

令和8年度(2026年度)

事業計画書

社会福祉法人 容風会



～未来の介護をおきなで創る～

おきならしさの追求

■おきな杜が望むこと・約束することは3つある。

① <社会福祉法人容風会 法人理念> (おきな杜の目指すもの・存在意義)

自然と人、人と人、人と地域をつなぎ、

「感動を提供し、感情に溢れる時間と環境づくり」

子どもから高齢者までが心身共に健康で、活き活きとしたライフスタイルを創出する

「地域ぐるみの健康の里づくり」を目指す。

<総合福祉施設おきな杜 運営方針> (おきな杜が約束する“いい介護”とは)

1. 個人の意思の尊重

自分の意思で自分のスタイルにあった暮らしをサポートする。

2. 自宅(在宅)生活の継続

これまでの生活をできるだけ継続できるようサポートする。

3. 豊かな人生の創造(QOL)『おきな杜の感動政策』

喜び・夢・希望など、感動を喚起し、心豊かに暮らすことをサポートする。

② <社会福祉法人容風会 行動規範> (おきな杜の職員として持つべき意識)

ワンチーム

ワンハート

ONE TEAM with ONE HEART

(今後、行動規範の通称とします)

「おきな杜の職員は1つのチームとして、テーマ・目標を共にし、
コミュニケーションとチームワークを大切に、お互いを高め合おう。」

③ <社会福祉法人容風会 行動誓約> (おきな杜職員のおもてなし精神と、お互いへの約束)

おきなプライド5－15

～おもてなしの心を、情熱と品位と規律と結束と尊厳をもって～

■これまでの取り組み

～2021年 スローガン～

2021年、創立15周年を迎えた年に、次の15年のためのスタートとして、『NEXT 15 ～おきならしさの追求～ ONE TEAM with ONE HEART』をテーマに、これからも選ばれる施設として挑戦を続け、高い品質でご利用者からの信頼を獲得していきたいと思ひます。

そのために、おきな杜行動規範の第一条である、「おきな杜のスタッフは、1つのチームとしてテーマ・目標を共にし、コミュニケーションとチームワークを大切に、お互いに高め合う。」を再確認し、全員で守っていききたいと思ひます。

今年度の介護保険制度の改定では、「科学的介護」、「LIFE＝データを活用した介護」や、ICT、AIなどのキーワードが並び、これまでの介護現場・仕事の仕方が大きく変わる(変えなければならない)ことになります。

昔、プロ野球で用いられたデータを活用した「データ野球」のような『データ介護』が始まります。記録をスマホやタブレットで行ったり、見守りカメラやセンサー、インカム(トランシーバーのようなもの)を活用しスタッフ間のやりとりをしたり、ノーリフティングケアが必須になり、抱えずリフトを活用したりと、機械の力を借りて、「機械にできることは機会に任せ、人にしかできないことをしっかりと人がやる」介護に変わります。

「NEXT15 ～おきならしさの追求」は、これから先の15年後をイメージしながら、そのような「ハイテク・ケア」「スマート・ケア」を目指すスタートの年を意味します。

大変化の年です。

だからこそ、みんなで力を合わせて、頑張っていかなければなりません。

これからも、スタッフ一人ひとりの力を貸してください。よろしくお願いします。

～2022年スローガン～

～冒頭省略～ 2年目の今年は、「～ 絶対大丈夫！おきな杜のChallenge Spirit ～」をテーマに、みなさまが人間的で豊かな時間を過ごし、上質で快適な暮らしをおくっていただくため、自立を支援する介護(自立支援介護)の実践にチャレンジします。

日々のケアが根拠に基づき提供され、スタッフひとりひとりが自分の仕事に自信と誇りをもち、大きな成長を遂げるため、科学的な介護を身につけていきます。



そして、2026年スローガン

ハタチを迎えるおきな杜

「“おきならしさ”を届けよう」

～新しいチャレンジを、心地よい習慣へ～

未来の介護をおきなで創る

～おきならしさの追求～

■「中長期計画2025－2030」の三大目標

1:業務推進(生産性の向上と業務改善)

①:法人全体の業務推進本部として「おきなのかケア推進室」(仮称)を設置

これまで、施設介護部と地域介護部でそれぞれ取り組んできた自立支援介護やノーリフティングケア、認知症ケア対策のユマニチュードや、介護現場の業務改善・生産性向上に向けた介護DX(記録ソフト、インカム、見守り機器、バイタルセンサー他)を、法人全体の取り組みとして横断的に推進するため、「おきならしさ」を追求し、次世代のための未来の介護現場を創る『おきなのかケア推進室』(仮称)を設置します。

②:取り組みの習熟と浸透を図り、一流のスタッフを育成する

『おきなのかケア推進室』を中心に、自立支援介護やノーリフティングケア等の取り組みを全職員の浸透させるための教育体制と、日々のチェック機能を整え、成長とやりがいのある仕事と職場を目指します。

また、IT/AI/ICTや介護ロボット等をしっかりと使いこなせるよう、操作方法や分析力を養うための教育を行います。

③:サービス向上を目的とした業務改善・生産性向上に資する職場環境の整備

時代や法律に沿った「未来の介護」を実現し、サービスの向上を図るために必要なICT/AI/機器介護ロボット等の整備を加速させます。同時に人にしかできないことの、業務改善・生産性向上に向けた「タイムスタディ」(日々の活動データ分析)も行います。

④:事務局改革と働きたいと思える環境整備

常に法人全体の状態を把握し、前向きな状態をキープした「先を見越した事務局」作りを進めていきます。そのため、社会福祉法人の経営参画に意欲・興味のある新卒生の採用を促進し、持続可能な法人経営に向けた「事務局改革」を推進します。IT・AIに対応した人材を採用し、業務改善、発信力強化によるリクルート力を高めます。

