

平成30年度法人本部 事業計画

<法人の理念・基本方針>

本法人は、初代理事長が今日のわが国の繁栄は戦中戦後に苦勞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定・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月に足立区において特別養護老人ホームさくら・身体障害者療護施設かえで（現障害者支援施設）が運営を開始しました。

平成30年4月現在、事業所は足立区（高齢者、障がい者）、府中市（障がい者）に拠点施設2施設、狛江市（障がい者）の事業所と合わせ23事業となりました。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 30 年度 法人本部事業計画>

◇平成 30 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）

月	会議内容		場所
4月	4/27（金）	経営者会議①	みずき
5月			
6月	6/2（土）	定時理事会① 経営者会議②（5月分）	さくら
	6/23（土）	定時評議員会① 経営者会議③	さくら
7月	7/20（金）	経営者会議④	みずき
8月	8/24（金）	経営者会議⑤	みずき
9月	9/21（金）	経営者会議⑥	さくら
10月	10/26（金）	経営者会議⑦	みずき
11月	11/3（土）	定時理事会②	さくら
	11/17（土）	臨時評議員会① 経営者会議⑧	さくら
12月	12/21（金）	経営者会議⑨	みずき
1月	1/25（金）	経営者会議⑩	みずき
2月	2/15（金）	経営者会議⑪	みずき
3月	3/21（木）	定時理事会③ 経営者会議⑫	さくら
	3/30（土）	臨時評議員会②	さくら
31年度	4/26（金）	経営者会議①	みずき
	5/25（土）	定時理事会① 経営者会議②	さくら
	6/15（土）	定時評議員会① 経営者会議③	さくら

※開催時間

- 1) 理事会・評議員会 15時～17時
- 2) 経営者会議 さくら 12時30分～14時30分 9/21のみ 15～17時
みずき 10時00分～12時00分

1 社会福祉法人として

平成 29 年 4 月 1 日、社会福祉法人制度改革による社会福祉法等の一部を改正する法律が施行されました。法人では、制度改革に合わせた定款変更を行い、新しい定款に則した運営をすること、さらに、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使命を果たし地域に貢献していきます。

1) 基本的事項

- 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

個人が人としての尊厳を持って、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい安心のある生活が送れるように、全ての人が社会的自立を目指すための支援をします。また、事業収益は社会福祉事業及び地域の生活課題や福祉事業に還元できるサービスを検討し、多様化・複雑化した福祉サービスへの対応力を構築します。

2) 経営組織のガバナンスの強化

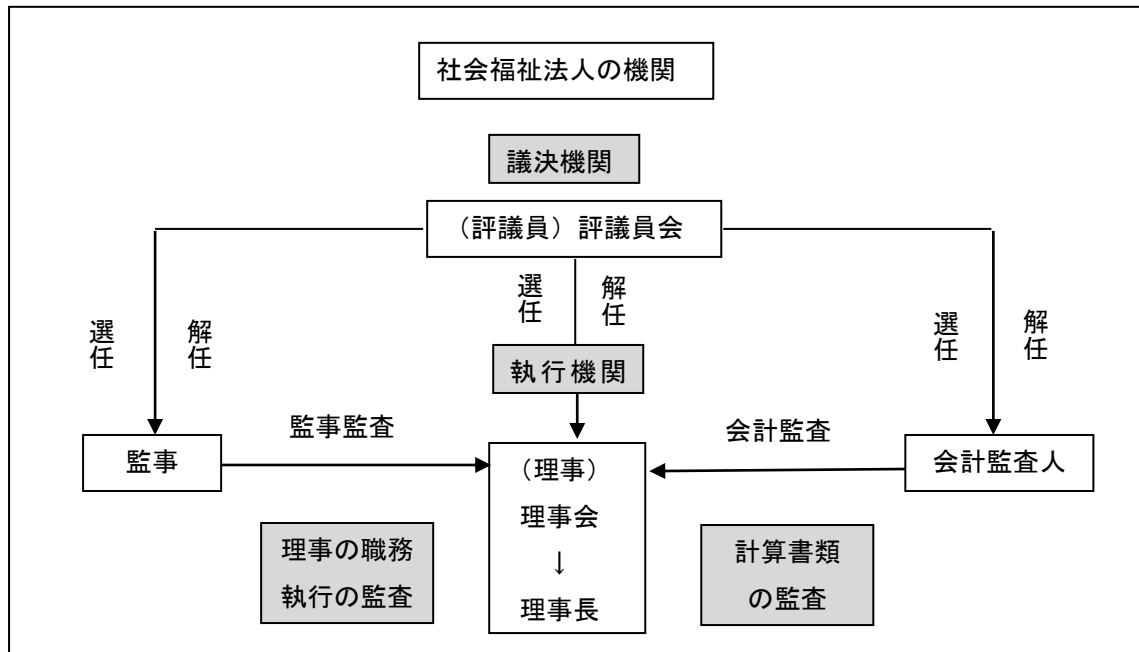
多様化・複雑化している福祉ニーズに対応し、社会福祉法人としての公益性・非営利性を担保するために、以下の役割を確実に果たすことでガバナンスの強化をします。

