

社会福祉法人寿心会 第2期中期計画(案)

(2024年度～2028年度)

目 次

第1章	計画の策定について	1
第2章	計画目標と具体的取組み	2
	I 質の高いサービスの提供	2
	II 地域社会への貢献	5
	III 経営基盤の安定	7
	IV 人事給与制度の充実	12
第3章	取組みのスケジュール	16
	むすび	18

第1章 計画の策定について

I 経営理念に基づく長期目標

社会福祉法人寿心会（以下「本法人」）の経営理念は、「加齢は人生の実りであり、高齢者を単に介護の対象としてではなく円熟した人間として捉え、全ての利用者の尊厳と権利を守り穏やかな暮らしの提供に努める」ことを基本としている。また、本法人（施設）は「地域の社会資源」として社会貢献に努めなければならない。

来年度設立20周年を迎える本法人は、引き続きこの経営理念に基づき、刻々と変化する社会情勢に左右されることなく、上質なサービスを効率的に提供することによって、全ての人（利用者、家族、地域住民、職員）に選ばれる法人（施設）を目指すこととする。

II 中期目標

世田谷区は、第9期（2024～26）高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画（以下「高齢・介護計画」）策定にあたり、高齢者人口の推移と推計や要介護認定者数の今後の動向を分析している。そこでは2040年までを見通した場合、高齢者人口及び認定者数は一貫して増加するとしている。また、国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2050年には世田谷区の高齢化率は約3割になるとしている。これらのことから、介護サービスの需要は今後も増え続けると考えられる。

しかし、介護サービスへの民間事業者の参入以降、事業者間の競争は激化してきており、在宅系のサービスでは一部で淘汰が始まっている。また施設（居住）系サービスにおいても、有料老人ホームやサービス付き高齢者向け住宅の増加により、利用者の選択肢が多様化している。したがって本法人には、利用者獲得にこれまで以上の創意工夫が求められている。

さらに、世田谷区の「高齢・介護計画」では、その施策展開の考え方に「参加と協働の地域づくり」「地域包括システムの推進」等を掲げており、本法人としてもこの考え方に対応した取り組みが必要である。

以上のことから、第1期中期計画（2019～2023）の達成状況を踏まえた上で、サービスのさらなる充実と経営の安定化を確実なものとするために、第2期中期計画（2024～2028）においては次の4つを目標として取組みを進める。

- 1 質の高いサービスの提供
- 2 地域社会への貢献
- 3 経営基盤の安定
- 4 人事給与制度の充実

III 計画の期間

本計画の期間は、2024年4月1日から2029年3月31日までとする。

第2章 計画目標と具体的取組み

I 質の高いサービスの提供

1 きめ細かく適切なケアマネジメントのできる職員の育成

(1) 多角的な教育によるケアマネジメントのプロセスの理解徹底

【5年後のすがた】

多角的なアセスメント及び分析ができケアプランを立案できるスキルを持った職員の育成ができています。

【具体的な取組】

- ア 介護保険、ケアプランについての内部研修の開催
- イ 記録充実のための研修の開催やマニュアルなどの教育体制の見直し
- ウ 新人及び中堅層をターゲットにした OJT の実施
- エ 居室担当の役割の明確化
- オ 利用者ごとのカンファレンスを居室担当中心に定期開催

2 サービス向上のための取組み

(1) 科学的介護の推進によるADLの維持向上と自立支援・重度化予防

【5年後のすがた】

科学的介護情報システム（LIFE）を活用し、科学的根拠に基づいたケアプランの作成及び日々のケア変更を現場の介護職員が実施することで、身体能力の低下、認知症状の重度化を抑制し、ADLの維持向上及び自立支援が実現している。

