

私たちの天草市新和町は高齢化率が50%に迫っていく過疎地域であり、高齢者の独居世帯や高齢者同士の老老介護の問題等も重なり、単独事業所だけでは解決できない様々な課題も多く山積しています。またサービス提供事業者としての視点からは、職員体制の確保や介護職員としての介護力の向上を含め、ひとりの社会人としての質の向上等も取り組むべき課題だと認識しております。

介護保険制度下における介護事業所としての使命は、ご利用者様から選ばれる事業所であること、そのためには、ご利用者様のニーズに対して、どのように応えていかなければならないか、職員個人が現状における課題を認識し、問題解決のために知恵をしぼり、課題に立ち向かう必要があると感じています。出した答えが必ずしもご利用者様に100%満足していただくことができなかつたとしても、問題解決に取り組む姿勢やそのプロセスについては、無駄ではないと考えています。

介護サービスを利用される方々は時代に応じてニーズも異なってきます。状況によっては現状のサービスの提供内容の見直しを行い、新たな取り組みが求められてきます。サービス提供者として固定観念に縛られることなく、常に『創意工夫』・『試行錯誤』・『臨機応変』な対応を維持しなくてはなりません。そうした状況を鑑み、私たちの法人の理念や信念を維持するためには、状況に応じて柔軟な考え方や取り組むべき姿勢というものが求められてきます。その言葉を簡略すると、「変わらない信念・・・変われる勇気」というふうに考えます。今取り組んでいるプログラムを変更するという事は体力のいることだと理解はしますが、基本的な考え方として、私たちが提供しているサービスは「誰のために・・・何のために・・・」提供しているかということのを再認識する必要があります。

また、2020年から発生した新型コロナウイルス感染症は、日本国内のみならず全世界を巻き込み、多くの尊い命が失われると同時に、人々の生活や経済活動等においても多大な影響を及ぼしてきました。本年冒頭からは新種である「オミクロン株」の流行により、ここ天草市内においても本年1月から今日まで800名を超す多くの感染者が続出し、今もって終息の目途さえ経っていない状況となっています。

この2年間、不安や戸惑いのなかでの生活は、ご利用者様やご家族様、そして職員も含めて、ストレスを感じた耐え難い期間だったと感じています。この環境下の中での新たな生活様式はいましばらく継続しなければならないと考えますが、私たちは高齢者福祉施設の職員として、環境等を維持しながら、生活の場としての安心・安全な施設機能の構築に努めていく必要があると改めて考えています。

社会福祉法人緑新会の目指す方向性

基本理念：「笑顔いきいき、心豊かに」

理念1. 「笑顔いきいき、心豊かに」

笑顔は人の心を豊かにすることができる大きな財産です。

全ての人の心が豊かになるように、人間関係、信頼関係を構築しながら、心の通った暮らしを提供させていただきます。

「理念」の実現のために・・・

ご利用者の笑顔

ご家族の笑顔

そして地域の方々の笑顔やサービスを提供する職員の笑顔、すべての笑顔を見ることが出来るために常に思いやりをもって、理念の実現を目指します。

理念2. 「誰のために・・・何のために・・・」

私たちが提供させていただいている介護サービスについて常に初心にかえり、サービスの意義と目的の意識付けをもちながら実践すると同時に、計画・実践・振り返り・検証（P・D・C・A）を行いながら、ご利用者の最も要望される、サービスの構築に取り組みます。

基本方針（職員倫理）：「生活必需施設となるために」・・・

- 1 地域における・地域のための・地域に開かれた施設運営に取り組みます。
- 2 ご利用者と職員、家族との人間関係の形成に努め、ともに支えあう施設にします。
- 3 ご家族と地域と連携して、住み慣れた生活が継続できるように支援します。
- 4 「潤い」「親しみ」「ぬくもり」に視点を置き、信頼性と協調性、そして融和をもってチームケアに取り組みます。
- 5 地産地消を第一として、安心・安全な食材を使用し、心のこもった食事の提供を行います。
- 6 来苑いただいた方々、電話をいただいた方々が満足していただけるような対応、挨拶を行います。
- 7 すべての方々の要望にまず耳を傾け、出来得る最大限の情報の提供を行います。

職員の行動指針：社会福祉法人緑新会職員としての約束

1. すべてのケアは、ご利用者のご意見を聞くところから始まります。ご利用者のあらゆるご希望に対しては、受容の気持ちをもった対応を行い「慌てず、のんびり、手と手を取り合って」支援を行います。
2. すべての方々に対して常に感謝の気持ちを忘れずに、共に暮らせる環境作りを行います。
3. 施設という形態が、地域や社会と切り離されるということではなく、地域と密着して共存するために、積極的に地域へのアプローチを展開していきます。

