

令和7年度(2025年度)社会福祉法人プレマ会事業計画

理事長 古谷田紀夫

社会福祉法人プレマ会は、2003年(平成15年)11月4日に誕生し、2025年(令和7年)には、22年目の年となります。

22年という歳月を経る中で、法人組織は規模を拡大してまいりました。当初は、特別養護老人ホーム(介護福祉施設)の設立にて、長期入居・短期入居・通所介護・居宅事業等を展開し、4年後にはグループホームの建設、同時に企業内保育園風の子も立ち上げました。

平成25年10月には地域包括支援センターを大和市北部地域に設立し、高齢者福祉について地域を見据えた視点にて充実してまいりました。

また、保育分野においては、平成27年(2015年)4月に、えびなの風保育園を海老名市に設立し、令和4年(2021年)には、海老名市より民間移管事業として勝瀬保育園を運営することとなり、そして、生計困難者相談支援事業にも取り掛かり、神奈川県社会福祉協議会主管のライフサポート事業に参画することとなった。

以上のようにこの22年間に1事業所から高齢分野4事業所、保育分野3事業所となっている。

今後は、これらの事業所を起点とし、地域に対する福祉的視点での関りを強化するように取り組んでいきます。

以上の状況を踏まえたうえでの事業計画の策定をします。

(1)地域貢献のあり方及び事業継続を見据えた中長期計画の策定作業に取り組む。

① 中長期計画策定作業の実施

I みなみ風大規模修繕の中期計画の策定

II 勝瀬保育園園舎建て替え工事着手(法人担当・古谷田高穂)

② 経済的に困窮する人たちに対する支援活動

i 大和市生活困窮者相談支援事業連絡会への関わりの強化

ii かながわライフサポート事業への活動(コミュニティソーシャルワーカー CSW の増員を図る)

③ 上草柳ふれあい協議会への協力(事務局機能維持)

④ 文ヶ岡小学校避難生活施設運営への協力及び法人内危機管理マニュアル策定

⑤ 災害時における法人内各事業所の連携体制構築案を策定

(2)職員確保についての取り組み案策定実施

①介護人材の確保・介護現場の革新

i 無資格職員への「初任者研修」「実務者研修」受講及び介護福祉士資格取得への支援強化

- ii 無資格介護職員について、「認知症基礎研修」を受講させる
- III 外国籍職員に対する支援体制の構築及び強化

⑤制度の安定性・持続可能性の確保

- i 事業継続計画(BCP)の策定後の検証
- II 財務状況の適時の検証の実施

(3) 公益財団法人 U ビジョン研究所の認証の取得及び認証の維持向上

2024 年度3月に認証「悠」を取得した。この取得を将来においても堅持できるように取り組んでいく。

「悠」認証維持の為の研修実施

第 1 回:専門職としての知識・技術、人間力・誠意

職員の個別支援体制の整備 虐待の芽のチェックシート調査

第 2 回:利用者本人の意志決定支援について

第 3 回:施設サービス計画…認知症の人、ターミナル期の方の意向確認の方法と体制

第 4 回:1 回～3 回までの課題への対応

以上、昨年度研修内容

(4)研修教育機関としての位置づけを堅持する。尚、担当職員を配置する。

- ① ユニットリーダー研修実地施設の立場を維持する。

亀井(責任リーダー)・半澤

- ② 職員養成機関の研修受け入れ実施する。

介護職員(亀井)・看護職員(藤田)・保育職員()・相談関係職員(大矢)
・調理栄養関係職員(中島)

- ③ 県立養護学校及び小学校、中学校、高等学校各校児童生徒の研修(亀井)

- ④ 技能実習制度による技能実習生の育成及び外国籍職員への支援。(吉野)

(5)第三者機関による職員研修を強化実施する。

- ①介護技術研修として下山名月氏の研修をより効果的に行われるように取り組み、特養介護職だけではなく、通所介護(みなみ風)及びそよ風職員の参加を促すように努める。

