

社会福祉法人エンゼル福祉会 2026 年度 事業計画書

1. 計画概要

2024 年度～2026 年度中期計画最終年度として継続する項目に加えて新規項目を策定

2. 現状課題（中期計画残存課題）

- ① 職員定着率の向上、環境改善に向けた取り組み、福利厚生の実施等
- ② SNS 世代に向けたリクルーティング強化
- ③ 管理者育成研修・OJT 実施職員育成研修の定型化
- ④ 稼働率マネジメントの強化（臨時改定への対応、加算取得）
- ⑤ 先端技術の利用（AI 等）促進のための基盤整備
- ⑥ 法人全体統括委員会と拠点管理委員会の連携強化

2-1. 新規課題

- ⑦ 拠点管理者・総務部門業務の定型化及び簡素化
- ⑧ 拠点決裁項目の整理（ルール作成）
- ⑨ 会計監査指摘項目の是正
- ⑩ 適正人員配置のシフト再構築

3. 2026 年度計画

- ① 職員定着率の向上（年度内継続実施）
 - 職員意見を精査した職場環境の改善
 - O J T 職員研修を実施 拠点毎職員選出
- ② SNS 世代に向けたリクルーティング方法開拓（年度内継続実施）
 - Instagram TikTok Facebook 広告の運用に加え新世代型のリクルート方法を開拓
- ③ 管理者育成研修定期開催（年度内開催）
 - 管理者候補職員へ年 1 回の定期研修の実施
 - 次世代リーダー3 年目以上職員の定期的なミーティング
- ④ 稼働率マネジメントの強化（～6 月）
 - 施設ケアマネージャー 生活相談員の業務効率化と空床、定員に対する実利用者管理の意識強化
 - 上位加算の取得に向けた体制整備
- ⑤ 先端技術の利用（AI・見守り機器等）促進のための基盤整備（年度内継続実施）
 - 担当職員の選定及び必要技術の検討
 - 介護職のみに頼らない支援方法の技術探索

- ⑥ 法人全体統括委員会と各拠点委員会の連携強化（4月）
 - 各拠点の委員会における共通項目を法人全体の委員会（仮称）を活用し横断して課題解決に当たれる仕組みづくり
- ⑦ 拠点管理者、総務部門業務の定型化及び簡素化（半期）
 - 各部門の業務工程表を作成し、月次、年次業務を系統的な処理を目指し、遅延や失念を無くす
- ⑧ 拠点決裁項目の整理（ルール作成）（6月）
 - 各拠点における、慶弔、休暇、等の決裁事項を拠点管理者決裁とするためのルール作成と実行
- ⑨ 会計監査指摘項目の是正（法人一般監査）（8月）
 - 会計科目の変更や引当金等の計上を是正していく
- ⑩ 適正人員配置の再構築（業務効率化）
 - 全拠点における労働分配率が全国平均を大きく超える事となっている。（85％）稼働率マネジメントの強化を進める一方で人員配置の効率化を再度見直し、適正配置となるべく業務行程含めて再構築
 - 清掃部門、運転部門における配置の効率化を進める
- ⑪ 藤代なごみの郷 特別養護老人ホームの増床検討
- ⑫ その他 2027年度度外国人採用（ベトナム人技能実習生・特定技能実習生）
 - 各拠点の特定技能移行者、退職者を精査し募集人数の決定（9月面接予定）

4. 修繕・購入・施設設備保守

- ① 法人本部 全施設対象清掃業者選定 全施設複合機更新検討
- ② 越谷なごみの郷 空調設備更新工事
- ③ 藤代なごみの郷 地下ピット配管修繕工事
- ④ おたけの郷
- ⑤ かなみの杜 送迎車両購入 施設設備保守管理業者選定
- ⑥ GH あじさい 建物老朽化に伴う助成金を活用した修繕
- ⑦ 尾久のはらっぱ

5. 予算計画と稼働率（2026年度予算参照）

- ① 目標稼働率、職員規模を反映した予算算出
- ② GH あじさい土地購入資金の検討（独立行政法人福祉医療機構の融資条件確認）
- ③ 施設修繕に対する内部留保金のほか医療福祉機構の融資を検討
- ④ 大項目予算5％乖離の場合に補正予算計上（2027年3月）

6. 資金運用計画（別紙）

- ① 積立資産の安全かつ効率的な運用を検討（別途資金運用計画）

7. 各拠点計画 拠点毎作成

本部 越谷 藤代 おたけ かなみ 尾久の原 あじさい

8. 2026 年度 評議員会・役員会等日程

① 役員会

- 事業報告、決算等 2026 年 6 月 9 日（火）14：00～
- 2027 年予算・計画等 2027 年 3 月 16 日（火）14：00～

② 評議員会

- 事業報告、決算等 2026 年 6 月 25 日（木）14：00～
- 2026 年予算・計画等 2027 年 3 月 25 日（木）14：00～

③ 監事監査 2026 年 6 月 8 日（月）10：00～

④ 会計監査（書面監査） 2026 年 5 月中旬～6 月中旬で実施

- その他必要に応じて召集
- 補正予算につきましては当初予算に計上された金額に（大項目）に 5 % の相違が認められる場合に開催させていただきます。その場合の日程につきましては役員会・評議員会ともに年 1 月に予定させていただきます。
- 社会福祉法人経理事務マニュアル（令和元年度厚生労働省社会福祉推進事業）より抜粋
 - ・予算の執行中に予算の変更事由が生じた場合は、理事長は補正予算を作成して理事会に提出し、承認を得なければなりません。なお、変更事由が生じた場合とは、予算額との乖離額等が法人の運営に支障がなく、軽微な範囲にとどまる場合は含まれません。
 - ・軽微な範囲として法人が理事会や評議員会の同意を受けて設定している範囲（予算額の 5 % 以内）

社会福祉法人 エンゼル福祉会
越谷なごみの郷
2026 年度事業計画書

2026 年 2 月策定

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供します。

【本計画は 2024 年度～2026 年度 社会福祉法人エンゼル福祉会中期計画方針に基づき策定します。】

○人材の確保・育成と組織体制の強化

人材の採用、育成環境の整備、職員研修の充実、育成体制の再構築を重点的に推進します。

人材採用については、依然として雇用情勢が厳しい状況が続いていますが、通年掲載媒体と時期ごとに効果的な媒体を併用し、特にインターネット媒体を中心とした採用活動を積極的に展開します。また、国内外を視野に入れた多様な人材の確保にも取り組みます。

あわせて、職員が働きがいを持てる職場づくり、風通しの良い組織風土の醸成、職員同士がともに成長し「成長したい」と思える関係性の構築を、管理者・責任者を中心に推進します。これらの取り組みにより、職員の定着率向上を目指します。

【主な取り組み】

- ・国内外における人材採用の推進
- ・職員の定着率向上施策の強化
- ・職場環境改善に向けた継続的な取り組み
- ・次世代を担う人材の計画的育成
- ・資格取得支援制度の充実

○地域における公益的取り組みの強化

社会福祉法人の責務として、地域における公益的な取り組みを一層強化します。

新型コロナウイルス感染症が 5 類へ移行されたことを踏まえ、オレンジカフェ、地域体操、施設イベント等を再活性化し、近隣町会と歩調を合わせながら協働を進めていきます。地域との連携をこれまで以上に深め、地域に開かれた施設運営を推進します。

○業務効率化と人材投資の推進

2023 年 4 月より導入した介護ソフトが本格稼働し、記録時間の短縮、請求業務の簡素化、資源削減など、一定の導入効果が現れています。

今後は、創出された時間を有効活用し、さらなる職員研修の充実、新たな業務への挑戦、職員一人ひとりの生活の安定や働きがいの向上につながる取り組みを推進します。

- ・生産性向上委員会による方向性の統一と継続的改善

○施設設備の適正管理と計画的修繕

設立 27 年目を迎え、施設全体の修繕や備品の更新が増加しています。設備・備品については棚卸および設備チェックを実施し、適切な更新計画を策定します。

修繕に関しては、埼玉県および越谷市の補助金制度を確認しながら、優先順位を明確にし、効果的かつ計画的に実施します。

越谷なごみの郷 事業計画項目

1.人材（財）確保雇用

2.人材（財）育成

3.事業別計画

- ・ 特別養護老人ホーム
- ・ 短期入所生活介護
- ・ 通所介護
- ・ 訪問介護
- ・ 居宅介護支援
- ・ 地域包括支援センター

4.ガバナンスの強化（意思決定と合意形成）

5.事業継続計画による研修・訓練

6.施設の取り組み

1.人材（財）雇用

WEB 求人媒体利用による採用活動が主流となり、求人会社と打ち合わせを重ね様々な戦略を駆使しながら求人掲載を行っています。エンゼル福祉会では、WEB 説明会をはじめ、さらに新卒希望者にはインターンシップや職場体験を前年度同様に組み入れます。求職者には事前に業界や法人を知っていただき、面接に至るまでのミスマッチを防ぎ、最終的には法人として優秀な人材を確保するといった狙いがあります。また、SNS（LINE）を有効活用した求人活動も同時に進めており、法人本部に採用担当者を配置し、求人の窓口を一本化することで効果的な説明会から面談・面接に繋げ確実に採用に至るように体制を整えます。特に求人者へのアプローチ（スカウトメール）は施設長が日々媒体の登録者を確認し、迅速に対応していきます。

（1）新規卒業予定者の採用活動

WEB 環境が整った現在では、大学・専門学校生の動向の特徴として、数十社に及んで事前に説明会を通してから面接に繋げる傾向が強まっており、年々その動向も早まってきています。先ほど述べたように今年度も年間契約した WEB 媒体を利用して、随時求人者とコンタクトが取れる最大のメリットを活かして採用を強化します。高校生への求人活動は例年通り、学校訪問を主とした形で進路担当の先生にアプローチし、施設見学や就職説明・職場体験を実施することを伝え、進路指導担当者や学校との関係性づくりも強化していきます。また、法人全体の求人票の送付については、法人全体で連携を図り全国幅広く送付していきます。

（2）外国人技能実習生・特定技能実習生

2026 年 3 月現在、外国人技能実習生 5 名、特定技能実習生 8 名在籍しており、今年度は 10 月に 2 名の新規採用を予定しています。また現在職者 13 名中、9 名の職員が実務者研修の資格を取得しており、多くの職員が日本国でこの先も就労を希望しています。さらには国家資格である介護福祉士にチャレンジする意向があります。その希望に応えるためにも職員一同、国家資格取得に向けた勉強会等の支援を行っています。

※新規採用：2 名（2026 年 10 月入国予定、女性 2 名）

（3）中途入職者の採用

新規採用者と同じく WEB 媒体中心での求人活動となりますが、中途採用者は、常勤採用の他に雇用形態を短時間勤務や曜日限定、勤務内容の固定等、柔軟な考え方を持って採用活動を行います。また、中途採用の求人媒体の活用方法としては、採用課金型を中心にメールアプローチを加え効果的な採用にしていきます。さらには、SNS やホームページを利用し、就職活動する

方々に対しエンゼル福祉会の採用情報を幅広く周知していきます。

※職員増員数：12 名、下記に記述する（5）各部署の職員配置計画を参照

（4）離職対策

越谷なごみの郷では、2019 年頃より職員の離職率は着実に減少しております。特に 2026 年度においては、人間関係の悪化や職場環境への不満を理由とした退職者はおらず、職場環境改善の取り組みが一定の成果を上げているものと評価しております。

一方で、高齢による退職および体調不良による退職が 5 件発生しており、職員の健康管理および身体的負担の軽減が重要な課題となっております。今後は、日常的な体調観察の強化や健康面への早期対応に努めるとともに、AI 機器や介護支援機器の導入を推進し、介護人材を補完する体制づくりを進めてまいります。これにより、職員の身体的負担を軽減し、持続可能な職場環境の整備を図ります。

また、職場風土のさらなる向上を目指し、上司や同僚へ気軽に相談できる風通しの良い組織づくりを推進いたします。心理的安全性の高い環境を整えることで、職員が安心して長く働き続けられる職場の実現を目指してまいります。

※離職率目標値：10.0%以下（2025 年 1 月現在 離職率 10.48%）

（5）各部署の職員配置計画

単位：人

	2026 年 1 月現在	2027 年 3 月計画	増員
施設長	1	1	0
従来特養（SS 含む）	48	55	7
地域密着型特養 （SS 含む）	22	22	0
通所介護（従来・認知症 対応型、運転手含む）	14	16	2
訪問介護	7	7	0
居宅介護支援	3	4	1
地域包括	5	5	0
医務（派遣含む）	15	15	0
管理栄養士	2	2	0
理学療法士・作業療法士	0	1	1
総務全体（環境整備・	12	13	1（当直）

当直含む)			
障害者雇用	3	3	0
合計	132	144	12

① 特別養護老人ホーム・地域密着型特養（短期入所含）

人員基準は満たしていますが、施設として考えている介護を提供するために、特養全体では、介護職員 7 名の増員が必要です。外国人技能実習生及び新規卒業者・中途採用者とバランスを図りながら採用していきます。

②通所介護

稼働率目標にあわせて介護職員・送迎ドライバー（介護補助兼務）の増員を計画します。職員定着率については、安定していますが職員の平均年齢も高い部署でありますので、今後のリーダー格育成も含めて新規職員採用を図っていきます。

③訪問介護

職員の定着率は高い部署ではありますが、この部署も平均年齢が高いため、今後のリーダー格育成も含めて新規職員採用を図っていきます。

④居宅介護支援

介護支援専門員の配置変更や新規依頼に全て対応する事を考えて、1 名以上の増員を図ります。

※職員増員計画：介護支援専門員常勤換算 1.0 名以上

⑤理学療法士又は作業療法士

ご利用者の機能訓練から職員へ対してのポディショニング・移乗介助等の介護技術指導、安心安全な暮らしを向上させるために必要な職員配置と捉えていますので、新規 1 名の採用を図ります。

※職員増員計画：理学療法士常勤換算 1.0 名

2.育成

職員育成の考え方

- ・ 基本理念を理解した職員の育成
- ・ 専門職集団構築のための研修体制の強化
- ・ 自部署だけでなく、他部署との連携を強化することで、一体感のある組織を目指す
- ・ 越谷なごみの郷の将来を担う、管理者・部署責任者やリーダー層の育成

