

平成31年度 法人本部拠点事業報告

《本部事業報告》

1. 事業総括

(1) サービス事業

本部事務局は、理事長等の指示に基づき、理事会等の適時の開催や規程等の制改定等を通じて、経営体制整備により適切な法人経営に資するよう努めました。また、引き続き法人事務の効率化と各拠点事務負担の軽減を図るため、事務処理の一元化を実施しました。

職員確保を図るため、学校訪問や職員募集チラシの配布、インターンシップの企画等を実施するとともに、職員の定着を図るため従前からの諸施策の実行、ヘルス・マネジメント認定取得への取組みを推進しました。

以上のことから、2019年度の事業計画は概ね実施致しましたが、職務評価・職務分析を通じた処遇制度（給与体系等）の見直しについては、人事管理委員会での協議を重ねた結果、予想される人件費増加から結論を持ち越すこととなり、給与規程の見直しについては、次年度への課題となりました。

(2) 人財育成事業

本部事務局が島根県社会福祉協議会主催等の研修案内及び参加者の取り纏めを行い、各事業所の人財育成支援を行いました。また、本部事務局職員が、施設長・所長を対象に施設運営に必要な人事・労務及び会計に係る研修を実施し、施設長・所長級のレベルアップを図りました。

(3) 施設整備事業

計画したパソコンに係る整備を行いました。

平成31年度に実施した個別の事業の詳細及び成果等は以下の通りです。

【サービス事業】

【総務課関係】

計画上の事業	実施した内容・成果等
評議員会・理事会等の運営	<ul style="list-style-type: none"> ・評議員会は定款に規定されている決議事項を審議するために定時評議員会の他、2回開催しました。 ・理事会は13回開催し、法人の業務執行等に係る事項について審議するとともに、理事長の職務執行報告を行いました。評議員会及び理事会において決議した事項は、法人事業報告に記載したとおりです。
諸規程の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・同一労働同一賃金制度の実施を見据え、正規職員と非正規職員との不合理な処遇格差の解消を図るため、就業規則等の改定を行いました。 ・就業規則の関連規程として新たに懲罰委員会規程を設け、処分手続きの透明性を高めました。 ・その他、経理規程等の改定を実施し、経営管理体制の整備を図りました。
人事管理制度の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・適正な人事評価を実施するため、考課者訓練を計画通り実施しました。 ・職能資格制度に基づいた専門職位の専門性を客観的に評価する認定制度の検討については、専門性を内部評価する人財の問題があり、進めることが出来ませんでした。このため次年度以降の課題となりました。
ヘルス・マネジメントの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・協会けんぽと島根県が連携して運用するヘルス・マネジメント認定制度の認定に係る諸基準をクリアするため、健康測定機器の設置や出前講座の開催等により認定申請し、認定基準について最終受審段階まで至りました。
人財定着施策の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・理事長が全職員に対しバースデイ・カード及び誕生日プレゼントの贈呈を行いました。 ・サンクスカードも従前と同様係長職以上が記載しました。各事業所とも記載枚数が増加し、指導・監督職の認識が高まる状況となりました。 ・法人職員間の交流・親睦を図るため、懇親会及びスポーツ大会を計画どおり実施しました。

- | | |
|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none">・令和元年5月から6月に「職員の働きやすい環境づくりのためのアンケート」を実施しました。その結果については、令和元年7月の施設長会議及び令和元年度第3回理事会（令和元年7月30日開催）で報告しました。「働きやすい職場」の重要視することのうち最多数は「職員の間関係が良い」であり、その他、待遇の改善や上司による面談、適正な評価などあり、現状の実施策等の参考にするとともに、9月の施設長・所長会議で改善案を提示しました。・正規職員と非正規職員との処遇格差の妥当性を検証するため専門のコンサルタントの指導のもと職務分析・職務評価を実施しました。この結果、正規職員の基本給部分の見直しの必要性が判明し、人事管理委員会での検討作業を進めました。・全事業所を対象にストレスチェックを実施し、事業所ごとの結果に基づいてストレスを育む事業所環境等の改善の参考としました。 |
|--|---|

【事業課関係】

計画上の事業	実施した内容・成果等
事業運営の指導等の実施	<ul style="list-style-type: none">・高齢者福祉事業部会及び児童福祉事業部会に参加し、各事業について助言等実施しました。なお、各部会の開催状況及び協議内容等は法人事業報告に記載のとおりです。・各事業所の業務効率化等を図るため、事業所単位で業務改善委員会を設け、業務改善問題解決シートの作成等委員会での取組み状況について助言を実施しました。
諸規程の整備	<ul style="list-style-type: none">・職種別業務マニュアルの見直しに際し、サポートを実施しました。・事業リスクに関わる規程の整備を計画しておりましたが、リスク管理委員会規程、事業継続計画など素案の作成段階で、策定までには至りませんでした。
公益事業の推進	<ul style="list-style-type: none">・邑南町より認知症カフェ（オレンジカフェ）事業の受託依頼を受け、実施規程の整備を行い、令和2年度より特別養護老人ホーム桃源の家で開始することとしました。
広報活動の推進	<ul style="list-style-type: none">・広報誌「さくらだより」第40号及び第41号を発行しました。・ホームページを重要な広報媒体と位置づけ、令和元年9月に新たなホームページをアップさせました。また、SNS（インスタグラム、Twitter）の試験的運用を開始し、ホームページとリンクさせることにより、ホームページの広報機能をより高める取組みを行いました。
事業所間連携強化	<ul style="list-style-type: none">・虐待防止等に係る事業所間研修等を実施しました。計画では職員の派遣研修を謳っていましたが、職員体制上の問題（職員不足）から実現させることができませんでした。
内部統制の点検・整備	<ul style="list-style-type: none">・内部統制の点検表を作成しましたが、各事業所での点検表の確認作業までには至らず、次年度以降に持ち越すこととなりました。

