

平成 3 1 年度

社会福祉法人雄勝なごみ会

事業計画書

社会福祉法人 雄勝なごみ会

～はじめに～

社会環境の変化（地域内生産人口の減激、働き方改革関連法の施行、同業他社の参入増加と従事者の職場選択による流動分散など）にあつて、社会福祉法人の専門性（活動意義）を見据えるには、過去の延長線上ではなく、どのような法人を目指すか、描く将来像に向かうサービス・アイデア・プランの継続的な創造の姿勢が大事となっています。拍車化する地域縮小社会にあつて、社会福祉法人への期待は高く、支援の多様化、支援を必要とする世帯や世代の幅の拡がりが増加に応えるには、基盤強化とその先にある安定経営に欠かせない、人材確保・定着・育成・組織の活性化が一層求められています。働き方改革では、働きやすい環境づくりへの取り組みで、労務・人事管理の充実で職員の士気向上を図ります。

法人はここ数年で（指定管理、譲渡、合併などで）規模が拡大し、拠点が増えました。規模拡大は、事業所ごとに異なる職場風土、組織体制、環境において経営を進めてきた様々な価値観やバックグラウンドを持つ多様なメンバー構成をもたらしました。組織統合からの時間経過は、様式や仕組みの統合には進展を見せつつありますが、考え方の共有は果たしてどうか、基本となる考えの共有（規範的統合）を意識したソフト面に注力し、今後の組織の活性化と計画します。

事業面では、障害サービスの放課後等児童デイサービス（児童）と日中生活支援（成人）の共生型事業をばあとなあに開設し、医療的ケアニーズに応えつつ、人員配置の効率を目指します。幸寿苑訪問介護は、ご利用者が少ない中でのサービス継続を第一に考えたサテライトによる効率化の準備に入ります。いさみが岡ケアハウスは、市住宅扶助費を下回る低額居住費で入居者支援してきましたが、拠点内補填の状況が続いており、十分な説明の下に応分の光熱水費導入を検討します。

地域貢献では、委員会を中心に実践する平成園、無料低額宿泊所を通し制度の狭間と向き合うサン・グリーンゆざわの活動が示すような公益的な取り組み充実に努めます。

開設 38 年の愛光園は、建替えの検討時期です。これからの時代を考えると、立地や住環境だけでなく、今後の地域における法人経営を見遣りながら、具備すべき機能の検討スタート年とします。愛光園だけの将来デザインとせず、地域の負託に応える法人将来像（中長期計画）を描くべく、各拠点職員からなるワーキンググループや管理職、役員との情報を共有する仕組みを形成し、規範的統合・法人一体感の醸成手段とし、基盤強化を図ります。

地域に根差す社会福祉法人を掲げ、経営の透明性、組織のガバナンス強化や財務規律の整備による内部統制等を図りながら、資金並びに事業規模の適性化と地域貢献に努めます。時代は「地域共生社会」を標榜していますが、法人もより良い地域づくりを目指す住民の一員として、市民やご利用者と共に、役割を自覚し包括的な支援に努めてまいります。

新元号の年度は労働基準法改正をはじめとする「働き方改革関連法」の施行年、その後は消費増税への対応も予想されます。複数の施設・事業を運営し、多角的な経営を行っている規模を有効な方策とし、主な重点策を以下に記します。

1. ガバナンス強化、役員の権限や責任が明確な組織確立

議決機関としての評議員、業務の監督や執行機関としての理事、理事の職務執行を監査する監事、それぞれの役割機能の確立に努めます。

評議員会	社会福祉法人の適正な運営に必要な見識を有する者で構成。 ガバナンス構造に欠かせぬ公益法人運営の基本ルール・体制の決定と事後的な監督を行う機関、議決機関。9名
理事会	社会福祉法人が、適正な法人運営を確保することによって、社会からの役割期待に応えるための統治の役割。 業務執行に関する意思決定機関、理事・理事長に対する牽制機能。理事者の役割と分担を明確にする。各専門部会を担当。8名 ・理事長（経営全般） ・常務理事（施設間調整、業務運営）1名 ・業務執行理事2名（財務担当とコンプライアンス担当） ・他4名（執行側理事の牽制・調整）
監事	理事の職務の執行・計算書類及び事業報告等の監査を行い、その職務を遂行するために理事会への出席と報告の義務。2名 ・社会福祉事業について識見を有する監事1名 ・財務管理について識見を有する監事1名

