



平成29年度 ちいさがた福祉会本部事業総括報告

1. 事業実施状況及び特記事項（理事長・業務執行理事の職務執行状況）

○ 理事会の開催

・平成29年5月27日

- 議案
- 1.平成28年度事業報告
 - 2.平成28年度収支決算報告
 - 3.監事監査報告
 - 4.定款施行細則改正
 - 5.定時評議員会提出議案
 - 6.任期満了による理事・監事候補者の選任

・平成29年6月17日

- 議案
- 1.理事長の選任
 - 2.常務理事（業務執行理事）の選任
 - 3.評議員選任・解任委員の選任
- 報告
- 1.任期満了による理事・監事の選任結果報告

・平成29年9月30日

- 議案
- 1.関直樹常務理事の常務理事職の解職
- 報告
- 1.平成29年度第一四半期事業・収支報告及び第一四半期終了時点での法人経営・運営上の課題及び課題に対する対応について
 - 2.理事長・常務理事（業務執行理事）の職務執行状況
 - 3.第7期介護保険事業計画概要
 - 4.法人設立30周年記念事業

・平成29年11月25日

- 議案
- 1.規程の改正（育児・介護休業規程）
- 報告
- 1.平成29年度上期事業・収支報告
 - 2.法人経営・運営上の課題に対する対応状況
 - 3.理事長・常務理事（業務執行理事）の職務執行状況
 - 4.法人設立30周年記念事業

・平成30年1月27日

- 議案
- 1.機構改革及び給与制度・人事考課制度の改正
- 報告
- 1.第三四半期事業・収支報告
 - 2.法人経営・運営上の課題に対する対応状況
 - 3.理事長・常務理事（業務執行理事）の職務執行状況
 - 4.法人設立30周年記念事業実施結果報告



・平成 30 年 3 月 24 日

- 議案
- 1.平成 29 年度収支予算書補正案
 - 2.平成 30 年度事業計画案・収支予算案
 - 3.定款施行細則の改正
 - 4.職員就業規則・パートタイマー等就業規則の改正
 - 5.平成 30 年 3 月 31 開催評議員会提出議案

○ 評議員会の開催

・平成 29 年 6 月 17 日（定時評議員会）

- 議案
- 1.平成 28 年度事業報告
 - 2.平成 28 年度収支決算報告
 - 3.監事監査報告
 - 4.定款施行細則改正
 - 5.任期満了による理事・監事の選任

・平成 30 年 3 月 31 日

- 議案
- 1.平成 29 年度収支予算書補正案
 - 2.平成 30 年度事業計画案・収支予算案
 - 3.定款施行細則の改正

○ 平成 29 年度職員辞令交付式

・平成 29 年 4 月 3 日

場所 フォーレスト会議室

対象職員 昇格者 12 名（主任：4 名、副主任：5 名、リーダー：3 名）・正職登用者 13 名

○ 監事監査

・平成 29 年 5 月 18・19・22・23 日

監査内容：平成 28 年度の本部以下法人全事業所の事業・収支及び関連する法令・通知に従った監査

・平成 29 年 11 月 2 日

横沢正・矢幡嘉幸両新監事による各施設・事業所の視察、各施設の組織体制、事業内容等の説明、各施設長、管理者より事業運営の説明を行う。

○ 第三者委員関係

第三者委員の役割～苦情等を苦情解決責任者（各施設長）から報告を受け、状況把握と意見聴取を行い、苦情解決に向けての助言を行う。第三者委員：神津忠吉氏、吉池美奈子氏

- ・神津委員より、職員の悩み事相談を第三者委員として行い、委員としても各施設に訪問する機会を増やしたいとの提案を受け、各施設毎に職員の相談箱の設置を決め、平成 26 年 12 月より設置する。

- ・平成29年4月11日

第三者委員2名、関常務理事、佐々木事務局長の計4名により、職員相談箱開封及びフォーレスト、こころ、ともがき、さんらいずホール4施設の職員の就業状況等の視察を行い、現場職員との面談を実施。

- ・平成29年7月10日

神津委員、佐々木事務局長2名により、職員相談箱開封及びフォーレスト、こころ、ともがき、さんらいずホール4施設の施設長・管理者と面談。各施設毎の第一四半期中の苦情内容、解決状況の報告、確認を行う。