4. 移りゆく時代の変化、制度の変化、ニーズの変化を見据えながら将来の展望に対しても迅速な取り組みを行います。

「誰もが住み慣れた地域で、慣れ親しんだ方々との関わりあいを通して・・・」

令和4年には法人設立29年目を迎えます。本年は過去28年間の振り返りを行い、初心にかえり、地域の方々からの更なる信頼と、生活必需施設としての機能をより充実させるために、介護老人福祉施設としての倫理観を遵守しながら、よりよい介護サービスの質の向上に努めていきたいと考えています。

「笑顔」＝「微笑み」とは、うれしさや、好意の表現、そして敵意を持たないことをあらわすために使われる言葉です。この理念は揺るぎないものであり、ぶれることなく今日まで推し進めてきましたが、今後も継続させていきます。しかし、

そのためには今一度立ち止まり・そして振り返る必要があると考えます。

私たちは個人であると同時に、社会福祉法人緑新会の組織人であります。取り組むべき課題等については常に共通認識し(価値観を共有すること:仲が良いとか、反発心で組織を批判しないこと)、新たな方向性を見だし、前に向かって進んでいきたいと考えています。

基本方針

社会福祉法人緑新会が実践する「10」の基本方針

笑顔を大切に	想いを大切に	信頼を大切に	家族を大切に	仲間を大切に
職場を大切に	地域を大切に	協同を大切に	(力・心を合わせて事にあたる)	
自分を大切に	生活(くらし)を大切に			

2022年度の事業方針：重点取り組み課題

- (1) 法人の基本理念である「誰のために・・・何のために・・・」そして「変わらない信念・・・変われる勇気」の実践に努める。
- (2) 「創意工夫」、「試行錯誤」、「臨機応変」の実践に努める。
- (3) 「10」の基本方針を理解し、組織の「和」をもって、全力で取り組む。
- (4) 緑新会職員として目指すべき方向性。(心がけること)
 - ①挨拶がきちんとできる人になる。
 - ②報告・連絡・相談のできる人になる。
 - ③聞き上手な人になる。(発言能力よりも、傾聴力をもっている人となる)

- ④「人材」としての基礎をもっている人となる。(人材＝自分で考え、自分で成果を上げられる人)
- ⑤発想の転換ができる人となる。
- ⑥すべての人から信頼される人となる。
- ⑦常に謙虚な気持ちを持ち続け、同僚職員に対してアドバイスができ、また同僚職員からのアドバイスを受容できる人となる。
- ⑧人に対して、良い影響を与えられる人となる。
- ⑨常に固定観念に縛られず、型にはまらない人となる。
- ⑩共通認識を共有し、志を持ち、取り組める人となる。
- ⑪変化を恐れない人となる。

(5) 職員の資質向上のための取り組み

- ①全国経営協主催等の研修会への参加。(集合型及びオンライン研修会)
- ②全国老施協及び熊本県老施協主催等の研修会への参加。(集合型及びオンライン研修会)
- ③民間企業主催等の研修会への参加。(集合型及びオンライン研修会)
- ④OJTによる研修会の開催、(法人内研修)
- ⑤資格取得のための支援。
- ⑥現在まで行ってきた取り組みの見直しと再構築。

(6) 広報機能の強化

- ①ホームページと広報誌の充実をはかり、法人及び施設についての周知を充実させていく。
- ②説明義務をはたしていくと共に、支援者、協力者を得ながら事業を進めていく。

(7) 新規職員の採用に向けての継続的取り組み

①基本方針

法人の「基本理念」に共感し、その具現化を図る職員、そして「緑新会の目指す職員像」に近づくべく、常に努力する職員の獲得を目指す。

②重点目標

ア 人材の確保と定着

- ・多様な人材(外国人、高齢者、障がい者等)を雇用へとつなげる。特に、留学生及び外国人技能実習生及び特定技能実習生の受け入れに向けた具体的な取り組みについて研究を重ねる。
- ・職員の職場定着に向けた労働環境や処遇面等の改善を進める。

(8) 法人運営

- ①理事会の開催(概ね、年3回～4回)
- ②定時評議員会の開催(年1回以上)
- ③顧問の社会保険労務士と協議を行い、就業規則及び諸規程の見直しと補助金等の活用。
- ④計画性をもった年休付与の推進(バランスのとれた年休付与)
- ⑤ご家族様とのオンライン方式による面会の実施。
- ⑥法人内組織体制の見直し。

