

《令和元年度の経過と評価》

法人設立 20 周年を控え、社会情勢、諸制度等の変化に対応するため新たなステージに向けての準備、取組みをスタートさせた。（2 年度に向け継続課題として位置付け）

経営会議にて事業運営管理と共に中・長期計画の策定に着手し、経営コンサルタントの指導を受け、社会福祉法人童里夢の在るべき姿、地域社会の中で求められる役割などを整理しながら、目標管理・人事評価制度の定着を最重要課題と位置づけ、今後 10 年間の法人運営新体制の構築（機関会議の権限・機能の明確化し確立する）についても協議をすすめている。

理念実現を目指す事業展開を考えるテーマのひとつとして、「社会福祉法人童里夢の理事長の在り方」についても議論を深めることができた。
理事長の交代（新理事長の選出）も視野に入れ、非常勤理事長と常勤理事（業務執行理事）の役割、理事会、経営会議の機能についての整理を通して次期運営体制についてのイメージを固め、新たな一歩に向けて準備をすすめている。

童里夢、奏楽の 2 ヲ所の事業所が第三者評価を受審し、事業運営の在り方を第三者の目から検証することができた。

事業所の課題等も明確になり、取組みが評価された部分は大きな自信にも繋がった。組織の風通し、情報共有と共通認識の醸成をさらに養い高める必要がある。また支援の質と共に記録類も適切な評価を受けるためにも欠かせず、管理に努める必要がある。
組織全体の PDCA サイクルの確立、主体的な取組みを通しての支援力の向上を目標として第三者評価の受審は 3 年ごとの受審を目指す。

職場全体での権利擁護意識の醸成、支援力の向上を継続課題と掲げている。不適切支援の事案について経営会議の中で最重要課題としての認識で協議・対応し、全職員に向けて利用者に対する不適切支援の根絶、そして職場におけるパワハラ、セクハラ等も絶対に許さない（されない）！・・・との強い決意とメッセージを出した。

年度末に猛威を振るった新型コロナへの事業所内外への対応を喫緊の課題として取り組んでいる。

緊急事態宣言解除以降、新しい生活様式の中での障害福祉サービスの姿（在り方）も模索しながら第 2 波へ備える必要があり、運営のバランス感覚も必要とされている。
柔軟に変化し、利用者、職員、そして地域社会から信頼され、発展し続けることのできることを目標に組織づくり（人づくり）を継続してすすめる。

《重点課題に対する取り組み》

1. 組織強化：ゴーイングコンサーン（継続企業の前提）とガバナンス（企業統治）
社会福祉法人にとってのガバナンスの強化とは、「適正な法人運営を確保することによって、社会からの役割・期待に応えるための統治の仕組みを整える」ことである。

経営会議が法人運営の中心的な役割を担い、理事会の補完的役割も果たしている。意思伝達、関係性も含め管理者会議、また各委員会と有機的に繋がることでより円滑な法人運営が可能となる。そのためには、管理者、経営幹部をはじめ、一人ひとりの自覚と共にさらなるスキルアップが求められている。

組織強化のための最重要課題として、中・長期計画の策定に着手し職員に説明をしている。進捗状況は、テーマが多岐に渡るため令和2年度より段階的にすすめることとしている。

「経営会議報（ニュース）準備号」を発行することで、情報発信・情報共有、事業運営を職員一人ひとりの身近なものとするためのしくみづくりも始めている。

2. 福祉人材確保・育成・定着に向けた取り組み

人材育成、サービスの質（支援力）の向上と職員ひとりひとりのトータルの魅力・能力（クリエイティビティー、ホスピタリティ、マネジメント）の開発・向上が組織づくりの根幹である。計画的な研修の実施が職場（組織）づくり、全人的な人材育成、円滑な事業運営の鍵を握ることになる。

求められる（あるべき姿にリンクする）職員像に基づいて職務能力の開発、及び全人的な成長を目的とした研修等（ローマネジメント研修、OJTサポート、目標統合面接、他）を計画的（年間予定作成）に実施することができた。

OJTサポート、及びLM（ローマネジメント）研修は経営コンサルタントを講師に計画的に実施し、研修テーマを替えて次年度へも継続する。

処遇改善、及び特定処遇改善加算金の支給により職員の処遇改善にも積極的に取り組んでいる。加算金支給の対象とならない職種に対しても支給基準に準じて同等額を人件費より支給することで対応している。

中・長期計画の重点項目の中に人材育成システム、及びマネジメント計画の構築を落とし込み、法人運営の長期戦略として位置付けている。

法人全体研修 研修テーマ

第1回（6/15） 「新規事業について考える1」（グループディスカッション）

第2回（9/21） 「新規事業について考える2」（グループディスカッション）

第3回（12/14） 「ハラスメント研修」「権利擁護研修（不適切支援について）」

第4回（3/14） ※新型コロナの影響により事業所単位による研修とする

3. 地域における公益的な取り組みの推進と情報発信

地域における公益的取組みは、実行委員会を中心に企画、渉外等をおこない開催（年3回）している。

県営金田住宅（民生委員・自治会）との関係も活かしながら視点を変え、“芋掘り”を企画したところ、特に子供、家族にも大好評であり福祉と地域が繋がるイベントとしても大成功であった。

3月については、新型コロナの影響を受け開催を見送っている。

第1回（6/29）	笑いヨガ	参加者：8名
第2回（9/28）	うずらサブレづくり	参加者：15名
第3回（11/30）	芋掘り&焼き芋	参加者：41名
第4回（3/20）	※新型コロナの影響により中止	

地域社会との関わり、地域貢献の在り方、情報発信についても中・長期計画の柱と位置付けて協議をすすめている。

“どりにむメッセージ”（機関紙）の定期発行以外にも SNS を積極的に活用して情報発信に努め、ブログ、ラインなど多様なツールの活用は店舗集客にも活かされている。運営の透明性の確保のため、必要とされる情報（定款、事業計画書、役員報酬規準、他）はホームページ（www.doriimu.net）にて全て公開している。

4. 新規事業立上げに向けての準備

既存事業の安定・継続と共に事業拡大（新規事業展開）にも将来を見据え取り組まなければならない。併せて、既存事業に対する評価（拡大・縮小・廃止・他）も事業展開を考慮する上での必須事項である。

法人全体研修の中で、新規事業をテーマにしたグループワークを通して、様々な思い、意見等が出された。時間の制約もあり具体化までは至らななかったが、事業運営を経営からの視点でも考える良い機会となった。

地域社会（からのニーズ）にも目を向け、課題を洗い出し計画づくりをすすめる中で、対象年齢、障害種別に縛られない、介護サービスへの参入も選択肢のひとつとしてあり、中・長期計画への落とし込みもすすめる。

事業報告書の付属明細書

1. 役員その他の法人等の業務執行理事等との重要な兼職の状況

特にありません。

2. 土地の購入 ※土地購入資産の取り崩し

パンカン製造センターの建物用地取得のため、土地購入積立資産の取り崩し（20,000,000円）に、支払資産残高（普通預金：10,000,000円）を加え購入（30,000,000円）する

豊橋市南牛川一丁目 19 番 3 地目：宅地 地積：330.58 m²

都市計画：市街化区域

用途地域：第二種住居地域（建蔽率：70%、容積率：200%）

※理事会審議：令和1年11月19日（火）

3. その他記載事項

（1）地域における公益的な取り組み

地域における公益的な取り組みを下記のとおりを実施しました。

第1回（6/26）	笑いヨガ	参加者：8名
第2回（9/25）	うずらサブレづくり	参加者：15名
第3回（12/4）	芋掘り&焼き芋	参加者：41名