



2025(令和 7)年度 事業計画 社会福祉法人 善興会



2025 年度に突入しました。我が国は未曾有の“超超”高齢社会の入り口に立ち“高齢化率”は、世界 200 の国/地域の中で最も高い 29.3%¹⁾です。

さらに法人本部のある北九州市ではすでに31.2%²⁾ と、政令指定都市で最も深刻で、市の予測によると 2035 年に要介護認定者は7万人超とピークを迎え、2040 年には介護職が約 4 千人も不足する³⁾との見通しです。

私たちが今、最も取り組むべき課題は職員の“人材確保と人材育成”です。

法人の理念である「地域の安心と笑顔」を守るためには、現在でさえ困難な福祉人材の確保を、いかに乗り越えられるかが大きな鍵となるでしょう。

誇りを持って働ける環境づくりに向け、大胆な“チェンジ”の時期を迎えています。

2025年度の重点目標

1. 国や地域を超えた「人材確保」、福祉のプロ育成のための「人材育成」
2. 初のハラスメント調査を第三者機関に依頼、面談・研修などで離職防止
3. さらなる DX(デジタル トランスフォーメーション)化で ICT をフル活用

今年度は、“法人初”が続き、外国人材をインドネシアから雇用する計画です。

これを契機に「互いに思いやりある言葉かけ」「やさしい日本語」を心がけるなど、具体的な目標を掲げ、第三者機関による EAP⁴⁾でクリーンな職場を目指します。

また外国や地域外の人材も安心して働ける職員寮の整備、介護記録をスムーズに作成できるネット環境の見直しや、新たな ICT システムの導入も検討します。

職員の技能を磨くため、福祉や医療の資格取得・更新を積極的にサポート。

施設内外での研修でリーダー育成を行い、Zoom や Chatwork などを適正利用することで施設の垣根を超えた意見交換の場を提供するなど、職員の孤立を防ぎ、ケアの質向上や「寄り添う介護」の大切さを共有していきます。

私たちは前の年度、職員全体で「デンマークの高福祉」について学びました。

“ノーマリゼーションの理念”に基づき、年齢や障がいの有無に関わらず、ゲストも職員も、その人らしく今の時代を生き、楽しく夢が描ける場所を育ててまいります。

〈注釈〉 1)2024年9月15日現在 総務省発表データ 2)2023 年 北九州市のデータ

3) 2040 年度:介護職必要数2万2254人(現状推移で 3989 人不足の見通し)※北九州市介護保険課資料から抜粋

4) EAP:「従業員支援プログラム」のことで Employee Assistance Program の略

問題を早期発見、解決支援で、従業員のメンタルヘルスやパフォーマンスの向上を図る



事業区分ごとの計画

I 高齢福祉・入所施設(北九州八幡東区・八幡西区)

【特別養護老人ホーム花の王善興園】

【特別養護老人ホーム 第三善興園】



(1) 運営管理

- ① 介護と看護が手を取りあいケアの質を高めていくため、「介護看護部長」を新たに誕生させ、特養の魅力づくりに努めます。
- ② 初めて外国人を雇用、地域外からの採用や職員紹介(リファール)などで人材確保を進めます。同時に、新入職員に対し第三者機関による1カ月面談を行うほか全職員にハラスメント調査を実施、職場環境を改善します。
- ③ 月1回の職員会議(原則第4週)を継続し、スキルを磨いていきます。
- ④ 社会福祉士や管理栄養士に加え、介護福祉士の実習生受け入れも養成校に働きかけるなど積極的に行い、指導者自身の成長にも繋がります。
- ⑤ 施設の取り組みを周知するため、動画やリーフレットでPRを行います。
- ⑥ 見守り介護支援ロボット(aams)とナースコールをスマホで管理するシステムを整理・活用(第三)。また新たにインカム導入で介護記録の音声入力システムを実現するなど(花の王)、DX化で業務効率化を目指します。
- ⑦ 勤怠管理を本格的にデジタル化(ちゃっかり勤太くん導入)、これを契機にペーパーレス化に努め、SDGsやコスト管理の意識を施設全体に広げます。

(2) 健康管理(介護・看護・栄養)

