

平成30年度 社会福祉法人 伯医会

事業計画（案）

重点取組事項

- ◎ 「課題解決に向けた布陣」と「次世代を担う幹部職員の育成」
- ◎ 働き方改革の継続実施
- ◎ 地域福祉推進事業の継続実施
- ◎ 30年度介護報酬改定に即した収益構造の改善のための施策の実施

社会福祉法人が地域福祉の中心的な担い手としての役割を引き続き果たすことができるよう公益性と非営利性を備えた法人の在り方を徹底する観点から社会福祉法が改正され、本法人においても平成29年度より新しい法人経営体制がスタートいたしました。

しかし一方で、各事業所に目を向けると、介護分野における人材不足の慢性化が現場の風土に負の影響を与え、そのことが要因となり組織の活力低下ひいては管理者層のマネジメントの困難さに拍車をかけている現状です。具体的に現場に発生している状況として次の3点が挙げられます。

- ① 一人の職員にかかる負担の増加 ⇒ ストレス増加、腰痛
- ② 組織内の対話機会の減少 ⇒ チーム内不和、チーム間不和
- ③ 手が着けられていない課題の蓄積 ⇒ 愛着心、当事者意識の欠如

このような状況から早期に脱することを平成30年度の最重点目標と掲げ、2つの事業所と法人本部の関係性、連携の在り方を下図の通り見直したうえで、昨年度積み立てた地域福祉の向上、職員の職場環境の改善を目的とした「充実積立金」を財源とし、思い切った方策を打ち立てることにより、近い将来を見据えた戦略を立案、実践できる人材を育成します。

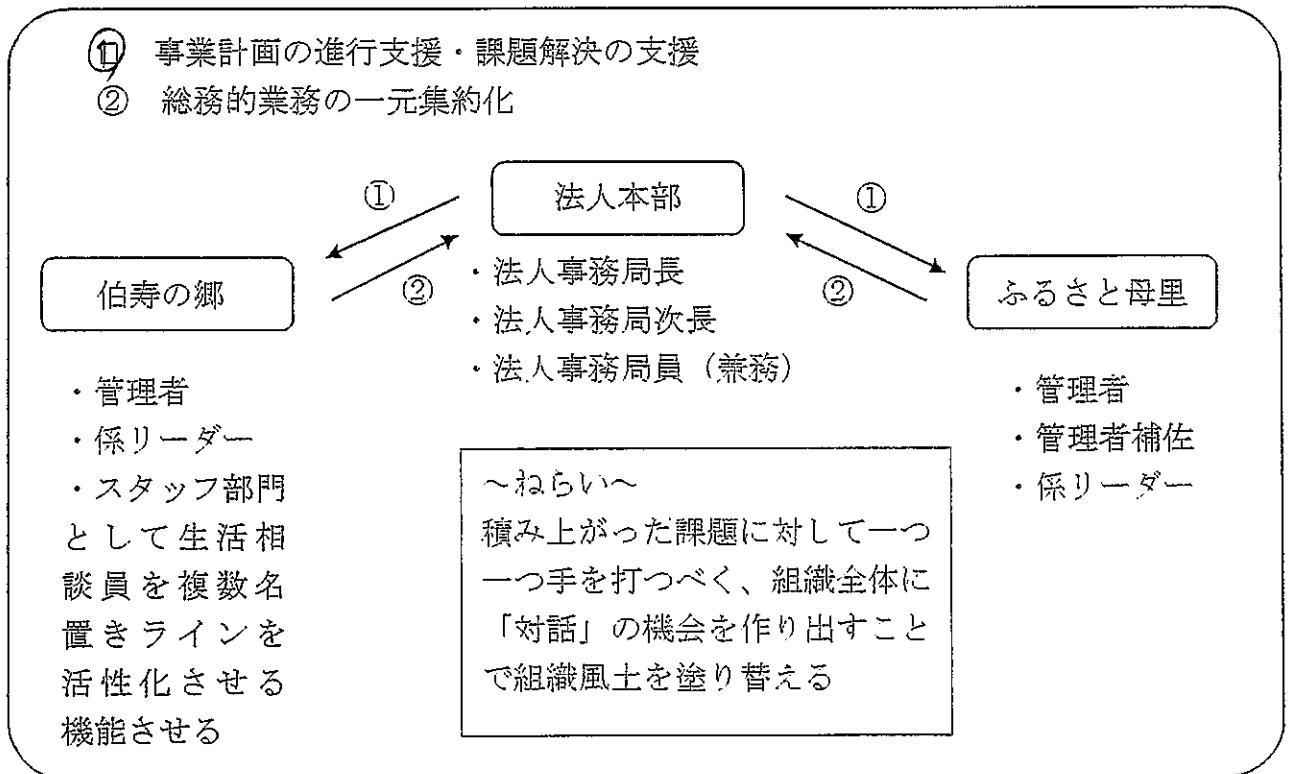
そして、そのような人材が幹部職員としての自覚を抱き、管理者ならびにチームスタッフと対話を重ねながらそれぞれの事業所の活力が向上する組織へと変容させるための第一歩を踏み出します。

