

平成 31 (2019) 年度  
重点活動方針

社会福祉法人  
島根県社会福祉事業団

## 事業団の経営理念

### 【運営の基本理念】

私たちは、福祉の実践集団として高潔な自覚を持ち、利用者はもとより広く地域の人々に信頼され愛される施設を目指します。

### 【運営の基本方針】

#### 一 人権の尊重

私たちは、利用者の選択と自己決定を尊重し、その権利を擁護するとともに、個人の尊厳に配慮したサービスの提供に努めます。

#### 一 サービスの質の向上

私たちは、常により良いサービスとは何かを追求し、サービスの質を高める取り組みを進めます。

#### 一 地域との共生

私たちは、先駆開拓の精神に基づき、地域の福祉ニーズに積極的に対応していきます。

#### 一 法令遵守と説明責任の徹底

私たちは、関係法令や社会的ルールを遵守するとともに、積極的な情報開示と情報提供に努め、説明責任を果たします。

#### 一 経営の持続的発展と人材の育成

私たちは、極めて公共性・公益性の高い法人として、経営の持続的発展を図るため、安定的な財務基盤の確立とサービスを支える人材の育成に努めます。

## 現状と課題

平成 30（2018）年度は、第 4 期中期経営計画の初年度として、計画に掲げた実施施策に着実に取り組むなど概ね順調なスタートが切れたものと評価している。

経営面では、介護報酬及び障害福祉サービス等報酬のプラス改定等の影響もあり、第 2 次補正予算ベースにおける事業活動収支差額は、約 2 億 6 千 3 百万円と比較的安定した決算が行える見込みである。

また、事業面では、高齢化・重度化が顕著な障がい者施設の事業内容と定員のあり方等について検討し、第 4 期内での計画を「障がい者施設の事業内容の見直しと定員の適正化について」として取りまとめ、平成 30（2018）年 11 月から実行に移したところであり、平成 31（2019）年度も計画に沿って進めていくこととする。

さらに、人事管理面では、「世代間の給与配分の適正化」と「一般職と地域職との給与水準の適正化」を目的に給与制度改正を実施し、平成 31（2019）年度から施行することとした。今回の給与制度改正は、再雇用制度の見直し、初任給調整手当の創設、全職種からの管理職任用、地域職の昇任基準の見直しとこれまで段階的に行ってきました改正のいわば集大成であり、正規職員の人事給与制度については、一定の整理がついたものと考えている。

さて、平成 31（2019）年度は、10 月に消費税率が 10% に引き上げられる。これに合わせて介護報酬は 0.39%、障害福祉サービス等報酬は 0.44% の引き上げが行われる。また、「新しい経済政策パッケージ」に基づく介護職員・障害福祉人材の更なる処遇改善も併せて実施されることが決まっている。しかしながら、更なる処遇改善の中味については、あまりに不透明な要素が多く、一定の整理をつけた正規職員の給与処遇に反映させることは、公平・公正な給与制度を返って歪めてしまう危険性もあり、その算定に当たっては慎重な検討が必要である。このため、平成 31 年度当初予算では、消費税率の改定と各報酬の改定率のみを見込んで編成したところであり、事業活動収支差額は約 2 億 7 千 5 百万円の見込みとなった。

次に、労働政策面では、一億総活躍社会の実現に向けた「働き方改革」を推進するため、「労働時間法制の見直し」が平成 31（2019）年度から、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」が平成 32（2020）年度からそれぞれ施行となる。「労働時間法制の見直し」では、「年 5 日の年次有給休暇の取得義務化」と「労働時間の客観的把握の義務化」が当法人にとっての大きな課題であり、多目的休暇（年次有給休暇の計画的付与制度）の利用推進と就業管理システムの法人全体への導入で対応することとしている。一方、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」では、「同一労働同一賃金ガイドライン（案）」を参考に、正規職員と非正規職員との職務内容（業務内容と責任の程度）や配置の変更範囲の違いを整理するとともに、非正規職員の待遇についても今一度点検していく必要がある。その際、報酬改定による更なる処遇改善の活用も視野に入れ、検討していくこととする。

