

あいハート離宮前 中期経営計画

(2020年度～2022年度)

法人理念（行動規範）・あいハートらしさの職員への浸透度や事業運営への反映具合について

- ① 法人理念に即した事業計画の策定と進捗状況の管理
- ② 法人理念（行動規範）の具体化（コンセンサスの構築）
「職員の行動規範」に関する具体的事例や事案の整理を進めコンセンサスと浸透を図る。
- ③ あいハートらしさの継承と啓蒙
「心が動けば身体が動く」「生活リハビリ」「遊ビリ」など、あいハートらしさのアンケートで多く見られたキーワードをもとに、職員が共有すべきあいハートらしさの継承と啓蒙を進める。

1. 利用者への対応の充実と情報発信

(1) 情報発信ツールのリニューアル充実

- ① ホームページのリニューアル
- ② インスタグラム等各種SNSを利用した情報発信

(2) 継続的な情報発信

- ① 「あいハート離宮前通信」の月刊発行とホームページへのアップの継続
- ② 定例運営懇談会を年2回開催

2. 安心して信頼されるサービスの提供

(1) サービス向上の取り組み

- ① 《満足》を超える《感動》を生む介護サービスを、自ら考えた言動により実現できる職員を育成する。（まず、その第一歩として職員の「接遇マナー」に関するアンケートを年に1回実施して改善や向上のレベルを数値化して評価する。）
- ② 中間浴（リフト浴）の稼働の確立や、移乗用リフトの導入検討などノーリフトケアの進展を図るとともに、体系的な使用基準と理念を確立する。
- ③ 見守りセンサー(体動センサー)やサーモカメラの情報収集を継続し、導入について検討する。
- ④ 長谷川式スケールを入居時と以後定期的（原則1年ごと）に実施することで、認知症の進行状況の把握を進めるとともに、ご家族様等にとって“見える化”された認知症進行具合のひとつの指標として使用する。
- ⑤ LINEを使った囑託医、役職者、看護師による情報共有の仕組みを確立し、病変等に対する迅速な対応を目指す。
- ⑥ 定期的に食器の棚卸しを行い、フロア単位による食器の分配整理と更改を行う。

(2) 安全・衛生管理とリスクマネジメント

- ① 衛生管理を体系的に実施できる基盤を確立する。
- ② 安全衛生委員会への参画を継続する。
- ③ 定期的に感染症の研修会に参加し、ホーム内の勉強会にてフィードバックする。

- ④ 予防接種の継続と必要に応じたインフルエンザ治療薬の予防的投与に関するフローを整備し導入する。
- ⑤ 厨房が業務停止処分となった際の「食」の提供に関するマニュアルに沿った訓練を実施する。
- ⑥ SNSの利用に伴う「クレーム」「炎上」「個人情報の取り扱い」等に関するリスクマネジメントの研修を受講し共有を図る。
- ⑦ 事故報告、ヒヤリハットの収集状況を維持するとともに、ハインリッヒの法則に基づいた事故の防止が図れるように、内容の分析と再発防止策の策定と検証を徹底する。

(3) 防災・防犯対策

- ① 防災訓練の実施と充実を図る。
- ② 防犯設備の見直しと強化を推進する。(防犯カメラの導入)
- ③ 防災マニュアル、連絡体制(連絡網)の定着ならびに有事の機動性の向上を目指す。

3. 安定的で継続性を持った経営

(1) 財務内容の健全化と収支(資金繰り)の管理

- ① 予算や収支目標に適応した稼働率の管理(年間稼働率目標の策定と予算化、入院状況の管理、空転期間のコントロール)が主任以上の職員で共有して行える。
- ② 市場規模推移の予測と外部環境の把握を進める。
- ③ 入居一時金の償却益の減少と回復規模の管理と行う。
- ④ 人件費の管理(給与規程の見直し、他社動向の把握、最低賃金の改定、派遣コストなど)を推進・徹底する。
- ⑤ 要介護度の構成と推移の管理を進め、安定した経営基盤が確立できる適正な要介護度の水準維持を目指す。
- ⑥ 販売費・一般管理費の精査(相見積もりの取得・交渉、(外注・仕入れ)業者の見直し、職員の意識改革、業務フローの見直しなど)
- ⑦ サービス提供体制強化加算(Ⅰ)イの算定(≒特定処遇改善加算(Ⅰ)の算定)が継続できるように、介護福祉士国家資格取得者の割合の管理をするとともに、資格取得の奨励と資格所有者の採用強化を図る。
- ⑧ 隣地取得を前提とした増床計画について検討する。

