

社会福祉法人八陽会

(1) 総括

コロナ禍の中、八陽会・役職員一丸となり核となる理念を基に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、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を役員・職員で取り組んで参りました。

①理事・評議員の機能の充実

役員会・評議員会を定期的開催しそれぞれの役割を担うべく事業運営に携わって参りました。

②介護人材の確保

各種学校での活動や就職情報サイトでの活動を継続し実施。外国人技能実習生への取り組みとして、情報収集し就労支援を開始。また、介護助手事業の取り組みを継続。外国人雇用や高齢者のマンパワーを活用する仕組みづくりの検討が今後更に求められる。

③「介護認証制度」取得を目指し、再度宣言をし令和5年度に取得する事を目指す

人材育成の取り組みを充実させる事に重点を置き進める。継続し課題に取り組む。

④福祉充実計画を踏まえ、地域貢献事業をより充実させ公益な取り組みを行う

令和9年度までの充実計画は、中期事業計画内容と重複している為、役員間で充分審議を重ね今後も進めていく。

(2) 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）を図る事を目的とし、職員一人ひとりが意識を持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

計画的有休の付与は働くモチベーションを保つツールとなっている。計画的に付与する事で確実に連続休暇を消化する事ができ、かつ他の有休休暇の取得がしやすい環境になり全体的に有休取得率が向上している。有休取得率 62.24%

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日を普及（毎週火曜日）

ノー残業日を公言する事で意識的に時間を気に掛ける傾向が窺える。勉強会等を交え更なる啓発に努める。

③休暇取得、労働時間に対する意識改革を目的とし、各部署による勤務管理を継続し定期的に学習会を開催

各部署で勤怠管理を実施して4年。公休・有休・労働時間・時間外時間の違いを把握した上で、人員基準管理が出来る様になっている。

今後もより理解を深め時間外の内容を精査する事に取り組む必要がある。

(3) 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付けられています。八陽会では、資格取得者をサポート・

応援していきます。

① 学習支援とし、各種研修を閲覧。

介護支援専門員向けの学習を中心に定期的に開催した。

② 時間的支援とし、試験受講・受験日の勤務調整を行う。

資格取得の為、勤務調整実施。

③ 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）。

資格手当対象者 58名に支給、総額 425万円。

④ 資格取得後、祝品を支給。

資格取得者 0名

(4) 地域貢献事業

① 社会貢献

・ 経済的支援（法人減免） 利用事業所 4事業所（5名、総額 42.1万円）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
修光園(入所)	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	19
修光園(短期入所)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
デイサービス	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ヘルパー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サテライト(個室)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
サテライト(多床室)	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	13
サテライト(短期入所)	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	15

・ 介護予防教室

例年、職員が地域へ出向き介護予防教室を実施しているが、令和3年度は新型コロナウイルス感染防止の為、実施を見合わせた。代わりに情報提供のチラシを作成、配布し交流を図った。

<十日市>

年月	内容	配布先
令和3年9月	介護予防情報（新型コロナウイルスについて ・ タオル体操）	八重坂ひまわり会 十日市老人クラブ 新田寿会
令和3年11月	介護予防情報（免疫力を高める食材・栄養素 について）	八重坂ひまわり会 十日市老人クラブ 新田寿会

<サテライト>

年 月	内 容	配布先
令和3年7月	サテライト通信発行（熱中症対策）	石手洗地区
9月	〃 （旬の食材の健康効果）	
12月	〃 （クリスマスツリーキャンドル作り）	
令和4年1月	〃 （おせち料理）	
3月	〃 （施設紹介）	

②地域交流

<ホーム>

年 月	内 容	場 所
令和3年10月	ゴミ拾い	トロッコ道路
11月	〃	

③人材育成・人材派遣

- ・施設では感染対策の為、ご家族の面会を含め、外部からの施設内立ち入り制限を実施。その為、ボランティアや施設体験、慰問等については受け入れを中止した。実習生については、職員と同様の感染対策に留意できる場合のみ受け入れ実施。

- ・シニアはつつポイント事業

令和3年度 受け入れ無し

- ・講師の派遣

年 月 日	学 校 名	氏 名
令和3年7月9日	介護出前講座	李澤 修大

- ・ボランティア

※受け入れ無し

- ・訪問団体

<ホーム>

月 日	名 称	内 容	人 数
10月21日	長流寺住職	物故者慰霊祭	1名
合 計	1団体		1名

※他事業所は受け入れ無し

・実習生

<サテライト>

名 称	期 間	人 数
社会福祉専門学校（企業実習）	5月31日～6月11日	4名
青森県立保健大学（実習）	8月2日～17日 11月12日～23日	2名
岩手県立大学（実習）	8月25日～27日 11月4日～17日	1名
八戸社会福祉協議会（高校生職場施設体験）	8月9日～11日	1名
八戸学院大学短期大学部（実習）	8月24日～27日 令和4年1月18日～31日 2月1日	1名
合 計	5団体	9名

