

令和5年度 事業計画

法人名 社会福祉法人^{恩賜}財団^{財団}神奈川県同胞援護会

所在地 横浜市西区岡野二丁目15番6号

法人理念

神奈川県同胞援護会は、昭和22年に認可されてから長い間社会福祉事業に携わってきました。救護施設、老人ホーム、保育所、母子生活支援施設、診療所等といった多岐にわたった施設を運営しており、いろいろな場面での福祉サービスを提供することができます。

今後より多くの社会的・個別的ニーズに対応した福祉サービスを永続的に提供するとともに、発展すべく、すべての職員が理念に基づいた福祉サービスの実践に努めます。

1. 人権を尊重します

私たちは、一人ひとりの立場に立ち、人としての尊厳をしっかりと守り、個別性に配慮した、柔軟で適切な対応をしていきます。

2. 幸せであるためのサポートをします

私たちは、一人ひとりが安心して生活し、幸せな人生を送ることができるように、専門性をもってサポートしていきます。

3. 地域社会と共生していきます

私たちは、地域交流、施設開放といったことはもちろんのこと、福祉の情報発信基地になり、地域社会に溶け込んだ活動をしていきます。

I 概要

1. 基本方針

法人理念に基づき、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援することを推進します。

また、法や制度の狭間で生活に困難をきたしている方々に対し、地域の関係機関によるネットワークを活用しつつ、その課題を解決するために迅速できめ細やかな援助を行います。

《実施事業》

(1) 第一種社会福祉事業

- ①救護施設 … 「平塚ふじみ園」および「救護施設岡野福祉会館」の設置経営
- ②母子生活支援施設 … 「母子生活支援施設1」および「母子生活支援施設2」の設置経営
- ③養護老人ホーム … 「相模原養護老人ホーム」の設置経営
- ④特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設） … 「シルバータウン相模原特別養護老人ホーム」および「パークサイド岡野ホーム」の設置経営

(2) 第二種社会福祉事業

- ①保育所 … 「金沢愛児園」「沼間愛児園」「衣笠愛児園」「戸塚愛児園」「桜山保育園」「上大岡ゆう保育園」「さむかわ保育園」「旭保育園」「一之宮愛児園」および「逗子なないろ保育園」

保育所事業運営方針

- 1. 児童福祉法に基づき、子どもの人権や主体性を尊重するとともに、子どもの最善の利益を考慮し、その福祉を積極的にすすめる。
- 2. 地域社会との連携を図り、すべての子育て家庭の支援をおこなう。

の設置経営

- ②一時預かり事業 … 「金沢愛児園」「沼間愛児園」「戸塚愛児園」「桜山保育園」「上大岡ゆう保育園」「逗子なないろ保育園」「さむかわ保育園」「旭保育園」および「一之宮愛児園」における事業運営
- ③子育て短期支援事業 … 「母子生活支援施設2(ショートステイ)」の事業運営
- ④老人デイサービス事業(通所介護事業) … 「シルバータウン大野台ケアセンター」および「パークサイド岡野デイサービスセンター」の事業運営
- ⑤老人居宅介護等事業(訪問介護事業) … 「相模原養護老人ホームヘルプステーション」および「シルバータウン大野台ケアセンター(ホームヘルプサービス)」の事業運営
- ⑥認知症対応型老人共同生活援助事業(認知症対応型共同生活介護) … 「グループホーム相模原」の事業運営
- ⑦老人短期入所事業 … 「相模原養護老人ホーム」「シルバータウン相模原特別養護老人ホーム」および「パークサイド岡野ホーム」の事業運営
- ⑧老人デイサービスセンター … 「シルバータウン大野台ケアセンター」の設置経営
- ⑨障害福祉サービス事業 … 「シルバータウン大野台ケアセンター」および「相模原ななほし」(就労継続支援B型事業所)の事業経営
- ⑩生計困難者に対して、その住居で衣食その他日常の生活必需品若しくはこれに要する金銭を与え、又は生活に関する相談に応ずる事業 … 「かながわライフサポート事業」への参加
- ⑪特定相談支援事業 … 「相模原ななほし」の事業運営

(3) 公益事業

- ①居宅介護支援事業 … 「シルバータウン大野台ケアセンター」および「パークサイド岡野ホーム」の事業運営
- ②地域包括支援センター … 「シルバータウン大野台ケアセンター(大沼地域包括支援センター・大野台地域包括支援センター)」の事業運営
- ③社会福祉の増進に資する人材の育成・確保に関する事業 … 「介護職員初任者研修事業」「保育士復職支援事業」および「奨学金制度」の実施