- ① 平常時からの感染症予防、拡大防止への適切な対応を図ります。
- ② ゲスト自身の意向を尊重した生活に向けて、カンファレンスを通し、医師や家族との緊密な連携を図りながら、ターミナルケアに繋がります。
- ③ 自分の口で美味しく食べ、誤嚥性肺炎を予防するため、歯科医師らの援助を受け、口腔衛生管理の充実を図ります。
また、栄養管理を含めた褥瘡ゼロを目指します。(秋に目標設定を計画)

(3) 職員研修

- ① 次代を担うリーダー育成のため、積極的に研修や視察に派遣します。
- ② 職員の資格取得を促し、授業料サポートや学習支援を行います。
- ③ “認知症の人との共生“の考えのもと、尊厳を持ったケアを行えるように認知症についての学びの機会を増やし、対応力の向上を図ります。
- ④ 事故や身体拘束をゼロにし、虐待防止、苦情対応、感染症や褥瘡対策に
- ⑤ ついても職員研修を重ね、施設間で学びを共有していきます。

(4) 安全管理

- ① 車両運行にあたり始業・定期点検を確実に実施し、乗降時の安全確保など、運行中は細心の注意を心がけます。
- ② 災害や感染症発生の際の影響を最小限に抑えるため、具体的なシミュレーションを行い、どんな時でもサービス提供に支障がないよう備えます。
また業務継続計画に基づいた、火災・地震・風水害に対し総合的な防災難訓練を実施します。さらに停電時に対応できるよう整備を進めます。
- ③ 築23年を過ぎた第三では建物の老朽化が随所に見られます。今年度は、屋上の防水工事を行うほか、猛暑続きのため発生する天井上・配管の結露防止など、早めに対策を講じていきます。

(5) 短期入所生活介護(ショートステイ)

① 花の王善興園

- a. 在宅で過ごすシニアや家族の支援＝レスパイトのため、ショート利用の受け入れを6人→15人程度にまで大幅に増やし新規登録者とリピーター確保に努めます。
- b. 個別ケアに努め、小物づくりなど日中活動にも参加してもらうことで在宅での機能維持を図ります。
- c. 家族、担当ケアマネジャー、関係機関との連携を強化します。

② 第三善興園

- a. ショート担当ケアマネジャーを複数体制にし、居宅ケアマネジャーや医療との連携で、利用者・家族のニーズに柔軟に対応します。
- b. 見守り機器(aams)のほか、安定的な利用確保に向けた新システム導入なども検討し、持続可能な介護サービスに向け、質の向上を図ります。
- c. やむを得ない事情による長期利用者の在宅での生活復帰を支援し、必要に応じて入所へのスムーズな移行を図ります。

Ⅱ 高齢福祉・在宅支援(北九州八幡東区・八幡西区)

【善興園デイサービスセンター】

(1) 運営管理

- ① 1人でも多くの利用者増に向け、地域の居宅介護支援事業者や老人会などとの連携でPRに努め、経営状況を改善していきます。
- ② 介護記録のケアカルテを積極的運用し、新アプリ「ケアコネ」で利用者家族との連絡を試みるなど、新たなシステム活用を進めます。
- ③ 勤怠管理が当施設でもデジタル化(ちゃっかり勤太くん)したことから、SDGs やコスト管理を行い、ペーパーレス化に努めます。

(2) 健康管理、介護、レクリエーション

- ① 利用者の健康状態を観察・把握し、病気などの早期発見・対応に努めます。緊急時は、ご家族はもちろん、担当ケアマネジャー・主治医らと連携し、最善を尽くします。
- ② 通所介護計画に基づくサービス提供で、より良い在宅生活を支援します。
- ③ 利用者や家族の相談にしっかり応じ、介護負担の軽減を図ります。
- ④ 送迎や入浴サービスはもちろん、季節感ある毎月の活動計画で利用者の心身の活性化に繋がります。
- ⑤ 感染症予防のため、清掃や消毒、職員の健康管理などを徹底します。

(3) 職員研修

- ① ケアの質向上に向け、特養で行う研修や会議にも積極的に参加します。
- ② 資格取得に向け、チームで声を掛け合って進みます。

(4) 安全管理

- ① 施設の経年劣化により、エレベーターや浴室の工事を検討します。
- ② 利用者の状況を配慮した送迎車両・送迎ルートを設定し、サービス向上を目指します。車両の定期的な点検・整備を行い、安全第一で利用者が快適に乗降車できるよう努めます。



