

令和6年度事業計画書

法人名 社会福祉法人 長崎厚生福祉団

1. 法人の経営理念及び経営方針

経営理念：「福祉文化の創造」

経営方針：健康で安心と生きがいのある暮らしを支援するために、地域に密着したサービスを提供し、「福祉文化の創造」を目指します。

2. 基本方針

- (1) 令和6年度介護報酬改定に対する的確な対応
- (2) 各事業所における収支の改善
- (3) 次世代リーダーの育成
- (4) 新型コロナウイルス対策の継続
- (5) 虐待防止及び人権擁護対策と法令遵守の徹底
- (6) 会計監査人の設置に伴う内部統制の徹底
- (7) 防火・防災・防犯対策の徹底
- (8) 採用・定着・育成の強化
- (9) ひとつづくりプロジェクトの推進と組織力診断の活用
- (10) 腰痛予防対策の推進
- (11) メンタルヘルス対策の推進
- (12) 働き方改革への対応と働きやすい職場環境づくりの推進
- (13) 地域貢献活動の推進
- (14) 収益事業（賑橋パーキングセンター）の安定的な運営

以上、これらの方針に則り事業を展開するために、以下の重点目標に取り組みます。

3. 重点目標（重点課題）

- (1) 令和6年度介護報酬改定に対する的確な対応

令和6年度介護報酬改定は、全体で1.59%のプラス改定となりました。内訳は、介護職員の処遇改善分が+0.98%（令和6年6月施行予定）、その他の改定率が+0.

61%となっています。また、改定率の外枠として、処遇改善加算の一本化による賃上げ効果や、光熱水費の基準費用額の増額による介護施設の増収効果として+0.45%相当の改定が見込まれており、合計すると+2.04%相当の改定となっています。

【各種加算の積極的な算定】

プラス改定ではありますが、事業収益に直結する本体報酬分は+0.61%に過ぎず、令和3年度の改定率+0.7%にも満たないことに注視しなければなりません。限られた財源の中で、令和3年度改定時と同様、各種加算を積極的に算定しなければ実質的な収入増は望めない状況です。一方、光熱水費が増加していく中、令和6年8月から基準費用額（居住費）が60円/日引き上げられることは実態に合った評価できる項目でした。ただ

し、物価高にも関わらず、食費の基準費用額については見直しがなされなかったことについては疑問が残りました。

【介護保険制度への時流適応】

介護保険制度の方向性としては、①地域包括ケアシステムの深化・推進、②自立支援・重度化防止に向けた対応、③良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり、④制度の安定性・持続可能性の確保がキーワードとなっています。③については、介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進することで、国としても働きやすい職場づくりを推進していくことが明確に示されました。当法人においても、引き続き働きやすい職場づくりの推進を行っていきます。また、今回初めて、診療報酬改定の施行に合わせる形で、「訪問看護」、「訪問リハビリテーション」、「通所リハビリテーション」、「居宅療養管理指導」の4つのサービス種別については、令和6年6月に改定が施行されることとなります。

(2) 各事業所における収支の改善

令和5年度の資金収支計算書において、拠点単位で法人本部を除いて1拠点において事業活動資金収支差額が赤字となる事業が生じる見込みとなっています（いづはらⅡ）。施設整備等による収支を含めると、合計3拠点となります（上記に加えてシンフォニー稲佐の森Ⅱ、稲佐の森診療所）。令和4年度と比較して、収支が改善した事業所が増加したことで、赤字見込みの事業所は7拠点から3拠点へ減りましたが、引き続きシンフォニー稲佐の森ⅡといづはらⅡの収支改善が課題となっています。

【シンフォニー稲佐の森Ⅱの収支改善策】

シンフォニー稲佐の森Ⅱにおいては、令和5年度に施設区分を強化型から超強化型へ移行しました。その結果、事業活動資金収支差額は黒字となっていますが、開設時の設備資金借入金の元利償還の負担が大きく、設備整備等による収支差額が大きくマイナスになっています。また、拠点内での人員配置を見直したこともあり、併設通所リハビリテーションにおいて人件費が増加するとともに、利用者数が前年割れしていることもあり、事業活動資金収支差額が赤字となっています。その結果拠点単位で赤字となっています。償還はあと4年続きます。今年度も令和5年度に引き続き、超強化型老健としての機能を維持するとともに、併設通所リハビリテーションの適正な人員配置と稼働率向上を目指し、拠点単位での収支改善に努めます。

