

令和7年度事業報告書		事業 所名	本部	作成者	森本祐子	作成日	R8.3.31
目 標	本年テーマ	(計画)職員の意識改革と働きやすい環境づくり					
		(評価)職員の意識改革と働きやすい環境づくりを目的に、パート・シニア層を対象とした新人事制度を導入した。これにより、就業条件の明確化や働き方の選択肢が広がり、職員が長期的に安心して働ける環境が整備された。結果として、多様な人材が活躍しやすい職場づくりが進み、組織全体の働きやすさ向上に寄与した。					
基 本 処 遇 及 び 運 営	■令和7年度処遇及び運営方針に対しての評価						
	(計画)①まずは法人の姿を正しく伝える(情報発信強化)						
	内部向け:研修やイントラを通じて法人理念、事業方針、人事施策などを随時発信し、双方向のコミュニケーションにより、職員の理解を深める						
	外部向け:50周年事業イベントや外部参加型研修の開催を通じて部外者との接点を持つほか、インスタグラム、LINE公式アカウントを活用して社外に情報発信を行う						
	ホームページをタイムリーに更新(月2回 掲載内容見直し、内容の更新を確認)し、求職者にとってわかりやすく有益な情報を提供する						
	②つぎに職員の意識改革のために取り組むこと						
	現状把握:職員アンケートや面談により意識調査し、各種人事施策の基本データとして活用する。						
	入社直後社員のギャップ感や悩みをアプリや面談により迅速に把握し、離職懸念になるまえに善後策を講じる						
	人事制度変更:パートやシニア層向け人事制度の見直し、フレックスタイム制や週休3日制導入の検討などにより、多様な働き方・末永く働ける制度を構築する。働き方改革:Lineworksを職員間や利用者家族向けのコミュニケーションツールとして活用し、業務効率化を図る(チェックリストにより効率化の十分性を点検する)内部統制強化:コンプライアンス研修や接遇研修を通じて、社内ルールの理解向上やコンプライアンス意識向上を図り、ケジメとマナーに厳しい組織風土を醸成する。人材育成:リーダー育成に力点を置いた研修を行い、将来有望な人材のマネジメント能力の向上を図る						
	③法人の将来のために取り組むこと						
	財務管理強化:資金の効率運用や予算統制の強化など、従来以上に効率性(効果や必要性)にこだわった年間財務運営を行う						
	中期計画策定:事業領域の拡大の検討、施設整備計画、人員計画に基づいた収支シミュレーションなどにより、中長期の全社方針を明確に定める						
	(評価)①内部発信では毎週月曜日に部長4人が順番にイントラを通じメッセージを発信し法人理念や方針の浸透を図った。また、人事の情報は給与明細に添付する形で確実に職員へ届け、情報共有の強化につなげた。外部発信では50周年事業イベントを通じて地域との接点を広げ、ホームページ、インスタグラムの更新頻度を高めることで法人の認知向上を図った。また、月1度のホームページの変更、更新を行いInstagramに採用ページを設けることで直接応募が増え採用に繋げることができた。						
	②職員の意識改革に向けては、職員アンケートを実施し、意見を把握したうえで改善に取り組んだ。また、50周年記念行事に全員で参加することで、組織としての一体感を醸成した。人材定着に関しては、新たな手当の新設や「ここレボ」アプリを活用した健康管理・相談体制の整備により、離職防止に努めた。議事録アプリを導入し、業務効率化を図ることができた。人材育成では、マネジメント力向上を図る為、外部講師を招いて「リーダー、チーフ」、「ミドルマネジャー」の研修を実施した。						
	③銀行訪問による金利確認や取引銀行の絞り込みを行い、6ヶ月定期預金を実施するなど、効率的な資金運用に取り組んだ。予算統制は稟議書の予算額を入力することで予算対比を実施することで、効率的に予算管理することができた。5年後のビジョンを策定することで全社方針を明確した。						

