

令和 8 年度 社会福祉法人滄溟会 事業計画書

1. 理 念

『心のこもったサービスとゲストのニーズを大切に業務に専念します』

『愛され、信頼され、親しまれる明るい施設づくりを目指します』

2. 熊本の介護を取り巻く状況

●熊本県・市の状況

熊本市の高齢化率は、令和 6 年に 27.6%に達しました。熊本市北区内には既に 30%～40%を超える校区が存在するなど、地域的な偏りも顕著です。介護保険の認定者数は増加傾向にあり、約 4 万 2 千人に達する見込みです。また、認知症高齢者は約 5 人に 1 人と予測され、軽度認知障害（MCI）を含めると高齢者の 3～4 人に 1 人に相当するとの将来推計も公表されています。熊本県全体では、要介護リスクの高い 85 歳以上の高齢者の増加と医療の重度化に伴い、介護需要は 2035 年までに約 20%の増加が見込まれています。こうした需要の拡大などに伴い、介護給付費が増加する一方で、介護保険料の自己負担も引き続き増加傾向にあります。

当法人は公益法人として、地域貢献を通じて介護業界が地域社会から適切に評価されるよう努めるとともに、自立支援介護に取り組み、質の高い介護を提供する組織づくりを推進する必要があります。

●地域環境の変化

慢性的な人手不足に加え、半導体関連企業の進出による有効求人倍率の上昇や、最低賃金の引き上げが続いています。全産業と介護分野の賃金格差、生産年齢人口の減少も大きな課題です。また、熊本市内では特養の供給に対し、有料老人ホーム等の供給が上回る供給過多の状態にあり、競争力の強化が不可欠です。生産性の向上により職員の介護負担を軽減し、働きやすさを追求することで、当法人がゲスト（利用者）・家族・求職者から選ばれる施設となることが求められています。

●物価高騰とインフレ懸念

物価高騰や人件費の上昇といった外部環境の悪化により、全国的な特別養護老人ホームの約 40%が赤字経営（R6 年度）となっています。公益法人として財務の安定と法人価値の向上を図るため、稼働率向上、新たな加算の取得、収益改善に積極的に取り組む必要があります。令和 8 年度の介護報酬改定ではプラス改定となる見込みですが、今後のコスト増を見据え、新たな財源確保と徹底したコスト削減策の検討が不可欠です。

3. 中長期目標（R7年度～5ヶ年計画）

(1)「地域に認められ開かれた施設づくり」

植木町の地域資源を活かし、住民が安心・安全に暮らせる地域づくりの一翼を担います。
地域貢献活動を通じ、当法人の活動を広く発信することで、介護業界の地位向上と社会的な理解を深めることを目指します。

(2)「介護の専門性を強化」

高齢者の尊厳を尊重し、増加していく高齢者やそのご家族が身体的、精神的、社会的に良好な状態で安心してサービスが受けられるよう、その**専門性を深め**、健康寿命の延伸に貢献し、認知症高齢者や介護の重度化へ適切かつ柔軟に対応できる優れた施設を目指します。

(3)「ゲスト(利用者・家族)と職員の満足度、幸福度を追求する」

職員が誇りを持って働ける環境は、ゲストの安心と信頼に直結します。最先端の介護技術や研修制度を導入して**業務負担を軽減**し、**自己成長**を支援します。職員の笑顔がゲストへの温かいおもてなしへと繋がる、笑顔あふれる施設を創造します。

4. 短期目標（単年度計画）

以上に基づき、令和8年度の目標（方針）については以下の5つの項目を定めます。

（1）「組織の土台作りと機能強化」

- ・職種や職位に応じた**階層別教育**を推進し、職員個々および事業所全体のサービス品質向上を図ります。あわせて、**外国人材への教育・サポート体制を強化**することで、多文化共生を通じた組織全体の質の向上に努めます。
- ・**理念教育**を実施し職員間の意識・理念の統一を図ります。
- ・評価制度を見直し、職員が適正に評価される制度を確立していきます。