また、外国人人材の雇用に対応する体制づくりを行います。

⑤:生活環境・職場環境のリニューアル

住民・利用者の快適な生活空間のみならず職員の「働きたくなり自慢の職場」を目指し、空間整備、内装リニューアルに取り組めます。

2:人材育成・スキルアップ教育

①:法人理念等の理解・浸透

全員が同じ目標や目的に向かい、ともに成長することを大切にするため、おきな杜が望むこと・約束すること(法人理念・行動規範・おもてなし)を再確認・再認識し、全職員の理解と浸透を図ります。

そのため、年1回の全体集会以外に「おきな人委員会」(新設)の中での研修を行います。

②:ケアマネジメント力とコミュニケーション力の育成(マネジメント研修の通年実施)

住民や利用者を中心に置いた会話や話し合いを常日頃から行うコミュニケーション力を養い、記録の分析・事故対策予防・健康管理・機能訓練計画・栄養管理計画等、それぞれの専門職種の知識と分析力・計画提案力を強化し、現場にタイムリーに適格適切な指示を出すようになるための「マネジメント研修」を通年で実施します。

③:外国人人材の積極的活用と大学生・高校生等の採用強化

養成機関と連携し、ミャンマー等からの外国人留学生等を定期的に受け入れ、安定した人員体制を維持することで、充実した「おきな介護」を実現します。

また、福祉業界の経営や運営等に興味のある若手人材の採用を強化し、将来の経営・運営の幹部候補を育成します。

3:地域貢献度のアップ(発信力アップ)

地域資源としての役割を果たすため、コロナウィルス感染対策で途絶えた外部に向けた活動交流を再開・強化します。

法人理念に沿い、地域の子どもから高齢者までが心身共に健康であるよう、健康教室や認知症サロン、子ども食堂の他、ヨガスタジオや部活動支援等、保険外サービスを含め、考えられる地域貢献活動を検討・実施していきます。

<例> ・介護に関するセミナー・介護相談会の開催。

・校区の行事・祭りへの出展参加等。

・おきな杜施設見学会・介護セミナー等の定期実施。

・「おきな杜感謝祭」の地域住民参加の復活と出店協力依頼。

・OKINA de ARUKUのサービス時間外に、ヨガスタジオや健康教室を実施。

・地域交流スペースの貸し出し。

また、社外に対して法人の魅力を発信し、採用力を高めるため、若手職員を中心とした「おきなリクルート隊」(仮称)を結成します。

— 目 次 —

<事業所別 事業計画書>

1.特別養護老人ホーム おきなのだ	P6
2.ショートステイおきなのだ 別館	P7
3.おきなのだデイサービス いきがい元気塾	P8
4.おきなのだデイサービス やりがい文化村	P9
5.おきなのだデイサービス OKINA de ARUKU	P10
6.地域介護支援センター おきなのだ	P11
7.経営管理本部 事務局	P12

<委員会別 計画書>

8. 事故防止対策委員会 身体拘束・虐待防止委員会	P13
9. 安全衛生委員会	P14
10.給食委員会	P15
11.感染症・食中毒予防対策委員会	P16
12.医療・介護連携委員会 (看取り・認知症・重度化防止 取り組み含む)	P17
13.自立支援介護委員会	P18
14.生産性向上委員会	P19
15.おきなリクルート委員会	P20

事業所名	特別養護老人ホーム おきな杜	（定員70名、スタッフ数47名）
------	----------------	------------------

事業所ミッション	感動を提供し、感情にあふれる時間と環境を提供
住民様のプライバシーとプライドを大切に、おひとりおひとりの尊厳を支えるケアを実践します。 おもてなしの心を大切に、日々の暮らしにおいて「感動を提供し、感情に溢れる時間と環境づくり」を使命とし、住民様がこれからの人生も心豊かに過ごせる日々をサポートします。	

1. 事業所の中長期目標

- ・「自立支援介護」を実践していくため、専門職スタッフと介護主任による「ケアマネジメントチーム」を結成し、現場の介護スタッフと一緒に目標と目的を理解し、PDCAサイクルをまわすためのマネジメントをおこないます。
- ・「生産性向上・DX推進」を加速するために必要な機器を計画的に導入し、成果につなげます。
- ・「人材育成の強化」に向け、次世代リーダーの育成や技術向上など、社内・社外研修に参加できる仕組みを作ります。

2. 今年度の重点目標

【①稼働率目標】

令和5年度実績	令和6年度実績	令和7年度予測	令和8年度目標
95.03%	95.44%	98.08%	98%
（年間空床）1,201	（年間空床）1097	（年間空床）489	（年間空床）500

【②利用者支援サービスの充実目標】

目標1	住民様お一人お一人の"その人らしい暮らし"の継続と夢が叶う充実した暮らしを、自立支援介護や重度化防止の取り組みで実現させます。「ケアコレ2026」開催！取り組みや成果を発信します。
目標2	ICT活用と業務改善に取り組み、生産性向上に繋がります。 また、家族交流会や積極的なケアコネの活用で家族との信頼関係を深め、安心へ繋がります。
目標3	スタッフ間のコミュニケーション・人材育成、教育制度の充実を図ります。 働きたい、働き続けたい場所になるよう、みんなで考え、みんなで目指します。

【③地域社会への取り組み】

- ・特養の施設紹介や申し込み方法に関する講習会や見学ツアーを実施し、地域の皆さまの理解を深めます。
- ・ふれあい委員会や校区祭りへの参加、ボランティア・実習生の受け入れを積極的に受け入れます。
- ・家族交流会の開催で、ご家族同士の交流やスタッフとの繋がりを深めます。
- ・法人内デイやショートステイとの交流行事を企画し、住民様の生活の幅を広げます。

【④人材育成、職場環境整備、研修計画】

- ・人材育成にかかる仕組み作りを行い、人が育つ、人が辞めない環境を作ります。
- ・法人内学習会の充実と必要な外部研修（喀痰吸引、認知症ケア、ノーリフト、コミュニケーション力チーム力向上など）の積極的な参加、外部研修参加後のアウトプット研修の実施で、全体のスキルアップ、レベルアップを目指します。
- ・他施設の見学や交流の機会、見学受け入れなど積極的に行います。
- ・ICTの活用強化、生産性向上に向けての学習や取り組みを続けます。

