

# 2022年度 事業報告書



## 社会福祉法人 心愛会 2022年度 事業報告

### 【新型コロナ対策】

2022年度も新型コロナウイルス感染症対策が必要な年度となりました。

多くの事業所でお客様や職員などが罹患し、一部休業せざるをえない事業所もありましたが、そんな中でもお客様やご利用者様に安心してすごしていただけるように、「楽しみや生きがいを感じていただく」「したい（できたらいいな）体験をしてもらおう」と外出や催し等を感染対策を講じながら実行しました。

### 【ハーモニーみさと開所】

2022年10月に会津美里町にハーモニーみさと（小規模多機能型居宅介護・認知症対応型共同生活介護）を開所しました。

地域の方々にミサトベースと呼んでいただき、多くの地域住民の方々に自由に利用され、お客様や職員そして地域の方々との相互のコミュニケーションの場となっています。

### 【VMVSと1on1】

私たちは個を大切にしながらもチームで取り組みます。そのチームで最高の成果を生み出すために下記に取り組みました。

#### ①「構造の明確化」

自分の想いや行動が法人の想いに関連付けられていることが確認でき、安心してチームで働く事が出来るようになることを目的に、既存の法人理念・事業計画・個人の目標・評価に追加して、Vision2030・Mission・Value・Spiritを策定（言語化）しました。

#### ②「対話の推進」

まずはリーダー層の職員が積極的に部下や同僚とコミュニケーションを取り、相手の想いや価値観、心理的状态に焦点を当て、それを認め合える文化の醸成のために1on1コーチ養成講座を受講し、部下や同僚同士の定期的な1on1を開始しました。

### 【人財不足】

職員の不足により、3事業所で一部事業の休止や複数事業所で受入人数の調整をしている状況です。

年間で84名を採用（新卒・中途）しましたが、その中にはミスマッチ等により半年以内で12名が退職してしまいました。さらには当法人への直接応募ではなく人材紹介会社を経由しての応募（採用者）が33名おり、採用にかかる経費も多くかかっています。

人事チームが中心となり、直応募数の増加（直応募者数97名、2021年度比+15名）や定着率の改善（87.7%、2021年度81.5%）に向けて活動しましたが、さらなる効果的な策が無いが継続して模索実行していきます。

さらには職員のスキル向上や業務省力対策も併せて継続していきたいと思っております。

## 【お客様の幸せを追求する】

<p>基本方針 長期ビジョン</p>	<p>お客様が必要な時に必要なサービスが受けられることで満足して頂けている。</p>	
<p>中期方針 2020～2022</p>	<p>地域の方や利用中のお客様（ご家族）がサービスを必要となったときに困らないように当法人の各事業所の事業内容や対象サービスなどの情報を確実かつ容易に取得できるようになっている。</p>	
<p>短期方針 2022</p>	<p>法人本部 2022 計画</p>	<p>実績・省察</p>
<p>地域の方々に自事業所の持つ力を知っていただく。</p>	<p>全事業所が地域に対して知ってもらえるような周知活動の支援と、ツールの見直し。</p>	<p>みどりヶ丘拠点のパンフレットを作成し、緑ヶ丘地区全戸に配布しました。2023年度はその説明する機会を設ける予定です。 各事業所の活動を地域の方々に知っていただけるようブログの更新と同内容の SNS 転載を実施しました。投稿が滞っている事業所へのブログアップ支援を実施しましたが、全事業所改善までは進みませんでした。今後も伝えるツールや内容を検討・試行し続けます。</p>
<p>ご利用中のお客様やご家族、地域の方に介護が必要になったり、サービスの変更が必要になった時のために事前知識を持っていただく。</p>	<p>全事業所に対し何らかの形で地域とのつながりを持っているよう支援する。</p> <p>相談窓口の明確化と窓口担当者の育成。</p> <p>全事業所の自立支援の取り組みを対象者の安心につながるような内容かつ定期的に発信できるように支援する。</p>	<p>地域につながっているという事が、敷居の高い取り組みではなく、散歩や買い物、事業所前でのお茶のみ等のちょっとしたこともつながっていることであることを伝え、少しずつですがつながりが多くなってきました。</p> <p>各事業所で相談受付担当者を明確にするとともに、育成を目的に法人内でロールプレイ研修を実施しました。法人内他事業所の営業ツールや営業方法を知り、各事業所の営業方法に反映させました。</p> <p>各事業所での様々な取り組みをブログと SNS で発信しました。 さらに、その取り組みは職員の気づきや思いによって実行されていることに自身が気づき、そのプロセスも</p>

