

# 第7次 経営計画

～中長期経営計画にかかる実施計画～

(計画期間 2022年度～2024年度)

令和4年3月

社会福祉法人 なごや福祉施設協会

## 第7次経営計画の策定にあたって

当協会では、介護報酬の改定や、介護サービスの質的転換など、介護保険制度を取り巻く諸状況が大きく変化する中、将来にわたって安定した経営を続けていくには、経営基盤の確立や介護サービスの質の改善など、中長期的な課題への取り組みが不可欠との認識の下、平成30年（2018年）3月、令和9年度（2027年度）までの10年間を計画期間とする『中長期経営計画』を策定し、その「年次工程表」に沿って取り組みを進めることとしています。

ただ、計画期間は10年と長期に及ぶため、別途3年を1期とする実施計画を定めて進捗管理を行うこととしており、本計画である『第7次経営計画』はその第2期目の計画として、令和4年度から令和6年度（2022年～2024年度）に達成（実施）すべき事項を定めるものです。

なお、新型コロナウイルス感染症への対処など、第1期である『第6次経営計画』（注）の策定時には想定されていなかった事項や、同計画で予定した進捗ができなかった事項等については、『第7次経営計画』の中で適宜必要な修正を行ったうえで取り組みを進めてまいります。

注：中長期経営計画の第1期目の実施計画を『第6次経営計画』としたのは、従来から3年を1期として策定してきた「経営計画」（第5次まで策定）の後継計画として位置付けたため

## 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 1 1
	3. 人材の確保・育成及び定着	P 1 5
	4. 地域貢献の推進と地域との連携促進	P 2 1
	5. 透明性の高い事業運営及び積極的な情報の発信	P 2 3
III	その他	
	1. 新型コロナウイルス感染症対策の強化	P 2 6
	2. 業務継続計画の見直しと検証	P 2 6
	3. 大規模修繕計画の推進	P 2 7
	<b>【巻末資料】</b>	
	○施設別・事業別目標利用率（2022年度）	P 2 8
	○大規模修繕計画	P 2 9



## 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。

そこで定めた取り組みの方向性や考え方を明確にして職員の共通認識とするとともに、ご利用者、ご家族、地域住民の皆様がサービスを選択いただく際の一助となるよう策定したものが、下記の経営理念です。

当協会では、この経営理念の下、職員が一丸となって、より良いサービスの提供に向けた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。）は令和9年度（2027年度）までの10年間の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7次経営計画（以下「実施計画」という。）は2022～2024年度の3年間の計画期間とすることから、中長期計画が掲げる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について、第6次経営計画の進捗状況を踏まえたうえで定めたものであり、その達成を目指すものです。

なお、これらの取り組みは、新型コロナウイルス感染症の対応に留意しつつ進めるものとします。


### 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、一番重要な柱と言えます。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、2022年度から2024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 (2022～2024)
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	継続実施 ※第6次で達成
		新たなアセスメント方式の検討	2023年度までに 決定※3年繰延
		新たな施設サービス計画内容の検討	2023年度までに 決定※3年繰延
		個別ニーズに対応した計画書の作成・実施	2023年度までに 達成
		施設サービス計画書の継続的見直し・精査	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 (2022～2024)
1 個別ケアの推進  <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	アセスメント方式についての継続検討	実施（～2025年度）
		施設サービス計画研修インストラクターの養成	継続実施 ※第6次で達成
		施設サービス計画研修の継続実施	実施（～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	2022年度から着手（～2027年度） ※着手を1年繰延
	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	継続実施 ※第6次で達成
		個別ニーズに対応した通所介護計画の作成	実施（～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	実施（～2027年度）
	ケア	個別処遇計画研修を全職員に実施	2022年度までに実施※3年繰延
		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	継続実施
		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	2022年度から着手（～2027年度） ※着手を2年繰延