2. 事業運営の透明性の向上

公益性の高い社会福祉事業を主事業とする非営利法人として、法人の適正な運営の確保のために、社会に対する説明責任を使命とします。法人を理解していただくために、ホームページ、広報紙を通じて財務諸表、現況報告書、役員報酬基準、事業計画・報告書等の公表をすると共に、これらに係る規定の整備を図り、社会からの信頼に努めます。

事故・苦情対応担当の第三者委員会との連携を密にします。

3. 財務規律の向上と内部統制の強化

適正かつ公正な支出管理を心し、内部留保（社会福祉充実残額）の明確化に向け、計算式に準拠して法人の全財産から控除できる運転資金を示します。社会福祉充実計画による計画的な福祉サービスへの再投資の可能性を探りながら、「控除対象財産」である①施設の建て替えや大規模修繕などに必要な財産②不動産③運転資金-などを示していきます。

導入が検討されている会計監査人設置に向け、内部統制強化を図るために、公認会計士との定期的研修会を実施し、準備していきます。

4. 地域における公益的な取組を実施する責務の規定

法人定款の経営の原則に示す通り、社会福祉事業及び公益事業を行うに当たって、無料又は低額な料金で福祉サービスの創出、提供に心がけます。

社会福祉の専門知識を幅広く活用し、制度外サービスにも目を向けます。特に、互助ハウスの運営を中心に、生活困窮者、虐待による緊急避難先、刑余者の自立定着支援等

の一時的住まい(居住支援)の確保などを通じて、地域に信頼される法人の責務を果たします。排除より先ずは受け入れの地域共生を心し、その後の生活再建へとつなぐ実践を通し、様々な生活課題を抱えた多世代・多世帯の方々と向き合います。公益法人らしさ、福祉施設としての役割を今後も追求し、地域社会の一員とした関わりを大切にします。

5. 行政との関係

本業のご利用者サービスで、そこに従事する職員の労働環境面等で、所轄庁の指導に基づきながら、法令順守を第一に運営にあたります。指定管理施設における建物設備整備や派遣職員等には、誠実な対応をもって臨みます。委託業務には、負託に応えられるような成果を目指します。

6. 人材育成・確保

各種実習生の受け入れや法人内外研修会の開催で、法人内外の幅広い人材育成を図ると共に、職員には処遇改善などを含め、意欲が湧き出るような組織風土を目指します。また、働き方の多様性を推進しながら、人材の確保に努めます。

昨年度に引き続き、人材育成の基本指針による役員研修と人材育成研修を、計画性をもって行います。役員研修は、執行役の認識を深めるため、内部統制や法的情報、法人経営分析を通じた企画力等の共有を図ります。人材育成研修は、将来にわたり、安定的・継続的人材育成の環境づくりを計画的に行います。現場職員が講師を務め、講師をとおして自らも資質を深め、研鑽を図る研修システムとし、重層的に人材が育成されていく法人組織の構築を目指します。制度ごとに拠点施設の業務を行っていますが、どの制度背景の施設に異動しても、基本的な制度背景を理解していることで、キャリアパスへ役立て、人材の厚みを図ります。

日常業務はもちろん、ホームページに広報や研修会などを通じ、法人の魅力発信で関心を持っていただき、学校訪問も含め、人材確保を心がけます。

7. 事業の適正化と経営の安定

人口減少と介護・福祉事業所増加の不均衡傾向の地域状況を適切に判断し、量から質への転換や経営の安定化を図ります。法人内事業所の調整等による規模や人的配置、稼働率等の適正化や、地域に必要な事業の視点で、ご利用者ニーズに沿った満足度向上に、経営の安定を見据えた過不足無い体制づくり、事業の健全化に努めます。

経営の安定はともすれば、事業所の統廃合や転換による効率化と捉えがちですが、ご利用者の生活の継続を第一に慎重な協議のもと、判断します。事業所の数的特徴は点から線、線から面への支援体制の確立とし、オール法人体制の基盤を活かします。

