

アクションプラン 2023 の取組と結果報告

アクションプランについては当該年度の事業方針を具現化するための重点推進項目をいいます。事業方針は法人基本理念、行動指針に沿って当該年度の社会情勢並びに、法人事業の現状を鑑み「今、法人がブラッシュアップすることの課題」を抽出し事業方針として打ち出すものであります。昨年度のアクションプラン 2023 においては 3 項目を掲げ取組みましたが、その取組の概要と結果について「アクションプラン 2023 の取組と結果報告」としてここに資料化したものです。なお、この報告をもってアクションプラン 2023 の結果とします。（会議録等の開示については別途連絡をいただければ幸いです。）

社会福祉法人室蘭言泉学園

アクションプラン 2023 の取組と結果

社会福祉法人室蘭言泉学園

項目 番号	アクションプラン 2023 重点推進項目	アクションプラン 2023 重点推進計画の内容	結 果										
		(1) 策定の基本的な考え方と方向性 (2) 位置づけ (3) 取組期間 (4) 推進体制と評価 (5) その他	☆諮問趣旨 (1) 経緯 (2) 成果 (3) その他										
1	PDCA 数値化研究委員会の設置 ・PDCA サイクル手法の数値化について研究委員会を設置する。	(1) 策定の基本的な考え方と方向性 事業成果を高める手段として PDCA サイクルの数値化を取り入れることについて、研究委員会を設置し、課題、解決法、持続性等について調査研究を推進する。 (2) 位置づけ 計画は四役会、企画調整会議、各事業所の新年度計画会議を経て、3 月理事会・評議員会において決定されたアクションプラン 2023 の重点推進項目として取り組む。 (3) 取組み期間 2023 年（令和 5 年）4 月～2023 年（令和 5 年）9 月 (4) 推進体制と指標 <table><tr><th>項 目</th><th>内 容</th></tr><tr><td>推進体制</td><td>公募委員及び、四役会推薦でチームを編成します。</td></tr><tr><td>目 指 す と こ ろ</td><td>実施要綱、具体的な仕組みの検討を終える。</td></tr><tr><td>指 標</td><td>レポートを 9 月上旬までに提出でき 10 月以降各事業所計画案に反映される。</td></tr><tr><td>予 算</td><td>＊ ＊ ＊</td></tr></table> (5) その他 ○工程管理担当者を配置する。 ○本部事務局が事務局を担当する。 ○実行計画書（様式 1）については 5 月中に立案し工程管理者を経て担当役員、総括担当者に提出する。	項 目	内 容	推進体制	公募委員及び、四役会推薦でチームを編成します。	目 指 す と こ ろ	実施要綱、具体的な仕組みの検討を終える。	指 標	レポートを 9 月上旬までに提出でき 10 月以降各事業所計画案に反映される。	予 算	＊ ＊ ＊	☆諮問趣旨 法人事業の成果を高める手段として PDCA の手法に数値化を取り入れるため研究委員会を設置し「法人事業での数値化とは何か、法人での実践する意図、そこに生じる課題、その解決法、中長期に向けた持続性への対応」等々について調査研究を進め導入のための説得力を強化したい。 一方、それは実践なかで生じる目標、計画、評価等で発生している曖昧性からの脱皮が図られ、利用者支援の質の向上と、目標達成の実効性を高めたい。その積み重ねが組織の成長に必ず繋がることを信じたい。 (1) 経 緯 【委員会体制】 ～省略～ 【経緯】 4 月 26 日：アクションプラン趣旨説明 5 月 31 日：第 2 回 PDCA 数値化研究委員会開催 6 月 28 日：第 3 回 PDCA 数値化研究委員会開催 9 月 14 日：答申書提出 【成果】 1 法人内での数値化とは何かについて整理した。 2 法人内で数値化を用いた PDCA サイクルを実現する意図について整理した。 3 数値化を用いた PDCA サイクルを実践する際に生じる課題と解決法について整理した。 4 法人として数値化にメリットはあるのかについて整理した。 【結果】 1 数値化を用いた PDCA サイクルが長期的な視点（5 年後、10 年後）で法人のプラス成長に繋がるのではないか。 2 最初から全職員に対し PDCA サイクルを実践してもらうことは混乱が生じてしまうと思われることから各部署の部署内での状況調査を行い、それを踏まえた PDCA サイクルを自ら実践し、その後は他の職員への指導も行いながら波及させていく方が職員教育にもつながる。部署のトップが率先して実践指導することで結果的に中期事業計画にもある「ガバナンス体制の強化推進」につながっていくと思われる。
項 目	内 容												
推進体制	公募委員及び、四役会推薦でチームを編成します。												
目 指 す と こ ろ	実施要綱、具体的な仕組みの検討を終える。												
指 標	レポートを 9 月上旬までに提出でき 10 月以降各事業所計画案に反映される。												
予 算	＊ ＊ ＊												

2

改善提案制度の構築

・業務内容の改善を意識し業績アップにつなげるため改善提案制度を構築する。

(1) 策定の基本的な考え方と方向性

組織の望ましい成長に繋げるため業務内容の改善は欠くことができないが、改めて制度化を図り、実効性を高めたい。なお、上半期（9 月末）を目途に委員会での仕組み等の検討を終え、10 月以降各事業所で実行に向けたい。

(2) 位置づけ

計画は四役会、企画調整会議、各事業所の新年度計画会議を経て、3 月理事会・評議員会において決定されたアクションプラン2023 の重点推進項目として取り組みます。

(3) 取組み期間（委員会検討/周知）

2023 年（令和 5 年）4 月～2023 年（令和 5 年）9 月末

(4) 推進体制と指標

項 目	内 容
推進体制	公募委員及び、四役会推薦でチームを編成します。
目 指 す と こ ろ	実施要綱、具体的な仕組みの検討を終える。
指 標	レポートを9月上旬までに提出でき10月以降各事業所計画案に反映される。
予 算	＊ ＊ ＊

