

2023年度事業報告

(2024年5月24日 理事会資料)

社会福祉法人 宮城厚生福社会

はじめに

2023年10月、パレスチナ・ガザ地区での紛争が開始されて半年が過ぎました。ロシアによるウクライナ侵攻に続き、多くの民間人が亡くなる事態になっています。即時停戦・根本的な平和への解決の道へ国際社会が連帯して進むことを願います。こうした中、日本政府は即時停戦を正面から主張出来ないばかりか、国内では軍拡に向けて議論が進み5年間で43兆円・将来的にGDP比2%への倍加が着実に進められています。2023年9月 黒澤いつき先生を招いた学習会の中で「憲法9条が力を持たないのではなく、もし世界の国々が9条のような憲法を持っていれば」という視点を学び、理解を深めました。軍事費の拡大ではなく平和を求めることと、社会保障の拡充を求めることは一体のものとして、学習と運動に取り組みました。

2024年度に向けた介護報酬・障がい報酬改定、保育制度も大きく変わろうとしています。昨年の福祉ウェーブは4年ぶりに街頭宣伝を実施し、130名ほどが参加しました。当法人での運動を進める上でも全職員を対象とした学習を方針として進め、大きな力になりました。改悪を許さなかったことや5.1%の公定価格の改定があったものの、春闘回答で5.24%(4/4連合3次集計時点)、中小企業でも4.69%の賃上げが行われる中、介護・保育・障がい・児童と私たちが実施する事業は、「処遇改善加算」などの施策も政府が主張するほどの賃上げにはならない状況です。物価高騰・光熱水費高騰による厳しい経営環境も続いています。経営努力を進めながら、政治に働きかけ展望を開いていきます。

法人は2022年度から2026年度の5か年の中期計画を定めましたが、2023年度当初予算は必要利益30百万円に対し1次案で△107百万円の見通しとしました。急遽、賞与1ヶ月分の計上を見送るとともに、各部門で経営改善・稼働改善を進める緊急の意思統一を進めました。6月には臨時の管理者会議、全職場で経営状況の討議と経営改善に向けた方針を進め、結果的には年間2か月の賞与を確保し、決算57百万円と大きな改善をしました。保育事業での園児の受入・公定価格の改定、介護事業では事業再開・稼働率改善等が進められました。「全職員参加の経営」を進めることを念頭に、管理者・事務員が正しく経営状況を把握でき、現場に伝え実践する力を高めることを重視し、各部門で稼働の改善を進めました。物価高騰・光熱水費の高騰の影響や少子化の影響も大きい中で57百万円は一定の到達と言えますが、介護・障がい部門では必要利益に大きく届かないことや予算管理の上でも課題を残しました。全職員参加の経営でも不十分さは残っていますが、職員参加の経営を進める中で作られた前進でもあります。

介護事業では人員採用を進め、十符・風の音、田子のまちの短期入所事業の再開をさせ稼働改善も進めました。保育事業では年度当初は予定児童の受け入れが出来ませんでした。年度途中で受け入れを進め、安定した経営を維持出来ました。2023年の出生数が75万人と

なる中で、当法人の保育園でも園児確保が困難となりました。各園で全職員会議での園児受け入れに向けた議論をし、個別の見学実施や地域に向けた活動など具体化を進めました。障がい事業では、担当常務が直接事業所運営に当たることとし、改善を進めてきました。理念に基づく実践と職員集団作りを進め、運営・経営の早期改善へ向けて前進しつつあります。

職員育成では普段のより良い実践を基礎として、その実践を交流する機会として法人学術運動交流集会にて多くの演題発表がありました。それぞれの実践を共有し、法人の理念を共有する場としても大きな力と職員への刺激になりました。また、制度教育の参加率も改善しました。

中長期計画に基づき「育成・事業活動・経営・運動を一体的に進める」という方針を引き続き重視しました。経営環境が非常に厳しい中で、よりよい実践を進め、運動で前進することに確信が持てる職員の成長は不可欠です。あらゆる活動の中に職員育成の観点を持ち、取り組みを進め職員の定着と育成、経営改善、運動とあらゆる面で前進をすることを引き続き重視してきました。署名数も法人全体で介護署名 3083 筆、保育署名 6045 筆を法人内で集約し、運動を進めてきました。

2023 年度寄せられた苦情は 31 件と前年度 33 件に比べ、申し出の数は若干減少となっています。申し出頂いた苦情は全て今後に活かすために法人全体で共有化し、今後の丁寧な援助に当たっていくための教訓とします。

2023 年度の重点課題に対する総括

1. **管理者が中心となり、理念に基づく実践を追求した事業運営を進めます。管理部・職責者を中心とした職場作りと制度教育への参加率 100%をはじめ、学び成長する機会の保障・職員育成を重視します。理事会・各事業所管理部は必要な政策立案を行い、取組みの具体化の提起を行い実践します。**

今期は制度教育をオンラインから現地参加へ切り替える中で参加率は 72%（2022 年度 76%、2021 年度 62%）と参加率は後退しました。受けられなかった職員へのフォローを行い、100%の受講を目標とし議論と準備を進めました。事業によっては提起された社保運動などの全職員学習に取り組めないものもありました。

