

2 0 2 4 年度事業報告

(2025 年 5 月 23 日 理事会資料)

社会福祉法人 宮城厚生福祉会

はじめに

今年1月、能登半島地震が発生し、9月にその爪痕がまだ残る能登半島を記録的な豪雨が襲いました。震災に対する復興、生活再建が遅れている中での二重の被災に現地は困難を極めています。政府は、被災者に早期に自立を強いた上で、地域に戻りたいという希望を「集約化」「効率化」という言葉で否定しています。多くの地域が過疎化に直面するいま、能登をどれだけ支えられるかは、今後の日本社会のあり方を映し出す課題ともなっています。現地に寄り添い、実情に応じた支援を続けていくとともに、政治の責任をしっかりと果たさなければなりません。

2024年10月27日投開票で総選挙が行われました。自民党、公明党の政権与党は過半数に届かず、裏金問題に象徴される金権腐敗政治を許さない国民の意思が示される結果となりました。今回の選挙戦で野党の多くが訪問介護の基本報酬引き下げ撤回など介護に関わる選挙政策を掲げました。私たちの要求の実現に向けて今後の新たな足がかりとなるものです。来年2025年は2年前に世論の力で「先送り」にさせた利用料2割負担の対象拡大、ケアプランの有料化などの制度改悪案の審議が再開される年であり、介護保険施行25年の大きな節目となる年でもあります。

2024年度は2022年度より定めた中長期計画の中間年度でした。より福祉実践・職員育成・経営・運動を一体的に進め前進を作ったことは大きな意味を持っています。

一方で、地域福祉の向上を目指す法人として、地域にどのような役割を果たすのかという視点が、このコロナ禍の影響で地域との接点がない中で不十分だった点があり、この点について2024年度事業計画の中で具体化を図ってきました。また、予算管理に不十分な点があり、予算と実績との乖離が生じたことも多き課題として取り上げてきました。

2024年度は、必要利益30百万円に対し当初予算では△9百万円の見通しとなりました。全職場で経営状況の討議と経営改善に向けた方針を進め、結果的には年間2.1ヶ月＋年度末の賞与を確保し、最終補正予算では+75百万円と大きな改善をしました。保育事業での園児の受入・公定価格の改定、介護事業では事業再開・稼働率改善等が進められました。「全職員参加の経営」を進めることを念頭に、管理者・事務員が正しく経営状況を把握でき、現場に伝え実践する力を高めることを重視し、各部門で稼働の改善を進める中での前進です。物価高騰・光熱水費の高騰の影響や少子化の影響も大きい中で大きな改善と言えますが、介護部門では必要利益に届かないことや、全職員参加の経営も不十分さは残るなどの課題も残されています。

中長期計画に基づき「育成・事業活動・経営・運動を一体的に進める」という方針を引き続き重視しました。経営環境が非常に厳しい中で、よりよい実践を進め、運動で前進するこ

とに確信が持てる職員の成長は不可欠です。あらゆる活動の中に職員育成の観点を持ち、取り組みを進め職員の定着と育成、経営改善、運動とあらゆる面で前進をすることを引き続き重視してきました。署名数も法人全体で介護署名 1,595 筆、保育署名 2,587 筆を法人内で集約し、運動を進めてきました。

2024 年度寄せられた苦情は 42 件と前年度 30 件に比べ、増加となっています。職員の対応等に関する苦情が 32 件と多数となりました。改めて、普段の丁寧なケアが基本であり、職員に指導しながら対応に心がけていくことを全体で確認していきます。また、申し出頂いた苦情は全て今後に活かすために法人全体で共有化し、今後の丁寧な援助に当たっていくための教訓とします。

2023 年度の重点課題に対する総括

1. **管理者が中心となり、理念に基づく実践を追求した事業運営を進めます。管理部・職責者を中心とした職場作りと制度教育への参加率 100%をはじめ、学び成長する機会の保障・職員育成を重視します。理事会・各事業所管理部は必要な政策立案を行い、取り組みの具体化の提起を行い実践します。**

今期は制度教育をオンラインから現地参加へ切り替える中で参加率は **62.3%**（2023 年度 57.8%、2022 年度 76%）と前年比での参加率は前進しました。受けられなかった職員へのフォローも含め、職員育成の重要性を全体で共有します。100%の受講を目標とし議論と準備を引き続き追求していきます。事業によっては提起された社保運動などの全職員学習に取り組めないものもありました。

そのほか、様々な場での実践報告、外部研修への参加も各事業所で取り組んできました。

2. **法人全体、各部門、事業別に借入金償還や設備投資が出来る資金の確保を行える経営を追求します。中長期計画に基づく必要利益 3 千万円の達成に向け、介護+1 千万円、保育+2 千万円、障がい±0 百万円を目標とします。中長期計画に基づき目標を事業ごとに設定し、到達に向けた取組の具体化・進捗の把握・経営の改善を進めます。**

最終補正予算ベースでの経常増減差額は法人全体では 75 百万円、介護 2 百万円、保育 112 百万円、障がい 5 百万円の到達となりました。経営改善が前市氏、賞与の増額や設備計画を前進することができました。介護事業では事業再開と稼働の安定が進みましたが光熱水費・物価の高騰の影響、修繕費の増加などの影響を受けました。障がい事業では運営管理の改善を進め、経営改善を作ることができました。

3. **部門ごとの目標利益確保が出来る経営を、期間目標を持ち取り組みます。事業再開など必要な経営的対策を進めます。乳銀杏保育園の老朽化に伴う大規模修繕の補助事業を必ず実現し、よりよい保育環境を作ります。その他の事業所でも修繕が必要な事業**

