

法人本部
2024年度事業計画

1. 法人運営

(1) 定年制度に関する研修

- ・年度末で55歳以上になる正職員を対象とした研修を行い、定年制度に関する疑問の解消と定年後のライフプランの検討を促します。

(2) 定年年齢の見直し

- ・職員の定年年齢見直しによる影響を検証し、見直しの可否や運用ルール等を検討します。

(3) 賃金規程および非常勤職員の時間給改定に関する検討

- ・介護報酬や障害福祉サービス等報酬の改定に伴う処遇改善加算の運用や地域別最低賃金の改定を考慮した正職員採用賃金および非常勤職員の時間給改定ルール等の見直しを検討します。

(4) 各種規程等の統合

- ・2023年度に統合した各種規程および関連様式の運用状況に関する経過観察を行い、必要に応じて改正等の対応を行います。

(5) 役員および評議員の任期満了に向けた対応

- ・役員および評議員の任期満了に向け、継続・改選に関する対応を行います。

(6) NTT労組との連携

- ・「愛&ハート」および役員向け事業報告資料等を通じて、経営状況や活動内容を発信します。
- ・施設ボランティアに関する調整等を行います。

2. 法人戦略の策定・実行推進

(1) 事業別経営指標分析の継続・充実

- ・事業別経営指標分析（2022年度）を実施し、法人内で共有します。
- ・重点管理指標の推移を共有するとともに、各施設と連携して目標値の設定を検討します。

(2) 本部重点事業に関する戦略及び実行計画の策定

- ・愛の家グループホーム事業の戦略および実行計画に関する進捗管理とサポートを行います。
- ・就労継続B型事業の戦略策定に必要な情報（市場、事業トレンド、コスト等）を収集します。
- ・就労継続B型事業の方向性について愛の家と合意形成を図り、実行計画の素案を策定します。

(3) 新規事業の検討

- ・事業収益構成比の移行（介護保険事業収益比率の低減）ならびに既存事業とのシナジーを勘案し、就労継続支援B型事業を中心とした情報収集を行います。

(4) 投資資金確保に向けたスキームの確立

- ・投資計画の実行を可能にするための資金目標と積立計画に基づいた資金確保スキームを確立し、2025年度予算への反映を目指します。

(5) 人事戦略の検討

- ・拠点別職員データベースの更新（4月・10月）を行い、法人調書や福祉医療機構への経営状況報告など各種報告資料を作成します。
- ・拠点別職員データベースに基づいた、現状分析（職員構成（年齢・性別・雇用形態等）や定着率などの分析を行い、法人内で共有します。

(6) 中期ビジョンの実現

- ・中期ビジョンの「質の向上」として設定した「労働環境・条件」や「サービス」に関する情報収集および指標（目標）の検討を継続します。
- ・組織診断ツール（エンゲージメントサーベイ）の導入計画を実行し、データに基づいた課題分析から対策の立案、実行管理、成果の確認までのプロセスの確立による「働きたい職場」の実現を目指します。
- ・組織診断データの「労働環境・条件の評価指標」としての有効性を検証します。
- ・第3回法人内事例発表会の開催を通じ、人材育成や業務改善等の推進を図ります。

(7) 投資計画のローリング

- ・各施設における投資案件の実施時期の見直しや新たな投資案件の有無を確認するとともに、投資能力に関する情報をアップデートします。
- ・グリーンボンド等、社会貢献を重視した資産運用の導入を検討します。

3. 施設への経営支援

- (1) 各種課題に関する改善案の提案や実行支援
 - ・各種実行計画の展開に伴う課題について、改善案の提案やサポートを行います。
- (2) 管理者育成・資質向上
 - ・就労継続B型事業に関する戦略及び実行計画の策定を通じて、愛の家の管理者育成を図ります。
 - ・組織診断ツール（エンゲージメントサーベイ）に関する勉強会を開催し、導入目的や運用上にあたっての留意点の共有および動機付けを行います。
- (3) 理事長・副理事長面談の実施
 - ・理事長・副理事長面談等を通じて、各事業に関する運営課題の収集を行い、改善に向けた対応を展開します。
- (4) 求人情報の発信
 - ・新卒採用に向けて高校・専門学校等へ求人票を発送するとともに、各施設からの依頼に基づき、無料求人サイトへの情報登録をタイムリーに実施します。

