

令和6年度
重点活動方針

社会福祉法人
島根県社会福祉事業団

事業団の経営理念

【運営の基本理念】

私たちは、福祉の実践集団として高潔な自覚を持ち、利用者はもとより広く地域の人々に信頼され愛される施設を目指します。

【運営の基本方針】

－ 人権の尊重

私たちは、利用者の選択と自己決定を尊重し、その権利を擁護するとともに、個人の尊厳に配慮したサービスの提供に努めます。

－ サービスの質の向上

私たちは、常により良いサービスとは何かを追求し、サービスの質を高める取り組みを進めます。

－ 地域との共生

私たちは、先駆開拓の精神に基づき、地域の福祉ニーズに積極的に対応していきます。

－ 法令遵守と説明責任の徹底

私たちは、関係法令や社会的ルールを遵守するとともに、積極的な情報開示と情報提供に努め、説明責任を果たします。

－ 経営の持続的発展と人材の育成

私たちは、極めて公共性・公益性の高い法人として、経営の持続的発展を図るため、安定的な財務基盤の確立とサービスを支える人材の育成に努めます。

法人が当面目指していく姿

職員を元気に！

利用者を笑顔に！

みんなが幸せになれる事業団



これは、次のような姿を目指すものである。

職員が、お互いに認め合い、高め合い、時に助け合い、共に成長できる職場をみんなで作っていくことにより、一人ひとりの職員が仕事に意欲を持ち、やりがいを感じながらいきいきと働くことができる。それによって職員が安心して長く働き続けることができるようになり、さらに事業団で働きたいと思う人材が集まることで、職場には常に活気が満ち溢れている。

また、職員一人ひとりにとって働きやすい職場となることで、サービスの質も高まり、利用者と家族の笑顔も増えてくるようになる。利用者や家族からは「ここを利用してよかった」、職員からは「事業団で働いてよかった」そんな言葉があふれ、利用者も職員も幸せを感じられる。そんな姿の事業団を描くものである。

第 5 期中期経営計画の柱と基本目標及び本部実施施策

計画の柱	基本目標	本部実施施策
職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり	福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。	① 採用活動の強化で優秀な人材を確保 ② 広報活動の強化でポジティブイメージを形成 ③ 業務の切り分けで多様な人材を活用
	OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。	① OJT 制度の定着で個々の職員をレベルアップ ② チーム力の向上でチームケアを推進
	職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。	① 職場内の関係づくりの強化で定着率を向上 ② 上司の承認する力の強化でモチベーションを向上
	業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。	① ICT の活用で業務の生産性を向上 ② ヘルス・マネジメントの増進で長期休業や離職を防止
利用者の生活を支えるサービスの質の向上	先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。	① ICT の活用とエビデンスに基づく介護・支援の実践 ② チーム力の向上によるサービスの質の向上
	安全安心で快適な暮らしを保障し、利用者の満足度を高める。	① リスク管理の強化で安全安心な暮らしを保障 ② 居住・活動環境の整備で快適な暮らしを保障
	施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。	① 地域の社会資源として施設機能を積極的に開放
安定的で持続的な経営基盤の確立	収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。	① 高利用率の維持と新規加算の確実な取得で収入を安定的に確保 ② スケールメリットを活かした物品調達や定期的な経営分析で経費の増大を抑制
	中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。	① 大規模修繕計画に基づく計画的なメンテナンスで建物の長寿命化を実現 ② 超低金利時代における有効な資金運用 ③ 利用ニーズに応じた定員の適正化と事業のあり方検討
	組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。	① ICT の活用で組織内連携を効率化 ② 施設間や職種間連携で組織を活性化

令和 6 年度重点活動方針

1 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

福祉職場を取り巻く雇用環境は以前厳しく、介護人材不足の更なる深刻化は続いており、基本目標である「福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。」の達成指標である「職員の充足率」及び「正規職員（総合職・地域職）の受験者数」は目標を下回る状況が続いている。

そのため、中期経営計画の見直しに伴い新たに人材確保戦略を策定し、採用活動の強化を図るとともに、事業団のポジティブイメージの形成を図るなど、採用と定着の両面から様々な対策を講じ、事務局と各施設が連携して人材確保に向け重点的に取り組んでいく。

