



社会福祉法人秀孝会経営計画チャレンジプラン 2022ー31

平成 4 年に設立した社会福祉法人秀孝会は、2024 年 6 月に設立 30 周年を迎えた。以来、利用者の目線に立ったサービスの構築を理念に高齢者福祉事業を展開してきた。

措置から介護保険への移行、社会福祉法改正による経営の透明性向上や地域貢献の規定、厳しい報酬改定、困難を極める人員確保問題等々、この 30 年の間に秀孝会を取り巻く環境は大きく変化した。

地元八幡市の「令和 2 年度地域包括ケア見える化システムーを活用した地域分析」から、八幡市の総人口は 2026 年には 67,000 人にまで減少、その後も減少は続き 2040 年には 55,000 人となり、内生産年齢人口は 27,000 人にまで減少する。高齢者については、高齢化率は上昇するものの高齢者人口は 2026 年に 23,500 人、2040 年には 22,500 人と、横ばいもしくは減少傾向となり以降減少が継続する。これらのことから生産年齢人口対高齢者人口比率は 1.2 人となり、ほぼ 1 対 1 で高齢者をサポートする環境となることが推測される。

このように生産年齢人口が減少を続け、高齢者人口も減少する環境において、秀孝会は地域ニーズに対応しながらも、適正な事業規模でより安定した法人経営を確立するため、法人設立 30 周年を機に、「経営計画チャレンジプラン 2022ー31」を策定し、3 年目になる本年に見直しを行う。

基本計画

秀孝会は設立より 30 年間、八幡市における高齢者福祉の一翼を担える組織となれるよう事業を展開してきた。この歩みを継承するとともに、守るべきものと変えるべきものを明確にしながら、八幡市に根差した地域密着型法人として邁進していくものとし、次のテーマを重点的に取り組む。

1. 経営基盤の安定と強化



イノベーション災害対策パートナーシップ

- ①公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし、持続可能な信頼性の高い財務体質を構築
- ②組織基盤の強化

- ・八幡市における高齢者人口推計をもとに 20 年後を見据えた施設整備を実行する
- ・法人本部事務局の体制・機能強化を図る
- ・法人間連携・協力の発展
- ・実効性のある BCP に見直しする

2. サービスの質の向上



福祉・教育

平等

平和・公正

- ①利用者の尊厳の保持に努められたサービスの提供
- ②利用者ニーズに則した高品質なサービス提供
- ③リスクマネジメント

- ・プライバシー向上を目指した入居者の住環境改善
- ・すべての職員が認知症対応のノウハウを習得
- ・セラピストの増員による利用者の ADL 向上と介護職員の介護技術向上

3. 人材の確保と育成



教育

ジェンダー 成長・雇用 パートナシップ

- ①人材確保に向けた環境整備
- ②組織力向上のための人材の育成

- ・職員の処遇改善に取り組む
- ・外国人人材の雇用の安定化
- ・積極的な事業展開を広く社会にアピールする
- ・職員個々、チームのスキルアップのための支援を積極的に行う

4. 地域貢献事業の推進



貧困

平等

住環境

- ①専門性を活かした貢献事業の構築
- ②地域活動と交流

- ・新たな地域貢献活動を構築する
- ・職員の地域での活動機会をつくる
- ・女子ソフトテニス部の積極的な活用

以上の計画をより有効性・実現性の高いものにするため、3年ごとに進捗状況を確認し、計画の見直し、改定を行うものとする

社会福祉法人 秀 孝 会
令和8年度（2026年度）事業計画

法人基本理念

－ 輝きをもち必要とされる人になろう －

一生懸命努力を重ね、社会や人に対して感謝の心、愛する心を持ち、自分自身で輝く心を育て、その心を持って利用者・職員・家族の更なる幸福を目指すとともに、地域全体の福祉の向上に貢献すること。

基本方針

組織力を強化し安定した経営をするために引き続き、ガバナンスの強化を図る。サービスの質を向上させるために研修に積極的に参加する。さらに物価高騰に対しても経費の見直しなどバランスのよい経営に努める。

メインテーマ「チーム力を強化し、サービスの質、業務の質の向上にチャレンジする」

1. 経営基盤の強化と安定

- ① 算定できる加算を見直し、収益を安定させる
- ② 利用率の維持・安定化を図る
- ③ 職員の適正配置を図る
 - ・職員の多様な働き方を検討・導入し、適正配置を図る
- ④ 危機管理体制の強化
 - ・災害対応 BCP、感染症対応 BCP の訓練を実施し、訓練の結果を踏まえた見直しを行う

2. サービスの質の向上

- ① 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供
 - ・認知症研修をはじめとする内外の研修受講をすすめ、学びを深める
 - ・ADL の維持向上のためセラピストを配置し、その成果を高める
- ② ICT の積極的導入
 - ・各特別養護老人ホームで導入された aams の有効性を検証する
 - ・更なる機械化を含めた効率的な介護の研究をすすめ、より高い質の支援を構築する
- ③ リスクマネジメント
 - ・積極的な介護を提供するため、介護時に考えられる個々のリスクへの対応策を検討し、実施する

3. 人材の確保と育成

- ① 社会福祉連携推進法人に参画し、人材の確保・育成に努める
- ② 多様な就業体系と給与体系を整備する
- ③ 組織力向上に向けた人材育成を意識した研修受講をすすめる