併せて、昨年度から取り組む職員にとっての「働きやすさ改革」もこの流れに載せて引き続き計画実践し、幅広い人材を受け入れることができる採用、研修の在り方、離職防止、組織一体感の向上に努めます。

また、法人本部が中心的な役割を担うべきもう一つの事業である「地域におけ

る公益的な取り組み」の一環としての伯太地域における地域支援推進事業も伯
 医会地域支援推進会議を中心に両事業所と協働しながら継続的に進めて参り
 ます。

図【平成30年度 組織概要図】



※ 現在それぞれの施設で行っている総務的業務は本部に一元集約し、併せて本部は責任を持って事業計画の進行支援、組織が抱える課題の解決支援を管理者等との「対話」を基に行う。

※ 現場業務における定型業務は目的を再度確認したうえで合理化、統合化、外部化等を積極的に進め課題解決のための「対話」の時間を生み出す。

※ 次世代を担う幹部職員である生活相談員チーム（スタッフチーム）と各係リーダーが「対話」と連携ができる場を物理的に作り出し、担うべき業務の多くを目標を達成する業務、いわゆる非定型業務を中心に据えることができる環境を整える。

※ ふるさと母里に管理者補佐を置き、管理者の業務支援と管理者との「対話」を通じて経営管理全体を眺める視野を持つことができる人材を育成する。

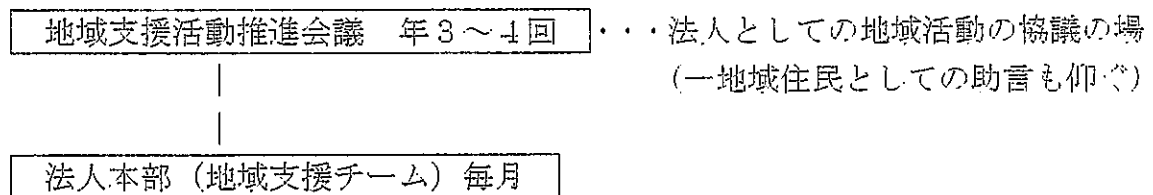
※ 社会保険労務士の定期訪問によるサポートを通じ、労働・社会保険に関する諸問題に関する技術的な助言、組織が抱える課題に対する助言、個別面談を通じた個人の課題に対する支援を得る。

【伯医会地域支援推進事業について】

(目的)

地域における支え活動(互助)の推進を図り、伯太地域の住民が安心してくらすことのできる地域社会の実現に寄与する。

(推進体制)



法人専務局長	地域支援推進会議や地域の役員会等に参加し法人としての地域活動を統括する
法人専務局次長	地域活動全般の統括にあたる 伯寿の郷のチームをまとめる
ふるさと母里所長	地域活動全般の統括にあたる 自施設のチームをまとめる
両施設から職員数名	チームとして地域活動にあたる

(具体的活動)

～福富自治会～

地域住民のもっとも帰属意識の高い、自治会単位の集いの場の継続を支援しながら、住民とともにニーズ(今の思いや心配事)を明確にして、地域の課題解決に向けてともに考え取り組む。地域でできない、できにくい所を法人が担い協働

