

令和5年（2023年）度

# 事業計画

社会福祉法人 希望の家

## 1. 社会福祉を取り巻く情勢

2020年（令和元年）年初に突然襲い掛かってきた新型コロナウイルス感染症は私たちの社会生活を一転させました。その後、何度も大きな感染爆発という波とともに新たな変異株の発生を繰り返して、現在、新型オミクロン株による流行の収束が見通せない状況が続いています。

厚生労働省は昨年12月の、「日本に住む約4人に1人がすでにコロナウイルスに感染したことになる」という報告や、今年3月の卒業式等でのマスク着用取扱いの変更や5月8日からの感染症法による分類見直し等の新しい国の動きにも注目されています。

福祉事業者や従事者は、この感染症という目に見えない敵への戦いにエッセンシャルワーカーとしてしっかりと取組むとともに、「ウィズ・コロナ」の実践を視野に入れた取り組みの検討や、社会的孤立や生活困窮等の課題、「8050 問題」や「ダブルケア」・「ヤングケアラー」等の社会的課題への対応が求められています。

また国は、現在社会が直面している少子高齢化・単身世帯化、人口減少などによる社会の変容などによる、人と人との支え合いの基盤の脆弱化や、民生児童委員やボランティアなどの地域福祉の担い手の確保難などといった現状の課題から、従来の社会保障制度の枠組みを超え、支援の「支え手」と「受け手」という関係を超えた多様な主体の参画と協働による「地域共生社会の実現」に向けた取り組みを進めています。

一方で、福祉現場での人材不足はますます深刻化しています。団塊世代が75歳以上になり労働力が著しく不足するとされている2025年以降を見据えて、優良な福祉サービスを安定的に提供し続けるには、「福祉」のイメージアップとともに職員への処遇の改善や労働環境の向上等への対応が急がれるとともに、国として外国人介護人材の確保制度対策が求められています。

またさらに、国連が「地球上の誰一人取り残さない」ことを基本理念として定めた、「持続可能な開発目標」（SDGs）の取り組みをさらに加速させるため、兵庫県では昨年5月から「SDGs先進県」として兵庫のブランド力を高めるため「SDGs推進本部」を設置し、“誰一人取り残さない”取り組みを本格化させています。

こうした福祉を取り巻く情勢の変化の中で、地域社会での社会福祉法人の果たす役割や期待はますます高まってきています。

## 2. 令和5年度重点事業

令和5年度は、令和3年4月に策定した「第1期中長期計画」の3年目にあたることから、その取り組みをさらに推進する必要があります。

令和5年度は、「第1期中長期計画」に掲げる事業方針の中から、次の項目を今年度の法人の重点事業として事業展開を図ります。

### I. 希望の家コミュニティプラザの建設とESG経営及びSDGsへの取り組み

希望の家では、2021年（令和3年）度に地域共生社会の実現に向けて「地域福祉連携拠点創成プロジェクト」を計画し、これまで計画の推進に力を注いでまいりました。

この計画では、「希望の家コミュニティプラザ」（以下「プラザ」という。）を新しく新築整備することにより、①現在法人が逆瀬川周辺で展開する6事業所を一元化（※）し、より有機的な連携による質の高いサービスを提供すること、②相談支援事業所「コミセン希望」にコミュニティワーカーを配置し、既存の相談機能をさらに重層的、包括的な機能に拡充・発展させること、③「地域共生社会の実現」を旨とする地域住民・活動者等が自由に集える場を提供すること、④プラザの地下に設置するマルチセッションルーム等で、法人で20年にわたり取り組んできた音楽活動（音楽療法等）の地域化や、地域に向けた福祉セミナー等を実施し、地域住民や関係機関との連携強化を図ります。

このプラザは、令和5年1月に着工し、同年10月の竣工を予定しており、法人ではこのプラザが、「なんでも、誰でも、相談・支援」が可能となる地域福祉の拠点として、「地域共生社会」の実現に向けた役割の一助を担う計画としています。

そして法人全体として、プラザの整備にあたっては環境にやさしい木造建築である「CLT工法」を採用するとともに、社会貢献やガバナンスの強化など第1期中長期計画で掲げる、ESG経営を推進するとともに、法人としてSDGsへの取り組みを強化します。

