

# 2017年度 事業計画

社会福祉法人いきいき福祉会

2017年3月26日

# I. 基本方針

## 1. はじめに

1) 2015 年度及び 2016 年度の決算は法人経営の存続を揺るがすものとなりました。その要因を①人材不足による人件費増大（派遣委託費含む）②通所介護事業、訪問介護事業の低迷（市場競争激化）③上和田事業の事業条件整備問題（UR 都市機構及び大和市との事業提携不可）④ケアプランセンターの課題（介護保険請求事故・退職者問題）としました。そして、その要因に対する更なる「分析と課題整理」、「解決への討議」、「アクション」が出来ていない状況にあります。

2) 2018 年度の「医療・介護の同時改定」は、2016 年からすでに動き出したという状況です。しかし、当法人の各事業がそうした制度改正を見据え、社会状況を分析しながら、利用者や地域の多様化、深刻化する生活福祉ニーズに答えられているかどうか問われた 2 年間でもありました。

3) さらに、2016 年度にいよいよ動きだした「社会福祉法人制度改正」に、早くから情報を入手しながらもその準備は、行政対応の遅れに振り回されるとともに、法人としても対応の遅れがあり、本部事務局体制の課題が明らかになりました。

「社会福祉法人制度改正」は、60 年間培ってきた公的福祉の担い手であった社会福祉法人が介護保険制度施行後、市場化する介護・福祉事業の中、その役割と社会的責任が問われ、激変する市民生活の時代状況下で大きな転換を求められた制度改革です。当法人においても介護保険事業に振り回されている状況がこの 6 年間ほどの制度改正のたびに明らかになっていきました。にも関わらず対応の遅れが否めない状況であり、社会福祉法人でありつつも介護保険事業を「追いかけ、追いかけられている」というのが実態です。2017 年 4 月 1 日からのこの法制度改革が「真の社会福祉」を再構築する改革となるように取り組まなければと考えます。

4) さらに、日本社会の状況は格差が広がるばかりであり、公セクター、企業セクター、さらには協セクターは経済成長のない時代の中で、それぞれが何をすることが問われています。そして、世界中がこうした日本の超高齢少子社会における政治・経済の政策決断とその行方に強い関心を寄せています。当法人が「協同組合が設立した社会福祉法人」であることの意味をこれまで以上に意識し、その価値を高めなければならない時代状況であることを再確認することが重要と考えます。

5) 憲法 25 条（生存権）、13 条（幸福追求権）、23 条、26 条（学問の自由）等々の中、社会保障制度すら格差を拡大するような方向に向かっているのではないかと危機感を抱いている人が増えています。当法人が協同組合立の社会福祉法人として、その「在価値組」をさ

らに迫及し、介護保険事業者で終わることなく、社会福祉事業者として自覚をもって今こそ  
こだわりを強化して事業・活動に取り組む、2017年度はその基本を強化します。

6) なぜ、特別養護老人ホームなのか、なぜ、訪問介護の「24時間・365日」なのか、そして、  
なぜ、地域包括支援センターなのか、サポートハウスなのか、デイサービスなのか、介護保  
険事業としての結果を求めるだけではなく、これからの制度改正の意味を人本位に考え、そ  
れぞれの事業の必要を再確認して進めます。介護保険の行方に振り回されるのではなく、生  
活者主権の視点で制度を改正する政策提言力を持った法人として、職員の共育力と相互牽制  
力を一層強化します。

今、改めて「社会福祉法人とは何か」、「社会福祉法人 いきいき福祉会のミッションは何か」、  
そして市民が必要が求めている「地域」とはどのようなものかを考えて、2017年度事業活  
動に取り組めます。

