

## Ⅱ 統括本部

平成 27 年 3 月吉日  
社会福祉法人 大三島育徳会  
統括本部長 田中雅英

### 1. 統括本部 平成 27 年度事業計画

#### (1) 策定の背景

平成 27 年は社会福祉の新たな動きへの対応を求められる年になる。4 月には、介護報酬が改定され、改正介護保険法、生活困窮者自立支援法が施行される。そして、国が推進する地域包括ケアシステムの構築に取り組む、第 6 期介護保険事業計画、第 4 期障害者保健福祉計画がスタートするからである。さらに、社会福祉法人に対する地域公益活動が義務づけられる可能性が高まっている。

一方、介護人材不足が深刻化している。東京都福祉人材センターによると、2014 年 10 月から 12 月の 3 カ月間における介護関連職種合計の有効求人倍率は 10.5 倍となっている。10 を超える事業所が一人の職員を取り合うという状況である。その結果、都内においてはショートステイを閉鎖または受け入れ人数を抑制する、特養の稼働を抑えるなどのサービス低下が生じている。かつて、介護報酬が削減された影響により、その後社会問題となった「介護の人材が逃げていく」という現象が、ふたたび起きている。その上、4 月から特養は 6%、デイサービスは 10%ほど介護報酬が引き下げられる。当時のリーマンショック後の雇用状況とは異なり、現在は他の分野においても人手不足が続いているためその影響は計り知れない。

これらの状況を踏まえ、法人をあげて変革に取り組む必要がある。社会福祉法人への批判、介護報酬削減、人材不足といった外部要因、設備・備品の老朽化、介護・支援人材の育成・定着といった内部要因など、さまざまな困難を克服しなければならない

#### (2) 基本理念と視点

本事業計画は、社会福祉法人大三島育徳会（以下本法人）が平成 27 年度に実施する重点事業についてまとめたものである。「第 6 期世田谷区高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」※1 ならびに「第 4 期世田谷区障害福祉計画」※2 の 2 つの基本理念を踏まえて策定している。事業計画の基本理念とそれを実現・展開するための視点は、つぎのとおりである。

※1 世田谷区高齢者保健福祉計画とは「老人福祉計画」と「介護保険事業支援計画」と世田谷区における「高齢者施策の総合的・基本計画」として一体的に策定したもの（3 年ごとに改定）

※2 障害者総合支援法（88 条）に基づく、「市町村障害福祉計画」として策定。障害福祉サービスなどの確保に関する実施計画を定める。（3 年ごとに改定）

## 基本理念

「高齢の人も障害のある人も尊厳をもって、自分らしく安心して暮らし続けることができる地域社会の創造」

## 視点

- ①福祉・介護人材の確保・育成・定着
- ②効率的・効果的な事業運営
- ③地域公益活動※3の実施
- ④広報活動の強化

※3 地域公益活動の要件は、つぎの3つ。①社会福祉を目的とするものであること ②地域におけるニーズがあること ③公的制度による給付の対象となっていないこと再投下対象財産を保有する法人は、必ず、当該財産を活用して地域の福祉ニーズを踏まえた「地域公益活動」を計画的に実施することとされた（平成26年10月、社会保障審議会福祉部会）

## (3) 最重点施策

### ①福祉・介護人材の確保・育成・定着

#### i 高齢者支援局と障害者支援局が一体となって職員採用を行う。

建設業、サービス業などさまざまな業種においても深刻な人材不足が続いている。こうした状況下で人材を確保することは容易ではない。高齢者支援局と障害者支援局が一体となってリクルートに注力する。加えて、育成・定着も図らなければならない。採用後も、職員が成長するために適材適所の配置転換を行い定着に結びつける。

#### ii 「個人育成計画」をもとに人材育成を行う。

介護・支援人材対策室（以下人材対策室）が中心となって、個別の育成計画と半期ごとの見直しを行う。高齢者介護・障害者支援、社会貢献など広く福祉分野で活躍できる人材を育成していく。

#### iii 自己啓発意欲を高める指導を行う

将来の目標設定ができるよう内外の研修に積極的に参加させる。介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員などの資格取得を奨励する。そのためのバックアップ体制を整える。また、サービスについて自己満足に陥らないように客観的な視点を取り入れた職員教育を実施する。

### ②効率的・効果的な事業運営

#### i 適材適所の配置・異動を積極的に行う。

適材適所の配置・異動により、職員の人材育成、モチベーション向上・維持、異動による組織の活性化、制度への適応などを図る。

#### ii 採算割れとなる事業所ごとに効率的な運営を検討する。

今回の報酬引き下げにより、採算割れとなる事業所ごとに事業規模の縮小・休止、事業内容の改善・見直し、事業コストの削減などに関する検討を行い、対策をすみやかに実施する。

