

4-2 記録様式の工夫（見守り機器とICT）

課題 ライフリズムナビとケアパレット

ICT導入が課題。タブレットにより記録でき、情報を閲覧共有できるシステムに出来るか。居室内、ベッド上の入居者情報は訪室目視でしか確認できない。

プロセス

デモンストレーション、操作レクチャーを実施し、見守り機器導入前後にミーティングを行い訪室回数や疲労度等を比較し、業務効率化、軽減について評価する。

成果

記録作業の削減。適宜訪室回数の減少、入居者情報のリアルタイム共有。職員の負担軽減。

6 人材育成とテクニカルリーダー（OJTの仕組み）

困っていること > 離職者増えてきている
離職者を減らせるか喫緊の課題である

面談シート(スタッフ用)

面談年月日:	平成 年 月 日
面談を受ける者:	
面談者:	

※このシートはスタッフが手元に置いておくもので、提出する必要はありません。

スタッフから話すこと	
1	前回面談で抱えていた不安・悩みについて、改善されたこと・未解決でいること
2	不安や悩んでいること
3	2. に関して上司からサポートしてほしいこと
3	上司への要望
4	受講したい研修

人材育成

人材マネジメントで大切なこと

- ① 人材獲得 働き方改革が必須。
- ② 長期休暇手当、期末賞与、定年延長離職者減少のためにはスタッフマネジメントのスキルを備えたリーダーの育成が最も有効なこと
- ③ 人材の育成

人材を育成するテクニカルリーダー

介護施設の職員として必要な専門知識、技術習得、習熟の目安。テクニカルリーダーによるキャリア支援がある法人とない法人とでは雲泥の差がある。

人材育成システム、キャリアパス、研修体系、役割り資格等級制度導入が課題。

キャリアパス(役割資格等級制度)