- ・平成29年11月27日

第三者委員2名により、職員相談箱開封及びフォーレスト、こころ、ともがき、さんらいずホール4施設の施設長・管理者と面談。各施設毎の上期中の苦情内容、解決状況の報告、確認を行う。また、茅野常務理事、佐々木事務局長と面談を行い、法人組織体制改正により各部会が設置されたことに伴い、第三者委員の在り方について再度検討を行うことを報告する。

○ 法人設立30周年記念事業実施

・記念誌刊行

「30年のあゆみ つなぐ」と題し、昭和61年6月、法人設立、昭和62年4月、特別養護老人ホームちいさがたの家事業開始以来30年の法人の歩みを記念誌として編纂。法人設立当初から現在までを30周年に寄せてと題した関係者からの寄稿、新聞、広報等に記載された記事から法人の歴史を辿る「ちいさがた福祉会の軌跡」、法人の次世代を担う各施設の若手リーダー職員4名と、SBCラジオ「里枝子の窓」パーソナリティーの広沢里枝子氏をコーディネーターに迎えての「30周年記念座談会」、法人4施設の職員集合写真掲載による施設紹介、施設長以下幹部職員の寄稿から構成し、過去・現在そして次の未来につなぐをコンセプトとした記念誌を1,800冊刊行する。県立長野図書館より、地域資料として図書館蔵書を目的とした記念誌の寄贈依頼があり寄贈する。

・記念式典・祝賀会举行

平成29年12月8日、ラ・ヴェリテにて来賓・役員32名、職員163名総勢195名参加により举行。記念式典は法人代表として理事長挨拶、東御市長、和田法人顧問の来賓祝辞、3名の理事への感謝状・記念品（小規模多機能型居宅介護事業所和光利用者制作の木彫りのティッシュボックス、木皿）贈呈、勤続20年以上の永年勤続職員4名への表彰状・記念品（旅行券）贈呈、記念祝賀会は、「設立30年法人のあゆみ」と題した職員制作のDVD放映、職員総勢20名による合唱、各施設職員代表10名によるソーラン節の余興が行われる。

・記念講演会举行

平成29年12月23日、サンテラスホールにて、「設立30周年記念講演会」と題し、講談師の田辺鶴瑛氏、銀冶氏による「介護講演会」を開催。前座として介援隊の演奏、30周年にちなみシクラメン30鉢の抽

選配布等趣向を凝らした演出により来場者約 500 名（一般 300 名、法人関係者 200 名）と盛況のうちに終わる。

○ 平成 30 年 理事長年頭所感挨拶式

平成 30 年 1 月 24 日、こころにて太田理事長より平成 30 年のスタートにあたっての年頭所感が発表される。リーダー職以上の役付き職員 50 名参加。理事長の挨拶を受け、茅野常務理事・小林茂夫施設運営・人材育成アドバイザーの挨拶及び各施設代表幹部職員（上野さんらいずホール施設長・岩佐フォーレスト係長・宮寄ともがき係長・山崎こころ主任）より、新年スタートに向けての抱負の発表が行われる。理事長・常務理事・法人事務局長 3 名の年頭所感を掲載した広報誌「森のこだま新春特別号」を役職員、地域住民に配布する。

○ 平成 30 年度事業・予算計画策定にあたっての事前ヒアリング実施

平成 30 年 1 月 23 日～25 日、茅野常務理事・佐々木法人事務局長による、新年度事業・予算策定の事前ヒアリングを実施。フォーレスト・こころ・ともがき・さんらいずホールの施設長、管理者、事務担当者より各施設毎の運営課題、職員配置状況を確認した上で、課題に対する対応策を協議し、収支目標、職員配置の見直しによる人件費目標等を決定する。

○ 法人全体職員会の開催

各施設単位で行ってきた新年度計画、予算計画等の周知を目的とした職員会を法人全体として合同開催とする。平成 30 年 3 月 29 日にフォーレスト・こころ・ともがき職員合同による開催、同 30 日にさんらいずホール・ナナーラ職員による開催。茅野常務理事より新年度事業計画、佐々木法人事務局長より新年度予算計画及び就業規則、給与規程の改正についての説明、小林施設運営・人材育成アドバイザーより総括を行い、法人一本化について再度周知・徹底をする。

○ 第 7 期介護保険事業計画に向けての対応


平成 30 年度から 3 年間の第 7 期介護保険事業計画について、「ちいさがた福祉会新規事業プロジェクト」と称し、法人の今後の事業展開について以下のプロジェクトメンバーにより検討を開始する。

