

令和8年度  
事業計画書

特別養護老人ホーム 天神

## 目 次

1	事業運営計画-----	P 1
2	実施施策の令和8年度行動計画-----	P 4
	(1) 利用者一人ひとりの生活を支えるサービスの質の向上-----	P 4
	(2) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり-----	P 7
	(3) 地域との共生と安定した経営基盤の確立-----	P 9
3	目標利用率-----	P13
4	固定資産物品購入計画-----	P13
5	修繕計画-----	P13
6	大規模修繕計画-----	P13

---

## 1 事業運営計画

事業の種類及び利用定員
1 介護老人福祉施設 50名 2 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 20名 3 短期入所生活介護 10名 4 認知症対応型共同生活介護 9名
運営方針
1 介護老人福祉施設 (1) 入居者のプライバシーの確保に配慮しながら、各ユニットにおいて入居者がそれぞれの役割を持って生活を営むことができるよう支援する。 (2) 入居者一人ひとりの個性、心身の状況、入居に至るまでの生活様式や生活習慣等を具体的に把握した上で、施設サービス計画に基づき、入居者の日常生活を支援する。 (3) 地域住民をはじめ、保険者、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、居宅サービス事業者、他の介護保険施設等との緊密な連携に努める。 (4) 施設サービスの提供に当たっては、入居者及びその家族に対し、サービスの提供方法等について十分に説明するなど家族等との結びつきを重視する。 (5) 常に質の高い施設サービスが提供できるよう、職員の資質向上の機会を計画的に確保する。 2 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護 (1) 入居者及び短期入所サービス利用者のプライバシーの確保に配慮しながら、明るく家庭的な雰囲気の中、入居者及び短期入所サービス利用者が生活を営むことができるよう支援する。 (2) 入居者及び短期入所サービス利用者一人ひとりの意思及び人格を尊重し、地域密着型施設サービス計画又は短期入所生活介護計画若しくは介護予防短期入所生活介護計画に基づき、入居者及び短期入所サービス利用者の日常生活を支援する。 (3) 地域住民をはじめ、保険者、地域包括支援センター、居宅介護支援事業者、居宅サービス事業者他の介護保険施設等との密接な連携に努める。 (4) 施設サービス又は短期入所サービスの提供に当たっては、入居者又は短期入所サービス利用者及びその家族等に対し、サービスの提供方法等について十分説明するなど家族等との結びつきを重視する。 (5) 常に質の高い施設サービス及び短期入所サービスが提供できるよう、職員の資質向上の機会を計画的に確保する。 3 短期入所生活介護 (1) 利用者のプライバシーの確保に配慮しながら、各ユニットにおいて利用者がそれぞれの役割を持って生活を営むことができるよう支援する。 (2) 利用者一人一人の個性、心身の状況、利用に至るまでの生活様式や生活習慣等を具体的に把握した上で、利用者の日常生活を支援する。 (3) 地域住民をはじめ、保険者、地域包括支援センター、居宅介護支援事業者、居宅サービス事業者、他の介護保険施設等との密接な連携に努める。 (4) サービスの提供に当たっては、利用者及びその家族等に対し、サービスの提供方法等について十

分に説明するなど家族等との結びつきを重視する。

(5) 常に質の高い施設サービスが提供できるよう、職員の資質の向上の機会を計画的に確保する。

#### 4 認知症対応型共同生活介護

(1) 入居者及び短期利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立ったサービスを提供する。

(2) 入居者及び短期利用者の認知症状の進行を緩和し、安心して日常生活を送ることができるように、利用者の状況を踏まえて支援を行う。

(3) 入居者及び短期利用者の地域社会への関わりを支援していくため、家族や地域の関係者等を含めた運営を推進する。

(4) 常に誠意をもって質の高いサービスが提供できるように専門性を高める研修の実施と職員の自己研鑽を推進する。

### 職種別職員配置

#### 1 介護老人福祉施設・短期入所生活介護

職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
施設長	1			1
事務職員	2	1		3
栄養士	1			1
調理員	2	3	1.2	6.2
生活相談員	2			2
介護支援専門員	1			1
介護職員	18	9	4.5	31.5
介護助手			1.4	1.4
夜間介護員			1.2	1.2
看護職員	4		0.4	4.4
機能訓練指導員	1			1
警備従事者			1	1
用務員			2.0	2.0
合計	32	13	11.7	56.7

