

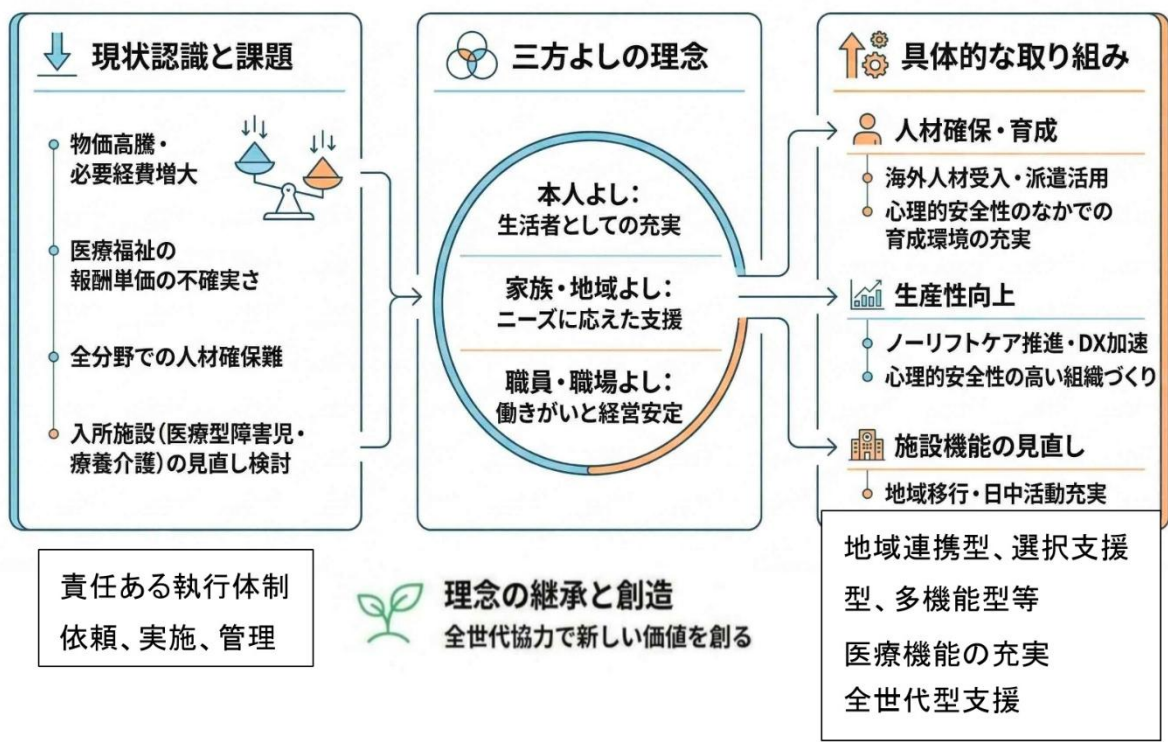
社会福祉法人びわこ学園 令和8年度事業計画

物価高騰や経費増大により収支確保が厳しい現状に加え、医療・福祉分野をはじめとする人材確保の困難さに直面しています。この状況に対応するため、入所施設では、ベッドコントロールや海外からの労働者受け入れなどで対応してきました。引き続き、執行体制における責任の分担を確認しながら、赤字部門の見直しや改善など、経営の安定化を目指します。

このような厳しい状況下でも、利用者のいのちを守り輝かせ、職員も輝くという方向性を目指し、「本人よし」「家族・地域よし」「職員・職場よし」の三方よしを実現していきます。具体的な取り組みとして、福祉現場の生産性向上を目指し、ノーリフトケア、DXの推進、心理的安全性の高い組織作りを目標とします。また、医療型障害児入所施設や療養介護事業の見直し検討が国で行われている状況もふまえて、びわこ学園の支援機能の見直しや将来構想の作成を進めていきます。日中活動の充実、地域と連携した選択支援型の機能の推進をはかります。また、入所や地域の利用者の高齢化、家族の高齢化の実態への対応として、全世代型への支援を実施していきます。

先人から引き継がれた理念を今の状況に合わせる形で継承し、若手、中堅、ベテランの全世代が協働して、未来に向け新しい価値を創造していくことを目指します。

びわこ 学園の宣言と三方よしの実現



I 法人事務局

<重点項目>

① 障害者虐待防止対策の推進

* 数値目標：虐待をゼロにする

* 具体的手立て

- ・「びわこ学園における障害者虐待に向けた心構え」について職員間で論議し改訂を行う。
- ・「私たちの心構え（素案）」を基に、(仮) 職員の行動指針の策定を行う。

