

法人本部

『今年度の聖句』

主に望みをおき尋ね求める魂に主は幸いをお与えになる。

主の救いを黙して待てば、幸いを得る。若いときに軛^{くびき}を負った人は、幸いを得る。

哀歌 3 章 25—27 節

地域共生社会と社会福祉法人

国は、地域共生社会の実現に向け社会福祉法の改正とともに、2018年12月12日に「社会福祉法に基づく市町村における包括的な支援体制の整備に関する指針」及び関係通知を示しました。今後も泉会各エリアの自治体において指針や通知等に沿って地域共生社会の実現に向けた施策がすすめられることとなります。この指針では、住民が身近な圏域で、主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくりを支援することなどが示されています。また、その体制づくりの中心となる機関は、社会福祉協議会、地域包括支援センター、各福祉制度における相談・支援機関とされ障害関係も含まれています。

「住民が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制づくり」のために社会福祉法人として果たすべき役割は何か。地域共生社会の取組推進では、他人事を「我が事」に変える働きかけ、地域の課題を「丸ごと」受け止める場として社会福祉法人が位置づけられ、総合的な相談支援体制を作りながら、新たな社会資源の創出や地域に不足する資源の検討などを上げています。

さて、複雑多様化する福祉ニーズに応じていくことのできる、福祉人財の確保・育成・定着は、重要課題となっていますが、採用の取組みは積極的に行ったものの結果は厳しいものとなりました。その要因として、生産年齢の人口の減少や他業種への人材流出もありますが、多様な人財に選ばれるための育成体制の構築や労働環境の改善など好循環を生む取組みが課題となりました。

法人経営強化のため、理事・監事・評議員からの意見を尊重し、法人運営を進めました。ホームページを活用した情報発信や透明性のある事業経営を行いました。監事による各事業所の内部監査も実施し、内部牽制のできる仕組みを作りました。

3か年計画を検証し、事業の進捗管理を中期的視点で行い、次年度の事業計画への反映というサイクルが確立しました。また、2018年11月には、新施設コ

イノニアかみきたを開設することができました。建設にご協力頂いた、泉会の関係者や支援者の方々に深く感謝申し上げます。

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を行いました。

- ・防犯対策について情報を共有しました。
- ・緊急一斉通報システムを活用し、毎月11日に訓練を実施しました。

(2) 人権について理解を深め、虐待のない事業所運営が継続できるよう取り組みました。

- ・虐待防止チェックリストは、年4回継続的に取り組みました。
- ・虐待防止研修を全職員が受講できるよう複数回に分け実施しました。

2 地域における公益的な取り組み

2016年に「地域における公益的な取組」の実施が責務化されましたが、2018年1月23日付の厚労省通知により、地域共生社会の実現に向けた地域づくりを進めていく観点から、より幅広く柔軟な取組の実現を可能とするため「地域における公益的な取組」の運用が弾力化され運用の幅が広がりました。

(1) 地域における様々な福祉課題、生活課題について多様な関係機関や個人との連携・共働を図り、公益的な取り組みを推進するため、情報を把握しました。

(2) 世田谷エリアにおいては、世田谷区内に本部のある36の社会福祉法人が協力し、地域活動のための社会資源情報「知っ得情報ガイド」を作成しました。(世田谷地域公益活動協議会)

(3) 地域自立支援協議会に積極的に参画し、地域の福祉計画、障害福祉計画の推進に取り組みました。

3 利用者や地域と共に歩むための情報発信

(1) 経営情報の閲覧・公表を社会福祉法施行規則に掲げる情報処理システムやホームページや機関誌等を通し、確実にを行い、透明性の高い法人経営を確立しました。

(2) 利用者や地域と共に歩むための、ホームページや広報誌を活用し様々な情報発信を積極的に行い、地域社会との信頼関係に努めました。

(3) 3月28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。今回は、徳永二男様／ヴァイオリン、小林五月様／ピアノ、毛利伯郎様／チェロによる三重奏の演奏会で、今回も多くの方にご来場いただきました。

4 トータルな人財マネジメントの推進

- (1) 期待する職員像を、役割基準書や人事評価シートに明示し、評価を行い、職員の成長を促しました。年2回の人事審査会において、職員の成長を確認し共有することができました。
- (2) 経営理念、期待する職員像に基づき、トータルな人財マネジメントシステムを進めました。人事制度説明会を世田谷エリアで2回、日の出エリアで3回開催し、役割制度・評価制度・賃金制度等について説明を行いました。また、職員からの質疑をもとにQ&Aを作成し、フィードバックしました。2018年度はトライアル期間と位置づけ、評価結果は、2018年冬期賞与より反映させました。管理職以上は、目標管理を行い、月次で管理できる仕組みを作りました。今後は、役職の任用といった配置異動や指導・教育等のための重要な人事情報としても活用ができるよう運用していきます。
- (3) 法人研修や新卒採用の取組みにおいて職員間の横の連携を図ることができ、活性化にも繋がりました。