県連学術運動交流集会には法人から 10 演題を提出するなど、様々な場での実践報告、外部研修への参加も各事業所で取り組んできました。

2. **法人全体、各部門、事業別に借入金償還や設備投資が出来る資金の確保を行える経営を追求します。中長期計画に基づく必要利益 3 千万円の達成に対し、2022 年度未達成の見通しを踏まえ、介護+1 千万円、保育+3 千万円、障がい 5 百万円を目標として討議しましたが、大きな乖離となります。中長期計画に基づき目標を事業ごとに設定し、到達に向けた取組の具体化・進捗の把握・経営の改善を進めます。**

法人全体の決算は経常増減差額で 57 百万円、介護△7 百万円、保育 98 百万円、障

害△6百万円の到達となりました。介護事業では事業再開と稼働の安定が進みましたが、光熱水費・物価の高騰の影響を最も受けた事業となりました。障がい事業では運営管理の改善を進め、改善方向を作りましたが目標は到達できませんでした。本格的な改善に向けては、来期に持ち越されました。

3. 部門ごとの目標利益確保が出来る経営を、期間目標を持ち取り組みます。事業再開など必要な経営的対策を進めます。乳銀杏保育園の老朽化に伴う設備投資、十符・風の音の大規模修繕計画を策定します。

予想を上回るペースで少子化が進み、物価・光熱水費の高騰などにより経営の見通し・展望を見通すことが困難な情勢となっています。介護報酬改定に向けて部門ごとの会議を行い準備を進めることなど、経営・運営の改善に向けて協議を進めてきました。乳銀杏保育園の大規模修繕・改築に向けては職員の意見も取り入れ準備し、着工しています。改築を進める会で寄附活動も進める準備もしています。十符・風の音の大規模修繕は空調設備工事に続き、令和4年3月の地震による建物被害の修繕も完了しました。

4. 私たち社会福祉の働く土台である憲法25条を守ります。社会保障運動を重視し、平和で人々が幸せに暮らせる社会の実現に向けて、広範な団体・個人と共同の運動を進めます。

法人内では全職員学習を位置付けて取り組んできました。部門・事業所によっては取り組みが不十分であったことを踏まえ、どうしたら取り組みが進むかー改めて管理部が責任を持ち、取り組みの方針を持つことなどを確認しています。

現場から見える経営の課題や事業活動上の困難さなどを社会的に発信する取り組みも行ってきました。参加する各団体の運動、福祉ウェブ実行委員会・介護フォーラム・保育センター・社会福祉経営全国会議など他団体とともに国や自治体への働きかけなど、共同の取り組みを行ってきました。

5. 常務会、執行管理者会議、各部・委員会を本部機能として位置づけ、管理機構をさらに強化します。労務管理やコンプライアンス等に係る法改正への対応を進め、管理部・担当者の力量の向上を行います

社会福祉経営全国会議の労務管理・経営管理の研修に管理者が参加し、学習を進めました。具体的な取り組みにつなげることは不十分でした。各事業に関わる法令変更では、対応を誤ると減収につながるケースもあり、部門での取り組みを強化することとし来期の課題としました。労務関連では規程整備と法人事務会議などでその徹底を図ってきました。今期は内部監査の実施は行いませんでしたが、各事業の管理者会議にて改善に向けた討議を進めました。

6. 採用活動を引き続き強化し、採用目標では介護職 15 名、保育士 8 名とします。管理者研修・中間管理者研修を充実させます。次世代の法人の担い手が現在の法人運営にも関わる配置をし、法人の管理部養成の課題を重視して取り組みます。

2023 年中途+2024 年 4/1 新卒採用では、介護職 18 名、保育士は 4 名の採用となりました。介護職不足に続き保育士不足も顕著となっています。介護部門では副施設長も管理者会議し、保育部門では主任も法人の任務を分担し運営に関わる体制進め来期の方針を確認しました。

介護事業

【2023 年度総括】

今年度は、5月から新型コロナウイルスが2類から5類へと移行されました。療養期間も短縮され、外出制限やマスクの着用も個人の判断に委ねられることとなりましたが、施設では、重症化リスクの高い高齢者の方々が利用しているため、感染対策は継続しています。その中で、ボランティアの受け入れや外出の機会を増やす等、少しずつですがコロナ禍以前の生活へ近づけるよう工夫しながら対応しました。しかし入居者や利用者、職員の感染はこの施設でもあり、無症状の感染者も多く感染対策に苦慮しています。

経営では、特別養護老人ホームの稼働が安定していたこと、再開した田子のまち、風の音のショートステイの稼働が安定したこと、光熱水費が使用料の削減もあり減少したことなどにより一定の改善がみられましたが、デイサービスは、新型コロナウイルス感染の影響もあり増減が激しく不安定な稼働となりました。仙台市や利府町では、近隣のデイサービスが閉鎖となり利用者獲得につながっています。Ⅰ型からⅡ型へ利用者を移行しⅡ型の稼働改善を図る取り組みをすすめていきます。

宮城野の里で虐待事案が発覚し、調査委員会を立ち上げ対応しました。8月にも不適切なケアが発覚し改善に向けた対応をしていましたが、12月にも同様の訴えがあり不適切な状態が継続していることが判明しました。当人の課題、職場の課題、管理者・施設全体の課題として総括し、利用者第一のケアを方針とし、職場環境の改善やチームワークの構築など運営の正常化に向けて、施設全体で取り組んでいきます。

