



令和 7 年度事業計画書

令和7年度の事業計画については昨年度策定した
当法人の第9期中長期計画で示されている、4つの
テーマに準じて策定しました

今年度の 事業計画について

- ☑ 地域包括ケアシステムの深化推進
- ☑ 中重度者の在宅生活の継続支援
- ☑ 生産性を高め組織の機能強化
- ☑ 災害や感染症に対するリスク管理



さらに、重点的に取り組む内容についても生産性向上委員会にて協議し、選定しています



重点実施項目

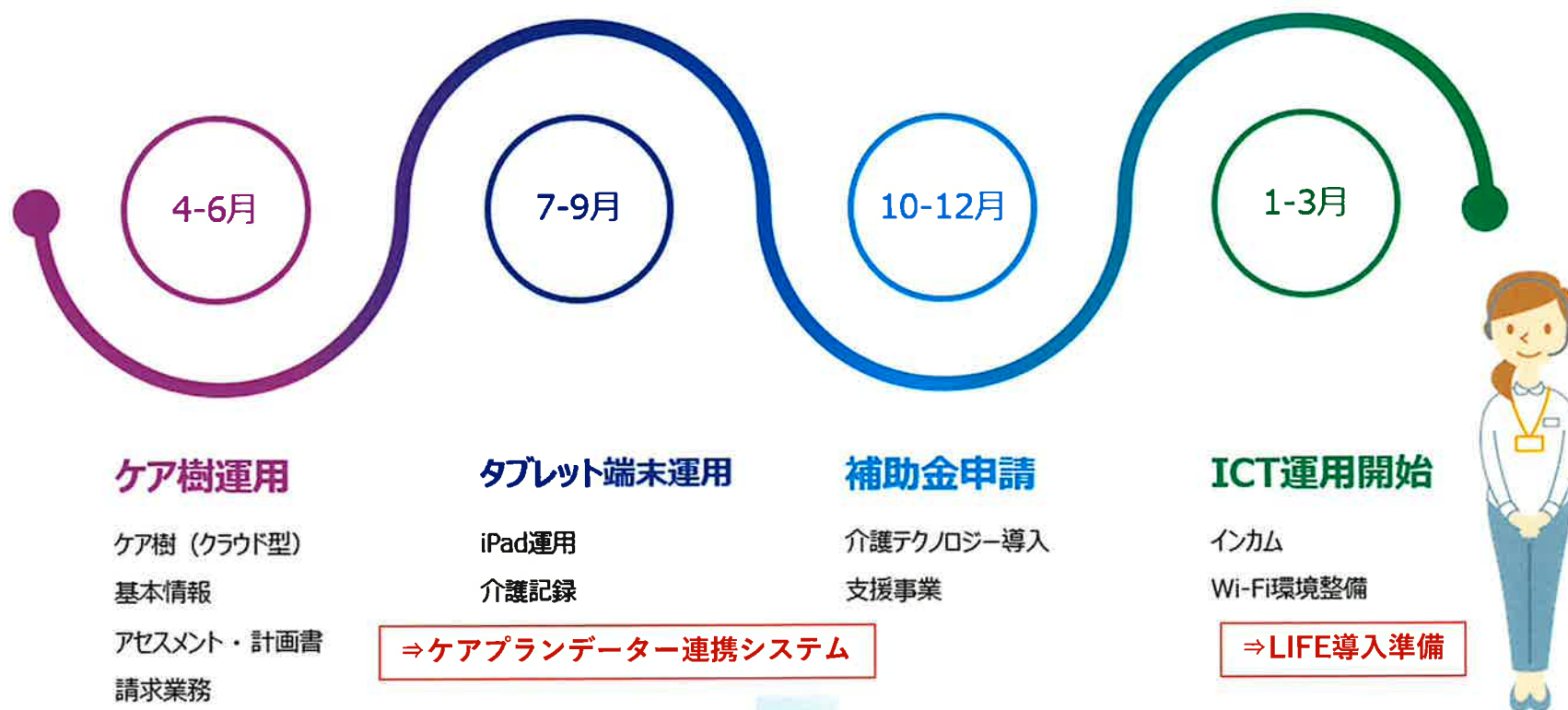
中長期計画で定めた4つの柱に対して、令和6年度は「生産性向上委員会」を立ち上げ、毎月議論を重ねた結果、今年度の重点項目は

