

## 令和2年度 事業方針

社会福祉法人 四天王寺福祉事業団

当法人は、四天王寺開祖聖徳太子の御聖旨に則る『理念』を礎に、ご利用者の尊厳を守り、良質なサービスを安全に提供し、安心して地域で暮らすことができるよう貢献することを、「宣言」において顕揚し、その具現化を求めている。「宣言」は、職員一人ひとりが日々の業務遂行において、憶念し実践しなければならない。よって、この「宣言」を根幹として、事業方針、事業計画、各施設の経営計画が作成される。職員は、各施設における経営計画に基づき、各々の目標を明確にして、実行していかなければならない。この規範は、四天王寺福祉事業団の一貫した事業方針の要諦であり、その取り組みを法人全体へと着実に浸透させるためにも、職員各位が事業運営において励行すべきものである。

さらなる「宣言」の徹底には、各事業部及び各々の施設での協議・協働の場においてはもちろんのこと、法人内の様々な研修会や職場における面談など、対人コミュニケーションの機会を通じて、日常的な啓発・啓蒙が求められる。同時に、Do-CAP シートの活用によって、職員自らが、自己の任務や目標の管理・評価にも特段の意を払わねばならない。また、それら計画に基づき法人としても、「ヒト・モノ・カネ」＝「人財・サービス・財務」の観点にも注視しながら、「宣言」のより一層の具現化に努める。

昨年度から順次施行された「働き方改革関連法」において、当法人の本年度の重点課題は、職員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」への取り組みである。「ワーク・ライフ・バランス」とは、“…誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう、今こそ、社会全体で仕事と生活の双方の調和の実現を希求していかなければならない。…”【内閣府「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」より】とある。この指針を具体化するべく、時間外勤務の削減や勤務間インターバルの確保、有給休暇取得率の向上などに努める。

福祉職の人材確保は、依然として厳しい状況にある。当法人においては、これまで採用形態や広報面で様々な創意工夫を凝らしてきた。今年度の新たな取り組みとして、就職後に学生時代の奨学金返済を抱える人々を対象に、その返済の一部を支援する手当の支給など、人の将来を大切に思う福祉職が優先的な進路の選択肢となるような仕組みを構築する。目指すべきは、“福祉に対する情熱があり、しっかりとした目標を立てることができ、今なすべきことが判っており、周りから信頼される”を兼ね備えた優秀な人財の確保・育成であり、自らが帰属する組織への愛着と職務遂行による達成感を培うことで、かけがえのない人財の定着を図る。

サービスについては、各事業部と研修センターにおいて、画一的な利用者・患者支援にとどまらず他法人とは一線を画した、個人の尊厳と主体的な生活の実現に資するサービスの向上・開発に重点を置いた事業計画や、その為に必要な専門性に秀でた人財育成計画を立案する。

財務については、各事業や各施設の運営が安定的に継続できるように、大規模修繕や基幹設備の更新、建て替えや新規事業への準備資金、職員福利厚生の実施等、将来的に必要な資金確保を具体化しつつ、法人全体の中長期計画の立案に向けて着手する。あわせて、潜在的・顕在的を問わず様々なリスクに対応するべく、インターナル・コントロール(内部統制)の導入を検討する。

近年のリスクマネジメントにおいては、多発・巨大化している地震、台風等による大規模自然災害への備えはもとより、緊急事態に遭遇した場合を想定した、「事業継続計画/BCP[Business Continuity Plan]」への取り組みが求められている。「事業継続計画」とは、“…大地震等の自然災害、感染症のまん延、テロ等の事件、大事故、サプライチェーン（供給網）の途絶、突発的な経営環境の変化など不測の事態が発生しても、重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限

り短い期間で復旧させるための方針、体制、手順等を示した計画のこと…高齢者や障がい者、児童等が生活したり、日常的に利用している社会福祉施設等においても、利用者への支援等の重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い期間で復旧させるために、BCP（事業継続計画）の策定が有効…”【大阪府「社会福祉施設等におけるBCP（事業継続計画）の策定」より】とある。従前の防災計画の見直しにとどまらず、BCPの策定を検討する。

