

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

職場の魅力をアピールし人財確保・育成・定着に好循環

2020年度の国家予算案は、一般会計総額が2019年度の101兆4571億円を上回り、過去最大となりました。100兆円を超える主な要因は、社会保障費や防衛費の増加です。防衛費は宇宙など新分野の開発強化などにより、社会保障費は、高齢化に伴う自然増が約5300億円となっています。財務省や厚生労働省は制度改正などで社会保障費を圧縮する方向で調整していますが、高齢化による増加分は4000億円を超えることが確実視されています。また、昨年10月の消費税増税に伴い導入された幼児教育・保育の無償化に関しては、2020年度から通年分の費用が計上されるため、増加要因となります。この様に、歳出膨張が進む一方、2020年度の税収は伸び悩みが見込まれ、財源は国債発行に頼らざるを得ない状況になっています。

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や、全世代型社会保障検討会議の中間報告に見られるように、高齢者に就労を促し、年金制度の支え手を拡大する見直しを盛り込むなど、年金・医療・働き方改革により進められ、国民の負担増は確実なものとなっています。

一方、少子高齢化と人口減少を背景に、労働力人口が減少しています。国の働き方改革や法整備は進められていますが、2025年度には国民の5分の1が後期高齢者になり、2040年度には「団塊ジュニア世代」が65歳となり、高齢者人口が約4千万にとピークを迎えます。また、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」は、2010年には、1人の高齢者を2.6人支えている社会構造が、2025年には1人の高齢者を1.8人で、2040年には1人の高齢者を1.4人で支える社会構造になると推定しています。この様に、大きな社会の変化により、さまざまな課題に直面することが予想され、人財不足が大きな問題となっています。特に、平成30年度の東京の有効求人倍率は、全業

種で2.13に対し、福祉職は5.21と高くなっており、福祉分野の人財確保は深刻な状況が続いています。

さて、増大し続けている福祉ニーズに対応し、法人の事業を継続・発展させていく上で、人財確保の取り組みは重要な課題です。そのため、多様な人財の確保に向けたアプローチを検証し、将来、「福祉人財の確保・育成・定着」が好循環しつつ、働く職員が、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進めます。

今年は、第5期3か年計画の一年目です。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の実現に向け、世田谷エリア・日の出エリアにおいて、その取り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

業務執行理事 保坂 俊晴

世田谷エリア

統括施設長 河村 律子（泉の家施設長）

福田 公英（岡本福祉作業ホーム施設長）

越川 則行（コイノニアかみきた施設長）

日の出エリア

統括施設長 森 敏彦（日の出舎施設長）

高木 有己（就労日の出舎施設長）

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 人権の尊重

- (1) 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳が守られる福祉サービスを提供します。
 - ・利用者の社会参加の拡充と運営への利用者参画を推進します。
 - ・倫理観をめぐる職員主体の研修会を実現します。
- (2) 利用者のプライバシー、個人情報を保護し、信頼性の高い福祉サービスを提供します。
 - ・障がい特性に沿った、利用者への政治・社会・経済・文化などの情報提供を充実させます。
 - ・合理的配慮による利用者の自己決定と選択を尊重し、活動内容の改善・充実を図ります。
 - ・苦情解決・相談体制の実践を共有し、法人の価値を向上させます。
 - ・運営の改善により虐待防止体制を堅持します。
- (3) 人権尊重を実現するため、経営理念や方針を検証し、必要な改革を行います。

2 サービスの質の向上

- (1) 利用者との対話が、権利や可能性の向上につながるよう研究し、良質かつ安全・安心な福祉サービスを提供します。
 - ・障がい者の人権及び基本的自由の完全な享有並びに完全な参加を促進します。
- (2) サービスの質の向上を目指し、利用者・職員が共に合理的配慮について理解を深めます。

3 地域との関係の継続

- (1) 住み慣れた地域での生活が継続できるよう、在宅サービスの充実、強化に取り組みます。
 - ・地域での生活を重視したサービスを展開します。
 - ・在宅での生活を支えるサービスを提供します。
- (2) 入所施設において家族や知人・友人等の関係が維持され、促進されるよう支援を行います。また、希望者には、ニーズを確認しながら自立支援を展開し地域生活移行を図ります。
- (3) 利用者の日常生活において、地域住民との交流の機会を積極的に設けます。
- (4) 各事業所が地域に開かれた社会資源として活躍できるよう法人経営に取り組みます。
 - ・地域の社会資源の活用と開発、地域資源としての機能強化に努めます。

4 生活環境・利用環境の向上

- (1) 非常災害に備えることにより利用者の生活環境を守ります。
 - ・災害対策計画等に基づく実効性のある訓練を実施します。
 - ・災害時の事業継続計画（BCP）を整備します。

- (2) 安全で衛生的かつ快適な環境の整備に取り組みます。
 - ・トイレを中心に衛生的な環境の整備を行います。
- (3) ライフステージに合わせた個別支援を検証し改善します。
- (4) 利用者が目標をもって楽しく取り組める活動の提供を行います。

