

## 令和 5 年度社会福祉法人シオンの会（法人全体）事業報告

### 1. 令和 5 年度の概況

令和 2 年 2 月末からコロナウイルス感染が蔓延し、保育活動に大きな影響を与え様々な行動制限を余儀なくされた。全体的には大きな混乱なく施設運営・法人運営を行うことができたと思えるが、このコロナ禍において職員間におけるコミュニケーションの大切さ、行事などの見直し、働き方の見直しなど確認できたことも大きかった。

今年度（令和 5 年度）は、福祉サービス第三者評価の受審をし、法人の運営の見直しを図る指針を確認できた。職員の総合的人財対策を中心とする取り組みについて職員の主体的参加による各種委員会や担当者会議などを見直した。新任研修、フォローアップ研修、中堅研修、管理職研修等一貫した研修育成システムの構築、また、産休・育休明け職員の条件整備の検討等具体的かつ有効な取り組みを展開中である。

### 2. 評議員、監事、理事 令和 5 年度の理事（6 名）、監事（2 名）、評議員（7 名）

### 3. 評議員会の開催状況

第 1 回 定時評議員会 日時：令和 5 年 6 月 24 日（土）

### 4. 理事会の開催状況

第 1 回理事会 日時：令和 5 年 6 月 9 日（金）

第 2 回理事会 日時：令和 5 年 6 月 24 日（土）

第 3 回理事会 日時：令和 6 年 3 月 16 日（土）

### 5. 管理者会及事務会開催状況

4 月管理者会 日時：令和 5 年 3 月 20 日（月）

5 月管理者会 日時：令和 5 年 4 月 24 日（月）

6 月管理者会 日時：令和 5 年 5 月 29 日（月）

7 月管理者会 日時：令和 5 年 6 月 26 日（月）

8 月管理者会 日時：令和 5 年 7 月 24 日（月）

9 月管理者会 日時：令和 5 年 8 月 21 日（月）

10 月管理者会 日時：令和 5 年 9 月 25 日（月）

11 月管理者会 日時：令和 5 年 10 月 30 日（月）

12 月管理者会 日時：令和 5 年 11 月 27 日（月）

1 月管理者会 日時：令和 5 年 12 月 25 日（月）

2 月管理者会 日時：令和 6 年 1 月 22 日（月）

3 月管理者会 日時：令和 6 年 2 月 26 日（月）

### 6. 法人としての事業ならびにその運営状況

#### (1) 中長期計画（新 5 か年計画）の取組みについて

「法人組織力の強化」「新たな取り組みへのチャレンジ」「長期的財政基盤の確立」「職員の総合的人財対策の充実」等をこの 5 年間の年間計画に盛り込み取り組んでいるところである。

#### (2) 建物修繕や施設整備計画について

修繕に関しては、みどりご園が 8 年を経過しているため小さな修繕が多くなってきている。改修までには至っていないが今後は改修についても計画が必要になってくると思われる。またみどりご園本部事務所の事務作業効率化や情報管理の徹底を図るために小規模な設備を導入していく。