(2) 人材の確保と育成

- ① 就職フェアなど学卒者、第二新卒者、転職者へのアプローチの継続
- ② 地方採用の強化
 - ・住宅手当や支度金制度等、優位点の訴求を強化して、他府県の高卒者へのアプローチをする。
- ③ 賃金制度・人事考課制度の見直し会議への参加を通じて、採用力の強化と適正なコストを見据えた構造、納得感と働き甲斐のある賃金制度の構築を目指す。また、最低賃金や他社・異業種の賃金動向に関する情報の収集と当法人給与への反映について検討する。
- ④ 職員紹介キャンペーン
 - ・報奨金付きの職員紹介キャンペーンを不定期に実施し、職員のネットワークを活用した求人活動を展開する。

- ⑤ 働き方や価値観、生活環境に配慮した「働き方が選べる」求人活動を目指し、職員体制や業務フローの見直しと、現職員の意向確認を行う。
- ⑥ 働き方改革関連法の施行に伴う、年5日の年次有給休暇の取得に関する時季指定義務等について、理解を深めるとともに浸透を図り法令を遵守する。
- ⑦ ホームページや各種SNSの充実による求職者へのアピールを強化する。また、折り込み、チラシ等媒体の活用と内容の見直しや更新を定期的に行う。
- ⑧ 介護福祉士国家資格の取得と資格取得に向けた実務者研修受講のバックアップをする。
- ⑨ 職員や求職者の声にも傾聴した業務の細分化（担務、就労時間等の見直し）を検討し実行に移す。また、平成28年に外部委託に替えて導入した環境整備スタッフの体制の維持に加え、必要に応じて随時担務の見直しを行う。
 - ・居室の清掃業務（平成28年度に導入した体制の維持）
 - ・リネン交換（平成28年度に導入した体制の維持）
 - ・洗濯業務と衣類を畳む業務（平成29年度に導入した体制の維持）
 - ・食事用おしぼりの洗浄と補充業務
 - ・食器洗浄の業務の検討
- ⑩ E P A介護福祉士候補者の介護福祉士国家試験の日程を見据えた研修計画を構築し、確実な資格取得を支援する。また、E P Aの制度をメインとした外国人労働者（介護福祉士）の採用に向けた取り組みを継続する。

（3）入居者の確保

- ① 広報活動の検証（ホームページ、広報誌、折り込み広告、ポスティング、車内広告、有料紹介サイトの活用）を行うとともに、各種SNSによる知名度の確保や魅力の訴求を図り、常時待機者を抱える状態を維持する。
- ② 料金プラン改定後の市場の反応を把握して、市場ニーズの範疇に収まっているか否かを検証するとともに、最も効率的な広報や営業手段を模索し実行する。
- ③ 問い合わせ状況、申し込み件数の管理を継続する。
- ④ 入居申し込み者との関係維持（定期的なアクセス、情報発信など）を継続する。
- ⑤ 施設長、生活相談員を中心とした営業（渉外）活動の展開を強化する。