8. 職場環境の整備、ワークライフバランスへの取組

働き方改革の実践では、有給休暇の取得や勤務時間インターバル制度に対する法令に則した環境づくりを、基本となる労務管理で確認します。

職員の仕事と子育て等に関する「一般事業主行動計画」を遵守し、仕事と子育ての両立を図るための雇用環境や、多様な労働条件の整備「子育てサポート（くるみん認定）企業」への継続をはじめ、働きやすい職場環境に向け取り組みます。

給与体系の見直しに、各種ハラスメントを想定した規程整備などの充実を図ります。

処遇改善では、経験・技能のある介護職員に重点を置いた加算導入計画と共に、他職員にも柔軟的運用を認める情報も専門誌を通じ聞こえており、国の今年度動向に注視しながら、職員間の不公平感解消に努力します。

9. 法人本部機能の強化

担当業務執行理事のもとに、①財務、施設整備、庶務関連業務等と、②規定、コンプライアンス、人材育成、地域貢献、③法人全体の基幹(人事・給与・財務等)業務の情報一元化管理、システム構築を図り保守面での効率化、情報発信に関わる企画・広報関連等を柱にしながら、業務に当たります。また、サービス向上に向け、役員と担当職員による第三者委員と語る会を開催します。

法人内事業所の横断的関係性を調節し、職員規模を活かした職種の専門性向上を図り、すべての事業所が質の追求と価値の創造に取り組んでいく目標の共有化によって、規模に相応しい確かなブランド(信頼ののれん)力となるような組織を目指します。

10. 各種会議の開催

会議名	開催時期等
理事会	予算・決算時期を含め随時
評議員会	決算期定例会議(6月)、他随時
監事会	年4回、他随時
第三者委員会	年2回(各事業所ごと)、3名
業務執行理事会	随時
愛光園移転計画準備会	拠点毎の代表職員・管理職・役員等の各会議と合同会議
専門部会	年4回、拠点毎から出席する各職種で構成
施設長会議	随時
管理職会議	月1回
財務規律研修	公認会計士に依頼
第三者委合同会議	年度内に開催

愛光園移転計画は法人中長期計画と捉え、法人役職員一丸となった法人経営への体制構築強化の方針でもある。

11. 主な住環境、修繕等整備について

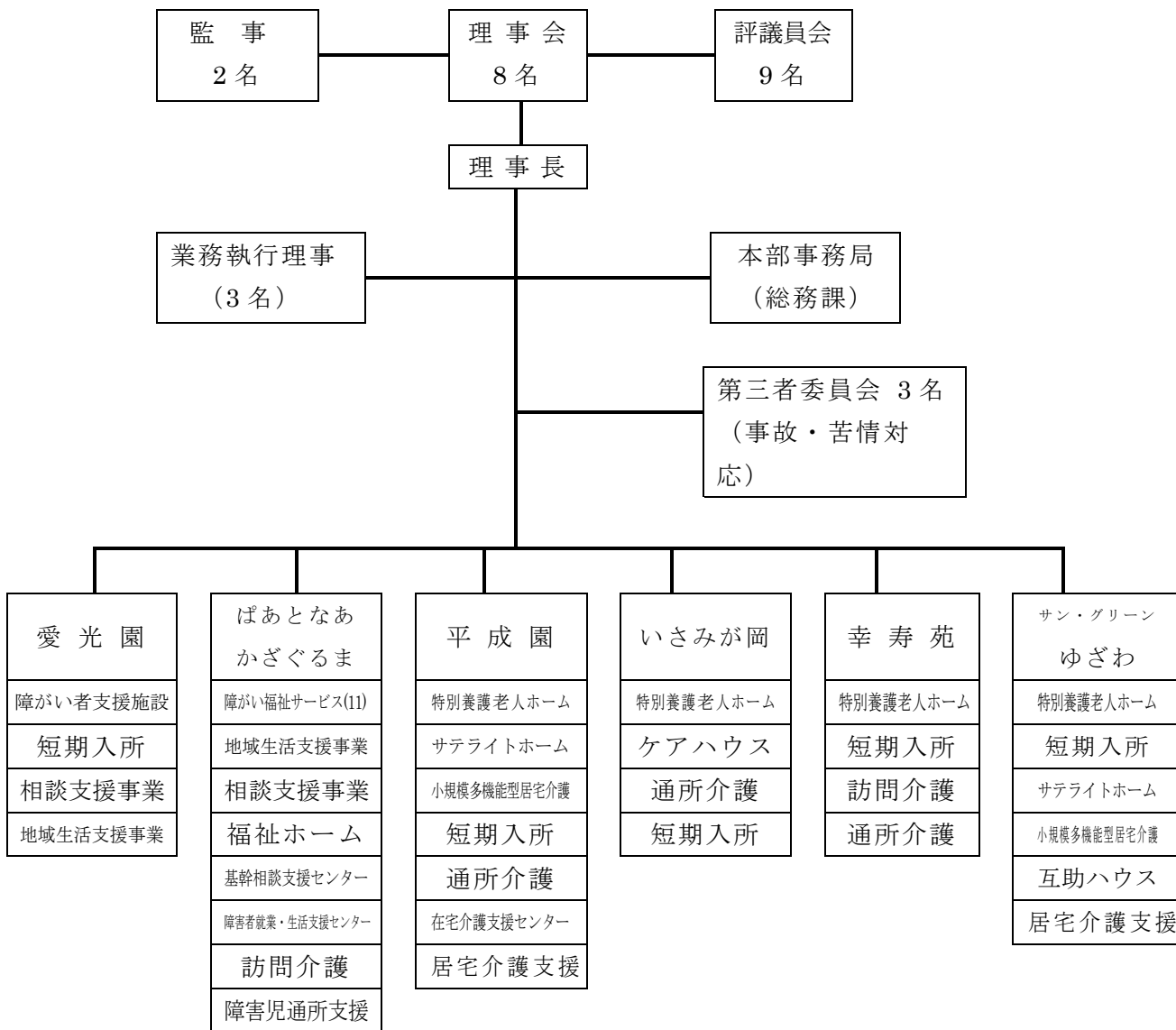
各事業所ともに屋根や設備に経年に拠る劣化への対応が迫っていますが、今年度導入予定の消費増税も考慮し、日頃の保守点検に努め、計画的に準備します。