- ICTの活用（運用）
- 認知症ケアへの積極的な取り組み
- おうちプロジェクト
- 感謝祭の開催

この4つを中心に取り組んでいきます。
それぞれについて、次ページ以降で説明をします

ICT運用ロードマップ

担当：山口（聡）・吉岡（淳）・倍盛

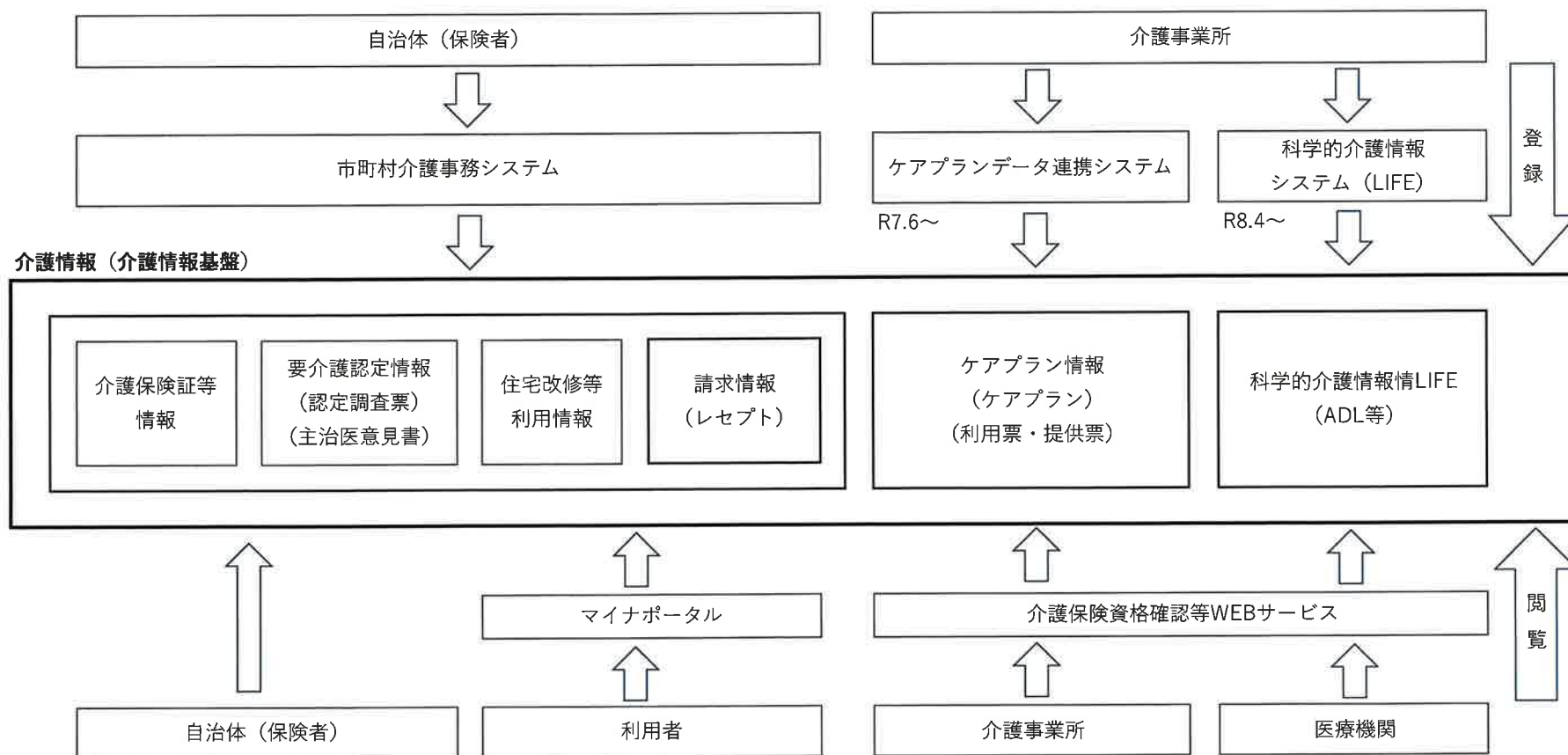


令和6年度からインカムのデモ機を借り、ケア樹の活用を行うなどICT運用に取り掛かっています。今後、**ロードマップの流れに乗って、さらに業務効率化を行っていきます**

