



2016年度(平成28年度)

事業計画書

社会福祉法人後志報恩会

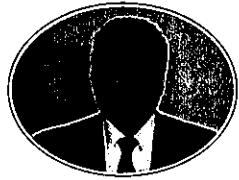
・ (基 本 理 念)
・
・ 一人ひとりが安心して共に生活出来る福祉コミュニティの創造
・
・ ~安心と笑顔でつなぐ みんなのしあわせ~
・
・

〔経営方針〕

1. 地域社会において、人と人が出会い、互いに喜びと痛みを分かち合って、生きいきとした生活（自己実現）を送ることが出来るような共生社会を創造するために、地域福祉の総合的推進と、福祉文化を形成することに貢献することを使命とします。
2. ノーマライゼーション理念に基づく生活を実現するために、利用する一人ひとりの地域住民としての選択と決定に基づく人生設計を支援し、生涯にわたる安心と満足を提供するために、法人の機能を有機的、且つ発展的に活用した事業展開を目指します。
3. 共生社会の実現と福祉文化形成の一翼を担う実践者としての職員が安心と充実感をもって仕事が出来るような雇用環境を整え、その上で職員が人権意識に基づく質の高い支援を提供するために、育成と組織の活性化をはかるための取り組みを行う。

〔運営方針〕

1. 一人ひとりの尊厳の保障と生活の質の満足を向上する
～いきいきとした日常生活と人生～
 - ① 権利擁護を徹底する
 - ② 一人ひとりの想いい共感し傾聴する
 - ③ 法人理念を共有し経営方針を実現する
2. 職員の満足と経営の満足を実現する
～いきいきとした職員と法人経営～
 - ① 社会福祉法人としての役割を果たす
 - ② 中長期事業計画に基づく事業展開をする
 - ③ ガバナンスを保つ職員組織を形成する
3. 質の高い専門的サービスの充実促進
～いきいきとした喜びにあふれたサービス～
 - ① 専門性の高い職員を育成する
 - ② ボランタリズムに根ざす運営を実現する
 - ③ 共に育ち合う組織風土を醸成する



2016年度 経営の視点

何を、社会福祉法人へ期待し、どのように生まれ変わらるのか。

理事長 山崎 忠顯

かつて全国の新聞紙上において一部の社会福祉法人がひどく叩かれました。それは理事長の立場を悪用して社会的な不祥事を引き起こしたことに原因があります。全国で何人の理事長が引き起こした社会的な問題を社会は容認しない。しかも日本経済新聞に社会福祉法人は財務に余裕があり、この余裕金をわが国の逼迫している財政の穴埋めに当てられないか、という声にまでなって聞こえてきました。これでは社会福祉法人の日ごろから実践している児童・高齢・障害・発達・救護・母子・生保などの社会福祉多方面に関する、諸事業が否定されかねない、大変な問題であります。税金の対象にして課税の枠に入れようとしている、約20,000ある社会福祉法人にとって大問題である。

昭和26年戦後間もなく寄付文化を中心とするGHQの指導の下に誕生した法律は、キリスト教を母体とするアメリカの精神性が背後にあります。民間福祉事業等への公金の支出禁止を踏まえ生まれた社会福祉法人の制度は、民間福祉事業の安定化と拡大に大きく寄与したが、反面、公の管理化におかれることとなり、民間福祉事業の独自性が失われたとも言われる。このような経緯のある社会福祉法人が、結果として、法人の現況に立って、今後どのように生まれ変わらるのか、という基本的な問題を再構築する運びとなり今国会に上程された訳です。かつて長い間継続された措置費時代に運営費は全て使いきらなければならず、年度末に0円に近いほど良い運営がされたと見なされた時代がありました。今考えると不思議な時代です。しかし徐々にではありますが時代の変化は、間違いなく社会福祉に良い方向に進んでいるとは思います。

ただし先に述べたような不祥事問を引き起こす余地がいまだ残っていることや、社会福祉の実践や理念に関することで、あまりにも社会福祉法人経営者の感覚のズレが問題です。

そこでわたし達、社会福祉法人は自らの襟を正すことや、そのための在るべき姿の証明をしなければなりません。少し難しくなりますが、今まで多くの社会福祉法人はあれをしている、これもしているといった自己の宣伝が苦手で、そのようなことは当たり前のこととして法人内の事業として収めてきました。言葉を代えますとこれからは、地域社会のなかで社会福祉法人としてふさわしい多様な事業や、困りごと相談のような枠を広げた事業していくことや、第三者から見ても納得が得られるように財務規律の公開を、積極的にホームページ等用いてすることがあげられます。

