

2016年度 社会福祉法人多摩福社会事業報告

2017年5月27日

はじめに

多摩福社会事業の概況は、経営力強化と質的な発展を遂げた年度となった。

2016年3月の社会福祉法改定により、社会福祉法人制度改革が行われた。多摩福社会（以下「法人」と記す）は2017年4月施行法にむけ定款変更、経営組織のガバナンス強化（評議員会等）、財務規律の見直し等を進めてきた。

法人は、今期を中期計画の第1期（「5か年ごとの中期計画」）と定めて、事業展開を図るスタートの年度であった。

第1期の主な柱は以下の通りである。

1. 理事会、評議員会の強化計画
2. 法人本部体制、経営会議強化
3. 法人諸規定の整備
4. 新規事業計画

これらの柱は、試行錯誤を重ねながら、積極的な取り組みにより着実な歩みとなりつつある。細かな点においては充実・検討させるべき点は多々あるが、今後はそれらをさらに改善して法人経営力の定着に取り組んで参りたい。

1. 理事会、評議員会の強化計画について

急速な施設拡大に伴い理事の分掌化をすすめ、新規事業等に向かうことができた。

各種委員会も整えつつ、経営力強化を図った。

評議員会権能を図るべく評議員選任・解任委員会を設置し、新制度に対応した選任が実現した。

監事の指摘により内部統制の充実が図られた。

2. 法人本部体制、経営会議強化について

2016年5月、手狭になった法人事務局を下北沢に移転した。理事会、評議員会の会議を始め、数種の会議を同時に開けるなど効率よい事務局となった。

法人本部体制確立のために本部事務局職員を2名から4名に増員した。

(1) 事務局として実務整備・改善を進めた

- a) 理事会・評議員会及び経営会議の議題及び議事録整理
- b) 中期計画具体化の資料整理
- c) 会計システム及び賃金規程の整備による実務の統一化

会計及び賃金にかかわる実務について、一定程度統一を図ることはできたが賃金規程に基づく申請書類の様式等では、書式の統一化が課題として残された。

(2) 組織体制・運営の改善

a) 事務局会議の定例化

事務局会議を年度途中から理事長の参加を得て、経営会議前に定例化し、到達と課題を明らかにして経営会議への提案が準備できるようになった。

b) 経営会議の構成員を増やしたことにより、法人経営に各施設の状況が反映され、法人全体として案件の共有がしやすくなった。

c) 法人本部の基に昨年度から着手した理事、職員の構成による専門委員会に加え、年度後半に45周年記念事業編纂委員会を立ち上げ法人事業の組織的発展に努めた。

- ・賃金検討委員会（理事3名、事務局1名の構成）
- ・研修委員会（理事1名、各施設職員5名の構成）
- ・法人45年記念誌編纂委員会（理事2名、各施設職員5名の構成）

3. 法人諸規定の整備について

(1) 長年の懸案であった賃金規程は、2015年度末より開始した賃金検討委員会での検討・提案を踏まえ、以下のような改定作業を進めた。

事業収入対比で総人件費割合80%の維持を目安に、各施設の職員構成の変化と人件費比率の推移を5年～10年先まで見通せる財務管理システムを構築し、それに基づき、賃金規程の全面改定へと結実した。

- ・基本給・調整手当・福利厚生費補助の一本化による基本賃金表の改定
- ・36協定の締結と会議手当の廃止、諸手当の全面見直し
- ・管理・運營業務の分析と職務内容分掌基準化と職務手当の位置づけの整理
- ・一時金4か月への引き上げ
- ・学歴・職歴、前歴換算の見直し、別表の整備
- ・キャリアパス要件と研修計画の内容・位置づけの検討を継続
- ・通勤手当支給規程の整備

(2) 正職員就業規則、有期契約職員就業規則、嘱託再雇用規程、賃金規程、育児休業等に関する規則、介護休業等に関する規則を改定した。

これら諸規定は、経営会議での重ねた審議を経て理事会及び評議員会に提案し議決された。併せて、特定個人情報取扱規程、個人情報取扱規程等の規程も整備した。

諸規則・諸規程は労働組合と基本的な合意に達し2017年度4月より施行することとなった。

4. 新規事業（上北沢こぐま保育園2017年度開設）について

2015年12月に、(仮称)世田谷区上北沢1丁目の都有地活用による福祉インフラ事業（認可保育園整備）に6法人の応募のなか、当法人が運営事業者に決定された。都の

審査は、組織運営の適格化、財政運営の安定性、事業運営の確実性、事業計画の妥当性の夫々に高い評価をつけ、「事業計画や過去の実績等から、適正・適格な法人であり、長期にわたって安定した事業運営と質の高いサービス提供が期待できる」との総評を受けた。

2016年度は、設計業者、建設業者の選定から竣工に至るまで理事と各施設から異動した準備委員の活躍と、本部事務局員の献身的力の発揮等で2017年4月開園を迎えた。

(1) 新園準備について

4月より1名（こぐま保育園）、10月より2名（こぐま保育園、砧保育園）が新園開設に向けて設計、備品関係、研修、園実習、各種会議準備等をおこなってきた。

(2) 研修について

- ・開園前宿泊研修 2016年11月25日～26日 19名参加
- ・第2回研修 同 12月17日 16名参加
- ・第3回研修 2017年1月14日 20名参加
- ・第4回研修 同 2月28日 16名参加
- ・第5回研修 同 3月4日 24名参加

