

横浜市社会事業協会10年プラン

2020.4-2030.3



凡例：事業項目説明末尾【 】内に対象事業所、実施時期＊を表記
＊中期：令和6年前後、長期：計画期間後半

横浜市社会事業協会では先に「法人10年プラン」（平成21～30年度、23年度改定）を定め、経営理念に基づく事業の発展推進に取り組んできました。目標年度を経過しこれまでの取り組みを振り返り、実施状況を点検し残された課題を整理しました。そのうえで少子高齢化の一段の進行や社会福祉法人制度改革など福祉事業を取り巻く社会の動向を踏まえ、次の10年を見通した事業計画を策定しました。ここに定めた諸事業により社会の要請に的確に答え、法人理念に沿った更なる取り組みを展開してまいります。本計画を公開し関係者皆様のご理解ご支援をいただくとともに、職員が目標を共有し協力して実現に向け努力してまいります。

I 安全、安心で快適なサービスの提供

ご利用者のニーズを的確に把握し、必要とされるサービスを安全に提供します。そのために職員は日頃から研鑽を積み、職場でのコミュニケーションを大切にして業務に取り組めます。皆さんに信頼され満足いただけるサービスを安定的に提供できるよう設備を整え、防犯、防災の体制を備えて、安心できる快適な施設環境を整備します。医療と福祉、高齢と障害のつながりのあるサービスを強みとして展開していきます。

1 主要施設の再整備

(1) リバーサイド泉の建て替え

施設の耐用年数を考慮し、経年劣化に対応した計画的修繕により安全で快適な生活空間を確保します。一方施設の更新時期を見据え、ご利用者の高齢化、要医療者の増加に対応し、生活の質の向上を図れるよう、グループホームを主体として診療所、訪問看護、居宅サービス事業所と連携した新たなサービス提供形態について検討を進めます。公的補助導入等資金計画を勘案して整備に着手します。【リバーサイド泉、長期】

(2) 中央浩生館の再整備

施設は建築後60年を経過し老朽化が深刻です。多床室でのサービスの提供は時代の要請に合致せず早急な対応が求められています。無料低額宿泊施設への規制強化とそれに伴う生活困窮者施策の位置づけや今後の生活保護制度の動向を踏まえて、更生施設に求められる新たな役割に対応した施設への転換整備が必要です。そのため市内3施設間で連携協調を図りながら横浜市との協議を進めます。【横浜市中心浩生館、中期】

2 安全、安心なサービスの提供

(1) ノーリフトケアの推進

ご利用者の安心安全のため、持ち上げない、腰に負担をかけない介護を行うケア（ノーリフトケア）のスキルを法人内で定着させます。職員の安全と健康を守り、ご利用者に快適な介護の改善実績をリバーサイド泉が拠点となって発信し、定着を推進します。【リバーサイド泉ほか身体介護サービス提供施設、中期】

(2) 診療所機能の拡充、医療・福祉の連携推進

ご利用者の障害の重度化、高齢化に対応して専門的な医療ができる医師を複数確保します。併せて医療的ケアの必要となるご利用者に適した支援が行える看護師、介護職の育成を進めます。医療と福祉が連携して法人内事業所においてご利用者の心身の状況に応じた質の高い支援の提供を目指します。【こまち・リバーサイド泉、中期】

(3) 法人統一の職員マニュアルの作成、研修の実施

専門的なスキルにとどまらず、ビジネスマナー、組織の指示系統や基本的なルール、職位ごとに求められる役割と責任の範囲など法人職員として求められる知識、行動が身につくものを作成し事業所で定期的に研修を実施します。【法人全体、令和3年度】

(4) 少人数職場の合同カンファレンスを定期実施

職場での業務に関する相談や外部研修への参加に制約のある職場の職員を対象に定期的に参加できるカンファレンス、研修の機会を設けます。他事業所の専門職の訪問による相談指導体制も整え、職員の技術の向上、職場での的確な対応を促進し、孤立を感じることなく業務に取り組めるようにします。【グループホームほか、令和2年度】

