

身障協ビジョン 2022

令和4年3月
社会福祉法人全国社会福祉協議会
全国身体障害者施設協議会

1 身障協ビジョン 2022 への改定趣旨と目的

組織運営には、組織としての指針（道標）を示し、全会員施設に発信することが重要です。身障協ビジョン 2011 の策定から 10 年が経過したなかで、次の 10 年を見据えて正副会長により方針等を確認し、執行機関である常任協議員会において、組織の目指す方向と取り組み姿勢を検討いたしました。

その結果、身障協ビジョン 2022 への名称変更および「3 組織としての基本方針」に示す具体化のキーワードおよび行動指針の見直し等を行いました。

また、本ビジョンを全社協福祉ビジョン 2020 が示す「ともに生きる豊かな地域社会」の実現に向けた行動指針として位置づけます。そのうえで、障害者権利条約の考え方をふまえ、「地域共生社会」および SDGs の「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性のある社会」の実現を目指します。

組織は、明確な「理念」と、理念が具体化された「使命」に基づいて、目標や方針が示されなければなりません。「身障協ビジョン 2022」を明確化した目的は、組織の姿勢を執行部と会員の皆さんとで共有することにあります。

- (1) 「身障協ビジョン 2022」は、身障協から直接、またブロック協議会等を通じて会員施設へ発信します。
- (2) 身障協主催の研修・各ブロック主催の研修会等において、職員・利用者の皆さんにも理解を求めたいと考えています。

2 組織としての確認事項

身障協は、会員施設がともに実現を目指す基本理念を掲げ、その実現に向けて倫理的責任を全うするための行動指針：「全国身体障害者施設協議会倫理綱領」を定めています。組織の基盤となる倫理綱領について初めに確認します。

○身障協「倫理綱領」に定める 3 つの基本理念を堅持します。

- ①最も援助を必要とする最後の一人の尊重
- ②可能性の限りない追求
- ③共に生きる社会づくり

○障害者権利条約への対応・検討のまとめを踏まえて、「倫理綱領」の発展的見直しを検討します。

3 組織としての基本方針（誰のための、何のための組織か）

身障協は、利用者、職員、事業所（者）、それぞれを支援するための組織です。この基本方針を貫くための視点をまとめました。

(1) 利用者の視点

①提供するサービスに求めること

施設を利用されている方、在宅・地域で障害福祉サービスを利用されている方たちに対して良質なサービスを提供できる仕組みであること。同時に、私たち自身がサービスの質の向上に向けて不断の努力を怠らないこと。

②制度に求めること

障害の種別、状況に係わらず、希望する地域、住みたいところで、希望する良質な福祉サービスを、適切且つ安心安全に利用することのできる制度。

具体化のキーワード

福祉基盤の整備、所得保障、負担軽減策、サービスの質（個別支援の実現に向けたケアガイドラインの実践）、権利擁護、リスクマネジメント 等

行動指針

- 各常設委員会が連携を図り、厚生労働省、政党への要望活動を単独もしくは、他団体と共同で行う。
- 研修等を通して、サービスの質的向上を図る。
- 施設が提供するサービスにかかわるもの、とりわけ権利擁護、リスクマネジメントなどについて、各常設委員会が常に意識しながら事業に取り組む。
- とくに、研修・全国大会委員会、地域生活支援推進委員会においては、研修機会を捉え意識的に啓発・実践の場の確保を図る。基盤整備等の検討・要望は、制度・予算対策委員会、地域生活支援推進委員会を中心に連携して行う。
- ケアガイドラインの普及・実践に取り組む（おもに調査研究委員会が所管）。

(2) 職員の視点

①サービスを提供する担い手として期待されている現場の職員の意見が反映されるシステム、また安心安全にかつ継続的に働くことのできる体制や環境づくりに努める。

②人材の確保・養成とともに、人材の流失を未然に防止する。

③研修等、障害者支援施設職員としてのスキルアップ、ケアの質の向上に努める機会を十分に提供する。

具体化のキーワード

- 人材養成のあり方、医療的ケアのあり方、勤務・給与体系 等
- 職場環境の改善・処遇改善（メンタルヘルス含む）、研修制度のあり方、ケアの質の向上、生産性の向上、効率化による負担軽減 等
- コミュニティとの連携 等

行動指針

- 介護職員等によるたんの吸引等の実施に向けた制度展開、今後の人材養成の在

り方、介護職員のキャリアアップの仕組みに関する検討などを踏まえ、人材養成や医療的ケアのあり方を、提言していく（制度・予算対策委員会、総務・広報委員会が中心的に取り組む）。

- 研修等、スキルアップとケアの質の向上の機会を提供する（おもに研修・全国大会委員会が所管）。
- また、職員のメンタルヘルスについては、研修の中に組み入れ、施設での導入を目指す（おもに研修・全国大会委員会が所管）。
- 福祉機器や ICT の活用により、質の高い福祉サービスを効率よく提供している事例を収集・発信して、取り組みの促進を図る（おもに調査研究委員会が所管）。

(3) 事業者の視点

上記の（１）（２）を実現するために、良質なサービスを安定的に提供することのできる運営基準や報酬の確保を追求します。

具体化のキーワード

- 運営・経営サポート体制の検討、人材養成・確保・定着への取り組み
- サービスの質の担保（身障協 QOS の運用）、虐待防止への対応
- ケアコミュニティの実現（地域との関係の創造、コミュニティへの還元、セーフティネット機能の発揮、地域への啓発活動の展開）
- 災害に備える（指定および協定等による福祉避難所のあり方を提案）
- 他分野（医療、教育等）との連携 等

