

社会福祉法人みちのく福社会 事業計画

2019-2021

基本理念

寄り添い 共にあり続けること

経営方針

社会福祉法人みちのく福社会は基本理念に基づき、地域福祉充実のために、障害者（児）支援施設、保育園などの運営を通して、地域から信頼され期待に応える仕事を行ないます。

- 1 私たちの仕事は地域の安心を実現するために存在していることを忘れない
- 2 地域の安心を実現するためにも「求められる少し先」を形にして提供し続けていく
- 3 社会福祉法人として、高い公益性と非営利性を自覚し、関係法規を遵守する

目標

サービス（支援・保育）品質の向上
選ばれる職場になる取組み
高等教育機関との連携強化
行政機関との連携強化
医療機関との連携強化
収支のベストバランス実現
事業経営における内部統制強化
発信力の強化

サービス（支援・保育）品質の向上

『障碍支援』

今年度「児童発達支援センター」が開所することで、法人として地域における障害福祉分野での支援体制が切れ目無くできることとなった。次節、我々は支援の内容を深めていくことに注力しなければならない。これまでも職員研修には「手を変え、品を変え」支援品質の向上に向けて努力してきたが、デジタル的な正解が無いこの職種には「寄り添うこと＝感じ取ること」が大事だと思うに至った。各施設において「アンケート」を取ると概ね〇に近い形で結果が出てくるが、利用者個々の事案について「支援内容」を深掘りすると決して〇とは言えないと感じている。

『具体的行動』

高いレベルでの個別支援計画の活用（ISO9001 規格で運用）

計画原案～利用者・保護者への説明・同意～詳細なケース記録作成（カルテに近い意識）～記録を基にした支援会議の充実～支援内容の向上～利用者・保護者への面談、報告など
職員の意識レベルの向上にむけて環境整備（eラーニングの活用など）

年一回の事業所代表による『支援報告会』の開催（秋ごろを目途に）

『保育』

今年度は「白百合保育園」の建設工事が11月まで行なわれる。今年度卒園児は特に、すべての園児にとっても、できるだけ「いつもと同じ保育園」であるために行事などには細心の注意と配慮と工夫が求められる。

秋には「幼保無償化」になる。幼稚園と保育園の垣根が融解すると思われる。

無償化に伴い、高い幼児教育を受けさせようと幼稚園に子どもが流れる。という見方。又は一方で、共働き世帯の増加が見込まれ子どもは長時間預けられる保育園に流れる。という見方。専門誌は様々な見方を紙面に出してくるが、我々は「子どもが最初に出会う社会」にいるという自覚、保護者が親になっていく過程で最も近くにいる専門職として、どのような使命があるのかを再度認識し直さなければならないと思う。子どもが減少していく時代に「保育園」は社会から何を求められているのかを日々考えなければならない。

『具体的行動』

自己評価による考察から優先順位を決定すること（春のうちに全体会議を行なうこと）

保育士個人の力量に偏らず、職員同士学び合える園運営に努めること（横への展開）

保護者との係わり合いの強化に努めること（保護者からの情報受信、保護者への発信、記録）

専門領域を「聖域化」しないこと（子どもを中心ににおいて考え行動するときはチーム思考で）

年一回の事業所代表による『保育実践報告会』の開催（秋ごろを目途に）

選ばれる職場になる取組み

社会福祉法人は「ひとが、ひとのために行動する」のが仕事である。したがって、「ひと」がいなければ仕事が行なえない。時代は「ロボット」だったり「AI 人工知能」のおかげで「無人化」の流れではあるが、我々の現場はまだ「それ」は「省力化」の域を出ない。人口減社会というコトバは「地方」端っこから形が現れてくる。首都圏や先鋭的な地方都市では働き手の確保のために独自の財政支出で「ひと」を引っ張り合っている。お金でツルそのやり方は、当法人が行なう各種奨学金の精神とは交わることは無い。今後、現在いる職員の「働きがい」の実現や、これから職場として選び、仲間になる人にとって職場の魅力形成は事業活動における優先課題の上位に位置する。