4. 地域貢献事業の推進

- ① 専門性を活かした貢献活動を構築する
 - ・法人独自の利用料減免制度の調査研究を引き続き検討する
- ② 地域活動と交流
 - ・法人事業の理解度を高めるため、職員の地域活動機会を増やす
 - ・京都ひまわり園に設置した介護予防拠点を活用し、認知症サポーター養成講座やステップアップ講座等の開催を継続させる
 - ・女子ソフトテニス部チームサニーブリーズの地域参加（テニスクリニック等）を積極的に実施し、秀孝会の活動の広報宣伝に活用する

施設概要				
定員20名、利用者平均年齢91.6歳、利用者平均介護度4.1				
報告要旨				
令和8年度も利用者に丁寧で尊厳を維持した介護の提供を行い、安定した利用をしていただき高い稼働率を目指す。令和7年度、施設医師の変更があったため今年度においても連携の円滑化に努める。また、世間的にICTの活用が推進される中、施設においてもAIの活用を具体化する。介護現場でaamsが導入され業務の効率化を行う。また職員のフロア間を超えた効率的な運用・協力体制を再構築する。				
事業計画 (Plan)				
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	加算の見直し、収益の安定	見守り支援機器「aams」を運用し、見守り体制の強化と職員の負担軽減を図る。合わせて業務効率化と事故予防を実現し安全なサービス提供体制を整え、収益の安定につなげる。データ活用を徹底し、生産性向上加算Ⅱなど、関連加算の適正算定を進める。また、定期的に各加算要件の確認を実施する。経費節減につながるようごみの削減に取り組む。	通年	相談課主任 佐藤光造 目黒副主任
	利用率の維持・安定化	嘱託医師との連携を円滑化し入所前からの医療情報共有と迅速な受け入れを徹底する。入所後も継続的な健康管理体制を構築し急変時の対応力向上と早期治療を実現することで入院日数を抑制して行く。昨年に引き続き意向確認の徹底と待機者確保・特例入所の積極的な活用に努める。	通年 稼働率 97%	相談課主任 佐藤光造 看護課 井上美穂
	職員の適正配置	各フロアの職員の適正配置および連携体制を見直し、マンパワー・介護力の適正化を図る。 看取り体制の効率化を図る。	通年	木本主任 目黒副主任
	危機管理体制の強化	BCP及び災害発生時の対応の周知に努める。 備品の適正配置を検討する。	通年	佐藤相談員 黒岡副施設長
2 サ ー ビ ス の 質	人権の尊重・尊厳の保持	看取り期のケアのについて勉強会を行い、尊厳の保持に努める。 aamsなどセンサー類の使用方法を確認し、利用者のプライバシーや尊厳の維持に努める。	年1回 通年	井上看護師 玉井副主任
	ICTの積極的導入	会議録等AIの活用検討、具体化を目指す。 aamsの活用により業務内容の効率化を検討する。	通年	玉井副主任 黒岡副施設長
	リスクマネジメント	aamsの活用により離床把握、事故予防への活用を個別事例ごとに検討する。	通年	玉井副主任 黒岡副施設長
3 人 材 の 確 保 と 育 成	人材確保・育成	個人面談を継続し、職員毎の仕事への意欲を把握し、目的意識を高める。働き甲斐のある職場を目指す。 職場環境を整備することにより人材確保を目指す。	年2回 通年	木本主任 目黒副主任
	人材育成・研修受講	認知症実践者養成研修へのスタッフ派遣を行う。 外部研修へのスタッフ派遣(正社員において1回以上目標)	通年	黒岡副施設長
4 地 域 貢 献	専門性を活かした地域貢献活動	地域の要請を受けて、医療・栄養・介護及びソフトテニスの専門性を活用し、講座の開催や教室など地域貢献活動を行う。	通年	木本主任
	地域活動と交流	認知症啓発活動(サポーター養成研修・ステップアップ講座)等の継続した開催。及びスタッフの参加。	通年	黒岡副施設長