（※）障害者相談支援事業所「コミセン希望」、発達障害者支援センター「クローバー宝塚ランチ」、児童発達支援事業「きぼうっこアピア」、放課後等デイサービスセンター「きぼうっこ逆瀬川」、障害者就労継続支援B型事業「JCC希望」そして地域活動支援センター「ひなた（陽）」の6事業所を集約

### II. 相談支援事業への取り組み

プラザでの、子どもから大人までの「相談支援業務」一元化と、地域に根ざした相談体制の構築を図るため、サービス利用を希望する障害者への迅速な対応を常に心掛けるとともに、「地域共生社会の実現」に向けて、現行の相談機能に加えて、地域住民や関係団体・関係機関等からの地域での生活課題などに関する相談等についても包括的に受け止め、縦割りの相談機能を横断的相談体制として受け止めるとともに、重層的で断らない相談支援の実現を目指します。

また、福祉サービスの受給のために必要である計画相談に対する高いニーズに対応するために新たな窓口を設置します。

### **Ⅲ. 発達障害児者事業への取り組み**

我が国における、発達障害の可能性のある児童生徒の急増（「小中学生の 8.8%が発達障害」：2022.12 文科省調査結果より）等に表される発達障害児への支援ニーズの高まりへの対応として、法人が実施している「保育所等訪問支援事業」や「ペアレントトレーニング」や、「SST（ソーシャルスキルトレーニング）」の展開など、発達障害児者を対象とする支援事業の強化を図ります。また、保護者や学校教員等、家庭や学校、地域社会等においてさらに理解が深まる取り組みをさらに強化します。

さらに、地域の発達障害支援機関に対するコンサルテーションを積極的に行い、地域のニーズに合わせたコンサルテーションを展開することにより、保護者や当事者・児がより適切な支援を受けられる体制づくりをさらに取り組みます。

### **Ⅳ. 重度障害者への支援への取り組み**

法人が設置する 3 施設で長年にわたって取り組んできた重度障害者へ支援の取り組みを強化するとともに、利用者の高齢化に伴う障害者支援区分の重度化や介護量の増加、介護方法・支援方法の多様化への対応とともに医療部門との連携強化を図ってまいります。

また、重度障害者への医療ケア対応と介護技術の質の向上のための研修等への参加を促進するとともに、短期入所や緊急時の短期入所の受入れなど、在宅の重度障害者への支援サービスの充実に努め、昨年 7 月から実施している「希望の家すこやか安心入所登録制度」を推進し、「8050 問題」に寄与します。

希望の家が、60 年以上にわたる障害福祉分野での活動実績を今後も維持する事によって、「誰一人取り残さない支援」と「重度障害者に強い支援」という特色を強化し、法人本部、施設・事業所が一体となって地域福祉の推進を旨としてまいります。

## **3. 社会福祉法人「希望の家」行動指針**

### **(1) ESG 経営と SDG s の推進**

#### **① ESG を基本にした法人運営**

第 1 期中長期計画に定めたとおり、「ESG」の環境・社会・統治の 3 つの要素を重視するとともに、長期的かつ持続的に ESG 経営を追求することにより、「短期的な成果のみならず、長期的かつ持続的な組織の価値を生む」という観点に根差した経営戦略を意識いたします。

## ②SDG s の推進

国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDG s）」に賛同し、持続可能な社会の実現に向けた積極的な取り組みを行っていきます。

## (2) 利用者に対する基本姿勢

### ①人権と主体性の尊重

利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人と家族の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスを提供します。

### ②サービスの質の向上

常に利用者の立場に立って個々のニーズに応じた質の高い適切な福祉サービスを提供します。また、サービスの質の向上に向けた体制を構築します。

### ③地域との関係の継続

利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係を保持し、さらに促進されるように支援します。

### ④生活環境・利用環境の向上

良質かつ安心・安全なサービス提供を保障するため、利用者の生活環境・利用環境の維持および向上に努めます。

## (3) 社会に対する基本姿勢

### ①地域における公益的な取組の推進

地域における「8050 問題」などの様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関との連携・協働を図り、公益的な取り組みを推進し社会的責任を果たします。また、地域福祉計画にも参画し、地域包括ケアの確立に取り組めます。

### ②信頼と協力を得るための情報発信

社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、社会からの信頼や協力が必要不可欠です。今「見える化」ととどまらない「見せる化」を推進し、社会の信頼と協力を得るために、積極的な情報発信に取り組めます。

