

2015 年度(平成 27 年度)

法人事業概要・報告



社会福祉法人後志報恩会

・ (基 本 理 念)
・ 一人ひとりが安心して共に生活出来る福祉コミュニティの創造
・ ～安心と笑顔でつなぐ みんなのしあわせ～
・
・

〔経営方針〕

1. 地域社会において、人と人が出会い、互いに喜びと痛みを分かち合って、生きいきとした生活(自己実現)を送ることが出来るような共生社会を創造するために、地域福祉の総合的推進と、福祉文化を形成することに貢献することを使命とします。
2. ノーマライゼーション理念に基づく生活を実現するために、利用する一人ひとりの地域住民としての選択と決定に基づく人生設計を支援し、生涯にわたる安心と満足を提供するために、法人の機能を有機的、且つ発展的に活用した事業展開を目指します。
3. 共生社会の実現と福祉文化形成の一翼を担う実践者としての職員が安心と充実感をもって仕事が出来るような雇用環境を整え、その上で職員が人権意識に基づく質の高い支援を提供するために、育成と組織の活性化をはかるための取り組みを行う。

〔運営方針〕

1. 一人ひとりの尊厳の保障と生活の質の満足を向上する
　～いきいきとした日常生活と人生～
 - ① 権利擁護を徹底する
 - ② 一人ひとりの想いいい共感し傾聴する
 - ③ 法人理念を共有し経営方針を実現する
2. 職員の満足と経営の満足を実現する
　～いきいきとした職員と法人経営～
 - ① 社会福祉法人としての役割を果たす
 - ② 中長期事業計画に基づく事業展開をする
 - ③ ガバナンスを保つ職員組織を形成する
3. 質の高い専門的サービスの充実促進
　～いきいきとした喜びにあふれたサービス～
 - ① 専門性の高い職員を育成する
 - ② ボランタリズムに根ざす運営を実現する
 - ③ 共に育ち合う組織風土を醸成する

2015「経営の視点」

社会福祉法人後志報恩会の理念を形づけるもの

社会福祉法人後志報恩会 理事長 山崎忠顯

知的障害がある人達をよりよい方向へと支える支援者側の深い悩みは、今も昔も変わらない。ためらいは、どのように支援したらよいのか、このままでよいのか。このための解決に様々な制度、基準が考えられているが、制度で固められるようでは知的障害の本質は違う。やはり支援者の悩みはつきない。国としても制度の充実で目的がはたせられるとは考えていない。法律に知的障害の定義はない。支援にとって、よく言われることであるが日常生活を支えることが大切である。しかし日常生活を支えることの真の深さはよくわからない。良かれと思いながら支援の継続をしていても支援者側の勘違いか、支援者の自己満足と云われかねない。本当に、何が知的障害への支援者にとって大切なのか。

ここで思い出すことがある。法人誌「40年のあゆみ」に掲載されているSさん（故人）のこと。知的障害者に対して触法障害という字句が頻繁に使われていた当時、彼は恐喝、懲役8ヶ月、執行猶予3年、札幌市内でわいせつ行為で逮捕され当時の教護院から銀山学園に21才で入所した。飲んでは暴れ、職員は他市町村から警察からの呼び出しは度々であった。無口で目がギラギラし、女子職員は恐れた。彼に対応した若い男性職員に前理事長野村 健銀山学園長は「彼と24時間付き合い、彼の24時間を受け入れるよう」と伝えたという。その後約40年間、結果として亡くなるまで銀山地域内でこじんまりした自宅を新築し周りの人達が物心の応援をした。彼にとってとても大切と思われることは、確かに反社会的行為はあったとしても、彼の自主性が一人の地域住民として認められていた地域社会がある。彼は知的障害があった。人の大半の生き方を、墓場まで長期間にわたって支えてくれたのは職員による日常生活を支える執念というべき継続性と、社会福祉法人の使命感が挙げられる。知的障害のある人を、誰が支えるのかという大きな実際の課題を常に視野に置いて支援を継続していくことが大切であろう。