（2）「事業計画・予算に基づいた安定経営」

- ・業務プロセスとコストを常時見直し、ランニングコストの低減、経費のスリム化、および業務効率の最適化を図ります。
- ・サービス向上を念頭に置いた**各種加算取得**に取り組みます。
- ・法人及び各部門の事業計画の執行状況を精査し、情報を共有しながら目標達成に向けて取り組みを推進します。

（3）「専門性の深化と安心の介護提供」

- ・**認知症ケア**や**看取り**、**喀痰吸引**、**感染症対策**、**急変時対応**、そして**ノーリフティングケア**まで、重要項目を網羅する包括的な教育体制を構築します。多様な研修や検討会議を重層的に実施することで、全職員が高度な知識と技術を共有・実践できる環境を整備。
職員一人ひとりのスキルアップを通じてご利用者の尊厳を保持し、常に高品質なサービスを提供し続ける組織を目指します。
- ・科学的介護情報システム（**LIFE**）を積極的に活用し、データに基づいた科学的根拠のある介護を実践します。ゲストの「自立」と「自分らしい生活」の実現を力強くサポートします。

（4）「職員負担軽減・モチベーション維持への取り組みの推進」

- ・**介護ロボット**や**ICT**、**AI**をはじめとする先端技術を戦略的に導入し、全職員が確実に習熟できる研修・支援基盤を整備します。AIを活用した記録業務の省力化や情報共有のリアルタイム化を推進することで、**夜間巡視の効率化**や**時間外労働の削減**を図り、現場の業務負担を抜本的に解消します。これにより、職員が「対人援助」という専門業務に専念できる時間を創出し、日々の働きがいを高めます。高度なデジタル基盤と人間味あふれる温かなケアを融合させ、ゲストの安心と職員の自己実現が共鳴し合う組織を目指します。

（5）「地域との関わりの継続と感染症や災害への対応力強化」

- ・地域のサロンや学校等に出向き、福祉に関する情報の提供や交流を図り、**地域福祉の向上**に努めます。

- 感染症や災害が発生した場合でも、地域の利用者に必要なサービスが**安定的・継続的**に提供できるよう備えを徹底するとともに、**BCP（事業継続計画）**に基づき訓練及び研修を実施します。

部署名：入居科（介護部門・看護部門）

1. 組織の土台作りと機能強化（人材育成・定着支援）

組織の持続可能性を高めるため、「キャリアパスの明確化」と「心理的安全性の確保」に注力します。

- **リーダー育成：**「リーダー育成プロジェクトチーム」を新設。次世代リーダーに必要なスキル・資質を検討し、体系的な育成プログラムを構築します。
- **評価制度の刷新：**「かなんの杜」独自のキャリアパスを上半期中に策定。3ヵ月毎の定期面談を実施し、抽象的な目標ではなく、個々の成長に直結する具体的な目標管理（MBO）を運用します。
- **多様な人材への支援：**メンター制度を継続し、新入職員や外国人職員の孤立を防ぎます。特に外国人職員に対しては、介護福祉士国家資格取得に向けた学習支援体制を強化します。
- **理念の浸透：**令和7年度からの理念研修を継続し、全職員が共通の価値観を持ってケアにあたるよう意識の統一を図ります。

2. 事業計画・予算に基づいた安定経営

多職種連携と ICT 活用により、無駄を省き、質の高いサービスを維持しながら経営基盤を固めます。

- **稼働率の維持向上：**多職種が密に連携し、入居稼働率 **97%以上**を堅持します。
- **労働時間の最適化：**残業要因の徹底分析と、柔軟な人員配置の実施。
 - ICT 機器（iPhone・音声入力）を最大限活用。ケアの合間の「その場入力」を推進し、記録のための残業を削減（目標：やむを得ない場合も1時間以内）します。
- **業務プロセスの抜本的見直し：**
 - 食事関連：**給食システムの根本的見直しを行い、配膳・下膳等の間接業務を削減。創出した時間を直接ケアに充てます。
 - **排泄関連：**ユニ・チャーム社との連携（3ヵ月毎のパターン検討）や委員会による月次見直しを実施。適切な用品選定と自然排便の促進により、不必要なオムツ使用を削減し、コストカットと入居者の QOL 向上を両立します。
- **環境負荷とコストの削減：**離室時の消灯・空調 OFF の徹底。季節に応じた補助器具（扇風機・ヒーター）の併用による効率的な温度管理。

