

1 法人本部

『今年度の聖句』

主に望みをおき尋ね求める魂に主は幸いをお与えになる。

主の救いを黙して待てば、幸いを得る。若いときに^{くびき}軛を負った人は、幸いを得る。

哀歌3章25—27節

人財の定着促進

2019年度の国家予算(案)の一般会計総額は17年度当初比で2581億円増加し、国の政策経費となる一般歳出は5367億円増の58兆8958億円です。この予算規模を押し上げた主な要因は、一般歳出の半分以上を占める社会保障費の伸びです。概算要求時に6300億円と見込まれた増加幅は、医療サービスの公定価格である診療報酬改定に合わせた薬価の大幅引き下げで圧縮を図りました。社会保障費は、4997億円増となり、過去最大の32兆9732億円に達しています。防衛費も5兆1911億円で過去最大を更新し、弾道ミサイル防衛経費などを盛り込んでいます。国が進める「人づくり革命」関連では、待機児童11万人分の保育の受け皿整備として1152億円を配分し、「生産性革命」では、人工知能(AI)などの開発費を含む科学技術振興費を17年度から0.9%増としています。

この予算案は、国の財政難が背景となり、社会保障と税の一体改革として進められます。財務省によれば、消費税は、「特定の者に負担が集中せず、高齢者を含めて国民全体で広く負担する税として、高齢化社会における社会保障の財源にふさわしい」という見解ですが、国民の負担になることは事実です。

障害福祉の分野では、国の報酬改定により、就労継続B型の目標工賃達成加算が廃止となり、利用者に対する工賃の額により報酬が決まる体系となり厳しい状況となりました。また、65歳問題に対応するため「共生型サービス」がスタートしましたが、利用者負担やサービス料の減にならないか懸念されています。地域包括ケアシステム強化法は、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、医療・介護・介護予防・住まい・生活支援が包括的に確保される「地域包括ケアシステム」の実現を目指す法律です。同法は、高齢者の自立支援と要介護状態の重度化防止、地域共生社会の実現、制度の持続可能性確保などを掲げ、介護保険法を始め、老人福祉法、社会福祉法、高齢者医

療確保法などの法律に改正が加えられました。

さて、どこの業界においても、人財確保の取組みは最重要課題です。昨年からの「福祉人財の確保・育成・定着」は継続して取り組みつつ、特に人財の定着支援について、知恵を出し合い、職員自身が福祉の仕事に魅力を感じて成長し、働きがいを感じられるように進めます。

今年は、第4期3か年計画の最終年度です。第5期3か年計画の策定に向けて、本部、事業所毎の課題を再確認し、2022年度の法人の目指す姿を設定し、世田谷エリア・日の出エリアにおいてその実現の取組みを地域との協同により推進します。

運営体制

理事長 佐分利 正彦

世田谷エリア

統括施設長 保坂 俊晴（業務執行理事、コイノニアかみきた施設長）4月
（特別顧問）5月～

福田 公英（岡本福祉作業ホーム施設長）

河村 律子（泉の家施設長）

越川 則行（コイノニアかみきた施設長）5月～

日の出エリア

統括施設長 高木 有己（業務執行理事、就労日の出舎施設長）

森 敏彦（日の出舎施設長）

高橋 健輔（相談日の出舎・グループホームのぞみ施設長）

西田 徹（特別顧問）

事務局長 鈴木 弘士

事務局員 川島 直子（コイノニアかみきた、事務局次長）

山崎 昇（日の出舎）

木下 美奈子（岡本福祉作業ホーム、総務課課長補佐）

小川 史也（コイノニアかみきた）

石橋 佳奈子（泉の家）

立川 こずえ（事務局）

森 知子（事務局）

1 サービスの質の向上

(1) 事業所がニーズの高いサービスを提供することにより利用者から信頼を得ます。

(2) 人権について理解を深めるとともに虐待のない事業所運営をします。

- 2 地域における公益的な取り組み
 - (1) 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・共働を図り、公益的な取り組みを推進します。
 - (2) 地域自立支援協議会にも積極的に参画し、地域の福祉計画、障害福祉計画の推進に取り組みます。
- 3 利用者や地域と共に歩むための情報発信
 - (1) 経営情報の閲覧・公表をホームページや機関誌等を通して、確実にを行い、透明性の高い法人経営をします。
 - (2) 利用者や地域と共に歩むための、様々な情報発信の取り組みを実施します。
- 4 トータルな人財マネジメントの推進
 - (1) 期待する職員像を明示し、その職員像に向けて、職員の成長を促す取り組みをします。
 - (2) 経営理念、期待する職員像に基づき、トータルな人財マネジメントシステムを新人事制度に沿って進めます。評価制度実施要綱、役割等級制度要綱、賃金制度要綱に沿って運用し、役職の任用といった配置異動や指導・教育等のための重要な基準としても活用します。
 - (3) 法人職員間の横の連携が図れるよう取り組みます。
- 5 人財の確保に向けた取り組みの強化
 - (1) 要員計画を踏まえて人材募集を進めます。
 - (2) 良質な人材確保にむけ、パンフレットなど採用ツールを用意し、適切な広報媒体等を活用します。
 - (3) 小中高校における福祉教育にも積極的に協力し、福祉の仕事の啓発に努めます。
- 6 人財の育成
 - (1) 体系的な研修プログラムに沿った法人研修を実施します。
 - (2) キャリアパス対応の人財育成を行います。
 - (3) 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、取り組みます。
- 7 人財の定着促進
 - (1) 在職者への情報発信を行い、働きがいを高めます。
 - (2) 広報活動へ現場職員を参画させます。
- 8 法改正による法人経営の強化
 - (1) 理事会、評議員会、理事、監事および評議員が各々の役割に基づき、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ます。
 - (2) 理事会及び理事長は、法人本部機能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ます。

- (3) 事業を積極的に「推進する力を持つ組織づくり」とともに、社会的な責任と使命を果たし得る組織として、経営に対する適切なチェック・牽制機能を持った「自ら改める組織づくり」をめざす取り組みを実践します。
- 9 社会福祉法など関係法令、法人理念や諸規程等社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。