

法 人 本 部

2015年度は介護報酬のマイナス改定が見込まれ、かつ看護職・介護職を中心とした人材難も加わり経営環境は厳しいものが予想される。一方、社会福祉法人のあり方、税制改正についての議論が進んでおり、今後の社会福祉法人経営にとって重要なことが2015年度は形成されていくであろう。

このような厳しい環境と大きな変化に対応すべく、法人本部では次の項目を2015年度重点目標として掲げる。

1. 公益的な活動の推進と情報発信
2. 連携の可視化が生み出す総合化力の向上
3. 自己研鑽が聖隷の新たな価値創造へ
4. 人を育てる組織風土の継承
5. 事業の発展・継続を支える体制強化

法人本部は各事業部、施設が利用者に質の高いサービスを提供するための最大限の後方支援を行うと同時に、長期的視点に立ち法人全体の経営の安定を維持できるように本部機能の向上に努める。

社会福祉法人としてのあり方が問われているなか、法人が既に行っている公益的な活動と今後行うべき公益的な活動を示す一方、各施設が社会福祉法人に相応しい役割を地域で担っていることの情報発信に努める。

地域での役割で重要なことは、連携を創出し、地域に継ぎ目のない価値あるサービスを提供し続けることにある。そのために必要な情報関連システムを構築し、より効果的効率的に連携が機能することを目指す。

人材の採用と育成は常に重要な経営課題であり、人事制度の見直しも含め、キャリアアップを目指す職員への積極的な育成サポート、障がい者雇用、多国籍雇用、高齢者雇用などの多様な働き方へのサポートをさらに推し進める。特に女性のキャリアアップと継続して働くための支援は最優先項目と位置付ける。

2015年度より新会計基準が導入され、数値的な経営管理の強化がより一層求められる。コンプライアンス意識の向上を常に心掛け、災害対策を含め法人全体のリスクをコントロールできる本部機能を有しなければならない。

各部署は、次の年度事業目標（重点施策）を策定する。

【各部の年度事業目標】

[総務部]

1. BCP策定検討と災害情報連絡体制強化
2. 総務業務の連携化による機能向上
3. 新人事制度に向けた詳細制度設計とシミュレーションの作成
4. 事業団全体の法令順守とリスク管理の強化
5. 社会福祉法人改革に備えた新たな組織管理体制の考案

[人事部]

1. 新人事制度の骨格の組み立てと新人事給与システムの構築
2. 障がい者雇用の法定雇用率を達成する仕組みの構築
3. 各職種の人材確保の仕組みの確立と方向性の明確化

[人材開発部]

1. 新人事制度案に連動した法人内人材開発体制案の提案
2. 階層別研修ファシリテーターの育成方針の確立
3. EPA介護福祉士候補生のキャリアパス作成
4. 初任者研修の学習形態を通信制へ変更、かつ介護職資格取得の入口としての実務者研修への一体化
5. 介護福祉士国家試験受験者の受験ニーズに応じた実務者研修の企画運営
6. 喀痰吸引等研修の地域拡大と指導看護師の養成

[財務部]

1. 地域公益活動を念頭に置いた社会福祉法人制度改革および税制改正等への対応
2. 新社会福祉法人会計基準への円滑な移行
3. 長期的視野に立った資金繰り管理を徹底し、事業団の継続性を維持
4. 事業団全体の経営管理の推進
5. 事業団における次期リーダーおよび経理職員の育成

[総合企画室]

1. 社会福祉法人改革に伴う組織変更や公益事業への準備と情報公開の仕組みづくり
2. 連携モデル図の作成支援
3. シンクタンク機能として研究レポート、法案等に関するミニレポートの作成
4. Doctor'sサポートセンターの運営推進と新規事業の検証と関与
5. 2015年度終了の中期事業計画・事業目標の評価と次期中期計画のあり方の検討

[総合情報システム部]

1. 法人内外の連携・情報共有に寄与するシステム構築
2. 聖隷らしいサービスの提供に寄与するシステム構築
3. 情報システム部門の組織力強化と技術・能力の向上
4. システムの災害対策及び事業継続のための環境整備
5. 事業団内の情報資産の正確な把握と適正な利用の推進

[監査室]

1. 施設のリスク管理体制強化
2. 内部監査の効率的・効果的实施
3. コンプライアンス教育の充実
4. コンプライアンスホットライン制度の充実