【具体的な取組】

- ア 法人の介護方針と LIFE の理解を促し、法人が目指す介護を浸透させる。
- イ リーダー層への LIFE の理解と実践を促進し、指導役を育成する。
- ウ 現場職員による LIFE の情報入力の実践を行い、データを蓄積する。
- エ 蓄積したデータの分析や活用事例などの研修を実施し、データに基づいたケア計画の立案、提案ができるように育成する。
- オ 口腔衛生管理や褥瘡マネジメントなど各加算の取り組みによる重度化の予防やデータ分析による ADL 維持向上に向けたレクリエーション活動等を充実する。
- カ LIFE のデータ活用により、日常的なケア変更などにも科学的根拠のある介護を展開し、現場で指導ができる環境を構築する。

(2) 人権擁護の推進

【5年後のすがた】

高い人権意識に基づいた介護によって身体拘束、高齢者虐待ゼロが達成できてい

る。また、外国人や LGBTQ に対する理解を深め、多様性を受け入れ差別のない職場環境が整っている。

【具体的な取組】

- ア 身体拘束防止研修及び高齢者虐待防止研修の徹底
- イ 虐待をはじめとする人権侵害への抑止力としての人材育成を実施する。育成はリーダー職から開始する。
- ウ 「虐待の芽チェックリスト」の活用により、明らかになった課題の対策立案、実施、評価、改善を継続的に行う。
- エ 定期的なチェックと話し合いの場を設けることで、職員の人権擁護に対する意識を醸成する。
- オ 外国人職員との交流を促進することでお互いに働きやすい職場環境をつくる。
- カ LGBTQ に関する意識調査を実施し、LGBTQ の方が入居または利用された際に適切な対応が取れるような体制を整える。

(3) 認知症への対応及び理解促進の強化

【5年後のすがた】

認知症介護実践リーダー及び実践者を中心に、すべての職員が認知症介護の専門的な知識を獲得できる環境が整い、認知症高齢者に対する適切かつ効果的なチームケアが提供できるようになっている。

【具体的な取組】

- ア 認知症介護実践者研修及び認知症介護実践リーダー研修の修了者を増やす。
- イ 上記研修の修了者による認知症介護研修を内部企画し、認知症介護の知識を広める。(内部職員による研修を行うことで、リアルな現場の事例を題材にできるので実践に活かしやすくなる)
- ウ 外部講師による異なる視点からの研修を定期的実施する。
- エ 認知症介護の実践例を発表する機会に参加する。

(4) 利用者の世代間交流、事業間交流

【5年後のすがた】

近隣住民や保育園、学校との交流が活性化し、利用者が烏山地域の一員であることを地域に浸透している。ボランティア等も活用した交流の機会があり、利用者が地域社会に溶け込んでいる。

【具体的な取組】

- ア 近隣の保育園、小中学校や高校・大学との交流の機会を年1度以上作る。ボランティア担当である広報委員会が中心となって、恒例の行事となるよう取り組む。
- イ 年1回行う防災訓練(総合訓練)に利用者が参加する。
- ウ **社会福祉協議会**をはじめとする関連団体の主催するイベントへの利用者の参加

