

## 本部 中期計画（2019-2022 年度）

「はじめに」

本部の事業計画については単年度計画の作成のみとなっており、改正社会福祉法に伴うガバナンスの確立や深刻化する人材不足への対応等、中長期的な視野に立って計画が作成できていない現状となっています。また、安定した法人経営を継続していく上で新規事業の検討や資金計画等、様々な課題も山積しています。

このようなことから、事業の安定性や継続性を確保するために法人本部においても以下の項目に重点を置いた中期経営計画を策定し、本計画に基づいて単年度の計画を策定していくこととします。

1. 法人の規程・規則類の見直し
2. 人材の確保に関する取り組み
3. 健全な法人経営並びに規律の確立に関する対応
4. 法人の中期課題に向けた取り組み
5. NTT労組等関連機関との関わりと情報発信

尚、既に各施設では中期計画を策定していることから、次期計画の開始となる2020年にあわせて、4ヵ年（2019～2022年）の中期経営計画を策定することとしました。また、法人（全体）の中期経営計画の策定については本計画の中に盛り込み、別途立案していくこととします。

### 1. 法人の規程・規則類の見直し

最低賃金の上昇や人材確保が困難な状況の中、現行の賃金体系や人事考課制度については施行後年数が経過し、制度自体が古くなっていることから抜本的な見直しを行います。また、就業規則やその他諸規程類についても統一をめざし見直し検討を行います。

#### （1）賃金体系、人事考課制度の見直し

- ・現行の賃金規程（平成22年4月施行）については、年功的な要素が強く評価が反映されにくいこと等制度上の課題があり、且つ他法人と比較して採用賃金の水準が低くなっていることから、適正且つ戦略的な賃金制度の改定を行います。併せて、賃金制度改定と連動した人事考課制度の内容の見直しも進めます。

#### （2）就業規則の統一に向けた検討と見直し

- ・施設毎に制定している就業規則やその他規程類について、業務の特性や経緯を踏まえ精査した上で、可能な限り統一できるよう改定の検討を行います。

### 2. 人材の確保に関する取り組み

福祉人材の確保が困難を極め、年々その深刻さは増してきており、首都圏では人材が集まらずに閉鎖に追い込まれる事業所が出始めているような状況となっています。そこで、現在

実施している様々な人材確保施策に加え、積極的に新たな取り組みを検討、実施していくこととします。また、外国人の採用については、現在取り組んでいるEPA制度での人材確保は更に競争が激しくなり確保が困難になることが予想されることから、その他の外国人採用スキームについても検討を行い、中期的な視点から受け入れに向けての取り組みに努めます。

#### (1) 法人Webサイト、SNS等の充実

- ・法人のWebサイト（平成25年2月公開）について、フェイスブックやインスタグラム等SNSとの連携や採用ページを充実させスマートフォン対応とするとともに、定期的な情報発信ができるようサイトの作成、更改を行います。又、法人PR動画の作成をはじめ、SNSを活用した新たな人材確保施策を検討し、若者層へのPRと働きかけを強化します。
- ・法人パンフレットの更改と、採用に特化したパンフレット（須磨リクルートブックの更改を含め）の作成を行います。
- ・就職サイト「マイナビ」について、各施設で設定している説明会に加え、法人本部においても学生向けのオリジナルセミナー（説明会）を実施し、現状の施設での説明会に加え、一旦本部で対応しその後施設を見学してもらうような新たなルートをつくり母集団の拡大を図ります。併せて関連するツールを作成します。

#### (2) 新たな人材確保活動の検討、就職フェアのサポートの充実

- ・従来の活動に加え、新たな採用チャネルの開拓やインターンシップ制度による人材確保施策等を検討し取り組みます。
- ・就職フェア時のサポートは継続実施し、参加学生等への架電やメール対応については更に強化して見学者の増に努めます。また、就職フェア以外の就職イベント等の情報収集と積極的な参加を行います。
- ・京阪神の専門学校等への求人訪問活動は継続実施し教員とのパイプ作りに努めます。今後外国人の学生も増えることが想定されることから新たに日本語学校への訪問活動も実施し情報収集を行います。
- ・高卒学生の募集については、「進路情報フォーラム」を通じた県外からの採用ルートを継続実施しますが、採用実績とコストを考慮しながら参加対応を行うとともに、新たな高卒学生の確保施策を実施することとします。

#### (3) 外国人労働者の受け入れ

##### ①EPA候補生受け入れの継続

- ・2017年度から取り組んでいるベトナムEPA介護福祉士候補者受け入れについては、施設と連携して採用計画を考慮しながら今後も受け入れ対応行い定着化をめざします。
- ・受け入れ後の候補者のフォロー、サポートを継続して行います。
- ・愛の家については、EPA候補生の受け入れに関する業務内容の精査や受け入れ体制の検討を行い対応します。

##### ②技能実習制度による受け入れの検討

- ・今後EPA候補生の獲得競争が更に激化することが予想されることから、新たな外国

人材確保のチャネルとして、技能実習生制度による外国人労働者の受け入れ検討を開始し、必要に応じて現地視察を行うなど情報収集を行っていきます。

- ・ E P A 候補生との関係上、ベトナム国を第一優先で検討することとしますが、候補者数や競合他法人等の状況を見ながら、ベトナム以外の国についても情報収集、検討を行います。

### ③在留資格「介護」制度等の検討

- ・ 在留資格「介護」についても検討を行います。日本語学校、福祉専門学校（養成校）等への訪問による情報収集や助成金等制度上の留意点を整理します。
- ・ 2019年4月施行の新在留資格「特定技能」の採用スキームについても情報収集を行い、検討材料とします。

