



社会福祉法人 太樹会

2025年度（令和7年度）

事業計画



理念



おおき

私たちは太樹な心で社会に貢献します

私たちは、支援が必要になった人のみならず、その人を取り巻く家族や地域住民も含めて、かけがえのない人であることを誰もが互いに実感でき、未来に希望が広がるような社会の変革を目指します。

種々の実践では、パーソン・センタード・ケアの価値基盤で対話し、可能性を引き出しあえる法人であり続け、大地に深く根付いた太い樹のごとく、共に成長したいと考えます。

理念，運営方針などの価値基盤

パーソン・センタード・ケア

その人を取り巻く人々や社会とのかかわりを持ち，
人として受け入れられ，
尊重されていると本人が実感できるように，
共に行っていくケア



(2009.6 日本人DCMトレーナー会)

*英国ブラッドフォード大学故トム・キットウッド教授が1980年代後半に提唱



運営方針

1. 素晴らしい体験は、素晴らしい組織から

理念や方針を実行に移すためには、組織の活性化が必須です。

組織が活性化されない限り、パーソン・センタード・ケアの哲学は、絵に描いた餅となります。

いくら志が素晴らしくても、何も変わらなければその志も無価値に終わります。私たちが幸せになるような組織をともに創りながら、その組織を通じて、共生社会に貢献していきます。

2. 住み慣れた地域で、互いに必要とされる関係づくり

法人を取り巻くコミュニティ（地域社会）には、どのようなつぶやきがあるでしょうか。それらを知るためにも、より一層のかかわりや出会いの機会を早めることが求められます。嬉しいことやつらいことなど、様々な心の内をお話いただけるような関係を築き、それぞれの思いが実現できるように心がけます。

我がこととして関係の質を高め、互いに支えあい、認め合えるような関係を目指します。

3. 一人ひとりの尊厳に配慮した暮らしづくり

環境が変化した場合、誰しも少なからず影響を受けます。特に影響を受けやすい高齢者の特性に配慮します。繊細かつ真摯なかかわりを継続していくためにも、本人の内面をわかろうとする気持ちと観察の技能などを用いて、現在、未来に何を求められているのか、何をしたいと思っておられるのか、などを推察します。生活者が一人の人として、その能力を発揮し、生きがいや居場所を実感できるよう、地域生活の支援や生活環境の充実、権利擁護を具体的に推進します。

4. 専門職としての価値を理解し、知識、技術の向上

自分と異なる価値観を否定すると、対人援助が成り立ちません。対人援助のプロフェッショナルとして、自己覚知を実践します。自己覚知を試みると、自分を恥じ、苦しんだり、孤独感にさいなまれたりすることもあります。自分の中で相反する価値観が衝突するジレンマから逃げず、自分自身の理解や役割をともに深めていきます。また、常に多職種間で、互いの役割やパーソン・センタード・ケアの哲学を共有するとともに、社会から期待される知識と技術を身につけます。

長期ビジョン2027

社会福祉法人 太樹会は、和里（にこり）が10周年を迎えた2017年に「長期ビジョン2027」を検討しました。法人理念を実現するため、目指すべき方向を示した行動目標を「中期経営計画2027」として掲げ、2027年3月までの5年間、様々な活動を具体化します。

Creating Shared Value

超高齢&人口減少社会において、地域社会のつぶやき（困りごと、ニーズ）に真摯に取り組むことで、当法人の社会的価値は創造され、その結果として、経済的価値（自主・自律的な経営）が確立できます。法人の使命と理念に基づく福祉実践を積み重ねていくことで、社会と共有できる価値の創造を目指します。

Personhood

パーソンフッドの向上

パーソンフッドとは、「支援する側、される側の区別なく、“私は必要とされている”と感じられる相互関係をつくること」であり、私たちが日頃から支援の目的にしようとして試みている重要な概念です。

ステークホルダーとエビデンスを共有し、これらの概念をともに実感できるよう努めます。

Resource

経営資源の有効活用

公正かつ透明性のある法人運営のもと、地域のつぶやきに真摯に向き合います。

社会に還元できるよう経営資源を活かしながら、共生・共助の地域づくりに貢献します。

Creation

創造性の発揮

私たちは、地域社会におけるセーフティネットを構成する社会資源です。

地域に暮らす人々から真に信頼される法人になるために、いつでも誰でも利用できる福祉サービスの創造に努めます。



中期経営計画2027

2022年4月～2027年3月の5カ年計画



1 魅力ある職場づくり



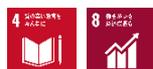
パーソン・セントアド・ケアを価値基盤とした組織風土の醸成や真のワーク・ライフ・バランスが実現できる職場づくりに努めます。また、健康経営、ICTの利活用などにより、労働生産性の向上に取り組みます。

2 地域包括ケアシステムの推進



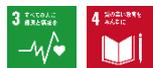
地域で継ぎ目なく支援が受けられるように、法人内外の連携を強化します。また、第三者評価の受審などを通じて、地域支援と居住施設のあり方を追求します。

3 人材共育の推進



経営理念の明文化と周知徹底を行います。また、リーダー層の育成を重視するとともに、人事マネジメントシステム（採用ツール、キャリアパス、人事考課、報酬）を再構築します。

4 専門性と支援の質の追求



専門職としての価値を理解し、知識・技術の向上に努めます。また、科学的根拠に基づく研究と実践を行うためにも、LIFE、産官学連携などに取り組みます。

5 地域コミュニティの活性化



法人が有する地域交流スペースを積極的に地域に開放します。また、法人間連携を強化し、地域のつぶやきにに応じた街づくりに貢献します。

6 生活困窮者への支援



生きにくさを感じる生活困窮者が社会的自立を果たせるよう、様々な中間的就労の場を提供し、一般就労への移行を支援します。また、公益事業を展開し、経営資源の有効活用に努めます。

7 健全な財務規律の確立



財務指標に基づく経営分析などを行うとともに、適切な収益性の確保に向け、職務権限・役割の明確化とコスト意識の醸成に努めます。

8 人権・福祉教育の推進



認知症や高齢者の理解を促進するため、学校などの他機関と連携した出前講座や啓発広報活動を実施し、人権尊重の意識の醸成に努めます。

9 理解と信頼を得るための情報発信



事業の透明性の向上のため、広報機能を強化し、第三者評価結果や苦情状況、財務諸表などを積極的に発信します。また、SNSなどの普及を踏まえ、適切な情報管理に努めます。

10 災害時の対応



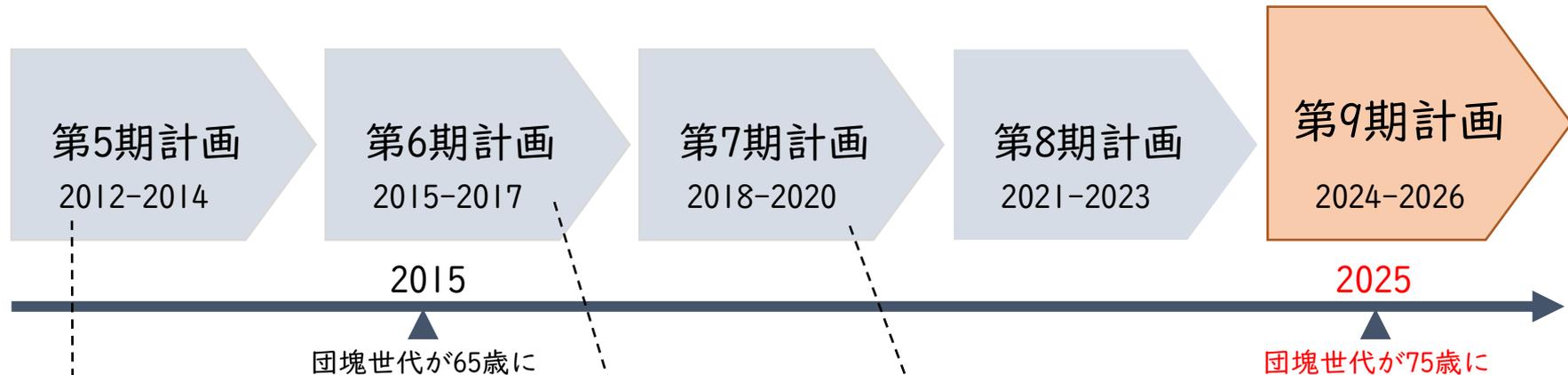
災害などに備えBCP（事業継続計画）の策定・周知をし、BCPに基づく訓練を行うとともに、災害時要配慮者の受け入れや復旧復興活動の支援を行います。

主な成果

- ✓ ユニットリーダー研修実地研修施設 (2012)
- ✓ くるみん (2013)
- ✓ 認知症ケアマッピング推進協力施設 (2014)
- ✓ 大和高田市いきいき会社宣言事業所 (表彰2015)
- ✓ 若者応援宣言 (2016)
- ✓ 商標登録 和里 (にこり) ® (2017)
- ✓ 奈良県福祉・介護事業所認証 (2017)
- ✓ 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業 (部門表彰2018)
- ✓ 日本認知症ケア学会 機関認定 (2018・2022)
- ✓ 奈良県社員・シャイン職場づくり推進企業 (総合表彰2019)
- ✓ なら介護の日2021 (あたたか介護賞2021)

第9期介護保険事業計画の位置づけ

- 次期計画期間中には、団塊の世代が全員75歳以上となる**2025年を迎える**ことになる。
- また、高齢者人口がピークを迎える**2040年**を見通すと、**85歳以上人口が急増**し、医療・介護双方のニーズを有する高齢者など様々なニーズのある**要介護高齢者が増加**する一方、**生産年齢人口が急減**することが見込まれている。
- さらに、**都市部と地方で高齢化の進みが大きく異なる**など、これまで以上に中長期的な地域の人口動態や介護ニーズの見込み等を踏まえて介護サービス基盤を整備するとともに、地域の实情に応じて地域包括ケアシステムの深化・推進や介護人材の確保、介護現場の生産性の向上を図るための具体的な**施策や目標を優先順位を検討した上で、介護保険事業（支援）計画に定めることが重要**となる。



<p>地域包括ケアシステムの構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知症支援策の充実 ・医療との連携 ・高齢者の居住に係る施策との連携 ・生活支援サービスの充実 	<p>地域包括ケア実現のための方向性を承継</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅医療介護連携などを本格化 ・2025年までの中長期的なサービス・給付・保険料の水準も推計 ・中長期的な視野に立った施策の展開を図る 	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者の自立支援・重度化防止に向けた保険者機能の強化の推進 ・「我が事・丸ごと」、地域共生社会の推進 ・2018年度から同時スタートとなる医療計画などとの整合性の確保 ・介護を行う家族への支援や虐待防止対策の推進 ・「介護離職ゼロ」に向けた、介護をしながら仕事を続けることができるようなサービス基盤の整備
--	--	---

