

令和8年度
事業計画書

社会福祉法人 至福会

特別養護老人ホーム あやめ荘
居宅介護支援事業所 あやめ

特別養護老人ホーム あやめ荘 居宅介護支援事業所 あやめ 令和8年度事業計画

I. 基本理念

利用者が住み慣れた地域で、『すこやか』で『やすらぎ』のある生活が送れるよう支援いたします。

II. 基本方針

- 特別養護老人ホーム あやめ荘 『やすらぎ・笑顔・その人らしく』
 1. 利用者一人ひとりへ心を込めた支援を行います。
 2. 自宅での生活と変わらぬ『やすらぎ』と『ぬくもり』のある生活を提供いたします。
 3. 日々の生活に目的を持てるよう、自立支援を基本に適正かつ質の高いサービスを提供いたします。
- 居宅介護支援事業所 あやめ 『あなたの元気をいつまでも』
 1. 住み慣れた自宅での生活を継続できるよう、利用者の心身状況及び生活環境を的確に把握し、適切なケアマネジメントを実施いたします。
 2. 利用者及び家族の意向を十分に踏まえたサービスが受けられるよう支援を行います。

III. 事業計画

- 特別養護老人ホームあやめ荘では、介護保険法の基本理念および社会福祉法人としての公共性・非営利性を踏まえ、利用者一人ひとりの尊厳の保持と自立支援を基本に、適正かつ質の高い介護サービスの提供に努めます。

令和8年度においては、介護人材不足の深刻化、物価・光熱費等の高騰、介護報酬制度および関連法令の動向等、施設運営を取り巻く諸課題に的確に対応し、安定的かつ継続的な事業運営の確保を最重要課題と位置付けます。併せて、職員の資質向上および定着支援、業務の適正化・効率化、地域福祉への貢献を通じ、地域包括ケアシステムの一翼を担う施設としての役割を果たすことを目的といたします。
- 居宅介護支援事業所あやめでは、利用者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう支援することを基本方針といたします。

また、利用者やその家族の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立った支援を行うとともに、公正中立性の確保、関係法令および指定基準の遵守を徹底し、適正かつ円滑な事業運営に努めます。

【令和8年度重点目標】

1. 安全・安心な職場環境の整備

- ① 人材確保と定着支援（離職防止）の推進
- ② ICT・システム活用による業務負担軽減
- ③ 事故・ヒヤリハット事例の再発防止
- ④ チームケア体制の構築
- ⑤ 苦情・要望に対する迅速な対応を可能とする仕組みの構築

2. 経営の安定化とサービスの質の向上

- ① 生産性と業務効率化の推進
- ② 安定した施設運営・財務基盤の確立およびコスト意識の徹底
- ③ 個別ケアの充実および多職種連携の強化
- ④ 利用者満足度の向上

3. 人材の育成・教育並びに自己研鑽

- ① 教育体制の充実
- ② 内部研修の充実
- ③ 外部研修への参加促進による専門性及び知識・技術の向上
- ④ 職歴に応じた段階的教育の実施

事務部門

1. 安心・安全な職場環境の整備

- ① 防犯対策の強化
 - 土日祝祭日の2名体制シフト運用継続
- ② 介護現場がケアに専念できる環境の提供
 - 人材不足の解消（雇用促進、外国籍職員の積極的雇用など）によるチームケアの実現
 - インカム導入による職員間の業務連携強化
- ③ 人事・労務管理の適正化
 - 勤怠管理・残業管理の適正化
 - ハラスメント防止体制の整備（相談窓口利用の推進）

2. 経営の安定化とサービスの質の向上

- ① 介護報酬・各種加算の適正管理
 - 介護報酬改定内容の早期把握と内部共有
 - 専門職雇用による新規加算取得による収入増加
- ② ICT・業務効率化の推進
 - 新規システム（N I コラボ）導入に伴う申請書類および重要書類の電子化およびペーパーレス化
 - 業務フロー見直しによる事務作業時間の削減
 - 生産性向上委員会へのデータ提供
- ③ 会計・経理業務
 - 支出内容の可視化とコスト管理・意識の徹底
 - 補助金・助成金情報の収集と申請対応

