

令和8年度

事業計画

社会福祉法人 不二健育会

特別養護老人ホーム ケアポート板橋
ケアポート板橋 短期入所事業
舟渡高齢者在宅サービスセンター
舟渡ヘルパーステーション
か も め の 家
東坂下高齢者在宅サービスセンター
板橋区舟渡おとしより相談センター
舟渡居宅介護支援事業所

目 次

Mission(使命) Vision(長期目標) Value(価値)	
施設理念	3
事業計画(全体)	4
組織図	5
事業計画(各部門)	
特別養護老人ホーム ケアポート板橋・ショートステイ	6
看護部	
栄養課	
舟渡高齢者在宅サービスセンター	
一般型・ふじ教室	14
認知型・ひまわり教室	16
舟渡ヘルパーステーション	17
かもめの家(認知症対応型共同生活介護)	19
東坂下高齢者在宅サービスセンター	21
板橋区舟渡おとしより相談センター(介護予防支援)	22
舟渡居宅介護支援事業所(居宅介護支援)	24
法人全体(事務局・人事・EPA)	26
年間スケジュール	27

Mission(使命) 活力のある高齢社会のサステナビリティを実現する

Vision(長期目標) クライアントの“心を豊かにする”介護施設

Value(価値) 7つのクライアント(顧客)に職員一人ひとりが提供する価値

- ① ご利用者には『輝きの一日』を
- ② ご家族には『安心を超えた感動』を
- ③ 地域には『貢献』を
- ④ 紹介元には『満足』を
- ⑤ 取引先には『納得』を
- ⑥ 職員には『やりがいと成長の場』を
- ⑦ 社会には『希望』を

～ご利用者の“キラキラ輝く笑顔”が私たちの励みです。～

ご利用者に人間としての尊厳を保ちながらも『輝きの一日』を積み重ねて頂くことで、ご利用者の心を豊かにすることを目指します。またそれらを通じ、ご家族に『安心を超えた感動』を与え、職員は介護を通じて『やりがい』だけでなく、人生の先輩であるご利用者と接することで『成長の場』を得ます。そして、生き生きと輝くことができる介護施設の創造により社会に『希望』を与えます。

施設理念

➤ ケアポート板橋

ケアポート板橋は、ご利用者の尊厳を大切にした質の高いチームケアを提供することで、その人らしい生活を支援し、地域の要となれる多機能施設を目指します。

➤ 東坂下事業所

東坂下事業所は、ご利用者が地域住民として、その人らしい生活を送れるよう支援し、地域の方々と共に心豊かになれる地域密着事業所を目指します。

【理念実現時の姿】スーパー社会福祉法人を目指す

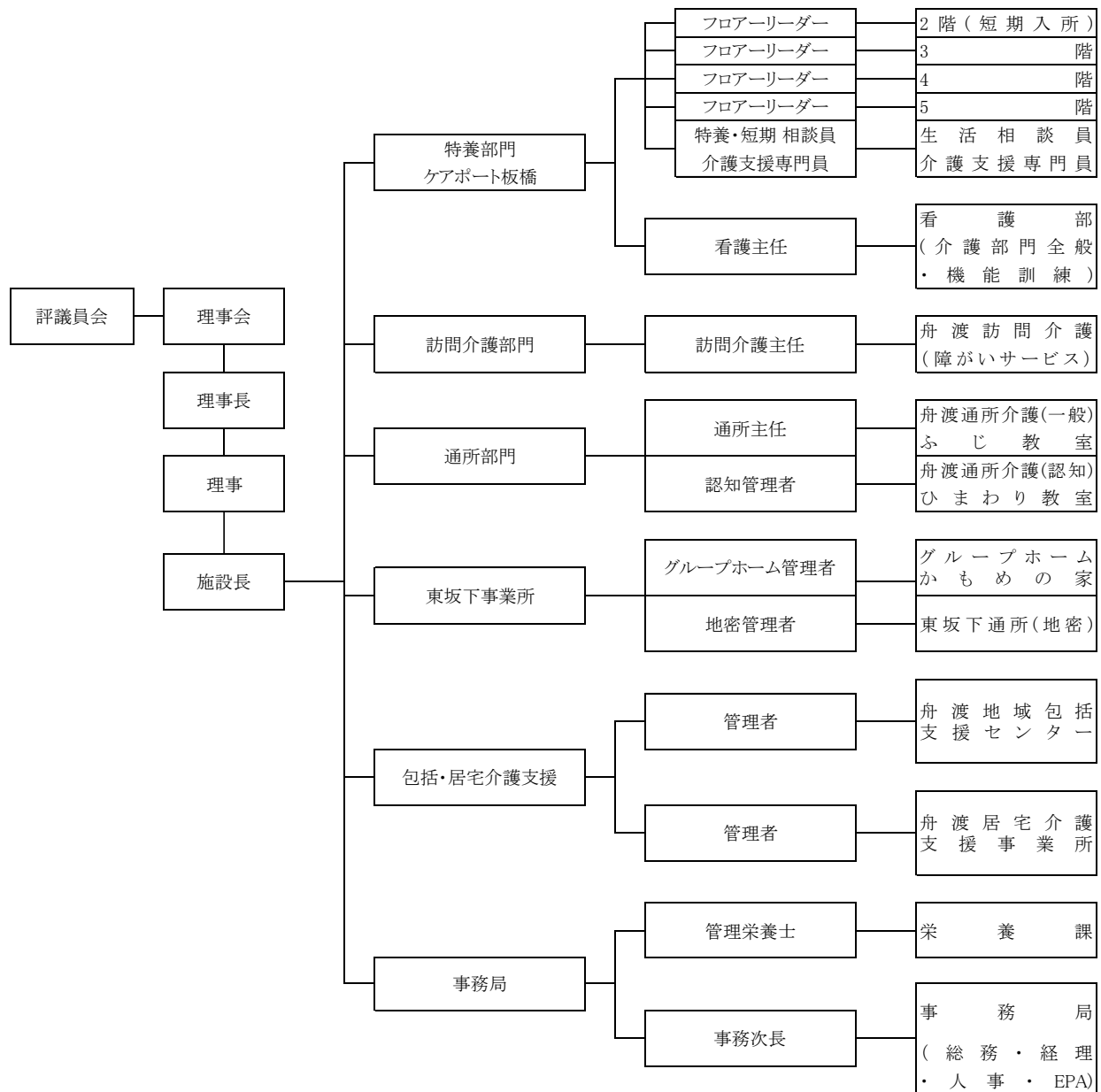
- ① 最大の適正利益を安定して確保する。
- ② どんな依頼も敬意をもって引き受ける。
- ③ 一人ひとりの生きがい、やりがいにあふれた生涯を皆で実現できる。
- ④ 地域の方々が気軽に出入りし、誰もが笑顔で関わってくれる場所となる。(介護の港)
- ⑤ 国内外の介護を志す人が目標にする存在、海外に人材を輩出できる職場となる。
- ⑥ 高い技術、強い意志と深い思いやりをもつ「健育マン」としての誇りを胸に仕事ができる。

令和 8 年度は、昨今の物価及び食材費高騰や慢性的な介護士不足に対し、介護保険臨時改定がなされます。介護保険サービスにおける賃金は他産業に比べ低く、この深刻な人手不足の解消に向け、全体で 2.03%(処遇改善+1.95%・食費+0.09%)となりました。処遇改善は介護職のみならず介護従事者全体に拡大となりましたが、生産性の向上及び Dx の更なる活用での業務効率化が、より求められます。

