

## 平成 30 年度 事業報告

### 法人本部

#### <平成 30 年度 重点目標>

- 1 社会福祉法人として
- 2 法人本部、経営者会議及びブロック事業運営
- 3 人材育成と人材確保
- 4 職員の労働環境の整備
- 5 地域ネットワークの整備
- 6 真空調理の活用

#### <総括>

足立邦栄会は社会福祉法人として ①公益性・非営利性の徹底 ②国民に対する説明責任 ③地域社会の貢献 を基本的事項とし、各事業所が法人理念達成のために、利用者をはじめ法人にかかわる方々へサービスを提供することにその存在意義があります。

これらを達成するための取り組みとして、脆弱な組織体制を抜本的に見直すため、法人本部事務局を正式に設置しました。メンバーは理事長及びさくら管理課職員が兼任しておりますが、法人全体及び各事業所を俯瞰し、「人材・資源・財務・情報」を総合的に管理するための組織体制づくりをしました。「人材」では、新卒採用プロジェクト、人事考課推進チームにより、人材の採用、育成、定着の推進をしました。「資源・財務」では、4月より顧問契約した（株）福祉会計サービスの往査を通して、会計処理の適正化など、東京都実地指導にも対応できるように規程の整備、処理方法の統一化を図りました。「情報」では、人材育成プロジェクトの上半期の成果物として、にやりほっと報告書の作成をし、職員採用面接時、職員採用ブース出展時に活用し、好評を得られています。下半期には、かえで、みずき、こまえにおいて、東京文化会館様と協同し、音楽ワークショップを開催することができました。その他、事業所責任者及びブロック事務長で2023ワーキングチームを結成し、法人中長期計画の骨子を作成しました。重点アクションプランに添い、来年度に繋げていきます。

#### 1 理事会、評議員会の執行状況

平成 30 年度は、定時理事会 3 回、臨時理事会 1 回、定時評議員会 1 回、臨時評議員会 2 回の計 7 回の開催となりました。定員は理事 6 名、監事 2 名、評議員 7 名で、監事 1 名が業務多忙のため欠席が続いてしまいましたが、その他の役員、評議員は欠席が続くことはありませんでした。

また、当年度中の理事・監事、評議員の異動はありませんでした。

## 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償還補助金を充当し、みずき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の影響はなく、滞りなく償還することができました。(詳細は決算付属明細書参照)

また、2019年5月10日にさくら・かえでの独立行政法人福祉医療機構からの借入金完済する予定となっています。このことに伴い、基本財産である東京地足立区皿沼2丁目8番8号の土地、建物の抵当権が抹消されることとなります。

## 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・助成金は減額が予想されるため、稼働率向上、適正な加算算定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。(詳細は決算付属明細書参照)

### <重点課題の振り返り>

#### 1 社会福祉法人として

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により変更された定款及び関係法令に基づき運営を行いました。運用する中での不都合は生じていませんが、福祉会計サービスの往査に基づき、一部修正が必要な規程等がありました。理事会、評議員会での承認を経て変更を行います。

地域における公益的な取り組み事項に関して、足立、多摩、各ブロックでの取り組みにとどまっているため、法人全体で取り組むことができる内容を検討していきます。

#### 2 経営者会議とブロック事業運営

経営者会議が法人本部機能の一部を担っていましたが、法人本部事務局の設置により、経営者会議の役割が変わりました。本来経営者会議は、事業所の課題の検討、解決の場であるとともに、法人や事業所の未来を見据えた広域的な視点に立ちリーダーシップを発揮する会議体になるには、組織体制も含めて検討していかなければならない課題が見えました。継続して、「人材・資源・財務・情報」を基本に、事業所運営に関するリーダーシップを発揮できる体制整備を継続していきます。

また、2023ワーキングチームでは、事業所管理者、事務長をメンバーとし、法人の中長期計画をワークショップ形式で作成しました。このワークショップでは、ファシリテーターを外部講師に依頼し、研修の意味も併せ持たせました。半年間のワークショップは、チームメンバーの横のつながりを強化し、法人全体で「人材・資源・財務・情報」について推進していく体制整備の基盤にするとともに、法人の中長期計画を推進していく原動力になりました。