(1) 専門的な知識と技術の習得

介護福祉士、認定特定行為業務従事者、嚙下訓練指導員、認知症実践者研修の参加など施設全体で資格保有者の増員を図り、安定的な運営とご利用様が安心して過ごすことが出来るよう施設全体の質的向上を図ります。また認定特定行為業務従事者については、法人全体で取り組み、看取り期に入ったとしても慣れ親しんだ施設で安心して最期の時を迎えていただける様に職員配置を構築します。

- | | |
|---------------|---------------------|
| ・ 介護福祉士取得 | 5 名以上（外国人就労者含む） |
| ・ ユニットリーダー研修 | 1 名以上 |
| ・ 介護支援専門員 | 3 名以上 |
| ・ 認定特定行為業務従事者 | 5 名以上（3 年間で 15 名配置） |

(2) 研修・訓練の充実

法令上求められている研修を年間計画として策定します。施設内研修は各委員会が担うことになり、責任者が中心に務めることとなりますが、中堅職員（在籍 5 年目以上）が委員長や講師となれるような育成も視野にいれて進めていきます。委員会研修では、施設間の学びの差をなくす目的から法人内で研修内容の統一化が図られております。今年度も各施設委員長が主となり、前年度同様な研修体系を構築していきます。

また、グループ系列研修委員会が主体となり、入社時研修・管理者研修・3 年目研修・7 年目研修・BCP 訓練研修は、カリキュラムが統一されたものとなっております。

【委員会主催・法人指定研修】

委員会主催研修	実施回数	主な内容
感染症対策研修	2 回/年	感染予防・感染対策トレーニング・食中毒対策も含む
虐待防止研修	2 回/年	虐待の芽を摘む・実際の不適切事案検討
身体拘束廃止研修	2 回/年	アンダーマネジメント・身体拘束事案検討
事故防止研修	2 回/年	服薬に関する事故 0 件・ヒアリハット効果
褥瘡防止研修	2 回/年	栄養・姿勢・ポディショニング知識・排泄支援研修

嚥下機能向上研修	2 回/年	嚥下機能を向上・維持するための知識や技術を習得する研修
安全衛生委員会研修	2 回/年	職員が働きやすい環境を検討する（設備・労働環境等）、腰痛予防研修
看取り研修	2 回/年	死生観を知る研修・ターミナル支援研修
認知症研修	2 回/年	認知症介護に関する知識及び技術の習得を目的
ハラスメント研修	1 回/年	主にパワーハラスメントに特化して開催
マネジメント研修	2 回/年	理事長主催による、管理者研修

【グループ合同研修・訓練】

グループ合同研修	開催時期	主な内容
新卒者研修①	4 月	学生から社会人へ、ギアチェンジを図る研修
新卒者研修②	10 月	入社して半年間の取り組みをフォローアップする
中途入職者 入社時研修	毎月 月初	入社式・法人概要や沿革・法令遵守研修等
現任者研修	2 回/年	在籍年数・職位・職種に応じた研修 職員自身で年 2 回選択
3 年目研修	5 月～2 月	2022 年度入社職員が対象
7 年目研修	11 月	2018 年度入社職員が対象
管理者研修	3 月	施設長・管理者・責任者が対象
BCP 災害訓練及び研修	2 回/年	セコム安否確認及び設備等状況報告
BCP 感染症対策訓練及び研修	2 回/年	感染症発生時の対応訓練（ガウン着脱・ゾーニング・居室割り振り・感染物品確保等）

【施設独自研修】

法人研修・施設主催研修	開催時期	主な内容
次世代を担う育成研修 （施設長主催）	年間を通じて	越谷なごみの郷の次世代を担う職員が対象（責任者候補者・リーダー候補者）
責任者主催資格取得支援研修 （責任者担当）	年間を通じて	介護福祉士・介護支援専門員受験者を対象

(3) 個別研修計画書の作成

先に述べさせていただいた様に法令上必要となる研修、また現任者研修・任意研修についても個別研修計画書を個々に作成し、人事考課面談時に受講状況と成果確認を行っていきます。研修プログラムは、グループ選択研修講座・SMBC ビジネスセミナー講座を活用して受講する事とします。

- ・大起グループ選択研修講座
- ・SMBC ビジネスセミナー講座
- ・法人委員会主催研修
- ・埼玉県・越谷市主催研修など

(4) 将来の幹部候補者の育成・資格取得対象者の研修

今後、越谷なごみの郷を担う施設長・責任者やリーダー職の次世代候補者の育成が必要と感じております。職員の中には人事考課等の面談で志を高く（キャリアアップ）持つ職員も存在するため、個別に研修計画を策定し、能力開発のための育成を行っていきます。そして今年度は、候補者育成を各部署 1 名以上目指し、現職員の中から法人内の幹部候補者が選出できるように取り組みます。

また、責任者では資格取得支援計画を作成し、個別やグループワーク等を実施して職員の資格取得者の拡充を図っていきます。

- ・施設長主催次世代を担う育成研修
- ・施設長主催フォローアップ研修
- ・責任者主催資格取得支援研修（介護福祉士・介護支援専門員など）

3.事業別計画

(1) 特別養護老人ホーム

【稼働率計画】

	2025 年度実績 AV. (1 月現在)	2026 年度計画 AV
従来型特養	96.6%	97.0%
地域密着型特養	99.5%	97.0%

①防げる入院日数の減少

2025 年度は、インフルエンザやコロナウィルス感染症により、長期間に渡る入院者は無い状況でしたが、(誤嚥性)肺炎による入院は前年度に比べ上回る状況となりました。また、2026 年 2 月にはユニット型フロアにて職員 11 名・ご利用者 (SS 含む) 15 名のノロウイルス感染症が確認され、サービスを休止するに至りませんでした。ショートステイのキャンセルが多く発生しました。反省点として 20 項目も対応の遅れや感染対策のルール不備がありましたので、改めてマニュアル改定とルールの統一化を全体で図り感染防止に努めていきます。

項目	2024 年度 (1 月現在)	2025 年度 (1 月現在)	2026 年度計画
入院実績	976 日 (38 名)	823 日 (31 名)	500 日 (18 名)
肺炎入院実績	370 日 (9 名)	431 日 (14 名) 肺炎 228 日・誤嚥性 203 日	200 日未満

②事故予防

ルール違反による事故、確認不足による事故を削減します。特に、薬の事故については 0 件とします。一つ一つの確認の徹底と職員の体制や確認の重要性を伝え続け事故予防に注力し、同時に介護中の事故、技術不足による事故も減少させていきます。介護技術向上については、転倒リスクの点検項目を介護職員で学び、また理学療法士の指導も受けながら観察ポイントを理解していきます。また、委員会ではヒアリハットを効果的に活用するためにも、職員全体に予防分野を強化する事も周知し、毎月開催される委員会で分析・改善案を模索していきます。

項目	2024 年度実績	2025 年度実績 (1 月現在)	2026 年度計画
服薬事故	11 件	27 件	0 件
転倒・転落事故	40 件	62 件	20 件
転倒・転落による骨折	5 件	8 日	0 件
ヒアリハット提出	120 件	236 件	

③看取り介護

協力医療機関のハートフルクリニックとは密に連携が取れ、終末期の支援ができる体制を整え

ていおり、ご入居者・ご家族の希望に沿った支援ができるように専門職の体制強化を図ることとします。また職員に対しては、年 2 回の研修も実施しています。

・2025 年度 1 月現在看取り件数：8 名

④介護の専門性に特化した職員育成と実践（食支援委員会）

嚥下困難な方の食事形態の見極めや食事中にむせたから安易に食事形態を変更するのではなく、根拠がある食事形態の変更と訓練などを実施していきます。具体的には、嚥下困難な方(胃ろう栄養も含む)に対して、嚥下機能訓練評価員（食プロ養成講座修了者）が定期的に嚥下機能の評価を実施し、適切な食事形態か判断を実施していきます。また、胃ろうや嚥下機能が低下している方について、安全に食事に対して楽しみが見いだせる取り組みも検討し、食事介助方法も駆使していきます。さらには、令和 6 年度から義務化されている「口腔衛生の管理体制の強化」はケアカルテ内の書式を利用し、年二回の研修・毎月の評価を食支援委員会にて管理していきます。

⑤不適切なケア防止に向けた取り組み

虐待防止委員会中心に各フロアの不適切だと思われる対応や認知症の対応に難しさを感じる場面などを抽出し、支援策を検討し、月毎に目標等を掲げ委員会で進捗を確認します。

また、基本的な介護技術や介護するときの心構え等基本的な知識・技術が習得できる機会を年間で勉強会を企画して実施します。認知症の症状への対応や考え方や不適切なケアを予防するために委員会研修を年 2 回以上実施します。

※委員会は毎月実施・虐待の芽チェックリストは年 2 回実施

※2026 年度は、自身の言動チェックリストを作成し年 2 回実施

(2)短期入所生活介護

【稼働率計画】

	2025 年度実績 AV.（1 月現在）	2026 年度計画
従来型短期入所生活介護	117.3%	100.0%以上
地域密着型短期入所生活介護	109.3%	100.0%以上

① 越谷なごみの郷における 2025 年度の運営状況は、従来型・地域密着型ともに年間を通じて安定した稼働を維持することができました。これは、食事イベントの開催による生活の質の向上への取り組み、医療的ニーズの高いご利用者の積極的な受け入れ、ならびに感染症陽性者の受け入れ体制の整備などが、ご家族から高い評価と信頼を得られた結果であると考えております。

また、従来型・地域密着型の両相談員が密接に連携し、施設内の空床状況を迅速かつ柔軟に調整できる体制を構築していることも、安定稼働を支える大きな要因となっております。2026 年度

においても、責任者および相談員が継続して緊密な連携を図り、入退所調整の迅速化と受け入れ体制の強化を推進してまいります。地域および関係機関との連携をさらに深め、年間稼働率 100% 以上の達成を目標に、安定的かつ質の高い運営を目指してまいります。

- ② 研修体制や不適切なケア防止に向けた取り組みについては、特別養護老人ホーム部門と同じ考え方になります。

(3) 通所介護

【稼働率計画】

	2025 年度実績（1 月現在）	2026 年度計画
従来型 通所介護 （定員 35 名/日）	66.7%	65.0%以上 平均利用者数 23 名
認知症対応型 通所介護 （定員 12 名/日）	34.1%	50.0%以上 平均利用者数 6 名

従来型に関して、1 年で約 20 名の新規契約があった反面、体調不良による利用中止が新規を上回ったため、登録者が 72 名と年初より +3 名と微増になりました。2025 年度は特に他の施設では受け入れを断られた中度～重度の認知症のご利用者受け入れを積極的に行いました。その反面、職員の介護量が増え目が届かないところでの転倒事故が約 10 件と例年に比べて 3～4 倍という結果になりました。

認知症対応型に関しては、2024 年度と変化なく推移しました。新規利用 3 名、利用中止 2 名となり +1 名の微増となっております。重度の方の受け入れが多いため、日々の活動内容に課題があるものの、マンツーマンでの介護が行えていることから、体調変化などに気づきが出来、ご家族への細かな報告が出来ていることがご家族からの高評価につながっています。

① 安定した稼働確保への対策

地域内の居宅介護支援事業所の環境変化（閉鎖や担当者交代）に柔軟に対応し、地域に根ざした「選ばれるデイサービス」を目指します。

新規・既存ケアマネジャーへの戦略的アプローチ

- ・私共のサービス内容を知らない新しいケアマネジャーに対し、定期的な訪問やリーフレットの配布を通じた周知活動を徹底します。
- ・既存の利用者における「改善事例」や「生活の変化」を具体的に報告し、信頼関係の深化を図ることで、事業所内での優先的な紹介へと繋がります。

認知症対応型通所介護の再ブランディング

- ・流行前と比較し半減している登録者数を回復させるため、「認知症ケアの専門性」を再度強力にアピールします。
- ・他事業所での受け入れが困難な事例も積極的に受け入れ、「断らないデイ」としてのポジション

を確立し、登録者の増加を図ります。

② 在宅生活の継続に向けた支援の深化

ADL（日常生活動作）の維持・向上こそが、利用者の自立とご家族の負担軽減に直結するという認識を共有します。

「自立支援」の徹底と意識改革

- ・下肢強化、ADL 基礎運動、家事活動、歩行訓練のプログラムをさらにブラッシュアップします。
- ・スタッフ間で「おせっかいを焼かない（過剰介護の防止）」という意識を周知徹底し、利用者が「自分でできること」を増やす環境を作ります。

歩行能力の維持・向上と情報発信

- ・在宅生活の要である「歩き続けること」の重要性を、日々の歩行訓練からご利用者に意識づけを行い、安全に歩行が出来るように介助し、結果をご家族にフィードバックします。

「来所の喜び」の創出

- ・接遇の強化はもとより、季節行事や食事イベント、外部ボランティアの積極的な受け入れを行い、社会参加の場としての魅力を高めます。

③ 人材確保と送迎体制の立て直し（最重点課題）

職員の高齢化と不足によるサービス制限を打破するため、攻めの姿勢で人材確保に努めます。

多様なチャネルによる採用活動

- ・求人媒体の活用に加え、SNS や紹介制度など多角的なルートで人材を募ります。
- ・特に、現在ボトルネックとなっている「送迎ドライバー兼介護職」の確保を最優先し、4 台の車両をフル稼働できる体制を迅速に整えます。

職場環境の整備と教育

- ・退職や短時間労働への切り替えを見越した、柔軟なシフト管理とワークライフバランスの適正化を推進します。
- ・新入職員が早期に戦力化できるよう、現場教育（OJT）の仕組みを再構築します。

