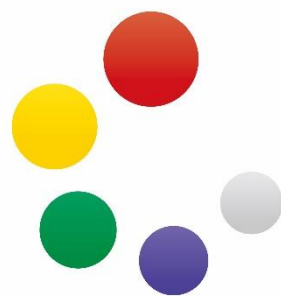


2026（令和8）年度 事業計画書

自 令和8年4月1日
至 令和9年3月31日



社会福祉法人

同和園

目次

1 『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』の推進	・・・3
2 同和園が置かれている環境の共有	・・・4
3 今後のビジョン	・・・6
4 2026（令和8）年度の基本方針	・・・7
5 サービス事業所事業計画	
(1) 特別養護老人ホーム	・・・7
(2) 養護老人ホーム	・・・9
(3) 同和園ショートステイ	・・・9
(4) 同和園デイサービスセンター	・・・11
(5) 日野の家「げんさんち」通所介護事業所	・・・11
(6) 西野の家「はなさんち」通所介護事業所	・・・12
(7) 同和園ホームヘルプステーション	・・・13
(8) 同和園訪問看護ステーション	・・・14
(9) 同和園居宅介護支援事業所	
・西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業所	・・・15
(10) 京都市醍醐北部地域包括支援センター	・・・16
6 法人本部事業計画	・・・17
(1) 総務課・経理課	・・・17
(2) 人事課	・・・18
(3) 医事課	・・・19
7 委員会活動、プロジェクト活動計画	・・・20
8 人材育成計画、研修計画	・・・21
(1) 人材育成の方針	・・・21
(2) 研修計画	・・・21

Ⅰ 『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』の推進

『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』に掲げられている支援の実践にむけ、現場における支援の道標となるよう、理念の浸透に向けた取り組みを実施します。

『同和園ケアサポート理念』

わたし ひとり よ そ じぶん かがや じんせい
私たちは、一人ひとりに寄り添い、「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」
あんしん おく ほうかつてき おこな ちいき ねざ
を安心して送れるよう包括的なケアサポートを行い、地域に根差した「ともい
きのまちづくり」をめざ
きを指します。

『同和園ケアサポート大綱』

- 一 「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」のために生活の基本部分の自立
たいせつ しゅたいてき せんたく じょうほうていきょう おこな ほんにん いし
を大切に、主体的に選択できるための情報提供を行い、本人の意思
せいかつ おく しえん
で生活が送れるよう支援します。
- 一 ご入居者、ご利用者一人ひとりの生活機能を的確にとらえ、ICF（国際生
にゆうきよしゃ りようしゃひとり せいかつきのう てきかく こくさいせい
活機能分類）の生活機能モデルの考え方を踏まえ、人と環境の相互作用
りゆうい かいごさーびすけいかく さくてい
に留意した介護サービス計画（ケアプラン）を策定します。
- 一 住み慣れた地域で生活を継続したい、地域の中で生活しているという実感
す な ちいき せいかつ けいぞく ちいき なか せいかつ じっかん
を持ちたいという思いに応えられるよう、ご家族を一体として支援します。
も おも こた かぞく いったい しえん
- 一 地域においても施設においても、「安心」、「信頼」、「専門性」、「継続性」、
きょうじよ ちから ほつき どうわえん ちいき こみゅにてい なか やくわり は
「共助」の力を発揮し、同和園が地域のコミュニティの中で役割を果た

せるよう、ご入居者、ご利用者、地域の皆様と共に考えます。

- 一 職員が自己研鑽していける環境を整え、専門職として基本的な概念や技術を習得するための研修を行い、介護技術の標準化を図ります。
- 一 持続可能な事業運営を進め、人が育つ組織の在り方を常に模索し、各職種の専門性を高め、すべての職員が持つ力を最大限に発揮できるよう努めます。

2 同和園が置かれている環境の共有

(1) 外部環境

①高齢者人口と介護ニーズの動向

2025年10月時点の京都市における高齢者人口は40万8,005人で、高齢化率は28.5%です。2025年4月には要支援・要介護認定者が10万1,277人に達し、認知症ケアや看取りケアなど専門性の高い支援に加え、ヤングケアラー・8050問題といった複合的課題への対応が求められています。また、2040年以降は高齢者人口の減少に伴い、ご利用者の確保が困難になることも懸念されます。