そこで今年度は、「筋肉質な経営」と「人間の尊厳は平等」の 2 つの柱を基に、「自律性」「有能性」「関係性」の 3 点にて。根源的な土台を創って参ります。

【1 年後の姿】

- ① 自らが考え決定・実行できる「自律性」として、筋肉質な経営をテーマに、物価や人件費高騰に対し徹底的なコスト削減を、職員 1 人 1 人が我が事として考えることができるよう、スモールミーティングの場を活用します。KPI(重要業績評価指標)としては原価率を 5%以内(昨年度 5.7%)に収めると共に、人件費を除く販売管理費 18%(前年度 18.7%)、部門毎の残業 2%減(昨年度比 49 分/Ave)を目標に掲げ、達成を目指します。
 - ・原価 5%・・・昨年、複数のオムツ業者によるトライアルを繰り返し、品質・ご利用者からのヒアリング、コスト面から、新たな業者へ R8 年度より切替えることと致しました。品質を劣らせることなく単価を下げていくと共に、適正なサイズ、尿測によるサイズダウン、DX(サラフレックス)を活用し、ご利用者が希望されるタイミングでトイレにお連れすることにより、実現して参ります。
 - ・販売管理費 18%・・・電機会社を新たな業者へ変更し、年間 770 千円減を目指します。また、食材費における価格交渉や献立の工夫、修繕費や事務用品費に焦点を当て、基本単価を下げることは基より、使用料を単月ごとに把握・検証・掲示による可視化を繰り返し、Ourteam で実現して参ります。
 - ・残業 2%減・・・部署による偏り、役職及び役割による俗人化が課題となっております。今まで学んできた TQM 手法を活用し、現状把握をホーム長自ら 1on1 ミーティングにて行い、要因解析・対策立案・対策実施・効果検証を実施して参ります。対応できることが増えることを、職人の遣り甲斐に繋げ、それを自信に変えることができるよう、人事考課制度に落とし込んで参ります。
- ② 人間の尊厳は平等に対しては、「最後まで経口摂取に拘る」「尿意・便意を自覚できる取り組み」「立てる人には立つ機会を。歩ける人には歩く機会を創る」の 3 点掲げ、口腔内環境を清潔に保ち、DX を活用したご自身のタイミングで排泄ができる、自身の動きたいタイミングで動ける様、支援して参ります。
- ③ 成果を出す「有能性」では、俗人化を防ぐ専門職としての役割均等化や、外国人介護福祉士の教育スキームを構築して参ります。また、アウターブランディングの一環として、SNS の活用促進、Instagram 更新回数増を「部署間を超えたチーム」で対応して参ります。
- ④ チームやクライアントと繋がる「関係性」では、職員同士が対話する機会を意図的に増やし、多職種連携でのミールラウンドや BPSD 緩和の幸せホルモン増進、BCP に基づく防災訓練を全 8 部署で展開して参ります。また、東京 DAWT 登録者を増やす、板橋区における認知症・虐待防止・ボランティアなど、幅広い行政施策への参画を、今まで以上に促進して参ります。



【特養部門】

特別養護老人ホーム ケアポート板橋

(介護老人福祉施設、短期入所生活介護)

1. 特養部

令和8年度は「予算数値目標の達成」「尊厳を大切にしたケアの実現」「自律性・有能性に富んだ専門職集団」の3点を中心とし、運営をして参ります。

運営面では高い数値目標ではあるが、安定な運営ができる様、選ばれる施設づくりはもちろんの事、選んで頂いた方に対してのタイムリーなアプローチを実践すると共に、各加算数値目標の取得と新加算の取得を目指していきます。

ケア面では、施設理念でもある「尊厳を大切にしたケア」を明確化し、実現すると共に、個別支援、多機能型施設を活かしたイベント、地域への貢献を実現し、クライアントの心が豊かになるように努めて参ります。

組織面では、職員一人一人が主体的に学べる施設を構築する為に、外部研修、内部研修をすすめると共に、各職員一人一人のストレングスを見出し、専門職として働ける組織づくりを目指して参ります。

ショートステイにおいては、昨年度まで積み上げてきた信頼を継続すると共に、特養併設ショートステイを活かした運営を目指します。

(1) 重点施策・目標 【一年後の姿】

①予算数値目標の達成

- ・特養:稼働日平均 104.2 名、短期入所:稼働日平均 15.2 名 計 119.4 名 (稼働率 99.5%)
- ・経口維持加算 40 名以上、栄養ケアマネジメント強化加算の取得
- ・新加算の生産性推進向上体制加算Ⅰと認知症チームケア推進加算の取得
- ・各委員会目標数値をすべて達成

②尊厳を大切にしたケアの実現

- ・「尊厳」＝「人間として当たり前の生活」と考え以下の事を実現していく
排泄はトイレでする、食事は美味しく自分で安全に食べる、歩くことが可能であれば自由に歩く喜怒哀楽を持った生活を送る、自分の意志を貫く事ができる、社会に参加する事ができる
- ・上記の以外にも職員一人一人が考える「尊厳」を追究し、深く考え、実現していく
- ・ショートステイも同様に相談員がご本人、ご家族から情報引き出し、それを利用期間中に実行する
- ・他部署との連携、共同作業を図り、充実した施設生活の提供と地域貢献を行う
- ・利用者満足度調査昨年度対比、全項目数値の向上

③自律性・有能性に富んだ専門職集団

- ・職員が自ら学びたい事を選び、外部研修に受講できる
- ・外部研修に学んだ事をフィードバック及びアウトプットできる
- ・専門職として得た知識、技術を現場で活かし、評価、認め合うチームを形成する
- ・DXの活用、業務効率を図り、職員が勤務時間内で学べる環境にしていく
- ・職員一人一人のストレングスを上司、リーダーが気づかせ、その内容を極める事を目的とする

(2) 【一年後の姿】に向けた具体的アクション

- ①空所後から入所までの目標期間は14日以内とし、待機者常時3名以上を目標とする為、計画的な事前面接の実施、措置入所の受け入れ、(上限3名)に加え、選ばれる特養になる為の活動の継続と選んで頂いた方に対しての、タイムリーなアプローチ(事前面接等)、柔軟な居室変更、連携している病院との情報交換をしていきます
- ・短期利用の空所又は特養の空き情報を基に、CM等にタイムリーに伝え、相談員がベッドコントロールを行う
- ・選ばれる施設を目指すために「経口維持(食前口腔ケア)へ取り組み」「拘縮予防(ポジショニング)等」DXを活かしたケア(利用者満足)」「毎日クラブ(充実した余暇時間)」等を確実に実践し、そのブランドを知って頂く取り組みを行う
- ・多職種によるミールラウンド、口腔内の状態の把握、嚥下状況の確認を行い、経口維持及び誤嚥性肺炎予防に向けての協議していく。その内容をご本人・ご家族に説明し、最期まで美味しく経口より摂取できるようにしていく
- ・栄養ケアマネジメント強化加算取得に向け、適正な管理栄養士の配置、週3回以上のミールラウンドにより、入所者ごとの栄養状態、嗜好等を踏まえた食事の調整等を実施する。また入所者が退所する場合において、管理栄養士が退所後の食事に関する相談支援を行う。低栄養状態のリスクが低い利用者にも、食事の際に変化を把握し、問題がある場合は、早期に対応する。入所者ごとの栄養状態等の情報を厚生労働省に提出し、継続的な栄養管理の実施に当たって、当該情報その他継続的な栄養管理の適切かつ有効な実施の為に必要な情報を活用していく。

○各委員会目標

・食事検討委員会・口腔ケア委員会

誤嚥性肺炎での入院者ゼロを目標とした、食事提供前の口腔ケアを継続し、覚醒を促すと共に口腔内環境の改善、頬の筋肉の緊張をほぐす等の効果を狙い、安全に美味しく食事が食べられると共に健康を保つための一助としていく

・排泄委員会

目標発注量を達成すべく、業者と連携してオムツの見直しを行い、コストを意識した運営を行い、「経費最小」を実践していく。衣類汚染等に至るケースに関しては、オムツ会社のアドバイザーの協力を得て、不快な思いを軽減させていく

