

2025年度事業計画

2030ビジョンの策定

法人の向かうべきビジョンを策定するための「2030VISION プロジェクト」について、職員との対話セッション等（2024年11月1日～2025年1月17日に7回開催）に加えて、対話セッション等に参加できなかった職員の声も丁寧に聴く必要があると判断し、各理事、ブロック長が分担して事業所を廻る「事業所キャラバン」の取組（全16か所）を追加しました。このため、職員との対話の取組が2月末日までとなったこと等から、「2030VISION」のリリースを、当初の2025年4月から10月に延期することとし、2025年度上半期においてビジョンの策定に取り組みとともに、ビジョンを職員にリリースするに当たって、全管理職がビジョンの内容等について共通認識を持てるよう取組を進めていきます。

組織及び事業運営について

引き続き、新たな人材の確保を経営上の最大の課題として位置づけ、リクルートチームを中心として、各種取組と連動させて取り組むなど、組織を挙げて総合的に推進していきます。また、法人組織の一体化により導入したブロック制について、ブロックの編成を見直すことにより、法人内事業所の連携体制を見直すとともに、新たな基幹事業として定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業を開始し、ご利用者の24時間365日の介護ニーズに対応できる体制の整備を進めます。更に共生のまちづくりについては、西野山団地において、2024年度のコミュニティスペース、コミュニティカフェの設置に続いて、若者の移住、高齢者の社会参加等を意識した取組を実施していく予定としています。

2025年度収支見込等

2025年度の収支見込は、昨年度に引き続き、介護職員不足による訪問介護の減収傾向は継続しておりますが、訪問介護における新たな加算の取得、施設サービスにおける稼働率の向上等により、法人全体における収入額は前年度と同水準を維持する見込みとなっています。

また、支出については、職員及びヘルパー等の人員減により人件費減が見込まれる一方、物価及び人件費等の高騰による経費増、各種施設整備の費用増、新規及び継続プロジェクト等の支出増が見込まれます。結果的に支出額は昨年度と同水準を見込んでおり、収支についても、昨年度と同水準にて推移する見込みとしています。

1 法人を取り巻く状況

(1) ご利用者や地域を取り巻く状況

2025年には団塊の世代（約800万人）が全て75歳以上となり、国民の4人に1人が後期高齢者となる一方で、少子化に伴う生産年齢人口の減少、更には家族のあり方の変化などにより、地域の福祉・介護ニーズはますます増加し、かつ複雑、多様化しています。

- ◆高齢化や医療の進歩による医療的な管理を必要とする重度要介護者や認知症の方の増加等に伴う介護の重度化の一層の進行。
- ◆核家族化、ひとり親世帯、高齢世帯の増加等による福祉・介護ニーズの一層の複雑化と、ヤングケアラー、ダブルケア、遠距離介護、高齢者や子ども及び子育て世帯の孤立化など、従来の公的な制度（介護保険制度など）では対応できない福祉ニーズの顕在化と拡大。
- ◆介護の重度化などに伴う家族の離職が社会問題化する等、要介護者への支援のみならず、家族への支援ニーズが拡大。
- ◆少子化により日本全体の労働市場に深刻な担い手不足を招き、福祉・介護の分野に留まらず、社会インフラ（公共交通機関など）に影響が出る等、地域住民のあらゆる生活場面で課題が出現しており、地域全体で支え合う環境の整備が必要。

上記のような社会の変容、実情を受け、国においては急速に進む「少子高齢化・人口減少時代」に歯止めをかけるべく、『全世代型社会保障』の構築を掲げ、対応策の実施について加速する方向で政策を進めつつあります。特に2030年を目途として、労働・雇用のあり方の見直し（働き方改革）、医療介護制度の改革、地域共生社会の実現が主眼となっています。今後、本法人においても、予定、推進される社会変革の流れを常に意識しながら、社会福祉法人として組織経営を柔軟に調整・シフトしていくことが求められます。

(2) 法人内部の課題

2023年4月の法人組織の一体化以降、2年が経過し、現時点においても、一部、旧3部門（居宅部門・施設部門・児童館部門）間で調整が必要な事務等が残っているものの、旧部門を超えた人事異動の実施、よこ糸カフェや2030VISIONプロジェクト、共生センター主催の取組や研修などを通じて、旧部門間を超えた職員交流が盛んになっています。また、一体化後、新たに導入したブロック制においても、ブロック内の事業所同士での連携・交流が進む等、一体化された新しい法人組織への転換の歩みは着実に進めることができていると認識しています。この動きを、更に加速させるために、法人の未来の方向性を指し示す2030VISIONの策定と、このビジョンと法人理念について、職員と共に歩むべき経営職と管理職が共通認識のもとで語りかけることができるような取組が必要となっています。

一方で、新たな福祉・介護人材の確保が困難な状況は継続しており、加えて、職員の高齢化等による離

職も続いている等、深刻な人材不足の中、職員の努力により法人を支えてくれています。職員一人ひとりに大きな負荷がかかり、既存の制度事業等における各種相談やケアの質を維持することすら厳しい状況下にあります。また、各事業所における共生のまちづくりの取組についても、実施できない、または実施していても極めて厳しい運営体制の中で対応しているのが現状です。現場では、職員が、日々、目の前のことに追われ、仲間の職員に対する思いやりを持つことも難しい環境にあり、そのことがサービスの質にも大きく影響を与えています。職員が、少しでも余裕を持ち、仲間の職員と協力しながらご利用者のケアや業務に集中し、その中で仕事のやりがいを見出せる環境を整備していくことが急務となっています。人材の不足は、制度事業はもとより、共生のまちづくりの取組にも大きな影響を与えるものであり、人材の確保と定着は、法人経営上の最大の課題として取り組むことが必要となっています。

また、これまで法人の屋台骨的な事業であった訪問介護事業については、深刻なヘルパー人材不足の影響により縮小傾向、減収傾向が続いています。ヘルパー確保に向けては、2024年度において給与体系の見直しや広報の仕方の改善等にも取り組んでいるものの、日本の労働力人口の低下や現在の労働市場の動向から、これまでのようなパート型ヘルパー（直行直帰型ヘルパー）に依存した運営体制、全市を隈なくカバーするという事業展開には限界があることから、従来の訪問介護事業単独での見直しではなく、既存事業や新たな事業と組み合わせた新しいサービス提供体制の構築やブロック制の更なる充実（ブロック内の事業所間の連携強化など）等に取り組むことが必要となっています。

