

2019 年度 事業報告（法人全体）

1 社会福祉法人黒松内つくし園の理念

◆基本理念◆

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、低所得者に対する減免等を行い、利用者の自立を支援し、障害者の就労支援をすることを目的として、社会福祉事業を行う。

社会福祉法人黒松内つくし園 倫理綱領
(平成25年4月1日宣言)

前 文

^{わたし} 私たち役員一同は、創立の理念を実現し、民間社会福祉事業の発展に努めます。

第1条 利用者主体

私たちは、自由と平等の精神に則り、利用者主体のサービスを提供します。

第2条 自立支援

私たちは、利用者の自立支援を目的とし、常に利用者の幸せのために努力します。

第3条 専門性

私たちは、利用者の^{いのち}生命と^{くらし}生活を守るため、専門的な知識・技術の習得に努めます。

第4条 社会貢献

私たちは、地域住民の一員として、新しいニーズに対応し社会に貢献します。

2 2019年度 事業方針

●制度改正から2年が経過し、社会福祉法人の在り方として、公益性・非営利性・継続性・倫理性・開拓性や会計の透明性、地域貢献の内容の充実が求められているところであります。当法人は、内部統制の構築や制度改正に対応する仕組みづくり、会計処理の手法、諸規程の浸透等の課題に本年度も取り組んで地域に信頼される法人となるために役職員の一層の努力が必要となっております。

●法人の方針

- *法人理念・倫理綱領に沿った事業展開を行う。
- *利用者・職員・地域住民の幸せを実現するため事業を行う。
- *内部統制を確立し、健全な事業経営を行う。
- *適正な会計処理を行い、財務諸表を公開する。
- *法制度の改正に合わせて中期事業計画を再検討する。

3 重点目標

- 1、制度に合わせた自立支援サービスを実施する。
- 2、事業内容と利用者サービス内容を見直しサービス向上を図る。
- 3、職員充足と職員福利厚生の実現を目指す。
- 4、内部統制達成にいたるリスクの評価と対応を行う。
- 5、制度改正のための各種規程等の浸透を図る。
- 6、会計顧問の指導と会計監査による監査を受け適正な会計処理を行う。
 - ・決算書の適切な作成と財務諸表の開示を行い信頼性を高める。
- 7、内部監査を行い内部統制に対する役職員の意識改革と規程類の遵守を確認し、内部統制の浸透を図り健全経営を目指す。
- 8、現緑ヶ丘ハイツ移転改築後の建物活用を図る。
- 9、地域貢献事業の継続と推進を図る。

4 事業実施報告

(1) サービスの質の向上

(福祉QC推進委員会・コンプライアンス委員会・リスクマネジメント委員会
苦情解決委員会・虐待防止委員会・研修委員会・個人情報運営管理委員会・給食担当者会議)

- ① 倫理綱領を念頭に全施設でサービスの提供体制点検を行い職員間で共有し

定期的な見直しを行う。

- ② 各施設・事業所で利用者の自立支援サービス内容を検討し、制度に合わせた利用者サービス提供の実現を図り、利用者サービスの向上を目指す。
- ③ 職員研修を計画的に行い、職員意識や知識・技術の向上を図る。
- ④ 利用者主体のサービスとなっているか利用者や家族へサービス内容満足度調査の実施と職員による自己評価を行い、サービスの改善を図る。広報などにて結果を公表する。
- ⑤ 昨年度、法人内に常勤医師2名を確保することができたので、法人内施設での医療ケアの充実を図り、利用者サービスの向上を目指す。
- ⑥ 虐待防止委員会にて虐待防止のため各事業所と連携をして虐待防止の啓蒙を行う。
- ⑦ 苦情解決委員会の定期的実施により、苦情の内容の共有化を図る。
- ⑧ リスクマネジメント委員会を随時開催し、事故・災害等の取り組みの見直しを行うとともに新たなリスクへの対応を検討する。
事故件数の削減目標H30年度件数1割削減を目指す。

→*各事業所のサービス計画の整備状況を確認し、全事業所で利用者ごとに計画を策定していることを確認した。

*法人内の常勤医師2名に加えて、5月にもう1名を確保することができた。後志リハビリセンターに医師が常駐し、利用者の健康管理や医療的ケアを毎日実施（ブナの森診療所との嘱託医契約の見直し実施）。

