

杉和会ビジョン 2030

基本計画

すべてに優（やさ）しく、いつまでも悠（ゆとり）ある、

やすらぎの邑（ばしょ）を実現します

社会福祉法人 杉和会

2020年4月1日策定

目次

杉和会ビジョンの策定にあたって

社会福祉法人杉和会 理事長 若山 宏

1 杉和会ビジョン策定について

- (1) 策定の趣旨
- (2) ビジョンの位置づけ
- (3) 杉和会ビジョン等の全体構成
- (4) 計画の期間
- (5) 策定方針

2 基本理念と5つの基本方針

3 5つの基本方針を実現するための事業

- I 利用者の人権を尊重し、サービスの質の向上を図り、「きょう一日、楽しかったよ」と言ってもらえる施設を実現します
- II 地域づくりの拠点として主体的な役割を果たします
- III 信頼と協力をいただけるよう、法人の活動を適時適切に伝えます
- IV 職員の働きやすい環境、働き甲斐のある環境の整備と新たな人材の確保を進めます
- V コンプライアンスを徹底するとともに経営基盤と統治機能を強化します

4 10年後の社会福祉法人杉和会の姿について

杉和会ビジョンの策定にあたって

社会福祉法人杉和会は平成9年7月に関ヶ原町今須の地で産声を上げて22年が経ちました。この間多くの方々のご支援を賜りながら、平成10年5月には特別養護老人ホーム優・悠・邑、デイサービスセンターえりかの里を立ち上げ、また平成26年4月には2番目の施設として大垣市に特別養護老人ホーム優・悠・邑和合を設立しました。また、新たに令和3年4月を目途に垂井町内に新しい施設として盲養護老人ホーム・養護老人ホームの整備を予定しており、現在はその準備に取り組んでいるところです。

こうした中、高齢者介護を取り巻く環境はまさに激動の様相を呈しています。先行きの不透明な時代でもありますが、今明らかなことは、人口は今後暫く減少を続け、特に社会の担い手の減少が顕著となることです。また、介護保険財政と介護施設の働き手不足も深刻の度合いをより一層強めていくこととなります。一方で社会福祉法人に対する社会の期待や新しい役割への要請は更に強く高いものとなっていくものと思われまます。こうした時代状況の中で、社会福祉法人の在り様も大きく変化せざるを得ません。

今回策定した「杉和会ビジョン2030」は、今後10年間に社会福祉法人として杉和会は「何ができるのか」ではなく「何をすべきか」を明らかにしていくためのものです。そのためには変革を恐れない志を持ち、これまで以上にたゆまざる努力を続けていくことが必要となります。

また、社会福祉法人杉和会のサービス活動の対象は自ら経営する施設から、施設を含む地域へと拡大してまいります。

このビジョンでは、そうした時代に相応しい基本理念を示し、その実現のための基本方針を示しました。この5本の基本方針は、利用者のご家族、地域に住まわれる方々や自治会、関係行政機関、そして志を同じくする多くの社会福祉法人の協力なくして実現は不可能と考えます。

この「杉和会ビジョン2030」に基づき、多くの関係者のご厚情を賜りながら着実に歩みを進め、今後、益々重要となる社会福祉法人の役割を十分に果たしていきたいと考えています。

社会福祉法人杉和会

理事長 若山 宏

1 杉和会ビジョン策定について

(1) 策定の趣旨

社会福祉基礎構造改革が実施されて以降、社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化し、社会福祉法人は社会福祉の中心的な役割を果たす存在として期待されることになりました。しかし、残念ながら社会のそうした期待に対して必ずしも十分に答えきれていないという評価が多くあることも事実でした。そうした中、平成29年度から社会福祉法人制度改革が実施され、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化、地域における公益的な取り組みの実施等を推進することが求められることになりました。まさに法人経営の質が問われていると言っても良い状況となっています。

また、平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」で示された「地域共生社会」の実現に向けて、地域福祉の主たる担い手として、社会福祉法人に期待される役割はますます大きなものとなっています。

