

令和二年度
社会福祉法人明照会
事業計画

令和二年度 社会福祉法人明照会経営方針

令和元年度は、「新生明照会元年」と位置づけ、現役員体制発足の契機となった旧役員
責任追及を強力に進める一方、尼崎中央デイサービス及び武庫川デイサービスの廃止のほ
か各種増収策や経費節減などの取り組みを進めるとともに、職員のモチベーション向上に
向けて処遇改善など、給与制度の見直し等を行ったところです。

こうした取り組みにより一定の成果はみられたものの、法人を取り巻く状況は依然厳し
いものがあります。令和元年度の決算見込みでは当初予算を上回る赤字を計上するなど、
今後、健全な法人経営に向け早期に改善を要する課題も生じています。

以上の現状認識のもと、令和二年度においては、利用者サービスの向上を基本とし、引き
続き旧経営陣の責任追及に取り組むとともに、今回新たに三年後の法人のあるべき姿を「明
照会中期ビジョン」として、

- ・事業収支の改善、収益の向上を目指します。
- ・選ばれる法人・施設づくりを目指します。
- ・「主体的に発想し行動できる人づくり」を基本に、職員のモチベーションや職務満足
度の向上など、働きやすく風通しの良い職場を目指します。
- ・地域における公益的取り組みとして、「全世代の福祉を意識した地域づくり」に積極
的に協力します。

以上の4項目を定め、全職員共有のもと、現状の課題の克服を目指します。

こうした展望のもと、本年度は以下の方針で経営します。

1. ビジョンの実現に向けた経営改善計画の早期策定に取り組みます。

既に取りまとめられた資金収支計画を着実に実現していくための具体的な取り組み方策
の検討を進め、「経営改善計画」として早期に取りまとめます。

- (1) 方策の検討にあたっては、五つの視点、①財務の視点、②業務改善の視点、③人材
育成の視点、④利用者の視点、⑤地域公益の視点、を基に具体的な項目を策定し、
その進行管理に務めます。
- (2) 経営改善計画を取りまとめるまでの間、元年度に引き続き増収策、経費節減策な
ど、計画的な予算の執行管理を的確に行います。

2. 法人の信頼回復に向け、引き続き旧経営陣の責任追及を行うとともに、再発防止のため ガバナンスの一層の強化及びコンプライアンスの徹底に努めます。

- (1) 旧経営陣の責任追及として、本年一月に損害賠償請求訴訟を神戸地方裁判所に提
起し、受理されたところです。今後、訴訟の場を通じて責任を追及し、明確化して
いくとともに、あわせて刑事責任を追及するため刑事告訴の手続きを進めます。
- (2) 法令や規程等の遵守状況の検証を進め、これら制度の周知を図るとともに、必要と
される規程等の制定改廃手続きを進めます。
- (3) 事業運営の一層の適性化を図るため内部監査を実施します。

3. 介護サービスの向上に努めます。

社会動向等に注視するとともに、地域の介護課題や介護ニーズの把握に努め、また、他施設の動向・状況にも留意し、一層の介護サービスの充実に取り組みます。

- (1) 法人内に設置している各種会議、委員会を通じ、更なるサービスの向上、事故の予防、業務改善等に取り組みます。
- (2) 増収に繋がる介護報酬加算の取得に引き続き取り組み、サービスの向上を図ります。
- (3) 業務改善を進めるとともに、ICT化やAI導入の検討を開始します。
- (4) サービスのマナー化を払拭し、「常に改善」意識の醸成を進めます。
- (5) 法人内外で実施される各種研修への参加を促進します。
- (6) 介護事故のさらなる発生抑止を進めます。
- (7) 福祉サービス第三者評価事業の受診を検討します。

4. 働きやすい職場づくりに努めます。

これまでから、法人内保育所の設置・運営、就業規則・給与規定の見直し、共育委員会・チューター制度の運用など、働きやすい職場づくりに取り組んできました。

人材は法人の貴重な財産であり、運営の要です。優秀な人材の確保・育成、定着に向け「主体的に発想し行動できる人づくり」を基本に、風通しの良い職場環境やワークライフバランスに配慮した働き方の実現など、引き続き働きやすい職場づくりの取り組みを進めます。

- (1) 優秀な人材確保に向け、さらなるルート開拓に取り組むとともに、採用コストの低減に努めます。
- (2) 必要な人材確保に努め、業務改善を進め超過勤務の縮減を進めます。また、年休取得の促進にも取り組みます。
- (3) 昨年制定した表彰内規が令和二年度から運用開始となることから、特に業績表彰に關し的確に運用し、職員のモチベーションの向上を図ります。
- (4) 離職者の離職原因を検証し、職場環境の改善に繋がります。
- (5) 介護福祉士やケアマネージャーなど、法人に必要な資格取得を支援します。

5. 地域福祉の取り組みなど地域貢献に務めます。

これまでから、一人暮らし高齢者を対象とした買い物ツアー、施設周辺の地域清掃、地域の高齢者を対象とした若返り体操、地域住民にも開放する夏祭りなど、地域貢献に取り組んできたところです。

社会福祉法に定める社会福祉法人の責務を十分に認識し、引き続き上記の取り組みを行うとともに、制度の狭間で支援を要する方々等を対象に、地域ニーズにも十分配慮のうえ、新たな地域福祉の取り組みについて検討を進めます。

本部事務局

1. 基本方針

責任者：吉永誠二

今年度は、今後10年を見据え、健全かつ安定的に法人運営ができる基盤づくりを行います。令和元年度に引き続き経営状況は厳しいなかですが、利用者処遇・法人運営に大きな影響がある設備の修繕・改修は実施しなければなりません。利用者・職員に影響がでないよう優先順位をつけて改修等を進めていきます。

法人の月々の収支状況を、本部だけでなく各拠点・各事業所が把握することで、即時的かつ効果的な改善策を実施します。

旧経営陣の責任追及はもちろんのこと、再発防止のため、コンプライアンスの徹底・ガバナンス強化への取り組みは継続します。

①事業計画：役員会運営

責任者：吉永誠二

社会福祉法人の使命である公益的かつ非営利的な役割を果たすことができるように、理事会・評議員会の運営にあたります。運営については、法人の状況を正しく把握できるよう情報提供を適宜適確に行い、自由闊達な意見交換ができる環境づくりに努めます。

- (1) 法人経営、諸課題の方向性が定まるまでは、前年度に引き続き毎月1回の理事会を継続していきます。状況を見ながら理事会開催の頻度を検討していきます。
- (2) 評議員会には、法人の状態を正確に報告し、適正運営に必要な事項を協議できるように努め、地域の福祉ニーズや福祉サービスを利用する当事者の声を法人運営に反映させていきます。
- (3) 執行役員会では、諸課題を機動的に解決していきます。また、理事会の運営を円滑に行うための諸課題の論点整理や事前の協議を行います。

