

令和4年度

事業計画書

社会福祉法人 晴陽会

基本理念

「施設は利用者のために… 法人は地域のために…」

私たちは「寄り添う」ことから始める。辛さや痛みを共感し、「安心感」と「心の笑顔」を第一に支援を行う。

経営理念

私たち社会福祉法人晴陽会役職員は、法令遵守と高い倫理性のもと、社会福祉事業を確実・効果的・適正に行い、その利益をもって地域住民の福祉の維持・向上を推進する担い手となる。

法人の事業

【第一種社会福祉事業】

障害者支援施設の経営

【第二種社会福祉事業】

- 障害福祉サービス事業の経営
- 特定相談支援事業の経営
- 一般相談支援事業の経営
- 生計困難者に対する相談支援事業の経営

【公益事業】

- 障害者日中一時支援事業の経営

○はじめに

社会福祉法人は非営利法人であり、公共性・公益性の高い事業の担い手です。地域福祉の維持・向上という目的を達成し、国民（地域住民）からの理解や信頼をえることが社会福祉法人にとっての利益であると考えます。

社会福祉法人晴陽会は、自主的・自立的な経営のもと、質の高い福祉サービスを提供するとともに、利用者（障害者）一人ひとりの権利と尊厳を守ります。また、地域貢献活動を通して、地域に暮らす人たちから真に信頼される社会福祉法人を目指します。

私たち社会福祉法人晴陽会の役職員は、以下の事項を基本姿勢として経営を行うとともに、福祉の維持・向上に努めます。

□公益性

地域住民が人としての尊厳をもって、地域の中で、年齢や障がいの有無にかかわらず、安心・安全にその人らしい生活が送れるよう支援していきます。

□継続性

利用者のニーズの多少に関わらず、制度上の変更がない限り、良質なサービスを安定的に提供していきます。

□透明性

公的な負担（税金）によって行われる事業であることを自覚し、積極的に情報開示、情報提供等を行っていきます。

□倫理性

公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行い、権利擁護の中核を担う法人として社会的役割を果たします。

□非営利性

事業経営で得た金銭的成果は、社会福祉事業の発展や地域の生活課題や福祉事業に還元し、地域福祉の充実に努めます。

□開拓性

地域の生活課題や制度の狭間、制度化されていないニーズに対し、先駆的に対応するとともに、制度化に向けた働きかけを行います。

□組織性

公益性と信頼性が求められる法人に相応できる組織を確立するとともに、地域の福祉人材を養成していきます。

□主体性

法人の意思や判断に基づき行動するとともに、結果について責任をもって対応していきます。

□機動性

地域の福祉課題・ニーズ及び制度の変化に素早く対応して行きます。

☆中長期目標

1. 経営に関する行動目標

○経営者（経営を担う者）としての役割

- 地域福祉への取り組み
地域の福祉ニーズに対応するため、必要に応じて事業の多角化、多機能化を図っていく。
- リーダーシップの発揮
担当役員として、法人の使命・将来像に基づき責任をもって業務にあたるとともに、職員をまとめ同じ方向に導いていく。
- 事業継続計画の定期的な見直し
緊急事態に備え、各事業所の事業継続マネジメント体制を確立する。また、随時事業継続計画を見直していく。
- 次世代の育成
次世代を担う職員に対して、研修・教育・経験を積ませていく。

○ガバナンスの強化

- 組織統治体制の確立と強化
役員が各々の役割を認識し、法人及び各事業の経営を行っていく。
- 業務執行機能の強化
役員各々が法人経営及び事業経営が良好に進展するよう執行体制の機能を強化していく。
- 社会的責任と使命
事業を積極的に推進するとともに、社会的責任と使命を果たして得る組織となる。