各研修内容は準備委員会で論議し、異動職員を中心にテーマに応じて内容を準備し提案や実技をおこなった。

(3) 地域及び行政との関係

世田谷区とは随時連絡を取りながら開園に向けて補助金関係や施設検査等を含めて指導・援助を受けた。地域説明会を2回おこなうとともに、近隣住民には内覧会の案内を含めて工事中も自宅に訪問して理解を得てきた。

(4) 法人全体が事業を通して意識的にかかわれることを大切に

法人の事業として職員全体がかかわれるよう、行事等での資金集め、入園希望者の施設見学の場所を提供してもらったほか、新入職員の実習も各施設で受け入れた。

(5) 開園前の3月19日に開催した「園舎完成お披露目会」は、設計業者・建設業者・行政担当者・近隣住民等も招待して盛会を納めた。多摩福祉会45年の歴史に刻まれる記念すべき輝かしい日となった。

5. 法人としての運営状況

(1) 人事・採用について

- a) 新園（上北沢こぐま保育園）開設と退職者補充に伴う大量の人事採用（34名）を2016年途中採用及び2017年度の新規採用により実現した。

この採用過程は、保育実習や日常の保育への理解・共感など法人の事業内容への信頼が大きな支えとなったことを土台に、大学・研究者との連携、元職員や知人、友人の紹介、行政の就活ブースへの応募、ホームページ、職安等のあらゆる可能性を生かし、成し遂げられた。（『月刊 福祉のひろば』4月号に「新設保育園に向けての30人職員採用大作戦」と職員が寄稿）

(2) 職員異動希望を踏まえ、適切な人事異動を行う。

a) 2015年度より開始した職員への異動希望アンケートの結果も踏まえ、経営会議で検討を重ねた結果、法人内施設異動を実施でき、法人経営、施設運営の活性化が図られるとともに、法人経営、施設運営の幹部養成を開始することにつながった。

b) 新園（上北沢こぐま保育園）については採用計画を策定し、異動職員と新入職員をバランスよく構成できる人事が実現した。学童クラブから保育園への人事異動も初めて実現した。

(3) 児童支援員と保育士、幼稚園教諭の資格取得に努める。

a) 学童クラブの職員2名が保育士資格を取得した。法人として資格取得支援補助制度を設けて資格取得の推進を図った。

6. 研修及び情報交流について

(1) 年間計画による職員研修の実施

法人として理事と各施設の職員で構成する研修委員会を設置し、年間計画に基づき研修を準備、実施してきた。

(2) 主な研修内容

①第2回多摩福祉会合同研究集会（冊子作成）

□ 日 時 2016年6月25日（土）10時から16時

□ 内 容 基調報告、特別報告「社会福祉法改正」「新園開設準備経過」
実践提案「学童と保育園交流に学ぶ」「子ども同士の育ちあい」2本
「受け入れ期の保育」「離乳期から学童期の食事」計5本の提案
分科会 5分科会

□ 参加者 101名（法人役員 10名、職員 91名）

□ 場 所 こぐま保育園

②2017年度 新入職員研修（冊子作成）

□ 日 時 2017年2月18日（土）10時～17時

□ 内 容 「法人の理念、設立者の願いとその歴史」

シンポジウム「多摩福祉会の保育・学童クラブ支援で大切にしている
内容、運営上の特質について」

提案者 看護師1名・栄養士1名・保育士2名・学童支援員1名・
保護者1名・(コーディネーター)

ウォークラリー・保育士担当、わらべうたで遊ぼう・保育士担当、
諸規則・諸規程の説明・理事（園長）、*社会人になるにあ
たって・保育士担当

グループ討議・全体報告

③給食職員交流研修

参加者・各施設より4名の委員で実施

□ 第1回 2016年5月16日

内容：こぐま・栄養士提案「こぐま保育園の給食で大切にしていること」

□ 第2回 2016年9月5日

内容：向山・栄養士提案「給食室の衛生管理、向山の給食内容」

□ 第3回 2017年1月16日

内容：砧・栄養士提案「乳児給食室と乳児保育室の働き合い」について

④保健職員交流研修

参加者・各施設より4名の委員で実施

□ 第1回 2016年10月18日

- ・感染症対応、皮膚・発熱時の保護者対応
- ・各自治体での取り組み
- ・保育の中での保健の悩みと対処

□ 第2回 2017年1月30日

- ・新入職員研修への提案について
- ・事例検討
- ・次年度計画について

(3) 役員研修について

a) 「新システムへの転換・社会福祉法改定に伴う法人組織の在り方」

監事による研修を経営会議として実施、理事・評議員全体としては未実施であり、次年度への課題となった。

b) 施設間交流研修は、新園開設準備と併せて、多面的に実施された。次年度は、年間計画として具体化を検討する。

(4) 施設長研修について

a) 職務分析に基づく運営改善、運営管理業務の分掌明確化と職務手当対象、36協定対象の明確化について検討、明文化を進めた。

b) キャリアパス要件に関する認識、理解と各施設における研修の個人計画と施設全体の研修計画の互換性について検討・協議の継続。

c) 施設の運営管理対象者、主任研修は次年度課題とする。

7. 「法人ニュース」等の定期的な発行、情報交流について

法人ホームページをリニューアルするべく動き始めた。法人合研ではニュースを発行したが、「法人ニュース」は、編集委員の編成も次年度の課題となった。

以上