

慈愛会ビジョン 2025

1. 前文	1
2. 全体像	2
3. 策定経過	3
4. 「アクションプラン2025」との関係	4
5. 4つの基本姿勢と15の行動指針	5
(実践のポイント：15の行動指針毎)	
6. 参考資料	
(1) SDGs	41
(2) 関係用語集	42
(3) 策定プロジェクト開催日	48
(4) 策定プロジェクト委員	49

基本姿勢のⅠ	支援に対する基本姿勢・・・・・・・・・・・・・・・・	5
行動指針 1	人権の尊重	
行動指針 2	サービスの質の向上	
行動指針 3	包括的支援の充実・展開	
行動指針 4	安心・安全の環境整備	
基本姿勢のⅡ	地域社会に対する基本姿勢・・・・・・・・・・・・・・・・	15
行動指針 5	地域共生社会の推進	
行動指針 6	地域における保健・医療・福祉の充実と発展	
行動指針 7	信頼と協力を得るための積極的な PR	
基本姿勢のⅢ	福祉人材に対する基本姿勢・・・・・・・・・・・・・・・・	23
行動指針 8	中長期的な人材戦略の構築	
行動指針 9	人材の採用に向けた取組の強化	
行動指針 10	人材の定着に向けた取組の強化	
行動指針 11	人材の育成に向けた取組の強化	
基本姿勢のⅣ	マネジメントに対する基本姿勢・・・・・・・・・・・・・・・・	33
行動指針 12	コンプライアンス（法令等遵守）の徹底	
行動指針 13	組織統治（ガバナンス）の強化	
行動指針 14	健全で安定的な財務基盤の確立	
行動指針 15	経営者としての役割	

1. 前文

わが国では少子高齢化が進み、人口減少が本格化するなど、社会環境は大きく変化しています。

この変化は、2040年に向けてさらに加速化することが予想されており、国の経済・財政等に与える影響が懸念され、社会保障・社会福祉のあり方についても更なる変革が求められています。

また、近年の新型コロナウイルス感染症への対応や、甚大な被害をもたらす自然災害等、利用者の生命・施設の存続の危機に直面する課題も多くあります。

このような状況下、本法人は、国が推し進める「地域共生社会」及び、国連で採択された持続可能な開発目標（SDGs）の「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現のため、「法人理念（一人ひとりを大切な独自の存在として尊重）」に沿った取り組みを行います。

新ビジョン（「慈愛会ビジョン 2025」）は、本法人を取り巻く社会環境の理解、課題認識の共有に努める中で策定しており、法人職員が主体的に取り組んでいくための羅針盤となります。

新ビジョンは、慈愛会ビジョン 2020（2011年3月作成）を引き継ぐとともに、国の制度施策・全国レベルの動きに柔軟に対応できるよう「アクションプラン 2025（全国社会福祉法人経営者協議会）」を基盤とした将来構想としました。

2. 慈愛会ビジョン 2025 の全体像

社会福祉法人慈愛会の使命（社会的責任）の遂行

社会、地域における福祉の充実・発展と一人ひとりを大切な独自の存在として尊重する。

- ① 法人理念を基本に、地域において社会福祉事業を主とした福祉・障害児者医療サービス供給の主体的役割を果たす。
- ② 誰一人取り残すことなく、制度の狭間にあるものを含め地域の様々な福祉需要にきめ細かく対応する。
- ③ 利用者満足とともに職員満足を図り、福祉・医療人材の確保・定着・育成を計画的に進める。
- ④ 地域の重要な福祉・医療資源である社会福祉法人慈愛会は、法令遵守・組織統治の強化・財務基盤の強化等を図り、人口減少社会においても複雑化するニーズに対応するため事業の継続を果たす。

慈愛会ビジョン 2025

4つの基本姿勢と15の行動指針

I. 支援に対する基本姿勢

- ① 人権の尊重
- ② サービスの質の向上
- ③ 包括的支援の充実・展開
- ④ 安心・安全の環境整備

II. 地域社会に対する基本姿勢

- ⑤ 地域共生社会の推進
- ⑥ 地域における保健・医療・福祉の充実と発展
- ⑦ 信頼と協力を得るための積極的なPR

III. 福祉人材に対する基本姿勢

- ⑧ 中長期的な人材戦略の構築
- ⑨ 人材の採用に向けた取組の強化
- ⑩ 人材の定着に向けた取組の強化
- ⑪ 人材の育成に向けた取組の強化

IV. マネジメントに対する基本姿勢

- ⑫ コンプライアンス（法令等遵守）の徹底
- ⑬ 組織統治（ガバナンス）の強化
- ⑭ 健全で安定的な財務基盤の確立
- ⑮ 経営者としての役割

3. 新ビジョン策定経過

(1) 「慈愛会ビジョン 2020」と全国経営協の「アクションプラン 2020」との関係性を確認するとともに、「慈愛会ビジョン 2020」の実績評価を行うことから策定作業を開始しました。

※ 「アクションプラン 2020」は、「慈愛会ビジョン 2020」に記載の取り組みを網羅した内容・構成であることを確認

※ 「慈愛会ビジョン 2020」の項目（計画等）の新ビジョンへの「継続・非継続」の検討作業

(2) 上記（1）を行った上で、「アクションプラン 2020」を足場とする中、法人内全施設、職員各層、各職種からの「意見・要望・気付き」等を素材としてのSWOT分析を行い、その結果を新ビジョンに活かすための協議を行いました。

※ SWOT分析結果は、新ビジョン（慈愛会ビジョン 2025）で活かすべきものと、各施設の随時の取り組みから対応できるもの（各施設の取り組みは可能なところから随時開始）に分かれることの確認・周知

※ 行動指針の確認（慈愛会独自の指針を追加）

※ 実践のポイントの確認（慈愛会独自の指針を追加・整理）

(3) 次に、全国経営協アクションプランの見直しに伴い、策定中（2021年3月末現在）の「アクションプラン 2025」との整合性を再度確認しました。

(4) 上記作業を経て「慈愛会ビジョン 2025」は策定しています。

4. 「アクションプラン 2025」と「慈愛会ビジョン 2025」の関係

(1) 「慈愛会ビジョン 2025」は、基本的には、「アクションプラン 2025」を踏まえた「基本姿勢・行動指針」の名称・内容となっています。

ただし、「マネジメントに対する基本姿勢」については、次の考えから、従来通りの「四つ目の基本姿勢（アクションプラン 2025 の「経営に対する基本姿勢」への変更は無しです。）」として位置付けています。

ア 「慈愛会ビジョン 2025」は、基礎的作業の段階から、全施設の職員各層・各職種の「意見・要望・気付き」等を収集し、それを素材とした「SWOT 分析」を行う等、職員目線を重視して策定しており、「経営に対する視点」は、従来通り「マネジメントに対する基本姿勢」として位置付けることにしました。

「アクションプラン 2025」は「経営の視点」を重視して策定されており、「経営に対する基本姿勢」を一つ目に位置付け、四つの基本姿勢の領域の基本となるのが「経営」であることが確認・強調されています。

※ アクションプラン 2025 との連動を図ったことで、全国経営協作成の Web 経営診断ツールが活用できる事は強味です。
活用していきたいと考えています。

(2) 基本姿勢・行動指針・実践のポイント

ア 基本的には、「アクションプラン 2025」を踏まえた「名称・内容」です。

ただし、二つ目の行動指針「地域社会に対する基本姿勢」には、慈愛会独自の指針として「地域における保健・医療・福祉の充実と発展」を組み入れています。（従って、行動指針は 15 です。）

イ 「行動指針・実践のポイント」には、当法人「SWOT 分析」結果（職員の「意見・要望・気付き」が素材）による記述を追加修正しています。

各行動指針の実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

1 人権の尊重

<長期ビジョン>

制度では対応できないニーズを把握して応えていく姿勢、家族なども含めた生活全体を支える姿勢を明確に示し、すべての人々の人権と尊厳を尊重して、本人の自己決定・自己選択に配慮した支援をします。

<目的・考え方>

- 福祉サービスの利用者とともに、すべての支援が必要な対象者の人権を尊重し、個人の尊厳が守られる保健・医療・福祉サービスと福祉的な支援をします。
- 時代や社会背景の変化に応じて、多様性や価値観の違いによる差別や虐待を根絶していくために、たゆまぬ倫理教育を継続していきます。
- プライバシーや個人情報の保護、苦情解決などの仕組みを構築するだけでなく、適正かつ的確に運用していきます。

<実践のポイント（中期目標）>

① 基本理念等における明確化

- 法人の基本理念として、すべての人々の人権を尊重し、個人の尊厳を守る姿勢を明文化するとともに、これを積極的に発信しているか。A
- 高い理想と向上心を持ち、基本理念を実践することで社会福祉法人としての使命を果たしているか。A

② 職員に対する倫理教育の充実

- 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守ることの重要性について、職員が認識を深めるよう「倫理綱領」の策定と適宜改定、倫理教育等の具体的な取り組みを実施しているか。A
- 障害を理由としたものにどまらず、人種・年齢・男女・セクシャルマイリティ（LGBT）などによる差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取り組みをしているか。A
- 18歳未満の児童について、権利の尊重及び確保の観点から「児童の権利に関する条約」に記載される具体的な事項を確認しているか。A
- 福祉の理念と根本的に相容れない虐待、身体拘束等を決して容認せず、根絶するための取り組みを行っているか。A

③ 利用者の自己決定と選択の尊重

- 利用者やその家族等への説明にあたり、個々の特性に配慮した説明方法を用いて選択肢を提示するなど自己決定を尊重する取り組みをしているか。A
- ※ 障害者の権利条約における「合理的配慮」等。

