

第7次<2025-2027> さつき会中期経営3か年計画<基本方針・全事業所職場目標・成果指標・重点事項>

基本方針

1. 次世代の経営を担う人材を育成する。
2. すべての施設・部署でDX・ICT・介護ロボットを導入・活用し、生産性とケアの質を向上させる。
3. 職員一人ひとりが主体的に行動し、活躍する土壌をつくる。
4. 地域課題を発掘し、新たな事業の創出と事業の多角化多機能化を図る。
5. 施設の大規模修繕・リノベーションを行い、居住環境とケアの質の向上及び職員の働きやすさ・働きがいの向上を図る。
6. 安定した経営基盤の確立と持続的な成長を図る。

全事業所職場目標  
『自ら学び 自ら考え 自ら動く』

成果指標<人材・人事・組織>		成果指標<介護DX・生産性向上>		成果指標<事業・サービス>		成果指標<財務>	
(ア)離職率5%以下 (イ)日本人の新卒者採用3名以上(年1名以上) (ウ)外国人介護人材就労率15%以上 (エ)次世代の経営を担う人材育成 6名以上 (オ)職員の職場満足度 80%以上		(ア)全事業所・介護施設・全居室に眠りリスクン・カメラ・センサー・インカム・Wi-Fiナースコール等の整備率 100% (イ)紙文書の電子保存化50%以上 (ウ)デジタル中核人材養成研修受講者 15名以上(年5名以上) (エ)自主的な業務改善活動 50%以上 (オ)残業時間 20%以上削減		(ア)特養・グループホーム稼働率98%以上 (イ)ショートステイ稼働率90%以上 (ウ)デイサービス利用者数1日40名以上 (エ)居宅利用者数240件以上(1人44件以上、管理者20件) (オ)小規模多機能ホーム登録者24名以上 (カ)サ高住稼働率94%以上 (キ)訪問介護月間訪問件数1,000件以上 (ク)インスタグラムの開設と質の高いコンテンツ発信 年365回以上 フォロワー数1,000人 (ケ)介護過程の実施率 100%		(ア)サービス活動収入 800,000千円以上 ※各サービスごとの目標活動収入設定 (イ)サービス活動増減差額 10%以上の達成 (ウ)人件費率64%以下 (エ)経費率(事務費・事業費)26%以下 (オ)施設整備等積立金300,000千円以上(年30,000千円以上) (カ)取得できる加算の取得率 100% (キ)基準昇給率2%以上、実質昇給率1.5%以上	
重点事項<人材・人事・組織>		重点事項<介護DX・生産性向上>		重点事項<事業・サービス戦略>		重点事項<財務戦略>	
主体性と経営視点を備えた次世代経営幹部の育成		介護DX・ICT活用による業務改善とサービスの質向上		選ばれる施設・事業所		全事業所の目標収益・目標利益の固守	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・次世代の経営を担う人材育成研修の実施(年4回以上開催3か年)</li> <li>・教育・キャリア形成を支援するための計画的な人事運用の実施</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・最新・最先端のテクノロジーの導入・活用(生産性向上推進委員会の活性化)</li> <li>・業務改善のリーダーシップを担う(仮称)「生産性向上推進リーダー」の育成</li> <li>・利用者の状態変化の迅速な把握と適切なケア改善、医療連携の推進</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・暮らしの楽しみ・喜びを感じられるアクティビティの提供</li> <li>・最新の知識と科学的根拠(データ・ガイドライン等)に基づくケアの提供</li> <li>・介護・看護・医療の連携強化(カンファレンス・勉強会の定例化)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理者以上及び総務課事務員が管理会計・財務マネジメント力を基礎から身につける</li> <li>・業績悪化リスクの早期発見と迅速な経営改善計画の策定と着手</li> <li>・施設毎の経費分析(事務費・事業費)と改善のPDCA化</li> <li>・原価に基づく利用料・自己負担金の設定</li> </ul>	

重点事項<人材・人事・組織>		重点事項<介護DX・生産性向上>		重点事項<事業・サービス戦略>		重点事項<財務戦略>	
自らが参画する働きやすく、働きがいのある職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>モチベーション向上につながる処遇改善の実施</li> <li>多様で柔軟な働き方環境の拡充(フレックスタイム、年単位変形労働時間制、副業制度など)</li> <li>施設長と職員の1on1ミーティングの実施</li> <li>定期面談制度の見直し(3人以上半数以下は、主任・課長等が実施)</li> <li>職員の声を経営に生かす意見交換会(経営幹部と職員、テーマごと)の実施</li> <li>働きがい増進に結びつく表彰制度の拡充(良い挨拶賞、素晴らしいで賞、サンクス賞、チャレンジ賞など)</li> </ul>	社内業務の見える化・仕組み化・標準化によるムリ・ムラ・ムダのない業務体制構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>タイムスタディによる業務の現状把握・分析と非効率なポイントの特定</li> <li>職員が主導する業務改善活動の実施(業務改善提案制度の創設、カイゼンシートの導入、業務改善アワード、成功事例共有など)</li> <li>5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけく規律)、3M活動(ムリ・ムダ・ムラの排除)に実施</li> <li>人員配置の見直しと最適化</li> </ul>	在宅サービスの利用者数の増加と稼働率向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>団塊世代向けの新サービス(健康増進・認知症予防・趣味活動・ICT活用)の開発と魅力ある事業所づくり</li> <li>「短期・通所・訪問」各サービスの旭川市への市場拡大</li> <li>特養・GH・サ高住待機者の確保と適正なベッドコントロール</li> <li>町外のニーズ掘り起こし、効果的なPR、居宅・地域包括支援センター・医療機関等の連携強化</li> </ul>	適切なケアプランに基づく加算の取得	<ul style="list-style-type: none"> <li>加算取得状況の可視化(取得している加算、取得できるが取得していない加算、取得できない加算)</li> <li>取得可能な加算取得のための計画策定(活動計画への落とし込み)</li> </ul>
個々の強みを生かした、成長し続ける人づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>委員会活動・プロジェクト活動の推進</li> <li>自主的な学びと業務活動への支援</li> <li>人事異動・配置転換によるスキルアップ</li> <li>実践や成果につなげる研修制度の見直し</li> </ul>			既存事業・委員会の強化・拡張及び新規事業開発の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問介護事業所・居宅介護支援事業所の町外進出とモデル事業所の企画</li> <li>地域の福祉課題の発掘・可視化と新たな事業の創出</li> <li>広報委員会の活動拡充。インスタ・ホームページを活用した情報の発信</li> </ul>	利益の適正な分配	<ul style="list-style-type: none"> <li>透明性のある業績手当制度の設計と導入検討</li> <li>企業型拠出年金・財形貯蓄制度などの福利厚生導入検討と老後資産形成の支援</li> <li>限定正社員制度の賃金改善の検討</li> </ul>
基本と規律を大切に、理念を実践する組織づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>基本理念・行動指針の明確化と、それに共感・共鳴する職員の育成</li> <li>職務内容記述書の整備</li> <li>理念具体化のために、学習・挑戦、成果に対する評価(公正で納得性の高い人事制度構築)</li> <li>鷹栖さつき苑40周年記念事業の企画準備実施</li> </ul>			安心・快適な居住環境の整備と防災対策の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>鷹栖さつき苑の大規模修繕・リノベーション工事の実施</li> <li>(仮称)鷹栖さつき苑リノベーションプロジェクトチームの設置</li> <li>各施設の中長期修繕計画(資金計画含む)の策定</li> <li>地域住民と連携した防災計画と訓練の実施</li> </ul>		