施設概要				
定員20名、利用者平均年齢89.7歳、利用者平均介護度4.0				
報告要旨				
令和8年度も利用者に丁寧で尊厳を維持した介護の提供を行い、安定した利用をしていただき高い稼働率を目指す。令和7年度、施設医師の変更があったため今年度においても連携の円滑化に努める。また、世間的にICTの活用が推進される中、施設においてもAIの活用を具体化する。介護現場でaamsが導入され業務の効率化を行う。また職員のフロア間を超えた効率的な運用・協力体制を再構築する。				
事業計画（Plan）				
	項目	内容（数値・実施時期等）		実施責任者
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	加算の見直し、収益の安定	見守り支援機器「aams」を運用し、見守り体制の強化と職員の負担軽減を図る。合わせて業務効率化と事故予防を実現し安全なサービス提供体制を整え、収益の安定につなげる。データ活用を徹底し、生産性向上加算Ⅱなど、関連加算の適正算定を進める。また、定期的に各加算要件の確認を実施する。経費節減につながるようごみの削減に取り組む。	通年	相談課主任 佐藤光造 目黒副主任
	利用率の維持・安定化	嘱託医師との連携を円滑化し入所前からの医療情報共有と迅速な受け入れを徹底する。入所後も継続的な健康管理体制を構築し急変時の対応力向上と早期治療を実現することで入院日数を抑制して行く。昨年に引き続き意向確認の徹底と待機者確保・特例入所の積極的な活用にも努める。	通年 稼働率 97%	相談課主任 佐藤光造 看護課 井上美穂
	職員の適正配置	各フロアの職員の適正配置および連携体制を見直し、マンパワー・介護力の適正化を図る。看取り体制の効率化を図る。	通年	木本主任 目黒副主任
	危機管理体制の強化	BCP及び災害発生時の対応の周知に努める。備品の適正配置を検討する。	通年	佐藤相談員 黒岡副施設長
2 サ ー ビ ス の 質	人権の尊重・尊厳の保持	看取り期のケアのについて勉強会を行い、尊厳の保持に努める。aamsなどセンサー類の使用方法を確認し、利用者のプライバシーや尊厳の維持に努める。	年1回 通年	井上看護師 玉井副主任
	ICTの積極的導入	会議録等AIの活用検討、具体化を目指す。aamsの活用により業務内容の効率化を検討する。	通年	玉井副主任 黒岡副施設長
	リスクマネジメント	aamsの活用により離床把握、事故予防への活用を個別事例ごとに検討する。	通年	玉井副主任 黒岡副施設長
3 人 材 の 確 保 と 育 成	人材確保・育成	個人面談を継続し、職員毎の仕事への意欲を把握し、目的意識を高める。働き甲斐のある職場を目指す。職場環境を整備することにより人材確保を目指す。	年2回 通年	木本主任 目黒副主任
	人材育成・研修受講	認知症実践者養成研修へのスタッフ派遣を行う。外部研修へのスタッフ派遣（正社員において1回以上目標）	通年	黒岡副施設長
4 地 域 貢 献	専門性を活かした地域貢献活動	地域の要請を受けて、医療・栄養・介護及びソフトテニスの専門性を活用し、講座の開催や教室など地域貢献活動を行う。	通年	木本主任
	地域活動と交流	認知症啓発活動（サポーター養成研修・ステップアップ講座）等の継続した開催。及びスタッフの参加。	通年	黒岡副施設長

施設概要				
定員8名、利用者平均年齢86.4歳、利用者平均介護度3.4				
報告要旨				
令和8年度も利用者に丁寧で尊厳を維持した介護の提供を行い、安心して利用していただくことにより高い稼働率を目指す。aamsの導入がなされ、ショートステイにおいても利用受け入れに活用していく。介護現場でのフロア間を超えた効率的な運用・協力体制を再構築する。				
基本方針	事業計画 (Plan)			
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	見守り支援機器「aams」を運用し、見守り体制の強化と職員の負担軽減を図る。合わせて業務効率化と事故予防を実現し安全なサービス提供体制を整え、収益の安定につなげる。データ活用を徹底し、生産性向上加算Ⅱなど、関連加算の適正算定を進める。また、定期的に各加算要件の確認を実施する。経費節減につながるようごみの削減に取り組む。	通年	相談課主任 佐藤光造 目黒副主任
	利用率の維持・安定化	利用者の確保のため、法人内相談員間で定期的な稼働状況と空きベッド情報の共有を行う。居宅介護支援事業所と情報共有し、新規受け入れを増やす。また、緊急での受け入れ対応ができるような体制を整備。特養と連携し男性部屋・女性部屋それぞれの受け入れについて調整しやすいような居室配置、職員配置を検討する。	通年 稼働率 50%	相談課主任 佐藤光造 看護課 井上美穂
	職員の適正配置	各フロアの職員の適正配置および連携体制を見直し、マンパワー・介護力の適正化を図る。 看取り体制の効率化を図る。	通年	木本主任 目黒副主任
	危機管理体制の強化	BCP及び災害発生時の対応の周知に努める。 備品の適正配置を検討する。	通年	佐藤相談員 黒岡副施設長
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	ショートステイのサービス提供について勉強会や事例検討を行い、尊厳の保持に努める。 aamsなどセンサー類の使用方法を確認し、利用者のプライバシーや尊厳の維持に努める。	年1回 通年	井上看護師 玉井副主任
	ICTの積極的導入	会議録等AIの活用検討、具体化を目指す。 aamsの活用により業務内容の効率化を検討する。	通年	玉井副主任 黒岡副施設長
	リスクマネジメント	aamsの活用により離床把握、事故予防への活用を個別事例ごとに検討する。	通年	玉井副主任 黒岡副施設長
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	個人面談を継続し、職員毎の仕事への意欲を把握し、目的意識を高める。働き甲斐のある職場を目指す。 職場環境を整備することにより人材確保を目指す。	年2回 通年	木本主任 目黒副主任
	人材育成・研修受講	認知症実践者養成研修へのスタッフ派遣を行う。 外部研修へのスタッフ派遣(正社員において1回以上目標)	通年	黒岡副施設長
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	地域の要請を受けて、医療・栄養・介護及びソフトテニスの専門性を活用し、講座の開催や教室など地域貢献活動を行う。	通年	木本主任
	地域活動と交流	認知症啓発活動(サポーター養成研修・ステップアップ講座)等の継続した開催。及びスタッフの参加。	通年	黒岡副施設長