3. 各種加算の戦略的取得

法改正やニーズに合わせ、体制を整えることで収益性を高めます。

- **夜間職員配置加算（Ⅳ）口：** 看護職員または特定行為（喀痰吸引等）が可能な介護職員を夜勤帯に 1 名以上配置し、21 単位/日の算定を目指します。
- **精神科療養指導加算（R8 年 1 月～）：** 精神科医による月 2 回以上の定期指導体制を確立し、認知症ケアの質向上と収益確保（5 単位/日）を図ります。

4. 専門性を備えた安心の介護提供

「科学的根拠（エビデンス）」と「個別性」を両立させたケアを目指します。

- **医療的ケアの拡充：** 喀痰吸引等研修を計画的に受講し、介護職の対応範囲を拡大。看護職不在時でも安心できる体制を構築します。
- **認知症ケアの深化：** 「認知症ケアチーム」による全館研修の実施。
 - 認知症ケアマッピング（DCM）の継続による PDCA サイクルの実践。
 - 老施協等の研究発表への参加による成果の外部発信。
- **安全管理と事故防止：**
 - **目標値：** 与薬事故 0 件、転倒 10 件以内、骨折 2 件以内。
 - **改善：** 事故報告のデータ化（ほのぼへの移行）による要因分析の精度向上。
- **看取り・グリーフケア：** 施設独自の看取り作法を検討。入居者・家族の想いに寄り添う体制を強化します。

5. 職員の負担軽減とモチベーションの維持

最新技術と人間本来の専門性を融合させ、「働きがい」のある職場を作ります。

- **ノーリフティングケアの推進：** 第 2 期計画を実践。介護ロボットやリフトの活用を徹底し、職員の腰痛予防と身体的疲労を軽減します。
- **AI による業務効率化：** AI を活用した記録の自動化や情報共有の迅速化を検討。夜間巡視等の負担を減らし、職員が「対人援助という専門業務」に集中できる時間を創出します。

6. 地域連携と防災・感染症への対応力強化

地域の一員としての役割を果たし、いかなる事態でも事業を継続できる体制を構築します。

- **地域貢献：** 地域サロンや学校との交流、認知症サポーター養成講座等を通じて、福祉情報の拠点としての役割を担います。

- BCP（事業継続計画）の高度化： 感染症・災害発生時を想定したシミュレーション訓練を年 2 回実施。他部署と連携し、より実践的で「動ける BCP」へとブラッシュアップします。

部署名： 生活支援科

1. 「経営の安定化」

①多職種連携し、入居稼働率 97%以上目指します。

- ア) 在宅科と協働し、外部事業所（病院・他施設・居宅等）への定期的な挨拶回りや施設情報の配布・発信を行います。
- イ) 平均入院期間の目標を 20 日、空床に対する新規入居期間目標を 1 週間以内とし、出来るだけ最短期間でお受入れが出来るよう関連機関や家族との連携を強化します。
- ウ) 協力医療機関や地域の医療機関・居宅介護支援事業所との連携、話し合い等を設け、地域包括ケアの深化を進めます。

2. 「介護の専門性を強化」

①施設サービスの質の向上

- ア) 介護報酬改定に伴う介護保険制度への対応と、施設にて提供可能なサービスを見直し、柔軟なサービスの選択ができるよう整備します。
- イ) 継続して福祉用具や ICT の選定・活用を進め、生産性の向上を図り、安定持続的な介護の提供を行います。
- ウ) 誰もが安心してサービスが受けられるよう、研修やケアの振り返りを行い、認知症高齢者や重度の入居者へ適切かつ柔軟に対応できるよう専門性を深めます。