(9) 取り組むべき優先課題

- ①事業所ごとの BCP（業務継続計画）作成のための取組み
- ②科学的介護情報システム（L I F E）への取組み
- ③メディパスアカデミーを活用した職員研修の実施
- ④Chatwork の導入に向けての検討
- ⑤福祉サービス第三者評価に向けての取組み
- ⑥自然災害等を想定した、地域と協働した訓練の実施
- ⑦認知症介護に係る研修への取組み
- ⑧業務の標準化とマニュアルの確認と整備
- ⑨役割分担の履行（役割分担表を詳細に設定）
- ⑩関係機関との連絡調整
- ⑪専門性のための資格取得に向けての支援

法 人 事 業 計 画

1 職員の確保については、ハローワークはもとより、各種専門学校及び地元の高校等と連携をとりながら職員確保に結び付けていきたいと考えています。本年4月からはベトナムからの技能実習生1名の受入れを予定していますが、新型コロナの影響により来日の目途がたたない状況となっています。しかし、現在の状況が落ち着けば受け入れ態勢は整えていきたいと考えています。

働き方の見直しや、働き手のニーズ等も検討しながら、wワークも視野に入れて、労働者の雇用に結び付けていくのも一つの雇用確保のための手段だと考えています。

当天草地区は、熊本県の他の圏域と比較した場合、はるかに早いスピードで高齢化が進んでいます。圏域の施設においては利用者数の減、入所待機者数の減により施設の定員に満たない状況も危惧される施設もあると聞いております。単独法人運営を考えた場合、10年、20年先の運営はたいへん厳しいものが予想されます。今後の方向性としては、すべての選択肢を排除しないことも考えていく必要があります。そのためには将来的な展望も見据えた対策を講じる必要が求められます。

2 栄養課の外部委託について

介護関係の職員の確保も近々の課題ですが、調理を提供する調理師等の確保も法人の事業を推進していくうえで、大きな課題の一つでした。調理職員の高齢化等も懸念されることから、昨年10月より調理部門の外部委託を検討してきました。それにより本年6月からの外部委託をスタートしていく予定です。

3 認知症についての専門性を高めるために法人全体及び各事業所で取り組んでいきます。内容としまして、現在認知症実践者研修及び認知症実践リーダー研修終了生を中心としてのメンバー構成を行い、各種研修会への派遣並びに法人内研修の開催。現在天草市より委託を受けている「認知症サポーター養成研修会」への講師の派遣。定期的な活動の報告会を開催し、職員個々のスキルアップに努めてまいります。

4 各サービス内における余暇活動の充実に努めてまいります。施設内をユニット化に整備する半面、日常生活における社会性（他のユニット間における入居者同士の関わりあい）が不足する場面も見られており、生活の場と社交性を保てる場の確保と言う観点から、入居者同士の触れ合う場の提供を行い、その都度都度においてご利用者の意見が反映される行事等の計画に努めてまいります。

5 資格取得のための研修会等への参加を行う場合には極力配慮を行い、特定の職種のみには偏らないように調整を行なってまいります。今後は介護福祉士の資格取得については随時情報の把握と提供を行なっていきます。同時に顧問の平山社会保険労務士事務所と情報交換を行い、労働局における有効的な助成金等を視野に入れ申請を行ってまいります、

【法人役員・職員の能力向上の取り組みについて】

《社会福祉法人関係研修会》※出張報告は役員会において行う。

経営協研修会

福祉施設理事長会研修会

法人運営セミナー（制度改革対応セミナー）

生計困窮者レスキュー事業 CSW 養成研修会

熊本 DWAT 研修会

労務研修会

全国社会福祉施設経営者大会 等

《内部研修》O J T※研修内容は議事録により周知を行う。

事故対策研修

感染症対策研修

救急法基礎研修（天草消防組合）

社会保険労務士による研修会（各種規定の見直し）

口腔ケア（協力歯科医療機関）

リブドゥ（オムツ交換等）※アステム

サラヤ（衛生講習会）

記録の書き方

※メンタルヘルス研修 等

《外部研修》O F F - J T※出張報告は職員会議（全体会議）において行う。

ビジネスマナー研修会

新任職員研修会

施設長研修会

生活相談員・介護支援専門員研修会

看護職員研修会

栄養士・調理員研修会

介護職員研修会

福祉事業経営セミナー（アルファシステム）
九州大会（九社連主催：宜野湾市）
全国大会（全老施協主催：管理者・広島市）
〃（全老施協主催：職員・名古屋市）
福祉職員レクレーション研修会
カウセンリング研修会
中堅職員研修会
新会計基準研修会
生活ケアセミナー（熊本県作業療法士会主催研修会）
人権同和問題研修会
熊本県宅老所・グループホーム連絡会天草支部研修会
地域密着型福祉全国セミナー
熊本県ユニットケア基礎研修
介護労働安定センター主催の研修会
福祉職場OJT推進研修会
通所部会セミナー
各事業所集団指導
天草地区特養連絡協議会会議
「たんの吸引研修」等