3. 今年度の設備整備改修およびシステム導入、備品購入計画

（千円）

第1期（4～6月）		第2期（7～9月）		第3期（10～12月）		第4期（1～3月）	
物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額
ホスピタルマットレス	160			ホスピタルマットレス	160		
ラグナエアマットレス	230						
合 計	390	合 計	0	合 計	160	合 計	0

事業所名	ショートステイ おきな杜別館	(定員 10 名、スタッフ数6名)
------	----------------	-------------------

事業所ミッション	自宅のような安心感と高級旅館に泊まるようなサービスを提供
私たちは、ご家族に代わって利用者様の短期的・一時的・定期的な滞在をサポートします。「自宅のような安らぎ」と「旅館のようなワクワク感」を提供し、一人ひとりに寄り添った時間と環境を作ります。また、在宅生活の継続に必要なADLの維持・向上を目指し、自事業所と連携しながら質の高いケアを提供し、選ばれるショートステイを目指します。	

1. 事業所の中長期目標

- ・ADLの維持・向上を目指し、個別対応の強化を行い、日中のレク、行事企画を充実させます。
- ・「自宅のような安らぎ」と「旅館のようなワクワク感」の実現を目指し、利用者様自身がショートステイおきな杜別館に「また行きたい」と思われるような、選ばれるショートステイになります。
- ・人材育成、人材定着を強化できる仕組みを作り、働きやすい、働きたくなるショートステイ事業所になります。

2. 今年度の重点目標

【①稼働率目標】

令和 5 年度実績	令和 6 年度実績	令和 7 年度予測	令和 8 年度目標
95.20%	92.80%	88.90%	95%
9.5人/日	9.3 人/日	8.9人/日	9.5人/日

【②利用者支援サービスの充実目標】

目標 1	皆様が安心して在宅生活が続けられるよう、ご本人の身体機能の維持、精神面の安定を目指し、お一人お一人にあった自立支援をサポートします。
目標 2	ICTの活用や業務整理を行う事で、時間を有効活用させ、利用者と向き合う時間を作り出します。季節感のある活動や行事等の実施でワクワク感を向上させます。
目標 3	ケアコネの活用で、家族との連携を強化させ、介護負担の軽減や在宅生活の継続を目指します。ショートステイの魅力を、家族や外部に発信し、稼働率の維持向上に努めます。

【③地域社会への取組み】

- ・校区のふれあい委員会や祭りなどの地域行事、清掃活動等に積極的に参加します。
- ・ボランティアや実習生の受け入れを積極的に行います。
- ・法人内事業所、家族、外部関係機関や地域との積極的な交流、連携を図ります。

【④人材育成、職場環境整備、研修計画】

- ・自立支援介護エキスパート取得者を増やします。また事例検討に参加し、自立支援介護に対する意識を高め、成果を感じることで、スタッフのモチベーションアップ、スキルアップに繋がります。
- ・外部研修（認知症実践者研修等）への積極的な参加や他施設への見学や交流の機会を積極的に持ちます。
- ・ハナスト、ケアモニ、ケアコネ、センサー等の活用や業務分担で業務改善が図れ、時間の有効活用ができ、働きやすい環境にします。

3. 今年度の設備整備改修およびシステム導入、備品購入計画

(千円)

第 1 期（4～6月）		第 2 期（7～9月）		第 3 期（10～12月）		第 4 期（1～3月）	
物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額
				眠りコネクト	(検討中)	眠りコネクト	(検討中)
合 計	0	合 計	0	合 計	0	合 計	0

事業所名	おきな杜デイサービス いきがい元気塾	(定員35名、スタッフ数12名)
------	--------------------	------------------

事業所ミッション	～要介護をつくらない、病気にさせない。ウエルネス！～
介護予防・生活支援の拠点として「地域包括ケアシステム」を充実させ、いきがいの創出、楽しみや自信となるプログラムを提供し、「来れば元気になる、また来たくなるデイサービスセンター」を目指します。 自立支援介護とユマニチュードの掛け合わせで、認知症ケア・重度化防止の対応ではどこの事業所にも負けません。	

1. 事業所の中長期目標

- ・業務改善・生産性向上を図るため、現在使用している「ケアカルテ」を全員が使いこなすスキルを身に着けます。
- ・入浴時の利用者、スタッフの身体的、精神的な負担を軽減させることや、安心して快適な入浴が提供できるように、ノーリフティングケアの学びを深め促進させるとともに、浴室の環境整備・入浴機器の見直しを図ります。
- ・認知症café、子ども食堂の新設を目指し、日曜日のデイの定期的な開放をし地域の方との交流の場を増やします。
- ・スタッフの活躍の場を広げるため、3つのデイのどこでも業務が出来るようなやる気とスキルと環境を整えていきます。

2. 今年度の重点目標

【①稼働率目標】

令和5年度実績	令和6年度実績	令和7年度予測	令和8年度目標
77.97%	82.26%	83.80%	90%
27.3人/日	28.7/日	29.3人/日	31.5人/日

【②利用者支援サービスの充実目標】

目標1	スタッフのスキル向上とノーリフティングケアの推進により、安全で質の高いケアを提供できる体制を整えます。これにより重度者への対応力を高め、受け入れ可能な利用者の幅を広げて稼働率向上を目指します。
目標2	認知症の状態に応じたレクリエーションと自立支援介護を組み合わせ、生活の質を維持しながら重度化を防ぎます。スタッフ全員が認知症ケアの専門性を高め、家族支援も強化して在宅生活の継続を支えます。
目標3	ケアマネとの連携強化と“出張どんぐりカフェ”の開催により、地域住民との交流を深めて事業所の認知度を高めます。地域のファンづくりを進め、稼働率向上と利用者・家族・スタッフ満足度の向上を実現する事業所を目指します。

