

1. 経営の重点取り組みテーマ(目標項目)・目標水準(可能な限り定量的に)	2. 主管部門	3. 必要となる資源		4. 具体的アクション(行動アイテム) *手順を箇条書きで記入	5. スケジュール	
		活用できる資源	獲得すべき資源		着手年月	達成年月
①(重点取り組みテーマ)利用者満足度の向上 効率的な業務改善を行い、現場の余力を作った上で、ケア・サービスの充実を図ることで利用者満足度を上げる。 利用者の満足度が高いほど、満足度の高い利用者から口コミや紹介により集客力の向上も期待できる。	デイサービスセンター	介護職員 看護職員 生活相談員	利用者家族 足原のぞみ苑ケアマネジャー 足原のぞみ苑ショートステイ 他事業所ケアマネジャー 住宅型老人ホーム アプリやソフトの導入	⇒ タブレットやPCの活用方法をさらに探ることで記録業務の短縮を図る。 介護業務の細かな割り出しや見直しをし再構築する事で、業務時間の短縮を図る。 施設の快適さやメンテナンス性を充実するために各委員会を活用し点検・整備・清掃実施し、主任管理とする。 トイレの改修(床・壁紙の張替え)を行い、清潔・快適なものにする事で、環境改善を図る。 映像機器(スクリーンの設置)の設備投資を行い、利用者の満足度を上げる。 歩行分析AIアプリを活用し、機能訓練のプログラムの充実化を図る。 連絡帳の見直しをして、利用者・家族や関係機関が分かりやすいものを提案する。 帰宅時の送迎までの待ち時間はデスクゲーム等の提供を行い、飽きさせない工夫を行う。 トライブ行事・年忘れ会等に家族を招待する。 利用者満足度を図る為、年1回アンケート実施 利用者満足度を図る為のアンケートに対しての結果を他職員にも周知させることでサービスの向上を狙う	令和7年4月	令和8年3月
②(重点取り組みテーマ)次世代を巻き込み、働き続けられる職場作り 中堅職員に目標達成に向かう意識を向上させ、事業計画に対する関心を上げる事で、安定した経営が期待できる。	デイサービスセンター	管理者 生活相談員 介護職員 看護職員	定例会議 各委員会 研修 地域 競合他社 資格習得の補助金支援	⇒ 目標達成に向けた取り組むべき内容をしっかりと管理者が説明する。 主任が目標を職員に周知させることで自分事として捉え、また意識の統一を図る。 生活相談員が月始ために先月の稼働率の目標達成度を職員に周知させ、翌月の目標を明らかにする。 自事業所が常識と捉えずに、成果に繋がっている他者施設を見学させてもらうことで 比較できる機会を持つ 主任を地域活動に参加させ、地域の方と顔なじみの関係を構築しておく。 年2回から年3回に面談回数を増やし職員の話を聞くことで信頼関係を築く。 就業時間内に研修を行い、残業のないよう取り組む。 介護福祉士・介護支援専門員・認知症実践者等の資格習得を勧め、スキルアップを行う。 正職の離職率0%を目標とする。	令和7年4月	令和8年3月
③(重点取り組みテーマ)営業活動の強化 外部への広報の充実により、新規利用者の獲得・集客力の向上が期待できる。 ケアマネジャーの利用満足度を上げ、新規利用者の獲得・集客力の向上を図る。	デイサービスセンター	生活相談員 介護職員 看護職員	足原のぞみ苑ホームページ 他事業所ケアプランセンター 足原のぞみ苑ショートステイ 足原のぞみ苑ケアプランセンター	⇒ 新しいホームページを活かし、事業所の特色を打ち出した動画配信。 毎月各事業所を訪問し、パンフレット、クラブ活動予定表を配布。 外部のケアマネージャーと交流を密にして、なんでも気兼ねなく相談できる関係を構築しておく。 デイサービス独自の新聞を活用し、利用者に配布することで他の目に触れるようアピールする。 併設の居宅支援事業所やショートステイ事業との連携の強化・協力を図り、新規獲得につなげる。 現行の送迎範囲外の利用者も積極的に受け入れ新規ルートの開拓を行う。 医療依存度の高い利用者を積極的に受け入れていき、外部のケアマネージャーに知つてもらう。 他事業所率50%を目標とする。 稼働率75%の目標を継続する。	令和7年4月	令和8年3月
④重点取り組みテーマ) 地域連携の強化 地域のニーズに答えるだけでなく、地域の福祉拠点として更なる連携強化を図る。	デイサービスセンター	管理者 生活相談員 介護職員 看護職員	市民センター 地域ボランティア 民生委員 町内会	⇒ 一定の地域以外の民生委員や自治会長と顔を合わせ、その地域の福祉ニーズを把握する。 市民センターのクラブで出張レクや体操を3ヶ月に1回開催し、デイサービスでの活動をアピールする。 学童や近隣の保育園との関りを持つことで良好な関係構築や連携を行う。 月1回の防犯パトロールや町美化清掃に参加する以外に町内や自治会の行事に参加する。	令和7年4月	令和8年3月

