

令和7年度 社会福祉法人翔洋会事業計画

一、法人経営の理念

私たちは、社会福祉を通じて「すべての人の心に豊かな生活」をお届けすることをめざし、次の基本方針にもとづき事業活動に取り組みます。

(1) 健全経営

透明性のある施設運営にて事業の継続に努めます。

(2) 個別ケア・保育

高齢者一人ひとりの今まで培ってきた暮らしの継続ができるように支援します。また、子供1人1人の個性を大切にしておのびのびと成長していける環境づくりに取り組みます。

(3) 自立支援

補完的介護ではなく、目標指向的介護にて高齢者自身が日々の暮らしの中で主体となれるよう支援します。

(4) 自己研鑽

働くスタッフも、ともに人生を歩むケアパートナーとして、高齢者や子どもたちから学び成長していきます。

(5) ディーセントワーク ※ 働きがいのある人間らしい仕事。

研修やキャリアアップを支援し、働きがいのある職場環境を作ります。

(6) ワークライフバランス

多様な働き方ができるよう保障制度や福利厚生を充実し、優秀な介護・保育人材の定着・確保に努めます。

(7) 地域共生・連携

高齢になっても住みやすい街となるように、地域とともに成長していきます。また、子供に係る地域組織との交流を深め、地域で将来を担う子どもを共に育てていくという風土づくりに取り組みます。

二、令和7年度の方針

1. 各施設経営基盤の改善・安定

(1) 収入・支出に係る継続的な見直しによる経営基盤の強化

- ・特に支出に関しては物価の高騰を受けて経営的に厳しい状況が依然として続いている。それに加え、長く運営を行っている施設の老朽化が進み、設備の更新や修理費用が経営を圧迫している。

水道光熱費に関して、各施設にて方法は異なるが施設整備並びプラン変更を行い対策している。

その他の支出に関しては以前より各拠点で支出を精査して節約を進めており、単独で大きく削減は難しい状況であるため、複数拠点の強みを活かし消耗品等の購入を1社にそろえるなどの検討を今以上に行っていくことが必要となってくる。

- ・各加算を積極的に取得するための体制づくりを行う（LIFE 対応含め）。
- ・空床期間を短縮するための高齢待機者確保及び保育園定員を満たす待機児童の確保。
- ・法人内での適切な事業運営の見極め（法人の実状を考慮した事業計画の策定と実施）。

(2) 人材の確保及び定着

- ・就職フェア等の面談会への参加や SNS（Instagram 等）を使用した積極的な情報発信等を行い、求職者への法人認知度を向上させる。
- ・新たに入職した職員へのフォローアップ（研修・面談等）。
- ・仕事の負担に大きく偏りが無いようにし、全員で協力し合える職員関係を構築するためのリーダー職（課長・係長・主任・ユニットリーダー）の育成。
- ・上記、協力し合える職場環境を構築していくための一環として前年同様にハラスメント関係の研修を行い、適切な指導・コミュニケーションを実践できる管理者・役職者を揃えていく。また、令和7年度は育児・介護休業に関する法改正があり、内容を職員に周知してもらうことと部署内の理解を深めるために研修を行うこととしている。

(3) BCP（事業継続計画）の法人全体への周知と研修・訓練の計画及び実施

- ・義務化となっている BCP（事業継続計画）に基づく体制・運営がなされているかを BCP 推進委員会中心に情報共有・確認し、各拠点職員への周知・訓練を進めていく。

2. 令和7年度の重点課題と取り組み

(1) 社会福祉法人としての地域における福祉ニーズの追求

- ・翔洋会は地域貢献活動の一環として、各施設にて様々な取組を行っている（サロンや認知症カフェ等地域コミュニティへの参加、利用料の負担軽減制度の適用、福祉有償運送、老人福祉施設協議会や社会福祉協議会及び地域連携会議への参加、買い物支援など）。