### iii 顧客獲得のために実現可能性が高い新サービスを行う。

株式会社などが新たに参入し厳しい顧客獲得競争が予想される事業所は、利用者・家族、地域のニーズを探り、それに応える新しいサービスを付加する。

### ③地域公益活動実施に向けた職員育成

社会福祉法人に対して地域公益活動が義務づけられる可能性がある。東京都社会福祉協議会にある社会福祉法人協議会が取り組んでいる「社会貢献事業」※4への参加を前提に職員の育成に努める。職員に対しては、他の福祉分野の施設見学に加えて、さまざまな福祉分野に関する研修会への参加を勧める。

※4先駆的な社会貢献事業に大阪府社会福祉協議会 老人施設部会がH16年4月にスタートにした「生活困窮者レスキュー事業」がある。総合生活相談（既存制度へのつなぎ、自立支援）と緊急的な経済援助がおもな事業である。これをモデルに東京都社会福祉協議会の社会福祉法人協議会は、「社会貢献事業準備推進委員会」を立ち上げ、平成27年度からの事業実施を目指している。田中常務理事は推進委員の一員である。

### ④広報活動の強化

単に法人の知名度をあげるのではなく、法人が実施している事業内容についての認知度をアップするために広報委員会を立ち上げる。法人設立以来15年を経過しており、法人・施設名よりも法人が地域に提供しているサービスの内容、メリットなどを知ってもらうことの方が大事になってきているからだ。「封筒からホームページまで」をスローガンにかかげて、広報誌、パンフレット類などの内容の充実を図り、地域に配布、配信する。就職フェアなどに参加する場合、それらを効果的に活用する。一方、行事、イベント、地域における活動などを積極的に行い、法人・事業所のPRを積極的に行う。

### ⑤その他

介護保険制度や地域福祉の課題について、東京都社会福祉協議会をはじめとする関係団体と連携を図りつつ解決に向けた取り組みを行うものとする。

## (4) 法人統括会議

### ①法人全体会議

年2回開催。そこでは法人および各事業所の事業計画や報告にとどまらず、国の社会福祉政策に対する法人としてのアプローチや社会福祉全体の動向をも全職員に対して説明・報告する。また、各事業所の取り組みを発表する場でもある。

#### ●法人全体会議開催予定

平成27年4月21日	平成27年12月15日
------------	-------------

## ②法人部課長連絡会

課長以上の法人職員で組織される「法人部課長連絡会」は、各事業所の管理的立場にある者が、法人全体に関わる問題や各事業所が抱えている問題などを検討し、横断的に取り組んでいくことを目的とする。

### ●法人部課長連絡会開催予定

平成 27 年 4 月 21 日	平成 27 年 5 月 19 日	平成 27 年 6 月 16 日
平成 27 年 7 月 21 日	平成 27 年 8 月 18 日	平成 27 年 9 月 15 日
平成 27 年 10 月 20 日	平成 27 年 11 月 17 日	平成 27 年 12 月 15 日
平成 28 年 1 月 19 日	平成 28 年 2 月 16 日	平成 28 年 3 月 15 日

## ③法人広報委員会（仮称）

統括本部の重点施策として、今年度は法人広報委員会を立ち上げる。地域で法人一体となった広報活動を展開する。原則として年 4 回開催を予定。「封筒からホームページまで」をスローガンにかかげて、広報誌、パンフレット類などの内容の充実を図り法人だけではなく事業所の認知度アップを図る。

### ●法人広報委員会開催予定

平成 27 年 5 月	平成 27 年 8 月	平成 27 年 11 月	平成 28 年 2 月
-------------	-------------	--------------	-------------

## ④法人危機管理委員会（仮称）

昨年度までは事業所ごとの危機管理に関する会議・委員会が開催された。今年度は法人一体として危機管理に取り組むべく「法人危機管理委員会」（仮称）を立ち上げる。年 2 回開催を予定。そこでは法人としての危機管理に加えて、各事業所における取り組みを検討する。法人・事業所それぞれに必要な事項を把握して危機管理体制を強化する。

### ●法人危機管理委員会開催予定

平成 27 年 9 月	平成 28 年 3 月
-------------	-------------

## 1-1. 経営戦略室

(統括本部長 田中雅英)

