

I. 上越老人福祉協会経営計画

【基本方針】

1. 利用者ニーズに適応した高品質なサービスの提供

(1) 既存事業の検証

全事業においてニーズに適応しているか、利用者、家族、地域の声を受けながら日常検証を行う。事業所代表者会議を通じ利用開始から終了まで法人内事業の連携した関わり、協働化を進め、法人の強みとして法人事業全体の底上げに取り組む。

(2) サービス評価の取り組み

法人全事業において、客観的なサービス評価に取り組み、サービスの品質評価と利用者満足度について検証し、必要な改善点について計画的に進める。

(3) 危機管理能力の強化

法人事業を脅かす要因となる、施設の火災、自然災害、事故、健康被害、苦情等には、予防、迅速的確な対応、検証と再発予防を実践できるよう職員研修、体制の見直しなど危機管理能力の強化を図る。又、福祉避難所として地域の要請に応えるべく上越市と密接な連携の下機能を果たせるよう取り組む。

(4) 情報発信・広報

法人の事業及び地域貢献活動について、有用性や活動が一層認知されるよう、法人HPや広報誌等を活用して情報発信に取り組む。改正法で定められた事業運営の透明性の向上に情報の公開に取り組む。

リニューアルしたHPを活用した積極的な情報発信と利用者ニーズに適したHPの運用管理に取り組む。

2. 地域ニーズに適応した事業の展開

(1) ニーズに合った事業形態

各施設、事業が地域ニーズに沿った事業形態（サービス内容・規模等）に近づきよう検証、研究し、常に必要とされる事業の見直しに取り組む。

(2) 社会貢献活動（事業）の取り組み

地域における公益的な取り組みは社会福祉法人の責務として認識した上で地域における生活課題や福祉ニーズについて実態把握の上、活動案を策定する為に法人に仮称「地域貢献委員会」を設置し内部横断的に協議、計画に取り組む。

3. 安定的・持続的そして透明性の高い事業経営

(1) 利用者確保

事業所代表者会議を通じ制度情報や市場動向等の情報共有を行い、法人各事業別の連携強化を図ることで利用者確保の活動を展開する。

(2) 人材確保

法人の求人専用サイトを十分活用し、明るく楽しいイメージを前面に出した広報活動を行う。求人者の要望と傾向を把握するため、積極的なガイダンスへの参加や在籍職員と定期的な情報交換を実施しながら対策に取り組む。

従来の学校、関係機関等への求人活動や「1 DAY ワークショップ」、「インタ

ンシップ制度」を継続しながら、働きやすい労働環境と魅力ある事業内容について情報発信を行い人材確保と離職防止について取り組む。

(3) 経営改善の継続

経営状況の分析や財務状況を法人内外に情報公開し、課題の共有化を図り改善の方向性について提示し、経営の改善、財務の健全化に取り組む。又、支出削減につながる案件について固定観念にとらわれず多面的に検討し起案する。経営環境が厳しい事業については、引き続き法人プロジェクトとして取り組む。

(4) 介護報酬改定への対応

法人にプロジェクトチームを編成し、情報収集や改定に伴う経営への影響と対策に取り組む。又、改定以後の事業計画や経営方針に反映させる。

4. スキルの高い職員と強固な事業組織

(1) 職員教育・育成

これまでの取り組み評価を踏まえ、既存計画の見直しとキャリアアップ体系の方向付けに取り組む。又、人事考課制度の定着課題について継続して取り組む。

(2) 職場環境の改善

実施されたストレスチェックの結果や日常の評価及び情報を勘案して職場環境改善に取り組み、メンタルヘルス不調の未然防止を強化し個々職員のストレスを低減させる。

(3) 目標共有できる組織風土の醸成

法人の課題を広く議論、情報の共有化を図るために、法人本部と職員間で定期的（隔月毎）な意見交換の場（仮称）「ホンねミーティング」を開催する。

管理部ごとに課題を事前提示し、参加しやすい単位、場所を考慮して開催する。内容は情報公開して透明性を図る。組織目標に基づく職員の自発性を引き出し、士気向上と組織と職員の結びつきを高め風通しのよい職場を作り上げる。

【重点目標】

1. 職員育成の強化と人材確保

- (1) 経営理念の周知徹底
- (2) キャリアアップシステムの方向付け
- (3) 「ホンねミーティング」の開催

2. 経営改善による事業の安定化

- (1) 収益率 事業活動収支 1.2%以上（経営改善推進）
※前年：事業活動収支△0.16%からの改善
- (2) 離職率 10%以下（職場環境の改善）
※前年：正規6名2.0%、非正規16名10.6%（4月～1月末までの離職率）
- (3) 事故率 8%以下（予防対策の改善）
※前年：12%（利用定員624名に対し重大事故（受診、入院、死亡）の比率）

【計画】

1. 職員育成の強化と人材確保

(1) 経営理念の周知徹底

- ・全期に渡り、職員採用時（勤務形態問わず）、育成研修時に経営理念を周知させる。

(2) キャリアアップシステムの方向付け

- ・全体構想の方向付けを行い賃金体系や研修体系と併せた見直しを進める。

(3) 「ホンねミーティング」の開催

- ・就労意識や要望等を把握し、今後の人材確保対策に反映させる。

2. 経営改善による事業の安定化

(1) 収益率の向上

- ①時間外労働の厳格化と削減への取り組みを定着させる。
- ②将来の財務状況を見据えた賃金体系の見直し協議する。
- ③地域ニーズと採算性の観点から事業見直しについて方向付けする。

(2) 離職予防の対策

- ①メンタルヘルス・腰痛対策を促進具体化する。
- ②キャリアアップシステムの方向付け
- ③労働契約法の改正に伴う無期労働契約への転換

(3) 事故率の抑制

- ①再発予防対策の検証と情報発信と共有の迅速化を図る。