

禁複製

令和 2 年度 事業計画

社会福祉法人 健 光 園

目次

【1】理念	1
【2】基本方針	1
【3】中・長期計画	1
【4】法人年度計画	3
【5】法人事務局	6
【6】高齢者福祉総合施設 健光園	
1. 年度計画	7
2. 養護事業部	7
3. 通所介護事業部	8
4. 京都市嵯峨地域包括支援センター	8
5. 子育て支援事業部	10
【7】高齢者福祉総合施設 健光園あらしやま	
1. 年度計画	11
2. 特養事業部	12
3. 短期入所事業部	13
4. 小規模多機能ホーム事業部	14
5. 訪問介護事業部	15
6. 訪問看護事業部	16
7. 居宅介護支援事業部	17
【8】健光園あらしやま診療所	19
【9】高齢者福祉総合施設 はなぞの	
1. 年度計画	20
2. 特養事業部	20
3. 居宅介護支援事業部	21
4. 京都市花園地域包括支援センター	21

【10】十四軒町の家

- 1. 年度計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・22
- 2. 小規模多機能ホーム事業部・・・・・・・・・・23
- 3. グループホーム事業部・・・・・・・・・・23
- 4. 通所介護事業部・・・・・・・・・・24
- 5. 居宅介護支援事業部・・・・・・・・・・26

【11】高齢者福祉総合施設 ももやま

- 1. 年度計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・28
- 2. 特養事業部・・・・・・・・・・・・・・・・・・29
- 3. 短期入所事業部・・・・・・・・・・・・・・・・30
- 4. 通所介護事業部・・・・・・・・・・・・・・・・31
- 5. 訪問介護事業部・・・・・・・・・・・・・・・・32
- 6. 居宅介護支援事業部・・・・・・・・・・・・・・・・33
- 7. 京都市桃山地域包括支援センター・・・・・・・・34

【12】藤城の家

- 1. 年度計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・36
- 2. 特養事業部・・・・・・・・・・・・・・・・・・37
- 3. 小規模多機能ホーム事業部・・・・・・・・・・38
- 4. グループホーム事業部・・・・・・・・・・39
- 5. 井伊掃部町デイサービスセンター通所介護事業部・・・・・・・・40

【13】ももやま児童館・・・・・・・・・・・・・・・・42

【14】京都市藤城児童館・・・・・・・・・・・・・・・・43

【15】京都市北白川児童館・・・・・・・・・・・・・・・・44

【１】理念

「生涯地域居住」

【２】基本方針

1. 全ての人々が学び合い、助け合って共に生きる「生涯地域居住」社会の実現
2. 福祉施設等、各種社会資源を積極的に活用し、住民主体によるまちづくりを推進
3. 社会福祉法人を基盤としつつ、各種の公益非営利法人と連携した経営モデルの開発
4. 国際貢献も視野に入れた、新しい多様な社会ニーズに総合的に対応できる福祉・介護分野の人材育成
5. 介護保険関係以外の事業（特に障がい分野）にも積極的にチャレンジし地域における福祉課題に総合的且つダイナミックに取り組む

【３】中・長期計画

※ 「中・長期」とは、概ね3～5年を指すものとする。

法人の理念である「生涯地域居住」の意義や実現への道筋などについて、各種の機会に話し合い、役職員のみならずご利用者、ご家族、そして地域の人々と協同し実践する。

1. 法人の事業展開の原則
 - (1) 法人の理念・基本方針のもとで、嵯峨、ももやま、はなぞの、あらしやま、その他地域サテライト施設や児童館は、それぞれの地域特性に応じた運営を進める。
 - (2) 中期的には、法人をあげて地域の人々と共にコミュニティの再生を目指し、各種の困難があっても住み慣れた地域に暮らし続けられる環境づくりに取り組む。
 - (3) 各施設とも所在する生活圏域における様々な社会資源との連携・協同を創り上げ、地域における福祉拠点としての役割を強化する。
 - (4) 当事者の立場に立って各種在宅サービス（福祉・介護・医療等）の連携を強化し、

サービスの総合的で効果的な展開を推進する。

2. 社会福祉法人改革等、制度や社会環境の大きな変化に対応する組織改革の推進

- (1) 社会福祉法人のガバナンス改革に継続的に取り組む。
- (2) 既存の組織概念にとらわれず、状況に柔軟に対応できるよう段階的に運営組織の改善を図ると共に積極的な人事交流を行う。