が見られ、設備投資計画の議論を進めます。

再開事業の改善を職場全体で取り組み、大きな前進となっています。乳銀杏保育園の大規模修繕・改築に向けては、2025年3月に無事に終了することができました。改築を進める会で寄附活動も進め、最終的には目標である500万円を超える到達となりました。年度中に急遽、修繕が必要となった柳生もりの子保育園、古川ももの木保育園の空調修繕、田子のまち屋上防水シート修繕も行っています。中長期計画で作成した修繕計画の未実施分を執行するための必要利益を確保する経営構造を引き続き追求します。

4. 私たち社会福祉の働く土台である憲法25条を守ります。社会保障運動を重視し、平和で人々が幸せに暮らせる社会の実現に向けて、広範な団体・個人と共同の運動を進めます。

法人内では全職員学習を位置付けて取り組んできました。部門・事業所によっては取り組みが不十分であったことを踏まえ、どうしたら取り組みが進むか－改めて管理部が責任を持ち、取り組みの方針を持つことなどを確認しています。

現場から見える経営の課題や事業活動上の困難などを社会的に発信する取り組みも行ってきました。参加する各団体の運動、福祉ウェーブ実行委員会・介護フォーラム・保育センター・社会福祉経営全国会議などの参加組織は前年から前進しており、他団体とともに国や自治体への働きかけなど、共同の取り組みを行ってきました。

しかし民医連で取り組む重点署名や運動まで視野を広げる取り組みでできなかった課題が残っており、2025年度に追求していきます。

5. 常務会、執行管理者会議、各部・委員会を本部機能として位置づけ、管理機構を強化します。労務管理やコンプライアンス等に係る法改正への対応を進め、管理部・担当者の力量の向上を行います

社会福祉経営全国会議の労務管理・経営管理の研修に管理者が参加や、社協や民間企業の研修などの参加を進めることで力量向上を進めることができました。

体制面では常務会体制の減少、管理者交代のほか、本部事務局をはじめとした体制変更などがあり、改めて管理体制の強化を図ってきました。

体制強化と力量向上を引き続き追求しています。

6. 採用活動を引き続き強化し、採用目標では介護職15名、保育士8名とします。管理者研修・中間管理者研修を充実させます。次世代の法人の担い手が現在の法人運営にも関わる配置をし、法人の管理部養成の課題を重視して取り組みます。

2024年度は採用強化を目標に、人事担当者を部長1名、職員1名を配置し、新たな体制の中で採用活動の強化に取り組んできました。

しかし、採用状況は年々厳しくなっており、介護職不足に続き保育士不足も顕著となっています。保育部門では主任も法人の任務を分担し運営に関わる体制進め来期の方針を確認しました。

介護事業

【2024 年度総括】

介護事業では、2024 年度途中で管理者交代などの体制変更が行われ、管理運営体制の再構築、2024 年度介護報酬改定への対応など管理運営、経営対策の両面での対応に終始してきました。

2024 年度介護報酬改定の影響として+20 百万円の増収見込みを試算しましたが、最終補正予算では当初予算比+32 百万円、前期比+89 百万円と大幅に改善し、報酬改定による影響のみならず稼働改善による経営改善の成果となりました。

2024 年度は再開した事業所の運営が安定し始めました。特にこれまで経営課題となっていた十符・風の音ショートステイとデイサービスセンター木の実の稼働が高い水準で安定していることは経営的にも大きな影響を生んでいます。2024 年 12 月からは田子のまちショートステイの 10 床を再開しており、残すは風の音サテライト史の休止している 10 床を残すのみとなるまで回復しました。この間、最重要課題として取り組んできた職員採用の成果と言えます。

新型コロナウイルスが 5 類へ移行したことをうけ、制限していた行事や地域活動も再開する中で私たちの法人が地域からの信頼を受けていることを実感しました。改めて、私たちは誰のために、何のために存在しているかを確認し、地域の中での社会資源としての事業所を守り発展させていく役割を持っていることを事業運営に反映させていきたいと思ひます。

また、昨年 1 月、宮城野の里で不適切なケアが発覚し、管理者の対応、現場での状況を踏まえて対応を行ってきました。重点課題に挙げている質の向上をさらに全職員のものとしていく必要があります。全日本民医連総会方針にも挙げられているケアの倫理を追求する事業運営を行っていくことを管理者が先頭にたち実践していく必要があります。

【重点課題】

(質の向上)

- ①民医連綱領、法人理念、施設理念に基づき、利用者本位のサービス提供に取り組めます。
- ②良質な介護サービス提供に向け、職員も安心して働ける職場づくりに取り組めます。
- ③利用者満足度調査などを行い外部の目を入れサービスの質を見直します。
- ④虐待防止や身体拘束廃止、感染対策に取り組む、安心して利用できる施設づくりをします。

●2024 年 1 月に、宮城野の里で不適切なケアが発覚し、改めて理念に基づいたケア実践と職場づくりについて追及してきました。実践報告では、法人学運交へ田子のまち、21 老福連研究交流集会へ宮城野の里・田子のまち、北海道・東北地協介護事業活動交流集会へ十符・風の音が実践報告を行っており、日常の実践を振り返る機会となりました。また、労働環境の見直しとして、補助金を活用したリフト浴の導入のほか、福祉用具の活用も積極的に行ってきました。

2024 年介護報酬改定では、処遇改善加算の取得条件として生産性向上に関する取り組

みが必須となったほか、生産性向上加算の算定についても十符・風の音、田子のまちで取得しており、生産性向上委員会を設置し取り組んできました。

また、在宅事業を中心に利用者満足度調査を行っております。これまでは満足度や要望を聞くのみとなっていたことから、次年度は設問の工夫や調査結果のフィードバックについても具体化を進めていきます。ホームページ改変作業も進めており、法定で必要な情報や利用料金を更新したほか、十符・風の音、田子のまちでは積極的に管理者・職責者を中心に施設の行事や取り組みをブログで発信しています。