【いづはらⅡの収支改善策】

一方、いづはらⅡにおいては、介護職員をはじめとした人財確保が困難となっており、人員体制が確保できないことにより特別養護老人ホーム50床、短期入所40床、計90床をフル稼働できない状況が続いています。採用活動にも力を入れていますが、定着に課題があり、令和5年度離職率見込みが23%となっています。特に島外への転居や高齢であることを理由とした退職が多くなっていることが主な理由です。このことから、拠点単位の稼働率については、令和4年度81%から、令和5年度81%と横ばいとなっており、稼働率が伸び悩んでいる状況です。令和6年度は拠点単位稼働率86%を目指すことにより、黒字化と安定した経営を目指します。同じ対馬地区にあるいづはらの併設通所介護事業所について、介護・看護職員不足のために令和5年5月より事業を休止しています。現

時点では再開の見込みは立っていません。

【優先順位をつけた大規模支出の実行】

また、令和4年度以降、世界情勢の変化による原油高騰等により、光熱水費、食材料費を含め、あらゆる消耗品、備品、修繕費、固定資産購入費において支出が増加しています。令和5年度は給食費、介護用品費、日用品費、事務消耗品費において、前年と比較して10%程度の増加となる見込みです。収入は増えることなく支出のみが増加し、収益の大きな減少に繋がっています。今回の介護報酬改定で、光熱水費にあたる基準費用額（居住費）は改定されましたが、食費分については見直しがなされませんでした。今後も改定されない場合、更なる赤字拡大に繋がる可能性が高くなっています。経費節減のため、大規模支出を伴う修繕や設備投資については、内容や必要性を厳格に判断し、優先順位をつけながら限られた範囲で実行していきます。

法人全体としては、入所施設（短期入所含む）稼働率98%、通所事業所稼働率70%以上を目指して稼働率向上に努めます。

（3）次世代リーダーの育成

【人材育成の課題】

当法人では平成19年度から本格的に介護職員の新卒採用を開始し、定着・育成に力を入れています。その結果、法人全体の介護職員のうち、約5割が新卒者となっています。新卒者の割合が高い長崎地区においては、約7割となっています。これまで、職員の育成については、社会人基礎力及び福祉専門職としての専門性を高められるような研修を中心に行っていました。一方、役職者やリーダー職となった際の研修については、具体的に組み込んでおらず、現場でのOJTによるものが中心となっています。そのため、新たに役職者やリーダー職となり、業務内容が大きく変わっていくことへの不安や戸惑いが生じ、結果として組織力の停滞につながることもあります。

【中期的研修による課題の克服】

この課題を克服するため、中堅職員に対して中期的な研修を実施することにより、基本的なマネジメントスキルとリーダーシップスキルを習得してもらい、法人の持続可能な成長と成功を達成するための新たなステップとしたいと考えています。これらの研修を通じて、法人の将来を支える次世代リーダーの育成につなげていきます。

（4）新型コロナウイルス対策の継続

新型コロナウイルスについては、令和5年5月8日より「5類感染症」になりました。ただ、その後も令和5年夏頃から第9波となり感染が拡大。冬以降は第10波とも言われる状況が続いています。そのような中、医療機関や高齢者福祉施設においては、新型コロナウイルス対策については緩急をつけながら継続していかなければならない状況です。

当法人においても、令和5年度中に夏の第9波では6事業所、冬の第10波では7事業所、計13件のクラスターが発生しました。冬以降はインフルエンザウイルスによる感染も拡大しており、双方の対策が必要な状況です。今後も県内の感染状況を踏まえながら、現在実施している感染症対策を継続していきます。

また、固定資産の有効活用として挙げていた生活支援ハウス鶴舞苑Ⅱ跡地については、引き続き感染症対策用の施設として活用を行います。

（5）虐待防止及び人権擁護対策と法令遵守の徹底

平成28年度、当法人内事業所において発生した虐待事案に関する反省と検証を踏まえ、所轄庁の指導の下に作成した対策を継続して実行中です。当法人としましては、この事案を風化させることがないよう、法人内研修においても虐待防止研修を継続するとともに、当該事業所での取り組みについて法人内で共有し、引き続き再発防止に努めていきます。

