

高齢者公益事業部

人件費の高騰、労働市場の変化等、経営環境が大きく変わるなか、最大の経営課題は人手不足である。ケアの現場は決して楽な環境ではないからこそ、健康経営を推進して職員が安心して働き続けることができ、意見や課題を率直に言い合える風通しのよい働きやすい職場を実現する必要がある。働きやすい職場とは、目標と役割が明確な職場である。DX（デジタル技術を活用し、業務改革等を推進すること）等を通じて、業務の標準化を徹底する。

2026年度は油壺エデンの園が開設40周年、明日見らいふ南大沢（東京都住宅供給公社から運営受託）が開設30周年、聖隷藤沢ウェルフェアタウンが開設15周年を迎える。各施設の経営の安定と持続性を確保するうえで、入居率は最も重要な指標である。他法人と連携した大規模セミナー、個別見学会・相談会、広告出稿等を組み合わせた募集活動によって、宝塚エデンの園を除く直営各施設の入居率95%以上を維持する。入居率で苦戦する油壺エデンの園、横浜エデンの園に対する募集活動の強化策を講じることも重要である。直営施設、共同事業、受託事業間の募集活動での連携と協働を維持し、直営8施設の目標数値として、入居契約件数110件、入園金合計34億円を目標とする。収支は、収益の増加策と支出の抑制策を可視化し、収支均衡を実現し、事業部全体として税引前当期活動増減差額5千万円を目指す。自然災害については、全施設で被災時の熱中症対策の整備、BCP（事業継続計画）に基づく実践的な防災訓練を実施し、BCPの実効性をさらに高めたい。

人材の採用・育成・定着の強化では、正職員、パート職員の適正な配置計画を実行すると同時に採用競争力を向上する策を講じる。働き方改善を目的とし、全施設でDX、介護ロボット、見守りシステム、ノーリフトケア[®]等の導入効果を評価する。また、職場のインシビリティ（人に対する思いやりや配慮を欠いた失礼で無作法な言動）を減少させ、離職防止を図りたい。生活サービス課、食事サービス課職員を対象とする他施設体験研修を実施する。

サービスに関しては、標準化を推進するため、具体的な標準化事例の可視化、業務の動画マニュアルを事業部内で共有する。倫理的感受性を向上するため、倫理的な課題に対する事例報告会を開催する。リスク管理システムの効率性、効果性を高めるため、外部の専門家とともにシステム開発を完遂する。食事サービスの向上策としては、外部業者による厨房の衛生監査を受審するほか、健康寿命延伸のための健康食メニューを全施設で定期的に提供する。自立者に対する介護予防活動を再構築するため、実態調査を通じて課題を見出したい。接遇の向上では、外部の専門家による接遇研修とモニタリングを継続し、一般居室サービス部門での新規接遇研修を実施する。

2025年度に着工した宝塚エデンの園の建替え工事を計画どおり遂行する。この建替え計画に合わせ、次世代型通信機器（緊急通報装置、ナースコール、見守りシステム、顔認証システム等）の仕様を決定したい。

【「ノーリフト[®]」、「ノーリフトケア[®]」は日本ノーリフト協会の登録商標です。】

【事業部理念】

私たちは、高齢者ひとりひとりを尊重し、自由に快適な生活の実現を支援する。

【経営方針】

1. 聖隷理念の継承とエデン価値の進化
2. 経営の安定と永続性の確保
3. 人材の採用・育成・定着の強化
4. サービスの質・安全・効率の向上
5. 新しい時代に向けた先駆的・開拓的な事業の発想

【事業計画】

1. 聖隷理念の継承とエデン価値の進化
 - (ア) 聖隷理念・事業部・施設運営方針の浸透と実践
 - (イ) 公益活動の実践
2. 経営の安定と永続性の確保
 - (ア) 直営施設の一般居室・介護居室の入居率向上
 - (イ) 直営施設の施設会計収支改善
 - (ウ) 医療サービス提供体制の検証
 - (エ) 防災対策の強化
3. 人材の採用・育成・定着の強化
 - (ア) 採用力向上
 - (イ) 職場環境づくりによる定着と離職防止
 - (ウ) 職員のキャリアアップ
4. サービスの質・安全・効率の向上
 - (ア) 標準化の推進
 - (イ) 倫理的感受性の向上
 - (ウ) リスク対策の強化
 - (エ) 食事サービスの向上
 - (オ) サービスの質を向上させる新たな取り組みの実践
 - (カ) 接遇の向上
5. 新しい時代に向けた先駆的・開拓的な事業の発想
 - (ア) 新規施設開設の検討
 - (イ) 次世代技術の創造

【数値指標】（新規契約のみ）

2026 年度期末

入居契約 目 標	浜名湖	宝塚	松山	油壺	浦安	横浜	藤沢 一番館	藤沢 二番館	合計
件 数	23 件	5 件	10 件	25 件	15 件	20 件	10 件	2 件	110 件
入居率	95.6%	69.6%	97.9%	92.0%	95.5%	100%	99.0%	92.0%	89.9%

※月払プラン件数含む

介護付有料老人ホーム 浜名湖エデンの園

2025年度は、食材を中心とした物価高騰が続いたことから、入居者の理解を得て給食料の値上げを実施した。しかし、食品関連の価格上昇は依然として収まらず、さらに最低賃金の引き上げが11月に実施されるなど、厳しい経営環境が続いた。一方で、2025年度に入居一時金の改定を行ったものの、順調に契約を進めることができ、高い入居率を維持することができた。

2026年度においては、労働力不足が一層深刻化するとされる「2030年問題」や、高齢者人口がピークを迎える「2040年問題」を見据え、組織として持続的に成長していくための基盤づくりが重要となる。そのため、まずは業務の標準化を着実に推進し、現場に潜む「ムリ・ムダ・ムラ」を見直すことで、より効率的かつ安定した業務運営体制の構築を図る。加えて、これまで取り組んできたDX化を継続・発展させ、導入したシステムやツールの運用状況を検証しながら、業務プロセスのさらなる最適化を目指す。

サービス品質管理の面では、ISO9001に基づく品質マネジメントの取り組みを継続し、組織全体で品質向上の意識を共有する。また、入居者一人ひとりが「その人らしい生活」を実現できるよう、ACP（アドバンス・ケア・プランニング：人生会議）への関わりをより深め、入居者の価値観や希望を尊重したケアの提供を強化する。さらに、健康維持・増進に向けたサービス提案を積極的に行い、入居者の生活の質（QOL）向上に寄与する取り組みを推進する。

一方、経営面では物価や人件費の高騰により依然として厳しい環境が続いている。しかし、そのような状況下においても、適正な人員配置のもとで質の高いサービスを継続して提供することが求められる。そのためにも、前述の業務標準化や業務改善は、経営の安定化に直結する重要な取り組みとなる。入居者募集については、これまでの経年的な推移を踏まえつつ、入居率95.0%の達成を目標に掲げ、戦略的かつ継続的な活動を展開する。

さらに、公益的な取り組みとして、地域の清掃活動や自治会との連携を継続し、地域住民との関係性をより深めていく。また、関連施設との協力体制を強化しながら、地域活動を積極的に推進することで、地域社会に貢献する存在としての役割を果たしていく。

【施設理念】

「私たちは一人ひとりを尊重し、入居者の快適な生活を実現するために最善を尽くします」

【経営方針】

1. 個人の意思を尊重したトータルヘルスケアの確立と実践
2. 次世代を担う人材育成とキャリアを活かして働き続けられる魅力的な職場づくり
3. 安定した経営基盤の確立と事業の永続性の確保
4. 安全管理の徹底を図ったサービスの提供
5. 入居者と共に歩む浜名湖エデンの園づくり