		含めて各事業所が発信できるように声掛けするとともに TSP 部会メンバーが率先して発信しました。
	ホームページを定期的に最新情報へ更新するための方法と時期の検討。	必要時に随時更新をしましたが、更新されていることが閲覧者に届かなかったように感じます。お知らせページの内容と更新頻度を検討してイキキしたホームページだと感じていただけるようにしていきたいと思います。

<b>中期方針 2020～2022</b>	紹介者となる関係各所に当法人の事業所の情報（サービス・強み・受入可能状況など）を正確かつリアルタイムに伝えられている。	
<b>短期方針 2022</b>	<b>短期計画 2022</b>	<b>実績・省察</b>
関係者との信頼関係の継続及び強化と新たな関係先の構築をする。	サービス提供可能地域の関係機関と定期的に連絡を取り合う仕組みを構築する。	方部別の分科会は継続して実施しました。会津方部は小規模事業所 3 事業所が連携して営業活動を実施できましたが、郡山方部は連携した営業活動につなげることが出来ませんでした。
	心愛会の取組事例などを広報やホームページ・SNS・動画配信・ブログなどで数多く伝える。	法人や各事業所の取組は積極的にブログで発信しました。発信手順の不慣れや、発信することの優先順位が上がらない事業所も多くあるため、躰き箇所の把握とフォロー及び目指す効果を共有していきたいと思います。
受入可否の情報を容易に周知でき、紹介者が容易にアクセスできる（したくなる）。	ホームページ上での受入可能状況をリアルタイムにアップできるようにする。	ホームページ上で受け入れ可能状況をリアルタイムに更新する仕組みをリニューアルしようと検討しましたが、効果が大きくないと判断し、FAXでの周知と一部事業所において広報誌に記載するようにしました。周知ツールは引き続き検討し続けます。
	受入可能状況にアクセスしていただきやすい（したくなる）ような働きかけとアクセスする間口を広げる等の仕組みの構築。	

中期方針 2020～2022	効果的な広報・広告ができています。	
短期方針 2022	短期計画 2022	実績・省察
法人内の取組を関係各所や地域の方やお客様、ご家族に伝えられている。	地域の方々やお客様・ご家族をオンラインへ誘導する策を実施する。	<p>各事業所の広報誌にブログや SNS への QR コードの貼付等を行いました、登録は一部のご家族の方のみにとどまりました。</p> <p>一方、登録してくださったご家族や関係機関の方々からは SNS へのコメントや「ブログ見たよ」等の声を頂きました。</p> <p>今後もさらに登録していただき、情報や取組をお伝えできる様にしていきたいと思えます。</p>
	SNS の更新維持と SNS 以外の広報活動を考え実施する。	<p>SNS とブログは定期的な更新を維持できました。</p> <p>それ以外の効果的な広報活動は出来ませんでした。</p>

基本方針 長期ビジョン	お客様に期待以上のサービスを提供し、満足・喜び・感動・感謝して頂けている。
----------------	---------------------------------------