こうした社会の要請に応える社会福祉法人の経営を行うためには、今まで以上に戦略的で、かつ計画的な法人運営が必要であり、10年程度の長期的な視点で捉えた法人としての方針を明示する一方で、足元を見つめた着実な事業の推進が必要となります。このため、杉和会ビジョン2030（基本方針）と杉和会ビジョン2030（事業計画）を策定し、今後ますます大きくなる社会の期待に応じていきたいと考えています。

※ガバナンス…… 統治機能

(2) ビジョンの位置づけ

社会福祉法人を経営していく上での方向性を示したものであり、また社会福祉法人杉和会定款第35条で「収支予算書」とともに、毎年度理事長が提案し、理事会の同意、評議員会の承認が必要とされる「事業計画」を作成する際の基本的な方針、考え方を示したものです。

(3) 杉和会ビジョン等の全体構成

杉和会ビジョン2030は「基本計画」と「事業計画」の2本で構成されています。

まず、基本計画は2030年度を目標年とした11か年の計画で、およそ10年後までに実現したい杉和会の姿とその実現に向かって展開していく施策を示したものです。

また、「事業計画」は基本計画で示した10年後の姿を実現するために具体的に取り組む施策と事業を掲げたもので、第1期として2025年度までの6年間を計

画期間としています。

更に、この「事業計画」に基づいて、毎年度法人全体と施設毎の単年度事業計画を策定して着実に事業の進捗を図っていくこととしています。

(4) 計画の期間

基本計画は2020年度から2030年度までとします。また、事業計画は第1期を2020年度から2025年度までの6箇年とし、第2期を2026年度から2030年度までの5箇年とします。

なお、基本計画は事業期間の間である2025年度に見直しを行うこととします。

(5) 策定の手法

策定に当たっては出来るだけ多くの職員の参加を得ることを念頭に行いました。まず策定のための検討組織として若手と幹部職員の2つのグループで構成する「未来会議」を設置しました。この未来会議では若手グループ、幹部グループそれぞれ8回の会議を開催し、検討を重ねました。そして検討した内容を全体会議で全職員に説明し、アンケート方式で意見を聴取しました。アンケートは基本理念・基本方針（案）について意見聴取と、各施策に掲げる事業についての意見聴取の2回行いました。

この様に全職員の参加で出来上がった案を理事会、評議員会において審議を頂き、成案となったものです。

2 基本理念と5つの基本方針

(1) 基本的な視点

平成29年に国が設置した「我が事丸ごと地域共生社会実現本部」において、『制度』『分野』の縦割りや『支え手』『受け手』という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域を共に作っていくことが明示されました。

これに伴い、平成29年から実施された社会福祉法改正による「社会福祉法人改革」により、単なるサービス提供主体ではなく、「地域づくりの拠点」として主体的な役割を担うことが求められています。

こうした社会福祉法人に求められている在り方の変更に対応して、「基本理念」と、基本理念を実現するための5つの「基本方針」についても、地域や地域住民の方々とも丸ごと繋がるお付き合いをお願いし、法人として出来る限りのことを真摯

に取り組んでいく決意を示したものとしました。

(2) 基本理念

すべてに優（やさ）しく、いつまでも悠（ゆとり）ある、やすらぎの邑（ばしょ）を実現します

(基本理念に込めた意味)

この基本理念は、社会福祉法人として多くの人々と掛け替えのない関係を築きながら、様々な事業を進めていく上で目指すべき方向を示しています。限りない寛容の精神と全ての人々に対して広く開かれた心の在り様を示しながら、関係する全ての人々のやすらぎの場所・地域を築いていく決意を表明しています。

(3) 基本方針

基本方針は、基本理念を実現するために今後10年ほどの間に実施する基本的な戦略を掲げるものです。施設利用者へのサービス提供の基本戦略を表すもの、地域において社会福祉法人として果たすべき役割を表明するもの、情報発信機能の強化に向けた戦略、職員の働きやすい環境の整備への決意、そして経営基盤と統治機能の強化への取り組みに関する全部で5本の柱を掲げています。

- ①利用者の人権を尊重し、サービスの質の向上を図り、「きょう一日、楽しかったよ」と言ってもらえる施設を実現します
- ②地域づくりの拠点として主体的な役割を果たします
- ③信頼と協力をいただけるよう、法人の活動を適時適切に伝えます
- ④職員の働きやすい環境、働き甲斐のある環境の整備と新たな人材の確保を進めます
- ⑤コンプライアンスを徹底するとともに経営基盤と統治機能を強化します

