杉和会ビジョン 2030

事業計画

（2020 年度～2025 年度）

社会福祉法人　杉和会

２０２０年４月１日策定

目　次

基本理念と５つの基本方針

５つの基本方針に基づく事業計画

Ⅰ　利用者の人権を尊重し、サービスの質の向上を図り、「きょう一日、楽しかったよ」と言ってもらえる施設を実現します

Ⅱ　地域づくりの拠点として主体心的な役割を果たします

Ⅲ　信頼と協力をいただけるよう、法人の活動を適時適切に伝えます

Ⅳ　職員の働きやすい環境、働き甲斐のある環境の整備と新たな人材の確保を進めます

Ⅴ　コンプライアンスを徹底するとともに経営基盤と統治機能を強化します

基本理念と５つの基本方針

（1）基本理念

すべてに優（やさ）しく、いつまでも悠（ゆとり）ある、やすらぎの邑（ばしょ）を実現します

.

（2）基本方針

基本方針は、基本理念を実現するために今後１０年ほどの間に実施する基本的な戦略を掲げるものです。施設入居者・利用者へのサービス提供の基本戦略を表すもの、地域において社会福祉法人として果たすべき役割を表明するもの、情報発信機能の強化に向けた戦略、職員の働きやすい環境の整備への決意、そして経営基盤と統治機能の強化への取り組みに関する全部で５本の柱を掲げています。

Ⅰ　利用者の人権を尊重し、サービスの質の向上を図り、「きょう一日、楽しかったよ」と言ってもらえる施設を実現します

Ⅱ　地域づくりの拠点として主体的な役割を果たします

Ⅲ　信頼と協力をいただけるよう、法人の活動を適時適切に伝えます

Ⅳ　職員の働きやすい環境、働き甲斐のある環境の整備と新たな人材の確保を進めます

Ⅴ　コンプライアンスを徹底するとともに経営基盤と統治機能を強化します

５つの基本方針に基づく事業計画

Ⅰ　利用者の人権を尊重し、サービスの質の向上を図り、「きょう一日、楽しかったよ」と言ってもらえる施設を実現します

１　利用者の人権の尊重

（1）身体拘束適正化検討委員会の運営

・　身体拘束を適正化することを目的として設定した身体拘束適正化検討委員会を適正に運営します。

・　委員会は、3ヶ月に1回開催し、検討、協議します。

（2）高齢者虐待防止の徹底

・　介護技術・認知症への理解、職員のストレス対策、虐待事案が発生した場合の迅速な報告体制を整備する一方、委員会において対応を検討し実施します。

（3）職員研修の実施

・　年間研修計画に沿って、「人権及び虐待・身体拘束防止研修」を実施します。

・　新人採用者には、新人研修において、「人権及び虐待・身体拘束防止研修」を実施します。

・　現任者には、年間研修計画に沿って、「人権及び虐待・身体拘束防止研修」を年2回実施します。

２　日本一のサービス品質を目指す

（1）第三者評価の受審

・　日本一のサービス品質を実現するため、各施設で5年ごとの第三者評価を受審します。

施設名	2020	2021	2022	2023	2024	2025
優・悠・邑		○				
えりかの里			○			
優・悠・邑和合	○					○
盲養護・養護老人ホーム				○		

（2）施設内研修の充実、施設外研修への積極的参加

・　施設内研修の充実をはかるため、施設毎に研修のための委員会を立ち上げて介護技術レベル等に応じた研修を計画的に実施します。また全職員を対象とした研修を年間通して実施し全職員の総合力を押し上げていきます。

・　施設外研修は県老施協、県社会福祉協議会、県介護研修センター等の機関が実施

する研修に積極的に参加するとともに、他法人と連携してお互いの施設に職員を派遣して研修を実施するなどの新しい試みについて検討を進めます。

(3) 職員のプロ意識の醸成

・　キャリアパス制度要綱別表３に示す資格の取得や研修の受講を計画的に行うことにより、介護等の専門職としての意識を醸成します。

採用１年目　…　介護職員初任者研修
採用３年目　…　介護福祉士（国家資格）
総合職２級　…　認知症介護実践者研修、喀痰吸引研修
総合職１級　…　認知症介護リーダー研修

