

平成29年度 群馬県社会福祉事業団本部事業計画(案)

平成29年4月1日に改正社会福祉法が完全施行となる。この中で社会福祉法人は、財団法人・公益財団法人と同等以上の公益性を担保できる経営組織とすることとされ、具体的には①経営組織におけるガバナンスの強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化及び④地域社会への貢献が求められている。背景には、社会福祉法人の姿勢を問い直す数々の厳しい指摘があったことは言うまでもない。

このような変革のなかで我々社会福祉事業団は、その法人の成り立ちから、より公的使命のある法人であることの原点に立ち返り、地域に潜む福祉課題に真摯に取り組むとともに、既存の制度では対応できない人々への支援を実施していかなければならない。

更に行政と地域住民とのつなぎ役として、運営する施設の各地域で「まちづくり」、「地域づくり」の中核的存在を目指すために、その事業運営や組織体制、新たな取り組み等の情報を積極的に公表し、信頼を堅持するとともに、利用者、家族、地域とともに福祉課題に率先して取り組んでいきたい。

■社会福祉法人としての使命の再認識

社会福祉法人は、最も公益性、公共性の高い法人であることを自覚し、その持てる資源を地域の福祉ニーズへ還元する使命がある。このことを職員全員が認識し、地域への社会貢献に努めるとともに、より質の高いサービス提供に努める。また、サービスの狭間等に派生する福祉ニーズを察知し、時には掘り起し、新たなサービスへと具現化していく取り組みを推進する。

■特別養護老人ホームの運営

特別養護老人ホーム4園は、効率的な事業運営を目指して運営システムの摺り合わせを徹底するとともに、特に法人として統一したケアの標準化を目指しながら、併せて地域性を充分考慮した各施設特有の「強み」を生かす運営を目指す。

また、より高い水準のケアを目指すことにより、得られる報酬加算についても積極的に対応する。

- 特養4園がそれぞれの地域の高齢者福祉の拠点として、地域住民のニーズに応えられる体制を確立する。
- そめやの里は、法人内唯一のユニットケア施設として個別ケアの実践をする。
- 明風園は認知症研修の実習施設として指導的スキルを確立する。

■障害福祉サービスの運営

伊勢崎市、桐生市、館林市で運営する障害福祉サービスの相談支援事業と障害者グループホームが連携を図り、地域の福祉ニーズの掘り起しに取り組んでいく。

また、県立障害者リハビリテーションセンターでは、医療と介護の連携を図りながらALS等の難病支援に対応するとともに、高次脳機能障害者の生活訓練の開始、福祉人材の育成に取り組む。一方、就労支援事業に関しては、新たに法人立の事業を展開するべく、事業内容を含めた再構築を完了させる。

■指定管理施設の運営統括

平成29年度は、8か所の指定管理施設中4施設が第5期指定管理者制度申請年となる。第4期事業の検証を行い、ムリ、ムダを省いた効率の良い運営を目指すとともに、更なる利用者サービスの向上が図れる新規サービスの検討を行う。

また、各施設ともに利用者満足度調査等を実施し、利用者本位のサービスの提供に努める。

I 事業内容

(1) 長期的視点に立った組織運営

① 法人の一体的運営体制の構築

本部事務局は、各施設横断的な課題解決に向けての調整役として役割を果たし、法人全体を統括して一体的運営を実現する。また、各施設の効率的運営を進め、財政基盤を強化する。

② 「中長期計画」に基づく安定した運営の確保

大規模修繕を含む中長期計画をもとに、事業ごとに経営分析を行い、中長期的視点に立ったバランスのとれた経営を推進する。

また、各施設における日常的点検を通じて、不具合箇所の早期発見に努め、計画的な予防保全に努める。併せて、建築士等による「建築基準法第12条検査」を定期的に導入する。

(2) 人材育成への取り組み

① 新たな人事評価制度の構築と給料体系の見直し

平成29年度は、新評価制度の試行年とし、職員が個々の目標にあったキャリア形成が行える仕組みに改変するため、「あるべき職員像」の周知を図り、評価に連動した給料体系を構築する。

② 人材の採用

事業所毎の職員の定数管理を強化し、計画的な職員採用を実施すると共に、特に介護職については、各施設で無資格でも意欲と将来性のある職員を採用、育成し、正規職員への内部登用制度を活用する。

③ 人材育成の強化

研修指導センターを中心として計画的に職員研修を行うとともに、新たな視点で、自立意識、コスト意識、経営感覚の醸成を図る。また、職員一人ひとりがライフプランとキャリアデザインを描ける支援を行う。

④ 定年退職者等の再雇用

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、当法人としても意欲と経験のある職員が、定年後も様々な職場で働ける仕組みづくりに取り組む。

II 重点項目

(1) 社会福祉法人制度改革への対応

① 内部統制の構築

社会福祉法人改革に伴い、当法人は特定社会福祉法人となった。このため、社会福祉法第45条の13に基づき内部統制の整備を行う。

② 会計監査人の設置に伴う監査体制の見直し

既に平成28年度下期には、予備調査を実施し、会計監査人の設置に関して準備を進めているところであるが、会計監査人の監査、監事による監査、内部監査の位置づけを明確にし、監査体制の見直しを図る。

③ 事業運営の透明性の向上

社会福祉法人としての説明責任を果たすために、適正な情報開示を行う。

④ 財務規律の強化

社会福祉事業等への再投下可能な財産を明確化するためには適正な資金管理が求められる。本部事務局が主導し、施設単位から法人単位とする資金管理体制を整える。また、各施設で共通する経理、出納業務に関して、業務フローや取扱規則を整備し牽制機能の強化を図るとともに、より迅速に財務諸表を作成し、拠点毎及び法人全体の経営分析が行えるよう本部事務局と各施設が協同してあたる。

⑤ 地域における公益的な取組の実施

「認知症カフェ」、「福祉に関するセミナーの開催」等、各施設で既に取り組みを始めているが、それぞれの地域で真に必要とされているにも関わらず、他の主体が参入できないニーズを掘り起こし、当法人だからこその地域貢献事業に積極的に取り組む。

(2) 人材育成体系と給与体系の見直し

① 人事評価制度の確立

職員各自にフィードバックする仕組みと様々な角度からの評価を取り入れ、「あるべき職員像」に対し、自らの「強み」や「弱み」を認識し、改善につなげてステップアップできる評価制度を確立し、併せてキャリアパスの仕組みを構築する。

また、管理職員についても組織目標の達成度等に関する評価制度を導入する。

② 給与体系の見直し

職員一人ひとりのキャリアパスに応えられるようなメリハリのある給与体系を構築する。

(3) 中長期計画の策定

① 法人運営全体の中長期計画策定

平成 28 年度には大規模修繕等の計画を含め各施設の中長期計画を策定した。これをもとに法人全体の中長期計画を策定する。

② 長期的財務シミュレーションの策定

現状の運営から推し測って、長期的スパンで財務状況の推移を確認し、法人の経営姿勢の修正点を明らかにして、安定した経営を確保する。