1. 法人の理念/単位組織の使命・目的・機能

利用者が、明るく安心して生活できるよう、一人ひとりの人格を尊重し、その有する能力に応じて自立した生活を営むことが出来るようサービスを提供します。

・自施設の定員(利用者数) 通所 69名 職員数 常勤 10名 非常勤 3名

2. 外部環境特性(優先度の高い順に)

機会	脅威	<ul style="list-style-type: none"> ①政府による高齢者支援政策の推進により、デイサービスの支援制度が充実する可能性がある。 ②医療技術の進歩により、高齢者の健康管理が容易になり、その結果としてデイサービスの需要が増える可能性がある。 ③リハ特化型のデイサービスの需要低下による減少が予測される。 ④地域との連携強化により、デイサービスの需要の拡大が予測される。
		<ul style="list-style-type: none"> ①施設入所やショートステイへの移行が増加し、利用率向上が難しくなる可能性がある。 ②福祉業界全体での人員不足が続くため、デイサービスのスタッフ採用や維持が困難になる可能性がある。 ③スタッフの離職や人材の確保が難しくなり、サービスの質や提供量に影響が出る可能性がある。 ④設備の老朽化により補修コストがかかることが予測される。 ⑤デイサービスの運営に関わる法規制が変更になる可能性があり、それに適応するための費用や手続きが増える可能性がある。 ⑥新たな感染症の流行による外出規制で利用者の減少が予測される。 ⑦事故によるイメージダウン ⑧利用者の多様性により、求められるものや職員の負担が大きくなる ⑨法改正により、デイサービスの予算削減や支援措置の縮小が起こる可能性がある。 ⑩ITC活用により、デイサービスのサービス提供方法が変化する可能性があり、既存の提供方法が脅威にさらされる可能性がある。

