

経営の質の向上を目指して

社会福祉法人 円勝会（兵庫県）

住 所 兵庫県たつの市菅田町福田 780-3

TEL 0791-63-3053

URL <http://www.ensyokai.com/>

経 営 理 念

【基本理念】

ノーマライゼーションと人権尊重の理念に基づき、専門的なサービスを提供することによって、利用者一人ひとりが尊厳を持ってその人らしい安心のある生活が送れるよう、自立を支援していきます。

事 業 内 容 及 び 定 員

【介護老人福祉施設】

西はりまグリーンホーム	(80 名)
シルバーコースト甲子園	(100 名)
第2 シルバーコースト甲子園	(120 名)

【養護老人ホーム】

たつの荘	(50 名)
------	--------

【障害者支援施設】

西はりまリハビリテーションセンター	(50 名)
西はりまナーシングヴィラ	(30 名)

【多機能型障害福祉施設】

ドリーム甲子園	
---------	--

【小規模多機能型居宅介護】

霞風庵	(25 名)
お里の家	(18 名)

【サービス付き高齢者向け住宅】

ロイヤルウエスト甲子園	(40 戸)
-------------	--------

収 入 (法人全体) 平成26年度決算

① 社会福祉事業	2,674,841,000 円
② 公益事業	0 円
③ 収益事業	0 円
合計	2,674,841,000 円

職 員 数 (法人全体)

630 名（非常勤含む）

当面する
経営課題

- 法人と施設職員の意識の統一
- 職員の経営意識の向上
- 職員のメンタルヘルスケア
- 中長期的な経営戦略の策定
- 職員の意見やニーズの汲み取り

取り組みの
現時点
での効果

- 施設職員、役職員、施設長、法人事務局それぞれの思いを共有する事が可能となり、法人全体に一体感が生まれた。
- 全職員に経営意識が芽生え、同じ目標に向けた取り組みが可能となった。
- 職員の意見やニーズをスムーズに汲み取る事が可能となると共に、意見を出しやすい環境を作る事で、職員の仕事に対する志気が向上した。
- 仕事に対する悩みや問題点を定期的に上司に提起出来る事で、メンタルヘルスケアの点でも良い効果が得られた。

経営の質の向上を目指して

社会福祉法人円勝会
西はりまグリーンホーム
施設長 田中 学

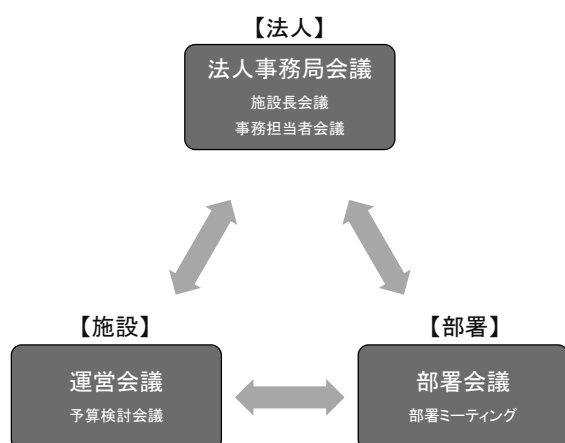
【主な取り組み】

- I. 会議（法人・施設・部署）の連携
- II. 中長期経営戦略の策定
- III. 職員参加型の予算計画
- IV. 人事考課制度の活用

I 会議(法人・施設・部署)の連携

法人単位で開催される『法人事務局会議』『施設長会議』『事務担当者会議』等、施設単位で開催される『運営会議』『予算検討会議』等、部署単位で開催される『部署会議』『部署ミーティング』等、それぞれの会議が連携体制の中で開催されている。