【③地域社会への取組み】

- ・地域へ「出向く」機会を増やし、おきなファンを増やします。市民センターやショッピングセンターの場所を借り、歩行測定会や、caféや物作り体験会などを開催し、外部への発信をSNSだけに頼らず自ら出張して取り組みます！□
- ・感謝祭のみならず、デイサービス主体でのイベントを増やします！地域清掃にも繰り出します！地域ともっと関わります！

【④人材育成、職場環境整備、研修計画】

- ・スタッフが年間1回以上研修に参加し、得た気づきを部署で共有して業務改善や生産性向上につなげていきます。
- ・デイサービスにおける自立支援介護の専門性向上のためケアエキスパート受講者を増やします。またマネジメント研修やコミュニケーション研修を通じて学習の場を充実させます。
- ・DX・ICT化を加速させ、全スタッフのスキル向上を図り、先進的デイサービスとして内外から評価される体制を構築します。

3. 今年度の設備整備改修およびシステム導入、備品購入計画

(千円)

第1期（4～6月）		第2期（7～9月）		第3期（10～12月）		第4期（1～3月）	
物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額
シャワーチェア	90						
ベッド柵	40						
合 計	130	合 計	0	合 計	0	合 計	0

事業所名	おきな杜デイサービス やりがい文化村	(定員 35 名、スタッフ数 11 名)
------	--------------------	----------------------

事業所ミッション	生涯学習・大人のカルチャーセンター
やりがい文化村は緑に囲まれたカフェテラスのような雰囲気を大切にし、趣味や生きがいのために利用者ニーズに沿ったプログラムを提供し続けます。「本気で取り組む、大人の生涯学習の場」を大切に充実した時間を提供します。	

1. 事業所の中長期目標

- ・現在使用している「ケアカルテ」を使いこなし、さらなるデジタル＆ペーパーレス化の実現に本気で取り組みます。
業務改善・生産性向上への成果につなげることで、毎月の「稼働率90%以上」の維持をしていきます。
- ・認知症café、子ども食堂の新設を目指し、日曜日のデイの定期的な開放をし地域の方との交流の場を増やします。
- ・スタッフの活躍の場を広げるため、3つのデイのどこででも業務が出来るようなやる気とスキルと環境を整えていきます。

2. 今年度の重点目標

【①稼働率目標】

令和5年度実績	令和6年度実績	令和7年度予測	令和8年度目標
87.44%	85.28%	82.47%	90%
31.5人/日	30.7人/日	29.35人/日	31.5人/日

【②利用者支援サービスの充実目標】

目標1	生涯教育の場としての活動を更にアップデートし、モノ作りのみならず運動学習や書字学習など学びを楽しめる場を提供します。各スタッフが得意分野の教育者となり教える楽しみも持てる環境を作ります。
目標2	利用者の「次はこれを頑張りたい」という意欲の向上を目指し、個別目標に沿った活動や運動の提供を行います。利用者一人ひとりに「文化村チャレンジシート」を活用し目標達成に向けた支援を致します。
目標3	スタッフ全員数字を意識し稼働率目標達成に向けてイベント提案や地域の営業活動展開を行ないます。地域に文化村ショップを展開し文化村の知名度向上・文化村ファンをつくります。

【③地域社会への取り組み】

- ・地域へ「出向く」機会を増やし、おきなファンを増やします。市民センターやショッピングセンターの場所を借り、歩行測定会や、caféや物作り体験会などを開催し、外部への発信をSNSだけに頼らず自ら出張して取り組みます！
- ・感謝祭のみならず、デイサービス主体でのイベントを増やします！地域清掃にも繰り出します！地域ともしっかり関わります！

【④人材育成、職場環境整備、研修計画】

- ・上半期、下半期に1回研修や勉強会に参加し、各スタッフが業務改善を日々提案・発信出来る意識づくりを行います。
- ・ケアマネジメントスキルの追究のため、ケアエキスパート研修の受講やケアマネジメント研修の受講を行い、共に高め合える職場環境を作ります。
- ・DX,ICTの活用を加速させ、更なる業務効率・生産性向上につながるようスキルアップを目指します。

3. 今年度の設備整備改修およびシステム導入、備品購入計画

(千円)

第1期（4～6月）		第2期（7～9月）		第3期（10～12月）		第4期（1～3月）	
物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額
合 計	0	合 計	0	合 計	0	合 計	0

事業所名 おきな杜デイサービス OKINA de ARUKU

（定員午前＆午後各20名、スタッフ数8名）

事業所ミッション

「歩行訓練専門デイサービス」～あなたの「歩きたい」を「歩けた！」の喜びへ

「歩く」にこだわるデイサービスとして、あなただけのオーダーメイドプログラムに沿って専門スタッフがお手伝いします。
 成果にこだわり、歩行能力に必要な筋力・バランス・体力・正しい姿勢を評価し丁寧にサポートしていきます。
 また測定分析器を用いて訓練のbefore・afterを「見える化」します！

1. 事業所の中長期目標

- ・現在使用している「ケアカルテ」を使いこなし、さらなるデジタル＆ペーパーレス化の実現に本気で取り組みます。
業務改善・生産性向上への成果につなげることで、毎月の「稼働率90%以上」の維持をしていきます。
- ・認知症café、子ども食堂の新設を目指し、日曜日のデイの定期的な開放をし地域の方との交流の場を増やします。
- ・スタッフの活躍の場を広げるため、3つのデイのどこでも業務が出来るようなやる気とスキルと環境を整えていきます。

2. 今年度の重点目標

【①稼働率目標】

令和5年度実績	令和6年度実績	令和7年度予測	令和8年度目標
81.68%	76.34%	80.10%	90%
32.7人/日	30.5人/日	32.0人/日	35人/日

【②利用者支援サービスの充実目標】

目標1	個別メニューをさらに進化させます。歩行評価ツールAMUnitを活用し、成果の見える化だけでなく実践的な歩行練習を展開します。一人一人が自主的に取り組むことが出来るプログラムを提案・指導していきます。
目標2	月1回健康教室を開催し、ご利用者が自ら健康になる力を育てます。自立支援介護で学んだ水分や運動の大切さを伝え、生活の中で実践していただくARUKUスタイルの自立支援介護を行います。
目標3	稼働率UPのため新しいCMや事業所からの新規依頼を目標とし、直接営業や健康講座への招待などを行います。半期に一度、ご利用成果や目標達成度をご利用者様やCMと共有し効果のアピールに繋がります。

