

令和8年度 法人本部事業計画書

1. 運営方針

持続可能な社会福祉法人として、経営理念の実践と第6次基本計画の着実な推進を図ってまいります。

継続的な物価高騰・賃金上昇は、時代の潮流として受け止めざるをえない状況であり、この大きな転換期に法人全体で「何を考え、実行するか」が今後の法人経営を大きく左右すると推測されます。職員一人ひとりが生産性を上げる仕組みを考え、介護テクノロジーを有効活用しながら、変化に適応できる組織風土の醸成に努めてまいります。

基本計画に掲げる、ご利用者様・職員・法人・地域のすべてが幸福（ウェルビーイング）でいられるよう、地域に求められる魅力ある社会福祉法人として邁進します。

2. 重点事項（第6次基本計画・中長期基本計画）

1) 魅力ある法人

①ご利用者様、職員の幸福

- ・満足度の高いサービスの提供
- ・虐待を未然に防ぐ体制の一環として、定期的な上長との面談や客観的な視点を入れるための相談員の配置
- ・特別養護老人ホーム「東恵園」の改築後のスムーズな移行
- ・人材育成と1 on 1の実施による心理的安全性が高い組織風土の構築
- ・段階的な階層別研修の実施
- ・福利厚生の実施

②サービスの生産性向上

- ・ICT・介護ロボットの積極的な導入と利活用
- ・業務手順とスケジュール管理の可視化による業務効率の向上
- ・食事提供の効率化と安定供給を見据えた給食総合管理センターの体制見直し

2) 持続可能な法人

①法人の継続性

- ・月次決算を活用した堅実な経営
- ・積極的な加算取得と増収（障害分野における中核的人材養成研修の受講により、高度支援人材の育成と共に加算上乗せを実現）
- ・事業継続計画（BCP）の定期的な見直し
- ・「第10期鹿角市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」を見据えた、行政との事業の検討

- ・法人運営の質の向上と現場を支える管理体制を強化するため、経営協等が主催する「経営セミナー」やDX推進・業務改善研修への参加

②持続可能にするための人財確保と定着

- ・SNS等を活用した人財確保
- ・ワークライフバランス向上にむけた年間休業日数の検討
- ・メンタル不調への未然防止の取り組み

3) 地域に愛される法人

①多様な福祉ニーズへの対応

- ・複合的な福祉課題に対する包括的な支援の実施
- ・ニーズに対する速やかな情報提供（アウトリーチ）

②情報発信

- ・地域（コミュニティ）を巻き込んだ情報や知識を共有できるセミナー開催
- ・インスタグラム等の活用によるタイムリーな情報発信
- ・定期的な広報誌の発行

③身近に「ふくし」を感じることができる環境づくり

- ・学校訪問による介護体験（車いす）や福祉の仕事セミナー
- ・積極的な実習生の受け入れと・ボランティアの活用等

3. 役員会等の開催

法人及び事業所の運営、管理強化を図るため次の会議を行います。

1) 理事会

定例の理事会を年4回以上開催するとともに、必要に応じて随時開催します。

2) 監事監査

年2回以上開催するとともに必要に応じて随時開催します。

3) 評議員会

年1回の定時評議員会を開催するとともに必要に応じて随時開催します。

4) 会議

法人の統括的運営のため各種会議を開催します。

毎月実施・・・施設長会、高齢部会、障がい部会

隔月実施・・・キャリア部会、クリエイト部会

随時実施・・・人財確保推進室、事務担当者会議、栄養士会議

4. 行事予定

4月	辞令交付式、新任職員研修	9月	預り金監査（監事監査・内部監査）
5月	決算監査（監事監査・内部監査）	11月	中間監査（監事監査・内部監査）、理事会
6月	理事会、定時評議員会	12月	永年勤続職員表彰式
8月	理事会	3月	理事会

※その他～法人職員研修会（随時）、会計監査人による監査（通年）、内部監査員による業務監査（通年）、法人役員研修（9月～10月）

令和8年度花輪ふくし会職員研修実施計画

「階層別研修」

No	実施月	研修名	内容・ねらい	対象職員	講師
1	4	新任職員研修Ⅰ (オリエンテーション)	法人概要、コンプライアンス等、諸規程等、職員としての心構え、利用者本位の介護支援の実践	新採用	内部講師
2	4	新任職員研修Ⅱ	サービスマネジメント (事故防止・虐待防止・身体拘束廃止)	新採用	内部講師
3	4	新任職員研修Ⅲ	人財育成 (エルダー・メンター、研修制度等)	新採用	内部講師
4	5	新任職員研修Ⅳ	社会人としての基礎知識	新卒採用	内部講師
5	5	新任職員研修Ⅴ	各種記録の書き方と活用	新採用	内部講師
6	5	新任職員研修Ⅵ (動画視聴)	各事業所見学	新採用	内部講師
7	12	新任職員研修Ⅶ	介護保険制度とその他の制度	新採用	内部講師
8	12	新任職員研修Ⅷ	障がい者総合支援法	新採用	内部講師
9	4～9	新任職員研修Ⅸ (動画視聴)	介護現場をよくする新人研修シリーズ 「各論編(前編・後編)」	新採用	外部講師
10	7	新任職員フォローアップ研修Ⅰ	業務の振り返り等	新採用	内部講師
11	11	新任職員フォローアップ研修Ⅱ	業務の振り返り等	新採用	内部講師
12	3	新任職員フォローアップ研修Ⅲ	1年の業務の振り返り等、慰労会	新採用	内部講師
13	6	初級職員研修Ⅰ	ライフキャリアデザインとマンダラチャート(演習)	正職(～3年) 契約(～3年)	内部講師
14	8	初級職員研修Ⅱ	初級職員として必要な知識	正職(～3年) 契約(～3年)	内部講師
15	4～9	初級職員研修Ⅲ (動画視聴)	介護現場をよくする新人研修シリーズ 「各論編(前編・後編)」	正職(～3年) 契約(～3年)	外部講師
16	8	中堅職員研修Ⅰ	ライフキャリアデザインとマンダラチャート(演習)	正職(4～7年) 契約(4～7年)	内部講師
17	10	中堅職員研修Ⅱ	中堅職員の役割行動、求められる知識・技能	正職(4～7年) 契約(4～7年)	内部講師
18	8	中堅職員スキルアップ研修Ⅰ	コーチング・ティーチング (グループワーク)	正職(8年～) 契約(8年～)	内部講師

19	9	中堅職員スキルアップ研修Ⅱ	フォローアップ (グループワーク)	正職(8年～) 契約(8年～)	内部講師
20	7	中堅職員スキルアップ研修Ⅲ	組織全体の接遇力アップと法人理念の実現	リーダー(8年～)	外部講師
21	9	指導職員研修Ⅰ	面談者に求められる基本と心構え	主任・リーダー等	外部講師
22	7	指導職員研修Ⅱ	組織目標達成を見据えた行動計画の立案・実行能力の向上	指導係長 主任	外部講師
23	4～9	指導職員研修Ⅲ (動画視聴研修)	「管理職の仕事、考え方、視点とは何か？」等	指導係長	外部講師
24	4～9	管理職員研修Ⅰ (動画視聴研修)	「管理職の仕事、考え方、視点とは何か？」等	施設長補佐・課長	外部講師
25	5	管理職員研修Ⅱ	管理職に求められるスキルと役割行動	施設長(センター長)	内部講師

