

社 会 福 祉 法 人 菊 池 園

令 和 7 年 度 事 業 計 画

1. 法人理念・使命・職員行動指針

当法人では、理念、使命、職員行動指針をよく理解し、実践することにより、障害者福祉の向上、地域福祉の向上を目指します。

(1) 理念 ～法人としての根本的な考え方～

【 菊池園法人理念 】

まずは利用者ありき。
すべてはそこから始まる。

利用者にとってより良い生活環境の実現を目指して、
全職員が一丸となって日々努力していく。

(2) 使命

【菊池園の使命】

「3つの幸せの実現」

- ① 利用者の幸せ
- ② 地域社会の幸せ
- ③ 職員の幸せ

(3) 行動指針 ～職員に求める職務姿勢～

【 菊池園職員行動指針 】

- ①（人権尊重）利用者の人権を尊重し、安全・安心・快適なサービスを提供します。
- ②（接遇態度）明るい笑顔と挨拶を行います。
- ③（接遇態度）好感の持てる身嗜み・態度・言葉遣いを行います。
- ④（規律性） 時間厳守、機敏な行動、整理整頓を行います。
- ⑤（責任性） 自己の役割を認識し、責任ある行動を行います。
- ⑥（積極性） 向上心と広い視野を持ち、積極的に仕事に取り組みます。
- ⑦（協調性） 部署内外にこだわらず、全職員で連携し職務遂行にあたります。
- ⑧（専門性） 専門職員として、知識・技術・価値観の向上に努めます。
- ⑨（守秘義務） 仕事上で知り得た個人情報に対して、守秘義務を厳守します。
- ⑩（信頼性） 利用者や地域に信頼される施設になるよう努めます。

2. 中長期計画（令和6年度～令和9年度）

（1）施設サービスの再構築

令和6年度報酬改定において「地域移行の推進」が大きな柱として掲げられ、障害者が希望する地域生活を実現・継続するための支援の充実が図られることになった。これにより障害者支援施設においてはすべての利用者に対して、地域移行や施設外の日中サービス利用の意向確認をすることが義務化される。私たちとしては重度の障害があっても地域社会とのかかわりの中で、安全安心を基本とし、一人一人のその人らしい生活の実現に向け支援を行っていく。そのためにも施設完結ではなくボランティアや地域の社会資源も活用し、多様な選択肢の中から、自己決定・自己選択ができる、生活環境を整えていくことが重要となる。利用者の高齢化・重度化が進む中、重度障害者の生活施設としての在り方やサービス内容・日課について検討を行い、施設サービスの再構築を行っていく。

＜主な取り組み＞

- ☐意思決定支援の体制整備
- ☐施設サービス・日課の見直し
- ☐社会資源の活用
- ☐日中活動の整備
- ☐地域移行の受け皿として、グループホームの検討

（2）人材確保対策（職員の定着・採用・育成）

人口減少や他産業での賃上げが進む中、人材確保は年々厳しさを増しており、法人経営の一番の課題となっている。これまで欠員補充が中心の採用活動であったが、採用担当者（部署）を設け、採用活動や広報活動を計画的に進めていく。また、当法人の奨学金制度を活用し、新卒採用や外国人労働者の採用にも取り組んでいく。

一方で人材確保対策の一番の要は、今いる職員が菊池園で働き続けたいと思える環境を整備していくことである。そのためにも職員の処遇改善、人材の育成、労働環境の改善、組織風土づくりに取り組んでいく。

＜主な取り組み＞

- ☐採用活動、広報活動の充実
- ☐職員の処遇改善
- ☐奨学金制度を活用した採用活動
- ☐組織風土づくり
- ☐ハラスメント対策

(3) 働きやすい労働環境の整備

リフターや見守り支援機器等、介護分野で開発が進む様々なテクノロジーを導入し、介護業務の負担の軽減や効率化を図ると共に、利用者が安全・安心に過ごせる環境を整備していく。また、職員の健康増進（心身の健康）、家庭や子育てとの両立、多様な働き方への対応等、働きやすい労働環境の整備も進めていく。

＜主な取り組み＞

- ☐天井走行リフターや見守り支援機器の導入
- ☐睡眠センサーや自動体位交換機の導入
- ☐勤怠管理システムの導入、記録システムの見直し
- ☐再雇用職員規程の見直し
- ☐職員配置体制や専門職員の配置の検討
- ☐福利厚生の実施

(4) 人材の育成

職員が専門性を発揮し利用者に良質なサービスを提供していくためには、職員の成長が欠かせない。職員一人一人が目標を持ち成長していくために、職場内外の研修の充実や上司との定期的な面談の導入等、人材育成の仕組みづくりを進める。また、キャリアパスを整備し、職員が将来の見通しを持ち働くことができる環境も整備していく。

＜主な取り組み＞

- ☐法定研修、課題別研修
- ☐キャリアパスの整備（体系的研修）
- ☐目標管理や定期的な面接

(5) リスク対応（災害、感染症、防犯対策）、設備管理

令和6年度より災害や感染症に係る、事業継続計画（BCP）の作成が義務化される。利用者の安全・安心を守るために計画の作成だけでなく、訓練（研修）の実施や計画の見直しを定期的に行っていく。特に新型コロナウイルス感染症対策においては、過剰な対策とならぬよう、感染状況に合わせて、対策の見直しを適宜行っていく。