『具体的行動』

人事考課規程の改正（公平・公正であること）
ライフビジョンとコーポレートビジョンのすり合わせ（面談の充実）
給与規程・就業規則の改正（達成感の実現と充実した余暇の実現）
各奨学金制度の有効活用（先輩筋の有効活用に発展）
地元の高等学校・中学校への法人事業の紹介（進路を考えるとときの選択肢になるために）
地元の高校生・中学生の職場体験実習及びボランティア活動の誘致（同上）

高等教育機関との連携強化

高等教育機関との連携を掲げてから約2年が経った。県内の大学・短大の「できること」はとて大きかった。連携協定を結んだ短大からは現役の先生に来て頂き「介護実習」をして頂いたり、共育型インターンシップ事業では現役大学生の視点から『福祉』とはなにかを導いてもらった。「その街、やさしさ繋がり、生い茂る」が福祉というコトバに代わる新しいコトバとして彼らは我々に提示してくれた。社会福祉法人のすべきことが集約されている。教授陣、学生たちの「知」の力は高等教育機関が存在しない地域に暮らす我々にとって、欲しくても手に入れられないものであり、事業を行なうにあたりとても有益なものであった。これから「高度人材」は高いサービス品質の実現には、無くてはならないものであるし、未来を形づくるうえでも必要不可欠である。

これまでの連携の形を発展的に強化していき、完全なものにすることに努める。

『具体的行動』

共育型インターンシップ事業2期目参画（1期目を踏まえて）
共同研究の実現（具体的な事業における有益な研究成果）
交流事業の実現（高度人材と現職員との交流からうまれるモノへの期待）

行政機関との連携

社会福祉法人に関係する法律・制度の変更は他の業種と比較できないほどに行なわれる。これは社会福祉法人が行なう事業が広く国民の生活に深く関与していることと、国民生活の維持には多額の税金が投入されることから、需要と供給、財源のバランスが不安定なことを意味していると感じる。そのため現行のサービスを行なうにあたり、制度に則した経営をするにも膨大な作業が生じている。本来、地域に未だ無い福祉サービスを形にし、地域に誕生させることが社会福祉法人の重要な仕事の一つであるはずだが、それに達するまでには膨大なエネルギーを消費してしまう。

そこで我々は、行政機関との良好な関係を構築しできるだけそのストレスを軽減することを試してみたい。福祉事業の執行者と監督者が『同じ目的意識』を持てば、協力し合えるところは協力し、地域住民のためという共通価値観の下、行動する。

『具体的行動』

市・担当部局との合同会議の実現（幹部級以上出席）（保育・障害ごと）

各町村担当部署との情報交換

養護学校、市内小中学校特別支援学級との情報交換（障害事業所長、役付）

県・担当部局への定期的訪問（理事長・本部）

医療機関との連携

特に入所施設利用者の高齢化による「予期せぬ転倒事故」「老化による病気」などが見られるようになった。医療機関のお世話になることが多くなってきている。

各施設の看護師はとても献身的に支援にあたってくれている。しかし、病院の協力なしには利用者の生命・健康を維持できない。

またこれからは「児童発達支援センター」が開設することで「医療的ケアを必要とされる子ども」の支援も法人としては視野に入れていかなければならない。事実、医療機関や保護者、行政機関からそのようなことで期待されているお話も受けるようになってきた。

小さな子の生命に関わる大変難しい仕事の領域ではあるが、水面下ではそのような流れが確実に緩やかではあるが動き出していると感じる。

可能性の域をまだ出ないが、医療機関との連携は確実に必要になってくると考える。

『具体的行動』

県・市担当部署と相談の上、医療機関への働きかけの糸口を探る

法人内看護師との情報交換ミーティングの実施（本部・施設長）

収支のベストバランス実現

非営利性・公益性を自覚しなければならない社会福祉法人は、そのような観点からつい「収益性」を軽んじてしまいがちである。

『道徳なき経済は罪悪であり、経済無き道徳は寝言である』二宮尊徳

の言葉にあるように、経済なき道徳は寝言だと考える。我々の事業は確かに非営利で公益で無ければならない。公益であるということは、事業が健全に継続されること。そしてそこで働く人達がいきいきと働き、よいサービス支援が行なわれることを意味する。