(3) 法人経営力の強化等について

①役員、管理職、リーダー的職員の交代と将来展望

6月の理事会において次期理事長、みどりご園園長、みどりご園主任の人選と対応について意見交換し人事の展望を図った。

②法人の財政基盤の確立

今後の収支予測や運営費収入等を分析し対応している。

(4) 職員確保、育成、定着策等の総合的な取り組み

①人財確保の取り組み

実習生を積極的に受け入れ実習後もアルバイトやボランティアとして繋がりを持ち新入職のハードルが緩やかになるよう働きかけた。人材紹介等の機関の利用を行った。

②人財育成・専門力の向上の取り組み

ア) 職員研修について（研修育成担当者会議の取り組みと発展的取り組み）

川口市の開催している研修に全職員が参加することができた。リモート研修が多かった。

園内研修としてバランスからだ塾「姿勢ケア」研修を行った。

イ) 職員の資質向上を目的とした「職員資質向上チェック表」の活用について

「職員資質向上チェック表」の活用をし、グループでの話し合の機会を増やし、十分に活用し保育の質の向上に努めている。

③職員の人財定着の取り組み

ア) 職員定着策

各園に主任及びリーダー保育士を置き、職員の定着策のために職員個々に対しきめ細かな職員支援への取り組みができた。

イ) 職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策等

職員のワークライフバランス対策や出産・育児対策については一定の実績や取り組みの評価が出来る。

ウ) 働き方の改革の取り組み

正規職員数の減少により就業時間の見直しや諸規則の見直しを毎年積極的に行っている。「働き方の改革」についても積極的に進めた。

エ) 人事異動制度の活用と充実策

職員のキャリアアップや「計画人事異動制度」として人事異動を奨励している。

オ) 職員の健康対策やメンタルヘルス対策

職員のメンタルヘルス不調事案が生じた場合、カウンセリングや医療相談など対応できるようにしている。

カ) 宿舍借り上げ事業の積極的利用

次年度利用予定者あり

「職員の宿舍借り上げ事業」については、希望者に利用を進めてきた。人材確保、定着策に大きな役割を果たしている。

キ) 永年勤続表彰

来年度授与予定職員あり

④施設長やリーダー的役割を果たす職員の運営管理力の向上の取り組み

管理職自身がキャリアを振り返り、今後のプランを描く管理職研修を行う必要がある。

⑤課題別委員会の運営と今後の取り組み

「リスクマネジメント委員会」「防災委員会」「ホームページ広報担当者会議」、その他の担当者会議等について法人として開催した。

⑥法人内職員交流の取り組み

事業所間の交流研修や交換研修を行った。

(5) リスクマネジメント（事件事故対応、ヒヤリハット等）の取り組み

危機管理規定の見直し、リスク表の見直し、理事会・管理者会への報告等のあり方についての改善を行った。「第三者委員会の適切な活用」、「職員研修の活性化」、「職員の相談システムの確立」、「職員のメンタルヘルス対策」と「課題を抱える職員への個別指導計画」等の実践に向けた取り組みを行う。

(6) 情報発信や地域活動への積極的な取り組み

①広報活動の強化

広報・ホームページ担当者会議を開催しホームページの内容充実に取り組んだ。

②地域活動の取り組み

感染症の不安から積極的に行うことは現実的に困難であった。

③法人文化の継承と、資料の保存の取り組み

社会福祉法人シオンの会設立以前の貴重な資料の保存・整備について継続的に取り組む。

(7) 適正かつ透明性を確保した財務・会計・情報処理・組織のあり方

① 会計監査法人の会計監査による会計経理に関するガバナンス強化の取り組み

会計経理サービスの指導を受け、適正かつ公正な支出管理や透明性の確保を担保できるようにしている。「定款から諸規定等の規程類」の見直しと周知徹底を図るとともに、川口市の補助金申請により効率的かつ効果的な会計監査となるよう努めた。

② 事務力の強化と連携体制強化、効率化を図る

事務会を通じ、各事業所における事務力の向上と、法人・施設運営にあたる財政基盤の強化を図り、本部を始め各事業所との連携体制強化に努めている。また、出退勤の管理システムを活用し、残業や給与について管理の効率化に着手した。

③ 情報システムの確立

情報伝達、共有化を図るためのシステムをより一層整備し、日常業務の効率化促進をめざし、促進、管理等の徹底を図った。

④ 法人としての組織運営図の明確と年間計画の作成

法人内において円滑かつ機能的な組織運営をめざして取り組みを進め、法人全体の年間計画表の作成し、年間活動に沿った事業展開を遂行することができた。

(8) 法人本部機能の発揮と役割について

法人としての役割と責任を果たせるよう対応した。法人本部の仕事の中身が増大していることで法人本部を中核にして法人内の多才な職員の協力を求め、取り組み強化を図っているところである。

<法人本部の対応事項>

事業計画・予算決算の立案と報告、本部予算・決算、会計処理全般対応、労務・税務対策の調整対応、人事関係書類や情報に集約等、本部で対応すべきことが年々多くなっている。そのために毎月 1 回本部事務局会議を行い、法人全体としての実施対応事項に対する具体的対策など協議、調整し対応してきた。

1. 職員内訳及び組織図（※法人全体の予定表は別紙参照）

○ 職員内訳（令和 6 年 3 月 1 日現在の在籍職員数の各事業所内訳は以下の通り。）

	正規職員	非正規職員	事業所計
法人本部	1 人	0 人	1 人
おさなご園	10 人	18 人	28 人
みどりご園	11 人	8 人	19 人
ひかりの子ホーム	2 人	2 人	4 人
合計	24 人	28 人	52 人

○ 社会福祉法人シオンの会 組織体制図