○健全で安定的な財政基盤の確立

- 経営状況及び財務状況の把握
法人全体及び事業ごとの財務状況を把握するとともに、適切な収益性の確保に向け、将来を見据えた計画的な事業運営を行う。
- 会計に関する十分な体制の整備
会計責任者及び担当者が会計基準に関する知識を有したうえで、事務処理体制の向上に努める。
- 長期計画に基づく資金計画
事業所の修繕・改築等の事業計画に基づき資金計画を作成し、資金調達もしくは財源の確保を行っていく。

○コンプライアンスの徹底

- コンプライアンスの適切な認識

社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等社会的ルールの遵守の重要性を役職員が理解し行動していく。

- 適正な報酬請求

報酬請求については、法令に定められた基準に基づき、法令遵守の視点をもって正確な請求に努める。

2. 利用者支援に関する行動目標

○人権の尊重

- 人権尊重、個人の尊厳の理解と周知

すべての利用者へ提供されるサービスは、人権が尊重され、個人の尊厳が守られる支援でなければならない。

- 自己決定と選択の尊重

利用者個々の特性に配慮した説明を用いて、自己決定、自己選択を尊重した支援を行う。

- 説明責任とサービス提供

福祉サービスを利用する方へ十分な説明と理解が得られたうえでサービス提供を行っていく。

- 苦情解決、相談体制の整備

苦情、要望、相談等に対して、適格な受付のもとスピード感をもって対応し、誠意をもって是正、改善する。

○サービスの質の向上

- サービス提供方針の明確化

法人が提供する福祉サービスの提供方針を明確にし、職員間の共有を図る。

- マニュアルの定期的見直し

現在のマニュアルを見直し、改めて各職員に周知徹底することで支援の標準化を図る。

- スキル向上のための研修体系の確立

専門知識の習得、技術向上のために体系的な教育・研修プログラムを策定し、確実に実施する。

- 利用者、家族の満足度

利用者や家族の声がサービスに反映するとともに、定期的に満足度を把握するためのアンケートを実施する。

- ・定期的な第三者によるサービス評価の受審
事業所ごとに定期的に福祉サービス第三者評価を受審する。
- ・事故防止、苦情への即応
リスクマネジメント体制を構築し、事故の未然防止と再発防止に努める。また、事業所内の事故や苦情及びその改善策を開示する。

○安心安全の生活環境

- ・リスクマネジメント体制の構築
リスクマネジメントを取り入れた事故防止に取り組むことで、職員一人ひとりの資質の向上につなげる。
- ・日常的な医療との連携
治療や入院等について医療機関の協力が得られるよう、日常的に嘱託医や協力医療機関との密な連携に努める。
- ・事業継続マネジメント（BCM）の実践
自然災害及び感染症の蔓延などの緊急事態に備え、利用者・職員の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくためのBCPを策定し、職員に周知する。
- ・感染症対策の徹底
感染症対応マニュアルの整備と感染予防対策を徹底する。

3. 地域社会に対する行動目標

○地域共生社会の推進

- ・生活困窮者への支援
生活困窮者への支援を法人の責務として位置づけ、自法人独自の支援と他法人との協働支援を実施する。
- ・地域を包括する公益的な取組の推進
地域における公益的な取り組みを法人の責務として位置づけ、積極的に地域の課題に取り組む。
- ・地域の安心、安全への取り組み
地域福祉計画への参画し、行政と連携のもと災害支援を行い、安心安全の確保に努める。