3. 法人財政の基盤強化

- (1) 各事業の独立採算化の努力と同時に、社会福祉法人改革における総合的な新しい財政システムを確立する。
- (2) 長期計画基金の増加に努力する。
- (3) 公益事業（広範な地域貢献事業等）及び収益事業の展開を図る

4. 診療所の役割強化と医療機関との連携・共同の強化

- (1) 在宅療養支援診療所の運営と協力医療機関や地域医療資源との連携・協同による在宅での看取りを含む福祉と医療の総合展開を図る。
- (2) 特定医療法人健康会・京都南病院及び新京都南病院、西陣健康会・堀川病院及び協同組合・薬剤センター等との協力関係の強化。
- (3) 在宅療養支援診療所としての役割を強化すると共に、各事業所における生活の場での医療サービスの充実を図る。

5. 児童館事業を軸とした子育て支援を通して、地域における全ての世代の学び合いと助け合いを推進する

6. 魅力的な職場づくり

- (1) 職員の子育て・介護支援をはじめ、休日・休暇の見直し等、働き方の改革により真のワークライフバランスの改善を図る。
- (2) 人事の活性化に向けて近隣大学との連携、国際協力の推進（介護技能実習生の受け入れ等）、その他多様なニーズをもつ就労希望者の積極的な受け入れを図る。
- (3) 福祉ニーズの増大と社会環境の激変に対応するため、全職員がソーシャルワーカーとしての成長に努める（共生型サービス）への取り組み。
- (4) 特養・養護を問わず、長期入居者へのケア（処遇）モデルを、在宅ケア（処遇）モデル（＝自立（律）生活支援、家族介護者支援、地域生活支援等QOLの向上を目指すソーシャルワークの視点に立つ）として積極的に展開する（「終の棲家」的役割を見直し、施設と在宅の一貫したケアマネジメント等による支援を展開）。
- (5) マンネリ的になりがちな業務方法やサービス内容を根本的に見直し、働き甲斐の

ある職場づくりに努める

- (6) 職員の採用方法や初任者配属を含む初任者研修のあり方等を見直す（原則として新規採用職員は在宅サービス担当者として配属する）。
- (7) 福祉・介護の分野で働く様々な専門職育成とより良い実践のための調査・研究及び教育・研修システムの充実・推進（受け身の学習・研修ではなく、積極的な実践研究に取り組む）。

7. 人事諸制度の整備（各事業拠点における職員の適正配置の明確化、人事考課制度・給与体系・適正配置基準・人事情報システムを含む）

8. 全事業所が災害時における福祉避難所として機能するように計画的に整備する

9. 上記を含めて全事業所におけるリスクマネジメント・リスクコミュニケーションの強化に取り組む

【4】法人年度計画

団塊の世代（1947 年～49 年生まれ）が 75 歳以上の後期高齢者となる 2025 年に医療・介護の社会保障費が急増することが明らかなことから、これまでは「2025 年問題」としてこのことが広く認識されてきましたが、2020 年を迎えた現在、団塊ジュニア世代（1971 年～74 年生まれ）が高齢者となり、65 歳以上が約 4,000 万人とピークに達して、現役世代 1.5 人が高齢者 1 人を支えることになる」と推定されている「2040 年問題」の方がより大きく

且つ深刻な問題としてクローズアップされて来ています。

これに対応するために、厚生労働省が 2018 年（平成 30 年）に「2040 年を展望した社会保障・働き方改革本部」を設置したことはご存知かと思います。同本部では、「多様な就労・社会参加」「健康寿命の延伸」「医療・福祉サービス改革」という大きな 3 つの政策課題を提言しています。これを更に詳細に見ていくと、例えば「多様な就労・社会参加」では「地域共生・地域の支え合い」、「健康寿命の延伸」では「介護予防に資する“通いの場”の更なる拡充」「認知症対策のための官民連携実施事業」、「医療・福祉サービス改革」では「介護分野に於けるロボット・センサー・ICT の活用」「介護業界のイメージ改善を行うパイロット事業の実施」「社会福祉法人の事業の協働化等の促進方策等の検討会設置」など、法人にとっても何れ取り組むべき課題となってくる可能性のある内容が数多く含まれています。

しかしながら、我々としては、そういった国の施策や社会の動向を視野に入れつつも、社会福祉法人としての使命を全うし、職員の働き甲斐を高めていくために、まずは当面する法人固有の課題の解決に向けて着実に手を打っていく必要があります、そのために令和2年度の事業計画を次のとおり策定しました。