虐待や身体拘束、感染対策については、事業所ごとに法定研修を確実に実施し、また、BCP 計画に即した訓練を実施しています。特に、虐待に関しては不適切なケアが起こったことから重点的に取り組んできました。

(職員育成)

①職員採用と定着、育成を一体的にキャリアパスにそってすすめます。

- ・制度教育研修の参加率 100%を目指します。管理者も参加し事業所での取り組みにつなげます。

②管理者中心に、賃金と連動した評価制度を検討します。

③次期を見据えた管理者、職責者、リーダーの育成に取り組めます。

- ・外部研修も含めた、中間管理者、リーダーの育成を研修計画を作成し取り組みます。

●制度教育の参加率は 2023 年度 47.6%に対し 2024 年度 61.4%へ改善することができました。が、制度教育 100%を目標としてきたことから引き続き追求していきます。そのほか、参加できなかった職員へのフォロー、参加者への管理者からのフィードバックなど、管理者任せにしていたことも課題として残っています。また、全職員が年間 1 回は内部・外部研修へ参加することを目標としましたが、受講状況を把握しきれなかったため、引き続き追求するとともに次年度は受講状況の把握を行います。

この間続いている最低賃金引き上げへの対応と処遇改善加算の手当化のみで、賃金と連動した評価制度についての検討は進めることができませんでした。評価と賃金の連動については、2025 年度は人事部での検討することとして対応していきます。

次期を見据えた管理者、職責者、リーダーの育成については、2 月管理者研修にて重点的に討議し、必要な職責配置、次期管理者候補となる職員の討議を行い、2025 年度以降の配置や育成の必要な人数について共有しました。そのほか、事業所間異動も迫及してきましたが、2024 年度中に実施することができなかったため、2025 年度中に異動対象者検討と配置転換を行います。

(経営改善)

①必要利益を意識した職員参加の経営に取り組めます。

- ・予算執行状況の確認と未達の要因を分析し、職責会議、管理者会議で議論し、早急に

改善できるよう取り組みます。

- ・職員に経営状況をわかりやすく伝え、職員参加の経営に取り組みます。
- ②法人内各サービス事業所の会議を実施し、稼働管理を行います。
 - ・在宅サービスで、家族やケアマネジャーも施設見学ができる機会を作ります。
 - ③報酬改定に対応します。加算取得要件などサービスごとに確認し加算を取得します。
 - ・ホームページへ契約書などを掲載できるよう更新します。
 - ④田子のまちショートステイ 1 ユニットを再開します。(10 月予定)
 - ⑤管理者同士で情報を共有し連携して、事業運営強化と経営改善に取り組みます。

●経営改善では、各事業所の必要利益を算出し介護事業全体で 16 百万円と設定しました。管理者、事務職員を中心に事業計画と予算を結び付けた経営報告を追求してきましたが、事業所ごとの差は残っています。引き続き事務担当者会議の内容を管理者会議でも共有し、必要利益と職員参加の経営を追求していきます。

田子のまちショートステイの再開は、当初 10 月を予定していましたが、必要人員の確保が遅れたこと、急な退職者が出たことから 12 月へ延期となりましたが、再開することができました。残る介護事業での休止事業はサテライト史の特養 1 ユニットのみとなりました。

2024 年介護報酬改定への対応では、サービス事業ごとの会議を開催し、改定への対応の他、新規取得できる加算の追及を行ってきました。しかし、サービス事業ごとの会議はデイサービス以外定例化することができなかつたため、定例開催を目指し追求していきます。

(社会保障運動)

- ①地域の方々や利用者、家族の実態と介護現場の実態を発信します。
 - ・共同組織や町内会と連携し地域の声を集め、運動につなげます。
 - ・喫茶コーナーなどを再開し、職員が地域の方々の声を聞く機会をつくれます。
 - ・町内会の行事に参加するなど、職員が外部に出かける機会を増やします。
- ②署名や選挙などについての学習の機会を増やし、職員の理解を深めます。
 - ・国会要請行動へ職員も管理者と一緒に参加します。
- ③管理者、職責者とともに、社会保障運動を進める職員育成に取り組みます。
 - 地域の実態や介護現場の実態発信では、国会要請行動への参加の中で、署名提出とともに紹介議員要請行動を行い、5 月(湯村、伊藤紀、佐々木) 12 月(伊藤紀、佐藤智、岡本)、2 月(湯村、伊藤紀、佐々木)それぞれ参加しています。しかし、地域行事や町内会行事への参加は思うように組織できませんでした。共同組織と地域とのかかわりと持つと同時に職員への働きかけを行うことを引き続き課題として取り組んでいきます。

社保活動への参加は、十符・風の音ではサブリーダー中心に委員会を組織するなど、育成と合わせた取り組みを進めてこれています。このような経験を交流することで、取り組

みを全事業所へ広げていきます。

各活動への参加組織状況は以下の通りです。

福祉ウェーブ（宮城野の里 8 名、風の音・史 11 名、くりこま 7 名、田子のまち 10 名）、
介護フォーラム（宮城野の里 2 名、風の音・史 3 名、くりこま 1 名、田子のまち 3 名）、
原水禁（風の音 1 名：大内淑）

