

# 社会福祉法人慈愛園法人本部

## 2022年度 事業計画

### 1 慈愛園の基本理念

イエス・キリストによって示された愛と奉仕の精神に基づき、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、またはその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として各施設等の運営を行う。(定款から)

### 2 2021年度の主な取り組み

#### (1) 新型コロナウイルス感染症対策

当法人では、昨年感染第5波では子供ホーム、シオン園、シオン園保育所、また、1月からの第6波ではひかり幼児園はじめ多くの施設で感染が発生した。

感染発生に際しては理事長を本部長とする対策本部を速やかに設置して情報の収集・共有や対策の協議を行うとともに、不足する物資(N95マスク等)の相互融通、感染者の隔離室・職員の宿泊場所の確保、施設間相互応援体制の確認などを行った。こうした対応により重症化したケース等はなかったが、サービス利用の自粛、面会の制限、行事の中止など我慢を強いられる1年であった。

#### (2) 問題事案への対応

在職中の職員が児童福祉法違反容疑で逮捕されるという由々しき事案が発生した。法人としては、再発防止と施設運営の適正化を進めるために、外部有識者及び職員からなる再建委員会を設置して再建計画の策定に取り組んでいるところ。今年度は実態把握のための調査を実施した。なお、関係職員については懲戒委員会の判断に基づき懲戒解雇とした。

#### (3) 慈愛園全体の運営に関する改善の実施

2021年4月の定期昇給停止、賞与の支給月数引き下げを実施し、人件費の上昇に一定の歯止めをかけることができた。引き続き、給与体系の見直し等も含めて人件費の見直しを進めていく。

その他のコスト削減については、業務効率化等の観点から各種書式の統一や支払い締日の統一などを実施(予定)したが、懸案の共同発注の仕組みの導入は次年度送りとなった

### 3 2022年度の取り組み方針

#### (1) 一体的な法人運営の推進

社会福祉法人を取り巻く環境が変化する中であって2016年に始まった社会福祉法人制度改革においては、法人組織のガバナンス強化がより一層求められるようになった。

こうした流れに対応していくためには、慈愛園がこれまで採ってきた「施設の独立性」を前提とする運営方式を見直す必要がある。今後は「慈愛園は一つである」という共通の認識のもと、制度やルールを整備して一体的かつ整合性のとれた法人運営を推進する。

#### (2) 組織力の強化

施設間の連携・協力体制、人材育成（特にリーダー層の育成）の体制、法人全体での人的資源の活用等が不十分であり、大規模組織としての強みを発揮できていないのが現状である。このため、今後は相互の連携・協力を阻む要因（制度や慣行、職員の意識等）を取り除くとともに、必要な人材を育成・活用するため、採用、育成、配置、評価等からなる人事制度の導入などを進める必要がある。このため2022年度は人事に関する課題の整理や一体的な制度導入に向けた条件整備等に取り組む。

#### (3) 財務基盤の強化

今後も継続して福祉サービスを提供していくうえでは適切な利益を確保することが不可欠であることから、脆弱化傾向にある慈愛園の財務基盤を強化することは不可欠と考えている。このため経営圧迫の主要因である人件費をはじめとするコスト構造の見直しを進める。その一環として、現在各施設で行っている物品の発注について、法人が一括して行う共同発注の仕組みを導入する。

#### (4) 地域貢献力の強化

慈愛園はこれまでも地域貢献に取り組んできたが、2016年の社会福祉法人制度改革において社会福祉法人に地域で公益的な取り組みを実施する責務が課され、社会福祉法人は今まで以上の積極的な地域貢献が求められるようになった。そのような中で従来からの慈愛園の取り組みだけでは十分とはいえないことから、まずは地域のニーズをしっかりと把握しながら各施設参画の下に必要な取り組みを進めていく。

#### (5) 本部機能の強化

各施設の独立性や個別性が強い状況において上記のような取り組みを進めるためには、法人本部の調整能力や課題対応能力を向上させるなど、その機能を強化することが不可欠である。

## 4 2022年度の具体的な取り組み

### (1) 人材の育成

#### ①計画的、戦略的な人材育成の推進

- ・リーダー研修や管理職研修等、必要な研修を体系化する
- ・施設間の人事交流による研修を行う

#### ②職員の意識改革

##### ア) 各職場での業務改善の促進

- ・業務改善運動の実施など、職員が改善すべき点に気づき、具体的な改善策を提案、実施していくような職場風土づくりを進める。

##### イ) 職員の一体感の向上

- ・各種の課題解決に向けた施設横断型プロジェクトチームの設置、運営
- ・階層別や職種別の研修の実施
- ・交流促進のためのレクリエーションの実施 など

### (2) 経営の安定化、コスト削減等の取り組み

#### ①給与制度の見直し

- ・慈愛園全体の給与制度の見直しについては、今後も引き続き対応していく。

#### ②物品の購入や設備の保守点検等の共同発注

- ・各施設で必要な物品の購入や設備の保守点検等について、共同発注によりスケールメリットが発揮されコスト削減になるものについては、共同発注を行う。

#### ③器具、備品等の共同利用

- ・各施設が所有する器具、備品等の所有状況をいつでもパソコン上で確認できる仕組みをつくり、使用頻度が少ない備品等はお互いの貸し借りで賄うようにする。

### (3) 各施設の“ローカルルール”の整理と標準化

慈愛園はこれまで施設の独立性を前提とした運営を行ってきたため、各施設に様々なローカルルールが存在する。このことは法人が一体的な運営をするうえでも足かせとなるため、2022年度は実態の把握・整理と可能なところから標準化を進める。

#### ①規程、規則の見直し

#### ②文書書式の見直し

#### ③勘定科目等の見直し

### (4) 地域との交流の促進と体制整備

#### ①地域との交流

- ・新型コロナウイルス感染症の動向を見ながら、障がい児者交流施設「さんさん」も活用して、地域住民との交流の機会の増加、地域とのつながりの強化を図っていく。
- ・ボランティア、地域各行事への積極的な参加
- ・校区内の学校の職場体験授業の積極的な受け入れ
- ・福祉避難所として災害時に高齢者等を受け入れ
- ・校区の様々なコミュニティ団体の役員等への就任
- ・会議や生きがいがづくり活動の場としての各施設の部屋を開放

## ②地域貢献の体制づくり

- ・2021年6月に地域有力者を交えた第一回地域交流会議を実施した。今後も地域住民と慈愛園職員が、慈愛園の地域貢献に関する地域のニーズや課題を把握し、その対応等について協議する場を設ける。

## ③家庭福祉相談所の運営

- ・地域住民からの相談を受ける家庭福祉相談所については、新型コロナウイルス感染対策から、活動を延期していたが、今後の本格的な運営の開始時期、体制を整えて再開したい。

## (5) 本部機能の強化

### ①本部事務局のマンパワー強化（専任職員の追加配置等）

### ②ミーティングの活性化

- ・定例のミーティング実施の頻度を高め、各担当者が課題分析、解決策検討を行った事案について職員全員で検証する機会を増やし、個々の職員の力を高めていく。

### ③業務の進捗管理

- ・把握した課題や各施設からの提案等については、いつまでに、どのような手順で対応するかを定め、担当者自身及び上司が進捗を管理していく。