

# 平成27年度 事業報告

社会福祉法人 至誠学舎東京

## 1. 経営方針と総括

### 1) 平成27年度の課題と成果

平成27年度の経営全般の概観は、保育事業は安定、高齢者事業は厳しい、という状況であった。高齢者施設は、平成27年度から介護報酬が改正され、介護報酬の本体単価が下がり、加算に置き換わった。加算の中でも介護職員処遇改善加算の割合が大きく、収入として得たものを介護職員の処遇改善へ全て反映させる仕組みのため、人件費支出が大きくなっていることが、経営を圧迫した。

職員の処遇改善として、保育事業は、保育士等処遇改善により職員全員の処遇改善をすることができる仕組みであるが、高齢者施設は、介護職員処遇改善となっており、介護職員に限定した処遇改善の仕組みであるため、介護職員以外の職員への対応が今後の課題となる。

平成27年度の経営組織は、理事3名が任期途中で退任され、後任に3名の理事が選任された。退任された理事は、至誠学舎及び至誠学舎東京の発展に大きな貢献をされました。また、新評議員1名が選任された。社会福祉法改正前の役員及び評議員、第三者委員の選任と事務局長及び事務局次長の任免を平成28年3月理事会及び評議員会で行った。なお、社会福祉法の改正に伴い定款準則が改正されることで、経営組織の変更も予定されている。

施設長人事は、柳橋保育園の園長が平成27年度末に退職することに伴い、平成28年1月理事会及び評議員会において、平成28年4月からの新園長を選任した。また、平成28年8月1日付でサンメール尚和の施設長が退職するにあたり、後任施設長を選任し、円滑な引継ぎを行うこととした。

事業運営を支える職員の採用についても、予定要員に達しない厳しい状況が続いている。ベテラン職員が、経験を活かし事業を支えているが、職員の確保、定着は継続的な課題となっている。

平成27年度は、社会福祉法人の根幹である社会福祉法改正の年だった。社会福祉法の改正は、平成12年の社会福祉基礎構造改革以来の大改正となる。今回は、社会福祉法人改革の一環として進められたものであり、社会福祉法人にとって大きな影響となる法改正である。平成27年度は情報収集などの準備を行った。法人は創設104年以上の歴史があるが、事業途中に事業継続の判断を含めた岐路に立つことがあった。先人達は大きな判断をするときに、時代ごとに判断軸をしっかり持って判断したのではないかと思われる。現在の判断軸は、次の三点ではあると考え事業を進めてきた。

第一に、法人理念を礎にした事業推進である。法人理念は「誠の心」である。100年前に定めた理念を時代の要請に合わせ解釈し事業展開している。経営方針では、次のことが謳われている『法人の歩む方向は、新しい社会福祉への開拓に取り組み、創造力に満ちた事業づくりを実践する。経営は、人を基軸にして、子どもたちによりよい未来の夢と希望をつくりだす保育事業と、老いの安らぎと喜びを支える高齢者事業の更なる発展に向けて行動する。』、まさに理念を振り返り、確認していく必要がある。

第二に、地域に根ざした施設や事業となることである。地域との関係を大切にしてきた至誠学舎東京は、地域の中の多くの方に応援いただき、支えられてきた。地域や行政のニーズを受け止め、先駆的な事業へ展開することができるのも、地域の信頼の上に成り立つ。各施設とも地域との関わりを強く意識した事業（運営）を行った。

第三に、組織の総合力と結束力である。組織としてチームワークを大切にする風土が極めて重要である。法人事業は、法人に関わる職員一人ひとりの力の結集により組織として力を発揮することができる。困難な時代こそ、職員が互いを思いやる心、仕事に対する責任を自覚、組織の総合力、結束力を発揮することが必要である。平成27年度は、法人事業を進めていく上で、日常の業務に始まり、理事会・評議員会における審議まで、すべて3点のことを確認しながら事業を進めてきた。大きな変革の年となるであろう、平成28年度へむけ、法人一丸となって取り組み、法人事業を適切に行っていききたい。