保育事業

【2024 年度総括】

2024 年度は、「管理者が自分の事業所の状況を抱え込まず、管理者集団で主体的かつ集団的に考え解決していこう」というスローガンのもとで、事業所をこえた管理部（施設長・園長・主任）のチームで、以下 4 つの重点課題の具体化について取り組みました。成果と到達を確認したうえで、さらに課題を明確にして取り組んでいく必要があります。

＜2024 年度重点課題＞①職員確保：採用目標 8 名の達成 ②職員育成：中堅職員研修の実施 ③業務改善：保育システム「おが〜る」の活用 ④地域活動・社保運動：各委員会の活動活性化と運動のつながりを作る

経営面では、少子化の影響もあり複数園で定員割れのスタートとなりましたが各園で見学会や地域の子育て支援活動を積極的に展開し、途中入所の受入れを進めてきました。こういった取り組みが地域からの信頼を得て、次年度以降の園児確保にもつながると考えます。結果的には一部定員割れの状況は続きましたが、公定価格の改定もあり大幅な収益増となりました。一方、保育士不足は深刻で、園児受け入れを縮小せざるを得ない状況もありました。また体調不良等の理由で年度途中の退職者が複数あり、人材紹介や派遣会社を利用して人員確保を行いました。やむを得ない対応でしたが、紹介料など費用面の問題だけでなく、正規職員への負担増や職場運営の困難につながるなどの問題を生み出しています。職員確保と育成を進め、安定した職員体制づくりが大きな課題です。

この数年、管理者の交代や中堅職員も含めた異動があり、障がい事業や児童館事業との情報共有や連携も具体的に進んできました。引き続き、異動による人事交流で職場の活性化や職員の成長につなげていく必要があります。

今年度の大きな事業である乳銀杏保育園の改築については、工事内容の変更等により費用も予算内で進み、2024 年度内に事業完了となりました。しかし、柳生もりの子保育園、古川ももの木保育園の大規模修繕が前倒しで実施となるなど、今後の各施設整備についても具体的な計画をもって進める必要があります。

【重点課題】

（質の向上）

- ①民医連綱領、法人理念、保育理念に基づき「子ども一人ひとりの人権を尊重し、仲間の中で育ち合う」保育を行います。
- ②職員が保育理念や子どもの発達を学び実践できるように、保育を集团的に討議し、保育内容の向上に努めます。事業所単位だけでなく、事業所間の合同研修や実践交流を実施します。
- 各園で職員と共に充実した実践を行い、保護者からも高い評価を得ています。今年度は職員育成担当チームが、中堅職員を対象に「発達をふまえて実践を振り返る」というテーマで研修を実施しました。また、園内研修の一部をオープン企画とし、職員が交流しながら学習することができました。業務改善担当チームは保育システム「おが〜る」の活用を進

め、各園で業務軽減や保護者への保育の発信充実などの成果をあげました。

(職員確保・育成)

- ①保育士の採用と育成、定着を図り、安定した保育体制を構築します。継続した採用活動を行い、職員定着のため、保育のやりがいと意欲を高める取り組みをすすめます。
- ②職員の力を生かした組織的な施設運営に取り組みます。職員自身がキャリアビジョンを持ってスキルアップできるように、処遇改善等加算制度に基づいた手当と法人保育事業キャリアパス制度の見直しと研修の充実を行います。
- ③今後の職員確保と育成の課題について、主任・副主任も含めたプロジェクトチームを立ち上げ、取り組みを具体化します。

- 年度途中で退職者が続き、年間を通じて職員不足の状態であり、派遣や紹介会社を活用して当面の体制確保に努めました。2025年4月採用は保育士11名栄養士2名で、採用目標8名を達成しました。職員確保チームを中心に管理者が情報共有し、養成校とのつながりの活用や各園での見学対応などを行いました。各施設でキャリアパス研修を実施し、役割に応じた任命が明確になるように処遇改善加算Ⅱの手当の見直しを行いました。引き続き職員への意識づけと研修や自己評価制度の充実とそれに伴う賃金改定の具体化を進めます。

(経営改善)

- ①ホームページや見学会の充実を図り、保育の特徴を発信します。各園で定員を満たす児童確保に職員と共に取り組み、保育事業部門で3千万円以上の黒字を目指します。
- ②乳銀杏保育園の改築事業と各園での計画的な修繕等を進め、より良い施設環境づくりをすすめます。特に、柳生もりの子保育園と古川ももの木保育園については、今後の具体的な修繕計画を策定します。

- 各園で途中入所を計画通り実施し、さらに公定価格の大幅改定により結果的には増収となりました。しかし年間を通じて定員割れの状況があり、入所児童数の減少が深刻です。制度理解や予算編成についての管理者のスキルアップは依然として課題です。乳銀杏保育園改築事業は計画通りの工期・予算で完了することができましたが、柳生と古川ももの木の大規模修繕が前倒しになりました。事業の遂行と資金確保に引き続き取り組みます。

(社会保障運動)

- ①子どもたちの笑顔があふれ、保護者が安心して預けられる保育所づくりをすすめます。また、保護者や地域と共に保育制度を守る運動に取り組みます。
- ②社会情勢等を学び、社会保障運動に職員が主体的に参加できるような取り組みをすすめます。運動の活性化のために、事業所間で取り組みの交流を行います。
- 社保委員会事務局に保育事業管理者が入り、またJB委員会や県連貧困委員会の活動、保育センターや保問研など他団体の活動についても管理者会議で共有しました。活動について保育事業として方針をもつことで内容が充実し各園での取り組みにもつなげることができました。署名やカンパ活動の達成状況には各園バラつきが見られ課題となってい

ます。

(共同組織)