施設概要				
定員20名、利用者平均年齢 84.2歳、利用者平均介護度 1				
報告要旨				
ご利用者の安全を重視したサービスの提供と日常生活に必要な身体機能を維持するために身体能力に合わせた、リハビリプログラムの提供を行う				
基本方針	事業計画 (Plan)			
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	利用率の維持・安定化	ケアマネジャーとの情報共有を行い新規利用者の獲得と利用者や家族へ複数利用や振替利用を進める。	稼働率 80%	林管理者
	危機管理体制の強化	地震等の災害対策の法人勉強会に参加し職員間で情報を共有し災害時等の対応を周知する。避難訓練を事業所共同で実施し防災意識を高める。	年/2回	林管理者
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	利用者と家族の希望を重視し利用者の能力に合わせた個別機能訓練の実施。	通年	上床作業療法士
	リスクマネジメント	介護事故の防止と感染症についての知識を向上するために部署内にて勉強会を実施する。	年/4回	八鍬看護師
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	業務にかかわる不安の軽減と知識と技術の向上の為に、部署内にて勉強会を実施する。	年/2回	林管理者
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	個別訪問等で家族や利用者からの介護に関する相談に取り組んでいく。	通年	林管理者

施設概要				
利用人数 35 名、利用者平均年齢87歳、利用者平均介護度1.8				
報告要旨				
人材不足でヘルパーの精神的、身体的負担が大きくなっている。ヘルパー自身がネガティブ思考からポジティブ思考に変換させることで負担を軽減し、利用者に対して思いやりを持った対応、よりよいコミュニケーションにつなげていく。				
基本方針	事業計画 (Plan)			
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	ケアマネと連携を密にし、利用者の重度化に合わせてサービス回数の増回、身体介護の追加、状態に応じてスポットサービスの受け入れを積極的に行う。	通年	サービス提供責任者 近藤由美子
	利用率の維持・安定化	サービス提供者の人数に応じて受け入れ利用人数限度まで新規利用者の受け入れを目指す。	月に1回 評価	サービス提供責任者 近藤由美子
	職員の適正配置	利用者のケアプラン内容、生活状況を把握した上でヘルパーの経験や能力が生かせるように利用者の担当を決定する。利用者、ヘルパー双方に確認しながらシフトを調整する。	通年	サービス提供責任者 近藤由美子
	危機管理体制の強化	ポポロで災害等の緊急事態が起こった場合や事前の対策についてBCPを元にマニュアルを作成し、ヘルパー間で共有する。	10月までに作成	サービス提供責任者 近藤由美子 管理者 小山 文代
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	不適切な言葉遣い、スピーチロックの言葉の言い換えをヘルパー間で徹底し、接遇の向上を目指す。ヘルパーが明るく前向きな気持ちで、自然により良い接遇ができ、ポジティブな気持ちを保つことができるように、ネガティブな言葉をポジティブな言葉に変換するワークを行う。接遇チェックシートを作成し振り返る。	月に1回	サービス提供責任者 近藤由美子
	ICTの積極的導入	ほのぼのを活用し、常勤職員が入力をして日誌、ケース記録を整備する。	通年	サービス提供責任者 近藤由美子 介護職 菅 春奈
	リスクマネジメント	事故、苦情に至るまでの段階で「気づき」が持てる体制を整える。ヘルパーが意識をしながら常時サービス提供をする。事故に発展しないよう原因・状況を事前に把握する。苦情にならないよう利用者、ご家族の意見や要望を事前にくみとる。	年4回 報告やイエローカードを検討	サービス提供責任者 近藤由美子
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	働き方の柔軟さを重視し、登録ヘルパーの希望に沿った勤務体制を整える。業務に必要な知識、基礎知識と最新のケア手法を研修を通して学ぶ。	通年	管理者 小山 文代
	就業体系と給与体系の整備	最低賃金の改正に応じて登録ヘルパーの賃金を見直す。	年1回	管理者 小山 文代
	人材育成・研修受講	感染症対策の基礎的な知識と衛生管理の徹底や衛生的なケアについて学ぶ。感染症の予防とまん延防止のための研修を行う。	感染症と衛生管理 各1回	サービス提供責任者 近藤由美子
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	利用者だけでなくケアハウスの入居者が生き生きと、暮らしやすい生活が送れるように外出や地域交流に積極的に参加できるような支援を行う。	通年	サービス提供責任者 近藤由美子

