

平成 30 年度社会福祉法人けやきの杜事業報告及び決算報告は、令和元年 5 月 13～14 日に監事監査を実施し、令和元年 6 月 8 日理事会及び令和元年 6 月 26 日評議委員会において承認されました。

以下内容を抜粋してご報告いたします。(報告書原本は、さくら事務所で閲覧可能です。)

平成 30 年度 社会福祉法人けやきの杜 事業報告

平成 30 年度は、以下の 4 点について重点的に取り組みました。

(1)法人内諸課題の是正

利用者増加に伴い現場の負担が増していた通所事業所送迎について、一部外部委託化(乗車定員 14 名の車両 1 台及び運転手 1 名)を行いました。これにより通所事業所における朝夕の職員体制が改善できたと共に、法人車両の効率化(30 年度 2 台廃車完了・次年度中に 3 台を廃車予定)が進みました。

クラウド型グループウェアを導入し、データの共有化や職員のスケジュール管理・把握が容易となり、業務効率が大きく向上しました。また、USB メモリの使用を禁止して、クラウドに統一することにより、内部情報のセキュリティが向上しました。

給与・人事労務管理関係の業務効率化を目指してシステム変更を行いました。担当への負担軽減には至らず、次年度へ課題を残すこととなりました。

法人が事業展開や人材育成に計画的に取り組むことを目指し、『社会福祉法人けやきの杜中長期計画』の策定作業に取り組みました。次年度上期中の策定を目指します。

(2)利用者支援の底上げ

日常的な OJT や外部研修への派遣に加え、経験豊富な管理職が各階層の職員に対して支援に必要な視点を伝える勉強会『支援塾』を 5 回開催し、支援に対する意識・技術の向上を図りました。また、定期的な家族会の開催や、ご利用者・ご家族・職員参加による『合同親睦会』の開催を通じてコミュニケーションを深め、ご家族との関係強化や支援への反映を図りました。

希望園、ワークセンター・さくら、小規模多機能むさしに安全カメラを設置し、事故を防止するとともに、事故が生じた時の事実関係の検証に寄与しました。

(3)人材確保

新卒者採用に向け計画的に取り組んだ結果、今年度も 2 名の新卒者を採用することができ、一般職員については十分な人員を確保しました。しかし、ヘルパーや夜勤スタッフ等の確保については、待遇を改善すると共に積極的な募集を行いました。慢性的な不足状況から脱却ができませんでした。更なる人材確保が必須ですので次年度においては更なる工夫・努力が必要です。

(4)職員育成・研修

職員が各階層の役割に応じた能力を身につけるため、積極的な研修を実施しました。

キャリアパス規程に基づいた、職位に対して必要な資格のための個人別の研修計画の作成が不十分でしたので引き続き取り組みます。また、自己研修を奨励し、教育訓練制度を活用するための制度運用について検討が不十分でした。