

令和3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) 利用者的人権を尊重し、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。

事務局事業計画

1 利用者に対する姿勢

(1) 人権の尊重

- ア 職員倫理委員会設置要綱に基づく施設倫理委員会からの報告を年2回受け、施設毎の課題や対応を確認する。事務局及び各施設の管理職は、不適切支援の根絶に向け毅然とした対応を行う。
- イ 各施設での苦情・要望内容を月単位で把握し、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、各施設からの情報を取りまとめ全施設へ発信する。
- ウ 虐待防止の観点から利用者の権利擁護に関する研修を全施設で実施し、虐待防止の理解と事案を学び適切な支援に努める。
- エ 虐待対応マニュアルを整備し各施設へ周知を図る。

(2) サービスの質の向上

- ア 各種別施設毎に作成した業務標準書・業務手順書が実際に機能するように見直しの必要性が生じていることから、各施設の課長を中心に業務標準書の見直しを行う。
- イ 施設サービス自己評価についての要綱の見直しを行い、毎年実施出来る体制を整備し、各施設の運営の中身を評価し、よりよい施設運営を目指す。
- ウ にしのもり保育園で第三者評価を受審し、評価の高い事項・評価の低い事項を把握すると共に、改善に向けては事務局と施設が情報を共有し具体的な改善策を策定し改善に向ける。

(3) 生活環境・利用環境の向上

- ア 災害時における事務局・各施設の責任者の役割及び権限を明確にし、法人内施設の連携に係る事業継続計画を策定する。
- イ 法人の感染症防止のための基本指針に基づき、各施設は「感染症防止対策委員会の設置要綱」を見直し、より効果的な感染症防止対策を実施するために各職種の役割を明確化し感染防止に努める。

2 社会に対する姿勢

(1) 地域における公的的な取組の推進

- 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から受託し、地域住民の心身の健康の保持及び生活の安定のための援助を行う。

イ 子育て支援、就労準備支援、生活困窮世帯児童の学習支援などを推進する。

ウ 地域共生社会の構築を目的とした「心の学校」などの開催を継続する。

(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は、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。

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、各施設で試行した結果各施設の実施環境に大きな差があることから、今年度は働き方の指針の評価を全施設で確実に実施し、評価に基づく職員教育に強力に取組む。

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 同職種・異職種の職員の連携を図り良好な人間関係の職場を構築・維持のため、接遇・職業倫理研修を導入し、各施設での振り返りを重ね気づきを高める。

オ 生産性の向上に繋がる先進的な技術等の導入に積極的に取り組み、業務の効率化を図る。

(2) 人材の確保に向けた取組の強化

ア 月単位で事業毎の必要人員の確保・離職状況・介護比率等を把握し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の確保策として、八重山地区で実施した仕組みを他地域でも運用する。指導員職での新規大卒については新たな仕組みを構築する。

ウ 法人ホームページの職員採用ページを刷新し新規採用に繋げる。

エ 初任給に関する検討を行い新規採用に繋げる。

(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 県内他法人の給与等を調査し嘱託員契約からの登用、無期雇用への転換時、55歳昇給停止について検討する。

ウ 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・副主任等指導職層の育成と関連付けた検討とする。

エ 働き方改革への対応として、年休取得・時間外勤務把握、ハラスメント防止、メンタルヘルスへの対応を適正に行う。

(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実施出来る体制を整備する。

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。

エ 自己啓発のための情報提供、ライブラリー設置、資格取得支援等の仕組みを構築する。

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、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。

4 マネジメントに対する姿勢

(1) 法令遵守の徹底

ア 法令遵守要綱に基づく体制を運用し、法令遵守の管理体制を維持する。

(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はじめとして、法人経営及び各事業経営が良好に進展するよう執行体制機能を強化する。

イ 監事及び事務局は、事務局・全施設を対象とした内部監査を行い業務執行機能の強化を図る。

ウ 各施設担当理事を中心とした施設種別会議、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 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、施設と共に解決に向けた取組を実施する。

イ 法人内全施設で管理解決を導入し、增收・支出減を実現する。

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貸付に向けた調整を沖縄県と行う。

(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共に、関係法令の改正・報酬改定等の情報を収集する。

イ 内部環境の把握・分析として、職員の声の聴取、投資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結果、事故の発生状況、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・内部環境の課題の解決に当たっては、管理者としての責任有る姿勢を強く示し課題解決に当たる。

エ 施設内で発生している課題を通して、利用者支援に向かう姿勢・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、不斷の自己研鑽を行う。