2024年度の介護報酬改定への対応として、サービス種別ごとに施設長が担当となり討議を行っています。加算取得要件などを複数人で確認し、方針を決め対応していきます。今後も継続して行うこととしています。

社会情勢は目まぐるしく変化しています。地域の方々、利用者、家族、職員の生活を守る視点を持ち、利用者の声や現場の声を集め発信し、これ以上の介護保険の改悪を許さないよう、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるように、職員を巻き込んで、社会保障運動へつなげていきたいと思えます。

【重点課題】

(質の向上)

民医連綱領、法人理念に基づき、誰もが安心して暮らせる地域の拠点を目指します

サービスの質を点検し、利用者満足のサービス提供を目指します

事故や苦情への対応を学び、安心して利用できる施設づくりに取り組みます

I C T化と福祉機器の導入を検討し、業務改善に取り組めます

サービスの質の点検は、満足度調査を実施している施設もありますが、それが活かしきれていない状況です。次年度は全施設で実施し結果を共有し、より良いサービス提供へつなげていきたいと思えます。苦情は職員の対応に関するものも多く、接遇について学ぶ機会をつ

くります。風の音で導入した NC 機器の成果を共有し、他事業所でも検討していきます。
理念を具現化する施設運営を目指し、次年度も引き続き取り組みます。

(職員育成)

法人理念、施設理念を具現化できる職員育成を目指します

キャリアパスを活用し、職員育成を進めます

計画的に職員研修を行います。(外部研修も含む)

大規模事業所での複数管理体制の構築を進めます

キャリアパスの面談は実施していますが、研修の部分は課題があります。引き続き検討し具体的に進めていきます。賃金と連動した評価制度の構築の議論をしましたが、独自で評価制度を作ることは現時点では困難と判断し、先進的に取り組んでいる法人へ見学に行くなど、引き続き情報を収集し 2024 年度中の検討とします。

2023 年度は介護事業としてリーダー向け研修を初めて開催し、チーム STEPPS と心理的安全性について学んでいます。普段関わらない同職種での研修でしたので、情報交換や交流など活発に行われていました。2024 年度も引き続き、階層別、テーマ別研修に取り組んでいきます。

2024 年度より、風の音へ事務長（本部兼務）を配置しています。今後の体制についても考慮し進めていきます。

法人学習会では田子のまちより実践報告が、宮城民医連介護職育成委員会では田子のまち・宮城野の里が実践報告を行っており、実践を通して民医連介護・福祉の理念や法人理念、施設理念に結びつける活動を行ってきました。2024 年度も実践報告の機会を設け、それをもとに仕事を振り返り、行動できる職員の育成に引き続き取り組んでいきます。

(経営改善)

必要利益に基づく予算管理を行います

再開した事業所の稼働が安定するよう取り組みます

各事業所で経営報告を行い、職員と討議し経営改善に取り組みます

管理者が連携し、事業運営の強化に取り組みます

風の音と田子のまちでは職責者会議を運営と経営に分け 2 回行い、討議時間を確保し対応しています。経営状況をわかりやすく職員へ伝えるために資料なども工夫しています。まだ不十分な面もありますが、各拠点で経営改善に向けた取り組みは前進しました。必要利益には到達していないため次年度も重点課題として引き続き取り組みます。

【各事業所年間稼働率】

事業所	目標稼働率	年間稼働率 <small>(居宅・包括は一人当たり件数)</small>	目標との差
十符・風の音	95%以上	95.7%	+0.7%
田子のまち		97.0%	+2.0%
風の音サテライト史		97.8%	+2.8%
宮城野の里デイ I	88%以上	84.4%	▲3.6%
デイサービス木の实		71.1%	▲16.9%
くりこまの里デイ I		77.8%	▲10.2%
宮城野の里デイ II	70%以上	73.0%	+3.0%
くりこまの里デイ II		31.0%	▲39.0%
宮城野の里短期	90%以上	98.8%	+8.8%
十符・風の音短期		71.8%	▲18.2%
田子のまち短期 (※10床)		84.5%	▲5.5%
宮城野の里 居宅	30 件以上	32.5 件	+2.5
くりこまの里 居宅		36.4 件	+6.4
福田町地域包括 (宮城野の里)		42.6 件	+12.6

入居部門

前期は、風の音の稼働の落ち込みはありましたが、年間を通して安定した稼働でした。入院やターミナルの方は多いですが、退居から次の入居までの期間を短くする対応ができてきている結果です。年々、待機者は減少しているため、入居者を確保することが困難となっ
ていますが、それを見越した対応を考慮していきます。

在宅部門

デイサービスセンター木の实は 2024 年 4 月から 30 名定員となりました。近隣のデイサービスセンターの閉鎖があり、稼働は順調に伸びています。デイサービスセンターくりこまの里は、I 型の稼働は伸びていますが、II 型の稼働は改善できず 3 割程度のままです。今までの取り組みと、地域の状況を踏まえた新しい取り組みも考慮し進めていき、早急な稼働改善へつなげていきます。再開した田子のまち、風の音のショートステイは、順調に稼働を伸ばしています。来年度は、田子のまちの 1 ユニット再開へ取り組みます。