3. 「施設情報の発信」

①継続した広報活動

広報誌、施設ホームページ、ブログ、公式 LINE、インスタグラムの定期的な更新を行い、透明性のある運営を行うことで、施設の印象を良化します。

②家族への情報発信

定期的な情報発信に加え、個別の面談を適宜行い、健康状態や暮らしの様子等情報共有を行います。家族会を行い、顔の見える関係性作りを行います。

③地域福祉の向上

認知症カフェの開催等、新たな地域資源の開発・検討を行い、地域福祉の向上を目指します。民生委員等の施設見学を受け入れ、地域住民との連携を図ります。

部署名： 在宅科 ショートステイ部門

1. 利用者満足度の向上

(1) 利用者様、家族様が「継続してかなんの杜ショートステイを利用したい」と思える事業所づくり。

①利用者様、家族様との信頼関係の構築

- ・利用者様のニーズを把握して、そのニーズに対してミーティング等で話し合い、情報共有してお応えできるように努めます。
- ・家族様との密な連携を図り、口頭や報告書等にて利用中の様子や状態の変化を分かりやすく報告します。また、ご家族の要望については職員間で共有して、可能な限りお応えできるように努めます。
- ・新型コロナウイルス感染予防及びその他感染症への予防として、ショートステイ内の環境整備及びスタンダードプリコーションを実施し、ご利用者様、家族様に安心してご利用いただける様に努めます。

②ケアマネジャーとの連携強化

- ・利用者様の利用中の状況報告や変化が見られた際には、早期報告をすることで、利用者様が安心して在宅生活を継続していくことが出来るようにケアマネジャーと連携を図ります。

(2) 職員のスキルアップ、認知症に対する専門性の強化

①ミーティングの実施

- ・ミーティング時に半期実績の報告を行い、職員一人一人が運営に携わっている意識をもってもらいます。
- ・ミーティングは2ヶ月に1回を目途に実施します。

②職員が認知症の特性に対する理解を深め、ご利用いただいている利用者様が安心して利用頂くことが出来るように、申し送りノートやミーティングで日常のケアに対する振り返りを実施して、各職員が統一したケアの提供が出来るように努めます。

③インターネット研修の活用

- ・インターネット研修を利用して、空いた時間や就業後残れるときに受講することでパート職員を含め部署全体のスキルアップを図ります。
- ・必要だと思われる外部研修があった場合は、随時受講します。

2. 安定した利用者数の確保

①新規利用者の獲得

- ・新規相談があった際はできる限り受入れができるよう考慮します。状況に応じてお試し利用などを提案し、定期的な利用につながるよう対応します。

②相談業務ができる人員の育成

- ・相談業務ができる人員を育成し、ケアマネジャーからの利用相談に対し素早く対応できる体制作りに努めます。

③居宅介護支援事業所への営業

- ・月初での実績配布にて空き状況や利用者様の状況報告を行います。また空きが出た場合等、状況に応じて空き状況の配布を行い、ショートステイを選ばれる際に選択肢の上位になるよう営業を行います。

④目標の達成

- ・稼働率 90%
- ・月平均利用者数：9名以上
- ・ロング利用率 40%以上

3. 事業計画に基づいたショートステイの運営

(1) サービス向上を念頭に置いた適切な人員配置

- ・限られた人員のなかで、利用者様が安心して安全に利用できる人員配置にします。送迎や担当者会議等の際は、他部署等の応援協力を受け利用者様、家族様が安心してご利用できる体制を整えます。

(2) コスト意識の向上

- ・必要物品の購入選定。ユニット費の使用についてはミーティングで必要性を検討して、購入します。
- ・光熱費への意識付け。定期的に確認をし、不要な電気（照明、エアコン等）は消すことで、節電への意識向上により削減を図ります。

4. 事業継続計画に基づいた運営

- ・感染症や災害が発生した場合でも、地域の利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供できるよう、備えを徹底するとともに、業務継続に向けた計画等を作成したうえで訓練（シミュレーション）も実施していきます。

