

# 2023年度 事業報告書



## 社会福祉法人 心愛会 2023年度 事業報告

### 【ポストコロナへ】

2023年5月から新型コロナウイルス感染症が5類感染症に移行し、感染症の対策は一つの節目を迎え、一般的には大きく制限が解除されました。しかし福祉業界においては大きな制限解除は無く進みつつありました。

しかし、職員である私達の生活はポストコロナに移行したのに事業所の中だけがコロナ禍であるように対応することに違和感があり、当法人ではご家族の面会やお客様の外出、地域との交流の機会等について少しずつ制限を緩和し、出来る限りコロナ禍前の生活に近づけるように取り組みました。

それぞれの事業所においてコロナが発生し、コロナ禍と変わらない対応を余儀なくされることもありましたが、事業所での生活を少しずつポストコロナに移行することが出来ました。

### 【職員不足】

2023年度も職員不足は続きました。

年間で63名を採用しました。採用後半年以内に退職してしまった職員が22名で入職者の35%と多く発生しました。欠員を解消するために採用基準を下げたことにより、入職者がイメージしていた仕事と違ったというようなミスマッチや、入職後数日で無断欠勤してしまうような職員もおり、採用基準を下げる難しさを痛感しました。

人材紹介会社を経由して就職した職員は22名と2022年度比で5%減りましたが、まだまだ多くおられます。紹介時に発生する経費の面だけでなく、心愛会で働いてみたいと思って応募してきてくれる直接雇用の割合を増やせるように活動を継続していきます。

今後も続く人財不足の状況でも業務を継続できるよう業務省力とお客様の安心・職員の安心に寄与することを目的に、見守りシステムを特養ハーモニーハウスに先行して導入しました。現時点では試用中ですが、システム導入後に居室内でのお客様の転倒が無くなりました。今後も試行を続けて法人内に波及させるかを検討していきたいと思っております。

### 【事業所閉鎖・休止】

必要人員数の職員配置困難と利用を希望するお客様に出会うことが出来ずに、2024年3月をもってハーモニー湖南を閉鎖しました。地域密着型サービス事業所の無かった湖南地区に設置することで、将来的に安心して老いていける地域づくりに寄与したいと思い運営してまいりましたが、努力不足により閉鎖することになってしまいました。

閉鎖時期までご利用いただいていたGHのお客様には当法人が運営する他事業所や他法人の運営する事業所へ転居をお願いすることになりご迷惑をおかけしましたが、大きな課題も無く転居していただく事が出来ました。

また、ハーモニーあいつ指定居宅介護支援事業所は人員不足により2024年3月をもって休止しました。休止後はハーモニーハウス指定居宅介護支援事業所にて、その業務を継続して行うことでお客様や地域に大きなご迷惑をかけずに運営できるよう努めていきます。

## Vision2030 に向けた取組報告

### 経営企画チーム

Vision2030	心愛会の全事業所が地域の一員（互助・協働）になっている。	
中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
全事業所が地域開放（地域の方が自由に事業所を利用）している。	法人内モデル事業所において、地域との接点となる地域開放を実現する。	ハーモニーみさと+ハーモニーほんごう拠点において、2回のマルシェの開催や毎月の催しに多くの地域の方々に来ていただき、事業所を知っていただいたり、当法人の想いを伝えたりする機会を設けることが出来ました。 ハーモニーみどりヶ丘拠点において、敷地内を開放し散策していただけるよう、自販機やベンチ・看板を設置し、少しずつご利用いただけるようになりました。 ハーモニーあいづ拠点とハーモニー猪苗代については、進めることが出来なかったため、2024年度に開放に向けて進めます。
地域とともに地域共生社会（ケアリングコミュニティ）の実現を目指し活動を始める。	心愛会の職員と地域住民の方々や地域の事業所等とが地域共生社会（ケアリングコミュニティ）について学び語り合える機会を設ける。	法人主催での機会を設けることはできませんでしたが、会津美里町地域包括支援センターが主となり、地域福祉計画地区別懇談会に当法人の職員が複数出席し、地域住民の方々と話し合い、互いの想いを共有することが出来ました。 今後は法人内に向けて、地域共生社会の意味と意義を理解する機会を設けていきたいと思っております。