※コンプライアンス…… 法令を遵守すること

3 5つの基本方針の実現のための事業

「基本理念」を実現するための戦略を5本の「基本方針」として掲げています。この「基本方針」を実現するためには具体的な施策体系に基づく各種の事業を展開する必要があります。多様な事業を実施していく中で効果的に施策の目標を達成することにより「基本方針」に掲げた目標の実現に少しずつ近づきます。こうした取り組みを繰り返し行うことにより、「基本理念」に掲げた杉和会の理想の実現を図っていかうとするものです。

I 利用者の人権を尊重し、サービスの質の向上を図り、

「きょう一日、楽しかったよ」と言ってもらえる施設を実現します

利用者の人権を常に尊重するとともに、日本一を目指して介護サービスの品質向上を図ります。高次元の個別ケアを実現するため人生会議等の取り組みを進めるとともに、SWOT分析で明らかになった「強み」をさらに磨き上げます。そのため第三者評価の積極的な受審を進め、定期的に第三者の目で見直しを行います。

また、社会的な要請から今後強化すべき項目（認知症対策等）についても単に取り組みを強化するだけでなく、全国的にも傑出した「強み」とするための対策を講じることにより、既に一定の評価を受けている北欧式トランスファーテクニックへの取り組みと併せてブランド化が可能になるよう重点的に取り組んでいきます。

さらに、今後短期間に飛躍的に進歩するICTやロボット等の技術を生かした機器や、認知症等に対する新しい知見を活かした介護技術の積極的な導入に努めます。

このため、「変革を恐れない、いとわない」積極的な気性に富んだ組織風土を醸成することに努め、より一層質の高いサービスを提供します。

こうした取り組みを進める一方で、利用者の満足感、幸福感は、施設と家族が一体となって取り組むことにより初めて得られるとの前提に立って、家族との関係も新しい展開が必要と考えています。また、地域に開かれた施設を実現することにより、施設の取り組みに対して地域の方々に協力を頂ける施設となるよう努めます。

※人生会議…… もしものときのために、望む医療やケアについて前もって考え、家族や医療・ケアチームと繰り返し話し合い、共有する取り組みのこと

※SWOT分析…… 組織や個人の外部環境や内部環境を「強み」「弱み」「機会」「脅威」の4つのカテゴリで要因分析をして、経営資源の最適活用を図る経営戦略の策定方法

※ICT… 情報伝達技術 (Information Communication Technology)

○利用者の人権の尊重

介護を必要とする高齢者に対し、介護者が身体的・精神的に虐待を加えるなど高齢者の人権問題が、大きな社会問題として注目を浴びています。当法人では利用者の人権を徹底して尊重していきます。また、利用者が受ける権利がある公的扶助（金銭の支給等）やサービスの利用ができるよう支援していきます。さらに、法人として様々な事柄に対して広く意見を表明し、地域の状況や制度を改善するよう努めます。

- ・身体拘束適正化委員会の運営
- ・高齢者虐待防止の徹底
- ・職員研修の実施
- ・権利擁護事業、身元保証問題等への協力と提言

○日本一のサービス品質を目指す

サービス品質の向上するために、「正確性」「迅速性」「柔軟性」「共感性」「安心感」を高める努力をし、「成果」と「プロセス」の両方の面から評価できる体制を築いていきます。

- ・ 第三者評価の受審
- ・ 施設内研修（OJT、Off-JT等）の充実、施設外研修（他法人、他産業での研修参加等も含めて）への積極的参加
- ・ 職員のプロ意識の醸成
- ・ 積極的に変革を求める組織風土の醸成
- ・ 家族支援が困難な事例への積極的対応

※OJT… 職場で実務をさせることで行う職業訓練のこと（On-the-job Training）

※Off-JT…職場を離れて行う職業訓練のこと（Off the job Training）

○充実した個別ケアの実現

個人としての尊厳を支える支援が重視されつつあり、個別ケアの一層の充実が求められています。食事、入浴、排泄を始めとして生活の全般に亘って利用者一人ひとりの個性やニーズに合わせたケアを実践していきます。

