

2019年度 事業計画



社会福祉法人足立邦栄会

〈法人本部〉

〒123-0862

東京都足立区皿沼2丁目8番8号

TEL 03-5691-7150

FAX 03-5691-8147

<http://www.houeikai.gr.jp>

info@sakura.houeikai.gr.jp

社会福祉法人 足立邦栄会

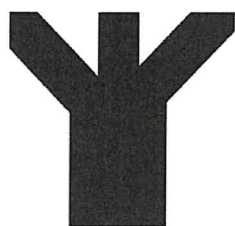
ビジョン2023



VISION (目指す社会)

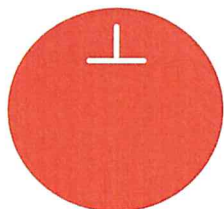
私たちは、

お互いの違いと存在価値を認め合える社会、
幸せを実感できる共生社会、を目指します



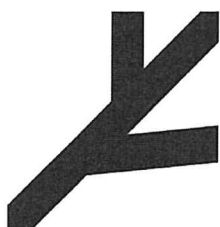
MISSION (社会的役割、目的)

目指す社会の実現のために、私たちは、
違いを認め合える新しいつながり方を創造
します。



VALUE (うみだす価値)

私たちは、法人にかかわる全てのひとに、
その人にとっての“しあわせ”を
ともに生み出し、届けます。
(ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある)



ACTION (事業、活動)

①笑顔届ける (Heart to Heart)

～かかわる全てのひとたちが

笑顔になれるサービスづくり～

②地域のランドマークとなる

～地域のひとたちが

つながれる居場所づくり～

③強くしなやかな組織をつくる

～働くひとたちが

誇りにおもえる職場づくり～

社会福祉法人 足立邦栄会 ビジョン2023

法人にかかわる全てのひと



VISION (目指す社会)
 私たちは、
 お互いの違いと存在価値を認め合える
 社会、幸せを実感できる共生社会、
 を目指します

VALUE (うみだす価値)
 私たちは、法人にかかわる全てのひとに、
 その人にとっての“しあわせ”を
 ともに生み出し、届けます。
 (ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある)

ACTION (事業、活動)

- ① 笑顔届ける (Heart to Heart)
 ~かかわる全てのひとたちが
 笑顔になれるサービスづくり~
- ② 地域のランドマークとなる
 ~地域のひとたちがつながれる居場所づくり~
- ③ 強くしなやかな組織をつくる
 ~働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり~

MISSION (社会的役割、目的)
 目指す社会の実現のために、私たちは、
 違いを認め合える新しいつながり方を
 創造します。

- 行動規範**
- 1 Heart to Heart 「本当の心」を届け、「人」と繋がること
 - 2 自ら気づき、学ぶこと
 - 3 誠意を持って事にあたり、正直であること
 - 4 感謝を忘れず、謙虚であること
 - 5 笑顔を絶やさず幸せを感じて暮らすこと

法人設立者の思い

- ・ 戦争からの生還、「生き残った者」として社会をよくする責任
- ・ 社会の発展に尽くしてきた高齢者が安心して生活できる社会づくりに貢献すべき
- ・ 設立20年前に軽費老人ホームの建設を企画するがとん挫