②事業計画：会計・労務

責任者：藤原浩美

法令を遵守し、規定に則り、早期に経営改善計画の実現に資する会計にするべく質・精度をさらに上げていきます。

給与計算や保険加入手続き等の業務において多くの法令・制度の遵守が求められることから、専門家の知見を活用するとともに各種説明会等に積極的に参加し、法令や制度の理解を深めることで、労働環境の整備を進めていきます。

- (1) 現在活用しているシステムの活用を進めていき、業務効率を向上させます。
- (2) 現場の業務改善や作業の効率化のスピードが上がるように、月次決算を今よりも前倒しで行います。

③事業計画：営繕・車両

責任者：川口奨太郎

各設備の特性を詳しく知ることによって不具合発生時に適切な解析を行い、速やかに修繕します。進捗状況をこまめに発信し、現場職員が安心・集中して業務に集中できる環境づくりを目指

します。

- (1) あそか拠点、パドマ拠点の湯切れと水量不足の改善をします。
- (2) 通信機器の入れ替えを進めます。

送迎車内の環境整備に努め、現場職員や利用者が気持ちよく乗れる環境づくりを行い、デイ、ショート、小多機利用者の満足度向上につなげます。ドライバーと現場職員が送迎についての意見交換をできるようサポートします。

- (1) アンケートを年6回実施し、改善を実感していただけるようフィードバックします。

④事業計画：明照会診療所

責任者：吉永誠二

診療所の体制や薬局、訪問歯科診療等医療の体制を大きく変更しています。変更したことが利用者の利益になるよう継続的に見直しを進めていきます。衛生管理委員会とも連携しながら、職員の健康状態にも留意していきます。職員の法定検診の受診促進はもとより、検診後のフォローを確実に行っていきます。

- (1) 診療所の体制、薬局、訪問歯科診療について、変更後の利用者への影響を確認しながら、支障等みられれば対象機関と調整を行います。
- (2) 各種法定診断後の結果の分析並びに異常と判定された職員に対する確実なフォローを行います。

⑤事業計画：入居促進

責任者：細井修一

施設運営においては空床期間の短縮を図ることで収益への影響は大きくなります。ショートステイや各施設との連携を密に行い、入居がよりスムーズに進められるよう準備や決めなどの整備を進めていく必要があります。また、グランデ荒牧の入居窓口として満床を目指します。受け入れ基準を明確にし、ミスマッチが起らないようにしていきます。

- (1) 申込みから入居までの一連の流れを再考し、書類の整備や各職種の役割分担を明確にするなど業務の整理を行っていきます。
- (2) 入院・退去情報を事前に把握し、早い段階で入居申し込み者と調整を図ることで、平均空床期間5日間を維持できるようにします。
- (3) グランデ荒牧で安心して生活を送ってもらえる入居者の選定と十分な説明を行うことで入居後のサービスやケアのミスマッチが起らないようにします。

⑥事業計画：桜台・池尻地域包括支援センター

責任者：中淵小百合

- (1) 地域住民が住み慣れた地域で安全・安心に暮らせるように、地域の福祉の窓口として、民生委員や行政機関等とも連携し、より効果的な取り組みを勧めます。また予測できない災害に対しても主体的に連携できる体制づくりを進めていきます。
- (2) 保健師、社会福祉士、主任介護支援専門員それぞれの役割を担えるよう知識・技術の向上を図ります。情報共有や職種間での連携を密に行い、各事案を「チーム」で担う体制を整備し、働きやすい、また働き甲斐のある職場にしていきます。
- (3) 法人の取り組みに積極的にいかかわるとともに、地域課題解決へ向けての他部門と連携

- を密にし、法人内での役割りを果たしていきます。
- (4) 予算の執行管理を行い、適切な支出に努めます。

【具体的な行動】

- ・伊丹市事業実施計画に基づく、桜台・池尻地域包括支援センターの運営指針、各種マニュアル作成、技術評価シート作成と実施
- ・買い物ツアー、いきいき百歳体操、サロンの継続支援（3回以上/月）
- ・健康大学の開催（1回/年）
- ・多職種連携会議の開催（2回/年）
- ・家族介護教室の開催（3回/年）
- ・認知症サポーター養成講座の開催（5回/年）
- ・運営推進会議の参加（1回以上/月）
- ・ネット会議、ふれあい福祉部会議の参加（各1回/月）
- ・気付きの事例検討会、自立支援に資する個別ケア会議の参加（1回/隔月）
- ・介護予防連絡会、ケアマネ支援会議、レビュー会議への参加（1回以上/月）

⑦事業計画：まあや保育室

責任者：神武豊子

- (1) 自然と四季を感じる事ができる豊かな子どもに育てる為、年間、週間、1日の計画を作り一貫した保育を進めていきます。その中で、子ども達が育てた野菜を調理し、食べる等の食育にも力を入れていきます。
- (2) 令和2年6月より育休明け、6ヶ月乳児を受け入れし、年齢にあった保育を行う為、クラスを乳児、幼児と分け、それぞれにあった環境を整えていきます。
- (3) ふれあい広場など、外部との地域交流をはかる企画を開催することで、近隣にお住まいの方にまあや保育室を周知し、認可保育園の待機児童を含め、地域の子どもの受け入れをしていきます。
- (4) 毎月行っているデイサービス交流を継続していき、お年寄りの方々への優しさ、思いやりの気持ちを育てていきます。また、毎月1回園外保育を行い、いつもと違った場所で様々な体験を通して、園内では学べないマナーやルール学べるようにしていきます。

【予算達成の指標】

- ・支出の管理（保育材料費、事務費消耗品費の予算内管理）

人材育成・委員会統括

2. 基本方針

責任者：吉永 望

新卒・中途採用者に対し「選んでもらえる法人」を目標に掲げ、人材育成として「自分の成長に手ごたえを感じ、共に働く仲間へ感謝や感動を伝え、新たな取り組みの発想や発言ができるコミュニティ作り」を目指してきました。さらに広報・確保・育成・委員会が連携しながら人材育成の仕組み作りや教育の場づくり、ブランディングを行ってきました。人材育成に向けた仕組み作りや教育制度運用の中で「育成」が大事だと感じる管理職意識に変化してきたと感じています。

今年度、上記目標は継続しつつ、一層の「働きやすい職場づくり」を目指し、環境を作っていきます。職員の頑張りを評価、やりがいに繋げ「働きたい職場」となるような育成を目指します。

