

1. 利用者の人格を尊重し、職員の助け合う心と創意工夫の発揮、信頼される施設づくり

利用者一人ひとりの人格を尊重した常に質の高いサービスを提供し、利用者・家族・地域・関係機関から信頼され、他に負けない施設作りを推進する。職員一人ひとりを大切に育て、職員が夢と誇りを持って、楽しく生き活きと働ける魅力ある職場、やり甲斐のある職場作りに全力で取り組んでいく。

2. 職員の研修教育・キャリアアップ制度の充実、資格取得への支援と福利厚生の充実を図る

職員の人材確保と育成に全力を挙げて取り組み、職員研修・教育体制の充実を図る。一人がリーダーのチームではなく、全員がリーダーシップを発揮できるチーム作りをする。従来までの研修体系の継続、5年から10年目の中堅職員の育成プログラムと支援策の図ると共に、法人の次世代を担う若手幹部職員養成制度の確立と法人幹部職員の研修体制の確立と充実を図っていく。各種資格手当の見直しや年功序列型の給与体系の検討を行っていく。

3. 職員のモラル・マナー教育を推進する

「春風会職員の心得」を活用し、職員のモラルや人間性の向上に努める。また、法人の接遇委員会の充実・強化を図り、職員のモラルや接遇マナー教育を更に推進する。

4. 施設内委員会活動、科学的介護と穏やかな看取り介護の推進、在宅事業の機能強化

利用者の生活の質が上がるような処遇改善と介護事故ゼロ・褥瘡ゼロ・オムツゼロ・拘束ゼロ、科学的介護と穏やかな看取り介護に向けた取り組み、職員のメンタルケア等について推進する。栄養部門は介護食や献立メニューの開発と配食サービスの拡充、クックチル調理法による給食方法の導入を検討する。デイサービスの作業マニュアル作成とサービスプログラムの開発、「座るデイから歩くデイへ」、ノルディックウォーク等の普及による健康寿命の延伸、介護予防事業を推進していく。

5. 介護・保育・障害の福祉の魅力発信と福祉現場でのIT化の推進、生産性の向上を図る

職員の健康管理・腰痛予防などをはじめ、IT化の推進、介護機器の積極的活用により福祉現場での負担の軽減、生産性の向上を図り、福祉の魅力発信を進めて行く。保育・介護記録の電子化、高齢者の見守りセンサーやベビーセンサーの活用、インカム無線機の導入など介護機器の積極的な導入、介護ロボットの活用、福祉現場の情報化・IT化を法人の全施設で推進する。

6. 法人職員の活性化と育成、65歳定年制と子育て支援・EPA等での人材確保対策を図る

平成31年4月より退職年齢を60歳から65歳に引き上げ、70歳までの継続雇用とする。更には、75歳、80歳までの雇用形態の確立を目指し検討をしていく。結婚や出産等で一度退職した職員を職場に復帰できるように積極的な支援策を推進する。また、妊娠中の職員も安心して働け、出産後も職場復帰できる職場環境作りや企業内託児所の整備を推進する。EPAによる外国人介護職員の確保と並んで外国人技能実習生の受入れを推進し、5年後、10年後に備えて外国人介護職員の確保と育成に努めていく。