人材の確保は今やどの法人にとっても大きな課題です。人口減、少子高齢化、福祉離れの社会状況にあって、よほど大胆ともいべき法人の改革が望まれます。その基本的なことに閉ざされた事業から、開かれた事業への進化が望されます。

2016年度 運営の視点

『同じ』と『違う』

～日々のホウレンソウ（報告・連絡・相談）が社会を変える視点～

総合施設長 阪口 光男

今日、世界的な傾向として、障がいのある人を社会的に分離することは社会連帯と社会協同のモラルに反するという考え方が主流になり、社会の中で労働の担い手としても参加してもらえるような環境整備をするというインクルーシブな社会の実現を目指すことで社会全体も発展すると呼ばれるようになりました。社会全体で全ての人が人権という『同じ』を共有し、それぞれの多様性・個別性という『違う』を受容し、共同体化していることを意識しはじめたともいえるのです。

私たちの肢体（からだ）は、筋肉・骨・脳・神経・血液・循環器系・呼吸器系・消化器系・腎尿路系・内分泌系・感覚器系・生殖器系等、実に複雑です。その仕組は、生命を維持するという意味では同じ役割をもっていると共に、又、異なる役割をもっているが故に共通の目的を達成することが出来るともいえます。それらは相互に係わり、それが支えあっています。どれ一つとっても軽んじられるものはありません。『奇跡のリンゴの実』（無農薬）をならせる土の中には900という微生物があるといわれています。リンゴの栽培は農薬を使用しなければ無理とされていました。自然界にある一つひとつのものは異なるものが、それが支えあい、かかわり合って全体の調和を保っています。この調和を実現することで、無理とされた無農薬リンゴを生み出すことに繋がったのです。私たちの社会は、ともすると異なるものを同じになるよう強要したり、異なるものを排除しようとする傾向があります。しかし、違いを違いと認め合い、相互に受け入れ、学びあうことこそ、各々の成長を促し全体が豊かになることに気づかなければなりません。新しい文化を生み出す（アカルチュレーション）ためには、多様性と異質性を認め合い受け入れ合うことから始めなければならないのです。

組織を活性化するためには報告・連絡・相談〔ホウレンソウ〕が大事だといわれます。いつ報告し、なにを連絡し、誰に相談する等のことが社員教育等で、具体的に指導を受けます。それでも忘れてしまったり、一方的になってしまったり、不十分な内容であったり中々うまくいかないのも事実です。その根っこには「同じ」と「違う」の理解があるのではないか。組織の共通の目的「同じ」と、人は受けとめ方や感じ方等が「違う」ということをしっかりと理解することで重要であり、そのことに互いが気づきあうことで〔ホウレンソウ〕も円滑に機能するのではないでしょうか。「同じ」と「違う」を受け止めることで寛容さが生まれ、配慮が育ち、重荷を引き受けあう姿勢が養われるのです。法人理念は「一人ひとりが安心して共に生活できる福祉コミュニティの創造」です。コミュニティ（重荷を負いあう）でケア（放っておけない）する姿勢が〔ホウレンソウ〕を強めるし、福祉社会を形成することにも繋がると確信しています。飛躍しているように思えるかもしれません、私たちの日々の関係のあり方が明日の社会のあり方を変えて行くのです。

平成 28 年度社会福祉法人後志報恩会経営計画

基本理念

一人ひとりが安心して共に生活出来る福祉コミュニティーの創造
～安心と笑顔でつなぐ みんなのしあわせ～

経営理念

法人の中核的価値観(私たちの願い)

知的障がいというハンディキャップをもつひとたちが、地域住民皆さんの理解と支援のなかで、働く人は働き、結婚できる人は結婚し、働けない人たちも地域を自由に散歩し、家庭訪問や買物ができるような地域づくりをしたい。

