

社会福祉法人三晃福祉会 令和6年度事業計画

平成29年度から、社会福祉法人制度改革に伴う、新たな評議員会、理事会体制の確立や社会福祉充実残高の明確化及びそれに伴う社会福祉充実計画の立案、財務諸表等電子開示システム運用への対応等、具体的な対応が始まった。変化に適切に対応するよう取り組んでいるが、社会福祉法人としての存在意義を地域の方々に認めていただけるよう継続して取り組むよう努める。

I 中・長期計画に基づく事項

中・長期計画に示した8つの重点課題を中心として改善に向けて取り組むこととする。

1. サービスの質の向上

社会的養護関係施設は、3年に一度の第三者評価が義務付けられており、これまで、法人が運営する3施設とも、それぞれ計4回第三者評価を受審している。今年度、児童養護施設東光虹の家、母子生活支援施設虹ヶ丘園、乳児院東光乳児院の3施設において、第三者評価基準に基づく自己評価を実施する。また、評価の結果を活用し、改善課題の明確化や具体的な改善計画に伴うサービスの質の向上の取組の実施に努める。

2. 地域における公益的な取組の推進

地域の多様な援助ニーズを把握するような体制整備に努める。地域における公益的な取組を通して、地域からのニーズに対応できるような具体的な取組へつないでいけるよう努める。具体的にはホームスタートおおた、産後ケア事業、太田社会福祉施設連絡協議会による電球交換事業への参画、「群馬県ふくし総合相談支援事業」への参画等を実施してきた。引き続き取組みを継続していく。

3. 信頼と協力を得るための情報発信

法人の広報機能を強化し、事業計画、事業報告、法人の理念や事業活動、提供するサービスの内容、公益的な取り組みの実施状況等について、地域からの信頼を得るため、広く、地域に引き続き積極的に発信する。

具体的には財務諸表等電子開示システム運用への対応を必須事項とし、広報誌やホームページの内容の充実に取り組むことを継続していく。

4. 人材の確保に向けた取組の強化

内部環境、外部環境を把握し、採用計画を立てるように努める。様々な採用ツールを用意し、多様な採用チャネルを効果的に利用することを目指して実施し始めたリクナビの仕組みを最大限有効に活用するよう努める。これらの活動推進の際には、個々の職員の参画を得

ながら、取組をすすめていく。また、早期に内定者を確保し、入職までの間のフォローアップを丁寧かつ効果的に行うための検討を進める。雇用時間や形態を工夫し、多様な働き方ができるように構築し始めた仕組みを発展するよう努める。

具体的には、人材確保検討委員会にて、入職から間もない職員を構成メンバーとし、より効果的な情報発信等を検討しながら採用活動を行う。

5. 福祉人材の定着に向けた取組の強化

職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりが重要であると認識し、関連する取り組みについて検討を進める。上司は、職員に対して動機づけを意識した言動を行うよう心掛ける。労働災害防止策（メンタルヘルス、腰痛防止策、その他労働災害への対応）を講じ、その内容を職員に周知する。セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止策、対応策を適切に講じる。職員処遇の水準が適正であるかどうか、処遇改善の必要性やその可否を評価・分析するための取り組みを、PDCA サイクルにより定期的に行う。ワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した取り組みを行う。評価・分析等にもとづき、職員処遇の改善計画を策定し改善を行う。

具体的には、社会保険労務士による相談窓口の設置、職場環境に関する職員の意識調査、労務管理のチェックなどの実施を含めた取組みを継続する。

6. 人材の育成

人材育成制度の構築を目指して、法人の経営理念や期待する職員像及びキャリアパスを明示し、サービス目標等に基づいた人材育成に関する方針を明確にし、目標管理及び研修を一元的に推進する体制の整備等、その方法を確立する。育成システムは、OJT（職場研修）、Off-JT（職場外研修）、SDS（自己啓発支援）で構成し、OJTでは、指導内容や方法等の共通基準を作成し、意図的、計画的に行うよう努める。資格取得、その他、職員の成長のための支援の仕組みを構築する。職員各自の研修受講履歴を管理し、個別研修計画を作成するよう努める。

具体的には、研修体制検討委員会にて、「職場研修」の実施体制を整えるための取組を推進することを継続し、キャリアパスの構築は職員の参画により「自らのキャリアパスを自分自身で決めていく」体制を整備し推進する。