*苦情解決委員会を定期的に開催し、サービス向上への取り組みを実施。リスクマネジメント委員会は今年度開催することができなかった。事故報告については、施設長・副施設長会議資料として各施設に配布し、事故防止・件数削減へ向けて情報共有を図っている。

（２）法人事業の再編

（常勤理事会・法人本部・各事業所）

- ① 福祉事業の経営環境が厳しい中、法人内施設の事業内容の点検と経営内容の見直しを行い、不採算事業所の統合・廃止等の検討・実施を行う。
- ② 倶知安地区全事業所の事業内容見直しと再編を常勤理事・法人本部と事業所で連携しながら取り組み、上半期を目途に具体案を掲げ実行する。
- ③ 泊村むつみ荘の運営上の問題点を整理し、適正な人員配置と介護保険運営体制の確保、報酬請求の透明化を図り、法令遵守を強化して運営・経営内容のチェック・管理と事業の再編を行う。

→*労災訴訟事案の早期解決へ向けて、弁護士事務所と役員が連携して取り組み、8月に和解することで合意し、和解金の支払いを行った。

*泊村特養むつみ荘のケアプラン未作成問題に関する対応を行っている中、8月に大きく新聞報道される結果となった。その後、数回にわたる指導監査を受けて、1月に北海道より改善勧告があった。自主点検を進め、2月には改善報告を提出し、保険者と過誤調整の手続きを進めている。

- * 俱知安地区統括施設長に大代新施設長が就任し、俱知安地区幹部職員と事業の再編に向けて様々な検討を行った。7月にグループホーム絆・縁を一体化しグループホームつくしんぼに統合。さらに、羊蹄セルフ就労移行支援事業と自主生産・受託事業を廃止することとして、事業運営の効率化を図った。
- * 5月に泊村むつみ荘の施設長を更迭し、澁谷施設長が着任。新体制のもとサービス提供体制や人材・利用者確保に努めた。また、振興局からの指導監査を受け、介護保険運営体制の確保と法令遵守強化、運営体制の再構築を実施。その中で、介護保険請求に過誤が発覚して自主点検を実施、過誤返戻へ向けて保険者と協議を継続中。
- * 後志リハビリセンターで、利用者の確保が難しいため、9月より定員を40名に変更して単価・収入アップを図ることとした。
- * 湯の里・黒松内では、従来より他老健施設より安価な居住費設定で運営してきたが、利用者・ご家族の同意を得て、10月より法令上限まで値上げし、収入アップを図ることとした。
- * 緑ヶ丘ハイツ移転改築工事費の予算超過等があり、経営計画の再構築を検討。2月に人事異動を行い、施設長・副施設長の交代と多職種での職員異動を実施。事業の再編と中長期経営計画の見直し、緑ヶ丘老人ホームとの一体運営に向けて、体制を一新し取り組んでいる。

(3) 健全経営

(常勤理事会・研修委員会・財務部門・相談員会議・各事業所)

- ①それぞれの事業所で加算内容の見直しをして、収益を上げる。
- ②利用者確保のため広報委員会と協力し、施設のパンフレット等を見直す。
- ③利用者確保のため関係機関への訪問等を毎月実施する。
- ④資金運用のために借入金を当年度も継続し、適正に運用する。
- ⑤電灯のLED化を実施による電気料の削減効果の検証をする。
- ⑥町内商店購入と一括購入のバランスを検討して支出削減をする。

- * 四半期ごとに資金収支予算の進捗状況を確認するためヒヤリングを実施した。全事業所で利用者の状況や加算・報酬内容の分析を行い、定員変更や加算取得による報酬増加などを検討・実施した(保育園・後志リハビリセンター定員変更により単価アップを図る)。
- * H30年度に実施した各事業所の電灯のLED化により、バラツキはあるが、概ね電気料金が年度に比べ削減となっている。
- * 特定処遇改善加算について、法人本部で検討し介護・障がい事業ともそれぞれ法人全体で取得・配分することとして、8月に計画申請を行った。3月に一時金として6ヶ月分をまとめて支給した。
- * 施設整備・修繕や固定資産物品購入、リース契約等の法人本部集約によりコスト削減を実現する取り組みを行った。

