

# 法人本部

## 1 平成 28 年度の振り返り

平成 28 年度の法人本部運営は、本部職員を増員して、基本業務である本部、施設の業務の進行管理、経営分析などを行うための体制の整備を課題としてあげていた。昨年 10 月には本部職員を 1 名増やしたが、8 月に清瀬療護園事務職員の退職後に本部職員が経理事務を担当、小金井市障害者福祉センター所長の退任の申し出による所長業務の常務理事理事の代行、まよりも園園長と副園長の信頼関係の崩壊による両者の解任と理事長の園長代行、経理事務の本部職員が担当するなどの状況が発生し、本部の課題とした業務の進行管理は中断せざるを得なかった。所長、園長らの行為は自らの業務の重たさを理解していないことであり、法人外部から園長・所長の適任者の就任を決定した。このことは、法人内部で組織運営をとおり、職員の協業によって業務を遂行するという意識の希薄さ（従来のまよりも会が利用者支援を個別に何を目標に協業で実現するのではなく、職員の価値観と人間関係が優先する傾向があった）が主因であると考えざるを得ない。現場の章単位まで園や所で決定した方針に基づいて、現場の会議で個別利用者の支援の具体的計画を立て、それを実行していくという運営の構築が次年度の課題として鮮明になった。

また、所長、園長業務を長期にわたり本部が関わったことにより、施設運営の実態が報告と異なり、運営方針や個別の実行計画が職員の意見を反映し、討論されて会議で決定していないし、決定の周知も職員の理解を深める努力がされていないことも判明し、この改善も課題として残った。

さらに、施設・事業所はこの 2 年重点課題（目標）を設定していたが、職員に周知していない事業所もあり、重点課題の実行が施設・事業所でばらつきがあり、取り組みも不十分な実態への対応も必要である。

これらの課題に法人全体で取り組むために、平成 29 年度は重点目標を共通のテーマで各施設・事業所が取り組み、その確実な実行をそのプロセスを含めて法人本部が確認し、進行の分析を行い、施設・事業所にフィードバックすることを決めている。

## 2 重点課題の成果と課題

重点目標	成果と課題
<b>1 法人理念の見直し</b> 「法人改革」が求められている今日、私たちは、創業者の思いを原点に自らの業務の点検を行い、法人の新たなビジョンと職員が身近に感じられ、業務の指標となる理念を職員参加でつくります。	職員が夢が持てる中長期計画に踏まえて理念の見直しを行うことを確認し、ワーキングチームづくりを決めましたが、作業が遅れ今月メンバーが決まった段階です。
<b>2 グループホームの開設</b> 平成 29 年度にグループホームの開設に向けて用地の確保を継続し、開設のた	清瀬市中里の農地 1000 m <sup>2</sup> を 50 年の定期借地し、清瀬市から財政的理由もあり建

<p>め必要な関係行政機関の了解を得ます。</p>	<p>設も承認は得られなかったが、自費での建設を決めました。開発申請手続きに時間がかかったが、3月に砂川建設（株）と工事請負契約を締結し、10月に竣工、11月に開設予定です。定員は、グループホーム7名、短期入所7名です。</p>
<p><b>3 研修計画</b></p> <p>平成 27 年度は不十分な取り組みになりましたが、平成 28 年度は新規採用以外の 22 年度以降採用職員を対象に基礎研修を 3 グループに分けて実施します。</p> <p>また、在職 5 年を超えた職員に対しても指導的立場で利用者支援が行えるように中堅職員研修を行います。内容は次を基本とします。</p> <p>さらに、監督職、管理職にある職員を対象にした組織マネジメント、リスクマネジメント、決算分析などの研修を行います。</p>	<p>基礎研修（2 日間）は 5 月、11 月、3 月に実施しましたが、参加者は 15 名にとどまりました。3 月 30 日に新規採用者中心に 1 日だけの研修を行い、4 名が参加しました。中堅研修は、6 月に「社会福祉法改正に伴う法人・施設の課題」をテーマに実施し、12 月に各自治体が検討に入る「第 5 次障害者福祉計画策定ポイント」をテーマに行いました。</p> <p>施設長研修は、11 月に外部講師により「施設長の役割」をテーマに副施設長も含めて実施しました。</p>
<p><b>4 キャリアアップの支援</b></p> <p>職員が業務に関連した資格を取得することを援助し、資格取得を通し業務の質の向上をはかります。</p>	<p>社会福祉士、介護福祉士等の国家試験の集中講座を昨年 10 月に開設し、受験者の支援を行い、介護福祉士 4 名及び精神保健福祉士が 1 名の合格者がでました。</p> <p>キャリア段位制度を活用し、職員の介護の知識・スキルの向上に取り組みはアセッサー（段位評価者）の業務が忙しく、評価する時間がとれず段位認定が遅れています。</p>
<p><b>5 施設間交流</b></p> <p>介護、看護、生活相談・支援計画作成、栄養士・調理員、事務など職種別の交流会をもち、職種の課題などについて交流を行い、職域の業務改善と利用者サービスの向上を目指します。</p>	<p>今年 5 月の施設長会で、交流会の分担が決まり、各職域 1 回を実施することになり、実施されています。</p>
<p><b>6 組織運営</b></p> <p>平成 28 年度は、法人本部が機能できるように施設の事務職員と協力態勢をとり、事務局体制を整備するとともに、執</p>	<p>施設の事務職員の業務の標準化が進まず、清瀬療護園で職員退職後の事務引き継ぎが円滑にできず、また、くるめ園の事務</p>

<p>行役員の役割分担を明確にし、組織の課題解決にあたります。</p> <p>施設入所者の財産管理を支援する施設生活安心事業を確実に推進するために、第三者委員も構成員である施設生活安心事業検討会の活動は不可欠ですので、その事務局も本部機能として確立します。</p> <p>事務局通信は、毎月定期的に発行し、施設職員と課題と情報の共有化を図ります。</p>	<p>職員が8月から欠勤したため、本部が応援せざるを得ませんでした。本部職員を1名増員し、両施設の事務体制が確立に充てました(決算終了後は本部業務体制に戻す予定です)。</p> <p>今回の職員退職で、施設事務は同一職員が単独で長期にわたり同じ業務を担当していましたので、業務の標準化だけでなく、職員間の協業体制(複数担当)が事務の内部牽制を含め必要で、次年度の課題です。</p> <p>経理事務は、税理士の助言を得ながら勘定科目の小区分及び仕訳等について検討をし、業務の標準化が具体的に進展しました。</p> <p>事務局通信は月に1回発行してきて法人が取り組んでいることを職員に伝える役割は一定程度果たせましたが、職員との情報共有を深めるために、発行体制を整備して、定期日発行と内容の充実など課題が残りしました。</p>
<p><b>7 機関誌の発行とホームページの改善</b></p> <p>法人機関誌は、年3回(4月、6月、1月)発行し、法人の存在を地域に周知し、地域の課題の取り組みの機会にます。</p> <p>ホームページを見やすくリニューアルし、施設情報を含め一元化して、法人運営の基本情報(事業計画・報告・予算、決算、利用者支援に対する方針等)を公開します。</p>	<p>機関誌は発行できませんでした。本部体制に余裕がなかったことが主因ですが、地域貢献を含めた法人事業の展開が定まっていないことも要因です。「法人改革」を踏まえた法人・施設の取り組みの紹介を中心に新理事体制確立後発行します。</p> <p>ホームページの刷新し、事業計画、事業報告、予算書、決算報告、監事の監査報告や利用者支援に関わる基本方針(職員倫理規程行動基準、コンプライアンスガイドラインなど)も掲示しました。</p>