居宅介護支援事業所は、くりこまの里は順調に件数も確保していますが、宮城野の里は職員の体制も落ちつかず件数が減少しています。目標を持ち計画的に件数を増加します。同時に業務の効率化にも取り組みます。

(社保運動)

制度改悪に対し、戦いと対応の視点で社会保障運動へ取り組みます
地域の状況、利用者の声を発信できるよう取り組みます

運動へ取り組む意義を職員へ伝え、学習を重視し職員参加を広げていきます

各事業所で社会保障委員会、管理者・職責者が中心となり学習を行ってきました。ばらつきはあるものの署名数は増加しています。国会要請行動にも管理者が中心に参加しました。これからは職員の参加も進めていきます。外部での活動はまだまだ行えませんでした。地域包括支援センターや居宅介護支援事業所の職員と連携しながら、利用者の声や実態を発信していく活動を進めたいと思います。次年度も引き続き取り組む課題となります。

保育事業

【2023 年度総括】

2023 年 5 月のコロナウイルス感染症の 5 類引き下げをうけ、各園で異年齢の交流や、保護者参加の行事が復活しました。コロナ禍での経験を基により良いものに見直され、職員同士や保護者や地域との新しい出会いやつながりが生まれる実践が取り組まれています。

管理者の交代や異動もあり、今年度より管理者会議を障がい事業も含めて行い、集团的に討議することを大事にしてきました。大崎圏での障がい事業も含めた 3 施設での管理部会議を定期的に開催することにもなりました。また、全日本民医連職員育成指針に基づいた中堅職員研修や中間管理者研修や中堅職員の人事交流も行い、職場の活性化や職員の成長につながっています。昨年度見送った乳銀杏保育園の園舎建替については、築 40 年を超えた幼児棟を中心にした一部改築に計画を変更し 2023 年度の仙台市保育所等老朽化施設対策整備事業の対象となりました。1 月の入札を経て 2024 年度内に事業完了を目指しています。

経営については、少子化等の影響により複数園で 0 歳児の欠員が生じ、定員割れでのスタートとなりました。しかし各園で年間を通じた定員の充足を目指して、現場職員と相談しながらクラス編成を工夫しての 1 歳児の受け入れ増などの途中入所の受入をすすめました。年度途中で職員確保をして 0 歳児の受け入れができた園もありました。また、各園で地域の状況把握や情報収集を行いました。子育て世帯が増加している岩切・下馬地域と、少子化や住宅事情の影響によりニーズが変化・減少している乳銀杏・柳生地域、自治体自体が人口減少している大崎地域など、異なる傾向がみられます。地域の状況やニーズをつかみながら、法人理念に基づいた保育の特徴をアピールし入所児童を確保していくことと、地域の中でのような役割を果たしていくのかという視点での今後の事業展開の計画をもつことが必要です。

【重点課題】

(質の向上)

- ① 民医連綱領、法人理念、保育理念に基づき「子ども一人ひとりの人権を尊重し、仲間の中で育ち合う」保育を行います
 - ② 地域の保育ニーズに応え、保護者支援や地域の子育て支援等に自治体と連携して取り組みます。
 - ③ 職員が保育理念や子どもの発達を学び実践できるように、保育を集团的に討議し、保育内容の向上に努めます。
- コロナ後、多様な行事や取り組みの工夫が展開され、各園で職員と共に充実した実践を行い、保護者からも高い評価を得ています。質の向上に向け、オンラインを活用した実践交流や研修などで法人内保育園の横のつながりが増えました。管理者中心に地域の特徴をつかむための情報収集をおこないましたが、取り組みの具体化は各園によってばらつきがあります。

(職員確保・育成)

- ① 保育士の採用と育成、定着を図り、安定した保育体制を構築します。継続した採用活動を行い、職員定着のため、保育のやりがいと意欲を高める取り組みをすすめます。
- ② 職員の力を生かした組織的な施設運営に取り組みます。スキルアップと役割意識向上のため、キャリアパス制度に基づく研修をすすめます。

●様々な理由から年度途中で2024年3月末の退職者が増加し、採用計画の見直しが間に合わず十分な2024年度当初に十分な職員確保ができませんでした。入所児童数減少に応じて採用計画も見直しが必要ではありますが、学生数の減少と保育士希望者の減少も顕著です。福祉や保育の仕事の魅力を発信し採用活動を進めるとともに、やりがいやキャリアビジョンを自覚できるような取り組みや若い世代の特徴に合わせた育成計画の検討が必要です。

(経営改善)

- ① ホームページや見学会の充実を図り、保育の特徴を発信します。各園で定員を満たす児童確保に職員と共に取り組み、保育事業部門で3千万円以上の黒字を目指します。
- ② 乳銀杏保育園建替えに向けた取り組みと各園での計画的な修繕等を進め、より良い施設環境づくりをすすめます。
- ③ 社会情勢や地域のニーズをつかみ、法人理念に基づいた中長期の事業展開について検討をすすめます。

●各園で途中入所の受入やクラス編成の見直しを職員と共に実施し、児童確保を進めました。結果的には増収となりましたが、委託費や補助金の制度理解や予算編成についての管理者の理解不足があり、予算との差異を生じさせました。社会福祉経営全国会議の経営学習会に全管理者が参加するなど学習に努めましたが、さらなるスキルアップが必要です。

