

社会福祉法人柏崎刈羽福祉事業協会
令和2年度事業計画

1 経営理念

私たちは、地域の福祉事業の主たる担い手として、利用者の尊厳を守り、万全の福祉サービスを提供するとともに健全経営に努めます。(平成28年3月18日改定)

2 基本方針

法人は、次の基本方針を守り信頼される法人・施設運営を目指す。

- 1 入所者・利用者の人格と尊厳を守り、安心・安全な生活と良質なサービスの提供に努めます。
- 2 透明性を確保し、健全経営に努めます。
- 3 福祉人材を育成し、働きやすく魅力ある職場づくりに努めます。
- 4 福祉のセーフティネットとしての役割を果たし、社会的弱者の支援に努めます。
- 5 福祉文化の創造を目指して地域・社会に貢献します。

3 経営方針

2025年以降、生産年齢人口(現役世代)の減少がさらに加速し、2040年には高齢者数がピークを迎え、現役世代1.5人が、高齢者1人を支えるという超高齢社会となり、企業の人手不足の問題は更に深刻化すると予測されている。既に当法人では人手不足が常態化し、経営面で大きな影響を受け、事業活動収支差額が下降傾向にある。従って、この人材確保の対策こそ急務と考える。これらを踏まえて、第2期中期事業計画(h30~r2)の最終年度となる今年度は、第2期の事業総仕上げを行うとともに、次期(第3期)中期事業計画の策定を行い、経営理念に掲げる「健全経営」に最大限の努力を持って取り組んでいきたい。

法人全体の当初予算では、事業活動収支差額で111,411千円(前年度当初予算比93.3%)の黒字を、当期資金収支差額でも117,995千円の黒字を確保した。しかし、この数字は、利用率の向上及び様々な経費削減、そして、業務改善の継続が必須条件である。同時に、事業自体の効率化・統合化といった見直しを急がなければならない。

また、厳しい人材確保難により、施設の利用定員の維持が懸念されることから、引き続き、積極的な就職説明会への参加及びホームページを活用した広報活動を展開していく。加えて、本部と施設一体で、実習生に対するフォローやインターンシップ制度を導入して人材を確保する。更には、階層別法人研修を充実させながら、職員の育成、定着に努めたい。

4 種別事業

介護保険事業では、令和元年10月の消費税増税に伴い新設された「介護職員等特定処遇改善加算」の取得を令和2年4月1日より開始する。この加算を財源に、最高で月18千円の手当を介護職員に上乘せし、更には、介護職員以外の職員にも支給する。なお、措置施設の職員も支給対象としたが、補助財源がないため、現行加算同様に法人による持ち出し(負担)となる。

今後の地域の福祉ニーズと、当法人の経営基盤の強化を見据え、なごみ荘ショートステイ(20床)の特養転換及びむつみ荘特養定員の見直し(115名→100名)について、市が策定する(第8期:r3~5年度)介護保険事業計画を視野に入れながら、市との協議を令和2年度早々にも開始したい。

救護施設では、近年の高齢化や重度化による利用者の急激な変化により、利用者の減少に歯止めがかからず、令和2年4月1日より、かしわ荘の定員を160名から140名に変更する。この定員の維持を目指し、引き続き関係機関への積極的な見学会の実施などアピールを行っていく。

セーフティネット施設としての役割と専門性を生かし、生活困窮者等の支援の一環として、「緊急入所・一時入所」といった困難ケースの受入を柔軟に行い、「地域における公益的な取組」の柱とし、貢献していく。

令和元年度から進めているかしわ荘・おぐに荘合同の「救護施設の将来のあり方検討」を継続実施し、課題を明確にして、次期中期事業計画へ引き継いでいく。

養護老人ホーム御山荘は、建設から43年が経過し、老朽化が急激に進んでいるため、平成30年度より開始した「養護老人ホーム改築協議」を継続し、市との議論を重ね、御山荘の将来の方向性を定める。そのうえで、今後の改修工事については、慎重に判断しながら進めていく。

