



# 2021年度 法人全体事業報告書

社会福祉法人

黒松内つくし園

# 2021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

<sup>わたし</sup>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<sup>いのち</sup>生命と<sup>くらし</sup>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. 2021年度 事業方針

---

●社会福祉法改正により、ガバナンス強化や事業運営の透明性向上、財務規律の強化、地域での公益的取組の充実などが求められています。当法人では、制度に対応した組織作りと内部統制・本部機能強化に向けて取り組んでまいりました。

本年度は、新たな中期事業計画のもと、事業方針と将来的なビジョンを法人全体でさらに共有して運営を行います。また、法人事業の再編と経営の健全化をさらに進め、内部統制の強化と本部集中化の推進等を加速させてまいります。そして、地域福祉の向上ために、社会福祉法人としての役割と使命を果たすため、役職員一丸となって事業運営に取り組んでまいります。

### ●法人事業方針

- \*法人基本理念・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。
- \*法人一体経営へ向けた取り組みや本部機能の強化をさらに推進する。
- \*法人事業の再編を継続し、健全経営に向けた事業再構築を行う。
- \*中長期事業方針と将来的なビジョンを法人全体で共有して事業を行う。

---

## 3. 重点目標

---

- 1、利用者主体の自立支援に向けた良質なサービスを提供する。
- 2、サービス計画・提供体制の定期的な点検を行い施設サービス向上を図る。
- 3、中長期事業計画に基づいた将来的なビジョンを、役職員が共有して一丸となった事業運営体制を構築する。
- 4、事業再編を継続し、経営の健全化へ向けた事業再構築を検討・実施する。
- 5、人材の確保・定着・育成のための取り組みを強化し、働きやすい職場環境の提供と職員への待遇改善に取り組む。
- 6、外国人介護職員の確保をさらに進め、新たな住宅確保の検討を行う。
- 7、内部統制・本部機能強化をさらに進め、法人一体運営への取り組みを行う。
- 8、旧緑ヶ丘ハイツ建物の利用方法の検討をさらに進め、将来的な構想を決定し、計画立案と地域・行政との協議を行っていく。
- 9、コロナ禍での地域貢献事業の継続と推進を図る。

---

## 4. 事業実施計画

---

### (1) サービスの質の向上

- ① 基本理念と法人倫理綱領である「利用者主体」「自立支援」に向けた良質なサービスを全事業所で提供するための取り組みを行う。
- ② 各施設・事業所で利用者サービス計画の内容を再検討し、サービスの質の向上を目指す。
- ③ 利用者サービス計画・提供体制の点検を、四半期ごとの内部監査で確認と指導・改善を行う。
- ④ 虐待防止委員会を定期的で開催し、全事業所での虐待防止の徹底と事業所間の情報共有、発生件数ゼロに向けての取り組みを強化する。
- ⑤ 苦情解決委員会の定期的実施により、苦情内容の情報共有化と苦情件数の削減への取り組みを行う。
- ⑥ リスクマネジメント委員会を随時開催して、事故・災害、新型コロナウイルス感染症等のリスクへの取り組みと対応を共有し、BCPの更新を行う。
- ⑦ 事故・ヒヤリハット件数を前年度より1割削減するため、事例・対策の法人内共有を強化する。

→※内部・監事監査で利用者サービス計画の整備状況を確認。各事業所でのサービス計画は概ね適正に実施されている。

※今年度4月より苦情解決委員会の体制を変更。苦情解決委員会委員長の三坂司氏が退任され、新たに古谷智佐子氏が就任した。

※リスクマネジメント委員会で各施設の災害時業務継続計画（BCP）を更新し、理事会で報告した。法人内情報系システムに全施設BCPを掲載し、災害時のマニュアル・対策等の共有化を図っている。

※虐待防止の徹底と事業所間の情報共有、発生件数ゼロに向けて取り組んでいるが、不適切なケアが行われた事例2件が発生。今後の再発防止徹底に向けて、該当施設での研修や職員への啓発等の取り組みを強化している。

※事故・ヒヤリハット件数削減に向けて情報共有等の取り組みを行ったが、事故件数120件（前年より29件減）、ヒヤリハット件数800件（前年より54件増）となった。次年度も件数削減に向けての対策を強化する。

※新型コロナ感染拡大の中、施設内での感染症対策を継続。高齢者・障がい・児童各施設で利用者・職員のワクチン接種を積極的に進め、対象者への3回目ワクチン接種が概ね完了した。