社会の一員として生きることは、まず、第一に賃金対応のために働くことがあげられる。ところがいわゆる定年退職者を考えたときに、必ずしもそうとはいえない。毎日の生活の中に生きがいをもって生きる生活を過ごすこと、この場合何が生きがいになっているのか、支援者間で話し合いを持って気づいていく過程に大きな意味があるといえる。人それぞれの生きがいとは何をいうのか、日常生活を過ごすなかに「生きがい支援」というべき事柄を、例え生きがいがささやかなことであっても大切にしていく姿勢、方向性が安心感をうみだしていくことにつながっていく大切なものと思われる。

2015年 運営の視点

『はたらく』ことのために『働く』

総合施設長 阪 口 光 男

【『はたらく』とは?】と問われると答えに困るというのが率直な想いではないか。お金を得るため、生きるため、社会に貢献するため、自己実現のため等々のことが頭に浮かんでくる。一般的には、生産的な活動をして対価として金銭が得られることを意味する。しかし、この理解をしてしまうと多数の『はたらく』ことが出来ない人たちをつくり出してしまう。生産的・金銭的価値に繋がることのみが『はたらく』ことなのだろうか?

「寝たきりの重い障がいのある方の下着交換の介助をしている時に、今まで何の反応も示していないと思っていた方が、ふっと腰を持ち上げてくれたような気がした」との報告から、「どんなに重い障がいがあっても、生きようとして外界に働きかけ、自己を実現しようとたゆみなく『はたらく』姿がある。私たちの能力主義に囚われた価値観を転換する必要がある」

(糸賀一雄) さまざまな実践研究からも超重症といわれる方たちの成長・変化の報告がされている。経済的・生産的価値にのみ重きをおく、私たち自身の曇った目玉を洗濯することが求められている。一人ひとりが必死に生きようすることこそが『はたらく』姿である。このことこそ大事にすべきである。その姿は多様である。経済的な価値を生み出すこともある。人間的社会的価値を創り出すこともある。その人自身の持てる力を最大限に発揮して努力する生き様のこともある。このように『はたらく』にはさまざまな姿がある。ここに共通することはその人自身の多様な『可能性』への希求ではないだろうか? 総合支援法では「就労」への支援が重点の一つとされている。一般就労促進・工賃向上への支援が叫ばれ、それが達成されると報酬単価に反映するという構造になっている。しかし、一般就労促進や工賃向上の達成は手段であるべきで目的ではない。手段が目的化してしまうことで、私たちの『働く』への目が曇らされていないだろうか? サービス利用計画と個別支援計画によって、形の上では、その人の想いに寄り添った支援を目指している。しかし本当にそうなっているのか。これまでの経験・範囲内だけで理解し支援をしていないか。多面的・多角的な見方をしているだろうか。重層的な関わりをしているだろうか。を自らに問うていくことが求められている。その人の『可能性』を実現するためには、その人の主体性を尊重しつつ人生を見据えて、生活・全体・現実を踏まえた関わりが求められる。私たちの『働く』には、精神と理念が問われ(心情倫理)、それを実現する責任が求められている(責任倫理)。そして、ことなかれ主義に陥ることなく、批判・評論的な関わりに終始することなく、又、理想主義や熱意だけではなく、現実を見据えて向き合う人との信頼関係を結びながら真摯に関わり、その人の可能性を求めて、結果については自らが責任を担うという姿勢こそが重要である。一人で仕事は出来ない。チームで仕事をしているとの姿勢をもって同僚一人ひとりの違いを認め合い、互いに活かし合うためのコミュニケーションが大切である。一方的発信ではコミュニケーションは成立しない。そこには、知覚(感情)の共有がなければならない。

私たちの仕事は、向き合う人と同僚一人ひとりの可能性を共に求めつつ、『はたらく』ことのために『働く』ことである。このことを念頭において一年を歩みたい。

2015 重点推進目標
利用される方・職員を大切にする
社会福祉法人としての取り組み強化
～権利擁護の徹底とガバナンスの強化～
(私たちの日々の実践を見える化する取り組みを進める)