今年度に関しても上記の活動参加を通じて、地域のニーズを追求していく。その際、現事業とのバランスを見極め、支障が出ることの無い様にする。

(2) 各専門職会議の運営（社会福祉事業部門）

- ・各専門職が集まり、制度等の情報共有や施設運営面での問題点の解決、今後の方針を協議する専門職会議を引き続き行う。
今後としてはそれぞれの立場から施設に貢献していくための意識改革の場とすべく、外部講師による研修等を法人からも企画していく。

(3) 企業主導型保育事業所における病児保育・一時保育・子育て相談日の実施
(公益事業部門)

- ・「地域との交流を重視し、子育て相談・子育て支援に取り組み、地域に根付いた保育所をめざします」というジョウ・キンダーガーデン職場方針の一環として、子どもの病気で仕事を休まなければならなかったり、子育てに関する悩みを抱えている保護者の支援を行う場を引き続き設けていく。

(4) SDGs への取り組み (別紙参照：社会福祉法人翔洋会 SDGs への取り組み)

- ・持続可能な開発目標 (SDGs：Sustainable Development Goals) として、現在の取り組み及びこれからの翔洋会としての目標を掲げて職員全体の意識向上を促す。また、外部に対して翔洋会の取り組みを“見える化”することで法人の方向性を理解してもらい、職員確保につなげていく。

(5) 適切な人件費率に関して施設間異動を含めたバランス調整の検討

- ・今年度の方針にもあるように継続的な収支・支出の見直しは必要だが、中でも人件費の高騰も依然として問題となっている。各施設で人件費率に関しては差があり、収支に結びついているため職員の施設間異動を行い、バランスをとっていく必要がある。
また、長らく欠員が続き苦しい人員で運営を続けている拠点には、他の施設も余剰があるわけではないが、全体でバランスをとるためにある程度の協力による異動が必要となってくる。
そして引き続き、長期間にわたって同一拠点で勤務する事のメリット・デメリットの観点からも管理者・役職者等の拠点間異動を制度化していくための問題点を出しながら検討していく。

翔洋会各専門職会議の令和7年度目標・方針は次の通り。

専門職会議名	目標・方針
介護職員部会	<ul style="list-style-type: none"> ・部会主催の研修を行いながら、新人・中堅職員の育成に力を入れていく。研修に関しては年2回開催を継続する。 ・各施設、介護業務の軽減方法など議題にあげ、実践状況の報告など各施設に持ち帰り検討。介護業務の軽減につながるようにしていく。 ・現場業務の責任者として業務の効率化・数字（稼働率・支出等）を意識し、業務へ活かすため、部会メンバーのスキルアップを図る。
生活相談員部会	<ul style="list-style-type: none"> ・「社会福祉事業部門 5 施設内で事故や苦情処理等の対応についての情報を共有して、相談員のスキル向上を目指していきます。」 <p style="margin-left: 20px;">会議を基本2カ月ごとの開催とし、（開催の頻度については変わる可能性もある。）事故及び苦情等の対応についての件数を報告確認すると共に、法人として対応が必要と思われる事案について、検証及び情報共有を行うことで、事故及び苦情件数の軽減を図るとともに、業務改善等についても、相談員の視点で改善できるものを検討していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「営業に関するスキルや苦情対応のスキル等を向上させる為、専門の講師の方をお願いをして勉強会の開催や外部研修に参加して、相談員としての知識を深めていきます。」 <p style="margin-left: 20px;">相談員部会主催の研修を行い、相談員としてのコミュニケーションスキルや介護保険制度等の理解を深め、入所及び短期入所の利用時の適正な助言や説明についてスキルアップができるようにする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「社会福祉事業部門 5 施設の入所待機者の増加と稼働率向上を目指す為、各施設の相談員が協力しながら営業活動を行っていきます。また、入所申し込み希望者のニーズを把握して法人内の施設を紹介し、情報の共有を行っていきます。」 <p style="margin-left: 20px;">稼働率向上のための、営業手法や地域の高齢者の状況等を適時適切に把握できるように、使えるアイテムや手段について情報共有して、営業活動のスキルアップを目指していく。</p>
看護職員部会	<ul style="list-style-type: none"> ・入所者様個々の状態に応じ、本人らしく生活出来、安寧な生活が送れるように援助する。 ・各自のスキル向上を図り、入所者様の QOL 向上に努める。 ・部会に参加することで他施設職員と情報を共有し、自施設の抱える課題を見出し、それぞれに合った具体的な解決方法を部会内で協議し、自施設の向上を図る。