最後に、平成 30（2018）年度から機能強化を図った施設長会議（種別部会及びワーキングチームを含む。）での議論を更に深め、第 4 期中期経営計画に掲げた実施施策が、各施設の実態や地域実情等を踏まえ、的確に推進されるよう取り組んでいく。

## 中期経営計画の柱と基本項目及び実施施策

計画の柱	基本項目	実施施策
心豊かな暮らしづくり	サービスの質の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別ケアの推進</li> <li>・医療的ケアへの対応</li> <li>・利用者の重度化への対応</li> </ul>
	利用者の暮らしの保障	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の事業継続計画の策定</li> <li>・事故防止対策の強化</li> <li>・権利擁護の徹底</li> </ul>
	福祉ニーズに即したサービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> <li>・障がい者施設の事業の方検討(ソフト)</li> <li>・在宅事業の方検討</li> <li>・地域における公益的な取組の推進</li> </ul>
活力に満ちた職場づくり	人材の確保と定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材確保に向けた取組</li> <li>・人材の定着に向けた取組</li> </ul>
	人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の専門性の向上</li> <li>・人事考課制度の改正</li> </ul>
	職場環境の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の心身の健康管理の推進</li> <li>・労働時間管理の徹底</li> </ul>
	業務の改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICTを活用した介護機器等の積極的な導入</li> <li>・法令遵守の業務体制の構築</li> </ul>
快適な住まいづくり	計画的な施設・居住環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設備機器更新の中長期計画の策定</li> <li>・障がい者施設の事業の方検討(ハード)</li> </ul>
安定的な経営の基盤づくり	収支の安定化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用率維持の取組</li> <li>・加算の確実な取得</li> <li>・効率的・効果的な物品調達</li> </ul>
	経営組織のガバナンスの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・本部と施設との連携強化</li> <li>・施設長会議の機能強化</li> </ul>

## 重点活動方針

中期経営計画（平成 30（2018）年度～平成 32（2020）年度）で掲げた各実施施策の平成 31（2019）年度の活動方針を次のとおりとする。

### 1 心豊かな暮らしづくり

#### （1）サービスの質の向上

特別養護老人ホームの一連の改築工事が完了し、ユニットケアへ移行したことでのより個別ケアを推進する体制が整った。また、国の特別養護老人ホームの重点化施策により、認知症ケアや医療的ケア、看取りケア等の一層の充実が求められている。

障がい者施設においては、利用者の高齢化が進み、介護が必要な利用者が増加する一方で、各圏域の在宅サービスの充実やグループホーム等の整備が進み、発達障がい、精神障がい、強度行動障がい等重度の障がいを持つ若年の利用者が増加している。このため、次の実施施策に取り組む。

実 施 施 策	個別ケアの推進
基本的な考え方	特別養護老人ホームのユニット移行に合わせ、個別ケア推進のためのツールとして、各施設とも 24H シートを導入したが、その活用状況については、施設間でかなりの差が生じている。また、業務系システム（福祉見聞録）の更新時に導入した 24H シート対応システム（ライフサイクルシート 24）についても、運用が進んでいない状況にある。このため、事務局も加わり、各施設における 24H シートの活用及びライフサイクルシート 24 の運用の足並みを揃え、各施設で個別ケアが推進できるよう取り組んでいく。
活 動 方 針	①ライフサイクルシート 24 の運用推進 • システム運用担当者会議を開催し、システムへの移行状況を把握するとともに、システム運用上の課題等を整理する。 • システム運用上の課題については、事務局からシステム開発会社に対し改善に向けた働きかけを行う。 ②24H シートを活用した多職種によるケアの連携 • 多職種を対象とした 24H シート実践研修を施設巡回研修として年 1 回実施する。

実 施 施 策	医療的ケアへの対応
基本的な考え方	特別養護老人ホームにおける看取りや医療的ケアに関するニーズが増加している。このため、嘱託医師との連携をより強化するなど医療体制・看取り体制の充実に取り組むとともに、看護師配置のない夜間の医療的ケアに適切に対応できるよう、認定特定行為業務従事者の育成に引き続き取り組んでいく。
活 動 方 針	①認定特定行為業務従事者の養成