士

法人設立時の地域課題

- ・ 核家族化の進行、近隣関係の希薄化 (公的サービスの整備が必要)
- ・ 認知症高齢者へのサービスが必要
- ・ 区内に重度身体障害者施設が不足



〇ビジョン2023重点アクションプラン

	2019	2020	2021	2022	2023
①笑顔を開ける (Heart to Heart) ~かかわるすべてのひとたちが笑顔になれるサービスづくり~	支援が必要なひとたちに対して				
	地域の一ひとたちに対して	●切れない相談 (ライフステージに合わせて) ●オンラインイベント/イベントの開催 大きいもの/「足立 邦栄会パラリンピック」の実施	●地域の一ひとたちのニーズを 発掘		●福祉外の企業 ●旅行代理店 ●国際交流スペース
	働くひとたちに対して	●年間休日の見直し (増やす)/労働条件	●知らない人に話せるサービス/帰った家族に話ができるサービス/大事な人に目撃できる法人サービス品質	離職率10%以下	
②地域のランドマークになる~地域の一ひとたちがつながれる居場所づくり~	支援が必要なひとたちに対して	●居場所づくり (つなぐも含め)	●配食サービス		●職員・利用者・地域の入たちが 混在する空間
	地域の一ひとたちに対して	●資源の貸し出し	●地生活拠点 (GH 相談 日中訪問)	●職員の住めるところを作る	●賑わいの時を過ごせる場所
	働くひとたちに対して	●広報強化 (外部広報/内部広報)/法人を知ってもらう	●出入りの自由な空間づくり ●ホランティニアグループの育成・活躍の場		
③強くしなやかな組織をつくる~働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり~	支援が必要なひとたちに対して	●育成 (育てる側を育てる)	●倫理調査~虐待ゼロ宣言~ ●利用者の声が届く仕組み ●情報公開スピーチーティーン		
	地域の一ひとたちに対して		●基本相談の事例報告会	●防災拠点/防災に関する連携	
	働くひとたちに対して	●事例発表会 ●アイデアを出すチャンスがある	●法人本部組織の確立 ●採用スペシャリスト部隊 (中途・外国人) ●収入の安定	●全体としての財務管理 ●年齢層の高い入達が働ける 仕組みづくり/65歳のやりが いを応援 ●定期異動	

2019 年度事業計画

法人本部

<法人の理念・基本方針>

本法人は、初代理事長が今日のわが国の繁栄は戦中戦後に苦労を重ねてきた人たちによりもたらされたので、その人たちの老後が少しでもむくわれるようにと、高齢者福祉施設の設立・運営のために設立されました。

平成 11 年 1 月に法人設立が認可され、平成 12 年 4 月に足立区において特別養護老人ホームさくら・身体障害者療護施設かえで（現障害者支援施設）が運営を開始しました。

2019 年 4 月現在、事業所は足立区（高齢者、障がい者）、府中市（障がい者）に拠点施設 2 施設、狛江市（障がい者）の事業所と合わせ 23 事業を展開しています。各事業所は拠点施設を中心に、Heart to Heart を合い言葉に法人理念、基本方針に沿い、社会福祉法人としての社会的使命を担っています。

<法人の理念>

- 1 心の通い合う支援を心の通い合う仲間が提供します。
- 2 地域で住み慣れた生活を続けるための福祉拠点の役割を果たします。

<法人の基本方針>

- 1 誰に対してもいつも笑顔で敬意を持って接します。
- 2 利用者のひとりひとりの自立した暮らしを支えます。
- 3 利用者や家族に納得していただけるサービスを提供します。
- 4 情報公開を積極的に行い、透明性のある運営を行います。
- 5 効果・効率を考えた運営をし、経営の安定に努めます。

<サービス提供のキーワード>

◇個別化

サービスは個々の特性に応じて個別化されなくてはなりません。そのときに、利用者の「今」は個々の生活史の中の「今」であることを忘れずにサービス計画の作成やサービスの提供にあたりましょう。

◇尊厳

利用者がプライドを保ち、プライバシーが守られるように、利用者の身に置き換えて考えましょう。

◇自己選択

利用者の自主性が発揮できるように支援し、利用者が自己決定したことには敬意を払い、実現に努めましょう。

1 社会福祉法人として

社会福祉法人制度改革による社会福祉法等の一部を改正する法律が施行され3年目となりました。制度改革に合わせ選任した理事・評議員が任期満了となり、6月の評議員会において新しい役員が選任される予定となっています。引き続き、定款に即した運営及び法令を遵守した運営を継続し、新たな法制度改革に迅速・柔軟に対応できる法人を構築します。

また、2019年度は、新たな法人中長期計画（5年）がスタートします。未来を見据えて作成した中長期計画を実現可能な計画とするために、理事会・評議員会での決定事項に即し、社会福祉法人として多様化・複雑化した福祉ニーズに柔軟に対応できる法人を構築します。

1) 基本的事項

- ①公益性・非営利性の徹底 ②国民に対する説明責任 ③地域社会への貢献

個人が人としての尊厳を持って、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい安心のある生活が送れるように、全ての人が社会的自立を目指すための支援をします。また、事業収益は社会福祉事業及び地域の生活課題や福祉事業に還元できるサービスを検討し、多様化・複雑化した福祉サービスへの対応力を構築します。