②醍醐山科地域の状況

グループホーム、養護老人ホーム、軽費老人ホーム、有料老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅、特別養護老人ホームなど多様な高齢者向け施設が集積しており、地域内での担い手不足と利用者確保の両面で課題が生じることが懸念されます。

③物価高騰の影響

食材費や介護用品費、水道光熱費の上昇が続いており、経営コストの増大が常態化しています。令和8年6月に臨時の介護報酬改定が予定されていますが、物価高騰の影響を十分に補えるかは不透明であり、自助努力による経費削減と合わせて、引き続き行政への支援要望も重要です。

(2) 内部環境

①人員体制

2026（令和8）年1月現在、同和園全体の職員数は正規259名、非常勤180名、合計439名です。昨年同月の453名から14名減少しており、人材確保は喫緊の課題です。

②キャリア形成と評価制度

職員一人ひとりのキャリア形成を支援するため、新たな評価制度の構築が急務です。

③コミュニケーションの活性化

職員定着と人材育成のため、1on1面談など職員間対話を増やす取り組みを強化する必要があります。

④給与体系の再構築

働き方の多様化への対応として、業務内容に応じた給与体系の整備が求められています。令和8年度は、過去最高水準の定期昇給及びベースアップを実施するとともに、給与制度全体の見直しに着手します。

(3) 財政状況

①連続黒字の維持

令和7年度においても黒字を達成する見込みですが、今後も安定経営を継続するため、更なる利用率の向上とコスト管理の徹底が重要です。

②計画的な修繕と積立

建物の老朽化に備え、設備更新・大規模修繕への資金積立が必要です。壹番館の冷暖房設備は標準使用期間に近づき、運転限界に到達しています。また、貳番館の冷暖房設備も法定耐用年数を大幅に超過しており、補助金を活用した計画的な更新を検討しています。

③後援会・応援団との連携

同和園後援会や応援団を通じた寄付金の活用など、多様な財源確保の仕組みを拡充していく必要があります。

(4) 支援の質

①地域からの信頼

ご利用者・ご家族・地域住民から大きな期待が寄せられており、それに応える安定したサービス提供が求められます。

②施設・在宅両面での看取り体制

看取りケアの充実を図り、最期まで尊厳をもって生活できる環境が求められます。

③人材育成と介護技術の向上

介護職員の専門性向上と研修体系の充実化が急務です。

④ICT活用による生産性向上

見守り機器等の運用を継続し、さらなる業務効率化・生産性の向上を目指す取り組みが求められます。

3 今後のビジョン

高齢化のピークや担い手不足が顕著となる 2040 年を見据え、同和園の福祉サービスを持続的に発展させるための組織基盤を整えます。

①担い手確保体制の構築

介護業務の整理・分担を進め、新しい人材や多様な担い手を確保できる体制づくりを推進します。

②人材育成システムの構築

等級別・職種別シートによる人事考課制度を運用し、キャリアパスを明確化します。

③対話が進む組織の構築

1on1 面談や評価面談を通じたコミュニケーション能力向上、コーチングやファシリテーションの技術を活かし、組織力を高めます。

④同和園の魅力発信

各事業所の特徴を明確にし、わかりやすい広報活動で福祉職場の魅力を伝え、担い手の確保とともにご利用者の確保を目指します。

京都市老人福祉施設協議会、京都市地域包括支援センター・在宅介護支援センター連絡協議会等の協議会での活動を通して、組織間連携を高め、同和園の魅力発信につながる活動を推進します。

⑤生産性の向上

ICT 機器を活用し、業務効率化と生産性の向上を図ります。

⑥ケアの研究と発信

「実践成果発表会」を定例開催し、職員が学び・発表・共有できる仕組みを整えます。

⑦支援の質の向上

介護予防の取り組みを強化し、ご利用者の自立度を高める支援を目指すとともに、認知症ケア、看取りケアの実践を共有し、支援の質の向上を図ります。

4 2026（令和 8）年度 同和園基本方針

1. 収入確保とコスト管理の徹底による黒字収支の維持

利用率の向上や補助金の活用、仕入先の見直し等による柔軟なコスト削減を推進し、安定的な黒字の継続を目指します。

2. 等級別・職種別評価シートの活用と給与システム改定

人事考課制度に評価シートを取り入れ、給与制度を再構築するための準備を進めます。

3. 「実践成果発表会」の開催

職員が実践や学びを整理・発信する場として実践成果発表会を開催し、支援の質を相互に高め、法人内の情報共有とスキル向上を図ります。

4. ICT 機器の効果的な運用に向けた基盤づくり

ICT が効果的・効率的に運用できる基盤整備として、園内の Wi-Fi 環境を整え、インカム無線機の更新や「見守りライフ」などの ICT 機器の活用が問題なくできる環境を整えます。

