

# 2023（令和5）年度 事業計画書

社会福祉法人 神戸聖隷福祉事業団

## 2023年度 事業計画

社会福祉法人 神戸聖隷福祉事業団  
理事長 水野 雄二

「今泣いている人々は、幸いである。あなたがたは笑うようになる。」

(ルカによる福音書6:21b)

### 1. はじめに

2020年初頭から続くコロナ禍はまだ終息しないものの社会全体はウィズコロナへと大きくシフトチェンジしています。しかしながら、感染症への不安に加えて、引き続くウクライナ戦争による漠然とした平和への不安、世界中で起こる大規模自然災害への不安、急激な物価高騰による生活不安など、私たちを取り巻く環境は多くの不安を抱えたままで2023年度を迎えます。そのような社会において、全国の社会福祉法人は等しくそのあり様を問われています。少子高齢化が進み、多様な福祉課題が表出する地域共生社会をどのように実現するか、安定した財政をどのように守り持続可能な法人として維持するか、先を見据えた人材確保と育成をどのように図るかなど、多くの課題に対応することが求められています。

神戸聖隷福祉事業団は、2020年度から2022年度までの3か年を第4期中期計画の下で過ごしましたが、それは同時に新型コロナウイルスによる法人運営、施設運営に多くの困難と教訓が与えられた時期となりました。本年度はその成果と評価を基に策定された第5期中期計画（第5中計）のスタートの年となります。そのビジョンに「私たちは、今日までの歩みに誇りをもって地域社会・利用者・職員のしあわせを次の半世紀につないでいきます」を掲げ、来る2025年の創業50年に向かっていきます。

第5中計の基本的な考え方を「中期計画の中心は施設計画である」とし、施設運営の充実を第一のテーマとしました。各施設が自己完結を目指し努力を重ねると共に、常任理事をグループサポーターとした応援協力体制を整え、施設それぞれの中期計画が完遂できるようにします。そして、第4中計で中心的な役割を果たした6つの推進部を発展的に解消し、新たに5つの委員会を組織し、常任理事がその推進を図ることとしました。「経営諮問委員会」では今日的経営課題全般について、「QOL委員会」では神戸聖隷品質とも言える支援の質向上について、「財務委員会」ではコロナ減収からの脱却と安定した財政について、「人事委員会」では有為な人材の確保と養成について、「広報委員会」では地域貢献を通して神戸聖隷ブランドの有効な発信についてなど、山積する法人課題に取り組んでいきます。

世界、日本、地域社会にあって、多くの人々が今なお、様々な状況の中で生きづらさや悲しみ、恐怖や不安を持ち続け、涙を流しておられます。私たちにできることは限られていますが、それでも愛に満ちた支援によって、多くの人々が笑顔を取り戻し、明るい生活を送れるように努力を続けていきます。「あなたがたは笑うようになる」社会、施設、人間関係の構築をめざして2023年度の歩みを進めていきます。

## 1. 第5期中期計画に基づく委員会事業計画

### 財務委員会 2023年度事業計画

新型コロナウイルス感染拡大に伴いこれまで利用率が低迷していましたが、5月より2類相当から5類へ移行することも踏まえ、継続した感染防止対策を取りつつも、ご利用いただく方々のニーズに寄り添うことを基本とし、安全・安心してご利用いただける体制確保に努め、安定した事業運営を目指します。

これまで実施してきた各事業の年度目標の達成状況の振り返りを継続することで、年度を通して安定した実績を確保することを目指し、課題となる部分については各委員会とも連携し、最善の改善策を探るとともに、次年度以降の適正な設定目標となるよう各事業管理者との課題共有とその改善に努めます。

また、職員の働き方についても人事・労務・危機管理推進部会の活動を継続して取り組み、管理職の意識改革による超過勤務の削減及び処遇への反映や、高年齢者雇用安定法の改正による70歳までの就業機会の確保について、財務的な課題を踏まえながらも職員の就労意欲を高めるべく、最善な職員処遇の方針を確立します。

### QOL委員会 2023年度事業計画

第5期のQOL委員会は「神戸聖隷品質のサービスの向上」を実行計画に掲げました。慢性的な人出不足から目の前の支援で精一杯の状況に心身共に陥っている職員に、「神戸聖隷品質・神戸聖隷ブランドとは何か」を伝えなければなりません。全職員が今一度原点に立ち返り、神戸聖隷品質に誇りをもってそれぞれの福祉サービスを提供できるように取り組みます。

