

令和5年度

事業計画書

社会福祉法人 藤の園

## 1. 法人理念

社会福祉法人月形藤の園のルーツは、ドイツ北部にあるリンゲン州テュイネ村に本部を置く「殉教者聖ゲオルギオのフランシスコ修道会」の活動にあります。

カトリックの精神である「人は受胎した瞬間から、かけがえのない固有の存在として尊厳を持っている。(出典：小高毅 著「よくわかるカトリックその信仰と魅力」, 教文館)」とあるように、人がどのような状況にあっても、「生きる喜びと明日への希望を隣人に伝える」ことを信条として、下記にある法人の理念となっています。

### 「訪れる人に平和」

この場所を訪れるすべての人を受け入れ、「ここに来てよかった」と思ってもらえるような施設や事業所を目指します

### 「留まる人に喜び」

この場所に留まるすべての人が、生きがいや充足感をもって生活していける施設や事業所を目指します

### 「立ち去る人に祝福」

何らかの理由でこの場所を立ち去るすべての人が、前向きに次のステージに向き合っていけるよう支援できる施設や事業所を目指します

社会福祉法人藤の園は、1970年(昭和45年)に産声をあげ、高齢者福祉事業と保育事業を月形町、札幌市、石狩市において展開してきました。その間、介護や保育は、知識や技術の進化とともに大幅に変化し、また、国の制度や社会情勢によっても大きな影響を受けてきました。

しかしながら、組織には、「変わってはいけない点」と「変わらなければならない点」があります。法人理念は、時代の波に翻弄されることなく、私たちがブレずに、そして仕事へのアイデンティティをしっかりと保つためにも必要な言葉なのです。

法人理念である3つの言葉は、単に利用者や家族の方々にとどまりません。職員や地域の皆様方も含まれていることを忘れてはなりません。

この言葉を胸に、全役職員がともに取り組んでいくことで、ご利用者、ご家族、地域の皆様方に安心と喜びを感じていただける支援、また地域に必要とされる社会福祉法人を目指していくよう努めてまいります。

## 2. 基本方針

### 1. 働きやすい職場づくり

福祉現場の人材確保、とりわけ介護職員と保育士が非常に厳しい状況にあります。採用された職員の中には、必ずしも専門教育を受けてこられない方たちが雇用されるケースも少なくありません。従って、「働きやすい職場」には職員を成長させ、定着させる「人材育成」と「働きやすい労働環境」づくりに取り組んでいく必要があります。職員が向上心をもって業務にあたることができる、職員に選ばれる職場づくりに努めてまいります。

#### 1) 人材定着への取り組み

職員が定着しない要件の一つとして、プロの専門職として力が発揮できない「3K」と呼ばれる介護や保育の労働環境が考えられます。この二つの取り組みを柱として労働環境の改善にあたり、人材の定着を進めてまいります。

職員のスキルアップを高めるために、職場内研修をはじめ OJT の強化と、職員が自発的に取り組んでいける職場づくりに努めたいと考えます。

また、労働環境や条件についても社会情勢や制度に留意しながら、職場として魅力ある労働環境に努めてまいります。

#### 2) 人材確保への取り組み

昨年、月形藤の園では外国人労働者や新たな職員確保のために職員宿舎を敷地内に建設いたしました。この宿舎を効果的に活用することで高校や専門学校卒業生、あるいは外国人の雇用を推し進めてまいります。

羊丘藤保育園では、認定こども園への移行により新たな展開が予想されます。経営状況の安定が大きな課題でしたが、これによって収入状況の改善が見込まれます。保育の質も問われることから、これまでの保育の実績をもとにしたスキルアップをさらに努めてまいります。

#### 3) 介護・保育の質の向上

福祉業界では、介護ロボットや ICT の導入により、労働生産性を高めようとする動きがあります。単に導入することが目的ではなく、介護や保育の質を向上させることが目的です。

高齢者や児童に向き合うために、機器の活用によって労働環境を改善し、活用する姿勢が今後求められていくものと考えます。情報のアンテナを掲げつつ、OJT を主軸とした人材育成を促進することで職員のスキルアップを図っていきます。

#### 4) 法人理念と実践の連動

福祉施設や事業所では、多職種の職員がチームとして組織を動かしていきます。組織は何を大切にしているのか、どこへ行こうとしているのか、その価値観や方向性が定まっていないと、組織としては機能していきません。法人の理念が「絵に描いた餅」ではなく、仕事をしていく基礎となるように職員に浸透していくよう努めてまいります。

### 2. 安定した経営基盤の構築

事業活動を安定的に経営していくためには、施設・事業所の稼働率の安定が不可欠です。今年度は、月形藤の園・花川聖マリアには介護保険の加算要件、羊丘藤保育園には認定こども園移行による制度上の加算取得に向けた取り組みが、経営上の収支を伸ばしていくものと考えています。

まずは、介護や保育の質を担保とした経営の安定を目指し、法人の中長期計画に基づいて展開してまいりたいと考えます。

#### 1) 事業目標値の設定と可視化

職員のコスト意識を醸成するために、それぞれの施設・事業所において経営の指標を可視化いたします。経験と勘に頼らない、月単位の根拠（事業活動収支）を基にした経営の改善および適切な予算執行に努めてまいります。

#### 2) 職員のコスト意識の醸成

法人の経営や運営状況に関して、一般の職員も経営の一端を担っていると考えています。職員が経営的な視点も考えて進めていけるようになることが、次世代の人材の育成を図ることにもつながります。具体的な取り組みとして、月単位での収支状況の可視化を行い、経営状況の内容を職員に情報発信していくことでコスト意識の醸成を図ってまいります。

### 3. 地域とのかかわり

福祉施設や事業所において情報発信は大切な実践となります。介護や保育の具体的な情報発信や施設と地域の相互理解のためにも、令和4年度に刷新したホームページやSNSなどを有効に活用してまいります。一方で、地域社会資源を有効に活用しながら、施設・事業所内にとどまらず利用者が活躍できる場を広げられるよう図っていきます。

#### 1) 地域社会資源の活用と情報発信

新型コロナウイルスは、地域に対しての法人の動きを制限してしまいました。まだまだ予断を許さない状況ではありますが、地域に信頼される社会福祉法人としての取り組みを引き続き推し進めていく必要があります。地域住民の施設理解を促進するためにも、感染症の動向を見極めながら、できる範囲で施設からの情報発信と地域社会資源との連携に

努めてまいります。

## 2) 家族や地域とのパートナーシップの形成

ともすれば施設や事業所は閉鎖的な傾向を持っています。つまり、施設や事業所内で実践されている内容が地域に発信されていない状況を意味します。ホームページやSNS等を活用し、家族や地域に対して施設からの情報の提供や発信を積極的に進め、開かれた施設を目指して取り組んでいきます。