○信頼と協力を得るための積極的なPR

- ・経営状況の公表
法人の事業内容や財務状況等積極的に公表することで経営の透明性を確保する。
- ・地域から信頼されるための情報発信

法人の事業計画、事業報告、理念、サービス評価、公益的取り組み状況等を発信し、地域からの信頼を基盤としたつながりをもつ。

- ・情報管理の徹底

サービス提供等に関する記録を適正に保管するとともに、適切な情報管理を行わなければならない。

4. 福祉人材に関する行動目標

- 中長期的な人材戦略の構築

- ・経営理念の浸透と共有

法人の職員一人ひとりが経営理念を理解し、職員全体で共有する。

- ・期待する職員増の明確化

経営理念を実現するために期待する職員像（知識と姿勢）を明確にするとともに浸透させる。

- ・統一した業務行動と連携

様々な個性を持った職員が同じ方向性のもと、共通意識と相互理解のもと統一した業務を行う。

- 人材の採用に向けた取組の強化

- ・福祉人材の確保

必要な人員を計画的に採用し、それぞれの個性や能力を活かせる職場づくりを行う。また、雇用形態や雇用時間を工夫し、多様な働き方が選択できる仕組みを構築する。

- ・福祉教育への積極的な協力

次世代の福祉事業を担う小中高校への福祉教育への協力と、福祉体験学習等の積極的な受け入れを行う。

- 人材定着に向けた取組の強化

- ・人材の定着

採用後のフォローアップを定期的（3カ月、6カ月、1年…）・不定期（必要に応じて）・計画的・意図的に行う。

- ・職員の安全と健康の保持

心身の健康と事故や怪我の防止に努めるとともに、ワークライフバランスを意識・意識した取り組みを行う。

- ・多様な人材が活躍できる職場づくり

それぞれの個性や能力を活かせる職場づくりを行う。また、雇用形態や雇用時間を工夫し、多様な働き方が選択できる仕組みを構築する。

○人材育成に向けた取組の強化

・人材育成制度の構築

OJT、Off-JT、SDSを基本とした人材育成計画を作成し、資格取得や自己啓発のための研修等に支援を行う。

・体系的な研修プログラムの構築

勤務年数、業務内容、職責等に対応し、専門性、組織性、倫理性を考慮した研修プログラムを構築する。

・キャリアパスの明確化

現在の職群別役割資格表（キャリアパス表）を道筋と到達点（目標）として利用するとともに、制度の背景等と相応するよう適時に変更していく。

・リーダー層の育成

リーダー層の育成を重視し、経験、広い視野の醸成、人脈づくり等の支援を行っていく。

令和4年度5年度事業計画

社会福祉法人晴陽会

○ はじめに

社会福祉法人の内部留保に関する指摘から、社会福祉法人の在り方が問われ、組織のガバナンス強化、公益的活動、事業の透明性、財務規律の強化に取り組んできた。なんとか形だけは整ったが実態は伴っていないのが現状である。地域福祉の拠点となる「フリースペースうからや」並びに「グループホーム」の移転新築を機に、自ら考え行動できる職員を育成することで組織の活性化をはかる。また、経営理念を明確にし、行動し、実現することで、利用者はもとより地域から信頼され、頼られる社会福祉法人を目指す。

○ 社会福祉法人晴陽会の問題点と課題

- 1 経営理念の明確化（支援に対する基本姿勢・地域社会に対する基本姿勢）
- 2 組織の活性化
- 3 経営を担う役員の資質向上
- 4 人材の採用・育成・定着

1 経営理念の明確化

① 支援に対する基本姿勢

「確実・効果的・適正」なサービスとは、良質な個別支援計画を、同じ目的をもったチームが、効果的に行うサービスである。そのサービスは利用者にとって必要かつ有意義なものであり笑顔につながるものでなければならない。法人の理念に則り、利用者の気持ちに寄り添いながら、個人の尊厳が守られ、自己決定を尊重した質の良いサービスを提供する。

<具体的取り組み>

○良質な個別支援計画の作成

- ・的確な情報収集からアセスメント作成を行い、本人・家族の気持ちを十分に反映しストレグスが引き出せる個別支援計画を作成する。計画作成時には担当者が作成した「原案」をもとに、関連職を会し多くの視点から検討を加え個別支援計画を完成する。

○人権の尊重

- ・人権を護るために権利擁護を推進する。権利擁護とは人としての権利を守るための支援を行うこと。「権利とは何なのか」「人権とは何なのか」を理解することから始める。同時に権利擁護推進委員会により、具体的な取り組みを計画・実施する。その結果、利用者一人ひとりが生き生きと価値のあるその人らしい生活を笑顔で送るようになる。