「専門・テーマ別研修」

No	実施月	研修名	内容・ねらい	対象職員	講師
26	6	精神疾患患者支援研修	精神障疾患患者への支援方法等	正職・契約	外部講師
27	10	自閉スペクトラム症支援研修	基礎編・事例検討	正職・契約	内部講師
28	9	介護技術基礎研修	介護技術に関する基礎知識 ボディメカニクス	正職・契約 新採用	内部講師
29	11	認知症ケア研修	認知症に関する基礎知識	正職・契約 新採用	内部講師
30	11	知的障がい者支援研修	知的障がいに関する基礎知識	正職・契約 新採用	内部講師
31	7	人事考課者研修	認定者の意思統一、適正な判断	施設長・補佐・課長・係長・主任	外部講師
32	6	エルダー・メンターフォローアップ研修	エルダー及びメンターの取り組み事例	エルダー・メンター	内部講師
33	1	エルダー・メンター養成研修	エルダー・メンター制度の概要と役割	エルダー・メンター候補	内部講師
34	9	事務職員研修	事務職の業務課題と改善方法	正職・契約	内部講師
35	10	理学療法研修	PTとは？リハビリテーション	正職・契約	内部講師
36	8	歯科衛生研修	口腔内ケア	正職・契約	内部講師

37	6	チームビルディング研修	チームビルディング（演習）	正職・契約	内部講師
38	5	「個性心理学」研修	人間関係の秘法「個性心理学」 とは？	正職・契約	外部講師
39	随時	法人内事業所業務体験研修	1日業務体験	正職・契約	内部講師
40	随時	リフレッシュ研修	趣味活動の紹介・魅力・活動方法等	正職・契約	内部講師

「自主参加研修」

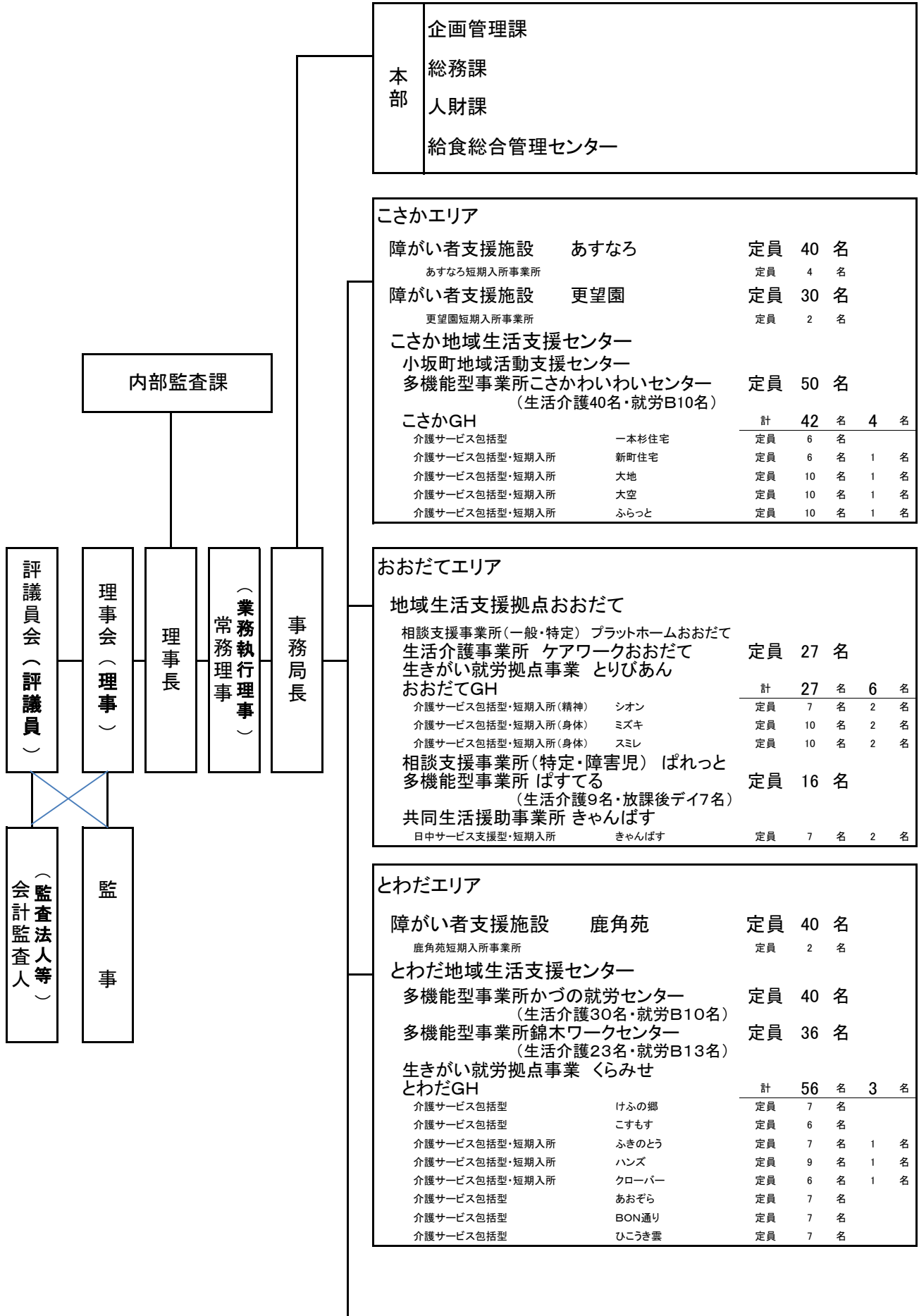
41	5～8	介護職員初任者研修	資格取得	受講希望者 (法人職員・一般)	内部講師
42	4～11	介護福祉士実務者研修	資格取得	受講希望者 (法人職員・一般)	内部講師
43		喀痰吸引等研修(1号・2号)	資格取得	法人職員	外部講師

「派遣研修」

- シンボディメカニクス講座（1級・2級・3級）（CARE TREE） 東京都
- 感覚統合セミナー「入門・基礎セミナー、体験セミナー」京都府
- 障がい児者事業所現地視察研修

※その他、必要に応じて外部講師研修の実施、及び法人外研修（派遣研修）へ参加する。

令和8年度予算 @250,000円 × 11施設 = 2,750,000円



はなわエリア		
障がい者支援施設	東山学園	定員 40 名
	東山学園短期入所事業所	定員 6 名
福祉型障がい児入所施設	東山学園	定員 20 名
	短期入所事業所(空床型)	
はなわ地域生活支援センター・障害者センター		
鹿角市障がい者総合サポートセンター		
鹿角市指定相談支援事業所(一般・特定)		
鹿角市地域活動支援センター		
多機能型事業所 とういんくる		
	(児童発達支援・放課後デイ・保育所等訪問支援)	定員 15 名
多機能型事業所	はなわワークセンター	定員 39 名
	(生活介護28名・就労B11名)	
生きがい就労拠点事業 ぐりとる		
はなわGH		計 26 名
介護サービス包括型	赤とんぼ	定員 6 名
介護サービス包括型	ひかり	定員 7 名
介護サービス包括型	あさひ	定員 7 名
介護サービス包括型	したまち	定員 6 名

養護老人ホーム 和光園	定員 80 名
老人短期入所事業所	定員 2 名
(一般型特定施設入居者生活介護)	定員 40 名

特別養護老人ホーム 東恵園	定員 60 名
東恵園指定短期入所生活介護事業所(空床型)	
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護事業所	月山の郷 定員 29 名
月山の郷指定短期入所生活介護事業所(空床型)	
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護事業所	鹿南の郷 定員 29 名
鹿南の郷指定短期入所生活介護事業所(空床型)	
介護福祉士実務者研修事業	

東恵園地域生活支援センター	
東恵園老人介護支援センター	
東恵園指定通所介護事業所	定員 30 名
東恵園指定訪問入浴介護事業所	
東恵園指定居宅介護支援事業所	
東恵園指定訪問介護事業所	
東恵園指定居宅介護事業所	
東恵園指定小規模多機能型居宅介護事業所(かみはなわ)	定員 18 名
東恵園指定小規模多機能型居宅介護事業所(たぐちさんの家)	定員 25 名
グループリビング やちだまち	定員 8 名
グループリビング けまない	定員 8 名
多世代交流スペース事業 どまっこ	
鹿角市十和田地域包括支援センター	
鹿角市高齢者センター(福祉プラザ指定管理)	
介護職員初任者研修事業	

