

## 法人本部

### 平成31（2019）年度 事業計画

#### 1. 人事・賃金制度の見直し

##### （1）賃金制度の見直し

・現行の賃金制度について抜本的に見直しを行います。専門のコンサルティング会社を交えた定例の検討委員会を開催し、2020年4月からの運用開始に向けて計画的に取り組めます。

##### （2）新人事考課制度再構築の検討

・賃金制度の見直しと並行しながら、制度改革の第二フェーズとして人事考課制度の再構築について検討を行い、2021年度導入に向けた計画を作成します。

#### 2. 人材の確保に関する取り組み

##### （1）採用活動の強化と新たなチャネルの開拓

・新卒求人サイト「マイナビ」を通じて法人本部での説明会開催や法人PR動画や各種ツールの作成を行い、新たな母集団形成に取り組めます。

・就職フェアのサポート、学校訪問活動、進路情報フォーラム等、既に取り組んでいる採用活動は継続して実施します。

・EPA候補生の受け入れについては、現候補生の日本語学習や日常業務の習得状況、採用に係わる人件費等を考慮しながら施設と連携して取り組めます。

##### （2）Webサイト及びSNSの充実

・無料求人広告Webサイト「Indeed」、やSNS「Instagram」等を有効に活用して定期的な求人情報を発信し、法人及び施設のWebサイトへの流入数の拡大を図ります。

・新たに「LINE」を活用した採用活動について内容を検討し展開していきます。

##### （3）法人パンフレット及びWebサイトの更改に向けた検討

・下期以降、法人パンフレットの全面リニューアル及び採用に特化したパンフレット作成と法人Webサイトの全面リニューアルに向けた検討を開始します。共に2021年1月（法人設立50周年）の更改に向け計画を策定します。

#### 3. 健全な法人経営及び財務規律の確立に関する対応

##### （1）専門家による財務会計支援と内部管理体制の整備

・専門家による財務会計支援の導入により内部管理体制の整備や様式等の統一に向けて取り組み、将来の会計監査人の設置に向けて準備を行います。

##### （2）理事会、評議員会の運営

・改正法に則り、計画的に理事会、評議員会を開催します。

・理事、監事改選に向けた対応を行います。

(3) 情報公開の徹底

- ・財務諸表等電子開示システムによる公開だけでなく、法人Webサイトや愛&ハートを活用し定期的に財務諸表等の情報発信を行います。

(4) 資金の運用管理

- ・本部積立金の運用管理にあたり、安全且つ確実な方法であることを前提に、金融機関への預貯金以外の運用方法について情報を収集し内容の検討を行います。

4. 法人の中長期課題に向けた取り組み

(1) 法人中期計画の策定

- ・法人中期経営計画について、施設の展望を踏まえた計画とするため、各施設長及び本部による「中期計画検討委員会（仮称）」を組成し、各施設の計画（重点項目や設備投資計画）を踏まえた上で法人としての3ヵ年計画（2020～2022年度）を策定します。

(2) 設立50周年記念事業の検討

- ・2021年の記念事業の実施に向け、内容についての検討を開始します。委員会設置やプロジェクト化を含めて実施計画を策定します。

(3) あいハート須磨土地賃貸借契約（無償貸与）終了の対応

- ・契約終了（2023年9月末）時の対応について、施設と連携しながら折衝に向けての検討を行います。

(4) 既存事業の充実及び新規事業の立案

- ・安定的な事業経営に向け、新たな事業（保険外サービスや共生型サービス）の検討や施設と連携した既存事業の拡大の検討を行います。2021年の50周年事業とリンクさせた事業の開設をめざし計画を作成します。

5. NTT労組関連組織との関わりと情報発信

- ・後援会入会活動の取り組みに対する労組への協力とあわせ、役員研修等での活動報告を実施して事業団活動のPRを行います。
- ・機関紙「愛&ハート」や法人Webサイト、SNSを通じて法人や施設の取り組みを定期的に発信します。

