

令和 2 年 度
事 業 計 画 書

社会福祉法人 悠久会
本部

作成：令和 2 年 3 月 6 日

社会福祉法人 悠久会 経営理念

1. 【地域社会への貢献】

社会福祉法人の果たすべき使命を自覚し、利用者支援、事業活動を通じて地域社会への貢献を行います。

2. 【利用者の尊重】

利用者の希望や個性を尊重し、利用者の立場に立ったサービスを提供します。

3. 【自立支援】

利用者の持つ能力を引き出せる支援を行い、地域で自立したその人らしい生活を送ることができるよう支援します。

4. 【新たな福祉ニーズへの対応】

地域に埋もれた潜在的ニーズの掘り起こし、積極的取り組みを行います。

5. 【サービスの質の向上】

利用者に提供するサービスの質を向上させるために、常に業務改善に取り組むとともに、人材の質の向上を行います。

6. 【最善の支援】

理念の実現、信頼と納得の得られるサービスの提供を行うために、現状で取り得る最善・最良の支援を行います。

7. 【地域との交流】

地域との交流を積極的に行い、地域との関わりを大切にします。

8. 【開かれた施設】

社会資源の一つとして、その機能を地域へ積極的に開放し、地域に開かれた施設作りを目指します。

9. 【関係諸機関との連携】

関係諸機関との連携を積極的に行い、利用者支援に活かします。

10. 【安心した生活】

利用者や家族が安心して充実した生活が送れるよう支援します。

社会福祉法人 悠久会 ビジョン

1. 社会福祉法人としての使命の実現
2. 福祉の未来を担う人材の育成
3. 地方創生時代における地域社会への貢献
4. 実践力を伴った権利擁護の推進
5. 法人のポテンシャルを最大限発揮できる組織力の強化
6. 重度・高齢化に対応できる専門機能の発揮
7. 福祉の魅力を伝える発信力の強化
8. ソーシャルワーク機能を発揮できる相談支援の推進
9. 地域経済の活性化に寄与できる就労支援の実践
10. サービスの質の向上を推進できる実践力強化
11. 地域福祉推進・共生社会の実現に向けたネットワークの構築
12. 潜在的ニーズに応えうるアウトリーチ力の強化
13. 生活に彩りをもたらす文化・芸術・スポーツ活動の充実

はじめに

社会福祉法人 悠久会は昭和 41 年に創設された。当時は、現在よりも地域社会の障害福祉事業に関する理解や認知が十分ではなかった。しかし平成の時代となり、平成 12 年（2000 年）には介護保険法が施行、社会福祉法が成立した。この法整備により社会福祉法人以外の多様な主体も参入が可能となった。そして多様な福祉サービス、質の向上がより一層求められるようになった。

障害福祉分野に着目すると支援費制度、自立支援法、そして平成 25 年（2013 年）に施行された障害者総合支援法が成立している。これらの制定過程を振り返ってみると地域における共生社会の実現が日本経済の発展と共に強く推進されるようになったことがわかる。

私ども自身の創設当初からこれまでに至る流れを振り返ってみても、国連持続可能な開発目標で重要視されている経済面、社会面、環境面の各側面から様々な影響を受け、変化を遂げてきたことは明らかである。これらの変化の中で私ども社会福祉法人に公益性が強く求められることを常に念頭に置き、活動を継続してきた。

令和の時代となり「社会福祉法人しかない時代」ではなく「社会福祉法人もある時代」という考えが当たり前になった。多様性を認め「誰ひとり取り残さない」という社会的包摂、つまりインクルーシブ社会の実現のために地域を牽引する法人でなければならないと、より強く感じるようになった。

特に島原半島に根を張って法人活動を継続してきた私どもにとっては、人口減少などの社会課題はもはや他人事ではない。地域の持続可能性を高めるために今私どもが取り組まなければならないことは何なのか。これによって地域に一体どのような貢献ができるのだろうか。この点を意識しながら本事業計画書を策定した。

1. 法人本部基本方針

社会福祉法人の存在意義が大きく問われている。このような時代だからこそ福祉の原点に立ち返り、経営理念を実践するべく事業に取り組むとともに、地方創生時代における新たな福祉の在り方を模索せねばならない。近年の社会環境の変化により福祉ニーズも多様化していることから、普遍的なニーズに対応するだけにとどまらず、地域に顕在化していない潜在的ニーズに対してもアプローチを行わなければならない。また、中長期的にはビジョン掲げた目標を達成するべく計画を作成し実行する。

【※参考：社会福祉法人10の経営原則（全国社会福祉施設経営者協議会）】
「公益性」「継続性」「透明性」「倫理性」「非営利性」「開拓性」「組織性」
「主体性」「効率性」「機動性」

