

# 平成31年度事業計画

～ 人・社会・時代のニーズに応える実行力のある組織へ ～

## 平成31年度

### 山形県社会福祉事業団 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 自律的経営に向けた職員の主体的な経営参画
- 5 新たなサービスの創造とブランド力の向上
- 6 将来構想に基づく5か年実行計画の実施状況の点検と進捗管理
- 7 地域に対する事業活動の積極的な情報発信

持続可能な社会保障制度の構築に向けて、医療と介護などを一体的に提供する「地域包括ケアシステム」の必要性が提示され、社会福祉制度改革は、地域を基盤とした包括的支援の整備に向けて推進が図られている。

この状況下において、私たち山形県社会福祉事業団（以下、「事業団」という。）には、時代の流れ、社会の変化を的確に把握し、多様な福祉ニーズに応えていくことで、地域づくりの一翼を担う社会福祉法人となることが求められている。

現在、事業団では、「将来構想に基づく5か年実行計画」に基づき、機能強化に向けた組織運営体制の確立を目指すとともに、障害者支援施設や特別養護老人ホームの改築、グループホームの再編・整備等行っている。今年度はその評価と検証、見直しに基づき、計画の確実な実行に結びつけるものとする。

また、社会福祉法人改革を受け、事業運営の透明性の向上や地域における公益的な取組が求められており、情報公開や発信の強化が不可欠となってきている。

これらの目標について、経営改革会議や施設長会議等を通じて情報を共有しながら、経営感覚を持ち目標稼働率の向上等に危機感を持って取り組み、「人・社会・時代のニーズ」に応えられる組織とし、職員が一丸となって戦略的に事業を展開していくこととする。

## 1 利用者の権利擁護の推進と個別支援の充実

事業団では「職員倫理綱領」を掲げ、利用者に対する個人の尊厳と人権擁護に基づく倫理観の共有を図るとともに、「職員倫理綱領遵守マニュアル」に基づき、組織としての点検を計画的に実施している。人権擁護の精神と虐待や差別を許さない強い覚悟が求められていることを全職員が認識し、災害や防犯への対応も含め、安全安心な生活環境、おだやかな生活空間の提供、そして信頼関係に基づく適切な支援に努めることとする。

また、ケアプランや個別支援計画については、ケアマネジメント手法に基づく、適正なサービス管理が必要であり、ケアマネジャーやサービス管理責任者を中心としたサービス管理とチームケアを確立するものとする。

特に、医師や看護師、管理栄養士や調理師、理学療法士や作業療法士との他職種連携を強化し、医療的ケアの充実やリハビリによる心身機能の回復や維持を図るとともに、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をさらに充実させ、心身の活性化と生活の質を高めるサービス提供を行う。

## 2 機能強化に向けた組織運営体制の確立

国基準をベースとした職員配置（直接処遇職員）へのシフト、そして、医療専門職等の新たな職員配置が完了している。昨年度に引き続き機能強化に向けた組織運営体制の円滑化を更に推進する。また、特別養護老人ホームにおけるケアマネジャー、障害者支援施設等のサービス管理責任者の専任化の導入について、試行を行い順次導入を進めていく。

また、障害者支援施設（入所）からの地域移行については、特に重度者を対象に推進することとし、施設、相談支援事業所等の密な連携のもと計画的にグループホームの整備を推進していく。

自主事業の施設（事業所）においては、特養における医療ケアの充実と高齢障がい者の受入れを強化していく。サポートセンター事業について再編事業の整理及び連携施設等との調整を行い拠点機能の強化を図る。

指定管理施設については、救護施設における利用率向上、養護老人ホームにおける事業運営の安定化、福祉休養ホームにおける利用拡大を一層図ることとする。

## 3 人材の確保・育成の強化と働きがいのある職場づくり

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、階層別研修や専門研修、派遣研修や視察研修などを充実させるとともに、キャリアパスの仕組みについても、継続して検討する。