令和7年度 事業計画のポイント（生産性向上の深化）

介護情報基盤の活用を見据えた「ケアプランデータ連携システム」「LIFE」利用検討・準備

【イメージ図】



認知症予防・認知症ケア最前線

認知症ケアを積極的に取り組んでいる事業所を目指す

3A方式

ユマニチュード

バリデーション

モンテッソーリケア

タクティールケア



それぞれの研修を受講し、認知症のケアメソッドの
確立を目指していく

当法人は脳神経外科を有しており、認知症の診断治療も行っています。介護部でも、この認知症ケアの部分に改めてスポットを当てて**エビデンスを持ったケアを行えるように取り組んでいきます**

今年度は、様々な認知症ケアの手法を学び、各事業所単位または法人単位でのケアの根拠となるものを確立しその**メソッドに沿った支援**を行っていくこととなります

令和7年度 事業計画のポイント（生産性向上の深化）

担当：加治木・山口（聡美）・新森・西・西園・今村（直）



「グループホームを家だと本人に認識してもらおう」は無理
どう考えても一般的な住居とはかけ離れた、違和感だらけの環境
「自宅みたいだな」「ここも悪くないな」と本人に感じてもらえる場所にすることが大切



「ほっ…」と出来る場所は、ヒトなのかモノなのか雰囲気なのか…色々があると思いますが、今年度は入居される施設の居室の「モノ」にスポットを当てて、新規で入られる方やご家族の理解を得られる方に対して自宅で使用されていた馴染みの「モノ」を持ち込んでいただき、安心できる環境づくりをしていきたいと思います
大きいモノはタンスや仏壇、細かい部分では食器やバッグ等、安全上持ち込めないもの以外であればたくさん検討出来ます

担当：秋丸・永野・池田・吉岡（小）・新福



面会制限・パーテーション越しなど
なかなか会えなかったご家族様に

医療法人誠井会

感謝祭

久しぶりの感謝祭は今までの法人を知ってもらう、機能を還元する意味合いが強かったのですが、これまでのコロナ禍の中で特に入居施設のご利用者ご家族へ面会制限等へのご協力をいただくことが多かったことから、**今回の感謝祭はご利用者ご家族への感謝の想いを特に強く込めて行いたいと思います。**時期などの日程についてもこれからチームや担当を決めて進めていきます

理念体系

医療法人誠井会介護部全体で

- **Mission**（存在意義）
- **Vision**（中長期的に目指す姿）
- **Values**（理念・運営方針）

の共有により、地域の医療介護福祉の質の向上を進めていき、持続的な成長を目指します。



Mission

「感動の介護」

私たちは関わる全ての人の心を動かすことが出来るようなケアを目指します

Vision

- 井料デイサービスセンター
「自己選択・自己決定していただき幸福度、QOL向上」
- 井料居宅介護支援事業所
「本人の意思決定を大切にした支援の実施」
- 小規模多機能ホーム陽だまり
「“自分の家が一番”の想いを支える！」
- グループホーム陽だまり日輪荘
「入居者様一人ひとりに心に届く介護サービスの提供」
- グループホーム福寿荘
「一人ひとりに寄り添い心のこもったサービスの提供」
- サービス付き高齢者向け住宅サンライズ吹上
「個々の好まれる生活環境の援助を行う」

Values

- 理念
「ほっ」としていただける、そんなところを目指します。
家族のような「思いやり」のこころを持ち、住み慣れた我が家のような雰囲気の中で、こころからゆったりとくつろげるサービスを心がけます。
- 運営方針
 - 利用者中心の福祉サービスを提供します
 - 福祉・介護の質の向上に常に努力します
 - 地域の医療・福祉機関との緊密な連携を大切にします
 - 医療法人誠井会の職員としての自覚を持ち、皆様への接遇を大切にします



■ 小規模多機能ホーム陽だまり

平成26年5月開設
登録定員29名
通い18名
宿泊 5名



■ 井料クリニック

平成4年8月開院
脳神経外科・皮膚科



■ グループホーム陽だまり日輪荘

平成23年4月開設
1ユニット9名入居可能
介護予防拠点併設



在宅
支援

入居
支援

■ 井料居宅介護支援事業所

居宅介護支援及び介護予防支援
平成15年1月開設



■ グループホーム福寿荘

平成26年5月開設
1ユニット9名入居可能



■ 井料デイサービスセンター

通所介護事業及び
霧島市介護予防
日常生活支援総合事業
平成15年1月開設
月曜日から金曜日 定員65名
土曜日 定員40名



■ サービス付き高齢者向け住宅
サンライズ吹上

平成24年4月開設 30室32名入居



職員体制



理事長 (院長)	井料 宰
副理事長 (副院長)	井料 香代子
事務長	井料 均
部長	小山 正志
部長代理	新福 小百里
通所・サ高住 エリア統括	加治木 裕
小規模多機能 グループホーム エリア統括	吉岡 淳平

