

令和 4 年度

社会福祉法人 足柄福祉会

法人事業計画書

法人事務局

はじめに

当法人足柄福祉会は昭和53年3月を法人が設立し昭和53年5月から軽費老人ホーム草の家の開設を初め、その後順次特別養護老人ホーム草の家、ケアセンター草の家、介護サービスセンター草の家、特別養護老人ホーム草の家ユニット棟増床等40年余年経過いたしました。

「草の家」は地域福祉の担い手として、その使命を全うするため、安定性、継続性を重視した運営を心がけてきました。

今後はさらに少子高齢化が進み、福祉事業を取り巻く環境の変化が激しい昨今の情勢を考えると事業を安定的に継続、発展させるためには、ソフト面・ハード面において更なる質の向上を図らなければなりません。

このような厳しい環境の中、本事業計画を策定し法人一丸となってより良い地域福祉の更なる発展に寄与していきたいと考えております。

1 法人基本理念

私たちはその人に寄り添い 「させていただく心」を大切に

常に研鑽を積み処遇の向上を図ると共に 地域福祉に貢献します

*私たちはその人に寄り添い

「草の家」は家庭生活の延長を目指しています。心がかよう、住まいの場を目指して、入居者に寄り添い、自律的な生活を営むための介護・支援をします。

*「させていただく心」を大切に

人が人を認める行為であり、このことが信頼関係を生みます。礼儀作法、相手の気持ちに配慮するマナー、接遇を積極的に行っていきます。

*常に研鑽を積み処遇の向上を図る

「草の家」は24時間の暮らしを保障するチームケアです。常に最新の介護知識や情報を学べるよう、研修などは積極的に参加すると共に、自己研鑽に努めます。

*地域福祉に貢献します

地域福祉の担い手として、地域住民の福祉ニーズに率先して、柔軟に対応できる施設として邁進してまいります。

2 基本方針

入居者一人ひとりの意思及び人格を尊重し、入居者のサービスの提供に関する計画に基づき、入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮しながら、自律的な生活を営むことを支援しなければならない。

3 本年度重点事項

(1)新築特養建築計画(令和4年12月中 竣工・令和5年3月開所予定)

別紙計画表

(2)積極的な人材雇用

・人材確保のため、民間紹介会社・派遣会社を活用したが、採用コストがかかりすぎたため、今後は大学・専門学校・ハローワークを積極的に活用し、人材を確保する。

(3)新型コロナ感染症防止及び対策

- ・毎週PCR検査の継続実施
- ・入館制限の継続実施
- ・体調管理の徹底
- ・面会希望者においては、ZOOM等を利用したオンライン面会の実施
- ・面会室の新設
- ・陽性者及び濃厚接触者への法人としての対応（休業手当等）
- ・陽性者（入居者及び職員）が出た場合の感染拡大防止に向けた取組み

(4)適正な経営と財務基盤の健全化への継続

- ・長引く新型コロナの影響で、新規の受入制限、感染防止対策への投資により、厳しい財務状況であるが、入退所時のスムーズな移行等により利用率・報酬の維持を図る。
- ・新築特養開所にあわせ短期入所（ショートステイ事業）の撤退（スタッフの雇用維持策として、新築特養への異動）

(5)経理処理の厳格化

- ・会計事務所・社会保険労務士との連携又監査役の自主監査を行なう。

(6)職場の意識改革

- ・「報・連・相」の仕組みの徹底化。
- ・入居者本位の立場に立ち、「安心・安全」を最優先に心がける。
- ・感染症（新型コロナ・インフルエンザ）を持ち込まないを掲げ、行政の指導の下、迅速に対応する。
- ・事故・苦情があった場合の即時対応、また再発防止に努め、第三者苦情解決委員会の定時開催を実施する。
- ・人権擁護・虐待防止に関しての研修を積極的行なう。

(7)人事管理

- ・各事業所間の人事交流を一段と促進し、組織活性化や各職種・各業務の平均化を実現し、人事異動は法人全体で実施する。
- ・安定した人員確保のため、計画的な外部による求人活動を継続すると共に、職員紹介制度を新設し広範囲の求人活動を行う。増床に向けて人材確保が必須であり、国内での福祉業界人材確保が厳しい状況下であり、増床に向けた人員確保の位置づけにおいて、2019年10月配属になったミャンマー外国人技能実習生4名（実習期間3年満了）の内、2名が特定技能として残留、2期ミャンマー技能実習生4名の受入（12月予定）
8月フィリピン特定技能職員の採用
新築特養オープニングスタッフの募集
- ・メンタルヘルス実施・結果を踏まえた上、働きやすい職場環境を目指す。
- ・ライン（事務管理部門）はスタッフが余分な負担がかからないよう工夫し、下支えする。