5. 対話の促進

lonI 面談を継続し、評価シートを活かした面談の質を高めるとともに管理職のコミュニケーションスキル向上を図ります。

6. 新たな担い手を創出

「担い手創出プロジェクト」を中心とした多様な担い手の参画や新たな働き方の導入を促進し、ご利用者が担い手になる機会も創出するなど、持続的な介護体制を構築します。

5 サービス事業所事業計画

(1) 特別養護老人ホーム

①ご入居者支援

- ・ 全てのご入居者に、在宅時の生活習慣を大切にして「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」を過ごしていただくため、お一人おひとりに寄り添い、尊厳ある最良のケアを提供し、最期まで自分らしく暮らしていただけるように支援します。
- ・ ご入居者の心身機能や認知症の状況に合わせて、ケアワーカー、生活相談員、医師、看護職員、理学療法士、言語聴覚士、管理栄養士、調理師等が専門性を活かせるよう、ケアマネジャーが総合的な方針を打ち出し、多職種協働による適切な支援を行います。
- ・ アセスメント、計画、実践、評価（PDCA）までのシステムを構築し、ご入居者の状態に応じた適切な支援を提供します。生活相談員は支援の進捗をご本人だけでなくご家族にも適時に報告します。

②ご入居者支援を達成するための取組み

- ・ ご入居者のニーズに応じた支援を実践するために、アセスメント、計画、実践、評価（PDCA）を行う体制を強化し、状況、状態に合わせて柔軟に連携できるシステムを構築します。
- ・ 尊厳のある最良のケアを提供するために、丁寧語を基本とした対応を行います。
- ・ ご入居者支援に必要な知識、技術を職員が主体的に習得するため委員会活動を強化します。
- ・ ご入居者に対して各専門職が専門性を発揮した支援を提供できるよう、職種間で役割と連携の理解を更に深めます。
- ・ 各職種の職員が安心して本音を出せる場づくりを大切にし、協議を中心に会議を進め、その結果を反映して目標達成へとつなげます。
- ・ 人事考課システムなどのツールを活用して、評価や目標のすり合わせを定期的に行い、日常的にこまめなコミュニケーションを図ります。

③地域支援

- ・ 施設の持つソフト・ハードの機能をフルに活かして、季節イベント時の園内開放や地域住民ボランティア活動の場所提供等を実施します。
- ・ 単身高齢者等への住居確保・生活支援である、京都市高齢者すまい・生活支援事業を継続します。
- ・ 特別養護老人ホームの空きベッドを利用した、空床利用による短期入所を

積極的に提案します。

④経営管理目標

- ・平均稼働率 97.5%以上を目標とします。
- ・ICT を積極的に活用し、業務の効率化と標準化を推進することで、職員の負担軽減と生産性向上を実現し、経営の安定化とサービスの向上につなげます。

(2) 養護老人ホーム

①ご入居者支援

- ・ご入居者一人ひとりの尊厳を大切にし、日々の暮らしの中で「参加の機会」を提供します。安心して、楽しみを持ちながら生活できる環境づくりを進め、心身の状態に応じた支援を通じて QOL の向上を目指します。

②ご入居者支援を達成するための取組み

- ・丁寧語を基本とした接遇で、尊厳を守るケアを徹底します。
- ・ご入居者の興味・得意分野・体調に合わせ、選べる活動を企画します。
- ・「できること」「やってみたいこと」を尊重し、役割づくりを通じて主体性を支えます。
- ・ICT を活用し、日々の見守りと多職種連携により、体調変化の早期把握と安全確保に努め、安心できる生活を整えます。

③地域支援

- ・地域資源・社会資源を把握し、ご入居者が地域活動へ参加する機会を確保します。
- ・地域の方々に養護老人ホームの役割や日常の取り組みを知っていただく機会を増やします。
- ・地域ケア委員会や担い手創出プロジェクト等と連携し継続的な地域支援へ発展させます。