入所施設は建て替え後10年以上経過し、ここ数年、エアコンや照明などの故障が目立ってきている。利用者の生活に支障をきたさぬよう適宜更新を行っていく。

＜主な取り組み＞

- ☐新型コロナウイルス感染症への対応（既存の対策の見直し）
- ☐事業継続計画の見直しと訓練の実施
- ☐防災設備・備品の整備
- ☐老朽化に伴う設備・備品の更新

（６）経営基盤の強化（持続可能な経営）

ここ数年、コロナ感染症や物価高騰の影響もあり、厳しい経営状況が続いている。事業を継続していくためにも収支の安定化は欠かせない。定期的の実績管理（指数管理）を行い、各事業での黒字化を目指していく。

また、職員の定年退職等により、管理職の世代交代を迎える。世代交代が円滑に進むよう後任の育成や管理体制（役割・責任）の見直しを適宜行っていく。

＜主な取り組み＞

- 新規加算、報酬改定への対応
- 各事業所における延べ利用者数の増
- 人件費、事業費、事務費の適正化、経費削減
- 組織体制の見直し（職員配置、体制の適正化、会議委員会の見直し、権限移譲）

3. 基本方針

物価高騰、他産業の賃上げや最低賃金の上昇、本格的な人口減少社会の到来など、社会福祉法人を取り巻く環境が厳しさを増す中、当法人においても人材確保が一番の課題となっている。また、光熱水費や給食委託費の上昇も著しく、法人経営に大きな影響を与えている。安定した法人経営ができるよう、外国人の活用を含めた多様な人材の確保に努めるとともに、事業費・事務費の適正化を図り経営改善に努めていく。

令和6年度報酬改定では、障害者が希望する地域生活の実現に向けた支援の充実が図られることとなり、施設入所者への地域移行や施設外の日中サービス利用の意向確認が義務化された。利用者の意思決定支援体制を整備するとともに、障害者の地域生活の拠点として役割を果たしていけるよう、事業の在り方についても検討を行っていく。

新型コロナウイルス感染症は5類へ移行し、もうすぐ2年が経過するが、当施設においては段階的に面会・外出・外泊や園内行事を再開してきた。今後も感染対策に留意しつつも過度な対策や制限とならぬよう配慮し、コロナ禍前の活動に近づけるよう検討を行っていく。

以下、重点事項を掲げ、今年度の事業を行っていく。

4. 重点実施項目

(1) 意思決定支援の体制整備

令和6年度の報酬改定により利用者の地域移行や施設外の日中サービス利用の意向確認が義務化される（令和8年度より）。今後示されるガイドラインに基づき、運営規定への規定や担当者の選任、マニュアルの作成を進めていく。

(2) 令和6年度報酬改定に伴う処遇改善の実施

令和6年度の報酬改定により昨年6月より処遇改善加算の一本化が図られ、新たな配分ルールのもと処遇改善が実施されることになった（国は令和6年度2.5%、令和7年度2.0%のベースアップを計画）。令和6年度の実績も踏まえ、計画的に処遇改善を実施していく。

(3) リスク対応（感染症・防災・防犯対策）、設備管理

。 昨年の報酬改定に伴い、感染症や災害に係る事業継続計画（BCP）の作成及び研修や訓練の実施が令和7年度より義務化される。利用者の安全・安心を守るために適宜実施していく。また、防災対策及び設備管理については新たな担当者を配置し計画的に実施していく。

（４）地域連携推進会議の開催

昨年の報酬改定に伴い、サービスの透明性や質の確保を目的に地域住民等の参画による地域連携推進会議の開催が令和 7 年度より義務化される。会議の開催及び会議の構成員による施設見学の実施が求められており、適宜準備を行っていく。

（５）業務改善への取り組み

利用者の高齢化・重度化など様々な要因が重なり、現場での過密業務が課題となっている。業務改善を通して職員の負担軽減や業務の効率化を図るとともに、職員の成長にもつなげていきたい。

（６）職員の労働環境の改善

介護業務の負担軽減や効率化を図ると共に、利用者が安全・安心に施設生活を送ることができるよう、介護分野で開発が進む様々なテクノロジー機器の導入を進めていく。あわせてテクノロジー導入支援に関する補助金についての情報収集も行っていく。

（７）外国人労働者の受入れ準備

本年度より平岡介護福祉専門学校に入学予定の 3 名の留学生に対し、奨学金を支給し経済的援助を開始する（令和 7 年 4 月～令和 9 年 3 月）。また、7 月からはアルバイトとしての受入れも実施する。

（８）人材育成の仕組み作り

職員一人一人が目標を持ち成長していけるように、目標管理や上司と部下による定期的な面談等、人材育成の仕組み作りを進める。

（９）勤怠管理システムの導入

総務課内の業務省力化を目的に、昨年度より勤怠管理システムの導入準備を進めてきた。今年度中に本格運用ができるよう準備を進めていく。

（１０）マイナ保険証への対応

昨年 12 月より、現行の健康保険証の発行が終了し、マイナ保険証へ切り替えが進められることになっている。家族とも連携し円滑にマイナ保険証への移行ができるよう取り組んでいく。