- ④ 虐待を発生させない体制づくり
- 虐待チェックリスト等の活用により、職員が自己の支援について振りかえる機会を設け、虐待の早期発見・早期対応に努めているか。A
 - ※ 「障害者虐待防止の手引き（チェックリスト）」（全国社会福祉協議会）など。
 - 清心慈愛園・・・「児童養護における人権擁護のためのチェックリスト（職員版、施設版）」
 - 聖ヨゼフ園・・・「障害者虐待防止のチェックリスト（施設版）」
 - 清心乳児園・・・「より適切なかわりをするためのチェックポイント」
 - 富の里・篠原の里・こころ・・・「高齢者虐待対応の手引き」
 - 権利擁護や権利侵害について、具体例を利用者に示す機会を設けるなど、利用者自身が自らの権利について理解する取り組みを行っているか。A
 - 実際に虐待事例が発生した場合に備えてマニュアルなどにより具体的な対応が定められているか。A
- ⑤ 意見・要望等・相談体制の整備
- 利用者やその家族等からの苦情・相談意見・要望等に誠意をもって的確に対応するために、受付担当者の設置や第三者委員の選任など、是正・改善の仕組みを確立し的確に運用しているか。A
- ⑥ 個人情報保護体制の整備
- 利用者のプライバシー、個人情報保護に対する姿勢を明確にするとともに、個人情報保護方針や個人情報保護規定を整備して、実効的に運用しているか。A
 - SNS使用について、法人、施設、利用者、職員のプライバシーや誹謗中傷などの書き込みなどの注意喚起と周知が徹底されているか。A
- ⑦ インフォームドチョイスの重視
- 契約制度によるサービスはもとより、措置制度によるサービスにおいても、利用者や保護者・家族への十分な説明を行い、十分な理解を得られた上での福祉サービスの提供を徹底しているか。A
- ⑧ 権利擁護の充実
- 意思決定支援ガイドラインの内容を踏まえ、未成年・成年後見人制度や日常生活自立支援事業を活用するなど、権利擁護の充実に努めているか。B
- ⑨ 多様化・複雑化する福祉ニーズへの対応
- 制度の対象となりにくいグレーゾーンの人々の支援について、保健・医療・福祉サービス利用者と同等の倫理観に基づいて支援することを周知しているか。A

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

2 サービスの質の向上

<長期目標>

保健・医療・福祉サービス利用者の立場に立って、品質の向上に向けた体制を構築し、適切かつ良質なサービスを提供します。

<目的・考え方>

- 保健・医療・福祉サービス利用者・ご家族の声を聞き、継続的にサービスの質と満足度の向上に取り組みます。
- サービスの担い手である職員の質の向上を推進します。
- これらを実現するための体制・仕組みを構築し、確実に運用します。

<実践のポイント（中期目標）>

① サービス提供方針の明確化

- サービス提供方針等を明文化し、職員に浸透、共有する取り組みを実践しているか。A

② 業務手順・マニュアルの策定

- サービス提供についてのマニュアル（手順書）を策定し、役職員に周知するとともに、定期的な見直しを行っているか。A
- 緊急時の対応について明記されているか。A
- 事故報告経路は明記されているか。A

③ 職員の教育・研修の充実

- 職員の専門知識の習得、技術の向上のために、体系的な教育・研修プログラムを策定し、確実に運用しているか。A
- 外部研修の推進を行っているか。

④ 保健・医療・福祉サービスの利用者や家族等の満足度向上

- 利用者やその家族等の声がサービスの改善に活かされる仕組みがあるか。A
- 利用者やその家族等の満足度を把握するための仕組みがあるか。A
 - ※ ご意見箱の設置、利用者・家族アンケート、個別聞き取り、懇談会、家族会など。
- 職員参加の下、サービス改善の取り組みを行っているか。A

⑤ サービスの自己点検と継続的な改善

- 職員参加のもと、提供するサービスについて継続的に自己点検（自己評価）を行っているか。A
- マネジメントサイクルを意識して検証や改善に定期的に取り組むとともに、これまでの取り組みによる改善効果を確認しているか。A

⑥ 第三者によるサービス評価の受審

- 提供するサービスについて、第三者による評価を受審しているか。A
- 外部（第三者）からの評価結果を活かした、サービス改善の取り組みを行っているか。A

⑦ 苦情解決制度における第三者委員の活用

- 利用者やその家族等からの苦情や相談に誠意をもって的確に対応するために、第三者委員を活用しているか。A

⑧ 保健・医療・福祉サービス提供事故等の未然防止

- 提供するサービスにおける事故やミスの未然防止、再発防止に取り組んでいるか。A
- リスクマネジメント体制を構築するなど、組織的に保健・医療・福祉サービスの質の向上に取り組んでいるか。A
- 法人内施設の連携・協力に基づく体制づくりや取り組みを行っているか。（防災・防犯・感染症等） B

⑨ サービスの記録と情報開示

- 日頃から利用者や家族とのコミュニケーションを図り、施設・事業者として透明性や信頼性を高めるよう、良好な関係の構築に努めているか。A
- サービス提供に関わる記録（ケース記録、事故報告書等）は、事実に基づき的確に記述され、第三者からの開示要求に応え得るものであるか。A
- サービス提供において、発生した事故や苦情などの内容、その改善策を開示しているか。A

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

3 包括的支援の充実・展開

<長期ビジョン>

福祉サービスの利用者に限らず、保健・医療・福祉的支援が必要な人を誰ひとり残さないよう、地域を含めてソーシャルワークを充実展開していきます。

<目的・考え方>

- 地域共生社会の中核を担っていくために、地域に潜在する福祉的支援ニーズに対応し、セーフティネット機能の一翼を担います。
- 住み慣れた地域で生活が継続できるよう、福祉サービスの多角化、多機能化に取り組みます。
- 福祉サービス利用者の知縁関係を維持・促進し、地域交流・社会参画を推進します。
- C S W（コミュニティソーシャルワーカー）を配置するなど、地域の包括的支援体制づくりに寄与していきます。

<実践のポイント（中期目標）>

① 地域との連携の強化

- 近隣住民や行政・関係機関等との交流・連携を強化・促進するよう取り組んでいるか。A

② 地域での生活を重視したサービス方針の確立

- 在宅サービス、施設サービスのそれぞれにおいて、利用者の地域での生活の継続を重視したサービス提供方針を明文化し、利用者一人ひとりのサービス提供に反映しているか。A
- できる限り在宅での生活を続けることができるよう、その支援のために多様なサービス提供を行っているか。A
- 地域の実情（地方部：過疎化などで人口減少が顕著な地域）やニーズに即し、既存事業の多角化・多機能化といった視点で、保健・医療・福祉サービス存続していく検討をしているか。B

③ 家族や介護者等に対する支援

- 家族や介護者が社会的に孤立しないよう配慮しているか。A
- 家族や介護者の負担感を軽減するよう取り組んでいるか。A
 - ※ 家族等に対して、レスパイトケアを提供するなど。
- 家族や介護者に対し利用者の障害特性や認知症などに対する理解を促す機会を設け、利用者や家族（介護者）との関係を維持・促進しているか。A
- 利用者の家族のみならず、施設で開催する行事等には、知人・友人の参加を呼びかけるなど、交流の維持・促進を図っているか。A

④ 施設機能の活用

- 法人が有する施設機能（設備・職員等）を活用して、地域住民と利用者の交流や、地域に対するサービスを意図した取り組みを行っているか。B
- ※ 自治会への会場提供、地域住民を招いての茶話会や講習会、子育てサロンの開催など。

⑤ ボランティアの育成と活動支援【積極的なボランティアの活用】

- ボランティアの受け入れにあたっては、単に職員業務の補助・補完ではなく、利用者との直接的な交流を図る視点で、育成や活動支援を行っているか。B

⑥ 地域の社会資源の活用

- 利用者の個別的状况に配慮しつつ、地域の社会資源を活用できるよう支援しているか。B
- ※ 公共交通機関、デパートやコンビニエンスストア、映画館、カラオケ店、旅館するなど
- 地域社会で行われるさまざまな行事や活動について、利用者の個別的状况に配慮しつつ、参加できるように支援しているか。B

⑦ 制度外の福祉ニーズに対する支援体制の充実

- 都道府県経営協が実施する法人間連携事業（生活困窮者自立支援・災害福祉支援事業など）や、地域の小規模ネットワーク事業等に参画しているか。A
- 様々な生活課題等を抱えて制度（法定サービス）の狭間にいる、福祉的支援が必要な人を把握するため、総合相談窓口を設置するなど、ワンストップの仕組みがあるか。A
- 地域の相談支援機関や他事業者とセーフティネットが形成され、福祉的支援が必要な人を適正なサービスにつなぐ関係が構築されているか。A
- 自施設・事業所にもソーシャルワーカー（以下、SW）を配置し、アウトリーチや伴走型支援を行う体制があるか。B
- 相談支援機関やSW間でのケース共有会議や合同研修会など、対人援助技術を向上するための取り組みがあるか、または積極的に参加させているか。B

実践のポイントそれぞれに付している記号は、Aは必須事項、Bは努力事項として、位置付けるものです。

4 安心・安全の環境整備

<長期ビジョン>

安心・安全で良質なサービスを提供するため、利用者の生活環境・利用環境を整備します。

<目的・考え方>

- 平常時はもとより災害等の非常時においても、安心・安全な生活を維持できるよう、地域や関係機関とも連携し、事業の持続可能性を高めていきます。
- 利用者のプライバシーが確保されるよう生活環境の整備に取り組みます。
- 衛生的かつ快適な環境の整備に取り組みます。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 感染症対策の強化と徹底
 - 感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルを整備するとともに、日常業務に落とし込み、現に感染予防対策が徹底されているか。A
 - 職員個々が、感染症等を施設へ持ち込まないとの意識の醸成と実践ができているか。A
 - 感染症の予防・拡大防止のために必要な消毒薬品や機器を整備しているか。A
 - 感染の疑いのある者や感染者が発生した場合に備え、感染拡大を防止するためのゾーニング等の支援体制・対応方法等が、組織内に周知徹底されているか。A
 - 特に入所施設・居住系事業所においては、平常時から関係機関（行政・保健所・医療機関等）との連携（予防対策・感染者発生時の対応方法への助言・指導など）を図っているか。A
 - 感染症と自然災害の併発も想定の上、事業継続マネジメントに組み込んで、事業の休止を最小限に抑え、早期復旧・再開し得る計画を策定しているか。B
- ② 適切な医療の提供と医療環境の整備
 - 担当医をはじめ、多職種が連携しながら心身の維持向上に向けた支援ができているか。B
 - 利用者の心身の状態を観察し、利用者の生活習慣病予防に努め、健康を維持できるよう支援を行なっているか。A
 - 高齢化・重度化等に伴い、個別に必要な医療（リハビリテーション含）を適切に提供できる体制をとっているか。A
 - 利用者の状態に応じて必要な医薬品・医療機器・衛生物品等が準備され、適切に提供されているか。A
 - 利用者の状態に応じた安心・安全な医療が実践できるよう研修を実施しているか。A
 - 嘱託医や協力医療機関との円滑な連携体制が構築されているか。
 - 利用者の入退院、看取り対応など、医療機関の理解・協力、連携強化に努めているか。

