

社会福祉法人すぎな会 行動指針

1 人間としての尊厳の重視

- (1) 利用者の視点に立ち、そのニーズを的確に把握するとともに、利用者の人権の尊重や個人の尊厳に配慮したサービスの提供・向上に努めます。
- (2) 自立生活の支援、地域社会への参加支援などを推進し、継続的な権利擁護に関する取り組みを実践します。
- (3) 利用者のプライバシーの保護や個人情報の保護を行うなど、信頼性の高いサービス向上に努めます。

2 利用者それぞれのライフステージに即したサービスの実現

- (1) 良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、リスクマネジメント体制の構築など、利用者の生活環境・ケア環境の整備に努めます。
- (2) 利用者の尊厳や個別性に配慮したサービス提供を実現するため、専門知識の習得や、ケア技術向上等に取り組みます。
- (3) 自己点検や第三者評価等による質のチェックを実施し、さらなるサービスの向上を図ります。

3 地域との協調

- (1) 地域の一員としての役割を果たすよう努めます。
- (2) 地域に開かれた法人を目指し、地域のみなさまの障害者福祉への理解を、さらに深めていただけるよう取り組むとともに、地域における福祉の推進に努めます。

4 社会的ルールの遵守の徹底

- (1) 社会福祉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に努めます。
- (2) 不祥事を未然に防止する意識と、社会的ルールに則った最善の行動のあり方を、法人として組織的に認識した活動を展開します。

5 経営体としての安定性・積極性・信頼性の追及

- (1) 利用者、地域とのコミュニケーションを図るとともに、積極的な情報開示、情報提供に努め、説明責任を果たします。
- (2) 公共性・公益性の高い法人として、関係する各種事業者と公正かつ適切な取引を行います。
- (3) 地域の福祉を推進するため、行政との連携・協力を図ることによって、健全な関係を保持します。
- (4) 社会的ルールの遵守を徹底し、公正かつ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ます。

6 人材育成、適切な人事・労務管理の実践

- (1) 労働関係法令の遵守と適切な労務管理を実施するとともに、適正な人事制度を構築します。
- (2) 職員に対する各種教育・研修の実施等によって、人材の育成に努め、キャリア形成や能力開発を行います。
- (3) 職員の自己実現に配慮し、多様な人材が個々の能力を発揮できる職場づくりに努めます。
- (4) 安全で健康的な職場環境を確保し、快適な働く場の実現に努めます。
- (5) 良質な人材を確保するため、職員処遇全般の向上に取り組みます。

7 財政基盤の安定化

- (1) 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に努めます。
- (2) 財務管理に当たっては、組織体制と正確な会計記録を確保できる会計制度の整備に努め、チェックが有効に機能するような業務分掌や、職務権限を明確にするとともに、定期的な確認を実施します。

8 経営者の役割の遂行

- (1) 経営者は、リーダーシップを発揮し、法人の経営理念や行動指針並びにこれに則った中・長期計画の明確化と法人内への周知・徹底に努めます。
- (2) 経営者は、法人経営の透明性や公正性を高める姿勢を明確にし、実効あるものとするための組織づくりを推進する一方、経営トップに対する組織内部のチェック・牽制機能を確立するように努めます。
- (3) 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」に向けて、行動指針にもとづく実践体制を整備します。

9 経営責任の明確化

- (1) 万一、社会的ルールに反するような事態が発生した場合には、経営者が率先して対応にあたり、事実関係の確認と原因の究明、被害の拡大の防止、再発防止策の明確化等、適切な対応に努めるとともに、説明責任を果たします。
- (2) 経営者は、常にリスクマネジメント及び危機管理の視点に立った取り組みに努めます。

10 公益的取り組みの推進

- (1) 地域の多様なニーズを幅広くかつ迅速に把握するように努めます。
- (2) 社会福祉法人の使命に基づいて、多様な生活課題や新たな福祉需要に先駆的・開拓的に取り組みます。
- (3) 地域の福祉増進、セーフティネット機能を担い、人びとからの信頼を得るよう努めます。

平成20年12月1日 (策定)

平成28年 4月1日 (一部改定)