南高愛隣会の MISSION ・ VISION ・ VALUE

一人ひとりの想いを形にし、社会に新しい価値を生み出すために。
私たちは、これらの想いを大切に前へ進んでいきます。

MISSION

— 私たちの使命 —

生きる誇りへの、挑戦。

VISION

— 私たちの行き先 —

人生は楽しい。

VALUE

— 私たちが大切にする想い —

人生にドキドキを
地域に元気を
時代に勇気を

SPIRITS

—10の“愛”言葉—

1. あるがままを愛そう。
2. ご本人に聴こう。
3. ほっとかない。
4. まず、やってみよう。
5. 感謝を伝えよう。
6. 学ぼう、教え合おう。
7. チームで笑いながらいこう。
8. 最後の3%をやりきろう。
9. 時間を守ろう。ルールを守ろう。
10. よく食べて、よく寝て、よく遊ぼう。

社会福祉法人 南高愛隣会 倫理綱領・行動指針

1. 法人の役割と責任

〔倫理綱領〕

私たちは、すべての人が生きる誇りに挑戦し、人生は楽しいと思える社会を創造していきます。
また、高い倫理観の下で、社会規範を遵守しつつ、現場で起きる様々な課題を解決していきます。

〔行動指針〕

○人としての尊重と権利侵害の防止

私たちは、すべての人の基本的な人権を重んじ、人種、国籍、出身、言語、年齢、性

別、性的指向・性自認、宗教、障がいなどに関わらず、一人の個人として尊重します。
また、あらゆる権利侵害を行わず、これを認めず、立ち向かいます。

○法令遵守と現場主義

私たちは、サービス提供・業務管理の両面において法令遵守の体制づくりを不断に進め、自浄作用をもつ法人として、社会的責任を果たします。

また、それぞれの現場で起きる様々な課題について、常に自ら現場を見て、考え、根拠を持って改善していきます。

2. サービスの質の向上

〔倫理綱領〕

私たちは、利用者1人ひとりの「～したい」を共に実現していきます。

このため、すべての利用者が、主体的に社会参加する環境を整えていきます。

〔行動指針〕

○個別の願いの実現

私たちは、利用者1人ひとりの「願い」を聴き、自己決定、自己選択をするために必要な情報や機会を十分に提供します。

また、社会のあらゆる場面への参加と願いの実現に向けて、私たちの一方的な価値判断によることなく、利用者と共に行動していきます。

○社会参加の推進

私たちは、利用者1人ひとりが地域社会の一員として、誇りをもって働き、自分らしく暮らすことのできる場の開拓と改善を進めていきます。

また、利用者が求める「社会参加」は多様であることを認識し、その「願い」の実現のため、利用者と共に行動していきます。

3. 働き甲斐のある職場の構築

〔倫理綱領〕

私たちは、職員1人ひとりが、働く喜びと誇りを持ち、職業人としての夢を実現できるような職場を創っていきます。

また、法人の役割を果たすため、職業人としての専門性、組織人としての人間性の向上を促す人材開発や自己研鑽の取り組みを進めます。

〔行動指針〕

○就業環境の整備

私たちは、職員1人ひとりの多様な働き方と生き方を尊重し、法人理念の実現に向けて、全ての職員が職業人として成長する機会を提供します。

また、差別やハラスメント、いじめのない職場を、研修などを通じてつくっていきます。

○専門性・人間性の向上

私たちは、職員1人ひとりの存在に対して相互に敬意を持ち、日ごろの職務におい

て肯定的な言動を心掛けます。

また、常に積極的な情報収集に基づく職務実践を進め、その業務の振返りを通じて、適切な行動の変容と専門性の向上を目指します。

4. 事業の健全性と透明性

〔倫理綱領〕

私たちは、質の高いサービスを持続的に提供するために、健全な財務・事務の体制を確立します。

また、常に公正で誠実な事業運営を進め、社会的信用を維持し高める法人を目指します。

〔行動指針〕

○公平性の確保と事業継続の確立

私たちは、わけへだてない支援姿勢の醸成、一貫性のある人事制度の構築、適切な情報公開を進めることで、利用者および職員が法人を信頼して活動できる環境を作ります。

