

# 2022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. 法人の理念に基づく事業展開</p> <p>(1) 法人の理念の見直し</p> <p>法人の理念の目指すものは変えず、法人の行う全ての事業において、愛和福祉会の理念に基づく社会的使命の達成のための目標がより共有されやすく表現となるよう検討する。</p> <p>—現在の法人の理念—</p> <p>「子どもも高齢者も障がいのある者もすべて平等であり、個人の尊厳を認めあい、共に生きる豊かな社会をめざします」</p>	<p>(1)</p> <p>職員が事業等の計画立案や実務遂行において、その目的や達成目標をより具体的に意識し、モチベーションとなるような理念を検討する。</p> <p>法人が行う福祉サービスの利用希望者や福祉事業への就職希望者の選択に資するようホームページ、パンフレットにより広報する。</p>	<p>(1)</p> <p>法人の理念の見直しについては、次のとおりとした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行の法人の理念を大きく変更する必要はなく、表現をより分かりやすく、伝わりやすくすること。</li> <li>・法人の社会貢献活動、コンプライアンス、新たなニーズへの対応を加えること。</li> </ul> <p>文案の作成までには至らず、次年度において文案の作成、活用方法等について検討する。</p>
<p>2. 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>(1)</p> <p>①2020年度「栄町土地利用計画策定委員会」が策定した構想をもとに2022年度は、整備事業に着手する。又併せて現行の軽費老人ホーム慈照ハイツの発展的整備について検討を進める。</p> <p>②南郷保育園駐車場用地の活用について、共同生活援助事業サポート in サッポロのグループホームと、南郷保育園の送迎スペース、児童福祉事業関係の新規事業を加味した複合的な機能を有する新たな拠点の整備を進める。</p> <p>(2)</p> <p>①第1期中期計画の実績を継承し、2022年度からの第2期中期計画を統括するとともに、新しい社会福祉ニーズに対応する法人としての経営安定と発展可能な持続性を担保するため、各事業の継続性とそれに必要な組織を配置する人材等を検討し、経営戦略と事業展開の基礎となる体制を検討、整備する。</p>	<p>(1)</p> <p>①2022年度中に整備事業に着手の予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大、ウクライナ情勢等様々な要因が絡み、建設資材が2022年夏以降に高騰を始め、又併せて同時期に融資金利も上昇したことから、返済資金等を見直すため整備事業の変更を図った。2023年度に返済資金と、今後の慈照ハイツの事業展開の再度の検討を進める。</p> <p>②南郷保育園駐車場用地に、サポート in サッポロの障がい者グループホーム（名称：ララ南郷）が完成し、2023年2月から運営を開始している。</p> <p>(2)</p> <p>①慈照ハイツの移転改築に向けて現実化を図り、2023年度も引続き推進する。障がい福祉事業では、地区ごとの持続可能な事業展開を今後も検討して行く。奨学金等の人事育成支援策の充実を図り、2023年度から実施予定である。又職員昇任の人事人材育成機能を整備した。来年度以降も5か年計画に基づいて計画を推進する。</p>