2. 事業運営の内容

1. 法人運営
理事会、評議員会等の運営、定款、法改正等に関する諸手続きを行う。
2. 組織基盤の強化
法人単位の経営の実現を目指し、法人のビジョン達成に寄与できる組織体制の在り方、内部統制体制の確立を目指す。
3. 事業サポート部
事務部門・事業サポート部に関連する事務業務、諸規定の改廃、財務管理等を行う。法人内の連絡、調整、情報共有を行う。
4. 事業推進委員会の運営支援
法人全体の目標達成・課題解決に横断的に対応できる組織として各種委員会を設置する。柔軟性を持たせ、価値観の共有を推進し、組織活性化のための各種事業を実践し成果を発揮するとともに、プロジェクトを推進できる人材の育成にもつなげる。
＜事業推進委員会＞
①内部監査 ②サービス向上 ③権利擁護 ④人材育成・研修
⑤就労支援 ⑥食事サービス ⑦医療サービス ⑧地域交流・地域生活
⑨ソーシャルワーク ⑩SDGs 推進 ⑪総務・広報
⑫地域創造・地域活性 ⑬ユース ⑭防災・防犯対策
4. 情報発信及び情報共有
法人内における情報共有を推進し、法人内コミュニケーションを活発化する。法人外への情報発信については、プロモーション及びブランディングの向上施策を実施する。SDGs 推進にあたっては情報発信し、ステークホルダーへのコミュニケーション。パートナーシップの構築につなげる。
5. 人材育成及び人事情報の管理
キャリアアップを促す人事異動及びジョブローテーション、人財資産を活用するための人事情報の管理、法人の理念及びビジョン達成に寄与、及び専門性を高める人材育成支援等の人事に関する業務を行う。
6. 環境・課題分析
社会情勢や法制度改正等の外部環境の変化及びその持続可能性のための分析や、法人内部における課題を分析し共有する。

7. 各事業の進捗管理、推進、評価

各事業における目標達成に向けた進捗状況の把握と管理、評価を行い、事業が円滑に推進できるよう支援を行う。

3. 法人の目標、重点事項

法人のミッションを果たすために、法人本部はそのマネジメント機能を強化する必要がある。施設単位から法人単位の経営を実現するため、以下の重点事項に取り組む。

- ・ 法人本部の機能強化、事業サポート部の業務推進
- ・ SDGs を踏まえた計画立案と実践、YDGs を行動指針とした組織力強化及び人材育成、事業方針への反映。
- ・ 内部統制体制の確立
- ・ 事業推進委員会の強化
- ・ 経営環境分析
- ・ 情報発信
- ・ 戦略的な人事施策の立案実施、次世代のリーダー及び専門職の育成、未来を担う人材の確保
- ・ アクションプラン 2020 の推進（経営協）

4. 中・長期計画

措置制度下においては、経営というより運営の要素が色濃く、福祉を取り巻く環境もシンプルであったため、単年度的な視点で事業を行う法人も多かった。しかし、現行の社会情勢、福祉制度を鑑みると、将来を見据えた経営的視点に沿った事業戦略が必要である。中長期計画については理念とビジョン及び持続可能な社会の実現を目指す SDGs に基づいた計画立案を行い、中長期的戦略を持った法人経営を行うことを基本とする。

島原半島内における将来人口推計からも少子高齢化並びに人口減少等により一層進行していくと予測されている。福祉分野における外部環境を見渡すと、障害福祉分野では共生社会の実現のため「社会参加の機会の確保」「地域社会における共生」「社会的障壁の除去」の推進が目指されている。そして、平成 30 年度より共生型サービスが創設されるなど障がい・高齢分野双方でそれぞれのサービスが一部実施可能となる。また、介護保険分野においては地域包括ケアシステムの中で住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に

提供されるシステムの構築を目指した、「自助」「共助」「互助」「公助」の適正なバランスを保ちつつ地域で支え合う仕組みづくりを目指すことが目的とする理念が推進されていくのである。以上のことから今後の福祉事業を実施するにあたり、地域全体を俯瞰し、どのような社会を実現するかを思い描きながら事業を展開させることが必要である。

当法人においても、事業所内のサービスを中心とした考えでなく、地域の中でどのような立ち位置であるかを分析し、将来的にどのように地域を支えていくかをイメージしながら、共生社会の実現、地域包括ケアシステムの構築に寄与できるような事業の在り方を目指す。




人材面においても近年、人材不足の流れから特定技能を持つ外国人労働者の受け入れも開始されている。地域内でも福祉人材不足も深刻化しており、当法人としても、発信力及び採用力を強化するとともに、人材定着のための各種人事施策を実施する。また、AI・IoT等の導入も視野に入れ、生産性の向上及び負担軽減を図る。



