

令和8年度 社会福祉法人布引会 特別養護老人ホーム玉園ハイム 事業計画

社会福祉法人 布引会 理念		1. ご利用者により幸せな暮らしを	2. ご利用者に自立と生き甲斐を	3. 地域とのふれあいを大切に信頼されるホームに
基本方針		1. 安定した稼働率の確保	2. 重度化・医療ニーズへの対応力向上	3. 職員の確保・定着と組織力強化
＊事業別 重点課題と具体的取り組み < 1 > 特別養護老人ホーム玉園ハイム 入居率 ：48名以上の安定確保 重点方針：入院による空床対策と医療・看取りケアの強化 ■ 1）入院による空床の最小化 入居者の重度化・医療依存度の上昇に伴い、入院による空床が運営課題となっている。安定的な入居率の確保のため、以下を実施する。 <取り組み> ・健康管理・早期予兆発見の徹底（重点観察ポイントの明確化） ・看護と介護の情報共有を日次で標準化 ・協力病院との連携を強化し、退院支援を迅速化 ・入院リスクの高い入居者については定例カンファレンスで個別支援策を検討 ・日常生活継続支援加算の死守（入所検討委員会の内容の充実） ・広報誌「たまぞの通信」の送付継続（居宅、地連、各地区コミセン等） → 入居率48名以上の安定維持を目標とする。 ■ 2）重度化・医療ニーズへの対応力向上 看取りケアも増加が見込まれ、専門性の強化が必須である。 <取り組み> ・看取りケア研修の計画化 ・医療的ケア（吸引・褥瘡・誤嚥性肺炎、尿路感染等）に関する学習会の定期化 ・ACP（アドバンス・ケア・プランニング）の充実 ・協力病院との連携強化により医療対応の迅速化 ・日常生活継続支援加算を見据えた入居者の検討 → 医療依存度の高い利用者も安心して生活できる環境を整備。 ■ 3）職員間連携の強化と離職防止、職員確保 ユニット型の特性による職員の孤立化を解消し、組織力を高める。 <取り組み> ・団体行事・研修を活用したユニット間職員交流の創出 ・行事考課制度の継続と定期面談による育成強化 ・Instagram部署当番制の継続でチームの活性化 ・職員育成の統一化（育成プログラムの作成） ・SNS、地方紙等を活用した求人戦略、及び中長期的な求人計画の立案 ・IT導入による生産性向上推進の検討 → ケアの標準化・職員定着・職員確保・組織力文化・生産性の向上につなげる。		■ 4）利用者（入居者）・家族の満足度向上 <取り組み> ・家族満足度調査の定期的な実施 ・意見箱の利用促進・創意工夫 ・ミーバス担当者会議のさらなる充実 ・相談しやすい担当者・窓口、意見に対する検討担当者等の設置 → 質の高いサービスの提供を行い、利用者・家族の満足度を上げる。 < 2 > ショートステイセンター玉園ハイム 利用者数：平均7名以上の維持（利用率70％以上 重点方針：組織的な受入体制の確立と地域からの紹介数増加 ■ 1）居宅介護支援事業所との連携強化 ショートステイ利用者確保には、地域ケアマネジャーとの関係性が重要。 <取り組み> ・居宅介護支援事業所へショートステイ受入状況表を定期的に配布 ・広報誌「たまぞの通信」を継続して送付し、施設情報を定期発信 ・ケアマネ訪問や情報交換の強化により、利用者紹介を増やす ・緊急ショート対応の仕組みづくり（信頼度の向上） → 地域ケアマネから「紹介しやすい施設」としての地位を組織的に確立する。 ■ 2）安定稼働を生む内部体制の整備 受入れの可否判断が速やかにできる組織体制が不可欠。 <取り組み> ・看護・看護・相談員の3職種連携の強化 ・空床状況を担当職員で共有する仕組みの整備 ・看護と連動し、入退居調整をスムーズに行う仕組みづくり → 平均利用7名以上を安定して維持する。 < 3 > ケアプランセンター玉園ハイム 担当数：70件以上の安定確保 重点方針：地域連携強化と相談支援体制の充実 ■ 1）2名体制での安定運営と支援力向上 令和7年度より非常勤職員の勤務時間を延長し、支援体制を強化。 令和8年度は、さらに相談支援の質を向上。 <取り組み> ・地域包括支援センターと連携し新規利用者を積極的に受入れる ・訪問件数とモニタリングの質向上により、利用者満足度を高める ・業務負担の軽減（記録様式の見直し、情報共有効率化） ・看護・ショートとの連携により、スムーズな在宅生活支援を強化 → 地域の相談窓口としての信頼性を向上し、利用件数70件以上を維持。		
		＊職場環境改善と人材確保（全事業共通） ■ 1）離職防止と定着率の向上 ・行事考課制度の継続と面談機会の拡充 ・新人・中堅研修の体系化（様々な研修の実施） ・ユニット間・部署間交流の促進（職員レクリエーション、マルシェ等の開催） ・職員と一緒に昼食がとれるスペースの確保 ・Instagram面のフォロー体制の整備（ハラスメント対応等） ・劣朽化機器・設備、公用車等の計画的な入替 ・福利厚生施策の検討・実施 ・広報誌配布等、地域との交流を通じ開かれた施設をアピール ・補助金を利用した介護ソフト導入の検討 ・事業運営に関する職員からの意見の採用 → 働きやすい職場づくり。 ■ 2）採用活動の強化 ・ホームページ・Instagram・広報誌を活用したPR ・ローワーク・地方紙広告の継続 ・園学対応の丁寧化により「働きたいと思われる施設」づくり ・外国人労働者の採用検討 → 人材採用の中長期的な計画を立て、人材不足の解消を図る。 ＊期待される成果（全体の効果） 令和8年度の取り組みにより、次の成果を見込む。 1. 特養・ショート・ケアプランの3事業が連携した地域包括ケア支援体制の確立 2. 空床減少と稼働率の安定による経営基盤の強化 3. 医療依存度の高い入居者への質の高いケアの提供（日常生活継続支援加算の維持） 4. 地域ケアマネからの信頼性向上・紹介の増加 5. 福利厚生の充実による職員の確保・定着とチームワーク・組織力の向上 6. 中長期的な人材不足解消策の立案 7. 介護ソフト導入による生産性向上の推進 8. 利用者・家族の満足度向上 9. 地域交流を通じ施設の好感度上昇		
まとめ 介護を取り巻く環境は大きく変化しています。その中で玉園ハイムが継続的に選ばれ、地域の介護を支えるためには、「変化への対応力」と「チームで創る力」が不可欠です。 令和8年度も『全員経営・全員主役』の方策を掲げ、特養・ショート・ケアプランセンターが一体となり、質の高い介護サービスと安定経営を職員一人一人が考え、全職員で実現していきます。また、今後も恒久的に続くであろう「人材不足」に対しては、中長期的な対応も立案していきます。				