

令和5年度 法人本部事業総括

理事会について

基本的にはあすなろ福社会の理念に沿った運営が継続された。

理事会は計画通り8回開催され、会議においては各施設からの報告が行われそれぞれの施設が適切に運営されていることが確認された。

年度当初はまだコロナウイルス感染症も治まり切ってはいなかったが年度途中から5類に移行したこともあり、予定通りに開催された。

法人本部理事会・評議員体制について

23年度理事改選の年であったが全員留任案を5月理事会で決定し6月開催の評議員会で審議の結果推薦通りに全員の留任が決定され、その後開催された理事会において理事長として杉井が引き続き再任された。

11月には従来「地域福祉懇談会」に代えて「法人・施設懇談会」として理事・評議員の皆さんに出席をお願いして開催し、施設からの報告と合わせて意見交換が行われた。

役員報酬の見直しについて

役員報酬については「理事長報酬について年額50万円を限度として報酬を支払うこととし、額の決定は年度ごとに理事会で検討し決定する」との理事会決定に基づき評議員会で役員報酬の見直しを提案し承認を受ける予定であったが1年繰り越しの2024年度評議員会に諮られることとなった。

報酬ではないが役員等の会議への出席時交通費について従来理事会、評議員会の出席時のみであったのが今年度より事務局で確認された会議等への役員出席時にも交通費として従来と同額の2,000円を支給することとし、実施されている。

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人体制で行ってきて、今年度も当初引き続き3名（加藤・杉井・鈴木）でスタートしたが年度途中より苅和理事を事務局に加え4名体制に戻した。事務局会議は毎月第一金曜日に定例化されており、施設長会議と同時開催で行われている。

理事会の具体的取組課題

情報発信について

法人としての情報発信の中心である「法人だより」は、3ヶ月ごとの4号を定期発行。国による「全世代型社会保障制度」を名目とした高齢者の医療・福祉改悪の検討が始まり、それが何を意味し、施設や利用者にとってどう影響するかを、短い署名記事ではあるが、各号で解説を掲載。同時に、同じ法人の仲間である各施設の特徴的な取組みも各号で紹介してきた。見やすさには注意をそそいだが、法人広報の役割を優先することで、十分な取組みには至っていない。

各施設の情報については基本的に施設主体に行われているがこれまでどもの家を除いてはタイムリーに情報を更新し見やすさを追求するという点では十分と言えなかった。今年度はあすなろの家のホームページが一新して見やすくなり、永年更新されなかった風の子保育園もタイムリーさではまだどもの家には及ばないものの大きな改善が行われた。

施設側の何を発信したいかという観点と、見る側のどんな情報を見たいのかという観点をマッチングを意識してさらなる進化を期待したい。

防災対策から危機管理へ

(ハラスメント対策の強化)

前年度末より検討を始めた「ハラスメントは許しません」は各施設に対し法人としてできるサポート体制づくりを主軸に多くの時間を費やし検討した1年であった。

ハラスメントに関する相談解決は各施設で解決するという基本姿勢は変わっていない。

施設の枠内では問題解決できそうにない相談事案については法人が組織したハラスメント検証委員会のもと「相談員と専門職のアドバイザー」が協力して問題解決にあたり施設と法人の2面で行っていくという趣旨を「運用細則」に定めた。

当初計画とは若干の遅れを見たが2024年1月より施行が開始され各施設ごと職員への制度説明がされ3か月経過した時点で持ち込まれた相談案件はなかった。

検討の過程で苦情解決第三者委員のお二人（佐藤京子さん・鈴木和子さん）より辞任の申し入れがあった。あすなろの家開所以来の長きにわたるご苦勞に感謝し辞任が受理され、あらたにお二人（大村邦弘さん・成田育子さん）の委員が承認され2023年7月より就任した。

この間、苦情解決第三者委員（新・旧）との懇談会二回、運用を前にハラスメント検証委員会相談員、専門職アドバイザーと各施設相談員との合同懇談会（一回）、危機管理委員会（九回）を通し法人三施設が“共有の課題”で向き合う「運用細則」を前に、担当者レベルが協議し一定の連帯感を感じられるようになったことや法人理事会が各施設運営の一部支援（サポート）を具体化したことは一歩踏み込んだことだと考える。

2024年1月能登半島地震が発生し、コロナや水害には遭遇し対応を学んできたが危機管理の本丸“東海・東南海・南海地震”への備えは、と強く問いかけられた。

今年度の計画でもあった各施設防災訓練へ参加・点検を2・3月と行った。

そこで出された問題点等は引きつづき各施設と懇談協議の中で24年度へ引き継がれた。この点については各施設と話し合いを進めていく中で課題、問題点を整理しながら深めていきたいと考えている。

就業規則の一部整合性の整理について

今期において各施設の就業規則についての整合性を検討する計画であったものが全く手を付けることができなかった。これは理事長の怠慢であり事業計画への取り組み姿勢としてふさわしいものではなかった。24年度において検討されるよう求める

地域懇談会について

冒頭の理事会・評議員会体制で触れたように、これまで地域福祉懇談会として開催してきたが懇談会への参加者や内容からみて従来の一般的な「地域懇談会」ではなく、「あすなろ福祉関係者懇談会」として目的をはっきりさせ、参加対象も明確にして開催することが決定されていた。今期の開催に当たっては理事、評議員と施設関係者を対象として開催し、一定の成果を得たと考える。

職員研修について

計画通り新入職員研修が開催された。

内容的には従来から行っている内容と大きく変わるものではなかったが当初の目的は達成されていると考えている。