

2025 年度 事業計画

2025 年は、戦後の第 1 次ベビーブーム期(1947～1949)に生まれた「団塊の世代」が全て 75 歳以上の後期高齢者となり、高齢者人口の増加によって生じる様々な影響、所謂「2025 年問題」を迎える年である。要介護高齢者や認知症患者が増え国の社会保障費は更に膨らみ現役労働者も減少。同時に少子化の進行も相まって益々人材不足が加速する。日本国内で労働者人口が減少する中、介護業界では 2000 年に創設された介護保険制度施行から毎年少しずつでも増加していた介護職員数がコロナ禍の終息とともに 2023 年には遂に前年比で 2.9 万人の減少となった。要介護高齢者が急増する一方で介護職員の確保は一層困難を極め、他業種との賃金格差は更に拡大。2024 年度に国は、三年に一度の介護報酬の改定を行ったが、増加する社会保障費の抑制のため物価高騰や人件費上昇に見合う介護報酬額の改定には至っておらず、2025 年度も依然として介護保険施設等の運営は厳しい状況である。

栄光会は 2025 年、2 月にきよみず苑・京都東が開設 10 年を、また 12 月には法人開設 40 年を迎える。今一度、全職員が法人の福祉理念・基本方針への思いを深め、栄光会の強みである組織力と各部の強固な連携体制を発揮し、重度化・高齢化が進む利用者への対応、現場を支える職員の確保と育成、安定した事業実績と収入の確保、物価・光熱水費・人件費等の上昇による支出増加への対策、老朽化する建物や施設の設備・備品の改修や入替など、様々な問題に一丸となって全力で取り組む。

2025 年度は特に下記の事項について重点的に取り組みをおこなう。

【重点取り組み項目】

○職員の確保・育成・定着

- ・ 人員が不足する介護現場に外国人人材を採用し、育成・定着を図る。国内での介護技能実習を終えた特定技能外国人を主に採用し、一定人数を特養の介護職員として配置、育成・定着させる。
- ・ 2023 年度から取り組んだ「介護支援専門員の資格取得支援強化制度」を本年度も最終年として実施し、今後の安定した職員体制の構築と職員のスキルアップ・待遇の向上に繋げる。
- ・ 法人開設 40 年を記念し、永年勤続職員の表彰式を実施する。長きに亘り法人事業を支えてきた職員を表彰しその労に報い、更なる労働意欲の向上と長期職場定着を推進する。

○より質の高いサービス提供に向けた取り組み

- ・ 特養サービス部において「福祉・介護サービス第三者評価」を受診しサービスの向上に繋げる。
- ・ 東旺苑の特養と短期入所事業について、六年毎の更新年度に当り、滞りなく介護サービス事業者の指定更新手続きを年度内期日までに完了する。
- ・ 年度内を通じて計画的に、東旺苑の入居者用ギャッジベッドを手動式から電動式に入替え、入居者へのサービス向上と職員の介護負担の軽減を図る。
- ・ きよみず苑開設 10 周年を記念し、きよみず苑すみれフェスなどの記念行事を企画・開催する。新型コロナ等の集団感染に留意しながら外出行事や合同行事、施設外研修への参加など少しずつコロナ禍前のサービス回帰を目指す。

○安定した収入の確保と支出の抑制

- ・ サービス提供部は、他法人の事業所や担当者との関係性を強化し、積極的に新規利用者を確保、栄光会の「福祉理念・基本方針」に沿ったより良いサービスを提供し、目標数値の達成を図る。
- ・ 特養サービス部における入退居時の空床期間の短縮化と入院時の空床・短期利用の積極的活用。
- ・ 在宅サービス部における前年度の介護報酬改定による「同一建物減算強化」への対応。
- ・ リニューアルした法人ホームページを活用し、各事業所の空き情報や行事・取組等を発信する。
- ・ 最低賃金の大幅改定や人材不足・物価高騰による人件費膨張への対策。(派遣職員から直接雇用職員への早期入替え、Ucare のリピーター確保、外国人人材の定着)

1. 特養サービス部

2025年度は、前年度に引き続き、行事や研修等を通して本体施設である東旺苑、サテライト施設であるきよみず苑の協働関係を推進していく。また、職員の資質・能力向上を推進する目的として、積極的な人事異動を継続的に実施すると共に、階層別に作成する計画に沿って内部研修・外部研修・人材育成に注力する。

稼働面について、前年度と同様に高い目標水準を設置、利用者の異常の早期発見・早期対応を心掛け、円滑な入退居を実施する事で目標の達成を目指す。

処遇面について、処遇改善加算の算定に努め、引き続き職員のモチベーションの向上を図るだけでなく、特定技能生の受け入れなどの初の試みについても積極的に実施・活用をし、人員不足の解消だけでなく組織の活性化に取り組む。

