

# 手稲ロータス会 中期経営(前期)計画

(2022~2024 年度)

社会福祉法人 手稲ロータス会

組織強化検討プロジェクト

令和 5 年 3 月 29 日理事会承認

# 目 次

## I 長期経営ビジョン(法人の理念・基本方針)

- 1 法人の理念
- 2 基本方針
- 3 経営方針及び法人職員としてあるべき姿

## II 中期経営(前期)計画

- 1 策定の趣旨
- 2 中期経営計画の期間
- 3 前期計画(2022～2024 年度)の取組内容
  - (1) 入居(利用)者様の笑顔をつくる環境づくり
  - (2) ご家族に安心・満足していただける環境づくり
  - (3) 地域の皆様から信頼される環境づくり
  - (4) 職員が働き続けられる職場づくり
  - (5) 法人の財政基盤の健全化に向けて
  - (6) 組織体制・運営の在り方検討に向けて
  - (7) 職員の確保・育成に向けて
  - (8) 新規事業

## III 事業目標

財務目標

# I 長期経営ビジョン(法人の理念・基本方針)

## 1 法人の理念

**「手稲ロータス会」は4つの笑顔を大切にします**

**ご利用者様の笑顔、ご家族様の笑顔、地域の皆様の笑顔、そして私たち職員の笑顔です**

**清浄な花を咲かせる「ロータス（蓮）」の名にふさわしい、明るい笑顔とこまやかな思いやりに満ちた介護事業を目指します**

## 2 基本方針

(1) ご利用者様の笑顔のために

- ・ 一人ひとりの尊厳を大切に、地域の中で自立した生活を目指します
- ・ 安全で安心できる良好な生活・療養環境の実現を目指します

(2) ご家族様の笑顔のために

- ・ ご家族様とご利用者様のコミュニケーションが保たれ、交流が深まるように努めます
- ・ ご家族様の介護負担の軽減が図られるように支援します

(3) 地域の皆様の笑顔のために

- ・ 介護予防の知識や介護への意識の普及啓発に努めます
- ・ 地域の皆様との交流、ボランティアの受入、施設開放等に努め地域と共に歩みます
- ・ 地域の関係機関、事業所と連携協働し、地域と一体となったケアを担います
- ・ 環境にやさしい施設運営を目指します

(4) 職員の笑顔のために

- ・ 意欲を持って、安心して働ける職場環境を目指します
- ・ 職員それぞれの職務の専門性向上のために支援します

### 3 経営方針及び法人職員としてあるべき姿

(1) 利用者のサービス向上を基本とし、環境変化に対応して長期的な視点からの確な目標を定めて事業運営に努め、法人が今後も長く安定して運営できることを目指します。

また、様々な関係者や職員からの意見を尊重し、透明性の高いコンプライアンスを意識した事業運営、法人運営を確立して法人の存在価値を高め、社会に貢献するために全力を尽くします。

(2) すべての役職員は、人として人を尊重し、自らを過信することなく常に自分以外の人の気持ちや意見を傾聴する謙虚な心と協調性を保ち、チャレンジ精神を持って業務を行います。そして、法人にかかわるすべての人を「笑顔」にしていきます。

人を助ける専門家として常にエンパワーメント(まわりに力・勇気を与えること)を意識した業務を行っていけるよう自己研鑽に努めます。

## Ⅱ 中期経営(前期)計画

### 1 中期経営計画策定の趣旨

介護事業を取り巻く社会情勢が年々厳しさを増す中であって、当法人の理念である「4つの笑顔」の実現に向けて、中・長期的に経営活動を継続していくことが求められます。

そのために、今後において取り組むべき方向性(目標)を具体化・明確化しておくことが大変重要であることから、新たに、「中期経営計画」を策定します。

なお、この「中期経営計画」は、各事業所における各年度に策定する事業計画である「重点推進課題」等と連動するものとします。

とりわけ、「Ⅱ-3 中期経営(前期)計画(2022～2024 年度)の取組内容」の(1)から(4)については、法人理念に関わる項目であることから、各事業所が毎年度策定する「重点推進課題」において、施策内容について具体的に掲載することとします。