ご利用者やご家族だけでなく、地域等に向けても様々な情報を発信していきます

す。

部署名： 在宅科 デイサービス部門

1. 利用者の満足度向上

(1) 職員のスキルアップ

①インターネット研修の活用

- ・インターネット研修を利用して、空いた時間や就業後残れるときに受講すること
とでパート職員を含め部署全体のスキルアップを図ります。
- ・必要だと思われる外部研修があった場合は、随時受講します。

②ミーティングの実施

- ・ミーティング時に半期実績の報告を行い、職員一人一人が運営に携わっている意識をもってもらいます。
- ・ミーティングは2ヶ月に1回を目途に実施します。
- ・現場の問題解決能力向上の為、リーダーを中心としてミーティングを行なって
もらい、毎回業務改善案を提出してもらいます。提出後は担当者を決めて実施
した後、次回ミーティングにて評価を行います。常に業務改善意識を持ち、業
務効率化や顧客満足度向上につなげます。

(2) サービス内容の充実

①機能訓練の他に季節の行事や毎日のレクリエーション、脳活性トレーニング等を実施していきます。

②季節に合った掲示物の掲示を行うことで、ゲストに季節感を感じていただく空間づくりを行います。

③集団でのレクリエーション等に参加が難しい利用者様に対しては、個別訓練や活性トレーニングを実施するなど対応し、サービス内容の充実を図ります。

④利用者やご家族に対して適切な態度・言葉づかいを行うよう周知し、接遇の向上を図ります。

⑤送迎は法人の看板を背負っている意識を持ち、安全運転を徹底します。

2. 安定した利用者数の確保と職員の人員確保

(1) 新規利用者の獲得

①月平均3件以上

- ・新規相談があった際はできる限り受入れができるよう考慮します。利用時間や曜日等で希望に添えない場合は、単に断るのではなく、対応・受入可能な時間、曜日を提案し、次につながるように対応します。

- ・1日定員40名に対し利用者登録目標を45名とし、稼働率の安定を図ります。
- ・要支援者の新規受け入れについて、稼働率や要介護との比率を勘案し判断します。

②居宅介護支援事業所への営業

- ・実績配布や月2回の空き状況の配布を行い、新規で通所を選ばれる際に選択肢の上位になるよう営業を行います。

③加算の算定

- ・業務改善・分担を行うことで可能な限り加算を算定し、単価の向上を図ります。
- ・L I F Eを活用して加算を算定し、変化に対応できる体制を整えます。
(個別機能訓練加算、科学的介護推進体制加算、ADL維持等加算、口腔・栄養スクリーニング加算)

(2) 働きやすい職場づくり

- ①職員ごとに役割を持って業務分担を行い、役割意識を持つことでモチベーションの向上を図ります。終礼やミーティング時に進捗状況や不具合が起こっていないか確認を行っていきます。
- ②目標：部署内残業時間月平均5時間以内。
- ③人員配置については不足しているところは職種の調整や他部署との連携を図り人員を確保します。

(3) 数値目標の達成

- ①稼働率：85%
- ②1日平均利用者数：34名
(四半期別：34名・35名・34名・33名)

3. 地域への取り組み

- (1) 学校への福祉体験やサロンでの講師等の依頼があった際は感染状況を考慮しながら対応可能な限り出向き、運動に関する講座等を開いて地域に貢献します。
- (2) 感染症や災害が発生した場合でも、地域の利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供できるよう、備えを徹底するとともに、業務継続に向けた計画等を作成したうえで訓練(シミュレーション)も実施していきます。
ご利用者やご家族だけでなく、地域等に向けても様々な情報を発信していきます。
- (3) 行事や日々の取り組みなど、Instagram等のSNSにて随時情報を発信していきます。

部署名： 在宅科 デイサービス部門

1. 利用者の満足度向上

(1) 職員のスキルアップ

①インターネット研修の活用

- ・インターネット研修を利用して、空いた時間や就業後残れるときに受講すること
とでパート職員を含め部署全体のスキルアップを図ります。
- ・必要だと思われる外部研修があった場合は、随時受講します。

