

2023年度法人事業報告(概要版)

社会福祉法人よさのうみ福祉会

1、事業所の移転統合や新たな障害のある人たちの暮らしや日中活動充実のために3つの事業を実施しました

京都府や市町などの連携や支援、法人の長年にわたる事業への地域住民からの信頼、これらにより新たな3つの事業所を開設し、障害のある人たちの暮らしや日中活動充実のための事業を広げることができました。

- ①ホームゆめおり(若草ホーム、おおぞらホーム、ほっとホーム)を元与謝野町旧加悦社会福祉センター跡地に、2023年9月オーナー形式で移転統合し「ホームつばき」「ホームりあん」として開所しました。
- ②長岡ホーム近隣の土地を借用し14名定員(7名×2棟)の新ホーム「オルオル」「オハナ」の2024年5月開設に向け、国・京都府及び京丹後市の補助金を受け建設し3月末に工事が完成しました。
- ③老朽化していた「すまいる」「ホームすみれ(すみれ)」「ヘルパーステーション結」の3つの事業所について、旧京都府水産事務所建物改修をおこない2023年7月に移転統合し、「be plus」「ホームぱれっと(すみれ)」「ヘルパーステーション結」としてスタートしました。

2、「職員人材・研修センター」設置

「職員育成委員会」と「職員研修委員会」が連携して取り組んできた内容を、2023年度から「職員人材・研修センター」として旧京都府水産事務所建物内に設置しました。複数の法人元管理者を専従職員として、外部の有識者、管理者、主任、一般職で構成、毎月会議を開催して職員の研修等の取り組みを実施しました。利用者支援や法人事業実施の要となる職員育成を進めるための基盤をつくることができ、今後も一層力を入れていきます。

3、地域へのアプローチ

大きな3つの事業のスタートを契機に、ワークセンター花音駐車場とやすらの里ウッドデッキで9月30日に「福祉の㊦ミニフェスタ」、10月20日(金)から10月23日(月)にはアグリセンター大宮で「平山郁夫版画展&よさのうみ福祉会活動展」、10月21日(土)にbe plus 駐車場で「海yellフェスタ」をそれぞれの地域で開催しました。

これらを通して、障害のある人への理解と共感を広げ、障害のある人も安心して暮らせる地域づくりの課題を進めることができ、2024年度以降もエリアごとに継続していくこととなりました。

4、第4次3か年計画の策定

第4次3か年計画(2024年度～2026年度)を策定するための委員会を設置、利用者や家族、関係機関や団体、各事業所やエリアでの論議やアンケートを実施して検討・作成しました。

「利用者に寄り添った支援の充実」「計画的で安定した、法人・事業所運営」「地域へのアプローチと障害者理解の促進」の3つをテーマに、「利用者支援・事業所の機能分化・再編」「地域とのつながりの強化・充実」「職員の育成と確保・定着」「安定した事業の継続」の4つの内容について、3年間での実現をめざす取り組みを2024年度から3年間で進めていきます。

5、財政(2023年度決算)

厳しい報酬・補助金と利用者減少などによる収入減、物価高騰・基本給改定等による人件費・事業所改修にともなう減価償却費や取り壊し費用などによる支出増により、2023年度は2018年度につぐ赤字決算となりました。旧京都府水産事務所改修や「オルオル」「オハナ」建設に、補助金や寄付金以外に多額の借入金と自己資金を必要としましたが、今後も法人事業を継続していくための大切な基盤を整備することができ、今後はこれらをもとに利用者への支援の向上を図り、より多くの人たちの事業所利用を進めて一層の経営改善に努力していく必要があります。

2023年度

法人事業報告及び

決算概要説明

社会福祉法人よさのうみ福祉会

1、第3次3か年計画実現めざした取り組み

(1)3つの柱

1)暮らし・生活支援の充実

①京丹後エリアのホーム開設

京丹後市内での新たなホームについて、7人定員のホームを2棟建設するため、現長岡ホーム近隣の2人の地主から土地を借用し、国・京都府京丹後市の補助金を受け2024年3月末に建物を完成させることができました。5月1日から長岡ホームの「オールド」「オハナ」が新たに開設します。

