

1 法人の基本方針

【基本理念】

奉仕の気持ちを第一に介護の専門家として常に革新の心を持ち日々研鑽に努め地域に開かれやさしさに溢れた最上の施設をめざします。

【運営方針】

- 社会の一員としての自覚を持ち、地域福祉の安定と発展に努めます。
- 高齢者が安心して生活できる場を確保し、生きがいに満ちた施設づくりに努めます。
- 高齢者の人権を擁護し、公正・公平な態度でサポートするよう努めます。
- 利用者一人ひとりのニーズと意思を尊重し、誠意をもって介護するよう努めます。
- 専門性を修得するため常に研修・研究に励み、質の高いサービスを提供できるよう努めます。

2 法人の経営方針

基本理念並びに運営方針を踏まえ、地域における社会福祉充実のため、本年度は次の4つの重点項目を基軸に、社会福祉事業等の展開を図っていくこととします。

【総論】

今年度は、第9期介護保険事業計画（令和6年度～令和8年度）の2年目となり、いわゆる団塊の世代がすべて75歳以上となる2025年を迎えましたが、2030年以降には生産年齢人口が急激に減少していきます。2040年には、いわゆる団塊ジュニア世代が高齢者となり、高齢者の人口がピークを迎え、以降、急激な人口減少社会に入っていくこととなり、時代の大きな変革期となります。

生産年齢人口の減少は顕著となり、介護を含む各分野における人材不足がますます深刻化しています。人材確保のための過大な賃上げ競争も相まって、介護業界の人材確保は困難を極めています。人材確保・定着を図るため、処遇改善、離職防止、外国人介護人材、生産性向上など、様々な取り組みが必要となる中、今年度から外国人介護職員の雇用制度を活用して順次受け入れを始めます。近視眼的に物事を捉えるのではなく、将来を予見して経営判断し、行動に移すものです。

近年、世界情勢の影響を大きく受け、光熱費や燃料、また食材料・介護用品等の価格高騰や全産業における賃金の引上げが進んでおり、介護施設等の経営環境は今後ますます厳しくなることが予想されます。

社会や地域の期待に応えて、サービス提供体制を確保し、持続可能な運営を維持するには、より一層法人の経営・運営状況を的確に把握し、引き続きスピード感を持って健全な経営及び運営に努めて行く必要があります。

【重点項目】

1 健全で安定的な経営基盤の確立

(1) 利用率の向上

- ① 空床期間を短縮し、利用率を向上させ収入の安定的な確保を図ります。
※各介護サービスにおける目標利用率は各事業所の事業計画に記載
- ② 入所者の日々の健康管理の強化や看取り介護を進めることにより、可能な限り施設での生活を継続していただき、入院を減らすことで減収を抑えます。

(2) 介護報酬加算の取得

- ① 公定価格である介護サービス報酬の中で、利用者に必要な介護サービスを提供するため、新規・上位の加算を取得し、最大限の収入確保を図ります。
- ② 科学的介護の推進は介護の質向上のために重要な取組であり、L I F E（科学的介護情報システム）の開始から4年目を迎えることから、引き続き活用を推進し、P D C Aサイクルにより自立支援・重度化防止に取り組みます。

(3) 物価高騰、経費節減対策

- ① 物価高騰が継続する中、業務手順・内容等の見直しによる業務効率化を図るとともに、支出内容の見直しを行い、経費の節減・削減に努めます。
- ② 施設・設備の整備並びに物価高騰等対策に当たっては、積極的に国・県等の公的補助金を活用し、経費の圧縮に努めます。

(4) コスト意識の醸成

職員がコスト（金銭的・時間的）を意識し、経営者の視点を持って業務にあたるよう、財務分析などを通して周知します。

2 安心・安全の施設・設備環境の整備

(1) 施設、設備の整備、保守管理、最適な活用

- ① 施設や設備について、定期的にメンテナンスを行うなど、常時その機能を維持するとともに、長期にわたって使用できるよう保全に努めます。
- ② 中長期的な視点から、施設・設備の最適な活用（改築・改修・修繕等）に関する計画を立て、資金計画を策定の元、優先・緊急性を判断します。

