

令和元年度経営報告

中期経営計画（2018年4月～2021年3月）

1. 法人の理念

『福生積善』（福に生きて善を積む）

～いかなる環境の下においても個（ひと）を理解し、個（ひと）を支え、
豊かな暮らしの実現を目指す福祉を展開します～

2. 基本姿勢

1. 利用者、家族のニーズの把握に努め、自己決定・自立支援を基本とする。
2. 利用者本位のサービス提供を基本とする。
3. 利用者、家族の生活の全体像把握に努め、その中で我々の提供するサービスの担う役割と有効性を常に検証する。
4. 利用者の生活の個別性を尊重し、個別処遇を基本とする。
5. 利用者の権利擁護を遵守し、家族を含めた個人情報には守秘義務を徹底する。

3. 法人経営の健全化（拠点事業の適正運営の強化）

令和元年度は、本部機能に業務執行理事を配置、更には、財務総務部・人事採用部・研修事業部を設置し、経営の基盤強化を目指しました。その上で、内部監査を通じた法人組織のガバナンスやコンプライアンスの強化、人材の確保と定着、サービスの質の向上に取り組んできました。平成30年度末にひょうごの拠点で確認された経理処理を巡る事案、サテライト宮丘小規模多機能サービス事業所に実施された行政監査指導の結果を省みて、現状の体制を見直し適正な経営と運営を徹底しました。具体的には、公認会計士による定期的な会計監査の実施、隔月に実施した外部機関と財務総務部による会計処理を対象とした拠点ごとの内部監査、業務執行理事による拠点事業の運営監査を8月・9月に実施しました。

また、甲南を除く3拠点が神戸市監査指導課と介護指導課より定例の实地指導監査を受けた際、業務執行理事と監事も立会い課題の共有化を行いました。甲南の書面監査も含め監査結果は大きな指摘事項が無いA判定でしたが、努力目標として取り組むべき課題もあり、令和2年度の法人内部監査の目標とします。

人材面では、中途採用者を確保したものの人材の流出は継続しました。その影響により、各拠点が運営する事業のうち稼働を下げた施設も複数あり、法人全体としても予算計画を大幅に達成できていません。こうした状況を打開するためにも、既存職員の働き甲斐やモチベーションの向上と多様な業種からの人材確保を目的に、来期の賃金制度改革と人事考課制度の実施に向けて、拠点に出向き説明会を繰り返し行っています。

更には、新卒者確保のための採用強化の一環として、面接技法を見直し12名の人材を確保しました。また、ベトナムから留学生を6名受入れ、全員が令和2年4月に介護専門学校に進学します。その他に、外国人労働者として技能実習生の確保を積極的に実施しました。総数12名のうち2名が2月に着任、しかし、令和2年度着任予定の10名については、新型コロナウイルス感染拡大のため入国が厳しい状況に陥っている現状です。

年度末から新年度に向けて新型コロナウイルス感染防止を徹底する取組が最優先する中、厳しい環境下ではありますが法人が目指す高齢者福祉の実現に向けて、職員一丸となって経営の健全化を目指すことが求められる年度となりました。

1. 法人組織の規模に対応した本部機能と迅速な課題解決が実行できる体制の構築を目指しましたが、迅速という点では指示命令系統の課題が残りました。
2. 施設ごとに運営する事業の多様性とそれらを背景とした課題に対応するために施設長業務を見直し、施設運営に専念する環境を創造しました。
3. 1. 2を実施するために、法人本部に業務執行理事を設置し、決裁までの時間短縮を目指しました。施設長が担っていた採用・教育・コンプライアンス・安全衛生などの担当を本部機能に集約し、各チームの活動を支援する取組を行いました。
4. 3の具体的な仕組みとして、本部機能に人事採用部、研修事業部、財務総務部の三部門を創設し、それを担う本部職員を配置しました。本部職員は、各施設の人材確保、定着、育成における課題対応、事業経営に必要な資金計画、法制度の改正や労働関係法令に適応した事業運営への支援などを行いました。支援には、3で述べた通り、施設を横断した各委員会やPJチームに参加し、具体的な課題解決方法の検討及び実行の実務を担う活動を実践しました。