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 (2022～2024)
2 根拠に基づく自立支援介護の推進  (1) 排泄ケア  排泄ケアの強化で昼間おむつゼロを目指す。	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：2022年度：25%未満、2023年度：20%未満、2024年度15%未満、2027年度に装着率ゼロ)	2024年度で15%未満を達成 ※2年繰延
		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	2023年度までに実施 ※3年繰延
		おむつゼロの勉強会の開催（年2回）	継続実施 ※第6次で達成
		施設内研修の継続実施（必要に応じて内容精査・見直し）	実施（～2027年度）
(2) 口腔ケア  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。	特養	歯科医師・歯科衛生士との連携強化	継続実施 ※第6次で達成
		嚥下・摂食状況の個別確認	継続実施 ※第6次で達成
		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、2022年度：60%減、2023年度：80%減、2024年度：100%減)	2024年度で100%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。(2022年度：60%、2023年度：80%、2024年度：100%)	2024年度で100%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年度まで継続して実施
		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)は条件の整った施設から順次算定	2022年度に達成 ※達成時期を1年繰延
		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 (2022～2024)
(3)個別機能訓練  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。	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)	2023年度に達成 ※4年繰延
		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)	2023年度に達成 ※2年繰延
		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)	2023年度に達成 (～2027年度) ※着手を2年繰延
		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)	実施
(個別機能訓練)  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	デ イ	全ての介護職員、看護職員に必要な研修を実施	継続実施 ※第6次で達成
		ご利用者ごとに個別機能訓練計画書を作成・実施	継続実施 ※第6次で達成
		条件の整った施設から順次、個別機能訓練加算を算定	継続実施 ※第6次で達成
		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	継続実施 ※第6次で達成
(個別機能訓練)  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	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	2022年度に達成 ※3年繰延
		必要なご利用者に対して個別機能訓練計画書を作成・実施	2022年度に達成 ※2年繰延
		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	2023年度に着手 (～2027年度) ※着手を2年繰延

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 (2022～2024)
(4) 認知症ケア  <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content;">             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	継続実施 ※第6次で達成
		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) ※新規採用職員は新規採用研修に組み込んで実施	継続実施 ※第6次で達成
		正規介護職員の認知症介護実践者研修修了者の割合を34%にまで引き上げる。(各施設年1名受講)(2022年度:18%～2026年度:34%)	2024年度で26%を達成 ※進捗を1年繰延
		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)	実施(～2027年度)
		正規介護職員の認知症介護実践者研修修了者の割合を100%に引き上げる。(2018年度～2022年度)	2022年度に達成 ※達成時期2年繰延
	デイ	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	継続実施 ※第6次で達成
		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)	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 (2022～2024)
(認知症ケア)	ケア	認知症研修を全職員に実施	継続実施 ※第6次で達成
		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	継続実施 ※第6次で達成
		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	継続実施 ※第6次で達成
		特養またはデイサービスで実施する認知症研修に参加	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。 (2022年度：15%減、2023年度：20%減、2024年度：25%減～2027年度：40%減)	2024年度で25%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。 (2022年度：20%減、2023年度：25%減、2024年度30%減～2026年度：40%減)	2024年度で30%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。(2022年度：3倍、2023年度：3.5倍、2024年度：4倍～2027年度：5.5倍)	2024年度で4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
		全職員に対してリスクマネジメント研修を実施	継続実施 ※第6次で達成
	デイ	介護事故発生件数は、2021年度の事故発生件数を100として10%削減(2022年度：10%減、2023年度：15%減、2024年度：20%減～2027年度：35%減、2030年度には50%減)	2024年度で20%減

