

2026年度(令和8年度)事業計画書

社会福祉法人つわの福祉会

1. 社会福祉法人つわの福祉会の経営理念

ご利用者への尊厳と敬愛を常に保ち、お互いに「生かされている」ことに感謝しながら、高齢者支援に関わる持続可能な福祉事業を推進いたします。

- ◆首記のとおり揺るぎない基本理念を基軸に掲げ、安心かつ普遍的な介護福祉事業を推進することを一義とします。引き続き2026年度(令和8年度)においても、地域貢献とともに適切な法人経営に努めてまいります。
- ◆つわの福祉会の経営理念に基づいた職員の信念・行動基準を明らかにして、福祉と地域共生の充実を目指すためには、この経営理念のもと全員で業務推進に臨むことを経営方針の根源といたします。

2. 津和野町の高齢者福祉施策について

- ◆津和野町の高齢者福祉施策については、町内のにちはら福祉会とつわの福祉会の2法人が津和野町社会福祉協議会への統合一元化を目途とするため、津和野町の主導のもと「津和野町社会福祉法人合併協議会」による統合協議が、令和6年度において実質的な調整を重ねてきたところです。
- 【津和野町社会福祉協議会の一元化構想は、町民に提供する一般福祉施策や高齢者介護福祉サービスを包含して町民福祉の窓口を明確にし、ワンストップサービス(福祉全般に係る手続きやサービスの対応を社協で完結させる)によって効率化を図り、町民の利便性向上に資することを目的としています】
- ◆しかし、この時点での協議の結論として統合は時期尚早との判断により、津和野町社会福祉協議会への一元化構想は先送りとなっています。
- ◆このことから、津和野町社会福祉協議会との一元化構想とは一線を画して、まずはにちはら福祉会およびつわの福祉会の2法人のみによる統合について、令和7年度を中心に鋭意協議を重ねてまいりました。
- ◆この協議結果については、2法人統合は前述のとおり、これからの津和野町の福祉計画(津和野町社協への一元化)に沿うことがベストであるとの認識から、津和野町と2法人との確認事項として、今後の一元化構想に繋げていく形で令和8年度以降推進していくこととなりました。
- ◆つまり、にちはら福祉会とつわの福祉会両法人にとっても、目的・方向性・価値観等の共有が必須となるもので、津和野町主導のもと、津和野町社会福祉協議会への統合について全面的に協力していくことを確認しております。
- ◆令和6年度以降、この2年の経過や今後の方向性を考えますと、地域の要介護認定者数や

介護サービス従業者不足の実態をもってして、スピード感のある津和野町社会福祉協議会への一元化のために、来るべきところでの統合を目指すことが必須要件であると考えます。

◆統合による津和野町社会福祉協議会での一元化が実現すれば、特養事業等の再編も含めた地域福祉サービス事業の見直しも図られるものであり、一元化の転換点は既に差し掛かっているものと捉えております。

◆よって、今後の介護福祉サービスの需要量や供給体制を見込めば、再編・効率化を図ることで津和野町の新たな高齢者福祉計画への早期転換が大事な要件となるものです。

◆なお、近年の地域人口の減少に相俟って、要介護認定者の逡減とともに、介護従事者の不足も顕著となっていますが、今後においてつわの福祉会も地域福祉を支える法人として、津和野町社会福祉協議会への一元化が実現するまでは、当面の体制を維持していかなければならない大きな責務があります。

よって、以下に係るつわの福祉会の経営再建は、至上命題として推進してまいります。

3. 令和8年度（2026年度）の経営方針

◆過年度2か年（令和5年度・6年度）に及ぶ業績不振から、法人経営および今後の事業存続にも多大な課題に直面する業績結果となりました。このことは、当然令和7年度にも影響が及びましたが、令和7年度期中計画の必達を目途に全職員で踏ん張ってきたことで、単年度での収支は大きく改善できました。