1) 長期計画

①地域における法人の在り方の確立及びパートナーシップ構築				
SDGs：ゴール 1・2・3及び17				
地域内において、当法人がどのような立ち位置で事業を展開するかビジョン及び長期計画等から明確化し、複雑なニーズに対し、地域内の法人や関係機関等と連携し解決できる体制及びセーフティネットを構築し地域の福祉力を向上させる。また持続可能な地域の実現に向けて、ステークホルダー、サプライチェーンを含めたパートナーシップの構築を目指す。				

②持続可能性を高めた経営の実現				
SDGs：ゴール 5・6・8・11及び17				
将来を見据えた人材育成（多様な人材活用・女性活躍推進も含む）及び人員確保（新卒・湧水ブランディング等を活かした移住者確保）、サービスの質の向上を継続できる組織体制や仕組みの導入。大規模修繕計画に基づいた、安全かつ強靭さ（レジリエント）を備えた持続可能なハードの整備及び並行し、ソフト面（人材・仕組み・サービス面）のレジリエンスを高める。法人の持続可能性を高め100年先も続く安定した経営の礎を構築する。				

③地方創生時代に貢献できる事業	
SDGs：ゴール 4・8・10・12・14・15及び17	      
<p>地域の企業とパートナーシップを構築し、地域経済活性化（地域経済の好循環・地産地消の推進）が実現できる就労支援事業を展開し、地方創生へ貢献する。就労支援事業の実施においては「持続可能な生産と消費」を意識し、加えて生産性及び付加価値の向上、個人の職業能力向上。そして働きがいと両立したディーセントワークの実現を目指す。</p>	

④変化に適応できる組織レジリエンスを高めた持続可能な組織の実現	
SDGs：ゴール 7・9及び17	   
<p>持続可能な地域及び福祉を実現するため、事業推進をサポートできる本部機能及び組織機能の強化を行う。また高度情報社会への順応を行うために法人内の情報インフラを整備し、生産性の向上及び社内コミュニケーションの活発化を実現するとともに、法人内資産（物的・人的・情報及びノウハウ）のシェアを高めていく。そして、AIやIoT、モビリティ等を活用した見守り体制の充実、職員の負担軽減及び生産性向上の実現を目指す。さらに環境負荷軽減（脱炭素）に適応するべくその在り方を模索する。</p>	

⑤社会にインパクトを及ぼす社会福祉法人を目指して	
SDGs：ゴール 16及び17	 
<p>積極的に内外に情報発信を行い、法人の透明性を高めるとともに、福祉や地域の魅力を広く社会に伝え、世の人々に地域の課題を認識してもらうことで、市民及び当事者の福祉に対する参画意識の醸成につなげる（法人内外とのコミュニケーションを活発化及びパートナーシップ構築）。そして、社会福祉法人や福祉職業人の地位の向上に寄与できるような高度な実践に基づく発信を積極的に行い、福祉職業人の思いを世に伝え、社会の共感を得ることを目指す。</p>	

⑥先の制度改正を見据えた事業展開	
SDGs：ゴール 1・2・3 及び 17	   
<p>現在の法制度に対応するだけでなく、法改正の一步先を歩めるよう情報、ニーズ収集を行い、先駆的、開拓的視点を持った事業展開を行い、潜在的ニーズ・未解決顕在的ニーズに対応する。障害福祉のみならず、介護保険法における65歳問題に対応するべく介護保険分野における制度、その他の分野の制度にも対応できるよう取り組む。</p>	

2) 中期計画 (①前期：平成29～31年度 ②後期：令和2～4年度)

■ (1) ガバナンスの確立

	前期	後期
①	公認会計士による外部監査の受審に備え、統一された様式、事務部門における業務標準化を実施するためローカルルールの調査、把握。改善を行う。	平成33年度：会計監査人による、外部監査を受審する。
②	内部統制確立のため、職務分掌の整理、権限の明確化、内部監査基準を設ける。	定められた内部統制基準に従っての内部監査業務を実施、状況をモニタリングし、有効に機能するよう改善を行う。
③	諸規定が有効に機能しているか。また、制定時と環境が変わり、変更が必要な規定がないか。新たに作成が必要なものがないかを確認する。	必要に応じ諸規定の改廃を実施する。 諸規定をリスト化し、作成日や変更履歴等を共有フォルダに保管する。
④	内部統制における役職員に求めるべき姿勢、在り方を確立する。	内部統制を実行するために必要な研修を実施する。内部統制の実施状況・有効性を部門、事業所毎にチェックする。