④経営管理目標

- ・月初の定員 90 名を目指します。併せて特定施設入居者生活介護ご入居者の確保や加算取得を通じて安定した収入を図ります。
- ・ICT を積極的に活用し、業務の効率化と標準化を推進することで、職員の負担軽減と生産性向上を実現し、経営の安定化とサービスの向上につなげます。

(3) 同和園ショートステイ

①ご利用者支援

- ・ 全てのご利用者に、可能な限り居宅生活において「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」を過ごしていただくため、ご利用者の心身機能の維持・向上を図れるよう支援します。また、ご家族等の介護負担の軽減を目的とし、緊急利用の希望があった際には受け入れができるよう体制を整えます。
- ・ 施設の機能と24時間体制で支える短期入所事業の強みを活かし、将来の施設入居につながる情報連携と継続的な支援を行います。
- ・ ご利用者の心身機能や認知症の状況に合わせて、ケアワーカー、生活相談員、医師、看護職員、理学療法士、言語聴覚士等が専門性を活かし、多職種協働による適切な支援を行います。
- ・ 生活相談員は支援内容について、在宅生活を支える事業所・ご家族へ適切に共有を行います。

②ご利用者支援を達成するための取組み

- ・ ご利用者のニーズに応じた支援を実践するために、アセスメント・計画・実践・評価（PDCA）を行う体制を強化します。
- ・ 尊厳のある最良のケアを提供するために、丁寧語を基本とした対応を行います。
- ・ ご利用者支援に必要な知識、技術を職員が主体的に習得するため委員会活動を強化します。
- ・ 各職種の職員が安心して本音を出せる場づくりを大切にし、協議を中心に会議を進め、その結果を反映して目標達成へとつなげます。
- ・ 人事考課システムなどのツールを活用して、評価や目標のすり合わせを定期的に行い、日常的にこまめなコミュニケーションを図ります。

③地域支援

- ・ 特別養護老人ホームと連携を図り、施設の持つ機能を活かし、イベント開催、住民ボランティア活動などの際に園内を開放し場所の提供等を行います。

④経営管理目標

- ・ SNSの継続的な運用を通じて、ご利用中の様子を発信することで、ご利用者の新規獲得、継続してのご利用を目指します。
- ・ ICTを積極的に活用し、業務の効率化と標準化を推進することで、職員の

負担軽減と生産性向上を実現し、経営の安定化とサービス品質の向上につなげます。

(4) 同和園デイサービスセンター

①ご利用者支援

- ・「担い手創出プロジェクト」の推進および園内通貨「同和円」を試験導入し、ご利用者が社会的な役割を実感し、働くこと、またお金を稼ぐことができ、新たな生きがいを感じられる支援体制を構築します。
- ・従来の「お手伝い」という位置づけから脱却し、個々の能力に応じた「役割」へと活動を再設計します。

②職員体制

- ・「共育（共に育つ）」をテーマに、専門職としての基本徹底と人材育成に取り組めます。
- ・新人職員への指導プロセスを、既存職員自身が接遇（言葉遣い・呼称等）や介助方法を振り返る機会と位置づけ、組織全体で学び合い、スキルアップを目指します。
- ・外部研修等へ積極的に参加し、自立支援や最新の介護技術の習得に努めます。

③地域支援

- ・デイサービスセンターの活動を地域の方に知っていただきご利用につなげるために、イベントなどを行います。
- ・SNSの継続的な運用を通じて、担当ケアマネジャーをはじめとする関係機関との信頼関係を深めます。

④経営管理目標

- ・リスクマネジメントの強化と運営基盤の安定化を最重要課題とします。事故発生直後に振り返りを行う「即時カンファレンス」を定着させ、その場で具体的な対策方法を確認し、再発防止策のスピードと実効性を高めま
- す。
- ・年間稼働率 93%以上の達成と維持を目指します。

(5) 日野の家「げんさんち」通所介護事業所

①ご利用者支援

- ・「動きたくなるデイ」をコンセプトに、役割や目的を持つプログラムを企画し、自立支援と自己決定を重視します。
- ・ケアの専門性を高め、質の高いケア実践を行います。

②職員体制

- ・職員が強みを発揮し、やりがいを感じて働ける環境を整えます。
- ・「シフト業務・ケア確認シート」を活用し、ご利用者にとって有益な体制整備を行います。
- ・ご利用者のケアに専念できるよう、職員の業務の効率化を図ります。