② 職員確保・定着支援の強化

* 数値目標：—

* 具体的手立て

- ・マイナビ看護師採用支援プログラムで得る採用・定着戦略をフル活用し、多職種も含めた採用等戦略の策定を行う。
- ・働きやすい職場環境のために、ハラスメント防止に努め、ストレスを察知し相談できる体制を整える。(ストレスチェックの受験率をあげる、相談担当職員を増やす)
- ・カスタマーハラスメント防止に向け、対応指針、相談体制等の整備を上半期に行う。

③ 働きやすい職場環境づくりの推進

* 数値目標：—

* 具体的手立て

- ・DX 推進室を設置し、ICT 等の活用の検討を進め、法人全体として業務の効率化と働き方の見直しに取り組む。
- ・医療福祉センター職員定数について、財政面からの検証も含め再度検討をして適正な職員定数の検討を実施するとともに、働き方の見直し等の議論につなげていく。
- ・夜勤体制の見直しを行い、深夜休憩 45 分の 100%確保と変則 2 交替夜勤体制の導入に向け、試行・評価を行う。

<事業計画骨子>

事業運営・展開

(1) 第四期中期計画に基づく事業の実施

- ・昨年度に引き続き、中長期的な視点に立ち、法人全体の①将来ビジョン、②組織のあり方、③人材確保・育成について、将来構想委員会において検討を深め、具体化を図る。

(2) 各事業の適正運営について、多面的視点での研究、実践を行う

- ・事業企画部会議に、「(仮) 事業経営班」と「(仮) 調査研究班」を設け、経営的視点(入所施設におけるベッドコントロール、短期入所の稼働率・地域支援事業における、事業の持続性維持のための安定運営の方策等)、利用者の意思決定支援や生活の質等についての研究、検討を行う。
- ・長浜診療所運営委員会を中心に、診療所の医師体制、運営の改善等について協議し、今後の運営方針についてまとめる。

(3) 地域における公益的な取り組み

- ・重症心身障害児者・医療的ケア児等支援センターこあゆについては、昨年度から行っている種々の事業を継続しながら、より教育・保育関係と地域の支援者との連携体制構築が進むよう個別利用者のバックアッププランを作成し、それに基づき支援を展開していく。また、医療的ケア児法の改正にも注目し、他府県のセンターからの情報も役立てながら県の協議会の中で議論等を深め、地域課題等の解消に向け引き続き働きかけを行っていく。
- ・医療的ケア児者対応事業所開設促進事業(県受託事業)について、法人全体の協力のもと空白圏域を重点に新規開設促進を図るとともに、この間新規開設した医療的ケア児者対応事業所間でのネットワークづくり及び開設後の運営サポートを行う。法人が持つ多様な機能を活かし、

他事業所とも連携していく。

- ・昨年開設した法人事務局インスタグラムでの投稿を継続しながら、事業理解、職員採用、各所の様子等の情報がターゲットに届くよう、各ツールを生かしながら取り組んでいく。
- ・令和8年度はびわこ学園医療福祉センター野洲が創立60年を迎える中、「いのちと人間の尊厳について考える機会」としてびわこ学園後援会と共同して昨年度に続き、関係各所の協力を得ながらドキュメンタリー映画の上映会を開催する。
- ・「滋賀の福祉人マスター」在籍事業所への助成事業を活用し、「岡崎英彦年譜著作目録」の次年度再版に向けて、著作者と共に現行版の内容を検証していく。

組織運営・管理

(1) 7対1看護基準の維持

- ・マイナビ看護師採用支援プロジェクトを活用し、看護師採用については、人材紹介会社からの採用4名以内、自己応募は前年比+20%増（R6年度6名・R7年度8名）、職員紹介は前年比+10%増（R6年度2名・R7年度3名）を目標とし、離職率に10%未満を目指し、職場環境の改善等の定着に取り組む。

(2) 人財確保育成に関する方針の再定義

- ・職員確保の社会的情勢を理解したうえで、びわこ学園の人財確保と育成に関するビジョンを具体的にする。
- ・上記に沿った内容で職員確保育成会議を再構築する。
- ・職員確保及び育成に関する情報の整理と共有
- ・他会議との役割整理