中期方針 2020～2022	お客様の期待に応えるという最低水準のサービスを担保できている。	
短期方針 2022	短期計画 2022	実績・省察
介護職に限らず、全職員のスキルや知識が一定以上になっている。	法人研修の実施・継続。	継続して法人内研修を実施しましたが、人員体制やコロナにより集合しての研修への参加者は少数となりました。 経営企画チーム各部会やキャリアコンによる各事業所での出張研修を実施しました。
	根拠に基づいた介護徹底のための研修の実施。	TSP 導入研修を実施しました。 導入研修後にアセスメント研修の受講を勧めましたが受講希望がありませんでした。
	ケアマネだけでなく介護職も参画し、介護過程の展開をベースに個別ケアの確認・評価方法の検討と実施。	別途ケアマネジメント研修を実施しました。 2023 年度は受講しやすい研修内容と方法を検討し実施します。 今後はチームによる介護過程の展開を含めた内容の研修を検討します。
一人ひとりに合った個別ケアの徹底。	認知症 BPSD ケアプログラムの導入準備。	認知症 BPSD ケアプログラムは、全国老協が全国展開するとのことであったため参画しようとしたのですが、新たな動きが無く参画できませんでした。
	尊厳とは何かを全職員が共通理解でき、尊厳を犯すケアをお互いにけん制できる風土と仕組みを再構築する。	不適切ケアのチェックを定期的に実施し、早期発見と指導、牽制をしました。
お客様の尊厳を支えるケアの徹底。	ノーマライゼーションの理解を深める機会を設ける。	ノーマライゼーションの研修を実施しました。 実施は障がい事業所のみとなりましたので、今後は法人全体に展開していきたいと思います。

<p>安心・安全点検リストの理解と徹底。</p>	<p>管理者・リーダー層がその必要性と浸透できる研修の実施。</p>	<p>点検リストは活用しましたが、その必要性を説き、浸透を図るまでは至りませんでした。</p>
<p>必要人員数が充足されている。</p>	<p>新規優良エージェントの発掘、紹介予定派遣の利用など、採用ルートを増やす。</p>	<p>採用ルートを増やすべく、ルートにこだわらずに間口を広げて活動しましたが、必要数の確保までは至りませんでした。</p>
	<p>採用広報活動を継続し(求人票での魅力遡及、採用サイトの更新、SNSでの露出継続など)、知名度アップによる直応募を増やす。</p>	<p>求人サイトの更新やブログやSNSや動画を活用し、求職者へ心愛会や介護職・支援職の魅力伝える努力をしました。 面接時に「ブログを見て共感しました」等の声が多く聞かれるようになりました。</p>
<p>エルダーが安心して新人を育成できる環境が整備されている。</p>	<p>エルダーに対する支援(研修や困りごとを共有する時間等)の実施。</p>	<p>新任エルダーに対しマニュアル説明と定期的な面談にて困りごとの確認をするとともに、エルダー同士が話し合える機会の提供、さらに事業所の職員会議等でエルダー以外の職員がエルダー制度を理解する機会を設けました。</p>
<p>無資格未経験者の育成方法が整備されている。</p>	<p>無資格未経験者を育成するために必要な研修や自己学習ツールの整理・実施。</p>	<p>無資格未経験者限定のツールや研修の実施は出来ませんでした。入社時にはエルダー制度の徹底と入社時のスキルチェック、入職者に合わせて面談回数を増やす等の対応をしました。</p>
<p>評価者が、部下の成長につながる評価面談の実施方法を理解して実施している。</p>	<p>評価者研修の継続(目標設定の仕方、フィードバックの仕方)と、評価面談の進め方や伝えるべき内容の標準化。</p>	<p>評価者である管理職(リーダー職)に評価者研修とコーチング研修を実施し、評価方法だけでなく、普段から部下との対話を活用し本人の想いの深掘りと本人への期待を伝え始めたと感じています。</p>

