

令和6年度基本方針

「人を活かし人を育てる」組織文化の構築を目指します。

仕事に対する姿勢や考え方、知識と技術の向上を目指します。

令和6年度重点課題

➤ 人を活かし人を育てる組織文化の構築

- 1、「信頼」できる職場環境づくりを実現するために、誠実な態度で仕事に取り組みます。
- 2、仕事の目的と職務を明確にし、協働して働くことを基本姿勢として取り組みます。
- 3、各専門職の知識と技術を活かし、統一された介護サービスを提供します。
- 4、「介護の基礎知識・技術」「職務に基づいた知識」「仕事をする上での基本姿勢」3つを主眼に置き、研修体系を整備し実施します。
- 5、職員一人一人の個性を理解し、共に学び成長することを喜びとします。

➤ 介護職員の確保

- 1、職員採用募集専用のホームページを活用し、採用広告を広げ募集活動を行います。
- 2、無資格者、未経験者、海外人材の活躍できる場の検討及び体制を整備します。

➤ 安心と安全な暮らしの提供

- 1、自然災害及び感染対策の事業継続計画(B C P)を職員に共有し、計画に基づいた訓練と職員指導を実施します。
- 2、ヒューマンエラーの防止に努めます。

➤ 財務基盤の確保

- 1、稼働率95%以上を目標とし、早期受診によって入院による空床を減らすとともに、退居から入居までの空床を減らし収入確保に努めます。
- 2、限られた予算の中で、無駄を省きコスト削減に努めます。
- 3、施設の建物移転を視野に入れ、積立資金計画を立てます。

～令和6年度の振り返り～

【基本方針：実施結果と今後の課題】

職員一人一人の良さを認め活かすこと、業務に関する知識や技術の向上だけではなく、仕事に対する姿勢や考え方について意識統一を図り、全職員が協働していく力が必要だと考え、今年度よりキャリアパス委員会を中心として活動を開始した。

令和6年度取り組んだ結果、研修内容を見直し、計画を立て職員研修を実施することができた。キャリアパス委員会で検討したことにより、職員のニーズや状況について細かく確認しながら組み立てることができた。

今後の課題としては、研修計画の内容をより充実させていきたい。まずは、事業計画や事業報告では、各担当者が説明するスタイルに変更し、全職員と目標と今後の課題について共有を図り、取り組んでいけるよう進めていきたい。

また、人を活かし人を育てる組織文化の構築に向けて、来年度も引き続きキャリアパス委員会で育成プログラムを見直し、新たな形を作り上げていきたい。

【重点課題：実施結果と今後の展望】

1、人を活かし人を育てる組織文化の構築

組織の土台として最も重要なことは、「信頼できる職場環境づくり」であると考え、誠実な態度で仕事に取り組む姿勢を全職員に示し、活動を実施した。

職員研修の実施については、研修内容を精査し、「介護の基礎知識・技術」「職務に基づいた知識」「仕事をする上での基本姿勢」を研修内容に盛り込み計画的に実施することができた。

しかし、「信頼できる職場環境づくり」については、達成目標を大きく下回る結果となった。人間関係の構築において「信頼」が最も重要だが、伝え方や受け取り方によって誤解が生じる場面もあり、解決に至らないケースも発生した。今後は、職員面談や職員研修を通じて、メッセージを発信し、思いの共有を図り日頃からのコミュニケーションを重ねていく中で徐々に信頼関係を構築していくことができるよう働きかけていきたい。

2、介護職員の確保

令和6年度の離職者数は合計19名（介護職員12名、（今年度人材紹介会社を通じて採用した職員3名含む）、看護職員1名、事務職員2名、介護パート職員1名、清掃パート職員2名、管理職1名）であった。離職率は36.5%、過去最多となった。離職理由は、人間関係によるものが目立ち、状況に応じて職員面談を繰り返しながら改善できるよう働きかけたが、離職を食い止めることができなかった。今後は、これまで以上に情報共有を徹底し、早急に対応できるよう各部署の担当者と協力して取り組みを強化していきたい。また、日頃から職員とのコミュニケーションの中で、状況をこまめに確認していくことも大切にしていきたい。

職員採用人数は合計14名（介護職員9名、看護職員1名、事務職員1名、清掃パート2名、

宿直パート1名)採用した。

今年度は、ホームページを新たにリニューアルし、予定通り職員採用募集専用ページを開設した。採用面接に応募した方より、「ホームページに記載されている施設理念に共感し、応募しました。」との声を聞く場面が多い。「心をこめて、心をつくして、心をつたえる」この理念を形だけではなく、実現できるよう日々精進していかなければならない。入職前のイメージも大切ではあるが、入職後もやりがいを持って働くことができる職場環境を構築していきたい。組織の風土を作り直すことが大きな課題である。

無資格者、未経験者、海外人材の受け入れについては、まだまだ課題が多く残る。実情は、ハローワーク等で求人募集を行っても応募者がなく、人材紹介会社を通じて職員採用に至るケースがほとんどである。離職者を減らし、経験者が潤うことで、無資格者や外国人等の受け入れについても積極的な実施に繋がっていくのではないかと思う。

来年度は、介護部の柱となりとまとめを担う職員について、新たに任命していく必要がある。フロアリーダーの任命を通じて、適任者を見出していきたい。また、多職種連携を図りながら、サービス提供に伴う基本的な考え方について、全職員が共通認識をもって取り組んでいくことができるよう建て直しを図っていきたい。

3、安全と安心な暮らしの提供

令和6年度より、「自然災害及び感染対策の事業継続計画BCP」の作成及び年2回の研修が義務付けられ、計画通り実施することができた。職員研修では、緊急時を想定しながら最優先として取るべき行動の確認を行った。

昨年度の事故発生件数は148件、前年度と比べ7件増加した。148件のうち、重大事故は2件発生し、うち骨折2件(転倒1件、原因不明1件)であった。事故の件数で最も多かったのは転落転倒68件、誤薬投薬漏れが38件であった。ヒューマンエラーの防止については、今後も課題が大きい。防ぐことのできる事故は二度と起こさないよう再発防止に努め、リスク管理の徹底をしていかなければならない。

4、財政基盤の確保

令和6年度の年間平均稼働率は85.4%、目標の95%を大幅に下回る結果となった。入居申込者及び待機者数が減少し、入居後の空床日数の増加が収入に大きく響く結果となった。支出では、離職者の増加に伴い、人材紹介会社を通じて多数の職員を採用し、人件費率は66.3%に上った。結果的に今年度の収支差額は、約1,600万円の赤字となり、当年度予算の中で財政を賄うことができなかった。経営判断として、入居者様の人数に応じて職員配置人数の調整を適宜行うなど、収支バランスを見ながら状況判断をしていくことが不十分であり、今年度の大きな反省点である。

来年度は、収支バランスを把握しその都度判断していきたい。また、日頃より営業活動を通じて他事業所との繋がりを強化し、入居に繋げる活動を継続する。

施設建物移転を視野に入れた積立資金計画については、今年度は実施に至らなかった。来年度より、将来を見据えた経営計画を検討しながら順次進めていきたい。