

社会福祉法人 山水会

アクションプラン

計画期間：2018年4月 ～ 2022年3月

指定介護老人福祉施設
特別養護老人ホームかわかみ苑

指定地域密着型介護老人福祉施設
特別養護老人ホームかわかみ苑

指定地域密着型通所介護
デイサービスセンターかわかみ苑

平成30年4月

目 次

社会福祉法人の使命、経営の原則	1
社会福祉法人に求められる取り組み（長期ビジョン）	
I. 利用者に対する基本姿勢	3
II. 社会に対する基本姿勢	3
III. 福祉人材に対する基本姿勢	4
IV. マネジメントに対する基本姿勢	4
重点課題と取り組み	5
行動指針に基づく実践（中期目標）	
I. 利用者に対する基本姿勢	
行動指針 1 ～ 4	6
II. 社会に対する基本姿勢	
行動指針 5 ～ 6	10
III. 福祉人材に対する基本姿勢	
行動指針 7 ～ 11	12
IV. マネジメントに対する基本姿勢	
行動指針 11 ～ 15	16
社会福祉法人山水会 基本理念	20

はじめに

少子高齢化の進行や平成12年の介護保険制度導入に伴う措置制度から契約制度への移行による社会保障制度改革など社会福祉を取り巻く環境が大きく変わり、財源の確保・サービスの質の確保などが大きな課題となっていました。

こうした中、規制改革による社会福祉事業への民間事業者参入など、社会福祉法人としての在り方も検討され、社会福祉法が改正されることとなりました。平成27年4月から改正社会福祉法の一部施行、平成29年4月からは社会福祉法人制度の改革を含む改正社会福祉法が完全施行されました。

主な改正内容は、社会福祉法人は公益性・非営利性を確保する観点から国民に対する責任説明を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底するため、①経営組織のガバナンスの強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化、④地域における公益的な取組を実施する責務、⑤行政の関与の在り方 などとなっています。

萩市においては、高齢化率が40%を超え超高齢社会を迎えています。また、核家族化、過疎化の進行など、地域や家庭を取り巻く環境は大きく変化し続けています。

こうした社会変化の中、地域における社会福祉施設の役割にも大きな期待が寄せられており、社会福祉法人が改正社会福祉法の趣旨に基づきその使命を果たすことがその責務となっています。

この計画は、社会福祉法人山水会が地域の重要な社会資源として、利用者をはじめ地域住民に寄り添い、福祉課題の解決に積極的に取り組むことによって、地域社会からの信頼と支持を得るために、法人運営の指針となるものです。

平成30年2月

社会福祉法人山水会

理事長 金子 栄 一

□社会福祉法人の使命、経営の原則

社会福祉法第24条「経営の原則」の第1項は、「社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び透明性の確保を図らなければならない」とあります。

また、同条第2項では、「社会福祉法人は、社会福祉事業及び第26条第1項に規定する公益事業を行うにあたっては、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金を、福祉サービスを積極的に提供するよう努めなければならない」と責務が定められています。

その趣旨は、自主的・自律的な経営と経営基盤の強化を図ることによって、社会福祉法人経営者として、地域におけるさまざまな福祉需要に対応し、あるいは制度の狭間にいる人々を救済するとともに、社会福祉事業を中心とした福祉サービスの供給を中心的に担う高い公共性を有する特別な法人として位置づけられています。

社会福祉法人の使命として、地域社会におけるセーフティネットを構成する社会資源として地域に暮らす人々に安心をもたらし、真に信頼される社会福祉法人となるためには、利用者一人ひとりの尊厳を守る良質な福祉サービスの実施とともに、多様化・複雑化する地域の生活課題、福祉需要への積極的な対応が必要です。

社会福祉法人の経営は、財務だけでなく、経営理念を定め組織の存在意義を明確にすること、経営戦略を決めて実行すること、組織を活性化すること、学習と成長の仕組みをつくること、緊密な利用者・地域との関係をつくること、危機管理など、バランス良く進めていくことが重要です。

