

III

5か年重点取組項目

社会福祉法人有隣協会が抱える課題と現状を踏まえ、この中期アクションプランでは、次の3項目を重点取組項目とします。

- 包括的・総合的な事業展開
- 人材育成計画
- 強固な経営基盤作り

平成 27 平成 28 平成 29 平成 30 平成 31 平成 32 平成 33

		平成 27	平成 28	平成 29	平成 30	平成 31	平成 32	平成 33			
包括的・総合的な事業展開	路上生活者対策施設 更生施設 大田区での展開 生活困窮者自立支援法 地域包括ケア	中間的 就労 & 居場所 作り 検討	ナレ ジ ジ マ ネ ジ メ ン ト & 組 織 的 体 制 の 整 備	支援内容の体系化／職員教育の充実		路上生活者対策施設の付加価値検討／制度の狭間の対応（社会資源の創設）					
				通所事業の検証	中間的 就労 の 検 証	城北労働福祉センターニーズ調査		ニーズに応じて施設の役割拡充			
				地域資源との 勉強会	本部併設の 複合事業所の開設		生活困窮者支援の 情報の中心として		<ul style="list-style-type: none"> ・地域資源の中心として定例会の開催 ・生活困窮者の情報の中心地を担う ・困窮者のアウトリーチ 		
				地域に根ざした事業の拡充の検討			各施設研修会・勉強会 知識・ノウハウの共有				
							シニアステーションの提案		地域福祉の新事業（グループホームなど）検討 特別養護老人ホーム検討		
人材育成計画	採用計画	(1)採用計画	(2)学校説明	(3)法人紹介	(4)採用	(1)～(4)のサイクル					
	キャリアパス構築	キャリアパス構築検討		多様な働き方の 検討		支援の体系化 ・業務マニュアル ・包括的支援の検討・新事業の提案など ・ナレッジマネジメントを図れる場を継続的に作る					
	ナレッジマネジメント各種研修	各施設研修会・勉強会 知識・ノウハウの共有									
	規程整備評価制度	給与規程 就業規則整備	検討	評価制度管理職研修 評価制度試験的導入							
	行動規範	職員アン ケート		策定		職員のあるべき像を明確にした行動規範を基に、 人事考課・支援の体系化にも反映する。					
強固な経営基盤作り	プロ ジ エ ク ト チ ー ム で 取 組 み	情報セキュリティ	データ書類の 洗い出し		個人情報保護規程 整備	マニュアル見直し					
		事務標準化	各事業所マニュアル整備								
		事業管理	防災訓練マニュアル整備				事業報告書・全体会での報告				
		財務管理			基幹系システム 再構築検討		システム選定	導入			
		広報	HP大幅リニューアル	HP再構築 2期検討	HP再構築			HPリニューアル後公開			
		広報誌検討		広報誌作成							

【1】 包括的・総合的な事業展開

有隣協会は、各事業を一体的に運営し、全職員のナレッジを共有しながら新しい価値を創造し、包括的・総合的な事業展開をしていきます。

本部・大田区・地域福祉（誰もが安心して暮らせるまち作りを目指して）

これまで有隣協会は大田区の地域福祉推進に携わり、「人の暮らしを多様な視点で支える」ということが基本的な考えであるということを知っています。

昭和28年7月から平成27年10月まで、山谷対策を中心として宿泊所「春風寮」を運営してきましたが、事業変更による建て替えにより、平成29年3月から寄り添い型宿泊所、同年4月から都市型軽費老人ホーム、居宅介護支援事業所、訪問介護事業所の4事業が一体となった複合施設を新規オープンし、大田区にお住まいの方を中心に入所を受け入れていきます。

入所を予定される方々に対し、一人一人の複合的な課題に即した支援を行います。また、様々な大田区の医療機関、社会福祉法人、社会福祉協議会、NPO法人など、地域資源と連携しながら、利用者にとって隙間のない支援を行います。大田区の生活困窮者の支援において、資源の開拓を進めると同時に、プラットフォームの役割を担います。

新設する複合施設を中心として、地域共同体の機能の強化、地域社会における社会関係に介入し「人と人」、「人とモノ」が有効に機能するように新たな社会資源を調整、開発することにより、大田区を福祉コミュニティとして活性化させていきたいと考えております。