接遇マナー・認知症ケアについては大きな課題として位置づけ、各部・各役付き職員が先頭に立ち、法令を遵守する意識を持ち、日々のケア・指導に努める。また、各部署の職責を再認識・再確認する一環として、2025年度は、東旺苑・きよみず苑共に第三者評価の受診を現場レベルで企画・実施をする。

また、介護支援専門員資格取得に関する強化拡充対応の最終年度となる為、特養サービス部としては、継続して積極的な栄光会資格取得支援制度の活用を実施する。

➤ 特別養護老人ホーム 東旺苑（従来型・広域型・本体特養）、東旺苑短期入所

算定済み加算の継続取得に努めるとともに、また定期的且つ綿密な入所選考の実施、行政や他の事業所との連携を図り、円滑な入退居を実施し空床日数の削減に努める。

研修について、人員不足の中でも計画的に実施開催ができるような工夫を実施。行事についても安全面に配慮した上で、コンスタントに開催・実施ができるようにすると共に、情報発信としての SNS や独自の「東旺苑日和」の活用は継続する。

短期入所について、特養入居者様の入院の際に発生する空床等の利用を引き続き積極的に行う。

○健康管理課

入居者様の健康状態の把握と各部署との報連相を実施し、想定される異常の予防・早期発見をする事で、入居者様の重症化の予防に努める事により、入居者様だけでなく、ご家族様にも安心して生活をしていただける医療を提供する。また、嘱託医・協力医療機関との連携を図り、多職種との情報共有に努め、介護職員が安心してケアを実践できるよう認知症ケア・感染症対応への医療的知識の助言・指導を積極的に実施する。

○支援課（相談援助・ケアマネジメント）

サービス計画遂行管理表を活用し、更新申請・ケアプラン作成に不備の無いよう努め、京都府介護支援専門員会が推進する京都式ケアプラン点検ガイドに沿い、各部連携のもと、利用者様の課題を把握し1人ひとりに寄り添った、その人らしい日々の実現に向けた計画を立案する。

○栄養管理課

ケアマネジャーと連携し、家族等の協力を得てカンファレンスの開催に努め、リスクに応じたモニタリングを充実させ、健康管理課と協力し栄養リスクだけでなく褥瘡リスクの把握にも努める。日常的なミールラウンドや嗜好調査の実施・公表を積極的に行い、委託給食会社と協力し入居者様に楽しんでいただく食事・おやつレクの充実に努める。また月1回の誕生日レクの実施は継続していく。

○介護課

利用者様と家族様に安心と満足をして頂けるケアの提供の為、引き続き課題である認知症ケアや接遇力、介護技術の向上に努め、各部署連携のもと、利用者様の異常の早期発見・早期対応・事故防止に努める。

また、感染症対策にも配慮をしつつ、利用者様だけでなく、職員も一緒に楽しめるような行事・レクリエーションの企画を実施する。

○年間行事

各月ごとに苑内行事を企画・実施し、緑旺祭や敬老祝賀会といった従来の家族参加型のイベントについては、家族と入居者が食事を共にするような形での再開を目標に企画・検討する。

4月	花見レク（外出）	10月	運動会（苑内）、清水焼の郷祭り
5月	緑旺祭	11月	紅葉レク（苑内・外出）
6月	父の日レク	12月	クリスマス会、鏡餅づくり
7月	七夕レク	1月	初詣レク
8月	花火大会（苑庭）	2月	節分レク
9月	敬老祝賀会	3月	雛祭りレク

*上記の他、毎月利用者参加型の食事レクを企画・実施。

○施設内研修・勉強会

東旺苑において、重度な利用者が多い事を踏まえ、法改定に伴い実技・実践訓練を導入した研修を企画・実施する。また継続的な課題である接遇力・介助技術の向上、認知症ケアの強化も行っていく。

4 月	役付職員研修、 身体的拘束適正化①	10 月	身体的拘束適正化②
5 月	事故予防・事故防止①	11 月	事故予防・事故防止②
6 月	日中緊急時対応、 認知症ケアと接遇①	12 月	夜間緊急時対応、 認知症ケアと接遇②
7 月	感染症予防研修①、 感染症 BCP 訓練	1 月	感染症予防研修②、 自然災害 BCP 訓練
8 月	高齢者虐待防止・権利擁護①	2 月	高齢者虐待防止・権利擁護②
9 月	法令遵守研修、 認知症ケアと身体的介助技術	3 月	ハラスメント研修、 認知症ケアと身体的介助技術