・　サービスの提供に当たって、本人の意向を尊重し、生活の質の向上につながるよう支援する視点を常にもつことが重要であり、そのための意識づくりを進めます。

(4) 積極的に変革を求める組織風土の醸成

・　職員一人ひとりが自ら意識改革や行動改革に取り組み、新しい組織風土を生み出します。

・　福祉ＱＣ活動や職員の提案制度等の実施を通して小さな成功体験を積み上げることにより、法人内に新しい組織風土を広げます。

(5) 家族の支援が困難である事例への積極的対応

・　家族の支援が期待できない事例に積極的に対応します。

・　日用品の購入や各種の行政への申請の代行を家族に代わって施設が行うなどの支援を実施します。

3　充実した個別ケアの実現

(1)「人生会議」の実施による個々の入居者・利用者に寄り添ったケアの追求

・　「人生会議」を実施し、個々の入居者に寄り添ったケアを追求します。

・　新規の入居者から人生会議を必ず実施するとともに、既入居者については事業計画期間中（2020 年度～2025 年度）に全員を対象に行います。

※人生会議……　もしものときのために、望む医療やケアについて前もって考え、家族や医療・ケアチームと繰り返し話し合い、共有する取り組みのこと

(2) 個別ケアのさらなる実現

・　ユニット型施設としての個別ケアのあり方、また、従来型個室・多床室施設の個別ケアのあり方については自ずと違いがあります。それぞれの施設特性に応じた個別ケアのあり方について検討を進め、体系化を図ります。

・　担当職員が主体となって「個別介護計画書」を作成します。また、現在パソコンの「エクセル」での作成を発展させて、現在使用している情報管理システムで作成できるよう関係企業に働きかけていきます。

※個別介護計画……　ケアマネージャーが作成するケアプランを基に、更に細かく具体的に誰がいつどのようなサービスを行うかを計画したもの

4　充実した認知症対策の実現

(1) 認知症対策の体制整備

・　2025 年度までに介護職員のうち全職員が認知症基礎研修を受講し、50%以上の職員が「認知症介護実践者研修」を終了します。また、各フロアに 2 名以上の「認知症介護実践リーダー研修修了者」を配置し、各施設に 1 名以上の「認知症指導者研修修了者」を配置します。

・　認知症ケアや支援に関する管理体制、マニュアルの作成、対応チームの設置など、施設内での体制を明確にします。また、個人に関する情報を集約、共有して、現場での認知症対応の改善に活かす体制を組織します。生活上の種々のリスクについて考慮する際に、認知症を見落とすことのないよう、体制の組織化にあたっては、介護、医療、栄養、リハビリテーション、歯科、臨床心理など、多職種が参画します。

(2) 施設が相談窓口となるような活動の推進

・　認知症カフェおよび介護者教室、外部による講習会などを通じて、施設が地域の方々の相談窓口となるような活動を推進します。

5　北欧式トランスファーテクニックの更なる活用とＩＣＴやロボット技術等の導入の推進

(1) 北欧式トランスファーテクニックの活用とロボット技術などの導入

・　北欧式トランスファーテクニック（移動・移乗技術）の技術をより使い易いものに進化させるとともに、進化が著しいロボット技術などの情報を常に把握して、新しい介護機器を導入します。これにより、介護される人と介護する人との双方に優しく、また労働生産性の高い介護の実現を目指します。

(2) 情報管理システムなどの活用

・　現在使用している情報管理システムを活用して、利用者に合った介護技術を共有しケアの統一化を図ります。また、IT からＩＣＴ、IOT へと発展させるため技術情報の把握に努めます。