- ・ 「人生会議」の実施による個々の利用者に寄り添ったケアの追求
- ・ 個別ケアのさらなる実現

○充実した認知症対策の実現

平成29年度高齢者白書によると、2025年には認知症患者数が高齢者人口の5人に1人になると推測されています。今後、ますます対策が必要となる「認知症」に対し、地域だけでなく全国でも傑出したケアを目指します。

- ・ 認知症対策の体制整備
- ・ 認知症初期集中支援チームなどへの積極的な職員派遣
- ・ 施設が相談窓口となるような活動の推進
- ・ 若年性認知症の方への対応の強化

○北欧式トランスファーテクニックの更なる活用とICTやロボット技術等の導入の推進

北欧式トランスファーテクニックの技術の更なる活用とICT等の技術を活かした介護機器を導入し、新しい介護技術を体系化し、介護される方と介護する者の双方に優しく労働生産性の高い介護の実現を目指します。

- ・ 北欧式トランスファーテクニックの活用
- ・ ICT、ロボットの導入や検討と成功例の情報収集など
- ・ 情報管理システム等の活用

○快適な日常生活の実現

「より多く」よりも「より良く」という価値観を大切にして、「物質的な豊かさに満たされた生活」ではなく、「毎日が充実し、心身が満たされた生活」に焦点をあてて、

QOLの向上に努めていきます。

- ・5S（整理、整頓、清掃、清潔、率先）事業の推進
- ・余暇活動の充実
- ・多職種連携の強化
- ・QOLの向上

※QOL…… 生活の質、人生の質のこと

○看取りの強化

「人生会議」などの取り組みの登場とともに、死生観は「残された時間を有意義なものにする」「自分らしい最期を過ごす」という新しい考え方が支持されつつあります。

一人ひとりが自分らしい最期を迎えて頂くための体制を強化していきます。

- ・「自分らしい最期」を支援するための利用者やその家族の意向の尊重
- ・医療との有機的連携
- ・「人生会議」「リビングウィル」の導入

※リビングウィル… 自分らしく生を全うしたいという希望を叶えること

○家族等と連携し一体となったサービスの実現

家族等にケアの一端を担う「協力者・パートナー」となってもらい、利用者にもその方らしい人生を過ごして頂けるように努めます。家族に対しては、リスクに関する情報はすべて開示・共有し、ケア方針の策定段階から参画してもらい、一体となったサービスを実現していきます。

- ・利用者やその家族のケアカンファレンス、「人生会議」への参加
- ・家族及び家族会との連携の強化

II 地域づくりの拠点として主体的な役割を果たします

地域包括ケアは、地域住民や地域の多様な主体が参画して、人と人、人と資源が世代や分野を超えて繋がり、住民一人ひとりの暮らしと生きがいを地域で共に作っていく取り組みです。こうした地域包括ケアを支える一員として主体的な役割を担います。自治会が進める「地域支え合い事業」に介護の専門家集団として計画策定の段階から加わり、実施段階でも人的・物的に重要な役割を果たします。

また、施設内に高齢者介護支援機能等を整備し、地域福祉の窓口となり、食の提供や相談、地域への奉仕活動等を通して制度の狭間にある要支援者に対して具体的で効果的な対策を実施していきます。

更に、生活困窮者対策、健康づくりや介護技術講習会等の実施、大規模災害時の避難拠点等の役割を果たすことにより地域づくりに貢献します。

○**地域支え合い事業への参加、施設に高齢者介護支援機能の整備**

自治会が進める地域支え合い事業について計画の策定段階から積極的に参加するとともに、認知症カフェや子ども食堂等の実施、買い物や通院の支援等の具体的な事業について、法人の持つ資源を活用して取り組んでいきます。