	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症 BCP の研修・訓練に関しては感染症のまん延防止のための研修・訓練と一体的に実勢できるように計画する。 ・ヒヤリハットやインシデントの原因を追求し、次につなげるアセスメントを徹底し施設内で共有できるように努める。
介護支援専門員部会	<ul style="list-style-type: none"> ・スキルアップ更新研修や実地指導の内容を情報共有したり、LIFE をプランに反映させるための勉強会等を行い、部会員全体のスキルアップを図る。 ・介護支援専門員業務の効率化に関して情報収集を行い、提案していく。 ・最新の介護用品等に関して、業者からの情報収集や実際に見学などを行い、把握しておく。 ・部会員全員で会議が行える様に調整を行う。
機能訓練指導員部会	<ul style="list-style-type: none"> ・拘縮予防や褥瘡予防に繋げられるよう、ポジショニングやシーティングで安全安楽な体位がとれるようにする。そしてポジショニング、シーティングを勉強して、理解を深めていき、現場職員と意見交換を行いながら、施設一丸となって利用者様が快適に過ごせる環境作りを行っていく。 ・日常生活動作訓練を取り入れ、現場職員と協力しながら実践していけるように取り組んでいく。 ・機能訓練部会各位で勉強会に参加し、知識を深めていく。 ・機能訓練部会の議題を事前決めて、情報を共有していく。そうすることで新たな知識を得ることができ、施設の機能訓練に生かすことができる。
管理栄養士部会	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者や家族に寄り添った栄養ケアの実施や満足度の高い食事が提供できるよう、それぞれが持っている知識や経験を各施設の管理栄養士と共有し、質の高いサービスの提供が出来るようにする。 ・栄養に関する加算はできるだけ取っていく。 ・他の施設での行事など実際に見学させてもらい、良い点を自分の施設に取り入れ、入居者により楽しんでもらえる工夫をする。 ・2025 年度は日本人の栄養摂取基準が更新されるので、中身を把握する。
通所介護事業所部会	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所がそれぞれの個性を生かし、稼働率の維持、向上を行う。 ・質の高いサービスに向けての職員意識改革を行う。 ・各事業所の良いところを見習いながら切磋琢磨しての利用者確保を行う。 ・来年度は、状況を見ながら各事業所の職員が顔を合わせて話せる場を設ける。