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	具体的な取り組み事項	計画目標年次 (2022～2024)
(介護事故の防止)	デイ	ヒヤリハット報告件数は、事故発生件数の 4 倍を目指す。(2022 年度：1.5 倍、2023 年度：2 倍、2024 年度：2.5 倍～2027 年度：4 倍、2030 年度：5.5 倍)	2024 年度で 2.5 倍
		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（～2027 年度）	実施
(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	継続実施 ※第 6 次で達成
		介護事故発生件数は、2021 年度の事故発生件数を 100 として 60%削減（2022 年度：20%減、2023 年度：40%減、2024 年度：60%減～2026 年度：件数ゼロの達成）	2024 年度で 60%減
		ヒヤリハット報告件数は、事故発生件数の 4 倍を目指す。(2022 年度：1.5 倍、2023 年度：2 倍、2024 年度：2.5 倍～2027 年度：4 倍、2030 年度：5.5 倍)	2024 年度で 2.5 倍
		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）	2022 年度から実施（～2027 年度） ※着手を 2 年繰延
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	継続実施 ※第 6 次で達成
		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	継続実施 ※第 6 次で達成
	デイ	福祉用具プラザによる研修の実施	継続実施 ※第 6 次で達成
		ノーリフティングケアの実施・徹底	継続実施 ※第 6 次で達成
		所長、センター長をノーリフトリーダーとして育成	2024 年度達成 ※5 年繰延

中長期計画の項目	区分	具体的な取り組み項目	計画目標年次 (2022～2024)
<p>(ノーリフティングケア／ICT)</p> <div data-bbox="233 495 469 943" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>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> </div>	特 養 ・ デ イ	<p>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)</p> <p>記録ソフトやセンサー用タブレットなど、効率的な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)</p>	<p>2024年度までに実施 ※3年繰延</p> <p>2022年度に方向性を決定</p>
<p>4 職員の意識改革</p> <div data-bbox="233 1111 469 1559" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <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>	特 養 ・ デ イ ・ ケ ア	<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。(～2027年度)</p> <p>※2018年度実施の「施設運営研修」の受講が前提</p>	<p>実施</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 (2022~2024)
「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。	2024年度までに達成 ※3年繰延
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。	継続実施
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するほか、特に新型コロナウイルス感染症に関しては最新の情報の収集と職員への啓発に努め、安全衛生管理を徹底して発生予防に努める。 ※Ⅲその他「1. 新型コロナウイルス感染症対策の強化」で再掲	継続実施

## 2. 中長期的な視点に立った経営基盤の確立

当協会が各種サービスを安定的に提供していくためには、経営基盤の確立が不可欠です。そのために、各施設では最大限の努力を払って収益の確保及び支出の削減に努める必要があります。中長期計画では、法人として統一した方針の下で、さらなる経営基盤の確立を計画的に進めていくため、以下の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 です。

ただ、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異なり、収益の確保の面では3年ごとの介護報酬の見直しや新型コロナウイルスなど感染症の流行による利用率の低下、同業他社との顧客の獲得競争など、支出の削減の面では、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、外的要因による影響を大きく被るため、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難しい状況にあります。

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。

併せて、状況の変化に応じて、取り組みを見直していく柔軟な対応が必要になってきます。

中長期計画の項目	具体的な取り組み内容	計画目標年次 (2022~2024)
<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>	<p style="text-align: center;">水道 光熱費 関係</p> <p>各施設の「ムリ・ムダ・ムラ」を洗い出し、排除して、業務の標準化を行う。</p> <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。(2022、2023 年度：△3%、2024 年度：△4%~2027 年度：△5%)</p> <p>照明の LED 化の実施 (~2023 年度) ※大規模修繕の中で対応</p> <p>岳見に導入した電力消費モニターの有効性の確認と全施設への拡大 (2019~21 年度)</p> <p>節水器具の全施設導入</p> <p>非 LED 照明器具使用数の削減の検討と実施</p> <p>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)</p> <p>各施設において適正空調温度について検討し、適正温度での管理を徹底 (2022 年度~)</p>	<p>2022 年度から実施 ※着手を 1 年繰延</p> <p>2024 年度までにガスの使用量を 4%削減 ※水道、電気は第 6 次で達成</p> <p>2022 年度に達成 ※1 年前倒し</p> <p>廃止 ※有効性なし</p> <p>継続実施 ※第 6 次で達成</p> <p>廃止 ※照明は LED 化</p> <p>2022 年度に達成</p> <p>実施</p>



