



# 2023年度 法人全体事業報告書

社会福祉法人

黒松内つくし園

# 2023年度 事業報告

---

## 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、障がい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. 2023年度 事業方針

●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社会福祉法人に求められています。制度に対応した組織作りと内部統制・本部機能強化に取り組んできましたが、事務ICT化と本部集中化をさらに推進してまいります。

本年度は、新たな中期事業計画に基づいた経営ビジョンを共有して、法人運営を行ってまいります。また、法人事業の再編・統廃合などを含めた、経営の健全化へ向けた事業再構築への取り組みを進めてまいります。そして、地域福祉向上と社会貢献、SDGsへの取り組みを進め、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。
- \*法人一体経営への取り組みや本部機能強化（ICT化）を推進する。
- \*法人事業再編・統廃合など健全経営に向けた検討・実施を進める。
- \*中長期経営ビジョンを法人全体で共有して事業運営を行う。

### ●2023年度の運営方針と取り組み

- 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し、施設サービス・利用者満足度の向上を図る。
- 2、2023年度からの5ヶ年中期事業計画を各事業所・役職員が共有して、健全経営へ向けた取り組みを着実にやっていく。
- 3、俱知安地区の経営再建へ向けた事業再編計画を最重要課題とし、事業ごとの存続・統廃合を視野に方針を検討・決定・実施していく。
- 4、旧緑ヶ丘ハイツ建物の解体と土地活用方法について、黒松内町と協議を行いながら方針を決定し、事業実施へ向けた取り組みを行う。
- 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への取り組みをさらに行っていく。
- 6、法人一体運営へ向けた本部機能強化・事務ICT化への取り組みを具体化し、導入・実施へ向けた検討をさらに進める。
- 7、D&Iの推進とSDGsへの取り組みをさらに進める。
- 8、地域福祉の推進と社会貢献事業への取り組みを継続して実施する。

---

### 3. 2023年度 重点目標・事業実施報告

---

#### (1) サービスの質の向上

- ① 基本理念と法人倫理綱領のもと「利用者主体」「自立支援」に向けた良質なサービス提供へ向けた取り組みを法人全事業所で継続する。
- ② 法人各施設・事業所での利用者サービス計画の内容を四半期ごとの法人内部監査で検証を行い、各社会福祉サービスの質の向上を目指す。
- ③ 利用者満足度アンケートの実施やサービス自己評価、第三者評価事業の活用等を行い、利用者及びご家族の満足度向上への取り組みを行う。
- ④ 虐待防止委員会を年2回、その他随時開催し、事業所間で情報共有を行う。また、虐待防止、不適切な支援防止の徹底と発生件数ゼロに向けて、各事業所で虐待防止指針及び防止マニュアル等を策定し、の新任職員研修・虐待防止研修、会議等で職員への周知、教育強化と意識向上・啓発を図る。
- ⑤ 苦情解決委員会の2ヶ月毎の開催により、苦情内容の法人内での情報共有化を図り、苦情件数の削減へ向けた取り組みを行う。
- ⑥ リスクマネジメント委員会を年2回以上開催し、誤薬リスクの削減、新型コロナウイルス感染症等へのリスク管理と事故・災害対策等のBCP計画の検証と更新を行う。
- ⑦ 研修委員会・業務改善推進委員会・相談員会議などの各組織委員会を中心に、利用者サービス・業務改善等向上のための取り組みを活性化させる。
- ⑧ 最新介護機器や介護記録支援システム等のICT化をさらに進め、サービス提供体制強化と効率化を図り、介護・支援サービス向上を目指す。
- ⑨ コロナ感染症の5類移行に伴う法人事業所の取り組みについて検討を重ね、可能な事業所においては、創意工夫の元、利用者、ご家族等との交流に向けた取り組みを行う。

→※各事業所の利用者サービス計画実施状況を、法人内部監査として常勤監事と監事補佐が個別に訪問実地監査を行った。書類保存の不備や指摘事項を施設担当者に伝達し、適正に運営されていることを確認した。

※苦情解決委員会を計画通り2ヶ月毎に開催し、苦情内容の情報共有化と苦情件数の削減へ向けた取り組みを行っている。

※リスクマネジメント委員会と虐待防止委員会を定期的で開催し、利用者サービス・満足度向上へ向けての取り組みを実施している。そのような中、慶和園と黒松内つくし園、しりべし学園成人寮、泊村特養むつみ荘において不適切な支援が6件発生し、後志総合振興局監査を受けた。虐待防止・根絶へ向けたさらなる取り組みの実施と研修や職員への啓発を行う。さらに、外部通報窓口を設置し、虐待疑い事案の早期発見と撲滅を目指す。