<p>人財確保のための活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページ、ハローワーク、邑南町無料職業紹介所、福祉人材センター等への求人掲載を実施しました。 ・5月及び12月に合同企業説明会に参加しました。基本的にはブースへの来場者が少なく、人財確保の有効な手段とはなりませんでした。 ・高校、専門学校等の訪問活動を実施し、新卒確保に努めました。結果は高卒者1名、専門学校卒者1名の確保となりました。
<p>インターンシップ、職場体験などの実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・夏休みを利用したインターンシップ等を実施、矢上高校生8名の参加がありました。今年度は介護施設でのインターンシップが多く、うち1名は職員採用に繋がりました。各事業所では小中学生によるサマーボランティアの受入れを実施しました。
<p>新卒職員派遣研修制度の周知</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・矢上高校、島根中央高校及び仁摩高校へ訪問し、新卒職員派遣研修制度について説明を実施しました。その結果、はじめて制度を活用して派遣させる職員を確保しました。

【人財育成事業】

① 研修

法人内部講師による階層別研修（法人研修）及び事務局職員の外部派遣による専門研修を実施しました。

《事業所外研修 法人階層別研修》

計画上の研修	対象者	参加者数	研修内容・成果等
管理監督職研修	係長以上	23名	管理監督職の役割と責任を人事考課と結びつけて研修を実施しました。目標面接の重要性について理解が育まれました。
考課者訓練	係長以上	23名	上期は新任の係長を対象に人事考課の適正な実施について研修を実施し、下期は係長職以上全員を対象に人事考課の目標面接表の記載の仕方を研修しました。
労務管理研修（3回開催）	施設長等	延べ21名	管理者に必要な労務管理に関する知識修得を図りました。
会計実務研修（12回開催）	施設長等	延べ84名	管理者の会計実務に関する知識修得を図り、会計に係る理解を育みました。
人権権利擁護研修	全職員	58名	人権擁護に対する再確認を目的として、ワークショップを交えながら討議形式で実施しました。
苦情・虐待対応研修	高齢者事業と児童福祉事業の職員	高齢者事業 54名 児童福祉事業 44名	高齢者福祉事業と児童福祉事業に分け、虐待事例にもとづいて研修を実施し、虐待例の理解を育みました。
接遇（マナー）研修	全職員	51名	クレーム対応について研修を実施しました。
ハラスメント研修	全職員	45名	「職員全員が互いに尊重し合いパワーハラスメントを起こさせないよりよい・働きやすい職場を作る」を研修目的として、演習等を交えて研修を実施しました。パワーハラスメントの問題性について認識を深めるものとなりました。

《事業所外研修 専門研修》

計画上の研修	参加者	研修内容・成果等
・メンタルヘルスケア研修	局長	うつ症状とうつ病の違いについての理解を深めました。
・邑南町人権・同和教育推進協議会研修	局長	子ども食堂を通しての親子への関わるについて学びました。
・企業トップクラス及び公正採用選考人権啓発推進員合同研修会	局長	公正な採用選考について理解を深めました。
・パートタイム・有期雇用労働法等説明会	課長	法改正内容について理解を深めました。
・健康保険給付実務講座	課長	健康保険給付の実務について理解を深めました。
計画外の研修	参加者	実施した内容・成果等
・デイサービス収益改善セミナー	次長	デイサービスの収益改善策としてサービスの差別化について学びました。
・災害支援セミナー	次長	事例を基にBCPの策定について学びました。
・保育施設経営セミナー	局長・課長	働き方改革の制度説明について、理解を深めました。
・社会保険協会実務講座	課長	社会保険について理解を深めました。
・法人ブランディング&広報PRセミナー	係長	社会福祉法人のブランディング構築、広報のあり方について学びました。

【施設整備事業】

計画上の施設整備等	実施した内容等
Windows 7 サポート終了に伴うパソコンの更新	Windows 10 へのリカバリ 2 台、新規パソコン購入については 1 台を計画していましたが、来年度の職員体制から 2 台の購入としました。

2. 要員（人員）体制の総括

平成31年度の人員体制は、計画どおりの体制で業務を実施しました。

【要員状況表】

(単位：人、%)

職 種	計 画		実 績		
	人 員	常勤換算 数	人 数	常勤換算 数	計画に対す る充足率
局長	1	1.0	1	1.0	100.0
次長	1	1.0	1	1.0	100.0
課長	1	1.0	1	1.0	100.0
係長	1	1.0	1	1.0	100.0
一般職	1	1.0	1	1.0	100.0
計	5	5.0	5	5.0	100.0

以上