三、事業内容と管理体制

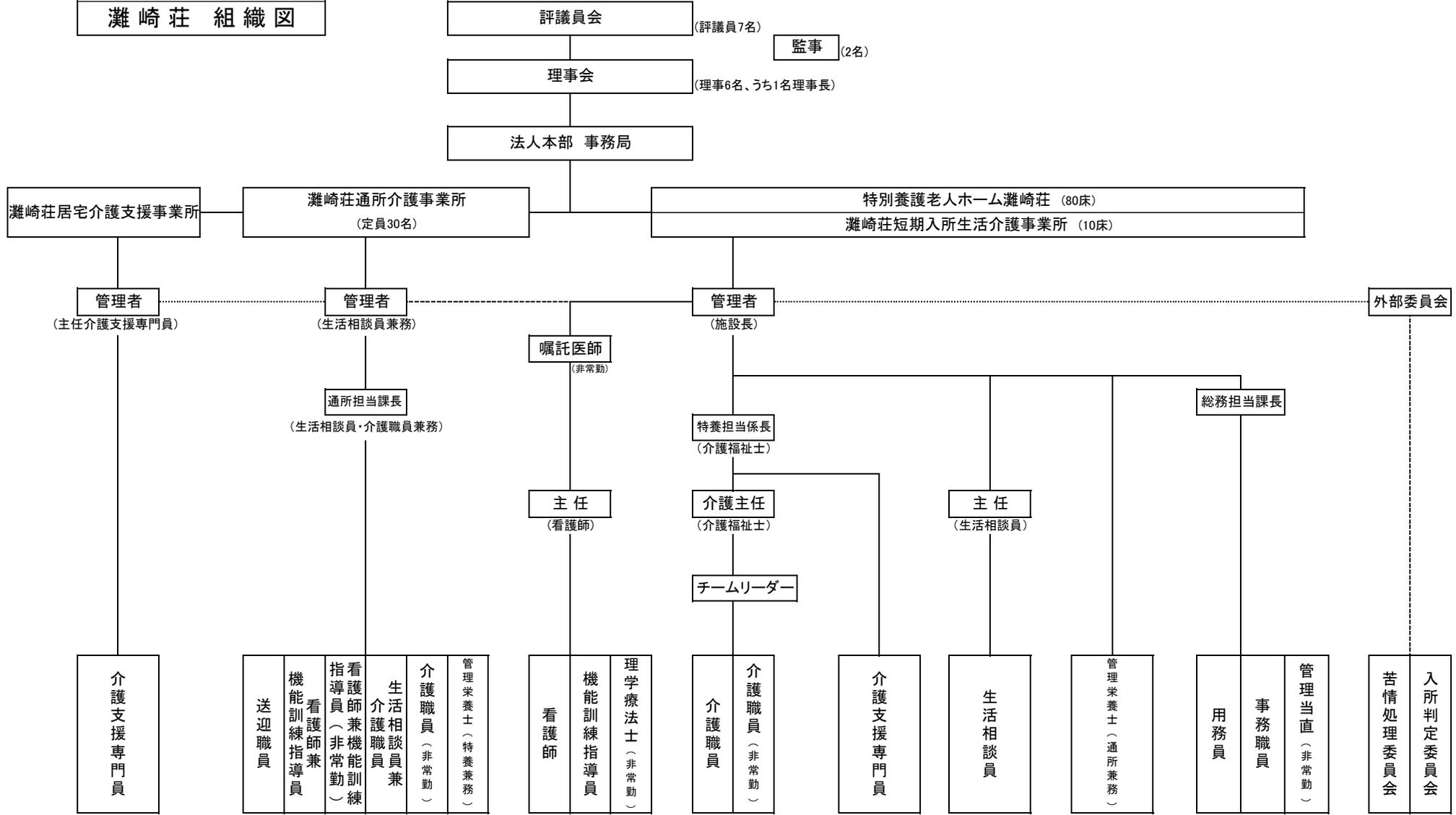
1. 令和7年度の事業内容と管理者の体制

拠点区分	事業種類	定員	事業所名	管理者
灘崎荘	介護老人福祉施設	80名	特別養護老人ホーム灘崎荘	末沢和也
	短期入所生活介護	10名	灘崎荘短期入所生活介護	
	通所介護	30名	灘崎荘通所介護	
	居宅介護支援		灘崎荘在宅介護支援センター	藤井郁子
富山荘	介護老人福祉施設	50名	特別養護老人ホーム富山荘	井上英美里
	短期入所生活介護	10名	富山荘短期入所生活介護	
藤田荘	地域密着型老人福祉施設	29名	特別養護老人ホーム藤田荘	植木賢治
	短期入所生活介護	5名	藤田荘短期入所生活介護	
	小規模多機能型居宅介護	25名	藤田荘小規模多機能型居宅介護	岩崎幸恵
	認知症対応型通所介護	12名	藤田荘認知症対応型通所介護	中上裕子
玉野山田荘	介護老人福祉施設	60名	特別養護老人ホーム玉野山田荘	倉持洋一
	短期入所生活介護	10名	玉野山田荘短期入所生活介護(休止中)	
宮浦荘	地域密着型老人福祉施設	29名	特別養護老人ホーム宮浦荘	眞野朋亮
	短期入所生活介護	10名	宮浦荘短期入所生活介護	
	通所介護	20名	宮浦荘通所介護	
保育所	企業主導型保育事業所	19名	ジョウ・キンダーガーデン	河本真由美

