

令和 8 年度事業計画

【法人本部】

初年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、特別養護老人ホーム全ユニットを一時閉鎖する厳しい状況からのスタートとなりました。その中にあっても、当法人は自立支援介護の基本ケアである「水分ケア」および「運動」を経営の重点施策として推進し、令和 7 年度には特別養護老人ホームにおいて 2 名の卒業生を輩出することができました。

人材面では、新卒採用職員の定着が進み、理念に基づくチーム体制が安定しつつあります。稼働状況については、営業の強化を図り、特別養護老人ホームが年間稼働率 96.2%、短期入所事業においても 7 月に全ユニットが稼働を開始し、現在は稼働率約 80.0%で推移しております。

今年度は、保育園 2 園の新規開園を控え、法人全体の事業規模が拡大する重要な年度となります。特別養護老人ホーム、短期入所、デイサービス、保育事業の各部門において、ケア・保育の質の向上を軸に、稼働率の改善と安定的な収支確保を図り、持続可能な法人経営の実現を目指してまいります。

【重点項目】

(1) 事業所単位の経営意識

各事業所が自ら収支を把握し改善できる体制を整え、法人全体の経営基盤を強化します。

(2) ケア・保育の質向上

自立支援介護と保育の基本を徹底し、ゆずらしいケア・保育の価値を可視化・評価できる仕組みを構築します。

(3) 稼働率・収支改善

各事業において稼働率の向上と適正なコスト管理を進め、安定した収支構造の確立を目指します。

(4) 人材育成

管理者・リーダー層の育成を最優先課題とし、判断力と育成力を備えた人材基盤の強化を図ります。

(5) 成果に基づく評価

事業実績や改善努力を適切に評価し、成果が正当に報われる仕組みづくりを進めます。

【理事会の開催】

- ・定例理事会の開催…6 月、9 月、12 月、3 月
- ・臨時理事会の開催…必要に応じて開催

【評議員会の開催】

- ・定時評議員会の開催…6 月
- ・臨時評議員会の開催…必要に応じて開催

【内部監査の実施】

- ・監事による内部監査の実施…5月

【会議・委員会の開催】

- (1) 経営会議の開催（毎月1回）
 - ・理事長、業務執行理事、事務長及び各部・課の責任者が参加し、経営方針、経営戦略、事業の進捗状況、毎月の収入実績の確認及び各部門の課題検討を行います。
- (2) 全体職員会議の開催（4月）
 - ・法人理念、経営方針や事業計画を職員全員が共有する機会とするとともに、法人全体の一体感の醸成と職員のモチベーションと帰属意識を高めます。
- (3) 各種委員会の設置と開催
 - ・法で定められた委員会活動を行うほか、必要に応じて各委員会を設置・開催します。

【研修会への参加】

- ・社会福祉法人理事・評議員研修への参加（広島県社会福祉協議会）
- ・社会福祉法人監事研修への参加（広島県社会福祉協議会）

令和 8 年度事業計画

【コミュニティホームゆずの家】

令和 6 年 10 月に地域密着型特別養護老人ホームを開設し、同年 12 月からは短期入所生活介護の受け入れを順次開始しました。地域密着型特養は令和 7 年 10 月に満床となり、短期入所についても令和 7 年 12 月以降、稼働率が 70.0%を超える水準まで推移しています。また、令和 7 年 10 月には地域密着型通所介護が当施設へ移転し、地域密着型サービスの提供体制が整いました。各サービスにおいては、自立支援介護の基本である「水分ケア」と「運動」を重点に据え、日々のケアの質向上に取り組んできました。その成果として、地域密着型特養では 2 名の卒業生を送り出すことができました。

人材面では、新卒採用職員の定着が進む一方で、退職者も一定数発生しており、引き続き職員育成と働きやすい職場環境づくりが課題となっています。

今年度は、地域密着型特養、短期入所、地域密着型通所介護のいずれにおいても安定した稼働率の確保を目標とします。そのうえで、日々の「当たり前のケア」を確実に実践できるチームづくり、リーダー育成、多職種連携の強化を重点施策として推進していきます。

