

第1次中期経営事業計画（2018.4～2021.3）

第1章 計画概要

1 社会福祉法人の役割

健全な経営のためガバナンスの確立と情報公開を通して、事業を継続・発展させるための経営基盤の強化を図り、地域福祉を推進するため経営環境の変化に対応した社会福祉事業等を実施します。

これまでの高齢者を中心とする地域包括ケアシステムから、高齢者・障害者・子どもを含めた地域共生社会の実現に向けた包括的支援体制の構築が求められていることから、地域社会の一員である社会福祉法人が保有する人的資源や施設設備を有効に利用し福祉事業を通して地域に貢献します。

2 法人理念と人材像

当法人では、事業活動を継続的に実施し、良質なサービスを行っていくために求められる法人理念と介護業務に携わる職員としての人材像を先に示しています。

(1) 法人理念

当法人は5つの法人理念を基本理念としています。

ア 地域に貢献

地域に根ざした介護拠点としての介護の充実を図ります。

イ 環境を重視

自然を愛し、人に優しく、家庭的な介護と居心地の良い施設運営をします。

ウ 挑戦の精神

時代に沿った介護を提供できるようチャレンジ精神を継続します。

エ 未来に展望

人材教育の大切さを職員とともに培います。

オ 笑顔で介護

心にゆとりを持って介護できるよう、家計の安定を図ります。

(2) 人材像

当法人が職員に求める8つの人材像を示しています。

ア 函要会職員という自覚を持つ

職場に対する熱い思いを、行動で示せる人

イ 利用者様を中心に考える

利用者様の最善の利益を保障することが職員の重要な責務の一つであると理解しているし、その考えに基づいたケア・業務が遂行出来る人

ウ より長く勤める

利用者様・ご家族・職員との信頼関係づくりに努め、寄り添い、一人の人間としてより長く関われる人

エ 違反・人権侵害をしない

法令違反や利用者様の権利を侵害する行為を否定する強い倫理観をもつ人

オ モチベーションクリエイター（雰囲気作りをする）

部下・後輩・同僚の働きをフェアに評価し、やる気を高めたり、引き出したりできる人
カ 即行動する

問題や課題に気づいたら、直ちに改善に向けて行動出来る人

キ ほう・れん・そうを的確に行う

職場内の情報を職員全体で把握することの重要性を理解し、必要な情報が職員全体で共有できるよう努力できる人

ク プロとしての足跡を残す

自分がプロとして成長してきた足跡と、自分が組織の発展とサービス向上に寄与してきた足跡を明確に示すことが出来る人

3 基本方針

社会福祉事業において質の高い介護サービスの提供とそれを担う人材育成、また公益性の高い社会福祉法人において公正な法人運営が担保される仕組みとしての事業運営の透明性と経営組織のガバナンスによる経営基盤の強化・継続が基本となることから、次の6項目を基本方針とします。

(1) 質の高い介護サービスの提供

事業の対象者である利用者様や入居者様に対して質の高い介護サービスを提供していくことが、社会福祉事業を行っている社会福祉法人の第1の使命であり、その使命を成就することで地域社会に貢献をします。

(2) 人事管理体制の整備

職員が安心して働くことのできる職場環境づくりの推進と健康管理体制の強化による健康づくりを通して、長期的な視点に立った人事管理体制を整備していくことでサービスの担い手である職員が安定して仕事に従事することができる環境を作ります。

(3) 事業運営の透明性

公正な運営を確保するため計算書類等や苦情などの情報公開を通して、社会に対する説明責任（アカウンタビリティ）を果たし、地域社会において信頼を高め、信頼される社会福祉法人としての役割を果たします。

(4) 経営基盤の強化と事業継続

経営組織のガバナンスを確立することにより経営基盤の強化を図るため内部管理体制の整備を推進するとともに、安定した事業継続を図るため効率的な事業運営を行います。

(5) 地域への貢献

社会福祉法人の本来の使命である公益性の高い福祉事業の実施と地域における公益的な取り組みを行っていくことで、地域社会における社会福祉法人としての役割を果たします。

(6) 韮山在宅生活支援センターの建設と運営

高齢者、障害者及び子ども達が共に生活していける地域共生社会において、医療と連携したショートステイ事業やデイサービス事業、健康づくり事業、介護予防事業、さらには居場所づくりなど総合的に在宅者を支援する機能を有した生活支援センターを建設します。