当法人は、その使命を果たすため、10の「経営原則」を定め、公共的・公益的かつ信頼性の高い法人経営を目指します。

■公益性

個人が人として尊厳をもって、家庭や地域の中で障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい“安心のある生活”が送れるように、地域住民の社会的な自立支援を目指して支援します。

■継続性

解散時の手続や残余財産の処分等に関する規定によって、制度的にサービスの継続性が確保されており、良質なサービスを安定して提供する義務があります。

■透明性

公的な負担によって行われる事業であるとともに利用制度化が進むなか、公益法人としてより積極的な情報開示、情報提供等による高い透明性を目指します。

■倫理性

公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行います。

■非営利性

事業で得たすべての金銭成果は社会福祉事業に充てるか、地域の生活課題や福祉需要に還元します。

■開拓性

表出しにくい生活課題、福祉需要の掘り起こしや、制度の狭間にあるもしくは制度化されていない福祉需要等に対し、新しい領域として先駆的に取り組みます。

■組織性

高い信頼性が求められる法人にふさわしい組織統治の確立、人材育成等、組織マネジメントに取り組みます。

■主体性

社会福祉事業経営者としての自主性および自立性を発揮し、自らの意志、判断によって事業に取り組みます。

■効率性

公的な財源を使用することから、より効果的で効率性の高い経営を目指します。

■機動性

地域の福祉ニーズ及び制度の変化に対して、すばやく対応します。

この10の経営原則に基づき、「社会福祉法人に求められる取り組み課題」を、①利用者に対する基本姿勢、②社会に対する基本姿勢、③福祉人材に対する基本姿勢、④マネジメントに対する基本姿勢の4つの基本姿勢の観点から「行動指針」として14の長期ビジョンを設定し、重要課題として取り組むこととします。

特に、本計画期間中において成果を得るべき5つの重点課題を設定し、それに即した6つの取り組みを設定することとしました。

□社会福祉法人に求められる取り組み（長期ビジョン）

I. 利用者に対する基本姿勢

利用者の人権を常に尊重し、サービスの質の向上や環境改善に積極的に取り組みます

～ 社会福祉法人として常に原点に立ち戻り、

一人ひとりの人権を尊重した活動を行います ～

- ・利用者の自己決定の選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスを提供 「行動指針 1」
- ・常に利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供する。サービスの質の向上に向けた体制を構築 「行動指針 2」
- ・利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援 「行動指針 3」
- ・良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、利用者の生活環境・利用環境を整備 「行動指針 4」

II. 社会に対する基本姿勢

地域包括ケアの役割を担い、公益的な事業を率先して行います

～ 地域の実情・利用者の必要性にあわせて、

制度化された社会福祉事業と制度化されていない地域活動を組み合わせ、
社会資源と連携して、サービスを提供する仕組みを構築します ～

- ・地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進 「行動指針 5」
- ・社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠。今“見える化”にとどまらない“見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的な情報発信に取り組む 「行動指針 6」

Ⅲ. 福祉人材に対する基本姿勢

良質な社会福祉の人材を育成します

～ 良質なサービスが提供できるよう、また、個人の能力が
十分に発揮できるよう社会福祉に必要な人材を育成します ～

- ・ 経営理念に基づき、めざす法人経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築 「行動指針 7」
- ・ 良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じる。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組む 「行動指針 8」
- ・ 福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組む。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進 「行動指針 9」
- ・ 法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組む。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組む。さらに、「新しい地域包括支援体制」を支える総合的な人材の育成にも取り組む 「行動指針 10」

Ⅳ. マネジメントに対する基本姿勢

非営利法人にふさわしい透明性の高い運営を行います

～ 非営利法人として、ふさわしい透明性のある組織構築を行い、
地域に対して積極的な情報発信を行い、
地域社会に認められる活動・事業運営を行います ～

- ・ 社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規定さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行う 「行動指針 11」
- ・ 国民の負託にこたえるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治 「行動指針 12」
- ・ 公益性の高い事業活動の推進及び信頼性の高い効果的な経営の観点から、健全な財務規律を確立 「行動指針 13」
- ・ 社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、本計画に基づく取り組みを実践する。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対してすばやく対応 「行動指針 14」