花輪ふくし会 障害者支援施設 あすなろ
令和8年度 事業計画

第1 運営方針

私たちはご利用者の自己実現とは『何か』を考えながら、住まいや利用されるサービス種別に関わらず、ケアの質の向上と個別支援を通して幸せを実感できる人生の支援を実行します。

また、ご利用者に『しあわせ』を感じてもらい、働く私たちも『しあわせ』を感じられるよう、ご利用者と仲間のために自分が持っている力を発揮し、笑顔と感謝、自己有用感を感じられる職場づくりを実現します。

重点事項

1. 質の高いサービス提供

(1) 福祉に携わる基本的姿勢や利用者主体のサービスに対する研修参加

- ・ 個別支援、意思決定支援研修の実施。
- ・ 強度行動障害者支援者研修とサービス管理責任者研修への参加。

(2) 気持ちの良いサービス提供のための取り組み

- ・ 不適切ケアチェックを通じた支援の振り返りと改善に向けたディスカッション。
- ・ OJT,OFF-JT と 1on1 ミーティングを通じた支援の強みと弱みの確認と改善。

(3) 虐待防止、身体拘束廃止の理解と実践のための研修や取り組み

- ・ 虐待防止、身体拘束等適正化のための委員会の開催。
- ・ 虐待防止、身体拘束等適正化のための研修の実施。
- ・ 虐待防止、身体拘束等適正化のためのセルフチェックの実施とディスカッション。

2. ご利用者の自己実現

(1) 個別の楽しみの実現

- ・ 日中活動班の企画活動。
- ・ 外部ボランティアの活用。
- ・ 利用者旅行の実施。

(2) 生き甲斐や社会資源等を活用した楽しみ創造

- ・ 身体機能、生活の質の維持向上のためのリハビリプログラム。
- ・ 事業所外サービスやサークル活動、地域行事情報の提供と参加支援。
- ・ 公共交通機関やタクシーなどを利用した外出等の活用支援。

3. 業務の効率化・改善・ICT

(1) DX・ICT等の導入

- ・インカムとナースコール連動システムの検討。
- ・眠りスキャンとモバイル機器の連動によるリアルタイム情報システムの検討。
- ・介護リフト等の移乗支援機器の導入検討。
- ・AI勤務表作成の導入。

(2) 事業所評価や継続経営

- ・第三者評価の結果による強みと弱みの把握とB評価の改善。
- ・ご利用者様の健康管理による高稼働と安定した収入の確保。

4. 知識と情報・外部交流

(1) 知識の習得と交流

- ・先進的な福祉の情報や他法人の取り組みを学ぶ外部研修への参加。

(2) 関係機関との連携と情報共有

- ・あすなろ行事を通じた地域住民との交流。
- ・学生ボランティアの活用。
- ・近隣相談支援事業所との継続連携。

障害者支援施設 更望園
令和8年度 事業計画書

第1 運営方針

私たちはご利用者の自己実現とは『何か』を考えながら、住まいや利用されるサービス種別に関わらず、ケアの質の向上と個別支援を通して幸せを実感できる人生の支援を実行します。

また、ご利用者に『しあわせ』を感じてもらい、働く私たちも『しあわせ』を感じられるよう、ご利用者と仲間のために自分が持っている力を発揮し、笑顔と感謝、自己有用感を感じられる職場づくりを実現します。

重点事項

1. 質の高いサービス提供

- (1) 福祉に携わる基本的姿勢や利用者主体のサービスに対する研修参加
 - ・個別支援、意思決定支援研修の実施。
 - ・強度行動障害者支援者研修とサービス管理責任者研修への参加。
- (2) 気持ちの良いサービス提供のための取り組み
 - ・不適切ケアチェックを通じた支援の振り返りと改善に向けたディスカッション。
 - ・OJT,OFF-JT と 1on1 ミーティングを通じた支援の強みと弱みの確認と改善。
- (3) 虐待防止、身体拘束廃止の理解と実践のための研修や取り組み
 - ・虐待防止、身体拘束等適正化のための委員会の開催。
 - ・虐待防止、身体拘束等適正化のための研修の実施。
 - ・虐待防止、身体拘束等適正化のためのセルフチェックと実施とディスカッション。

2. ご利用者の自己実現

- (1) 個別の楽しみの実現
 - ・日中活動班の企画活動。
 - ・外部ボランティアの活用。
 - ・利用者旅行の実施。
- (2) 生き甲斐や社会資源等を活用した楽しみの創造
 - ・事業所外サービスやサークル活動、地域行事情報の提供と参加支援。

- ・公共交通機関やタクシーなどを利用した外出等の活用支援。

3. 業務の効率化・改善・ICT

(1) DX・ICT の導入

- ・インカムとナースコール連動システムの検討。
- ・眠りスキャンとモバイル機器の連動によるリアルタイム情報システムの導入。
- ・AI 勤務表作成の導入

(2) 事業所評価や継続経営を考えた改善

- ・第三者評価の結果による強みと弱みの把握と B 評価の改善。
- ・短期入所について相談支援事業所との連携の他、SNS での空き情報を提供。

4. 知識と情報・外部交流

(1) 知識の習得と交流

- ・先進的な福祉の情報や他法人の取り組みを学ぶ外部研修への参加。

(2) 関係機関との連携と情報共有

- ・更望園行事を通じた地域住民との交流。
- ・学生ボランティアの活用
- ・近隣相談支援事業所との継続連携。

第1 運営方針

私たちはご利用者様の自己実現とは『何か』を考えながら、住まいや利用されるサービス種別に関わらずケアの質の向上と個別支援を通して幸せを実感できる人生の支援を考え実行します。

また、ご利用者様に『しあわせ』を感じてもらいながら、働く私たちも『しあわせ』を感じられるよう、ご利用者様と仲間のために自分が持っている力を発揮し、笑顔と感謝、自己有用感を感じられる職場づくりを実践します。

重点事項

1. 質の高いサービス提供

- (1) 福祉に携わる基本的姿勢や利用者主体のサービスに対する研修参加
 - ・個別支援、意思決定支援研修の実施。
 - ・強度行動障害者支援者研修とサービス管理責任者研修への参加。
- (2) 気持ちの良いサービス提供のための取り組み
 - ・不適切ケアチェックを通じた支援の振り返りと改善に向けたディスカッション。
 - ・OJT,OFF-JT と 1on1 ミーティングを通じた支援の強みと弱みの確認と改善。
- (3) 虐待防止、身体拘束廃止の理解と実践のための研修や取り組み
 - ・虐待防止、身体拘束等適正化のための委員会の開催。
 - ・虐待防止、身体拘束等適正化のための研修の実施。
 - ・虐待防止、身体拘束等適正化のためのセルフチェックと実施とディスカッション。

2. ご利用者様の自己実現

- (1) 個別の楽しみの実現
 - ・日中活動班の企画活動。
 - ・作業種の多様化による工賃増と満足度の向上
 - ・利用者旅行の実施。
- (2) 生き甲斐や社会資源等を活用した楽しみの創造
 - ・外部ボランティア等の活用。
 - ・事業所外のサービスやサークル活動、地域行事情報の提供と参加支援。
 - ・公共交通機関やタクシーなどを利用した外出等の活用支援。

3. 業務の効率化・改善・ICT

- (1) DX・ICT の導入
 - ・現在のモバイル機器との活用を推進します。

- ・ AI 勤務表作成の導入

(2) 事業所評価や継続経営を考えた改善

- ・ 第三者評価の結果による強みと弱みの把握と B 評価の改善。
- ・ 就労継続支援 B 型事業利用者の確保と在宅利用者の掘り起こしによる稼働率の確保。
- ・ 月額平均工賃 25,000 円を目標として、高付加価値作業の導入と生産工程の見直しによる収益改善を推進。