今年度は乳銀杏保育園の改築事業が動きはじめました。卒園児の保護者や先輩職員を含め構成する改築を進める会の皆さんにもご協力を頂き、保育園の歴史を引き継ぐために事業の遂行と資金確保に引き続き取り組みます。また、各施設で中長期の事業展開と結び付けた設備計画の検討が必要になっています。

(社保運動)

- ① 子どもたちの笑顔があふれ、保護者が安心して預けられる保育所づくりをすすめます。また、保護者や地域と共に保育制度を守る運動に取り組みます。
- ② 社会情勢等を学び、社会保障運動に職員が主体的に参加できるような取り組みをすすめます。

●今年度は街頭署名も再開し、保護者への呼びかけなどを工夫しながら実施し、業務の中での学習や取り組みを位置付けて取り組んできました。しかしこの間のブランクなどから職員全体の関心や意欲には結びついていない現状もあります。職員の状況に合わせた学習や

取り組みの見直しが必要です。

障がい事業

【2023年度の総括】

経営改善については、職員と経営状況を共有し、改善できるように取り組みを行いました。改善には至りませんでした。特に児童発達支援センターは、相談支援事業との連携もあり登録数も増加しましたが、欠席も多く稼働が上がりませんでした。また、年度途中での児童発達支援管理責任者の退職もあり、みなし配置で減算は免れたものの、運営も厳しい状況がありました。放課後等デイサービスでは、職員の経営に対する意識の変化もあり、安定した稼働で推移しています。就労継続支援B型では、歩歩、てとて共に、利用者の減少があり、利用者確保の課題が残りました。平均工賃15,000円以上を目指していましたが、どちらの事業所も達成できました。

てとてでは、今年度も全体職員会議の中に学習と稼働の状況、目標確認を位置づけ、また各部門から状況や取り組みの報告を行い、部門を超えた職員間での共有を行いました。部門ごとの会議では学習や支援の内容を職員間で検討することを通して、質の向上を目指しました。てとてと歩歩の連携では、就労職責者会議を開催し、各事業所の状況の共有等を行いました。お互いの資質向上のための共同での研修等や業務継続のための協力体制等の具体化は今後の課題となりますが、そのための第一歩にはなりました。

【重点課題】

(質の向上)

- ① 地域における福祉の拠点として、各事業所の運営を行います。
 - ・家族支援が困難な事例もありましたが、地域の他機関と連携し対応しました。ただ、それを担う体制もなく、積極的な働きかけはできませんでした。
- ② 職員が、法人理念、民医連綱領を学び実践できるように、学習を進めながら、法人理念、民医連綱領に基づいた支援を行います。
 - ・学習を位置付け取り組んできましたが、不足しているところもあり職員が主体的に取り組めるような状況はできませんでした。

(職員育成)

- ① 事業所内の年間研修計画を作成し計画的に研修が実施できるようにします。
 - ・計画を修正しながら取り組みました。
- ② お互いの実践から学び、連携できる職員集団づくりに取り組みます。てとて就労と歩歩の職員交流（研修等）を行い、お互いに学び合えるようにします。
 - ・てとて就労と歩歩との職員交流はできませんでした。

(経営改善)

- ① 児童部門は、関係機関（保健師、地域の他の事業所等）と連携、情報共有しながら地域

のニーズを把握し、登録者を増やしていきます。就労部門は引き続き稼働を維持できるように取り組みます。

② 障がい事業全体での利益目標±0円を目指します。

・登録者の減少や稼働を上げることができずマイナス決算となりました。

(社保運動)

① 障がい福祉の制度や社会情勢の学びを進めます。

・全体職員会議で、憲法、平和、選挙、署名の学習を行いました。管理者が一方的に職員に下した形となり、改善する必要があります。

・福祉ウェーブには、てとてから初めて4名参加しました。

法人本部事務局

2023年度の法人本部事務局（以下 本部事務局）は、経験年数が3年以下の職員が全体の正規職員数の半数を締める経験の浅い体制でのスタートとなり、様々な管理業務の業務整理や業務改善、役割の明確化を中心に業務を進めて参りました。2016年の社会福祉法人制度改革で、理事会、評議員会には、法人のガバナンスの強化・改善が求められ、内部統制の強化、経営内容の透明化を進める必要があります。2023年度は本部事務局をこれらの実務の役割を果たせる体制構築を進める年度として位置付けていました。まだまだ、管理業務の標準化には課題も多く、改善が必要な部分がありますが引き続き、積極的な改善の取り組みを進めて参ります。