を検討する。

エ 多様なボランティアを導入し、利用者の生活に刺激と潤いを提供する。

オ イベントの共同実施などによる利用者の相互交流を充実する。

3 医療ニーズへの対応

(1) 利用者の拡大へ向け優先度や医療職確保等の現実性を検討

【5年後のすがた】

医療機関との連携が充実し、医療ニーズの対応に関して法人の考え方に基づいて利用者を受け入れている。

【具体的な取組】

ア 他特養の医療ニーズ受け入れや特養待機者の動向を参考に、2024年度中に方針を決定する。

イ 医療ニーズへの対応を拡大する場合、対応するための準備（人材確保や設備、知識面の向上）を整える。

ウ 地域の医療機関との情報共有等、連携強化のための方策を整える。

(2) 介護職への医療的対応研修の充実

【5年後のすがた】

新入職員が喀痰吸引研修を受講するルートが確立し、全職員が同研修の受講を完了している。

【具体的な取組】

ア すべての介護職員対象の喀痰吸引研修を段階的に実施する。

イ 新人職員には必修の研修とする。

ウ 研修講師を担える職員を増やすための方策を検討する。

4 感染症や災害時等緊急事態への対応強化

(1) BCPによる業務継続

【5年後のすがた】

各種BCPマニュアルについて、全職員が定期的に研修を受講し内容を理解できている。

【具体的な取組】

ア 各マニュアルについては、全職員対象に年1度の研修及び訓練を行う。

イ 各マニュアルは1年ごとに内容を見直し、必要に応じて改定を行う。

ウ 借り上げ宿舎を利用している職員の役割を明確にする。

エ 感染症や災害発生時の対応について、医療機関からの助言・指導を受ける態勢を整える。

(2) 平時からの人事交流

【5年後のすがた】

感染症の蔓延等非常事態における職員配置がスムーズにできる態勢となっている。

【具体的な取組】

- ア コロナ禍において明確になった職員配置の課題を職員間で共有する。
- イ 平常時の人事異動についても前記課題を生かして実施する。

Ⅱ 地域社会への貢献

1 地域の高齢者を支える事業の実施

(1) 居宅支援事業所開設へ向けた具体的対応

【5年後のすがた】

法人内で主任介護支援専門員を育成し、計画期間内に事業所を開設している。

【具体的な取組】

- ア 必要な研修の受講（70時間）と世田谷区からの推薦に必要な条件を満たすための計画を策定する。
- イ 他事業所への派遣等による主任介護支援専門員の育成を検討する。
- ウ 雇用条件の弾力化（フレックスタイム等）による人材確保を検討する。

(2) 介護教室をはじめとする各種講座等の開催

【5年後のすがた】

介護に興味がある方やこれから介護をする方に知識や技術を提供する場を設け、それを継続して開催することにより介護技術や知識を持つ人が増え、施設の知名度が向上している。

【具体的な取組】

- ア 介護教室を半年に一度定期的に開催する。
- イ 地域社会が特別養護老人ホームに求める役割など、地域に発信する各種講座の開催を検討する。
- ウ 地区社協との協働による「認知症サポーター」の活動支援について、施設として実施可能なことを検討する。

2 施設が保有する資源の提供

(1) 施設スペース等の地域住民への貸出

【5年後のすがた】

施設が保有する物品やスペースが地域住民に提供できる体制が整っている。

【具体的な取組】

- ア ホームページ等で貸し出し可能な物品を情報提供する。
- イ 地域交流スペース、駐車場、デイフロア等の利用のための運用方法を定める。
- ウ 施設や物品の貸出予約システムの導入を検討する。

(2) ワンコインランチの再開及び子ども食堂の開始

【5年後のすがた】

ワンコインランチが再開し、子ども食堂実施へ向けた検討がされている。

【具体的な取組】

- ア 「栄養ケアマネジメントの再開による食事満足度の向上」「栄養ケアマネジメント」の進捗状況を加味しながら準備し、ワンコインランチを4回/年ペースでの再開を目指す。
- イ ワンコインランチの対象者を「65歳以上の高齢者及び家族」としていたが、地域貢献及び人材発掘の観点から対象の拡大を検討する。
- ウ 人員を含めた栄養調理担当の状況を見ながら子ども食堂の開始を検討する。

3 区内関連事業所との連携

(1) 緊急時の連携（相互補完）

【5年後のすがた】

被災等で収容不能になった利用者の受入れ等をふまえた、地域の特養相互の「災害時協力協定」締結の見通しが立っている。

【具体的な取組】

- ア 様々な被害を想定し、近隣施設に働きかけ連携の在り方を協議する。
- イ 協議結果に基づいて「協定」の内容を検討する。

(2) 日常の連携

【5年後のすがた】

人材確保や職員の育成について、区内・近隣事業所間で連携が取れている。

【具体的な取組】

- ア 近隣施設の協力により合同の就職説明会を実施する。
- イ 職員の視野を広げるとともに、効果的な職員育成のため共同で研修を実施する。
- ウ 施設（法人）相互間の人事交流を検討する。