【事業・運営計画】

1. 個人の意思を尊重したトータルヘルスケアの確立と実践
 - (ア) 入居から終末期までの情報の一元化の推進
 - (イ) その人らしい生活につなげるための ACP への理解と支援の促進
 - (ウ) 入居者に向けた健康維持・増進サービスの提案
2. 次世代を担う人材育成とキャリアを活かして働き続けられる魅力的な職場づくり
 - (ア) 「聖隷理念」「施設理念」の継承と「事業・運営計画」への参画
 - (イ) 自ら考え、行動できる人材の育成
 - (ウ) DX 化の更なる推進と有効活用
 - (エ) 多様な雇用形態の促進と人材の最適活用
3. 安定した経営基盤の確立と事業の永続性の確保
 - (ア) 3M（ムリ・ムダ・ムラ）を意識した業務改革
 - (イ) 物価高に即した経営管理と入居率 95%の維持
 - (ウ) 標準化の推進
4. 安全管理の徹底を図ったサービスの提供
 - (ア) BCP 訓練の継続と実効性の検証
 - (イ) 安全・防災・防犯の強化に向けた体制の整備
 - (ウ) 緊急時対応ができる職員の育成
 - (エ) コンプライアンスの浸透
5. 入居者と共に歩む浜名湖エデンの園づくり
 - (ア) 入居者と共に楽しめる園づくり
 - (イ) 入居者の協力を得て、地域に貢献できる活動の拡大
 - (ウ) 状態変化に合わせた情報提供と安心して過ごせる環境作り

【数値指標】

2026 年度期末

	一般居室		介護居室		計			
契約戸数/総戸数	359 戸/372 戸		51 戸/57 戸		410 戸/429 戸			
入居者数/定員	442 名/455 名		53 名/64 名		495 名/519 名			
入居率	96.5%		89.5%		95.6%			
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	18.5 名	10.0 名	31.1 名	16.0 名	16.0 名	14.0 名	12.0 名	117.6 名
職員数（常勤換算）	132.2 名							
サービス活動収益	945,410 千円							

ウェル・エイジング・コミュニティ 宝塚エデンの園

2025年度は、建替え計画に伴う準備工事、E棟入居者の仮住まい先への引越し、起工式を経て、E棟解体に着手した今後数年にわたる建替え工事の第一歩を踏み出すことができた年度であった。

2026年度は、建替え工事についてはE棟解体と並行して新E棟の建築工事が始まる。引き続き安全を第一とすることはもとより、入居者の負担を最小限に抑える最善の方法で実施しながら、出来る限りの工事の見える化を図り、継続した不安・心配事を軽減するための取組を行っていく。

入居者が「エデンの園に入居して良かった」と真に思っていただけようサービスを深化させていく。多様な価値観を認め合いながら個を尊重した入居者本位のサービスを提供していくために、原点に立ち返り理念に基づいた運営を実践していく。業務の標準化や慣習にとらわれない業務改革を行い本質的な業務に集中できる環境を整えるとともに、職員の体験価値を高めるための新たな取組を実施し職員一人ひとりの働きがいを高めていきたい。

物価や人件費などの高騰が、依然として施設運営に大きな影響を与えている。経営資源の活用状況を再点検し最大化を図り、職員が一丸となり経営方針を実行し、各部署が年度計画を達成することで収支改善を図る。

頻発・激甚化が進んでいる自然災害や新型コロナウイルスなどの新たな感染症に対しても、BCP（事業継続計画）・マニュアル等の見直しを図り、より実効性のある訓練を実施する。また、昨今大きな社会問題となっている特殊詐欺や強盗事件に対しても防犯対策の強化や啓発活動等を強化し、入居者の安全・安心を守っていく。

持続可能な社会・地域共生社会の実現に向けて、SDGs（持続可能な開発目標）としての活動を念頭に置き、WAC事業（ふるさと21健康長寿のまちづくり事業）を中心に取り組んでいく。

【施設理念】

安心と生きがいの創造

【経営方針】

1. 私たちは、「隣人愛」の精神に基づき、ご入居者と職員一人一人の尊厳を守ります。
2. 私たちは、ご入居者とともに5つ星の施設づくりに努めます。
3. 私たちは、法令を遵守し、その人らしさを大切にしたりより良いサービスを提供します。
4. 私たちは、地域と協調し、開かれた施設を目指します。
5. 私たちは、品質目標を設定し、その達成度を常に確認して、業務改善を進めます。

【事業・運営計画】

1. 入居者満足度の向上
 - (ア) 理念を行動につなげるための取組
 - (イ) 入居者がどの職員にも相談できる「全員コンシェルジュ」の浸透
 - (ウ) データを活用したサービスの提供
 - (エ) 「食べたくなる」「健康になる」「ワクワクする」食事の提供

(オ) 建替え工事に伴う負担や不安、心配事軽減への取組

2. 職員満足度の向上

(ア) 成長実感を高めるための取組

(イ) 職場・職員間の連携強化への取組

(ウ) 園全体での人材定着・確保への取組

(エ) 健康経営に関する取組

(オ) AI（人工知能）、ICT（情報通信技術）等の活用による業務効率化

3. 安定した経営基盤の確立

(ア) 経営資源を最大限に活用するための取組

(イ) 附属診療所運営の在り方の検討

(ウ) 建替え後を見据えた入居者募集活動の推進

4. 安全・安心な暮らしの提供

(ア) 自然災害及び感染症 BCP の見直しと実効性のある訓練の実施

(イ) 行方不明・離園防止・不審者に対する実効性のある訓練の実施と防犯体制の強化

(ウ) 特殊詐欺から入居者を守る取組

(エ) 認知症ケアにおける倫理的感受性向上に向けた取組

5. SDGs としての活動を念頭においた、地域における公益的な取組

(ア) WAC 事業の活性化

(イ) 地域貢献活動の推進

(ウ) サステナブル活動の推進

【数値指標】

2026 年度期末

	一般居室		介護居室		計			
契約戸数／総戸数	239 戸／358 戸		45 戸／50 戸		284 戸／408 戸			
入居者数／定員	279 名／501 名		46 名／50 名		325 名／551 名			
入居率	66.8%		90.0%		69.6%			
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	14 名	11 名	34 名	25 名	21 名	12 名	2 名	
職員数(常勤換算)	134 名							
サービス活動収益	835,500 千円							

介護付有料老人ホーム 松山エデンの園

2025年度は、新規契約10戸12名、入居率97.3%を目指し積極的な募集活動と新入居に向けた改修工事を速やかに行う事を意識し全課で対応できた。設備・環境面においては施設の老朽化もあり故障箇所が増えてきたため都度の修繕と、外壁工事やエアコンの入れ替え等大きな改修を事故なく行うことができた。入居者へのサービス面では外部コンサルタントを活用した接遇研修の実施を事務職員だけでなく全課を対象とし、施設全体で接遇向上に向けて取り組んでいる。また、ネットショッピング（買い物コネクト）やAI議事録を利用しDX化に努めた。

2026年度は引き続き積極的な募集活動の継続により入居率97.9%を目指す。費用面では、食料費や人件費の増加が見込まれるため、業務改善による超勤の見直しや職員配置の適正化を図る。

入居者へのサービス面では、入居者と共に防災訓練を継続することと接遇向上に向けた取り組みを行い安心と安全を提供したい。また様々なICT機器やノーリフトケア[®]に関する福祉用具を活用した根拠のあるケアサービスの提供と業務の効率化を推進していきたい。

人材採用、育成、定着では採用後1年間は重点的に面談などのフォローを丁寧に行い、離職を防ぐ。育成面ではOJTや動画マニュアル（tebiki）の活用、園内の交換研修を実施し他職場の理解を深め施設全体で働きやすい職場を目指す。

公益的な取り組みとしては、地域合同防災訓練やボトルキャップの寄付活動の継続と「古着で障がい者のサポート」事業を継続し地域貢献できる施設運営に努めていく。

【「ノーリフト[®]」、「ノーリフトケア[®]」は日本ノーリフト協会の登録商標です。】

【施設理念】 『明るく楽しく共に輝いて生きる』

わたしたちは、ご入居者の喜びや願いを見出し、そのお一人おひとりの幸福（しあわせ）づくりを支援、援助できることに大きな喜びを見出す

【経営方針】

1. 入居募集と経営の安定
2. 人材の採用・育成・定着の強化
3. よりよいサービスの提供
4. 安心安全な施設環境づくり
5. 地域における公益的な取り組み

【事業・運営計画】

1. 入居募集と経営の安定
 - (ア) 入居率97.9%を目指す。新規契約戸10戸11名
 - (イ) 喫食率 朝65%昼65%夕81%を目指す
 - (ウ) 介護保険契約者のタイムリーな介護度見直しと新規契約を行う

2. 人材の採用・育成・定着の強化

- (ア) 全世代で働きやすい職場作りに向けて、改善箱を各職場に設置
- (イ) 超勤のない職場と有給取得がしやすい働きやすい職場作り
- (ウ) 新人職員の指導体制の見直しとプリセプターの支援を行う
- (エ) インシビリティを意識し行動できる人材の育成
- (オ) 職員個々のやりたいケアの実現に向けた仕組み作り

