

平成29年度事業計画

～ 未来につながる変化と実行力のある組織へ ～

*平成28年度と比較し、太文字部分が改正のポイントになります。

平成29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 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**

「社会福祉」とは、あらゆる年代層を対象として、全ての人たちの幸せの実現を目指し、寄り添い、支えていく社会的な努力・活動と言えるが、一方で、少子・高齢社会の進展や人口減少、国家財政の危機などを要因として、福祉に関連する法制度の改正・改革が予定されており、私たち山形県社会福祉事業団（以下、「事業団」という。）を取り巻く環境も、ますます厳しくなることが予想される。

変化する時代において、私たちに求められていること、それは、「社会福祉」の原点を意識しつつ、社会環境や法制度の変化を正確に把握しながら、経営感覚を磨き、スピード感を持って事業を発展させていくことと考える。

平成29年度の法人目標は、「将来構想に基づく5か年実行計画」の2年目として、これまでの重点目標を4項目継続して掲げるとともに、「人づくり・組織づくり」への挑戦を進化させるため、「新たなサービスの創造とブランド力の向上」を加えた。

人材の確保・育成は、事業団にとって最重要課題であり、機能強化を含めこれから目指す事業展開には、確かな力量を備えた人材が不可欠となる。職員の質とは、「確かな力量」、「豊かな思考」、「強い情熱」の柱から成り立っており、この3つの柱のバランスの中から、「チャレンジ」、「イノベーション」、「プロフェッショナル」という思考が形成されるものとする。

また、複雑・多様化する福祉ニーズに応じていくためには、これまでの支援に限定することなく、新規メニューの開拓やプログラムの開発など、新たなサービスの創造が必要であり、職員一人ひとりの豊かな発想力と創意工夫、そしてチャレンジ精神を起点として、様々な課題に果敢に取り組んでいく「人づくり」が重要と考えることから、事務局に人材育成及び研修を担当する部署を設置し、人材育成の基盤を強化することとする。

加えて、「ブランド力の強化」には、事業団の人材を活かし、セーフティネット機能の発揮と質の高いサービスの提供を通して、利用者や地域から必要とされる「組織づくり」が重要であり、地域貢献事業や各種広報活動などを通して、事業団としての存在意義を示しながら、新たな価値の創造につなげ、事業団ブランド力を向上させていきたい。

なお、施設の改修や改築を計画的に進める一方で、自律的経営に向けた収入の確保が課題となっているため、経営改革会議や施設長会議等を活用し、目標稼働率の維持・向上に危機感を持って取り組んでいくとともに、昨年発生した神奈川県の障害者支援施設での事件を教訓として、防災や防犯体制について、計画的に強化を図ることとする。

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、倫理(ルール)を遵守していくための「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、安全で安心な生活環境、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ることから、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の確立を目指すこととする。特に、医師や看護師、栄養士や調理師、理学療法士や作業療法士との連携を強化し、医療的ケアの充実やリハビリテーションによる心身機能の回復や維持を図るとともに、長年取り組んできた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っていききたい。

2 機能強化に向けた組織運営体制の確立

県立障がい者施設の移譲に伴う障害者支援施設等の入所定員の変更、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を踏まえ、昨年に引き続き機能強化に向けた組織運営体制の確立を推進する。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、検討を進めていきたい。

自主事業の施設(事業所)では、特にサポートセンター事業の再編の方向性を整理するとともに、指定管理施設については、救護施設における短期入所事業の充実、養護老人ホームにおける外部サービス利用型特定施設一般型の導入について、準備を進めることとする。

なお、障害者関係施設では初めての改築となる「鶴峰園」と「慈丘園」の合築については、ハード面はもちろん、ソフト面である就労継続支援B型事業などの新たなサービス種別の設定に向けて、円滑に準備を進めるものとする。

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していくこととし、具体的なグループホームの整備に着手する。

3 人材の確保・育成の強化と働きがいのある職場づくり

人材確保緊急対策として、手当や賃金等の改善を限定的に実施するとともに、医療専門職等については通年に渡り、選考試験などを実施してきたが、通常の一般競争試験や登用試験を含め、採用のあり方について再整理が必要であることから、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、無期雇用制度への転換も見据え、経営改革会議を中心に議論していきたい。

また、人材育成については、局内に担当部署を設置し、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、引き続き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、資格手当の設定を含め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。

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、円滑にコミュニケーションが図れる雰囲気づくりに、これまで以上に取り組むこととする。

4 自律的経営に向けた職員の主体的な経営参画

昨年に引き続き、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。

しかしながら、目標稼働率が達成できず、大幅に収入が減少している施設が出てくるなど、経営リスクに対する意識にも温度差が出てきている状況がある。また、圏域によっては、福祉資源の整備に伴い、待機者や登録者の減少が認められる施設も出てきている。事業団の職員として、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、再度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。

特に、これからは、介護度や障害支援区分の重い利用者を対象に、他法人が戦略的に利用者確保に乗り出すことが予想されるため、新規利用者の受入方法や体制を整備するとともに、施設の持つ強みを積極的に外部に広報・発信していくこととする。

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、重度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への対応が求められている。

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がい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、平成30年4月の障害者総合支援法の改正も視野に入れ、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）に向けた検討を進めるとともに、就労系事業等の新たなサービス種別の設定に向けて、地域と連携した体制作りを推進していくものとする。

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り組み、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努めることとする。

なお、事業団ホームページ等を活用し、積極的な広報活動にも努め、事業団としてのブランド力の向上を図ることとする。

山形県社会福祉事業団法人目標(体系表)

法人目標 1 利用者の権利擁護の推進と個別支援の充実	
1	<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"> ・倫理綱領、行動基準の点検と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
法人目標 2 機能強化に向けた組織運営体制の確立	
2	<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"> ・入所定員変更に伴う職員配置（国基準ベース）とサービス管理体制の確立 ・施設入所者の地域移行の推進（重度型 GH の整備と支援体制の確保） <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 ・サポートセンター事業の見直しと再編 <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一般型への変更準備 ・救護施設における短期入所の強化及び福祉休養ホームにおける利用拡大
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	
3	<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） ・職場環境の改善と職員間のコミュニケーションの強化 <p>②人材確保とキャリアアップの仕組みの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営改革会議での検討（採用・人材確保、キャリアパス制度、無期雇用転換） ・人材育成担当部署の設置に伴う人材育成・研修の充実と強化
法人目標 4 自律的経営に向けた職員の主体的な経営参画	
4	<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組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最低目標稼働率の達成（特養 98%、障がい入所 95%・通所 90%） ・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 <p>②移譲施設及び特養ホームの改修・改修改築、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 ・改築営繕室と連携した円滑な改修・改築の準備
法人目標 5 新たなサービスの創造とブランド力の向上	
5	<p>①特性を活かした事業展開と福祉ニーズへの対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別養護老人ホームの取組み（高齢障がい者受け入れ・医療的ケア・看取り） ・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） <p>②新たなサービス種別の設定とメニューの開発</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・就労系事業等、新たなサービスの設定に向けたメニューの開発 <p>③地域貢献活動等の積極的な展開</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地域の福祉人材育成の推進、積極的な広報活動