<p>中期方針 2020～2022</p>	<p>徹底した自立支援プロジェクトー打倒！あおいけあーの取組みをする。</p>	
<p>短期方針 2022</p>	<p>短期計画 2022</p>	<p>実績・省察</p>
<p>徹底した自立支援について全職員がずれることなく理解できている。</p>	<p>介護過程の展開をベースに自立支援を理解できる研修の実施。</p>	<p>TSP 導入研修を実施しました。 未実施の事業所があるので、全事業所に実施していきたいと思います。 さらにアセスメント研修を展開していきたいと思います。</p>
<p>取組について事業所の枠を超えて互いに助言や意見を言える状態になる。</p>	<p>取組みを社内で共有し意見交換する場を設ける。</p>	<p>10月に各事業所での取組みの共有と情報交換会を実施しました。 参加事業所や参加する介護職や支援職を増やしたいと思います。</p>
	<p>他事業所の取組みを知る仕組みを構築する。</p>	<p>上記意見交換会やブログを活用して互いに取組みを知る機会としましたが、職員のブログ閲覧が少なく、思ったような効果は出ませんでした。 ブログへの誘導が必要であると考えます。</p>

中期方針 2020～2022	ノーリフトケアを法人内に展開する。	
短期方針 2022	短期計画 2022	実績・省察
全事業所で取り組み開始。	取り組んでない事業所で課題に気づき取組が始められるための支援をする。	取り組みがされていない事業所の現状を部会メンバーが確認することとしましたが、コロナ対策等で実施できませんでした。 導入した事業所の状況を社内に周知することで、自事業所での困りごとの解決のきっかけとなるよう働きかけます。
	根拠に基づいた介護を実際の場面で徹底できる意識づけ。	ノーリフトケアとは機械や器具を使用することだけでなく、介護技術や知識を持ったうえでお客様の状態に合わせた介護をすることであることを社内報にて伝えるとともに、介護技術の向上の研修を継続しました。
	困ったときの相談先を明確にする。	部会メンバーが相談に乗ることを社内報にて周知しました。 数件ですが相談があり、事業所でのノーリフトの導入推進に介入しました。
	徹底した取り組みをしている事業所（社内外問わず）の事例等を学ぶ。	法人内で先行して導入している、ハーモニーみどりヶ丘とハーモニーハウスの事例を法人内に周知する方向で調整していましたが、コロナ対策などで頓挫してしまいました。
取組について事業所の枠を超えて互いに助言や意見を言える状態になる。	取り組みを社内で共有し意見交換する場を設ける。	今後は動画や社内報にて取組を社内で共有しさらなる推進をしたいと思いをします。
	他事業所の取り組みを知る仕組みを構築する。	

## 【職員の幸せを追求する】

<p>基本方針 長期ビジョン</p>	<p>職員がこの職場を選んで良かった、楽しい、幸せ、好き、もっと好きになりたいと思っている。</p>	
<p>中期方針 2020～2022</p>	<p>法人理念と基本方針・中期ビジョンを全職員が理解し納得し、行動が伴っている。</p>	
<p>短期方針 2022</p>	<p>短期計画 2022</p>	<p>実績・省察</p>
<p>法人の理念・実現したい未来が自身の想いや行動とつながっていることを感じることができる。</p>	<p>理念浸透・共有研修の継続。</p>	<p>理念浸透研修や共有研修を継続実施しました。今後は1度の受講で終わらず、定期的に理念等に触れる機会を検討していきたいと思います。</p>
	<p>紙媒体での人事通信の配布継続、効果的な配布方法の検討・見直し。</p>	<p>年4回紙媒体の人事通信（社内報）を発行し全職員への配布を継続しました。 紙面構成等にも慣れてきて、読みやすかつ伝えたい事を伝えられるものになってきていると思います。 今後も内容と周知方法を改善していきたいと思います。</p>

