

経営改善計画書(令和5年度～令和7年度)

団体名	社会福祉法人 鳥取市社会福祉協議会
-----	-------------------

様式2

現状と課題	誰もが住み慣れた地域で心豊かに暮らし続けることが出来る地域づくりを目指し、市民や関係機関、関係団体と協力しつつ、質の高い福祉サービスを提供することが本会の責務であり、地域福祉推進の中核組織として大きな期待が寄せられている。少子高齢化の進展等、社会構造が大きく変化する中で福祉ニーズも多様化し多くの課題が顕在化している。さらに、介護報酬の改定をはじめとする国の制度の見直しが行われる等、本会の事業環境は厳しさを増している。本会が、将来にわたり責任をもって事業を継続し、必要なサービスを提供し続けるために、持続可能な法人運営の方策を明らかにしていくことが必要である。
経営方針 (令和7年度目標)	健全な財務運営、人材の確保・育成、事務事業の適正化の推進

視点	7年度目標 (期間内の最終目標)	年度	実行計画		実績		分析、評価コメント (経営改善効果)	市担当課コメント	
			取組内容	目標値	取組状況	実績値			
経営改革 (財務面での長期見直し)	健全な財務運営	5年度	事業運営計画(事務の効率化、適切な財産管理)の実施	経常増減差額率0.5%以上	人件費適正水準の維持、非正規職員の処遇改善に努めた。	経常増減差額率-2.2%	物価や人件費の上昇による費用増に加え、不正請求事案による多額の返還金が生じたことにより、経営に大きな影響が及	市社協は、令和2年3月に事業運営計画を策定し、令和6年度にかけて経営基盤と組織を強化することとしており、市としても積極的に支援していくとともに、理事会等においてその取り組み状況をチェックしていく。	
					介護事業積立金の積み立てを見送った。				
					次期運営事業計画を見据え、新たに生じた課題等の整理を行った。				
		6年度	事業運営計画(事務の効率化、適切な財産管理)の実施	経常増減差額率0.5%以上					
			次期運営計画の策定						
7年度	事業運営計画(事務の効率化、適切な財産管理)の実施	経常増減差額率0.5%以上							
組織改革 (組織見直し、人材育成)	人材の確保・育成	5年度	長期的な視点による職員採用と有資格者の確保		専門職員の採用や職員の資格取得支援に努めた。		専門職など人材の流動化によって、人材確保及び職場定着が課題となる。また、職員採用では応募数が顕著に減少している組織内外で研修機会を積極的に提供し、人材育成に努める。	市社協は、令和2年3月に事業運営計画を策定し、令和6年度にかけて経営基盤と組織を強化することとしており、市としても積極的に支援していくとともに、理事会等においてその取り組み状況をチェックしていく。	
			階層別等職員研修の実施		階層別・専門的研修の実施・派遣				
		6年度	長期的な視点による職員採用と有資格者の確保						
			階層別等職員研修の実施						
7年度	長期的な視点による職員採用と有資格者の確保								
	階層別等職員研修の実施								
公益増進 (顧客サービスの向上、社会貢献)	事務事業の適正化	5年度	既存事業の見直し及び新規事業の開発実施		地域密着型サービスの検討、地域密着型通所介護への移行準備を行った。	モデル地区の拡充(2地区)	一部事業所を令和6年8月に地域密着型に転換を予定。ただし、コロナ禍での全体的な利用減による収益回復は難航。引き続き、市と連携を図りながら、他機関等と取り組みを進める。	平成30年度に、市と市社協が一緒になって「鳥取市地域福祉推進計画」を策定し、地域福祉の推進の取り組みを強化していくことを明確にした。今後、協働して地域住民にこの取り組みを周知していく。	
			地域福祉推進計画の推進		地域福祉推進計画に基づく各種事業を実施。鳥取市地域共生社会推進会議に参画。				
		6年度	既存事業の見直し及び新規事業の開発実施						
			地域福祉推進計画の推進						
7年度	既存事業の見直し及び新規事業の開発実施								
	次期地域福祉推進計画の推進								