2. 重点目標

○虐待及び権利侵害の防止

令和4年度において社会福祉法人の虐待などの事案がニュースとなり、各社会福祉の団体から緊急声明が出されております。本会は就業規則の中に虐待防止について記載しておりますが、権利侵害の防止も含め職員に対して改めて研修を行い、職員への教育を徹底していきます。

○職員の採用及び人材確保

職員の採用については、職種の差、地域差などもあり退職者や育児休業者が増えると、その穴埋めが難しい状況にはなっています。その中で、介護人材においては昨年度より奨学金制度を始めています。また外国人材の活用について具体的に検討を進めていきます。保育人材については復職支援を進めるとともに、長期的な取り組みとしては高校の授業において保育の仕事話す場を設けてもらうこととなりました。現在は2校だけですが、今後は増やしていきます。

障害者雇用についてもしっかりと法定雇用率を達成できるように、多様な人材が活躍できる場を確保していきます。

○こども家庭庁発足への対応

令和5年4月よりこども家庭庁が発足します。子どもの権利や利益を擁護するための調査や審議が行われる予定ではありますが、具体的には虐待やいじめ、ひとり親家庭など、困難を抱える子どもの家庭の支援にあたるなどと言われております。ヤングケアラーの早期把握、障害児の支援、施設や里親のもとで育った若者の支援など、支援が多岐にわたる中、本会として公益的な取り組

みを含め、どのような支援に協力して対応が出来るのか検討していきます。

○安定した事業運営のための経営改善の取り組み

パークサイド岡野ホームの経営改善については、昨年より経営状態が上向いている状況であります。また相模原なほしについては、利用者が安定してきたため、収支も安定してきました。引き続き法人全体で支えながら経営改善に取り組んでいきます。

救護施設は平塚ふじみ園、救護施設岡野福祉会館ともに、定員数を確保するのが難しくなっています。その中で、バランスのとれた事業運営を検討し、また行政とも相談しながら新たな事業運営の形を模索していきます。

保育所については、昨年度の予算状況を鑑みると、0歳児の人数によって収支状況への影響が顕著に表れました。今後も育児休業の充実、子どもの人数の減少、さらには令和7年度が保育所の利用のピークになるのではないかという統計もあり、今後どのような方向性で事業運営を考えるか検討していきます。

○職員の育成

今後の職員の世代交代がスムーズに進んでいくように、新たな会議を創設し、若い世代に法人職員としての意識付けを行っていきます。

○ICT活用への取り組み

ICTを積極的に活用し、現場職員の負担軽減ができる部分についてはしっかりと導入していき、生産性向上に努め、利用者支援をより良く行うことができるように検討していきます。

また、法人全体のホームページを刷新して6年が経ちました。その後色々な要望が出てきているため、新しくすることも含めて検討していきます。

○SDGsの取り組み

各施設、各部門において内容の理解を深めています。今後も職員の理解を深めるとともに、地域社会へ積極的に発信していきます。

○施設の整備・改修

施設設備の老朽化が進む現状を踏まえ、より安全なサービスを提供するために建物および設備の改修や再整備を計画的に行います。各事業所において施設全体の状態を点検・把握しながら、事後保全だけでなく予防保全を積極的に実施することで施設建物の長寿命化を図ります。

○災害対策と事業継続計画

昨年度、法人として感染症の事業継続計画についても策定し、各施設での事業継続計画策定を進めているところですが、常にアップデートの必要があるため、今年度も災害対策委員会にて定期的な見直しを行います。

○ガバナンスの強化

評議員会と理事会の連携を強化するとともに、各種会議の位置付けを明確化し意思決定を迅速化します。意思決定手順を明確にし、その結果を周知することで事業経営におけるガバナンスを強化します。

3. 各事業部門における取り組み

《措置事業部門》

- ・救護施設は、真に支援を必要とする人を確実に受け止める「最後のセーフティネット」としての役割を担います。入所者の地域生活への移行と定着のため、「施設から地域へ」「地域から施設へ」という「循環型支援体制の構築」を目指します。保護実施機関（福祉事務所）や生活困窮者自立相談支援機関との関連を強化し、居住と生活に課題を抱える要保護者や生活困窮者等への支援の連携を図ります。
- ・地域共生社会の実現に向け、「救護施設が取り組む生活困窮者支援の行動指針」における重点項目の推進と生活困窮者支援の取組みを社会へ発信します。
- ・利用者の人権を尊重した支援として、本人の意思や意向を確認・尊重しながら個別支援計画