○サービスの質の向上

- 支援に対する明確な目標を設定し、各会議において目標に対する議論を行い、決定した具体的な支援内容と目的を共有し、同じ方向性をもって支援にあたる。
- サービスの標準化を図るためのマニュアルについて、解りやすい表示・内容であるかチェックし一部改訂を行うとともに、定期的に点検し随時見直しを行っていく。同時に、全職員がマニュアルにそった支援が行うことができるよう学習会を開催する。
- 利用者や家族の満足度を把握するため、定期的（半年に1回）にアンケートを実施し、その結果を公表し支援に反映する。また年1回、家族や苦情解決第三者委員を交えて意見交換会を開催する。苦情への対応としては、受付から改善報告までスピードをもって進める。その際は、ご利用者・ご家族の心情に配慮し、必要に応じて面談等の機会を行う。

○安心安全な生活環境

- リスクマネジメント委員会を中心に重大事故・頻繁に起こる事故について、要因分析及び対策立案を行い、職員全員で取り組みリスクの軽減をはかる。また、ひやりはっと報告をもとに、事故の起こりやすい場所、時間等を明確にすることで事故防止につなげる。
- 現在のBCPを早急に現実に即したものに変更する。変更した上で教育や訓練を定期的実施する中で適時見直し、修正を行う。
- 感染予防については、平時の「感染症予防チェックリスト」を作成し、それに基づいて感染防止に努める。また、有事の際の「施設内感染拡大予防マニュアル」を作成し、感染症が発生した場合に備えるとともに定期的に訓練や学習会を開催する。

② 地域社会に対する基本姿勢

地域の生活課題や制度の狭間の課題の解決に向けて、社会的な課題を踏まえた福祉ニーズに対応するサービスを充実させ、地域貢献活動を通して地域住民の福祉の維持・向上に尽力し、地域に暮らす人たちから真に信頼される社会福祉法人を目指す。

<具体的取り組み>

○ 地域共生社会の推進

- 地域の協議会等へ積極的に参加し、地域とのつながりを持つとともに、情報収集を行い、福祉ニーズを把握する。
- 他法人、関係機関との連携を密にし、情報交換を通して、課題の把握を行うとともに、解決の方策を模索する。また、関係機関とのネットワークを構築し、課題の解決に生かす。
- 地域住民と利用者との計画的な交流、各施設における支援活動等の紹介を通して、

地域住民への福祉・障害者への理解を深める。

- 「みやざき安心セーフティネット事業」について周知するとともに、地域からの情報収集による生活困窮者の把握を行い、関係機関と連携して支援を行う。
- 福祉避難所としての機能を充実し、関係機関と連携した災害支援体制を確立する。

○ 地域貢献の取組

- 既存の施設を地域の方へ開放し、地域たまり場として活用してもらうとともに、相談窓口としての機能をもたせ、包括的な相談対応を行う。
- 法人独自のフードバンクの開設、困窮家庭の児童・生徒に対する学習支援など制度の対象にならない困窮家庭・障がい者等への支援体制を整備する。
- 「見守り活動」に取り組み、高齢者、幼児・児童、障害者の地域での安全な生活確保に努めるとともに、移動困難者への買い物支援、通院支援を計画する。

○ 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 地域に向けた窓口を設置し、包括的な相談受けを行うとともに、問題解決に真摯に取り組む。
- HPを活用した意見徴収、来訪者へのアンケート調査等、本法人の存在価値に対する住民の意識や要望を把握する取組を行い、事業計画等に生かす。
- 法人の事業計画、事業報告、理念、サービス評価、公益的取り組み状況等を発信し、地域からの信頼を基盤としたつながりをもつ。
- サービス提供等に関する記録を適正に保管するとともに、適切な情報管理を行う。