* 上記の他、AED の使用講習を実施し全介護職員が速やかに対応できるようにする。また外部研修受講者は、受講後講師として伝達研修を随時実施していく。

➤ 介護老人福祉施設 きよみず苑（ユニット型・地域密着型・サテライト特養）

地域密着型としてより求められる、入居者様、個人個人に寄り添う対応を推進していく中で、個別のニーズに沿った外出などの対応を積極的に企画・実施していく。

ユニット体制や業務の見直し、職員の配置転換等を継続的に実施することにより、マンネリ化を防ぐだけでなく、職員のスキルアップを促し、より高いサービスの立案・提供を目指すと共に、何より各部署のコミュニケーションを重視し、職員の働きやすい職場環境の構築を目指す。

また毎月、定期に入居選考会議を実施し待機状況を常に把握・管理する事で円滑な入退居に努めていく。

○健康管理課

入居者様が安心・安全に過ごすことができるように多職種間の連携・コミュニケーション並びに協働体制を深め、嘱託医と連携し入居者様の健康管理・異常の早期発見、早期対応に努める。また各部と協力し褥瘡予防・早期発見に努め、入居者様の健やかな状態の維持に努めると共に、医療専門職として感染症予防の知識を深め、感染症対策の充実を図る。

○支援課（相談援助・ケアマネジメント）

法人福祉理念を念頭におき、入居者様 1 人ひとりの個性や人間性を尊重した、その人らしい生活が実現できるように援助していく。また支援課としての役割を見直し、各部署との要が担えるよう支援に努め、日々変化する入居者様の心身の状況やご家族の意向・要望に対応できるように、特にコミュニケーションを大切に、多職種と情報の共有を図り、チームの中核を担うべく努める。

○栄養管理課

日々の状態観察に努め身体的変化を把握し、家族や多職種と連携し栄養状態の維持・向上を目的とした栄養ケア計画を作成する。また状態に応じた食事形態や計画の見直しを実施する。

日常的なミールラウンドや嗜好調査の実施・公表を積極的に行い、委託給食会社と協力し入居者様に楽しんでいただく食事の提供に努める。ユニット職員と協力し、入居者様に楽しんでいただくおやつレクを継続していく。

○介護課

ユニットケアの本質を理解し、チームとして働きやすい職場環境作りを意識する。またスタッフ 1 人ひとりが特に言葉遣いといった接遇マナーに対する意識を向上できるように、研修だけでなく定期的なユニット会議を開催し互いに注意し合える環境を作る。

日々の面会時対応や行事を通して、家族様との顔の見えるコミュニケーションを意識し、家族や関係者との信頼関係の強化構築に努める。

○年間行事（施設全体）

外出や合同レクの開催を積極的に企画・検討し、それぞれの入居者様のニーズに沿うような企画を推進する。

4月	花見外出レク	10月	きよみず苑すみれフェス、清水焼の郷祭り
5月	5月人形飾り	11月	紅葉外出レク
6月		12月	クリスマス会、鏡餅づくり
7月	七夕飾り	1月	
8月	夏祭、百々学区夏祭り	2月	豆まきレク
9月	敬老会、百々学区敬老会	3月	雛人形飾り

○年間行事（ユニット内）

4月	誕生日レク	10月	誕生日レク
5月	誕生日レク	11月	誕生日レク
6月	誕生日レク、父の日レク	12月	誕生日レク
7月	誕生日レク	1月	誕生日レク
8月	誕生日レク	2月	誕生日レク
9月	誕生日レク	3月	誕生日レク

○施設内研修・勉強会

施設内委員会にて、訓練（シミュレーション）を含めた勉強会や研修を企画し、サービス向上委員会で開催日程を調整し、職員の介護技術・知識の向上に努める。また全ての研修について、参加者から全職員への伝達を行う。

4月	役付職員研修、口腔ケア勉強会	10月	感染症まん延防止研修、普通救命講習
5月	日中緊急時対応、熱中症と脱水症	11月	夜間緊急時対応、尿路感染症研修
6月	身体的拘束適正化①、食中毒対策	12月	身体的拘束適正化②、認知症ケアと接遇
7月	危機管理予測①、誤嚥性肺炎とノロウィルス実践	1月	危機管理予測②、褥瘡対策とポジショニング
8月	高齢者虐待防止と権利擁護①、身体介助技術	2月	高齢者虐待防止と権利擁護②、身体介助技術
9月	法令遵守とプライバシー保護、感染症 BCP 訓練	3月	自然災害 BCP 訓練、ハラスメント対策