7. 組織統治（ガバナンス）確立

理事会、評議員会、理事、監事および評議員が各々の役割を認識し、法人経営と各事業経営のチェック機能、各機関間（理事会、監事、評議員会）の相互牽制機能を果たすことを引き続き行う。

8. 健全な財務規律の確立

計算書類が適切に作成されるよう、確認体制の確立を含め、担当する職員のスキルアップを目指す。また、中長期計画に基づく資金計画を作成する。さらに、社会福祉充実残額が発生した場合には、適切に社会福祉充実計画を策定し、それに基づく取組を実施する。

II 法人関連事業の実施

1. 評議員会の開催

令和6年6月

令和5年度事業報告及び決算について

その他

※この他、必要が生じた場合に開催する。

2. 理事会の開催

年 月	事 項
令和6年5月	令和5年度事業報告及び決算について その他
令和6年11月	令和6年度補正予算について その他
令和7年3月	令和6年度補正予算について 令和7年度事業計画及び予算について その他
※理事会は、必要に応じ適宜開催する。	

3. 監事監査の実施

令和6年5月

4. 第三者委員の会議・委員会の開催

令和6年6月

5. 各種会議・委員会の実施

(1) 運営会議

目的

社会福祉法人三晃福社会各施設の運営上の課題を把握し各施設間での調整を行うとともに、他施設の動向等の情報交換等を行い、法人が運営する各施設の資質の向上を図ることを目的とし、法人運営会議を実施する。法人各施設機能の多機能化のうち新規事業については、

本会議にて取り扱うこととする。

検討内容

○定例事項

- ・各施設からの月次報告

(入退所状況、対外諸団体関係報告、施設内状況、運営に関する問題点等)

○非定例事項 (必要に応じ議事として掲げるもの)

- ・予算・補正予算の執行状況報告・確認
- ・理事長指示事項の対応
- ・行政監査・検査等指摘事項の対応
- ・各委員会からの報告及び調整
- ・サービスの質向上のために必要な事項
 - 各種規程案の作成
 - 第三者評価受審
 - 研修実施体制
 - 人事管理体制
 - 改善提案書等の検討 等
- ・多機能化のための新規事業に関すること

(2) 高機能化会議

目的

法人各施設のこれまでの機能の専門性を高め、支援内容を高機能化していくための検討を行うため、高機能化会議を実施する。

検討内容

- ・各施設の高機能化のために必要な事項
 - J Tの充実
 - アセスメントスキル、自立支援計画立案スキルの向上
 - B C Pの策定
 - アンガーマネジメントの充実
 - 性教育の充実
 - ライフストーリーワークの充実 等

(3) 多機能化会議

目的

法人各施設にてこれまでに多機能化を進めてきた機能について、施設間連携や具体的な

支援内容の検討を行うため、多機能化会議を実施する。

検討内容

- ・多機能化のために必要な事項

地域における子育て支援等の充実（一時保護、子育て短期支援事業、ホームスタート、周産期支援、里親支援、子育てサロン、ほめトレ、アンガーマネジメント等）
アフターケアの拡充

- ・人材育成の充実（実習生の受け入れ、インターンシップ等を含む） 等

（４）各種委員会

①個人情報管理委員会

目的

個人情報管理規程第6条に「個人情報管理委員会」に関する規程がある。個人情報管理に関する意志決定機関として「個人情報管理委員会」を設置する。

検討内容

本委員会での実際の活動として、個人情報管理規程第6条3項の定めに従い、個人情報管理に関する当法人取組の計画立案、指示、取扱規則の策定、セキュリティ対策の実践等、必要な取組を行う。また、各施設における個人情報保護に関する取り組み状況の管理監督を行う。

②リスクマネジメント委員会

目的

今年度より運用される安全計画に基づく対応を充実させながら、事故対応、ヒヤリハット対応、危険予知活動、感染症対応等に関するリスクマネジメント体制を整備し、分析に基づく再発防止の対応等、具体的な取り組みを推進する。