### (1) 事業計画の策定にあたり

本法人は創設時より、「小規模な社会福祉法人」(注)からの脱却を目指して、事業規模の拡大を図ってきた。平成27年2月末現在、施設数、総職員数は小規模とされる社会福祉法人の数量的条件を超えている。総収入額については、平成27年3月末(推計)に10億円を超える予定だ。ただし、介護報酬が大幅に引き下げられ、深刻な介護人材不足が重なっている現状を鑑み、今後3年間は、事業拡大を図るよりも収益力の向上に注力する。

注：小規模な社会福祉法人とはつぎの①～③の条件をすべて満たす社会福祉法人である。①施設数2つ以内、②年間総収入額10億円未満、③総職員数100人未満(東京都社会福祉協議会)

### (2) 本年度計画

昨年度と比較すると、高齢者部門においては用賀あんしんすこやかセンターを除いた事業所が大幅な減収となる。介護報酬の引き下げがすべてのサービス分野においてなされるからだ。加えて、有料老人ホームなどの特定施設における短期利用の要件緩和の影響により、ショートステイの利用率が下がる可能性が高い。たとえば、特養における対前年度減収額は、利用率を上げなければ約1,000万円になると予測される。そのため、事務部門を含めて事業所ごとに対策を練る必要がある。おもな対策は、つぎのとおり。特養と「やまぼうし」については、退所後の入所までの期間を短縮し利用率を98%以上に引き上げる。デイサービス(博水、団地、大蔵、やまぼうし)、ショートステイについては、居宅介護支援事業所と密接な連携を図り利用者の確保に努める。博水の郷居宅介護支援事業所は年間を通して特定事業所加算を取得できる人的要件を整える。訪問介護は身体介護の比率を高め、効率的なサービスを実施する。事務部門においては、職員の担当業務を見直すとともに配置転換を行い組織の活性化を図るものとする。

### (3) 中長期事業計画

経営計画の期間は3年が妥当であると考えている。なぜなら、政治、経済、制度などの環境変化が激しく、5年・10年などの長期にわたっては、作成した計画と現実の内容がかい離して無意味になる可能性が高いからである。また、介護報酬も原則3年ごとに改定されている。

#### 平成27年度

- ・中長期事業計画の策定(SWOT分析、定量的、定性的な目標設定)
- ・大、中、小規模修繕に係わる計画・予算の策定

#### 平成28年度

- ・中長期事業計画の進捗状況の把握、見直し
- ・中、小規模修繕の実施

#### 平成29年度

- ・中長期事業計画の成果確認
- ・中、小規模修繕の実施についての検証

## 1-2. 介護・支援人材対策室

(法人事務局総務部長 倉井 葉子)

### (1) 本年度計画

法人の最重点施策は、人材の確保・育成・定着である。

厳しさを増す介護職採用市場で、より良い人材を獲得するためには、今まで以上に採用活動を積極的に行っていく必要がある。人材の確保に加えて、その育成・定着を図るべく、下記事項に取り組む。

#### ①高齢者支援局と障害支援局が一体になって採用を行う

建設業、サービス業等さまざまな業種においても深刻な人材不足が続いている。こういう状況下で人材を確保することは容易ではない。高齢者支援局と障害者支援局が一体になって採用活動に注力する。

毎月実施される人事会議で、各事業所の求人ニーズを確認し、就職フェアに積極的に参加する。参加時には、法人が実施している複数の事業の魅力を求職者に伝えられるよう戦略を練り、より良い人材を確保するよう努める。法人ホームページの更新を随時行い、求人欄には最新の情報を載せる。

#### ②「個人育成計画」をもとに人材育成を行う

介護・支援人材対策室が中心となって、職員一人ひとりの「個人育成計画」を策定し、職種・資格に応じた知識や技術が習得できるよう内外の研修への参加を促す。介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員など国家資格取得を奨励する。模擬試験実施、介護実技研修などバックアップ体制を整える。さらに、自己啓発意欲を高める指導を行い、高齢者介護・障害者支援、社会貢献など広く福祉分野で活躍できる人材を育成していく。

#### ③人材の定着

高齢者支援局・障害者支援局が連携して、安全かつ安心して就業できる環境づくりに努め、「働きがいのある職場、働きやすい職場」を提供する。その一環として、福利厚生を充実させる。また労働安全衛生法が改正（平成27年12月1日施行）されて事業所による「ストレスチェック」が義務化されることになった。衛生管理者を中心に職員のメンタルヘルスに対する取り組みを強化していく。そして、採用後も配置転換など人材交流を図り定着に結びつける。

