

令和5年度 法人 事業計画

度重なる災害や感染症等により、職員の代替がきかずにサービス自体の提供が困難・人材不足に拍車がかかり倒産を余儀なくされる法人が後を絶たない。災害や想定外の事態が起こった際に介護の提供が可能な状況を維持できることや、安定した運営を行える法人であることが国から求められている。次回（令和6年度）介護報酬改定ではマイナスとなる事が想定され、国の求める要件に対応する事が出来ない法人は淘汰される状況が目前にある。当法人の理念を根幹に、次回（令和6年度）介護報酬改定を見据え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。また、収益の安定化を図る為、向こう5年以内にデイサービス有瀬がある神戸市西区を拠点に広域型小規模特養の開設を検討している。

【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 人と人との絆を大切に」

【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

- ・ 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
- ・ 新型コロナウイルス、国内での最初の感染確認から3年が経つ中、日本のコロナ政策が大きな転換点を迎えようとしている。『5類』への引き下げの方針が打ち出されているが、重篤化するリスクの高い高齢者の命を守る行動を取れるように、職員に注意喚起・対策を引き続き行う。
- ・ 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
- ・ クラスタ発生時の教訓を活かし、策定済みのBCPを検証、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。経営理念や

クレドの浸透は、継続的な取り組みが必要。職員一人ひとりが判断に迷った際に明確な方向を指し示すものを策定していく必要がある。職員がどのような考えのもとで働くべきなのか、各事業所のサービスを見直し、より良いサービス提供できるように内容を精査し、職員に周知していく

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
- ・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スタッフは現在8名。(前年度外国人スタッフリタイア者1名)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。
今年度、特養にて1名受入予定
- ・補助金や助成金をうまく活用し、入居者の快適な生活の実現、業務の効率化、労働環境の向上を図る。
- ・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。必要に応じて、管理職者対象に予防・啓発研修を実施する
- ・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