

令和7年度は前年度の介護報酬改定から2年目の年になります。令和6年度は事業経営において、改定率1.59%の引き上げの効果がみられることなく、どうしようもない閉塞感が生じています。

昨今の介護基盤の減少などを見ると、最早、当初の制度設計の財源論の反復の介護報酬改定では「介護保険制度の限界」が来ており、「根本的な制度の見直し」をしない限り解決に向かうことは難しいのではないのかと感じています。

悪化する介護業界全体の経営環境の深刻な問題として、第一に介護人材の著しい不足です。二つ目に急激な人件費の増加、光熱水費・物価高騰などが度重なる経営コストの増大があります。

本法人としても、一つ目の「著しい介護人材不足」では、新卒の介護人材の確保は非常に困難であり、中途採用も全く採用できない状態が続く、外国人材に頼る以外、見通しが立たない状況があります。

二つ目の経営コストの増大ですが、当法人は開設28年目を迎え、設備・器具等の更新や修繕費が増加しているのも大きな要因となっています。近年、他業界では物価高騰等に伴い価格のアップが幾度も相次いでおりますが、介護報酬が公定価格であるため、物価高によるコスト増を価格転嫁できない点に大きな欠点があります。そもそも介護報酬の単価には、人員の多寡やサービスの良し悪しなど付加価値が反映していない統一価格なので、公共性の高い法人ほどコストが高くなっていきます。

更に、毎年行われている最低賃金の上昇に伴い新規採用の初任給のアップなども大きな負担となっており、他業界との賃金ギャップが広がることで、さらに人手不足が深刻化しております。

このような中、近年、赤字が続く本法人として、どのようにして人材不足を補いつつ経営コストを如何に下げるのかが、深刻な問題であり、とても重要な課題となっています。

まず、すべきこととして、介護人材の新規職員採用が求められます。毎年、最低賃金のアップが行われたため、現状の新卒正規職員初任給との不整合を招くこととなり是正が必要となりました。これは他事業所及び他業種との賃金ギャップを抑える人材確保のための新卒者初任給のアップであると共に、給与表を見直すことで経営状況に応じて変化する職員に対する昇給の仕組みづくりが必要となりました。

昨今、国が進めるICTやロボット導入・活用して生産性を向上させる取り組みですが、労働集約型の介護業界なので大きな期待は望めませんが、職員定着のため負担軽減できるものとして導入を図ります。

本法人の最大の課題、人材不足を抱えています。より優秀で長期間働いてもらえる外国人材、介護福祉士を取得に向け支援して定期的かつ安定して採用していくことが現実的な対策といえます。

また、収入面の減少は、人材不足による「特養」及び「ショートステイ」の入所人員の制限、赤字が続く「友和苑デイサービス」を昨年10月から中止していることが主な理由としてあります。これらは人材が補えば解決する問題です。他に「フィットネスデイ ここから」の定員の増加、「GHともがき」「ケアハウス」の入居率の向上を図ることが肝要になります。

本法人は関連施設との連携を図りながら特色やメリットを活かし、生産性の向上を図り、健全で安定した経営を行うために、適材適所の人材確保と配置、各事業の見直し及び有機的な連携強化と活用、求人活動及びPR・営業等の強化を重ねてまいります。そして、地域社会のセーフティネットとして役割を担いながら、より良いケアの提供に職員一同努力を続けてまいります。

様々な課題を踏まえて、以下の通り、取り組んで参ります。

<行動目標>

1. 人事管理

1) 人材の安定的な確保（最重点）

①介護等福祉人材の確保

令和7年度採用予定者

- ・介護職員： 1名（新卒者）
- ・定年退職者の継続雇用 2名（ケアマネージャー、運転手）

<外国人留学生>

- ・サンビレッジ国際医療福祉専門学校（介護福祉士科）ネパール人2名（2期生）
- 岐阜県及び本法人修学資金貸付制度活用
- ・さくら東海日本語学院 4月・10月 各ネパール人2名（計4名）
- ・外国人技能実習生（ミャンマー人）・・・ 廃止
- ・中途採用者 随時採用

※ 専門職等養成校への適時訪問活動を強化します。

②職員の離職防止（目標管理や個別面談、随時相談の実施）

- ・新人及び外国人材の定着を実現させるフォローアップ（先輩・上司の悩み・相談・面談ほか）
- ・処遇の改善（福利厚生充実）
- ・生産性の向上（業務効率アップ・ICT、ロボットの活用など）

※ 管理職のマネージメント能力を強化します。

2) 介護等人材の資質向上（重点）

①資格取得の推進

- 認知症基礎研修、喀痰吸引研修（介護職員）、喀痰吸引研修指導者研修（看護師）、初任者研修、介護福祉士資格取得者、認知症実践者・リーダー研修、認知症対応型サービス事業管理者研修
- ・資格取得のために要する金銭的支援（貸付制度）
 - ・eラーニング、web研修の活用