1. 基本計画

- (1) 権利擁護思想・姿勢の徹底
 - ①人権意識・権利擁護教育のあり方を検証・検討する
 - ②小さな人権侵害・虐待も見逃さない体制を強化する
 - ③職員一人ひとりの「気づき」力の育成を徹底する
- (2) 福祉コミュニティ形成の実践
 - ①地域との関係（地域協議会等）のあり方を検証・検討する
 - ②地域のニーズに貢献出来る事業計画を検討する
 - ③コミュニティソーシャルワークの視点・活動を推進する
- (3) 社会福祉法人としての事業のあり方を検討・推進
 - ①先駆性・開拓性をふんだんにした事業展開を検討・推進する
 - ②社会福祉法人運営管理体制と財務管理体制を検討・確立する
 - ③社会福祉法人の情報発信と広報活動を推進する

2. 支援・相談計画

- (1) 意思決定支援の促進
 - ①意思疎通・形成・決定支援のあり方・本質を共有・実践する
 - ②支援計画及び事業計画に意思決定を反映するよう仕組を形成する
 - ③意思決定支援を徹底するための育成研修を強化する
- (2) スーパービジョン（S V）の促進
 - ①役割（係長・科長・部長・施設長）に応じた S V の実施を徹底する
 - ②S V 体制（職場内研修 O J T）を通して現場の育成を推進する
 - ③S V（科長級）養成のための育成研修を強化する
- (3) 総合的専門的支援の促進
 - ①高齢期・重度化・自閉症・触法・就労支援の専門性を強化する
 - ②実践成果を研究としてまとめ情報としての社会化を促進する
 - ③見学者の受け入れ・研究会開催等で専門性の中核を担う

