

法人理念・方針

「基本理念」

ご利用者の「健やかな生活」の実現のため、心をこめた福祉サービスを全力で実行します。

「私たちが決めた行動計画」

1. チームワーク 助け合い、認め合い、高め合い、大きなうねりを生み出そう！
2. 柔軟性 色々な考えの方を受け入れ、状況に合わせて対応しよう！
3. 経営理念の共有 メンバーひとりひとりが法人の理念や方針を理解し、責任を持って行動していこう！
4. コミュニケーション 常に声をかけあい、メンバーと意思疎通を図り、情報共有しよう！
5. 目標達成志向 目標に向け、個人が同じ気持ちで取り組めるよう努力しよう！

法人の5つの視点に対する総括

1. 利用者視点 ～利用者満足度の向上とリスクマネジメント～

法人内各事業所において、ご利用者への質の高いサービスの提供（ユニットケアの充実、グループケアの充実等）、他にはない独自性、特色あるケア（オムツゼロ、常食化、ターミナルケア、認知症ケア、ご利用者の外出支援等）の実現に向けて、法人内職種間の連携は基より、提携医療機関との連携も強化し、チームケアに取り組むことができた。また、厨房業務委託業者との連携により、「食の楽しみ」を重視した行事（懐石料理、握り寿司、そば打ち、バイキング、ご当地グルメ等）を企画、実施した。その他、虐待、事故、感染症、褥瘡等のリスク管理、さらには各種災害等に対するリスク管理の体制を整備した。

2. 財務視点 ～安定経営に向けた収支管理と組織の強化～

各事業所主任以上の役職者が、会議等を通じて経営的視点を強く持ち、事業実績の向上に努めることができた結果として、10事業所のうち8事業所において過去最高の実績を達成することができた。また、新規加算の取得及び加算対象者の拡大等、サービスの質とともに増収が可能となる取組みの強化を図った。その結果、予算比約36,000千円、平成27年度比約18,000千円の増収を図ることができた。支出については、実績の向上に伴う人員体制の強化を図りつつも、物品納入及び業務委託について見積り合わせや定期での入札を実施し、経費の節減に努めることができた。また、各事業所主任以上の役職者との予算ヒアリングの実施や予算執行状況の確認を行い、計画的な予算の執行を推進した。

3. 人材視点 ～人材の確保と定着～

職員のワークライフバランスの推進（時間外勤務の減少、有給休暇取得率の向上等）に取り組むとともに、法人内研修、各事業所での新人育成プログラム（プリセプター制度等）の充実を図り、離職率の低下に努めた。また、モチベーションの向上のための慰労金「ありがとう」の支給継続、平成28年度からの新たな取組みである職員間のコミュニケーションの推進を目的としたセクション毎の職員間交流研修会「職場定着推進事業」（飲みニケーション）の実施を推進した。さらに、人材の育成を目的とした介護福祉士受験対策勉強会を年12回開催し、多数の合格者を出すことができた。

職員採用については、採用力の強化を目的として、情報発信ツールであるホームページの改修、フェイスブックの開始、職員採用案内等のパンフレットの改善等を行うとともに、新規卒業生の採用に向け、道外学校への求人票、採用パンフレットの送付等、新たな取組みを実施した結果、9名の新規卒業生を採用することができた。最後に、職員の働きやすい職場環境整備の1つの方策として、平成29年8月を目処に事業所内保育所を設置、運営することが決定した。そのことにより、20代、30代の職員の安定的な採用や職員が出産後も安心して働くことができる環境の整備を図ることができると考えている。

4. 地域貢献視点 ～地域貢献の推進～

法人独自の取り組みとして、認知症状改善塾の開催、石山朝市送迎バスの運行、介護なんでも相談会の実施、地域住民、小・中・高校生へ福祉教育の推進を継続した。特に、法人の地域貢献事業の目玉である認知症状改善塾は、認知症状の改善率が第2期で76.8%（内消失率21.7%）、第3期で改善率が91.6%（内消失率37.4%）と非常に大きな効果をもたらすことができた。

5. ガバナンス視点 ～透明性の高いコンプライアンス経営の実践～

改正社会福祉法を遵守した法人全体の組織体制の再構築を図り、定款の改正、理事会・評議員会の組織的な位置付け、役割の変更、評議員選任・解任委員会の設置、苦情解決・虐待防止第三者委員会の適正な運営等を行い、改正社会福祉法に基づいた法人改革を推進することができた。また、顧問契約先の会計事務所、社会保険労務士からの助言、指導を得て、コンプライアンス経営の推進を図ることができた。