歯科や精神科など、医療的支援体制（診療科目）の充実に努めているか

③QOL:生活の質の向上～利用者が楽しみを感じられる日々となるために

福祉サービス利用者の状態に即してプライバシーに配慮された快適な生活環境を提供できるよう、環境の維持、改善に取り組んでいるか

画一的なサービスではなく、利用者特性に応じた支援（養育・介護）を充実するためケース会議などを実施しているか

季節や時間帯に応じて適切な温度・湿度・照明等が維持管理され、常に清潔かつ衛生的な状態が確保されているか

利用者の咀嚼嚥下能力に応じた食事形態、アレルギー対応のほか、季節感や行事に即した多彩なメニューや食事提供時間帯に配慮しているか

通常サービスのほか、季節に応じたイベントの開催、地域行事への参加等利用者が楽しみを感じられるとともに社会参画・交流の機会を設けているか

利用者の状態、年齢、発達、個性に応じて必要な生活能力を獲得する機会を提供し、また生活に潤いや刺激、新たなことに挑戦する機会を提供しているか。B

※ 電車・バスに乗って買い物体験、緑日で買い物、カラオケ・映画館、祭りへの参加、水族館でえさやり体験、動物とのふれあい（乗馬体験）、ピザ焼き体験、空港で飛行機の実物模型に乗る、幼稚園や児童発達支援センター、地域の乳幼児学級や習い事等社会資源の活用。

日中活動の企画・実施において、利用者個々のストレングスに着目し、利用者の尊厳を大切にした内容であり、かつ意味のある作業となるよう配慮されているか。A

利用者の心身の状態・年齢・発達・特性・学力等に応じて、必要な教育・学習・療育（豊かな学び）が受けられるような体制、およびそのための生活環境を整えているか。A

・高齢化・重度化に伴う個別対応（生涯学習や認知症予防の視点に立ち、利用者の学習意欲・成長意欲の向上のためのアプローチ）

・学力に応じた個別的な学習支援

・子どもの意思を十分に尊重した進路選択（経済的援助(奨学金等)も含めて保護者や関係機関等との協力、社会的養護自立支援事業・自立支援資金貸付事業等の活用）

・特別支援学校の通学、訪問学級での教育。

④安心・安全な施設・設備環境の整備

福祉サービスを提供する施設・事業所として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図っているか。A

一人ひとりの利用者にとって、生活の場にふさわしい快適な環境を提供するために、生活環境の様々な点について検討し、よりよい環境の実現に取り組んでいるか。B

※ 施設の利便性、安全面、衛生面、採光面、防臭面、など。⇒既存施設の立地条件においての改善工夫できることは何か、新たな移転先を考える際の立地条件は何か

- 施設整備・改修等にあたっては、最低基準を満たすだけでなく保健・医療・福祉サービスの生活環境の向上や地球環境（クリーンエネルギーの導入など）へ配慮しているか。B
- 利用者のニーズや状態に応じたサービスの継続以外に、職員の身体的負担を軽減するため、介護用ベッドや特殊浴槽などの機器導入が検討されているか。A
- 生産性の向上（職員の業務負担軽減・業務省力化・効率化など）の視点に立ち、介護ロボットの導入やICT化の推進など、先進的な設備等の使用を検討しているか。B
- 施設・設備について、定期的なメンテナンスを行うなど、常時その機能を維持するとともに、長期にわたって使用できるよう保全に努めているか。A
- 利用者の安全に影響する設備・備品について、より安全性の高いものに更新するとともに、定期的な安全点検等の体制を整備し、実践しているか。A
- 職員に対して、倫理綱領等による環境美化や備品愛護に関する教育研修に取り組んでいるか。A
- 自然災害等による停電や断水など、緊急時に対応した自家発電設備や貯水タンクの整備等、非常用・代替設備の最適な活用（改築・改修・修繕等）に関する計画を立て、将来的に必要となる資金計画を策定しているか。B
- 施設の交通アクセスの不便さを解消するために創意工夫を行っているか。A
- 立地については、担当圏域への展開（部分的含む）も含め、検討を行っているか。B

⑤事業継続マネジメントの実践

- 自然災害などの緊急事態に備え、利用者・職員等の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくためのBCP（事業継続計画）を策定しているか。A
- 施設・事業所からの避難計画（避難場所、避難方法、地域住民を含めた人員の確保など）や避難先での支援（介護・保育等）の在り方が定められているか。A
- 停電、断水、道路の寸断など、災害が引き起こす事象を想定の上、連絡や参集の方法、その代替手段や備蓄品（衣食住に係る器具・物品類）が備えられているか。A
- BCPの有効性を高めるため、定期的な教育訓練等を通してマネジメントをサイクルし、常に最新版として検証・改善しているか。A
 - ※全国社会福祉法人経営青年会「事業継続マネジメント実践の手引き」参照
- 立地環境に応じ、非常災害に対する個別の具体的計画を整備し、それに基づいて実効性のある訓練を実施しているか。A
 - ・大刀洗地区：河川氾濫による水害・風水害によるライフラインの維持
 - ・糸島地区：風水害・土砂災害によるライフラインの維持
 - ・宮崎地区：河川氾濫による水害・風水害によるライフラインの維持
 - ※共通：地震・火災・火山災害・原発事故など
- 災害などの緊急時において、地域の利害関係者（近隣住民・行政機関・医療機関・取引業者・他法人等）との相互応援体制があるか。A
- 各種の防災設備について定期的な点検を行い、その機能を常に維持しているか。A

⑥ 法定サービス以外の福祉的支援体制

- 緊急・体験型・共生型・DVシェルター機能など、既存のサービスを越えた対象者への福祉的支援の提供体制、設備整備などが検討されているか。A
- 緊急・体験型・共生型・DVシェルター機能など、既存のサービスを越えた対象者への福祉的支援の提供体制、設備整備などが実施されているか。B
- 災害時における福祉避難所の指定を受けるなど、地域の避難行動要支援者（高齢者・障がい者・乳幼児等）の受入体制、設備整備などが検討されているか。B
- 多様化する利用者ニーズ・複雑化する家族構成に対して、課題解決への支援ができるよう組織として職員資質向上の機会や、チームで支援できる体制を構築しているか A
- 近隣の住民の方の福祉ニーズを掴み、関係構築を行えているか。B

実践のポイントそれぞれに付している記号は、Aは必須事項、Bは努力事項として、位置付けるものです。

5 地域共生社会の推進

<長期ビジョン>

既存の制度では対応が困難な多様化・複雑化する地域課題や生活課題に、高い専門性をもって積極的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、地域における公益的な取り組みを推進します。

また、必要な支援を包括的に確保し、地域包括ケアを深化・推進させ、地域共生社会の実現を主導します。

<目的・考え方>

- 多様化・複雑化する地域課題や生活課題を適切に把握します。
- 社会福祉法人の責務を果たすべく、地域に対する公益的取り組みを推進します。
- 地域課題の発見力、解決力を高めるとともに、地域を基盤とする包括的支援体制を整え、地域のつながりを強化しながら地域共生社会の実現を主導します。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 多様な社会福祉援助ニーズの把握
 - 自法人の取り組み、生活圏域における他法人との連携等の取り組みを通じて、地域の多様な援助ニーズを把握するような体制整備に努めているか。A
 - 地域の「福祉の総合相談窓口」として、多様な相談に応じる機能や、自組織では対応困難なケースを適切な機関につなぐ機能を有しているか。A
- ② 実施している事業の確認と展開
 - 現に行っている事業を社会福祉事業、公益事業、地域における公益的取り組み等に整理し、それが地域の援助ニーズとマッチしているかを確認しているか。A
 - 共生型サービスへの参画など、高齢・障害・児童等の対象者ごとに提供する福祉サービスについて多様化・複雑化するニーズへの対応を検討しているか。B
- ③ 地域の安全・安心への取り組み
 - 地域福祉計画をはじめとする各種福祉計画の策定への参画や、行政を主体とした地域連携・協力のネットワークに、参加・協力をしているか。A
 - 災害支援等、行政との適切な連携のもと、災害時における協定を締結しているか。A
 - 災害時において、地域住民が直面する生活課題や福祉課題への対応を想定した体制を、平時から構築しているか。A
 - 災害時の取り組みとして、地域の災害支援拠点や福祉避難所の取り組みへの備え等、地域住民の安全・安心な生活の確保に努めているか。A

- 各都道府県において、災害時に福祉避難所等に派遣される「災害派遣福祉チーム（DWAT）」に職員を登録するなど、「災害福祉支援ネットワーク」に積極的に参画しているか。B
- ④ 地域のセーフティネットとしての役割を果たすための取り組み
- セーフティネットとして役割を果たしていくため、未来志向で積極的に事業を展開しているか。A
- 多様化・複雑化する地域のニーズに対応するため、「多角化・多機能化」を推進しているか。B
- 多様なニーズに対応できるよう、地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制を構築するため、他法人との「連携・協働」（複数法人間連携）を推進しているか。B
- 地域のニーズや個々の法人の実情等に応じた未来志向の事業展開を図るうえで、「社会福祉連携推進法人」「事業譲渡」「合併(統合)」も選択肢としてあることを理解したうえで、地域福祉の推進を図ることを意識しているか。B
- ⑤ 多様な主体との連携・協力
- 他の社会福祉法人や社会福祉協議会、及び保健・医療機関、NPO法人、市民団体等と連携・協働し、地域住民の生活の質の向上に向けた取り組みを行っているか。B
- ⑥ 地域を包括する公益的取り組みの推進
- 地域における公益的取り組みが社会福祉法人の存在意義のものであり、地域共生社会の実現を主導することが、社会福祉法人の役割であることを認識しているか。A
- 実施する地域における公益的な取り組みについて、
- i 常に地域と密接な関係を持ち
 - ii 安定性、継続性、専門性のある経営基盤を活用し
 - iii あらゆるライフステージを対象とする福祉ニーズに対応し
 - iv 地域におけるソーシャルワークの中核的な担い手として
 - v 自由で柔軟な発想をもって
 - vi 新たな福祉システムを構築する
- といった社会福祉法人が本来有する固有の存在意義を具現化するものとして再認識しているか。B
- 地域ニーズに対応し、多様な福祉サービスを提供してきた実績を活かし、地域にある課題について住民が主体となって解決に向けて取り組むきっかけを提供しているか。B
- 例) カフェやサロンなど、地域住民が集まり交流する場の提供
- 地域住民を対象とする福祉に対する理解を促進するための講演会や勉強会の開催
- 地域の子育て支援や、刑余者への支援など、経営する社会福祉事業の周辺領域の対価性の少ない事業に積極的に取り組んでいるか。A
- 法人独自で、地域の社会福祉援助ニーズに対する公益的取り組みを行っているか。A
- 例) 独居高齢者への支援、見守り、配食サービス等