また、施設内に相談窓口の設置、食事の提供といった高齢者を支援する機能を整備していきます。

- ・地域支え合い事業への参加（認知症カフェ、ランチ&ショッピング、子ども食堂等）
- ・施設内に高齢者介護支援機能の整備

○**施設の持つ健康、介護の専門的知識の地域への伝達**

支援を必要とする方を地域全体で支える体制を作るため、施設職員及び施設関係者の持つ専門的知識や技術を伝える定期的な講習会を実施します。

- ・介護者教室の充実
- ・出前講座、講師の派遣

○**大規模災害時の防災拠点として福祉避難所等の機能の充実**

地域防災拠点としての役割を明確にするとともに、地域と連携しつつ、防災体制の強化、見直しを図ります。

- ・避難訓練への地域の方々の参加と連携、情報の共有
- ・施設のBCPの策定、防災備品の整備と食料の備蓄推進
- ・西濃地域だけではなく、県内の他地域や他県とも広域連携体制を構築
- ・災害サポート隊活動の活性化

※BCP…… 災害など危機的状況下に置かれた場合でも、重要な業務が継続できる方策を用意しておくための計画（Business Continuity Planning）

○**地域に開かれ、地域に支えられた施設の実現**

地域社会に開かれ、地域に支えられ、地域に信頼される施設を実現するために、地域の方に当施設を身近に感じていただき、地域づくりの拠点となるような施設を目指して各種の事業を実施します。

- ・施設主催行事（夏祭り・餅つき・音楽イベント等）への地域の方々の参加
- ・地域行事への施設からの参加
- ・地域づくりの拠点としての機能の強化
- ・地域への出前講座等の開催
- ・ボランティアの受け入れ
- ・施設を地域の溜まり場に

Ⅲ 信頼と協力をいただけるよう、法人の活動を適時適切に伝えます

県内外の当法人に関わる全ての方に活動内容を正しく伝えるために、戦略的、先進的な広報活動を展開します。電子媒体は新規性がある若い世代が興味を示すものを積極的に導入します。紙媒体については品質の高いわかりやすいものを作成し、活用します。

また、全国レベルで活動できる職員の育成輩出を行い、講演会の講師に職員を積極的に派遣する等、社会貢献と併せて法人としての情報発信を行います。

○電子媒体の多角化、紙媒体の展開とマスコミへの取材要請の積極的展開

ホームページ等を通じて積極的な情報発信を進めていくことで、事業運営の透明化を図り、サービスの質の向上に取り組んでいきます。施設での日常風景をホームページで公開し、介護サービスの可視化を図っていきます。このため、ホームページの更新を毎日行うなど、鮮度の高い内容にするとともに法人広報誌の定期発行を継続していきます。また、施設と関りがある地域の方に向けて広報誌の回覧等を行うなど、施設を知ってもらい、施設に足が向きやすい環境を整備します。

- ・電子媒体と紙媒体による戦術的展開
- ・マスコミへの取材要請の積極的展開
- ・広報誌の発行

○県内外での講習会等で活躍する職員の育成輩出

- ・認知症介護指導者として認知症研修の指導講師
- ・北欧式トランスファーテクニックの指導講師
- ・栄養管理についての指導講師

○全国でも傑出した認知症ケアや北欧式トランスファーテクニック、ICTやロボット技術等を活用した新しい介護技術の全国発信

傑出した認知症ケアや北欧式トランスファーテクニックの活用状況、今後ICT等を活用して確立を目指す新しい介護技術を全国に発信していきます。

- ・SNSを利用し、法人オリジナルのトランスファーテクニックの取り組みを発信
- ・認知症ケア（パーソンセンタードケア）を地域内で取組むとともに活動内容を発信

※パーソンセンタードケア…… 認知症の人を人として尊重し、その人の視点や立場に立って理解し、ケアを行おうとする考え方

○苦情処理体制の整備と苦情処理内容等の公表

利用者、家族、地域からのご意見、ご希望、苦情等に適切に対応する体制として、新たに第三者委員を設置します。これにより苦情の1つ1つに丁寧に対応し、利用者の権利を擁護するとともに、福祉サービスを理解し適切に利用することができるよう支援します。また、こうした取り組みをホームページ等で公表していきます。

- ・ 苦情処理体制の整備
- ・ 苦情に対する処理状況の公表

○財務内容、実施事業の公表

社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、地域の方からの信頼や協力が必要不可欠です。「見える化」とどまらない「見せる化」を推進し、地域の方の信頼・理解・協力を得るために、積極的な情報の発信に取り組みます。