(8)施設・整備

- ・施設、設備の修繕、改修について、補助金を活用し、特養施設内大規模修繕・従来型特養の個室化・軽費ボイラーの切替を図る。

(9)事業の透明性の確保

- ・刷新したホームページを最大限活用し、積極的に情報発信する。
- ・理事会等の法人本部諸会議の定例化を継続実施。

(10)運営組織変更

- ・事務構成として、法人事務局長、管理部長1名、法人事務員1名・軽費事務員1名・特養事務員2名、事務分掌を明確にした法人・事業所運営を目指す。
- ・法人全体の営繕・施設管理・庶務担当を兼務で配置し、各部署からの修理依頼を一元化し無駄のない修理・施設管理を行なう。

年間活動予定

	経理・総務関連	庶務・営繕関連
4月	職員定期昇給 処遇改善金・支援金申請書提出 借入金償還金補助金実勢報告書 補助金実績報告書（軽費）	地下タンク点検 ボイラー性能検査（軽費） ユニットエアコン工事
5月	決算理事会	ユニットエアコン工事

6月	決算及び理事選任評議員会 期末手当	浄化槽清掃点検・害虫駆除消毒 ユニットエアコン工事
7月	処遇改善加算実績報告提出 事業報告書提出	
8月	財務諸表電子開示システム提出	夏祭り・害虫駆除消毒
9月	特養増床補助金申請提出	浄化槽清掃点検・消防設備点検
10月		職員・入居者健康診断
11月	ストレスチェック	ボイラー点検（特養）・害虫駆除消毒
12月	年末調整 期末手当	浄化槽点検
1月		貯水槽清掃
2月		
3月	理事会（補正・予算他） 補助金申請（軽費・特養）	夜勤従事者健康診断・浄化槽法定点検・消防設備点検
毎月・都度	理事会（都度） 苦情解決委員会（都度） 衛生委員会（毎月） 職員募集（都度） 大学・専門学校・ハローワーク・紹介会社・折込広告による求人募集 職員紹介制度 介護報酬・利用料請求（毎月） 財務計算書類作成（毎月） 利用者預り金残高報告（3月毎） 介護保険実地指導（都度） 神奈川県・南足柄市指導監査（都度） 各種補助金申請（都度） 各事業変更等申請等（都度）	職員勤務集計（毎月） 給与（毎月）・賞与（6.12月） 職員採用・退職手続き（都度） 各種保険申請手続き（都度） エレベータ点検（毎月） 灯油メーター残量確認（都度） 地下水検査（毎月） 各修理・修繕（都度） 植栽・剪定・除草剤等（都度） キューピクル点検（毎月） 井戸水自主点検（毎月） 電気メーター確認（毎月） ボイラ目視点検（毎月） 外周道路等補修（都度）

(8)防災への取組み

- ・施設が被災した場合、入居者の人命と安全を第一優先にし、且つ事業を継続する為の体制の整備と職員の教育に力を入れる。地域自治会が主催する避難訓練への参加。
- ・南足柄市との福祉避難所の協定・班目自治会との水害避難協定を締結した事によ

り災害時に介護が必要な高齢者及び災害弱者をスムーズに受入ができるよう、備品等の整備、受入れ体制の整備。

- ①訓練・教育 年3回の訓練（火災想定・大規模地震想定・夜間想定）を実施。研修等により防災について職員意識の向上を目指す。
- ②緊急連絡体制 NTT安否確認システムによる職員の現状や安否確認を行なう。緊急連絡網の整備と災害時の参照指示
- ③非常食・飲料水の確保 ④日常消耗品の確保 ⑤停電時の対策
- ⑥防災委員会の設置 ⑦緊急避難場所の確保

4 中・長期計画

(1)新築特養建築・開所計画

本年度以降実施スケジュール（別紙参照）

(2)施設整備等中期計画

- ・建物・設備などの老朽化・利用者の利便性などを考慮しつつ、設備の修繕・改修に優先順位をつけ、補助金の積極活用。
- ・介護の質と向上に向けて各事業所単位において、第三者評価の実施。

(3)各規程・人事評価と給与体系の変更

- ・就業規則・給与規程・運営規程等の見直した上、適宜法令に即した規程に変更する。
- ・賞与については法人財務状況にリンクした支給率に変更する。
- ・職員処遇に対する手当（特別手当・処遇手当・支援手当）の継続的な支給

5 理事会・評議員会等の開催予定

今年度は評議員(任期4年)・役員の改選期(任期2年)

任期：評議員 決算評議員終了時 役員 決算理事会終了時

※役員規程を変更し、80歳定年を1期限り延長できるものとする。

- (1)会計監査(6月)
- (2)決算理事会(6月)
- (3)決算評議員会(6月)
- (4)理事会(概ね2ヶ月に1回開催)
- (5)理事会(2月)補正予算案
- (5)理事会(来年3月)平成31年度予算案・事業計画案
- (6)法人経営会議毎月第1月曜日