※ＩＣＴ…　情報伝達技術（Information　Communication　Technology）

※ＩOT…　様々なものがインターネットに接続され、情報交換することにより相互に制御する仕組みのこと（Internet　Of　Things）

6　快適な日常生活の実現

(1) 5S（整理、整頓、清掃、清潔、率先）事業の推進

・　5S 事業を推進して、生活空間の快適化を図ります。

・　感染症対策委員会が主導して、居室や共有スペースの整理整頓に努めるとともに、感染症対策を含めた清掃を徹底し、清潔の保持に努めます。

・　毎月、フロアごとに「5S デイ」を設定し実施します。

(2) 余暇活動の充実

・　行事委員会が主導して、入居者・利用者の希望を聞き取りながら外出できるように支援します。

(3) 多職種連携の強化

・　施設の目標のひとつは、入居者・利用者の QOL（生活の質）の向上です。看護職員による健康管理、管理栄養士による栄養管理、歯科衛生士による口腔機能管理、介護職員による生活支援というように、多職種が専門性を発揮しながら連携できるシステムをより強化します。

7　看取りの強化

(1)「自分らしい最期」を支援するための入居者・利用者やその家族の意向の尊重

・　利用者の意向の尊重と家族の合意に基づく「自分らしい最期」に向けた支援をするため、利用者や家族の参加によるケアカンファレンスや「人生会議」などを実施します。

(2) 医療との有機的連携

・　早期対応と利用者主体を基本に据えて、医療と介護などが有機的に連携して、容態の変化に応じて適時適切に切れ目なく、もっともふさわしい環境で提供されるサービスのしくみを実現します。

・　施設の看取り体制の充実に向けた行動指針・マニュアルの策定および共有などを図り、施設でできることを具体的にするために、看取り支援の環境と夜間の体制づくりをさらに促進します。

8　家族等と連携し一体となったサービスの実現

(1) 利用者やその家族のケアカンファレンス、「人生会議」への参加

・　入居および契約時には、施設での生活やケアの内容をイメージできるよう十分な情報提供を行います。

・　入居者・利用者の特性および望む生活を理解した上で、施設においてどのように過ごしたいかを一緒に考えて決めます。そのため、「人生会議」を開催し、入居者・利用者やその家族にもケアプランの立案・見直しに参加し、ケアの選択・判断に参画して、家族と連携し一体となったサービスを実現します。

(2) 家族及び家族会との連携の強化

・　毎月、定期的に利用者の状況を報告するとともに、利用者の状況に変化があった際には随時、連携を取ります。

・　家族会主催の誕生会の開催に加えて、家族会の協力を得ながら、新たな活動を展開していきます。

Ⅱ　地域づくりの拠点として主体的な役割を果たします

1　地域支え合い事業への参加、施設に高齢者介護支援機能の整備

（1）地域支え合い事業への参加

自治会が進める地域支え合い事業に参加して各種の取り組みを進めます。また、既に実施している認知症カフェについても自治会や老人クラブとの連携を進めるとともに、今後新しく子供食堂についても実施を検討していきます。

（2）施設内に高齢者支援機能の整備

制度の狭間にある要支援者に対して具体的で効果的な対策が必要とされています。このため、各施設内に地域福祉の相談機能を整備し、必要な方に食の提供を進め、更に地域への奉仕活動等を行います。

2　施設の持つ健康、介護の専門的知識の地域への伝達

（1）介護者教室の充実

・　支援を必要とする方を地域で支える体制をつくるため介護者教室を実施し、積極的に専門知識を地域へ公開するとともに、施設への理解を深めて頂きます。

（2）出前講座、講師の派遣

・　地域の方々に介護に関する専門知識を学んで頂くとともに、施設への理解を深めて頂きます。

3　大規模災害時の防災拠点として福祉避難所等の機能の充実

（1）避難訓練への地域の方々の参加

・　避難訓練を、施設職員への訓練、研修のほか、地域の方々にも参加頂くことで、有事の際の防災拠点及び福祉避難所としての機能を理解して頂きます。（年２回開催）

（2）ＢＣＰの策定

・　有事に備え、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための手法、手段を取り決めておきます。2020 年度に作成し、以後毎年更新します。

※ＢＣＰ……　災害など危機的状況下に置かれた場合でも、重要な業務が継続できる方策を用意し、生き延びられるようにしておくための計画（Business Continuity　Planning）