2024（令和6）年度 介護報酬改定の概要

- 人口構造や社会経済状況の変化を踏まえ、「地域包括ケアシステムの深化・推進」「自立支援・重度化防止に向けた対応」「良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり」「制度の安定性・持続可能性の確保」を基本的な視点として、介護報酬改定を実施。

1. 地域包括ケアシステムの深化・推進

- 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズが高い中重度の高齢者を含め、質の高いケアマネジメントや必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組を推進

- ・ 質の高い公正中立なケアマネジメント
- ・ 地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取組
- ・ 医療と介護の連携の推進
 - 在宅における医療ニーズへの対応強化
 - 在宅における医療・介護の連携強化
 - 高齢者施設等における医療ニーズへの対応強化
 - 高齢者施設等と医療機関の連携強化
- ・ 看取りへの対応強化
- ・ 感染症や災害への対応力向上
- ・ 高齢者虐待防止の推進
- ・ 認知症の対応力向上
- ・ 福祉用具貸与・特定福祉用具販売の見直し

2. 自立支援・重度化防止に向けた対応

- 高齢者の自立支援・重度化防止という制度の趣旨に沿い、多職種連携やデータの活用等を推進

- ・ リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の一体的取組等
- ・ 自立支援・重度化防止に係る取組の推進
- ・ LIFEを活用した質の高い介護

3. 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり

- 介護人材不足の中で、更なる介護サービスの質の向上を図るため、処遇改善や生産性向上による職場環境の改善に向けた先進的な取組を推進

- ・ 介護職員の処遇改善
- ・ 生産性の向上等を通じた働きやすい職場環境づくり
- ・ 効率的なサービス提供の推進

4. 制度の安定性・持続可能性の確保

- 介護保険制度の安定性・持続可能性を高め、全ての世代にとって安心できる制度を構築

- ・ 評価の適正化・重点化
- ・ 報酬の整理・簡素化

5. その他

- ・ 「書面掲示」規制の見直し
- ・ 通所系サービスにおける送迎に係る取扱いの明確化
- ・ 基準費用額（居住費）の見直し
- ・ 地域区分

介護報酬改定の改定率について

改定期期	改定にあたっての主な視点	改定率
平成15年度改定	○ 自立支援の観点に立った居宅介護支援(ケアマネジメント)の確立 ○ 自立支援を指向する在宅サービスの評価 ○ 施設サービスの質の向上と適正化	▲2.3%
平成17年10月改定	○ 居住費(滞在費)に関する介護報酬の見直し ○ 食費に関する介護報酬の見直し ○ 居住費(滞在費)及び食費に関する運営基準等の見直し	
平成18年度改定	○ 中重度者への支援強化 ○ 介護予防、リハビリテーションの推進 ○ 地域包括ケア、認知症ケアの確立 ○ サービスの質の向上 ○ 医療と介護の機能分担・連携の明確化	▲0.5%[▲2.4%] ※[]は平成17年10月改定分を含む。
平成21年度改定	○ 介護従事者の人材確保・処遇改善 ○ 医療との連携や認知症ケアの充実 ○ 効率的なサービスの提供や新たなサービスの検証	3.0%
平成24年度改定	○ 在宅サービスの充実と施設の重点化 ○ 自立支援型サービスの強化と重点化 ○ 医療と介護の連携・機能分担 ○ 介護人材の確保とサービスの質の評価(交付金を報酬に組み込む)	1.2%
平成26年度改定	○ 消費税の引き上げ(8%)への対応 ・基本単位数等の引上げ・区分支給限度基準額の引上げ	0.63%
平成27年度改定	○ 中重度の要介護者や認知症高齢者への対応の更なる強化 ○ 介護人材確保対策の推進(1.2万円相当) ○ サービス評価の適正化と効率的なサービス提供体制の構築	▲2.27%
平成29年度改定	○ 介護人材の処遇改善(1万円相当)	1.14%
平成30年度改定	○ 地域包括ケアシステムの推進 ○ 自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現 ○ 多様な人材の確保と生産性の向上 ○ 介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保	0.54%
令和元年10月改定	○ 介護人材の処遇改善 ○ 消費税の引上げ(10%)への対応 ・基本単位数等の引上げ・区分支給限度基準額や補足給付に係る基準費用額の引上げ	2.13% 〔処遇改善 1.67% 消費税対応 0.39%〕 〔補足給付 0.06%〕
令和3年度改定	○ 感染症や災害への対応力強化 ○ 地域包括ケアシステムの推進 ○ 自立支援・重度化防止の取組の推進 ○ 介護人材の確保・介護現場の革新 ○ 制度の安定性・持続可能性の確保	介護職員の人材確保・処遇改善にも配慮しつつ、物価動向による物件費への影響など介護事業者の経営を巡る状況等を踏まえ、 0.70% ※うち、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価 0.05%(令和3年9月末まで)
令和4年10月改定	○ 介護人材の処遇改善(9千円相当)	1.13%
令和6年度改定	○ 地域包括ケアシステムの深化・推進 ○ 自立支援・重度化防止に向けた対応 ○ 良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり ○ 制度の安定性・持続可能性の確保	1.59% 〔介護職員の処遇改善 0.98% その他 0.61%〕

+1.59%
は
処
遇
改
善
の
み



支援職の処遇改善

介護職員の処遇改善（令和6年6月施行）

告示改正

- 介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のベースアップへと確実につながるよう加算率の引き上げを行う。
 - 介護職員等の確保に向けて、介護職員の処遇改善のための措置ができるだけ多くの事業所に活用されるよう推進する観点から、介護職員処遇改善加算、介護職員等特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ等支援加算について、現行の各加算・各区分の要件及び加算率を組み合わせた4段階の「介護職員等処遇改善加算」に一本化を行う。
- ※ 一本化後の加算については、事業所内での柔軟な職種間配分を認める。また、人材確保に向けてより効果的な要件とする等の観点から、月額賃金の改善に関する要件及び職場環境等要件を見直す。

【訪問介護、訪問入浴介護★、通所介護、地域密着型通所介護、療養通所介護、認知症対応型通所介護★、通所リハビリテーション★、短期入所生活介護★、短期入所療養介護★、特定施設入居者生活介護★、地域密着型特定施設入居者生活介護、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、夜間対応型訪問介護、小規模多機能型居宅介護★、認知症対応型共同生活介護★、看護小規模多機能型居宅介護、介護老人福祉施設、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院】

< 現行 >

介護職員処遇改善加算(Ⅰ)	13.7%
介護職員処遇改善加算(Ⅱ)	10.0%
介護職員処遇改善加算(Ⅲ)	5.5%
介護職員等特定処遇改善加算(Ⅰ)	6.3%
介護職員等特定処遇改善加算(Ⅱ)	4.2%
介護職員等ベースアップ等支援加算	2.4%

< 改定後 >

介護職員等処遇改善加算(Ⅰ)	24.5%	(新設)
介護職員等処遇改善加算(Ⅱ)	22.4%	(新設)
介護職員等処遇改善加算(Ⅲ)	18.2%	(新設)
介護職員等処遇改善加算(Ⅳ)	14.5%	(新設)

- ※：加算率はサービス毎の介護職員の常勤換算職員数に基づき設定しており、上記は訪問介護の例。処遇改善加算を除く加減算後の総報酬単位数に上記の加算率を乗じる。
- ※：上記の訪問介護の場合、現行の3加算の取得状況に基づく加算率と比べて、改定後の加算率は2.1%ポイント引き上げられている。
- ※：なお、経過措置区分として、令和6年度末まで介護職員等処遇改善加算(V)(1)～(14)を設け、現行の3加算の取得状況に基づく加算率を維持した上で、今般の改定による加算率の引き上げを受けることができるようにする。

(注) 令和6年度末までの経過措置期間を設け、加算率(上記)並びに月額賃金改善に関する要件及び職場環境等要件に関する激変緩和措置を講じる。

介護労働者全体の年収

	令和1年度	令和2年度	令和3年度	当法人
全体	3,644,880	3,659,292 ↑	3,761,881 ↑	4,099,182 ↑
訪問介護	3,252,180	3,243,882 ↓	3,398,011 ↑	
支援職員	3,443,708	3,457,919 ↑	3,572,439 ↑	3,963,414 ↑
サービス提供責任者	3,758,687	3,899,562 ↑	3,995,304 ↑	
生活相談員	3,838,054	3,823,607 ↓	3,896,774 ↑	4,208,478 ↑
看護職員	4,234,230	4,277,122 ↑	4,309,855 ↑	4,406,203 ↑
介護支援専門員*	3,883,968	3,912,746 ↑	3,937,569 ↑	3,575,897 ↓
PT・OT・STなど	4,095,506	4,182,697 ↑	4,157,222 ↓	3,644,410 ↓
管理栄養士・栄養士	3,769,892	3,660,250 ↓	3,768,168 ↑	3,826,345 ↑

外国人
3,740,057

ユニットリーダー
4,600,163

支援職の管理職
5,176,642

(図表6) 月給の者、勤続2年以上の労働者の平均年収

※ 無期雇用、有期雇用ともに含み、管理職を除く

※ 源泉徴収票の金額（残業代、賞与、社会保険、税金を含む）

* 居宅介護支援専門員のみ、施設の介護支援専門員は生活相談員に含む

看取りへの対応強化

短期入所生活介護における看取り対応体制の強化

告示改正

- 短期入所生活介護について、看取り期の利用者に対するサービス提供体制の強化を図る観点から、レスパイト機能を果たしつつ、看護職員の体制確保や対応方針を定め、看取り期の利用者に対してサービス提供を行った場合に評価する新たな加算を設ける。

短期入所生活介護

【単位数】

看取り連携体制加算 64単位/日（新設）※死亡日及び死亡日以前30日以下について7日を限度として算定可能

【算定要件】

- 次のいずれかに該当すること。
 - ① 看護体制加算（Ⅱ）又は（Ⅳ）イ若しくはロを算定していること。
 - ② 看護体制加算（Ⅰ）又は（Ⅲ）イ若しくはロを算定しており、かつ、短期入所生活介護事業所の看護職員により、又は病院、診療所、訪問看護ステーション若しくは本体施設の看護職員との連携により24時間連絡できる体制を確保していること。
- 看取り期における対応方針を定め、利用開始の際に、利用者又はその家族等に対して当該対応方針の内容を説明し、同意を得ていること。

ターミナルケアマネジメント加算等の見直し

告示改正

- ターミナルケアマネジメント加算について、自宅で最期を迎えたいと考えている利用者の意向を尊重する観点から、見直しを行う。併せて、特定事業所医療介護連携加算におけるターミナルケアマネジメント加算の算定回数の要件についても見直しを行う。

