

平成 27 年度法人本部事業計画

<法人の理念・基本方針>

本法人は、前理事長が今日のわが国の繁栄は戦中戦後に苦労を重ねてきた人たちによりもたらされたので、その人たちの老後が少しでもむくわれるようにと、高齢者福祉施設の設立・運営のために設立されました。

平成 11 年 1 月に法人設立が認可され、平成 12 年 4 月に特別養護老人ホームさくら・身体障害者療護施設かえでが運営を開始しました。

平成 26 年 4 月現在、事業所は足立区、府中市に拠点施設 2 施設、狛江市の事業所と合わせ 23 事業所となりました。各事業所は拠点施設を中心に、Heart to Heart を合い言葉に法人理念、基本方針に沿い、社会福祉法人としての社会的使命を担っています。

<法人の理念>

- 1 心の通い合う支援を心の通い合う仲間が提供します。
- 2 地域で住み慣れた生活を続けるための福祉拠点の役割を果たします。

<法人の基本方針>

- 1 誰に対してもいつも笑顔で敬意を持って接します。
- 2 利用者のひとりひとりの自立した暮らしを支えます。
- 3 利用者や家族に納得していただけるサービスを提供します。
- 4 情報公開を積極的に行い、透明性のある運営を行います。
- 5 効果・効率を考えた運営をし、経営の安定に努めます。

<サービス提供のキーワード>

◇個別化

サービスは個々の特性に応じて個別化されなくてはなりません。そのときに、利用者の「今」は個々の生活史の中の「今」であることを忘れずにサービス計画の作成やサービスの提供にあたりましょう。

◇尊厳

利用者がプライドを保ち、プライバシーが守られるように、利用者の身に置き換えて考えましょう。

◇自己選択

利用者の自主性が発揮できるように支援し、利用者が自己決定したことには敬意を払い、実現に努めましょう。

<平成27年度 法人本部事業計画>

◇平成27年度理事会・評議員会及び経営者会議開催日程（事業所の長による会議）

日程	場 所	内 容		日程	場 所	内 容	
4/24(金)	みずき	経営者		10/31(土)	さくら	経営者	理事.評議員
5/23(土)	さくら	経営者	理事.評議員	11/27(金)	みずき	経営者	
6/26(金)	みずき	経営者		12/25(金)	みずき	経営者	
7/24(金)	さくら	経営者		1/30(土)	さくら	経営者	理事.評議員
8/28(金)	みずき	経営者		2/26(金)	みずき	経営者	
9/25(金)	さくら	経営者		3/26(土)	さくら	経営者	理事.評議員

1 社会福祉法人として

社会福祉を取り巻く環境が変化する中、その在り方が問われている社会福祉法人制度の見直しに対応する必要があります。この制度改革の趣旨を踏まえ、公益性・非営利性を高め、より一層社会福祉法人としての本来の使命を果たし、地域の信頼を獲得していかなければなりません。また、社会福祉法人は、今後も福祉サービスの中心的な担い手としてあり続ける必要があります。

以下は、社会保障審議会福祉部会報告書～社会福祉法人制度改革について～（平成27年2月12日）を抜粋したものです。今後は、制度改革に対応していく事項、既に取り組みを行っている事項、新たに取り組みべき事項を精査し、法人事業運営に反映させていきます。

1) 基本的な視点

①公益性・非営利性の徹底 ②国民に対する説明責任 ③地域社会への貢献

2) 経営組織の在り方の見直し

3) 運営の透明性の確保

4) 適正かつ公正な支出管理

5) 地域における公益的な取り組みの責務

6) 内部留保の明確化と福祉サービスへの再投下

2 経営者会議とブロック事業運営

法人本部は、ブロック運営の連携にとっての要です。理事会の決定、承認事項に基づき経営者会議にて各施設へ情報発信するとともに、連携を強化していきます。そのために情報の集約を行うとともに、人材育成を重点課題とし、法人理念、法人基本方針、法人ミッションステートメント、法人指針等に基づき、各事業所の長が共通認識をもち、法人の社会的使命を果たすためのリーダーシップが発揮できるように尽力します。

また、経営者会議の下部組織として、各事業所より人選した構成員をメンバーとし、人材育成プロジェクト、法人事務連絡会を位置づけます。人材育成プロジェクトは、法人の重点課題である人材育成を推進します。法人事務連絡会は、法人本部事務機能の一部を担い、法人全体の経営分析、経営者会議で検討するための各種情勢分析、計画・資料作成など、財務、システムを中心に法人全体の効率化を推進し、経営基盤の強化を図ります。

- 1) 事業所管理者を構成員とした経営者会議を毎月実施します。経営者会議では、理事会の決定、承認事項に基づき、ブロック事業運営状況の把握及び課題の検討をします。また、常に法人全体のバランスを意識し、それぞれの事業所間で共通性や統一性を図り、「軸を合わせる」ことを目指します。
- 2) 毎月開催される足立ブロック会議、多摩ブロック会議には本部より出席し、各事業所の運営状況、課題を把握し、法人全体の連携体制を強化します。
- 3) 前月の事業所報告を本部に毎月15日までに提出することとし、法人本部は情報を集約し、課題の分析をします。
- 4) 前月の事業活動収支計算書の月次報告を毎月25日までに提出することとし、本部は法人全体の資産管理と効率的な資金運用を行います。
- 5) クラウドシステムを導入し、各事業所間の情報共有を容易にします。