【2023年度の本部事務局の体制】

2023年度の本部事務局の体制は以下の体制で業務を実施致しました。

部門	配置数	業務内容
法人運営 事業所運営	常勤2名	<ul style="list-style-type: none"> ・理事会、評議員会、常務会、執行管理者会議準備業務 ・社会福祉法人制度に関わる法人運営業務 ・法人業務システム管理業務 ・各種大型設備商談業務 ・財務関連商談業務 ・各種規程運用管理業務
経理・財務	常勤2名	<ul style="list-style-type: none"> ・本部事務局、不動産事業決算業務 ・本部事務局出納業務 ・法人決算業務 ・本部事務局、くさの実保育園、不動産事業請求業務 ・経営調査資料作成提出業務・会計システム管理業務
労務・庶務	常勤3名 非常勤1名	<ul style="list-style-type: none"> ・給与支給業務 ・預り金支払業務 ・本部事務局、児童館、工房歩歩給与計算業務 ・法定保険関係申請、変更業務 ・児童館、工房歩歩決算業務 ・児童館、工房歩歩出納業務 ・人事稟議・辞令作成業務 ・職員人事情報管理業務 ・職員勤怠情報管理業務 ・任意保険加入、申請業務 ・入退職。人事情報変更手続業務 ・労働調査資料作成提出業務 ・人事システム管理業務
人事・採用	常務兼務	<ul style="list-style-type: none"> ・人材紹介会社、人材派遣会社商談業務 ・各種研修の周知、集約、受講管理業務 ・養成校訪問採用活動業務 ・各種就職セミナーの参加業務 ・ハローワーク等就職相談会の参加業務 ・各種就職情報誌、情報サイトの掲載業務

[2023 年経験別体制]

部門	経験別配置数
法人運営・事業所運営	事務局長 1 名 事務局次長 1 名
経理・財務	係長 1 名 3 年目職員 1 名
労務・庶務	7 年目 1 名 2 年目職員 1 名 1 年目職員 1 名 非常勤 1 名

[2023 年人事異動・休職者の状況]

項目	内容
人事異動	8 月～9 月 1 名
休職者	4 月～12 月 1 名 9 月～10 月 1 名

2023 年度の体制は、当初予定していた体制通りでの運営が実施出来ましたが、経験年数が短い職員が多い状態での体制となったこともあり、各種委員会の運営等に対応できる状況には至りませんでした。また、人事異動や職員の休職もあったことで、業務負担も多くなってしまう状況もありました。改めて適正な配置と適正な業務分担ができる体制の整備と、業務を円滑に進められる職員育成の実施を進めていきます。

【2023 年度の取組の報告】

○質の向上の取組

- ・理事会・評議員会の運営標準化と運営管理部門の能力の向上

質の向上では、これまで業務執行理事が関わっていた理事会評議員会の運営資料作成や実務業務を本部事務局業務として標準化することや、役割分担を行うことを重点課題として取り組みました。

[2023 年度理事会評議員会の実務状況]

開催日	理事会内容		実務業務	担当
2023/5/25 第 1 回理事会	第一号議案	採用業務状況報告	集計分析業務 計画策定業務	次長
	第三号議案	2022 年度経営報告	経営分析業務	係長
	第五号議案	社会福祉充実残額報告	計算分析業務	係長
	第六号議案	給与支給規則改定	処遇改善対応 分析算定業務	局長
	第十三号議案	乳銀杏保育園改修工事報告	事業計画策定 補助獲得業務	次長
2023/8/22 第 4 回理事会	第一号議案	採用業務状況報告	集計分析業務 計画策定業務	次長
	第二号議案	2023 年度第 1 四半期経営報告	経営分析業務	係長
		2023 年度第 1 次補正予算	集約分析業務	係長

開催日	理事会内容		実務業務	担当
	第三号議案	旅費規程改定、経理規程改定	変更内容の策定	係長
		就業規則改定、給与支給規則等改定 育児休業等規程改定	法改正対応	局長
2023/11/24 第5回理事会	第一号議案	採用業務状況報告	集計分析業務 計画策定業務	次長
	第二号議案	2023年度第2四半期経営報告	経営分析業務	係長
		2023年度第2次補正予算	集約分析業務	係長
	第三号議案	経理規程改定	実務整合業務	係長
就業規則改定、給与支給規則改定		法改正対応	局長	
第四号案	十符・風の音大規模修繕事業案	計画策定業務 補助金獲得業務	局長	
2023/12/28 第6回理事会	第一号議案	乳銀杏保育園改修工事入札公示	設備計画業務 業者選定業務	次長
2024/2/5 第7回理事会	第一号議案	乳銀杏保育園改修工事入札結果	設備計画業務	次長
	第二号議案	乳銀杏保育園改修工事資金計画	資金計画業務	次長
2024/3/22 第8回理事会	第一号議案	採用業務状況報告	集計分析業務 計画策定業務	次長
	第二号議案	2023年度第3四半期経営報告	経営分析業務	係長
		2023年度最終補正予算	集約分析業務	係長
	第三号議案	2024年度予算計画案	集約分析業務	係長
	第四号議案	保育所資金弾力運用	制度対応業務 資金計画業務	係長
	第五号議案	2024年度継続契約及び理事相反契約	制度対応業務 実績集約業務	係長
	第六号議案	奨学金貸与規程改定	新制度策定業務	次長
経理規程改定		実務整合業務	局長	
就業規則改定、給与支給規則改定 内部通報規程等改定		法改正対応業務 実務整合業務	局長	

経営分析や規程改定については法改定や制度改定が行われる中、本部の管理者職責者を中心に業務を進め、年間の理事会を円滑に進めるための役割を一定果たしました。一方で、社会福祉法人運営に関わる業務には、法人本部事務局として関わることができず、第一号議案の作成業務や第三者苦情処理委員会の業務など、業務執行理事の実務業務となっている状況は今後の課題となっています。社会福祉法人制度に代わる業務を本部事務局が担える様に、法人運営に関する業務は継続して標準化を目指します。

