

# 2026年度

## 介護付有料老人ホーム ウェルガーデンみその

### 事業計画

#### 1. 2026年度 キャッチフレーズ(施設運営)

「選ばれ続ける施設」への進化と定着

#### 2. 2026年度 キャッチフレーズ (スタッフ)

一人ひとりが考え、動き、支え合うチームへ

#### 3. 2026年度 基本方針

- ① 入居されても、これまでの暮らし・価値観・人とのつながりが継続できるよう支援します
- ② 入居者様の「〇〇したい」「こう暮らしたい」という想いを起点に、家族様・地域・職員が協働する施設運営を行います
- ③ これまで整えてきた ICT・業務改善の成果を“定着”させ、属人化しない運営体制を構築します
- ④ 人の数ではなく、仕組みと判断力で質を高める「少数精鋭・高密度ケア」を完成させます
- ⑤ 感染症・災害時においても、入居者様の生活と尊厳を守り続けられる体制を強化します
- ⑥ 不適切対応・身体拘束・虐待を「起こさない」「見逃さない」「繰り返さない」文化を定着させます

#### 4. 2026年度 援助方針

- ① 入居者様を「保護される存在」ではなく、人生の主役である大人のお客様として尊重します
- ② 日々の選択(起床・食事・活動・人との関わり)を本人主体で決められる暮らしを支援します
- ③ 適切な言葉遣い・態度・距離感を意識し、安心と信頼を積み重ねます
- ④ 「できない理由」ではなく「できる形」を考えるケアを実践します

## 5. 2026年度 重点目標

### (1) 「暮らし選択型ケア」の完成形へ

- ・施設都合のスケジュールではなく、入居者様の生活リズムを尊重
- ・個別ケアが“特別”ではなく“当たり前”になる仕組み作り
- ・職員間でケアの考え方・判断基準を統一

### (2) 「〇〇したい」を“文化”として根付かせる

- ・サービス計画書における「本人の望み」の質の向上
- ・小さな願い(外出・食・役割・交流)を日常的に叶える
- ・家族様も含めた「想いの共有」の仕組みづくり

### (3) 設備・環境の経年劣化への計画的対応

- ・施設設備・備品の点検・更新計画の可視化
- ・突発的な故障に依存しない中長期的な修繕視点
- ・安全性・業務効率を両立する環境整備

### (4) 少数精鋭・高密度ケアを実現するための業務設計の高度化

- ・時間帯別業務の再定義と優先順位の明確化
- ・「やらなくて良い業務」を明確にし、ケア密度を高める
- ・ICT 活用と動線設計による生産性の最適化

### (5) 判断に迷わない組織へ～情報共有の完成形をつくる

- ・申し送り・記録・口頭伝達の役割最適化
- ・「知っている人だけが知っている」をゼロにする
- ・迷いを減らす共通判断基準の整備

### (6) 自走できる組織への転換と次世代リーダーの育成

- ・新人・中堅・ベテランの役割明確化
- ・「教える人」に依存しない育成設計
- ・「考えられる職員」「任せられる職員」の計画的育成

## 6. 当施設の取り組み

ドリームマイスター ～夢を叶えるケアの実践～

### (1) 取り組みの位置づけ

ドリームマイスターは、入居者様一人ひとりの「やってみたい」「もう一度〇〇したい」「これが楽しみ」といった想いを起点に、職員・家族様・施設が協働して形にしていく、当施設が独自に始めた取り組みです。

コロナ禍で一時取り組みが低迷しましたが、2026年度事業計画に掲げる・暮らし選択型ケア・個別ケアを“当たり前”にするという方針を、具体的な行動として実践・可視化する仕組みと位置づけます。

本取り組みは、特別な支援を行う事を目的とするものではなく、入居者様の想いを日常ケアの中で尊重し続けるための“考え方と仕組み”です。

## (2) 取り組みの考え方

- ・大きな夢だけでなく、小さな願いも対象とする
- ・一度きりの実現でもよい
- ・無理のない形で、日常ケアの延長として行う
- ・他の入居者様の生活や安全を下げない範囲で実施する

