

2024年度事業計画・報告書

法人名 社会福祉法人 愛和福祉会

計 画	計画内容	実績・検証
<p>1. 重点課題</p> <p>(1) 新規事業の計画確定と実行</p> <p>(2) 中期計画5か年の計画の推進</p> <p>(3) 法人総体の事業目標を達成するための財務計画の策定 ～新規事業展開及び社会福祉法人に求められる地域における公益的な取組の実施を含む～</p>	<p>(1)</p> <p>①慈照ハイツケアハウス転換計画に基づき、ケアハウス事業の転換を進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・整備計画に基づき、2024年10月以降には建築へと進める。 ・行政機関、福祉医療機構、協調融資金融機関等の調整を進める。 ・計画を推進するための組織体制を構築し、各事業者との調整を進め、事業の進捗を管理する。 <p>(2)</p> <p>①計画の進捗状況を確認しながら着実に推進する。</p> <p>②未着手の計画項目について、検証の上、実施時期を明確にした計画書を策定する。</p> <p>③計画にある「法人が強みとして取り組む事業」として、事業展開の検証、問題等の対応としての取組みに研修・研修体制の充実を強化する。</p> <p>(3)</p> <p>①2023年度に引き続き、法人の財務上の課題を明確にし、収入減となっている実情のその解決、解消する財務上の仕組みを確立する。</p> <p>②需要が十分見込めない事業等にあっては、需要や社会の要請、ニーズの喚起等多方面から見直し、縮小、事業転換、廃止等を視野に入れ、中長期的な見通しの財務計画を策定する。</p> <p>③新たな仕組みを基に、「採算性」を評価する尺度及びエビデンスに基づく「需要見通し」を得るための具体的な方法について検討する。</p>	

計 画	計画内容	実績・検証
<p>(4) 利用者の権利擁護</p> <p>(5) 感染症対策の新たな考え方</p> <p>(6) 大規模災害に対する取り組みの充実強化</p> <p>(7) 女性活躍推進法における行動計画の策定</p>	<p>(4)</p> <p>①利用者の権利擁護のために、各事業所で関係する委員会等で業務や規程、ケアマニュアルの見直しなどを推進する。</p> <p>(5)</p> <p>①新型コロナウイルス感染症の5類移行後も感染予防対策について、感染症の拡大に応じ、具体的な対策に取り組んで来た。2024年度も引き続き感染症対策の実績を基に予防の強化を徹底する。</p> <p>②インフルエンザ、ノロウイルス他の感染症対策についても徹底を図る。</p> <p>(6)</p> <p>①地震等の大規模災害に備えた非常災害時用の機材や保存食等の備蓄管理に加えて、感染症対応のための物資についてもリスト化し管理する。また、体制を整備するとともに、法人内における相互補完性の確保を図る。</p> <p>②2024年4月から事業継続計画（BCP）が介護事業所と障害福祉サービス事業所において義務化されることにともないその計画の理解促進と徹底を図る。義務化されていない事業所においても策定することを促進するとともに法人としての事業継続計画（BCP）を策定する。</p> <p>(7)</p> <p>①女性活躍推進法における一般事業主行動計画は、2024年4月からの新計画に対応すべく、5年間の計画の実績、進捗状況の点検・評価を行い、新計画を実行する。</p> <p>②2024年度開始の5か年計画を実行するにあたり、女性管理者等で構成する計画実行を推進するチームを作り、法人女性職員が働き易く、活躍できる職場づくりの計画に基づく取り組みを推進する。</p>	