施設概要				
定員18名、利用者平均年齢89.5歳、利用者平均介護度2.8				
報告要旨				
毎日の生活の中で入居者一人ひとりが楽しみや役割を持ち、今日も楽しかった、心地よく過ごせたと思える環境や馴染みの関係作りを続けます。職員の知識・介護技術の向上を図り、質の高いチームケアを提供できるようにします。				
基本方針	事業計画 (Plan)			
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	利用率の維持・安定化	日々の体調管理をしっかりと行い、入居者それぞれの主治医や小川医院訪問看護師と細やかに連携を図り、入院せず、元気に日常生活を送ることができる様にする。 待機者面談を行い、空床が出た際には速やかな入所に繋げることができるようにする。	通年	小林管理者 熊谷主任
	危機管理体制の強化	災害時BCP、感染症対策BCPについてはBCP委員会で決定したことを速やかに周知していく。 施設内での感染対策について、ノロウイルス等の吐しゃ物の処理方法について周知徹底と必要物品の整理、インフルエンザ等の必要物品の整理を行い、マニュアルについての再確認を行う。 入居者のリスクマネジメントについてはヒヤリハット報告書、事故報告書を有効に活用し事故予防や再発防止対策を行っていく。	災害対応 通年 リスクマネジメント 毎月検討	倉田副主任 吉田ケアスタッフ
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	「自己決定の尊重」「行動の自由」「プライバシーの保護」「パーソンセンタードケア」について勉強会を実施する。 居室担当が中心となり、入居者一人ひとりが、その人らしく生活できるようにソフト、ハード両面からの検討と体制作りを行う。	勉強会 3か月に1回	倉田副主任 政次ケアスタッフ
3 人材の確保と育成	人材育成・研修受講	法人勉強会は勤務調整や参加の声掛けを行い、参加率を上げていく。勉強会やケアスタッフ会議などに参加できなかった職員にも内容を周知していく。 外部研修などにも積極的に参加し、学んだことを自施設でのケアに活かせるよう取り組む。	通年	倉田副主任 小土井ケアスタッフ
4 地域貢献	地域活動と交流	八幡市や地域・近隣施設の行事等に参加し、施設外の方と交流できる機会を持つ。 施設に来てもらえるボランティアの受け入れを行い施設内活動の更なる充実を図る。	活動内容の報告と見直し 毎月	小林管理者 庄司ケアスタッフ

令和8年度 社会福祉法人 秀孝会 ケアハウスポポロ21 事業計画

施設概要				
入居者50名 利用者平均年齢86歳、利用者平均介護度1.87 要支援1.9 自立2名				
計画要旨				
自立度の高い入居者に対応する施設として、入居者が主体的にかつ安定した暮らしが長く維持できるよう支援します。ケアハウスの専門性を生かし相談支援や生活支援を充実させ、また災害時に対応可能な体制を整備します。入居者が主体となり、職員と共に達成できるよう取り組みます。				
基本方針	事業計画 (Plan)			
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	経費節減につながるように第1事業部のごみの削減に取り組む。諸経費を見直し、一般廃棄物の削減、リサイクル、リユース活動を活用し価格の高騰に対応する。	1年間を通して行う	相談課副主任 林孝明
	利用率の維持・安定化	稼働率100%を維持する。空室の期間をできる限り少なくする為、他事業所との連携を強化し待機者を確保する。入居相談に丁寧に対応し、入居までつなげられるよう施設見学、説明を積極的に行う。	新規待機者 月3名 通年	相談課副主任 林孝明
	職員の適正配置	業務時間で職員人数の不足や過多がないか、職員が自分の仕事を遂行できているか業務内容を見直す。	3か月毎	相談課副主任 林孝明 介護課 野口良恵
	危機管理体制の強化	職員に対して災害・感染症BCPの周知と役割分担を明確にし、訓練を行うことで対応力を高める。大規模震災や災害の対応方法・避難方法を入居者にわかりやすく提示し、自主的に行動できるようにする。	年2回 定例懇談会 において 年4回	相談課副主任 林孝明
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	定期的にアンケートで入居者の意見や希望を把握し、行事企画や施設改善に反映するとともに、企画段階から入居者と共に取り組む。個別ニーズに応じた外出支援も組み合わせることで、主体的な参加と社会参加の機会を作り、生活の楽しみと満足度の向上につなげる。	アンケート 年2回 行事 年2回	相談課副主任 林孝明 介護課 野口良恵
	ICTの積極的導入	ほのぼのシステムを活用し、ケース記録、カンファレンス、個別援助計画を連携・共有することで入居者一人ひとりの状態を正確に把握し、チームケアができるようにする。	1年間を通して行う	相談課副主任 林孝明 介護課 野口良恵
	リスクマネジメント	事故報告書・ヒヤリハット・入居者間トラブル等を継続的に把握し、原因の特定と再発防止策を入居者支援へ反映することで、安全で安心して生活できる環境を維持・向上させる。	1年間を通して行う	相談課副主任 林孝明 介護課 野口良恵
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	入居者との関わりの中で仕事に楽しみややりがいを持って働き続ける職場を目指す。職場の環境や業務の見直しや改善につながるよう定期的に面談や話し合える機会を持つ。	通年	施設長 小山 文代
	人材育成・研修受講	法人内勉強会や外部研修へ積極的に参加し、ソーシャルワークを含む職員の専門性向上する。研修内容は職員間で共有し、必要な知識を活用できる体制を整える。	1年間を通して行う 相談員部会 2回	相談課副主任 林孝明 介護課 野口良恵
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	ケアハウスの特徴・理解を高めるため、家族交流会を活用し入居者家族や他事業所との交流の機会をつくる。	年1回	施設長 小山 文代 相談課副主任 林孝明
	地域活動と交流	地域のお祭りや文化祭などのイベントに参加することで、地域の社会資源として認知してもらう。積極的にボランティアの受け入れを行い交流を深める。	1年間を通して行う	相談課副主任 林孝明