(2) 生産性向上の視点に立った機器の導入等

生産性の向上（職員の業務負担軽減・業務省力化・効率化など）の視点に立ち、介護ロボットの導入やI C Tの活用など、先進的な設備等の導入を検討します。

(3) 医療機関等との連携

地域医療機関並びに近隣地域との連携を強化し共に歩む施設づくりを進め、災害の際は地域の拠点として安全性が確保できる施設であるよう研修・訓練を実施します。

(4) 事業継続マネジメントの実践

自然災害および感染症の蔓延などの緊急事態に備え、利用者・職員等の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくための計画（BCP）を策定・周知していますが、定期的な教育訓練等を通してマネジメントサイクルさせ、常に最新版として検証・改善します。

(5) リスクマネジメントの充実

介護等に係る事故発生の防止と発生時の適切な対応、利用者の人権の擁護・虐待の防止等、身体的拘束等の適正化を含めた安全性の確保等の取り組み等を推進します。

3 人材の確保・定着・育成と職場環境の改善

(1) 人材の採用に向けた取組

- ① 人材採用時の効果的なマッチングに向け、採用ツールを用意、採用チャンネルを利用し、効果を検証しながら、積極的なPRをして「見える化・見せる化」に努めます。
- ② 短時間労働や業務の限定など、雇用時間や形態を工夫し、また、副業としての働き方を認めるなど、多様な人材（高齢者、障がい者、外国人労働者等）が、多様な働き方ができる仕組みを積極的にアピールしていきます。
- ③ 将来、当法人での就職を希望する人材を育成し、介護人材の安定的な確保を図るため、短期大学等への進学者を対象とした奨学金貸与制度の活用を推進します。また、全国的に介護人材の不足が顕著となる中で、外国人介護人材の活用が推進されていることから、当法人もサンビレッジ国際医療福祉専門学校（岐阜県池田町）と連携し、留学生に奨学金を貸与し、将来の安定的な職員確保に努めます。
- ④ 臨時職員から正職員への登用など柔軟な採用を実施するとともに、多様な働き方により雇用機会の増大を図ります。また、紹介による人材の確保について、職員並びに地域へ積極的な働きかけを行います。

(2) 人材の定着に向けた取組

介護サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働きがいのある職場づくりに取り組み、多様な職種、多様な背景を持った人材、雇用形態、年代の人材が働きやすい環境づくりを推進します。併せて、風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に努めます。

- ① 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりが重要であることから、それらに資する取組を充実していきます。
- ② 現在のキャリアパス制度を検証し、自らの将来像が描けるような仕組みづくりを追及します。
- ③ ワークライフバランスに配慮するとともに、ハラスメント対策を含めた働き

やすい職場環境づくりを推進します。なお、メンタルヘルスへの対応の一環として外部相談窓口の活用を推進します。

- ④ 職員に係る処遇の水準が適正であるかどうかを含めて検証するとともに、給与に限らない処遇の改善に継続的に取り組みます。
- ⑤ 外国人介護人材の受入れにあたっては、貴重な戦力として活かすために、多様性を認め合い、文化的背景による価値観の違いを理解するとともに、自分たちも学び適応していくよう取り組みます。

(3) 人材の育成に向けた取組

- ① 経営理念やめざす職員像に基づき、職務能力の開発および全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。また、組織において、介護サービスの質と量の向上の「要」となる主体的、自立的な管理職や指導的職員のリーダー層の育成を強化します。
- ② キャリア形成や能力開発を行うための各種教育・研修を推進します。
- ③ 利用者に質の高いサービスを提供できるよう、研修を通じて職員の専門知識を向上させるとともに、資格取得（支援制度有り）の推進に取り組みます。

4 信頼と協力を得るためのPRと地域共生社会の推進

(1) 経営情報の公表

法人の業務や財務情報など、公表が必要な情報について、個人情報保護を徹底しつつ、社会に対して積極的に公表することにより経営の透明性を確保して行きます。

(2) ニーズの把握と評価の公表

利用者満足度調査の実施、分析、結果の評価を行い利用者のニーズに応えるよう努めます。地域から求められる活動の実践に取り組むため、地域、関係団体等との積極的な情報交換・交流を図ります。

(3) 効果的な広報戦略の推進

利用者や家族、地域住民等に対して、事業・活動内容を発信、地域からの信頼を基盤としたつながりを意識した、積極的な広報活動を行う。

(4) 公益的な取組の推進

地域における公益的な取組が社会福祉法人の存在意義そのものであり、社会・地域貢献への充実を図り、社会福祉法人としての機能と役割を果たします。清徳会宙交流館を地域福祉活動の拠点として活用を推進します。

(5) 地域の安全・安心への取組

災害時の取組として、地域の災害支援拠点や福祉避難所の取組への備え等、地域住民の安全・安心な生活の確保に努めます。