2. 在宅サービス部

2025 年度は「やり直し」と「コミュニケーションの質の維持」をテーマに在宅サービス各事業所が今一度、接遇を意識したサービス提供に注力する。その為には職員 1 人ひとりの面談を重視し、「伝えた」で終わらず「伝わった」まで確認し、職員同士も相手を尊重し合えるチームワーク作りを目指す。また引き続き地域の信頼を維持するべく、百々学区にある社会福祉法人栄光会のきよみず苑だから安心して鍵預かり事業の継続やもしもの時の災害時にも頼られる存在である為にも地域の目を常に意識する。

➤ 短期入所施設 きよみず苑

2025 年度において、感染症等の予防対策は継続し、引き続き特養サービス部と連携を図り、有事の際にも安全な事業運営を滞りなく行う。

人員について、有資格者の充足したユニットとして、多様化する在宅ニーズだけでなく、様々なケースにも対応するべく、細かな気づきを活かしたケアの向上、顔の見える事業所を意識し、利用者だけでなく家族様との信頼関係の強化にも注力していく。

○支援課（相談援助）

毎月実施している外部居宅介護支援事業所への訪問を継続し、新規利用者獲得だけでなく、地域から信頼される安心・安全な在宅サービスの一つとなれるように努めていく。

また、緊急時における円滑な対応の実施の為、平時より担当者や家族様とのコミュニケーションに努め、得た情報は事業所全体で共有する事を意識する。

○介護課

ユニットリーダーが中心となり、日々のケア実施の中での気づきを積極的に発信・共有し、ケアの質の向上に繋げるだけでなく、事故予防・事故防止の観点を持ち、安全な事業所運営を意識し、利用者やその家族が安心して利用する事ができるサービスの提供を目指す。

○施設内研修・勉強会

施設内委員会にて、訓練（シミュレーション）を含めた勉強会や研修を企画し、サービス向上委員会で開催日程を調整し、職員の介護技術・知識の向上に努める。また全ての研修について、参加者から全職員への伝達を行う。

4 月	役付職員研修、口腔ケア勉強会	10 月	感染症まん延防止研修、普通救命講習
5 月	日中緊急時対応、熱中症・脱水症について	11 月	夜間緊急時対応、尿路感染症研修
6 月	身体的拘束適正化①、食中毒対策研修	12 月	身体的拘束適正化②、認知症ケアと接遇
7 月	危機管理予測①、誤嚥性肺炎とノウシル実践	1 月	危機管理予測②、褥瘡対策とポジショニング
8 月	高齢者虐待防止と権利擁護①、身体介助技術	2 月	高齢者虐待防止と権利擁護②、身体介助技術
9 月	法令遵守とプライバシー保護、感染症 BCP 訓練	3 月	自然災害 BCP 訓練、ハラスメント対策

➤ デイサービスセンター きよみず苑

2025 年度は、開設当初から利用頂いた利用者の在宅から施設への移行や ADL 低下によるサ高住入居者の転居を見越して、居宅介護支援事業所や地域包括支援センターとの情報提供を密にして、新たな新規利用者獲得を目指す。また、新しい職員の入職に伴い今一度、デイサービスセンター職員としての接遇の大切さや業務内容の確認と見直しを実施。デイサービス職員としての意識を高めて貰い、サービスの質の向上を図る。

年間平均稼働率 76%、1 日平均利用者数 19.0 名 ¥66,800,000 を目標数値とする。

○研修

職員個人面談から苦手分野の克服や得意分野の更なる成長を期待し、外部・内部研修の受講を促して自ら学ぼうとする姿勢の意識付けを図る。

4 月	役付職員研修 入浴研修	10 月	認知症と接遇
5 月	個人情報・プライバシー保護	11 月	非常時対応
6 月	食中毒	12 月	人権
7 月	事故発生防止・緊急時対応	1 月	法令遵守
8 月	身体拘束・虐待	2 月	権利擁護・リスクマネジメント
9 月	感染予防	3 月	BCP 訓練・ハラスメント

○年間行事

利用者の ADL の重度化はあるが、デイ本来のレクリエーションを実施。デイサービスに通う楽しみを提供出来るよう取り組む。

4 月	花見ドライブ	10 月	運動会
5 月	おやつ作り	11 月	紅葉ドライブ
6 月	おやつ作り	12 月	忘年会（鍋料理）皆勤賞表彰
7 月	かき氷	1 月	初風呂バスクリン
8 月	夏祭り	2 月	節分豆まき
9 月	敬老お祝い	3 月	おやつ作り

➤ ヘルパーステーション きよみず苑

2024 年度の後半からサ高住入居者の退居が続き、2025 年度は新たなご利用者が入居して来られる為、新規入居者の不安を少しでも取り除き、その場面に適したサービスを提供していく。安心して生活できるように職員全員でサポートし必要時はヘルパーの訪問をケアマネジャーに提案していく。

