



VISION2

中期経営計画（2020～2024年度）



安心・安全・安らぎ
SOCIAL WELFARE COMPANY
MEITOKUKAI

VISION2 中期経営計画

I. 社会福祉法人明徳会の理念

安心・安全・安らぎの福祉社会創造にチャレンジ

1 総合的な快適環境の追求

私たちは、人と人の心のふれあいを大事にし、心身共に快適に過ごす事のできる環境を提供します。

- ① ご利用者様やご家族、お客様、業者さんに対して、明徳会の職員と接して気持ちよく安心する印象をもっていただけるように心がける。

(元気で明るく丁寧な挨拶。余裕を感じられ安心感を与える態度。出来るだけ声掛けを行い距離感を縮める など)

- ② 快適な環境を維持する。明るくて広くて清潔でアットホームを感じていただけるように施設の隅々まで気配り目配りを行う。

(日々の清掃、整理整頓、ゴミやほこりは直ぐに取り除く。破損個所や老朽化を放置しない。など)

2 共生社会の実現

私たちは、ノーマライゼーションの理念を元に障がいの有無に関係なくすべての人が支え合い、共に豊かな人生を送ることが当たり前の社会創造にチャレンジします。

- ① 社会的弱者の立場になり物事を考えること、お手伝いすることが出来ないか常にアンテナを張ること。
- ② 誰もが同じステージで人生をおくるために、今の自分の振る舞いを確認する。

3 人権擁護の確立と個人の尊重

私たちは、福祉サービスを必要とする人たちを、人として尊敬し、その人格を尊重し人権を擁護すると共に自由・個性・自主性・プライバシーを尊重します。

- ① 権利擁護は明徳会の軸でありもっとも大切にされる最優先事項。
- ② 日々、会議やミーティングなどで常に振り返り自己確認を怠らない。

4 社会参加と地域交流の促進

私たちは、地域社会の一員として積極的に交流を深め、地域の財産として開かれた施設を目指します。

- ① 法人や施設は社会に開かれ、施設も職員も地域のお役に立つことを考える。ご利用者様と地域社会で活動することを積極的に行う。
- ② 明徳会がないと困る、あって良かったと思っていただける活動を考え実行する。
- ③ 社会福祉法人は公益的取組みを行うことは義務である意識をもつ。

5 自立への挑戦

私たちは、常に目標へむかって利用者の方々とチャレンジする精神を忘れません。

- ① ご利用者様の自立とは何かを個々の状況に合わせて確認する、そこにはニーズがあり私たちの専門性を活かしながらサービスを組み立てる。決して押し付けや、こちらの独りよがりなサービスの押し付けにならないようにする。

また、長期的な視点を持ち寄り添いながら共にチャレンジすること。
- ② 現状維持は後退であることを、意思決定の際に忘れないこと。それは組織や職員一人一人にも言える事。
- ③ 新しいことや変化、改善をスピード感をもって対応する。マンネリ防止や空気が澱まないように意識する。