## 2) 平成27年度事業の取組状況

### (1) 第六次中期計画の実施

伝統を守りながらも、変革を推進するという意思を明確にするため、「守るべきは守り、変えるべきは変える」をテーマに第六次中期計画（平成27年度から平成29年度）を推進した。平成28年3月理事会、評議員会において、社会福祉法改正などに備え、見直しを行った。

### (2) 制度改正への対応

社会福祉法改正、子ども・子育て新システム及び介護保険改正の情報収集を行った。社会福祉法人改革の一環として社会福祉法が平成27年度末に成立した。当法人は、法人規模から、会計監査人の対象法人となることが予測されるため、平成27年11月に会計監査人制度に関する研修を行った。平成28年3月からサンメール尚和、柳橋保育園が予備調査を実施した。社会福祉法は、年度末に法改正が行われたため、平成28年度中に対応の準備を進める予定である。

介護保険関係は、介護予防・日常生活支援総合事業を、平成28年度から開始するための情報収集を行い運営規程改正と制定の準備を行った。

また、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、年度末に、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定と東京労働局への届出を行った。

### (3) 効率的な事務業務

職員に関わる規程等の解釈を法人会議で確認し、統一した解釈、処遇ができるよう通知文を法人から発出し各施設の事務効率化を進めた。

新町地区の事務統一化について検討を開始した。

### (4) 法務対応体制の整備

法人として顧問弁護士の依頼については、昨年度に引き続き、検討課題となった。

### (5) 安全衛生改善計画の継続実施

法人全体の安全衛生管理体制を構築し各施設の事業計画において実施体制を明確にした。各施設は法人全体の年間安全衛生管理計画に基づき施設の規模に応じた具体的な対策を計画し、職員の安全衛生意識向上と労災防止に取り組んだ。

## (6) 法人合同防災訓練の実施

平成27年9月29日(火)15時15分、震度5強の首都直下型地震が発生したという想定にて合同防災訓練を実施した。今年度の訓練における主眼は「法人災害対策本部の情報集約」とエレベーター緊急停止への対応であった。対策本部の情報集約については昨年度まで各施設より順次、対策本部へ報告を行っていた。しかし、この方法であると各施設からの連絡が同じような時間に集中してしまい、本部での聴取に支障を来した。この反省を踏まえ、今年度は対策本部より各施設へ連絡を行い本部からの質問に答える方法とした。その結果、これまでの訓練で報告様式の統一を図ってきたことで、本部からの質問が想定でき、各施設とも大きなバラツキのない内容で比較的スムーズに報告ができた。しかし、今回の訓練で対策本部が全施設の初動情報集約に要した時間が49分であり、実際の災害時には更に時間を要すると思われる。今後の課題として、対策本部からの質問に要点だけを簡潔に答えられるような報告内容を検討する必要がある。

## 2) 平成27年度法人事業計画実施報告

### (1) 法人を中心とした事業活動の検討

#### ①地域に貢献できる福祉活動の開拓

社会福祉法人の事業はもともと地域貢献に基づいた事業である。社会福祉法人改革の中で、今後の義務付けが行われる予定であるが、今年度は地域のニーズに合わせた事業をきめ細かく展開した。

#### ②資質の高い地域福祉活動の開拓

保育事業は、保護者が安心して子どもを預けることができ、家庭と地域との連携のもと、子ども一人ひとりを大切に、安全と健康が充実した生活できるよう事業を進めた。

高齢者事業は、地域包括支援センター、在宅介護支援センターが地域のニーズを把握し、サービス提供を行う施設等は、受け皿として資質の高いサービスを提供するように努めた。

#### ③法人組織・機能役割の改革

法人の運営から施設の運営は、合議を重視し、意思決定手続きを適切に踏んだ案件処理を行うことに努めた。各施設からの提案と議論を経て、法人会議での議論、評議員会及び理事会の同意と承認という手続きを意識し、根拠となる規程等を明確にした議論を進めた。組織として意思決定と全体化の重要性について理解を深めた。