Vision2030	高齢・子ども・障がい・病気・制度・慣習等の粹や垣根にとらわれな い取組をしている。	
中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
「粹や垣根にとらわ れていない」の意味や 具体例を全職員が理 解し、動き始める。	管理職全員が「粹や垣根にと らわれていない」の意味や具 体例を理解し、共通認識され ている。	「粹や垣根にとらわれていない」の 意味を理解するために推薦図書を選 定し、地域づくり部会のメンバーが 読了しました。管理者への理解促進 は出来なかったため、2024年度は心 愛会らしい「粹や垣根にとらわれて いない像」を明確にして管理者と共 有していく活動をします。 さらに地域づくり部会のメンバーの 一部が先進事業所を視察し、それを 部会内で共有しました。2024年度は 管理者と共に意味の理解と想いを共 有できる機会を設けていきたいと思 います。

Vision2030	多様性が歓迎され、それぞれの価値観が受け入れられる居心地の良い 場所をつくる。	
中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
心愛会が目指す居心 地の良い場所とはど ういうものかを法人 内全職員が同じイメ ージができるように なっている。	多様性が歓迎されている居 心地の良い場所とはどうい う場所なのか？を経営企画 チームや管理者が参考図書 や様々な体験を通して知る。 そのために必要な手段は何 か？を明確にして2024年度 から活動できるようにする。	多様性が歓迎されている居心地の良い 場所とは？の理解のために推薦図 書を選定し、地域づくりメンバーが 読了しました。 経営企画チームや管理者に向けた積 極的な発信は出来ませんでした。 地域づくり部会のメンバーの一部が 先進事業所を視察し、それを部会内 で共有しました。 2024年度は管理者と共に意味の理 解と想いを共有できる機会を設け、 心愛会らしい多様性が歓迎されてい る居心地の良い場所を明確にするこ とにも、連鎖的に法人内に広げてい く活動をしていきたいと思います。

Vision2030	職員が主体性を持ち、イキイキとチーム一丸となって取り組んでいる。	
中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
心理的安全性のある組織になる。	全職員に対しコーチングスキルを活かした 1on1 が定期的に実施されている。	定期的かつ全職員とはいきませんが、1on1 コーチング養成講座を受講した管理職が各々の部下に対し 1on1 を実施しました。 評価制度に 1on1 を組み入れやすいシステムに一部変更しました。
	リーダー職全員がコーチングスキルを持っている。	初級リーダー職を含めた全員に対してコーチングスキルを習得する機会には設けられませんでした。事業所の管理者全員に対しては習得の機会を提供することが出来ました。 既受講者に関しては定期的なエクササイズの機会を提供するとともに、レベルアップできる機会の検討を進めています。
	リーダー全員が心理的安全性をもたらすリーダーになろうとスタートしている。	管理者全員が推薦図書を活用し、読書会に参加しました。 心理的安全性の意味と意義を理解するとともに、法人内において心理的安全性という言葉を使用する機会が増えました。 今後も継続するとともに、読書会を体験した管理者が、自事業所において勉強会を開催するなどの支援をしていきたいと思っております。