③地域支援

- ・「暮らしの保健室日野」を定期開催し、地域の方が気軽に相談できる拠点を提供します。
- ・地域活動・ボランティア・保育園等との連携を継続し、地域行事に積極的に出向き、地域との関係性を築きます。
- ・「ヒノリーノ」などの外部団体とも協働し、地域貢献活動の拠点としての役割を果たします。

④経営管理目標

- ・年間平均稼働率 92%以上を目指し、コスト削減に留意した運営を行います。

(6) 西野の家「はなさんち」通所介護事業所

①ご利用者支援

- ・ご利用者が自宅で心身ともに安定した生活を継続できるように、ご利用者の持てる力を最大限に活かし、役割と楽しみを見出せるレクリエーションを検討、実施します。
- ・ご家族や担当ケアマネジャーとの情報連携を密にし、変化への迅速な対応を行うことで、安心できる在宅生活の継続を支えます。
- ・「はなさんち」居宅介護支援事業所とカンファレンス等の充実を図り、併設事業所の強みを活かしたご利用者への一体的な支援体制の構築を図ります。

②職員体制

- ・業務フローを再点検し、「ムリ・ムダ・ムラ」を排除することで、サービス提供の質と業務の安定化を両立させます。

- ・IonI 面談や人事考課評価制度を有効活用し、働きやすい環境整備に努めます。
- ・認知症ケアの質向上を目指し、研修やミーティングを通じた学習機会を拡充します。また、移乗や移動介助の技術研修を実施し、ご利用者の持てる力を最大限に活用する方法を学び、併せて職員の身体的負担軽減を図ります。

③地域支援

- ・運営推進会議やオレンジトライアングル等の地域活動へ積極的に参画し、地域の課題やニーズの把握に努めます。
- ・地域の行事や各団体の防災訓練等への参加を通じ、地域で困りごとがあった時に相互に助け合える「顔の見える関係」の構築を図ります。
- ・「はなさんち」を知ってもらい、関係作りを進めるために年1回地域交流イベントを行います。

④経営管理目標

- ・年間稼働率 90%以上を目標とします。また、会議等で収支状況を定期的に共有することで職員のコスト意識を醸成し、経営状況の安定化を図ります。
- ・「はなさんち」居宅介護支援事業所との連携体制を強固にし、新規ご利用者の受け入れ拡大に努めます。

(7) 同和園ホームヘルプステーション

①ご利用者支援

- ・利用者の主体性を尊重し、その人らしい生活が継続できるよう支援します。
- ・最期まで「できること」を大切にし、看取りケアを含めた在宅支援に力を入れます。
- ・認知症の方が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、多職種や他事業所と連携し「地域共生」を目指します。
- ・ご利用者の意思決定を支えるため、わかりやすい説明と選択肢の提示に努めます。

②職員体制

- ・職員一人ひとりが専門性を発揮し、高めていけるように、看取りケア研修・認知症ケア研修・事例検討を実施し、介護技術・コミュニケーション

力の向上を図ります。

- ・安心して意見を出し合える環境を整え、チームでの共有と課題解決を推進します。
- ・事務作業を見直し、サービス提供に専念できる時間を確保します。
- ・広報活動を強化し、魅力を発信して新たな人材確保につなげます。

③地域支援

- ・地域包括ケア委員会や井戸端サロンと連携し、地域とのつながりを広げます。

④経営管理目標

- ・特定事業所加算Ⅰの継続と新たな加算取得の可能性を検討します。
- ・自費サービスの構築などにより、収入源の多様化を図ります。

(8) 同和園訪問看護ステーション

①ご利用者支援

- ・住み慣れた地域で「あなたらしく」在宅生活が継続できるように必要な医療や看護ケアを提供し支援します。
- ・ご利用者が主体的に健康管理を行えるよう、わかりやすい言葉での助言や資料の提示を通じて、療養生活を安心して継続でき、生活の質（QOL）の向上が図れるよう支援します。
- ・介護者のニーズを把握し、終末期や緊急対応を必要とするご利用者及び介護者に対しては、24時間電話対応を行い、夜間・休日も安心して在宅介護が継続できるよう支援します。