職員の皆さんに於かれましては、法人理念である「生涯地域居住」の考え方を踏まえた上で、法人の事業計画と所属する各事業所・事業部の事業計画をきちんと認識してそれぞれの持ち場・立場で日々の業務に当たっていただくよう要請します。

1. 組織改正

(1) 6つの高齢施設と3つの児童館を運営する健光園にあって、これらの施設・現場運営を支える事務方の組織・人員体制を強化することが最終的には法人運営の根幹である施設と現場の円滑な運営につながるという認識の下に、令和2年4月1日付で組織改正を行います。

(2) 具体的には次のとおりです。

① 法人本部に新たに「本部長」のポストを設置して指示系統を明確にすると共に、各常務理事が担当する部門を定めます。

② 法人事務局の中を「財務チーム」「総務チーム」「人事採用チーム」の3つのチームに再編成して機動性を持たせると共に、それぞれが担当する業務の専門性を高めます。特に、人材の確保が今後増々難しくなることが予想される中において、「人事採用チーム」には新卒・中途に拘わらず職員の採用に特化した業務を遂行してもらいます。

2. 人材の確保・育成・定着

(1) 高齢分野・児童分野を問わず、人材の確保が引き続き大きな課題であることから、組織面では1.にあるとおり法人事務局の中に「人事採用チーム」を新設します。

(2) 職員体制が逼迫した状況が続いて現場が疲弊する状態を回避するために、また、将来の健光園を支える人材を確保するために、先ずはその入口として人材の確保に全力を挙げ、同時に、既存の職員も新たに採用した職員も、そのスキルアップや定着を図るための取り組みを進めていきます。

(3) 「職員体制が一定レベルで安定し、且つ継続的にその状態が維持できる見通しが立った場合に」という条件付きながら、職員の皆さんが可能な限り多様な経験を積むことによって、仕事により一層幅と奥行きを持っていただくために、これまで以上に事業所や事業部を超えた異動やその他の施策の検討を始めていきます。

(4) 人材育成に必要なキャリアパスシステムを本格的に整備、運用していくに当たり、外部の専門機関のノウハウも採り入れることの検討を始めていきます

3. 法人の安定的な経営

社会福祉法人は地域福祉の充実・発展という「公共性」、利潤を目的としない「非営利性」、事業の持続という「安定性」を特徴としています。個別の事業の実施について考えるに当たっても、この「公共性」「非営利性」「安定性」が基本となります。

しかしながら、「非営利性」が求められるとはいえ、仮に収入より支出が多いような状態が常態化しており、改善に向けた努力にも拘わらず収益の改善が見込めない場合には、法人の存続と職員の雇用の確保や処遇の維持・改善の観点から、最終的には事業を継続することの可否についても検討せざるを得なくなります。

一方、「公共性」や「安定性」を担保するためには、収支状況だけを判断材料とするのではなく、社会資源の一つとして当該事業が地域社会に於いてどのような位置付けや評価にあるのかを並行して慎重に検討する必要があります。

この二律背反的な課題のバランスを取ることが正に経営そのものということになりますが、令和2年度は今後の法人運営を見据えて各事業所や事業部の課題を抽出し、必要に応じて改善策の検討を始めていきます。

4. 働き方改革関連

2019年（平成31年）4月に施行された働き方改革関連法案の中には、企業にとって努力義務ではなく義務化される内容が少なからずあります。

「有休の5日間取得」など特定のトピックにだけ注目が集まりがちですが、実は企業（経営組織）が対応しなければならないポイントは多岐にわたっており、その準備も一朝一夕に完了するものではありません。従って、法人としても関連法に対応していくために、令和元年度に顧問契約を締結した社会保険労務士の方の助言を得ながら準備を進めていきます。

5. インフラの整備

法人内の施設の中で2000年（平成12年）の竣工から最も年数が経過している「ももやま」は令和2年度で20年目を迎え、建屋や設備の老朽化が進んでいることから、令和元年度には電話・ナースコール工事を実施しました。引き続き、令和2年度にはシステムキッチン全面入替と屋上屋根の防水工事を予定しており、既に予算化も終わっています。

職員の皆さんが快適に働くことができ、同時にご利用者の利便性や快適性も維持できる環境を可能な限り整備していくことは法人としての大事な仕事ですから、「ももやま」以外の施設に於いても、顕在化した事案があれば、その規模の大小や緊急性の有無などを勘案しながら必要に応じて対応していきます。

以上