

令和6年（2024年）度

中期経営計画

<自令和6年（2024年）4月 至令和9年（2027年）3月>

目 次

- 1 はじめに
- 2 令和5年（2023年）度を振り返って
- 3 令和6年（2024年）度 経営計画重点施策
- 4 令和7年（2025年）度 経営計画
- 5 令和8年（2026年）度 経営計画

以上

令和6年（2024年）3月13日

社会福祉法人いずみ

1 はじめに

社会福祉法人いずみは、平成24年（2012年）3月に、中期的（3年）経営計画を策定することを当法人理事会・評議員会に諮り、承認を得た。

今回の経営計画は、第14回目令和6年（2024年）度を初年度として、令和8年（2026年）度までの3ケ年の中期経営計画であり、同時に令和5年（2023年）度実績を振り返り、事後評価するものである。

2 令和5年度（2023年度）を振り返って

（1）法人理念の浸透と組織力の強化

令和3年度に制定された法人理念は、言葉としての理解は進んできたが、そのことを、普段の利用者支援や業務の中に浸透させるために、今年度は、職員の業務目標の二つの中の一つについては、管理者と相談し法人理念に基づいて設定することとした。このことで、職員は常に法人理念を意識することができた。

また、法人の機関紙ニュースレターでは、法人理念に対する各事業所の取組を記載し、どのように具現化を図っているのかを明らかにした。

以上のようなことを通して、法人理念が、言葉としての理解から日常の支援や業務の中に浸透し、よりよい利用者支援や事業所運営に取り組むこととした。

（2）グループホーム最終準備と開設

長年の念願であったグループホームは、令和5年10月1日に開設することができ、現在は、男女それぞれ7名が利用している。利用されている方は、新しい生活が始まった中でも、その生活に慣れてきている様子が見られる。今後も利用されている方が、安心安全で、毎日を快適に豊かに過ごしていただけるような支援に努める。

グループホームを運営する上で、職員体制が大きな課題である。他の事業所からの異動や兼務、新しく採用した職員が、シフトを基に働いているが、夜勤をはじめ、それぞれの業務内容が的確に遂行できるように、今後も検討と改善を行っていく。

安定した運営のためには、確実に収益をあげる必要がある。収入と支出が健全なバランスとなるように、チェック機能を強化する。

（3）人材育成と研修の充実

令和5年度は、各事業所において力を発揮してほしい中堅職員の意識と資質能力の向上を目指して、「中堅研修会」を実施した。研修対象職員の人数が多いのと、業務時間等を考慮し、17時15分から18時45分までのグループと、8時30分から10時までのグループに分けて行ってきた。

管理者が交代でファシリテーターとなり、職員から意見を聞き出す中で、中堅職員としての仕事への意識や必要な知識を学ぶ機会となった。特に、年齢や経験の違い、また事業所での支援や業務の違いから、幅広い考え方が出され、各職員が視野を広げると同時に、互いの事業所のことを理解することにもつながっている。

今後も、研修を通して、一人一人の職員の職務に対する意識を高め、よりよい支援や業務ができるように育成し、そのことが、各事業所そして法人いずみの充実・発展につながる。

（4）コロナ禍における行事や活動の再開と充実

新型コロナウイルス感染症により、各事業所では、行事や活動を制限する必要があった。しかし、令和5年5月8日から感染症分類が2類相当から5類に引き下げ

られたことにより、コロナ前に近づけた行事や活動ができるように具体的に計画を立て、実施することとした。つばさ祭り、あゆみの家の祭り、幼児部やひまわり、放課後等デイサービスの外出など、各事業所では、これまで以上に行事や活動の幅を広げられた。

また、法人全体として富士見文化センターを会場に「いずみコンサート」を開催することもできた。当日は、ロバの音楽座による演奏が行われ、利用者の方にとって、楽しく素敵な時間となった。

今後は、感染状況を見ながら、さらに出来ることを増やし、利用者の皆さんに喜んでいただける行事や活動を充実させていく。

(5) 各事業所における事業継続計画（BCP）の策定と運用

各事業所では、自然災害と感染症の事業継続計画（BCP）を法人の考え方に基づいて、吟味・検討を重ね作成することができた。今後は、各事業所における事業継続計画の内容を全職員に周知することが肝要である。