④ チーム・人材の育成と組織文化の醸成

質の高いケアを提供するための「人間力」と「組織力」を磨きます。

「人間力」を高める研修の実施

- ・技術習得だけでなく、「対人関係力」「自己制御力（アンガーマネジメント等）」にフォーカスした研修を行い、専門職としての成長を支援します。

チーム力の強化

- ・「相互理解」「目標共有」「ポジティブな風土」を三本柱とし、スタッフが明るく笑顔で働ける環境が、そのまま利用者の満足度につながるサイクルを作ります。

スローガンの継続：「凡事徹底」

- ・ 当たり前のことを誰よりも丁寧に行う姿勢を徹底します。報告・連絡・相談、清掃、挨拶といった基本を疎かにせず、利用者・家族の期待を超える信頼を築き上げます。

(4) 訪問介護

【月間登録者計画】

	2025 年度実績（1 月現在）	2026 年度計画
介護保険	25 名	28 名以上
予防介護	7 名	12 名以上
総合支援	14 名	15 名以上

- ① 訪問介護部門では、年間を通して安定した運営を目指します。サービス提供責任者の稼働については、1 日 5.0 時間をケア・3.0 時間を事務業務目安に運営していきます。

ご利用者の登録数では、介護保険部門は年間を通じて変わりはありませんが、総合支援の方では固定ご利用者の時間増依頼が増加しております。

- ②越谷なごみの郷では、法令を遵守したケアの提供と質担保の両面の観点から、1 名のご利用者に対し、複数名のヘルパーでサービスを提供しています。そして、サービスを受けながらも暮らしの環境を変えず、個別対応が可能な事であることが訪問介護をご利用する最大のメリットであり、重要となってくるのが個々のアセスメント能力から職員間の情報共有、そこから生まれるチームケアと捉えています。そこで、専門性を高めていくために定期的なカンファレンスの実施や個別研修計画に基づいた研修の実施等から質の向上を目指していきます。

- ・ 訪問介護サービス会議：毎月第 1 水曜日実施（施設長出席）
- ・ 訪問介護ケアカンファレンス：毎月第 3 水曜日実施

- ③総合支援での考え方として、ご利用者自身の「意思」を生かすように、また「意思」を導き出すように勤めていきます。支援する側の都合にあわせたり、支援する側の論理で急がせないようにすすめる等、あくまでも本人の自発性を引き出すように支援していきます。（疾病に伴う不安等十分配慮していきます。）

(5) 居宅介護支援

【ケアプラン給付計画】

	2025 年度実績（1 月現在）	2026 年度計画
介護給付件数	37 件/月	36 件/月
予防給付件数	12 件/月	14 件/月
認定調査件数	1 件/月	2 件/月

※介護給付件数について管理者は、常勤換算 0.5 人で算出

①毎月のケアプランチェックにおいて適正な業務管理を遂行し、事業所として目標を設定した件数の給付管理、加算領域の拡大と充実に努め、職員全員で目標予算を遂行していきます。また、介護支援専門員の資質向上を目的とした研修計画を立案し、法令に準じた運営を行い特定事業所の体制を維持していきます。

- ・ 居宅サービス会議：毎月第 2 週目実施（施設長出席）
- ・ ローテーションプランチェック：毎月第 4 週目実施

②会議支援専門員に求められる地域ネットワークづくりについては、新型コロナウイルス感染症が 5 類相当になり地域の活動も再開されています。地域包括支援センターや他法人の事業所と協働して地域のマネジメント体制を強化していきます。

- ・ 地域ケア会議（定期開催）

(6) 地域包括支援センター

介護保険法の中で「地域包括支援センターは、第一号介護予防支援事業（居宅要支援被保険者に係るものを除く）及び包括的支援事業、その他厚生労働省令で定める事業を実施し、地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行うことにより、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援することを目的とする施設とする。（介護保険法第 115 条の 46）」と定義されています。そのことから、高齢者が住み慣れた地域でいきいきと暮らすことができ、要介護状態にならないよう、地域高齢者の心身の健康維持、保健活用、医療の向上等、生活基盤が安定するよう相談援助を行います。さらに要支援者にはケアプラン作成をはじめ、地域の介護保険事業者につなげ総合的な援助を目的に役割を担っていきます。

4. ガバナンスの強化（意思決定と合意形成）

○基本方針

2025 年度において、当法人は「ガバナンスの強化」を事業計画に掲げたものの、全職員への十分な浸透と具体的な推進において課題を残す結果となりました。

2026 年度はその反省を踏まえ、ガバナンス強化の重要性を改めて全職員へ周知徹底し、具体的かつ実効性のある取り組みとして推進してまいります。

ガバナンスとは「管理・統治」を意味し、施設が健全かつ持続的に運営されるために、自らを適切に管理・統制する仕組みを構築することを指します。また、コンプライアンス（法令遵守・社会規範の遵守）と密接に関連しており、コンプライアンスの強化はガバナンス強化に直結し

ます。本年度は、「法令や社内規範を遵守するために管理体制を強化する」という方向性のもと、組織全体で取り組みを進めてまいります。

○ガバナンス強化の目的

ガバナンスを強化することにより、以下の効果を目指します。

- ・社会的信用の向上

法令や規則を遵守する施設として社会的に認識されることで、信用・信頼を獲得し、施設価値の向上につなげます。

- ・不正防止体制の確立

組織としての管理体制を整備することで、不正や不適切事案の未然防止を図ります。

- ・安定的かつ持続的な施設運営の実現

社会的信用の向上により、ご利用者の継続的なサービス利用、選ばれる事業所としての評価向上、新規利用者の獲得を図り、経営の安定および成長へつなげます。

○具体的取り組み

（１）内部統制機能の構築・強化

法令および法人内規程に基づいた適正な経営・業務運営を徹底するため、以下の体制を強化します。

- ・月次開催の運営会議・法人会議における進捗確認
- ・サービス適正委員会の機能強化
- ・内部監査体制の確立および定期実施
- ・各部署における自主点検の実施

多角的な視点から運営状況を確認し、健全な管理体制の維持・向上を図ります。

（２）情報開示と透明性の向上

ガバナンスに関する取り組みを社内外へ積極的に発信し、透明性の高い法人運営を推進します。

- ・職員向け研修・説明会の実施
- ・法人内掲示・文書配布による周知徹底
- ・必要に応じた外部への情報開示

これにより、職員一人ひとりのコンプライアンス意識の醸成を図るとともに、社会福祉法人としての信頼性向上を目指します。

（３）第三者視点による評価の活用

客観的な評価を取り入れ、施設内だけでは気づきにくい課題の発見および改善につなげるため、第

三者による監査・評価を積極的に活用します。

- ・ 介護サービス事業者第三者評価の受審
- ・ 外部監査の活用
- ・ 指摘事項の改善計画策定および実行管理

第三者の視点を経営改善に活かし、組織の質向上を図ります。

○推進体制

ガバナンス強化を実効性あるものとするためには、全職員の理解と主体的な参画が不可欠です。

- ・ 各部署責任者による確実な周知
- ・ 年間計画への具体的目標設定
- ・ 定期的な振り返りと改善

組織全体で意識を共有し、質の高い取り組みを継続することで、持続的な成長を目指せる施設づくりを推進してまいります。

5. 事業継続計画による訓練・研修

大規模災害に加え感染症に関する事業継続（BCP）の策定が義務化されております。

BCP 計画の主な方向性は「日頃からの備えと業務継続に向けた取り組みの推進」が掲げられており、策定項目は下記の通りとなっています。

【感染症 BCP 計画の主な項目】

①感染症対策の強化

施設系サービスについて、現行の委員会の開催、指針の整備、研修の実施等に加え、訓練・シミュレーションの実施。

その他のサービスについて、委員会の開催、指針の整備、研修の実施、訓練・シミュレーションの実施等。

②業務継続に向けた取組の強化

全ての介護サービス事業者を対象に、業務継続に向けた計画等の策定、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等を義務付ける。

③災害への地域と連携した対応の強化

介護サービス事業者（通所系、短期入所系、特定、施設系）を対象に、小多機等の例を参考に、訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られるよう連携に努めなければならないこととする。

【一体化推進本部と各法人代表による協同計画】

一体化推進本部が主導し、各法人代表が協同し BCP 計画書や訓練計画が策定されております。
個別研修計画書に年間計画を記載し、その方針に則り訓練や研修を実施していきます。

6. 施設共通の取り組み

○地域貢献事業の推進

新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行されたので、地域貢献事業として、nego カフェ（認知症カフェ）を再開したいと考えております。参加者からは喜ばれる声も多くあり、開催を待ち望まれているため、年度内に開店できるように外部との連携も含めながら準備を進めます。

○越谷なごみの郷 和太鼓祭り

町会・地域の規模や内容の情報を伺いながらの開催となりますが、ご利用者やご家族を対象に屋台を多数出店して開催する予定です。

- ・ 2026 年 10 月 4 日（日）11 時から 14 時 開催予定

○防災体制の確立

災害備品や非常食については随時必要物品の確認や入れ替えを実施していきます。大規模災害等を想定した訓練、地域連携を想定した訓練等も実施し、災害における準備体制を整えます。また、福祉避難所にも指定されていますので、開設訓練も実施していきます。

【施設主催災害対策訓練】

- ・ 総合避難訓練年間 2 回以上（日中・夜間想定含む、風水害対策・地震対策）
- ・ 災害時に関する備品の購入（発電機・コンロ等）
- ・ 非常食の入れ替え及び購入
- ・ 感染症に関するシミュレーション研修

【関係機関主催災害対策訓練】

- ・ 越谷市主催 福祉避難所開設訓練
- ・ 川柳地区防災訓練

○大規模修繕の実施

開設より 26 年が経過し、修繕や設備の入れ替えが必要となってきました。また世界情勢の影響もあり当初予算から価格変動の可能性もあります。

- ・ 全館ナースコール機器入れ替え（2,000 万円）
- ・ 厨房機器入れ替え
- ・ 送迎車両入れ替え

社会福祉法人 エンゼル福祉会
藤代なごみの郷
2026 年度事業計画書

2026 年 2 月策定

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供する。

●計画策定の背景

- ・本計画は社会福祉法人エンゼル福祉会事業計画に基づき策定する。ここ数年を見ても介護職員の人材確保にとっても苦慮し、また採用しても定着せず早期退職になってしまうことも多くあった。人材の確保においては、新規採用者が定着するよう、OJT 担当者の選定・育成においては法人全体で取り組み、人材だけに頼らず ICT の活用や介護助手と言った介護職以外での生産性向上や業務の見直しを行う必要がある。人材の確保や ICT 機器の導入などを検討しつつ、現在勤務してくれている職員の育成には、部署を超えた運営や知識・技術の向上はもちろんのこと、一人一人のできることを増やし少ない人数でも業務を回すことができ、ご利用者様・ご入居者様へご迷惑のかからないように運営していかなければならない。そこには研修の参加によるさらなる知識・技術の向上や、法人全体の委員会活動を通しやりがいや経験を積むことで上位役職者の育成などスキルアップを目指し、施設全体が今より安全かつ感心してサービスを提供出来るよう取り組んでいく。
- ・2026 年度は生産性向上維持体制加算（Ⅱ）の取得し、さらに上位加算の取得を目指すため生産性向上委員会を中心とした福祉用具の選定を行い、現場での介護負担の軽減を目指していき、現在提供しているサービスの質の低下や、受け入れ幅の減少などを抑制する。
また、今後も受け入れ幅を広げるため、法人全体統括委員会を中心として検討し、研修に関してもより質の高い専門的知識や技術取得を目指す。
施設内においては登録特定行為事業者から登録喀痰吸引等事業者へ変更し、喀痰吸引等が出来る職員を育成し、医療的ニーズの高い方の受け入れ幅を広げていく。
- ・施設内の内部体制をしっかりと確立してくため、委員会メンバーの役割の明確化と目標設定、部署ごとの会議のありかた、在宅会議、管理者・責任者会議で課題の抽出、解決まで導き有意義な会議となるようにし、施設全体の底上げ、持続可能な運営、新たな取り組み等施設がよりよくさらに良くなるよう、取り組んでいく。

藤代なごみの郷 事業計画項目

- (1) 育成
- (2) 雇用(採用)
- (3) 事業別計画
 - I 特別養護老人ホーム
 - II 短期入所生活介護
 - III 通所介護
 - IV 訪問介護
 - V 居宅介護支援
 - VI 地域包括支援センター
 - VII 福祉有償運送
 - VIII その他

(1) 育成

- ・ご利用者様・ご入居者様、ご家族様が安心して利用できるサービスを提供できるよう、研修、委員会、各種会議等において職員の知識技術の向上を図り、不適切なケアの防止、感染症蔓延防止、医療依存度の高い方の安全な受け入れ等を実施する。
- ・責任者、リーダー候補の育成。責任者候補に関しては、法人共通の委員会への参加等自施設だけに留まらず、法人主催の施設を超えて行うことなど参加を促し参加することで法人の考えや、施設運営、育成について学ぶ。リーダー候補に関してはまず自部署の会議や日々の業務で中心的存在となれるよう、育成する。
- ・自部署だけでなく、他部署との連携を強化、他部署で起きていることも自分事と捉え、施設が一体的に運営でき、何事にも協力し支え合うことが出来る施設を目指す

I 職員の知識・スキルの向上

① 認定特定行為業務従事者の技術担保と増員

資格保有者は医療的ケア安全委員会に所属し、毎月の委員会活動、技術担保の為シミュレーターを使用しての実践練習を実施。講義を終了し、実地研修を残すのみとなった職員が外部での研修が受けられない状況にあるため、施設として登録喀痰吸引等事業者への登録変更を行い、実地施設となり認定特定行為業務従事者の増員を目指し、受け入れ幅を広げていく。

② 内部・外部の研修への参加

- ・法定研修や加算取得のための研修を全員がもれなく受講できるよう管理し、法定研修以外の研修にも参加することで更なる知識・技術の向上を目指し、ご利用者様・ご入居者様に安全・安心して過ごしていただけるサービスを目指し、安定した運営につなげていくことが出来るようにする。
- ・外部研修は SMBC、県主催研修、老施協などを中心に、職員が学べる場所を幅広く提供できるよう、研修会の案内や本人の学びたいという姿勢、また職員一人一人のスキルを見ながら必要な研修に参加出来るよう案内していく。