以上

## 愛の家

### 平成31（2019）年度 事業計画

#### 1. 利用者等への対応の充実と情報発信

##### （1）“声”の収集と課題の解決

- ①職場巡回や面談を通じて職員の声を聞き、風通しの良い職場を作ります。
- ②自宅での生活記録の中にある“声”を吸い上げ、課題については次回帰宅時までには解決を図り、保護者に回答します。

##### （2）積極的な情報提供

- ①保護者会では、事故の発生状況や“声”等について、適宜、情報提供を行います。
- ②施設や学校（児童のみ）での生活状況は「通知表」にて、施設の行事等は「愛の家だより」にてお知らせします。

#### 2. 安心して信頼されるサービスの提供

##### （1）安心・安全な食事の提供

- ①アレルギー食の誤提供防止及び利用者さんの健康維持のため、栄養管理委員会にて毎月確認を行います。
- ②イベントや行事での特別メニューの提供等、楽しい食事時間の提供に努めます。

##### （2）信頼性の向上

- ①基本動作の徹底とサービス向上のため、部門間の相互監査を年2回実施します。
- ②利用者さんの重度化及び高齢化に備え、より適した支援（特性に応じた活動）が提供できる生活介護棟の建設に着手します。（老朽化に伴う建て替え）
- ③利用者さんが日々快適に生活や作業ができるよう、冷暖房設備の更改を行います。

##### （3）事故防止の取り組み

- ①安全衛生委員会による職場点検を実施し、不適個所については当月内に改善します。
- ②ヒヤリハット事例の収集に努め、毎月事例の周知を行い、事故防止に努めます。
- ③事故発生時は即日報告を原則とし、速やかに要因分析を行い再発防止に努めます。

##### （4）防災への取り組み

- ①停電時における通信・照明の確保や水の供給等、必要最小限の電源確保を検討します。
- ②消防署指導による救急救命講習を1回、総合避難訓練（法定）を2回実施します。  
職員による独自避難訓練は毎月実施します。
- ③BCP（事業継続計画）の策定に着手します。

#### 3. 安定的で継続性を持った経営

##### （1）安定した施設の運営

- ①職員確保に向け専門学校等へは卒業生が中心となって積極的にアプローチを行うとともに、就職フェア等にも積極的に参加します。

②感染症の拡大予防及び緊急受入要請等に対応するため、再度きぼうの居室見直しを行います。

(2) 採用賃金等の見直しに向けた取り組み

- ①本部と連携して、現行の採用賃金と賃金改定内容を見直します。
- ②本人賃金と能力賃金の昇給ピッチを見直し、能力賃金の上限額の設定を行います。
- ③賃金規程の改正に伴い、現行職員の再格付けと個別対応を行います。

(3) 職員の育成

- ①新規の採用者については、3か月間リーダーと同一の勤務形態として育成します。
- ②経験とスキルに応じた外部研修及びセミナー等への参加を勧めます。  
各種発表会の全国大会等に、若手職員を積極的に参加させます。

4. 地域交流の推進

(1) 地域イベントへの参加

- ①自治会活動（清掃活動等）や地域のイベント等には積極的に参加し、交流を図ります。
- ②地域の福祉団体の主催するサロン等に出向き、交流を図ります。

(2) ボランティアの積極的な受入れ

- ①実習に来た学校や近隣の学校に対し、積極的に働きかけを行います。
- ②ボランティア及び地域の代表者等との意見交換を毎月行います。

あいハート須磨  
平成31（2019）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。

短期間で解決できない課題については、中長期の取り組みとして個別に進捗管理を行いながら対応します。

②地域包括支援業務を通じて地域課題を収集し課題解決に取り組むとともに「地域サポート施設の事業内容」を検討します。

（2）情報発信

機関紙（愛&ハートや各部門で作成している通信）やホームページ、インスタグラム、家族会等を通じて、サービス向上に向けた取り組みや社会貢献の実施状況、制度の動向等に関する情報を発信します。

