

福祉の新しいスタンダードを目指して・・・

アクションプラン 2025

— 2021年度～2025年度 中期行動計画 —

アクションプラン 2025

社会福祉法人の使命（社会的責任）の遂行

社会、地域における福祉の充実・発展

- ①社会福祉事業を主とした福祉サービスの供給主体の中心的な役割を果たす
- ②制度の狭間にあるものを含め地域のさまざまな福祉需要にきめ細かく対応する

アクションプラン 2025 社会福祉法人行動指針（社会福祉法人に求められる取組課題）

I. 経営に対する基本姿勢

- ①経営者としての役割
- ②組織統治の強化
- ③健全で安定的な財務基盤の確立
- ④コンプライアンスの徹底

II. 支援に対する基本姿勢

- ⑤人権の尊重
- ⑥包括的支援の充実・展開
- ⑦サービスの質の向上
- ⑧安心・安全の環境整備

III. 地域社会に対する基本姿勢

- ⑨地域共生社会の推進
- ⑩信頼と協力を得るための積極的なPR

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

- ⑪中長期的な人材戦略の構築
- ⑫人材の採用に向けた取組の強化
- ⑬人材の定着に向けた取組の強化
- ⑭人材の育成に向けた取組の強化

公共的・公益的かつ信頼性の高い法人経営の原則

- 公益性
- 継続性
- 透明性
- 倫理性
- 非営利性
- 開拓性
- 組織性
- 主体性
- 効率性
- 機動性

SDGs

全社協福祉ビジョン

公益法人ガバナンスコード

社会福祉法人 近江薫風会 アクションプラン 2025

— 2021年度～2025年度 中期行動計画 —

I 経営に対する基本姿勢

- 行動指針 1 経営者としての役割
- 行動指針 2 組織統治（ガバナンス）の強化
- 行動指針 3 健全で安定的な財務基盤の確立
- 行動指針 4 コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

II 支援に対する基本姿勢

- 行動指針 5 人権の尊重
- 行動指針 6 包括的支援の充実・展開
- 行動指針 7 サービスの質の向上
- 行動指針 8 安心・安全の環境整備

III 地域社会に対する基本姿勢

- 行動指針 9 地域共生社会の推進
- 行動指針 10 信頼と協力を得るための積極的な PR

IV 福祉人材に対する基本姿勢

- 行動指針 11 中長期的な人材戦略の構築
- 行動指針 12 人材の採用に向けた取組の強化
- 行動指針 13 人材の定着に向けた取組の強化
- 行動指針 14 人材の育成に向けた取組の強化

社会福祉法人 近江薫風会 アクションプラン 2025

— 2021年度～2025年度 中期行動計画 —

超少子高齢・人口減少社会の到来により、2040年問題に直面する我が国にあっては、地域の二極化や、家族機能のさらなる脆弱化等により、地域生活課題がさらに多様化・複雑化されることが想定されます。

このことから、社会福祉法人においても、それぞれの社会福祉法人が地域におけるセーフティネットとしての役割を十分に発揮し、地域に根差した実践を展開することが重要になってまいります。

今般、加入団体となります社会福祉法人 全国社会福祉協議会 全国社会福祉法人経営者協議会では、2040年問題を念頭に、地域福祉を支え、地域共生社会を主導する社会福祉法人の役割ということを強調いたす中、「アクションプラン 2025」が策定されました。

弊会では、これに呼応いたし、同プランに基づく2021年度～2025年度の中期行動計画「社会福祉法人 近江薫風会 アクションプラン 2025」を設け、課題解決に向けて取り組みいたします。

I 経営に対する基本姿勢

行動指針1 経営者としての役割

【長期ビジョン】

社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、「アクションプラン2025」に基づいた取組を実践するとともに地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。また、中長期的な視点から福祉に従事する者（現役世代）の減少に伴い、現在より人手不足の深刻度を増すことが予想される中、業務の価値を高めるために生産性の向上に努めます。

【目的・考え方】

- 経営者は、リーダーシップを発揮し、経営理念や経営方針等の明確化を図り、法人内への周知徹底を図ります。
- 経営者は、社会福祉法人の使命である「社会、地域における福祉の発展・充実」に寄与するため、本「アクションプラン2025」の実践に向けた組織的な取組体制を整備します。
- 地域の生活課題を把握し、公益的な取組について地域住民とともに積極的に活動します。
- 生産性の向上の取組を経営方針に明確に位置づけ組織的に行います。
- 地域の実態を把握し、多角化・多機能化の検討を組織的に行います。