(3) 多様な人材の確保

- ・特定技能外国人の令和9年度雇用計画の検討を行う。
- ・障害者雇用や短時間アルバイトの活用を積極的に行う。

(4) 多様な働き方と職員の定着支援

- ・女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく社会福祉法人びわこ学園の行動計画に沿った取り組みを進め、令和10年「くるみん認定」を取得する。
- ・育児・介護休業等の昇給保留の見直しを検討する。
- ・職務遂行能力シートの整備を行う。

(5) 研修体制の検証・再構築

- ・現状の研修体制がびわこ学園の職員が各立場（階層）で活躍できる基礎的な知識・考え方をカバーしているかの検証を行い、必要な項目については再構築を行う。
- ・管理職（特に課長職）について役割の明確化と業務内容分析を行うとともに、管理職の研修体制の検討を行う。

経営・財政

(1) 財政基盤の強化

- ・法人内で月次データの共有化を図るとともに、財政状況及び予算の執行状況について適宜、経営会議、理事会、評議員会等に報告する。また、施設建替えに向けて積立額の確保にも取り組む。

(2) 適正な計算書類の作成に向けて

- ・経理関係規則の適正な運用を図るべく内部・外部監査機能を活用した業務改善に取り組む。

Ⅱ びわこ学園医療福祉センター草津

<重点項目>

①「障害者施設等入院基本料 7：1」基準の安定維持

*数値目標：看護師人数 75 名以上の安定確保をめざす。

*具体的手立て

- ・採用ルートの多様化を図り、勤務体制の見直しを行う。
- ・施設基準について定時点検を行い、基準維持に必要な体制を整える。

② 医療安全・虐待防止

*数値目標：レベル 3 以上の事故を前年比で減少させる。虐待事案の発生をゼロとする。

*具体的手立て

- ・誤薬防止に向けた ICT の活用を進め、安全管理体制を強化する。
- ・医療安全管理委員会・虐待防止委員会において振り返りを定例化し、改善策の実施状況を点検する。

③ 働きやすい職場づくり

*数値目標：残業時間及び休暇未取得日数の前年比削減をめざす。

*具体的手立て

- ・ICT、AI 活用の拡大、業務フローの見直し、勤務体制の再設計を行う。
- ・職員からの意見・提案を募集し、改善に反映する。
- ・パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等あらゆるハラスメントの防止に努める。

<事業計画骨子>

1. 人権への配慮と対策の充実

- ・自己チェックリストを活用した日常点検を行う。
- ・虐待の芽・グレーゾーン事案を早期に把握し、迅速に対応する。
- ・虐待防止委員会での報告・検証を行い、職員全体への情報共有を進める。
- ・ロールプレイングを取り入れた研修を実施し、利用者の尊厳を守る支援を徹底する。

2. 医療安全・事故防止対策の充実

- ・Safety-II の視点を取り入れ、日常の安全行動を点検する。
- ・過去の重大事故（レベル 3 以上）の分析と振り返りを行い、ハード面・ソフト面の改善につなげる。
- ・誤薬防止に向けた ICT の活用を進め、安全管理体制を強化する。（再掲）

3. 入所利用者への取り組みの充実

- ・重症化・重度化への対応力を高めるため、医療的ケアの状況を整理し、看護・生活支援の質向上を図る。
- ・NST ラウンドを継続し、栄養課題を病棟全体で共有し改善する。
- ・ACP（人生の最終段階の意思決定）に関する取り組みを一元化し、カンファレンス体制を整える。
- ・利用者の日中活動の充実を図り、社会参加や選択肢の拡大をめざす。
- ・個別支援プログラムやケース会議等を通して、利用者理解を深め、生活の質向上につなげる。

4. 地域支援の充実

- ・入所機能を活かした地域支援を進め、地域支援ベッドの有効活用を図る。
- ・入所施設を核として通所・グループホーム等と連携した地域支援機能を考える。
- ・地域医療機関との連携体制を強化する。

- ・オンライン診療を稼働させ、外来機能の充実を図る。

5. 職員の定着と育成

- ・糸賀・岡崎思想の学びを深め、職員間での意識共有を進める。
- ・研修受講機会を確保し、根拠に基づいた実践力を育成する。
- ・ノーリフトケアを推進し、安全で負担の少ないケア環境を整える。
- ・AI 機能を活用し、個別支援計画やサマリー作成等の業務効率化を進める。
- ・特定技能外国人労働者の支援体制を整える。
- ・パワーハラスメント、カスタマーハラスメント等あらゆるハラスメントの防止に努める。(再掲)
- ・ストレスを察知し相談できる体制を整え、職員の心理的安全性を高める。
- ・ストレスチェック受検率を向上させ、職員の健康管理を強化する。