施設概要				
定員80名 利用者平均年齢86.6歳 利用者平均介護度36.0				
報告要旨				
安定した収益基盤を確立するとともに、利用者の尊厳保持を基本としたケアの充実と職員の資質向上に取り組み、安心・信頼される施設づくりを目指す。				
基本方針	事業計画（Plan）			
	項目	内容（数値・実施時期等）		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	物価や諸経費の高騰に対応し、安定した加算の算定と持続可能な運営体制を構築する為、「現場の課題の見える化」に取り組む。値上がりしたゴミ料金については種類別内訳の数値化及び月次排出量の把握を行う。また、オムツ用品変更後の使用量と購入費用を可視化し、使用実態と費用の係率性を分析のうえ適正使用を検討し、廃棄量及び経費の適正化を図る。分析結果は生産性向上委員会で検証し、職場環境改善要件における「現場の課題の見える化」に資するものとして実施する。	通年	介護課副主任 加藤隆之
	利用率の維持・安定化	優先待機者を10名程度確保し空床が出た際に、すぐに受入れができるようにし、稼働率は95%以上を維持する。入所申込者を定期的に整理し、スムーズに面接に繋がれるようにする。ショートステイ利用者を増や特養入所候補者を確保する。適切な口腔ケアや陰部洗浄等職員の技術向上を図り、入院者の減少に繋げる。	通年	相談課副施設長 庄源明子
2 サービスの質	人権を尊重、尊厳の保持	ユニット会議を活用し、認知症に対する理解を深める学びと事例検討を行う。認知症理解を深めることで、不適切ケアの予防と安心できる生活環境の整備に努める。	年4回	介護課主任 佐藤あゆみ
	リスクマネジメント	事故報告書、ヒヤリハットを活用し、介護事故の減少に努める。事故のデータ化を行い、起きやすい時間、場所等の分析を行い、各ユニットに配布する。	通年	介護課副主任 東入来翼
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	業務の中で各職員の職務経験・スキル・知識を把握に努め、レベルアップに必要な研修の受講を勧める。能力に合わせた受講者の選定を行う。	通年	介護課主任 西野正美
4 地域貢献	専門性を活かした貢献活動	地域の小学校への出前授業や社会見学の受入れを積極的に行い、専門的知識を伝える機会を作る。（車いす体験等出張授業等）講師派遣の依頼にも対応する。	通年	相談課副施設長 庄源明子
	地域活動と交流	こども園との交流計画を立てる（年3回）。地域の祭り参加や商店へ出向く機会を作り、施設入所後も地域との繋がり場を確保する。施設周辺の清掃活動等の機会を作る。	通年	相談課副施設長 庄源明子

施設概要				
定員10名 利用者平均年齢82歳 利用者平均介護度3.1				
報告要旨				
安定した収益基盤を確立するとともに、利用者の尊厳保持を基本としたケアの充実と職員の資質向上に取り組み、安心・信頼される施設づくりを目指す。				
基本方針	事業計画 (Plan)			
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	物価や諸経費の高騰に対応し、安定した加算の算定と持続可能な運営体制を構築する為、「現場の課題の見える化」に取り組む。値上がりしたゴミ料金については種類別内訳の数値化及び月次排出量の把握を行う。また、オムツ用品変更後の使用量と購入費用を可視化し、使用実態と費用の関係性を分析のうえ適正使用を検討し、廃棄量及び経費の適正化を図る。分析結果は生産性向上委員会で検証し、職場環境改善要件における「現場の課題の見える化」に資するものとして実施する。	通年	介護課副主任 加藤隆之
	利用率の維持・安定化	新規ショートを積極的に受入れる。 勉強会等を通して認知症利用者の理解を深め、利用者対応の質の向上を目指す。 毎月のレク予定を立てる等、活動をより計画的にし、リピーターの確保を行う。稼働率67%以上を目指す。	通年	相談課副施設長 庄源明子
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	ユニット会議を活用し、認知症に対する理解を深める学びと事例検討を行う。認知症理解を深めることで、不適切ケアの予防と安心できる生活環境の整備に努める。	年4回	介護課主任 佐藤あゆみ
	リスクマネジメント	事故報告書、ヒヤリハットを活用し、介護事故の減少に努める。事故のデータ化を行い、起きやすい時間、場所等の分析を行い、各ユニットに配布する。	通年	介護課副主任 東入来翼
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	業務の中で各職員の職務経験・スキル・知識の把握に努め、レベルアップに必要な研修の受講を勧める。能力に応じた受講者の選定を行う。	通年	介護課主任 西野正美
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	地域の小学校への出前授業や社会見学の受入れを積極的に行い、専門的知識を伝える機会を作る。(車いす体験等出張授業等)講師派遣の依頼にも対応する。	通年	相談課副施設長 庄源明子
	地域活動と交流	こども園との交流計画を立てる(年3回)。 地域の祭り参加や商店へ出向く機会を作り、施設入所後も地域との繋がりの場を確保する。施設周辺の清掃活動等の機会を作る。	通年	相談課副施設長 庄源明子

