

令和5年度事業報告書		事業所名	本部	作成者	森本祐子	作成日	2024.3.31
目標	年度テーマ	(計画)離職率ゼロを目指す					
		(評価)職員の変化に注力し個別面談するも、退職を留めることは出来なかったが法人課題とし改善に取り組めるよう報告に努めた。					
基本運営計画	■令和5年度運営計画						
	年度テーマを達成するための具体的な運営計画を優先順位別に記入						
	(目標)①月1度、管理者に職員の変化等を確認し早期発見、本人と面談し解決に取り組む(書式作成し記録を残す)						
	営業会議にて職員状況の確認を行い面談が必要であれば進める。						
	②健康優良法人の登録を目指す。						
	4月に年間計画を立て、毎月進捗状況を確認し進める。						
	③新人事制度の運用を定着させる。						
	(評価)①営業会議で知り得た情報により面談し記録を必ず残した。その記録を部長に報告し、内容に応じて対策を検討した。						
	②職員の健康増進を意識し、健康診断結果を元に再診が必要な方に再診に行くように促し、報告してもらおうようにして健康で働けるよう努めたが健康優良法人の取得には至らなかった。						
	③新人事制度に伴い規程の変更を行い給与計算にも反映させ、スムーズに移行できた。						
外部研修	■職員外部研修計画(資格取得等も含む)						
		研修名称	参加実績	研修名称	参加実績		
		メンタルヘルスセミナー					
		健康経営セミナー	2名(浪越万里子、中谷勇作)				
		会計セミナー					
		労務管理セミナー	1名(森本祐子、中谷勇作、浪越万里子)				
		人材確保セミナー	1名(中谷勇作、貞木貴之)				
会議・委員会	■会議・委員会計画(法令必須、事業独自)						
		会議委員会名	実績・効果	会議委員会名	実績・効果		
		安全衛生委員会	職員に対しアンケートの実施、結果をまとめ、管理者に報告し改善検討に役立った。				
		ブランディング委員会	中学校、高校にいき福祉(介護、保育)を知ってもらう取組を行った。これからはおかげの魅力を発信しブランドに繋げたい。				
		地域支援委員会	地域行事の参加、買い物支援等に参加、カフェ開催等地域の方と関わることが出来た。				
		本部会議	行事の確認、事務作業の統一、経費削減意識、内部研修の実施等はできた。今後は課題、検討、改善に取り組みたい。				

災害訓練計画と対応(法定訓練、災害時の対応、緊急連絡体制)・防犯対策				
防災・災害	訓練予定月	実施月	訓練目的	訓練評価
	9月	火災訓練	夜間想定避難訓練	特養に従い訓練を行った。
	3月	火災・災害訓練	日中想定災害訓練	特養に伴い訓練を行った。

内部研修計画(教育計画)※テーマを設定し確実に取り組んでください(上段)／施設行事・企画(下段)	
月 度	令和5年度内部研修テーマ「 職員の健活推進のためにできること 」
4 月	「新人事制度について」 入社式
	「健康診断事後措置について」→「実践、健康経営セミナー」 理事改選、理事会(定例)、夏季賞与人事考課
6 月	「健康経営優良法人について」→「社会福祉法人における主な経営指標」 評議員会(定例)、夏季賞与支給、書類整理
	「問題職員と労務トラブル実務対応」 1/4決算
8 月	「介護労働者の転倒災害注意しましょう」 職員健康診断、新卒採用試験(大学)
	「聞き方のコツ、トレーニング」 新卒者採用試験(高校)
10 月	「非認知能力とは」 2/4決算
	「産業保健活動で扱うデータのまとめ方」→「ハラスメント対策」 冬季賞与人事考課
12 月	「職域における高齢労働者の安全と健康管理について」 理事会(定例)、冬季賞与、翌年度予算編成
	「言い方を変えるだけで後輩が育つ」 3/4決算
2 月	「介護保険負担限度額認定証とは」 職員健康診断、新卒採用試験(大学)
	「健康診断結果の読み方」→「カスハラについて、こども未来戦略」 理事会(定例)、評議員会(定例)、決算

(総評)今年度は職員が健康で安心して長く働ける働きやすい職場を目指し“離職率0”を目指しました。“離職率0”には至りませんが、色々な場面で職員と向き合い職員に積極的に関わられたと思います。健康面では健康診断の結果をしっかりと追うことができ、再診を促し健康増進に努めました。研修では内容は変更したが、毎月内部研修をほぼ「職員の健康推進の為にできること」をテーマに行いました。職員の健康は早期発見・早期治療に繋がることも学びました。また、メンタル面でも言い方を変えるだけで人に与える内面的ダメージが違うことややる気にさせる事、ハラスメントなども防ぐことが出来る事を学びました。「カスタマーハラスメント防止に対する行動指針」の作成により職員が安心して働けるよう取り組みました。また、新人事制度もスタートした年でもあり規程変更を行い給与計算に反映させ対応しました。法人全体が明るく活気のある法人、元気な職場で皆の居場所になれるよう今後も取り組んでいきたいと思ひます。