3. 経営計画

(1) 中長期計画の作成・実施

- ①各事業所に中長期事業計画案を作成・実施する
- ②各事業所に中長期財務計画案を作成・実施する
- ③職員一人ひとりの参加のもとに中長期計画を共有する

(2) 職員待遇の向上計画を作成・実施

- ①職員待遇のための数値目標案を作成・実施する
- ②職員待遇と専門性の向上計画を作成・実施する
- ③職員待遇の向上をはかり人材定着の対策を促進する

(3) 人材確保と次世代の育成実施

- ①意欲ある人材を確保して現場の支援力を高める
- ②次世代を睨んでの職員採用を計画的に推進する
- ③専門職育成プログラムを企画・実施する

4. 運営計画

(1) ガバナンスの推進

- ①業務管理の強化をはかる
- ②法人運営組織の充実と機能強化をはかる
- ③管理職教育の徹底をはかり育成の強化をはかる

(2) 相互信頼に基づく組織風土の推進

- ①職員同士の繋がりを活性化し推進する
- ②上司と部下のコミュニケーションを向上・推進する
- ③提案型の組織風土を育成・推進する

(3) 危機・事故防止管理の推進

- ①各事業所に危機・事故防止の管理を徹底する
- ②リスク・事故に対しては原因分析を徹底する
- ③職員一人一人の意識向上のための啓発を徹底する

法人経営・運営事業

【障がい者支援施設 障がい福祉サービス事業 地域生活支援事業】

銀山学園 仁木町銀山2丁目134番地
*施設入所支援 *生活介護 *短期入所（併設型）*日中一時支援

大江学園 仁木町大江2丁目457番地
*施設入所支援 *生活介護 *短期入所（併設型）*日中一時支援

和光学園 小樽市桜4丁目3番1号
*施設入所支援 *生活介護 *短期入所（併設型）*日中一時支援

【障がい福祉サービス事業 地域生活支援事業】

シェアリング和光 小樽市花園4丁目14番3号
*生活介護 *就労継続支援B型

ウイリング和光 小樽市桜4丁目3番1号
*生活介護 *就労継続支援B型

ウェルサポート和光 小樽市桜4丁目3番1号
*就労移行支援 *就労継続支援B型 *地域活動支援センターⅡ型

陽だまり 仁木町銀山2丁目547番地
*就労継続支援B型 *日中一時支援

【児童発達支援センター】

小樽市さくら学園 小樽市桜2丁目11番16号（受託運営）
*療育支援（通園） *障がい児相談支援 *保育所等訪問支援

【老人デイサービス事業】

えんれいそう 仁木町銀山2丁目134番地
*通所介護事業 *介護予防通所介護事業 *生きがい活動支援通所事業

【福祉ホーム】

マリンシップさくら 小樽市桜4丁目6番1号

【障がい福祉サービス事業（一体型共同生活援助事業所等）】

《仁木地区》 ふきのとう 仁木町大江1丁目356番地10

| | |
|--------------|-----------------------------|
| ①ふ れ あ い | 仁木町銀山2丁目501番地4 |
| ②こ ぶ し | 仁木町銀山2丁目521番地14 |
| ③や す ら ぎ | 仁木町北町1丁目88番地4 |
| ④す ず ら ん | 仁木町大江1丁目356番地10 |
| ⑤た ん ば ぼ | 仁木町大江2丁目1114番地1 |
| ⑥く る み | 仁木町西町3丁目11番地 |
| ⑦す み れ | 仁木町銀山2丁目501番地6 |
| ⑧ぱ ぶ ら | 仁木町銀山2丁目179番地3 |
| 《仁木地区》 コタン | 仁木町銀山2丁目10番地4 |
| ①ピ リ カ | 銀山2丁目10番地4 |
| ②カ ム イ | 銀山2丁目10番地5 |
| ③モ シ リ | 銀山2丁目12番地2 |
| 《小樽地区》 長 橋 寮 | 小樽市桜4丁目3番1号 |
| ①長 橋 寮 | 小樽市長橋2丁目11番7号 |
| ②や よ い | 小樽市桜2丁目32番25号 |
| ③ら い と | 小樽市桜2丁目32番23号 |
| ④み ず き 寮 | 小樽市桜1丁目2番134号 サム桜1丁目壱番館306号 |
| ⑤みずき寮② | 小樽市桜1丁目24番9号ナチュラル102号 |
| ⑥信 田 寮 | 小樽市桜4丁目1番11号 |
| ⑦す ば る | 小樽市望洋台3丁目1番8号 望洋台ライフ住宅B2 |
| ⑧ぴ 一 す | 小樽市桜4丁目1番15号 |
| ⑨ほ 一 ふ | 小樽市桜5丁目1381番地20 |

【障がい者就業・生活支援事業】

ひろば 小樽市花園2丁目6番7号プラムビル3階

【地域生活支援事業（相談支援事業）】

さぽーとひろば 小樽市花園2丁目6番7号プラムビル3階

*一般相談支援事業 *特定相談支援事業 *障害児相談支援事業

に き 仁木町大江1丁目371番地

*特定相談支援事業

【関連事業】

| | |
|--------------|-----------------|
| 織物作業所織つ樽 | 小樽市花園4丁目14番1号 |
| パンショップ和光 | 小樽市花園4丁目14番3号 |
| レストランふれあい | 仁木町銀山2丁目547番地4号 |
| ショップ陽だまり | 仁木町銀山2丁目547番地4号 |
| 工房大江窯 | 仁木町大江1丁目371番地 |
| 地域共同作業所ふきのとう | 仁木町大江1丁目371番地 |

法人の運営に関する事項

理事会

7名の理事、2名の監事をもって理事会を構成し法人経営、運営について協議・決定します。年に4回から6回の理事会を開催しています。

権利擁護推進会議

法人としての権利擁護推進のための仕組・計画・実施の中核的役割を果たします。具体的には銀山での昨年度の改善計画を基本に法人全体の運営に活かしていきます。

評議員会

15名の評議員をもって評議員会を構成しています。法人経営、運営についての諮問機関としての役割を持ち、理事会に先立ち開催します。

安心と笑顔支援委員会(虐待防止委員会)