#### 2 地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護

職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
施設長	(1)			(1)
介護支援専門員	1			1
事務職員			0.8	0.8
介護職員	4	5	1.4	10.4
介護助手			0.4	0.4
夜間介護員			1.4	1.4
看護職員	1		0.6	1.6

用務員等			1.2	1.2
合計	6 (1)	5	5.8	16.8

## 3 認知症対応型共同生活介護

職種	正規職員	準職員	非常勤職員	合計
管理者（介護支援専門員）	1			1
介護職員		3	0.8	3.8
夜間介護員			1	1
看護職員			0.8	0.8
合計	1	3	2.6	6.6

## 県市町村等からの受託、補助事業等

- 1 要介護認定調査業務（出雲市）
- 2 出雲市高齢者世話付住宅（シルバーハウジング）生活援助員派遣事業

## 地域における公益的な取組

- 1 社会福祉法人等による利用者負担額軽減制度の利用による生活困窮者の支援
- 2 出雲市社会福祉法人連絡協議会の公益的な取組への協力
  - ・フードドライブ事業
- 3 災害時における福祉避難所（二次避難型）の開設
  - ・天神：地域交流スペース及びセミパブリックスペース
  - ・サテライト：グループホーム別棟

## 2 実施施策の令和8年度行動計画

## (1) 利用者一人ひとりの生活を支えるサービスの質の向上

## ア 個別ニーズに応じた専門的なケアの充実で、個々の利用者 QOL を高める。

実施施策	職員の介護知識・技術の向上と専門性を生かした支援の充実
取組の方向性①	認知症ケア・看取り介護・医療的ケアなど、専門性の高い分野において、介護技術の標準化と職員の継続的なスキル向上を図るため主体的に学ぶ環境を整え、ケアの質の統一を進める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護技術向上に関する課題を整理し、研修ニーズの把握と育成体制の見直しを行うため、新たに「介護技術向上」ワーキングチームを設置する。</li> <li>・ 認知症ケアについて、ユニット内の検討に加え、多職種（看護・相談員・栄養・リハ等）で入居者支援の方向性を話し合う場を設け、チームケアの充実を図る。</li> </ul>
取組の方向性②	緊急時対応を含めた判断力や対応力の底上げを図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 急変時や緊急時対応について、マニュアルの確認や事例を用いた研修・シミュレーションを行い、職員一人ひとりの判断力と対応力の向上を図る。</li> <li>・ 夜間や少人数体制時においても落ち着いて対応できるよう、情報共有</li> </ul>

	や連携体制を見直し、安心してケアを提供できる環境づくりを進める。
<b>実施施策</b>	チームケアの強化と情報共有体制の充実
<b>取組の方向性①</b>	施設の理念・ケア方針・目標を明確に共有し、チーム全体が一体となって支援にあたる体制を構築する。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットミーティングの運用を見直し、入居者の現状把握にとどまらず、「どのような暮らしをしてもらいたいか」「そのためにどのようなケアが必要か」を職員間で話し合う場として機能するよう改善する。</li> <li>新システム導入に伴い、情報共有の方法を職員が理解し、チームで同じ手順で運用できるよう、基本操作や活用方法の習得を進める。</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	日々の申し送りやカンファレンス、ICTを活用した情報共有を充実させ、ケアの一貫性を高める。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新システムを活用した情報共有方法について、職員全体で統一した運用ルールを整備し、必要な情報が漏れなく伝達される体制を構築する。</li> </ul>
<b>取組の方向性③</b>	各ユニット職員や多職種で連携し一人ひとりが力を発揮できるよう、チームリーダーの育成を進め、現場のまとめ役として指導力・調整力を発揮できる人材を育てる。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニットリーダーと主任介護員の役割分担について整理し、共通理解を図る機会を設け、ユニット運営、上司への報告・相談、多職種連携、新人育成、介護技術向上への関わり等、主任介護員として求められる役割を明確化する。</li> </ul>