また、適切な財務管理・会計処理を行うほか、迅速で効率的な事務処理へ不断の見直しを行い、永続的な事業運営を目指します。

○経営資源の有効利用と最適配分

私たちは、少子高齢化が進行する時代状況を踏まえ、人材・情報・設備などの資源を積極的に利活用する経営を進めます。

また、人材開発・就労環境の整備・福祉従事者の社会的地位の向上に積極的に投資することで、魅力的な職員を確保し、質の高いサービスの維持・発展を目指します。

5. 社会貢献

〔倫理綱領〕

私たちは、地域社会の一員として、差別や偏見のない、活気に満ちた地域づくりに貢献します。

また、様々な社会課題に取り組み、新たな価値観の創造に挑戦し続け、社会に勇気を届けます。

〔行動指針〕

○地域社会との協働

私たちは、差別解消の啓発活動、法人資源の還元、多様な雇用の創出、地場産業への取組みなどを通して、活気のある地域づくりに参画します。

また、法人職員としての自覚を持ち、日々の生活の中で、自分ができる小さな社会貢献を考え、実践していきます。

○社会課題への挑戦

私たちは、障がい者観・福祉観が常に変化していることをふまえ、既存の価値観にとらわれず、1人ひとりの願いの実現を目指します。

また、様々な社会課題に対して、モデル的实践を通して制度化・仕組化を目指します。

【倫理綱領・行動指針解説】

〔MISSION・VISION・VALUE・愛言葉と倫理綱領・行動指針の関係〕

- MISSION：わたしたちが日々果たすべき使命、よりどころ。
- VISION：使命を進めて行った結果、実現したい未来
- VALUE（価値）：確実に実現すると約束する価値・強み
- SPIRITS（10の愛言葉）：上記を実現するためにどういう気持ちで取り組んでいくかという心持。大切にすべき精神。
- 倫理綱領・行動指針：MISSION・VISION・VALUE・SPIRITSをより具体的にし、詳細に記載したもの

〔倫理綱領・行動指針〕

倫理綱領とは、私たちが大切にすべき基本的な価値観や倫理観のことであり、行動指針とは、倫理綱領を実現するために私たちがとるべき行動の指針である。

この倫理綱領・行動指針は、「私たち」を主語とした文章になっている。この「私たち」には、すべての職員が含まれる。内容によっては、一見、法人や役職者がすることで一般職員には関係ないように読めたり、支援の際のことだから事務職員には関係ないように読めたりするものがある。しかし、それぞれの項目において、それを達成するために、それぞれの立場・段階でできることがあると考え、すべて「私たち」という主語に統一している。職員1人ひとりの行動が法人を作っていくと受け止めてもらいたい。

なお、この倫理綱領・行動指針はサービスについて定めた「社会福祉法人 南高愛隣会が提供する福祉サービスの基本的な考え方（倫理綱領）」の内容を法人理念や時代の変化にともないアップデートし、広く法人全体の活動の根本としたものである。

1. 法人の役割と責任

〔倫理綱領〕

私たちは、すべての人が生きる誇りに挑戦し、人生は楽しいと思える社会を創造していきます。

また、高い倫理観の下で、社会規範を遵守しつつ、現場で起きる様々な課題を解決していきます。

〔行動指針〕

○人としての尊重と権利侵害の防止

私たちは、すべての人の基本的人権を重んじ、人種、国籍、出身、言語、年齢、性別、性的指向・性自認、宗教、障がいなどに関わらず、一人の個人として尊重します。

また、あらゆる権利侵害を行わず、これを認めず、立ち向かいます。

○法令遵守と現場主義

私たちは、サービス提供・業務管理の両面において法令遵守の体制づくりを不断に進め、自浄作用をもつ法人として、社会的責任を果たします。

また、それぞれの現場で起きる様々な課題について、常に自ら現場を見て、考え、根拠を持って改善していきます。

(1) 倫理綱領

(ア) 記載意図

- ① 法人の役割として法人理念を掲げた。利用者のみでなく、職員も含め、生きる誇りに挑戦し、人生は楽しいと思える社会にしていくことが法人の役割である。
- ② 社会福祉法人の責任として、社会規範の遵守、課題の解決を重視することを明記した。