【人権意識の高まりへの対応】

今回の介護報酬改定においても高齢者虐待防止措置が完全に義務化され、「高齢者虐待防止措置未実施減算」が導入されますので、国の指針にそって対応を行います。

また、虐待防止及び人権擁護対策に資するようなICT機器を導入し、職員の業務負担軽減にも取り組んでいきます。

法令遵守につきましては、令和2年度から内部監査を軸に取り組んでいますが、令和5年度は感染症拡大により計画通りに実施できていない状況です。今後も感染状況を踏まえながら、計画的に実施していきます。

(6) 会計監査人の設置に伴う内部統制の徹底

社会福祉法改正に伴い、当法人において、会計監査人を選定しました。平成29年度より会計監査人による監査が実施されており、法人及び各事業所に対する定期的な往査を受けています。この往査を通じた会計監査人からの指導を基に、内部管理体制の基本方針書及び会計実務処理要綱を制定しました。また、年に一度、会計監査人による会計責任者を対象にした会計実務研修を開催することにより、実務者の知識、技術の習得に努めています。

令和5年度には、会計監査人から推奨された「社会福祉法人経営実務検定」に1名が合格しています。これまでの合格者は合計20名となります。今後も、事務員を中心に上級資格の受検を促すことにより、会計実務を担う職員の資質向上につなげていきます。

今後も顧問税理士とも協力して内部統制の整備に努め、透明性の高い情報開示を行っていきます。

(7) 防火・防災・防犯対策の徹底

令和5年3月14日、デイサービスセンター鶴舞苑Ⅱにおいて、送迎車輦内で送迎を担当した介護職員が車イス固定装置の装着を失念したことによる、ご利用者1名の車イス転倒事故が発生しました。事故発生の2か月後にご利用者は亡くなりました。謹んでお悔やみ申し上げます。この事故については、事故発生後から11月まで警察と検察による調査が続き、12月1日に当該職員に対して過失運転致死の起訴状が届いています。事故を起こした当該職員については、当法人の就業規則等に基づき、令和6年1月に懲罰委員会を開催し、2月に懲戒処分を行いました。また、事故で亡くなられたご利用者家族に対し、謝罪を行い、11月に損害保険会社を通じて示談が成立しています。

【漫然とした車輦運転の防止】

当法人としては、今回の事案を重く受け止め、信頼回復に向けて法人全体が一丸となって再発防止に取り組むとともに、法人内でこのような事故が二度と起こさないよう、具体的な取り組みを継続します。また、本事案が風化することがないように、研修等を通じて、全職員への意識浸透を図ります。

今回の事故を受け、①送迎車輦の操作マニュアル改定、②車輦ディーラーによる講習会実施、③月1回の乗車に係る手順チェック、④デイサービスのリスクマネジメントセミナー

一受講を実施しました。引き続き安全運転対策については、送迎マニュアルを活用し、送迎を行う職員の意識向上に努めます。

【飲酒運転の防止】

飲酒運転防止については、令和4年4月1日より施行された改正道路交通法施行規則により、安全運転管理者に対して、運転者の酒気帯びの有無（アルコールチェック）を目視で確認することが義務付けられました。令和5年12月1日からは、目視での酒気帯び確認に加え、アルコール検知器による確認も義務付けられています。当法人においても、法改正に基づき対応中です。全国で発生した送迎車両等の事例についても情報共有を継続しています。法人内車輛に起因する事故については、施設長・センター長会議において、交通事故報告書の確認を行い、事故原因の把握と対策について共有しています。平成29年度からの新規に配備する車輛については、ドライブレコーダー及び衝突防止装置装着の車輛を引き続き選定するとともに、一部リース車輛において、令和3年3月より安全運転管理システムによる車輛管理を実施しています。現在は稲佐の森事業所21台の車輛を登録しています。今後も法人内他事業所の車輛への設置拡大を検討します。