### 3 人材育成と人材確保

4月から新しい人事考課規程、キャリアパスに基づいた職員評価面談シートに基づく面談を開始しました。上半期は各事業所の実施状況にばらつきがあったため、人事考課推進チームを立ち上げ、その進行状況などを把握、管理及び啓発を含め、各事業所への浸透を進めました。31年度上期の賞与、昇給に、現在実施している評価が反映されるため、滞りなく評価が反映される仕組みを構築しました。

人材育成プロジェクトの活動は、法人ホームページへの掲載や人プロYWT新聞で各事業所に掲示されています。また、上半期に実施した全事業所職員による「にやりほっとをやってみよう月間」を取りまとめ、冊子にしました。この冊子は人材確保の広報活動に活用しています。下半期には、かえで、みずき、こまえにおいて、東京文化会館様と協同し、音楽ワークショップを開催することができました。ご利用者と一緒に実施するワークショップは、ご利用者の新たな一面や笑顔などに触れることができました。

新卒を対象とした求人活動を強化するため、新卒採用プロジェクトを立ち上げました。このプロジェクトがマイナビという学生のための就職情報サイトで、32年度卒業生対象の就職活動を開始しました。

外国人技能実習生の受け入れは、ベトナム国と日本の受け入れ基準などの決定が遅れたため、日本への入国は遅くなってしまいましたが、結果としてみずきの生活介護Ⅱに2名の技能実習生を受け入れることができました。初めての外国人技能実習生の受け入れですので、手探り状態ではありますが、長く定着していただけるように、事業所の受け入れ体制の整備を進めていきます。

### 4 職員の労働環境の整備

「職員が誇りの持てる職場」「やりがいを持って仕事に取り組める職場」とし、職員が充実して仕事に取り組むことができる職場環境を目指しました。

4月に介護福祉士等資格奨励金貸付規程を制定し、職員周知をしたところ、2名の職員の申し出がありました。

東京都福祉保健局東京都福祉人材情報バンクがオープンしている、「ふくむすび」というサイトで実施している「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」を実施しました。法人事業所のうち、さくら、こまえで宣言をしましたが、準備が整い次第、宣言できる事業所を増やしていく予定です。また、宣言するにあたっては、働きやすい職場基準があるので、この基準を活用し、人材の採用、育成、定着の取り組みと合わせ、継続して職員の労働環境の整備をしていきます。

### 5 スケールメリットの活用

新しい会計システムの運用が6月からスタートしました。毎月実施される(株)福祉会計サービスの往査を通して、会計処理の適正化及び事業所間でばらつきのあった処理方法も統一されました。来年度は、この結果をもとに、財務分析、財務規律の強化をし、適正な予算執行を進めていきます。

## 6 地域ネットワークの整備

法人が地域で福祉拠点の役割を果たすために、各事業所において地域ネットワークの構築を推進しました。8月には、狛江市受託事業である「こまほっとシルバー相談室多摩川住宅」が開所し、多摩ブロックでは初めての高齢者対応事業となりました。より地域住民に近い事業所として稼働しています。

## 7 真空調理の活用

「食」を支えるさくら・みずきの栄養科が連携することありませんでしたが、各事業所において大規模災害時に継続して食事が提供できる体制、食事関連事故時の体制の構築、地域、在宅、法人内事業所へ向けた食事提供体制などの検討を継続しています。

みずきでは、食事提供体制を軸とした厨房拡張工事、喫茶室の新設などを検討しました。ご利用者だけではなく、地域へ「食」を提供できるように来年度着工を予定しています。

## 8 地域貢献事業

地域貢献事業として、以下の取り組みを実施しました。

- ・「終活セミナー」を2か月に1回開催し、毎回テーマを変えて専門家のお話を聞く講演会を開催しました。参加者は、地域の方、入居者の方などが参加されています。また、セミナーをきっかけに、遺言書の作成、身辺整理など実際の終活活動につながった方々もいらっしゃいました。
- ・「子ども食堂」にカフェさくらのスペースを提供しています。毎月開催され、地域の小中学生や子供がまだ小さい親子が一緒にご利用されています。
- ・地域のサークル活動へ場所や物品の貸し出しを継続して行っています。