

---

# 事業報告書

# 2024

---



2024年度事業報告書

## 社会福祉法人 心愛会 2024年度 事業報告

### 【人財の確保・育成・定着に向けた取り組み】

あらゆる産業で労働力不足が深刻化しています。当法人においても例外ではなく、必要な職員数を安定的に確保することが難しい状況が続いており、慢性的な人員不足に直面してまいりました。

このような中で、一部の小規模多機能型居宅介護事業所では新規利用者の受け入れを一時的に制限せざるを得ない状況も生じました。また、人員不足を補うために、職員の超過勤務による対応も余儀なくされるなど、厳しい運営環境が続いています。

#### ・人財確保への取り組み

必要な人員を確保するための求人活動は従来に増して注力しました。また、職員紹介制度の充実、奨学金代理返済制度や当法人独自の奨学金制度の新設、事業所近隣への転居者に対する住宅手当の導入、障がい者雇用枠での採用強化、インターン制度の見直しなど、多方面からのアプローチを行いました。その結果、2024年度は新たに53名の採用につなげることができましたが、依然として十分とは言えず、今後も継続的な採用努力が必要です。

#### ・人財育成への取り組み

出来るだけ多くの職員に様々な研修を受講して欲しいと思っています。そこで、従来は法人主催で行っていた多くの集合研修を、各事業所単位で開催できる体制へと移行しました。これは、慢性的な人員不足により集合研修への参加が難しくなってきた背景を踏まえた対応です。オンライン研修への移行も一部実施しましたが、研修参加に必要な機器やスキルの不足等の課題があるため、多くの研修は統一した研修内容を各事業所の管理者等に伝え、その管理者が講師となって事業所内研修を実施する方法に移行しています。

#### ・人財定着への取り組み

職員一人ひとりの多様なライフスタイルに寄り添った柔軟な働き方を支援する施策を推進しました。新たに子連れ出勤制度を導入などの「働きやすさ」と、職員の価値観やキャリア展望に応じた支援として、1on1面談の定着促進やキャリア自己申告制度の導入などによる「成長の機会」の両面を重視し取り組みました。

これらの取り組みをしましたが、2024年度中には68名の退職者が発生し、退職率は前年度と比較して約2%の減少にとどまっています。大きな改善とはまだ言えませんが、今後も継続して取り組みを強化してまいります。

### 【コンプライアンスに関する取り組み】

虐待防止および不適切ケアの防止には強い危機感を持ち、継続的に取り組みました。

しかしながら、2024年度には当法人の事業所においても、虐待（疑い）や明確な不適切ケアが2件発生してしまいました。対象職員には厳正な懲戒処分および個別指導を実施し、すべての案件について所管の監督官庁に報告しました。

事案発生後は、速やかに防止策の再確認と改善をおこない、対象事業所では虐待防止に関する研修を追加実施するなどの対応を講じました。私たちはこの事態を真摯に受け止め、職員一人ひとりの意識改革と組織としての再発防止体制の強化に努めていきます。

また、運営基準等の法令遵守に関しては、全事業所に対して内部実地指導やケアプランの点検等を定期的に実施しました。書類の不備などが確認された場合は、速やかに是正措置を行いました。

Vision2030・中期方針（2023～2025）・短期方針（2024）に基づいた取組報告

| 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<br>2023～2025              | 短期方針<br>2024                 | 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。 | 先行したモデル事業所をさらに進化させる。         | 地域の固定した人が事業所の一部の場所を使っているという状況に過ぎないところを、誰もが気軽に利用する状態にしたいと、部会として支援できることを検討したが介入に至らずモデル事業を進化させられなかった。<br>地域の方々に何を知ってもらうか？を明確にするとともに、今やっている取組をどう進化させていくかを事業所主体で進めていけるような支援を考えていきたい。                                    |
|                                | モデル事業所を増やす。                  | モデル事業所として2拠点を増やそうと考えたが、1拠点での会議に参加する形のみとなった。<br>両拠点とも人財不足があり、職員の理解を得るのに時間がかかるだろうと消極的になってしまったことが要因と考えます。<br>目的と目指す姿を、管理者や職員に丁寧に説明し、理解と共感を得ることから始めるべきだったと思います。今後はモデル候補事業所のみならず各事業所に対し、事業所の状態を考慮しながらも、積極的に介入・支援していきたい。 |
|                                | 全拠点において、地域との接点となる地域開放を実現する。  | 実施できなかった。<br>管理者との対話から始めようと考えたが、その機会を設けることができなかった。   |