本法人の重要な取組となる共生のまちづくりについては、西野山団地の再生に向けた取組が法人外からも注目されてきている一方で、法人内の各事業所においては、人員不足により制度事業への対応とまちづくりの取組を共に進めていくことに苦慮している状況があります。共生センターを中心に、西野山団地の取組やまちづくりの取組に係る啓発等を推進するとともに、法人として職員がこれらの取組に参画できる環境を整備しつつ、各事業所の規模や特性、地域性を活かし、各事業所ができることから、より身近で、より具体的な地域共生社会の実現に向けた取組にしていく必要があります。

（法人の取り組むべき主な課題）

- ◆法人の未来の方向性を示す 2030VISION の策定とその浸透（協会職員全員が共通して目指す旗印）
- ◆2030VISION を具体的に実現していくための中長期計画の策定
- ◆人材の確保及び定着策の推進
- ◆「上意下達」の指示命令型組織から、役職や部署、職種などを超え、多様性を尊重し、対話を大切に
する職場づくり、組織づくり
- ◆法人理念を語れ、法人経営を担える幹部職員の養成
- ◆指示を待つのではなく、自ら主体的に考え、枠にとらわれない発想で行動できる自立型人材の育成
- ◆ブロック編成の変更に伴う事業所間の連携関係の深化
- ◆地域共生社会の実現に向けた法人内の意識啓発、各種取組の推進、職員が各種取組に参画できる職場
環境等の整備
- ◆訪問介護系事業の経営改善に向けた事業所間連携及び新規事業との連動など
- ◆不祥事発生防止の取組の推進

◆厳しい経営環境の中で安定経営と円滑な事業運営を実現するための積立資金の投下に係る計画の作成

2 取組の方向性

(1) 方向性

2025年4月に策定予定であった「2030VISION」について、策定期を10月に変更し、更に多くの職員の声を反映させるとともに、策定したビジョンについて、経営職、管理職が共通認識のもとで職員に浸透させることができるよう取り組みます。加えて、ビジョンを具体的に実現していくための中長期計画（仮称）の策定を進めていきます。

経営上の最大の課題である人材の確保と定着に向けては、「2030VISION」の策定により法人の未来の方向性を明確にし、ビジョンに基づく法人の魅力づくりとその情報発信、働きやすい環境の整備、また、「2030VISIONプロジェクト」で取り組んだ職員同士の「対話」に引き続き取り組み、法人の全事業所で「対話」の文化が根付くよう取り組む等、法人を挙げて総合的に取り組みます。

事業運営においては、ブロック制について、ブロックの編成を見直すことにより、制度事業や共生のまちづくり等に係る連携体制の強化を図るとともに、新たに7月より定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業を開始し、在宅における24時間365日の介護ニーズに対応できるサービス提供体制の整備に向けて取り組みます。また、共生のまちづくりについては、西野山団地の活性化に係る取組において、新たに「まざる、住まう、はたらく 団地イノベーション」事業を展開する等し、同団地の課題の解消と当法人の魅力づくりに向けて取り組みます。

(2) 重点項目

① 「2030VISION」と「中長期計画」の策定

引き続き「2030VISIONプロジェクト」に取り組み、法人の新たな未来ビジョンとなる「2030VISION」を策定し、当法人の全職員が各種取組を進めるに当たって目指すべき方向性を明確にするとともに、このビジョンに共感できる人材の確保・定着を目指します。

- 10月に「2030VISION」を策定します。
- 「2030VISION」の職員へのリリースに当たって、経営職、管理職が共通認識を持って職員に語るができるよう取り組みます。
- 「2030VISION」を具体的に達成していくための中長期計画の策定に取り組みます。

②人材の確保・定着に向けて

～「法人の魅力づくり」の取組推進、「対話の文化」の浸透、「働きやすい職場環境」の整備

慢性的な人員不足による職員の疲弊は、ご利用者へのサービスの質を低下させるだけでなく、職員自身のモチベーションの低下、やりがいの喪失、孤立感の増幅等を生み、その結果として離職につながる等、負のスパイラルを生み出しています。職員一人ひとりがやりがいを持ち、安心して働ける環境を整備していくためには人材の確保と定着が不可欠であり、法人の経営上の最大の課題と位置づけ、以下のことに取り組んでいきます。

- 「2030VISIONプロジェクト」、西野山団地の取組等をはじめとした共生センターの取組を中心に、他の法人にはない「法人の魅力づくり」の取組を更に推進するとともに、これらの取組について、外部のクリエイターの協力を得ながら法人内部はもとより、外部の学生や福祉・介護に関心のある人材に積極的に情報発信します。
- 実習生やインターンシップの受入を拡大するとともに、学生が関心を持ちやすい「2030VISIONプロジェクト」や西野山団地の取組等の「法人の魅力づくり」の取組に学生を積極的に取り込む、または連動させた取組を推進し、当法人へ関心を持ってもらえるリクルート活動に取り組めます。
- 「2030VISION プロジェクト」で取り組んでいる「対話」について、引き続き全事業所においても「対話の文化」が根付くよう取り組み、職員の孤立防止と職員の声を反映した法人運営を実現するとともに、「対話の文化」を法人の新たな魅力として位置づけ、人材確保・定着に向けて発信していきます。
- 京都市域以外からの人材確保を積極的に進めるため、京都で働くことの魅力を最大限 PR するとともに、外国人介護人材も含めて京都で安心して働けるよう、また既存の職員が当法人で安心して働き続けることができるよう、福利厚生等の充実に取り組めます。

③ ブロック制の見直しと事業所間連携の促進

2023年の法人組織の一体化に伴い、新たに導入したブロック制について、2年間の運用を経て、これまで以上に制度事業や共生のまちづくりにおいて連携しやすい体制を整備するため、ブロックの編成を見直します。