## (4) 福祉人材に対する基本姿勢

### ①トータルな人材マネジメントの推進

経営理念に基づき、めざす法人経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築します。

### ②人材の確保に向けた取組の強化

良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組みます。

③人材の定着に向けた取組の強化

福祉サービスの継続と発展のために、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を整えます。また、メンタルヘルス対策の推進、ワークライフバランスの実現を推進します。

④人材の育成

法人のめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組みます。

## (5) マネジメントにおける基本姿勢

①コンプライアンス(法令遵守)の徹底

社会福祉法など関係法令はもとより、個人情報取扱い、守秘義務に関する諸規程等、さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。

②組織統治（ガバナンス）の確立

国民の負託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治します。

③健全な財務規律の確立

公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的な経営の観点から、健全な財務規律を確立します。

④経営者としての役割

社会福祉法人の経営者として、リーダーシップを発揮し、「社会福祉法人行動指針」に基づいた取り組みを実践します。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して迅速に対応します。

## 4. 第1期中長期計画の骨子

### I. 法人経営部門

### 「ESG 経営を法人運営の基本に」

法人が長期的な成長を遂げるために、法人運営にあたっては常に、

**E** (Environment : 環境)、**S** (Social : 社会)、**G** (Governance : 統治) の 3 つの要素を重視するとともに、長期的かつ持続的に E S G 経営を追求することにより、「短期的な成果のみならず、長期的かつ持続的な組織の価値を生む」という観点に根差した経営戦略を意識いたします。

## II. 法人経営部門

### 「組織経営のガバナンスを強化する」

ガバナンスの強化を図り、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする組織体制を構築するため、健全な財務規律の確立と財務情報の共有化・透明性、法令順守の徹底と法改正への対応、情報管理体制の推進、並びにトータルな人材マネジメントシステムの構築を目指して、適切な経営管理を遂行します。

## III. 法人経営部門・サービス提供部門

### 「福祉サービス充実と持続可能な経営」

本法人・施設は、全国身体障害者施設協議会の倫理要綱の『障害者の権利に関する条約』の理念を遵守し、「最も援助を必要とする最後の一人の尊重」「可能性の限りない追求」「共に生きる社会づくり」という本会の基本理念を実現いたします。

また、2015 年に国連が定めた「持続可能な開発のための 2030 年までに達成すべき 17 の目標」(SDGs : Sustainable Development Goals) を意識し、その取り組みの実施にあたって「誰一人取り残さない」としていることも法人・施設運営を行ううえで忘れません。

併せて、これまでの希望の家の 60 年間の活動実績と地域で培ってきたブランド力を今後も維持するとともに、今後も「更なる法人価値」を高めるとともに優良なサービス提供と安定した経営の持続を旨とします。

## IV. 法人経営部門

### 「地域社会に貢献する」

当法人は今年設立 60 年周年を迎えます。この間、本法人は施設や事業所の利用者へのサービスを提供するだけでなく、地域の福祉拠点として法人・施設の持つ専門性を活かして地域貢献に取り組んでまいりました。

今後も、地域の実情に合った取り組みを展開し、地域社会に貢献いたします。

## V. サービス提供部門

### 「地域での障害児・者への包括的な生活支援」

本法人は、地域で生活する障害を有する幼児から高齢者までを対象に、社会的孤立への対応や、複合的な課題を抱える家庭への支援など、全世代対応、包括的な支援を関係機関とのネットワークを通して提供しています。

また、障害者支援施設においては、重度身体障害者の受け入れを、設置する3つの施設で進めるとともに地域生活支援拠点等での役割としての使命を果たし、緊急時短期入所（ショートステイ）事業サービスを通して重度障害者の利用と、緊急時の受け入れや研修として人材の育成促進に努めます。

## VI. 法人経営部門

### 「人材を大切に育成強化する」

福祉事業はすべて対人サービスで無形であることから、その評価となる要素は、サービスを提供する職員の質の適否となります。当法人の事業は、正に「事業は人なり」であります。人材の確保が厳しくなる中で、常に創意と工夫により、能力ある人材確保に取り組むとともに人材育成を計画的に実施いたします。

また、職員に向けては、働きやすい職場づくりとして、職場環境・処遇面の充実、福利厚生等の向上に努めます。

## 5. 各施設・事業所の事業計画

### 各施設・事業所の事業計画について

令和5年度の各施設・事業所の事業計画については、「第1期中長期計画の骨子」以降のページに記載しています。