※プロジェクトメンバー

- ・百瀬義彦理事、保科淑教理事、太田継子理事、大日向洋一理事、川上貞子評議員
小林峯雄東御市社協会長、阿部貴代枝東御市議会議員、関豊春元常務理事
太田心平理事長、茅野隆徳常務理事、佐々木浩徳法人事務局長、岩佐 淳フォーレスト課長
柏原智子在宅支援センター係長
 - ・オブザーバー
和田 勝法人顧問
- 以上 14 名

・平成 30 年 3 月 17 日 第 1 回プロジェクト会議

太田理事長より、法人の今後の事業展開として、高齢化による認知症発症者、身体機能の低下による



軽度の要支援者、特養の入所基準である要介護度 3 以下の方等特養に入れない方のために、住まい系を中心とした事業、国の示す地域包括ケア構想に基づく在宅ケアの推進、法人の特性であり事業運営の両輪である障害部門について、障害者の高齢化に対応した事業を第 7 期以降の事業運営の柱として進めていくという事業方針が示され、事務局より現在の東御市の福祉の現状（社会資源等）について発表の後、各委員より今後必要とされる事業等について意見交換が行われる。各委員より、障がい者のグループホーム等住まい系サービスの充実、訪問介護事業の展開等が出される。

・平成 30 年 4 月 14 日 第 2 回プロジェクト会議

和田 勝法人顧問をオブザーバーとして招き、当時の厚生省在任中に介護保険の創設に携わった経緯等を踏まえて、法人の今後の事業展開について以下の意見を頂く。

「東御市の高齢者数の推移、平均年収等の現状から、箱物の施設整備を行った場合、今後 20～30 年後の高齢者数減少により入居者が減少した場合、空床を抱えた建物の後利用の問題、また、ホテルコストを見込んだ借入金等で資金調達をしたサ高住を建設し、高額な家賃設定をした場合、入居者確保が難しくなり、運営に支障を来す等の問題が生ずる。補助金ありきの資金計画による多額の資金投資による事業展開よりも、空き家を活用した住まい系サービスを主とした展開等コストをかけない施設整備。地域に必要な事業、サービスの展開。医療との連携、障がい者も含めて検討していく必要がある。」

※以上、2 回のプロジェクト会議を重ね、和田顧問からの意見を参考に、法人としての方向性を以下の 3 点をプロジェクトの総括としてまとめ、次のステップに進む予定である。

1. 通所サービス事業所ともがきの事業再生

平成 16 年、法人の滋野地区内の地域福祉の拠点となる在宅福祉複合施設として、パワーリハビリ器具による自立支援と介護予防を他に先駆けて事業として導入したデイサービス事業（一般型・認知症型）、在宅支援として訪問介護事業の要となるヘルパーステーションの併設、厨房設備を活かした旧ちいさがたの家にて行われていた配食サービス事業の継承、在宅生活支援として交通手段をサポートする移送サービス事業を開始した「ともがき」であるが、採算性の課題等から訪問介護事業、配食サービス事業、移送サービス事業については開始後数年で廃止をし、現在は一般型デイサービス事業と旧ちいさがたの家当時から行われていた訪問入浴サービス事業を行っている。事業開始にあたり、「人」「物」「金」の「物」については複合施設と銘打った建物のため、施設整備借入金、補助金の投入により、建物については単独型デイサービス事業を行うのに必要な整備を施し、パワリハ器具を揃える等万全な体制を整えた。しかしながら、「人」については利用者は事業開始当初から定員割れの状態が続き、職員については多数の短時間パート職の採用により、必要で適正な職員配置を上回る配置により人件費支出は増加を続け、人件費率は 70%を超える負担増となり、事業開始時の施設整備借入金、長期運営資金借入金の返済負担が大きく、赤字を余儀なくされる経営体質に陥っているのが現状である。経営上の負担軽減のため、平成 30 年度中に長期運営資金の残額一括繰り上げ償還を行う予定であるが、この結果、事業開始からの資金繰越金は 15 年間の事業の結果 5 百万円が残り、未だ施設整備借入金は 16 百万



円残るといふ「金」については厳しい状況にある。平成 29 年度決算結果が示すとおり、減収減益による現状のままでの事業継続は赤字を増やす一方である。

以上より、「物」は整えることはできても、「人」「金」については経営陣の運営手段、手法、方針により「物」を活かしきれなかった結果が現在のともがきの経営難を招いているという反省を生かしていく必要がある。

田中地区にて平成 28 年度に事業を開始した小規模多機能型居宅介護事業所和光は、当初予想を大きく上回る業績を上げており、和光のサテライト施設としてともがきを位置付け、ともがきの小規模多機能型居宅介護事業所への事業転換により事業再生を行うことを法人の最優先事業とする。

