

部署名	法人本部	事務局長	清水 広好
-----	------	------	-------

上田しいのみ会

1 昨年度の重点事業計画と達成度

事業計画	①	国の働き方改革への対応 《働きやすい職場の整備を図る。》	達成度	①	・制度改定の内容をよく理解・把握した上で、当法人の対応を検討した。その結果職責に応じた働き方と年1回の昇格制度を整えており問題はない。
	②	職員採用の強化 《優秀な人材の確保をする。》		②	・3名の新規採用と11名の中途採用ができた。 新規採用:3名(大卒1名、短大卒2名) 中途採用:11名(保育士1名含む 男性2名 女性9名)
	③	人材の育成について 法人職員研修第8弾の実施 《中堅職員のレベルアップを図る。》		③	・『接遇・マナーについて』『気づきについて』の2点に特化した研修を3回実施。毎回各施設単位の講師は主任クラスの職員で講義とグループワークを行った。
	④	社会福祉法人の社会貢献を検討 《地域に資する活動の検討》		④	・八十二銀行川西支店の跡地を買い上げ、相談センターとして立ち上げの準備を行った。室賀診療所の跡地を御寄付頂き、診療所の再開と職員寮の改修を実施。

2 昨年度実施した施設整備工事・整備設備等

昨年度の修繕費合計	400 万円	固定資産取得費合計	0 千円
-----------	--------	-----------	------

3 主な活動・実績等

①	全社協・全国経営協等主催の研修説明会に参加し、今回の制度改定の理解と今後の制度の流れについて理解・把握をしながら、法人運営協議会で協議をした。その結果職責に応じた働き方と年1回の昇格制度を整えており問題はないことを確認、各施設長から各施設職員へ伝達し共通の理解を得るようにしてもらった。
②	ホームページやネットでの新卒者募集案内の掲載・各種学校への訪問活動・高校生や大学生の職場見学の受け入れ・福祉の職場説明会への参加・ハローワークや県社協福祉人材センターへの求人案内等により、3名(大卒女子1名、短大卒女子2名)の新規採用者、11名の中途採用者(男性2名 女性9名)の受け入れができた。
③	中堅職員向けに、7/10、11/13、1/22 の年3回に分けて法人職員研修を実施した。主催と講師は各施設単位、主任クラスの職員が担当、当法人にとっては画期的な方法で行うことができた。 “研修を実施する者が一番研修になる。”とよく言われるが、法人の主任クラスの職員が育ててきており、次世代につなげる研修のあり方を垣間見ることが出来、講師にも受講した職員にも好評でした。
④	八十二銀行川西支店の跡地を利用し、『介護・福祉相談センター』の立ち上げと『川西地域包括支援センター』の移転をする運びとなった。地域住民のあらゆる相談に応じる地域貢献事業の拠点としたい。 又、村上理事長・植松理事のご厚志により室賀診療所の土地・建物を法人にご寄付頂けることになったので、泉従道医師(三才山病院元院長)を迎え、念願であった室賀診療所を再開し、植松医師から法人の嘱託医も引き継いで頂けることになり、法人として地域医療の社会貢献も出来る運びとなった。 尚診療所の2階及び1階のリビングのスペースは職員寮として改修し、インドネシアからの介護技能実習生に使用してもらう予定になっている。

4 その他 報告事項

①	《家用発電機の整備について》： 10月12日台風19号の被害に遭い、室賀地域のしいのみ看護園と室賀の里両施設は、16時間の停電対応に追われた。又、千曲川の氾濫決壊の恐れで避難勧告が発令されたため、該当地域の上田しいのみ園ではご利用者を室賀デイと陽だまりの家の両施設に分かれて避難誘導をした。 災害対策を運営協議会で話し合い、各施設で同型の家用発電機を整備し、女性職員でもスイッチ一つで稼働でき、省エネ効果の高いインバーター式のものに更新した。
②	《ドライブレコーダーの整備について》： しいのみ会で使用する自動車(公用車)台数が40台となり、気を付けていても時々“ひやり”とする事例が各施設で散見されるようになり、運営協議会において施設長からドライブレコーダーの整備を希望する声が上がってきた。地域に根差す福祉事業を目指す当法人にあっては、万が一の交通事故の際に客観的なデータを基に公正・公平な判断が出来る資料を提供することができるようにして、地域の方との無用・不要なトラブルを回避したい。間接的な地域貢献となることと考え、機器を設置することによる自動車保険料の低減措置の仕組みも利用して、しいのみ会で運用している全車両に設置することにした。
③	《ICTの活用について》： 上田しいのみ園で多様な短時間勤務職員の増に伴い、勤務状況が複雑になってきた。そこで補助金も利用しながら勤務表作成ソフト、勤怠管理システム、記録作成システム等の導入を試行している。法人内各施設でも需要があるものなので、まずは上田しいのみ園で導入がうまくいけば、各施設に拡げていきたい。
④	《人材開発支援助成金・キャリアアップ助成金の申請について》： 人材開発支援助成金制度5年度目にあたり、限定された種目の研修で、受講者条件としても勤続5年以内、年齢が35歳未満、等の制限を受けるが、計画的に助成金の活用を図りながら、介護職員実務者研修の受講をもらい、資格の取得とキャリアアップに資する対応が図れた。因みに法人内で、令和1年度介護福祉士の合格者は5名であった。 キャリアアップ助成金は、昇格した職員がいた場合に助成されるもので、3名分の助成を受けることが出来た。