

全電通近畿社会福祉事業団
中期ビジョンと3か年中期経営計画の策定

【中期ビジョンの策定】

昭和46年(1971年)に設立された「全電通近畿社会福祉事業団」は、令和3年(2021年)1月には節目の設立50周年を迎えます。

「知的障害者施設愛の家」の設立から始まり、これまでの間、「特別養護老人ホームあいハート須磨」、「介護付有料老人ホームあいハート離宮前」など、情勢の変化や時代のニーズを見据えながら、さまざまな福祉事業を展開して参りました。

近年、少子高齢化が更に進む中、税と社会保障の一体改革により、介護・医療・年金を柱とする社会保障制度は大きく変革しており、直接影響を受ける福祉業界は益々厳しい経営環境に置かれています。

一方で、平成28年の社会福祉法人制度改革により、一層の経営組織のガバナンス強化や事業運営の透明性などが求められるようになりました。

社会福祉事業の主たる担い手として、法人にふさわしい事業を確実にかつ適正に運営するため自主的にその経営基盤の強化を図ること、また、その提供する福祉サービスの質の向上や事業経営の透明性を向上させることが必要です。

そこで、法人設立50周年を目前にし、法人の目指す将来の具体的な姿勢を明確にするため、中期ビジョンを策定し、その実現に向けて取り組んでいくこととします。

～中期ビジョン～

(コアビジョン)

新たな50年に向け、発展する組織、成長する職員であり続けます。

(サブビジョン)

①変革を推進します(Change)

■変革を推進することで、様々な環境変化に適応します。

・新しい制度や技術、方法等を積極的に取り入れます。

・従来のルールや方法を継続的に検証し、必要な見直しを実行します。

②質の向上を実現します(Quality)

■業界最高水準の労働環境・条件を目指します。

■業界最高水準のサービスを目指します。

■地域包括ケアシステムの充実に貢献します。

■高い規律性や倫理観を持った法人運営を行います。

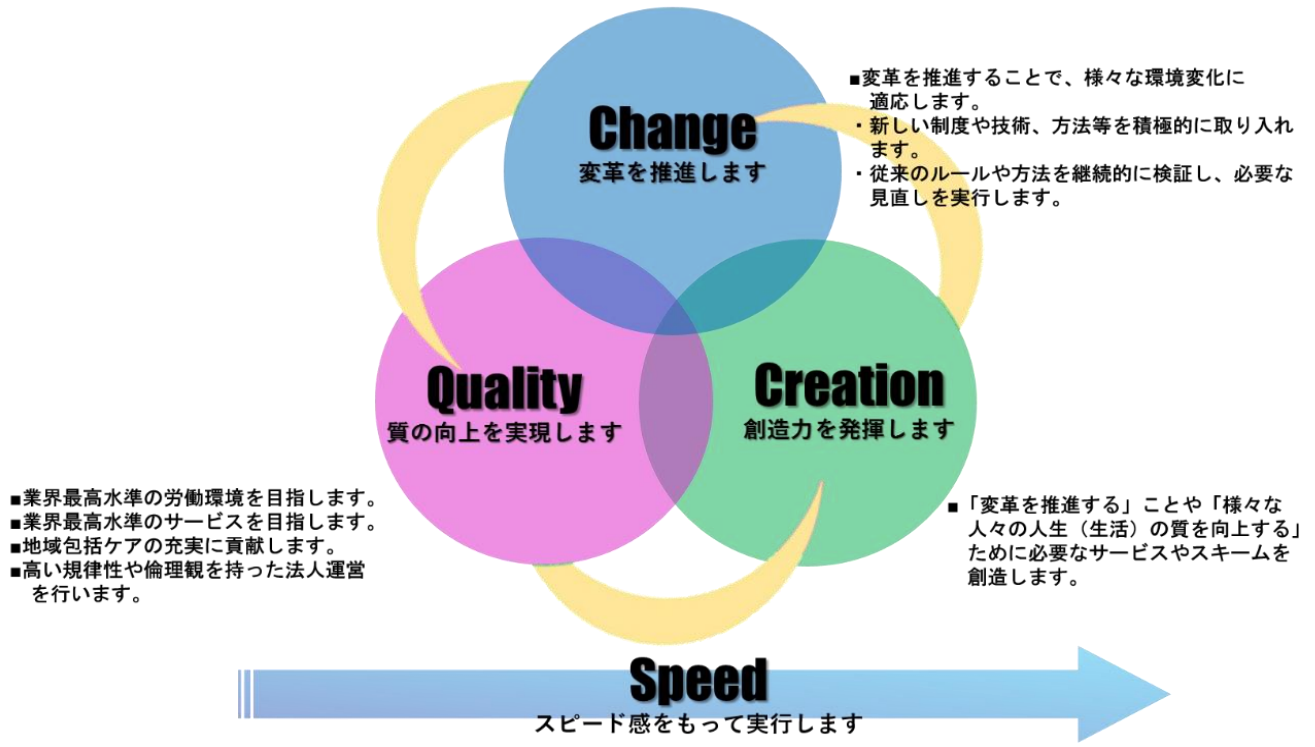
③創造力を発揮します(Creation)