4. 地域交流の推進

（1）社会貢献その他

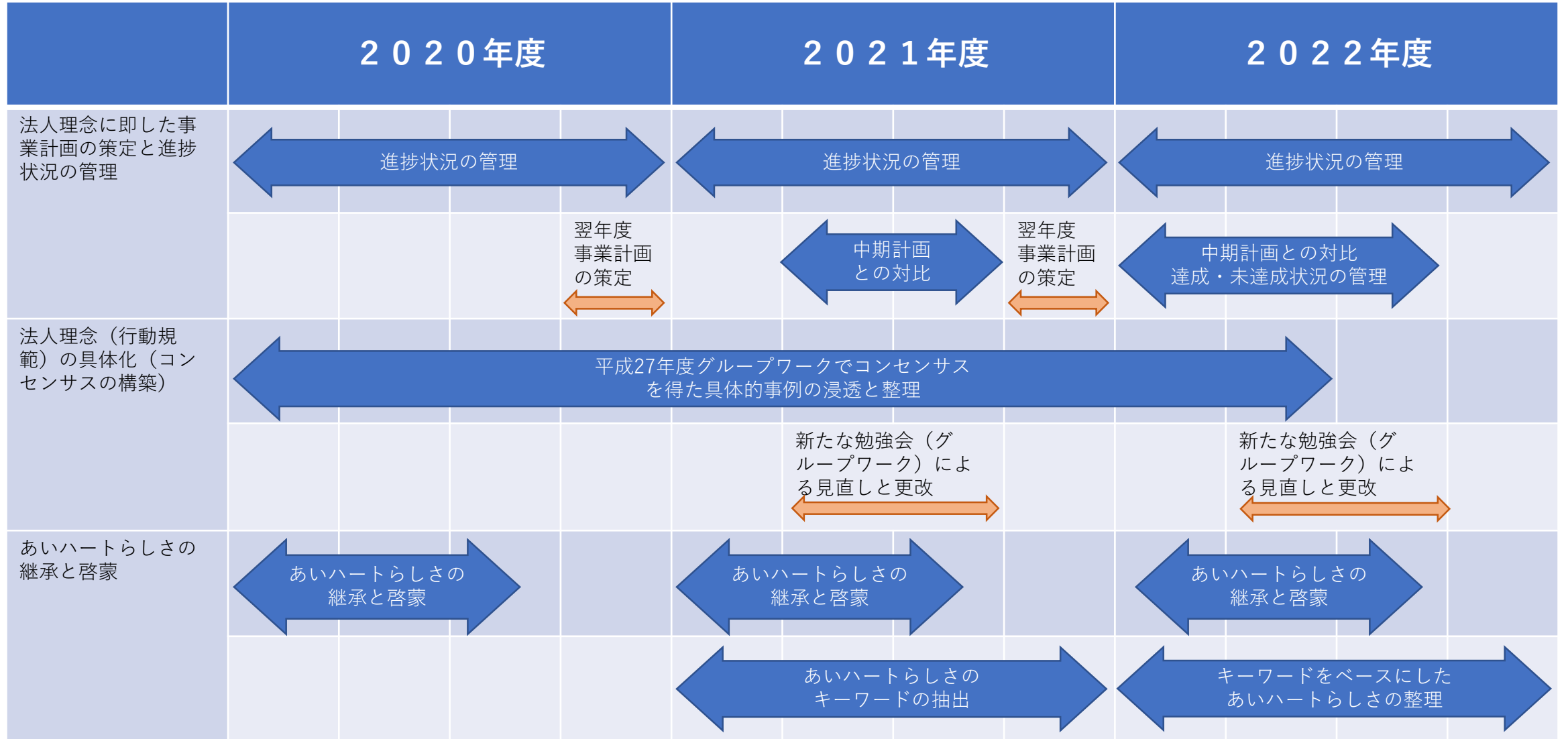
- ① 行事の主催・ロビーの開放など、地域に開かれた施設を目指す。
- ② 法人職員の家族・親族ならびにN T T関連職員への優遇利用制度の検討をする。
- ③ 地域貢献としての子ども食堂の運営に対する地域ニーズの調査と、ご入居者様との会食機会の創造によるQ O L向上につき効果を推し測るとともに、費用や厨房のキャパシティなど実現性について検証する。