□重点課題と取り組み

社会福祉法人に求められる取り組みとして掲げた14の長期ビジョン「行動指針」において、当法人が取り組むべき重要課題と取り組みについて次のとおりとします。

■重要課題■

- ①サービスの質の向上
- ②地域における公益的な取り組みの推進
- ③信頼と協力を得るための情報発信
- ④人材の確保に向けた取り組みの強化
- ⑤統治組織（ガバナンス）の確立

■重点課題に基づく取り組み■

- ①サービスの質の向上
第三者による評価の受審
- ②地域における公益的な取り組みの推進
多様な社会福祉援助ニーズの把握
地域を包括する公益的取り組みの推進
- ③信頼と協力を得るための情報発信
地域から信頼される情報発信
- ④人材の確保に向けた取り組みの強化
福祉人材の確保
- ⑤組織統治（ガバナンス）の確立
組織統治機能の強化

□行動指針に基づく実践（中期目標）

重要課題への取り組みについては、次のとおり実践し社会福祉法人の使命を果たすこととします。

I 利用者に対する基本姿勢

【行動指針 1 人権の尊重】

利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスを提供します。

- 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳が守られる福祉サービスを提供します
- 利用者のプライバシー、個人情報を保護し、信頼性の高い福祉サービスを提供します
- これらを実現するための体制・仕組みを構築し、確実に運用します

i. 経営理念等における明確化

- ・法人の経営理念として、利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守ります
- ・虐待、身体拘束等を決して容認せず、根絶します

ii. 職員に対する倫理教育の充実

- ・利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守ることの重要性について、職員が認識を深めるよう人権研修会への積極的な参加や研修会開催など積極的に取り組みます

iii. インフォームドチョイスの重視

- ・利用者への十分な説明を行い、十分な理解を得られたうえでの福祉サービスの提供をします

iv. 利用者の自己決定と選択の尊重

- ・個々の特性に配慮した説明や選択肢の提示などにより、利用者やその家族等の自己決定を尊重します

v. 苦情解決・相談体制の整備

- ・利用者や家族等からの苦情・相談に対して、受付担当者の設置や第三者委員を選任し、誠意を持って的確に対応します

vi. 虐待を発生させない体制づくり

- ・虐待を絶対許さない取り組みとして、職員が自己の支援について振り返る機会を設けるとともに、虐待防止マニュアルなどにより虐待の早期発見・早期対応に取り

組みます

- ・利用者の権利擁護や権利侵害など、利用者自身が自らの権利について理解できる取り組みを行います

vii. 個人情報保護体制の推進

- ・個人情報取扱規程等に基づき、利用者の個人情報保護に万全を期します

viii. 成年後見制度等の活用

- ・成年後見制度や日常生活自立支援事業等の活用により、利用者の財産や福祉サービスの適切な利用に努めます

【行動指針2 サービスの質の向上】

常に利用者の立場に立って、良質かつ適切なサービスを提供できるよう、サービスの質の向上に努めます。

- 良質かつ安全・安心なサービスを提供します
- 継続的にサービスの質の向上に向けた取り組みを行います
- サービスの担い手である職員の資質の向上を推進します

i. サービス提供方針の明確化

- ・サービス提供方針等を職員に周知徹底し、サービス提供に取り組みます

ii. 業務手順・適切な提供

- ・サービス提供にあたっては、サービスマニュアルに基づき行い、マニュアルも定期的に見直し等を行います

iii. 職員の資質向上と研修の充実

- ・職員の専門知識の習得、技術の向上のための教育・研修機会の提供に努めるとともに積極的な支援を行います

iv. 職員及び利用者や家族等の参加による向上・改善

- ・サービスの質の向上・改善に向けて職員自らが取り組むこととします
- ・利用者との懇談会や家族懇談会を通じて、意見を聞く場を確保し、サービスの質の向上・改善に努めます

v. サービスの自己点検と改善

- ・法や制度の改正に伴う情報収集に努め、適宜サービス内容の見直しを行うなど、継続的なサービス提供を実施します
- ・業務目標の達成度及び自己評価を行い、サービスの質の向上と改善を目指します

vi. 第三者による評価

- ・提供するサービス内容及び利用者・家族等からの意見について、第三者委員に報告

し評価を受けます

- ・第三者委員の意見に基づき、サービスの質の向上・改善に努めます

vii. リスクマネジメント体制の構築

- ・利用者の安全・安心を確保するため、防犯対応マニュアル及び危機管理マニュアルに基づきリスクマネジメント対応をします
- ・感染症等の発生時には、感染症対応マニュアルに基づき対応することとし、感染拡大防止に万全を期します