井料居宅介護支援事業所	
管理者	小山 正志
介護支援専門員	(小山 正志) →管理者兼務 新福 小百里 倍盛 慎也 児玉 美穂 池田 邦子

井料デイサービスセンター	
管理者	井料 均
生活相談員 (計1名)	永野 好子
介護職員	加治木 裕 安田 洋 富田 芳美 水流 慶子 井料 功一朗 小田 てまり 田野 麻里 竹山 美里 日高 いちご 瀬戸口 里奈 西田 江梨子 當房 詩織 古木 美佳 (池田 邦子)→居宅兼務 (児玉 美穂)→居宅兼務 (福元 行夫) (肥後 友佳里) (川畠 明人) (飯森 明江) (宮永 要人) (山口 聡)
機能訓練 指導員	池ノ上 恭子 大隣 尚史 東郷 淳子 (濱田 正江)→デイ看護兼務 (池田 由香)→デイ看護兼務
看護職員	大山 えり子 齋藤 美樹 濱田 正江 池田 由香
運転業務員	有川 茂 吉國 茂貴

サンライズ吹上	
管理者	山口 聡
介護職員	福元 行夫 肥後 友佳里 椎原 ひとみ 川畠 明人 飯森 明江 (山口 聡) 佐藤 遼 福田 ゆかり 新屋敷 由理 宮永 要人
看護職員	木佐木 洋子
清掃担当	牧野 富栄

グループホーム陽だまり日輪荘	
管理者	新森 かおり
介護支援専門員	吉岡 小百合
介護職員	(新森 かおり) →管理者兼務 岩崎 彩也華 今村 直美 今村 幸人 山中 結花 佐藤 嗣信
看護職員	田畑 信子 林 宜子

小規模多機能ホーム陽だまり	
管理者	秋丸 佳代子
介護支援専門員	(秋丸 佳代子) →管理者兼務
介護職員	吉岡 淳平 吉田 晴美 白野 直美 米永 沙由理 今村 光里 須崎 恵季子 西 小百合 佐久間 祐子 松元 愛美 永重 萌音
看護職員	小倉 真由美 吉岡 小百合

グループホーム福寿荘	
管理者	山口 聡美
介護支援専門員	吉岡 小百合
介護職員	(山口 聡美) →管理者兼務 西園 香織 廣原 洋平 森山 洋子 有田 そのえ 胡摩窪 結 南 聖菜
看護職員	吉岡 小百合 小倉 真由美

人員体制



介護体制については、職員の欠員対策や非常勤職員の雇用の多元化や処遇改善を講じて人材確保に努めます
また、介護保険制度上必要な人員数と事業所毎で想定される必要な人員数(業務量)を比較検討し、人員を整えます

職種（兼務含む）	人員体制					
	井料デイ	陽だまり	日輪荘	福寿荘	吹上	居宅
管理者	1	1	1	1	1	1
生活相談員	1	-	-	-	-	-
看護職員	4 (2)	2	2	(2)	1	-
介護職員	22 (10)	10	8	7	11	-
機能訓練指導員	5 (2)	-	-	-	-	-
介護支援専門員	-	1	1	1	-	5
運転業務	2	-	-	-	-	-

委員会活動編成



委員会名	デイ	日輪荘	福寿荘	陽だまり	吹上	居宅
保健衛生・感染対策委員会	濱田 池田 小田	今村(直)	胡摩窪	米永	肥後	新福
給食・栄養マネジメント委員会	池ノ上 永野	岩崎	有田	松元	川畠	-
ハラスメント・リスクマネジメント委員会	東郷 日高 古木	山中	森山	佐久間	福元	倍盛
身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会	池田(Ns) 瀬戸口 當房	新森 今村(幸)	山口・西園	秋丸・今村	山口・飯森	倍盛
人財育成・職員研修委員会	水流 児玉	新森	山口	吉岡	山口	小山
防災・非常災害対策委員会	加治木 大隣	今村(幸)	廣原	西	宮永	倍盛
アクティビティ・地域活動推進委員会	竹山 井料 安田	岩崎 山中	西園	白野	宮永	小山
生産性向上委員会	加治木 永野 池田	新森 今村(直)	山口・西園	吉岡 秋丸・西 吉岡(小)	山口	小山 新福 倍盛