あいハート離宮前 中期計画案（2020～2022年度） における実施スケジュール

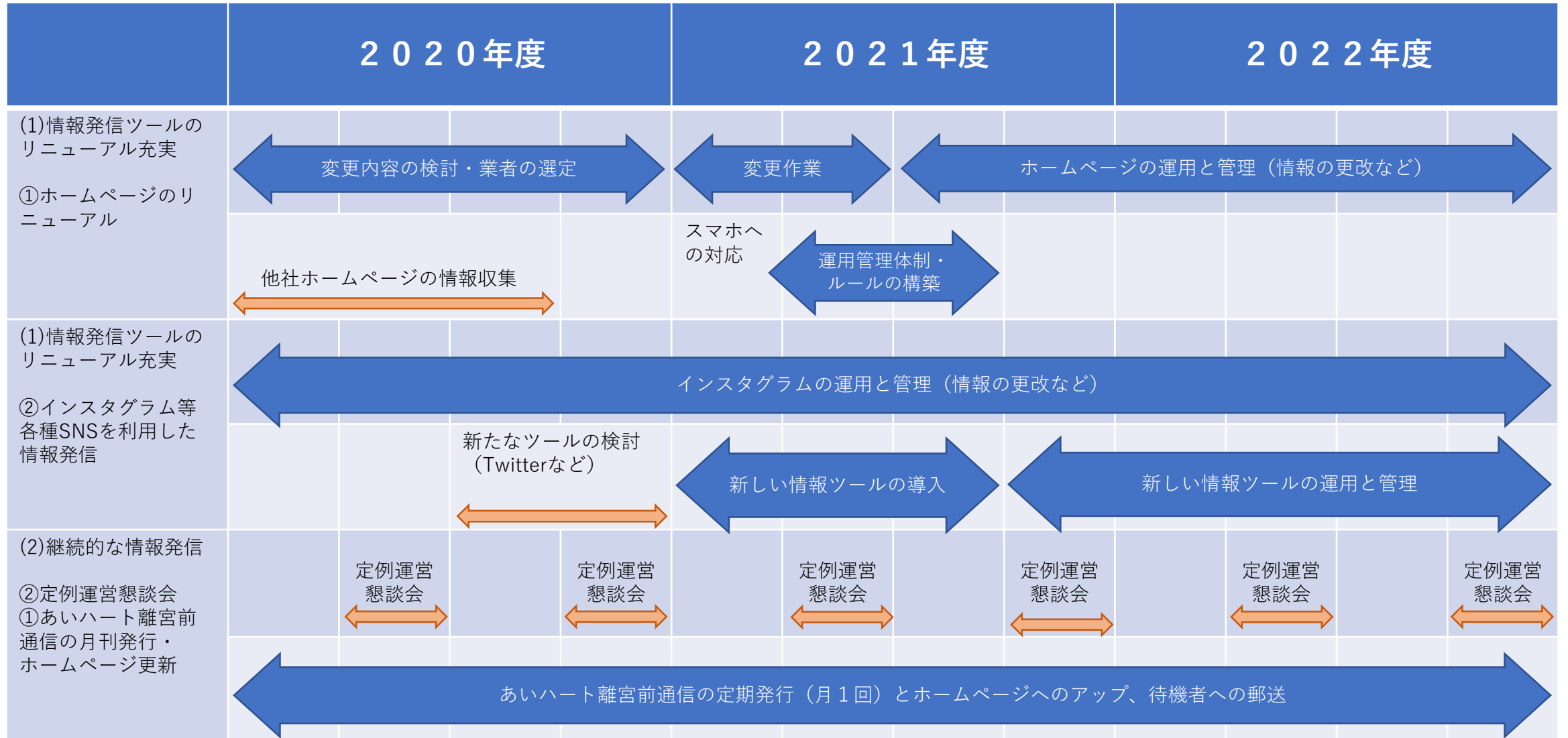
社会福祉法人全電通近畿社会福祉事業団