◆こうして、令和8年度においても、どのようにして現状からさらに脱却できるか不退転の覚悟をもって経営改善に取り組んでまいります。冒頭の経営理念に則した法人存続を探索して、役職員一丸となって推進してまいる所存です。具体的には以下のとおり重点施策を実施してまいります。

1) 経営の安定化に資する重点施策の実施

①今後の経営施策について

前述のとおり、令和5年度から令和6年度に亘る業績不振によって、その間非常に厳しい経営状況が続きました。このことについては、令和7年度において、各事業の稼働率向上や具体的かつ改善可能な経費削減策等多岐に及ぶ経営改善対策を実施してまいりました。本件は、令和8年度においても最重要課題と位置づけ、経営再建に臨むための強い意思表示として、目標達成のための重点施策といたします。詳細は各事業単位で明記します。

②職員の確保や定着化への手段について

職員の定着・確保は慢性的な課題であります。前項①の経営施策の展開にはマンパワーの体制整備が不可欠となります。しかし、現実には地域の就労人口の縮小が影を落としていますので非常に悩ましい事態が続いています。さらに、令和7年度末で当法人において複数人の離職者がありましたので、適正配置の復元のためにも職員確保が喫緊の課題となっています。つまり、令和8年度においてこれの早急な対応が必要であり人材確保に向けての手立てを講じることといたします。

◆職員確保には上記のとおり種々手段を講じてまいりますが、新たな採用に際しては令和 8 年度において職員配置計画の達成に尽力することや、現行職員も一丸となって不退転の覚悟をもって業務推進に挑んでまいります。

③事業運営サポート事業の導入について

前記①～②に関する最重点項目の経営再建施策については、自助努力とともに経営に関する「運営サポート」専門事業者の支援も仰ぎ、人材不足の抜本的な解決・職員の業務負担の軽減化・赤字解消等の専門的なノウハウ導入によって課題解決に向けた改善に傾注いたします。特に人材不足の抜本的な解決策として、早急に専門事業者からの協力支援を求めることといたします。

④法人統合について

本件は、前第 2 項「津和野町の高齢者福祉施策について」で明記しましたように、にちはら福祉会との法人統合については、津和野町の保健福祉計画に沿った津和野町社協との一元化構想に沿うことが、最良であると津和野町とにちはら福祉会およびつわの福祉会の協議での判断に至りました。よって、現時点で法人 2 社による統合は解消となりましたので、津和野町主導のもと今後新たな事業展開を進めてまいる所存です。

⑤感染症蔓延防止対策の継続について

令和 4 年の新型コロナ感染症による全国での発症拡散から、この数年に亘って施設事業等に多大なる影響を被ってまいりましたが、漸く令和 7 年度については、施設内感染事案も起こらず溜飲を下げたところです。ただし、令和 8 年度においてもインフルエンザや他の感染症を含めて蔓延防止対策を確実に継続していかなければなりません、施設における感染事案は事業経営に大きく影響を及ぼすものであり、重要課題の一つとして位置づけ具体的には下記のとおり推進してまいります。

◆職員が外部から持ち込む主な感染経路への留意

(職員からの感染リスクが高値という実態にあって、留意しなければならない確認事項)

ア) 接触感染：職員の手指や血液・排泄物等のウィルスが利用者支援で感染を起こしてしまうという認識を持つ(手すり・ドア・介護用品等を介しての媒介)

