

第6次 経営計画

～中長期経営計画にかかる実施計画～

(計画期間 2019年度～2021年度)

平成31年3月

社会福祉法人 なごや福祉施設協会

第6次経営計画の策定にあたって

当協会は平成15年度に策定した第1次経営計画以降、平成28年3月策定の第5次経営計画に至るまで、その時々が生起した課題への的確な対応を目的とした3年を計画期間とする経営計画を策定して対応を行ってまいりました。

しかし、度重なる介護報酬の切り下げや人件費等の増大により法人経営の厳しさが一層増してきていること、2025年問題や労働年齢人口の減少等から、今後、福祉人材の確保がますます困難になると見込まれていること、更に、提供する介護サービスが「ご利用者の状態に応じて自立した生活が送れるように支援する」という自立支援を目指すサービスへと大きく質的変換が図られつつあることなど、従来3年を期間とする経営計画の枠組の中では落とし込みが困難な中長期的な取り組みを必要とする事項への対応が、喫緊の課題としてクローズアップされてきました。

当協会が将来にわたって安定した経営を行っていくためには、これらの課題への的確な対応が必要不可欠であり、それがなされない限り、当協会の未来は拓けないという危機意識の下、当協会では平成30年（2018年）3月、2027年度までの10年間の計画期間とする『中長期経営計画』を策定して取り組みを開始したところです。

今後、当協会は『中長期経営計画』に基づき、「ご利用者の人格の尊重と自立支援に向けた介護」「中長期的な視点に立った経営基盤の確立」「人材の確保・育成及び定着」「地域貢献の推進と地域との連携促進」「透明性の高い事業運営及び積極的な情報の発信」という5つの柱の下、同計画に定める「年次工程表」に従って順次取り組みを進めていくこととなります。

ただ、『中長期経営計画』は10年間の長期計画であるため、同計画の達成に向けてはその進捗管理が非常に重要なポイントとなってきます。

そこで、当協会では、従来から策定してきた経営計画を、今後は、『中長期経営計画』の「実施計画」という位置付けに改め、その中で、直近3年間に達成を図るべき事項の進捗を管理することを通して、『中長期経営計画』の達成を目指すこととします。

なお『中長期経営計画』は、国が将来に向けて検討を進めていた事項をも予め取り込む形で策定を行っていますが、その時点では想定されなかった新たな方向性が今後示される可能性はありますし、3年ごとの介護保険制度の改定の中でも、新たな対応が必要になる事項が出てくる可能性があります。それらへの対応についても、この経営計画の中に組み込んで取り組んでいきます。

目 次

I	経営理念	P 1
II	中長期経営計画の達成に向けた取り組み	
	1. ご利用者の人格の尊重と自立支援に向けた介護	P 2
	2. 中長期的な視点に立った経営基盤の確立	P 10
	3. 人材の確保・育成及び定着	P 14
	4. 地域貢献の推進と地域との連携促進	P 20
	5. 透明性の高い事業運営及び積極的な情報の発信	P 22
III	その他	
	1. 業務継続計画の策定と検証	P 25
	2. 大規模修繕計画の推進	P 25
	【巻末資料】	
	○施設別・事業別目標利用率（2019年度）	P 26
	○大規模修繕計画	P 27

I 経営理念

当協会は、平成30年3月、中長期的視野に立って今後10年間に取り組む事項を掲げた『中長期経営計画』を策定しました。当該計画は、ご利用者様の尊厳やその想いに配慮した個別ケアの理念の下、各人の状態に応じた自立を支援する介護に取り組むことを通して「優れた専門性に基づく高品質な介護」の確立を目指すものであり、併せて、その達成に不可欠な経営基盤の確立や事業透明性の確保等に取り組むことを定めたものです。

当協会では、法人が今後新たに進めて行くこれらの取り組みの方向性や理念を全職員が仕事に取り組む共通理念として明確にするため、また対外的には当該理念を明確にすることでサービスを選択いただく際の一助となるよう、平成30年7月、新たな「経営理念」を策定しました。

当協会では、今後、この経営理念の下、中長期経営計画の具体化を始めとした各種取り組みを進めていきます。

経営理念

新たな「介護」を創造する！

私たちは、「優れた専門性に基づく高品質な介護」の確立を通して、ご利用者様の満足と職員の自己実現に繋がる新たな「介護」を創造し、ご利用者様に笑顔と生きる喜びをお届けします。

<基本方針>

1. ご利用者様の意思及び人格を最大限尊重した介護（個別ケア）を実践します。
2. 自立支援を志向した根拠に基づく介護を実践します。
3. 優れた専門性に基づく高品質な介護を確立し、新たな「介護」を創造します。
4. 中長期的な視点に立った安定的・持続的な経営基盤の確立に努めます。
5. 法令等を遵守した透明性の高い事業運営を実践します。
6. 地域における福祉の拠点として地域連携を深め、社会福祉の発展に貢献します。

II 中長期経営計画達成に向けた取り組み

中長期経営計画（以下「中長期計画」という。）は2027年度までの10年間を計画期間とする長期の計画として策定していますが、各種取り組み事項はその達成時期を一律10年後で設定したのではなく、取り組みの内容に応じて達成時期を柔軟に定め、それを巻末の「年次工程表」に落とし込んでいます。

この第6次経営計画（以下「実施計画」という。）は2019～2021年度の3年間を計画期間とすることから、中長期計画が下記に掲げる5つの柱ごとに取り組むこととしている事項のうち、上記の3年間に目標達成時期が到来する取り組み、あるいはその後の達成に向けてその3年間に一定の状態に到達していることを目指す取り組みを、この実施計画における進捗管理対象とし、その達成を目指すこととしています。

1. ご利用者の人格の尊重と自立支援に向けた介護

中長期計画で掲げる5つの柱は、いずれも重要な内容を定めたものですが、介護を本業とする当協会においては、ある意味で一番重要な柱と言えるのがこの柱です。ここで求められているのは新たな介護（＝優れた専門性に基づく高品質な介護）に必要な知識・技術の習得とその実践のほか、ICT／介護ロボットの検討と導入、介護事故の縮減と非常に多岐にわたりますが、その前提として非常に重要となるのが職員の意識改革です。2027年度までの計画期間の中、2019年度から2021年度までの3年間で、次の取り組みを進めていきます。