毎月の職員会議は継続して開催し、ご利用者の現状を理解・把握するように努める。ケアの統一と小さな疑問や不安も話せる関係作りを各職員と築き「働きやすい職場環境の実現」を目指す。

現在の訪問件数を維持する為にもサ高住事務員、ケアマネジャーと新規入居者情報を共有し、サービス調整を行い、毎月の訪問派遣件数 750 件、年間売り上げ ¥25,000,000 を目標数値とする。

また、2024 年から始まった同一建物減算 12% 対策として 1 年間をかけて外部訪問の受け入れ営業を実施。外部利用者の新規契約獲得目標人数を 3~4 名とし、2025 年度下半期の実績を持って 2026 年度 4 月からは同一建物減算 10% 減算の算定を目標とする。

○サ高住サービス

行事等においては引き続き、栄養管理課の協力を得て毎月 1 回の特別喫茶を実施。毎年好評の無料特別喫茶を今年度も実施予定。また有名料亭のテイクアウト弁当も入居者に人気があり引き続き実施予定。

入居者に寄り添ったケアが行えるように、「認知症と接遇」をヘルパー内の研修で行い職員の認知症への理解と接遇を強化。ヘルパーには介護の経験豊かな職員も多いが、それが逆に仕事に対する緊張感を無くしてしまわないように気を引き締めて、サービスの更なる質の向上を目指す。

○研修

法人内の研修・勉強会には毎回必ずヘルパーの誰かが参加。参加できない職員へは伝達研修を行い、各職員のレベルアップを図る。

➤ ケアプランセンター きよみず苑

2025 年度もご利用者の重度化・在宅生活困難なケースが増えると予測される。重度化する利用者への対応や住み慣れた地域で安心して在宅生活が継続できるよう、研修への参加、職員間でのリアルタイムな情報共有を行い、質の高いケアマネジメントの提供ができるよう取り組んでいく。

また、安定した給付管理数や目標達成に向けて地域包括支援センターや医療機関と連携し高い稼働率が得られるよう努める。

○研修

4 月	事業者連絡会総会、役付職員研修
5 月	介護保険サービス事業者集団指導（京都市保健福祉局）
6~7 月	感染予防研修
9 月	認知症ケアと接遇
12 月	リスクマネジメント研修
1 月	プライバシー保護研修 高齢者虐待予防研修
2 月	介護支援専門員更新研修、高齢者権利擁護・法令順守研修
3 月	BCP 研修・ハラスメント研修

➤ サービス付き高齢者向け住宅 きよみず苑・京都東

2025 年度は、前年度 2 月からの退居に向けて新規入居者を獲得するべく空室情報発信をスピード感を持って早め早めの対応を心がけ引き続き空室期間を最小限に留める。

数値目標として 39 部屋(満室)を視野に入れながら、月平均・月末入居室数 38 件の契約締結を目指す。

○開設 10 周年昼食イベント

きよみず苑開設 10 年目の節目でもあり、きよみず苑全体で特別メニューの昼食を提供する。

○居室リフォーム業者の活用

退居後の居室のリフォームに関して、従来のヘルパー職員による清掃に加え、場合によっては清掃専門業者を活用することにより、不足する職員の労力の軽減を図り、本来のヘルパー業務に専念できる環境を整備し、生産性の向上を図る。

○フリーWiFi の構築（中期目標）

今後、アクセスポイント機器の交換時期に合わせて施設の付加価値を高めて魅力ある施設にするよう検討していく。

○イベント・行事関係

栄養管理課との協力による毎月開催の特別喫茶の継続実施や毎回好評の料亭テイクアウト弁当の継続実施など、ご入居者に好評なイベントの継続と楽しみのある企画を実施する。

- * 第 1 木曜日 橘体操（健康体操）
- * 第 2 月曜日 イオン移動販売車来苑
- * 第 3 木曜日 脳トレーニング
- * 第 4 木曜日 映画鑑賞

年間行事

4 月	料亭テイクアウト弁当、特別喫茶	10 月	特別喫茶
5 月	特別喫茶	11 月	料亭テイクアウト弁当、特別喫茶
6 月	特別喫茶	12 月	クリスマス特別喫茶
7 月	特別喫茶	1 月	特別喫茶
8 月	特別喫茶	2 月	特別喫茶
9 月	敬老特別喫茶	3 月	特別喫茶