・本部事務局と事業所の業務責任の明確化、業務連携、実務指導の実施

2023 年度は、事務担当者会議、経理部門会議、総務部門会議、法人本部事務局会議を定例で実施し、事業所及び本部事務局の業務の振り分けを進めることで、業務分担を明確にしたことや、毎月発生する規程運営の問題点の実務的な対応や制度改定の実務対応などを確認・指導することに努めてきました。また、会議内で各事業所から経営報告を行い、経営状況の課題点や取り組みの工夫等を事務担当者で共有することで、経営分析のスキルアップに繋げる取り組みも行いました。

[2023 年度の会議開催の状況]

項目	開催月
事務担当者会議	計 12 回開催 毎月 5 日～9 日頃
経理担当者会議	計 12 回開催 毎月 12 日～15 日頃
総務担当者会議	計 12 回開催 毎月 14 日～19 日頃
本部事務局会議	計 12 回開催 毎月月末第 2 回常務会終了後

事務担当者会議の開催で、業務に必要な情報や課題の共有や業務確認などが実施できるようになりましたが、業務責任を明確にするための職務分掌や業務の質を一定維持するための業務マニュアル等の整備を行うことが出来なかったことで、事務実務の業務引継ぎの対応や、事務の新入職員の実務業務の指導などが今後の課題となっております。2024 年度では職務分掌やマニュアルの整備を進めて参ります。

○職員の育成の取組

・キャリアパス制度の策定と事務職員の目標管理

2023 年度では事務職員のキャリアパスを作成しそれに沿った面談を実施しました。面談の中では、現在の到達と課題を職員一人一人と面談を進め、職員一人一人の強みと弱みや業務に対する意識の確認が行えました。しかし、キャリアパスが示すキャリアビジョンに必要な具体的目標設定には至らず、キャリアパス制度の運営方法に課題を残す状況となっております。何年目でどんな仕事ができる必要があるのか？それにはどんな研修が必要か？具体的な評価方法はどうか？などの制度構築が必要で、これらの整備が課題となっております。職務分掌の整備を進めながら、一人一人の役割を明確化することで、キャリアパスの運用についても具体化を進めます。

・年間研修計画の策定、学ぶ機会を増やし積極的な役割を果たせる職員育成

2023 年度の研修は、法人研修や民医連研修の積極的な参加と社会保障運動への積極的な参加を行うこと計画しておりましたが、参加状況は以下の通りとなりました。

[2023 年度本部事務局職員の研修参加状況]

団体名	日付	研修内容	延べ 対象者	延べ 参加者	備考
法人	年 4 回	半年～4 年目研修	3 名	3 名	
民医連	年 4 回	I 課～IV 課	2 名	1 名	1 名不参加（私用）
法人	年 3 回	事務職員研修	8 名	7 名	1 名不参加（私用）
法人	年 3 回	中間管理者研修	3 名	3 名	
民医連	7/23	学術運動交流集会		2 名	1 名発表者
法人	9/3	学術運動交流集会		3 名	
21 老福連	12/2	職員研究交流集会		2 名	
全国会議	12/27	介護障害報酬改定学習会		2 名	
民医連	2/2	介護報酬改定学習会		2 名	
民医連	2/13	介護報酬改定学習会		4 名	
民医連	2/24	中間管理者研修	1 名	1 名	

法人及び民医連の階層別研修には、100%の参加とはなりませんでしたが、積極的に参加を進め、学びの機会を持つことが出来ました。また、介護報酬改定や障害福祉サービス報酬改定に対応する学習などの参加も計画し一定の成果を感じています。今後の課題としては、これらの研修の計画策定には至らなかった為、職位ごとの計画を策定することと、業務スキルアップにつながる外部研修等を研修計画に盛り込み、専門的な業務を行える職員としての育成も進めます。

○経営改善の取組

・補助金の活用と補助金の積極的な確保

2023 年度の経営状況では、補助金の活用と獲得を目標に以下の設備更新と補助金の獲得に本部事務局として実務対応や自治体対応に関わりました

[2023 年度の補助金事業の状況]

補助内容	事業年度	金額	対象施設	内容
宮城県 長寿社会政策課	2022 年	27,874 千円	十符・風の音	大規模修繕 ICT 補助 ICTNC 導入事業実績報告
国土交通省	2022 年	23,752 千円	十符・風の音	省エネ化推進事業 空調設備更新事業実績報告
宮城県 環境政策課	2022 年	5,000 千円	十符・風の音	二酸化炭素排出削減事業 空調設備更新事業実績報告
宮城県 長寿社会政策課	2023 年	7,861 千円	十符・風の音	省エネ設備等導入支援事業 LED 導入事業申請業務

補助内容	事業年度	金額	対象施設	内容
厚生労働省	2023年	18,985千円	十符・風の音	災害復旧費国庫補助 補助申請業務
宮城県 長寿社会政策課	2023年	1,985千円	仙台市以外の 介護事業書	原油価格物価高騰対策事業 施設運営補助申請
宮城県 障害福祉課	2023年	705千円	工房歩歩 てとて古川	原油価格物価高騰支援事業 対策事業申請
仙台市 子ども若者局	2023年	153,199千円	乳銀杏保育園	乳銀杏保育園 大規模改修事業申請