- ①社会情勢や地域のニーズをつかみ、法人理念に基づいた中長期の事業展開について検討をすすめます。特に柳生地域と大崎圏についての事業計画について具体化します。
- ②地域の保育ニーズに応え、保護者支援や地域の子育て支援等に自治体と連携して取り組みます。
- 各園で子育て支援等の地域活動を行い、内容について管理者会議で共有しました。内容の充実と管理部以外の職員を巻き込んでいくことが課題です。2 月には大崎圏と仙台圏(特に柳生)の地域状況をふまえた今後の事業計画について話し合いました。大崎市や多賀城市などでは自治体との懇談や共同の取り組みに参加しました。共同組織との関係では、大崎と下馬では地域の友の会活動に参加しました。地域に共同組織のない施設も含め、まずは管理者が友の会活動について知ることが必要です。

障がい事業

【2024 年度総括】

障がい事業の最優先課題は経営改善であり、稼働を上げる取り組みや経費削減に、全職員で取り組んできました。また、事業ごとに毎月の稼働の確認と次の取り組みについて、職員と討議し進めてきました。児童部門の経営改善もあり、利益目標±0円を達成しました。

児童部門では懸案だった児童発達支援センターの稼働も半期後から安定してきました。放課後等デイサービスも定員以上の利用予約を入れることを職員間で一致させ稼働を維持できるように取り組みました。

就労部門では、てとて古川、工房歩歩ともに新規利用者の確保ができませんでした。特に工房歩歩では稼働が60%に満たない状況にあります。

2024年報酬改定の対応では、てとて古川は職員体制6対1配置の基本単価が取れました。放課後等デイサービスは時間区分での報酬となり、昨年度よりも基本単価が下がったことで、より稼働の維持が必要になっています。

宮城県から工房歩歩での虐待通報があったことを受けて、5月に利府町の調査が入り「心理的虐待」が認定されました。これまで障がい事業で、法人理念や民医連綱領について職員と共有できていなかったことを改めて認識し、このことを教訓に運営改善に取り組んできました。工房歩歩でのケース会議や運営会議の定例化を進め、支援のあり方、利用者一人ひとりの捉え方等を検討し、職員間で共通認識が持てるよう取り組みました。また、宮城県権利擁護センターから講師を迎えて「障害者権利擁護について」研修を、てとて、工房歩歩、それぞれで実施しました。今後も「人権」についての学習や実践を通して、職員一人ひとりの人権感覚を高める取り組みを行っていきます。

社保運動については、全体職員会議での学習（憲法、選挙、署名）に取り組み、署名や福祉ウェブの参加等、学びと行動を少しずつですが進めることができました。これからも、職員が運動の大切さを意識できるように取り組んでいきます。

【重点課題】

（質の向上）

- ① 地域における福祉の拠点として、各事業所の運営を行います。
 - ・地域の関係機関との連携でニーズを把握し、困っているケース等の利用者の受入れを行いました。
- ② 職員が、法人理念、民医連綱領を学び実践できるように、学習を進めながら、法人理念、民医連綱領に基づいた支援を行います。
 - ・工房歩歩での虐待認定を受けて、工房歩歩では毎月ケース検討会議を実施し、その中で理念学習や支援内容の確認を行いました。

(職員育成)

- ① 年間研修計画に沿って、全体職員会議や部門会議の中で計画的に研修が実施できるようにします。
 - ・工房歩歩では会議を定例化し研修を行いました。てとてでは計画的に研修を実施しました。
 - ・工房歩歩、てとて合同で虐待防止研修を実施しました。合同で虐待防止・身体拘束適正化委員会も行いました。
- ② お互いの実践から学び、連携できる職員集団づくりに取り組みます。てとて就労と歩歩の職員交流（研修等）を行い、お互いに学び合えるようにします。
 - ・合同研修は1回のみで開催となりました。
 - ・工房歩歩の運営の援助に、本部職員と、てとて施設長、係長が入り運営を支えました。

(経営改善)

- ① 児童部門は、関係機関（保健師、地域の他の事業所等）と連携、情報共有しながら地域のニーズを把握し、登録者を増やしていきます。就労部門は引き続き稼働を維持できるように取り組みます。
 - ・児童部門は関係機関との連携で登録者数を増やし収益増となりました。就労部門は新規利用者獲得ができず、てとて古川は稼働を維持できたものの工房歩歩は稼働を上げることができませんでした。
- ② 障がい事業全体での利益目標±0円を目指します。
 - ・児童部門の経営改善もあり、目標を達成しました。

(社保運動)

- ① 障がい福祉の制度や社会情勢の学びを進めます。
 - ・署名等に取り組み、少しずつ学びを進めました。前年度よりも介護・保育署名の集約数を増やすことができました。

(共同組織)

- ① 2 保育園と連携して地域活動に参加し、その中で地域状況やニーズの把握、また、地域づくりに取り組んでいきます。
 - ・てとてでは、大崎健康福祉友の会の話を聞き、友の会を知る機会を作りました。

法人本部事務局

【2024 年度総括】

2024年の法人本部事務局（以下、本部事務局）は、2024年8月から体制の見直しを実施し、これまでの体制と大きく変化する中でのスタートとなりました。制度改定では、介護、医療、障害分野のトリプル改定の実施や、BCP 策定の義務化、ICT の業務改善推進など、運営管理に関わる重要な改定が複数あり、対応に苦慮する年度となりましたが、2025年度に繋がる役割が一定果たせた年度となりました。しかし、業務体制では、退職や人事異動もあったことで、事業計画でも課題としていた、情報共有、業務連携、情報管理等にまだまだ課題があり、今後も引き続き改善と整備に取り組む必要があることを、あらためて痛感する年度にもなりました。