（3）広域連携体制の構築

・　西濃地域以外の施設等との連携体制の整備を行います。また、２０３０年度までに他県の施設との連携ネットワークを作りあることを目標に検討を進めます。

（4）災害時のサポート隊活動の活性化

・　有事の際には、DWAT、DCAT の隊員を積極的に派遣します。

・　施設の近隣に住む方々の参加による地域サポート隊の活動を活性化します。

※DWAT……　大規模かつ広域にわたる自然災害が発生した地域の高齢者福祉施設に対して専門職種で構成したチームを派遣する全国老施協の取り組み

※DCAT……　大災害時に被災した高齢者や障害者などが避難所等で十分な介護福祉

サービスを受けることができるよう、福祉人材で構成されるチームを派遣する岐阜県の取り組み

4　地域に開かれ、地域に支えられた施設の実現

(1) 施設主催の行事への地域の方々の参加

・　夏祭り、餅つき、音楽イベント等の施設主催行事に、地域の方々に積極的に参加を頂き、地域に開かれた施設を目指します。

(2) 地域行事への施設からの参加

・　関ケ原フェスティバルや大垣市内の夏祭り、地区センター祭りの地域の行事にも積極的に参加し、地域の活性化を図ります。

(3) 地域への出前講座等の開催

・　職員の専門職としての知識を地域に広めていくことで、地域との共生を目指します。

(4) ボランティアの受け入れ

・　入居者の余暇活動等を支援して頂くボランティアを積極的に受け入れします。地域の方の活動する場の提供させて頂き、開かれた施設を目指します。

(5) 施設を地域の溜まり場に

・　施設を地域の方々の溜まり場にしていただくため、新しい試みを導入します。
　〇誰でも気軽に演奏できるストリート・ピアノ（グランドピアノ）の提供
　〇子供たちを対象にした「３人制」バスケットゴールの設置

Ⅲ　信頼と協力をいただけるよう、法人の活動を適時適切に伝えます

1　電子媒体の多角化、紙媒体の展開とマスコミへの取材要請の積極的展開

(1) 電子媒体と紙媒体による戦略的展開

・　ホームページを随時更新するとともに、新たにＳＮＳによる情報発信をします。

・　現在発行している広報誌を地域の方々に回覧等の方法で閲読して頂きます。

(2) マスコミへの取材要請の積極的展開

・　新聞や放送等のマスコミへの情報提供を活発に実施し、広く法人の活動を周知します。

※ＳＮＳ……　インターネットを介して人間関係を構築できるスマホ・パソコン用のサービスの総称（Social　Networking　Service）

2　県内外での講習会等で活躍する職員の育成輩出

(1) 認知症介護指導者の育成

・　認知症指導者研修に積極的に参加し、2025 年までに認知症指導者研修修了者を各施設で１人以上とし、県内外の講習会等で講師として活動します。

(2) トランスファーテクニックの技術指導者の育成

・　法人内にトランスファーテクニック指導者を複数人育成し、県内外の講習会等で講師として活動します。

3　苦情処理体制の整備と苦情処理内容等の公表

(1) 第三者委員会の設置

・　利用者や家族等からのご意見や苦情等に適切に対応するため苦情解決体制を整備します。２０２０年度に各施設内の職員を苦情解決責任者と苦情受付担当者に選任するとともに、新たに第三者委員を設置します。

