

【理 念】

「生涯地域居住」

【基本方針】

1. 地域共生社会の実現と拠点機能の確立

キーフレーズ① 共生社会の実現に向けた新しい福祉拠点づくり

2. 経営基盤の戦略的な強化と事業の多角化

キーフレーズ① 財政基盤の強化を含む事業継続基盤の推進

キーフレーズ② 多様なニーズに総合的に対応できるサービス展開

3. 職員の物心両面の幸福を追求する人材育成

キーフレーズ① 人材開発及び人材育成

キーフレーズ② 持続可能な職場環境整備

※基本方針は、法人理念の目指すべき姿勢を掲げたものであり、基本方針を具体化するものとして中長期計画を作成する。キーフレーズは基本方針を補足した内容としている。

【中長期計画および年度計画】

※中長期計画は概ね令和 8（2026）年度～同 10（2028）年度を中期計画として定める。また、中期計画を 3 年以上必要とする場合はこの限りではない。年度計画については、中期計画に基づき毎年作成、実行、評価、改善を実施する。

基本方針 1. 地域共生社会の体現と拠点機能の確立

キーフレーズ① 共生社会の実現に向けた新しい福祉拠点づくり

（長期計画）

(1) 既存の施設において多様な地域ニーズに対応できる包括的な福祉拠点の機能を強化する。

（中期計画）

- (1) 地域の福祉課題に向き合う先進的な共生モデルケースから学び、施設の特性を活かして地域公益事業を継続して実施する。
- (2) 法人内の地域包括支援センター及び予防推進センター機能を活用し、「介護予防・健康寿命向上ステーション（仮称）」の拠点を整備し、推進する。
- (3) 他団体との連携をふまえた新たな拠点活動の展開として「のぶさんの家」の活用を促進する。

（年度計画）

- ① 地域包括ケアの視点から、多世代交流の「地域コミュニティの核」としての役割を拠点の特性を生かして維持・強化する。
- ② 全拠点において「介護予防」「健康寿命延伸」を意識した取り組みを開始する。
- ③ 近隣の地域包括支援センターや教育機関等との連携によって、年間 3 回以上活用し、法人の認知を促進する。

基本方針 2. 経営基盤の戦略的な強化と事業の多角化

キーワード① 財政基盤の強化を含む事業継続基盤の推進

(長期計画)

- (1) 「健光園あらしやま（完済予定 令和 19（2037）年度）」「健光園（完済予定 令和 28（2046）年度）」に係る建設資金借入金の償還を確実に履行する。
- (2) 「十四軒町の家（再契約 令和 20（2038）年度）」の事業用定期借地権再契約に向けた情報収集及び再契約を実施する。
- (3) 各拠点建設資金借入金の完済に伴う余裕資金については、積立金の積立、確実な有価証券等での資金運用等に充当し、自己資本の増大を目指す。
- (4) 自主的に経営基盤の強化を図るとともに、提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を継続する。

(中期計画)

- (1) 完済予定を令和 11（2029）年度としている「はなぞの」「藤城の家」「十四軒町の家」に係る建設資金借入金の償還を確実に履行する。
- (2) 設備改修等の資金調達については、自己資本と借入金等とのバランスを考慮し、運営資金に支障をきたすことがないよう実行し、特に老朽化が進んでいる拠点から重点的な改修計画を策定し、実施する。
- (3) 各事業の三期比較等を活用し、各拠点における適正な運営人員体制の整備と収益性傾向の把握、課題の抽出、課題に対する対応策の検討を継続的に実施する。

(年度計画)

- ①令和 8（2026）年度法人借入金元金 123,101 千円の償還を確実に履行する。
- ②各拠点において経年劣化が進む設備等の実態調査を実施する。
- ③健光園増築計画に係る事業計画及び資金計画を立案する。
- ④令和 7（2025）年度補正予算補助金及び令和 8（2026）年度介護報酬改定（介護分野における物価上昇、賃上げ等に対する支援）においては、施策の目的（賃上げ、職場環境改善）に沿った対応をする。
- ⑤各拠点において課題のある事業の損益三期比較等の分析を行い、対応策の検討を行う。
- ⑥法人において拠点運営における人員配置体制整備の検討と収益傾向の把握を継続的に実施する。
- ⑦令和 9（2027）年度介護報酬改定に関する情報を注視し、改定内容に沿った準備、対応を検討する。

キーワード② 多様なニーズに総合的に対応できるサービス展開

(長期計画)

