

2022年(令和4年)年度事業報告

法人本部

1. はじめに

2022年度は新型コロナウイルス感染症への対策を講じながら、ウイズコロナのもと生活様式を変化させ事業を行いました。施設内でのクラスター発生とその対応、職員が罹患した場合の対応など昨年度の経験を活かし役職員が一丸となり、この一年を乗り越えてまいりました。そのような状況の中、「プラチナくるみん」の認定、新たな制度として法人職員による家族や知人等の紹介を活用した職員紹介制度、自己都合で退職した正規職員に対して改めて活躍の場を提供する目的として正規職員再雇用制度を導入しました。今後は、DX化推進体制を整備し、業務の効率化及び利用児者の支援、職員の両立支援の充実に繋げてまいります。

2. 重点目標

(1) 組織評価の実施検討(第三者サービス評価及び経営診断)…達成度 80%

新型コロナウイルス感染症が続いている中、昨年度と同様に保護者との面会や利用児者の一時帰宅、短期入所の利用や外部関係者や地域住民等との繋がりの希薄化による法人・施設の閉鎖化徐々にではありますが従来通りに解消してきました。

「次世代育成」のテーマとして実習生の受け入れについては、24名(別府大学1名、大分大学4名、日本文理大学1名、別府短期大学7名、溝部学園2名、芸術短大1名、東九州短大6名、九州総合スポーツカレッジ1名、福岡市専門学校1名)を受け入れました。

「施設機能の積極的な開放」については、あまみ保育園のグランドを5月より月1回開放、地域交流スペースを9月に里親サロンの会場として利用しました。

22年度内に全国社会福祉法人経営協議会の経営診断受診を計画していたが、実施までには至らなかった。また、22年度は山家学園が第三者評価を実施し、23年度以降に各施設が実施してサービスの質向上並びに施設経営の改善に繋げます。

(2) 働き方改革の推進…達成度 100%

働き方改革に関する活動(契約先:株式会社ワーク・ライフバランス)が本年度で3年度目を迎え、本年度で全施設・部署への展開が完了し、既に活動している施設・部署に関しても習熟度向上等を目指したフォローアップに努めました。本活動は、「生産性の向上」を目指し2019年度より始めた活動であり、後の庄内厚生館育休制度改革や年次有給休暇取得率向上等の成果に繋がりました。

全事業所と働き方改革担当リーダーの育成に重点を置き、コンサルティング事業としては最終年度に位置づけた上で活動してきました。また、2021年度に導入した制度ガイドブックや社内アプリケーション等を活用し、働き方改革の活動が恒常的な取り組みとなるよう各職員へ落とし込みを図りました。

(3) 経営企画室の機能向上…達成度 100%

組織内の人事(採用、人財育成・共有)及び広報(事業広報、採用広報)に関する専門機能

を経営企画室へ委譲し、法人理念や組織風土、」求める人物像にマッチする人材の採用並びに育成・共有に関する業務の質向上を図ってまいりました。

採用に関しては、リファラル採用の機能向上を図り7名の応募があり、6名の採用に繋げることができました。リターン制度については、年度当初より詳細を検討して11月の役員会にて正規職員再雇用制度として承認されました。採用活動に関しても新卒採用委員会と連携し、早期採用と内定者フォロー、次年度配置計画の作成など業務の確立を行ってきました。

育成・共育に関しては、研修委員会と連携を図り、職務基準書の活用によるOJT推進、法人中長期研修計画の策定を行い、より計画的な育成・共育を行ってきました。

従来の「ハラスメント相談窓口」、「子育て相談窓口」の機能を維持(再周知)しつつ、新たに本年度は「病気と仕事の両立」をテーマとした「にじいろ制度」を導入しました。さらに、外部の専門家として「にじのわ」と業務委託契約を締結し、子育て相談窓口の機能向上に努めました。これから活動に関する内容については、2021年度より導入したアプリケーションを通じて職員へ情報共有し、加えてハラスメント等に関する初期相談をアプリケーションから受け付けるなど、申し込み手続きの簡素化を図りました。

