

令和2年度経営計画

中期経営計画（2018年4月～2021年3月）

1. 法人の理念

『福生積善』（福に生きて善を積む）

～いかなる環境の下においても個（ひと）を理解し、個（ひと）を支え、
豊かな暮らしの実現を目指す福祉を展開します～

2. 基本姿勢

1. 利用者、家族のニーズの把握に努め、自己決定・自立支援を基本とする。
2. 利用者本位のサービス提供を基本とする。
3. 利用者、家族の生活の全体像把握に努め、その中で我々の提供するサービスの担う役割と有効性を常に検証する。
4. 利用者の生活の個別性を尊重し、個別処遇を基本とする。
5. 利用者の権利擁護を遵守し、家族を含めた個人情報には守秘義務を徹底する。

3. 法人経営の健全化（拠点事業の適正運営の強化）

令和2年度は、中期経営計画（3年計画）の最終年度でもあり、当該中期経営計画の目標達成と次期中期経営計画の目標立てに向けて、より具体的な取組を実践する年となります。昨年に引き続き、法人本部の組織体制を財務総務部・人事採用部・研修事業部の三事業部とし、それぞれに専従スタッフを配置して法人運営を実施します。

本年度の経営理念の具現化は、以下の5点を実践します。

- 1) 法人資源の全てを適正運用し必要とする人々へ提供
- 2) 利用者一人ひとりの生活を護るサービスの実践
- 3) 職員のやりがいと就労意欲を高める組織作り
- 4) 魅力ある組織環境の創造と職員確保
- 5) 持続可能な財務基盤の構築

1. 事業目標

- ① 福祉・介護ニーズを持った地域住民の相談に細やかに対応しケアマネジメントに繋がります。
- ② 安定した人材の活躍で拠点事業のサービス資源を全稼働させます。
- ③ 地域住民並びに同業他社からの信頼を得て利用者ニーズへの支援を充実させます。
- ④ 職員個々の貢献度を適正に評価し職員満足度を高める組織運営を実施します。

2. 財務目標

- ① 全事業活動収入は特定処遇改善費を含まず年間 35 億円を上回る実績を残します。
- ② サービス活動増減差額（収益率）は年間 5%を目指します。
- ③ 資金繰りの翌月繰越金を期末までに 12 億円台に乗せます。

3. 行動目標

- ① 相談機関については、相談員 1 人当たりの受け持ち人数は上限を目指します。
- ② 施設サービス事業は、年間平均稼働率 95%以上を最低条件とします。
- ③ 在宅サービス事業は、予算計画の目標数字を到達させます。
- ④ 職員の定着を促進し離職率を 10%に抑えます。
- ⑤ 2021 年 4 月に採用する新卒者数の目標数は留学生 3 人を除き 15 人とします。

4. 手段的目標

- ① 給与改定を実施し入職からキャリアアップに対応した賃金の仕組みへと改善することで、職員の長期就労を支える給与環境を創り職員の定着を図ります。
- ② 人事考課制度を導入し職員の目標達成に取り組んだ行動を正当に評価します。職員にとって働き甲斐のある職場を創り、職員のモチベーション向上を実現します。
- ③ 初任給・諸手当等を見直し、資格手当の創設、介護福祉士取得への応援制度も充実させることで魅力ある組織をアピールし、新卒者・中途採用者の入職意欲を高め職員の確保を促進します。

4. 職員確保及び育成定着の強化

1. 職員の確保、養成、定着、育成、次期幹部職員候補の養成に至る職員教育を一貫して組織的に実施します。
採用チーム、研修事業部、研修委員会等の活動を連動させながら、就職フェアへの人的投入、採用グッズの開発、就職説明会の見直し、インターンシップ実施後の繋がり強化、引付面接の徹底、内定者へのフォロー、採用後の初任者向け研修、資格取得のための研修、育成・ボトムアップを目的とした研修等を構造的に実施します。
2. 新給与体系に基づき、資格手当・資格応援手当の創設、夜勤手当の見直し等を導入します。職員が目標に向かってチャレンジする姿勢を応援する組織を作ります。令和 3 年の本格導入を目指して人事考課制度を開始します。一人ひとりの成長を目的に、職員の目標に対する行動や事業の目標達成に向けた実践の中核を担う役職者の働きに対して、適切に評価を行います。評価は職員のやりがいや達成感を醸成することが大切です。本格導入後は、昇格・昇給・賞与への反映を行います。
3. 事業経営に影響が及ぶ資格取得に向けた支援を強化します。介護職員として入職した無資格の職員に対しては、研修事業部を中心に最長で入職後 3 年間の期間について

て介護福祉士取得のための育成支援を行います。その期間について資格応援手当を支給します。取得した資格については、資格手当を支給します。採用時に有資格の職員についても同様に資格手当を支給します。

4. 法人本部による計画的な外国人労働者の受入れ、研修事業部の教育・育成支援を年間プログラムで実施しながら、各拠点の外国人担当者と定期的に情報共有します。令和2年1月に2名（ベトナム）、令和2年6月に4名（ベトナム）、令和2年7月に6名（ミャンマー）の技能実習生の受け入れを高齢者ケアセンターひょうご、高齢者ケアセンターながた、永栄園で実施します。
5. 採用活動に関してコンサル機関の助言を受けながら、採用チームによる定期化した養成校・大学等の関係機関への訪問を実施し、実習・インターンシップの受入れを積極的に行いながら、新卒者及び中途採用者の確保に向けた連携強化を図ります。

5. 中期経営計画の3年目

法人理念の実現を実践レベルで達成できるよう、事業推進会議で課題抽出し、経営会議にて具体的な取組みを決定し実行していきます。拠点における具体的な取組については、法人本部が進捗確認を実施しながら必要に応じて支援を行います。特に、経営判断が必要な事案については、適宜会議を開催し速やかな合意と決裁を行い、組織運営が滞ることが無いように推し進めます。また、今期中期経営計画最終年度のため、目標達成が必至です。そのため、安定した質の高いサービスが提供できる組織体制の確立に向けた職員の育成強化と満足度向上、多様なニーズを抱える地域住民への支援と社会貢献を目的に、より健全な法人経営を目指します。

6. コンプライアンス（法令遵守）の強化

1. 社会福祉法人として、高い水準のコンプライアンス体制を強化し、この活動を通じて、広く地域社会、地域住民から信頼を得ます。
2. コンプライアンスの不徹底は、法人経営そのものに大きく影響を与えることを周知徹底する体制づくりをおこないます。
3. コンプライアンスの遵守を全職員に対し最重要課題として位置付け、教育指導を徹底します。

7. 施設整備の取組

1. 永栄園の耐震工事については、今年度以降の資金繰りを予測しながら、令和4年度に実施できるよう計画を進めます。
2. 利用者の安全と安心を保障する環境を提供する事を目的に、法人全体を俯瞰して施設整備資金投与計画を作成し、老朽化した設備の入替えや大規模修繕の優先順位を付けて、実施します。