3 人材育成と人材確保

人材育成と人材確保は法人の重点課題です。平成26年度に各事業所より人選した構成員をメンバーとした人材育成プロジェクト（以下、「プロジェクト」）が発足しました。このプロジェクトがまとめた経過報告（法人全体における人材育成・人材育成の現状分析）をもとに、プロジェクトが中心となり法人全体の人材育成、人材確保に取り組みます。

また、事業所管理者においては、経営者会議を通し「共通軸」を構築していくことを目指します。

- 1) 管理職を対象に、法人研修（法人理念、基本方針、各種指針など）を実施し、「共通軸」の構築に取り組みます。
- 2) 人材育成、人材確保を継続して取り組むことで、サービスの質の向上、安定したサービス提供力を構築します。
- 3) 法人本部ホームページを活用し、地域への情報発信力を強化します。

4 職員の労働環境の整備

職員は法人の財産です。その職員が活躍するためには、「職員が誇りの持てる職場」「やりがいを持って仕事に取り組める職場」とし、職員が充実して仕事に取り組めることが必要です。これを実現するために、法人は各事業所の予算規模、配置人員、事業所所在地の環境などを考慮し、職員の労働環境を整備します。

- 1) 各種事業の給与体系を分析し、実情に即した給与体系を検討します。
- 2) 福利厚生 の在り方について検討します。
- 3) 各事業所での業務負担について精査し、業務の標準化、平準化を図ります。
- 4) 次世代育成支援第2期行動計画（平成26年4月1日～平成29年3月31日）に基づき、職員のワークライフバランスを検討します。

5 スケールメリットの活用

スケールメリットの活用は、継続課題として取り組みます。より効率的運営をしていくために、法人事務連絡会を中心に必要となる必要な財源を確保し、安定した経営基盤を確立するために、事業所業務の集約、点検を継続して行います。

- 1) 法人事務連絡会を毎月開催します。事務レベルでの共通認識を持ったうえで、事業所業務を点検し、法人全体のバランスを考慮した運営を目指します。
- 2) 法令遵守規程に基づき、事業所内の事業運営を点検し、社会福祉法人制度改革に対応してい

ます。

3) 顧問会計事務所と連携し会計経理業務を整理・点検します。

6 地域ネットワークの整備

社会で求められているのは、社会福祉法人は、「地域包括ケアシステム」の構築において中心的な役割を果たすことです。このことを念頭に置いたうえで、地域ネットワークの整備を図らなければなりません。法人は基幹施設を中心に運営されていますが、各事業所が地域の一員として機能する必要があります。また、密度の高い医療を必要とする高齢者・障害者の在宅生活を支えるために、医療機関とのネットワークの構築は継続して取り組みます。

また、法人内の3事業所においては喀痰吸引等登録研修機関として登録しています。地域の社会資源のひとつとして活用していきます。

- 1) 各事業所の看護師間の連携体制を構築し、法人全体での「看護力」の向上に取り組みます。
- 2) 地域での医療提供機関及び事業所の診療所と連携し、入所施設及び在宅での「看取り体制」の確立に努めます。
- 3) 法人が地域で果たす役割として、喀痰吸引等研修に外部からの受講者を受け入れます。

7 真空調理の活用

私たちにとって「食」は、命を繋ぎ、活力を蓄え、生きていくうえでの源のひとつです。その「食」を支えるさくら・みずきの栄養科は連携することにより、さらにその役割を充実させることができます。また、食事関係をより効率的に運営するため、収支のバランスを精査しながら、継続して栄養ケアマネジメント、食事の質の向上に取り組みます。

- 1) クラウドシステムを活用し、事業所間の連携、他法人との連携ができる体制を構築します。
- 2) 大規模災害時に継続して食事が提供できる体制を構築します。
- 3) 食事関連事故時の体制を構築します。
- 4) 地域、在宅、法人内事業所へ向けた食事提供体制を構築します。

〈人材育成プロジェクト〉

平成 26 年度、各施設および各職員の「支援の軸を合わせる」ことを目的に、施設横断的にメンバーを集め「人材育成プロジェクト」が立ち上がりました。法人内で異動になった場合でも、共通のキャリアアップシステムに基づいて経験を積んでいくことが可能な体制づくりも、プロジェクトの目的の一つです。

人材育成は事業運営と密接につながっているため、平成 26 年度は各事業所でヒアリングを実施し、法人全体における事業運営及び人材育成状況のアセスメントを行いました。平成 27 年度はそれをもとに二つの作業部会（隔月開催）を立ち上げます。

主任育成作業部会では、介護現場の指導ととりまとめを担う主任の育成を目指します。各施設から選ばれた主任級の職員を対象に、通年でワークショップを行い、年度末に「取り組み結果報告会」を実施します。

施設長訪問作業部会では、6 ヶ月を一期として、ブロックごとに主任級および課長級の職員でいくつかのチーム（グループ）をつくり、法人内の他施設の管理者らを訪問します。管理者らの話を聞くことで自施設を相対化して見る視点の育成とともに、これからの自分のキャリアコースを考えるときの視野を広くすることを目指します。そして期末には「訪問報告会」を実施します。

また人材育成プロジェクト全体においては、年 4 回程度の会合を開き、作業部会の進捗管理と成果評価、新人職員の採用と育成、法人の人材育成計画のとりまとめと提案、などを行います。そして平成 27 年度の一年間の取り組みをふりかえり、成果を評価づけ、平成 28 年度以降の法人における課題の整理・分析と施策の提言を行います。