※他事業所は受け入れ無し

・施設見学・体験学習等

令和3年度 受け入れ無し

・介護助手事業実施

体験者 9名 うち第2回目雇用2名

（※第一回目より継続雇用者2名）

・広報誌作成

情報発信と当園のPRを行うことを目的としている。

月	内 容
7月	広報誌「きずな」137号発行
12月	広報誌「きずな」138号発行

（5）新採用職員育成計画 実施状況

①新人職員研修プログラム

入社時の新人研修は実施したが、感染対策の為、配属先以外での体験は中止。入社後に数回勉強会を行うことは出来たが、年間通しての実施ができなかった。次年度は感染対策に留意しながら、プログラム通りに実施していく。

②OJTの実践と役割の明確化

新人職員に関しては、各事業所でOJT担当職員を配置し面談を進めていくという流れが定着してきている。面談シートを活用することで目標や課題の共有も図れており、今後も継続していく。

③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、新人職員に使用する事ができた。業務で不安な部分を項目毎に

確認し合う事で、新人職員だけでなく担当職員も修得度を把握でき、業務のステップアップの判断材料として活用できた。今後も使用状況を確認しながら、ステップアップの際の不安軽減につなげていく。

④外部研修受講の活用

対象職員1名。今年度は受講できず、次年度受講予定。

(6) 階層別人材育成の取り組み

①階層別研修の実施

コロナウイルス感染対策の為、外部講師を招いての研修は取りやめ、職員が大人数で集まる研修は当面中止とし、研修の開催方法を再検討した。年度後半からは、各事業所毎に集まり主に動画視聴による研修会を実施。必須となる研修を優先して行った為、階層別研修の実施までには至らず、プログラム通りの実施が出来なかった。研修内容に沿った動画を探す作業にも時間を要し、研修に使用する素材の確保については今後も検討が必要。

・法人内研修

<全体研修>

No	年 月 日	研 修 内 容
1	令和3年5月	感染症対策・食中毒について①
2	7月	虐待について①
3	8月	苦情について
4	9月	メンタルトレーニングについて
5	11月	感染症・食中毒について②
6	令和4年1月	虐待について②

<課題別専門研修 特養部門>

No	年 月 日	研 修 内 容
1	令和3年6月	身体拘束・転倒防止について
2	7月	身体拘束について
3	8月	褥瘡について
4	11月	身体拘束・介護事故について
5	12月	褥瘡について

<夜勤業務前研修>

No	年 月 日	研 修 内 容	講 師
1	令和3年4月	①夜間の急変時対応 ②エンゼルケアについて	杉本睦

<新人・新任職員研修>

No	年 月 日	研 修 内 容	講 師
1	令和3年 3月26日~27日	新人職員研修	下屋敷祐亮
2	5月28日	新人・新任研修（ビジネスマナー）	下屋敷祐亮
3	7月7日	新任職員オリエンテーション	林 美幸
4	8月2日	新任職員オリエンテーション	〃
5	10月1日	新任職員オリエンテーション	〃
6	11月22日	新任職員オリエンテーション	〃
7	令和4年 1月4日	新任職員オリエンテーション	〃
8	3月8日	新任職員オリエンテーション	〃

<管理者・主任職員研修>

No	年 月 日	研 修 内 容	講 師
1	令和3年 9月	BCPについて	フォローアップ研修
2	令和4年 3月	BCPについて	〃

<調理>

No	年 月 日	研 修 内 容	講 師
1	令和3年 11月	食形態について	フォローアップ研修
2	令和4年 2月	食事介助について	〃

・外部研修

<十日市>

No	年 月 日	研 修 内 容	場 所	氏 名
1	令和3年 6月 21日 ~6月 22日	甲種防火管理資格取得講習会	八戸	上野哲平
2	6月 24日 ~6月 25日	ユニットリーダー研修	八戸	下屋敷祐亮
3	6月 30日	医療的ケア履修者演習前講座	八戸	高森康太郎 細谷地瑠唯
4	7月 15日 ~7月 16日	ユニットリーダー会議	八戸	豊川かおり
5	7月31日	介護施設における安全対策担当者養成研修	八戸	岩谷さおり
6	9月1日	青森県認知症介護実践者研修	八戸	上野哲平
7	9月18日 ~9月19日	青森県喀痰吸引等研修（演習）	青森	細谷地瑠唯
8	9月26日	青森県喀痰吸引等研修（筆記試験）	青森	細谷地瑠唯