6 プロとしての職員資質向上

私たちは、福祉サービス提供者として日々努力を重ね、成長し続けます。

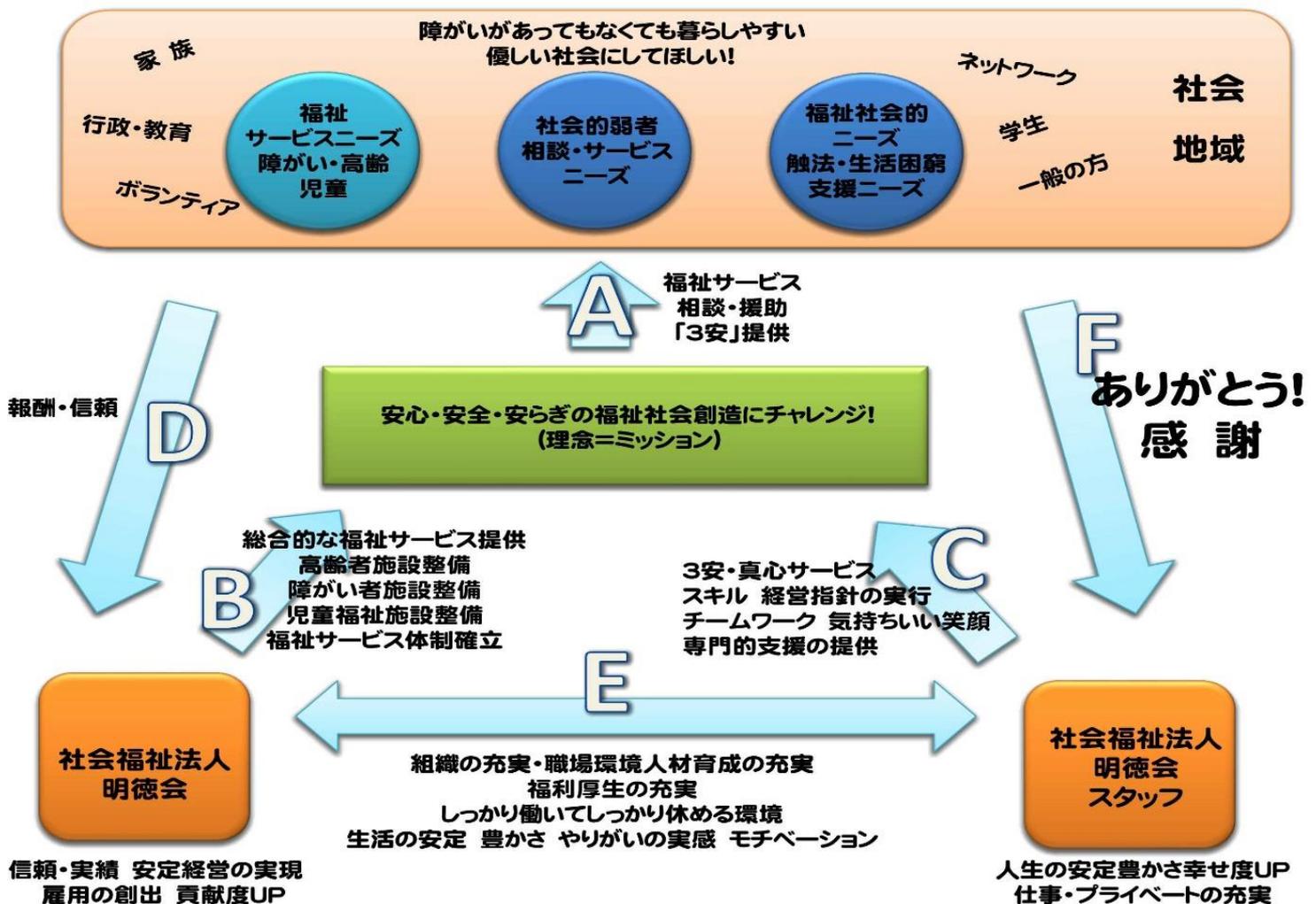
- ① プロとはどういうものを意識する。トップアスリートや尊敬する各界のプロは別世界のことではなく自分も同じプロであることに変わりはない。
- ② 知識、技術、人間性など成長することは仕事をする上で義務であり、後輩を育成することも義務である。個人として現状維持は許されない。
- ③ 出来ない事や困難なことをすぐに諦めることをしない、どうすれば出来るのか、不可能を可能にする気持ちを持っている人が本当のプロです。

7 人として、社会人として、明徳会職員として

私たちは、まず一人の社会人として社会に貢献し、人間としての資質向上に励み、社会常識を持ち、バランスのとれた意識と行動を培えるよう常に努力します。

- ① 社会人としての自覚、社会福祉法人の職員であることを公私ともに忘れない。
- ② 人間関係、チームワーク、和を大切に、批判や悪口、不適切な態度等はすべて最後は自分に返ってきて自分が苦しむことになることを忘れない。