- 施設設備や専門人材等の資源を活用して、地域課題を包括的に、もれなく受け止める場を提供しているか。B

例) 身近な「福祉の総合相談窓口」の設置

地域住民、民生委員・児童委員、自治会等との日常的な関わりから多様なニーズを把握

- 複数法人間連携や多様な機関とのネットワークを構築し、包括的にもれなく受け止める場とのつながりから、多様化・複雑化する地域課題に対し、専門的かつ包括的な支援を提供しているか。B

例) 都道府県域や市町村域における複数法人間連携

市町村域における社会福祉法人連絡協議会等への参画

自治体や社会福祉協議会との連携

- これらの地域における公益的取組の量的拡大、質的向上をはかるために、法人として取り組みの中核を担うCSW（コミュニティソーシャルワーカー）の育成を行っているか。B

※ CSW（コミュニティソーシャルワーカー）とは、制度の狭間にある地域生活課題や支援を必要とする人や世帯に対し、安否確認や見守り、生活課題の発見、相談援助、必要なサービスや専門機関へのつなぎのほか、地域福祉の計画的な推進を図るため、関係機関・団体などへ働きかける役割を担います。

⑦ 地域を活性化する取り組み

- 合同研修や共同行事の開催を企画するなど、地域の活性化を意図した取り組みを行っているか。B

※ 他の社会福祉法人との合同研修、地域住民と協働して開催するスポーツイベントや文化祭、バザー等

⑧ 困難事例への取り組み

- 保育所における障害児の受け入れや、入所施設における課題の多い家族のいる利用者の受け入れなど、経営する社会福祉事業において、困難事例に積極的に取り組んでいるか。A

- サービス利用者の周辺にある、複合化する課題や制度の狭間（ダブルケア、8050問題、子どもの貧困、ゴミ屋敷、子どもの貧困、虐待等）など、既存の制度による解決が困難な課題に対応しているか。B

⑨ 低所得者・生活困窮者への配慮と支援

- 介護保険サービスに係る利用者負担軽減制度事業等、低所得者に配慮した取り組みを実施しているか。A

- 生活困窮者支援に取り組むことを責務として認識し、法人・施設が持つノウハウや専門性を発揮し、創意工夫を凝らした取り組みを進めているか。B

- 自立支援事業、就労準備支援事業、就労訓練事業、居住支援、子どもの学習・生活支援等に取り組んでいるか。B

- これらの支援を実施するにあたり、関係機関や他法人との連携（社会福祉連携推進法人の活用を含む）を推進しているか。B

- ⑩ 地域全体のサービスの充実に向けた取組み
 - 近隣の他法人ではできないサービスを補完する役割や、周囲と共同することで解決できるスケールメリットの仕組みづくりがあるか。B

- ⑪ 福祉に対する理解の促進
 - 地域住民を対象とする講演会・研修会の実施等を通じて、地域住民の福祉に対する理解を促進し、地域における福祉文化の醸成に取り組んでいるか。A

実践のポイントそれぞれに付している記号は、Aは必須事項、Bは努力事項として、位置付けるものです。

6 地域における保健・医療・福祉の充実と発展

<長期ビジョン>

保健・医療・福祉の課題に主体的にかかわり、関係機関との連携・協働を図り、地域ニーズに応じた保健・医療・福祉の発展を推進します。

また、行政の保健・医療・福祉に関する計画に積極的に対応します。

<目的・考え方>

- 地域における保健・医療・福祉ニーズを幅広くかつ迅速に把握します。
- 社会福祉法人の責務を果たすべく地域ニーズに対する医療の提供を推進します。
- 地域の医療機関や行政と連携を取りつつ地域住民の生活の質の向上に取り組みます。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 実施している事業の確認
 - 現に行っている医療を整理し、それらが地域の医療ニーズとマッチしているか確認しているか。A
- ② 多様な社会医療ニーズの把握
 - 他の医療機関との連携等の取り組みを通して、地域の多様な医療ニーズを把握するような体制整備に努めているか。A
 - 地域医療連携の機能を有しているか。B
- ③ 困難事例への取り組み
 - 医療的ケア児・者および発達障害（神経発達症）児の暮らしづらさを理解し、家族や地域も含めた必要な支援について課題を整理し、支援を検討しているか。A
 - 高齢者（認知症・軽度認知機能障害等）、難病の方の暮らしづらさを理解し、家族や地域も含めた必要な支援について課題を整理し、支援を検討しているか。A
- ④ 多様な主体との連携・協力
 - 他の社会福祉法人や社会福祉協議会、および保健・医療機関、NPO法人、市民団体等と連携・協働し、地域住民の生活の質の向上に向けた取り組みを行っているか。B
- ⑤ 地域を活性化する取り組み
 - 合同研修や共同行事の開催を企画するなど、地域の活性化を意図した取り組みを行っているか。B
 - ※ 他の社会福祉法人及び医療機関との合同研修、地域住民と共同した催事など

⑥ 行政との連携

- 行政との連携を深め、常に地域の医療ニーズを把握し事業展開を検討する仕組みがあるか。B

⑦ 保健・医療・福祉に対する理解の促進

- 地域住民を対象とする講演会、研修会の実施等を通じて、地域住民の保健・医療・福祉に対する理解を促進し、地域における保健・医療・福祉文化の醸成に取り組んでいるか。A

⑧ 地域の安全・安心への取り組み

- 保健医療計画をはじめとする各種医療計画の策定への参画や、行政を主体とした地域連携・協力のネットワークに参加・協力しているか。B
- 災害支援など、行政・関係医療機関の適切な連携のもと、災害時における支援を検討する取り組みをおこなっているか。A
- 医療機関として災害時の取り組みを検討し、住民や関係機関へ発信しているか。B

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

7 信頼と協力を得るための積極的な PR

<長期ビジョン>

社会福祉法人が非営利法人として、社会福祉法人の使命を果たし、自立的な経営を確立していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠です。今、“見える化”にとどまらない“見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的なPR（Public Relations）に取り組めます。

<目的・考え方>

- 義務化された法人情報の閲覧・公表を様々な媒体を通して確実にを行い、透明性の高い法人経営を確立します。
- 社会福祉法人の財産は、すべて国民の福祉増進に還元されることが理解されるなど、国民の信頼と協力が得られるように、様々なPRを意図的・計画的・戦略的に実施します。
- 「双方向」に加えて、国民の声に、より積極的に耳を傾け、継続的に対話します。

<実践のポイント（中期目標）>

① 経営情報の公表

- 法人の業務及び財務情報など、公表が必要な情報について、個人情報保護を徹底しつつ、社会に対して積極的に公表することにより経営の透明性を確保しているか。A
- 情報公表は、経営協会の会員情報ページを活用する他、様々な機会を積極的に活用しているか。A

② 地域から信頼されるためのPR

- 法人の広報機能を強化し、事業計画、事業報告、法人の理念や事業活動、提供するサービスの内容、公益的な取り組みの実施状況等について、地域からの信頼を基盤としたつながりを意識し、より戦略的に計画をすすめているか。A
- 法人が行う社会福祉事業、地域における公益的取り組み等様々な事業内容について、利用者や家族、地域住民等に対して様々な媒体を通してPRしているか。B
 - 例) ボランティアや寄付等の協力
- 法人の継続的発展に必要な事業について、資金計画や事業計画についての積極的なPRを行い、地域の理解・協力が得られているか。B
- 非営利性や公益性の意味など社会福祉法人の特性について、地域に理解されるよう、様々な媒体を通してPRをしているか。B
 - 例) 法人事業で得た利益はすべて社会福祉事業や地域の福祉需要に還元される。社会福祉法人の土地・建物を含む所有財産は、すべて社会福祉に還元されるものである。

③ 苦情・相談内容等の公表

- サービスに関する苦情・相談について、その内容と究明した原因、改善、解決状況など、様々な媒体を通して利害関係者や地域にPRしているか。A
- 自己評価や第三者評価の取り組みや、その結果などの情報をホームページ等で発信し、福祉サービスの質の向上に積極的に取り組む姿勢を地域にアピールしているか。B

④ 効果的な広報戦略の推進

- 何のために広報するのか、誰をターゲットに何を伝えるのか、そのために何を手段とするか、目的を明確にし、その目的に応じたターゲットと広報の手段を設定しているか。A
- 実施した広報戦略について、成果の分析（効果測定）を行っているか。B
 - ※ 効果測定のためには測定可能な目標設定が必要であり、例えば社会福祉法人の認知率向上、ターゲット層の意識変化、ボランティア数の増加、求職者数の増加など
- 経営協が主催する「社会福祉 HERO'S」や地域で開催される福祉職の魅力を伝えるイベントなどに積極的に参画するなど、福祉職場のイメージアップに取り組んでいるか。B

⑤ サービス評価の公表

- 自己評価、利用者評価（満足度調査）、第三者評価の取り組みや、その結果などの情報をPRすることで、福祉サービスの質の向上に積極的に取り組む姿勢を地域にアピールできているか。B

⑥ 情報管理の徹底

- サービス提供等に関する必要な記録を整備するとともに、適正に保管しているか。A
- ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）等の普及を踏まえ、職員や利用者等関係者に対し、情報セキュリティやウイルス感染など適切な情報管理に関する注意喚起や教育を定期的実施しているか。A
- マイナンバー制度の施行への対応を含めて、利用者や職員等の個人情報の管理を適切に行っているか。A
- いわゆる「SNS炎上」等、法人のマイナスな情報に対する対応策を、講じることができるか。B

* PR（Public Relations）

単なる「広報」ではなく、「戦略的コミュニケーションのプロセス」として関係性の構築、維持、継続的改善のマネジメントといえる。一方通行の情報発信ではなく、ステークホルダー（利害関係者）と双方向のコミュニケーションを行い、法人組織内にそれらの情報をフィードバックし、継続的な信頼関係を構築すること。

実践のポイントそれぞれに付している記号は、Aは必須事項、Bは努力事項として、位置付けるものです。

8 中長期的な人材戦略の構築

<長期ビジョン>

経営理念に基づき、めざす法人経営を実現するために、期待する職員像を内外に明示し、外部・内部環境を踏まえた中長期的な人材戦略を構築します。

また、法人内サービスに留まらず、既存の制度では対応できない地域社会の福祉ニーズに応えることができるよう、種別の枠を超えて、包括的な支援を行うことのできる人材育成をめざします。