#### イ 安全安心で快適な暮らしを保障し、利用者の満足度を高める。

<b>実施施策</b>	感染症・防災への備えと食事提供体制の見直し
<b>取組の方向性①</b>	感染症対策、防災対策・危機管理体制を強化し、実践的な訓練やシミュレーションを取り入れ、マニュアルの見直しと活用方法を全職員に浸透させる。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染症対策および防災対策について、現行マニュアルの内容を点検し、現場の実態に即した見直しを行う。</li> <li>地震発生時のユニットにおける具体的な対応について、場面別に判断基準と対応手順を整理し、職員が迷わず行動できるよう標準化する。</li> <li>協力医療機関の感染管理認定看護師等による実地指導を受け、実践的な研修を実施し、現場対応力の向上につなげる。</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	食事提供体制について、機器更新・人員配置・効率性など中長期的な見直しを検討し、安定した食事提供と利用者満足度の向上に繋げる。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サテライトにおける朝食提供のあり方について再検討し、提供方法や運用の見直しを進める。</li> <li>調理方法の見直しを行い、作業効率の向上と安定した食事提供につな</li> </ul>

	げる。
<b>実施施策</b>	尊厳を守るケアと再発防止に向けた仕組みづくり
<b>取組の方向性①</b>	権利擁護・虐待防止研修を通じて、安全と尊厳を両立した支援を推進し、全職員が「尊厳を守るケア」を意識して取り組む風土を育てる。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>権利擁護推進員養成研修や虐待防止研修へ職員を派遣し、理解を深めるとともに、日常のケアの中で尊厳を守る具体的な行動を実践する。</li> <li>不適切ケアの芽を早期に把握し改善につなげるため、職員が気づいた違和感や懸念を共有できる仕組み（気づきの報告・相談システム）を整備する。</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	安全研修やケース検討のあり方を見直し、原因分析力や再発防止策の質の向上を図る。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>リスク検討会において、ケース検討の内容に応じてミニ研修を実施し、事故要因の理解と必要なケアのポイントを共有する。</li> <li>新システム導入に伴い、事故・ヒヤリハットの状況把握、再発防止策の共有・確認について、活用方法を検討し運用を定着させる。</li> </ul>

#### ウ テクノロジーを活用した根拠のあるケアの提供で、サービスの質を高める。

<b>実施施策</b>	ICTを活用した業務効率化と時間創出
<b>取組の方向性①</b>	新システムや眠り SCAN の導入目的を明確化し、職員がデータを活用してケアの質と業務効率を高められるよう、活用方法の共有と理解促進を図る。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新システム及び眠り SCAN 等の ICT 機器の導入目的と活用方法について、研修やミーティングを通じて周知し理解促進を図る。</li> <li>眠り SCAN の活用について、すでに全床導入している2ユニットの夜勤時における見守りや排泄介助等の運用方法を整理し、天神の各ユニットおよびサテライトにおいて同様の運用が実践できるよう全体への展開を進める。</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	生産性向上推進部会を中心に業務の整理と役割分担を進め、介護員が入居者と関わる時間を確保することで、働きやすくやりがいのある職場環境を整える。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワーキングチームを中心に、介護業務と周辺業務の整理を継続し、周辺業務の切り分けを行うことで、業務分担の明確化と効率的な業務運用につなげる。</li> <li>介護助手および用務員等の活用について、業務分担と指示・依頼方法を見直し、役割を明確化することで、配置効果を高め、業務の偏りの改善と効率的な業務運用につなげる。</li> <li>用務員業務については、清掃チェックリスト等の運用方法と確認体制を見直し、実施状況の確認・共有が継続できる仕組みを整える。</li> </ul>