4. 施設経営のチェック

- (1) 人事考課制度及び賃金改定ルールの適正運用
 - ・人事考課制度や賃金改定ルール等の運用に関するチェックを行うとともに、リフレクションシートの内容充実等を目指します。
- (2) 消費税処理の変更に伴う確認
 - ・インボイス制度の導入や簡易課税から本則課税への移行に応じた事務処理が適正に行われているか確認します。
- (3) 各種規程の遵守
 - ・各種契約や物品購入に関するプロセス及び必要書類の確認を行い、経理規程や購買管理規程の遵守状況をチェックします。

愛の家
2024年度事業計画

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

(利用者、家族、地域住民の要望に応える運営を行い福祉社会への情報発信に努めます。)

(1) 情報収集と課題解決の実施

- ・「お客様の声」の積極的収集によるサービスの向上と業務改善を推進します。
- ・収集した声はサービス向上委員会にて第三者委員と共有しご意見を伺います。

(2) 情報発信

- ・機関紙（愛&ハートや愛の家だより）、ホームページ、通知票、保護者会をとおしてサービス向上に向けた取り組みや行事の実施状況などの情報を発信します。
- ・Instagramを活用したSNSの情報発信の推進を行います。
- ・法人との統一化を含めたホームページのリニューアルを検討します。

2. 安心して信頼されるサービスの提供

(安心、安全なサービスの提供と質の向上を図り、信頼獲得に努めます。)

(1) サービス向上の取り組み

①人材育成

①-1 人事考課制度の適正運用

- ・考課者によるフィードバック面談（年2回）を完遂します。
- ・行動評価表によるリーダー（候補者）育成を推進します。
- ・リフレクションシートの運用・充実により管理者育成を推進します。

①-2 計画に基づき、各種資格取得や外部研修等の受講を推進します。

- ・福祉専門職員配置に関する社会福祉士、介護福祉士等の資格取得を推進します。
- ・強度行動障害基礎研修：きぼう（3名）かがやき（1名）工房みさき（3名）GH（2名）
- ・SST訓練に関する研修：きぼう（3名）
- ・各部門で直面している課題に応じたテーマ別外部研修を受講します。
- ・受講した研修については、全体研修会等で水平展開を実施します。

①-3 サービス向上や業務改善施策を体系的に整理し法人主催の事例発表会で発表します。

①-4 事務業務の体制強化を目的に1人2業務（①給与・請求、②会計・給与、③請求・労務）を推進します。

①-5 新卒採用職員（3名）に対して計画的な研修・OJTを実施するとともに、各個人の適性・希望を考慮した配属先を決定します。

①-6 一般職員・非常勤職員については職務チェックシートに基づき育成状況の確認やフィードバック等を実施し一般職員については3年間での昇給を目指します。

②部門別重点施策の推進

- ・部門別実行計画の遂行により、サービス向上を目指すとともに各部門の「強み」を確立・強化します。

③日中活動の充実

- ・感染症予防対策に留意しながら余暇活動を含め日中活動の充実を図ります。

④給食サービスの向上

- ・管理栄養士（委託）の指導のもと栄養管理や食事メニューの内容について確認します。
- ・食事委員会において委託会社と意見交換や協議を行い食中毒の予防及び給食サービスの向上を実施します。

⑤質の高い福祉サービスの提供

- ・福祉サービス第三者評価を受審し、よりよい福祉サービスの提供を図ります。

⑥事故防止の取り組み

- ・ヒヤリハットの積極的収集により年間240件の収集を目標とし事故防止に取り組みます。
- ・事故再発防止に取り組み、無断外出、医療機関受診の事故件数目標を年間9件以下にします。