■ (2) 本部機能の強化・業務集約化

	前期	後期
①	各事業所で行われている事務業務において、本部で処理した方が効率的な業務、機密保持の観	移管対象業務を本部で事務処理を行い、効率性が上がったか評価を行う。

	点から移管すべき業務の分類、ランク付け、抽出を行う。	
②	法人内の事業所間で人的資源・物的資源等で共有化、連携協働できる事項を調査し、推進させる。	共有・連携を行うことで相乗効果、コスト削減の効果等を測定し評価を行う

■（３）人材育成制度の確立

	前期	後期
①	契約職員、一般職、総合職、マネジメント職の業務を分類整理し、業務毎の職務難易度を定める。また求めるべき役割と責任を整理する。	各職群において求められる能力と役割を確立し、キャリアパスに基づいた人事評価制度と人材育成制度を構築する。
②	職群別の年間研修計画の策定。研修管理の履歴を登録する仕組み作り。運用を行う。人事管理システムやグループウェア等クラウドを活用して登録・記録ができるようにする。	全職員の研修履歴の一元管理の実行により、傾向の把握を行い、育成計画に基づいた内部研修の企画、外部研修を選定し戦略的な人材育成を実行する。
③	社会福祉士、介護福祉士等の有資格者に対し期待される役割や果たすべき責任を明確化する。実習プログラム等の策定過程において実現させる。実習生を育成できる人材の養成。	社会福祉士、介護福祉士等の資格別の専門性の向上の施策、上級資格取得の支援。有資格者として求められる役割を果たせる実践力のある人材の育成。有資格者に対しスーパービジョンが実施できる人材を育成する。
④	人材育成等や法人内のルールをまとめた冊子を作成し、全職員に配布、周知徹底を行う。特に権利擁護関連項目については詳細事項、事例など含め具体的内容を明文化する。	周知、活用度の評価を行い、内容等の見直しを行い、活用の推進を行う。新入職員用のキットの整備と運用。

■（４）情報発信

	前期	後期
①	情報の種類、情報発信の目的、発信手法の検討を行い、情報発信について定義付けや分類整理する。また、対象者・ターゲットの明確化を行う。	情報発信の評価を行う。収集する情報の質を高め、質の高い情報発信を行う。
②	法人の取り組みを定期的に発信し、地域内外での法人の認知度を向上させる。	地域内での連携を強化させるべく、他法人や関係機関等とも情報共有を行える体制を構築する。
③	法人のブランディング確立を行うための分析、計画を行い。ブランディング向上策を実施する。	実施したブランディング向上策を評価し、更なるブランディング向上策を実行する。

■（５）福祉人材の確保

	前期	後期
①	県内の大学、専門学校、高校等への積極的 PR、インターンシップや実習、見学、ボランティアの受入を行う。インターンシップ等の受け入れプログラムを策定する。	インターンシップ等でプログラムに基づいた受け入れを行い、定期的な受け入れとプログラムの検証を行う。大学等の就職課との連携体制を構築する。
②	学生の就労ニーズを収集し、採用戦略・採用計画に反映させる。	福祉学生向けの専門講座や一般学生向けの福祉講座等を実施する。採用戦略に基づき、効率的な採用活動を行う。採用計画の評価、見直しを行う。
③	新卒・求職者向けの小冊子等の発刊を行う。	発刊した冊子の評価、効果測定を行う。
④	現況に合った福利厚生と職員環境の整備を行い、求職者への PR に繋げる	法人の職場風土のイメージを地域内外に発信・浸透させ、恒常的な応募者数の確保を行う。
⑤		第二新卒、地方移住を検討している人材の確保を目指す。

	副業人材等の活用を行い、柔軟な人材活用を行う。
--	-------------------------

■（６）情報共有の推進・業務生産性の向上

	前期	後期
①	事務業務の中でグループウェアに移行可能な業務を抽出・整理する。支援記録システムの導入を行い、システムの活用による請求業務の効率化・シームレス化、各システムとの連携方法を模索する。	グループウェアや支援記録等のシステムを構築し、業務効率化を図るとともに法人内の情報共有を推進する。ノウハウの共有を積極的に行う仕組みの構築を行う。ワークフローをサイボウズに一部移管する。
②	電子化すべき書類を定め、電子化による保管を行う。共有サーバーにおけるファイル名の名称ルール、取り扱い規程、権限やパスワードの管理体制を整備し、共有、協働ファイルはサーバー内に保管を徹底する。	電子化した書類をアーカイブ化することで書類の検索にかかる時間の短縮を実現させる。データ等の属人化を防ぎ、共有できる体制を構築する。電子化により書庫の保管スペースの容量削減を実現させる。
③	紙資料のファイリングのルール、保管方法を明確に定め、不要な資料の定期的な廃棄を行う。保管先等を記載したリスト（種別・番号・内容）を作成する。	運用状況を確認し、書庫の保管スペースの確保に努める。保管期限が過ぎた文書は必要に応じ電子化し廃棄を行う。

