

社会福祉法人 新冠ほくと園

令和5年度事業計画

はじめに <笑顔・満足・しあわせの創造 一日一笑>

現在3年に亘り、苦しめられてきている新型コロナウイルスの影響、円安によるエネルギー・食料価格の高騰などがあり、経営を取り巻く環境は非常に厳しいものになっています。世の中は、ウィズコロナ政策への転換に入りました。様々な方針や取り組み内容が出され、経済を立て直すために舵を切ろうとされています。

福祉の現場では日々の感染リスクがある中で、世間との認識のズレを感じながらも、3年綱渡りのように業務を行っているのがいまの私たちの現状です。職員は私生活では、「ウィズコロナ政策」仕事では「コロナ感染防止対策強化継続」という狭間で生活しています。ただでさえストレスフルな世の中ですが、コロナ禍でも職員らは自らの感染リスクも顧みず、常に利用されている方に寄り添ってきた場面を沢山見てきました。最近ふと現場を見ると、ニコニコと利用されている方と話をしている職員や、面会や行動制限をかけている中、ハロウィンの飾りつけをロビーいっぱいにし、少しでも利用されている方が楽しめるように工夫している姿が目にとまりました。見えないところでも、使命感をもって関わっている職員に敬意を表する思いでした。福祉施設では、今後も感染者が発生するとクラスターになることは避けがたく、今後も変異株の出現など含めて慎重に観察していくことが求められます。

このような社会構造や暮らしの変化、福祉ニーズの多様化・複雑化に対し、社会福祉法人は「地域共生社会」づくりや、SDGsの「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現を含めた「ともに生きる豊かな地域社会」の実現が求められており、社会福祉法人にはそのなかで中心的な役割を担うとされていますが、コロナ禍によって相反してしまっている状況です。福祉施設にとって新型コロナウイルスの一番の影響は、地域活動の減少と、心の「閉塞感」だと思っています。感染対策が中心となり、利用されている方々の地域との関わりや社会参加する場が減ることで、施設や職員自体も「コロナだから…」と心も活動支援も「閉鎖的」になり、それが「当たり前の生活」に慣れてしまう懸念です。「地域社会の一部へ」の流れから「施設社会」への逆戻りは絶対に許されません。今だからこそ利用されている方々やお店に商品を買いにこられるお客様へ、「笑顔」「満足」「しあわせ」を創っていくことを忘れず、地域とのつながり支援の必要性を再認識し、法人として「前向き」に進めていきます。

令和6年度は、厳しいと言われている診療報酬・介護報酬・障害福祉サービス等報酬のトリプル改定が控えています。厳しい環境下であっても、基本である利用されている方の笑顔を獲得する「一日一笑」や感謝の心「ありがとう」の魔法の言葉を大切にして、安心して利用していただけるよう自分たちがやらないといけない事の再確認しながら進めていきます。

1. 法人運営

令和6年度には、法人設立30年を迎えるあたり、今年度中に、法人行事委員会の中で、行事等を含めた記念事業を検討していきます。新冠ほくと園も大きな変革期を迎えており、あらためて基本理念の確認と共に、事業運営体制の評価、見直しを通して、利用される方から「選ばれる福祉サービス事業」を目指すと共に、経年劣化している建物や設備等の修繕や更新、利用される方の高齢化や重度化に向けた対応、どんな障がいがあろうと本人の力が発揮でき働ける環境づくり、自立訓練事業と就労移行支援事業の入口支援で特化したサービス内容（暮らす・働くための支援プログラム）での新規利用の獲得など、次の10年を進むための足場を固め、進むべき方向として中長期計画を「中長期計画書作成プロジェクトチーム」を立ち上げた中で進めていきます。また、今年度も昨年同様、「ひとつづくり・組織づくり」を推進していきます。福祉人材への取り組みとして、「採用―育成―評価―活用―処遇」の一体的な運営を目指すトータル人材マネジメントと