【防火対策】

防火対策については、年2回以上の避難訓練(昼間・夜間想定)について関係機関の立ち会いを求め、利用者の参加を得て訓練を行うとともに立会機関から訓練について指導・助言を受けるとともに、新入職員については、新入職員研修に組み込み実施しています。また、「防火・安全に関する機器のリスク管理シート」を用いて機器の点検を実施します。

【災害時対策】

災害時対策については、「社会福祉施設等における災害時に備えたライフライン等の点検について」の通知に基づき点検項目例にならない点検を要請実施しています。災害時要配慮者避難訓練計画の策定については、「水防法等の一部を改正する法律」の施行より避難確保計画の作成・避難訓練の実施が義務となり、策定しました。ケアハウス稲佐の森では、防災マニュアルに従来の火災のみでしたが、地震・風水害・土砂災害を網羅したマニュアルを策定しこれにより対応し充実に努めていきます。また、長崎市地域防災計画に位置付けられた魚の町デイサービスセンターの利用者が、洪水時に円滑かつ迅速な避難の確保を図る為「洪水時の避難確保計画」策定し、避難訓練も年3回実施していきます。

【防災対策】

防災対策については、大規模災害が発生した際に各事業所間で必要となる防災備蓄品の選定を行い計画的に整備中です。法人本部主導でリコール製品情報の周知及び所在確認も継続しています。引き続き情報共有を行い事故防止に努めていきます。

【BCPの策定】

令和3年度の介護報酬改定において、全ての介護施設・事業所に対して、自然災害や感染症、テロなどの緊急事態に備えた「BCP（事業継続計画）」を令和5年度中に策定するよう義務づけられました。令和6年度以降は各事業所において作成したBCPに基づく研修・訓練を実施予定です。

【防犯対策】

防犯対策については、昨今の悪質な犯罪を未然に防止するため、その対策として、適所への防犯カメラの設置等について検討します。

(8) 採用・定着・育成の強化

厚生労働省が発生した資料によると、長崎県において、2025年に介護人材不足数が1,950人にのぼると予測されています。社会環境の変化により、他業界との賃金格差もこれまで以上に広がりつつあり、介護業界における人材不足は最も大きな課題になると考えています。

【三位一体としての採用・定着・育成】

当法人では、「人材」を「人財」として意識し、「人財の採用・教育」＝「投資」であり、採用はマーケティング活動であるという認識を持ち、他企業との人材の奪い合いに終始することのない人財獲得競争に勝ち得るだけの対策を実行していきます。また、人財については、採用、定着、育成を三位一体として取り組みを強化していきます。

① 採用

令和6年度入職予定者の新卒採用活動においては、新型コロナウイルスの影響により、合同説明会、インターンシップ、法人説明会、面接について、対面とオンラインのハイブリッド開催で実施しました。

【エンゲージメントの向上】

採用活動の結果、大卒予定者9名を内定しましたが、そのうち約4割の4名が内定辞退となりました。最終的に、介護職員は大卒者5名、専門卒者3名、高卒者8名（うち大村地区1名、川棚地区1名、対馬地区1名）の計16名が入職することとなりました。内定辞退率については、令和5年度より2割減少して44%となり、全国平均の65%を下回ることができましたが、今後も内定の確度を高めていく必要があると考えています。

令和6年度もオンラインと対面でのハイブリッド型の採用活動が中心となってきます。法人説明会やインターンシップの内容を見直したり、内定者フォローを充実させたりすることで、法人や介護業界に関する理解を促進し、応募者のエンゲージメント向上と内定辞退率の低下を目指します。

【採用体制の見直し】

現在、新卒採用業務については、理事1名、専任職員1名、兼任職員2名の体制で実施しています。ただし、1年間通じて採用活動が必要なことと、採用業務が多岐にわたってきていることもあり、取り組みが停滞しています。令和6年度からは職員を増員し、理事1名、専任職員4名の体制を構築します。この体制で新卒採用だけでなく、中途採用も含めた採用業務全般の見直しを図っていきます。

【SNSの活用】

また、令和4年10月から「新卒採用SNSチーム」の若手職員によるTikTokの投稿を開始しました。令和5年12月からいづはら、いづはらIIも加わり、現在、7事業所で週5回投稿を実施しています。現時点で、最も再生回数が多い動画は約760万回再生となっており、合同説明会などに参加した際、学生からTikTokを見て当法人のことを知ったとの声もいただいています。令和5年度は法人内他事業所への更なる拡大を検討します。