- これまで一部のブロックでは、基幹的な事業所となる入所施設がないブロックや児童館のないブロックがありましたが、制度事業や共生のまちづくりにおける法人内連携を強化するため、全てのブロックに入所施設と児童館が含まれるよう、現在の5ブロック体制から4ブロック体制に変更します。
- 新たなブロック編成のもと、よこ糸カフェ(各ブロックが主催する共生のまちづくりに向けた職員の交流の場)やブロック独自の交流会や研修会を通じて、ブロック内の事業所や職員の交流を促進し、事業所間の連携を深化させます。
- 各ブロックの地域性・実情に応じた事業運営が可能となるよう、引き続き本部から各ブロックへの権限移譲について調整・検討し、ブロック制の最終的なあり方や本部との役割分担等に関するスキームを確立します。

④ 共生社会・まちづくりの推進

地域共生社会推進センター(以下、「共生センター」という)を核として、引き続き西野山団地の活性化に向けた取組を推進するとともに、まちづくりの担い手の育成、法人内外への共生社会・まちづくりに係る啓発や、各ブロックと連携・協働し、各事業所の共生社会・まちづくりの取組をサポートします。

- 西野山団地の活性化に取り組んでいる「共生のまちづくりプロジェクト」について、今後は共生センターを当プロジェクトの主管と位置づけ、取組を推進していく体制とします。
- 西野山団地の取組においては、新たに「まざる、住まう、はたらく 団地イノベーション」事業を展開し、京都市内の8大学と連携のもと、空き住戸を福祉・介護職の社宅にリノベーションし、当法人の人材確保と若者の転入を促すとともに、団地の高齢者等の社会参加を推進するための農園の設置、移動手段としてのシニアカーとその充電ポートの設置等に取り組めます。なお、空き住戸リノベーションについては、新たに醍醐中山団地においても取り組む予定です。(※同事業は国土交通省の「令和6年度住まい環境整備モデル事業(人生100年時代を支える住まい環境整備モデル事業)」に応募し、モデル事業として選定され、補助金が交付される予定)
- 共生センターにおいて、法人内部の職員のネットワーク強化(横のつながりの強化)やまちづくりの取組を担える人材を育成するためのファシリテート研修の実施、法人内外への共生社会・まちづくりに係る啓発を行うための地域共生フォーラムの実施等、共生のまちづくりの実現に向けた各種啓発を進めるとともに、各事業所の取組についてサポートしていきます。
- 各事業所におけるまちづくり、公益的な取組については継続実施するとともに、ブロック単位で開催している「よこ糸カフェ」について、新しいブロック編成のもと、新たな取組が生まれるよう取り組みます。

⑤ 法人理念を意識した人材の育成

当法人においては、2003年から約20年に渡り、3部門(居宅部門・施設部門・児童館部門)別の運営体制を継続し、各部門が独自の方針、仕組み、文化等を持ち運営してきました。このため、職員が「法人」というものを意識する機会がなく、所属している部門や事業所のことは理解していても、この法人がいかなる法人かを理解し、その理念を語るができる人材がいませんでした。一体化された新たな法人が向かうべき旗印となる 2030VISION を2025年10月に策定しますが、ビジョンの達成に向けて、ビジョンはもとより、当法人が大切にすべき価値観や根本的な考え、つまり法人理念を理解し、それを語る人材の育成は急務であり、以下のことに取り組んでいきます。

- 2023年4月から導入した新たな人事評価制度については、2年間の試行実施を経て、2025年4月より本格運用を開始するとともに、当法人が求める人材像に基づき構築した研修体系・カリキュラム(管理職研修含む)等に則り、専門性の高い人材の育成はもとより、法人や法人理念を意識できる人材の育成に努めます。
- 2025年10月の「2030VISION」の職員へのリリースに当たって、その内容や法人理念について経営職、管理職が共通認識をもって職員に伝えることができるよう、相互の対話を継続するとともに、ビジョンブック(ビジョンの考え方などを記載した冊子)の作成や、職員との対話も継続することで、「2030VISION」が全職員に浸透できるよう取り組みます。
- 事業連携はもとより、共生社会・まちづくりの取組などを積極的に進める中で、法人内の人材が交流する機会を意識的に増やし、法人や法人理念を意識できる人材の育成に努めます。

⑥ 経営改善などの推進

- ヘルパー人材不足が深刻な課題となっている訪問介護事業について、ヘルパーの給与体系を見直し、新規ヘルパーの確保に努めます。
- 2025年7月より、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業を開始(4月開設予定の西ノ京事務所(旧・朱雀事務所)において)するとともに、同建物内にナイトケアセンター(夜間対応型訪問介護業)も移転させ(2025年3月26日に移転予定)、更には従来型の訪問介護事業も含めて3つの事業が連携することで在宅の24時間365日のサービス提供体制の整備と収支改善・効率的かつ効果的な事業運営の実現を目指します。
- 西ノ京事務所における定期巡回・随時対応型訪問介護看護の実施状況を見定めつつ、同事業の他地域での事業展開を検討し、訪問介護事業とともに、当法人の新たな基幹事業として運用できるよう取組を進めます。
- 引き続き、各事業において取得可能な加算の取得や本部による収支状況改善に係る支援、各種事務費等のコストダウン等に取り組めます。
- 厳しい経営環境の中、当法人が保有する積立金について、従来からの積立に加え、各事業所が保有する繰越資金から必要経費(運転資金等)を除いた資金を本部に集約の上、新たな積立計画を策定し、制度事業や地域福祉の充実、法人の経営及び運営の強化等に対して、計画的かつ効果的に資金投下できるよう新たな積立計画を策定します。

3 取組内容

基本目標1「地域共生社会へ」

2025年度は、第2期計画期間を延長し、**基本目標1「地域共生社会へ」**、**基本目標2「より良いサービスを」**、**基本目標3「新しい組織と人で」**を実現できるよう、また「2030VISION」の策定を意識し、以下の取組を進めていきます。

1 地域共生社会推進センター



法人内のネットワークの強化(つながる)

● 新たな連携体制づくりの促進(継続)

- ・職員同士のつながり、職員の想いによりそう場づくりとして、職員の想いを聴く会(仮)を開催します。
- ・学びとつながりづくりの機会を創出するため、職員向けの先進的実践視察(日帰り・宿泊形式によるスタディーツアー)を実施し