実施施策	記録・測定データを活用した根拠あるケアの実践
取組の方向性①	LIFE や眠り SCAN、新システムなどで得られるデータの意味や評価項目への理解を深め、正確な記録・送信・分析を通じて科学的根拠に基づくケアを推進する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ LIFE、眠り SCAN、新システム等の記録・測定データについて、職員が目的を理解し正確に入力・記録できるよう、研修等を通じて理解促進を図る。</li> <li>・ 記録の漏れや入力誤りを減らすため、入力方法や確認手順を整理し、継続して正確なデータが蓄積される運用体制を整えることで、科学的介護の基盤づくりを進める。</li> </ul>
取組の方向性②	データを活用した支援方針の検討やカンファレンスを充実させ、チーム全体で情報を共有しながら、入居者個々の状態に応じたケアの質向上を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 記録・測定データを活用したカンファレンスの実施方法を整理し、入居者の状態変化や生活状況に応じた支援方針の検討にデータを活用できる体制を整える。</li> <li>・ ワーキングチームにおいて、眠り SCAN のデータをケアへ反映する方法（見守り方法、排泄介助、生活リズムの調整等）を整理し、活用方法を取りまとめる。</li> </ul>

## (2) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

### ア 採用ブランディングの強化と多様な人材活用で、優秀な人材を獲得する。

実施施策	魅力発信による採用促進
取組の方向性①	ハローワーク、福祉人材センター等の求人活動に加え、職員紹介などを通じて人材確保を図る。地域や学校とのつながりを強め、介護職に関心を持つ人を増やす。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用につながるルート（ハローワーク、実習機関、職員紹介、地域とのつながり等）を整理し、効果的な採用活動を継続できるよう取組を進める。</li> <li>・ 実習生の受入れについて、受入れ体制や指導方法の整理を行い、実習が円滑に実施できるよう環境を整えるとともに、実習を通じて施設理解と就職意欲につながる取組を進める。</li> </ul>
取組の方向性②	インスタグラムやホームページで職員の声や日常の様子を発信し、働く魅力ややりがい・楽しさを伝えていく。全職員が「天神の魅力を広げる担い手」として発信に関わり、認知度とイメージ向上を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 採用活動に向けて施設の魅力や働きやすさが伝わる情報発信を強化するため、広報に関するワーキングチームを設置し、主体となる職員を選任した体制で取組を進める。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の日常の取組や研修・行事、職員の姿、入居者の暮らし等を個人情報に配慮しながら計画的に発信し、施設理解の促進を図る。</li> </ul>
--	---

<b>実施施策</b>	多様な人材を視野に入れた人員確保の検討
<b>取組の方向性①</b>	シニア層・子育て世代・短時間勤務者など、多様な人材が柔軟に働ける勤務体制を検討し、定着を支援する。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間勤務者やスポット採用等の柔軟な働き方を取り入れた人員確保について検討を進め、受入れに必要な勤務体制や業務分担の整理を行う。</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	外国人材の活用に向けて、法人内外の事例を参考に情報を収集し、職員への理解促進と受け入れ体制の整備を進める。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材の受入れについて、法人内外で外国人雇用実績のある施設から情報収集を行い、制度や受入れに必要な体制を整理した上で、将来的な受入れも視野に入れ検討する。</li> </ul>