計 画	計画内容	実績・検証
<p>(3) 人事、人材育成とキャリアパスの構築</p>	<p>(3)</p> <p>①2022年度から開始した、職員の昇任・昇格の選考にかかる人事マニュアルを基に、昇任、採用、組織編成等に関するヒアリング等の実施をし、2024年度も継続して適正な人材管理を行う。</p> <p>②人材育成システム構成のひとつとして、本法人の各事業所の持つ使命と役割を実現するための人権意識と専門性の基づいたスキルを養成するための研修を開催する。</p> <p>③各事業所で、階層別に職員にどのような能力や行動様式を求めらるかを明らかにする。</p> <p>④役職者として必要な知識・態度・スキル等について明らかにし、役職ごとの職員像を構築する。</p>	
<p>(4) 人材育成システムの構成</p>	<p>(4)</p> <p>人材育成システム構成のひとつとして、本法人の各事業所の持つ使命と役割を実現するための人権意識と専門性の基づいたスキルを養成するための研修を開催する。</p> <p>①採用者研修 ～ 採用後2カ月目の職員 本法人の各事業所の概要、職員としての基本的な態度、事務処理方法を学ぶ。</p> <p>②初任者研修 ～ 採用3年未満の職員 各事業所単位でのその理念、人権意識及び基本的な専門スキルを学ぶ。</p> <p>③中堅者研修 ～ 採用3年以上の職員 中堅職員としての役割と必要な能力について学ぶ。</p> <p>④指導的職員研修 ～ 指導的役職に就いてから3年以内の職員 管理職に就く前の管理者としての役割を遂行するための基本的な知識、スキルを学ぶ。</p> <p>⑤管理者研修 ～ 現管理者 管理者としての基本的なマネジメントを学ぶ。</p>	

計 画	計画内容	実績・検証
(5) コンプライアンス、SDGs への推進	(5) ①法人の経営と事業の透明性を図るため法令遵守（コンプライアンス）機能を強化し、推進する。 ②持続可能な共生社会の実現に向けて、法人 SDGs 目標を策定する。	
(6) 法人本部(事務局)機能の強化	(6) ①事務局の機能として、経理規程、事務処理規程を中心とした会計及び給与規程、就業規則を中心とした労務関係の事務業務を行う。 ②2024 年度も引続き、事務局機能として、働き方改革や労働基準法の改正等に対応した各種規程等の見直しを行い、社会的動向の労働環境への反映や労働慣行においてもコンプライアンスを高める機能を持つ。	
(7) 法人本部(事業推進調整室)機能の強化	(7) ①事業推進調整室を所管とし内部監査を実施する。新型コロナウイルス感染症の防止から、ここ数年監査の規模を縮小していたが、2023 年度から通常の内部監査に移行した。2024 年度はさらに、コンプライアンスの確立を図る監査を執行する。 ②保育園事業の強化として、愛和えるむ保育園の定員充足対策、もみじ台北保育園の定員減に伴う空きスペースの活用等をテーマにプロジェクトチームを設置して取り組む。	
(8) 社会貢献機能の積極的な取り組み	(8) ①昨年度に引き続き、定款に規定する公益を目的とする事業として「札幌障がい者就労・生活支援センターたすく」による地域貢献事業を継続、発展させ、法人の社会貢献事業として推進する。 また、「札幌市東区介護予防センター元町」は、慈照ハイツの移転計画に伴い、元町地区での地域貢献事業の継続に向けて推進する。	

計 画	計画内容	実績・検証
<p>3. 地域貢献活動の取り組み</p> <p>(1) 地域貢献活動の取組み</p> <p>(2) 社会福祉法人減免の実施</p> <p>4. 人材確保と人材定着</p> <p>(1) 人材確保</p>	<p>②「地域共生社会の実現に向けた活動」「属性や世代を問わない包括的な相談支援」の担い手となることを目指して、昨年度同様に地域貢献活動に取り組む公益事業について積極的に推進する。</p> <p>(1)</p> <p>①事業推進調整室を所管とし、保育園の果たす基本的な役割のひとつである、地域の子育て支援充実のために、各保育園と連携を取り「地域子育て支援事業」の推進を図る。また、地域からの必要とされている活動について見直し、地域に頼られる保育園を目指す。</p> <p>③「介護職員初任者研修」の指定団体として、社会貢献活動方策を検討する。</p> <p>(2)</p> <p>①特別養護老人ホームセボラ・コリーナにおける利用者負担に係る社会福祉法人減免を継続する。</p> <p>(1)</p> <p>①少子高齢化が進み生産年齢が人口を減少している現代において、人材を獲得するための取組みとして、適正な採用管理を図ると共に法人の採用サイトを活かして、求人者に選ばれる採用体制を整える。</p> <p>②2023年度に引続き、介護、保育分野を始め各産業において深刻化している人材不足に対して、処遇制度や労働環境の見直しを進める。</p> <p>③外国人労働者の確保と定着支援 本法人では、セボラ・コリーナに現在4人の外国人労働者が働いているが、今後とも外国人労働者の活用と定着について支援していく。</p>	