### 2 中期経営計画の期間

「中期経営計画」の計画期間は、2022 年度から 2027 年度までの6か年ですが、2024 年度までの3か年を「前期計画」とし、2025 年度以降の3か年を「後期計画」とします。

なお、「後期計画」については、前期計画期間の最終年度(2024 年度)に策定するものとします。

計画策定予定表

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
中期経営計画 前期	←—————→ (中期経営計画前期)					
中期経営計画 後期			計画策定	←—————→ (中期経営計画後期)		

### 3 中期経営(前期)計画(2022～2024 年度)の取組内容

次の 8 本の柱を、基本的な取組内容とします。

#### (1) 入居(利用)者様の笑顔をつくる環境づくり

- ・ 入居(利用)者様が「安全・安心」に生活できるよう環境を整えます。
- ・ 入居(利用)者様が持っている能力を十分に発揮して頂くとともに、持ち続けられるよう専門職が共同で支援します。
- ・ 入居(利用)者様の自己の選択や決定を尊重し、個人の尊厳を守れる支援を行います。
- ・ 入居(利用)者様の自立を維持できるよう支援を行います。
- ・ 入居(利用)者様に対しケアマネジメントプロセスと利用者中心を意識したケアプランを作成し内容の充実を図ります。

#### (2) ご家族に安心・満足していただける環境づくり

- ・ 入居(利用)者様の日常生活の様子(通所利用時の様子)や体調等の情報をお伝えし、共有することでより良いサービスにつなげ、また、ご家族に安心していただきます。
- ・ 入居(利用)者様とご家族の生活時間を有意義なものとなるよう支援します。
- ・ ご家族のご意向(ニーズ)を把握し、ケアプラン等に反映、ケアマネジメントのプロセス(PDCA サイクル)を意識した支援を行います。
- ・ 施設や事業所等の運営についてご理解、ご支援いただくため、活動情報を伝えます。

#### (3) 地域の皆様から信頼される環境づくり

- ・ 施設の地域交流スペースや会議室等を地域活動等に利用していただくなど、施設開放を促進します。
- ・ 地域の皆様との交流機会を積極的に企画します。
- ・ 地域の皆様を対象に、専門的知識を持つ専門職による介護予防、健康づくり等の知識や意識の普及啓発を行うなど、公益的な取組みを進めます。
- ・ 地域ボランティアの受入れを促進します。

#### (4) 職員が働き続けられる職場づくり

- ・ 職員のスキルアップ(専門性向上)やキャリアパスの検討など職員研修の充実を図ります。
- ・ ICT 化やロボットの導入等を進めることで、業務の効率化を図ります。また、職員の健康管理(腰痛防止やストレス抑制)を促進します。
- ・ 仲間や上司から必要とされていると感じられ働き甲斐がある職場づくりを目指し、職員相互のコミュニケーションづくり(良好な人間関係を構築し、チーム力を向上)を促進します。
- ・ 職員の意見や発想を大切にし、有意義なものは具現化していきます。
- ・ 適正な人事評価と給与体系を構築するために見直しなどを行っていきます。

#### (5) 法人の財政基盤の健全化に向けて

- ・ 主体性のある事業運営を推進するため、現状把握に努め自施設の強みと弱みを知り、これから来る未来について情報を収集(常に勉強)し、課題を分析して具体的な対策を講じます。そ

の結果、目標稼働率を達成させ、収入の増加を目指します。

- ・ 経費については、収益を生むための経費と収益を生まないランニングコストとしての経費に分けて考えます。収益を生むための経費については積極的に使いながら、収益を生まない経費であるランニングコストは抑制に努めます。