【善興会ケアプランセンター・ゴクラク】

(1) 運営管理

- ① 「支援が必要になっても自宅で過ごしたい」と願う利用者らに寄り添い、健康状態やニーズをしっかりとらえたケアプランを作成し、信頼される関係づくりに努めます。
- ② 既存利用者からの紹介はもちろん、地域の医療機関や介護サービス事業所とのコミュニケーションも密にし、関係者からの紹介を促進します。
- ③ 全体のケアプラン担当件数の目標を平均 155 件とし、各ケアマネジャーの担当件数に応じた処遇の見直しで、利用者獲得への意識と、働く意欲を高めます。
- ④ ケアマネジャーを増員し、地域社会への貢献をより一層深め、同時に事業の持続的な発展を目指します。
- ⑤ 中間市地域包括支援センターと介護予防ケアマネジメント業務委託契約を締結し、要支援認定者に対するケアマネジメントの対応地域を拡大します。
- ⑥ 親しみやすい事業所名への変更を検討し、申請します。

(2) ケアマネジメントの質向上、職員研修

- ① 職能団体や地域包括支援センターなどが主催する研修会に参加し、介護保険制度や関連法規に関する最新の情報や知識を効率的に習得します。
- ② 地域の事業所と協働で OJT への取り組みや事例検討会に参加し経験豊富な多職種からの指導やアドバイス、研修会などを通じて、実践的なスキルを磨きます。
- ③ ICT や記録システムなどを活用することで、業務効率化を図ります。ケアプランデータ連携システムについて地域の介護サービス事業所の導入状況を注視しながら導入を検討します。
- ④ ケアマネジャー更新研修や関連資格の取得で、より専門的な知識やスキルを身につけます。
- ⑤ 業務継続計画(BCP)の観点から管理者代行を 1 名選任し、有事に際してもできるだけ居宅介護支援事業が円滑に運営できる業務体制を整えます。

(3) 福祉人材の育成

- ① 北九州でもケアマネ不足が深刻化しています。
実務研修の実習生を積極的に受け入れ、指導者自身の成長にも繋がります。
- ② 社会福祉士の実習指導者が2人に増えたことから、実習生の受け入れを養成校や大学などに呼びかけ、福祉人材の育成に力を入れます。

Ⅲ 障がい福祉（宮崎・日南市）

【障害者支援施設 北郷荘】



(1) 運営管理

- ① 法制度の整備に伴い、障がい者の地域移行や在宅志向が加速しています。人口減少なども見据え、定員を今年度 80→70 人に変更、次年度以降の円滑運営に向けさらに定員の見直しを進めます。
- ② 介護と看護が手を取りあい組織力を高めるため、新たな管理職を配置し、職員の定着や、入所者(ゲスト)へのケアの質を高めます。
- ③ 初めて外国人を雇用、地域外の人材や職員紹介(リファール)を働きかけ人材確保に努めます。また、外国人を含む地域外から雇用する職員に対して生活拠点提供のため、職員寮を整備します。
- ④ 職員が安心して働ける職場づくりに向け、全ての新入職員に対して第三者機関による1カ月面談を行うほか、全職員を対象としたハラスメント調査を実施、結果をよく分析して職場環境を改善します。
- ⑤ 改正・障害者総合支援法で今年度義務づけられた「地域連携推進会議」が北郷荘・杉の湯荘でも発足、利用者の家族や、地域関係者ら6人の外部メンバーにも協力してもらいます。入居者たちがその人らしく安心して暮らせるよう、サービスのあり方などについて意見交換、施設見学会も実施するなど、地域との連携や関係づくりも行います。
- ⑥ 1月にスタートした月1回の職員会議(原則第4週火曜)を継続して開き、組織や職員同士の話し合いで絆を深めます。時には外部講師も招いて、福祉人としてプロ意識を持ち活動できるようスキルを磨く機会にします。
- ⑦ 福祉人材養成校の実習を積極的に受け入れ、指導者のスキルアップも図ります。また、地域の小中学校にも訪問し子どもたちにも障がい福祉に触れてもらう機会が得られるよう新たな PR 活動にも取り組みます。

(2) 健康管理(介護・看護・栄養)