計 画	計画内容	実績・検証
<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>(3)</p> <p>①2021年度に引き続き、個別事業（拠点区分）及び事業分野の「経営性」を評価する基準を明確にすると同時に、定款に規定する第1種社会福祉事業、第2種社会福祉事業及び公益事業の位置づけと個々の収支及び積立資産等の活用について、法人総体のコンセンサスを形成する。</p> <p>②2021年度に引き続き、「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> <p>③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)</p> <p>①経営の健全性（収支比率等の経営分析）を行い、評価を明確化し、来年度の経営目的の方向付けを行った。積立金については、今迄は各拠点区分で事業所等の将来に充てた施設整備の目的のために積立ていたが、2022年は法人全体で各拠点区分の赤字補填等の資金繰りを活かせる積立金（法人運営積立金）に資金を集めて、コンセンサスを形成した。</p> <p>②今年度においても、各事業における「採算性」の評価尺度「需要見通し」については、統一的な基準・方法を見い出すことは困難であった。しかし、それぞれの事業所における予算積算等の運営のための方法、手段を検討し、「採算性」に取り組んだ予算編成を行った。</p> <p>③2023年度も引続き、スクラップアンドビルドを基本にした事業の見直しを行うとともに、数年後の事業運営を視野に入れて検討を行う必要がある。なお、ここ3年間は新型コロナウイルス感染症の影響により、特別対策費等の支出などでは平常と異なる対応とならざるを得なかったが、次年度以降ポストコロナ対策を見通した財務計画の策定が必要である。</p>
<p>(4) 利用者の権利擁護</p>	<p>(4)</p> <p>①職員の人権意識を高め、利用者の権利擁護を進めるためにケアマニュアル等の見直しを随時行とともに、研修を計画的に進める体制を確立する。</p>	<p>(4)</p> <p>①各事業内部等で、利用者権利擁護の研修を実施し、職員の意識向上に努めた。来年度も引続き、ケアマニュアル等の見直しを行う。</p>
<p>(5) 感染症対策の強化</p>	<p>(5)</p> <p>①新型コロナウイルス感染症の感染予防対策について、一昨年来、感染症の拡大に応じ、具体的な対策に取り組んで来たが、2022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とともに、各事業所間で感染防止及び拡大防止の協力関</p>	<p>(5)</p> <p>①昨年度に引続き、新型コロナウイルス感染症予防対策は各事業所において、行政や医療機関等との連携の下、徹底的に取り組んだ。 しかし、特別養護老人ホームセボラ・コリーナ、障害者支援施設愛和の里きもべつ等の入所施設</p>

計 画	計画内容	実績・検証
(6) 大規模災害に対する取り組みの充実強化	<p>係を強化する。 また、利用者及び職員の人権及び自由意思を尊重しつつ、新型コロナウイルス感染症に係る円滑なワクチン接種を支援する。</p> <p>②インフルエンザ等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、新型コロナウイルス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>②大規模災害、新型コロナウイルス等の感染症等に対応する事業継続計画（BCP）を作成した事業所においては、その計画の理解促進に取り組むとともに、未策定の事業所においては策定に着手する。</p>	<p>からクラスターが発生した。 職員・利用者の感染があった場合は、情報提供と情報共有、検査資材の提供、看護職員の派遣など法人内での協力支援体制を構築し機能できた。</p> <p>②インフルエンザ等他の感染症対策についても、ワクチン接種推奨等同様に徹底が図られた。</p> <p>(6)</p> <p>①新型コロナウイルス感染症クラスター時、施設・事業所間で必要物品、備品の融通などがスムーズに行われた。 また、年度末に発電機、停電用暖房器具など災害時の必要備蓄品の整備を行い、相互補完性を強化した。</p> <p>②未着手の事業所（策定が義務づけられている事業所等）における状況を確認し、期限より早期にするよう促した。</p>
(7) 女性活躍推進法における行動計画の策定	<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、2022年3月をもって計画期間の5年を終え、2023年4月からの新計画作成を作成する。作成にあたり、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策定する。</p> <p>②2023年度からの5か年計画の策定にあたり、女性管理者等で構成する計画を推進するチームを作り、法人の女性職員が働き易く、活躍できる職場づくりの計画の策定と計画に基づく取り組みを推進する。</p>	<p>(7)</p> <p>①新行動計画は、行動目標が定まらず完成に至らなかった。2023年4月から早々計画の策定に行動を開始する。</p> <p>②2022年度は完成に至らなかったため、2023年4月から早々に、女性管理者等で構成する計画を推進するチームを作り、法人の女性職員が働き易く、活躍できる職場づくりの計画の策定と計画に基づく取り組みを推進する。 また、育児休業制度の改正に合わせ、幹部職員に対し女性の働きやすい職場等について研修を行った。</p>

