

平成29年度事業計画

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. 介護人材の確保と定着

介護人材の不足が叫ばれる中、2025年には約38万人の介護人材が不足すると言われていています。さざなみ会を取り巻く環境も、近隣の高校の福祉科が閉鎖される等、新規人材の確保が困難になってきています。又、少子高齢化に伴い生産年齢の減少、更に景気回復による他産業の有効求人倍率向上等で介護業界にとっては死活問題となってきています。

質の高いサービスの提供を目指すには、職員の資質の向上は勿論であるが、それ以前に介護職員の安定的な確保と定着がなければなりません。このため、さざなみ会では以下の取り組みを行います。

○ 給与体系の改善

29年4月より職員給与を6.7%のベースアップを行い、介護職員全国レベルに近づける。財源については、処遇改善手当等で担保を行う。

○ 無資格者の積極的採用

介護人材の求人範囲を広範囲に行い、普通高校等への積極的なアプローチ、ハローワーク、介護人材センターへのPRを行います。

○ 外国人研修制度の導入検討

○ 職員の定着とやり甲斐づくり

さざなみ会では職員の離職率8.6%（H28）となっており全国平均16.5%より下回っていますが、これら離職者の低減のための施策として、資格取得支援制度、部内

部外研修への積極的参加懇話、学校等の休期間中、子供との同伴出勤で子供の居場所提供を行っており更なる充実を行います。

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事業に取り組みます。

- 彦根市介護予防・日常生活支援総合事業のサービス提供の開始。H29.4～
- 制度のはざまへのアプローチとして「滋賀の縁創造実践センター」・「彦根市社協」との連携により、地域の子どもが居場所と思える場として“フリースペース”の開設をいたします。H29.4～

3. 経営基盤の安定

さざなみ苑が開設15年を迎え設備の老朽に伴う大規模更新が予想され大きな財源が必要となってきます。現在、当法人の資金収支は黒字で推移していますが国の社会保障費の増大で今後介護報酬の動向も未知であり楽観ができない状況となっています。29年度は処遇改善手当の増額がされますが、これらは介護職員への還元することとなり、資金収支への財源とはならず厳しい状況です。

開設当初の設備資金の借入返済が後6年で完了の予定であり、この時期に向けて設備更新を計画していくことが大前提となり資金収支での赤字回避を図ることとしなければなりません。

利用率の向上についても、通所事業において近隣地区において新規開設事業所が多数あり、利用者の確保が競合してきている状況の中、利用の確保については質の高いサービスの提供を行い利用者の口コミで評判を挙げて利用拡大につなげていかなければならない。又、入居者への医療的ケアの充実で入院の低減がはかられており今後も継続して取り組んでいきます。

H29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。

- ・各種研修は勿論であるが、より具体的な実践につながる研修に取り組む。
今年度は特に「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。

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徹底と啓発活動を行う。

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、「ティーチング」より「コーチング」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。

H29年度姉川の里事業計画

1. 地域との連携及び貢献

地域密着型事業所として、地域民生委員・児童委員・自治会との連携を図り地域の介護拠点としての関係づくりに努める。

- ・介護よろず相談の受付継続実施
- ・地域包括支援センターとの情報交換の深度化
- ・介護制度出前講座の実施
- ・地域資源を活用した在宅支援を積極的に提案し、ケアセンターとしての責務を果たし、地域に貢献する。(ケアセンター)
- ・入退所に関する一連の流れの中で、これからの地域及び利用者のニーズを把握し、より質の高いサービスの提供、及び迅速に対応できる体制を強化する。(特養)

2. 人材育成

介護人材育成の取り組みとして、職員の定着とリーダー育成に力を注ぎ、働きやすく、やりがいを持てる人材を育成する。

- ・認知症ケアに関する専門性と対応の質の向上を目指し、あらゆる研修への積極的な参加を促す。
- ・介護資格の取得に向けての懲遷とフォロー体制をしっかりと行う。

3. 風通しのよい職場づくり

- ・ワーカ会議等の深度化を図り、先輩・後輩、上司・部下の関係の中でお互い忌憚のない意見交換ができる環境づくりに心がけ、介護チームとして目標を共有する職場づくりに管理者が心がける。