6. 防災(防犯)対策の充実

- ・BCPに基づく訓練・研修を実施し、実効性を高める。
- ・災害備蓄品のローリングストック管理を行い、必要物品の確保を図る。
- ・草津養護学校等の近隣施設と連携し、災害時の協力体制を整える。

7. その他

- ・病床稼働率の安定化を図り、収支構造の改善方策を考える。
- ・診療報酬にかかる施設基準の定時点検を行い、新規項目の算定をめざす。

Ⅲ びわこ学園医療福祉センター野洲

<重点項目>

① 収益強化と経費削減、業務効率化により収益の改善を図る。(2期目)

*数値目標：143床稼働率95.2% (R7上半期実績) → 98%へ

*具体的手立て：長期1床増床/短期入所分散化/空床期間短縮/省エネ推進

② 入院基本料7対1維持と全ての職種における職員不足を解消する。

*数値目標：新規採用者の1年未満離職ゼロ、離職率3%以下

*具体的手立て：マネジメント力の強化(課長育成)/障害者雇用枠による採用
マイナビによる伴走支援との協働(採用チャンネルの多様化)
インターンシップや職場体験の継続実施

③ テクノロジーを活用し業務効率化と役割分担により生産性の向上をはかる。

*数値目標：—

*具体的手立て：ロボット掃除機の追加(2台)と業務委託契約の見直し
DX推進室との協働(音声入力やペーパーレス会議等)

<事業計画骨子>

1. 人権への配慮と対策の充実

- ・障害者虐待防止法の再学習「障害者虐待を発見したすべての人に通報義務がある」
疑いの段階で速やかに通報することを徹底する。(改善計画の継続)
- ・「手続きのない身体拘束」は虐待に該当することを踏まえ、定期的なカンファレンスの機会を設ける。(頻度：病棟年6/回、虐待防止委員会年6/回)

- ・単なるリスク管理におけるハラスメント研修から、人権尊重の取り組みの一部としての研修へシフトし、研修後に人権方針や相談窓口に関して補足説明や質疑ができる場を設ける。(カスタマーハラスメント対策の義務化を受けて、法人で定められた方針に従い周知・徹底を図り、相談窓口等を設置する。)

2. 医療安全・事故防止対策の充実

- ・手順書の遵守により医療関連事故を未然に防ぐ。
- ・抱え上げない介護推進事業所として、「何のためにするのか?」という目的を明確にした介護検討の研修と実践を積み重ねる。(介護中の転落・転倒、骨折事故ゼロ)
- ・「職員の声を聞き、対応する」方針の下、労安委員会による巡視を継続する。また、ストレスチェック実施期間に合わせ、“心の安全週間”を設け、安全で健康的な職場環境を築く。(7月・12月の労働基準監督署の指導・改善の継続、労災事故ゼロ)

3. 入所利用者への取り組みの充実

- ・重度重症化及び高年齢により出現する病状への診療・支援体制の更なる充実を進める。(具体例として、骨粗鬆症の治療による骨折予防、心エコーの実施)
- ・利用者一人ひとりの食形態を守り、食べる楽しみや季節が感じられる食事が提供できるよう、委託業者と協力しながらすすめる。
- ・一人ひとりの思い・願いを支える活動や社会参加を個別支援計画へ記述し、実践する。(意思決定支援)

4. 地域支援の充実(目標:短期入所稼働率80%、新規・再開5ケース)

- ・新たに、心エコーや発達・心理相談の開設等、外来診療の充実を図る。
- ・短期入所ベッド分散化により、利用者家族の希望に合わせた受け止めを整備し、緊急時の受入・対応に努める。(施設機能の活用による地域支援の充実を体現)