3. 本部管理部

2025年度の本部管理部は、2024年度同様に特養サービス部及び在宅サービス部の業務が円滑に運営出来るように取り組む。しかし、支出の指標である消費者物価が2022年より毎年上昇し、2022年は前年比2.5%、2023年は3.2%、2024年は2.7%上昇しているのに対し、収入である介護報酬の額は、原則3年に一度、年間の総額が改定され、2024年度の改定率は平均で1.59%の引き上げのため、昨年度と同じ収入金額で有っても収支差額は減少する結果となる。物価上昇の主な要因は、ウクライナ情勢などによる原油価格の上昇に伴う輸送費、原材料費の上昇及び円安に伴う輸入品の高騰並びに毎年上がる最低賃金の上昇によるものである。委託給食会社から1月に食材料費の値上げの通知が来ており、2025年4月より栄光会全体で月額・約100千円給食費が増加する。

本部管理部としては、収入である介護報酬は国が定める公定価格のため、支出を如何に削減するかが大きな課題である。法人運営としては、安定した人員の確保、安定した事業所稼働率が最も望まれるところである。

➤ 施設管理課

○施設の維持管理・保安・防災

- 東旺苑は、2025年5月で建築後38年が経過。本建物の耐用年数が39年のため経年劣化が激しい状況である。これまでも建物の防水工事や補修、設備等の入れ替えなどを随時行ってきた。2025年度以降については、2024年度の事業計画にも掲げているエアコンの入替え工事（一斉に行うのは予算上、無理である）、キュービクルについては、建築当初に設置した物を使用しているため入替え工事が急務である。どの案件も一千万円近い資金が必要となるため、なかなか実現することが難しい。また長期修繕計画では、建物外壁の塗り替えや施設自体の改修または建て替え等の検討を行なう必要がある。これらの状況を鑑み、毎年度、万が一に備えて多額の修繕費の予算計上を行っている。今年度に関しては、昨年度に入替えが実施できなかった入居者用のベッドも、半数以上が旧型の手動式ギャッジベッドであるため本年度内を通じて計画的に電動ベッドに入替えを行う。
- きよみず苑は、2025年の2月で開設10年を経過。建物も各種設備も老朽化し、入替や修繕、調整などが頻繁に発生している状況で、その資金を予算に計上する必要がある。また設備の維持管理の他にも、経年による汚れや劣化などで手入れが必要であり、業者による建物内部のメンテナンス（床・階段などの清掃・ワックスがけなど）を継続するほか、職員による建物外部の清掃など（高圧洗浄機による洗浄など）を適宜実施し、清潔感を損ねないように維持する。
2024年度の事業計画に記載していた車椅子対応の軽自動車（リース）1台がメーカーの都合で2024年度中に入替えが出来なかったが、2025年4月又は5月に入替え（新車購入）を行う。

* 毎年度、空調機フィルター清掃作業 → 業者

* 毎年度、施設整備（建物内・外周等）、デイ以外の車両管理（洗車・整備）、高所作業 → 職員

- 防災対策及び入居者等の生活の安全維持については、東旺苑・きよみず苑の両施設の防火管理者が起案する訓練や研修（きよみず苑の防災教育は各地区の防火担当責任者が担当）を実施し、被災下でも対応できる体制作りを行っている。また、「介護事業者の業務継続計画（BCP）」に基づく実際に即した備えが必要なため、災害に備えるための防災訓練などを具体的かつ実践的な内容で行うなど、他部署も交えた見直しを順次行い、被災直後から両施設が連携して入居者を守る体制を整備する。

* 自主防災訓練の実施

実施月	訓練名	実施施設
8月	自衛消防訓練（日中想定）	きよみず苑・京都東
9月	防災訓練（BCPの実践・検討・見直し）	きよみず苑・京都東
11月	自衛消防訓練（夜間想定）	特別養護老人ホーム東旺苑
2月	自衛消防訓練（夜間想定）	きよみず苑・京都東
	防災訓練（BCPの実践・検討・見直し）	
3月	自衛消防訓練（日中想定）	特別養護老人ホーム東旺苑
	土砂災害に係る避難訓練（BCPの内容によって適宜）	
	京都市シェイクアウト訓練	全施設

○労務・衛生管理

労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック」を毎年実施しており、2023年度においての高ストレス者は全国平均の2倍、昨年度も同様の結果の見込み。しかし、本人からの面接指導の希望は検査を開始してから毎年1件もなく、原因が不明のため法人としては分析が困難な状況。よって、2023年度以降は毎年のデータから部署別で推移のグラフ化を行い、職員のメンタル不調対策を部門単位で行えるよう法人幹部に報告書をあげている。

また、衛生管理については、昨年度より衛生委員会をきよみず苑で発足。法人側の委員に本部管理部の職員が参加し、職員の健康や安全を推進し快適な職場環境を整備すると共に、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を維持するための取り組みを進めている。東旺苑については衛生委員会設置の義務はないが、法人の基本方針に沿って同時に衛生管理を進めるべく、安全衛生懇談会の設置及びきよみず苑衛生委員会での決定事項の徹底などを行うための体制作りを進める。

