

令和 7 年度 法人本部事業計画

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。

役員構成及び日程について

理事会の構成について

今期の理事構成のなかで福島理事が体調悪化により昨年 12 月に退任し、現在 12 名の理事により構成されている。今年は理事改選の年にあたるが基本的には全員留任と考える。

ただ、加藤理事がやはり体調不良を理由に今期限りでの退任を申し出ているので他の理事が全員留任としても 11 名の理事構成となる。定款では当福祉会の理事定数は 10 名～15 名となっているので定款上は問題ないが、これまでの構成からすれば 2 名減員となるのでこれをどう考えるか？

できることなら 13 名での理事会構成を維持したいが適切な候補者がいなければ無理して 13 名を維持することはせず 11 名もしくは 12 名で 25 年度を執行する。

理事会の開催について

理事会の開催は前年度を踏襲する形で開催月が固定化されてきていたが、1～3 月の毎月開催について必要性を再検討した結果別紙日程案のように開催月を変更する

評議員会構成について

今年度は評議員も改選の年になります。法で定められた評議員定数は理事数+1 名以上となっており、前回改選時は理事定数より 2 名多い 15 名が選任されました。任期中に畑田評議員が逝去され 14 名となりましたが理事定数 13 名+1 名以上という法規定を充足していますので任

期中での補充は行いませんでした。今後の理事定数によって必要とする評議員数は変化しますが理事数13名を超えることは無いとは考えますが、余裕をもって前回選出の15名体制を維持したいと考えます。基本的には現在の評議員+1名を考えておりますが、退任を希望する評議員がいればさらなる補充が必要となります。

評議員会の開催について

評議員会の開催は基本的には6月の一回のみとし、11月に定時評議員会ではないが、理事との意見交換の場として懇談会を開催する。その他に評議委員会開催の必要があれば随時協議の上臨時評議員会を開催する。

評議員選任解任委員の補充について

評議員の選任に当たっては評議員選任解任委員会による適格性の審査が義務付けられています。しかしその選任解任委員会を構成していた成岡氏が昨年せいきょされていますので早期に補充しなければなりません。遅くとも四月中には後任の選任ができるようにします。

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、苅和理事を事務局に迎えました。しかし25年度、加藤理事の退任により事務局構成がふたたび3名となりますので補充するかどうか、論議を重ねたいと考えています。

会議の開催は従来通り原則として毎月第一金曜日の午後開催とします。

理事会の具体的取組課題

情報発信について

理事会としての情報発信の中心に位置づけられてきたのが法人便りです。法人だよりは各施設が出すニュースとは少し違った視点から施設の行事や課題を紹介するとともに福祉情報の発信を行ってきました。これまでの発信する福祉情報の内容は各分野における社会福祉の問題点や制度の後退等を批判的に取り上げてきました。しかしそうした情報を紹介し、解説することにとどまっている現状に限界も感じています。本当に現状や方向性を理解しようとする社会制度全般、予算内容全般にわたる検証が必要になります。年四回発行で小さな紙面の中で書けることと言えば限られますが、方向性については理事会として検討する必要があると考えます。編集体制としても、これまで中心を担ってきた加藤理事が理事退任することにより後任体制の構築を迫られます。加藤理事は退任後も法人便り編集については協力していただけることを約していただいておりますが、責任体制としては新たに考えなければなりません。新年度の課題になります。

ホームページ上での理事会情報の発信としては現状を維持する。

危機管理委員会の活動について

昨年度の主要な課題とした！ハラスメントは許しません！！は2024年1月より制度の運用が始まりました。この1年各施設の担当者及び法人本部事務局の協力のもと各部署において相談案件の集約を行ってきましたがハラスメントに直結する相談・投稿はありませんでした。よく制度を作った途端それまでの自由闊達な意見交換が影を潜め活力を失い制度の運用が硬直化の要因とみられたなどの例を知ることがあります。その轍を踏まないように引きつづき慎重に制度の理解がより深まり浸透できるような運用に努めながら研修会等を重ねる必要があります。2024年元日の能登半島地震、8月の宮崎県日向灘沖地震では初めて「南海トラフ地震臨時注意報」が発令され緊張が高まる一方、注意報を初めて身近に知る機会になったりと衝撃的な一年でもありました。改めて危機管理の原点“防災”に立ち返るよう警鐘を与えられ各施設の防災訓練に立ち会い懇談をしました。引き続き危機管理委員会の根幹の事業として取り組む課題です。そうした観点に立ったうえで25年度の当委員会の事業計画を以下のように決定します。

2025年度 事業計画

- ・各防災・避難計画の点検・見直しへの協力
- ・各防災訓練へ参加、実地点検
- ・ハラスメントは絶対に許しません！！の運用見守り、機会をみて「研修会」等を計画する
- ・各施設の「施設台帳」を整備する

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。今期引き続き課題として掲げ取り組みます。具体例としては褒章、懲罰規定や近年話題になっているダブルワーク（兼業）などについての規定を想定しています。

職員研修について

新入職員研修は引き続き行います。

現在各施設は自立してそれぞれ持続可能な施設運営を行っています。しかし風の子保育園開園に至る過程を含め、初期においては広範な市民運動に支えられ先人の苦勞と努力によって今日に至る基礎を築いて来ました。そうした先人の苦勞を紹介する法人の歴史は重要事項として今後も新人研修として重視していきます。

また、近年社会福祉事業を謳いながら障害者や幼児、老人福祉を食い物にする営利主義の施設経営がたびたびニュースとしても大きく取り上げられてきています。こうした施設と社会福祉法人としてのあすなろ福祉会の違いを明確にし、あすなろ福祉会職員としての自覚と誇りを持ってもらえるような内容を目指します。

外国人労働者（海外研修生）の受け入れについて

あすなろの家が海外研修生受け入れについての検討を開始することになりました。

介護分野をはじめ多くの産業で労働力不足を海外からの労働力に依存しようとする傾向は一層進んできています。その一方で外国人労働者の行動が社会問題となるケースも多発しておりま

す。ともの家では研修生ではないが外国籍の人を雇用しましたがセクハラまがいの言動が問題となり短期間で退職させざるを得なかったという事情もありました。今後の三施設の方向性を考えると単にあすなろの家だけの問題ではないだろうと考えます。

理事会においても様々な観点から問題点を探り、理解を深めておく必要があると考えますのでゼロベースからの研究会を開催していきたいと考えます。

法人設立５０周年記念について

社会福祉法人清水あすなろ福祉会は昭和５３年（１９７８年）に設立が認可され、翌５４年に風の子保育園が開園しています。風の子保育園では５０周年記念にむけて準備を始めているようで、法人としても何かした方が良いのではないかと意見も出ております。法人設立５０周年は２０２８年になりますので、理事会としては２０２５年度中に記念行事(事業)を行うかどうかを決定し、その結果やるということになれば２０２６年度において内容を具体的に決定するという方向で検討します。