

令和5年度 事業計画

経営理念

利用者本位のサービスの質の向上と経営基盤の強化を図ると共に、広く地域に貢献し、地域の人々に信頼され愛される施設（法人）を目指します。

経営方針

- (1) 利用者の人権を尊重し、安心・安全・快適なサービスの提供に努めます。
- (2) 経営改革の視点と意欲を持ち、透明性が確保され、効率的でバランスのとれた健全な経営に努めます。
- (3) 地域社会の一員としての自覚を持ち、地域との共生・協働に努め、地域に密着した福祉事業を展開します。

法人事業計画

1 利用者に対する姿勢

(1) 人権の尊重

ア 事務局は、個人の尊厳と人権擁護に基づく倫理観を共有し、専門的知識と技術によって、利用者一人ひとりの個性が尊重され、その人らしい自立した豊かな人生が送れるよう、職員倫理委員会設置要綱に基づく各施設倫理委員会からの報告を受け、課題の把握や改善方策が適切であるか確認し取りまとめ、「法人倫理委員会」へ報告を行い、法人全体で情報を共有し、職員の適切な倫理観の統一を図る。

イ 事務局及び施設は、不適切支援の発生防止に取組み発生した場合管理職は毅然とした対応で取り組む。

各施設は、虐待防止委員会を開催し不適切支援を許さない、虐待の疑いがある事案は速やかに報告するなど利用者の尊厳及び主体性が尊重される環境づくりに取り組む。

事務局は、各施設と連携して虐待防止研修受講者一覧を作成し全職員が受講できるよう取り組む。

ウ 事務局は、各施設の投書箱へ投函された意見・要望等を毎月把握し、適切な対応が行われているか点検すると共に、必要に応じ施設協議を行う。また、サービスの質や信頼性の向上を図るため、ホームページ等へその処理を掲載し公表する。

(2) サービスの質の向上

ア 各種別施設ごとに作成した業務標準書・業務手順書に基づくサービス提供に取り組む。事務局は、安定的な運用が図れるよう、施設種別ごとに各施設と連携し、課題や改善点を整理し修正に取り組む。

イ 事務局は、施設自らがサービスの質の点検ができるようサービス評価要綱の見直しを行い、課題の把握及び改善を繰り返し継続することで、サービスの質の向上と利用者が安心してサービスを受けられる体制づくりに取り組む。

- ウ 各施設は、介護事故等が発生した場合は速やかに事実確認を行い対策を講じると共に、事故報告書を作成し関係機関に提出する。事務局は、各施設の事故報告書の内容を確認し、情報共有を図りながら分析して事故発生の減少に努める。
- エ 個別支援計画等の策定に当たっては、必要な支援を明確にするために情報を収集し分析するアセスメントを実施し、利用者の望む生活の実現に向け解決すべき課題を明確化し、関係職種が連携する。
- オ 個別支援計画策定後はサービス提供にあたる全職員へ周知すると共に、個別支援計画に係る取組状況やその効果等についてモニタリング等の記録を確実にを行う。

(3) 社会、地域との関係の継続

- ア 養護老人ホームの定員数については、沖縄県、名護市、うるま市、沖縄市、宜野湾市、宮古島市との協議の結果、現在の各50人を名護厚生園30人、具志川厚生園40人、宮古厚生園40人へ変更し、減員分は特別養護老人ホーム等へ転用することが次期沖縄県高齢者保健福祉計画に示されることとなったことから、次の段階として和室を洋室へ変更する等施設環境の整備や養護職員と介護職員の兼務など職員配置体制の整備に取り組む。

(4) 生活環境・利用環境の向上

- ア 感染症や自然災害が発生した時に重要業務が中断しないよう、また、早期復旧で重要な機能を再開させ、業務中断に伴うリスクを最低限にするため、事務局をはじめ全施設で実効性のある事業継続計画（BCP）を策定する。
- イ 沖縄療育園の改築、漲水学園の児童養護施設の小規模化について、施設の在り方検討会を経た提案について、事務局は共有を図り基本構想を協議する。

2 社会に対する姿勢

(1) 地域における公益的な取組

- ア 名護厚生園は、地域包括支援センター運営事業を名護市より継続受託し、地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のために援助を行う。
- イ 漲水学園の生活困窮世帯児童の学習支援、卒園児の社会的自立支援を推進する。
- ウ 虐待等による養護老人ホーム空床を利用した一時保護事業（高齢者保護・婦人保護）を継続する。

(2) 信頼と協力を得るための情報発信

- ア 法人の業務及び財務情報など公表が必要な情報について、積極的に公表し経営の透明性を確保する。
- イ 各施設に寄せられた苦情・要望の内容や対応を取りまとめ、6月と12月にホームページにて公表する。
- ウ 各施設は、機関紙発行を継続し特色のある掲載内容の充実を図り自施設の活動を発信する。事務局は各施設の機関紙をホームページへ掲載し公表する。

3 人材に対する姿勢

(1) トータルな人材マネジメントの推進

- ア 働き方の指針で示した管理職像を事務分掌でも明確にし、組織が目指すもの・価値観・存在意義が明記された経営理念等を職員に周知徹底する。事務局主催の研修でも発信する。
- イ 法人が目指す人材育成のひとつの柱である人事考課については、働き方の指針の評価を全施設で確実に実施し、その後の面談をとおして職員教育に取り組む。
- ウ 業務標準書については、サービスの質の向上に繋がることを職員へ周知徹底する。評価については、評価環境が整いしだい可能な施設で実施する。
- エ 生産性の向上に繋がる移動・移乗リフト等の介護機器やインカム等ICT機器の導入を積極的にを行い業務効率化、負担軽減に取り組む。

