

令和6年度（2024年度）法人本部拠点事業報告

1. 事業総括

理事長の指示に基づき、本会の業務全般を統括するとともに、各事業間の連絡・調整を図り、適正な運営と円滑な業務の遂行に努めました。また、役員等との連携により「経営組織のガバナンス強化」等マネジメント体制の強化に取り組みました。

長期ビジョンを実現するため諸施策を講じ、法人としての付加価値を高め持続的可能な経営の安定化を目指しました。地域との関係性を強化するため、多様なニーズの対応や広報機能を高め、本会の魅力とブランド力を高めることに努めました。

2. 事業目標に対する評価

(1) 利用者サービスの充実

KGI(最重要目標指標)	指標名	指標値	実績
	収益計画達成率 (経常増減差額 46 百万円)	100%	76% (経常増減差額 35 百万円)

人材確保に必要な賃上げ、物価等費用の上昇を抑えきれず目標値には届きませんでした。

(2) 地域社会との関係性強化

KGI(最重要目標指標)	指標名	指標値	実績
	ホームページアクセス数	年間 7,000 件	年間 6,575 件 (93.9%)

(3) 生産性向上

KGI(最重要目標指標)	指標名	指標値	実績
	計画稼働率(実稼働率/計画稼働率)	100%	99.7%
	計画職員充足率(実職員数/計画常勤換算数)	100%	106.7%
	人時生産性(付加価値額/総所定労働時間)	57.96	55.81
	労働生産性(付加価値額/常勤換算数)	112,683	99,929

※人時生産性…業務効率(作業効率)の評価、労働生産性…労働力に対して得られた成果

3. 計画事業の総括

(1) サービス事業への取組み

理事会の適宜開催や諸規程の改定を行い、事務の効率化、経営管理体制の整備に努めました。また各拠点の収益計画、生産性目標値の達成支援を行い職員体制管理や労働時間管理実施のサポートを行いました。

人材定着施策は、安全衛生、健康管理の実施、労働時間管理、社内報の発行等を行い職場環境の整備に努め、事業所間のチームワークを醸成するため法人イベントの開催、環境美化活動を実施しました。また、若年層確保のため企業説明会の参加、各学校を広域的に訪問し、各事業所の取組内容のPR、修学資金貸与制度の周知に努め職種理解を深めていただきました。

(2) 人財育成への取組み

事業所内外研修は、実施方法を工夫しながら人財育成の支援を行い、絶対ルールの遵守を基に、コミュニケーション機会を創出し対話の質向上に努めました。組織環境構造マネジメントに基づき、組織内の位置・役割・責任を踏まえ、変化を生み出す考え方「主体変容」を行動に移し実践してまいりました。

職員の基礎的及び専門的資質の向上並びに必要な能力開発を図るため、業務上必要となる資格取得並びに更新を支援いたしました。

(3) 地域との関係強化への取組み

保育所や入所施設において地域活動を通して PR 活動に努めました。現在の取組みを地域の方や関係者へ発信し理解を育んでもらう機会を積極的に設けていくこと、施設設備や人財の資源を活かした情報の提供や解決に向けた取組、複雑化する地域のニーズの対応等が課題です。

町内法人との協働推進事業として、それぞれの法人が抱える課題を共有し、それぞれの専門性を活かし協働で解決していくことを目的とするプロジェクト会議に参加いたしました。本会議は次年度も議論を重ねていくものですが、人口減に伴い地域福祉の質を良い状態でどのように保っていくか、主体的に考え本会の知見を活かしながら牽引していきたいと考えております。

(4) 生産性向上への取組み

担当業務の入れ換えや給与処事務の分担等を行い、特定職員へ業務が集中しないよう業務量の平準化に取り組み長時間労働の防止に努めました。

拠点の業務の洗い出しを実施し、業務フローの分析結果を関係者と共有しながら問題解決や業務効率化の支援を行いました。

情報共有システムの構築を目的に、一部事業所間でグループウェアを導入し迅速な情報の共有、業務効率化、ペーパーレス化を図りました。次年度は全事業所接続情報ネットワークを構築する予定です。

令和6年度に実施した個別の事業の詳細及び成果等は以下のとおりです。

サービス計画

1. 総務関係業務

実施項目	評議員会・理事会等の運営
評議員会は定款に規定されている決議事項を審議する為に、定時評議員会を開催しました。理事会は6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、理事長等の職務執行報告を行いました。	