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・喀痰吸引等研修を年1回（定員20名）、介護福祉士実務者研修を年2回（定員各15名）実施し、認定特定行為業務従事者を養成する。</li> <li>・口腔内のたん吸引を優先させ、実地研修の受け入れ先の確保を継続して行う。</li> <li>・胃ろうの実地研修の実施体制や今後の喀痰吸引等事業者としての方向性について、施設長会議（特養部会）において検討する。</li> </ul>
--	---

実 施 施 策	利用者の重度化への対応
基本的な考え方	<p>障がい者施設における利用者の重度化へ対応するため、障がい専門研修として、専門家を招聘し、発達障がい、精神障がい、強度行動障がい等の基礎的な研修を繰り返し実施してきた。今後は、より現場の実態に即した内容となるよう、専門家による現地指導の充実に取り組んでいく。また、利用者の高齢化に伴い、介護経験の少ない職員の介護技術の向上や認知症に対する基本的理解の習得が急務となっているため、介護技術や認知症ケアの基礎的研修にも取り組んでいく。</p>
活 動 方 針	<p>①発達障がい、精神障がい、強度行動障がい等の支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・専門家を招聘した障がい専門研修の現地指導を各施設で年1回実施する。</li> <li>・取組成果の共有と振り返りを目的とした報告会を年1回実施する。</li> </ul> <p>②介護技術の向上と認知症の基礎的理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護技術研修を施設巡回研修として、各施設で年1回実施する。</li> <li>・基礎的な認知症研修を施設巡回研修として、各施設で年1回実施する。</li> </ul>

## (2) 利用者の暮らしの保障

社会福祉法人は、利用者の安全と安心を守り、その暮らしを保障するために、地震や風水害といった自然災害、介護又は支援上の事故、身体拘束や虐待などの権利侵害等様々なリスクに適切に対処しなければならない。このため、次の実施施策に取り組む。

実 施 施 策	法人の事業継続計画の策定
基本的な考え方	<p>自然災害等非常事態が発生した場合、事業の継続や早期復旧を図り、被害を最小限に食い止めるためには、事業継続計画の策定が有効である。また、施設ごとの事業継続計画に、法人のスケールメリットを生かした調整機能が加わることで、非常時における対応力も向上する。このため、各施設の事業継続計画のひな型の作成と法人の調整機能に関する計画の策定に取り組んでいく。</p>
活 動 方 針	<p>①施設の事業継続計画の作成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人で作成したひな形をもとに各施設で事業継続計画を作成する。</li> <li>・法人としての全体的な調整機能について検討する。</li> </ul>

実 施 施 策	事故防止対策の強化
基本的な考え方	<p>リスクマネージャー（課長職）の事故分析能力の向上と再発防止策の強化を目的に、これまでOff-JTでの研修に取り組んできた。今後は、これまでの研</p>

	修で学んだスキルが、施設現場で効果的に発揮されるよう、リスクマネージャーやグループマネージャー・サービス管理責任者（係長職）に対し現地指導を行うことで、リスクマネジメントの実践力強化に取り組んでいく。
活動方針	①リスクマネジメントの実践力の強化 ・マネジメント実践研修に併せて、指導的立場の職員（係長級以上）に対し、事例を通じた現地指導を実施する。

実施施策	権利擁護の徹底
基本的な考え方	昨今、福祉施設職員による利用者の人権を無視した事件が数多く報道されている。事業団では、運営の基本方針「人権の尊重」に則り、利用者の権利擁護に取り組んでいるが、不適切な言葉遣いや配慮の足りないケアが時折見受けられる。こうした不適切なケアを根絶するため、権利擁護の徹底に取り組んでいく。
活動方針	①不適切なケアの根絶 ・権利擁護研修（虐待防止）を施設巡回研修として、各施設で年1回実施する。