<p>Vision2030</p>	<p>お客様も地域も職員も LOVE (夢・目標・やりがい・希望) に向けて活動できる場所になる。</p>	
<p>中期方針 2023～2025</p>	<p>短期方針 2023</p>	<p>実績・省察</p>
<p>【お客様】 Well-being に取り組む。</p>	<p>徹底した自律支援を全事業所で取り組む。</p>	<p>当法人内での well-being の定義を明確にする予定でしたが、各事業所にて徹底した自律支援のためのアセスメント研修の実施支援にとどまりました。 2024 年度は well-being の読書会から始めていきたいと思ひます。</p>
<p>【職員】 全職員が心愛会の想い(理念・Vision2030・Mission・Value・Spirit)と事業計画を理解し、それに基づいた目標設定及びフィードバックの効果向上。</p>	<p>心愛会の想いを全職員が理解している。</p>	<p>全職員が理念浸透研修を修了しました。 Vision に触れる機会を増やすとともに理解しやすいようにアイコンを製作し、各事業所内に掲示できるようにしました。 今後は全職員が定期的に心愛会の想いに触れることができる機会を提供していきます。</p>
	<p>リーダーが部下をみる意識と機会を増やし、職員の想いを理解したうえで法人の想いとつなげる。</p>	<p>定期的に 1on1 を実施したとともに、評価制度を見直し、本人の LOVE と法人内での自分の役割や期待をリーダーと本人が共有できるようにしました。</p>
<p>【地域】 拠点地域の方々の LOVE が明確になっていて、それに基づいた活動をするに半分以上の事業所が関わっている。</p>	<p>地域の想いや希望を知り、私たちの想いも伝える。</p>	<p>法人主催での機会を設けることはできませんでしたが、会津美里町地域包括支援センターが主となり、地域福祉計画地区別懇談会に当法人の職員が複数出席し、地域住民の方々と話し合い、互いの想いを共有することが出来ました。 ハーモニーみさとにおいては、地域の活動的な方々と対話の機会を多く持つことができ、互いの想いを共有する事が出来ました。</p>

<p>Vision2030</p>	<p>福祉のプロフェッショナル（技術・知識・品格・誠実・笑顔）であり、それを伝導・育成する人財育成が連鎖している。</p>	
<p>中期方針 2023～2025</p>	<p>短期方針 2023</p>	<p>実績・省察</p>
<p>入職後の育成プログラムが整備され、運用されている。</p>	<p>入職後の育成・定着プログラムを整備する。</p>	<p>入職後の資格取得の流れとキャリアアップについて、より理解しやすいように改善（ホームページ上には2024年度上半期更新予定）をしました。</p> <p>定着に寄与するエルダー制度の運用が出来ていなかった事業所に介入し、エルダー制度が全事業所で運用できるようにしました。</p> <p>育成・定着につながる法人内研修については、法人全体（または方部別）で実施していた研修をより受講しやすくするために配属先の事業所において開催できるよう準備をしました。</p>
<p>心愛会の想いを体現できるリーダーや育成担当者を増やす。</p>	<p>心愛会の想いを体現できるリーダー及びコア人財育成システムを構築する。</p>	<p>2024年度より職員それぞれの志向（LOVE）を上司や法人が把握できる仕組みを構築しました。</p> <p>リーダーやコア人財を目指す者や目指して欲しい者へのリーダー育成システムは2024年度に構築します。</p>

<p>Vision2030</p>	<p>福祉を仕事にしたい、心愛会で働きたいという人を増やし、心愛会だけでなく福祉業界の人財不足解消に貢献している。</p>	
<p>中期方針 2023～2025</p>	<p>短期方針 2023</p>	<p>実績・省察</p>
<p>地域住民(他業種従事者や元気シニア等)からの就職希望者を増やす。</p>	<p>高齢者介護・障がい者支援の楽しさを地域に伝える。</p>	<p>各事業所や経営企画チームが高齢者介護・障がい者支援の楽しさを伝えるために、ブログを定期的にアップし、それを SNS に転載し伝える努力をしました。 就職希望者から心愛会を選んだきっかけとしてブログや SNS 見たことが一つのきっかけになったと聞かれました。 地域の方々へ届け切れていないと思いますので、今後の検討となります。</p>
<p>学生や同業種からの転職希望者を増やす。</p>	<p>心愛会の従来のあたりまえにとらわれない、新たな働き方を創出させる。</p>	<p>2024年4月の新卒採用は1名と苦戦しました。 あたりまえにとらわれない働き方の創出は出来ませんでした。</p>