補助金確保の状況では、設備導入や災害修繕など、設備投資に関する補助の申請業務や業者対応業務を担い、法人全体の経営効果に貢献しました。また、乳銀杏保育園の改修工事の補助申請の対応でも、本部事務局が一定の役割を果たし、事業所と連携しながら補助金の確保を前進することが出来ました。

・ 民医連の統一会計に従った予算管理と経営状況把握

2023年度の予算管理では、法人全体の予算管理はもとより本部事務局の担当者レベルでも予算策定から予算管理までの状況で、指導が行き届かず、来期以降の課題として取り組みが必要な状況となりました。

当初予算では、ここ数年、物価高騰や燃料費高騰の影響から予算計上が難しかった年度ではありましたが、当初予算、補正予算ともに実績値と乖離する状況が、どの事業所でも散見されました。正しい予算計画の作成とその予算管理は、法人全体の経営改善や事業計画に大きな影響を与えることから、今後の課題の取組として予算管理テキストや民医連統一会計基準の学習を事業計画に盛り込みましたが、年間を通して進めることが出来ませんでした。2024年度は介護報酬、障害福祉サービス費の改定の年度になり、精度と経営はより複雑になっていくため、改めてこの課題に取り組みます。

・ 業務効率化と経費削減の取組

2022年度はウクライナ情勢や中東情勢の悪化で電気料やガス代など、燃料費の相次ぐ高騰が経営に大きな影響を与えました。そのため2023年度夏季には、電気削減の取り組みを法人全体で実施し経費削減の取り組みを進めました。

[2023年度の電気節電企画の取組状況]

項目	7月前期比	8月前期比	9月前期比
電気使用量 (kw)	▲7,955kw (▲5.6%)	+25,574kw (+19.1%)	+4,664kw (+4.5%)
電気料金 (千円)	+195 (+4.5%)	+588 (+13.4%)	+200 (+5.6%)
前年比で使用量が削減された施設数	14 施設中 8 施設	14 施設中 2 施設	14 施設中 6 施設

※空調設備を電気設備に変更した為、十符・風の音を除く。

2022年12月より宮城野の里及び田子のまちにデマンド制御機器の導入を行い、2022年12月冬季期間と2023年度夏季期間に節電企画を実施する取り組みを行い、全事業所に電気使用量を報告することで、各事業所の節電が意識された取組になりました。結果としては下記の猛暑が例年を遥かに超える状況となったことで、8月、9月と結果的に例年の使用量を上回る状況となりましたが、そんな中でも事業所別では前年から大きく削減する事業所もあり、経営に一定の成果があった取組となりました。

業務効率化の取組では、8月に事業所事務体制減少への対応や、保育事業所の事務職員の退職の対応などもあり、2023年度の事務実務の業務改善の具体的な取り組みは、実施するに至りませんでした。2024年度では、これまで事業所で実施していた会計や労務・人事の実務などを本部に集中し、実務の集中化と効率化を検討し、業務改善の取組と一緒に進めていきたいと思っております。

○社会保障運動の取組

2023年度は、2024年度の介護報酬、診療報酬、障害福祉サービス費改定のトリプル改定の審議や、仙台市議会議員選挙、宮城県議会議員選挙が行われる情勢の中、社会保障運動の取組では以下の取組を積極的に参加しました。

【2023年社会保障運動や制度学習の参加状況】

主催	日付	内容	参加者	備考
民医連	7/12	災害公営住宅調査報告	1名	自治体懇談
法人	9/9	原水禁世界大会報告会	2名	
事務局	9/12	9条署名 街頭署名活動	3名	
福祉ウェブ	11/12	福祉ウェブ街頭宣伝	3名	
県民フォーラム	12/16	介護フォーラム集会	2名	
法人	1/19	敬老乗車証訪問調査	4名	ケアハウス利用者聴取

【2023年度本部事務局の学習の取組】

項目	内容
朝学習	週1回15分～25分程度のテーマを決めた学習交流 <ul style="list-style-type: none"> ・「民医連の綱領と歴史」の感想交流と読了 ・「第2回、第3回評議員会方針」の感想交流と読了 ・「第46回全日本民医連総会方針」の感想交流（継続中） ・「民医連医療8月号 医療介護従事者が声を上げるとき」の感想交流 ・「民医連医療12月号 核も原発もない世界をめざして」の感想交流
事務局会議	仙台市議・宮城県議選挙学習

社会保障運動や制度学習では、例年実施される福祉ウェーブや介護フォーラムに本部事務局員から複数人数参加できたことや、仙台市の敬老乗車証アンケートの取組、憲法署名の街頭活動などの取組も実施出来ました。また、2020年から始めた週に1度の朝学習では、学習ブックレットの読了や、評議員会方針を深める学習も継続して行うことが出来ました。

地域との関わりでは、これまで本部事務局が特に課題となっておりましたが、2023年度途中から、宮城野健康福祉友の会の幹事会にオブザーバー参加をさせてもらうことで、地域との関わりも少しずつですが始めることが出来ました。引き続き学習や運動の重要性を学び、積極的な参加を進めるとともに、運動に主体的にかかわる職員の育成の取り組みも進めて参ります。