### (3) 福祉ニーズに即したサービスの提供

福祉サービスが措置から契約に変わって以降、様々な在宅サービスや住まいの場に、社会福祉法人以外の多くの民間事業者が参入してきた。このような外部環境の変化と各施設における内部環境の変化とに柔軟に対応し、ニーズに即した事業内容に再構築していくことが重要である。また、先般改正された社会福祉法では、「地域における公益的な取組」が、社会福祉法人の責務として規定された。このため、次の実施施策に取り組む。

実施施策	障がい者施設の事業のあり方検討（ソフト）
基本的な考え方	障がい者施設を取り巻く環境は、利用者の高齢化・重度化により、介護に適した居室環境への改善、介護施設への移行に伴う退所者の増、就労継続支援B型事業の継続の困難性に加え、入所待機者の減少と重度化、老朽化したグループホームの整備等様々な課題が混在している。このため、各施設が存する圏域のサービスの充足状況や利用ニーズ等を勘案し、事業内容の見直しと各事業の利用定員の適正化に取り組んでいく。
活動方針	①事業内容の見直しと定員の適正化への取組 ・平成30年度に策定した「障がい者施設の事業内容の見直しと定員の適正化について」に基づき、事業内容の見直しと定員の適正化を進める。 ・高齢化・重度化に伴う施設のあり方について、施設長会議（障がい部会）において引き続き検討する。

実施施策	在宅事業のあり方検討
基本的な考え方	サロン型、認知症対応型、機能訓練特化型等多種多様な形態のあるデイサービスだが、利用料金が他に比較し、高く設定されている認知症対応型デイサー

	<p>ビスについては、非常に厳しい経営状況が続いている。また、訪問介護については、サービスの担い手となる登録ヘルパーの雇用が極めて困難な状況となっている。更に、地方自治体の厳しい財政状況の影響を受け、委託料の漸減を提示されている事業（地域活動支援事業及び相談支援事業）や今般の制度改正により、より厳格な管理者要件が求められる事業（居宅介護支援）もある。このため、各事業所が存する圏域のサービスの充足状況や利用ニーズ、事業団が実施しなければならない意義等も勘案し、事業の見直しに向け取り組んでいく。</p>
活動方針	<p>①在宅3事業所のあり方検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「デイサービスセンター小山」のあり方について、本体施設と個別の協議・検討を行う。</li> <li>・「せいふう」は、本体施設の事業内容の見直しに伴う利用者の受入や共生型サービスの実施等により、利用率の向上に取り組む。</li> <li>・「厚生センターあいあい」は、円滑な事業の廃止に向け取り組む。</li> </ul> <p>②居宅介護支援事業所のあり方検討</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・施設長会議（特養部会）において引き続き検討し、方向性を決める。</li> </ul>

実施施策	地域における公益的な取組の推進
基本的な考え方	各施設が従来から継続して取り組んできた「地域交流の取組」や「地域における公益的な取組」に引き続き取り組めるよう、法人として必要な支援を行っていく。また、平成29年度から各市町単位で取り組まれている法人連携による取組についても、各施設の参画と協力を支援していく。
活動方針	<p>①各施設の地域における公益的な取組の支援</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会福祉法人連絡会等の活動や施設独自の地域における公益的な取組について、各施設と情報共有しながら連携して取り組む。</li> </ul>

## 2 活力に満ちた職場づくり

### (1) 人材の確保と定着

2025年には、全国で約38万人の介護人材が不足することが見込まれている。当事業団においても、正規職員の採用試験への応募が年々減ってきており、また、各施設における準職員の雇用環境も厳しさが増している状況である。このため、次の実施施策に取り組む。