まず、第4期中期計画でQOL推進部が取り組んだサービス評価のチェックを、施設をより良くするために施設職員自身が各施設で評価の調査計画・実行、改善とPDCAサイクルでサービスの点検を実施し、一人ひとりの意識改革が進むよう取り組みます。

次にQOL委員会では、ご利用者、ご家族、職員にとって居心地のいい施設であり続けるように施設の改修計画についても、豊かさと効率化など様々な面から付加価値について検討し改修施設の洗い出しを行います。

また、1995年の阪神淡路大震災や2004年の台風23号による真生園の土砂災害などにおいては法人内の地区間を超えて応援に入りました。現在のコロナ禍においては業務維持における施設間の協力は必要不可欠なものとなっています。災害、感染などからご利用者・施設を守りサービスが継続できるよう、今一度法人内協力（地区内・地区外）の体制作りに取り組みます。

成年後見制度活用推進委員会は、第4期中期計画では推進部から独立した位置付けで神戸地区、但馬地区の課長が制度の理解促進と普及に努め、各施設の必要なお家族に制度説明と提案を行ってきました。また、法人後見の可能性についても検討を重ねてまいりました。法人体制を大きく変える第5期中期計画では、QOL委員会に属する形とし、これまでしてきた調査、実績と知識を活かし、当初の目的である「制度の理解促進と普及、ご家族への提供」を継承していきます。

## 人事委員会 2023年度事業計画

人事委員会は主に第4期までの「職員育成推進部」と「理念理解定着部」の取り組みのなかから「人材確保」「人材育成」に関わる内容と「人材定着」にむけて「人事・労務・危機管理部」が取り組んできたワークライフバランスに関わる内容を引き継ぎ、人材の強化による法人組織の強化・成長にむけて取り組んでいきます。

福祉人材の確保については、引き続き積極的に学校訪問を実施し、担当者との丁寧な関係づくりに努めていきます。第4期までの取り組みで関係性が出来つつある学校については、より踏み込んだ形でそれぞれの学校の出身職員と学生が直接繋がるような機会づくりを目指します。

また、職種によって訪問する専門学校等の幅を広げることや外国人人材の活用など多様な人材の確保について取り組みます。

人材育成については従前からの階層別の内部研修やキリスト教福祉基礎研修など理念の浸透・定着に主眼を置いた研修などを継続するとともに新型コロナウイルスに対する社会全体の対応の変化などを踏まえつつ、第4期では中止せざるを得なかった海外研修や他法人研修の再開についても考えていきます。

人材定着については入職早期の離職を防止するための取り組みとワークライフバランスの推進にむけた特に管理職の業務状況の見直しや女性がもっと活躍できる環境づくりに努めることで職員のエンゲージメントを高め、やりがいを持って長く働き続けることができる職場づくりへの取り組みを進めていきます。

## 広報委員会 2023年度事業計画

第5期中期計画から新たに広報委員会として活動を始めます。社会福祉法人の責務とされる、地域貢献を中心とした活動を通して『地域と共に歩む法人へ』という言葉通りに「神戸聖隷」のブランディングを行います。各施設を通じて「自立支援協議会」や「ほっとかへんネット」などの外部機関での活動を更に充実させる取組を行います。特に但馬地区・神戸地区を含めた法人内の活動の情報を共有し、個々の活動のみに終わらせないで法人全体の推進力を上げるよう努めます。

各地区の公益的取組である「あったかプラザ」「Tunagari」の機能の拡大を目指しそれぞれの事業担当施設と連携し、より地域に根差した活動計画を策定します。神戸聖隷オアシスに移転して3年目を迎える「神戸聖隷総合相談センター」では当初からの課題である地域貢献としての役割を果たせるよう取組みます。

近年増加している各地の自然災害に対して法人としての支援活動を展開するため、各施設のBCPを基にQOL委員会による地区内及び地区間の連携体制を活用し、DWAT等の協力体制を確立し、職員をタイムリーに派遣できるような仕組みに繋がります。

また全国的な社会問題となっている「課題を抱える地域住民」へのサポートを担う為に、法人内の多種多様な分野の事業所間で情報収集を行い『一人も残さない支援』を目指します。まずは「予期せずして妊産婦となった方」への支援の受け入れ先として既に法人内施設が経営協に登録しており、受け入れ体制のフロー整備を行います。