3. よりよいサービスの提供

- (ア) 接遇基準チェック表を活用した取り組みの継続
- (イ) 服薬支援システム（服やっくん）の導入により薬に関するリスクゼロを目指す
- (ウ) 完全調理済み食品の一部導入による業務改善と備蓄食品の追加
- (エ) 身体拘束や不適切ケアが起きない職場風土の醸成
- (オ) 全課で tebiki を活用したマニュアル作成ができ、業務の標準化が行える
- (カ) ケアサービス課の勤務体制の見直し

4. 安心安全な施設環境づくり

- (ア) 感染拡大防止に向けた継続的な訓練の実施
- (イ) 外部業者による厨房の衛生監査を受審する
- (ウ) 年1回の書類破棄と不用品の処分の実施

5. 地域における公益的な取組

- (ア) 聖愛会、エデン、地域住民合同の地域合同防災訓練実施
- (イ) 「古着で障がい者のサポート」事業を継続
- (ウ) ボトルキャップの寄付活動の継続
- (エ) 地域出張講座の取り組み

【数値指標】 2026 年度期末

	一般居室		介護居室		計			
契約戸数	108 戸		35 戸		143 戸			
入居者数	127 名		37 名		164 名			
入居率	97.3%		100.0%		97.9%			
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	14.3 名	6.0 名	19.3 名	5.4 名	9.4 名	10.3 名	2.5 名	
常勤換算職員数	58.1 名							
サービス活動収益	371,780 千円							

介護付有料老人ホーム 油壺エデンの園

2025年度は、全課が「サービスの標準化（エデンサービスの質を保つこと）」を意識し、日々の運営に取り組んだ一年であった。新規入居者の獲得には大きな課題があり、経営面でも厳しい状況が続いた。それでも、職員一人ひとりが理念を忘れず、入居者の暮らしを支える努力を続けてきたことは次年度への糧となっている。

2026年度は開園40周年という節目を迎える特別な年である。これまでの歩みを振り返りつつ、未来に向けて新たな一歩を踏み出す年にしたい。入居者とともに、笑顔と安心に満ちた一年を過ごし、入居者が人生の最期まで施設理念に沿った暮らしを実現できるよう全職員で努めていく。油壺エデンの園が大切にしている「自然豊かな環境」「ケアと医療の二本柱」「職員の明るさ」「美味しい食事」をさらに磨き上げ、日々の生活の中でその価値を感じていただけるような取り組みを行う。そして、「改革と前進」をキーワードに、従来の枠にとらわれない新しい取り組みに挑戦し、より質の高いサービスを提供していく。同時に「サービスの標準化」を推進し、全ての入居者が安心して暮らせる環境を整えることを最優先とする。物価高騰による厳しい経営環境にも冷静に対応し、持続可能な運営を目指す。

40周年という節目を入居者・地域社会・職員が一体となって祝う一年とし、未来へつながる確かな基盤を築いていきたい。

【施設理念】

私達は『ひとり一人と ここちよく 共に暮らす』ことを目指します

【経営方針】

1. 安心、安全を基盤としたサービス提供と質向上
2. 人材の確保と育成
3. 安定した施設運営・経営
4. SDGsを意識した環境・省エネへの取り組み強化と地域における公益的な取り組み
5. 災害時の対策、防災教育の徹底

【事業・運営計画】

1. 安心、安全を基盤としたサービス提供と質向上
 - (ア) 園全体でその人らしさを大切にしたサービスの提供
 - (イ) 入居者の健康寿命延伸と自立した生活維持のための支援
 - (ウ) 標準化の推進
 - (エ) 介護現場でのテクノロジー活用と評価
 - (オ) 食事サービスの向上
 - (カ) 接遇の向上
 - (キ) リスク対策と基本的感染対策の継続
 - (ク) 40周年記念イベントの企画と実施

2. 人材の確保と育成

- (ア) 職場環境づくりによる人材の定着
- (イ) 倫理観を持った職員の育成
- (ウ) 職員個々のキャリアアップへの支援
- (エ) 採用力向上のための取り組み

3. 安定した施設運営・経営

- (ア) 新入居の目標件数達成 (25 件)
- (イ) 喫食率向上
- (ウ) 園内設備改修の計画と実施
- (エ) 介護サービスへの適切な移行と介護報酬収益の確保
- (オ) 施設会計の収支改善
- (カ) 診療所の安定した運営と今後の検討

4. SDGs を意識した環境・省エネへの取り組み強化と地域における公益的な取り組み

- (ア) 地球温暖化防止のための省エネルギーへの取り組み
- (イ) 地域貢献活動への参加

5. 災害時の対策、防災教育の徹底

- (ア) 自然災害のBCPに基づく実践的防災訓練の実施、見直しの継続
- (イ) 入居者・職員の防災意識の向上と行動変容
- (ウ) 地域と連携した災害協力体制の維持

【数値指標】

2026 年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数／総戸数	346 戸／379 戸	44 戸／45 戸	390 戸／424 戸
入居者数／定員	424 名／500 名	46 名／50 名	470 名／550 名
入居率	91.3%	97.8%	92.0%

要介護 認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	22 名	19 名	31 名	14 名	18 名	17 名	10 名	131 名

職員数(常勤換算)	133.8 名
サービス活動収益	1,129,410 千円

介護付有料老人ホーム 浦安エデンの園

2025年度は、イベントの全面再開と新たな介護予防プログラムとして、これまでの体操に加え専門職による集団体操を定着することができた。自立の方から介護認定者まで幅広く参加できる内容となっている。2026年度は介護予防プログラム体系を確立する事、AI（人口知能）を活用した個別評価と個別プログラムの提案ができる仕組みづくりを整えていく。また、ノーリフトケア®（持ち上げない介護）の活用をさらに進め、ご入居者の安全と安楽、職員の身体的負担の軽減に努める。今後も介護テクノロジーを積極的に導入し評価をしながら、サービスの標準化と質の向上を図る。

リニューアル後のレストラン活用については、浴衣デイや秋祭り、クリスマス音楽会などイベントの開催、入居者募集活動として「ふらっとサロン」の開催や見学者への開放等、新たなコミュニケーションの場として活用することができた。2026年度も多様な活用を模索しながら、多くの方にご利用いただける工夫を重ねていく。

自然災害や感染予防対策については、実践的訓練を通してBCP（事業継続計画）の定期的な見直し、入居者災害応援隊との合同訓練や地域での訓練に積極的に参加する等、引き続き防災意識を高め有事に動ける職員の育成に取り組んでいく。

経営面では、続く人件費の上昇や物価高騰に対処すべく管理費を2年に渡り改定したが、安定した入居率の確保、適正かつスムーズな介護保険サービスへの移行、そして低下傾向にある喫食率の改善を重要課題とし、職員の構成割合と経費削減を常に意識して経営改善に努めたい。また、予想される人材不足解消のため、シニア世代等多様な人材を採用し、その経験を活かせる職場の提供と併せて人材の安定確保に努める。

2027年度に迎える浦安エデンの園開設20周年記念行事を見据え、地域に根差した施設づくりと、施設理念である『ご入居者を真ん中においた生活の創造』を念頭に施設運営を展開していく。【「ノーリフト®」、「ノーリフトケア®」は日本ノーリフト協会の登録商標です。】

【施設理念】

ご入居者を真ん中においた生活の創造

【経営方針】

1. 良質なサービスの追求
2. 働きがいのある職場風土の醸成
3. 安心・安全な施設づくり
4. 安定した施設経営の実現
5. 地域における公益的な取り組み

【年度事業目標・年度事業戦略】

1. 良質なサービスの追求
(ア) 一人ひとりの人生を大切にしたいシームレスなサービスの提供

- (イ) 入居者ニーズに合わせた柔軟な業務改善
- (ウ) ICT（情報通信技術）を活用したサービスの評価と標準化
- (エ) 新たな業務改善ツールを導入した業務の見える化
- (オ) 貢献寿命を支える余暇活動や介護予防活動の充実

2. 働きがいのある職場風土の醸成

- (ア) 聖隷理念・事業部・施設経営方針の浸透と実践
- (イ) 心理的安全性を重視した組織づくり
- (ウ) 高い倫理観の醸成
- (エ) 心理的ストレス反応の偏差値上げる
- (オ) 職員のキャリアアップ支援の強化

