

1.社会福祉法人 碓氷福祉会としての基本方針

【うすいの里基本理念】

『私たちは地域から信頼され、愛され、安心して頼られる施設を目指します。』

【うすいの里運営方針】

『私たちは利用者様の意思を尊重し、各自の能力に応じた日常生活が営めるよう創意工夫をし、常に卓越したサービスを提供するよう努めます。』

【人材育成目標】

『うすいの里基本理念・運営方針』に基づいた人材育成を目指します。

相手の立場に立って考え、判断し、行動できる人材を育てます。

笑顔を忘れず、自分の仕事に誇りを持って働く職員を育てます。

2.当法人にとっての「強み・弱み・機会・脅威」の整理(SWOT分析結果)

強み(Strength)	機会(Opportunity)
<ul style="list-style-type: none"> ・職員の定着率が高い ・介護福祉士保有率が高い ・看取り介護を行っている ・経験者が多い ・法廷福利厚生と法定外福利厚生が充実している ・外部に対して挨拶ができている ・職員が明るく、仲が良い ・利用者の為に良いと思われることは協力して行っている ・公設民営の施設であり、他で受け入れできない利用者を創意工夫で対応している ・現場を経験した職員が施設長である ・相談員の経験者が事務長である 	<ul style="list-style-type: none"> ・特養を主体とした在宅の三本柱のサービスが充実しており、将来的なことを視野に入れたサービス利用が見込める点 ・外部の評判(面倒見が良い、土壌が違うとの言葉あり) ・緊急時の近隣住民への施設利用 ・地域の方々、保育園、小中学校との交流の場として活用する ・外部から講師を招いた研修に地域住民にも参加を募る ・経験はたくさんある為、会議室を高齢者サロンとして提供し、相談しやすい場所を作る ・近隣に施設建設予定があり、外部に対する意識を変える機会になると思う(競争相手の存在で切磋琢磨できる) ・納涼祭やふれあい祭等でうすいの里の良い所を知ってもらう ・ケアの向上と統一
弱み(Weakness)	脅威(Threat)
<ul style="list-style-type: none"> ・若い人材が少ない、職員不足 ・職員同士の挨拶ができない職員が一部いる ・目上の人に対しての言葉使いができない職員が一部いる ・職場としての上下関係が乱れていると感じることがある ・学生の先輩・後輩のような感覚があり、社会人としての育成が必要 ・行動する人だけが行動している(仕事量に個人差を感じる) ・主張する人の意見が通り(休み希望)仕事に対しては消極的だと感じる ・経験や勤務年数が長いだけで終わっている人が多い ・学生にとっては立地が不利である ・利用者に対する言葉使いや態度が強くなってしまふことがある ・各部署協力しているが時々感情的になってしまふことがある ・食堂ホールが中央にない為利用者も職員も移動が大変である ・職員個々の危機感がない ・広報活動が停滞している 	<ul style="list-style-type: none"> ・近隣に有力な他施設(地域密着型)の参入による利用率の低下 ・近隣地域の過疎化による利用者の減少 ・離職者が出る(特に経験者の離職) ・少子高齢化による避けられない人材不足(特に若い職員の確保) ・対外的イメージ(何か1つ悪いイメージがついてしまうと全てが崩れてしまう危険性がある) ・建物の老朽化(新しい施設は人も建物も固定されていない為新しい人材が入りやすい) ・介護保険法の改正による介護料収入の変動、加算要件の変更 ・ボランティアの高齢化による撤退(シーツ交換、除草作業等) ・厳しい採用環境(介護業界のイメージの悪さ、立地条件の悪さ)から募集してもなかなか職員が入ってこない ・高崎地域に大型特養(160床)建設予定あり、職員の流出が危惧される

3.SWOT分析による課題整理

強みで機会を取り込む

- ・在宅介護支援センターで介護認定前の利用者情報の把握、CM増員し居宅サービス利用者を増やす。
- ・HP(毎月更新)、パンフレット、広報誌(年2回以上)等で外部へアピールする。
- ・近隣保育園や学校との交流を図る。(広報誌を配布する。)
- ・養成校や地元高校へ求人票を送る。
- ・近隣にチラシ配布し介護体操を行い、定着したらサロンに変更する。
- ・看取りや経験者が多く安心して任せられる施設をPRする。

強みで脅威を克服する

- ・入所者の家族が運営推進会議や家族会議に積極的に参加してもらい、施設の良さを地道に理解していただく。
- ・毎年6月に外部講師を招き地域に向けた研修を実施する。全職員参加。
- ・公民館に広報誌とパンフレットを置かせてもらう。
- ・「うすいの里はこんな施設」というパンフレットを作成し、職員の定着率や福利厚生が整っていることをPRする。研修に来た学生等に配布、就職説明会にも活用する。

