

1 法人

経営理念

「わたしたちは、信頼と希望と愛の輪で社会をつなぎます。」

基本方針

1. わたしたちは、キリスト教の精神に基づいて法人の事業を開拓された先達の心を思い起こし、時代に即したサービスを、利用される方々と共に作り出します。
1. わたしたちは、国籍や信条、年齢、性別、障害の程度にかかわらず、利用される方々の人権を守り、社会・経済・文化等あらゆる分野で活動する機会を充分得られるように支援します。
1. わたしたちは、ノーマライゼーションの理念に基づき利用される方々が、地域社会の中で共生できるように支援します。
1. わたしたちは、一人ひとりの多様な個性・可能性に対応し、生きることの喜びや働く意欲を大切にしながら、充実した日々をおくれるように支援します。
1. わたしたちは、情報公開を積極的にすすめ、地域に開かれた透明性のある事業経営を目指します。
1. わたしたちは、利用される方々と心を合わせ、人間らしく生きることのできる平和な社会実現を目指します。

『今年度の聖句』

あなたがたの天の父は、求める者に良い物をくださるにちがいない。
だから、人にしてもらいたいと思うことは何でも、あなたがたも人に
しなさい。

マタイによる福音書
第7章11節～12節

社会福祉法人泉会では、障害のある方々の安全を第一に事業を実施します。新型コロナウイルス感染の脅威の中、活動を止めることなく新たな活動を模索し事業所間での協力体制のもと進めます。また、法改正や働き方改革などにも遅滞することなく対応できるよう、法人本部事務局体制を強化します。

不在となっていた法人事務局に事務局長の配置をします。また、監事補佐役の新規ポストの配置を行い、各事業所間との連携・協力体制を再構築し、各事業所が適正に運営できるよう正確な情報を速やかに提供できるようにします。

第5期3か年計画に掲げている「人権の尊重」を推進します。利用される方々の生活の質の向上、自己選択・決定を尊重し、利用される方の満足度を高めます。また、虐待防止や身体拘束適正化委員会の開催や職員研修などを行い、職員としての質を高めると共に、働いてくれる職員の方々の満足に繋げ、働き甲斐のある法人、魅力ある法人組織運営をいたします。

管理職の定年退職等により、次期法人を担う管理職や中堅職員等の育成が重要になります。泉会では、職員は大切な財産であることから「人財」と表します。

IT技術の活用を進め業務の省力化や質の向上を検討します。

「社内ネットワーク（イントラネット）、デジタルによる変容、（デジタルトランスフォーメーション）など」

役員／運営体制

理事長	齋藤金義	業務執行理事	保坂俊晴
理事	佐分利正彦 金井美彦 齋藤郁子 渡辺好子 高橋健輔		
監事	杉山信義 波多野実		
評議員	森中大晴 三井美和子 高橋幸子 小川糸子 橋本文好 飯田栄一郎 荻野壽一 長田真理子 細田隆		
世田谷エリア	施設長：河村律子（泉の家／短期入所） 福田公英（岡本福祉作業ホーム／玉堤分場 ／相談支援センターおかもと） 越川則行（コイノニアかみきた／グループホームこいのにあ）		
日の出エリア	施設長：高橋健輔（日の出舎／相談日の出舎） 森敏彦（就労日の出舎） サービス管理責任者：高木有己（グループホームのぞみ） 相談役：西田徹		
法人事務局	事務局長：川島直子 事務員：高木有己（監事補佐役／基本勤務場所、日の出舎総務課） 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総務課課長補佐） 鈴木昂（日の出舎） 石橋佳奈子、佐藤綾奈（泉の家） 立川こずえ、森知子（事務局）		

評議員選任・解任委員会

開催予定日	主要議案
臨時開催	評議員の解任及び選任（必要な事態が生じた場合に開催）

理事会（日程は変更される場合があります）

開催予定日	主要議案
2022年 6月 1日	2021年度事業報告、計算書類等の承認、定時評議員会の招集、業務執行報告など
2022年 11月 2日	2022年度上期事業報告、上期会計報告、評議員会の招集、業務執行報告
2023年 3月 15日	2023年度事業計画、当初予算承認、その他
臨時開催	入札・事業運営に必要な応じて開催

評議員会（日程は変更される場合があります）

開催予定日	主要議案
2022年 6月 18日	定時評議員会開催、2021年度計算書類・財産目録の承認、
2022年 11月 19日	2021年上期事業報告、上期会計報告
臨時開催	事業運営の必要に応じて開催