【重点項目】

1 共通項目

(1) 稼働率・収支改善

各事業所において稼働率の向上と安定した収支構造を目指します。

(2) 人材育成

リーダー層の育成と新規採用からの定着率向上を図ります。

①新規採用職員への支援体制の強化

新規採用職員に対して、以下の取り組みを実施し、早期離職の防止と職場適応の促進を図る。

②課題に応じた研修の実施

面談の中で明らかになった課題や習熟度に応じて、サブリーダーが個別研修を実施する。これにより、新規採用職員のスキル向上を図るとともに、現場の即戦力化を促進する。

③リーダー層の育成

面談対応や研修実施を通じて、サブリーダー自身の指導力・マネジメント力の向上を図る。これにより、将来のリーダー候補の育成につなげ、組織全体の運営力強化を目指す。

2 地域密着特養・短期入所

(1) ケアの質向上

①介助体験による気づきの促進 (2 カ月に 1 回)

②「当たり前ケア」の見直し研修の実施 (2 ヶ月に 1 回)

③ユニット会議の定期開催（2 カ月に 1 回）

（2）人材育成

現場の判断力・指導力を高め、スタッフが長く働き続けられる環境を整え、採用コストを削減する

①職員の主体性を引き出すコミュニケーション

②考える力を育てる指導方法の徹底

③小さな事象への即時対応とユニット内共有

【数値目標】

1 地域密着特養

項 目	目標値	備 考
定 員	29 人	
年間営業日数	365 日	
利用率目標値	100.0%	定員に対する利用率
年間延人数	10585 人	

2 短期入所

項 目	目標値	備 考
定 員	29 人	
年間営業日数	365 日	
利用率目標値	90.0%	定員に対する利用率
年間延人数	9526 人	

【会議・委員会の開催】

- ・全体会議、各種委員会…毎月最終金曜日開催
- ・カンファレンス…入居者ごとに 3 カ月に 1 回開催
- ・ユニット会議…2 ヶ月に 1 回開催

【研修会の開催・参加】

- ・法定研修…毎月開催
- ・外国人向け研修…毎月開催
- ・その他研修（介護技術など）…随時開催
- ・喀痰吸引等研修

【施設・設備整備等】

原則、10 万円以上の固定資産の取得、建物の修繕・改修等について記載すること。

項 目	予算額	理 由
喀痰吸引等研修	860,000 円	医療ニーズに対応するため

令和 8 年度事業計画

【SPROUT デイサービス ゆずっこ MISONOU】

昨年度は自立支援特化型デイとしてスプラウトの更なるニーズ拡大に向けて、5 月から土曜日営業の開始、10 月事業所移転（ゆずの家への拠点統合）を実現しました。

同時に稼働アップに備え、看護・介護の人員確保し、人員体制の拡充を行いました。

しかし、稼働状況は入院や入所、ブランドシフト（通常型デイ）による利用終了に対して、新規利用獲得が追いつかず目標とした稼働率 60.0% 台に到達させることが出来ませんでした。大きな要因としては、土曜日営業及びゆずの家への拠点統合をスプラウト PR の契機として活用しきれなかったことにあると考えます。

今年度は営業力とケアの質向上に注力し、登録者数と稼働率の向上を目指します。

【重点項目】

1 共通項目

（1）稼働率・収支改善

各事業所において稼働率の向上と安定した収支構造を目指します

（2）人材育成

リーダー層の育成と新規採用からの定着率向上を図ります。

2 地域密着通所

（1）チーム力の強化（業務の標準化と営業力の底上げ）

①業務の見える化、マニュアル化

②ミーティングの仕組み化

③営業活動の仕組み化

（2）ケアの質向上（自立支援ケアの強化）

①家族・ケアマネとの連携強化

②自立支援の見える化

【数値目標】

1 地域密着通所

項 目	目標値	備 考
平均利用者数	11.8 人	年間平均 ※2 単位
年間営業日数	310 日	
利用率目標値	70.0%	年間平均 ※利用定員あたり
年間延人数	7,812 人	

※ 午前と午後の 2 単位の営業とします。

【会議・委員会の開催】

（１）職員会議（月２回）

稼働状況（数値、登録数、体験等）の確認、利用者様カンファレンス
その他報告・課題の共有、検討を行います。

（２）委員会

虐待防止、感染症対策、事故対策の各種委員会の活動を実施します。

【研修会の開催・参加】

- ４月 身体拘束／虐待防止
- ５月 感染症・食中毒予防①／ＢＣＰ（感染）
- ６月 認知症ケア／介護予防
- ７月 非常災害時研修①／ＢＣＰ（災害）
- ８月 接遇
- ９月 事故防止①
- １０月 身体拘束・虐待防止
- １１月 感染症・食中毒予防②
- １２月 倫理・法令遵守／ハラスメント
- １月 非常災害時研修②
- ２月 法人理念
- ３月 事故防止②

