

# 法人本部

— 2022年度 事業計画（案） —

## ◆法人目標 . . . 『環境創り & 人創り』

## ◆法人方針 . . . “公平・公正・公明”な法人経営と運営のもとに

- (1) 利用者・職員にとっての安心・安全・快適な環境作り。  
(心理的安全性の確保)
- (2) 内部統制を付度する事なく主体的に行う。  
(法人基盤の構築)
- (3) 新しい体制&人事考課制度等のシステム作り。  
(内部統制の有効手段)
- (4) 地域共生社会への寄与をもって法人の理解・成長を現実のものに！
- (5) コロナ禍対応 . . . 緊張感を持つ対応を！  
(自身の感染予防と人に移さない為の対策)

## ◆法人の取組み . . . 方針 (1) ~ (5) の方針を踏まえ

### (1) 利用者・職員にとっての安心・安全・快適な環境作り

- 福祉ニーズの充実と認知・障害の重度化防止の取組み及び広汎かつ専門性の高い課題（知的・精神の種別支援等）への対応に必要なとするスキルの水準を引き上げる事で経営原則といえる主体的、自律的なコーディネート人材を育て充実した支援に繋げる。
- 職員の質の担保とスキルアップの為の職員の戦力化及びキャリアパス制度をもって働き甲斐、承認欲求（仕事を通して社会貢献）を満たし職員個々のマンパワーを発揮させ自己成長をもってチームプレイに結げる。

### 本年度の職員の視点は

## 『 三 智 』

- ❖ 学んで得る 『智』
- ❖ 人と交わって得る 『智』
- ❖ 自らの体験によって得る 『智』

をもって自己の成長に繋げる。

- 労働安全衛生法に基づく職場の環境整備と配慮、又働く職員の安全と健康を守る「快適な職場づくり」を行う（安全衛生委員会の活発な活動）更に労災防止と健康推進対策及び優良健康法人（くるみん認定法等）を目指す。
- ICT（SMART HR 等）及び介護ロボット等の活用をもって人手不足業務のスタンダード化資源のスリム化を行い職員の業務負担の軽減と効率化を行い業務生産性を高める。
- 職員の働き方を鑑み、腰痛・メンタルヘルス・病気・生活習慣病予防等相談しやすい風土をもって早期発見と対応に結げる。  
（病気と仕事コーディネーターの活用）
- 同一労働・同一賃金又産休・育休制度・厚生年金制度等労働法の改正の開示を随時行い雇用形態、働き方再選択ライフワークバランスと福利厚生の仕組みづくりを更に推進する事でより良い職場づくりへと発展させる。
- 職場内ハラスメント対策としての適切な啓発活動と相談窓口のより良い活用維持を図ると共に職員への倫理教育の充実の為の研修、啓発を行う。
- 施設・設備について定期的メンテナンスを行い常時機能の維持・保全に努める。

## (2) 内部統制を付度する事なく主体的に行う。

- 「福祉は人なり!!」を表出できる秩序ルールを理解と実践を、随時の「説明」と「見える化」を図り、その遂行を全職員で取り組む。
- 法令、制度を理解し遵守する事の対策としてリスクから法人を守る為内外部監査の実践をもって確実な法人体制充実に結げる。  
（例）適正な報酬の取り扱いを基準に基づきしっかり理解する為の学習を行う等。
- 社会福祉事業を確実、効果的、適正に行う事が法人制度上の目的である為、職務執行状況についてコンプライアンスの観点からルール（定款、法令、制度、プロセス、規定、マニュアル等）を正しく伝達・遵守し確固たる誠実性、倫理観をもって定着した事業活動が出来、組織向上を法人職員全員で相互認識でき、定着する年度とする。

## (3) 新しい体制&人事考課制度等のシステム作り。

- 前年度において組織体制システムを制度化に向けて考案推進しており本年度は明確し、文書化のもと周知化定性化を図る年とする。
- 人事制度（昇格及び考課）においてもシステム（昇格のあり方・対象層等）を構築し制度化がスタートした為（ルール化）定着化する事で水準の明確化が図れ、より正しく評価される事で人事の適正化を職員の納得性の元、組織体制と業務の推進の自律性を図る。
- 職員の資質向上の為の研修の充実とジョブローテーション制度を設ける事で業務全般を担える人材を育成する。