①事業計画：人材育成

責任者：吉永 望

人材育成部門発足時より、「働きやすい職場」を意識し組織風土を変革していくための仕組み作りに取り組んできました。

令和元年度は計画に掲げた項目の運用や定着を実行する事はできました。今年度も引き続き風通しの良い職場環境やワークライフバランスに配慮し、一層の人材定着の向上を目指します。

- (1) 今まで行ってきた仕組み作り運用後の課題解決や高度化に取り組めます。
 - ・職員から提出された「目標管理シート」を基に3か月ごとの管理職面談を行います。
 - 「年間面談シート」の活用を徹底し、効果的な人材育成に努めます。
 - ・入職者に対し事業所内の理解や事業の目標・目的を深める為の事業オリエンテーションの徹底と内容の統一化を図ります。
- (2) 新人の定着は図れているものの、離職率の更なる低下や、中途採用者、パートの定着に努めます。
 - ・離職原因を検証し、職場環境の改善を図ります。
 - ・「求める人材」を明確化し、採用面接時における面接者の観点を統一します。
- (3) 管理者、主任の役割を明確にし教育や面談に繋がります。
- (4) 各種委員会が主体性を持ち「発想から行動」に繋げる職員を増やします。
- (5) 法人内外の研修に関しては、新人・命令・自主研修等「学ぶ場の機会」を増やすとともに、その内容に関しても「実践に繋がる研修」を意識してきました。今年度も学べる機会は確保していきます。

②事業計画：人材確保・広報

責任者：土居北斗

令和元年度は拠点長を中心に各拠点が積極的に採用を考えて行動してきた結果、専門学校から2名を採用することができ、なおかつ近隣学校へ頻繁に出向き緊密な関係性を構築して

いきました。またハローワークを活用し、採用コストを抑えながらも、人材の応募数を増加させる仕組みを構築しました。

公式ホームページを刷新しました。ブランディングを意識しつつ、利用者に分かりやすい情報を発信しています。職員が何故この仕事に就いたのか、今何を思い働いているのか等を物語にし、「あそがたり」というネーミングを付ける事で当法人の求める人材像をイメージできるコンテンツを作り上げることができました。また SNS の運用も開始しホームページと連動することで職員の情報を発信共有するための基盤を作りました。

正職員入職者数：27名 パート採用者数：75名

総応募数：210名 学生応募9名

1月末日時点

- (1) 応募総数 200 名をキープしていきます。選ばれる法人を目指しながら「誰でもいい採用」ではなく面談シートをもとに選考し採用できるように応募者を増やします。
- (2) 令和元年度基盤を作ったホームページを求められる情報に対応できるよう精度を高め発展させていきます。
- (3) 採用にかかるコストを減らします。ハローワークや学校を中心に訪問し紹介してもらえ法人を目指していきます。
- (4) 離職率低下を育成、確保、広報で連動し実現していきます。働きやすい環境、働きたいと言われる法人を目指します。離職率を低下させることで、学校、ハローワーク含め法人のアピールに繋げていきます。
- (5) 面談シートを活用し、より明確に法人の求める人物像を作っていきます。

令和2年度採用計画

	不足人数	人材紹介での費用／人数	派遣から直接雇用での費用／人数	ジョブモデル含む媒体採用費用／人数	indeed、ハローワーク等無料採用人数
正職員	14	3,000,000/3	0	800,000/5	6
パート	31	0	1,000,000/5	200,000/5	21

★人材確保～2020年紹介費用予算目標500万

食事サービス事業

3. 運営方針

責任者：赤松宏一

令和元年度、食事サービス事業では、利用者及び家族、職員の満足が得られる食事の提供を心がけスタッフ一丸となり業務に邁進してきました。

今年度には更なる満足度の向上を目指し、事業展開を進めます。

まず、栄養管理では HACCP に基づいた衛生管理を取り入れ安心安全な食事提供に努め、利用者個々の健康維持向上を目的に療養食を始めます。

キッチンでは、調理技術のスキルアップを行い、明照会の食事はいつも美味しいと評価されるよう日々調理を行います。

また、経営面では加算の取得、年間行事食を精査、納入先の検討を行い、満足度を向上させつつ食材料費についても一層の適正化を図ります。

①事業計画：栄養管理

責任者：北山裕貴

- (1) 利用者の満足度向上に向け、現在の行事食の精査を行うとともに、新メニュー開発や、新しいイベント食の考案を推進し、食事をより楽しみとの評価を得られるように取り組みます。
- (2) 現在、栄養ケアマネジメントによる利用者の栄養管理に努めており、今年度からは利用者への更なる健康維持向上を考え療養食提供を始めます。
- (3) 在庫の過不足、期限切れによる廃棄は、繰り返されると大きな損失を生みます。損失を最小限に抑える為、食材の在庫管理方法について再考し、在庫不足、過剰在庫、期限切れ在庫の発生を防ぎます。
- (4) 安心安全な食事提供のため、現状の衛生管理を実施していただくだけではなく、より信頼性の高い、HACCP の考え方を取り入れる必要があると考えます。そこで、「HACCP の概念に基づいた大量調理施設衛生管理マニュアル」に沿った衛生管理体制を今年度中に構築します。

②事業計画：キッチン

責任者：寺田由美子

- (1) 季節を感じ、郷土料理なども取り入れた見た目にも美しく美味しい食事の調理を行い、利用者、家族にも満足の得られるよう努めます。
- (2) 法人の祭りなどを窓口にし、ライブキッチンなどを行い地域との交流を深めると共に、明照会の食事内容など知って頂ける機会を作っていきます。
- (3) 内外研修の参加を促進し、深めた知識を共有し職員全体の調理技術の向上を行います。

施設・在宅事業管理、リスクマネジメント担当

4. 基本方針

責任者：細井修一

法人の収支状況を考えても、施設・在宅部門で収益構造の見直しは継続して行かなければなりません。リスクマネジメントにおいても、事故がゼロになる事は難しい中でも一つの事故と反省を生かし同じことを起こさない為にスピード感のある検討と改善行動が図れるよう進めていきます。法人全体の意識改革はさらに進める必要があります。特に、事業管理者以上の管理職の収支改善への取り組み、介護保険制度等の理解と実践、危機管理の意識向上と改善行動が図れる管理職の育成を徹底して取り組み、利用者・家族、そして地域に信頼されることが事業や法人の発展につながることでありと信じ取り組んでいきます。