II. めいとくサイクルシステム

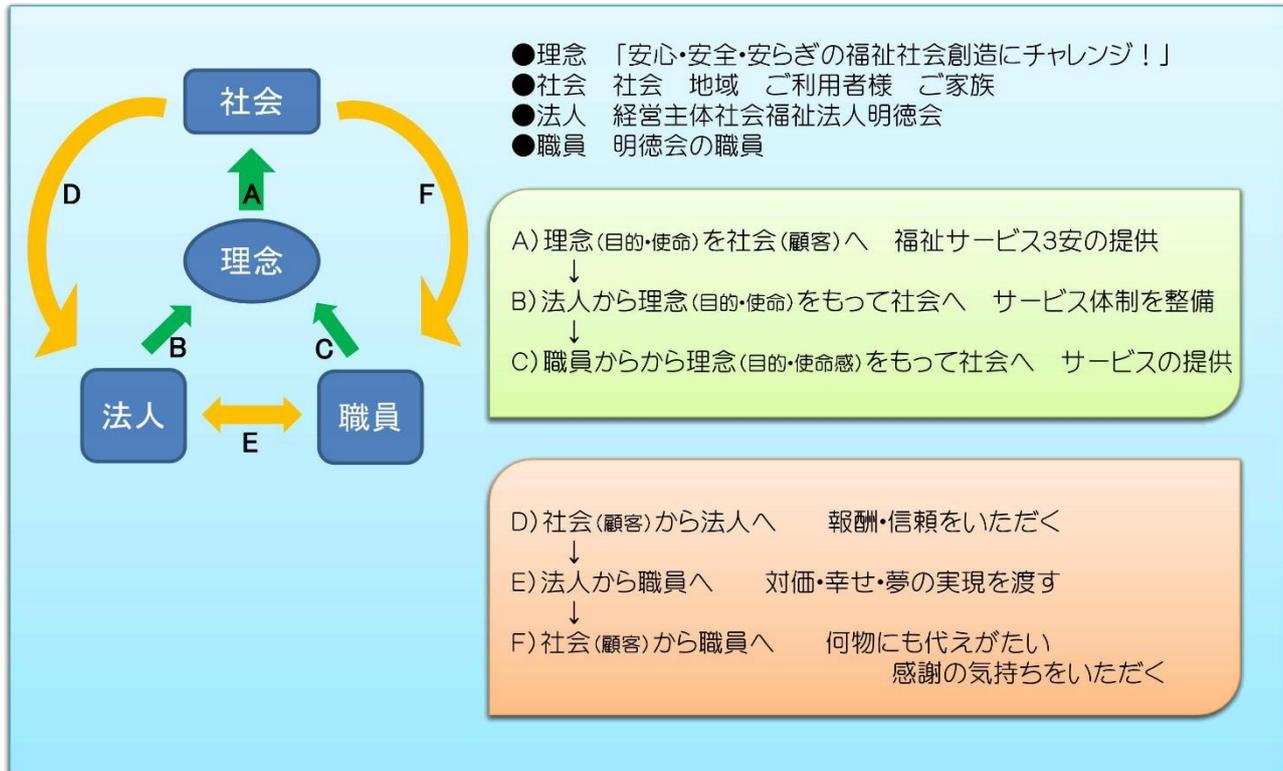


めいとくサイクルシステムとは・・・

理念を通して、社会に対してサービスを提供し、今度は社会から報酬や信頼、感謝の気持ちを受け取ることで、法人は安定し職員は幸せや豊かさを実感するサイクル（循環）です。

また、法人が高い志を持ってチャレンジを続け結果を出すことで、同じくレベルの高いサービス提供を目指す人たちが集まり、法人の質がより高まり連鎖がプラスに働く（正の連鎖と呼ぶことにします）こと。

明徳会ビジョンシステムのサイクルとは



Ⅲ. VISION2の事業方針

1 「明徳会」のブランドの再構築 マーケティング

- ① 明徳会では開設当初より、ご利用者様と職員の信頼関係が強くアットホームで権利擁護（アドボカシースタンダード）をしっかりと考えた支援を軸にサービスを提供してきました。この土台を基に、前向きでチャレンジする気持ちを誰もが持てる施設作りに取り組んでいきます。その為に、継続して権利擁護研修や意識を高める取り組みを組み合わせ理解を深めていきます。
- ② 先駆的で先進の福祉サービスをご利用者様は受ける権利があります。決して押し付けではなく、その方にとって最善のサービスを提供できるように引き出しを多く持つ必要があります。そこに新しいものもあれば、スタンダードで普遍的なものも備えていることが理想だと考えます。そのためにも、パートスタッフへのスキルアップ、2～5年目の職員に対するフォローアップ研修を行います。
- ③ 今の福祉社会では、わかりやすく体感しやすい、だから判断でき選び安い信頼できるブランド力が求められています。意思決定支援やご利用者様が楽しく喜んでサービスを受けていただけるようなアイデアを出し、明徳会の強みを生かしたブランド力を再構築し、それをわかりやすく提案する見せる化を追求します。