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019～2021)
1 個別ケアの推進	特 養	アセスメント力強化研修（本部・施設）の実施	2020年度までに実施
		新たなアセスメント方式の検討	2020年度までに決定
		新たな施設サービス計画内容の検討	2020年度までに決定
		個別ニーズに対応した計画書の作成・実施	2021年度から着手（～2023年度）
		施設サービス計画書の継続的見直し・精査	2021年度から実施（～2027年度）
		アセスメント方式についての継続検討	2021年度から実施（～2025年度）

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;"> ご利用者の尊厳を尊重し、その希望や思いに寄り添い、その実現に向けて最大限のサービスを提供する。 </div>	特養	施設サービス計画研修インストラクターの養成	2019 年度実施
		施設サービス計画研修の継続実施	2020 年度から着手 (～2027 年度)
		施設サービス計画の内容・実施状況、ご利用者満足度の継続的確認	2021 年度から着手 (～2027 年度)
	デイ	アセスメントの重要性に着目した通所介護計画研修 (全職員対象) の実施	2020 年度までに実施
		個別ニーズに対応した通所介護計画の作成	2021 年度に着手 (～2023 年度)
		通所サービス計画の内容・実施状況、ご利用者満足度の継続的確認とアセスメント方式の見直し・精査	2021 年度に着手 (～2027 年度)
	ケア	個別処遇計画研修を全職員に実施	2019 年度までに実施
		個別ケアに配慮した個別処遇計画書を全施設で作成・実施	2020 年度に着手 2021 年度に達成
		個別処遇計画書の内容・実施状況、ご利用者満足度の継続的確認とアセスメント方式の見直し・精査	2020 年度から着手 (～2027 年度)

注1：区分は、事業区分（特別養護老人ホーム＝特養、デイサービス＝デイ、ケアハウス＝ケア）を指します。以下同様とする。

注2：「具体的な取り組み内容」は、中長期計画の年次工程表の各取り組み事項（内）に対応。以下同様とする。

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
2 根拠に基づく自立支援介護の推進 (1) 排泄ケア	特養	昼間おむつ装着率ゼロに向けて縮減に取り組む。 (装着率目標：2025 年度に装着率ゼロ)	2019 年度から着手 (2021 年度で 20 % 未満を達成)

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 排泄ケアの強化で昼間おむつゼロを目指す。 </div>	特養	おむつゼロ研修の実施 ※対象：介護、看護、管理栄養士、生活相談員	2020年度までに実施
		おむつゼロの勉強会の開催（年2回）	2020年度までに実施
		施設内研修の継続実施（必要に応じて内容精査・見直し）	2021年度から実施（～2027年度）
(2) 口腔ケア <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> 口腔ケアの強化で誤嚥性肺炎ゼロと最期まで食事の経口摂取を目指す。 </div>	特養	歯科医師・歯科衛生士との連携強化	2019年度までに達成
		嚥下・摂食状況の個別確認	2019年度までに達成
		誤嚥性肺炎による入院者ゼロに向けて入院者の縮減に取り組む(2019年度を100%として、2020年度：20%減、2021年度：40%減～2024年度：100%減)	2019年度から着手（2021年度で40%減を達成）
		日に複数回口腔ケアを行う方の割合を引き上げる。(2019年度：10%、2020年度：20%、2021年度：40%～2024年度：100%)	2019年度から着手（2021年度で40%を達成）
		県歯科医師会、協力歯科医院、在宅歯科医療連携室の活用による勉強会の開催（本部・施設）	2027年度まで継続実施
		多職種共同で口腔ケアの取り組みを実施し、PDCAで評価	2027年度まで継続して実施
		口腔ケアに関する各種加算(経口移行、経口維持、口腔衛生管理、口腔衛生管理体制)は条件の整った施設から順次算定	2021年度に達成
		上記加算の継続取得	2027年度まで継続して実施

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019～2021)
(3)個別機能訓練 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 常勤の機能訓練指導員を配置し、個別機能訓練計画書を策定して積極的に機能訓練に取り組み、寝たきりゼロを目指す。 </div>	特養	原則(※)として全施設に常勤の機能訓練指導員を配置(※小規模施設は非常勤も可)	2019年度に達成
		全施設(※)で個別機能訓練計画書を作成して実施(※小規模施設を除く)	2021年度に達成
		個別機能訓練を実施し、個別機能訓練加算を取得(※小規模施設も個別の機能訓練には取り組む)	2021年度から着手(～2027年度)
		機能訓練指導員による研修、勉強会を継続実施(施設内の助言・指導を含む)	2027年度まで継続して実施
(個別機能訓練) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 生活機能の維持・向上等により居宅での自立した生活を支援 </div>	デイ	全ての介護職員、看護職員に必要な研修を実施	2020年度に達成
		ご利用者ごとに個別機能訓練計画書を作成・実施	2020年度に達成
		条件の整った施設から順次、個別機能訓練加算を算定	2020年度までに達成
		個別機能訓練計画書を作成したご利用者の状態の変化に応じて適宜、個別機能訓練計画書を修正して実施	2019年度に開始(～2027年度)
(個別機能訓練) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 生活機能の維持・向上等により少しでも長く施設での自立した生活を支援 </div>	ケア	介護職員及び生活相談員に個別機能訓練に関する研修を実施	2019年度に達成
		必要なが利用者に対して個別機能訓練計画書を作成・実施	2020年度に達成
		ご利用者の状態の変化に応じて適宜、個別機能訓練計画書を修正して実施	2021年度に着手(～2027年度)