【③地域社会への取り組み】

- ・地域へ「出向く」機会を増やし、おきなファンを増やします。市民センターやショッピングセンターの場所を借り、歩行測定会や、caféや物作り体験会などを開催し、外部への発信をSNSだけに頼らず自ら出張して取り組みます！
- ・感謝祭のみならず、デイサービス主体でのイベントを増やします！地域清掃にも繰り出します！地域ともっと関わります！

【④人材育成、職場環境整備、研修計画】

- ・外部研修への参加や他デイサービスへの見学をスタッフが自主的に計画し、最新の知識や優れた取り組み・運営方法を学びサービスの質の向上および稼働率向上に繋がっていきます。
- ・ICTの活用をスタッフ全体に浸透させ、自らの業務効率を向上させていきます。デイの見学者に全てのスタッフが対応できるようICTに対する知識と理解を深めていきます。
- ・実践的な歩行訓練が円滑に行えるよう、フロア配置の最適化およびタイムスケジュールの適切な管理を行っていきます。

3. 今年度の設備整備改修およびシステム導入、備品購入計画

(千円)

第1期（4～6月）		第2期（7～9月）		第3期（10～12月）		第4期（1～3月）	
物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額
合 計	0	合 計	0	合 計	0	合 計	0

事業所名	介護相談処 地域介護支援センターおきな杜
------	----------------------

(スタッフ数 4 名)

事業所ミッション	介護のことなら何でもご相談ください（寄り添う支援、広がる笑顔）
介護に不安や負担を感じたり、介護が必要になっても、いつまでも住み慣れた地域や自宅で過ごしていけるように、医療・福祉・保健などの専門職と連携・連絡調整を図り、自立支援・介護予防を目標とし、本人や家族に寄り添った支援を提供します。	

1. 事業所の中長期目標

- ・独立採算を達成するために、貫校区だけではなく、他の地区の地域活動へも参加し、相談件数を増やせるようにしていきます。SNSを活用した、事業所の魅力発信を行います。
- ・自事業に対して、自事業の魅力（好まれる理由・好まれない理由等）を伝え、男女別・年代別など、時代や流行・利用者が求めるサービス提供で自事業が選ばれるよう、情報提供を積極的に行います。

2. 今年度の重点目標

【①実績件数】

令和 5 年度実績	令和 6 年度実績	令和 7 年度予測	令和 8 年度目標
99人（月平均）	112人（月平均）	127人（月平均）	130人（月平均）
予防10件、介護89件（平均）	予防19件、介護93件（平均）	予防22件、介護105件（平均）	予防20件、介護110件（平均）

【②利用者支援サービスの充実目標】

目標 1	介護サービスの利用が利用者の自立支援に向けた取り組みとなるようなケアプランを作成し、自分らしい尊厳のある自立した生活を送れるように支援を行っていきます。
目標 2	各関係機関との連携を密にし、介護保険外の地域サービスや行政のサービスについての情報収集を行い、提案できる情報量の拡大に努めることで、利用者と家族が安心して過ごせる手助けをしていきます。
目標 3	地域の活動（ふれあい委員会等）への参加を継続し、信頼関係を構築していつでも相談に来てもらえる地域の相談窓口としての機能を果たせるように努めます。

【③地域社会への取り組み】

- ・他の地区の地域活動へも参加し、地域住民の方と顔の見える関係の構築に努めます。
- ・自事業と連携し、介護に関する不安や悩みを気軽に相談できるセミナーやイベントを開催します。
- ・地域包括ケアシステムの医療と介護の連携の強化を積極的に行い、高齢者支援がより充実していくようにします。

【④人材育成、職場環境整備、研修計画】

- ・各スタッフのスキルアップを目的として、事業所内で困難事例の検討会を開催し、ケアマネジメント力の向上を図ります。
- ・他事業所との合同事例検討会を継続し、より多くのケアマネジャーの意見や支援方法を学び、自事業所内だけでは習得できない支援方法等を学習していきます。
- ・ケアコネやデータ連携システムを活用し、業務の効率化を図り生産性を向上させます。
- ・年間の研修計画を作成し、法定研修や必須の研修だけでなく、様々な研修に参加し能力を高めていきます。

3. 今年度の設備整備改修およびシステム導入、備品購入計画

(千円)

第 1 期（4～6月）		第 2 期（7～9月）		第 3 期（10～12月）		第 4 期（1～3月）	
物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額
合 計	0	合 計	0	合 計	0	合 計	0

事業所名	経営管理本部 事務局	(事務員5名、用務員ドライバー9名)
------	------------	--------------------

事業所ミッション	経営層と現場をつなぐ役割を担い、法人の先進的な運営と安定的な経営を支えます。
経営管理本部事務局は、法人の経営理念、方向性を全スタッフが共有できるよう整備する役割を担います。その中で、人事・採用、労務管理や請求・経理に精通した事務局を目指し、設備管理、広報活動、防災対策、地域交流に取り組みます。またDX・ICT化の推進など、先を見越した事業戦略を事業所とともに考え、日本一の法人を目指します。	

1. 事業所の中長期目標

- ・法人が目指す経営の安定、DXによる業務の変革において、事務スタッフの専門性と成果の追求を目指します。
- ・経営においては、毎年の資金収支差額4,000万円確保を目指し、収入の確保と支出の予実管理をおこないます。
- ・働きやすい職場環境を整え、魅力ある職場の紹介や外部発信を積極的におこないより良い人材の確保を目指します。
- ・地域感謝祭や市民センターとの交流を増やし、地域との交流を積極的に深めます。