・入浴委員会

入浴時や、着脱時に拒否があるご利用者ゼロを目標に、各フロア対象者を一人選出し、「入浴拒否改善計画書」を用い、原因から対策を計画し、成功事例を共有し、その事例を標準化していく

・皮膚トラブル委員会

新規褥瘡発生ゼロを目標に、褥瘡になりやすい方を各フロアがピックアップし、その方の予防策を実行出来ているか予防対策表を用い、継続支援していく。また、再発している方の対策が継続しているかの確認もしていく

・広報・キャラバンメイト委員会

週1回のブログとSNSのアップを目標とすべく、活動の様子や個別支援風景を写真に収め、掲載していく。また、ブログにおいては多くの方が閲覧しているを目標に、閲覧回数が増える取り組みも併せて実行していく

・レクリエーション委員会

毎日クラブの実施率 100%と毎月の全体イベント（4 大行事含む）を実行すべく、年間計画表を作成すると共に、毎日クラブもご利用者の意見を取り入れながら、ブラッシュアップしていく

- ・ TQM委員会

業務改善を目的とした、TQM手法に則り、目標数値や改善事項内容を達成していく。また、その内容が期間後半には定着、ブランド化が出来ている様、歯止め対策を確実に実行していく
②・排泄面においては、トイレに座位が可能であれば、トイレ内排泄をサポートしていく（DXの活用）

- ・ 食事面においては、可能な限りご自分で口から摂取できるように支援し、美味しく安全に摂取できるように援助していく
 - ・ 歩行が可能な方に関しては制限をせず、自由に歩くことを見守り、リスクに関してはご本人ご家族にその都度説明していく（身体拘束ゼロの継続）
 - ・ 各居室担当者が中心となり、ご利用者の一人一人の希望・意思を叶えたり、その方のこだわりを継続支援していく。また、その内容を月末評価に記載し、更なるその人らしさが出る生活支援を実施していく
 - ・ 職員一人一人に自分で思う「尊厳」とは何かを深く考え、その内容を実現できるようにケアしていく
 - ・ ショートステイにおいては、相談員が在宅生活を継続的に過ごして頂く事を目的として個別支援ニーズを吸い上げ、その内容をケアプラン、口頭でフロアに伝達し、利用期間中に実行できるように支援する
 - ・ 栄養課とは「食のイベント」を協働し、各フロア 2 ヶ月に一度ぐらいのペースで開催していく。包括とは広報地域づくり委員会が中心となり、近隣の小中学校の生徒に対し、認知症の方、高齢者の方の思いを伝える出前講座に参加していく。
 - ・ 東坂下事業所とは「子供食堂」の手伝いと、入所されている方の対応の意見交換を行い、幅が広がるケアの展開をしていく、デイサービスとは、入浴環境の整備、困難事例に対してアドバイスを行っていく
 - ・ 年 2 回実施している利用者満足度調査の評価、コメントを真摯に対応し、改善していく
- ③各職員が自ら学びたい外部研修を見つけ、その研修を受講する。その内容をフィードバック、アウトプットできる様に纏め、知識、技術を深く広めていく。各職員半期に 1 回は受講できる目標とする。
- ・ 「学べる施設」の再構築する為に、教育チームが中心となり、新入職に対し基礎知識を教え、中堅職員に対しても基礎知識+応用を教えていく。
 - ・ 専門性がある事柄やご利用者、ご家族、施設等が良い影響もたらす事に対して、リーダー層管理職はキラキラ介護賞の推薦、サンキューレターの活用を通して、認め合うチームを強化していく
 - ・ 現在使用しているDXは継続できるように支援し、新たに活用できるDX等の情報収集も同時に行う
 - ・ リーダー層は年 2 回ある人事考課面談で、各職員のストレングスを気づかせ、目標に落とし込み、達成できるようにバックアップしていく。

3) 各種委員会

No.	委員会名	開催日	役割・内容
1	入所サービス委員会	第2水	・入所サービス総合検討 ・接遇向上のためのしくみづくり ・チームケアの管理
2	感染対策委員会	第2水	・感染症予防対策 ・手指消毒の点検 ・研修会の開催・情報提供
3	労働安全衛生委員会	第2水	・職場環境整備と健康管理と施設の衛生管理 ・ストレスチェック
4	虐待防止・拘束ゼロ委員会	第2水	・虐待防止について ・身体拘束廃止
5	職場環境改善委員会	第2水	・職員が働きやすい環境づくりを検討 ・職員の意見や希望を汲み取り、対応する。 ・月間MVPの管理
6	教育委員会（TQM委員会）	第4水	・介護技術向上のための情報収集 ・一般職員への指導・教育 ・TQMの推進 ・介護技術向上に関する勉強会での発表 ・介護福祉士、介護支援専門員の学習会企画・実施
7	広報・キャラバンメイト委員会	第2水	・2ヵ月に1回広報誌発行と週1回のブログ発信 ・社会資源の活用 ・ボランティア募集・受入窓口
8	排泄委員会	第2水	・排泄用品の発注、管理 ・排泄汚染に対する検討 ・汚物処理室の衛生管理
9	皮膚トラブル防止委員会	第2水	・褥瘡の処置についての検討 ・褥瘡予防についての検討 ・皮下出血の対策の検討 ・ポジショニング、シーティング技術の職員教育
10	リスクマネジメント委員会	第2水	・事故報告書をもとに今後の対策の検討 ・技術的な基本介護の見直し、徹底 ・職場内研修の開催
11	医療的ケア安全対策委員会	第2水	・介護職員への医療的ケアの指導・教育 ・医療的ケアでのヒヤリハット報告の確認と対策 ・医療的ケアにおける感染症対策の検討

12	看取り体制についての 検討会議	第 2 水	・看取り体制についての検討 ・振り返りシートの確認
13	レクリエーション委員会	第 2 水	・各クラブの運営状況を把握し、クラブの充実 ・地域の公共施設との交流を深める ・レク用品の発注、管理等物品整理
14	入浴検討委員会	第 2 水	・入浴関連物品の発注、管理 ・感染者出現時等、入浴変更の検討 ・浴室の環境衛生管理 ・入浴拒否に対する検討
15	食事検討委員会	第 2 水	・食事イベントの立案、準備、実行 ・食堂パントリーの環境衛生に努める ・食事関係物品の発注、管理
16	口腔ケア委員会	第 2 水	・食事嗜好についての情報収集と意見交換 ・口腔ケア方法、物品の検討 ・口腔ケア推進のための資格取得
17	行事委員会	状況に合わ せ開催	・行事 2 か月前より開催 ・次期委員長の育成

(4) 年間行事予定

月	行事	行事食	費用	その他
4 月	お花見	桜餅・花祭り		
5 月	遠足	端午の節句	外出実費	
6 月		カニづくし		
7 月		七夕献立		
8 月	納涼祭・花火大会	模擬店		
9 月	敬老会	お祝松花堂弁当 おはぎ		
10 月	遠足	体育の日	外出実費	
11 月	運動会・	鮭の日		
12 月	年忘れお楽しみ会	会食 クリスマス		家族懇談会
1 月	新年会・餅つき	おせち料理		
2 月	節分会	節分		
3 月	お雛祭り	雛祭り		

2. 看護部

ご利用者一人ひとりの尊厳、思いを大切に、施設看護としての役割・専門性を活かして、安心安全に過ごせる環境づくりに取り組みます。

ご利用者の健康状態を把握し体調の変化に応じた早期対応ができるよう、協力医療機関竹川病院をはじめ地域の医療機関と連携を図り、より専門性を高め多職種で協働できる体制を整えていきます。

理念実現時の自部署の姿
ご利用者一人一人が、その人らしい生活が送れ、その人らしい看取りを行っている。看護職員一人一人が医療介護の知識技術を高め、チームケアにおいて適切な看護判断、医療判断を行っている。