Vision2030	心愛会が少しずつ成長し続けられている。	
中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
全事業所が前年度より収入が下がっていない。	<p>休止小多機の再開。 ハーモニーみさと GH の事業開始。</p> <p>算定可能な加算を取りこぼさず、さらなる加算算定に向けて準備をする。</p>	<p>休止していたハーモニー日和田の小多機については事業再開、ハーモニーみさとについては GH を一部事業開始しました。</p> <p>ハーモニー湖南については、職員確保及びご利用のお客様の確保も困難な状況が続きましたので、2024 年 3 月末で廃止することとしました。</p> <p>取りこぼしていた加算に気づき、取得することが出来ました。現時点で算定できていない加算についても、どうなれば取得できるかを明確にし、各管理者と相談しながら進めました。</p>
新しい仕事が始まっている。	新しい仕事を検討する。	<p>障がい者就労支援事業の新しい仕事について、先進事例等の情報を収集し営業部会内で共有しました。2024 年度も引き続き情報収集するとともに、視察研修等を実施し可能性のある仕事をピックアップします。</p> <p>インフォーマル事業については、情報収集はしましたが、当法人が取り組んだ場合に Vision に沿った成果を確保できる可能性のある事業に出会えることが出来ませんでした。引き続き情報収集をしていきます。</p>
事業所のコアとなるリーダーの育成が始まっている。	<p>育成システムの構築。</p> <p>職員のキャリアビジョンの確認と、共有及び伴走する。</p>	<p>2024 年度より職員それぞれの志向（LOVE）を上司や法人が把握できる仕組みを構築しました。</p> <p>リーダーやコア人財を目指す者や目指して欲しい者へのリーダー育成システムは 2024 年度に構築します。</p>

## 経営企画チーム 各部会

### 人財育成部会

Vision2030	心愛会の想いを体現できるリーダーとコアとなる人財が揃っている。	
中期方針 2023~2025	短期方針 2023	実績・省察
心愛会の想いに共感して在籍する人財を育成する。	理念や Vision・Mission・Value・Spirit の視覚化と対話の機会を持つ。	Vision を文字だけでなくイメージイラスト（アイコン）にて表現し、法人内で掲示し目に留まる機会としました。 リーダー同士、職員同士の対話の機会を検討しましたが、実現できませんでした。

### 自律支援部会

Vision2030	お客様の本当の想いを実現できる介護・支援を全職員が目指して活動している。	
中期方針 2023~2025	短期方針 2023	実績・省察
お客様の本当の想いを引き出したり気づいたりすることを重要視するチームになる。	Mission であるお客様の安心と幸せとは何か？を考え、活動できるようになる。	2022 年度に開始した導入研修の次の研修としてアセスメント研修を実施しました。 各事業所へ講師が出向いて実施するようにしたことで、職員が研修受講しやすくなったことに加えて、少人数でのグループワークも行うことで自分たちの仕事を振り返りすることに繋がりました。 自事業所以外の職員と対話する機会にもなればと思い、開催場所の事業所以外の職員も参加できるように案内しましたが、少人数にとどまりました。 2024 年度はアセスメント研修の継続と、次の研修を計画しています。

## ノーリフト部会

<b>Vision2030</b>	ノーリフトの取組を徹底することで、お客様・職員の LOVE につなげる。	
<b>中期方針 2023～2025</b>	<b>短期方針 2023</b>	<b>実績・省察</b>
持ち上げる介護ゼロ	介護現場の現状把握したうえで、職員と課題を共有し介助方法の改善につなげる。 全事業所にノーリフトを浸透させる。 ノーリフトを推進者及び教えることができる職員を増やす。	ノーリフト推進者育成研修を実施し、器具・用具を使用したノーリフトの技術だけでなく、介護の基本動作の再習得をしてもらい、各事業所にて育成が連鎖されるようにしました。 コロナにより2事業所に推進者を配置できなかったため、2024年度の早い時期に配置できるように継続して取り組みます。
お客様・職員相互に負担のない介護動作が行えている。 ・職員の新たな腰痛ゼロ ・お客様の苦痛が伴う移乗ゼロ	職員の業務(直接介護や間接業務)を起因とする新たな腰痛の発生を予防する。	ノーリフト推進者育成研修時に腰痛発生の要因となるような姿勢や行為と、その対策について実技を含めて説明をしました。