4. 職員確保及び育成定着の強化

1. 職員の確保、養成、定着、育成、次期幹部職員候補の養成に至る職員教育を人事採用部、研修事業部、研修委員会の連携を取りながら一貫して組織的に実施しました。初任者研修3回/年、実務者研修2回/年の職員養成研修を実施、新任職員研修、中途採用者研修、中堅職員研修、多職種連携研修などの職員育成研修を実施しました。しかし、3月に予定していた1年目研修、マナー研修、上級者ステップアップ研修は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止としました。
2. 給与改定に関わる検討をPJ委員会として継続し、毎月の委員会で基本給の構造、資格手当、夜勤手当等を見直しながら賃金制度ガイドラインを作成しました。令和2年4月から新たな給与規程に基づく賃金制度を作りました。
3. 事業経営に影響が及ぶ資格取得に向けた支援をヒト（講師）、モノ（時間・プログラ

ム)、カネ(一部負担)、ジョウホウ(サイボウズ、SNS)の4つの分野から実施しました。年度末に向けてサイボウズでの職員資格取得情報のデータ化を目指しましたが、資格情報のフローが曖昧となってしまう全てを把握するには至りませんでした。次年度は、初任者研修、実務者研修修了者は研修事業部が媒体となり資格取得者情報が労務担当者へ流れる仕組みを創ります。

4. 本年度はベトナムから6名の留学生を受入れています。入国後は日本語学校で学び令和2年4月から介護福祉士養成の専門学校に進学が決定しました。また、ベトナムから初めて技能実習生2名を2月に受入れ、研修事業部と配属施設の下で教育・育成支援を進めています。令和2年度にはベトナムから4名、ミャンマーから6名の技能実習生を迎え入れる予定です。

その他、石川県で開講しているアリス学園に進学が決定したインドネシアからの留学生1名を奨学金対象者としました。

5. 採用チームによる定例会議、就職フェアへの参加、会社説明会を定期化して新卒者への対応を実施しました。外部機関と連携し養成校・機関への訪問を数的強化し、採用面接方法の見直しを導入するなどし、今年度は12名(うち1名は卒業に至らずパート雇用)の新卒を確保することができました。

5. 中期経営計画の2年目

法人理念の実現を実践レベルで達成できるよう、経営会議及び事業推進会議の内容を見直し、法人本部と拠点間での課題解決に向けた具体的な手立てを明らかにして取組を進めました。各事業においては、法人・拠点と一貫した人材教育を行い、安定した質の高いサービスが提供できる組織体制の再構築を行い、多様なニーズを抱える地域住民への支援と社会貢献を目的に、より健全な法人経営を目指して経営を行ってきました。

しかし、年間を通じて人材に係る問題は継続し、目標とした事業活動が達成できない事業所も複数出たことは、法人の経営に大きく影響を及ぼす結果となり次年度の課題となりました。

6. コンプライアンス(法令遵守)の強化

1. 社会福祉法人として、高い水準のコンプライアンス体制を強化し、この活動を通じて、広く地域社会、地域住民から信頼を得られるよう会議等を通じて確認しました。
2. 利用料問題、介護報酬返還金問題への対応を通じて、コンプライアンスの不徹底は、法人経営そのものに大きく影響を与えることを最確認しました。再発防止を目的に周知徹底する体制づくりをおこないました。
3. コンプライアンスの遵守を全職員に対し最重要課題として位置付け、教育指導を徹底しました。

7. 施設整備の取組

1. 永栄園の耐震工事については、今年度以降の資金繰りを予測しながら、3年後に実施できるよう計画を継続します。
2. 利用者の安全と安心を保障する環境を提供する事を目的に、法人全体を俯瞰して施設整備資金投与計画を作成し、ブロック塀の修繕、LEDの導入、入浴機材の入替えなどを実施しました。