<目的・考え方>

- 経営理念を明確化するとともに、職員に浸透・共有を図ります。
- 経営理念を実現するためには、人材とそのマネジメントが極めて重要であることを認識し、法人の状況（規模、実施事業等）も踏まえた総合的な人材マネジメントシステムを構築し、実施します。
- 経営理念を具体化するために、期待する職員像を明示し、その職員像に向けて、職員の成長を促す取組を行います。
- サービス等業務の標準化や、情報の共有化の促進を図ります。
- 社会福祉法人の職員として、種別の枠を超え、幅広く福祉分野全般に対応することができるスキルを身につけていくことを前提とします。
- 個々の職員の資質や専門性の向上を基礎として、チーム力の向上を目指します。
- 多様な人材が集う法人をめざし、個性を活かしあう組織づくりに取り組みます。
- 職員間の横断的な連携推進を図ります。
- 人材マネジメントを、中長期的な視点で実施していきます。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 経営理念の明示と周知徹底
 - 経営理念が明文化されているか、そして役職員全体に周知徹底されているか。A
 - ※ 経営理念とは、組織のめざすもの、価値観、存在意義等で構成される。これらを組織の構成員の共通目的とすることが、強い組織づくりの基本となる。
 - 法人理念、慈愛会ビジョン、経営方針を基本に各施設の事業計画に反映されているか。A
- ② 期待する職員像の明確化
 - 経営理念を実現するために、期待する職員像を明確にしているか。A
 - ※ 仕事に対する取り組み姿勢といった観念的なものから、各職位に応じた業務内容とスキルとその獲得方法（育成体制）を明確化する。

※ 期待する職員像が明確で、人材活用や育成の仕組みを明示することは、就職希望者の選択に資する情報ともなる。

- キャリアデザインハンドブックで示されている期待する職員像、研修体系・内容について定期的に見直し、検討がされているか。A
- 期待する職員像や研修体系・内容が職員にとって働く上で、意欲やモチベーションにつながっているか。B
- 職員にとって働きがいのある施設、魅力ある施設となるよう、法人全体及び各施設が積極的に取り組んでいるか。A
- 経営理念やめざす職員像の浸透を図り、職員のめざす方向の一致を図っているか。A

③ 継続、発展させるための取り組み

- 期待する職員像とそれらを実現する取り組みが、着実に継承、発展させるための工夫や取り組みがされているか。B
 - ※ 経営理念や期待する職員像などは、時間の経過とともに希薄化、形骸化しやすいため、それらを防ぐ工夫や取り組みも必要となる。
 - ※ 期待する職員像は、定期的に見直すことが必要となる。
 - ※ 人材マネジメントには、時間軸を含めた視点が重要である。
- 研修体系の見直しや全体及び個別に人材マネジメント計画が実施されているか。A

④ 総合的な人材マネジメントシステムの構築

- 法人の経営理念、期待する職員像に基づき、総合的な人材マネジメントシステムを構築しているか、また、職員によく理解されているか。A
 - ※ 総合的な人材マネジメントシステムとは、具体的に以下の4点の制度整備からなる。
 - i 採用、配置、異動、昇進・昇格
 - ii 人材の評価（人事考課制度等）
 - iii 給与、その他の労働条件の設定
 - iv 能力開発・教育
- 法人の中長期的なビジョンに基づいた（5年後、10年後を見据えた）採用、育成計画になっているか。A
- 職員の満足度調査、職員面談等を実施し、職場環境、職員間の連携など職員一人ひとりの意識や意欲の把握ができているか。A
- 法人採用、法人内異動などトータルな人材マネジメントシステムが構築されているか。B

⑤ 個の成長とチーム力の向上

- 職員間の情報の共有化のための取り組みがなされ、徹底されているか。A
- 問題や課題については、積極的に改善していくチームとなっているか。A

- 業務マニュアルの整備を進め、可能なものについては業務の標準化、共有化を図り、統一した業務行動となっているか。B
 - 継続性の視点を重視し、業務遂行スキルの安定的な継承が図られているか。B
- ⑥ 働き方改革への対応と働きやすい環境作り
- ワークライフバランスに配慮した取り組みを行っているか。A
 - ※ 年休消化、時間外労働、タイムリーダーの導入。
 - 職員の働き方の多様性などへの対応が柔軟に図られているか。B
 - 地域高齢者雇用、セカンドキャリア、外国人労働者などの雇用への検討を行っているか。B
- ⑦ 生産性の向上に向けた取り組み
- ロボットやICTといった先進的な技術を用いた業務の効率化に取り組んでいるか。B
 - ※ ICT（Information and Communication Technology）は、情報・通信に関する技術全般のこと。コンピュータ技術の積極的な活用に着目していく事が必要となる。
 - 情報漏洩、個人情報保護とセキュリティへの対策は徹底されているか。A
 - 定期的に「効率化」という視点から、現在の業務の流れの見直しを行っているか。B
 - ※ 人口減少に伴い労働力人口が減少する中で、良質なサービスを効果的・効率的に提供していくために、生産性の向上が必要となる。
 - ※ 効率化の推進は、職員の負担軽減にもつながると同時に、専門能力の高い人材が、その能力に見合った、より専門的な業務に集中できるようにもなり、サービスの質の向上にもつながる。
- ⑧ 職員間の横断的連携の推進
- 風通しの良い職場の人間関係の構築と維持に努めているか。A
 - 多様な職種、職務形態の職員との連携が図れているか。A
 - 法人内の事業所間の連携と協働により、相乗効果を生み出しているか。B
 - 法人園長会、法人運営委員会、他の部会の連携が図れているか。A
- ⑨ 業務の標準化と統一した業務行動
- 情報の共有化のための取り組みがなされ、徹底されているか。A
 - 問題や課題については、積極的に改善していくチームとなっているか。A
 - 業務マニュアルの整備を進め、可能なものについては業務の標準化、共有化を図り、統一した業務行動となっているか。B
 - 継続性の視点を重視し、業務の安定的な継承が図られているか。B

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

9 人材の採用に向けた取組の強化

<長期ビジョン>

良質な福祉人材の採用に向け、様々な手段を講じます。また、将来の福祉人材育成の視点から、福祉の仕事の啓発として情報発信、福祉教育にも取り組みます。

<目的・考え方>

- 人材採用時の効果的なマッチングに向け、採用専門パンフレットや、ホームページの採用専用サイト、SNS など採用ツールを用意し、適切な広報媒体等を活用します。
- 法人内外に対し、積極的な PR に努め、法人のブランド力を高めます。
- 小中高校における福祉教育にも積極的に協力し、福祉の仕事の啓発を図ります。
- 障害者雇用に積極的に取り組みます。
- 多様な人材（高齢者、障害者、外国人労働者）を登用します。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 福祉人材の確保
 - 内部環境、外部環境を把握し、採用計画を立てているか。A
 - ※ 採用計画は、採用職種や人数の把握、求人や採用試験の時期や方法等について、計画的に行う必要がある。また、採用基準や採用しない人の基準も明確にしておくことが大切である。
 - 2040年に向け、福祉人材の担い手不足、少子高齢化の影響を考慮し、10年後20年後の人材採用計画が立案されているか。B
 - 総合職採用も視野にいれ、法人内の事業所間の交流・職員間の交流がうまく行っているか。A
 - 様々な採用ツールを用意し、効果を検証しながら使用しているか。A
 - ※ 「採用ツール」とは、求職者との接点を持つ時に使うもの。例えば、求人案内や法人・事業所案内に関するパンフレットやチラシ、動画、ホームページ、また説明会でのプレゼンテーション用スライドなどがある。
 - ※ これらのツールには、伝えるべき必要な情報要素を過不足なく記載する。
 - ※ 求職者が自らの成長を描けるような仕組みなども盛り込まれていることが大切。
 - ※ 求職者の興味を高めるようなツールの内容となっていることが重要。
 - 採用広報には、様々な採用チャネルを効果的に利用しているか。A
 - ※ 「採用チャネル」とは、様々な広報媒体や採用ルートで、求職者との接点を多く持つこと。例えば、ウェブサイトやハローワーク等の活用、求人広告、学校訪問、また人材紹介や人材派遣の利用などがある。

- 障害者雇用について、法定の雇用率を達成することはもちろん、より積極的な雇用を行っているか。
A
- 高齢者雇用等、様々な方が働ける場として、業務の仕分けを行い雇用機会の創出に努めているか。A
- 社会環境の変化、雇用の変革に対応するための知識はあるか（外国人就労含む）。B
- 様々な能力を活かせる職場づくりに取り組み、多様な人材の採用の可能性を上げていくことができるか。A
- 短時間労働や業務の限定など、雇用時間や形態を工夫し、多様な働き方ができる仕組みを構築しているか。B
- 内定者へのフォローアップを、丁寧かつ効果的に行っているか。B
- 積極的な情報発信をして「見える化・見せる化」に努め、法人のブランド力を高めているか。B
- 小中高校における福祉教育にも積極的に取り組み、福祉の仕事の啓発を行っているか。B
※ 福祉体験学習等の受け入れや、出前授業、施設見学の受け入れなど
- 給与体系や福利厚生のある見える化に努めているか。また、近郊の市場調査が行えているか。B
- 実習生は、施設評価の情報発信者としての視点に立ち、実習の受け入れと人材確保活動との連動が行えているか。A
- 大学・短大・養成校との関係づくりは行えているか。また、学校と施設とが共に福祉人材の育成を協働していくという意識が持っているか。A

② 人材確保に向けた情報発信

- 新卒者や求職者の福祉の仕事に対するニーズや、情報を得やすい環境等について把握しているか。
A
- 紙ベースだけでなく、ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）等を活用した、時世に応じた臨機応変な情報発信ができていますか。A
- 法人のブランディングに基づき、一貫性があり、かつ戦略的に情報発信ができていますか。A
- 法人各施設の取組みや、職員のワークライフバランスへの取組み等、情報の受け手側にとって魅力のある発信ができていますか。B
- 情報発信における効果を測定し、専門家によるアドバイスを受けながら、より良い情報発信につなげることができていますか。B
- 福祉の仕事に対する世間の先入観（閉鎖的、6K等）を解消し、イメージアップにつながる情報発信ができていますか。B

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

10 人材の定着に向けた取組の強化

<長期ビジョン>

福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、多様な背景を持った人材、雇用形態、年代の人材が働きやすい職場づくりを推進します。