②多様な暮らしの実現

多様な暮らしの実現にむけた「暮らし・生活の支援充実検討会議」において、高齢者施設への移行事例調査を実施し、高齢になった人たちの暮らしの在り方について検討をおこないました。また、エリアごとの一人暮らしの人たちの現状と課題を交流しました。

③入浴支援の充実・高齢化に対する

日中活動の検討

利用者や家族の高齢化や機能低下にともなう入浴設備や支援方法、

高齢化する利用者の日中活動について、検討をおこなうこととしましたが、十分検討が進みませんでした。

④日一時支援の充実

各事業所の日中一時支援事業の利用実績やニーズ、市町の委託の現状などをふまえ、現通所事業所利用者の朝夕の活動の場をさらに広げていくこととしました。一方で障害児童の休日の過ごし方、家庭や学校以外の活動の場の拡充は引き続き課題となつていています。

2)自ら学び、自らの力を発揮して共に育ちあう職員

①法人「職員人材・研修センター」の設置

「職員育成委員会」と「職員研修委員会」が連携して取り組んできた内容をより発展させるため、2023年度から「職員人材・研修センター」を旧京都府水産事務所建物内に設置しました。複数の法人元管理者を専従職員とし、外部の有識者、管理者、主任、一般職で構成、毎月会議を開催して、職員の研修等人材育成の取り組みを進めました。

具体的な取り組みとして、管理者研修、主任会議、新任職員研修、中堅職員研修、事業所内研修、職員交流会(専門職研修)、事業所ツアー、eラーニング(視聴学習)などを実施しました。

②主体的に学びより広い視野を持つ職員めざして

職員が自らの力量を高めるため、自ら課題を見つけてより広い視野をもつて主体的に学ぶために、管理者・主任を除く全正職員を対象にして「職場づくり」「余暇支援」「発達障害」など8つのテーマで10のグループ別の会議を2022年1月から継続してとり組みました。グループごとにとりまとめをおこない、11月に報告動画、12月に報告書が作成されました。

eラーニング(視聴学習)は、職員会議の時間帯に全員で視聴して意見交換を行うことや、職員個人のスキルアップのための視聴、新任職員へのオリエンテーションの補足的な利用を行つています。

③次世代を担う法人リーダーとして成長するため

2人の主任が中心となつて「主任会議」を定期的(2ヶ月1回)に開催し、「第4次3ヶ年計画への提言」「会計状況の把握」などについて、グループでの論議を大切にして進めてきました。また、全主任との面談をおこなつて事業所や主任の現状を把握して、必要な対応をおこなつてきました。法人運営、実践、運動の中核として、次世代を担う管理者や主任などの職員がリーダーとして成長するための取り組みに一層力を入れることが課題となつています。

④職員の確保と定着

職員確保のための取り組みを、集団的に取り組む必要があると判断し、「人材確保推進委員会」を設け委員会として取り組む体制を作り、求人動画の作成、就職フェア参加、学生対象WEBセミナー参加等進めて職員確保に努めました。しかし、慢性的な職員の不足状況は続いています。

3)組織再編と事業所改修、事業所再編

各事業所の老朽化と多額の改修費、日中事業所の利用者の減少傾向、これらをふまえ、現状の事業所を維持するのかが再編するのかが課題となつています。

すまいる建物やホームすみれ建物(すみれ、ヘルパーステーション結)の老朽化にともない、宮津市を通して京都府から借用した旧元京都府水産事務所を改修し、2023年7月にbeplus(旧すみいる)、ホームぱれっと(旧ホームすみれ)、ヘルパーステーション結として開所しました。

また、ホームゆめおり(若草ホーム、おおぞらホーム、ほつとホーム)の旧加悦社会福祉センター跡地への移転統合は、定員を16名から20名に増やし、ホームつばき、ホームりあんとして2023年度9月法人として初めてオーナー形式によるホームとして開所

することができました。

さらに、老朽化した建物を使用していました京丹後市障害者相談支援事業所結は2023年12月に民間建物を借用し移転することができました。

野田川共同作業所夢かご弁当移転やリフレかやの里の利用者食事調理場所など、与謝野町内の就労継続樹B型事業所の統合に関り、与謝野町の「与謝野町食と健康の拠点施設(リフレかやの里本館建物)の利活用に関する民間提案募集」に応募し与謝野町との協議を進めてきました。峰山共同作業所やみねやま作業所建物老朽化などにもなう京丹後市内事業所の再編、いきいき利用者の高齢化にもなう入浴設備改修、などの論議を進めました。

