

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。

平成 31 年度に働き方改革関連法が順次施行され、2019 年 4 月施行労働基準法では、(1) 時間外労働の上限規制の導入、(2) 年次有給休暇の確実な取得 (10 日以上は 5 日消化の義務化)、(3) 正規・非正規間の不合理な待遇差の禁止 (同一労働同一賃金) が示されており、速やかに対応していかなければならない。

近年、福祉職を目指す人材が大きく減少し、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制度の検討を行っていく。多様な求人媒体 (公的機関だけでなく、民間の求人サービスの活用、他法人との連携、学校推薦制度の導入等) や求職者に有効な広報の在り方、方法の検討・推進が必要となっている。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。

サービスについては、各事業部と研修センターにおいて、実態に即した専門別応用スキル研修を実施し、専門スキルの向上を図っているが、良質なサービス提供に繋がっているかを常に見直し、改善に取り組みたい。その前提としてはサービスに精通し、ご利用者への安全・健康・利便性に配慮した日々の姿勢が大切である。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、常に PDCA サイクルを励行し、ご利用者本位の付加価値の高いサービス提供に取り組む。

財務については、事業を安定的に継続できるように、各施設において収入増と経費節減を重点課題として取り組む。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、今後の中長期計画を進めていく上では、各施設の財務体質のさらなる強化を求めたい。あわせて、各施設の充実・発展はもとより、運営母体となる法人機能の効率化と財務体質の健全化が肝要であり、資金繰り入れを含めて法人と各施設との新たな連携・協働の関係を構築する時期を迎えている。

コンプライアンス (法令遵守) の徹底を図るべく、会計監査人の制度を適用し、各施設への視察・監査の実施を昨年度から開始した。今年度も、さらなる運営の透明性確保、財務規律の強化を目指すと共に、インターナル・コントロール (内部統制) の導入を検討する。

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。リスクを予防するため、実態に即した研修やより高度な講習を実施し、リスクヘッジ[危険要素の予防・除去]に注力すべきである。また、リスクへの備えとしては、予見と予防が大切であるが、現実にリスクが発生した際には、第一報を含む初動対応が重要となる。迅速かつ正確な報告・連絡と的確な相談によってこそ、それに続く速やかな対応・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。

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・催し物のもとより、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、引き続きその継続・充実に努める。また、障害者雇用促進法の改訂に伴う雇用率の上昇に対応する必要があるが、働き方改革への対応にもリンクさせながら、地域社会とともに多様な働き方ができるような体制を目指すことで地域づくりにつなげたい。

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。今年度もメンタルヘルス研修、ストレスチェック、感染症対策研修を実施して、職員の心身の健康管理に努めていく。

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。

昨年度、提起した、P.F. ドラッカーの“CS（顧客満足）と ES（従業員満足）の両立ができてこそ、組織・集団の存在意義がある。”との示唆は、当法人のご利用者への「安全・健康・利便性」と、職員への「安全・健康・働き甲斐」の両立を求めて、CS と ES の両者に関して、事故や労災・離職を限りなく遮減させる、“ゼロ・スローガン”を標榜したものであった。この方向性は継続するも、近年では、福祉・医療分野は、人口減少・超少子高齢化、人材確保の難しさに加えて、イコールフットリング論にさらされるなど、ますます厳しい経営環境にある。

このような混迷・混沌とした不確実性の時代であるからこそ、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、時代の要請や社会ニーズの変容に応じていくことが肝要である。もとより、コンプライアンス（法令遵守）や財務規律の確保は当為とするも、喫緊の課題であるダイバーシティ（多様性）については、進取果敢な取り組みが求められる。われわれが福祉・医療の未来図を描くためには、イノベーター（既成概念や旧態依然とした組織の慣習・慣行に、創造的破壊を断行して、不断の変革を齎す新機軸の担い手）としての役割が強く求められている。日々真摯な研鑽と共にあくなき情熱をもって、その実践に取り組むたい。