

経営理念

社会福祉法人 悠久会

2024年3月 改正



【経営理念】

社会福祉法人悠久会は
高齢者が住み慣れた地域社会で
その人らしく心豊かに
安心して過ごしていただけることを
推進します

【経営原則】

社会福祉法人悠久会は、社会福祉法第24条第1項及び第2項（経営の原則等）※を基調とし、公共的・公益的かつ信頼される社会福祉法人としての使命、経営理念を遂行する上での重要な経営原則として、以下11点を掲げます。

※ 社会福祉法（昭和二十六年三月二十九日 法律第四十五号）

第二十四条（経営の原則等） 社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければならない。

2 社会福祉法人は、社会福祉事業及び第二十六条第一項に規定する公益事業を行うに当たっては、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供しよう努めなければならない。

公益性	一人ひとりが尊厳を持って、家庭や地域の中で、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい生活が送れるよう、国民すべての社会的な自立支援を目指した支援をしなければならない。
継続性	提供されるサービスの継続性を確保し、良質なサービスを安定して提供しなければならない。
透明性	公的な負担によって行われている事業であることを自覚すると共に、社会福祉法人としてより積極的な情報開示、情報提供等によって、高い透明性を確保しなければならない。
倫理性	公正、誠実な倫理観に基づき法人経営を行わなければならない。
非営利性	事業で得たすべての金銭的成果は、社会福祉事業もしくは地域の生活課題解決に向けた取組や福祉需要に還元をしなければならない。
開拓性	表出しにくい生活課題や福祉需要の掘り起こし、制度の狭間や制度化されていない福祉需要等に対し、先駆的に他機関・団体と連携し対応をしていかねばならない。
組織性	高い信頼性が求められる社会福祉法人として、組織統治の確立、人材育成、組織マネジメント等に取り組まなければならない。
主体性	社会福祉法人としての自主性及び自律性を発揮し、社会福祉事業に取り組まなければならない。
効率性	税や社会保険料等公的な財源を使用していることを自覚し、より効果的で効率性の高い経営を行わなければならない。
機動性	地域の福祉ニーズや制度等の変化に対して、すばやく対応を行わなければならない。
持続可能性	持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals : SDGs）に示された課題に貢献するとともに、持続可能な経営を行わなければならない

【経営方針】

1. 社会福祉法及び老人福祉法、介護保険法、その他関連法令を遵守し、公益的かつ信頼性の高い経営、安心・安全なサービス提供をします。
2. 利用者の一人ひとりを大切にし、自立した暮らしを支えます。
3. 笑顔とゆとり、礼節を大切にし、誰に対しても敬意をもち、笑顔で接します。
4. 快適な生活環境の提供と職場の環境づくりをします。
5. サービスの質の向上を目指し、職員の専門的知識・技術の向上を図るとともに、全人的な成長を目的とした人材育成を行います。
6. 地域社会の一員として、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、社会福祉法人の責務を果たすべく公益的な取り組みを推進します。
7. 効果・効率を考えた運営を行い、安全な暮らしの場が提供できるよう経営の安定化に努めます。

【行動指針】

I .利用者に対する行動指針

① 基本的人権の尊重 ④ 倫理性・透明性・組織性

利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスを提供します。

② サービスの質の向上 ④ 組織性・継続性・透明性

常に利用者の立場に立って、良質かつ適切な福祉サービスを提供します。サービスの質の向上に向けた体制を構築し、取り組みを行います。

③ 地域との関係の継続 ④ 公益性・機動性・継続性

利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。

④ 生活環境・利用環境の向上 ④ 継続性・倫理性・公益性

良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、利用者の生活環境・利用環境を整備し、衛生的な環境の整備、感染症対策の強化、利用者が楽しみを感じられる日々の活動の提供をします。

【行動指針】

Ⅱ. 社会に対する行動指針

⑤ 地域における公益的な取組の推進 公益性・開拓性・非営利性

社会福祉法人の責務を果たすべく、地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取組を推進します。また、地域福祉計画にも積極的に参画し、地域包括ケアの確立に取り組みます。

⑥ 地域から信頼と協力を得るための情報発信 透明性・主体性・非営利性

社会福祉法人が非営利法人として、地域からの信頼と協力を得るために、経営情報の公表、苦情・相談内容等の公表・説明等を積極的に行います。

【行動指針】

Ⅲ. 福祉人材に対する行動指針

⑦ トータルな人材マネジメントの推進及び人材の育成 継続性・組織性・効率性・倫理性

経営理念に基づき、目指す法人経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを推進します。

そして、法人が目指す職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組めます。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の“要”となるリーダー層の育成に取り組むとともに、「地域包括支援体制（地域包括ケア）」を支える総合的な人材の育成にも取り組めます。

⑧ 人材の確保及び定着に向けた取組の強化 継続性・主体性・組織性

良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組めます。

定着に向けては、福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組めます。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進します。

【行動指針】

IV. 経営管理に対する行動指針

⑨ 法令等遵守（コンプライアンス）の徹底 倫理性・透明性・組織性

社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程、さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。また、対人サービスが基本である福祉サービスとして、その職業上高い倫理性が求められることを職員一人ひとりまで周知します。

⑩ 組織統治（ガバナンス）の確立 組織性・主体性・透明性

社会福祉法に基づいた理事会・評議員会・監事などの組織統治体制を確立し、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して、組織全体を適切に統治します。

【行動指針】

IV. 経営管理に対する行動指針

⑪ 健全な財務規律の確立 📌 継続性・非営利性・効率性

公益性に根ざした事業活動を可能とするために、適正な収益を確保し、安定的な財務基盤及び健全な財務規律を確立します。

⑫ 経営者としての役割 📌 主体性・機動性・開拓性

社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、経営理念、経営原則、経営方針に基づいた取り組みを実践します。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対してすばやく対応します。さらに人材育成などを通じた国際的な経済活動の連携や国際協力の貢献を推進していきます。

【各事業におけるスローガン】

- ▶ 特別養護老人ホーム八千代城（従来型・ユニット型）、ケアハウス青空

「ハートのふれあう八千代城」

- ▶ 八千代城デイサービスセンター

「生きがい、活きがい、行きがい」

- ▶ グループホーム悠々やちよ

「明るい会話・いきがいのもてる毎日・素敵な笑顔」

- ▶ 在宅介護支援センター八千代城

「住みなれた地域でいきいきと」