【行動指針3 地域との関係の継続】

利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。

- 住み慣れた地域での生活が継続できるよう、在宅サービスの充実、強化に取り組みます
- 入所施設において家族や知人・友人等との関係が維持され、促進されるよう支援します
- 利用者の日常生活において、地域住民との交流機会を積極的に設けます
- 社会福祉法人も地域の社会資源の一つであることを自覚し、開かれた法人として地域に根差した活動に取り組みます

i. 地域での生活を重視したサービス方針の確立

- ・利用者の地域での生活の継続を重視したサービス提供、利用者一人ひとりにあったサービス提供に努めます

ii. 在宅での生活を支えるサービス提供

- ・関係機関と連携して地域における課題に対して、その課題解決に向けて積極的に取り組み、できる限り在宅での生活が送れるよう多様なサービスの提供に努めます

iii. 家族や介護者等に対する支援

- ・家族や介護者等への積極的な情報発信、相談窓口の開設などにより介護負担の軽減に努めます
- ・敬老会や夏祭りなど、施設が開催する行事に家族や介護者等が積極的に参加できるよう取り組んでいきます

iv. 施設機能の活用

- ・地域内の社会福祉施設として保育園児や小学生との交流促進を図り、中学生の職場体験の実践の場としての機会提供に努めます
- ・看護、介護技術の向上と普及の場として施設の活用を図ります

- ・地域内の一人暮らしの高齢者を対象とした朝食サービスの継続・拡充に努めます
- ・関係機関との連携により、地域内の生活課題に向けて施設の有効活用を促進します

v. ボランティア活動の受け入れ

- ・ボランティア活動団体の積極的な受け入れによる育成支援を行うとともに、利用者との交流を促進します

vi. 地域の社会資源の活用

- ・施設から外出する機会を設け、利用者が四季をはじめとした地域内の風景を感じられるよう、また、地域内の行事にも積極的に参加する機会を設けて地域住民との交流を促進します

【行動指針4 生活環境・利用環境の向上】

良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、利用者の生活環境・利用環境を整備促進します。

- 利用者のプライバシーが確保されるよう生活環境の整備に努めます
- 安全で衛生的かつ快適な環境の整備に取り組みます

i. 居室の環境・家庭生活の延長による生活習慣

- ・個室はもちろん、多床室においても利用者のプライバシーが守られるサービス提供に努めます
- ・居室が利用者にとって過ごしやすい環境となるよう、「その人らしい空間づくり」に努めます
- ・洗顔や更衣など、家庭生活での延長にある身近な生活習慣による生活環境の提供に努めます

ii. 快適な生活環境

- ・利用者が安心・安全、清潔に過ごせるよう、施設内の安全面・衛生面等においてより良い環境づくりに努めます
- ・温泉入浴などにより心身共にリフレッシュできるよう、快適な生活の提供に努めます

iii. 設備・備品の維持管理

- ・消防設備等をはじめ施設内の設備・備品について、定期的な点検をはじめとして適正な維持管理に努めます
- ・老朽化した設備・備品について、更新し適正な管理に努めます

iv. 災害時に備えての訓練の実施・事業継続の確保

- ・風水害、火災などの災害に備えて、消防防災委員会を中心に防災減災活動マニュアル

ルに基づく計画的な訓練を実施します

- ・災害の非常時においても、利用者の生活確保のため飲料水、食料をはじめとする食料品の備蓄を適正に行います。また、関係施設・機関との連携によりサービス提供が継続できる体制を確保します