施設概要				
定員30名/日 利用者平均年齢88歳 利用者平均介護度2				
報告要旨				
通所から短期、入所への移行はスムーズに行えており、引き続き地域の要介護者が安心して地域で暮らせるよう介護の入口としての役割を担っていくことが重要と考えます。通所事業単体ではなく法人全体としての収益の安定が図れるためにも引き続き安定した稼働、危機管理の面では事業の縮小が最小限で抑えられるように、災害時のシミュレーションを定期的の実施します。				
基本方針	事業計画 (Plan)			
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	中重度ケア体制加算の算定については利用者の重度の割合に基づくため稼働率とのバランスが重要。稼働率と収益のバランスをみながら待機者なくご利用につながるよう運営する。	通年	管理者 出口 由起枝
	利用率の維持・安定化	利用率はここ数年80%台を維持できている。安定した状態を維持できている要因として、すみやかな新規利用、体験利用の受け入れ、増回希望の対応等があげられるが、引き続き居宅事業所とのやり取りを密に行い、持続する。	通年	管理者 出口 由起枝
	職員の適正配置	通所事業所としては、パート職員の割合が高く、かつ実業団テニスの1年目の配属先としてここ数年定着しており、他部署に比べ人の入れ替わりは少ない。在宅サービス、施設サービスを問わず、全体を見渡せる人材の育成が必要であり、そこも含めて適正配置内とし法人全体に寄与できるよう職員の育成指導にあたることを目標にする。	通年	管理者 出口 由起枝
	危機管理体制の強化	災害時は入所施設者が第一優先のため、在宅要介護者の支援方法について、通所としてできること(安否確認や適切な支援への結び付け)を管理者が発信して対応すること、管理者が動けないときに代わりを担うことができるように定期的に利用状況等の把握を職員間で行う。	通年	管理者 出口 由起枝
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	利用者のデイサービス以外での生活状況やどのような人生を歩んできたのか過去の背景に目を向け現在の人格形成を理解し、一利用者の人格を尊重し提供するサービスが利用者の現在や今後の生活にどのような影響を及ぼすかを考え、利用者の心情にも配慮し敬意を払うことに留意し務める。	通年	柔道整復師 根尾 岳史
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	適材適所への配置、在宅・施設両部門のマッチング、保有資格、年齢や働き方等さまざまな条件を踏まえ、労使ともに安心して働ける環境を整える。	通年	管理者 出口 由起枝
	人材育成・研修受講	現在の通所のチームは、法人全体の人材すべてにおいて基礎を学ぶ場、チームケアとはなにかを学んでもらえる環境ができていると考えており、部署を越えて学びの場として活用してもらえるようにバックアップする。	通年	管理者 出口 由起枝
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	小学校へ出張講座、実習の受け入れなど、実施する。	通年	管理者 出口 由起枝 柔道整復師 根尾 岳史
	地域活動と交流	地域の祭りや子ども園との交流、市の催しへの参加等実施する。	通年	管理者 出口 由起枝

施設概要				
利用者の人格を尊重した介護保険サービスの提供(74件/月)と評価を行う。				
報告要旨				
介護報酬改定により取得可能な加算や担当可能な利用者数について引き続き検討を行う。加えて、自立支援・人権尊重に即したケアマネジメントを提供し、地域包括支援センターを含む関係機関との協働により地域住民の健康増進、認知症とフレイルの進行抑制に貢献できるよう注力する。				
基本方針	事業計画 (Plan)			
	項目	内容 (数値・実施時期等)		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	利用率の維持・安定化	居宅介護支援の契約者が入院や都合によるサービス休止といった事態になっても、給付管理件数の数が“70”を下回らないように努め、利用率の維持・安定化を図る。	通年	北野
	職員の適正配置	常勤の介護支援専門員1名の新規採用を目指し、応募・問い合わせ状況によってはまたは非常勤(週3日～5日勤務)の介護支援専門員1名の新規採用に取り組み、合計3名体制を目指す。人員要件要件が整い、取得可能な特定事業所加算の算定が叶うことで、職員の適正配置及び財務基盤の安定を図る。	通年	北野
	危機管理体制の強化	法人の災害対応BCP、感染症対応BCPをベースに居宅介護支援事業特有の内容を追記などすることで、ケアマネジメントセンターのBCPについて実効性を高め、研修や訓練をととして自然災害発生時や感染拡大兆候時の対応力を強化する。	通年	北野
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	利用者ご自身による意志表出・意志形成・意志実現が困難な利用者(認知症の方など)であっても、人権が尊重され、尊厳が保持できるよう意思決定支援を行い、利用者一人ひとりの自己決定のサポートと、QOL向上につながるようなサービスの提供に努める。なお、利用者自身への“本人支援”だけでなく、介護者家族が過度に窮することがないよう、慎重に配慮する。	通年	北野
	ICTの積極的導入	フリーパスキャンペーン期限の2026年5月31日までに、ケアプランデータ連携システムを導入し、ケアプラン1表・2表・6表・7表(予定表)の介護サービス事業所への送信、介護サービス事業所から6表・7表(予定表)を受信するにあたって、記載ミスの回避と事務作業の省力化、郵便やFAXでの費用削減を図る。	通年	北野
	リスクマネジメント	①苦情・カスタマーハラスメント・事故、②感染・災害に早期対応できるようリスク回避と軽減をテーマに研修を実施する。	①は上半期に、②は下半期に研修する。	北野
3 人材の確保と育成	人材育成・研修受講	社会保障審議会介護保険部会(2025年10月27日)において、介護支援専門員に義務付けられていた“5年ごとの更新制”の廃止が提案され、同時に必須だった更新研修の見直しが見通しである。当センターにおいては、制度変更の行方を注視しつつ、今後も個々のケアマネジャーが疾患ごとであったり、生活状況ごとに疾患群ごとに支援ができるよう資質の向上を図る。	通年	北野 富田
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	カフェ・おりおり(オレンジカフェ)や各種の市主催の事業、八幡市在宅医療・介護連携支援センター主催の研修、山城北地域リハビリテーション支援センターの研修への参画・参加をととして、専門性を活かした貢献活動を図る。	通年	北野 富田

