

令和6年度 法人本部事業総括

定款に定める当法人の目的

この社会福祉法人（以下「法人」という。）は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、次の社会福祉事業を行う。

法人の理念 清水あすなろ福祉会のめざすもの

- 一、すべての子ども、障害のある人、高齢者が健康で文化的な生活がおくれるよう、地域の人々と力を合わせて、地域福祉の充実と向上に努め、施設として可能な限り必要な支援を行います。
- 二、子供たちが集団の中で、一人ひとりが大切にされ、高齢者や障害のある人も一人の人格として尊重される施設運営を目指し、常に努力します。
- 三、利用者・職員・地域住民・関係者の協力を基礎に健全な財政の確立に努め、一人ひとりの意見を大切に作る民主的な運営・経営を行います。
- 四、公的な責任と共同の力で、だれもが、必要なときにいつでも利用できる福祉施設の実現を目指し、広範な人々と協力します。

理事会について

変化する社会情勢、とりわけ社会保障関連予算が総枠規制の中で利用者負担の増加や保育・介護分野の従業員賃金が低く抑えられている現状下、理事会として何ができるかと問われると、できることは極めて少ない。理事会としてできることと言えば「法人便り」を中心として情報発信を行ない、社会福祉を巡る政治情勢を関係者にお知らせし、理解を深めていただき、それが世論となり、政治を変える力となるよう働きかけるよう努力することぐらいしかない。とは言うものの紙面のページ数という制約を受けた中ではその情報発信も十分とは言えませんでした。

2024年度期中において理事2名、福島理事と加藤理事がそれぞれ健康上の理由により退任することが決まり、補充は行わずに理事13名体制から11名に減った状態で2025年度改選を迎えることを決めました。

理事会全体が高齢化してきた中でいかにして若返りを図っていくかという過渡期としての11名体制ですが、しばらく様子をみながら今後の役員体制を考えてゆくことになります。

法人本部理事会・評議員体制について

理事会は予定通りに8回開催され、施設の運営状況もしっかり報告され問題なく過ぎましたが評議員会については6月の定例評議員会において定款変更として提案された「あすなろの家」の新規事業経計画「久遠チョコレート事業」追加の提案が審議の結果必要な賛成を得られず事業開

始に待ったがかかった結果となりました。

これは提案において十分納得いただけるような説明が不足していた結果ととらえ、8月に臨時評議員会を招集し再度審議をお願いするという異例の展開となり、再審議の結果提案内容通りに可決され定款変更及び事業への取り組みが可能となりました。しかしながら可決はされたものの全会一致とはならず、反対の方も数名おられ賛成多数により可決という、これも従来の全員一致ということからみれば異例の結果でした。

この件については理事会においても論議が重ねられたことであり、評議員会への提案に際しても十分に準備を尽くすべきであったのに施設任せにして理事会として評議員会への十分な説明責任を果たせなかったことについて理事長として責任を痛感しています。ただ、評議員会が理事会からの提案をただ承認するだけという形式的なものでなく、しっかり審議いただいているという健全な機能の発揮という側面と、最初から十分な説明ができなかった理事会の責任が重く問われるという二つの側面が現れた結果でもありました。今後についてはより丁寧に議案の説明責任を果たせるよう努力を重ねてまいります。

法人事務局体制について

法人本部事務局は2020年度より3人体制で行ってきましたが23年度理事改選（全員留任）後、苺和理事を事務局に迎えました。今年度は当初から4人体制（加藤、苺和、杉井、鈴木（公））で構成され、毎月一回予定通りに開催され、理事会に先立っての施設状況の聞き取りや理事会運営についての意見交換などが行われました

理事会の具体的取組課題

情報発信について

理事会の項で述べましたように理事会としての社会福祉情勢の情報発信は「法人便り」がその中心を占めています。施設そのものの運営内容や状況は各施設の「便り」・HP・インスタグラムなどで紹介されていますが「法人便り」とは性格を異にします。

「法人便り」をご覧になっていただければお分かりいただけるかとは思いますが愛面構成は三施設の情報と社会福祉情報によって構成されています。施設情報はともすれば各施設が出している情報と重なる部分もありますが、可能な限り視点を変えて記事にするよう努力してはありますが、なかなか自己評価しきれない状況があります。福祉関連情報については何人もの方から高評価をいただいておりますが、発信元としてはまだまだ不十分と考えております。限られた文字数でいかに正確に幅広い情報を発信してゆけるかさらなる努力が必要と考えております。

危機管理委員会の取り組みについて

昨年は1月1日の能登半島地震をはじめとして地震、大雨・土砂災害と自然災害の多発した一年でした。また、南海トラフ地震臨時注意報が初めて発令された年でもありました。

各施設は行政の指導指示のもと活動に取り組み一連の対応を「行動概要報国」にまとめ理事

会に報告しました。

当委員会では２０２４年末までに各施設の防災訓練に立ち合い、その結果をもとに各施設防災担当者と懇談会を初めて実施しました。問題点が整理され今後も継続することが望ましいと考えています。

課題であった法人役員（理事・評議員・監事）への一斉通報、緊急連絡網の整備は終わりました。ただし「南海トラフ地震臨時注意報（巨大地震注意）」の発令時、法人はどのような対応・行動をとるべきかについては残された課題となっています。

２０２４年１月から運用を始めた「ハラスメントは許しません！！」は三施設+本部の四か所のポストを施設相談員の協力のもと開封結果を毎月「月例報告書」として当委員会に提出されました。２０２４年度の結果は相談、通報案件投稿「０」でした。この結果を巡り当委員会は下記の点について率直な事実として受け止めたいと考えています。

- ・ 法人が職員の基本的な人権を守り相談窓口となる制度を作り広報してきた。
- ・ １年間継続的に点検・検証を実施してきた。

施設相談員は毎月の集計にあたりどんな投稿が寄せられるか新たなプレッシャーを感じながらその任にあたってくれていることも制度運用の大きな力になっています。ちなみに三施設におけるハラスメント以外の“目安箱（ご意見箱）”の活用はほぼ０の状態これは定期的に職員とリーダーが面談をして直接伝えられる環境があるためであり、職場環境づくりの努力の結果ととらえている見方もあります。

また、相談案件ではありませんが風の子保育園（職域内のモラハラ）、ともの家（グループホーム継続危機）など、現在抱えている難題と解決に向かう苦悩が報告され当委員会も情報を共有しています。

今日マスコミをにぎわすハラスメントに対する各企業の迅速かつ的確な対応が企業の存亡にかかわる問題として広く認識される状況にあることを十分に理解し、運用の精度を上げる努力をすることが求められ、その点についての具体的な内容については２５年度の課題となります。

就業規則の一部整合性の整理について

３施設の就業規則の整合性の調整を前期で課題に掲げながら全くの手つかずに終わってしまいました。２５年度に先送りとなります。

あすなろ福祉会関係者懇談会について

評議員会が定時評議員会にプラスして８月に臨時評議員会が開催押されていたので今期の懇談会は中止となりました。

職員研修について

新入職員研修は引き続き行います。

株式会社経営の障がい者施設や保育園などでの不祥事が発生している中で、あすなろ福祉会がどういう姿勢で施設運営に当たっているのか、その原点である歴史を知り

今日に至る過程の中での先人の苦勞と努力を知ってもらうということを中心に行ってきました。単なる就業先として就職してきた人も社会福祉への期待をいだいて就職してきた人も社会福祉の一翼を担う人材として成長していく第一歩として法人研修を位置づけして継続してゆきます。