

社会福祉法人 尚仁福祉会 中長期経営計画（概要）

<計画期間>

当初5年（令和2年度～令和6年度）

改定後5年（令和4年度～令和8年度）

※年度毎に修正検討することとします。

<理念>

「おもいやり」を尊び 「しんらい」を築く

<基本方針>

1. 全ての人の人権を常に尊重し、サービス品質の向上や環境改善に積極的に取り組みます。
2. 福祉サービスを必要としている人々に、思いやりをもって支援の手を差し伸べます。
3. 地域福祉の中心的役割を担い、公益的な事業に取り組むことで地域に貢献します。
4. 社会福祉に必要な仲間を、情熱をもって教育し育成します。
5. 規律を守り透明性のある組織運営を行い、地域社会に信頼される存在になることを目指します。

<尚仁福祉会中長期ビジョン>

超少子高齢・人口減少社会の到来により、2040年問題に直面する我が国にあっては、地域の二極化や家族機能のさらなる脆弱化等により、地域生活課題が更に多様化・複雑化されることが想定されます。江府町においても2021年現在で約2800人、高齢化率は約50%となっており、これは将来に向けて目を背けることはできない課題となっています。

我々尚仁福祉会においても、法人が地域におけるセーフティネットとしての役割を十分に発揮し、地域に根差した実践を展開することが重要となります。

また、全ての社会福祉法人・社会福祉施設が多様なニーズに対して柔軟に答え続けるためには、それぞれの法人が自律的な経営を確立する必要があり、当法人においてもこのような考え方で今後の経営をしていかなければなりません。

こうした背景のなか、尚仁福祉会中長期計画においては、特に人財の確保・育成・定着に着目し、重点課題としています。今後も江府町の福祉を維持発展していくためには、いかに人財を確保し、育てていくのが最も重要な課題であると捉えています。幸いにも当法人の定着率は他の産業と比較しても高い水準にあります。引き続きICTの活用を含め、働きやすい職場環境を目指す姿勢を持つのはもちろん、実行している事実をいかに求職者に伝えていくのが課題となります。

また、高齢求職者、障がい者、外国人等の多様な人財の活用ができる環境を整備し、どのような方でも地域福祉に貢献するために働くことができる職場環境を引き続き目指していくことが大切です。

併せて地域社会への社会福祉法人のイメージ向上も必要であると考え、法人としての取り組みを積極的に国民、県民、町民に周知していくことで社会福祉法人は地域で必要とされる存在であることを浸透していくことも、積極的な広報活動を行うことで伝えていきます。社会福祉法人のイメージ向上に努めることが、ひいては当法人のイメージ向上にもつながると考えています。

ハード面におきましては、特別養護老人ホーム江美の郷の施設老朽化に対する対応も検討していく必要があります。現在は土砂災害警戒区域にあるため、未来を見据えて移転も含め検討していきます。直ちに建て替え等が必要となるわけではありませんが、将来を見据えた議論を進めてまいります。

将来に向けて様々な課題がありますが、法人職員一丸となって、思いやりを尊びしんらいを築くという理念のもと、中長期計画達成に向けて邁進してまいります。

社会福祉法人尚仁福祉会
理事長 祇園 崇広

1. 健全な組織運営

- (1) 法令遵守（コンプライアンス）の徹底
- (2) 組織統治（ガバナンス）機能の強化
- (3) 財務状況の把握と基盤の確立
 - ①財務分析の実施
 - ②計画的で効率的な事業運営
 - ③資金計画
- (4) 各種規程の見直し
 - ①給与規定
 - ②人事考課規程の新設
 - ③事業継続計画（BCP=Business continuity planning）
- (5) 新規事業計画

2. サービス提供

サービスを利用していただく全ての方々が、下記に示す取り組みを含めその他の様々な取り組みによって、これまでの生活スタイルを可能な限り維持し、安心・安全・健康・快適に過ごすことができるように支援します。

- (1) 人権を尊重したサービスの提供と質の向上
 - ①人権教育
 - ②制度対象外者に対する支援
 - ③苦情解決・相談体制の整備
 - ④外部評価の導入
 - ⑤継続的な業務改善

- ⑥各種マニュアル等（業務手順・指針を含む）の策定と見直し
- ⑦ノーリフトへの挑戦
- ⑧IT技術の活用
- ⑨介護助手の配置
- ⑩福祉の総合相談窓口の設置
- (2) 生活環境・利用環境の向上
 - ①福祉用具の更新
 - ②既存施設の保守管理
 - ③IT活用
- (4) 地域における公益的な取組の推進
 - ①引きこもり支援対策事業の実施
 - ②地域活動拠点の整備（居場所づくり）
 - ③就労困難者への支援

3. 地域への貢献と交流

- (1) 信頼と協力を得るための情報発信
- (2) 地域の取り組みや催事への協力と参加
- (3) 災害発生時の地域との連携

4. 職員の確保・教育・定着

- (1) 福祉人材の確保
 - ①年度採用計画の立案
 - ②人材採用手順の統一
 - ③採用広報の多チャンネル化
 - ④福祉教育への積極的な協力
- (2) 人材の教育

法人の経営理念と期待する職員像としての「職員行動規範」を明示し、各拠点、各事業所にて教育を実施するが、報告・連絡・相談をしながら、経営企画室が一元的に推進する体制の構築を目指します。

教育システムは、OJT（職場内研修）・OFFJT（職場外研修）・SDS（自己啓発支援）の組合せで構成します。

- (3) 人材の定着

「働きやすい職場づくり」を推進し、ハラスメントや過重労働がなく、職員の安全と健康の確保に努め、職員処遇の現状把握・分析・課題抽出をPDCAサイクルを用いて定期的実施します。

また、働きやすさだけでなく、自らのキャリアが描けるようなキャリアパスの明確化などの仕組みづくりをします。