(5) リーダー型デスタッフ制（介護福祉士）の導入

地域ケアプラザのデイサービスでは子育てが一段落した近隣にお住いの女性、福祉の仕事は初めての方、定年退職後に就業と様々なスタッフが従事しています。介護の質を上げていくためにリーダーの指導力は重要になります。専任の介護福祉士を配置し、上質で効果的な介護サービスを提供します。【大岡・箕沢地域ケアプラザ、中期】

3 災害への備え

(1) 災害時の職場運営（BCP）再検討

震災のみならず大規模な風水害をも想定した災害対応について職場ごとに再確認します。サービス実施の判断基準、ご利用者・ご家族との連絡、被災施設への応援職員の派遣などマニュアルとして整備し、職員が共有して円滑に対応できるようにします。

【法人全体、令和2年度】

(2) 福祉避難所機能の点検・確認

災害時の対応に困難が伴う障害者の避難場所として、防災・備蓄用品の見直し、職員の動員体制や避難者受け入れの準備、応援職員の配置などについて点検・確認します。区災害対策本部との連絡や法人内での連携体制について、定期的な訓練を実施します。

【法人全体、令和2年度】

Ⅱ 地域への貢献、福祉ニーズへの対応

社会福祉法人は福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を确实、効果的に実施することとされています。社会福祉基礎構造改革を経てご利用者との自由な契約に基づくサービスの提供、法人の判断、意志による自由で柔軟な地域福祉活動等の展開が期待されています。ご利用者・ご家族、地域のニーズを的確につかみ、必要とされているサービスの実施に積極的に取り組みます。

1 地域への貢献

(1) ボランティア、職業体験の受け入れ拡大、地域への講師派遣の充実

地域の児童、生徒が将来の職業選択の際に福祉の仕事を考えることができるよう職業体験の機会を設けていきます。高齢者福祉、障害者支援事業を理解し、様々に支援がいただけるようボランティアの受け入れを推進します。相談支援、リハビリや介護の専門職員を講師として派遣し、地域で求められる相談、介護技術の講習会も積極的に実施します。【全事業所、令和2年度】

(2) 地域との共生

地域社会の一員として「こども110番の家」の受託、ひとり暮らし高齢者の見守り、消防団への職域加入や町内会主催行事への参加、通学時間帯の見守り、食材の地元購入などそれぞれの事業所ができることを実施します。事業所においても地域に開かれた行事を開催して地域の皆さんに施設や活動内容を紹介し、交流スペースの設置、展示場所の貸し出しなどを実施することにより、福祉施設を身近に感じていただきます。【全事業所、令和2年度】

(3) 診療所機能の拡充、一般外来の充実

障害の重度化、高齢化に対応できる専門の医師を複数確保します。〈以上Ⅰ-2-(3)再掲〉また地域医療にも貢献できるように一般外来の充実と薬局の誘致を進めます。

【こまち、中期】

2 福祉ニーズへの対応

(1) 計画相談事業の推進

市内では計画相談の担い手が不足し、ニーズに対してサービスが追いついていません。必要なサービスを効果的に利用していただく重要な業務であり、率先して提供体制を整えていきます。処遇困難事例への対応が急がれる精神障害者生活支援センターに計画相談専従者を増員し、センター機能の強化を図ります。法人内の担当者を集中して事業を開始した相談支援事業所は稼働率と質の向上を目指します。【鶴見区・保土ヶ谷区生活支援センター・リバーサイド泉相談支援事業所、令和2年度】

(2) 送迎サービスエリアの見直し

重度心身障害児・者のサービス利用には送迎が欠かせません。生活介護実施4事業所の送迎範囲において利用希望を調査、共有し、事業所周辺の利用ニーズを把握します。ご希望に沿えるように送迎可能な範囲を見直し効率よく実施していく方法を検討します。【リバーサイド泉・光梨・のぞみ・こまち、令和3年度】

(3) 障害者雇用の推進

障害者支援事業を広く展開する当法人にとって障害者の雇用機会の確保は法人の使命です。法定雇用率の達成で満足することなく更なる雇用機会の創出に取り組みます。企業在席型職場適応援助者研修を受講した職員が、雇用した障害者の定着支援にも取り組みます。雇用率5%以上を目標とします。【法人全体、令和4年度】