※新型コロナ感染症が1月以降急拡大する中、高齢者・障がい施設で利用者・職員の陽性者が確認された。すべて1名のみで発症で、保健所の指導により隔離等の対応をしっかりと行い、感染拡大を防ぐことができた。

### (2) 中長期ビジョンへ向けた取り組み

- ① 社会福祉事業の経営環境が厳しい中、2018年度から5ヶ年の中期事業計画を修正した新たな将来的ビジョンを役職員で共有し取り組んでいく。

- ② 中期事業計画に基づいた施設整備計画と資金調達、計画推進への取り組みを、法人各事業所が共有し一体となり行っていく。
- ③ 俱知安地区や泊村むつみ荘、緑ヶ丘ハイツの運営課題と中長期的視野に立った事業の再編を行う。
- ④ 児童養護施設の小規模化への対応に向けて、定員減少を段階的に行い、町内・他町村での運営の検討を進める。
- ⑤ 介護保険・障がい者自立支援法改正に合わせた事業展開・事業所運営体制に計画的に取り組んでいく。
- ⑥ 旧緑ヶ丘ハイツ建物を有効活用した、複合施設（児童ディサービス・障がい者グループホーム・職員住宅の融合）への検討をさらに具体的に進め、将来的な構想の決定と計画立案、地域・行政との協議を行っていく。

→※ 2021年度予算の進捗状況の管理を強化して、2期連続黒字化を達成できるよう四半期ごとの資金収支ヒアリングで各拠点収支状況の確認を細部にわたり実施。また、経営会議で施設整備計画や各拠点経営状況の分析・判断をスピーディーに行い、様々な課題とさらなる事業再編に取り組んでいる。

※改訂した5ヶ年中期事業計画のもと、さらに具体的な中長期ビジョンの策定へ向けて経営会議での検討を行っている。

※毎週定期的に開催している経営会議にて、様々な課題等を検討し、役員・法人本部事務局で共有を図っている。

※児童養護施設の小規模化への対応として、黒松内つくし園で2021年度定員を75名に減少した。今後も状況を見ながら段階的に定員変更を行い、町内・他町村での運営の検討を進めていく。

※旧緑ヶ丘ハイツ建物の有効活用を検討したが、老朽化が著しく改修費用が巨額なため解体する方向で検討中。今後の旧緑ヶ丘ハイツ敷地の再利用方法と児童ディサービス等の施設整備計画を再検討していく。

※前年度より課題となっていた後志リハビリセンター・ユニットケア慶和園・俱知安複合施設での屋上防水工事について、3施設合同で実施。総工事費は39,490千円で各積立金を取崩し12月に完了した。

※法人の積立資産の資金運用を検討し、社債の購入と定期預金優遇金利1%（1年）への預け入れを行った。また、株価指数リンク債及び日経平均株価とS&P500株価を指標とした「ターゲットバイイング型スワップ取引」を行うことを所轄庁の承認を得て1月に実行した。

### （３）法人事業の再構築

- ① 法人の経営環境が依然厳しい中、中長期ビジョンに基づいた事業の見直しを行い、定員や不採算事業所の統廃合等の検討をさらに推進する。
- ② 俱知安地区の事業再編を継続し、経営改善に向けた取り組みをさらに検討・実施していく。
- ③ 泊村むつみ荘の運営・管理、事業の再編と経営改善、次年度の指定管理更新に向けた検討を行う。

- ④ 緑ヶ丘ハイツの健全経営へ向けて、職員確保による利用稼働率・収益率の向上と、満床（８０床）での運営に向けた課題の検討を行う。
- ⑤ 緑ヶ丘老人ホームの利用定員８０名での適正な事業運営体制の再構築と、特定入所サービス体制変更による増収を図る。
- ⑥ 介護・障がいそれぞれの事業所での報酬体系・加算変更への対応とサービス提供、効率的な法人運営を行うための検討を進める。
- ⑦ 介護保険事業所間で一体的な事業展開とサービス提供、情報連携を強化し、各事業所の稼働率向上に繋げる。
- ⑧ 旧緑ヶ丘ハイツ活用方法や外国人向け住宅の整備、各事業所での大規模施設整備計画を計画的に立案・検討・実施し取り組む。