イ) 飛沫感染：職員が感染し、会話・咳・くしゃみ等で飛沫を利用者が吸い込むことへの衛生管理意識を持つ。

ウ) 感染症を持ち込む状況：職員自身や家庭内から持ち込む・不十分な手指衛生・不適切な P P E (個人防護具) の着脱に係る感染防止意識

◆持込み・拡大を防ぐ対策

ア) 健康管理と出勤制限：症状の回付までの就労停止

イ) 標準予防対策(スタンダード・プリコーション)：手洗い・手指消毒・グローブの着用徹底

※業務上での必要最低限かつ必須となる遵守事項であること

ウ) ワクチンの接種：職員・利用者への定期的な予防接種の実施

※インフルエンザワクチン接種は職員・利用者共に感染流行前に実施する

◎面会制限措置状況について

新型コロナウイルス感染症の5類移行後の対応や他の感染症（インフルエンザ等）によるまん延防止措置については、施設内の感染症対策委員会において、施設内や地域での感染状況等を踏まえて、面会の可否や対応基準についてその都度見直しを図っています。令和7年度での感染事案はありませんでしたが、今後の対応状況にはやはり留意が必要となりますので、継続した対応基準において進めてまいります。なお、面会緩和措置についても同様に検証しながら判断をしてまいります。

⑥防災対策について

地球温暖化に伴って、日本国内においても異常気象による洪水や土砂災害・林野火災等の発生が頻発する事態となっています。また、我が国は世界有数の地震国でもあり、今後において日本国内どこでも震災が起こるものであると考えなくてはなりません。つまり、豪雨や台風・地震が起因する災害やインフラの機能不全等を含めて危機的な状況に陥る可能性は非常に高いものと考えられます。従って、弊法人においても災害に強い体制整備を怠らないような、防災対策が必須の要件となります。具体的には、「消防計画」「地震防災対策計画」「洪水時の非難確保計画」等に基づいて随時の対応を図ってまいります。これらに関する、平時の避難訓練や机上訓練を始めとして、緊急非常連絡体制や行政・津和野共存病院・東一自治会・津和野分遣所・津和野町消防団等との協力支援体制が担保されていることが重要となりますので人命・財産の保全等、平時よりの防災対策については備えを怠らないよう進めてまいります。

2) 各事業における推進策について

①特養事業

ア) 経営の健全性を目指す

令和5年・6年の業績不振から、令和7年度以降においては経営再建を目指していくことが絶対的な要件となりました。令和7年度の事業実績は冒頭に記したとおり、稼働率向上や実質的な経費削減策（厨房業務委託費の変更等）も実施し、収支の改善は一定程度図られてまいりました。よって、令和8年度も同様の措置を踏襲するとともに、新たな削減策（寝具・リネン関係、衛生材料等）についてもさらに検証し、経営健全対策を継続してまいります。（令和8年度予算書参照）

イ) 人材不足の解消

令和7年度末をもつての特養事業の退職者が複数人発生したことで、特養介護職員の充足率が下がってきています。早急な補填策が必要となっており、令和8年1月以降あらゆる手立てをもって対策を講じているところです。慢性的な人材不足は上記ア)の

経営の健全性や稼働率の維持にも影響が及んでしまうことや、現職員に負荷がかかることとなりますので、重要案件として改善を目指してまいります。具体的には職安・SNS（ジョブメドレー等）での募集、ケーブルテレビへの求人掲載、地縁人縁による人材情報、職員等からの情報、限定的な短時間勤務の高齢就労者、あるいはこれまでの離職者からの復職等多方向からの求人施策を継続してまいります。

ウ) 前号ア)・イ)については、第3項1)号③で明記しましたように、事業運営サポート事業の導入によって実質的な改善策を踏襲してまいります。

エ) 利用者定員の在り方

利用者定員の適性化のためには、上記イ)号が改善されるような人員配置を基本としなければなりません。ただし、特養入所者50人およびショートステイ利用者8人の定員枠のうち、現行の職員数を考えますとショートステイ定員枠の減枠等の調整も止むを得ないことになってきますので、随時判断をしてまいります。なお、地域のショートステイ利用ニーズは潜在的に高い状態が続いておりますので、苦しい決断を迫られることとなりますが、慢性的な人材不足の早期解消を目指すことが一義であることに違いはありません。

