

社会福祉法人いきいき福祉会 2026 年度法人事業計画

2026 年 3 月 16 日理事会

2026 年 3 月 25 日評議員会

時代はいま、溢れる情報と AI 機能による業務の効率化等が追求され、ケアは人から機器化へと変化する時代に突入しています。労働人口減少の過渡期にあり、介護や医療だけでなく各業界全体が人材確保にしのぎを削っている状況でもあります。私たち介護の対象となる「人々のケア」には、機械化だけでは解決しない事柄が多種多様に存在します。利用者のご家族の方々との関係性をはじめ、対事業所・対医療関係者等、支援に結びつく関係性の調整は機械化では成しえませんが、その背景にある「こころ」を正確に理解するには困難です。

私たちが担う「その人らしいケア」を、私たちがチームとして今後も実践していくためには、私たちの考える「その人らしさ」を共通言語化し、私たちならではのチーム力が如何なるものかを各事業所が原点に立ち返り考えること。そしてその実践を真摯に進めていくことが事業所の存在意義として発展していくと考えます。急速にかつ大きく発展してきた「多様性の尊重・理解」を真に理解していくために、最も重要な事は「対話」の実践です。ここを大きな実践の柱として、2026 年度事業計画の実践に向け位置付けていきます。世界は絶えず紛争状況にあり、更に悪化の一途を辿っています。「平和あってこそ実現できる医療・介護」の方針のもと、平和への取り組みも継続していきます。

【法人基本方針】

私たちは、人権としての介護・福祉をめざし、社会福祉法人として、誰もが人間らしく安心して住み続けられる（くらしのなかに介護がある）まちづくりを連携する全ての方々と共にすすめていきます。

1. 2025 年度法人事業計画と実践について

～取り組みの到達と課題～

- ①法人看護師体制を基に、こまくさの家・こまくさの家・長房・デイサービスセンターかっちゃんの家
の看護支援を展開していきます。利用者の方々の健康管理を医療との連携に向け法人看護師が行うことで、異常の早期発見と医療との密な連携をはじめ、介護職へ健康管理等の育成面での関わり等、介護の質の向上をはじめ、入居実日数の安定化に向け取り組みを強化していきます。

結果：2025 年度法人看護師体制を基に、こまくさの家・こまくさの家・長房・デイサービスセンターかっちゃんの家へ看護支援を実施してきた。利用者の方々の健康管理と医療連携をはじめ、介護職の健康管理含めて支援が継続できました。

- ② 慣習的業務から標準的業務へ転換します。

現場職員からのボトムアップ型により、業務改善項目を取り上げながら、生産性向上体制加算取得と共に業務改善を行っていきます。

グループホームでは現金管理を極力省力化していきます（安全性確保）

co-op デリの活用を継続し、介護の時間確保に向け取り組みを継続します。

結果：GH 間の定期的打ち合わせを行う事で、業務の平準化・手順の統一化等、継続して取り組みを行ってきました。（生産性向上委員会として位置付け実践してきた）

- ③ 標準的業務へと転換する方向性を事業方針に掲げ、手順書作成を位置付けていきます。
- ④ 高齢職員の労働の場の確保と共に、労働条件改善が必要です。組織的には「安全配慮義務」を法令通り位置づけ、特に後期高齢者の職員は「食事作り（軽作業）を中心」を労働環境と定め、かつ労働日数・時間数を短縮します。

結果：働きやすい職場・働き続けられる職場づくりに向け取り組んできました。

加えてノーリフティングに向けて、福祉用具の学習としてパワースーツの試験導入を体験してみました。職員の身体機能の変化に応じて対応を進めていきます。

- ⑤ 労働人口減少に突入する時代です。職員確保は極めて困難な状況にあり、「法令体制を基本軸」に据えていく方向性へ舵を切りつけていきます。
- ⑥ 「介護の質」がこれまで以上に問われる時代です。介護保険制度創設からの事業活動の中で、四苦八苦・紆余曲折の中で事業活動を行ってきました。「管理者が全てを管理する」方法が必然となり、対応してきましたが、介護の質を全般的に上げていくには特に常勤職員の実践の広がりが必要となります。施設では居室担当制・介護計画書作成等、その役割が問われ「過渡期」に確実に入っています。他法人・他事業所との交流等をヒントに、実践に向け取り組んでいきます。

結果：管理者に業務が集中しやすい状況を、平準化していく事で、より業務の見える化を進めていきます。

- ⑧ 事業所事務職の他事業所支援に向け、2024 年度取り組みの下準備を行ってきました。具体的展開はこれからです。両グループホームからデイサービスセンター、訪問介護事業所へ支援に入ります。

結果：事務職支援：石川→デイ、長房→ヘルパーステーション、複雑化しているヘルパーステーションの事務業務を 2025 年 10 月独立へ

結果：業務支援：長房→石川、長房→デイサービスへ支援を継続して実践してきた 1 年でした。

- ⑨ 居宅支援事業所は引き続き、職員確保に向けて取り組んでいきます。可能な限り強化を目指、働きやすい職場・職員確保に向け、フレックスタイム導入等も研究材料として追求していきます。

結果：医療生協埼玉の担当者と zoom にて取り組み状況を共有しました。具体的には、これから必要事項の調整を図っていきます。特定事業所Ⅱにおける 24 時間の所長負担の軽減に向け要調整（重要課題）