- (1) 一人一人の生活にこだわったまちづくりの観点から総合サービス（高齢、児童、障害、生活支援等）の体系を整備する。
- (2) 複合施設の拠点を中心に介護職と医療職の新しい連携のあり方を構築する。

(中期計画)

- (1) 法人内や他機関（他法人、大学、団体等）や生活圏域の社会資源との連携や協働を推進し、その体制を強化する。
- (2) 災害や感染症などの非常時に備え、法人内外を巻き込んだ業務継続計画の見直しを継続的に実施する。

(年度計画)

- ① 困難を抱える家庭を早期に発見・支援する、法人内ネットワークを活かした包括的支援体制の検討を進める。
- ② 社会資源の連携や協働を目的に拠点間での生活相談員部会、栄養士部会、種別会議等が発展的な議論の場となるための会議のあり方を再構築する。
- ③ 災害時におけるサービス継続のために他法人や地域の連携を促進し、被災施設等への支援体制を構築することを目的として災害協定の情報収集を実施する。
- ④ 拠点間において相互で事業継続計画の確認、ブラッシュアップの機会を設ける。

基本方針 3. 職員の物心両面の幸福を追求する人材育成

キーワード① 人材開発及び人材育成

(長期計画)

- (1) 人事評価等を通じた適材適所の体制を目指した法人運営を実現する。
- (2) 法人内研修センター（仮称）機能を整備し、多様な社会ニーズに対応できる総合的な福祉人材を育成する。

(中期計画)

- (1) キャリアパス制度の見直し及び運用方法を整備し、人事評価制度を実施する。
- (2) 拠点間の施設長と法人による連携・協働を通じ「法人全体で人材を育成する」ことを目標に役職者の積極的な異動等により活躍の場を確保する。
- (3) 多様化する職員の確保や育成研修プログラム（資格取得支援や外国人労働者や若年層職員の支援も含む）の作成や見直しを行う。

(年度計画)

- ① 研修委員会および経営会議において現在のキャリアパスの見直し作業を行う。また、研修委員会にて介護職員に求められるスキルチェックやサブリーダーハンドブック、経営会議にて上級管理職のハンドブックを策定する。
- ② 法人全体で組織の課題を解消できる人事体制を目指し、人事検討会議及び経営会議にて、適材適所を見据えた戦略的な異動を検討し、実施する。
- ③ 適材適所を判断する上での職員像へのアプローチに必要な適性システムを活用して客観的な指標を作成する。
- ④ 現在運用中の研修プログラムを直近の採用実績や入職者のスキル状況に合わせて見直す。
- ⑤ 中期計画（3）の状況から多様な採用者にも適用できる体制の検討を以下の通りを行う。
 - ・ 介護福祉士実務者研修の支援として他法人との連携を継続する。

- ・外国人労働者のサポート体制を構築するべく外国人採用のフローを策定し運用する。

キープレーズ② 持続可能な職場環境整備

(長期計画)

- (1)働きやすさを目標とした仕組みの改善と職員の成長支援へとつながる職場づくりの取り組みを推進する。

(中期計画)

- (1)経営職による対話を通した法人運営への意見を職員より聴取する。
- (2)職員の成長支援や事業所運営を推進する管理職以上の人事考課制度の見直しと運用を行う。
- (3)デジタルトランスフォーメーション（DX）により業務効率化を図るための環境整備を目的にICT化を継続する。
- (4)労働基準関係法制研究会報告書（以下、報告書）の示す労働時間法制の具体的課題を注視し、速やかに導入できる体制を整備する。

(年度計画)

- ①継続的にリーダーやサブマネージャーを中心とした経営職による対話での職員意見聴取の機会を設ける。集約した意見を所属長と情報共有を行い、将来像検討委員会、経営会議にて必要に応じて年度計画へ盛り込む。
- ②管理職以上の適正な人事考課制度の条件を経営会議にて検討し決定する。
- ③人事考課制度の条件の適正運営のためモデル事業所を選定し、試行する。
- ④介護ソフトやIT関連のハードウェアの法人内で統一して導入するため、法人内でのモデル事業所を適時に選定し、試行、評価を行う。
- ⑤職員の給与事務や社会保険事務に関する業務効率化を目指したシステムを導入する。
- ⑥館長、施設長会議において報告書が示す「勤務時間インターバルの考え方」、「つながらない権利」などを中心に法人として導入に向けた検討を継続する。
- ⑦現在の就業規則（在宅勤務規程、副業、兼業規程等を中心に）の改定を上記の計画と合せて実施する。