あいハート離宮前

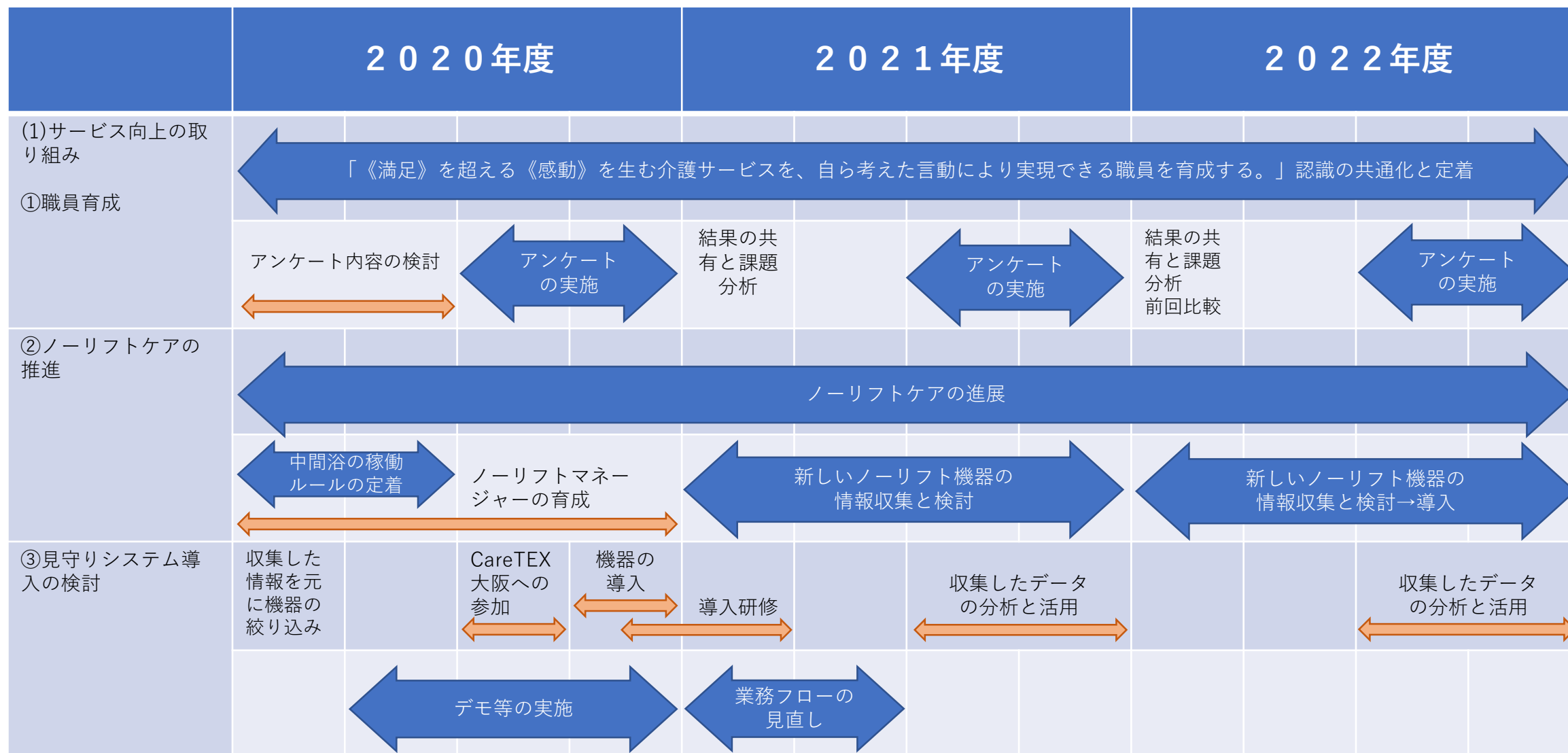
法人理念（行動規範）・あいハートらしさの職員への浸透度や事業運営への反映具合について