地域貢献や社会貢献については、各施設が主催・後援する地域交流事業としての行事・催し物はもとより、施設が地域社会の一員であると共に、社会の公器でもあることから、地元のみならず広域や異業種との連携・協同の社会貢献活動も必要である。地域社会における公益的な取り組みへの実績は、当法人が創設時より貢献してきた分野でもあり、引き続き地域や社会へ向けて様々な貢献を検討しながら、その継続・充実に努める。

当法人の改革に重要な影響を与えたP.F. ドラッカーの見解では、働く人々にとっての良い組織の条件として、①帰属する組織が常に働く人々へ敬意をもっているか、②働く人々の組織に対する貢献を認めているか、③働く人々が自己啓発に努める際に支援してくれているか、の三点を挙げている。当法人では、人材を敢えて「人財」と表現しているが、それは当法人で働く役職員が互いに敬意と感謝の念を抱き、高めあう意志の表れである。その意味からも、人事評価においては、Do-CAPシートを参考とするも、常に評価者は礼節を保った親身な面談を心掛け、公正無私な人事考課によって、職員が達成する成果を適切に評価してもらいたい。また、職員の健康管理は身体にとどまらず心のケアも肝要である。既に、法人及び各施設では、「こころの健康相談窓口」を常設しており、メンタルヘルス研修やストレスチェックも、職員の健康管理に実効性を高めつつある。

今年度はさらに、ボランティア休暇やファミリーサポート休暇等、新たな休暇制度の導入や待遇改善等を検討・立案するための部会を立ち上げ、職員の心身の健康管理に一層努める。

各委員会については、法人との連携・協働によって各施設が内包する課題に、フレキシブルかつレスポンスの良い取り組みを心掛け、問題の解消・改善に向けた提案など、法人の活性化へ向けての大切な役割が期待されている。そのためには、法人や各施設と共に、より一層の情報交換・共有に努めて、さらなる連携強化を求める。法人本部は、社会経済の動向や働き方改革関連法への対応含め、法人や各施設を取り巻く環境変化に対して、迅速な情報の収集・分析に努め、リアルタイムかつ精緻な情報の提供・発信能力を発揮して、各施設との連携・協働によって、持続性・可能性ある法人経営の安定化に向けた取り組みを行う。

一昨年度から当法人の各事業部・各施設において共有する目標として、CS（顧客満足）とES（従業員満足）の両立を提起した。ご利用者へは「安全・健康・利便性」、職員には「安全・健康・働き甲斐」ととらえて、CSとESの両者に関して、転倒・事故や労災・離職を限りなく逡減させるべく、“ゼロ・スローガン”を標榜した。この方針は、引き続き堅持する。

現況、われわれの福祉・医療の分野は、急激な人口減少・超少子高齢化、人財確保の厳しい渦中にあって、イコールフットィング論に翻弄されるなど、法人経営・施設運営の舵取りが難しい時代を迎えた。時局ますます多事多難である時こそ、法人に集う役職員が各々の立場や役どころにおいて、四天王寺福祉事業団創設の『理念』や「宣言」を常に憶念・遵守し、“和顔愛語”にはじまる「職員心得」を励行しながらも、時代の変革期・転換期を進取果敢に乗り越えていかなければならない。そのためには、われわれには叡智と勇気が求められよう。以下に、本年度事業方針の帰結の一助として、P.F. ドラッカーの示唆的な言葉を添える。

“優先順位の決定には、いくつか重要な原則がある。すべて分析ではなく勇気にかかわるものである。第一に、過去ではなく未来を選ぶ。第二に、問題ではなく機会に焦点を合わせる。第三に、時流に乗るのではなく独自性をもつ。第四に、無難で容易なものではなく、変革をもたらすものを選ぶ。”【『経営者の条件』（上田惇生訳・ダイヤモンド社）より】