②ミーティングの実施

- ・ミーティング時に半期実績の報告を行い、職員一人一人が運営に携わっている意識をもってもらいます。
- ・ミーティングは2ヶ月に1回を目途に実施します。
- ・現場の問題解決能力向上の為、リーダーを中心としてミーティングを行なって
もらい、毎回業務改善案を提出してもらいます。提出後は担当者を決めて実施
した後、次回ミーティングにて評価を行います。常に業務改善意識を持ち、業
務効率化や顧客満足度向上につなげます。

(2) サービス内容の充実

①機能訓練の他に季節の行事や毎日のレクリエーション、脳活性トレーニング等を実施していきます。

②季節に合った掲示物の掲示を行うことで、ゲストに季節感を感じていただく空間づくりを行います。

③集団でのレクリエーション等に参加が難しい利用者様に対しては、個別訓練や脳活性トレーニングを実施するなど対応し、サービス内容の充実を図ります。

④利用者やご家族に対して適切な態度・言葉づかいを行うよう周知し、接遇の向上を図ります。

⑤送迎は法人の看板を背負っている意識を持ち、安全運転を徹底します。

2. 安定した利用者数の確保と人員確保

(1) 新規利用者の獲得

①月平均3件以上

- ・新規相談があった際はできる限り受入れができるよう考慮します。利用時間や曜日等で希望に添えない場合は、単に断るのではなく、対応・受入可能な時間、曜日を提案し、次につながるように対応します。
- ・1日定員40名に対し利用者登録目標を45名とし、稼働率の安定を図ります。
- ・要支援者の新規受け入れについて、稼働率や要介護との比率を勘案し判断しま

す。

②居宅介護支援事業所への営業

- ・実績配布や月2回の空き状況の配布を行い、新規で通所を選ばれる際に選択肢の上位になるよう営業を行います。

③加算の算定

- ・業務改善・分担を行うことで可能な限り加算を算定、単価の向上を図ります。
- ・L I F Eを活用して加算を算定し、変化に対応できる体制を整えます。
(個別機能訓練加算、科学的介護推進体制加算、ADL 維持等加算、口腔・栄養スクリーニング加算)

(2) 働きやすい職場づくり

- ①職員ごとに役割を持って業務分担を行い、役割意識を持つことでモチベーションの向上を図ります。終礼やミーティング時に進捗状況や不具合が起こっていないか確認を行っていきます。
- ②目標：部署内残業時間月平均5時間以内。
- ③人員配置については不足しているところは職種の調整や他部署との連携を図り人員確保します。

(3) 数値目標の達成

- ①稼働率：85%
- ②1日平均利用者数：34名
(四半期別：34名・35名・34名・33名)

3. 地域への取り組み

- (1) 学校への福祉体験やサロンでの講師等の依頼があった際は感染状況を考慮しながら対応可能な限り出向き、運動に関する講座等を開いて地域に貢献します。
- (2) 感染症や災害が発生した場合でも、地域の利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供できるよう、備えを徹底するとともに、業務継続に向けた計画等を作成したうえで訓練(シミュレーション)も実施していきます。
ご利用者やご家族だけでなく、地域等に向けても様々な情報を発信していきます。
- (3) 行事や日々の取り組みなど、Instagram等のSNSにて随時情報を発信していきます。

部署名： 栄養科 栄養部門

1. 給食管理の実施

(1) 安心安全な食事提供と業務効率の最適化

- ・食中毒予防のためにも、スチームコンベクションやリヒートウォーマーを活用し、原則となっている2時間以内の喫食ができるように継続します。
- ・物価高騰やコスト増を見据え、食材ロスの削減などランニングコストの低減や経費のスリム化に努め、業務効率の最適化を図ります。

(2) 衛生管理の強化と感染症対策

- ・衛生管理計画書の作成、衛生管理体制を構築し、食中毒等の発生を予防します。
- ・調理員への衛生指導として清掃方法等の研修を定期的に実施し、質の向上に努めます。