5 地域における公益的な取り組み

- (1) 地域における公益的な取り組みを推進します。
- (2) 地域の多様な福祉ニーズを調査分析し把握します。
 - ・自立支援協議会や相談支援事業とともに、地域の福祉ニーズと現在の事業内容を点検し、中間的就労の支援など困難事例への対応や社会資源の開発にも取り組みます。
- (3) 自立支援協議会の活動を中心に地域の福祉課題、生活課題の包括的な解決に取り組むとともに、地域の安心安全と活性化に寄与します。
 - ・福祉に対する理解の促進を続けながら、地域の活性化に取り組みます。

6 信頼と協力を得るための情報発信

- (1) 信頼と協力を得るための情報発信を行います。
 - ・情報公開を透明性の高い法人経営を活かして、社会福祉法人の役割を発信します。
- (2) 利用者が主体となって地域と共に歩むための様々な情報発信に取り組み、利用者の社会参加を推進します。
 - ・企画に参画する利用者の活動が、地域と共に歩むための、様々な情報発信の取り組みとなるよう事業展開します。

7 新人事制度の運用と検証

- (1) 新人事制度が期待する職員の成長につながっているか評価します。
- (2) サービス等業務の標準化や個々の職員の資質・専門性の向上、チーム力の発揮ができているかを評価します。
 - ・業務の標準化と主体的な業務行動について、人事考課や職員のセルフチェック等によって評価します。
 - ・良好な職場の人間関係の構築、維持と明るく見通しの良い職場づくりができているかどうかを、第三者評価や職員のセルフチェック等で評価します。
- (3) 福祉サービスにおける生産性の向上を評価・検証します。
 - ・人事の最適化による生産性の向上が実際にできているかどうかを、事業所の諸会議や第三者評価、職員のセルフチェック等で評価する。
- (4) 利用者評価
 - ・利用者による職員評価を導入するため、評価表を作成します。

8 人材の確保に向けた取り組みの強化

- (1) 福祉人材不足の中、事業継続に必要な具体的方策を検討し人材確保に繋げ

ます。

- ・新卒採用のあり方や配属先決定のプロセス等について検討します。
- ・働き方改革への対応を継続し、働きやすい環境を整備します。

(2) 地域の障害福祉計画等に沿った障害者理解促進の取り組みにより、事業の意義を広く伝えます。

- ・小中高校における福祉教育協力以外にも地域における福祉施設広報活動などに積極的に参加協力し、福祉の仕事の啓発を図ります。

9 人財の定着に向けた取り組みの強化

(1) 円滑で良好なコミュニケーションを取り働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組みます。

- ・第三者評価や職員セルフチェックの結果の分析に基づき、経営層が責任をもって改善します。

(2) 非正規職員への配慮

- ・働き方改革に沿って、同一労働同一賃金に基づく非正規契約職員の処遇改善を行います。
- ・非正規契約職員の人事考課の仕組みづくりを行います。

(3) ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりを継続して推進します。

(4) 職員の安全と健康の確保

- ・労働関係法令の遵守と適切な労務管理により、職員の安全と健康を確保します。

10 人財の育成

(1) 高い専門性と倫理性を醸成する職場環境を作ります。

- ・専門性の向上に向けた資格取得支援を充実させます。
- ・障害者権利条約の学習など、職業倫理についての研修を継続します。

(2) 全人的な支援ができる主体的、自立的なリーダーの育成を強化し、リーダーのマネジメント能力の向上に取り組みます。

- ・法人の理念と基本方針を継承する次世代を担うリーダー層を見出します。

11 公共性、公益性かつ公正な経営

(1) 経営理念に経営方針及び社会福祉関係法令等を通じ、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営を行います。

- ・職員が地域社会との関係で福祉事業を理解し、公共性、公益性、公正であることやルールの大切さがわかる学習、研修を行います。
- ・ルールを正しく認識し、適切に行動できるようにします。
- ・コンプライアンス教育の徹底を図ります。

12 法改正後の組織再編の評価

(1) 公正かつ適正な経営を可能とする組織統治（ガバナンス）について検証します。

- ・理事会や評議員会、監事監査、第三者評価や職員セルフチェック等により、経営の客観的な評価を継続して行います。

(2) 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。

1.3 健全な財務規律の堅持

(1) 社会福祉充実計画導入の可能性を視野にしながら、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、安定的な財務基盤を確立します。

- ・法人の事業運営を法令、定款等に従って計画的かつ効率的に行うとともに、法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理を行います。
- ・中長期的視点からの事業計画と財務計画を立て、健全な財務規律を堅持します。

1.4 経営者としての役割

(1) 経営者は、リーダーシップを発揮し、経営理念や経営方針等を明確化し法人内への周知徹底を図ります。

(2) 経営者は、社会福祉法人の使命である「社会、地域における福祉の発展・充実」に寄与するため、「3か年計画」の実践に向けた組織的な取り組み体制を整備します。

- ・事業経営が障害者権利条約の主旨に沿って、利用者・職員と共に地域社会の福祉に寄与します。

(3) 地域の生活課題を把握し公益的な取組について利用者、地域住民とともに積極的に活動します。