

## 法人本部 平成 27 年度事業報告書

### 〈総括〉

平成 27 年度より本部事務局長が不在となり、法人本部機能は一步後退した形でのスタートとなりました。理事会開催・運営、各事業所の情報収集、決算分析など、事務的な部分を担うに留まってはおりますが、経営者会議の役割を強化することにより組織としてのリーダーシップを執ることに努めました。また、本来法人本部が果たす役割である、各事業所運営のとりまとめ役、リーダーシップを執りながら、法人理念、ミッションステートメント、各指針などを法人に所属する職員に浸透させ、利用者支援にあたるための「軸」の形成をするとともに、各種法令に基づいた運営指導等、中心的役割を果たすことを意識しながら運営を行いました。

未熟な組織体制であることを自覚し、法人本部機能が十分に機能するために、継続して課題の検討、克服に努めるとともに、社会福祉法人制度改革に対応できる体制を構築する必要があります。

### 1. 理事会、評議員会の執行状況

平成 27 年度は、理事会・評議員会ともに年 4 回開催しました。審議は別紙の議題について定款に従い適正に行われました。理事・監事の定員は 8 名、評議員の定員は 13 名、欠席が続いている役員、評議員はいませんでした。

### 2. 借入金の償還

借入金の償還について、さくら、かえでの償還財源は東京都及び足立区からの借入金元金償還補助金を充当し、みずき、リブインさくらは事業費により償還しています。借入金返済による運営費への影響はなく、滞りなく償還することができました。

### 3. 運営費等補助金・助成金

法令、要綱に定められた運営費等の補助金・助成金を受領し、適正に運営費に充当しました。しかし、運営費等補助金、助成金は前年度に比して減収となっている事業所もあるため、利用率向上、適正な加算算定等を行い安定した運営をしていく必要があります。今後も継続して効果、効率を考え、透明性のある運営をしていきます。

### 4. 寄附金等

近隣町会等(58,000 円)、業者(20,000 円)、役員(120,000 円)により合計 198,000 円を受領しました。寄附受領に際しての手続き及び用途は適正に処理されています。

## 5. 研修

平成29年4月に予定されている社会福祉法人制度改革による「社会福祉法等の一部を改正する法律（案）」について、東京都が主催した「社会福祉法人の運営等に係る講習会」に参加しました。講習会の内容については、理事会、評議員会において参加した役員よりフィードバックされ、今後の社会福祉法人運営についての共通理解を得ました。

今後も役員等においては、情報収集も含め、研修等に積極的に参加していく必要があります。

### <重点課題の振り返り>

#### 1 社会福祉法人として

法人が、今後も福祉サービスの中心的な担い手としてあり続けるための情報収集を積極的に行いました。具体的には、地域で開催されている医療カレッジ、足立地域包括ケアシステムの検討会への参加など、法人としてどのような役割を担うことができるのか、また公費に頼らず自助、共助を含めた地域づくりを視野に入れ、今後は、制度改革に対応していく事項、既に取り組みを行っている事項、新たに取り組むべき事項を精査し、法人事業運営に反映させていきます。

また、法人ホームページのリニューアルしたことにより、社会福祉法人としての情報発信を積極的に実施できる環境が整いました。

#### 2 経営者会議とブロック事業運営

法人本部機能の一部を経営者会議が担い、毎月定例で経営者会議を開催してきました。事業所共通の課題を検討することを通して、事業所管理者が一定の共通認識を持つことができました。しかし、法人事業所の特徴として事業所の規模、制度の違いなどがあるため、共通認識を持ったうえで、今後の取り組みを検討していく必要があります。

法令遵守に基づく監査を法令遵守責任者と共に他の事業所の監査を実施しました。このことにより、他事業所の理解と自事業所の振り返りにつなげることができ、一定の成果が上がりました。

経営者会議の下部組織として、各事業所より人選した構成員をメンバーとし、人材育成プロジェクト、法人事務連絡会を位置づけています。人材育成プロジェクトは、計画通り研修が行われ、一定の成果物がまとまりました。これらを法人ホームページへの公開、職員への配布を通して、人材育成の大切さを共有していきます。また、法人事務連絡会は、法人全体の経営分析、効率化の推進を検討する場として、経営分析に着手しました。次年度は分析結果を元に効率化の検討を開始する予定です。