3. 安心・安全な施設づくり

- (ア) 感染・防災・防犯対策の強化
- (イ) リスクマネジメント強化
- (ウ) コンプライアンスの徹底
- (エ) 建物、設備の計画的な修繕及び更新

4. 安定した施設経営の実現

- (ア) 入居率 95.5%の達成
- (イ) 安定した収益の確保
- (ウ) 経費節減の取組み
- (エ) 多様な人材の確保と活用

5. 地域における公益的取り組み

- (ア) 地域貢献活動の拡充
- (イ) SDGs（持続可能な開発目標）を意識した取組みの実施

【数値指標】

2026 年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数	192 戸	22 戸	214 戸
入居者数	229 名	22 名	251 名
入居率	98.5%	75.9%	95.5%

要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	12 名	18 名	20 名	9 名	4 名	9 名	4 名	

職員数(常勤換算)	70.7 名
サービス活動収益	493,030 千円

介護付き有料老人ホーム 横浜エデンの園

2025年度は、介護リフトをはじめとする介護テクノロジーの活用を推進し、ケアの安全性および質の向上につなげることができた。また、サービスの標準化・適正化にも積極的に取り組み、業務整理を進めることで、安定した運営体制を整えることができた。

2026年度は、入居者がより安心して過ごせる環境づくりと、職員が働きがいを持って働ける職場づくりを目指し、介護テクノロジーの導入に引き続き取り組むとともに、既に導入している介護テクノロジーの活用方法を再検討し、より一層ケアの質向上につながる運用体制の構築を目指す。

人材育成においては、教育の連鎖を重視した教育体制の運用や教育ツールの見直しを図り、各職員がそれぞれの役割に応じて能力を発揮できるよう支援するとともに、自ら課題を見出し、解決に向けて主体的に取り組むことのできる人材の育成に努めていく。

入居者募集では、近隣地域での知名度の向上及び聖隷横浜病院との強い連携を施設の強みとして打ち出した募集活動を展開し、平均入居率96%を目指す。また、各専門職が参画し、サービスの特徴を紹介できる機会を設けることで、多くの方に横浜エデンの園の強みを知ってもらえる取り組みを進めていく。

【施設理念】

「ひとりひとりの笑顔のために」

私たちは、横浜エデンの園で出逢えたすべての方々が、生き生きとした笑顔で自分らしく暮らし、いつまでも自分らしく輝けることを目指して、精一杯の笑顔とまごころを込めてサービスを提供いたします。

【経営方針】

1. 「自分らしく暮らし続けられる」ことを支えるためのケアの推進
2. 働きがいを重視した人材の採用・育成・定着のための体制構築
3. 経営基盤の安定と永続性の確保を図る
4. サービスの創造と生産性向上の推進
5. 地域における公益的な取り組み

【事業・運営計画】

1. 「自分らしく暮らし続けられる」ことを支えるためのケアの推進
 - (ア) 入居から最期のときまで安心した生活を実現できる医療連携の推進
 - (イ) 情報通信技術やLIFE（科学的介護情報システム）の分析結果を活用したケアの実践
 - (ウ) 最期のときまで苦痛なく過ごせるためのケアの推進（好むものを食べられること、褥瘡の予防）
 - (エ) ノーリフトケア®の推進
 - (オ) 入居者の状態や環境の変化に応じたケアマネジメント、リスクマネジメントの迅速な実践

【「ノーリフト®」、「ノーリフトケア®」は日本ノーリフト協会の登録商標です。】

2. 働きがいを重視した人材の採用・育成・定着のための体制構築

- (ア) 聖隷理念・施設理念の浸透と、働き続けたいと思える職場環境づくり
- (イ) 教育の連鎖を重視した人材育成体制の構築、教育ツールの見直し
- (ウ) 専門職としての働きがいに着目した介護キャリアパスモデルや各種ラダーに基づく育成
- (エ) 次世代リーダーの育成に注力する
- (オ) 基準や根拠に基づいた判断力を養うための教育の実践

3. 経営基盤の安定と持続性の確保を図る

- (ア) 平均入居率 96%を達成する
- (イ) 各専門職が参画する入居者募集活動の実施
- (ウ) 感染症・自然災害に関する BCP に基づいた実践的な訓練の実施
- (エ) 介護報酬改定の情報収集と対応のための体制構築

4. サービスの創造と業務改善の推進

- (ア) 介護テクノロジー導入プロセスの運用確立
- (イ) 導入している介護テクノロジーの活用方法を再検討し、運用体制の再構築を図る
- (ウ) 再加熱カートの運用体制を確立し、業務の効率化・標準化を図る
- (エ) ペーパーレスシステム運用の拡充
- (オ) タイムスタディを用いたケアサービスの適正化と介護度の見直しを図る

5. 地域における公益的な活動への取り組み

- (ア) 聖隷横浜病院と協同し、地域住民向けに健康や介護に関する講座を実施する
- (イ) 専門職が健康や介護に関する相談を受け付ける機会を設ける
- (ウ) 地域防災連携を構築する

【数値指標】

2026 年度期末

	2025 年度 3 月末	2026 年 4 月～ 2027 年 3 月	計
契約戸数	45 戸/50 戸	48 戸/50 戸	50 戸/50 戸
入居率	90%	96%	100%

要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	1 名	2 名	7 名	13 名	9 名	8 名	8 名	

職員数(常勤換算)	44.2 名
サービス活動収益	273,200 千円

聖隷藤沢ウェルフェアタウン

近年の物価高騰や介護業界全体における人手不足、賃金改定による人件費の上昇等の影響を受け、厳しい経営状況に置かれている。入居率・利用率の維持向上、補助金の活用、物価高騰に対応した費用抑制の取り組み等、収支両面での対策が喫緊の課題である。

2026年度は、地域とのつながりを強化し、入居率・利用率の維持向上を図るとともに、介護報酬（臨時改定）等の制度改定に柔軟に対応できる施設運営を図る。また、電力使用量監視装置の導入による節電対策の強化や取引先の見直しを継続することで費用を抑制し、収支の安定化を図る。

安心・安全な施設づくりにおいては、年々高まる自然災害への対策が急務であり、災害対策備品の追加整備とともに実践的な訓練の継続によりBCPの実効性を高める。

一方、入居者・利用者へのサービス面においては、部署間連携の強化により、ウェルフェアタウン版の地域包括ケアサービスとして一体的なサービスを提供できた。2026年度はさらに深化・推進を図る。また、業務の標準化やデジタル化による業務プロセスの見直しを推進し、“利用者サービスの質”“職員の労働環境”のさらなる向上を目指す。

人材確保については、健康経営の実践、ハラスメント対策の継続により、健康でいきいきと働ける組織づくりを進め、職員の定着、採用力の向上を図る。また、人材育成については、2025年度に引き続き接遇力の強化を図るとともに、聖隷理念の継承を通じた職員教育を行うことで理念に基づく質の高いサービスの提供へとつなげる。

【施設理念】

『私たちの目指すもの ～笑顔あふれる幸せの街づくり～』

良質のサービスは「笑顔」、福祉の心は「幸せ」、地域への貢献は「街づくり」とそれぞれの言葉に我々の思いが込められている。

【経営方針】

1. より良いサービスの追求
2. 安心・安全の施設づくり
3. 安定した施設運営と永続性の確保
4. 人材確保と職員育成の強化
5. 地域における公益的な取り組み

【事業・運営計画】

聖隷藤沢ウェルフェアタウン

1. より良いサービスの追求
 - (ア) ウェルフェアタウン版の地域包括ケアサービスの深化と推進
 - (イ) DXの推進（業務の効率化、働き方改革）による利用者サービスの向上
 - (ウ) 介護予防・フレイル予防活動の拡充
2. 安心・安全の施設づくり
 - (ア) 業務の標準化による安心・安全なサービスの提供

- (イ) 災害対策の強化
- (ウ) 職員向けの教育および働く環境を整備して不適切ケアに対する意識の強化
- 3. 安定した施設運営と持続性の確保
 - (ア) 入居率（稼働率・利用率）の維持・向上
 - (イ) 物価高騰を踏まえた対策の実施
 - (ウ) 制度改定に合わせた柔軟な施設運営の実施
- 4. 人材確保と職員育成の強化
 - (ア) 健康経営の実践による健康でいきいきと働ける組織づくり
 - (イ) 採用力の向上
 - (ウ) ハラスメント対策の継続
 - (エ) 聖隷理念の継承と理念に基づくサービスの実践
- 5. 地域における公益的な取り組み
 - (ア) 藤沢市フードバンク活動等の SDGs を意識した取り組みの継続
 - (イ) 災害時における地域支援体制の再整備