(1) 施設部門

平均稼働率が98.3%と安定した数字を出せている中では法人での収益に貢献出来ていきます。また、増収対策として空床期間の短縮化を年度途中より法人での担当を設け事業間での取り組みを進めた結果、平均空床期間14.2日と前年比9.2日間の短縮を達成することが出来ました。

- ・入居のシステムの未整備部分やショートからの移行によるショート利用率低下など経営面での課題に対して今年度は早期に改善を進めます。
- ・部門全体で管理者の予算の仕組みの理解をさらに進める必要があり、収益構造を理解し黒字を慢心せず、業務の見直しから最大限の収益をあげる意識を醸成していきます。

(2) 在宅部門

平成30年度では収入増に向けた取り組み、令和元年度には支出の理解と段階的に管理者の意識改革を進めて来たことで事業管理者の成長も実感しています。収支改善では事業ごとに課題は残されています。

- ・新規利用の確保への対応だけでなく利用率に合わせた職員配置の管理や業務の標準化など業務改善を進めることで出来る限りの収支改善を進めていきます。
- ・質の高いサービスの提供から法人の認知度向上や施設入所までの利用者支援としての役割を継続し果たすことで、利用者・家族・地域から信頼される事業所作りを進めます。

(3) リスクマネジメント部門

平成30年度より介護事故の基準作りや各種マニュアルの整備等を進めて来ました。令和元年度でも気づきを増やす事を目的に勉強会の開催だけでなく事業所内での危険発見活動を通じて全職員の意識改革を進めてきています。

- ・介護事故は依然として減少しておらずさらなる意識の改革と合わせて、更なる取り組みの検討を進めます。
- ・職員負担の軽減を進めるためにもICT導入等の検討も進めていきます。
- ・災害時には福祉避難所としても機能する必要があります。火災や風水害時の訓練だ

けでなく、今年度は大規模災害を想定した訓練を行うことで BCP の運用や福祉避難所としての機能を果たせるよう取り組みを進めていきます。

あそか拠点

5. 拠点方針

責任者：田村典子

令和元年度は利用者、家族、地域の方々の笑顔が、より多く増やせる様にイベントを充実させ、地域にも施設の存在意義の理解が得られる機会を作ることができました。職員については介護技術向上を目指し内外の研修に参加する事で、スキルアップを図ることができました。またユニットで話し合う時間を設けた事で、前年度以上に職員の発想を引き出す事ができました。

今年度は、職員が初心に戻り、様々な視点から利用者の個別ニーズに添った支援が出来る人材の育成を目指します。職員が目標を持ち楽しく働きやすい環境を整える為に業務改善を行います。

在宅部門では、利用者が住み慣れた地域で尊厳のある自律した生活のサポートと、安心安全できめ細かいサービスを提供する為に地域や他事業所、多職種が連携していきます。

今年度もイベント等を数多く開催し、楽しみのある余暇活動を充実させていきます。

法令遵守と安定した経営に向けて、全職員が日常業務だけでなく経営にも参画している意識を持てる様に常に情報を発信していきます。支援の質の向上の為にサービスのマンネリ化を防ぎ、職員の笑顔が輝き続け地域に開かれた拠点を目指します。

①事業計画：特別養護老人ホームあそか苑

責任者：吉元 翼

- (1) 今年度においても、介護の基本に立ち回り質の高いサービスの確保・向上させる体制を整えていきます。さらに、業務の改善や役割の明確化を図ることで、ムリ・ムダ・ムラを排除します。常に入居者主体のケアを提供しサービスのマンネリ化を予防します。
- (2) 退居から入居に至る空床期間の短縮と入居が決定した時点で、当該入居予定者にアセスメントを行い、情報を現場と共有する事で、入居前の在宅における生活が入居後も継続出来るように支援体制を整えます。
法人内外の研修の参加率を上げる事でスキルアップを目指し、様々な個別ニーズや重度化に対応していきます。
- (3) 経費や物品管理を通して全職員が経営に参画している自覚を持たせると共に、適正運営に努めます
- (4) あそか祭りや地域清掃、地域のお祭りの参加等で地域との繋がりに貢献します。苑内で行うイベントや遠足等で入居者の楽しみと職員の笑顔を増やしていきます。

【予算達成の指標】

年間稼働率 98.4%

②事業計画：ショートステイ事業**責任者：長岡洋平****あそか苑ショートステイ事業**

個室・多床室と多様な居室空間を選択できる事で居心地良く、賑やかな雰囲気的环境を提供します。クラブやイベントも充実し利用者同士が親近感を持ち、友人関係を作りやすい環境です。

特養・ショート的人员配置を明確にし適正な人員配置でショートステイの運営を実施します。

【予算達成の指標】

年間稼働率 84.2% 6,167 床利用

パドマ館ショートステイサービスセンター

全室個室で、中庭やベランダもありフロアも落ち着ける雰囲気です。ゆったりとした個人の時間、空間を自由に堪能して頂けます。又、レクリエーションへの参加、体操などの取り組み、趣味活動など利用者同士の輪も深まる環境を作っていきます。

【予算達成の指標】

年間稼働率 94.1% 6,889 床利用

- (1) ケアマネジャーとの連携を密に取り、ケアプランに沿った個別支援計画書を作成しカンファレンス後、サービス利用に対する目的、要望を把握します。利用率の確保や安定した運営を行う為に、空床期間に対し、迅速な案内と新規利用者の柔軟な受け入れを実施します。
- (2) スキルアップ研修を積極的に行い、個別ニーズに対応できる職員を育成し「また来たい！」と思って頂ける接遇とケアを目指します。利用者のその方らしい生活が継続できる様に情報発信と共有をする事で利用者、家族共に安心して満足して利用して頂けるショートステイにします。
職場内の風通しを良くし何でも相談できる環境を整え、笑顔で楽しみながら働ける職場にします。
- (3) 短期入所から施設入所へスムーズに移行できるように、入居促進担当との連携を密にとり、空床期間なく利用案内が出来るようにします。
- (4) 40 床のショートステイで利用しやすい事を広く知って頂くために伊丹市だけでなく、尼崎市、宝塚市、川西市の居宅介護支援事業所へ発信し、地域に根付いた施設を目指します。

③事業計画：あそか苑デイサービスセンター**責任者：播野友美**

- (1) 利用者や家族が安心し少しでも長く住み慣れた我が家で在宅生活を継続できるように、介護保険サービスの入口としての役割を理解し、利用者満足度向上に努めます。

- (2) 笑顔溢れるレクリエーションや行事を充実させ、サービスを利用することで「生きがい」や「楽しみ」を見出してもらえるよう取り組みます。
- (3) 職員間の風通しを良くし、悩みや喜びを全職員で共有できる環境を作ります。また、支援の不安や疑問を解決できる研修を行ないスキルアップも目指します。