ケアハウスしおかぜは、年々入居者の病弱化・重度化が進んでいるため、適宜個別対応として入居者の支援に努めるとともに介護サービス事業者や地域包括支援センターとの連携に努め、情報の共有を図る。

5 最後に

厚生労働省では、昨年より「社会福祉連携法人(仮称)創設」の議論がなされている。具体的には、「①複数の社会福祉法人による連携・協働化」、「②社会福祉法人の合併・事業譲渡による大規模化の推進」である。この背景には、良質な福祉サービスの提供と社会福祉法人の経営基盤の強化がある。このような新しい動きにも注視し、法人経営を取り巻く現状を踏まえながら、将来の事業展開を見据える大事な年度であると捉え、より一層、役員・職員が協力して以下の事業を実施していく。

「事業計画」

1 組織体制の充実

① 内部管理体制整備

・法人としてのガバナンス強化のため、内部管理体制整備に必要な各規程の見直しを行い、コンプライアンスの徹底を図る。

・第2期中期事業計画の評価(総括)を行うとともに、第3期中期事業計画(r3~r5年度)を策定する。

② 本部体制の強化

・法人職員の人事・労務管理及び職員育成の体制を強化するため、本部職員(1名)を増員する。

・法人サーバーのセキュリティ強化のため、r1年度専門業者と契約し、外部からの攻撃に対する体制を整えたが、更に職員のUSBの取り扱い等のログ管理に重点を置き、対策を講じていく。

③ 文書管理の整理

・文書保存に関する規程の整備を行い、各種法令に対応した廃棄と適切な文書管理を目指す。

2 適正な財務管理

① 財務分析等の実施

・WAMNETによる経営指標を活用し、当法人の会計ソフトを活用した財務分析を行い、本格的な検証を開始する。

② 施設の預金及び積立金管理における指針の策定

・普通預金残高について、施設ごとに一定の基準額を設定し、確実に各種積立金(定期預金)へ積立できる指針を策定し、財務管理の一元化を見据えた体制を目指す。

3 福祉サービスの向上

① 介護記録の電子化の導入

・サービスの現場で働く職員で構成するワーキンググループにおいて、介護記録の電子(タブレット)化に向けた検証を行った結果、3特養及びかしわ荘で導入することとした。これにより、記録の簡素化及びサービスの標準化を目指す。

② 実践・研究の取組み

・福祉サービス向上を目指し、令和元年度は全施設で日常業務における職員の実践・研究発表会を行った。令和2年度は、法人全体での合同発表会を実施する。

③ 接遇マナーの向上

・令和元年度接遇マナー研修会に参加した職員を中心に検証を進め、より一層、職員のマナー向上を目指す。また、その検証をもとに、苦情やクレーム対応について、法人で一体化した体制及びマニュアルの整備に繋げる。

④ 機能訓練の強化と介護ロボットの検証

・3特養の理学療法士及び作業療法士でワーキンググループを立ち上げ、介護職員の業務効率化、身体的負担の軽減、更には利用者の機能訓練強化も視野に入れ、介護ロボット等のデモを実施し、導入の検証を行う。併せて人工知能搭載(AI)の有効性について研究を開始する。

⑤ 第三者評価受審の推進

・救護施設おぐに荘において、適切な自己評価を行い「福祉サービス第三者評価事業」を受審する。

4 人材確保、育成、定着への体制づくり

① 人材確保

・積極的な就職説明会の参加に加え、実習生のフォローを強化する。また、大学、専門学校及び高校にアプローチを行い、就職担当者との関係を構築し、新卒者の獲得を目指す。併せて、年度途中(10月・1月)の採用を実施して中途採用職員の拡大に努める。

・インターンシップ制度を導入する。また、内定者のフォローを充実し、確実に雇用に繋げる。

・令和元年度雇用した永住権等の資格を持つ外国人のフォローを継続するとともに、(日本人)職員の理解・促進を図る。併せて外国人技能実習生受入の検討を行う。

② 人材育成

・法人の将来を見据えた組織づくりのため、法人本部に職員1名を増員し、採用から育成、定着までトータル的なフォローができる体制を整える。

・階層別研修を確実に実施するとともに、法人の将来を担うべく、中堅職員を対象としたマネジメント(経営)研修について検証し、導入を目指す。

・専門別研修では、経営理念、職員行動規範をもとにしたモラル教育を強化する。また、法人で雇用している障害者に対し、キャリアアップ、生活課題における研修を実施する。

・3年前(h30年度)より、公平かつ適切な人事考課を目指し開始した人事考課研修を確実に実施するとともに、現行の人事考課規程における考課基準と項目、そしてその活用方法等の検証に着手する。