→※倶知安地区では、２０２０年度事業再編で「ありか」土地建物を売却し２事業所体制としたことにより、さらに効率運営・事業集中化を行った。事務部門においても、複合施設に集約して、事務作業の効率化・集中化、業務効率アップへの取り組みを進めている。さらに、訪問介護ステーションつくしんぼの人員不足等により、北海道の基準を取り下げて基準該当型の訪問・居宅介護事業に変更。また、認知症グループホームつくしホームの運営形態を、外部サービス利用型から介護サービス包括型に２０２２年４月より変更し運営効率の向上を図る。

※緑ヶ丘ハイツでは、職員体制確保が進まず利用稼働率が低迷。利用者数増加へ向けて７０名以上を確保できるよう取り組んでいるが、３月末で６６名、年間入所稼働率８５．８％と厳しい状況である。

※緑ヶ丘老人ホームでは、特定施設入居者生活介護事業の形態を外部利用型から一般型特定施設に移行し、介護保険収入が増加する結果となった。

※泊村むつみ荘の２０２３年度からの次期指定管理更新に向けて、当法人が指定管理者受託のための契約内容等について泊村と協議を行っている。

※６月の役員改選により、大代理理事長を再任。また、理事７名・監事２名・評議員９名を選任し、新たな体制で法人運営をスタートした。また、役員等報酬規程を改訂し、非常勤理事・評議員報酬を月額報酬とした。

※泊村むつみ荘の介護報酬返還について、返金手続き・支払を１月に完了。

※旧緑ヶ丘ハイツ活用方法と外国人向け住宅の整備については、今年度に決定できず、次年度以降の整備へ向けて取り組む。

#### （４）人材確保と職員育成

- ① 人材センターと法人本部人事部門による学校訪問、職場ガイダンス、オンライン面接への取り組みを強化し、新卒者・中途採用者の確保増を図る。
- ② 中堅・幹部職員の育成に向けた教育・研修体制の強化に取り組み、将来の幹部候補への事業方針・経営ビジョンの浸透を図る。
- ③ 外国人介護人材の確保へ、今年度にベトナム人技能実習生２期生追加１名と３期生４名程度の採用を予定。特定技能カンボジア人の確保も検討中。
- ④ 外国人介護人材の雇用環境・研修体制強化と生活環境・福利厚生等のサポートを充実させ、働きやすい環境を提供する。

- ⑤ 外国人職員住宅の追加整備を検討し、地域社会との積極的交流等を支援するなど、日本での生活のサポートを法人・事業所で協力して行う。
- ⑥ ホームページやSNSを活用し、職員募集に繋がるための情報発信をタイムリーに行う。
- ⑦ 福利厚生の実施を継続。また、施設体験実習の無料化も継続し、採用増に繋がるための取り組みを積極的に行う。
- ⑧ オンライン研修を有効活用して、各職種の職員の目的・レベルに合った研修体系を創り、職員育成と定着への取り組みを行う。
- ⑨ 心の健康づくり計画とストレスチェックなどのメンタルヘルスケア、適切な労務管理により、働きやすい職場環境の整備と職員定着に取り組む。

→※人材確保では、4月新卒採用6名でスタート、3月末までで27名の中途採用があり、32名が退職となった（3月31日職員数504名）。

※人材センターと法人本部人事部門による職場ガイダンス、オンライン面接への取り組みを強化し、新卒者・中途採用者の確保増を図っている。3月末現在、2022年4月採用者は12名（大卒4名・専門学校卒4名・高卒4名、介護員3名・生活支援員7名・栄養士2名）で、うち1名がマイナビサイトからの採用となっている。

※新型コロナ禍で採用活動は難しい中、マイナビ中途採用向けサイトの活用を検討実施し1名の採用に繋がった。今後、マイナビ転職サイトは継続せず、他の求人サイトの活用を検討、当法人の求人サイト「TORERUNO」の運用を開始した。法人本部人事部門で求人・応募等への対応を強化する。

※外国人介護人材の確保へ、ベトナム人技能実習生3期生10名の採用を内定。コロナ禍のため入国できていないが、入国制限が解除され次第、2022年6月頃から雇用開始となる予定。特定技能外国人の採用として、カンボジア人3名とインドネシア人5名が2022年5月着任予定。