・　こうした体制で対応した苦情の内容と処理の概要についてホームページ等で公表していきます。

4　財務内容、実施事業の公表

(1) 財務内容や実施事業の積極的公表

・　ホームページを通じて公表します。

5　情報管理の徹底

(1) 個人情報の取得・利用、保管、提供、開示請求等への適切な対応

・　「取得・利用」については、利用目的を特定して、その範囲で利用するとともに、利用目的を通知します。

・　「保管」については、漏洩が生じないよう安全に管理するとともに、職員にも安全管理を徹底します。

・　「提供」については、退散者に提供する場合には、あらかじめ本人（家族）から同意を得るとともに、その事実を記録します。

・　「開示請求等」への対応については、本人から請求があった場合はこれに応じます。また、苦情等については適切・迅速に対応します。

Ⅳ　職員の働きやすい環境、働き甲斐のある環境の整備と新たな人材の確保を進めます

1　ワークライフバランスの充実

(1) 休業制度の活用推進

・　2020 年度にワークライフバランス委員会（仮）を設置し、全職員が年間の有給 5 日以上の取得とリフレッシュ休暇を取得できるように推進します。

・　まとめて休暇制度、バースデイ休暇制度、親孝行休暇制度等の新しい取り組みについてワークライフバランス委員会において順次検討し、導入の可否について判断の上、計画的に制度を立ちあげます。

(2) 働きやすい職場づくりの推進

・　定時での退勤や職員の家族状況等に配慮した勤務割等の実現、また気楽に意見が言い合える職場の雰囲気の醸成等を通じて、正職員、パートタイム職員の全員が働きやすいと感じられる職場づくりを推進します。

※ワークライフバランス……　仕事と生活の調和と訳され、やりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階において多様な生き方を選択し実現できること（Work－Life　Balance）

2　福利厚生事業の充実

(1) 法人内表彰制度の充実

・　杉和会の設立された平成９年７月１７日を法人の創立記念日に位置づけ、この日に次の項目のような功績のあった職員について毎年表彰を行います。被表彰者は候補者の中から法人の管理者会議において選定します。

ア　業務上有益な創意工夫、改善を行い、施設の運営に貢献したとき

イ　永年にわたり誠実に勤務し、業務成績が優秀で他の模範となるとき（原則、勤続年数５年毎に表彰）

ウ　事故、災害の未然防止、非常に際しての適切な対応で被害の最小限化に構成があったとき

エ　社会的構成があり、施設、職員の名誉となったとき

オ　アからエまでの項目に準じる善行又は功労のあったとき

(2) 職員の健康増進

・　毎年１回（夜勤勤務を行う職員は２回）の健康診断を促進します。

・　腰痛対策を進めるため、腰痛発症職員のアンケート調査を行い、対策の必要な職員には適切な対応を実施します。

・　職員のストレス対策として、マインドフルネスの導入を検討します。

※マインドフルネス　……　瞑想等を通して、今の気持や身体状況を受け入れる習慣を身に着けること。脳を活性化し、ストレスを溜まりにくくし、仕事の効率を高めるとされている。欧米では教育、ビジネス、医療・福祉の分野で活用されている。

3　ＩＣＴ、ロボットの導入による生産性の向上と職員の負担軽減の推進

(1) ＩＣＴ、ロボットの導入による業務の省力化・効率化

・　毎年、ＩＣＴについて事業所内で導入検討し、法人として活用できるものを選定し業務に活用します。

(2) ＩＣＴを活用した研修の実施（ＷＥＢ会議システムの導入）

・　２０２０年度中に安価に導入可能なＷＥＢシステムを導入し、会議や研修に活用します。（参考　ａｎｅｔ社のフレッシュボイスを対象に検討）

4　事業のスクラップ＆ビルドの徹底

（1）既存の事業の見直し

・　既存の事業の洗い出しと選別、また、単年度ごとに事業の進捗状況を確認し見直すことにより職員の負担の軽減を図ります。

（2）業務の標準化

・　サービスの品質管理や業務改善を行うために福祉ＱＣ（品質管理）活動を導入します。さらに法人内の手順書を作成し業務の標準化を進めます。

・　福祉ＱＣ活動を推進するため、２０２０年度から計画的に外部研修に派遣します。

5　キャリアパス等の構築

（1）キャリアパスの構築、給与システムの体系化、新しい人事考課の導入

・　２０２０年度から新しいキャリアパス制度を構築するとともに、給与システムを体系化して将来の生活の様子が解かるものとします。また、こうした制度の前提となる新しい人事考課制度も導入します。

（2）キャリア段位制度のアセッサーとレベル認定取得者数の増加

・　アセッサーは事業所の各フロアに１名以上つくり、法人内の介護職員全員がレベル２の認定が取得できるようにします。さらに事業所に１人はレベル４の認定した職員をつくります。