- ・ 財務情報などの積極的公表
- ・ 利用者や家族、地域住民に対しての実施事業の公表

○情報管理の徹底

法人が所有する利用者等の個人情報適切に取り扱うため、個人情報に関する法令や厚生労働省から示されたガイドラインを遵守するとともに、法人の自主的なルール及び体制を確立します。

- ・ 個人情報の取得・利用、保管、提供、開示請求等への適切な対応

IV 職員の働きやすい環境、働き甲斐のある環境の整備と新たな人材の

確保を進めます

職員がいきいきと介護業務に取り組むことは前記の「施設サービスの向上」の実現と「地域づくりの拠点としての役割」を果たすために欠かせない要件であり、職員の適正要員数の確保とその成長が必要となります。このため、職員に対してより良い職場環境、経済的な保障、最高水準の福利厚生、生きがいや仕事のやり甲斐の保障、頑張りがしっかりと評価される人事管理制度、キャリアアップ、キャリアパスの明確化を図ります。また、人としての成長、職員として高い見識と技術を身に付けるための研修制度を確立します。

一方で、戦略的で多様な人材確保対策を進めます。とりわけ職員を大切にする各種の制度の整備や、充実した研修制度により成長した職員の質の高さが、新たな人材を呼び込む「人事管理と人材確保の好循環」を生み出すことが重要です。また、幅広く多様な人材を積極的に採用し、育成していきます。

こうした取り組みを通じて、所属する組織を大切に思う心情、また杉和会に所属することの誇りを醸成します。

※キャリアアップ…… より高い専門知識や能力を身に着けること

※キャリアパス…… 職位に就くまでに辿ることとなる経験や順序のこと

○ワークライフバランスの充実

仕事とプライベートのバランスというのは人によりさまざま、同じ人でも時期により変化していきます。仕事と生活が常に同じ比重で釣り合うのではなく、仕事に重点を置

くこともあれば、生活に重点を置く場合もあります。このように多様な状態を前提としたワークライフバランスの充実を図っていきます。

- ・ 休暇、休業制度の活用推進
- ・ 新しい休暇制度の検討
- ・ 働きやすい職場づくりの推進

※ワークライフバランス…… 仕事と生活の調和と訳され、やりがいや充実感を持ちながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、人生の各段階において多様な生き方を選択し実現できること (Work-Life Balance)

○福利厚生事業の充実

職員の健康や質の高い日常生活の実現を目的とした具体的な取り組みを実施します。

- ・ 法人内表彰制度の充実
- ・ 職員が健康で働ける制度の発足
- ・ 職員の健康増進

○ICT、ロボットの導入による生産性の向上と職員の負担軽減の推進

インターネットが普及を始めてから 20 年以上を経て、その利用形態はパソコンから、個人が保有するスマートフォンなどのモバイル端末へと大きく変化しています。現在、ソーシャルメディアなどの ICT サービスが多くの人々に利用されています。今後、変化に柔軟に対応しながら ICT やロボットなどの先端を行く機器を導入し、生産性の向上と職員の負担軽減を目指します。

- ・ ICT やロボットの導入による業務の省力化・効率化
- ・ ICT を活用した研修の実施
- ・ WEB 会議システムの導入

○事業のスクラップ&ビルドの徹底

やりたいこと、やるべきことを決めて、そのために必要な資源を確保するために不要なものを廃止する考え方です。日本の人口減少に伴い、介護の担い手も少なくなります。その一方で地域や利用者、家族のニーズは複雑化・多様化・高度化していくものと思われまます。「あれもこれも」と考えて事業を展開することから、「あれかこれか」を判断する中で、新たに必要となる事業を展開していきます。

- ・ 既存の事業の見直し
- ・ 業務の標準化
- ・ 新規事業の立ち上げルールの確立

○キャリアパス等の構築

人生 100 年時代と言われている中で、職場においてキャリアを築くために必要なスキルや資格、配置換えや転勤などの必要性、リーダーや上司としての知識や部下をまとめる能力などを明確にしていくことが求められています。こうした必要とされる能力に対して、職員一人ひとりが自分に何が足りなく、何が必要なのか順序立てて整理し、キャリア