<目的・考え方>

- 職員を大切に、働き甲斐のあり、魅力ある職場づくりに取り組みます。
- 働き方改革などにより見直しがなされている労働関係法令の遵守と適切な労務管理により、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境づくりを推進します。
- 給与に限らない職員処遇の改善に継続的に取り組みます。
- ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりを推進します。
- 経営者、管理者、上司、部下、同僚間など様々な関係において、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進める組織風土づくりを推進します。
- 多様な人材が活躍できる働きやすい職場づくりを推進します。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 福祉人材の定着
 - 採用後3年未満（特に1、2年未満）の職員に対するフォローアップが意図的、計画的に行われているか。A
 - ※ 法人研修、人事考課面談、サポーターの配置など。
 - 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりが重要であると認識し、関連する取り組みを工夫、努力しているか。A
 - 上司または先輩職員は、職員に対して動機づけを意識した言動を行っているか。B
 - ※ 動機づけとは、本人の興味関心を引き出し、主体的な行動を促すために行う働きかけ。
 - 職員が目標を持って、自らのキャリアが描けるような仕組みづくりができているか。B
例）キャリアパスの明確化など。
- ② 職員の安全と健康の確保
 - 労働災害防止策（メンタルヘルス、腰痛防止策、その他労働災害への対応）を講じ、その内容を職員に周知しているか。A
 - セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止策、対応策を適切に講じているか。A
 - 時間外労働の管理、有給休暇の取得の促進（5日間の計画付与を含む）など適切に行えているか。A
- ③ 職員処遇の現状の把握、分析、課題抽出
 - 職員処遇の水準が適正であるかどうか、処遇改善の必要性やその可否を評価・分析するための取り組み

を、PDCAサイクルにより定期的に行っているか。A

例) 賃金水準、有休取得率、時間外労働時間数等の指標化による管理、福利厚生の充実など。

- ワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した取り組みを行っているか。A

例) 働き方の多様性への対応、事業所内保育所の利用、休暇取得の促進、短時間勤務の導入、時間外労働の削減等

- 評価・分析等にもとづき、職員処遇の改善の取り組みを行っているか。B

※ 必要な福利厚生の充実

- ④ 多様な人材が活躍できる職場づくり

- 常勤、非常勤、再雇用制度利用のシニア人材、障害者雇用制度による人材など、多様な人材が活躍できる職場になっているか。A

- 多様な人材が、雇用形態ではなく、能力や実績による公正な待遇を受けることができるようになっているか。

A

- 新任職員への丁寧なフォローが定着率を高め、能力を発揮できるように基礎となることを意識した取り組みができているか。A

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

11 人材の育成に向けた取組の強化

<長期ビジョン>

それぞれの法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発およ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、組織において、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。さらに、「地域共生社会」を実現する総合的な人材の育成にも取り組みます。

<目的・考え方>

- 自法人がめざす職員像を明示しながら、職員の適正な評価、キャリア形成や自己実現の支援なども含めた育成システムを構築し、職員育成の充実を図ります。
- キャリア形成や能力開発を行うための各種教育・研修の実施を行います。
- 専門性の向上に向けた資格取得支援を充実します。
- 高い専門性と倫理性を醸成します。
- 主体的、自立（自律も含む）的なリーダーの育成を強化します。
- リーダーのマネジメント能力の向上に取り組みます。（人材育成力、財務管理能力を含む）
- 総合的な人材の育成を推進します。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 総合的な人材の育成
 - 「地域共生社会」の実現を見据え、事業所内に留まらない実践をしていくことのできる人材の育成について、取り組んでいるか。B
 - ※ 地域の中で「狭間のニーズ」をすくい取り、総合的な見立てとコーディネートを行うことができる人材や、特定の分野に関する専門性のみならず福祉全般に一定の知見を有する人材の育成。
 - ※ ソーシャルワーカー本来の役割の強化や活躍が、いっそう求められる。
 - 福祉分野における、横断的な研修の実施に取り組んでいるか。B
 - 福祉職員としての、福祉観向上の研修・人間力向上につながる研修が行えているか。A
 - コミュニケーション力の向上と、チームワークの向上につながる研修が行えているか。B
 - 研修において、専門教育機関（大学等）や専門業種との連携は行えているか。B
 - 多様なキャリアステップを歩める環境の整備を行っているか。B
 - ※ 専門的な分野のエキスパートをめざす場合、分野横断的に対応することのできるスキルを持ったジェネラリストをめざす場合と、それぞれに応じたキャリアステップを用意することで、両者が活躍でき、能力を発揮できる環境を作ることが、総合的な福祉力の向上につながる。
 - 職員の自己実現へ向けてのキャリアデザインの支援が行えているか。B

② リーダー層の育成

- 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、取り組んでいるか。A
- めざすリーダー像を明確にしているか。A
- 福祉施設長専門講座の受講等、施設長の更なるスキルアップに取り組んでいるか。B
- 福祉サービスの専門性のみならず、マネジメント能力の育成、評価、処遇を行っているか。B
- 人材育成力の強化のためのシステムを構築しているか。B
 - ※ リーダー研修の実施やマネジメントに関する外部研修の受講促進、情報の提供、コーチングの導入など。
- リーダーとしての幅広い視野の醸成、情報の収集等のための取り組みを行っているか。B
- 特にリーダー層の財務管理能力の向上のための取り組みを行なっているか。B
- ニーズや課題に対して積極的に取り組む姿勢や、主体的・自立的な業務行動の評価や育成をしているか。B

③ 人材育成制度の構築

- 法人の経営理念や期待する職員像を明示し、サービス目標等に基づいた人材育成に関する方針を明確にし、研修を一元的に推進する体制の整備等、その方法を確立しているか。A
- 育成システムは、OJT、Off-JT、SDSで構成しているか。A
 - ※ OJT…職場研修
 - Off-JT…職場外研修
 - SDS…自己啓発支援（Self Development System）
 - 例）学習スペースの提供、資格取得奨励制度の整備など
- OJTでは、指導内容や方法等の共通基準を作成し、意図的、計画的に行っているか。B
- 資格取得、その他、職員の成長のために支援の仕組みを構築しているか。B
 - ※ SDSの推進のための情報提供や、職員図書等の充実も必要となる。
- 職員各自の研修受講履歴を管理し、個別研修計画を作成しているか。B
- 人材を法人継続の柱と捉え、うまく能力開発ができるように支援しているか。B
- 職員個々の仕事に対する目標づけが適切に行えているか。B
- 職員の利用者支援への目標づけは適切に行えているか。A

④ キャリアパスの明確化

- 以下の4つの要素を明確化し、職員が自らの将来の姿を描くことができるような、仕組みづくりができているか。B
 - i 昇進・昇格の基準
 - ii 賃金の水準
 - iii 必要となるスキルの水準
 - iv 必要となるスキルを獲得するための機会（研修等の能力開発）

⑤ 体系的な研修プログラムの構築

- 体系的な研修プログラムを構築しているか。A
- 研修プログラムは、専門性、組織性、社会性、倫理性のバランスを考慮したものとなっているか。B
 - ※ 福祉・介護制度や相談・援助・介護技術等の知識やスキルの向上だけでなく、組織のルールや職場の人間関係、また社会人としてだけでなく福祉の仕事に携わる者としての倫理感の醸成等も含めたプログラムとすることが必要である。

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

1 2 コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

<長期ビジョン>

社会福祉法・医療法などの関係法令はもとより、法人の理念や諸規程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。

<目的・考え方>

- 経営理念に基づく経営方針及び社会福祉及び医療の関係法令等を遵守し、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営を行います。
- 法人経営を行う上で基本となる社会的規範やモラルを守ります。
- 保健・医療・福祉サービスは対人サービスが基本であり、その職業上高い倫理性が求められることを職員一人ひとりまで周知します。
- 社会福祉法人を取り巻くさまざまなリスクから組織を守り、不祥事等を未然に防止するための具体的な取り組みを推進します。

<実践のポイント（中期目標）>

①ルールに対する適切な認識

- 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべきルール（法令、その他社会的ルール等）の変更について情報を収集する姿勢を持っているか。A

②コンプライアンス規定・マニュアルの策定

- コンプライアンス規定・マニュアルを策定しているか。A

③コンプライアンス体制の構築と整備

- コンプライアンス担当部署の設置等、倫理や法令等の遵守の徹底に向けた管理体制を整備しているか。A

④監査ガイドラインの活用

- 法人監査ガイドラインを活用し、定期的に業務の確認を行っているか。A
- 施設監査の実地指導についても法令等に基づいて適切に対応しているか。A

⑤コンプライアンス教育の徹底

- 役員と職員に対する社会福祉及び医療の関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発しているか。A
例) 虐待等不祥事を起こさないための職員研修によるサポートを行う。
- 働き方改革への対応や快適な職場環境づくりを徹底しているか。A

⑥公益通報相談の適切な実施

- 公益通報者保護法による、公益通報相談窓口（コンプライアンスホットライン）の設置をし、職員等からの法令違反行為に関する相談や通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見とその是正処置を図っているか。A
- 公益通報者に対して不当な取扱いをしないなどの保護に努めているか。A

⑦適正な報酬の取り扱い等

- 保険報酬請求等については、専門職等の人員配置基準を守り、法令に定められた基準に基づいて請求事務を行っているか。A

⑧適正な補助金の取り扱い等

- 補助金、交付金及び運営費等については適切に申請するとともに、その執行についても法令に基づき適正に行っているか。A

⑨利害関係者との関係

- 取引事業者、行政関係者等の利害関係者と公正かつ適正な関係を保持しているか。A

実践のポイントそれぞれに付している記号は、Aは必須事項、Bは努力事項として、位置付けるものです。

1 3 組織統治（ガバナンス）の強化

<長期ビジョン>

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。

<目的・考え方>

- 社会福祉法に基づいた理事会・評議員会・監事などの組織統治体制を確立するとともに、それらの役割を認識し経営を行います。
- 社会的ルールを遵守し、また、社会に対して十分な説明責任を果たすため、公正かつ適正な経営を可能とする組織統治（ガバナンス）を行います。
- 事業を積極的に「推進する力を持つ組織づくり」とともに、社会的な責任と使命を果たし得る組織として、経営に対する適切なチェック・牽制機能を持った「自ら改める組織づくり」をめざす取り組みを実践します。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 業務執行機能の強化
 - 理事会及び理事長は、法人本部機能の強化をはじめとして、法人経営及び事業経営が良好に進展するような執行体制の機能を評価し、対策を講じて強化しているか。B
- ② 運営協議会の設置
 - 必要な場合、プロジェクト委員会等を設置し、行政や地域住民等のニーズ・要望等を反映させているか。B
- ③ 理事会
 - 法令に従い理事会を執行機関とし、責任のある適切な人材が配置され、主体的に適切な法人経営を行っているか。A
- ④ 評議員会
 - 法令に従い評議員会を設置し、議決機関として機能しているか。A
- ⑤ 監事
 - 法令に従い監事を選任し、法人監査を適切に行っているか。A