#### (4) 地域共生社会への寄与をもって法人の理解・成長を現実のものに！

- 地域共生社会を目指す観点から法制度を鑑み、地域ニーズへの感度を高める為の施策として翌年オープンする事業へ向けてのプロジェクトを立ち上げる。
- (仮) パソ谷山地域交流センターの好立地のメリットを生かした地域社会が求める新しいクリエイティブな社会福祉法人の形への転換とする事で希薄化するコミュニティへの対応と分散化した交流の場の集約型のスポットを図る。そして多世代が“共生・交流”する“ごちゃませ”の場所“コンパクトシティー”づくりへの準備期間として福祉制度事業のみならず収益事業の2Way 事業転換へ向けて取り組む。
- 福祉サービスの質と量の向上のためのリーダー層の育成を要とした地域共生社会の実現を目指す為、種別の枠を超えて包括的の支援を行う事が出来る人材の育成について、まず考課評価を実施し法人の指導・育成・自己啓発の設定に生かす。
- 人権尊重・支援の充実と雇用・福祉サービスに留まらない既存の制度では対応出来ない地域の福祉ニーズに答える事が出来るよう、当施設の売りともいえるショートステイを始めトータルステージに対応出来る点等の啓発活動を一層行い、利用者への広報等を強力にすすめる。
- (仮) パソ谷山地域交流センターの設立をもって包括的かつ地域共生社会への推進を図る最終年となる為、事前広報 (PR、ダイバーシティー採用、事業案内等) の拡大を図る。更にホームページ・学校訪問、IT 活用、インターシップ&実習先としてのPRと確保等
- 職員の資格獲得の促進、推進を図る  
無資格者への門戸を開きダイバーシティー採用のもと、奨励のあり方開示及び資格取得の為の貸付制度の推進を図る。
- 現行の福祉事業、公共事業、レスパイト事業が地域の援助ニーズとマッチしているかを確認する年とし、又複合化する課題や制度の課題 (Wケア、8050 問題、ゴミ屋敷、子どもの貧困、DV、虐待等) に対して法人のノウハウの底上げを専門性と創意工夫で取り組む年とする。
- 組織化として経験を通して技術・資質向上と成長に結び、しいては地域における関係機関・団体等に働きかける役割を担う専門職をもってアウトリーチや伴走型支援を行える体制への考案を図る。  
(例) コミュニティソーシャルワーカーの育成。
- 社会福祉法人は、従来にも増して高い感度で地域と関わる必要性が求められている為地域のネットワーク、関係機関、他事業新事業者とのセーフティネットを形成する努力を行う。

(5) コロナ禍対応・・・緊張感を持つ対応を！

- コロナ感染を始め感染症と共にさまざまな災いへの対応を緊張をもって（冷静さを失わず）チームワークでリスク回避に結び、事業をクリアする為の情報伝達を迅速な連携をもって共助の精神のもと利用者・仲間を守る為の日頃のKY活動・感染予防に努める。
- 感染対策BCPを随時事業毎に改正する。  
(感染症と自然災害の併発も想定の上、BCPマネジメントを組み込み、事業の休止を最小限に抑え早期復旧、再開し得るBCPとする)をもって利用者・職員のみならず地域住民の方々の安全安心な生活の確保に努める。

理念	<p><b>社会福祉法人 慶生会 理念</b></p> <p>乳幼児から高齢者までの障がいのある人が共に社会の一員として可能な限り、充実した普通の生活を送る事が出来るように、共に支えあう心“共助の精神”をモットーに身体・精神の両面から一視同仁の援助を行ってまいります。</p>
法人主張	<p><b>令和4年度の法人主張は・・・「識」(しき)</b></p> <p>・・・見分け知ること、対象を識別する心のはたらき(考え・意見)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○〈知識〉・・・ある事項について知っている事。</li><li>○〈認識〉・・・物事を見定め、その意味を理解する事。</li><li>○〈見識〉・・・物事の本質を見直し、優れた判断力、見方、識見の事。</li></ul> <p>福祉サービスという専門的な領域の中で、求められる価値観及び意義を高める為。社会福祉従事者としての〈知識〉、そして各自の担当業務のもつ意味の理解と数字に対する〈認識〉をもち、物事の本質を見直し、対象を識別(区別・判断)する力、すなわち〈見識〉を取得する事を本年の職員全員の主張(目標)と致します。</p>
業務心得	<p><b>業務遂行の心得</b> 良識を養い、実践を学び責任を重んじる。</p> <p>※尚、私達福祉従事者は法令遵守のもと、以下の項目を常時義務とし“信義則”をもってリスクマネジメントに努めます。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>1. 安全配慮義務</li><li>2. 注意義務回避義務</li><li>3. 説明義務</li><li>4. 守秘義務</li><li>5. 記録保存整備義務</li><li>6. 予見可能性の恒常化</li></ul> <p>義務の履行にあたり社会生活を営む者として相手方の信頼や期待を裏切らない様、誠意を持って行動すること</p>