(1) 重点施策・目標 【1年後の姿】

① チームとして機能できる組織づくり。

- ・日々のご利用者の健康状態把握と多職種共有。
- ・職員全体の健康観察、対応力を高める。
- ・医師、地域医療機関と連携し、必要な予防ケア・早期治療ができる体制を整える。
- ・安全管理、感染症や緊急対応の初動が速やかに行え、対策対応ができる。

② 看取り加算 90%取得(IC:1~2件/月)。地域病院、多職種連携を図り、最期までご利用者の意向に沿った看取りケアの提供。

- ・入所時からACPを計画的、継続的に実施。
- ・ステージ毎の変化をご家族と共有し、施設でできるケアを最大限に提供できる。
- ・医師との連携体制確保。

③ 専門性の向上と質の継続的改善。

- ・自ら考え根拠に基づき統一した看護を継続的に実践できる。
- ・業務の効率化を図る。
- ・部署内での研修、外部研修へ参加。

(2) 【1年後の姿】に向けたアクション

① ご利用者の状態に合わせたケア、施設でできる治療の継続ができる。

- ・協力医療機関との連携、診療体制の継続。内服管理と調整を行う。
- ・日々の関わりや介護職員の情報からご利用者の状態を把握し、体調の変化に応じた対応や治療ができるようチーム内で情報共有する。
- ・カンファレンスや振り返りを定期的の実施し共有を図る。
- ・緊急時対応を全職員が行える教育体制を整え、定期的の実施する。
- ・感染症対策として、感染症予防の基本的な対応の標準予防策が確実にできるようにし、持ち込まない拡げない対応を継続していく。
- ・職員の健康相談、健康管理を行う。少しでも不安に思うことなど精神面からのサポートを行う。
- ・他部門との連携、トータル的なサポートができるよう業務体制を整え、情報交換・共有を図り、よりよいケアが行えるようにする。

② 尊厳ある安らかな最期を迎えられるよう、ご利用者・ご家族の意向に沿った対応を行うため、医師と連携を図り、住み慣れた環境の中で穏やかに過ごすことができる。

- ・生活の場として、ご利用者にできる医療・ケアの提供を行い、それをご家族に知って頂くと共に、良いケアに繋ぐためにも、入所時・面会時。状態変化時には連絡を行い方向性についてご家族と一緒に考え歩める体制を整え、最期まで生活をベースとした意向に沿ったケアが行える。
 - ・施設内診療時にインフォームドコンセントを行い、「医師意見書および看取り介護についての同意書」を医師の指示の基に作成。全看取りご利用者の同意を作成する。
 - ・個別性を考えたケアの取り組みができ振り返りが行える。
- ③常に学び続ける姿勢を大切に、チームで理解を深め根拠に基づいた看護判断と対応ができる。
- ・1回/月、15～30分のミニ研修、学研オンデマンド視聴を実施。
 - ・1回/週のプチカンファレンスと1回/月のカンファレンス・振り返りを実施し、対話できる時間を設けることでご利用者の情報共有とケアの評価を行い、継続的ケアに繋げる。
 - ・日々のケア、業務を振り返り業務改善を行い、効率化・チームで動く体制を整える。(1回/月)
 - ・アロマケア技術者(看護2名・相談員1名)による、ご利用者のリラクゼーション、浮腫緩和・拘縮予防のアロマケアを定着(1回/週)。対象ご利用者20名を毎月実施。
ご利用者の状態に合わせた、アロマケアを継続していく。
 - ・スキンケアをフロアと協働し継続して行い、スキンケアゼロを目指す。

(3) 健康診断(ご利用者)

入所時健康診断	身体測定、血圧測定、検尿、血液検査、心電図、胸・腹部レントゲン、頭部CT	※疾患・事前データにより付加検査あり。
お誕生日検診	身体測定、血圧測定、血液検査、胸部レントゲン	※疾患による付加検査あり
11月～12月	インフルエンザ予防接種	
その他	週1回のバイタル測定、随時血糖値測定、体重測定、血液検査、肺炎球菌ワクチン予防接種	

(4) 健康診断(職員)

採用時健康診断随時	身体測定、血圧測定、検尿、血液検査、心電図、胸部レントゲン
定期 9月	問診、視力、聴力、身体測定、血圧測定、検尿、血液検査、胸部レントゲン、心電図(35歳以上)、腰痛検診、胃部X-P(希望者)
7月	検便による細菌検査
11月	インフルエンザ予防接種
3月(夜勤従事者)	問診、身体測定、血圧測定、検尿、血液検査

3. 栄養課

ご利用者に美味しく、楽しく食べていただけますよう、行事食やイベント食などを多く提供し、食事摂取量の維持に努めてまいります。安心して召し上がっていただけますよう、衛生・安全に配慮し最新の知識を深めてまいります。栄養ケアマネジメントをおこない、多職種と協働し、その人らしい生活にも配慮した栄養ケアをおこなってまいります。ご利用者と積極的に関わる機会を増やし、職員のやりがい・成長の場にもなるよう取り組んでまいります。

理念実現時の自部署の姿
食事が美味しいと残さず召し上がっている。 ケアポートの食事は行事食やイベント食等、楽しみが多いとご利用者に喜ばれている。 多職種、他部署と協働し、個々に沿った栄養ケアがおこなわれている。 職員はプロ意識を持ち、社会人として恥ずかしくない行動をしている。 様々な取り組みが、ご利用者の喜び・笑顔に、職員のやりがいにつながっている。

(1) 重点施策・目標【1年後の姿】

- ① 予算内（300 円/1 食）で充実・安定した食事の提供ができている。
- ② 食事満足度 4.5 以上を維持している。
- ③ ご利用者に合った個別の栄養ケアをおこなえている。
- ④ 個々人が自分の能力を発揮し、ワンチームの一員として貢献している。

(2) 【1年後の姿】に向けたアクション ～具体的には～

- ① 行事食や選択食、郷土料理弁当などのイベント食、手作りおやつ、リクエスト食、また、おにぎり等ご利用者参加企画等々、新たな企画も積極的に取り入れた献立を提供する。
- ② 調理業務職員がチームで特養各階の担当になり、ご利用者みんなが楽しめるイベントを企画・実施する。
- ③ 特養ご利用者の誕生日当日に、希望の料理とデザートを誕生日カードと一緒に用意し、記念となる食事を提供する。
- ④ 年 4 回、残菜調査をおこない、結果を PDCA サイクルで運用し、喫食率 90%以上を目指す。
- ⑤ 新鮮で安全な商品を吟味し、満足度を上げつつ予算内運用を工夫する。地元業者を大切にする。また、毎日の点検表のチェックを確実におこない、作成しているガイドラインを遵守し、衛生・安全に食事の提供をおこなう。
- ⑥ 災害・緊急・感染症など非常時、人員不足などの時も食事を提供する。非常食の保管・管理を職員間で共有する。
- ⑦ 昨年度より食形態「やわらか食」を増やし 5 形態を継続していく。ミールラウンドの評価に基づき、調理方法、食形態の見直しをおこない、より食べやすい食事を提供する。
- ⑧ 栄養課会議を毎月 2 回実施、衛生・安全に関する勉強会、最新の知識を学ぶ、また、事故・インシデント報告、等々を会議に盛り込み、話し合う機会を増やし共有できるようにする。

【通所部門】

舟渡高齢者在宅サービスセンター

(併設型通所介護/一般・予防)ふじ教室

理念実現時の自部署の姿
① 3つの三本柱が機能されている 【活動】選べる環境と魅力がある 【役割】ご利用者個々の存在意義があり、生きがいを感じられている 【運動】生活の困りごとの解消と、生活の不安解消につながっている ② 職員がやりがいと働きやすさが実感できる職場となっている。

(1) 重点施策・目標【1年後の姿】

今年度は運営「予算必達」を主とするも管理・職員体制の変化が大きい今年度「体制の安定」を重視し、職員の役割の向上、負担平均化を行う事で職員全体の質の底上げと残業時間の低減を行いワークライフバランスの良い職場環境を作る。

