

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 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		各施設研修会・勉強会 知識・ノウハウの共有		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		
						シニアステーションの提案						
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		評価制度管理職研修 評価制度試験的導入		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。						
	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								
強固な経営基盤作り	プロジェ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						

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く考えております。

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。

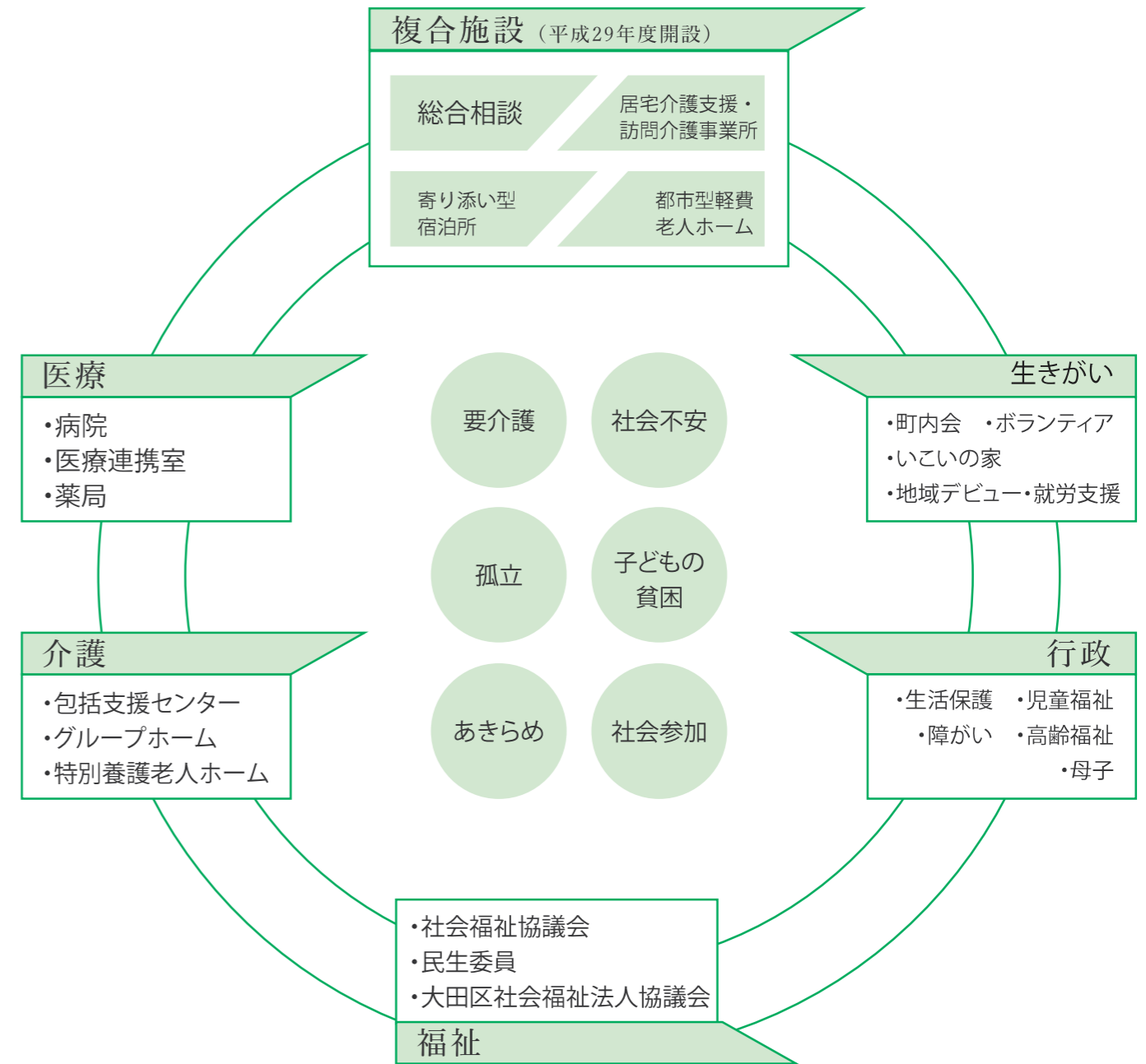
包括的な支援・サービス提供体制を法人として提供できるように法人の資源を最大限活かしつつ体制を構築していきたいと考えております。

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」「老人いきいの家」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
- ・S F A（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。

④O J T

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O J T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。