※外国人介護人材をはじめ職員の離職を防ぎ、働きやすい職場環境を提供するため、各施設で職員の福利厚生等のサポートをさらに充実させる取り組みを行っている。

※職員の育成として、コロナ禍で職員の研修参加ができない中、WEB研修システム（吉岡経営センター「e-福祉JINZAI」月額22,000円）を契約し、各施設・職員がオンラインにて研修を受講してスキルアップに繋げている。

## （５）職員の待遇改善への取り組み

- ① 働き方改革に対応した取り組み、同一労働同一賃金の仕組みづくりにより、臨時・パート職員の待遇改善と働きがいのある職場環境の整備を実施する。
- ② 制度に合った就業規則と給与規程を整備し、職員への理解と浸透を図るとともに、待遇改善によるモチベーションの向上を図る。
- ③ 人事考課制度と処遇改善手当・特定処遇改善手当の支給を継続し、職員の待遇改善への取り組みを進める。
- ④ 勤怠管理システムの運用開始に伴い、適切な労務管理と業務・労働環境改善に取り組む。

- ⑤ 育児・子育て、介護休暇取得、新型コロナ関連休業等への対応を進め、仕事との両立支援と職員が働きやすい職場環境の提供を行う。
- ⑥ 介護ロボット、ICT事業の積極的導入により、職員の負担軽減と利用者サービスの向上へ向けた追加導入を検討・実施する。

→※処遇改善手当・特定処遇改善手当支給の申請を実施。昨年度と同額の手当支給を行うこととして、現場職員の待遇改善への取り組みを継続実施。

※適切な労務管理と業務・労働環境改善への取り組みとして、勤怠管理システムの稼働を各事業所で実施して取り組んでいる。2022年度には本システムの運用拡張を行い、事務効率向上を進めていく。

※北海道最低賃金の引上げに伴う給与水準引上げに対応して、給与規程・外国人雇用規程等の改正を行った。

※湯の里・黒松内で介護ロボット導入事業を実施。職員の負担軽減と利用者サービスの向上への取り組みを実施している。

※国により創設された2022年介護・保育・児童施設職員の処遇改善への支援補助金について、制度に沿った処遇改善実施へ向けて支給対象職員・改善金額等の検討を行い、3月に申請し手当の支給を行った。

※D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）への取り組みとして、事実婚と同性パートナーへの福利厚生制度の適用を行うことを決定。

※SDGs（持続可能な開発目標）への取り組みとして、取引先のサポートを受け、「黒松内つくし園SDGs宣言」の発表を5月に行うことを決定。ジェンダー平等や働きやすい職場づくりへの取り組みをさらに推進していく。

## （６）法人本部機能強化の推進

- ① 内部統制のための規程整備・仕組みづくり、コンプライアンス強化、各種手順のマニュアル化等をさらに推進する。
- ② 法人内情報系システムで各規程・様式・マニュアル等の最新情報を更新し、規程と法人内ルール・各事務様式の提供等を進める。
- ③ 法人本部の人事・財務・総務各部門が業務改善と効率化・集約化をさらに進め、各事業所の事務負担軽減を図る。
- ④ 法人本部での人事・給与システムの運用一本化を見据え、本年度は勤怠管理システムの導入に伴い、給与システムとの連携を行うとともに、給与締め日の変更を検討・実施し、開始へ向けて職員への周知を行う。
- ⑤ ほのぼの人事・給与システムと介護・障がい請求ソフトをほのぼの財務会計システムに連動させて、事務負担軽減と会計の正確性・効率性向上を図ることを検討する。
- ⑥ 会計監査法人の監査・指導を受け、適正な会計処理・財務諸表開示を行う。
- ⑦ R F I Dタグを活用した固定資産管理システムの運用をさらに進め、適切な固定資産管理と会計処理を行う。
- ⑧ 内部監査の体制を再整備し、四半期ごとに定期的に内部監査を実施し、法人内の業務・リスク点検とコンプライアンスを強化する。特に、利用者サービス計画・内容の点検を強化し、サービスの質の向上に繋げる。

