

## 令和3年度 法人 事業計画

令和3年の介護報酬改定の基本的な考え方として①感染症や災害への対応力強化②地域包括ケアシステムの推進③自立支援・重度化防止取り組みの推進④介護人材の確保・介護現場の革新⑤制度の安定性・持続可能性の確保が挙げられている。

また、新型コロナウイルスに関わる状況が日々変化しており、感染終息の見通しが立たない状況が続いており、法人全体を取り巻く環境は厳しい状況に置かれている。社会情勢を注視して対策を講じ、安定的な法人運営につなげる。当法人の理念を根幹に、今出来る事は何か。という視点を持ち、感染症対策の予防・蔓延防止策を講じた上で必要な事業運営を行っていく

### 【理念】

「みつめあう目と目 つなぎあう手と手 ふれあう心と心 人と人の絆を大切に」

### 【年間目標】

- ①感染症対策の徹底
- ②接遇意識向上
- ③地域とともに歩む施設づくり
- ④外国人介護人材の活用
- ⑤職員の働きがいのある職場づくり

### 【実践計画】

#### ① 感染症対策の徹底

- ・新型コロナウイルスに感染した場合、重症化リスクが高い高齢者に対する接触を伴うサービスであるという特徴を職員に周知徹底する。スタンダードプリコーションの実施・環境管理（適切な温度・湿度の調整）・勤務時間だけではなく家庭での過ごし方も含めた職員の健康管理の徹底等々の感染症対策を行いつつ、必要なサービスを提供していく
- ・国の感染症動向を注視し、施設内感染症対策マニュアルを随時見直し、職員一丸となって、対策に取り組んで行く

#### ② 接遇意識向上

- ・法人行動基準に基づいた職員の意識向上と行動・姿勢の醸成を図る。選ばれる介護事業者になるためには“組織全体の接遇力向上”が絶対に必要である『接遇』とは、知識やテクニックではなく、相手を思いやる心である。カタチだけ覚えていても、そこに心がなければ意味が無い。自分中心から相手中心に置き換えること、つまり相手への気配り、敬う気持ちが大切にする。昨年度に引き続き、適切な言葉遣いとは何か・接遇マナーの意味と必要性を職員に周知徹底し、日々見直していく

#### ③ 地域とともに歩む施設づくり

- ・地域共生社会の実現に向け、また社会福祉法人の責務として、地域における公益的な取組の推進が求められる中、引き続き、地域におけるセーフティネットの役割を果たしていく。また、地域との相互交流機会の拡大やボランティアの積極的な受け入れ、施設設備や専門的機能の開放など、感染症対策を講じた上で「地域交流・地域開放の推進」に努める

④ 外国人介護人材の活用

- ・外国人介護人材の定着を図る

法人全体での外国人介護人材は令和3年度中で計 10 名となる。コロナの影響により入国時期が延期となっている外国人介護福祉士候補者 6 名含む。入国時期については 1 名（集団研修免除者）3 月 16 日。法人での就労開始は 4 月 1 日。他 5 名、詳細未定だが入国 4 月中、本会での就労は 10 月頃の予定。受入部署の内訳について、特養 4 名・デイ塩屋 1 名・GH 2 名・ケアハウス 3 名となる

法人内での情報共有・課題解決の為、今年度より組織横断的に取り組んで行く。単なる雇用の受け皿として考えるのではなく、ふるさとの一職員として働く喜び・やりがいを感じてもらえるよう OJT、日常生活の支援、介護福祉士の資格所得に向けた勉強支援をしていく。次年度以降の E P A、特定技能実習生の受入は、今年度の定着状況を踏まえ判断していく

法人内、外国人介護人材介護福祉士取得（見込み）状況				
	特養	ケアハウス	グループホーム	デイ塩屋
EPA	2名 2022年取得予定 1名 2025年取得予定	2名 2025年取得予定	2名 2025年取得予定	1名 2025年取得予定
特定活動者	1名取得済み	1名取得済み		

⑤ 職員の働きがいのある職場づくり

- ・労働人口が減少・雇用の流動化が進み様々な働き方（ダブルワーク・テレワーク等）に対応した事業所が選ばれる時代になってきている。働ける時間帯も個々多様になり、働きやすい職場、働きたい仕事としての職場づくりを構築していく。働き方の選択肢を増やすために夜勤専従職員の導入を計画している。また、対人援助サービスとしてのマナーやハラスメントなどの理解などを踏まえた職員育成を進めていく  
各種会議・研修を通じて共通理解を深めていきたい