計 画	計画内容	実績・検証
<p>3. 法人本部の組織体制の再構築</p> <p>(1) 法人としての業務執行体制の確立</p> <p>(2) 企画機能、経営戦略の体制強化</p> <p>(3) 人事、人材育成機能の部署構築</p> <p>(4) コンプライアンス、SDGs への推進</p>	<p>(1)</p> <p>①2021 年度 6 月新たに選任された評議員、理事、監事による、開かれた法人経営の継続と事業の計画的な執行を図るため、理事会・評議員会を通してガバナンス機能を発揮していく。</p> <p>②2022 年度からの 5 か年中期計画をもとに、着実な計画実行及び急激な社会値経済状況の変化に対応する柔軟な計画推進体制の構築を図る。</p> <p>(2)</p> <p>①法人全体を包括的に見る観点から、中長期的見通しをもった経営戦略と事業展開を推進する機能体制を強化する。</p> <p>(3)</p> <p>①事業所毎に組織を明確化(職員数、役職人数)し、人事履歴のデータベースを活用できるよう(専門職の採用、キャリアアップ支援等)管理し、育成機能の部署の取組みを進める。</p> <p>②人事(昇任、採用、組織編成等)に関するヒアリング(法人役員と管理職)を実施し、人材育成の体制を整える。</p> <p>(4)</p> <p>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。</p> <p>②持続可能な共生社会の実現に向けて、法人 SDGs 目標を施策する。</p>	<p>(1)</p> <p>①法人経営の安定的継続と事業計画執行の機能性向上の発揮に向けて、理事会・評議員会を通してガバナンス機能を発揮した。</p> <p>②5 か年中期計画をもとに、業務執行体制の見直しと効率的な構築を図り実施した。</p> <p>(2)</p> <p>①人事(懲戒・賞罰、育成)、内部監査、組織機能を統括する法人本部を整備した。 順次、企画、財務管理など法人全体を俯瞰する機能を整備する。</p> <p>(3)</p> <p>①組織の明確化としてのデータ活用は、管理方法等明確化し、育成機能部署として確立してから実施する。来年度も引き続き取組みを進める。</p> <p>②2023 年 4 月昇任・昇格人事として、当該管理者及び当該職員とヒアリングを実施し、6 名の昇任・昇格人事とした。人事育成の体制を整える第一歩として成果を得たので、ヒアリング形式を継続するなどし、体制の充実を進める。</p> <p>(4)</p> <p>①理事会、評議員会への適切な業務報告等を行い、法人の経営と事業の透明性を図った。</p> <p>②幹部職員への省エネ対策の研修実施、ジェンダーレス化の取組み、奨学金制度の創設など法人として SDGs に係る取組みを行ったが、法人目標の設定には至らなかった。次年度以降 SDGs の取組み項目を増やすとともに法人目標の設定に取り組む。</p>

計 画	計画内容	実績・検証
<p>(5) 法人事務局機能の見直し</p>	<p>(5)</p> <p>①法人事務局の機能を強化し、経理規程・経理規程細則等の諸規程に基づいた適切な経理事務を遂行する。このことにより収支状況、経営成績及び財務状態を適格に把握し、健全な法人経営を担保できる事務所機能を持ち、事務の指導力を向上する。</p> <p>②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事務所の機能を持つ。</p>	<p>(5)</p> <p>①経理規程・経理規程細則について、数年前からの条文の整理を行い、又支払い承認方法を明確化する等、規程改定を行い、事務局機能の強化を行った。来年度も事務の指導能力を向上できるよう、研修等にて経営・財務知識を益々得るよう鍛錬する。</p> <p>②働き方改革、労働基準法等の改正に伴い、その都度就業規則、給与規程、育児・介護休業等規程を改定し、その規定に遵守し、コンプライアンスを高める事務所と機能をした。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就業規則改定理事会議案 2022年9月、2022年12月</li> <li>・給与規程改定理事会議案 2022年9月、2022年12月</li> <li>・育児・介護休業等規程改定理事会議案 2022年9月</li> </ul>
<p>(6) 社会貢献機能の積極的な取り組み</p> <p>4. 地域貢献活動の取り組み</p> <p>(1) 地域貢献活動の取り組み</p>	<p>(6)</p> <p>①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」「札幌市東区介護予防センター元町」「指定特定相談支援事業所相談支援センターきもべつ」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。</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、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>①2021年度新たな地域貢献事業として、もみじ台北保育園の地域子育て支援スペースに「子育て支援相談室」を設置し地域の子育て相談に対応する活動を試みた。今年度も引き続き、活動の継続性も</p>	<p>(6)</p> <p>①社会貢献事業である「障がい者就業・生活支援センターたすく」「介護予防センター元町」の事業においては、次のとおり事業目標を上回ることができた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>「たすく」 相談支援目標値 169%</li> <li>「介護予防センター」 相談業務目標値 109%</li> </ul> <p>②新設したララ南郷1階を地域貢献活動等に利用できる共生型スペースとして整備した(2023年2月)。次年度以降、このスペースを活用し社会貢献活動等に取り組む。</p> <p>(1)</p> <p>①「相談室」として地域活動を試みたが、新型コロナウイルス感染も影響し、相談事業としてうまくことが運ばない状態であった。そのため「相談室」から「支援企画室」とし、法人6保育園</p>