法人としての社会的使命

私たちは、生活上や社会生活において様々な支援を必要とする人たちへの福祉的活動を実践するとともに、それを支える地域づくりに貢献することを使命とします。

中期経営目標 (平成 28 年～32 年)

- ① 障害福祉サービスの実施内容の充実を図ります。
重度者支援・高齢者支援・自閉症発達障害支援・触法支援・就労支援・日中活動・在宅支援などの強化に努めます。
- ② 障害福祉サービスや施設環境の改善と整備を図ります。
施設の老朽化にともなう移転や修繕計画を策定します。また、入所やグループホーム等の環境を構造化、個室化するなど居住環境を整備します。
- ③ 施設・事業所が所在する地域において公益的活動の強化を図ります。
地域住民の生活課題や福祉ニーズの把握に努め、住民との共同を基盤とした社会貢献活動を推進します。
- ④ 職員の専門職化を強化、推進を図ります。
介護福祉士や社会福祉士などの公的資格の取得促進とキャリアパス制度の確立を目指します。
- ⑤ 社会福祉法人としての組織の経営体質の改善と強化を図ります。
社会福祉法人制度改革を踏まえて、組織の統治や法令遵守、権利擁護の徹底、財政基盤の安定を図ります。その上に利用者には安心安全な環境を提供し、職員には生き生きと支援に取組むことができる職場環境を構築します。

経営計画 (平成 28 年度)

I 法人組織の見直し

① 社会福祉法人制度改革に基づき新たな法人組織への改編を図ります。	企画調整会議 法人本部事務局
② 法人本部の機能強化策を検討します。	法人本部事務局

II 施設整備計画

① 小樽地区 <ul style="list-style-type: none"> ・グループホームの建設に向けて土地の取得に向けて取組みます。 ・就労支援事業を再編します。 ・就労支援事業所の老朽化にともない対応策を具体化します。 ・就労移行支援事業の強化について具体化します。(発達障害への対応など) 	小樽地区会議 法人企画調整会議
② 仁木地区 <ul style="list-style-type: none"> ・入所施設の老朽改築や大規模修繕の計画を立案します。 ・グループホームの老朽化対策を具体化します。 ・自閉症支援の拠点化整備に向けて検討を開始します。 	仁木地区会議 法人企画調整会議

III 組織の活性化

① 職員とのコミュニケーション面談を法人内の施設・事業所で実施します。	法人支援責任者会議
② 職員の参画の下に、施設・事業所の中期計画を策定します。	法人企画調整会議 仁木地区会議 小樽地区会議
③ 組織の活性化を図るため、次世代の管理職育成に向けて検討を開始します。	法人企画調整会議 (組織強化対策担当)

IV 人材育成と人材の確保

① 人材確保への総合的対策の推進について検討を開始します。	法人施設長会議
② 自閉症支援や就労支援、高齢期支援などの専門職研修の階層的計画を策定します。	法人研修委員会
③ 前年に引き続き、権利擁護の具体化や法令順守の徹底に向けて研修を実施します。	権利擁護推進会議 法人研修委員会
④ 新任職員の基礎講座(日本知的障害者福祉協会)の受講を支援します。	法人運営会議
⑤ 新任職員研修や年代別研修の基本的プログラムを策定し、実施します。	法人運営会議 法人研修委員会
⑥ 福祉専門資格の取得に係る仕組みについて見直します。	法人運営会議

V 利用者支援

① 意思決定支援を踏まえた個別支援計画の改善に取組みます。	法人支援責任者会議
② 自閉症等の利用者個々の特性を踏まえた構造化の一層の推進に取組みます。	法人支援責任者会議
③ 高齢期に応じた保健と食生活の改善に向けて取組みます。	法人医療・食生活支援委員会
④ 日中活動の再編や見直しについて具体化します。	仁木地区会議 小樽地区会議
⑤ 日々の利用者の変化についての情報共有を徹底するための体制を構築します。	法人支援責任者会議

VI 地域貢献

① 生活困窮などの一次的支援の具体化に向けて法人間の連携を図り、支援の具体化と実践に取組みます。	法人企画調整会議
② これまで法人や施設・事業所で実践してきた地域活動について改めて整理し、組織としての取り組みを強化します。	法人企画調整会議