■ 募集職種・人数・採用時期

事業所名	欠員が生じた事業所	募集職種	介護職・看護職
募集人数	常勤・非常勤 若干名	採用時期	2025年度

基本的には欠員が生じた場合において補充します。人員基準は介護保険法により変わることもあり、採用については現場の状況を勘案しながら見直しを行います

■ 人財へ求める条件

スペック		
絶対に必要な条件	普通自動車免許	高齢者に対する優しさ
	正看護師・准看護師	
あればなお良い条件	介護福祉士	介護職員初任者研修

■ 採用スケジュール

時期	採用業務内容
3月まで	・次年度事業計画の策定 ・要員調査 ・求める人材像と採用計画の策定
4月から	2025年度中に1～2名の常勤またはパート職員の採用の可能性 求人先:ハローワーク国分、法人ホームページへの掲載、必要に応じて各種の求人サイトへの掲載や人材派遣会社への依頼

医療法人誠井会 介護人財が目指すべき全体像

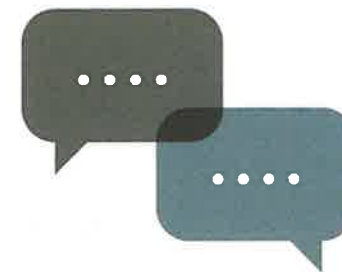


職員一人ひとは単に業務に当たるだけの存在ではなく、事業所・法人・地域を支える人財です。
各々のキャリア形成を行いながら、当法人でも働きがいを持ち続けられるようにサポートを行っていきます。

視点	①地域の視点でケアを行う	②法人の視点でケアを行う	③事業所の視点でケアを行う	④職員の視点でケアを行う
職務	管理者・主任・ケアマネジャー (介護支援専門員・介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士)・認知症介護指導者養成研修	生活相談員・介護職員のベテラン職員 (介護福祉士・社会福祉士・精神保健福祉士)・認知症介護実践リーダー研修 各種マネジメント研修	中堅職員 介護福祉士・実務者研修(旧ヘルパー1級)・認知症介護実践者研修・ファーストステップ研修	新人職員 初任者研修(旧ヘルパー2級) 認知症介護基礎研修
経験年数	5年以上	3年以上	1年以上	1年未満
賃金レンジ (手当) ※部署・雇用形態により変化	管理者手当 主任手当 資格手当・扶養手当・ケアスキルマイスター手当・入浴手当送迎手当・通勤手当・夜勤手当 賞与:年2回 ケアスキルマイスター上級手当 (25,000円)	主任手当資格手当・扶養手当・ケアスキルマイスター手当・入浴手当送迎手当・通勤手当・夜勤手当 賞与:年2回 ケアスキルマイスター中級手当 (12,000円)	資格手当・扶養手当・ケアスキルマイスター手当・入浴手当送迎手当・通勤手当・夜勤手当 賞与:年2回 ケアスキルマイスター初級手当 (8,000円)	資格手当・扶養手当・ケアスキルマイスター手当・入浴手当送迎手当・通勤手当・夜勤手当 賞与:年2回 ケアスキルマイスター基礎手当 (3,000円)
求められる機能	【地域へのアプローチや社会参加】 地域全体を考え・地域づくりの実践・利用者の社会参加の場の検討や支援	【利用者の自己実現に向けた取り組み】 利用者の生活全体を観ることが出来る・他職種との協働の実践・地域状況の理解	【介護現場のリード役】 現場の統括・ケアの実践や改善案の発案・後進の育成	【自身の自立】 ケアの実践・接遇の徹底・リスクマネジメント・良好な縦横の関係構築
育成手段	県や市の主催する研修や講習会への参加・外部研修の講師・法人研修の講師	担当者会議への参加・職能団体が行う研修への参加・マネジメント力や戦略思考を高める研修への参加	施設内研修の講師・専門技能や知識を高めるための外部研修への参加	OJT・施設内研修への参加・基礎技能や知識を高める研修への参加の声掛け
独自のキャリア 段位(CSM)	上級	中級	初級	基礎
求められる能力	新たな地域資源の開発や理解 近隣の方々との交流機会の創出 他事業所との連携 困難場面の対応力 地域課題の解決力 支援内容への提案や改善策の考案 法人全体として考える力 法令順守・危機管理 部門マネジメント	個別の利用者に必要な社会資源について理解している 他サービスや専門職と連携が取れる ケアの目的や方針を共有させることが出来る 現場からの情報収集や逆に情報の提供が出来る ケア全体の質の管理やリスク管理が出来る チームマネジメント	利用者に応じた対応が出来る (認知症等)技術指導が出来る ケアの目的や方針を浸透させることが出来る 質の向上を率先してできる、業務を円滑に実践できる サービスマナー リーダーシップ	身体介護が出来る 生活援助が出来る 精神的なサポートや寄り添いが出来る 福祉用具を安全に使用できる 報連相が確実に出来る ビジネスマナー

