

平成28年度事業計画

～ 目指す未来を職員全員で描く組織へ ～

平成28年度

山形県社会福祉事業団法人目標

- 1 利用者の権利擁護の推進と個別支援の充実
- 2 機能強化に向けた組織運営体制の確立
- 3 人材の確保・育成の強化と働きがいのある職場づくり
- 4 社会福祉法人としての使命の追求
- 5 自律的経営に向けた職員の主体的な経営参画

私たち山形県社会福祉事業団（以下、「事業団」という。）が、今後どのように事業を展開していくかについては、「将来構想に基づく5か年実行計画」（以下、「実行計画」という。）を策定し、その中で方向性を明らかにしたところである。

特に留意したい点は、社会福祉法人改革への対応である。理事会や評議員会など経営管理体制（ガバナンス）の強化や事業運営の透明性の確保、社会貢献活動の義務化など、求められる改革の要素はいくつかあるが、最も大切な視点は、「公益」法人としての存在意義を示し、セーフティネットの役割を果たすべく、新たなニーズ（医療的ケア、重度障がい、行動障がい、高齢障がい、難病者、重心、触法など）に対する支援など、先駆的・開拓的事業にいかに関心を持って取り組んでいくかということである。

今後、事業団としての特性を活かすフィールドはまさにこの分野であり、他法人との差別化を図る意味でも、職員一人ひとりがこのことを強く認識する必要がある。

平成28年度は実行計画の初年度として、法人、そして各施設（事業所）が一丸となって自律的経営への新たな一歩を踏み出す年であることから、法人として重点的に取り組む5つの目標を掲げ、経営にあたることとする。

この中で、最も力点を置きたいこと、それは事業団にとって最大の財産である「人材」の確保・育成である。県立障がい者6施設の移譲に伴う機能強化を含め、新たな利用者ニーズに応えていくためには、「人材の確保・育成」は、最重要課題の一つである。すなわち、「人を採用し、育てていくこと」そして「長く働き続けていくことのできる環境を整備すること」に事業団の将来が託されているといっても過言ではない。その意味で、平成28年度は、「人づくり・組織作り」への挑戦を開始する年でもある。

なお、具体的に実行計画を推進するため、進行管理や総合調整などを行う「経営改革会議」を設置するとともに、施設長会議において計画の検証・点検を実施していきたい。

職員の意欲と挑戦を活力として、大きな課題に立ち向かっていく組織へ、そして期待と信頼に応えられる組織へ、役職員皆で力を合わせ、ともに歩んでいきましょう。

1 利用者の権利擁護の推進と個別支援の充実

法人目標の1は、全ての職員が利用者に対する個人の尊厳と人権擁護に基づく倫理観を共有し、虐待のない生活環境と信頼関係に基づくおだやかな生活空間を提供すること、そして利用者一人ひとりのニーズに沿った支援をそれぞれのライフステージに合わせて適切に行っていくことを指している。「個別支援」の原点に立ち返り、利用者に寄り添った支援を行っていくことこそ、権利擁護のスタートラインである。

また、サービスの質の向上は、利用者の視点に立ち、例えば、リハビリテーションによる心身機能の回復や維持、健康運動による健康（体力）づくり、音楽療法や乗馬療法などによる感性を豊かにする楽しみづくり、そして季節感あふれた彩り豊かな食事提供など、心身の活性化と生活の質を高めるサービス提供を目指すものである。リハビリ委員会の活動等とも連動させながら、積極的な提供に努めたい。

このような種々の取り組みが、利用者や地域社会からの信頼獲得、そして事業団としての新たな福祉サービスの価値の創造につながるはずである。

2 機能強化に向けた組織運営体制の確立

平成28年度は、県立障がい者施設の移譲に伴い、障害者支援施設等の入所定員の変更を行うとともに、国基準をベースとした職員配置（直接処遇職員）にシフトし、機能強化に対応した組織運営体制の確立に着手する。また、自主事業の施設（事業所）や指定管理施設についても、現行体制の維持を基本としながら、運営体制を確立することとしたい。

