

5ヵ年計画初年度にふさわしい展開と改善をめざして

<2015年度事業活動方針>

2015年 3月18日

社会福祉法人すこやか福祉会理事会

すこやか福祉会の理念(経営目的)を基本に

すこやか福祉会の理念

1. 私たちは、命と人権をなによりも大切にします。福祉・介護サービスの提供にあたって、自立支援を重視し、安全に努め、その人らしく生きていくことを支援します。
2. 私たちは、国内外の福祉・介護サービスの実践と研究の成果に学び、サービス内容の改善充実に努めるとともに、病気や障害をもつ人々の生き方に共感し、ともに学び成長する職員の育成に努めます。
3. 私たちは、公共性の高い非営利の事業体として、事業内容の透明性を高め、情報の公開と共有を基礎に、民主的な運営と健全な経営に努めます。また、職員がやり甲斐と生きがいをもって生き生きと働きつづけられる職場づくりをめざします。
4. 私たちは、保健・医療・福祉の充実と地域に根ざしたネットワークづくりに努めるとともに、地域住民と交流を深め、理解と参加・協力を得るよう努めます。また、人間が大事にされ、安心して暮らし続けられる地域づくりに貢献していきます。
5. 私たちは、地域の子どもの成長発達を守り、保護者と共同で、ひとり一人を大切にその子らしく生きる力を育むことを支援します。

「利用したくても施設や事業所がない」、私たちの事業は最初がそうであったように、国や自治体の供給の遅れの中で、地域の要求を共同の力にし、無認可保育園や厚生省モデル事業が終了し補助のなくなったあとの24時間巡回型ケアなどの不採算な事業を維持してきました。その後、介護保険が始まり、スタート直後から地域から求められるさまざまな事業所・施設の開設を進め、その取り組みを通して、住民との共同の輪を広げてきました。

権利としての社会福祉の進歩に貢献し、地域の方々のその暮らしの中に私たちの存在意義があります。そのため、法人の理念(経営目的)は、政府厚労省が進める制度改革での経営環境の変化等によって変わることはありません。理念(経営目的)は、法人の最高の意志としてすべての行動や判断の基準です。私たちがめざす「誰もが、安心して暮らし続けられる地域づくり」の実現をめざして、地域の方々とともにたたかっていくことが求められます。

しかし、制度改革などの逆流はさまざまな形で押し寄せてきます。それとたたかい押し返すためには、

- ①社会福祉法人の非営利性と公益性の堅持
- ②環境の変化に左右されない経営方針の確立
- ③法人の理念や私たちがめざす「安心して暮らし続けられる地域づくり」の実践
- ④利用者(家族・保護者・地域住民)、職員、経営(法人)の三者の共同の経営姿勢