## 営業部会

<b>Vision2030</b>	お客様が必要なときに必要なサービスが受けられている。	
<b>中期方針 2023～2025</b>	<b>短期方針 2023</b>	<b>実績・省察</b>
紹介者となる関係各所に正確かつリアルタイムな情報を伝えられている。	関係者とのパートナーシップ構築および強化をする(関係づくり)。  地域の方々に事業を知っていただく。	一部の事業所は定期的に関係する方々との関係強化のための取組を実施しました。 営業活動へのハードルを下げるためにロールプレイ研修を実施しました。営業に不慣れであったり準備不足であったり等の課題が確認できました。 営業部会が介入しての地域との接点を持つ機会や、その支援は出来ませんでした。

<b>Vision2030</b>	事業を健全に運営できている。	
<b>中期方針 2023～2025</b>	<b>短期方針 2023</b>	<b>実績・省察</b>
小規模の収支を改善する。	小規模管理者や担当者が営業活動に取り組む。 小規模事業所内での協力体制をつくる。	方部別に営業部会分科会を設け、方部の事業所での営業活動の検討や、管理者同士の協力体制のもと、営業活動に取り組みました。 コロナや人員不足等により、実施できない場合も多くありました。
心愛会が保持している力(人財・設備など)で最適なサービスを提供できている。	全職員が自分の所属している事業所が持っている力で最大限のサービスを提供するためにはどうすれば良いかを考え、行動に移している。	会計チームと連携して、それぞれの小多機が現状で提供できる最大限のサービス量を確認できるようにしました。 そこから方部別営業部会で可能人数や、対象者を明確にして、それに合わせて営業ツールを活用して活動しました。

## 広報部会

<b>Vision2030</b>	地域の方々に心愛会の想いや取り組んでいることが認知されており、協働が発生・継続されている。	
<b>中期方針 2023～2025</b>	<b>短期方針 2023</b>	<b>実績・省察</b>
心愛会ができること(してほしいこと)と地域の方がしてほしいこと(やりたいこと)を双方が理解しマッチングができている。	心愛会を知って良さそう、相談できそうと思ってもらうために、伝えたい対象者にあった媒体で定期的に情報を伝える。 ブログ更新者の負担の軽減をする。 職員がブログや動画を含む広報の効果に接触・実感して広報活動が出来る。	各事業所がブログを定期的に更新しました。一番多い事業所で年間75回の更新がありました。 広報コンテストを2023年度も実施し、広報誌の評価とブログアップ回数を表彰し、質と頑張りの両方が評価される仕組みの継続と更新をしました。 地域の方々や関係各所、求職者からブログやSNSを見たと言ってもらえています。

## 地域づくり部会

Vision2030	地域との垣根を低くする。	
中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
地域とのつながりを再構築する。	新たな視点から地域との接点に気づき、積極的に地域とつながろう。	普段の活動が実は地域との接点があることに気づいてもらい、それを意識して活動できるように各単位会議等で伝えましたが、効果把握やその後の支援までは出来ませんでした。
介護や支援が必要であっても、地域と関係しながら生活ができる取組をする。	お客様のことを知る。 (お客様の歴史や関係図や強み・支えを知る)	自律支援部会で実施したアセスメント研修の下半期の研修に入れる予定でしたが、上半期の研修受講が予定通りに進まなかったため、2024年度に組み入れます。
	地域のことを知る。 なぜ地域と繋がっていたいのかを理解する。	部会メンバーが地域と繋がることのできるような効果があるのかを理解するために、推薦図書を選定し読んだり、先進事業所の見学をしたりしました。 2024年度はそれを法人内に伝えるとともに、お客様と地域のつながりに気づくことができる支援をします。