また、職員の定着率とモチベーションの向上を図るため、職場内 OJT 制度の定着、チーム力の向上、上司の承認力の強化を含めた職場風土の改善に重点的に取り組むことに加え、職員の業務負担を軽減し働き方改革を進めるため、業務系システムや見守り支援機器といった ICT 機器の総合的な活用に向けた検討を開始していく。

2 利用者の生活を支えるサービスの質の向上

新型コロナウイルス感染症については、令和 5 年 5 月 8 日から 5 類感染症に位置づけられることとなり、今後は福祉施設と医療機関との連携を強化し、感染症対応力を向上させていくことが求められていることや、感染症や災害に対して継続的にサービスを提供するための体制の構築が更に重要となっていることから、シミュレーション訓練等を重ね、事業継続計画（BCP）の実効性をさらに高めていくことに重点的に取り組む。

また、コロナ禍では感染対策のため施設機能の開放が困難であったが、今後は地域の社会資源として施設機能を積極的に開放し、コロナ禍前のような地域とのつながりを取り戻すべく、その強化に重点的に取り組んでいく。

次に、利用者の生活を支え、その質を高めていくためには、職員個々の更なる能力向上に加え、チームとしての実践力が重要であることから、チームビルディングによるチーム力の向上に重点的に取り組む。

さらに、エビデンスに基づく介護・支援を実践し、利用者職員双方の負担軽減を図るため、介護現場における ICT 機器の更なる活用に向け ICT 機器の効果的な運用が行えるよう取り組んでいく。

3 安定的で持続的な経営基盤の確立

新型コロナウイルス感染症の施設内発生や、障がい者施設入所者の重度・高齢化による退所者数の増加などにより、各事業の利用率はいずれも目標利用率を下回っている。また、物価・電気料金の記録的な高騰とそれを背景とした最低賃金の引き上げによる支出の増加は継続しており、実質資金収支差額についても目標額を達成できない状況が続いている。令和 6 年度は、介護保険法及び障害者総合支援法の改正及び各報酬改定が実施されることから、利用状況の変動要因への迅速な対応と、報酬改定により創設された加算の算定に早期に対応し、高利用率の維持と新規加算を確実に取得し、収入を安定的に確保することに取り組んでいく。

また、業務の効率化と事務コストの削減に向け、利用者への説明・同意文書や可能な事務・会議資料のペーパーレス化の推進に向け取り組んでいく。

さらに、令和5年度に見直しを行った施設大規模修繕計画に基づき、光風園、清風園、簸の上園の大規模修繕及び光風園グループホーム新築工事に重点的に取り組む。

最後に、計画の一つ目の柱である「職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり」は、第5期中期経営計画の最優先課題と位置付けており、関連する取組をより鮮明にするため、16ページ以降に一覧を掲載し、各取組の一層の推進を図っていくこととする。

本部実施施策の令和6年度行動計画

1 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

(1) 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	採用活動の強化で優秀な人材を確保
取組の方向性①	効果的な試験の実施時期や試験内容等について検討・実施する。
行動計画	採用試験の実施時期や試験内容等については前年度と同様に実施し、効果を検証する。(継続)
取組の方向性②	人材確保戦略に基づき、効果的な採用活動を実施する。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学校との連携強化を図るため、定期的な学校訪問を実施する。(新規) ・ 学生に法人を知ってもらうため、施設と連携し実習型の夏期インターンシップを実施する。(新規) ・ 学校訪問や就職フェアへ参加し、法人の魅力をPRするため、各施設の若手職員をリクルーターとして指名し養成する。(新規) ・ 準職員として働く魅力についてPRできるよう、準職員向けのパンフレットをリニューアルする。(新規) ・ 人材確保の取組に反映させるため、階層別研修等で人材確保に向けた取組について意見交換を行う。(新規)
取組の方向性③	西部地区での人材確保策を検討・実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正規職員について、引き続き西部地区限定の採用試験を実施し、人材確保に取り組む。(継続) ・ 準職員が欠員状況に陥らないため、採用と定着の両面から講じた対策について、効果検証を実施する。(継続) ・ 各施設の求人情報を職員向け広報誌に掲載し、職員間の口コミによる採用につなげる。(継続)