など、地道な取り組みを通して連帯を築いていくことが必要です。

制度改革が企図される情勢の中での私たちの課題

1. すこやか福祉会5ヵ年計画の初年度として展望を持った取り組みをめざして

○すこやか福祉会とファミリーケアの法人合同を今年9月に行う

ファミリーケアの介護事業所をすこやか福祉会に合流し、効率的な運営をめざす

○サービス事業部制から地域事業部制への転換を行う（葛飾・足立・墨田・埼玉千葉・南葛）

サービスを超えた事業部再編とエリアマネージャーの配置、事務局体制の検討

○5ヵ年計画で東京都内に認可保育園の新規開設をめざして応募の検討を進める

2. 制度改悪が進行する中で、利用者・職員・経営を守り、より発展させるために

○医療・福祉・介護の共同体である協議会の強みを発揮した連携

合同・再編も視野に入れた検討、サテライト展開の追求（訪問介護、小規模多機能、複合型）

○介護報酬改定、子ども・子育て支援新制度への対応を含めた経営再建の取り組み

○金のあるなしで差別されない無差別平等の地域包括ケアのモデルづくりに取り組む

共同組織との連携による日常生活支援・総合事業の取り組み

社会福祉法人減免制度の活用と人権のアンテナ

3. 「住みなれたまちで」の理念を追求し、地域や医療との連携をより緊密に取り組む

○地域の中で私たちの存在をどうアピールできるか（共同組織や医療機関、地域とのかかわり）

○民間営利企業との競合と新施設建設ラッシュの狭間での対応が課題

○協議会内にとどまらず、地域や住民組織、さまざまな団体、行政との連携も視野に入れた取り組み

○新たな地域支援事業・低所得者向け住まいの確保と整備を協議会レベルで取り組む

4. 事業の成否がかかる人材の確保と育成

○採用の困難さは重大な事態、人事計画の見直し（確保・採用、異動・移籍）

○基本は離職させない職場づくり、初任者研修の実施と受講者確保

5. 私たち自らが主体となって、社会保障解体への動きを阻止し、拡充に向けた運動を

○常に運動を進めていかない限り、改悪は止まらない

介護・保育・福祉などの社会保障をめぐる情勢の学習をすべての職員で

改善を求める声を地域に大きく広げる運動の先頭に

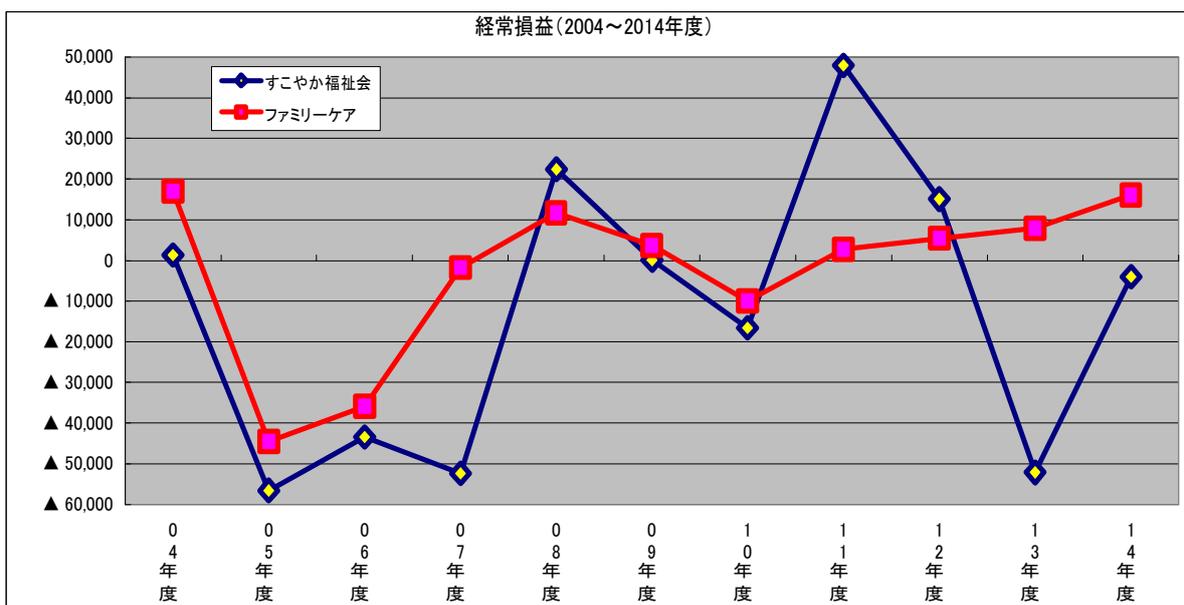
国と自治体に対して、「提案型」の働きかけ

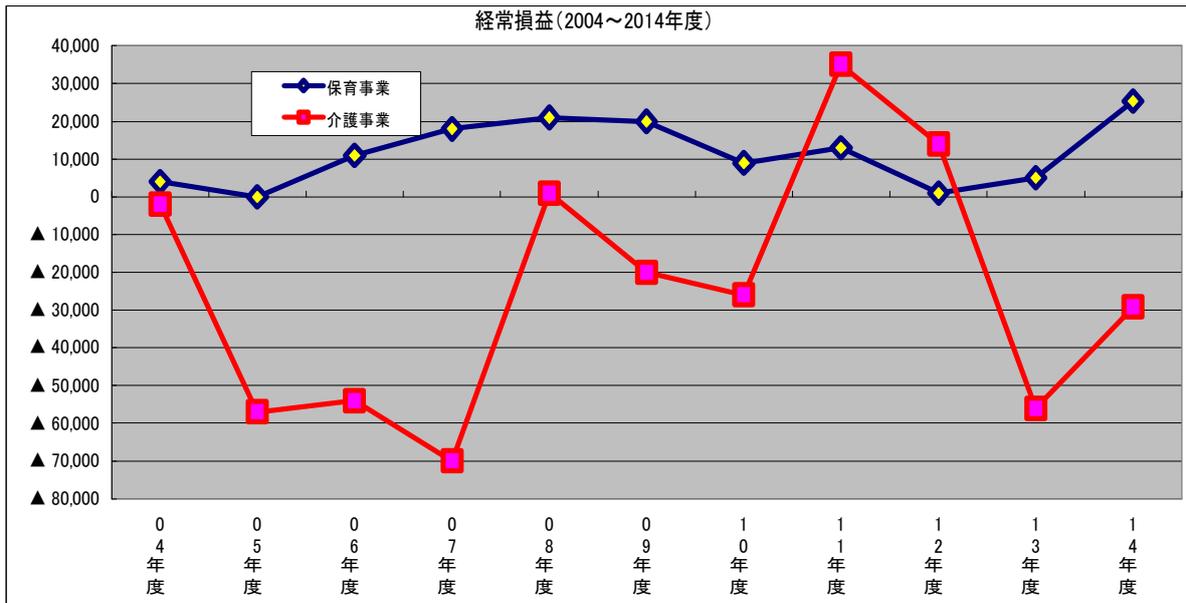
経営基盤の強化・改善は喫緊の課題

1. 2004年度～2014年度までの経常増減差額推移

<単位：千円>

経常利益推移	04年度	05年度	06年度	07年度	08年度	09年度	10年度	11年度	12年度	13年度	14年度
すこやか福祉会	1,326	▲ 56,554	▲ 43,415	▲ 52,353	22,437	17	▲ 16,541	47,910	15,080	▲ 52,107	▲ 3,931