イ キャリア形成の仕組みを整え、職員が成長を実感できることで個々のモチベーションを高める。

<b>実施施策</b>	人材育成体制の整備とキャリア支援
<b>取組の方向性①</b>	結果だけでなく努力や姿勢を認め合う“承認のある育成”を進める。OJTや日々の関わりの中で、チーム全員が「気づき」「励まし」「感謝」を伝える習慣を定着させ、成長を実感できる環境をつくる。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>OJTミーティングにおいて必ず「よいところ（できていること）」を伝える運用を取り入れ、職員の自己効力感の向上とモチベーションの向上につなげる。</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	主任・リーダー層が育成の中心となり、新人・非常勤職員も含めて段階的に成長を支援できる体制を整える。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新規採用者の育成について、指導担当者やユニットリーダーに任せきりとならないよう、チーム全体で関わる育成体制を整える。</li> <li>新規採用者に対して多職種による面談の機会を設け、業務上の困りごとや不安を早期に把握し、必要な支援やフォローにつなげることで、安心して働き続けられる環境づくりを進める。</li> </ul>

<b>実施施策</b>	成果と感謝を共有する“承認文化”の定着
<b>取組の方向性①</b>	日々のケアや支援の中で得られた入居者・家族からの声、チームの取組成果などを共有できる場を設ける。ミーティング、掲示板・グループチャットなどを活用し、日常的に感謝や称賛を伝え合う文化を定着させる。
<b>行動計画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ユニット目標の達成に向け、目標と取組内容を職員間で共有し、進捗の振り返りを行いながら、協力体制と役割分担を整理する。</li> <li>個々のOJT目標をチーム内で共有し、日々の関わりの中で助言やフォ</li> </ul>

	ローができる体制を整えることで、チームとして育成に取り組む。
取組の方向性②	小さな成果や良い実践をチームで共有し、互いの成長を認め合うことで、職員がやりがいと誇りを持てる職場をつくる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ OJT ミーティング等の場において、結果だけでなく、努力や過程、具体的な行動、取り組む姿勢や考え方、日々勤務していることへの感謝を言葉にして伝える取組を行う。</li> <li>・ 「よいところ探し」を継続し、取組内容を施設内で共有する機会を設けることで、感謝と励ましが自然に交わされる職場風土づくりを進める。</li> </ul>

#### ウ 風通しの良い職場風土づくりで、健康的で働きやすい職場環境を構築する。

実施施策	コミュニケーションの促進と承認の仕組みづくり
取組の方向性①	ミーティングやメッセージ共有の場を活用し、感謝や気づきを伝え合う習慣をつくる。互いを認め合い、働く意欲を高める風土を醸成する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ユニット内外の交流機会を設け、職員同士が日常的に声をかけ合える関係づくりを進めることで、困りごとを抱え込まない職場風土の醸成につなげる。</li> <li>・ 職員が困りごとや気づきを共有しやすい環境づくりのため、報告・連絡・相談のルートを整理し、課題が早期に把握・対応できる体制を整える。</li> <li>・ 情報共有の効率化に向け、グループチャット等の活用について検討を進め、活用場面や運用ルールの整理を行う。</li> </ul>
取組の方向性②	勤務体制や業務分担を見直し、孤立しやすい職員へのフォローを強化する。支え合い・協働を重視した組織文化を根づかせ、誰もが働きやすい職場環境とサポート体制を整える。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新規採用者については、係長職による面談をこまめに実施し、業務上の困りごとや不安を早期に把握し、必要な支援やフォローにつなげる。</li> <li>・ 勤務体制や業務分担について、特定の職員に負担や責任が集中しないよう確認を行い、連携体制を見直すことで、支え合い・協働を重視した職場環境づくりを進める。</li> </ul>