### (2) 健全な事業推進

#### ①安全で安心できる環境の推進

各施設とも施設の修繕を計画的に(に基づき)進めた。利用者、職員が安全で安心して過ごし、働くことができる環境づくりを進めた。

#### ②保育・介護保険事業の適正運営の推進

法令に則り事業を進めているが、制度改正が細かくなり、制度改正に対する情報受信と集約、全体化へ課題を残した。

#### ③都・区・市との協働事業の推進

委託事業、指定管理者制度、施設の無償貸与など、事業を進める上で、行政との関わりは大きな

ものである。法人が事業提案を行う、プロポーザル方式へ移行しているため、事業提案の方法の工夫が必要である。また、事業が安定的に継続できるよう、長期的視点に立った、協定書の作成をしていくことが今後求められる。

### (3) 研修及び研修事業の充実

#### ①法人全体の参加・開催した研修名と参加人数

法人内の研修全体の状況

ア) 施設内部研修は 277 回を開催し、参加職員は 4,389 名

イ) 施設外研修は 467 回を開催し、参加職員は 690 名

ウ) 法人全体の研修参加者は 5,079 名で、全職員は平均 6.83 回の研修参加

#### a. 新任職員研修（未経験者・高卒者含む）

法人（研修センター）主催の研修として 3 月に新入職員研修を、また 6 月に中途採用者の研修を実施した。また 10 月には「新入職員フォローアップ」研修を行った。

#### b. 職種別職員研修

保育士のための「遠野わらべうた」研修、「保護者との接し方」研修、看護職・介護職のための「医療と介護の連携」研修、機能訓練職のための「機能訓練職」等を実施した。

#### c. 専門職の育成研修

保育職の育成研修として、「保育の造形」研修、介護職の育成研修として、「記録の書き方」研修等を実施した。

保育園の職員は資質向上のため時間外の研修にも多くの職員が参加し、長年地域で育まれてきた柳橋保育園の保育観を共有することができた。

#### d. 管理者、監督者研修（就任前、就任後）

「メンタルヘルス・ラインケア」研修、「職員面接の実際」研修、「業務改善の実際」研修、「人事管理」研修を実施した。

#### e. 課題別職員研修

「認知症ケア」研修、「子どもの救急救命」研修を実施した。とくに今年度は、法人シンポジウム「テーマ；看取りにおける職員のグリーフケア～よりよい看取りのために」を実施した。

#### f. 法令による必須研修

「感染症とその対策」研修、「高齢者虐待防止」研修、「個人情報保護」研修、「介護事故予防」研修を実施。とくに「個人情報保護」研修は、「マイナンバー制度の準備」研修として、管理職層と現場職員とを分けて実施した。

#### g. 臨床福祉と研究機関との連携

武蔵野大学の教育研究者と連携し、介護職員むけの研修として、認知症ケア実践に関する研修企画を実施した。

## ②資格取得

社会福祉士： 4名  
介護福祉士： 18名  
介護支援専門員： 4名  
保育士： 1名

### (4) 次世代を見据えた人材の確保と定着

#### ①期末人員数、採用者・退職者

期末人員 職員状況 682名（常勤換算481名）  
採用者 正職員26名・準職員70名 計 96名  
退職者 正職員23名・準職員79名 計102名

#### ②法人事業を担う次代の人材育成

第六次中期計画の次世代を見据えた人材の確保と定着に沿い、施設長の交代など具体的な施策を進めた。

#### ③人材確保と定着

ア) 新卒者の採用試験は、高齢者施設年8回、保育施設年1回実施した。（新卒採用9名【保育2名、高齢7名】）

イ) 法人セミナーは、年13回実施した。

ウ) 高卒者・都外学生の採用

高卒者は、1名の採用を行った。都外学生の採用については継続課題とした。

エ) 異動希望・退職者に関する情報の活用

各施設において個別面接や異動意向調査などを行い、異動意向を確認した。OB、退職者の情報は継続課題とした。

オ) 就労条件の見直し

軽度知的障がい者の就労環境を整えるため、高等部就業技術科の実習生の受け入れや学校との交流を行った。現在就労している障がいのある方については、各施設で定期的な面接を行い、就労環境を整備した。