ドリームマイスターは、特別なイベントではなく、日々の関わりの中で想いを大切にする文化づくりを目的とします。

## (3) 職員の関わり方

- ・全職員が「気づく人」「つなぐ人」として関わる
- ・想いは職員間で共有し、各担当者を中心にチームとして検討する
- ・個人の善意や負担に依存しない

## (4) 個別ケアとの線引き

ドリームマイスターの実践に当たっては

- ・他入居者の生活を下げない
- ・現場の職員が手薄になったり、一人対応が増えるなどで無理をしない
- ・固定化・属人化させない

ことを原則とする

## 7. 支援内容(実践)

### (1) ケアプラン・個別ケア

- ・本人の言葉をそのまま活かした目標設定
- ・「評価のための評価」にならない運用
- ・ケアの振り返りを現場に還元

## (2)健康管理・医療連携

- ・看護師を中心とした予防的健康管理
- ・医療・介護・家族の連携強化
- ・看取り期も含めた安心できる支援体制

## (3)行事・日常の楽しみ

- ・「年数回の行事」より「日常の満足度」を重視
- ・行事の目的を明確にし、負担を増やさない工夫

## 8. 会議・委員会の考え方(2026年度)

- ・委員会は「設置すること」ではなく「成果を出すこと」を重視する
- ・目的と成果が明確な会議体へ再設計する
- ・現場改善につながる実行型委員会へ進化させる  
(構成・役割については機能性を重視し最適化する)

## 9. 職員研修の位置づけ

- ・知識習得型→判断力・対応力向上型へ
- ・オンライン研修+現場での共有
- ・研修が「仕事を増やすもの」にならない工夫

## 10. 2026年度の位置づけ(まとめ)

2026年度は

これまで積み上げてきた取り組みを「制度」から「文化」へ昇華させる年とします

また、新・ドリームマイスターとして今までのドリームマイスターの取り組み方からより日常ケアの延長で継続的に取り組める基礎を固める年とします。

本事業計画は、外部評価や実地指導を通じて検証し、必要に応じて見直しを行いながら、継続的な質向上につなげていきます

※各種会議・委員会(別表1)

- ① スタッフ全体ミーティングの開催(3月)
- ② 主任会議の開催(月1回、第1水曜日 15:00~17:00)
  - ・各職種の責任者が出席し施設運営について協議、決定を行います
  - ・介護スタッフからのケア内容検討事項を確認、提案、決定などを行います
- ③ 食事会議(原則として月1回)
  - ・施設で提供される食事内容の向上について委託業者と検討します
- ④ ICT・業務改善委員会
  - ・3ヶ月に1回以上委員会を開催し業務改善の推進状況やICT機器の状況を確認します
  - ・アナログ業務のデジタル化を推進します
  - ・データを見える化し事故防止につながる見守り機器との連携を模索します
  - ・日々の業務にムダ・ムリ・ムラが無いかが検討します
  - ・分業を進め、業務のスリム化と生産性の向上を図ります
  - ・介護記録の家族公開に向けての職員への周知、研修を検討します
- ⑤ 身体拘束・虐待防止委員会
  - ・3ヶ月に1回以上委員会を開催し身体拘束の有無の確認を行います
  - ・職員採用時と年2回以上の研修を実施します
  - ・虐待についても身体拘束とは別に広義に渡り理解を深め虐待防止に努めます
  - ・委員会及び研修についても身体拘束同様に行います
  - ・身体拘束や虐待につながる不適切な対応についてもその都度、協議し改善します
- ⑥ ブランディング戦略・行事検討委員会
  - ・施設の活動や入居者様の暮らしの様子を発信し家族様に安心感をお届けします
  - ・施設利用をお考えの方や求職者が「入居したい!」「一緒に働きたい!」と感じて頂ける情報を発信します
  - ・季節に応じた行事を企画・実施します
- ⑦ 感染症・衛生管理委員会
  - ・感染症の予防対策を常時行うと共に感染症BCPを作成し感染症に強い施設作りを進めます