(4) 人材確保と福利厚生

(人材センターと人事部門・ストレスチェック委員会・人事考課委員会)

- ①人材派遣会社の利用や法人紹介を専門誌に掲載する。
- ②従来の学校訪問、職場ガイダンス等への参加継続。
- ③外国人技能実習生の受入れ実施。(2019年度4人以上の雇用を目指す。)
- ④ハローワークへの申込、法人主催の職場ガイダンスの実施
- ⑤ホームページ、フェイスブック等の充実と活用を通じて職員募集を行う。
- ⑥ 赴任手当の継続、施設見学旅費支給継続、施設体験実習の無料化継続
- ⑦ 60歳定年を段階的に引き上げをするための仕組みを検討して実施する。
- ⑧適切な労務管理
 - ・タイムカード等の出退勤点検を毎月2回以上行い適切な労務管理を行う。
 - ・時間外労働・休日労働時間を適宜点検し、時間外勤務などが多くならないように、配慮する。
- ⑨高ストレス者への対応を実施する。
 - ・H30年度に目標達成がならず原因分析も不十分であったため、ストレスチェック実施により、ストレスチェック委員会が各事業所の高ストレス要因を分析して職員とその要因改善を産業医と連携しながら実施する。
- ⑩前年度制定した、心の健康づくり計画の浸透と安全・衛生推進者の活動を推進して、働きやすい職場環境の整備をする。

- *人材センターと法人本部人事部門の連携を強化し、各施設の採用面接の立ち合い、事務手続き等を積極的に行っている。
- *採用活動を強化し、6月のカイゴジョブフェスタに参加。福祉職場説明会でも、各施設若手・女性職員を派遣して、パンフレットや法人本部紹介DVDを活用し積極的にPRした。また、法人ロゴ入りのノベルティグッズ作成・配布により学生へのイメージアップを図った。
- *法人ホームページの採用情報コーナーを一新し、パンフレットやPR動画などのコンテンツを充実。求人情報や問い合わせフォームも使いやすく改良し、採用者増を図った。
- *ベトナム人技能実習生6名を受け入れ、ハイツ・リハビリ・湯の里・むつみ荘でそれぞれ現場実習と日本語学習等を行い、日常生活支援も積極的に実施。2020年度、ベトナム人技能実習生7名の受け入れを予定。また、国内初となる特定技能制度によりカンボジア人大学生10名を採用予定。
- *来年度以降の外国人職員受け入れへ向けて、町内の建物を購入し、住宅(シェアハウス)14戸の建設を決定した。
- *社会保険労務士と顧問契約を行い、労働関係法の改正や労務管理、勤怠管理、福利厚生等での専門的なアドバイスを求めることとした。
- *勤怠管理システムの2020年度導入を決定し、適切な労務管理と労働環境改善等、法人全体での仕組みづくりに取り組む。
- *介護職員の採用難により、人材派遣会社を活用して職員を確保している状況。
- *2020年度新卒採用予定者は5名と厳しい状況となっている。

(5) 規程の浸透

(研修委員会・個人情報運営管理委員会・内部監査委員会・法人本部・各事

業所)

- ① 制度改正に対応した各種規程を法人内部の情報系システムに載せ回覧を可能にする。
- ②各施設・事業所で勉強会を開催する。
- ③稟議等の内容に規程の条項を記載し意識を高める。
- ④内部監査で規程の浸透状況を確認する仕組みを構築する。

- *各規程を法人内情報系システムで閲覧可能とし、常に最新規程を更新。規程の制定や改廃の都度、各事業所へ通達し規程の浸透を図っている。
- *事務担当者会議にて、旅費規程や固定資産管理規程等を詳細に説明し、情報の共有化を図った。
- *内部監査での規程浸透のための仕組みづくりは検討中。

(6) 内部統制

(常勤理事会・内部監査委員会・法人本部・研修委員会・マイナンバー委員会)