第2章 現状

1 質の高い介護サービスの提供

新規学卒職員や介護経験が浅い中途採用職員については、介護技術及び知識さらには仕事上おけるルール等の習得が不十分なところが見受けられます。

職員全員が外部研修に参加することはできないことから、外部研修に参加した職員が伝達研修を行い研修の成果を他の職員に伝え全体の資質向上を図る必要があります。

2 人事管理体制の整備

最近では当法人の職員の離職率は下がってきていますが、他の法人と比較するとまだ少し高い状況にあり勤続年数も相対的に長くないため、職員のスキル取得に課題がある状況が見受けられます。また、役職者の位置付けや権限の明確性をはっきりとさせ、機動的な組織運営を図る必要が求められています。

職員の健康状態については、定期健康診断で要精密検査や治療が必要とされた職員の割合が50%近くとなっています。

3 事業運営の透明性

情報公開については計算書類や定款等をホームページで公開しており、また苦情関係の資料も施設内において開示するなど情報公開に努めてきました。しかしながら、全国社会福祉法人経営者協議会の調査によると地域の方々には社会福祉法人の存在は知ってはいるものの、どのような事業活動をしているのかについての認知度や社会福祉法人に対する親近感が高くない実態が見られます。

4 経営基盤の強化と事業継続

社会福祉法改正に伴い内部管理体制について検討が求められています。介護保険法により収入面においては多少の変動はあるものの安定している現状があり、所轄庁の定期的な指導や会計事務処理の委託などにより適正な運営が行われてきています。しかしながら、一般財団法人等に求められている内部統制や二重チェックシステムについては不十分な所も認められます。また、社会福祉法人の特性として収入面が安定をしていることから、長期的な事業継続が十分に認知されていない現状が認められます。

5 地域への貢献

当法人においては平成27年度から地域貢献活動を積極的に行うようになってきましたが、社会福祉法の改正により地域貢献活動としての公益的な取組については社会福祉法人の責務となり、また社会的な要請ともなっていることから、現状以上に取り組みを図る必要があります。

6 菰山在宅生活支援センターの建設と運営

生活支援センターの開所を平成31年9月に予定していることから、行政関係機関との調整や手続きを速やかに実施していく必要があります。また温泉を含む地域交流スペースを有効に活用するために地元自治会や各種団体との連携も引き続き実施する必要があります。

第3章 計画期間と目標

1 計画期間

経営事業計画は、2018年4月から2021年3月までの3年間とする。

2 計画の目標

- (1) 介護サービスの資質を上げるため直接に介護を行う職員における介護福祉士の割合を増加します。

- (2) 人事評価制度に基づき適切な職員の処遇改善を図り、離職率の低下と職員の健康診断D判定以下の割合を減少します。
- (3) 社会福祉法の改正で定められた情報公開資料のほかに、広報活動を通じた戦略的な情報発信を行い、社会福祉法人の事業活動と各種取組への協力と理解を図ります。
- (4) 事業を安定的に継続していくために法人全体でサービス活動収益率を「収益額の5%以上を維持する。」ことを目標とします。
- (5) 地域への公益的な取組として配食サービスや認知症カフェのほか、日常生活や社会生活において支援を必要とするものに対する新たな取組を実施します。
- (6) 在宅生活支援センターの建設とその後の安定した事業運営を図ります。

第4章 基本戦略

1 質の高い介護サービスの提供

- (1) 研修事業の充実を図り質の高い介護サービスを提供できる介護職を育てるとともに、人材像を基に法人職員としての自覚を持った職員を養成します。
- (2) 利用者様や入居者様への満足度調査を実施して介護サービスへのニーズを把握し、サービスの向上と苦情改善に繋げていきます。
- (3) 職員の介護技術の向上を図るため介護福祉士資格の取得を奨励するとともに、当法人において実務者研修の開講を行います。

2 人事管理体制の整備

- (1) 適正な人事評価制度の推進や柔軟な組織体制運営を行うことで、安心して就労できる環境を整備して職員の勤続年数の改善を図ります。
- (2) 職員の健康増進を図るため有給休暇取得の奨励、時間外勤務の削減、運動などの生活習慣の改善などの取り組みを行います。

3 事業運営の透明性

- (1) 法令に定められた情報開示のほかに、法人の運営や活動内容、さらには財務情報を広く地域の方々に知っていただくためにホームページや広報紙、さらには各種会合などの媒介手段を活用した広報活動を積極的に実施します。