なお、各施設長は、健全で明るく風通しのよい職場環境づくり、円滑なコミュニケーションが図れる雰囲気づくりに積極的に取り組み、これまで以上に職場定着を意識した職員の労務管理や健康管理に努めるものとする。

全国的な人手不足の中、特に福祉人材不足が深刻化している。通常の一般競争試験や登用試験、資格試験を含め、採用のあり方について再整理が必要である。

中でも、非正規職員の確保は困難を極めており、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。

また、雇用期間の定めのない「業務職」を今年度より創設するとともに、働き方改革に合わせて就業規則を見直し、階層ごとに就業規則を制定し働きがいのある職場づくりを行っていく。

## 4 自律的経営に向けた職員の主体的な経営参画

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、全職員が共通理解のもとに取り組むことが重要である。

特養入所基準（要介護3以上）の引き上げ、障害福祉サービス事業者増など、利用者の獲得をめぐる競争が激化している。また、要介護度や障害支援区分の重い利用者を対象に戦略的に利用者確保を行い、新規利用者の受入方法や体制を整備するとともに、情報の公表制度等も活用しながら施設の持つ強みを積極的に外部に広報・発信していくことが必要である。

「利用者の確保＝マーケティング」に積極的に取り組み、「全員広報・全員経営」といったレベルまで意識を高め利用率の向上を図る必要がある。地域の状況や求められているニーズを敏感にキャッチし、地域の資源として、今後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、各施設職員が議論を

深め、その重要性を十分に理解・共有し、地域から真に必要とされる施設づくりを積極的に展開する必要がある。

なお、改築に向けた設計に入る障害者関係施設「梓園」については、建て替えを機に、機能訓練を軸に、難病患者、重心などの新たな対象者の受入れや、拠点施設化に向けた検討も併せて実施していく。

改築中の特別養護老人ホーム「寿泉荘」においては、ICT（情報通信技術）等の活用や新たな設備の導入による業務の効率化と改善を図っていく。

## 5 新たなサービスの創造とブランド力の向上

事業団の施設運営にとって、特性（広域性・専門性・事業及び人材の多様性）を活かした事業展開と福祉ニーズへの対応は、その中心線である。特に、特別養護老人ホームにおける医療的ケアや看取りへの対応、障害者支援施設における重度化や高齢化及び医療的ニーズへの対応、重症心身障がい者や行動障がい者、触法障がい者への対応など、豊富な経験と高い専門性が求められる分野での対応が事業団には求められている。

今後、新たな地域福祉の枠組みとして地域包括ケアシステムの整備が推進される中、特別養護老人ホームや障害者支援施設といった入所施設は、「地域の拠点施設」となることが重要であり、機能や役割の重点化が方向性として示されている。

このようなことから、今後の介護保険法及び障害者総合支援法の改正への対応を含め、障害福祉サービス事業所の介護保険指定（基準該当事業所）に向けた検討を継続して進めるとともに、就労系事業等の新たなサービス種別の指定に向けて、地域と連携した体制づくりを推進していく。

また、地域貢献事業として、新たな福祉ニーズや制度の谷間を埋める取組、福祉人材の育成などを推進するとともに、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積極的に取り組んでいくものとする。

更に、コスト削減や環境（エコ）保護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努めることとする。

なお、事業団ホームページを最大限に活用するなど、積極的な広報活動に努め、事業団としてのブランド力向上を図ることとする。

## 6 将来構想に基づく5か年実行計画の実施状況の点検と進捗管理

平成28年度から実行している「将来構想に基づく5か年実行計画」の4年目として、経営改革会議において、計画の進捗状況について評価と検証を昨年行った。それに基づき、施設長会議や法人内研修等において全職員に周知を図るとともに実施状況を点検しながら進捗管理を行うものとする。

## 7 地域に対する事業活動の積極的な情報提供

社会福祉法人には、「法人運営の透明性の確保」や「地域における公益的な活動の推進」が求められていることから、活動実績について積極的に情報提供するよう取組を強化する。