【リファラル採用制度の促進】

中途採用については、引き続きリファラル採用制度を活用した採用に力を入れていきます。令和5年度は、法人全体で職員紹介者19名、復職者4名（うち4名が重複）、合計19名を採用できています。人財不足の中、これらの成果を更に向上させる工夫を検討し

ていきます。特に人口減少と若年者流出で職員の採用が困難となっている対馬地区においては、このリファラル採用とお仕事説明会の定期的な開催、介護職員実務者研修の実施、ファミリーデーの実施等による他事業所との差別化をすることで職員の確保に努めていきます。

【特定技能実習生の受入】

令和4年7月から、新たな取り組みとして、対馬地区の事業所においてネパール人特定技能実習生4名の受け入れを実施しています。現在は夜勤も実施しており、介護人財として活躍しています。令和6年1月からはインドネシア人特定技能実習生5名の受け入れを実施しました。3月以降に対馬地区で1名、長崎地区で4名の受け入れを予定しています。また、令和6年度には川棚地区で2名の受け入れを検討しています。対馬地区の人財不足については喫緊の課題であり、特定技能実習生の活用を行いながら、人員体制の確保を行っていきます。

② 定着

定着については、平成19年度から実施している新入職員研修及びフォローアップ研修、平成21年度から実施している中途採用者研修等を継続するとともに、平成25年度から実施した入職2年目、3年目、5年日以降のフォローアップ研修を継続していきます。

【1 on 1ミーティングの実践】

また、職員とのコミュニケーションを強化していく為、施設長・センター長による職員との1 on 1ミーティングを推奨し、実践しています。この取り組みを継続し、浸透させることで、管理職と職員の相互理解を深め、採用後短期間での離職や不本意な離職を抑えるとともに、更なる離職率の低下（目標：離職率10%未満）を目指していきます。後述する組織力診断を活用することにより、職員の定着に影響がある項目の改善も図っていきます。

③ 育成

育成については、各事業所におけるOJTだけではなく、平成20年度から取り組んでいる法人横断的な職員の基礎づくり対策の継続、教育専門機関による各種研修、法人職員による研修の充実を図り、各事業所の状況に応じた研修を企画・検討し、生産性の向上に反映させることができるよう工夫していきます。

【インストラクターやリーダーの養成】

令和5年度は、外部講師による基礎的な研修を実施するとともに、令和3年度に「法人内インストラクター養成研修」を受講した職員10名が講師となり、法人内のルールを浸透させる為の研修「バースデー月研修」を継続しています。令和6年度は2回目の養成研修を実施し、新たにインストラクター職員を養成していきます。

課題の一つに、法人の未来を担っていく人財の育成があります。この点について、新たに「次世代リーダー育成研修」を3年間にわたり実施することで、次世代人財の育成と組織力の強化に繋げていきます。

また、様々なリスクマネジメントが必要になってきている状況を鑑み、介護リスクコンサルティング会社の活用を検討していきます。

(9) ひとつづくりプロジェクトの推進と組織力診断の活用

平成26年8月より外部コンサルティング会社による助言の下、『ひとつづくりプロジェ

クト』を推進しています。

【ひとづくりプロジェクトの継続】

『ひとづくりプロジェクト』では、「新卒採用チーム」「働き方改革チーム」「対馬地区採用・定着チーム」の3チーム体制を構築。「新卒採用チーム」には入職して5年以内の新卒職員が参加し、新卒採用に関する課題と対策について1か月に1回ミーティングを実施。「働き方改革チーム」には各事業所から中堅職員が参加、「対馬地区採用・定着チーム」には対馬地区の管理者と主任クラスの職員が参加し、それぞれテーマを決めて2か月に1回ミーティングを実施し、課題解決に取り組んでいます。そうすることで、職員主体の改善を繰り返すプロセスができ、結果として職員の採用・定着に資する取り組みに繋がっています。