v. 衛生的な環境整備

- ・利用者の生活の場となる居室や食堂、トイレ、浴室などをはじめ施設内を常に衛生的な環境に維持します

vi. 感染症対策

- ・感染症予防対策マニュアルを職員に周知徹底し、感染拡大の予防を徹底します
- ・感染症の感染・拡大予防のための消毒薬品や機器を整備するとともに、定期的に更新をします
- ・感染症流行期など、利用者の感染症予防として面会者へのマスク着用や制限など未然防止に努めます

vii. 食事形態やアレルギーへの対応

- ・利用者の咀嚼・嚥下能力に応じて食事形態を変え、楽しくおいしく食事をしてもらうよう配慮します
- ・栄養管理やアレルギー対応が必要な利用者に対して、個別に対応します

viii. 利用者が楽しみを感じられる日常活動の提供

- ・利用者が喜びや季節感を感じられるよう、毎月の誕生会や季節に応じた行事など工夫を凝らした取り組みを行います
- ・利用者の状態に応じて、生活機能の維持・向上のため、レクリエーションや行事を実施します

II 社会に対する基本姿勢

【行動指針5 地域における公益的な取組の推進】

地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進します。また、関係機関・団体等と連携して地域包括ケアシステムの推進に取り組みます。

- 地域の福祉・生活課題など多様なニーズに対して、社会福祉法人の責務を果たすべく公益的な取り組みを通して、課題解決の役割を担います
- 関係機関や団体、個人などとの連携・協働のもと、地域課題の包括的な解決に取り組みます

i. 既存事業の確認・新たな事業への取り組み

- ・現在実施している社会福祉事業の他の事業（朝食サービス事業）について、評価を行い事業の充実・拡大を検討します。また、新たな地域課題に対する事業への取り組みについて積極的に検討します

ii. 低所得者への配慮

- ・サービス提供に係る利用者負担金などについて、低所得者への配慮に取り組みます

iii. 多様なニーズへの相談体制、他機関等との連携

- ・地域住民の福祉をはじめとする相談窓口体制の機能強化や保健・医療機関、社会福祉協議会などの他機関等と連携・協働し、地域の課題解決に向けた取り組みを推進します

iv. 地域のサービスの向上と公益的取組の推進

- ・地域課題に対して、独自のサービス提供等による課題解決に向けて取り組みます

v. 福祉に対する理解の促進

- ・職場体験学習（キャリア教育）や介護・看護の実習の場として機会提供に努め、福祉・介護に対する理解を促進します
- ・職員による介護教室の開催など、地域住民を対象として、職員による介護教室の開催など社会資源としての役割を果たすよう取り組みます

vi. 地域の安心・安全への取り組み

- ・災害発生時において、地域住民の避難所及び福祉避難所としての機能を果たし、地域住民の安心な生活の確保に努めます
- ・行政や他の施設との連携のもと、災害時における災害支援等に取り組みます

【行動指針6 信頼と協力を得るための情報発信】

社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が不可欠です。今、“見える化”にとどまらない“見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的な情報発信に取り組みます。

- 経営情報の閲覧・公表を様々な媒体を通して行い、透明性の高い法人経営を確立します
- 信頼と協力が得られるような、様々な情報発信の取り組みを実施します
- 社会福祉法人の財産が、福祉の増進に還元されるような情報発信を行います

i. 経営情報の公表

- ・法人の業務及び財務情報など、公表が必要な情報について、個人情報保護に十分

に留意しながら広報誌及び各種媒体を活用して公表し、経営の透明性を確保します

ii. 積極的な情報発信と説明責任

- ・法人の理念や事業計画、事業報告、提供するサービス内容、公益的な取り組み等について、利用者や家族、地域住民の理解を得るため積極的に情報発信を行い、その説明責任を果たします
- ・法人事業の安定的かつ発展的な継続に必要な事業計画や資金計画を立て、その事業の実施について積極的に情報を発信します

iii. 苦情・相談内容等の公表と説明

- ・提供するサービスに関しての苦情・相談に対する対応・改善状況について、利害関係者や地域に各種媒体を使って説明・公表します

iv. 情報管理の徹底

- ・サービス提供等に関する必要な記録を整備するとともに、適正に保管します
- ・職員に対して、適切な情報管理に関する教育を周知徹底します
- ・利用者や職員等の個人情報の管理を適切に行います