③ 人材定着

・令和元年度に引き続き、働き方改革の一環として、全施設でリフレッシュ休暇(1日以上年休)を含めた年5日の年休取得に取り組む。

・職員の健康維持及び腰痛予防、あるいは楽しい職員交流に繋がるようなスポーツ活動等を支援する仕組みを作る。

④ 職員処遇改善

・新たな「介護職員等特定処遇改善加算」への対応として、全職員(パート職員の一部を除く)に「特定処遇改善手当」を毎月支給し、職員処遇の改善に努める。併せて柏崎市の補助金を活用し、臨時夜勤手当の支給も継続する。

・準職員・パート職員の賃金一覧表を見直し、賃金改定の回数を増やす。また、シニア世代の経験を生かすため、嘱託制度における処遇見直し、更には定年延長も視野に入れた検討を開始する。

5 広報戦略

① 魅力あるホームページの更新

・引き続き、ホームページにおいて、法人の活動やブログ、施設広報を定期的に更新し、積極的に発信するとともに、動画活用やSNS(インスタグラム、Facebook等)導入の検証を行う。

② 職員採用に特化したページの見直し

・新卒者をはじめ、求職者に対し、法人のイメージや業務内容、また、充実した処遇や福利厚生制度など、分かりやすく、そして見やすい環境にし、特色溢れる広報を展開する。

6 地域貢献の取組み

① 地域における公益的な取組み

・救護施設ではホームレス等の緊急入所等の柔軟な受け入れを、介護保険施設では社会福祉法人利用者負担軽減を実施し、生活困窮者等に対する無料・低額な福祉サービスを継続する。

② 福祉教育促進のための出前講座

・介護技術、健康教室、高齢者向けの食事作りなど、福祉現場から発信できる事例を地域住民や学校等へ派遣する体制を整備するため、今年度中に出前講座のメニュー化を行う。

③ 地産地消の研究

・柏崎市シルバー人材センター会員が運営する体験型農場「みんなの農場」で収穫した地元野菜を取り入れた「地産地消メニュー」を開発し、施設(かしわ荘)利用者に提供することを試行する。

④ 大学等との協働

・福祉現場や地域の福祉に役立つテーマを決め、法人と大学等で協働して取り組むための研究を行う。

7 災害等対策の取組み

① 災害対策本部のマニュアル整備

・令和元年度実施した大規模災害想定の人合同避難訓練について、検証を行い、今後継続的(隔年)に実施できるよう災害対策本部のマニュアル整備を行う。

② 新型コロナウイルスへの対策

・新型コロナウイルスの動向に注視しながら、的確な対応を取りつつ、継続的に感染防止に努める。

8 将来に向けた検討

① 養護老人ホームの将来に向けた方向性の検討

・行政との協議により御山荘の将来に向けた検討を行い、方向性を定める(継続)。

② 救護施設の将来に向けた検討

・救護施設の将来に向けたあり方検討をかしわ荘・おぐに荘合同で実施する(継続)。

③ 法人成年後見制度の研究

・地域において、意思能力が不十分となった方への法律的な支援ができるよう、法人成年後見制度の導入について、調査・研究を行う。

9 その他

① 周年事業

・むつみ創立30周年、しおかぜ荘・ケアハウスしおかぜ創立20周年において、今後、益々施設が、そして職員が地域の主たる福祉の担い手して貢献できるよう記念事業を実施する。

② 市内社会福祉法人との連携・情報共有

・地域や社会福祉法人の課題検証のため、市内で特養を経営する社会福祉法人と連携・情報共有を行い、方向性を見出していく。

10 施設整備の実施

施設事業計画による。