③ グループ・法人合同研修への参加

責任者以上はグループ合同の管理者研修や法人内の研修へ参加、7年目・3年目職員はグループ合同7年目・3年目研修への参加、中途採用者には入社時研修へそれぞれ参加し、知識・スキルだけではなく、他事業所の職員とのコミュニケーションを通じてコミュニケーション能力や初めて会う仲間と協力して課題を遂行する力など、自施設では学べないようなことを学ぶことで業務に生かすことが出来るようにする。

④ 委員会の役割をさらに広げる

施設運営に欠かすことが出来ない委員会をさらに活動的にすることでより良い施設運営を目

指していく。法定研修の実施により委員会の活躍の場が拡がり、委員会のあり方や役割についても明確になり、活動的に動けるようになっている。今年度はより一層進化させるために委員会主導で加算取得を進め、法人合同の委員会を通してさらに委員会としての機能を強化していく。

⑤ 生活相談員の空床管理と育成

生活相談員においては、稼働率のカギを握っていることをこの一年かけて理解を深めていく。特養においては待機者の準備、ご案内までをスムーズにいけるよう何かツールの的なものを確立し見える化していく。

ショートステイに関しては稼働率に合わせ、空床数にも目を向けて稼働を上げていく。

生活相談員の残業時間の減少についてもここ数年話し合っているが改善が見られない。

何が負担となっているか、業務負担（送迎、事務処理、連絡調整）なのか個の問題（優先順位、抱え込み、他者との連携等）なのかしっかり精査し、まずは送迎業務を外し、月平均残業時間を今より 50%削減する。また、特養、ショートの相談員の連携、課題共有によってよりよくさらに良い運営を目指していく。（月 1 回のミーティングの実施）

Ⅱ リーダー・責任者・管理者等のマネジメント力の向上と役職者候補の育成

① ユニットリーダーの育成

昨年度に続き、課題をマネジメントシートに落とすことで目標達成までの取り組みを実施する。また、ユニットリーダー会議を毎月開催し、ユニット間の課題抽出と目標達成に向け責任者を中心として実施していく。担当ユニットだけでなく、他ユニットの課題に対しても全ユニットリーダーで考え、一つの部署としてさらに良くケアの質を目指すことが出来るよう、また施設の中心的存在であることも自覚することが出来るよう、施設内での取り組みなども理解し、委員会の中心メンバーや研修講師など担っていけるようにする。

② 管理者・責任者の育成

毎月の運営会議への出席、運営会議後の管理者・責任者会議を行うことで運営会議後の自部署、他部署、施設全体の課題を共有することで施設運営をより良くさらに良いものとしていく。管理者・責任者としてのスキルアップとしては外部研修への参加をすることで自分の苦手分野の克服やさらなるステップアップを目指していく。また、法人及びグループ内での研修やその他打ち合わせなどには積極的に参加し、グループ内での活躍も目指していけるようにする。

③ リーダー・責任者候補の育成

面談を通じて仕事の進捗状況の確認、本人の意思確認等を行いながら自部署の業務以外の仕事の幅を広げていくことで自覚と意欲を引き出すことが出来るようにする。また、法人内の管理

者候補者研修へ参加し、リーダー・責任者を新たに配置できるようにする。

(2) 雇用（採用）

●人材雇用の基本的な考え方

昨年度（19.14％）今年度は離職率 17.17％と高い水準となった。直接応募が今年度は数件あったが、紹介会社も例年通り多く利用した。退職者の人数よりも入職者の人数を多く確保できたが、体調不良による休職が続く現場の人手は不足する状況だった。また、早期退職が続いてしまうため面接の段階で見極めることは難しいが、面接技術を上げ、現場での受け入れ態勢も強化していかなければならない。介護職員の人材の確保が今後も難しいことが予想されるため、生産性向上の目的で介護助手や用務員の採用も引き続きすすめていく。

I 新規卒業予定者の採用

新規卒業者の採用については、法人合同で採用活動を行ったが 26 年度新卒の獲得には至らなかった。介護福祉士など養成校は実習先を就職先を選ぶことが多いため、実習生の受け入れ、法人全体の採用ツールの提案などを行い採用につなげていく。

- ① 介護福祉士の実習生の受け入れ（実習先から就職先を選ぶ生徒も多い）を実施。
- ② 高校や専門学校への訪問の実施
- ③ 法人の採用ツールへの提案
- ④ 教員を目指す大学生の介護等体験の受け入れ
- ⑤ ホームページブログの更新頻度を増加し、施設の魅力をアピールする

II 職員の採用（中途採用）

- ① 特別養護老人ホーム（短期入所含）

常勤職員 2 名、技能実習生 2 名、その他時短、介護助手・用務員も含め常勤換算 1 名の確保。

- ② 通所介護

今年度、現在の常勤換算数を維持。退職者が出なければ採用なし。（常勤換算数 5.6）

- ③ 訪問介護

訪問介護の職員数は現在 5 名（常勤換算数 2.8）を維持。

- ④ 居宅介護支援

現在の体制（2 名）を維持。内部でやってみたいなどの声が上がった場合には増員検討。

- ⑤ 総務課

用務・当直・配食サービスが実施出来る職員の確保

- ⑥ その他

施設ケアマネジャーの長期休暇を受け、新規で採用し施設ケアマネとして勤務し居宅への移動を条件に採用するか、今いるケアマネジャーで対応するかは課題として残る。

【2025 年度退職理由別一覧】

離職理由別一覧	従来	ユニット	通所	訪問	医務	居宅	総務	包括	計
転職		2						2	4
体調不良	1	2	1						4
結婚、妊娠、転居	1	1							2
人間関係									
高齢の為				1					1
その他	2	1	1			1	1		6
合計	4	6	2	1		1	1	2	17

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

- 年間空床数の減少・・・1,200 床以下（稼働率 97%以上）
- 防げる事故・入院の減少・・・薬の事故 0、転倒からの骨折 0、事故からの入院を防ぐ
- 生産性向上に関する取り組み・・・加算の取得、介護職員の業務負担軽減の取り組み

① 安全に医療ニーズの高い方を受け入れ、事故 0

認定特定行為業務従事者の資格を取得している職員に対し、吸引等の手技の確認をシュミレータを使用し、指導看護師による技術確認を毎月実施し、手技を担保する。バルーンカテーテル・在宅酸素の受入れも事故なく、引き続き看護・介護間での連携、手順の確認や定期的な勉強会等を随時行い事故なく安全に受け入れていく。

事業所においては、登録特定行為事業者から登録喀痰吸引等事業者への変更を行い、認定特定行為業務従事者の増員を図り、より安定的に受け入れが出来るよう体制を整えていく。

② 薬の事故 0

配薬時のマニュアルの徹底はもちろんだが、与薬失念に関してはダブルチェック者の実施方法に関しても注力して指導をしていく。

薬が飲みづらくなってきた等、状態の変化に気づき、報告することで落薬を防止などの対策をうつことができる。

③ 転倒からの骨折事故 0

PT 不在の中、法人の PT にも協力を依頼しポジショニングやシーティング、個別機能訓練の継続的な実施で身体機能を維持しつつ、身体機能の変化に早期に対策が打てるようヒヤリ

ハットを活用していく。

事故が発生した場合には事故検討会を活用し再発防止に努める。

④ 防げる入院日数の減少

防ぐことが出来たであろう転倒骨折、肺炎、尿路感染による入院を防いでいくよう、ケアの未実施がないように管理していく。また、医療事故や職員が関わった事故での入院を防ぐため、高齢者の身体的特徴に骨折しやすい、内出血が出来やすいなど、昨年度の反省をもとに指導を実施する。

⑤ 生産性向上に関する取り組み

昨年1年間で施設内の委員会において、ムリ、ムダ、ムラをなくす取り組みを実施してきた。今年度は加算の取得から上位加算取得を目指していくため、ICTの更なる導入を検討していく。

介護助手の配置により、間接業務を減らすことで介護職員の業務負担の軽減も引き続き取り組んでいき、委員会を中心に現場の意見を取り組んでいく。

⑥ 感染症2次感染者数0

新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ、ノロウイルス、新興感染症等が入ってくることは想定しつつ、2次感染を予防することに注力する。初動の徹底、フローチャートの使用、繰り返し研修・シミュレーションを行い、発生時には全職員が同じ対応をとり、2次感染を予防することが出来るようにする。

Ⅱ 短期入所生活介護

●空床の減少 1,000 床以内（稼働率 86.3%）

（2025 年度月平均稼働床数 486.3 床/608.3 床 （79.9%稼働））

年間ベット利用数（7300 床＝365 日×20 床）

年度	年間ベット稼働数	年間平均稼働数	年間平均稼働 (%)	年間空床数
2019 年度	6033 床	502.8 床	82.6%	1267 床
2020 年度	5445 床	453.8 床	74.6%	1855 床
2021 年度	5460 床	455.0 床	74.8%	1840 床
2022 年度	5659 床	471.6 床	77.7%	1641 床
2023 年度	6092 床	507.7 床	83.4%	1208 床
2024 年度	5915 床	492.9 床	81.0%	1385 床
2025 年度	5836 床	486.3 床	79.9%	1464 床

① 選ばれるショートステイとなる

「ショートステイに行くなら藤代なごみの郷が良いよ」と言って頂けるようになる。その為には環境を整えることに注力する。

昨年に引き続き、自室環境を清潔に保つことは絶対だが、個浴が主流となってきた中、大浴場での入浴は、温泉や銭湯に来たような雰囲気味わうことが出来るため、大浴場ならではの活かした支援が出来るよう環境を整え、入浴の満足感を味わうことが出来るようにする。

② 同様の事故を予防する

似たような事故が昨年度散見され、ご利用者様・ご家族様にも受診を依頼するなど負担を増やしてしまったことから、情報の共有や事故後の対策を立案し共有することで同様の事故を防止することと、ご利用者様・ご家族様の信頼を得てご利用につながっていく支援を提供する。

③ 看取り介護・医療ニーズの高い方の受入れ

他事業所では受け入れが難しい「重度認知症の方」、「医療依存度の高い方」（在宅酸素療法、看取り等）を事故なく継続して受け入れていく。また、受け入れ実績がないケース、または対応が難しい方に関しても「どうしたら受け入れられるか」を必ず施設全体で考え、受け入れることを大前提で話し合いがなされるようにする。その為には必要に応じて看護師と連携し研修を実施する等体制を整備し、受け入れ可能となるよう検討していく。

④ 感染症 2 次感染者数 0

新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ、ノロウイルス、新興感染症等が入ってくることは想定しつつ、特養同様 2 次感染を予防することに注力する。フローチャートの使用、繰り返し研修・シミュレーションを行い、発生時には全職員が同じ対応をとり、2 次感染を予防することが出来るようにする。また、お迎え時の乗車前検温、本人・同居家族の体調確認、マスク着用を促し予防していく。

⑤ 空床を意識した運営ができる

例年稼働率は意識していたが、20 床稼働に対してその日、その月、年間と空床数にも着目する。空床に着目するメリットとしては、稼働率ではどのくらい空いているかがわかりづらいが、より具体的に損失が可視化され、空床を埋めようと即行動に移りやすい点がある。

生活相談員のみならず、現場職員にも『今日何床空いている？』『いつからこの状態？』など明確になることで現場全体で『1 床を埋める意識』が育つようにする。

同時に、空床を作らない仕組みづくりを行っていく。

Ⅲ通所介護

数値目標 1 日平均 27 名、年間総利用者数 8,300 名以上

年間感染症 2 次感染者数 0 件

年間車両事故 0 件

在宅生活が少しでも長く継続できるよう、生活動作を取り入れた関わり方やサービスを実施していく。利用者の残存能力を理解した上で、専門職として「できる」を奪わない関わり方をチーム全体で実践し身体機能及び認知機能の維持、向上を促進する。

また、安定的なサービスを提供できるよう継続的な新規獲得、感染症の予防、車両事故予防を徹底し、利用数の増加を目指す。

職員においては安心して長く働けるよう定期的に面談を実施し、働きやすい職場環境を実現していく。また、新規入職者へは OJT を的確に実施し、知識や技術、法人の考え方等を習得させ息の長い職員を育成する。

① デイサービスの役割を全うする

在宅生活を 1 日でも長く過ごして頂くため、ご利用することで自然と残存機能が向上するように、生活動作に直結する事を利用者とともに実践し、身体機能向上を図っていく。また、認知機能も維持、向上できるよう余暇活動の充実や、手先や脳を使いながら他利用者と共同で行えるものを定期的に提供し、楽しみながら認知機能の維持、向上と社会との繋がりを実感して頂ける取り組みを行う。活動内容はケアカルテや広報誌を用いご家族様、ケアマネジャーへ共有し、満足度向上に繋げていく。

満足度調査を実施し、取り組み内容が適当であったかご利用者、ご家族に評価していただく。評価結果は業務へ反映させ常により良いものを提供できるよう取り組んでいく。

② 安定的なサービスの提供

利用者数増加に向けて、現在の利用の有無にかかわらず居宅介護支援事業所へ月に 1 度営業活動を実施していく。また、内外部研修を受けサービスの質の向上を図りケアに反映させることでご利用者様、ご家族様の満足度を向上しリピーター増加に繋げる。

収入増に向けては昨年同様、認知症加算の取得に向けて取り組んでいく。介護を必要とする認知症高齢者は年々増加してきており、事業所として認知症を患っている方への専門的な対応が求められている。認知症への理解のもと根拠のある対応を行うことでご利用者様の在宅サービスの継続を支援するだけでなく、ご家族様の介護負担軽減の一助につながるケアを展開する。

今年度中に DS 相談員が認知症介護実践者研修受講し、今年度内の算定を目指していく。

安定的なサービスを実施する上で感染症対策は必要不可欠。昨年同様感染症 2 次感染者数 0 名を目標に掲げ、安心してご利用できる環境を整備していく。

水際対策・・・送迎時の検温、マスク着用徹底、家族及びCM と密な連携等

蔓延予防策・・・ソーシャルディスタンスの継続（座席の配慮、送迎の分散、入浴時の人数制限等）等

また、日頃より車両を扱う DS は事故を発生させないことも安定的な稼働には必要。2025 年度車両事故は 0 件発生となっているが、運転手の高齢化も進んできているため定期的なチェックが必要となる。社内で実施している研修を活用し運転技術のチェックや技術の担保を行う。また、2 カ月に 1 度、ドライバーズ会議を開催し、ドライブドクターを使用したヒヤリハットの共有を行い、注意喚起をはかる。必要に応じ職員の入れ替えも検討していく。