- ⑩ デイサービスセンターかっちゃんの家は、認知症加算事業所として「断らない介護」を引き続き目指し、長年積み重ねた地域の信頼を糧に取り組んでいきます。

結果：入浴加算算定数は 1.5 倍増にあり、デイでの入浴対応が大きな負担となっている。また認知症加算の事業所ではあるが、重度利用者の受け入れもあり、対応に苦慮する事も増えてきています。

- ⑪ 訪問介護事業所は、この間定期懇談を進めてきた「ゆぎの里」からの利用者・登録ヘルパーの動きが見込まれます。また長期療養職員も復職しました。厳しい中でも、より確実に・安定感のある事業運営を目指していきます。

結果：ゆぎの里からの登録ヘルパーは 1 名・利用者も数名に留まりました。

- ⑫ 地域他法人との連携から障害福祉事業の実情が見えてきました。販売場所の定期的な提供は、単にそれだけに留まらず、地域運営推進会議等を介し地域へと更に活躍の場が広がっています。障害福祉事業を知る・理解へと結びついています。継続して地域他事業所連携を進めていきます。

結果：地域障害福祉運営の事業所の定期的なツナガリが発展。運営推進会議でも、障害福祉サービスへの理解が広がり、お菓子の利用の拡大等、展開が広がっていきました。他法人との関係性構築・相互支援へと結びついています。

- ⑬ 「介護よろず相談所」は地域の中に留まらずホームページを介し、海外まで当法人の「評価」が問われるものと初めて理解出来ました。「声にならない思い・苦悩等」を受け止めるツールになるものと理解し、相談者の要求から出発し支援できる相談援助を目指します。

結果：HP お問い合わせフォームからの問い合わせが数件あった。GH 入居利用・訪問介護・CP の利用に関して等が中心でした。

- ⑭ 全日本民医連・東京民医連として活動する「介護ウェブ」の活動を今後も積極的に行動し、駅頭での介護署名への訴え・署名活動を通し、介護保険制度の矛盾・問題点を明らかにし取り組みを継続します。声を上げる事が最大限重要です。

⑮その他

- ・居住支援手当の非該当職員に対し、法人制度を位置づけ支給を開始・対象者 5 名
- ・生産性向上加算関連等、補助金事業へ取り組んできました。
- ・ケアプラン・HST の東日本銀行借入金返済を 2025 年度 4 月完済しました。

2. 2026 年度法人事業計画について

法人事業所は第 1 四半期・上期実践の総括をはじめ、地域事業所閉鎖情報の共有をはじめ事業所利用者の動向等、管理者・役職者会議にて経年的・継続的に共有・議論してきました。2025 年度事業計画と実践や結果を踏まえ、2026 年度の事業計画を位置づけます。

1) 法人中長期計画と照らし合わせ事業を運営へ

1. こまくさの家・長房は 2024 年度施設大規模改修完了にて、居室エアコン入れ替えを計画します。
2. 施設設備等積立金は将来の事業運営に必ずその有無・程度が影響します。
こまくさの家（石川）以外の事業所に於いては、その方向性を探り位置付けていけるよう取り組みます。
3. 各事業所が自立し持続可能な事業に向け、事業運営の考え方や体制の在り方等について職場会議を中心に議論・検討を深めていきます。
4. 他法人連携として社会福祉法人三多摩福祉会と引き続き連携していきます。介護の質をはじめ生産性向上に向けての取り組み等、他者からの学びを大切に、より改善に向けて連携して取り組んでいきます。

訪問介護事業所では、介護保険利用者数・時間数の減少が明らかにあります。現行相当・総合事業の利用者確保課題。加えて、認知症グループホーム特にこまくさの家は、構造上の課題（外階段）があります。居室の在り方と重症度・重症度と居室変更の考え方等、これまでの位置づけの見直しが求められています。課題と対策・対応に向けて、急ぎ具体化を図っていきます。

2) 人材確保・育成課題について：就業規則変更へ

1. 組織的に管理者の確保と保全が極めて重要な局面にあり、定年年齢を 60 歳から 65 歳へ変更します。
2. 継続雇用制度①に連動し 65 歳から 70 歳までとします。
3. 人材確保はこれまで以上に困難な情勢に入っています。共に育ちあう立場で、無資格者の採用含め調整を行っていきます。(継続課題)
4. 多様化する業務を見える化・明文化し、共通理解・共通認識をこれまで以上に促進します。
5. 事業存続に問われるものに「介護の質」があります。これまでの実績・実践を振り返り、そして今後に向け全日本民医連介護職ラダーを基に実践を追求していきます。

3) 本部業務の効率化

1. MJS に存在する減価償却・固定資産ソフト活用を進めます。
2. MJS に存在する給与・人事の活用を進める方向を位置づけます。IT 補助金の活用を含め検討に入っていきます。
3. タイトな本部体制を踏まえ、外部への業務委託（アウトソーシング）の検討も行っていきます。予算位置づけが困難にて、支出増が想定されます。

2025 年度事業計画の実践を組織的に取り組んできました。しかし引き継ぐ課題には「人材確保」をはじめ「介護の質的向上」等、根本的で本質的課題が引き継がれていきます。地域に存在し続けていく法人・事業所を目指してきた中での信頼を糧に、これらの難題に向け更に取り組んでいきます。何と云っても対話を基にした「働きやすい職場づくり」が鍵を握っています。ノーリフティング対策含めて、これらを追求していきます。

以上