

平成29年度 事業運営の振り返り（法人本部）

《平成29年度の経過と評価》

社会福祉法人改革で示された組織・体制変更への円滑な移行、運営の安定に注力して事業運営に臨んでいる。

社会福祉法人改革への対応として、前年度末に評議員選任・解任委員会を開催し、あらたな評議員を選任し法人役員も刷新されている。施設整備事業の実施年度となり理事会に諮る議案も多く、役員の協力のもと審議を円滑にすすめることで適切に事業への対応ができた。決算、社会福祉充実額の算定、新しい運営体制の移行等、時間的にも厳しいものであったが予定通りすすめ完了している。

重点課題、事業運営課題等への対応は、毎月2回の経営会議にて確認しながらの事業運営に努めた。経営会議に事業所管理者（常勤理事）が参加することにより、適時幅広い対応ができるようになり、職員処遇の改善、規程類の見直し等まで丁寧に見直しができるような体制となり大きく進歩している。“地域生活支援センターすたあと”において、行政の実地指導にて不備を指摘されており、対応も含め業務の把握、運営体制の管理等が不十分であり繰り返しの失点となり反省している。

施設整備（グループホーム建設、既存建物へのスプリンクラー設置（2か所））として、国・豊橋市からの補助金と共に、福祉医療機構から45,000千円（償還期間15年）の借入金を見込み計画どおり事業は完了している。

地域における公益的取り組みとして、県営金田住宅を中心とした地元の独居、高齢者に対して「趣味の集い（生バンドを招いて）」を企画して実施した。計画、準備には金田住宅自治会、民生委員の協力を得て参加者も多く、内容に対しても良好な評価を受けた。30年度は法人内の実行委員会を通して地域を共に創るとの視点を持ち継続する。

社会福祉法の改正、及び社会福祉法人改革の趣旨の現場への浸透は単年度で終わるものではない。現状への満足・維持は衰退を招くと理解すべきで、変化に対応することを旨として、公益性、非営利性を確保して説明責任を果たしながら地域社会に貢献する努力を怠らない。

《重点課題に対する取り組み》

1. 社会福祉法人制度改革による組織変革への対応

役員（理事・監事）・評議員の選任から始まり、スケジュールに則り決算理事会、定時評議員会を開催し、施設整備関係の協議も必要となり6回の理事会を開催し、定款変更、役員報酬規程の見直し等、必要な規程類の見直しも適時おこない、法人組織の変革も含め必要事項を適切に終えることができた。

運営の透明性の確保として、必要とされる情報（定款、事業計画書、役員報酬規準があらたに閲覧対象）はホームページ（www.doriimu.net）にて全て公開している。

会計事務所の協力のもと、社会福祉充実計画作成のための検証・評価をおこなったところ、再投下対象財産（社会福祉充実財産）は発生していない。今後の新規事業展開、既存事業の充実への必要経費を見込んだ計画的な法人運営が必須となる。

2. 施設整備事業の適切な実施 ※別紙

新設グループホームの建設と、既存建物へのスプリンクラー設備等整備と大きな事業をすすめ、豊橋市の協力も受け入札も規程に則り適切におこない、工事も問題なく予定どおり終了している。福祉医療機構との融資に関する手続きも行政、司法書士の協力のものと無事にすすめることができた。

本人、家族の高齢化に伴いグループホームの利用ニーズは高く、新規計画も待たれている。しかしグループホームの運営は厳しく、事業全体での組み立て、収支の検証が必要となる。法人側の自助努力も強く求められる中、利用者（家族）の意識改革・行動等も促しながら、法人・事業所側は本人（家族）を十分にサポートする意識を持ち次の施設整備に向けて検討、準備を計画的にすすめていきたい。

3. 人材確保 人材育成

求人情報サイトを活用して採用活動をおこない2名の新卒者を採用することができた。福祉業界の求人難は慢性化しており、法人、事業所としての魅力を伝えきれなければ厳しい状況が続くことが予想される。年度末に正規職員が1名退職し、非正規職員を正規職員に登用（公募、経営会議にて面接）している。

新任職員に対してメンター制度を取り入れ、初任職員を対象として経営コンサルタントによる研修を定期的の実施し、必要なアドバイス等も受けている。

法人全体研修では、各事業所職員からの実践発表と共に外部講師による研修も好評で定着し、継続する予定である。

法人全体研修 外部講師による研修テーマ

6/17 「将来構想の問題提起を受けて、“今後どのような職場にしたいか”」

9/16 「リスクマネジメント研修」

12/16 「障害者の権利擁護について」

3/13 「防災研修：被災時に役立つバッククッキング」

4. 働きやすい職場環境づくり

就業規則、育児・介護休業規則の見直し、改訂をすすめ、非正規職員、嘱託職員給与規程を新たに整備した。労働契約法の改正に伴い、有期労働契約の無期労働契約への転換を盛り込みまた、定年後の雇用条件・期間の見直し等もおこなっている。

職員の処遇改善として、特に職場内の多数を占める非正規職員への手当を手厚いものにし、全体としても前年度以上の処遇の見直し、改善に取り組んでいる。

愛知県からアドバイザーの派遣を受け、管理者を対象として研修をおこない職場のメンタルヘルスに関する様々な課題、対応等についてアドバイスを受けた。安全衛生推進者の責務についても認識を新たに知識の獲得、情報共有から実践に向け、職場環境づくりに生かしたい。