



(第5期) 2021年4月1日～2022年3月31日

理念

- 1 私たちは、生命(いのち)と人間の尊厳を大切にします。
- 2 私たちは、個人のいまできることを大切にします。
- 3 私たちは、世代をこえた共生社会の継続を目指します。
- 4 私たちは、地域のなかで生かされていることを考えます。
- 5 私たちは、すべての人々の仏性を信じ、価値観の多様性を尊重します。

中期経営計画 平成31年度～令和3年度 (3ヶ年計画の3年目)

- 地域の安心のために特養 21床追加認可と、永続のための稼働向上。
- ①人材確保と人財育成 採用と離職防止施策の充実。質の向上への自動化。
 - ②財務黒字化 入所稼働98%以上 通所稼働75%以上 病児保育600人/年
 - ③ソーシャル・インクルージョン 地域福祉拠点となるための集客向上

年次目標

- 「感染拡大防止・安全体制確立と事業所稼働の両立」
- ・感染拡大を防止するための活動を最優先する。
 - ・医療的技術の向上に資する体制を構築し、組織的学習に励む。
 - ・安全を踏まえた稼働目標（各事業ごとの数値）を達成し、事業永続の基盤をつくる。

各事業ごとの運営目標

実施評価項目

<p>①特別養護老人ホーム ことりの郷 (ショートステイ含む) Hygge その人らしく暮らし続けられる、居心地の良い場を創る ICT活用：見守りカメラ・スマートフォン等活用による効率化</p>	<p>■利用者満足度向上 ・介護職員離職率 ・利用者アンケート点数</p>
<p>②New 特別養護老人ホーム ことりのはな (仮) Hygge その人らしく暮らし続けられる、居心地の良い場を創る 6月に職員全員で話し合って策定する予定。 ICT活用：見守りカメラ・スマートフォン等活用による効率化</p>	<p>■施設立ち上げ ・質の向上 (PDCA数) ・介護職員離職率 ・利用者アンケート点数</p>
<p>③デイサービス ことりの杜 笑顔と健康といきがいの場をつくる 「笑っちゃう？元気になるっちゃう？通っちゃう！」</p>	<p>■利用率向上 ・見学－新規契約率</p>
<p>④ことりのうた保育園 未来に羽ばたく「生きる力」と、皆と「共に生きていく力」を育む</p>	<p>■愛着形成向上 ・個別の育成計画</p>
<p>⑤病児保育室 あおぞら コロナ禍による利用者激減のなか、サービス提供水準を維持しつつ マイナス収支への対策をおこない、事業の継続を目指す。</p>	<p>■事業の継続 ・収支差額マイナス回避 (行政への活動)</p>

事業活動

・稼働目標 予算額	予算 366,480(千円)	実施評価
①特別養護老人ホーム ことりの郷（ショートステイ含む） 年間 95%稼働（特養99% SS80%）	予算 159,200(千円)	・実績/予算額 ・利用実績/稼働目標
②New 特別養護老人ホーム ことりのはな（新設） 年間 90%稼働（徐々に利用率をあげて7月満床に）	予算 83,800(千円)	・実績/予算額 ・利用実績/稼働目標
②デイサービス ことりの杜 年間 55%稼働 利用者数 27.5人/日	予算 74,700(千円)	・実績/予算額 ・利用実績/稼働目標
③病児保育室 あおぞら 目標なし（R2目標：600人 実績：90人 2月現在）	予算 14,100(千円)	・実績/予算額
④ことりのうた保育園 定期利用 6.5/12人（期首予定者数）	予算 30,803(千円)	・実績/予算額

法人活動	実施評価
<ul style="list-style-type: none"> ・人事・サービス法規・財務管理体制の構築：ガラス張りの運営 ・永続への基礎；新特養を安定軌道に。職員の貢献意欲、コスト意識の醸成 ・事業継続計画（BCP）の策定。災害等に備えた事業継続の計画を作成 ・デジタル・トランスフォーメーション（DX）の推進。 	<ul style="list-style-type: none"> ・外部への公表継続 ・実績/予算額 ・実施有無 ・実施有無
企画開催予定 通年 なんでも福祉相談事業（県社協）	・実施有無
状況次第で開催 ことりフェスティバル	・実施有無
状況次第で開催 ボランティア受け入れ	・実施有無・受入数
状況次第で開催 オレンジカフェ	・実施有無
状況次第で開催 博仁会共催イベント	・実施有無
状況次第で開催 地域行事への参加（あんしんセンターことり含む）	・実施有無