#### 3 人材育成と人材確保

人材育成プロジェクトを中心に、人材育成、人材確保ができる仕組みづくりを経営者会議とともに検討を開始しました。法人が求める人材像、職員に期待することなど、人材育成、人材確保の取り組みを継続します。

障害者雇用について、法人では4人の障害者を雇用することが求められています。

現在 1.5 人の採用に留まっており、未達成時は障害者雇用納付金（月額 5 万円）を納付する必要があります。障害者が働きやすい職場環境整備も含めて取り組みを継続します。

#### 4 職員の労働環境の整備

給与体系の検討について、年度当初に顧問会計事務所に照会しましたが、人選に難航し、紹介には至りませんでした。また、他の事業所も検討しましたが、適任者を選任することができませんでした。賞与支給基準については、経営者会議で検討され、給与規程の変更を理事会へ提案することとなりましたが、抜本的な改正は、給与体系及び法人、施設運営に関わるため、専門職の選定を開始しました。

各事業所において、体調を崩し長期間休職する職員が増加しています。労働安全衛生法の改正による、ストレスチェック制度の導入のための規程の作成に着手しました。職員のメンタルヘルス対策を継続課題としていきます。

#### 5 スケールメリットの活用

スケールメリットの活用は、法人事務連絡会を中心に必要なところに必要な財源を確保し、安定した経営基盤を確立するために、事業所業務の集約、点検を継続して行っています。給与ソフト、会計ソフトは既に同一のシステムを使用しており、会計ソフトに至っては、クラウドシステムにより効率が向上しました。また、マイナンバー制度への対応も滞りなく作業が進められました。

#### 6 地域ネットワークの整備

地域ネットワークの整備の取り組みとして、地域の医療カレッジへの参加、足立地域包括ケアシステムの検討会への参加など、公費に頼らず自助、共助を含めた地域づくりを視野に入れた情報収集をしました。また、今年度は粕江三事業所一体化の補助内示は得られませんでした。地域の福祉拠点として、地域ネットワークづくりを視野に入れた取り組みを継続しています。

法人が地域で果たす役割として、喀痰吸引等研修に外部からの受講者を受け入れるための準備は継続して行っています。外部からの問い合わせが数件あり、次年度には開催ができるように体制整備をしていきます。

#### 7 真空調理の活用

食事の質の向上への取り組みは、各事業所において継続して行っています。今後の検討課題は、大規模災害時に継続して食事が提供できる体制の構築、食事関連事故時の体制の構築を優先課題とし、法人経営会議、法人事務連絡会で検討し、継続検討課題として取り組みます。

## 法人経営会議 平成 27 年度事業報告書（案）

### <総括>

足立エリア、多摩エリアでのブロック運営を主体とし、理事会開催日を含み毎月 1 回開催しました。参加メンバーを拠点区分の事業所の長とし、書記はオブザーバー参加としたうえで、開催事業所の事務長又は管理課主任が当たることで、法人事務連絡会との連携を図りました。

人材育成プロジェクトでは、施設長訪問部会において、各事業所をメンバーが訪問しインタビューされることにより、管理運営する事業所の特徴や強みを再認識することができました。また、プロジェクトのファシリテーターとの合同会議において、進捗状況の確認及び今後の課題や方向性を検討することで、法人全体の人材育成に関する課題を共有しました。これらの課題は、次年度以降も継続して取り組みを行っていきます。

平成 27 年度に法人本部体制の変更があったため、理事会承認事項を受け、経営会議での審議事項は重要な決定事項として各事業所へ周知されました。また、理事会、評議員会での指摘事項（ご意見）については、翌月の経営者会議で事業・法人運営の課題として検討を重ねていきました。

現在法人の事業所は、足立エリアに 2 施設 5 事業所、多摩エリアに 2 施設 11 事業所があり、ご利用者は、高齢者、障害者（身体・知的）とその対象も様々となっています。各事業所のご利用者の特性、根拠法令は違ってはいますが、共通した課題は人材に関すること（育成、配置、求人等）、ご利用者処遇に関すること（リスクマネジメント、支援の質等）、運営に関すること（管理体制、稼働率等）であり、課題の共有、検討、解決をしていく中で、法人として共通の取り組み、考え方（軸）を共有することができ、一歩前進することができました。