中期方針 2020～2022	ありたい姿、あるべき姿に向かって行動すれば評価されている。	
短期方針 2022	短期計画 2022	実績・省察
<p>求める姿を明確にする。</p> <p>法人が期待する行動が全職員に理解されている。</p>	法人の実現したい未来を明確（具体的）にする。	<p>理念への中間目標地点として「Vision2030」を策定しました。管理者に説明するとともに、各管理者から自事業所の全職員へ周知しました。今後は浸透の機会を継続して設定していきたいと思います。</p>
	行動基準の理解研修の実施。	<p>行動評価基準表を基に全事業所において再認識してもらう機会を設けました。今後継続して行動評価基準表に触れる機会が必要だと考えます。</p>
	評価面談で行動評価として伝えるべき内容の標準化。	<p>伝えるべき内容はある程度標準化されていますが、行動評価内容に触れる機会が評価時期のみになってしまっているため、普段から触れる機会を持つような仕組みが必要であると考えます。</p>
個々のありたい姿に法人（上司）がしっかりと伴走できる仕組みの構築。	<p>個々のありたい姿を明確にする機会を設定する。</p> <p>面談スキルを向上させる機会の提供。</p> <p>継続した面談機会を制度化する。</p>	<p>個々のありたい姿を把握するうえで必要となる部下との信頼関係の構築のために管理職33名が傾聴・質問・フィードバックのスキルを1on1 コーチ養成研修にて習得しました。</p> <p>上記研修を経て、各管理者が面談の機会を設けるようになってきました。</p> <p>2023年度の制度化を目指しています。</p>

中期方針 2020～2022	体調や生活スタイルに合わせて働き続けられる仕組みがある。	
短期方針 2022	短期計画 2022	実績・省察
障がい者雇用の継続（増員）とシニア職員の雇用継続。	障がい者雇用の成功事例をもとに、他事業所に展開する。	障がい別に必要なサポート・配慮事項を整理し、他事業所に展開できる準備を終えました。 移動手段の問題もあるため、車以外での通勤が可能な郡山方部での採用拡大をしていきたいと思えます。
	中途採用の年齢要件を再整理し、シニア採用を増やす。	紹介会社経由での採用は55歳までとしていた制限を見直し、採用に至ったケースも発生しています。
フルシフトではない働き方を歓迎できる組織風土がある。	事業形態ごとに、フルシフトでない職員の配置キャパや課題を整理する。	採用時に、各事業所のシフト状況を確認したうえで、フルシフトではない職員の採用も行っています。 フルシフトではない職員がすでに多く在籍しており、逆に夜勤者が足りないことが課題となっています。 フルシフト免除の基準が曖昧で、不公平感や不満につながっているケースもあるため、ある程度のガイドライン等の検討も必要と考えます。
病気（身体・精神の両方）を理由にした休職・離職を減らす。	健康事業所宣言を行い、計画的に健康増進のための施策の実施。	2022年3月に健康事業所宣言を実施しました。6つの重点項目を定め、計画的に施策を実施中です。 2022年11月にふくしま健康経営優良事業所に認証されました。
	事業所内コミュニケーションの活性化のための施策の実施。	キャリアコンサルタントによる価値観ワークや伝え方研修などを実施しました。
	職員の健康管理のための制度整備。	健康診断、ストレスチェック、腰痛ベルト支給などのルールを再整備しました。
	両立支援のために必要な制度整備。	対象者が少ないため、制度構築ではなく一人ひとりの体調・働き方を確認し対応しています。

基本方針 長期ビジョン	職員が自身のなりたい姿を明確に持っていて、それに向けて行動できている。
----------------	-------------------------------------

中期方針 2020～2022	職員全員が明確なキャリアビジョンを持ち、それに向けて行動できている。
-------------------	------------------------------------

短期方針 2022	短期計画 2022	実績・省察
--------------	--------------	-------

上司が部下の想いや悩みを引き出せるスキルを持つ。	評価者の面談スキルを向上させる機会の提供。	傾聴・質問・フィードバックのスキル習得を目指し 1on1 コーチ養成研修を管理職 33 名に実施しました。
--------------------------	-----------------------	---

明確になったキャリアマップや魅力等を社内に浸透させ、個々が目標を持って行動できるような仕組みを構築する。	キャリアデザインの浸透機会を設定する。	キャリアデザイン（キャリアマップ含め）を明確にすべく人財育成部会で検討し続けましたが、活用できる状態までまとめることができませんでした。 既存の人事ガイドブックを継続して活用していくこととしました。
	デザインを明確にし、共有する。	
	面談スキルを向上させる機会の提供。	