2. 滋野地区を中心とした社会資源の活用

ともがきの事業開始当初に備わっていたサービス事業は、現在、国の目指す地域包括ケアシステムの構築に合わせると必要な事業である。ともがき事業の最初の事業方針を受け継ぎ、建物やパワリハ器具の有効活用を再検討し、あらたな法人の滋野地区内の地域福祉の拠点とする。また、ともがき施設も含めた地区内の社会資源の活用として、古民家・空き家改修による住まい系のサービス事業展開を検討していく。

3. 特養フォーレストの増床

現在のショートを含めた定員 60 床の増床を行い、ちいさがた福祉会の強みでもある障がい者福祉として、高齢障がい者特養とする。

上記、1 については第 7 期介護保険事業計画として市に計画を提出済みであり、現場職員を中心としたプロジェクトを立ち上げ、早急に対応していく。

○ 法人運営上の課題に対する対応状況

課題

1. 人材育成、人件費コントロール等「人」の部分での管理体制（職員 300 人の大規模法人としての組織体制の未整備）
2. 法人の本部としての統制が十分に機能しておらず、法人の事業方針が各施設または全職員に伝わらず、各施設単位での事業運営となっており、法人全体の一本化が図られていない。

以上、2 点の法人運営上の課題に対し、平成 29 年度下期より取り組んできた対応については以下のとおりである。

◎法人一本化に向けての機構改革及び給与制度・人事考課制度の改正について

・機構改革の目的

事業運営を縦割りの施設単位で行ってきたことにより、横の連携（法人内の同一事業 特養、デイ、居



宅介護支援事業等)が取れず、法人理念の共有化や理事長方針等の意思統一が図れていないことから、法人一本化の弊害解消、組織体制の横の連携強化を目的に、昨年10月に理事長・常務理事・法人事務局長を構成員とする「法人運営会」を法人業務執行機関として位置付け、その下に常務理事・法人事務局長・各施設長、管理者を構成員とする「法人幹部会」を設置した。そして、更なる横の連携強化を図るため、主任、看護・栄養、ケアマネ、事故・苦情、事務の5部会を配し、各部会それぞれスタートを切っている。今後の福祉事業は、「人」「物」「金」の「人」「金」の部分で、人材不足、報酬単価の引き下げ等により更に厳しい運営を余儀なくされることから、これに対応すべく、法人運営を総合的に展開するための体制整備を図り、統制強化する目的で機構改革を行う。「人」「金」の部分で、法人事務センター設置により、法人事務局と共に各事業所の会計の統合化、人材育成を目的とした職員管理の統合化を図り、効率的運営を目指す。

※法人運営一本化への取り組み、対応

①法人運営会・法人幹部会の開催

「法人運営会」～構成員：太田理事長・茅野常務理事・佐々木法人事務局長

原則毎週月曜日午後の週1回開催とし、第三四半期中に計18回開催。

「法人幹部会」～構成員：茅野常務理事・佐々木法人事務局長・井登こころ施設長・上野さんらいずホール施設長・岩佐フォーレスト係長・宮寄ともがき係長

毎週火曜日午前の週1回開催。

②法人運営会・法人幹部会の設置による本部統制機能の強化に加え、事業運営を縦割りの施設単位で行ってきたことによる法人一本化の弊害解消、組織体制の横の連携強化を目的として設置された以下の部会について、定期開催が行われ、部会毎の会議内容については、逐一法人幹部会に報告、対応が行われている。

