

平成30年度 群馬県社会福祉事業団本部事業計画

社会福祉法人制度改革の中で、社会福祉法人として求められる①経営組織のガバナンスの強化、②地域における公益的な取組を実施する責務、③事業運営の透明性の向上、④財務規律の強化に向けて、関係規程の改正等を行い体制整備を図ってきたところであるが、今後はこれらを通じての具体的な成果を問われることになる。

特に「地域における公益的な取組」については、当法人全体として明確なビジョンを持って地域貢献、社会貢献事業を積極的に取り組んでいきたいと考えている。

また、施設の老朽化や介護人材の確保など直面する課題に的確に対応するとともに、福祉の新たなコンセプトである「地域共生社会の実現」を見据えた運営を進める。

■特別養護老人ホームの運営

特別養護老人ホーム4園は、中長期的視点に立った効率的な事業運営を目指し、長期に安定した経営システムを確立するとともに、特に法人として統一したケアの標準化を目指しながら、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。

■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福祉サービスとの連携を図り、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等の難病支援や高次脳機能障害者の生活訓練に取り組むとともに、障害者福祉を支える人材の育成に取り組む。

さらに、就労支援事業に関しては、県立リハビリテーションセンターでの就労支援事業の終了に伴い、地域の障害者が引き続き安心して就労支援を受けられるよう新たに法人立の就労支援事業所を開設し事業運営を行う。

■指定管理施設の運営統括

平成30年度は、8か所の指定管理施設中、4施設において新たな指定管理期間がスタートすることから、計画に基づいた事業を着実に推進する。また、館林市障がい者総合支援センターが第2期指定管理者制度申請年となる。第1期事業の検証を行い、効率の良い運営を目指すとともに、地域社会との交流、近隣施設との連携をより積極的に図り、利用者サービスの向上を図れるサービスの提供を行う。

また、適宜モニタリング等を実施して利用者一人ひとりのニーズに沿ったサービスの提供を実施する。

◎ 重点項目

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強化

法人の長期的安定運営に係る諸課題解決に向けて、本部事務局体制の強化を図り、法人全体を統括し、一体的運営を実現する。また横断的調整機能を果たし、各施設の効率的運営を進め、財政基盤を強化する。

② 施設の長寿命化中長期計画に基づく安定した運営の確保

法人内特養4施設中2施設が設置から40年以上を経過し、1施設が20年以上を経過しており、施設の劣化が進んでいる。こうした施設の長寿命化を図るため、施設劣化診断調査を行い、施設長期保全計画を策定する。

また、本計画に基づき計画的な施設整備が行えるよう、事業毎に経営分析を行い、施設整備のための積立が可能となる中長期的視点に立った経営を推進する。

③ 経営指標等による経営状況の分析に基づく安定した運営の確保

全国の社会福祉法人の経営状況について、特に、収益性の高い法人と低い法人の違い等を経営指標により比較分析を行い、当法人の経営改善の参考とし、安定した運営の確保を図る。

2 人材の確保・育成への取り組み

① 人材確保対策の強化

介護職員の処遇改善を積極的に行うとともに、介護員養成校への積極的な訪問活動やホームページ等を通じた広報活動など人材確保対策の一層の強化を図る。

② 介護職員処遇改善加算Ⅰの取得による介護職員処遇改善対象職員の給与の改善

夜間看護手当の増額、勤続手当及び処遇改善手当の新設を行い、介護職員処遇改善加算Ⅰの取得により介護職員処遇改善対象職員給与の改善を図る。

③ 介護職員処遇改善非対象職員の給与の改善

介護職員処遇改善対象職員と非対象職員との法人内の公平性の確保及び職員のモチベーションの維持を図る観点から、非対象職員に係る勤続手当の新設を行い、介護職員処遇改善非対象職員給与の改善を図る。

④ ぐんま介護人材育成宣言事業者の認定申請

群馬県において若者・求職者等の介護事業への参入促進と職員の定着を目的として創設された「ぐんま介護人材育成宣言制度」に、特養4園が認定申請を行い、人材育成及び処遇・職場環境の改善に積極的に取り組むことを宣言し、実行する。

⑤ 外国人技能実習制度の受入

国際貢献のため、開発途上国等の外国人を一定期間に限り受け入れ、技能を移転する制度である「外国人技能実習制度」の対象職種に介護職種が追加されたことから、当法人においても菱風園において2名の実習生を受け入れるための準備を行う。

⑥ 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。

⑦ 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。

3 地域共生社会実現に向けた地域における公益的な取組の実施

地域貢献活動については、各施設で既に取り組みを始めているが、法人全体としてのビジョンを策定し、地域共生社会の実現に向けて積極的に取り組む。

また、群馬県社会福祉総合センター設立20周年事業の記念イベントとして地域共生社会の実現に向けた講演会を開催する。