	面談スキルを向上させる機会の提供。	傾聴・質問・フィードバックのスキル習得を目指し 1on1 コーチ養成研修を管理職 33 名に実施しました。
--	-------------------	---

	継続した面談機会を制度化する。	2023 年度の制度化を目指していません。
--	-----------------	-----------------------

全職員が、自分のありたい姿、自分のキャリアを言語化する仕組みができている。	キャリア研修の導入（22 年度はリーダー層）。	キャリアデザインやキャリアマップの改良版完成後に検討しようとしておりましたが、頓挫したため活動できませんでした。 今後は 1on1 を活用した職員のキャリア展望の把握と共有、支援策の検討をしていきたいと思えます。
	単年度の目標設定とは別に、キャリアについて上司と話す仕組みの導入準備（23 年度から実施）。	

キャリアの魅力が職員に伝えられている	人事通信の継続と、効果的な配布方法の検討・見直し。	人事通信は年 4 回発行し、紙媒体で全職員に配布しました。 役職者のインタビュー等を掲載しキャリアの魅力発信をしました。
--------------------	---------------------------	---

## 【地域社会の幸せを追求する】

<p>基本方針 長期ビジョン</p>	<p>地域の方々から、心愛会があって良かった・助かったと思って頂けている。</p>	
<p>中期方針 2020～2022</p>	<p>地域との信頼関係の構築。</p>	
<p>短期方針 2022</p>	<p>短期計画 2022</p>	<p>実績・省察</p>
<p>地域に出る。</p>	<p>「地域に出る」の法人内での共通理解を進める。 地域に出ることを推進する事業所内風土の醸成を支援する。</p> <p>地域に出たことで感じた現状や課題を共有し解決にむけて活動を始められる支援。</p>	<p>「地域に出る」という事が、敷居の高い取り組みではなく、散歩や買い物、事業所前でのお茶のみ等のちょっとしたことも含まれることを伝え、各事業所がブログ等でも投稿するようになりました。 事業所内でもお客様の希望などに合わせて地域に出る事を推進するようになりました。</p> <p>屋台カフェとしてリアカーを引いて各地域を廻る活動を会津美里町地域包括支援センターと地域づくり部会で計6回実施しました。 地域課題の把握までは至りませんでしたが、継続し地域課題の把握とその共有、対策実施まで進めたいと思います。</p>
<p>事業所の地域開放を開始する。</p>	<p>みどりヶ丘、猪苗代、ほんごう（みさと）で開始する。</p>	<p>ハーモニーみさとの開所に合わせて地域活動を積極的に実施しました。 みどりヶ丘、猪苗代は各事業所内調整にとどまりましたので、2023年度に開始します。</p>
<p>集いの場の設置と運営</p>	<p>なぜやるのかを明確にして法人内で共有する。 集いの場の設置に取り組むにあたって、事業所の担当者同士が意見交換や協力し合える環境の整備。</p>	<p>各事業所が主体となる集いの場への活動が出来ませんでした。 2023年度に上記3事業所から始めて、法人内に展開させていきます。</p>

<b>中期方針</b> 2020～2022	元気シニアに地域での役割（居場所）を持ってもらう。 地域の中の資源（生活するための依存先）を把握する。	
<b>短期方針</b> 2022	<b>短期計画</b> 2022	<b>実績・省察</b>
話す、話してもらう機会を設け地域を知る。	リアカーでの屋台カフェ（出張集いの場）を始める。	屋台カフェとしてリアカーを引いて各地域を廻る活動を会津美里町地域包括支援センターと地域づくり部会で計6回実施しました。

<b>基本方針</b> 長期ビジョン	サービスを提供するだけでなく、地域で支え合う基盤をつくる法人になっている。
-----------------------	---------------------------------------