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019～2021)
<p>(4) 認知症ケア</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> 認知症ケアの実践で認知症高齢者が明るい笑顔で過ごせることを目指す。 </div>	特養	本部主導で認知症介護研修を企画・開催	2019年度に達成
		認知症サポーター養成講座を全職員が受講(オレンジリングの取得) ※新規採用職員は2018年度から新規採用研修に組み込んで実施	2019年度に達成
		正規介護職員の認知症介護実践者研修終了者の割合を34%にまで引き上げる。(各施設年1名受講)(2021年度:18%～2025年度:34%)	2020年度から実施(2021年度で18%を達成)
		入所時や適宜必要な時期に、ご利用者・ご家族から生活歴等のヒヤリングを実施し、当該情報を基に適切なアプローチを検討・実施(2018年度～2024年度)	実施
		認知症の遅延や改善に有効な認知症リハビリを各施設で実施(2018年度～2024年度)	実施
		各施設で認知症介護研修を年2回以上開催(2019年度～2027年度)	2019年度から実施(～2027年度)
	デイ	正規介護職員の認知症介護実践者研修終了者の割合を100%に引き上げる。(2018年度～2020年度)	2020年度に達成
		認知症サポーター養成講座を全職員が受講(オレンジリングの取得) ※新規採用職員は特養に同じ	2019年度に達成
		利用開始時や適宜必要な時期に、ご利用者・ご家族から生活歴等のヒヤリングを実施し、当該情報を基に適切なアプローチを検討・実施(2018年度～2024年度)	実施
		認知症の遅延や改善に有効な認知症リハビリを各施設で実施(2018年度～2024年度)	実施
		各施設で認知症介護研修を年1回以上開催(2019年度～2027年度)	2019年度から実施(～2027年度)

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019～2021)
(認知症ケア)	ケア	認知症研修を全職員に実施	2019年度に達成
		認知症サポーター養成講座を全職員が受講(オレンジリングの取得)※新規採用職員は特養に同じ	2019年度に達成
		入所時や適宜必要な時期に、ご利用者・ご家族から生活歴等のヒヤリングを実施し、当該情報を基に適切なアプローチを検討・実施。(2018年度～2022年度)	実施
		特養またはデイサービスで実施する認知症研修に参加(2020年度～2027年度)	2020年度から実施(～2027年度)
(5)介護事故の防止	特養	介護事故発生件数は、2019、2020年度の平均から40%の削減を目指す。 (2021年度：10%減、2022年度：15%減、2023年度：20%減～2027年度：40%減)	2021年度で10%削減
		事故の内、介入事故については、1年前倒し(2026年度)で40%の削減を目指す。 (2021年度：15%減、2022年度：20%減、2023年度：25%減～2026年度：40%減)	2021年度で15%削減
		ヒヤリハット報告件数は事故発生件数の5.5倍を目指す。(2019年度：1.5倍、2020年度：2倍、2021年度：2.5倍～2027年度：5.5倍)	2019年度から実施(2021年度で2.5倍)
		本部、施設でリスクマネジメント研修を実施(2018年度～2027年度)	実施
		事故発生件数の削減とヒヤリハット報告件数の向上について4か月ごとに共通シートを用いて確認(～2027年度)	実施
	デイ	全職員に対してリスクマネジメント研修を実施	2020年度に達成
		各施設でリスクマネジメント指針に基づく事故・ヒヤリハット報告を実施(～2021年度)	2021年度に達成
		所長、センター長により経験の浅い職員、・異動した職員等への事故予防の喚起、指導を実施(～2027年度)	実施
		所長、センター長が指名した職員に安全運転研修、運転技術研修を実施(2018年度～2027年度)	実施

2027年度の事故発生件数を2019、2020年度平均から40%の削減を目指す。

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019～2021)
(介護事故の防止)	ケア	全職員に対してリスクマネジメント研修を実施	2020年度に達成
		各施設でリスクマネジメント指針に基づく事故・ヒヤリハット報告を実施(～2021年度)	2021年度に達成
		ご入居者に対する定期的なリスクマネジメント講習会を開催(～2027年度)	2019年度から実施(～2027年度)
3 ノーリフティングケアの導入とICT/ロボットの効果的な活用による先進的介護の導入検討	特養	福祉用具プラザによる研修の実施と各施設のノーリフトリーダーの育成	2020年度に達成
		一般職員向け研修の実施とノーリフティングケアの実施・徹底(2020年度～2022年度)	2020年度から実施(～2022年度)
	デイ	福祉用具プラザによる研修の実施	2020年度に達成
		ノーリフティングケアの実施・徹底(2020年度～2022年度)	2020年度から実施(～2022年度)
		所長、センター長をノーリフトリーダーとして育成	2019年度達成
	特養・デイ	法人統一の福祉用具(スライディングボードやロボットスーツ、見守りセンサー等)の選定と購入またはリースの実施(開発状況等を踏まえ順次実施)	2021年度までに実施
記録ソフトやセンサー用タブレットなど、効果的なICTの活用や各種通信機器の統合等の検討を行い、方向性を得る。(2018年度～2022年度)		検討を継続	

職員の身体を守りご利用者にも安心いただけるケアの導入と効果的・効率的なICT・ロボットの活用で業務省力化を目指す。

<p>4 職員の意識改革</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>全ての職員が協会の置かれた状況を正しく理解し、高い人権意識と接遇スキルを持ちつつ中長期計画の達成に向けて取り組む。</p> </div>	<p>特養 ・ デイ ・ ケア</p>	<p>人権、接遇、高齢者虐待防止（セルフコントロール、アンガーマネジメントを含む）、クレーム対応力強化など職員の意識改革に向けた研修を段階的・重層的に行い、適宜振り返りを実施。研修はリーダークラスから優先的に実施し、施設へのフィードバックを徹底する。</p> <p>※2018年度実施の「施設運営研修」の受講が前提</p>	<p>2019年度から実施（～2027年度）</p>
---	-------------------------------------	---	----------------------------

<中長期計画以外の取り組み>

<p style="text-align: center;">具体的な取り組み</p>	<p style="text-align: center;">計画目標年次 (2019～2021)</p>
<p>「名古屋市介護サービス事業者ユーザー評価事業」に引き続き参加し、各施設の評価結果が全て、参加事業者の平均を上回ることを目指す。</p>	<p>2021年度までに達成</p>
<p>施設長会、所長会等を始めとした職種別・職種間会議を有効に活用し、改善が必要な事項について速やかに協議を行うことでスピーディーなサービス改善に繋げる。</p>	<p>継続実施</p>
<p>感染症や食中毒の予防について、流行期に入る前の段階で、その年の特徴を含めた職員向けの研修を各施設で開催し、安全衛生管理を徹底して発生予防に努める。</p>	<p>継続実施</p>

