



2024年度 法人全体事業報告書

社会福祉法人

黒松内つくし園

2024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

^{わたし}私 たち役職員一同は、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. 2024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、本部集中化・事務ICT化をさらに推進してまいります。

本年度は、原点に立ち返り、利用者サービス・満足度向上のため、役職員一同が共有し事業運営を行ってまいります。社会福祉法人を取り巻く環境は一層厳しさを増している中、法人事業の再編・統廃合などを含めた、経営の健全化に向けた事業再編への取り組みを進めてまいります。そして、社会福祉法人としての役割と使命を果すべく、事業運営と社会貢献に向けて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。
- *健全経営に向けた適正人員配置や経費削減への取り組みを進める。
- *各事業の今後の方向性を検討し、効率的な事業運営への取り組みを行う。

●2024年度の運営方針と取り組み

- 1、利用者主体の良質な自立支援サービス提供し、適切なケア体制の確立と施設サービス・利用者満足度の向上を図る。
- 2、中長期ビジョンと各福祉事業の今後の方向性を検討し、健全経営へ向けた取り組みを段階的に行っていく。
- 3、倶知安地区の事業休廃止へ向けて最善を尽くし、今後の運営体制への移行をしっかりと実施していく。
- 4、緑ヶ丘ハイツ経営改善へ向けての取り組みと、老人福祉サービス事業の今後の在り方をしっかりと検討し、今年度中に方針決定していく。
- 5、人材確保が困難を極める中、採用活動と職員定着・育成のための取り組みを強化し、働きやすい職場環境づくりへの取り組みをさらに行っていく。
- 6、本部機能強化・事務ICT化の取り組みを加速し、適切な運用開始へ向けた取り組みをさらに進める。
- 7、D&Iの推進とSDGsへの取り組みを進め、企業価値向上と発信力強化へ向けた取り組みをさらに行っていく。
- 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. 2024年度 重点目標・事業実施報告

(1) サービスの質の向上と利用者満足度アップ

- 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・事業所での利用者支援計画の内容を、四半期ごとの法人内部監査で確認と検証を行い、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、第三者評価事業等を活用し、利用者・ご家族のさらなる満足度向上への取り組みを行う。
- ④ 虐待防止委員会を随時開催し、事業所間で情報共有を行う。また、虐待防止、不適切な支援防止を徹底し、虐待発生件数ゼロに向けて、各事業所で指針の徹底と防止マニュアル等の策定、虐待防止研修や会議・委員会等で職員への周知と教育強化、意識向上・啓発を行っていく。
- 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開催し、誤薬・転倒等の事故削減、新型コロナ他感染症等へのリスク管理と、新たに策定した災害対策等のBCP計画を職員に周知徹底し、一丸となって取り組む。
- ⑦ 研修委員会・業務改善推進委員会・相談員会議など各組織委員会を中心に、利用者サービス・業務改善、資質向上のための取り組みを活性化する。
- ⑧ 介護ロボットの推進を図り、介護・見守り機器や介護記録支援システム等のICT化をさらに進め、サービス向上と業務効率化に向けて取り組む。

→※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まとめ、内部監査報告を施設に通達し、適正に運営されていることを確認。

※苦情解決委員会を計画通り2ヶ月毎に開催、苦情内容の情報を委員会で共有し、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継続実施している。昨年度多発した不適切な支援への対応や新たな事案による後志総合振興局の聞き取り調査が行われており、虐待防止・根絶へ向けた取り組みが急務となった。6月に外部講師による法人職員虐待防止研修会を実施。7月に法人虐待根絶宣言を発出し、しりべし学園成人寮への役員等による訪問調査を行っており、虐待ゼロへの取り組みを役職員一丸となって進めている。

※不適切なケアや虐待防止のため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行っている。

※新型コロナ感染症をはじめとして、各事業所では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ている。しかし、介護保険施設や児童福祉施設等で職員・利用者の感染が相次いで発生した。

※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。

※各事業所で利用者支援システムのICT化を推進。慶和園で介護ロボット導入を完了。湯の里・黒松内では黒松内町補助金によるナースコール更新、障がい施設では家族支援システムの導入を行った。サービス向上と業務効率化、職員の負担軽減への取り組みをさらに進める。