（3）子育てや介護に合わせた勤務形態の整備

・　産休・育休や親等の介護からスムーズに復帰できるように制度を創設し、柔軟な勤務形態で働けるようにします。これまでの正職員とパート職員に加えて新たな雇用形態として限定正職員を設けるなど、子育てや介護の状態にあわせて様々な働き方が選択できるように制度を整備します。

6　多様な人材確保の推進

（1）新卒学生の採用等を目指した実習生・研修生の採用の強化

・　介護の魅力が向上する取り組みをインターネット、メディアを通じて発信しつつ、実習生・研修生の受け入れを通じて新卒学生や未経験者、経験者の採用を目指します。このため、介護人材育成事業者認定制度「Ｇ１」の取得を目指すとともに、既に取得している「子育て支援エクセレント企業」であること等を積極的にＰＲしていきます。

（2）多様な人材の就労強化

・　積極的に外国人労働者、高齢者、障がい者等の採用を推進します。

（3）継続的な就労や離職の減少に効果的な取り組みの推進

・　福利厚生事業充実を進めるとともに、新たに整備するキャリアパス制度等を活

用して、離職の無い職場を目指します。また、正規職員の採用、非正規職員から正職員への移行を推進し、計画期間内に正規雇用者７割を目指します。

7　誇りと自信に満ちた職員に成長するための研修プログラムの構築

（1）介護技術の達成レベルや職位に応じた施設内研修の実施（再掲）

・　施設内研修の充実をはかるため、施設毎に研修のための委員会を立ち上げて介護技術レベル等に応じた研修を計画的に実施します。また全職員を対象とした研修を年間通して実施し全職員の総合力を押し上げていきます。

（2）施設外研修への積極的参加（再掲）

・　施設外研修は県老施協、県社会福祉協議会、県介護研修センター等の機関が実施する研修に積極的に参加するとともに、他法人と連携してお互いの施設に職員を派遣して研修を実施するなどの新しい試みについて検討を進めます。・　職員のレベル・階級・委員会に応じて研修プログラムの構築をして実施します。

（3）法人内研究発表会の開催

・　業務中の課題解決に取り組んだ事を研究内容とし、まとめた物を発表する機会を事業所毎に設けます。

・　発表内容の良かったものについては、全国老人福祉施設研究会議及び東海北陸ブロック老人福祉施設研究大会の事例発表に申し込みます。

（4）アンガーマネジメント研修の実施

・　良い人間関係を保ち、良いサービスへつなげるためにアンガーマネジメント研修を年に１回以上開催し全職員が受講します。

（5）成長のための自己研鑽を支援する体制の整備

・　職員自ら意欲的に資格取得を応援できる支援体制を構築します。

※アンガーマネジメント……　怒りの感情をコントロールする技術のこと

（6）国連が定めた国際社会への貢献活動に参加

・　２０３０年度を目標に世界中の企業や個人が参加している「ＳＤＧｓ」の活動に参加します。

※ＳＤＧｓ　……　2015 年 9 月に国連で開かれたサミットの中で世界のリーダーによって決められた国際社会の共通目標です。2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指して「17 の目標」と「169 のターゲット（具体的目標）」の実現しようとするもので、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓って取り組まれています。（Sustainable　Development　Goals）

8　快適な労働環境の整備と健康管理の徹底

（1）5Ｓ（整理、整頓、清掃、清潔、率先）事業の推進

・　5Ｓと称し、毎月１回以上は職場環境の整理、整頓、清掃を行い清潔に保ちつつ、３年後には職員一人ひとりが普段からでも率先して動けるように取り組みます。

(2) 衛生管理委員会

・　単年度毎の計画をたて、労働災害防止の視点で活動し労働災害をできるだけ未然に防ぎます。

(3) 職員自らが健康で快適に働き続ける職場環境の整備

・　年に数回事業所内、事業間でハラスメント対策、職場の環境について話し合う場を設け、職員自らが職場環境について考えます。

Ⅴ　コンプライアンスを徹底するとともに経営基盤と統治機能を強化します

1　コンプライアンスの徹底

(1) 高い水準のコンプライアンス体制の整備・推進、徹底

・　法人全体のリスク管理とコンプライアンス体制の強化を図るために、コンプライアンス行動規範を策定するとともに、各施設長が直轄するコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンスに関する遵守状況とリスク対策の進捗状況をモニタリングします。なお、委員会での審議結果等については、その都度、理事会に報告します。