・主任部会

部長：岩佐フォーレスト係長 構成員：各施設主任

・看護・栄養部会（平成30年度より名称を「健康部会」に改称）

部長：堀口フォーレスト主任 構成員：各施設看護師・栄養士・機能訓練士

・ケアマネ部会

部長：柏原フォーレスト主任 構成員：各施設ケアマネージャー

・事故・苦情部会

部長：宮寄ともがき係長 構成員：各施設代表委員


・事務部会

部長：織間フォーレスト主任 構成員：各施設事務担当者

・入所判定委員会（こころ・フォーレスト）

構成員：施設長・施設ケアマネ・主任ケアマネ・相談員・看護師

・給与制度・人事考課制度の改正



平成 29 年度法人の基本指針である「人材の育成及び適正人件費の付与」に基づき、(株)わかさキャリアコンサルティングに制度改正案作成を委託中する。委託内容は右肩上がりとなりつつある人件費の抑制、適正人件費の付与のための国から示されている介護職員の資質向上の一環として導入されたキャリア段位制度に準拠した新人事考課制度の導入の 2 つである。人件費の抑制については俸給表の見直しと国から給付される「介護職員処遇改善加算」の有効活用による昇給財源の確保による人件費増加の抑制で、法人全体の人件費率上限を 65%以下に抑える効果を期待する。キャリア段位制度に準拠した新人事考課制度については評価項目の見直しを行った。新しい俸給表に基づいた賃金規定及び人事考課制度に基づき人件費を試算して新年度予算を編成した結果、新年度予算の人件費は前年度対比 82 百万円の削減となる。今回の改正のポイントとなる「介護職員処遇改善加算」は、当初は、「介護職員処遇改善交付金事業」として、支給要件を満たし、国から承認を受けた介護事業者に対して、介護職員の賃金改善に充当するための交付金を支給すること等により介護職員の処遇改善を図る目的で、平成 21 年度より導入されたものである。事業サービス区分毎に事業収入額に対する交付率が異なり、各年度当初に年間の交付見込み額を算出し、交付見込み額を上回る賃金改善が行なわれることを条件として毎月の介護報酬と共に交付され、年度の締め時に賃金改善額が交付見込み額を下回った場合は、精算の上、差額を返還する仕組みとなっている。国の試算によりこの事業の導入により、介護職員の賃金は平成 21～26 度までは月額 1.5 万円程度の改善を目標とされてきた。導入から平成 26 年度までは、介護職員の賃金改善が主目的のため、処遇改善要件として、賃金体系等の人事制度の整備、非正規職員から正規職員への転換、職員の増員による業務負担の軽減を行う等の処遇全般の改善、人材育成環境の整備・資格取得、能力向上のための措置等の教育・研修の充実、出産・子育て支援の強化、健康診断、腰痛対策の充実等の職場環境の改善が行われることを条件として交付され、交付を受ける法人側はこの交付金を全て職員に還元し、返還金が発生しないことのみ注視していた。また、この事業は当初から期限の定めが示されていなかったことから、いつ打ち切りとなっても良いよう、職員の基本給への上乗せではなく、あくまで一時的な手当としての支給をしていたのが現状である。しかし、平成 27 年度の介護報酬改定及び平成 29 年度より「介護職員処遇改善加算」となり、この加算取得のあらたな要件として、キャリアパス要件（Ⅰ：職位・職責・職務内容に応じた任用要件と賃金体系の整備、Ⅱ：資質向上のための計画を策定して、研修の実施または研修の機会を設ける、Ⅲ：経験若しくは資格等に応じて昇給する仕組み又は一定の基準に基づき定期に昇給を判定する仕組みを設ける）が加わり、Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ全ての要件を満たした場合、介護職員 1 人あたり月額 3 万 7 千円相当の加算が受け取れることとなった。この新要件により、今までは単に賃金改善のための一時的な手当として位置付けられていたものが、職員の質の向上を目指すことにより昇給の財源としての加算取得が可能となった。このため、この加算制度が浸透すれば、将来的には加算ではなく、介護報酬単価に全額組み込まれ、法人独自の運用も可能となるよう国も検討をしているようである。当法人はいち早くこの加算制度に着目し、キャリアパス要件の要素として位置付けられる、キャリア段位制度（厚労省公認の介護プロフェッショナルを目指す介護レベル認定を行う制度）の導入に着手し、(株)わかさキャリアコンサルティングに委託をして制度改正を進めている。この制度改正により、職員の資質向上、レベルアップが図られ、公平・共通のものさしによる人事考課が行われ、職員は昇給・昇格によるモチベーションが上がり、サービスの質の向上へとつながり、法人は結果として収入増から適正な昇給財源が確保され、安定経営、運営が可能となる。

※人材育成及び給与規程・人事考課制度改正への対応

平成 29 年度法人の基本指針であり、理事長の特命である、「人材の育成及び適正人件費の付与」に基づき、介護職員処遇改善加算取得に向け、国から示されている介護職員の資質向上の一環として導入されたキャリア段位制度（職務を遂行する上で必要な能力について、習熟度に応じて段位を認定する制度）の取り組みを依頼している株式会社キャリアコンシェルジュにコンサルティングを委託し、以下 3 つの委員会を編成し、職員のレベルアップ、適正人件費コントロールに向けた規程の改正、給与付与の見直し、人事考課制度の改正を行った。

