

# 2024年度 事業報告書



000:法人本部 所割分

## 基本方針

時代の変化にチャレンジする法人であるために

2024年度事業計画書では、石川県能登地方の震災により、およそ10万人以上の甚大な被害、さらには同年同月、羽田空港での航空機事故に関し、海上保安庁職員などお見舞いを申しあげた所からのスタートでした。

新型コロナウイルス感染症やウクライナ、イスラエルなど、いまだ終息が見えない戦闘に憤りを感じ、自然災害の怖さと対話の重要性を改めて感じています。

さらには、「DEI」-「Diversity（ダイバーシティ、多様性）」「Equity（エクイティ、公平性）」「Inclusion（インクルージョン、包括性）」やジェンダー平等にも触れ、職員それぞれが持つ多様な個性を最大限に活かす事が、より高い価値創出につながると記載しましたが、トランプ大統領は真っ向から「DEI」を否定し、世界平和を唱えるリーダーの役割にも変化があります。

このように、先の見えない不安な世界に立つ私達ではありますが、目の前の出来る事を一步一步前進し、その中からの課題も見えました。

必要な方へ必要なサービスを提供する為、外国人労働者の活用を加速すること。国民からの負担で運営する福祉事業者である以上、業務効率化によるICT活用は必要と理解出来るが、それだけでは私達の働く実感は乏しいと感じます。

今年度事業計画では「元気の里なりたい自分になる基準」の原点回帰を唱えてまいりました。「自分がどうなりたいか…」「どんな事業所になりたいか…」「どんな支援をしたいか…」「利用者の立場になった時どうか…」「自分が利用するならどのような事業所が良いか…」「家族の立場になったらどうだろうか…」「社会の期待感はどうだろうか…」を一人一人が見つめ直す1年でしたが、継続課題と致します。

上記の浸透を進める為、事業計画及び事業報告をブラッシュアップし、職員自らが参画し、福祉事業の真の目的を考える「考える組織」の醸成に期待したく継続と致します。

また、新年度の管理職の役割分担も変更した事から、変化は間違いなく発生します。

結びに、人生100年時代と言われる中、「働く実感」を取り戻す法人スタッフでありたいと考えます。時代の変化に恐れ、仲間からのクレームに恐れ、一歩も先に進めない、進む事を諦めたスタッフにはなあってほしくないと思うのです。私達が何もしなくても時代は変化し続けます。その変化の1ページに私達が参加続けられたら、どれだけ素晴らしいことか。さらなる「考える組織」の深まりを期待し、事業報告のメッセージといたします。

2025. 5. 26

社会福祉法人元気の里とかち  
理事長 櫻井 博一

## 年度法人重点目標(新規)

### 【事業報告】

下記五点を新規目標に掲げた。前頁のメッセージに記載した通り、新年度、事業計画及び事業報告のブラッシュアップ化を進めている。職員全員が参画できる体制で作成を義務付ける為、よりリアルな計画書が期待できる。自らが「考える組織」を目指す事を具現化すべく「継続案件」とする。

#### (1) 法人理念の浸透

法人理念は、当法人が結成されてから変更する事なくあります。今一度理念教育を進め文言の意味を一人一人が再確認できる瞬間を構築します。その取組として新規職員研修や、WEBなどを活用し、法人理念→事業所計画→個人計画に結びつけられるよう意識の統一を図れるよう勧めます。

#### (2) なりたい自分になる基準の理解を進める

法人に働くスタッフは経験者が多く在籍するものの、新規未経験スタッフも一定数入職します。仕事の姿勢や取組、何の為、誰の為に働くのか。その目的意識が理解出来るよう、このシートを活用します。

#### (3) フィロソフィーブックの浸透

フィロソフィーブックの第一版を作成してから3年が経過しました。職員へメール等で周知するたび、新規職員研修のたびに照会するものの、残念な事に浸透が進みません。さらに勤務経験7年のスタッフも閲覧した事がないとの意見も頂きました。今年度も閲覧できるよう案内の継続を進めます。

#### (4) 新規事業の検討

人材難のいまだからこそチャレンジし続ける法人である為、新規事業の検討に入ります。

#### (5) 新報酬改定に伴う加算の取得

LIFEに始まる、介護報酬加算の取得を進めます。

## 年度法人重点目標(継続)

### 【事業報告】

下記八点は継続案件となっている。外国人労働採用の継続、事業内の信頼性を高める為、事業所管理者や職員の人事異動を実施。新年度からの効果が期待できる。更には地元スポーツ団体を応援するべく連携し、一部事務要因の提供等、協力体制を整えた。

#### (1) 人材育成と外国人人材の採用

外国人人材の適材採用を今後も進めていきます。さらに、役職者の育成は急務です。研修会などの学びを通じ役割を再認識する必要があります。さらに2040年69万人介護職員不足に対する、マンパワーを確保する為、アルバイトやサブリタイヤ等の人材起用を積極的に行うなど、規則を見直し続けます。

#### (2) 学び

WEB学習のアクセス率向上により、自分の技術をミエル化します。さらに法人研修や委員会の見直しを進め、参加意義を高めます。

#### (3) 事業の信頼性

法人が経営する事業は公的サービスの趣旨のもと法令順守が求められています。適正な法人運営を行う為、チェック体制の見直し及び強化を図ります。法人本部としては、理事会・評議員及び監事監査による管理体制の強化を充実し、内部では、稟議書など起案によるチェック体制を強化してまいります。

#### (4) 事業の経営安定

法人が開設する、事業の経営安定を図り、地域に根差した福祉を提案します。

#### (5) リスク管理

疾病把握、誤薬、健康管理等、安全管理に対する考え方を再認識し、各事業所から出されるヒヤリハットの収集や分析も行い、利用者が安心して各事業所を利用いただける環境を作ります。具体的には事業所単位で設置されている各委員会などが分析できるような仕組みを検討していきます。

#### (6) 苦情相談窓口

利用者及び家族から苦情がある場合、適切な人材や適切な第三者機関と連絡が出来るよう、契約書の中に記載方法を工夫するほか、事業所内においても確認できる工夫を行います。

#### (7) 人事管理

人事考課制度を充実させ、職員のやる気が引き出せる体制を作り上げます。夏、冬には事業所長との面談を実施します。

#### (8) パートナー企業との連携

2023年度として掲げた目標でしたが、パートナー企業に勤務する職員との結びつきは一定の効果が出来たものの、まだ10%程度と分析します。ひき続き、地域課題をパートナー企業との連携により解決をはかる為の行動を起こします。