2. 中長期的な視点に立った経営基盤の確立

中長期計画ではこの2つ目の柱で、大きく3つの取り組みを定めています。①将来に向けて安定した法人運営が可能となるような収益の獲得を目的とした政策的な意味を持つ目標利用率の設定とその達成に向けた本部指導の強化、②ムリ・ムダ・ムラを徹底排除した効果的かつ適正な経費の執行による支出の削減、③新たな事業の着手による法人の財政基盤の拡充 の3つがそれです。

ただ、この経営基盤の確立に向けた取り組みは1つ目の柱の自立支援に向けた取り組みと違い、例えば、必要な収益の確保の面では3年ごとの介護報酬の見直しや感染症等の流行による利用率への影響、同業他社との顧客の獲得競争など、支出の削減の面では、東京オリンピックを控えた設備資材の高騰や人材難を背景とした業務委託経費の上昇など、また新規事業の着手の面では、行政の整備計画との整合性や必要な資金の確保など、当協会の主体的な取り組み以外の外的要因による影響を大きく受けるため、10年後の到達目標を明確に描くことや、そこに至る道筋を工程表上に正確に落とし込むことは困難です。

したがって、上記で掲げた3つの取り組みについては可能なものからスピード感を持って実施していくという対応が基本となります。

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)																												
<p>1 経営基盤の確立 (1) 中長期的視点に立った安定的・持続的な収入の確保</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>経営基盤の維持に必要な収益が確保できるよう「政策的な目標利用率」を設定。本部主導の厳格な取り組みで達成を目指す。</p> </div>	<p>法人全体として収益の確保が可能と見込まれる「施設ごと」の目標利用率を本部主導で設定し、その進捗を本部において厳格に管理しつつ必要な指導・助言を行うことで各施設における目標利用率の達成を目指す。</p>	<p>各施設で目標利用率を達成 (毎年度)</p> <p>※目標利用率は【巻末資料】参照</p>																												
<p>(2) 効果的かつ適正な経費執行のための支出の削減</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>現在の経費支出からムリ・ムダ・ムラをなくし、より効果的かつ適正な経費執行を目指す。</p> </div>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px;"></td> <td style="padding: 5px;"> <p>本部施設指導担当による施設の巡回指導を通して各施設のムリ・ムダ・ムラを洗い出す。 (※上記を踏まえた業務の標準化は 2022 年度～)</p> </td> <td style="width: 20px;"></td> <td style="padding: 5px;">2021 年度までに実施</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">水道</td> <td style="padding: 5px;"> <p>水道、電気、ガスの使用量を対 2016 年度比で 5%まで削減する。(2019 年度：△1%、2021 年度：△2%~2027 年度：△5%)</p> </td> <td style="text-align: center; vertical-align: middle;">光熱費関係</td> <td style="padding: 5px;">2021 年度までに2%削減</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding: 5px;"> <p>照明のLED化の実施 (~2023 年度) ※大規模修繕の中で対応</p> </td> <td></td> <td style="padding: 5px;">継続実施</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding: 5px;"> <p>岳見に導入した電力消費モニターの有効性の確認</p> </td> <td></td> <td style="padding: 5px;">2019 年度までに実施</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding: 5px;"> <p>上記で効果が確認された場合、全施設に拡大 (2020 年度~2021 年度)</p> </td> <td></td> <td style="padding: 5px;">2021 年度に達成 (※ただし、導入効果がある場合)</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding: 5px;"> <p>出来町に導入した節水器具の有効性が確認されたため、2019 年度に全施設に拡大 ※中長期計画を 2 年前倒しで実施</p> </td> <td></td> <td style="padding: 5px;">2019 年度に達成</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="padding: 5px;"> <p>非LED照明使用数の削減の検討と実施 ※達成後は継続して実施</p> </td> <td></td> <td style="padding: 5px;">2019 年度に達成</td> </tr> </table>		<p>本部施設指導担当による施設の巡回指導を通して各施設のムリ・ムダ・ムラを洗い出す。 (※上記を踏まえた業務の標準化は 2022 年度～)</p>		2021 年度までに実施	水道	<p>水道、電気、ガスの使用量を対 2016 年度比で 5%まで削減する。(2019 年度：△1%、2021 年度：△2%~2027 年度：△5%)</p>	光熱費関係	2021 年度までに2%削減		<p>照明のLED化の実施 (~2023 年度) ※大規模修繕の中で対応</p>		継続実施		<p>岳見に導入した電力消費モニターの有効性の確認</p>		2019 年度までに実施		<p>上記で効果が確認された場合、全施設に拡大 (2020 年度~2021 年度)</p>		2021 年度に達成 (※ただし、導入効果がある場合)		<p>出来町に導入した節水器具の有効性が確認されたため、2019 年度に全施設に拡大 ※中長期計画を 2 年前倒しで実施</p>		2019 年度に達成		<p>非LED照明使用数の削減の検討と実施 ※達成後は継続して実施</p>		2019 年度に達成	
	<p>本部施設指導担当による施設の巡回指導を通して各施設のムリ・ムダ・ムラを洗い出す。 (※上記を踏まえた業務の標準化は 2022 年度～)</p>		2021 年度までに実施																											
水道	<p>水道、電気、ガスの使用量を対 2016 年度比で 5%まで削減する。(2019 年度：△1%、2021 年度：△2%~2027 年度：△5%)</p>	光熱費関係	2021 年度までに2%削減																											
	<p>照明のLED化の実施 (~2023 年度) ※大規模修繕の中で対応</p>		継続実施																											
	<p>岳見に導入した電力消費モニターの有効性の確認</p>		2019 年度までに実施																											
	<p>上記で効果が確認された場合、全施設に拡大 (2020 年度~2021 年度)</p>		2021 年度に達成 (※ただし、導入効果がある場合)																											
	<p>出来町に導入した節水器具の有効性が確認されたため、2019 年度に全施設に拡大 ※中長期計画を 2 年前倒しで実施</p>		2019 年度に達成																											
	<p>非LED照明使用数の削減の検討と実施 ※達成後は継続して実施</p>		2019 年度に達成																											

