

社会福祉法人柏崎刈羽福祉事業協会  
平成30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

平成28年4月1日施行の「社会福祉法等の一部を改正する法律」に伴い、全ての社会福祉法人は大きな制度改革を余儀なくされた。これに対し、当法人では平成29年6月定時評議員会で選任された新役員と職員が一致団結し、順調に制度改革への対応を実施することができた。しかし、これで改革が終了したのではなく、社会福祉法人をめぐる議論は「制度論」から「実践論」へと新たなステージに移行したと受け止める必要がある。そして、社会福祉法人が主体性を持ち、自律的な経営ができること、更には社会福祉法人として、より一層社会や地域へ貢献することが重要であると捉えている。

これらを踏まえ、平成30年度から開始する第2期中期事業計画(h30～h32)策定に合わせ、新たに法人としての「行動指針」、また職員としての「私たちが求める職員像」「職員行動規範」を制定し、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ながら福祉サービスの提供を行うとともに信頼される施設運営を目指していく。

一方、経営を左右する3年毎に行われる介護報酬改定(平成30年度)は、改定率プラス0.54%に決定した。この背景には、前回改定(平成27年度)の大幅ダウン(△2.27%)により、平成28年度の介護事業者の平均利益率(収支差額)が2年前に比べ4.5ポイント(7.8%→3.3%)低下したことから、結果として6年ぶりのプラス改定となった。しかし、事業別(特養・短期・通所等)でみるとプラス改定とマイナス改定が混在しており、改定による収入増はさほど見込めない厳しい状況であるため、引き続き業務の効率化や経費削減を図り健全経営に努めていく。

## 4 種別事業

介護保険事業については、厚生労働省が推進する「地域包括ケアシステム」について、今後、法人がどのように対応すべきか検証を始める。また、本格的にスタートする介護予防・日常生活支援総合事業を確実に実施するとともに認知症利用者等への対応強化を行う。厳しい人材確保難の中、利用定員の維持が懸念されるが、これまで以上に広報活動を展開し、法人のイメージアップを図り、職員確保、育成、定着に力を注ぎたい。更には事業統合による効率化の検討にも着手していく。平成27年3月開設の地域密着事業所まつみについては、安定的経営を目指すため、更なる業務改善と小規模多機能型居宅介護事業の利用者増を目指す。

救護施設においては、近年の多様な利用者の急激な変化により、かしわ荘定員減(平成29年4月180人→160人)に引き続き、おぐに荘でも平成30年4月に定員を80人から70人に減員することとなった。今後、救護施設の将来に向けたあり方を今年度より検討を開始する。また、「救護施設が取り組む生活困窮者支援の行動指針」の一環としてスタートした居宅生活訓練事業に加え、既にかしわ荘で実施(h29.4)している「保護施設通所事業」をおぐに荘でも実施(h30.4)する。県内初の事業のため課題は多いが、利用者の地域移行支援推進のため、関係機関との連携を更に強化していく。

養護老人ホーム御山荘は、民営化(移管)後10年が経過、建物本体は建設から41年となり老朽化が急激に進んでいる。今年度より養護老人ホームの将来について、本格的に行政との協議を開始し方向性を定める。ケアハウスしおかぜにおいては、入所・入居者の更なる病弱化・重度化と共に、制度的な経営基盤は脆弱であり、引き続き入所・入居者の確保に努めながら安定経営を図りたい。

## 5 最後に

平成30年度は第2期中期事業計画の初年度であり、今後3年間を見据えた事業展開が必要な年度となるため、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を順次策定し、コンプライアンスの徹底を図る。
- ・改正法に基づき、会計監査人の設置を見据えた検証を行い準備を整える。
- ・これまでの法人運営会議を経営企画会議と位置づけ、現状課題への対応と分析に加え、財務分析を取り入れた会議とし、健全な財務規律の確立を目指す。

#### ② 本部体制の強化

- ・産休・育休・退職・労災等、職員に関する労務を速やかに手続きできる法人本部体制を整え、安心して働ける職場環境を目指す。

#### ③ 適正な職員配置

- ・法人全体の組織体制を整理、明確化し、指導的(主任・係長等)職員及び有資格者等の適正な配置を目指す。

### 2 適正な財務管理

#### ① 財務分析等の実施

- ・新設する経営企画会議及び施設長会議において、予算執行状況や資金繰り等を確認し、健全経営を目指す。また、会計ソフトによる財務分析機能の活用について検証する。
- ・財務諸表の公開(WAMNET)に対応するシステムを導入し効率化を図り、法人の財務状況の透明化を確保する。

#### ② 経費削減の継続

- ・施設で使用する日用品、介護用品、消耗品等の仕様を統一し、法人のスケールメリットを生かした一括購入を継続する。

### 3 福祉サービスの向上

#### ① 福祉サービス向上のための会議の活性化

- ・次長会議をはじめ、職種別(介護員・相談員・看護職員等)会議の活性化を図る。
- ・リスクマネジャーを養成し、リスクマネジメント会議を新設する。また、安全運転管理者、衛生管理体制会議など、法人内の横断的な会議を継続してリスクマネジメントの強化を図る。

#### ② 接遇マナーの向上

- ・新たに策定した職員行動規範を基に、接遇マナーに関する研修会を実施し職員のマナー向上を目指す。

### 4 人材確保、育成、定着への体制づくり

#### ① 人材確保

- ・大学、専門学校、高校への計画的かつ早期アプローチを行い、職員を有効活用した就職説明会への積極的参加を目指す。
- ・個々の障害者の特性を生かした雇用を実現して法定雇用率の達成・維持を継続する。また、定期的に各施設の障害者職業生活相談員による障害者雇用会議を開催し、障害者雇用の機運を高める。

#### ② 人材育成

- ・新採用職員研修のスケジュールに外部研修を取り込むとともに、法人独自の育成ツールを作成し、新採用職員の育成に努める。また、今年度より中堅職員研修を実施して将来を担う職員育成に繋げる。
- ・法人職員の資格状況を本部の人事管理ソフトで把握し、各事業ごとに必要な資格取得予定者を明確化して計画的な育成を図る。

### ③ 人材定着

・メンタルヘルス相談窓口(月1回)を継続し、ストレスを抱えた職員に迅速に対処するとともにメンタルヘルスに関する研修を施設単位で継続実施する。

## 5 広報戦略

### ① 魅力あるホームページの更新

・法人情報、施設広報を定期的に更新し、また、法人の様々な活動情報を積極的に発信する。また、広報担当者会議を開催して魅力のあるホームページにしていく。

### ② 法人シンボルマーク等の作成

・法人のシンボルマーク、カラー、キャッチフレーズを新たに決定し、法人としての一体感を築き、イメージアップを図る。また、その活用方法の検討を行う。

## 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の受入れを、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していく。

・にいがたセーフティネット事業に参画し、生活困窮者における就労体験を積極的に受け入れていく。

### ② 施設機能を生かした取組み

・地域住民に対し、一時的な車椅子の貸し出しを無料で行う。

## 7 災害対策の取組み

・大規模災害に備え、新潟県災害福祉広域支援ネットワーク協議会「災害福祉支援チーム」のスキルアップ研修を確実に受講する。

## 8 将来に向けた検討

### ① 居宅介護支援事業所統合の検討

・居宅介護支援事業所(むつみ荘、なごみ荘、しおかぜ荘)を法人で統合する検討を行う。

### ② 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継続、方向性を定める。

### ③ 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開始する。

## 9 施設整備の実施

施設事業計画による。