

# 令和2年度事業計画

現状問題点を以下に挙げ、昨年までのプロジェクトを修正、強化することとする。

## 令和2年度 現状の問題点

- ① 改善が見られるも離職率が依然高い状況にある（H28/19.7%、H29/20.3%、H30/18.6%、R1/17.6%）
- ② Fプロジェクトは有効であることが実証されている。しかし、特養以外ではプロジェクトが遅延状態である。
- ③ 一部事業所では収益力が低下傾向にある。

## 本年度（3年目）プロジェクト骨子

チーム名	内容	責任者
F P J チーム（継続）	Fプロジェクト、適正人件費比率の提案と管理 ・ F職員増（社内募集、夜勤教育） ・ 一事業所ずつ完了（人事異動計画立案）	
国内採用チーム（継続）	新卒、中途の計画的採用 ・ インターンシップに力を入れる ・ 採用ツールの見直し（LINE等）	
国外採用チーム（強化）	カンボジアからの技能実習生の確保（最大限採用） ・ 現在N4合格待ち6名、合格し次第入国	
教育チーム（強化）	採用者の成長促進 ・ 新人、中途採用者の教育カリキュラム変更 既存職員の離職率の縮小 ・ ほめ達資格取得制導入	
稼働率等管理チーム（再）	デイサービス ・ 予防枠追加、居宅との連携 居宅 ・ 要支援者↓ 要介護者↑ ヘルパー ・ 同一建物減算解消で10%アップ 有料 ・ 部屋数の増加、共同生活室統合で効率化	
施設整備チーム（継続）	別館3階、4階改修工事	
その他（継続）	介護職員の負担軽減（情報収集、試験的導入）	
ピッコロゴード（継続）	子供が主体的に学ぶ環境作り、職場の組織風土改革	

令和2年度は平成30年度から行ってきた3カ年計画の最終年を迎える。

以下、過去2年間のプロジェクトの修正、強化の経緯を振り返る。

## 1 年目（平成 30 年度）プロジェクト

チーム名	内容	責任者
F P J チーム	Fプロジェクト、適正人件費比率の提案と管理	
採用チーム	新卒、中途、技能実習生の計画的採用（30年度はFプロジェクトに沿って採用、31年の以降は状況に応じて行う）	
赤字解消チーム	赤字部門の稼働率最適化と赤字の解消（上期中に、デイサービス、ヘルパーの改革終了）	
職員成長・離職率縮小チーム	新規採用者の成長促進、既存職員の離職率の縮小	
稼働率管理チーム	施設系稼働率達成のためのプランニングと計画の完遂（3カ年継続）	
養護・ケアハウス出口チーム	養護、ケアハウスの運営の最適化（上期中にヘルパー部門の外出しサービス調整、重度化に対する仕組みの確立）	
ピッコロゴード	職場内の接遇教育の強化と職員のスキルアップを行う	

## 2 年目（平成 31 年度）プロジェクト

チーム名	内容	責任者
F P J チーム（継続）	Fプロジェクト、適正人件費比率の提案と管理 ① 一つずつ完了 ②人事異動計画立案	
国内採用チーム（継続）	新卒、中途の計画的採用	
国外採用チーム（強化）	カンボジアからの技能実習生の確保（最大限採用）	
赤字解消チーム（終了）	初年度で達成（ヘルパーは当面、現状で走る）	—
教育チーム（強化）	新規採用者の成長促進、既存職員の離職率の縮小	
稼働率管理チーム（終了）	30年度で達成、引き続き施設長会で管理	—
養護・ケアハウス出口チーム（保留）	養護は全国的に稼働率低下が顕在化。行政誘導の逆風があるが、当面は稼働率の維持を目標	—
施設整備チーム（新規）	3カ年で2.4億程の予算、計画的に施設改修	
その他（継続）	介護職員の負担軽減（情報収集、試験導入）	
ピッコロゴード（継続）	職場全体の組織風土改革、離職率の低下	