実 施 施 策	人材確保に向けた取組
基本的な考え方	これまでの学校訪問や就職フェア等の就職説明会への積極的な参加、多様な媒体による効果的な情報発信に引き続き取り組むとともに、学生等に事業団の魅力をアピールし、新規学卒者の採用につなげるため、インターンシップ制度の導入に取り組んでいく。また、出産や育児等により、やむを得ず離職した元職員に対し、再就職への働きかけを行う等潜在する福祉人材の確保にも取り組んでいく。
活 動 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>①採用活動の強化           <ul style="list-style-type: none"> <li>・インターンシップの試行結果を踏まえ、夏期（8～9月）及び春期（2月）にインターンシップを実施する。</li> <li>・採用試験の応募を増やすため、採用試験の実施時期を早め、学生の就職活動の早期化に対応する。</li> </ul> </li> <li>②中途離職者に対する再就職の働きかけ           <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成31年1月から実施している「退職者アンケート」を引き続き実施する。</li> <li>・求人情報を希望した元職員に対し、年2回程度求人情報をメール配信する。</li> </ul> </li> </ul>

実 施 施 策	人材定着に向けた取組
基本的な考え方	平成28年度の「介護労働実態調査」によると、離職理由の上位3つは、「職場の人間関係に問題があった（23.9%）」「結婚、出産、妊娠、育児（20.5%）」「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方に不満があった（18.6%）」となっている。このことから、職員がやりがいを持って長く安心して働くことができる職場とは、「風通しがよく」「ワークライフバランスに応じた働き方ができ」「確固とした理念を持っている」職場と言える。このため、職員がやりがいを持って長く安心して働くことができるような職場づくり（事業団版「働き方改革」）に取り組んでいく。
活 動 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>①風通しの良い職場環境づくり           <ul style="list-style-type: none"> <li>・マネジメント実践研修に併せて、指導的立場の職員（係長級以上）に対し、部下との信頼関係の構築や組織風土の改善について現地指導を行う。</li> </ul> </li> <li>②ワークライフバランスに配慮した制度づくり           <ul style="list-style-type: none"> <li>・福利厚生の充実や子育て世代の負担軽減につながる制度の導入に向け、引き続き検討する。</li> </ul> </li> <li>③理念の浸透</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・準職員並びに非常勤職員に対し、介護理念の意義と介護理念に沿ったケアに関する講義・演習を施設巡回研修として、各施設で年1回実施する。</li> </ul>
--	--

## (2) 人材の育成

人材育成は、OJT、Off-JT、自己啓発という教育の3本柱を効果的に連携させながら実施していくことが重要である。事業団では、これまでOff-JT（本部研修）を中心の人材育成に取り組んできたが、研修効果の継続性や職場への波及効果の面などで課題が多い。そのため、今後は、職場内のOJTを中心に、そこから生じた研修ニーズをOff-JTと自己啓発で補完し、より効果的な人材育成に取り組んでいく必要がある。また、平成19年度から本格的に取り組んでいる人事考課制度についても、特に一般級職員の目標管理については負担も大きく、より簡素で実効性のあるものに見直していく必要がある。このため、次の実施施策に取り組む。

実施施策	職員の専門性の向上
基本的な考え方	<p>職員の専門性は、職員個々に合わせた育成プロセスの中で向上するものである。そのため、業務を通して個々の育成を計画的に行うことができるよう、職場内OJT制度の構築に取り組んでいく。また、職場内OJT、障がい専門研修やリスクマネジメント実践力強化の現地指導を通して、現場における研修ニーズを把握し、ニーズに合致した内容のOff-JTを実施することで、効果的な人材育成に取り組んでいく。</p>
活動方針	<p>①職場内OJT制度の構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護員・支援員の職場内OJT制度の仕組みづくりとして、天神で介護員を対象とした試行を引き続き行う。</li> <li>・新たに光風園で支援員を対象とした試行を行い、課題を検証する。</li> </ul> <p>②マネジメント力の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導的立場の職員（係長級以上）に対し、マネジメント力の自己評価を実施し、不足するマネジメント力の向上を目的とした、マネジメント実践研修を各施設で年1回実施する。</li> </ul> <p>③ユニットリーダー、チーフ等のリーダーシップの育成</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ユニットリーダーやチーフ等に対し、リーダーシップ研修（基礎編）とリーダーシップ研修（実践編）の集合研修を東部・西部会場で各1回実施する。</li> </ul>