4. 知識と情報・外部交流

(1) 知識の習得と交流

- ・ 先進的な福祉の情報や他法人の取り組みを学ぶ外部研修への参加。

(2) 関係機関との連携と情報共有

- ・ 事業所行事を通じた地域住民との交流の再開。
- ・ 学生ボランティアの活用
- ・ 近隣相談支援事業所との継続連携。

地域生活支援拠点おおだて

令和8年度 事業計画書

第1 運営方針

「すべての人がハッピーで輝く人生を」

私たちは、ご利用者様の思いと可能性に寄り添い、ご利用者様、ご家族、地域、職員が共に支え合いながら、その人らしく人生が輝き、幸せを感じられる事業所を目指します。

- 1, 「やりたいこと」「えらびたいこと」「おもい」を大切にし、小さな選択も一緒に考え、自立と自己決定を支え安心して生活できる環境を守ります。
- 2, 「そのひとらしさ」の実現を常に中心に置きながら、ご利用者様の視点に立ち「この支援はその人の幸せにつながっているのか」を問い続けます。
- 3, 活動を通して小さな喜びや達成感を積み重ね、ご利用者様一人ひとりが役割を持ち未来に希望の持てる人生を実感できるよう新しいことへの挑戦を応援します。
- 4, 職員も常に笑顔を大切にし、日々の支援や業務の中で「なぜ」「どうすれば」を考えます。気づきを共有しながら改善・提案を行い「考える、そして行動する」姿勢で、チームで実践できる職場を目指します。
- 5, 地域との交流や社会参加を積極的に進め、ご利用者様の社会参加の機会を広げるとともに、地域住民とのつながりを大切にしたい、地域に開かれた事業所を目指します。

重点事項

- 1, ご利用者様の意思決定に基づいた望む暮らしの実現と質の高いサービス提供
 - ・ご利用者様のニーズや意思決定を尊重した個別支援計画を作成し、ご利用者様のより良い暮らしに向けた支援をチームで実施する体制の強化を図り、より質の高いサービス提供を実践します。
 - ・ご利用者様が館中心部という抜群の立地、地域の豊富な社会資源を活用し、やりたいことや挑戦したいことを選択肢や情報が得られるよう、余暇支援の充実を図ります。
 - ・ご利用者様の出来ることを増やし、認められる（自立支援）を推進し、笑顔あふれる生活の実現に向け、個別支援の充実を図ります。
 - ・虐待防止や身体拘束廃止に向けた啓発活動を、組織を挙げて実施するとともに、おかしいことはおかしいと素直に言える組織風土作りに取り組みます。また、虐待の芽を摘むために、言葉使いや相手の立場に立った気持ちの良い支援を行える職員の育成に努めます。

- ・支援の方針を共有できるようにグループディスカッションを通して、職員が自分で考え話す機会を増やします。コミュニケーションを充実させ「支援力」「チーム力」を高めブリリアンス型の職場組織へ変革しサービスの質の向上に努めます。

2、 将来を見据えた事業の安定経営と生産性向上に向けた取り組み

- ・安定した事業所経営に向け、稼働率の維持を重要事項とし、入院等などのリスクに至る前にしっかりと気づく「見る力」を養っていきます。
- ・地域の人口流動などをしっかり見据え、現状に合った事業形態や事業の見直しなど、将来に向けた持続可能な事業経営について検討していきます。
- ・ICTを活用し、業務の圧縮化を推進するとともに、職員個々がより良い支援や効果的な支援を考え、検討出来る時間を多く持てるようにし、職員個々から出てきた業務改善に向けた提案を大切にしていきます。
- ・働きやすい職場作りを目指して、より効率的な業務改善に取り組み、職員一人ひとりが「今よりもっと良く」を考えて行動できるようにします。

3、 働く職員の心理的安全性の確保と人財育成

- ・1on1 ミーティングを一人2か月に1回実施し、心理的安全性の担保と、職員一人ひとりのキャリアパスや将来に向けて挑戦したいことを、組織を挙げて全力で応援します。
- ・将来、法人や事業所で必要とさせる人財の育成に向け、資格の取得を計画的に実施していきます。
- ・気づいて考えて実践できる職員の育成に向け、演習を取り入れた園内研修を積極的に実施していきます。
- ・様々な研修情報の収集に努め、職員個々の専門的なスキル向上に帰することが出来るよう、情報発信と積極的な研修参加を行います。

4、 地域に必要とされる事業所作り

- ・地域生活支援拠点として、地域で暮らす人の「困った」への対応を行い、利用者様や地域、関係機関との信頼関係の強化に努めます。
- ・実習生やボランティアの積極的な受け入れを行い、将来、福祉を支えていく人財の育成に寄与するとともに、地域福祉の発展に努めていきます。

障害者支援施設 鹿角苑
令和8年度 事業計画書

第1 運営方針・重点事項

運営方針

「すべての人がわくわくする人生を！」

「わくわく」をキーワードに、ご利用者様・ご家族様・地域・職員が共に支え合いながら、一人ひとりが自分らしく、前向きに、楽しみを持って生きられる事業所を目指します。

- 1、「やりたいこと」「えらびたいこと」「想い」を大切に、小さな選択も一緒に考えながら、自立と自己決定を支え、安心して生活できる環境を守ります。
- 2、小さな喜びや達成感を積み重ね、ご利用者様一人ひとりが役割を持ち、わくわくする人生を実感できるよう、新しいことへの挑戦を応援します。
- 3、職員も“わくわく”を忘れず、日々の支援や業務の中で「なぜ」「どうすれば」を考え、気づきを共有しながら改善・提案を行い、チームで実践できる職場を目指します。
- 4、地域との交流や社会参加を積極的に進め、ご利用者様の社会参加の機会を広げるとともに、地域住民とのつながりを大切に、地域に開かれた事業所を目指します。

重点事項

1、利用者本位の支援と虐待防止の徹底

- 1) ご利用者様一人ひとりの権利を守り、安全で質の高い福祉サービスを提供するため、サービスマネジメントの考え方を基盤に、「虐待防止」「身体拘束適正化」を組織的に推進します。
- 2) 「本人の想い」を中心にした個別支援計画を策定し、支援を実践します。
- 3) 小さな選択や意思決定の支援を積極的に行い、意思表示が難しい方には最善の利益を踏まえた意思決定支援を行います。
- 4) 「この支援はその人の幸せにつながっているか」の視点を共有し、サービスの質の向上を図ります。
- 5) 言葉での話し合いが難しいご利用者様も参加できるよう、表情・行動・選択の反応等を大切に、利用者主体の自治会を発足し、職員が想いを代弁・共有し、生活や活動に反映していきます。

2、わくわくする活動の創出と日中活動の充実

- 1) 「挑戦・役割・達成感」を重視した活動へ展開し、ご利用者様・職員が共にわくわくできる場をつくり出します。
- 2) 高齢化・重度化に対応した健康づくり・創作活動・機能維持の取組みを強化します。あわせて、アニマルセラピーや調理実習など新たな活動にも挑戦し、日中活動の充実を通じて心の安定や生活の質の向上を図ります。
- 3) 地域資源を活かした外出や交流、行事参加を通じて社会参加の機会を広げ、地域とのつながりを感じられる体験を大切にします。

- 4) 食事の場面では、ご利用者様のリクエストをもとにメニューを選び、外部事業者によるライブキッチンを通じて、調理の様子を楽しみながら出来立てを味わい、食への関心や満足感を高めます。

3、考えて行動する職員づくりと人財育成の推進

- 1) 日々の支援で職員が課題を共有し、グループディスカッションで気づきを深め、「考える、そして行動する」姿勢で改善に取り組み、利用者主体の支援が実践できるチームづくりを進めます。
- 2) 職員同士が相談し合い、支え合える「家族的な組織風土」という強みを土台に、一人ひとりが自分の役割や仕事の意味を実感し、成長を描ける職場づくりを進めます。
- 3) 1 on 1 ミーティングや目標管理制度を活用し、職員が主体的に考え行動できる環境を整えます。
- 4) 外部研修の積極参加と内部研修による基礎力の底上げを進め、専門性の向上を図ります。