して「共育システム」の中で「成長を支える」「やりがいを支える」「魅力を支える」の3つの支えるを進めていくとともに、福祉事業における雇用の確保は今後益々、課題となり得ることが予測されるため、今年度は「人材採用強化戦略プロジェクトチーム」を立ち上げた中で、法人として戦略をもって人材採用に向けていきます。確保した人材（全職員）をどう育成し定着させるかへの取り組みとして、令和4年度より進めてきた、「目標管理制度」を開始し、目標をもった中で仕事を進めるようにしていくことで、研修システムの確立と共に取り組んでいきます。また、時代変化への対応や職員のやる気生まれ将来のキャリアパスが描けるような、給与制度を令和6年度改定にむけて検討を進めていきます。

2. 令和5年度の重点取り組み

『ひとつづくり・組織づくり』の推進

【目指す組織体制】

- (1) 権限移譲と人材育成がはかられる組織づくり
- (2) 多種多様な障がい福祉サービスに対して対応していく組織づくり
- (3) 目標をもって取り組む組織づくり
- (4) マンパワー不足の中でも対応していく組織づくり
- (5) 法人本部の強化

(1) 「ひとつづくり・組織づくり」の経過と令和5年度の取り組み

年度	取り組み項目	取り組み内容
令和3年度	組織体制の変更 会議形態の変更 権利擁護の認識への取り組み	専門的グループ体制への変更 役職階層の変更 委員会制度の変更 経営・運営会議の毎月開催 働く心得BOOK（職場倫理・行動規範）の作成 全職員研修会の実施 行動規範（目指す職員像）チェック表の実施
令和4年度	年間公休数の増 給与規定の一部改正 柔軟な働き方への対応 法人本部の機能強化 目標管理制度への準備 職員の職責・職務の明確化 事業計画及び予算書作成への参画 権利擁護の認識への取り組み	106日 → 108日 奨学金等返済支援手当 主婦や家庭の状況に応じて働く環境整備 管理企画担当と財務経理担当の機能分化 起案書及び文書管理の見直し 共育システム小委員会での内容検討 職責表・職務表の作成 事業計画書及び予算書作成プロセスを変更 職員・利用されている方との面談・意見箱設置
令和5年度	①新規採用への取り組み ②目標管理制度の運用 ③給与制度改定に向けた取り組み ④年間公休数の増 ⑤権利擁護の認識への取り組み ⑥研修システム（スキルアップ）の確立	人材採用強化戦略プロジェクトチーム 目標管理制度の開始 令和6年度改定に向けての準備 108日 → 109日 各事業所で権利擁護目標設定（目標管理制度） 階層別、職種別での年間研修カリキュラム 各事業所でスキルアップ目標設定（目標管理制度）

	<p>⑦広報活動の充実</p> <p>⑧法人設立30周年事業計画作成</p> <p>⑨中長期計画書の作成</p>	<p>広報小委員会でホームページ・広報紙・法人パンフレットの変更</p> <p>法人行事委員会を中心に検討・計画作成</p> <p>中長期計画書作成プロジェクトチーム</p>
--	--	---

(2) 令和5年度の取り組み内容

①新規採用への取り組み

急激な人口減少社会になり、特に生産人口の減少が著しく、医療福祉就業者への人材不足が最も深刻な影響を受けるとされています。法人としても、急務な課題となっている状況から、今年度「人材採用強化戦略プロジェクトチーム」を1年間限定で立ち上げた中で、学校訪問や福祉関係の就職説明会への参加した中で、他法人の取り組み方を学ぶ機会や、広報小委員会のホームページやパンフレットの内容を含めて検討し、法人としての新規採用へ向けた戦略を作成します。

②目標管理制度の運用

目標管理制度とは、「定めた目標に対してどれくらい達成できたか」というポイントに焦点を当てて、職員を評価していく考え方です。社会福祉法人においても人事評価制度は、根本的な考え方は通常の企業と同様で、企業はよりよい製品やサービスを提供し業績を向上させることが大切です。そのためには従業員一人ひとりのモチベーションの向上が欠かせません。それぞれを公正に評価することはモチベーションの向上にも直結します。社会福祉法人は、営利目的ではないとはいえ、よりよいサービスを実施し続けていくためにも職員の評価が重要になってきます。年間目標を通して面談や普段の話し合いの中で適切な指導・助言（OJT）・ストレスマネジメントを行うことで職場におけるコミュニケーションの円滑化と「達成感の共有」、目標管理達成手当を支給することで、職員の「やる気につながる動機付け」という視点を大切にしながら法人全体の人材育成や定着、個性を踏まえた能力開発につなげていくことを狙いとして実施します。

