

2025 年度 事業計画

社会福祉法人

全電通近畿社会福祉事業団

法人本部
2025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) 賃金制度の見直しに関する検討

- ・地域別最低賃金の改定実績や今後の動向を踏まえた賃金制度の見直しを検討します。
- ・賃金制度の検討を通じて、次期管理監督者候補の育成を図ります。

(3) 役員および評議員改選に関する対応

- ・役員および評議員の改選に伴う対応を行います。

(4) 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。
- ・あいハート須磨開設30周年を特集した「愛&ハート」を発行し、施設開設の想いや法人の歴史等を発信します。

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（2023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。
- ・愛の家と連携して、就労継続B型事業の方向性に基づいた「自社製品」を検討します。
- ・自社製品案に関する収支シミュレーションを行い、採否を検討します。

【就労継続B型事業の方向性】

- ・利用者（市場）からの評価を維持・向上するため、「工房みさきの強み」を守る。
- ・利用者の収入増と事業を安定的に継続するために、工賃の増額を目指す。

(3) 新規事業の検討

- ・身元保証事業に関する情報収集を継続します。

(4) 投資資金確保に向けたスキームの確立

- ・重度利用者に特化したグループホームの開設に向けた資金管理を開始します。

(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。
- ・拠点別職員データベースから組織診断サーベイのシステムによる分析への移行を目指し、システムの設定や調整を行います。
- ・①事業計画達成状況、②予算達成状況、③職員定着状況、④組織診断サーベイによる調査結果等に基づいた施設長の評価方法を検討します。

(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。
- ・時間単位の年次有給休暇制度の試行実施結果を検証するとともに、制度の導入可否について検討します。
- ・組織診断サーベイによる調査結果の精度向上に向け、調査グループや質問内容等の見直しや調整を行います。

- ・組織診断サーベイによる前年度の調査結果に基づいた取り組みの進捗状況を確認するとともに、今年度の調査で取組成果を検証します。
- ・各施設の会議や職員面談等を通じて、「変革の推進」や「質の向上」、「想像力の発揮」で成果を上げた取り組みに関する情報収集を行い、表彰対象の有無を判断します。
- ・第4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。
- ・中期計画（2023年度～2025年度）の振返りを行うとともに、中期ビジョンの実現に向けた次期中期計画（2026年度～2028年度）を策定します。

（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。
- ・当面の資金需要を勘案し、償還期間が短期（2年程度）のソーシャルボンド購入を検討します。

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

- ・あい-heart須磨の新体制移行後の円滑な事業運営と課題解決の推進に向けた施設サポートを開始します
- ・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

- ・賃金制度の検討を通じて、次期管理監督者候補の育成を図ります。
- ・就労継続B型事業の方向性に基づいた「自社製品」の検討を通じて、愛の家の管理者育成を図ります。

（3）理事長・副理事長面談の実施

- ・職員面談を通じて、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。
- ・あい-heart須磨の特養・デイサービス・厨房の職員に対しては、施設長・副施設長との四者面談形式で実施することで早期の課題共有を図ります。

（4）介護サービス事業者経営情報の報告

- ・介護サービス事業者経営情報の報告を通じて、報告用データの作成方法を確立するとともに、業務量の検証を行い、あい-heart須磨・離宮前への業務移行を検討します。

4. 施設経営のチェック

（1）運営基準・加算算定要件の確認

- ・運営基準や加算の算定要件に関する本部監査を行い、各種要件等の確認方法や内容（精度）の向上を図るとともに適正請求の維持を目指します。

（2）給与事務に関する確認

- ・会計顧問会社と連携して、給与事務に関連する事務処理の確認を行います。

（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
2025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。
- ・ホームページのリニューアルに向け制作会社の選定を開始します。