(2) 人材の確保の取組強化

- ア 月単位で事業毎の必要人員の確保・離職理由・介護比率等を把握し、人材確保に向けた必要な対策を適切に講じる。
- イ 若年層確保に向け介護職での新規高卒者確保策として、八重山地区で実施した資格取得まで支援する仕組みを他地域でも活用する。
- ウ 求人難に対応するため、法人ホームページ、求人広告、人材派遣、ハローワーク、福祉人材センター就職フェアなどを活用した広報に努め人材確保を図る。また、福祉系大学や専門学校とのパイプを広げるため、各施設において実習生を積極的に受入れる。
- エ 職員推薦紹介制度を導入し、採用機会の拡大を図る。
- オ 障害者雇用に積極的に取り組む。

(3) 人材の定着に向けた取組の強化

- ア 採用1年未満の職員のフォローアップ面接を実施し離職の防止を図る。
- イ 事務局は、県内他法人の給与等を調査し嘱託契約等からの登用、無期雇用への転換時及び採用時の初任給及び55歳昇給停止等について検討する。
- ウ 事務局は、新規採用職員の離職防止を目的として「メンター制度」等の導入を検討する。検討に当たっては、主任・副主任の指導職層の育成と関連づけた検討とする。
- エ 各施設は、働き方改革への対応として、年休取得・時間外勤務の把握・ハラスメント防止・メンタルヘルスの対応を適切に行う。

(4) 人材の育成

- ア 人材育成要綱を制定する。
- イ 経営理念を実現するための業務標準・働き方の指針に基づいた人材育成方針を明確にし、研修を一元的にする体制を整備する。
- ウ 研修は、OJT（職場研修）、Off-JT（職場外研修）、SDS（自己開発支援）で構成する。また、今後も感染症の流行を繰り返す可能性があることから、研修及び会議等は感染状況を踏まえハイブリット開催の方法も取り入れる。

- エ 自己啓発のための情報提供、DVDライブラリー設置、資格取得支援等を行う。
- オ 各職層毎の人材育成を目指し、年間2回程度、理事・事務局課長等と施設の各職層が法人内で発生している又は過去に発生した課題の実例を題材として、課題解決に向けた検討を行う学習会を開催し、課題抽出方法・解決への段取り・職員周知方法等を学ぶ。
- カ 経営改革・収支改善に向けコンサルタントによる研修を継続する。また、法人経営の中核を担う職員を選抜し、HMSエリート養成講座参加で次世代の人材育成を図る。

4 マネジメントに対する姿勢

(1) 法令遵守の徹底

- ア 事務局は、全施設で法令遵守チェックリストが作成され法令遵守が適切に行われているか把握する。
- イ 各施設は、県の監査や実地指導の自己点検表を活用し、人員配置や報酬請求が法令に則っているか定期的に点検を行う。
- ウ サービスの質の向上を図るため、個別支援計画書の作成は重要であることを全職員は理解するとともに、施設長については自ら個別支援計画作成の過程及び内容を確実に確認する。また、事務局は個別支援計画が適正に作成されているか法人全事業を内部監査で継続・確認する。

(2) ガバナンスの確立

- ア 理事会及び理事長は、法人本部機能の強化を図るとともに、実施事業が良好に進展するよう業務執行体制を強化する。
- イ 監事及び事務局3課は、全施設を対象とした内部監査を実施し、業務執行体制の強化を図る。
- ウ 施設種別理事を中心とした経営対策監会議・実績会議等を開催する。

(3) 健全な財務規律の確立

- ア 事務局は、月単位で利用率・職員配置状況・介護比率・正規率等を確実に把握し課題抽出を行い、施設とともに解決に向けた取組を実施する。
- イ 法人のマネジメントの柱として、全施設で管理会計を導入し、利用率の改善に向け、速やかな入所調整や入院分析、また、報酬面の加算や利用者負担金など状況を検証し、適正な収支差額を確保する。
- ウ 県有地の購入に向けた具体的方法及び傾斜等で活用が難しい土地の減額賃貸付に向け沖縄県との調整を継続する。
- エ 会計処理に関する、事務分掌や職務権限を明確にして、適正な会計処理を行う。

(4) 経営管理者としての役割

- ア 外部環境の把握・分析として、地域における他事業所の職員待遇・新規事業等の動向、地域の潜在的福祉ニーズ等を把握するとともに、関係法令の改正、報酬改定との情報を収集する。

- イ 内部環境の把握・分析として、職員の声の聴取、投書箱に寄せられる家族等からの苦情・要望、サービスに関する自己チェックの結果、事故の発生、利用率、職員確保、人事考課結果等から自施設の状況を正確に把握する。
- ウ 把握した外部・内部環境上の課題の解決に当たっては、経営管理者としての役割・責任を強く認識し、部下職員に対しては管理者としての責任ある姿勢を強く示し課題を解決する。
- エ 施設内で発生している課題を通して、利用者サービスに向かう姿勢、労務・人事管理等で常に次世代の経営層の育成に取り組む。
- オ 自らの職責を深く理解し、不断の自己研鑽を行う。