【予算達成の指標】

年間稼働率 80%

年間新規獲得件数 30名

パドマ拠点

6. 拠点方針

責任者：西村英樹

令和元年度は地域への外出も増やす事ができ、施設内の行事も近隣の方が参加する事で交流をはかる事ができました。施設整備については、浴室の改装ができた事でサービスの向上につながりましたが、一部課題として残っています。

今年度は昨年以上に、積極的に地域の季節の行事や一斉清掃などに参加し、地域との交流をはかる事で利用者が地域の一員としての意識を持てるように支援していきます。また、運営推進会議などを通じて地域福祉の問題に取り組み、地域サポート施設としての役割を果たします。

働き方改革を推進するとともに、育児や介護をする職員が働きやすい環境を目指していきます。職員のスキルアップに向けた内部研修の充実や、外部研修に参加し易い環境整備も強化していきます。

個別ケアをさらに充実させるため、多職種での連携を強化していきます。施設利用者には自宅の暮らしに近づける取り組みを行い、在宅利用者には自宅の暮らしが継続できる支援を行っていきます。

予算の適正な執行管理に努め、事業所での備品管理を徹底しあそか拠点と連携する事で経費削減に努めます。

①事業計画：グループホーム菩提樹の家

責任者：名波素子

- (1) 部署内での認知症ケア会議（研修）を毎月開催し、職員の認知症ケアの専門性を高め、利用者の穏やかな暮らしの支援に繋げていきます。また、職員のスキルの向上と共に認知症専門ケア加算の取得に向け体制を整え事業所評価の向上を図ります。
- (2) 利用者とスタッフが協働で営む「菩提樹カフェ」を開催し、法人内利用者や家族、職員とのつどいの場を提供する事から始め、開催回数の積み上げから将来的には「菩提樹カフェ」が地域の認知症当事者とそのご家族のつどい場となる事を目指します。
- (3) 職員の資格取得や研修受講などの学ぶ意欲に対し、有給取得や勤務希望の提出ができるよう人員の確保を進め、働きやすい職場環境づくりから、職員のモチベーションアップや人材の定着に繋げていきます。
- (4) 利用者の安全・安心な生活を継続的に支援するため、施設で受け入れ可能な対象者の基準を明確にし、その基準に従い新たな生活の場の提案を行うことで、常に利用者の高い生活の質を確保します。また入退居に関しては特養、ショートステイ、入居担当と連携を図り空室日数の短縮に繋がります。

【予算達成の指標】

年間稼働率 98.1%

②事業計画：生活支援ハウス沙羅の家

責任者：名波素子

- (1) 毎月、各利用者の居室内を訪問し生活状況の確認を行い、生活の変化が見られる場合は、家族や関係機関との連携を図り、生活支援ハウスでの生活が支障なく継続できるよう支援します。
- (2) 共有部分の防火・防災チェックに加え、利用者個々の居室内のチェックを行い、その場で危険箇所の改善を行い入居者の防火意識の向上と安全な環境を整備していきます。また、火災のみならず地震や洪水時の避難についての訓練も実施していきます。
- (3) 地域交流室を地域住民の自主活動の場として有効に活用できるようPRし、高齢者に留まらず、あらゆる世代の地域活動の場として利用の幅を広げていきます。
- (4) 伊丹市高年福祉課との連携を図り、希望者の随時の見学に応じ、新利用者の受け入れに迅速に対応していきます。

【予算達成の指標】

年間稼働率：86%

③事業計画：特別養護老人ホームあそか苑プンダ館・ウパラ館

責任者：小林裕美

- (1) 地域密着型施設として地域行事への積極的な参加や交流促進に努め、地域に必要とされる施設作りをしていきます。運営推進会議では地域の意見やニーズを汲み取れるよう、更なる会議の充実に向けて取り組んでいきます。
- (2) 利用者本位のサービス提供をモットーに、多職種が協働して知識と技術の向上を進め、利用者に対する問題解決能力のスキルアップを目指していくと共に利用者個々の希望を叶え、満足のいく生活が送れるように努めていきます。
- (3) 必要な人員数を把握し、職員一人ひとりに求められる知識や技術が得られるように、施設内外の研修に参加できる働きやすい環境を整えていきます。
- (4) 経費削減に対しての職員の意識改革を行い、節水、節電やペーパーレス化、その他備品管理に努めていきます。
- (5) 介護保険制度や規程等の周知をはかる事で、社会福祉法人で働く職員の責任意識を高めていきます。

【予算達成の指標】

年間稼働率 98%

④事業計画：パドマ館デイサービスセンター

責任者：高見潤子

- (1) 利用者の増加を実現する為に、デイサービスでの取り組みや企画などをブログやお便り等で発信することで外部へのアピールを強め、年間利用率 87%以上を達成します。また定期的に備品管理を行い、無駄な支出を見直し経費削減に努めます。
- (2) 目に見える形での指標（パーサルインデックス）を用いて、他職種との連携を図り、利用者個人の有する能力と可能性を引き出し、個々の自立支援の実現に向けて取り組

- みます。
- (3) 個々の職員の段階に合わせた、研修・勉強会等を開催し苦手分野でも自信がつくよう、定期的な面談を併用し、皆が不安なく安心・安全なケアが提供できる環境を構築します。
 - (4) 『子育て・介護』を行っている職員についても安心して働くことができるように、職員間での相互理解を深め、事業所間での協力体制を強化し、誰もが安心して働く事ができる環境を目指します。
 - (5) 地域との交流
外部ボランティアとの交流や屋外での活動の場を通じて、社会との繋がりを感じてもらい、住み慣れた地域で利用者がその人らしく自信に満ちた生活ができる環境を構築します。

【予算達成の指標】

年間稼働率 87%以上

年間 6,755 人の通所

要介護 1・2 の割合比率 70%以上

荒牧拠点

7. 拠点方針

責任者：河原 綾

令和元年度は、拠点長不在の時期はありましたが、職員みんなで支えあい事業は安定して進められました。地域交流については、近隣幼稚園との交流も新たに実施、家族会の積極的な行事への関わりも継続しています。ワークライフバランスの実現としては、職員一人ひとりの働き方、発想を尊重できる場づくりに取り組んできました。

今年度は、「自分が利用したい」「家族を利用させたい」事業所づくりを目指します。そのために、利用者自身でできることを1日でも長く維持できるように、常に新しい医療情報や介護技術を取り入れ、利用者や介護者の負担の軽減にも繋げていきます。