■（７）防災・防犯体制の確立

	前期	後期
①	BCP（事業継続計画）の策定に向け、情報収集、調査を行う。	BCP（事業継続計画）の策定を完了し、定期的に評価を実施する。
②	避難マニュアル等の見直しを実施する。	マニュアルに基づいた避難計画等を実施し、評価、改善を行う。
③	地域との防災体制の在り方について関係者との協議を行う。	地域と連携し、相互に協力できる体制の構築、協定等の取り決

		めを定める。
④	福祉避難所として運営できるよう運用マニュアル、備品の整備等を行う。	福祉避難所が緊急時に稼働できる体制の実現。

■（８）修繕計画等の策定

	前期	後期
①	修繕必要箇所の調査。修繕計画を策定し、長期財務計画に反映させる。修繕記録を整理する。記録は共有サーバー、グループウェア内に保管する。	修繕計画に基づき、修繕の実行を行う。修繕コストの削減手法を確立させる。

■（９）財務計画の策定

	前期	後期
①	中長期財務計画の在り方を検討。制度会計のみでなく管理会計によっても財務を把握する。高度な財務分析のできる人材の育成。 必要な財務指標の選定と恣意的な数値とならないよう共通かつ客観性の高い手法を確立する。	中長期財務計画による計画的な財務管理の実行を行う。項目の見直し、分析、評価を定期的に行う。 客観性や整合性のチェック、財務指標を用い、他法人との比較を実施する。財務分析できる人材の育成および活用。
②	複数年度における稼働率の推移と人員配置基準・実人員数の整合性の精査。人件費率等の推移等を複数年度で把握、比較できるようにする。	人員・人件費推移レポートを毎年、四半期ごとに作成する。

■（１０）事業支援

	前期	後期
①	就労支援分野における原価管理、販売在庫管理等の実践力の向上を図る。商品・作業ごとの投入労働時間、利益率を把握するための様式、仕組み作り。	就労支援分野における管理会計等による数値管理の実現。財務戦略への反映、新規事業立案の際の参考資料として活用する。
②	就労支援分野において地域の企	地域の企業と連携した就労支援

	業等と連携を目指すべく情報交換や交流を行う。SDGs ビジネスへの着手。	を実現し、工賃の向上を実現する。
③	サービスの質の向上、第三者評価の再受審のための調査推進、進捗管理、計画作成を行う。	第三者評価の受審、受審結果の公表と周知、共有を行い、サービスの質の向上に反映させる。
④	権利擁護の推進：事例集の整理、権利擁護研修を各事業所にて実施する体制の構築に向け研修マニュアル、講師の育成を行う。	権利擁護研修を各事業所にて実施する。研修プログラムの評価を行う。
⑤	医療分野との連携体制の強化のために医療面の知識向上と関係機関などとの情報交換を行う。	医療分野との連携強化を実現する。
⑥	事業評価の手法を検討する。計画策定の支援、助言を実施する。 数値管理やビジョン等の反映について考慮できる様式・手法の開発、導入支援。	事業への評価検証を行い、計画作成を行える人材の育成。

■ (11) 公益事業への取り組み

	前期	後期
①	地域のニーズを調査し、社会福祉充実計画の作成を行い、実行する。他法人の公益事業の事例を調査しリストアップする。	社会福祉充実計画に基づいた事業の実施。効果の検証を行う。制度外のニーズ、潜在的な地域課題に対してもアプローチを行う。
②	他法人や関係機関と連携を強化するための情報交換、ネットワークの強化を行う。	他法人や関係機関と連携、協働にて事業を実施する。

■ (12) 文化、芸術、スポーツ活動の充実

	前期	後期
①	文化・芸術祭等の企画。事業所における活動メニューの立案。	地域を巻き込んだ文化・芸術祭等の実施。日常の活動に文化、

	メニューのプログラム化。	芸術要素を組み込んだ活動の実施。日常生活の充実度が向上したか調査を実施する。
②	スポーツイベントの立案。スポーツ活動等の企画。事業所における活動メニューの立案。メニューのプログラム化。	スポーツイベントの実施。日常の活動にスポーツ等の要素を取り入れた活動を行う。健康面の向上、ストレス軽減等の効果があったか評価の実施。