②スキルアップ

- ・新人職員の研修体制の確立（OJTの充実）
- ・介護キャリア段位制度の確立（個人の知識と実践技術、実践スキルのレベル評価）
- ・中堅職員研修（スキルアップ、次期指導者・管理者の養成カリキュラム）
- ・外国人技能実習生、日本語及び介護技術研修 日本語能力検定試験2級・3級取得

3) 職員教育システムの充実（研修の充実）

①施設内研修

- ・全体勉強会（毎月）の充実（内部・外部講師の活用、全職員対象）
- ・技術的研修（介護技術、緊急時の対応、感染症対策、喀痰吸引等）

<階層別研修>（重点）

- ・新入職員研修（基礎研修）、フォローアップ研修、中堅職員研修、指導者研修（リーダー）、管理者研修（主任、課長）、実習指導者研修（プリセプター）、分散研修（OJT）

②施設外研修

- ・専門的研修（OFF-OJT）
- ・認知症実践者・リーダー研修、実習指導養成研修、介護支援専門員、喀痰吸引等の研修、看護・介護・相談員のスキルアップ研修、介護キャリア段位アセッサー研修、その他（自己啓発研修の支援）

2. 養成校等実習生の実習受け入れ及び指導

- ・資格別の受入・指導体制の充実

介護福祉士、社会福祉士、初任者研修、管理栄養士、歯科衛生士、インターシップ、失業者対策等

3. 改修工事及び設備機器の修理・更新

1) 従業員の負担軽減

- ・特養／ショートステイ

アームス センサーマット（見守りセンサー）10台

アルミ製多機能車椅子3台

低床3モーター電動ベッド5台（サイドレール及びオーバーテーブル含む）

1F入浴着衣専用ベッド1台

電動昇降フルリクライニングキャリー（ストレッチャー）

2) 設備・器具の新設・更新

- ・法人

エレベーター制御リニューアル工事（3基を順次実施の3基目・ケアハウス）

自家用発電機 2台（制御システム及び電池交換）

食器洗浄機（厨房）

4. 理念やニーズに基づく福祉サービスの実現

1) サービスの質の向上

- ・介護計画（ケアプラン）の充実（個別ケア、自立支援、生活視点を重点に置いたもの）
- ・家族会、満足度調査の実施・充実

2) 法人情報の公開・発信（PR、透明性の確保）

- ・ホームページ、SNSの充実（法人・事業情報の公開、利用者獲得、求人等人材確保多様な情報の発信）

3) 社会貢献（地域貢献）事業

- ・介護予防教室の開催（4回）

5. 経営基盤の強化及び整備の計画（重点）

1) 令和7年度岐阜県介護テクノロジー 定着支援事業費補助金（介護ロボット・ICT機器導入）

見守りベッドセンサーシステム、音声入力システムなど

※令和7年度補助金事業の実施時期は未定です。(昨年、令和6年9月1日実施)

2) 各事業の運営について

利用者サービスの向上と稼働率(利用率)・生産性(業務効率)の向上、事業経営の安定と充実を図ります。

共通する事項

- ・各サービスの有機的な連携の強化
- ・科学的介護の推進、「L I F E 関連加算」算定(データ提出とフィードバック活用)
- ・地域との防災等の連携構築

① 特別養護老人ホーム

- ・介護人材の確保・・・稼働率のアップ
- ・協力医療機関(名和病院・大垣市民病院、老人保健施設西濃)との連携強化
医療ニーズへの対応に関する見直し(確保と強化)
- ・I O T (タブレット)の有効活用、介護ロボットの活用の検証・導入

② 短期入所生活介護(ショートステイ)

- ・ベッド(10床)有効活用
- ・利用率の向上(特養空き室の有効利用)

③ 通所介護(友和苑デイサービス)

- ・令和6年10月から中止・・・前期 廃止・継続の決定

④ 地域密着型通所介護(フィットネスデイ ここから)

- ・利用率の向上及び要介護利用者の比率アップ
- ・定員規模の拡大(午前・午後各15名→18名)

⑤ 認知症対応型共同生活介護(認知症グループホーム)

- ・入居率向上(P R 活動、情報収集)
- ・地域との相互関係の強化
- ・運営推進会議の充実、防災訓練、自治会との相互交流の促進
- ・地域密着型サービス外部評価受審(年一回)

⑥ ケアハウス

- ・入居率向上(営業・P R 活動、情報収集)
- ・入居者サービスの向上、特徴づけで付加価値を高める

3) コスト削減

- ・給与規程・給与規定別表の改正
稟議決裁の厳格化、購入業者の見直し、費用対効果の検証(無駄の削減)
- ・電力の削減意識の徹底と削減(デマンド監視システムの有効活用)

4) B C P (事業継続計画)の充実(見直し)、周知、訓練の実施

5) 職員の処遇改善、人材確保対策、及び適正な評価の仕組み

- ・岐阜県介護職員育成事業者認定制度 グレード1 認定取得