#### エ ICT の活用で業務の生産性を高め、職員の多様な働き方を実現する。

実施施策	ICT を活用した記録・情報共有体制の充実と業務改善
取組の方向性①	新システムの活用方法を職員間で共有し、ケア後の迅速な記録と情報伝達を可能にすることで、記録業務や事務処理の効率化を進め、現場職員の負担軽減とケア時間の確保を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新システムについて、職員が統一した方法で記録・情報伝達を行えるよう、入力方法や運用ルートを整理し、職員間で共有する。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケア後に迅速に記録できる運用を確立するため、入力タイミングや記録手順を見直し、記録の遅れや情報伝達の漏れを防ぐ取組を進める。</li> <li>勤務表作成ソフトの活用やAIを活用した会議録作成等について検討・試行を行う。</li> </ul>
取組の方向性②	ICT導入と併せて業務内容や役割分担を見直し、短時間勤務や多様な勤務形態など、職員のライフステージに応じた柔軟な働き方を支える体制を整える。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容と役割分担を整理し、ICT導入により記録・申し送り・情報共有にかかる手間が軽減できる部分を明確にした上で、業務の分担や引継ぎ方法の見直しを進める。</li> </ul>
取組の方向性③	ICTの活用状況を定期的に検証し、課題を共有・改善することで、業務の標準化と生産性の向上を図る。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワーキングチームを中心にICTの活用状況や課題を定期的に確認・共有し、ユニット間で運用に差が生じないように改善を進めることで、業務の標準化と記録業務・事務処理の効率化につなげる。</li> </ul>

### (3) 地域との共生と安定した経営基盤の確立

#### ア 地域の関係機関との連携を深め、地域の中で果たすべき役割を明確にする。

実施施策	地域との協働・交流の再構築
取組の方向性①	学校・自治会・ボランティア団体などとの交流を再開・拡大し、施設行事や地域イベントを通して地域住民との接点を増やし、地域住民が気軽に訪れられる“開かれた施設”を目指す。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>家族や地域住民に向けた学びの機会（介護に関する研修会等）を企画し、地域ニーズに応じた内容で実施することで、施設理解の促進と地域との関係づくりを進める。</li> <li>関係機関との連絡体制を整理するとともに、施設の交流スペースや会議室の提供を通じて地域住民との接点を増やし、学校・自治会・ボランティア団体等への働きかけを行い、新たなボランティアの開拓・受入れ体制の検討を進める。</li> <li>地域の店舗等と連携し、施設内での訪問販売や出張サービス等の実施について検討・試行を行い、入居者が地域とのつながりを感じられる環境づくりを進める。</li> </ul>
取組の方向性②	医療・福祉・行政など地域の関係機関との連携体制を強化し、情報共有や支援のネットワークづくりを進める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>防災面においては、天神・おやまともに地域自治会との協力体制が希薄となっている現状を踏まえ、連携の再構築を進め、災害時にも協力し合える体制づくりに着手する。</li> <li>地域病院等との連携会議に生活相談員が参加し、地域の福祉課題に関</li> </ul>

	<p>する情報交換を行うことで、支援のネットワークづくりを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 圏域の社会資源を把握し、関係機関と協働した支援が円滑に行えるよう、ケース対応力の向上を図る。</li> </ul>
取組の方向性③	特養としての機能を活用した地域のニーズを把握し、貢献活動に繋げる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特養としての機能や専門性を活かし、入所・短期入所等の相談を通じて地域の困りごとを把握し、関係機関と連携して支援につなげる。</li> <li>・ 地域連携会議において地域住民や関係機関との意見交換を継続し、地域の介護・福祉ニーズの把握を進める。</li> </ul>

実施施策	地域動向を見据えた事業再構築と機能強化
取組の方向性①	出雲圏域における供給過多や利用者像の変化を踏まえ、医療的ケア・認知症対応・看取りなど専門性を高める方向で事業のあり方を見直す。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 天神における医療的ケアの受入れ体制強化に向け、受入れ状況と課題を踏まえて対応可能な医療的ケアの範囲や受入れ条件を整理し、看護職・介護職の連携や緊急時対応体制を見直すとともに、嘱託医との連携を強化し、受入れ方針への理解を得ながら対応力の向上を図る。</li> </ul>
取組の方向性②	天神・サテライトおやまの役割を明確にし、地域ニーズに応じた機能強化と適正規模への調整を進める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 天神・おやまそれぞれの施設特性や役割を整理し、天神は「医療的ケアへの対応力強化」、おやまは「認知症ケアの専門性向上」を柱として、提供機能の明確化と専門性の強化を進める。</li> </ul>