【藤沢エデンの園 一番館】

「ウェルフェアタウン版地域包括ケアサービス」によるシームレスなサービス提供を継続するとともに、新たな介護予防支援プログラムを導入することで、終の棲家としてより長く一番館で心豊かな生活を営んでいただける環境を整える。また、2025年度に引き続き業務の標準化を推進し、安心・安全なサービスを提供できる組織力の強化を図る。

1. より良いサービスの追求
2. 安心・安全の施設づくり
3. 安定した施設運営と持続性の確保
4. 人材確保と職員育成の強化

(数値指標)

2026 年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数／総戸数	207 戸／209 戸	—	207 戸／209 戸
入居者数	260 名	—	260 名
入居率	99.0%	—	99.0%

職員数(常勤換算)	52.6 名
サービス活動収益	423,080 千円

【藤沢エデンの園 二番館】

次世代介護機器の活用を促進し、業務の標準化を深化させ、安心・安全で質の高いサービス提供体制を構築する。また、多様な人材が能力を發揮できる組織体制を強化し、持続可能な人材確保と働きやすい職場環境の整備を行う。

1. 業務の標準化を図り、安心で安全なサービスを提供する
2. 職員が働きやすい職場環境の構築

3. DX を推進し、質の高いサービスを提供する

(数値指標)

2026 年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数／総戸数	—	46 戸／50 戸	46 戸／50 戸
入居者数	—	46 名	46 名
入居率	—	92.0%	92.0%

要介護認定者数	要支援	要支援	要介護	要介護	要介護	要介護	要介護	合計
	1	2	1	2	3	4	5	
	0 名	0.0 名	3.0 名	16.8 名	16.7 名	7.0 名	1.7 名	45.2 名

職員数(常勤換算)	40.1 名
サービス活動収益	218,520 千円

【藤沢愛光園】

聖隷理念「隣人愛」を基に他部署との連携を強化し、利用者・地域のニーズに応えられる施設を目指す。業務の標準化、さらなる DX の推進等により利用者への安心・安全なケアの提供と働きやすい職場環境を整える。また、利用者の状況に応じ、認知症ケア等の新たな加算を取得し、生活の質の向上に繋げる。

1. 業務の標準化による安心・安全・安楽な暮らしの提供
2. 職員が働きやすい環境づくり
3. 経営の安定化

(数値指標)

	特養入所	短期入所
利用者定員	100 床	20 床
利用者延べ人数	35,770 人	6,680 人
営業日数	365 日	365 日
一日平均利用者数	98.0 人	18.3 人
稼働率	98.0%	91.5%
単価（1人1日あたり）	16,076 円	15,946 円
サービス活動収益	575,160 千円	106,520 千円
職員数（常勤換算）	61.8 人	11.6 人

【聖隷デイサービスセンター藤沢】

運動機能維持・認知機能低下予防の他、口腔機能維持向上に向けた個別性の高い機能訓練を実施する。機能訓練や送迎業務等、DX 化の推進による業務効率化の検討を進める。他部署や地域との細やかな連携を維持し、利用者が安心できる在宅生活の継続を支える。

(数値指標)

	介護給付			総合事業		単価		サービス活動収益
	平均利用者数	月利用者数	年間利用者数	月利用者数	年間利用者数	介護給付(回)	総合事業(月)	
一日	24.1件	620.4件	7,444.5件	9.0件	108件	11,686円	43,623円	99,450千円
半日	3.7件	95.6件	1,147.0件	—	—	6,743円	—	

【聖隷ケアプランセンター藤沢】

地域の利用者に向けて地域課題を抽出し、近隣事業所と連携しながら課題解決に向けた役割が担える事業所を目指す。また、ウェルフェアタウン版包括ケアシステムの相談窓口としての役割を確立する。DXの推進による業務改善を図り、次世代が働きやすい職場づくりに取り組む。

(数値指標)

年間請求件数		単価		訪問調査		サービス活動収益
介護	予防	介護	予防	年間件数	単価	
2,016件	522件	17,200円	4,000円	180件	4,100円	37,500千円

【聖隷ヘルパーステーション藤沢】

利用者一人ひとりが自分らしく安心して生活が継続できるよう、職員の採用、育成に努めながらサービスの質の向上を図る。今後の事業体制を検討し、他部署との連携を図りながらサービスを提供する。またDXを積極的に取り入れ業務の効率化に取り組む。

(数値指標)

介護給付		総合事業		障害	
月平均訪問件数	年間訪問件数	月平均訪問件数	年間訪問件数	月平均訪問件数	年間訪問件数
544件	6,530件	150件	1,801件	364件	4,368件

単価			サービス活動収益
介護給付(回)	総合事業(月)	障害(回)	
4,400円	23,000円	4,200円	56,490千円

【聖隷訪問看護ステーション藤沢】

利用者・家族が望む生活が継続できるよう、質の高いサービスを提供する。DX推進、業務の標準化を図り、職員が働きやすい安心安全な施設づくりを目指す。ウェルフェアタウン内外の連携を継続し、地域や利用者ニーズを再発掘し対応できる事業所を目指す。

(数値指標)

月平均利用者数	月平均訪問数	年間訪問件数	単価(円)	サービス活動収益
134名	731件	8,777件	8,953円	78,680千円

ウェル・エイジング・プラザ 奈良ニッセイエデンの園

2026年度はトータルケアサービスの実践において、開園34年を経過し顕在化した課題※を解決に導く具体的な取り組みを引きつづき精錬させていく。

まず、ケアサービスの方針として「人格の尊重」を必要条件と再定義し、基本的ニードの視点と常にその人らしさに寄り添うことに思いを巡らすパーソン・センタード・ケアを実践する。標準化、生産性向上、効率化、ICT化の成果を「人のぬくもり」へとつなぐ未来に向けたケアを創造していく。虐待・不適切ケア0ミッションにおいては「絶対に許してはいけない」という組織としての覚悟の表明、「利用者の尊厳を守る」基本的な接遇と敬語の徹底、互いに指摘し合える風土形成に全職場が取り組むことを継続する。介護居室に導入予定の見守りカメラについては、ケアの質の向上とともに「入居者も職員も守る」というメッセージをこめ発信していきたい。

また vision2030 に基づき、選ばれる施設であるための“知覚できる独自性”を各事業で検討し、「誰一人取り残さない、その人らしく最期まで支える体制」の具現化を目指す。

有料老人ホームのフィジオスタジオ ステップではクリニックとの連携による潜在的特定高齢者のスクリーニング運用が開始され、自立～要介護における“介護のゆらぎ”をシームレスにつなぐリハビリ環境が整備されたが、その効果を「健康寿命」という形で独自の優位性へと具現化することが募集効果に最大限寄与し、空室0への足がかりになると期待している。

クリニックでは緩和ケアの充実において、ホスピスケアの概念の浸透を最重要課題ととらえ、仕組みづくり、設備整備とともに専門研修等で教育を充実させ職員のレベルアップをはかる。

地域事業であるベテルホーム、在宅部門では顕在化した収益上のマイナス要因にたえつつ、制度改定を見据え、既存の枠にとらわれない事業展開も検討する。また、クリニックでのレスパイト入院など利用者、行政、事業所にとって「三方良し」を目指す方針を引き続き推進する。

持続可能な経営基盤の確立をはかる戦略的施策として、4月より有料老人ホームの管理費24.5%増の大幅改定を実施、また、大食堂厨房修繕をみすえて食堂運営の抜本的な見直しについて検討を開始する。しかし、すでに人件費の上昇率は試算時の想定を超え、介護サービスを含めた指標管理の見直し（要介護度、生活支援サービス利用期間）など、年度当初より厳しい収支管理が必要となる。一方で職員育成は投資としてとらえ、複合施設の強みを認識、発揮できるよう交換研修、資格取得の支援を推進する。あわせて、投資に見合った成果を確認する仕組みとして見学、研修者に対する職場会での発表、業務還元宣言の100%実施を目標とする。