職員育成では、民医連法人の事務職員の3つ役割は①正確な実務と情報管理を担い経営に貢献すること、②民医連の医療介護の発展のための人づくりをささえること、③社会保障運動を積極的に進め活動の推進者になることを柱に、定例額種を実施する等、継続した取り組みが行えた一方、キャリアパス制度の見直しについても本年には実施出来ず、その整備が課題となっています。改めて重要項目と位置付けて整備を進めて参ります。

【2024年度の本部事務局の体制】

2024年度の本部事務局の体制は以下の体制で業務を実施しました。

〔2024 年度本部事務局体制と業務内容〕

部門	配置数	業務内容
法人運営 事業所運営	常勤2名 うち役員2名	・理事会、評議員会、常務会、執行管理者会議準備業務 ・社会福祉法人制度に関わる法人運営業務 ・法人業務システム管理業務 ・各種大型設備商談業務 ・財務関連商談業務 ・各種規程運用管理業務
経理・財務	常勤3名 うち職責1名	・本部事務局、不動産事業決算業務 ・本部事務局出納業務 ・法人決算業務 ・本部事務局、くさの実保育園、不動産事業請求業務 ・経営調査資料作成提出業務・会計システム管理業務 ・宮城野の里業務（決算作成、日次月次経理業務、支払業務、資金管理業務） ・工房歩歩業務（決算作成、日次月次経理業務、支払業務、資金管理業務） ・十符風の音業務（決算作成、日次月次経理業務、支払業務、資金管理業務） ・宮城野児童館（決算作成、日次月次経理業務、支払業務、資金管理業務）
労務・庶務	常勤3名 非常勤1名	・給与支給業務 ・預り金支払業務 ・本部事務局、児童館、工房歩歩給与計算業務 ・法定保険関係申請、変更業務 ・児童館、工房歩歩決算業務 ・児童館、工房歩歩出納業務 ・人事稟議・辞令作成業務

		・職員人事情報管理業務 ・職員勤怠情報管理業務 ・任意保険加入、申請業務 ・入退職。人事情報変更手続業務 ・労働調査資料作成提出業務 ・人事システム管理業務
人事・採用	常勤 2 名 うち管理者 1 名	・人材紹介会社、人材派遣会社商談業務 ・各種研修の周知、集約、受講管理業務 ・養成校訪問採用活動業務 ・各種就職セミナーの参加業務 ・ハローワーク等就職相談会の参加業務 ・各種就職情報誌、情報サイトの掲載業務

[2024 年部門別経験別配置数の状況]

部門	役職別・経験別配置数
法人運営・事業所運営	専務理事 1 名(事務局長兼務) 事務局長 1 名(宮城野の里事務局長兼務)
経理・財務	係長 1 名 4 年目 1 名(期中異動) 1 年目 1 名(期中採用)
労務・庶務	12 年目 1 名 1 年目 2 名(期中採用) 非常勤 1 名
人事・採用	部長 1 名 7 年目 1 名

[2024 年人事異動・休職者・復帰者・採用者・退職者の状況]

項目	内 容
人事異動(異動元)	8 月 1 名(宮城野の里)
人事異動(異動先)	4 月 1 名(十符風の音)、8 月 2 名(宮城野の里 2 名(うち 1 名管理者))
休職者・復帰者	なし
採用者	5 月採用 1 名 9 月採用 2 名
退職者	8 月 2 名 (3 年目 1 名 2 年目 1 名)

2024 年度体制は、年間を通して実務経験を持つ 2 名の職員が退職したことで、事業所含めた事務体制と業務役割の見直しを行い、8 月から人事異動を実施しました。事務体制が全体的に厳しい状況の中、本部事務局では実務力の強化、事業所事務職は管理業務の強化を出来るように業務を見直したことで、当初は混乱もありましたが、年度末には業務を円滑に進められる状況となりました。また、8 月からは、人事採用部門で専任者を 2 名配置（うち 1 名は管理者）し、採用企画や採用活動の取組をおこない、新卒の採用者については、2 年ぶりに内定者を 2 名（2025 年度採用）確保することが出来ました。

本部事務局の実務面では、事業所の管理業務の一部が本部事務局の対応となっている業務があるなど、まだまだ課題はある状況ですが、今後は事業所との連携を取りながら、本部事務局の役割を果たせる体制を進めて参ります。

【人事採用部門の採用状況】

○職種別採用数

項目	介護職正規	介護職 非正規	介護支援 専門員	管理 栄養士	計
採用数	17 (12) 名	2 (2) 名	2 名	2 (2) 名	22 (15) 名

※2025 年度新卒内定者を含む。() は紹介会社入職数。

○採用活動状況

問合せ数	見学者数	採用試験数	内定数	紹介料等
67 件/9.6 件	47 名/6.7 名	35 名/5 名	22 名/3.1 名	11,667,372 円

2024 年度は、コロナ禍での行動制限も解除となり、就職ガイダンスやお仕事体験会、学校での就職説明会なども再開され積極的に参加しました。今年度は、介護事業で急な退職者への対応のため、紹介会社の利用が増えたことで、紹介会社からの入職者が 68%と高くなりました。紹介手数料が高額ですが、職員確保のためには利用せざるを得ない状況にあります。今後の職員採用は、他のツールを活用しながら採用コストを意識した取り組みを進めて参ります。

【2024 年度の取組報告】

○質の向上の取組

・職務分掌と業務マニュアルの整備、役割と責任の明確化

業務マニュアルの整備と役割と責任の明確化では、これまで属人化していた業務を、見える化し、標準化していく必要があるという課題から、業務洗い出しと業務フローの作成に取り組みを実施しました。

[業務改善の取組]