#### ④他の社会福祉法人との人事交流

他法人の施設職員との交換研修を図ることにより、モチベーションの向上、組織の活性化につなげる。特養の相談室と連携して年間計画を策定し、継続的に実施する。また、他施設の職員の視点をかりて現行のサービスの客観的評価をし、サービスの向上につなげる。

### (2) 中長期事業計画

#### 平成27年度

・職員との面談、個人の参加研修の聞き取り、「個人育成計画」の策定

#### 平成28年度

・「個人育成計画」実践の検証・見直し

#### 平成29年度

・「個人育成計画」成果確認及び次年以降の計画策定

## 1-3. 地域支援室

(法人事務局総務課長 佐藤 朋巳)

### (1) 本年度計画

東京都社会福祉協議会にある社会福祉法人協議会が取り組んでいる「社会貢献事業」へ参加する際は「地域支援室」を中心に進めていく。準備のためにさまざまな福祉分野に関する研修会へ参加するとともに施設見学会を企画する。

「タガヤセ大蔵」では、「認知症カフェ」の運営回数を増やすとともに地域との関わりを強めていく。すべての職員が積極的に地域との交流や行事への参加をするよう働きかけをする。具体的取り組みは、つぎのとおりである。

#### ①「社会貢献事業」への参加

特に「用賀あんすこ」の職員は積極的に他分野の施設見学、セミナーへの参加をする。加えて、玉川福祉作業所の行事や宿泊訓練などへのボランティア参加を勧める。

#### ②「認知症カフェ」の運営

昨年、年間7回に留まった「認知症カフェ」(タガヤセカフェ)の開催を16回にする。参加者の平均は5名程度であり、まだまだ地域への浸透が進んでいない。今年度は、平均10名の参加を目標により多くの方に参加して頂けるように内容の充実を図り、周知活動を活発に行う。

#### ③地域行事への参画

「喜多見区民まつり」など地域行事に高齢者支援局、障害者支援局、法人事務局と局が連携して参画する。法人の事業内容の認知度を高めるため、玉川福祉作業所の自主生産品を知ってもらうために売店を出店する。また各施設の職員が地域行事などに出向き、地域福祉やボランティア活動についての啓発を行う。地域の行事や会議に運営から加わることで当法人の存在意義を示す。

#### ④ボランティア団体への参加・協力

ボランティア団体である「多摩川癒しの会」の運営に対して積極的に協力していく。また地域貢献につながる活動に参画していく。

#### ⑤「地域支援室」の組織強化

社会福祉法人として重要である地域支援をより組織的に行う必要がある。平成27年4月の介護保険法改正により「職員に係る専従要件の緩和」が行われ柔軟な地域貢献活動などの実施が可能となった。地域支援の重要性を多くの職員に認識してもらい「地域支援室」の活動に参加を奨励する。

#### ⑥地域向け広報誌の作成

地域支援室の活動を報告する広報誌を作成する。作成は法人広報委員会と連携して行う。

### ⑦地域向けコンサートの開催

地域の方を無料で招待して行うコンサートを開催する。

年2回の開催を行う。

博水の郷にて定期的にピアノコンサートを開催しているボランティアに出演を依頼する。

開催時には福祉作業所の商品販売などを行う。

### ⑧地域あいさつ運動への参画

近隣※小学校・中学校で組織するあいさつの日推進委員会によるあいさつ運動に協力する。毎月10日の「あいさつの日」に近隣であいさつ運動を実施する。

※近隣：徒歩10分ほどの施設周辺を指す

## (2) 中長期事業計画

### 平成27年度

- ・地域支援室中長期活動指針の作成

### 平成28年度

- ・地域支援室躊躇器活動指針の見直し
- ・活動内容の検証・見直し

### 平成29年度

- ・活動成果確認及び次年以降の計画策定



## 2. 高齢者支援局

統括本部長

高齢者支援局長 田中 雅英

### (1) 本年度計画

平成 27 年 4 月には改正介護保険法施行と介護報酬改定が重なる。特養は 6%、デイサービスは 10%近く介護報酬の基本単位が引き下げられる。高齢者支援局は法改正ならびに介護報酬引き下げ対策をすみやかに練る必要がある。加算の取得については、取得要件をよく検討しなければならない。なぜなら、加算を取得するための人的負担が逆に収益を圧迫する危険性があるからだ。さらに、施設サービス部、在宅サービス部の事業所が利用者情報を共有して新規利用者の獲得に努めるものとする。

### (2) 特別養護老人ホーム経営支援金の取得

東京都の単独事業である経営支援事業においては、各施設の利用者サービスの向上、地域社会への貢献などにつながる努力や実績を評価する仕組みが導入されている。努力・実績加算ポイント項目を把握し、可能な限りポイントを取得するように努める。