2. 今年度の重点目標

【①経営目標＝事業活動資金収支差額】事業の収入－支出（単位；千円）

令和5年度実績	令和6年度実績	令和7年度予測	令和8年度目標
41,000千円	4,200千円	12,000千円	40,000千円
人件費率70.77%	人件費率72.9%	人件費率71.5%	人件費率70%

【②法人理念実現のための経営目標】

目標1	これまでの古く進化しない事務局を脱却していきます。前例主義「今までこうだった」は捨て、書類にまみれた事務所をリニューアルし、データ経営ができる部署へと進化させていきます。Go！DX！
目標2	“法人ワンチーム”への意識統一を目指し率先して取り組みます。ひとつの法人として、タテ・ヨコ・ナナメの壁を無くす存在になり、広報・行事企画・求人活動などを発信することで法人内外への信頼へとつなげます。
目標3	数字に強い組織になります。稼働率、人件費率、収支、満足度、スタッフ定着率、取組実績など数字の本質を理解し、説明でき、未来を予測できる戦略を事務局全員が語れるよう進化します。

【③地域社会への取組み】

- ・大きな行事として、秋には「地域感謝祭」を、年内には「開業20周年記念行事」を開催します。
- ・地域の市民センターや近隣の施設と協力し、災害避難訓練を実施します。
- ・地域全体の安心を支える施設として、もっと法人を知ってもら活動や情報発信を積極的におこないます。

【④人材育成、職場環境整備、研修計画】

- ・古い体制から脱却します。単なる事務処理中心の業務から思考中心＝自ら考えることができるスタッフへの成長を求め、自ら学ぶことができる、変化できる経営人材が集うチームに編成していきます。
- ・DX人材の入職を機に、社内のマニュアルをデジタル化させ、これまでのアナログ的、無理、ムダ、ムラだと長年感じてきた仕組みを変えていきます。小さな提案を見逃さず、前例に縛られない挑戦ができるチーム環境に整えていきます。
- ・外部研修や他法人訪問などで介護業界のDX事例を学び、当法人に合ったDX戦略に取り組んでいきます。

3. 今年度の設備整備改修およびシステム導入、備品購入計画

(千円)

第1期（4～6月）		第2期（7～9月）		第3期（10～12月）		第4期（1～3月）	
物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額	物件名	金額
非常用発電機整備費	350	リーダー研修	2,000	20周年記念事業	2,000		
合 計	350	合 計	2,000	合 計	2,000	合 計	0

委員会名	事故防止対策委員会 身体拘束・虐待防止委員会
------	---------------------------

目標・テーマ

事故防止対策委員会では、住民様・利用者様の尊厳を守り、安心してサービスをご利用いただくため、リスク管理を行い、介護事故発生防止及び、再発防止に努め、より質の高い介護サービスを提供することを目指します。

身体拘束・虐待防止委員会では、身体拘束に対する意識と理解を深め、身体拘束ゼロ、高齢者虐待ゼロを目指します。また、ハラスメントに対する正しい認識を持ち、法人全体でハラスメントのない環境、体制をもつ組織作りを行います。

1. 年間スケジュール

月	内 容
4月	R7年度振り返り、R8年度の取り組み、指針、事故の認定基準について
5月	ヒヤリハット、事故報告、分析
6月	ヒヤリハット、事故報告、分析 身体拘束・虐待防止委員会・学習会
7月	ヒヤリハット、事故報告、分析
8月	ヒヤリハット、事故報告、分析 事故防止学習会①
9月	ヒヤリハット、事故報告、分析 身体拘束・虐待防止委員会・学習会
10月	ヒヤリハット、事故報告、分析
11月	ヒヤリハット、事故報告、分析
12月	ヒヤリハット、事故報告、分析 身体拘束・虐待防止委員会・学習会
1月	ヒヤリハット、事故報告、分析
2月	ヒヤリハット、事故報告、分析 事故防止学習会②
3月	ヒヤリハット、事故報告、分析 身体拘束・虐待防止委員会・学習会

2. 今年度の取り組み目標と意気込み

歩行可能な入居者の増加に伴い、転倒・骨折等の事故リスクが高まっている現状を踏まえ、個々の身体機能や生活動線に応じたリスクアセスメントを強化します。また、手すり・照明・床環境等の環境整備や、適切な見守り・声かけなどの支援方法を見直し、事故の未然防止に取り組みます。さらに、見守り機器や記録データの活用などDXを推進し、予防的・客観的な事故対策を行う。安全確保を最優先としつつも入居者の意思と能力を尊重し、身体拘束を行わず、虐待を防止しながら、その人らしく活気ある生活が継続できる環境づくりを目指します。事故防止、身体拘束、虐待防止における意識向上に向け、学習会の充実も図っていきます。

委員会名	安全衛生委員会
------	---------

目標・テーマ

安全衛生委員会では、労働基準法と相まって、労働安全衛生法第1条の「目的」に示されているように、労働災害の防止のための危害防止基準の確立、責任体制の明確化及び自主的活動の促進の措置を講ずる等その防止に関する総合的計画的な対策を推進することにより、職場における労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成を促進することを目的とします。

その中でも特に（１）腰痛予防対策

（２）職場における業務災害を未然に防ぐためのKY活動の推進

（３）スタッフのこころとからだの両面の健康増進 の３つについて、重点的に取り組んでいきます。

1. 年間スケジュール

月	内 容
4月	介護施設における安全衛生委員会の役割について 委員会における年間テーマとその担当決め
5月	3月の夜勤者健康診断の結果とその傾向と対策 (2)職場の安全をチェック！KY活動の推進①
6月	食中毒予防対策について (1)腰痛予防対策①
7月	腰痛予防対策について 熱中症対策について
8月	夏バテ防止について (3)スタッフのこころとからだの健康増進① メンタルヘルスについて
9月	健康診断を受ける前に知ってほしいこと 生活習慣について
10月	ハラスメント対策における法人の取り組みについて (2)職場の安全をチェック！KY活動の推進②
11月	インフルエンザの予防対策、罹患した際のルールについて (1)腰痛予防対策②
12月	健康診断の事後措置について、感染症に罹患した際の出勤について (3)スタッフのこころとからだの健康増進② ストレス発散について
1月	感染症クラスターが発生した際のスタッフの導線再確認 (2)職場の安全をチェック！KY活動の推進③
2月	肩こりや腰痛の対策方法について (1)腰痛予防対策③
3月	今年度の振り返りと次年度に向けて (3)スタッフのこころとからだの健康増進③ オンとオフの上手な切り替えについて

