



(第8期) 2024年4月1日～2025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 令和5年度～令和7年度 (3ヶ年計画の2年目) | |
|--|--|
| 地域の安心のために、人事・財務・自然リスク管理を向上させて法人の持続可能性を高める。 | |
| ①人材確保と人材育成。採用と離職防止施策の充実～質の向上への自動化。 | |
| ②法人の持続可能性の向上。稼働率向上による財務安定 | |
| ③感染症、自然災害への対策と対応。地域福祉拠点への礎を築く。 | |

| 年次目標 | |
|---|--|
| 「感染拡大防止・安全体制確立と稼働目標達成の両立」 | |
| ・感染対策の継続とコロナ禍からの脱却 | |
| ・賃上げと介護の質改善。ムダとりと職務設計の見直し、人材育成による生産性向上。 | |
| ・福祉サービス第三者評価の受診。事故等防止QCと認知症ケア技術の向上。 | |
| ・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 |
|--|------------------------------------|
| 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 | ■介護の質向上 ・介護職員離職率 ・利用者アンケート点数 |
| ②特別養護老人ホーム ことりのはな 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 | ■介護の質向上 ・介護職員離職率 ・利用者アンケート点数 |
| ③デイサービス ことりの杜 笑顔と健康といきがいのある場をつくる 「笑っちゃう? 元気になっちゃう? 通っちゃう!」 | ■利用率向上 ・ケアマネ事業所訪問数 ・見学-新規契約率 |
| 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 | ■愛着形成向上 ・個別育成計画 |
| 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、サービス提供体制を維持する | ■事業の継続 ・必要最低限の助成金受給活動 |

事業活動

| ・稼働目標 収入予算額 | 予算 370,429(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98% SS85%) | 予算 173,195(千円) | ・実績/予算額 ・利用実績/稼働目標 |
| ②特別養護老人ホーム ことりのはな 年間 95%稼働 | 予算 96,460(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 45%稼働 利用者数 22.5人/日 | 予算 56,442(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 目標設定なし (コロナ前の目標は600人) | 予算 16,064(千円) | ・実績/予算額 |
| ④ことりのうた保育園 月極利用 8.2/12人 | 予算 28,268(千円) | ・実績/予算額 |

| 法人活動 | 実施評価 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ガラス張りの運営：サービス体制、経営状況の外部公表 ・持続への基礎固め：稼働とコスト意識の向上。職員の貢献意欲醸成。 ・事業継続計画（BCP）：災害等に備えた計画のブラッシュアップ。 | <ul style="list-style-type: none"> ・外部への公表継続 ・実績/予算額 ・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） 状況次第で開催 ことりフェスティバル（博仁会共催イベント） 状況次第で開催 ボランティア受け入れ 状況次第で開催 オレンジカフェ（特養施設内） 10月 地区運動会・防災参加（あんしんセンターことり含む） | <ul style="list-style-type: none"> ・実施有無 ・実施有無 ・実施有無・受入数 ・実施有無 ・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) | 奇数月第三火曜 | | 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 | 開催日 | 目的 | |
| 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 | 4半期最終火曜 | 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 | 4半期最終火曜 | 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 | 4半期最終火曜 | 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） | |

| | | |
|----------------------|----------------|---|
| 研修委員会 村長会議 | 毎月第3木曜 毎週木曜 | エビデンスに基づいた技術取得を軸に業務の見直しを行う。 事業所間の情報共有、安全対策部門、生産性向上等の運営の立案を行う (全事業所、あんしんセンターの管理者、役職者、リーダー) |
| 研修会 | 開催月 | テーマ |
| 事故防止研修会 | 7、1月 | 全員参加で事例分析と対策を検討し、事故発生確率を最小化させる。 |
| 感染食中毒防止研修会 | 8、11月 | 最新のエビデンスに基づいた感染拡大防止に資する研修を計画する。 |
| 虐待防止および 身体拘束防止研修会 | 5、10月 | 虐待発生メカニズムを理解すること、およびユマニチュードの習得を 通じて認知症への理解を深め、利用者の尊厳を支えるケアを実践する |
| 災害対策BCP研修会 | 6、12月 | 火災災害訓練を年2回以上。BCPに基づく訓練と検証をおこなう。 |
| 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 | 2月 | 褥瘡予防技術の向上と、LIFEの統計を用いて栄養面の改善を計画する。 |

| 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"> ・特養SS人員配置 2.5:1維持、離職がでる場合は補充を行う。 ・コロナ後、デイサービスの稼働改善時は応分の増員をおこなう。 統計及び事業ごとの財務状況を勘案した計画。 |
| 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理念と事業所目標に沿い、個人ごとにキャリアパスに基づく自己研鑽と利用者にとって価値のある目標を設定(職階別評価シート 4月提出)。 ②目標管理面談(MBO面談:①を軸に面談 6月実施)。 ③法人のキャリアパスとMBOで評価をおこなう。 |
| 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新卒介護員向けの教育体制の見直し ⑤職員の自己研鑽を奨励。適切な外部研修への派遣 ⑥個々への自己研鑽の奨励:資格取得支援策の整理と明示 |
| 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、離職理由の上位は「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。 ・施設内感染を防止して、職員負担の増大を避ける。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・入所 員数2.5 : 1維持 ・デイ稼働に応じた職員増員 保育士員数確保 キャリアパス策定 外部研修計画策定 MBO実施(常勤者) デイ MBO(役職者) ことり式Hyggeプラン定例会 キャリアパス発行 外部研修計画実行 委員会担当者任命 法人内研修会 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 (介護チャレンジ奨励) 採用活動の見直し 給与相場の監視 規則遵守の運営 個人の力量見える化 |