※不適切なケアや虐待防止とその他各種法令違反等を、職員が相談し未然に防ぐことができるよう、外部窓口として「コンプライアンス相談・内部通報窓口」を2月に設置した。

※新型コロナウイルス感染症の5類移行後においても、各事業所で引き続き感染対策

を強化して、利用者サービス維持向上に努めた。しかし、複数の事業所で利用者・職員の罹患があり、泊村むつみ荘と後志リハビリセンター、慶和園、緑ヶ丘ハイツ、しりべし学園成人寮でクラスターが発生した。

※各施設の研修・委員会等で利用者サービス向上、業務改善へ向けた取り組みを実施している。

※黒松内保育園で保育システム I C T化を進め、タブレット端末を活用して記録電子化やお便り帳オンライン化等を図り、サービス向上と業務改善へ向けた取り組みを行っている。

## (2) 健全経営へ向けた取り組み

- ① 2023年4月から2028年3月までの5ヶ年中期事業計画のもと、中長期ビジョン・経営方針を役職員で共有し取り組んでいく。
- ② 新たに策定された2023年4月から2028年3月までの新「社会福祉法人黒松内つくし園行動計画」を具現化するための取り組みを行う。
- ③ 報酬減少や電気・燃料費その他物価高騰等が著しく、社会福祉事業を取り巻く経営環境が厳しい中、健全な法人運営に向けての経営努力を実行する。
- ④ D & I や S D G s への取り組みの継続と、法人本部機能集中化・I C T化推進の実現へ向けて、法人本部と各事業所でビジョンを共有する。
- ⑤ 中長期的事業方針に基づいた施設整備計画と事業所の今後の展望等を再検討し、法人各事業所や関係機関等と協議しながら取り組んでいく。
- ⑥ 倶知安地区の経営再建・事業所整理・統合等の事業方針決定を早期に行い、経営分析・シミュレーションに基づいた計画・実行・検証を行う。
- ⑦ 介護保険・障害者総合支援法、児童・保育事業の制度に沿った事業運営体制の整備を計画的に行う。
- ⑧ 法人各事業所の運営状況に応じた適正な人員配置の検証と人事考課制度の仕組み・内容の再検討を行い、労働生産性向上への取り組みを行っていく。
- ⑨ 旧緑ヶ丘ハイツ建物と跡地の活用方法の検討と地域・行政・関係機関との協議を行い、今年度内に方針を決定する。

→※新たな5ヶ年計画中期事業計画に基づいて、役職員が共通意識をもって健全経営へ向けた取り組みを行っていく。施設長・副施設長会議や事務担当者会議で共有し、収益アップ・コスト削減への対策を共有する。

※5月から電気料金が値上げされたが、北海道電力との優遇契約(8月まで)により影響は少なかった。今夏の記録的な猛暑のため、各施設でエアコン設置を進めたが、水道光熱費(電気料金)の上昇はなかった。ガソリン・重油等の価格も政府補助削減により大きく高騰したが、燃料費・車輛費は前年度よりも減少した。

※法人健全経営への最重要課題である倶知安地区については、理事会・評議員会で事業廃止の決定がなされ、全事業の廃止または事業譲渡へ向けて、役職員・法人本部各部が経営会議で情報共有しながら、最重要経営課題として取り組んでいる。11月にヘルパーステーションつくしんぼを休止したのち

2月に廃止し、俱知安町への補助金返還金額が確定。陽だまりは2024年7月、グループホームつくしんぼは10月末までに廃止することを決定し、利用者・ご家族、職員への説明を行った。

※介護保険事業所では、職員確保が困難を極め、利用者確保に支障をきたす状況である。黒松内町はじめ各地域に応じた適正な利用定員を検討し、事業所運営健全化へ向けた検討を行う。黒松内町では、町と他法人居宅サービス事業者と協議を開始し、地域福祉サービスの在り方を検討中。