2 組織の活性化

① リーダー層の育成

リーダー層の育成に欠くことのできないことは、その上位役職者が知識や技術を習得していることである。まずは上位職員のスキルアップに取り組む。それぞれの上位職員に求められる「役割と業務・行動能力」を明確にし、本人が理解・習得することから下位職員の育成をスタートする。また、定期的な面談・確認・振り返り等、意図的な指導を行うほか、計画的な研修参加を実施する。特に「コミュニケーション能力」「人材マネジメント力」「計画遂行力」は必須スキルとして身につける。

<具体的取り組み>

- 身に着けるべきスキルを自覚し、下位職員から見習われるべき役職になる。
- 求められる知識・技術取得のための施設外研修への参加、他法人への訪問（交流）学習等を実施し、同リーダー層との交流・情報交換の場を活用し、自身の知識・スキル向上に繋げる。
- 講師として法人内研修に参加することにより、知識・スキル伝達による部下育成と、自身の再確認・学習の場とする。

○人事考課（年２回）による面談で評価内容を丁寧にフィードバックすることで、課題を明確にし、自己研鑽へとつなげる。

② サービスの標準化と職員間の連携

サービスの標準化を行うことにより、経験年数による支援サービスのばらつきを抑えることができ、その結果、利用者へ安心できる生活が提供できるとともに、職員配置の効率化にもつながる。個別支援の積み上げにより、より高いサービスの提供ができるようにする。その為に、職員のスキルアップ（学びの場）、相互理解（交流の場）、説明力向上（表現の場）の習得に取り組む

<具体的取り組み>

○学ぶ場

サービスの標準化に必要なものは、目的の理解と共有、根拠に基づく一貫性あるサービスである。研修（人材育成）委員会を設置し、現状課題の抽出をおこない法人内研修を実施し、共通理解・学ぶ場をつくりワンランク上のサービスの標準化をはかる。

○交流の場

グループワーク等の演習を実施し、職員間の意見交流の場をつくることにより、職員間の相互理解を進め、相手の立場や意見を尊重する風土をつくる。

○表現の場

職員会議内で研修復命報告を行うことにより、より理解を深め、伝える（説明する）事の難しさを経験し、個々の表現スキル向上を図る。

○良質なサービスの提供

管理職が個々の職員のスキルアップとチーム内の共通理解への取り組みを支援し、ワンランク上のサービスの標準化をはかる。また、主任会において定期的にサービス提供状況をチェックし、必要な三つの場の取り組みを行うことにより、より質の高いサービスを目指す。

3 経営を担う役員等の資質向上

① スキルの向上

法人の健全な運営の確保・経営理念・法人の存在意義を明確にするためには、経営を担う役員が中心となり行動を示すことが重要となる。リーダーシップを発揮し、事業計画に基づいた取組を実践していく立場の理事が、各々の役割を認識していない現状である。まずは、理事として求められる役割・責任・業務を明確にし、それらに必要な「知識」「技術」「能力」を身に着ける。

<具体的取り組み>

○定期的な理事会議の開催

理事の権限を明確にし、事業が健全かつ効率的に運営となるよう、課題や問題点の解決する場となる理事会議を毎月実施する。また、対話を重ね内省を繰り返すことでコンピテンシーを身につける。

○多岐にわたる研修参加

コンプライアンス構築のため、また組織のルールや職場の人間関係と理事としての倫理観の醸成等も含めた理事全体の資質向上を図る。受けた研修については必ず復命することとし、職員会及び部課長会で報告する。

○経営管理

自ら立てた事業計画について、四半期毎に点検する。また、点検内容について理事会議で報告し、部課長会に下ろす。

○問題解決への対応

常にアンテナを高く持ち、利用者、職員、職場環境の状況把握、危機管理に努めるとともに、問題解決に迅速に対応することを積み重ね、信頼される理事を目指す。

② 判断力の醸成

経営者としての役割を理解し、行動目標に基づいた取組を実践に繋げるには、どのような状況においても物事を冷静に見つめ、正しい対応や判断が必要となるが、理事自身が、何をすべきかを理解していない為に判断出来ていない。