2) 経営組織のガバナンスの強化

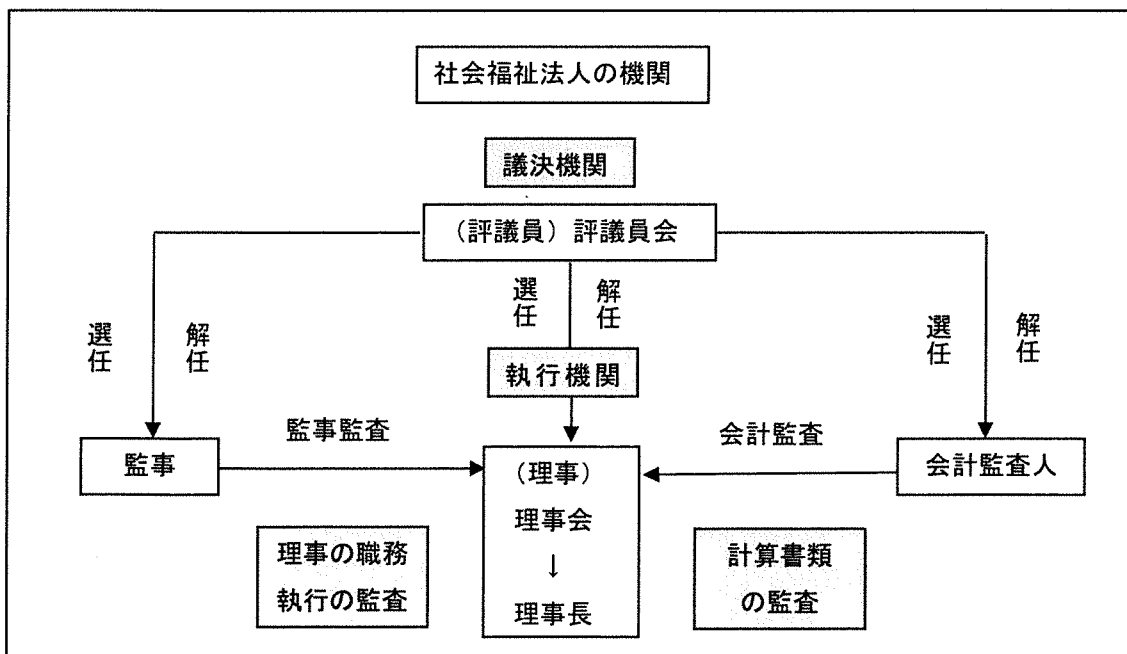
多様化・複雑化している福祉ニーズに対応し、社会福祉法人としての公益性・非営利性を担保するために、以下の役割を確実に果たすことでガバナンスの強化をします。

□理事会 全ての業務執行の決定や理事の職務執行の監督を行います。

□評議員会 法人運営の基本ルール・体制の決定と事後的な監督を行います。

□監事 法人の業務監督及び会計監査を行います。

□評議員選任解任委員会 中立的な立場で評議員の選任、解任を行います。



3) 事業運営の透明性の向上

以下の項目について、公表、閲覧対象は国民一般とし、ホームページへ掲載します。

公表事項 定款、貸借対照表、収支計算書、役員報酬基準、現況報告書（役員名簿、補助金、社会貢献に係る支出額、役員の親族等との取引内容、役員区分ごとの報酬総額）

閲覧事項 定款、事業計画書、役員報酬基準

4) 財務規律の強化

平成 30 年度に福祉サービス活動に精通している会計事務所を顧問に変更し、法人会計システムを整えることができました。このことに伴い、経営分析を進め、限られた財源を有効かつ効率的に執行していきます。

また、新規事業、地域貢献事業などを計画、実行をしていくために、財務基盤の強化をより意識して形成していきます。

事業継続に必要な財産（控除対象財産）を控除した上で、再投下可能な財産（社会福祉充実残額）を明確化します。

再投下可能財産が生じる場合には、法人が策定する社会福祉充実計画に基づき、既存事業の充実や新たな取り組みに有効活用する仕組みを構築します。

第 1 位：社会福祉事業 第 2 位：地域公益事業 第 3 位：公益事業

5) 地域における公益的な取り組み

多様化・複雑化している福祉ニーズに対応するために、地域で必要とされる福祉サービスを創出していきます。また、福祉ニーズのみならず、人と人、地域と地域が繋がる拠点としての役割を果たします。