会議 研修等

役員会等			
理事会	6月初旬	3月中旬	業務執行上の事項および諸問題を審議し、企画立案を行う。
評議員会	6月中旬	3月下旬	管理運営上の重要事項及び事業の方針について審議、決定を行う。
監事会	3月初旬		運営管理、執行状況、財産の状況について監査を行う。
事業所ごとの会議、委員会			
運営推進会議 （ことりの郷・ことりのはな）	状況次第で再開		特養の質向上を目的として、利用者と家族、地域の方、行政を招いて会議を行う。地域密着型サービスの要件。
各種委員会			
事故防止委員会	毎月最終火曜		事故防止を目的に、事故やヒヤリハットの検討を行う
感染食中毒防止委員会	毎月最終火曜		感染防止等を目的に、研修の企画、事例の検討を行う
災害対策委員会	隔月最終火曜		年2回の訓練を中心に、災害時対応の検討を行う
身体拘束虐待防止委員会	隔月最終火曜		身体拘束虐待防止を目的に、事例検討、研修企画を行う

パーソンセンタードケア委員	毎月最終火曜	認知症ケアの向上を目的に事例検討、研修企画を行う
褥瘡予防委員会	毎月最終火曜	褥瘡予防を目的に、研修の企画、事例検討を行う（保育除く全事業所）
LIFE委員会	毎月第4金曜	エビデンスに基づいた技術向上を目的に、情報分析、研修企画を行う。
村長会議	毎週木曜	事業所間の情報共有、安全対策部門、運営の立案を行う (全事業所、あんしんセンターの管理者、リーダー)
研修会		
事故防止研修会	年2回	エビデンスに基づいた質の高い研修を計画する。
感染食中毒防止研修会	年2回	コロナウイルス感染拡大防止に資する研修を適宜追加する。
災害対策研修会	年2回	避難訓練は年2回以上、必要に応じて適宜おこなう。
身体拘束虐待防止研修	年2回	エビデンスに基づいた質の高い研修を計画する。
ことり式Hyggeプラン定例会	毎月第4金曜	入所者のQOLをあげるために、個別ケアの検討をおこなう。
褥瘡予防研修会	年2回	エビデンスに基づいた質の高い研修を計画する。
認知症介護研修	年2回	技術レベル別に、エビデンスに基づいた質の高い研修を計画する。

人事 HRM施策（事業ごとにPDCAをおこなう。）	実施評価
「一人ひとりが、働きがいを感じる ことりむら」	
採用 <ul style="list-style-type: none"> ・新特養必要数の充足と、離職がでた場合に採用を行う。 ※新特養の採用は充足間近。※R2年度 全体離職者2名 4% 稼働向上や安全確保の必要性に応じて、人員加配を検討する。 その際は、統計及び事業ごとの財務状況を勘案して採用を実施する。 	特養SS 員数維持 新特養 11名採用 デイ 1名増員 保育 育休取得者の代替
評価 <ul style="list-style-type: none"> ・個人の貢献を見える化して定量的な評価方法を作成する。 ①理念に沿い、事業所目標策定はメンバーとおこなう。利用者にとって価値のある目標を個人ごとに設定する。 ②目標管理（MBO）。①に整合した個人目標を軸に面談実施。 ③法人のキャリアパスとMBOで評価をおこなう。 例：資格取得、個人の技能向上の幅、コンピテンシー 	キャリアパス 介護プロフェッショナルキャリア段位制度 致良知ポイント ことり式Hyggeプラン定例会 MBO実施（常勤者） デイ MBO（役職者）
育成 <ul style="list-style-type: none"> ・職員個々がやりがいを感じるための支援。人財の定着をはかる。 ①業務の最低基準の担保。個々人が自信をもって働くための支援。 ②職員の職業への価値観を測定する。（キャリアアンカー@M.I.T） ③LIFEを活用し、利用者の状態を科学的な視点で共有する。 ④職員の業務レベル、コンピテンシーを可視化して横展開する。 ⑤キャリアパスに応じた待遇、外部研修、内部研修、委員会担当等の役割を割り当てる。 	外部研修年間計画 法人内研修会 委員会担当者任命 介護プロフェッショナルキャリア段位制度 ことり式Hyggeプラン発表 好事例発表機会創出 （法人内外で発表）
離職対策 <ul style="list-style-type: none"> ・やる気のある人財が残りたくなる環境をつくる。 離職率が高い業界で、退職理由の上位は「給与」「人間関係」。 給与面改善につづいて、やる気のあるチームづくりを目指す。 向上心のある人財が中軸をしめる、良いチームづくりを目指す。 	DXの推進 リーダー養成 個人の力量見える化 Hyggeを評価