③ 安心して働ける環境整備

3 か月に 1 度面談を実施し、職員が抱えている悩み、課題等を抽出し改善に向けて話し合いを行う。また、月に 1 度在宅ミーティングを開催し、部署の垣根を越えて課題改善に取り組んでいく。

④ 次世代の生活相談員の獲得、育成

現任の生活相談員も高齢となっており後任の育成が必要となってくる。自部署内はもちろんのこと他部署からの異動や募集にも視野を広げ獲得を目指し育成していく。

IV訪問介護

数値目標 月平均登録者数 70 名

感染症 2 次感染者数 0 件

車両事故 0 件

① 社会の受け皿となりうる事業所となる

現在取手市は高齢者率が増え続けていて全国平均を上回っている中で、受け皿となる介護事業所は少ない状況が続いている。訪問介護事業所としてできる限り多くの利用者を受け入れるべく、サービス提供責任者 2 名体制を維持し、登録者人数増を進めていく。

また、ご利用者様のニーズに合わせたサービスを提供するべく、必要に応じて自費サービスや障害サービスの導入の検討など幅広く対応していく。

② 人財育成

ヘルパーの高齢化が進んでおり、次世代の担い手を獲得していく必要がある。施設長と連携を図り他部署からの異動や求人活動に力を入れて獲得を目指していく。また、サービス提供責任者においてはサ責同士の情報共有がケアの質を高める事、円滑に業務を遂行することに必要不可欠であるとともに、現状の課題となっている。情報共有の環境整備や方法等を話し合う機会を設け、課題改善に向け取り組んでいく。

③ 安定的なサービスの提供

DS 同様感染症に関しては外からの持ち込みが懸念されるが、安定的なサービスを提供する上で感染症蔓延予防策は昨年同様に徹底していく必要がある。

水際対策・・・利用前、利用時の検温、マスク着用徹底、体調確認の継続、ご家族様及びケアマネジャー等と密な連携等

蔓延予防策・・・長時間身体介護を行う際の感染対策の徹底、換気、エプロンの着用等

また、ヘルパーの高齢化が進み、車両事故リスクは年々増加している。2025 年の車両事故は 1 件だった。月に 1 度、ヘルパー会議で、ドライブドクターを使用したヒヤリハットの共有を行い注意喚起をはかる。また、社内で行っている研修も参加し、運転技術のチェックを行うとともに、走行表も無理なく実施できるよう定期的に見直しを行っていく。近くの利用者宅へは自転車での訪問も検討していく。

V 居宅介護支援

数値目標 介護 72、予防 12 以上(常勤換算 2)

① 給付管理数介護 72、予防 12 以上の確保

地域包括支援センターに空き状況を伝えることや、依頼の電話には積極的に対応し、目標数値に達することが出来るよう新規を獲得していく。

② ケアプランデータ連携システムの運用

加算取得のためには必須のシステムの為、登録だけに留まらずしっかり運用していく。

③ 業務の標準化

請求業務に関し、理解が出来ていない部分もあるため、二人が同じ業務を理解しどちらかしか出来ないという業務をなくしていく。

④ 知識の向上

他制度に関する事例検討会や研修に参加し、介護保険以外の制度についての理解を深めていき、職員間で共有を図り、知識を身に付けていく。また、その知識を持ってより幅広い視野で相談援助ができるようにしていく。

VI 地域包括支援センター

担当地区の第 4 圏域でのサービスを利用していない 75 歳以上独居高齢者は約 540 名。高齢者世帯は約 110 名。担当圏域での要支援認定者でサービスを利用している方は約 120 名。

今後支援が必要になってくる方で地域とのつながりが薄い、家族との関係性が希薄な方がどこに相談していいかわからないという高齢者へ地域包括支援センターが相談窓口として相談する場所を知って頂くように、各自治会やサロンで地域包括支援センターについて継続的な周知をしてきます。

各専門職をいかした総合相談、権利擁護、医療機関との連携、行政との連携をしていきながら、地域で必要な支援を行う。

1. 地域包括支援センターの地域への周知、相談支援体制の充実

- 自治会行事、地域サロン、介護予防教室等に積極的に参加し、住民との直接的な交流を通じてセンターの役割を周知する。必要に応じて包括主催のミニ講話や個別相談の機会を設け、住民が気軽に相談できる環境づくりを推進する。
- 民生委員・ケアマネジャーとの連携会議を継続的に開催し、支援が必要なケースへの迅速な対応を図る。
- 地域包括支援センターについて継続的に周知をしていく。自治会や商店街・個人商店などに地域包括支援センターのチラシの配布を行い、「わからない事があれば包括へ相談をしていく」との事の周知を続けていく。必要に応じて訪問相談を実施し、地域の実情に即した支援につなげる。

2. 認知症カフェ・認知症サポーター養成講座の開催と継続

- 双葉地区で行っている認知症カフェの継続。内容についてサポーターと意見交換を行いながら包括としても一緒に参加ができる様にしていく。2026 年度は藤代中学校へ声をかけて認知症サポーター養成講座の開催をして認知症についての理解を深める場を提供していく。

3. 地域作りについて

- 高齢者サロンでの専門職による出前講座や健康教室を開催し、地域との繋がりを深めていきながら、次の担い手について地域住民と一緒に発掘できるようにしていく。
- 地域で行っているサロンやマルシェなど包括で把握をしていない地域資源がまだ多くあると思われる。包括がサロン等に足を運び住民と話をして顔の見える関係づくりを行いながら、地域での活動の支援ができる様にしていく。

VII 福祉有償運送

- ① 新規の運行を再開できるようにする。
- ② 事故なく運行する。

Ⅷ その他

① 季節行事の実施

夏祭り 2026 年 8 月 28 日（金）
餅つき 2026 年 12 月 26 日（土）予定
節分 2027 年 2 月 3 日（水）予定

② 2026 年度避難訓練等予定（藤代中学校と合同訓練の実施：日程未定）

2026 年 5 月 地震を想定した連絡網訓練
2026 年 7 月 総合防災訓練（夜間想定：通報、避難誘導、消火、停電、大地震）
2026 年 9 月 集中豪雨による小貝川決壊を想定した避難訓練
2026 年 12 月 総合防災訓練（通報、避難誘導、消火）
2027 年 2 月 防犯訓練

③ 利用料金滞納者への対応

まずは滞納者が出ないように、しっかり利用開始時の契約において確認を行い、万が一滞納した場合には総務課と連携し、1 か月滞納した場合には共有し、2 か月目の滞納がないか確認。
2 か月目の対応があった場合にはご家族と話し合いの場を設ける。悪質な場合には地域包括支援センター等へ相談する。

④ 地域とのかかわり

一般の方のボランティアの受け入れ、昨年度より中学校との交流も増えてきており職場体験、中学 1 年生の地域活動への協力、防災訓練、合唱祭のお披露目会などの受け入れを実施し、地域との交流を継続的に行っていく。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
おたけの郷
2026 年度事業計画書

2026 年 3 月策定

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活をおくるために、お客様が安心して利用できる、信頼度の高い介護サービスを提供する。

●計画策定の目的

2024 年度の介護報酬改定により、介護老人福祉施設・短期入所生活介護・居宅介護支援はプラス改定となったものの、近年の物価高騰等の影響からこれまで以上に「当たり前の事を当たり前に実施する」事が求められてくると考えます。国からの情報、世間の動向に目を向けながら入居者様、利用者様、ご家族様、地域の皆様に対し社会福祉法人としての責務を果たす事ができるよう、「現状の維持と更なる向上」を目指し運営に努めてまいります。

1.法令順守 ガバナンスの強化

改正された法令の内容をしっかりと把握し遵守しながら施設運営を心掛けていきます。

また、法人・施設内において決められたルールが遵守されるよう、ガバナンスを強化する事により決められたルールに則り動く事ができる組織作りを目指していきます。

2.介護人材の確保と定着 定着後の支援の質の向上と施設の風土づくり

2021 年度より OJT システムの再確立に向け力を注いできましたが、以降少しずつ仕組みの定着、人の定着に繋がっていると実感しています。ただし、応募数も年々減ってきていることから、入職した職員をいかに定着させていくか、そのうえで育成をしていくかが非常に重要であると考えます。人の採用に継続して力を注いでいく事はもちろんですが、「定着なくして育成なし」が前提である事を理解し、どのような仕組みを創りあげる事が職員の安心に繋がるのかを把握し実行したうえで、より質の高い職員を育成していく事に努めてまいります。

3.介護分野における生産性向上

生産年齢の人口は減少が続いており、今後もその傾向がさらに大きくなることが予測されています。同時に、近い将来には高齢化社会のピークを迎え、介護ニーズの急増と多様化に対応する必要がある一方、人口減少社会の到来により生産年齢の介護人材の確保が困難となっていくことから、業務改善等を含めた生産性の向上に努めてまいります。

おたけの郷 事業計画項目

- (1) 育成
- (2) 雇用(採用)
- (3) 事業別計画
 - I 特別養護老人ホーム
 - II 短期入所生活介護
 - III 居宅介護支援
 - IV その他

(1) 育成

2025 年度の振り返り

2024 年度に引き続き、集合型の研修は法令通りに実施、また外部研修への参加を多く実施できた。また、新たな取り組みばかりに目を向けず、介護を提供するうえでの基本を改めてフロア責任者・ユニットリーダーたちと共有してきた 1 年間でもあった。毎月行われるリーダーの集い（施設長、フロア責任者、ユニットリーダーが集合する研修）において、自フロアにて取り組むべき課題（介護の基本）をピックアップし、着手した結果を翌月のリーダーの集いにて発表してもらい、を繰り返してきた。単に取り組むだけではなく、どのような発表をすることにより他者に伝わりやすいのかなども考える機会になったのではないかと考えている。

【新たに入職した職員に対して】

- ・入社式への参加→おたけの郷 新入職員研修への参加→1.2 か月目評価の実施→試用期間評価の実施。
- ・試用期間評価日までの期間は、法人として義務付けられた OJT シートを必ず活用する。

【既存の職員研修】

1.法令にて義務付けられている研修の実施と参加（全職員対象）

①内部研修

【研修名】

委員会主催研修
食中毒予防・感染症対策研修
身体拘束廃止委員会研修
事故防止委員会研修
褥瘡防止委員会研修
食支援委員会研修
虐待防止委員会研修
看取り介護研修
災害対策訓練
感染対策訓練

これらを実施する事により、全職員が共通の知識・技術を身に着ける事を目指す。

②外部研修（必須研修 自己啓発研修）

- ・選択研修 前期・後期に分け各 1 講座、その他所属長指示による研修を 1 講座。
- ・認知症介護基礎研修（無資格の職員は入職 7 か月目に必ず受講）

※これらはグループ指定の個別研修計画書にて進捗管理を実施。

- ・令和 8 年度東京都介護職員等による痰の吸引等の実施のための研修
- ・ユニットリーダー研修 … 2026 年度中に 1 名の受講。
- ・認知症介護実践者研修 … 2026 年度中に 1 名の受講。
- ・認知症介護実践リーダー研修 … 2026 年度中に 1 名の受講。
- ・機能訓練指導員、管理栄養士 施設ケアマネジャー
2026 年度中に専門研修を 1 講座受講。

③グループ内合同研修の受講

- ・3 年目研修 ・7 年目研修 ・中途職員入社式 ・管理者合同研修
- 対象者は上記研修の受講。

④その他外部における研修を受講し、専門職として必要な知識・技術を習得していく。

2.人事考課制度

年間 2 回実施される人事考課面談では、評価する事だけを目的とせず、面談を通じて個々の課題を把握し、的確なアドバイスをもって一緒に課題に取り組む姿勢を持つ事を重要視し実施している。評価基準を明示化し透明性を図ったうえで、職員の成長度及び課題を確認していく。

【評価基準】

各職種、法人の評価基準を使用。

人事考課は必ず 3 者で実施し、仕事上の評価だけでなく普段から抱えている悩みや相談事などをヒアリングし、その問題についても同時に解消していく場としていく。これは、法人や施設に「不満を持ち退職する」事を減少させる重要な役割を果たしているため、離職防止にも役立てていく。

3.OJT 教育システム

- ①グループ合同の入社式に参加。
- ②おたけの郷 新入職員研修への参加。

- ③原則入職後 3 か月間は試用期間とし、OJT 担当者は OJT シートを使用しながら介護の基礎や法人のルールなどを教えていく。
- ④1 か月目、2 か月目に施設長とフロア責任者（もしくはプリセプター）、当該職員による面談の実施。習得状況の確認を行う。
- ⑤3 か月目に試用期間評価の実施。同時に能力評価表も使用し当該職員の現状確認を行う。
- ・ OJT 担当者・・・ユニットリーダーもしくはフロア責任者が選任した職員とする。
- なお、薬の業務に関しては 3 か月目～実施とする。

4.次世代を担う人材の育成

これからの時代に備え、常に次世代を育成を踏まえながら日々の OJT,研修計画に基づいた研修を実施していく（全職員を対象とした職場内環境改善研修、法人が実施する管理者候補者への年に一度の研修、次世代リーダーを育成するための定期的なミーティングを実施していく）。

（2）雇用（採用）

2025 年度の振り返り

2025 年度の目標

- ① 介護職員常勤換算数 75.0 名 入居者：介護職員配置 2.0：1。
- ② 全介護職員の公休出勤日数 0 日。
- ③ フロア責任者に月 5 日間の管理業務日を設ける。

2026 年度 目標

以下の 4 点を重点目標として掲げ活動していく。

- ① 介護職員常勤換算数 75 名 入居者比率 常勤換算にて 2.13：1

2025 年度（2026 年 1 月）職員配置状況と 2026 年度末計画（常勤換算数で表示）

職種名	2025 年 1 月現在	2026 年度末計画
施設長	1	1
介護職（外国人技能実習生含む）	79.3	79.0
看護職	8.1	8.0
施設介護支援専門員	2.0	2.0