■ (13) 健康経営の実現

	前期	後期
①	法人の職員の健康状況の把握（メンタル含む）を行い、健康を維持できるための手法を考案する。	健康向上プログラムを実施し、効果を検証する。肥満度の低下等数値で確認できるよう統計を行い、分析する。

令和2年度計画

■（１）ガバナンスの確立

①	全般統制と財務関係の業務プロセスのフロー検討とルール統一。 勘定科目一覧表等のマニュアル類の完成を目指す。
②	内部統制確立のため、職務分掌の整理、権限の明確化を行い、内部監査基準を設ける。
③	法人内文書の体系化（業務連携図・規程・手順・記録文書の連携）を行う。規程・手順の遂行のための記録文書（共通様式）の原案作成、文書管理レベルの策定を行う。
④	内部統制の実務指針（具体的実践マニュアル）・簡易表現解説書の作成を行う。

■（２）本部機能の強化・業務集約化

①	各事業所で行われている事務業務において、本部で処理した方が効率的な業務、機密保持の観点から移管すべき業務の分類、ランク付け、抽出を行う。情報漏えい防止のセキュリティ強化として、事業サポート部における文書管理（機密情報含む）・ファイリング等の体制を整備する。
②	法人内の事業所間で人的資源・物的資源等のリスト化と一覧管理方法の作成を行う。

■（３）人材育成制度の確立

①	契約職員、一般職、総合職の業務を分類整理し、業務毎の職務難易度を定める。また求めるべき役割と責任を整理する。
②	研修管理の履歴を登録する仕組み作り。運用を行う。人事管理システムやグループウェア等クラウドを活用して登録・記録ができるようにする。 PCA、サイボウズの連携を行う。
③	社会福祉士、介護福祉士等の有資格者に対し期待される役割や果たすべき責任を明確化する。チューター制度の整備・運用
④	・悠久会行動指針「YELL」の周知徹底を行う。人材育成の指針策定・権利擁護関連項目については詳細事項、事例などを法人内報で周知する。

■（４）情報発信

①	島原半島エリアにおける、福祉サービス未利用者に向けた情報発信をターゲットに合わせた下記媒体で実施を行う ・広報誌『悠久会だより』（年3回 4月、7月、12月） ・SNS（フェイスブック等）を活用したホームページへの誘導。 ・各事業所施設見学会、体験会の実施
---	---

②	SNS 発信のターゲットの明確化を行う。
③	法人の強み、独自性の検証を行う。動画と写真を多用した、視覚的にわかりやすいデザインのホームページ、パンフレットの作成を行う。若菜寮移転の対外 PR 活動。相談支援事業所、関係機関等の見学誘致を行う。

■（５）福祉人材の確保

①	県内の大学、専門学校、高校等への積極的 PR、インターンシップや実習、見学、ボランティアの受入を行う。インターンシップ等の受け入れプログラムを策定する。インターンシップの評価検証を行う。
②	学生の就労ニーズを収集し、採用戦略・採用計画に反映させる。
③	新卒・求職者向けの小冊子等の発刊を行う。
④	職場活性度のアンケート調査と前回調査時との推移を測る。
⑤	副業人材等の多様な人材活用を検討する。

■（６）情報共有の推進・業務生産性の向上

①	事務業務の中でグループウェアに移行可能な業務を抽出、整理する。支援記録システムの導入を行い、システムの活用による請求業務の効率化・シームレス化、各システムとの連携方法を模索する。電子ワークフロー（サイボウズ）への移行により業務効率化を実施する。
②	書類の電子保存化、保存場所の検討と法人内周知を行う。届出・申請ほか各種手続の電子化の推進を行う。情報の発信者受信者の権限を区分する。サーバツリー図の作成をし、整理を行う。
③	紙資料のファイリングのルール、保管方法を明確に定め、廃棄ルールの作成を行う。

■（７）防災・防犯体制の確立

①	BCP（事業継続計画）の策定に向け、情報収集、調査を行う。
②	マニュアルに基づいた避難計画等を実施し、評価、改善を行う。
③	地域との防災体制の在り方について関係者との具体的な協議を行う。
④	福祉避難所に関する研究。職員への周知を行う。

■（８）修繕計画等の策定

①	設備・備品等の取得・修繕履歴の集計を行う。ライフサイクルの把握と資金計画の策定をし、共有サーバー、グループウェア内への記録方法を設定する。
---	---

■（９）財務計画の策定

①	各事業所の財務状況の月次報告フォームの作成、運用実施を行う。
②	各事業所の利用率、人員配置の月次報告フォームの作成、運用実施を行う。

■（１０）事業支援

①	商品・作業ごとの投入労働時間、利益率を把握するための様式、仕組み作りを行い、グループウェアで可視化させる。
②	官公庁以外でも地域の企業と連携した就労支援を実現し、工賃の向上を実現する。SDGs 関連ビジネスの導入及びパートナーシップの推進
③	過去の第三者評価及び第三者評価基準をもとに自主評価を行う。第三者評価基準を職員に周知する。
④	権利擁護に関する法人内事例集の整理と共有を行う。権利擁護研修を各事業所にて実施する体制の構築に向け研修プログラムの作成を行う。
⑤	医療分野との連携強化を実現する。
⑥	事業評価の評価項目の検証と、数値化可能分野の検証。様式・手法の開発を行う。