福祉事業であっても『赤字』は許されるべきことではない。

2018年、かなりの社会福祉事業者が倒産した。おそらく仕事にやりがいも感じていただろう。でもキレイ事をどんなに並べても倒産したら、その事業所を利用していただいていた利用者が外に放り出されることになる。実際、そのようなニュースも過去においてあった。幸いにして事業所を転籍することで最悪を免れましたという報道もあったが、それは同じく最悪だといつていいと考える。経営幹部陣の怠慢か職務放棄だと考える。時代の流れでもない。

一方で収益性の良い事業だけをする事業者も多数存在する。これもおかしい。

営利目的事業者ではないので、収益性のいい事業だけしている事業者は、福祉の名を騙った寄生虫である。

みちのく福祉会は『収支のベストミックス』を探るべきと考える。

事実、収益性は悪いが地域には絶対必要な福祉サービスが存在する。儲けが無くてもやらなければならない事業は絶対ある。仮に他事業所で収益が上がっているのならば、繰入などをしながら地域の福祉を充実させなければならない。当然無駄な経費は圧縮しながら。

みちのく福祉会にはその責任がある。そのような事業規模になったということを実感しなければならない。最悪パターンでも事業規模を小さくすることで最低限の福祉サービスは提供可能レベルになるかもしれない。ベストバランスを取ることが責任を果たすことに繋がる。これからもその姿勢は変わらない。

『具体的な行動』

事業所単位の月次決算書の精度をあげることで全体の収益状況を適時把握する（月次決算会の開催）

事業所ごとの科目別予算管理および柔軟な資金計画、役員会への諮問

他法人との連携による収益性の確保の研究、試算

赤字事業所の将来性評価作業、役員会への諮問

購買先評価による経費節減

人件費の妥当性評価、検証

事業経営における内部統制の強化

2008年時、みちのく福祉会は陽幸園、工房歩み、白百合保育園を中核施設として職員約80名だった。社会福祉法人としては地域における占有率はまだ他法人に劣っていて、小規模法人として運営をしていた。措置制度から契約制度にかわった時期で、制度改革により市場開放の風が吹き始めた頃だった。老人介護分野にはすでに大規模法人が存在していたので、障害福祉分野・保育分野の市場に特化し市場占有率を上げることにした。結果、みちのく福祉会はこの10年で約3倍の規模になり、障害福祉分野・保育分野では地域の主たる法人となった。急速な事業規模拡大には功罪二つの側面がある。事業規模が拡大したことにより『規模の力』を持つことができたのは良かった。一方で規模が大きいが故に負の波もそのまま受けることになる。制度の変更などがそれである。収入の面で単価改正があれば分母が大きい分反映される額も大きい。また人材の育成にも十分な時間をかけることはできなかった。そのようなことから経営していくうえで細かな経営ルール、不正防止・牽制機能を働かせる必要がある。また社会福祉法人として、サービスの提供に係る業務ルールもまた「質の向上」「利用者の安全対策」の観点からも必要になってくる。

西谷公認会計士事務所の内部統制指導を受けている。今年度は『プレ監査』が始まることになる。一部の職員だけでなく、全職員において『内部統制』の重要性を理解してもらいたい。内部統制の構築は『この仕事はなぜ?』に答えを出してくれる。内部統制構築の必要性を理解したときに、その行動は作業でなく仕事に変わる。

『具体的な行動』

これまで通り西谷先生に内部統制指導をお願いする（先生の指導の下構築していく）

理事会・評議員会の適切な開催

2018年度承認された「経営会議」の開催

出納職員、出納責任者における経理知識向上のための勉強会の開催

職員の働きに関係する職務に携わる者への労務関係法規などの知識向上への取組み

発信力の強化

現在の各広報手段は特定されたところにしか発信されない。社会福祉法人として広報は重要であると考え、広報誌・ホームページ・パンフレット類・SNSなど多岐にわたる手法での発信力の強化および効果的な手法を検討しなければならない。

『具体的な取組』

2019春に『広報会議（仮称）』を開催する

手法・対象・経費など一から考え直す