① 部門目標としての予算達成

I.ご利用者が選べる【活動】を毎回提供し年間実績平均一般 762 名 予防 100 名を目指す。

II.個別機能訓練のニーズに即座に応える事で個別機能訓練 I 2 加算の年間稼働66%を達成する。

停滞気味の要支援者向けプログラム《自己完結型リハビリプログラム》の推進により、予防リハビリ実施率 50%(実績に対し)を目指す。

III. 様々な事象による「入浴が難しいご利用者」への積極的なアプローチで入浴加算 I の年間稼働 60%を目指す。

② 職員としての役割習得と全員が働きやすい環境作り。

I 常勤職員の各教室担当、入浴リーダー業務の習得及業務見直し。

II モニタリング・他事業所用表紙作成の質の向上あるいは未修得職員への指導。

III 視覚を使った情報共有方法

時短や日数の少ない非常勤への理解しやすい周知方法。

IV リクルート対策としてブログ・Instagram での情報発信を行う。

⇒ 目標離職率 0% 目標残業平均 4.5 時間/月 以下

(2) 【1年後の姿】に向けたアクション

① 部門目標としての予算達成

I. 午前(集団活動)・午後(選択活動)として、(昨年からの継続)

- ・活動のポスター告知と動画撮影により内部と外部でアピールする
- ・ご利用者個々の興味・関心の確認と評価(毎月)
- ・ご利用者が自発的に取り組める環境整備(見える化)

II. 個別機能訓練の取り組み方法やアイデアを外部、内部から情報収集し質の向上と効率化を図る

- ・要支援者への提供を活動時間、担当を設定し実施率を高める
- 「箸技」の導入を予防リハより導入。職員の資格取得者を増やしていく。

III. 様々な理由による入浴困難なご利用者に対し、あきらめずアプローチを行う。

ストレッチャー等の使用していない設備のフル活用での実践。

BPSD の影響によるご利用者に対しケア会議(月1回)で関わっていく

ご家族のニーズに応え困難者の入浴実施率を高めていく。

② 職員としての役割習得と全員が働きやすい環境作り。

I 常勤職員の各教室担当、入浴リーダーの習得

事前の指導と同一フロアに教えられる職員を配置する体制で習得して行く。

II・モニタリング作成を全常勤職員が概ね実践できることでの業務平均化で負担の偏りを無くし

各職員の残業時間バランスを修正して行く。

・更新書類のチェックができる職員が指導し質を上げていき作成の効率を上げていく。またチェック指導者の育成に繋げていきたい。

②施設の魅力の発信をブログ・Instagram で発信し、ご利用者への取り組みだけでなく、

子育て世代の職員が働きやすい等「働く場の舟渡デイの魅力」を外部発信していく。

その他事務局に任せきりではなく自事業所のできる事をコツコツ行っていく。

※時短行使の職員も東坂下方式で教室担当等の実践可能な環境を作る。

常勤全員の習得により非常勤への展開も視野に入れる。

最終的には「日直業務」を担える人材育成、

並びに日直業務内容の精査を行う。

舟渡高齢者在宅サービスセンター

(併設型通所介護/一般・予防) ひまわり教室

理念実現時の自部署の姿
①認知症の方や医療ニーズの高い方への専門的な関りにより、ご家族に感動を、紹介元に納得された デイサービスとなっている ②職員がやりがいと働きやすさが実感できる職場となっている。

(ア) 重点施策・目標【1年後の姿】

① 部門目標としての予算達成

I. 明確化していない「幸せホルモン」活性の取り組み再開と

相談に対し積極的な受け入れを行う事で年間実績平均 253 名を目指す。

II. 関係機関との細かな情報共有により、医療面での安心したサービスが提供されている。

目標数値： 医療(的)処置のミス 0 件

② I. 学ぶ機会と学んだ知識や技術を活かせる環境作りを目指す

⇒ 目標離職率 0%

(2)【1 年後の姿】に向けたアクション

① I 【幸せホルモン活性化】活性化

日当たりの良い二階教室の特性を生かし3つの幸せホルモン(ドーパミン セロトニン オキシトシン)の活性化する事でのストレス緩和。認知症ケアの特化プログラムを確立する。

II. Stock で継続している解決できず継続している医療的課題に対し

MCS での連携や主治医への連絡体制を密にし、ご利用者の困りごとに対しスピード感をもって解決に繋げられる体制作り。

② 認知症介護基礎実践者研修(介護常勤対象)

認知症介護基礎研修 (非常勤且つ介護福祉士資格取得者以外)

上記 3 点の研修受講若しくは認知症ケアに関する研修への職員参加を促す

舟渡ヘルパーステーション

(訪問介護/総合事業 ・ 一般)

(障害サービス/居宅介護・重度訪問介護・移動支援)

令和 8 年度は不二健育会の方向性としての自律性・有能性・関係性を念頭におき、職員・ご利用者ともに安心・安全を最優先させると共に、親身な対応を心がけ原点に立ち返る運営をして参ります。

自律性に関しては、職員一人一人が経営者視点を持ち、強い経営に繋がる職員育成を目指し、有能性では培った経営者視点を有用し、市場ニーズを把握・営業方法の確立。関係性に関しては、ご利用者ファーストを常に考え行動する事で信頼関係の構築・向上に重きを置く運営を目指して参ります。

理念実現時の自部署の姿

- ・どんな曜日・時間帯・レベルのケースであっても受け入れ、「舟渡ヘルパーステーションに頼めば安心」と依頼が殺到する事業所になっている。
- ・スキルアップの希望から入職希望が後を絶たない事業所になっている。

(1) 重点施策・目標 【1 年後の姿】

1) 予算目標件数及び日当点の達成に向け、サ責それぞれが経営者視点を持ち、月の途中でも達成状況を把握しながら動きがとれる集団になっている (件数だけでなく収支の推移把握)。

2) 各サ責がヘルパーの空き状況を把握する事で、個々の稼働希望に沿ったマネジメントが行なえており、無理・無駄がなく高稼働が保たれている。

3) 市場ニーズの把握を行い、ニーズに沿った営業方法が確立されている。

また、毎月の振替目標が達成され、必要なサービスがご利用者に行き届いてることにより、満足度が向上している。

(2) 【1 年後の姿】に向けたアクション ～具体的には～

1) 月初に予想した目標件数の達成状況を日々確認し、スタッフ会議においても収支状況の推移を見えることで、営業周り仕方を立案・実行できるようになる。「舟ヘルレター」の配布継続。

2) 半期に 1 度登録ヘルパーに空き状況のアンケートを配布し、得た情報を見える化する事で新規受け入れ・依頼の動きをスムーズにする。空いてる時間帯が埋まることで、登録ヘルパーのやりがいにも繋げる事ができる。

3) スタッフ会議を通じて、他事業所の動向を共有し、各サ責が営業回りが行う際に市場ニーズに沿った営業回りを行う。また介護・障害サービス合算において、毎月の振替目標 30%を達成する事により、必要なサービスがご利用者にしっかり行き届く様に努める。

～令和 8 年度ヘルパー定例会 年間予定～

4 月	15 日（水）	事業計画説明会
5 月	15 日（金）	感染症について
6 月	16 日（火）	認知症について
7 月	15 日（水）	食中毒と脱水について
8 月		ケース会議
9 月	15 日（火）	介護実技研修
10 月	15 日（木）	事業計画中間報告
11 月	17 日（火）	接遇・虐待について
12 月	15 日（火）	事故発生・再発防止について
1 月	14 日（木）	緊急時について
2 月	15 日（月）	法令順守・倫理について
3 月	15 日（月）	プライバシーと個人情報保護

～特定事業所加算勉強会～

※ グループ A・B・C・D の 4 班に分かれ、各グループごとにテーマに沿った内容を実施予定。

かもめの家

(認知症対応型共同生活介護)