□理事会 全ての業務執行の決定や理事の職務執行の監督を行います。

□評議員会 法人運営の基本ルール・体制の決定と事後的な監督を行います。

□監事 法人の業務監督及び会計監査を行います。

□評議員選任解任委員会 中立的な立場で評議員の選任、解任を行います。



3) 事業運営の透明性の向上

以下の項目について、公表、閲覧対象は国民一般とし、ホームページへ掲載します。

□公表事項 定款、貸借対照表、収支計算書、役員報酬基準、現況報告書（役員名簿、補助金、社会貢献に係る支出額、役員の子親族等との取引内容、役員区分ごとの報酬総額）

□閲覧事項 定款、事業計画書、役員報酬基準

4) 財務規律の強化

平成 30 年 4 月より財務規律の強化及び会計監査人の監査も視野に入れ、福祉サービス活動に精通している会計事務所を顧問としました。このことに伴い、会計ソフトの入れ替えを行い、より財務情報を適正に作成すること及び作成した財務情報が適時かつ適正に開示できるシステムを構築します。

□事業継続に必要な財産（控除対象財産）を控除した上で、再投下可能な財産（社会福祉充実残額）を明確化します。

□再投下可能財産が生じる場合には、法人が策定する社会福祉充実計画に基づき、既存事業の充実や新たな取り組みに有効活用する仕組みを構築します。

第 1 位：社会福祉事業 第 2 位：地域公益事業 第 3 位：公益事業

5) 地域における公益的な取り組み

多様化・複雑化している福祉ニーズに対応するために、地域で必要とされる福祉サービスを創出していきます。また、福祉ニーズのみならず、人と人、地域と地域が繋がる拠点としての役割を果たします。

□地域の独居高齢者、障害者、経済的に困窮する者等を支援するため、無料又は低額な料金で福祉サービスを提供します。

□地域において、少子高齢化・人口減少などを踏まえた福祉ニーズに対応するサービスを構築します。

□その他、地域社会へ貢献できる事業を積極的に構築します。

2 法人本部、経営者会議及びブロック事業運営

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。

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。

課題であった法人本部機能について、人材育成プロジェクト及び法人事務連絡会より法人本部事務局員（兼務職員）を数名配置し、人材育成、財務、システムを中心に法人本部機能を再構築します。

- 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) クラウドシステムの活用を進め、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。人材育成プロジェクトメンバーより法人本部事務局員を選任し、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) 新人事システムにより、法人共通の評価システムを稼働させます。

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) 新人事システムに連動した新給与規程により、適正な評価に基づく給与の支給及び事業実績に基づいた賞与の支給を実施します。
- 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) 次世代育成支援行動計画は終了しましたが、引き続き職員のワークライフバランスを検討します。また、ストレスチェック制度に基づき、職員のストレス状況を把握し、ストレスによる体調不良、休職、退職を未然に防ぎます。

5 地域ネットワークの整備

社会で求められている社会福祉法人は、「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ります。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。

6 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。