

リーダー層の育成

- 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、取り組んでいるか。
- めざすリーダー像を明確にしているか。
- 福祉施設長専門講座の受講等、施設長の更なるスキルアップに取り組んでいるか。
- 福祉サービスの専門性のみならず、マネジメント能力の育成、評価、処遇を行っているか。
- 人材育成力の強化のためのシステムを構築しているか。
※リーダー研修の実施やマネジメントに関する外部研修の受講促進、情報の提供、コーチングの導入など。
- リーダーとしての幅広い視野の醸成、情報の収集等のための取り組みを行っているか。
- 財務管理能力の向上のための取り組みを行っているか。
- ニーズや課題に対する積極的な取り組み姿勢や、主体的、自立的な業務行動の評価や育成をしているか。

総合的な人材の育成

- 「新しい地域包括支援体制」の構築を見据え、それを可能とするコーディネート人材の育成について、取り組んでいるか。
※地域の中で「狭間のニーズ」をすくい取り、総合的な見立てとコーディネートを行うことができる人材や、特定の分野に関する専門性のみならず福祉全般に一定の知見を有する人材の育成。
※ソーシャルワーカー本来の役割の強化や活躍が、いっそう求められていく。
- 福祉分野横断的な研修の実施に取り組んでいるか。
- 多様なキャリアステップを歩める環境の整備を行っているか。
※従来の分野ごとの福祉サービスだけでは、今日の多様化、複雑化、困難化、そして複合化した福祉ニーズに対し、十分対応できないケースが浮き彫りになっている。そこで「全世代・全対象型地域包括支援体制」の構築、推進が、現在検討されており、その担い手として「総合的な人材」の育成が必要となっている。



IV. マネジメント（施設経営）に対する基本姿勢

透明性の高い運営をする。

透明性のある組織構築を行い、地域に対して積極的な情報発信をすることにより、地域社会に認められる活動、事業運営を行う。

⑪ コンプライアンスの徹底

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う。

ルールに対する適切な認識

- 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべきルール（法令、その他社会的ルール等）の変更について情報を収集する姿勢を持っているか。

コンプライアンス規定・マニュアルの策定

- コンプライアンス規定・マニュアルを策定しているか。

コンプライアンス体制の構築

- コンプライアンス担当部署の設置等、倫理や法令等の遵守の徹底に向けた管理体制を整備しているか。

コンプライアンス教育の徹底

- 職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発しているか。

公益通報相談窓口の設置

- 公益通報者保護法による、公益通報相談窓口（コンプライアンスホットライン）の設置をし、職員等からの法令違反行為に関する相談や通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見とその是正処置を図っているか。

報酬の取り扱い等

- 保険報酬請求等については、専門職等の人員配置基準を守り、法令に定められた基準に基づいて請求事務を行っているか。

適正な補助金の取り扱い等

- 補助金、交付金及び運営費等については適切に申請するとともに、その執行についても法令に基づき適正に行っているか。

利害関係者との関係

- 取引事業者、行政関係者等の利害関係者と公正かつ適正な関係を保持しているか。

⑫ 組織統治の確立

国民の負託に応えるべく、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する。

理事会

- 法令に従い理事会を執行機関とし、責任のある適切な人材が配置され、主体的な法人経営を行っているか。

評議員会

- 法令に従い評議員会を設置し、議決機関として機能しているか。

監事

- 法令に従い監事を選任し、法人監査を適切に行っているか。

組織統治機能の強化

- 理事会、評議員会、理事、監事および評議員が各々の役割を認識し、法人経営と各事業経営のチェック機能、各機関間（理事会、監事、評議員会）の相互牽制機能を果たしているか。

業務執行機能の強化

- 理事会及び理事長は、法人本部機能の強化をはじめとして、法人経営及び事業経営が良好に進展するような執行体制の機能を強化しているか。

会計監査人の配置

- 法令の基準に従い会計監査人を選任し、適切な会計監査を受けているか。
- 会計監査人を置く必要がない法人にあっても、会計の専門家による適切なチェックを受けているか。

事業経営の透明性の確保

- Web経営診断や組織風土診断などを積極的に活用し、事業に関する外部からのチェックを行っているか。

運営協議会の設置

- 必要な場合、運営協議会を設置し、地域住民等の声を反映させているか。

⑬ 健全な財務規律の確立

公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的な経営の観点から、健全な財務規律を確立する。

財務状況の把握

- 財務指標にもとづく経営分析等により、法人全体および各施設、事業ごとの経営状況が適切に把握されているか。
- 適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営を行っているか。

会計に関する十分な体制の整備

- 会計責任者および担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要かつ十分な知識を有しているか。
- 会計監査受審に向けた組織体制が確立されているか。

職務権限・役割の明確化

- 会計処理に関する、業務分掌や職務権限を明確にし、適正な会計処理を行っているか。

正確な計算書類の作成

- 計算書類が法令、ルールに従って作成されているか。

社会福祉充実計画の作成

- 社会福祉充実残額が発生した場合に社会福祉充実計画を策定しているか。

中長期計画に基づく資金計画

- 中期事業計画・長期事業計画に基づき資金計画を作成しているか。

適正な資金の運用

- 資金の運用は、社会福祉法人制度関連通知等で示された「安全確実かつ換金性の高い方法」で行っているか。

積立金

- 事業計画に基づいた目的が明確な積立金となっているか。

コスト意識の醸成

- 職員に対してコスト意識を醸成するための取り組みを行っているか。

⑭ 経営者の役割

社会福祉を経営する経営者は、リーダーシップを発揮し、経営計画に基づき実践する。
また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応する。

「リーダーシップを発揮するために必要な3つの能力」

1. Responsibility
起きたことに対して、反応・応答・対応する
2. Accountability
会計の明細出入管理、精算する
3. Liability
賠償・履行する

経営理念等の明確化

- 経営理念、方針等を明確にし、全職員が周知できるような仕組みづくりをしているか。

公益性の高い非営利組織の自覚

- 公益性の高い法人の経営者として、非営利性を確保すると共に、公益性の実現に努めているか。

地域福祉への取り組み

- 法人の経営理念に従い、地域社会に対して生活困窮者支援などを積極的に行っているか。

外部環境の分析

- 地域における他の事業主体の動向、潜在的な地域ニーズの把握等の外部環境を把握しているか。
- 法令等の改正など制度に関する情報の収集・把握をしているか。

内部環境の分析

- サービスの自己点検など自法人の強み弱みの把握に努めているか。

長期計画の策定

- 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいた長期計画を作成しているか。

中期計画の策定

- 自法人の置かれている状況を把握し、3年先のあるべき姿に基づいた中期計画を作成しているか。

PDCAの実践

- 法人及び各部署・部門でPDCA（Plan Do Check Action）を実践しているか。

事業の将来性・継続性を見通した経営

- 事業の将来性・継続性を見通した経営を行っているか。
- 事業継続のための資金（借入償還・建替・昇給・設備投資など）の確保をしているか。

ビジネスコンティニューティマネジメント（BCM）

- 災害などに備えBCP（事業継続計画）の策定・周知をしているか。
- BCPに基づく訓練を行っているか。

※ BCMとはBCPの策定から運用、見直しまでのマネジメント全体を示す考え方である。

効果的・効率的経営

- 限りある資源を有効に使い、効果性・効率性の高い経営を行っているか。

自己研鑽

- 経営者は、自らの職責を深く理解し、不断の自己研鑽を行っているか。

次世代の育成

- 職員の研修・教育を充実し、常に次世代の経営層を育成しているか。