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容		計画目標年次 (2019~2021)
(効果的かつ適正な 経費執行のための支 出の削減)		電気器具の電源オフ及び照明の消灯の励行 (~2022年度までに習慣付け)	継続実施
		2019年度に適正空調温度について検討を行 い、当該温度を「標準設定温度」として各施 設へ周知徹底 (~2021年度)	2021年度に達成
	備 品 ・ 消 耗 品 等	事務消耗品費、印刷製本費、通信運搬費を対 2016年度比で10%削減する。 (2019年度:△2%、2020年度:△3%、2021 年度:△4%~2027年度:△10%)	2021年度までに 4%削減
		共同入札購入物品の対象拡大、共同入札購入 の仕様の絞り込み	2019年度に達成
		上記の達成後、対象の更なる拡大について検 討・実施。(2020年度~2027年度)	2020年度に着手 (~2027年度)
		使用量の多い消耗品の物品を統一して価格 交渉を実施	2020年度までに 達成
		上記の達成後、対象の更なる拡大について検 討・実施。(2021年度~2027年度)	2021年度に着手 (~2027年度)
		施設間の物品の貸し借りや移管をスムーズ に行えるシステムの整備	2020年度までに 達成
		両面印刷、2UP、4UP印刷の徹底、トナ ーはリサイクル製品の使用を徹底	2019年度までに 達成
		オフィス家具・パソコン等は中古品、新古品 の購入を徹底	2019年度までに 達成
	そ の 他	車両の必要台数を精査し (~2020年度)、余 剰があれば順次減車(2021年度~2027年度)	2020年度までに 台数精査(2021年 度~余剰があれば 減車を実施)
		業務委託・保守契約の実態調査を実施 (~ 2021年度)(※上記を踏まえた見直しは2022 年度~)	2021年度までに 実施

	電気・ガス、通信の利用契約はより安価に契約できるよう、鋭意情報収集に努めて適切に契約更改を行う。(～2027年度)	継続実施
--	---	------

※上記取り組み以外にも、各施設において経費削減に繋がった取り組みや業務改善事例については、定期的に事務職員会議等で情報共有する機会を設け、全体への波及に努める。

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019～2021)
<p>2 新たな事業への取り組み</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>新規施設の開設、新規事業の開始について検討を行い、これに着手することで法人の更なる経営基盤の確立と発展を目指す。</p> </div>	<p>小規模多機能型居宅介護事業と認知症高齢者グループホームの合築施設並びにユニット型特別養護老人ホームという2つの施設整備の是非についてコンサルタント会社を交えて検討を行い、各種シミュレーションを重ねた結果、前者の合築施設については十分整備の選択肢に入るとの試算結果を得たところである。</p> <p>ただ2018年に入って以降、当協会でも急速に人材確保の困難さが増しており、新規事業に必要な人員の確保は困難を極めることが確実視されることから、事業着手についての判断は一旦保留し、雇用状況の推移を見ながら、改めて検討を行う。</p>	雇用状況に変化が見られれば検討を再開

<中長期計画以外の取り組み>

具体的な取り組み	計画目標年次 (2019～2021)
<p>安定的かつ持続的に事業運営ができるよう、大規模修繕計画に従い、順次、建物の改修、設備の更新を行う。</p> <p>※Ⅲその他「2大規模修繕計画の推進」で再掲</p>	<p>特養4施設、単独デイ4施設</p> <p>※【巻末資料】参照</p>

3 人材の確保・育成及び定着

後期高齢者の増加を受けて要介護高齢者が増加を続ける中、労働年齢人口の減少や堅調な景気動向の影響等もあって介護人材の不足はますます深刻の度合いを深めています。国の推計では2025年度で38万人、2035年度では実に79万人の介護人材が不足するとされており、人材確保に向けた取り組みの強化は喫緊の課題となっています。

そのため、求人活動への新たな取り組みとして当協会のセールスポイントの明確化など、イメージ戦略の強化を図るとともに今後は高齢者や外国人の雇用についても検討を進めていきます。また、人材の確保は人材の育成・定着と一体不可分の関係にあることから、人材育成に向けた法人の指針（＝人材育成ビジョン）を策定した上で、職員研修体系の再構築を行い、段階的・重層的に研修を受講いただくことを通してモラル（志気）の高い職員の育成を図り、もって更なる職員の定着化を進めることとしています。

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019～2021)
<p>1 人材の確保 (1) 求人活動への新たな取り組み</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>セールスポイントに新たな「売り」を加えるとともに協会の「見える化」を進めることでブランド力を高め求める人材の確保に繋げる。</p> </div>	<p>2018年度までに下記 { } を固めた上で、2019年度以降、以下の取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・求める人物像に基づく求人活動の実施 ・新たなセールスポイントを加えた求人活動の実施 ・独自の就職説明会の開催 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> PR用キャッチコピーの作成 ロゴ・イメージキャラクターの検討 採用活動用ツールの検討 広報チームの設置 高校、専門学校、大学の訪問 職種ごとのPR冊子作成（～2019年度） 職業安定所との連携強化 </div>	<p>2019年度から実施 (～2027年度)</p>
<p>(2) 高齢者雇用の枠組の見直し</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>高齢者雇用の枠組を見直し高齢者の積極的な活用を進める。</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者雇用の課題を整理 ・職務内容の見直し ・高齢者雇用の枠組の決定 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> PR冊子の作成 業務マニュアルの作成 規程変更 </div> <p style="margin-left: 20px;">は 2019年度に実施</p>	<p>2019年度までに達成 (2020年度雇用開始)</p>
<p>(3) 外国人介護職員の雇用</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>外国人介護職員の雇用についての課題整理等を行い、雇用を進める。</p> </div>	<p>下記 { } 内の課題について検討を行い、2021年度までに方向性を決定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外国人雇用の枠組の決定 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px; display: inline-block;"> <p>課題</p> </div> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> 業務マニュアルの検討 日本人職員向け研修(生活習慣等)の検討 外国人向け語学研修内容等の検討 外国人向けPR冊子の検討 </div>	<p>2021年度までに方向性を決定</p>