※旧緑ヶ丘ハイツ建物の解体工事実施と跡地の活用方法について、黒松内町整備計画の提案があり、正式に協議を進めている。

### (3) 法人事業の再構築

- ① 中期事業計画に基づいた利用定員の見直しと適正人員配置、施設の活用方法等について検討し、健全経営に向けた取り組みを行う。
- ② 俱知安地区再編を進めてきたが、事業の廃止・事業所統廃合等を視野に、今年度中に俱知安就労・在宅全事業の再構築の方向性を決定していく。
- ③ 泊村むつみ荘の指定管理者更新の契約を3月に締結し、2028年3月までの5ヶ年の事業運営・管理、健全経営へ向けた取り組みを行っていく。
- ④ 緑ヶ丘ハイツの利用稼働率・収益率の向上と、適正な人員配置での健全経営に向けた課題の検討を継続的に行う。
- ⑤ 介護・障がい事業所での利用定員や報酬・加算の検討を行い、効率的な事業所運営を行うための検討をさらに進める。
- ⑥ 老人福祉施設の利用者確保と経営の見通しが非常に厳しいため、法人全体での定員の在り方や今後の運営方針を、町村・各関係機関と協議しながら事業再編を進めていく。
- ⑦ 介護保険事業所間での一体的な事業展開とサービス提供体制、利用者情報の連携等を行い、各事業所の稼働率向上に繋げる。
- ⑧ しりべし学園成人寮の生活介護サービス利用定員を4月から60名に変更する。また、現在62名在籍している施設入所支援についても70名の定員確保が難しいことから、現数60名に減少した段階で定員変更する予定である。

→※5ヶ年計画中期事業計画に基づいた利用定員の見直しや適正人員配置、各事業所のあり方等についての検討を新年度予算ヒアリングでしっかりと行っていく。

※4月より、しりべし学園成人寮生活介護事業所で入所定員を60名に変更した。施設入所支援についても12月から定員60名に変更。

※4月より、泊村養護・特養むつみ荘では、運営費補助など新たな契約に基づき5ヶ年の指定管理を更新し事業運営をスタートした。

※俱知安地区再編・経営改善へ向けて、5年前から様々な取り組みを進めてきたが赤字削減には至らず、苦渋の決断として全事業廃止を理事会・評議員会で決定した。進めてきたヘルパーステーション廃止に加え、グループホームつくしんぼと人と人をつなぐ陽だまりの事業廃止と、つくしんぼ建

物の売却へ向けた準備を進めていく。廃止へ向けた取り組みを進めるため、プロジェクトチームを立ち上げ、毎週経営会議で進捗状況の確認を行っている。

※緑ヶ丘ハイツの利用稼働率は大きく低迷し、3月現在利用者52名で運営している状況である。慢性的な人員不足が解消されないため、今後も健全経営に向けた課題の検討を継続的に行っていく。

※黒松内町の介護保険事業所の今後を検討するため、法人施設長と町・他事業事業者で再編へ向けた協議を開始している。

#### (4) 人材確保・定着と働きやすい職場づくり

- ① 人材センターによる学校訪問、採用イベントへの出展、オンライン説明会、大学内単独説明会等の対応とホームページ他での発信力を強化し、人材確保をさらに進める。
- ② マイナビ等人材派遣会社を通じた人材募集を継続。新卒者及び経験者採用・確保へ向けて、SNSや自社サイトを活用した情報発信を行い、採用活動を強化する。
- ③ 2023年4月新卒採用8名、既卒者4名の計12名を確保（大卒4名・短大1名・専門学校1名・高卒2名）
- ④ 法人各事業所の適正配置・採用計画に基づいて、外国人介護人材の確保を検討する。昨年度採用予定であったインドネシア人特定技能8名が、入国遅れで今年度4月以降着任となる。また、8月頃に同じくインドネシア人特定技能10名を採用予定。同時に住居の確保を早急に進めていく。
- ⑤ 法人各事業所での職場環境・研修体制強化と福利厚生等のサポートを充実させ、働きやすい職場づくりの推進を行う。
- ⑥ 新任・中堅・幹部職員それぞれに向けた階層別での研修を積極的に提供し、職員育成と定着、働きやすい職場づくりへの取り組みを行う。
- ⑦ 次世代育成支援対策推進法における一般事業主行動計画を策定。  
社会福祉法人黒松内つくし園行動計画
  - 1, 男性職員の出産休暇（特別休暇）の取得率を30%以上にする。
  - 2, 土曜日学童保育の利用児童数を、年100名以上（延べ人数）にする。以上の目標を掲げ、次世代職員の育成に取り組んでいく。そのために、次世代を担う職員の教育と良好な職場環境を提供し、ヒアリングを行いながら積極的に意見や要望等を聴き反映させていく仕組みを創っていく。
- ⑧ 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の継続、適切な労務管理等を行い、より良い職場環境の提供と職員の離職防止に向けて取り組む。
- ⑨ 育児・子育て、出産休暇、介護休暇取得等への対応を進め、新しいライフスタイルに対応した取り組みを行う。
- ⑩ 介護ロボット、ICT事業の導入増加を検討し、職員の負担軽減と利用者サービスの向上、職場環境改善を行う。