居宅介護支援

【単位数】

<現行>

ターミナルケアマネジメント加算 400単位/月

<改定後>

変更なし

【算定要件】

自宅で最期を迎えたいと考えている利用者の意向を尊重する観点から、人生の最終段階における利用者の意向を適切に把握することを要件とした上で、当該加算の対象となる疾患を末期の悪性腫瘍に限定しないこととし、医師が一般に認められている医学的知見に基づき、回復の見込みがないと診断した者を対象とする。

※併せて、特定事業所医療介護連携加算におけるターミナルケアマネジメント加算の算定回数の要件を見直す。

（<現行> 5回以上→ <改定後> 15回以上）

感染症や災害への対応力向上

高齢者施設等における感染症対応力の向上

告示改正

- 高齢者施設等については、施設内で感染者が発生した場合に、感染者の対応を行う医療機関との連携の上で施設内で感染者の療養を行うことや、他の入所者等への感染拡大を防止することが求められることから、以下を評価する新たな加算を設ける。
 - ア 新興感染症の発生時等に感染者の診療等を実施する医療機関（協定締結医療機関）との連携体制を構築していること。
 - イ 上記以外の一般的な感染症（※）について、協力医療機関等と感染症発生時における診療等の対応を取り決めるとともに、当該協力医療機関等と連携の上、適切な対応を行っていること。
 - ※ 新型コロナウイルス感染症を含む。
 - ウ 感染症対策にかかる一定の要件を満たす医療機関等や地域の医師会が定期的に主催する感染対策に関する研修に参加し、助言や指導を受けること
- また、感染対策に係る一定の要件を満たす医療機関から、施設内で感染者が発生した場合の感染制御等の実地指導を受けることを評価する新たな加算を設ける。

特定施設入居者生活介護★、地域密着型特定施設入居者生活介護、認知症対応型共同生活介護★、**介護老人福祉施設**、地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護、介護老人保健施設、介護医療院

高齢者施設等感染対策向上加算（Ⅰ）

10単位/月（新設）

高齢者施設等

- 感染症法第6条第17項に規定する第二種協定指定医療機関との間で、新興感染症の発生時等の対応を行う体制を確保すること
- 協力医療機関等との間で、感染症の発生時等の対応を取り決めるとともに、感染症の発生時等に、協力医療機関等と連携し適切に対応していること

第二種協定指定医療機関等との連携

院内感染対策に関する研修又は訓練に年1回参加



医療機関等

- 第二種協定指定医療機関（新興感染症）
- 協力医療機関等（その他の感染症）
- 診療報酬における感染対策向上加算若しくは外来感染対策向上加算に係る届出を行った医療機関又は地域の医師会

高齢者施設等感染対策向上加算（Ⅱ）

5単位/月（新設）

高齢者施設等



3年に1回以上実地指導を受ける



医療機関等

- 診療報酬における感染対策向上加算に係る届出を行った医療機関

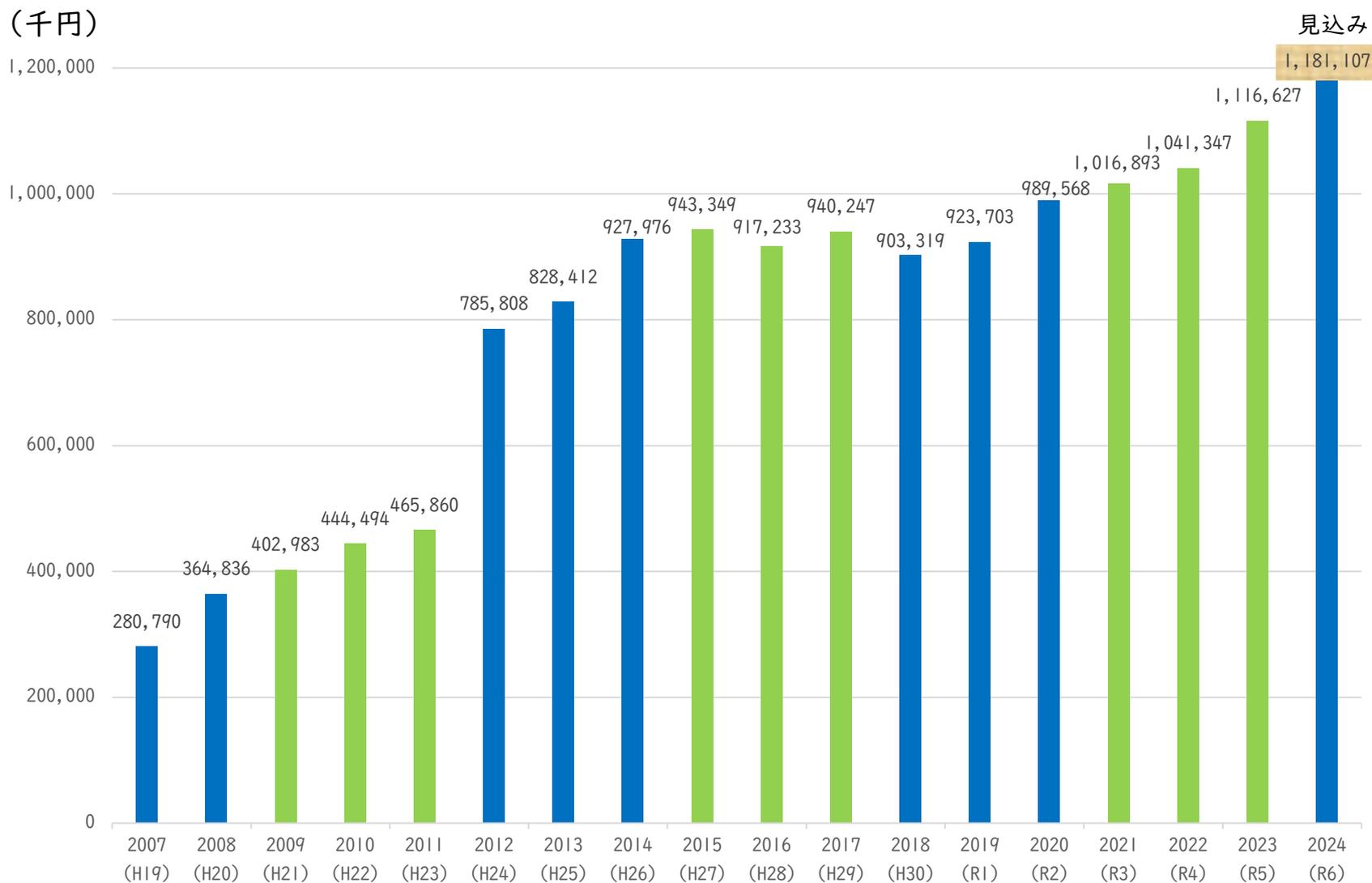
その他

「書面掲示」規制の見直し

省令・告示・通知改正

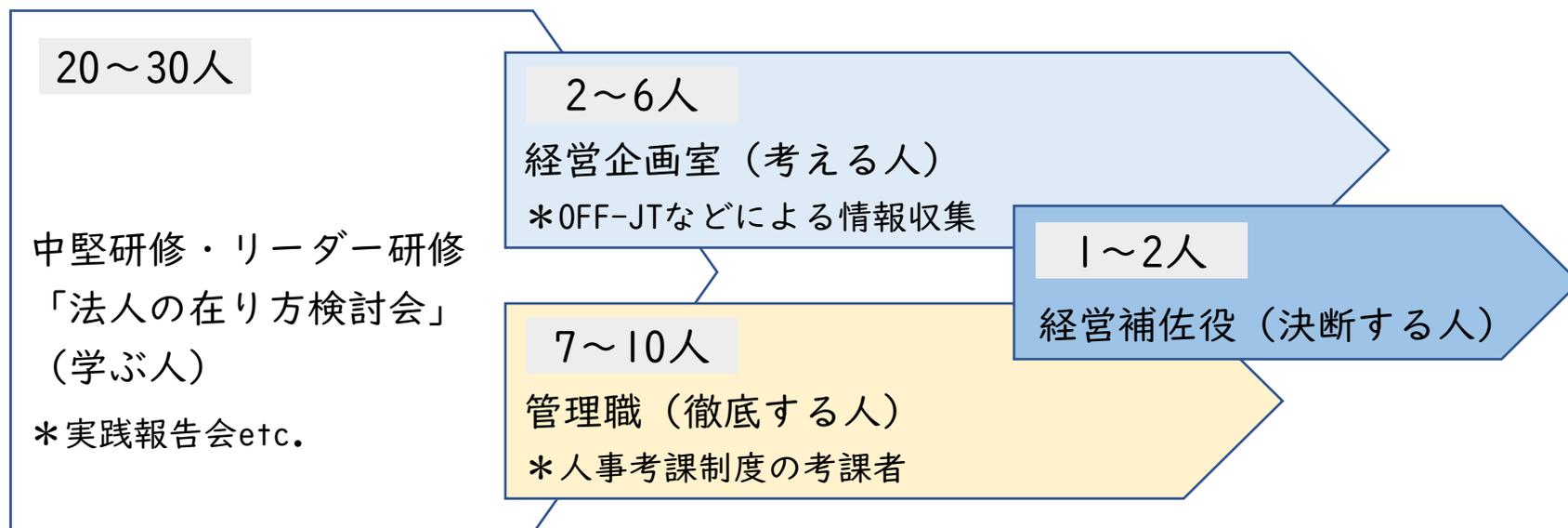
- 運営基準省令上、事業所の運営規程の概要等の重要事項等について、「書面掲示」に加え、インターネット上で情報の閲覧が完結するよう、介護サービス事業者は、原則として重要事項等の情報をウェブサイトに掲載・公表しなければならないこととする。
(※令和7年度から義務付け)