#### <重点テーマ>

1. 社会福祉法人いきいき福祉会の役割を果たす。
2. 行政・企業・市民セクター（NPO/協同組合）、生活者・市民の連携強化
3. 事業の「選択と集中」による「市民ニーズ」に参加型で応える。
4. 組織改革と経営の改善
5. 福祉専門性の確立（プロ・アマチュアの専門性の連携機能強化）
6. 医療連携による生活の質の確保とその理論化・政策提言
7. 働き方の見直しと職場環境の向上

#### 2. 重点テーマの取り組み計画

##### 1) 社会福祉法人いきいき福祉会の役割を果たす。

協同組合立の社会福祉法人として、福祉の民主主義の実現に向けて多様な取り組みをはかり  
ます。

- (1) 生活クラブ生協神奈川の運動グループの一員として、さらに連携を強め、生活者本位の  
参加型福祉の仕組みづくりの再構築。
- (2) 生活クラブを母体として設立した千葉、東京、神奈川の3都県の3つの社会福祉法人の  
事業連携を目的として設立した「生活クラブ安心システム連合」の3年目としての取組の  
強化（人材確保・育成、物品開発・購入等）。
- (3) 国、自治体行政との連携で「福祉民主主義」の実現をはかるために設立した「安心シス

テムユナイテッド」(意志ある社会福祉法人参加)での、情報共有、人材育成、チェックシステム、災害対策、経営の安定をはかる。

(4) ワーカーズ・コレクティブの参加を拡げる。

(5) 地域・市民に対する情報公開の徹底、説明責任を果たし、牽制力を強化。

## 2) 行政、企業、市民セクター (NPO・協同組合)、生活者・市民の連携強化

(1) 市町村行政の福祉施策を注視しつつ、地域・市民の生活福祉ニーズに対応出来る事業取組みを検討・推進する。

(2) 地域での包括的ケアは多職種連携、多業者連携でこそ「その人らしい生活」の支援が出来ることを基本として、多様なネットワークを構築する。

(3) 一層不足が深刻な福祉・介護人材の状況にあって、地域の多様な市民の参加で福祉人材の共育力強化と安定した人材確保にとりくむ。

## 3) 事業の選択と集中による「生活者・市民ニーズ」に参加型で応える。

(1) 介護保険事業、市町村事業、制度外事業等に取り組む目的を見失うことなく、また、取り組んだ事業は最後まで責任を果たすよう、しっかりと運営・経営の責任を参加型で取り組む。

(2) 法人の職員が持つ個々の専門性(強み)を業務・経営に活かし、事業の安定と安心を確保することで、地域・市民の信頼と選択を得る。

(3) 法人内、机上(パソコン等)だけで事象を捉えず、地域社会や市民を取り巻く生活を観察・分析力を高め、事業の質を創る。

(4) 誰にでもわかる言葉で説明できる「真の専門性」を共育する。

## 4) 組織改革と経営の改善

(1) 全職員の連携による法人事業間連携のあり方を鑑み、組織改革を進める。

(2) 人材確保が困難な中、短時間労働力の導入をはかり、正規職員の業務の質の向上を高める。

(3) 常勤理事の増員をはかる。

(4) 会議等の提案・討議・決定の場の改革に取り組む。

(5) 業務効率化の徹底

(6) 外部専門家による経営アドバイスの強化

## 5) 福祉専門性の確立(プロ・アマチュアの専門性の連携による機能強化)

利用者・市民、や家族等とのコミュニケーションを大切にし、ワーカーズ・コレクティブやNPO、地域自治会等の専門性を活用し、当事者本位の支援を創造する。

## 6) 医療連携による生活の質の確保とその理論化・政策提言

(1) 嘱託医、歯科医、精神科医等と介護職の連携強化

- (2) リハビリテーション専門職と介護職の連携強化
- (3) 上記に加え、看護職、生活相談員、ケアマネ等の専門職との連携強化
- (4) 在宅でも施設でも現場にある医療連携の実態を記録化し、カンファレンス等で共有し、自分たちの業務の理論化、問題解決のための政策提言はかる。