有隣協会はその複合施設を地域福祉の拠点と位

置付け、地域に対しても「福祉」への肯定的なイメージを形成出来るよう福祉教育の視点を持ち、共生という価値観を育てていきます。

路上生活者対策事業

平成27年度に施行された「生活困窮者自立支援法」を根拠法とし、事業施策の目標などの理念を「ホームレスの自立の支援等に関する特別措置法」に基づき実施されていますが、基本的には、東京都及び特別区による共同事業として「路上生活者対策事業実施大綱」に基づき、特別区におけるホームレス対策事業として平成12年より実施されています。

近年の利用状況としては、「ホームレス状態」の方ではなく、「ホームレスの状態になるおそれのある方」の利用が多くを占め、利用年齢も若年化が進んでいます。言い換えれば、公園や河川でのテント生活の方の利用ではなく、失職による居所の喪失や低所得、再就職困難、雇用の継続、疾病や障がい、家庭問題など様々な理由により、自立生活を維持できなくなった方の利用が増加しています。

よって、支援内容も多岐に亘り、「就労による自立」だけでなく、「他の社会資源への接続」や「生活保護制度との連携」「各区の自立相談窓口との連携」が行われています。しかし、社会保障制度、生活困窮者自立支援制度、自立支援センター、生活保護など、セーフティネットと呼ばれる各制度においても、対象者の

課題が複合的かつ広範囲である場合や制度の狭間に入ってしまう、支援が行き届かないことも発生しています。

「生活困窮者自立支援法」は施行3年で見直しが行われ、「路上生活者対策事業」は、現在「ホームレス対策連絡協議会」が開催され、この協議の内容によっても事業実施に変更が生じる可能性はありますが、「制度の狭間」に陥らないように、付帯的な独自の社会資源の創設を行います。

更生施設

有隣協会が運営する更生施設は3施設ですが、平成11年に開設したさざなみ苑（開設時定員176名・現在160名）は、都内の更生施設として、初の民設民営施設でした。

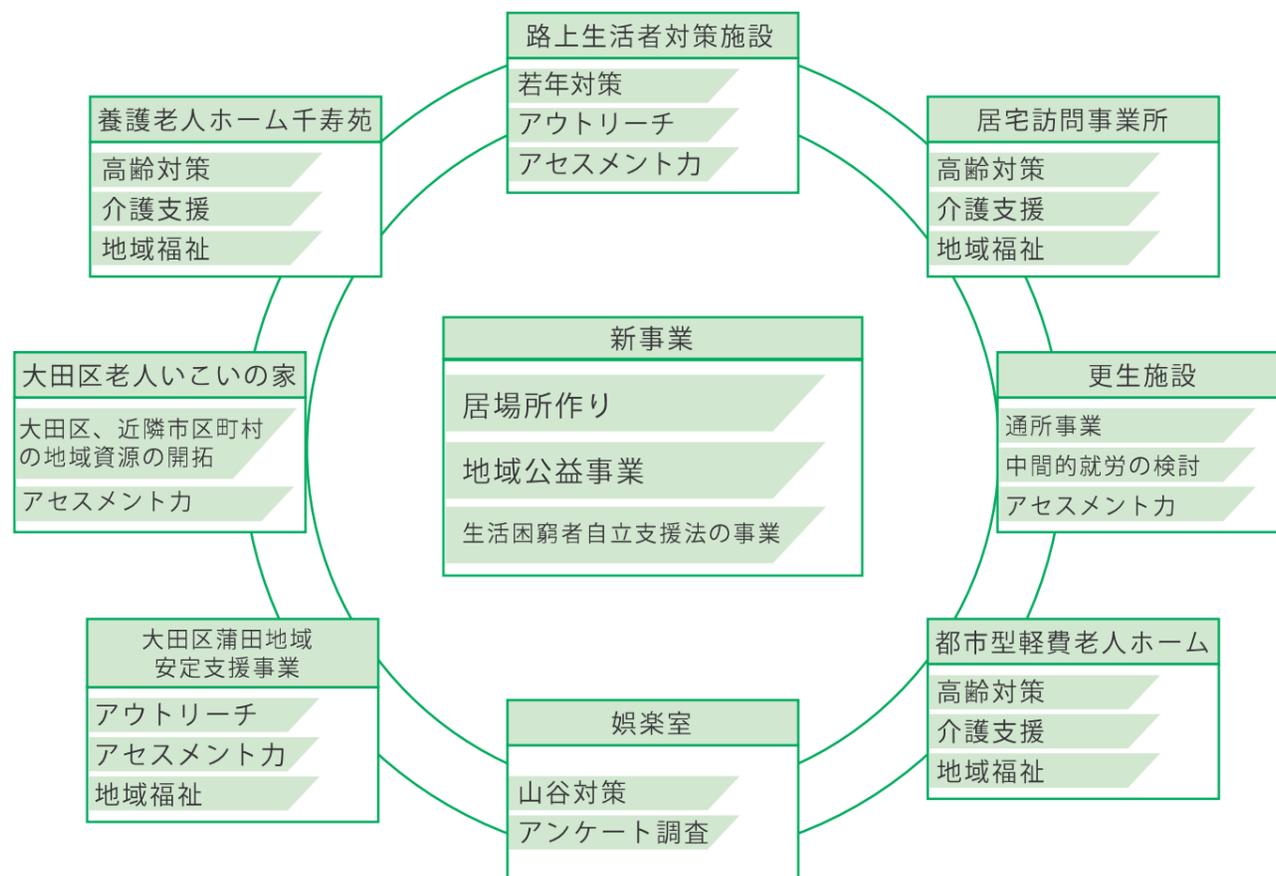
その実績により、平成23年に京都市中央保護所（定員30名）、平成25年に浜川荘（定員120名）を指定管理者として受託しております。