3. 人材の育成・教育並びに自己研鑽

- ① 人材の育成・教育
 - O J Tによる実務指導と定期的な振り返り
 - 制度改正時の勉強会・情報共有の実施
 - 法人内研修・外部研修への積極的参加
- ② 自己研鑽
 - 制度改正や法令動向を正確に理解し、実務に反映いたします。
 - 内部研修・外部研修等を組み合わせて継続的に学びます。

生活相談部門

1. 安心・安全な職場環境の整備

- ① 相談内容の集約と整理
 - 利用者、家族、職員の情報を集約し、相談部門内にて共有いたします。
 - 集約した情報について『緊急性』および『重要度』の精査を行い、施設責任者へ報告の上、事案についての対応を検討いたします。
- ② 事故・トラブル防止への主体的関与
 - 施設の苦情窓口として、不安・不満・要望を安心して伝える窓口となります。
 - 利用者および家族と施設との『調整・橋渡し役』としての役割を果たします。
 - 苦情記録の作成および保存を行います。
- ③ 多職種連携のための施設内調整役
 - チームケア実施のため、多職種が連携できるよう潤滑油としての役割を果たします。

2. 経営の安定化とサービスの質の向上

- ① 入退所管理の最適化
 - 待機者リストの整備および安定的な更新
 - 退所（看取り・入院）見込みの早期把握と次候補者の調整
- ② 稼働率安定に向けた関係機関連携
 - 病院MSW、地域包括支援センター、居宅ケアマネとの関係構築
 - 施設の受け入れ態勢、強み（看取り・医療対応等）の適切な発信
 - 入所稼働率 98%以上達成
- ③ 信頼関係の構築
 - 入所前面談での丁寧な説明（医療体制・看取り・費用）
 - 家族への定期的な情報提供及び相談対応
- ④ 生活の質の向上
 - 利用者へ生活満足度調査を実施（年1回以上）し、意向や要望を施設へ提言を行います。

3. 人材の育成・教育並びに自己研鑽

- ① 専門知識の向上
 - 外部研修への参加（年2回以上）
- ② 自己研鑽
 - 介護報酬制度および関連法令に関する知識と理解を深め、相談員業務へ反映できるように努める。

介護部門

1. 安心・安全な職場環境の整備

- ① 業務負担軽減による職場環境構築
 - 業務内容の棚卸し（ムダ・重複業務の削減）を行い、業務改善を提案します。
 - ICT機器（眠りスキャンなど）の有効活用を推進し、転落・転倒などの事故防止における職員の負担軽減に努めます。
 - インカム導入をはじめとした業務改善が見込める機器の導入を検討・提案します。
- ② 人材確保および定着の促進
 - 外国籍職員の雇用促進
 - 人材定着率の向上
- ③ 風通しの良い組織体制の構築
 - 円滑で良好なコミュニケーションが取れる職場環境の提供
 - ハラスメントが起こらない職場環境づくり

2. 経営の安定化とサービスの質の向上

- ① ベッド稼働率の安定化
 - 「骨折」および「誤嚥性肺炎」による入院「0件」
- ② 経費削減
 - オムツ使用料削減
 - 電気使用量削減
- ③ 利用者の生活の質（QOL）向上
 - 家族とのより良い関係性の構築を図ります。
 - 利用者一人ひとりの尊厳を尊重し、充実感・満足感の高い支援を行います。
 - 多職種連携により、健康および生活機能維持を図ります。

3. 人材の育成・教育並びに自己研鑽

- ① 専門知識および専門技術の向上
 - 内部研修および外部研修への参加
 - OJT・OFF-JTによる技術指導の実施
- ② 自己研鑽
 - 内部研修および外部研修への参加
 - 専門資格取得

看護部門

1. 安心・安全な職場環境の整備

- ① 利用者の健康管理体制強化および安心して暮らせる生活環境の確保
 - 慢性疾患の悪化予防および早期異常発見
 - 嘱託医との密な連携による健康管理
- ② 利用者家族とのコミュニケーション強化
 - 家族説明強化
 - 利用者についての情報共有および状態報告強化
- ③ 安心・安全なケア提供
 - 医療的な指示事項および注意事項の共有強化
 - 職員が安心して働ける職場環境整備
 - 看護職員定着による安定的な医療の提供

