

2026年度

## 事業計画書

事業所・委員会名

陽だまりの家

策定者

施設長

草野 裕子

## 1. 2030年度ビジョン

法人共通	モラル・教養・技術を兼ね備えた職業人集団（プロフェッショナル）となり、地域から最も信頼される福祉ブランドを確立する
事業所	個に合わせた対応ができる知識と技術を持った職員が一体化し（プロ集団となり）、時代を見据えたチャレンジができるリピート率1番の施設となる。

作成上の注意) 聞いた人が中身をイメージできること、これをユニットや職種やクラスなどチーム単位に分解する想定。

## 2. 前年度の振り返り

強み・得意/弱み・問題	強：職員が明るい、細かいことも気にしてくれ、安心できると家族やケアマネから言われる（現時点） 弱：居室にトイレがない 設備（フリーWiFiや特浴）がない 職員対応にバラツキがある
機会・ニーズ/脅威・競合	機：行事や楽しみがあり、陽だまりは人気だと思われており、利用を勧めてくれる（主に集団の楽しみ） 脅：周囲に新しいショートができ、利用者様の選択肢が増えた（個の楽しみ強化が必要）

作成上の注意) 聞いた人が中身をイメージできること、1行にまとめてもOK

## 3. 当年度の戦略目標

戦略の柱	現状（ビジョンに対する課題・問題点）	成果目標（事業所の定量目標）	行動項目（項目4に分解する）
<b>(1) 組織風土変革</b> ・規則等理解、ABCDの状況 ・関係の質の状況 ・言葉づかい、服装、マナーの状況 ・職員同士の協体制の状況	挨拶ができる 考え方がロングメインになっている	職員の陽だまりのイメージをロングから本来のショート機能に転換する （計画を考える時の視点が、本来のショート利用者に向くようになること）	ショートステイ機能について内部研修を実施 現在、今後の介護の方向性について内部研修を実施する
<b>(2) 人材育成</b> ・職員の資格保有の状況 ・職員の常識・業務知識・技術の状況 ・現場のOJT体制の状況 ・職員のモチベーションの状況	新しい機器、介護技術の知識がない 職員入職時の育成マニュアルがない 何事も「大変」「無理」と受け取る人が多い 施設内組織が上手く機能できず負荷に偏りあり	職員育成のマニュアルを作る （新たな職員が入職時、職員異動時使用できる状態になること）	入職時にどこまで教えたかが共有できる チェック表等のアイテムを作成する （覚える事、出来る必要がある事が分かる一覧、覚える順番も含めて作成する）
<b>(3) サービス品質向上</b> ・サービス提供時間の状況 ・業務効率化、標準化の状況 ・利用者やご家族の満足度の状況 ・苦情や事故、その対応の状況	職員の人柄、声掛けが良いと言われる 作業マニュアルなく、対応にバラツキがある 行事が好評だが、個の支援が不足している 情報が伝わっておらず「知らない」ということがある。	陽だまりの職員なら全員が当たり前でできるラインを作る（最低ラインが明確になること） *ここまでは全員できるという最低ライン *入職時に単独勤務になる目安 情報が早く、正確に全員に伝わるようになる	作業マニュアルを作成する （居室作り、服薬、清掃、記録、申し送り等） 書類閲覧方法の見直し（ほのぼの等活用含め） 情報伝達ツールの見直し（導入機器活用含め）
<b>(4) 経営基盤強化</b> ・事業収支の状況 ・稼働率の状況 ・施設・設備の状況 ・事業所固有のリスクの状況	稼働率が目標未達で収入確保ができていない 修繕が必要になることが多い （エアコン・照明・浴室・洗濯乾燥機等） 最新機器の理解、導入ができていない （介護ロボット、移乗機器など）	稼働率が安定し、収入が確保できる 見守りカメラ、ナースコールを導入し活用できるようになる	居室空床状況を正確に伝える 代替案が提案できるようになる 利用時の状況をケアマネ、家族に伝える 新しい機器の導入。（カメラ・コール等） 使用方法の習得と業務改善
<b>(5) 地域支援強化</b> ・法人地域支援活動への参加の状況 ・地域住民からの認知度の状況 ・拠点独自の支援活動の状況	地域支援活動に参加できていない 町内の方に施設の存在は認知されているがサービス内容は知られていない やすらぎがメインで行っている	地域支援の取り組みに陽だまり職員が参加する機会を作る 地域の方が駅前事業所に足を運んでくれる機会を持ち、認知度を上げる	事前に参加者を決め、勤務調整を行う 防災研修、夕涼み会、認知症体験等を開催 施設情報の配布や見学と行って頂く