カ) 事業所内保育所等職員支援策の検討

法人の各施設は、主に女性が働く職場であり、今後の、優れた人材確保、社会復帰の施策として、事業所内保育所の設置について事業所内保育所準備委員会を立ち上げた。事業所内保育所設置について職員の利用意向調査、建物設備の検討、認可等条件などの検討を行った。

平成27年度末に西東京市議会の承認を得て、平成28年度施設整備の準備が整い、予定では、平成29年度4月開設の予定である。

### (5) 施設整備

## ①法人施設整備計画2020の推進

### ア) 法人整備計画2020プロジェクトの具体的な作業の継続

平成27年度は、第六次中期計画（平成27年度から平成29年度）の見直しを行った。都有地活用のため、隣地の取得を計画した。平成27年8月より土地所有者との交渉を開始した。当法人は司法書士、相手方は税理士など専門家を交えて交渉に臨んだ。諸事情で平成27年度内隣地取得はできなかったが、平成28年度当初に取得予定である。

柳橋保育園門扉改修工事、緑寿園耐震改修工事、吉祥寺ホーム空調工事、防水工事（東京都、武蔵野市実施工事）など老朽化に伴う、改修や利用者安全確保につながる工事を行った。

詳細は各施設の報告参照

### イ) 建物改修計画に基づいた大規模・中規模修繕の実施

各施設にて中期的な改修計画の検討を行い、年度単位で計画的に整備した。

### ウ) 計画に基づいた備品等の整備

年度計画で計画した修繕、備品整備を行った。計画外の急な修繕等については、追加事業計画を作成し整備を行った。

## （6）健全な財務

毎月会計事務所による会計事務処理のチェックを行っている。月末に会計事務所担当者と法人理事長、統括会計責任者による会計経理会議を開催し、会計に関する課題の共有を行い、課題への対応に全体化を統括会計責任者、経理PJ委員長が、経理PJを活用し、漏れなく課題対応ができるような仕組みを整えた。

## （7）記念事業

第六次中期計画において、平成27年度準備、平成28年度の開催を予定していたが、1年企画をずらし、平成28年度準備、平成29年度開催とした。また、準備担当として法人OBの協力を得るなどして、対応していく予定である。

## 3) 法人プロジェクト

### （1）経理プロジェクト

会計処理の法人統一と管理を行った。また、固定資産等の統一した管理のため、固定資産管理要領の内容の検討と制定の準備をした。定例で経理PJを6回開催した。

### （2）人材確保策検討

法人本部事務局の次長を中心に、法人セミナーなどの企画・立案など積極的に採用活動を行った。人材確保策の検討課題として子育て中の職員対応について、事業所内保育所の立ち上げを検討した。

### （3）労災防止

法人安全衛生委員会を毎月開催し、各施設の労災状況の確認を行かない、法人全体で労災事故の共有を行い、類似事故防止に努めた。安全衛生管理計画に沿った活動を各施設で行った。

#### (4) 準職員人事システム運用

準職員の給与規程を策定した。いままで、準職員の時給単価は、施設毎に定めていたが、準職員就業規則の改正により、各施設の時給単価を法人全体で統一することが必要となった。また、就業時期により異なる時給単価が異なるなどの過去の課題を整理するため、準職員評価規程を新たに作成する準職員給与規程に統合した。

#### (5) 管理者・監督者・未経験者向け研修策定

法人研修計画において研修を進めた。管理・監督者研修へリーダー、主任、室長等が参加した。プログラムについては、次年度以降に研修資料を活用し作成の検討を進めたい。

未経験者については、各施設の雇い入れ時研修の項目を統一し対応した。

#### (6) 法人規程改正

就業規則、準職員給与規程等の制定を行った。

#### 4) 収支報告ポイント

##### 事業活動計算書

サービス活動収益 3,122,954 千円対して、経常増減差額 89,042 千円、経常増減差額率 2.9%、法人全体での前年度比は増減差額で 5,342 千円増、差額率 1.1%増と上昇した。