(4) 寿地区在宅障害者の社会参加支援

寿地区および周辺地域では精神・知的障害者の居住の割合が高く、社会参加支援のため多数の関係者が連携して取り組んでいます。今後も就労支援B型事業所や退院・退所後の地域生活を営む場としてのグループホームの需要の高まりが見込まれます。第2インカル、第2すてら縁の設置によりサービスの提供を拡充します。【中央浩生館、中期】

(5) 戸塚方面重症心身障害児者通所事業所の整備

戸塚区内では重症心身障害児者を受け入れられる通所事業所が少なく、法人内事業所のご利用者の中でも自宅に近く通いやすい所に事業所の設置を希望される方がいます。特別支援学校の卒業生の推計からも医療的ケアの必要なご利用者の増加が伺えます。地域の希望に沿えるように通所事業所を整備します。【光梨・のぞみ・こまち、中期】

(6) 地域移行に対応するグループホーム、生活介護事業所の整備

重度で医療的ケアの必要な障害者も地域で生活することが一般的になり、「施設から地域へ」の流れの中で対応できるグループホームが不足しています。障害者が地域社会の一員として安心して過ごせる場所を提供できるよう日中活動の場や居宅サービスと連携した施設を法人の経験、ノウハウを生かして整備し、ご利用者の望む暮らしの実現を支援します。【リバーサイド泉・居宅サポート・光梨・のぞみ、中期】

(7) 親子で利用できる施設、サービスの検討

家族の高齢化により介護が困難となったときに障害者、家族それぞれに必要なサービスが提供され一生涯を共にできる施設を検討します。既存の制度、事業の組み合わせにより家族一緒に生活が可能となる施設、事業の検討を進め、先駆的实施に取り組みます。【法人全体、長期】

Ⅲ 経営の安定とサービスの向上

ご利用者の期待に応え社会福祉事業を長期に安定的に提供できるよう経営基盤を強固なものとしていく必要があります。社会福祉法人制度改革で求められている経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化に組織全体で取り組みます。財務状況に気を配り健全な収支を維持しながら新たなニーズへの対応が可能な資金を蓄え、サービスの向上のために投資できる経営を確保していきます。

1 法人統治（ガバナンス）の強化

(1) コンプライアンス推進委員会の設置

公正かつ適正な法人経営を確保するため担当理事、監事のもとに委員会組織を設置し、内部通報や外部からの情報提供をもとに常時法人運営を点検監視します。法令の遵守はもとより社会規範に沿った事業活動、ご利用者の権利が尊重されるサービス提供、職員の権利の保護、適正な経理を徹底します。【法人本部、令和3年度】

(2) ハラスメント相談窓口の設置

職員のモチベーションの低下や健康を阻害し離職の原因ともなるパワハラやセクハラを排除するため、早期発見、早期対応が可能となるよう相談窓口を設置します。第三者の専門家の関与などにより秘密が保護され相談しやすい運営とします。併せて定期的な無記名アンケートの実施、管理職の意識や対応力の向上を図る研修を充実します。

【法人本部、令和2年度】

(3) 経理業務の本部への集中

本部事務局に経理部門を設置し、事業所で分散実施している経理業務を集約します。業務の効率化、コストの削減、業務の安定とリスク管理の徹底を図りつつ適正な財務管理による運営の安定を図ります。【法人本部、令和3年度】

(4) 苦情相談窓口の充実

事業所ごとに置かれる苦情解決責任者、第三者委員の配置により日々のサービスにおける適正な運営を確保する仕組みとしています。加えて法人本部へ直接寄せられる苦情や事業所ごとでは捕捉しきれない苦情、法人全体として緊急な対応が必要な事案を受け付ける統一の相談窓口を本部に設置します。事業所と連携して早期に円滑な対応ができる体制を構築し、サービス向上につなげます。【法人本部、令和3年度】

(5) 現金管理の見直し、キャッシュレス化の推進

現金取り扱いにおける人的コストの削減、リスクの軽減を目的としてキャッシュレス取引を推進します。すべての現金取引の機会を洗い出し、キャッシュレス化の可能性を精査します。ご利用者、事業者の協力もいただきながら現金の取り扱いを減らします。