ファミリーケア	16,952	▲ 44,488	▲ 35,841	▲ 1,749	11,714	3,645	▲ 9,976	2,706	5,472	7,950	15,998





2. 予算編制にあたっての2015年度重点課題(目標設定と実現に向けた経営戦略)

※以下の目標は単なる目標設定でしかありません。設定された目標を実現するためにどのような取り組みが必要か、各事業部・事業所で検討し、具体的な課題を設定してください。目標の数字だけを決めても、その実現のためにどのようなことをするのかを設定していない限り、その目標は「絵に書いた餅」で終わってしまいます。

第1の重点課題 介護報酬改定対応

★公称改定率は▲2.27%だが本体部分は実質▲4.48%→算定可能な加算の追求

処遇改善で+1.65%、中重度・認知症対応で+0.56%、計+2.21% (加算の充実)

2012年改定は▲0.8% しかし通所介護等の見直しを中心に▲10% (約1億円の減収)

第2の重点課題 賃金・労働条件の見直し(労働時間・定昇に踏み込んだ検討)

★所定労働時間の見直しや賃金の見直し 現状の水準を維持しつつも、一定の見直しに着手

第3の重点課題 すべての事業部・事業所で、人件費率2%減

★すこやか福祉会 人件費率の目標 74.0% (2014年度 76.0%、2013年度 77.4%、2012年度 74.7%)

それぞれの事業部・事業所で最低でも▲2.0%の人件費率削減目標を立てる

保育事業部73.0% (2014年度75.1%、2013年度86.8%、2012年度77.7%)

介護事業部74.0% (2014年度76.1%、2013年度76.2%、2012年度74.4%)

★ファミリーケア 人件費率の目標 68.5% (2014年度 70.6%、2013年度 69.2%、2012年度 70.2%)

それぞれの事業所で最低でも▲2.0%の人件費率削減目標を立てる

◎その目標を実現するための具体的な課題として

第一は、人件費のアップ以上に収入を増やす取り組みが重要

時差出勤等による効率的な人員配置、非常勤職員の雇用契約時間・時間帯設定の見直し

時間外労働削減：36協定遵守、業務の効率化、常勤比率の削減

第4の重点課題 離職率10%以下・計画的な新規採用で、安定的な職場運営を

★介護事業部 離職率 2012年度(4月~3月) 18.3% (109/595) 常勤9.5%、非常勤22.1%

2013年度(4月~3月) 13.3% (85/637) 常勤4.5%、非常勤17.5%

2014年度(4月~3月) 15.0% (108/692) 常勤11.0%、非常勤18.2%

離職率は事業所閉鎖もありやや上がったが、採用が減少傾向のため離職させない取り組みが重要
すべての職場で離職率10%以下を目標に安定的な職場運営をめざす

第5の重点課題 全職場で経営改善シートを活用し、増収・支出減対策に取り組む

経営改善シートを活用したあらゆる費用の見直しを各事業所・職場からの提案運動で

日常的な職場運営・労務管理の中での収入増・支出削減策 その提案と実践