平成２７年度財務関係監査報告

平成28年5月20日
監　事　　高　橋　　剛

平成２８年５月１６日に春圃苑において、春圃会の平成２７年度の事業執行状況並びに収支決算状況の監査を実施致しました。

特に、平成２７年度から新社会福祉法人会計基準により、社会福祉事業・公益事業の二事業、更に二事業を小泉・津谷・大谷の拠点毎による事業区分による決算となりました。

新基準に基づく資料の提出を頂き監査致しましたので、その結果を報告いたします。

（事業の執行状況）

１．社会福祉事業【二拠点１１事業（小泉拠点１０事業、津谷拠点１事業)】、公益事業【二拠点３事業（小泉拠点２事業・大谷拠点１事業)】の実施状況は、年度当初に計画された各種事業が概ね計画通り実施されておりました。

２．平成２７年度において介護報酬が△２．２７％の改定がありました。しかし、従来から春圃苑では、職員が介護に必要な各種資格取得及び研修受講等に積極的に取組、介護のサービス向上に努められてきたことが評価され介護報酬の加算が認められ、昨年度同様の収支差額が得られておりました。

今後も介護に携わる全職員の資格取得・研修受講等に積極的に取込み、質のあるサービスを提供されるよう望みます。

（財務関係）

１．社会福祉事業（本部会計含め１１事業)、公益事業（３事業）の証書、帳簿、通帳を照合しましたところ、いずれの事業とも収支決算書の収入・支出の係数が正しく示されており、正確なものと認めました。

なお、事業全体の決算の流動資産（現金・預金）で前年度対比４３，６００，０００円程増額され、総額１２９，９００，０００円程の流動資産となりました。

ほかに４０，０００，０００円が積立資産として積立ておられました。

２．貸借対照表については、いずれの事業とも資産と負債の係数の状況が正しく示されおり、正確なものと認めました。

３．財産目録についても、資産と負債の状況が正しく示されており、正確なものと認めました。

よって、平成２７年度の春圃会の社会福祉事業（１１事業)、公益事業（３事業）の決算は適正であると認めましたので報告いたします。

最後に、全職員が入所者に対し、親切・丁寧に介護サービスに当たられ入所者、その家族から「安心して過ごし、お願いすることが出来た」との感謝の言葉も聞かれました。

これも、苑長の指示のもと全職員が一致協力し経営理念である「和」の実現に取組まれて実現されたものであり職員皆様のご労苦に感謝し、監査報告といたします。

平成27年度業務監査報告

平成２８年５月１８日
監事　菅原貞芳

1　法人経営・事業運営の状況

（１）平成２７年度の法人経営・事業運営方針を貫いている理念は「一人一人の**利用者を尊重し、尊厳ある日常生活を確立すること**」と言える。その理念を支える視点は以下の３つにまとめられる。

１）良質なサービス提供と職員研修の充実
２）人材育成・人材確保
３）開かれた苑づくりと社会貢献活動

（２）上記３つの視点に係る法人経営、事業運営についての感想を述べたい。

１）良質なサービス提供と職員研修の充実

①　「平成27年度事業計画書・報告書」について

福祉関係以外の人々にも理解しやすい表記をと前年度にお願いしたが、大幅に改善されている。本苑の取組は県内外に誇れる取組が多々あり、各部署の取組をいっそう明確に伝えようという記述になっている。特に、平成 26 年度の計画書と比較すると、ほとんどのページに改善が加えられ、苑として統一感のある記述になっており、組織のガバナンスが感じられる。

②　介護報酬改定

職員の質の向上を求める介護報酬改定で職員の資格取得状況や研修要件等一定のサービスの質を確保するために、職員の資質向上を図る研修を重視されている。各部署における研修実績の報告では、多忙な勤務と並行して職員研修が着実に行われていることがうかがわれる。

平成 27 年度は宮城県老人福祉施設協議会が主催した介護サービス実践者発表会に本苑の４部署が発表し、優秀賞１組、奨励賞３組が受賞した。これは介護サービス向上に向けた職員の取組の成果と言える。

