

令和2年度事業計画について

令和2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本島・宮古・八重山の各地区で開催し、虐待防止の理解と事案を学ぶと共に、身体拘束適正化の概念を再確認し、意識改革を目指す。
- エ 各施設の身体拘束適正化委員会の開催状況を内部監査にて確認する。

(2) サービスの質の向上

- ア 各施設の家族会等代表で構成する運営協議会を7月に開催し、家族等の声を聴取し利用者支援及び施設運営に反映させる。
- イ 各施設が実施した施設サービス自己評価での改善を要する事項については、効果的な対策が講じられサービスの向上に繋がっているか内部監査等で確認する。また、各施設の評価をまとめ経営対策監会議等にて共有を図りサービス向上に努める。
- ウ 具志川厚生園の複数事業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実施する。

(3) 社会・地域との関係の継続

- ア 名護厚生園にて名護市在宅介護支援センター運営業務を受託し、地域の高齢者の相談窓口となり、必要なサービス資源の開拓や関係機関へ繋げるなど地域で安心して生活できるよう支援する。

(4) 生活環境・利用環境の向上

- ア 沖縄療育園の老朽化による全面改築については、事務局・沖縄療育園の合同改築準備委員会にて家族会の意見を聴取すると共に、関係機関との調整を行い整備基本計画作成に着手する。

イ 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、事務局と各施設が一体となり対応できる体制を構築する。

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 法人全体の地域における公益的取組等を整理し、それらが地域の援助ニーズとマッチしているか確認すると共に、新たな取り組みも検討する。

イ 法人は、①児童養護施設卒園児の就職・進学に係る社会的自立の支援 ②生活困窮世帯児童の学習支援 ③地域住民に向け「心の学校」を開催する。

(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、個人情報保護を徹底しつつ、ホームページや広報紙で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から試行する。

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より良い職場環境を構築する。

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 昨年度から実施した新規高卒者の雇入を継続すると共に、法人全体・各施設に係る外部環境・内部環境の分析を強化し、直接の介護業務以外で生活を支援する職員の確保に取り組むと共に、働き方改革とも合致した雇用形態を構築する。

(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。これまで事務局が面接を実施してきたが、今年度は施設長と課長が面談に当たる方式に変更しフォローアップの強化を図る。

イ 各施設の職場風土から生ずる課題、課題解決に向けた施設の取り組みとその効果に関する情報を収集し、必要に応じ事務局と施設が連携し解決に向ける。

ウ 職員の健康と安全の確保・腰痛防止・メンタルヘルス対応等の予防策を講じるための研修を実施する。また、全施設でのストレスチェックを継続し対応業者よりフィードバックを受けた内容を全施設へ発信する。

エ パワーハラスメント・セクシャルハラスメント等の防止策、対応策を適切に講じるため管理職研修を実施する。

オ 働き方改革とも関連する雇用形態に関わらない不合理な待遇差・年休取得率・時間外労働時間数等を管理すると共に、職員処遇の水準が適正であるか、改善の必要性の可否を定期的に評価・分析し必要な措置を講じる。

(4) 人材の育成

- ア 働き方の指針・業務標準書の評価を活用したOJT研修を強化する。
- イ 効果的に各職層がキャリアアップできるよう体系的な研修プログラムの構築に取り組む。
- ウ 課長職層・指導職層の育成を重視した取組を行う。
- エ 各職種の業務と直接関わる課題や施設種別に分類できる課題については、各職種連絡会の在り方を見直すと共に、各種別理事とも連携し人材の育成に当たる。

4 マネジメントに対する姿勢

(1) コンプライアンスの徹底

- ア 積極的な研修参加や情報収集の姿勢を持ち、経営者が遵守すべき法令・その他社会ルール等の変更に適切に対応する。
- イ 社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止等の適切な理解を促進するための職場内勉強会を実施し、遵守の重要性を啓発する。
- ウ 法令遵守要綱に基づく体制を運用し、法令等の遵守の徹底に向けた管理体制を維持する。
- エ 利用者への不適切な支援、セクハラ・パワハラ等に関する通報に対しては、適切に対応し是正措置を速やかに講じる。
- オ 報酬請求については、人員配置基準等を守り、法令に定められた請求事務を行う。
- カ 補助金・交付金については、申請・執行を法令に基づき適正に行う。
- キ 取引先、行政関係者等の利害関係者と公正かつ適正な関係を保持する。

(2) ガバナンスの確立

- ア 理事会、評議員会、理事、監事及び評議員が各々の役割を認識し、法人経営と各事業経営のチェック機能、各機関（理事会・評議員会・監事）の相互牽制機能が果たせるよう取り組む。
- イ 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。
- ウ 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。
- エ 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。
- オ 会計監査人による監査を受監する。

(3) 健全な財務規律の確立

- ア 実績月報により法人全体及び各事業毎の経営状況を適切に把握し、課題に対しては事務局と施設が連携し改善に取り組む。
- イ 適切な収益の確保に向け、既存事業の収支に関する課題の解決、新規事業検討など将来を見通した事業運営を行う。

課題解決に向けた取組強化が必要な事業等

- ① 具志川・名護・宮古・八重山厚生園：養護老人ホーム
- ② 具志川厚生園：通所介護事業
- ③ 八重山厚生園：訪問介護事業・居宅介護支援事業
- ④ 北嶺学園：居宅介護事業
- ⑤ あけぼの学園：知的障害児事業

⑥ 都屋の里：入所支援・生活介護事業

- ウ 会計責任者及び出納職員が、社会福祉法人会計基準に関する必要かつ十分な知識を有するよう研修を実施する。
- 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。

各施設事業計画

別紙