実施施策	人事考課制度の改正
基本的な考え方	<p>一般級職員の時期は、能力の育成・拡充期であり、人事考課制度においても、目標管理による組織目標の達成より、自己の能力向上に比重を置いた目標管理とすべきである。そのため、職場内OJT制度を一般級職員の人事考課制度に活用するための仕組みづくりに取り組んでいく。</p>
活動方針	<p>①職場内OJT制度を活用した人事考課制度の再構築</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職場内OJT制度の導入に併せ、その仕組みを活用した人事考課制度の再構築を検討する。</li> </ul>

### (3) 職場環境の改善

福祉職場は、不規則な勤務形態や対人援助業務という特性から、身体的にも精神的にも強い負荷がかかり、心身の不調を引き起こすリスクが高く、そのことが離職の要因や人材確保の妨げにもなっている。職員の心身の健康管理を推進し、適正な労務管理を行うことは、法人の責務である。このため、次の実施施策に取り組む。

実 施 施 策	職員の心身の健康管理の推進
基本的な考え方	平成 29 年度ストレスチェック分析結果では、事業団の総合的健康リスクは、概ね一般的な事業場と同じ評価となつたが、ストレス要因の評価項目「身体負担」はほとんどの施設で高い状況であった。また、平成 29 年度腰痛に関するアンケート調査においても、介護員及び支援員の 77%が「腰に痛みを抱えている」と回答している。職員の心身の健康管理を推進するため、引き続きメンタルヘルス対策、腰痛予防対策及びハラスメント防止対策に取り組んでいく。
活 動 方 針	<p>①メンタルヘルス対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成 30 年度ストレスチェックの結果を踏まえ、上司支援力の向上を目的としたラインケア研修（管理職対象）を実施する。</li> <li>全職員を対象に職員自身のメンタルヘルスの向上を目的としたセルフケア研修を各施設で実施する。</li> <li>こころの健康電話相談窓口を年 4 回開設する。</li> <li>ストレスチェックを年 1 回実施し、職場環境の改善の参考とする。</li> </ul> <p>②腰痛予防対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>腰に負担のかからない介護技術の習得を目的とした腰痛予防研修を年 1 回実施する。</li> <li>全職員を対象に腰痛に関するアンケートを引き続き実施し、その結果を腰痛予防研修及び今後の取組の参考とする。</li> </ul> <p>③ハラスメント防止対策</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント防止研修を、チームのリーダーとなるポジションの職員を対象に年 1 回、一般職員を対象に年 2 回実施する。</li> <li>ハラスメント防止月間を年 2 回設置するとともに、ハラスメントに関する実態調査を実施し、職場環境の改善の参考とする。</li> </ul>

実 施 施 策	労働時間管理の徹底
基本的な考え方	「労働時間の適正把握のため使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の改正により、原則タイムカード等客観的な資料に基づき、労働時間を適正に管理することが求められている。特に、特別養護老人ホームのユニット化により、勤務時間が多様化し、管理職等による労働時間の適正把握が困難となっていることから、タイムカード等の導入に向け取り組んでいく。
活 動 方 針	①就業管理システムの導入

	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事務局及びしらとり保育所における試験導入の結果を踏まえ、全施設に就業管理システムを導入する。</li> </ul>
--	---

#### (4) 業務の改善

「ニッポン一億総活躍プラン」及び「日本再興戦略 2016」（平成 28 年 6 月 2 日閣議決定）において、介護ロボット・センサー等の技術を活用した介護の質・生産性の向上が示され、介護報酬改定においても夜勤職員配置加算に一定の評価が導入されることとなった。ICT（情報通信技術）を活用した介護機器の導入については、介護業務の負担軽減等の観点からも検討を進める必要がある。また、会計監査人や監事による監査を通じ、報酬請求事務や預り金管理業務等について、手順の標準化や確実な内部牽制体制の確保を指摘されている。このため、次の実施施策に取り組む。