- ①「内部統制の4つの目的」の達成を阻害する可能性のあるリスクについて、分析し、排除する対応と考えるあらゆるリスクを想定し幅広い視点に立ったリスクマネジメントが求められる。
 - ・統制活動
法人が示す規程を確実に実行するための方策と手続き等の構築を行う。
 - ・情報と伝達
内部統制を実施するための情報が必要なタイミングで関係者に伝達され、あらゆるリスクに対する情報が迅速に関係者に伝達される仕組みを構築する。
 - ・モニタリング
内部統制が機能しているか継続的にチェックする仕組みづくり。
 - ・ITへの対応
運営に欠かせないITを正しく運用する。
迅速な情報伝達、履歴の調査、手順のマニュアル化など内部統制の有効性として必要なIT環境への順応を図り、必要な環境を整備する。
- ②法人本部の各部門と施設・事業所との連携による決済の流れを構築し、業務改善と集約化を図る。
- ③顧問会計事務所・会計監査法人の監査指導を受け、適正な会計処理をする。
会計監査法人の監査を受けて適正と評価される。また、財務諸表の開示を適正に行う。
- ④マイナンバー委員会にてマイナンバーの取扱いを点検規程の運用と浸透を図る。

- *各事業所と本部の内部統制の体制づくりと連携強化を進めている。
- *固定資産管理規程と事務取扱マニュアルを整備、固定資産管理業務での統一化を図った。今後さらに法人本部集中化を進めRFIDタグの活用も実施予定で、固定資産管理業務の内部統制を効果的に行う。
- *監査法人からの監査指摘事項を、法人本部財務部門から各事務担当者へ伝達

し、会計処理方法の統一と適正な処理に向けて情報共有を実施。財務諸表の開示については、中野会計と連携して適正に実施し、現況報告をホームページに公開した。

* I T統制管理規程とBYOD規程の制定を行い、I T化への対応を実施。

(7) 内部監査

(常勤理事会・内部監査委員会)

- ①業務の有効性と効率性が合理的に行われているか検証実施する。
- ②法令遵守(コンプライアンス)意識を高める
- ③固定資産等の取得、使用、処分が正当な手続き・承認の下で行われているか検証する。
- ④利用者サービス内容の点検と実施促進を図り改善指導をする。
- ⑤内部統制に必要な諸要素について検証実施する。

→*内部監査は、体制や内容の整理が進まず、5月の決算内部監査以降は第1、2四半期は実施できなかった。1月に第3四半期監査を実施し、各施設業務内容の点検を行った。

*監査法人から指摘されている固定資産管理については、規程とフローチャートを作成して、適正な手続きで実施されるよう取り組みを強化、今後は毎月の確認を法人本部財務部門でしっかりと行っていく。

*利用者サービス計画の整備状況を全事業所で確認しているが、内容点検・改善指導は実施できていない。

(8) 地域貢献

(常勤理事会・奨学資金委員会・総務部・各施設・事業所)

- ①それぞれの事業所で利用者の立場に立った事業を展開する中で法人が作成した社会貢献事業基本要綱をもとに各拠点で1つ以上の公益的事業を実施する。また、新たな福祉需要の掘り起こしを推進し、社会や地域との共生を図る。
- ②現在行っている施設の利用者・職員の地域行事への参加や利用者家族や地域住民との交流を図るため各種手段を検討して施設行事への参加を数の増加を目指す。
- ③低所得者に対する減免措置を自治体と連携を図り実施する。
- ④ボランティア・インターシップ・施設見学・交流スペースの開放等の積極的実施をする。
- ⑤「一時保護委託の受入れ、土曜学童保育、生きがいディサービス事業、配食サービス、老人世帯の除雪支援、奨学資金支給制度等」を継続していく。
・本年度は、留寿都高校・函館臨床福祉専門学校の外国人学生についても利用があれば奨学資金支給を行う。
- ④ 経費無料による就労体験・福祉実習受入れ・利用体験を継続実施する。

