

平成30年度事業計画（案）

社会福祉法人さざなみ会

I. 基本理念

- ・利用者一人一人の尊厳を守り思いやりのある施設を目指します
- ・安心して暮らせ、その人らしい生き方を共に考えていきます
- ・職員の資質の向上に努め質の高いサービスを提供します
- ・地域や家族との連携を深めるため、交流や話し合いの場を大切にしていきます

II. 基本方針

1. 安全・安心を重視したサービスの提供
2. 地域福祉への積極的な貢献
3. 人材の確保と育成
4. 経営基盤の安定

III. 重点実施事項

1. 安全・安心を重視したサービスの提供

- ・昨今、福祉施設での不祥事がマスコミ等で報道されており福祉業界への世間の関心が注がれる状況となってきた。当法人においても職員の人権に関する知見を高めるため、外部講師による研修会等の充実を図る。
- ・昨年度、姉川の里において、台風5号による姉川の氾濫により利用者全員が無事に避難を行った。この災害避難に際し種々の課題も浮き彫りになった、避難箇所、避難手段、避難箇所での利用者対応等これらの課題を踏襲した、それぞれの事業所の実情に沿った避難確保計画を早急に策定していく。

2. 地域福祉への積極的な貢献

人は誰でも地域で自分らしい暮らしを送る権利をもっています。社会福祉法人の活動は、本来、施設の中だけで完結できるものではないはずです。人を対象とするサービスである以上、地域とのつながりを密にして社会的に安定した生活が困難な人への支援を行い、社会的責任を果たしていくこととし以下の取り組みを行います。

- ・様々な事情を抱えた子供たちへの居場所づくり「フリースペース」の継続した提供（さざなみ苑）
- ・地元自治会との交流
地域介護相談窓口の場所提供と相談受付（姉川の里）

3. 人材の確保と育成

平成29年度の介護職員退職者は正職員、準職員、パート職員合わせて13名の退職者、反面入職者は10名となり職員不足の状態が続いている状況となっている。

平成30年度新規高卒採用は3名があるが依然として不足状態である。近隣エリアの高校も福祉課が閉鎖される等人材確保に厳しい状況となっている。

この現状のなか、限られた人員で効率的な業務を行うため業務体制の検討と精査をおこない人材不足に対応した業務体制を目指す

離職職員対策として、「魅力ある職場づくり」「キャリアアップに対する助成」「子供を抱えた女性職員が働きやすい職場環境の構築」に取り組むとともに、職員採用にも外国人研修制度の活用も視野に入れて将来的に人材確保を行っていく。

職員資質向上の取り組みとして、職員個人の自己評価とキャリアアップのための自己啓発の目標を定めシート化し提出し上司がそれに基づき個別フォローを行い職員の資質の向上とキャリアアップを図る。

4. 収入の確保

平成30年度の介護報酬改定により、0.54%増額の改定が行われたが、小規模特養、ショートステイの基本単位の減等があり、今回の増額は加算部分での増額、又は、新設の加算設定での増額となっている。当法人としても、適用できる加算の洗い出しを行い費用対効果を検証し加算適用を行っていく。

H30年度さざなみ苑事業計画

1. 質の高い介護サービスの提供

利用者の皆さんが、元気に楽しくサービスを利用できる、そのことから生活意欲の向上、自立支援を目指し、さざなみ苑を利用してよかったと思ってもらえるサービスを目指していくために以下の取り組みを実践する。

- ・各種研修においては、より具体的な実践につながる研修に取り組む。
「接遇」「マナーアップ」に重点をおいた取り組みを行う。
- ・家族参加型の行事を増やしていき、利用者だけでなく家族を含めた繋がりを強化した福祉サービスを提供していく。
- ・利用者・入居者の機能維持や誤嚥性肺炎の予防強化など、口腔ケアへの取組強化をおこない健康管理の強化を行う。

2. 職員の健康の保持

腰痛による休職者が散見されており、従前から腰痛予防の指導を行ってきているがなかなか実践されていないのが現状である。29年度も更に腰痛予防の観点での介護技術に重点を置いた実地研修に取り組むとともに、就業前の腰痛防止ストレッチの実践の懲遷と啓発活動を行う。

3. 職員のモチベーションの向上

職員のモチベーションの低下は離職に直結することとなり、特に新人職員に対する指導等においてやる気を出させる指導・育成に努めることとし以下の取り組みを実践する。

- ・新人職員に対する指導では、サポート職員を1年間固定し人間関係構築に重点を置いた指導とし、「やる気」を引き出し、ステップアップを図る。
- ・個々人の力量を把握し、業務量の調整を行い、ステップアップの見える化を行い、次の目標をサポート職員の指導の下明確にし「やる気を」を出させる。
- ・業務の主力をベテランから中堅若手へとシフトし、あらゆる機会を通して風通しの良い、話しやすい職場環境を目指していく。

H30年度 姉川の里 事業計画

1. 地域福祉の向上を目指した地域貢献を積極的に進めます

地域包括ケアシステムの一翼を担う組織として、地域関連団体との連携強化、共同事業の開催、事業協力を積極的に進めていきます

(①ケアセンター、②グループホーム、③特別養護老人ホーム)

- ・介護制度や介護相談など、地域への出前講座の実施 (①、②)
- ・地域包括ケアセンターとの情報交換の深度化と連携強化 (①)
- ・地域資源を活用した在宅支援の積極的な提案と、それによる利用登録の促進 (①)
- ・地域医療と連携し、在宅での看取り支援の強化 (①、②)
- ・利用者の介護度や状況変化に柔軟に対応できる体制の強化 (①、②、③)
- ・地域福祉を担うべき存在である社会福祉法人の役割を果たすべく、地域ニーズの把握と、それに伴う法人独自の新たな地域福祉活動の検討 (①、②、③)
- ・利用者・入居者の機能維持や誤嚥性肺炎の予防強化など、口腔ケアへの取組強化 (①、②、③)

2. 人材育成の充実に努め、人を大切にする魅力ある職場をつくります

- ・新卒・中途採用に対する職員育成指導の方針として、ブラザーシスター制の導入
そのサポートとして、上司へ相談しやすい柔軟な体制づくり
- ・職員の採用・定着に向けた「姉川の里」全体での人材育成
- ・「人材不足＝安易な採用」の流れの見直し、採用方法の検討
- ・研修体系の見直しを継続し、研修会参加による職員のスキルアップと外部研修で得た情報・知識を職員全体へ共有・承継

3. 風通しのよい職場づくりに努めます

- ・働きがいのある職場づくりの一環として、職員との面談の実施や会議からのアイデア・意見の積極的取入れなどによる職場環境の改善
- ・管理者・主任等役職者が、仕事の伝達力や役割の自覚を持ち「伝えること」「聞くこと」に重点を置き、今までの業務自体の見直しや改善への積極的取組
- ・限られた人数・人材の中で仕事を行う場合に備え、最小仕事量・最小コストで最大効果を出すための必要・不必要な仕事の内容についての精査・検討
- ・年度ごとの1年間の重点的個別目標や取組内容を各部署ごとに会議にて決定