

## 法人本部の事業報告

### はじめに

平成 30 年度は、経営会議で事業計画の進捗状況及び収支状況を検討し、施設長を含めた施設・事業所の幹部職員の一部には、組織的運営の重要性が理解できたと思います。しかし、施設が独自運営してきた長い歴史があり、その経験にこだわる職員が少なくないことと、とくに、まりも会発足時に創設者たちの目指していた「重度の障害者が『生かされている』状況を自らの人生を賭して『生きる』ことに変えていく支援を行うこと」が形骸化し「職員本位」の支援が一部で行われている問題があります。そして、本部・施設長を含め、それに十分対応できていない弱さもあります。この現実と向き合い、幹部職員の指導力の向上、利用者の視点に立った集団ケアの徹底、それを実現する専門性の向上に取り組みます。

### 1 法人本部事業執行状況

#### 1) 理事会・評議員会等主な会議の開催

##### 理事会

	開催月日	出席者	主な議題
第 1 回	30.05.28	理事 8 監事 2	平成 29 年度事業報告及び決算報告、就業規則の改正(清瀬)、理事の業務分担及び理事長の報酬、定時評議員会の招集
第 2 回	30.07.31	理事 7 監事 2	役職員の昇格・承認に関する要綱の改正(継続審議)、経営会議運営要領の改正、
第 3 回	30.09.27	理事 6 監事 1	セクシャルハラスメント規程の改正、育児・介護休業に関する規則の改正、組織規程別表 2 の改正、印章取扱規程の制定、清瀬療護園及びまりも園職員の昇格・承認に関する要綱の改正、東京都実地検査指摘事項の改善計画(本部・清瀬・くるめ)、平成 30 年度補正予算(清瀬)、常勤医師の採用に関する規程の制定(清瀬)、清瀬療護園の副園長選任
第 4 回	30.11.29	理事 6 監事 1	上半期の事業執行状況及び収支報告、組織規程の改正、積立資産の取崩及び補正予算、まりも園長選任、評議員会の招集、評議員の退任及び推薦、
第 5 回	30.01.30	理事 8 監事 2	補正予算(本部・清瀬・くるめ)、カーサ・マリモの運営規程(共同生活支援・短期入所)の改正、定款変更、カーサ・マリモの所長の選任、のびろ作業所の運営規程の改正、評議員会招集
第 6 回	31.02.28	理事 監事	懲戒処分(管理職の不適切な言動)、清瀬療護園副園長解任、本部の業務執行に携わる理事の業務分担変更
第 7 回	31.03.28	理事	補正予算(本部、くるめ、まりも、のびろ)、平成 31 年

		監事	度事業計画、人件費積立金取崩（くるめ）、平成 31 年度当初予算、就業規則改正（まりも）、評議員会の開催
--	--	----	--

### 評議員会

	開催月日	出席者	議題
第 1 回	30.06.17	評議員 9	平成 29 年度決算書類の承認、平成 30 年度の理事及び監事の報酬総額、平成 29 年度事業報告、社会福祉充実残高の報告、
第 2 回	30.11.30	評議員 8	平成 30 年度上半期業務執行状況及び収支報告
第 3 回	31.02.24	評議員 8	定款の変更

### 経営会議・施設長会議

会議名	開催	審議事項
経営会議	毎月	<ul style="list-style-type: none"> <li>* コンプライアンスの推進</li> <li>* ハラスメントの防止</li> <li>* 就業規則の改正</li> <li>* 事業報告、決算</li> <li>* 本部事務局体制について</li> <li>* 重点事項の進捗状況（四半期毎）7.9</li> <li>* 収支分析（四半期毎）</li> <li>* 文書收受について</li> <li>* 昇任・降任について</li> <li>* 組織規程改正について</li> <li>* 印章取扱規程の制定</li> <li>* 東京都実施検査の指摘事項の改善について</li> <li>* 法人内部点検の実施（運営・会計）</li> </ul>
施設長会議	毎月	<ul style="list-style-type: none"> <li>* コンプライアンスの推進</li> <li>* ハラスメントの防止</li> <li>* B C P</li> </ul>

### 理事会及び評議員会で決議された主な規則・規程

規則・規程名	改正月	内 容
定款	2 月	業務執行理事を 1 名から 4 名以内で選出できるように変更した（平成 31 年 4 月に東京都から認可）。
組織規程別表 2 の改正	9 月	事務効率化を目指し、補助金、受託金に関する申請、請求及び報告事務の権限を当該施設長に委譲。