サービス活動収益計の推移



経営戦略の視点

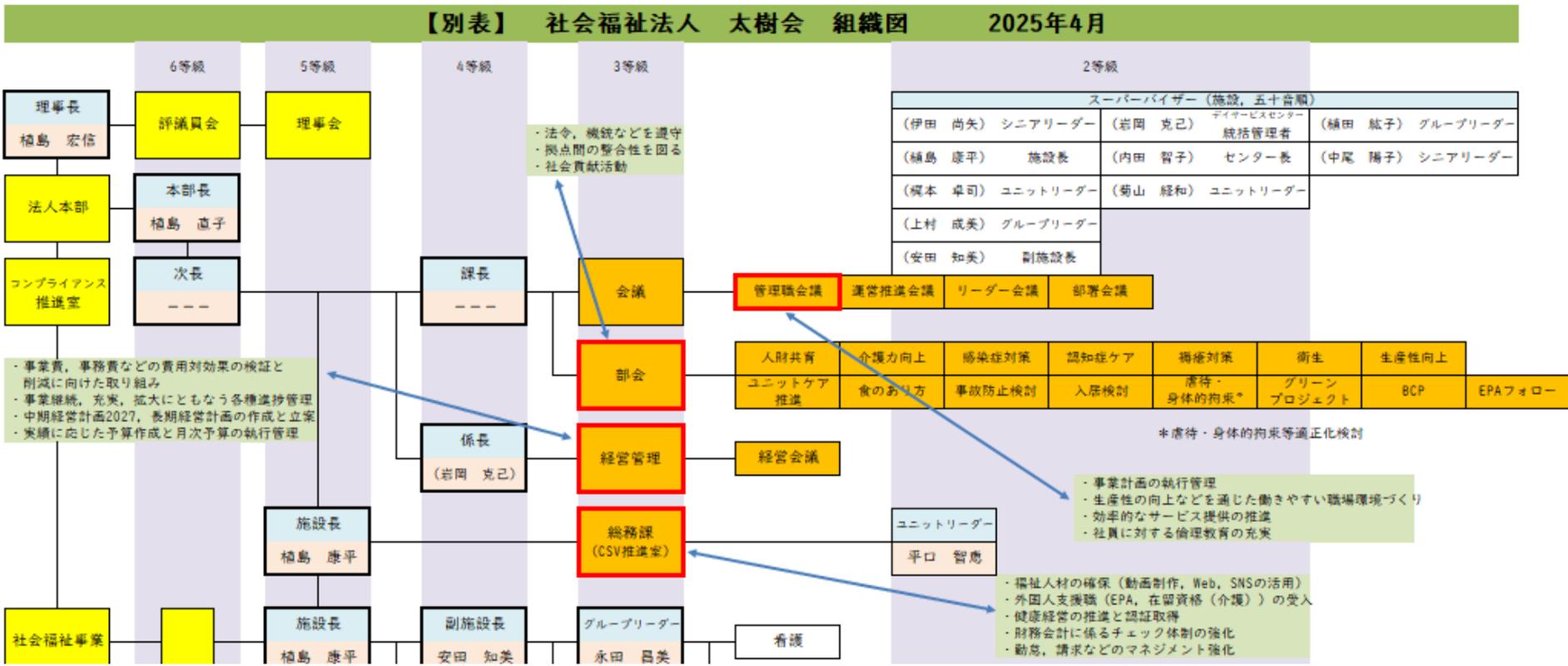
- ▶ 外部・内部環境の分析を行い，課題を設定し，実行，評価，改善を行うという，SPDCAサイクルの実践
- ▶ 財務のみならず，すべての営みにおいてバランスよく経営計画（長期・中期・短期）を立て，目標管理を行うプロセスを展開
- ▶ 社会福祉法改正による「社会福祉充実計画」における一連のプロセスを財務の中長期計画策定のきっかけとする



法人本部の主たる職務

2025年度の重点項目

理事長を補佐し，法人全体に関わる各種職務の円滑な執行を図ります。



Business policy keywords

個々の暮らし・人生に
 合ったケアを科学的根拠
 に基づいて実践できる
 法人を目指そう

2021年
 LIFE

2022年
 Health

生活者の健康と福祉増進のため
 にLIFEを創造しよう。
 そのためにも社員が心身ともに
 健康で、生産性高く働ける経営
 環境をともに目指そう。

持続可能な法人を目指し、
 役割や人間関係を最適化させよう

2020年
 Optimization
 (最適化)

2023年
 応援

記憶への配慮は、
 生活者の心の安定と自己価値感、
 家族の絆と愛情、
 社員の専門性向上に貢献できる。
 今、この瞬間は
 記憶の基盤であり、
 感情や経験が刻まれる。
 大切な思い出や学
 びから、ともに
 記憶を形作ろう。

パーソン・センタード・ケア

2019年
 Take root

2024年
 記憶

より良い習慣を根付かせ、
 知識・技術・価値を定着させよう

2018年
 プロフェッショナル

2025年
 バトン

知識や想いを受け継ぎ、仲間と
 協力しながら未来につなげよう。
 変化を恐れず挑戦し、新たな価
 値を生み出そう。

KGI (Key Goal Indicator) : 最終目標を定量的に評価できる指標
 拠点・事業区分の目標



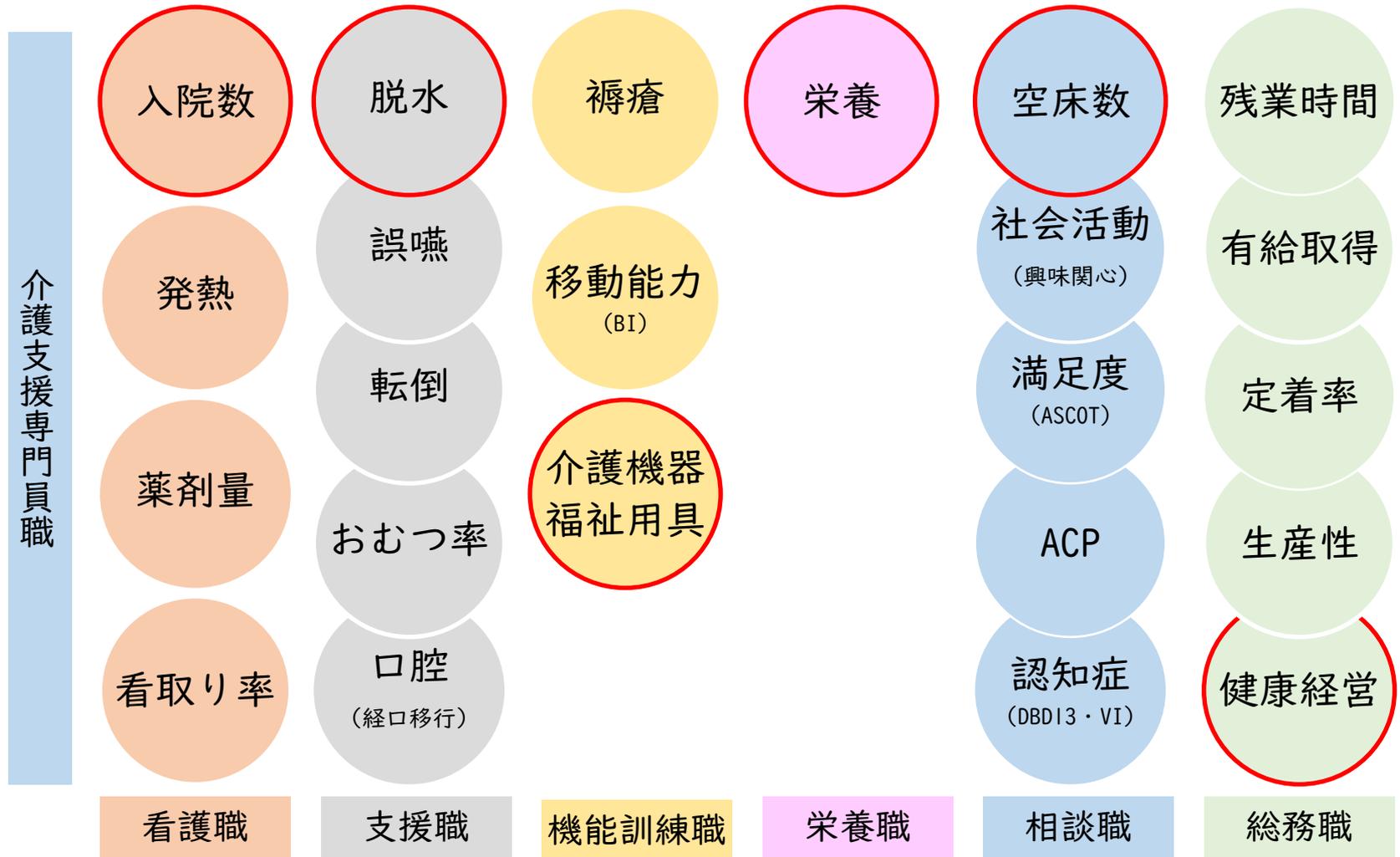
月額	和里 (にこり)			香芝			香芝Ⅱ
	特養	デイ	居宅	特養	ショート	デイ	特養
目標額 (千円)	50,674	14,057	1,049	12,515	4,458	3,088	12,276
目標稼働率	95.5%	96.5%	120件 @介護30+予防10	95.5%	90.0%	96.5%	95.5%
稼働率 (実績)	100.2%	95.4%	123件 @介護29+予防12	103.6%	138.3%	115.6%	105.7%

年度	収益見込み	人件費見込み	
2024年度	1,181,107,000円	787,199,900円	66.6%
2024年度	1,182,618,500円 前年比: 1,511,500円	789,503,000円 前年比: 2,303,100円	66.8%

拠点・事業区分別サービス活動収益と人件費比率 (66~67.5%) を重視

KSF (Key Success Factor) : 重要成功要因

自立支援・重度化防止 (科学的介護推進) 体制づくり



KSF (Key Success Factor) : 重要成功要因

KPI (Key Performance Indicator) の設定

(目的)

- KPIを分析し，課題や強みを見出すため
- 目指すべき目標や達成水準を明確にするため
- 普遍的なゴールを定量化し，チームで共有するため
- PDCAサイクルを回し，戦略や施策を進化させるため

バランススコアカード			
財務の視点		顧客（生活者）の視点	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 人件費率 ■ 収支差額率 □ 委託費比率 □ 労働分配率 ■ 事務費比率 □ コストダウン率 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 目標達成率 □ 労働生産性 □ 流動比率 □ 支払利息率 ■ 経常増減差額率 □ 定員一人当たり事業活動収入 	<ul style="list-style-type: none"> □ 新規顧客獲得数 □ リピート率 □ アポイント件数 □ ページビュー数 ■ 稼働率 □ 紹介率 	<ul style="list-style-type: none"> □ 顧客満足度 □ 訪問件数 ■ 苦情件数 □ 問い合わせ率 ■ 摂取量 ■ 看取り率
職務プロセスの視点		学習と成長の視点	
<ul style="list-style-type: none"> □ サービス満足度 □ マニュアル整備数 ■ ヒヤリハット件数 □ 情報共有度 □ 間接職務の削減 	<ul style="list-style-type: none"> □ 職務スピード □ スケジュール共有度 ■ 事故件数 □ 改善実施度 □ 加算算定率 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 社員定着率 ■ 社員満足度 ■ 研修参加者数 ■ 健診受診率 □ 感動エピソード数 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 残業時間数 ■ 資格取得率 □ 改善提案件数 ■ 有給取得率 ■ 主要ポストの女性割合

