

2023（令和5）年度基本方針

1. 安定した社会福祉法人経営のため、次期中期計画策定と財政基盤づくりをすすめます。
2. 質の高い支援とサービスを利用者に提供します。
3. 多様化する地域ニーズに対応した事業展開を追求します。
4. 社会福祉法人職員として地域に貢献できるよう人材育成に取り組みます。

2023年度基本方針ごとの重点課題

1. 安定した社会福祉法人経営のため、次期中期計画策定と財政基盤づくりをすすめます。

- ①経営会議、本部事務局会議、各委員会、それぞれの機能を向上させます。加えて、職員ひとりひとりが経営感覚を備え、事業・支援の向上につなげられるようにします。
- ②「マインドはちおうじあり方検討PT」による、他法人調査、職員アンケート結果を踏まえ、法人の強み・課題を整理し、理念見の直し並びに法人ビジョンを示し、年度後期に次期中期計画を作成します。そして、将来的な事業再編も含め、法人一体となり、地域社会に貢献できる体制を整えます。
- ③さらに厳しさを増す経営環境に対処するため、福祉政策動向や大きく変化している地域の福祉サービス展開状況を分析・評価、求められるニーズ対応することで、利用対象者の拡大をはかります。また、中長期的な財政シュミレーションを実施し、法人の資産・積立金の目標額設定を行い、新規事業参入や現事業充実のための投資に備えます。また、事業運営の効率化推進のためのICTを積極的に導入します。
- ④ 法人と事業所運営の持続性、及び利用者の安心・安全の確保ためBCPを年度内に策定します。

・経営会議は理事会提案の規定類・議案の精査などを行い、本部事務局会議は、法人予算管理、各事業管理及び課題整理を行いました。3つの常設委員会は定期的を開催され、苦情解決・虐待防止をはじめ、BCP作成など実効化が進み、法人全体に及び役割を担うことが出来ました。

・「マインドはちおうじあり方検討PT」（事務局会議）における中期計画策定は完成時期が遅れたものの、現状の課題整理・共有など有意義な議論がなされました。

・2023年度は特に、年度途中での収支状況の把握、赤字に対応する人件費対策の検討を重点的に行いました。中長期的な分析・目標設定は次期中期計画において優先順位をつけ取り組むこととしました。ICT導入に関しては専門領域の外部人材等の活用という課題が残りました。

・本部職員の退職を機に、小規模法人の課題である会計業務の安定・維持を強化するため会計事務所への業務委託を10月に開始しました。本部業務と、各所の会計事務の効率化、円滑化を図りましたが、本部の人員体制不足、初めての外部委託先との調整や相互チェックに時間がかかり、決算業務はスムーズには進みませんでした。

2. 質の高い支援とサービスを利用者に提供します。

- ①各プロジェクト・委員会等、法人職員全体の横断的な取り組み、他機関連携により、支援力の強化、工賃向上、作業確保など、各事業所と法人全体の支援内容充実と利用者満足度の向上をはかります。
- ②権利擁護の質的向上のため、権利擁護・虐待防止委員会による研修実施、職員倫理綱領・行動指針の実効化、また、第三者委員による事業所訪問、懇談会実施を通し、利用者の声を受け止めると共に、障害者権利条約の基本理念をあらためて学び・尊重し、次期中期計画に反映させます。

・各委員会の報告は別紙事業報告とおりです。

- 共同受注による新作業の取り組み、その他既存の作業の拡大があり、就労支援事業収入が増加しました。また、新年度からの報酬改定により、就労継続支援 B 型の工賃計算方法の変更があり、マインドはちおうじにとっては、利用者数の減が、職員体制の厚さと転じ、令和 6 年度の報酬体系（通所事業の収入）がプラスとなる影響がありました。
- 権利擁護・虐待防止委員会では、全職員への研修実施、第三者委員の事業所訪問、委員と利用者の懇談会を実施しました。

3. 多様化する地域ニーズに対応した事業展開を追求します。

- ①これまでの障害福祉サービス事業の対象とならない方たちへの支援活動実績をもとに、社会福祉法人としての地域の公益的な取り組みをはじめ、多様なニーズに目を向け、地域に貢献し信頼される法人をめざします。
 - ②市障害者地域自立支援協議会をはじめ、市内外の関係機関とも協力・連携を進め、事業所運営と地域の福祉ニーズの関連性に各職員が主体的に関心を持ち、力を発揮できるよう、法人内の情報共有を深め、定期的な学習会などを実施します。
- 社会福祉法人の公益的取り組みとして、「リサイクルわかくさの青空バザー」では法人内事業所や近隣他法人事業所の協力もあり、小さな地域イベントとして定着しつつあります。市民向け映画上映会では「あん」を上映し、参加者の好評を得られ、マインドはちおうじを知っていただく機会となり、売上収益やカンパを災害被災地・子ども食堂への寄付を行いました。
 - 各関係団体での役割や、協力連携の機会を持ち、見学や実習の受け入れ、会議や事例検討会の中での報告を行いました。

4. 社会福祉法人職員として地域に貢献できるよう人材育成に取り組みます。

- ①職員アンケート結果を踏まえ、待遇・執務環境の改善と関連規約整備をすすめ、労働環境の変化・働き方の多様化、世代交代に備えて、定年後再雇用等のしくみを整えます。
 - ②職員個々が社会福祉法人職員、そして一支援者としての職業観を持ち、それぞれの役割・能力が生かせるようにします。そのための異動を含む人事交流、研修機会保証、計画的な研修計画・情報共有など積極的な意思疎通策を推進します。
 - ③人材確保・人材育成が今後の法人経営を左右するという認識を法人経営側と職員が共有し、それぞれの役割・責任を果たすことにより、働きやすく、誇りが持てる職場づくりに取り組みます。
- 賃金規程の改定、定年再雇用規程、定年再雇用賃金規程等の改定、整備を行いました。
 - 対面の会議・研修以外にも、ZOOM での会議・研修の活用、法人内グループウェアのサイボウズを活用した情報共有、ファイル管理を行いました。
 - 本部会計職員の退職に伴い、非常勤事務職員の採用活動を行いましたが、充足していません。また、中期計画において「人材育成ビジョン」の確立を目指すこと、研修充実のための「委員会設置」など、取り組むべき課題が明らかになりました。