2 職員・ご利用者様の多様性に対応できる環境をつくります マネジメント

- ① これからも、さらに人材の採用と育成の重要度が高まり目標達成を左右する大きな課題であることは間違いありません。新卒の学生が集まらない、正規職員が集まらない等の現象は可能な限り策を講じて長期的に解決する方針を続けます。その一方、今できることとしてピンポイントに対応できるパートスタッフ、夜勤対応のスタッフの雇用等を進め正規職の減少をカバーする等、現実的な対応策を講じます。賃金等の処遇については、正規、パート関係なく全職員を対象に、処遇改善手当を少しでも多く分配できるように体制整備を進めていきます。法人に入った処遇改善手当は100%以上職員へ還元します。
- ② また、様々な雇用条件の増加に伴い働き方の多様性に対応していきます。生活スタイルや仕事に対する価値観、子育てと仕事の両立、男性の育児休業の推進、また若い世代の考え方や障がい者雇用、テレワーク、ジェンダーレス等性別の問題、外国人の雇用、定年の考え方やその判断について多様性に対応できるように努力していきます。

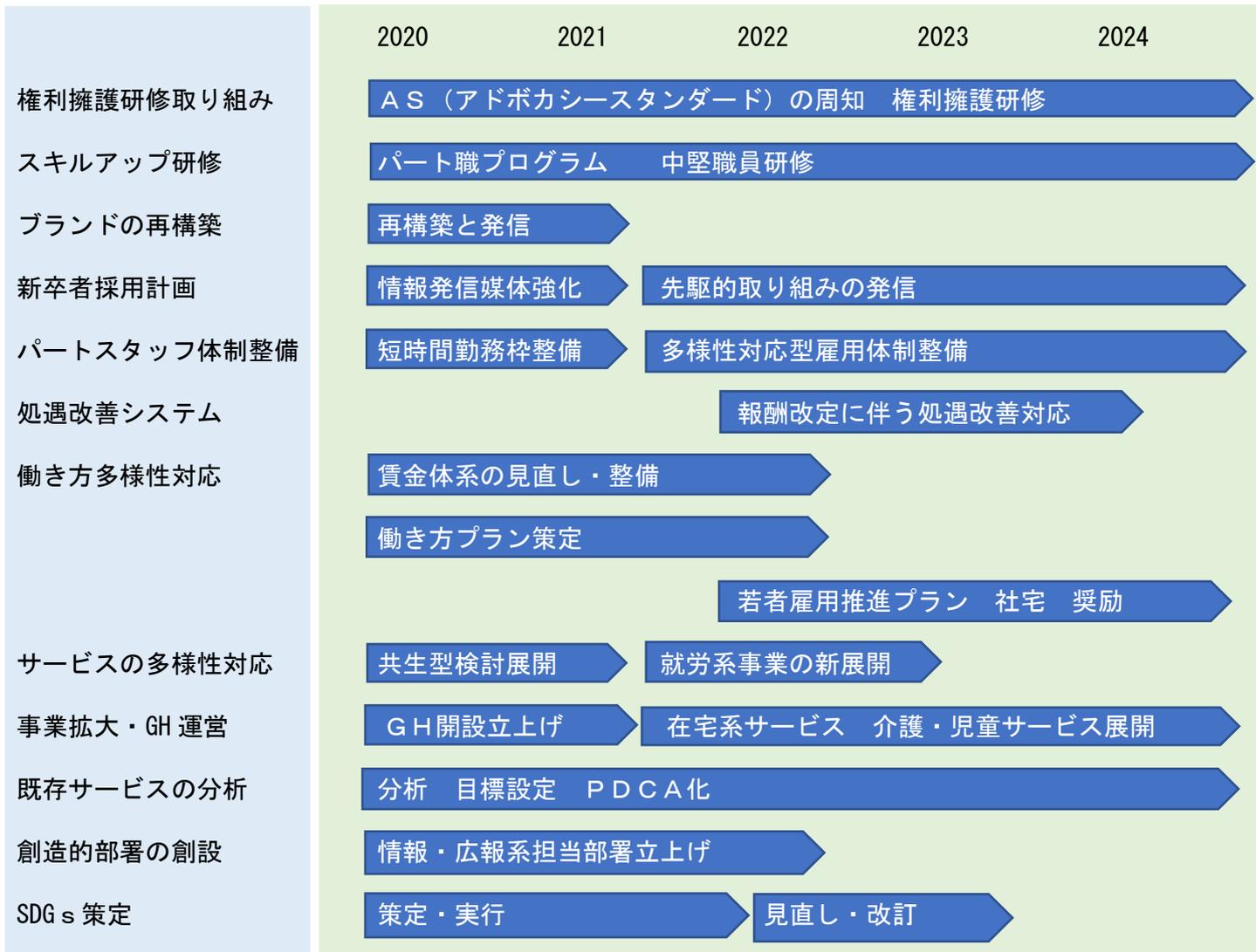
2019年度から進めている働き方改革による有給取得やしっかりと休憩の取れる人員配置等継続して進めていきます。同一労働同一賃金の考えを進めつつ、反対に多様な働き方に沿った公平性の観点からもバランスの取れた給与体系の整備も進めていきます。