を積み上げるための道筋を明らかにしていきます。

- ・キャリアパスの構築、給与システムの体系化、新しい人事考課の導入
- ・介護キャリア段位制度のレベル認定取得の推進
- ・子育てに合わせた勤務形態の整備

○多様な人材確保の推進

年齢、性別、国籍、職歴、障がい等を問わず多様な価値観をもち、意欲や能力ある職員が最大限の能力を発揮することでより良いサービスが提供できると考えています。こうした人材の採用確保を推進するため、魅力的なリクルート活動を展開します。

- ・新卒学生の採用を目指した実習生・研修生の積極的な受け入れ
- ・未経験者や中高年入職希望者の採用の強化
- ・多様な人材の就労強化
- ・継続的な就労や離職者の減少に効果的な施策の推進

○誇りと自信に満ちた職員に成長するための研修プログラムの構築

個人やチームが最大限の能力を発揮できる職場とするため、個人としても、チームとしても成長できるよう自己研鑽が可能な体制を整備します。

- ・介護技術等の達成レベルや職位に応じた施設内研修の実施
- ・施設外研修への積極的参加（他産業での研修参加など）
- ・アンガーマネジメント研修の実施
- ・成長のための自己研鑽を支援する体制の整備
- ・国連が定めた国際社会への貢献活動に参加

○快適な労働環境の整備と健康管理の徹底

労働災害を防止するために、労働安全衛生法で定められた最低基準を守るだけでなく快適な職場環境づくり、健康で働き続けることができる職場づくりに努めます。

- ・5S（整理、整頓、清掃、清潔、率先）事業の推進
- ・職場環境づくりのための委員会の立ち上げと活動の推進
- ・腰痛予防等の労働災害防止対策の推進
- ・ハラスメントがない職場づくりの推進
- ・職員間で職場環境について話し合いの推進と改善活動への取り組み

※ハラスメント…… パワハラやセクハラなど、相手の意に反する行為によって不快な感情を抱かせること

V コンプライアンスを徹底するとともに経営基盤と統治機能を強化します

関係法令を遵守するとともに、法人の基本理念や諸規程、更には社会的ルールを順守した経営を行います。

安定的な経営を継続的に進めるために収入の確保と経費節減に努めます。サービス提供活動で得た経営資源については、職員の成長と処遇、高い品質の介護サービスの実現、そして地域へと還元します。

また、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする組織体制を整備します。そのため理事会・評議員会、監事の組織統治機能の一層の充実を図ります。

さらに、本部部門の充実を図り、理事会・評議員会の運営、全施設の事業予算の策定や事業経理、総務関係、人事関係の事務を集約します。介護報酬の改定への対応等の各施設に共通する業務について一元的に対応します。また、理事会の意思決定に基づき、法人全体の各事業に対し計画的な進行管理を行います。

中長期的な事業計画と財務計画を立て、健全な財務規律を確立します。BCPの策定等を進め危機管理体制の充実を図ります。また、新しい施設の整備についても計画に沿って着実に進めていきます。

○コンプライアンスの徹底

社会的責任と公共的使命の重さを充分認識し、当法人ではコンプライアンスを、「法令・諸規則を遵守し、誠実かつ公正な事業活動を実践すること」と定義し、その徹底を推進していきます。

- ・コンプライアンス体制を整備・推進し、徹底
- ・内部通報制度の設置

○基本理念と基本方針の浸透

法人内部において、事業の目的や基本理念等を明確化・可視化し、共有することで、全ての職員が同じ認識をもちながら業務に取り組める環境を整備します。

- ・言語化された基本理念を法人内の職員に理解させるための活動の実践
- ・基本理念の「理解」から「行動」に移行させ、定着させるための仕掛けの実施

○高い稼働率の維持による収入の安定的確保

人口減少・超高齢化社会に対応して事業を継続していくためには、歳入の根幹である施設稼働率の向上を図る一方で、事業の効率化による経費節減に向けた取り組みを職員一丸となって進めていきます。また、信頼性の高い経営を継続する為に健全な財務規律を確立します。

- ・目標稼働率の達成
- ・公益性に根ざした事業活動を可能とするために、適正な収益を確保し、安定的な財務基盤を確立
- ・法人の事業運営を法令、定款等に従って計画的かつ効率的に行うとともに、法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理を実現