令和3年度はその準備として、共有システム委員会を中心に、行動基準（職場の職務表・目指す職員像）を明確にした中で、毎月「行動規範自己評価表」の実施をはじめ、職種ごとに等級に応じた自分の職責表（職能要件を取りまとめる）を整備し、目標評価制度の運用準備を進めてきました。どのように日々の業務の頑張りが評価に反映され、どのようにキャリアを積んでいくことができるのか、できるだけわかりやすいシステムでスタートしたいと考えています。また、職員一人ひとりが適切にPDCAサイクルを回していけるよう注力することが大切です。そのうえで公正な評価が実施されるように、評価者に対しての研修も実施します。また、制度開始年となりますので、職員スタッフの理解を図るとともに、共有システム小委員会の中で制度内容の修正等を図りながら進めていきます。

③給与制度改定に向けた取り組み

令和6年度からの給与制度改定を目指し取り組みます。現在の給与制度は、平成15年4月の一部改正時が基本となっており、少子高齢化による労働人口の減少による採用難、令和4年には過去最高となる最低賃金の見直し（全国平均で31円増）、働き方改革への対応など、人件費の原資となる「収益」の維持、向上をはかる努力をしながらも、将来を見越した中で、基本給や年収の分析を行い、適正な給与水準を見出すとともに、働く方にとってわかりやすく、そして、職員のやる気が生まれ将来を見据えた給与制度にしていきたいと考えています。

来年度改正に向けて経営コンサルト会社からのアドバイスをもらいながら、経営・運営会議にて内容等を検討していきます。

④年間公休数の増

令和4年度には、開設以来変更することのなかった年間公休数を2日増し、108日としました。今年度

は、1日増の109日とします。今後も新規採用者への魅力発信、働いてる方へのストレスマネジメントの観点からも増やしていく方向ではありますが、各事業所での配置基準（法令遵守）や、利用される方や職員数の増減数によって検討していきたいと考えています。

⑤権利擁護の認識への取り組み

施設や事業所という構造は、虐待や不適切な問題が起きても気づかれにくい閉鎖された空間であり、職員と利用されている方との関係も、支援をする側と支援を受ける側という関係が支配する・されるという関係に転換しやすい特性を持ちます。経営者・管理者が現場の現状を理解せずに、逆に現状を黙認する職場風土があると、権利擁護の意識は育たず、職員の倫理と専門性が身についていない職員においては、サービスを提供する側にとって都合が良いように、利用されている方の行動を規制し、生活全般を管理しようとする傾向があります。そうならないためには、まずは職員自身が権利擁護への認識をもつことからはじめ、ソーシャルワークの倫理や実践から見て、利用されている方一人ひとりの声を聴き取り、意見や要望を受け止める組織体制の構築をはかり、それがサービスや生活の質の向上に反映させていくために、昨年度と同様の取り組みを実施します。また今年度より目標管理制度の中に、各事業所の現状を踏まえた中で「権利擁護目標」を定め、チームとして権利擁護への認識を図っていきます。

●目標管理制度の中に権利擁護目標を各事業所で設定

- 管理者による利用されている方との定期面談の実施
- 相談支援事業所かけるによる「なんでも相談室」
- 全事業所やグループホームに「意見箱」を設置
- 法人本部職員による職員とのストレスマネジメント面談の実施
- 職員倫理研修と虐待防止研修をそれぞれ年1回参加の必須

⑥研修制度

スキルアップ委員会の研修小委員会を中心に、階層別・職種別での年間研修カリキュラムを作成し、昨年度から新任職員を対象に行っているエルダー制度も内容を修正しながら行っていくと共に、普段の会話の中から学ぶOJTを大切しながら進めていきます。また、今年度から、目標管理制度の中に、各事業で現状を踏まえた中で「スキルアップ目標」を定め、チームとしてスキルアップへの認識を図っていきます。