オ) 健全経営の柱

人材確保が適った利用率の安定維持となりますが、ご利用者とご家族との基本的な信頼関係の構築がなされていることが健全経営の柱でもあります。よって、事業所としてあるいは職員としての利用者支援の基本的なスタンスに齟齬が生じないように務めることを大切にしております。引いては、冒頭の経営理念に呼応する地域の福祉サービスへの循環や貢献に繋がっていくものと考えます。

カ) 入所施設事業所として必要とされる施設運営を明示したうえで、通年における安定的な利用率を維持するためには50人定員の利用率95%（47.5人）を目標とします。（令和7年度2月期実績95.61%：47.81人）まずは、退所（死亡）後の新規入所者の迅速な入所措置およびご利用者の健康維持管理の徹底による入院発生の減少に努めます。ただし、高齢かつ複数の基礎疾患を持つご利用者の健康管理には、慎重な対応が必要でありますので、十分な維持管理が前提にあることを基本といたします。

キ) 労働集約型にある介護事業にとりましてサービスの質と均衡のとれた健全経営を持続することの難しさもありますが、収支バランスと安心・安全なサービス提供について継続した検証に基づき、経営の本質を探究してまいります。

ク) 同様に、業務推進に臨むための現場の腐心と経営の根源は本来同意にあるべきものですが、第一線での職員に掛かる業務上の悩みや不安感をどのように払拭し、連携したサービスの保全に繋げていくかは重層的な課題でもあります。試行錯誤の繰り返しもあると思いますが、職員の心身管理にも留意しながら行動してまいります。

ケ) 前項のとおり健全な労務環境を保全し、ご利用者への適切な関与に繋がれば良質な経営に繋がってまいります。そのために、職員個々の「人となり」を考えると、仕事への愛着や協調性を発揮するための職員育成が大きく関係しますので、研修体系や委員会活動

等の積極的な展開による自己啓発に引き続き努めてまいります。

コ) また、介護・看護に限らず生活全般に関連する生活相談員や介護計画マネジメントに寄与する施設ケアマネジャー、食生活維持に関与の管理栄養士や厨房職員、あるいは事務方職員等を含めた事業所としての総動員体制の構築を目指してまいります。

サ) 直接的にご利用者支援に必要とされる介護関連備品や資材等については、日々の健康維持管理に欠かせないものであり削減は難しいところです。しかし、イランの原油情勢の不安要因からあらゆる資材の高騰や物価高等も顕著となっており、非常に悩ましい事態がこの先続くものと思われませんが、原価意識や節約意識をもって適時的確な支弁に務めてまいります。

シ) さらに、前述のとおり原油価格の高止まりから、原油に依存する電気・ガス・ガソリン・灯油等の費用負担が今後とも嵩んでまいります。ご利用者にとっての施設生活の維持には、その多くが欠くことのできないものであり、的確な対応に務めてまいります。

なお、通年でのエアコンによる冷暖房、灯油による床暖房・給湯、電気による照明、水道等について、常に節約意識を払いながら業務維持を図ってまいります。

ス) ご利用者が抱えている複数の疾患や高齢が起因する体調の急変等、医療支援の対応はその都度的確に行われなくてはなりません。また、ご利用者の中には看取り期の方もいらっしゃることから、この先の積極的な医療措置なのか自然体の看取り対応の判断になるのかを確認させていただいております。ついては、今後ともご家族等にシルバーリーフつわのから、その都度最新の容態についてご報告をさせていただき、万一の場合の対処について改めてご判断をいただくよう確認させていただきます。

セ) ご家族や対外的に関する信頼・信用の関係維持は、事業所運営に欠かせない重要な案件となります。これに関連する家族交流や地域交流・広報活動等積極的な展開を図るべく推進いたします。

②ショートステイ事業

ア) 令和8年度のショートステイ事業（定員8人）については、利用率87.5%（7人）を新たな目標といたします。ショートステイ事業は、在宅虚弱高齢者の一時受け入れ先として、またご家族の負担軽減を図ることも目的としています。