### (3) 中長期事業計画

介護報酬が 3 年ごとに改訂されているため経営計画の期間を 3 年とする。

#### 平成 27 年度

- ・建物・設備・備品の劣化状況を詳細に調査する。
- ・大・中・小規模修繕に係わる計画・予算の策定
- ・備品更新に係わる計画策定
- ・中長期経営計画の策定への関与（SWOT分析、定量的、定性的な目標設定）

#### 平成 28 年度

- ・中長期経営の進捗状況の把握、見直し

#### 平成 29 年度

- ・中長期財政計画の成果確認
- ・次期中長期経営計画策定

### 3. 障害者支援局

障害者支援局長 比留間 孝子

#### (1) 本年度計画

障害者支援局の基幹となる玉川福祉作業所の指定管理期間が5年ごとに選定され、昨年10月14日付通知書にて、改めて世田谷区立障害者福祉施設の指定管理者として、今後、平成27年度から31年度まで(5年間)指定された。

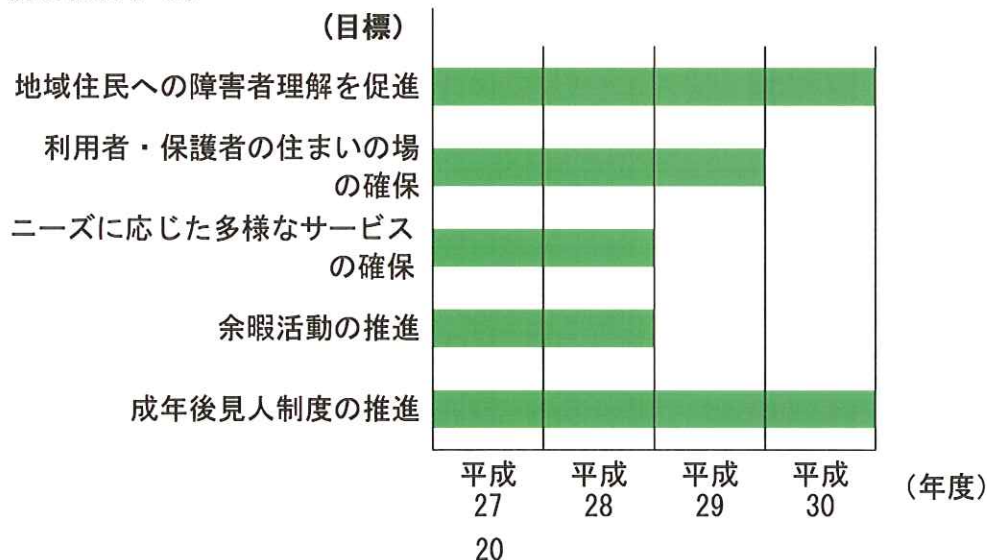
2014年1月、障害者福祉において画期的な「障害者の権利に関する条約」を締結・批准した。これまでさまざまな国内法の準備に長い年月がかかり、2012年6月障害者総合支援法の成立、2013年6月障害者差別解消法の成立、障害者雇用促進法の改正が整った。今後、社会の中で障害を理由とした差別を禁止するだけでなく、障害者に対して必要な配慮(合理的配慮)が課せられることになった。これからは利用者本人がこの法により、実際に生活が豊かになるような施設・地域支援事業を展開していく。詳細についてはP125からの障害者支援局事業計画に譲る。

#### (2) 中長期事業計画

##### i) 地域で自立した生活を送る

利用者が安全に安心して暮らし続けることが出来る地域社会の実現を目指す。

- ① 地域住民への障害者理解を促進する
  - ・開かれた施設を目指し、地域の施設活用を拡大する。
  - ・地域ボランティアの導入を強化する。
- ② 高齢化する利用者・保護者の住まいの場を確保する
  - ・賃貸物件など地域住民からの情報提供を取り入れながら、居住支援を強化する
- ③ 利用者一人ひとりのニーズに応じた多様なサービスを確保する
  - ・利用者の通院支援や外出などの地域活動を充実したものにするための移動支援事業所との連携。
  - ・一人暮らしの利用者や高齢化した保護者に対する法人訪問介護事業所と連携し、ホームヘルパーの活用を推進する。
- ④ 余暇活動の取り組みを広げる
  - ・地区社会福祉協議会・土日の地域活動の情報提供
  - ・利用者休業日
  - ・地域の居場所づくり(同窓会)の取り組み
- ⑤ 成年後見人制度を推進する
  - ・利用者の人権を擁護し、親亡き後の安定した生活を保障する。
  - ・保護者会等で啓発を進め、保健福祉課障害支援担当ワーカー・弁護士などと連携を強化する。