【法人全体、令和3年度】

2 経営の安定

(1) 寄付金の募集

医療的ケアの必要な重症心身障害児の放課後等デイサービスや多機能型拠点の運営など障害福祉の先導的な取り組みに法人の使命として挑戦してきましたが、収支の点では困難な面が伴います。安定した運営に資するため、法人の先駆的取り組みを応援いただける方の善意を募る寄付金の募集や、ご利用者ご家族の協力によるフリーマーケットなど募金活動の実施により収入拡大に取り組みます。【法人全体、令和3年度】

(2) 指定管理施設の指定更新

横浜市から指定管理を受けている施設では引き続いての運営を任せられるよう、法人本部と事業所が連携して選定手続きに臨みます。これまでの運営実績を評価いただくとともに、法人における専門職員の育成、内部監査による運営管理、ご利用者に満足のいただけるサービスの充実を提案します。【法人本部、令和2年度】【中央浩生館、令和2年度】【大岡地域ケアプラザ、令和2年度】【箕沢地域ケアプラザ、令和2年度】【保土ヶ谷区生活支援センター、令和2年度】【鶴見区生活支援センター、令和3年度】

(3) 法人の強みを生かした事業の拡大

身体障害、重症心身障害、精神障害福祉分野における職員の育成や経験の蓄積を生かして新規事業所を整備し経営の安定を図ります。また広く障害者福祉に対応できるように知的障害分野への展開を経験豊富な実績のある事業者の協力を得ながら進めます。事業のすそ野を広げ、従事する職員のスキルアップを図ります。

◆医ケアの必要な重心児の家族付き添いで行われている教育を看護師の派遣、通学の送迎により負担軽減を図り、制度として認められるよう取り組みます。

左近山特別支援学校放課後等デイサービス【こまち、令和2年度・中期】

◆精神障害者の地域生活を支えるグループホームの不足に対応し生活支援センターと連携することで質の高いサービスを提供します。

鶴見方面精神障害者グループホーム【鶴見区生活支援センター、令和2年度】

◆就労支援事業を継承しノウハウを学びつつ早期に安定運営を実現します。

戸塚福祉授産所（就労支援B型）の民営化に際し横浜市からの移管条件を精査したうえで応募します。【法人本部、令和4年度】

◆戸塚区方面での日中活動先の不足に対応し、送迎が困難なご利用者にも通しやすい場所に事業所を設置します。〈Ⅱ-2-(5)再掲〉

戸塚方面生活介護事業所【光梨・のぞみ・こまち、中期】

◆知的障害福祉分野への事業拡大により適性のある職員の配置、育成を図ります。

知的障害者対応グループホーム【法人本部、中期】

(4) 法人本部施設の整備

法人設立50年を記念する事業として法人の拠点となる本部事務所の建設を目指します。土地の有効活用を図り事業所併設の施設とします。自己所有物件として資産の保全を図るとともに研修や会議に十分対応できる環境を作ります。【法人本部、長期】

Ⅳ 人材の育成、働きやすい職場づくり

法人の経営は職員の健康とやる気、職場の良好なコミュニケーションに支えられています。職員個々の能力が十分に発揮され、日々遣り甲斐を感じ、職場での活動に満足が得られるものでなければなりません。採用、研修、評価、配置それぞれの場面において職員が成長を実感でき、納得の得られる仕組みとしていきます。福祉職場の採用困難が続く中で職場の魅力、仕事の社会的意義、働く喜びを伝えて適性のある人材の確保に努めます。子育てや介護に配慮した労働環境、個々人のライフスタイルに沿った働き方を応援できる職場としていきます。

1 働きやすい職場づくり

(1) 子育てや介護のしやすい職場づくり

子育てしやすい職場を目指し、小学校1年生終了まで短時間正社員（正職員）制度の利用が可能とします。変則勤務等にも対応できるよう時短職員の確保、柔軟な配置により職場の負担を軽減して利用しやすい制度とします。子育てや介護など配慮が必要な家族のいる職員は一定の時間以内に通勤できる職場への配属ができるようにします。