なお、従来の「一般事業主行動計画」及び「生涯研修制度」については、本年度より経営企画室が管理し、新卒採用委員会及び研修委員会についても経営企画室が管轄を担い、採用から共育及び職員の両立支援等に関する活動を一体的に推進しました。

(4) 法人監査室の設置…達成度 100%

内部監査の機能向上を目的とした法人監査室の規程を制定し、新たに4月1日より設置しました。8月1日には、実施計画を園長・管理者会議で周知し、第三者評価基準ガイドラインに沿って行うため、8月29日に研修会を行いました。

第三者評価ガイドラインに沿って、9月16日から10月28日にかけて全施設・事業所の内部監査を行い、12月15日に理事長へ報告して翌16日に全施設・事業所に監査結果を通知しました。なお、改善のための対策並びに措置等の回答を1月末日までに求め、2月に施設・事業所の回答書を理事長に報告し、3月末までに改善状況を確認しました。

(5) 2021年度事業計画フォローアップ…達成度 70%

2021年度事業計画に掲げた「既存入所施設の新築(移転)推進」、「新規事業プロジェクト(わさだプロジェクト)」、「健康経営(両立支援)の推進」、「デジタル化の推進(勤怠システム、電子申請システムの導入、記録媒体の電子化)」に関しては、引き続き計画を推進してきました。

「既存入所施設の新築(移転)推進」及び「新規事業プロジェクト(わさだプロジェクト)」に関しては、引き続き大分県並びに大分市との協議を進めてきました。「新規プロジェクト(わさだプロジェクト)」については、予定地の開発許可申請及び農振除外申請等の準備を行いました。「健康経営(両立支援)の推進」に関しては、衛生委員会と経営企画室が連携し、「健康経営優良法人認定(経済産業省)」の取得を目指していましたが、取得までには至りませんでした。「デジタル化の推進(勤怠管理・電子申請システムの導入、記録媒体の電子化等)」に関しては、勤怠システム及び給与システムを連動して運用しています。電子申請システム並びに記録媒体の電子化については、次年度の導入に向けて準備をしています。

3. 生涯研修制度

階層別	研修テーマ
管理職 (部課長級)	管理職研修 【必修研修】 ●社会福祉施設長資格 ●指導職以下の必修研修／【奨励研修】 ●社会福祉士等国家資格
指導職 (主任) (リーダー役)	指導職研修・フォローアップ研修 【必修研修】 ●リスクマネジメント ●人財研修(ロフオス湘南職研修担当者研修) ●労務・財務 ●防火管理者 ●衛生管理者 ●ハラスメント ●中堅職員以下の必修研修
専任職 (エキスペート)	【奨励研修】 ●社会福祉士等国家資格 ●パンタルヘルスマネジメント検定Ⅰ・Ⅱ級 ●コミュニケーション能力検定Ⅰ級 ●キャリアコンサルタント
中堅職員 (2年以上)	総合職研修・フォローアップ研修 【必修研修】 ●権利擁護 ●人財育成(後輩のキャリア支援) ●リーダー研修 ●社会福祉施設等中堅職員研修 ●遭遇改善受給資格研修 ●発達障がい者支援専門員養成研修 ●専門研修(障害特性・児童発達・介護技術 他) ●防災士 ●アンガーマネジメント ●リスクマネジメント ●コミュニケーション能力検定準Ⅰ級・Ⅱ級 ●キャリアコンサルタント ●メンタルヘルスマネジメント検定Ⅲ級
新任職員 (1年未満)	新入社員研修・フォローアップ研修 【必修研修】 ●理念・法令順守 ●ビジネスマナー ●挨拶・礼儀作法 ●マイナンバー制度 ●交通安全教育 ●虐待防止・倫理考慮 ●防災研修(救命講習) ●マネー講座 ●コミュニケーション ●キャリアパス研修 ●社会福祉施設等新任職員研修 【奨励研修】 ●専門研修(障害特性・児童発達・介護技術 他) ●アンガーマネジメント ●リスクマネジメント

◎法人内研修計画(OFF-JT)