# 令和2年度 重点プロジェクトの解説

## Fプロジェクト

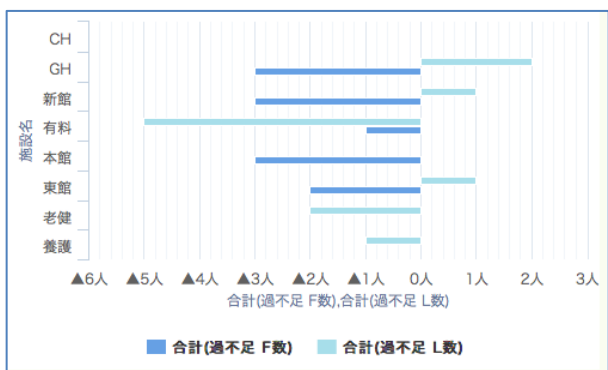
趣旨の再確認（平成30年度から開始）



このプロジェクト推進のため、30年、31年でF職員の処遇の大幅改善をしてきたが、諸般の事情により現状は図の通りである。ただし、Fではないが夜勤以外は全部の曜日、時間帯で対応できる職員数は増加しているため、F P Jの目的には少しずつ近づきつつある。

令和2年度も、引き続き、最重要課題としてF職員増を図る。

- ① 社内募集・・・子供の成長に合わせて、各管理者から職員への協力要請を図る。そのため、これまでは積極的にデータとして取り扱ってこなかった家族構成等のデータ収集も行ない協力をあおぐ。



※現状のFL充足率

- ② G職員の区分け・・・これまで、FとLの2つの区分けであったが、職員の充足等の把握が難いため、G職員（日・祝・遅・早可能、夜勤だけできない）の区分けを作り、職員の効率的な配置を行う。
- ③ 夜勤教育・・・現状、G職員の中で夜勤希望者の指導を強化する。そのために、夜勤時を想定した非常時ロールプレイング集等を作成、教育に使うこととする。
- ④ 計画的な人事異動・・・技能実習生等の増加、さらにG職員の貢献度合いも加味しながらF P J完成が早期達成可能な施設から、順に行なっていく

## 国内採用

インターンシップの優先順位を上げる。また、若者向けの媒体（LINE）等で説明会、面接、見学後の学生との連絡が密にできるようにする。年間計画は以下の通り。

2020/3/27

新卒採用予定 5名		R2.4	R2.5	R2.6	R2.7	R2.8	R2.9	R2.10	R2.11	R2.12	R3.1	R3.2	R3.3
高等学校	1. 高等学校												
	求人票申込・HW学卒部門				7月1日								
	学校訪問												
	会社説明会・施設見学会												
	採用試験						9月15日						
専門学校卒	2. 専門学校												
	求人票作成												
	学校訪問				(都度、進捗により実施)								
	会社説明会・施設見学会		随時実施										
	採用試験		随時実施										
大卒・短期大卒	3. 大学・短期大学												
	求人票申込・HW学卒部門				6月1日								
	学校訪問				(都度、進捗により実施)								
	会社説明会・施設見学会		随時実施										
	採用試験		随時実施										
4. その他	就活フェアの積極的出席(座談会形式には出席しない)		随時実施										
	社協・労働局・職安主催就職フェア出席		随時実施										
	懇親会実施(採用試験前後)		随時実施										
	LINE採用ネット導入による歩留まり向上		随時実施										
	インターンシップ開催(2021卒にも必要に応じて実施)		随時実施										
			随時実施										

※中途採用は、各事業所配置基準、退職状況等をふまえて適宜実施

- 採用予定数(直雇用/派遣)
  - ・F見込み介護職員 20名/10名
  - ・看護職員 5名/5名
  - ・その他の職種 5名/0名

## 国外採用

4期生・・・5月中に入職予定(2人)

現在、N4試験合格待ちの実習生が11名。合格までの平均勉強時間から推測すると、今年度中に最大4名の受け入れが見込まれる。次年度に向け、秋口あたりに面接を行う予定。

フン 2020年2月28日(金)