4、DX 推進と業務効率化・リスクマネジメントの強化

- 1) 眠り SCANに加え、インカムを導入し、業務のデジタル化を推進します。
- 2) 業務手順の見直しによるムダ削減・標準化を図り、「今よりもっと良く」の改善文化を定着させます。
- 3) 危険予知や事故防止、健康管理、災害・感染症対応の強化により、安定運営を実現します。

5、地域とともに歩む施設づくりと情報発信

- 1) 地域行事や各団体との交流を強化し、地域とのつながりを広げます。
- 2) ボランティア・実習生の受入れを充実させ、地域との協働を進めます。
- 3) 事業所の活動や魅力を積極的に発信し、地域に開かれた施設づくりに取り組みます。

第1 運営方針

【すべての人がハッピーで輝く人生を】

私たちは、ご利用者様の思いと可能性に寄り添い、ご利用者様・ご家族様・地域・職員が共に支え合いながら、一人ひとりが自分らしく、ハッピーで輝く毎日につながる事業所を目指します。

- 1、「やりたいこと」「えらびたいこと」「おもい」を大切にし、小さな選択も一緒に考えながら自立と自己決定を支え安心して生活できる環境を守ります。(意思決定支援)
- 2、「その人らしさ」の実現を常に中心に置きながら、本人の視点に立ち、「この支援はその人の幸せにつながっているか」を常に問い続けます。
- 3、生産活動を通じて、小さな喜びや達成感を積み重ね、ご利用者様一人ひとりが役割を持ち未来に希望を持てる人生を実感できるよう新しいことへの挑戦を応援します。
- 4、職員も常に笑顔を大切にし、日々の支援や業務の中で「なぜ」「どうすれば」を考えます。気付きを共有しながら改善・提案を行い、「考える、そして行動する」姿勢で、チームで実践できる職場を目指します。
- 5、地域との交流や社会参加を積極的に進め、ご利用者様の社会参加の機会を広げるとともに、地域住民とのつながりを大切にした、地域に開かれた事業所を目指します。

重点事項

- 1、サービスの質の確保・向上
 - 1) ご利用者様一人ひとりの思いや希望に寄り添い、主体性を尊重した個別支援計画書を作成します。より良い暮らしとその人らしさの実現に向けて、日常生活及び社会生活に関する意思決定についてわかりやすい情報提供と丁寧な確認を行いながらご本人主体の意思決定を実施します。
 - 2) 支援の方針を共有できるようにグループディスカッションを通して、職員が自分で考え話す機会を増やします。コミュニケーションを充実させ「支援力」「チーム力」を高めサービスの質の向上に努めます。
 - 3) 地域で自分らしく生活できるよう自己選択・自己決定を尊重し、外出や余暇活動を通じて社会参加と自己実現につなげ、生活の質を高めます。
 - 4) ご利用者様が自発的に取り組める作業を検討、提供することで、働くことへの意欲向上に結びつけられるよう支援します。
 - 5) 日中活動においては作業班ごとに研修旅行（日帰り、一泊等）を計画し、普段と異なる環境での新たな経験や、仕事とは違う場面を仲間と一緒に過ごし、親近感や一体感を感じていただき、リフレッシュしながら明日への活力を養えるよう実

施します。

- 6) 就労継続支援B型事業所として一般就労が困難な方に対して就労の機会や生産活動の機会を提供するとともに工賃向上への取り組みを行います。かづの就労センターは平均作業工賃目標：30,000円、錦木ワークセンターは平均作業工賃目標27,000円とします。

2、ご利用者様の安全・安心の確保

- 1) 虐待を起こさない強い決意のもと、事業所内で研修会を実施します。ご利用者様の権利擁護、虐待防止に対する職員意識向上に取り組むほか、虐待防止について職員参加型の研修を行います。職員が自分たちで考え、言葉にし、他者の意見を聞くを通して虐待防止に対する理解を深めます。
- 2) ご利用者様の立場に立った支援を行います。言葉遣いを丁寧にし、気持ちの良い対応を心がけます。日々の支援の振り返りの中から気づいた不適切な支援を取り上げ、皆で話し合い、良い支援が増えるよう取り組みを行います。
- 3) ご利用者様本位のサービスの構築、サービスの質の向上を目指すため、外部機関を活用し第三者評価を実施します。（グループホーム、短期入所）
- 4) 感染症の発生状況を把握した上で都度対策を見直し、事業所内の消毒、全職員・ご利用者様のマスク着用、手指消毒、体調不良者の隔離など、感染対策を強化します。
- 5) BCPについての訓練・研修を行います。BCP策定が単なる義務ではなく、日々の業務改善や組織強化にもつながるため、全員で計画を理解し訓練することが重要だという事を職員に伝えていきます。
- 6) 事故を未然に防ぐ為に事故・ヒヤリハット報告書の提出強化を図ります。事故報告やヒヤリハット等の事例検証を行い、事故防止に対する意識を高め、ご利用者様が安心して生活できるよう努めます。

3、事業運営の安定化・人財育成

- 1) 「働きやすい職場づくり」を目指して、毎月生産性向上委員会を開催し、業務改善による効率化を目指すことで、職員一人ひとりが「今よりもっと良く」を考えて行動できるよう努めます。
- 2) 血の通った組織の実現を目指し、職員一人ひとりが自ら考え、意見を交わし、他者の意見に耳を傾けながら主体的に行動できるよう、会議や研修では少人数でのディスカッションを中心に取り組んでいきます。
- 3) ご利用者様の人権と尊厳を尊重し、安心できる暮らしを支えるために、研修を通じて専門性を磨き、質の高いサービスを実現します。特に、外部研修の情報収集に努め外部研修に積極的な参加を促し、職員が専門的な知識を学ぶことで、サービスの質の向上へ繋げていきます。また、将来的な視野に立ち、サービス管理責任者研修などの資格取得を推進していきます。
- 4) 1ON1ミーティングを2か月に1回実施し、職員間のコミュニケーションを深め

ると同時に、風通しのよい職場作りに努めます。ミーティングを通し、業務等の困りごとを自分で解決できる人材の育成を目指し、気づきや学習の機会として活用します。

- 5) 労働災害（メンタルヘルス、腰痛等）予防、ハラスメント防止対策に取り組み、職員の健康の保持に努め、働きやすい職場づくりに取り組みます。

福祉型障害児入所施設 東山学園

令和8年度 事業計画書

第1 運営方針・重点事項

重点事項

1 ご利用者様の想いを大切にしたい、安心して豊かな暮らしの支援

(1) 安心、安全を最優先とした支援体制の確立

ご利用者様の人格と人権を尊重したサービスを推進するために、「虐待を起こさない」という強い決意のもと、虐待防止や身体拘束適正化に向けた取り組みを強化します。

- ① サービス点検調整委員会（虐待防止委員会）にてご利用者様からの率直な意見を吸い上げます。
- ② 虐待防止の事業所内研修を年2回開催し、虐待に対する意識改革と虐待防止に取り組めます。
- ③ 職員同士が互いに意見を出し合い、より良い解決策を見つけることを目的とした定期的なディスカッションを行います。
- ④ 「気づき」を共有することで、支援の振り返りや見直しを行い、サービスの質の向上を図ります。
- ⑤ 毎月の処遇会議において不適切行為の予防に繋がる取り組みを行います。
- ⑥ 虐待防止セルフチェックを年2回行い、リスク要因を特定し評価に繋げ、問題が発生する前に対策を講じるように努めます。

(2) ご利用者様主体の質の高い支援の実現

家庭的で小集団で形成された環境のもと、障がい児や被虐待児に対して個々の特性に配慮し、愛情を持ち、認め合うことができる支援、専門性に特化した指導を行います。認め合うことができる関係性を築き、ご利用者様が褒められることや受容する経験をしながら自己肯定感を高め、対人関係スキルの獲得や情緒の安定に繋がります。