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

・部門別中期計画（平成29年度～平成31年度）の遂行により、サービスの向上を目指すとともに各部門の「強み」を確立・強化します。

・ノーリフトケアの考え方に基づいた自立支援の導入（介護業務のカルチャーチェンジ）を目指します。

（2）厨房の業務運営体制の見直し

・現行シフトの業務内容を見直すとともに、調理手順の適正化に向けた取り組みを実施します。

・管理栄養士による職員面談を実施し、厨房内の課題収集に取り組めます。

（3）事故防止と再発防止の取り組み

・分析に基づく対策立案を意識して、ヒヤリハットに取り組めます。

・事故発生時は、速やかな事故報告と要因分析を行い再発防止に努めます。

（4）防災・防犯対策

・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やプラスワン訓練等）を実施します。

・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。

・防犯マニュアルの勉強会を通じて内容の充実を図るとともに、防犯訓練の内容を検討し実施を目指します。

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）中期計画（2020年度～2022年度）の策定

・法人理念の実現とあいハートらしさの継承を基本に、①新規事業、②人材育成、③採用を中心とした3カ年計画を策定します。

・上半期中に策定し、次期部門別中期計画への反映を目指します。

（2）採用賃金と賃金改定内容の見直し

・本部と連携して、現行の採用賃金と賃金改定内容を見直します。

・本人賃金と能力賃金の昇給ピッチを見直すとともに、グレード別能力賃金の上限等を検討します。

・賃金規程の改正を行い、現行職員の再格付けと個別対応を行います。

(3) 新規事業

- ・特養の増床計画を策定し「神戸市介護保険施設等整備事業者募集」への応募を目指します。
- ・NTT西日本への情報共有方法を検討します。

(4) 生産性の向上

- ・介護業務支援システムの習熟と活用領域の拡大を通じて、生産性の向上を目指します。
- ・職種別人員数や時間外勤務の月次管理とそれに基づく人員構成に関する基本モデルの検討を継続します。(対象部門：特養・ショート部門とデイサービス部門)
- ・勤怠管理システムの運用による事務稼働の軽減に取り組みます。

(5) 当期資金収支差額の確保(最大化)

- ・利益拡大につながる全加算を算定することで、当期資金収支差額の改善を目指します。
- ・業務改善や業者の見直し等を通じたコスト削減に取り組みます。

(6) 人材確保と育成

① 処遇改善の継続

- ・介護職員処遇改善加算Ⅰの算定を継続するとともに、新制度に関する情報収集を行い、最適な配分を検討・実施します。
- ・人事考課制度と連動した定期昇給を継続します。

② 人材確保

- ・本部と連携して他府県からの職員採用とEPA介護福祉士候補者の受入れに向けた対応を継続します。
- ・離職防止(定着率向上)と人材獲得に向けて、ノーリフトケアの導入に向けた検討と連続休暇の取得を奨励します。
- ・「職場における腰痛予防対策指針」に基づいた取組内容を検討します。

③ 人材育成

- ・EPA介護福祉士留学生のOJT計画を策定し、3年目からの夜勤業務を目指します。
- ・認知症ケア関連の資格取得と研修の受講を推進します。  
認知症介護実践者研修(特養：2名)
- ・キャリア段位制度の定着に向けた対応を行います。  
アセッサー認定(特養：1名)、レベル認定(特養：2名)
- ・ノーリフトケアに関する外部研修を計画的に受講します。
- ・部門長等を対象に経営に関するテーマ(戦略策定など)の研修やセミナーの受講を推進します。

④ 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。

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(名前・内容・曜日等)を更新し、施設内の情報共有を図ります。

(2) イベント等の実施

- ・夏祭りや仲よし交流会等、地域交流イベントを実施します。
- ・企業や学校からの研修・実習依頼に対応します。

(3) 自治会支援

- ・自治会行事の継続に向けて、準備作業等の支援を行います。

あいハート離宮前  
平成31（2019）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。

職員の聴き取りによる「お客様の声」の収集を継続します。なお、短期間で解決できない課題については、中長期の取り組みとして個別に進捗管理を行いながら対応します。

（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、施設運営に関する状況報告を行います。
- ② 機関紙「愛&ハート」や「離宮前通信」、ホームページ、各種SNS等を通じて、サービス向上に向けた取り組みや行事、社会貢献の実施状況、制度の動向に関する情報を発信します。