	<p>ます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 地域共生社会推進のための事例の共有(継続) <ul style="list-style-type: none"> ・協会内の「公益的な取組」を集約・共有し、新たな活動の支援につなげていきます。 ● ネットワーキング(継続) <ul style="list-style-type: none"> ・職員の発想から生まれた職員じゅずつなぎ紹介（職場のヒーロー紹介企画）を継続実施するとともに、引き続き職員発案の企画の展開を目指します。 ・地域共生社会推進センターの総会を開催（年2回）し、共生センターの取組を法人全体のものとするため対話の場をつくりま
<p>2 法人内のファシリテート （ひきだす）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 新たな連携体制づくりの促進(継続) <ul style="list-style-type: none"> ・職位や経験、職種にとらわれず、職員の多様な発想や考えを提案できる場として、アイデアコンペ、チャレンジアワード等を開催し、計画実現を支援する仕組みを検討します。 ・クロスセクターファシリテーション研修を実施し、組織内外とつながり、活動を促進させることができる人材の育成を行います。
<p>3 外部との関係づくり （つながる）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 広報活動の強化(見直し) <ul style="list-style-type: none"> ・広報を「社会との関係づくり」と捉え、「社会の課題解決に向けて関係者や当事者を巻き込み、新たな関係性をつくる活動」として取り組みます。 ● 「第3回京都地域共生推進フォーラム」の開催 <ul style="list-style-type: none"> ・共生のまちづくりに向けた啓発や当法人の取組の発信等、行政や福祉関係者、地域住民諸団体その他の参画を得て開催します。 ● 地域共生社会推進サミットへの参加 <ul style="list-style-type: none"> ・共生のまちづくりに係る先進事例を学ぶため、またまちづくりに取り組む人材との交流を図る等のため、運営委員と共に全国の集いへ参加し、つながりと学びを深めます。 ● 採用活動との連動 <ul style="list-style-type: none"> ・活動実践と採用活動との連動を意識した広報活動に取り組みま <p>す。</p>

<p>4 活動と実践 (ひきだす)</p>	<p>● まちづくりプロジェクトの実施(新規・継続) 【西野山団地でのまちづくり活動の実施】 ・引き続き、地域住民の声を聴き、行政、企業、他法人、他業種や各大学との連携したまちづくり活動を行うとともに、先駆的活動実践を、協会内外と共有し、新たな価値を共に作ります。 【団地共生イノベーションプロジェクトの実施】 ・市内8大学との連携による福祉・介護職員の社宅づくりと、企業連携によるファーム、シェアシニアカー事業を実施します。 ・これらの取組を通じて、福祉・介護業務や当法人に対する関心を高めてもらう等、市内の福祉・介護従事者の増加と、当法人の人材確保等につなげていきます。</p> <p>● 新規事業の創出(継続) ・地域ニーズに応える新規事業を、多様な関係者や当事者と共に創出していきます。</p>
<p>5 地域共生社会推進センターの位置付けと体制整備</p>	<p>● 本部内の連携(新規) ・まちづくりの取組は、本部の共生センター事務局が中心となり推進しつつも、本部の各部署が横断的に関わって取り組むことが必要なことから、本部内の円滑な連携体制を整備していきます。</p>

2 各事業拠点・事業本部の取組

<p>1 「よこ系カフェ」の運営と 公益的な取組の推進</p>	<p>● よこ系カフェの運営(見直し) ・企画運営は2024年度と同様ブロック単位で行います。 ・新たなブロック編成のもとで参加者同士の「つながり」から新しい発想、活動、関係性生まれる契機となるよう取り組みます。</p> <p>● 地域における公益的な取組の推進等 ・各事業所で取り組んでいる公益的な取組については、地域住民や参加者の意見も聴きながら、引き続き実施していきます。</p>
<p>2 相談支援機能を活かし た取組推進</p>	<p>● アウトリーチ活動の展開(新規) ・自ら支援を求めることが難しい住民にもアプローチできるよう、訪問相談や地域のイベントを通じた情報発信を行います。</p> <p>● 重層的支援の実践(新規) ・児童館を利用する子ども達や保護者に向けた相談支援に関する広報を検討します。</p>
<p>3 子どもたちを通じたまちづくり</p>	<p>● 多世代交流・公益的な取組(継続) ・児童館の本来事業として、子ども達を起点とした多世代交流や公益的な取組を継続実施し、誰もが住みやすいまちづくりを実現していきます。</p>

	<p>●情報発信(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子ども達に優しいまちづくりに向けて、児童館で作成した動画や写真等を SNS や HP で発信し、児童館事業の魅力を地域や関係機関に伝えられるよう取り組みます。
<p>4 ボランティアの積極的な受入れ</p>	<p>● ボランティアの積極的な受入(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童館利用者であった地域の子どもが大学生・社会人となった後、スタッフとして活躍できる環境づくりをします。
<p>5 地域を支える人材の育成・啓発</p>	<p>● 福祉教育の推進(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者と職員が地域の小学校に出張し、授業において福祉教育を実施します。 ・子ども達を高齢者施設で受け入れの交流活動を実施し、福祉への理解を促進します。 ・出前講座やチャレンジ体験の受入を積極的に行います。

基本目標 2 「より良いサービスを」

1 事業全体

<p>1 ケアの向上</p>	<p>● ノーリフティングケアの浸透(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者と職員の身体的・精神的負担の軽減できるよう、抱え上げない・引きずらない・力任せの支援をしないケア（ノーリフティングケア）を実現できるようプロジェクトで取り組みます。 ・ノーリフティングケアの推進により採用の訴求力向上（ご利用者にも、職員にも負担が少ない）を図ります。
<p>2 新規事業への参入</p>	<p>● 定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービスの実施(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2025年7月から事業開始するとともに、早期に事業を安定させ、次の事業展開の方向性を打ち出します。
<p>3 対話の継続（新規）</p>	<p>● 対話による風土変革と相互理解(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030VISION プロジェクトで取り組んだ「対話」について、職場の様々な場面で「対話」の機会を確保するとともに、職員同士が「対話」を通じて相互の業務の進め方や想い等を理解、共有し、相談業務やケアなどに関する考え方や見識を深めていくことができるよう取り組みます。