■（１１）公益事業への取り組み

①	他法人の公益事業の事例の情報共有を行う。国連が定める 17 の持続可能な開発目標「SDGs」の周知、推進を行う。法人の社会的資産のリストアップを行い地域へ開放する。
②	連携を強化する他法人や関係機関のターゲットと目的を明確化する。

■（１２）文化、芸術、スポーツ活動の充実

①	利用者が参加できる文化・芸術祭等のリストアップと利用者、家族への紹介。個別及び集団でのプログラムの作成。
②	法人内で行える個別及び集団でのプログラムの作成。

■（１３）健康経営の実現

①	地域を含めた、法人内で行える健康プログラムの作成と定例化。
---	-------------------------------

7. SDGs の推進

【SDGs について】

国連に加盟している 193 の国と地域で、共通した目標として採択された、SDGs (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標)。
2030 年までに持続可能な社会の実現を目指すべく 17 の目標と、達成するための具体的な 169 のターゲットで構成されている。当法人においても SDGs の推進を行うために、重点課題を決定し達成のための取り組みを行う。



※具体的取り組み事項は別紙にて記載。

【YDGs】

当法人においてはSDGsの達成を目指すべく重点課題を特定し、その目指すべき方向性をビジョンに落とし込むことにした。それが、「あらゆる立場の全ての人々の心が通うい合う社会」を目指す「YDGs」である。目標1～5「優しい心」、目標6～10「ゆとりある心」、目標11～15「喜びの心」とカテゴリズし、法人内行動指針とする。まずは周知を図っていく。



心通う社会実現のための15の目標



7. アクションプラン2020の推進

社会福祉法人行動指針（社会福祉法人に求められる取組課題）

全国の社会福祉法人が取り組むべき計画として経営協が提唱している10の経営原則を原理として、「ガバナンスの確立」の最終の姿を、4つの基本姿勢の観点から、「行動指針」として14の長期ビジョンを明記したものである。社会福祉法人の共通指標として活用するとともに、全国の社会福祉法人が一斉に取り組むことによる社会的インパクト、多数の法人が参画することによるデータの収集、総括と評価が可能となる。当法人においても積極的に参画し、事業計画に組み込んでいく。

取り組み期間：平成28年～令和2年

I. 利用者に対する基本姿勢	II. 社会に対する基本姿勢
①人権の尊重 ②サービスの質の向上 ③地域との関係の継続 ④生活環境・利用環境の向上	⑤地域における公益的な取組の推進 ⑥信頼と協力を得るため情報発信
III. 福祉人材に対する基本姿勢	IV. マネジメントに対する基本姿勢
⑦トータルな人材マネジメントの推進 ⑧人材の確保に向けた取組の強化 ⑨人材の定着に向けた取組の強化 ⑩人材の育成	⑪コンプライアンスの徹底 ⑫組織統治の確立 ⑬健全な財務規律の確立 ⑭経営者としての役割

〈5つの重点課題と6つの取り組みの設定〉

- ① サービスの質の向上
 - 1) 第三者による評価の受審
- ② 地域における公益的な取組の推進
 - 2) 多様な社会福祉援助ニーズの把握
 - 3) 地域を包括する公益的取り組みの推進
- ③ 信頼と協力を得るための情報発信
 - 4) 地域から信頼される情報発信
- ④ 人材の確保に向けた取組の強化
 - 5) 福祉人材の確保
- ⑤ 組織統治（ガバナンス）の確立
 - 6) 組織統治機能の強化

別紙. SDGs の推進

SDGs 目標 13 : 気候変動に具体的な対策を

RE100 プロジェクトとは、企業が自らの事業の使用電力を 100%再生可能エネルギーで賄うことを目指す国際的なイニシアティブのことである。環境省は、2018 年 6 月より公的機関としては世界で初めてアンバサダーとして参画しており、2019 年 6 月には「環境省脱炭素経営による企業価値向上促進プログラム」を発表している。

2015 年の SDGs やパリ協定の合意以降、企業の温暖化対策は、社会課題を事業のリスク・機会として認識し、中長期の温暖化ガス削減目標を立てることが新たな潮流となっている。