②職員体制

- ・朝夕のミーティングや事業所帰園時の随時報告、タブレットの有効活用により、効果的な情報共有を行います。また情報共有のみに留まらず支援内容の再検討を行い、職員個々の考察力や対応力の向上に努めます。
- ・ケアの振り返りカンファレンスや事例検討会、毎月の事業所勉強会を通じて、事例から得た学びを実践に活かします。課題の明確化・そのアプローチ法・評価について意見交換を重ね課題解決につなげるよう努めます。
- ・各職員がチャレンジ精神を持ち、法人内外の研修に積極的に参加することで専門性を高め、ケアの質の向上に努めます。

③地域支援

- ・サービス担当者会議に参加し、医療機関や各事業所と目標や方向性を共有

し、協働して課題解決を目指します。

- ・入院や入所時には医療機関や施設に看護サマリーを提供し、退院・退所時にはカンファレンスに参加することで、必要な医療、看護が途切れることなく継続されるよう速やかな情報共有を目指します。
- ・主治医、担当ケアマネジャー、他事業所と密接に連絡をとり、報告書・計画書などの書類は可能な限り持参するなど、顔の見える関係づくりや情報共有に努めます。将来的にはACP（アドバンス・ケア・プランニング）の開催実現を目指します。

④経営管理目標

- ・BCP（事業継続計画）に基づき、定期的に情報の整理やトリアージの見直しを実施することで緊急事態時においても迅速かつ継続的な看護ケアの提供を目指します。
- ・地域包括支援センターや居宅介護支援事業所、医療機関との連携を強化し、新規ケースの受け入れを目指します。
- ・各種マニュアルの見直し、日常的な記録方法の改善、計画書・報告書の記載方法、カルテ整理の徹底などにより業務の効率化を図ります。また、訪問予定を早期に共有することで事前準備や時間管理を徹底し、残業時間の軽減および職員の心身の安定を図り、就労継続を目指します。

（9）同和園居宅介護支援事業所・西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業

所

①ご利用者への支援

- ・高齢者人口がピークを迎えるとされる2040年を見据え、「最期まで自分らしく、住み慣れた地域で暮らしたい」という思いを大切に支援します。
- ・高齢者支援だけでなく、さまざまな課題を抱える方についても、生活上の困りごとを一緒に解決し、その人らしい生活が続けられるよう支援します。
- ・法人内の在宅サービス事業所と連携し、定期的にケース検討会を行うことで、ご利用者本位の支援を行います。

②職員体制

- ・相談や助言ができる体制を整え、経験の浅い職員でも安心して働ける環境をつくれます。

- ・事業所全体でケース検討や支援終了後の振り返りを行い、担当外の職員も学びを共有できるようにします。
- ・ケアマネジャーの役割を正しく理解し、チームとして質の高い支援ができるよう、調整力や判断力の向上を目指します。
- ・働きやすさややりがいを大切に、職員同士が前向きに働ける職場づくりを行います。

③地域支援

- ・地域とのつながりを深めるため、地域の研修会や勉強会、活動に積極的に参加します。
- ・地域の情報を集め、課題を把握し、自分たちにできる支援について検討します。
- ・地域共生社会の実現を目指し、必要に応じて地域ケア会議に参加します。

④経営管理目標

- ・各ケアマネジャーが意欲をもって業務に取り組み、1人あたり月40件以上の給付管理を目標とします。
- ・両事業所合計で月390件以上の給付管理を行い、安定した運営を目指します。
- ・法令を守りながら、業務の効率化や改善を常に検討します。

(10) 京都市醍醐北部地域包括支援センター

①ご利用者支援

- ・自己決定を尊重し、介護予防マネジメントに取り組むことで在宅生活の支援を継続します。
- ・個別地域ケア会議を年6回以上開催し、専門性を持つ多機関との連携構築に努め、地域課題を抽出し解決を図ります。連携機関をさらに拡大します。
- ・認知症カフェ・地域サロンなど居場所づくりを支援し、認知症の早期発見・介入につなげます。カフェ de おれんじサロンを年12回開催します。

②職員体制

- ・介護予防マネジメント、相談援助技術等に資する勉強会を年6回実施し、スキルアップを図ります。
- ・事業継続計画（BCP）を定期的に見直し、緊急時の業務継続に備えます。

③地域支援

- ・日常生活圏域地域ケア会議を年2回開催し、地域の団体・機関と協働で課題の明確化・共有・解決に取り組みます。
- ・介護予防推進センター、他の地域包括支援センター、地域支え合い活動創出コーディネーター、行政（健康長寿推進課）と連携し、新たな集いの場づくりや重層的支援体制を強化します。
- ・民間企業等幅広い業種とのネットワークづくりを進めます。