5. 職員の定着と育成

- ・活発な研究活動による学会・論文報告を目的とした研修参加を推奨する。
- ・新任職員の育成は、所属部署のみではなく施設全体で行う体制を構築し、職員一人ひとりが目指す目標ややりがいを持ち、力を発揮できる環境をつくる。特に、心理やリハビリ課は看護・支援教育担当者らと協働で職員育成を進める。
- ・管理職のマネジメント力を強化するためのOJTの実施(=物事を構造化して整理することができ、チームメンバーの状況を把握すること。また、困難な場面においてもリフレーミングしながら前進することができる力の獲得を目指す。)
- ・特定技能外国人スタッフの育成は、中・長期的な目標を設定し、段階的な到達を目指した継続的な支援体制を構築し、センター草津とも共有する。
- ・第3病棟利用者の障害特性を踏まえた「標準的な支援」が実践できる職員育成と配置を行う。(見えている行動だけに着目せず行動の背景を考慮することができる力/機能的アセスメントを行い、強度行動障害を引き起こしている環境の調整を目指す)

6. 防災(防犯)対策の充実

- ・施設における地理的リスクと備蓄を更新し、防災倉庫を整備する。
- ・毎月実施の消火避難訓練において、年1回は北桜自治会・消防団との合同避難訓練を実施し、有事に備える。(R7年度社会福祉法人等指導監査での指示事項)
- ・施設等における防犯対策と緊急時対応を強化する。
- ・サイバー攻撃に対するセキュリティ体制を構築するため、リスク低減のための措置を更新し、定期的な研修を実施する。(対象:全職員)

7. その他

- ・第三者によるサービス評価の導入（R6、7年度指導監査での指導事項）
- ・センター野洲看護部だけ公認キャラクターをつくろう！
～看護師の皆さんと一緒に応援してくれるキャラクターをつくり
看護師の頑張りや重症心身障害児者看護の魅力をたくさんの人に届けたい～

IV 知的障害児者地域生活支援センター

<重点項目>

① 当事者・家族・地域も巻き込んだ実効性のある災害時の業務継続計画の運用を図る。

*数値目標：

- ・地震や風水害を想定した隣接する通所事業所と合同の避難訓練を年2回実施。
- ・やまびこ総合支援センターBCP委員会の年4回の開催とBCP研修の開催。
- ・大津市との福祉避難所の運営協議を年2回以上開催する。

*具体的手立て

- ・福祉避難所の運営に関して大津市と協議を重ねながらBCP計画に反映をして、職員にも周知理解を図る。
- ・グループホームに入居されている方の災害時の対応に関する協議。
- ・各課の支援状況に応じた災害時対応ができるようにするため、各課単位で管理職以外に担当者を配置して、定期的に会議等で検討を行い、職員の意識を高め、自発的な動きを取れる組織を作る。

② AIの導入等ICTの拡充による業務の効率化を図り、業務負担軽減と利用者支援への集中を図る。

*数値目標：記録等に係る業務時間の現状より1割以上の縮減を目指す。

*具体的手立て

- ・昨年度に導入した記録ソフトを活用したさくらはうすにおける家族の連絡帳の作成、AI機能を活用した記録等の分析。
- ・各課におけるAIを導入した会議録の作成、要約、データ分析、資料作成の実施。
- ・各課におけるICT導入に関する業務時間の効果測定の実施。

③ センター内での各課の連携と応援体制の拡充に向けた構築を行い、大津センター全体としての円滑な利用者支援と職員間の業務負担均衡化を図る。

*数値目標 9月までにさくらはうすとひまわりはうす間での職員の相互支援体制を構築する。

*具体的手立て

- ・ひまわりはうすの職員のさくらはうすへの兼務発令。
- ・ひまわりはうすの業務応援ができるように大津センターでヘルプ業務に必要な有資格者の職員を増やす。

④ カスタマーハラスメントの義務化に伴い、大津市と協議をしながら対応策を検討し安心して働ける職場づくりを行う。

*数値目標 義務化される10月までにカスタマーハラスメントの対応策を構築する。

*具体的手立て

- ・カスタマーハラスメントに関する方針の明確化と職員への周知、支援体制の整備。
- ・利用者、家族、市民への周知啓発の実施。

<事業計画骨子>

事業運営・展開

① さくらはうす

- ・組織体制、職員配置、業務及び支援プロセスの整理を行い、支援の質の向上と効率的な運営と業務負担の軽減を図る。
- ・4 階の重度の障害や強度行動障害を有する利用者に対し、重度障害者支援加算（Ⅱ）及び（Ⅲ）を取得する。

