

## 令和4年度 法人 事業計画

2025年の次の未来、2040年、現役世代1.5人に対して高齢者1人になると想定される社会構造の変化を見据えた医療・介護のあり方をめぐる議論が本格化している。介護の担い手不足、地域間格差、需要の拡大・多様化等々といった問題が叫ばれ、法人を取り巻く環境は依然として厳しい状況が続くと予想される。人と先端技術が共生し、一人ひとりの生き方を共に支える次世代ケアの実現に向けて、当法人の理念を根幹に、職場環境改善・業務の効率化について今出来る事は何か。という視点を持って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 感染症や災害対策の徹底
- ② 接遇意識向上
- ③ 地域とともに歩む施設づくり
- ④ 介護人材の確保、介護現場の刷新
- ⑤ 職員の働きがいのある職場づくり

### 【実践計画】

#### ① 感染症や災害への対策強化

- ・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
- ・緊急時に機能するように、想定される事態をレベル毎にリストアップし、優先度の高いものから、緊急時の対処方法やリスクを少しでも軽減するための施策を検討。有事の際でも職員が普段通り仕事ができるように整備していく
- ・前年度に策定したBCPを検証、弊会の状況に応じて最新の情報・状態に維持できるよう努める

#### 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。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。前年度に引き続き外部講師を招いた接遇マナー研修を今年度も定期的を実施し、職員の接遇力向上を図る

### 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
- ・一部の地域では高齢者数増加のピークが過ぎ減少に転じている。その中で過当競争という状況が生まれ、顧客が確保できずに経営困難となり事業廃止に追い込まれる介護事業者が増大している。入居施設の相談援助職の主要な業務が顧客確保のための営業活動であるという状況も生まれている。今後も利用者及び求職者からも選ばれる法人であるよう既存のサービスを見直し、プロモーション活動を強化する

### ④ 介護人材の確保、介護現場の刷新

- ・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現在 8 名。(前年度 EPA 介護福祉士候補者 2 名リタイア) 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学支援をしていく。個々の職員が抱える悩み・弊害を解消すべく定期的に個人面談を実施し、フォローしていく  
次年度以降の外国人介護人材の受入は、今年度の定着状況を踏まえ判断していく
- ・介護現場における ICT 化を推し進めて業務の効率化の推進並びに介護ロボット等介助補助器具の導入を進めて、入居者の快適な生活の実現、介護・看護職員の負担軽減、介護現場の労働力不足を補い、コストの低減を図る
- ・各自に 5S (整理・整頓・清掃・清潔・躰) を意識させ、行動を習慣化させる。日々の業務において、効率よく行えるよう 3M (ムダ・ムリ・ムラ) の要因はないかどうか業務の見直しを併せて行っていく。また、職員間の連携を深め、定期的に会議内の議題に業務改善に対する項目を挙げて、職員間で話し合いを行う

### ⑤ 職員の働きがいのある職場づくり

- ・ハラスメント対策・改正女性活躍推進法等の法令に定められた項目を漏れなく整備していく
- ・職場の環境改善を意識し、誰もが意見を言いやすい様に、常日頃からコミュニケーションを取る。また、グーグルドライブ等のツールを活用し、定期的に職員に向けたアンケートを実施し、広く意見を募る。集計した結果を分析し、改善すべき項目については随時着手していく
- ・既存のキャリアパス制度や人事考課評価項目を見直し、会社を取り巻く外部環境・内部環境の変化に照らし合わせる