Ⅲ 福祉人材に対する基本姿勢

【行動指針7 トータルな人材マネジメントの推進】

経営理念に基づき、めざす法人経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築します

- 経営理念を明確にするとともに、職員の浸透、共有を図ります
- 経営理念を実現するためには、人材とそのマネジメントが極めて重要であることを認識し、そのための取り組みを職員に徹底します
- 期待する職員像を明示し、その職員像に向けて、職員の成長を促す取り組みを行います
- サービス等業務の標準化や情報の共有化の促進を図ります
- 経営理念、期待する職員像に基づき、法人の状況をも踏まえたトータルな人材マネジメントシステムを構築します
- 個々の職員の資質や専門性の向上はもちろん、チームとしての相乗効果が発揮できるよう職員間の連携の推進を図ります
- 福祉サービスにおける生産性の向上に取り組みます

i. 経営理念の明示、周知徹底

- ・経営理念を明文化し、役員・職員に周知徹底を図ります

ii. 期待する職員像の明確化

- ・経営理念を実現するため、期待する職員像を明確化するとともに、目指す目標を周知して職員一丸となった運営を推進します

iii. 業務の標準化と統一した業務行動

- ・情報の共有化を図り、効率的・効果的な業務運営に取り組みます
- ・業務の課題や問題に対して、職員自らが積極的に改善する環境整備を図ります
- ・継続性に視点をおいた業務の安定的な継承に取り組みます

iv. トータルの人材マネジメントシステムの構築

- ・ルールを明確化した公平・公正な人事制度の運用を図ります
- ・職員の採用、配置、異動、昇進、昇給、職員能力評価、給与、労働条件、能力開発・教育などトータルの人材マネジメントシステムを構築し、人材を育成します

v. 横の連携の推進

- ・良好な人間関係の職場環境を構築します
- ・法人内の他部署、異職種間の連携、協働による運営を推進します

【行動指針 8 人材の確保に向けた取り組みの強化】

良質な人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組みます

- 良質な人材確保に向け、採用ツールを用意し適切な広報媒体等を活用します
- 積極的な情報発信に努め、法人の広報に努めます
- 小中学生の職場体験学習（キャリア教育）の場として、積極的に開放するなど福祉教育の推進に協力していきます
- 障害者雇用に積極的に取り組みます
- 高齢者、障害者などの多様な人材の登用について検討します

i. 福祉人材の確保

- ・質の高いサービス提供体制の確保と信頼される法人運営を目指して、適正な職員配置を確保するため、採用計画に基づき職員の採用を行います
- ・職員の資質の向上と良好な人間関係構築のための職員教育、職場環境の整備を推進します
- ・職員採用にあたっては、明確な採用基準のもと公正・公平に行います
- ・職員募集にあたっては、各種の広報媒体を使って広く呼びかけることにします
- ・短時間労働や業務の限定など、雇用時間や形態を工夫した多様な働き方が選択でき

る仕組みを検討します

- ・障害者や高齢者などの人材登用を検討します。障害者雇用については、法定雇用率の達成を基準に雇用を推進します

【行動指針 9 人材の定着に向けた取り組みの強化】

福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進します。

- 働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組みます
- 労働関係法令の遵守と適切な労務管理により、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境づくりを推進します
- 職員処遇の改善に継続的に取り組みます
- ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりを推進します
- 役員・職員間で、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進める組織風土づくりを推進します

i. 人材の定着

- ・採用期間の短い（3年未満）職員に対するフォローアップが計画的に行われる仕組みづくりを構築します
- ・職場の人間関係を良好にし、お互いに研鑽できる組織風土づくりを推進します
- ・自らのキャリアが描けるような仕組みづくり構築します

ii. 職員の安全と健康の確保

- ・労働災害防止策を講じ、職員へ周知を図ります
- ・ハラスメントの防止策・対応策を職員に周知徹底のうえ、適切に講じます

iii. 職員処遇の現状把握、分析、課題抽出、改善

- ・職員の処遇水準について、適正であるかどうか情報収集・分析・課題の抽出を定期的に実施します
- ・ワークライフバランスに配慮した取り組みを行います
- ・職員の能力や姿勢、実績等を的確に把握するため、定期的に職員能力調査を実施し、処遇に反映することとします