行動指針

- 厚生労働省や政党への積極的な要望活動を行い、定期的な懇談の場の開催を求める。
- 常設委員会委員長会議では、関連する取り組みと課題を共有し、連携協力を検討する。
- 運営基準や報酬の改善検討・要望を行う（おもに制度・予算対策委員会が所管）。
- 人材確保・定着・キャリアパスや、サービスの質の担保に関する取り組みを検討する（おもに総務・広報委員会が所管）。
- 障害者虐待防止の手引きの普及・活用に取り組む（おもに権利擁護委員会が所管）。
- 「身障協が考える地域共生社会 ケアコミュニティの実現に向けて」の普及・促進に取り組む（おもに地域生活支援推進委員会が所管）。
- 災害に備える平時からの取り組みの促進や、災害に備える制度を検討する（おもに地域生活支援推進委員会が所管）。
- 医療分野や教育現場との連携や多様な人材の参入促進など将来的な人材の確保に向けた方策を検討する（おもに総務・広報委員会が所管）。

4 組織の活性化を図るためには

(1) 公平、公正、公明性の確保

迅速な情報の提供を行い、情報の共有化を図ります。

(2) 全員参加

すべての会員施設に、身障協への参画意識を明確にもってほしいと考えます。そのため身障協は、トップダウンとボトムアップ（会員施設の意見が反映されるシステムや、意見を述べやすい雰囲気づくり）を実行します。会員施設の皆さんは、実態や意見を組織の提言や要望活動に反映させるため、各種調査にはぜひご協力ください。回答率の向上、提出期限や時間の厳守などが「全員参加」「会員一丸となった組織」の姿につながります。

(3) 役割分担

組織を効率的かつ効果的に運営するうえで、また将来の姿を見すえた体制づくりには、適材適所（人材育成・登用）が肝要と考えます。

執行機関（常任協議員会）の責任を担保しつつ、常設委員会の自主性尊重、役割分担と委任等を行いながら、組織を担う人材の育成登用も実行します。

基本理念である「共に生きる社会づくり」を実現するため、利用者・職員の一定数を占める女性の意見が反映できるよう、役員・委員への積極的な登用を図ります。

5 各種会議のあり方

身障協では各種会議を次のとおり位置づけ、運営を行います。会議では、オンラインも活用しながら効果的な開催を行います。

(1) 協議員総会

- 身障協の最高決議機関として、事業計画(案)・報告(案)、収支予算(案)・決算(案)に関すること、その他の重要事項について審議する。

(2) 正副会長会議

- 常任協議員会の前に毎回開催（従来どおり）。ただし、必要に応じて臨時に招集。
- 副会長は、担当委員会の進捗状況を報告。
- 正副会長は役割を分担し、組織に必要な活動を行う。（後述）

(3) 常任協議員会

- 執行機関として、目標の共有を図り、ブロックからの意見を取りまとめ議論する。（個人としての意見も尊重）
- 提案事項は事前の事務局提出を原則とする。
- 常任協議員は、各ブロック会員施設への情報提供を行う。

(4) 委員長会議

- 常設委員会委員長が事業の進捗、情報と課題の共有、実行、今後の計画などを話し合う。必要に応じて、正副会長も出席する。

(5) 常設・特別委員会

- 常設委員会、特別委員会は、目標達成の「主体者」。各委員会が主体性を持ち、

任された課題を検討する。

(6) ブロック長会議

- 緊急を要する場合に開催する。

6 ブロック協議会との連携について

「全員参加」の原則に基づき、すべての会員施設の意見が反映されるシステムづくりが必要です。双方向の連携をより一層深めます。

7 全社協関係団体との連携について

全国社会福祉協議会の政策委員会や社会福祉施設協議会連絡会との共同提案等の必要な連携を行います。

8 当事者団体などとの連携

課題によって、そのつど協働をはたらきかけ、連携を模索します。

マスコミへのはたらきかけは、全国、ブロック、都道府県単位でそれぞれ実施することが重要と考えます。

9 厚労省との意見交換、情報交換について

定期的開催（年1～2回程度）し、説得力のある根拠（データ）に基づく要望を行います。

10 その他

政党委員会への要望活動等、時宜を得てはたらきかけを行います。

正副会長の役割分担について

制度改革の動きの激しいなか、身障協では、増え続ける会長職の負担を正副会長で分担し、組織活動上の役務を協同一致で務めることを申し合わせました。

ご理解ご協力のお願ひも込めて、主な内容をお示しします。

- 会長の外部委員就任は、社会保障審議会等、身障協を代表する立場として他の出席に代えがたい会合、委員に限定する。但しその判断は会長が行う。
- 政府高官・国会議員等への請願・陳情は、会長を中心に行う。
- 身障協の各委員会に関する行動等は、各担当副会長が委員長とともに行う。
※制度・予算等の厚生労働省への要望も、基本的に制度・予算担当副会長が委員長とともに行う。但し必要に応じて会長も同席する。
- 各委員会には担当副会長が出席する。但し必要に応じて会長も同席する。

(附則)

- (1) 平成 23 年 7 月 7 日「身障協ビジョン」を策定、発信。
- (2) 平成 25 年 3 月 8 日一部改定。
「5 各種会議のあり方」に協議員総会の記載を追加。
- (3) 平成 26 年 12 月 18 日一部改定。
「3 組織としての基本方針・(2)職員の視点／(3)事業者の視点・具体化のキーワード」に、それぞれ『コミュニティとの連携』『コミュニティケアの実現』を追加。
- (4) 令和 4 年 3 月 4 日一部改定。
身障協ビジョン 2022 への名称変更に伴い「1 趣旨と目的」を修正。
名称変更にあわせて「3 組織としての基本方針」「4 組織の活性化を図るためには」
「5 各種会議のあり方」を見直し、修正。