人材育成では、共に働く者として雇用形態にかかわらず、お互いを認め合い、時には指摘しあえる関係性を作り、介護のプロとして誇りがもてるよう質の向上に努めます。また、自ら業務改善が発想・実践できる人づくりを行うとともに、業務改善にあたっては、利用者が主体であることを常に意識していきます。

事業収支の面については、職員がコスト意識を持てるような取り組みを行い、無駄な支出を抑えます。

最後に、地域福祉の拠点となれるように、現在の取り組みを継続し、今以上に地域の行事へ積極的に参加していきます。地域の方が安心して相談できる場所であると理解していただけるよう周知活動にも取り組んでいきます。

①事業計画：特別養護老人ホームあそか苑ももは

責任者：和田有美子

- (1) 自分たちが毎日働く環境が豊かになるよう工夫し、アイデアを出し合い財布の紐を職員全員で握っている意識を持ちながら、楽しく節約していきます。
- (2) 入居者・家族が何を想い何を求めているのか、自分に置き換えて考え、職員一人ひとりが答えを出し行動する。目の前の入居者・家族の幸せと一緒に感じ、次の幸せを探し出せる環境を構築していきます。
- (3) 外部研修の機会を増やし、伝達研修を実施することで新しい知識や技術を取得し、自信を持って支援を提供する、生活の質の向上に繋げていきます。
- (4) 地域住民とより近い存在の「ももは特養」となるよう、いずみ幼稚園とは今まで通りの交流を継続し、民生委員・自治会長を巻き込んで活性化を図ります。また気軽に地域の方が介護相談できる場所となれるよう努めます。

【予算達成の指標】

年間稼働率 98.3%

②事業計画：小規模多機能型居宅介護あそか苑ももは

責任者：獅倉まり子

- (1) スタッフ一人ひとりが経営への参加する意識やコスト意識を持ち、全員で経費節減に

- 取り組んでいきます。
- (2) 「通い」「訪問」「泊まり」全てのサービスにおいて利用者が笑顔で満足できる質の高いチームケアを提供します。
 - (3) 働く仲間を大切に、互いに努力し向上しながら笑顔の絶えない環境をつくり、主体的に発想し行動できる人材を育成していきます。
 - (4) 地域行事の参加や幼稚園との交流を通して地域に積極的にかかわる事業所を目指します。

【予算達成の指標】

年間稼働率 79.3%

③事業計画:サービス付高齢者向け住宅彩那グランデ荒牧 責任者:河原 綾

- (1) 長年ご自宅で営んできた一人ひとりの生活スタイルを入居後も尊重できるよう、本人はもちろんのこと、家族、ケアマネとも連携しながら情報把握に努めていきます。
- (2) コンシェルジュとして誇りを持ち、安心、安全を守るように内部研修を定期的に行い、入居者の生活をサポートができるようにします。
- (3) 入居者同士交流が図れるように、定期的なイベントを開催し顔が見えるご近所づくりをサポートしていきます。
- (4) 職員が経営感覚をもてるようにまずは、経費節減に取り組みます。

【予算達成の指標】

年間稼働率 93.3%

瑞穂拠点

8. 拠点方針

責任者：西本いずみ

令和元年度は、利用者、家族だけでなく、地域の方や職員にとっても「魅力ある瑞穂拠点」を目指し事業展開してきました。

各事業の満足度調査からも、改善すべき事案はありますが、おおむね高い評価を頂きました。

地域活動も、ネット会議や福祉会への参加だけでなく、地域との交流の機会を多く取れたことで、地域の中の施設としての位置づけが今まで以上にできた1年でした。

拠点を挙げた行事だけでなく、日々のレクリエーションから全事業所が協力しあえたことにより、事業所の垣根を超え拠点としての一体感が醸成されました。

今年度は、「みんなが考え」「みんなで考え」「みんなが喜べ」「みんなで喜ぶ」拠点を目指します。

職員一人ひとりの発想力、行動力こそ、サービスの質の向上、利用者満足につながると考えます。経営改善や業務改善など、法人全体で厳しい運営が求められる1年であるからこそ、職員個々の発想を大切に、行動に移すことのできる環境を整えることで、誰もが満足でき「喜べる」拠点、事業所運営を行っていきます。

地域とは、より一層関係性を深め、拠点内外の活動に職員全体で取り組み、「瑞穂地区」の介護の相談窓口となりえるよう働きかけていきます。

①事業計画：あそか苑居宅介護支援事業所

責任者：井上 哲

令和元年度は業務改善を推進し業務適正化に努めましたが、入退職や異動に伴って負担も増加し、各職員のライフスタイル等希望する働き方の実現とまではいきませんでした。他方、収入増による法人への貢献、新人教育の充実など人材育成と、各種の地域会議を通じて地域課題に取り組むことで地域貢献に寄与することができました。

- (1) 適正なケース件数を維持しながら、みんなが新しい発想で業務改善を行ってムリムラムダを排除することで、ケアマネジメントの質の向上と働き方改革に取り組み、みんなが喜ぶ職場環境を目指します。また、法人内サービスと連携し、利用者のニーズに沿いながら法人内サービスの利用率向上に貢献します。
- (2) 介護支援専門員としての役割・専門性を活かして地域に積極的に出て行くとともに、みんなが喜ぶ地域課題を抽出して、地域のニーズに合致する活動を実践する等地域貢献を行い、みんなが喜ぶみずほ拠点の実現を目指します。

【予算達成の指標】

新規相談件数：毎月8件（要介護、要支援問わず）

要介護件数：188件（常勤換算数85%）

要支援件数：50件（常勤換算数×8件）

②事業計画：あそか苑訪問介護事業所**責任者：平山恵梨香**

令和元年度は、今までの取り組みの中でケアマネージャーとの信頼関係が構築され、新規依頼が続いていましたが、人員不足から新規獲得まで繋がらないケースが多々あり、思うように収入へ繋げることができませんでした。

ヘルパー研修に力を入れ、講義型から参加型へシフトし、研修方法を見直すことで参加率アップ、スキルアップへ繋げることができました。

今年度は「一人ひとりが考え行動できる事業所づくり」に努めていきます。

- (1) 利用者、ヘルパー双方から情報収集を行い、事業所で情報を吟味し、提案することにより利用者が安心して在宅生活が継続できるよう支援します。利用者、家族はもちろん居宅支援事業所から信頼され、かつ選ばれる事業所を目指します。
- (2) ヘルパー研修では、アンケート配布、集計期間を見直し、ヘルパーが求めている内容に応えられるよう努めます。外部研修への参加が少なかったため、今年度は研修参加を促し、自身で参加した内容を振り返り人に伝えることでスキルアップに繋げていきます。
- (3) 訪問介護事業所の全職員が「他人ごとではなく我がごと」という意識を持ち、一緒に働き方を考え「みんなで助け合う」ことで不安を解消し、一人ひとりが仕事しやすい環境となり、笑顔で利用者へのケアができるよう努めます。事務所の雰囲気登録ヘルパーが事務所に来にくい、話しにくいと思わないよう、たとえ5分でも全体で耳を傾けることができる事業所を目指します。
- (4) 今年度は拠点内のイベントはもちろん、こちらから地域の方と関わるよう行動し、地域の祭りや清掃活動に積極的に参加することで地域の方々との関係づくりを図っていきます。