Ⅲ 経営基盤の安定

1 先端技術の活用による業務の効率化

(1) 現行システム等の有効活用

【5年後のすがた】

介護記録システムのデータを活用した事務業務の省力化により、情報の一元化が達成できている。

【具体的な取組】

ア 業務見直しを専門とする委員会を設置し、以下の取組みにより介護記録システムの効果的効率的な活用を図る。

- ① 介護記録システムの基本データを全て入力する。
- ② 事務処理を行っている書類を洗い出し、介護記録システム上で処理できる方法を検討する。
- ③ 既存のシステム上、処理の難度に応じた対応を導入業者協力の下で構築する。

(2) ICTをはじめとする先端技術の導入による介護業務の効率化と負担軽減

【5年後のすがた】

最新システムや技術の活用により、業務の効率化が進み職員の負担が軽減している。

【具体的な取組】

- ア 見守り等をシステム化（排泄予知等）できるメニューの導入を検討する。
- イ 介護記録等の作成を含めたAIの活用を検討する。
- ウ 事故対応に特化した居室カメラの設置を検討する。

(3) 各種システムの導入による事務事業の改善

【5年後のすがた】

人事管理や文書管理システム等の導入により、事務系の業務が効率化している。

【具体的な取組】

- ア 出退勤や休暇、異動・昇任・研修履歴等を総合的に管理するシステムを導入する。
- イ 給与明細の電子化や各種申請のシステム化を検討し、ペーパーレス化を順次進める。

2 事業拡大

<事業拡大に関する考え方>

経営の安定には、法人の成長と優秀な職員の定着が必須である。そのための方策の一つに事業拡大がある。それには社会情勢の動向（ニーズの変化）、法人の経営状況、人材確保の見通し等を踏まえた上で、具体的な方向性を明確にしなければならない。

事業拡大の方策としては、現行事業の拡充、新規施設や事業所の開設・運営など

が考えられるが、資金や人材の確保ができなければいずれも実現は難しい。いずれにしても法人の身の丈に合った方策を取らなければならない。

現行事業については、施設の増築等が出来ないため事業拡大は困難である。また、自治体の公募を含めた新規施設の開設については、資金力の面で実現可能性は極めて低い。

現段階で最も現実的なのは、第1期計画にもあった「居宅介護支援事業所」の開設・運営である。さらに、有料老人ホームや介護付き高齢者住宅を運営する民間事業者とのコラボレーションによる事業展開や他の社会福祉法人との事業連携などが考えられる。

(1) 居宅介護支援事業所の開設（Ⅱ－1－(1)参照）

(2) 民間事業者とのコラボレーション

【5年後のすがた】

地域で有料老人ホーム等を運営する民間事業者と協働で高齢者サービスを提供している。

【具体的な取組み】

ア 有料老人ホームや介護付き高齢者向け住宅を運営する事業者との情報交換の場を設ける。

イ 事業者に対し、当法人の専門的な人材とノウハウを提供し、各種相談に応じる。

ウ その上で、レクリエーション等アクティビティの提供等、居住者の生活の維持向上に貢献する方策を検討する。

(3) 他の社会福祉法人との事業連携等の検討（Ⅱ－3と関連）

【5年後のすがた】

地域で同じ悩みを持つ法人との連携により、「強み」や「弱み」を相互に活用・補完できる仕組みができている。

【具体的な取組み】

ア 法人間で協働して取組むことのできる事業を検討する。

イ 法人合併を含めた経営規模の拡充も視野に入れた検討をする。

3 明確な経営目標(利用率等)の設定

(1) 事業ごとのきめ細かな目標設定

【5年後のすがた】

利用者に対するサービスの維持・向上を図りながら、収入の確保を目指す方策が確立している。その上で、目標に掲げた利用率に向けて職員一丸となり、営業努力及びサービスの向上を図り、結果として目標達成ができている。