これを受けて私ども社会福祉法人 悠久会として以下のような方針を策定することとした。

『企業版 2°C 目標 (SBT) : 中小企業版レベル』に準じた低炭素及び脱炭素経営
地球温暖化 (気候変動) の原因物質とされている二酸化炭素の濃度が過去最高を更新し続けている。その多くが石炭や石油などの化石燃料を燃やすことが原因である。従来の「省エネルギー」に加え、太陽光や風力などの再生可能エネルギーに切り替える「エネルギーシフト」が目下の課題である。したがって私ども社会福祉法人 悠久会としても 2025 年までに低炭素化経営を実践し、将来的に「脱炭素経営」の達成を目指すこととする。以下の通りビジョンをアクションへとつなげていくこととした。その拠点事業所を島原むすびすとする。

【中期計画】

2020 年	島原むすびすにおける情報整理と現状把握 → 広報 PR (HP 改修、SNS 整備)
2021 年	中期ビジョンの策定及び単年度目標の設定・実施
2022 年	法人内の現状把握情報収集と分析。九州地区における先進事例に学ぶ。単年度目標の検証等
2023 年	サプライチェーンと連携した削減案策定
2024 年	試行
2025 年	検証及び脱炭素経営に向けた長期ビジョン策定

SDGs 目標9：産業と技術革新の基盤をつくろう

私ども社会福祉法人 悠久会では就労継続支援事業、就労移行支援事業を行っており、中でも「きらり作業所」におけるその活動については以下のような特筆すべき事柄がある。

レーザー加工技術を利用することによって、高速・高精度そして高効率・省資源な加工を実現することができる。レーザーは実時間での高速制御が可能であり、ロボットやIoT（Internet of Things/モノのインターネット）との親和性が高い。Industry4.0やSociety5.0などの潮流の中で私どもはいち早くこのレーザー加工技術に着目した。

『Fab（ものづくり）福祉事業』

2019年7月にフランスのパリにおいて開催されたFab City Summitにおいて鎌倉市はFab City宣言を行った。鎌倉市は環境・地域コミュニティなど様々な分野でテクノロジーを活用した課題解決の研究を進め「世界に誇れる持続可能なまち」の実現を目指すという。

3Dプリンターや3Dスキャナー、レーザーカッターなどのデジタル機器、工作ツールを備えることによって、地域に「ものづくり×IoT」の文化の普及に貢献する。私どもはきらり作業所を拠点事業所として以下のような取り組みを開始する。

【中期計画】

2020年	きらり作業所における情報整理と広報PR（HP改修、SNS整備）
2021年	サンプル等の製作及び推進活動
2022年	ビジョン形成・鎌倉市等における先進事例に学ぶ
2023年	新技術の導入検討
2024年	試行
2025年	検証

SDGs 目標5：ジェンダー平等を実現しよう

私ども社会福祉法人 悠久会はその業種上、女性職員の割合が高い。しかし、島原市内には日曜日、祝日対応の保育園が少なく、シフト調整が難しいという側面もあった。そこで「いろは保育園」は土日祝日対応で運営することとなった。これによって、女性の就労を間接的に支援することが可能となった。

また法人内にこれを留めるのではなく、周辺地域に住まわれているご家庭で特にお仕事を持たれている方々の生活をお支えするために、企業間の連携契約も行っている。仕事帰りのお迎えにも対応できるよう、延長保育の相談に応じることのできる体制を整えた。

『WEPs 推進体制の樹立』

内閣府男女共同参画局は「女性のエンパワーメント原則(Women's Empowerment Principles、通称 WEPs)」の活用を勧めている。これは2010年3月に国連と企業の自主的な盟約の枠組みである国連グローバル・コンパクト(GC)と国連婦人開発基金(UNIFEM、現 UN Women)が共同で作成した7原則である。

企業が「ジェンダー平等」と「女性のエンパワーメント」を経営の核に位置付けて自主的に取り組むことによって企業活動の活力と成長の促進へとつなげてゆくために女性の経済的エンパワーメントを推進する国際的な原則として活用されることが期待されている。

このような潮流の中で私どもも2020年にWEPsへ署名をするに至った。今後はいろは保育園を拠点事業所としてWEPs推進体制の樹立を以下の通りはかることとする。

【中期計画】

2020年	いろは保育園における情報整理と現状把握 → 広報PR (HP 改修、SNS 整備)
2021年	YDGs プロジェクト検討委員会において WEPs 担当班を組成しチェックリストベースに評価
2022年	課題発見と共にその改善策を策定し、実行 (女性役員を増やすなど)
2023年	法人内における女性活躍に関する調査を行いチェックリストベースに再評価