

令和 6 年度法人本部事業報告

1. 事業報告の概要

今年度は、人手不足問題や保育・介護職員不足などの社会問題に対して、職員の就労環境や労働条件の向上に向けた取り組みを行ってきた。採用活動が年々厳しさを増す中、職員の雇用環境の充実は今後も継続して取り組む必要がある。一方、令和 7 年度は法人設立 110 周年を迎えるにあたり、法人理念を継承し、レガシー経営の必要を感じる 1 年となった。しかし、不適切なかかわりや虐待問題が発生し、本来人権の最前線である社会福祉実践において、法人経営のあり方が問われこととなった。「人」が育ち、当法人が利用される児童・高齢者及び地域住民に信頼される組織になるには、課題は山積している。

法人経営にとって厳しさが増す中、中長期計画の見直し作業で各施設の事業施策の見直しをおこなったが、今後もコミュニケーションをベースとして施策の推進し、職員を大切にした組織文化の形成へとつなげる経営実践を行っていく。

2. 財務の視点(財務基盤等の安定)

(1) 寄付募集の強化・公益事業の安定運営

- ・ ホームページの作成に着手し、令和 7 年 6 月に完成予定
- ・ 今季、寄付金計上は 1200 万、前年度比－800 万、社会貢献事業に関心のある協賛企業等に説明を行い、引き続き関係構築を行う

(2) 積立資金、修繕積立金の計画立案及び推進

- ・ 今期積立総額 1 億 3000 万となり、前年度比－2000 万程度なる。令和 6 年度末において、人事勧告・措置単価の改正により増収傾向にあるが、物価高騰、人件費の見直し等により、積立が伸び悩む

(3) 不採算事業（高齢事業）の中期資金計画の策定

- ・ 中期経営計画の策定を行うが、資金計画は未着手

(4) 施設財務の安定（各施設の稼働管理、事業費の節約、人件費率管理の徹底）

- ・ 高齢事業の在宅サービス部門の稼働管理が不調に終わり、特養の収支改善はみられるも次年度に課題を残す。児童養護部門の定員数減の影響を受け、減収傾向にある。体制強化が必要である。

3. 顧客の視点（サービスの質の向上・新規サービス・環境整備・地域貢献等）

(1) SDGS の取り組みの推進～ミックスモダンの地域公益事業の推進～

- ・ 地域への公益的取り組みが全体で 172 回開催となった。前年度に比べ実施回数は増加にある。特徴としては、大学連携、協賛企業等の連携が深まり、法人職員以外の関係者が主体的に取り組まれている。法人の特徴である、世代を超えたつながり、地域関係団体と協働実践が日常の中で見られ始めたのが成果の一つ

である。

- ・ 前年度から実施してきた能登支援において、法人全体での支援、高齢事業を中心に1年間介護職員派遣の継続支援を実施した。

(2) 児童養護施設本体の建て替え及び地域小規模の開設に向けた委員会実施

- ・ 毎週木曜日の開催、月4回程度開催。一心寺の支援をいただき令和9年度より地域小規模を開設予定。本体は解体を行わず、改修にて子どもの生活環境の改善を行う。

(3) 職員の雇用環境の充実（四恩働き方委員会のプロジェクト）

- ・ 働き方委員会を月1回開催し、初任給の見直し、育児休業制度の充実を行う。福利厚生制度の情報発信は社内報2ヶ月に1回に増やし、発信する。
- ・ 年間休日は保育園事業のみ105日から110日に増加する。見直し、諸手当の見直し
- ・ 事務手続きや業務のデジタル化推進については、情報管理委員会を月1回実施し、給与明細・事務手続き・職員情報交換に関してシステム導入し、導入に伴う、運用上のルールを定める。
- ・ 障がい者雇用の推進については、(株)ユニリクに委託し、あびんCOハウスの活性化に向けて、カフェの運営を実施、雇用を進めている。

(4) 虐待防止、不適切ケアの撲滅

- ・ 児童養護施設、高齢事業において発生した不適切なかかわり及び虐待事案は、行政からの指導を受ける結果となった。組織運営の在り方や経営における人権意識の向上が急務ある。再発防止に向けて、研修を実施し、現場職員とのコミュニケーションの活性化を図る

(5) 障がい者サービスの立ち上げ

- ・ 具体的な取組には至っていないが、社会的養護事業の乳幼児・児童の状況、地域への公益的取り組みから、障がいを抱える子どもや世帯支援の必要性が見えてくる。中期経営計画の中でも、中期目標に位置づけと取り組みを推進する

4. 内部統制の視点(働きやすい職場環境・労働環境等)

(1) ガバナンス構築に向けた各種委員会の再編

- ・ 各種委員化を再編し、法人経営委員会を法人経営の中枢に据え、協議を行う。内部統制委員会では、不正リスクの防止に向けて、業務記述書を軸にした、業務の可視化・ルール化を推進する。業務のデジタル化に向けて、情報管理委員会で体制づくりを行う。

(2) リスク・人権等の政策の推進

- ・ 不適切・虐待事案から職員の抱えるストレスや悩みに関して、日頃からの管理職とのコミュニケーション不足が見えてくる。未然に発生防止をするために、日常的な関係構築と会議・研修の在り方等の見直しを行う

5. 学習と成長の視点（雇用・人材育成・キャリアアップ等）

・法人研修体系の確立

法人全体研修では、人材キャリアセンターが新任研修、階層別、次世代リーダーと3つの階層で年間を通じて研修を実施する、法人間での合同研修では、博愛社、ライフサポート協会と年2回研修を開催した。次年度は、管理職への階層研修、人権研修の体系が必要である。集合研修とオンデマンドの研修を効果的に活用し、研修参加の促進を促していく。