5 人財の確保に向けた取り組みの強化

- (1) 要員計画を踏まえ職員募集を行いました。マイナビを活用し新卒者採用に継続的に取り組みましたが、内定者の辞退もあり成果に繋げることはできませんでした。また、新卒採用の業者見直しを行い、次年度はリクナビと契約し進めることになりました。採用イベントにも法人として積極的に参加しました。
- (2) 良質な人財確保にむけ、パンフレットなど採用ツールを用意し、適切に広報媒体等を活用しました。また、昨年度購入した、法人名の入ったテーブルクロス、イスカバー、タペストリー、ボールペン等を活用し効果的な採用活動を行いました。
- (3) 小中高校における福祉教育にも積極的に協力し、福祉の仕事の啓発を図りました。
- (4) 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のメンテナンスを行いました。

6 人財の育成

- (1) 体系的な研修プログラムに沿った法人研修を実施しました。特に、管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し取り組みました。
 - ・ 6月18日に新任職員研修を行い、9名参加しました。午前中は世田谷エリアと日の出エリアの施設見学を行い、午後は調布文化会館「たづくり」において理事長から経営理念についての講義やロールプレイ研修を行いました。
 - ・ 8月に中堅職員を対象に世田谷エリアと日の出エリアで3日間の交換研修を開催し、4名参加しました。
 - ・ 9月8日に課長・次長対象の労務管理研修を岡本福祉作業ホームで開催し、12名参加し管理職としての意識向上に繋がりました。
 - ・ 11月17日に理念研修を開催しました。今回は、理事長講話、平田厚弁護士による「障害者の権利擁護について」をテーマに行い、虐待のきっかけになりやすい場面、虐待につながりやすい感情や精神状態や防止などについて気付きを得ることができました。参加者は、常勤職員57名、役員・評議員等10名でした。

7 法改正による法人経営の強化

- (1) 社会福祉法人制度改革後、新体制で法人運営を進めました。制度改革に関する研修や説明会にも積極的に参加しました。また、昨年につき、役員報酬を見直し報酬額を引き上げました。
- (2) 理事、監事および評議員が各々の役割に基づき、法人経営と各事業経営のチェック機能を果たしてきました。

監事が各事業所を訪問し内部監査を実施しました。会計処理のチェック、コンプライアンス、働き方改革の視点から勤務状況の実態等について監査しました。（9月11日：日の出舎、10月9日：岡本福祉作業ホーム、12月11日：泉の家）
- (3) 事業を積極的に「推進する力を持つ組織づくり」とともに、社会的な責任と使命を果たし得る組織として、経営に対する適切なチェック・牽制機能を持った「自ら改める組織づくり」をめざす取り組みを実践しました。
 - ・ 法人事業が円滑に進められるよう、法人諸会議のあり方について検討しました。
 - ・ 出張コスト削減、移動時間削減やコミュニケーションの活性化を目的にテレビ会議を導入しました。
 - ・ 再雇用審査会を開き、対象者の審査を行いました。

- ・予算会議を3回開き、次年度予算について検討しました。
 - ・セコムマイナンバー管理サービスを利用し、マイナンバー管理を行いました。
- (4) 諸規程の制定や改正を行い、コンプライアンスを徹底しました。
文書保存規程の制定、育児・介護規程の改正、公印規程の改正、運営規程・重要事項の改正、「役員・評議員及び評議員選任・解任委員の報酬・費用弁償及び慶弔に関する規程」の別表1の改正、賃金制度要綱、給与規程内規の廃止、人事評価規程の廃止、昇格・昇給基準内規の廃止、常勤職員就業規則の改正、有期契約職員就業規則の改正、常勤職員年次有給休暇制度の改正、有期契約職員年次有給休暇制度の改正、給与規程の改正、特定個人情報取扱規程の改正
- (5) 9月29日に法人親睦会を実施しました。岡本福祉作業ホーム担当で、府中にてボーリング大会を行い、親睦を深めました。
- (6) 11月17日に永年勤続表彰を行いました。5年表彰5名、15年表彰2名、30年表彰1名の計8名の方が表彰を受けました。

8. 関係法令、法人理念や諸規程等社会的ルールやモラルを遵守した経営

- (1) 公益通報者保護法による、公益通報相談窓口（コンプライアンスホットライン）の設置については、職員等からの法令違反行為に関する相談や通報の適正な処理の仕組みを定めるため検討を重ねまとめました。次年度、理事会で公益通報者保護規程を決議しスタートします。