していくことで、認知症であっても要介護状態であっても、その人らしく住み続けられる地域づくりを支援する。

- ・ミニサロン
- ・何でも相談室
- ・必要時訪問
- ・自治会役員会への参加等

～赤屋地区～

小さな福祉の拠点づくりと地域住民の助け合い活動の創出を目標に、地域づくりに取り組む赤屋地区の生活支援協議体に構成団体として参加し、一人になっても安心して暮らせる地域社会の実現に寄与する。特に住民ニーズの高い健康（介護予防）づくりや居場所づくりを支援する。

- ・協議体への参加
- ・健康教室（毎月）
- ・ミニサロンや合同ミニデイ（年数回）

～母里地区～

ふるさと母里があることを強みとして、地域の認知症への理解が深化し認知症状も一つの個性として、その人らしく住み続けられる地域づくりを支援する

- ・こども園や小学校との交流
- ・認知症サポーター養成講座
- ・何でも相談室

平成29年度 特別養護老人ホーム 伯寿の郷事業計画（案）

従来型特養／地域密着型ユニット型特養／短期入所生活介護

特別養護老人ホーム 伯寿の郷

～施設理念～

「あなたがいつでも笑顔でいられるように」

「あなたがあなたらしく暮らせるように」

「あなたが伯寿の郷があることで安心できるように」

私たちは、幸せな施設へと育んでいきます。

～伯寿の郷 基本理念～

私たちは、

「人生の大先輩に感謝する心」

「共に働く仲間を慮る心」

「自らが進んで物事に取り組む心」

を常に持ちサービスを提供いたします。

～伯寿の郷が考える介護とは～

誰もが、何らかの障害を持ってここ伯寿の郷を利用されます。そのため、利用者個々が、安心して普段の生活が継続できるようにお手伝いをさせて頂いた上で、その人らしく生活して頂けるように、利用者の状態や今までに築き上げられた生活を理解し、一人ひとりが幸せを実感できるようなケアプラン（「幸せプラン」）を立案し、実施することで、利用者が笑顔で過ごして頂けるよう支援することであると考えます。

～はじめに～

平成30年度の介護報酬改定により、国は効率的な介護の提供体制の整備を推進しているところですが、今の伯寿の郷の現状を考えた場合、それ以前に現在、抱えている課題の解決に今年度は力を注ぎ、事業所としての基盤を再構築することが求められると考えます。

そのため、伯寿の郷における現状の課題から考えて、下記の視点で展開していきたいと考えます。

第1に、属人化での仕事から脱却し、仕事をシェアできるチームをめざし、チーム力の強化を図ります。そのためには、チーム、組織においてメンバーとの対話の機会を重要視します。ミーティング、会議を活性化し、メンバーと対話することで、チーム力を向上させます。そして、利用者の幸せをチームごとの目的にあった形で、PDCAサイクルを動かせるチーム土台を作り上げます。

第2に、施設運営していくうえでの基本となる人材の確保、育成を見直し、組織の土台を固めていきます。

第3に、働きやすくするための環境改善（ソフト、ハード）を行います。

上記3つの課題に向け取り組み、伯太町になくってはならない施設となるとともに、利用者、家族が入所したくなる施設、職員が働きたくなる施設の第1歩を作り上げていきます。

目 標

利用者が入りたくなる、職員が働きたくなる施設へ

◎現在施設が抱える取り組み及び目指す成果

①チーム力の低下

現在、施設全体、各チームにおいて、個々の能力は十分にあり業務は進んでいるように見えるが、組織として、チームとして個々の繋がりが希薄であり、チームとしては、仮面チームのような状況であるのが現状です。そのため、ミーティングや会議の中でチームとしての方向性が確認できても、全体での納得した取り組みになっておらず、メンバーのモチベーションの低下、チーム力の低下などが、利用者はもとより、職員の笑顔も奪ってしまっているのが現状であると考えます。そのため、今年度は、変化をテーマに人を変え、チームを変えることに取り組んでいきます。

～取り組み事項～

○チーム間における人事異動を行います。

今まで、あまり人事異動をしておらず、人の動きがない為、チーム内の空気の入れ替えを考え、春の人事異動と今後も定期的な人事を行っていくことで、チーム内の定期的な環境改善を行うことで、チーム力の維持を図ります。

