

# 2017年度法人

## 事業報告及び決算

### 概要説明（法人広報誌「福祉

よさのうみ」掲載）

社会福祉法人よさのうみ福祉会

### 1. 第2次3カ年計画（2018年度～2020年度）の策定

次期計画は、法人40周年を迎える時期であり、作業所づくり運動を担ってきた経験豊かな職員から次世代に移行し始める重要な時期となり、次世代への「バトンタッチ」をキーワードに計画を作成しました。

#### ①人材育成

法人40年の歴史や積み上げてきた実践を、次世代にスムーズにバトンタッチできるように、システムづくりを行い人材育成に努めます。

#### ②地域へのアプローチ

法人40周年の取り組みを通して次世代の育成と、農福連携、生活困窮者への支援など地域課題や教育との連携を取り組みます。

#### ③組織・事業再編

より効率的な組織運営をするため、事業の在り方の見直しや再編も含めた検討を行います。また高齢化

への対応や新規事業参入の検討を進めます。

### 2. 支援・実践課題への取り組み

#### (1) 利用者の高齢化と安全対策

ホームの利用者が夕食中に食物を誤嚥、病院への救急搬送等の対応をおこなったものの死亡される事故が発生しました。この事故をふまえ、利用者の生命を守っていくための取り組みと併せて、毎年9月を法人の事故防止強化月間と位置付けました。また救急救命講習の実施、詳しい本人状況を記載したフェースシートを作成、利用者の食事形態について協議等の改善策を図っています。

#### (2) 虐待と対応

法人内で職員による利用者に対する、重大な虐待事例を起してしまいました。法人としては利用者や家族への経過説明と謝罪、関係職員への聞き取り調査をおこなうとともに、現在のその解決にむけた取り組みを進めています。

今回の虐待は、法人・事業所を信頼して頂いていた利用者及び家族の皆さん、また行政や地域からの評価を大きく裏切るものになりました。再びこういったことを発生させないよう法人として、また全役職員で再発防止策を講じています。

#### (3) より良い支援をめざして

利用者への支援をより高めるために「虐待防止対応規程」を新たに制定するとともに、「苦情対応規程」の一部を改定しました。また、例年取り組んでいる虐待防止セルフチェックを今年度も取り組み、全職員研修で状況を報告し、さらに全事業所職員会議での議論をおこないました。

事故防止のため「ヒヤリ・ハット」は取り組めない事業所もありましたが、各事業所で統一に取り組みを始めました。事故についても書式を統一し、その内容を共有化できるように努めてきました。

#### (4) ホームの充実・開設

ホームすみれが現在複数の箇所に分散しており、利用者の住みやすい環境整備、支援の向上、経営や管理上の改善を図るため、新たなホームを建設し現在5カ所のホームの内3カ所を統合させる計画を進めています。宮津グループホーム統合新築推進会議が中心となって、基本設計協議の実施、ボーリング調査、地域への説明などをおこなってきました。現在は2019年春の開設めざして準備を進めています。

#### (5) 居宅介護事業の充実に向けた

### 取り組み

65歳をこえた利用者の介護サービスへの移行、職員の怪我や退職による夜間体制確保の困難さ等により、ニーズはあるものの稼働時間を前年度と比較しても大きく減らす結果となりました。

#### (6) 相談事業を通じた地域生活の支援充実

3つの相談事業所で計542名の方に対して計画作成及びモニタリングなど継続支援を行っています。相談専門員1人が受け持つ利用者数は年々増えており業務負担が懸念されます。

就業・生活支援センターこまちは26件の就職者数、相談件数は408件でした。求職者・職場定着での支援対象者は、確実に増えており、その対応に追われることが多くなっています。

### 3. 人材の確保と育成

#### (1) 職員採用

社会福祉士資格取得実習や学生のインターンシップ、フィールドワーク等の積極的な受け入れにより1名の新卒採用をはじめ、多くの職員を新たに採用しました。しかし一方で様々な事業により退職する職員もあり、長期にわたって補充できない

状況は続いています。

離職を防ぎより長期的に継続しやすい職場環境や研修、健康管理も大切にしなければなりません。

## (2) 職員育成

「めざす職員像」及びチャレンジシートを活用した管理者の職員に対する個別面談、新任職員に対するOJT実施、テーマに沿って主任同士が率直かつ活発に論議した主任会議などを実施しました。また、教育研修委員会等が企画した様々な内部研修をはじめ、相談支援従事者研修、サービスマネージャー研修、などにも積極的な派遣に勤めました。

さらに法人として初めてとなる職員総括研修会「よさのうみ福祉会職員ネットワーク研修会」を知つて繋がつて進もうと開催しました。

## 4. 民主的な事業運営と発展、組織体制

### (1) 職場環境の改善

職員健康委員会による、腰痛予防のためのアンケート実施、さらには必要な職員には個別検査や腰痛予防のための事後指導をおこないました。また、職員が身体と心の様々な相談ができるよう「総合健康相談窓口」を設置し、「心の健康相談員」にメンタル面での職員の個別相談に対

応していただきました。

### (2) 職務規律の厳守

職員による職務規律を違反する行為が残念ながら発生しました。私たち職員は障害のある人たちの暮らしや仕事、人権を守る極めて公共性の高い仕事を担っており、それにふさわしい職場規律が求められています。社会のルールや市民道徳を守ることが当然の前提とし、職員就業規則に照らして自らの行いを振り返り、職員としての規律を日ごろから高めるように心がけなくてはなりません。

### (3) 委員会及び各種部会活動の推進

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、14の委員会・部会を組織しました。年度当初に各委員会・部会ごとに年度事業計画を論議・確定し、これらによりそれぞれの委員会・部会が例年にも増して活発に進めることができ、法人内の諸課題を推進することができました。