実 施 施 策	ICT を活用した介護機器等の積極的な導入
基本的な考え方	介護業務における身体的・精神的な負担軽減や業務の効率化等を図る観点から、ICT を活用した介護機器等の導入に向け、視察、試行導入等を行い、より有効な機器の導入に取り組んでいく。また、既に導入している業務系システムについても、より効率的・効果的な運用が行えるよう、運用方法の標準化に取り組んでいく。
活 動 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>①ICT を活用した介護機器の試行導入           <ul style="list-style-type: none"> <li>・見守り機器の試行導入を行い、運用に関するガイドラインの作成に取り組む。</li> <li>・見守り機器の導入による職員の負担軽減や業務改善の有効性を検証する。</li> <li>・ICT を活用した介護機器等の情報収集を引き続き行う。</li> </ul> </li> <li>②ICT を活用した記録支援業務の試行導入           <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉見聞録の記録の効率化を図るため、タブレット端末や音声入力支援システムの導入を検討する。</li> </ul> </li> </ul>

実 施 施 策	法令遵守の業務体制の構築
基本的な考え方	経理事務や預り金管理業務等については、規程や細則等で一定の内部牽制は担保できているが、施設ごとに業務手順や確認方法等に違いがあり、中には非効率的なやり方やチェック機能が働いていない例も見られる。特に、多額の資金や現金を取り扱う報酬請求事務や給与支給事務、預り金管理業務については、早急に業務を標準化し、内部牽制が有効に機能するよう取り組んでいく。
活 動 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>①総務課業務の標準化           <ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業の運営規程、重要事項説明書並びに関係書類等の様式の統一化に取り組む。</li> <li>・今年度導入予定の「就業大臣」と既存の「給与大臣」及び「人事大臣」との連動に伴い、就業管理マニュアルを整備するとともに、給与支給事務マニュアルの見直しを行う。</li> </ul> </li> </ul>

### 3 快適な住まいづくり

#### (1) 計画的な施設・居住環境の整備

平成 9 年度のしらとり保育所から始まった一連の改築工事も平成 29 年度の偕生園をもって完了した。今後は、外壁塗装や防水工事等建物の維持管理や老朽化した施設設備の更新等が順次必要となってくる。また、障がい者施設では、利用者の高齢化に対応できる施設機能がなく、生活環境の改善も必要である。このため、次の実施施策に取り組む。

実 施 施 策	設備機器更新の中長期計画の策定
基本的な考え方	建物の維持管理に必要な修繕、設備機器の更新、費用等を調査し、中長期的な大規模修繕計画の策定に取り組んでいく。
活 動 方 針	①大規模修繕計画の策定 • 平成 30 年度に実施した建築設計事務所による建物調査の結果を基に、ヒアリングや追加調査を行い、引き続き大規模修繕計画の策定に取り組む。

実 施 施 策	障がい者施設の事業のあり方（ハード）
基本的な考え方	実施施策「障がい者施設の事業のあり方検討（ソフト）」に合わせ、必要となる施設整備に取り組んでいく。
活 動 方 針	①事業内容の見直し等に伴う改修 • 利用者の高齢化に伴う生活環境改善のため、障がい者施設へのヒアリングを行い、設備改修計画の策定に取り組む。 ②グループホームの整備計画 • グループホーム緑風園「こもれび」に、平成 32（2020）年度にスプリンクラー設備を整備するよう取り組む。

## 4 安定的な経営の基盤づくり

### (1) 収支の安定化

良質な福祉サービスを安定的かつ継続的に提供するためには、安定した収入を確保し、適正かつ効率的な支出に努め、収支の安定化を図ることが重要である。このため、次の実施施策に取り組む。

実 施 施 策	利用率維持の取組
基本的な考え方	現在、各施設とも入所事業については、高い利用率を維持し、安定的な経営に寄与している。利用率は、利用者の重度化や高齢化に伴う入院の増等内部要因だけでなく、圏域の在宅サービスやサービス付き高齢者住宅等の整備による入所待機者の減少など外部要因にも影響を受ける。このため、半期ごとに実施している経営分析に加え、中長期的視点での予測分析も実施し、引き続き利用率の維持に取り組んでいく。
活 動 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>①半期ごとの経営分析の実施           <ul style="list-style-type: none"> <li>・半期ごとの経営分析を実施し、利用率の変動や収支上の課題等を分析し、その対策を講じる。</li> </ul> </li> <li>②中長期的な経営分析の実施           <ul style="list-style-type: none"> <li>・圏域の福祉ニーズや同種事業の経営状況を調査する。</li> </ul> </li> </ul>