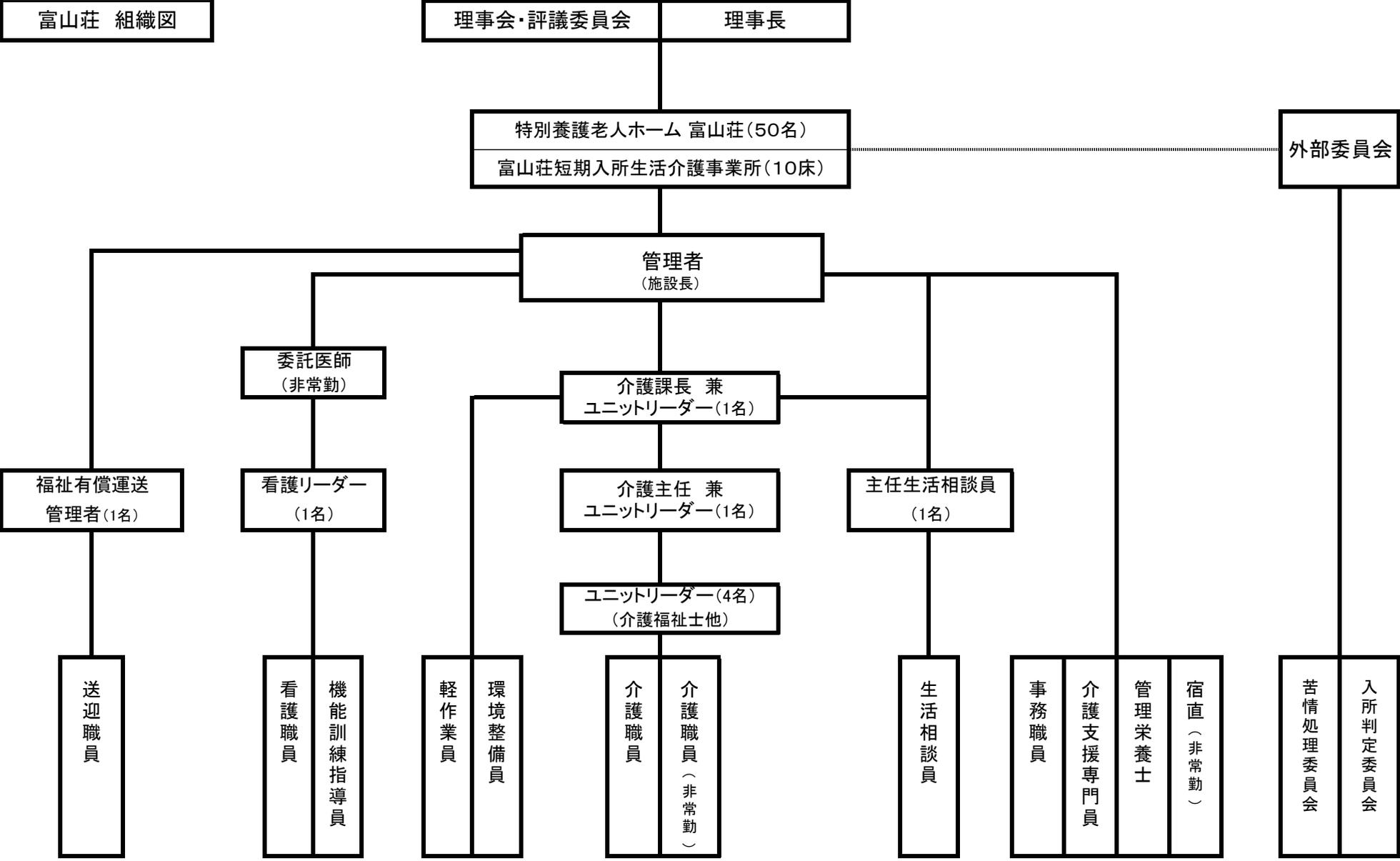
以上

社会福祉法人 翔洋会
灘崎荘 組織図

【令和7年4月組織計画】

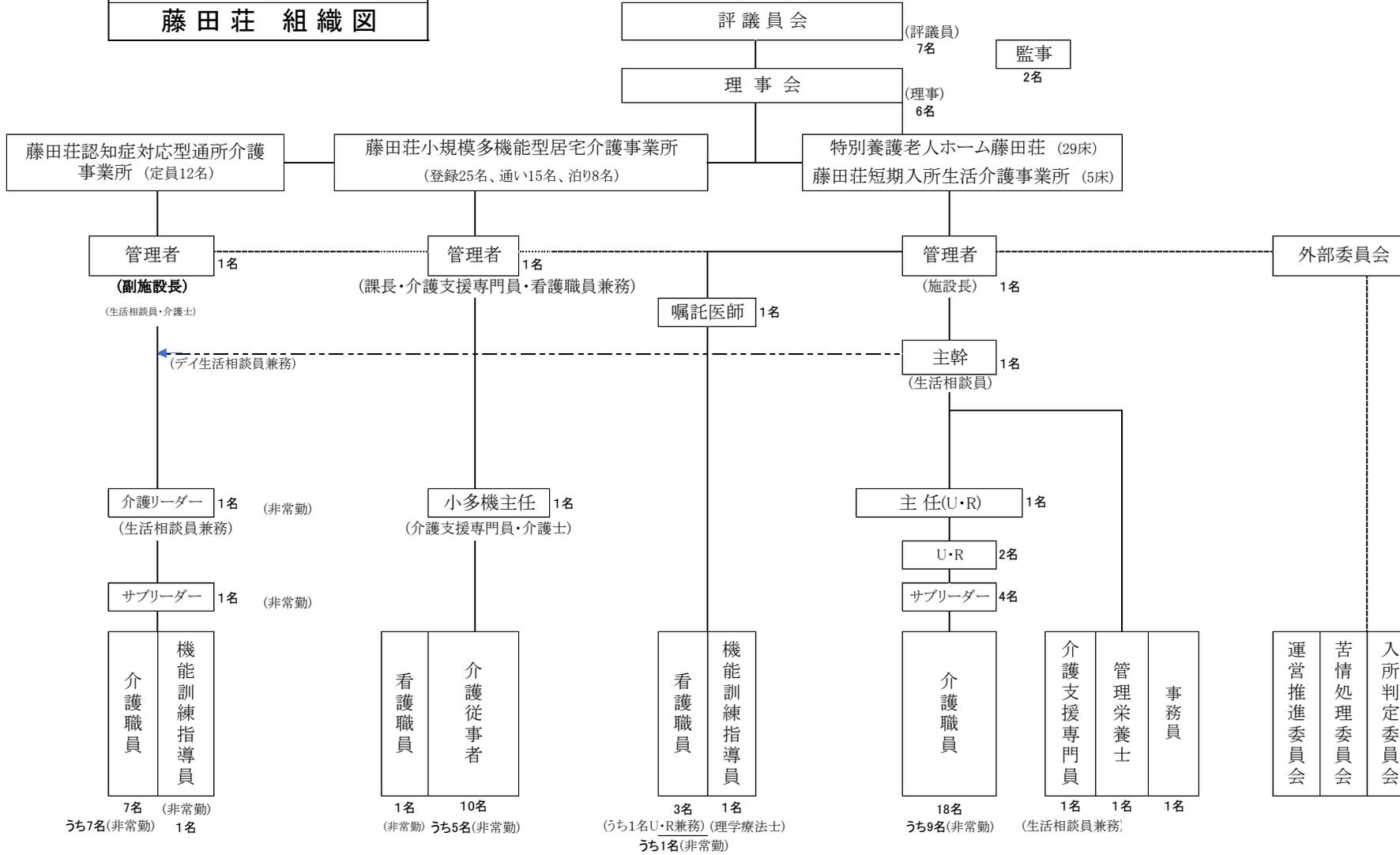