<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">事業名の変更</p>	<p>● 訪問介護・居宅介護支援事業の名称変更(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護事業、居宅介護支援事業の名称を市民や利用者からもより分かりやすくするために、2025年4月からそれぞれを「訪問介護ステーション」、「ケアマネステーション」とします。 ・法人組織一体化を踏まえた事業拠点の区分や名称となるよう、考え方を整理します。
---	---

2 地域ケア（訪問介護事業・訪問看護事業等）

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">訪問介護事業</p>	<p>● 加算取得に応じた質の高いサービス提供(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護保険の特定事業所加算 I について、未取得の6事業所も年度当初から取得し、更には、障害者総合支援についても全事業所において特定事業所加算 I を取得します。 ・今後も、継続して加算を取得していけるよう、重度のご利用者を積極的に受け入れるとともに、重度ご利用者の介護ニーズに適切に対応していけるよう、ノーリフティングケアに取り組む等、介護技術の研鑽に努めます。 <p>● サービス提供責任者の質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問介護員としての介護技術の向上とサービス提供責任者としての責務（利用調整、計画作成、ヘルパーへの研修・指導、関係事業所との調整業務等）のいずれにおいても専門性が高められる取り組みます。 <p>● 若手職員の確保(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手職員の採用・育成の人事サイクルあり方を人材マネジメント室との連携のもと協議を進めます。
<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">夜間対応型訪問介護事業</p>	<p>● 適切なサービス提供エリアの見極め(見直し)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、広範囲に及んでいるサービス提供エリアについて、地域密着型サービスの事業特性に鑑み、提供エリアの見直しを行い、これに見合った事業規模、人員体制となるよう検討します。
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">訪問看護事業</p>	<p>● 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所との連携(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人内外の定巡事業所との連携型のサービス提供を開始します。 <p>● 多様なニーズへの対応(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・皮膚・排泄ケア認定看護師及び理学療法士と連携し、重度難病者やリハビリが必要なご利用者へも継続して対応していきます。また、法人内の多職種とも連携し、研修を実施します。

3 相談支援（地域包括支援センター・居宅介護支援等・介護予防推進）

<p>1 地域包括支援センター</p>	<p>● <u>地域ケアの要としての取組(継続)</u></p> <ul style="list-style-type: none">・全ての地域住民の悩みに対応するためのワンストップ窓口となることできるよう、保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員などの専門職の連携を強化するとともに、幅広い層の相談に対応できるようネットワークを構築します。・地域全体を支える仕組みを構築するため、地域住民や自治会との地域での取組、医療機関・関係事業所との研修や事例検討会等を継続します。・各ブロック会議の報告において、法人内の各包括支援センターの地域支援に関する取組み内容を共有し、参考にできる取組み内容を取り入れることで地域支援を強化します。 <p>● <u>法人内のサービスとの連携(新規)</u></p> <ul style="list-style-type: none">・法人内の居宅介護支援、サービス事業所との連携を深めるため、共同で交流会、研修、事例検討会等を実施します。
<p>2 介護予防推進センター</p>	<p>● <u>フレイル予防の推進(継続)</u></p> <ul style="list-style-type: none">・介護予防プログラム修了者を継続的に介護予防できるよう既存の自主グループにつなげる、又は新たな自主グループの設置につなげます。 <p>● <u>地域の関係機関との連携強化(継続)</u></p> <ul style="list-style-type: none">・地域包括支援センター、保健センター、リハビリテーション、自治会、民生委員と連携して介護予防につなげます。 <p>● <u>訪問介護予防事業の推進(継続)</u></p> <ul style="list-style-type: none">・独居高齢者が多い地域であることから、地域包括支援センターと連携して自宅を訪問し、介護予防プログラムへの参加に繋がる働きかけます。
<p>3 居宅介護支援</p>	<p>● <u>法人内サービスとの連携(継続)</u></p> <ul style="list-style-type: none">・法人内地域包括支援センター、サービス事業所との連携を強化する仕組みを作ります。・法人内におけるサービス空き情報の見える化を推進するため、グループウェアを活用して空き状況をタイムリーに確認できる仕組みを検討します。 <p>● <u>指定介護予防支援契約の取扱いについて(新規)</u></p> <ul style="list-style-type: none">・包括支援センターと居宅介護支援事業所が併設されている場合の介護予防のご利用者について、拠点ごとの事情や特性などに応じて、指定介護予防支援契約の取扱いを整理していきます。

<p>4 業務効率化</p>	<p>● 業務の効率化(見直し)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護支援の管理者による作業チームを立ち上げ、業務効率化のための課題の洗い出し、ICT化に向けた検討を行います。 <p>● ケアプランデータ連携システムの導入プロジェクト(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケアプランデータ連携システム導入がスムーズに進むようプロジェクトでの協議やテストを継続します。 ・先行実施事業所として決定している醍醐事務所において先行導入し、その実施状況を踏まえて、他の居宅介護支援、包括支援センター、サービス事業所での導入時期の判断を行います。
----------------	---

4 施設福祉 (特養・ショート・デイ・ケアハウス・小規模多機能居宅介護・グループホーム)

<p>1 老朽化に伴う修繕・更新の実施</p>	<p>● 計画的な積立金の取り崩しによる修繕・設備等の更新(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開設から20年以上を超える施設が大半で、建物・附属設備等の老朽化により設備等の更新が必要であり、計画的に積立金の取り崩しによる修繕・設備等の更新に取り組み、安心・安全にご利用いただける施設を目指します。
<p>2 既存事業の見直し</p>	<p>● 施設サービスの効率的な運営(見直し)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設や事業所のICT化(見守りセンサーや記録補助システム等)について、2026年度の導入に向け作業チームを立ち上げ、具体的な内容及びスケジュールの協議を行います。
<p>3 サービスの質の向上</p>	<p>● ノーリフティングケアの導入(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者と職員の身体的・精神的負担の軽減できるよう、抱え上げない・引きずらない・力任せの支援をしないケア(ノーリフティングケア)を実現できるようプロジェクトで取り組みます。 ・必要な介護機器の検討や導入計画について協議を始めます。 <p>● 部会の見直し(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各種部会(施設における事業別の部会)の位置づけと役割の見直しを行い、各事業の効率的且つ質の高いサービス提供の実施に向けた協議を行います。
<p>4 地域密着型サービス事業の連携</p>	<p>● 各種会議の充実(見直し)</p> <p>管理者会議(月1回)は継続するとともに、これまで、内容が不明確であった以下の会議について見直します。</p> <p>【計画作成担当者会議】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケース検討 ・情報共有 ・制度改正の勉強会等を実施 <p>【介護職代表者会議】</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・各施設の取り組み状況報告 ・現場レベルの課題の共有及び対応方法等検討 ・研修
5 施設事業運営の課題検討	<ul style="list-style-type: none"> ● 施設事業課題検討会議の開催について(継続) ・現場での課題に対して、実務担当者の副施設長を中心としたメンバーで検討し、迅速に解決できるよう取り組みます。