特に、施設や事業所の持つ役割や機能については、「地域包括ケアシステム」における重要な位置づけとなっており、情報提供や公開により、利用者やご家族、そして地域住民から広く理解してもらおうよう努めていくことが大切である。事業団が、地域社会にとってできるだけ身近な存在となるよう、広報誌やホームページ等を活用するとともに、地域住民等と交流する機会の拡大を図るものとする。

## 山形県社会福祉事業団 目標（体系表）

<b>目標 1 利用者の権利擁護の推進と個別支援の充実</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 個人の尊厳と人権擁護に基づく倫理観の共有 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 倫理綱領、行動基準の点検と遵守に向けた研修等の強化</li> <li>・ 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</li> </ul> </li> <li>② 利用者の視点に立ったサービスの質の向上 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ サービスの質の向上、メニューの開発とチームケアによる支援体制の構築</li> </ul> </li> </ul>
<b>目標 2 機能強化に向けた組織運営体制の確立</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>① サービス管理体制の確立と施設入所者の地域移行推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員配置（国基準ベース）とサービス管理体制の確立</li> <li>・ 施設入所者の地域移行の推進（重度型グループホームの整備と支援体制の確立）</li> </ul> </li> <li>② 自主経営施設の機能強化の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ サポートセンター事業の見直しと再編（地域生活支援拠点機能の強化）</li> </ul> </li> <li>③ 指定管理施設の機能強化の推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 救護施設における利用強化及び福祉休養ホームにおける利用拡大</li> </ul> </li> </ul>
<b>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</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 職員研修の充実と人材の確保・育成 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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）</li> <li>・ 職場環境の改善と職員間のコミュニケーションの強化（職場定着）</li> </ul> </li> <li>② 人材確保とキャリアアップの仕組みの充実 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営改革会議での検討（採用・人材確保と定着、キャリアパス制度、各種手当）</li> </ul> </li> </ul>
<b>目標 4 自律的経営に向けた職員の主体的な経営参画</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 経営目標値設定による収入確保とコスト削減への取組み <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 最低目標稼働率の達成（特養98%、障がい入所95%・通所90%）</li> <li>・ 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、積極的な広報</li> </ul> </li> <li>② 障害者施設及び特養ホームの改修・改築、GHの整備に向けた円滑な推進 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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</li> <li>・ 改築営繕室と連携した円滑な改修・改築の準備</li> </ul> </li> </ul>
<b>目標 5 新たなサービスの創造とブランド力の向上</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 特性を活かした事業展開と福祉ニーズへの対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特別養護老人ホームの取組（高齢障がい者受け入れ・医療的ケア・看取り）</li> <li>・ 障害者支援施設の取組み（重度・高齢・医療・重心・行動障がい、触法）</li> </ul> </li> <li>② 新たなサービスの導入とメニューの開発 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共生型サービス、日中サービス支援型、就労定着支援、自立生活援助への対応</li> </ul> </li> <li>③ 地域貢献活動等の積極的な展開 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福祉避難施設、地域災害対策の拠点機能の発揮、地域の福祉人材育成の推進</li> </ul> </li> <li>④ 制度改正に対応した事業運営と収入確保 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 報酬改正への対応と今後の福祉施策を見据えた事業展開の検討</li> </ul> </li> </ul>
<b>目標 6 5か年実行計画の実施状況の点検と進捗管理</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 経営改革会議での評価と検証を元に点検と検討 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施状況の点検、改善策の検討</li> </ul> </li> <li>② 施設長会議等を活用した全職員への周知 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実施状況の評価と検証結果の周知、実施状況の点検、改善策・対応策の実施、進捗管理</li> </ul> </li> </ul>
<b>目標 7 地域に対する事業活動の積極的な情報提供</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 法人活動の積極的な情報公開 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ホームページや広報誌の積極的な活用</li> <li>・ 地域福祉ニーズの把握と貢献活動、地域住民・公民館等との交流機会の拡大</li> </ul> </li> </ul>