

社会福祉法人三晃福祉会 中・長期計画（令和3年度版）

※「中・長期」とはおおむね3年とする。

社会福祉法の改正を伴う、社会福祉法人の制度改革により、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化（適正かつ公正な支出管理、いわゆる内部留保の明確化・社会福祉充実残額の社会福祉事業等への計画的な再投資）、地域における公益的な取組を実施する責務等が社会から求められている。また、都市部を中心とした保育所の待機児童解消を背景とした保育士不足の問題は、郊外の社会的養護関係施設にもその影響が及びつつある。三晃福祉会はこうした社会情勢を敏感に捉え、責務を果たすべく、職員一人ひとりが当事者意識を持って、主体的かつ自律しながら改善に向けて取り組むよう努めることとする。

全国社会福祉法人経営者協議会（以下、「経営協という。」）では、会員法人の使命に基づく自立的な経営展開を支援するため、中期行動計画（アクションプラン2020）を策定している。そこには、経営の営みの質として整理された、10の「経営原則」（「公益性」「継続性」「透明性」「倫理性」「非営利性」「開拓性」「組織性」「主体性」「効率性」「機動性」）が示されている。これを原理として、4つの基本姿勢の観点から、「行動指針」として、14の長期ビジョンが明記されている。アクションプラン2020に基づく現状確認ワークを行ってきた結果も踏まえ、「行動指針」ごとの中・長期計画を以下のように定める。

I. 利用者に対する基本姿勢

利用者の人権を常に尊重し、サービスの質の向上や環境改善に積極的に取り組む社会福祉法人を目指す。社会福祉法人として常に原点に立ち戻り、一人ひとりの人権を尊重した活動を行う。

1. 人権の尊重（「倫理性」「透明性」「組織性」）

入所者等の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスを提供する。

2. サービスの質の向上（「組織性」「継続性」「透明性」）【重点課題】

常に入所者等の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供する。サービスの質の向上に向けた体制を構築する

3. 地域との関係の継続（「公益性」「機動性」「継続性」）

入所者等の生活が施設や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、さらに促進されるように支援する。

4. 生活環境・利用環境の向上（「継続性」「倫理性」「公益性」）

良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、入所者等の生活環境・利用環境を整備する。

II. 社会に対する基本姿勢

地域における包括的な取組の中心的役割を担い、公益的な事業を率先して行う社会福祉法人を目指す。地域の実情・利用者の必要性にあわせて、制度化された社会福祉事業と制度化されていない地域公益活動を組み合わせ、社会資源と連携して、サービスを提供する仕組みを構築する。

5. 地域における公益的な取組の推進（「公益性」「開拓性」「非営利性」）【重点課題】

地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進する。また、地域福祉計画に参画し、地域における包括的な取り組みに寄与できるよう努める。

6. 信頼と協力を得るための情報発信（「透明性」「主体性」「非営利性」）【重点課題】

社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠である。今“見える化”にとどまらない“見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的な情報の発信に取り組む。

III. 福祉人材に対する基本姿勢

良質な社会福祉人材を育成する社会福祉法人を目指す。社会福祉に必要な人材を、教育、育成する。また、福祉従事者の地位向上に向け積極的に取り組む

7. トータルな人材マネジメントの推進（「継続性」「組織性」「効率性」）

経営理念に基づき、めざす法人経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築する。

8. 人材の確保に向けた取組の強化（「継続性」「主体性」「組織性」）【重点課題】

良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じる。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む。

9. 人材の定着に向けた取組の強化（「継続性」「主体性」「組織性」）【重点課題】

福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組む。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進する。

10. 人材の育成（「組織性」「効率性」「倫理性」）【重点課題】

法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組む。また、職員の質の向上、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む。さらに、新しい地域包括的な支援が実施できる体制を支える総合的な人材の育成にも取り組むよう努める。

IV. マネジメントに対する基本姿勢

非営利法人にふさわしい透明性の高い運営をする社会福祉法人を目指す。非営利法人として、ふさわしい透明性のある組織構築を行い、地域に対して積極的な情報発信をすることにより、地域社会に認められる活動、事業運営を行う。

11. コンプライアンス（法令等遵守）の徹底（「倫理性」「透明性」「組織性」）

社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程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う。

12. 組織統治（ガバナンス）確立（「組織性」「主体性」「透明性」）【重点課題】

国民の負託に応えるべく、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する。

13. 健全な財務規律の確立（「継続性」「非営利性」「効率性」）【重点課題】

公益性の高い事業活動の推進およ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する。

14. 経営者としての役割（「主体性」「機動性」「開拓性」）

社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、「アクションプラン2020」に基づいた取り組みを実践する。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応する。