(2) 健全経営へ向けた取り組みの強化

- ① 昨年度策定した5ヶ年中期事業計画について、中長期ビジョンと経営方針を再確認し、健全経営を最重要課題と位置付け役職員が共有し取り組む。
- ② 介護保険・障がい福祉サービス報酬改定に対応した運営体制づくりを進め、加算取得や減算回避により事業収入増加を目指す。また、事業所稼働率向上へ向けて、関係機関との連携や利用者確保を重点的に行っていく。
- ③ 電気・燃料費や介護・衛生用品、消耗品等の物価高騰等は著しく、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コスト削減やより安価な物品確保といった経営努力を検討・実施する。
- ④ 中長期的ビジョンに基づいた施設整備計画について、今後の事業展開等を再検討し、法人各事業所・関係機関等と協議しながら取り組んでいく。
- ⑤ 昨年度決定・推進した倶知安地区の事業休止・廃止へ向けて、今後の運営体制への移行をしっかりと実施していく。訪問介護事業廃止に続いて、今年度秋までに認知症グループホームと就労支援事業所「人と人をつなぐ陽だまり」の運営を終え、陽だまり利用者の羊蹄セルプへの移転と設備整備を実施。利用者の移行と今後の支援体制整備をしっかりと行う。
- ⑥ 介護保険・障がい福祉サービス、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。
- ⑦ 法人各事業所の経営状況に適した人員配置の検証と、人事考課制度や給与体系、各種手当等の再検討を行い、労働生産性向上と業務効率化を目指す。
- ⑧ 緑ヶ丘ハイツの運営状況が厳しい中、今後の運営方針と事業展開を早急に検討し、健全経営へ向けた方策を今年度中に実行していく。

→※健全経営を行うための中長期ビジョン・経営方針の検討を実施。特に介護保険事業の運営・定員等の変更等の検討を重点的に行い、ホーム・ハイツの将来的な一体運営の方針を決定し、黒松内町と協議しながら進めている。本年4月より緑ヶ丘ハイツの1フロア40名での運営を行っていく。

※最低賃金上昇や人事考課制度による人件費高騰と、光熱費や食材・消耗品等の物価高騰は経営に深刻な影響を与えている。経費削減への取り組みとして、非常勤役員の報酬改定や経営者保険廃止を行った。

※各事業の廃止へ向けて取り組んでいる倶知安地区について、認知症グループホーム「グループホームつくしんぼ」では4月に3名の利用者が退所され5月1日より休止、全職員の配置換え等を終え、10月末に事業廃止。就労支援事業所「人と人をつなぐ陽だまり」では、11月に事業廃止し、羊蹄セルプへの利用者移行を12月に終了。そして、倶知安複合施設つくしんぼ土

地建物の売却を進め、1月に引き渡しを完了することができた。

※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、黒松内町と協議を進め、土地建物を無償譲渡することを決定した。

(3) 法人事業再編と適正な事業所運営体制の確立

- ① 各事業の今後の在り方と経営状況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、適正な運営体制確立への取り組みを検討していく。
- ② 倶知安地区介護事業の廃止と障がい事業所統廃合を今年度中に完了し、倶知安障がい福祉事業の利用者移行と運営体制の確立を実施していく。
- ③ 厳しい見通しである老人福祉事業の再編を本格的に検討・実施する。4月から訪問介護事業所「黒松内つくし園ヘルパーステーション」を休止し、通所介護事業は健全経営を目指して運営を継続。黒松内町及び他法人事業所との協議をさらに進め、居宅介護支援事業所の運営や養護・特養老人ホームの適正な事業運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早急に行い、今後の運営方針を今年度中に決定し、役職員が共有しながら経営再建を目指していく。
- ⑤ 介護・障がい事業所での利用定員や報酬・加算の検討を法人単位で行い、効率的な事業所運営を行うための検討・実施を行う。
- ⑥ 介護保険事業所間での利用者情報の連携等を行い、一体的な事業展開とサービス提供体制確保、稼働率向上に繋げる。
- ⑦ 児童養護施設における小規模化・地域分散化により、段階的に黒松内つくし園本園定員の減員を実施。2024年4月から定員70名を60名に変更する。小規模化・地域分散化移行計画の検討を本格的に行っていく。

→※4月より、児童養護施設黒松内つくし園本園定員を60名に変更した。また、黒松内つくし園ホームヘルパーステーションでは、利用者の移動を終え、事業休止とした。

※保育事業の今後の見通しから保育利用定員を削減することを決定。本年4月より定員50名から40名に減員する（教育定員15名は変更なし）。

※倶知安地区介護事業の廃止と就労支援事業所統廃合を完了。さらなる倶知安地区事業の廃止・事業譲渡等の検討を次年度以降継続実施していく。

※緑ヶ丘ハイツの1フロア40名での運営のため、3月に3階改修工事を実施した。今後は40名の稼働率確保が必須であり、適正な利用者・職員確保を進めていく。次のステップとして、緑ヶ丘老人ホームの利用者40名体制への検討を、黒松内町と協議を続けながら進めていく。