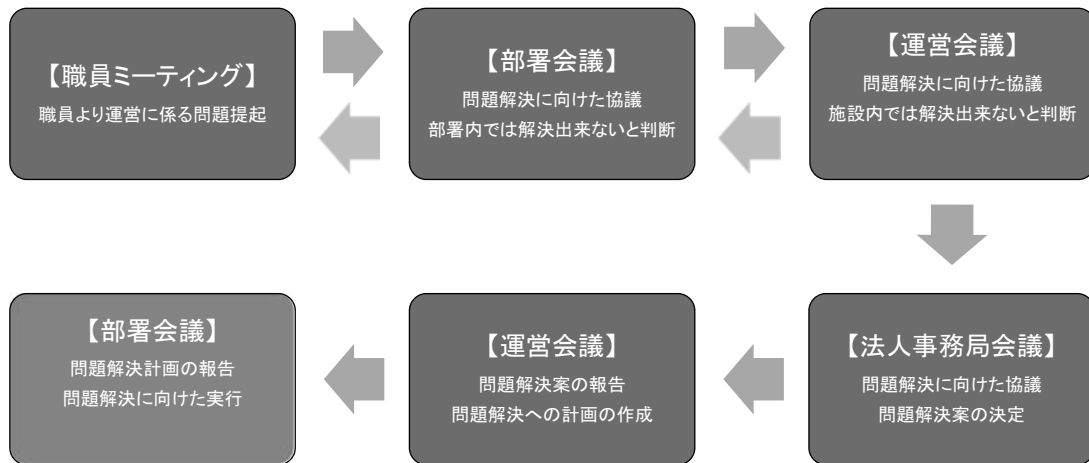
会議の概要



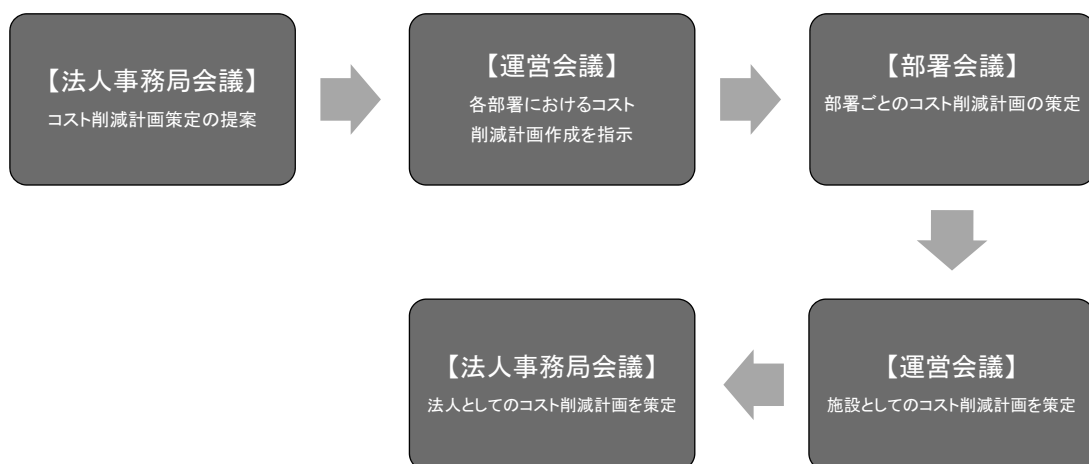
主要会議	法人 事務局会議	運営会議	部署会議
出席者	法人理事長 事務局 施設長	施設長 事務長 役職員	部署役職員 部署職員
開催頻度	月1回	月1回	月1回
単位	法人	施設	部署

その他の 会議	施設長会 議	事務担当 者会議	予算検討 会議	部署 ミーティング
出席者	施設長	施設長 事務長 事務担当者	施設長 事務長 役職員	部署役職員 部署職員
開催頻度	随時	随時	年1回	毎日
単位	法人	法人	施設	部署

会議の連携例①（職員より）



会議の連携例②（法人より）



取り組みの効果

- 法人の運営方針や法人からの指示が円滑に職員に伝わる。
- 各部署の意見が、施設や法人まで円滑に伝わるため、職員の意見やニーズの吸い上げが可能となると共に、職員の志気が向上する。
- 各部署、各施設で実施した取り組みを、法人事務局会議に『報告事項』として提出する事で、事務局が各施設での取り組みを理解出来ると共に、施設間の情報交換が図れる。
- 各部署の稼働率や運営状況を各会議で共有する事で、職員に経営意識が芽生える。
- 各部署の運営に関する課題を各会議で共有する事で、課題解決に向けて法人全体で協議することが出来る。