実施施策	広報活動の強化でポジティブイメージを形成
取組の方向性①	事業団の企業価値向上に向けた広報戦略を立案し、積極的な広報を実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人PRチームを設置し、公式SNSやホームページといったコンテンツを活用し、企業価値向上に向けた広報を実施する。(継続) ・ 効果的な情報発信を行うため、ハローワーク等に掲載する求人情報がターゲットに応じたものとなっているか総務担当職員部会で点検する。(新規)
取組の方向性②	各施設の広報人材を複数養成し、広報コンセプトの統一化やコンテンツの魅力化等に取り組み、法人全体の情報発信力を強化する。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 法人 PR チームのオンライン会議を年 4 回開催し、広報コンセプトの統一化やコンテンツの魅力化に取り組む。(継続) 広報に関する研修を実施し、法人 PR チームの情報発信力を養う。(継続) 採用情報の効果的な発信を行うため、ホームページの採用情報を整理し、見直しを行う。(新規)
---------	--

実 施 策	業務の切分けで多様な人材を活用
取組の方向性①	介護・支援業務の洗い出し、切り分け、役割分担を明確にし、シルバー人材や外国人材等多様な人材を活用する。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 外国人材の受け入れ態勢を整えるため、圏域の外国人材の受入状況について情報収集を行う。(変更)
取組の方向性②	正規職員の定年年齢の引上げと人事給与処遇のあり方について検討し、再雇用制度の見直しを行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 定年年齢の引上げと人事給与処遇のあり方について検討する。(継続)

(2) OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実 施 策	OJT 制度の定着で個々の職員をレベルアップ
取組の方向性①	職場内 OJT 制度の効果を検証し、制度を充実させる。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 職場内 OJT 制度について、人材育成室と施設間でその効果や改善が必要な点を整理し、課長会議で課題を明確にする。(変更) 職場内 OJT 制度を理解した上で目標設定や振り返りができるよう、人材育成スタッフが必要に応じて職場内 OJT の面談に同席し、フォローする。(変更)
取組の方向性②	職場内 OJT を中心に、OFF-JT で効果的に補完し、個々の職員をレベルアップする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 階層別研修を実施し、各階層で必要とされる知識や技術を体系的に習得する。(継続) 外部研修や交流体験研修を積極的に活用し、職員個々の研修ニーズに応じた受講を促進する。(継続)

実 施 策	チーム力の向上でチームケアを推進 (変更)
取組の方向性①	チームビルディングの知識やスキルの活用をテーマとした研修を実施し、チーム力を向上させる。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 2 級以上の職員を対象としたチーム力向上研修を実施し、チームビルディングの知識やスキルを習得する。(東部・西部各 1 回) (継続) 講師からのフィードバックを強化し、研修受講後のチームづくりやチーム運営に役立てられるよう、実践シートを活用した研修を実施する。

	(施設巡回) (変更)
取組の方向性②	障がい専門研修を継続して実施し、障がい者施設でのチーム実践力を向上させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 障がい専門研修を継続実施し、支援事例をとおして気づきや学びを深め、チーム実践力を高める。(継続) さらに実践的な取組となるよう現地指導の内容を個別支援計画へ反映させる。(継続)

(3) 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実施施策	職場内の関係づくりの強化で定着率を向上
取組の方向性①	職場風土マネジメント調査による現状分析を定期的実施し、分析結果から浮かび上がった課題の解決に取り組む。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度に実施した職場風土マネジメント調査の結果を踏まえ、各施設で課題解決に向けて立案した改善策を継続して実践する。(継続) 職場風土マネジメント調査を実施し、取組による改善効果を検証する。(継続) 職場風土マネジメント実践報告会を開催し、各施設の取組を共有する。(継続)
取組の方向性②	職場風土改善やマネジメント力の強化、コミュニケーションの活性化をテーマとした研修を実施し、職場全体の改善意欲を高める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 管理職と係長を対象に職場風土改善をテーマとした同じ内容の研修を実施し、職場全体の改善意欲を高める。(継続) 準職員と非常勤職員を対象としたコミュニケーション研修を実施し、職場内でのコミュニケーションを活性化させる。(施設巡回) (継続)
取組の方向性③	職場内OJTの面接を活用し、職員間のコミュニケーションを活性化させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 職場内OJT研修と前期・中期・後期の面談フォローを実施し、バイザーとなる職員の面接技術を向上させる。(継続)