2. 経営の安定化・安全な職場環境の整備

- ① リスクマネジメント対策強化による空床対策
 - 転倒・転落を含む介護現場における危険因子の排除
 - 予防可能な理由での入院（誤嚥性肺炎・骨折など）による入院防止
- ② 入所者の健康維持および重度防止
 - 利用者の病状・病歴から起こり得るリスクの管理
 - 嘱託医との連携による予防看護の実施
- ③ 多職種連携による終末期ケアの実践
 - 看取り委員会の積極的活用
 - 看取りケアの充実

3. 人材の育成・教育並びに自己研鑽

- ① 人材育成
 - 医療依存度の高い利用者受入可能な職員の育成
- ② 自己研鑽
 - 内部および外部研修への参加

栄養部門

1. 安心・安全な職場環境の整備

- ① 感染症予防対策が徹底された職場環境の構築
 - 厨房職員への感染症予防について周知および指導の徹底
- ② 人材が定着できる職場環境の構築
 - 業務効率化による職場環境の改善
 - 施設設備の適切なメンテナンスによる働きやすい職場環境の構築
 - 栄養課および厨房職員の離職防止に努めます。

2. 経営の安定化とサービスの質の向上

- ① 多職種連携による適切な栄養ケアマネジメントの提供
 - 利用者一人ひとりに応じた栄養ケアの提供による生活の質（QOL）向上
 - 委員会活動を通じた誤嚥防止に向けた取り組みの推進
 - 栄養強化ケアマネジメント加算取得
- ② 利用者の趣味嗜好及び身体状況に応じた食事の提供
 - 嗜好調査の実施による満足度の向上
 - 旬の食材を活かした行事食の提供
 - 生涯経口摂取を目標とした食事提供の実施
- ③ 委託業者との連携強化
 - 委託業者および関連施設との定例会議開催

3. 人材の育成・教育並びに自己研鑽

- ① 人材育成
 - OJT・OFF-JTによる業務指導
- ② 自己研鑽
 - 内部および外部研修への参加

居宅介護支援事業所あやめ

1. 安心・安全な職場環境の整備

- ① 職員の意見・要望を取り入れた職場環境の改善
 - 職場環境の改善を目的とし、職員面談やミーティング等を通じて意見・要望の聴取を定期的に行い、離職防止に努めます。
 - 職員のメンタルヘルスに配慮し、不調の予防および早期発見・適切な対応に努めます。
- ② ハラスメント・事故防止に向けた体制整備
 - 『職員に対するあらゆるハラスメントを許さない』という風土形成を図ります。
 - 相談できる環境及び体制の構築を図ります。
(ハラスメント相談窓口の周知)
 - 車両事故や個人情報紛失など業務上起こり得るリスクへの意識向上を図ります。
- ③ 情報共有とチーム連携の強化
 - 定期的にミーティングやケース検討会を通じ、個々の課題や不安を共有および解消し、相互に支えあう風土を醸成いたします。

2. 経営の安定化とサービスの質の向上

- ① 適正な業務運営と請求管理の徹底
 - 関連法令および指定基準に関する理解を深め、適正な人員・収益の確保を図り継続的な運営を行います。
- ② ケアマネジメントの質の向上
 - 研修や事例検討を通じてケアマネジメントの質を向上し、利用者本位の支援を行います。
- ③ 地域との連携強化と信頼関係の構築
 - 地域包括ケアシステムの一翼としてシームレスな支援体制の提供に努めます。
 - 居宅介護支援事業所としての役割を果たし、地域から信頼を得ることで、利用者などから選ばれる事業を目指します。

3. 人材の育成・教育並びに自己研鑽

- ① 計画的な育成と教育体制の構築
 - キャリア形成への配慮（キャリアパスの策定など）
 - OJTより日常的に教育を受けられる環境を構築いたします。
- ② 専門性向上に向けた研修・学習機会の確保
 - 内部研修開催（制度改正・事例検討など）
 - 外部研修への参加促進（精神疾患、神経難病などの専門分野）
- ③ 学び続けられる職場環境の整備
 - 日常的な相談および助言体制の構築