5 児童福祉（児童館）

1 子どもの安心・安全な居場所づくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全・安心な設備等の確保(継続) ・安全点検と修繕などの環境整備を行います。 ● 日常的な防犯対策及び大規模災害への対応(継続) ・定期的実施する避難訓練において防犯訓練を位置づけます。
2 子ども主体の取組の推進（継続）	<ul style="list-style-type: none"> ● 「こどもまんなか社会」の実現(継続) ・こどものやりたいことを形にする活動、声にならない思いへの寄り添い等、日常的にこどもの主体性・自主性を尊重する運営を行ないます。
3 多様な対象者への包括的な支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 妊娠前からの切れ目のない支援(継続) ・将来的に子どもを持つ持たないに関わらずプレママ・プレパパと捉え、子ども・子育てについて理解を深める取組を実施します。 ● 課題の早期発見と関係機関と連携した支援(継続) ・地域子育て支援基幹ステーションとして地域の関係機関と積極的に連携しながら、課題の早期発見と課題解決に向けたネットワークの構築を図ります。 ● 子育てを支え合う地域づくり(新規) ・保護者同士の緩やかな支え合いを生む取組を実践します。
4 職員の資質の向上（継続）	<ul style="list-style-type: none"> ● 法人内児童館での交流研修(継続) ・法人内の児童館の研修先については、機械的に選定するのではなく、職員の関心やこれから取り組みたい内容を聴取の上で選定します。
5 法人理念を意識した人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ● 児童館版人事評価制度に連動した教育・育成制度の構築(継続) ・2023年度から新たに設置した主任と副館長の役割についてより明確化した上で、今後、職制や役割に応じた教育・育成制度について検討を進める予定です。

6 人材育成

<p>1 法人理念を意識した人材の育成</p>	<p>● <u>階層別研修・専門研修の体系化(継続)</u></p> <p>【階層別研修】</p> <ul style="list-style-type: none">・等級ごとに必要なスキルを明確化し、習得できるよう階層別研修を実施します。 <p>【専門職研修】</p> <ul style="list-style-type: none">・新たに雇用形態、等級を問わず参加できる専門職研修を企画・実施します。(ヘルパー含む)・2025年度は基礎編を行い、翌年度以降上級～中級向け研修の開催を検討します。 <p>● <u>専門職の育成および資格取得支援(継続)</u></p> <p>【実務者研修】</p> <ul style="list-style-type: none">・介護職員の確実な資格取得をサポートします。 <p>【初任者研修】</p> <ul style="list-style-type: none">・無資格の未経験者の介護技術の習得を支援するとともに、訪問介護員、介護職員の採用につなげます。 <p>(※上記2つの研修は、いずれも外国人材を積極的に受入れ、経験や日本語能力に応じた研修を実施します)</p> <p>【喀痰吸引等3号研修】</p> <ul style="list-style-type: none">・医療的ケア等のニーズに適切に対応するため、現場の医療職との連携のもとに実施します。 <p>【次世代の育成】</p> <ul style="list-style-type: none">・福祉教育の一環として地域共生センターと協働し、小中高生向け介護初級講座等を開催します。
<p>2 人事評価制度の浸透と確立</p>	<p>● <u>本格実施の開始(新規)</u></p> <ul style="list-style-type: none">・2023年4月より導入した人事評価制度について、2年間の試行実施を経て、2025年度より本格実施を開始します。(2024年度の評価は試行実施)・試行実施で明確になった課題については継続協議し、制度の更なる充実を図ります。

<p>3 法人内異動の活性化とキャリアモデルの確立</p>	<p>● 法人内インターン制度の導入(新規)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が将来的なキャリアを模索できるよう、一定期間、自らの所属以外の事業所・部署で、希望する業務に携わることができる「法人内インターン制度」の導入を検討します。 <p>● キャリアモデルの確立(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多くの実践フィールドを有する法人の強みを活かし、多様な視点を備えた、また個々のライフステージに応じた活躍をイメージできる標準的なキャリアモデルの構築を進めます。
-------------------------------	---

7 ICT 関係 (新規)

<p>1 法人ネットワークインフラの整備 (新規)</p>	<p>● 児童館のネットワーク環境の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・旧・児童館部門について独自に構築しているネットワークを法人ネットワークに参加できるよう環境構築を行い、事業間での速やかな情報共有を図り業務の効率化を目指します。 <p>● 情報通信機器の更新</p> <p>法人内で使用している情報通信機器の把握を進め（3部門時代に各部門が各々管理していたため、全体の把握ができていない）、使用年数が経過している機器の更新等を計画的に実施できるように検討します。</p>
<p>2 情報セキュリティ対策</p>	<p>● パソコンの最新バージョンへの変更</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ウィンドウズ 10 のサポートが 2025 年 10 月に終了することから、配備パソコンをウィンドウズ 11 へバージョンアップする対応を行います。 <p>● 運用ルールの策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多様化、複雑化する情報機器やアプリケーションを安全に利用するため、法人全体での運用ルールを検討し、規則等で明文化することとします。
<p>3 法人グループウェアの活用</p>	<p>● グループウェアの多様な機能の新たな活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人全体で運用しているグループウェアの機能について、未使用の電子決裁機能の活用を検討します。 ・グループウェアの拡張機能を活用し、ヘルパーの労務管理等における業務効率の向上を目指します。

<p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">ICT化</p>	<p>● ICTの推進により業務の効率化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務用パソコン、タブレット、スマートフォン等をWiFi接続できるよう法人内事業所の無線LAN環境を整備し、記録事務等の業務効率の向上を図ります。 ・サーバータイプの介護業務システムのクラウド化を検討するとともに、事業別に運用している介護業務システムデータの相互活用を推進します。 ・生成AIを活用した業務効率の向上についても検討します。
--	---