⑥ 組織統治機能の強化

- 理事会、評議員会、理事、監事および評議員が各々の役割を認識し、法人経営と各事業経営のチェック機能、各機関間（理事会、監事、評議員会）の相互牽制機能を果たしているか。A

⑦ 会計監査人の選定

- 特定社会福祉法人の場合、法令の基準に従い会計監査人を選定し、適切な会計監査を受けているか。A
- 会計監査人を置く必要がない法人にあっても、会計の専門家による適切な会計処理のチェックを受けているかA

⑧ 事業経営の透明性の確保

- 外部機関による審査やWeb経営診断・組織風土診断などを積極的に活用し、事業に関する外部からのチェックを行っているか。B

実践のポイントそれぞれに付している記号は、Aは必須事項、Bは努力事項として、位置付けるものです。

1 4 健全で安定的な財務基盤の確立

<長期ビジョン>

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、健全な財務基盤を確立します。

<目的・考え方>

- 公益性に根ざした事業活動を可能とするために、適正な収益を確保し、安定的且つ自立した財務基盤を確立します。
- 法人の事業運営を法令、定款等に従って計画的かつ効率的に行うとともに、法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理を行います。
- 中長期的視点からの事業計画と財務計画を立て、健全な財務基盤を確立します。

<実践のポイント（中期目標）>

① 財務状況の把握

- 財務指標にもとづく経営分析等により、法人全体および各施設、事業ごとの経営状況を把握しているか。A

例) WEB 経営診断の財務分析を活用し、現況を確認する。

②財務基盤の確立

- 適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営を行っているか。A

③会計に関する十分な体制の整備

- 会計責任者および担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要かつ十分な知識を有しているか。A

- 内部統制や事務処理体制の向上に努めているか。B

※ 「社会福祉法人の認可について（通知）」

第3 法人の組織運営 6 法人の組織運営に関する情報開示等

(1) 会計監査を受けない法人においては、財務会計に関する内部統制の向上に対する支援又は財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援について、法人の事業規模や財務会計に係る事務態勢等に即して、公認会計士、監査法人、税理士又は税理士法人（以下（1）において「専門家」という。）を活用することが望ましいこと。

④職務権限・役割の明確化

- 会計処理に関する、業務分掌や職務権限を明確にし、適正な会計処理を行っているか。A

⑤ 正確な計算書類の作成

- 計算書類が法令、ルールに従って作成されているか。A
- 内部・外部の適切な確認体制のもとで作成されているか。A

⑥ 長期計画に基づく資金計画

- 施設の修繕計画など、明確な長期事業計画に基づき資金計画を作成しているか。B
- 長期計画に基づき、適切に資金調達を行っているか。B

⑦ 適正な資金の運用

- 資金の運用は、社会福祉法人制度関連通知等で示された「安全確実かつ換金性の高い方法」で行っているか。A

⑧ 予算管理の充実

- 法人全体および各施設・事業ごとに、現場の状況を把握しながら、事業計画に基づいた予算管理を行っているか。B

⑨ コスト意識の醸成

- 職員に対してコスト意識を醸成するための取り組みを行っているか。B

⑩ 適切な社会福祉充実計画の作成

- 社会福祉充実残額が発生した場合に社会福祉充実計画を策定しているか。A
- 社会福祉充実計画は、地域のニーズを踏まえつつ、サービスの向上に資する内容として策定されているか。A

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、B は努力事項として、位置付けるものです。

15 経営者としての役割

<長期ビジョン>

経営者は、リーダーシップを発揮し、「慈愛会ビジョン 2025」・「アクションプラン 2025」に基づいた取り組みを実践するとともに、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。

また、中長期的な視点から福祉に従事する者（現役世代）の減少に伴い、現在より人手不足の深刻度を増すことが予想される中、業務の価値を高めるために生産性の向上に努めます。

<目的・考え方>

- 経営者は、リーダーシップを発揮し、経営理念や経営方針等の明確化を図り、法人内への周知徹底を図ります。
- 経営者は、社会福祉法人の使命である「社会、地域における福祉の発展・充実」に寄与するため、「慈愛会ビジョン2025」・「アクションプラン2025」の実践に向けた組織的な取組体制を整備します。
- 地域の生活課題を把握し公益的な取組について地域住民とともに積極的に活動します。
- 生産性の向上の取組を経営方針に明確に位置付け組織的に行います。
- 地域の実態を把握し、多角化・多機能化の検討を組織的に行います。

<実践のポイント（中期目標）>

- ① 経営理念等の明確化
 - 経営理念、方針等を明確にし、全職員が周知できるような仕組みづくりをしているか。A
- ② 経営計画の策定
 - 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいた将来構想・長期計画を作成しているか。A
 - 自法人の置かれている状況を把握し、3年先のあるべき姿に基づいた中期計画を作成しているかA
 - 中期計画にもとづいた単年度計画を適切に作成しているか。A
 - 地域における他の事業主体の動向、潜在的な地域ニーズの把握、法令等の改正など制度に関する情報の収集・把握等、外部環境の分析に努めているか。A
 - サービスの自己点検や自法人の強み弱みの把握などの内部環境の分析に努めているか。A
- ③ 公益性の高い非営利組織の自覚
 - 公益性の高い法人の経営者として、非営利性を確保すると共に、公益性の実現に努めているか。A
- ④ 事業の将来性・継続性を見通した経営
 - 事業の将来性・継続性を見通した経営を行っているか。B
 - 事業継続のための資金（借入償還・建替・昇給・設備投資など）の確保をしているか。B

⑤ 生産性の向上に対する取組

- 限りある資源を有効に使い、効果性・効率性の高い経営を行っているか。B
- 生産性向上を図るための課題認識を職員と共有し、取組みを行っているか。A
- 法人・施設の中長期計画、単年度事業計画に明確に位置付け、業務内容の明確化、役割分担を行っているか。(B)
- 業務の効率化のための環境整備(ICT化・AI・ロボットの活用)を行っているか。A

⑥ 地域福祉への取組み

- 法人の経営理念に従い、地域社会に対して生活困窮者支援などを積極的に行っているか。A
- 地域の福祉ニーズへの対応と事業継続のために未来志向で事業の多角化・多機能化を図っているか。(A)

⑦ 経営改善

- 法人及び各部署・部門でPDCA等を実践し経営改善に努めているか。A
- 法人・施設の事業継続計画（BCP）を策定・周知しているか。また、随時、計画の見直しを行っているか。A
- BCPに基づく訓練を行っているか。A

⑧ 次世代の育成

- 職員の研修・教育を充実し、常に次世代の経営層を育成しているか。A
- 次世代を担う役員や職員が、全国社会福祉法人経営青年会に入会しているか。A

⑨ 自己研鑽

- 経営者は、自らの職責を深く理解し、不断の自己研鑽を行っているか。A
例) 全国経営協主催研修会への参加や各種経営支援ツールの活用

実践のポイントそれぞれに付している記号は、Aは必須事項、Bは努力事項として、位置付けるものです。

■ SDGs

目標 1 (貧困)	あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。
目標 2 (飢餓)	飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する。
目標 3 (保健)	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。
目標 4 (教育)	すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する。
目標 5 (ジェンダー)	ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う。
目標 6 (水・衛生)	すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。
目標 7 (エネルギー)	すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する。
目標 8 (経済成長と雇用)	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用(ディーセント・ワーク)を促進する。
目標 9 (インフラ、産業化、イノベーション)	強靱(レジリエント)なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る。
目標 10 (不平等)	各国内及び各国間の不平等を是正する。
目標 11 (持続可能な都市)	包摂的で安全かつ強靱(レジリエント)で持続可能な都市及び人間居住を実現する。
目標 12 (持続可能な生産と消費)	持続可能な生産消費形態を確保する。
目標 13 (気候変動)	気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる。
目標 14 (海洋資源)	持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する。
目標 15 (陸上資源)	陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する。
目標 16 (平和)	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する。
目標 17 (実施手段)	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。



慈愛会ビジョン 2025 用語集 掲載用語

【掲載のポイント】

- ・職員(主に新任から初任者)に理解が必要と考える用語。
- ・新ビジョンの理解に必要な用語。
- ・制度や仕組みに関する用語。
- ・掲載する用語は最小限。

前文

- ・地域共生社会 ㉔
- ・SDGs ㉔
- ・アクションプラン 2020 ㉔

1. 人権の尊重

- ・LGBT ㉔
- ・インフォームドチョイス ㉔

2. サービスの質の向上

- ・第三者評価(機関) ㉑

3. 包括的支援の充実・展開

- ・レスパイトケア㉑㉒
- ・アウトリーチ㉑㉒
- ・伴走型支援㉑

4. 安心・安全の環境整備

- ・BCP (事業継続計画) ㉔
- ・福祉避難所 ㉔

5. 地域共生社会の推進

- ・地域包括ケア ㉒
- ・公益事業 ㉔
- ・地域福祉計画 ㉑㉒
- ・地域における公益的な取り組み ㉔

6. 地域における保健・医療・福祉の充実と発展

- ・地域医療 ㉒

8. 中長期的な人材戦略の構築

- ・働き方改革 ㉑
- ・ワークライフバランス ㉑㉒

13. 組織統治(ガバナンス)の強化

- ・理事会 ㉔
- ・評議員会 ㉔

全 20 個

【参考書籍等】

- ㉑ 現代社会福祉用語の基礎知識 第13版 学文社
- ㉒ 21世紀の現代社会福祉用語辞典 第2版 学文社
- ㉔ その他 (ホームページ)
 - ・内閣府 HP
 - ・厚生労働省 HP
 - ・外務省 HP
 - ・法務省 HP
 - ・全国社会福祉法人経営者協議会 HP
 - ・日本歯科医師会 HP

慈愛会ビジョン 2025 用語集

地域共生社会

社会構造の変化や人々の暮らしの変化を踏まえ、制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指すもの。（厚生労働省 HP）

SDGs（エスディジース：Sustainable Development Goals）

2001年に策定されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。SDGsは発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、日本も積極的に取り組んでいる。（外務省 HP）

アクションプラン 2020

社会福祉法人が中期経営計画（3～5年）及び短期経営計画（1年）の立案およびPDCAサイクルを実践する際の指針として、全国社会福祉法人経営者協議会（経営協）が、平成28年度（2016年）～32年度（2020年）を計画期間として策定したもの。10の「経営の原則」・4つの「基本姿勢」・14の「行動指針」で構成される。また、「行動指針」ごとに「実践のポイント」が挙げられており、自法人の自己評価を行うための基準として、また、目標設定のための「ものさし」としても活用できるよう作成されている。（全国社会福祉法人経営者協議会 HP）