作成上の注意) 文章にしない、箇条書きにする、数値化する、主語（何、誰など）を明確にする

## 事業所内標語

スローガン	陽だまりのあたり前(標準)を作ろう！
-------	--------------------

事業所の職員全員で取り組むものを、わかりやすいことばで表せるならグッドです！

4. 年間行動スケジュール

	戦略行動項目 (前掲項目3との関係をカッコ記載)	定例業務	法定研修・訓練 (参加者、人数、立合有無等をカッコ記載)
4月	生産性向上委員会で、マニュアル作成する項目を検討(2・3) 見守り導入機器の機能を知る(4) 導入機器の内容を理解する研修(内)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・感染症委員・事故予防委員 行事：花見	
5月	生産性向上委員会で、決まった作成項目内で優先順位、担当者を決め作成開始(2・3) 相談会議で居室管理、対応方法を検討(4)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・虐待/身体拘束予防委員 行事：バーベキュー	法令遵守/プライバシー保護研修(内)
6月	相談会議で受付時の対応ルールを決める(4) 見守り機器の導入(4) 見守り機器運用研修	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・感染症委員 行事：鉄板焼き/陽だまりカフェ	感染症研修(内) 地震想定BCP研修*訓練(防災機器管理室) 避難訓練(荷中想定)
7月	生産性向上委員会で、担当が作成したマニュアル内容を検討し内容確定(2・3) 導入機器の活用状況確認(4) ショートステイの役割理解と介護の動向研修(内)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・事故予防・虐待/身体拘束予防委員 行事：居酒屋ランチ	
8月	生産性向上委員会で、担当が作成したマニュアル内容を検討し内容確定(2・3) 導入機器の活用方法の検討(4・3) 認知症介護実践者研修(外)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・感染症・事故予防委員 行事：手打ちうどん/夕涼み会(地域参加)	緊急時対応研修(内) 事故予防研修(内)
9月	相談会議で家族・ケアマネへの情報伝達ツールを見直し、検討(4) 導入機器による業務改善検討(4・3) 見守り機器活用の研修	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・虐待/身体拘束予防委員 行事：敬老会	虐待/身体拘束予防研修(内)
10月	生産性向上委員会で、担当が作成したマニュアル内容を検討し内容確定(2・3) 相談会議で情報伝達ツールを決定・使用(4) 作成したマニュアル周知の研修(内)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・事故予防委員 行事：秋祭り/石窯ピザ	認知症研修/人権擁護研修(内)
11月	生産性向上委員会で、担当が作成したマニュアル内容を検討し内容確定する(2・3) 導入機器活用し、業務改善実施	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・感染症委員 行事：バス旅行/さんま	感染症研修(内) 感染BCP研修*訓練 避難訓練(夜間想定)
12月	生産性向上委員会で、担当が作成したマニュアル内容を検討し内容確定する(2・3) 作成したマニュアル周知の研修(内)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・虐待/身体拘束予防委員 行事：クリスマス会/駅弁祭り	ハラスメント研修(内)
1月	生産性向上委員会にて作成したマニュアルをもとに入職者指導順番を決める(2・3) ショートステイの役割理解と介護の動向研修2(内)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・事故予防/感染症委員 行事：新年会/初詣/中華三昧	事故予防研修(内)
2月	生産性向上委員会にて指導時に使用する育成チェックリストを作成する(2)(3)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・虐待/身体拘束予防委員 行事：節分/握り寿司	虐待/身体拘束予防研修(内)
3月	生産性向上委員会にて作業マニュアルと育成マニュアルを完成させる(2)(3) 認知症VR研修(地域参加)	リーダー会議・陽だまり会議・相談会議 給食委員・事故予防/感染症委員 行事：ひな祭り/バイキング	

作成上の注意) 文章にしない、箇条書きにする、数値化する、主語(何、誰など)を明確にする

5. 当年度の収支計数・前提条件

収支計数		前提条件	
目標事業活動収入	149,560千円	施設定員	30人
目標稼働率	96.50%	平均利用者数(年間営業日数平均)	28.9人
事業活動支出予算額	145,022千円	単位/1利用者あたり収入	13,983円
目標事業活動資金収支差額	4,537千円	重点加算(=事業所サービスの特徴)	サービス提供体制加算Ⅰ 生産性向上推進体制加算Ⅱ
稼働率：入所・デイ・保育：期間中延べ利用者数÷(営業日数×1日の利用定員)			
訪問：期間中サービス提供時間数÷期間中勤務延べ時間数			
単位：1営業日あたりの数値		自事業所の戦略人材とは？	個別対応ができる人材