Ⅱ 中長期経営戦略の策定

1クール3年間とし、戦略テーマを定めて経営戦略計画を策定すると共に、『財務の視点』、『顧客の視点』、『業務プロセスの視点』、『学習と成長の視点』、『新たな事業展開の視点』の5つの視点から重点課題に対する中期目標を設定して、目標達成に向けた取り組みを実施している。

また、四半期ごとに事務局会議において、取組実績と成果、次期の予定を報告し全施設で共有を図ると共に、自己の評価や他施設からの助言を基に、予定の修正や取組内容の変更を行っている。

中長期経営戦略策定の流れ



中期経営戦略 進捗状況報告シート

中期経営戦略 進捗状況報告書											
報告者		報告月									
戦略テーマ											
区分	重点施策	中期目標値	取組実績・成果					次期の予定			
財務の観点											
顧客の観点											
業務プロセスの観点											
学習と成長の観点											
新たな事業等の計画（展開）											

取り組みの効果

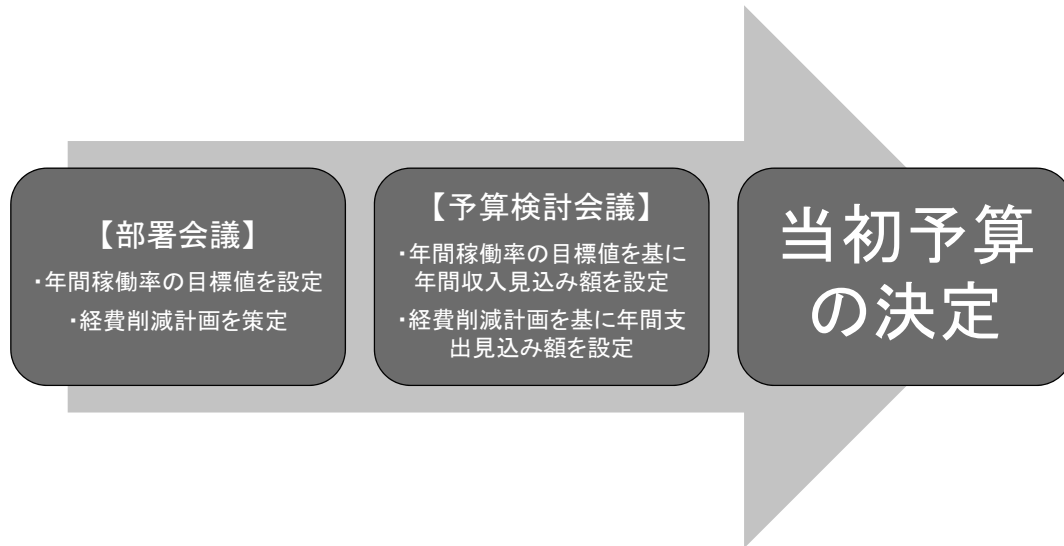
- 中期目標値を明確に定める事で、自己の評価が明確となり、取り組みに対する軌道修正を図る事が出来る。
- 法人事務局会議において、他施設の状況を確認する事で、施設間の競争意識が芽生え、経営意識が高まる
- 部署会議において各部署の中期経営戦略を策定し、運営会議において施設としての中期経営戦略を策定する事で、全職員が経営戦略を理解し、目標達成に向けての意識が高まる。
- 法人事務局会議において、他施設の戦略を認識する事で、その戦略を参考に、新たな戦略を策定する事が出来る。
- 目標が未達成の分野について、他の構成メンバーから提言を受ける事が出来る。

Ⅲ 職員参加型の予算計画

当初予算を検討する際、部署会議において、中長期経営戦略を基に各部署の年間稼働率の目標値を設定し、予算検討会議では、各部署が設定した目標値を基に年間収入見込み額を設定している。