(効果的かつ適正な経費執行のための支出の削減)		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。(2022 年度：△5%、2023 年度：△6%、2024 年度：△6%～2027 年度：△10%)	2024 年度までに 6%達成
	備品・消耗品等	共同入札を継続して実施するとともに、対象の購入物品の更なる仕様の絞り込み・対象物品の拡大を検討して実施(～2027 年度)	実施
		使用量の多い消耗品の物品を統一して価格交渉を実施	2022 年度に達成 ※2 年繰延
		上記の達成後、対象の更なる拡大について検討・実施。(2022 年度～2027 年度)	2023 年度に着手 (～2027 年度 ※着手 2 年繰延
		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	2022 年度に達成 ※2 年繰延
		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	継続実施 ※第 6 次で達成
		オフィス家具・パソコン等は中古品、新古品の購入を徹底	継続実施 ※第 6 次で達成
		車両の必要台数を精査し(～2022 年度)、余剰があれば順次減車(2023 年度～2027 年度)	2022 年度までに台数精査(2023 年度～余剰があれば減車を実施) ※2 年繰延
	その他	業務委託・保守契約の実態調査を実施して見直しを実施	2022 年度までに見直しを実施
		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、定期的に副施設長会・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 (2022～2024)
<p data-bbox="229 416 501 495">2 新たな事業への 取り組み</p> <div data-bbox="229 546 501 994" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p data-bbox="245 613 485 927">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 data-bbox="533 371 1176 685">2018年度（平成30年度）のコンサルタント会社を交えた検討により、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については各種シミュレーションの結果、十分整備の選択肢に入るとの試算結果を得たが、昨今の人材確保難により、事業着手の判断については一旦保留となっている。</p> <p data-bbox="533 707 1176 831">新たな事業への取り組みについては、今後の雇用状況の推移、ならびに国や市の整備計画等を踏まえながら検討を再開していく。</p>	<p data-bbox="1208 371 1447 539">雇用状況に変化が見られれば国・市の整備計画等を踏まえて検討を再開</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 (2022～2024)
<p data-bbox="229 1323 1016 1402">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 data-bbox="229 1413 873 1447">※Ⅲその他「3 大規模修繕計画の推進」で再掲</p>	<p data-bbox="1048 1323 1431 1357">特養4施設、単独デイ4施設</p> <p data-bbox="1048 1368 1311 1402">※【巻末資料】参照</p>
<p data-bbox="229 1469 1016 1592">職員配置については、各施設の利用人員や利用率等を考慮したうえで適宜見直しを行い適正化を図ることで経営改善に繋げる。</p>	<p data-bbox="1048 1469 1104 1503">実施</p>
<p data-bbox="229 1615 1016 1693">本部機能の強化により、経営基盤の拡充及び施設の長寿命化に向けた取り組みを行う。</p>	<p data-bbox="1048 1615 1104 1648">実施</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による人材獲得競争が激化しています。さらに、新型コロナウイルス感染症の収束に伴い、経済活動が徐々に正常化していけば、介護人材の不足は、ますます深刻の度合いを深めていくこととなります。国の推計では 2025 年度で 32 万人、2040 年度では実に 69 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、高齢者をはじめ、今後は外国人の雇用についても取り組みを進めていきます。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、2019 年度に策定した「人材育成に向けた法人の指針（＝人材育成ビジョン）」に基づく職員研修体系により、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、もってさら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>2022 年度中に下記 { } を固めた上で、以下の取り組みを実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 求める人物像に基づく求人活動の実施</li> <li>・ 新たなセールスポイントを加えた求人活動の実施</li> <li>・ 独自の就職説明会の開催</li> </ul> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>PR用キャッチコピーの作成</li> <li>イメージキャラクターの検討</li> <li>採用活動用ツールの検討</li> <li>広報チームの設置</li> <li>高校、専門学校、大学の訪問</li> <li>職種ごとのPR冊子作成</li> <li>職業安定所との連携強化</li> </ul> </div>	<p>2022 年度から実施 (～2027 年度) ※着手を3年繰延</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>	<p>下記 { } を固めた上で、以下の取り組みを継続して実施するとともに適宜見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 高齢者雇用の枠組みの決定 → 既存枠組みの拡充で整理済み (※は結果的に不要)</li> <li>・ 高齢者雇用の課題を整理</li> <li>・ 職務内容の見直し</li> </ul> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; border-bottom: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>PR冊子の作成</li> <li>業務マニュアルの作成 ※</li> <li>規程変更 ※</li> </ul> </div>	<p>実施 (～2027 年度) ※第6次で達成</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 { } 内の課題について具体的な検討を進め雇用を開始</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>課題</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>業務マニュアルの検討</li> <li>日本人職員向け研修(生活習慣等)の検討</li> <li>外国人向け研修 (語学、文化、生活習慣等)の検討</li> <li>外国人向け PR 冊子の検討</li> </ul> </div>	<p>2022 年度から実施 ※雇用の方向性は第6次で決定</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 (2022～2024)