- ② 下山名月氏の考え方を全法人職員(介護職以外の職員)の理解が深まるように取り組む。

- ③ 法人経営上必要とする外部研修(全社協実学講座など)への取り組みを強化する。特に、今年度より「福祉 QC」研修に各事業所各部各課より職員を参加させる。

(6)財務内容の健全化に努める。

- ①財務内容の健全化を周知するために、各事業所(事業区分毎)の 3 か月毎の財務内容を部

長会にて検証する。(7月・10月・1月・3月)

- ② 特養入居については、入退居検討会においての課題を検証し、入居が速やかに行われるように努める。
- ③ 短期入居・通所介護課の職位分担を以下の様に明確化することにより、利用率向上に努める。
 - ・主任(田中)…施設内他部署との連携調整及び利用者支援及び職員処遇を担当
 - ・副主任(村元)…両サービスの利用者受入れ担当及び外部機関との連携調整担当

稼働率:特養97%(定員 92 名 空室 4 人×15 日×12 ヶ月)

短期入居(定員 8 名 特養空室利用の促進 100%)

通所介護94%(定員 32 名 空数 3 人×14 日×12 ヶ月)

GH95%(定員 18 名 空室 1.0 人×30 日×12 ヶ月)

居宅介護 35 件/1 人(介護支援専門員)

地域包括支援センター(介護予防強化)

えびなの風 105% * 一時保育、休日保育の強化

勝瀬保育園 100%

加算 :特養:初期 サービス提供体制強化(SS) 看護体制 I・II

夜勤職員配置 栄養ケアマネジメント 低栄養リスク改善 看取り加算 個別機能訓練加算

排泄支援

通所:個別機能訓練加算 II

GH:認知症対応加算 看取り加算 サービス提供体制強化加算

全体:処遇改善加算

えびなの風:処遇改善加算 休日加算

勝瀬保育園:処遇改善加算

(7)法人職員研修を実施する。

①研修内容(法人所管含む)

1:年3回(4月、10月、1月)の法人研修(全法人職員対象)の実施、特に4月に行われる研修において設立経緯や理念及び年度計画について確認する。

2:5月連休時期に新規採用者研修を実施する。

5月:法的根拠、理念、人権、制度等総括的視点(5/3、5/4、5/5)

6月:社会人としての取り組みの再確認(中旬)・・・チェックシート作成

9月:法人面接実施(中旬)

※技能実習生について、実習期間全般にわたり、支援を実施する。

3:外部研修機関による中間管理者候補研修を実施する。(予定)

年3回(1.5日×3回)(委託:アイコンサル)

2年間継続的に実施してきた中間管理職研修のフォローアップ研修を継続的に行っていく。

実施内容及び日程は未定

4:中堅職員(部長、主任、リーダークラス)に対する課題解決のための研修を実施する。

5:職員全体会(毎月28日実施)にて、以下の項目の理解の徹底を図る。

4月:就業規則 5月:給与規定 6月:防火体制 7月:権利擁護、虐待防止

8月:個人情報・プライバシー保護 9月:情報公開 10月:感染防止

11月:苦情対応 12月:諸法規Ⅰ 1月:諸法規Ⅱ 2月:法人定款

※職員全体会は、各職員よりの研修報告、ユニット報告、委員会報告等を実施します。

(8)人事考課制度の実施

昨年度人事考課は未実施であった。この点を念頭に置き今年度実施を以下様に実施する。

6月 考課表を各事業所へ配布し、各事業所より各職員へ交付する。

7～8月 各職員が第1次評価(自己評価)及び到達目標を作成する。

9～10月 各部署管理者による2次評価を実施する。

11～12月 施設管理者による3次評価を実施する。

1月 各施設より法人事務局(事務部長)へ評価表を提出する。

(9)勝瀬保育園建替え工事(別紙参照)

・基本計画・基本設計 日比野設計 令和6年9月～令和7年3月

・令和7年度就学前・保育施設整備交付金協議書を提出 令和7年1月末日

・補助内示 令和7年4月

・補助事業年度 令和7年4月～令和9年3月

・仮園舎について “勝瀬文化センター” 令和7年12月に引越し希望

・開発協議 令和7年2月後半～9月中旬

・実施設計 日比野設計 令和7年3月中旬～8月末

・事業者選定(入札) 令和7年9～10月

・解体工事・道路付替え工事 令和7年12月～令和8年3月中旬

・新築工事 令和8年4月～令和9年3月