施設概要				
男山東中学校圏域に暮らす高齢者やその家族を支える為、総合相談、権利擁護、介護予防支援、包括的・継続的ケアマネジメント業務を行っている。				
報告要旨				
男山東中学校圏域に暮らす高齢者やその家族が住み慣れた地域で自分らしく暮らし続けられるよう活動している。適切かつ的確な相談支援を実施することができるよう地域との親和性を保ち、適宜必要な関係機関等と連携していく。				
基本方針	事業計画（Plan）			
	項目	内容（数値・実施時期等）		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	利用率の維持・安定化	給付管理件数100件/月、相談延件数15件/月をベースに活動していく。現状の相談体制に加え、市、事業所等と連携し地域ごとの課題の把握、分析を行うことで能動的な相談支援体制を構築していく。	通年	管理者
	職員の適正配置	委託相談窓口としての役割を適切に実施できる職員配置の確保に努める。	通年	管理者
	危機管理体制の強化	災害発生時、感染症発生時のセンターとしての役割の確認、初動業務の確認を行う。	通年	管理者
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	高齢者の権利擁護についての視点をセンター内で確認、共有を行う。高齢者虐待の早期発見、早期対応に努める。	通年	管理者
	ICTの積極的導入	ケアプラン連携システムの導入を行い、事務負担の軽減に努める。	通年	管理者
	リスクマネジメント	インシデントの早期把握、共有、確認を行うことでアクシデントを予防する。	通年	管理者
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	配置基準に基づき必要な専門職を配置することができるよう努める。	通年	管理者
	人材育成・研修受講	各種内部・外部研修を利用し、地域包括支援センター職員として必要な知識、技能の習得に努める。	通年	管理者
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	高齢者の総合相談窓口として複合的な課題を抱える高齢者・世帯への相談対応を行っていく。	通年	管理者
	地域活動と交流	認知症カフェ、認知症サポーターステップアップ講座の定期開催、認知症初期集中支援チーム員会議への職員の派遣、民生児童委員との定期的な意見交換会等への参加等の活動を通じて、地域と親和性のある関係性を構築していく。	通年	井上相談員 山上相談員

施設概要				
法人事業本部として、バックオフィス業務を行う。				
報告要旨				
令和8年度は、昨今の物価高騰や制度改正に対応し、経営基盤のさらなる安定化を最優先課題とする。適正な会計処理とコンプライアンス遵守を徹底し、社会的信用の維持に努める。また、現場職員が安心してケアに専念できるバックオフィス体制を構築し、法人全体の円滑な運営を支える。				
基本方針	事業計画（Plan）			
	項目	内容（数値・実施時期等）		実施責任者
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	・経理処理の適正化：月次決算等の会計処理を遅延なく行い、経営状況の把握に努める。 ・請求業務の精度向上：請求内容の確認を徹底し、適正な利用料請求を行う。	通年	経理課長
	利用率の維持・安定化	・債権管理の徹底：未収金の発生状況を注視し、必要に応じて現場と連携して対応する。	通年	経理担当
	職員の適正配置	・人件費の把握：職員の勤務状況や時間外労働の動向を把握し、適正な労務管理に協力する。 ・人件費管理：残業時間を毎月集計し、全部署へフィードバックして意識付けを行う。	通年	経理課長
	危機管理体制の強化	・資産保全：現金および備品等の管理ルールを遵守し、法人資産の保全に努める。 ・災害対策：有事の際も業務が継続できるよう、マニュアル等の確認を行う。	通年	総務担当
2 サービスの質	人権の尊重・尊厳の保持	・コンプライアンス遵守：個人情報保護法および関連規定に基づき、情報の取り扱いに細心の注意を払う。	通年	全職員
	ICTの積極的導入	・業務効率化の推進：既存のシステムやツールを有効活用し、省力化とペーパーレス化の意識を持つ。 ・チャット活用：デジタル化AI導入補助金を活用して、電話連絡を減らすために、Chatworkを有料プランにし管理職全員で利用をする連絡体制を定着させる。	通年	総務担当
	リスクマネジメント	文書管理の適正化：契約書や重要書類について、紛失や更新漏れがないよう適切に管理・保存する。	通年	総務担当
3 人材の確保と育成	人材確保・育成	・研修受講体制の整備：職員が研修を受講しやすいよう環境整備に努める。	通年	担当職員
	就業体系と給与体系の整備	・法令対応：労働関係法令の改正動向を注視し、就業規則等の規定整備を適時検討する。 ・給与業務の安定：給与計算および社会保険手続きを正確に遂行する。	通年	経理課長および担当職員
	人材育成・研修受講	・自己研鑽：業務に必要な知識習得のため、研修やセミナー等への参加機会を活用する。	通年	各職員
4 地域貢献	専門性を活かした地域貢献活動	・説明責任の遂行：社会福祉法人として求められる財務情報の開示を適切に行う。	通年	経理課長
	地域活動と交流	・地域との連携：法人が行う地域公益活動やイベントに対し、バックオフィスとして協力体制をとる。	通年	全職員