■変革を推進することや、様々な人々の人生(生活)の質を向上するために必要なサービスやスキームを創造します。

(取り組み姿勢)

「①変革の推進(Change)、②質の向上(Quality)、③創造力の発揮(Creation)」
をスピード感を持って実行します。

新たな50年に向け、発展する組織、成長する職員であり続けます。



全電通近畿社会福祉事業団
法人中期経営計画(2020～2022年度)

法人の中期ビジョン実現に向けて、2020年から2022年度の中期経営計画を以下のとおり策定します。

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

- ・情報発信ツールの創出

2. 安心して信頼されるサービスの提供

- ・法人内事例発表会の開催

3. 安定的で継続性をもった経営

- (1) 資金投資計画の策定
- (2) 財務状況の健全化(財務力の強化)
- (3) 寄付金減少への対応(施策の検討)
- (4) 人材の確保と育成
- (5) 高い規律性や倫理観を持った法人運営(ガバナンスの更なる強化)

4. 地域交流の推進

- ・地域における公益的な取組

全電通近畿社会福祉事業団
法人中期経営計画(2020~2022)

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

(利用者、家族、地域住民の要望に応える運営を行い、福祉社会への情報発信に努めます。)

<情報発信ツールの創出>

法人、施設Webサイトの見直しを図ります。法人、施設間の連携を図り、施設の委員会活動や支援の取り組みなどを積極的に発信し、法人の取り組み姿勢を発信します。

- ・インターネット閲覧機器の変化に対応し、法人、施設Webサイトのスマホ化を行います。
- ・法人パンフレットのリニューアルを行います。
- ・新たなSNS発信ツール(動画コンテンツ)を創出するとともに、情報発信のスキームを検討します。
- ・設立50周年に向けての記念事業を企画し、法人の姿勢、想いを発信します。

	2020年度	2021年度	2022年度
情報発信ツールの創出	50周年事業の企画、発信 ■事業実施		
	Webサイト更改のスマホ化		
		動画系SNSの検討と発信スキーム検討 ■実施	

2. 安心で信頼されるサービスの提供

(安心、安全なサービスの提供と質の向上を図り、信頼獲得に努めます。)

新しい技術や方法を積極的に取り入れ、安心、安全なサービスの提供と質の向上を図ります。

委員会やプロジェクトでの優良事例を法人内での発表会を開催するとともに定例化を目指します。職員の更なる想像力や発想力、文章力等の向上に努め、サービスの質の向上につなげます。

また、外部の発表会への積極的な参加やWebサイト、SNSを通じて、法人の取り組みを発信します。

<法人内事例発表会の開催>

- ・発表会開催の目的、内容、方法、スケジュール等を整理します。
- ・職員の意見を収集しながら発表会の開催に向けた準備を行います。
- ・発表会の内容をWeb、SNSサイトで発信します。

	2020年度	2021年度	2022年度
法人内事例発表会の開催	目的整理、内容の検討		
	職員意見収集、修正	開催準備、調整	
			■発表会開催 Web、SNS発信

3. 安定的で継続性をもった経営

(社会的な要請への対応と法令遵守を基調に安定的で継続性をもった経営を行います。)

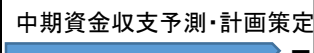


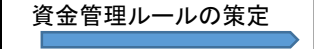


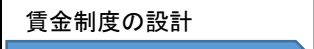
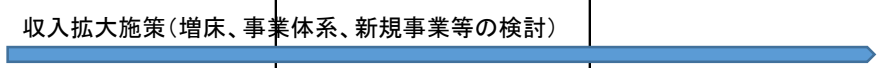
あいハート須磨の土地無償賃借契約の終了(2023年9月)や、あいハート須磨の増設費用の捻出等、施設主体では解決できない課題が山積しています。社会的使命を果たし安定的な経営が継続できるよう、現在の施設経営主体から法人経営主体へ移行し、法人単位で財務力強化に向けた事業運営への変革を行います。

(1) 投資計画の策定

- ・法人全体での投資計画を策定し、各課題への対応に備えます。
- ・資金管理体制と運用ルールを策定します。

(2) 財務状況の健全化(財務力の強化)

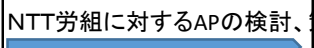
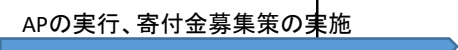

- ・事業の収益構造を見直し、利益が確保できる体制への転換を図ります。
- ・利用数最大化により更なる収支差額の拡大を目指します。

	2020年度	2021年度	2022年度
投資計画の策定	中期資金収支予測・計画策定 	■投資案件確認・選定 資金計画策定 	実行管理・見直し・修正(ローリングプラン) 
	資金管理ルールの策定 	管理ルールの実行管理 	見直し、修正 
財務状況の健全化	賃金制度の設計 	収入拡大施策(増床、事業体系、新規事業等の検討) 	

(3) 寄付金減少への対応(施策の検討)

