

2019 年 度

事 業 計 画 書

社会福祉法人 寿 楽 園

経営、運営に係る基本的な考え方

○頭文（当年計画の背景、前提・目的）

寿楽園 ブランディングプロジェクト

平成の元号が変わる今年度、寿楽園も新たなステージに向かう年とし「寿楽園ブランディングプロジェクト」を始動する。半世紀以上培った法人としての価値を再構築し、次世代へ継承する。その中で法人理念の見える化や職員行動指針を制定し、それに伴う評価制度を組み立てる。また広報媒体等見直しを行う。

背景：横浜事業所の開設から2年がたち、職員数も800名を超える規模に成長した。高齢者事業、障がい者事業においても、営利法人の参入が著しく市場競争が著しい中、求人においても「社会福祉法人としての在り方」の明確化が求められる。

目的：地域福祉を担う役割の中で、責務・役割・行動指針を明確化する必要がある。それを法人内で浸透させ、法人価値を高める人材開発・育成を図る。

行動計画：

① 法人理念・ビジョンの浸透

（クレドカード配布、研修制度の立案、SNSの活用、動画制作の検討）

② 障がい事業、給食事業のブランディング化

③ 地域における公益的な取り組みの推進

多様な人材開発・育成、働き方の推進

従来重視していた新卒採用だけでなく、外国人やシニア層の活用、併設する就労継続支援事業所との連携を強化する。また子育て世代の働きやすい環境づくり（女性職員の活用）とともに、多職種連携による業務の省力化、管理職の人事・財務の権限を拡大し、組織のボトムアップを促進する。

そして、外国人による介護技能実習生・留学生の受け入れプロジェクトを推進する。

背景：首都圏、九州各域においても寿楽園が従来重視してきた新卒求人において確保が厳しい状況である。また今後長期的に人材不足は継続することから、シニア層や外国人の採用も視野に入れなくてはならない。

目的：事業継続・拡大・充実のために多様な人材や働き方を受け入れ、各々の実力を最大限に発揮できる基盤づくりが必要である。また働き方改革においても「休暇の取得推進」「子育て世代の働きやすい環境整備」をより充実させることが必須となる。

行動計画：

- ① 外国人技能実習生・留学生の受け入れプロジェクトの推進
- ② 管理職以上の人事・財務権限委譲
- ③ シニア層の活用（短時間雇用の推進）
- ④ 業務分解による多職種連携
- ⑤ 女性管理職候補の育成
- ⑥ 働きやすい環境の整備
- ⑦ ITインフラ整備、介護ロボット推進による業務の省力化
（テレビ会議・研修の導入、ノンリフトの推進）
- ⑧ 託児所リニューアル

財務規律の強化、事業経営の効率化

ニーズを充足している事業を縮小するとともに、伸びしろのある障がい福祉事業や食の自立事業に人材を集中し、コンテンツの充実、拡大を図る。また消費税増税を踏まえ、計画的な修繕や購入を行うことで、スケールメリットや適正な資金計画に繋げる。またそれにとともなう介護報酬以外の利用料金改定も検討する。

背景：昨年度、弥生が丘駅前クリニック、福岡・札幌事業所の縮小が決定した。将来の福祉ニーズに応えるためには、財務規律だけでなく、事業経営の効率化を図り中長期的な事業経営の安定化が求められている。

目的：寿楽園の強み弱みを分析・分解し、伸びしろのある事業を計画的に拡大することで、安定した経営体制や財務体制を確立し、社会福祉法人に求められている地域貢献事業の充実に取り組む。

行動計画：

- ① 福岡、札幌事業所の計画的縮小
- ② 施設系サービスの安定化
- ③ 佐賀 食の自立事業、就労継続支援事業のコンテンツ拡大
- ④ 川崎 デイサービス機能訓練体制の強化、就労継続支援事業の機能強化
- ⑤ 横浜 在宅サービスの機能強化、就労継続支援事業の機能強化
- ⑥ 佐賀・川崎 長期修繕計画の遂行（消費税 10%）
- ⑦ 利用料金改定検討（10 月消費税改正に伴う介護報酬改正、介護報酬以外）