重点推進プランの方向性

法人運営基盤の強化

1. 財務健全化の推進

収支の安定化と予算管理の強化を通じて、持続可能な財務基盤を確立する。

2. サービス品質の向上

スタッフの継続的な研修や施設設備の改善を行い、高品質なケアサービスを提供する。

3. 地域連携の強化

地域のニーズに即応し、連携ネットワークを構築して地域貢献を促進する。

4. 効率的な組織運営

プロセスの見直しや技術の導入で、効率的な組織運営を実現し、リソースの最適化を図る。

5. 利用者満足度の向上

生活者や家族とのコミュニケーションを重視し、サービス提供における満足度向上を図る。

公益性

継続性

透明性

倫理性

非営利性

開拓性

組織性

主体性

効率性

機動性

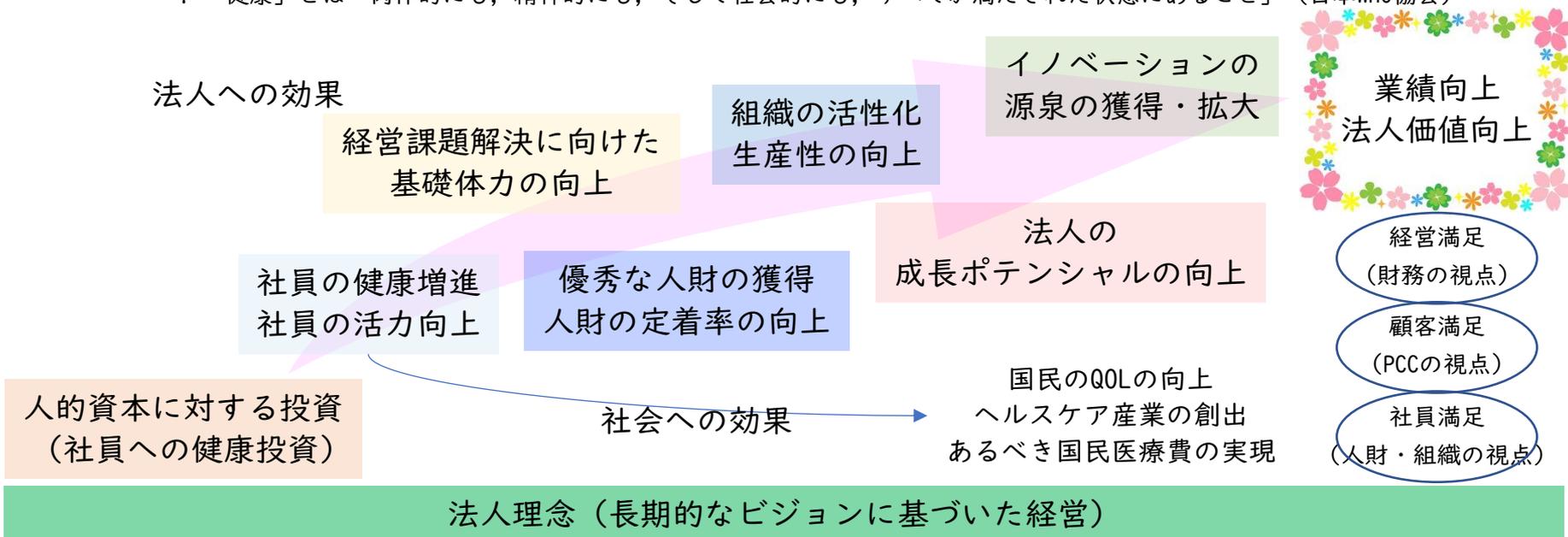


重点推進プラン①

健康経営優良法人認定制度

- 健康投資（社員の健康保持・増進の取り組み）が、将来的に収益性などを高める投資であるとの考えのもと、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること。
- 経営理念に基づき、これらに取り組むことは、社員の活力向上や生産性の向上などの組織の活性化をもたらし、結果的に業績向上や組織としての価値向上へ繋がることが期待される。

※ 「健康」とは「肉体的にも、精神的にも、そして社会的にも、すべてが満たされた状態にあること」（日本WHO協会）





重点推進プラン②

生産性の向上などを通じた働きやすい職場環境づくり

目的

テクノロジー*の活用で支援の質向上および社員の負担軽減を推進

* ア.見守り機器（全室），イ.インカム（すべての支援職），ウ.介護記録ソフトやスマートフォンなどのICT機器を複数導入。

* 複数導入とは，少なくともアからウまでに掲げる機器は全て使用することであり，その際，アの機器は全居室に設置し，イの機器は全支援職が使用することとする。なお，アの機器の運用については，事前に生活者の意向を確認することとし，当該生活者の意向に応じ，機器の使用を停止するなどの運用は認められるものであること。

課題を解決したときのあるべき姿

複数の対応に対して，トリアージ的に優先順位付けが可能になる
記録が簡便化されることで，職務負担が軽減する
社員の漠然とした不安が低減する

到達目標

- ① ヒヤリハット・事故件数の減少
- ② 夜勤ストレスの低減
- ③ 支援時間の合理的配分により社員の負担軽減（生産性向上）
- ④ 生産性向上推進体制加算（I）の算定

加算：1,338,480円/年

令和6年度奈良県介護人材確保対策総合支援補助金
「介護ロボット導入支援事業」は、
補助が少額のため見送る可能性

より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き）
（介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン）

より良い職場・サービスのために今日からできること（業務改善の手引き）
（介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン）

① 職場環境の整備

取組前 5S活動 取組後



② 業務の明確化と役割分担
(1) 業務全体の流れを再構築

介護職の業務が明確化されていない
業務を明確化し、適切な役割分担を行いケアの質を向上



② 業務の明確化と役割分担
(2) テクノロジーの活用

職員の心理的負担が大きい
職員の心理的負担を軽減



③ 手順書の作成

職員によって異なる申し送り
申し送りを標準化



④ 記録・報告様式の工夫

帳票に何度も転記
タブレット端末やスマートフォンによるデータ入力（音声入力含む）とデータ共有



⑤ 情報共有の工夫

活動している職員に対してそれぞれ指示
インカムを利用したタイムリーな情報共有



⑥ OJTの仕組みづくり

職員の教え方にブレがある
教育内容と指導方法を統一



⑦ 理念・行動指針の徹底

イレギュラーな事態が起こると職員が自身で判断できない
組織の理念や行動指針に基づいた自律的な行動



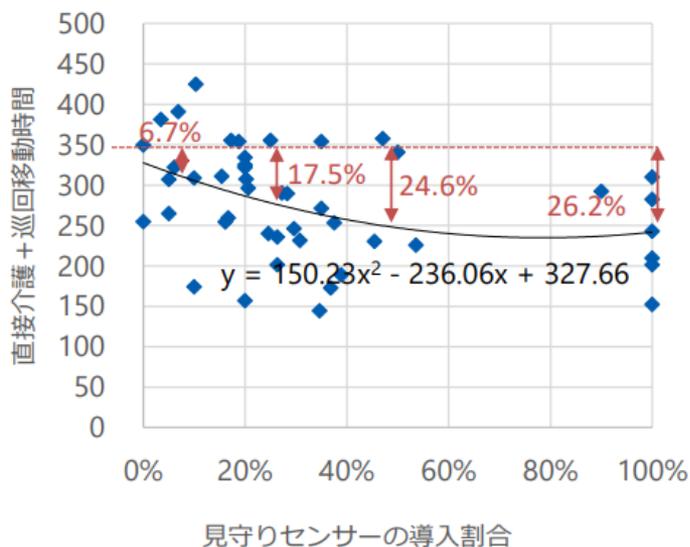
夜間における見守りセンサーの導入割合と 直接介護・巡視時間の相関について

R3年度報酬改定で活用したデータ 社保審－介護給付費分科会（第192回）（R2.11.9）資料2抜粋

○ 介護施設における業務時間（直接介護+巡視移動時間）と利用者に占める見守りセンサーの導入割合の相関を見ると、導入割合0%の場合の業務時間に対して、導入割合10%導入では6.7%減少、導入割合30%では17.5%減少、導入割合50%では24.6%減少、導入割合100%では26.2%減少する結果となった。

見守り機器の導入割合と直接介護・巡視・移動時間

(分) 間の相関(計26施設)



相関式からみた平均的な業務時間の減少割合

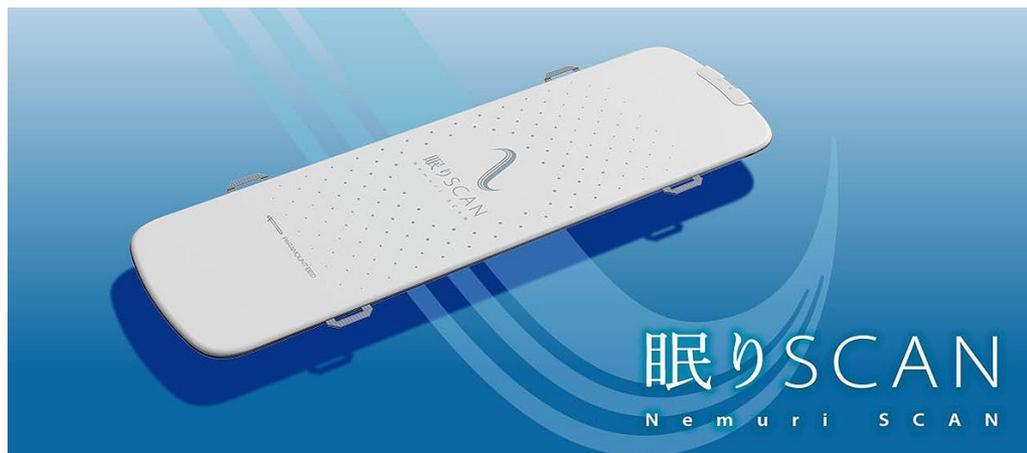


左記の近似式に代入した直接介護・巡視・移動時間

※xに「見守り機器導入率」の値を代入したときのyの値

- ※ 調査対象施設は26施設を掲載している。20施設については導入前後の事前調査と事後調査の結果を、6施設については導入100%の実証施設であって、通常時の担当利用者数でみた場合の結果のみを用いた。
- ※ 調査対象の26施設のうち、特養が24施設、老健が2施設である。
- ※ 散布図中の1プロットは各施設の職員業務調査（タイムスタディ）の5日分を平均した値を用いた。
- ※ 一部インカム等のICTを活用している施設が含まれている。