## 5. 財政改善策

### (1) 法人財政改善の中期計画と改善策

財政改善策検討委員会は事業の継続と将来持続可能な職員給与の

具体的な改定検討を進めてきました。今年度は法人の第2次3カ年計画と整合させた中期財政計画(2018年度～2020年度)を、国の報酬改定、ホームすみれの統合、夢織りの郷空調改修、職員の給与体系改訂を視野に入れ、収支差率2018年度1%、2019年度2%、2020年度3%としました。

### (2) 収入増 支出削減のための取り組み

#### 1) 収入増のために

利用者に合わせた仕事や活動保障は法人の基本的な理念でもあり、その保障めざして工夫と努力を積み重ねてきました。在宅障害者への利用促進、魅力ある実践開拓、欠席がちな利用者への適切な働きかけ、長欠者訪問など、延利用者を増やす努力を行っています。一方で、緊急に暮らしの場を求める利用者の入所施設移行、加齢による高齢者事業移行、病氣入院、利用日数減少などが相次ぎ、延利用者数は伸び悩んでいるのが実態です。

#### 2) 支出削減の取り組み

高額物品の支出(購入)に関しより良い製品をより安く取得することを基本とし、特に2017年度は、高圧電力使用の事業所の電気料金を見積

合わせにより削減させています。

### (3) 職員給与システムの改訂、「賞与」への変更

職員の新給与システムの2018年4月実施に向けて、職員対象に説明会を行うなど話し合いを重ねていきましたが、3月末までに基本的な理解を得ることは難しいと判断し、実施時期を2018年10月に変更し引き続き協議することとしました。しかし、正規職員期末勤勉手当及び契約職員報酬の業績反映賞与への変更は2018年度から実施することとして、その内容を職員会議等で示しています。

このように給与改定や賞与への変更などについて、各事業所職員会議のみならず職場代表者会議や労働組合との協議を例年以上に何度も重ねてきました。こうした機会を通して法人・事業所の財政状況、職員給与規程の仕組みなどについて改めて理解いただく機会にもなりました。

## 6. 地域に根差し、地域に開かれた法人運営

### (1) 障害者運動発展の一翼を担う

障害のある人たちの暮らしを守るためには国や地方自治体の施策の改善を求めて行くことは極めて重要で

す。法人内のすべての事業所が加盟する「きょうされん」の国会請願署名活動等の取り組み、役員等の派遣をおこなってきました。さらに、2018年9月に京都で開催されるきょうされん全国大会にむけ、すでに京都府内の多くの団体が加盟する実行委員会が発足しています。当法人としても職員を派遣し大会成功のための役割を担っていきます。また、大会成功にむけた協賛金の取り組みを地域の団体や個人に広げて進めていきます。

京都北部障害者問題連絡会は各市町で統一要望書を提出など京都府北部の障害者施設関係者や親の会など、関係機関との連携を強めています。今後社会保障施策の厳しさが増える中、障害分野だけでなく、高齢、児童など分野を超えた運動の展開がさらに求められています。

## (2) 地域連携・法人間連携

リフレかやの里においては地域の諸団体との連携をさらに深め、特に2017年度は京都府式農福連携補助金を受けて第2農産加工所を整備しました。さらに地域の農業振興会に冷蔵倉庫を加工所敷地内に設置していただき、農福のさらなる連携の期待が地域からも高まっています。また、やすらの里における他法人と

の連携も引き続き進めており、こうしたリフレかやの里や花音の取り組みが全国の関係者からも注目を集め、研修会等での状況報告、多くの見学者受入などを引き続き進めています。

京丹後市内の4法人・9事業所の商品を一堂に販売している「クリエイトショップくりくり」は京丹後市からの補助金を引き続き受けながら、引き続き関係者で連携して運営しています。

京都北部6福祉会の交流・連携事業を継続的に取り組んでいます。研究会委員会による9月に開催された京都北部職員研修会をはじめとした様々な研修活動が開催され、法人の研究委員もその成功にむけた役割を果たしました。また、7月の6法人役員研修会など6法人の交流や連携を深めることができました。

## 7. 2017年度決算の特徴

① 法人全体の利用者述べ利用人数は、菜の花ホーム、ハイツゆいまーるの開設で増加していますが日中・入所は2年連続減少しています。  
② 障害福祉サービス等事業収益(収入)は過去3年間の前年度平均増額が1,151万円でしたが、2017年度は報酬改定にもなう処遇改善費の増加もあり前年度比4,794万円の増額

となりました。

③ 人件費は前年度比2,542万円増加し過去最高でした。人件費比率は収入の増加もあり77.8%と2016年度78.7%を下回りましたが依然高い割合です。

④ 収支差額は、2016年度は794万円(収支差率は0.6%)と法人始まって依頼極めて厳しい決算でしたが、2017年度は2,137万円の収支差額(収支差率1.5%)となり、2016年度決算より増加してはいるものの厳しい状況に変わりありません。

## 8. おわりに

利用者へのより良い実践や支援のための職員研修、虐待防止などの規程整備、各事業所職員会議での論議などを進めてきました。しかし、利用者の誤嚥による死亡事故、利用者虐待、職員による服務規律違反など決して起こしてはならないあるまじき事態を発生させてしまいました。

一方でリフレかやの里ややすらの里への見学・実習、研修会等での報告の場が増え、法人・事業所が長い歴史の中で培ってきた実践や地域との連携が、多方面から評価を受けています。こうした評価を確信にしつつ、二度と起こしてはならない諸課題の改善に全役職員が全力であったり、そのことを通して利用者への実践や支

援、行政や地域からの信頼や連携を一層高めて法人の事業運営を進めていかなくはなりません。