2. 今年度の取り組み目標と意気込み

今年度、新たに特養の看護リーダーが衛生管理者の資格を取得し、本格的な委員会の取り組みが可能となりました。介護現場は身体的負担や精神的緊張を伴う職場環境であり、労働災害や健康障害の予防は法人として継続的に取り組むべき責務です。そのため、安全衛生委員会を中心に、計画的かつ実効性のある活動を推進していきたいと思います。

スタッフが安心して働き続けられる環境づくりを進め、労働災害を未然に防ぐこと、腰痛を少しでも減らすこと、感染症からスタッフを守ること、そして心の不安を一人で抱え込ませないこと。これらを大切な柱として取り組みます。

委員会名	給食委員会
------	-------

目標・テーマ

次月の献立内容の確認、前月の検食簿の意見確認、季節のメニューや行事食の話し合いを行います。
 おいしい！楽しい！食事の提供に取り組みます。
 また、住民様・利用者様それぞれに適した食事サービスを提供するために、食事形態や食事用具、食事姿勢、
 口腔ケアなどを検討します。

1. 年間スケジュール

月	内 容
4月	5月度の献立表の確認 3月の検食簿の意見確認
5月	6月度の献立表の確認 4月の検食簿の意見確認 学習会：おきなのだの食事形態 栄養補助食品・ソフト食の試食会
6月	7月度の献立表の確認 5月の検食簿の意見確認
7月	8月度の献立表の確認 6月の検食簿の意見確認 学習会：水分補給について 上手な水分の摂り方、好ましいトロミのつけ方
8月	9月度の献立表の確認 7月の検食簿の意見確認
9月	10月度の献立表の確認 8月の検食簿の意見確認 学習会：口腔ケアについて 歯科医師による講義
10月	11月度の献立表の確認 9月の検食簿の意見確認 学習会：誤嚥性肺炎の予防について
11月	12月度の献立表の確認 10月の検食簿の意見確認 学習会：食事介助について 食事の姿勢、介助のポイントなど
12月	1月度の献立表の確認 11月の検食簿の意見確認
1月	2月度の献立表の確認 12月の検食簿の意見確認 学習会：ノロウイルス食中毒について
2月	3月度の献立表の確認 1月の検食簿の意見確認 学習会：口腔ケアについて 歯科医師による講義
3月	4月度の献立表の確認 2月の検食簿の意見確認 来年度の年間計画作成

2. 今年度の取り組み目標と意気込み

おいしく・楽しい食事を提供するために、毎月、ご当地グルメや行事食を実施し、イベント食やユニット、デイサービスでの調理企画も新しいことに取り組んでいきます。
 誤嚥性肺炎を予防するために、「口腔ケア」「食事の姿勢」「食事内容の工夫」の3つを大きな柱とし学習します。
 歯科医師の指導の元に、口腔ケアについての学習を深め、口腔内の清潔、口腔マッサージ、嚥下体操など学び
 住民様、利用者様の口腔ケアを強化し、誤嚥性肺炎を予防に努めていきます。

委員会名	感染症・食中毒予防対策委員会
------	----------------

目標・テーマ

感染症・食中毒予防対策委員会は、3ヶ月に一度の対策委員会の開催ならびにその結果をスタッフへ周知徹底することが特別養護老人ホーム最低基準第26条に開催を定められています。
また、予防・まん延防止のための研修ならびに訓練を定期的にも実施することも定められており、発生時に指針に沿った手順、対応がいつでもできるように（年に2回以上）、重ねて学習会をおこないます。

1. 年間スケジュール

月	内 容
4月	
5月	定期議題 市内感染症発生状況 学習会：「夏の食中毒について」 演習：PPE（個人防護具）着脱方法
6月	
7月	
8月	定期議題 市内感染症発生状況 学習会：「平時から実践する感染症予防」 演習：手指消毒
9月	
10月	
11月	定期議題 市内感染症発生状況 インフルエンザ予防接種について 学習会：BCP訓練 コロナ感染 クラスター発生時の対応
12月	
1月	
2月	定期議題 市内感染症発生状況 学習会：感染症胃腸炎 ノロウイルス 吐物処理の手順
3月	

2. 今年度の取り組み目標と意気込み

標準予防策の徹底と実践力の向上、手指衛生・PPE着脱・環境整備を全スタッフが正しく実践出来るよう講義演習を通して知識と技術の定着を図ります。

感染症発生時の初動対応力の強化 BCP訓練やクラスター対応学習を通じ発生時に慌てず組織的に対応出来る体制を整えます。

季節性感染症・食中毒の予防強化 流行前の事前対策を徹底し、持ち込まない 広げない 環境づくりを推進します。

知っているから出来るへ 出来るから続けられるへ 感染ゼロではなく拡大ゼロを目指します。

委員会名	医療・介護連携委員会 (看取り・認知症・重度化防止 取り組み含む)
------	--------------------------------------

目標・テーマ

医療・介護連携委員会は、令和6年度よりスタートし今期で3年目となります。
 昨年に引き続き、おきなで質の高いケアを提供できるように多職種の協力やコミュニケーションの強化、それに必要な知識のボトムアップを目指すことを目的とします。
 認知症ケア（ユマニチュード）・緊急時対応・看取り・褥瘡予防・ターミナルケアなどを中心に、医療や機能訓練知識の向上を目指します。