監事会（日程は変更される場合があります）

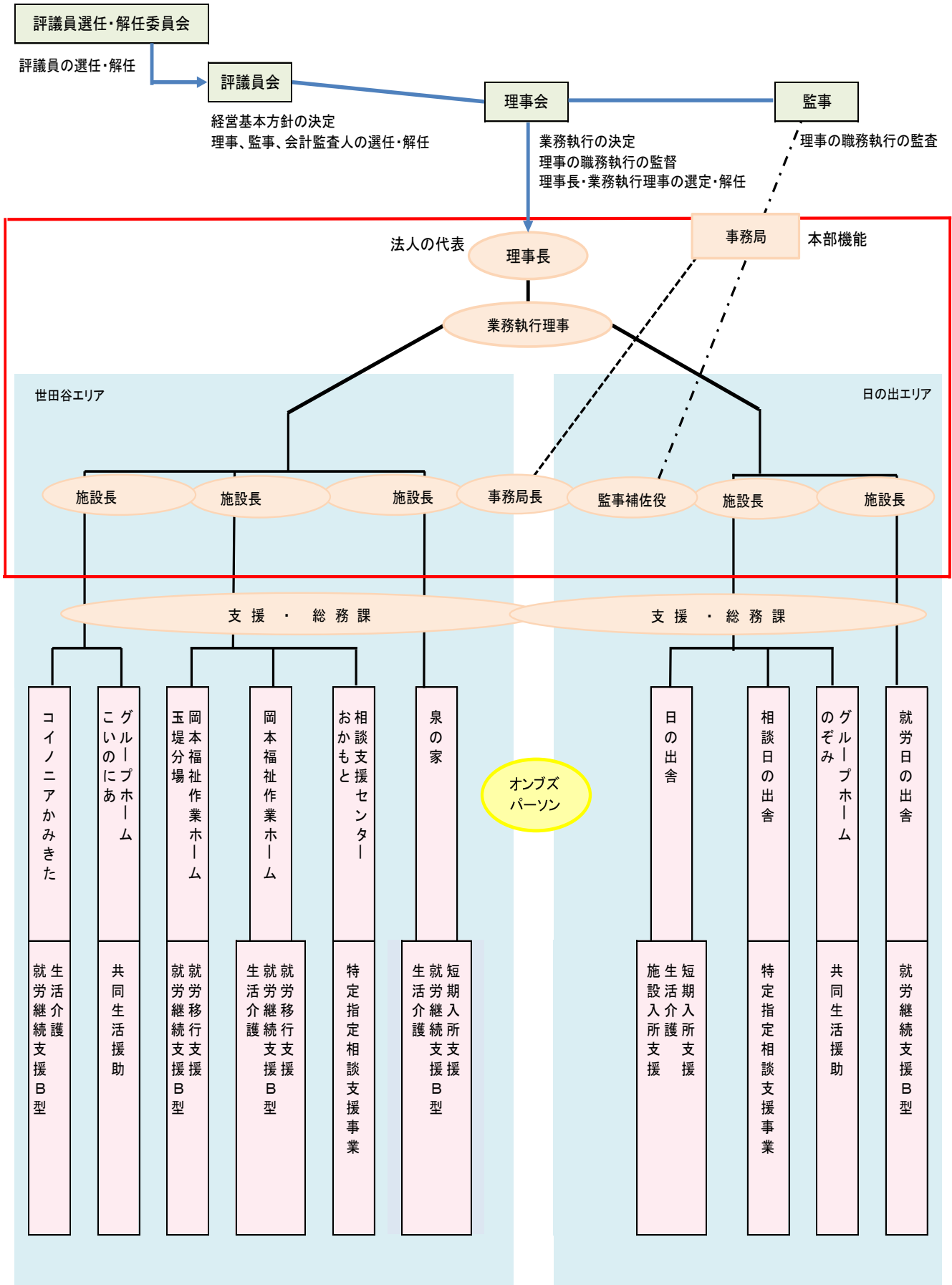
開催予定日	主要内容
2022年 5月 18日	2021年度決算監査
2022年 9月 28日	拠点・事業所内部監査
2022年 11月 25日	拠点・事業所内部監査
2023年 1月 24日	拠点・事業所内部監査
臨時開催	事業運営の必要に応じて開催

研修等

開催予定日	主要内容
2022年 4月 1日	新卒者入職式
2022年 5月 25日	新任職員研修
2022年 8月 17日	理念、虐待研修
2022年 9月 21日	リーダー研修
2022年 8月～10月	中堅職員エリア内交換研修
その他	職員交換研修、課長研修（考課者研修）＊日程調整後実施
2022年度内	虐待防止委員会（各事業所年1回以上開催）

社会福祉法人泉会 組織図

2022/04/01



第5期3か年計画（2020年4月～2023年3月）

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ないかを評価します。
 - ・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ないかどうかを、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. 人財の確保に向けた取り組みの強化

- (1) 福祉人財不足の中、事業継続に必要な具体的方策を検討し人財確保に繋がります。
 - ・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

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。

第5期3か年計画の最終年となります。

2023年度には、第6期3か年計画を作成します。