#### (6) 組織体制・運営の在り方検討に向けて

- ・ 組織体制について、本部事務局と事業所の業務分担の見直しも含めた検討を行います。
- ・ 各施設の運営に関して、権限と責任の明確化や責任ある事業運営に当たれる体制づくりのほか、年功序列を意識せず能力に応じた適材適所の異動・登用を進めます。
- ・ 法人・事業所の基本情報を発信するホームページの積極的な運用、及び日常の情報発信するための SNS 等各種ソーシャルメディアの活用方法について検討し取り組みます。
- ・ 感染症・自然災害 BCP(業務継続計画)を策定し、職員への周知を徹底するとともに、地域との連携・協働を進めます。

#### (7) 職員の確保・育成に向けて

- ・ 介護人材の確保に向けて、一人ひとりの職員を尊重し、仕事の達成感を感じられる職場づくりを行います。
- ・ 職員の職場定着(離職防止)を目指し、仲間や上司から必要とされていると感じられ、かつ目標の達成を実感できる職場づくりを行っていきます。
- ・ 職員の定年制度の延長及び役職の定年制導入の検討を行います。
- ・ 1年間に複数回の接遇・マナーの研修を実施します。
- ・ 職員との面談や個別指導等を実施します。
- ・ 職員のスキルアップのため積極的に内部・外部の研修会に参加させます。
- ・ 幹部職員及び幹部候補者の計画的な教育・育成に努めます。
- ・ 介護従事者の雇用環境が厳しくなっていることから、職員数の安定に資する為にも外国人労働者の受け入れに関する他の法人の実情や課題を調査・検討を行います。

#### (8) 新規事業

- ・ 札幌旧特養施設建物取り壊し  
2024年度までの資金収支見通し及び課税動向に基づき実施時期を判断します。
- ・ 音更在宅部門施設建設  
地域包括支援センターの移転を含めた事業部門などの検討を進め、2024年度までの資金収支見通し及び地域ニーズ等事業環境に基づき実施時期を判断します。
- ・ ICTの活用  
新規システムの導入や既存システムの更新・改修の際には、既存の各事業所の多様なシステムとの統合、連動・整合性の確保を第一に企画実施することとし、事業所ごとではなく法人全体で方向性を定めて取り組みを進めます。

### Ⅲ 事業目標

#### 財務目標

	2022年	2023年	2024年
事業活動収支差額目標	5,446	119,402	119,402
(事業活動収入目標)	2,180,211	2,310,307	2,310,307
(事業活動支出目標)	2,174,766	2,190,905	2,190,905
借入金元金償還予定額	82,722	75,722	75,722
大規模修繕予定額	0	37,160	67,000
固定資産取得予定額	17,019	23,975	20,000
特別積立金目標額	0	0	0

単位:千円

(参考資料:稼働目標)

		年間目標稼働率	形態	
札幌事業所	特養手稲	特養手稲 (入所・短期)	97%	ユニット型80床
		特養手稲 (居宅介護支援事業所)	34人/1人	CM2名
	老健手稲	老健手稲 (入所・短期)	94%	超強化型90床
		老健手稲 (通りハ)	80%	定員32人
		老健手稲 (訪問リハ)	600人/1年	空き時間
	在宅手稲	在宅手稲 (入所)	98%	2ユニットGH
		在宅手稲 (通所一般)	85%	定員35名
		在宅手稲 (通所総合)		
在宅手稲 (居宅介護支援事業所)		34人/1人	特Ⅱ・CM4名	
音更事業所	特養音更	特養音更 (入所・短期)	97%	ユニット型80床
		特養音更 (通所一般)	85%	定員30人
		特養音更 (通所総合)		
		特養音更 (通所認知)	80%	定員12人
		特養音更 (居宅介護支援事業所)	34人/1人	特Ⅱ・CM7人
	老健音更	老健音更 (入所・通所)	94%	超強化型100床 (認知専門棟50床)
		老健音更 (通りハ)	85%	定員30名
老健音更 (訪問リハ)		600人/1年	空き時間	