(3) 非常食の整備と災害対応力強化

- ・入居者の食事形態に合った5日分の非常食を常備します。
- ・消費期限が近いものについては、期限前に使用して、不足分を把握し準備します。
- ・感染症や災害が発生した場合でも、安定的に食事提供ができるよう備えを徹底し、BCP（事業継続計画）に基づいた訓練及び研修を実施します。

2. 栄養管理の実施

(1) 栄養マネジメント強化加算等の取得とLIFEの活用

- ・入所者の栄養状態の維持、改善のため、栄養ケア計画書の作成、見直し、モニタリング、ミールラウンド等を実施します。
- ・低栄養状態を把握し、食事内容の見直し、補食の検討を多職種と連携し行い、褥瘡の予防や、経口摂取の維持に努めます。
- ・科学的介護情報システム（LIFE）を積極的に活用し、データに基づいた科学的根拠のある栄養管理を実践します。

(2) 療養食加算の取得と重度化への対応

- ・病状に応じ必要な場合のみ、医師の指示に基づいた療養食での提供を行います。
- ・増加する介護の重度化へ適切かつ柔軟に対応し、ゲストの健康寿命の延伸に貢献します。

(3) 専門性の向上と業務負担の軽減

- 管理栄養士・栄養士・調理師等の専門性向上のため、職種や職位に応じた階層別教育を推進し、研修会・勉強会への参加を推進します。
- ICT や AI 等の先端技術を戦略的に活用して記録業務の省力化等を図り、業務負担を軽減することで、職員が対人援助等の専門業務に専念できる環境を整備します

部署名： 事務課 事務部門

1. 基本方針

法人の理念である「心のこもったサービス」と「信頼される施設づくり」を念頭に、事務部門として「経営の安定化」と「現場の負担軽減に資する ICT・AI 活用」を強力に推進する。また、厳しい採用環境に対応するため、法人の魅力を戦略的に発信する広報活動と、職員の満足度を高める人事制度の運用に注力する。

2. 重点事業項目

（１）組織の土台作りと人事・教育機能の強化

- ・ 評価制度の適正な運用と定着

職員が適正に評価され、働きがいを持てるよう、令和 8 年度の短期目標に掲げられた「評価制度の見直し」に基づき、事務局として運用の徹底と分析を行う。

- ・ 職位・職種に応じた教育の支援

全職員の質の向上のため、研修実施の事務的サポートおよび教育施策の確立を推進する。

- ・ 規則・基準の継続的アップデート

魅力ある職場づくりのため、法令改正、ハラスメント防止の観点から、適宜就業規則等の見直しや規律ある職場作りを推進する。

（２）ICT・AI 活用による業務効率化と生産性向上

- ・ 「対人援助」への注力支援

AI による記録業務の自動化や最新技術の導入を事務側からバックアップし、現場職員の事務負担を軽減する体制を構築する。

- ・ 事務部門における RPA・ICT の推進

事務課内においても RPA（ロボットによる業務自動化）や ICT ツールを積極的に導入し、定型業務の効率化を図る。

- ・ 情報発信（広報）の強化

地域環境の変化（求人倍率上昇）に対応するため、Web サイトや SNS を戦略的に活用し、求職者や地域住民に「選ばれる施設」としての魅力を発信する。

（３）財務体制の安定化とコスト管理の徹底

- ・ 収支バランスの最適化

物価高騰や人件費上昇による赤字リスクを回避するため、予算に基づいた執行状況の精査と、目標達成に向けた情報共有を徹底する。

- ・ 経費削減とリソースの再配分

契約内容や単価の常時見直しを行い、ランニングコストを軽減する。削減したコストは、戦略的な投資（人材育成や介護ロボット導入）へと繋げる。

- ・ 職員の財務リテラシー向上

組織全体でコスト意識を持つため、財務状況に関する啓発活動を行う。

（４）地域共生とリスクマネジメントの推進

- ・ BCP（事業継続計画）の実効性強化

感染症や災害発生時にサービスを継続できるよう、事務部門としてBCPに基づいた訓練や備蓄管理の主導的な役割を果たす。

- ・ コンプライアンスの徹底

内部統制の強化および法令改正への迅速な対応を行い、法人の信頼性を担保する。