- ① 看護師を中心にゲストの身体や精神の状況を把握し、早期発見・治療で、通院や入院の負担を減らします。また、通院については可能な限り家族への協力を呼びかけるなど、ゲストと家族との関係性を紡いでいきます。
- ② ADL の低下を防ぎ豊かな施設での暮らしを提供するため、療法セクション新設に向け、リハビリ専門職の確保に努めます。
- ③ 食べる楽しみと栄養バランスを熟慮して、食の宝庫・日南市ならではの地元食材の活用で、食品残渣を減らします。

(3) 職員研修

- ① 障がい者支援のため国家資格取得を促し、受講に必要な支援を行います。
- ② 施設内での研修を軸に、九州障害者支援施設協議会など関係団体が開催する研修会への派遣、国際福祉機器展や学術集会などにも参加できるよう勤務調整し、働く楽しさを実感できる職場を目指します。

(4) 安全管理

- ① 消防計画に基づいた火災や自然災害、感染症などに対する定期的な研修、訓練(シミュレーション)を実施します。
- ② 災害に備えた地域とのネットワークづくりを推進します。
- ③ 2007年の全面改築から約20年となり、北郷荘は設備が一部で老朽化しています。今後の改修計画をつくり、杉の湯荘も含めた防火設備の定期点検も実施します。
- ④ 安全性や居住性が担保できない古い電動ベッドを、最新型ベッド10台に切り替え(新規購入)、職員の適切な使用で、ケアの質の向上を目指します。また、補助金制度を活用し、入浴機器などの新規導入を検討します。
- ⑤ ゲストの居室がある2階・3階でも、介護・看護職員が記録入力など円滑に行えるようインターネット環境の整備を段階的に進めます。
- ⑥ 例年の猛暑の影響で廊下天井の老朽化が目立っています。対策を講じるとともに、換気扇の取付工事などで劣化を防ぎます。(杉の湯荘含む)
- ⑦ 大半が蛍光灯の照明のため、補助や助成金制度への応募・申請なども視野に入れ、随時 LED へ移行します。(杉の湯荘含む)

【グループホーム 杉の湯荘】

(1) 運営管理

- ① 入居者の高齢化が進み、多くの支援が必要な入居者が増えています。
このため、疾病の早期発見、早期治療を行い、重症化しないよう家族や協力医療、機関などとの協力体制を構築します。
また、ご家族が遠方在住という人や、高齢になった入居者らが安心して暮らしていくため、任意後見制度や法定後見制度の利用を促進します。
- ② 今年度義務づけられた「地域連携推進会議」を、北郷荘と協力して実施し透明性を高め、地域との連携や関係づくりに努めます。

(2) 職員研修

- ① 北郷荘での職員会議に毎月、積極的に参加し、学びを深めます。
- ② 入居者を支えるため必要な資格取得をすすめ、研鑽を続けます。

(3) 施設改修

- ① 癒しやゆとりのある居住空間づくりと、館内設備(手摺や浴室など)を高齢化に対応できるよう改善します。
- ② ADSL サービス廃止に伴い、光回線を新たに引くための工事を行い、業務効率化を進めます。
- ③ 20 年使われることなく老朽化した杉の湯荘本館のウッド手摺の取替え工事を行うほか、本格的に旧・宿泊施設やレストランなどを北郷温泉郷の魅力を発信する新たな拠点に生まれ変わらせられるよう、事業開始に向けた検討をスタートさせます。
北郷荘・杉の湯荘のスタッフとして地域おこし経験者を招き、福祉施設や、障がいの有無に関わらず交流できるような空間づくりを目指します。

【相談サポートセンター 北郷の里】

- ① 相談支援専門員を 1 人増員するため、外部への募集のほか、北郷荘職員からも希望者を募りソーシャルワーカーとして育成します
- ② 日南市基幹相談支援センター設置を前に、市の地域自立支援協議会の各部会との緊密な連携を図り、横断的なネットワークを構築します。
また支援困難・緊急を要するケースへ積極的な介入、新規利用希望者への相談体制をつくります。
- ③ 障がい児の相談支援事業にも積極的に取り組み、約 10 人の新規受け入れ、子どもや家族への支援に取り組み、関係機関との連携を図ります。
- ④ 北郷荘での職員会議に積極的に参加し、連携を図ります。