さて、更生施設では、自立支援システムの確立

や生活困窮者自立支援法の施行に伴い、利用対象者に変化が見られます。

利用者の傾向として、中長期的な支援が必要となる、精神障がい者やアルコール依存症、薬物依存症、知的障がい者、認知症を患う高齢者等が多く目立つこととなり、就労による自立支援から、それぞれの自立に向けた支援が必要となってきました。そのため、職員の更なるスキルアップと知識の習得が必要となります。

既に定着した通所・訪問事業も同様、保護施設においては、救護施設にて実施された事業が更生施設にも適用される傾向があり、現在、浜川荘で実施されている施設で借り上げたアパートでの支援である居宅生活訓練事業や他の更生施設で独自に実施されている事業も検証し、有隣協会にて実施すべき事業を地域公益事業や生活困窮者自立支援法に照らし合わせながら独自に展開し、取り入れていきたいと考えています。特に、生活困窮者自立支援法の「居場所作り」の機能と通所事業には相似性があると思われ、



また地域の理解、協力なくして施設運営は成り立たないと考えており、平成28年度も地域のお祭りや防災訓練等への参加、施設独自の地域清掃活動等を実施しています。

生活困窮者自立支援法

平成27年度に生活困窮者自立支援法が制定され、「生活困窮者自立支援事業」に関わる公募を各自治体の実施しているため、公募の機会は増加すると予想されます。

生活困窮者自立支援法は、「施設」の支援ではなく、地域における相談所や居場所作りがメインになります。また、「困窮」の背後には、多様な要因があり、広く深い知識が必要であり、組織的運営体制の中で、ノウハウとスキルを共

有しながら、困窮者支援を考えていく必要があります。

平成32年度までに地域の居場所作りの事業を開始できるよう、平成28年度から検討を始めています。また、中間的就労の創造を図りたいと考えており、独自で就労訓練や就労先、住宅を提供可能な支援を構築し、作業所・工場・農業など創造的な支援・地域貢献を行っていきたいと考えております。

平成32年に行われる東京オリンピックや、平成36年までの「ホームレスゼロ計画」などを考慮すると、生活困窮者自立支援法の枠以外の何等かの事業の必要性や、即効作用のある事業が必要と思われる。

地域福祉・地域公益活動の取り組み

有隣協会は、地域の公益的な取り組みを通じてニーズの把握を行い、地域で困っている方全てに手を差し伸べるとともに、多くの協力機関とともに、地域福祉を推進します。

地域包括ケアシステム

厚生労働省は、高齢者が可能な限り住み慣れた地域で生活できるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進しています。