採用の喫緊課題である永続性のある採用スキームにおいては、留学生への聖隷奨学金適用に目途がつきつつあり、2040年の外国籍職員比率は現状比3倍の20%以上を想定する。消費者的目線での労働力としてではなく、採用担当、人財育成、現場の職員それぞれが成長、生きがいを支援する目的を共有できるかがカギであり、相互理解がすすむよう園内運用の成熟に努めていく。

組織強化において、変化に強い風土醸成に不可欠な心理的安全性の向上に取り組み、失敗から学ぶ姿勢、個々の強みの承認とともに、「我々はなお、弱き者である」という謙虚さと「自分たちはいつでも変わることができる」というプロフェッショナルとしての矜持を育てていく。

ひきつづき直面する大きな社会課題を乗り越えるため、私たちは変化に対応し、時代に最適化することが求められる。そのために必要なものは成長を望む姿勢である。それがわれわれ独自の優位性の確立、ひいては入居者、利用者の幸せと職員のやりがいにつながり、選ばれる施設になることを信じ運営していく。

- ※①入居者、利用者の孤立防止
- ②介護の「ゆらぎ」期間のサポート体制整備
- ③WAC 施設機能の時代に合わせた最適化
- ④持続可能な採用スキームと事業の再現性向上
- ⑤選ばれる施設であるための優位性の確立

【施設理念】

私たちは、ひとりひとりを尊重し、「健康」・「生きがい」・「安心」を支援し続けます

【行動方針】

1. 私たちは、ひとりひとりのいのちと尊厳を守ります
2. 私たちは、最高のサービスを提供するために最善をつくします
3. 私たちは、地域との絆を育み、地域社会に貢献します

【事業・運営計画】

1. 聖隷理念の継承とトータルケアサービスの実践
 - (ア) パーソン・センタード・ケアの実践
 - (イ) エデン包括ケアシステム「誰一人取り残さない、その人らしく最期まで支える体制」推進
 - (ウ) 積極的介護予防の推進と園内健康寿命の可視化
 - (エ) 終末期の幸福度を支える緩和ケア、看取り体制の強化
 - (オ) 食べるたのしみの追及と食堂の満足度向上
 - (カ) SDGs の活動を念頭に置いた取組み
2. 安定した経営基盤の確立
 - (ア) 複合施設だからこそできる、入居者・利用者・患者・地域ニーズへの対応
 - (イ) 諸物価・人件費の継続的な高騰をふまえた具体的対策（事務職員▲5%、水光熱使用量▲2%）
 - (ウ) 防災・防犯対策およびBCP（事業継続計画）にもとづく実践対応能力の強化
 - (エ) 選ばれる施設であるための計画的な設備更新と環境整備
 - (オ) 再現性向上のための事業展開、職場運営の検討（転換、リサイジング、業務再編）
3. 人財の育成・活用・定着の強化
 - (ア) 採用力と定着率向上への取組み（定着支援評価・企画）
 - (イ) 多様性を受容する職場風土づくりの推進（障がい、国籍、年齢、ジェンダー）
 - (ウ) 職場の魅力・強みを語る事が出来る職員の育成（交換研修の実施職場 100%）
 - (エ) 職員のスキル向上、キャリア支援制度の整備（資格の取得、専門研修受講の支援）
 - (オ) 職員の心理的安全性向上への取組み
 - (カ) 研修、見学後の成果向上。職場還元発表の 100%実施（いつ、なにを実践するか）
4. サービスの質・安全・効率の向上
 - (ア) 不適切ケアの防止のための基本的接遇（挨拶・敬語）の徹底
 - (イ) 利用者の尊厳を守る身体拘束、虐待防止への取組み
 - (ウ) 感染症発生時 BCP（事業継続計画）にもとづく実践力強化による集団感染防止
 - (エ) Pm-SHELL 活用によるリスク分析力向上と効果測定による再発事故防止
 - (オ) ICT 化の成果を「人のぬくもり」へつなぐ取組み（個別ケアの時間創出）
5. 地域における公益的な取組み
 - (ア) WAC 施設としての地域支援事業への継続的な参画（シェアサイクル・こども 110 番の家）
 - (イ) 地域との災害時の協力体制強化
 - (ウ) 地域交流と地域の社会課題解決への活動（児童見守り・小1の壁・サードプレイスの提供）

◆ 有料老人ホーム「奈良ニッセイエデンの園」

2025年12月1日現在において、入居契約件数385戸（一般居室343戸、介護居室42戸）入居率は94.4%（一般居室94.8%、介護居室84.0%）、入居者の平均年齢は全体で82.4歳である。

2026年度も「誰一人取り残さない、その人らしく最期まで支える体制」において、常にその人らしさに寄り添うことに思いを巡らすパーソン・センタード・ケアを実践する。

生産性向上、効率化、ICT化の成果を「人のぬくもり」へとつなぐ未来に向けたケアを創造していく。また、フィジオスタジオ ステップでは自立～要介護における“介護のゆらぎ”を継ぎ目なくつなぐ環境が整備され、その効果を入居者の安心とともに、「健康寿命」という形で独自の優位性へと具現化していく。虐待・不適切ケア0ミッションにおいては「絶対に許してはいけない」という組織としての覚悟の表明、「利用者の尊厳を守る」基本的な接遇と敬語の徹底、互いに指摘し合える風土形成に全職場が取り組むことを継続する。介護居室増室にともない導入予定の見守りカメラについては、ケアの質の向上とともに「入居者も職員も守る」というメッセージをこめ発信していきたい。また、クリニックとともにホスピスケアの概念浸透を図り、職員のレベルアップと緩和ケア・看取りの体制を強化する。

直面する大きな社会課題を乗り越えるため、変化に対応し時代に最適化することが求められる。それがわれわれ独自の優位性の確立、ひいては入居者の幸せと職員のやりがいにつながり、選ばれる施設になるとを信じ運営していく。

【事業・運営計画】

1. 聖隷理念の継承とトータルケアサービスの実践

- (ア) 人生会議に対する理解の促進と、パーソン・センタード・ケアの実践
- (イ) エデン包括ケアシステム「誰一人取り残さない、その人らしく最期まで支える体制」推進
- (ウ) 積極的介護予防によるADL維持・向上と園内健康寿命の可視化
- (エ) 終末期の幸福度を支える緩和ケア、看取りの強化
- (オ) 認知症になっても安心して生活できるエデンづくり
- (カ) 食事をトータルで楽しむ企画・運営と満足度向上と喫食率0.1%UP（8食/日）
- (キ) SDGsを念頭においた取り組み

2. 安定した経営基盤の確立

- (ア) 諸物価・人件費の継続的な高騰をふまえた具体的対策と事業運営の見直し
- (イ) 適切な住み替えによる安心・安全なサービスの提供
- (ウ) 実質入居率100%を目指した入居募集活動の取組み強化
- (エ) 防災・防犯対策および自然災害におけるBCP(事業継続計画)に基づく職員の実践力向上
- (オ) “住んでみたい”と思える空間作りと修繕・設備整備の実施

3. 人財の育成・活用・定着の強化

- (ア) 多様な働き方に対応した採用・定着向上への取り組み
- (イ) 障がい者・外国人など多様性を受容する職場風土づくり
- (ウ) 職場の魅力・強みを語る事が出来る職員の育成（交換研修の実施職場100%）
- (エ) 交換研修等と職場での成果還元発表の100%実施
- (オ) 職員の心理的安全性への取り組み

4. サービスの質・安全・効率の向上

- (ア) 不適切ケアの防止のための基本的接遇（挨拶・敬語）の徹底
- (イ) 利用者の尊厳を守る身体拘束、虐待防止への取り組み
- (ウ) 感染症発生時 BCP（事業継続計画）に基づく実践力強化による集団感染防止
- (エ) リスク分析能力向上と対策評価の徹底による再発事故防止
- (オ) ICT化の成果を「人のぬくもり」へつなぐ取り組み（個別ケア時間の創出）

5. 地域における公益的な取り組み

- (ア) WAC 施設としての地域支援事業への継続的な参画（シェアサイクル・こども 110 番の家）
- (イ) 地域との災害時の協力体制強化
- (ウ) 地域交流と地域の社会課題解決に向けた活動（児童見守り・小 1 の壁・認知症講座開催）

【数値指標】

2026 年度期末

	一般居室			介護居室			計	
契約戸数	349 戸			48 戸			397 戸	
入居者数	470 名			49 名			519 名	
入居率	96.4%			96.0%			96.4%	
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	24.2 名	27.5 名	21.2 名	17.3 名	21.7 名	15.1 名	9.0 名	136.0 名
職員数(常勤換算)	105.4 名						※有料老人ホーム部分	

