

2024 年度慈愛園本部事業計画

1 施設の基本理念

イエス・キリストによって示された愛と奉仕の精神に基づき、各施設において適切な福祉サービスが提供されるよう、また、人材育成、職場環境づくり、財務基盤の強化が進むよう支援するとともに、法人全体の組織体制の強化を進める。

2 2023 年度の主な取り組み

(1) 一体的な法人運営の推進

- ・昨年度に続き保育士の採用活動を 3 保育所合同で行ったが、その他の施設での一括採用や、異動を前提とした人事制度の見直し検討等は進まなかった。
- ・慈愛園職員としての基本姿勢や必要な知識、技能等を学ぶ観点から新任職員研修の内容を充実させ、受講者からは大変好評であった。
- ・規程類や運用面の施設間でのバラツキについては、その都度見直しを行い、ある程度は整ってきたが、全体的、包括的な点検、整理は不十分であった。

(2) 組織力の強化と職場環境の改善

- ・全職員を対象に「職場におけるハラスメント調査」を行い、その結果を職場環境改善に活用している。調査をすること自体がハラスメントの抑止につながっているとの声も多いことから、何らかの形で継続していきたい。
- ・職員の現場力向上等を目的に、全職員を対象に養育に関する研修や「アンガーマネジメント研修」等を実施した。
- ・シオン園再建については、4 月に倫理綱領等を作成してシオン園をはじめ各施設に周知した。また、毎月 1 回児童養護関係施設による会議を開催し、小舎制のあり方やスマートフォンの使い方について、現状の問題点の把握や対応策についての協議を行った。なお、事件の被害者への賠償等については、先方の対応待ちの状態。

(3) 経営改善

- ・経営的に厳しいシオン園保育所、ひかり幼稚園は経営改善プランを策定して取り組みを進めており、シオン園保育所で学童保育を 2024 年度から始めるなど、経営改善に向けて具体的に動き出した。
- ・給与制度の見直しや施設間の財源調整方策などの検討は進まなかった。

(4) その他

- ・ホームページのリニューアルを行った。今後はこれを有効に活用して積極的に情報発信していく（リクルートにも活用する）。
- ・現行の会計システムの契約期間終了に伴い、複数の候補について総合評価を行い、2024 年度から導入する新たなシステムを選定した。
- ・各施設でバラバラであった書式類（職員採用や退職関係）を統一した。

3 2024 年度の実行方針

(1) 事業及び組織の管理運営に関する方針

- ①法人一本の人事制度（採用、育成、評価等）の導入準備を進める。
- ②就業規則等、組織内の諸ルールを改めて周知・徹底する。
- ③より良い組織風土をつくる。

<目標>

- ・法人一本の人事制度について、可能な部分から実施する準備が整った状態（年度末までに）（方針(1)①関係）。
- ・職員が業務や職場の基本的なルールを知っている状態（無知によるルール逸脱や誤った制度運用案件の着実な減少）（年間通じて）（方針(1)②関係）。
- ・ハラスメント等事案の発生件数の減少（何らかの形で改善状況を把握する）（方針(1)③関係）。
- ・職員主導による組織風土改善の取組が行われる（方針(1)③関係）。

(2) 経営に関する方針

- ①事務費等の見直し・縮減を進める。
- ②施設間の財源調整のあり方について検討を進める。
- ③保育所等における経営改善をサポートする。

<目標>

- ・法人全体の事務費率（臨時分除く）を前年度比で低下させる（年度末までに）。（方針(2)①関係）。
- ・財源調整の仕組みの試案づくりと内部協議（12月までに）（方針(2)②関係）。
- ・2保育所の着実な収支改善（前年度比で赤字幅減少、黒字増加）（方針(2)③関係）。

(3) その他

- ①地域貢献に関する取組を充実させる。
- ②70歳雇用延長への対応方針を決める。
- ③ホームページを活用して積極的な情報発信を行う（リクルートにも活用する）。

<目標>

- ・地域貢献に関するニーズや課題が整理された状態（9月までに）（方針(3)①関係）。
- ・70歳雇用延長に関する法人としての対応方針が定まった状態（9月までに）（方針(3)②関係）。
- ・ホームページにおいてタイムリーに情報が更新される状態（各施設とも活動紹介ページを月1回以上更新する）（方針(3)③関係）。
- ・（ホームページを見た）求人応募者の増加（年間を通じて）（方針(3)③関係）。

4 2024 年度の具体的な取組

(1) 人事、給与制度等の課題整理と見直しに向けた協議を行う（方針(1)①関係）

- 現行制度の問題点や課題を整理する（9月までに）。
- 現行制度上の問題・課題を踏まえて法人の一体的な運営の観点から見直し協議を行う（年間通して）。

(2) 就業規則等の内容について周知徹底する（方針(1)②関係）

- 新任職員研修において周知徹底する（4月までに）。
- 職員全体に周知徹底する（法人研修や職員向けハンドブック作成などを今後検討）（9月までに）。

(3) 「職場におけるハラスメント調査」の結果を踏まえてより良い職場づくりを進める（必要な取組を順次実施）（方針(1)③関係）

- 法人全体で取り組むべきこと、各々の施設で取り組むことを改めて整理したうえで随時実施する（年度初めに整理。その後、実施）。

(4) 職員主導による職場風土改善の取組を促進する（方針(1)③関係）

- 一体感向上プロジェクトチームによる活動（年間通して）。
- ひかり幼稚園の職場風土改善委員会による取組の企画・実施（年間通して）（再掲）。

(5) 実務レベルで事務費等の見直し・縮減案を考え、可能なものから実施に移す（方針(2)①関係）

- 各施設の事務長で組織する事務長会議が中心となって検討する（毎月1回）。

(6) 施設間の財務調整のあり方について検討をする（方針(2)②関係）

- 課題の整理（9月までに）。
- 施設間の財源調整の仕組み試案を作成する（12月まで）。

(7) 本部、保育所が連携しながら保育所の経営改善を進める（方針(2)③関係）

- 保育所経営会議を開催して、取組みの情報共有をする（随時）。

(8) 地域との交流を継続実施する（方針(3)①関係）

- まずは地域貢献に関する地域ニーズを把握する（9月までに）。
- 災害時等には福祉避難所として積極的に避難者を受け入れる（随時）。
- 会議や生きがいつくりの場として、地域交流ホール「さんさん」などを低額で貸し出す（年間通して）。

(9) 70歳までの雇用延長に対する慈愛園の対応方針を決める（方針(3)②関係）

- 雇用延長に関する課題を整理する（9月までに）。
- 課題を踏まえて法人としての対処方針を決める（年度末までに）。

(10) ホームページを活用し、法人や施設の動きを積極的に発信する(方針(3)③関係)

- 各施設の担当者にホームページの操作方法を説明する(4月)。
- アクセス状況等も見ながらリクルートページの充実を図る(年間通して)。