○本部体制の整備

本部部門の充実を図り、理事会・評議員会の運営、予算・決算の管理、介護報酬改定等の各種制度改正への対応、職員の人事管理、人材確保、職員研修、外部監査等への組織的な対応等の施設横断的な様々な業務を適切に執行し、各施設を指導する体制を整備します。

- ・本部体制の整備

○危機管理体制の構築

施設利用者の安心・安全のため、常に防災対策に取り組むとともに、今後起こりうる大規模災害発生に備え、日頃から法人本部と各施設が連携し、施設利用者の安心安全を確保するとともに、それぞれの地域の被災住民の方々に対して迅速、確実に救済できるよう対応に万全を期します。

- ・BCPの策定
- ・福祉避難所としての機能強化
- ・法的リスク（危険の生じる可能性）回避への体制の整備

○新規の施設整備計画、大規模修繕計画の策定、施設の整備と運営に関する新しい手法の検討

経営の効率化・安定化のためには、地域のニーズに合わせた複数の施設、事業を運営していく事が必要となってきます。地域の需要に応じて新規の施設整備を進める一方で、既存施設の大規模修繕等を適切に行っていきます。

また、こうした新規施設の整備や運営については、財政負担等の状況等を勘案しながら、必要に応じて現在国において検討が進められている「社会福祉連携推進法人」等の法人単独の取り組みから複数法人が連携して取り組む新しい制度の活用も視野に入れながら検討を進めていきます。

- ・新規の施設整備計画の策定と推進
- ・大規模修繕計画の策定と推進
- ・施設の整備と運営に関する新しい手法の検討

○事業計画の策定と進捗管理

5年ごとの行動計画を定めるとともに、毎年度その年度に実施する事業を定めた単年度計画を策定して、円滑な事業運営や働きやすい環境づくりを計画的に行っていきます。

- ・単年度事業計画の策定と進捗管理
- ・事業計画（2020年度～2025年度）の進捗管理

4 10年後の社会福祉法人杉和会の姿について

「杉和会ビジョン2030」の基本理念で掲げた理想像を追い求めて、職員が一体となって懸命に努力を続けています。

施設介護では、若かった幹部職員の多くが50歳代となり、職員の年齢構成もピラミッド型となるなど安定した組織体制となっています。また、法人本部の的確な指示による施設運営のもと、傑出した認知症ケアの実現や高次元の個別ケアの推進を図っており、介護サービス全般の質も最高水準との評価を得ています。

地域づくりへの参画については、職員のもつ専門的な知識を活かした活動を中心に、自治会、市町村社会福祉協議会、行政機関と連携しながら「地域支え合い事業」を始めとした地域共生社会の実現のために欠かせない役割を果たしています。施設による独自の取り組みである「認知症カフェ」や「介護者教室」「出前講座」、「ランチ&ショッピング」等もすっかり定着し、多くの方々が利用されています。

情報発信については若い世代にも受け入れられる媒体の活用により情報発信を行っており、法人の活動に賛同、共感して頂ける多くの方が生まれてきています。また、県内だけではなく全国から講演等の依頼が寄せられる職員が複数育ち、毎月、業務の傍ら忙しく飛び回っています。

職員の就業環境の整備については、必要な職員数の安定的確保と福利厚生事業の効果的、効率的な展開により劇的に整備されてきており、誇りと生きがいを持って働く職員の生き生きとした表情が印象的な職場となっています。また、ワークライフバランスを実現している職員が多く、業務を立派に果たしながら子育てに十分時間を割き、また趣味も楽しむなど充実した生活を送っています。

法人の経営については、本部機能を充実させ適時適格な事業展開を行っており、法令や社会的ルールに準じて安定的に運営を行っています。一方で、介護保険財政が厳しさを更に増す中で、工夫を凝らした取り組みを行っています。地域の中で創設された「社会福祉連携推進法人」に参画し、多くの社会福祉事業を行っている法人と共同して福祉人材の確保・育成の連携、物品の共同購入などの生産性を向上させる効果的な取り組みの推進等を行っています。今後さらに強固な関係の構築も視野に入れた検討を行っています。