◆ 高齢者総合福祉センター

2025 年度は、2026 年 1 月から放映の NHK 大河ドラマ “豊臣兄弟！ “の豊臣秀長を主題とした歴史講座が多くの参加者のもと開催できた。また、園内大ホールイベントはコンサートや演芸も取り入れ、満足度の高いイベントを開催できたと考察する。2025 年度から入居者の入場料有料化に伴い、申し込みが 3~4 割の減少で推移している。集客目標を 150 名以上に修正し地域参加者を招く事で補っているが、入居者の有料化のご理解も必要とされる。

2026 年度は、イベントの充実を図りつつ、美術史講座・仏像史講座・医学講座の新規講座を開講予定。高齢者の豊かで文化的な暮らしの向上のため、出会いの場や学びの時間の提供に尽力し、WAC 事業の推進に努める。

◆ ニッセイ聖隷クリニック

2025 年度は、奈良ニッセイエデンの園と連携のうえ定期健康診査にサルコペニアチェックを導入し、介護予防に繋げた。外来では河合町唯一の精神科を標榜し、受入体制を確保した。带状疱疹ワクチン定期接種の実施により増収につながった。

2026 年度は、奈良ニッセイエデンの園入居者の入院患者数が減ることが予想されるため、地域患者の受入の強化を行う。また、新体制での緩和ケアの運用を開始し、スムーズなホスピスケアへの移行を目指す。診療報酬改定に伴い、新規加算の取得検討及び迅速な対応を行う。

◆ 介護老人保健施設「奈良ベテルホーム」

老健は、病気や環境の変化という人生の岐路に立つ方々が今後どう生きたいかを実現する支援を担う。奈良ベテルホームには多様な専門職と多くのベテラン職員が在籍し、それぞれの知恵と経験を結集すれば、一見「できない」と思えることも「できる」に変える力を有する。

今年度はこの可能性を徹底的に追求し、ご利用者の望む生活を形にするため、日常の支援方法や手順を見直し、より個別性と創造性を重視したケアを実践するとともに、職員一人ひとりが現場で感じた疑問や気づきを率直に共有できる、風通しの良い組織風土を醸成し、「その人らしい生活」を全職員で推進する挑戦の一年とする。

◆ ニッセイせいれい在宅介護サービスセンター ベル西大和店

2025年度は、新規依頼は継続的にあり、利用者数は増加しているが、要支援者の件数増により収益に繋がっていない。収益増が見込まれる福祉用具の利用件数に繋がらず、苦戦を強いられている。2026年度はベル西大和店の魅力が発揮できるよう、制度の遵守と、何が出来るのかを常に考え、地域のニーズと職員の育成を行い、地域一番の事業所を目指す。

◆ 訪問看護ステーション西大和

2025年は介護、医療ともに新規件数が減少し緊急対応をする上での必要な人員を確保することが困難となったが負担軽減を考慮しながら頻回訪問・休日の対応を継続することができた。

2026年は働き方に囚われない平等な教育機会を定着させ専門力向上をめざし、働き続けたいと思える安心の拠点としての職場を全員で作る。

◆ ニッセイせいれいケアプランセンター西大和

2025年度は、当事業所の特性を活かした地域住民向けに特化した無料介護相談窓口の開設に取り組み、10月より開始することができた。また、DX推進の一環として、PCを活用した業務効率化と経費削減に取り組んだ。収益面では、要支援の新規依頼が増加した一方で、要介護者の減少に伴う利用単価の低下により予算未達となった。2026年度も、質の高いケアマネジメントサービスを提供し、介護が必要になっても誰もが安心して笑顔で暮らせる地域づくりに貢献したい。

ウエル・エイジング・プラザ 松戸ニッセイエデンの園

2025年度は厳しい経営環境が続く中で、一般居室についてはほぼ満室の状況が継続でき、安定した経営を維持することができた。また、顔認証システム導入などのセキュリティ体制強化や第3期外壁修繕工事実施を通して、入居者の安全・安心な暮らしの充実と施設価値の維持・向上を図ることができた。

2026年度は、入居者の暮らしをより充実できるような施設運営を積極的に行っていく。人材確保についてはタイムリーな職員採用が難しい現状であり、多様な人材確保ルートの開拓によりタイムリーな人材確保が実施できるようにする。また、人材育成のスキームを再構築し次世代人材育成を進めていく。経営面については、引き続き高稼働を維持できるように募集活動の充実を図っていくとともに、人件費上昇や物価高騰が続いている現状を踏まえて、ロボット活用などを積極的に進めて経費の削減に努めていく。施設価値の維持向上については、第4期外壁修繕工事を計画通り実施していく。これからも入居者に「松戸ニッセイエデンの園を選んでよかった」と思っただけよう事業運営を行っていく。

【施設理念】

私たちは一人ひとりを尊重し、“ここを選んで良かった”と思っただけのような施設づくりを目指します。

【経営方針】

1. サービスの質の向上
2. 人材の育成
3. 安定的な経営基盤の維持
4. リスク管理体制の強化
5. メンタルヘルスへの取組み強化
6. 地域社会と連携した事業展開
7. 環境・省エネへの取組み強化

【事業・運営計画】

◆ 有料老人ホーム「松戸ニッセイエデンの園」

1. 各課の協力と情報の融合による総合力の発揮とサービスの向上
 - (ア) 生活サービスカウンター業務の3課協働によるワンストップ相談窓口の実施
 - (イ) 入居検討時から最期までその人らしいライフスタイルを尊重したシームレスなサービス体制の提供
 - (ウ) 新しい生活様式を意識した、入居者参画型の企画・行事の推進
 - (エ) 見守りシステム導入後の効果検証
 - (オ) EQC 改訂作業を実施し、職員への周知と業務の統一化を図る

2. 人材育成と連携

- (ア) 近隣施設と協力した人材育成スキームの検討実施
- (イ) 多様な職場で活躍できる職員の育成
- (ウ) 不適切なケア、接遇の知識・技術の向上と定着
- (エ) 互いを尊重し積極的なコミュニケーションを行える職場風土の醸成を図る

3. 経営基盤の安定

- (ア) 全職員による新入居者募集と新入居受入れへの参画
- (イ) 食堂利用促進につながる、入居者参加企画の実施
- (ウ) 掃除ロボット導入による経費削減効果検証
- (エ) 安心して働くことができる職場を目指して超勤削減対前年-5%
- (オ) タイムリーな職員確保ができるよう多様な求人媒体の活用
- (カ) 大規模改修（外壁）による老朽化対策の実施

4. リスク管理体制の強化

- (ア) 感染予防、感染拡大防止策の実践と徹底
- (イ) 防犯セキュリティ体制強化と運用の見直し
- (ウ) 防災、感染BCP訓練実施と内容の見直しを継続
- (エ) 入居者、職員の防災時対応力向上の取り組み

5. 地域における公益的な取組

- (ア) コンサートや文化講座、健康増進施設等の地域住民の利用
- (イ) 松戸市との災害避難所協定の継続
- (ウ) 地域清掃活動や松戸市社会福祉協議会とのフードバンク活動

【数値指標】

2026年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数	308戸	40戸	348戸
入居者数	393名	41名	434名
入居率	97.8%	93.0%	97.2%

要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	30名	12名	25名	17名	16名	10名	4名	

職員数(常勤換算)	112.07名	※有料老人ホーム部分
-----------	---------	------------

◆ 診療所「松戸ニッセイ聖隷クリニック」

当クリニックでは、入居者にとってかかりつけの有床診療所として24時間体制で医療を提供し、

安心して暮らし続けられる環境を支えることを使命としている。2026年度はこれまで大切にしてきた最期まで安心を届ける医療をさらに深め、医療・看護サービスの質向上、人材育成、経営基盤の強化、そしてリスク管理体制の高度化に重点的に取り組む。

開設28年を迎えるクリニックとして、老朽化した設備や医療機器の計画的更新を進め、入居者・患者のニーズに応える医療提供体制を整備する。また、クリニック全体で取り組む目標と個人目標を明確にし、行動計画をチームで共有することで、組織全体としての成長と成果の最大化を図る。職員の専門性向上を目的とした研修参加も積極的に推進し、地域医療機関との連携強化や感染症対策、災害対応力の向上にも取り組む。そして何より、これらの取り組みを通じて、入居者が「我が家」で自分らしく過ごせる環境を守り、同時に、職員一人ひとりが誇りとやりがいを持って働ける職場を築いていく。