に基づく本人のエンパワメントを高める支援の推進を図ります。また、施設における虐待・権利侵害の根絶に向けて、外部の人々が介入する仕組みとして、第三者評価の受審や苦情解決・第三者委員会を活用します。

- ・救護施設の支援を要する方に必要な支援が届くように救護施設の社会的認知度の向上のため、救護施設の活動等の外部・地域に対する「見える化」を推進します。
- ・職場におけるセクシャルハラスメントやパワーハラスメントの防止に努め、職員へ方針の明確化と周知・啓発を行います。また、相談に応じ、適切な対処のための体制整備を実施します。カスタマーハラスメントの防止のための取組みを行います。
- ・感染症や災害が発生した場合にあっても、入所者が継続して適切な処遇が受けられるよう事業継続計画の策定をします。
- ・非常災害の避難、救出その他の訓練の実施に当たって、地域住民の参加が得られる体制づくりをします。
- ・感染症又は食中毒が発生し、又はまん延しないような措置（対策を検討する委員会の設置、指針の策定、研修や訓練の実施）を検討していきます。
- ・母子生活支援施設は、DV や児童虐待、厳しい経済状況、多子、精神疾患など複雑・困難な課題を抱える利用者が増加の一途をたどっています。その反面、母子生活支援施設の利用者の減少が続き、施設の暫定問題が大きな課題となっています。今後、令和5年度のこども家庭庁の設置や令和6年の児童福祉法の改正など、子どもの支援策が広がる大きな変化があるため、母子生活支援施設の新たな活用の仕方を行政と連携しながら考えていきます。具体的には、子どもの意見を積極的に取り入れた自立支援の充実や地域の子育て支援、妊娠期からの継続的な支援、親子再構築支援など、社会的養護の子どもを増加させない予防的な取り組みの実践が求められているため、現在行っている支援に加えて、アフターケアや行政への働きかけを積極的に行います。
- ・生活環境の変化に伴い、通信機器の安全な使用方法を利用者と共に考えていきます。
- ・地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、既存の制度では対応できない「地域における公益的な取り組み」を創造して推進します。
- ・コロナの感染状況を踏まえながら、職員の施設間交流の再開を検討していきます。
- ・かながわライフサポート事業のCSW で情報提供や情報共有を目的に勉強会等の開催を検討します。

《共生事業部門》

- ・今後も予想される大規模災害に向け現在の事業継続計画（BCP）についてそれぞれの立地状況に則した、具体的計画となるよう検討会議を開き再検討を行う。必要に応じ修正を行い、かつBCPに基づいた実施訓練を行う。
- ・虐待防止の観点から、引き続きチェックシートによる点検と実例をもとにした研修や会議の充実を図る。
- ・厳しい経営状況が予想される中、将来の安定的経営のため引き続き部門内財務管理、計画の検討を行う。
- ・人材確保に向けて外国人、障がい者雇用に取り組む。加えて、「就労支援センター」「若者サポートセンター」との情報共有、連携を図る。
- ・部門内においては、各施設の老朽化が著しく施設ごとの修繕計画を共有し共生事業部門としての共通課題とする。
- ・SDGS への取り組みを具体化するために改めて職員研修等を行い、職員の理解を深める。

《保育事業部門》

3年間苦しめられた「新型コロナウイルス感染症」であるが、5月の連休明けより感染症法の中の分類2類から季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行される。このことにより日常生活を取り戻すことが出来ればよいが、しばらくは5類のコロナの動きを見ながら保育内容を考えざるを得ない。国の方針・各地域の保育園・他部門からの情報を共有し、子どもたちにとってより良い保育になるようにしていきたい。

令和5年度保育事業部門は以下の項目に取り組んでいきます。

- ・職員は日々の保育の中で不適切な保育となっていないか、自身を振り返るとともに、問題提起できる、意見を言える環境をさらに整えていく。
- ・年々職員確保が難しくなっているが「復職支援」の再開、保育専門学校への訪問、県立2校の高校生に授業枠の中で保育現場の理解を深められる機会を得ることが出来た。将来的に「保育士」を目指してもらえたらありがたいが、高校生が父母になった時少しでも役立つようにとの願いもある。
- ・今後は10園の中での異動を行い、各園の活性化を目指していく。各施設長は異動についての意味、意義を丁寧に伝えていく。また、主任保育士会議、リーダー会議を少人数で行ってきたが、今年度より本来の会議(10園参加型)に戻し施設間交流についても検討していく。
- ・子どもの出生率が過去最低80万人を割り(想定されていた年より11年も早い)今後の保育所利用者数がどう変化するのか、定員割等の対策を検討していく。
- ・関東大震災から100年、周期的にはいつ大地震が起きても不思議はない状況にある。利用者者と地域の方々、職員の安全を守るため必要な事、必要なものを見直し準備していく。