- ③ ご利用者様のサービスでは、高齢化によるサービス内容や介護保険または共生型サービス、就労系サービス、障がいの程度や年齢、目的にマッチしたサービス等、多様性への対応やご家族の生活スタイルに寄り添ったサービスの提供等を考えていきます。

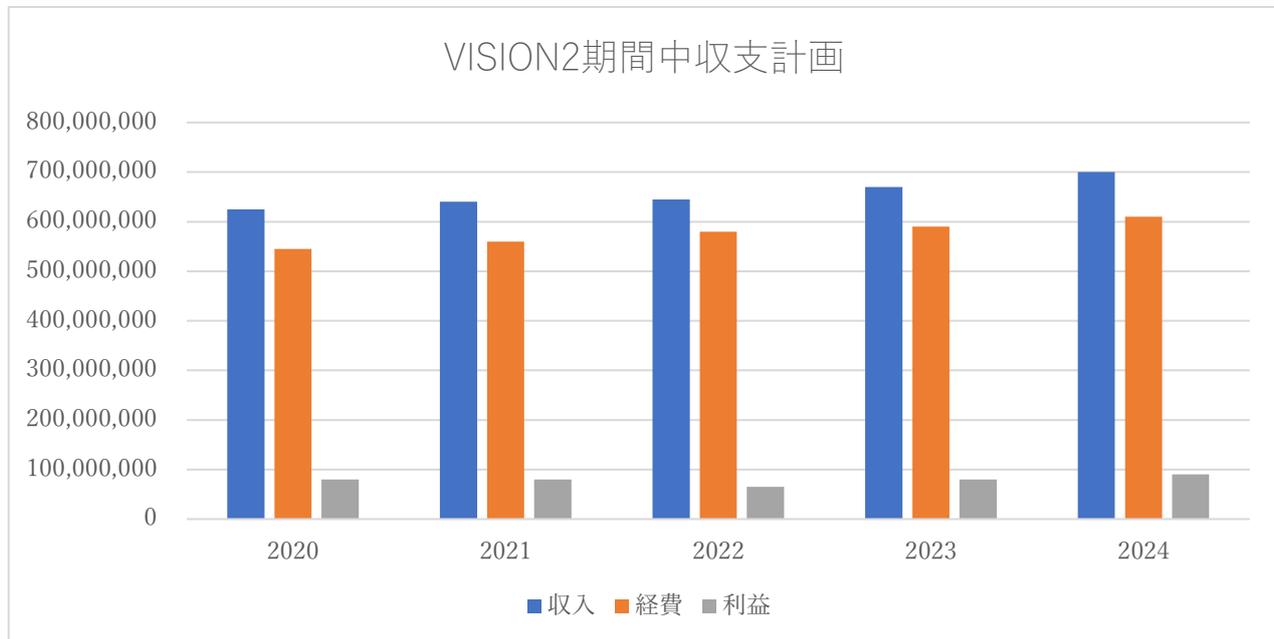
3 安定した経営基盤の確立とチャレンジできる法人組織の強化を図る マネジメント

- ① 今の社会情勢を踏まえ事業拡大を進めます。グループホームを開所させ安定した運営をスタートさせます。また、事業拡大は必ずしも新規事業を開始することだけではなく、今のサービスについて利用率や効率を上げることも事業拡大と捉え、既存の施設サービス運営について分析見直しを図っていきます。
- ② 組織づくりでは、施設運営で必要な部署やオフィス業務の対応を実務的に可能にすることや、広報媒体製作や広報業務及び啓発活動、様々なデータ分析情報公開作業、後援会業務、地域啓発や交流の企画運営、将来的には学生採用、ボランティア募集業務等々、これまで支援員等が片手間に行ってきた委員会や係の業務を専門的に行う機関の整備に着手します。また、何度かチャレンジしてきたが実現できていないコンシェルジュや、人材育成の専門部署設置も視野に入れ準備します。
- ③ SDGsの整備を進め、明徳会としてまた一職員として持続可能な開発目標の策定・実行を進めます。その中で前段の多様性についても考え、やる気と和の心さえあれば誰も排除しない法人として目標を設定し整備を進めていきます。

IV. タイムライン



V. 収支計画



年	2020	2021	2022	2023	2024
収入	625,000,000	640,000,000	645,000,000	670,000,000	700,000,000
経費	545,000,000	560,000,000	580,000,000	590,000,000	610,000,000
利益	80,000,000	80,000,000	65,000,000	80,000,000	90,000,000

2024年度決算では総収入7億円を目標とし、経費の見直しや事業効率化を図り利益率の向上を図ります。また、流動資産の現預金額を約6か月分の経費にあたる3億円の手持ち資金（キャッシュ）になるように経営努力します。

なお、期間中に報酬改定があるため大幅な改定の場合は見直しを行います。

沿革 **DEVELOPMENT**

平成 15 年 10 月 1 日

法人認可

平成 17 年 4 月 1 日