また、自然災害が起こった場合や感染症が蔓延した状況においても、如何に事業を継続できるのか、閉所したとしてもなるべく早い時期に再開するための方策を具体的に立てていくことを、訓練等を通して、よりよいものに改善し仕上げていくこととする。

(6) 法人経営の整備と充実

社会状況の大きな変化の中で、法人いずみの経営の在り方や方針を的確に示していくことが求められている。そこで、今年度から「いずみ未来部会」を創設し、将来にわたっての経営戦略を練ることとした。各事業所の管理者がそのメンバーとなることで、現場の声を吸い上げるとともに、管理者の経営感覚を磨くこともできる。

今年度は、6回（隔月開催）開催し、近い将来のことから数年先のことまで、多くのことが話題となった。すぐに解決しなければならぬことや、今後時間をかけて取り組むことなど、将来に向けた話し合いができ、来年度以降もさらに充実した会合を続けていく。

3 令和6年（2024年）度 経営計画重点施策

(1) 法人経営と組織の強化

令和5年度は、新しい事業（グループホーム）の開設と、これまで行ってきた事業（幼児部）の閉鎖があり、法人いずみとしての経営の在り方も見直しが必要となってきた。

今後も将来的に安定した法人経営を継続するためには、健全な収支のバランスが必要となる。そのためには、まず各事業所における収益を安定させることである。新規の利用者の獲得や利用率の向上には、これまで以上に取組を強化する必要がある。また、最近の物価高騰による支出額の増加への対応など、収益と同様に、無駄な支出を減らすことにも大いに取り組む必要がある。

法人組織の整備強化には、人材育成はなくてはならない。研修はもちろん、適材適所の職員配置や新たな役割への挑戦などを通して、職員の資質能力をさらに高めていきたい。

(2) 地域に開かれた法人及び事業所運営

新型コロナウイルスが2類相当から5類に移行され、様々な社会活動が再開してきている。当法人では、新型コロナウイルスの感染拡大により、地域との交流や共同の行事等を縮小したり中止にしたりしてきていたが、5類に移行以来は、都立東村山西

高校や富士見小学校との交流など、感染対策をしながらも少しずつコロナ前に戻るような取組を行えるようにしてきている。

令和6年度においては、これまでに実施した地域との交流の継続や、コロナ前に実施していた東村山生活実習所との合同祭りの再開など、さらに交流を充実させ、他施設との共同した行事等にも取り組むなど、地域に開かれた法人及び事業所の運営を積極的に行う。

(3) 各事業所における行事や活動の充実

これまでもそれぞれの事業所では、利用者に寄り添い、季節の行事（七夕、ハロウィン、クリスマス会など）や外出、お誕生会、成人のお祝いなどにも取り組んできた。そのことで、利用者やそのご家族からも大変好評を得ている。

法人の理念には、「更なる高みに向けた挑戦の約束」がある。事業は、これまでと同様のことをしても、それは継続でなく衰退につながっていく。常に新しいことに挑戦することで、事業所の充実し発展できるものである。各事業所においては、今後さらに行事や活動を充実するかが、大きな課題となる。そして、利用者の方の多くの笑顔と満足感を高めることが求められる。各事業所においては、もっとできることはないか、さらによいものを目指すといった観点で、行事や活動を見直し、計画・実施する。

(4) グループホーム（ファウンテン）の運営の充実

昨年10月1日に開設したグループホームファウンテンは、14名の入居者が安心安全で、毎日を快適に過ごしていただけることを目指して、日々の利用者支援に取り組んでいる。今後も、利用者に寄り添い、またご家族の思いを受け止めた適切な支援ができるように努力する。

そのためには、開所当時の成果や課題を明らかにすることや、グループホームの職員が経験したり取り組んできたことを基に、さらによりよくするための改善点を洗い出し、それを実行することが求められる。職員会議や支援・業務の引き継ぎ、確実な記録などにしっかりと取り組むようにする。