(2) 防災・防犯対策

- ・四半期毎に安否確認訓練とツールの整備（職員リストの現行化）を実施します。
- ・法定避難訓練（年2回）と自主避難訓練を実施し振り返りによる検証を実施します。
- ・安否確認訓練では、当日返信率を90%以上となるよう取り組みます。
- ・防犯訓練は外部講師を迎え年1回実施します。

(3) 中期計画の実行

- ・中期計画（2023年度～2025年度）の進捗管理と法人ビジョンの実現及び各部門の「強み」を確立・強化します。

3. 安定的で継続性を持った経営

（社会的な要請への対応と法令遵守を基調に安定的で継続性をもった経営を行います。）

(1) 当期資金収支差額の最大化

- ・報酬改定への対応及び稼働率の向上により収入増を目指します。
- ・業務改善や既存契約会社の見直し等によるコスト削減に取り組みます。

(2) 事業規模の拡大

- ・グループホーム事業の拡大（新築及び既存戸建て利用による追加）に取り組みます。
- ・児童部の定員拡大について取り組みます。

(3) 生産性の向上

- ・各部門の職員体制の配置計画（モデル）を作成し計画に沿った採用と配置を行います。
- ・「ほのぼの」の定着化と活用を推進し情報共有と記録の電子化を行います。
- ・業務改善を目的に勤怠システムと給与システムのシステム運用と検証を行います。
- ・社会保険事務の電子化について推進します。

(4) マネジメント体制の強化

- ・部門長、主任、リーダーの現状配置について検証します。
- ・行動評価表の運用と評価、面談により職位についての理解を図ります。

(5) 既存事業の検証

- ・相談支援事業の継続を基本に業務の内容を整理し今後の事業運営について検討します。
- ・グループホーム、就労継続支援B型事業についても本部と連携し今後の方向性を検討します。

(6) 日中活動施設の建設に向けた対応

- ・日中活動のコンセプト（趣意・機能・目的）を整理し実施計画を策定し設計会社との協働により作業棟建設に着手します。

(7) 年間休日日数105日への対応

- ・同業他社との競合を念頭に年間休日日数105日への実施を行います。

(8) 計画的な改修工事等の実施

- ・老朽化した設備や機器等の更改（改修）計画を策定します。
- ・国庫補助金やその他助成金を活用した改修工事や設備・機器の更改を実施します。

(9) 月次管理（職員配置・時間外労働時間・水光熱費）の徹底

- ・部門別職員配置体制が計画的に進み定着化するよう職員配置状況の管理を行います。
- ・時間外労働20時間以上の職員には業務内容の確認を行い効率化や平準化を実施します。
- ・電気、水道料金についての管理を徹底し節電、節水の実施によりコスト削減を行います。

(10) 個別面談の実施

- ・施設長と職員との個別面談を実施し、悩みの解消やキャリアプランの検討材料とします。

(11) 人材確保

- ・即戦力となる人材（資格保有者、経験者）の確保を行います。
- ・実習生を積極的に受け入れ、実習後のアルバイト採用から新卒採用に結び付けます。
- ・組織サーベイの実施により職員のエンゲージメント向上と定着化を図ります。

(12) BCPおよび研修・訓練の実施

- ・BCPの研修及び実施訓練（シミュレーション）を年2回実施します。
- ・備蓄品については整理し必要量を確保していきます。
- ・非常電源設備についての情報収集を行います。

(13) 愛の家ユニオンとの連携強化

- ・経営状況（事業計画や予算の進捗状況等）や職場環境の改善について定期的に共有及び協議します。

(14) 感染症への対応

- ・基本対策（体調管理、消毒・換気、入館管理等）を継続し感染予防を徹底します。
- ・面会、帰宅時でのルール設定を見直し対面面談や帰宅を推進していきます。
- ・感染症対策委員会を開催し研修会を年2回実施します。

