

社会福祉法人リデルライトホーム

2024年度 事業計画

I. 法人基本方針

2024年4月に行われる報酬改定は、6年に一度の医療・介護・障害福祉サービスのトリプル改定です。令和6年度から始まる第9期（令和6年・7年度）介護保険事業計画期間は、団塊の世代がすべて75歳以上となる2025年を迎えることとなります。高齢者人口がピークを迎える2040年に向けて、更なる人口構造の変化やそれに伴う社会環境の変化が見込まれており、将来の展望を見据えた適切な施策を推進していくための重要な年になると考えています。これから更に100年の持続性を見据えて、今までにないチャレンジを行ってまいります。

II. 重点項目

1. 人材のシェアとジョブの細分化

当法人では、多様な人材を受け入れ、ライフステージに応じた雇用・勤務形態を選択できる職場環境の整備により、人材の流出を防ぎ、求心力のある法人組織体制の構築を少しずつ実現してまいりました。しかし、人材不足が今後も長期的且つ加速課的に進む中において、仕事の選択肢も増え、広い範囲で人材の流動性も高まり、法人内に囲い込む従来型のスタイルは、働く側としては魅力的ではなくなると考えています。私たちは、より職員の満足度を上げるとともに、クリエイティビティの高い人材を育成していく為にも、専門性を生かして意識的に人材を広域的に流動させることを考え、人と人、そして法人と法人がネットワークする仕組みを構築します。

また、生産性を向上させるためにも、ジョブをタスクへ細分化し、人材のマッチングの難易度を下げることで、タスク業務をB型事業所等へ委託するといった、福祉×福祉で支え合う体制を構築します。

2. 外国人労働者の環境整備

令和6年2月よりネパールより2名の特定技能による介護職員を雇用したことにより、当法人では4名の外国人を雇用することとなりました。特に特定技能はこれから継続して就労してもらうために、日本の生活になじみ、日本語を学習し、更には国家資格取得も視野に入れる必要があります。定着に向けた相談支援と、日本語の学習を支援する仕組みづくりをしてまいります。

3. ICTの活用

今後さらに介護ロボットやICT等のテクノロジーの導入により、サービスの質を確保しつつ効率的なサービス提供を行うとともに、業務改善や事務作業等の負担軽減等を推進することによって、介護職員の働く環境改善等につなげていくことが求められています。介護記録の音声入力、勤怠管理ソフト、見守りベッドの導入などを推進してまいります。

また、令和6年度より生産性向上委員会の設置が義務付けられます。令和3年度から設置した

当法人の IT 委員会を生産性向上委員会に置き換え、利用者の QOL、労働体制、職員の心身負担、導入機器の効果等について分析しながら、IT 機器のデモや情報交換を他事業所間で共有できる仕組みを作ります。

4. 災害対策

令和 6 年は熊本県 DWAT として能登半島地震の被災地に、人的支援を 1 月から継続して行いました。介護・障がい福祉事業では、令和 6 年度から BCP（業務継続計画）の作成が義務付けられます。私たちは、熊本で災害が起こった際、利用者・地域住民・職員などを守りながら、福祉的支援も継続する必要があります。平時から災害を想定した対応について検討、共有するためにも、机上訓練、実地訓練を実施し、抽出された課題を踏まえて BCP をブラッシュアップするとともに、災害時の机上訓練、実地訓練を積極的に実施するとともに、熊本県内の事業所が協働して災害時に対応できる体制をつくってまいります。

5. 持続可能な経営基盤の確立

令和 5 年度から当法人で設置した相談支援委員会を中心として、在宅サービスから入所サービスまでの流れが機能することにより、少しずつ実績の向上につながってきております。しかし、その取り組みにおいても、入所待機者の確保は未だ解決できていない課題の一つです。委員会活動を通して切れ目のないサービス体制を整えるとともに、令和 5 年度から開始した商業施設などへの介護相談会を、形を変えて実施してまいります。また、福祉医療機関やその他関連機関へ出向き、特別養護老人ホームの料金や人員体制等を知って頂く機会をより一層設けてまいります。

6. 2040 年に向け、法人間が連携し持続的な成長と安定的な経営基盤の拡充

令和 5 年 3 月に設立した連携推進法人ジョイント&リップルは、毎月作業部会を開催し、様々な活動を実施してまいりました。オンライン研修や集合型研修の開催、またイベントの開催や人材の共有化、また、災害時机上訓練の実施、共同施設見学など、令和 5 年度は法人それぞれがもつ良いところを共有化することを試す年でもありました。令和 6 年度は、さらに一步進化した連携推進を目指すために、オンラインを駆使しながら、研修にとどまることなく、必須の法定委員会活動を共同開催し、各法人の効率的な人材育成体制の仕組みを作ってまいります。また、災害時の実地訓練を共同で実施し、連携推進法人内で課題を整理することで、現実的な災害時支援体制を作ってまいります。最後に、人材不足の課題については、更なる人材の共有化を図りつつ、人材募集ノウハウの共有、一括募集を行ってまいります。