

当法人は、四天王寺開祖聖徳太子の御聖旨に基づき、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」において宣誓している。「宣言」は、職員一人ひとりが日々意識しなければならないものである。「宣言」に基づき、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、各々の施設において、経営計画に基づいた個々の使命や目標を設定しなければならない。このことは四天王寺福祉事業団の一貫した事業方針として挙げられており、その取り組みは法人全体への浸透を図りつつ、着々と事業運営に反映されている。

さらなる「宣言」の徹底には、各事業部及び各々の施設での会議、研修や面談など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、自己の使命や目標の管理・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」の観点に注視しながら、「宣言」のより一層の具現化に努める。

今年度は、国及び厚生労働省より「社会福祉法等の一部を改正する法律」が全面施行され、いわゆる社会福祉法人制度改革として、福祉サービスの供給体制の整備及び充実を図るために、(1) 経営組織のガバナンスの強化、(2) 事業運営の透明性の向上、(3) 財務規律の強化、(4) 地域における公益的な取組を実施する責務等が示され、速やかに対応していかなければならない。しかしながら、当法人は本邦初の社会福祉事業としての歴史・伝統を礎に、常に時代に先駆けた社会福祉事業の展開や地域社会への貢献活動に従事してきた実績がある。よって、今般の社会福祉法人制度改革においては、様々な諸規程の改正・整備や数多の課題を克服しなければならないが、先駆的な「宣言」が示す如く、我々の目指すサービスは、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成果であることを憶念し、今次の制度改革には真摯かつ進取果敢な姿勢で臨みたい。

昨今、福祉職を目指す人材が大きく減少しており、国を挙げて福祉人材の確保が叫ばれるようになってきた。当法人においても様々な採用活動を行ってきたが、介護職の確保が困難になってきている。選ばれる職場を目指し、労働条件の改善や採用希望者の雇用条件を考慮した人事管理制度の検討を行っていく。昨年度より、四天王寺社会福祉研修センターでは、新たな研修体系の開発・実施に取り組んでおり、今後も計画に基づき進める。また、法人内で実施される各研修の成果については、フィードバックの実効性を高めていきたい。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育成であり、自らが所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。

昨年度は、良質なサービスへの取り組みとして、接遇においてはコミュニケーションスキルの充実を加えた研修を行った。それは、フォローアップ研修から提起された課題でもあり、かつ各施設でも共有する案件であったことから導入されたものである。今年度も引き続き同種の研修を継続する。あくまで良質なサービスの提供においては、法人全体として統一感を保持することが肝要であり、その前提としてはサービスに精通し、ご利用者様への安全・健康・利便性に配慮した、日々の改善への取り組み姿勢が大切である。よって、自らが担う業務における問題・課題の所在を理解し、迅速な対処ができるように、常に PDCA サイクルを励行し、サービスの標準書へ反映することを求めたい。これこそが、利用者様本位の付加価値の高いサービス提供となると認識すべきである。

今年度は、四天王寺悲田院保育園の建替えが行われる。高齢者や地域の皆様が集い、未来を担うこどもたちを“育む場”として、その計画・実行に取り組む。各施設もサービスの継続のため、

中長期的視野からの計画が必要であり、法人で共有し検討できるよう今後も取り組む。

財務については、各施設が財務体質の健全化を目指すべく、収入増と経費節減を重点課題として継続的に取り組むことが必要である。その際には、予算執行管理の精度向上が不可欠となる。また、施設再生及び労働条件の改善を考慮すると、各施設の財務体質のさらなる強化を求めたい。あわせて、四天王寺福祉事業団の事業継承には、各施設の充実・発展はもとより、運営母体となる法人の機能強化とその充実が肝要であり、資金面を含めて法人と各施設との間でさらなる連携・協働を求める。

リスクマネジメントについては、顕在的な課題はもとより、潜在的なリスク要因、つまり将来においてリスクになることが懸念される要素を、早期に発見・解消できるよう対処することが求められる。そのためにも各施設において導入しているセルフチェックシートは、今後も継続して活用し、リスクヘッジ[危険要素の予防・除去]に注力すべきである。

リスクへの備えとしては、予見と予防が大切であるが、現実にはリスクが発生した際には、初動が重要となる。迅速かつ正確な報告・連絡と的確な相談によってこそ、その後の速やかな対応・対策が実現可能となる。その意味で、常日頃から情報管理[情報の収集～整理・分類～加工・分析～発信・活用]のスキル向上に努めて、記録の徹底・精度向上に引き続き取り組む。

四天王寺福祉事業団における地域貢献には、各施設が開催する地域交流事業としての行事・イベントはもとより、施設が地域社会の一員でもあることから、コミュニティづくりへの参画・協働も必要である。加えて、今般の社会福祉法人制度改革に伴い要請される地域社会における公益的な取組を実施する責務については、当法人が創設時より貢献してきた分野でもあり、今後もその継続・充実に努める。あわせて、時代の要請や社会ニーズの変容がもたらした、生活困窮者、ニート、引きこもり、虐待などへの対応として、既に中間的就労への取り組みに着手しており、障害者雇用の促進と共に、今後も当法人は地域貢献を大切にしていきたい。

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 シートを大いに活用し、評価者は親身な個人面談と共に公正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、心のケアも大切にしている。特に、法人及び各施設には「こころの健康相談窓口」を設けており、いつでも相談できる仕組みがある。予てよりメンタルヘルス研修を行い、ストレスチェックも実施していることから、職員の心身の健康に留意してもらいたい。昨年度からは、四天王寺社会福祉研修センターの機能強化によって、従来の資格取得支援規程を整備して職員の自己啓発やスキル向上に取り組んでいる。よって、今年度もそれらの充実を図りたい。

委員会については、各委員会や法人が抱える課題にフレキシブルかつレスポンスのよい取り組みを心掛け、各委員会間の連携強化を継続して行う。法人本部は、各種規程の精査、及び国が進める社会福祉法人制度改革に引き続き対応する。

本年度は、平成 15 年に制定された「宣言」と「職員心得」への原点回帰の年と位置づけたい。法人はもとより各施設においては、「宣言」に則った事業展開を心掛けていることは実感できる。しかし、それを具現化するのは「職員心得」の励行であり、「宣言」「職員心得」を石板に刻んだ碑文として風化させてはならない。今一度、役職員が各々の立場や役どころにおいて取り組んでいるか、自己点検を求めたい。その本意は“利用者の笑顔が我々の仕事の成果である。”（平成 17 年度事業方針）であり、法人に集うわれわれ自身が「和顔愛語」にはじまる「職員心得」を真摯に取り組んでこそ、ご利用者様やご家族、地域社会への貢献がはじまるのである。