<b>中期方針</b> 2020～2022	地域が主導して地域づくりができていて、法人はそれを支援している形を目指す。	
<b>短期方針</b> 2022	<b>短期計画</b> 2022	<b>実績・省察</b>
各地域の現状と課題を知る。	運営推進会議や集いの場などで、地域住民や企業の声を聴く機会につなげる仕組みの提案と支援。	仕組みの提案や支援までは出来ませんでした。ハーモニーみさとにおいて地域の方々が活動の場所として使用してくださるようになり、それぞれの想いや意見を聞ける関係性は構築されてきました。 継続しながら法人内に展開していき、関係性が構築された後には積極的に声を聴き、提案・支援につなげていきたいと思えます。

## 【法人の発展と安定をさせる】

基本方針 長期ビジョン	全ての事業が健全に進められており、最適な環境（建物、設備、人材等）を整備し運営できている。
----------------	---

中期方針 2020～2022	全事業を健全経営にする。	
短期方針 2022	短期計画 2022	実績・省察
人員不足による減算や休止している事業所を改善する。	人員の適正数を明確にし、採用配置をする。	人員の適正数は明確にしましたが、適正数の採用配置ができない事業所が発生し、休止していた事業所の再開はできませんでした。 さらに一部事業の休止や受け入れ人数の制限をせざるを得ない事業所が増えてしまいました。
	働き方、シフトの見直しをする。	働き方は個々人の事情に合わせて出来る限り調整して継続して働けるように調整しました。 シフトに関しては10時間シフト等も検討してみましたが、現時点ではイメージがつききらずに導入に至りませんでした。
中小規模の各管理者や担当者が営業活動を自信を持って積極的に取り組むことができる	事務作業の効率化の支援と事務局サポート体制の「見える化」をする。	サポート体制の「見える化」が不十分な部分はありましたが、それぞれの事業所に適した効率化案を提案・実施することができました。
	育成計画の策定と実施。	営業方法やツールの理解及び自信をもって営業活動に行けるよう、法人内の小規模事業所及びDS事業所を対象にロールプレイの研修を実施しました。
	営業活動へのモチベーションを上げる仕組みの構築。 営業を担当する管理者や担当者の困りごとや不安を取り除く。	管理者や営業担当者の困りごとや不安を相談できる場として単位会議（月1回・全事業所管理者参加）を活用しようとしたのですが、営業活動ができていない事業所は発言できない場となってしまいました。

特養として選ばれるだけでなく、ハウス・みどりヶ丘として選ばれるように。	自事業所の強みや他社との差別化できていること（やろうとしていることでも可）を明確にし、それを職員が理解し取組に参画できるように浸透させる。	両特養がブログの更新や広報誌の発行をしましたが、それが独自性なのかは判断が付きませんでした。しかしそれが「私たちらしさ」であると思いますので、今後も発信していきたいと思います。
	自事業所の強み等を、まずはお客様ご本人・ご家族に知っていただく。	届けたい人に届けたい情報が届くように発信方法を検討し続けます。みどりヶ丘についてはブログ更新が滞っているため改善します。
	自事業所の強み等を、関係各所や地域の方々に知っていただく。	
全事業所の収入と費用の適正化	加算の適正な取得を提案・支援する。	取得可能な加算の提案はできましたが、実際に請求できるまでに時間を要してしまいました。
	事業所経費を見直す。	支出の管理（必要以上の発注や廉価な業者への切り替え等）は実施しましたが、大きく経費削減に影響させるような具体的な行動にまでは至りませんでした。

<b>中期方針 2020～2022</b>	必要なマネジメント・エキスパート・ベテランの人財が育成できている。	
<b>短期方針 2022</b>	<b>短期計画 2022</b>	<b>実績・省察</b>
職員のキャリア志向の把握ができてい	単年度の目標設定とは別に、キャリアについて上司と話す仕組みの導入準備（23年度から導入）。	1on1 コーチ養成研修を管理職 33 名が受講したことで、部下との面談の機会が増えてきました。今後はキャリアについても話すようにするとともに、共有できる情報は人事や管理者内で共有し、各々のキャリア展望に沿った支援が出来るようにしたいと思います。
各キャリアへの道筋が整理されている。	求められる能力と、必要な経験の整理。	キャリアデザインやキャリアマップの改良に合わせて整理する予定でしたが、既存の人事ガイドブックで説明することとしたため、今後伝える機会を設けていきたいと思っています。