令和 8 年度は、「自律性」、「有能性」、「関係性」の 3 点を中心に運営して参ります。

自律性に関してはご利用者が自ら考え、「楽しみ」や「やりがい」、「生きがい」を持って生活が出来るよう、日々の生活を支援していきます。有能性に関しては他部署や外部の居宅支援事業所や病院と連携し、安定した稼働を維持し、予算達成を目指します。関係性に関しては認知症チームケアの実績を元に認知症ケアの専門性を高め、よりよいケアの実践を目指します。

理念実現時の自部署の姿
ご利用者が有する能力を最大限に活かす自己決定、自己選択が確立し、グループホームのケアモデルとなっている。常に満床状態である。 職員が黒子に徹する統一したケアが確立している。

(1) 重点施策・目標 【1 年後の姿】

- ① 稼働日平均 17.4 名
- ② 第三者評価 ご利用者調査 90%以上
- ③ 第三者評価 職員調査「組織マネジメント」「サービス提供のプロセス」50%以上

(2) 【1 年後の姿】に向けたアクション ～具体的には～

- ① 自律性
 - ・食事に关する一連の支援継続、「出前」「外食」の合計月 4 回以上の支援継続。
 - ・ご利用者が自ら考えて、「当たり前の生活」が送る事が出来るように、職員は黒子に徹する統一したケアを実践する。「見守る」事の重要性を職員間に浸透させる。その為に、毎月全体会議を開催し、都度ご利用者の支援内容の見直しを行い、スピード感を持って実現する。
 - ・板橋区へは地域密着型サービス事業所連絡会において協働し、認知症の方々にとって住みやすい板橋区を作るお手伝いを行っていく。
- ② 有能性
 - ・安定した稼働を達成すべく、待機者 2 名を基本とし、在宅部門相談員及び居宅介護支援事業所及び福祉事務所と連携し、待機者確保をしていく。毎月、月初めに満床であっても、FAX や電話や SNS で入居状況を外部で発信していく。
 - ・ブログ(6 回/月)や Instagram(2 回/日)の広報活動の継続。
 - ・医療連携看護と情報共有を密に行い、ご利用者の異常の早期発見、対応を迅速に行う事により長期間の入院を防止していく。
- ③ 関係性
 - ・去年、実施していた全体会議の場で職員向け勉強会を継続して行い、職員が根拠に基づいた介護やチームケアを行い、「やりがい」を持って、仕事ができる環境を整え、ご利用者へ「輝きの一瞬」を送って頂けるようなチームケアを実施していく。
 - ・職務、職責を基に業務改善を行い、職員のストレングス活かしつつ負担の分散化を図る。
平均残業時間 3 時間以内/月を目指す。

(4) 年間行事予定

月	行事内容	その他
4		
5	寿司会食	運営推進会議
6		
7	納涼祭	運営推進会議・総合訓練
8		
9	敬老祝賀会	運営推進会議・家族懇談会・志村五桜町会神輿
10		
11		運営推進会議
12	年忘れ会	
1	初詣	運営推進会議
2	節分会	利用者満足度調査・第三者評価
3		運営推進会議・家族懇談会・総合訓練

東坂下高齢者在宅サービスセンター

(地域密着型 通所介護／一般・予防)

今年度は新体制の元、「自律性」に重点を置き、舟渡デイ連携の元、職員自らが率先して動くデイサービスを目指す為、通所部門の一体化を更に押し進めます。ご利用者や関わる全ての方との「関係性」を大切に、クライアントの気持ちや想いに耳を傾け、「親身な対応」を体現していきます。

「こども食堂」に於いては他部署と連携の上、「会食形式」を継続運営し、地域共生の街づくりの一助を担う拠点を目指して行く。

理念実現時の自部署の姿

東坂下デイに通所される全対象者が多様性のある地域住民としての人生を送り、そのご家族や職員、関わる全ての人に笑顔と幸せをもたらしている。
地域から選ばれるデイになり稼働達成が安定。継続性のある運営ができています。

(1) 重点施策・目標【一年後の姿】

- ① 選ばれるデイとして年間平均稼働日実績 15.6 人/日以上を達成。
- ② 職員の「自律性」を醸成し、業務及び役割の平準化を図る。
- ③ 地域事業に参画しており、地域共生の一助を担う拠点となっている。

(2) 【1年後の姿】に向けたアクション ～具体的には～

基本の3つの売り(調理活動・ドア to 対応・利用毎入浴)

① 活動提供の質向上

- 1) 舟渡デイ職員のジョブローテによる 5 名/日の体制を維持する事で、ご利用者状態別に密に活動提供の支援を行っていく。
- 2) 調理活動に於いては、ご利用者が関わる場面を増やし、他ご利用者とテーブルで一緒に行うだけでなく、台所に立ち炒める、焼く、煮るといった工程を増やす。また、食後の洗い物を含む、片付けといった役割も細分化する事で、ご利用者が多数で活躍する機会を増やす。

② 職員の「自律性」の醸成

- 1) 個々が抱える業務の比重差がある為、管理者が行っていた業務を見直し、常勤職員へと割り振る。上席は仕事を任せるだけではなく、見守り及びフォローを行う。
- 2) 業務内容を見直し効率化を図ると共に、ICT をフル活用し、生産性向上へ繋げる。職員の手で全て行ってきたやり方を職員自らがイノベーションしていく組織を醸成する。

③ 地域共生の一助を担う拠点

- 1) 昨年「こども食堂」は本来のあるべき姿として「会食形式」へ回帰。これを他部署と協働し運営継続を図る。
- 2) 「こども食堂」をご利用される地域の方とコミュニケーションを重ね、地域の方が望まれる「かもめマルシェ」に変わる事業展開を行う。
- 3) 運営推進会議(GH 共同開催 年 2 回)開催し相互の情報共有の場を提供

板橋区舟渡おとしより相談センター

(介護予防支援及び介護予防マネジメント)

独居高齢者数及び介護保険の認定率が増加している状況で、多種多様な社会資源が不可欠な地域状況。介護予防支援事業所として要支援 1・2 の介護保険サービス利用者の担当を担いながら、虚弱者へのフレイル予防への取り組みを継続する。ICT・DX を含め、業務改善し、職員の定着、増員を図る。

令和 8 年度

理念実現時の自部署の姿

板橋区版 A I P の構築に向けた機能強化の一環として、地域住民と連携・協働し、フレイル予防の啓発を行なう。

(1)重点施策・目標【1年後の姿】

- ① 多職種との意見交換を通して、把握したニーズの解決に貢献する。
- ② 自立支援・重度化予防等に資する観点から個別事例の検討を行う。
- ③ 各種ネットワーク構築の為、質的、量的な特色ある関わりを実施する。
- ④ シニアクラブ、サロンへの活動支援を継続し、セルフマネジメントの推進を図る。

【1年後の姿】に向けたアクション ～具体的には～

- ① 多職種連携会議を年3回実施。
- ② 地域ケア会議 年2回開催（他職種連携強化、地域課題の発見・改善）
- ③ (a) 地域への出前講座を6回実施。
(b) 支え合い会議(第2層協議体)へ参加し、地域課題の解決、活性化に向け参画する。
- ④ 元気力向上教室等、終了後、セルフマネジメントを推進し、住民主体型サービス等へ3件繋ぐ。

(2)事業内容

- ①板橋区からの「令和 8 年度地域包括支援センター業務委託仕様書」に基づく委託業務を受託し、これを行う。

「おとしより相談センター 事業評価表(板橋区版)」の評価基準「A」を目指す。

②新予防対象高齢者介護予防マネジメント(指定介護予防事業所)

- ・ 介護認定における要支援1、2 の介護予防給付対象者、第1介護予防支援事業該当者について、寝たきり等の要介護状態にならない為の適切な介護予防事業等を利用できるように支援し、サービス担当者会議で検討のうえ、介護予防サービス・支援計画表を作成する。又、定期的なモニタリング・評価を行い、必要に応じてケアプランの見直しを行う。この業務は原則、介護報酬によって実施する。