(5) その他

○工程管理担当者を配置する。

○本部事務局員が事務局を担当する。

○実行計画書（様式1）については4月に立案し工程管理者を経て担当役員、総括担当責任者に提出する。

☆諮問趣旨

【趣 旨】

ここでの改善制度とは職員が既存業務の改善についてアイデアを提案する制度のことを言う。業務のあらゆる領域を通して、一人ひとりが創造力、研究心などを駆使し業務の改善に向かうことで、日常業務のモチベーションが高まり、業績を上げるだけではなく、法人事業への参画意識も向上すると考えている。

制度の持続、活性化のためには導入のためのガイド作成、規程、申請方法、審査会での評価基準、報酬の有無等々、広範な検討が必要と思われる。

また、本事案はマンネリが助長し、形骸化の要素を大きく秘めている事案なことから、先を見越した十分な内容の検討が必要と思われる。

この制度を通して法人組織が成長することを期待したい。

(1) 経 緯

【委員会体制】

～省略～

【経緯】

4 月 20 日：第 1 回改善提案制度の構築委員会

5 月 10 日：第 2 回改善提案制度の構築委員会

8 月 2 日：第 3 回改善提案制度の構築委員会

8 月 4 日：第 4 回改善提案制度の構築委員会

9 月 21 日：答申書提出

【成果】

1 規程を作成し実効性を高めた。

2 規程にある各様式を作成した。

3 改善制度は日常業務のモチベーションが高まり、業績を上げるだけでなく、法人事業の参画意識も向上すると確認した。

4 年間目標を審査会 10 回開催すると数値化した。

3

障害者雇用率法人目標達成

・法人雇用率目標 13%の達成に向ける。

(1) 策定の基本的な考え方と方向性

障害者雇用率は 2021 年 3 月に各分野で 0.1%引き上げられました。令和5年度においては 2.3%で据え置き、令和6年 度から 2.5%、令和8年度から 2.7%と段階的に引き上げるとしている。私どもの法人は 6%を上下し、13%の目標値達成には時間がかかっており、改めて取組を見直し、法人目標達成に向けたい。

(2) 位置づけ

計画は四役会、企画調整会議、各事業所の新年度計画会議を経て、3 月理事会・評議員会において決定されたアクションプラン 2023 の重点推進項目として取り組みます。

(3) 取組み期間

2023 年 4 月～2024 年 3 月

(4) 推進体制と指標

項 目	内 容
推進体制	公募委員及び、四役会推薦でチームを編成します。
目 指 す と こ ろ	実施要綱、具体的な仕組みの検討を終える。
指 標	レポートを 9 月上旬までに提出でき 10 月以降各事業所計画案に反映される。
予 算	＊ ＊ ＊

(5) その他

○工程管理担当者を配置する。

○本部事務局員が事務局を担当する。

○実行計画書（様式 1）については 4 月に立案し工程管理者を経て担当役員、総括担当責任者に提出する。

☆諮問趣旨

【趣 旨】

障がいがあることに起因して「働きたいけど働く場所がない」という障害者就労の現状に、法人事業を推進する姿勢として、一抔ではあるが、クサビを打ちたいと考えており「障がいのある方と一緒に働く職場」を法人組織の特徴のひとつとして定着させたい。

この取り組みは数年前から、様々な機会、場所で話されてきましたが、実現にはまだ時間が必要と思っている。

組織は、効率化を叫びます。勿論、業務に効率化の推進は欠くことができません。しかし、効率化が足かせになって障害者雇用が進まないという理由は成立しないと考えます。障害者の能力や適性を知り、その方に適合した仕事を探し出すことで、仕事の場所は必ず見つかると思うからです。今一度、自分たちの職場の業務内容を点検し、一緒に働ける場所を探し出して欲しい。

障害者雇用が定着することで、障がいのある方の一度の人生に貢献できる法人という職場風土が築かれると、職員には法人組織の一員として組織に「誇り」をもって仕事に向かうという大きな効果が生まれて来ます。

また、国が提唱する障害のある人もない人も、互いに支え合い、地域で生き生きと明るく豊かに暮らしていける共生社会の理念につながるという観点からも、障害者雇用は不可欠と位置づけたいと考えている。

国の障害者雇用率は 2021 年（令和 3 年）3 月に各分野で 0.1%引き上げ、令和 5 年度においては 2.3%で据え置き、令和 6 年度から 2.5%、令和 8 年度から 2.7%と段階的に引き上げられるとしている。私どもの法人は 6%を上下しているのが現状です。2023 年度は取組みを抜本的に見直し、法人目標 13%に向けた仕組み手段をご検討いただきたいと思います。

(1) 経 緯

【委員会体制】

～省略～

【経緯】

4 月 18 日：第 1 回障害者雇用率法人目標達成委員会

5 月 16 日：第 2 回障害者雇用率法人目標達成委員会

7 月 25 日：第 3 回障害者雇用率法人目標達成委員会

8 月 17 日：第 4 回障害者雇用率法人目標達成委員会

9 月 21 日：中間レポート（中間答申書）提出

11 月 28 日：第 5 回障害者雇用率法人目標達成委員会

12 月 19 日：第 6 回障害者雇用率法人目標達成委員会

【成果】

1 中間答申を提出した。

2 各職場へアンケートを提出し実態把握をした。

3 もにす制度について調査し制度の把握に努めた。

※次年度継続事案とする。