(2)5つの課題

1)よりよい良い支援・実践のために

法人の『利用者権利擁護指針』に掲げた、基本的な人権の尊重、一人ひとりの立場にたった支援、利用者・家族との信頼関係構築、あたりまえの暮らしの実現の、4つの「大切にしたい視点」に立ち返った支援・実践をおこなわなくてはなりません。2019年11月に「障害のある人たちに对するよりよい支援・実践のために」虐待再発防止計画の実施」を策定し、①職員の人権を尊重する意識の醸成と

支援・実践力の一層の向上、②職員集団の質を高め組織内の風通しを良くする、③虐待再発防止計画の定着の3つを重点課題とし、毎年11月にはその振り返りと見直しをおこなってきました。2023年11月には、計画に掲げている20項目の具体的取り組み内容を、利用者事例検討会、各種研修会、「心温まること・ちよつと一言」大賞など10項目に絞って、引き続き取り組むこととしました。

また、法人虐待防止・身体拘束適正委員会では、事業所の委員会での論議内容集約と論議、虐待防止研修、職員セルフチェックリスト及び早期発見チェックリストなどを取り組みました。

2)工賃向上

2020年度から新型コロナウイルス感染症の影響なども受けて、大幅に就労会計の売り上げが減少しましたが、製品開発、作業検討、新規事業などの検討、新たな仕事導入や行政からの新たな商品受注などを売り上げの増加にむけて努力をしてきました。

ショッピングセンターマインでの「クリエイトショッピングづくり」は2021年に1階への移転を契機に様々な工夫により売り上げを伸ばしています。また、京丹後市や峰山商業開発株式会社様からも引き続き大きな支援

を頂くことができました。
be plusのカレー焼の販売、伊根の里での「伊根マクロ」などにより、利用者工賃の増額や作業意欲の向上にもつながりました。

3)リフレかやの里と就労継続A型事業

リフレかやの里の本館事業(レストラン・宿泊・入浴)について、与謝野町との協議、リフレ運営協議会等を通じた地域から意見把握と連携を継続して進めてきました。しかし、最終的には与謝野町が2023年3月末をもって一時休館することとしたため、リフレかやの里でおこなってきた就労継続A型事業についても2023年3月末で「廃止」せざるを得ませんでした。

4)多様な障害者の受け入れ

高次脳機能障害、若年性認知症、発達障害など多様な障害者を受け入れ、日中事業所、相談事業所、行政との連携を強め、より適切な支援を行えるよう、研修会や学習会を行うこととしましたが、十分検討が進みませんでした。

5)地域へのアプローチ

旧京都府水産事務所への移転統合(2023年7月)、ホームゆめおり移転統合(2023年9月)、京丹後市における新たなホーム開設(2024年5月)の3

つの大きな事業が各地域で新たにスタートすることとなります。これら新たな場所で事業を始めることを契機に様々なイベントを開催しました。与謝野エリアでは、ホームゆめおりの加悦区移転統合により、ワークセンター花音駐車場とやすらの里ウッドデッキにおいて9月30日に「福祉の⑥ミニフェスタ」を開催、京丹後エリアでは10月20日(金)から10月23日(月)に「平山郁夫版画展&よさのうみ福祉会活動展」をアグリセンター大宮にて実施、宮津伊根エリアでは改装した旧京都府水産事務所駐車場において10月21日(土)に「海yellフェスタ」を開催しました。

これらを通して、障害のある人への理解と共感を広げ、障害のある人も安心して暮らせる地域づくりの課題を進めることができ、2024年度以降もエリアごとに継続していくこととなりました。

2、第4次3か年計画の策定

これまで法人は、5カ年総合計画(前期2013年度、2014年度と後期2015年度、2017年度)、第2次3カ年計画(2018年度、2020年度)、第3次3カ年計画(2021年度、2023年度)を作成し、3年ごとに目標を決めて事業の推進にあたってきました。

第3次3カ年計画が2023年で終了

することになるため、次期計画の第4次3カ年計画(2024年度～2026年度)を策定するための委員会を設置し、利用者や家族、関係機関や団体、各事業所やエリアでの論議やアンケートを実施し、それらをふまえて論議をおこないました。

