

## 1 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<sup>くびき</sup>を負った人は、幸いを得る。

哀歌 3 章 25—27 節

### 人財の定着・促進

2020年度の国家予算は、昨年12月20日の閣議決定後、年明けの通常国会に予算案を提出し成立しました。今回の予算案は、一般会計総額が過去最大の102兆6580億円に上り、高齢化に伴う医療費増に、消費税増税に伴い導入された幼児教育・保育の無償化や高等教育の入学金・授業料への支援措置などがかさみ社会保障費が膨張しています。この予算案は、国の財政難が背景となり、社会保障と税の一体改革として進められており、国民の負担になることは事実です。また、障害福祉の分野では、65歳問題や人出不足の解消のための動きがありました。65歳問題に対応するため「共生型サービス」がスタートしましたが、高齢者と障害者では支援内容が異なるため、介護技術や障害者の知識研修、外部機関による支援などで環境や資格を整備する必要があります。各自治体では、共生型サービスは不明確な点が多く利用の方向には至っていない状況ですが、新しい共生型サービスは、高齢者も障害者も共生できる社会のニーズを考えると、今後、課題を検討する必要があります。また、東京都の障害者施策推進では、介護の身体的負担の軽減や離職率低下、人出不足の解消等を目的に、障害分野におけるICT機器導入について普及啓発を図るため、「障害者支援施設ICT機器導入支援モデル事業」等が新たに位置づけられました。

昨年度は、「福祉人財の確保・育成・定着」を、重点課題として取り組みました。特に人財の定着支援について、職員自身が福祉の仕事に魅力を感じ成長し、働きがいを感じられるように進めて参りました。福祉医療機構の調査によると平成29年度社会福祉法人における障害福祉サービス事業の離職率は、11.7%となっていますが、当法人の離職率は、平成29年度、5.06%、平成30年度、9.76%、令和元年10.53%という推移となっています。離職理由の調査は、年度毎に行い、採用・育成・処遇などに反映させ離職防止に努めます。危機管理については、意識、体制、対策、マニュアルなどで、多くの課題があり

ましたので、次年度検討し改善します。課題の一つは風水害などへの対策です。昨年9月から10月にかけて発生した台風15号や19号は各地に甚大な被害をもたらしました。強風により民家の屋根が吹き飛ばされたり、河川の氾濫により水や泥が侵入したりするなどの被害が発生しました。法人内では、玉堤分場が、氾濫した川の水により浸水被害を受け、利用者の受け入れが困難な状況となりました。復旧まで約5か月かかりましたが、復旧のためご支援ご協力いただきました関係者の方々には、心より感謝申し上げます。二つ目は、感染症対策の強化です。まだ終息の目途が立たない新型コロナウイルス対策について、厚生労働省および東京都福祉保健局の通知を受け、泉会として新型コロナウイルスの感染拡大防止の措置を早期に実施しました。法人の会議で情報共有し適切な行動がとれるよう意思決定を行いました。今後は、セコム一斉通報システムを緊急時に活用できるようにします。これらの非常災害に備えることは、利用者の生活環境を守ることに繋がります。今後は、立地条件に応じた実効性のある訓練の実施と事業継続計画（BCP）の整備に取り組めます。

また、下期に本部、事業所毎の課題を再確認し、第5期3か年計画を策定しました。一般職にも分かりやすい計画書にするため、フォーマットの変更を行い、次年度の事業計画書に反映させました。

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を行いました。
  - ・災害対策や感染症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。
  - ・9月に職員インフルエンザ及びノロウイルス予防対策・感染対策について周知しました。
- (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が、虐待に関する法人としての対応など新たな課題が確認できました。
  - ・虐待防止チェックリストは、年4回継続的に取り組み、活用を目指してチェック表を変更しました。
  - ・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

- (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、地域活動のための世田谷地域公益活動協議会に参加しました。
- (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) 決算書や事業報告を社会福祉法施行規則に掲げる情報処理システムに記録する方法により届け出を行いました。また、法人ホームページの情報公開に努めました。
- (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12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予定していましたが、新型コロナウイルス拡散防止に伴い中止となりました。

### 4 トータルな人財マネジメントの推進

- (1) 人事審査委員会において、人事評価シートの役割行動を事実メモに基づき評価を行い、職員の成長を確認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。2019年度より目標管理制度も本実施となり、年2回の理事長中間面接もテレビ会議等を活用し行いました。管理職以上の目標管理は、PDCAのサイクルにより月次で管理するようになりました。
- (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りながら進めました。