職種	資格等級	求められる役割	求められる成果	能力	資格・免許 役割名称	人事制度 役割名称	人財育成制度	昇格要件	賃金制度
総合職	経営1級	法人の理念に基づき、経営的視点から地域的目標・方針を策定し、組織目標達成のために事業と所属員を統括管理する。	①経営方針を明確にし、年度目標、計画を明示して施設運営を行う ②人材育成に関する計画を策定し、各部門に指示する ③組織運営における問題点を把握し、その改善を各部門へ指示する ④付帯発生し得る経営上のリスクを把握し、回避への対策を行う ⑤組織上の改善点を把握し、職員の昇格・異動を行う	①戦略的な経営計画の企画・立案・推進 ②組織運営管理 ③経営分析レポート ④危機管理能力 ⑤プロジェクト管理能力	施設長に相当すると評価する資格または経験	施設長	施設初年度での研修 経営者研修 経営者研修 経営者研修 経営者研修 経営者研修 経営者研修	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表	530,000 ～ 314,700
	経営2級	法人の理念に基づき、施設長を輔佐して施設の目標・方針を策定し、組織目標達成のために事業と所属員を統括管理する。	①組織全体が基本理念に沿ったサービスを提供するための環境をととのえる ②経営トップとのパイプ役としての指示を的確に実行する ③将来起こりえる問題を事前に把握し、適切な対応が対応できる ④法人・組織が活動するための地域資源をコーディネートできる	①事業計画策定への協働能力 ②危機管理能力 ③部下の育成能力 ④プロジェクト管理能力 ⑤経済力(士気鼓舞)	施設長を輔佐すると評価する資格または経験	副施設長 部長	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表 -福祉施設士試験	463,300 ～ 280,900	
	管理職	施設の方針に即ち、部門の目標・方針を策定し、部門目標達成のために事業と所属員を統括管理する。	①基本理念を充分熟知しそれに沿った活動方針を策定し、その実行を指導する ②主任・リーダーの育成、職員のモチベーション向上を行うことができる ③所管部門の取次を管理し、目標収支実績を確保することができる ④組織における職務と人員配置を適切に行うことができる ⑤次層への計画を策定し、実行することができる	①事業計画策定への協働能力 ②危機管理能力 ③部下の育成能力 ④プロジェクト管理能力 ⑤経済力(士気鼓舞) ⑥職務の維持管理、人間関係まで含めた総合的な経営管理において、適切な判断・対応ができる ⑦賞賛知能に対する適切な対応能力	昇格に必要な資格 主任介護支援専門員 介護福祉士(社会福祉士)養成実習施設実習指導者	課長	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表 -福祉施設士試験	360,800 ～ 235,000	
	指導職1級	部門長の下、部門の方針に即ち事業所単位の目標・方針を策定し、専門知識をベースとして一定範囲の責任業務を自己完結的に且に他力で行う。	①チームメンバーの労働管理・人材育成を確に行う ②トラブル発生時にリーダーとなって問題解決ができる ③業務改善の中心的作用を担い改善した業務が定着するよう働きかけることができる	①指導力 ②事業計画策定への協働 ③上級者不在時の改善発生に指揮をとることができる ④潜在的な問題について、予防・判断力のある問題解決することができる(リスク対応)	昇格に必要な資格 主任介護支援専門員 介護福祉士(社会福祉士)養成実習施設実習指導者	主任	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表	289,100 ～ 192,780	
	指導職2級	主任の下、特定範囲の予設業務や定型業務を自主的に遂行し職務の中核的役割を果たす。	①介護過程の根拠について説明・指導ができる ②チームケア、個別ケアが適切に行われているの確認し問題がある場合指導できる ③部下への良いモデルとなり人材育成の支援ができる	①指導力 ②達成がめやす課題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたることことができる ③リーダーシップの基礎知識があり、一般の判断・対応ができる	昇格に必要な資格 介護支援専門員 介護福祉士(社会福祉士)養成実習施設実習指導者	リーダー	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表 -認知症ケア専門士、主任ケアマネ試験	251,300 ～ 167,600	
	専任職	部門長の下、特定業務分野において、高度な専門知識・技術を用いて、信頼性の高い業務を遂行する。	①介護過程(ケアマネジャーは、ケアマネジション)の展開について教育・指導ができる ②現場のスーパーバイザーとして技能・技術の後援に教えることができる ③現場に発生する諸問題を全てに対応できる ④チームを超えて他部門との意見調整ができる	①業務に関する経験をもとに、複雑な判断を要する業務を行うことができる ②標準的な問題について、上司の指示によりグループをまとめ問題解決にあたることことができる ③下級者の指導を責任者として行うことができる	昇格に必要な資格 介護員一級知識ケア専門士 ケアマネジャー主任ケアマネ又は認定ケアマネ 福祉士(社会福祉士)または福祉士(保健士)主任士 主任士(保健士)主任士(保健士)主任士(保健士)主任士	スタッフ	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表 各種学会・団体の認定資格の取得	248,900 ～ 165,900	