【事業・運営計画】

1. 医療・看護サービスの質向上

- (ア) 多職種連携を強化し、入院前後の情報共有と生活機能維持を見据えた退院支援を推進する
- (イ) 家族支援や意思決定支援を含む看取り体制を整備する
- (ウ) 健診結果を分析し生活習慣改善へつなげ、疾病予防と受診勧奨を体系的に進める
- (エ) 急性期病院との連携強化により、感染症対策を実効性高く推進する

2. 人材育成と組織力の強化

- (ア) 接遇・知識・技術の向上を図り、年間研修計画に基づく学習機会を提供する
- (イ) 職員が権利擁護の視点を持てるよう、人材育成を推進する
- (ウ) 地域医療機関との合同研修などを促進し、感染症・災害対応など実践力を強化する
- (エ) ハラスメント防止と心理的安全性を重視し、意見を共有できる職場環境を整える
- (オ) 組織目標と個人目標を共有し行動計画を明確化して組織の成果向上を図る

3. 経営基盤の安定と持続可能な運営

- (ア) 外来と入院稼働を適正に維持し医療の質と事業継続に必要な収益を両立させる
- (イ) ICT活用と業務標準化を進め、生産性を高め効率的な働き方を実現する
- (ウ) 算定業務の標準化と効率化を進め、安定した請求業務を行う
- (エ) 必要な経費と不要な経費を明確に分別し、適正な支出管理で健全な経営を維持する
- (オ) 老朽化設備・機器の計画的更新を進め、安全で質の高い医療提供体制を維持する

4. リスク管理体制の強化

- (ア) インシデント・アクシデントの再発防止策を徹底し事例検討と予防策の向上を図る
- (イ) 認知症の行動・心理症状への理解を深め、安全なケア体制を強化する
- (ウ) 災害・サイバーセキュリティ対策を強化し、BCP見直しと訓練実施で危機対応能力を向上する

【数値目標】

診療部門

	一日平均患者数	単価	診療実日数
外来部門	55.0名	5,450円	242日
入院部門	15.0名	14,800円	365日

検診部門

	定期検診延べ受診者数	簡易検診延べ受診者数
入居者検診	820名	48名
職員検診	210名	

◆ 高齢者総合福祉センター「ニッセイ松戸アカデミー」

2025年度は、児童合唱団のコンサート開催、地域在住のアーティストのワークショップなど、入居者に楽しんでいただきつつ、地域住民の生きがいづくりにも貢献することができた。2026年度も引き続き、教室やイベント運営を通して、入居者および地域住民の生きがい作り、仲間作りに貢献していく。

【事業・運営計画】

- (ア) 生きがい作りや仲間作りを促進する、魅力ある教室やイベントの運営
- (イ) 地域住民の、教室・イベント参加や別館の施設利用を促す仕掛け作り
(地域住民への積極的なサービスの開放)
- (ウ) 魅力ある教室・イベント運営による入居者募集への貢献

◆ ニッセイエデンヘルパーステーション

2025年度は、地域の居宅介護支援事業などとの連携を深めながら利用者数増加につなげることができた。2026年度は近隣への積極的なサービス提供を進めるとともに、エデンの園入居者への施設基準外、介護保険外サービス対応も継続して、地域と入居者に貢献できる訪問介護ステーションを目指す。

【事業・運営計画】

- (ア) 近隣地域へのサービス提供強化
- (イ) 認知症、看取りケアを積極的に行い質の向上につなげる
- (ウ) 他課との連携による入居者へのサービス継続

【数値指標】

	利用者数	単価
介護給付・障害者支援（日平均）	21.3名	4,650円
予防給付（月利用者数）	23.0名	22,435円
有償（入居者）サービス（月利用者数）	16.0名	8,000円

営業日数=310日（月平均26日）

ケア付き高齢者住宅 明日見らいふ南大沢

2025年度は、コロナ禍で中断していたイベントの再開に加え、介護予防活動を中心とした新たな行事も開催し入居者に楽しんでいただける機会の提供に努めた。また、入居者募集業務については、東京都住宅供給公社の協力を得て、セミナーの開催回数を増やす等、顧客獲得に努めた結果、施設見学者の増加につなげることができた。

2026年度も『ふらっと見学会』等の集客力の高い企画の継続に加え、公社・聖隷の連携により明日見らいふ南大沢の魅力を発信できるセミナーを展開し、新規入居契約の増加を目指す。2024年度より継続して推進している食事満足度向上の取り組みについては、不満足の見解も見られているものの、よい意見も増えてきた。今後も様々な方向から改善を検討し、より多くの入居者に安心して利用していただけるよう尽力する。

また、2026年度は30周年を迎える節目の年となる。入居者にいきいきと暮らしていただけるよう、この節目を機に今まで行ってきた業務を振り返り、入居者が安心して生活できる施設であり続けられるようサービスの質向上にも努めていく。明日見らいふ南大沢の課題の一つに、平均年齢の高齢化に加え年齢の幅が広くなり、求められるサービスが多様化していることがあげられる。入居から看取り期まで、入居者の状況にあわせた適切なサービスが提供できる職員の育成にも注力していく必要がある。職員一人ひとりの専門性向上を図るため、計画的な研修への参加、職種毎の評価表の活用等を実践し、スキルアップ及び接遇力の向上にも注力していく。災害対策については、入居者の安心・安全を保つため、備蓄品の見直しや定期的な訓練を継続し、災害発生時に迅速な対応ができるよう努める。

最後に、地域活動への参加の継続や防災訓練など各方面への協力体制を構築するとともに、施設行事を積極的に地域へ開放し、明日見らいふ南大沢が地域の中で存在感を高めていけるよう取り組んでいく。

【施設理念】

私たちは、ご入居者が終の棲家として、お互いがふれあい、孤独ではなく安心して生活できる施設創りを目指します。

【経営方針】

1. サービスの質の向上
2. 安心・信頼できる施設運営
3. 人材確保と育成の強化
4. 東京都住宅供給公社と聖隷福祉事業団が連携した施設運営

【事業・運営計画】

1. 入居から看取りまでその人らしく生活することを支えるサービスの提供
 - (ア) 誰もがいきいき暮らせるためのプログラムづくり
 - (イ) 生活利便サービスの更なる向上

- (ウ) 入居前から看取りまでシームレスな情報活用の仕組みづくり
- (エ) ニーズに合った福祉用具・ICT 機器導入と運用の確立
- (オ) 食事サービス向上の推進

2. 人材の育成

- (ア) 理念・ビジョンを継承する次世代の採用・育成と専門性の追求
- (イ) 職員一人ひとりの接遇力向上
- (ウ) 権利擁護・リスクマネジメント能力の向上
- (エ) 長く働く事ができる環境の整備
- (オ) 介護保険制度の理解と追及

3. 地域との交流・協力関係づくりと公益的な取り組み

- (ア) 行事等を通じて地域に開かれた施設づくりの実践
- (イ) 地域貢献活動への積極的な参画
- (ウ) 入居者と共同・協働による SDGs の実践

4. 防災・防犯対策の確立

- (ア) 災害時における地域との協力体制の構築
- (イ) 行方不明・離脱防止・不審者対応の更なる強化
- (ウ) 自然災害・感染に関する BCP（事業継続計画）に基づいた訓練の実施

5. 全職員参加型の入居者募集活動の実践

- (ア) 新規契約 25 件の獲得
- (イ) 入居検討者目線で企画するセミナー・イベントの継続開催
- (ウ) 東京都住宅供給公社・高齢者公益事業部・各直営施設と連携し効果的な広報活動の実践

【数値指標】

2026 年度期末

	一般居室		介護居室		計			
契約戸数/総戸数	228 戸/317 戸		44 戸/53 戸		272 戸/370 戸			
入居者数/定員	251 名/429 名		44 名/53 名		295 名/482 名			
入居率	71.9%		83.0%		73.5%			
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	25.0 名	17.0 名	35.0 名	15.0 名	17.0 名	12.0 名	9.0 名	130.0 名
職員数（常勤換算）	109.4 名							
サービス活動収益 ※	99,290 千円							

※クリニック南大沢施設診療所のみ