## 7) 働き方の見直しと職場環境の向上

2017年度は働き方の見直しと職場環境の向上に多様に取り組み、職員を大切にす法人としての条件を整備する。

## II. 本部計画

### 本部総務事業計画

#### 1. 情報セキュリティ機能の強化

- 1) 現在法人が所有するパソコンが100台近くあります。情報のやり取りが速くなる一方で、情報の漏えいに対するリスクが年々高くなっています。
- 2) 2015年度は、マイナンバー制度の施行により法人が管理する個人情報量が増えました。
- 3) そして、介護保険法においても記録の保管義務が5年間に変更になったことにより抱える情報量も増大しています。
- 4) その反面、職員の入退職はとどまることなく新たに2015年度からにおいては、派遣職員の増加といった課題により労働する人の多様化がはじまりました。
- 5) そうした事は、労働力の確保の反面、情報漏えいのリスク（法人のパソコンから大容量の記録媒体により容易にもちだす事ができる）といった問題を生み出しています。
- 6) 以上のことから、2016年度未着手であった、情報セキュリティ機能の強化を引き続き掲げ、法人の知的財産やご利用者・職員の個人情報を守る意味で情報セキュリティの強化を2017年度実施します。

#### 2. 採用

- 1) 2015年度法人採用サイトを立ち上げました。そのことにより、入職前に法人理解をするために、ホームページを見てから応募する人が増加しています。
- 2) 2015年度からの傾向として、求人紙による募集の効果が弱く求人紙を出しても採用が伸びない状況が続いています。さらに、2015年度効果が強くあった対面型の就職ブースにおける反響に効果が弱くなり採用が伸び悩んでいる状況があります。
- 3) 上記市場動向から、2017年度は本体ホームページのリニューアル完成を踏まえリアルタイムで法人の取り組みを外部発信し法人の魅力を伝えインターネットを活用した求人募集に力を入れます。
- 4) 新卒採用に関しても、福祉養成校にとどまらず一般校からの採用にも力を入れるため、マ

イナビを活用し採用をすすめます。

### 3. 本部機能の移転

- 1) 現在、三ツ沢の会議室に、マイナンバーや個人情報の関係から労務グループが在籍しています。しかし、もともとの用途としての部屋の使用ではないこと、特定個人情報などが集中し、情報漏えいの危険性などあり、適正な機能分化が求められています。
- 2) また、少数精鋭は、介護職員のみならず本部機能においても求められています。職員ひとりひとりが高い専門性をもち、効率的に機能し組織基盤を強化するため本部機能に移転する事が必須です。
- 3) 現事業所から移転する事により、今以上に仕事に集中・特化し仕事の効率性を上げます。
- 4) さらには、本部機能が集中する事で本部部門間での情報のやり取りがより迅速となり情報の共有がすすみ機能強化を図ります。

### 本部人事グループ事業計画

2016年度は、法人の人事・組織改革の推進、本部人事労務の業務改善を掲げ、実行に移した年でした。業務の効率化・標準化など、一定の成果を出せた部分もありますが、課題である人材の定着化・育成の取り組みについては、思うような結果を残せませんでした。