研修・セミナー	■職員研修計画と実績				
		研修 名称	参加実績	研修 名称	参加実績
		施設長研修	栗田	男性育休取得等促進	栗田
		財務研修(Web)	森本、山本明	社会保険制度説明会	岡、川染
		リーダー研修	山本明	ミドルマネージャ研修	森本
		AI活用戦略	中谷、川染	メンタルヘルス推進	藤田
		安全衛生管理(乙)	岡、川染	ハラスメント対策	中谷
		公正採用選考研修	藤田	人事労務パワーUP講座	岡
		上記以外、4月～12月でSNS活用研修を受講(山本、岡)			
会議・委員会・内部研修	■会議・委員会計画実績・効果				
		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	年2回、職員向け健康講座を実施、毎月の会議で事業所の危険箇所、職員の健康状態統話合い改善に取り組んだ。		
		広報委員会	SNS研修(初級・中級)を受講し、Instagram測定ツールを導入することで社内のDX化を図れた。また採用では自己応募増加に繋げることができた。		
		地域支援委員会	地域のニーズに合わせて、行事参加、広報誌発行4回/年、ふれあい食堂2回/年		
		事務会議	毎月1度、SNSの内容確認、経費削減等改善について話合った。また、内部研修を実施(電話応対、苦情応対等)		
		50周年事業	内外部向に別れ職員一丸となり様々な企画運営を実現した。		
		生産性向上委員会	勉強会の企画実施。各事業所での取組み必須事項伝えた。		
		教育委員会	新人研修をはじめ、リーダー・チーフ・ミドルマネジャー研修等の様々な研修企画実施した。		
火災・災害関係・感染症・防犯	■災害訓練計画・実績				
		訓練予定月	訓練 目 的	訓練評価	
		9月	夜間想定・火災訓練	特養に従い訓練を行った	
		3月	日中想定・災害火災訓練	〃	
		災害想定、・感染症対策・防犯対策(想定される災害等BCP訓練を含む)			
		年2回	防火・感染シュミレーション	特養に従い訓練を行った	

行事・イベント	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7年度内部研修テーマ「採用力強化研修」
	4 月	SNS、インスタ研修(4月～12月)、採用力強化研修
		入社式、シニア・パート向け新人事制度導入説明会、アンケートの集計(職員満足度)、リーダー育成(4月～3月)、アメボケ
	5 月	SNS、インスタ研修(4月～12月)、採用力強化研修
		理事会(定例)、資産運用協議、職員向けコンプライアンス、接遇研修(5月～3月)
	6 月	SNS、インスタ研修(4月～12月)、採用力強化研修
		評議員会(定例)、理事、評議員改選、フレックスタイム制トライアル、アメボケ
	7 月	SNS、インスタ研修(4月～12月)、採用力強化研修
		50周年記念イベント
	8 月	SNS、インスタ研修(4月～12月)
		アメボケ
	9 月	SNS、インスタ研修(4月～12月)
		新卒採用試験(高校)、中期計画策定
	10月	SNS、インスタ研修(4月～12月)
		補正予算、アメボケ
	11月	SNS、インスタ研修(4月～12月)
		50周年記念イベント
	12月	SNS、インスタ研修(4月～12月)
		理事会(定例)、翌年度予算編成(事業計画)、アメボケ
	1 月	
	2 月	
		アメボケ
	3 月	
		理事会(定例)、評議員会(定例)、職員満足度調査(アンケート実施)
令和7年度は「採用力強化」を目的として、4月から12月にかけてSNS活用研修を実施し、情報発信に注力した。その結果、前年度と比べて自己応募者数が増加し、採用につなげることができSNSを活用した情報発信体制の充実を図ることができた。また、50周年事業では、職員が一丸となって各種企画を立案・実行し、組織の認知度向上に寄与した。さらに、離職率についても大幅な改善が見られた。		