(イ) キーワードについて

- ① 人生は楽しいと思える社会：現在、よく言われるキーワードとしての「共生社会」（これまで必ずしも十分に社会参加できるような環境になかった障がい者などが、積極的に参加・貢献していくことができる社会）の先にある、誰もが相互に人格と個性、多様なあり方を尊重し支え合い、「楽しい」と思って生きていくことができる社会。
- ② 高い倫理観：一般社会で共有されている社会規範だけではなく、この倫理綱領・行動指針において守るべき価値観を高く定め、それを基準としていくということ。

(2) 行動指針①人としての尊重と権利侵害の防止

(ア) 行動指針の位置づけと記載意図

すべての人が生きる誇りに挑戦する前提として、人として尊重されることが必要であり、その前提を守ることが法人の責任であるため、行動指針とした。

相模原事件や繰り返されるヘイトスピーチを例にあげるまでもなく、現在も、すべての人の基本的人権が尊重される社会ではない。また、特に、利用者である障がい者の人権は侵されやすい。例えば、障がい者が安全に安心して暮らすために大型入所施設を作ったことや、自分で持っているを使ってしまって困るからお金は預かるというように、「良かれと思って」本人の自由が制限されてしまう、ということも起きやすいことを意識することが大切である。

差別偏見の対象になりやすい項目の具体的な記載については、現時点で重視される（侵されやすいとされている）項目である。したがって、今後、社会の中で発見されていく項目（人権）については、その都度、確実に検討していく必要がある。また、言うまでもなく、権利を守る対象には職員も含まれる。

(イ) キーワードについて

- ① 性的指向・性自認：性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念。性自認とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念（「こころの性」と呼ばれることもある）。これまで一般的に「LGBT」と表されてきたが、現在は男女の2つにわかれるものではない等、さらに多様性が広がり、「LGBTQ+」と表されるようになっていく。
- ② 一人の個人として尊重：ここで挙げているような、社会的に少数者の立場になる人たちも、多数者に似せたり、少数者であることを隠したりせ

ず、自分らしく生きることができるよう、その人のありのままを尊重するという意味。

(3) 行動指針②法令遵守と現場主義

(ア) 行動指針の位置づけと記載意図

- ① 社会規範を遵守するための行動として、体制作りを進めることを行動指針とした。さらに、法人は挑戦することを Mission としているため、さまざまな場面で失敗もある。過去の障がい者虐待への改善対応のように、失敗をした時に、自ら原因を分析し、改善策を探り、それを実施していく力（自浄作用）のある法人であり続けようということを記載した。
- ② また、その指針の下、現場で起きる様々な課題の解決のためにすべきこととして、現場を見る、考えるという行為が必要であることを明記した。

(イ) キーワードについて

- ① 現場主義：現場とは、事業本部、事業サポート本部の双方における「今この瞬間、その場」である。現場把握が不足しているのではないかという問題意識をふまえ、現場主義「現場を見て、課題に気づき、徹底的（愚直）に考える」と定義した。
- ② 社会的責任：社会福祉法人は、福祉サービス提供の基盤として、国から補助金、税制優遇を受ける公共性の高い存在である。そのため、法令遵守や適切な事業運営が強く要求され、その要求にこたえる責任がある。

2. サービスの質の向上

[倫理綱領]

私たちは、利用者1人ひとりの「～したい」を共に実現していきます。
このため、すべての利用者が、主体的に社会参加する環境を整えていきます。

[行動指針]