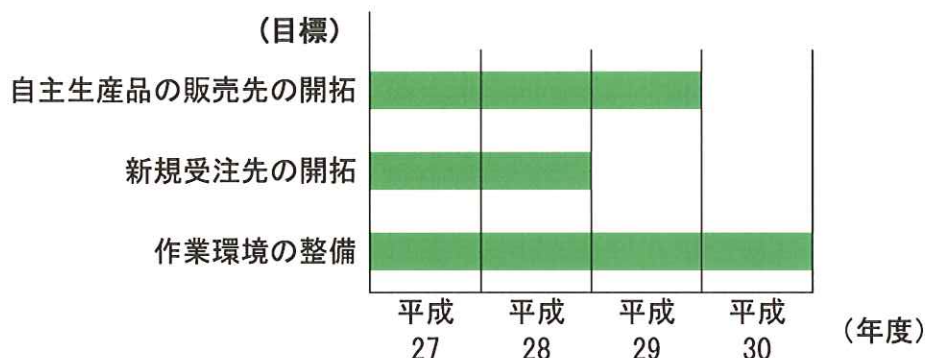


## ii) 障害者就労の促進

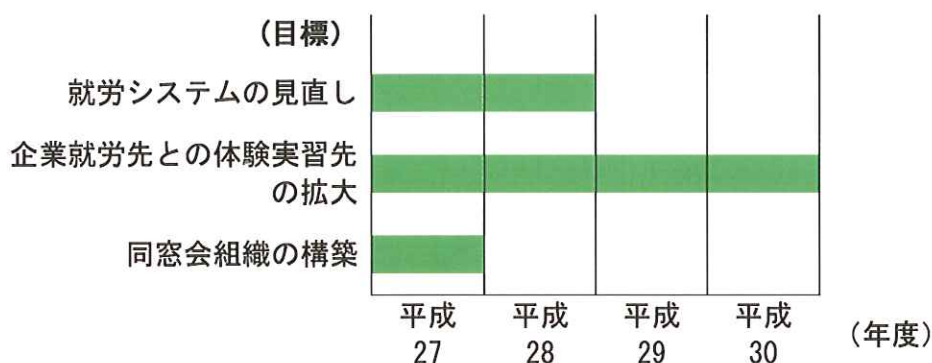
利用者のニーズやアセスメントに基づいて、一人ひとりの資質および能力、障害程度に合わせた作業（受託作業・官公需・自主生産）を提供し、生産活動に必要な知識、技能を育成するとともに職業生活に適応できる自立心を養っていく。と同時に、自分にあった働き方を見つけ続けられるよう就労移行支援に取り組む。工賃アップ、働きがいのある作業活動を支援していく。

- ① 就労継続支援B型事業を推進する
  - ・たまピカクロス業務用の高齢者介護事業所外の他事業への拡大
  - ・地域と連携した建物清掃の拡大
  - ・公園清掃場所の見直しと再開発に伴う公園清掃の獲得
- ② 就労移行支援事業を推進する
  - ・受託先と連携したグループ就労の可能性を探る
  - ・地域アルバイト（クリニック・保育園・喫茶など）の再構築
  - ・定着支援の再構築（同窓会組織活動の充実）

### ① 就労継続支援事業B型の推進



### ② 就労移行支援事業の推進



## iii) 相談支援体制の構築

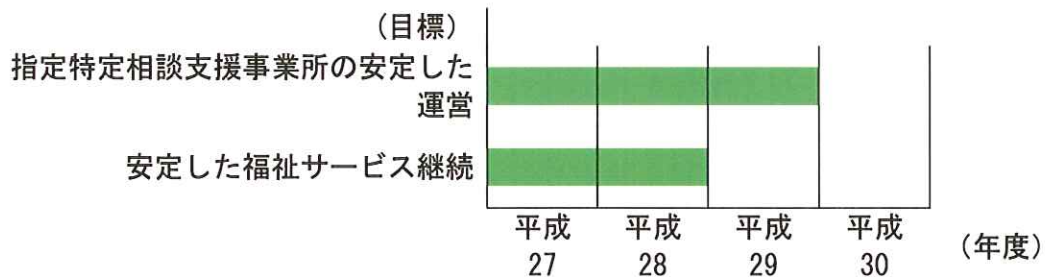
利用者が、自立して地域で安心して暮らし続けるため、さまざまな地域の社会資源・福祉サービスを適切に結び付け調整する相談支援事業の設立が求められている。