職員体制はすこしずつ整備されてきているが、今後もよりよい職員の定着や人材の育成にも取り組む。グループホームの運営を円滑に実施するために、確実に収益をあげられるように一層の努力をする。そして、利用者はもちろん、そのご家族や関係者、地域の方から信頼信用されるグループホームとなるようにする。

(5) 法人内の交流と協力体制の整備

法人いずみの強みは、幅広い年代の方が利用されていることである。また様々な事業所がそれぞれの特徴に応じた利用者支援に取り組んでいることも、大きな強みである。この強みをさらに高めるために、法人内での交流をより活発にしなければならない。

大人同士（成人部とつばさ）、子供同士（ひまわり児発と放課後デイ）の交流だけでなく、大人と子供の交流や複数の事業所の交流など、いろいろな観点での工夫を目指していき、法人いずみの利用者の楽しみや喜びにつなげていきたい。また、職員間においても、法人内で協力し合うことで、それぞれの事業所運営がさらに充実発展することにつなげていきたい。法人いずみが同じチームの仲間であることをさらに意識できる職場の雰囲気や風土を創っていく。

(6) 事業継続計画（BCP）の見直しと改善

事業継続計画（BCP）は、令和6年末までに全事業所で作成することができた。今後は、自然災害や感染症の流行においても、継続した利用者支援が出来るような手立てや、一時的に事業を閉鎖することがあったとしても、早急な再開へ向けて取り組

みなど、より実際的で適切に運用できるように改善することが求められる。

そのためには、災害時や感染症拡大時における、福祉の施設としての役割や使命を理解し、全職員が一致協力して対応できる組織の強化が必要となる。研修や訓練等を通して、具体的な動きを確認するとともに、職員や事業所の意識を高めることにも注力する。

4 令和7年（2025年）度 経営計画

(1) 安定した法人経営と事業所運営に向けて

令和5年度から「いずみ未来部会」を開設し、将来に向けての経営戦略を練る機会としてきた。今後も、目先のことだけでなく、5年後、10年後を見越した経営の方針が明確になるような取組を充実させていく。

そのためには、それぞれの職員が法人いずみや各事業所が、将来に向けての具体的なイメージがもてるような施策を打ち出す必要がある。「いずみ未来部会」のメンバーである管理者には、所属する事業所に限らず、法人全体を見渡しての活発な議論を行い、より適切で現実的な提案ができるようにする。

(2) 人材育成と組織の充実

法人経営や各事業所が、安定的に継続的に運営するには、それぞれの職層に合った人材の育成が求められる。特に、管理者やマネージャーとなる人材については、早期に計画的に育成する必要がある。次の管理者、次のマネージャーとなる人材を発掘し、将来を見据えての育成をしなければならない。そのためには、OJT等による育成計画を立て、組織的に人材育成に取り組む。

(3) 働き方の見直しと職員体制

定年延長については、令和6年度中にまとめた就業規則に則って、令和7年度から実施することとする。60歳以降の職員の働き方を見直すことで、今後の職員体制についても検討し、これまで通りに事業所運営が順調に行えるようにする。

また、今後の人材不足への対応として、男女比を考慮した介護の在り方についても検討をしていく。

5 令和8年（2026年）度 経営計画

(1) 将来を見据えた法人経営の在り方

職員の働き方や利用者支援の在り方、組織の再編や次の管理者、マネージャーの育成など、安定した法人経営を継続するために必要な事項について、将来を見据えた取組を行っていかなければならない。未来部会や管理者会、マネージャー会など、それぞれの立場から、建設的な意見を吸い上げ、具体的な未来図を描けるようにしていく。

(2) 建物（つばさ、あゆみの家）の改築に向けて

つばさの建物の老朽化により、改築に向けた具体的な見通しを示す必要があるが、つばさの建物補修の補助金を東京都から受けている関係で、今後5・6年後を改築時期の目途とする。あゆみの家の建物も、建設から年数が経ち、建物自体や設備等への修理補修が必要になっているが、適宜対応をし、改築までの期間を利用者が快適に過ごせるようにする。

以上