

社 会 福 祉 法 人 菊 池 園

平 成 3 0 年 度 事 業 計 画

1. 法人理念・使命・職員行動指針

当法人では、理念、使命、職員行動指針をよく理解し、実践することにより、障害者福祉の向上、地域福祉の向上を目指します。

(1) 理念 ～法人としての根本的な考え方～

【 菊池園法人理念 】

まずは利用者ありき。
すべてはそこから始まる。

利用者にとってより良い生活環境の実現を目指して、
全職員が一丸となって日々努力していく。

(2) 使命

【菊池園の使命】

「3つの幸せの実現」

- ① 利用者の幸せ
- ② 地域社会の幸せ
- ③ 職員の幸せ

(3) 行動指針 ～職員に求める職務姿勢～

【 菊池園職員行動指針 】

- ① (人権尊重) 利用者の人権を尊重し、安全・安心・快適なサービスを提供します。
- ② (接遇態度) 明るい笑顔と挨拶を行います。
- ③ (接遇態度) 好感の持てる身嗜み・態度・言葉遣いを行います。
- ④ (規律性) 時間厳守、機敏な行動、整理整頓を行います。
- ⑤ (責任性) 自己の役割を認識し、責任ある行動を行います。
- ⑥ (積極性) 向上心と広い視野を持ち、積極的に仕事に取り組みます。
- ⑦ (協調性) 部署内外にこだわらず、全職員で連携し職務遂行にあたります。
- ⑧ (専門性) 専門職員として、知識・技術・価値観の向上に努めます。
- ⑨ (守秘義務) 仕事上で知り得た個人情報に対して、守秘義務を厳守します。
- ⑩ (信頼性) 利用者や地域に信頼される施設になるよう努めます。

2. 基本方針

社会福祉法人制度改革に伴い、平成 29 年 4 月より改正社会福祉法が全面施行され、社会福祉法人に対し、「経営組織のガバナンスの強化」「事業運営の透明性の向上」「財務規律の強化」「地域における公益的な取り組みを実施する責務」が求められることとなった。改正社会福祉法の趣旨に則り、適宜対応を行っていく。

平成 30 年度は 3 年に一度の報酬改定の年となる。全体の改定率は 0.47% のプラス改定となった。利用者の高齢化・重度化への対応として、看護職員や理学療法士の配置、さらには夜勤職員の配置等、職員の手厚い体制に対し加算の増額が図られた。試算では年間約 600 万円のプラスを見込んでいる。一方で利用者の入れ替わりにより、障害支援区分の低い方が増え、前年比 580 万円のマイナスとなっている。今年度は多くの利用者が障害支援区分の見直し時期となっており、適正な区分判定となるよう慎重に作業を進めたい。

障害者分野では、改正障害者総合支援法が 4 月より施行され、障害者の地域生活や障害児の多様なニーズに応えていくための体制が整備される。その中で 65 歳を迎えた高齢障害者が円滑に介護保険サービスに移行できるよう、低所得の高齢障害者に利用者負担の軽減措置が設けられる。また、高齢者と障害者が同一事業所でサービスを受けることができる共生型サービスが新たに創設される。菊池園においても 65 歳を迎えた高齢障害者の方が継続して生活介護事業や短期入所事業を利用できるよう準備を進めていく。

入所部門においては、利用者の高齢化・重度化への対応として、基本介護部分に手厚い体制を確保できるよう、サービス内容や日課の見直しに取り組んでいく。また、施設での看取りをはじめ終末期の過ごし方についても、利用者やご家族の意向にそった支援ができるよう体制を整えていく。効率的な支援体制の整備として、インカムの導入や介護機器の導入（ノーリフトへの取り組み）も進めていく。

地域における取り組みとしては、昨年、スタートした「ふくおかライフレスキュー事業」の一環として、筑前町の 7 法人による連絡会を立ち上げ、地域における包括的な相談支援体制やネットワーク作りを進めている。今後も継続して活動に参加し、これからの地域づくりに協力していく。また、これまで独自に取り組んできた、いきいきサロンへの看護師派遣や独居老人宅への訪問活動を「地域サポート事業」として、菊池園の正式な事業に位置づけ今後活動を行っていく。

今年度は菊池園創立 40 周年の節目の年であり、新たな中長期計画のスタートの年となる。今後、多様化する利用者ニーズや地域ニーズに応えていくためにも、また、外部環境の変化に対応し持続可能な経営を行っていくためにも、今一番大切なことは、土台となる「人作り・組織作り」をしっかりと進めることである。「みんなが同じ方向を向きお互いに協力し合える職場」、「一人ひとりが目標を持ち成長できる職場」、「一人ひとりがやりがいを感じ輝ける職場」を目指し、人材育成や組織制度作りに取り組んでいく。こうした事業を進めるにあたっては、新たに推進室を設け、次世代を担う人材を登用し活動を行っていく。

3. 中長期計画（H30年度～32年度）

（1）利用者サービスの充実

- ①高齢化・重度化への対応
- ②サービスの質の向上
- ③効率的な支援のための環境・体制の整備

（2）地域ニーズへの対応

- ①地域における相談支援機能の強化
- ②地域における公益的な活動の推進

（3）人作り・組織作りの推進

- ①みんなが同じ方向を向きお互いに協力し合える職場
- ②一人ひとりが目標を持ち成長できる職場
- ③やりがいを感じ一人ひとり輝ける職場
- ④安全・安心・快適に働くことができる職場
- ⑤公平・公正な職場（制度と評価）
- ⑥家庭と仕事の両立

<具体的取り組み>

- ・推進室の設置
- ・理念や目的の共有、規律の徹底
- ・人材育成・キャリアパスの整備
- ・給与制度・人事制度・福利厚生制度等の整備

（4）人材の確保

- ①採用活動・広報活動の多角化
- ②多様な人材を受け入れる組織風土・制度作り
- ③ブランド力（菊池園の魅力）の向上

（5）経営基盤の安定化

- ①適正な財務管理と事業管理
- ②中長期的な資金計画
- ③制度改正への対応

（6）その他

- ①防災・防犯対策
- ②利用者の住環境の整備