各事業所・仁木地区・小樽地区・法人運営会議内に設置し、虐待防止対策を実施しつつ安心と笑顔あふれる支援を推進する役割を担う。

監事監査

年4回、法人各事業の事業運営・財務状況についての全般についての監査 及び預かり金監査を実施し、法人の円滑・健全な運営についての適切な助言を受けています。

法人地区会議

仁木地区・小樽地区の事業所間での事業を円滑に遂行するために調整・協議を行うために定例に開催する。

法人企画調整会議

理事長・副理事長(総合施設長)・地区責任施設長・法人事務局等によって構成します。原則月1回開催し、法人経営・運営上の方針性について協議します。

総務部科長会議

法人各地区(銀山・大江・和光)の総務部科長が定例月1回開催し、事務上の調整・検討を行い円滑な事業運営を支えます。

法人施設長会議

総合施設長・施設長・管理者・法人事務局により構成し、経営・労務等に係る計画の協議と推進について協議します。月1回の開催

支援責任者会議

法人各地区のサービス管理責任者によつて定期的に開催し、個別支援計画を含む、実務上の調整・検討を行い、利用される皆様へのサービス向上を図ります

雇用検討委員会

職員の雇用条件や採用条件等を検討し、職員にとって生きがいのある職場・努めたい職場を形成するための検討協議・提案を行います。

法人運営会議

施設長・支援部長・管理者・総務部長・法人事務局で構成し、サービス・事業運営、相互調整、諸課題の協議を定期的(月1回)に実施します。

リスクマネジメント委員会

各事業所内で発生するヒヤリハット事例の集約・分析 及び 事故発生を未然に防ぐための対策について協議検討します。

苦情解決制度(虐待防止第三者委員)

利用されている方からの権利侵害・苦情に対して速やかに対応するため体制を整備し、権利侵害への対応、提案・要望についても意見を聞く機会を設け、利用される方への支援向上に反映させていきます。