(生活相談員兼務)		
生活相談員 (ショートステイ)	1.0	1.0
管理栄養士	1.0	1.0
作業療法士	1.0	1.0
居宅介護支援専門員	3.0	3.0
事務職	2.0	2.0
運転手・館内整備	2.4	2.5
障害者雇用	0.8	0.8
計	100.6	100.3
介護職：入居者割合	2.25：1	2.13：1
看護・介護職：入居者割合	1.83：1	1.83：1

【2024 年度 介護職員配置目標 (常勤換算)】

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
配置	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0	79.0

②介護職員の「休日+残業時間数」を以下の通りとする。

	2025 年 1 月末	「目標」 2026 年度末
休日+残業時間数	3.87	3.5

② フロア責任者の管理業務日を月平均 5 日設け、運営に携わる時間を増やしより安定した運営を行えるよう努めていく。

●採用方法について

- ①求人媒体は、ハローワーク、採用課金型のWEB系サイトを利用。
- ②法人規程の職員紹介制度を活用。
- ③学校訪問に関してはグループ一体化推進本部と情報共有を行いながら進めていく。
- ④施設内の情報を発信し求職者へのアピールを実施。HPのblogは月に4回を最低更新し求職者に向けた情報発信を行っていく。
- ⑤ 外国人技能実習生について。10月に2名入国予定。2024年度末時点で7名が在籍しており計9名となるため、配属された技能実習生が日本語、介護に関して学ぶ事ができる機会を適宜設けながら特定技能に移行できるよう努めていく。
- ⑥ 法人におけるSNSの活用。時代に合わせ、Instagram、TikTok、Facebookの広告の運用を積

極的に行っていく。

●離職防止

	離職率	人数
2023 年度	21.70%	29 名
2024 年度	15.74%	17 名
2025 年度 (2026 年 1 月現在)	13.04%	15 名
2026 年度目標	12.0%	

2023 年度は非常に退職者が多かったため、2024 年度以降は OJT システムの見直しを強化したところ離職率が低下する形となった（2026 年 1 月時点）

介護職のみに頼らない支援方法（介護助手、ICT 機器の活用）を模索しながら、法人として定めた OJT システムをしっかりと実施しながら職員の定着を目指していく。

（3）事業別計画

I 特別養護老人ホーム

2025 年度の振り返り

収支の安定を図るために、生産性向上推進体制加算Ⅱ、看護体制加算Ⅱ、個別機能訓練加算Ⅱを新たに算定。入院に関しては、感染症（新型コロナウイルス、インフルエンザ）のまん延も一つの要因ではあるが、誤嚥性肺炎、転倒による骨折も増加した形となった。口腔内評価に関する義務付けがなされており、介護職員による評価が必須となっている事も含め、口腔ケアへの意識向上、確実に適切な実施をしながら誤嚥性肺炎の予防に努めていきたい。

また、転倒・転落事故に関しても増加傾向にある事から、2026 年 2 月にセンサー付きベッドを 80 代導入。機能を有効活用しながら、事故予防に努めていきたい。

空床期間に関しては、2024 年度は 17.12 日、2025 年度は 17.03 日とほぼ横ばいとなっており、目標でもある 10 日内の達成には至っていない。区内老健に関しては、入居日まで最低でも 2 週間は要してほしいといった要望が出ていることや、退院時の処方が数日間しか出せないため入居曜日が指定されてしまうといった案件も増えており、そのような状況にない方々の入居をいかにスムーズにしていくかが今後の大きな課題となってくる。これまで同様、最も時間を有する診療情報提供書に関しては早急に着手することを重点課題としながら、入居予定者の主治医、ご家族、ケアマネジャーとの連携をより迅速に行っていけるよう努めていきたい。

また、物価高騰や修繕費の増加に対応するためにも、次年度よりユニット型 100 床にてサービス提供体制強化加算Ⅲを、ショートステイ 20 床にてサービス提供体制強化加算Ⅱを算定していく。

	2024 年度	2025 年度 (1 月時点実績)
平均稼働率	94.9%	95.1
入院者数	1,502 日	1,430
空床期間	802 日	500 日
入居数／退居数	43／42	30／24

【2026 年度目標】

- ・平均稼働率目標を 96.0%以上とする。
- ・空床期間を平均 10 日以内とする。
- ・入院総日数を 1,000 日以下とする。

Ⅱ 短期入所生活介護

2025 年度の振り返り

これまでは「定期的な広報誌の発行」と「定期的な居宅介護事業所周り」「緊急受け入れを積極的に実施」を継続して行ってきた。

2025 年 7 月にフロア責任者の交代により、少しずつ稼働が下がってきているものの、2 月以降は持ち直しつつある。未だに 100%に達するような状況とはなっていないため、次年度は、更に多くの方にショートステイを「安全に」「楽しく」利用していただけるよう、【頼りがいがあり、且つ有意義な時間を過ごす事ができる事業所】を目指し、各職員の育成、余暇活動の充実に力を入れていきたい。

2023 年度 2024 年度 2025 年度（1 月末時点）比較

	2023 年度		2024 年度		2025 年度（1 月時点）	
	総日数	新規	総日数	新規	総日数	新規
荒川区	4851	114	5507	118	4593	104
台東区	160	5	273	5	236	5
北区	295	9	160	2	98	5
その他	261	3	133	1	5	1
合計	5567	131	6073	126	4932	115

稼働率	76.1%	86.5%	79.3%
-----	-------	-------	-------

●外部への営業活動、情報発信の拡充

- ①毎月、ショートステイ単独、もしくは特養と合同で企画を実施。
- ②実施した内容を各居宅介護支援事業所へ FAX にて送る。
- ③質の高い介護・支援を提供するためにも、半期に一度職員に対して勉強会の実施。
※広報誌には「おたけの郷のショートステイを利用したい」と思っただけのような内容を記載。
- ③緊急受け入れの積極的实施。
- ④定期的な各種会議、研修の実施。

上記を実施したうえでの

2026 年度目標 年間平均稼働率を 86.5%以上とする。

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	総計	平均
日数	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31		
述べ 人数	420	434	450	484	484	468	465	450	484	434	392	434	5397	449
宿泊 者人 数	14	14	15	16	16	16	15	15	16	14	14	14		
稼働	70%	70%	75%	78%	78%	78%	75%	75%	78%	70%	70%	70%		73.9%

おたけの郷の特徴としては看護師の配置時間や特別養護老人ホームと併設している事から、医療ニーズに対しての受入や緊急入所の受入についても外部のケアマネジャーから高い評価をうけていると考えられる。目標値は堅実なものとし、確実に達成できれるようやるべき事は行いながら稼働の向上を目指していく。

Ⅲ居宅介護支援事業

2024 年度 2025 年度（1 月末時点）比較

	2024 年度	2025 年度 (1 月末時点)	2025 年度 目標値
介護 給付数	89 (29.6/人)	85 (28.3/人)	70 (35/人)
予防 人数	21 (7.0/人)	25 (8.3/人)	18 (9/人)
新規	37 (12.3/人)	35 (11.6/人)	36.0

認定調査	12 (4/人)	9 (3/人)	10 (5/人)

2025 年度末で介護支援専門員が 1 名退職となるため、年度内に 1 名の採用を目指す。

IVその他

●経費削減

全国的に物価・人件費の高騰が続いており、報酬改定において増収とはなっているものの、それ以上の支出が続いている現状にある。人員に関しては適正配置を常に意識すると同時に、定着に向け進めていく事により、新規採用者のコスト削減へと繋げていく。また、開設から 13 年が経過し多くの修繕が発生しているため、毎月の運営会議の資料の中に自フロアで発生した修繕状況を入れ込んでいく事により、修繕状況の把握、物を大切にしていこうといった風土と確立に努めていく。

水光熱費の削減に関してはこれまで同様適宜現場への周知は継続していくと同時に、2025 年度には節水機器の導入を行った。毎月の水道使用量は確実に減っており料金に関しても削減へと繋がっているため、引き続き電気だけではなくあらゆるライフラインの削減に努めていきたい。

「水道・ガス・電気使用量に関して」

	2023 年度	2024 年度	2025 年度 1 月末時点	2025 年度 目標
水道使用量(上下水)	40,713 m ³	39,789 m ³	30,504 m ³	35,000 m ³
電気使用量	914,707 kwh	978,334kwh	790,885kwh	1,000,000kwh
ガス使用量	38.181 m ³	45,980 m ³	40,889 m ³	36,000 m ³

●2026 年度目標 服薬事故件数 0 件とする。

- ・ 2023 年度・・・28 件
- ・ 2024 年度・・・30 件

薬の事故は直接生命に関わり、100%職員が起因とする種別の事故であり、起きてしまった要因を探っていくとその殆どが手順を遵守していない事や、ある特定の職員が複数回発生させている背景がある。発生要因をしっかりと分析し、施設全体が絶対に妥協しない・絶対に発生させないという意識改革も併せて実施し服薬事故 0 件に努めていく。

●転倒事故の原因分析、再発防止策の立案を徹底し、転倒・転落事故予防に努める。

2024 年度から転倒事故が増加傾向にあったため、事故防止委員会において原因分析/再発防止策

の立案に力を注いできた。ご入居者様の状態像にもよる事柄ではあるが、居室環境や福祉用具の環境による事故も多くあるため、これまで同様、毎月事故防止委員会を確実に開催し全館の事故の状況を共有しながら、原因分析と再発防止策の立案を継続していく。また、2025 年度にはセンサー付きベッドを 80 台導入した。入居者の状態に応じセンサーが反応する、なおかつ誤報の少ない製品を選定したため、有効活用しながら転倒・転落事故の予防に努めていきたい。

「事故件数内訳」

転倒	転落	異食	誤嚥	薬	医療処置	不明	その他
63 件	19 件	1 件	1 件	30 件	9 件	0 件	34 件

※① 薬の事故の内訳 落薬…7 件 誤薬…10 件 与薬忘れ…12 件

※② その他内訳 外傷（骨折含む）…18 件 表皮剥離…5 件 他車両事故等

●褥瘡の新規発生数 0 件 褥瘡箇所 1,500 件

2025 年度、褥瘡による受診は 3 件、新規褥瘡件数が 10 件、全体褥瘡箇所が 2,402 件。

褥瘡による入院はないものの、全体の褥瘡箇所が突出して多い形となっている。褥瘡の悪化により別の病態の出現などにも繋がっていくため、2026 年度は開設より使用しているビーズクッションの入替、体圧分散に有効なシートクッションを導入し、新規褥瘡の発生件数 0 件、褥瘡箇所 1,500 件を目指す。

●家族・地域や外部への取り組み

- ・ご家族に対して
 - ① 毎月 1 度の広報誌の発行。
 - ② 家族懇談会の開催
- ・地域に対して
 - ①おたけ祭りの開催（感染症の流行状況による）
 - ②自治会合同避難訓練への参加。
 - ③おもちゃ図書館の定期開催（原則毎週水曜日）
 - ④近隣自治会へパブリックスペースの開放。
 - ⑤車椅子貸し出しステーションとして地域に貢献。

●災害への備え

2024 年 1 月に能登半島地震が発生、引き続きコロナウイルスやインフルエンザ、感染性の胃腸炎が全国的にまん延するなど今後、災害・感染症への備えは重点的に行うべきであると考え
る。策定された B C P の内容の理解、周知は当然の事、毎年 2 度実施する避難訓練に関しても、

このBCPの内容を取り入れながらいざという問いに迅速に行動する事ができるよう備えていきたい。

また、おたけの郷は近隣住民の避難場所ともなっており、定期的に行われる荒川区との通報訓練への参加や、非常食の備蓄量などもしっかりと管理し、地域の皆様にとっても安心できる場である事ができるよう努めていく。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
渋谷区かなみの杜・渋谷
2026 年度事業計画書（案）

2026 年 3 月策定

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供します。

●計画策定の背景

- ・本計画は社会福祉法人エンゼル福祉会中期事業計画に基づき策定する。

当法人は 2026 年度からの 5 年間に付き渋谷区かなみの杜・渋谷の指定管理者として再度選定していただいた。

これもひとえに関係各所からのご理解とお力添えの賜物であり、深く感謝申し上げます。少子高齢化、生産人口の減少による職員確保の困難化など、今後より一層厳しい状況が予想される。その中で持続可能な安定的運営が実現できるよう、施設長が先頭を切り、施設職員が同じ方向を向き、一丸となって邁進する。

- ・職員の定着無くして安定的な経営は成り立たない。職員が定着していくためには、心理的安全性の確保が必要である。職種を問わず、施設の運営にかかわる全ての職員が安心して意見を述べることができ、挑戦できる職場づくりを進める。

また、福利厚生充実を図り、精神面と身体面の双方から健康増進を支援することで、職員定着率の向上を目指す。

職員の採用は、これまでのハローワークや人材紹介会社経由によるものに加え、SNS を積極的に活用する。福祉分野に関心を持ちながら一歩踏み出すのにためらっている層へ情報を届け、施設の魅力と働きがいを発信していくことで新たな人材確保に繋げていく。

- ・職員教育は施設サービスの質に直結する重要事項である。介護職員が介護の基礎を体系的に学ぶことができる、法人が定めた「介護研修録」を活用する。おたけの郷に OJT 職員を派遣し活用方法を学び、指導者の育成を進める。さらにこの指導者を中心に自施設での OJT 担当を育成する。

併せて将来の管理者候補の育成にも着手し、職員が将来目指す姿を管理者と共有し、ともに実現していけるよう伴走する。

- ・ 現行の介護保険制度では基本報酬だけでは安定的な運営をしていくことは容易ではない。そのため算定可能な各種加算の要件を精査し、安定的にその要件を満たすことで施設サービスの充実を図る。

生産性向上推進体制加算、看取り加算等を適切に算定し、介護職員が日々行っている実践が正しく評価される仕組みを構築する。これにより経営基盤を強化するとともに、一人ひとりの職員が自らの業務に誇りを持てる環境を整える。