4 経営基盤の強化と事業継続

- (1) 各種規程の整備や会計監査の実施に伴い内部管理体制の見直しに伴う強化を推進し、財務指標の数値と収益率の確保を図り安定した経営基盤を目指します。
- (2) 積立金計画や中期経営事業計画など中長期の経営や事業計画を見据えた持続性がある事業を実施します。

5 地域への貢献

- (1) 社会福祉法人として公益的な取組を行うことが責務とされたことから、公益的な取組みとして配食サービス、認知症カフェ、地域と協働した防災訓練のほかに生活困窮者への支援、生活者の移動支援さらには地域の方々に法人の資源である温泉を利用していただく取り組みを実施します。

6 葦山在宅生活支援センターの建設と運営

- (1) 高齢者だけでなく障害者や子どもを対象とした共生型の社会を推進するために、障害者シ

ョートステイ事業や放課後等デイサービス事業への展開を図ります。

- (2) ショートステイ事業とデイサービス事業の利用者様を確保し安定した事業運営を行うために、ショートステイ事業については事業対象地域の拡大を行い、デイサービス事業については温泉利用と機能訓練を重点とした特色を生かした事業を実施します。

第5章 指標（数値目標）

指標名	項目	現 状	目 標 値
質の高い介護サービスの提供	満足度調査	不定期実施	平成30年度と平成32年度に実施
	苦情件数	平成28年度 20件	平成30年度から2割減少
	介護福祉士の割合	平成29年度末 46.9%	介護職員の50%以上
人事管理体制の整備	離職率	平成28年度 17.1%	平成30年度以降 15% (全国平均 16.7%)
	特養勤続年数	平成29年度 4年9ヵ月	平成32年度 6年5ヵ月 (全国平均 7年8ヵ月)
	特養入所者10人当たりの職員数	平成29年度 函南 8.15人 菰山 8.72人	平成32年度 7.81人 (全国平均 7.81人)
	有給休暇取得率（函南・特養）	平成28年度 65.0%	平成30年度以降 70% (全国医療・福祉 50.2%)
	健康診断D判定以下の割合	平成29年度 49.5%	平成32年度 33.3%以下
事業運営の透明性	財務諸表・現況報告・役員報酬基準等のホームページによる公表	平成29年度 100%	平成30年度以降 100%維持
	定款等の備置き及び閲覧資料の整備	平成29年度 100%	平成30年度以降 100%維持
	広報紙による貸借対照表等の掲載	平成29年度まで 未掲載	平成29年度決算から掲載実施
	理事会・評議員会の審議事項をホームページにより公表	平成29年度まで 未公表	平成30年度から公表実施
経営基盤の強化と事業継続	特養稼働率	平成29年度 98.8%	平成30年度以降 99% (全国平均 94.4%)
	人件費比率	67%	平成32年度に 65%

			(全国平均 65.5%)
	事業費比率	平成 28 年度 10.1%	平成 30 年度以降 11% (全国平均 15.4%)
	事務費比率	平成 28 年度 7.5%	平成 30 年度以降 8% (全国平均 8.9%)
	サービス活動収益率	平成 28 年度 7.1%	平成 30 年度以降 5%以上
	時間当たり収益	平成 29 年度 函南 1,986 円 菫山 1,781 円	平成 32 年度 函南 1,986 円 菫山 1,986 円
	職員 1 人当たり収益	平成 28 年度 5,567,432 円	平成 32 年度 (6%増) 5,900,000 円
	積立金	平成 29 年度末 14,000,000 円	平成 32 年度末 61,400,000 円
地域への貢献	配食サービス食数(菫山)	平成 29 年度 380 食	平成 32 年度 450 食
	足湯利用者(函南)	平成 29 年度 月 137 人	平成 32 年度 (20%増) 月 164 人
	地域清掃活動への参加	平成 29 年度 年 3 回	平成 30 年度以降 年 5 回
	認知症カフェ参加者	平成 29 年度 函南 月 33 人 菫山 月 24 人	平成 32 年度 函南 月 33 人 菫山 月 30 人
	施設開放回数	平成 29 年度 年 0 回	平成 30 年度以降 各施設年 6 回
在宅生活支援センターの建設と運営	ショート全体の稼働率	—	平成 32 年度末 ショート全体の稼働率 75%以上

第 6 章 推進体制・進行管理

指標である数値目標を年度末ごとに検証する。