【予算達成の指標】

稼働時間 425 時間/月 (身体 133 時間 身体生活 82 時間 生活 210 時間)

総合事業 平均登録者数 30 名/月

③事業計画：小規模多機能型居宅介護あそか苑みずほ**責任者：阿川 大**

令和元年度は、職員の入退職が多い一年であったことから、適正人員配置を行うため、登録者数の調整を行った結果、予測よりも減収となってしまいました。しかし、利用者満足度調査では、サービス提供に対して概ね満足であるという評価を得た年でもありました。

今年度も昨年同様、「みなさんのえがおを作るおてつだい」のできる小多機みずほを目指し、更なる質の高いサービスの提供を行い、安定した収入が得られるように尽力します。

- (1) 住み慣れた環境（自宅・地域）での生活が継続できるよう、利用者・家族の思いがこもった「目標」に少しでも近づけるよう「通い」「泊り」「訪問」と柔軟なサービスを提供します。
 - ・利用時は個別リハビリを充実させ、持っている生活能力を引き出す機会を設け、施設内での役割を持ってもらい「居場所」として、安心して過ごせる環境作りを行います。

ます。

- ・季節感のある行事の企画や「みんなが考え」た手作りおやつや昼食レクリエーションで楽しみがあることを特徴に、「みんなで喜ぶ」事業所を目指します。利用者・家族との信頼関係を深く築くことで笑顔と安心・安全のある毎日が過ごせるよう努めます。
 - ・調理など自宅での生活を支えるための研修・勉強会を定期的を開催することにより「訪問サービス」を充実させ、自宅でも利用者・家族に喜んでもらえるように支援します。
- (2) 職員のモチベーションが上がり、働きやすい職場にするため、業務改善に取り組みます。また「みんなで考え」発想したことが実現できるよう環境を整えることで、仕事へのやりがいを持つことができ、職員の定着が図れるように取り組みます。
- (3) 地域・他職種・他事業所と連携を図ることで情報収集や共有に努めます。また併設の特養みずほ・居宅・訪問介護との連携により、地域密着型を活かした地域の行事参加や運営推進会議を通じて地域の福祉拠点となり、「みんなが喜ぶ」暮らしやすい地域を共に考えていきます。

【予算達成の指標】

年間稼働率 61%

④事業計画：特別養護老人ホームあそか苑みずほ 責任者：日下由美子

終の棲家であるようにと、入居者、家族が思い入居された事を改めて考え、そのためにどうすれば最期まで、その方らしく笑顔で過ごして頂けるかを、一から職員一人ひとりが考え、行動できるようにしていきます。

- (1) 個別ケアの充実のために、居室担当の業務を見直し、サービスの質の向上を図ることで、入居者、家族と今以上の信頼関係の構築に努めます。
- (2) 困り事などは、多職種で意見を出し合い解決していく環境を整えていくことで、チームケアの充実を図ります。
- (3) 入居者、家族に対し、「痛みを和らげ心配や畏れをとりのぞく事」を、職員全員が念頭に置き、話し合いを重ねながら、最期まで寄り添い支援していきます。
- (4) 年に1回の介護コンテストは継続していくとともに、内部、外部に関係無く、積極的に研修参加を促すことで、個々のスキルアップを図ります。
- (5) 運営推進会議だけでなく、地域交流の場に参加したり、自治会での会議や行事に参加することで前年度以上に、地域との交流の機会を持ち、地域に根ざした施設となりえるようにしていきます。

【予算達成の指標】

年間稼働率 98%

排泄支援加算、経口維持加算の取得

宝塚拠点

9. 拠点方針

責任者：管理部長

宝塚拠点では地域の繋がりや多職種連携が出来るよう顔の見える関係作りに取り組んできました。その甲斐もありこの1年は宝塚地域での認知度も上がり経営面の数字にも表れてきています。昨年下半年より拠点長不在の中でも事業管理者が中心となり事業運営を進めております。

在宅事業が中心ではありますが各事業が収入増収策への取り組みと業務改善を常に意識を持ち運営を進めることで拠点単位での黒字化を目指します。

職員間での継続した顔の見える関係性の構築やチームワークをさらに向上させる事で利用者の在宅生活への支援がより安心・安全となるよう3事業所が協力し取り組んでいきます。

また、サービスやケアの質の向上を図ることを目的とした事業単位での取り組みの共有を徹底することで拠点職員全体の質の向上を図ります。

事業運営の根幹が安定した職員の定着であることから、職員一人ひとりの成長を支援し、主体的な発想や行動を促すことにより、働くことへの意欲ややりがいを感じられる職場を作っていきます。

①事業計画：あそか苑中山寺居宅介護支援事業所

責任者：笠原恵美子

- (1) 今年度新たに事業所加算Ⅲを取得するにあたり、必要となる研修計画を立て、専門性の高いケアマネジメントが行えるように質の向上を図ります。また、地域連携会議への参加、地域包括支援センターの連携、介護支援専門員の実習生の受け入れも必要となることから早急に整備を進めていきます。
- (2) 自法人の事業所の発展と質の向上を目指し、法人内事業所との連携を図り、自法人のサービスの強みを生かし利用者・家族のニーズに沿ったサービスの提供が出来るように努めます。
- (3) 事業所内の様々な課題についてもチームで取り組む姿勢でお互いに気づきを語り、思いを共有し、支えあい、ともに切磋琢磨し成長していきます。そのためには職場での定期的な面談を行い、日々の業務、支援の方向性についても一人で悩まず、仲間とともに解決できる仕組みを作ります。働きやすい職場を作るために、訪問時間の調整や有給取得率の向上にも努めていきます。