イ) ただし、前記ア)の利用率設定については、職員不足が起因して定員8人枠について今後とも流動的な対応を取らざるを得ない実態にありますので、状況を見ながら適性な職員配置を前提とした利用定員に収めていくことに注力してまいります。

ウ) また、昨年来より利用実態は潜在的に高い状況で推移していますので、職員の充足が適えば利用ニーズに則した復元を前提といたします。

エ) ショートステイ事業は、在宅の虚弱高齢者支援でありますので、居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）との連携を十分に図り、正確な情報収集を基にして利用ニーズにお応えしていくものでありますが、前ウ)号のとおり、その都度の状況判断を行い受入れを進めてまいります。

- オ) ご利用される方々にとって、居心地の良いショートステイサービスが提供できるよう推進いたします。具体的には、また行ってみたいと思われるショートステイサービスとなるようなご利用者の思いに触れられることが大切であり、ご利用者やご家族の気持ちから窺われる「おもてなし」について検証してまいります。このことは、職員の資質に併せたサービスの向上が必須となりますので、特養事業同様に信頼関係の醸成に臨んでいきます。
- カ) ご利用者の中にはスマートフォンを持参される方もおられますので、施設内のWi-Fi機能を活用することで利便性の向上に配慮いたします。
- キ) 食事提供については、令和7年度より厨房業務が直営方式に転換しましたので、献立や味付け・量・彩り等に問題がないことを前提として、安心かつ魅力ある食事内容に注力してまいります。
- ク) 入浴設備については特養事業と一体となっていますが、入浴が安心して楽しいひと時になるよう一層の工夫とともに、プライバシーの確保に努めてまいります。
- ケ) ショートステイご利用者は特養ご利用者との施設内において同時支援を行っていますので感染症へのリスクが大きくなります。万一、施設内感染が起きますと蔓延防止のためショートステイ新規利用の中断をやむなく行います。また、施設内での発症時点で、既にショートステイをご利用中の方については、健康管理に留意しながら滞在期間の延長を検討いたします。こうした対応を図ることでご利用者の健康維持に留意しながら、施設内クラスターの未然防止に努めてまいります。
- コ) 支援されるご家族等が急用あるいは家庭内ハラスメント等による事態が発生した場合、緊急的な保護措置（緊急入所）にも対応してまいります。これの担当所管である居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）や地域包括支援センター等とも十分な連絡・調整を重ね支援に繋がるよう進めていきます。
- サ) また、障がい者のショートステイ利用についても、居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）や津和野町包括支援センターと連絡調整を図り、ニーズの掘り起こしに努めます。
- シ) ご家族が介護から離れ、休息やリフレッシュのためにショートステイ利用によって負担軽減（介護する側のレスパイトケア）を図ることも大切な要件となります。よって、ご家族支援もショートステイの大きな役割でありますので、的確なご利用に繋がるようにケアマネジャーとも利用の調整を引き続き図ってまいります。
- ス) ご利用者の中には独居生活の方も散見され、その大半が女性であります。デイサービス事業・ヘルパー事業を併用されながら日々を凌いでおられます。独居に至る要因は種々あるところですが、家庭内の背景を推察しても自宅以外の選択肢のない方も実存しますので、民生委員等の情報も得ながら、このような方々の支援もさらに厚くし即応していきます。
- セ) 弊事業所を含めたデイサービス事業とショートステイ事業あるいは老健利用を併用される方が相当数おられますが、デイサービスの日帰りとは違いお泊りを伴う利用については、ご理解が難しい方もいらっしゃると思います。特に新規利用に際しての不安や焦燥感等を