LGBT

以下の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉のひとつ。（法務省 HP）

Lesbian（レズビアン）：女性の同性愛者

Gay（ゲイ）：男性の同性愛者

Bisexual（バイセクシャル）：両性愛者

Transgender（トランスジェンダー）：「身体の性」と「心の性」が一致しないために、自分の「身体の性」に違和感を持つ人。

インフォームド・チョイス (informed choice)

「説明を受けたいという選択」の意味。例えば、手術と化学療法の予後に大差がないと考えられる場合のように、選択可能な治療方針が複数ある場合は、医師から十分な説明を受けたり、情報を集めたりしたうえで患者自身が治療方法を選択すること。(日本歯科医師会 HP)

* インフォームド・コンセントは、医師が患者に対して十分に説明し、同意を得ること。

インフォームド・チョイスは、インフォームド・コンセントに患者の自由意志が更に加わったものであり、インフォームド・コンセントをさらに推し進めた患者主体の考え方。

第三者評価

社会福祉事業者の提供するサービスの質を当事者以外の公正かつ中立な立場から専門的かつ客観的に評価すること。社会福祉法第 78 条に、「社会福祉事業の経営者は自らその提供する福祉サービスの質の評価を行うことその他の措置を講ずることにより、常に福祉サービスを受ける者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めなければならない」とされ、これに基づき実施される。社会的養護関係施設（児童養護施設・乳児院・児童心理治療施設・児童自立支援施設及び母子生活支援施設）については、第三者評価の受審及びその結果の公表が義務付けられている。

レスパイトケア

「レスパイト＝休息」。乳幼児や障害児者、高齢者等を在宅でケアしている家族等介護者が休息できるように一時的に介護を請け負うサービス。介護による身体的・精神的疲労から介護者を一時的に解放することが、家族機能の維持と向上につながり、在宅生活の継続に結びつくと考える。

代表的なサービスは、児童福祉法・障害者総合支援法・介護保険法のもとでの通所サービス・短期入所サービス。また親族・友人・近隣によるインフォーマルな支援も含まれる。

アウトリーチ

支援者が積極的に出向いていく援助のこと。生活上の問題・困難を有しているにも関わらず支援を拒否するなどの人に対して、積極的に働き掛けることを指す。近年では、社会福祉の分野で、地域社会に出向いてケアやサービスを行ったり、公共機関が現場出張サービスをすることに用いられる。福祉サービス利用等に際し、申請主義をとるわが国においては、自発的に申し出をしない人に対し、積極的に働きかけて支援の実現を目指すことは重要である。近年、コミュニティソーシャルワークの考えが広がり、潜在化したニーズをキャッチするための手法として重要視されている。

伴走型支援

社会復帰や社会参加を目指す人に対して個別支援を行うこと。アウトリーチを含む包括的な総合相談体制の強化やチームアプローチによる支援を展開すること、また、公的機関だけでなく民間との協働による就労・生活支援を展開することで生活困窮状態からの脱却を図ることを目指す。

BCP (Business Continuity Plan)

大地震等の自然災害、感染症のまん延、テロ等の事件、大事故、サプライチェーン（供給網）の途絶、突発的な経営環境の変化など不測の事態が発生しても、重要な事業を中断させない、または中断しても可能な限り短い期間で復旧させるための方針、体制、手順等を示した計画のこと。（厚生労働省 HP）

福祉避難所

主として高齢者、障害者、乳幼児その他の特に配慮を要する者（以下、「要配慮者」）を滞在させることが想定されるものにあつては、要配慮者の円滑な利用の確保、要配慮者が相談し、又は助言その他の支援を受けることができる体制の整備その他の要配慮者の良好な生活環境の確保に資する事項について内閣府令で定める基準に適合するもの。

「要配慮者」とは、具体的には、高齢者、障害者の他、妊産婦、乳幼児、病弱者等避難所での生活に支障をきたすため、避難所生活において何らかの特別な配慮を必要とする者、及びその家族まで含めて差し支えない（災害対策基本法施行令）。（内閣府 HP）

地域包括ケア

医療・介護・予防・住まい・生活支援サービスが連携した要介護者等への包括的な支援。地域包括ケア研究会報告書(2010年3月)によると、地域包括ケアシステムとは「ニーズに応じた住宅が提供されることを基本とした上で、生活上の安全・安心・健康を確保するために、医療や介護のみならず、福祉サービスを含めた様々な生活支援サービスが日常生活の場(日常生活圏域)で適切に提供できるような地域での体制」と定義される。具体的には中学校区が基本とされ、地域包括支援センターが中核となり地域包括ケアシステムの構築に取り組むことが必要となる。

公益事業

- (1) 公益を目的とする事業であつて、社会福祉事業以外の事業であること。
- (2) 公益事業には、例えば次のような事業が含まれること（社会福祉事業であるものを除く）。

- ア 必要な者に対し、相談、情報提供・助言、行政や福祉・保健・医療サービス事業者等との連絡調整を行う等の事業
 - イ 必要な者に対し、入浴、排せつ、食事、外出時の移動、コミュニケーション、スポーツ・文化的活動、就労、住環境の調整等（以下「入浴等」という。）を支援する事業
 - ウ 入浴等の支援が必要な者、独力では住居の確保が困難な者等に対し、住居を提供又は確保する事業
 - エ 日常生活を営むのに支障がある状態の軽減又は悪化の防止に関する事業
 - オ 入所施設からの退院・退所を支援する事業
 - カ 子育て支援に関する事業
 - キ 福祉用具その他の用具又は機器及び住環境に関する情報の収集・整理・提供に関する事業
 - ク ボランティアの育成に関する事業
 - ケ 社会福祉の増進に資する人材の育成・確保に関する事業（社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士・保育士・コミュニケーション支援者等の養成事業等）
 - コ 社会福祉に関する調査研究等
- (3) 当該事業を行うことにより、当該法人の行う社会福祉事業の円滑な遂行を妨げるおそれのないものであること。
- (4) 当該事業は、当該法人の行う社会福祉事業に対し従たる地位にあることが必要であること。
- (5) 社会通念上は公益性が認められるものであっても社会福祉と全く関係のないものを行うことは認められないこと。
- (6) 公益事業において剰余金を生じたときは、当該法人が行う社会福祉事業又は公益事業に充てること。（厚生労働省 HP）

地域福祉計画

市町村を基盤とする地域住民の生活課題に対する総合的な社会福祉計画。社会福祉法により、2003(平成 15)年度から、自治体による市町村地域福祉計画とそれを支援する都道府県地域福祉支援計画策定の条項が施行。具体的には、保健・医療・福祉分野にとどまらず、教育・文化・労働、通信、交通、住環境などの生活関連施策の総合化と当事者・住民の福祉のまちづくりへの参画を促進する計画を含む。特に後者では、社会福祉協議会による住民が主体となつてつくる地域福祉活動計画が連動して策定される必要がある。

地域における公益的取組

すべての社会福祉法人は、その高い公益性にかんがみ、「社会福祉事業及び第 26 条第 1 項に規定する公益事業を行うに当たっては、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料

又は低額な料金を、福祉サービスを積極的に提供するよう努めなければならない」(社会福祉法第 24 条第 2 項) という責務が課されており、地域の福祉ニーズ等を踏まえつつ、法人の自主性、創意工夫による多様な地域貢献活動が行われている。(厚生労働省 HP)

地域医療

地域住民の健康維持・向上を目的として、疾病の予防、治療、機能回復、日常生活の支援など、包括的な医療を提供するもの。地域の医療・保健・福祉の専門職や行政機関、住民組織等が協働して、地域住民が主体的に健康の獲得や保持に取り組むことができるよう支援を行う。

働き方改革

労働者が個々の事情に応じ多様な働き方を選択できる社会を実現し、ひとりひとりがより良い将来の展望を持てるようにするための施策。2018 年、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」成立。骨子は、①働き方改革の総合的かつ継続的な推進、②長時間労働の是正、③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保。

ワークライフバランス

日常生活において、仕事と生活の両立を図ること。充実した生活が仕事における生産性を高め、仕事での充実感が生活の質を高めるという好循環が好ましく企業経営を支えるという考え方。

理事会

全ての業務執行の決定や理事の職務執行の監督を行う機関。(厚生労働省 HP)

評議員会

法人運営の基本ルール・体制を決定するとともに、役員の選任・解任等を通じ、事後的に法人運営を監督する機関。(厚生労働省 HP)

【新ビジョン策定プロジェクト 会議経過】

新ビジョン : 慈愛会ビジョン2025

第 1 回	2019年	7月	8日	15:15	~	16:35
第 2 回		8月	15日	14:00	~	16:45
第 3 回		11月	11日	14:30	~	15:30
第 4 回	2020年	2月	3日	16:10	~	17:20
第 5 回		3月	2日	10:00	~	11:45
第 6 回		7月	13日	15:55	~	16:25
第 7 回		8月	17日	16:05	~	17:35
第 8 回		9月	8日	14:00	~	16:30
第 9 回		9月	29日	10:00	~	12:05
第10回		10月	12日	15:45	~	17:20
第11回		11月	9日	14:20	~	15:00
第12回		12月	14日	15:35	~	16:20
第13回	2021年	1月	18日	15:25	~	16:20
第14回		2月	8日	15:25	~	16:55

新ビジョン策定プロジェクト

委員名簿

(社会福祉法人 慈愛会)

(第 208 回園長会 (令和元年 6 月 25 日) 決定)

(第 216 回園長会 (令和 2 年 2 月 25 日) 追加)

所属	職名	氏名	備考
常務理事 (主管園長)		平田 直之	園長会
清心慈愛園	副園長	平田 浩	法人運営委員会委員
医療福祉センター 聖ヨゼフ園	事務部長	濱本 孝弘	法人運営委員会 (責任者)
	看護部長	原田 加代子	法人運営委員会委員
	生活支援部長	永松 東	法人リスクマネジメント部会 (責任者)
	地域福祉部長	鹿倉 政則	法人地域福祉部会 (責任者)
	生活支援長	家永 貴久	法人サービス評価部会 (責任者)
清心乳児園	副園長	平田 美津子	法人運営委員会
富の里・篠原の里・ 源藤の里こころ	部長	松下 耕三	法人全体研修部会 (代表)
法人事務局	法人事務局次長	中村 広一郎	
	法人事務次長	平田 清子	