【組織力診断結果のフィードバック】

また、平成30年から取り組んでいる組織力診断について、令和5年度で6回目となりました。法人全体として総合満足度は改善傾向にあります。総合スコアの業界平均75%に対し、当法人は76%となっており、昨年より2.4%改善しました。特にくじやくの家61%、いづはら68%とこの2事業所のスコアが平均を大きく下回っています。この2事業所については、理事を務めている管理者が対面、オンラインで直接状況を確認し、各事業所の管理者と連携して課題解決を図った結果、昨年度と比較するとそれぞれ10%程度改善しましたが、令和6年度も継続した取り組みが必要な状況です。

他にも業界平均を下回っている拠点があるため、経営会議や機関会議において課題や状況を確認するとともに、ひとづくりプロジェクトでも結果について取り上げ、現場レベルでも改善に繋げていけるよう努めていきます。

(10) 腰痛予防対策の推進

平成25年6月に厚生労働省において「職場における腰痛予防対策指針」が改訂されました。当法人においても、特に特別養護老人ホームや介護老人保健施設において利用者の重度化が進行しており、現場の介護職員及び看護職員が抱えている身体的負担が大きくなっています。現在、稲佐の森においては、ケアに従事する全ての職員に対し「腰痛症患者機能評価質問票」を用いた調査を実施しており、治療を要する場合は、専門医の受診を勧めています。また、平成26年度からはスライディングボード等の福祉用具の活用による介護職員の負担軽減を図っています。令和5年度は各事業所で活用状況を確認しながら、福祉用具の整備を実施しました。

令和4年度から特別養護老人ホーム鶴舞苑において移乗用床走行リフト、浴室内リフトの2種類を導入し、「ノーリフティングケア」の取り組みを継続しています。令和5年度はこの結果を検証し、補助金等の活用を踏まえながら、令和6年度以降に法人内他事業所への導入拡大を検討します。

(11) メンタルヘルス対策の推進

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、従業員に対するストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が創設され、平成27年12月1日に施行されました。

法律改正を踏まえ、当法人においても、平成28年度より年に1回全職員に対してストレスチェックを実施し、産業医へ報告するとともに、管轄の労働基準監督署への報告を実

施しています。メンタルヘルス対策については、事前に職員の兆候を把握することが肝要であり、前述した管理者による1 on 1 ミーティングを定期的を実施することで兆候を把握できるように努めていきます。また、ストレス対策が虐待防止対策になるということについても理解を促していきます。

介護業界全体の課題ですが、特に特別養護老人ホームや介護老人保健施設等の重度者への介護サービスを提供している事業所において、直接処遇職員の身体的負担が大きくなっているため、福祉用具やリフト、ICT機器の活用等により、できる限り業務の負担軽減を図っていきます。

(12) 働き方改革への対応と働きやすい職場環境づくりの推進

働き方改革関連法の施行に基づき、①時間外労働の上限規制、②年次有給休暇の取得義務化、③同一労働同一賃金への対策を継続しています。

令和2年度に導入した①介護記録ソフト ②見守り支援システム ③インカム については、特に看護職員、介護職員等の業務効率化に繋がり、時間外労働が削減できています。

事務部門においては、インターネットバンキングの導入による銀行業務効率化。富士フイルムのドキュワークスの導入により、各種伺書の電子化を実施しました。

令和6年度には、経営会議資料のクラウド化に取り組んでいきます。また、法人の収支状況を踏まえて、勤怠システムや購買システムなどの導入時期を検討していきます。

(13) 地域貢献活動の推進

稲佐の森においては、地域に開かれたカルチャー教室『WAC倶楽部』をはじめ、地域へ出向き、「出前」による認知症カフェ『オレンジカフェ』の開催など交流の場を設け、地域住民と一緒に取り組むことで、地域のニーズを的確に把握できるよう努めてきました。

令和5年度はコロナ禍により中止していた『WAC倶楽部』を再開しました。今後は、稲佐の森以外の各事業所において、地域の実情に応じた公益的な取組について検討していきます。

また、シンフォニー稲佐の森生計困難者支援事業については、長崎県社会福祉法人経営者協議会が行っている「生計困難者レスキュー事業」への参加により、その活動をさらに広げていきます。現在、当該事業の幹事法人を務めました。今後も、長崎地区の社会福祉士資格を所有している職員の協力により、生活困窮者の迅速な支援に繋げていきます。