【令和7年度 組織計画】
 社会福祉法人 翔洋会
 富山荘 組織図



【令和7年4月から】

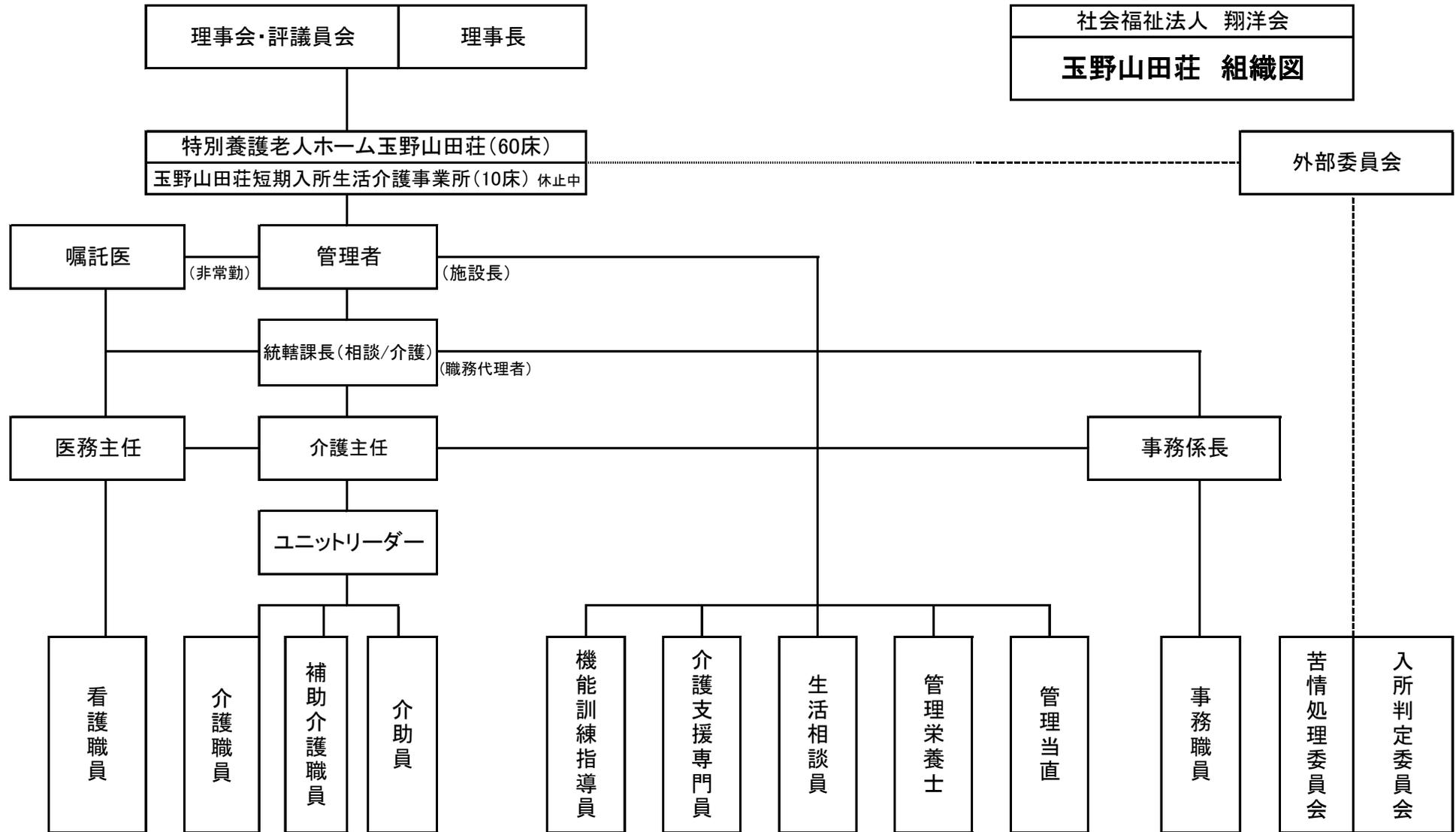
