

社会福祉法人 慶生会 理念

乳幼児から高齢者までの障がいのある人が共に社会の一員として可能な限り、充実した普通の生活を送る事が出来るように、共に支えあう心“共助の精神”をモットーに身体・精神の両面から一視同仁の援助を行ってまいります。

業務遂行の心得 良識を養い、実践を学び責任を重んじる。

令和2年度の法人主張は「識」(しき)・見分け知ること、対象を識別する心のはたらき(考え・意見)

- <知識>・・・ある事項について知っている事。
- <認識>・・・物事を見定め、その意味を理解する事。
- <見識>・・・物事の本質を見直し、優れた判断力、見方、識見の事。

福祉サービスという専門的な領域の中で、求められる価値観及び意義を高める為。社会福祉従事者としての<知識>、そして各自の担当業務のもつ意味の理解と数字に対する<認識>をもち、物事の本質を見直し、対象を識別(区別・判断)する力、すなわち<見識>を取得する事を本年の職員全員の主張(目標)と致します。

令和2年度 法人目標 「価値前提経営」

■既存の目標を達成しプラスする「変革」のための実行義務です。

- ①リスク軽減——分散化(一人から複数へ・・・この事でキャリアパス体制構築)——チームへ個人感情——気持ちのわかる責任者——自身で判断する責任者——人間力のある職員
- ②人事考課制度・キャリアパス制度・研修制度を連動しながら変革する年となります。専門家と調整を図り——職員に説明——調整——職員に説明——理解——納得
- ③同一労働同一賃金による給与規定の見直し——職員処遇の見直し
非常勤職員 大幅な時給アップ—契約・正職員基本給見直し—給与改善へ
- ④2022年からの社会保障年金制度(厚生年金加入拡大)の事前給与改善へ説明による処遇改善
非常勤から契約・正規職員へ 全職員の働き方の選択——短時間制度等
- ⑤働き方による職員処遇——今後多様化の時代へ
限定正職員の設置による 退職共済、退職積み立て見直し——自分自身の選択
- ⑥見える化——全体と個人を「見える化」できるように変革します——説明と文章化
職員採用の強化(新卒者の初任給や既卒者の経験値の評価による基本給見直し、外国人採用)
会議のあり方や傘下のあり方による「見える化」・・・風通しが良い風土
- ⑦決裁の考え方の見直し——管理者は全体と館毎の決裁へ——役職層のあり方の見直し
- ⑧働き方改革推進として、職場における労働者の安全と健康を確保する環境(認定制度の申請、4S活動、ヒヤリハット活動)を形成し、社会的模範となる健康経営法人となります。
- ⑨「楽」な職場へ——利用者が楽しみ、職員が楽しみ、役職も楽しめる職場へ。「楽」をするために楽しくコミュニケーションや議論を行い連携を図る。仕事は辛いものではなく楽しいものであり仕事を楽しみ人生を楽しむ工夫を積極的に我々は考え、声をあげねばなりません。

■社会福祉法人制度改革に於ける経営組織改革の強化を図ります。

組織改革による経営組織の内部統制システムを実行するために、透明性を図ります。

- ①法人管理体制の強化
(組織図、行政通知の意義、役員に求めるもの、理事会機能性、評議員会機能性)
- ②法令やルールの遵守
(法律等の把握、倫理への意識、法人規定ルールの整備、役職業務の明確化)
- ③情報管理と共有
(情報の管理、情報の共有)
- ④計画実行のプロセス
(経営目標の管理、財務強化の取組み、労務管理の取組み、働き方改革の取組み、人材育成の取組み、人材確保の取組み、サービス向上の取組み、人事考課制度の取組み、内部監査の取組み)

付加価値	= 生産性
働く時間	

- ⑤地域に於ける公益的な取組み
(地域における公益的な取り組みの支援計画を図ります)
- ⑥人材確保の強化
(外国人技能実習生の受入促進及び経験者の採用に積極的に取り組みます。)
- ⑦事業所共通管理体制の推進…(別紙①)
(事業所の事業計画及び内部組織体制管理)

■社会福祉制度改革に於ける経営組織改革の強化を図ります。

⑦事業所共通管理体制の推進

■問題の決定や改善は、手順を踏んで決定とする。手順を踏まない場合は、決定としない。更に、私達の仕事は、日常の業務上の決まりごと等を遵守する事で、利用者しいては職員を守ることが責務です。

①経営者への依存から現場で考える体質といたします。組織上の縦・横の連携体制を図ります。

↓事業所の問題は事業所で考え、事業所で解決しケジメが出来る体質とする。

↓事業所で解決できない問題は、執行役員会議（内部統制）で審議し決定とする。

P D C A サイクル・5 W 2 H の基本→全体の問題として伝達広報とする。

○日常業務上やらなければならない業務や決定事項、提出期限を遵守しなければ組織上停滞となる為遵守する。しない場合は、対等評価を実施します。

■快適な職場労働環境の整備を図ります。責任者はこの事に意識を持つ行動者であれ。

①快適な職場環境は、労働時間を守る事、そして守らせる事。

②快適な職場環境は、動作・言葉・職場が美しい事。

③現状を正しくみる意識をする事。改善点を見つけ解決する事。

④快適な職場労働環境をつくり出す為には優しさ・思いやりをもって適切な指導をする事。

⑤快適な職場は、ルールを守る守らせることによって、労働環境が自身に自由を与える。

■新入職員は素直であれ、先輩は良い指導者であれ、責任者は丁寧な伝達者であれ。

この事が自身のキャリアを積み、物事を正しく判断できる行動者となる。

①伝達が上手くいかない事を互いに人のせいにしない事。

②自分自身の言葉で表現できる事が、成長できる職員である事。

③常に問題と向き合う真摯な姿勢をもって物事を正しく判断。できる職員である事。

■仕事をする事に於いて、その意味の前後を正しく説明する事、そして理解する事によって、より良い支援となり、法人の職員は全てに「正しく説明」、「なぜならば」を伝え理解させ、そして理解する事で職場が楽しい職場風土となります。

①仕事を正しく理解し行動して健全な職場にする事。

■社会人として、組織人として、更には福祉従事者として、社会から認められる職業人となるべく誠実性及び倫理観を持って業務し、自身のキャリアアップを図ります。

①自分たちが変わり、成長しなければ社会の評価は変わらない。

②社会の評価、すなわち信用信頼される社会福祉事業所でなければならない。その為には、法令、制度を理解し遵守する事と、ホスピタリティな支援を実践する。

■事業所の一員として、マンパワーを発揮し、複合的支援においても、チームワークをもって、共助の精神で協働し合う事とする。