

1 法人経営理念と法人経営の基本方針

福祉と医療の有機的な連携を図り、高齢者の方々に質の高いサービスと安心を提供し、地域における高齢者福祉の発展に寄与するため、以下の経営理念及び基本方針の基に法人運営を行う。

(1) 法人経営理念

地域における社会福祉事業の担い手として責任のある立場を自覚し、安定した経営基盤を構築するとともに、提供するサービスの質の向上及び経営の透明性に努める。

(2) 法人経営の基本方針

- ① 私たちは、利用者が求めるサービスの提供にあたっては、個人の尊厳を旨とし、創意工夫された最高のサービスを、笑顔と真心を持ってお届けします。
- ② 私たちは、利用者が求めるサービスを安全・安心・安楽に提供することによって得られる信頼を基に、すべては利用者の自立と生きがい、豊かな老後を支える活動であることを自覚します。

2 平成29年度法人経営の重点事項

平成28年度においては、鹿屋市よりぴんぴん元気教室の受託、笠之原エリアに2か所目となる定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所の開設及び住宅型有料老人ホーム新川長寿園の開所、花岡エリアにおけるミニデイサービス花海家の小規模多機能型居宅介護への転換を実施した。

他にも、地域貢献活動としてドライブサロンの継続や地域のサロン活動への積極的な関わりを行い地域住民の方々との関係性を構築してきた。

これにより、平成29年度はこれまで構築してきた地域包括ケアシステムを更に体系化し取り組みを推進する。今後更に、軽度者の地域支援事業への移行が進むと考えられる中で、事実上のサービス抑制が懸念される。軽度者はサービスが必要無い人ではなく、その人に即した社会資源の活用が無ければ短期間で重度者になる恐れを含んでいる。自宅を中心とした地域での暮らしを支援するうえで、重点的に以下の3点に取り組み自宅を中心とした生活支援やサービスの充実を図る。

一点目・・・本人の自宅での暮らしの継続を念頭に、定期巡回・随時対応型訪問介護をアセスメント機能としても活用し、本人だけでなく世帯・近隣も含めた支援体制を目指す。

二点目・・・サロン活動などの地域活動を推進し、介護予防の取り組みを一層進め地域における指導的人材を育成する。

三点目・・・各エリアでエリアマネージャーを中心とした取り組みや人事も含めた一時的な完結型の仕組みを増やし、本部機能とエリア機能を段階的に移行しエリア機能を

高めていく。

平成29年度は地域包括ケアシステム構築に向けて取り組みを進めてきたまとめの年度とする。具体的には、鹿屋市地域包括ケア推進サポートワーカーの各エリアにおける活動、サロン活動及び出前講座、池田病院グループの退院支援の取り組みについて年度末をめどに数値化できるものは数値化し見える化を図る。

社会保障費の伸びが財源を圧迫していく中で、新しい自助や互助の在り方が求められている。新しい自助・互助とは予測されるリスクに対して、本人の意思を最大限尊重した形でそのリスクを低減していくことにあると考える。そのためにも、意思決定が可能ならちからの人生設計を支援できる地域での活動を推し進める必要がある。具体的には、車の事故や認知症により行方不明になるリスク、小火や悪徳商法に騙される問題など多岐にわたる。

このような課題にどう向き合うかが大きなテーマとなる。そこで、以下の3点について具体的に推進を図る。

(1) 新しい自助・互助の創造

- ① エリア型支援体制構築・・・各エリアでサポートワーカー等を中心に、地域包括支援センターや各種公的機関との連携を深めて、地域課題をその都度解決する仕組みを構築する。
- ② 機能型地域貢献・・・ドライブサロンを始めとし、社協や生活支援コーディネーター等と協働した目標志向型の地域貢献活動を進める。地域が求めているサービスを押し付けるのではなく、機能的な地域貢献をサービスと共に考え創り出す。
- ③ 地域課題の集約・・・地域の課題は地域に存在するという理念のもと、地域住民の輪の中に加えていただき、その生活の中から現実の課題を把握し改善に向けた取り組みを進める。これまで以上に、民生委員との関わりを増やす、地域サロンやカフェ等の場にスタッフが参加させていただき、地域の住民としての視点を大切に課題集約を図る。

(2) 健全で安定的な「社会福祉法人恵仁会」経営管理システムの確立

- ① 事務局機能の強化を図る。具体的には各課の取り組み目標を定例会議で報告することを必須として、その振り返りと新たな課題を先延ばしすることなく改善に向け取り組んでいく。
- ② 人事考課制度では、1人ひとりの明確な目標設定を行い、管理者レベルによる定期的な面接を通して、目標達成に向けた支援を行う。目標達成に至った場合には、面談のもと新たなキャリアアップが見込めるよう適正配置を図っていく。
- ③ 職場環境改善に努める。具体的には、定時出勤・定時退社を目指し業務改善を図る。また、有給休暇等は積極的に推進し心身のリフレッシュが図れるよう管理者を中心に調整を行う。

- ④ 年2回の広報誌作成や、池田グループの情報誌の発行、ホームページ（年度内にリニューアルを図る）、ブログ、フェイスブックによる情報発信を各部門、事業所が積極的に情報提供を行い、法人広報活動の活性化を図る。

(3) 組織的な法人経営の充実

法人・施設経営について、「法人運営会議」、「部門連絡会議」、「施設・在宅サービス連絡会議」などの各種会議の充実を図り、法人の一体的、組織的な経営を推進する。

① 法人運営会議

原則として毎月1回開催し、法人・各事業所経営の課題や展望等について協議し、方針を決定する。

構成：理事長、総合施設長、法人統括本部長、事務局長、企画課長、
地域包括ケア推進課長、エリアマネージャー、事務局員

② 部門連絡会議

原則として毎月1回開催し、法人・施設運営上で協議を必要とする内容の検討や、長寿園のケアにおける課題や経営状況等について報告し、協議を行う。

構成：理事長、施設長、事務局長、企画課長、介護主任、看護主任、
教育主任、介護支援専門員、管理栄養士、機能訓練指導員、
生活相談員、統括リーダー、ショートステイ担当者、事務局員

③ 施設・在宅サービス連絡会議

原則として毎月1回開催し、在宅系の各事業所の連携及び調整を図る。

構成：理事長、法人統括本部長、事務局長、養護老人ホーム施設長、
企画課長、地域包括ケア推進課長、在宅部門各事業所管理者、
担当者、事務局員

④ ユニットリーダー会議

原則として毎月1回開催し、各ユニットの連携および調整を図る。

構成：介護主任、教育主任、統括リーダー、ユニットリーダー

⑤ 各種委員会活動

原則として毎月1回開催し、事業運営の適正化を図る。

構成：給食・口腔機能維持管理委員会、安全管理・身体拘束廃止委員会、
看介護医療連携委員会、感染対策・褥瘡委員会