(3)職員の職種、職員数

主任介護支援専門員	2名(常勤)
保健師	1名(常勤)
社会福祉士	3名(常勤)
介護支援専門員	2名(常勤)
事務員	1名(非常勤)

(5)年間行事予定

年間 事業予定	開催日	開催時間	場所	頻度
高島平地区別連絡会	第一木曜日	15:00～17:00	未定	年 1 回
センター長連絡会	第三木曜日	15:00～17:00	板橋区役所	年 3 回
地区ネットワーク会議	未定	13:30～15:00	高島平区民館	年1回
相談協力員研修	未定	13:30～15:00	未定	年 1 回
事業者交流会	未定	15:00～16:30	高島平区民館	年 2 回
認知症サポーター養成講座	未定	未定	未定	年 2 回程度
もの忘れ相談事業		13:30～15:15	舟渡ホール 他	年 3 回
認知症初期集中支援事業	隔月	13:45～15:00	新河岸クリニック別館	奇数月

舟渡居宅介護支援事業所

(居宅介護支援)

ご利用者の心身の状況、環境などに応じて、自立した生活が送ることができるように、ご利用者の立場に立って支援します。また、サービス実施にあたっては、ご利用者の意思を尊重し選択に基づきサービスが総合的且つ効率的に提供されるように公正中立の立場で支援します。ICT・DXを活用し、業務を効率化し職員の定着を図ります。

【自部署の姿】

地域で暮らすご利用者に対し、職員1人1人が地域のニーズを理解・把握し、ご利用者が多問題を抱えたとしても、住み慣れた地域で不自由なく過ごしていけるようケアマネジメントしている。

ICT・DXを活用し業務の効率化を図り、板橋区内では先駆的な事業所となっている。ICT・DXを活用することで、職員が安心して魅力を感じながら働くことができている。

(1)【重点施策・目標】

- 1、給付管理数2,136/年間を達成し、経費削減に努める。
- 2、舟渡地域唯一の特定事業所として誇りを持ち、質の高いケアマネジメントを提供している。
- 3、職員が安心して継続して働ける事業所で、外部から「舟渡居宅で働きたい」と思われる事業所となっている。

(2)【アクション】

- 1、新規依頼は、可能な限り受託する
 - ・包括やサービス事業所、医療機関との連携を強化しスタッフ間の関係性を構築する。
 - ・可能な限り加算を取得する。
 - ・ケアコネを活用し、業務効率を図るとともに、ペーパーレス化する。
- 2、地域の勉強会・交流会、自己研鑽等を通じ質の高いケアマネジメントを提供する
 - ・板橋区や包括等が主催する研修会や交流会に可能な限り参加する。
 - ・近隣居宅介護支援事業所との連携を図り、地域のニーズを把握しケアマネジメントを行う。
 - ・テレワークを継続し、運営基準減算項目を確認し書類の遅延や不足を無くす。
 - ・ケアコネ・ケアポケを活用し、業務の効率化を図る。
- 3、職員が効率よく安心してケアマネジメントを行うことができる。
 - ・他問題、支援困難ケースについては複数担当制を行う。
 - ・ストックを活用し事業所全体でご利用者を支援し、ご利用者・ご家族・取引先を待たせることなくサービス調整する。
 - ・有事に備えテレワークを継続する。
 - ・ケアコネ・ケアポケを活用し業務の効率化を図る。
 - ・定期的にブログを更新し、舟渡居宅の魅力を発信する。

(3)研修・会議の年間予定

- ①事業所内会議(週1回)
- ②東京都介護支援専門員現任研修・更新研修(随時)
- ③東京都主任介護支援専門員新規・更新研修(随時)
- ④板橋区居宅介護支援事業所集団指導(年2回)
- ⑤高島平地区事業者交流会(年3回)

- ⑥蓮根地区事業者交流会(年3回)
- ⑦舟渡地区事業者交流会(年3回)
- ⑧ケアマネジメントの質の向上に繋がる研修(随時)
- ⑨他法人との事例検討会(年1回)
- ⑩ケアマネジメント学会(年2回)
- ⑪日本介護支援専門員協会 全国大会(年2回)

【事務局】

法人全体(事務局・人事・EPA)

MVV 浸透、施設理念「クライアントに愛情をもって親身な対応」また、働きがいのある 職場構築、事務局の心得を継続してまいります。

理念実現時の自部署の姿
適正な利益の最大化が仕組化され、職員を適正に評価し職場環境が良い施設になっている。 多くの「健育マン」が育っている。EPA の取組みを継続し、外国人、日本人が協働し質の高いケアを提供している。教育システムが確立している。

(1) 重点施策・目標 【1 年後の姿】

- ③ ご利用者の笑顔、安全。職員の働きやすい介護施設になっている

収入最大・経費最小化・予算必達、助成金の取得

- ④ 小規模事業の新規計画を策定し、近隣ご利用者ニーズ、職員成長の場や収入増に繋げる

ES:職場の雰囲気 3.77、有給取得年間 5 日以上・残業時間が約 1 時間(1 人平均目標)以内

- ⑤事業継続計画(BCP)の充実・推進を行い、ご利用者・職員の安全安心、地域との連携を密にし、自然災害備える

(2)【1 年後の姿】に向けたアクション ～具体的には～

- ① 受付業務から職員の声を届き易くする環境を整え(目配り、気配り、素早い行動)、風通しのよい職場とする

・無駄な経費削減をさらに意識した削減を行う(目標)

消耗品・・・電子承認システムを活用し 紙資料から電子化により 年間 201 千円の削減

光熱費・・・電気料金に関して節電活動及び電気販売企業と協力により 年間使用量 5%削減

残業費・・・職員の体調管理、ワークライフバランスを考慮した業務・分担をする事で年間 120 千円

その他・・・福利厚生費等の仕入れを見直し、質を落とすことなく、見直しを行う 年間 55 千円の削減

- ② 営業エリアのニーズ、地域性を考慮、精査し、法人の方向性を見極める

居宅サービス事業部門と連携、情報収集を行う

- ③ 今後 30 年以内発生する可能性がある、南海トラフ巨大地震・首都直下地震に備えて、事業継続するために、計画に伴う準備を行う(当施設には入所ご利用者 120 名、通所事業、職員の安全を担保しなくてはならない為)

・事業継続計画に伴う訓練を年 2 回 ・防災訓練を年 2 回実施

・防災計画、マニュアル・BCP を再確認し、自然災害に備え、ご利用者、職員、地域の安心に繋げる

- ④ 職員の働きやすい環境整備を行い、ICT 活用、業務サポートを行う

・大規模改修事業の実施 エレベーター、給湯設備、電気設備、屋上防水の改修を安全を第一に実施

・クルート活動を更に推進し、安定した運営を目指す(来期新卒 2 名採用)

・局内の業務効率を図ると共に、他部門へソフト・ハード面、人的サポートを更に行い職員の直接業務以外の環境改善を行う

(3) 第三者評価実施(特養、グループホーム)、ご利用者満足度、職場環境調査、介護サービス情報公開の実施

2026年 年間スケジュール

4 月 予定

月	日	全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
4	1 (水)					
4	2 (木)					
4	3 (金)					
4	4 (土)					
4	5 (日)					
4	6 (月)					
4	7 (火)					
4	8 (水)					
4	9 (木)					
4	10 (金)					
4	11 (土)					
4	12 (日)					
4	13 (月)					
4	14 (火)					
4	15 (水)					
4	16 (木)					
4	17 (金)					
4	18 (土)					
4	19 (日)					
4	20 (月)					
4	21 (火)					
4	22 (水)					
4	23 (木)					
4	24 (金)					
4	25 (土)					
4	26 (日)					
4	27 (月)					
4	28 (火)					
4	29 (水)					
4	30 (木)					