4. 地域交流の推進

（地域社会の活動拠点として、施設と利用者が地域社会の一員としての役割が果たせるよう取り組みます。）

(1) イベントの実施・参画

- ・積極的にイベントを開催し、地域の方との交流を図ります。
- ・地域で開催されるイベントには積極的に参画し地域団体とも交流を図ります。
- ・地域の福祉施設連絡会や協議会等に参画し他施設等との情報共有や連携を図ります。

(2) ボランティアの受入推進

- ・サロン活動等では新型コロナウイルス等の感染状況を考慮した受入調整を行います。
- ・施設でのイベント開催時には、学生や地域の方にボランティアをお願いし受入推進します。
- ・NTT労働組合、NTT労働組合退職者の会へボランティア要請を行い施設との交流を図ります。

あいハート須磨
2024年度事業計画

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

(利用者、家族、地域住民の要望に応える運営を行い、福祉社会への情報発信に努めます。)

(1) SNS等を活用した有益な情報発信

- ・インスタグラムを中心にイベントや日中活動の様子を発信します。
- ・LINEビジネス情報(アカウント)の定期的なメンテナンス実施に加え、新たな活用方法を検討しご家族とのコミュニケーション強化に取り組みます。

(2)「地域における公益的な取り組み」状況の発信

- ・「須磨区社会福祉法人連絡協議会(ほっとかへんネット須磨)」に積極的に参加し、「愛&ハート」や「施設ホームページ」を通じて発信するとともに、加盟施設としての役割を果たします。

(3)「みなさまの声」の収集強化

- ・継続して「みなさまの声」の収集に努め業務改善や環境整備に生かすとともに、新たな収集方法を検討し実行に向けて取り組みます。

2. 安心で信頼されるサービスの提供

(安心、安全なサービスの提供と質の向上を図り、信頼獲得に努めます。)

(1) サービス向上の取り組み

①ノーリフティングケアの定着化とケアの質の向上

- ・特養部門では継続してノーリフティングケアとしての取り組みを推進し、「ひょうごノーリフティングケア優良モデル施設」認定(2026年度)を目指します。
- ・須磨デイサービス部門ではノーリフトケア委員会のメンバーを中心に、ケア対象者の選定及び実践に取り組むとともに定期的な勉強会を実施します。
- ・補助金活用や収支状況を踏まえ、必要に応じてノーリフト機器の追加導入・一部更改(浴室用電動ストレッチャー)を検討します。

②ICTの活用

- ・見守りシステム運用の定着化及び活用量の増加を図ることで、サービス向上と事故防止、業務量・負担感の軽減を目指します。

③重点施策の推進

- ・外部講師による実践的な研修会の実施や実技指導を通して知識・スキルを高め、更なるサービスの質の向上を図ります。
- ・各種研修会への積極的な参加を促進し施設全体のサービス向上につなげます。

(2) BCP(事業継続計画)

①防災対策の充実

- ・計画に基づいて訓練を実施します。その都度計画内容の現行化を図るとともに、必要な備蓄品の確保、メンテナンスを行います。
- ・法定避難訓練(年2回)と防災自主訓練、安否確認訓練(四半期毎)を実施します。

②感染症対策と事業継続

- ・定期的な感染症学習会を実施し感染症に対する知識を深めるとともに、最新情報を収集しながら適切な対応を行います。

③防犯対策の充実

- ・来所者の管理(把握)方法及び緊急時の対応について再検討を行い、適宜勉強会の実施も検討します。

(3) 周年記念事業の検討

- ・開設30周年事業(2025年度)の実施に向け、委員会の立ち上げや企画会議等を開催し、記念事業内容を立案します。

3. 安定的で継続性を持った経営

(社会的な要請への対応と法令遵守を基調に安定的で継続性をもった経営を行います。)

