

令和5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、次の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

社会福祉法人ではないにしても保育園や介護施設などでの職員による不祥事が絶えません。こうした不祥事を他人ごととせず、あすなろ福祉会の施設においても発生しうるという認識は持つ必要があります。

社会福祉法人の理事会とは、法人の業務執行を決議する意思決定機関であるとともに、理事の職務執行の監督、理事長の選任・解任など、理事や理事長に対する牽制機能も備えています。具体的な責任については社会福祉法に細かく定められていますが、要は施設運営にかかる責任と権限は理事会にあるのです。日常的には施設運営はそれぞれの施設の長に委ねていますが、それをもって責任まで委ねたことにはなりません。

22年度の事業計画の中でも触れられていたことですが、理事会はこうした責任を負いながら施設の諸課題と向き合っていく必要があります。

こうした観点から今年度理事会と施設の関係をより密接なものにし深めてゆく必要があると考えます。具体的には理事会での討議を深めることと、各施設に理事が気軽に立ち入れる環境をつくる必要があります。施設側については理事が来ることに身構えることなく迎え入れる配慮を希望します。

法人本部理事会・評議員体制について

今年度は理事の改選になります。5月理事会で次期理事候補の推薦を決定し、6月開催の評議員会での承認となります。理事候補としては基本的に現在の理事全員の留任で推薦を行いたいと考えます。

評議員は改選の年ではありませんから現状の変更はありません。昨年秋に評議員の畑田重夫さんが逝去されましたが、評議員定数は法定必要評議員数14名のところを15名で構成しておりましたので、畑田さんがなくなりましたが補充はせず、残りの14名の方で評議員会を構成してゆきます。

理事会は年間計画で8回開催。評議員会は6月定例会の他、出席を義務化するものではありません

が11月に法人・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情報交換を行います。コロナ感染症が5月から5類に引き下げられることもあり、この数年のような理事会や評議員会が開催されないというような事態にはないものと考えてはおりますが不測の事態が発生したときはその時点で対応を検討します。

役員報酬の見直しについて

役員報酬はこれまで「支給しない」ものとされてきました。社会福祉事業に携わる法人の役員として無報酬で貢献するという原則は大切なものではありません。しかしながら役員の中でも理事長職についてはその職務の範囲の広さ、責任の大きさを考えると最小限度の報酬を支払うべきであるという問題提起を受けて、役員報酬検討委員会を立ち上げ検討を重ねた結果「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」という結論を得ました。また、これまで規定がありながらも適用が曖昧であった役員の会議参加などへの費用弁償についても支給要件を改めて明確にし確実な支給を行うことを提起致しました。理事会はこの報告を受けて年度開始とともにこれらの支給要件を満たす規定類の整備を図り評議員会の議決を受けて実施を図ります。

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人体制で行ってきまし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。ただし、必要によっては1名の増員もあり得ることとします。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

情報発信について

43兆円準備5カ年計画の一方で異次元の子供子育て政策なるものがスタートしようとしています。中身は定かではありませんがはっきりしていることは全世代型社会保障制度を名目に、高齢者の医療・福祉を大きく改悪する検討が進められる一方で子供子育てでは現金ばらまき政策だけが強調され、保育は大きな問題である職員の配置基準や処遇改善を進める方向の動きはみられません。こうした状況下で福祉に関わる状況をできる限りわかりやすく情報提供する必要は一層高まっています。

福祉改悪に対しては、福祉を提供する側の施設運営は法に従うしかありませんが、不利益を被る利用者の苦勞や苦しみを共有することが大切であり、法人として利用者とともに職員に福祉の動きを情報発信することを重視しています。また、職員が同じ法人の仲間として他施設の運営を知ること、利用者には福祉選択の材料を提供することも重視します。

情報発信は、「法人だより」、各施設の通信、法人及び各施設のHPがあり、それぞれ法人施設が情報交換も含めて協力しあっています。

とりわけ「法人だより」は、スペースや発行回数の制限がありますが、法人としての情報発信の中心として、理事会や編集委員の集団論議を通して、常に発信のポイントを明確にする努力をし、かつ、見やすさにも注意をそそぐ努力をしてきましたし、一層の努力をしなければならないと考えます。そのためにも各理事は「法人だより」を積極的に読み、改善に向けた積極的に意見提出されることを期待します。

防災対策から危機管理へ

(ハラスメント対策の強化)

危機管理委員会事業計画

この間危機管理委員会は各施設のBCP（事業継続計画）の観点より支援を目指し「危機管理マニュアル体系」の確立と「三施設のマニュアル点検」や理事メンバーへの「連絡網体制の整備」等の作業をしてきました。

昨今の重要な課題は男女平等、公平公正で格差の無い社会へ向けハラスメントの根絶が大きな社会的命題となっています。当法人三事業所も厚労省の指導指針に準拠し昨年“ハラスメントは絶対に許しません！！”を宣言し就業規則に組み込みこの課題への取り組みを始めています。この課題の実現はすべての”世代が既存の常識・価値観からの転換“を迫られていることで”働き甲斐のある職場づくり“は「職場で働く職員間」のみならず「施設利用者・家族」を含めた総和にあると考えます。双方は被害者にもなり、ときに加害者にもなり得るという難しい関係にあります。むずかしさを承知した上で法人として施設任せにせず積極的に関与し各事業所をサポートする、その組織は理事会と苦情解決第三者委員を巻き込んだ”共に解決にあたる“体制が重要と考えます。その組織づくりと運用を本年度の委員会主要な事業と位置付けています。

そうした観点から危機管理委員会としては

- ・引き続き各施設の危機管理マニュアル整備への支援
- ・ハラスメントは絶対に許しません！！ 法人として支援体制の組織づくりと運用
- ・各施設、防災訓練の実地点検

等を重点目標として活動してゆきます。

就業規則の一部整合性の整理について

三施設ともに就業規則がありますが、三施設の就業規則を並べて比べると同じ事をきめているのに表現が異なったり、或いは取り扱いが異なったりという条文があります。

三施設は事業内容が異なりますからすべてが同じ条文である必要はありませんが、整合性を求められるものもありますので理事会が中心となって就業規則の一部見直しを図りたいと思います。理事のなかから数名を選出し特別委員会の形で検討し、理事会で審議し最終的には各施設職員代表との協議によって三施設間の就業規則の整合性を高めたいと考えます。

地域懇談会について

これまで地域福祉懇談会として開催してきまし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したいと考えます。

具体的には理事・評議員体制の項でも触れましたが、会への出席者を評議員・理事・三施設管理者・施設職員・施設利用者または保護者などとし、施設運営や利用に関わる状況などでの問題や情報の共有と理解を深めることを目的とします。

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、先人の苦労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。