II 事業計画

1. 主な事業計画

(1) 法人組織の活動計画

社会福祉事業21拠点と公益事業2拠点(会計基準準拠)の経営母体として、各施設等の事業を円滑に運営するため、次の会議を設置します。また、法人に事務局を置き、法人経営に関する事務を行います。

①評議員会

法人業務の重要事項に関する意思決定機関です。8名の評議員で構成され、会計年度終了後3か月以内に1回、または必要に応じて開催されます。評議員は、理事会の推薦に基づき評議員選任・解任委員会によって選任されます。

②理事会

法人業務の執行機関であり、7名の理事および2名の監事により構成されます。理事および監事は、評議員会によって選任されます。

③事業部門会議

◇措置事業部門会議 … 措置事業部門内の運営上の課題を検討協議・研究するほか、情報交換を行ない、措置事業部門全体の意志の疎通や調整を図ります。原則として、毎月1回開催します。

◇共生事業部門会議 … 共生事業部門内の運営上の課題を検討協議・研究するほか、情報交換を行ない、共生事業部門全体の意志の疎通や調整を図ります。原則として、毎月1回開催します。

◇保育事業部門会議 … 保育事業部門内の運営上の課題を検討協議・研究するほか、情報交換を行ない、保育事業部門全体の意志の疎通や調整を図ります。原則として、毎月1回開催します。

④施設長会議

各施設の運営上の重要事項を協議するほか、情報交換および情報伝達を行い、法人全体としての意志の疎通や調整を図ります。原則として奇数月および4月・12月に開催します。

(2) 会計監査の実施

会計監査人による会計監査を実施し、法人経営の健全性、正確性および透明性を担保します。会計監査人が期中に各事業所の状況を確認することで、より正確な会計処理を実践します。会計監査人は、評議員会によって選任されます。

(3) 法務部門の強化

事業経営上の法的課題に対応するため、引き続き弁護士と顧問契約を締結し、本会の法務対応能力を強化します。

(4) 事業継続計画の運用

平成25年度に策定した「事業継続計画の基本方針」および「災害時事業継続対応マニュアル」を各施設において策定している防災計画と連動させ、計画の有機的な運用を図ります。重点目標で掲げたとおり、事業継続計画については常に見直しを行うよう取り組みます。

(5) 施設整備等事業

施設を利用される方々が、安心かつ安全にサービスの提供が受けられるよう、各施設の修繕や整備等を実施します。(実施内容は、各施設の事業計画を参照。)

(6) 業務管理体制の推進

「法令等の遵守に関する規程」に基づき、コンプライアンス体制の構築に向けた取り組みを推進します。また、「公益通報者保護規程」に基づき、不正行為等の早期発見と是正を図り、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営を推進します。

(7) 「苦情解決体制」と「サービス評価」等の実施

「苦情解決体制」により、施設や保育所等の利用者からの苦情の適切な解決を図り、利用者等の権利を擁護するとともに福祉サービスの向上と施設等の信頼性を高めます。

第三者評価や施設のサービス評価を実施し、資質の向上とサービスの充実に努めます。

(8) 個人情報の保護および管理

「個人情報保護に関する基本方針」に基づき、利用者等の個人情報の適正かつ安全管理に努めます。平成28年から運用が開始された「個人番号」については、基本方針の策定、規程の制定、事務取扱担当者の選任等を通じて、より厳格な安全管理を実践します。

(9) 法人・施設情報の公開と発信力の強化

本会のウェブサイトを活用し、法人および各事業所の活動内容や財務状況等に関する情報について、利用者および広く市民に向けて公開します。また、事業所において実践している地域に向けた取り組みや公益的な活動については、より積極的に発信します。

独立行政法人福祉医療機構が開設する情報公開ページを活用し、本会の事業内容や財政状況を公開します。

社会福祉関係の情報、法人内の動向、職員からの投稿などを掲載した「クォーター同援」を年4回(960部)発行し、全職員と関係機関へ配布します。また、各施設においては、利用者やその家族並びに地域に向けた施設の情報紙を定期的に発行します。