私達のサービスは、多職種協働によるチームワークがあって初めて成り立つものである。職員間・職種間の連携強化が最も重要であることを忘れてはならない。

移譲施設における機能強化の目的は、施設の改修や医療専門職及び援助員の配置を行いながら、多くの支援を必要とする人たちのニーズに適切に対応していくことを目指すものである。特に、医療専門職の配置割合を高くすることにより、リハビリや医療的ケアの充実を図る取り組みは、長きに渡り高齢・障害福祉分野で事業を展開してきた事業団にとって、試金石とも言える新たな取り組みであることから、前向きに、そして緊張感を持って取り組んでいきたい。

また、障害者支援施設（入所）からの地域移行については、グループホームの整備や支援体制の確保も含め、特に重度者を対象に推進していくこととしたい。

なお、特別養護老人ホーム（医療的ケアの充実・高齢障がい者の受け入れ強化）やサポートセンター（相談支援事業の充実・強化）、養護老人ホーム（特定施設入居者生活介護の充実）や救護施設（短期入所事業の実施）の機能強化についても積極的にチャレンジし、事業の発展を支える体制作りを強化していきたい。

3 人材の確保・育成の強化と働きがいのある職場づくり

介護人材の不足が叫ばれる中、これまでは緊急的な措置として人材確保対策を打ち出してきた。しかし、人材不足は、社会環境や経済状況の変化とも連動した構造的な問題でもあることから、非正規職員からの登用も含め、意欲と将来性のある人材の積極的な採用と育成する仕組みの整備について検討する。なお、検討にあたっては、平成31年4月からスタートする無期雇用制度への転換も見据え、経営改革会議での論議を基本に取り組んでいきたい。

人材育成については、理念と経営感覚を持った次世代経営層（リーダー）の育成

を強化するため、階層別研修や職種別研修、派遣研修や視察研修などを充実させるとともに、頑張った職員が評価される仕組み、そして職員一人ひとりが成長できるキャリアパスの仕組みについても検討していきたい。

また、各施設長は、職員と積極的に関わり、施設長自身がコンプライアンス体制強化の推進者として、健全で明るく風通しのよい職場環境づくり、円滑にコミュニケーションが図れる雰囲気づくりに果敢にチャレンジしていただきたい。

4 社会福祉法人としての使命の追求

社会福祉法人改革を踏まえ、理事会及び評議員会の機能を強化するとともに、リスク管理体制の強化とコンプライアンス経営を推進し、事業団としてのガバナンス体制を構築していきたい。

特に、これからの法人経営には、非営利性や公共性を明らかにしながら、公益的活動に取り組んでいくことが求められることから、地域福祉に関するニーズ調査を実施し、施設（事業所）の事業活動の重要な柱の一つとして地域貢献事業を展開するとともに、積極的な情報公開と発信に努めていくこととする。

さらに、コスト削減や環境（エコ）活動に取り組むとともに、地震や台風などの自然災害時への対応として、福祉避難施設としての役割や地域災害対策の拠点機能の発揮について推進していきたい。

また、新たな福祉ニーズや制度の谷間を埋める取り組み、福祉人材の育成など、地域や行政からの要望に対しても、事業団の人材を活かしながら誠実に取り組んでいくこととする。

なお、10月末に開催される「やまがた技能五輪・アビリンピック 2016」については、これまで2年に渡り選手の発掘・育成に取り組んできた実績を踏まえ、全面的に協力していきたい。

5 自律的経営に向けた職員の主体的な経営参画

目標の5は、自律的経営を目指し、職員一人ひとりの行動が事業団の経営と深く結びついていることについて意識することを目指すものである。換言すれば、具体的な目標を設定し、「利用者の確保＝マーケティング」に取り組み、「全員広報・全員経営」といったレベルまで経営意識を高めることである。

