

社会福祉法人グロー（GLOW） 設立の背景について

社会福祉法人グロー（GLOW）
～生きることに光になる～
理事長 北岡賢剛

社会福祉法人グローの施設・事業

養護老人ホーム	2ヶ所
特別養護老人ホーム	1ヶ所
老人デイサービスセンター	5ヶ所
高齢者支援センター	1ヶ所
居宅介護支援事業所	1ヶ所
グループホーム	8ヶ所
障害福祉サービス事業所	11ヶ所
障害児入所施設	1ヶ所
障害者支援施設	1ヶ所
相談支援事業所	6ヶ所
救護施設	1ヶ所
自立準備ホーム	1ヶ所

[法人本部]

経営管理部
福祉事業部
企画事業部

- ・ アール・ブリュットインフォメーション
& サポートセンター
- ・ ボーダレス・アートミュージアム NO - MA

社会福祉事業団という組織 ～改革の必然性～

「46通知から40年超」

- ◇入所施設支援から、地域生活支援への流れ
 - 潜在的ニーズの顕在化
 - 合理的集団処遇から本人中心個別支援

「権利」

- ◇H12 社会福祉基礎構造改革
「措置」から「契約」へ
 - 社会福祉事業法から社会福祉法へ
 - H15 支援費制度
 - H15 指定管理者制度の導入

何もしなければ

負債を抱えてつぶれてしまう可能性も

- ◇時代に応じた46通知からの脱却
- ◇ひとつの社会福祉法人として



滋賀県社会福祉事業団が選んだ道

- ・独自の給与制度
- ・県職出向者の廃止
- ・県立施設の移管と老朽化した施設の修繕改築交渉
- ・完全民営化に向けた、県出資金の全額返還
- ・法人理念の再構築 中期経営計画と人材育成指針の策定

私たちが参考とした理念

糸賀一雄 独立自営の精神

近江学園設立
昭和21年
(1946)
終戦の翌年

- ▶ おめぐみ・迎合的でない運営
- ▶ 生産設備の投資
- ▶ 人材の育成・後継者育成

これからの社会事業家は何でもかんでも人に頼ってゆくという気持ちでなく、**出来るだけ自分たちの力で自営して行くという気魄**を持たなければならないと思います。でない**と外部の変動によって**いつも学園の運命が左右されているようなことでは、落ち着いて仕事も出来ず、収容されている子供たちも気の毒であります。

滋賀県が培った福祉思想

◇糸賀一雄

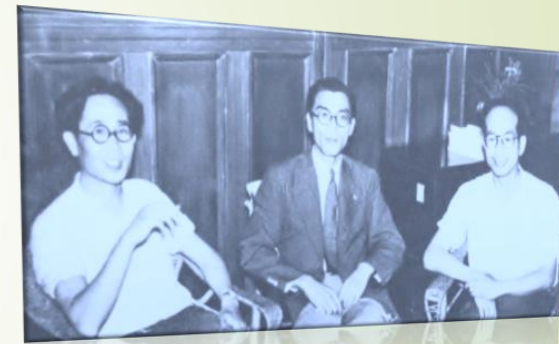
「この子らを世の光に」 「自覚者が責任者」
「どんな障害が重くても発達する権利」
「一人も取りこぼさず」

◇田村一二

「流汗同労」 「賢愚和楽」
「生活と仕事が一体となった暮らし」
「障害がある人とない人が水平に生きる」

◇池田太郎

「障害のある人が町の中に消えて行くこと」
「生きる喜びを働くことで」



近江学園 「四六時中勤務」 「耐乏の生活」 「不断の研究」 5

意識改革に必要だったこと

◇新規事業展開による推進力

職員が「誇れる」事業を

→やりたい仕事が見つかるか

→法人への帰属意識を高められるか

覚えやすくわかりやすい法人理念と

具体的な経営方針で表現



法人理念

生きることが光になる

ほほえむちから

経営方針

- ソーシャルインクルージョン推進の担い手としての矜持と実践
- 新しい社会的価値の創出と発信
- 社会性・事業性・革新性のある福祉経営

法人合併のメリット

お互いの良さ(強み)をジョイント

～支援スキルの向上～

入所施設での24時間365日支援を中心に行ってきた「事業団」のノウハウをれがーとに

在宅支援、地域生活支援を中心にオーダーメイド型支援を行ってきた「れがーと」のノウハウを事業団に

法人合併のメリット

お互いの良さ(強み)をジョイント

～幅広い福祉支援～

高齢者施設、生活保護施設を運営してきた「事業団」

障害者施設、子育て支援事業を運営してきた「れがーと」

法人グローは、社会福祉全般に取り組むことになった。

法人合併のメリット

お互いの良さ(強み)をジョイント

～多様な職員集団に～

経歴が長い落ち着いた年齢層の「事業団」職員

元気でバイタリティー溢れる若年層の「れがーと」職員

20代、30代、40代、50代と各年齢層の所属職員

県立施設の移管と 老朽化した施設の修繕改築

特別養護老人ホーム 1

養護老人ホーム 3

救護施設 1

合計5施設を移管

県立施設移管に関する基本協定を締結し条件明示

○老朽化した施設の施設改修補助金を受給

○土地は長期有期限の無償貸与(一部民有地は有償)

現在の経営状況

合併翌年度から3カ年
中期経営計画を策定し、経営状況を進捗管理

3カ年で単年度収支の黒字化を目指す
(今年度最終年)

- 新しい給与制度の導入により、人件費率を抑制
- 職責の見直しと自己評価、自己選択を中心とした多様な働き方の提示
 - 急激な実行ではなく、緩やかな変化で給与改革を浸透

今後の方針

法人に入職した人材が、いかに辞めずに働き続けてもらえる雇用条件、職場環境を設定できるか

育児、介護、病気による長期休養および復職など安心して働ける環境

経営感覚を含めた法人への帰属感が醸成できる研修体系

新しい取組を提案し、実行できる機会の創出