また、支出においても同様で、部署会議において各部署の経費削減計画を策定し、予算検討会議において、各部署が策定した計画に基づいて年間支出見込み額を設定している。

予算検討の流れ



取り組みの効果

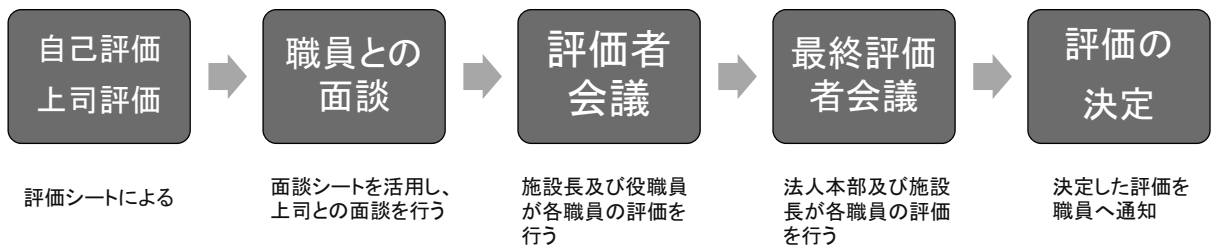
- ・年間稼働率の目標値を、各部署で設定することにより、全ての職員が目標値を把握し、目標達成に向けた稼働率向上への取り組みを提案する事が出来る。
- ・経費削減計画を策定する事で、費用対効果の向上が図れると共に、全ての職員にコストダウンの意識が芽生え、経費削減につながる。
- ・毎月開催される法人事務局会議において、予算及び前年同月の収支との比較データが示され、各経理区分間での収支について比較検討が出来るため、収入支出それぞれの面から、施設運営状況の把握と取り組み内容について改善する事が出来る。

Ⅳ 人事考課制度の活用

賞与支給時に自己評価及び上司評価を実施し、その評価を基に役職員による『評価者会議』が開催される。また、評価者会議で決定した評価を基に、施設長と法人事務局による『最終評価者会議』が開催され最終評価が決定し、その評価によって賞与額が決定する。

また、評価者会議の前に、全ての職員が上司との面談を行い、前期の目標達成度の確認、次期の目標設定を行うと共に、受講希望研修、取得希望資格、仕事上の問題点や悩み、業務改善に対する提案を、直接上司に訴える機会を設けている。

評価決定の流れ



評価シートの内容

- ①理解力
- ②規律性
- ③協調性
- ④リーダーシップ
- ⑤専門性

左記の5つの考察要素から構成されており、各考察要素の中に小項目を設置し、それぞれ6段階(S. A. B. C. D. E)で自己評価及び上司評価を実施する。

面談シートの内容

1. 今期自分なりに努力したこと、頑張ったこと
2. 次期の短期目標
3. 短期目標達成の為に心がけていること
4. 希望する教育訓練や、受講を希望する研修
5. チャレンジしようとしている資格
6. 仕事上直面している問題点、悩み
7. 自分の業務や施設について、改善すべき内容、提言すべき事項
8. その他考えていること

取り組みの効果

- 自己評価を実施する事で、法人や施設が自らに何を求めているのかを確認が出来ると共に、自らの仕事に取り組む姿勢について見直す機会となっている。
- 自己評価、上司評価を経て、評価者会議、最終評価者会議の結果によって賞与額が決定するため、自らの業務に対する姿勢が向上する。
- 上司との面談の機会を定期的に確保する事で、普段表出出来ない悩みや問題点を上司に伝える事ができ、職員のメンタルヘルスケアにつながる。
- 面談時に職員の思いを確認することで、外部研修の人選時や、内部研修の内容検討時に、職員の求める研修を受講させる事が出来る。

- 職員の取得希望資格を確認する事で、助言や資料提供が適切に行える。
- 面談時に前期目標の達成度を確認することで、上司と部下が同時にフィードバック出来ると共に、次期の目標設定の際にも、上司が期待している内容と、部下が自覚している内容を確認しながら、自らの目標を設定する事が出来る。

まとめ(全体的な効果)

- 施設職員、役職員、施設長、法人事務局、それぞれの思いを共有することが可能となり、法人全体に一体感が生まれた。
- 全職員に経営意識が芽生え、同じ目標に向けた取り組みが可能となった。
- 職員の意見やニーズをスムーズに汲み取る事が可能となると共に、意見を出しやすい環境を作る事で、職員の仕事に対する志気が向上した。
- 仕事に対する悩みや問題点を定期的に上司に提起出来る事で、メンタルヘルスケアの点でも良い効果が得られた。