5 月予定

月	日		全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
5	1	(金)					
5	2	(土)					
5	3	(日)					
5	4	(月)					
5	5	(火)					
5	6	(水)					
5	7	(木)					
5	8	(金)					
5	9	(土)					
5	10	(日)					
5	11	(月)					
5	12	(火)					
5	13	(水)					
5	14	(木)					
5	15	(金)					
5	16	(土)					
5	17	(日)					
5	18	(月)					
5	19	(火)					
5	20	(水)					
5	21	(木)					
5	22	(金)					
5	23	(土)					
5	24	(日)					
5	25	(月)					
5	26	(火)					
5	27	(水)					
5	28	(木)					
5	29	(金)					
5	30	(土)					
5	31	(日)					

6 月予定

月	日	全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
6	1 (月)					
6	2 (火)					
6	3 (水)					
6	4 (木)					
6	5 (金)					
6	6 (土)					
6	7 (日)					
6	8 (月)					
6	9 (火)					
6	10 (水)					
6	11 (木)					
6	12 (金)					
6	13 (土)					
6	14 (日)					
6	15 (月)					
6	16 (火)					
6	17 (水)					
6	18 (木)					
6	19 (金)					
6	20 (土)					
6	21 (日)					
6	22 (月)					
6	23 (火)					
6	24 (水)					
6	25 (木)					
6	26 (金)					
6	27 (土)					
6	28 (日)					
6	29 (月)					
6	30 (火)					

7 月予定

月	日		全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
7	1	(水)					
7	2	(木)					
7	3	(金)					
7	4	(土)					
7	5	(日)					
7	6	(月)					
7	7	(火)					
7	8	(水)					
7	9	(木)					
7	10	(金)					
7	11	(土)					
7	12	(日)					
7	13	(月)					
7	14	(火)					
7	15	(水)					
7	16	(木)					
7	17	(金)					
7	18	(土)					
7	19	(日)					
7	20	(月)					
7	21	(火)					
7	22	(水)					
7	23	(木)					
7	24	(金)					
7	25	(土)					
7	26	(日)					
7	27	(月)					
7	28	(火)					
7	29	(水)					
7	30	(木)					
7	31	(金)					

8月予定

月	日	全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
8	1 (土)					
8	2 (日)					
8	3 (月)					
8	4 (火)					
8	5 (水)					
8	6 (木)					
8	7 (金)					
8	8 (土)					
8	9 (日)					
8	10 (月)					
8	11 (火)					
8	12 (水)					
8	13 (木)					
8	14 (金)					
8	15 (土)					
8	16 (日)					
8	17 (月)					
8	18 (火)					
8	19 (水)					
8	20 (木)					
8	21 (金)					
8	22 (土)					
8	23 (日)					
8	24 (月)					
8	25 (火)					
8	26 (水)					
8	27 (木)					
8	28 (金)					
8	29 (土)					
8	30 (日)					
8	31 (月)					

9 月予定

月	日		全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
9	1	(火)					
9	2	(水)					
9	3	(木)					
9	4	(金)					
9	5	(土)					
9	6	(日)					
9	7	(月)					
9	8	(火)					
9	9	(水)					
9	10	(木)					
9	11	(金)					
9	12	(土)					
9	13	(日)					
9	14	(月)					
9	15	(火)					
9	16	(水)					
9	17	(木)					
9	18	(金)					
9	19	(土)					
9	20	(日)					
9	21	(月)					
9	22	(火)					
9	23	(水)					
9	24	(木)					
9	25	(金)					
9	26	(土)					
9	27	(日)					
9	28	(月)					
9	29	(火)					
9	30	(水)					

10 月予定

月	日	全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
10	1 (木)					
10	2 (金)					
10	3 (土)					
10	4 (日)					
10	5 (月)					
10	6 (火)					
10	7 (水)					
10	8 (木)					
10	9 (金)					
10	10 (土)					
10	11 (日)					
10	12 (月)					
10	13 (火)					
10	14 (水)					
10	15 (木)					
10	16 (金)					
10	17 (土)					
10	18 (日)					
10	19 (月)					
10	20 (火)					
10	21 (水)					
10	22 (木)					
10	23 (金)					
10	24 (土)					
10	25 (日)					
10	26 (月)					
10	27 (火)					
10	28 (水)					
10	29 (木)					
10	30 (金)					
10	31 (土)					

11 月予定

月	日	全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
11	1 (日)					
11	2 (月)					
11	3 (火)					
11	4 (水)					
11	5 (木)					
11	6 (金)					
11	7 (土)					
11	8 (日)					
11	9 (月)					
11	10 (火)					
11	11 (水)					
11	12 (木)					
11	13 (金)					
11	14 (土)					
11	15 (日)					
11	16 (月)					
11	17 (火)					
11	18 (水)					
11	19 (木)					
11	20 (金)					
11	21 (土)					
11	22 (日)					
11	23 (月)					
11	24 (火)					
11	25 (水)					
11	26 (木)					
11	27 (金)					
11	28 (土)					
11	29 (日)					
11	30 (月)					

12月予定

月	日		全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
12	1	(火)					
12	2	(水)					
12	3	(木)					
12	4	(金)					
12	5	(土)					
12	6	(日)					
12	7	(月)					
12	8	(火)					
12	9	(水)					
12	10	(木)					
12	11	(金)					
12	12	(土)					
12	13	(日)					
12	14	(月)					
12	15	(火)					
12	16	(水)					
12	17	(木)					
12	18	(金)					
12	19	(土)					
12	20	(日)					
12	21	(月)					
12	22	(火)					
12	23	(水)					
12	24	(木)					
12	25	(金)					
12	26	(土)					
12	27	(日)					
12	28	(月)					
12	29	(火)					
12	30	(水)					
12	31	(木)					

2026 年 年間スケジュール

1 月予定

月	日	全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
1	1 (金)					
1	2 (土)					
1	3 (日)					
1	4 (月)					
1	5 (火)					
1	6 (水)					
1	7 (木)					
1	8 (金)					
1	9 (土)					
1	10 (日)					
1	11 (月)					
1	12 (火)					
1	13 (水)					
1	14 (木)					
1	15 (金)					
1	16 (土)					
1	17 (日)					
1	18 (月)					
1	19 (火)					
1	20 (水)					
1	21 (木)					
1	22 (金)					
1	23 (土)					
1	24 (日)					
1	25 (月)					
1	26 (火)					
1	27 (水)					
1	28 (木)					
1	29 (金)					
1	30 (土)					
1	31 (日)					

2月予定

月	日	全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
2	1 (月)					
2	2 (火)					
2	3 (水)					
2	4 (木)					
2	5 (金)					
2	6 (土)					
2	7 (日)					
2	8 (月)					
2	9 (火)					
2	10 (水)					
2	11 (木)					
2	12 (金)					
2	13 (土)					
2	14 (日)					
2	15 (月)					
2	16 (火)					
2	17 (水)					
2	18 (木)					
2	19 (金)					
2	20 (土)					
2	21 (日)					
2	22 (月)					
2	23 (火)					
2	24 (水)					
2	25 (木)					
2	26 (金)					
2	27 (土)					
2	28 (日)					

3 月予定

月	日	全体	特養	在宅部門	居宅部門	給食部門
3	1 (月)					
3	2 (火)					
3	3 (水)					
3	4 (木)					
3	5 (金)					
3	6 (土)					
3	7 (日)					
3	8 (月)					
3	9 (火)					
3	10 (水)					
3	11 (木)					
3	12 (金)					
3	13 (土)					
3	14 (日)					
3	15 (月)					
3	16 (火)					
3	17 (水)					
3	18 (木)					
3	19 (金)					
3	20 (土)					
3	21 (日)					
3	22 (月)					
3	23 (火)					
3	24 (水)					
3	25 (木)					
3	26 (金)					
3	27 (土)					
3	28 (日)					
3	29 (月)					
3	30 (火)					
3	31 (水)					