○個別の願いの実現

私たちは、利用者1人ひとりの「願い」を聴き、自己決定、自己選択をするために必要な情報や機会を十分に提供します。

また、社会のあらゆる場面への参加と願いの実現に向けて、私たちの一方的な価値判断によることなく、利用者と共に行動していきます。

○社会参加の推進

私たちは、利用者1人ひとりが地域社会の一員として、誇りをもって働き、自分らしく暮らすことのできる場の開拓と改善を進めていきます。

また、利用者が求める「社会参加」は多様であることを認識し、その「願い」の実現のため、利用者と共に行動していきます。

(1) 倫理綱領

(ア) 記載意図

- ① 法人が求めるサービスの質の向上とは、利用者1人ひとりの「～したい」を実現することであるため、これを記載した。

- ② 法人設立時からの理念である「生かされた人間ではなく自ら生きる人間に」を、主体的な社会参加として記載した。単に社会の中で暮らしている（生かされた人間）という状態ではなく、自分で選んだ形での社会参加（自ら生きる人間）であることを重視している。

(イ) キーワードについて

- ① 「～したい」を共に実現：利用者1人ひとりのしたいことを実現するにあたって、支援者が「実現してあげる」「かなえてあげる」のではなく、利用者と一緒に、利用者自身が実現していく過程が大切という意味。職員が代わりに実現するのではないため、「共に」とした。

(2) 行動指針①個別の願いの実現

(ア) 行動指針の位置づけと記載意図

現在の倫理綱領等の中心である「ご本人に聴こう」「自己選択と自己決定」に加えて、価値観が多様化していることを受けて、情報提供を行い、聞いた後の行動として、「一方的な価値判断によることなく」という行動指針を記載した。

具体的には、利用者1人ひとりの「～したい」を実現するために、情報提供をすること、自分の価値観でこの「～したい」を否定したり、押し付けたりしないことである。（バイステックの原則における「個別化の原則」「非審判の態度の原則」「自己決定の原則」）

(イ) キーワードについて

- ① 自己決定・自己選択：障がいのある方は、自己決定・自己選択の幅が狭められていることが多い。また、選択するという段階まで到達していないことも多い。私たちがすべきことは、利用者1人ひとりが自分で選ぶことができるよう、相手に合わせた適切な情報提供を行った上で、自己決定・自己選択をしてもらうことである。
- ② 一方的な価値判断：職員が社会生活を送る中で認知していく「一般的な価値観」では、例えば、障がい者が結婚することや1人暮らしをすることなどについて、消極的である可能性があるが、そのような一般的な価値判断や自分の基準で判断してはいけないということ。

(3) 行動指針②社会参加の推進

(ア) 行動指針の位置づけと記載意図

主体的な社会参加のために必要なこととして、働く場や暮らしの場を開拓・改善すること、社会の多様性を認識することを行動指針として設定している。

特に、現在の「社会」は、SNSやオンラインゲームの中を含めて、どんどん多様化している。利用者の社会参加を推進する前提として、その「社会」は、従来の「地域社会」（近所の人、住んでいる町の人々が創る社会）にとどまらないことを認識しておく必要があるためここで記載した。

(イ) キーワードについて

- ① 地域社会：「地域の一員」ではなく、あえて「社会」とつけた。私たちの目指すことは、単に場所としての地域の中で生きていくことではなく、そ

ここで暮らす人びとが創る社会の営みの一員になることであるという意味を込めている。

- ② 誇りを持って働き：これまで法人は「働く」ことにこだわってきた。ここで言う「働く」とは、給与を得ることだけではなく、広く、役割を担うことを意味している。現在、障がい者の雇用の場が広がりつつあるが、まだまだ不十分である。一人ひとりが役割を担い、それを果たすことが生きる誇りにつながるということを意識し、今後も「働く」ことにこだわりたいという趣旨で記載した。

