

**2016年度  
（平成28年度）  
社会福祉法人泉会  
事業報告書**



2016年度

# 法人本部

事業報告

私達は、信頼と希望と愛の輪で社会をつなぎます。

## 法人本部

### 『今年度の聖句』

主は人の一歩一歩を定め  
御旨にかなう道を備えてくださる。  
人は倒れても、打ち捨てられるのではない。  
主がその手をとらえていてくださる。

(詩編37編23－24節)

国は、2016年(平成28年)3月1日に障害者総合支援法を改正するための法律案を閣議決定し国会に提出しました。法案には附帯決議として、衆議院で10項目、参議院で17項目が決議され、5月25日に可決・成立しました。法の施行は一部を除き2018年(平成30年)4月1日から施行されます。

この改正法案は、高齢者と障害者向けのサービスを一体化させる「共生型サービス」(仮称)として、2018年度の導入を目指しています。高齢になった障害者が通い慣れた障害福祉サービス事業所でも介護サービスを受けられるように、厚生労働省は事業所の指定基準などを見直す方針を固め、障害者も高齢者も子どもも一体となった地域作りを進める「地域共生社会」の実現に向けた取り組みの一環で、今後、社会保障審議会などで議論する予定です。

また、社会福祉法人制度改革の課題に優先して取り組んだ一年でした。東京都の制度改革説明会への参加及び制度改革に関連する資料等を本部会議、事務局、事業所で情報共有し、東京都と相談しながら対応しました。今回の改革のポイントである(1)経営組織の統治能力の強化、(2)事業運営の透明性の向上、(3)財務規律の強化、(4)地域における公益的取り組みを実施する責務、(5)行政による関与の強化等について評議員会や理事会において報告・説明し、議論を深めました。

重点項目は以下のように取り組みました。

#### 1 サービスの質の向上

(1) 本部会議や運営会議において事業所のサービス提供について情報共有しました。

・昨年7月、神奈川県相模原市に所在する障害者支援施設内で起きた不審者による殺傷事件後、行政指導を下に不審者対応について再度見直し、取り組みました。

- ・緊急、一斉通報システム導入のため業者と契約をしました。毎月 11 日を通報システムの訓練日として取り組みました。
- (2) 虐待防止自己チェックや利用者支援ガイドラインを活用し、人権について理解を深めるとともに虐待のない事業所運営が継続できるよう支援しました。

## 2 法人の組織強化

- (1) 法人の一体経営に向け組織体制の再構築に努めました。年度当初に、法人全体の要員計画を検討しました。新卒者の確保や昇格予定候補者など確認し、次年度態勢に繋げました。定年を迎える施設長が続くため、施設長の人事について理事会で承認を受け進めました。  
また、事務局事務所を成城から岡本へ移転し効率的な事務局運営に努めました。
- (2) 本部会議及び運営会議において経営課題や事業運営上の課題を把握し、課題解決に努めました。
- (3) 社会福祉法人制度改革に沿った組織改革を情報を収集しながら円滑に進めました。定款の変更、評議員選任・解任委員会の設置、新評議員の選任、役員賠償責任保険の加入の検討、退職金制度の見直し等を行いました。
- (4) 全国社会福祉法人経営者協議会のアクションプラン 2020 を参考に、法人共通版の第 4 期泉会の 3 か年計画を策定しました。目指すべき法人の姿を設定し、その実現の取り組みを地域との協同により推進しました。
- (5) 法人親睦会を実施し福利厚生にも務めました。日の出舎担当で、青梅市沢井にてバーベキュー大会を行い、職員間の親睦を深めました。

## 3 法人の社会機能強化

- (1) 地域との相互理解を深めるための事業展開を行いました。
- ・世田谷エリアにおいて、4 月 4 日上北沢福祉インフラ整備事業の職員説明会を開催し、4 月 26 日八幡山小学校において同事業の住民説明会を行ないました。また、毎月第一火曜日に上北沢開設準備委員会を開催し、国庫補助申請に向け備品等の検討を行いました。事業所名は、「コインニアかみきた」に決まりました。
  - ・日の出エリアにおいては、就労日の出舎建設を行い、就労継続支援 B 型事業整備に努めました。3 月 13 日に竣工式と祝賀会を行い、新しい建物での活動の実現は、利用者の意欲向上に繋がりました。
  - ・3 月 16 日に成城ホールにていずみ友の会、成城ロータリークラブとの共催で成城音楽祭を開催しました。ヴァイオリン、ピアノ、チェロの三

重奏を行い、多くの方に鑑賞して頂きました。

- (2) 世田谷エリアにおいては、社会福祉法人地域公益活動協議会に参加し区内の法人と連携して公益的事業の取り組みに努めました。日の出エリアにおいては、働くサポート東京に参加することを確認しました。
- (3) ホームページの活用及び機関紙いずみを通じて事業経営の透明性を高めました。法人ホームページは、運用上の課題改善に向け担当者会議を9月に再スタートさせ、業者の協力を得てリニューアルを行いました。

#### 4 人財育成、人事制度の再構築

- (1) 要員計画を踏まえて人材募集を進めました。昨年、新卒者採用は、事務員3名、支援員2名が内定し、採用に繋がりました。見学説明会、内定式など担当者が協力し取り組み、新卒採用のモデルを作りました。
- (2) 下期に、再雇用制度の設計に取り組みました。社会保険労務士の協力を得て、定年後再雇用制度実施要綱をまとめ改善に繋げました。  
採用から退職まで職員が一貫して成長できるような魅力ある給与制度、キャリアパス、人事考課制度など人事制度を再構築は、次年度取り組みます。また、有期契約職員のアンケートを実施し、働き方について資料を整理しましたが、制度の設計は次年度以降となりました。
- (3) 研修制度の再構築を運営会議で検討し、中堅職員研修と会計研修を新たに実施しました。研修実施要綱は、本部会議で承認を受け、今後運用できるように進めていきます。
  - ・新任研修は、6月24日、30日に実施しました。午前中は理事長から経営理念についての講義、世田谷エリアの施設見学と午後は日の出エリアの見学などを行いました。
  - ・中堅職員研修は、8月に世田谷エリアと日の出エリアの3日間の交換研修を実施し、4名が参加しスキルアップに繋がりました。
  - ・会計研修は、9月24日に実施しました。7名の課長を対象に簿記の基礎と月次試算表の活用について学び、意識向上に繋がりました。
  - ・理念研修は、11月19日に常勤職員を対象に実施しました。法人理念を基本として障害者虐待防止と対応について、理事長の講義、DVDの視聴、グループワークでの意見交換を行い、支援を振り返る機会となりました。非常勤職員へは、事業所ごとにDVDの視聴、グループワークを行い、受講率100%を目指しました。
- (4) 諸規程の改正を進め、コンプライアンスを徹底しました。  
再雇用制度の再構築、育児・介護休業法の改正、昇給・昇格基準の見直しに伴い関連する諸規程や内規を改正しました。また、制度改革により定款の変更や評議員選任・解任委員会運営細則を定めました。