## 法人本部事務局 事業報告

### 総務・会計チーム

中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
職員が幸せにはたらく職場になるように貢献するとともに、総務・会計チームも幸せに働けるチームになっている。	事業所の事務業務を支援し、スムーズな運営に貢献できる。	勤怠チェックなど、事業所が負担となっている業務をチームメンバーが訪問してサポートすることにより、事務業務の負担軽減を図ることができました。
	互いの状況をしり、チーム一丸となって安心して業務に取り組むことができる。	メンバー同士においてスケジュールの共有や、業務の内容に関する研修会を月1回程度実施しました。互いの業務理解は進みましたが、実際にサポートをすることまではできなかったため、実際に業務をやってみるなど、内容を見直しながら実施をしていきたいと思えます。
事業所が健全な収支状況になるための支援ができている。	収入と費用の適正化について、継続して提案ができている。	経費の見直しの提案などはできませんでした。収入については取得できる加算の要件の確認や申請書類の準備を行い、2024年から取得する準備をしました。

人事チーム（採用・育成・定着）

中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
ブランド(やってみんべ、自律支援、育成・キャリア・登用)が発信できている。	資格取得支援制度が、応募者にとって魅力的なものになっている。	入社後の資格取得の流れとキャリアアップについて、見せ方を他社事例も踏まえて検討し、ホームページの改修にあわせて（2024年度上半期予定）に発信できるよう準備を行いました。
	入社後のキャリア（給与、資格取得、長く働ける）が見える化され、かつ内部・内部向けに発信できている。	キャリアパスの見せ方について案を作成し、ホームページの改修時（24年度上半期予定）に発信できるよう準備を行いました。
	中途入社者の入社後の活躍がHPで発信できている。	SNSでの動画やインタビュー記事の投稿、採用パンフでの中途入社者の紹介を実施しました。
職員がやりがいをもって働いていることを外部に発信できている。	職員の姿・生の声が外部向けに発信できている。	SNS・採用パンフで職員紹介を発信。職員紹介は、他の投稿に比べてリーチ数も多く、継続したいと思います。
人員が揃っている。 各事業所で無理なくシフトを組むことができている。	休止している事業所に人が配置できていて再開できている。	日和田は小多機再開、みさともGHをスタートでき、会津・郡山ともに欠員は改善されつつあります。
	人員の配置しにくい事業所へ、職員を配置しやすい仕組みが導入できている。	猪苗代・磐梯など、人員の配置がしにくい事業所については、通勤不可と異動免除申請する職員も多く配置しにくい状態が継続。それでも、異動免除申請を全職員提出と制度変更したことで、本当に行ける職員が誰なのかが見える化されました。
入社者が心理的安全を感じられる職場環境になっている。（教えてもらえる・新人でも意見を言える・相談できる）  指導体制・レベルが法人として事業所間で平準化されている。	エルダー制度が、全事業所で運用されており、入社者の抱える課題に対して何らかの手を打っている。	運用が進んでいなかった郡山方で、エルダー制度の運用がスタートできました。 課題について手を打っている状態までは行ってないため、話を聞く人事側のスキルアップ・経験値の積み上げが今後必要と考えます。

職場で問題が放置されていない。	管理者と人事・統括の連携が密に取れていて事業所の課題が明確になっており、対応方法が検討できている。	郡山方部でもエルダ一面談の運用をスタートしたことで、事業所を訪問する機会が増え、事業所の課題は拾える状態になってきました。課題が複雑で、対応方法を検討して手を打つところまではできていないことが多くあります。各方部の人事がキャッチした情報を、まずは人事内でタイムリーに共有して対応策を検討し、統括を巻き込んで役割分担しながら対処することが必要と考えます。
	個々の職員の行動等について適正に評価し、指導できている。	管理者・統括に任せられた状態になっています。問題のある職員が放置されているように見えることが退職者増にもつながっているため、特に問題のある職員については、行動評価を人事でチェックし、管理者・統括とフィードバックの仕方についてすり合わせることも必要と考えます。
職員がキャリアアップに前向きになれるような仕組みが整っている。	管理者が 1on1 で本人の想いが聞けている。 本人のキャリアの志向を異動配置に勘案する仕組みが提案できている。	2024 年度の目標設定より、本人の LOVE（志向）を評価者が聞く仕組みに変更しました。2024 年度よりキャリア自己申告制度もスタート予定です。
職員が自分の LOVE をチーム内で発信・共有していて、自分のやりたいことを心愛会で実現できそう・周囲から認められていると感じられている。	管理者が自分の LOVE をチーム内で発信・共有している。  職員が自分の想いを話す機会が作られている。	管理者が LOVE をチーム内で発信する機会を作れていませんが、管理者を含めた全職員がまずは自分の LOVE を言語化する機会（目標設定）はスタートしました。
管理者同士が自身の LOVE を共有しあい、お互いにフォローできる横のつながりができている。		管理者同士の横のつながりを作る機会を作れませんでした。機会を提供せずとも、一部の管理者同士は助け合っている状況です。
障がいのある方も活躍する場がある。	障がい者雇用枠での仕事だけにとどまらず、本人の希望・能力を考慮したスキルア	ハウス障がい者雇用の職員を、最初のケースとして、ハウス・みさとを巻き込んだ形で介護職へのチャレン