第4次3ヶ年計画は、①利用者に寄り添った支援の充実、②計画的で安定した、法人・事業所運営、③地域へのアプローチと障害者理解の促進の3つをテーマに、①利用者支援・事業所の機能分化・再編、②地域とのつながりの強化・充実、③職員の育成と確保・定着、④安定した事業の継続の4つの内容を、今後3年間で実現めざしてまいります。

3、働きやすい職場環境づくり

2023年度は職員会議において「より良い職場環境、職員集団づくりを進めるために」ハラスメントのない職場づくりを」とする資料を配布し、法人内において発生したハラスメントの事案を通して、職員が安心して長く働き続けられるための取り組み、一人ひとりが気持ちよく働けるよりよい職場環境と職員集団づくりについて職員が考えあう機会としました。また、2022年度から「ハラスメント委員会」を設置して事業所単位での全職

員学習をおこないましたが、2023年度は実施できませんでした。

より良い実践を進めるためにも、また職員が意欲をもっと楽しく働き続けられる、働きやすい職場づくりが何よりも大切です。各事業所において管理者のみならず、職員全員が大切なこととして職員自らが捉えられるようにしていくために、法人として最も重要な課題として位置づけ対策の具体化を図り、職員の働きやすい環境整備に努めなくてはなりません。

4、法人組織運営

2023年度10回の理事会と3回の評議員会を開催して、事業計画や予算にもとづく法人や事業所運営に関わる様々な課題についての審議や重要な内容を議決してきました。また41回の常任理事会、毎月2回のエリア代表者会議、14回の管理者会議を開催して、理事会や評議員会の議決に基づく事業の推進を図ってきました。

当法人が各部門に共通する重要な課題に取り組むために、2023年度は8つの委員会と4つの部会、さらに第3次3カ年計画実現にむけて5つの検討会議を設置しました。それぞれの委員会や部会が定期に会議を開催して、それぞれの課題の状況を把

握するとともに、その目的の推進を図りました。

5、決算の主な特徴

法人として初めて赤字決算となった2018年度以降は少しずつ改善を図り、2022年度決算は4.8%と法人の財政目標とする収支差率3%を確保してきました。2023年度は、国の厳しい報酬や補助金と利用者減少などによる収入減、物価高騰・基本給改定等による人件費・旧京都府水産事務所の改修にともなう減価償却費や取り壊し費用などによる支出増により赤字決算となりました。

旧京都府水産事務所改修や長岡ホーム「オルオル」「オハナ」建設には、2022年度と2023年度で合計約4億7,000万円の資金を支出、補助金や寄付金等約5,800万円を除き、約1億6,500万円の借入金と約2億2,400万円の自己資金を必要としましたが、今後も法人事業を継続していくための基盤をつくることができ、今後はこれらをもとに利用者への支援の向上を図り、より多くの人たちの事業所利用を進めて一層の経営改善に努力していく必要があります。

また、一方で老朽化した建物の改修や移転統合をさらに進めることも大きな課題であり、そのため修繕積立金を5,000万円増額し、約3億3,500万円を積み立てることができました。

新たなホームの開設にともなう定員増でホームの延べ利用者数は年々増加しています。一方で日中事業所の延べ利用者数は、高齢化にともなう他法人事業所(入所施設等)への移籍等による利用者の減少により9万人を割り込み(2020年度は約9万5千人)、法人全体の延べ利用者数は大きく減少しています。それにもかかわらず、自立支援給付費は11億1,388万円で、前年度と比べほぼ同額(598万円増)でした。福祉・介護職員ベースアップ等支援加算の新設や、新たなホーム開設等定員増による報酬の増収もその要因ですが、昨年度同様に延べ利用者数は減少しつつも、利用者の重度化等を背景としてより高い区分の基本報酬や加算が請求できたこと、新たな加算の取得ができたことなどが影響したと思われる。

2024年度は3年に一度の報酬改定が行われ、その特徴は、①基本報酬の削減と「加算頼み」への改善、②成果主義の強化、③介護保険に急接近した時間刻みの報酬設定で、障害者自立支援法制定から18年間で、もっとも大幅な改定内容です。報酬改定の影響を注視し、今後は国への報酬改定を求める取り組みをおこないつつ、法人・事業所の運営を進めていかななくてはなりません。