医療・食生活支援委員会

法人事業所の医療・栄養に関わる担当者が定期的に連絡調整を行い、感染症対策の充実と食育及び健康増進を図っています。

グループホーム(GH)連絡会議

長橋寮、ふきのとう、コタンの代表者により、地域生活支援の課題と体制・方向性を検討します。

研修委員会

法人全体の職員の資質・技術向上をはかるための研修の企画・実行・調整・提案を行って行きます。係長研修・3年目・7年目・全職員等の各種の研修を実施します。

在宅・相談支援事業連絡会議

法人内相談支援事業所が連携して、相談支援事業の課題及び在宅支援の現状と課題を共有し、専門性の向上のために協働します。

就労支援連絡会議

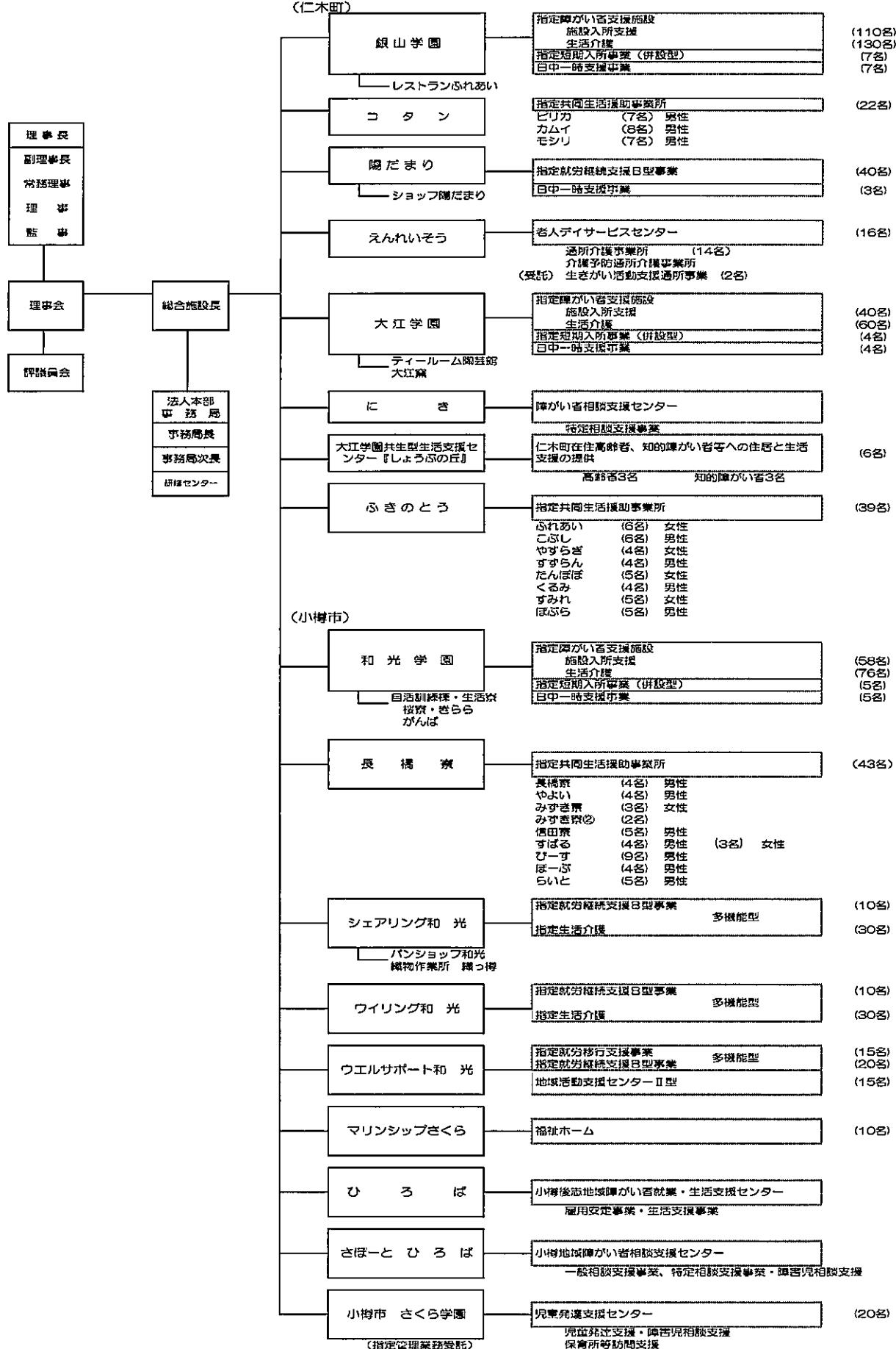
相談支援事業所ひろばと就労支援及びB型事業所の連携により、就労支援の機能的関係強化と機動的展開をはかります。

法人本部事務局会議

法人の事業計画・財務計画の調整と推進並びに法人運営に係わる全般業務の推進にあたります。

法人経営事業・組織図

2015年4月1日現在



2015年度 法人の事業概況(主な報告)

2015年度は、新たな試練を受ける年となりました。2013年度以降、法人全体で支援の改善計画に基づく取り組みを進め成果が現れてきている最中に、銀山学園において介助を拒む利用者に対する不適切な対応事案が発生し、関係機関に通報しました。関係者は大変大きなショックを受けました。しかし、このことを通して、これまでの取り組みの弱さの背景にある組織的な課題と向き合うことが出来ました。社会化したことで厳しい現実と向き合うこととなりましたが、それぞれに組織としての一層の成長の機会になったことも事実です。

職員の自主的な取り組みから始まった自閉症研究会や介護技術研修等も定着し、職員一人ひとりの専門性の向上につながりました。そして、利用される方の生活の充実に繋がっていることは法人としての財産にもなっています。