	ツプの支援が始まっている。	ジを支援中です。
日勤者も働き続けられる環境で、かつ夜勤者も負担なく勤務できている。	夜勤者の確保に関して、新規の対策が取られている。(採用、処遇、指導体制の検討含め)	同業他社の夜勤専属の採用状況や夜勤手当の金額比較をしたが、心愛会と差異は見られませんでした。採用においては、日勤限定職員の採用はストップし、フルシフトが可能な職員だけを採用したり、勤務に限定がある職員であっても少ない回数からでも他のシフトを担うよう働きかけたりすることで、夜勤者不足は徐々に改善されてきています。
リーダー育成の仕組みができています。	リーダーが、次のリーダー候補を育成する仕組みを考えて提案できている。	まずは、本人志向を確認する仕組みとして、2024年度の目標設定より、LOVE(本人の志向)を評価者が聞く仕組みに変更しました。リーダーを目指したい/目指してほしい職員の育成の仕組みは今後検討していきます。
管理者のLOVEに職員が共感を持つことができている。	管理者が自分のLOVEをチーム内で発信・共有している。	管理者がLOVEをチーム内で発信する機会は作れていませんが、管理者や職員の全員がまずは自分のLOVEを言語化する機会(目標設定)はスタートしました。
管理者が自分なりのマネジメントスタイルを模索しながら行動出来ている。	統括と管理者の1on1で、管理者支援ができています。	統括が1on1をするよう推奨しましたが、実施には個人差があります。1on1の必要があるという意識づけの継続が必要と考えます。
事業所内で人を育成する仕組みができています。 エルダーをやった職員が人の育成に関心を持って積極的に関与している。	エルダー制度が全事業所で運用されている。	運用が進んでいなかった郡山方部でのエルダー制度の運用が、スタートできました。 会津で蓄積されてきたノウハウを、郡山メンバーに伝達できるよう、週次の人事MTGを実施し、エルダー面談で出た話を共有しあって、アドバイスできる体制としました。
事業所が一つのチームとして職員相互が助け合う仕組み・風土ができています。	事業所内の一定の役職を複数で担当(或いは輪番制)する仕組みを構築し、チームとして業務を遂行できる体制の素地をつくる。	未実施。 委員会の運営の仕方やメンバーの選定方法についてまずは事業所の実態を把握する必要があります。