年 月 日	内 容
2024 年 9 月	業務改善プロジェクト発足
2024 年 10 月	経理財務、運営管理、総務庶務、人事採用、事業所事務の 5 部門で大中小細の 4 階層の業務洗い出しを実施
2024 年 12 月	各自、4 階層ごとの業務量を調査
2025 年 3 月	現在ある作業作成マニュアルや担当者ヒアリングを実施し、業務フローの作成

2024 年度の業務可視化では、これまで属人化していた業務が、フロー化されたことで、役割と責任の明確化を大きく前進することが出来き、マニュアル作成に取り掛かるところまで進みましたが、2024 年度中の作成には至らなかった為、2025 年度の引き続きの課題として、取り組んで参ります。

・職務の進捗共有、経営課題や業務課題を共有解決できる組織づくり

2024年度の体制では、職員の経験年数が浅く、難易度の高い業務や連携が必要な業務などを会議や打ち合わせを通して解消することに努めてまいりました。前年度実施した会議の他に方針を確認する職責会議の開催や、事業別の業務打合せを行う時間をとり、ミスのない業務を進めることを実施することが出来ました。

[2024年度の会議、打合せ等の開催状況]

項目	開催月
事務担当者的会議	計 12 回開催 毎月実施
経理担当者的会議	計 12 回開催 毎月実施
経理部門問合対応会議	計 4 回開催 7 月～10 月 10 月経理担当者的会議と統合
総務担当者的会議	計 12 回開催 毎月実施
総務部門問合対応会議	計 8 回開催 7 月～3 月 7 月より毎月実施
本部事務局会議	計 12 回開催 毎月実施
本部職責会議	計 12 回開催 毎月実施
人事部的会議	計 7 回開催 9 月～3 月 毎月実施

会議を実施することで、業務を円滑に進めることが出来るようになった反面、会議量が多くなり、全体の業務の圧迫となってしまうこともあったため、経理部門問合対応会議を経理会議と統合するなど、期中の内容変更もありました。また、日常業務の情報共有には、まだまだ課題があり、会議まで課題共有、課題解決されない状況も散見されていることから、職員の業務コミュニケーションの改善も必要となっています。

・労務管理やコンプライアンス等にかかる法改正の学習と対応、少人数で対応できる業務改善

2024年度の事務業務の向上では、人事異動や新規採用も多く初めて本部業務を行う職員も多かったことから、労務管理の手法や法改正等の研修、説明会等の参加を積極的に行い、担当者の実務力の向上や知識の向上を実施して参りました。

[研修等の参加状況]

日付	研修内容	内容	担当部署・参加人数
2024.6.13	労務管理研修(社協)	労務管理	労務 2 名
2024.7.10	会計担当者研修(社協)	法令対応	経理 2 名
2024.8.30	アンガーマネジメント研修	労務管理	職責 1 名 労務 1 名 採用 1 名
2024.10.4	危機管理学習会(民医連介護安全委員会)	危機管理	職責 1 名 労務 3 名

2024.11.22	ハラスメント防止セミナー	労務管理	採用 1 名
2024.11.28	経営実態調査報告会(全国会議)	業務改善	経理 1 名
2024.11.29	障害者雇用促進セミナー	法令対応	採用 1 名
2024.12.5	保育所処遇改善加算セミナー初級編	法令対応	経理 1 名
2024.12.12	保育所処遇改善加算セミナー中級編	法令対応	職責 1 名 経理 2 名 労務 1 名
2024.12.12	労務管理基礎研修(全国会議)	労務管理	労務 3 名
2025.1.16	労務管理ハラスメント研修(全国会議)	労務管理	労務 3 名 採用 1 名
2025.1.22	人材確保セミナー	業務改善	採用 1 名
2025.2.12	本部機能経験交流会(全国会議)	業務改善	労務 1 名
2025.3.5	本部業務担当情報交換会	業務改善	労務 1 名
2025.3.12	雇用納付金制度説明会	法令対応	労務 2 名

年間を通して、研修参加の推進を行い、知識や技術の向上に一定の成果がありましたが、業務改善の研修の参加については、全体的に少なく、今後の課題となっています。前年の課題でもありましたが、理事会や評議員会の運営業務の標準化や、経理、財務、税務など、会計に関する専門的な業務を行える職員の育成、インボイスや電子帳簿保存法に対応できる情報管理、労務や人事の情報管理と活用等、まだまだ業務改善や技術向上には改善の余地があり、今後はこの部分の強化が必須となっています。引き続き業務改善については研修を含めて検討を進めて参ります。

○職員育成の取組

・事務職員キャリアパス制度と研修計画の策定、職員のキャリアビジョンの明確化

事務職員のキャリアパスについては、2024年度に作成し、定期的な職員面談を実施して参りました。そこでは、現在の課題や年度の中で成長できた部分など、自者、他者の評価を行いながら成長を確認し、自身の課題等の確認を進めることが出来ています。また、新たに採用となった事務職員の研修への参加を通じて、民医連の事務職員に求められる役割を本部職員全体で共有することが出来ました。しかし、前年同様、具体的な個人のキャリアビジョンの設定や研修計画策には至らず、まだまだ課題を残す状況となっています。引き続き具体的な評価や制度構成など、民医連の他法人から学び、運用できるキャリアパス制度の整備を進めて参ります。

[研修等の参加状況]

日付	研修内容	参加人数
2024.10.5	第 1 回 事務職員研修(内部)	7 名参加

2025.2.1	第2回 事務職員研修(内部)	7名参加
2025.3.28	事務職員3つの役割交流集会(全日本民医連)	3名参加 (管理者1名 職責者1名)