小樽地区、仁木地区それぞれに中長期の具体的な事業計画を検討し、直面する課題を整理しました。加えて、財務体質の強化を踏まえた質の高い事業展開が出来る経営基盤の安定化をはかるための検討取り組みも重ねました。

各会議・運営会議を軸に、法人理念の確認・浸透、及び権利擁護への取り組みを進めると共に、関係者の意思疎通を行いつつ、さまざまな課題についての協議検討をし、法人経営・運営のガバナンスとコンプライアンスの徹底をはかりました。

2015年度も病気療養されていた方が数名亡くなられました。病気療養中から葬儀に至るまで、ご家族と細かく連絡をとり、職員は献身的に訪問・看護をさせていただきました。法制度の矛盾はありますが、何よりも、人生の最後まで、ご本人にとってもご家族にとっても『安心と笑顔があふれる』支援こそが法人の責務だと考えています。

社会福祉法人制度改革に向けては、法案成立をにらみ情報の収集等を進めながら円滑に新体系に向けて移行するための体制整備等の検討も重ね準備を進めております。

以上のように総括的には、安定した経営・運営が進められました。

以下、重点推進項目との関連で主な点について報告をいたします。

1. 権利擁護の確立と利用者も職員も安心出来る支援環境の整備を検討

銀山学園での事案を踏まえ、銀山学園はもとより法人各事業所においても権利擁護への意識の徹底と組織的な体制の見直し、一人ひとりの想いに寄り添った個別支援計画の充実を図りました。と同時に個別的な行動支援計画が必要な方への安心した支援が出来る環境の検討を開始しました。具体的には『安心身体介護・支援』(案)の規程を見直し、ご本人に笑顔があふれることを第一としつつ、支援と虐待との狭間で戸惑わないような支援環境の充実を図ることで支援の質を高めて行くあり方を整理しました。今後、ご家族・職員・理事会・評議員会とも協議を重ねて質の高い支援と体制を整備していきます。

2. スーパービジョンの充実とコミュニケーション面談の実施

これまで各事業所の判断で進めてきた『コミュニケーション面談』を法人全体で取り組みました。2015年度は3障害者支援施設(入所系)において、全職員に対して他施設・事業所の施設長・部長が面接をしました。そこで確認された内容は、組織・業務・権利擁護等、多岐にわたります。

面談で得られた職員の意見・課題は、各施設長に報告し、施設毎の組織的課題を解決するために活用しました。又、各施設・事業所単位でも、各上司とのコミュニケーション面談を実施しました。職員への個別的スーパービジョンの機会としても有効でした。コミュニケーション面談は、ガバナンス・コンプライアンスの徹底の基本であり、組織の円滑化と活性化の源でもあると考えています。

2016年度は障害福祉サービス（通所系）の全事業所で法人としてのコミュニケーション面談を行います。及び、各事業所単位でも実施し育成指導に活用する計画です。

3. 新たな地域社会ニーズへの体制整備

現在、知的な障がいのある方を主な利用者としてきた就労移行支援事業所を運営していますが、昨今、発達障がい・精神障がいのある方たちの就労移行支援に関わるニーズが高いことから、これらの方が利用できる事業所の設置に向けての準備を開始しました。

又、児童発達支援センター『小樽市さくら学園』では児童相談支援事業及び保育所等訪問事業を新たに開設し、地域社会における子育て支援の体制を整備・強化しました。

小樽地区・仁木地区では、それぞれ相談事業所を設置運営しています。相談支援事業所は地域社会の課題と第一次的に向き合う機能を担っています。事業経営としては資金補填が必要ですが、地域社会の中にあって生活課題と向き合って主体的に生きることが困難な方たちに対して、制度を超えて専門的な援助を行うことで地域社会のニーズに応える大きな役割を果たしています。