3. 働き甲斐のある職場の構築

〔倫理綱領〕

私たちは、職員1人ひとりが、働く喜びと誇りを持ち、職業人としての夢を実現できるような職場を創っていきます。

また、法人の役割を果たすため、職業人としての専門性、組織人としての人間性の向上を促す人材開発や自己研鑽の取り組みを進めます。

〔行動指針〕

○就業環境の整備

私たちは、職員1人ひとりの多様な働き方と生き方を尊重し、法人理念の実現に向けて、全ての職員が職業人として成長する機会を提供します。

また、差別やハラスメント、いじめのない職場を、研修などを通じてつくっていきます。

○専門性・人間性の向上

私たちは、職員1人ひとりの存在に対して相互に敬意を持ち、日ごろの職務において肯定的な言動を心掛けます。

また、常に積極的な情報収集に基づく職務実践を進め、その業務の振返りを通じて、適切な行動の変容と専門性の向上を目指します。

(1) 倫理綱領

(ア) 記載意図

- ① 法人では利用者だけではなく、職員も含めて、「生きる誇りに挑戦し、人生は楽しい」の実現を目指している。職員の働く上での夢や希望を大切にしたいという趣旨で記載した。
- ② その上で、法人として学び続ける集団でありたいという趣旨で、専門性と人間性の向上を促す取り組みを記載した。

(イ) キーワード

- ① 職業人としての専門性：支援、事務に関わらず、それぞれが専門性を高めることで社会の変化に対応し続けることが必要と考え記載した。
- ② 人間性の向上：さまざまな「～したい」を実現するためには、職員がチームとして業務にあたることが不可欠である。チームで業務を行い、それを

充実したものにするためには、法人を構成する職員全員の人間性の向上が必要であると考え、これを記載した。

(2) 行動指針①就業環境の整備

(ア) 行動指針の位置づけと記載意図

働く誇りと喜びを持ち、職業人としての夢を実現できるような職場を創るために必要なこととして、働き方・生き方の尊重、成長する機会の保障、安心して働くことができる職場をつくることを行動指針として設定した。

(イ) キーワードについて

- ① 多様な働き方と生き方：利用者一人ひとりに「その人らしさ」があるように、職員もみな、さまざまである。短時間勤務の人、残業はできない人、それぞれに事情がある。また、決まったことを確実にこなしていくことに喜びを感じる人、新しいことを考えて実現していくことに喜びを感じる人、どんな風に仕事に取り組みたいかも人それぞれである。このような多様性に対して一方的な価値観や働き方の視点で評価するのではなく、その違いを認め、お互いを理解することを重視している。

なお、ここで述べていることは、雇用のあり方として、職員の願う働き方や生き方を無条件に受け入れるということではない。お互いの違いを認め合い、理解し合うことを大切にするということである。

- ② 法人理念：「南高愛隣会の MISSION・VISION・VALUE」（平成30年制定）のこと。
- ③ いじめ：差別（特定の集団・属性に対するもの）・ハラスメント（優越性に基づくもの）は対象行為が一定程度限定されるため、より広い概念として「いじめ」を追加した。

(3) 行動指針②専門性・人間性の向上

(ア) 行動指針の位置づけ

倫理綱領で定めた「人間性の向上」のために必要な行動として、相互に敬意を持つことと、肯定的な言動をとることを記載した。

また、専門性の向上の具体的な方法として、情報収集や業務の振返りを記載した。

(イ) キーワードについて

- ① 肯定的な言動：意見交換等の際のプラス思考、リフレーミングの意味。日々の会話や会議において、批判や陰口ではなく、発展的な、前向きな意見を出し合えるような職場でありたいという趣旨。
- ② 積極的な情報収集：情報社会と言われて久しく、現在は身の回りに多くの情報があり、その変化は加速している。ただし、ただ待っていても、実際に情報を得ることはできない。新しい情報を取ることができなければ、職員としても、法人としても、成長が止まってしまう。利用者支援をはじめ、法人運営、社会の変化等、自分から情報を取りに行くことを重視したい趣旨。