※障がい福祉事業所では、今年度の報酬改定での生活介護事業の加算額アップ等により大幅な増収となった。

※児童養護施設小規模化・地域分散化移行計画の検討を次年度以降継続していく。

(4) 人材確保・定着・育成と働きやすい職場づくり

- ① 法人各事業所の適正配置・人員計画に基づいた採用活動を行っていく。特に、老人福祉事業の再編を進める中で、法人内異動を活性化させ、過剰配置事業所からの職員移動を検討・実施する。
- ② 法人採用計画に基づいた採用活動を展開するため、経営会議と人事部、人材センターが計画を共有して実施していく。
- ③ 人材センターによる学校訪問、採用イベントへの出展、オンライン説明会の開催、大学内単独説明会等を企画し、必要な人材の確保を進める。
- ④ マイナビ等人材派遣会社を通じた人材募集を継続。新卒者及び中途採用者の確保へ向けて、情報発信を適切に行っていく。
- ⑤ 2024年4月新卒採用10名、既卒者7名の計17名を確保(大卒3名・専門学校5名・高卒2名)
- ⑥ 外国人介護人材について、特定技能インドネシア人6名が8月頃着任となる予定である。
- ⑦ 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。
- ⑧ 法人のPRのため、法人キャラクター「つくしちゃん」を創設。ホームページや採用情報誌等での発信を強化する。同時に、福利厚生制度を広く職員に理解してもらうため、キャラクターを用いたパンフレットを作成し全職員に配布。職員の定着と働きがいのある職場づくりをさらに進める。
- ⑨ 職員のケアのため、内部通報窓口の他に、外部相談窓口を設置。私的な相談の他に各種ハラスメント、虐待事案への相談も受け付け、職員のメンタルサポートをしっかりと行っていく。
- ⑩ 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への取り組みを継続する。
- ⑪ 新任・中堅・幹部職員それぞれの階層別での研修提供と面談の実施等を行い、次世代職員の育成・定着、働きやすい職場づくりを行う。
- ⑫ 昨年度策定した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「社会福祉法人黒松内つくし園行動計画」具現化のための取り組みを行う。
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。
- ⑬ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を新たに策定し、2024年4月から2029年3月まで、以下の目標達成に向けて取り組む。
社会福祉法人黒松内つくし園 一般事業主行動計画
 - 1, 計画期間中に、管理職の女性職員を25%以上にする
 - 2, 育児休業の取得率を男女とも100%とする。以上の目標を掲げ、女性職員の活躍と管理職育成に取り組んでいく。
- ⑭ 育児・子育て、出産休暇、介護休暇取得等、ジェンダーレスや事実婚・同性パートナーに対する福利厚生制度など、新しいライフスタイルに対応した職員待遇・職場環境改善への取り組みを行う。

⑮ 介護ロボットや見守りセンサー、タブレット型支援ソフトなどのICT事業を一部施設で導入し、職員の負担軽減と利用者サービスの向上、職場環境改善を実施。法人・施設間で共有し、取り組みを広げていく。

→※4月新卒採用者10名・既卒採用者7名を迎え職員数465名でスタート、3月までに特定技能インドネシア人5名、他16名を採用し、退職者44名、3月末現在で法人全体職員数443名となった。

※2025年度新卒採用の内定者数は3月末で9名（大卒1名、高卒4名、専門学校卒4名）となっており、既卒者7名を含め16名を4月採用予定。

※採用活動の内容については、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や職場説明会等への参加を行っている。さらに、積極的に大学での単独説明会の開催や、施設見学等の受け入れを随時行っている。

※マイナビについては、2026年度採用までの契約を締結しているが、札幌ドームでの求人イベント等の参加は見送ることとした。また、4月から法人人材センターの休止を決定、人事部及び各施設長・副施設長等による学校訪問で対応する予定である。

※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のパートナーシップ契約で1名を採用した。

※2025年度から新たに特定技能ミャンマー人を確保することとし、本年度8月頃に12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、すべての加算申請・取得を行い、職員待遇改善への取り組みを継続。

※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。

※法人本部集中化の一環として、社会保険証の一本化を3月に完了。すべての事業所の社会保険料を一括で法人口座引落に変更し、さらなる事務効率化を図っていく。次年度は、住民税・所得税、退職共済掛金の一本化も実施する。