専門職	総合職	主任の下、特定範囲の定型業務を自主的に遂行し職務の核心的役割を果たす。	①能力で介護過程を展開できる ②個別に対応すべき実践実践が後援のモデルになる ③チームケアの一員として自己の力を発揮し、3つチームへの良い影響力がある ④チームの意見を集約し改善提案を行い実行できる ⑤リスクに関する知識を身につけ自身の業務におけるリスクが把握できる	①業務に関する比較的高度な知識および社会的の高度な経験をもとに、広範な判断を要する業務を行うことができる ②問題解決方法を身につけ、業務の改善や問題解決を支援できる ③下級者に自己の経験を生かし指導できる	介護福祉士 介護福祉士 社会福祉士 保健士 介護支援専門員 介護支援専門員 主任ケアマネ 主任ケアマネ 主任ケアマネ	スタッフ	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表 各種学会・団体の認定資格の取得	228,300 ～ 161,600	
	専門職1級	主任の下、高度な専門分野における担当責任分野を得、広範かつ高度な専門分野の知識・技術を用いて信頼性の高い業務を自主的に遂行する。	①現場のスーパーバイザーとして技能・技術の後援に教えることができる ②常に新しい専門知識(収集し最新の技術、技術で業務を行う)を習得し発生する諸問題を全てに対応できる ③チームを超えて他部門との意見調整ができる	①組織人・専門職として自己を確立する ②通常の業務に精通し、日常の定型業務を確立して遂行できる ③専門知識に関する高度な専門知識・技術を持ち、下級者に自己の経験を生かしアドバイザーとなることできる ④医療・法律事件・他職種について、問題解決にあたることことができる	正看護師(必須) 准看護師(必須) 管理栄養士(必須) 理学療法士(必須) 作業療法士(必須) 介護支援専門員又は社会福祉士主任任用資格	管理職 管理栄養士 理学療法士 等	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表	315,600 ～ 166,100	
	専門職2級	主任の下、専門分野における一定範囲の担当責任分野を得、専門分野の知識・技術を用いて信頼性の高い業務を自主的に遂行する。	①チームケアの一員として自己の力を発揮し、3つチームへの良い影響力がある ②担当業務について専門知識を十分発揮し業務を実行する ③個別に対応すべき実践実践が後援のモデルになる ④チームの意見を集約し改善提案を行い実行できる ⑤リスクに関する知識を身につけ自身の業務におけるリスクが把握できる	①仕事に対する正しい取り組み姿勢・心構えを確立する ②社会人・組織人としての常識・ビジネスマナーを確立する(基本) ③業務に関する基本的知識をもとに、一般的な判断を要する定型業務または補助的業務を遂行できる ④対人関係技術の基本を身につける	正看護師(必須) 准看護師(必須) 管理栄養士(必須) 理学療法士(必須) 作業療法士(必須)	管理職 管理栄養士 理学療法士 等	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 社外の研究会・大会等で実践・事例発表	254,200 ～ 150,000	
	一般職	主任の下、特定範囲の手続き業務や定型業務を自主的に遂行する。	①上司のサポートを受けながら介護過程を展開できる ②チームケアを理解し、実践できる ③自己の役割責任を適切に実践できる	①仕事に対する正しい取り組み姿勢・心構えを確立する ②社会人・組織人としての常識・ビジネスマナーを確立する(高度なレベル) ③通常の業務に精通し、日常の定型業務を確立して遂行できる ④下級者に自己の経験を生かしアドバイザーができる	2級ホームヘルパー又は介護職員初任者研修(必須) 上記がなければ認知症介護基礎研修(必須)	スタッフ	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表	187,800 ～ 152,800	
一般職2級	主任の下、特定範囲の定型業務を指示と指導を受けつつ適切に遂行する。	①自己の役割責任について定型的業務を行う ②定型的な利用者ケアができる ③定型的な記録を正確に記載できる	①仕事に対する正しい取り組み姿勢・心構えを確立する ②社会人・組織人としての常識・ビジネスマナーを確立する(基本) ③業務に関する基本的知識をもとに、一般的な判断を要する定型的または補助的業務を遂行できる ④対人関係技術の基本を身につける	2級ホームヘルパー又は介護職員初任者研修(必須) 上記がなければ認知症介護基礎研修(必須)	新人職員	●チャレンジ活動 自主的に目標・計画を立て、実施を行う 法人内、「サービス向上大会」にて実践発表 基本業務指導委員会へのチェック	169,200 ～ 149,000		

