

## 2021年度 法人本部 事業報告

### 法人本部理事会・評議員体制について

理事・評議員改選の年であったが滞りなく新役員体制をつくることが出来た。基本的には理事・評議員・監事とも留任を原則としつつ、諸般の事情で退任を希望される方の交代にとどめた。その結果白鳥昌代氏が新任理事として、川又登氏が理事を退任して評議員に、杉山洋一郎氏と安形弘恵氏が新任評議員としてそれぞれ承認を受け就任した。

理事会開催は20年度にはコロナ禍による文書開催が少なからずあったが21年度は予定通りの理事会が開催された。ただ、緊急開催の必要が生じた臨時理事会のみ文書による開催となった。評議員会も予定通り開催され、コロナ禍のもとでも日常性を取り戻す努力が行われた。

理事会開催に当たっては資料の事前送付を確実にを行うことを目標にしたがまだ100%とまではいかない。それでも一週間前に配布するという目標はかなり実行できたと考える。また事務局と理事各位との連絡体制をメールアドレス等で送信する実務改善も進捗し、全体としては改善が進んだ。しかし月次決算資料についてはタイムリーに報告することが叶わず、書式の改善も進まず、課題を持ち越した。法人事務局だけの問題ではなく会計事務所も絡む事案であるので、22年度の中で改善が進むよう努力する。

### 理事会の具体的取組課題

#### 基本的課題

理事会における討議は理事長報告と各施設報告に基づき各理事からの意見や質問で基本的命題は適切に討議されてきた。ただ、予算管理について進行状況の確認などは前述の資料提出の遅れやデータ加工の不順さも相まって目標としていた「理事会で検討しやすい情報提出」が実現できなかった。前項での反省と同様な改善を進めるよう努力する。

#### 情報発信について

「法人だより」は、編集委員会で法人本部としての情報発信のポイントの検討と原稿の確認を行い、年4回発行してきた。しかし、20年度は、コロナのパンデミックにより諸活動が抑えられる中で半年間休刊。21年度は、こうした消極姿勢の反省のもと、コロナ禍の再拡大の中でも、年4回の通常発行にもどすとともに、発行日を従来の3・6・9・12月発行から4・7・10・1月発行へと変更し法人や施設の行事などがよりタイムリーに紹介できるようにした。また取り上げる記事の多様性をめざし編集委員も増員した。

内容的には、コロナ禍の中で共通して苦勞している各施設の事業推進のポイントを各号で発信するとともに、福祉情報として、障害者の「65才問題」、介護保険の補足給付の改悪による負担増、障害者グループホーム改悪検討の動向、高齢人口のピーク期を迎えての社会保険給付の抑制の流れ、などを発信した。

福祉情報は、国の検討方向や制度改定をそのまま発信するのではなく、福祉の対象である利用者にとってどうなのかを主な視点に、枠組みは限定しないが、批判を含めての発信とした。ただ、感想・意見・批判を受ける体制がなく、発信した情報がどうとらえられたのか、読みやすいかなど、改善に向けた検討が進まなかったことが課題として残った。

ホームページによる情報発信については依然としてタイムリーな更新には至っていない。本部のページについても役員ページ掲載の内容が完全に取り残されており、速やかな改善を行わなければならない。

閲覧者の知りたい情報を発信するという観点もまだ十分に浸透したとは言いがたい状況にある。引く続き改善努力を積み重ねなければならない。

## 防災対策から危機管理へ

2021年度は大滝裕子理事が新委員として加わり3人体制（鈴木・福島・大滝）+杉井理事長の参画をもとに活動した。年内5回の委員会を開催してきたが年明け1月に計画した委員会が公務の関係により延期されて以降、施設はコロナ対応に追われ開催できずに終わった1年であった。

### □ 防災委員会から「危機管理委員会」へ名称変更する

- ・近年は自然災害の頻度に対しウイルス性感染に対する蔓延防止や発生時対策等の事例が増加
- ・利用者の人命最優先、安心・安全の担保と同時に、家族・保護者との連絡・安否確認の双方向性等が問われるケースが増えBCP（事業継続計画）の視点が強く求められている。
- ・働きやすい職場環境の構築等  
そのような現状を見て“防災”という狭義な視点から“危機管理”の目を持つ委員会へ変革していくことを確認した。

### □ 連絡網等の整備

- ・緊急時法人本部連絡網（理事会用）を一部修正し理事会承認を得る
- ・緊急時「法人対策本部設置要件」を再確認する

この協議を通じて「理事」へのメール一斉配信が確認され、以降事務局より諸種の資

料がメール配信され定着が進んでいる。

□ 危機管理マニュアル体系の整備

各施設はそれぞれの特性と責任において諸規定がつくられ運用されているが必ずしも統一された書式体裁ばかりとは言えない。

「危機管理マニュアル体系」を定めたことにより体系に沿って整理また新規規定策定の目安となることを願ったものである。

□ 「新型コロナウイルス感染症」対応

あすなろの家(10/27)・ともの家(12/08)の2施設長よりこの間のコロナ感染症対応についての説明を受ける。

「あすなろの家」はクラスター発生の事業所となりマスコミ公表にも市民に対する社会的使命と前向きに捉え応えていた。困難はあっても現場は混乱することなく乗り越え「職員のスキルは確実に上がった」と力強い報告のもと次の準備へ対応している

「ともの家」は感染症対策マニュアルの徹底と保護者への協力呼びかけの両面をはかり奇跡的とも言える状態をつくり施設の「開所」を維持している

「風の子保育園」は今年2月以降保護者・園児が濃厚接触者や感染者となり部分的閉所措置など行政の指導も受けながら回復に取り組んでいる

以上今年度の総括を鑑み危機管理とBCP（事業継続計画）の視点の最重要性が投げかけられている

危機管理委員会の役割、なすべき、できる事柄の整理が次年度にて検討されるべき課題となった。

危機管理の一環としての法務対策として計画通り静岡合同法律事務所との顧問契約を締結した。幸い年間を通して法務対策を行う事案はなかった。

### 地域懇談会について

4年目となる21年度もコロナ禍により開催そのものが危ぶまれたが出席者を限定して開催した。結果的には施設運営の報告や意見などが中心で地域の一般的状況などはほとんど触れることが出来なかった。一社会福祉法人として地域でのあり方を考えると一般的な地域情勢を知ることの努力よりも施設利用者や職員などの意見や事情などを中心に内容を組み立てることの方が妥当性があるのではないかと考えられる。

22年度の開催に当たっては出席者や内容討議のあり方を再検討することが望ましいと考える。

## 職員研修について

参加した職員の感想からは、法人や各施設の成り立ち、理念等についてはほぼ全員への理解が深まったことが研修参加者の感想文などからも伺え、計画の目的はほぼ達成されていると思われる。

各施設の必要性や重要性、取り組む姿勢についてそれぞれが感じ取ってモチベーションを高めていただけた貴重な場となったことが研修報告からも伺え、今後も継続して開催することが望ましいと考える。

しかしながら、報告内容が豊富で短時間での説明となるため、説明の内容や方法については今後も見直していかなければならないと感じる。

この二年間各施設ともコロナウイルス感染症対策に振り回されてきた。そうした状況下、施設においては一部利用停止などの措置なども講じながら苦勞した運営が行われてきた。法人本部としては何も出来ず、ただ施設の状況を見守るだけであったのは日常的な理事会と施設との関係性からもやむを得ないことではあるが With Corona の時代が定着しそうな状況下において法人全体としてどう動くかが十分には討議されたとは言えなかったことは反省点である。