介護職員等処遇改善加算の職場環境等要件への取り組み

区分	取り組み内容
入職促進に向けた取り組み	・年度初め4月の定例会にて事業計画の説明を行うがその場で理念や運営方針、人材育成についての説明を行う ・令和6年4月からは管理職を中心とした生産性向上委員会を立ち上げ、業務やケアの改善や仕組みの明確化を図っている ・介護未経験者、短時間勤務希望者、中高年齢層、有資格者など、現状行っている幅広い層の求人及び採用の取り組みを行っており継続していく ・中学生の職場体験の受け入れやハローワーク等が実施する職場説明会への参加の継続、広瀬地区の夏祭りや敬老会への参加などによる介護の仕事を知ってもらい、同時に魅力を高められるような取り組みを行っている
資質の向上やキャリアアップに向けた支援	・当法人で働きながら資格向上を目指す職員へのサポートとして研修費や資格取得費の助成、出張時の勤務取り扱いの規定があるためその再周知や説明を行っている ・キャリアアップに繋がる研修の受講や当法人のキャリア段位制度（ケアスキルマイスター）と人事考課の連動を図っている ・定期的（6ヶ月に1回）な個別面談の実施により業務についての相談やを継続していく
両立支援・多様な働き方の推進	・職員の状況等に応じた勤務シフトの変更へも今後も可能な限り対応をし、職員との個別の相談や面談を通じた雇用形態の変更を行える体制を保持する ・有給休暇を取得しやすい意識作りのため、年間の取得計画を作成し「〇％は使うようにしましょうという」目標を有給休暇取得簿に記載している
腰痛を含む心身の健康管理	・業務や福利厚生、心身の状況について相談を出来るように現在のハラスメントの窓口の幅を広げ、職員の相談窓口として対応を出来るようにしている ・当事業所で勤務するすべての職員が健康診断を必ず受診し（夜勤者は年2回）、ストレスチェックについても年1回実施している。また休憩時間は現場を離れ、法人で準備している休憩室等を活用して心身の休息に努める ・令和6年度から新たにノーリフトケアの研修を組み込み、腰痛対策に繋がれるようにしている ・事故やトラブルへの対応マニュアルとして利用者からの苦情やハラスメントへの対応も重視した形で再作成を行っている。なお、ハラスメントについては外部講師を招聘しての研修を行っている
生産性向上のための業務改善の取り組み	・生産性向上委員会を立ち上げ（委員は各事業所の管理や及び部長・部長代理）現場課題の吸い上げと課題解決により職場環境の整備を行っている ・生産性向上委員会の中で福祉用具事業所への研修を依頼するなどし、今後タブレット端末やインカム、介護ソフトの導入を行っていくロードマップを作成した ・現在実施している委員会活動を今後も各事業所を横断して行い、指針や各種計画についても共有できるものとしていく。法人内のオンラインネットワークがあり書類の共有などにより作業の効率化を図ることも出来ている
やりがい・働きがいの醸成	・日々のミーティングや毎月のカンファレンス実施の際の職員の気づきからの職場環境やケア内容を改善していき、議事録にて共有を図っている ・地域包括ケアの一員として、社会参加の取り組みでの地域の小学校へのぞうきんの寄贈や子育てサロンへのクリスマスプレゼントのお届けなど交流機会を継続している ・法人の理念や運営方針について年度初めの事業計画説明の際にその重要性を学ぶ機会を確保していく



