

2018年度法人

事業報告

社会福祉法人よさのうみ福祉会

1. 支援・実践課題への取り組み

(1) 虐待防止のための全事業所での取り組み

法人内で虐待通報・認定が発生したことは、法人設立後の長い歴史の中でかつてなかった重大な事態であり、法人組織全体に突き付けられた問題として重く受け止めています。

障害者権利条約及び障害者基本法の理念、またよさのうみ福祉会の「めざすもの」に立ち返り、障害のある方たちの「暮らし」と「仕事」に向き合い、障害者支援の専門家として実践力・支援力を高め合う取り組みを真摯に実行することが地域や行政からの信頼回復に務める道筋だと考え、管理者会議や法人虐待防止委員会等での論議を積み重ね具体的改善策を進めてきました。

(2) 事故防止の強化の取り組み

過去に発生した利用者の誤嚥による事故の教訓を生かすため、事業

所において、利用者の生命と健康を守るための意識付けを根付かせる事を目的とし、毎年9月を「事故防止強化月間」と位置付けています。

各エリアでの「救急救命講習」、緊急時のための利用者フエイズシートの作成、安心安全な食事提供をおこなうための嚥下学習会、「ヒヤリ・ハット」の取り組みなど、法人で統一して実施してきました。

(3) 個別支援計画

個別支援計画作成における各事業所の現状と課題把握、具体的な対応を法人で統一しておこなうために「個別支援計画諮問会議」を発足させて論議を進めてきました。

諮問会議からの「答申」ふまえ、2019年度より個別支援計画の作成にあたっては、サービスマン責任者が個別支援計画の作成の一連の業務を、現場実践にあたっている各支援員とともに「より良い支援をめざす」ことを基本に作成することとしました。

2. 職員の確保と育成

(1) 職員の育成

職員の育成をトータルで捉え、立案、企画、検証をおこなう委員会として「職員育成委員会」を新たに発

足させました。既存の「職員教育研修委員会」は「職員育成委員会」と連携を図りながら「職員育成委員会」が企画、立案する研修等の実施に向け実動部隊として活動を実施し、あわせて教育研修委員会としても職員の支援力向上に向けての研修を実施しました。

教育研修委員会による、新任職員研修、フォローアップ研修、主任研修、管理者研修、全職員研修、交換実習を実施しました。さらに他の委員会や部会の主催で、ホームやいきいきを対象とした虐待防止研修、食品づくりにかかわる利用者の衛生管理学習会、口腔嚥下学習会など、様々な学習の機会をつくりました。

(2) 職員の確保

職員を募集しても応募者がいない状態が続く、特に変則勤務にある職員の不足はより困難な状況です。

大学との連携、社会福祉資格取得実習、インターシップ、フィールドワークなどを積極的に受け入れてきました。また、離職を防ぐために、職員の人材育成、職場環境整備などの取り組みに一層力を入れる必要があります。

(3) 職場環境の改善

職員健康委員会による、腰痛予

防のための取り組みとして松本リハビリ研究所による腰痛検査と事後指導を昨年度に続き実施しました。また、各事業所で主任等の安全衛生推進者養成研修受講を進めて全事業所内に安全衛生推進者を配置しました。さらに安全衛生推進者を対象にした「障害福祉施設で働く人のメンタルヘルス学習会」や腰痛予防のための安全衛生推進者養成研修などを実施しました。

2. 第2次3カ年計画の推進

人材育成、地域へのアプローチ、組織・事業再編の3つを基本方針とする第2次3カ年計画(2018年度～2020年度)を推進していく上で2018年度は初年度となりました。これら第2次3カ年計画の進捗状況を検証し必要な手立てをうち、実行、実現に向けての取り組みをおこなうために、「第2次3カ年計画推進・検証委員会」を設置しエリア代表者会議がその役割を担ってきました。各エリア運営会議での論議を踏まえ、2ヶ月ごとのエリア代表者会議で進捗状況の把握と課題の推進を図ってきました。

3. 地域へのアプローチ

(1) きょうされん第41回全国大会「京都の成功めざして」

9月21・22日の両日に国立京都国際会館にて開催され、約2000人の障害のある人をはじめ、ボランティアを含み全国から約5500人が参加者し、障害のある人たちの未来に向けた熱い議論が展開されました。大会の参加者規模、内容、府内市町村からの後援や協賛金、43団体の多様な実行委員会団体組織など、全国大会が大きな成功を収めました。

こうした全国大会を開催させるために、各事業所から部会員等を派遣し準備活動を進めると共に、大会当日の参加、協賛金組織、プレ企画などの取り組みを積極的に進めました。さらにこうした取り組みを通して、職員が他法人事業所との交流、組織活動の経験、地域への働きかけなど実体験する機会とすることができました。

(2) 法人40周年にむけて

全国障害者問題研究会から『働く』をテーマに「みんなのねがい」の原稿依頼を受け実践をまとめる機会を得ました。第12次「カ年計画」では「次世代の人材育成」の基本方針の一つとしており、この機会を生かし『働く』だけでなく『暮らす』もテーマ

に実践をまとめると共に実践報告会(2020年度)を開催し、法人内だけでなく外部にも発信していくこととしました。

さらに、40周年記念事業として、記念企画、プロモーションビデオの作成、運動の歴史資料の保存、ロゴマークの作成などを実施することを決め、2019年度は担当者を配置して具体化します。