介護力向上研修 | 介護業務強化研修 | チームケア研修 | 資格要件研修

介護研修カリキュラム(テクニカルラダー)

	新任研修(入社時)		初級(2~3年目)		中級(4年目~6年目)		上級(7年目~,リーダー、中級受講した専門職1級)	
	内容	講師	内容	講師	内容	講師	内容	講師
トランスファー	<ol style="list-style-type: none"> 褥瘡の発生機序と好発部位 (実技)褥瘡予防「寝方」と「座り方」について トランスファーの考え方 (実技)トランスファー起き上がりから歩行スライディングボードの使用法 	大矢PT	<ol style="list-style-type: none"> ボディメカニクス (実技)トランスファー <ul style="list-style-type: none"> ・車椅子からトイレ ・ベッドから車椅子 褥瘡ケア (実技)ポジショニング <ul style="list-style-type: none"> ・正しい食事姿勢(前倒れ、後倒れ、横倒れ、首の張り) ・正しい排便姿勢 	大矢PT	<ol style="list-style-type: none"> 円背の人のシーティング概論 p67~ (実技)円背の方のシーティングと事例 	大河原PT (大矢PT)		
排泄	<ol style="list-style-type: none"> 排泄の仕組み 高齢者の尿失禁について 高齢者の便秘とケア 下剤のデメリット 便と尿の観察 尿路感染の知識と予防ケア (実技)おむつの選び方と使い方 	室橋主任	<ol style="list-style-type: none"> さつき会が目指す排泄ケア プリストルスケールについて 消化器(胃、小腸、大腸、直腸)の消化吸収仕組み 排便のタイミング 便秘の種類 主な下剤の種類と作用 自然排便を実現するプロセス 高齢者の頻尿について 高齢者に起こる排泄の課題 尿漏れ、弄便、オムツいじり、オムツ外しについて 尿路感染症について 	松原主任 (室橋主任)	<ol style="list-style-type: none"> 排泄の異常について 便秘の分類と対応 <ul style="list-style-type: none"> ・大腸通過遅延型 ・大腸通過正常型 ・機能的便秘排除障害 <p>※事前課題 便が直腸まで降りてきている状態を体験しておく。</p>	秋保課長		
食事	<ol style="list-style-type: none"> 高齢者の脱水と水分ケア 摂食嚥下と消化吸収の理解 誤嚥性肺炎について 認知症の方の栄養ケア 口腔ケア (実技)安全においしく食べていただくための視点と技術 ソフト食の試食 	能登主任 己上管理栄養士	<ol style="list-style-type: none"> さつき会が目指す食事・栄養ケア 摂食嚥下の5分類 高齢者の脱水と水分ケア 誤嚥性肺炎について 口腔ケアについて (実技)正しい食事姿勢について 	志知主任 (林崎主任)	<ol style="list-style-type: none"> 食事ケアのポイント 摂食嚥下のプロセス 食事姿勢 食事の認識と食べる動作の誘導 覚醒状態 味覚の減退・異常 むせ・痰がらみ かきこむ、異食、盗食 つば吐き、嘔吐 食事観察のチェックシートの紹介 	森主任		
認知症	<ol style="list-style-type: none"> 認知症の分類と特徴 認知症の方の世界を理解する <ol style="list-style-type: none"> 1)中核症状と周辺症状 2)記憶障害9法則と1原則 3)周辺症状が悪化している方へのアプローチ 	秋保課長	<ol style="list-style-type: none"> さつき会が目指す認知症ケア 認知症のタイプについて <ul style="list-style-type: none"> ・アルツハイマー型・脳血管性・レビー小体型(パーキンソン病も)・前頭側頭型 タイプ別のケア・看護について 前頭側頭型認知症の2つのパターンを紹介 代替行動がうまくいくケースと、そうでないケース ・レビー小体型認知症の事例 ・前頭側頭型認知症の事例 認知症カンファレンスシートの紹介 認知症高齢者の記憶障害9法則と1原則 	能登主任 (佐藤主任)	<p>中級の認知症研修は2回実施する。</p> <ol style="list-style-type: none"> ①認知症カンファレンスシートの使い方 I <ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症タイプ分類 2. 事例解説 ②認知症カンファレンスシートの使い方 II <ol style="list-style-type: none"> 1. かかりつけ医のためのBPSDに対応する抗精神病薬の使用ガイドラインの紹介 2. 認知症カンファレンスシートの使い方 <ol style="list-style-type: none"> 1)と薬 認知症薬、抗精神病薬、ベンゾジアゼピン系 2)既往歴 3)現況 3. 認知症カンファレンスシートを使った事例解説 事例1 前頭側頭型認知症 事例2 レビー小体型認知症 	谷課長	<ol style="list-style-type: none"> ①カンファレンスの仕方 <ul style="list-style-type: none"> ・認知症カンファレンスシートの解説・使い方 ・カンファレンスの仕方 ②(演習)模擬カンファレンス 	谷本部長 尾上部長
入浴	<ol style="list-style-type: none"> 入浴の効果 入浴時における病気への配慮 入浴場面に潜む危険 個浴のすすめ 実技 <ol style="list-style-type: none"> 1)衣服の着脱 2)洗身・洗髪と全身観察 3)個浴への入浴方法 	殷楽主任 松原主任						
医療	<ol style="list-style-type: none"> 体の各部位の名称 高齢者の生理的な特徴 体調の観察 <ol style="list-style-type: none"> 1)バイタルサイン (実技)体温、血圧、脈拍、呼吸、問診、観察 高齢者に多い疾患と特徴 <ol style="list-style-type: none"> 1)予防 2)インフルエンザ 3)ノロウイルス 	谷水看護師	<ol style="list-style-type: none"> 症状別対処方法(事例を用いて) <ol style="list-style-type: none"> 1)発熱 2)血圧異常 3)腹痛・嘔吐・下痢 4)呼吸苦・呼吸困難 	藤川看護師	<ol style="list-style-type: none"> 薬の剤形、特徴、注意点 薬の服用方法 薬が効く仕組み 薬の副作用 薬の相互作用 (薬に関する)高齢者の特徴 下剤のメリットデメリット 下剤の調整について実際の事例を用いて 	谷水看護師		