実施施策	上司の承認する力の強化でモチベーションを向上 (変更)
取組の方向性①	職場風土マネジメント調査による現状分析を定期的実施し、分析結果から浮かび上がった課題の解決に取り組む。(再掲) (変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 令和5年度に実施した職場風土マネジメント調査の結果を踏まえ、各施設で課題解決に向けて立案した改善策を継続して実践する。(再掲) (変更) 職場風土マネジメント調査を実施し、取組による改善効果を検証する。(再掲) (変更) 職場風土マネジメント実践報告会を開催し、各施設の取組を共有する。(再掲) (変更)

取組の方向性②	上司の承認する力の向上をテーマとした研修を実施する。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 部下の心理的安全性を保障し、部下が自身の役割や課題を意識しながら進んで行動できるよう、承認の質や技術を高めるための研修を実施する。(新規)

(4) 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実施施策	ICTの活用で業務の生産性を向上
取組の方向性①	業務系システム等 ICT の総合的な活用に向けた検討を行う。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 令和 8 年度の業務系システムの更新に向け、見守り機器やナースコールシステムと業務系システムとの連携について情報収集を行い、ICT 活用検討チームで共有する。(新規) ICT 活用検討チームで勤務表作成システムの本導入に向けた最終検討を行う。(変更)

実施施策	ヘルス・マネジメントの増進で長期休業や離職を防止
取組の方向性①	メンタルヘルス・腰痛予防・ハラスメント防止対策等を継続実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント防止研修について、「アンガーマネジメント」をテーマとして管理職を含めた全職員を対象に集合研修を実施する。(継続) 動画撮影したハラスメント防止研修を各施設で視聴できるようにし、職員のハラスメントへの理解を深める。(継続) ストレスチェックの結果を踏まえたラインケア研修を実施し、管理職の相談対応力の向上を図る。(継続) こころの電話相談窓口を開設する。(継続)
取組の方向性②	業務の切分けで周辺業務を軽減することにより、時間外勤務を縮減する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 業務内容検討チームで令和 6 年度の時間外勤務の状況を分析し、各施設で時間外勤務削減に向けた対策を講じる。(継続)
取組の方向性③	年次有給休暇の取得や仕事と育児の両立支援制度の活用を促進する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 施設長会議等で、年次有給休暇の取得率向上や取得促進に向けた取組について共有する。(継続) 職員向け広報誌に各種休暇制度を定期的に掲載し、子育て世代をはじめとした全職員に情報提供する。(継続)

2 利用者の生活を支えるサービスの質の向上

(1) 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実施施策	ICTの活用とエビデンスに基づく介護・支援の実践
取組の方向性①	ICT を活用した介護機器の使用効果を検証し、統一かつ効果的な運用が行えるようにする。

行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ICT 活用検討チームで、眠り SCAN の使用効果を検証するとともに、効果的な運用方法を検討する。(変更) ICT 活用検討チームで、ICT を活用した新たな介護機器の試行実施を検討する。(変更)
取組の方向性②	ADL や栄養、口腔・嚥下、認知症等のデータを活用した科学的介護を実践する。(変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ケアの質の向上を目的とした LIFE のフィードバックデータの活用について、施設介護支援専門員部会等で検討する。(継続)