1. 年間スケジュール

月	内 容
4月	重度化とは？（機能訓練指導員より）
5月	施設内の緊急時対応について（AED等）（看護師より）
6月	看取りについて（ケアマネジャーより）
7月	施設内の緊急時対応について（AED等）（看護師より）
8月	認知症ケア（介護スタッフより）
9月	褥瘡予防ケア モルテン（外部より）
10月	施設内の緊急時対応について（AED等）（看護師より）
11月	ポジショニング・シーティングについて CAPE（機能訓練指導員より）
12月	看取りについて（眠りconnect）使用方法（介護スタッフより）
1月	施設内の緊急時対応について（AED等）（看護スタッフより）
2月	
3月	施設内の緊急時対応について（AED等）（看護スタッフより）

2. 今年度の取り組み目標と意気込み

昨年度は、看取り支援・AED・心肺蘇生訓練について学び、終末期における関わり方や緊急時の対応方法についての学習会を行いました。今年度は、実際の現場を想定した緊急時対応マニュアルを整備し、緊急時に即座に対応できるようスタッフの技術練習の機会を多く設けました。外部講師を招いての講義も出来る限り多く設け、知識のボトムアップに努めます。

看取りについては、昨年度から引き続き、支援の援助方法の復習から始め、看取りの住民様に対してのICT機器の活用方法を実例を交えて発表するなどに取り組みます。

多職種の発表機会を設け、チームケアの質の向上を図っていきます。

委員会名	自立支援介護委員会
------	-----------

目標・テーマ	自立支援介護の組織・仕組み作りをおこなう
--------	----------------------

住民様・利用者様が、できる限り自分の力で生活できるようにサポートすること。
 その為に、ケアエキスパートの能力を身につけ、実践すること。
 ケアエキスパートの知識はおきな杜ケアの基礎知識とする。
 毎月、事例検討を特養・デイでおこない、自立支援介護・重度化防止を定着させます。

1. 年間スケジュール

月	内 容
4月	年間スケジュールの確認
5月	水分理論（課題様式の記入について） 事例検討
6月	歩行理論（課題様式の記入について） 事例検討
7月	排泄理論（課題様式の記入について） 事例検討
8月	栄養理論（課題様式の記入について） 事例検討
9月	認知症理論 タイプ判定（課題様式の記入について） 事例検討
10月	おきな杜★ケアコレ2026について
11月	事例発表について
12月	エキスパート筆記試験 事例検討
1月	事例発表（1部）
2月	事例発表（2部）
3月	おきな杜★ケアコレ2026

2. 今年度の取り組み目標と意気込み

外部の講師に依頼せず、おきな杜のマイスター保有者のみで1年間理論学習と事例検討を進めてきました。試行錯誤しながらおこなってきた昨年度ですが、エキスパートも新たに14名が合格することができました。今年度は、昨年度同様に理論学習を毎月おこなっていきますが、理論学習後に事例検討の時間を確保するスタイルに切替っていきます。理論後に実践的な事例を全体で共有することで、より実現的な学習スタイルの定着が叶うと信じています。

また今年度より「おきな杜★ケアコレ2026」と題し「自立支援」の成果発表の機会を設けていきたいと思います。

委員会名	生産性向上委員会
------	----------

目標・テーマ

2024年から介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図る観点から、現場における課題を抽出及び分析した上で、事業所の状況に応じて、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及びスタッフの負担軽減に資する方策を検討するための委員会の設置を3か月に一度義務付けられているものです。

1. 年間スケジュール

月	内 容
4月	令和8年度の生産性向上委員会の進め方について 今年度の課題整理
5月	
6月	
7月	課題に向けた進捗状況 使用中のICTについて
8月	
9月	
10月	課題に向けた進捗状況 使用中のICTについて
11月	
12月	
1月	令和8年度の生産性向上委員の振り返りについて 次年度への課題
2月	
3月	

2. 今年度の取り組み目標と意気込み

昨年度、介護記録ソフトケアルテを中心として様々なICT機器の導入やペーパーレス化を促進してきました。毎月それぞれの使用法やリスク対策、生産性向上に向けた取り組みをおこない、1年間でおきな杜全体のDX化はかなり進んできました。一方でICT機器の導入は至ったものの、使っていく人材側の育成が課題となっているのも事実です。今年度は、人材育成の強化に加え、現在のICT機器の活用幅を増やし業務改善を加速化させていきます！！

3か月に一度の開催となりますが、必要に応じた学習会の際は都度確保していきます。

委員会名	おきなリクルート委員会
------	-------------

目標・テーマ

令和7年、おきな杜リクルート部を結成しました。昨年は、学生との交流を深め、学校との繋がりを作ることが出来ました。今年度も引き続き、学生をメインターゲットとし、現場の声を届け、未来の介護技術についてPR活動を行い、次世代が介護に興味を持つきっかけを創出し、おきな杜の魅力を伝えていきます。

ICTに特化したやる気のある人財の確保と育成を目指します。

介護のイメージを変え、新しい仲間と共に成長する職場環境作りの整備を行います。

1. 年間スケジュール

月	内 容
4月	・訪問先のリストアップ・関係性の構築。
5月	・デイウォークラリーへの特養・ボランティアの参加
6月	・ウォークラリーの反省点 ・慶成高校授業の準備
7月	・慶成高校授業の報告 ・上半期：夏祭りの準備 下半期：就職説明会・見学会の準備
8月	・特養夏祭り ・就職説明会・見学会
9月	・夏祭りの報告と反省点 ・就職説明会・見学会の報告と反省点
10月	・デイ運動会への特養・ボランティアの参加
11月	・デイ運動会の報告・反省点 ・特養感謝祭の運営補助・ボランティアの参加
12月	・特養クリスマス会のボランティアの参加
1月	
2月	
3月	・今年度の振り返りと来年度の年間スケジュールの計画

2. 今年度の取り組み目標と意気込み

昨年度は主に慶成高校の学生との交流を深め、学校との関係性を築くことが出来ました。

今年度は他の学校へ出張授業などを展開しアピールを進め法人の認知度向上を図ります。

また、ボランティアが参加しやすい企画を年間を通して計画し特養とデイサービスで連携し活動を進めていきます。