

令和6年度

事業計画書



社会福祉法人 正仁会

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 6 年スローガン»

“一人ひとりの笑顔を結ぶ みんなの笑顔がなごみの誇り ”

II. 道標

法人の設立から 23 年が経過している現在、我が国の四半世紀にわたるデフレ経済からの脱却は始まってきたものの、少子高齢化の進展からくる人口減少に歯止めはかからない。人口は今後 10 年で 5 % 減少した後、50 年後には現在の 7 割を切ると見込まれている。このため、本格化する人口減少社会において持続的成長と、働く職員及び地域住民が安心して幸せを実感できる社会実現の一役を担わなければならない。

そんな福祉ニーズに反した生産労働人口の減少を背景に、当法人は雇用において包摂的に多様性を尊重し、年齢や障害の有無、経験の有無などに関係なく、優しい思いやりをライセンスと捉えた採用を実践し、全ての人々が能力に応じた適材適所で働きやすい職場環境を整えていく。

人材を「資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで、中長期的な企業価値向上につなげる人的資本経営こそ持続可能なキーワードである。その考え方の下、健康経営にも注力し、地域住民と職員の健康促進、リ・スキリングによる能力向上の支援、勤務間インターバル制度、選択的週休 3 日制度の導入などの働き方改革も検討し進めていきたい。

その結果、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なく職員の定着を図る。

また、国内外の情勢や環境変化、気候変動や新型コロナウイルス感染症の経験などを踏まえ、様々な災害から、職員と地域を守る防災と減災の推進、女性・高齢者の労働参加、DX の利活用を通じた効率化や無駄の排除、サービスクオリティを維持向上させながらも業務の効率化を図るため、ICT の積極的な活用など、これらを遂行する中長期の視点に立った持続可能で安定した法人運営を目指す。

特に 2024 年度においては、介護報酬改定、新規事業（看護小規模多機能型居宅介護事業所）の開設などがあり、それらに対しても高度に対応した運営が求められる。

今後、高齢者人口がピークを迎えて減少に転ずる 2042 年頃を視野に入れつつ、そんな多くの課題解決と、当法人の成長を同時に実現しながら、より強靱で地域から選ばれる持続可能な法人へと成長し続けていく。

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）、及びそれらにリンクさせた「セルフ・キャリアドック」の試行
- ・ 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人材を採用できる競争力のアップ
- ・ 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）
- ・ 職員教育による、エンゲージメントの醸成
- ・ 福祉人材育成方針に基づく職業能力開発計画の推進
- ・ 研究活動（事例研究、資質向上取組、QC 演題発表）
- ・ 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
- ・ 健康増進のサポート
- ・ 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）

② 看護小規模多機能型居宅介護事業所

- ・ 事業運営のための人材の確保と教育
- ・ 安定経営へ向けた利用者の獲得と、カスタマーサティスファクションの向上

③ 医療・介護の連携

- ・ 協力医療機関（二宮内科・二宮内科高陽クリニック・三田クリニック）との連携体制の進化
- ・ 安佐医師会病院との連携
- ・ 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
- ・ 看取り機能の質の向上

④ ブランディング

- ・ えるぼし認定（女性活躍推進法）の進化
- ・ 健康経営優良法人（大規模）認定の進化
- ・ ユースエール認定（若者雇用促進法）の再取得への取組み
- ・ くるみん認定（次世代育成支援対策推進法）の検討
- ・ 安全衛生優良企業認定の検討

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）
- ・ HP のブログの毎日更新（地域・家族へ発信）

⑥ 働き方改革の推進

- ・ 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
- ・ 勤務間インターバル制度・選択的週休3日制度の検討
- ・ AI 及び ICT の積極的な活用

- ・テレワークの模索
- ⑦ 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
- ⑧ 防災・減災への対応
 - ・感染対策、自然災害対策 BCP の進化
 - ・定期防災訓練の実施
- ⑨ ハード面の老朽化対応
 - ・老朽化設備の修繕対応
 - ・DXの模索
 - ・高陽台ハウスの大規模修繕の検討
 - ・新厨房システムの検討
- ⑩ 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・スキリングの推進
- ⑪ 『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”への積極的な参画（マイクロン寄付事業、フードパントリー他）
- ⑫ 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

V. 法人の主な行事

別途作成

VI. 計数計画

別途作成