強み	弱み	<ul style="list-style-type: none"> ①現場の職員が送迎に出ている為質問などに迅速に対応できる ②正社員10名パート3名(正社員率が高い) ③正社員の平均年齢が若い(明るく元気が良い) ④常勤のNSが2名いる ⑤NSが居るので吸い込、坐薬挿引、経管栄養、インスリン注射や外傷の処置が必要な人の受け入れが出来る ⑥大浴槽が使える温泉気分が味わえる ⑦リフト浴が可能(立位保持が難しい利用者でも肩までお湯に浸かることが出来る) ⑧居宅支援事業所が併設の為、連携や情報共有が密にでき、利用に取り込む ⑨認知症介護実践者がいる為高度な認知症利用者に対しても対応する事が出来る ⑩介護度が高い利用者や医療的な介入が必要な方でも受け入れられる ⑪静養室がある(ベッド2床)と休憩用のベッド2床ある ⑫毎月季節の行事があつて楽しめる ⑬施設やさわクラブでアロママッサージやネイル等を実施している ⑭車椅子対応の送迎車が4台ある ⑮利用者家族の負担軽減が出来る ⑯残業がほとんどない ⑰食事は厨房で手作りで作っている ⑱広いスペースでレクリエーションが行える ⑲かけがいの異常に気付いて対応できる(NSが當時1人以上いる) ⑳在宅のケアマネ経験者2名が生活相談員 ㉑グループ席だけでなく個人席もあるので一人でゆっくりしたい利用者も通いやすい ㉒プロジェクトがある為映写会、リハビリ体操等でユーチューブを活用したりできる ㉓夏休みの間、学童との関わりがある ㉔近隣の保育園からの訪問がある ㉕季節のイベントに行く事が出来る ㉖生け花が出来るなどお花に触れる機会がある ㉗明るいデイサービスの風土 ㉘車椅子対応の送迎車が4台ある ㉙ショートステイが併設の為、デイサービス利用に取り込める。 ㉚他者との交流が出来る ㉛運動(リハビリ)が出来る ㉜提供利用料7時間以外の幅広い対応も出来る(短時間3～4H、4～5H、5～6時間、6～7時間)
		<ul style="list-style-type: none"> ①昔から特にサービス内容に変わりがなく、競合他社と比べ強みがない。 ②入院や入所により利用者が急激に減少 ③サービス提供時間が限られており利用者が必要とする時間帯に対応しきれないことがある ④時間通りに動かないといけない(お迎え時間などの縛りあり) ⑤静養室のベッドが2床しかない ⑥リハビリの器具が揃ってない、少ない ⑦本格的なリハビリが出来ない(PT、OTがいない) ⑧送迎専用の職員がいないため送迎に戻るまでに入浴等の業務に取り組めない ⑨朝食の提供は行っていない ⑩正社員10名パート3名(正社員率が高い)の為、人件費率が高い。 ⑪他事業所に比べると加算が多く利用料がかかる。 ⑫通常の準備が必要で本人の利用意欲や家族の送り出しが億劫になっている ⑬職員配置は充実しているものの、シフトの組み合わせ、イレギュラーな休暇によっては人手不足になる ⑭求人募集しても人が採用できない

3. 経営の重点取り組み テーマ

①(重点取り組みテーマ名)利用者満足度の向上

重点取り組みテーマ設定の根拠・理由(なぜ、このテーマが重点なのか。)

- 効率的な業務改善を行い現場の余力を作った上で、ケア・サービスの充実を図ることで、利用者満足度を上げる。
- 利用者の満足度が高いほど、満足度の高い利用者から口コミや紹介により、集客力の向上も期待できる。

②(重点取り組みテーマ名)次世代を巻き込み、働き続けられる職場作り

重点取り組みテーマ設定の根拠・理由(なぜ、このテーマが重点なのか。)

- 中堅職員に目標達成に向かう意識を向上させ、事業計画に対する関心を上げる事で、安定した経営が期待できる。

③(重点取り組みテーマ名)営業活動の強化

重点取り組みテーマ設定の根拠・理由(なぜ、このテーマが重点なのか。)

- 外部への広報の充実により、新規利用者の獲得・集客力の向上が期待できる。
- ケアマネジャーの利用満足度を上げ、新規利用者の獲得・集客力の向上を図る。

④(重点取り組みテーマ名)地域連携の強化

重点取り組みテーマ設定の根拠・理由(なぜ、このテーマが重点なのか。)

- 地域のニーズに答えるだけでなく、地域の福祉拠点として更なる連携強化を図る。

⑤(重点取り組みテーマ名)

重点取り組みテーマ設定の根拠・理由(なぜ、このテーマが重点なのか。)

(その他の取り組みテーマ名)次世代を巻き込み、働き続けられる職場づくり

重点取り組みテーマ設定の根拠・理由(なぜ、これらのテーマが重点なのか。)