地域福祉の対象者のニーズは以下の一例のように様々なものがあると思われます。

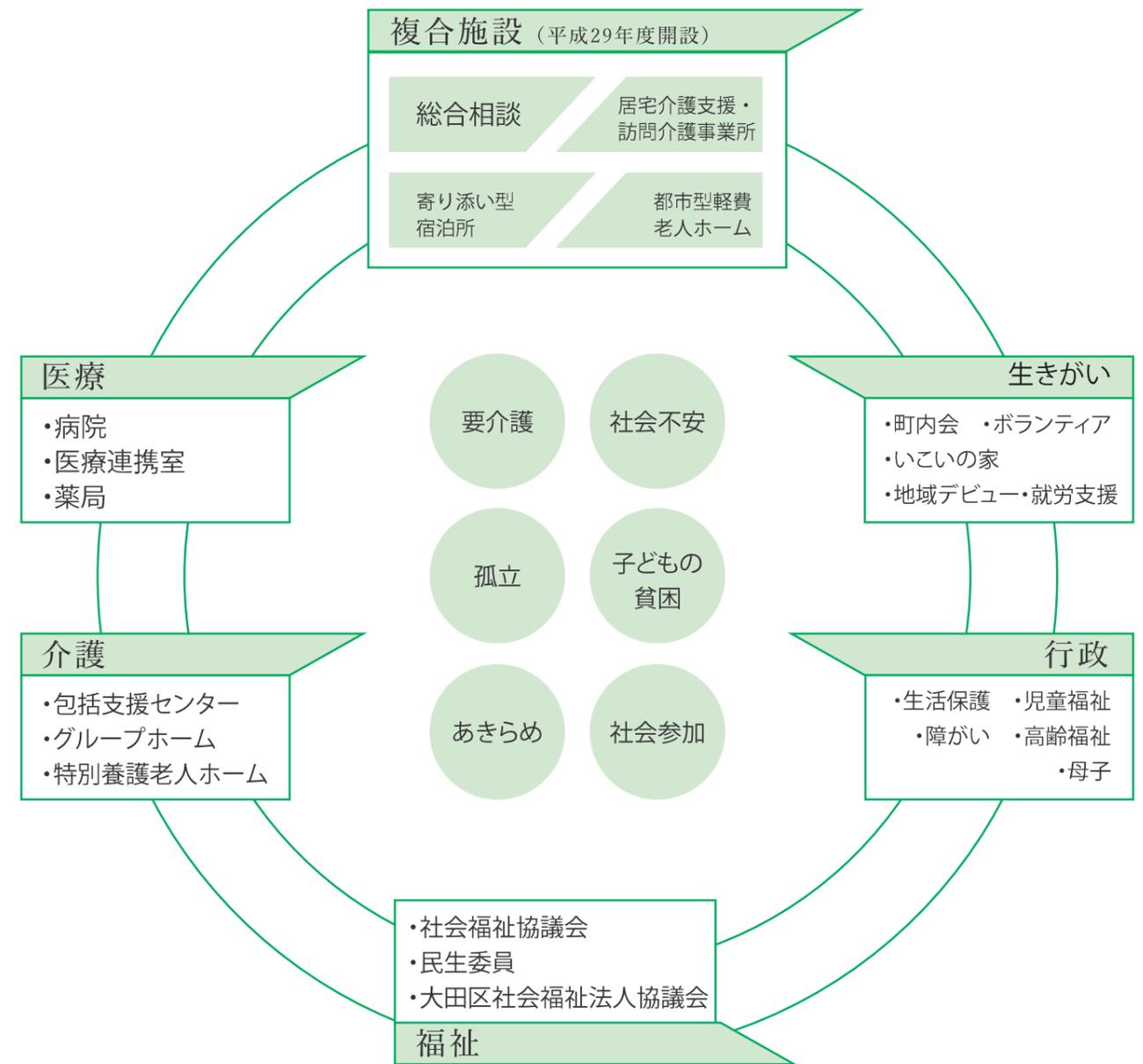
包括的な支援・サービス提供体制を法人として提供できるように法人の資源を最大限活かしつつ体制を構築していきたいと考えております。

有隣協会は「大田区での地域包括ケアシステム」＝「人そのものの尊重」と認識しています。そこには差別や偏見、社会生活での隔たりをなくし、有隣協会は「児童・障がい・高齢・困窮」等の分野ごとに

応じた点と点を線でつなぐ役割を担い「誰もが安心して住まい、生きがいを持って生活ができる」地域包括ケアシステムの構築に寄与していきます。

今後も多様なニーズを満たせるよう職員のスキルの向上を目指し、また、地域資源の開拓・発掘にも努めます。各施設の交流を深め、知識とノウハウを共有すると同時に、地域の課題を探し、アウトリーチに力を入れ、地域の社会問題解決の機関の一翼を担えるように平成30年度までに地域福祉の計画を整備し、平成31年度から順次中期アクションプランを実行していきます。

有隣協会における大田区内の地域福祉の中心は、複合型施設になりますが、今後「シニアステーション事業」「グループホーム」「特別養護老人ホーム」の計画を進め、地域包括ケアシステムの基盤を固めます。



ニーズの一例

健康		くらし		
保健・医療	介護	生活	社会参加	家計
健康	認知症	住まい	孤立	相談
食事	見守り	ゴミ屋敷	娯楽	消費者保護
運動	外出	生活支援	教養	年金
入浴		買い物	ボランティア	財産管理
医療		入浴		
メンタル		行政手続き		