② ひまわりはうす

- ・令和 9 年度にむけて、日中一時支援事業の廃止と、単身生活やグループホームの利用者の余暇支援の保障をするための地域活動支援センター事業開始に関して、大津市と確認をしながら円滑な移行をする。
- ・昨年度実施した利用者評価アンケート結果をもとに活動内容や支援の改善を行う。

③ 生活支援センター

- ・昨年度県と市から受託した人材確保育成に関連する新規事業に関して課内で役割分担を行い円滑な実施を行う。
- ・大津方式のアップデートの検討の中でのリハスタッフの今後の在り方に関して大津市と協議を行い、持続可能な業務運用の今後の方向性を打ち出す。
- ・昨年度実施した利用者評価アンケートの結果をもとに相談支援専門員の対応の質の向上を行う。
- ・基幹相談調整センターとして大津市障害者プランの見直しに協力を行う。

組織運営・管理

- ① 利用者の権利擁護の取り組みを推進するための研修会や事例検討会を実施する。
- ② 利用者の行方不明事故に対してリスク軽減の対策を全館で講ずる。
- ③ 防犯体制の構築を大津市と協議をしながらマニュアル等の策定や研修訓練を行う。
- ④ おまつりはうすの実施にあたり、利用者と近隣住民との更なる交流の機会の場合として実施する。
- ⑤ 「抱え上げない介護（ノーリフトケア）」の更なる取り組みを進め、家族や地域を対象にした研修を実施する。
- ⑥ 車両事故の防止や運転に関する苦情をなくすため、安全運転に対する意識を高めるための安全運転教育を実施する。
- ⑦ 事業運営において書類作成の漏れや抜けがないか確認を管理職及び庶務課で徹底する。

経営・財政

- ・大津センター事業の受託を円滑に行うための人件費増加に伴う適切な予算確保に向けて大津市協議を定期開催する中で要望して予算を獲得する。

V びわこ学園障害者支援センター

<重点項目>

3つの「守る」を徹底し、びわセン事業を持続可能な事業として次世代に「つなぐ・託す」

① 「利用者」を守る

* 数値目標：虐待事案ゼロ、介護中の重大事故(レベル3a以上)ゼロ。

* 具体的手立て

- ・虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会を定例開催し、「虐待の芽」を未然に摘む。
- ・ノーリフトケアを一層推進し、利用者にとって安心・安全の介護サービスを提供する。
- ・基準人員を確保し、安心して利用いただくためのサービスの安定を図る。
- ・“日中活動”の安定実施と取組内容の充実を図る。

② 「職員」を守る

* 数値目標：労働災害ゼロ、ハラスメントに関する相談から初期対応までを3日以内に行う。

* 具体的手立て

- ・介護する側にとっても安全・安楽なノーリフトケアの一層の推進、浸透に努める。
- ・労働安全衛生委員会による定期職場巡回を継続実施し、職場環境のさらなる改善を図る。
- ・困りごとや悩みを気軽に相談できる体制を整え、働き方のミスマッチをなくし、離職を防ぐ。
- ・あらゆるハラスメントを許さず、すべてのハラスメントから職員の尊厳を守り抜く。
- ・ともに支え、高めあう「協働型組織」へ発展的に改組していくことを目指す。

③ 「事業基盤」を守る

* 数値目標：事業の黒字化

* 具体的手立て

- ・DX推進による業務効率化を一層進め、その具体的成果の最大化を目指す。
- ・GH事業、ヘルプ事業に続き、生活介護事業においてもケアカルテで給付費請求まで完遂する。
- ・業務の標準化を進めるため基幹業務システムの統合に向けた検討を行う。
- ・「高コスト体質脱却」「財務健全化」「支出最適化」に向けた「予算標準単価制」の徹底と深化。

<事業計画骨子>

事業運営・展開

- ・重症心身障害の養護学校在校生の在籍年次について学校側と定期的に情報交換を行い、生活介護事業の利用が見込まれる者の実数を把握し、将来的な事業規模や事業展開の検討に活用する。
- ・重症心身障害児者、医療的ケア児者及びそのご家族の地域生活における「最後の拠り所」としての訪問系事業（ヘルプ、訪問看護）を堅持する。
- ・共同生活援助事業について、人員基準に基づく適正な配置を行うとともに、兼務発令によるヘルプ事業との相互関係の適正化を図る。
- ・ちょこらんどについて、事業継続を前提としつつも、その事業の持ち方、事業規模や実施場所等について引き続き将来計画検討委員会等の場で検討を深める。
- ・びわりんについて、相談事業や受託事業の安定運営に必要な有資格人材の確保を図る。てくてくについては、引き続き相談件数増、モニタリングサイクルの見直し等による収支改善を目指す。
- ・ノーリフトケアについて、標準マニュアル作成、(仮称)ノーリフトケアマイスター制度(独自の認証制度)の開始に向けたさらなる検討を行う。
- ・将来計画検討委員会でのこれまでの検討内容と既に具現化した内容等について、一定の「まとめ・集約」を行うとともに、今後の委員会のあり方等も含め議論をさらに深める。