⑦広報活動

広報委員会の中で、ホームページや広報誌「ほくと園だより」（年2回）、パンフレットの内容を、利用される本人や関係者、新規採用者や学校関係者、行政関係者、福祉関係者などに魅力が伝わり、見て貰えるような構成変更して進めていきます。

⑧法人設立30周年事業計画作成

令和6年度に法人設立30周年を迎えるにあたり、法人行事委員会の中で記念事業を含めて検討し、計画書作成及び準備を進めていきます。

⑨中長期計画書の作成

法人の将来像と当面の課題を整理しながら、「社会福祉法人 新冠ほくと園」の経営基盤の強化に向け4つの指針（行動指針とビジョン）から、今後10年の法人の進むべき方向性を計画に示す中長期計画書の作成注力していくために、「中長期計画作成プロジェクトチーム」を1年間限定で立ち上げた中で、優先順位をつけた中で、単年度事業計画書に反映していくとともに、今後の社会福祉法人 新冠ほくと園としての在り方や法人経営の在り方を示していきます。

〔社会福祉法人 新冠ほくと園 中長期計画の4つの指針〕

〔1〕利用される方への指針

〔2〕地域社会への指針

〔3〕ひとつづくり・組織づくりへの指針

〔4〕経営マネジメントへの指針

	行動指針	ビジョン
利用される方への指針	(1) 安全・安心なサービスの提供	利用される方の自己決定と選択を尊重し、人権を尊重する組織風土をつくります。
	(2) サービスの質の向上	個別性を重視し、良質かつ適切な福祉サービスの提供を目指すとともに、状況とニーズに沿って魅力あるサービス内容を創造していきます。
	(3) 地域や人との「つながり支援」	利用されている方の生活がサービスの中で完結することなく、家族や知人、友人、地域住民との関係が継続され、さらに促進されるように、地域との「つながり支援」を行います。
	(4) 生活環境・利用環境の向上	安心・安全なサービス提供を実現するため、災害や感染症対策を含めたリスクの回避や共有をはかるリスクマネジメントや利用されている方の生活環境や利用環境の改修や改善の計画的な整備します。
地域社会への指針	(1) 地域における公益的な取組の推進	地域における様々なニーズを主体的に関わり、多様な関係機関や個人との連携・協働がはかれるような公益的な取組を推進し、地域福祉計画にも積極的に参画し、地域包括ケアの確立に取り組みます。
	(2) 地域からの信頼と協力を得るための法人と情報発信	「お互い様の関係」（共生）を目指すために、利用されている方やスタッフは、地域活動やボランティア活動等に参加することを推進し、地域協働ネットワークの構築を目指すとともに、情報収集や情報管理、情報発信として「見える化」にとどまることなく「見せる化」を推進し、地域住民の信頼と協力を得るために、積極的に情報発信に取り組みます。
ひとつづくり・組織づくりの指針	(1) トータルな人材マネジメントを推進した組織づくり	法人理念に基づき、めざす法人経営を実現するため、職務表（役割）や期待するスタッフ像を明示し、目標管理システム導入等、トータルな人材マネジメントシステムを構築していきます。また、そのために専門的、効率的な組織機構体制をつくります。
	(2) 人材確保に向けた取り組み	良質な人材確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組みます。
	(3) 人材定着に向けた取り組み	福祉サービスの継続と発展のために、スタッフ処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、職務形態、年代のスタッフが働きやすい環境を推進します。

	(4) 人材の育成	法人が目指す職員像に基づき、目標管理システムや研修システムの構築をはじめ、職務能力の開発及び成長を目的に人材育成に取り組みます。また、スタッフの質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組みます。
経営マ ネジメ ントの 指針	[4] (1) 信頼される法人のための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、法人理念や諸規定、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います。
	(2) 組織統治の確立（ガバナンス）	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します。
	(3) 健全な財務規律の確立	公益性の高い事業活動の推進及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します。
	(4) 経営者としての役割	社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、計画に基づいた取り組みの実践と、地域の福祉課題やニーズに対して新事業展開を含めて素早く対応します。ひとづくりのための、給与規程・処遇体系の再構築を行い、ワークライフバランスを推進し職場環境の改善を行います。