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ー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ー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。
- ・強度行動障害研修：きぼう（基礎2名、実践3名） かがやき（基礎1、実践1名）
工房みさき（基礎2名、実践2名） GH（基礎2名、実践2名）
- ・SST訓練に関する研修：きぼう（5名）
- ・課題に応じたテーマ別外部研修を受講し全体研修会等で水平展開を実施します。
- ・福祉サービス以外の研修や資格取得にも積極的に取り組みます。

①ー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ー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ー5 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や食のイベントを実施し給食サービスの向上を実施します。
- ・3年間の実績を基に給食委託会社との契約更新について検討します。

⑤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300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8件以下にします。
- ・事故発生時には24時間以内での報告徹底と関係部署へ初期対応を実施します。

（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、安否状況の共有化に取り組みます。
- ・防犯訓練は外部講師を迎え年1回実施します。
- ・防犯対策の強化を目的とした防犯カメラの増設や警備会社との連携を検討します。

（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。
- ・児童部増床による定員拡大を行います。

（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」を活用し情報共有と記録の電子化を推進します。
- ・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。
- ・税務処理の電子化（e-TAX, e-LTAX）について取り組みます。
- ・ICTの活用により業務の効率化と生産性の向上に取り組みます。

（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

- ・職住分離の原則に基づき地域の方も利用できるような日中活動施設の完成を目指します。

(7) 労働環境の改善

- ・ 職員体制や利用者支援の効果を踏まえた勤務時間帯を整理・検証を行います。
- ・ 試験的に実施した時間単位制有給休暇の検証を行い本格導入の検討を行います。

(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 18 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。
- ・ エンゲージメントサーベイのフィードバックによる職員の定着化を図ります。

(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) 地域との交流と連携

- ・ 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。
- ・ 地域連携推進会議を年2回実施し地域からの要望や助言等を受け入れます。

(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
2025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、施設Webサイトで各種イベントや日中活動の様子を発信します。
- ・ LINEビジネスは入退所時のご家族アカウントのメンテナンスを継続し、連絡ツールとして有効に活用することで、ご家族とのコミュニケーション強化を図ります。

(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」を通じて内容を発信するとともに、加盟施設としての役割を担います。

(3) 「みなさまの声」の収集強化

- ・ 引き続き「みなさまの声」の収集に努め、業務改善や環境整備に生かします。

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

- ・ ノーリフティングケアの取り組みを継続するとともに、あいハートの介護方針に基づくケアの取組を強化します。
- ・ 特養部門では次年度の「ひょうごノーリフティングケア優良モデル施設」認定に向け、視察や見学の受入れに対応できるよう進めます。デイサービス部門ではノーリフトケア委員会による定期勉強会を実施しケア対象者の選定及び実践に取り組みます。

② ICTの活用

- ・ 継続して見守りシステム運用の定着化及び活用量の増加を図ります。サービスの質の向上と事故防止、業務量・負担の軽減を目指します。
- ・ 入居者の重度化が進んでいることから、居室への天井走行リフト機器の追加設置を検討します。収支状況や補助金制度を考慮しながら進めます。

③ 部門別重点施策の推進

- ・ 特養部門ではエンゲージメントサーベイワーキンググループを中心に、職員から様々な意見、提案を取り入れ業務改善や業務効率化に繋げ、働きやすい職場環境の構築に向けて推進します。加えて、各委員会を設置して全ての職員がいずれかの委員会に所属し、サービスの質やケアの向上、育成、職場環境整備等に向けて取り組みます。
- ・ ショートステイにおいて新たに相談員を配置すると同時に特養相談員との連携を強化し、介護職員が介護業務に専念できる体制を構築して業務負担の軽減を図ります。
- ・ 入居者の生活環境向上を目的にボランティア協力のもと、1階フロアでの喫茶コーナーを再開し特養・ショート・デイの入居者、利用者の憩いの場を設けます。
- ・ 事務職員の職場復帰（産休明け）に向けて、スムーズに業務引継ぎが行なえるよう対応します。