12. 専門部会の開催

法人内の高齢・障がいの事業縦断的部門と各職種の横断的部門の会議を開催します。法人職員同士の連帯感と専門性を深めながら、組織目標と個人目標の統合を狙います。

- ①総務部会(総務課) ②栄養部会(栄養士、調理員) ③介護部会(介護職員)
④医務部会(看護職員) ⑤相談部会(相談援助職員) ⑥防災部会(営繕職員)

13. 法人組織



14. 法人概況及び事業

(1) 認可年月日 昭和56年 5月27日
設立登記年月日 昭和56年 6月12日

(2) 第一種社会福祉事業

(イ) 障害者支援施設の経営 愛光園
(ロ) 特別養護老人ホームの経営 平成園 (サテライト型ぬくもりの里
たてやま 舎)
幸寿苑
サン・グリーンゆざわ (サテライト型
桜おかだ 舎)
いさみが岡
(ハ) 軽費老人ホームの経営 いさみが岡

(3) 第二種社会福祉事業

(イ) 老人デイサービス事業の経営 平成園・なるせ・いさみが岡
(ロ) 老人短期入所事業の経営 平成園・幸寿苑・
サン・グリーンゆざわ・いさみが岡
(ハ) 老人介護支援センターの経営 平成園
(ニ) 老人居宅介護等事業の経営 ばあとなあ・幸寿苑
(ホ) 障害福祉サービス事業の経営 愛光園・ばあとなあ・
かざぐるま・幸寿苑
(ヘ) 相談支援事業の経営 愛光園・ばあとなあ
(ト) 福祉ホームの経営 ばあとなあ
(チ) 移動支援事業の経営 ばあとなあ
(リ) 小規模多機能型居宅介護事業の経営 桜おかだ・ぬくもりの里たてやま
(ヌ) 障害児通所支援事業の経営 かざぐるま
(ル) 互助ハウス事業の経営 サン・グリーンゆざわ
サテライト型桜おかだ

(4) 公益事業

(イ) 居宅介護支援事業の経営 平成園・桜おかだ
(ロ) 自家用有償旅客運送事業の経営 平成園
(ハ) 配食サービス事業の経営 平成園
(ニ) 障害者就業・生活支援センター事業の受託 ばあとなあ
(ホ) 基幹相談支援センター事業の受託 ばあとなあ
(ヘ) 互助ハウス事業の受託 サン・グリーンゆざわ
サテライト型桜おかだ