<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>2022年度から実施 ※2年繰延</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"> <li>・協会独自の「介護の仕事のPR案」を検討して適宜実施</li> <li>・PR活動実施に向けての課題の整理</li> </ul>	<p>継続実施</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各施設において小中高校へ出張授業・交流会等を実施</li> </ul>	<p>2022年度から実施 ※2年繰延</p>
	<p>行政への働きかけは市老人福祉施設協議会を介して継続的に実施</p>	<p>実施</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>以下の取り組みを継続し、新たな研修体系での研修を実施するとともに適宜見直しを行う (2024年度までに達成し、以後必要な見直しを実施～2027年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成ビジョンの職員への周知</li> <li>・新たな研修体系、内容を検討・実施</li> <li>・介護職員以外にも指導者養成研修を実施</li> <li>・法人経営に関する研修内容の決定</li> <li>・研修検討委員会の設置</li> </ul>	<p>2024年度までに達成 ※4年繰延</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 (2022～2024)
<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>改定後の新規採用介護職員指導指針を継続実施するとともに適宜見直し（～2027年度）</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>実施</p> <p>※旧指針の見直しは第6次で達成</p> <hr/> <p>2024年度に達成</p> <p>※4年繰延</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>幹部職員育成研修を継続実施するとともに適宜見直し（～2027年度）</p>	<p>実施</p> <p>※育成プログラムの検討は第6次で達成</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（2023年度：試行実施、2024年度：本格実施）</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px; display: inline-block;"> <p>採用年次別の研修プログラムの検討(2022年度)</p> <p>業務マニュアルの見直し（2022～23年度）</p> <p>指導担当者の設置（2023年度）</p> </div>	<p>2024年度から実施（2023年度は試行実施）</p> <p>※4年繰延</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 (2022～2024)
<p>3 人材の定着 (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 1061" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <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実施し、以後見直ししつつ継続実施（～2027年度）</p>	<p>実施 ※第6次で達成</p>
	<p>施設間職員交流の具体的な内容を検討・実施し、以後見直ししつつ継続実施 (2022年度：検討、2023～2024年度：試行、2025年度達成～以後継続2027年度)</p>	<p>2023年度から交流を実施 ※3年繰延</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・実施し、以後見直ししつつ継続実施 (2022年度：検討、2023～2024年度：試行、2025年度達成～以後継続2027年度)</p>	<p>2023年度から意見交換を実施 ※3年繰延</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 1518 512 1823" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <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、事例発表会を実施するとともに適宜見直し</p>	<p>継続実施 ※第6次で達成</p>
	<p>職員表彰制度の検討・実施</p>	<p>2022年度から実施 ※2年繰延</p>
	<p>3年目職員交流会等の実施</p>	<p>継続実施 ※第6次で達成</p>
<p>法人内職員機関誌の作成</p>	<p>継続実施 ※第6次で達成</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 (2022~2024)
(3) 人事給与制度、人事評価制度の見直し <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">             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。           </div>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員給与については国の制度変更が頻繁に続くことから、人事給与制度については、当面、処遇改善加算・特定処遇改善加算を最大限活用しながら適宜見直しを行うことで対応し、枠組みがある程度定まった時点で、見直しに着手</li> <li>・人事評価制度については、2023年度までに新制度について一定の方向性を得る。</li> </ul>	経過的取り組みを実施 (人事評価制度は2023年度に達成)
(4) ICTやロボットの導入検討 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">             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           </div>	「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	同左
(5) ワーク・ライフ・バランスの支援 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;">             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。           </div>	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 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・幹部職員への研修内容の検討</li> <li>・研修講師の選定</li> </ul> </div>	2022年度から実施 ※1年繰延
	ワーク・ライフ・バランスに資する各種制度の検討・実施 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員アンケートの実施</li> <li>・柔軟な勤務体制(短時間正職員等)の検討</li> </ul> </div>	2022年度から順次実施(その後、必要に応じて見直し) ※3年繰延