プロセス > 座学により人材育成・人材マネジメントで大切なことを学ぶ。

- ・スタッフマネジメントのスキルを備えたリーダーの育成
- ・人材を育成するテクニカルリーダー

法人のテクニカルリーダーによるキャリア支援。

- ・面談シート作成活用、テクニカルリーダー表、キャリアパスシート作成

面談シートを活用した目標設定、評価の実施。

成果 > エルダー制度体制が出来、コミュニケーションが増した。雰囲気良くなった。

7 法人ビジョンの徹底（理念の浸透）

■ 困っていたこと

離職者がでるのは私たちの考える理想理念を伝えられていないことが原因の一部にあるのではないか。

■ プロセス 業務 **≠** 作業

全役職者のワークショップにより、法人の軸となるビジョン考えは何か、どうすれば伝わるのか浸透させることができるのか話し合い、説明の場を設ける。

■ 成果

法人内の会議・委員会での発言が増えた。
職員が協力するようになった。
チカラのある人がちからのない人に力を貸す。

全体会議 法人ビジョン事業計画の説明



スライド閲覧・動画視聴（掲示板）

0

最近の投稿

必読

マイ投稿

お気に入り

掲示板名の横の を
選択して追加することができます。

社会福祉法人 北海道仕愛会

お知らせ

業務マニュアル

自由掲示板

ゴミ箱

お知らせ

令和4年度身体拘束廃止・虐待防止研修動画



櫻井伶真 法人事務局

2022. 12. 2. 16:37

既読 138

編集を許可：OFF (投稿の作成者および掲示板マスターのみ編集可能)

添付ファイル 1個 (75.5MB)



【R4.11.1身体拘束廃止・虐待防止研修】動画.mp4 75.45MB

今年度の「身体拘束廃止・虐待防止研修」は動画閲覧での実施と致します
講師は(株)福祉リスクマネジメント研究所の鳥野猛（からすのたけし）先
ました。

- 研修対象者：**全職員**
- 動画時間：1時間程度
- 閲覧期間：今年度中（令和5年3月31日まで）

お忙しいところ恐れ入りますが、ご視聴くださいますようお願いいたしま

SWOT分析

SWOT分析 北海道社協会 R5.2.10(木)