【具体的な取組】

ア 事業ごとの目標

	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度
特養	97%	97%	98%	98%	98%
ショート	108%	108%	108%	109%	109%
デイ	15 人/日	15 人/日	16 人/日	16 人/日	17 人/日

イ リーダー会議、法人本部事務局会議において、目標達成に向けた具体的な営業方法を検討・実行する。

ウ 業務見直しを専門とする委員会において、選ばれる施設となるためのサービス向上に向けた業務改善の具体的な取り組みを決定し、その取り組み内容に基づき各部署で実施する。

エ 特養については、利用者（家族）満足度の維持・向上と利用者受入れの条件等を詳細に検討する。

(2) 収支計画の策定

【5年後のすがた】

修繕積立金を一定額積み立てた上で、4,000 万円超の当期収支差額のプラスが出せる収支バランスのとれた適切な業務執行を行っている。

【具体的な取組】

ア 2025 年度までは施設整備費の借入金の返済があるため、修繕積立金 500 万円を積み立てられるよう収支バランスを図る。

イ 2026 年度以降は借入金がなくなるため、修繕積立金 1,000 万円及び当期収支差額の目標数値を達成するため、2024 年度、2025 年度の 2 年間でサービス向上に向けた予算執行について検証を行う

ウ 人件費率の推移は的確に把握していくことが重要である。低すぎると人手不足によるサービス低下につながり、選ばれる施設になれないおそれがある。逆に高ければ赤字経営に結びついてしまい法人としての使命が果たせなくなる。そこで、下記の人件費率の推移で予算執行ができるように、収入と人員配置等のバランスを見ながら事業を展開していく。

	2024 年度	2025 年度	2026 年度	2027 年度	2028 年度
人件費率	68.5%	68.5%	68.0%	67.5%	67.0%

※ デイサービス担当の非常勤化を進め、施設全体の適正な人員配置を行った上での人件費率の目標値である。第 2 期計画では 67% を目標値とするが、2029 年度以降は、業務改善とサービスの維持向上をさらに進め、目標値を 65% 以下に設定するよう検討する。

(3) 新たな修繕計画の策定

【5年後のすがた】

居室のウォシュレットトイレ、電気温水器の更新を迅速に適宜行える体制ができている。LED化による電気料金、管球類の削減ができている。また、適宜居室の壁紙張り替えなどの内装工事を行い、より快適な生活空間が提供できている。

【具体的な取組】

- ア トイレについては、ウォシュレットが故障したトイレから順次全交換を行う。
- イ 電気温水器についても故障したものから順次交換を行う。
- ウ LED化は補助金を活用し可能な限り早期に工事を行い、電気料金、管球類の削減を図る。
- エ 規模改修工事でできなかった居室の内装工事を適宜行う。

4 人材の確保と育成

(1) 人材確保のためのルート拡大

【5年後のすがた】

理想的な職員配置ができるよう、法人が必要とする人材確保のためのルートが確立している。

【具体的な取組】

- ア 人材確保（人材のターゲット別の求人検索の方法、業等の職員採用手法など）のルートの市場調査を行う。
- イ 採用手法のマニュアルを作成し、最低でも年1回の更新を行う。
- ウ 介護職以外の職種の外国人採用を検討する。（調理担当、清掃等）

(2) 外国人人材育成システムの確立とその活用

【5年後のすがた】

登録支援機関（株式会社イーエス文理）との連携により、海外からの直接雇用の形が軌道に乗っている。また、入国以前の段階から採用後までの一連の育成の仕組みができており、他の施設が特定技能外国人を採用するためのモデル施設となっている。