|   |  |  |
|---|--|--|
| <p>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。</p> | <p>心愛会の目指す地域共生社会を明確にし、管理職が理解し法人内共有をする。</p> | <p>まずは部会メンバーが地域共生社会を理解し、心愛会らしい地域共生社会像を明確にしようとブレストを用いたグループワークを実施し、抽象的なあり方について一定の共有はされたと感じるが、具体化できなかった。明確化に向けた更なる取り組みを実施していきたい。</p> <p>包括、みさと・ほんごう拠点・コパンでは事業所を知ってもらったり、認知症の理解を子供や住民の方々に伝えたりはおこなった。</p> <p>書籍や視察からのインプットは実施した。感じたことを自組織での活用を含めた共有する仕組みをつくっていきたいと思う。</p> |
|---|--|--|

|  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>Vision2030</b></p>                     | <p>高齢・子ども・障がい・病気・制度・慣習等の枠や垣根にとらわれない取組をしている。</p> |   |
| <p><b>中期方針<br/>2023～2025</b></p>             | <p><b>短期方針<br/>2024</b></p>                     | <p><b>実績・省察</b></p>   |
| <p>「枠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。</p> | <p>管理職が「枠や垣根にとらわれていない」の必要性や意味、具体例を理解する。</p>     | <p>先進事業所等の視察や書籍によるインプットは実施したが、当法人にどう取り入れていくかまでの具体策を立てるまでは至らなかった。継続して取り組む。</p> |

|  |  |  |
|--|--|--|
| 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<br>2023～2025                                    | 短期方針<br>2024                           | 実績・省察  |
| 心愛会が目指す居心地の良い場所とはどのような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く。 | 管理職が多様性と居心地の良い場所の必要性や意味を理解する。          | 管理職にインプットの機会を設けようと検討したが実行に至らなかった。管理職にとって障壁が少ないインプットの方法を検討して実施したい。  |
|  | 心愛会が目指す居心地の良い場所の定義の明確化と全職員での共有。        | まずは部会メンバーにて、当法人らしい地域共生社会を考える機会を設けたのに併せて、心愛会が目指す居心地の良い場所の定義を明確にしようとして実施しましたが、明確にするまでは至らなかった。<br>継続して取り組み、明確にするとともに、法人内で共有できるところまで進めていきたい。 |

|                   |  |  |
|-------------------|--|--|
| 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<br>2023～2025 | 短期方針<br>2024                           | 実績・省察  |
| 心理的安全性のある組織になる。   | 管理職が部下全員に対しコーチング手法による1on1が定期的に実施されている。 | 人事システム上必須である年2回の1on1は97%の職員に対し実施。回数や継続性にばらつきはあるが、多くの管理職が必須以外にも1on1の機会を設け、職員の目標明確化とその達成、職員自身の成長支援を目的とした対話をすることに努めた。   |
|                   | リーダー職全員がコーチングスキルを持っている。                | 新たに管理者となった者は、もれなく1on1コーチ養成講座を受講した。<br>法人内の1on1コーチ養成講座修了者間でのエクササイズの機会の提供と養成団体主催のアルムナイ研修への参加をした。<br>リーダー職全員がコーチングスキルを習得する機会を検討したが、既存研修プログラムのままでの参加は困難なため、研修方法の検討が必要で、習得の機会を提供できなかった。 |
|                   | リーダー全員が心理的安全性を高めるリーダーになろうとスタートしている。    | 心理的安全性の継続した研修に関しては、2023年度同様に読書会の開催を検討したが、職員の活字への抵抗を考慮した内容を検討するにとどまった。継続して検討し、学ぶ機会を提供したい。<br>2023年度読書会に参加した管理者の一部が、自事業所内で書籍内容の伝達や職員との読書会の機会を設けることができた。                              |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <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<br/>2023～2025</p>   | <p>短期方針<br/>2024</p>                                  | <p>実績・省察</p>   |
| <p>【お客様】<br/>Well-being に取り組む。</p>  | <p>徹底した自律支援の取組の深化。</p>                                | <p>アセスメント研修の内容を更新しながら実施し、おおよその職員が受講済みの状況となった。<br/>今後も内容を検討しながら継続していきたい。</p>  |
|   | <p>Well-being を理解する。</p>                              | <p>管理者向けに読書会を実施しようと書籍の選定をしたが、管理職の活字への抵抗を考慮し、より読みやすい本や動画等を探すことに注力するのみにってしまった。<br/>学ぶことに前向きになる策と効果的な研修を検討し実施したい。</p>                                       |
| <p>【職員】<br/>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>全職員が心愛会の想いに触れ続けられる。</p>                            | <p>社内報にて、Vision2030 の 8 項目についての説明の記事と、Spirit である「やってみんべ」の事例紹介の記事を掲載した。<br/>職員が読んでどう思ったか?等を確認する機会が無かったので、今後は社内報の記事内容や発信方法と併せて、伝わったか?を確認・評価できる方法を検討する。</p> |
|   | <p>心愛会の想いを管理職が理解し、それを自部署のメンバーに伝えられる。</p>              | <p>リーダー昇格時研修と既リーダー職である者への研修を心愛会の想いを知る機会にもしたいと思いましたが、実施できなかった。人財不足の状況であっても、研修方法等を検討して実施できるようにしていきたい。</p>  |
| <p>【地域】<br/>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>地域の想いを知る。</p>                                      | <p>事業所によっては地域の方々と話す機会は設けられた。<br/>地域密着型の事業所では、隔月で開催している運営推進会議をさらに活用して、地域の想いを知る機会にしていけるようにしたい。</p>   |