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019～2021)
<p>(4) 雇用が見込まれる地域への求人活動</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>雇用が見込まれる地域への求人活動を展開することで、効率的な人材確保を図る。</p> </div>	<p>雇用が見込まれる地域（有効求人倍率の低い地域等）の情報を収集し、活動を行う地域を選定して実施</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px; display: inline-block;"> <p>活動チームの編成 規程改正（処遇関連）</p> </div>	<p>2020年度から実施</p>
<p>(5) 小中高生に向けたPR活動</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>介護の仕事をPRし、将来の介護人材の確保に繋げる。全市域でのPRの仕組み作りに向け、行政に働き掛ける。</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・協会独自の「介護の仕事のPR案」の検討 ・PR活動実施に向けての課題の整理 	<p>2019年度までに整理</p>
<p>2 人材の育成 (1) モラルの高い職員の育成</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>研修体系を見直し、法人経営への正しい理解を持った「モラルの高い職員」を育成する。</p> </div>	<p>2018年度までに下記 { } を固めた上で、2019年度以降、以下の取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人材育成ビジョンの職員への周知(～2020年度) ・新たな研修体系、内容を検討・実施(～2020年度) ・介護職員以外にも指導者養成研修を実施(2019年度) ・法人経営に関する研修内容の決定(2019年度) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px; display: inline-block;"> <p>人材育成ビジョンの策定 研修検討委員会の設置</p> </div>	<p>2020年度から順次実施(～2022年度)</p> <p>継続実施</p>

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<p>(2) 新規採用職員の育成・定着</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>「新規採用介護職員指導指針」に基づき組織的・計画的に育成と定着を進める。</p> </div>	<p>新規採用介護職員指導指針を中長期計画に沿って検証・改定を行う。</p> <p style="text-align: center;">{ 業務マニュアルも適宜見直し }</p> <p>介護職員以外の職種について新規採用職員指導指針を整備</p> <p style="text-align: center;">{ 業務マニュアルも適宜見直し }</p>	<p>2019 年度に達成</p> <p>2020 年度に達成</p>
<p>(3) 幹部職員の育成</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>協会の中枢を担う幹部職員の育成研修を新設し、計画的に育成を進める。</p> </div>	<p>下記 { } について検討を行い、幹部職員育成研修を実施</p> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>幹部職員の定義の確定(2018 年度)</p> <p>幹部職員に求める能力の検討(2018 年度)</p> <p>幹部職員育成プログラム内容の検討(2019 年度)</p> </div>	<p>2020 年度から実施</p>
<p>(4) 事務職員、生活相談員の育成</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>必要な知識を習得し、適切に職務が遂行できるよう研修を強化して能力の向上を図る。</p> </div>	<p>下記 { } について検討を行い、事務職員、生活相談員研修を実施 (2019 年度：試行実施、2020 年度：本格実施)</p> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>採用年次別の研修プログラムの検討(2018 年度)</p> <p>業務マニュアルの見直し(2018 年度)</p> <p>指導担当者の設置 (2018 年度)</p> </div>	<p>2020 年度から実施(2019 年度は試行実施)</p>

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<p>3 人材の定着</p> <p>(1) 風通しの良い職場風土の醸成と法人が目指す方向性への共感</p> <div data-bbox="225 618 512 1066" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>風通しの良い職場風土の醸成により良好な人間関係の形成に努め、全力で中長期計画の達成に取り組み、共感とやりがいのある職場環境の創出で職員定着に繋げる。</p> </div>	<p>幹部職員に対する職場環境改善に向けた研修を検討・実施</p> <p>(~2019年度：検討、2020年度～：実施しつつ適宜見直し)</p>	<p>2020年度から研修実施</p>
	<p>施設間職員交流の具体的な内容を検討・実施</p> <p>(~2019年度：検討、2020年度～：実施しつつ適宜見直し)</p>	<p>2020年度から交流を実施</p>
	<p>本部職員と施設職員との意見交換等の実施方法を検討・実施</p> <p>(~2019年度：検討、2020年度～：実施しつつ適宜見直し)</p>	<p>2020年度から意見交換を実施</p>
<p>(2) 職員のモチベーションの維持向上に資する交流・表彰・研究発表等の検討・実施</p> <div data-bbox="225 1290 512 1581" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>職員が高いモチベーションを維持し成長していけるよう様々な交流・発表、表彰、競い合いの機会を検討・実施</p> </div>	<p>・法人内介護オリンピックの具体的内容の検討・実施</p> <p>・事例発表会の検討・実施</p>	<p>2021年度から実施</p>
	<p>職員表彰制度の検討・実施</p>	<p>2020年度から表彰実施</p>
	<p>職員厚生会による3年目職員交流会等の検討・実施</p>	<p>2019年度から交流会等を実施</p>
<p>(3) 人事給与制度、人事評価制度の見直し</p> <div data-bbox="225 1760 512 1962" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>高いモチベーションを維持できる人事給与制度を再構築し、職員定着に繋げる。</p> </div>	<p>別に検討組織を設けて見直しを実施</p> <p>※2017年度に「人事給与等改革検討委員会」を設置</p>	<p>2019年度に達成</p> <p>(2020年度から新人事給与・評価制度を実施)</p>
	<p>法人内職員機関誌の内容検討</p>	<p>2019年度に達成</p>

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<p>(4) ICTやロボットの導入検討</p> <p>職員の負担軽減やご利用者の安全確保に繋がるものについて必要なものから導入</p>	<p>「ご利用者の人格の尊重と自立支援に向けた介護」の3.「ノーリフティングケアの導入とICT等の効果的活用による先進的介護の導入検討」で整理</p>	同左
<p>(5) ワーク・ライフ・バランスの支援</p> <p>ワーク・ライフ・バランスの職場への浸透を図り、仕事と家庭の調和を支援することで定着に繋げる。</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスについての研修内容等を検討して実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 幹部職員への研修内容の検討 ・ 研修講師の選定 <p>ワーク・ライフ・バランスに資する各種制度の検討・実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員アンケートの実施 ・ 柔軟な勤務体制（短時間正職員等）の検討 	<p>2021年度から研修を実施</p> <p>2019年度から順次実施（その後、必要に応じて見直し）</p>