NTT労働組合他関連団体からの後援会費、寄付金収入は大きな収入源の一つとなっていますが、組合員数の減少に伴って収入額も毎年減少しています。2021年1月の法人設立50周年を機会として、改めて法人に対する理解を深めてもらう取り組みを実施するとともに、寄付金の募集施策を検討します。

- ・NTT労組に対するアクションプランの内容を検討し策定します。
- ・あいハート須磨土地賃借契約終了を機会とした寄付金募集施策の検討を行い実行に移します。

	2020年度	2021年度	2022年度
寄付金減少への対策	NTT労組に対するAPの検討、策定 	APの実行、寄付金募集の実施 	■集計公表 

(4)人材の確保と育成

①新人事考課制度の運用

基本理念の浸透や人材育成、公平処遇の実現等を目的に構築した新たな人事考課制度を運用開始しますが、導入後の制度の検証を行い、その検証結果に基づいた制度の一部見直し、修正を行います。2022年度の新人事考課制度の確立と定着を目指します。

- ・運用手順や評価方法など実務についての説明の場を設定し、職員が理解した上で導入を進めます。
- ・評価結果に基づき、施設間での評価格差を検証し是正を行います。部門長や主任からもヒアリングを行い、必要な部分について見直し、修正を行います。
- ・定期的な評価者研修を実施します。

②新賃金制度の運用

新人事考課制度の運用と並行して新賃金制度を構築します。成果や達成度に応じた賃金水準、魅力ある賃金体系や採用給の導入を目指し、2021年度運用開始に向けて制度設計を行います。

- ・人事考課制度と連携した設計を行います。業界や他法人の処遇状況を踏まえた採用給や社会環境に対応した定年制度の検討も盛り込みます。
- ・個人の格付け検討、実施並びに移行対応を行います。
- ・人件費割合、施設間・職種間の格差を検証し、一部見直し、修正を行います。
- ・2022年度の新賃金制度の定着を図ります。

	2020年度	2021年度	2022年度
新人事考課制度の導入	説明会実施 →	運用後の検証・ヒアリング → 定期的な評価者研修 →	検証に基づいた見直し、修正 →
新賃金制度導入	制度内容の精査 → 移行対応(格付け、職員説明) →	■運用開始 →	検証、見直し、修正 →

③インターンシップ制度の構築

新たな人材確保施策として、大学生、短大生の採用強化に向けたインターンシップ制度の導入を目指します。直接学生に向けたアクションを起こすことでより採用力を高めます。

- ・制度導入目的の整理を行い、業界における制度の調査、他社情報の収集を行い、オリジナリティを加えた制度を作成します。
- ・前項に基づき実施内容や受け入れ体制の検討を行います。
- ・大学就職センターへの営業訪問や就職フェア各種イベント等の機会に参加し、制度の積極的なアピールを実施します。

④新たな外国人労働者の受入れの検討

国内の労働人口数は今後も減少する見通しであり、外国人労働者の雇用はこれから先も必要となると考えます。2017年度からEPAによる外国人介護福祉士候補者の受入れを行っていますが、近年はマッチングの成立が困難な状況でもあり、EPA以外の受入れ制度(技能実習生、在留資格介護、特定技能等)の導入についても検討を行います。

- ・各制度の特徴や課題の整理と最適な制度の選定を行います。
- ・賃金規程類の策定、受入れ体制や学習内容、外個人向け特設Webサイト開設の検討を行います。

	2020年度	2021年度	2022年度
インターンシップ制度の導入	目的整理、実態調査 →	受入れ体制、実施内容検討 → 営業活動、イベント参加 →	試験導入 →
新たな外国人労働者の受入れ検討	各制度の整理、動向収集 →	制度導入検討 →	規程策定、受入れ体制、特設サイト等検討 → ■受入れ

⑤高い規律性や倫理観を持った法人運営(ガバナンスの更なる強化)

改正社会福祉法に則り、順次業務の適正を確保する体制(内部統制)の確立に向けて進めているところですが、将来導入される会計監査人の導入に備え、2022年度末には監査の予備調査を受審することができるレベルまで内部管理体制を整備します。

- ・規程類の再整備と定期的な業務監査(内部統制と会計処理)を導入します。
- ・外部の専門家(公認会計士、税理士等)による受審(法人全体)を行います。
- ・会計業務マニュアルの作成(2023年度)に向けた計画を策定し、業務の標準化を目指します。

	2020年度	2021年度	2022年度
ガバナンスの強化	規程類の整備、定期的なチェック(内部監査) →	会計マニュアル作成に向けた検討 →	■専門家の受審 →

4. 地域交流の推進

(地域社会の活動拠点として、施設と利用者が地域社会の一員としての役割が果たせるよう取り組みます。)

<地域における公益的な取組>

社会福祉法人制度改革による「地域における公益的な取組」の責務化に則り、地域が抱える多様な福祉ニーズに積極的に対応します。

	2020年度	2021年度	2022年度
地域における公益的な取組	地域サポート施設としての事業内容の検討 →		地域サポート施設事業の立上げ → 子ども食堂の検討 →
	地域住民との交流・ボランティアの受入れ →		