実施項目	人事管理制度の整備
・人事評価の適正な運営を行う為、評価者研修を実施しました。 ・給与規程、人事評価シートの見直しを行いました。	

実施項目	ヘルス・マネジメント推進
・各施設設備の安全管理徹底を発信し、安全衛生意識の高揚に努めました。 ・健康意識を高める有効な情報の発信に努めました。	

実施項目	人材定着施策
	<ul style="list-style-type: none"> ・労務管理、労務環境にかかる規程の策定、改定を行いました。 ・理事長より各職員へ誕生日プレゼントの贈呈を行いました。 ・職員間の交流、親睦を図るため、懇親会及びスポーツ大会（モルック）を実施しました。 ・事業所間の協働によるチームワーク醸成を図るため、環境整備活動を実施しました。 ・社内文化醸成のため、定期的に社内報を発行しました。 ・絶対ルールを遵守し働く環境の改善に努めました。 ・研修管理システムの整備は着手できませんでしたが、一元管理が可能なツールの検討を重ね次年度導入の予定です。
KPI	離職率 7%以下
実績	離職率 8.75%

2. 経理関係業務

実施項目	管理会計資料の作成
	・試算表作成他、各拠点の収益状況等にかかる分析管理資料の提供を行いました。

3. 広報関係業務

実施項目	ホームページ、SNS の運用
	<ul style="list-style-type: none"> ・ホームページの鮮度維持に努めましたが、大幅なリニューアルには至りませんでした。リニューアルコンセプトや費用の検討が課題です。 ・各拠点で SNS 発信に努めていただきました。
KPI	年間ブログ更新数 100 回
実績	更新数 45 回

4. 事業支援業務

実施項目	人材確保活動
	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒者等若年層確保のため、学校訪問や高校生を対象とした交流会、企業合同説明会等に参加し情報の収集に努めました。 ・各校へ修学資金貸与制度の周知に努め、協定校大阪健康福祉短期大学へ高卒 1 名（鳥取県出身）派遣しました。（令和 9 年 3 月卒業予定） ・インターンシップは広域的（広島市）に受入れ申請を行いました。期待した応募がなく十分な成果が得られませんでした。 ・採用計画の作成を予定しておりましたが着手できませんでした。職員データベースが脆弱なため、人事情報（組織情報）の整備が課題です。次年度人事労務ソフト（労務管理クラウド）を導入し、必要なデータが集まる仕組みを整えます。
KPI	新卒採用 5 名
実績	1 名

5. 人員体制の状況（常勤換算）

（単位：人）

役職名	計画		実績		差異	
	正職	非正職	正職	非正職	正職	非正職
事務局長	1		1			
次長						
課長	1		1			
係長	1		1			
一般職員	3	2	4	2	+1	
計	6	2	7	2	+1	±0

※令和7年3月課長退職（定年）により期中に1名採用、令和7年度は6名体制

※一般職非正職2名は大阪健康福祉短期大学への派遣職員

人財育成事業

（1）事業所内研修

人事評価研修
参加者 係長以上
労務管理研修
参加者 事業所長
メンタルヘルス研修（健康づくり講座）
参加者 各事業所職員

（2）事業所外研修

人権権利擁護研修
参加者 1名
人権同和教育研修
参加者 1名
公正採用選考人権啓発推進員研修
参加者 1名
会計実務研修（上級）
参加者 1名
キャリアパス中堅研修
参加者 1名
社会保険実務基礎研修
参加者 1名（年間定期開催）
介護倫理ブランディング研修
参加者 1名（各月開催）

（3）役員研修

令和6年度社会福祉法人指導監査研修会
参加者 監事2名、事務局1名
令和6年度社会福祉法人監事研修（eラーニング）

参加者 監事2名、事務局1名
令和6年度社会福祉法人役員研修「ハラスメント防止研修」(WEB)
参加者 理事監事7名

積立の状況

(単位：千円)

積立目的	計画	実績
その他	500	500
計	500	500

感染症・災害への対応への取組み

感染症・災害への対応力を強化する為の、BCPに基づくシミュレーションや訓練の実施は不十分でした。

特記事項

特にありません。

以 上