2017年度は、あらためて“退職者を減らす”をスローガンに、法人本部として、人事労務の業務を通じて、以下の取り組みを実行します。

#### 1. 取り組み方針および目標

- 1) 勤怠・給与・手続きの基本業務のさらなる安定化を図るとともに、今後は、法人本部として、事業推進のための経営戦略的な人事労務管理、データの分析と情報のアウトプットが迅速に行えるよう、必要な体制・仕組み・システムを整備していきます。
- 2) 採用活動について、共育担当部門と連携して人材の確保・定着化に取り組みます。新入職員の早期離職を防止するべく、入職前から入職後において配属先管理者・上司など現場との情報共有を図り、受け入れやすい環境を整えます。また、入職時のオリエンテーションに加え、入職の手引きの配布、入職後のフォロー面談を実施するなどして、職場に定着しやすい環境を整えます。
- 3) 一昨年度より職員の離職が増加し、結果として法人の事業経営を圧迫しています。離職理由分析の結果を踏まえて、あらためて職員が働きやすい職場環境になっているか点検を行い、必要な雇用環境整備を行うとともに、職場内のコミュニケーションが適切に図られ、組織としての指示命令系統が機能するよう、各拠点・事業所・部署における管理職・リーダー等の役割・権限を明確化します。
- 4) 近年、職員が病気により離職・休業したり、治療をしながら就労を続けるケースが増えており、職員の健康管理が重要なテーマになっています。健康診断やストレスチェックを活用し、セルフケアとラインケアなど4つのケアが機能するよう、衛生委員・医務・

産業医等と連携しながら、法人全体で心と体の健康づくりに取り組みます。また、産休・育休・介護休業を含め、法人の休職制度や利用できる社会保険制度について、管理者や職員が必要な時に必要な情報にアクセスできるよう、サポート体制を強化します。

- 5) 2016年度は、「時間外労働の削減」を具体的な取り組み目標として掲げ、それぞれの部署・担当者において、業務の整理を進めてきました。今年度は、一人一人の「労働生産性」を向上させ、チームや組織全体で成果を出すことで支出を抑え、収益を生み出すための人員配置の見直しや兼務体制を議論できるよう、必要な情報発信を行っていきます。職員はもちろん、管理職も、公休を消化し、有休が取れるような、ワークライフバランスの実現をめざします。
- 6) 従来から、労務管理における本部機能と拠点機能の整理が課題になっていました。とくに職員の勤怠管理については、これまで本部で、毎週、全職員の打刻チェックと不備事項の確認を行ってきましたが、今後これを段階的に廃止します。まずは、拠点において勤怠の確認作業ができるよう、仕組みと体制を整えます。
- 7) 本部における人事労務に求められる知識・スキルは、より広範で専門的になりつつあります。各担当者の専門性を開発するため、外部研修などへ参加し、情報収集に努め、労務担当職員のスキルアップを図ります。

## 2. 具体的な取り組み事項

- 1) 法令遵守を基本とした経営を労務の視点で、人員配置の見直しと人件費の適正化を図るためのデータ分析と情報発信
- 2) 「人事台帳」の導入による戦略的な人事労務管理の実践
- 3) 新入職員の受け入れ体制の整備（新入職員研修、入職者フォロー面談の実施、社員マニュアルの作成、管理職・リーダー研修の実施など）
- 4) 職員の退職理由の分析（退職者数を2016年度比-10人に減らす）
- 5) 職員の処遇の見直し（賃金制度の見直し、資格手当制度・能力評価制度の検討）
- 6) 役職員の職務権限の見直し
- 7) 職員の健康管理、ストレスチェック制度の運用と心の健康づくりの推進
- 8) 長時間労働の削減、公休の完全消化、有休の取得促進
- 9) 拠点における勤怠確認の実施
- 10) 「就業規則」の整備（付属規程の見直し）
- 11) 2017年度介護職員処遇改善加算の申請および積極的活用
- 12) 2017年度共育考課・人事考課の実施および運用の見直し
- 13) 介護事業所における人事労務管理に関する研修・セミナーへの参加

## 共育事業研修計画

### 1. はじめに

- 1) 団塊の世代が75歳以上となる「2025年」にむけて、社会保障制度の持続可能は福祉の仕事につく人材の確保が重要です。
- 2) しかしながら福祉の仕事の魅力は世間に十分に認知されておらず、とくに若い世代に発信ができていない状況から福祉の道を選択する若者が減り、養成校の閉校や募集定員の縮小など、時代の流れとはミスマッチを起こしています。
- 3) 福祉人材の確保は、当法人においても他人ごとではなく困難を極めています。そのような中、2017年度法人事業方針は2015年度に引き続き、人材の確保・育成と評価を全ての基本とし、「生きるを支え切る」ができる参加型福祉人材の育成を強化します。
- 4) 2016年度に実施した個人研修計画をより具体的な内容に落とし込み2017年度個人研修計画の実施と評価を実践します。
- 5) 2019年度に移転する「特別養護老人ホームラポール藤沢」の多床室ケアからユニットケアへの転換を鑑み、既存ユニットケアを実践しているラポール城南・ラポール三ツ沢との連携を強めます。