- ※4月新卒採用者8名・中途採用者12名を迎え職員数495名でスタート、3月までに特定技能16名、他26名を採用し、退職者65名、3月末現在で472名となった。
- ※2024年度新卒採用の内定者数は3月末時点で10名（高卒2名を含む）となっており、現在は、専門学校卒業見込みの学生1名から面接の応募が来ている。黒松内町の修学資金の貸付を受けている保育関係の学生3名からの応募もあり、採用が内定している。
- ※採用活動内容については、春の施設長・副施設長による学校訪問に加え、人材センター長による学校訪問（4月、7月、11月）や職場説明会等への参加を行っている。今年度は、初の試みとして8月に札幌地下歩行空間で単独の職場説明会を行い、3名の方の着席があった。さらに、積極的に大学での単独説明会を開催し、3大学13名の学生が参加。施設見学につながった学生や現3年生の参加も見られた。3月には札幌ドームで行われる新卒者対象のイベント参加や、東京で開催される北海道U・Iターン職場説明会への参加など、13の合同就職説明会に参加した。新卒のみならず、既卒者の確保のために積極的にイベントへの参加を行っている。イベント等での着席者は115名、うち施設見学等参加者は13名となっている。一方、看護師の採用が思うように進まず、派遣会社から1名の看護師の派遣を受けている状況となっている。
- ※マイナビインターシップを契約し10月稼働に向けて準備を進めている。また、昨年から引き続き新卒採用、中途採用とも有料・無料の求人サイトへの求人票の掲載を行っており、新たに、LGBTの方が多く登録されている求人サイト「JobRainbow」と契約を行い、法人の求人票を掲載し、スカウトメールの一斉送信を行う予定となっている。
- ※北海道リーグ昇格を目指すサッカーチーム「後志インテルFC」と、サッカーでプロを目指す者が、練習や大会に参加しながら自身の生活をするための賃金を得るための就職先を確保するため、パートナーシップ契約を行い、多様な働き方への取り組みを行っている。
- ※昨年度採用予定の特定技能インドネシア人8名が、入国管理局の許可の遅れから2023年5月に着任した。また、10月に特定技能インドネシア人8名が入国し各施設に配属された。1月に雇用期間満了（特定技能3年）を迎えた7名が退職し、3月末時点で、在留資格介護職員と技能実習生・特定技能を合わせて外国人職員は40名となった。2024年度8月頃に特定技能外国人（インドネシア）の受け入れを予定しており、事業所の希望から8名を採用予定。
- ※介護保険・障がい者自立支援法や措置・保育事業の処遇改善への取り組みとして、処遇改善・特定処遇改善加算、介護職員等ベースアップ加算申請を法人全体で行っている。
- ※北海道最低賃金アップに伴う法人職員給与改定を10月1日に実施予定。
- ※事務担当者を中心とした割増賃金の考え方や計算の仕方について、講師に顧問社会保険労務士の倉氏をお迎えし、研修を行った。施設長・副施設長他の管理職へ向けた労務管理研修も計画して実施予定である。



※労務管理については、公的機関へ提出する書類の確認等を、内部統制を図るために法人本部がとりまとめを行っている。4月からの3部制に合わせ、7月から人事部を移転し業務の本部集中化への取り組みを行っている。事業所からの人事異動により2名が増員となった。

※人事ICT化へ向けて、SmartHR(人事管理)・PCA(給与計算)の契約を行い、人事データの移行、給与計算の本部集中に向け取り組んでいる。年内の本稼働を目指していたが、登録データの正確性等、課題が山積しており、稼働時期を遅らせ、新年度からの稼働を目指して取り組みを進めている。

※職員のメンタルサポートの一環として、仕事や家庭などの私的な悩みや相談に対応するため、外部の「なんでも相談窓口」を設置。また、パワーハラスメントやセクシャルハラスメント等の「ハラスメント相談・通報窓口」を2月に設置し、職員のサポートと働きやすい環境づくりを推進。