※人事アプリ「SmartHR」の全職員の登録を完了させ、給与明細の電子化を実施。さらに、年末調整の電子登録も実施した。また、PCA給与計算システムでの給与計算の本部集中化と法人本部一括振込登録を実施し、さらなる業務効率化を達成。

※これまでの人材確保・定着と職員待遇改善への様々な取り組みが評価され、「北海道働き方改革推進企業」の認定基準を多く満たし、「ゴールド認定」を受けることができた。

※北海道が推進する介護人材確保・育成認証制度において、当法人介護事業所がその基準を満たし、「北海道働きやすい介護の職場」の認証を受けた。

※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」を設置し、職員のサポートと働きやすい環境づくりを推進している。

(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、
 - 1, 計画期間中に、管理職の女性職員を25%以上にする
 - 2, 育児休業の取得率を男女とも100%とする。以上の目標を掲げ、女性職員の活躍と管理職育成に取り組んでいく。
- 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4月見込みでベトナム人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、中国人1名と、合計5ヶ国41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 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・ICT化を推進し、法人本部と各事業所、役職員がビジョンを共有する。
- ⑦ 社会福祉法人黒松内つくし園の S D G s 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実施している。

※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る。サイトからの応募者1名を面接したが、採用には至らなかった。

※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おり、施設長・副施設長、係長等が要職で活躍している。

※「一般事業主行動計画」として、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推進。

※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。

※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。法人キャラクターを作成・使用し、役職員への周知とブログ・広報等で発信を行っている。

※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、電子稟議システムの実用化と各種手順の統一、本部集中化をさらに推進する。

② 法人本部集中化推進のため、人材センター及び法人本部総務・財務・人事部がその役割と専門性を高め、適切且つ円滑な業務執行を行っていく。

③ 財務ICT化を進め、電子稟議システム運用開始へ向けての検討を行う。

④ 財務会計システムの移行を今年度中に完了。また、施設利用料の口座引落への移行により、各事業所事務負担軽減と正確な会計処理、効率性向上をさらに推進していく。

⑤ 人事・給与システムの運用を本格的に開始し、法人本部集中化をさらに推進。勤怠管理アプリ更新の検討も同時に行い、さらなる効率化を目指す。

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とともに、事務効率化・本部集中化への業務構築支援も協同で行う。

⑦ 介護ロボットや見守りセンサー、携帯型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、導入事業所の増

加を検討する。

- ⑧ 各事業所でICTを活用した支援システムや機器の導入を加速させ、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・財務部門の3部署がそれぞれ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。

※財務業務のICT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。財務会計システムと電子仕訳作成システムへの移行を進め、3月で14拠点が一括でバクラク・PCA会計での財務処理を行っている。4月から全拠点一括で行い、本則課税によるインボイス制度への対応をしっかりと行う。

※施設利用料の口座引落への移行を介護・障がい事業所で行ったことにより、各事業所窓口での現金収受と金融機関への入金等の事務負担が大きく軽減された。

※人事業務ICT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全職員の登録を完了し運用を開始。労務管理・給与管理業務の人事部集中化がほぼ完了した。次年度は、勤怠管理システムの更新・導入を検討。

※会計監査法人の監査契約を継続し、適正な会計処理・財務諸表開示を実施。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 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。
- 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、奨学資金支給制度等の社会貢献事業を継続していく。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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。また、小中学生のボランティア受け入れ事業を夏休み冬休みに行い、保育体験と子ども同士の触れ合いの場を提供していく。
- ⑧ 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。

- ⑨ 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。
- ⑩ ボランティア・インターンシップ・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。
- ⑪ 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。
- ⑫ 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。
- ⑬ 今年度より京極町の「地域生活支援拠点事業」（町内の身体障害者の方の困ったときの緊急受け入れ事業）を受託し、地域におけるバックアップ施設として、柔軟な受け入れ体制を整備する。
- ⑭ 老人福祉施設泊村むつみ荘で、高齢世帯向けの配食サービスを村から受諾し実施する。平日の夕食の提供と利用者の安否確認を行い、泊村と協力して地域住民への食の提供と地域福祉向上への取り組みを行う。

→※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2

61日稼働し1,941食提供。奨学金5万円を町内高校生15名に支給。

※各施設の行事等は感染対策を強化して、各行事で家族等が参加し開催。ふれあい祭りは利用者のご家族のみで実施。慶和園や泊村むつみ荘でも、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。今年度はボランティア含め216名を受け入れた。

※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。「小中学生夏休み冬休みボランティア受け入れ」事業では、小中学生が保育に関わり触れ合う機会を提供している。

※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。