見守りセンサー候補 No.1



体動（寝返り，呼吸，脈拍など）を検出して，睡眠状態を判定する非装着・非侵襲のセンサー

眠りSCAN 110台，送料，設置費，年間保守契約込み

レンタル：3,037,100円（税込） 月額：269,500円程度

※ 本体月額：220,000円

※ オプションセンサー月額：49,500円（各ユニット3個@1,500円）

※ 1年単位の自動更新

※ 受信機（Android）が，別途15台程度必要

移乗支援



Hug



1㎡で取り回し可能な簡単＆コンパクトな
移乗サポートロボット

Hug 1台，送料込み

本体：928,800円（非課税）

※ 送料：14,000円



重点推進プラン③ マネジメント力の強化

目的

支援の目的と原理を理解し、支援の質の向上と人財定着、さらには、福祉業界のイメージアップに持続的に貢献するため課題を解決したときのあるべき姿

改善点が明らかになり、サービス品質や目標設定が可能となるリーダーらの自覚と改善意欲が醸成され、課題が共有化できる結果公表により、社会的信頼が獲得できる

到達目標

- ① ユニットリーダー研修実地研修施設の責務
- ② 福祉サービス第三者評価を受審（第三四半期）
- ③ 実践発表支援プログラムに有識者の参画
- ④ クオリティ・マネジメント カフェに参加



一般社団法人

日本ユニットケア推進センター

特定非営利活動法人 Nネット

（通称：なら高齢者・障害者権利擁護ネットワーク）



認知症介護研究・研修大府センター



日本経営



税理士法人 谷野会計



Lead Group

リードグループ



奈良まほろば法律事務所

Naramahoroba-Law-Office



重点推進プラン④ 外国人*社員の人財共育

目的

外国人社員の質の向上と人財定着，
さらには，福祉業界のイメージアップに持続的に貢献するため
課題を解決したときのあるべき姿

外国人社員の知識・技術が向上することで，安全・安心の介護
サービスが提供できる

到達目標

- ① 研修ツールの多言語化（英語・ベトナム語・タガログ語・インドネシア語）
- ② 採用ツール，理念ハンドブック・支援の知識の多言語化
- ③ 言語能力に依存しない関係性の構築

フォローアップ研修ネット配信
受講管理システム
多言語サービス

+

介護技術動画マニュアル
受講管理システム
多言語サービス

=

年間
166,540円
(税込)



* 外国人限定の研修ツールではなく，同一コンテンツの多言語化にて支援技術などを共有する

重点推進プラン④

外国人*社員のフォローアップ体制

目的

外国人社員の質の向上と人財定着，
さらには，福祉業界のイメージアップに持続的に貢献するため
課題を解決したときのあるべき姿

外国人社員の知識・技術が向上することで，安全・安心の介護
サービスが提供できる
介護福祉士に合格できる

到達目標

- ① EPAフォロー部会立上げによるフォローアップ体制
- ② 外国人リーダーによるEPA職員への介護福祉士受験対策

重点推進プラン⑤ 宿舎施設整備事業

目的

介護人材（外国人を含む）を確保するため、事業者が当該介護施設に勤務する社員（職種は問わず，幅広く対象）の宿舎を整備する。支援職が働きやすい環境を整備すること。

課題を解決したときのあるべき姿

社員の身体的，精神的健康が維持できる

社員のモチベーション，パフォーマンス，定着率が向上する

法人ブランドのイメージアップによる採用力が強化できる

到達目標

- ① 宿舎施設稼働 80%以上
- ② 借り上げ社宅*の選定（6室程度）



*宿舎所有者から宿舎を一括して借り上げ入居者に転貸することが条件

重点推進プラン⑥ 地域貢献の取り組み



- 地域住民向け
 - コミュニティカフェ，地域食堂
 - 出前講座
 - 無料相談会
 - 初任者研修，実務者研修
 - 地域交流スペースの有効活用
 - 屋上スペースの有効活用
 - 災害訓練
 - 炊き出し訓練
- 事務局の責務（スライド38に記載）
 - DCM関西地区ブロック会
 - 奈良県認知症ケア専門士会

重点推進プラン⑦ 情報発信力の強化

目的

組織を取り巻くステークホルダーとの間に、
継続的関係を築いていくための
情報提供や行動を実施するため

課題を解決したときのあるべき姿

採用力や営業力が強化される

情報発信への関心度が高まる

WebやSNSなど、多様なメディアを活用できる

到達目標

① 奈良県内エリアでの多職種の人財確保に活用

② 転職者への、法人紹介などの案内に活用

- ✓ コミュニケーション活性化や生活者本位の理念・ケア方針重視の姿勢を打ち出す
- ✓ 介護経験者は、資格・技能・経験などを処遇に反映させる
- ✓ ワーク・ライフ・バランス支援は人材確保にアピールできる
- ✓ 地域での評判を高めることが、人材確保の何よりの効果的な施策



契約：1,683,000円（税込）

助成金活用で50%の金額で利用可能

事業区分（定款）

- 第1種社会福祉事業
 - 特別養護老人ホームの経営
- 第2種社会福祉事業
 - 老人デイサービス事業の経営
 - 老人短期入所事業の経営
- 公益事業
 - 居宅介護支援事業
 - 奈良県介護員養成研修事業
 - 無料または、自費に近い対価で食事などを提供する飲食店事業（コミュニティカフェ事業）



重点項目



- 感染症や災害への対応力強化
 - 感染症対策の徹底，BCPの整備・点検 [毎月]
 - 地域連携のうえ，防災訓練の実施 [毎月および合同訓練（9月）]
- 自立支援と重度化防止（クオリティマネジメント＆指標管理）
 - 低栄養，高リスク者のアプローチ [毎月]
 - ACPから看取りとグリーンケアの実施 [毎月]
 - 居場所づくりのための目標指向型支援計画の実践 [毎月]
- テクノロジーや介護機器，福祉用具などの活用
 - 見守りセンサーの導入による生産性向上計画の実践 [上期]
 - ノーリフティングポリシーの推進 [下期]
 - 事業所内外でのICT利活用（労務・グループウェアなどの活用） [毎月]
- キャリアパス展開
 - 資質向上計画の実施 [毎月]
 - アウトカム評価対策の一環として，認証制度の利活用 [毎月]
 - スーパービジョン，実践発表支援プログラムの展開 [当該月]
 - 外国人雇用対策（日本語教室など） [毎月]



重点項目



- 両立支援 [健康経営, ユースエール, プラチナくるみん, えるぼし]
 - 健康経営の認証取得
 - 社員の健康課題の把握と対策により, ヘルスリテラシーの向上 [毎月]
 - 一般事業主行動計画の徹底 [毎月]
- 公益的活動の継続
 - DCM関西地区ブロック会事務局
 - 基礎ユーザーと上級ユーザーを1名ずつ養成 [年度内]
 - 認知症ケアマッピングなどの企画運営 [指定月]
 - 認知症介護研究・研修大府センターと協働した実践研究 [年度内]
 - 奈良県認知症ケア専門士会事務局
 - 認知症ケア専門士の取得者数で県内最大の在籍数 [2024年度内]
- ユニットリーダー研修施設の責務
 - 実地研修生の受入 [毎月]

本人とともに 「本人の世界」を探る



第1章	パーソン・センタードなケアプランニングとは	2025年 4月予定
第2章	人生歴	2025年 5月予定
第3章	今までの生活スタイルとこれからの生活に望むこと	2025年 6月予定
第4章	性格傾向	2025年 7月予定
第5章	心と体の健康	2025年 8月予定
第6章	何かをする潜在的な能力	2025年 9月予定
第7章	認知能力	2025年10月予定
第8章	今まさに生きている人生	2025年11月予定
第9章	パーソン・センタードなケアプランを実行し、 見直しをするケアプランの書式	2025年12月～ 2026年3月予定

実践例から学ぶ、 これからのケアの考え方



第1章	相互に成長し合い、頼って生きることを喜び合えるケア	2025年 4月予定
第2章	自己覚知ができない不安に寄り添い、和らげるケア	2025年 5月予定
第3章	相談されたらイヤとは言わないケアの開発と実践	2025年 6月予定
第4章	食べる喜び、食べたいと思う心を尊重するケア	2025年 7月予定
第5章	本人の意向確認、意思表示の保障こそがケアの原点	2025年 8月予定
第6章	看取りを尊重できることが究極のケア、ケアの根源	2025年 9月予定
第7章	「居心地のよい」「他者と交流できる」生活空間の保証	2025年10月予定
第8章	ケアの言語化、データ化によるケアの科学化、見える化	2025年11月予定
第9章	福祉機器の活用による個人の尊厳を守るケア	2025年12月予定
第10章	職員が人間として成長し、輝くケア	2026年 1月予定
第11章	地域を愛し、地域の一員として愛されるケア	2026年 2月予定
第12章	「老い」を尊重し、「老い」に礼を尽くし、「老い」に学ぶ	2026年 3月予定

2025（令和7）年度研修計画 資質向上の計画書



2025年度研修計画（資質向上の計画書）

（研修者又は事務担当者）

施設福祉法人 式野舎

研修分類	一般	名称	テーマ	対象・コンテンツ			（研修者又は事務担当者）											
				初級	中級	上級	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
内務 OFF-JT	CLOSE	入社前研修	法人理念・対人援助職の心構え・ 認知症ケア・ユニットケア	新卒・既卒・全職種			4/2-4											
	第1期研修		感染症対策委員会 虐待防止委員会（身体拘束防止等）															
			介護力向上委員会 認知症ケア 活動管理（管理職向け）															
			食のあり方委員会 口腔衛生に係る研修 事故防止研修委員会 衛生委員会 感染症対策委員会 介護力向上委員会 ユニットケア推進委員会															
	第2期研修		チームビルド、意欲付 研修対策委員会 事故防止研修委員会 虐待防止委員会（身体拘束防止等）															
			虐待防止委員会（身体拘束防止等） 介護力向上委員会 ハラスメント対策 口腔衛生に係る研修															
			外国人向け 認知症ケア 認知症ケアマッピング															
			実践発表支援プログラム															
	外務 OFF-JT	研修会	主催・共催の各研修会															
		担任者研修	介護職員担任者研修															
実務者研修		介護職員実務者研修																
			介護福祉士国家試験受験者															

その他計画

- 管理職会議・リーダー会議・ユニット会議 毎月 [KPI：重要会議参加100%以上の達成とKPI設定率100%]
- 経営マネジメント会議 半年間ごと [KPI：出席100%]
- 部会 [KPI：各部会での定例会開催 研修会率高、KPI設定100%]
- ケアカンファレンス [KPI：研修発表回数は13ヶ月毎に100%]
- キャリア開発制度 [KPI：アセスメント実施率100%以上の達成（研修期間1～6ヶ月間）]
- 認知症ケアマッピング [KPI：法人内外のDCCユーザーと年5回実施]
- ユニットリーダー研修生との情報交換会 [KPI：研修生出席率、ユニットリーダー100%以上の達成率]
- 事務報告会 [KPI：研修・ショート・デイ・部会参加で年2回実施]