基本目標3「新しい組織と人で」

1 法人組織の一体化

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">「2030VISION」の策定と 「対話の文化」の浸透</p>	<p>● 「2030VISION」の策定（継続）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の未来の方向性を指し示す「2030VISION」について、より職員の声を反映させることができるよう、また、ビジョンの職員へのリリースに当たって、経営職・管理職がビジョンの内容について共通認識のもとで伝えることができるよう、2025年10月に策定します。 ・「2030VISION」のリリースに当たって、ビジョンの考え方など記したビジョンブックを作成し、全職員への浸透を図ります。 <p>● 「2030VISION」実現のための中長期計画について（新規）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2030VISIONを具体的に実現していくための中長期計画について、2026年4月に策定できるよう取組を進めます。 <p>● 「対話の文化」の浸透（新規）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「2030VISION」策定を進める「2030VISIONプロジェクト」について、職員同士の「対話」を軸にしながら運営し、ビジョン策定はもとより、同じ法人の仲間を実感する機会となったこと等、大きな成果があったことから、「対話」の取組を継続実施します。 ・「対話」を、ビジョンづくりの場だけでなく、日頃の事業運営の中にも取り込むことにより、職員の日頃からの仕事や組織などに対する想いを聴く機会とし、職員同士の相互理解と孤立防止、職員の声を反映した法人運営、事業運営ができるよう、法人内に「対話の文化」を根付かせます。
---	---

<p>2 ブロック制と事業拠点の体制</p>	<p>●ブロック編成の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これまでの5ブロック制から4ブロック制に編成を見直し、各ブロックに基幹的事業所となる入所施設、及び児童館を組み込み、制度事業や共生のまちづくりにおける連携体制を強化します。 <p>●ブロック体制の深化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たなブロック編成のもと、本部中心の事業運営から、各ブロックを中心とした事業運営に移行していけるよう、ブロックに持たすべき権限と責任、本部とブロックの役割分担などを明確にし、ブロック制の最終的なスキームを確立します。 <p>●事業拠点の体制強化 【児童館の強化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・副館長の配置に向けて、主任の育成に取り組みます。 ・2024年度に配置したサポート職員（欠員等が生じても業務に支障がでないようにするための加配職員）について、今後は状況に応じて4館全てで支援ができるように運用を変更します。 ・将来的な4週8休制の導入を見据えて、指定休日数を増やし、働きやすい職場づくりを目指します。
<p>3 職員人事制度の一体化</p>	<p>●児童館の人事制度の一体化(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・児童館の人事制度の一体化に向けて、人材マネジメント室の児童館の人事労務担当のサポート体制をつくります。
<p>4 人事の活性化</p>	<p>●法人全体で人事異動ができる仕組みの整備(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人全体のマネジメント力を高めるため、また、キャリアアップやワークライフバランスの観点などから、引き続き法人全体での人事異動を推進します。
<p>5 法人広報の強化</p>	<p>●ホームページの見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの構成について、高齢者や障害のある方でもアクセスできるデザインへ見直します。 ・職員募集の観点から求職者に訴求できるよう、法人の各種取り組みを対外的に発信するツールとしてリニューアルします。 <p>●法人広報誌の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、「2030VISION プロジェクト」に関わっていただいている外部クリエイター（ライター、デザイナー等）の協力も得ながら、法人の内部に向けた広報誌「Associe」の更なる充実と、法人外部へ情報を発信する媒体の作成について検討していきます。
<p>6 資金の一体化</p>	<p>●資金の一体化と新たな資金・積立計画の策定(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・上半期に資金の一体化に伴う運用変更を実施します。 ・従来の積立金に加えて、各事業所で保有する繰越資金も集約し、

	各種積立金の再編、又は新設し、建物・設備備品関係の更新計画に基づき、また、制度事業や地域福祉、法人の経営や運営に対して、計画的かつ効果的に資金投下できるよう、新たな積立計画を策定します。
--	---

2 組織のリスクマネジメント

<p>1 リスク管理体制の整備</p>	<p>● <u>苦情及び事故等事案に係る組織的対応の推進（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・大規模法人のメリットを活用し、事案の情報共有を徹底して、リスクの低減に努めます。 ・重要事案については、事案発生後の第1報から完結まで、法人本部における進捗管理を徹底していきます。 <p>● <u>各拠点におけるリスクマネジメントの推進（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・リスクマネジメントガイドラインの取組みについて、各拠点、職員に身近な（意識しやすい）、発生リスクが高いリスクに絞る形で見直しを行い、法人全体、ブロックや拠点ごとに必要な取組（労災事故、個人情報事故の防止等）を進めます。
<p>2 不祥事発生防止の取組</p>	<p>● <u>再発防止の徹底（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・発生した個別事案については、原因究明及び再発防止の取組を徹底します。
<p>3 内部監査の実施</p>	<p>● <u>実施計画に基づく確実な実施、実施体制・内容の見直し（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・計画の確実な実施を目指すほか、2025年度から実施体制を見直して、本部以外からのスタッフを充実させるとともに、実施内容（点検内容）の充実を図ります。また、より効率的な実施に向けて、年度ごとの実施拠点数や拠点ごとの実施日数を見直します。
<p>4 管理職に対する研修の実施</p>	<p>● <u>内部管理等に係る研修の実施（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・管理職向けの内部管理等に係る研修（事務・財務・内部管理等）を継続して実施するとともに、内容の拡充（労務管理等）を図ります。
<p>5 災害等対策について</p>	<p>● <u>災害等対策訓練の実施（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の災害対策及び感染症ポリシー、各拠点のBCP（業務継続計画）に基づき、2023年度に導入した職員の安否確認システムも活用し、継続的に訓練、研修等を行い、必要に応じて計画等の見直しを行います。 <p>● <u>施設における電源確保対策の検討・実施（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ・入所施設（特養）における災害時の電源確保対策について、猛暑時の空調稼働を想定した改修工事を、法人設置の3施設（紫野、

	<p>西七条、塔南の園)において実施するため、2025年度に補助金申請を行います。また、指定管理の3施設については、引き続き、必要な対策を指定管理者(京都市)と協議していきます。</p>
--	---