(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。又感染症に関する学習会実施とともに、感染症BCPの更新とシミュレーションを実施します。
- ・ 法定避難訓練（年2回）と防災自主訓練、並びにらくらく連絡網プラスによる安否確認訓練（四半期毎）を実施します。未返信の要因を特定し改善に向けた対策を実施してより確実な情報伝達、返信率の向上に努めます。

② 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) 周年事業の検討

- ・開設30周年を迎えるにあたり、記念イベントを企画、実施します。

(4) 中期計画の振り返り・策定

- ・中期計画（2023年度～2025年度）の振り返りを行うとともに、法人ビジョンの実現及び「強み」の確立・強化に向けた中期計画を実行します。併せて、次期（2026年度～2028年度）、中期計画の立案に取り組みます。

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取り組み施策を行い、継続的で安定的な収支差額の確保に努めます。

- ・特養部門は早い段階での次期入所者対応を行い空床期間の圧縮に努め収入安定化を目指します。ショートステイにおいては運営基準に基づき適切に入退所管理を行うと同時に、積極的な営業活動により利用者を確保し収入の安定化を目指します。
- ・デイサービス部門は、適正な職員配置と業務効率化により収支構造を改善します。
- ・居宅部門は、介護支援目標プラン件数の必達を目指すとともに、介護予防支援件数の増も行い収入の安定化を図ります。又、認定調査件数の動向を見極め適切な人員配置を行います。
- ・あんすこ部門は、引き続き業務の効率化と時間外労働削減を目指します。
- ・厨房部門では複数の仕入先での相見積もりやメニューの創意工夫によるコスト削減に努めます。

②脳梗塞リハビリ事業の安定的な運営

- ・正職員（理学療法士）1名の採用により体制強化を図ります。センター長のマネジメント業務時間の増に加え、施術の予約待ち日数の短縮による利用者満足度の向上を図ります。
- ・更なる利用者数の増大に向け費用対効果を考慮した様々な広報活動を実施するとともに、講師派遣・研修事業などの新たなビジネス展開に向けて情報収集を行います。

(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。
- ・安全衛生委員会を通じて産業医との連携を図り安全管理に努めます。

(3) 投資計画

- ・計画に基づき必要な設備投資を行います。
- ・補助金・助成金制度の情報を収集し必要に応じて活用します。

(4) 人材の確保

①人材育成

- ・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、最低賃金の上昇に伴う賃金体系の見直しなど、本部と連携して検討を行います。
- ・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計画に生かすとともに、各人のスキルに応じた適切な外部研修の受講を促します。
- ・居宅、あんすこ部門は、引き続きリーダー育成を進めます。

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。
- ・兵庫県修学資金を活用した姫路福祉保育専門学校との連携により、外国人アルバイトの確保と卒業後の正職員採用につなげ、確実に安定的な外国人職員の雇用を進めます。

③職員の定着

- ・特養ではエンゲージメントサーベイを通じて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。

(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。
- ・試行的に実施した時間単位制有給休暇の検証により本格導入の検討を行います。
- ・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

- ・夏祭りや仲良し交流会等、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、同様に状況を考慮して対応します。
- ・あんしんすこやかセンターの業務を通じて、地域住民の来所機会の増加を目指します。

(3) 自治会支援

- ・自治会からの支援依頼があれば積極的に支援を行います。

(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。加えて「ほっとかへんネット（須磨区社協）」の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
2025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 パンフレット制作のプロジェクトチームを立ち上げて訴求ポイントを整理するとともに、蓄積した利用者の声を盛り込むなど、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の活用により、感染症の発生や運営懇談会等の開催案内と出欠確認、月間の行事やアクティビティーの予定など、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 《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（眠リスクャン）を活用した夜間の巡視と覚醒時のおむつ交換によって夜間の良眠の確保に努め、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（眠リスクャンeye）の録画映像やデータをご家族様や受診先病院と共有することにより、ケアプランや事故再発防止策への理解を深めるとともに、より良い治療方針や投薬が得られるように努めます。
- ④ 3年後の「ひょうごノーリフティングケア優良モデル施設」の認定を目指す上での準備と取り組みの開始年度と位置づけ、ノーリフトケアの更なる進展を図ります。
- ⑤ 入浴設備の使用状況の変遷への対応を目的に、新たな入浴設備と移乗介護ロボットの導入を図ります。また、導入した設備の使用基準を確立するとともに、使用方法についての研修会等を実施します。
- ⑥ 長谷川式スケールを入居時と以後毎年5月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・介護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。