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 部門別中期計画（平成29年度～平成31年度）の遂行により、サービスの向上を目指すとともにあいハート離宮前の「強み」を確立・強化します。
- ② 「ノーリフトケア」2年目の取り組みにあたり、その理論や技術を生活リハビリや自立支援を損なうことのない安全かつ安楽な介護手法として具現化させるとともに、必要な備品・設備の情報収集と検討を経て導入いたします。
- ③ 「感動のサービスによる顧客満足度の向上を目指します」（トップダウンで具体的な指示を与えるのではなく、職員個々人が自らどのように行動すべきかを考えて実行に移せるレベルでの定着を目指します。）
- ④ 新入職員の育成カリキュラムを、新しい標準マニュアルに基づいたものに更改します。
- ⑤ 洗身・爪の整容、口腔ケアなど、衛生管理の基準や方法を抜本的に見直し、必要に応じたマニュアルと業務フローの改定をします。
- ⑥ バイタル・表情等から日々の体調や変化を把握して異常の早期発見に努め、体調不良を認めた際には嘱託医とリアルタイムに連携を図りながら、重症化や入院の減少に努めます。

（2）事故防止と再発防止の取り組み

- ① ヒヤリハットのデータ化による活用と個々の再発防止策の立案を目指します。
- ② 事故発生時は、速やかな事故報告と要因分析を行い再発防止に努めます。

（3）防災対策

- 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やプラスワン訓練等）を実施します。
- ② 四半期毎に安否確認訓練を実施します。また、登録率・返信率の向上に努めます。
- ③ 防犯マニュアルを作成するとともに防犯訓練の内容を検討し実施（年1回）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) 中期計画(2020年度~2022年度)の策定

① 法人理念の実現とあいハートらしさの継承を基本に、3カ年計画を策定します。

#### (2) 採用賃金と賃金改定内容の見直し

① 本部と連携して、現行の採用賃金と賃金改定内容を見直します。また、グレードアップ(昇格)に伴う昇給制度について提案いたします。

② 本人賃金と能力賃金の昇給ピッチを見直すとともに、グレード別能力賃金の上限等を検討します。

③ 賃金規程の改正を行い、現行職員の再格付けと個別対応を行います。

#### (3) 入居一時金の料金プラン改定への対応

① 入居一時金の料金プラン改定に伴う契約書や重要事項説明書、パンフレット等の媒体の更改を遺漏なく進めます。

② 新料金プランに則した待機者が発掘できるような媒体や営業先を検討するとともに、訪問営業の展開等による情報の発信や信頼関係の構築と知名度の向上を目指します。

#### (4) 生産性の向上

① 介護業務支援システムの習熟と活用領域の拡大を通じて、生産性の向上を目指します。

#### (5) 人材確保と育成

① 本部と連携して他府県ならびにEPA介護福祉士候補者の採用推進を継続します。

② EPA介護福祉士候補者のOJT計画を策定し、3年目からの夜勤業務を目指すとともに、前提となる職員配置体制の見直しをします。

③ 採用力強化と離職防止に向けた連続休暇の取得を、労働基準法改正による有給休暇の取得基準の遵守を視野に入れながら奨励します。

④ ノーリフトケアの進展により、「職場における腰痛予防対策指針」に基づいた腰痛予防を実現させ、離職防止(定着率向上)と人材獲得を図ります。

⑤ 介護福祉士実務者研修の受講料補助を行い、資格取得を推進します。

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。

#### (6) 当期資金収支差額の確保(最大化)

① 各種加算要件への理解を深め、算定可能な全ての加算の算定に向けた体制の確保を図り、当期資金収支差額の改善を目指します。

② 業務改善や業者・契約の見直し等を通じたコスト削減に取り組みます。

③ 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. 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。

② ボランティアとの意見交換を定期的実施し、問題や要望の把握と改善に努めます。

#### (2) イベント等の実施

① 納涼祭(夏祭り)や仲良し交流会、各種演奏会等、地域交流イベントを実施します。

② 地域で開催されるイベント等への参加を推進します。