## (5) D & I ・ S D G s への取り組みと発信力強化

～D & I (ダイバーシティ&インクルージョン)～

ダイバーシティ=多様性、インクルージョン=受容

外見・性別・国籍・年齢・働き方や、経験・育った環境・文化・宗教・学歴・キャリア・価値観などの多様性を受け入れ、「イノベーション(モノや仕組み、サービス、組織などに新たな考え方や技術を取り入れて、新たな価値の創造、革新や刷新、変革をもたらすこと)」を生み出すこと。

～SDGs (Sustainable Development Goals)「持続可能な開発目標」～

2015年の国連サミットで加盟国の全会一致で決まった、2030年までに持続可能でより良い世界を目指すための国際目標。貧困、ジェンダー、経済成長と雇用、平和で安全な生活や環境への配慮など幅広い17の目標が掲げられている。日本政府や企業・団体などが積極的に取り組んでいる。

当法人が従来より取り組んできた「SDGs」への取り組みを役職員一同で共有して実施していく。

- ① 男女不平等・女性差別やハラスメントなどを排除したジェンダーレスへの取り組みを具現化していく。
- ② L G B T Q (セクシャルマイノリティ) への理解を深め、事実婚や同性パートナーに対する福利厚生制度の適用を実施。
- ③ D & I を高めて変化を促す組織風土づくりを推進するとともに、多用化した社員の活躍を促す能力開発、評価の仕組みづくりを検討していく。
- ④ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」として、「係長以上の女性職員を3分の1以上とする」として、積極的に女性の活躍を推進。
- ⑤ 2019年より外国人技能実習生の受け入れを行い、特定技能・在留資格介護職員と合わせ、2024年3月でベトナム人10名、カンボジア人9名、インドネシア人20名、ネパール人1名と、合計40名の外国人が在籍している。多国籍の職員が介護・障がい福祉サービス業務に従事し、利用者や職員と交流を深めている。職員交流の促進と、地域社会との積極的

交流等を支援するなど、多文化共生社会への取り組みを法人・事業所で協力してさらに推進する。

⑥ 社会福祉法人黒松内つくし園のSDGsへの取り組み

・職場の人権・働きがいへの取り組み

差別やハラスメントなどのジェンダー平等、女性活躍促進、職員が健康で働きやすい職場づくりへの取り組みをさらに推進する。

・環境への配慮に向けた取り組み

省エネルギーや省資源、廃棄物の削減、リサイクル推進などへの取り組みを、法人・全事業所で役職員が共通認識を持って推進する。

・社会福祉法人としての使命であり、倫理綱領の一つである地域・社会への貢献活動をさらに推進し、地域との協働・多文化共生社会の醸成を行う。

→※ジェンダーレスやLGBTQへの対応として、事実婚・同性パートナーに対する福利厚生制度の適用を昨年度より開始した。

※LGBTの方が多く登録されている求人サイト「JobRainbow」と契約を行い、幅広い人材の確保を目指していく。

※多文化共生社会への取り組みとして、多国籍の職員が在籍する法人所有外国人住宅での水道光熱費を、個人負担の上限を設け差分を福利厚生の一環として法人負担している。

※前期一般事業主行動計画から積極的な女性活躍推進へ向けて取り組んできたが、4月から黒松内つくし園に係長1名（女性）を登用した。

※2023年4月から5年間の「一般事業主行動計画」として、新たに①「男性職員の出産休暇（特別休暇）の取得率を30%以上にする」、②「土曜日学童保育の利用児童数を、年100名以上（延べ人数）にする」を掲げて、働きやすい職場づくりをさらに推進していく。

※SDGsへの取り組みを具現化するため、「黒松内つくし園SDGs宣言」を発出し、法人ホームページで情報発信している。各方面からの問い合わせや照会が増え、地域住民・学生等の反応は良好である。

※D&IやSDGsへの取り組みをさらに進めるため、法人福利厚生等を記載したパンフレットを作成。また、新たな法人キャラクターを作成し、役職員への周知とブログ・広報等で発信を行った。

※職場の人権・働きがいへの取り組みとして、差別やハラスメント防止へ向けて職員に周知文書を配布。また、ハラスメント防止研修を継続実施し、職員が働きやすい職場づくりへの取り組みを推進している。