【2】人材育成計画

有隣協会では「組織の経営」や「施設の運営」等に関して、基盤となっているのは「職員そのもの」と認識しています。

1 採用

福祉のお仕事（福祉人材バンク:平成27年10月）の統計では、全国の福祉分野全体での有効求人倍率3.77となっており、福祉職の人材確保が難しくなっている現状にあります。全業界が人手不足の状況にあるため、今後も有効求人倍率の上昇は続くと推察され、「社会福祉関係資格の未取得者」「社会福祉業界の未経験者」を採用し、有隣協会内で教育・研修をしていくことが求められています。昨今、福祉の業界内では、職員のモラルの低下による事故もあるため、万全な体制で採用及び研修を進めていきます。平成28年度中に新卒職員の定期採用を検討し、平成29年度から、人材紹介会社、大学就職課、専門学校就職課と調整しつつ、新卒・第2新卒・既卒職員の研修内容を吟味し、平成30年度から新卒職員を採用する予定です。また、法定雇用率を満たすために、障がい者を採用していただけるような雇用の創出に努めます。さらに、時間・場所に関して多様な働き方を希望する人へ対応するべく、多様な働き方の導入を検討します。

2 キャリアパス

包括的な支援を行うには、貧困、高齢、障がいなどに関わる広く深い経験と、知識が求められています。有隣協会は、「路上生活者対策施設」「更生施設」「養護老人ホーム」「老人いきの家」などの施設を運営しております。こうした法人内の多様な資源を活かし、職員のキャ

リアパスを確保し、職員自身の能力、知識、経験を深めるための戦略的な人事に努め、職員を配置していきます。

3 研修

今まで有隣協会では、以下のような研修を行っており、今後も様々な研修を行う予定です。これらをより構造化し、自ら学び自ら教える風土を醸成していきます。

①労務研修

平成25年度から現在の管理・監督職を対象とした研修を行いました。

②能力開発研修

平成26年度から平成27年度にかけて現在の管理・監督職以上の職員に向けて、能力開発の研修を1年間にわたって継続的に実施しました。

<能力開発研修の内容>

- ・法人理念と自己理念の融合
- ・ファシリテーションスキル
- ・SFA（解決志向アプローチ）
- ・コラボレーション（協働）スキル

③ナレッジマネジメント

有隣協会には「高齢」「困窮」「地域福祉」という多様な事業があるため、各事業所の職員が行っている相談支援力の向上を目的として、月に一度勉強会を行い「知識の共有」「ノウハウ

の共有」の勉強会を継続的に行っています。また有隣協会は、他業種での社会経験が豊富な職員が多いこともあり、他の業界の知識・ノウハウを導入できるように支援の体系化を図っていきます。

④OJT

各事業所でマニュアルの整備を進め、業務の可視化を図り、支援内容の体系化の一助とするとともに、新任職員が不安なく業務を行えるよう行動規範と共に体系化されたOJT教育プログラムを策定します。

4 給与制度

- ・職員の成長意欲を後押しする組織
- ・専門性を高め、新たなことに挑戦する意識

この2つのコンセプトを基に、給与規程を改訂して平成28年度から運用を開始しました。

上記に伴い、就業規則、退職金規程も改訂しました。

5 評価制度

平成28年度に評価制度の導入に向けて検討を行い、平成29年度から試験的に導入します。並行して管理職に1年間の評価制度の研修を実施し、平成30年度から評価制度の本格導入を予定しています。

6 行動規範

平成28年度から有隣協会の職員のあるべき像を職員一同で共有するとともに、職員として日々の責務や利用者と接するにあたっての指針を検討し、平成29年度に行動規範として策定していきます。

おわりに

中期アクションプランを策定するにあたり、

全ての職員の考えや思いを集めました。

また、有隣協会を取り巻く環境を分析し、社会福祉法人として、

有隣協会として、今、何をすべきかを検証してきました。

地域社会のニーズをより早くキャッチし、

新たな事業の提案に繋げてまいります。

また、社会福祉法人としての“強み”を最大限に活用し、

有隣協会としての“特色”を最前面に押し出し、

『地域に必要とされる法人』『地域に根付いた法人』として

活躍していくことを確約します。

社会福祉法人 有隣協会は、「徳は孤ならず、必ず隣あり」の志をもとに、

『**変革**』と『**挑戦**』を基本姿勢に、中期アクションプランを実行します。