

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>(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>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ロードマップを策定する。</p> <p>(3)</p> <p>①法人財務上の課題を明確にし、その解決、解消する財務上の仕組みを確立する。</p> <p>②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> <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>(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うとともに、研修を計画的に進める体制を確立する。</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、3年前から感染症の拡大に応じ、具体的な対策に取り組んで来た。2022年度では若者の重症化リスクは低く、感染しても軽症で済む一方で高齢者のリスクは引き続き高い状況にある。2023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、国の感染症法上の措置の動向を踏まえながら、With コロナ対策として感染防止は強化する。</p> <p>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>上記(1)①のとおり着実に進めている。</p> <p>②計画未着手の計画項目の検証をし、2024年度は法人発展に応じた法人業務体制を実施する。</p> <p>(3)</p> <p>①経営の健全性を高めるために経営分析を行い、本法人の経営状態を表した経営指標をもとに収益性、人件費率等を算出し、今後の経営改善に役立てた。2024年度以降は、その健全性の解消解決するための仕組みを実施する。</p> <p>②③需要見通しを得るため具体的な方法を検討し、需要が見込めない、もみじ台北保育園の定員を10名減にして100名とした。利用ニーズの観点から愛和えるむ保育園については、札幌駅再開発の延期の影響は大きく、保育需要が減少する中、2024年に向けて見通しの財務計画を検討した。</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。来年度も引き続き、ケアマニュアル等の見直しを行う。</p> <p>(5)</p> <p>①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、昨年に引き続き徹底的に取り組んだ。障害者支援施設愛和の里きもべつ等の入所施設から大規模なクラスターが発生し、当該施設の利用者・職員の感染があったが、法人内の特別養護老人ホーム看護職員の派遣など法人内での協力支援体制を構築した。</p>

計 画	計画内容	実績・検証
<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>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。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>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、BCP義務化になる介護施設以外の未策定の施設・事業所においても計画に着手する。</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、2023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>②2023年度からの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、法人の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> <p>(1)</p> <p>①2023年度は、理事、監事の改選期となる。新たに選任された役員と評議員による、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>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各施設・事業所において十分に災害に対する備えはできている。新型コロナウイルス感染症対応の物資においても事前に物資は揃えており、感染者多数発生にて備蓄が少なくなった時は、法人内施設・事業所間で相互の補充できるよう準備をしている。</p> <p>②事業継続計画（BCP）を作成している特別養護老人ホームセボラ・コリーナにおいては、職員研修を実施し事業継続計画（BCP）の理解を得た。また、障がい福祉サービス事業では2024年義務化に備えて、入所施設・グループホームでは、事業継続計画（BCP）を作成し、災害・感染症に備えた。</p> <p>(7)</p> <p>①2023年4月からの新計画に沿って、職員の定着率を上げるための目標のひとつである本法人の育児・介護休業等規程、就業規則等の見直し等を行った。</p> <p>②5か年計画策定実行にあたって女性管理者数名で取り組みを行ったが、多くの目標を掲げることができず計画実行には至らなかったため、2024年度は活躍できる職場づくりの計画に基づいて取り組みを進める。</p> <p>(1)</p> <p>①新たに選任された理事長、監事を含め、役員と評議員により、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>

計 画	計画内容	実績・検証
<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>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価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を本部室として設け、その機能体制を確立する。</p> <p>②法人の経営戦略を整えるため、各拠点区分の収支を調整し、本法人の持つ強みを把握し、それを活用できる戦力を立てる。</p> <p>③本法人の目指す事業のビジョン、目的、社会的意義を洗い出し、経営戦略の策定に結び付ける。</p> <p>④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機能を持つ。</p> <p>(3)</p> <p>①表彰、懲罰の賞罰制度を構築するために別規程等を設け、適正な人事管理を行う。</p> <p>②2022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、2023年度も継続して人材育成の体制を整える。</p> <p>③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>④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</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新たに本部室に「事業推進調整室」を設置し、中長期的見通しをもった経営戦略と事業展開の機能体制を確立した。</p> <p>②各拠点区分の収支を調整し分析を行ったが、経営の要である予算計画及び執行に対しては、2024年度は更に経営改善に活用できるよう戦力を立てる。</p> <p>③法人中期計画にあるとおり、法人の強みを活かした事業「高齢者福祉、障がい者福祉、児童福祉」の互いに連携することができる事業展開の活動を経営戦略と結び付けて、引き続き推進する。</p> <p>④経理規程等の諸規定に基づいて、出納の取扱い、固定資産の管理、物品購入等の契約等、適切な経理事務を遂行することができた。また、決算書での財務状況を把握し、2024年度も引き続き、法人経営を担保できる機能を保つ。</p> <p>(3)</p> <p>①就業規則から切り離して複数ある表彰等の明確な制度の策定をするには、表彰等の具体性や仕組みが必要であるため、更に検討が必要である。</p> <p>②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ことについて、管理者等のヒアリングを実施した。</p> <p>③事業所組織の職員数、役職人数を明確化し整備を進めた。引き続き人事履歴のデータベースを活用できる機能の部署の取組みを図る。</p> <p>④職員の能力を十分に発揮することの妨げにもなる行為、職員個人としての尊厳や人格を不当に傷</p>