【具体的な取組】

- ア 特定技能外国人の能力に応じた雇用条件を設定し、段階的に能力向上と昇給を連動させる。
- イ 現行の評価システムを見直すことで、教育や人事評価の客観性と精度を高める。
- ウ 入国前に電子媒体での学習ができる分かりやすい教材（動画）を作成・提供する。
- エ 有効な教育手法を確立するため、指導職員に対し日本語能力の向上を含めた教育手法を徹底し、その効果を検証する。
- オ すべての職員がコミュニケーションの重要性を理解したうえで、OJT 期間中のコミュニケーションを活性化し、独り立ち後も相談等がしやすい環境を整える。

- カ 入職後の不安解消のため、外国人教育を担当する外国人職員の育成など、人間関係構築のための様々な取組を検討・実施することで、他の施設でも参考となる取り組み事例を積み上げる。
- キ 新人職員研修(旧事前オリエンテーション)の内容を外国人向けに再整備し、スムーズに学習が進められるようにする。
- ク 課題をより詳細に把握するため、登録支援機関との面談に現場職員も参加させる。

(3) 時代に即した採用計画

【5年後のすがた】

世の中の採用市場を的確に把握できており、最も効果的な採用手法を活用している。

【具体的な取組】

- ア 職員採用に関する研修に積極的に参加し情報収集を行う。
- イ 人事戦略会議において、世の中の採用市場の現状を常に把握する。
- ウ 人事戦略会議が最も効果のあると考える採用手法を提案し、それを実行する。

(4) 多様な雇用形態の検討

【5年後のすがた】

業務改善を行う体制の下で、最も必要な時間帯などをピックアップして、その時間帯と業務内容に応じた職員採用ができています。

【具体的な取組】

- ア 業務見直しを専門とする委員会を設置し、そこで必要な時間帯や業務内容のマニュアルを作成する。
- イ 多様な雇用形態に対応できる人事管理システムの導入を検討する。
- ウ 管理監督する職員への教育を実施する。

(5) 次世代育成（リーダー層・中堅層・管理監督者層）

【5年後のすがた】

人材を計画的に育成する体制が整い、将来法人経営を担うことのできる職員の育成ができています。

【具体的な取組】

- ア 階層別研修を整備し、各職級に合わせた研修を実施することで、段階的に管理・監督職を育成する。
- イ 教育推進委員会において年間の育成計画及び研修計画を作成し、PDCA サイクルにて実施していく。
- ウ 2回目以降の受講者向けに、継続的な教育のためフォローアップ研修を実施する。
※ 具体的な取組は（IV－4）も参照