令和6年1月から始まった長崎地区における、社会福祉協議会水の浦支部（水の浦連合自治会）が実施主体の「水の浦買い物バス」事業への協力も、様子を見ながら引き続き運用していきます。詳細はケアハウス稲佐の森の事業計画書をご参照ください。

(14) 収益事業（賑橋パーキングセンター）の安定的な運営

当法人で収益事業として経営している賑橋パーキングセンターについて、令和5年度は前年比98%の見込みとなっています。令和4年11月まで続いていた近隣の大規模工事が終了したことによる影響が生じているものと考えられます。一方、長崎くんちや長崎ランタンフェスティバルなどの大型行事が通常開催されることによる時間駐車需要は戻ってきていますが、コロナ禍による全国旅行支援がなくなったことから、直近では宿泊客も前年割れしているとの報道もされていることから、先行きは不透明な状況です。

令和4年度からこのデータセンターシステムを活用し、効率的に時間駐車の入庫台数を

増加できるように努めています。令和6年度は駐車場内にある空き倉庫の有効活用に取り組んでいきます。

4. 事業内容

(1) 法人の設立

法人の名称	設立年月日
社会福祉法人 龍愛会 (厚生省社第664号 昭和54年7月26日)	昭和54年8月10日
社会福祉法人 県央会 (厚生省社第934号 昭和57年10月18日)	昭和57年11月10日
社会福祉法人 龍起会 (厚生省社第900号 昭和58年12月17日)	昭和59年1月21日
社会福祉法人 長崎厚生福祉団 (3法人合併 長崎県指令2高援第238号 平成2年3月30日)	平成2年9月18日

(2) 現在経営している施設

住所	施設名称	開設年月日	定員 (名)
東彼杵郡 川棚町小串郷 358番地1	特別養護老人ホーム くじゃくの家	昭和55年9月1日	60
	くじゃくの家 ショートステイセンター	昭和55年12月9日	1
	くじゃくの家 デイサービスセンター	平成14年10月1日	18
大村市 荒平町1250番地	軽費老人ホーム サンライフ	昭和58年8月8日	50
	サンライフデイサービスセンター	平成18年5月1日	15
長崎市 秋月町389番地1	特別養護老人ホーム 鶴舞苑	昭和59年10月1日	50
	鶴舞苑ショートステイセンター	昭和59年10月1日	4
長崎市 魚の町3番27号	魚の町ヘルパーステーション	平成2年6月1日	—
	魚の町デイサービスセンター	平成8年10月1日	10

対馬市厳原町 東里 223 番地 3	特別養護老人ホーム いづはら	平成 3 年 5 月 1 日	50
	いづはらデイサービスセンター	平成 3 年 3 月 22 日	24
	いづはらデイサービスセンター (対馬市地域生活支援事業)	平成 15 年 4 月 1 日	
	いづはらショートステイセンター	平成 3 年 5 月 1 日	20
	いづはらショートステイセンター (障害者福祉サービス事業)	平成 15 年 4 月 1 日	—
	いづはらケアサービスセンター	平成 12 年 4 月 1 日	—
長崎市 大谷町 418 番 1	介護老人保健施設 シンフォニー稲佐の森	平成 3 年 3 月 25 日	100
	シンフォニー稲佐の森デイケアサービスセンター	平成 3 年 3 月 25 日	30
長崎市 大谷町 418 番 1	稲佐の森ケアサービスセンター	平成 12 年 4 月 1 日	—
長崎市 大谷町 418 番地 1	ケアハウス 稲佐の森	平成 15 年 10 月 1 日	50
長崎市 大谷町 418 番地 1	特別養護老人ホーム 鶴舞苑Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	100
	ショートステイセンター 鶴舞苑Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	20
	デイサービスセンター 鶴舞苑Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	18
	グループホーム 鶴舞苑Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	9
長崎市 大谷町 418 番地 1	稲佐の森診療所	平成 15 年 10 月 1 日	—
長崎市 大谷町 418 番地 1	介護老人保健施設 シンフォニー稲佐の森Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	100
	デイケアサービスセンター シンフォニー稲佐の森Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	80
長崎市 田手原町 653 番 1	救護施設 彦山の森 (平成 22 年 2 月 24 日長崎市淵町より移転。改称)	平成 17 年 4 月 1 日	50
長崎市 旭町 8 番 23 号 103	長崎市西部地域包括支援センター	平成 18 年 4 月 1 日	—
長崎市 栄町 5 番 5 号	賑橋パーキングセンター	平成 22 年 12 月 1 日	—