- ① ご利用者様一人ひとりの障害やニーズに基づく個別支援計画により、ご本人が希望する支援を提供することで、権利擁護と意思決定支援を推進します。
- ② 成人期に相応しい環境の中で過ごすことができるよう、移行支援計画を作成し、移行後を見据えた自立支援に繋がります。
- ③ 「振り返り」の時間を設けます。頭の中を整理することや理解が不十分なところを認識し、課題を解決できるよう指導を行います。「振り返り」の時間を通して自分の成長に気づき、恐怖や不安、悲しみなどネガティブな感情を減らしながら、主体的な行動に繋がるように支援します。
- ④ 職業指導員を配置し、ご利用者様に軽作業や調理、選択、清掃等の機会を設け、将来の日常生活、社会生活に順応できるよう考慮した計画を作成し、支援します。
- ⑤ 計画的な帰省や面会等を通して、親と子、他者との良好な関係を築くことを目指

します。

(3) ご利用者様の生活の豊かさを育む環境づくり

ご利用者様が自己選択・自己決定を行う上で必要な情報をわかりやすく提供し、一人ひとりのニーズに基づいた余暇や活動に繋がるように支援します。

- ① ご利用者様が意見等を言いやすい環境整備として、各棟に意見箱を設置し、相談方法の環境を整えます。
- ② 調理実習や季節に合わせた外出、お誕生日会など、発達に合わせ自立した経験を積むことができるよう、子供たちと話し合いながら計画し、実施します。

2 事業所運営の質的向上に向けた取り組み

(1) 業務改善の取り組み

稼働状況や職員配置を見極め、業務時間内で処理できるよう効率的なスケジュール調整等を行い、特定の職員に負担が集中しない職場環境を作ります。

- ① 昨年度の第三者評価の業過結果に基づいた改善の取り組みを行います。
- ② 生産性向上委員会を開催し、トヨタ生産方式と連動した中で、日々の業務における課題を意識し改善に取り組み、ご利用者様へのサービスの質の向上、サービスの平準化に繋がります。
- ③ 効率的かつ効果的な支援を行うための業務改善や提案性による意見の吸い上げを行い、活性化を図ります。
- ④ AI、ICT、介護ロボット等の活用を進め、作業効率を上げることで、ご利用者様の手厚い支援に繋がります。服薬管理システムの導入を進めます。

(2) 事故を繰り返さないための取り組み

ご利用者様の安全を確保し、質の高いサービスを提供するために事故防止に関する指針を全職員が理解し実践に努めます。

- ① 事故防止の意識を高めるために、研修会や処遇会議で事故・ヒヤリハット報告書などの検証や分析や実施し、確認後は事故防止対策委員会や会議録の回覧で職員に発信し、事故内容の振り返りや対応策の確認を行い、再発防止に努めます。
- ② 業務標準として「法人ケアマニュアル」基本姿勢のチェックの他、処遇会議にて読み合わせを行います。

(3) 感染症・災害対策

感染症の基本的な対策を実施し、地域での感染症の流行に関心を持ち、「持ち込まない、広げない、持ち出さない」を徹底します。また、災害が発生した際には、適切な対応を行い、その後もご利用者様に必要なサービス提供ができるようにします。

- ① 事業継続計画（BCP）を職員が熟知し、研修を重ねるとともに、Web会議、オンライン研修、オンライン面会等を活用し、感染時の事業継続に努めます。
- ② 火災・地震等の非常事態に備えた災害訓練等を計画的に実施します。また、適宜マニュアルや事業継続計画（BCP）の見直しを行い、備蓄の準備等、有事であっても迅速且つ適切に事業が継続できるよう災害に備えます。

3 専門性向上と人材育成による組織力の強化

(1) 専門性の向上による良質なサービスの提供

施設内外の階層別研修や専門技術研修に計画的に参加し、復命研修を通して職員全員で知識や技術を共有し、職員一人ひとりの専門性を高めます。

- ① 強度行動障害支援者研修に参加し、障害特性の理解と専門的な支援方法を習得した人財を育成し、サービスの提供に繋がります。

(2) 人財育成と離職防止の取り組み

指針の目的や視点等を説明し、理解を深めることにより、事業所全体で職員自らが主体的に専門性を高めることができる人財育成に取り組みます。

- ① ストレスチェックの分析、1on1 ミーティング、OJT の実践、組織風土の分析等を通して風通しの良い環境づくりを目指します。上司、部下とのコミュニケーションや意見を出しやすい環境づくりを推進し、ブリリアンス型の組織風土を目指します。
- ② 「心配先回り・気づき・ご利用者の声」から「にやりほっと」を発信し、ご利用者の生活満足度の向上、職員間のコミュニケーションの活性化に繋がります。
- ③ 人事考課やエルダーメンター制度の活用で、職員一人ひとりが明確な目標を立て、意欲的に業務に取り組みます。
- ④ ハラスメント対策、メンタルヘルス対策等の取り組みの理解と周知、育児・介護休業等の制度の活用を促進し、離職防止の取り組みを継続します。

障害者支援施設 東山学園

令和8年度 事業計画書

第1 運営方針・重点事項

運営方針

- 1 一人ひとりがご利用様の尊厳を「考え」、豊かな生活を送るための支援を提供します
- 2 ご利用様が安心、安全に暮らせる環境を「考え」、「実行」します
- 3 ご利用様の主体性を「考え」、行動できる人財を育成します

重点事項

- 1 笑顔で安心して暮らせる生活の場と質の高いサービスの提供
 - (1) 虐待、不適切ケアを防ぐ取り組みの強化

虐待防止、身体拘束適正化に向けた取り組みを強化します。ご利用様の尊厳を守り、自立や社会参加を妨げない権利擁護に資していきます。

 - ① 虐待防止研修のほか、全職員による定期的なディスカッションを実施し、意識改革と虐待防止に取り組みます。
 - ② 気づきを共有し、支援の見直し、振り返りを行います。
 - ③ 毎月の棟会議で不適切行為や虐待に繋がる支援について話し合います。
 - ④ 虐待防止セルフチェックを年2回実施し、課題の分析、対策に繋がります。
 - (2) ご利用者様主体の質の高いサービスの提供

ご利用様が「自分で選ぶ」「自分で決める」という意思決定を大切にします。

 - ① サービス点検調整委員会にてご利用様の意見の吸い上げを行います。また、意見箱を設置し、意見を出しやすい環境を整備します。
 - ② ご本人が積極的に個別支援計画の作成にかかわることができるよう取り組みます。
 - (3) ご利用者様の豊かな生活

季節ごとの行事のほか、地域のイベントへの参加や外食、利用者旅行など、地域に出向く機会をつくり、ご利用様が楽しみを持って生活できるよう企画、実施します。

 - ① 地域の祭りや行事、イベント等へ積極的に出かけます。
 - ② 泊りの利用者旅行を計画し、実施します。
 - ③ 活動の場と居住の場を可能な限り別にするすることで、生活介護の充実をはかります。
- 2 生産性の向上と安心、安全の確保
 - (1) 業務改善の取り組み

ムリ、ムダ、ムラを改善するための取り組みをサービスマネジメント委員会等で定期的に確認し、業務をより安全に、効率的に行い、職員の業務負担の軽減を図るとともに、サービスの平準化に繋がります。