○チームミーティング、会議の活性化に取り組みます。

チーム力アップのためには、チーム内の有意義なコミュニケーションが不可欠です。そのために、チーム内のミーティング、会議においてメンバー間でしっかりと対話することで、お互いに気持ちを交わし合うことで、チーム内にうまく潤滑油が流れ、チームの動きが良くなると考えます。そのためにミーティング、会議の場で、メンバー個々が想いを伝え、ディベートできる場にする事で、メンバー納得でき、介護の質も向上し職員のモチベーションも向上すると考えます。その土台が出来た後に、チームの目指す目標を共有しともに同じ方向を向いて目標を目指し進めていきます。

～目指す成果～

○チーム目標を計画、実施できる基盤のチームが出来る。

評価としては、アンケート結果で当初よりアップしている。

②職員スキルアップへの見直し

厚生労働省が介護職員資質向上促進事業として進めている「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」は、職員の能力を評価する仕組みであり、共通のものさしをつくり、介護職員の能力評価の仕組みです。この評価者としてのアセッサーの養成研修に参加し、数年かけて育成し、伯寿の郷には現在5名所属しており、レベル認定することで、全国共通の評価基準で施設の評価となり、強みになるとともに、職員個々の評価にも繋がり、将来を考えると、人事評価に繋げていくことが望ましいと考えます。また、新人研修においても、平成29年度に新人採用を行ったが、短期間での退職者を出してしまい、その反省を含め、新人研修のあり方の見直しを行います。

そして、日頃の内部研修もマンネリ化しており、形だけのものになりつつある中で、身のある研修にすることを目標に、内部、外部研修をより有意

義に活用できるように見直します。

～取り組み事項～

○キャリア段位制度に基づいた20名のレベル認定者を生み出します。
プロジェクトチームを立ち上げ、計画、実施を行いアセッサーが協
同し、介護職員個々の介護技術アップを目指します。

○新人研修の方法を見直します。
アシスト制度における職員評価票を見直し、試用期間（6か月）
での評価方法も見直し、実践し新人職員の定着を目指します。

○内部研修を見直します。
内部研修を法的に必要な研修はもとより、職員の現状にあった研修
の開催、外部講師の依頼することで、職員個々のスキルアップに繋
がる研修を行います。

○外部研修への参加と対象メンバーへの復命研修を実施します。
必要な外部研修に参加し、研修内容に応じた対象メンバーに対して
復命研修を行い、メンバーに学びを広げるとともに、時には研修で
の学びの活かし方を考え、必要に応じてプロジェクトチームを立ち
上げる等有意義な活用を行います。

～目指す成果～

- レベル認定者を20名以上生み出し登録できる。
- 新人職員が1年以上離職しない。
- 研修で学び、職員の知識、技術アップと満足度が高くなる。(アンケ
ート結果)

③働きやすい環境改善

昨年度、数台のベッド、公用車の入れ替え等を行ったが、18年間経
過しており、まだまだ入れ替えが必要な備品があり、今年度も継続し
て計画的に行っていく必要があります。また、施設において、産休明け
の職員の復帰支援や子育て世代の職員が多い中で、職員が働きやすい環

境を整える必要性があるように感じています。そのため今、わが施設に必要なルールや規則を作っていく必要があると考えます。

また、職員の働きやすさも考え、昨年度同様に、職員が休みやすい人員的環境も整える必要があると考えます。

～取り組み事項～

○それぞれの職員の状況に応じた働きやすい環境の支援方法を構築します。小さな子どもを抱えている職員、育休明けの職員などそれぞれの職員の抱える状況に応じ、施設として可能な限り支援できる取り組みを検討し立案します。

○人員不足のための人員を確保します。

突発的な人員不足により、介護スタッフ減の一時的な状況の打破に施設全体で混乱し、本来の組織が崩れてしまっているため、介護のフォロースタッフと施設課題解決のスタッフ機能の双方を持ち得たスタッフを配置します。

～目指す成果～

○職員支援の方法が立案できる。

○突発的な人員減にも対応できる体制が整えられる。

○施設課題解決のためのスタッフ配置できる。

◎委員会

毎月1回、下記の委員会を開催します。

○リスク委員会

○感染・褥瘡委員会

○身体拘束防止委員会（3か月に1回）

○労働安全衛生委員会

○行事委員会