→*地域での各種行事に積極的に参加して、地域住民と利用者・職員が交流を

深め地域貢献事業を実施（黒松内町ビーフ天国や大鳥神社祭、むつみ荘夏祭り、慶和園ふれあいの夕べ、倶知安つくしんぼ祭りなど）。

- *各事業を積極的に実施し、ホームページや法人会報で情報を随時発信した。詳細は別紙資料参照
- *湯の里・黒松内、ユニットケア慶和園、泊村特養むつみ荘で低所得者への利用料減免措置を実施した。
- *ボランティアや実習生、介護体験等の受け入れを積極的に実施した。詳細は別紙資料参照

（９）情報発信

（法人本部・広報委員会・各施設事業所）

- ①法人会報「ブナの里」と施設会報の情報発信を利用目的に沿った内容にする。法人会報を年４回以上発行する。施設の会報は、可能な限り毎月発行をする。
- ②第三者評価、自己評価、利用者・家族評価内容を開示する。
- ③ホームページの更新を適宜行う。
- ④フェイスブックの活用を図る。

→*法人会報「ブナの里」を、年度内５冊（４月・６月・９月・１１月・１月）発刊し、法人・各事業所の事業計画や決算・事業報告、役員改選等の情報を対外的に開示した。

*各事業所の行事や地域交流・社会貢献事業を中心に、ホームページや施設会報で情報を随時発信。法人の取り組みやブログ等もタイムリーに更新・掲載。人事・採用情報も見やすく使いやすいように更新した。

*法人ホームページを見やすく閲覧数が増えるように、また、スマートフォンからの若者のアクセスを増やして職員採用につながるように、ホームページ制作業務を外部委託することとした。２０２０年上半期を目途に更新する。

（１０）緑ヶ丘ハイツの移転改築

（常勤理事会・緑ヶ丘ハイツ・法人本部）

- ①移転改築に向け、事業内容の見直し、緑ヶ丘老人ホームとの共有化等十分な検討をして問題なく移転できるようにする。
- ②資金の状況を見ながら、既存の建物を下記の用途に活用できるか。そのためには、取壊すか改修するか検討し、できる規模で実施する。
 - ・外国人技能実習生の受入れ住居建設（１０～３０名の入居）
 - ・職員住宅の建設
 - ・法人本部事務所の建設

→*１１月の移転改築完成に向けて、ハイツ内部で検討を重ねてきたが、法人本部や緑ヶ丘老人ホームとの情報共有が十分行われなかった。移転改築資金の予算超過と運転資金の不足もあり、法人本部・各施設からの資金補填を実施、中長期経営計画の修正を行うこととなった。

*緑ヶ丘老人ホームとの一体運営に向けて、調理業務の統一を実施したがう

- もうまく機能していない状況。また、現場職員の不足により利用者確保が難しく、事業運営収入も当初計画を下回り、厳しい経営状況となっている。
- * 国の補助を受け高齢者介護用コミュニケーションロボットを導入し、利用者サービス向上と職員の負担軽減を行った。
 - * 旧ハイツ既存建物の医師住宅を改修し、外国人技能実習生住宅として4戸の居住スペースを確保した。

(11) 緑ヶ丘老人ホームの定員変更

(常勤理事会・緑ヶ丘老人ホーム・法人本部)

- ① 利用者の確保が困難なことから現在108名の施設定員を関係機関と協議して段階的に80名定員まで減少し、利用者の個室化を実施する。
- ② 緑ヶ丘ハイツと連携して、居宅支援サービスから養護老人ホーム・特別養護老人ホームへの一体的な運営・サービス提供を実施する。

- * 入所定員を4月1日より80名へ減員する(緑ヶ丘ハイツへ利用者移動)。
* ハイツ・ホームの一体経営へ向けて、調理部門や管理宿直、事務等の業務内容・人員計画を見直し、効率的な運営を目指す。

(12) 2019年度施設・設備整備等予定

建設委員会

- ① 緑ヶ丘老人ホーム・黒松内つくし園屋上防水工事
- ② 法人ネットワークの更新
- ③ しりべし学園成人寮大型洗濯機・乾燥機の導入
- ④ 湯の里・黒松内本館外壁一部塗替え(町の工事に合わせる)
- ⑤ その他各施設で車両等のリース検討

- * 概ね計画通り実施(詳細は別紙のとおり)

5 職員配置計画

別紙、機構図・名簿の通りに配置

6 年間予定表

別紙のとおり

以上