【法人全体、令和2年度】

(2) 男女ともに働きやすい職場環境の整備

女性職員の比率が増し従来男性のみを配置していた職場も女性が働けるように見直していく必要があります。トイレや更衣室の確保、夜勤等の勤務形態や業務分担の見直しを行い男女ともに働きやすい職場とし、希望に沿った人事異動による職場の活性化を進めます。【中央浩生館・リバーサイド泉ほか、令和3年度】

(3) 適正な働き方の推進

働き方改革の推進の中で勤務時間管理の基本となる出退勤の管理を自動化するシステムを法人内で共通に設置します。超過勤務時間の管理や休暇取得状況も即時に把握できるようにし、職員の適正な働き方を推進します。【法人全体、令和2年度】

2 ワークライフバランスの実現

(1) 夏季休暇の設置

職員の心身のリフレッシュの機会を増やし、健康の維持増進を支援します。6月から9月の間に3日間の夏季休暇を設けます。適切な体調管理のもとでより良いサービスの実施につなげます。【法人全体、令和3年度】

(2) リフレッシュ休暇制度の導入

職員の長年の勤務に感謝して通常では取りにくい長期の休暇を取得できるようにします。勤続10年で5日、勤続15年で1週間、勤続20年で10日、勤続25年で2週間の連続した休暇が取得できるようにします。【法人全体、令和3年度】

(3) 職員サークルへの活動助成

職員間の交流、余暇活動の充実を支援するため法人内で事業所を越えて一定人数以上で組織するクラブ活動（スポーツ、文化活動）に活動費を支給します。

【法人本部、令和2年度】

3 採用活動の強化・充実

(1) インターンシップの拡充

新規学卒者の就職活動の動向を捉え、関心のある事業を体験する機会を早期から十分に用意します。職場への希望や業務の適性を検討できるよう各事業所の若手職員が案内します。入職前の研修やアルバイトとして積極的に受け入れを図り、円滑な入職につなげます。【法人本部、令和2年度】

(2) 大学・専門学校との連携による実習受け入れの拡充

幅広い事業を展開する強みを生かし、社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士等養成校との関係を強化します。法人本部に窓口を設置して実習生のニーズに合わせた事業所での実習を案内します。若手職員の指導力の育成、適性のある優秀な人材の確保の機会として積極的な受け入れを図ります【法人本部、令和2年度】

(3) 外国人実習生の積極的受け入れ

「技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する基本方針」等を踏まえ技能等が有効に習得できる環境や適切な雇用管理のもとで外国人による人員不足への対処を進めます。【全事業所、中期】

4 キャリアアップ支援

(1) 国家資格の取得推進

国家資格の取得者を増やし、専門職としての自覚、幅広い知識、技術の発揮による質の高いサービスを提供できるようにします。資格取得を奨励するため、講座受講の補助や資格取得のための就学時の一部職務免除に加え、法人内に指導チームを設置し受験対策講座を開催します。資格取得者に対し資格手当を設けます。

【法人本部、令和2年度】

(2) 職能団体活動への参加支援

法人職員が社会福祉士会、精神保健福祉士会、介護福祉士会等職能団体の公的な活動や行政の委嘱を受けて委員会活動などに参加することを奨励し、就業時間内に係る場合は職務専念義務を免除します。【法人全体、令和2年度】

(3) モデルジョブローテーションの策定

法人職員となってキャリアアップを図っていくモデルプランを示し若手職員の育成を図ります。異動の機会に選択を支援できるよう職場間の交換研修を実施します。

【法人全体、令和3年度】

(4) 表彰制度の実施

事業運営に貢献のあった職員、職場グループを職場の推薦、職員投票で選定し表彰します。理事長賞等で顕彰し記念品を贈呈します。表彰式を兼ねて「横浜市社会事業協会実践報告会」を開催し、法人内での共有を図ります。【法人全体、令和3年度】

(5) 指導職（主任Ⅰ）の育成充実

管理職と職員をつなぎ事業所運営の潤滑油となっている指導職をフォローアップし、日常のストレス管理や職場指導のスキル向上に支援できる機会（主任会議）を設け相互交流を図ります。次期管理職候補としての知識、能力を身に着けるため外部研修への参加の機会を設けます。【法人全体、令和3年度】



夢と希望のもてる誰もが住みやすい社会との架け橋を築く