- ① 指定特定相談支援事業所の安定した運営
  - ・社会資源・福祉サービスを活用する
  - ・相談支援専門員の人材育成する

- ・地域包括ケアシステム推進のため、あんしんすこやかセンター・他相談支援事業所と連携する

② 利用者が安定した福祉サービスの継続を推進する

- ・利用者のライフステージに即した相談支援体制の構築
- ・相談支援事業所との連携



※平成 30 年末から 31 年度については、目標の進捗状況の評価・改善の年度とする。

## 4. 法人事務局

法人事務局長 川道英弘

### (1) 本年度計画

安定した財務体質にすべく、各事業所の施設長と法人事務局が一体となって法人の財政基盤を強化していく。安定した財政基盤があつてこそ行政の指定管理者・委託事業者募集への応募、地域における新規事業の展開、人材確保などが可能になるからである。毎年、東京都社会福祉協議会が実施している、経営実態調査の「分析結果」を用いて、年度ごとの財政計画に加えて、中長期の計画を立案する。計画策定にあたっては、会計事務所の協力などを得て数値目標をたてる。外部環境や内部環境に変化があつた場合は、計画の変更を提案する。計画の実行にあたっては、常に進捗状況を把握し、必要に応じて改善の提案を行う。最後に実績の達成状況を評価して、新たな計画を立案していくものとする。

### (2) 中長期事業計画

現在、政治、経済、制度などの環境変化は激しく、介護報酬も3年ごとに改訂されているため計画の期間は3年とする。

#### 平成27年度

- ・建物・設備・備品の劣化状況を詳細に調査する。
- ・大・中・小規模修繕に係わる計画・予算の策定
- ・中長期財政計画策定

#### 平成28年度

- ・中長期財政計画の進捗状況の把握、見直し
- ・中長期経営計画の進捗状況の把握、見直し

#### 平成29年度

- ・中長期財政計画の成果確認
- ・中長期経営計画の成果確認



### Ⅲ 法人事務局

法人事務局長  
川道 英弘

平成 27 年の改正介護保険法は、法人運営にとって大打撃であることは当計画書でもいたるところで触れられている。加えて近年の「社会福祉法人」に対する世間の風当たりを考えると、当局は情報収集能力、情報分析能力、情報発信能力を養い、統括本部と連携してこれらの「誤解」に十分対抗していかなければならない。高齢者支援局、障害者支援局、それぞれの現場が玉石混淆の情報に惑わされることなく円滑に運営され、その当然の帰結として「社会福祉法人ならではのサービス提供」ができるように「縁の下の力持ち」として全力を挙げて各事業所をバックアップしていく。

#### 1. 財務経理部

##### (1) 重点施策

###### ・ 財政基盤の強化

27 年度からの改正介護保険法施行により収入が減少し、法人の財政も厳しいものになることが予想される。経営戦略室の重点施策である「②効率的・効果的な事業運営」をはかるため、統括本部経営戦略室と連携しながら「中長期財政計画」を策定する。また、建物・設備・備品の劣化状況を詳細に調査して、大・中・小規模修繕に係わる計画・予算を策定する。

##### (2) 具体的取り組み

###### ①財務関係

前述した「中長期財政計画」を作り上げ、それを計画的に実行するのに必要な経営状況の把握や財務面に関する情報収集に力を注ぎ、法人単位ではなく各事業所単位まで掘り下げて検討していく。

～具体的取り組み～

- ・ 建物・設備・備品の劣化状況を詳細に調査
- ・ 大・中・小規模修繕に係わる計画・予算の策定
- ・ 資産、負債、収入支出の管理と現状把握
- ・ 他法人における財務関係の情報収集と比較検討

###### ②経理関係

「中長期財政計画」を実行するためには経理の役割も重要になってくる。特に介護保険事業であるがゆえに収入が限られている以上、その「支出」を管理することが重要になってくる。計画に基づく方針を各事業所経理部門に対して指導・助言をすることで、法人全体の経理業務の統一性を図るとともに、各部門の支出面のチェックについては力を入れていく。

～具体的取り組み～

- ・ 各事業所の各月の稼働率の把握
- ・ 各事業所の収入と支出の把握
- ・ 価格面からの消耗品の見直し
- ・ 省エネの取り組み指導

## 2. 総務部

### (1) 重点施策

#### ①適正な労務管理の遂行

「介護・支援人材対策室」と連携し、必要な人材を確保し、社員の知識・技術向上のためにOJTとOFFJTを連動させて社員教育を行う。今後の人材育成に役立てるためのフォローアップ研修も行う。