(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。(ヒヤリハットの収案件数は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すとした中期計画を見直し、見守りシステムによって新たに発見できた事故の内容や要因、発生状況について分析を行います。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、再発防止策の精度と効率の向上を図ります。

(3) 感染症対策

- ① 感染症予防に係る研修と訓練を定期的 to 実施します。特にノロウイルス感染症に係る吐物の処理については、模擬の吐物を用いた訓練を実施します。

- ② 出勤時の検温・記録を継続するとともに、新型コロナウイルスとインフルエンザの抗原検査キットを備蓄して必要に応じて使用することにより、感染症の早期発見に努めます。
- (4) 職場の安全衛生と防災・防犯対策
 - ① 法定避難訓練（年2回）と自主訓練、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。また、リニューアル後の安否確認ツールの活用方法について見直しをします。
 - ③ 産業医による職場巡視を委託して指導や助言を得ることで、職場の安全衛生の向上に努めます。

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）修繕計画を精査するとともに、計画に基づいた資金計画の策定と、計画を達成するために必要な収支の見直し、入居一時金の料金プラン、管理費等の改定について検討いたします。
 - ③ 居室の向きによる販売の難易の差を解消して空室期間の低減を図ることと、長期的には増収・増益を目指すことを目的に、居室の向きごとに異なる家賃の設定について検討します。
- (2) 人材確保と育成
 - ① 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。
 - ② 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等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。
 - ③ 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。
 - ④ 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。
 - ⑤ 認知症ケアのリーダー研修や実践者研修を修了した職員を中心として、認知症ケアに係る委員会を立ち上げ、認知症ケアの質の向上を図ります。また、新たに認知症ケア実践者研修修了者を養成します。
 - 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 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。また、エンゲージメントに係るプロジェクトチームを立ち上げて、施設長面談等で抽出した課題の解決に向けた検討を行います。
 - ⑧ 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。特に次世代の経営を担う職員の育成では、役職者会議やOJTを意図的かつ有効に活用します。
- (3) 当期資金収支差額の確保（最大化）
 - ① 算定可能な全ての加算の算定を継続して、当期資金収支差額の最大化を目指します。
 - ② 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により、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。
 - ③ 常時待機者を維持して早期の契約が実現できるように、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ます。
 - ④ 訪問営業による当ホームの取り組みや成果の訴求により、病院や介護老人保健施設、居宅介護支援事業所等の相談員やケアマネジャーに安心して入居者を紹介してもらえるような信頼関係を構築します。
- (4) 大規模災害時、感染症発生時の事業継続
 - ① 自然災害と感染症に係るBCP（事業継続計画）の職員研修と訓練を実施します。
 - ② 大規模災害に備えた備品の整備と使用期限の管理による備品等の更改を行います。

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

- ① ボランティア名簿（団体名・個人名・内容・曜日等）を更新し、施設内での情報共有を図ります。また、ボランティアの活動状況の把握に努めます。
- ② ボランティアとの意見交換会を定期的に行い、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、計画的に初詣やお花見、観光、買い物等の外出ツアーを実施します。
- ② 地域の小学校の児童を当ホームに招待して介護ロボット等の使用体験を含む特別授業を実施するとともに、歌や劇などの交流会を開催します。
- ③ コロナ禍で中止となりました地域の保育所、幼稚園との交流会の再開について検討します。