実 施 施 策	チーム力の向上によるサービスの質の向上 (変更)
取組の方向性①	チームビルディングの知識やスキルの活用をテーマとした研修を実施し、チーム力を向上させる。(再掲) (変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 2 級以上の職員を対象としたチーム力向上研修を実施し、チームビルディングの知識やスキルを習得する。(東部・西部各 1 回) (再掲) (継続) 講師からのフィードバックを強化し、研修受講後のチームづくりやチーム運営に役立てられるよう、実践シートを活用した研修を実施する。(施設巡回) (再掲) (変更)
取組の方向性②	障がい専門研修を継続実施し、障がい者施設でのチーム実践力を向上させる。(再掲) (変更)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 障がい専門研修を継続実施し、支援事例をとおして気づきや学びを深め、チーム実践力を高める。(再掲) (継続) さらに実践的な取組となるよう現地指導の内容を個別支援計画へ反映させる。(再掲) (継続)
取組の方向性③	職種別研修を活性化する。(新規)
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 職種別部会で専門的研修や課題に沿った研修が開催できるよう、各種部会に働きかけを行う。(新規)

(2) 安全安心で快適な暮らしを保障し、利用者の満足度を高める。

実 施 施 策	リスク管理の強化で安全安心な暮らしを保障
取組の方向性①	BCP の実効性を高めるため、BCP に基づくシミュレーション訓練や BCP の継続的な見直し (BCM) を実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 各施設の教育訓練の精度を高めることで BCP の実効性を高めるため、総務担当者を対象とする BCP 研修及び机上訓練を行う。(新規) 新任の防火管理者を中心に、施設間で相互に防火訓練等へ参加し、取組状況の確認を行う。(継続)
取組の方向性②	防げる事故の再発防止の強化に向け、リスクマネージャーの事故分析能力の向上と再発防止策の強化に取り組む。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 事故の質による評価を正しく判断することで適切な再発防止策の立案

	ができるよう、リスクマネージャーを対象とした研修を開催する。(変更)
取組の方向性③	権利侵害や虐待の根絶に向け、権利擁護や虐待防止研修を強化して実施する。(変更)
行動計画	・ 利用者の権利擁護・虐待防止を目的として、アンガーマネジメント研修を実施する。(継続)

実施施策	居住・活動環境の整備で快適な暮らしを保障
取組の方向性①	グループホーム光風園のいこいの家3棟を新たなグループホーム2棟に統合・整備する。(変更)
行動計画	・ 光風園グループホーム新築工事を実施し、いこいの家3棟を新たなグループホーム2棟に統合・整備する。(継続)
取組の方向性②	老朽化したグループホーム光風園しおさい、清風園なずな寮のあり方を検討する。(変更)
行動計画	・ グループホーム光風園しおさいの今後の方向性について光風園と協議を行う。(継続) ・ グループホーム清風園なずなの今後の方向性について検討を行う。(新規)
取組の方向性③	光風園の全室個室化の検討を進める。
行動計画	・ 全室個室化の方向性について光風園と協議を行う。(継続)

(3) 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実施施策	地域の社会資源として施設機能を積極的に開放
取組の方向性①	地域の社会資源としての役割が果たせるよう、パブリックスペースや介護・支援・保育のノウハウなど施設機能の活用策を検討・実施する。
行動計画	・ 先進施設等の施設機能活用事例に関する情報収集を行い、施設長会議、生活相談員部会など職種別部会で共有する。(継続) ・ 施設ごとに地域のニーズを整理し、自施設で施設機能の活用策を検討する。(継続)
取組の方向性②	施設機能の活用策について、施設間での取組を共有化し、更なる取組に繋げていく。
行動計画	・ 施設長会議、生活相談員部会など職種別部会で、施設機能の活用に関する各施設での取組を共有する。(継続)
取組の方向性③	機関紙やホームページ・SNS等を活用し、地域住民等へ向け積極的に情報発信する。
行動計画	・ 各施設における地域住民等へ向けた情報発信の現状を把握し、効果的な発信方法について検討する。(継続)