弱みで機会を逃さないようにする

- ・新卒者へのアピールとして、車両手当を創設する。
(新卒の新規採用者に、1ヶ月当り2万円を支給する。但し、2年を限度とする。)
- ・マナー委員会やスピーチロック防止を兼ねて心身拘束で協議し、統一したマナーを目指す。
- ・外部講師を招き、定期的に接遇研修を実施し自己覚知を図る。
(改善しなければ人事考課の面接で直接指導する。)

弱みと脅威による最悪の状態を回避する

- ・職員が安心して長期に働ける職場環境を提供する。
(①良好な対人関係②無駄のない人員配置③風通しの良い職場④公正公平な人事)
- ・OJTの実施、経験年数に応じた無駄のない教育訓練等により職員の知識やスキルを蓄積できる。(結果、サービス品質向上し同業他者と差別化を図る。)
- ・勤務年数に応じた処遇研修を年に1度は受講する機会を作る。
- ・接遇研修を外部講師を招いて定期的に実施する。(社会人としての育成。)
- ・取り組んでいる「ぐんま介護人材育成宣言」のキャリアアップの明確化を実施する。定期的な研修を行い、参加不参加を記録しキャリアアップの材料とする。
- ・広報誌を高校や公民館に配布する。
- ・車のロゴを後部にも入れる。TEL番号も入れる。
- ・建物老朽化対策、施設内美化を衛生推進委員会で実施する。(5Sの徹底)

4.社会福祉法人 碓氷福祉会 中長期計画(2020年4月1日～2025年3月31日)

- 1.広報活動を徹底し、うすいの里の強みをアピールする
- 2.地域に根差した施設運営を実践する
- 3.人材育成・人材確保対策を図る
- 4.施設建物の老朽化対策を図り、安全・安心な環境を整える

3年以内に実行する目標(2023年3月まで)	5年以内に実行する目標(2025年3月まで)
<ul style="list-style-type: none"> ①広報委員会の活動を活発化する(広報誌・HPの定期的な発行と更新) ②「知ってもらおう介護の仕事」事業を継続する ③ぐんま介護人材育成宣言事業者として宣言し、完了する 法人としてのキャリアパスを再構築する(人材育成研修の充実を図る) 群馬県いきいきGカンパニー(ベーシック)認証を取得する ④法人として地域貢献事業を検討継続する ⑤「うすいの里はこんな施設」というパンフレットを作成する ⑥施設建物の老朽化対策や施設内美化を衛生推進委員会で検討する ⑦10～20代の職員を1名以上確保する(学校訪問・就職説明会等参加) ⑧新卒者獲得対策と定着対策を図る(車両手当の創設・キャリアパス再検討等) ⑨ケアマネ資格者を2名以上、主任ケアマネを1名以上増やす ⑩取得可能な加算について検討を重ねる ⑪人事考課評価を見直し、モチベーションアップに繋げる ⑫ストレスチェック結果を基に風通しの良い、働きやすい環境を目指す ⑬人事考課者研修未受講者及び受講者フォローアップ研修を実施する ⑭各部門長は第三者評価研修を受講し準備を進める(マニュアル整備等) ⑮外国人労働者の受け入れについて検討する 	<ul style="list-style-type: none"> ①広報誌の定期的な発行を定着し県老協の広報コンテストに出品する ②「知ってもらおう介護の仕事」事業を通して更に交流を深める (文化祭・音楽発表会等、学校行事見学を検討する) ③ぐんま介護人材育成認証事業者としての認定を目指す 取得可能な認証制度取得を目指す(いきいきGカンパニーゴールド認証等) ④法人としての地域貢献事業を実践する ⑤キャリアパスに基づいた人材育成を実行し、随時見直しをする ⑥衛生推進委員会で老朽化対策や施設内美化の検討継続し実行する ⑦10～20代の職員を3名以上確保する(5年間の合計) ⑧新卒者獲得対策を継続し、随時検討する ⑨ケアマネ資格者を3名以上、主任ケアマネを2名以上増やす(5年間の合計) ⑩取得可能な加算の算定を実行する ⑪人事考課評価の見直しを継続し、人材育成にシフトする ⑫ストレスチェックを継続し、結果を踏まえた環境改善を継続する ⑬人事考課者研修を定期的実施し、考課者の資質向上に努める ⑭第三者評価を受け、サービスの資質向上に努める ⑮外国人労働者の委託業者を選定し、受け入れを検討する