③　各部署リーダーとの面談から

各部署のリーダーには専門職としての自覚と熱意が感じられた。特に、それぞれの部署で良質なサービスの提供をめざし、利用者が安心して介護サービスを受けられるよう、職場内研修や出張研修により専門的技術を向上させようとする意欲が大いに感じられた。今後は、受講したい研修に年に１回は参加できる部署体制を一層充実させたい。

２）人材育成・人材確保

①　他事業所が人材確保に苦労している中、本苑の運営に支障をきたすことなく、昨年度比 10 名増の職員を確保できていることは、時代の要請を踏まえ、先を読んだ法人経営と事業運営がなされてきたためと言える。特に、障がい者や外国籍の方の雇用や、育児休業が取得しやすい労働環境の整備を行っていることは福祉施設のひとつのあるべき方向性を示している。

②　平成 27 年度に準職員を正規職員に５名登用したことは、準職員の勤労意欲や所属意識を向上させることにつながっている。今後とも人材確保・人材育成の観点から継続してほしい取組である。

③　幼稚園児から高校生、看護学生まで幅広い交流活動を展開している。

特に、中学校時代の体験学習は将来の夢を育むことに大きく関わっていることから、中学校の担当者と計画立案の段階で、思い出に残る体験学習になるように一層の工夫を図ってほしい。

④　職員の資質を向上させるために介護報酬の１％相当額を職員研修費として支出し、資格取得に係る費用を助成したり、介護職以外の職員に対して法人独自の財源を充当して処遇改善に努めたりして人材育成をめざす本苑の取組は全国的にもめずらしい取組である。

職員の資格取得率は施設ケアのレベルを測る目安であり、経営面や人事管理面からも資格取得者を増やすことが求められている。意欲のあるパート職員が勤務日でない日でも「サービスの質向上のための研修会」に参加できるように、可能であれば時間外手当で対応することも考えてほしい。

３）開かれた苑づくりと社会貢献活動

①　理事会、評議員会、監事会を定期的に開催したり、ホームページを開設したりして、苑からの情報を積極的に発信して、経営の健全化、安定化、事業運営の適正化に努めている。また、施設実習や視察をできる限り受け入れ、本苑の取組を多くの外部の方々に理解してもらっていることは「開かれた苑づくり」につながっている。特に「夏祭り」のような行事はまさに地域住民との一体感を醸し出す本苑ならではの行事である。さらに、職員が地域の「マンボウサンバ大会」や小泉中生との「地域クリーン作戦」に参加する笑顔溢れる取組が地域における苑の信頼を勝ち得ている。

②　職員親睦団体「友圃会」や介護力向上委員会をはじめとする各種委員会に所属する職員が地域に出てボランティア活動に取り組んでいることは、本苑が地域社会から大きな信頼を得ることにつながっている。職員の頑張りが円滑な事業運営を支えていることを再確認したい。

③　ボランティア活動団体や学校に法人から助成金を交付していることは、福祉施設としての社会貢献活動のひとつのモデルと言える。今後とも継続を望みたい。

２　今後の取組に向けて

（１）初任者層への指導

各部署のリーダーが初任層への指導を丁寧に行っていることがうかがえる。その部署ならではの指導のポイントを項目別にまとめたポケットサイズの小冊子を作成し初任層に日常的に身に付けさせ、活用することもひとつの方法であることを提案したい。

（２）施設設備の安全点検

定期的な点検が実施され、事故の未然防止につながっている。巡回点検する職員が毎回同じ職員で同じ箇所の点検をしていると、目視だけの点検に終わってしまいがちである。手で触れる、押したり引いてみる、車イスに実際乗って施設内を回るなど、毎回異なる複数の眼で点検できるシステムづくりを望みたい。

（３）子育て世代の女子職員の勤務環境改善

優秀な職員確保のために、事業所内保育所の設置を今年度中に実現してほしい。また、育児休業が気軽に取得できる職場環境、職場の雰囲気づくりに職員が一層心掛けてほしい。