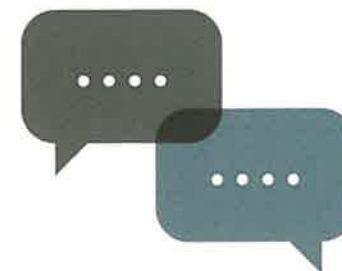
本年度取り組み目標

- ## 上半期運営目標

- ## 上半期経営目標

- ## 数值目標

[illegible]



年間計画（小規模多機能ホーム陽だまり）

本年度取り組み目標

- ・在宅生活の長期的な実現のため支援体制のアセスメントの充実を図り、不足する部分は事業所として補完していく。
- ・外部・内部の研修に幅広く参加し、実践に移していく。

上半期運當目標

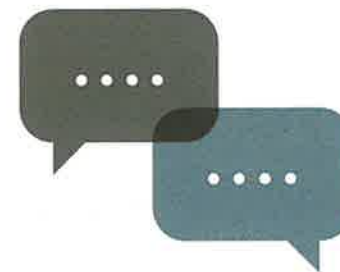
- ・アセスメントの追加、拡充を目指し個別ケアを実現し、合わせて活動内容の情報発信をしていく。
- ・各自が研修で学んだことを全員で共有し、統一したケアを実践していく。

上半期経営目標

- ・定期的な営業活動を継続し、長期的な利用に繋がるように関係機関との連携を密に取っていく。

数值目標

[illegible]



年間計画（グループホーム陽だまり日輪荘）

本年度取り組み目標

入居者様が笑い合い、おしゃれを楽しみ、美味しいものを食べ“その人らしさ”を最後まで守る。
入居者様の“自ら生きる意欲”を引き出し、スタッフ全員、ご本人様やご家族様も巻き込んだ支援に努める。

上半期運営目標

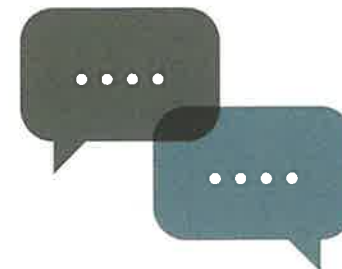
「自分らしい生活を、自分自身の意思で自己決定し、出来ることは自分です」という原則を基本に、入居者様が笑顔で自分らしい生活が送れるように支援。

上半期経営目標

入居者様の安全面・健康面に配慮しつつ、水道光熱費削減に努める。

数值目標

[illegible]



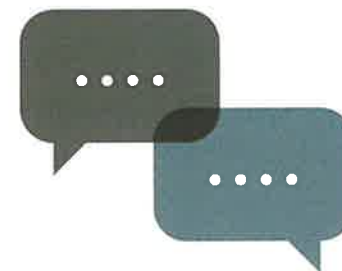
本年度取り組み目標

上半期運営目標

上半期経営目標

数值目標

[illegible]



年間計画（サービス付き高齢者向け住宅サンライズ吹上）

本年度取り組み目標

入居様が安心して生活を送れる環境作りを職員全員で取り組んでいく。

上半期運営目標

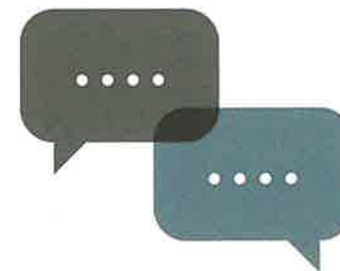
ケアの質の向上を図っていき、入居者様とのコミュニケーションを積極的に行っていく。

上半期経営目標

水道光熱費の削減、物品の削減に努める。

数值目標

[illegible]



年間計画（井料居宅介護支援事業所）

本年度取り組み目標

- ・定期的な運営指導(実地指導)の頻度から考えると今年度が該当年度であるため、必要な書類の確認や準備と各担当者のカルテの不備がないかの確認を併せて行っていく
- ・昨年下半年期にかけて担当ケースが減少したため再度新規の受け入れ可能な状況時にはケース数を増やして行く

上半期運営目標

- ・各担当者のカルテチェックを行い、不備がないかの確認を行う
- ・特定事業所加算の算定など加算算定項目について要件を再度確認し書類の整備を行う

上半期経営目標

- ・数値目標に対してその達成に向けて新規受け入れが可能な場合は積極的に受け入れを行っていく

数值目標

[illegible]