・就業規則・給与規程等賃金関連の見直しのための委員会

構成メンバー：茅野常務理事・佐々木法人事務局長・井登施設長・上野施設長

定年（60 歳）以降の再雇用制度の見直し、昇給・昇格制度の見直し、俸給表改正による人件費コントロール等賃金関連全般の制度改正を協議。

・E-WORK 委員会

構成メンバー：井登施設長・上野施設長・岩佐係長・宮寄係長・宮下主任・笠原主任・中原主任

現在採用している「トータル人事制度」を基に、キャリア段位制度とリンクした人事考課制度の見直しを行い、新しい人事考課システム導入に向けて検討を行う。

・アセッサー委員会

構成メンバー：岩佐係長・宮寄係長・佐竹主任・古田主任・山崎主査・花畑副主任・岩下副主任

甘利副主任・植松副主任・小林副主任・佐藤副主任・田中リーダー・井出リーダー・高野リーダー

キャリア段位制度におけるアセッサー（段位評価者）資格取得者及び取得予定者により、段位認定のための計画作成等を行う。

・平成 29 年 7 月 19 日

第 1 回委員会開催。今後のスケジュール等確認。就業規則・給与規程・人事考課制度については年内には試案を完成させ、来年度施行に向け準備を進める。

・平成 29 年 8 月 24 日

第 2 回委員会開催。俸給表の設定のための事前調査結果に基づき、新俸給表の検討、人事考課の評価項目の検討等具体的な内容の検討を行う。リーダー以上の 1, 2 次人事考課者を対象に新制度における評価者の位置づけ、意義、評価方法の研修を実施。

・平成 29 年 11 月 8 日

第 3 回委員会開催。E-WORK 委員会にて決定した考課基準に基づく E-WORK 人事考課により試験的に実施した評価結果に基づき、自己評価、上司評価の相違点等の検証、評価基準



の検討、評価結果に基づいた昇給額の試算等から、昇給判定方法の検討を行う。E-WORK委員会では、試験実施結果に基づき、考課者、被考課者に対して行ったアンケート結果に基づき、評価項目の再検討等を行う。今後のスケジュールは12月中にE-WORKによる人事考課制度の最終決定を行い、併せて俸給表、規程の見直しを行い、来年1月末までにE-WORKに基づく新賃金制度を完成させ、新俸給表に基づいた人件費試算より平成30年度予算編成を行う。

・平成29年12月14日

第4回委員会開催。E-WORK委員会にて決定した考課基準に基づくE-WORK人事考課により試験的に実施した評価結果に基づき、高齢部門の評価基準について原案を確定。障がい部門については最終意見調整を行い、次回までに原案を確定させる。俸給表、規程の改正案を次回来年1月の委員会にて検討予定。

・平成30年1月18日

第5回委員会開催。処遇改善加算の計算と昇給財源についての検証。賃金規程の職務基準と賃金テーブルの最終決定に向けた調整

E-WORK委員会にて決定した考課基準に基づくE-WORK人事考課の障がい部門の評価項目の検討。キャリア段位制度におけるアセッサー（段位評価者）のフォロー研修。

・平成30年2月8日

第6回委員会開催。処遇改善加算の計算と昇給財源についての検証。賃金規程の職務基準と賃金テーブルの最終決定。

・平成30年3月24日・3月30日

平成30年度予算理事会・評議員会に就業規則、給与規程の改正案提出、承認。

○ 平成30年度新卒職員採用状況

採用内訳

フォーレスト : 四大卒1名
さんらいずホール : 四大卒1名


計 2名

○ 職員福利厚生に向けた取り組み

・職員医療保障保険（団体型）の加入（平成27年10月1日～）

○保険会社 メットライフ生命保険㈱（代理店：麻布エドジェンシーオフィス）
（こころ建設時の火災保険加入代理店）

○保険種類 新医療保障保険（団体）

- 
- 保険内容 入院 日額 3,000 円 (期間 1 日～60 日)
手術特約 (程度に応じ給付日額の 10.20.40 倍)
- 保険料 1 人当り月額平均 1,000 円 法人全体概算月額掛金 280 千円～300 千円
保険料全額法人負担
- 保険金 受取人～職員 (職員個々の万一の備えの補完となる)
- 加入対象 全職員 (既往症等の理由により個別告知となった職員については同程度の保障内容による個別保険に加入)
- 配当金 平成 28 年 10 月 1 日～平成 29 年 9 月 30 日実績
309,481 円
- 保険金給付状況
平成 29 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日 期間中実績
8 名に対し入院給付金 : 267 千円・手術給付 : 240 千円給付。