

## 令和4年度社会福祉法人芳香会事業活動計画概要書

理事長 宇留野光子

コロナウィルスによる爆発的感染拡大により、世界的に経済を中心に大打撃を被っており、日本とてその影響を大きく受けている。

さらに最近の国際政治ではロシアと西側諸国とによる軍事的衝突が現実味を帯びるなどさらに不安定な状況に拍車がかかっているように見える。

日本のことに目を向ければコロナウィルス（オミクロン株）の感染力の強さによって、予測通り感染爆発が起り、個人においては自宅療養という結果的には感染者放置、介護施設等でのクラスターによって、感染した職員が感染したご利用者の介護をせざる負えない事例が散見されるまでになってしまった。そしてこのような状況はあと数年続くかもしれないという「専門家」の予測までである。

日本にコロナウィルスが入ってもう2年が経とうとしている。施設経営・運営を主とする私達がこの間どんな気持ちでどんな態度で、コロナに対峙し、生活し、仕事をしてきたのかを振り返り、それを未来に向かって役立たせることが重要だ。

「ゼロコロナ」は無理なのか？ やがてインフルエンザのようになり「ウィズコロナ」が常識になるのか？ 私には想像も難しいが、反面私達が変わって行かねばならないのは漠然とながら実感する。

この2年間で私達の生活の仕方、仕事の仕方は大きく変わった。

コロナが収まればまた元に戻るという一部識者の発言は、いかにも胡散臭い。私達の生活の仕方は明らかに変わったし、これからも変わり続けるかもしれない。それはコロナ禍の影響に限らず、それ以前からの国家的課題である、少子高齢化・働き手の減少という事実によって日本の形を大きく変えなければならない時期に差し掛かっていると考えているからである。

この事を前提にすると、社会福祉法人の経営・運営も変えて行かねばならないということが、鮮明になってくる。

その準備は少しずつではあるが、手を付けてきた。

それを整理し、体系化していくこと、そしてコロナ禍を念頭に事業計画について考えてみる。

### 1 芳香会組織の抜本的な見直し

#### (1) 本部体制の見直しの継続

法人組織の中核である本部体制については ICT 化も含め、安定してきた。

ただし本部の重要な仕事として、各事業所、各職員との直接的・間接的コミュニケーションの方法について改善する必要がある。

#### (2) 中期計画の見直しを行う

各事業所作成済みの「芳香会 Next50 vision2025」を新たな視点で見直す

#### (3) 事業部制導入の研究

高齢者、障害者、児童（保育所）の3領域においても、その違いが鮮明になりつつある。そ

の違いを精査し、事業部制導入の可能性について検討する。同時に必要に応じ組織の見直しを行う。

(4) 本部付帯事業の安定化

- ① ひばり保育園の運営安定化
- ② 茨城県地域生活定着支援センターの活動強化
- ③ 芳香会社会福祉研究所の立て直し

(5) 職員育成システムの再構築を行う

- ① 基本的には「エイデル式人事管理制度（人事考課制度）」を導入してはいるが、その制度と学習・研修（e-Learning 含む）がマッチしていない。エイデル式人事管理システムとマッチした職員全体の学習・研修体系（e-Learning 含む）を構築する
- ② 中堅職員（役付候補者）、役付職員の学習・研修について組織強化の観点からも重要であり、特別コースでの学習・研修を設定する。

(6) 職員採用方法については、法人一元化について検討する

- ① 従来の求人については、情報の共有と有効な方法についての整理を行う。
- ② 該当する事業所については、芳香会自主基準を遵守した上で、外国人就労者の積極的な活用を行っていく。
- ③ 各事業所は求職者の不安の解消の一助並びに職場定着の方法の一つとして、速習効果を上げるため、文字によるマニュアル学習・指導から、動画によるマニュアル学習・指導への移行を検討する。

(7) 青嵐荘療育園の完成・引き渡し

コロナ禍の資材調達の遅れから令和4年6月30日引き渡しへ契約の変更を行った。予定通りの引き渡しと付帯工事の速やかな施工を設計事務所（施工管理責任者）と共に適切に管理していく。

## 2 事業継続計画（BCP）の見直し

- (1) 従来の「危機管理に備えた体制づくり」を「事業継続計画作成」と言い換え、整理する。
- (2) 自然災害禍と感染症禍による事業継続のための方策の違いについて精査する。
- (3) 防災士などの災害関係資格取得の奨励や他法人の事業継続計画について学ぶ機会を設ける。
- (4) 各事業所においては計画に基づき防災関連の研修、訓練を適切に行うこと。

## 3 各事業の環境の変化を強く意識しながら運営に当たる

- (1) 障害者施設においてはご利用者・ご家族の意識の変化や地域の状況（特に在宅サービス）などの状況を常に意識すること
- (2) 保育所においては、地域の人口減少や家族構成の変化、ニーズの変化を常に意識し、念頭に置くこと。
- (3) 高齢者施設においては、利用者・ご家族の状況やニーズの変化に留意するとともに、地域の状況についても常に念頭に置くこと。
- (4) 3分野共に施設系サービスにおいては「変化」に敏感になることが肝要。場合によっては事

業の縮小も視野に入れる。

- (5) 相談系事業についてはさらなる拡充や事業拡大の機会を逃さないこと。

#### 4 働き方改革・次世代育成計画をさらに進める

- (1) 休暇等を取りやすい職場環境を醸成する。
- (2) 定年年齢の引き上げについて検討する。
- (3) 有給休暇の取得率の向上を目指す。
- (4) 超過勤務の削減できる工夫を行うとともに、ノー残業デイ等の設定など従来方法の活用、ICT化による業務効率化を各部署で検討し、導入する。
- (5) 男性職員の育児休業取得率を引き上げる。

以上