自法人であること、法人のことを自分事として捉え、何事にも関心を向け、その原因と選択肢、解決法を見出す術を身に着け、物事を判断する上で必要なことの醸成を促す。

<具体的取り組み>

○有言実行

物事を判断するには本質を捉え、多方面から見る力を身につけ、自分の判断に責任をもち、経験を増やし挑戦を重ね役割を自覚した責任ある行動をとること、物事に本気で取り組み、結果を真摯に受け止め、瞬発性と正確性を身につける等、求められることは多くある。しかしながら、まずは行動に移すことから始める。

自身のおかれている立場、責任の重さを認識し、自分が出来ないことを部下に求めないこと・約束を守ること・人の責にしないこと・言い訳をしないこと等、自分が変わることをしなければ、判断力の醸成も出来ないし周りも変わらない。役員と

いう立場は務まらないことを自らが自覚することから始める。

○不言実行（使命感と覚悟）

やりとげなければならないという「使命感」と、避けては通れないという「覚悟」をもって取り組む。

4 人材の採用・育成・定着

① 採用

人材採用時の効果的なマッチングに向け適切な広報媒体等を活用し、来る者は拒まずの考え方を捨て、多面的に物事を捉えることができ、何事にも理由をもって取り組める職員の採用と、業務を細分化し特定の業務に特化した職員を採用していく。

<具体的取り組み>

○求人サイト等を活用し幅広い層からの人材を募り、向上心のある人を採用する一方、地域貢献の視点（経験豊富な高齢者、生活困窮者等）からの採用も行っていく。

○入職希望者が実際に働くイメージをもちやすいよう、ホームページや広報誌、掲示等を活用しながら、具体的な業務の様子や支援現場の写真や動画を提示し、支援員の声も聞けるようにする。

② 育成（見習う）

キャリア形成や自己実現の支援なども含めた育成システムを構築し、「上司・先輩がやって見せ、部下がその姿を見て習う」といった職場全体で取り組む人材育成が必要である。

<具体的取り組み>

○まず上位役職者が知識や技術を習得していることである。まずは上位職員のスキルアップに取り組む。

○職員のキャリアステージに応じた支援や接遇等の研修を計画し、管理職を講師とした職場内研修を実施する。

○各部署の育成計画を立案することで育成方法や育成レベルを共有し（教える側の準備）、新任職員に見通しや目標をもたせる（教わる側の準備）。

○言葉や文字だけで伝えるのではなく、同じ空間で上司が部下に取り組む姿を見せる。

○職員会議等を利用し、上司と部下と一緒に支援について協議（議論）できる場を設ける。

③ 定着

「働きがいのある魅力ある職場」に向け、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、職員の適正な評価、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進める組織風土づくりを推進することが必要である。

<具体的取り組み>

- 管理職・中間管理職は、研修や自らの学びによるコミュニケーション能力のスキルアップに努める。

- 管理職・中間管理職は常に共通認識を図り、情報を正確に共有し、視野を広く、物事を多面的に見るように努め、部下への配慮を怠らない。

- 「働きやすい職場づくり」のため、両立支援制度等の周知、上司が部下の様子を把握するために定期的な面談を行い、相談しやすい関係性の構築を図る。

- 職員個々のスキルアップのため資格取得の啓発を行い、取得しやすい環境・体制づくり・バックアップを行う。

- 上司が公平・公正な目で評価し、個々の「強み・弱み」を明確にフィードバックする中で、上司と具体的な目標を一緒に考えることで、職員の向上心を高めるよう努める。

- ハラスメント防止に努めるとともに、ひとりで問題を抱え込まないよう上司自ら相談しやすい雰囲気づくりに努める。