|                             |  |   |
|-----------------------------|--|---|
| <b>Vision2030</b>           | 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。 |   |
| <b>中期方針<br/>2023～2025</b>   | <b>短期方針<br/>2024</b>                                   | <b>実績・省察</b>  |
| 入職後の育成プログラムが整備され、運用されている。   | 現時点で整備できている育成・定着プログラムを試運用しながら磨きをかける。                   | 入職時研修は 49 名が受講。<br>各事業所にて育成できるよう、全事業所においてエルダー制度を継続して実施した。<br>指導経験の少ないエルダーや事業所に対しての支援をさらに強化させるとともに、育成を担いたいと希望する職員の育成もしていきたい。 |
| 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。 | 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。                     | キャリア自己申告制度をスタートさせ、リーダー志向の職員の発掘をした。育成システムの構築までは出来なかった。今後はリーダー育成のシステムを構築し、キャリア申告結果から把握したリーダー志向の職員への育成支援をしていく。                 |

|                                  |  |   |
|----------------------------------|--|---|
| <b>Vision2030</b>                | 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。 |   |
| <b>中期方針<br/>2023～2025</b>        | <b>短期方針<br/>2024</b>                                   | <b>実績・省察</b>  |
| 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。 | 各事業所において、元気シニアや地域の未経験者等を受入れられる状態をつくる。                  | 2024 年度内の 65 歳以上の新規採用は 3 名。年度末時点での 65 歳以上の職員数 48 名。<br>65 歳以上で採用した 3 名全員が体力面等の理由で半年以内での退職となってしまった。体力面等に応じた働き方や業務手順の確認が容易になる方法を検討することに併せて、元気シニアを受入れる側のさらなる意識改革もしていきたい。<br>また、未経験や時間等の制限がある入職希望者の受入れについて消極的である部分を解消し、積極的に受け入れている状況にし、それを社内外に発信していきたい。 |