行動指針 2 組織統治（ガバナンス）の強化

【長期ビジョン】

地域の方をはじめとする国民の負託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して、組織全体を適切に統治します。

【目的・考え方】

- 社会福祉法に基づいた理事会・評議員会・監事などの組織統治体制を確立するとともに、それらの役割を認識し経営を行います。
- 社会的ルールを遵守し、また、社会に対して十分な説明責任を果たすため、公正かつ適正な経営を可能とする組織統治（ガバナンス）を行います。
- 事業を積極的に「推進する力を持つ組織づくり」とともに、社会的な責任と使命を果たし得る組織として、経営に対する適切なチェック・牽制機能を持った「自ら改める組織づくり」をめざす取組を実践します。

行動指針 3 健全で安定的な財務基盤の確立

【長期ビジョン】

公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的な経営の観点から、健全な財務基盤を確立します。

【目的・考え方】

- 公益性に根ざした事業活動を可能とするために、適正な収益を確保し、安定的かつ自立した財務基盤を確立します。
- 法人の事業運営を法令、定款等に従って計画的かつ効率的に行うとともに、法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理を行います。
- 中長期的視点からの事業計画と財務計画を立て、健全な財務基盤を確立します。

行動指針 4 コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

【長期ビジョン】

社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。

【目的・考え方】

- 経営理念に基づく経営方針および社会福祉関係法令等を遵守し、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営を行います。

- 法人経営を行う上で基本となる社会的規範やモラルを守ります。
- 福祉サービスは対人サービスが基本であり、その職業上高い倫理性が求められることを職員一人ひとりまで周知します。
- 社会福祉法人を取り巻く様々なリスクから組織を守り、不祥事等を未然に防止するための具体的取組を推進します。

II 支援に対する基本姿勢

行動指針 5 人権の尊重

【長期ビジョン】

制度では対応できないニーズを把握して応えていく姿勢、家族なども含めた生活全体を支える姿勢を明確に示し、すべて人々の人権と尊厳を尊重して、本人の自己決定・自己選択に配慮した支援をします。

【目的・考え方】

- 福祉サービスの利用者とともに、すべての支援が必要な対象者の人権を尊重し、個人の尊厳が守られる福祉サービス・福祉的な支援をします。
- 時代や社会背景の変化に応じて、多様性や価値観の違いによる差別や虐待を根絶していくために、たゆまぬ倫理教育を継続していきます。
- プライバシーや個人情報の保護、苦情解決などの仕組みを構築するだけでなく、適正かつ的確に運用していきます。

行動指針 6 包括的支援の充実・展開

【長期ビジョン】

福祉サービスの利用者に限らず、福祉的支援が必要な人を誰一人取り残さないよう、ソーシャルワークを充実展開していきます。

【目的・考え方】

- 地域共生社会の中核を担っていくために、地域に潜在する福祉的支援ニーズに対応し、セーフティネット機能の一翼を担います。
- 住み慣れた地域で生活が継続できるよう、福祉サービスの多角化・多機能化に取り組みます。
- 福祉サービス利用者の知縁関係を維持・促進し、地域交流・社会参画を推進します。
- CSW（コミュニティソーシャルワーカー）を配置するなど、地域の包括的支援体制づくりに寄与していきます。

行動指針7 サービスの質の向上

【長期ビジョン】

福祉サービス利用者の立場に立って、品質の向上に向けた体制を構築し、適切かつ良質なサービスを提供します。

【目的・考え方】

- 福祉サービス利用者・家族の声を聞き、継続的にサービスの質、満足度の向上に取り組みます。
- サービスの担い手である職員の教育・研修を充実させます。
- これらを実現するための体制・仕組みを構築し、確実に運用します。

行動指針8 安心・安全の環境整備

【長期ビジョン】

安心・安全で良質な福祉サービスを提供するため、利用者の生活環境・利用環境を整備します。

【目的・考え方】

- 平常時はもとより災害などの非常時においても、安心・安全な生活を維持できるよう、地域・関係機関とも連携し、事業の持続可能性を高めていきます。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

行動指針9 地域共生社会の推進

【長期ビジョン】

既存の制度では対応が困難な多様化・複雑化する地域課題や生活課題に高い専門性をもって積極的にかかり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、地域における公益的な取組を推進します。

また、必要な支援を包括的に確保し、地域包括ケアを深化、推進させ、地域共生社会の実現を主導します。

【目的・考え方】

- 多様化・複雑化する地域課題や生活課題を適切に把握します。
- 社会福祉法人の責務を果たすべく、地域における公益的な取組を推進します。
- 地域課題の発見力、解決力を高めるとともに、地域を基盤とする包括的支援体制を整え、地域のつながりを強化しながら地域共生社会の実現を主導します。