4期までに取り組んで来た「洗足」「職員報」の制作、SNSを活用した法人の活動発信についても引き続き継続して取り組みます。

第5期中期計画と推進策（財務委員会）

重点実施項目	実行計画	2023年度計画	目指す成果
コロナ減収からの脱却(安定的な事業収入の確保) (財務の視点)	各施設の収支状況の分析と運営方針の検証	①経常増減差額率が低い施設の運営改善へ担当理事と施設長が取組	運営改善の方針決定
	適正な積立金の確保	①長期的な修繕（建替）・設備更新の計画策定	必要な積立金額と年間積立金の算出
職員処遇の更なる充実 (財務の視点)	管理職時間外手当の対応	①管理職の意識改革への取組みと業務の見直しの実施	管理職の意識改革と超過勤務縮減
	リーダー手当の検討	①リーダー手当支給に関する妥当性の検証	支給の是非の判断
定年延長対策 (財務の視点)	70歳までの就業機会確保(努力義務)への対応	①社労士の助言をもとに経営諮問委員会にて検討	基本方針の決定

第5期中期計画と推進策（QOL委員会）

重点実施項目	実行計画	2023年度計画	目指す成果
最適な支援の提供 (顧客の視点)	神戸聖隷品質のサービスの向上	①QOL 研修プラン及び先進技術等の研究 ②施設 QOL 委員（仮）と共にサービスの強み・弱みの把握と評価の実施	・QOL 主体の研修プラン作成 ・先端技術等情報収集と評価 ・施設 QOL 委員（仮）の意識改革
基幹施設の老朽化対策 (業務プロセスの視点)	付加価値のある施設改修計画の策定	各施設の改修計画の洗い出し 改修に伴う付加価値について検討	改修による付加価値の創出
事業の確実な継続 (業務プロセスの視点)	法人内 BCP の施設事業所間協力体制の構築	法人内協力体制の組立て	各施設 BCP で内部連携を組入れた更新を実施

第5期中期計画と推進策（人事委員会）

重点実施項目	実行計画	2023年度計画	目指す成果
職場（施設）の活性化 （学習と成長の視点）	管理職のワークライフバランスの向上	①管理職の意識改革と管理職業務の見直し	管理職の超過勤務時間数 2022年度比 10%削減
	昇進・昇格意欲の醸成	①昇任・昇格規程の見直し	昇任・昇格規程の改定方針の決定
	臨時職員休日希望制の導入	①条件、メリット、デメリットの検討	準職員就業規則の改定
	各事業所における適正な役職者数の配置	役職者数配置案の検討	役職者配置数案の完成
	業務の標準化	事務職員業務マニュアルの策定	マニュアルの完成
人材育成・確保・定着（学習と成長の視点）	採用戦略による採用活動の実行	①採用戦略の立案 ②採用活動の実施 ③インターンシップの実施	①②採用計画に基づいた採用活動の実施と募集予定人数の確保 ③インターンシップの実施
	研修による人材育成の強化	①育成プランの検討と策定 ②実習担当者を対象とした研修の実施	①分野別育成プランの策定 ②実習担当者の指導力向上
	女性管理職の育成	研修への派遣と様々なロールモデルの提示	研修への派遣と様々なロールモデルの提示
	子育て・介護世代応援プランの策定	役職者を中心とした検討委員会の発足	子育て・介護世代応援プラン（案）の策定
	早期（入職後3年以内）離職防止のための対策実施	①現状の認識と課題の共有（法人全体と各配属先） ②メンターのサポート	①2020年度～2022年度入職者の離職状況の調査と課題の整理 ②メンターのサポート体制の確立

第5期中期計画と推進策（広報委員会）

重点実施項目	実行計画	2023年度計画	目指す成果
地域と共に歩む法人へ （地域公益の視点）	地域で活躍する施設人材の送り出し	①施設毎の行動機会の調査と活動計画策定	計画ターゲットと接点の発見
	Tunagari、神戸聖隷総合相談センターの機能発揮	①両事業の設置計画に揚げた機能を全面的に実施	両事業の機能拡大計画（1次）の完成
	ほっとかへんネット・自立支援協議会法人連携活動リード	①協力体制の確立（参加継続と役員・実行部員就任）	各拠点で当方の役員又は部会リーダー就任・継続
	自然災害時等の対外協力活動の展開・各地区ほっとかへんネットへの協力（DWAT等協力を含む）	①各地域のほっとかへんネット協力体制案組立（DWAT協力体制確立）	DWAT協力体制の確立（複数項目の中から先ず）
一人も残さない支援 （地域公益の視点）	法人内多種多様な分野が集結し、地域住民の派生的な支援要請に応じる	①法人内地域課題検討会の実施による課題の共有と協議	法人内地域課題検討会の実施による課題の共有
	課題を抱える地域住民の自立と社会参加支援受け入れ	①依頼事業の受入フロー整備	妊産婦受入れ事業フローを共有、内部受け入れ体制強化