【施設・設備整備等】

特になし

令和 8 年度事業計画

【ゆずっこ保育園したみ&みそのう】

令和 8 年 4 月 1 日を開設予定日として、小規模保育園 2 園の新設を計画する。
本事業は、保育園入園待ちにより子育てと就労の両立が困難な職員が在籍している状況を踏まえ、職員が安心して働き続けられる環境整備を目的の一つとして実施する。
また、0 歳から 2 歳児を中心とした待機児童が存在する地域課題の解消に寄与する取り組みでもある。

あわせて、保育事業の拡充を通じて法人の事業基盤を強化し、経営の安定化を図る。
園児確保を早期に安定させ、収支の見通しを踏まえた運営を行うとともに、保育の質を最優先に地域から信頼される園運営を目指し、人材定着と経営安定の両立を図る事業と位置づける。

【教育理念】

本園は、乳幼児期における心身の健やかな成長を重視し、子ども一人ひとりが「元気」に育つことを基本理念として保育を行う。

よく身体を動かし、よく食べ、よく眠るという生活リズムを大切にし、情緒の安定と心身の発達の基盤を育む。

また、乳幼児期の発達特性を踏まえ、自然環境を活かした保育を通じて心身の健やかな成長と情緒の安定を支援する。

【重点項目】

（１）職員が安心して働き続けられる法人運営体制の整備

子育てと就労の両立を支援し、職員が安心して働き続けられる環境づくりを推進する。

- ・職員配置及び運営上の課題を適宜共有し、施設運営の改善を図る。
- ・事業計画の進捗状況を毎月本部へ報告する。
- ・年度末に当年度の取組を総括し、次年度の事業計画へ反映する。
- ・各種研修への参加を促進し、職員の資質向上と保育の専門性向上に努める。

（２）保育の質向上と安定した事業運営の確立

子ども、その保護者及び地域から信頼される保育の提供と安定した園運営を推進する。

- ・保育方針の共有及び課題検討の場を設け、保育内容の充実を図る。
- ・子どもの様子やヒヤリハット事例の振り返りを行い、安全で質の高い保育の実践に努める。
- ・一時預かり事業及び体調不良児保育を実施し、地域の多様な保育ニーズへの対応を図る。
- ・収入状況及び支出状況を把握し、適切な予算管理に努める。
- ・新規事業、設備投資及び運営改善を検討し、安定した事業運営を推進する。

【数値目標】

1 ゆずっこ保育園したみ

項 目	目標値	備 考
定 員	19 人	
年間営業日数	296 日	日曜日、祝日、12/29-1/3 を休日とした場合
利用率目標値	62.2%	定員に対する利用率
年間延人数	3,498 人	

2 ゆずっこ保育園みそのう

項 目	目標値	備 考
定 員	19 人	
年間営業日数	296 日	日曜日、祝日、12/29-1/3 を休日とした場合
利用率目標値	82.4%	定員に対する利用率
年間延人数	4,634 人	

【会議・委員会の開催】

(1) 職員会議（毎月 1 回）

(2) 各種委員会の設置

法令に基づく委員会活動を行うとともに、必要に応じて次の委員会を設置し運営する。

・安全委員会

園内外の安全対策の点検及び事故防止策の検討。

・衛生委員会

看護師を中心とした感染症対策及び衛生管理の徹底。

・保護者対応委員会

園長及びリーダーを中心とした園と家庭の連携強化及び情報共有。

(3) 経営会議（毎月 1 回）

理事長、業務執行理事、事務長及び各部門責任者が参加し、経営方針、事業進捗、収入実績の確認及び課題検討を行う。

【研修会の開催・参加】

・キャリアアップ研修

職員の専門性向上を目的として、市が実施する研修へ積極的に参加する。

・外部研修

行政及び専門団体が開催する研修会・セミナーへ参加し、保育及び経営に関する最新知識の習得を図る。

・オンライン研修

e ラーニング等を活用し、時間や場所に制約されない学習機会を確保する。

【施設・設備整備等】

特になし