④経営管理目標

- ・適切な給付管理件数を維持し、居宅介護支援事業所との連携を通じた円滑な運営を図ります。
- ・コスト意識を高め、予算内での適正運営に努めます。

6 法人本部事業計画

法人本部全体方針

1. 各施設・事業所の事業計画達成支援

法人本部は各部署と連携して運営をサポートし、同和園百余年の歴史と経験を基に新たな事業展開も視野に入れた組織基盤・財務基盤の強化を推進します。

2. 職員の確保・育成・定着

新たなキャリアパス制度導入を進め、人材育成や処遇改善を通じて、より安定した職員確保を図ります。

3. DXによるバックオフィス業務の再構築と生産性向上

LINE WORKSやオフィスステーション等のITツール、生成AIを業務プロセスに活用し、定型業務の自動化・効率化を推進することで、正確かつ高付加価値な業務運用体制を推進します。

4. コンプライアンスの強化と内部統制の充実

納品検品体制の強化や発注・納品・支払の各工程における突合チェックを徹底し、透明性の高い調達・契約プロセスを構築します。

(1) 総務課・経理課

①理事・監事、評議員との情報共有

- ・理事会や評議員会の開催時以外にも、定期的に運営状況を報告し、いただいたご意見を日々の業務等に活かします。

②強固な財務体質の構築と収益管理の徹底

- ・物価・人件費高騰下においても事業継続に必要な利益を確保するため、事業所別の収支構造分析を徹底し、採算意識をもって現場運営を支援します。
- ・将来の大規模修繕や設備投資を見据えた、資金管理と内部留保の積み増しに努めます。

③資産の維持管理と調達プロセスの適正化

- ・備品の用途や使用頻度を調査・予測し、導入後も効果的に活用できるよう、運用方法の検討・提案・実施を行います。
- ・取引業者との契約においては、定期的な見直しのほか、複数業者からの見積もりや入札を実施し、コスト削減と発注プロセスの透明性を確保します。
- ・老朽化設備（空調設備、エレベーター、屋上防水工事、居室洗面台更新、照明 LED 化等）に対し、優先順位を明確にした計画的な設備投資を行います。
- ・京都府・京都市等の補助金・助成金を活用し、設備投資およびDX投資の負担軽減を図ります。

④危機管理対策

- ・事業継続計画（BCP）に基づく避難訓練を定期的実施し、災害・感染症発生時の対処を確認します。
- ・食品・飲料水、医療衛生用品、燃料等の備蓄品を必要量確保し、使用期限を管理し、計画的に入れ替えます。
- ・感染症発生時には速やかに対応し、感染拡大の防止に努めます。

⑤広報活動

- ・ホームページ、SNS、同和園報等を通じて、行事や活動内容を周知するとともに、同和園後援会・応援団の取り組みも含め積極的に広報します。

(2) 人事課

①職場環境整備とキャリア形成支援

- ・『同和園ケアサポート理念』と『大綱』を基に、資格・経験を活かせるキャリア形成環境を整えます。
- ・令和7年度から検討を進めてきた既存の給与制度および昇格・評価等を含

むキャリアパスについて、現行制度の課題整理と見直しを行い、令和8年度中の運用改善を図ります。そのため、職員への説明を行うなど、制度理解の促進と実効性の高い運用に向けた準備を進めます。あわせて、最低賃金の動向や社会情勢を踏まえ、給与体系全体の見直しにも取り組みます。

- ・育児・介護休業制度の周知や年次有給休暇の取得促進で、ワークライフバランスを向上します。
- ・勤怠管理、給与計算、人事情報管理が分散していることで、二重入力・転記・確認作業が発生し、締め処理の遅延や入力ミスリスクがあり、事務効率化と内部統制の強化、職員サービス向上を同時に実現し、法人全体のDX推進につなげます。

②計画的な職員採用

- ・新卒・社会人・シニア層を含む多様な人材採用を計画的に行います。
ホームページ、SNS、学校訪問、福祉フェア等を通じて同和園の魅力を発信し、インターンシップやキャリア形成支援を通じて、入職前から相互理解を深め、ミスマッチの低減と定着につなげます。