和らげる対処も大切にしながら、気持ちよく安心してご利用いただけるように支援に努めます。

③デイサービス事業

- ア) 令和7年度10月期より地域密着型デイサービス定員を12人といたしました。これ以前の10人定員からの若干の増員ではありますが、現行職員の配置要件も考慮しますと、突発的な10人超も考慮しますが定員限度を持続することは厳しい状況になります。従って、実質令和8年度の平均利用者数を9.0人で推移していく計画といたしました。
- イ) ただし、要介護認定対象者の逡減や他事業者との競合もあって、新規利用者の確保は簡単ではありませんが、居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）や地域包括支援センターとの情報共有を十分に行うことで新規獲得に努めてまいります。
- ウ) 当方のショートステイサービスのみをご利用になられる方で他のデイサービス事業所をご利用の場合は、当方のショートステイとデイサービス利用を併せて月間利用いただく等形態を調整することで利用の効率化を図ることにアプローチいたします。
- エ) 要介護度認定（要介護1～5）のご利用者でご希望の方については、令和6年10月より機能訓練を実施しています。これを引き続き進めてまいります。訓練による体幹機能の活性化等促して転倒防止や活力増進に注力いたします。
- オ) 機能訓練のための目標設定によって、お一人お一人のデイサービス利用の意義が膨らむように楽しみながら馴染んでいただくことが必要であるものと考え支援を継続します。よって、機能訓練対象者の増員を図ることで収入の加算要件に繋げてまいります。
- カ) 昼食提供については特養事業と同様に、令和7年度より厨房業務が直営方式に転換しました。食事については、デイサービスご利用者にとっても大きなお楽しみとなりますので、献立や調理の質に問題がないことを前提として、安心かつ魅力ある食事内容を提供いたします。
- キ) ご利用者や外部との交流事業については、感染症対策のため自粛しておりましたが、安全を確保したうえで、幼稚園児や小中高生あるいはボランティアグループとの接点を積極的に進めていくことで活力あるサービスを目指します。
- ク) 四季折々のお出かけについても、散歩・花見・お祭り・神社仏閣参拝・名所旧跡見学・牧場見学・紅葉見学・美術館見学等感染状況を確認しながら進めてまいります。普段個人ではお出かけ難いところへもこのような機会をつくることでご利用者のリフレッシュに繋げてまいります。

④在宅介護支援センター

- ア) 介護保険サービスの利用開始前の在宅高齢者に対して、介護予防事業について津和野町主導のもと展開しているところです。この津和野地域の介護予防事業を、津和野町在宅介護支援センターで受託のうえ令和8年度も推進していく計画としています。

- イ) 在宅元気高齢者の創出はフレイル（運動不足による心身機能の低下）を引き起こさないことや、閉じこもりをなくしたり積極的な地域参画への道を作る大切な事業であります。さらに、要介護（要支援）認定を受けない在宅元気高齢者の創出という目的もあるところです。
- ウ) ただし、地域の人口減少とともに、元気高齢者を対象としたこのような介護予防サービスについても対象者の逡減から介護予防事業規模が縮小傾向にありますが、事業主旨に則り支援を継続してまいります。
- エ) この数年来、男性の参加率が総じて低調となっておりますので、女性も含めて潜在的な対象者の掘り起こしも喫緊の課題であります。介護が必要となる虚弱高齢者の発生を防止することで健康維持に繋がるよう推進してまいります。このような方々を予防事業にお誘いできるような戦略を担当所管（地域包括支援センター）とも検証を重ねていきます。
- オ) 具体的には令和8年度も、以下のとおり事業の継続となりますが、健康づくり教室体力測定事業（専門職による体力測定の実施により指導を含めた健康教室）、地域運動推進員養成事業（地域で運動する人を増やすため推進員を養成する）、地域運動推進事業（リハビリ体操フォローアップ教室：推進員が指導者となって体操事業を維持する）、食生活改善啓発事業（専門職による指導で低栄養防止改善事業）、脳卒中当事者交流会（脳血管障害高齢者の日常生活の見直しや再発予防に係る取組支の実施）、の5事業の推進それに緊急通報システム管理等の受託業務を展開いたします。