※町村のリサイクル促進に積極的に協力し、ゴミの分別・削減、有価物集団回収事業への協力など、環境への配慮に向けた取り組みを行っている。

## （6）法人本部集中化・事務ICT化の実現

① 内部統制強化のための仕組みづくり、コンプライアンス強化、電子稟議システム他各種手順の統一を進め、本部集中化をさらに推進する。

② 法人本部集中化をさらに推進するため、現状の人材センター及び法人本部総務・財務・人事各部署を部門から部へ転換し、その役割と責任の所在を

明確にして、適切且つ円滑な業務執行の実効性を高める。

- ③ 法人内情報系システムでの各規程・様式・マニュアル等の更新と、法人内ルール・各事務様式、電子稟議システム導入開始時期の検討を行う。
- ④ 財務会計システムの変更と法人本部集中化により、各事業所事務負担軽減と正確な会計処理、効率性向上を図る。また、インボイス制度と電子帳簿保存法を見据えた経理事務 I C T 化の導入時期の検証を行っていく。
- ⑤ 人事・給与システムの新規導入・変更への検討を加速させ、早期導入への検証を行っていく。
- 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。また、法人本部財務部門の体制を強化し、法人各拠点の適正な予算立案・作成・管理と予算執行状況の確認、経営状況の把握と資産管理を行う。
- ⑦ 介護ロボット事業による電子介護記録支援システムを導入した事業所での職員負担軽減と業務改善の効果を検証し、追加導入を検討する。
- ⑧ 認定こども園黒松内保育園で I C T を活用した保育システムを導入。保育サービス向上と事務負担軽減・作業効率アップを図る。

→※内部統制・コンプライアンス強化のため、法人本部の総務・人事・財務部門を正式な部署として立ち上げ、本部集中化をさらに推進していく。役割と責任の所在を明確にして、適切且つ円滑な業務執行の実効性を高めるための取り組みを行っている。

※法人内情報系システムでの各規程・様式・マニュアル等を随時更新している。電子稟議システム導入については、次年度 4 月以降の開始とした。

※財務業務の I C T 化、本部集中化、事務省力化へ向けて、システム構築・移行業務コンサルを継続（監査法人）。財務会計システムと電子仕訳作成システム導入を実施し、9 月から 3 拠点での運用を開始した。3 月現在、6 拠点でバクラク・P C A 会計での財務処理を行っている。

※2023 年 10 月開始のインボイス制度への対応を同時に進め、就労支援事業所の適格請求書発行を行うため、クリーニング事業の POS レジ導入とシステム変更を行った。合わせて印刷・園芸事業のインボイス発行アプリの導入も完了。

※人事業務 I C T 化へ向けて、人事管理・職員との個人情報共有システムアプリの導入を契約・実施した。給与システムと合わせて次年度利用開始へ向けて、現行ソフトからのデータ移行・運用等を検討中。

※会計監査法人の監査契約を継続し、適正な会計処理・財務諸表開示を行う。また、新財務会計システム導入による経理業務見直しと勘定科目等の変更を行い、法人各拠点の適正な予算立案・作成・管理と経営分析、資産管理を円滑に行っていく。

## （7）地域貢献事業の推進

- ① 法人各事業所で社会貢献事業基本要綱をもとに公益的取組を実施する。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 黒松内町・倶知安町・京極町・泊村での地域貢献事業の実施を継続し、地域住民と施設利用者・職員との交流を深める。
- ③ 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。
- ④ 黒松内町「法人地域連携委員会」で、地域貢献や地域活性化のための取り組みを行う。
- 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。社会福祉法人減免による負担軽減を推進する。
- ⑧ 黒松内保育園の社会貢献事業として、一時預かり保育・通園困難な世帯への送迎サービス、ブックスタート事業などを継続実施。
- ⑨ 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。北海道から要請があった場合に受け入れを実施する。
- ⑩ 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。
- ⑪ 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。
- ⑫ 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。
- ⑬ 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して実施。配食サービスは今年度実績260日稼働し2,114食提供。奨学金5万円を町内高校生16名に支給、4年ぶりに贈呈式を開催した。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3年生へ奨学資金制度を毎月4万円支給した（来年度法人介護施設で採用）。

※各施設の行事等は感染対策を強化して、各行事の家族等の参加を再開。ふれあい祭りは利用者のご家族のみで実施したが、慶和園や泊村むつみ荘では、ご家族や来賓等が参加して開催した。

※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。新型コロナ5類移行により、児童養護施設を中心に実習生受け入れが増加、今年度はボランティア含め182名受け入れした。

※黒松内保育園の社会貢献事業として、子育て一時預かりサービスと土曜保育、送迎サービスを継続して実施。

※慶和園在宅要介護者受入事業は、北海道の要請がなく3月末日現在未実施。