※災害時の事業継続計画（BCP）の内容については施設ごとに検討を継続する。

検討内容

危機（災害・事故等）管理、感染症対応、食の安全等に関して、規程の作成、各種様式の実行、マニュアルの作成・維持管理、体制の整備、職員教育（意識改革）等を実施する。

③情報公開検討委員会

目的

情報公開のあり方を検討し、具体的な取組を推進する。特に、年2回発行している広報誌「虹にむかって」の編集、また、ホームページの企画・維持管理を行うこととする。

検討内容

情報公開のあり方を踏まえ、広報誌面に掲載する記事の内容、レイアウト、原稿執筆依頼、校正、印刷、発送等を実施する。また、ホームページ掲載内容の企画および更新等の維持管理を実施する。

④納涼祭実行委員会

目的

地域への日頃の感謝と児童同士の交流を推進しながら地域との相互理解および親睦を図ることを目的とする合同納涼祭をより充実させ、その効果を最大限に発揮することを目的とする。

検討内容

運営会議にて示される方向性を踏襲し、効果的な納涼祭を立案し、実施する。

⑤研修体制検討委員会

目的

職員を大切にする心構えを基盤とし、各職員が求められる専門性を理解し、適切に、初級職員・中級職員・上級職員・基幹的職員へとキャリアアップしていけるような人材（人財）育成システムを視野に入れた、「職場研修」の体制を確立するための主導的な役割を果たす。

また、業務管理、目標管理、人事考課を組み合わせた人事管理制度の適切な運用に努めるものとする。

検討内容

人材育成体制の必要性、職員に求められる専門性のとりまとめ、職員階層別に期待される役割の明確化、研修プログラム、個人別研修履歴の検討等を行う。

人事管理制度の適切な運用に関する手立てや情報交換等を行う。

各施設にて「職場研修」を体系化するよう努め、OJTを中心に据えた、施設ごとの職場研修を実現化していく支援を行う。

⑥アクションプラン2025検討委員会

目的

全国社会福祉法人経営者協議会の「アクションプラン2025」を活用しながら、今後の課題を整理し、優先順位を意識した改善計画をたて、計画に基づき改善を推進するため、本検討委員会にて調整等を行う。

検討内容

改善課題の抽出、優先順位に基づく改善計画の立案、計画に基づく改善対応の方法、推進主体の調整等を行う。全国社会福祉法人経営者協議会の「中長期計画策定マニュアル」を参考に、法人の中長期計画を策定する。

⑦権利擁護検討委員会

目的

権利擁護、苦情対応、プライバシー保護（個人情報保護を除く）に関する体制を整備し、具体的な取り組みを推進する。

検討内容

権利擁護、苦情対応、プライバシー保護（個人情報保護を除く）に関して、規程の作成、各種様式の作成、マニュアルの作成・維持管理、体制の整備、職員教育（意識改革）等を実施する。入所児童等虐待防止プログラムに基づく研修実施のための研修内容の検討を行い実施する。

⑧事務委員会

目的

各施設に1名ずつ配置されている事務員にて、事務処理に関する情報の共有化やスキルの向上を目指すことを目的とする。

検討内容

情報を共有しながら、各種法制度の改正に対する適切な対応、各種休暇等に関して法人内の規程等に対する適切な対応等を実施する。具体的には事務処理等の標準的な実施法等の確立等に取り組む。

⑨人材確保検討委員会

目的

今後、福祉人材の確保が困難になっていくと言われている。確保しづらくなってから対策を考えるのではなく、自分自身の就職活動の際の感覚が残っている入職から間もない職員を構成メンバーとし、より効果的な情報発信等を検討しながら、自分たちの仲間は自分たちで探していくこと念頭に採用活動を行う。

検討内容

ホームページや求人情報掲載サイトの活用、インターンシップや就職説明会の企画・実施等、法人内各施設やそこでの業務や働く職員を知ってもらい、人材確保につなげていけるよ

うな具体的な方法等について検討する。

(5) 全体会議

法人全職員対象とし、年4回（6月、12月、1月、3月）実施。

7 職場外研修の実施

研修等体制検討委員会で企画した法人主催の職場外研修を実施する。初級職員、中級職員、上級職員、基幹的職員・施設長の階層別に権利擁護、リスクマネジメント、個人情報保護の研修を実施し、また、全職員向けに職員の振る舞い、安全運転管理に関する研修を実施する。

アンガーマネジメントのキッズインストラクターを法人職員の標準的な獲得スキルに位置付け、原則として全職員の資格取得を目指す。

法人内職員研修会を年3回（6月、12月、3月の法人全体会議後）実施する。

また、入所児童等虐待防止プログラムの検討を継続し、これに基づく研修を実施する。