| Vision2030            | 心愛会が少しずつ成長し続けられている。  |  |
|-----------------------|--|--|
| 中期方針<br>2023～2025     | 短期方針<br>2024   | 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>全事業所の収支状況を改善する。</p> <p>報酬改定や制度改正に伴う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>小規模事業所、ハウス DS・SS の利用率増加と、全事業所において新たな加算を適正に受給できるよう注力した。</p> <p>両特養とコパン、磐梯において事業活動による収支で大きく改善した。他は各事業単位でみると大きな改善とまではいかなかったが、全体としては大きく改善した。</p>  |
| 新しい仕事が始まっている。         | 障がい者や高齢者が活躍できる仕事を創造する。   | <p>新しい仕事を始めるまではいかなかったが、ハーモニーみさととハーモニーみどりヶ丘にて障がい者雇用が新たにスタートした。年度末時点の障がい者雇用人数 10 名（A 型利用者を除く）。</p> <p>高齢者の活躍については 65 歳以上の年度内新規採用は 3 名だったが、全員が体力面等の理由で半年以内に退職してしまった。体力等に合わせた業務内容や就業時間の検討が必要と思われる。年度末時点の 65 歳以上の職員数は 48 名。</p> <p>もっと障がい者や高齢者に活躍してもらえるように工夫していきたい。</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<br>2023～2025       | 短期方針<br>2024                               | 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 の更なる浸透をする。 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・Sin-ai プレゼンテーションを企画。報告会は 2025 年度の開催となるため総括はできないが、管理者やリーダーが想いを共有する機会となる予定。<br/>年度内の反省として、期間中のリマインドやプレゼン方法の参考になるような事例紹介、進捗確認が不足しており、今後検討が必要。<br/>人事通信等で毎号 Vision を取り上げ、職員浸透を図ることができた。今後も職員（まずは管理者・リーダー）への浸透の取り組みは続けていく必要がある。</li> <li>・オールジャパンケアコンテストへ職員 2 名参加し、1 名が優秀賞（優勝）。<br/>法人内の介護技術コンクールとリンクさせ、職員の成長やモチベーションアップの機会として今後も活用できればと思う。</li> </ul> |
|                         | 社内研修を受けやすくする。<br>質が保たれた研修を事業所で行えるようにする。    | 必須研修である「高齢者虐待・不適切ケア防止研修」の法人統一の研修資料を作成、管理者へ周知。<br>質が保たれた研修として、講師（まずは管理者）育成も今後は必要となる。   |

自律支援部会

|  |  |  |
|--|--|--|
| <p>Vision2030</p>                            | <p>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。</p>          |  |
| <p>中期方針<br/>2023～2025</p>                    | <p>短期方針<br/>2024</p>                                 | <p>実績・省察</p>   |
| <p>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視するチームになる。</p> | <p>お客様の本当の想いに気づけるよう、インプットだけでなくチームで話し合いによる気づきを促す。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ アセスメントの重要性について理解を深められるようアセスメント研修を実施した。<br/>受講しての理解度の把握のために継続した研修体制の構築が必要だと感じる。<br/>一部の事業所においては研修受講が進まなかったため、研修の必要性の浸透と進め方のさらなる改善が必要と感じる。</li> <li>・ お客様の生活環境をハード面・ソフト面ともに、より良いものになるよう支援したいと考えたが、行動に至らなかった。アセスメント研修の内容に当該要素を含めていけるよう検討する。</li> <li>・ 根拠に基づいた支援ができるようになるために、ひもときシートを活用できるようアセスメント研修に組み入れた。<br/>ひもときシートを活用することの効果は一定程度理解されたとは思いますが、それを実際に活用・定着させるまでは至っていない。</li> </ul> |

## ノーリフト部会

| <p>Vision2030</p>  | <p>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。</p>                               |   |
|--|---|---|
| <p>中期方針<br/>2023～2025</p>  | <p>短期方針<br/>2024</p>  | <p>実績・省察</p>  |
| <p>持ち上げる介護ゼロ</p>   | <p>ノーリフトの考え方をさらに浸透させる。<br/>「知っている」から「出来る」へ。</p>                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・専任者研修を実施し、全事業所に専任者を設けることができたものの、自施設にて継続的に勉強会が行えておらず、専任者へのフォローアップ研修も行えなかった。</li> <li>・事業所間での意見交換を検討したが、まずは各施設の現状と何に困っているかを把握し、その現状と課題に向けて部会が介入することとしたため実施しなかった。アンケートは実施したが、その課題に向けて部会は介入できていない。</li> <li>・ノーリフト協会の研修に部会メンバー1名が参加し、部会内で伝達研修を実施。今後もノーリフト協会以外にも外部の取り組みの調査を継続して行う。</li> <li>・モデル事業所については、設定しただけで動き出せていない。部会とモデル事業所とが協力して動き出せるようにしていく。</li> </ul> |
| <p>お客様・職員相互に負担のない介護動作が行えている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の新たな腰痛ゼロ</li> <li>・お客様の苦痛が伴う移乗ゼロ</li> </ul> | <p>お客様に苦痛が無く職員に負担の無い移乗方法を検討しケアプランへの反映を目指す。</p> <p>職員が腰痛に対するリスク管理が出来る。</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・一部の事業所だがケアプランや介護計画にノーリフトを活用した内容の記載がされるようになった。事業所間での研修ができなかったため、先行した取り組みの共有と推進をするために実施したい。</li> <li>・研修を実施した事業所や安全衛生チームでブログ・社内報・ノーリフト通信にて情報提供をした。</li> <li>・ノーリフト研修：2回</li> <li>・福祉用具紹介：8回</li> <li>・ノーリフト通信発行：4回</li> <li>・腰痛に対するリスク管理は、ノーリフト通信の発行にとどまった。安全衛生チームと協働で取り組んでいきたい。</li> </ul>   |