3 人材の確保・定着

<p>1 学卒者採用策の強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 採用計画・スキームの確立(継続) <ul style="list-style-type: none"> ・就職フェア、実習生等ルートごとの採用目標数値を明確にし、それぞれ具体的なアプローチ策を策定、実施します。 (目標数値:実習生・インターンシップ6、求人サイト2~3、ダイレクトスカウト1~2、就職フェア1~3、地域活動1) ● 採用定着条件の整備(継続) <ul style="list-style-type: none"> ・「京都で働く」をアピールし、府外の就活イベント等への参加を検討するとともに、転居に伴う費用補助や、住居支援策なども合わせて検討します。 ・2024年度4月から開始する、奨学金返済負担軽減支援制度の運用を開始し、その活用を促進していきます。 ● 学校連携の強化 <ul style="list-style-type: none"> ・実習生やインターンシップから当法人への就職を見据えて、受入れ人数を増やします。 ・日頃より本部が大学との関わりを積極的に持つことで、学校との連携をさらに深め、学卒者の確保につなげます。 ・福祉系大学以外には、大学のボランティア室などと連携し、学生との接点を増やします。 ● 外部との関係作り(継続) <ul style="list-style-type: none"> ・共生センターとの連携を強化し、法人主催イベントや各事業所での取組状況をタイムリーに共有できるような仕組みを作り、その情報を適宜に法人外部に発信することで、採用活動につなげていきます。 ・福祉関係や福祉に関心を持つ若者が参加する外部のセミナーやフォーラム等、イベントへ積極的に参画し、若者との接点を増やすことにより人材確保に努めます。 ● 職員の参画による学卒者対応(継続) <ul style="list-style-type: none"> ・若手チーム(魅力発信チームとミラiproジェクト)を再編し、メンバーが採用活動から内定者のフォローまで関わることで、入職者が安心して働くことができるような関係性を築きます。 ・若手チームの活動自体がメンバーのモチベーションの高まりにつながるよう企画を行います。
------------------------	--

<p style="text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">中途採用制の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>中途採用窓口の拡充（継続）</u> <ul style="list-style-type: none"> ・迅速かつ柔軟に職員を採用できるよう、各事業所でも募集・選考を行う仕組みを継続して推進します。 ● <u>外国人介護人材の採用強化（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> ・国内在住者の採用に加え、国外在住者についても採用できるスキームを構築し、介護人材の確保を行います。 ● <u>ホームページ「採用情報」のリニューアル</u> <ul style="list-style-type: none"> ・求職者にとってこれまで以上に採用情報にアクセスしやすく、訴求できるページ構成へのリニューアルを検討します。 ● <u>前歴評価・キャリア採用</u> <ul style="list-style-type: none"> ・中途採用者のこれまでの役職経験等に応じ、雇入れ時から役職者として採用できる仕組みについて検討します。 ・中途採用者の前歴換算の年数評価を見直し、採用者の待遇を向上させることで人材確保につながるよう取り組みます。
<p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">人材の定着策</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>育児短時間勤務の拡充（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> ・これまで対象年齢は、小学3年生の年度末（児童館は3歳）まででしたが、小学6年生の年度末までに延長し、育児中の職員が働き続けやすい環境を整備します。 ● <u>ライフサポート制度の充実（継続）</u> <ul style="list-style-type: none"> ・ライフサポート制度について、引き続き制度の充実に向けて検討します。（これまで不妊治療とがん治療のための制度を整備） ● <u>メンタルヘルス不調時の復帰支援の充実（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> ・復職前の試し出勤について、休職（長期休業）期間中に加え、病欠（短期休業）期間中にも適用できるようにし、復帰しやすい環境を整備します。

4 経営改善について

<p style="text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">既存事業の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● <u>訪問介護</u> <ul style="list-style-type: none"> ・2024年度にヘルパーの給与体系の簡素化、見直しを行いました。2025年度よりこれの運用を開始することで、事務の効率化とヘルパーの人材の確保に取り組みます。 ・特定事業所加算Ⅰを全事務所において取得し、収支の改善に努めます。 ・在宅相談員と在宅介護員の一本化の協議を進め、担当ご利用者数
--	---

	<p>に応じた訪問業務時間の目安を示すことで、サービス提供量を確保します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業拠点の運営について、全事務所統一の事業の在り方を見直し、各拠点の状況に応じた事業展開ができるよう協議を進め、サービスの充実と収支改善を図ります。 <p>● 夜間対応型訪問介護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現在、広範囲に及んでいるサービス提供エリアについて、地域密着型サービスの事業特性に鑑み、提供エリアの見直しを行い、これに見合った事業規模、人員体制となるよう検討します。 <p>● 訪問看護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営安定のための人員体制及び今後の事業展開について協議を進めます。 <p>● 居宅介護支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・標準給付管理数の設定およびそれを超える場合の手当を創設する等し、より多くのご利用者を確保することで収支の改善を図ります。 <p>● 施設サービス</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ブロック長と事業本部が連携して、収支状況、稼働率アップに向け事業所の担当者との個別相談の機会を作ります。
<p>2 新たな事業の検討</p>	<p>● 定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービス(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2025年7月に事業を開始予定。安定した事業展開に向け、法人全体で取組を推進し、次の事業所開設についても視野に入れた検討を行います。 <p>● 西野山団地の取組を踏まえ事業検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・西野山団地の取組状況を踏まえ、今後、住民のニーズ等に基づき、新規事業展開の可能性について検討します。
<p>3 各種経費の見直し</p>	<p>● 各種経費の見直し(継続)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織の一体化を踏まえ、物品購入に当たっては、法人で一括購入する等、効率的・効果的な物品等購入を徹底し、コストの削減に努めます。
<p>4 その他経営安定の取組</p>	<p>● 資金の一体化に伴う執行管理と経営分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・資金の一体化を図り、法人本部（経営企画室・事業部・人材マネジメント室）は戦略策定・管理に専念し、主とする社会福祉事業（中核事業等）の運営は各ブロックが行う形態への移行を検討し、経営の安定を図ります。 <p>● 新たな資金・積立計画の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ブロックへの権限委譲・迅速な意思決定を目指し、ブロック事業運営積立金（仮称）を新設します。（再掲）