計 画	計画内容	実績・検証																														
<p>(2) 社会福祉法人減免の実施</p> <p>5. 人材の確保と人材の育成</p> <p>(1) 人材確保と人材定着</p>	<p>鑑みながら取り組んでいく。</p> <p>②実際の活動を通して障がい児養育やダブルケア等の包括的な相談支援についてもノウハウの蓄積を図ることとする。</p> <p>③法人が指定団体となり、セボラ・コリーナを事務局とする「介護職員初任者研修」において、生活困窮者に対する受講料の減免を行う。</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法人本部の組織体制の再構築の事業計画と併せ、人材確保と人材定着を図り、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、離職防止対策を図る。</p>	<p>と連携して、各地域をターゲットに、保護者へのアンケートから地域のニーズを集約し、月1回程度会議を開催して取り組みをおこなった。2023年度は、「室」のメンバーも増やし、SNSを利用した活動にも視野を広げる。</p> <p>②引き続き、経験から得た知識を蓄積し、包括的な相談支援へ進める準備を進める。</p> <p>③セボラ・コリーナ施設にて、新型コロナウイルス感染のクラスターが発生し、2022年度の研修会は中止せざるを得なかった。</p> <p>(2)</p> <p>①社会福祉法人減免の継続は行った。2023年度も引き続き取り組む。また、減免対象者の把握に努める。</p> <p>(1)</p> <p>①②人材確保取り組みとして、2020年度から法人独自の採用(職員求人)ウェブサイトを立ち上げ、30件程の応募があり、保育園調理員、障がい事業支援員の人材確保はできた。</p> <p>国・道・市の保育士、介護職員等の賃金改善と雇用安定化を目的に設けられた処遇改善制度(ベースアップ支援加算)を直ぐに取り入れ、職員の賃金として手当を増設し、賃金の改善を図った。2023年度以降も、計画的に時宜に応じた改善を図る。</p> <p>2022年度採用者、退職者人数</p> <table border="1" data-bbox="1467 1276 2072 1508"> <tr> <td>【採用】</td> <td>正規職員</td> <td>常勤契約職員</td> <td>パート職員</td> <td>計</td> </tr> <tr> <td></td> <td>9名</td> <td>27名</td> <td>23名</td> <td>59名</td> </tr> <tr> <td>【退職】</td> <td colspan="4">(2022年度)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>正規職員</td> <td>常勤契約職員</td> <td>パート職員</td> <td>計</td> </tr> <tr> <td></td> <td>18名</td> <td>16名</td> <td>16名</td> <td>50名</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="4">(2021年度)</td> </tr> </table>	【採用】	正規職員	常勤契約職員	パート職員	計		9名	27名	23名	59名	【退職】	(2022年度)					正規職員	常勤契約職員	パート職員	計		18名	16名	16名	50名		(2021年度)			
【採用】	正規職員	常勤契約職員	パート職員	計																												
	9名	27名	23名	59名																												
【退職】	(2022年度)																															
	正規職員	常勤契約職員	パート職員	計																												
	18名	16名	16名	50名																												
	(2021年度)																															