### 2. 研修計画

2017年度共育事業研修計画としては、5つの柱を立てます。

#### 1) ラポール介護（生活クラブ安心システム）の推進のための研修

- (1) 2012年より「ラポール介護の基本技術統一」として法人として取り組んできたものを基本の考え方として、さらに理論、根拠を3社会福祉法人と共有します。  
(※3社福法人：千葉、東京、神奈川的生活クラブから設立した社福法人)
- (2) 3社会福祉法人との合同研修や人材交流を図り、「安心システム10の基本ケア」を徹底します。
- (3) 「安心システム10の基本ケア」を実践することで、「生きるを支え切る」参加型福祉専門家としての基礎を創ります。
- (4) 2016年度技術習得研修を受講した各事業所からの選任者とリーダー研究会のメンバーが軸となり各事業所への広がりに向けた検討を行います。

#### 2) ミッケルアート

- (1) 法人としてミッケルアートを取り入れます。
- (2) 2016年各事業所より選出されたミッケルアート回想療法士1級修了者を軸に、技術の習得とパートナーへの伝達を行います。
- (3) 2017年度は、さらにグループとしてミッケルケアを強化するため「ミッケルアート認定講師」受講者を選任します。
- (4) 習得した技術をご利用者支援にもちい、認知症の改善を図ります。また、何よりもミッ



ケルアートを用いることでコミュニケーションが深まり信頼と安心感を生むケアを実践します。

### 3) アセッサー育成

- (1) 介護職員の育成において指導者の経験での指導や感覚的技術指導が強く行われていました。
- (2) 上記を踏まえ、介護技術や知識を指導する立場である管理者・リーダーにおいて、キャリア段位制度の仕組みを取り入れ、客観的に指導し育成できるようにアセッサーを法人内において育成します。
- (3) 2017年度は、ラポール藤沢、サテライト城南、ラポール三ツ沢、デイ藤沢、デイ西寺尾、GH西寺尾から職員を選任します。

### 4) 個別ケア（ユニットケア）の推進

- (1) 個別ケアは、施設ケアのみならず在宅ケアにおいても利用者本位ということは変わりません。そのことを踏まえ施設・在宅問わず個別ケアの考え方を全事業所において取り入れます。
- (2) ラポール三ツ沢は、2009年全室個室（トイレ・洗面所）のユニット型特別養護老人ホームとして開設しました。しかしながら、そのもっている環境を十分に活用できず個別ケアの展開が不十分です。
- (3) ラポール城南・三ツ沢が個室でありながらユニットケアの理解や実践の不十分で、従来型の画一的な支援方法になることが危惧されます。
- (4) 上記を踏まえ、ユニットケア・個別ケアの重要性の理解を全職員が深めることが出来るよう、内部・外部研修を重ねます。

### 5) 個別研修計画

- (1) 2016年度より運用されている「個別研修計画書」の見直しを行い、より具体的に客観性をもった計画書になるよう事業管理者と職員との相互理解を深めていきます。
- (2) 職員ひとりひとりが強み弱みを理解し、何が強みで、何が弱みなのか振り返りを行い、目標を見える化し適切に共育を図ることのできるように個別研修計画の立案を行います。
- (3) 事業所のさらなる強みを見出し、各事業所の特徴を实践できるよう外部研修に参加し、法人や当該事業所にフィードバックすることで、さらに共育力を高めていきます。