【行動指針 10 人材の育成】

法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育

成に取り組めます。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組めます。

- 法人がめざす職員像を明示しながら、職員の適正な評価、キャリア形成や自己実現の支援なども含めた育成システムを構築し、職員育成の充実を図ります
- キャリア形成や能力開発を行うための各種教育・研修を開催するとともに、他の研修会への参加を積極的に支援します
- 専門性の向上に向けた資格取得支援を充実します
- 高い専門性と倫理性を醸成します
- 主体的・自立的なリーダーの育成を強化します
- リーダーのマネジメント能力の向上に取り組めます

i. 人材育成制度の構築

- ・法人の経営理念や期待する職員像を明示し、サービス目標等に基づいた人材育成システムの確立に取り組めます
- ・資格取得など職員の資質向上のための支援体制を構築します
- ・職員の研修受講履歴の管理し、個別研修への支援を行います

ii. 体系的な研修プログラム

- ・体系的な研修プログラムに基づき、毎年度の事業計画に研修計画を記載し職員に周知を図り参加しやすい環境を整備します

iii. キャリアパスの明確化

- ・職員が自らの研鑽と将来の姿を描くことができるよう、キャリアパスの整備を図ります

iv. リーダー層の育成

- ・管理職や指導的職員のリーダー層の育成のため、リーダー研修など研修会への参加を支援します
- ・サービスの専門性のみならず、マネジメント能力の育成、評価、処遇への反映を行います
- ・ニーズや課題に対する積極的な取り組み姿勢や、関係機関との連絡調整能力を身に付けるよう育成します
- ・リーダーとして幅広い視野の醸成、情報収集等を身に付け、業務の改善や効率化に取り組む人材を育成します

IV マネジメントに対する基本姿勢

【行動指針 11 コンプライアンスの徹底】

関係法令はもとより、法人の理念や諸規程さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。

- 経営理念に基づく経営方針及び社会福祉関係法令等を遵守し、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営を行います
- 法人経営を行う上で基本となる社会的規範やモラルを守ります
- 福祉サービスは対人サービスが基本であり、その職業上高い倫理性が求められることを職員一人ひとりに周知徹底します
- 社会福祉法人を取り巻く環境の変化やニーズに対して、その使命のものと的確に対応した法人経営に努めます

i. 社会環境等の変化に対する適切な認識

- ・研修に積極的に参加するなど社会環境の変化について、情報収集し適切な対応をします

ii. コンプライアンス教育の徹底

- ・職員に関係法令などの教育の場を通して、法令遵守の重要性の普及啓発に努めます

【行動指針 12 組織統治（ガバナンス）の確立】

公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治します

- 改正社会福祉法に基づいた理事会・評議員会・監事などの組織統治体制を確立します
- 社会的ルールを遵守し、また社会に対して十分な説明責任を果たすため、公正かつ適正な経営を可能とする組織統治（ガバナンス）を行います
- 事業を積極的に「推進する力を持った組織づくり」とともに、社会的な責任と使命を果たし得る組織として、経営に対する適切なチェック・牽制機能を持つ「自ら改める組織づくり」をめざす取り組みを実践します

i. 理事会

- ・理事会を執行機関とし、責任ある適切な人材が配置され、主体的な法人経営を行います

ii. 評議員会

- ・法人の議決機関としての機能を果たします

iii. 監事

- ・法人の経営について、適正かつ公平に会計監査を行います

iv. 組織統治機能の強化

- ・理事会、評議員会、理事、監事及び評議員が各々の役割を認識し、法人経営と各事業経営のチェック機能、各機関間（理事会、監事、評議員会）の相互牽制機能を果たします