1.利用者への対応の充実と情報発信



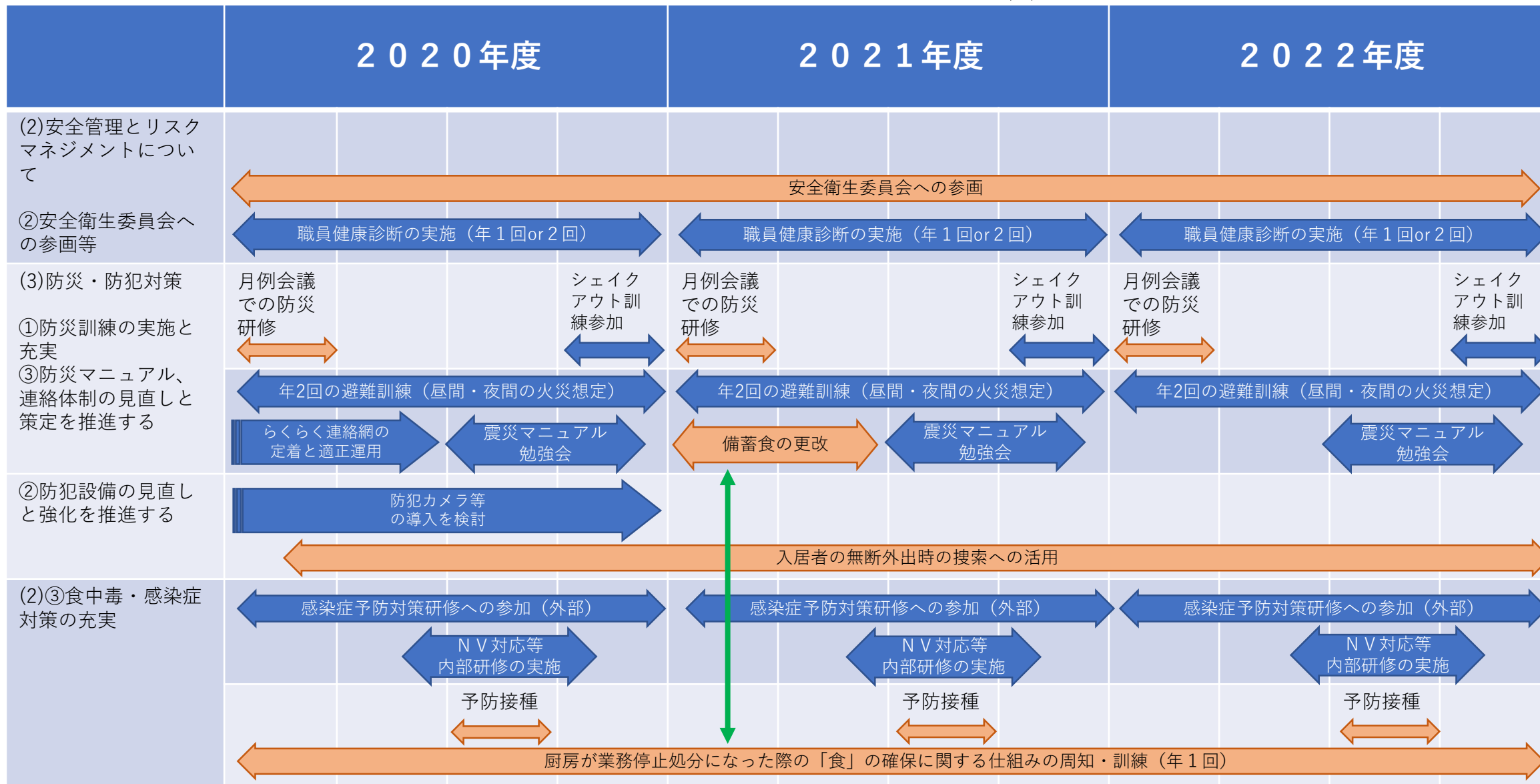
2.安心して信頼されるサービスの提供（1）



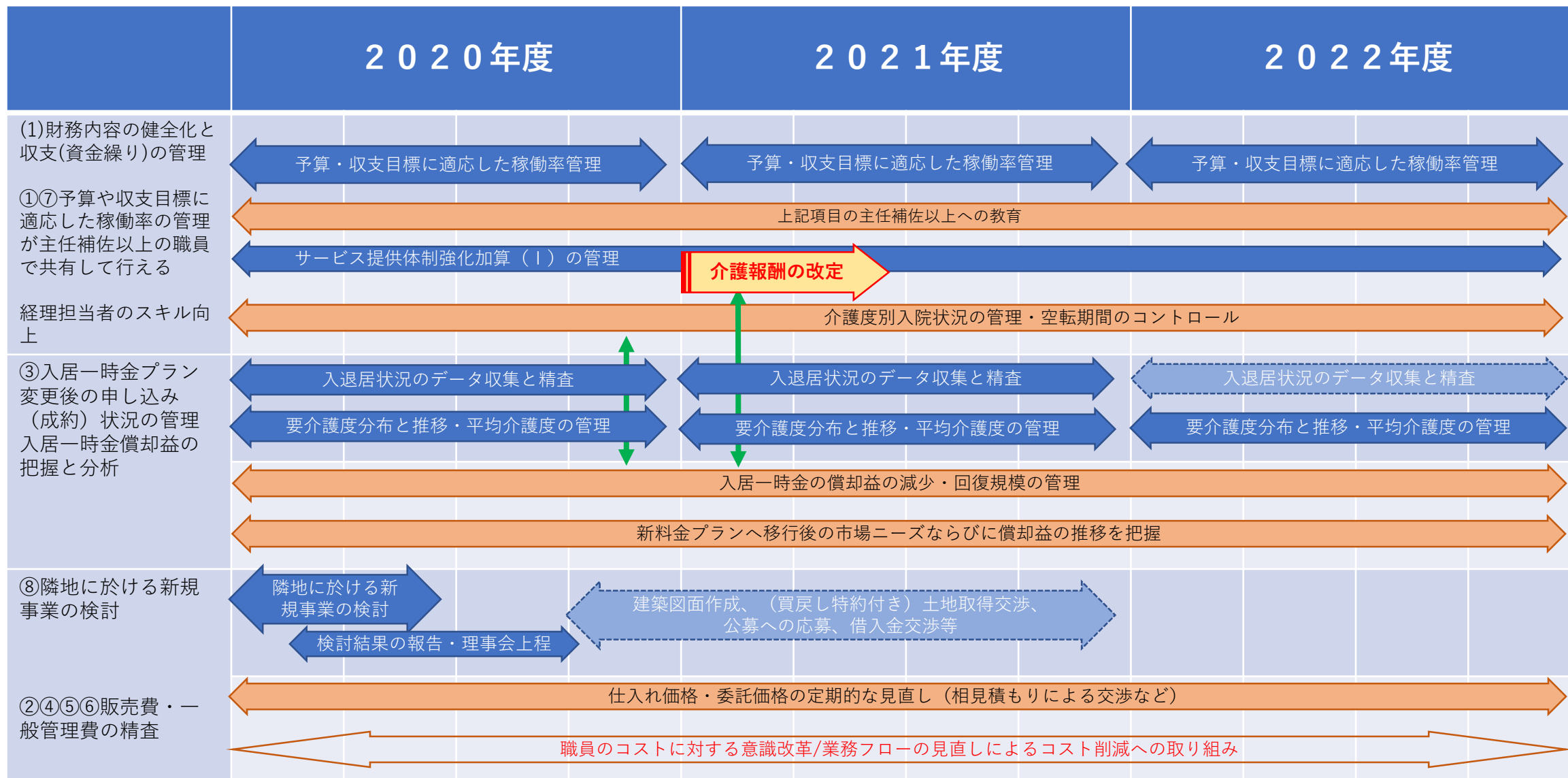
2.安心して信頼されるサービスの提供（2）

	2020年度	2021年度	2022年度			
④長谷川式スケールの実施	長谷川式スケールの実施（年1回サ担会議前）					
	各サ担会議にてご家族様と共有	各サ担会議にてご家族様と共有および前回比較	各サ担会議にてご家族様と共有および前回比較			
⑤LINEを使った情報共有	LINEを使った嘱託医と役職者（施設長・部門長・主任）、看護師による情報の共有（継続）					
	運用状況・メンバーの管理、セキュリティーチェック					
⑥食器の棚卸	食器の棚卸し	追加購入と分配整理	食器の棚卸し	追加購入と分配整理	食器の棚卸し	追加購入と分配整理
	給食（食事）委員会との連携 新しい食器、献立、治療食等の情報収集		給食（食事）委員会との連携 新しい食器、献立、治療食等の情報収集		給食（食事）委員会との連携 新しい食器、献立、治療食等の情報収集	

2.安心して信頼されるサービスの提供 (3)