3) 研修・委員会活動の展開について

コロナウィルス感染症等の感染対策の影響から、職員の派遣研修や外部講師による事業所内研修等が十分に実施できない事態が続きました。よって、令和7年度に引き続きWeb研修を主体とする研修体系に移行しながら、委員会活動を中心とした研修事業として継続しておりますので、令和8年度についてもそのように進めてまいります。

- ア) 各研修の内容については、感染症対策、口腔・拘縮ケア、排泄・移乗ケア、食事・入浴ケア、ヒヤリハット・事故対応の安全管理、あるいは苦情対応、身体拘束廃止対応等多種に亘る項目について学ぶことといたします。いずれにしましても、職員資質の向上を前提にした積極的な委員会活動推進等、および、事業所の管理体制に準拠して進めていくことでご利用者・ご家族・地域からも信頼される施設運営となるよう努めていきます。
- イ) 基本的には、各種研修活動や委員会活動（感染症対策委員会・安全管理委員会・身体拘束虐待防止委員会・苦情処理委員会・医療的ケア委員会・口腔ケア委員会・看取りケア委員会・安全衛生委員会）の毎月次開催に併せて、自己成長に繋がるべく諸課題に臨んでいくものといたします。
- ウ) ただし、個別研修のみでは各委員会活動の方向性や考え方にまとまりがなくなるので、前記イ) のとおり多様な意見を集約しながら、委員会活動等を通じて実務に反映されるように傾注してまいります。

※具体的な研修計画

研 修 種 別	講 師 等	時 期	対 象 者
人権啓発勉強会	事務所	6 月	全 職 員
ハラスメント対応勉強会	社労士	1 0 月	〃
感染症対策委員会勉強会	委員会	前期／後期各 1 回	〃
虐待防止対策委員会勉強会	〃	〃	〃
身体拘束廃止委員会勉強会	〃	〃	〃
苦情処理委員会勉強会	〃	〃	〃
口腔ケア委員会勉強会	〃	〃	〃
歯科専門的ケア勉強会	歯科医・衛生士	口腔専門的ケアの都度	介 護 職 員
安全管理委員会勉強会	委員会	前期／後期各 1 回	全 職 員
医療的ケア委員会勉強会	医務室	〃	〃
褥瘡対策勉強会	医務室	〃	〃
看取りケア勉強会	嘱託医	8 月	〃
救急法対応勉強会	分遣所	9 月	未習者、新入職員
防火・防災対策勉強会	分遣所	1 1 月	全 職 員

4) ご家族・地域等への情報提供について

施設内感染症対策による面会制限やご利用者の外出自粛あるいは地域交流事業等が制約せざるを得ない状況が令和 7 年度も続いておりました。この面会や交流事業についても令和 8 年度において、地域内の感染状況等を確認し、安心・安全に務めてまいります。

- ア) ご家族との親密な関係構築は事業の運営上非常に大切なことです。よって、施設内の個々の担当者や全ての職種がご家族との接点を適切に保ちながら、風通しの良い関係をこれまで以上に維持することに努めてまいります。
- イ) さらに、ご家族や関係の皆様との「家族会」の開催（9 月～10 月）を計画し、業況報告や意見交換の場を設けられるように計画いたします。ただし、前提としては地域内等の感染状況を確認したうえでの判断といたします。
- ウ) 施設ホームページについては令和 6 年度で更新し、適時・的確な情報発信ができるよう努めております。この Web 上でシルバーリーフ広報紙の定期的な発刊やご家族をはじめ多様な関心を寄せておられる方々等に対しての施設情報・入所や利用内容等、あるいは求人情報や弊法人が目指す事業経営の方向性について開示し、ホームページによる積極的な広報活動を今後とも推進してまいります。（「つわの福祉会」、あるいは「シルバーリーフつわの」で検索）

以 上