(10) 一般事業主行動計画の推進

平成30年度に策定した次世代法・女性活躍推進法一体型の一般事業主行動計画(計画期間5年間)に基づき、職員の仕事と家庭の両立支援を推進するとともにより一層働きやすい職場づくりを進めます。本会では「神奈川県子ども・子育て支援推進事業者」として認証を受け(認証番号77)、登録されています。

(11) 障害者雇用の促進

障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、障害者雇用の実雇用率を法定雇用率(2.3%)

へ引き上げるよう、障害者の雇用を促進します。

(12) 高年齢者継続雇用の確保

高年齢者雇用安定法に基づき制定された再雇用制度により、職員の定年後の雇用安定化に努めます。

(13) 福利厚生事業の実施

① 永年勤続者等表彰式

本会の創立記念日（10月1日）に合わせ、永年勤続者等の職員表彰を実施します。また、全職員を対象にその資質向上を図るため、業務に係る資格取得者に記念品を贈呈します。

② 定年退職者への感謝状贈呈式

定年退職者の労に報いるため、退職時に感謝状および記念品の贈呈を行います。

③ 職員交流事業の実施

法人内の職員間の交流と親睦を深めることを目的にレクリエーション活動等の職員交流事業を実施します。

④ 職員の健康管理の実施

常に質の良いサービスを提供するため、職員が健康で働くための定期的な健康診断とインフルエンザ等の予防接種を実施します。また、すべての事業所においてストレスチェック制度を導入し、精神面での健康管理を実施します。

⑤ 各種制度等の活用

育児休業制度や介護休業制度を始め、リフレッシュ休暇や会員制クラブ（オーナーズクラブ）の利用など、職員が健康で働きやすい職場環境の整備を進めます。

⑥ 職員慶弔金等の支給

「職員慶弔金等支給基準」に基づき、パートタイム職員を含めた全職員へ慶弔金等の支給を行います。

(14) 資産の運用

安定的な財務基盤を確保するため、「資金運用規程」に基づき、本部および各拠点区分の預貯金等資産の安全かつ効率的な運用を進めます。

(15) 法人内部における研究会（委員会）および研修会

施設サービスの向上と人材育成等職員の資質向上を目的とし、次の研究会および研修会を実施します。またコロナ禍における新たな形での研修体系も検討していきます。

① 新任職員研修会

新たに本会に採用された職員を対象に、法人の理念・沿革や施設の概要および労働条件に関する事項についての研修を採用時に実施します。また、社会人としての心構えや仕事の進め方の基本を習得するため、本会職員が講師を務める新任向け階層別研修を実施します。

② 事務担当者研修会

確実な会計処理、透明性の高い財務管理を目標に予算編成や決算書作成等経理事務の担当者を対象とした実務研修を実施します。

③ 定年後の社会保険研修会

定年退職予定者を対象に今後の生活設計に役立てるため、退職後の社会保険等の事務手続き等について、社会保険労務士等の専門家による研修を実施します。

④ 階層別研修（平成30年度より実施）

新任層、中堅層、指導層、管理職層の各階層を対象として、ビジネス上の一般常識から組織経営に関する理論まで、各階層に必要と認められる知識や技能を習得するための研修体系の構築を目指します。階層別S1研修についてはリモートから対面による実施を考えています。

⑤ 主任保育士研修会

保育所の主任保育士による情報交換や保育所運営に関する研究の場として研修を実施します。

⑥乳児・幼児リーダー研修会

乳児リーダー、幼児リーダーを対象として情報共有や保育技術の研究、後輩保育士の指導・育成方法などリーダーとしての職務遂行能力を高めるための研修を実施します。

⑦給食担当者研修会

入所施設給食担当者および保育所給食担当者を対象に給食の献立や調理方法等の研修をそれぞれ実施します。

⑧施設間交流研修（平成19年度より実施）

職員が他施設の事業内容を理解し、日常のサービスや質の向上に資することを目的として、入所施設または保育所間における、施設間交流研修を実施します。

⑨その他研修会

必要に応じて、専門講師等を招き研修会を実施します。

(16) 外部研修等への積極的な参加

法人経営および施設運営の資質向上と人材育成を目的として、「職員研修実施方針」に基づく「令和5年度職員研修実施計画書」により、階層別または職種別に行われる外部団体の主催する研修会等へ職員を積極的に派遣します。

※なお、新型コロナウイルス感染症により実施できない場合もあります。

以上