3 安定的で持続的な経営基盤の確立

(1) 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実施施策	高利用率の維持と新規加算の確実な取得で収入を安定的に確保
取組の方向性①	経営分析を実施し、分析結果に基づく利用率の維持向上に取り組む。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 下半期の利用率の維持向上に向け早期に対策を講じるため、10月の施設長会議で上半期の収支分析結果を共有する。(変更) ・ 各施設で月次報告に併せて利用率の変動分析を実施し、対策を講じるとともに、四半期ごとに職種別部会を開催し、対策を共有することで、利用率の維持向上につなげる。(継続)
取組の方向性②	次期報酬改定に基づく加算の確実な取得に向け、法人全体で情報を共有しながら取り組む。(変更)
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総務担当職員部会で、令和6年度の報酬改定で創設された加算の算定要件等について情報共有するとともに、算定可能な加算について検討する。(変更) ・ 圏域のケアプランデータ連携システムの導入状況を確認し、業務の効率化とコスト削減に繋がるよう、導入時期を検討する。(変更)

実施施策	スケールメリットを活かした物品調達や定期的な経営分析で経費の増大を抑制
取組の方向性①	コスト削減を図るため、スケールメリットを活かした物品調達を積極的に実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一括調達の対象品目を拡大するため、総務担当職員部会で品目を検討する。(変更)
取組の方向性②	法人の経営状態を把握するため、客観的な経営指標に基づく決算分析を実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「社会福祉法人の経営指標」に基づく決算分析を実施する。(継続) ・ 分析結果を施設長会議及び総務担当職員部会で報告し、経営上の課題について共有する。(変更)

(2) 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	大規模修繕計画に基づく計画的なメンテナンスで建物の長寿命化を実現
取組の方向性①	大規模修繕計画に基づく計画的な施設整備と定期的な保守点検を実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 清風園空調設備改修工事を実施する。(変更) ・ 光風園加圧給水ポンプユニット取替工事を実施する。(変更) ・ 簸の上園全熱交換器の設置及び全面的な壁紙の更新、厨房職員用トイレ

	レ、居室洗面台の整備を実施する。(変更)
取組の方向性②	天神及びしらとり保育所の大規模修繕計画を策定する。(変更)
行動計画	・ 設計者、施行者を交えて協議を行い、2施設の大規模修繕計画を策定する。(変更)

実施施策	超低金利時代における有効な資金運用
取組の方向性①	定期預金以外の効果的な資金運用や取引金融機関等の拡大について検討する。
行動計画	・ 安全で効率的な運用商品を選択できるよう、資金管理運用委員会で取引先金融機関の拡大を検討する。(変更)
取組の方向性②	運用方法の検討結果を踏まえ、大規模修繕計画に基づく積立資産取崩見込みを適正に把握し、効率的な資金運用を行う。
行動計画	・ 積立資産取崩見込みに基づき、各種債券を含めた効率的な資金運用を行う。(継続)

実施施策	利用ニーズに応じた定員の適正化と事業のあり方検討
取組の方向性①	利用ニーズを踏まえ、事業のあり方と定員の適正化を検討する。(変更)
行動計画	・ 光風園と個別協議を行い、個室化に伴う施設入所支援事業の定員の適正化について検討する。(変更) ・ 利用者の希望を踏まえたサービスの移行を適切に行い、デイサービスセンター小山の事業を廃止する。(新規)

(3) 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	ICTの活用で組織内連携を効率化
取組の方向性①	効率的な会議が開催できるよう、Web会議システムを構築する。
行動計画	・ Web会議システムを会議、部会、研修等に積極的に活用する。(変更)
取組の方向性②	利用者への説明・同意文書や可能な事務・会議資料からペーパーレス化を進める。(変更)
行動計画	・ 休暇制度のワークフロー申請の試行結果を検証し、関連する規程を整備する。(変更) ・ 利用者への説明・同意文書のペーパーレス化に向け情報を収集する。(新規) ・ 理事会、施設長会議資料のペーパーレス化に向け検討し試行する。(新規) ・ 経理規程関連の帳票や給与明細、文書事務のペーパーレス化に向け、各種システムの活用方法とリスクヘッジを検討する。(新規)

実 施 策	施設間や職種間連携で組織を活性化
取組の方向性①	施設間や職種間での活発な意見交換を推進し、定着させることで、組織を活性化させる。
行 動 計 画	・ 事務局が、必要に応じて職種別部会担当施設をフォローし、自発的に展開できるようにする。(継続)