## 3. 健全な法人経営並びに規律の確立に関する対応

改正社会福祉法が施行され、社会福祉法人の更なるガバナンス強化、財務規律の強化が求められることから、法人内の内部管理体制の整備や将来の会計監査人の設置に向けた準備等を進めていきます。

### (1) 専門家による財務会計支援と内部管理体制の整備

- ・ 会計監査人導入までの間、早期に専門家による財務会計支援の導入を行い適正な会計処理、内部統制の向上に努めます。
- ・ 内部管理体制の整備についての基本方針を検討、策定し、当該方針に基づく内部管理に係わる規程類の策定及び見直しを行います。
- ・ 法人全体としての管理方法や様式について統一を図ります。

### (2) 会計監査人の設置

- ・ 会計監査人の設置基準の段階的引き下げが延期（厚労省周知 2018. 11. 2）となった代わりに新たに「会計監査人に係る調査」が実施されることから、情報を収集し対応を行います。
- ・ 監査人の設置は当面は延期となりましたが、積極的な導入と更なるガバナンス強化が求められることから、まずは内部管理体制を整備することで将来の監査人設置における導入費用の抑制に努めます。

### (3) 理事会、評議員会の運営

- ・ 定款に基づいて定期的な理事会及び評議員会を開催し、重要な決議事項について意思決定を図ります。行政指導監査実施要綱に沿って関連する開催案内、議事録等を正確に作成の上保管します。
- ・ 監事監査については適正な時期に実施するとともに、監事に対して勉強会やセミナーの参加を促し、より内容の充実した監事監査実施に向けた対応を行います。

### (4) 情報公開の徹底

- ・ 法人Webサイト並びに愛&ハートを活用して積極的に財務諸表等の情報発信を行います。

#### (5) 資金の運用

- ・法人経営における資産運用は収益を上げることに直結し、業績の安定性や継続的な進展のためにも重要な活動でもあることから、現在の金融機関（銀行）へ預貯金以外にも安全且つ確実な方法であることを前提に有利な資金運用を検討していくこととします。

#### 4. 法人の中長期課題に向けた取り組み

施設経営から法人経営への転換が求められる中、当法人については施設単位での経営計画の立案、実行に留まり、現状は法人（全体）としての将来展望が描けていないといった課題があります。そこで、法人としてのあるべき姿を明確に示すため、各拠点の重点項目や設備投資計画、収支計画等について法人中期経営計画を策定します。

又、法人設立の経緯 2021 年に法人設立 50 周年の節目を迎え、愛の家についても翌年には開設 50 周年となることから、施設と連携して記念事業の検討を進めます。加えて、あいハート須磨については 2023 年に土地使用賃借契約が満了となることから、施設と連携して対応を進めます。

##### (1) 法人中期経営計画の策定（2020～2022）

- ・各施設並びに本部の中期展望を踏まえた計画とするため、施設長を交えた「中期経営計画検討委員会」を組成し、各施設の中期計画に基づき、内外の環境等の現状認識及び将来の見通しを確認しながら原案を作成し協議の上策定することとします。同時に法人における本部の役割、位置づけも整理していきます。

##### (2) 法人設立 50 周年記念事業の検討

- ・法人設立 50 周年（2021 年 1 月）に向けた記念事業の内容の検討及び実施計画を作成します。愛の家との連携を含めて検討を行います。
- ・50 周年記念事業検討の中で、理念やサービスを含めた法人そのものが表現できるようシンボルマーク（ロゴマーク）を作成し法人のブランディングを高めます。

##### (3) あいハート須磨土地無償貸与契約終了の対応

- ・あいハート須磨の土地使用賃借契約終了（2023 年 9 月）後の契約内容について、あいハート須磨と連携し方向性を決定した上で、所有者（NTT西日本）とのヒアリング、対応を行います。

##### (4) 既存事業の充実及び新規事業計画の立案

- ・既存事業の更なる収益拡大に向けた方策について、施設と連携して検討を行い事業規模の拡大を図ります。
- ・更なる事業拡大及び収入の確保を目的に、保険外サービス等新たな事業の検討、絞込みを行い、新設に向けて計画の立案を行います。

##### (5) 次期介護報酬等の改定（2021 年）に関する対応

- ・次期介護報酬改定に向けた情報収集を行い、施設と連携して対策等の検討を行います。

## 5. NTT労組等関連機関との関わりと情報発信

NTT労組役員の法人への経営参画について継続して推進していきます。又、NTT労組他関連機関には引き続きボランティアや後援会活動への協力、支援を要請していきますが、以前から労組組合員の要望が多い「施設利用における優遇制度等」について、施設（あいハート離宮前）と連携して検討を進めます。

### (1) NTT労組役員の法人への参画推進と組合員への理解促進

- ・NTT労組による後援会活動やボランティア等の維持、継続のため、法人の経営に労組役員が参画できるよう対応を行います。
- ・組合員への理解促進を進めるため、法人の設立経緯や現状についての講演の場を設定し、労組による後援会活動の取り組みへの協力を行っていきます。

### (2) NTT労組、関連組織への優遇制度の検討

- ・NTTグループ職員に向けた優遇利用制度について、あいハート離宮前の計画と連携して検討を進めていきます。

### (3) 愛&ハートによる情報発信

- ・愛&ハートについて、その構成や内容、配布先、発行回数について再検討を行いリニューアルを行います。

※各項目の実施スケジュールについては、別紙「本部中期計画案（2019～2022年度における実施スケジュール）」のとおりです。

以上