計 画	計画内容	実績・検証
<p>(4) コンプライアンス、SDGs への推進</p> <p>(5) 事務局機能の見直し</p> <p>(6) 社会貢献機能の積極的な取り組み</p>	<p>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。</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>(5)</p> <p>①法人本部の機能のひとつとして、事務局の機能を整え、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。</p> <p>②法人各施設、事業所の会計、労務の事務業務の強化を図るため、事務局職員が中心になって研修、勉強会等を開催し、事務業務指導を行えるよう事務の指導力を向上する。</p> <p>(6)</p> <p>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」「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、</p>	<p>つける等の人権に関わる許されない行為であるハラスメントを防止し、その方針を明確にした「ハラスメントの防止に関する規程」及び「ハラスメント対応マニュアル」を策定し、職員に周知した。</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。また、理事会の承認事項については、管理者へ報告し、法令遵守(コンプライアンス)機能を強化した。</p> <p>②女性活躍推進法を基に計画を立て、ジェンダー平等を推進した。また、障がいをお持ちの方・高齢者・特定技能外国人等の多様な人材がそれぞれの持つ力を発揮できる働き方を推進した。</p> <p>(5)</p> <p>①就業規則の労務関係の事務業務を整理し、労務様式の整備を図り、より分かりやすい労務様式に変更した。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・給与規程改定理事会議案 2024年3月 ・就業規則改定理事会議案 2024年3月 2023年12月 ・経理規程改定理事会議案 2023年6月 <p>②2023年度10月から導入された「インボイス制度」について、事業主としての適正な消費税納税の事務業務のため、顧問会計士の研修を受け勉強に努め、法人施設・事業所の業務指導を行った。</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」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> <p>「たすく」 相談支援目標値 184% また「指定特定相談支援事業所相談支援センター</p>

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 (1) 福祉サービスの提供に係るリスクマネジメント</p>	<p>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>③「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>(2)</p> <p>①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、2023年度も継続して人材育成の体制を整える。(3(3)②再掲)</p> <p>②長期的な視点で人材育成を考え、本法人の現状の分析をし、本法人の人材育成の課題を導きだし、課題の戦略、組織等を検討する。</p> <p>③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>国の介護職員、障がい福祉事業職員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(改善支援補助金、臨時特例交付金)を取り入れ、職員の賃金として手当を増設し、賃金の改善を図った。2024年度以降も、計画的に時宜に応じた改善を図る。</p> <p>2023年度採用者、退職者人数</p> <table border="1" data-bbox="1464 411 2074 730"> <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>13名</td> <td>14名</td> <td>36名</td> </tr> <tr> <td>【退職】</td> <td colspan="4">(2023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>12名</td> <td>22名</td> <td>23名</td> <td>57名</td> </tr> <tr> <td></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> </table> <p>(2)</p> <p>①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ことについて、管理者等のヒアリングを実施した。(3(3)②再掲)</p> <p>②必要なスキルを持った人材を必要な人数採用し、適切に人材配置を行う戦略を長期的に考え、引き続き来年度も時代の変化に伴う「人材戦略」の計画を進める。</p> <p>③人材育成内部研修として『新任職員研修』を辞令交付式終了後に、2022年度中途採用正規職員も併せて開催し、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。また、管理者には法人の健全な運営に対応できるための育成に向けて定期的に管理者研修を執り行った。</p> <p>(1)</p> <p>①インフルエンザ、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</p>	【採用】	正規職員	常勤契約職員	パート職員	計		9名	13名	14名	36名	【退職】	(2023年度)					正規職員	常勤契約職員	パート職員	計		12名	22名	23名	57名		(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
【採用】	正規職員	常勤契約職員	パート職員	計																																						
	9名	13名	14名	36名																																						
【退職】	(2023年度)																																									
	正規職員	常勤契約職員	パート職員	計																																						
	12名	22名	23名	57名																																						
	(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																																						