5 組織体制の見直し

(1) 現行組織の検討

【5年後のすがた】

施設全体での職員フォロー体制や業務遂行が効率的かつ的確にできる体制が整った組織となっている。

【具体的な取組】

ア 業務見直しを専門にする委員会での検討を基に、各サービスの業務を効率的かつ的確に業務遂行できる組織を運営会議で検討し、組織改正を行う。

イ 施設サービス部におけるフロアリーダー設置や、経営目標達成のために必要な職員配置等具体的な検討を開始する。

IV 人事給与制度の充実

1 人事制度の改善

(1) 人事管理システム等の導入検討（Ⅲ－1－(3)参照）

【5年後のすがた】

人事管理システムの導入により、職員配置や各種人事制度が適切に運用できている。

【具体的な取組】

ア 各種休暇制度の整備に伴うシステムへの反映

イ 職免や兼職に関する規程の整備

(2) 介護スペシャリスト制度の導入

【5年後のすがた】

リーダー職とは別に介護の指導者としてキャリアアップできる介護スペシャリスト制度を導入している。

【具体的な取組】

ア 介護スペシャリストコースの構成、手当設定、研修内容等を検討し、適正なコース設定をする。

イ 導入決定後に研修内容を作成するための計画を立案する。

(3) 人事考課における評価基準の明確・適正化

【5年後のすがた】

人事考課の本来の目的を評価者であるリーダー職以上の職員が理解し、部下からの信頼を得ながら、サービス向上に有効な評価制度となっている。

【具体的な取組】

ア 評価スキル向上のため、年に最低2回（評価の直前）での評価研修を実施する。

イ 目標管理シート及び能力評価シートの内容を随時見直す。

2 給与規程の見直し

(1) 給与・手当の総合的な検討

【5年後のすがた】

社会経済情勢に対応し、待遇改善を図る方向で給与等を見直している。

【具体的な取組】

- ア 経営状況、報酬改定等を参考に給料表を改定する。
- イ 各種手当について拡充を検討する。

(2) 介護スペシャリスト手当の検討

【5年後のすがた】

介護スペシャリスト制度の導入に伴い新たな手当を導入している。

【具体的な取組】

- ア 他の職務手当とのバランスを考慮した新たな手当を検討する。

(3) 家族手当を含めた子育て支援策の検討

【5年後のすがた】

職員のライフステージの変化に対する新たな手当を創設するとともに、子の看護休暇制度の見直しを行うなど、子育て世代職員が働きやすい勤務形態が確立している。

【具体的な取組】

- ア 家族手当の創設を検討する。
- イ 子の看護休暇制度の有給日数を現行の2日から5日に増やす。
- ウ 子育て世代の職員が働きやすいような勤務形態を検討する。

(4) 非常勤給与の見直し

【5年後のすがた】

人材確保及び非常勤職員の長期的雇用を実現するため、非常勤職員の給与体系が見直されている。

【具体的な取組】

- ア 最低賃金の動向を考慮し、非常勤職員の給与の見直しを検討する。
- イ 非常勤職員の昇給基準及び昇給額を見直す。
- ウ 非常勤職員の賞与支給基準を見直す。
- エ 非常勤職員に対する表彰制度を創設する。(次項3-(1)参照)

3 福利厚生の実現

(1) 表彰や公休数増の検討

【5年後のすがた】

永年勤続表彰制度の勤務年数が細分化し、非常勤職員に対しての永年勤続表彰制度

ができています。また、公休数が世田谷区内のユニット型特養の平均公休数（113日）に近い状態になっている。

【具体的な取組】

- ア 永年勤続表彰制度については新たに5年での表彰を実施するとともに、金額についても増額を検討する。
- イ 非常勤職員の永年勤続表彰制度を創設し、10年での表彰を実施する。
- ウ 公休数年間110日をとするため、リフレッシュ休暇を2日とすることを検討する。

(2) 互助会機能の強化

【5年後のすがた】

互助会員の相互扶助と福利厚生の実施により、会員相互の親睦が深まり職場内のコミュニケーションが活性化している。

【具体的な取組】

- ア 福利厚生充実のため、慶弔金や助成金等の検討及び見直しを行う。
- イ 職場内のコミュニケーションを活性化するため互助会員親睦会を年2回開催する。
- ウ 互助会主催の新たなイベント開催を検討する。

4 職員研修の充実

(1) 中期目標達成のため必要な研修（教育）の全体像を整理・体系化

【5年後のすがた】

研修が体系化され各種研修が効果的に行われている。

【具体的な取組】

- ア 介護職員を育成するための研修と並行して、KAIGO-Lab を活用した質の高いサービスを提供するための知識、技術の修得を目的とした研修を実施する。
- イ 法人の将来を担う幹部候補の育成を計画的に取り組む。（Ⅲ-4-(5)参照）
- ウ 研修の効果を持続的なものにするために、研修の学びを業務に活用できているのかを評価するための仕組みを作る。

(2) 資格取得支援の推進

【5年後のすがた】

法人が必要とし職員が取得を希望する資格（CM・介護福祉士等）を取得しやすい環境ができています。

【具体的な取組】

- ア 人事管理システムにより職員の資格取得状況を常に把握し、上位資格の取得を該当職員に定期的に促す。
- イ 年間計画を立て対象職員の人選し資格取得を奨励する。そのために研修や資格取