(1) 財務状況の健全化

①各部門における収入増施策とコスト削減

- ・各部門で目標稼働率の達成とコスト削減に向けた施策により、継続的で安定的した収支差額の確保に努めます。
- ・特養・ショート部門は、増築効果を最大限に生かし稼働率を維持するとともに、加算の取得による収入の最大化を目指します。
- ・デイサービス部門では有料ボランティアの活用を進め、より効率的な業務運営を行い収支改善に努めます。
- ・居宅部門は、目標プラン件数の必達を目指します。
- ・あんすこ部門は高齢者人口の増減に留意するとともに、更なる業務効率化推進と時間外労働削減を目指します。
- ・介護報酬改定に伴う新たな加算や

③脳梗塞リハビリ事業の安定的な運営

- ・新規契約の獲得に注力します。病院等への営業活動強化、有効な広報媒体の活用、Webサイトの充実を図り、新規体験利用に繋げるとともに、既存契約者に対し早い段階で継続利用を提案し総収入のアップにつなげます。
- ・業務提携契約終了(2024年6月)の扱いについては、専門家に相談しながら有益となるよう決着を図ります。

(2) 法令遵守と職員安全管理

- ・時間外労働の上限規制を遵守し適正な時間外労働の管理を行います。
- ・有給休暇の取得について、法令(対象者が年5日の年次有給休暇の確実な取得)を遵守できるように管理を行います。
- ・安全衛生委員会を通じて産業医との連携を図ります。

(3) 投資計画

- ・計画に基づき必要な設備投資を行います。
- ・2024年度JK A(競輪・オートレース)補助事業申請採否結果に基づいた対応を行います(天井走行リフト追加案件)。
- ・2026年度に予定しているエレベーターのリニューアルに向け、業者との打ち合わせ(仕様決定・発注内示等)を実施します。

(4) 人材の確保

①人材育成

- ・各部門において、リーダー育成並びに新たな業務運営体制の構築を進めます。
- ・人事考課の運用を行い能力に応じた処遇、評価を行います。加えて、福祉業界における労働環境や採用競争力の変化に応じて検証、改善案を提言します。
- ・施設長面談実施による本人の適性や勤労意欲の把握に努め、中期的な人事戦略、採用計画等について検討します。
- ・業務に必要な資格について対象者への受験勧奨を進めます。

③職員の定着

- ・特養ではエンゲージメントサーベイにより組織課題を可視化し、離職防止や定着率向上に向けた取り組みを行います。
- ・介護職員等処遇改善加算(報酬一本化)について職員への適切な配分を検討します。

②新卒採用と中途採用

- ・積極的に実習生を受け入れ、卒業後の就職先として検討してもらえるように適切な指導や密なコミュニケーションを図ります。
- ・必要に応じて即戦力となる介護職員を確保します。

(5) あいハート須磨ユニオンとの連携

①経営状況の共有

- ・経営状況（事業計画や予算の進捗状況等）について、四半期毎に情報共有の場を設けます。

②労働環境の整備と福利厚生の充実

- ・ワークライフバランスの観点から有給休暇の取得推進や長時間労働の是正施策の検討等、業界最高水準の労働環境の整備に向けた意見交換を行います。
- ・あいハート須磨ユニオンとの協業による福利厚生イベント等の企画提案を行います。

4. 地域交流の推進

(地域社会の活動拠点として、施設と利用者が地域社会の一員としての役割が果たせるよう取り組みます。)

(1) ボランティアの受入推進

- ・ボランティア名簿の更新や意見交換の場を設定し、新たなボランティア作業も模索しながら、感染症の状況を考慮して慎重に対応します。

(2) イベント等の実施

- ・夏祭りや仲よし交流会等、地域交流イベントの再開に向けて検討を進めながら、感染症の状況を考慮して慎重にその実施可否を判断します。企業や学校からの研修・実習依頼についても同様に対応します。