計 画	計画内容	実績・検証
	<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>	<p>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、他の感染症等発生の場合の対応も適切に対応できた。</p> <p>②昨年度に引き続き、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
2023年6月8日(木)	2022年度事業報告・決算報告・監事監査報告、2022年度社会福祉充実残額算定結果、役員候補案、評議員選任・解任委員会委員の1名選任、第三者委員の選任、定款変更、経理規程改定、保育園公定価格の改定に伴う一時金の支給、奨学金貸与等及びキャリア支援規程の改定、評議員会招集、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、南郷保育園の土地・建物の債務弁済抵当権消滅報告、札幌市指導監査の実施結果報告
6月23日(金)	理事長の選定、常務理事の選定、法人体制、法人本部の人事
7月28日(金)	2023年度第1次補正予算、栄町地区整備計画の見直し及び慈照ハイツの移転構想、評議員会決議の省略
9月29日(金)	慈照ハイツ移転整備計画、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
12月8日(金)	2023年度第2次補正予算、ハラスメントの防止に関する規程の制定、就業規則改定、セボラ・コロナ就業規則改定、契約職員就業規則改定、再雇用職員就業規則改定、評議員会招集、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、慈照ハイツケアハウス転換計画報告
2024年1月22日(月)	2024年度管理職人事、ハラスメントの防止に関する規程の制定(継続審議)、もみじ台北保育園の定員変更、札幌市指導監査の実施結果報告
3月11日(月)	2023年度第3次補正予算、2024年度事業計画・予算、給与規程改定、セボラ・コロナ給与規程改定、就業規則改定、セボラ・コロナ就業規則改定、契約職員就業規則改定、再雇用職員就業規則改定、職員処遇改善支援補助金及び臨時特例交付金支給規程の制定、保育園公定価格の改定に伴う一時金の支給、評議員会招集、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、慈照ハイツケアハウス転換計画

(2) 評議員会

開催年月日	内 容
2023年6月23日(金)	2022年度事業報告・決算報告・監事監査報告、2022年度社会福祉充実残額算定結果、理事・監事の選任、定款変更、評議員選任・解任委員会委員の選任報告、第三者委員の選任報告
8月4日(金)	2023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18日(月)	2023年度第2次補正予算、慈照ハイツケアハウス転換計画報告
2024年3月19日(火)	2023年度第3次補正予算、2024年度事業計画・予算、慈照ハイツケアハウス転換計画報告

2. 監査報告

監事監査内容

開催年月日	監査内容
2023年6月7日(水)	2022年度事業報告書、2022年度計算書類・財産目録、利用者預り金監査実施状況
9月25日(月)	事業状況(理事会議事録、定款変更認可書類)、資産管理関係書類、役員管理関係書類、利用者預り金監査実施状況
12月6日(水)	2023年度第2次補正予算書、上半期会計処理、理事会・評議員会運営状況(理事会議事録)
2024年3月4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

3. 法人研修報告

開催予定月	研修内容
2023年4月1日(土)	新任職員研修会：新任職員に向けて(講話：理事長)、社会福祉法人について(講話：理事)、愛和福祉会について(講話：理事)、法人の諸規程について(講話：常務理事)
4月1日(土)	法人役員・管理者研修会：今後の福祉の動向(講話：奥田評議員)
6月23日(金)	管理者研修会：社会福祉法人の動向及び愛和福祉会の今後(講話：理事長)
6月30日(金)	管理者研修会：法人の健全な運営と環境の変化に対応する事業所(講話：理事長)
12月22日(金)	管理者研修会：愛和福祉会の経営(講話：理事長)
2024年2月22日(木)	管理者研修会：キャリアパスについて(講話：理事長)