さらに、高年齢労働者が年々増加すると見込まれるなか、身体機能の低下等による労働災害発生リスクに注目し、安全管理体制の強化や働きやすい環境づくりなどを整備し、労働災害で休職に発展することが無いよう、エイジフリー補助金なども検討して進めていく。

産業医については2025年2月に嘱託医師が研修を終えたので、今年度より職員の健康維持管理や職場の整備、安全教育などに産業医として積極的な参加を促し、より高度な実践を進める。

昨年度は非正規職員の「慶弔休暇制度」の整備導入を行い、着実に労働者が働きやすい職場環境の整備に取り組んでおり、今年度も、新たに育児休業法の再改定も予想され、法改正を見つつ、法人の労務環境や規定等の改正、改善に取り組んでゆく。

○地域貢献への取組

新型コロナウイルスの感染症法上の分類が季節性インフルエンザと同じ扱いとなったが、未だに高齢者にとって危険な感染症であるため、今年度も地域貢献への取り組みは慎重に進める必要がある。しかし、利用者などが参加しない自治会や自治会主催の定期的な催しや、町内会への協力は、法人として積極的に行っていく。

また、引き続き市老協の地域貢献事業、京都市の配食サービス委託事業、百々学区の事業などに引き続き取り組むほか、イオンフードスタイルの移動販売車による訪問販売などとも協力し、地域貢献を維持するとともに、地域との関係をコロナ禍前の状況まで戻せるように向上を図る。

○人材確保

- 1 介護業界全体で人材不足が顕著な中、当法人においても新型コロナウイルスが終息後、退職者の補充において益々厳しい状況で、慢性的な人材不足となっている。人材確保において、今までの手法(ハローワーク他の公的人材紹介、ホームページ、職員による紹介、ネットの低価格の成功報酬型紹介サイト、派遣職員)は引き続き行い、過去、費用面において看護師のみに適用していた人材紹介において介護職においても適用し、厳格な面接で即戦力として最適な人材の確保を行う。
- ① 検討を続けていた外国人労働者に関して、特定技能や技能実習生の雇用において、まったく初めての労働者を育成することは現実として困難であり、他法人で3年から5年を就労し、転職を希望する即戦力となる外国人労働者を迎え入れる。選別においては複数事業者と提携し、複数名から選別、介護現場の負担を考慮し1名ずつ期間を開けて徐々に拡充し将来に向けての安定した人材確保の一角としていく。また、すでに昨年度2月に介護の資格と経験がある外国人労働者の定住者の採用を実現しており、採用数としては多くは望めないが視野に入れ取り組んでいく。
- ② 日本人の中途採用に関して、30歳前半までの若年者層で、前向きに介護職を希望する有望な人材について、雇用が不安定な非正規職員ではなく、準正規職員(賞与等臨時支給において正規職員と差別化)として月々が安定した収入で安心して働ける状況で採用、介護資格取得と同時に正規職員転換とする手法にて、募集時における応募者の裾野を広げていく。
- ③ 昨年より開始した、ネットサイトに人材が必要な日時を限定して掲載し、応募者はその日時のみ就労する、派遣に比べ単価が低賃金で事業者(USENグループの「Ucare」)に手数料を支払うスポット雇用について、介護部門の必要時間帯だけの投入(1日3時間程度)で、職員の時間外勤務の低減や、人員の不足時間帯の補充として効果的に運用を続けていく。

これら様々な人材確保の取り組みにより、最終的に「派遣職員0名」を目標に取り組んでいく。

- 2 厚生労働省の「キャリアアップ助成金制度」に関して、昨年4月にハローワークの面接会で採用した人材が入職後に介護資格を取得、本年2月から正規職員へ転換したことにより、今年度の上半期と下半期に「キャリアアップ助成金・正社員化コース」を申請し助成金を受給予定。(受給金額40万円×2回)
- 3 2025年の新卒者採用について、昨年度は大学生から高校生まで益々状況が厳しく、施設見学者も0名の結果であった。しかしながら、採用機会の窓口として、閉じることなく少しでも採用の機会として新卒求人は継続していく。

○その他

昨年度に、きよみず苑の地下室水漏れ補修工事を榎並工務店が行った際に、建築当初から保管していた壁紙などの各種資材を処分し地下室にパーテーションで仕切られたスペースを新たに確保した。これにより、これまで屋外の物置などに分散していた消耗品などを便宜上都合の良い地下室に移動する。

また、本部管理部で管理している各種備品(工具、タイヤなど)や書類なども管理しやすいよう同時に整理、屋外の物置などを施錠して運用するなど管理を行う。

➤ 栄養管理課

○給食会議について

給食委員会を毎月開催し、残食量の検証、また改善点や食事提供方法等について検討・情報共有を行い食事の内容に反映できるよう努める。また委託給食会社の強みを引き出し、「美味しく楽しい食事」が提供出来るように協力し取り組んで行く。