## 安全衛生チーム

中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
▼メンタル セルフケアの重要性が職員に浸透している。 ラインケアが自分の役目・責任であることがリーダー・管理者に浸透している。	セルフケアの重要性を職員に伝えられている。  ラインケアにおける課題が整理できている。	四半期に1回発行しているあんえい通信で、年間を通してメンタルヘルスをテーマにして発信しました。
▼フィジカル 重症化リスクの高い有所見が減っている。 (高血圧、糖尿病→脳心臓疾患)	2次検診の重要性が職員に浸透している。 自己管理の重要性が職員に浸透している。 病気の予防のために付加健診の選択肢(メニュー・場所等)がある。	健康診断受診率は100%を達成。 健康診断後に2次検診が必要となった職員に対しても、通院と結果提出を勧奨し、通院結果を100%回収しました。 特定保健指導が必要と判断された職員については、保健指導の実施調整を行い、86%が保健師による保健指導を受けました。 事業所で実施している集団検診以外に、自分の都合にあわせて健診センターで健康診断を受けられる選択肢も提供しました。
▼フィジカル 腰痛予防のための取り組みが、仕組み化できている。	腰痛予防のための情報が職員に発信できている。(ノーリフト部会とのコラボ)	四半期に1回発行しているあんえい通信で腰痛予防について発信したほか、ノーリフト部会と協力し、ブログでノーリフトに関する取り組みを発信しました。
心愛会の取り組みや成果が外部に発信できていて、介護＝清潔・安心安全というイメージが内部・外部に発信できている。(安衛面での取り組み部分)	現場での取り組みを詳しく把握し、ブログで発信できている。(外部向け) 全社の取り組みが、事業所を訪問する地域・お客様に見えるように発信できている。(外部向け) あんえい通信が継続的に発行できている(内部向け)	健康経営に関する投稿を、2023年度25件、ブログで発信しました。全社で実施した取り組みは発信できましたが、事業所で既にやっている取り組みについては把握できなかったため、今後情報収集が必要です。
	安衛チームが法令に沿って必要な対策を継続的に取れている。	あんえい通信は、四半期に1回、定期的に発行中。  法改正については、メンバー間で共有し、必要な対策を検討出来ました。

## コンプライアンスチーム

中期方針 2023～2025	短期方針 2023	実績・省察
不適切ケアの根絶をする。	全職員で不適切ケアを無くす活動に取り組む。	倫理コンプライアンスルールの実施状況を確認しました。 法人として虐待を許さないという意思表示をパンフ等にて周知するとともに連絡先を再周知しました。 全職員対象に不適切ケアチェックの実施とグループワークで不適切ケアについて考える機会を設けました。
適正な事業運営をする。	管理者が運営基準に基づいた事業運営が進められるよう育成のしくみをつくる。	全事業所の内部実地指導を実施しました。運営基準等について管理者へ事前に説明し根拠を確認することで理解を深めました。
	適切なケアマネジメントを実現する。	サポートチームを編成し、相互に相談できる体制としました。ケアマネジメントを学び合う機会になりました。
BCP（業務継続計画）をより活かせる体制がある。	BCP を実状に合わせて改善する。	全事業所の BCP の自主点検をしました。実状に合わせて見直しをはかりました。今後もシミュレーションをもとに継続した見直しを行います。

### 【役員会開催状況】

- 2023. 06. 07 第 1 回理事会
- 2023. 06. 26 第 1 回評議員会
- 2023. 06. 26 第 2 回理事会
- 2023. 10. 23 第 3 回理事会
- 2023. 12. 05 第 4 回理事会（書面）
- 2024. 01. 22 第 5 回理事会（書面）
- 2024. 03. 26 第 6 回理事会

### 【法人研修実績】

研修名	開催回数	延べ人数
採用時研修（新卒）	1	9
採用時研修（中途）	5	48
フォローアップ研修（新卒）	2	13
法人理念共有研修	1	5
コンプライアンス・リスクマネジメント研修 ※1	2	6
ケアマネジメント研修	3	26
ケアマネジメントの基本 ミニ研修会	4	23
看護研修	2	25
障がい者支援（基礎）	1	9
接遇・マナー研修	1	2
認知症世界の歩き方（基礎）	1	6
いのちの授業	2	10
アンガーマネジメント&ハラスメント研修	13	59
ハラスメント基礎(DVD 研修)	2	3
ノーリフト専任者研修 ※2	2	28
アセスメント研修 ※3	9	50
累 計	51	322

※ 事業所への出前講座も上記に含む

※1 採用時研修の参加者以外で参加した人数

※2 ノーリフト部会の主催

※3 自律支援部会の主催

### 【職員状況】

2024年4月1日現在職員数 481名（2023.04.01時点 510名）

- ・職員採用数 63名
- ・退職者数 83名（うち早期退職者（半年以内）22名）
- ・離職率 16.3%（2023年度 12.3%）
- ・キャリアカウンセラー相談受付件数 167件（実人数30名）