計 画	計画内容	実績・検証
<p>(2) 人材育成</p> <p>6. 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人事(昇任、採用、組織編成等)に関するヒアリングを実施し、人勢育成の体制を整える。(3(3)②再掲)</p> <p>②将来の法人経営を担える人材の育成のための外部研修の参加、内部研修を強化する。また、人事異動においても引き続き計画的に実施し、研修の充実、キャリアパスを整備し効果的に進める。</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、万が一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止めることができるよう、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>	<p>正規職員 常勤契約職員 パート職員 計 16名 17名 17名 50名</p> <p>(2)</p> <p>①2023年4月昇任・昇格人事として、当該管理者及び当該職員とヒアリングを実施し、6名の昇任・昇格人事とした。人事育成の体制を整える第一歩として成果を得たので、ヒアリング形式を継続するなどし、体制の充実を進める。(3(3)②再掲)</p> <p>②人材育成内部研修として『新任職員研修』は、2年振りに開催でき、愛和福祉会職員としてのノウハウを身に付けさせる目的は達成できた。しかし、他の内部研修は、新型コロナウイルス感染防止の影響により、実施できなかった。キャリアパスの整備は継続的かつ効果的に進めるよう検討する。</p> <p>(1)</p> <p>①昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症予防の想定されるリスクの管理を法人全体で共有し、実際に感染が発生した施設・事業所においては、予防体制の効果が働いた。この数年のコロナクラスター発生の経験を活かして、今後は他の感染症等発生の場合の対応を迅速に進める。</p> <p>②各事業所において、マネジメントに対する職員の理解を進めるため、内部研修等で取り組んだ。引き続き、日々のサービス提供の中で、児童、高齢者、障がいをお持ちの方の多岐に渡る事故・事件のケースを、その都度検証等を行い、リスクマネジメントの取組みを促進する。</p>

## 1. 法人開催諸会議報告

### (1) 理事会

開催年月日	内 容
2022年4月11日(月)	南郷保育園駐車場用地の施設建設入札、建設委員会の設置、日本財団、助成車両の譲渡、札幌市指導監査実施結果報告他
2022年6月3日(金)	2021年度事業報告・決算報告・監事監査報告、2021年度社会福祉充実残額算定結果、評議員招集、理事長・常務理事職務執行状況報告、理事長専決事項報告、苦情解決状況報告、南郷保育園駐車場用地の施設建設入札結果報告、利用者預り金報告
7月29日(金)	南郷保育園駐車場用地の施設建設に係る融資、2022年度第1次補正予算、評議員会決議の省略
9月30日(金)	育児・介護休業等規程改定、給与規程改定、セボラ・コリーナ給与規程改定、契約職員就業規則改定、もみじ台北保育園定員変更、栄町地区整備計画、監事監査報告、理事長・常務理事職務執行状況報告、理事長専決事項報告、苦情解決状況報告、利用者預り金報告、札幌市指導監査実施結果報告
12月9日(金)	2022年度第2次補正予算、給与規程改定、セボラ・コリーナ給与規程改定、契約職員就業規則改定、再雇用職員就業規則改定、評議員招集、監事監査報告、理事長・常務理事職務執行状況報告、理事長専決事項報告、苦情解決状況報告、もみじ台北保育園定員変更の報告
2023年1月19日(木)	南郷地区施設に係る登記、南郷地区施設に係る定款変更、南郷地区施設に係る融資条件変更、評議員会招集
1月27日(金)	2023年度管理職人事、奨学金貸与等及びキャリア支援規程の制定、技能実習生等外国人職員の就業及び給与に関する規程改定 南郷地区施設に係る融資等の報告
3月10日(金)	2022年度第3次補正予算、2023年度事業計画・予算、栄町地区整備計画、評議員招集、監事監査報告、理事長・常務理事職務執行状況報告、理事長専決事項報告、苦情解決状況報告、札幌市指導監査実施結果報告、南郷地区施設に係る定款変更の報告他