#### イ 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実施施策	利用率の維持・向上と加算取得による収入の安定化
取組の方向性①	地域や関係機関との連携を強化し、施設の特長や強みを明確に発信することで、「選ばれる施設」を目指す。継続的な加算の取得を通じて、ケアの質と経営の安定を両立させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域や関係機関との連携を強化し、各事業の特長や強みを整理した上で、情報提供を行い「選ばれる施設」としての発信を進める。</li> <li>・ 見学や相談の機会を確保し、入所・短期入所等の利用につながる説明・案内の充実を図る。</li> <li>・ 加算算定要件の確認と体制整備を行い、算定の安定化を図るとともに、算定漏れが生じないように担当間で確認を徹底し、継続的な加算取得につなげる。</li> </ul>
取組の方向性②	骨折や感染症など、入院・長期離脱を防ぐための事故防止・健康管理体制を整備する。医療的ケアが必要な高齢者への対応力を高めるため、看護・介護の連携を強化し、継続的な受け入れを可能にする体制を検討する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入院や長期離脱の防止に向け、季節変動を踏まえた脱水予防等の健康</li> </ul>

	<p>管理の取組を強化し、疾病予防と早期対応につなげる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 入居時歯科検診に介護職員も同席し、口腔ケアに関する医療的視点の情報共有を行うことで、入居者の状態把握とケアへの反映を強化する。</li> <li>・ 骨折等の重大事故防止に向け、「防げる事故ゼロ」を目指し、介護技術の向上と再発防止策の実践を強化する。</li> </ul>
--	--

ウ 中長期的な視点をもった事業運営で、経営の持続性・透明性を高める。

<b>実 施 策</b>	施設機能の維持と環境整備の推進
<b>取組の方向性①</b>	建物・設備の劣化状況を踏まえた大規模修繕計画の策定により、安全で快適な住環境を確保する。
<b>行 動 計 画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大規模修繕計画および更新の優先順位に基づき、計画的に修繕・更新を実施し、進捗管理を徹底するとともに、安全で快適な住環境の確保につなげる。</li> <li>・ 突発的な修繕や事故リスクを抑制するため、日常点検等による予防保全の取組を継続し、施設設備の適切な管理を行う。</li> </ul>
<b>取組の方向性②</b>	施設の強みである自前調理を継続するため、厨房設備の更新や作業動線の見直しにより、省力化と効率化を図るとともに入居者の満足度向上と職員の働きやすさを両立させる。
<b>行 動 計 画</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自前調理の継続に向け、厨房設備の更新について厨房職員の意見を踏まえ、現状に適した調理機器の選定を行い、計画的な設備更新を進める。</li> <li>・ 省力化と効率化を図るため、作業動線の見直しに加え、業務内容や作業分担のあり方について検討を行い、運用改善につなげる。</li> </ul>

## 3 目標利用率

事業名	令和6年度実績	令和7年度見込	令和8年度目標
介護老人福祉施設	97.3%	96.7%	98.0%
サテライト型居住施設	98.5%	97.3%	98.0%
短期入所生活介護	76.5%	80.8%	90.0%
認知症対応型共同生活介護	97.0%	96.9%	98.0%

## 4 固定資産物品購入計画

(単位：千円)

項目	数量	執行見込額（税込）
介護リフト（更新）	1	540
泡シャワー（新規）	1	146
ブリクサー	1	583
スチームコンベクションオーブン（架台込）	2	4,040
電動ベッド（更新）	5	1,582
ミキサー	1	439
サーバー	1	833
ノートパソコン	5	770

## 5 修繕計画（大規模修繕を除く。）

(単位：千円)

項目	執行見込額（税込）
1号機2号機小荷物専用昇降機修繕 エレベーターインバータユニット修理	421
非常用予備電源バッテリー更新工事 （天神）	264
非常用予備電源バッテリー更新工事 （おやま）	363

## 6 大規模修繕計画

(単位：千円)

項目	執行見込額（税込）
該当なし	