v. 業務執行機能の強化

- ・理事会及び理事長は、法人本部機能の強化をはじめとして、法人経営及び事業経営が良好に進展するような執行体制の機能の強化に努めます

v. 事業経営の透明性の確保

- ・法人の経営、事業運営について、各種媒体を通じて公表し、透明性を確保します

【行動指針 13 健全な財務規律の確立】

公共性の高い事業活動の推進及び信頼性の高い効果的な経営の観点から、健全な財務規律を確立します。

- 公益性に根差した事業活動を可能とするために、適正な収益を確保し、安定的な財務基盤を確立します
- 法人の事業運営を法令、定款等に従って計画的かつ効率的に行うとともに、法人の経営状況と財政状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理を行います
- 中長期的視点からの事業計画と財務計画を立て、健全な財務規律を確立します

i. 財務状況の把握

- ・法人全体及び各施設、事業ごとの経営状況を適切に把握します
- ・適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画かつ効率的な事業運営を行います

ii. 会計に関する十分な体制整備

- ・社会福祉法人会計基準等に関する必要かつ十分な知識を修得するため、研修会等に積極的に参加できる体制をつくります

iii. 職務権限・役割の明確

- ・会計処理に関する経理規定や事務分掌、職務権限に基づき適正な会計処理を行います

iv. 適正な資金の運用

- ・資金の運用については、経理規程に基づき、安全確実かつ有利な方法で金融機関に預け入れるか有価証券に換えて保管することにします

v. 積立金

- ・積立金については、事業計画に基づいた目的が明確な積立金とします

vi. コスト意識の醸成

- ・職員はコスト意識をもった予算の執行を実践します

【行動指針 14 経営者としての役割】

社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮しこの行動計画に基づいた取り組みを実践します。また、地域の課題や福祉ニーズに対して地域の中核施設を担うという役割のもと対応します。

- 経営者は、リーダーシップを発揮し、経営理念や経営方針等に基づき行動します
- 経営者は社会福祉法人の使命である「社会、地域における福祉の発展・充実」に寄与するため、この計画の実践に向けた組織的な取り組み体制を構築します
- 地域の生活課題を把握し、公益的な取り組みについて地域住民とともに対応します

i. 経営理念等の明確化

- ・経営理念や方針等を明確にして、全職員に周知を図ります

ii. 公益性の高い非営利組織の自覚

- ・社会福祉法人の経営者として、非営利性を確保しながら公益性の実現に取り組みます

iii. 地域福祉への取り組み

- ・地域における課題やニーズの把握に努めるとともに、課題解決に向けて積極的に取り組みます

iv. 環境の分析

- ・法令や制度の改正などに関する情報の収集・把握を行い、適正に法人経営に反映させます
- ・サービスの自己点検などを行い、改善すべき点については速やかに対応します

v. PDCA の実践

- ・法人及び各部署・部門で PDCA (Plan, Do, Check, Act) を実践し、事業計画を

行います

vi. 事業の将来性・継続性を見通した経営

- ・事業の将来性・継続性を見通した経営を行います
- ・事業継続のため、計画的な資金管理を行います

vii. 効果的・効率的な経営

- ・限られた資源を有効に活用し、効果的・効率的な経営を行います

viii. 自己研鑽

- ・経営者は自らの職責を理解し、自己研鑽に努めます

《 社会福祉法人山水会 基本理念 》

1. 利用者から選ばれる施設づくり

利用者及び家族との信頼関係を基にして、工夫された介護の提供をめざして！

2. 地域貢献を進める施設づくり

地域との交流を進め、地域から信頼される施設をめざして！

3. 人材育成と組織力の向上を図る施設づくり

資質向上に努め続ける職員による運営を行う施設をめざして！

4. 事務システムの整備を図る施設づくり

継続した運営のため、各種事務システムを整備する施設をめざして！

5. 経営基盤の強化を図る施設づくり

法令遵守を最優先した経営を行う施設をめざして！

指定介護老人福祉施設

特別養護老人ホームかわかみ苑

指定地域密着型介護老人福祉施設

特別養護老人ホームかわかみ苑

指定地域密着型通所介護

デイサービスセンターかわかみ苑

社会福祉法人 山水会

〒758-0141 萩市川上4921番地1

☎ 0838-54-2000

Fax 0838-54-2781