(3) 自治会支援

- ・自治会からの各種支援依頼には可能な限り協力します。

(4) 地域における貢献的な取り組みの推進

- ・地域包括支援センターを通じた「地域サポート施設（兵庫知事認定制度）」としての地域貢献活動を継続します。
- ・「ほっとかへんネット須磨（須磨区社協）」における広報チームの一員としての役割を担い、総合相談事業や地域防災計画へ参画など地域関係者とのネットワークづくりに努めます。
- ・地域住民に対する福祉教育の観点から、近隣の高等学校からの実習生を積極的に受け入れて福祉人材の育成に努めます。

以上

あいハート離宮前
2024年度事業計画

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

(利用者、家族、地域住民の要望に応える運営を行い、福祉社会への情報発信に努めます。)

(1) 情報収集と課題解決の実施

① 「お客様の声」の積極的収集による業務改善を推進します。

(2) 情報発信

① 運営懇談会を通じてサービスの提供状況や財務状況等に関する報告・周知を行います。

② 「離宮前通信」、ホームページ、Instagram等の媒体を活用し、ご利用者向けのみならず、入居者獲得や職員確保につながる内容を意図的に盛り込んだ情報発信を展開します。

③ 訴求ポイントや利用者の声など、パンフレットの内容を見直してリニューアルします。

④ LINE WORKSの活用により、ご家族様等への速やかな情報の発信と共有を図ります。

2. 安心して信頼されるサービスの提供

(安心、安全なサービスの提供と質の向上を図り、信頼獲得に努めます。)

(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し、ホスピタリティーの実現を目指します。

② 見守りシステム(眠りスキャン)を活用した夜間巡視とおむつ交換に係る新たな業務フローにより夜間の良眠と昼夜逆転や日中の傾眠防止と活動量の増加を図ります。

③ 見守りシステム(眠りスキャンeye)の活用により、事故の再発防止策の精度を向上させます。また、必要に応じてご家族様との録画映像の共有を図ります。

④ 移乗用リフト、スライディングボード等の使用基準と理念に基づいた利用促進によりノーリフトケアの進展を図ります。

⑤ 入浴設備の使用状況の変遷に基づき、新たな入浴設備としてシャワー浴と防水仕様の移乗用介護ロボットの導入について検討します。

⑥ 長谷川式スケールを入居時と以後原則1年ごとに実施して認知症の変遷を把握し、“見える化”された客観的な指標としてご家族様と共有します。

⑦ LINEを活用した嘱託医、役職者、看護師によるリアルタイムな情報共有により、病変等に対する迅速な対応をします。

⑧ 選択メニューの充実を図るとともに、新規入居や評価に基づいた定期的な内容の更改をします。

⑨ BS放送等、顧客ニーズの高いテレビ放送の受信環境を整備するための情報収集をします。

⑩ 脳梗塞リハビリステーション神戸須磨とのタイアップにより、病院・老人保健施設から継続して機能回復リハビリが受けられる入居者サービスを確立します。

⑪ 庭園への果樹の植樹など、職員の提案に基づいたサービス向上施策を展開します。

(2) 事故防止と再発防止の取り組み

① 見守りシステムの活用により、これまで把握できなかったヒヤリハット事案の収集に注力します。(ヒヤリハットの収集件数は3年間で2割の増加を見込んでいます。)

② 見守りシステムの活用により、3年間で事故発生件数の半減を目指します。また、事故再発防止検討会議に見守りシステムの録画映像を用いることで、精度と効率の向上を図ります。

(3) 感染症対策

① 感染症に係る研修と訓練を定期的実施します。

(4) 防災・防犯対策

① 法定避難訓練(年2回)と自主訓練(神戸市シェイクアウト訓練等)、防犯訓練を実施します。

② 四半期毎の安否確認訓練では、登録率100%と返信率90%の継続的達成を目指します。

3. 安定的で継続性を持った経営

(社会的な要請への対応と法令順守を基調に安定的で継続性をもった経営を行います。)