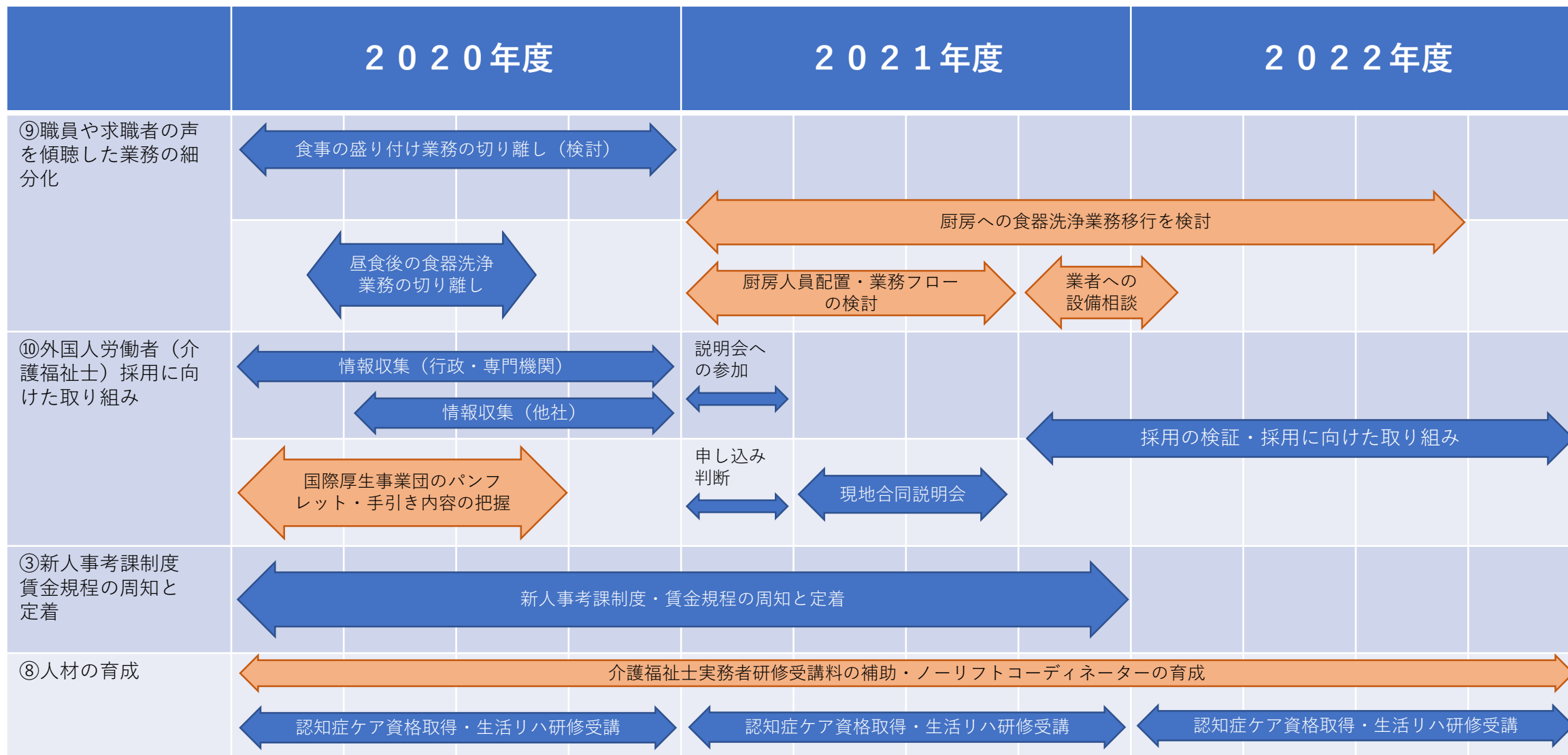
3.安定的で継続性を持った経営について (1)



3.安定的で継続性を持った経営について (2)

	2020年度				2021年度				2022年度			
(2)人材の確保と育成について	就職フェア出展	ブースや人員配置の検証	就職フェア出展	ブースや人員配置の検証	就職フェア出展	ブースや人員配置の検証	就職フェア出展	ブースや人員配置の検証	就職フェア出展	ブースや人員配置の検証	就職フェア出展	ブースや人員配置の検証
①就職フェアなど学卒者、第二新卒者、転職者へのアプローチの継続	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔	↔
②地方採用の強化	九州の高等学校教諭対象の説明会参加とフォロー				他府県の高等学校教諭対象の説明会参加とフォロー				他府県の高等学校教諭対象の説明会参加とフォロー			
	見学者対応採用活動・内定				見学者対応採用活動・内定				見学者対応採用活動・内定			
④職員紹介キャンペーン	職員紹介キャンペーン				職員紹介キャンペーン				職員紹介キャンペーン			
	成果の検証				成果の検証				成果の検証			
⑤⑥⑦働き方や価値観などの多様化に配慮した求人活動	年間休日など当法人の優位性を訴求した求人活動の展開				前年度成果の検証	働き方の多様化の検証とそれに対応した募集要項の検討						
	職員配置や業務フローの見直し											

3.安定的で継続性を持った経営について (3)



3.安定的で継続性を持った経営について (4) / 4.地域交流の推進