社会福祉法人 翔洋会
藤田荘 組織図



【令和7年度組織計画】

社会福祉法人 翔洋会

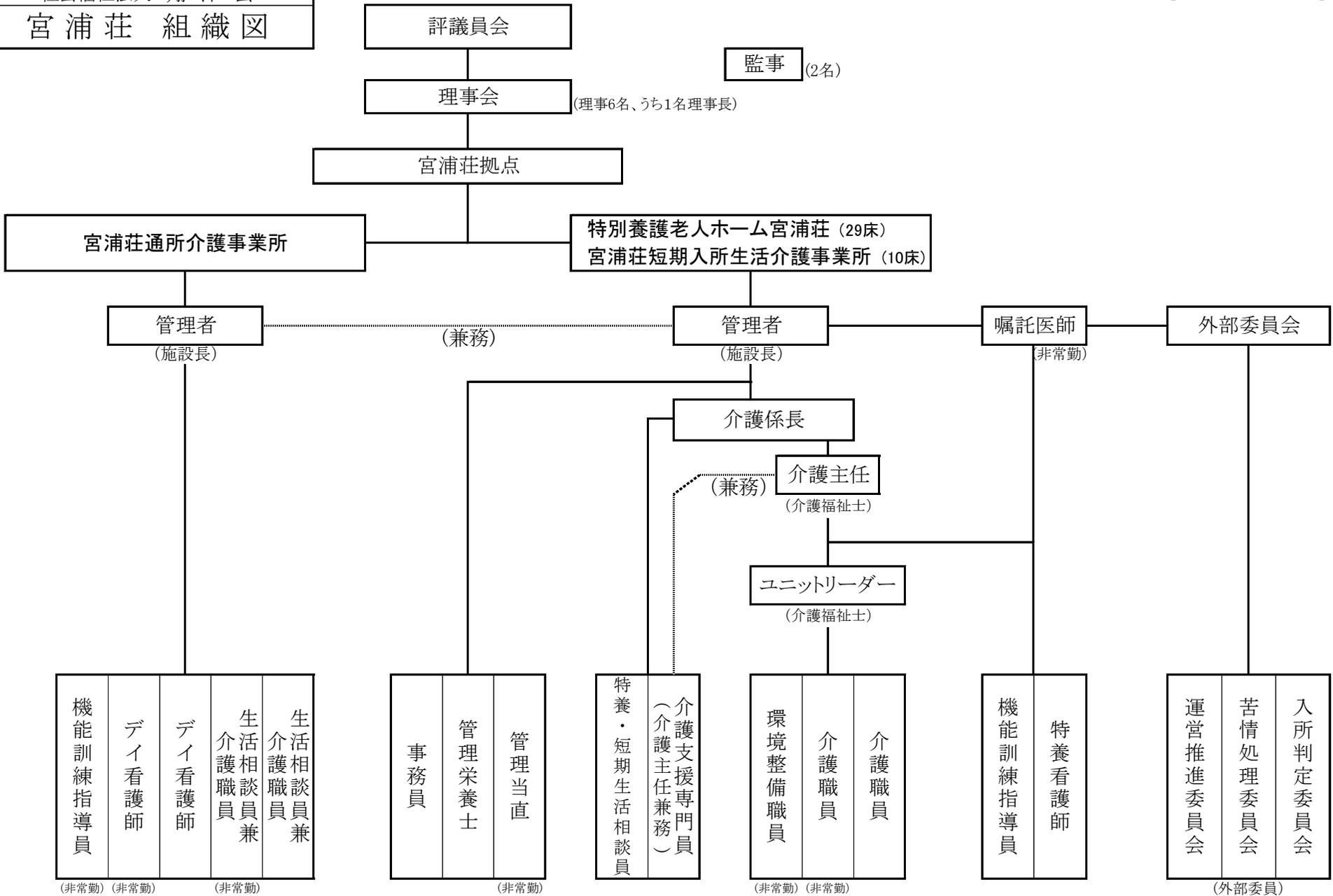
玉野山田荘 組織図



※ 補助介護職員とは、勤務時間が常勤に満たない職員を示す。

社会福祉法人 翔洋会
宮浦荘 組織図

【令和6年4月から】



【令和7年度 ジョウ・キンダーガーデン 組織図】