チャレンジめいとくの里・めいとくの里デイサービスセンター開所

平成 18 年 10 月 1 日

めいとくの里デイサービスセンターを多機能型障害福祉サービス事業所サポート

センターめいとく[生活介護事業・自立訓練(生活訓練)事業]へ変更

日中一時支援事業開始

平成 20 年 5 月 1 日

サポートセンターめいとく 就労移行支援事業指定・事業開始

平成 21 年 8 月 1 日

めいとく福祉相談室 相談支援事業所指定・事業開始

平成 23 年 4 月 1 日

入所・通所を統一し、障害者支援施設チャレンジめいとくの里として新体系移行事業開始

一体型共同生活介護事業所 ゆめくらし事業所指定・オレンジハウス(定員 10 名)事業開始

めいとく福祉相談室を熊本市北区植木町へ移転 名称を地域生活支援センターチャレンジに変更

平成 24 年 10 月 1 日

生活介護事業定員 65 名から 80 名へ増員認可

平成 25 年 10 月 1 日

チャレンジめいとくの里就労系スペースワークステーション落成 就労継続支援 B 型(定員 20 名)事業開始

平成 26 年 9 月 1 日

就労移行支援定員 12 名から 18 名へ増員認可

平成 27 年 4 月 1 日

障がい福祉サービス事業所 ケア・ハピネス 定員 40 名 事業所指定・事業開始

平成 30 年 4 月 1 日

地域生活支援センターチャレンジを熊本市障がい者相談支援センターチャレンジへ名称変更
熊本市より中央 1 圏域相談支援事業所受託 中央区水道町へ移転し事業開始

平成 30 年 10 月 1 日

地域生活支援センターメイトを熊本市北区明德町に開設 相談支援事業所指定・事業開始

平成 30 年 12 月 14 日

就労定着支援事業をチャレンジめいとくの里ゆめくらしワークスにて事業開始

アドボカシースタンダード

誰もが安心して暮らしやすい社会、そして社会的にサポートが必要な方もそうでない方も、心から安らげる社会。

私たちは、理想的な福祉社会の創造にチャレンジをつづけています。

近年では「障害者権利条約」に日本が批准するなど、障がい者の権利擁護を進める国内外の取組もようやく活発になってきました。明徳会の運営する施設は、人権をしっかりと護り尊重することを施設運営の最大の幹とし、そこから様々な取組みや考え方、またはアイデアの枝を伸ばしていくように努めています。

この明徳会アドボカシースタンダードをご利用者様、ご家族、地域の皆様へお届けすることで、安心・安定感のあるサービスを体感していただけたと考えています。



