

## 社会福祉法人なごみ会 第三期(2024～2026 年度)中期経営計画

### 1. 法人理念

私たちは、利用者及びその家族が安心して生活できるように、常に利用者と家族に寄り添いながら、声なき声が聞こえるような技術と知識を身につけ、職員相互の融和を図ります。

また、地域の皆様と手を取り合い福祉の向上に努めます。

### 2. 接遇基準

私たちは、法人理念※上記参照 実現のため、全ての職員がここに定める接遇基準を目標とします。

1. ご利用者及びご家族をはじめ、全てのお客様に目を合わせて微笑み、「感じのいい」職員を目指します。
2. ご利用者に対しては、尊敬の念をもって『(苗字)さん』付けでお呼びします。
3. ご利用者の全て（人生の歩み、病状、性格、発言、行動など）をまず肯定的に受け入れる態度で臨みます。
4. 「誰か」が見ていても、見られていなくても常に同じ接遇を行い、「将来の自分」や「家族」が受けたい接遇を目指します。

### 3. 現状（第二期中期経営計画の進捗状況）

第二期計画においては、法人理念の実現に向けて4つの柱を立てて取り組んだ。

1つ目の柱である「働きやすい・働きがいのある職場づくり」については、第一期の重点事項でもあり、第二期においても継続して取り組んだ結果、福利厚生面をはじめとして特色のある制度や仕組みを構築しており、2023年度には「介護職員の働きやすい職場環境づくり内閣総理大臣及び厚生労働大臣表彰に係る事業所」として長崎県の推薦を経て、厚生労働大臣より奨励賞を受賞するなど一定の評価と効果を得ている。

戦略の1つ目として掲げた「職員会議や個別面談等を通じて把握した職員の声にしっかりと応える（できないことはしっかり説明）」について、施設長と役職者の1on1面談や各事業所管理者と全職員との定期個別面談が定着し、事業所毎のバラツキはあるものの、把握した課題については、役職者を中心に速やかに改善を図る流れが定着しつつある。

戦略の2つ目として掲げた「人材育成を目的とした人事考課（評価）制度を導入」については、情報収集を行った結果、特に「評価」の部分ではメリットよりもデメリットの副作用が大きく、成功例を見つけることは困難であった。人材育成については、メンター制度や研修の積極実施・派遣

により取組んでいるところであり、人事考課制度の実施は一旦、見送りたい。

2つ目の柱である「先進的ケア（ユマニチュード、ノーリフティングケア）の定着」については、概ね順調に進み、ある程度、法人内では日常のケアとなりつつある。

戦略の1つ目として掲げた「ユマニチュードの研修（入門→実践者）に随時参加し、実践者コース修了者（目標5人）を中心に技術定着を図る」については、研修主体の研修体系の変更があったため、年度計画において「介護系事業所の正職員全員が基礎研修1を受講する」と軌道修正し、概ね計画通り進捗している。また、事業所単位とは別に法人単位でもユマニチュード推進委員会を構成し、情報の共有や困難事例の検討等を行ってケアの定着を図った。

戦略の2つ目として掲げた「ノーリフティングケア推進委員を中心に全事業所で取組み『当たり前のこと』として定着を図る。また、先進施設として、圏域での普及に貢献する」についても概ね順調に推移した。法人内ではユマニチュード同様に委員会を中心に取組み、その取組を発表した2022年度九州老人福祉施設職員研究大会で奨励賞を受賞した。また、圏域においても、五島市長の「ノーリフティング宣言」を受けて発足した官民一体のノーリフティング推進チームに当法人から2名が参加し、24年2月には「ノーリフティングフォーラム in 五島～ノーリフティングの島を目指して～」を開催するなど圏域全体での普及に向けた動きが活発化している。

3つ目の柱である「なごみプレイスつぼうちを地域のシンボルに」については、戦略として「ボランティアスタッフの拡充を図り、コロナ禍においても「できること」を模索し、集いの場として、多様な主体による多様な活動を展開」を掲げて取り組んだ。月に1度の「なかよし食堂」は継続され、新たに「ブックトレード」のイベントを実施した。23年度には五島市長寿介護課主催の高齢者集いの場の会場として利用されるなど徐々に地域に浸透しつつある。

4つ目の柱である「法人後見事業の新規展開」については、戦略として「地域ニーズを踏まえ、管理体制を構築し、事業を開始する」については、計画が1年後ろ倒しとなったが、2024年度より事業開始予定であり、新たな挑戦が始まろうとしている。

## 4. 課題

### 法人理念の実現に向けて

《ご利用者・ご家族が安心して生活できるように、常に寄り添い声なき声を聞く》

- ① 第二期で取組んだユマニチュードケア・ノーリフティングケアは一定の定着が図られ今後も継続すべきケアである。他方、ユマニチュードケアは認知症ケアの一部であり、ノーリフティングケアも自立支援の一部でもある。今後、更にケアの質を高めるためには、介護の根幹ともいえる「認知症ケア」及び「根拠に基づく自立支援ケア」に正面から向き合う必要がある。
- ② 当法人は、創設者たちの「自分が最期まで過ごしたい施設」、「最期に家族を預けたい施設」