(1) 入居一時金の料金プランの精査

- ① 入居一時金の料金プランにつき、厚生労働省や兵庫県の統計、競合他社の動向に基づいた入居実績の評価と、償却期間の適正に関する精査を継続します。
 - ② 長期（大規模）修繕計画を策定し、計画に基づいた資金計画の策定と、資金計画を達成するために必要な収支の見直しと、入居一時金の料金プラン、その他の利用料の適正について検証します。
- (2) 人材確保と育成
- ① 新規任用した主任補佐を計画的に育成し、新しい組織図に基づいた運営を軌道に乗せます。
 - ② 感染症予防、高齢者虐待防止、身体拘束の適正化等の委員会を常設開催し、計画に基づいた研修、訓練を実施します。
 - ③ バリアフリー展への参加など、介護ロボットや介護ソフトの情報収集を図るとともに、最新の介護技術やテクノロジーを習得する機会を設けます。
 - ④ 職員の自己啓発意欲の増進と高い定着率を基盤としながら、各種資格の取得を促進します。特に介護福祉士国家資格者の割合は業界トップ水準を維持します。
 - ⑤ 事例発表会に向けたPTを発足させて、事例研究に取り組みます。
 - ⑥ 施設長と職員との個別面談を実施し、悩みの解消やキャリアプランの検討材料とします。また、抽出した課題をリスト化し、解決担当者を設ける等の方法により業務改善を目指します。
 - ⑦ 全職員が年次有給休暇を計画的に取得し、法定の取得義務を達成します。
 - ⑧ ワークライフバランスの取り組みを推進し、働きやすい職場環境の整備に努めます。
 - ⑨ エンゲージメントサーベイにより組織課題を可視化し、離職防止や定着率向上に向けた取り組みを行います。
 - ⑩ 電子帳簿保存法及びインボイス制度、規程に則った会計処理と会計帳票の電子化を推進します。
 - ⑪ 考課者全員が参加する考課者会議を開催し、評価基準の明確化と標準化を図ります。
 - ⑫ リフレクションシートを活用した役職者の育成に注力します。
- (3) 当期資金収支差額の確保（最大化）
- ① 介護保険制度の改正の理解を深め、算定可能な全ての加算算定を継続し、当期資金収支差額の最大化を目指します。
 - ② 予算や収支目標に適応した入居率、稼働率、要介護度、加算算定等の状況を役職者全員が把握し、目標達成に向けて個々の役割に応じた取り組みをします。
 - ③ 人員配置の適正化と業務改善、業者・契約の見直し等を通じたコスト管理を継続し、人件費率ならびに事業費・事務費比率（販管費比率）を業界の適正水準に維持します。
 - ④ 常時待機者が維持できるように多様な営業手段・媒体を活用した営業を継続的に展開します。また、有料の紹介業者の活用域を拡大させることも選択肢として早期契約を目指します。
 - ⑤ 各種雑誌等の有料老人ホーム特集の記事に関する情報を収集し、課題等の抽出と対応をします。
 - ⑥ 待機者や検討中のお客様に対して定期的な情報発信を行い、退居後の早期契約を目指します。
- (4) 大規模災害時、感染症発生時の事業継続
- ① BCP（事業継続計画）に基づいた職員研修と訓練を実施します。
 - ② 大規模災害に備えた電力・動力、暖房等の確保に係る備品の整備を進展させます。

4. 地域交流の推進

（地域社会の活動拠点として、施設と利用者が地域社会の一員としての役割が果たせるよう取り組みます。）

- (1) ボランティアの受入推進
- ① 各種サークルやアクティビティーに係るボランティアの受け入れを再開し、活動を休廃止しているものについては、随時入れ替えをするなどの手段により、ピーク時の水準にまで件数・種類を回復させることを目指します。
 - ② 活動再開後はボランティアとの意見交換会を定期的開催し、問題や要望の改善に努めます。
- (2) イベント等の実施
- ① 十分な感染対策を講じながら、納涼祭（夏祭り）や敬老会、クリスマス会などのイベントを実施します。また、定期的な外出ツアーを復活させます。
 - ② 地域の小学校に於ける特別授業の実施、ビデオレターの交換などの交流を継続します。