組織運営・管理

- ・限られた人員での事業展開が求められる中、選択と集中による事業効率化、職員配置の適正化を進めつつ、引き続き事業所間のヨコ連携の取組を推進する。
- ・各事業所のSNS等を通じた情報発信や地域を巻き込んだイベント・事業等の展開を支援する。
- ・次代を担う「地域支援リーダー」の継続的育成と当該職員を核とした各事業所内での学びの場の充実を図る。

経営・財政

- ・財務健全化に向けた「経営感覚」の現場職員レベルまでの浸透と展開。
- ・現行の予算標準単価制の取組深化と、その先の「枠配分」や「事業規模割」等への新展開検討。
- ・さらなる DX 推進とケアカルテの徹底活用、他の業務システムのケアカルテへの統合検討。
- ・ファシリティマネジメントを適切に回し、施設・設備等の長寿命化を図る。
- ・今般の臨時報酬改定に適切に対応するとともに、次期報酬改定等に向け、課題を整理し、国県市に対し、引き続き要望や働きかけを積極的に行う。

《財務状況の改善と健全化に向けた手立て》

【総論】

びわセン各事業の財務状況は、物価高の影響も相まって深刻度を増している。臨時報酬改定においても本体報酬（基本報酬）の引き上げに対しては過度な期待はできず、今後も、厳しい運営が続いていくことが予想される。

また、各事業とも人件費が最大の支出項目であり、訪問系事業（訪看・ヘルプ）や相談事業以外の事業については、受け取れる福祉報酬の上限は利用人数から必然的に定まってくることから、適正な人員配置と報酬請求、経常経費の徹底的な縮減（「入るを量りて出ざるを制す」）が求められ、とりわけ「高コスト体質からの脱却」が重要であると認識しているところである。

このため、上記「重点項目③」や「経営・財政」で示した取組に加え、令和 8 年度予算における事業費・事務費のうち、事業運営や利用者への影響面から差し当たっての削減が困難と思われる給食費、賃借料、車両費、業務委託費、保守料を除く予算科目（予算額）において一律 10%の予算執行の削減を目指すとともに、次の事業所においては、個別の取組を同時並行で進める。

【各論】

（たいよう）

令和 9 年度以降の業務委託費について、例えば音楽療法業務委託における実施日数削減など聖域を設けず必要性の再検証を行い、見直しの対象としていく。また、通所利用者の日中活動における利用者負担についても、その適正負担のあり方について検討を深める。（生活介護事業共通の取組）

（ケアホームともる・えまい）

家賃や各種利用料等について、この間、据え置いたままであるが、物価の動向、障害年金受給額との見合いや他法人が運営する GH の状況等を精査・検討を行い、必要に応じて見直しを行う。

（訪問看護ステーションちょこれーと。）

訪問看護事業における業務ソフトを管理している物理サーバー（H25 導入）について、耐用年数を超えた運用となっているが、実運用上の問題はないことから、リプレース（更新費用約 460 千円）について予算計上を見合わせる。

また、訪問に関しては、体制基準を維持しつつ、一般的な採算ラインとされる「1日4ケース」の訪問件数確保と効率的な訪問展開を目標とする。

訪問件数回復が見通せない場合は、保有している訪問用公用車のさらなる削減（リース契約の不更新）も視野に、経費縮減に努めていく。

（てくてく）

令和 7 年度において乳幼児や外国籍の障害児者を中心に一定の契約件数の増加がみられており、まずはこの傾向を伸長させることに注力するとともに、モニタリングサイクルの見直しや避難支援計画策定にかかる支援業務の受託件数増に取り組み、さらなる収入増を図ることを当面の目標とし、事業間繰入を行うことなく事業が自立できるよう引き続き収支改善に努める。