

令和3年度 社会福祉法人 八陽会 事業計画

社会福祉法人八陽会 理念

誠実・敬愛・あたたかく

お客様に喜びを運ぶ器となれるよう、誠実な態度で、尊敬と親しみを持ち、思いやりあるあたたかい心で接します。

八陽会は不惑を過ぎ、これからも福祉サービスの担い手として社会福祉法人の役割を果たしていけるよう邁進して参ります。更なるガバナンスの強化・財務規律強化・経営情報の開示・地域における公益的な取り組みの実現や生産性向上に向け役員・職員で取り組んで参ります。

- ① 理事・評議員の牽制機能の充実
- ② 介護人材の確保
- ③ 「介護認証制度」取得を目指し、令和3年度に取得に努める
- ④ 令和9年度福祉充実計画終了を踏まえ、地域貢献事業をより充実させ公益的な取り組みを行う
- ⑤ 一般事業主行動計画を周知し、付随する取り組みをより強化出来る様体制・規程等の見直しを図り啓発していく。(従業員101名以上の企業には、行動計画の策定が義務づけられています。)

○次世代育成支援の取り組み

生活と仕事の調和(ワークライフバランス)を図ることを目的とし、職員ひとり一人が意識をもって取り組んでいけるよう啓発する

- ① 休暇取得の為の取り組みとし、計画的有休の付与・連続休暇を継続
- ② 労働時間縮減の取り組みとし、時間単位の有給取得及びノー残業デイを普及(毎週火曜日)
- ③ 休暇取得、労働時間に対する意識改革を目的とし、部署による勤務管理を継続し定期的に学習会を開催
- ④ 子育て支援の一つとして、令和3年度「くるみん」を取得し広く周知していくよう学習会やパンフレット配布等を実施

○資格取得支援の取り組み

職員がキャリアアップし質の向上を図る事を目標としています。介護職員は、処遇改善加算Ⅰを算定している場合、キャリアパス要件は義務づけられています。八陽会では、資格取得者のサポート・応援して行きます。

① 学習支援とし、各種研修を閲覧する。

② 時間的支援とし、資格受講・受験日の勤務調整を行う。

経済的支援とし、介護支援専門員の更新研修費用支給。資格取得の為の受講料の貸付（介護実務者研修等）。又、処遇改善による資格手当支給（介護福祉士・介護支援専門員・初任者研修・看護師）。認知症介護基礎研修の受講を実施していく。

③ 資格取得後、祝品を支給

○地域貢献事業

① 社会貢献

- ・経済的支援（法人減免）
- ・介護予防教室

② 地域交流（コロナウイルスの感染状況に応じる）

- ・新田城祭り手伝い
- ・大館地区体育祭手伝い
- ・ちびっこ相撲

③ 人材育成・人材派遣

- ・専門学校への講師
- ・シニアはつらつポイント
- ・ボランティアの受け入れ
- ・実習生受け入れ

○新採用職員育成計画

① 新人職員研修プログラムの実施

お客様の気持ちを想像できるような体験や、配属先以外での体験を盛り込むことで楽しみながら学べるような内容を増やし、同期メンバーの仲間作りを促します。また基礎知識を学べるよう、1年を通して法人内研修を行っていきます。

② OJTの実践と役割の明確化

日常業務や定期的な面談を通して計画的に指導育成に取り組めるよう、OJTの体制作りを行います。

各新人職員に対し、指導担当職員を部署内で1～2名配置。

個性や能力レベルに応じた目標を共有し、業務指導ではなく「人材育成」を目指します。

2年目・3年目の職員にも指導担当職員を配置し、独り立ちできるまではOJT体制を継続していきます。

④ チェック表を用いての業務修得度の共有

業務全般のチェック表を作成し、業務の修得度を本人、指導担当で確認、共有し、指導に活かします。チェック表には基本的な業務内容を全て項目に盛り込み、3年間かけてしっかりと身につけていけるよう指導していきます。

業務修得度の明確化を図ることで、日勤、早番、夜勤等、次のステップへ進む際の判断基準に活かし、新人職員へ負荷がかかりすぎないような勤務配置を行います。

④外部研修受講の活用

未経験・無資格者へは、2年目以降に外部研修（実務者研修）の受講を組み込み、さらなる基礎知識や技術の習得を目指します。

○階層別人材育成の取り組み

①階層別研修の実施

個々のスキルアップやチームのレベルアップを目指し、全体研修や階層別研修を立案、実施します。

プログラムを見直し外部講師を招いた研修を増やすことで、幅広い分野での知識や情報を学び刺激を受け、職員の意欲やスキルの向上に繋げていきます。

②次世代のリーダー育成

次世代のリーダーとして誰を育成していくのか、職場内で共有を図り、リーダーとしての役割を指導していきます。

また各自が次のステップに進む為に、何をどのように身に付けていけば良いのかを明確にしていく為、評価表を用いて、階層別での具体的な評価、指導を行っていくことを目指します。

③中途採用職員育成計画

経験や資格のある中途採用職員の地着に繋がるよう、指導担当職員による定期的な面談（採用時、1ヶ月、3ヶ月、半年、1年の目安）を実施していきます。面談では本人の思いを描く方向性と、事業所としての方針や方向性とのすり合わせを行い、次のステップや目標の共有を図っていきます。

○防災対策

- ① 定期的に避難訓練を予定
- ② 福祉避難所として定期的な物品等の確認
- ③ マニュアルの見直し

○事業継続計画の策定（BCP）

- ① 災害発生後の事業継続に万全を期す為に、役員・職員で事業継続計画を策定していく。

令和3年度 修光園行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、すべての職員がその能力を発揮できるように次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和3年4月1日から2年間

2. 内容

- 産前産後休暇や育児休暇、給付金、社会保険料免除などの制度の周知や情報提供を行っていきます。

〈対策〉

- ・パンフレットを配布する
- ・個別面談を行い、情報提供をおこなう

- 計画的有休を継続していきます

〈対策〉

- ・職員へ周知するためのポスターを掲示
- ・計画的有休の説明を会議等で発信し、検討していく