### (2) 評議員会

開催年月日	内 容
2022年6月20日(月)	2021年度事業報告・決算報告・監事監査報告、2021年度社会福祉充実残額算定結果
8月4日(木)	南郷保育園駐車場用地の施設建設に係る融資、2022年度第1次補正予算 ※決議の省略 決議があったものとみなされた日：8月4日
12月19日(月)	2022年度第2次補正予算
2023年1月27日(金)	南郷地区施設に係る登記、南郷地区施設に係る定款変更、南郷地区施設に係る融資条件変更、評議員会招集
3月20日(金)	2022年度第3次補正予算、2023年度事業計画・予算、南郷地区施設に係る定款変更の報告

## 2. 監査報告

### (1) 監事監査

開催年月日	監 査 内 容
2022年6月1日(水)	2021年度事業報告、2021年度計算書類・財産目録、経営状況
9月27日(火)	事業状況、資産管理、役員・職員管理、利用者預り金監査実施状況
12月5日(月)	2022年度第2次補正予算、上半期会計処理、理事会・評議員会運営状況、利用者預り金監査実施状況
2023年3月6日(月)	2023年度事業計画及び予算、2022年度第3次補正予算、理事職務執行状況、利用者預り金監査実施状況



(2) 利用者預り金監査

開催月	監査内容
2022年4月	4月11日(月)・12日(火) 愛和の里きもべつ(喜茂別倶知安) 2021年9月末現在残高管理状況：通帳残高と金融機関残高の突合、利用者印鑑と印影照合 4月25日(月)・26日(火) サポートin サッポロ(札幌地区) 2021年7月～9月の残高管理状況：通帳残高と金融機関残高の突合、伝票・受領書押印確認 4月14日(木)・15日(金) きらり(芦別地区) 2021年12月～2022年2月の残高管理状況：通帳残高と金融機関残高の突合、財産管理委託契約書等確認
6月	6月28日 愛和の里きもべつ(喜茂別倶知安) 6月27日 きらり(芦別地区) 6月29日 サポートin サッポロ(札幌地区) 1. 預り金管理責任者と出納責任者及び取り扱い担当者の選任の確認 2. 自主点検表による管理状況報告 3. 三施設利用者預り金残高(2022年3月31日現在) 4. 前回の指摘事項の改善状況報告
9月	9月20日 愛和の里きもべつ(喜茂別倶知安) 9月12日 きらり(芦別地区) 9月9日 サポートin サッポロ(札幌地区) 1. 自主点検表の報告に基づく点検 2. 残高管理状況 2022年4月～6月 3. 入出金の事務処理状況 4. 財産管理契約及び委任状の確認
12月	12月16日 愛和の里きもべつ(喜茂別倶知安) 12月1日 きらり(芦別地区) 11月24日 サポートin サッポロ(札幌地区) 1. 2022年7月～9月分の残高管理状況 2. 預り金出納帳、収支計画について伝票等に責任者他の押印の確認 3. 財産管理契約書、委任状、財産預り書他の伝票等の押印確認

3. 法人研修

開催予定月	研修内容
2022年6月20日(月)	新任職員研修会
8月26日(金)	管理者研修会：省エネに関する情報提供(講話：北海道電力様)
9月22日(木)	管理者研修会：財務諸表の見方のポイント(講話：常務理事)
10月28日(金)	管理者研修会：外部研修「社会福祉法人人材育成」報告(講話：理事)
11月25日(金)	管理者研修会：奨学金貸与等及びキャリア支援規程の制定について(講話：理事長)
2023年2月22日(木)	管理者研修会：労務セミナー〈トラブルを生まない退職勧奨の注意点〉(講話：佐藤賢一社会保険労務士様)

※1 新型コロナウイルス感染症拡大予防により、多人数での研修は中止とした。

※2 2022年度管理職7名昇任により、管理者向けの研修を中心に実施した。