月	新任職員研修(1年未満)	中堅職員(2年目以上)	指導職	管理職
4	<ul style="list-style-type: none"> ●社会人としてのマナー ●挨拶・礼儀作法 ●マイナンバー制度 ●交通安全教育 ●エンターチーム制度 ●虐待防止 ●救急法(AED) ●メンタルヘルス (4/4) 			<ul style="list-style-type: none"> ●キャリアパス(4/13)
5	<ul style="list-style-type: none"> ●タイムマネジメント + キャリアデザイン(5/26) ●SNSリテラシー (5/26) ●メンター制度(5/10) 	<ul style="list-style-type: none"> ●感染症対策 (5/13) ●安全運転 (5/27) 		<ul style="list-style-type: none"> ●規則・規程(4/1)
6	<ul style="list-style-type: none"> ●タイムマネジメント + キャリアデザイン(6/15) ●マネー講座 (6/15) 	<ul style="list-style-type: none"> ●虐待防止 (6/29) 		<ul style="list-style-type: none"> ●規則・規程(6/1) ●中長期計画(財務) (6/1)
7	<ul style="list-style-type: none"> ●タイムマネジメント + キャリアデザイン(7/14) ●パートナーシップ研修(7/14) ●AED研修(7/25) 			
8	<ul style="list-style-type: none"> ●報連相 (8/18) ●防災 (8/18) 	<ul style="list-style-type: none"> ●人材育成 (8/30) 		
9	<ul style="list-style-type: none"> ●コミュニケーション(9/30) ●キャリアパス(9/30) 		<ul style="list-style-type: none"> ●キャリアパス(9/30) 	
10				
11		<ul style="list-style-type: none"> ●感染症対策 (5/13) ●虐待防止・権利擁護 (11/29) 	<ul style="list-style-type: none"> ●女性活躍 (12/21) 	<ul style="list-style-type: none"> ●規則・規程 (12/1)
12				
1		<ul style="list-style-type: none"> ●虐待防止 (1/25) ●防災 (1/30) 		
2		<ul style="list-style-type: none"> ●事例研究発表会(WLB報告会) (2/8) 		<ul style="list-style-type: none"> ●中長期計画(活動) (2/28)
3				

4. 主要行事・重点目標に関する活動

月	主要行事	重点目標に関する活動
4	新入社員等辞令交付式(4/1)	
5	第1回福祉サービス改善委員会(5/11)	専門委員会開始 / あなみ保育園グランド開放開始 「働き方改革」事務局コンサルティング(5/31)
6	監事監査(6/2) / 第1回理事会(6/7) / 第1回評議員会(6/22) 第2回理事会(6/23) / 職員定期健診診断(6/15・27)	別府大学院生とのグループワーク開始(6/2) / 「働き方改革」全社展開 ファシリテーション(6/17) / 「働き方改革」事務局コンサルティング(6/28)
7	職員定期健診診断(7/1) / ストレスチェック(7/11～25)	別府大学院生とのグループワーク終了(7/5) / 「働き方改革」全社展開 キックオフ(7/6) / 「働き方改革」改善発表会(7/11) プラチナくるみん認定(7/28)
8	大分県指導監査(あなみ保育園)(8/3) 第33回納涼祭(8/26) / 第2回福祉サービス改善委員会(8/24)	「働き方改革」事務局コンサルティング(8/24)
9	大分県指導監査(久保更生園・緑の家)(9/15)	内部監査(9/16・26・30)
10	特定保健指導(10/3) / 産業医定期健診診断事後指導(10/14) 2023年度新入社員内定式(10/19)	「働き方改革」全社展開 中間共有会(10/5) 内部監査(10/7・14・17・21・28)
11	第48回ビシグフェスティン庄内厚生館(10/30)	
12	第3回理事会(11/14) / 第3回福祉サービス改善委員会(11/24) 総合避難訓練(11/22) / 第2回評議員会(11/25)	第三者評価受審(山家学園)(11/29)
1	深夜業従事職員 健康診断(12/9・16)	
2	大分県指導監査(山家学園)(1/26)	「働き方改革」事務局コンサルティング(1/11)
3	第4回理事会(3/9) / 第3回評議員会(2/16)	「働き方改革」全社展開 最終報告会(2/8)
	2022年度職員総会(3/30) / 退職職員辞令交付式(3/31)	