

平成 29 年度社会福祉法人けやきの杜事業報告及び決算報告は、平成 30 年 5 月 14～15 日に監事監査を実施し、平成 30 年 6 月 3 日理事会及び平成 30 年 6 月 20 日評議員会において承認されました。

以下、内容を抜粋してご報告致します。(報告書原本は、希望園事務所で閲覧可能です。)

平成 29 年度 社会福祉法人けやきの杜 事業報告

平成 29 年度は、これまでの法人及び事業運営については是正すべき点に取り組んだ 1 年でした。

(1) 法人内諸課題の是正

一般職員給与・退職金規程及び一般職員就業規則については、それぞれ適正化に向けて検討するプロジェクト委員会を設置し、管理職、ベテラン、中堅、若手職員、労働組合代表を委員として闊達な議論と提案を行い、一般職員給与・退職金規程及び一般職員就業規則は、それぞれ適正化に向けて検討するプロジェクト委員会を設置して検討を重ね、定年 65 歳の規定、定年後、管理者も他の職員と同様に、役職を次世代に譲ること等、あらゆる例外規定を排除する規程とし、平成 30 年 4 月より改正施行することができました。

(2) 事業の拡充及び整備

希望園、ワークセンター・さくら双方の就労継続支援 B 型事業を統一し、より収益性・効率性の高い事業所を目指す通所事業「食彩工房プラスワン(就労継続支援事業 B 型) 定員 40 名」の平成 30 年 4 月開所に向け、戸倉 3 丁目に食彩工房プラスワン建物を建設しました。

グループホームにおいては、平成 29 年 7 月、国分寺市本多 5 丁目にマイホーム・ひなた(定員 4 名)を開設、マイホーム・みかさと共に地域活動支援センター・キッピスとして一体的運営を開始しました。契約期間満了が迫っていたマイホーム・あすか(定員 6 名)、マイホーム・みずほ(定員 6 名)を国分寺市戸倉 2 丁目に移転することができました。

また、法人としての使命を追求し質の高いサービスを提供すること、利用者のニーズに的確に応える事業展開を行うこと、人材育成と働く環境の整備を進めること、というこれら 3 つの柱を組織的に実現するための指針となる法人中期計画策定に向けた取り組みの開始には至らず、平成 30 年度事業計画に引き継ぎます。

(3) 人材確保

生産人口が減少し全産業で人材確保が困難な状況にあるなかで、今後の事業展開に向けての人材確保は現状も将来的にも厳しいものとなっています。平成 29 年度は、平成 30 年度新規採用に向けて、企業による採用支援サービスを活用しながら早期の準備や PR を行い、効果的な求人活動を展開しました。中途採用も年間 2 回計画的に求人活動を行いました。その結果、社会福祉系大学の新規卒業生 3 名、経験のある転職者 5 名を採用しました。また、地域生活支援を支える上で、グループホームの夜勤パート職員、居宅介護や移動支援を担うヘルパー確保は極めて重要と捉え、人材拡充の為パート職員及びヘルパーの労働条件を見直しました。

法人全体として一元的に行う人材募集を効果的に行いましたが、事業拡大に対応できる人材確保にはまだ万全ではありませんので、引き続き確保に努めます。これからの法人運営で、世代交代を進めることができるよう管理者、副管理者、主幹、主任への登用を行い、平成 30 年度を迎えます。

(4) 職員育成・研修

一般職員については、個人別の研修計画を作成し、「各職員にとって必要な研修を定め計画的に派遣する」方式に変更することとしていましたが、十分な成果を出せとは言えません。キャリアパス規程に基づく研修派遣については、管理職を中心に開始しました。次年度以降、引き続き研修計画を作成していきます。全体職員研修は、年間で 3 回実施しました。「てんかんの正しい理解と知識」、「支援の基本を考える」、「障害者虐待防止及び触法障害者について」等のテーマを取り上げました。また、個人情報紛失事故の報告と研修を実施しました。新人研修は 2 日間の日程で 2 回実施し、新人及び入職

まもない職員が、延べ 16 名参加しました。

評価制度は、主幹を中心に評価基準の作成・最終調整・試行をしました。試行結果を踏まえて、解釈の整理等を主幹間で共有しました。平成 30 年度には、マニュアルを作成し、基準を明確化した上で、年 2 回評価を実施し、2 回目の評価結果を年度末賞与に反映するよう導入していきます。虐待防止委員会では、職員セルフチェックとアンケートを実施・集約しました。平成 30 年度はそのアンケート結果を検討していきます。