## 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<br/>2023～2025</b>         | <b>短期方針<br/>2024</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（事業者、区長、民生委員等）とのパートナーシップ構築および強化をする。 | 小規模事業所・DS・SSについては関係者に定期的な営業活動を通して事業所を知っていただくだけでなく関係性の強化に取り組んだ。<br>地域の状況を知る機会となる運営推進会議については、全てのお客様及びご家族へのご案内はしたが、出席が少ない状況でその改善策を講じることができなかった。<br>開催曜日や時間の検討に併せて、会議内容に関しても見直し、ご家族が参加したい会議となるようにしていきたいと思う。 |

|                                       |   |   |
|---------------------------------------|---|---|
| <b>Vision2030</b>                     | 事業を健全に運営できている。                            |   |
| <b>中期方針<br/>2023～2025</b>             | <b>短期方針<br/>2024</b>                      | <b>実績・省察</b>  |
| 小規模の収支を改善する。                          | 営業活動に主体的に取り組める支援をする。                      | 一定程度営業活動の支援は実施したが、営業活動することが目的化した部分もあり、効果的な営業活動であったとは評価できない面があった。<br>エリア別分科会を継続的に開催し、エリア毎の管理者同士は協力しあい、紹介し合いながらできるだけ取りこぼしの無いように努めた。<br>好事例に学ぶ機会の検討は、営業活動が主体的にできるようになってからと考案時期をみて進めていくこととした。 |
| 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。 | 全事業所がそれぞれ保持している力を明確し、可能性に気づき行動に移せるよう支援する。 | 利用定員の考え方について、管理者が理解する機会を設けたが、そこへの納得が薄く、その基準や知識をしっかりと活用することができなかった。  |

広報部会

|   |  |   |
|---|--|---|
| <p>Vision2030</p>   | <p>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。</p> |   |
| <p>中期方針<br/>2023～2025</p>   | <p>短期方針<br/>2024</p>                                 | <p>実績・省察</p>  |
| <p>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。</p> | <p>心愛会と地域の現在のつながりを発信する。</p>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・社内報の発行を継続。</li> <li>・地域誌（社外報）発行を開始。</li> <li>・地域向けコラムのブログを開始。</li> <li>・採用 HP のリニューアル（働く職員のさらなる情報公開、キャリアマップ、実習受け入れ等の追加公開に向け最終調整中）実施。</li> <li>・各事業所の全広報誌にブログのQRコード掲載を徹底、更新頻度増加傾向にある。</li> <li>・ブログ用の新規テンプレートを作成し、更新者の負担軽減を目指したが効果がでていない。引き続き検討する。</li> </ul> <p>地域誌の発行により、「心愛会ができること」の発信がスタートできた。</p> <p>2025年度は、各事業所のブログにおいても、専門職としての支援内容や、地域の方に役立つ情報など、行事の活動報告以外の発信を行えるようにする。</p> |

## 地域づくり部会

| Vision2030                          | 地域との垣根を低くする。                                 |  |
|-------------------------------------|--|--|
| 中期方針<br>2023～2025                   | 短期方針<br>2024                                 | 実績・省察  |
| 地域とのつながりを再構築する。                     | <p>全拠点を地域にひらく。</p> <p>地域ニーズを把握する努力をし続ける。</p> | <p>全拠点において社内研修や運営推進会議等を一般開放する支援をすることを計画目標としておこなったが、全事業所はできなかった。</p> <p>事業所でこれらを実施するための課題の解決にフォーカスしなかったことは支援する側として反省すべき点であり、2025年度修正して取り組む。</p> <p>事業計画の地域の視点に関しても部会として達成を重視することができなかった。</p> <p>既存の地域活動の利用を広げるまではできていない。職員に対し、事業所を知ってもらう理由や地域展開する理由を理解してもらうことが必要と考える。</p> |
| 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。 | お客様の地域とのつながりを知る・探す・つくる。                      | <p>地域の方々が運営推進会議や事業所でのイベント等に来ていただいた際にお話を頂く程度となっており、地域資源のアセスメントまではできていない。地域とつながることの意義や必要性を知ってもらうことから始める必要がある。</p>  |