<中長期計画以外の取り組み>

具体的な取り組み	計画目標年次 (2019~2021)
<p>介護福祉士の資格取得保有率 80%以上の維持・向上ができるよう、資格取得支援制度の充実を図る。</p>	<p>2021年度までに達成</p>

4 地域貢献の推進と地域との連携促進

平成 28 年 4 月の社会福祉法の改正により、地域における公益的な活動（地域貢献活動）への取り組みは、社会福祉法人の責務とされたところです。ただ、そうした法的な枠組みとは別に、福祉サービスの提供を旨とする社会福祉法人は、地域と様々な関係性を取り結ぶ中で、その支えを受けることで成立しているという事実を考えると、地域への貢献はまさに社会福祉法人の本旨に基づき当然に果たすべき役割と考えるものです。

なお、中長期計画策定後、国が「地域における公益的な取り組み」として示す例示が大きく拡大されたため、現在では地域への「貢献」と「連携」を区分する意味合いは乏しくなっていますが、本項では中長期計画の区分に従って、両者を分けて記述しています。

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<p>4 地域貢献の推進 (1) 協会独自で取り組む事業</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>各施設が地域のニーズにあった地域貢献事業に取り組むことで地域における施設への信頼感(存在感)が増している状態の実現を図る。</p> </div>	<p>各施設における地域ニーズを踏まえた地域貢献事業への取り組みを実施・促進（～2022 年度）</p> <p>※事前に検討・実施すべき事項</p> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・ 地域貢献に関する職員研修 ・ 地域の実情の把握 ・ 取り組むべき課題の分析・検討 ・ 先行施設のノウハウの習得等（介護講座・認知症カフェ・講師派遣 等） </div>	<p>実施・促進 (～2022 年度に達成)</p>
<p>(2) 他団体と連携して市内全域を対象に取り組む事業</p>	<p>各事業（特に中間的就労の受入）の実施を検討して実施</p>	<p>2020 年度までに達成</p>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>市社会福祉協議会を事務局として実施する「なごや・よりどころサポート事業」に参画し、市域全体の地域貢献に取り組む。</p> </div>	<p>市社会福祉協議会と協議しつつ、より良い事業となるよう適宜事業内容の見直しを働きかける。</p>	<p>2019 年度から実施</p>

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<p>(2) 地域との連携促進</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>各施設が地域の実情に応じて地域と連携を図り、地域住民と「顔の見える関係」を構築する。</p> </div>	<p>「施設を知っていただく」ための取り組みの検討・実施</p> <p>※具体的な取り組みの例 各施設で出来るものから順次実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設見学会の開催 ・施設行事への招待 ・地域開催行事（夏祭り、防災、訓練）への参加 等 	<p>2020年度までに達成</p>
	<p>「顔の見える関係の構築」に向けた取組の検討・実施</p> <p>※具体的な取り組みの例</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設防災訓練の地域との合同実施 ・地域清掃活動への参加 ・地域との災害相互扶助協定の締結 等 	<p>2021年度から開始(~2023年度に達成)</p>

5. 透明性の高い事業運営及び積極的な情報の発信

当協会は高い公益性が求められる社会福祉法人として、事業運営に際しての高い透明性が求められていますが、それは職員へのコンプライアンスの徹底が前提になると考えています。

ただし、どんなにコンプライアンスを徹底した透明性の高い事業運営が行われていても、それがご利用者・ご家族、地域住民の皆様には「見える形」で公開されていなければ、法人に求められている説明責任を果たしているとは言えません。

当協会では、今まで以上に公正・適切で真に透明性の高い事業運営に努めるとともに、事業運営状況を初めとした様々な法人・施設の取り組みを積極的に情報発信することで、広く地域の皆様からの信頼に応えられる法人を目指します。

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<p>1 透明性の高い事業運営 (1) 職員倫理の徹底による事業運営の透明性の担保</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>すべての役職員が、事業運営に当たり「コンプライアンス・ガイドライン」を徹底することで、透明性の高い事業運営を担保し、ご利用者、ご家族、地域住民の皆様からのさらなる信頼を獲得する。</p> </div>	<p>コンプライアンス・ガイドラインの遵守徹底に向けた取り組みを実施</p> <p>※次の事項を実施</p> <div style="border-left: 1px solid blue; border-right: 1px solid blue; padding: 0 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ・職員倫理研修、コンプライアンス研修の強化 ・意思決定の経緯や事業実施結果の可視化に向けた取組の開始 </div>	<p>継続実施 (~2027年度)</p>

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<p>(2) 会計監査人の導入による財務会計の透明性の徹底</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>会計監査人の導入により財務会計の適正・公正さを担保することで、財務会計の透明性を徹底する。</p> </div>	<p>財務会計に係るチェック体制の格段の強化に向けた取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;"> { <p>2018年度に実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・月次決算の開始 ・収入・支出についてのチェック体制の強化 } { <p>2020年度に達成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・財務会計チェック体制の確立 ・本部・施設間の経理事務役割分担の定着 } 	<p>2020年度までに達成</p>
<p>2 積極的な情報発信 (1) 法人ホームページによる積極的な情報発信</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>法人ホームページの更新をリアルタイムに近付け、各種情報の積極的公開により協会の「見える化」を図る。</p> </div>	<p>法人ホームページにおける情報の質的・量的拡大とリアルタイムでの更新の取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;"> { <p>2018年度に法人ホームページの内容の検討・充実を実施</p> } 	<p>2019年度までに達成</p>
<p>(2) 各施設独自のホームページによる情報の発信</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>各施設が独自のホームページを作成し、タイムリーな更新により広く情報を発信し、施設の見える化を図る。</p> </div>	<p>各施設でホームページを作成し積極的な情報発信への取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li style="margin-bottom: 10px;"> { <p>2018年度～</p> <ul style="list-style-type: none"> 各施設でホームページの作成等を実施 } { <p>2020年度</p> <ul style="list-style-type: none"> 全施設でホームページの完成 } 	<p>2020年度までに達成</p>