・事務会議（事務局会議、担当者的会議）での伝達研修、本部事務職員全体の能力向上と情報共有

2024年度は、年間を通して本部事務局会議や事務担当者的会議の開催をしっかりと開催することで、実務力の向上や情報共有に関するこれまでの課題を、少しずつ改善する状況となりました。特に、決算報告の情報共有や、経営分析については事務担当者的会議で各事業所の経営状況を共有することで、改善が前進した業務だと感じています。しかし、一方で、本部事務局業務が法改正等で複雑化し、共有しなければいけない情報が多くなり、重点課題としていた伝達研修等に時間が取れないことや、研修参加者が伝達研修の準備に時間を割けない業務環境になってしまっていたことで、しっかりとフィードバックが出来ないなどの状況もあり、今後の課題となりました。

・定期的な職場学習の確保、制度学習や情勢学習を深め役割を果たせる職員育成

2024年度は、前年同様、毎週の情勢学習で、民医連の理念と方針を深める学習を実施してきました。また、法人や民医連の研修についても、職場全体の協力で、多くの職員に参加をもらい、法人理念や、民医連の理念を深めることが出来ました。

[学習の取組状況]

学習の内容	内容
第46回 全日本民医連総会方針	前年から継続学習し読了
学習ブックレット 民連の綱領と歴史	現在学習継続中
旧優生保護法下における強制不妊手術問題に対する見解	読了
第1回 評議員会方針	読了
第2回 評議員会方針	現在学習継続中

[法人内・宮城民医連の階層別研修・制度学習の参加状況]

日付	研修内容	対象者数	参加人数
2024.5.17	1年目Ⅰ課研修(民医連)	1名	1名
2024.8.24	中堅職員研修(法人内)	2名	2名
2024.9.7	半年研修(法人内)	1名	1名
2024.10.18	1年目Ⅱ課研修(民医連)	1名	1名
2024.11.2	4年目研修(法人内)	1名	1名
2024.12.7	中堅職員研修(民医連)	2名	2名
2025.1.11	中間管理者研修(民医連)	1名	1名

2025.3.8	中間管理職研修(民医連)	1 名	1 名
----------	--------------	-----	-----

法人の民医連階層研修は、現在在籍している職員が100%参加し、学びの機会を持つことが出来ています。これにより、様々な民医連活動への参加も積極的に職員が参加し、様々な役割を果たせた1年でした。引き続き学習については継続し、主体的に運動に参加する職員の育成を行って参ります。

○経営改善の取組

・国や自治体の様々な補助金・助成金の獲得を積極的におこなう。

介護事業、保育事業、障がい事業で、20年を経過する施設が6施設となり、建物や設備に老朽化がみられることから、ここ数年間では様々な補助金の活用を行い、設備更新を行って参りました。2024年度についても、例年活用している補助金から、新たに創設された制度まで、調査活用を検討して、申請手続きや実績報告など、補助金活用の重要な役割を担い、経営に貢献できたと感じています。

[2024年度の補助金実績]

補助内容	事業年度	金額	対象施設	業務内容	摘要
障がい福祉原油価格 物価高騰対策事業補助金	2024	995,000 円	障がい児者サポートセンターとして 工房歩歩	申請・報告業務	経費補助
高齢者施設エネルギー価格高 騰対策事業補助金	2024	1,793,000 円	十符・風の音、くりこまの里 サテライト史	申請・報告業務	経費補助
障がい福祉施設原油価格・物価 高騰等緊急対策投資促進事業	2024	402,000 円	障がい児者サポートセンターとして	申請・報告業務	記録ソフト
障害者雇用調整特例給付金	2024	84,000 円	宮城野の里	申請・報告業務	人件費
仙台市私立保育所施設整備費 補助金	2024	159,393,000 円	乳銀杏保育園	申請調査業務 申請業務	建設補助
高齢施設原油価格・物価高騰等 緊急対策投資促進事業	2024	5,659,000 円	十符・風の音	申請補助業務	給湯器
介護ロボット・ICT 導入支援事 業補助金	2024	1,393,000 円	十符・風の音	申請補助業務	介護リフト

※仙台市補助金事業については全般的に事業所で業務を行ったため実績からは除外

・社会保障運動

2024年度は、医療・介護・障害福祉の報酬が同時に改定されるトリプル改定や、戦後80年の年だったこともあり、様々な運動や活動が各団体や法人でも開催されましたが、本部事務局では、方針学習や制度学習を進めてきたことで、様々な活動に積極的に参加することができました。

[主な社会保障運動等の取組]

主 催	日付	内 容	参加数
法人	5/25	法人 JB 子ども食堂活動報告会	1 名
法人	6/21	平和学校報告会	2 名
宮民医連	7/20	原水爆禁止世界大会事前学習会・壮行会	1 名
法人	9/1	法人学術運動交流集会	7 名
法人	9/14	原水爆禁止世界大会報告会	7 名
福祉ウェブ	11/10	福祉ウェブ学習会・街頭署名活動	7 名
宮民医連	12/21	第 1 回 塩釜地域食糧支援活動	2 名
県民フォーラム	12/22	宮城県民フォーラム	4 名
宮民医連	3/20	第 2 回 塩釜地域食糧支援活動	2 名
全民医連	3/26	高額療養費に関する緊急国会要請行動	1 名

平和活動や、地域活動など、様々な活動に多くの職員が参加しましたが、重点課題としてきた、共同組織の活動は、取り組みを強められず、9条の会や宮城野健康福祉友の会との活動を前進することが出来ませんでした。2025年度についても法人の重点課題として地域活動が位置付けられており、法人本部としての課題にもなっていることから、引き続き追及して参ります。