- ③ 行動の変容：「考える」「悩む」にとどまることなく、実際の行動を変えていくこと。

4. 事業の健全性と透明性

〔倫理綱領〕

私たちは、質の高いサービスを持続的に提供するために、健全な財務・事務の体制を確立します。

また、常に公正で誠実な事業運営を進め、社会的信用を維持・高める法人を目指します。

〔行動指針〕

○公平性の確保と事業継続の確立

私たちは、わけへだてない支援姿勢の醸成、一貫性のある人事制度の構築、適切な情報公開を進めることで、利用者および職員が法人を信頼して活動できる環境を作ります。

また、適切な財務管理・会計処理を行うほか、迅速で効率的な事務処理へ不断の見直しを行い、永続的な事業運営を目指します。

○経営資源の有効利用と最適配分

私たちは、少子高齢化が進行する時代状況を踏まえ、人材・情報・設備などの資源を積極的に活用する経営を進めます。

また、人材開発・就労環境の整備・福祉従事者の社会的地位の向上に積極的に投資することで、魅力的な職員を確保し、質の高いサービスの維持・発展を目指します。

(1) 倫理綱領

(ア) 記載意図

サービスの持続的な提供のために必須となる、公正で誠実な運営について記載した。

(イ) キーワード

① 健全：「物事が正常に機能して、しっかりした状態にあること」。財務と事務が正常に機能して、経営の基盤が安定している状態。

② 公正：「公正」とは「判断や言動などがかたよっていなくて、正しいこと」。えこひいきなど組織の公正さがなくなると、組織への信頼感がなくなり、離職や顧客離れを引き起こすという研究がある。法人が持続するための必要な要素として「公正」を定めた。

(2) 行動指針①公平性の確保と事業持続の確立

(ア) 行動指針の位置づけ

① 利用者・職員が法人を信頼し、安心して利用、または働くことができる法人をつくるための具体的な行動を規定した。

② 社会に信用される法人としての安定した事業継続のためには、財務・事務が適切であることが必要であるため行動指針とした。

(イ) キーワードについて

- ① わけへだてない支援姿勢：利用者・家族・関係機関等に対して公平に接すること。例えば、直接支援においては、特定の利用者をひいきしたり、いじめたり、冷たく接したりしないこと。
- ② 一貫性のある人事制度：人事評価、昇降格、待遇や異動について、一貫した根拠・理由がある人事制度のこと。上司によって大きく変わるのではなく、法人全体で一貫していること。
- ③ 適切な情報公開：オープンな情報共有が信頼関係を構築していく。利用者・職員に対して、積極的にわかりやすく情報を公開していくこと。
- ④ 不断の見直し：現場支援と同様、事務処理に関する方法論やアプリなどは日々進化している。「今、うまくいっているから」と現状を維持するのではなく、常に見直し、より良くしていく必要がある。

(3) 行動指針②経営資源の有効活用と最適配分

(ア) 行動指針の位置づけと記載意図

- ① 事業継続のためには、今後の時代状況を踏まえた行動が必要である。少子高齢化に伴い働き手が減少する時代背景から、人材・情報・設備等の資源の利活用と働き手を確保するためのアクションを行動指針とした。
- ② 魅力的な人材を採用し続けることがサービスの維持・向上、ひいては法人継続につながる。そのため経営資源を職員に投資することを最適配分の方向性として定めた。

(イ) キーワードについて

- ① 人材・情報・設備などの資源を積極的に利活用する経営：法人を長く持続させるために、部門・職種・拠点を超えて互いに助け合い、法人内の人材・情報・設備などを法人全体で共有し、積極的に利用・活用していくこと。
- ② 福祉従事者の社会的地位の向上：資格取得の促進と待遇改善をしていくこと。

5. 社会貢献

〔倫理綱領〕

私たちは、地域社会の一員として、差別や偏見のない、活気に満ちた地域づくりに貢献します。

また、様々な社会課題に取り組み、新たな価値観の創造に挑戦し続け、社会に勇気を届けます。

〔行動指針〕

○地域社会との協働

私たちは、差別解消の啓発活動、法人資源の還元、多様な雇用の創出、地場産業への取り組みなどを通して、活気のある地域づくりに参画します。

また、法人職員としての自覚を持ち、日々の生活の中で、自分ができる小さな社会貢献を考え、実践していきます。

○社会課題への挑戦

私たちは、障がい者観・福祉観が常に変化していることをふまえ、既存の価値観にとらわれず、1人ひとりの願いの実現を目指します。

また、様々な社会課題に対して、モデル的实践を通して制度化・仕組化を目指します。

(1) 倫理綱領

(ア) 記載意図

- ① 現在でも、地域によってはグループホーム建設について否定的な意見が寄せられることがある。これらの意見は、差別・偏見に基づいていることがある。私たちが目指す、活気に満ちた地域社会は、差別・偏見がないことを前提としていることを明記した。
- ② 法人らしさである、様々な社会課題に取り組み、新たな価値観を創造してきたことを継続していききたいため。