## 法人本部事務局 事業報告

### 総務・会計チーム

| 中期方針<br>2023～2025                                    | 短期方針<br>2024                    | 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。 | 事業所の事務業務の支援を行い、必要とされるサポートをする。   | 勤怠のチェックなど、今まで行ってきた事務業務の支援は継続して実施することができた。支援する目的をさらに明確にし、何を担うべきか？を考え、何を求められているのか？を確認し、さらなる効率的かつ効果的な支援を行っていきたい。 |
|  | 会計・総務チーム内での業務の効率化ができ負担が軽減できている。 | 全体の業務効率化を進めるまではできなかったが、一部の業務について、ソフトを活用することや、ミーティングで検討するなどして、効率化を図ることはできた。                                    |
| 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、具体的に行動ができている。     | 収入については、新たな加算を取得するための提案や手続きをするなど、収入増になるよう行動をすることが出来た。費用の適正化についてはチームとして動けていない状態なので、改善できるようにしていきたい。             |

人事チーム（採用・育成・定着）

| 中期方針<br>2023～2025  | 短期方針<br>2024   | 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。  | 制度や取り組みの情報が発信できている。  | HP に取り組みを載せる方向で準備済み。<br>HP の改修が外部アウトソースの問題で2年近く遅れており、2025年6月～7月頃公開予定。   |
| 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。   | 職員紹介を発信できている。  | SNS で継続的に発信中。働き方に関する動画は、リーチ数を伸ばすことができた。<br>取り上げた職員が退職することで、動画が使えなくなる問題もあり、職員の顔出しのルールについて整理が必要。  |
| 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。  | 人員不足の事業所の露出強化ができている。   | 対エージェントについては、急募の事業所の露出強化はできている。<br>Indeed などエージェント以外での露出強化（求人メリハリ）が今後必要。  |
| 事業所内で人を育成する仕組みができている。<br>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。<br>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いる。<br><br>エルダー経験者が増えている。<br><br>指導経験の少ない事業所に、受入サポートができている。 | エルダー面談は、郡山方部を含め全事業所で実施されるようになり、まずは第一ステップをクリアした状態。<br>今後、指導経験の少ないエルダーや事業所に対する支援を、特に郡山方部で強化する必要がある。そのために、人事内での課題認識のすり合わせや、方部を超えた知識共有が必要。                |
| 職場で問題が放置されていない。<br>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・風土ができている。                                     | 管理者が自事業所の人の課題を相談できている。   | 会津方部では、小規模管理者・統括との月1回の定期会議を実施。その中で、人の課題について相談を受け、一緒に解決策を考えることができた。2025年度からは小規模統括が専任になったため、今後の関与方法は再検討。<br>郡山方部は、統括が2名のため、従来通り統括とコミュニケーションし役割分担しながら対応。 |

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>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。</p>    | <p>職員が、自分のキャリア希望について言語化する仕組みができている。</p> | <p>キャリア自己申告制度をスタート。配置を考える際にも、本人の希望を確認する流れができた。今後運用する中で、課題が出てきたら検討。</p> |
| <p>障がいのある方も活躍する場がある。</p>                  | <p>障がい雇用をする事業所が1つ以上増えている。</p>           | <p>みどりヶ丘とみさとで障がい者雇用がスタート。障がい者雇用枠パートから、介護職・支援員としての正職登用に向けた動きも進めている。</p> |
| <p>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。</p> | <p>管理者が自信をもって行動するための支援がある。</p>          | <p>都度、統括と連携しながら支援（相談に乗る、アドバイスをする）はしているが、自信を持って行動できるまでの支援には至っていない。</p>  |