【予算達成の指標】

新規相談件数：毎月3名（要介護、要支援問わず）

要介護件数：70%（請求件数74件）

要支援件数：常勤換算×8件過不足なく調整

②事業計画 : あそか苑中山寺訪問看護事業所

責任者 : 吉川喜恵

- (1) 収入だけでなく、支出にも視点をおき、スタッフ一人ひとりが収支を理解し、収入の安定、事業の黒字化を目指します
- (2) 電子カルテの使用を充実させることや、マニュアルや書類を整備し、業務改善に取り組みます。
- (3) 令和2年度の診療報酬改定で謳われている「どこに住んでいても適切な医療を安心して受けられる社会の実現」「患者・国民に身近な医療の実現」との考えから、病状の安定している利用者だけでなく、ターミナル期や難病など医療依存度の高い利用者も、安心して自宅、地域でその人らしく生活できるように支援していきます。
- (4) 業務改善に取り組み、定時退社を目指しワークライフバランスに配慮した働き方の実現など、働きやすい職場づくりに努めます。
- (5) 看護学生の実習の受け入れを行います。また、地域で取り組んでいる勉強会などの参加をし、地域のニーズを把握します。
- (6) 「やりがいのある職場」を目指し、職員一人ひとりの役割を發揮できる環境を維持し、人の定着を目指します。

【予算達成の指標】

稼働時間：90 時間/月 (医療保険)、240 時間/月 (介護保険)

訪問件数：85 件/月 (医療保険)、362 件/月 (介護保険)

③事業計画 : あそか苑あやな中山寺デイサービスセンター

責任者 : 鹿末哲朗

- (1) 生活機能訓練を軸に取り組むことで生活動作の再獲得や生活意欲の向上を目指し、介護度の増悪を予防します。また、昼・夕の食事提供により、家族の安心と介護負担軽減を行なうことで、利用者と家族に喜ばれるデイサービスを目指します。
- (2) 職員の専門性を伸ばすために宝塚市内中心に勉強会や研修会への参加を促し、研修後には、職員間の情報共有により職員のケアの質向上へ繋げていきます。また、研修参加などから宝塚地域のニーズを知る機会を増やします。
- (3) 業務の見直しを続けることで利用率に合わせた人員配置を行ない適正な運営を目指します。

【予算達成の指標】

年間稼働率 70.1%

新規獲得数 月平均 2.4 件

武庫川訪問介護事業所

10. 事業方針

責任者：亀屋匡樹

令和元年度3月末にて、今後の収支状況の改善が見込めないこと等から、むこがわデイサービスを廃止することになりました。今年度より、事業所を移転し訪問介護事業単独での営業を行います。

営業地域での訪問介護の需要をしっかりと受け止め、事業単独にて今年度通期で黒字化を目標とします。現在関わりのある大庄南包括と合わせ、新たに大庄北包括との連携を図り地域との関係を密にし、必要とされる事業所を目指します。

①事業計画：あそか苑武庫川訪問介護事業所

責任者：亀屋匡樹

- (1) 事業所として、まずは地域へ認知してもらえるように関係機関への挨拶と働きかけを行い、新規利用者の獲得に努めます。
- (2) 人材育成として異動職員の育成と個々の質の均等を図るとともに、毎月の会議や年間の研修を定め計画に沿って実施していきます。また外部の研修にも参加し更なる知識・技術の向上に努めていきます。
- (3) 日々の訪問スケジュールを週管理で行い、訪問中止の振り替えにも瞬時に対応できるようにし、効率良く訪問が出来るよう調整します。
また、業務管理では担当を分担し計画的に書類等の整理及び作成を行い適正な運営を行います。
- (4) 地域包括支援センターと協働して様々な公益活動に参加し、地域の問題に対して共に取り組み理解を深めていきます。

【予算達成の指標】

稼働時間 286 時間/月 (身体 135 時間 身体生活 49 時間 生活 102 時間)

総合事業 平均登録者数 21.5 名/月

令和2年度資金収支予算書

令和2年4月1日から令和3年3月31日まで

(単位:円)

科 目	予算額	前年度予算額	増 減	備 考
事業活動による収支				
収入				
介護保険事業収入	[1,461,342,000]	[1,474,051,000]	[12,709,000]	
老人福祉事業収入	[58,195,000]	[51,200,000]	[6,995,000]	
保育事業収入	[10,400,000]	[11,880,000]	[1,480,000]	
障害福祉サービス等事業収入	[1,266,000]	[1,260,000]	[6,000]	
医療事業収入	[29,082,000]	[28,630,000]	[452,000]	
経常経費寄附金収入	[1,000]	[100,000]	[99,000]	
受取利息配当金収入	[100,000]	[100,000]	[0]	
その他の収入	[24,962,000]	[28,060,000]	[3,098,000]	
事業活動収入計(1)	1,585,348,000	1,595,281,000	9,933,000	
支出				
人件費支出	[1,075,965,000]	[1,065,516,000]	[10,449,000]	
事業費支出	[193,972,000]	[200,101,000]	[6,129,000]	
事務費支出	[211,576,000]	[237,082,000]	[25,506,000]	
利用者負担軽減額	[1,836,000]	[600,000]	[1,236,000]	
支払利息支出	[14,142,000]	[15,216,000]	[1,074,000]	
その他の支出	[5,401,000]	[5,226,000]	[175,000]	
事業活動支出計(2)	1,502,892,000	1,523,741,000	20,849,000	
事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)	82,456,000	71,540,000	10,916,000	
施設整備等による収支				
収入				
その他の施設整備等による収入	[0]	[12,000,000]	[12,000,000]	
施設整備等収入計(4)	0	12,000,000	12,000,000	
支出				
設備資金借入金元金償還支出	[107,700,000]	[147,100,000]	[39,400,000]	
固定資産取得支出	[0]	[3,950,000]	[3,950,000]	
ファイナンス・リース債務の返済支出	[1,782,000]	[1,782,000]	[0]	
施設整備等支出計(5)	109,482,000	152,832,000	43,350,000	
施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)	109,482,000	140,832,000	31,350,000	
その他の活動による収支				
収入				
積立資産取崩収入	[0]	[5,001,000]	[5,001,000]	
その他の活動収入計(7)	0	5,001,000	5,001,000	
支出				
積立資産支出	[17,500,000]	[15,000,000]	[2,500,000]	
その他の活動による支出	[0]	[24,200,000]	[24,200,000]	
その他の活動支出計(8)	17,500,000	39,200,000	21,700,000	
その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)	17,500,000	34,199,000	16,699,000	
予備費支出(10)	0	0	0	
当期資金収支差額合計				
(11)=(3)+(6)+(9)-(10)	44,526,000	103,491,000	58,965,000	
前期末支払資金残高(12)	251,179,481	348,288,486	97,109,005	
当期末支払資金残高(11)+(12)	206,653,481	244,797,486	38,144,005	