○食事の提供

物価高騰が止まらず、影響が施設の食事にも及んでいる。昨年度 7 月より委託給食会社の人件費引上げに伴い、月額 280 千円（消費税抜き）の委託管理費の引上げがあり、今年度 4 月からは食材価格の高騰に伴う月額約 100 千円（消費税抜き）の食材料費が引上げとなる。現在の美味しく楽しい食事を継続できるよう給食委託会社と協力する。

昨年度達成できなかった家族様を交えた大きなイベントや他部署も一緒に楽しめる様なイベントの再開も検討していく。

○サービス付き高齢者向け住宅 きよみず苑・京都東について

月に 1 回、併設ヘルパーステーションとのコラボ企画『特別喫茶』の継続実施。

○配食サービスの実施

法人の地域貢献事業の一つ、京都市の委託を受け東旺苑が実施する地域の要介護独居高齢者等への配食サービス事業について、昨年度は登録者が 35 名を超え 1 日に 20 件近い日が多かった。曜日によっては配達職員を 2 名体制に強化し、ご利用者への昼食の配達と安否確認を行う。

山科区において、京都市委託の配食サービス事業を年中無休で実施しているのは栄光会「東旺苑」のみであり、今年度も引き続き地域のニーズに対応し配食サービスを実施、地域福祉に貢献する。

今年度は、一日平均 14 食の配食サービス実施を目標とする。

○その他

東旺苑・きよみず苑の利用者の声を食事に反映できるように、毎年 1 回は嗜好調査アンケートを実施し結果を公表する。

4. 法人事務局

法人の理事会、評議員会、監査等の円滑な運営事務を主業務とし、本部管理部のサポートとして、人材募集を中心に、保守営繕や契約管理等の業務を執り行っていく。

○理事会、評議員会等の運営事務

本年度の理事会、評議員会等については次の通り。特に本年は理事・監事・評議員とも改選年度に当たり、滞りなく改選が行われるよう円滑な開催を心掛ける。

5 月	監事監査	2024 年度	会計、業務監査
	理事会	2024 年度 2025 年度	決算報告、事業報告 本年改選の理事、監事、評議員の候補者選定
6 月	評議員会	2024 年度 2025 年度	決算報告、事業報告 理事、監事の選任
	評議員選任解任委員会	2025 年度	評議員の選任
12 月	理事会	2025 年度	上半期収支報告、事業報告、他
3 月	理事会	2025 年度	補正予算
		2026 年度	予算、事業計画、他

○法人事務

- ・本部管理部と連携し、運営上の諸契約の締結、更新等の管理を行っていく。
- ・就業規則等、法改正等に注視し適正に対応していく。

○法人事業活動

- ・介護業界全体に人材不足が生じている中、当法人ではこれまでの取り組みによって比較的安定していた介護人材の維持確保がコロナ禍の終息と同時に急激に困難な状況へと転じ、退職者の発生に伴う補充に苦慮する状況となった。
本部管理部の業務のうち法人事務局として採用活動を主体に速やかに人材確保が達成できるよう取組む。従来からのハローワーク、官公庁主催の採用面接会、低価格の成功報酬型のネットサイトの人材紹介、自法人の職員による紹介、法人のホームページは基より、益々枯渇する介護人材の補填において、本年は、かねてより検討していた外国人人材の雇用に少しずつ取り組み、将来を見据え外国人人材拡充の基礎を築いていく。まずは、海外から招へいする 0 からの取り組みは当法人としてノウハウを持たず非現実的であり、これに変わり、すでに国内で 3 年～5 年を介護の他法人で経験し転職を希望する外国人で、当法人が求める一定レベル以上の人材の採用から行っていく。即戦力の人材の補填として、派遣職員の短期的な雇用を極力減じ、好人材を直接雇用に変換する方針。また、人材紹介による雇用、ネットサイトでの必要日時のスポット勤務の募集など、あらゆる手法で、介護現場の人材をフォローしていく。
- ・きよみず苑の開設 10 年、東旺苑の 40 年に伴う、諸設備の劣化や故障について、本部管理部と連携し、費用対効果を見据えつつ補修や入替等に対して、各種設備機器の購入の助成金への申し込みなど、常に情報を収集し取り組んでいく。
また、労務関係において、本年は昨年度採用の職員について正規職員転換を行い、キャリアアップ助成金の申請を実施予定。新たに非正規として雇用する職員についても、キャリアアップ助成金のほか、中高年以降の一定条件の採用に適用される特定求職者助成金なども念頭に対応していく。