## 安全衛生チーム

| 中期方針<br>2023～2025   | 短期方針<br>2024  | 実績・省察   |
|---|---|---|
| <p>▼メンタル<br/>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。</p> <p>▼フィジカル<br/>重症化リスクの高い有所見が減っている。<br/>(高血圧、糖尿病→脳心臓疾患)</p> | <p>職員が、自分で健康維持に取り組むためのきっかけ・ヒントが提供できている。</p> <p>リーダー・管理者が、メンバーに上手に声掛けするためのヒントやスキルアップの機会が提供できている。</p> | <p>セルフケアの啓蒙活動の一つとして、2024年度からは外部と連携した健康イベントを実施した（野菜摂取量チェック、塩分摂取量チェック、乳がんチェック）。</p> <p>ラインケアについては、課題をヒアリングし、事業所ごとの課題に応じた研修を提案中。</p> |
| <p>▼フィジカル<br/>腰痛予防のための取り組みが、仕組み化できている。</p>  | <p>腰痛予防について、道具や運動の観点から、職員に情報提供や機会提供ができている。</p>  | <p>年間を通じてノーリフト通信の作成をサポートした。</p> <p>ノーリフト部会と協力して、道具の紹介も行った。</p>  |
| <p>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)</p>   | <p>定期的に情報発信できている。</p>   | <p>研修やイベントの実施、ノーリフトの道具については、ブログや地域誌で情報発信することができた。</p> <p>今後は、単発の取り組みだけではなく、事業所が日々取り組んでいる事を把握して発信する予定。</p>                         |

## コンプライアンスチーム

| 中期方針<br>2023～2025        | 短期方針<br>2024         | 実績・省察  |
|--------------------------|----------------------|--|
| 職員全員が虐待を許さない。            | 虐待と不適切ケアを理解する。       | 管理者向け研修は次年度実施することとした。<br>小規模事業所を中心に虐待防止研修を事業所ごとに実施し、グループワークにより理解を深める機会を設けた。  |
|                          | 虐待につながらないように牽制する。    | 虐待防止マニュアルの見直しをした。更なる牽制体制の強化のために、通報者保護や相談体制の仕組みを次年度に計画することとした。<br>起きた事例の対応について全職員に周知し、改善と注意喚起を促した。  |
| 適正な事業運営をする。              | 関係法令を理解し遵守できるチームにする。 | 運営基準について管理者が再確認する機会を設けた。習熟度の確認と向上については今後検討。<br>計画的に内部実地指導を行い、適正な事業運営に努めた。  |
|                          | 適切なケアマネジメントを実現する。    | 定期に内部実地指導とケアプラン点検に入り、進捗の確認とともに課題を洗い出し、早期に必要な支援に努めた。<br>サポートチームを編成し、相互チェックおよび相談体制の構築をした。<br>セルフチェックできるツールを作成し適切なマネジメントにつなげた。<br>既存のマニュアル見直しを継続し、より実践で活かせるものに改善し続ける。 |
| BCP（業務継続計画）をより活かせる体制がある。 | 実効性のあるBCPにする。        | BCPについてはシミュレーションで出た課題を改善できるよう、今後も見直しを継続し、より活かせるツールとしていく。   |

### 【役員会開催状況】

- 2024.05.30 第1回理事会（書面）
- 2024.06.05 第2回理事会
- 2024.06.20 第1回評議員会
- 2024.10.21 第3回理事会
- 2024.11.22 第4回理事会（書面）
- 2025.03.27 第5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                 | 4    | 49   |
| フォローアップ研修（新卒1年目～3年目）  | 1    | 13   |
| アンガーマネジメント&ハラスメント研修   | 9    | 47   |
| 看護研修（感染症）             | 1    | 15   |
| ノーリフト専任者研修 ※1         | 2    | 15   |
| アセスメント研修 ※2           | 23   | 106  |
| ケアマネジメント研修 ※3         | 4    | 48   |
| 認知症世界の歩き方「在宅Ver」研修 ※4 | 3    | 44   |
| 虐待防止研修 ※5             | 14   | 62   |
| 累 計                   | 61   | 399  |

※事業所への出前講座も上記に含む

- ※1 ノーリフト部会の主催
- ※2 自律支援部会の主催
- ※3 ケアマネ&計作サポートチームの主催
- ※4 在宅認知症ケア研修委員会の主催
- ※5 コンプライアンスチームの主催

### 【職員状況】

2025年4月1日現在職員数 469名（2024.04.01時点 481名）

- ・職員採用数 53名
- ・退職者数 68名（うち早期退職者（半年以内） 5名）
- ・離職率 14.1%（2023年度 16.3%）
- ・キャリアカウンセラー相談受付件数 93件（実人数 45名）  
+OJT面談 83件（実人数 83名）