<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 (2022~2024)
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。	継続実施 ※第6次で達成
感染症発生時や大規模災害時などの緊急時において、限られた人員であっても力を発揮できる職員を育成できるよう研修・訓練の充実を図る。	実施



#### 4 地域貢献の推進と地域との連携促進

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、社会福祉法上も社会福祉法人の責務とされていますが、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おり、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ます。

令和2年以降は、新型コロナウイルス感染症のため、地域貢献活動の休止を余儀なくされてきましたが、今後、ワクチンや治療薬の普及により、感染症の収束が期待できることから、状況を注視しながら、徐々に取り組みを再開していきます。

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 (2022～2024)
<p>1 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（～2024年度）</p> <p>※事前に検討・実施すべき事項</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地域貢献に関する職員研修</li> <li>・ 地域の実情の把握</li> <li>・ 取り組むべき課題の分析・検討</li> <li>・ 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）</li> </ul>	<p>実施・促進 (～2024年度に達成)</p> <p>※2年繰延</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 (2022～2024)
<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> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <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>各事業（特に中間的就労の受入）の実施を検討して実施し、必要に応じて適宜見直し</p> <hr/> <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。 (～2027年度)</p>	<p>継続実施 ※第6次で達成</p> <hr/> <p>実施</p>
<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> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設見学会の開催</li> <li>・施設行事への招待</li> <li>・地域開催行事（夏祭り、防災、訓練）への参加 等</li> </ul> </div> <hr/> <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> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 0 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設防災訓練の地域との合同実施</li> <li>・地域清掃活動への参加</li> <li>・地域との災害相互扶助協定の締結 等</li> </ul> </div>	<p>2024年度までに達成 ※4年繰延</p> <hr/> <p>2024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 (2022~2024)
<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 適宜、コンプライアンスを時代に即した内容に見直し（～2027年度）</p> <p>※次の事項を実施</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"> <li>・ 職員倫理研修、コンプライアンス研修の強化</li> <li>・ 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</li> </ul> </div>	<p>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 (2022~2024)
<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の実施と適宜の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 会計監査人の導入</li> <li>・ 月次決算の実施</li> <li>・ 収入・支出についてのチェック体制の強化</li> <li>・ 財務会計チェック体制の確立</li> <li>・ 本部・施設間の経理事務役割分担の定着</li> </ul>	<p>継続実施 ※第6次で達成</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>新たに立ち上げた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し、適宜見直し</p>	<p>継続実施 ※第6次で達成</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>	<p>2024 年度までに実施 ※3年繰延</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 (2022~2024)
<p>(3) SNSを利用した情報の発信</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、外部向けにはInstagramでの発信を決定・実施。情報共有手段としての職員向け(法人内)SNSの導入については検討を継続</p>	<p>継続実施 職員向けSNSについては2023年度までに結論(方向性)を得る。 ※第6次で達成(外部向けSNS) ※3年繰延(職員向けSNS)</p>