<b>中期方針 2020～2022</b>	心愛会に入職したいと思ってエントリーする職員が9割を超える。	
<b>短期方針 2022</b>	<b>短期計画 2022</b>	<b>実績・省察</b>
知名度を上げ、ホームページからの直応募者を増やす。	採用広報活動（求人票での魅力遡及、採用サイトの更新、SNS での露出）の継続と改善。	ブログと SNS 投稿・SNS 広告を継続的に実施しました。職員紹介やお仕事紹介の動画なども SNS で継続的に投稿しています。直応募の人数は、2020 年度 45 人、2021 年度 82 人、2022 年度 97 人と増加しました。
心愛会の健康に関する取り組みを知り、安心して入職できる。	法人内外に安全衛生に関する取組を発信する。	ホームページに健康経営の方針を掲載しました。ブログでも、安全衛生に関する取り組みを発信しています。

中期方針 2020～2022	建築・設備の更新等の準備と人財確保・育成費用が滞りなく準備出来ている。	
短期方針 2022	短期計画 2022	実績・省察
建築・設備更新費用と、人件費額の予測額を明確にする。	事業所ごとの5年予算の策定。	5年予算の策定について、支出（人件費・光熱費）収入とも先読みが難しくできませんでした。 建築・設備更新のおおよその計画は出来ていますので、その費用確保のためにも収支状況の改善が必要です。
次世代マネジメント職の育成計画が立っている。	次世代候補者の人選と、各人に必要な経験の整理、配置の検討。	育成計画の策定は出来ませんでした。 今後は各職員のキャリア展望の把握と、それに合わせたマネジメントスキルや経験を計画的に得られるようにしていきたいと思います。
毎年の計画的な新卒採用と配置計画及び育成計画が仕組化されている。	5年後・10年後を見据えて採用すべき職種を整理する。	ある程度整理はしましたが、希望通りの採用が出来る状態には無く、将来を見据えての採用には至りませんでした。
	新卒職員の基本的な育成ルートへの整理。	新卒職員については、エルダー制度や面談制度により現状の把握と課題解決に取り組みました。 急いで育成するのではなく、各々の状態に合わせた育成計画を立て支援しています。

#### 【役員会開催状況】

- 2022.06.10 第1回理事会
- 2022.06.24 第1回評議員会
- 2022.09.28 第2回理事会
- 2022.10.17 第2回評議員会（書面）
- 2022.11.24 第3回理事会
- 2023.03.24 第4回理事会

### 【法人研修・イベント実績】

研修名	開催回数	延べ人数
アンダー&ハラスメント基礎（60分）	20	61
高齢者介護基礎	1	14
採用時研修（新卒）	1	15
採用時研修（中途）	3	21
障がい基礎研修	1	3
障がい実践	1	5
フォローアップ研修（新卒）	2	24
法人理念共有研修	2	9
法人理念浸透研修	12	30
マナー研修	2	9
評価者研修	5	61
ケアマネジメントの基本的理解&現在の課題	4	48
価値観ワーク研修	2	8
伝えるワーク研修	6	25
話の聞き方研修	1	4
ロールプレイ研修	3	15
ハラスメント研修(動画)	6	25
TSP 導入研修	2	9
TSP 研修会（加藤忠相氏）	1	15
いのちの授業	5	24
1on1 コーチ養成講座	2	32
累計	82	457

※事業所への出前講座も上記に含む

### 【職員状況】

2023年4月1日現在職員数 510名（2022.04.01時点 496名）

- ・職員採用数 84名
- ・退職者数 61名（うち早期退職者（半年以内）12名）
- ・離職率 12.3%（2021年度 18.5%）
- ・キャリアカウンセラー相談受付件数 210件（実人数28名）