- 独自導引認知症ケア専門士会・DCC関西地区ブロック会等 [KPI：会議年2回、研修年1回以上の実施]
- スーパービジョン（監修） [KPI：ドリームコースは年4回、ハッピーコースは年2回の実施]
- 外務OFF-JT [KPI：ドリームコースを優先して、年500名の参加（オンライン含む）]
- 他機関の公開者と意見交換（オンライン含む） [KPI：ドリームコースの回へ1割が参加]
- 他事業所見学（オンライン含む） [ドリームコースの回へ1割が参加]
- 外務スーパービジョン [KPI：出席率20%が参加]
- 定章・感染防止部会議 [KPI：月1回以上の出席率100%以上の達成]
- 公休事務 [KPI：休日者研修回へ5名、実務者研修回へ15名、地域交流スペース回へ2,000名、カフェ回へ100名]

など

2025（令和7）年度 年間予定

月	内容
4月	お花見 カンファレンス
5月	生活者血液検査
6月	
7月	花火鑑賞会（野口ちゃんちゃん祭り） カンファレンス
8月	
9月	外出支援

月	内容
10月	カンファレンス，生活者血液検査，RUN伴 第三者評価
11月	介護の日（琉球太鼓演舞・フリマ・靴下販売など） 炊き出し訓練，生活者レントゲン検査
12月	餅つき
1月	初詣 カンファレンス
2月	
3月	

教養娯楽一覽

各種クラブ	活動日	内容
陶芸	毎月1回	作品づくりの月と、素焼き作品に釉薬をつける月があります。 土の量によって参加人数に制限があります。(大体10~15人)
茶道	偶数月	茶道の先生がたててくれたお茶とお菓子を皆さんでいただいで楽しみます。 希望者にはご自分でたてていただきます。
華道	毎月第4水曜日	生活者家族が先生としてご指導していただきます。(準備物：花瓶)
おりがみ倶楽部	毎月1回	おりがみの先生が来られ、季節の作品づくりを楽しんでいます。
音楽療法	毎月第2・4金曜日 10:00~10:45 11:00~11:30	音楽療法士が五感を使ったセッション(太鼓、トーンチャイムなど)を実施します。 1グループ⇒歌や楽器を使って参加者全員で演奏を楽しみます。 2グループ⇒太鼓の音、振動、風船バレーで、普段使わない感覚を刺激します。
教養娯楽	希望時	計算ドリルなどを事務所にありますので、コピーください。(コピー代含む)
	事務室管理	DVDなどのレンタル希望があれば事務所のノートに記載ください。(基本1週間)
花を楽しむ日	毎月第2水曜日	生け花、アレンジメント、鉢に水をあげて毎日の植物の成長を楽しむなど、生活者の希望に合わせて1セットお好きな花や植物を選んでください。特養、ショート希望者×1セットで注文しますので、ユニットで生活者が楽しめる工夫をお願いします。
誕生日プレゼント	年1回	お誕生日の日にお渡しできるようにあらかじめご準備ください。
ユニット外出 (3km圏内)	希望時	運転など、ユニット支援員が対応する場合、外出支援費は発生しません。(病院受診は例外) 企画の予定があれば、車の手配がありますので事前の連絡をお願いします。
ユニット外出 (3km圏外)	年3回まで	初詣、お花見、紅葉狩りなど、企画の予定があれば、車の手配がありますので事前の連絡をお願いします。

感染症対策により変更もあり得ます



重点項目



- 感染症や災害への対応力強化
 - 感染症対策の徹底，BCPの整備・点検 [毎月]
 - 地域連携のうえ，防災訓練の実施 [毎月および合同訓練]
- 自立支援と重度化防止（クオリティマネジメント＆指標管理）
 - 低栄養，高リスク者のアプローチ [毎月]
 - ACPから看取りとグリーフケアの実施 [毎月]
- テクノロジーや介護機器，福祉用具などの活用
 - ノーリフティングポリシーの推進 [毎月]
 - ICT利活用（労務・グループウェアなどの活用） [毎月]
- 法人本部，和里（にこり）との連携 [随時]
- 運営推進会議 [2ヶ月毎]
- 見学会の定期開催 [年2回程度]
- 市内の居宅介護支援事業所への挨拶回り [年2～3回]
- 空床利用の推進 [必要時]



重点項目



- 季節を感じる食事づくり [毎月]
- おやつバイキングや手づくりおやつの提供 [毎月]



重点項目



パーソンフッドを高め、自宅での関係性が継続できるような関わりを目指します。

また、自立度が低下しないように、在宅復帰を念頭に置いて、重度化防止の関わりを実践します。

- 在宅生活の継続に向けた現状把握 [毎月]
- 自ら輝ける生きがいつくり [毎月]
- ホスピタリティの充実 [毎月]
- 広報活動の習慣化 [毎月]
- 食事の満足度向上 [毎月]
 - 食事の希望調査，選択食の実施
 - おやつ，食事づくりなど，参加型の企画実施

※ 空床型の和里（にこり），和里（にこり）香芝Ⅱは，上記の重点項目および各指標は，特養に準じる



重点項目



マーケティング観点とブランディング戦略による利用者確保と長期的な信頼関係の構築を目指します。

生活者の安定的な利用を確保するとともに能力の維持に努め、自立した在宅生活の継続を視点においた支援を目指します。

働きやすい環境づくりとサービスの安定提供

- 地域調査の実施，ターゲット別プログラムの展開，デジタル活用
- ケアの見える化，健康維持のトータルサポート
- 人材ブランディングの強化，キャリアアップ支援
- 地域ネットワークの構築．共同イベント開催
- コンプライアンスの徹底，安全管理体制の強化
- BCPの適切な運用実施と訓練の実施
- 提供するサービスの品質管理と評価体制の充実
- 持続可能な経営と財務管理
- パーソナライズサービスの提供や家族との連携強化



重点項目

マーケティング観点とブランディング戦略による利用者確保と長期的な信頼関係の構築を目指します。

生活者の有する能力の維持に努め、自立した在宅生活の継続を視点においた支援を目指します。

高田・香芝と統括的に協力・連携を図り選択される事業所として運用を目指します。

- 地域調査の実施，ターゲット別プログラムの展開，デジタル活用
- ケアの見える化，健康維持のトータルサポート
- コンプライアンスの徹底，安全管理体制の強化
- BCPの適切な運用実施と訓練の実施
- パーソナライズサービスの提供や家族との連携強化
- コスト最適化と収益向上



重点項目



居宅の要介護者が，居宅サービスなどを適切に利用できるように，心身の状況，置かれている環境，要介護者の希望などを勘案し，居宅サービス計画を作成します。

総合的かつ効率的に支援されるよう各機関と連携・協働します。

- ICT利活用などで，テレワークや働き方改革の推進 [毎月]
- 特定事業所集中減算の調整 [毎月]
- マネジメントの質を確保しつつ，取扱件数45未満を目指す [毎月]
- 地域ケア会議，ケアマネ連絡会での情報収集 [実施月]
- ケアプラン点検 [年2回]
- 包括などとの情報連携 [初回のみ]



重点項目



当法人が培ってきた知識・技術・ネットワークを活用し，地域貢献することで，地域の福祉力・介護力を醸成し，地域福祉などの増進に寄与したいと考えます。

当該地域における雇用創出と介護福祉分野における経営革新の支援や創業支援を実施するための介護員の養成を図ります。

- 初任者研修の再開
 - シニア世代などを対象に無料開講
 - 年1回，定員15名 [10月コース]
- 実務者研修の開催
 - 学則，シラバス，授業設計などの再検討
 - 年2回，定員15名 [4月・7月コース]



重点項目

認知症などがあっても、ごく当たり前に暮らし続けることができるよう、また、支え合いのできる地域社会を築いていけるよう、地域に開かれた事業所を目指します。

認知症とともに生きる人とその家族、地域住民、専門職など、誰もが気軽に訪問できる居場所となり、種々の相談などができる関係性を築きます。

- 感染症や災害への対応力強化（合同訓練&炊き出し） [毎月]
- 開催日の拡大検討（他機関、地域住民への貸し出し） [毎月]
- プログラムの充実（地域食堂・終活・就活セミナーなど） [実施月]
- たずさわる人の養成 [毎月]
- 奈良県社会福祉法人共同事業（まほろば幸いネット）などと連携 [毎月]