VII 危機管理

① 第三者評価の受審に向けて具体的な作業にかかります。	法人運営会議
② 法人監事監査を含め内部監査を計画化し、実施します。	法人本部事務局
③ ヒヤリハット事例や事故報告の内容を検討し、個別支援計画への反映を図ります。	リスクマネジメント委員会 法人支援責任者会議
④ 感染症予防対策マニュアルの見直しを行います。	法人医療・食生活支援委員会
⑤ ストレスチェックの全面的実施について検討し、職員のストレスによる事故防止に努めます。	法人総務部科長会議

VIII 財務基盤の安定に向けて

① 施設・事業所の利用率の向上を図るなどの経営努力により事業ごとの経営的自立を図ります。	仁木地区会議 小樽地区会議
② 今後の中長期計画に対応した資金計画を立案します。	法人企画調整会議
③ 社会福祉法人会計基準に基づく適正な会計処理と資金運用に努めます。	法人総務部科長会議

法人経営・運営事業

【障がい者支援施設 障がい福祉サービス事業 地域生活支援事業】

銀山学園 仁木町銀山2丁目134番地
*施設入所支援 *生活介護 *短期入所（併設型）*日中一時支援

大江学園 仁木町大江2丁目457番地
*施設入所支援 *生活介護 *短期入所（併設型）*日中一時支援

和光学園 小樽市桜4丁目3番1号
*施設入所支援 *生活介護 *短期入所（空床型）*日中一時支援

【障がい福祉サービス事業 地域生活支援事業】

シェアリング和光 小樽市花園4丁目14番3号
*生活介護 *就労継続支援B型 *日中一時支援

ウイリング和光 小樽市桜4丁目3番1号
*生活介護 *就労継続支援B型 *日中一時支援

ウェルサポート和光 小樽市桜4丁目3番1号
*就労移行支援 *就労継続支援B型 *地域活動支援センターII型

陽だまり 仁木町銀山2丁目547番地
*就労継続支援B型 *日中一時支援

【児童発達支援センター】

小樽市さくら学園 小樽市桜2丁目11番16号（受託運営）
*児童発達支援事業 障害児相談事業 保育所等訪問支援

【老人デイサービス事業】

えんれいそう 仁木町銀山2丁目134番地
*通所介護事業 *介護予防通所介護事業 *生きがい活動支援通所事業

【福祉ホーム】

マリンシップさくら 小樽市桜4丁目6番1号

【障がい福祉サービス事業（一体型共同生活援助事業所等）】

《仁木地区》 ふきのとう 仁木町大江1丁目365番地10

①ふれあい 仁木町銀山2丁目501番地4

②こぶし 仁木町銀山2丁目521番地14

③やすらぎ 仁木町北町1丁目88番地4

④すずらん 仁木町大江1丁目356番地10

⑤たんぽぽ 仁木町大江2丁目1114番地1

⑥くるみ 仁木町西町3丁目11番地

⑦すみれ 仁木町銀山2丁目501番地6

⑧ぼぶら 仁木町銀山2丁目179番地3

《仁木地区》 コタン 仁木町銀山2丁目10番地4

①ピリカ 銀山2丁目10番地4

②カムイ 銀山2丁目10番地5

③モシリ 銀山2丁目12番地2

《小樽地区》 長橋寮 小樽市長橋2丁目19番17号

①長橋寮 小樽市長橋2丁目11番7号

②やよい 小樽市桜2丁目32番25号

③らいと 小樽市桜2丁目32番23号

④みづき寮 小樽市桜1丁目2番134号 サーム桜1丁目壱番館306号

⑤みづき寮② 小樽市桜1丁目24番9号ナチュラル102号

⑥信田寮 小樽市桜4丁目1番11号

⑦すばる 小樽市望洋台3丁目1番8号 望洋台ライフ住宅B2

⑧ぴーす 小樽市桜4丁目1番15号

⑨桜台ハウス 小樽市桜4丁目10番20号

⑩ほーぷ 小樽市桜5丁目1381番地20

【障がい者就業・生活支援事業】

ひろば 小樽市花園2丁目6番7号プラムビル3階

【地域生活支援事業（相談支援事業）】

さぽーとひろば 小樽市花園2丁目6番7号プラムビル3階

*一般相談支援事業 *特定相談支援事業 *障害児相談支援事業

にき 仁木町大江1丁目371番地

*特定相談支援事業

【共生型生活支援事業】

大江学園共生型生活支援センター 仁木町大江2丁目457番地30

【関連事業】