### 5 人財の確保に向けた取り組みの強化

- (1) 要員計画を踏まえて職員募集を行いました。リクナビを活用し新卒者採用に取り組み、内定者は支援員2名でしたが、地域で応募者が偏るなどの傾向があり、次年度はその対策について検討します。
- (2) 良質な人材確保にむけ、新しいパンフレットを作成しました。今後も採用ツールを用意し、適切な広報媒体等を活用します。また、採用の手順書について見直しを始めました。次年度早々にはまとめて行きます。
- (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。

## 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、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。また、個人別研修計画のフォーマットを作成しました。
  - ・ 6月17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見学を行い、午後はコイノニアかみきた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。
  - ・ 7～8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、3名参加しました。
  - ・ 9月14日に労務管理研修・考課者研修を就労日の出舎で開催しました。午前中は、役職者の役割と管理業務、同一労働同一賃金、午後は人事考課について学びました。11名参加し管理職としての意識向上に結びました。
  - ・ 11月16日に理念研修を開催しました。今回は、理事長講話の後、金井牧師による「福祉の危機 ― その存在理由を再考する ― 」をテーマに行いました。グループワークでは自己決定について討議し、「権利擁護」「虐待につながる考え方」「虐待解決について」等について学ぶ機会となりました。参加者は、常勤職員56名、役員・評議員等10名でした。

## 7 人財の定着促進

- (1) 働き方改革へ対応し、人が定着する職場を目指しました。8月よりワーキンググループを再編成し、労働環境改善に取り組みました。特定処遇改善加算については、支援職の更なる向上とともに、課長職や事務職等これまで処遇改善加算の対象になっていなかった職種の処遇改善を行いました。
- (2) 広報活動での現場職員の参画、ホームページ、SNSや動画の活用について検討しました。次年度も継続して取り組んでいきます。

## 8 法改正による法人経営の強化

- (1) 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ました。理事会は、定例理事会以外にも泉の家やコイノニアかみきたの送迎業務委託入札、就労日の出舎のレーザー加工機購入、泉の家や日の出舎の給食業者選定など臨時の理事会を含め10回開催しました。評議員会は、役員改選や定款変更など重要な案件の決議の為、3回開催しました。監事は、各事業所を訪問し内部監査を実施しました。会計面では、予算積算方法と執行管理、事業運営面では、防災対策、感染症のリスク対策、事故報告、起案内容等について調査しました。（9月27日：岡本福祉作業ホーム、11月22日：コイノニアかみきた、12月17日：日の出

舎、2月14日：泉の家)

- (2) 理事会及び理事長からの意見や助言を基に、法人諸会議で課題を検討し、法人経営及び事業経営が良好に進展するように努め、執行体制の機能を強化に繋げました。
- (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、本部会議、運営会議、事務担当者会議を中心に会議の性格、内容について整理し、運営について見直しました。
  - ・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活用しました。
  - ・再雇用審査会を開き、対象者の審査を行いました。年度途中より人事審査委員会において審査することになりました。
  - ・予算会議は、法人全体で3回、世田谷エリアで2回開き、次年度当初予算に反映させました。
  - ・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。
  - ・給与の締日・支払日の変更を検討し、次年度7月より実施することになりました。
  - ・11月27日、1月17日に世田谷区財政援助団体の監査が実施されました。指摘事項はありませんでした。
  - ・3月4日～5日に玉川税務署により所得税調査が実施されました。是正事項やアドバイス等については改善していきます。
- (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。
  - ・業務執行理事の配置に伴い、定款変更、定款細則、経理規程、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、公印規程、役割等級制度要綱の改正を行いました。
  - ・公益通報者保護規程を制定しました。
  - ・再雇用職員のコース制、給与、評価方法等見直し、再雇用職員就業規則、定年後再雇用制度要綱を改正しました。
  - ・コイノニアかみきたのオンブズパーソンの配置に伴い、世田谷地区オンブズパーソンズ委員会運営要綱を改正しました。
  - ・コイノニアかみきた就労継続支援B型作業規程、就労日の出舎運営規程の一部改正を行いました。
  - ・同一労働同一賃金への対応で、有期契約職員就業規則を改正しました。
- (5) 10月5日に法人親睦会を実施しました。日の出舎担当で、武蔵野市并