得のための学習、試験等の助成金を積極的に活用する。

(3) 階層別研修の体系化

【5年後のすがた】

職層別の研修がキャリアパス制度と連動して体系化されている。

【具体的な取組】

- ア 次世代を担う人材の育成とサービスの質の向上を目指し、各職位の役割、業務内容にフォーカスした研修をキャリアパス制度と連動して研修計画を作成する。
- イ KAIGO-Lab により基礎的な知識や新しい情報を学び、その後集合研修において演習や体験形式の内部研修を受講することで得られた知識や情報を身につけ、技術として定着させる。
- ウ 学習管理システムの分析結果を用いた的確、適切なフィードバックとフォローアップを行い職員個々の能力を伸ばす。
- エ 人事考課制度やキャリアパス制度との連動を考慮した研修設定および研修計画を構築し、育成の進度に応じた研修の内容を検討する。

第3章 取組みのスケジュール

I-2 サービス向上のための取組み

(3) 認知症への対応及び理解促進の強化

	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
実践者・リーダー研修の修了者	1人	2人	2人	3人	3人

II-2 施設が保有する資源の提供

(2) ワンコインランチの再開及び子ども食堂の開始

	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
ワンコインランチ	—	年1回	年2回	年3回	年4回

III-3 明確な経営目標の設定

(1) 事業ごとのきめ細かな目標設定（再掲）

	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
特養	97%	97%	98%	98%	98%
ショート	108%	108%	108%	109%	109%
デイ	15人/日	15人/日	16人/日	16人/日	17人/日

(2) 収支計画の策定

(千円)

	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
当期資金収支差額	5,000	10,000	28,000	32,000	43,000
修繕積立金	5,000	5,000	10,000	10,000	10,000

・人件費率（再掲）

	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
人件費率	68.5%	68.5%	68.0%	67.5%	67.0%

Ⅲ－４ 人材の確保と育成

	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
リーダー層	1人	1人	1人	1人	1人
スペシャリスト	1人	1人	1人	1人	1人
新卒（含外国人）	1人	1人	1人	2人	2人

※ 人材確保、職員教育制度の整備を行っていくため、新卒者（外国人を含む）は徐々に増やし派遣職員は無くす。

Ⅳ－４ 職員研修の充実

(2)資格取得支援の推進

	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度
介護福祉士	2人	2人	2人	2人	2人

むすび

社会福祉法人寿心会第2期中期計画の策定作業は、2023年10月より法人本部事務局会議のメンバーを中心とした第2期中期計画策定委員会において進めてきた。そこでは第1期計画の達成状況と社会情勢等の変化を踏まえ、前期計画の積み残しへの対応と新たに取り組むべき課題を明確にするための検討を行った。

検討の結果、基本的な目標は第1期計画と変わらないが、その優先順位は「質の高いサービスの提供」と「地域社会への貢献」を上位とした。これは法人の経営理念である利用者主体のサービス提供と、世田谷区が目指す「参加と協働の地域づくり」「地域包括システムの推進」のもとで本法人の果たすべき重要な役割だからである。その上で、目標項目ごとに具体的な課題を示し、それぞれの課題ごとの「あるべき姿」と取組みを記載した。

また、現在国際的・社会的な課題となっているSDGSやLGBTQへの取組みについては、法人として取り組むべき課題であるという認識はあり、一部で触れてはいるものの、本法人として取組みの方向性を定めるには、今後さらに議論を深める必要がある。これらの課題については計画期間内の出来るだけ早い時期に、本法人としての方向性を明確にし、具体的な取組を決めなければならない。

第2期中期計画における取組みの内容は、直ちに実行できるものから慎重に進めるべきものまで多様である。どれも法人の経営理念を実現し、4つの目標を達成するために欠かすことのできないものである。そのために職員一丸となって取り組んでいくことを確認してむすびにかえる。

なお、名称について前期計画は「中長期計画」であったが、計画期間が5年であるため、本計画書では「中期計画」で統一した。

2024年 3月

第2期中期計画策定委員会