社員が安心して就業できる環境づくりを整え、病休業や育児休業のサポート体制を強化し、スムーズな職場復帰ができるよう努める。また、職員の交流・円滑なコミュニケーションを図れるよう福利厚生にも力を入れていく。

#### ②効率的・効果的な事務運営

各事業所にはそれぞれ事務職が在籍していることから事務職同士の連携が大変重要になってくる。必要な場合は会議を開き、不具合についての協議を行う。各事業所の効率的・効果的な事務運営ができるよう取り組んでいく。

#### ③広報活動の強化

色々な媒体を利用した法人の広報活動が法人の認知度上昇や人材確保に有効であることは言うまでもない。中長期計画にあるように法人広報委員会（仮称）を立ち上げて、広報活動を一元化し積極的に展開していく。

### (2) 各係の取り組み

#### ①人事係

各事業所や、高齢者部門、障害者部門などのセクションにこだわらず、法人運営や利用者へのサービス提供がより円滑にいくよう、統括本部の「介護・支援人材対策室」と協力して、大局的な見地から採用や配置などの人事を検討していく。

～具体的取り組み～

- ・ 人事委員会（仮称）の立ち上げ
- ・ 職員育成計画の強化
- ・ 労務管理の現状把握と改善への取り組み

#### ②災害係

平成24年10月に作成した「災害時事業継続計画（BCP）」を見直す。作成から2年半が過ぎた上、作成時よりもBCPに関する情報やマニュアルが増え、法人独自のBCPを更に充実したものにするためである。また大規模災害に備えた訓練を各事業所に促す。更に、各事業所における災害用備品および災害用備蓄品の種類・数量・賞味期限等についても確認・補充を徹底する。

～具体的取り組み～

- ・ 災害時事業継続計画（BCP）の見直し
- ・ 災害用リヤカーの購入および輸送訓練
- ・ 非常食の試食会の実施および補充
- ・ 各事業所の防災や危機管理についての助言・指導



### ③ I T 係

改正介護保険法施行により、そのシステムも見直す必要が生じている。当係が中心となってその選定や導入に取り組んでいく。また、各事業所間のパソコンネットワークの構築にも取り組んでいく。そして、個人情報保護の観点からパソコンのセキュリティ向上にも常に配慮する。

～具体的取り組み～

- ・ 介護ソフト、請求ソフトの選定、導入
- ・ ネットワークの構築
- ・ パソコンセキュリティの確認、見直し

### ④ 福利厚生委員会

法人独自の福利厚生イベントは単に職員の親睦をはかるためのものではなく、人材の確保や定着にも役立つと考えられる。福利厚生委員会の更なる充実をはかり、職員に喜んでいただけるようなイベントを企画していく。

～具体的取り組み～

- ・ 福利厚生イベントの企画・実施
- ・ 意見収集による福利厚生イベントの拡充

### ⑤ 労働衛生管理委員会

法人職員の安全と健康の確保および快適な職場環境の形成を目的として、衛生管理者を中心として労働衛生管理委員会を設置、開催することが労働安全衛生法上求められている。今後も当委員会を中心に法人事業所の衛生全般を管理していく。

～具体的取り組み～

- ・ 労働衛生管理委員会の定期的開催（月 1 回）
- ・ 意見収集による労働環境の改善

### 3. 介護・支援サービス検査部

介護・支援サービス検査部副部長

佐藤 朋巳

平成 27 年 4 月から改正介護保険法が施行され、介護報酬引き下げが行われる。基本単価が下げられる以上、加算項目を積極的に取りにいかねばならない。検査部はこの加算内容取得の要件を満たしているか否かを定期的に確認するなどして積極的に関わっていく。

重点項目は以下のとおりである。

#### <重点項目>

##### ① 法改正への対応

今回の介護保険法改正においても、加算要件が追加されたり修正されたりしたものがある。検査部としては現場と協力して加算要件を吟味し、積極的に取得していくよう取り組んでいく。

##### ② 実地指導に対する対応

27 年度は博水の郷の実地指導が予定されているほか、開設以来実地指導を受けていない「ホーム いろえんぴつ」「喜多見だんちデイ」「タガヤセ大蔵デイ」などの指導が予想される。検査部としてはこれらの事業所に検査に取り組んでいく。

##### ③ 感染症対策・環境整備への取り組み指導

26 年度は博水の郷で感染症が多発した。検査部として感染症対策に取り組むほか、環境整備にも積極的に取り組んでいく。