実 施 施 策	加算の確実な取得
基本的な考え方	今般の報酬改定では、より質の高い取組や自立支援に資する取組を評価するための加算の創設や強化が行われた。これらの加算を確実に取得するとともに、既存の加算も含め、その算定が適正に行われるよう取り組んでいく。
活 動 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>①加算の確実な取得           <ul style="list-style-type: none"> <li>・算定要件の見直し、人事異動や体制の変更等により新たに算定可能となる加算が無いか、各施設の取得状況を調査し、積極的に取得する。</li> </ul> </li> <li>②加算算定の適正化           <ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬請求業務の標準化に合わせ挙証資料等の様式を統一するとともに、職種ごとの業務の標準化について検討する。</li> </ul> </li> </ul>

実 施 施 策	効率的・効果的な物品調達
基本的な考え方	パソコン、電動ベッド、栄養補助食品等法人のスケールメリットを生かした物品の一括調達により、コスト削減の成果を上げてきたが、各施設の取引の中には、同一業者・同一品目の取引であっても金額の異なる契約が見受けられる。法人一括又は地域ごとに調達できる物品等を選定し、法人のスケールメリットを生かした効率的・効果的な物品調達に取り組んでいく。
活 動 方 針	<ul style="list-style-type: none"> <li>①効率的な物品調達           <ul style="list-style-type: none"> <li>・各施設の取引の実態調査を行い、一括調達又は圏域ごとの調達が可能な物品を選定する。</li> </ul> </li> </ul>

## (2) 経営組織のガバナンスの強化

社会福祉法人制度改革により、理事会、評議員会等のあり方が変わり、今後、一層の経営組織のガバナンスの強化が求められる。事業団においても、本部計画に掲げる実施施策を的確かつ実効あるものとするためには、本部と各施設との連携をより強化し、取り組んでいく必要がある。また、今般の制度改革により「業務を執行する理事等で組織する経営戦略会議」として位置付けた施設長会議についても、その機能強化が必要である。このため、次の実施施策に取り組む。

実 施 施 策	本部と施設との連携強化
基本的な考え方	本部計画に掲げる実施施策が、各施設の実態や地域実情等を踏まえ、的確に推進されるよう、本部役職員と施設幹部職員との連携強化に取り組んでいく。
活 動 方 針	<p>①本部役職員と施設幹部職員との連携強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本部役職員による施設訪問を定期及び不定期に実施し、施設幹部職員との意見交換の機会を多く持つ。</li> <li>・施設幹部職員の意見や発想等が積極的に引き出せるよう適切なテーマを設定し、意見交換する。</li> </ul>

実 施 施 策	施設長会議の機能強化
基本的な考え方	現在、施設長会議は、3か月に1回程度、理事長、業務執行理事（事務局長）、全施設長及び事務局職員参加の下、開催している。議題としては、理事会で決定した事項の周知、職員の給与や勤務条件、経営状況等多岐に渡る。限られた時間の会議で、大人数で盛りだくさんの議題について活発に議論することは、実質無理な状況である。この状況を開拓するためには、議題の的を絞り、少人数で深く議論する場が必要であり、定期の施設長会議に加え、部会形式の会議を導入するなどし、機能強化に取り組んでいく。
活 動 方 針	<p>①部会形式による会議の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ICTを活用した介護機器の導入及び居宅介護支援事業所のあり方等をテーマに「特養部会」を開催する。</li> <li>・「障がい者施設の事業内容の見直しと定員の適正化について」の進捗管理等をテーマに「障がい部会」を開催する。</li> <li>・その他、必要に応じて部会又はワーキングチームを招集する。</li> </ul>