を創りたいとの想いを起源としている。当時は、介護基本計画（五島市策定）で市内では施設系事業の新規参入が認められない状況であったので短期入所事業を展開し、現在では規模的にも当法人の核となる事業所となった。現状としては、看取りまで見据えたロングステイの方に多くご利用いただいております、「短期入所」という看板と実態に乖離があり、運営面や介護報酬面で対応に苦慮することもある。一方で、介護基本計画も当時とは様相が異なっており、入所系施設の一部が継続困難となるなど入所系事業参入が見直される方向にある中で、最期までかけはし(なごみ会)のサービスを求める声にどのように応えていくのか対応が必要である。

- ③ 「働きやすい・働きがいのある職場づくり」について、この6年間の取組みにより、処遇や福利厚生等の基盤整備は進み、職員の声を聞く土壌や体制は整いつつあり、特に子育て世代からは「子どもの看護休暇(有給)」が好評を得る一方で、シルバー職員の働きやすさを支援する仕組みを求める声がある。

また、人材育成に関して、職員が自らの職務に関して目標を立てたり、振り返ったりする機会もなく、島内や法人内の教育機能が限られているため、島外を中心とした外部機関に頼らざるを得ない状況にある。加えて、正職員における事業所間の人事異動が定着しておらず「特別なこと」として捉えている風潮が残っている。

《地域の皆様と手を取り合い、福祉の向上に努めます》

- ④ 法人後見事業は2024年度より事業開始する見込みではあるが、具体的なニーズがどの程度あるのかは実際に始めてみないと分からない面も大きく、全国的に見ても社会福祉協議会等以外のいわゆる一般的な社会福祉法人が事業展開する例は確認されていない。
- ⑤ 「なごみプレイスつぼうち」については、徐々に利用者の枠は広がっているようにも見えるが、コロナ禍の影響は大きく、利用率は低く、第二期中期経営計画で思い描いた賑わいのある姿には至っていない。

## 5. 中期ビジョン=3年後のありたい姿

法人理念の実現に向けて

《ご利用者・ご家族が安心して生活できるように、常に寄り添い声なき声を聞く》

- ① 「認知症ケア」・「根拠に基づく自立支援ケア」にしっかり取り組んでいる法人
- ② 安心して最期まで任せてもらえる事業を展開
- ③ 全世代にとって働きやすく、自己成長できて人が集まる職場

《地域の皆様と手を取り合い、福祉の向上に努めます》

- ④ 法人後見事業の地域への定着
- ⑤ 「なごみプレイスつぼうち」が賑わい・地域との交流の拠点に

## 6. 経営戦略=ビジョン達成に向けた戦略

- ① 「認知症ケア」・「根拠に基づく自立支援ケア」にしっかり取り組んでいる法人
  - (ア) 認知症ケアを推進するために「認知症ケア推進委員会」を立上げ(ユマニチュード推進委員会を改組)委員会を中心に情報共有・研修等を実施
  - (イ) 認知症介護実践者研修等に積極的に職員が参加し、「認知症介護指導者」を現在の1名から2名に増員し、認知症ケア推進委員会と連携してケアの質を向上する
  - (ウ) 法人運営委員会にて「根拠に基づく自立支援ケア」に向けて具体的な方向性や工程を定め、実践を開始する。
  
- ② 安心して最期まで任せてもらえる事業を展開
  - (ア) 法人本部が中心となり介護基本計画の動向も踏まえ居住系事業の「たたき台」を作成
  - (イ) 法人運営委員会にて「たたき台」を検討し一定の結論を得る
  - (ウ) 地域の居住系事業所の引継ぎ等について情報や依頼があった場合は迅速かつ積極的に検討し対応
  
- ③ 全世代にとって働きやすく、自己成長できて人が集まる職場
  - (ア) シルバー世代が働くことをサポートする仕組みの創設
  - (イ) 自己成長につなぐ自己評価制度の創設
  - (ウ) 介護系資格取得に必要な各種研修の実施機関を法人内に立上げ
  - (エ) 正職員の定期的な人事異動を実施（家庭環境等には配慮）
  - (オ) 「となりの事業所体験研修」の定例化
  - (カ) SNS チームを中心に職場の魅力を外部に向けて PR
  
- ④ 法人後見事業の地域への定着
  - (ア) 法人で後見を担うことのメリットを活かし事業運営を軌道に乗せ、収支均衡を目指す
  
- ⑤ 「なごみプレイスつぼうち」が賑わい・地域との交流の拠点に
  - (ア) 気軽に立ち寄れてホッと一息つける時間帯を常設
  - (イ) SNS チームを中心に外部に向けて PR