### Ⅲ その他

#### 1. 新型コロナウイルス感染症対策の強化

2020年当初から世界的に大流行した新型コロナウイルス感染症により、当協会においても一部施設ではクラスターが発生するなど多くの被害を受けました。

今後、ワクチンや治療薬の普及に伴い、収束が期待できるものの、新たな変異株の出現もあり、気を緩められない状況が続くことも予想されます。

新型コロナウイルス感染症対策として、まずは、各事業所において感染症の発生防止を第一とした取り組み（水際対策）を徹底し、感染症が発生した場合であれば、感染の拡大を防止しつつ必要な介護サービスを継続できる体制を構築するため、実際に被害を受けた施設での取り組みを参考に、各事業所単位で業務継続計画（BCP）を策定し、職員に対して必要な研修を本部及び各施設で実施するとともに、訓練（シミュレーション）を実施していくことで、新型コロナウイルス感染症対策の更なる強化を図ります。

#### 2. 業務継続計画（大規模災害）の見直しと検証

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。

この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、前回発生の昭和東南海地震（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、発災後3日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ており、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、訓練（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、毎年、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。

また、大規模災害への対応においては、地域との連携・協力が不可欠であることから、訓練の実施に当たっては、地域住民の方々の参加が得られるように努めていきます。

### 3. 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 年度から開始した大規模修繕を順次実施（【巻末資料】参照）していきます。

また今後、施設の効果的な維持管理を図るため、長寿命化に向けた取り組みについても検討を行っていきます。

施設別・事業別目標利用率（2022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	2022年度 目標収支差額
なごやかハウス横田	97.00 %	86.75 %	76.50 %	10,000 千円
なごやかハウス滝ノ水	96.00	89.75	77.50	57,000
なごやかハウス出来町	96.00	84.75	77.50	3,000
なごやかハウス福原	97.00	85.00	79.75	22,000
なごやかハウス希望ヶ丘	97.00	93.50	81.50	61,000
なごやかハウス名西	96.00	89.75	81.75	59,000
なごやかハウス三条	96.00	88.75	81.25	57,000
なごやかハウス岳見	97.00	91.00	78.75	16,000
なごやかハウス野跡	96.00	91.00	87.00	34,000
なごやかハウス名楽	96.00	84.75		9,000
なごやかハウス丸池	96.00	91.00	82.00	45,000
なごやかハウス神宮寺	96.25	95.75		△3,000
小計				370,000
デイサービスセンター大金			90.50	25,000
デイサービスセンター星ヶ丘			70.00	8,000
デイサービスセンター春田			80.00	13,000
デイサービスセンター橋本			82.75	2,000
デイサービスセンター浦里			70.00	2,000
デイサービスセンター鶴舞			87.50	6,000
デイサービスセンター松軒			81.25	5,000
デイサービスセンター向島			82.00	5,000
デイサービスセンター平和が丘			86.25	14,000
デイサービスセンター猪高台			87.50	9,000
デイサービスセンター香流橋			82.00	1,000
小計				90,000
合計				460,000

注1. 目標利用率は令和3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、デイサービス事業において、法人の目標利用率（83%）を大幅に下回っている施設については、今後新型コロナウイルス感染症が収束に向かうことを前提として、令和4年度中に目標利用率まで回復することを目的とした利用率設定としています。なお、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	⑤
2023年度	②③④				①
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	浦里 (H10.2)	鶴舞 (H10.2)	平和が丘 (H10.11)	猪高台 (H10.11)	香流橋 (H13.8)
2019年度			⑤		
2020年度				⑤	⑤
2021年度					
2022年度	②③	②③			②③
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。