

令和8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、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 8 年スローガン》

“ 一期一会を大切に「会えてよかった」と感じてもらえる心のケアを ”

II. 道標

2026 年を迎えた今、2040 年を見据える必要がある。人口減少は進み、生産年齢人口が減少し高齢者人口は 2043 年にはピークまで増加し、その後減少局面に入る。また、2040 年には、介護と医療の複合ニーズを抱える 85 歳以上人口が増加するとともに、認知症高齢者や独居の高齢者等の増加も見込まれる。

そのような中、正仁会は、地域から支持される持続可能な法人としての存在を確かなものとするためにも、働く職員及び地域住民に広がる漠然とした将来不安を解消し、希望ある地域共生社会にしていく一翼を担わなければならない。

そのためには、医療法人社団恵正会との一層の連携を図り、医療・介護・予防・住まい・生活支援等の多様な高齢者ニーズに対応したサービス展開を図っていきたい。そして、医療と介護の業界のみならず社会全体を俯瞰し、注意深く丁寧な世の中の動向を見つめ、広範な課題を予測認識し、先見性を持って対応できる社会福祉法人でありたい。時には、当法人の役割や視座を時代に即して変化させていくことも必要であろう。こうした将来を見据えた営みこそ、今を生きる我々の責務であるとする。

雇用において DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を尊重し、年齢や障害、経験の有無などに関係なく、人間性を重視した採用を実践し、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。外国人採用にも注力し、将来の人材として育成していく。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を実践し、その考え方の下、健康経営による地域住民と職員の健康促進と生産性の向上、リ・スキリングによる人材育成と能力向上、仕事と家庭・介護・治療などの両立支援なども進めていく。

また、国内外の情勢や環境変化、気候変動や感染症など、様々な外部因子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の 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法人運営を行う。

その結果、組織と職員の成長と拡大の好循環がなされ、人材基盤の確保とともに生産性の

向上もなされ、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きたい。

III. 重点課題

① 人づくり（人財確保・定着・育成）

- ・ DEI（多様性・公平性・包摂性）を主眼とした採用と職場内人間関係の構築
- ・ 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）
- ・ 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、福祉 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）
- ・ 介護福祉士、介護支援専門員など資格取得者の育成、アセッサーの育成、キャリア段位レベル認定者の育成
- ・ 人的資本経営の推進（人的資本レポートの更新と公表）
- ・ 女性の活躍推進、ジェンダーギャップの解消
- ・ 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 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）との連携体制の深化
- ・ 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」（ASAREN）との連携
- ・ 看取り機能の質の向上

③ ブランディング

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

④ 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
- ・ 男性育休主取得推進
- ・ 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

⑤ 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

- ⑥ 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）
- ⑦ 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
- ⑧ ハード面の老朽化対応
 - ・ 老朽化設備の修繕対応
 - ・ DX の推進活用
 - ・ 高陽台ハウスの利活用（実習生・インターシップの宿泊など）
 - ・ 新厨房システムの検討
- 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・スキリングの推進
- 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”への積極的な参画（ミニ講座・まちとも など）
- 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