織物作業所織つ樽 小樽市花園4丁目14番1号

パンショップ和光 小樽市花園4丁目14番3号

レストランふれあい 仁木町銀山2丁目547番地4号

ショップ陽だまり 仁木町銀山2丁目547番地4号

工房大江窯 仁木町大江1丁目371番地

法人の運営に関する事項

理事会

7名の理事、2名の監事をもって理事会を構成し法人経営、運営について協議・決定します。年に4回から6回の理事会を開催しています。

権利擁護推進会議

法人としての権利擁護推進のための仕組・計画・実施の中核的役割を果たします。権利擁護対策並びに虐待防止対策の協議とその推進にあたります。

評議員会

15名の評議員をもって評議員会を構成しています。法人経営、運営についての諮問機関としての役割を持ち、理事会に先立ち開催します。

安心と笑顔支援委員会(虐待防止委員会)

各事業所・仁木地区・小樽地区・法人運営会議内に設置し、虐待防止対策を実施しつつ安心と笑顔あふれる支援を推進する役割を担います。

監事監査

年4回、法人各事業の経営・運営・財務状況についての全般についての監査及び預かり金監査を実施し、法人の円滑・健全な運営についての適切な助言を受けています。

安心身体介護支援委員会

身体拘束につながらない支援に向けて対策を協議し、PDCAサイクルに基づき支援の見直しを進めます。

法人企画調整会議

理事長・副理事長(総合施設長)・地区責任施設長・法人事務局等によって構成します。原則月1回開催し、法人経営・運営の方向性について協議します。

また、組織強化対策担当をおき、人材の確保と育成強化対策を検討します。

法人地区会議

仁木地区・小樽地区の事業所間での事業の円滑な遂行と仁木地区並びに小樽地区の中長期計画を検討するために調整・協議を定例に開催する。

法人施設長会議

総合施設長・施設長・管理者・法人事務局により構成し、サービス・経営・運営に係る計画の協議と推進について協議します。

総務部科長会議

法人各地区(銀山・大江・和光)の総務部科長が定例月1回開催し、事務上の調整・検討を行い円滑な事業運営を支えます。

支援責任者会議

法人各地区のサービス管理責任者によつて定期的に開催し、個別支援計画を含む、実務上の調整・検討を行い、利用される皆様へのサービス向上を図ります。

法人運営会議

施設長・支援部長・管理者・総務部長・法人事務局で構成し、事業運営、相互調整、諸課題の協議を定期的(月1回)に実施します。

リスクマネジメント委員会

各事業所内で発生するヒヤリハット事例の集約・分析及び事故発生を未然に防ぐための対策について協議するとともに第三者委員会との連携を図ります。

苦情解決制度（虐待防止第三者委員）

利用されている方からの権利侵害・苦情に対して速やかに対応するため体制を整備し、権利侵害への対応、提案・要望についても意見を聞く機会を設け、利用される方への支援向上に反映させていきます。

医療・食生活支援委員会

法人事業所の医療・栄養に関わる担当者が定期的に連絡調整を行い、感染症対策の充実と食育及び健康増進を図っています。

グループホーム生活支援事業委員会

長橋寮、ふきのとう、コタンの代表者により、地域生活支援の課題と体制・方向性を検討します。グループホームの将来構想についても検討課題となっています。

研修委員会

法人全体の職員の資質・技術向上をはかるための研修の企画・実行・調整・提案を行って行きます。係長研修・3年目・7年目・全職員等の各種の研修を実施します。

在宅支援事業委員会

在宅支援体制の現状と課題を整理し、法人としての居宅介護事業や障がい児の在宅支援の方向性について検討します。

就労移行支援事業委員会

障がい者の就労支援プログラムについて検討し就労移行を推進します。特に自閉症を含む発達障がい者への支援について、その人材の育成を検討します。

法人本部事務局会議

法人の事業計画・財務計画の調整と推進並びに法人運営に係わる全般業務の推進にあたります。また、社会福祉法人制度改革への具体的対応について検討を行っていきます。

法人経営事業・組織図