 - ① トヨタ生産方式のシートを活用し、課題と目標を共通認識して取り組むことで、業務改善を前進させます。

- ② AI、ICT、介護ロボット等の活用を進め、作業効率を上げることで、ご利用者様の手厚い支援に繋がります。服薬管理システムの導入を進めます。
- (2) 事故を繰り返さないための取り組み
- 気づきシートや事故ヒヤリハット報告書、マニュアルの徹底、職員同士の声掛け、上長による業務状況の把握等、事業所全体で安全管理に取り組みます。事故については、対応策の共有と有効性の確認を徹底し、職員一人ひとりの意識と行動によって安全が守られることの意識改革を進めます。
- ① 気づきシートを活用し、リスクを共有することで事故を未然に防ぎます。
- ② 棟会議と事故防止対策委員会で対策の検証を実施し、有効性を確認します。また、事故防止対策委員会において他施設の事故ヒヤリハット報告を参考にして、事業所の事故防止に活かします。
- (3) 感染症・災害対策
- 感染症、災害時の事業継続計画（BCP）に基づき、訓練の実施、計画的な備蓄品の準備等、有事であっても迅速且つ適切に事業が継続できるよう備えます。
- ① 事業継続計画（BCP）を職員が熟知し、研修を重ねるとともに、Web会議、オンライン研修、オンライン面会等を活用し、感染時の事業継続に努めます。
- ② 火災・地震等の非常事態に備えた災害訓練等を計画的に実施します。また、適宜マニュアルや事業継続計画（BCP）の見直しを行い、備蓄の準備等、有事であっても迅速且つ適切に事業が継続できるよう災害に備えます。
- 3 期待される職員像を認識し、主体性をもって実践できる人財の育成
- (1) 専門性の向上による良質なサービスの提供
- 職員一人ひとりが質の高いサービスを提供するため、園内研修や各事業所の勉強会を開催し、マニュアルの確認、介護技術や知識の習得、各種指針の理解を浸透・定着させます。
- また、外部研修への参加を積極的に進め、専門知識の向上のほか、外部と交流する機会をつくり、職員一人ひとりの資質向上をはかります。
- ① 強度行動障害支援者研修に参加し、障害特性の理解と専門的な支援方法を習得した人財を育成し、サービスの提供に繋がります。
- ② サービス管理責任者基礎研修を受講し、マネジメントを強化します。
- ③ 知的障害者福祉協会等の外部研修に参加し、外部との交流をはかります。
- (2) 人財育成と離職防止の取り組み
- 指針の目的や視点等を説明し、理解を深めることにより、事業所全体で職員自らが主体的に専門性を高めることができる人財育成に取り組みます。
- 上司、部下とのコミュのケーションや意見を出しやすい環境づくりを推進し、ブリリアンス型の組織風土を目指します。
- ① ストレスチェックの分析、1on1 ミーティング、OJT の実践、組織風土の分析等を通して風通しの良い環境づくりを目指します。
- ② 「心配先回り・気づき・ご利用者様の声」から「にやりほっと」を発信し、ご利用者様の生活満足度の向上、職員間のコミュニケーションの活性化に繋がります。
- ③ 人事考課やエルダーメンター制度の活用で、職員一人ひとりが明確な目標を立て、意欲的に業務に取り組みます。
- ④ ハラスメント対策、メンタルヘルス対策等の取り組みの理解と周知、育児・介護休業等の制度の活用を促進し、離職防止の取り組みを継続します。

はなわ地域生活支援センター・障害者センター

令和8年度 事業計画書

第1 運営方針・重点事項

運営方針

- 1、一人ひとりがご利用者の尊厳を「考え」、豊かな生活を送るための支援を提供します
- 2、ご利用者が安心、安全に暮らせる環境を「考え」、「実行」します
- 3、ご利用者の主体性を「考え」、行動できる人材を育成します

重点事項

- 1、ご利用者の尊厳を守り、豊かな生活を支える支援の実践
職員一人ひとりが、ご利用者の尊厳を守るためにどうするかを常に考え、実行します。
ご利用者が笑顔で楽しく暮らせることを最優先として支援します。
 - (1) 虐待、不適切ケアを防ぐための取り組みの強化
センター内研修や虐待防止セルフチェック、不適切ケアの協議を通じ、虐待防止と身体拘束の適正化を推進します。ご利用者の尊厳を守り、自立と社会参加を支える権利擁護に取り組みます。
 - (2) ご利用者様主体の質の高いサービスの提供
ご利用者が自ら選択し決定できるよう、意思を丁寧に確認し支援します。ニーズに沿った個別支援計画を作成し、意思や課題、好き・得意を生かした充実した活動を提供します。安心して取り組める環境を整えます。
 - (3) ご利用者様の豊かな生活
ご利用者一人ひとりの思いや強みを大切に、社会参加の機会を広げるとともに、楽しみや生きがいを感じられる活動を通じて、心豊かで自分らしい生活の実現を支援します。各グループホームで、県内外への一泊旅行を計画し、生活に楽しみのある暮らしを実現します。
- 2、安全なサービス提供のための包括的リスク対策
事故や災害など、日常の様々なリスクからご利用者様を守り、安心して生活することができる場を作ります。
 - (1) 業務改善の取り組み
ムリ・ムダ・ムラの改善状況をサービスマネジメント委員会等で定期的に確認し、業務の安全性と効率性を高めます。職員の負担軽減を図るとともに、安定した質のサービス提供と平準化に繋がります。
 - (2) 事故を繰り返さないための取り組み
気づきシートやヒヤリハット報告、マニュアル遵守、声掛けを徹底し、上長が業務状況を把握します。事故発生時は対応策を共有・検証し、職員一人ひとりの意識と行動で安全を守る体制づくりを進めます。

(3) 感染症、災害対策

感染症、災害時の事業継続計画（BCP）に基づき、各事業所において訓練の実施、計画的な備蓄品の準備等、有事であっても迅速且つ適切に事業が継続できるよう備えます。

3、ご利用者主体の支援を支える専門性と人財育成

ご利用者様の自己決定を尊重するために考えることができる人財を育成します。

支援の質的向上がご利用者様の豊かな生活に直結することを意識し、専門性を高めます。

(1) 専門性の向上による良質なサービスの提供

職員一人ひとりが質の高いサービスを提供できるよう、園内研修や事業所勉強会でマニュアル確認や介護技術・知識、各種指針の理解を深めます。さらに外部研修にも積極的に参加し、専門性と職員の資質向上を図ります。

(2) 人財育成と離職防止の取り組み

指針の目的や視点等を説明し、理解を深めることにより、事業所全体で職員自らが主体的に専門性を高めることができる人財育成に取り組みます。

運営方針・重点事項

私たちは「考え、そして実行する」姿勢を全職員で共有し、日々の実践につなげ、ご利用者様、職員、地域の皆さんが笑顔になれる施設を目指します。ご利用者様一人ひとりの気持ちや希望を尊重し、安全で楽しい毎日を支援します。

また、研修や育成を通じて職員の専門性とやりがいを高めるとともに、地域と連携した信頼される施設運営により、法人理念である「笑顔とありがとうの心で地域福祉を創造します」の実現を目指します。

1 ご利用者様支援・介護サービスの質の向上と満足度の向上

- ・多様化・重度化のご利用者様のニーズに対応するため、専門性に基づく個別ケアと多職種連携を強化します。自立ユニット・介護ユニットそれぞれの特性を活かした支援を行うとともに、ICTや介護ロボットの活用による業務改善、第三者評価や満足度調査を通じて、サービスの質向上を継続します。

2 魅力ある職場づくりの推進

- ・対話とチーム力を基盤とした働きやすい職場づくりを進め、well-beingを重視するとともに、職員一人ひとりの強みや専門性が発揮され、組織として成果を生み出すブリリアンス型の組織風土を醸成します。人財の定着と育成を目的に、1on1ミーティングや資格取得支援、エルダーメンター制度を活用するとともに、クックチル導入の検討やハラスメント防止、メンタルヘルス対策により、安心して働き続けられる環境を整えます。

3 事業の安定経営と事業所機能の向上

- ・関係機関との継続的な連携により新規ご利用者様の確保を図り、入所前から退所後まで一貫した支援体制を構築します。あわせて、上位加算の取得や利用料の見直し、業務の標準化・効率化を進め、生産性向上と安定した事業運営を目指します。