(イ) キーワード

- ① 様々な社会課題：利用者1人ひとりの「～したい」を実現する上で障壁となったことが、社会課題にもつながること。その他、日々の生活の中で気づく社会課題など、広くとらえている。
- ② 新たな価値観の創造：既存の価値観を更新し、新たな価値観を創造していくこと。例えば、障がい者は働くことが難しいと思われていた時代に、「働くことができる！」にしてきたことや、障がい者は施設で暮らすものと思われていた時代に、「普通の場所で暮らしていける！」にしてきたことなど。

(2) 行動指針①地域社会との協働

(ア) 行動指針の位置づけと記載意図

- ① 倫理綱領で定める地域づくりに貢献するために、法人が行う具体的な行為を前半では規定した。特に、差別・偏見は「知らない・怖い」という感情が凝り固まった結果、起きることもあるため、差別解消の啓発活動を冒頭に記載した。
- ② 前述の地域づくりのためには、地域社会で暮らす職員一人ひとりのプライベートの行動も重要になる。後半では法人職員が行う行為として、法人職員としての節度のある行動と、出来る範囲での小さな社会貢献を行うことという視点を記載した。

(イ) キーワード

- ① 協働：法人と地域社会が「差別・偏見のない、活気ある地域づくり」という同じ目的のために、対等の立場で協力して共に動くこと。
- ② 法人資源の還元：法人が持っているもの、職員（それぞれのもつ知識・経験などを含む）、建物等の財産を地域で使っていくこと。災害時の建物・人員の提供、地域のお祭り・清掃・運動会への参加、子ども食堂等の取り組みなど。県内への強度行動障がいやジョブコーチ養成の研修、国への政策提言・人材派遣等も含まれる。
- ③ 法人職員としての自覚：地域福祉を展開していく以上、プライベートの時間であっても、社会の中では法人の職員・福祉の仕事をしている人として

見られることを認識し、法人や福祉職の品格を落とさない行動をしてもらいたいということ。

- ④ 小さな社会貢献：それぞれのできる社会貢献を小さくても行っていきたいということ。献血、募金、地域の活動への参加など、自分にできることを行ってもらいたいという意味。

(3) 行動指針②社会課題への挑戦

(ア) 行動指針の位置づけと記載意図

- ① 新たな価値観を創造するための方法として、法人としてはモデル的实践、制度化・仕組化、職員は既存の価値観にとらわれないことを行動指針とした。

(イ) キーワード

- ① 障がい者観・福祉観が常に変化：法人設立以降、施設福祉から地域福祉へ、措置から契約へ等、障がい者観・福祉観が変わっている。このように、世の中の考え方はどんどん変わっていくので、その変化に敏感である必要がある。
- ② 既存の価値観：例えば、社会一般的には、「障がい者が結婚して子育てをすることは難しい」という考えがまだある。職員も社会で生きている以上、同じ考えを持っていることがあるので、その考え（価値観）にとらわれずに願いの実現に向かってもらいたいという趣旨。
- ③ モデル的实践を通して制度化・仕組化：法人は、利用者1人ひとりの「～したい」を実現するために、研究事業やモデル的实践を通して制度化・仕組化に取り組んできた。1人でも多くの方が願いを実現するためである。

付則 この規則は、平成14年4月1日から施行する。

平成	17年	2月	10日	一部改定	平成	23年	1月	24日	一部改定
平成	25年	5月	15日	一部改定	令和	3年	10月	22日	一部改定