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2019~2021)
<p>(3) SNSを利用した情報発信の検討</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>フェイスブック等のSNSを利用した情報の発信について、メリット、デメリット両面から検討を行い、適切に対応を行う。</p> </div>	<p>SNSを利用した情報発信について検討を行い、方向性を得る。</p> <p>2018年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・外部向けSNSの検討 ・職員向け（法人内）SNSの検討 <p>2020年度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一定の結論を出して方向性を決定 	<p>2020年度までに結論（方向性）を得る。</p>

Ⅲ その他

1. 業務継続計画の策定と検証

四国沖から静岡県にかけて伸びる南海トラフを震源域として近い将来発生が危ぶまれている大規模地震は、マグニチュードが9を超え、愛知県でも震度6強～7の揺れと最大波高22mの津波の発生が予測されています。

当該区域を震源域とする大規模地震はこれまで概ね100年周期で発生しており、前回発生 of 昭和東南海地震（1944年）と昭和南海地震（1946年）（双子地震で両者で一つと判定）から既に70年以上が経過しているため、国では今後30年以内に大規模地震が起きる確率を70～80%と予測しています。

熊本地震や北海道胆振東部地震の例を見ると、大規模地震が発生した場合、ライフラインの復旧や外部からの支援体制が整うのは発災後4日目からであり、少なくとも発災後3日間は、各施設が自らの力で危機を乗り切ることが求められます。

当協会では、当該期間への対応を定めた業務継続計画（BCP）を各事業所単位で策定し、いざというとき当該計画に定めた事項を確実に実施できるよう、職員に対する研修を本部及び各施設で実施するとともに、机上でのシミュレーションの反復など、様々な角度から計画を検証し、適宜必要な見直しを行うことで実効性の確保に努めます。

2. 大規模修繕計画の推進

安定的・持続的な事業運営のためには施設の建物・設備を良好な状態に保つことが欠かせません。それは法人の基本財産である固定資産価値の保全のためにも、また、サービス事業者として、ご利用者様に快適で安全な環境を提供することで安心して施設をご利用いただくためにも必要不可欠なことです。

当協会は施設建設後20年経過を一つの目安として、平成28年度に実施のなごやかハウス横田、滝ノ水、出来町を皮切りに、順次大規模修繕を実施（【巻末資料】参照）していきます。

施設別・事業別目標利用率（2019年度）

事業区分 施設名	特別養護老 人ホーム	短期入所 事業	デイサービ ス事業	2019年度 目標収支差額
なごやかハウス横田	97.00 %	91.00 %	83.00 %	0 千円
なごやかハウス滝ノ水	96.00	91.00	83.00	26,000
なごやかハウス出来町	96.00	94.00	83.00	8,000
なごやかハウス福原	96.00	91.00	84.50	20,000
なごやかハウス希望ヶ丘	96.25	91.00	83.00	22,000
なごやかハウス名西	96.00	91.00	83.00	46,000
なごやかハウス三条	96.00	94.00	83.00	59,000
なごやかハウス岳見	96.00	95.75	86.75	0
なごやかハウス野跡	96.00	95.50	83.00	31,000
なごやかハウス名楽	96.25	91.50	/	0
なごやかハウス丸池	96.00	91.00	89.25	47,000
なごやかハウス神宮寺	96.00	91.00	/	▲10,000
小計	/	/	/	249,000
デイサービスセンター大金	/	/	84.25	10,000
デイサービスセンター星ヶ丘	/	/	85.00	2,000
デイサービスセンター春田	/	/	93.25	17,000
デイサービスセンター橋本	/	/	84.25	1,000
デイサービスセンター浦里	/	/	83.00	6,000
デイサービスセンター鶴舞	/	/	83.00	2,000
デイサービスセンター松軒	/	/	86.75	1,000
デイサービスセンター向島	/	/	83.00	6,000
デイサービスセンター平和が丘	/	/	83.00	12,000
デイサービスセンター猪高台	/	/	83.00	2,000
デイサービスセンター香流橋	/	/	84.50	1,000
小計	/	/	/	60,000
合計	/	/	/	309,000

注1. 目標利用率は平成30年11月末までの利用率を基に一定の条件の下で設定しています。

注2. ただし、上記で求めた利用率が過去3年間（平成28～30年度）の全施設平均値に満たない施設は、当該平均値を目標利用率としています。なお利用率は年度による変動も無視できないため目標利用率の上限は97%としています。

※目標利用率は毎年度適切な収支差額の確保を目標に設定を行うため年度ごとの算定となります。

大規模修繕計画

＜特別養護老人ホーム＞

施設名 修繕年度	岳見 (H10.4)	野跡 (H11.2)	名楽 (H12.11)	丸池 (H13.4)	神宮寺 (H13.11)
2019年度	①⑤	②③			
2020年度		①⑤			②③
2021年度			①⑤		
2022年度				①⑤	
2023年度	②③④				①⑤
2024年度		④			
2025年度			④		
2026年度				②③④	
2027年度					④

＜単独デイサービス＞

施設名 修繕年度	星ヶ丘 (H8.4)	向島 (H10.4)	平和が丘 (H10.11)	猪高台 (H10.11)	香流橋 (H13.8)
2019年度	③	⑤	⑤		
2020年度				⑤	⑤
2021年度					
2022年度					
2023年度				②③	
2024年度					
2025年度					
2026年度					
2027年度					

＜修繕区分＞

①	空調設備更新
②	外壁改修
③	屋上等防水
④	換気設備更新
⑤	照明LED化

※本計画は、法人の財務状況や当該設備の劣化状況等を踏まえ適宜見直しを行う。

※市営住宅、コミセン等との合築施設における②③の修繕は原則として合築施設の改修時期に合わせて行う。

※①～⑤以外の設備（各種機器、配管、水槽等）の改修は、施設ごとの劣化の状況等から総合的に判断してその都度対応する。