地域の独居高齢者、障害者、経済的に困窮する者等を支援するため、無料又は低額な料金で福祉サービスを提供します。

地域において、少子高齢化・人口減少などを踏まえた福祉ニーズに対応するサービスを構築します。

その他、地域社会へ貢献できる事業を積極的に構築します。

2 法人本部、経営会議及びブロック会議の役割

理事会・評議員会の決定、承認事項に基づき経営会議にて各施設へ情報発信するとともに、連携を強化します。そのために情報の集約を行うとともに、人材育成を重点課題とし、法人理念、法人基本方針、法人ビジョン 2023（中長期計画指針）などに基づき、各事業所の長が共通認識をもち、リーダーシップを発揮します。

2019 年度は、経営会議、ブロック会議の位置づけを変更します。

経営会議の構成メンバーは役員、ブロック長、ブロック事務長、ブロック拠点事業所管理者とし、コンプライアンス（法令遵守）を軸に、人材、財務、情報など、法人を牽引する役割を担います。また、構成メンバーは案件に応じて柔軟に変更していきます。

ブロック会議の構成メンバーはブロック長、事務長、マネージャーとし、ブロック内

の事業運営状況の把握、検討、年間事業計画進捗管理、人事考課・人材育成などブロック全体を牽引する役割を担います。会議内容はブロック長より経営会議へ報告し、法人全体に関わる案件は、経営会議へ上申します。

法人本部事務局を再構築後 2 年目となりますが、法人本部事務局員 3 名が足立ブロック事業所職員の兼務のため、構成メンバー及び事務局の役割について検討する必要があります。引き続き法人本部が確実に機能するための基盤づくりを行います。

また、プロジェクトなどで稼働している、人事考課推進チーム、人材育成プロジェクト、新卒採用プロジェクト、事務連絡会、会計担当による往査チームは、それぞれの役割に応じて、部課へ昇格させるための体制づくりに取り組みます。

3 足立邦栄会ビジョン 2023 を実現します。

法人 5 か年計画足立邦栄会ビジョン 2023 がスタートしました。そのアクションプランに基づき、「お互いの違いと存在価値を認めあえる社会、幸せを実感できる共生社会」を目指します。そして、法人にかかわる全てのひとたちと「その人にとっての”しあわせ”」をともに生み出し、届けます。

具体的には、支援が必要なひとたち、地域のひとたち、働くひとたちに対して重点アクションプランを実行していきます。実行にあたっては、経営会議で具体的方法、予算付けなどを検討していきます。

〈アクションプラン〉

1) 笑顔を届ける (Heart to Heart)

～かかわる全てのひとたちが笑顔になれるサービスづくり～

「一億総活躍社会」実現に向けた働き方改革関連法案により、年次有給休暇の 5 日以上の取得が義務化されることになりました。2019 年度は、働くひとたちに対して、計画的に有給休暇を取得できる仕組みを整えます。また、年間休日数の見直しをおこない、働きやすい職場環境を整えます。

2) 地域のランドマークとなる

～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～

法人事業所が地域のシンボルとなり、地域住民に親しまれるとともに、事業所のサービスを利用しないひとたちともつながれる居場所を創設します。2019 年度は、支援が必要なひとたちに対して、つながれる居場所づくりを創設します。地域のひとたちに対して、物的、人的資源を貸し出す仕組みを整えます。働くひとたちに対して、内外含めた広報活動を強化し、法人を広く知ってもらう取り組みをします。

3) 強くしなやかな組織をつくる

～働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり～

強くしなやかな組織をつくるために一番大切なのは、法人で働いている職員です。職員が誇りに思える、かかわるひとたちに自慢できる職場となることが、職員のやり

がいや成長につながり、人材確保、定着にもつながります。2019 年度は、支援が必要なひとたちに対して、良質なサービス提供ができる職員を育成するとともに、育成する側のレベルアップも図っていきます。働く人たちに対して、自らのサービス提供場面や方法などの事例を発表する機会を設け、法人内外で共有します。また、職員からアイデアを出せる機会を設け、それを採用することで法人、事業所運営への参画を体感できる機会を設けます。