- ※内部統制のための規程整備・仕組みづくり等をさらに推進。内部委員会、会議等の統廃合や体制変更等を実施し、組織規程別表を更新した。
- ※法人人事・給与システムの運用一本化へ向けて、勤怠管理システムの本格的な運用の検討を行った。法人全職員を対象に、既存のタイムカードと併用して、システムでの勤怠打刻を開始。2022年度に給与締め日の変更を行い、事業所による勤怠管理・集計・給与計算までの本格的な運用を開始する。
- ※法人内情報系システムを契約更新し、クラウド版に移行した。規程と法人内ルール・各事務様式の提供の他、電子稟議等の活用方法の検討を進めている。
- ※法人本部機能強化の推進では、人事・財務・総務各事務長がそれぞれの部門で、業務改善の取り組みを強化。法人本部事務局長が不在の中、より一層の連携と業務分担・効率化が求められる。
- ※会計監査法人との監査契約の更新を行い、期中往査等で指導を受け、適正な会計処理・財務諸表開示を行っている。期中往査により、会計指導だけでなく、経営・運営、業務効率改善等に関する指導・提案を受けている。
- ※決算内部監査と四半期ごとに内部監査を実施。監事監査にて、法人・各事業所事業報告や内部統制プロセス等の点検状況を適切に報告している。コロナ禍のため各施設への訪問は実施できず、書面・聞き取り監査中心となった。

## **(7) 地域貢献事業の推進**

- ① それぞれの事業所で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、地域福祉のさらなる推進と地域住民・利用者・職員の交流を図る。
- ② コロナ禍での地域貢献事業の提供の在り方を再検討し、適切な取り組みを行う。
- ③ 黒松内保育園の社会貢献事業として、一時預かり保育の事業展開を行う。また、黒松内町白井川・作開地区等の保育児童送迎の要望があり、町と協議して3月より試行運行を重ね、事業実施の可否を検討中。
- ④ 黒松内町社協のふれあいまちづくり事業への支援と各事業の開催を継続し、地域と施設利用者・職員の交流を深める。
- ⑤ 外国人職員と地域の交流を深め、関係機関・地域住民の協力をいただきながら多文化共生社会の実現を目指すための取り組みを行う。
- ⑥ 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、奨学資金支給制度等の社会貢献事業を継続していく。
- ⑦ 介護保険施設等での低所得者の福祉サービス利用への負担軽減措置を、自治体と連携して継続実施する。
- ⑧ 老人福祉施設慶和園で、北海道の「在宅要介護者等受入体制整備事業」に協力し、介護者が新型コロナウイルス感染症に罹患して入院した場合等に、濃厚接触者となった在宅要介護者を一定期間受け入れ、短期入所サービスの提供を行う。同補助金を活用して慶和園2階を整備し、北海道から要請があった場合、今年度から受け入れを実施する。

- ⑨ 施設の利用者と職員の地域行事への参加や消防活動・避難訓練等への協力、施設行事への住民参加を積極的に促す。
- ⑩ 各町村や各町内会と連携し、職員・利用者によるゴミ拾いや資源回収、除草・除雪ボランティア活動を継続的に実施する。
- ⑪ 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公益的取組の実施を積極的に継続する。
- ⑫ 就労体験・福祉実習・利用体験での食費・宿泊費無料による受け入れを継続する。また、各学校の福祉職場体験等の受け入れを積極的に行う。

→※配食サービス・奨学金支給等は継続。奨学金5万円を町内高校生20名に支給。希望者不在のため外国人留学生への支給はなし。留寿都高校への奨学資金制度の利用希望があり、今年度の支給を決定し10月より支給した。

※各施設の行事等は感染対策を強化して、利用者のみ参加で各行事を再開。ご家族や来賓等の参加は、国・自治体の非常事態宣言・蔓延防止等感染対策措置状況と各施設の判断で実施した。

※各施設で介護・保育実習の受け入れを行い、採用増に繋げている。さらに、小中高生の福祉体験実習の受け入れを再開した。

※7月より社会貢献事業として、町内の通園困難世帯に向けた保育園児童送迎事業をスタートした。運転手を採用し、同乗は黒松内町社協ボランティアに委託し、平日の毎日朝夕2回送迎を実施している。

※黒松内保育園の新規社会貢献事業として、子育て一時預かりサービス「さんさんルーム」を4月より開設。保育園に入園していない児童の家庭と、教育で入所している家庭が対象で、保護者が短期間の保育が必要な時に利用できるサービスで、通院等で子どもを預ける際などに利用されている。

※慶和園在宅要介護者受入事業は、整備事業を完了して体制を整え、北海道の要請により事業を行う（3月末日現在未実施）。

※法人社会貢献事業において、新型コロナ感染症拡大の影響により、実施できなかった事業もあったので、次年度の活動に向けて検討する。