社会福祉法人浅間福祉会　令和７年度運営方針

～『 道を固める年 』　～ 今後の生きる道を固める年 ～

１．法令順守（介護保険制度を理解する、身体拘束・高齢者虐待ゼロ）

コロナ禍や人員不足などの影響もあり、身体拘束や虐待事案が増加傾向にある。当法人として、質の高いサービス提供を図っていくため、利用者の尊厳尊重や法令順守の原点に立ち返り、身体拘束・高齢者虐待ゼロの施設方針を改めて運営方針の第一に掲げ取り組む。利用者の重症化、認知機能低下など介護負担は増える中ではあるが、人員不足を理由にせず、介護への姿勢、利用者の尊厳等、専門職としての倫理感を忘れてはならない。法人として、改めて厳正な対応を行っていく。

２．利用者確保と収益アップ

全てのサービス事業で稼働率を上げ、加算取得を目指して収入アップを図る。しののめの里入所では、1 階・2 階 1 チーム体制（介護科・看護科、利用者数 73 名）の定着を進めているが、必要により法人理念を踏まえた最善の体制変更を検討実施していく。

① 強化型施設として在宅支援・在宅復帰を支援する。
② 提供するサービスの充実（利用者・家族の利用満足度向上・在宅を意識したケア）
③ 入所調整の短縮（情報なくても）、利用者・家族に沿った退所指導・支援の統一と一元化
④ 施設の特色を打ち出す。（認知症対応・リハビリ・看取り・ユニットケアなど）

３．人事考課の改善

当法人に合った評価制度の再整備を行う。一律の評価は公平とは言えず、モチベーション低下の一因となっている。求められる職責を全うする人、他者の仕事をフォローできる人、仕事を見つけて行動できる人、ルールを理解し守る人、逆にさぼる人、手を抜く人、能力が劣る人、仕事に裏表がある人など、それらを正当に評価し指導できないといけない。今後、評価シートの変更を行い、評価者への指導、育成にも取り組み改善を図る。

４．生産性向上への取組み

施設運営の方向性に合わせて、常に業務の見直しを図り、利用者の施設生活の質を維持した上で、職員の負担軽減と効率の良い働き方について、生産性向上委員会で議論し、多職種との連携により、働きやすい環境の改善に取り組む。また、冷暖房、おむつ・おしぼりを始め、光熱水費や備品・消耗品の抑制には個々の節減意識が大事である。整備補修員会において具体的に月間目標などを示して取り組んでいく。

５．職員の確保・育成（魅力ある職場づくり）

職員の確保定着には、現在働いている職員が仕事にやりがいを感じ、自施設に誇りや愛着が持てる職場づくり、エンゲージメント（愛着心、思い入れ、信頼関係）を高めることが大事である。「職員の幸せに貢献する」とは、働く職員が自分事として考え行動し、同じ目標に向かって前向きに取り組む。そこから得られる達成感、一体感といった精神面での幸福感、そして、収益が上がることから得られる待遇改善といった金銭面での幸福感。幸せとはその両輪であり、法人はそれらの取組みを全面的にサポートする。採用に向けては、ハローワークだけでなく、職員の紹介や民間の求人情報も活用して直接雇用につなげる。また、業務改善や負担軽減の面から介護補助者の採用も継続して進める。さらに、法人のイメージアップを図るためホームページを見直しＳＮＳの活用を図り情報発信していく。

６．ルール遵守・仕事への姿勢・助け合い

目指す方向への道順には何通りものやり方がある。チームケアを行う上ではチーム長の方針を受入れ実践していく中で話し合い微調整していく。否定から入るのでなく他者の考えに耳を傾け、折り合いをつけていくことが組織人としての基本である。ハラスメント撲滅、職場ルールの遵守（希望休、勤務変更、チーム異動など）、緊急事態等への協力（応援、勤務変更など）、お互い様の気持ちをもって 24 時間、365 日継続したサービス提供に力を合わせて取り組む。

７．地域貢献

今年度は外部との交流を再開させていく方向にある。コロナ禍を経て変化した社会情勢を踏まえて、今後の地域貢献活動を検討して、法人が持つ社会資源を生かすよう働きかけていく。引き続き、地域の移動支援ボランティアには空き車両・人員の提供に協力する実践事例を重ね、他団体・他施設への協力・働きかけを行っていく。

令和６年度介護人材確保・職場環境等改善事業補助金について

内　　容：「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」（令和６年 11 月政府発表）中での足元の人材確保の課題に対応する観点から、賃上げの実現と生産性向上・職場環境改善等による更なる賃上げ等を支援する、との趣旨を踏まえ、都道府県単位で、令和６年度補正予算において、賃上げ等に必要な緊急措置として実施するもの

対　　象：対象は、介護職員等処遇改善加算を取得し、生産性向上に向けた取組みを行っている事業所に対し、職場環境等の改善・人件費の改善に必要な費用を補助する

要　　件：以下のいずれかの取組みの実施を計画または既に実施していること
（１）介護職員等の業務の洗い出しや棚卸しなど、現場の見える化
（２）業務改善活動の体制構築（委員会やプロジェクトチーム立ち上げまたは外部研修会の活動等）
（３）業務内容の明確化と職員間の適切な役割分担の取組み

補 助 額：令和６年 12 月利用分の介護報酬総単位数（原則）×10 円×サービス別交付率

交 付 率：入所・（予防）短期 4.3%、（予防）通所 5.5%、特養 8.3%、訪問・居宅は対象外
※交付率は標準的な職員配置の事業所で、常勤の介護職員一人当たり 54,000 円相当の補助を実施するために必要な割合

使　　途：人件費・職場環境改善経費（介護助手等の募集、職場環境改善等の経費）
※介護テクノロジー等の機器購入は不可
※人件費の改善では、従前の処遇改善加算による賃金改善には含めない

そ の 他：人件費に充てる場合、事業所への緊急支援という趣旨で一時金・臨時手当を想定する
人件費の改善に伴う法定福利費の事業所負担増加分は含めて差し支えない
介護職員以外も含め、介護に係る全ての職員を対象として良い

申請期限：令和７年４月 15 日（火）までに必要書類を長野県に提出

対　　応：介護テクノロジー等の機器購入には使用できない点で、職場環境改善経費への充当には時間的に無理がある。人材確保対策、事業所への緊急支援という趣旨に沿い一時金・臨時手当として支給するのが妥当と考え、今までの手当と同様に全ての職員を対象とする。現在の試算では、常勤職員 30,000 円、時短勤務者は勤務実績を常勤換算して減額支給とする。支給額、支給時期については、決まり次第通知する

【運営会議資料 R7.3.20】

社会福祉法人浅間福祉会『法人文化』

法 人 理 念

一．当法人は、地域の方々の幸せに貢献いたします
二．当法人は、利用者の方々の幸せに貢献いたします
三．当法人は、職員の幸せに貢献します

五　心

一．感　謝　ありがとうございますの心
二．使　命　守る心
三．忍　耐　耐え忍ぶ心
四．誇　り　プロの心
五．利　他　相手を想う心

行 動 指 針

一．幸せを願うこと
二．努力し、成長すること
三．誠実に生きること
四．人に優しくあること
五．できる奉仕をすること