計 画	計画内容	実績・検証
<p>(2) 人材定着</p> <p>5. 利用者の人権及び権利を尊重したサービスの推進</p> <p>(1) 福祉サービスの提供に係るリスクマネジメント</p>	<p>(2)</p> <p>①人材定着を向上するため、魅力ある職場となるよう職場環境・労働条件等を見直し、職場環境の改善を図る。</p> <p>②「採用管理」「定着管理」のマネジメントの強化を図り、離職防止の対策を図る。</p> <p>③職員の昇任、採用、組織編成等に関するヒアリング等の実施をし、2024年度も継続して人材育成の体制を整える。</p> <p>(1)</p> <p>①利用者の安全を最大の前提とした福祉サービスの質の向上を目指す「リスク」を「マネジメント」する体制の確立を図る。</p> <p>②サービス提供に関わる事故・事件等を未然に防止し、事故等が発生しても適正に対応して損害や事態悪化を最小限に阻止ができるよう、マネジメントに対する職員の理解と取組みを促進する。</p>	

1. 法人開催諸会議計画

(1) 理事会

開催予定年月	内 容 (予 定)
2024年4月下旬	慈照ハイツケアハウスの実施設業者入札について
6月上旬 (定時理事会)	2023年度事業報告、決算報告、監事監査報告、慈照ハイツケアハウスの建設入札について、理事長職務執行状況報告、理事長専決事項報告、苦情解決状況報告、評議員招集
7月中旬	2024年度第1次補正予算、諸規程改定等
9月中旬 (定時理事会)	理事長職務執行状況報告、理事長専決事項報告、苦情解決状況報告、諸規程改定等
12月中旬 (定時理事会)	2024年度第2次補正予算、理事長職務執行状況報告、理事長専決事項報告、慈照ハイツケアハウス建設着工報告、評議員招集等
2025年 1月下旬	諸規程改定、管理者人事、指導監査報告等
3月中旬 (定時理事会)	2024年度第3次補正予算、2025年度事業計画・予算、理事長職務執行状況報告、理事長専決事項報告、評議員招集等

(2) 評議員会

開催予定年月日	内 容 (予 定)
2024年6月中旬	2023年度事業報告、決算報告、(定時評議員会)
7月下旬	2024年度第1次補正予算 (臨時評議員会)
12月下旬	2024年度第2次補正予算 (臨時評議員会)
2025年3月下旬	2024年度第3次補正予算、2025年度事業計画、予算 (臨時評議員会)

2. 監査計画

監事監査

開催予定月	監 査 内 容
2024年6月	2023年度事業報告及び決算 (計算関係書類)、経営状況、利用者預り金
2024年9月	事業状況、資産管理、役員・職員管理、利用者預り金
2024年12月	2024年度補正予算、上半期会計処理、理事会・評議員会開催状況、利用者預り金
2025年3月	2024年度補正予算、2025年度事業計画及び予算、理事職務執行、利用者預り金

3. 法人研修計画

開催予定月	研修内容
2024年4月下旬	採用者研修会（内部研修）（採用後2カ月以内の職員） 本法人の各事業所の概要、職員としての基本的な態度、事務処理方法を学ぶ
8月上旬	初任者研修会（採用3年未満の職員） 各事業所単位でのその理念、人権意識及び基本的な専門スキルを学ぶ。
10月下旬	中堅者研修会（採用3年以上の職員） 中堅職員としての役割と必要な能力について学ぶ。
12月上旬	指導的職員研修（指導的役職に就いてから3年以内の職員） 管理職に就く前の管理者としての役割を遂行するための基本的な知識、スキルを学ぶ。
2025年1月上旬	管理者研修（現管理者） 管理者としての基本的なマネジメントを学ぶ。
適宜開催 （管理者会議内にて）	管理職内部研修会 必要な情報等や法人経営・運営について学ぶ