今後ともこれらの事業の充実強化をはかり地域福祉の中心的な役割として機能を充実することが求められます。

地域社会のニーズに向き合うことが現サービスの質を高めますし、現サービスの質を高めることが地域社会のニーズに応えることになるとの視点を重視した体制整備の充実をはかってまいります。

4. 職員待遇の改善と人材確保・育成への取り組み

平成28年度の職員採用は、余力のある人材確保を達成することが出来ませんでした

昨今、社会福祉系大学での定員割れ、介護系専門学校の定員割れ、廃校等の状況の中で若手人材の確保に困難が生じてきています。学校との緊密な関係形成・就職説明会等への積極的参加、福祉施設実習生への働きかけ、正規採用への早期化、中途希望者の採用促進等の対策や、資格試験への補助制度や新人職員へのメンター制度の導入、研修の充実等、当面の課題にはこれまでも対応しております。しかし、現実には、基準人員ぎりぎりの状態での運営になっております。

今後は、根本的な対策が望まれることから組織強化対策を計画し、多面的・複合的に明日の福祉人材の育成を睨んだ取り組みを行っていくこととします。

5. 中長期事業計画の具体化

障害者支援施設・障害福祉サービスの各事業は、充実した事業展開を行っております。

これらの更なる質の向上をはかりつつ、仁木地区・小樽地区単位で中長期の事業計画の検討を行いました。建物の老朽化に伴う改修・移転等の見積もりを含めた具体的な検討をしました。又、地域社会のニーズに対応する事業のあり方、計画を実現するための増収対策等の財務計画の具体化を総合的に進めました。小樽地区においては、中長期事業計画を踏まえた土地の確保として国有地の取得に向け財務局との交渉を行い、事業計画の具体化に向けての取り組みを進めました。現時点では、購入についての最終判断は法人側に委ねられ準備をすすめています。事業計画の方向が多岐にわたることから優

先順位についての協議調整を行いつつ事業展開をすすめてまいります。

6. 財務強化への取り組み

中長期事業計画とあわせて計画の実効性を担保するためにも財政基盤の強化は大きな課題です。事業の優先順位を検討しつつ、生活基盤としての建物の老朽化に伴う改修、改築及び新規事業に伴う建物・設備整備をするためにも計画的に財務基盤を整えていく必要があります。計画実現のためには『入るを増やし、出るを抑える』という財政状況を事業所毎に意識化した事業展開を進めることが重要です。そのために、具体的な財務資料に基づく確認を行い、日常的な事業の中で財務管理を意識した事業運営を進めました。この効果が現れ徐々に財務強化が図られるつつあります。平成27年度決算は今後の財務計画に明るい兆しを伺えるものとなりました

7. 社会福祉法人改革への対応

社会福祉制度改革の方向についての骨格が報告されました。これまで情報の収集や施設長・部長等の会議で話題にしてきました。従来とは大きく役割、位置づけが変更になる理事会・評議員会のあり方、一定規模以上の法人においては会計監査人による会計監査が義務化される予定です。財務状況を含む情報公開等については平成28年度中に改革に対応するための計画の検討を重ねてまいりました。法人本部を中心としつつ平成29年4月に新たな社会福祉法人制度に移行するために計画的に対応してまいります。

8. 社会福祉法人としての地域社会への貢献

仁木地区、小樽地区共にそれぞれの歴史と地域性を踏まえた地域貢献の取り組みを行っております。地区の祭礼や地域行事への協力、住民との共同での地域事業、地域農業との協力事業、既存サービスを活用しての専門的支援（自閉症相談等）や在宅老人への買い物支援、独居老人への配食サービス、児童への社会教育活動、組織としての町内会役員や個人として地元地域活動役員の受託、相談支援事業での専門的支援を通しての社会的貢献、各社会的な活動の事務局担当等々多岐的な取り組みで地域貢献を行っています。

社会福祉法人の社会的貢献事業が法制化されます。一つひとつの活動が住民参加による福祉コミュニティの創造に繋がることは、法人の各事業を利用している方の社会参加を促進し権利擁護を文化として拡大深化することになります。