### 介護技能実習生の教育進捗状況

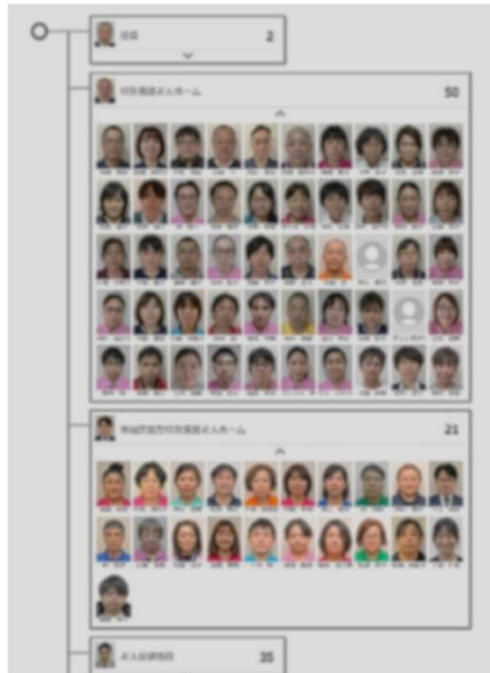
No	年齢	面接合格月	日本語教育開始月	日本語勉強期間	これまでのN4受験回数	合格日	出国予定日	その他
1	28歳	2019年3月17日 日曜日	2019年4月1日 月曜日	0年11ヵ月	1	2020年2月16日	申請中	ネットテスト N3合格
2	18歳	2019年3月17日 日曜日	2019年4月9日 火曜日	0年11ヵ月	2	2019年10月20日	申請中	ネットテスト N4合格
3	19歳	2019年7月11日 木曜日	2019年8月26日 月曜日	0年6ヵ月	3	-	-	
4	21歳	2019年7月11日 木曜日	2019年8月1日 木曜日	0年7ヵ月	3	-	-	
5	24歳	2019年7月11日 木曜日	2019年6月8日 土曜日	0年9ヵ月	4	-	-	
6	18歳	2019年7月11日 木曜日	2019年8月1日 木曜日	0年7ヵ月	3	-	-	
7	27歳	2020年1月11日 土曜日	2020年1月12日 日曜日	0年2ヵ月	0	-	-	
8	20歳	2020年1月11日 土曜日	2020年1月12日 日曜日	0年2ヵ月	0	-	-	
9	21歳	2020年1月11日 土曜日	2020年1月12日 日曜日	0年2ヵ月	0	-	-	
10	32歳	2020年1月11日 土曜日	2020年1月12日 日曜日	0年2ヵ月	0	-	-	
11	23歳	2020年1月11日 土曜日	2020年1月12日 日曜日	0年2ヵ月	0	-	-	
12	19歳	2020年1月11日 土曜日	2020年1月12日 日曜日	0年2ヵ月	0	-	-	
13	19歳	2020年1月11日 土曜日	2020年1月12日 日曜日	0年2ヵ月	0	-	-	

現在カンボジアもコロナの影響で学校が閉鎖状況。人材集めも一旦中止している状況だが、引き続き、現地の日本語学校と連絡を密にしながら継続的な採用を行う。

## 教 育

- ・ 職員の成長を個別にサポートできる体制を作る。
- ・ 人事異動の際、職員の個別データの詳細がすぐに分かるようにする。
- ・ 早期のリーダー発掘、教育体制を作る。

上記のことを行うために、職員データ（資格、教育履歴、評価、年次目標等）を一元化して、職員個々の成長を見える化するシステムを導入、活用する（令和1年度導入済み）



※今年度から導入する、人事データベースシステム「カオナビ」

### ・ほめ達

職場の風土改革、職員のやる気のアップのために今年度も継続する。

すでに職員は3級を取得しているが、意欲のある者については2級を受験させ、さらに職場の風土を改善していく責任者を育成する。（本年度11人。4月、6月受験予定）

## 稼働率管理

※以下の事業所を中心に、具体策を策定し稼働率向上に努める。

デイサービス

居宅介護支援事業所

ヘルパー

有料老人ホーム（特定施設入所者生活介護）

以上