

## I. 基本理念

### 【使 命】

医療と介護の切れ目のない連携を第一に考え、地域社会に安心を提供し続けます。

### 【基本方針】

私たちは、医療と介護のチームワークにより、皆様の満足を追求します。

私たちは「にのみやグループ」の一員として誇りを持ち、共に尊敬し合える組織を創ります。

私たちは、地域とのパートナーシップを大切にし、その人がその人らしく生活できるよう支援していきます。

私たちは、知識と技術の研鑽と豊かな人間性の向上に努めます。

### 《基本スローガン》

元気で明るく家族とともに自立支援

～イキイキとした生活作りをお手伝いいたします。～

### 《令和 5 年スローガン》

“ 皆の力と個性の発揮、医療と介護の新たなステージへ ”

## II. 道標

法人の設立と介護保険事業開始から 21 年が経過した今、国内の人口減少と高齢化の進展、生産年齢人口の減少や物価高騰などの問題が山積している。

今後、高齢者人口がピークを迎えて減少に転ずる 2040 年頃を視野に入れつつ、そんな諸問題に対応した課題解決と、当法人の成長を同時に実現しながら、より強靱で持続可能な法人へと成長し続けなければならない。

一方で新型コロナに対して政府は、感染法上の分類を 5 類への引き下げを決定し、経済活動の活性化へと舵を切った。しかしながら、主に高齢者を対象とした事業を営む我々にとって、引き続き感染予防に努め、ウィズコロナ、ポストコロナに対応した進化を遂げなければならない。

新規事業（看護小規模多機能型居宅介護事業所）の開設準備、及び次期介護報酬改定を視野に、現有の職員が成長し、それぞれの能力を発揮し、エンゲージメント（組織に対する愛着心）を高めながら活躍できる法人を目指したい。

そのため、時代に則った定年延長や研修制度などの福利厚生制度を維持し、新規雇用の安定確保を図る。そしてリカレント教育と健康づくりを推進し、組織と職員の成長と拡大の好循環がなされ、誰ひとり取り残すことのない目配りの効いた法人運営により職員の定着を図る。また、デジタル・デバイド（インターネットやコンピューターを使える人と使えない人との間に生じる格差）を解消した IT の積極的な活用、グリーン、デジタル、働き方、人材育成の在り方など、多様性と変化への柔軟な対応を行い、レジリエンス（困難な状況にも適応して生き延びる力）を持った将来に向けた人材を育成する。やりがいと利用者サービスを高められる働き方も後押しする。

また、長生きが幸せと思える社会の実現のため、高齢者の豊富な人生経験を尊重し、心通う拠り所となり、誰もが繋がりがあえる地域共生社会づくりの一役を担い、地域から選ばれる法人になりたい。

その結果、サービス活動収支が安定的に黒字化された持続可能な法人運営を継続していく。

## III. 重点課題

## ① 人づくり（人財確保・定着・育成）

- ・ 新人事考課システム「RAT」のさらなる深化（職員自らの内発的な動機による目標の設定と、目標達成に対する努力を最大限支援することを基軸とした人事考課制度）
- ・ 公平そして納得できる評価実施による職員のモチベーションアップへの転嫁
- ・ 幅広い領域から、福祉分野で活躍できる「優秀な人材」を採用する競争力のアップ
- ・ 入社後に高い意欲で業務邁進できる環境の整備（福利厚生制度の継続）
- ・ 研究活動（事例研究、資質向上取組、QC 演題発表）
- ・ 五つのクレドの周知（積陰徳、愛情家族、生涯現役、心の我が家、シンプル）
- ・ 実習生の実習実施機関としてのクオリティー、及び派遣学校との連携の強化
- ・ 成長のための人事異動
- ・ 本人の自主性を尊重したマネジメント、制度の理解への教育（介護保険・社会保障）
- ・ 医療知識（喀痰吸引実施者の増加）、アセッサーの育成、キャリア段位レベル認定者の育成、マネジメント研修（ガバナンスの強化）
- ・ 女性の活躍推進
- ・ リクルーターの育成
- ・ 外国人雇用実績の進化（外国人リーダーの育成）
- ・ 給与のベースアップ

## ② 看護小規模多機能型居宅介護事業所

- ・ 事業開始に向けた準備（建物建設、什器備品等の購入）
- ・ 事業運営のための人材の確保と教育

## ③ 医療・介護の連携

- ・ 看取り機能の質の向上
- ・ にのみや地域医療介護サポートセンターとの連携
- ・ NPO 法人「地域医療・介護の連携を促進させる会」との連携

## ④ ブランディング

- ・ えるぼし認定（女性活躍推進法）
- ・ くるみん認定（次世代育成支援対策推進法）
- ・ ユースエール認定（若者雇用促進法）
- ・ 健康経営優良法人（大規模）認定

## ⑤ ウイズコロナ、ポストコロナへの対応

- ・ オンライン対応の進化（リモート面会、会議、連絡）
- ・ 働き方改革：時間管理（出退勤及び残業時間管理）、人事労務管理の透明化  
就業制度の充実（70歳前後まで働き続ける継続雇用延長・定年延長など）
- ・ IT の積極的な活用
- ・ HP のブログの毎日更新（地域・家族へ発信）
- ・ テレワークの模索

## ⑥ 環境への配慮

- ・ グリーン社会の実現へむけた無駄の排除（食事、エネルギー）
- ・ エコカーの導入（EV、HV、PHV）
- ・ SDGs の積極的推進

## ⑦ 防災・減災への対応

- ・ 感染対策、自然災害対策 BCP の策定と進化
- ・ 定期防災訓練の実施

- ⑧ ハード面の老朽化対応
  - ・ 特別養護老人ホームなごみの郷外壁修繕その他工事の実施
  - ・ 老朽化設備の修繕対応
  - ・ デジタル化への模索
- ⑨ 知識と技術の研鑽
  - ・ 接遇、マナー、社会常識、アセスメント能力等のスキルアップ
  - ・ リカレント教育の推進
- ⑩ 『にのみや』エンゲージメントの醸成
  - ・ 情報共有、理念唱和の徹底
  - ・ “あいあいねっと”への積極的なる参画（マイクロン寄付事業、フードパントリー他）
- ⑪ 地域、及び家族との連携、その人らしさの追求
  - ・ 拠点毎の町内会活動や地域活動への参画
  - ・ 近隣学校との福祉的連携
  - ・ 地域包括支援センターとの協働
  - ・ 季節や嗜好に応じたレクリエーションの活性化

#### IV. 将来構想

- ① 地域包括ケアシステムの中心的役割を担える法人となる
- ② 地域の「健康寿命の延伸」に寄与しながらも、重度化にも対応できる施設運営
- ③ 「医療・福祉の生産性向上」を図り、24 時間 365 日サービス提供