9	9月28日	チームビルディング研修	八戸	岩谷さおり
10	10月8日	10の研修テーマに係る研修会	八戸	橋本純
11	10月19日	安全運転管理者等講習	八戸	下屋敷祐亮
12	10月19日	10の研修テーマに係る研修会	八戸	細谷地瑠唯
13	10月23日	嚙下調整食2021オンライン講座	八戸	柴田歩美
14	11月4日～5日 9日～10日 15日～16日 24日～25日 12月2日、6日、7日	青森県介護支援専門員 主任研修	八戸	豊川かおり
15	11月10日	グリーンケア研修	八戸	福原真由美
16	11月16日	10の研修テーマに係る研修会	八戸	中西佐知子
17	11月18日 ～19日	ユニットケア施設管理者研修	八戸	岩谷さおり
18	11月19日	青森県認知症介護実践研修	八戸	上野哲平
19	11月26日	10の研修テーマに係る研修会	八戸	小平昭
20	12月7日	求人説明会	八戸	中村雅美
21	12月13日	中堅介護職員向け研修	八戸	高橋歩美
22	12月16日 ～17日	小型車両建設機械 運転特別教育	八戸	坂本 奨 上野哲平
23	12月27日	中堅介護職員向け研修	八戸	上野哲平
24	令和4年 1月20日	リーダー介護職員向け研修	八戸	坂本 奨
25	1月20日	L I F E入力評価動画視聴	八戸	中村雅美 上條有加 豊川かおり 柴田歩美
26	1月25日	求人説明会	八戸	中村雅美
27	1月26日	2022年義務化パワハラ対策セミナー	八戸	中村雅美
28	1月27日	定着率向上セミナー	八戸	岩谷さおり
29	1月28日	福祉の職場の接遇オンラインセミナー（新人編）	八戸	細谷地瑠唯
30	2月21日	令和3年度施設介護支援専門員向けケアプラン立案ポイントに係る情報交換	八戸	豊川かおり
31	2月24日	管理者向け定着研修	八戸	坂本 奨
32	2月24日	社会福祉法人向けセミナーL I F E研修	八戸	下屋敷祐亮 岩谷さおり 坂本 奨

②次世代のリーダー育成

階層別でのキャリアパス評価シートを作成し、2年度から活用し始めている。年2回の面談も実施。今後も継続していく。

③中途採用職員育成

今年度は経験のある職員の中途採用が多く、時間を確保できず面談が進まないケースもあり、早い段階で目指すべき方向性を互いに共有することの必要性を再確認できた。入社後スムーズな面談につなげられるよう担当の調整等を迅速に行い、今後も継続していく。

(7) 防災対策

<十日市>

実施日	訓練内容・出火場所	参加者
令和3年8月27日	夜間火災想定・娯楽室	職員12名（お客様0名）
10月29日	日中土砂崩れ想定	職員11名（お客様29名）
12月10日	夜間火災想定・リネン室	職員12名（お客様31名）

<サテライト>

実施日	訓練内容・出火場所	参加者
令和3年5月17日	夜間火災想定・女性更衣室	職員13名（お客様33名）
6月12日	夜間火災想定・談話室	職員11名（お客様34名）
7月13日	夜間火災想定・ホール脇トイレ	職員19名（お客様30名）
8月12日	夜間火災想定・さくらユニット居室	職員18名（お客様34名）
9月30日	日中風水害想定・ホールへ誘導	職員18名（お客様37名）
10月22日	夜間防犯通報想定・不審者侵入	職員18名（お客様0名）
11月16日	夜間火災想定・はまなすユニット共同生活室	職員16名（お客様33名）
12月15日	防災対策グループワーク	職員16名（お客様0名）
令和4年1月31日	防災対策グループワーク	職員14名（お客様0名）
3月29日	夜間火災想定・静養室	職員17名（お客様31名）

②次世代のリーダー育成

階層別でのキャリアパス評価シートを作成し、2年度から活用し始めている。年2回の面談も実施。今後も継続していく。

③中途採用職員育成

前年度と比較し、定期的な面談の実施は出来ている。これまでの業務内容と比較しギャップを感じる事や不安な点を、入社後早い段階で確認し合う事も出来てきた。今後も継続していく。

(8) 令和3年度 修光園行動計画実施状況

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全体が働きやすい環境をつくることによって、全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

①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、情報提供を行う

対象者：男性2名、女性3名実施

②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

対象者取得率：100%