- ・ 施設は地域の一員である。地域の課題を施設で発見し、その解決に向けた取り組みを地域に還元する拠点としての機能を強化する。今年度より新しく「かなみもりのキッチン」や「こどもテーブル」の定期的な実施に向けた基盤整備を進め、次年度からの継続的な運用を目指す。

- ・ 1 階の地域交流スペースを活用し、地域の方々が気軽に立ち寄れる、施設の中に入れる仕組みを提案する。ボランティア、家族、地域住民、地域の企業が自然に集まれる場所を提供する。

まずは「地域に開かれた施設づくり」から取り組み、「地域とともに課題を解決する施設」へ進化させ、社会福祉施設が社会から求められる役割を担う。

渋谷区かなみの杜・渋谷 事業計画項目

- (1) 育成と定着・・・・・・・・・・ P.4
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・・・ P.4
- (3) 事業別計画・・・・・・・・・・ P.4～P.7

I 特別養護老人ホーム

II 通所介護

III 居宅介護支援事業所

IV その他

(1) 人材定着と人材育成

① 職員の定着率の向上 離職率 10%以下

- ・全ての職員が安心して働ける環境を整備する。例：ハラスメント研修、アンガーマネジメント
- ・新規入職者に対しては、入職して1週間後、1ヶ月後、2ヶ月後に定期的な面談を実施する。
- ・管理者、責任者の定期的な巡回により何でも話ができる距離感を整える。
- ・いつもと違う雰囲気気が付けることで早期に職員の悩みを聞き出し、心理的安全性を高める。

② 職員の育成

- ・職員の育成できる職員を育成する。法人で定めた研修録を活用して育成できる職員を年間で4名増やす。半期ごとに2名ずつの増加させる。
- ・法定研修の確実な受講を管理する。習得した技術や知識を業務へ反映できたことへの適切なフィードバックを行うことで、さらに学びたいという好循環を生み出す仕組みを作る。
- ・認知症実践者研修、認知症介護リーダー研修の受講を進め、専門性が高い職員を育成する。

③ 職員間の連絡体制の強化

- ・これまで週に一度の頻度で定期的に行っているオンラインで情報共有の場をさらに有効的に使う。
- ・

(2) 雇用（採用）

●人材雇用の基本的な考え方

これまでのハローワークやインターネットプラットフォームによる求人に加え、Instagram、TickTock、Facebook などを通じた SNS 世代に向けた採用方法を開拓していく。

ハローワーク渋谷内における定期的な会社説明会、職場見学ツアーを活用してミスマッチングを防ぐことにより採用コストの削減と教育コストの削減を目指す。

渋谷区介護職員宿舎借り上げ支援事業や渋谷区独自の補助金を活用して採用を強化していく。

また、技能実習生1名の受け入れ準備を行う。

●職員の採用（中途採用）

① 特別養護老人ホーム

特別養護老人ホーム配属職員 38.8 名、看護 5.6 名。

介護職員は非常勤採用を効果的に進める。時間帯別の採用や業務整理を行い求人活動を実施していく。

看護職員は派遣職員を直接雇用に切り替えていくことで人件費の抑制を進める。

② 通所介護

通所介護の人員については、一般デイの利用者数の獲得と同時に進めていく。介護職員の増員は年度内に 2 名の採用を目指す。また、ドライバーの採用については、派遣職員を 2 名活用しているため直接雇用への切り替えを考慮しながら採用活動をしていく。

(3) 事業別計画

I 特別養護老人ホーム

84 床稼働率 . . . 95%以上

防げる入院の削減 . . . 入院総日数 5 0 0 日以内

入所までの平均日数 . . . 7 日以内

① 安定運営を進めるための稼働率の確保

・ 防げる入院日数の減少

2025 年度は、入院総日数が 780 日（3 月 7 日現在予測値）

誤嚥性肺炎や心不全、転倒による骨折など、日常生活支援の質の向上により予防可能な入院の減少を図る。口腔ケア、食事介助時の姿勢、水分量・栄養管理の見直しを多職種で行い、入居者の健康状態の維持に努める。

また、機能訓練指導員と連携し歩行状態や生活環境の確認を行うことで転倒予防を強化し、入院総日数の削減を目指す。

・ 空床期間の削減

生活相談員が中心となり、施設のすべての職員が稼働率の意識を高めていく。

そのために日頃から生活相談員が稼働率を管理する機能を強化していく。

② 職員の育成と定着

介護サービスの質の向上を図るため、計画的な研修を実施する。介護技術や接遇対応、専門知識に関する勉強会を実施するとともに、ユニットリーダー研修や認知症介護実践者研修等の外部研修への参加を促進させる。

また、職員が安心して働き続けられる職場環境づくりに注力する。心理的安全性の高い職場づくりを職員全体で共通認識として醸成することで、人に優しく、長く働き続ける環境を作り上げる。

③ 事故の減少

- ・事故防止委員会の活動を強化し、自己分析能力の向上を図る。
- ・法人事故防止委員会との連携を強化し、他施設での成功例や失敗例を自施設での対策立案に活用する。

④ ICT 機器の活用を含めた生産性の向上

- ・労働分配率の全国平均を大きく超えていることを改善するために、人員配置を見直す。
- ・人に頼らない介護を実現するために適切に機器の活用を進める。

⑤ 入居者個々に合わせた支援の実施

- ・入居者個々に合わせた支援を考え実践する。
- ・入居者の生活歴を踏まえて施設に入ったから出来ないのではなくどうしたら継続できるか考え実践する。
- ・元気よく、相手が気持ちよくなるような声掛けや接遇に取り組む。

⑥ 加算算定について

現行の加算について、適切に管理していくとともに、上位加算の取得を目指す。

- ・生産性向上推進体制加算Ⅱを算定する。10 単位／月
- ・日常生活支援継続加算算定を継続する。
- ・看取り介護算定に向けて、職員研修の実施と定期的な家族への連絡が出来るようになる。

Ⅱ 通所介護

数値目標 稼働率：年間 75%（上期 74.8%下期 76.1%）

① 地域に認められ、安定した経営をするための稼働率の確保

稼働率に関して、昨年度は維持にとどまりました。新しい利用者の獲得もできていたものの、在宅生活が難しくなり、施設に入所するなどして通所を中止せざるを得ない方も多く出ました。

今年度は、稼働率を向上させることが必須となります。地域貢献を通じて、事業所の価値を示す指標として稼働率を向上させ、安定した経営を目指します。

- ・新規利用者の獲得 居宅介護支援事業所との連携を強化します
- ・既存利用者の利用を促進させます。
- ・サービスの質を向上させるために、介護技術などの研修を充実させます。
- ・顧客満足度調査による評価の把握と改善をします。

② 職員の採用と育成 **離職率 10%未満**

職員の育成は、安定した経営と地域貢献を実現するための最も重要な要素のひとつです。

昨年度は、新たな生活相談員を 3 名増やし、その成長は確かなものと感じることができました。

今年度はスタッフの個々のスキル向上と介護職員の専門性を高めるために、研修の質と量を向上させ、職員一人ひとりの成長をより意識的にサポートする体制を整えます。

また、職員のモチベーション維持には日々のフィードバックと評価が重要です。成果を認め、改善点を伝え、成長を実感できる環境を提供します。職員間での情報共有と協力を促進し、チームとしての力を引き出します。

今年度は「人材の確保」も意識し、職員が自らの役割を理解し、事業所の目標に向かって協力できる環境を作ります。これにより、離職率の低下と職員の安定を目指します。

- ・委員会主催研修の受講率を 100%にします。
- ・職員と定期的なミーティングをしてフィードバックします。
- ・適切な人員配置を満たすために採用活動を行います。

③ 事故予防（介護事故 0、車両事故 0 にむけて）

事故予防は、ご利用者様や職員の安全を守るための最優先課題のひとつです。

昨年度は車両事故が後半に多く発生してしまいました。今年度は車両事故ゼロ、介護事故ゼロを目指して、効果的な対策をまいります。

車両事故ゼロに向けては、ドライバー会議の定期的な開催で安全意識の向上を図ります。

また、ICT を活用した検証を行い、これまでの事故発生ポイントの共有や、ルートの再構成などにより、適切な運行管理を行います。

今年度より特に自転車のルール改正により、これまでは想定できないことを想定する発想が必要になります。アンテナを高く張り、事故の情報を共有していきます。

介護事故ゼロでは、職員の基本技術の向上とヒヤリハットを活用して事故リスクの再確認を行い、研修を定期的実施します。事故発生時には速やかな情報共有と、原因分析と再発防止策を事故防止委員会と協働して再発防止に向けた対策を実施します。

- ・ドライバー会議を定期的実施して情報共有をします。
- ・安全運転意識を向上させる取り組みを実施します。
- ・定期的に研修を実施して、運転技術を向上させます。

④ ICT の活用による業務の効率化と次世代を見据えた体制の整備

昨今の ICT の進歩は目覚ましく、介護業界においてもその導入と促進が急務とされて久しいです。特に ICT を活用することにより今後は人に頼らない介護を目指し、適切に機器を導入して、必ず人が必要なところに職員を配置し、機器に頼れるところは機器を活用していきます。

これまで活用してきた「DRIVEBOSS」を継続的に使用し、最適なルートとスケジュールを自動で作成できるシステムを導入します。

これらの取り組みにより、職員が利用者様との接触時間を増やし、サービスの質向上に寄与するとともに、将来的な労働力不足に備えた体制の整備を目指します。

- ・ CAREKARTE 紙ベースの資料を減らします。
- ・ DRIVEBOSS 送迎表を作成できる職員を増やすための研修を実施します。

Ⅲ 居宅介護支援事業所

① 給付管理件数の安定確保と事務効率化

介護保険法に基づく居宅介護支援事業として、適切なケアマネジメントを提供し、安定した事業運営を図る。

介護給付・予防給付を合わせて毎月 3 5 件程度の給付管理件数を維持し、地域の相談ニーズに対応できる体制を整える。

併せて業務の見直しを行い、居宅介護支援事業所の事務処理の効率化を図る。

② 認定調査事業の適切な実施

渋谷区から委託される認定調査について、1 件 1 件丁寧な聞き取りと期限管理を徹底し、適正な調査を実施する。

また、調査を通して地域住民や関係機関との信頼関係を築き、公正・中立な認定調査の実施に努めていく。

③ 法令遵守と適切な事業所運営

指定居宅介護支援事業所として、運営基準に遵守し、適切なケアマネジメントの提供を行う。

また、在宅介護支援の経験と専門性を活かし、特養併設事業所として施設運営にも積極的に関わり、法人事業に貢献していく。

IVその他

① 地域貢献事業の推進

毎週火曜日（第一、第三）にシニアチアダンスの事務局を実施する。現在、介護予防事業を再委託しているスマイルスピリットと連携し、介護予防等に繋げていく。

歯科医師会との連携による「かなみもりのキッチン」、社会福祉協議会と「子どもテーブル」の定期開催に向けた基盤づくりを進める。

また、1 階の交流スペースの使用方法についてもあわせて検討していく。

コロナ禍のため飲食に関する取り組みは難しいかもしれないが、来訪者は「ご飯買えないの？」等のニーズはある。地域の方々のニーズに反映させ様々な取り組みを実施していきたい。

② 地域交流スペースの活用について

渋谷区で示されている重層的支援体制整備事業実施計画に則り、高齢者、介護、障がい者、子ども、子育て、生活困窮に向けた幅広い方を対象として 1 階ラウンジを有効に活用することを基本的な考え方とします。

- ・多世代交流の場として活用できるようにします。
- ・地域で暮らす方を支えるための会議を行う場として提供してます
- ・3 階の介護予防教室の方々が語らえる場所として提供します。

③ 災害、避難訓練について

災害に対しては現在渋谷区より二次避難所の選定を受けている。この役割を十分に果たせるよう定期的な防災訓練を地域包括支援センター及び 2 階福祉事務所と実施し、災害時に備える。

新規入職者へのセコム登録、返答率を 100%とする。また、年 2 回実施するセコム安否確認全体訓練の応答率 100%を基本とする。

避難訓練については、2 階福祉事務所、地域包括支援センターとも連携して年 2 回総合訓練を実施する。

社会福祉法人 エンゼル福祉会
多世代交流施設 尾久のはらっぱ
2026 年度事業計画書

2026 年 3 月策定

法人理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活を送るため、お客様が安心して利用できる信頼度の高い介護サービスを提供します。

行動指針

人に 社会に 自分自身に誇れる仕事を 実践する

自らの専門性と効率性を 追求する

真意を探究し より良く更に良くを 思考する

積極果敢に 挑戦する

謙虚に 誠実に 対応する

顧客から学び 顧客と社会に 還元する

仕事を通して 仲間と共に 成長する

計画策定の目的

本計画は社会福祉法人エンゼル福祉会事業計画に基づき策定する。

多世代交流施設 尾久のはらっぱは認知症対応型共同生活介護事業（以下、グループホーム）、小規模多機能型居宅介護事業（以下、小規模多機能）、そして一階の地域交流スペースを通じて地域社会の課題を解決するための施設である。

高齢者が介護施設に入居しても、たとえ身体に障害があっても、これまで同様、地域社会の中で「変わらない生活を営むことができる」。この当たり前の営みを尾久のはらっぱで実現していく。

1 階地域交流スペースで実施していた事業について、各事業団体、及び地域住民と「協同」し様々な取り組みを実施してきたが、2026 年度は一層地域住民を巻き込み、尾久のはらっぱを通して「多世代が交流できる仕組み」を実現していく。

地域社会が求めていることを正確に捉えること、尾久のはらっぱとして役割と責務を認識すること、職員一人ひとりが主体的に「実現」に関わっていくことを体現していく。

本事業計画では、この「在りたい姿」の実現に向けて、これまでの「平衡」から脱却し「発展」に舵を切るため、以下活動の 3 本柱を定めます。

「人材の定着率向上と成長できる風土の構築」

「コンプライアスの実践、推進体制の強化」

「安定した稼働率＝選ばれるサービス事業者への進化」

1. 人材の定着率向上と成長できる風土の構築

2025 年度の退職率は 50%となっている。3 ヶ月未満での退職が 3 名、1 年未満での退職が非常に多く見られた。適切な OJT 指導が出来ていない事・職場環境改善が喫緊の課題である。OJT 指導が出来る職員育成・育成の為に職場環境・周囲の理解が喫緊の課題である。