今後、移譲施設の改修や改築、そして特養の改築やグループホームの整備等も予定されていることから、事務局に改築営繕室を設置するが、主体はあくまでも施設である。事業計画と予算との連動に関心を持つこと、そして、事業団の職員として、何を目指し、何に取り組むのか、そしてなぜ取り組むのかについて、職員全体で議論を深め、その重要性を十分に理解する必要がある。

また、ただ取り組むのではなく、取り組んだ内容を全員で情報共有し、そして積極的に外部に広報・発信していくことも重要である。

このような普段からの取り組みが、経営的な安定と財務体質の強化という形で蓄積され、事業団としての活力とブランド形成となって、利用者や地域社会からの信頼の獲得に結びついていくこととなる。

山形県社会福祉事業団法人目標(体系表)

| | |
|--|--|
| | <p>法人目標 1 利用者の権利擁護の推進と個別支援の充実</p> |
| | <p>①個人の尊厳と人権擁護に基づく倫理観の共有</p> <ul style="list-style-type: none"> ・虐待のない生活環境とおだやかな生活空間の提供 ・倫理綱領、行動基準の遵守に向けた研修等の強化 ・リスクマネジメントの強化と苦情解決制度の機能の充実 <p>②利用者の視点に立ったサービスの質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リハビリテーションや健康運動、感性を豊かにする各種療法等の提供 ・サービスメニューの充実とチームケアによる支援体制の構築 |
| | <p>法人目標 2 機能強化に向けた組織運営体制の確立</p> |
| | <p>①障害者支援施設の定員と職員配置の変更</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入所定員 70 名の減員(全体)と地域移行の推進(GH の整備と支援体制の確保) ・国基準をベースとした職員配置へのシフトとサービス管理体制の確立 ・地域拠点施設づくりの推進(施設の改築とサポートセンターの再編・統合) <p>②自主経営施設の機能強化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特養ホームにおける医療的ケアの充実及び高齢障がい者の受け入れ強化 ・サポートセンターにおける相談支援事業の充実・強化 <p>③指定管理施設の機能強化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・養護老人ホームにおける外部サービス利用型特定施設事業の充実、救護施設における在宅支援機能の強化(短期入所)、福祉休養ホームにおける利用拡大 <p>④各種資格取得の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・目標値設定による資格取得推進と支援策の検討(介護福祉士、社会福祉士等) |
| | <p>法人目標 3 人材の確保・育成の強化と働きがいのある職場づくり</p> |
| | <p>①職員研修の充実と人材の確保・育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・次世代経営層(リーダー)の強化(階層別研修、派遣・視察研修の充実など) ・コミュニケーションの強化と職場環境の改善 <p>②キャリアアップの仕組みの充実と組織の活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営改革会議での検討(人材確保、キャリアパス制度、無期雇用転換対応) ・組織活性化に向けたモチベーション向上策の検討 |
| | <p>法人目標 4 社会福祉法人としての使命の追求</p> |
| | <p>①社会福祉法人改革への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理事会、評議員会の役割・機能の見直しとコンプライアンス経営の推進 <p>②社会貢献活動の積極的な展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福祉避難施設としての役割や地域災害対策の拠点機能の発揮 ・新たな福祉ニーズへの対応と福祉人材育成の実施 ・「やまがた技能五輪・アビリンピック 2016」への協力 |
| | <p>法人目標 5 自律的経営に向けた職員の主体的な経営参画</p> |
| | <p>①経営目標値設定による収入確保とコスト削減への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低目標稼働率の設定(特養 97%、障がい入所 95%・通所 90%) ・効率的な事務システムの構築とエコ活動の推進(電気料、一括契約、スケールメリット) ・経営意識の向上に向けた施設における会議の充実と情報共有化の推進 <p>②移譲施設及び特養ホームの改築・改修、GH の整備に向けた円滑な推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主体的な計画づくりとワーキンググループ等における積極的な活動の推進 ・改築営繕室設置による事務局組織の見直し |