- ・6 カ月に 1 回以上の委員会を開催し施設の衛生管理状態や感染症対策について協議します。
- ・職員採用時と年 2 回以上の研修と訓練を実施します

#### ⑧ 非常災害対策委員会

- ・災害が発生した場合であっても必要な介護サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、事業継続に向けた計画等の策定 (BCP)、研修の実施、訓練 (シミュレーション) を実施します
- ・概ね 6 カ月に 1 回以上の委員会を開催し指針、計画等の見直しを行います。
- ・職員採用時と年 2 回以上の研修と訓練を実施します

#### (2) 職員研修等の実施

「人間力」と「自主性」の向上を目標に外部の研修やセミナーに参加する機会を作ります  
内部の研修はオンライン研修 (お茶の水ケアサービス学院のネット配信研修) を中心として「必須研修」と「任意研修」を定め各自で受講しレポート提出をします

## 2026年度 委員会構成

名称	メンバー	委員会等の開催(目安)	研修	訓練
ICT・業務改善委員会	施設長・介護主任 介護職員	年4回	必要に応じ 開催	
虐待・身体拘束防止委員会	介護主任・介護職員	年4回以上	個別 Web 研修(年2回)	
ブランディング戦略 行事实行委員会	介護職員	年2回 ~4回	なし	
感染症・衛生管理委員会	看護主任・看護職員	年3回 以上	個別 Web 研修(年2回)	年2回 以上
非常災害対策委員会	施設長・相談員 介護職員	年2回以上	個別 Web 研修(年2回)	年2回 以上

※1 委員会開催後幹事は議事録を作成し保管する

※2 虐待・身体拘束についての新規採用時の研修は施設長又は副施設長が行う

※3 感染症・衛生管理についての新規採用時の研修は看護師が行う

※4 施設長・副施設長は全活動を総括する

(別紙 表1)

## 2026年度 年間行事予定表

月	施設の行事	サブイベント	週末レク
4月	お花見ツアー		全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
5月		出前フェス (鰻・お寿司・弁当など)	全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
6月			全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
7月	WG 夏祭り	出前フェス (鰻・お寿司・弁当など)	全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
8月			全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
9月		出前フェス (鰻・お寿司・弁当など)	全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
10月	大運動会		全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
11月	ふかし芋	出前フェス (鰻・お寿司・弁当など)	全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
12月			全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
1月	初詣ツアー	出前フェス (鰻・お寿司・弁当など)	全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
2月			全国銘菓で日本1周の継続 外出支援
3月		出前フェス (鰻・お寿司・弁当など)	全国銘菓で日本1周の継続 外出支援

行事内容については、社会情勢(新型コロナウイルス等)の関係で変更する場合があります。

上記の他にサプライズイベントを開催する事があります。

(別紙 表2)

## 2026年度 ウェルガーデンみその 研修計画

月	研修テーマ	ツール
4月	介護予防・プライバシー・倫理及び法令遵守 身体拘束防止①・高齢者虐待防止①・業務 継続計画(BCP)・感染症及び食中毒発生 の予防①・事故の発生予防	研修 お茶の水 ケアサービス 学院
5月		
6月		
7月		
8月		
9月		
10月	身体拘束防止②・高齢者虐待防止②・緊急 時の対応・感染症及び食中毒発生の予防② 非常災害時の対応・認知症及び認知症ケア ターミナルケア(精神的ケア含む)	訓練 各委員会
11月		
12月		
1月		
2月		
3月		

※個別 Web 研修については「お茶の水ケアサービス学院」のネット配信研修を活用  
施設が指定する必須研修を受講してレポートを提出して頂きます。