

われわれ法人は、四天王寺 開祖 聖徳太子の御聖旨に則る『理念』を礎として、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。この規範こそ、四天王寺福祉事業団の一貫した事業方針の要諦であり、その取り組み姿勢と行動をもって、法人全体の成果として結実させるためにも、各々の職員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」＝「人材・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ものである。

わが国では、令和2年（2020年）から猛威を振るう新型コロナウイルス感染症によって、未だ社会経済や日常生活は、混迷・混沌の域から抜け切れていない。令和4年（2022年）には、新たに世界的流行となった変異種[デルタ株からオミクロン株へ]が、第6波[「BA.1」→「BA.2」]として再び感染症を拡大させる誘因となった。第7波[「BA.5」]では、高齢者のワクチン追加接種の効果や検査・治療薬等の普及によって、従前よりは早期発見、ウイルスの弱毒化、療養体制の整備により、第6波に比べ致死率・重症化率が低減した。続く第8波[「BA.5」→「BQ.1」「BQ.1.1」]では、変異を繰り返し、免疫をすり抜け感染力を強めたことにより、医療体制の逼迫が再び懸念される。

わが国でも、既にコロナ禍で長期に亘って低迷する経済活動への配慮から、内外の人流への制限・制約が大幅に緩和される方向にあり、三密回避などの基礎的な感染対策は堅持されるも、依然として感染症終息の目途が見通せていないのが現状である。当法人においても、第6波から第8波において各施設や病院などでクラスター発生が余儀なくされるも、法人内の役職員が連携・協働して、施設内・院内のクラスター抑制・早期解消に鋭意尽力している。われわれ法人は、引き続きエビデンスに基づく堅実な感染予防・抑制対策を徹底する。さらに、with コロナを前提として、業務遂行に関連する諸会議及び内外の研修や職員採用活動においては、オンラインやオンデマンドを駆使すると共に、情報通信ネットワーク技術を積極的に活用しながら、法人職員の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」への取り組みを定着させて、時間外勤務の削減や勤務間インターバルの確保、有給休暇取得率向上の徹底を図る。加えて、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の実効性を高めつつも、その効果を検証する。とりわけ、今般のコロナ禍においては、職員の心身の健康管理に細心の注意を払う必要がある。

先行き不透明なコロナ禍にあって、近年の福祉職の人材確保は、愈々厳しい採用状況を迎えた。2025年問題[団塊の世代の後期高齢者（75歳以上）が急増する]、2040年問題[社会保障において、85歳以上が高齢者人口の3割を占め、現役世代1.5人で高齢者1人を支える]など、将来的な介護福祉の人財不足を指摘する予測をうけ、人的資源活用の在り方[人員の配置・確保・育成及び定年延長に関する法改正の動き]に関する議論を深めつつ、具体的な制度設計に着手する。もとより、当法人が理想とする人材像には、“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”といった、資質・能力を備えた真摯な人財の確保・育成が提起されている。かけがえのない人財の定着を図るためには、職員が職務遂行を通じて自らが帰属する組織に愛着が湧き、自己啓発や自己実現が可能となるべく、われわれは魅力ある法人づくりにも一意専心しなければならない。

サービスについては、法人組織内の連携・協働体制を強化し、画一的な利用者・患者支援にとど

まることなく、他法人からの追従を許さない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[ICT(情報通信技術)、AI(人工知能)、IoT(モノのインターネット)等の新たな技術の導入を含め]を視野に入れた事業計画や、それらに関連する有為な人材の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も、法人全体の中長期計画の立案に向けては参画・協働する。

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、新たな感染症の蔓延など、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]」の取り組みが求められている。前年度に続き、従前の防災計画の見直しに止めず、BCPの観点に立脚した計画を具体化する。なお、今後の新たな感染症や東南海・南海地震を想定した事業休止リスクの負担軽減を目的に、休業補償保険等の様々な備えについて順次検討する。

令和元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・離職を限りなく削減させるべく、「ゼロ・スローガン」を標榜した。この方針は、本年度も引き続き堅持する。

地域社会における公益的な取り組みは、当法人が創設時より貢献してきた分野であった。近年、社会福祉法人は、社会福祉事業を中心とした従来型サービスの提供にとどまらず、地域の様々な福祉ニーズに対応する中核的な役割が求められつつある。つまり、多様化・複雑化する地域課題・生活課題を包摂する、地域共生社会の実現に向けては、高い専門性を備えた担い手となることが要請されている。地域共生社会とは、「…社会構造の変化や人々の暮らしの変化を踏まえ、制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指すもの…」[出所：平成29(2017)年2月7日厚生労働省『『地域共生社会』の実現に向けて(当面の改革工程)』]と定義される。

この地域共生社会の実現に向けた取り組みは、法人の「宣言」で掲げる「人の幸せをよこびとする福祉社会の実現」に適うものである。その先駆けとして、令和4年11月21日に羽曳野市が、羽曳野市地域包括支援センター(中圏域：四天王寺悲田院に設置)の公募型プロポーザルにおいて、当法人を最優秀提案者(優先交渉権者)に決定し、本年度より本格的な運営を目指す。

さらに、法人本部においては、内外の経営環境に関連する情報の収集・分析・発信力を強化するために、経営戦略的機能の在り方を検討し、法人組織の整備や中長期計画の策定を主導する。

顧みれば、われわれの先人・先達は、叡智の結集と献身的な尽力・協働によって、戦後復興期の困窮・混乱や、その後幾度かの混迷の時期を乗り越えて、今日の法人・施設の発展の礎を築かれてきたことに思いを馳せれば、われわれは決して諦めてはならない。今こそ、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」を常に憶念しながらも、日々“和顔愛語”を励行して、時代の転換期・変革期を進取果敢に乗り越えていかなければならない。

われわれ法人は、令和13(2031)年に創立100周年という大きな節目を迎える。創成期から今日まで先人・先達の築かれた歴史・伝統を誉れとして、令和5(2023)年度を法人創立100周年へ向けた新たなスタートの年としたい。

以下に、本年度事業方針の帰結の一助として、P.F.ドラッカーのマネジメントに関する示唆的な言葉を引用し、結びとする。

“マネジメントには、自らの組織をして機能させ、社会に貢献させるうえで三つの役割がある。それら三つの役割は異質ではあるが同じように重要である。第一に、企業、病院、大学のいずれであれ、自らの組織に特有の目的と使命を果たす。第二に、仕事を生産的なものにして働く人たちに成果をあげさせる。第三に、自ら社会に与える影響を処理するとともに、社会の問題について貢献する。”

【出所】：『マネジメント[エッセンシャル版]』(上田惇生訳・ダイヤモンド社)より