※ 下線は新・変更・追加

<p style="text-align: center;">外部経営環境</p> <p style="text-align: center;">内部経営環境</p>	<p>【活用すべき機会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特定技能外国人は夜勤、服薬介助が可能。 ・著名な先生の研修を受講できる ・高齢化率・要介護者・入居申込の増加。 ・専門学校等からの実習依頼。 ・家族会、町内会、研究会(全国高齢者ケア、摂食嚥下ケア)老施設、看護大 ・職場相談会実施年1回 ・特定技能の活用 ・歯科衛生士科の実習依頼 	<p>【克服すべき脅威】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・制度改正に的確に対応する(経費の削減・改正内容調査・役職者による検討) ・人口減少による介護人材の不足。 ・養成校の生徒減少。 ・新型コロナウイルスの感染 ・メンタルヘルスケアの意識・理解不足 ・ヘッドハンティング(職員確保・増員) ・高齢者の減少 ・介護職をケアマネ職に転換できない(職員確保・増員)
<p>【自法人の強み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・管内一の歴史(S46年建設) ・トータルケアプログラムを実施し、家族と情報を共有し、連携がとれている ・最新知識・技術の更新 ・外部専門職との連携し、継続できている ・多床室を有する(低所得者入所できる) ・介護ロボット、ICT記録システムによる労務軽減 ・育成校、看護大、普通校とつながりがある。 ・休暇(育児・子育て・介護・リフ)の充実。 ・喀痰吸引資格者が増え加算算定 ・全職員キャリアアップの機会がある ・外国人技能実習生の受け入れ ・連絡会議により、各事業所間の情報交換ができています <ul style="list-style-type: none"> ・普通救命講習の指導員 ・委員会や研修会、勉強会の充実 ・ヒヤリハットの分析と対策の継続 ・職場相談会の参加 ・通信環境整備(オンライン研修会議、例会、完全Wi-Fi) ・法人HPのPR動画、職員ブログ ・人材育成の体制がある ・事業拡大、総合事業の展開 ・年休消化率が高い、休みがとりやすい ・保育手当、奨学金手当がある ・起立着席運動の実施(デイ) ・定期行事の開催 ・ケアマネの資格取得者が多い 	<p>(1)自法人の強みで取り込むことができ、活用できる機会は何ですか？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員確保/入居者の確保 ・情報共有と途切れ目のないサービスの提供 ・ショートロング利用者に対する医療連携 ・歯科衛生士科の実習受け入れ ・在宅要介護者等受け入れ体制整備(コロナ感染による) ・オンラインの研修参加 	<p>(2)自法人の強みで脅威を回避できないか？ 他法人には脅威でも、自法人の強みで事業機会に出来ないか？</p> <ol style="list-style-type: none"> ①育成校生徒減少のなか、新規採用者が維持できる。 ②普通業から無資格者を採用する。 ③全国高齢者ケア研究会から情報提供され、共有できる ④切れ目のないサービスの提供で利用者を確保できる ④専門の講師によるメンタルヘルスケアの研修・勉強会で知識を深める。 ⑤記録システムの導入により労務軽減され人材確保につながる。
<p>【自法人の弱み】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ボランティア団体との協力体制。 ・事業計画は周知されているが、経営意識の不足。 ・短期、デイ施設の老朽化 ・コスト意識の低さ ・在宅サービスの研修がほとんどない ・職員間の意見交換が少ない ・社会人としての接遇マナーが不十分(電話等) ・正課の雇用形態に正職員ひとつの区分しかない。 ・(短時間正職員、準正職員等の区分がない) 	<p>(3)自法人の弱みで事業機会をとりこぼさないために何が必要か？</p> <ol style="list-style-type: none"> ①家族アンケート調査の計画的な実施・内容検討 ②役職者の育成、課長以上会議の継続と実施 ③面談の実施 ④おむつ代データ集計の周知・見直し ⑤車椅子、ベッド等の定期的な買替え ⑥施設整備 	<p>(4)脅威と強みが合わさって最悪の事態を招かないためには何が必要か？</p> <ol style="list-style-type: none"> ①サービスの質の評価、事業計画(半期毎振返り)、中期ビジョンの策定。 ②福利厚生・環境改善 ③外国人労働者確保 ④アクティビティの活用 ⑤新規採用職員研修の内容を充実させる ⑥職員の交流する機会を増やす(全休行事の参加) ⑦感染症対策の強化