(2) 内部通報制度の設置

・　コンプライアンス違反に関する情報を速やかに収集し、対策を講じることを目的として、内部通報制度を 2025 年までに導入・運用します。また、関係企業等とその従業員の方々からも同様の通報・相談ができるよう、この仕組みの拡大を検討します。

※コンプライアンス……　法令を遵守すること

2　基本理念と基本方針の徹底的な浸透

(1) 言語化された基本営理念を社内の人材に理解させるための活動の実践

・　全体会議やホームページの理事長コラム等を通じたトップからのメッセージ発信、及び基本理念を理解させるための研修や職場内活動を実施します。

(2) 基本理念の「理解」から「行動」に移行させ、定着させるための仕掛けの実施

・　基本理念に沿った行動に対する表彰制度や、基本理念の評価制度への組み込みを実施します。

3　高い稼働率の維持による収入の安定的確保

(1) 目標稼働率の達成

・　施設毎に毎年度当初に目標稼働率を設定し、その達成に努めます。

・　次の事項を実施することにより、安定的に目標稼働率を達成します。

ア　認知症対応に特化した体制の整備

イ　肺炎、骨折による入院を起こさない介護体制の整備、介護支援機器の整備

ウ　近隣の居宅介護支援事業所との緊密な連携、自法人での居宅介護支援事業所設置の検討

(2) 安定的な財務基盤の確立

・　公益性に根ざした事業活動を可能とするために、適正な収益を確保し、安定的な財務基盤を確立します。

(3) 透明性の高い財務管理の実現

・　法人の事業運営を法令、定款等に従って計画的かつ効率的に行うとともに、法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理に努めます。

4　本部体制の整備

(1) 本部体制の整備

・　介護技術の探査と積極的導入、介護報酬の改定等の各種制度改定への対応、職員の人事管理、人材確保、職員研修、監査対応等の施設横断的な業務を行う本部体制を速やかに整備します。

5　危機管理体制の構築

(1)　ＢＣＰの策定（再掲）

・　2020 年度に作成し、以後毎年更新します。

・　感染症に対応したＢＣＰについても策定します。

(2) 福祉避難所としての機能強化

・　被災地域への聞き取り調査の実施、地域ニーズの把握を行います。

・　施設間、近隣法人とのホットラインの構築を行います。

(3) 法的リスク回避への体制の整備

・　危機管理顧問による全体会研修を毎年度１回実施します。

・　外部講師による年２回のハラスメント研修、アンガーマネジメント研修を実施します。

※ハラスメント……　パワハラやセクハラなど、相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせること

6　新規の施設整備計画、大規模修繕計画の策定、・施設の整備と運営に関する新しい手法の検討

(1) 新規の施設整備計画

・　法人本部を中心として地域ニーズ、周辺環境に即した施設整備計画を策定します。

(2) 大規模修繕計画

・　本部施設の修繕費用を把握し、修繕計画を策定します。

（3）施設の整備と運営に関する新しい手法の検討

・　現在国において検討が進められている複数法人が連携して施設の整備と運営等に取り組む新しい制度、「社会福祉連携推進法人」について研究します。

7　事業計画の策定と進捗管理

（1）単年度事業計画の策定と進捗管理

・　未来会議において、毎年度末までに翌年度の単年度事業計画を策定します。

・　年央と年度末の２回、未来会議を開催し単年度事業計画に係る事業の進捗状況を把握し、その結果を管理者会議に報告します。

（2）事業計画（２０２０年度～２０２５年度）の進捗管理

・　年度末開催の未来会議において、事業計画に係る事業の進捗状況を把握し、その結果を管理者会議に報告します。