対馬市巖原町 東里 303 番地 1	特別養護老人ホーム いづはらⅡ	平成 29 年 4 月 1 日	50
	ショートステイセンターいづはらⅡ	平成 29 年 4 月 1 日	40
	配食サービスセンターいづはらⅡ	平成 30 年 4 月 1 日	—

(3) 施設の種別別定員数

施設種類	施設数	入所定員(名)
特別養護老人ホーム	5	310
軽費老人ホーム	1	50
ケアハウス (特定施設入居者生活介護)	1	50
救護施設	1	50
介護老人保健施設	2	200
短期入所生活介護	5	85
通所介護	5	85
通所リハビリテーション	2	110
グループホーム	1	9
計	23	949

(4) 役員及び評議員数

理事 6名 監事 2名 評議員 7名

役職名	氏名
理事	千々岩 源 士
理事	藤 野 美 保
理事	森 田 勝
理事	石 橋 裕 之
理事	山 崎 敏 江
理事	千々岩 源 大
監事	山 本 和 雄
監事	石 橋 和 夫
評議員	松 谷 蒼一郎

評議員	田 浦 直
評議員	佐 藤 了
評議員	池 松 正 徳
評議員	井手口 弘 明
評議員	村 川 啓一郎
評議員	飛 永 高 秀

(5) 会計監査人

監査法人 ユウワット会計社

5. 理事会の開催予定

開催年月日	場 所	議 題
令和6年6月	本部 役員会議室	① 令和5年度法人事業報告並びに本部会計決算について ② 令和5年度施設事業報告並びに施設会計決算について
令和6年9月	本部 役員会議室	① 業務執行状況の報告について
令和6年12月	本部 役員会議室	① 業務執行状況の報告について
令和7年3月	本部 役員会議室	① 令和6年度補正予算について ② 令和7年度法人事業計画並びに本部会計予算案について ③ 令和7年度施設事業計画並びに施設会計予算案について ④ 業務執行状況の報告について

6. 評議員会の開催予定

開催年月日	場 所	議 題
令和6年6月	本部 役員会議室	① 令和5年度法人事業報告並びに本部会計決算について(報告事項) ② 令和5年度施設事業報告並びに施設会計決算について(報告事項)
令和7年3月	本部 役員会議室	① 令和6年度補正予算について ② 令和7年度法人事業計画並びに本部会計予算案について ③ 令和7年度施設事業計画並びに施設会計予算案について

7. 監事監査の実施予定

開催年月	場 所	監 査 項 目
令和6年5月	本部 役員会議室	① 令和5年度決算 ② 令和5年度事業報告 ③ 理事会・評議員会議事録 ④ 財産目録 ⑤ 諸規程 ⑥ 令和5年度行政監査の指摘事項

8. 役員の研修計画

- ・全国社会福祉施設経営者協議会主催の介護保険事業経営に関するセミナー（随時）
- ・全国社会福祉施設経営者協議会主催の社会福祉法人経営に関する講座（随時）

9. 主な施設整備（修繕）計画

（1）施設・設備整備

- ・稲佐の森電話交換機更新工事
- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑厨房設備再構築
- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑食事用サイドテーブル整備（24台）
- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑Ⅱリクライニングベッド整備（30～34台）
- ・特別養護老人ホームくじゃくの家非常用発電機及び高圧受変電設備更新工事
- ・特別養護老人ホームくじゃくの家場内舗装工事
- ・特別養護老人ホームいづはら消防設備改修工事

（2）修理・修繕

- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑一般浴室・機械浴室・脱衣所改修工事
- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑トイレ改修工事
- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑ⅡLED照明交換工事
- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑Ⅱ1F外部通路石板修理
- ・介護老人保健施設シンフォニー稲佐の森エレベーターロープ等取替工事
- ・ケアハウス稲佐の森防火シャッター修繕工事
- ・救護施設彦山の森LED照明交換工事

以上