「成長」には職員個々の「想いの実現」が必須である。個別研修計画に定めた研修日程を各ユニットリーダーが把握し、勤務表作成時予定の段階で研修が受講できるよう勤務作成を行い、スキルアップできる機会を漏れなく実施していく。

個別の面談において「実現したいこと」を明確にし、仕事を通して想いを実現できる機会を創っていく。

2. コンプライアスの実践、推進体制の強化

施設運営の透明性を高める為、運営推進会議、地域連携会議の場で運営状況の発信を積極的に行い、施設を取り巻くステークホルダーから「安心感」や「信頼感」を持っていただき、施設利用者を増加させ、地域の「ハブ」としての施設価値を高めていく。

日々の支援の根幹となる「介護計画」、それに紐づく各種書類の精度を高め、組織的な問題

発見→体制強化に向けた問題解決のプロセスを仕組化していく。想定外の事象や各種リスクへの対応も求められることから、介護計画に基づく支援の徹底を定着させることで危機に強い組織ができる。

3. 安定した稼働率＝選ばれるサービス事業者への進化

区内にあるグループホームは 18 拠点、小規模多機能は 9 拠点ある。

年々参入する事業者は増えている。この同業他社の中で「選ばれる事業者」になるため、尾久のはらっぱ独自の実践を幅広く発信していく。グループホームの待機者を小規模多機能でフォローしていき、複合施設としてのメリットを最大限活用することで両事業とも安定した稼働率を確保していく。

施設全体の「質の向上」が選ばれる事業所になる上で必須と考え、施設全体に貫徹された理念の基、支援を実践していく。

理念＝目指すべき姿であり、支援の方向性に迷った時、ズレが生じたときに振り返ることができるよう、施設全体の共通項として深く浸透させていく。

職員に対し、月に一回の会議の場で施設が目指す理念を明確に示し、「自施設への価値」を増大させること、一体感、連帯感を以って仕事に挑める環境を整えていく。

尾久のはらっぱ 事業計画項目

- (1) 育成・・・・・・・・・・ P.5～P.7
- (2) 雇用(採用)・・・・・・・・ P.8
- (3) 事業別計画・・・・・・・・ P.9～P.11

I 認知症対応型共同生活介護

II 小規模多機能型居宅介護

(1) 育成

【2025 年度の振り返り】

年度初めに計画した個別研修計画に基づき研修の受講を推進し、受講状況を毎月のユニットリーダー会議、及び各ユニット会議の場において確認する機会を設けた事で、研修の受講率は年々増加傾向にあるが、各階で受講率にバラつきが見られた。

また、研修で学んだことを「どう活かしているか」、「高齢者の支援に良い影響があったか」といった効果の確認まで後追いをすることが出来ていない。

研修会報告書を書いて終わりになってしまい、学んだことのアウトプットをする機会を設けることが出来なかった。

引き続き、研修の受講を推し進めながら、研修で学んだ事を現場に生かせる仕組みの作りが必要になっている。

【2026 年度の目標】

毎月ユニットリーダー会議にて進捗管理を行い、漏れなく研修の参加が出来ているかを確認し、年度内で受講すべき研修について全職員が 100%受講出来る環境を整える。

毎月のユニット会議において、個別研修計画の日程確認を実施し勤務表作成時に「研修受講」と記載し時間を設け、漏れなく研修受講が出来るようにする。

施設内独自の研修として、小規模多機能の看護師による「医療系ミニ研修」を月に一回実施する。看護師としての役割を担うと共に、施設全体の医療知識向上を目指す。

研修受講後のユニット会議において、研修会報告書を基に研修で学んだこと、現場でどう活かしていくかをアウトプットする機会を設ける（年間計画を策定する）。

1、法令研修

研修名	実施時期	対象職員
身体拘束等の適正化のための 従業者に対する研修	4 月・10 月	全職員
感染症の予防及びまん延の 防止のための研修及び訓練	5 月・11 月	全職員
虐待の防止のための従業者に 対する研修	6 月・12 月	全職員
看取りに関する研修	7 月・1 月	全職員
業務継続計画に基づく研修及び訓練	6 月・12 月	全職員
認知症に関する研修	8 月・2 月	全職員

2、現任者研修

研修名	実施時期	対象職員
個々の職員が選定 (自己選択・2 講座)	年度中に 2 回	全職員
看取りケア (ターミナルケア) (施設長指定)	年度中に 1 回	全職員

3、委員会主催研修

研修名	実施時期	対象職員
事故防止対策委員会研修	5 月・11 月	全職員

3、管理者向け研修

毎月のユニットリーダー会議の際、議題に現状の課題と足りない知識を洗い出す。議題を基に、同月に持ち回りで各自が講師となり勉強会を実施。

内容によって、SMBC や選択研修、外部研修も取り入れる。

4、認知症介護実践者研修

2026 年度中に小規模・グループホーム一名ずつ、計 2 名の受講を実現する。(現在 7 名)

5、認知症介護リーダー研修

2026 年度中に施設内で 1 名の受講を実現する (現在 1 名)

6、医療系ミニ研修

研修内容	実施月
救急時の対応の流れ（施設発生時版）	4 月
誤嚥性肺炎の予防と口腔ケア	5 月
心不全	6 月
糖尿病	7 月
脳卒中	8 月
腎不全	9 月
緊急時の対応の流れ（居宅発生時）	10 月
便秘	11 月
看取りについて	12 月
バルーン、ストマの基礎知識	1 月
褥瘡、皮膚トラブル	2 月
介護職が行える医療的ケア	3 月

(2) 雇用

【2025 年度の振り返り】

2025 年度当初の人員が 30 名となっており、年度末の時点で職員数が 32 名となっている。年間を通して面接者数、採用者数は増加傾向にあったものの、退職率については「50%」となっており、昨年度よりも上昇してしまった。特に一年未満での退職者が「10 名」となっており、この入職間もない期間での退職率を減少させることが喫緊の課題である。退職の背景に OJT 指導の不十分さ、周囲の協力体制の不十分さが見られた。

【2026 年度の目標】

適切な人員配置を実現する・・・①

腰痛による退職者を「0」とする

早期退職者（1 年以内）を「0」とする

有休休暇の取得 5 日以上（時季指定有休休暇を除く）

①適切な人員配置

認知症対応型共同生活介護（1 ユニット）

職種	常勤換算数
ユニットリーダー	0.5
計画作成担当者	0.3
介護職	6.2

小規模多機能型居宅介護

職種	常勤換算数
ユニットリーダー	0.5
介護支援専門員	0.5
看護職	1.0
介護職	10.0

ドライバー専従	2.0
---------	-----

(3) 事業別計画

I 認知症対応型共同生活介護

●2025 年度の稼働率

【数値目標】

- ・稼働率：98%以上
- ・入院日数：20 日以内
- ・空室日数：5 日以内

II 小規模多機能型居宅介護

【数値目標】

- ・登録率：96%以上
- ・泊まり稼働率：85%以上
- ・車両事故：0

●稼働率

2025年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均	目標
グループホーム	18	100	100.0	95.4	97.0	93.5	99.6	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	98.7	98.7	98.0%
小多機泊り	9	85.9	91.0	88.1	89.6	93.9	78.5	83.7	84.8	84.2	82.8	91.7	76.3	85.9	76.9%
小多機通い	15	97.0	102.0	91.1	97.2	100.6	90.0	96.4	96.2	94.8	93.6	88.1	77.0	93.7	84.2%
小多機全体（登録）	25	100	100	100.0	100.0	100.0	92.0	96.0	100.0	96.0	94.0	96.0	88.0	96.8	96.0%

●入院総日数

2025年度		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	目標
グループホーム	18	0.0	0.0	26.0	19.0	36.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7	88	30
		0.0	0.0	1.0	4.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1	8	

【認知症対応型共同生活介護・小規模多機能型居宅介護共通】

① 個々の要望に応じた介護の実践

入居者個々の状態変化に応じた支援が実施出来る様、マニュアルを基に各介護技術を確認する。

看取り介護について、グループホームとして必要な事・物を明確にし職員間で共有する。

② 与薬事故0

薬の事故について、施設全体で7件発生している。

毎月のユニットリーダー会議で必ず与薬について議題に取り上げ、事故防止委員会と連携を図りながら、法人共通の与薬マニュアルが実践できているか確認を行い、2026年度は与薬事故「0」を実現する。

③ 各職種のスキル向上

施設長・ユニットリーダー・生活相談員・ケアマネージャー・計画作成担当者・各種委員会・介護職員について、業務管理マニュアルを基に役割を明確にし、それぞれに求められている事を確認し合い、体制整備の実施や必要なスキルの向上を目指す。

グループ内部・外部研修等も含めて必要な研修を受講し、学びを生かしながら入居者・利用者・ご家族・地域の方から尾久のはらっぱで良かったと思ってもらえるよう取り組む。

④ 職員の定着 離職率の低下

施設長・ユニットリーダーが率先して、流言や陰口を許さない姿勢を見せ、働きやすい職場環境を目指す為、職員個々へ興味を持ち悩みや体調不良等の早期発見と解決を目指す。

OJT指導員・技能実習指導員が安心して指導出来る環境作り、施設全体での協力体制を強化していく。

社会福祉法人エンゼル福祉会
グループホームあじさい

2026 年度 事業計画

社会福祉法人 エンゼル福祉会 基本理念

私たちは「尊厳と自立」に満ちた生活をおくるために、お客様が安心して利用できる、信頼度の高い介護サービスを提供する。

グループホームあじさい運営方針

- ・出来る事は、ご自分で出来るように
- ・出来ない所は、互いに助け合っていけるように
- ・地域社会と繋がり続けられるように

■事業目標

1. 稼働 95%以上の運営維持（退去後、1ヶ月以内に入居できる体制）

- ・他職種連携を図り介護予防および対応が図れる（訪問診療・訪問歯科・訪問看護・理学療法士・管理栄養士他）
- ・連携を通じ他事業者・他職種・家族等より「あじさい」を紹介したいと思える事業所であること

2. 入居者に寄り添った支援

- ・入居者間での話で耳を傾け、食べたいもの・行きたい事・やりたい事を1つでも多く実現
食べたい物はその日のうち、行きたい所には、その月のうちに(病状等で難しい場合は主治医や家族と連携を図り対応)

3. 専門職としての挑戦

- ・入居者の暮らしに選択権が10以上増やすことが出来る（押しつけ・決めごと・同じで無く）

4. 「地域との関わり」に関わる支援の取組

- ・あじさいに暮らす「入居者と地域との関わり」を目的に地域行事に積極的に参加
- ・介護度が下がった事により、外出機会を増やしていく。

5. 主体的な思考・発信による「より良く更に良く」への実践と成果を追求

- ・各委員会内からの新たな取組み・発信1件以上

6. 人材の確保に努め安定した有給休暇の取得

- ・安定した職員の定着、補充に努め時間外業務を大幅に削減

7. 法令順守、社内ルールの徹底

報告、連絡、相談、社会福祉法人で働く責任をもって支援していく。

8. インデントを減らす。

2025年度は転倒による受診、離設による行政報告と多かった。防げる事故を減らしていく。

認知症対応型共同生活介護事業（以下、グループホーム）、暮らしを通じて地域社会の課題を解決するための施設である。

高齢者が介護施設に入居しても、たとえ身体に障害があっても、これまで同様、地域社会の中で「変わらない生活を営むことができる」。この当たり前の営みをグループホームあじさいで実現していく。

地域社会が求めていることを正確に捉えること、あじさいとして役割と責務を認識すること、職員一人ひとりが主体的に「実現」に関わっていくことを体現していく。

施設全体の修繕や備品の更新が増加しています。設備・備品については棚卸および設備チェックを実施し、適切な更新計画を策定します。

修繕に関しては、東京都や江戸川区補助金制度を確認し活用しながら、優先順位を明確にし、効果的かつ計画的に実施します。

加算算定予定

変更なし	新規で取得予定
・医療連携体制加算 1 ・医療連携体制加算 1(3) ・医療連携体制加算 2 ・サービス提供体制加算 3 ・口腔衛生管理体制加算 ・処遇改善加算 2 ・科学的介護推進体制加算 ・生産性向上推進体制加算	・科学的介護推進体制加算 ・生産性向上推進体制加算

■外部評価（第三者評価）および公表制度、指導・監査等

内容	実施計画月	実施機関
第三者評価	10 月	株式会社クリップ
公表制度	12 月～2 月	東京都
自主点検	8 月	自事業所
外部（内部）監査	5 月 25 日	グループ一体化推進本部
江戸川区介護保険サービス事業所集団指導	未定（年 2 回）	江戸川区介護保険課

■会議

内容	実施計画月
運営推進会議（全 6 回） ※奇数月第三金曜日開催 ※WEB のみで開催	① 5 月 15 日 ② 7 月 17 日 ③ 9 月 18 日 ④ 11 月 20 日 ⑤ 1 月 15 日 ⑥ 3 月 19 日
全体会議（全 12 回）	毎月
フロア会議（カンファレンス）	毎月
法人会議	毎月

■法令研修・委員会の開催

内容	実施計画月
身体拘束廃止推進委員会 虐待防止委員会	委員会：毎月第三金曜日 研修：年 2 回
災害対策委員会 業務継続計画に基づく研修及び訓練	3 ヶ月に 1 回以上 研修・訓練 年 2
感染症防止委員会	3 ヶ月に 1 回以上 研修・訓練：年 2 回
生産性向上委員会	毎月全体会議と同時に
事故防止委員会 事故防止に関する研修	3 ヶ月に 1 回以上 年 1 回
看取りに関する研修	年 1 回
認知症に関する研修	年 1 回
選択研修	年間 3 項目受講

■自衛消防訓練・消防設備点検の実施

内容	実施計画月
自衛消防訓練（全 2 回） ※内 1 回は夜間想定訓練 ※内 1 回は水害想定を含む	10 月／3 月
消防設備点検	年 2 回 時期不明