

令和4年度 法人本部 事業計画

定款に定める当法人の目的

この社会福祉法人（以下「法人」という。）は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、社会福祉事業を行う。

法人の理念 清水あすなろ福祉会のめざすもの

- 一、 すべての子ども、障害のある人、高齢者が健康で文化的な生活がおくれるよう、地域の人々と力を合わせて、地域福祉の充実と向上に努め、施設として可能な限り必要な支援を行います。
- 二、 子供たちが集団の中で、一人ひとりが大切にされ、高齢者や障害のある人も一人の人格として尊重される施設運営を目指し、常に努力します。
- 三、 利用者・職員・地域住民・関係者の協力を基礎に健全な財政の確立に努め、一人ひとりの意見を大切にす民主的な運営・経営を行います。
- 四、 公的な責任と共同の力で、だれもが、必要なときにいつでも利用できる福祉施設の実現を目指し、広範な人々と協力します。

理事会について

コロナ感染症の終息が見通せない中、各施設の運営は利用者の利便性の確保と職員の健康の保持、そして感染リスクの拡大との狭間での緊張した状況が日常になりつつあります。施設運営はこうしたリスクに加えて事業継続に必要な収益性の確保と職員の処遇改善と本来あるべき利用者の利便性向上といった課題に向き合っていかなければなりません。

このような状況下で理事会は何を守り、何を变えてゆくのか、施設にどう向き合っゆくのか？難しい課題に直面しています。

法人本部理事会・評議員体制について

2022年度は理事会および評議員の全員が非改選の年になりますので固定した人事で進む一年になります。

昨年度はコロナ感染症の拡大により20年度に引き続いて理事会が開催できず文書による報告と承認などの開催形態をとらざるを得ないときがありましたが、今年度も感染の広がり状況によっては開催時期や方法の変更もありうると考えています。基本的には別途お配りする年間日程表に基づいて諸会議を開催してゆきます。

お知らせや資料などの文書はメールによる連絡体制が整いつつありますが受信機材の問題もあり100%は困難な状況もあります。両方を組み合わせながら最適な方法で速やかに各役員の手元に届くよう改善を進めます。

コロナ禍の元、リモートワークとかオンライン会議とこれまでになかった形態での意思疎通が図られています。時流に乗ることがいいばかりではありませんが実際に会議の開催が困難になるなどの事態を経験してきた中では今後の会議の一つのあり方としてのオンライン会議開催の可能性なども考えなければならないと思います。

法人事務局体制について

法人本部事務局は20年度より3人体制で行ってきたが今年度も引き続き3名（加藤・杉井・鈴木）で構成していきます。

会議の開催は従来通り原則として毎月第一金曜日の午後開催とします。

理事会の具体的取組課題

基本的課題

基本的な責任は施設運営が理念に反していないかのチェックと経営の継続性についての確認。これらは理事会での報告・討議を中心として行われています。

近年、経理データの集計と見やすい形でのデータ加工が思うようにいかず、予算管理が適切に理事会で行われにくい状況が続いています。手法を検討し理事会で数値の確認を行ない易いシステムを考えます。

情報発信について

全世代型社会保障制度改革の名の下に世代間の分断と公的責任を放棄したような民間への丸投げなどが進んでいます。医療制度と併せて財政難を理由に利用者の負担が一段と増大していきます。国の制度に基づく施設運営は施設の努力だけではいかんともしがたい部分があり、利用者の利益を守っていく上からもこうした制度改革の内容を関係者はよく理解し、利用者や職員にも積極的にその内容を知らせてゆく必要があると考えます。法人だよりは少ないスペースではありますがそうした情報をできるだけ簡潔にわかりやすい形で発信して、少しでも関係者の理解が広がるよう努力を続けます。

ただ、法人便りだけではスペースも限られ、また年間4回という発行回数から来るタイムリーさの欠如という問題もあります。そうした上でホームページ上のスペースを使っての情報発信も力を入れてゆく必要があると考えます。当面は役員をつぶやき欄を使用して役員個人としての意見発信という形しかとれませんが、各理事の積極的な投稿をお願いして内容を充実させてゆく必要があると考えます。

発信側が紹介したい情報を発信することも重要ではありますが閲覧者が知りたい情報は何かという視点をおろそかにしてはいないかという指摘はこれまでも行ってきました。

風の子、あすなろの家、ともの家、三施設とも施設の運営内容を知ってもらうという観点だけで見れば充実してきていると思います。

しかし施設を利用したいと思ってHPを見た時、知りたい情報が掲載されているか？

就職したいと思ってみた時に、現在、職員募集を行っているかどうかを含め、知りたい情報が掲載されているか？

HPの編集は基本的に各施設の責任ではありますが理事会としても内容に常に関心を持ち施設に対して適切に意見を伝えてゆくことが必要と考えます。施設側も忙しさや知識不足をいつまでも理由にしないで具体的な改善策を持ってほしいと願います。

防災対策から危機管理へ

自然災害や火災などの人的、物的損害を対象として考えていたものから、感染症なども含めはばひろくマネジメントリスクと位置づけて体制整備に注力してきました。

21年度は十分に組みこめませんでした。22年度においてはぜひとも施設との協議なども通じて各施設の体制確認や必要な理事会体制などを明らかにできるように作業を進めます。

地域懇談会について

一定数以上を集める会議開催がコロナ禍の元制限されている状況がどうなるかで今年度の進め方が異なってくると考えられます。基本的には施設の運営状況報告中心のような内容にとどめず、出席者を増やし、三施設に関係する地域や利用者など第一回の地域懇談会のような参加者で幅広く地域の状況などが話し合われることを目指します。

職員研修について

新入職員研修は引き続き行います。

風の子保育園開園に至る過程を含め、先人の苦勞と努力を紹介する法人の歴史は重要事項として今後も新人研修として重視していきます。

同時に社会福祉事業の位置づけを明確にし、自助が強調される政権下で、憲法で保障された基本的人権を守る砦としての役割を明確にしていきます。

理事報酬見直しについて

現在、理事としての報酬はなく理事会出席時に交通費として一回2000円が支給されています。そのほか理事会以外に事務局会議、法人便り編集会議、危機管理委員会などが会議として開催されていますがこれらの会議については全くの自弁となっています。また、理事長職の責務と時間負担を考えるとこのまま無報酬で良いのか、改めて理事報酬のあり方を再検討したいと思います。具体的には事務局3名のほかに数名の理事を加えて検討委員会を立ち上げて検討を深めたいと思います。