③職員育成の推進

- ・新卒研修・中途採用研修・施設OJT・OFF-JT研修・外部研修を体系的に運用します。
- ・介護福祉士など資格取得に向けた研修や対策講座を実施し、職員のキャリア形成を支援します。
- ・1on1面談を定期実施し、職員の課題・目標を把握しやすい仕組みを構築します。

④組織開発

- ・職員間のコミュニケーション活性化を目指し、定期的なイベントを企画します。
- ・相談体制を整え、体調やメンタル面で不安を抱える職員が産業医等と連携しながら復帰・業務軽減できるよう支援します。

⑤国際人材育成

- ・令和7年度に採用したインドネシアからの特定技能職員12名も含め在籍している外国籍職員に対して、日本語教育と生活支援を継続し、安心して働き続けられる環境を整えます。あわせて、介護福祉士資格の取得に向けた学習・受験支援を行い、キャリア形成を後押しし、定着と長期就労につなげます。

(3) 医事課

①診療報酬の確保

- ・診療報酬改定や特別養護老人ホーム等での療養給付の扱いを精査し、新たな算定可能項目を模索します。

②事務体制の強化

- ・医師・看護師が専門業務に集中できるよう、書類や帳簿の管理・保存を中心に事務面のサポートを行います。
- ・定期的なミーティングで診療所運営に関する意見交換を行い、運営の質向上に努めます。

7 委員会活動・プロジェクト活動計画

1. トータルリスクマネジメント委員会

- ・感染症予防対策班・褥瘡予防対策班・介護事故予防対策班・虐待防止対策班・身体拘束適正化対策班・BCP対策班が施設部・在宅部共同でリスク管理に取り組みます。

2. 生産性向上委員会

- ・ICT機器導入や業務改善を進め、生産性向上・職員負担軽減を図ります。

3. 看取りケア委員会

- ・看取りケアに関する検証や情報発信を行い、法人内の看取り体制を強化します。

4. 認知症ケア委員会

- ・認知症の行動・心理症状（BPSD）の予防・早期対応を目的に、研修・事例検討・実践サポートを行います。

5. 地域包括ケア委員会

- ・地域支援や地域貢献の企画を立案し、法人全体の協働で実践します。

6. 編集委員会

- ・令和8年8月発行「やまびこ」、令和9年1月発行「同和園報」の編集を担当します。

7. 衛生委員会

- ・労働災害防止策を検討・実施し、職場の衛生管理を徹底します。

8. 入居検討委員会

- ・特別養護老人ホームへの入居要件を公正に審査・選考します。

9. lonl 面談プロジェクト

- ・lonl 面談が効果的に運用されるよう継続的に支援・検証を行います。

10. 担い手創出プロジェクト

- ・業務内容を精査し、アウトソーシングや多様な担い手の活用を検討します。
- ・地域における新たな担い手育成やご利用者自身の役割創出を促進し、持続的な介護体制を目指します。

8 人材育成計画・研修計画

(1) 人材育成の方針

「和を大切にす人材を育成」～ともに育ち、ともに歩む～

- ・一人ひとりの長所を伸ばす人材育成を目指します。
- ・相手の立場で物事を考えられる、思いやりのある人材を育成します。
- ・相互に支え合い・育て合う環境をつくります。

(2) 研修計画

実施月	研修内容①	研修内容②
4月	新入職後研修（3日間）	
5月	介護技術研修	
6月	トータルリスク委員会研修	認知症研修
7月	介護知識・技術研修	新入職員実践報告会
8月	介護知識・技術研修	
9月	介護知識・技術研修	
10月	ハラスメント研修	認知症研修
11月	介護知識・技術研修	環境・整容研修
12月	トータルリスク委員会研修	同和園創立105周年記念「実践成果発表会」
1月		
2月	認知症研修	
3月	新卒入職前研修（3日間）	防災（水害）研修
随時	中途採用者研修（3日間）	コミュニケーション研修
随時	理念研修	面接力向上研修
秋頃	介護福祉士養成講座	

【トータルリスク委員会研修詳細】

- ①感染症・食中毒の予防、蔓延防止研修
- ②事業継続計画(BCP)研修
 - ・非常災害時対応、感染症の対応に関する研修
 - ・緊急時対応に関する研修
- ③虐待防止研修
- ④介護予防及び要介護度進行予防に関する研修
- ⑤身体拘束適正化に向けた研修
- ⑥介護事故発生、予防、再発防止に関する研修
- ⑦看取りケア研修

以上