行動指針 10 信頼と協力を得るための積極的な PR

【長期ビジョン】

社会福祉法人が非営利法人として、社会福祉法人の使命を果たし、自立的な経営を確立していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠です。“見える化”にとどまらない“見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的なPRに取り組みます。

【目的・考え方】

- 義務化された法人情報の閲覧・公表を様々な媒体を通し、確実にいき、透明性の高い法人経営を確立します。
- 社会福祉法人の財産はすべて国民の福祉増進に還元されることが理解されるなど、国民の信頼と協力が得られるように、様々なPRを意図的、計画的、戦略的に実施します。
- 「双方向」に加えて、国民の声に、より積極的に耳を傾け、継続的に対話します。

IV 福祉人材に対する基本姿勢

行動指針 11 中長期的な人材戦略の構築

【長期ビジョン】

基本理念に基づき、めざす法人経営を実現するために、期待する職員像を内外に明示し、外部・内部環境を踏まえた中長期的な人材戦略を構築します。また、法人内サービスに留まらず、既存の制度では対応できない地域社会の福祉ニーズに応えることができるよう、種別の枠を超えて、包括的な支援を行うことのできる人材育成をめざします。

【目的・考え方】

- 基本理念を明確化するとともに、職員に浸透、共有を図ります。
- 基本理念を実現するためには、人材とそのマネジメントが極めて重要であることを認識し、法人の状況（規模、実施事業等）も踏まえた総合的な人材マネジメントシステムを構築し、実施します。
- 基本理念を具体化するために、期待する職員像を明示し、その職員像に向けて、職員の成長を促す取組を行います。
- 社会福祉法人の職員として、種別の枠を超え、幅広く福祉分野全般に対応することができるスキルを身につけていくことを前提とします。
- 個々の職員の資質や専門性の向上を基礎として、チーム力の向上をめざします。
- 多様な人材が集う法人をめざし、個性を活かしあう組織づくりに取り組みます。
- 職員間の横断的な連携推進を図ります。
- 人材マネジメントを、中長期的な視点で実施していきます。

行動指針 12 人材の採用に向けた取組の強化

【長期ビジョン】

良質な福祉人材の採用に向け、様々な手段を講じます。また、将来の福祉人材育成の視点から、福祉の仕事の啓発として情報発信、福祉教育にも取り組みます。

【目的・考え方】

- 人材採用時の効果的なマッチングに向け、採用専門パンフレットや、ホームページの採用専用サイトなど採用ツールを用意し、適切な広報媒体等を活用します。
- 法人内外に対し、積極的なPRに努め、法人のブランド力を高めます。
- 小中高校における福祉教育にも積極的に協力し、福祉の仕事の啓発を図ります。
- 多様な人材（高齢者、障害者など）を登用します。

行動指針 13 人材の定着に向けた取組の強化

【長期ビジョン】

福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働きがいのある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、多様な背景を持った人材、雇用形態、年代の人材が働きやすい職場づくりを推進します。

【目的・考え方】

- 職員を大切にし、働きがいのあり、魅力ある職場づくりに取り組みます。
- 働き方改革などにより見直しがなされている労働関係法令を遵守し続けるために、改正内容を正しく把握し、規則や規定を整備するとともに職員への周知を図ります。
- 給与に限らない職員処遇の改善に継続的に取り組みます。
- ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりを推進します。
- 経営者、管理者、上司、部下、同僚間など様々な関係において、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進める組織風土づくりを推進します。
- 多様な人材が活躍できる働きやすい職場づくりを推進します。

行動指針 14 人材の育成に向けた取組の強化

【長期ビジョン】

それぞれの法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発および全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。また、組織において、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組みいたすほか、「地域共生社会」を実現する総合的な人材の育成にも取り組みます。

【目的・考え方】

- 自法人がめざす職員像を明示しながら、職員の適正な評価、キャリア形成や自己実現の支援なども含めた育成システムを構築し、職員育成の充実を図ります。
- キャリア形成や能力開発を行うための各種教育・研修を行います。
- 専門性の向上に向けた資格取得支援を充実します。
- 高い専門性と倫理性を醸成します。
- 主体的、自立（自律も含む）的なリーダーの育成を強化します。
- リーダーのマネジメント能力の向上に取り組みます。（人材育成力、財務管理能力を含む）
- 総合的な人材の育成を推進します。