テクノロジーによる インクルージョン

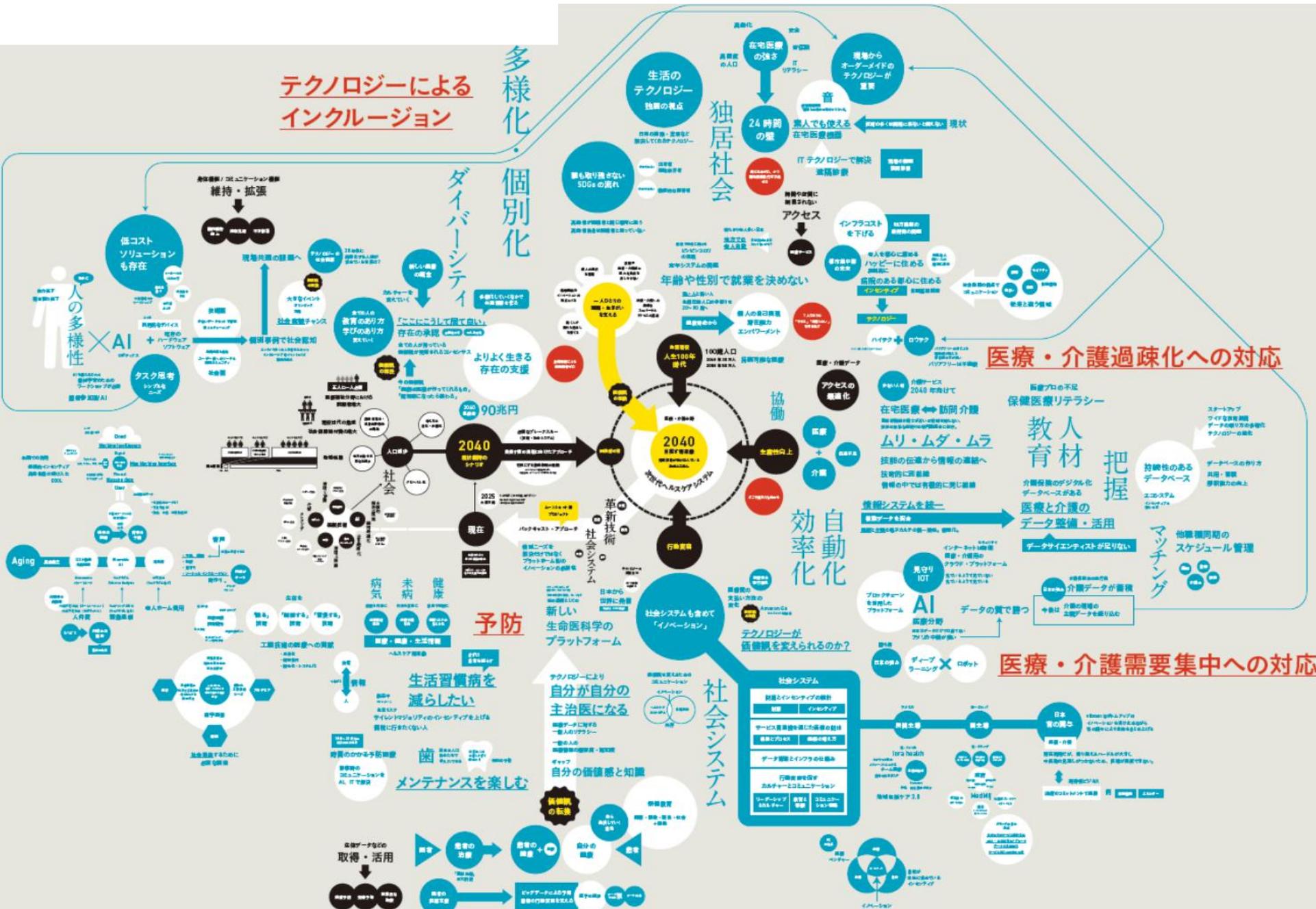
多様化・個別化

ダイバーシティ

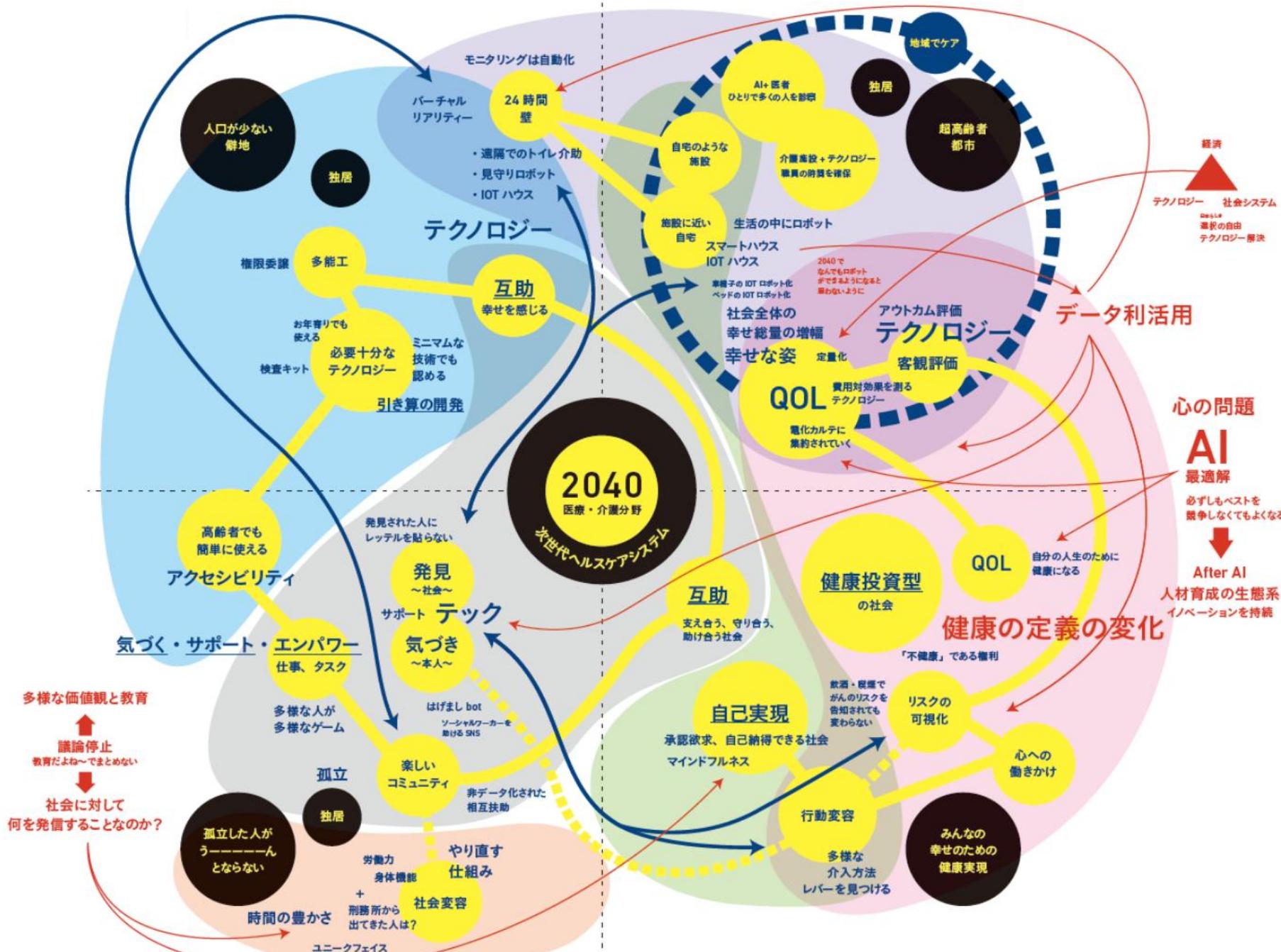
独居社会

医療・介護過疎化への対応

医療・介護需要集中への対応

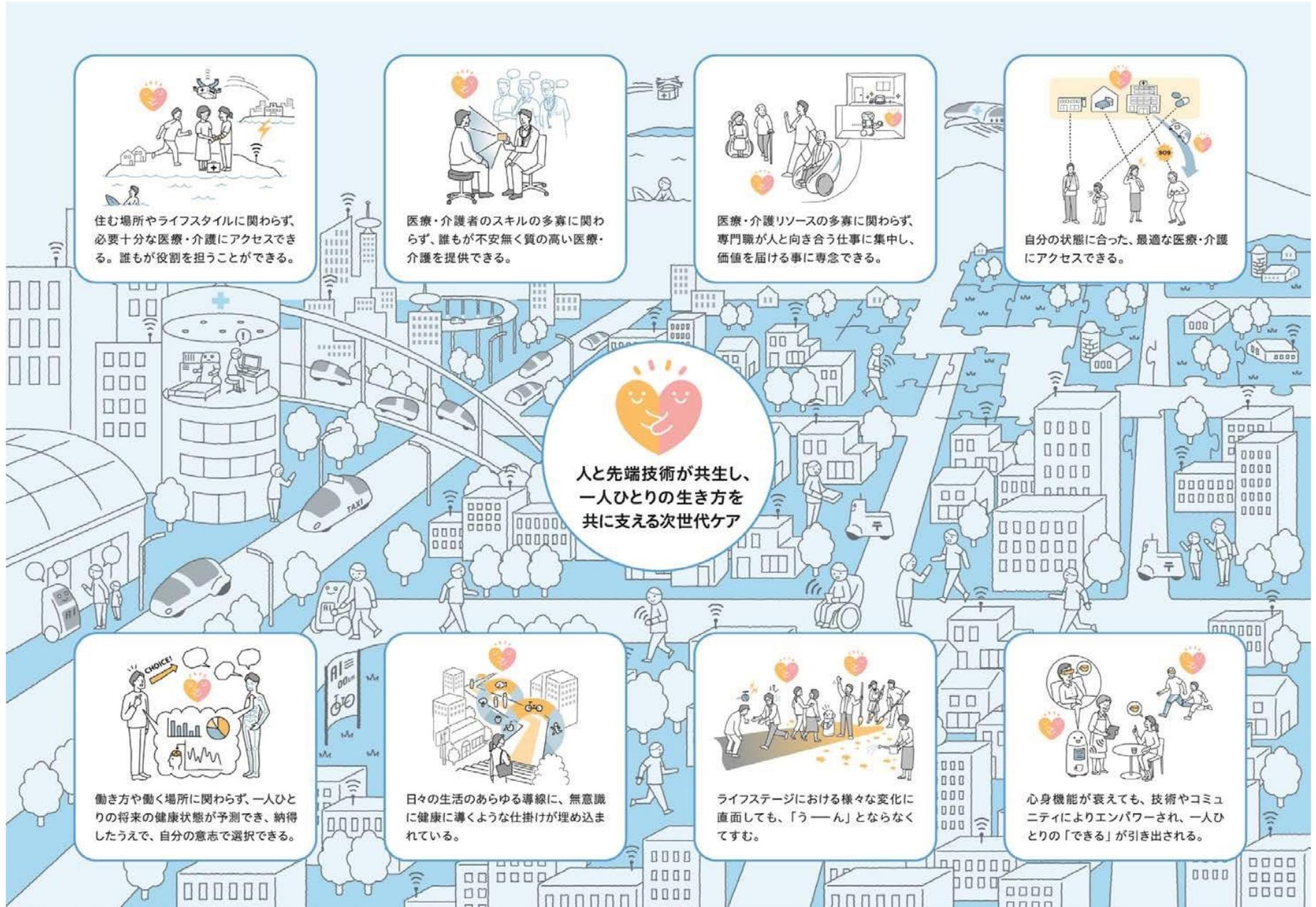


領域	インフラ
サービス業	ICT
製造業	IoT
データ	クラウド
交通	モバイル
金融	ブロックチェーン
エネルギー	スマートグリッド
環境	ビッグデータ
健康	ウェアラブル
教育	EdTech
文化	デジタルコンテンツ
行政	デジタルガバナンス
国際	グローバル連携



未来イノベーションWG, 未来イノベーションWGからのメッセージ, 2019年3月

先端技術が溶け込んだ2040年の社会における健康・医療・介護のイメージ



住む場所やライフスタイルに関わらず、必要十分な医療・介護にアクセスできる。誰もが役割を担うことができる。

医療・介護者のスキルの多寡に関わらず、誰もが不安無く質の高い医療・介護を提供できる。

医療・介護リソースの多寡に関わらず、専門職が人と向き合う仕事に集中し、価値を届ける事に専念できる。

自分の状態に合った、最適な医療・介護にアクセスできる。

人と先端技術が共生し、
一人ひとりの生き方を
共に支える次世代ケア

働き方や働く場所に関わらず、一人ひとりの将来の健康状態が予測でき、納得したうえで、自分の意志で選択できる。

日々の生活のあらゆる導線に、無意識に健康に導くような仕掛けが埋め込まれている。

ライフステージにおける様々な変化に直面しても、「うーん」とならなくてすむ。

心身機能が衰えても、技術やコミュニティによりエンパワーされ、一人ひとりの「できる」が引き出される。



社会福祉法人 太樹会



<https://nicori.or.jp/>