4 リスクマネジメントの継続

- ・事故・感染症・災害に対する組織的なリスクマネジメントを推進します。事故やヒヤリハットの分析による再発防止、ICTを活用した安全管理、感染症・災害対応に関する研修やBCPの見直し・訓練を通じて、非常時にも対応できる体制を整えます。

5 地域との連携・共同の推進

- ・地域包括支援センターや行政、医療・福祉関係機関との連携を強化し、地域と共に支え合う体制づくりを進めます。支援が必要な方を早期に把握し切れ目のない支援につなげるとともに、災害時には福祉避難所としての役割を果たし、地域福祉の向上に貢献します。

運営方針・重点事項

私たちは「考え、そして実行する」姿勢を全職員で共有し、日々の実践につなげ、ご利用者様、職員、地域の皆さんがともに笑顔になれる事業所運営を目指します。

新規利用者の獲得に向けては軽度者を中心とした利用促進と早期支援による重度化予防を重視し、地域や関係機関との信頼関係を基盤に、持続可能で質の高いサービス提供体制を構築します。一方で、重度者や医療・介護ニーズの高いご利用者様についても、各事業所の特性を活かし、切れ目のない支援を継続します。

また、ご利用者様本位の支援を徹底し、自由でいきいきとした在宅サービスを提供するとともに、職員が誇りとやりがいを持って専門性を高められる環境づくりを進めます。

あわせて、ICT等の活用による業務効率化を図り、生産性とサービス品質の向上を両立させ、積極的な情報発信と地域資源の活用を通じて、地域から信頼され選ばれる事業所運営を推進します。

1 新規利用者獲得と稼働率向上

- ・軽度者を中心とした新規利用者の獲得を進め、関係機関との連携強化や柔軟なサービス提供により、各事業所で定めた目標稼働率・利用実績の達成を目指します。また、広報活動を通じて事業所の認知度向上を図ります。

2 サービスの質と日中活動の充実

- ・ご利用者様本位の個別支援を徹底し、趣味活動や体操、ボランティア、地域交流等を通じて、日中活動の充実とサービスの質の向上を図ります。

3 職員育成と働きやすい環境づくり

- ・計画的な研修と育成・フォロー体制の充実により職員の専門性向上と定着を図るとともに、率直な対話と相互成長を重視したブリリアンス型の組織風土を目指します。あわせて、ICT活用による業務効率化と安全確保を進め、働きやすい職場環境づくりを推進します。

4 収益構造とコスト管理の改善

- ・介護報酬改定を見据えた体制整備と適正な料金取得を行い、あわせて人件費や各種経費の管理を徹底することで、安定した収益構造と健全な財務運営を目指します。

5 地域連携と社会的信頼の向上

- ・地域資源や住民、関係団体との連携を深め、サロン開催や認知症サポーター活動等を通じて、地域における相談・支援体制を強化し、事業所への信頼向上を図ります。

特別養護老人ホーム 東恵園
地域密着型介護老人福祉施設 月山の郷
地域密着型介護老人福祉施設 鹿南の郷
令和8年度 事業計画書

第1 運営方針、重点事項

【課題を考え、着実に実行する施設運営】

1 施設整備

東恵園の改築に向けては、ご利用者様の安全と快適さを確保することが重要であり、仮設動線の確保や騒音対策の徹底といった課題が考えられます。これらの課題に対し、工事工程の定期確認、ご利用者様・ご家族様への事前説明と周知を着実に実行し、計画を円滑に進めていきます。

2 選ばれる施設

選ばれる施設・事業所となるためには、サービスの質や職場環境を客観的に把握する必要があり、満足度の把握や情報発信の強化といった課題が考えられます。これらを踏まえ、サービス満足度の把握、職場環境改善の継続、情報発信の強化を確実に実行していきます。

3 サービスの品質

質の高いサービスを継続して提供するためには、ケアのばらつきや事故リスクへの対応が必要であり、ケア内容の統一や再発防止といった課題が考えられます。これに対し、ケア内容の見直しと統一、事故・ヒヤリハットの分析、職員研修の充実を計画的に実行し、安心・安全な支援につなげます。

4 業務改善

業務の属人化や情報共有の非効率さは、職員間のコミュニケーションを阻害する要因であり、業務の見える化や役割整理といった課題が考えられます。これらの解消に向け、業務の見える化と役割整理、ICTを活用した記録・情報共有の効率化を段階的に実行していきます。

5 経営の安定

経営の安定化を図るうえでは、空床の有効活用が重要であり、情報共有や調整体制の強化といった課題が考えられます。これに対し、空床情報の即時共有、関係機関への周知強化、稼働率向上に向けた調整を着実に実行していきます。

6 組織風土・人財・笑顔づくり

組織風土アンケートの結果から、仲良しクラブ型の風土にとどまらず、一人ひとりが役割と責任を自覚し、力を発揮するブリリアンス型組織への転換が課題として考えられます。

この課題に対し、目的と役割を明確にしたチーム運営、人財育成の仕組みづくり、前向きな取組や成果を評価・共有する仕組みを実行し、組織全体の活性化を図ります。

あわせて、ご利用者様・ご家族様・職員・地域住民との関わりを大切にし、日々の実践を通じて笑顔が広がる施設運営を実行していきます。

重点事項

1 ご利用者様が快適に生活できる環境づくり

- (1) 改築中および改築後においても、ご利用者様が安心して快適に生活できるよう、環境変化による不安の軽減や個別の要望への対応を行うとともに、ご利用者様・ご家族様への適切な情報

発信を継続します。

- (2) 改築に伴う課題については、職員間で情報共有と意見交換を行いながら対応し、改築後の生活を見据えたユニット体制での職員配置および業務体制の構築を進めます。

2 その人らしい暮らし、望む暮らしの支援

- (1) ご利用者様、ご家族様の希望や思いを汲み取り、その人らしい生活が継続できるよう一人ひとりに寄り添い、個別ケアを推進します。
- (2) 各専門職が情報を共有し、共通理解のもと、質の高いサービスを提供します。
- (3) 不適切ケア、虐待防止、身体拘束適正化に関する意識を高め、ご利用者様の尊厳を保持します。
- (4) 日々の気づきを大切にし、また職員間で共有することにより事故防止に努めます。また、事故報告では多方面から要因を分析し類似する事故を繰り返さないよう取り組みを継続します。
- (5) 衛生管理を徹底し、研修や訓練を継続することにより感染症や食中毒を予防します。

3 働きやすい職場づくりと人材育成

- (1) 1on1 ミーティングの定期的な実施により、職員の成長を促すとともに、信頼関係の構築に努めます。
- (2) エルダー・メンター制度及び人事考課制度を活用し、個々の目標を確認、意欲を高め、全職員が自ら考え、行動できるよう育成します。
- (3) 施設内外の研修には計画的に参加し、スキルアップとキャリアアップに繋がれるようにします。また、園内研修は法定研修を中心に企画し、必要な知識・技術の習得及び向上が出来るように進めます。
- (4) 生産性向上委員会にて業務改善と効率化の追求について常に意識し、ICTの活用等により間接的業務を減らし、ご利用者様へのケアを充実させるとともに、職員の負担軽減、職場環境の改善を図ります。

4 経営の安定化のための取り組みを実践

- (1) 入所施設においては、日々の健康管理を徹底し、予防可能な入院を減らすことで稼働率の向上を図ります。特に肺炎による入院が多い現状を踏まえ、嚥下機能が低下しているご利用者様については、必要に応じて食形態の見直し（高カロリーゼリー食への積極的な切り替え等）を行うことで誤嚥リスクの低減とQOLの向上を図り、入院予防に繋がります。
- (2) 業務改善を進めるとともに、コスト削減の意識をもち、経営の安定化を図ります。
- (3) 現在取得している加算を継続し、算定できていない加算要件を定期的に確認し、漏れなく算定に繋げることで、収益増を目指します。