組織規程の改正	11月	介護統括主任が生活相談、看護、機能訓練指導業務を統括できる仕組みに改正（まリモ）。
就業規則の改正	5月 3月	清瀬療護園の常勤職員、非常勤職員の就業規則の構成をわかりやすくすることと、賞罰規程を整理 まリモ園就業規則の整理
セクシャルハラスメント規程の改正	9月	相談・苦情への対応にあたって関係者のプライバシーの保護及び不利益処分の禁止を追加。
育児・介護休業に関する規則の改正	9月	育児休業のハラスメントに関する条項に、妊娠・出産及び介護休業も追加。
印章取扱規程の制定	9月	理事長印、施設専用理事長印、施設調印の管理規定を整備。
常勤医師の採用に関する規程の制定	9月	定年を超えた医師を常勤として採用するために勤務条件を整理。
職員の昇格・承認に関する要綱の改正	9月	清瀬・まリモ両園の職員の昇格の仕組みと評価基準を整理。
カー・マリモ運営規程（共同生活援助・短期入所事業）改正	1月	短期入所事業開始に伴い、規程を再整備。
のびろ作業所運営規程の改正、工賃規程の制定	1月	さいたま市の指摘で運営規程の実施地域の特定及び工賃規程・工賃基準を制定。

## 500万円を超える契約

施設名	件名	契約金額	契約事業者	契約年月日	摘要
清瀬療護園	管理業務委託契約	8,184,000	小田急ビルサービス	30.04.01	消費税含まない
小金井市障害者福祉センター	輸送業務委託契約	16,951,680	つくば観光	30.04.01	消費税含む

## 2) 本部事業計画執行状況

### ① 重点目標の実践及び施設運営状況の確認

#### 【目標】

施設・事業所の重点目標は経営会議で進捗状況を確認し、確実な実現を図ります。また、毎月の「事業報告」で収入状況、稼働率、職員配置、収支状況の分析などを行い、経営会議で検討していくことで、健全な経営を目指します。

#### 【取り組み】

毎月の会議で、各施設・事業が重点項目の進捗状況及び事業活動計算書をもとに収支状

況、稼働率の報告を行い、重点目標の達成、収支の安定に向けて検討をしました。また、結果を当該事業所の主任会議等に報告し、検討もしてきました。

**【取り組みの結果】**

重点目標の「利用者が居心地のよいサービスの提供」で見ると、一定のサービスの向上も見られましたが、本来求めていた関係する職員全体が目標に向かい努めていたとは言い難い状況でした。その主要因は、かなりの職員が目標を認識していないことです。

重点目標のほかも同じで、「職員が笑顔で働ける環境づくり」では、清瀬療護園がスマイルカードの導入とハラスメント防止の取り組みが目立った程度です。「地域の福祉ニーズに対応するサービス提供」も地域との交流の接点を求めて活動した状況で、「施設の一部の開放」がやっとでした。

さらに。「施設・事業所の財政の健全化」は、毎月の経営会議で収支状況を検討し、主任会議でも報告しているので施設・事業所の幹部職員には認識されていますが、職員には危機的な状況が理解できるように周知されていず、職員体制に踏み込んだ検討はできていません。

**【来期の課題】**

2019年度の事業計画の重点項目は、3度会議で検討し、課題・目標が少し具体化しました。「職員が連携した組織的サービスを提供」を意識的に進め、「利用者が居心地のよいサービスの提供」に取り組みます。実施状況は、3ヶ月ごとに目標の達成状況を確認し、必要に応じた取り組みの改善を行います。

また、法人本部に財政確立検討委員会を設置し、施設・事業所が維持・発展可能にするために職員体制を含めた抜本的な見直しに取り組みます。

② 職員の資質の向上の取り組み

研修は、目標の半分も達成できませんでした。本部自身が研修の重要さと計画的実施について取り組んでこなかったと反省しています。

資格取得研修は、2か所で専任講師による社会福祉士、介護福祉士の国家試験受験の勉強会を実施し、社会福祉士はくるめ園で1名、介護福祉士は清瀬療護園で5名が合格しました。

研修の実施状況

区分	目標	実施	参加人員	摘要
基礎研修	4回	2回	16人	
監督職研修	2回			
管理職研修	2回	1回	6人	
課題研修	2回			

### 3) 内部監査の実施

施設・事業所の運営実態を把握するために、業務に精通した職員がチェック項目に沿って他の施設・事業所の運営決定の仕方と職員周知、リスク管理、苦情対応、会計処理について内部監査を行った。

会議の資料の事前配付はある程度できている施設があったが、会議録は結論だけで、職員の周知も会議録の回覧だけが多かった。職員の意見を反映し決定し、決定に至った経緯と内容をわかりやすく職員に伝えることの取り組みが課題として残った。

リスク管理でも、転倒してもけがで受診しなければ事故として扱わない事業所もあった。行政により報告を求めている事故の内容が異なることが、要因にあるので、法人として定義を統一することと、ヒヤリハット報告を増やすことで、事故の分析、再発防止を施設ごとでなく、全体で検証する取り組みを来期の課題としている。

苦情解決は、第三者委員の活用が十分できていないことが判明した。監事監査でも助言されたが、第三者委員の苦情対応チェックを進め、苦情解決を申立人の立場に立った内容にすることが来期の課題である。