(3) 地域連携・法人間連携

相模原における障害者殺傷事件を契機とし、障害のある人たちもいない人たちも共に生きる社会の大切さをアピールすることを目的に、NHK京都放送局によるリフレかやの里の長期取材がおこなわれ、2018年8月にNHKエテレ「おたぎやあさま」のまち「京都・与謝野町」として全国放映されました。今回の放映が大きな反響を呼び、全国の障害者・関係者を励まし、過疎高齢化に悩む自治体を勇気づけるものとなりました。

カフェショップ花鈴では、与謝野町より高齢者の介護予防・日常生活支援事業の委託を受け、食事会や手作り教室を開催して、地域の高齢者の生き甲斐や交流・活動の場をつくる機会となっています。

「京丹後市障害者事業所製品販

売連絡協議会」におけるマインでの「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運営しています。アート&デザインプロジェクト(民間企業の商品取り扱いを進めるための商談会)の開催(保健所から委託)をはじめ、マイン店舗以外での販売を積極的に進め、売上アップに向け努力を重ねました。

4. 組織・事業所の特徴と新たな事業と再編

(1) 宮津で新たなホームの建設
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ことを目的に、ホームすみれ(宮津市惣)の敷地内に新たなホームを建設し3月に完成することができました。5月に開設した「あいりす・こすもす」は、身体障害の利用者が安心して入浴できる設備の導入など、より暮らしやすい環境を整えようと、在宅での生活の困難な人たちが新たに入居することができ、これにより宮津市内のホームは「もくれん」「すみれ」と合わせて3箇所となりました。

(2) 宮津・伊根エリアにおける今

後の事業展開と「すまいる」の統合

法人内の通所事業所の利用者が減少傾向にある中で宮津伊根地域においても同様の傾向にあります。10年先を見据えた各事業所の運営形態などについて宮津伊根エリア管理者会議において集中的な議論をおこなってきました。論議を通してこれまでの各事業所の機能分化を継続しつつ特色や強みを一層生かしていくこととしています。また、3箇所に分散している「すまいる」は、建物の老朽化や建物の借用期間の短縮などにより、新たな場所での移転統合が早急に解決を図るべき課題となっています。

(3) 相談事業を通じた地域生活の支援充実

相談事業では、与謝の海支援学校をはじめ全日制高校や分校から進路に伴う相談、医療機関や行政機関からの紹介を受けるケース、また高次脳機能障害や摂食障害、アルコール依存症、難病などケースが多くありました。多く関係機関とのケース会議を開催しながら情報共有を行い支援の方向性を確認しながら役割を担いました。

障害者就業・生活支援センターこまちでは、精神障害、発達障害、高

次脳機能障害、難病等への支援などへの対応が増加、また職場定着支援の増加と合わせて生活支援の伸び率が増加しています。反面、就業支援に至るまでの生活面での支援業務が増えることで、就業支援が薄くなる恐れもあり、業務全体のバランスの調整が課題となっています。

(4) 居宅介護事業の取り組み

在宅の障害のある方への居宅介護事業は、利用者や親の高齢化、独り暮らしの方の支援が多くなり、在宅での生活のしづらさが見受けられるケースが多くなっています。また、利用者の65歳問題による介護サービス優先原則や、利用者の方が亡くなるケースが引き続きあり、病気と障害との両面から生活を維持することの難しいさが浮き彫りになり、利用契約解除になるケースが多くなりました。

5. 法人財政改善の中期計画と改善策

国の社会保障・社会福祉の施策動向にも視野に入れて、法人の第2次3カ年計画と整合させ2017年度に財政計画(2018年度～2020年度)を作成しました。2018年度の報酬改定等もふまえて、財政計画

基づく法人事業所の統合、新事業の開設、大規模改修、経費削減策などの財政改善策を進めました。

(1) 2018年度決算の主な特徴

①ホームの延べ利用人数は新たなホーム開設により増加してますが、日中事業所は3年連続して前年度から減少しています。これにより法人全体の延べ利用人数は法人として初めて減少しました。

②障害福祉サービス等事業収益(収入)は2017年度までは毎年増加していましたが、2018年度は法人として初めて減少しました。

③事業費・事務費(水光熱費、車輛費などの事業所維持費)は菜の花ホーム等の開設などもありましたが、経費の削減対策により7年間で大きな増減はありません。一方で人件費比率(収入に占める人件費の割合)は2018年度81.4%にも達しており毎年増加しています。全国の法人の平均値の66.8%(2017年度)と比較しても高い数値になっています。

④収支差額は、2017年度までは毎年黒字でしたが、2018年度は法人として初めて赤字となりました。

(3) 職員給与体系の見直し

職員給与体系の見直しについては、第一次(2017年11月)と第二次(2018年9月)の2回の提案をおこない、その内容について全職員を対象に2回のアンケート集約、意見・質問に対する「Q&A」、職場労働者代表との11回の懇談会、労働組合との10回の協議と2回の団体交渉、などを行いました。その都度必要な提案内容の修正を行って、職員賞与については2018年6月、給与及び手当等は2019年4月に改定しました。

織・事業再編の3つを基本方針としています。2020年度に我が法人は40周年を迎えます。40周年をむかえ様々な取り組みを実施すること为契机に、利用者への実践や支援、地域との連携などを一層向上させていきたいと思えます。

6. おわりに

法人内での虐待通報・認定、また、国の制度改悪や利用者の減少等による法人の経営改善のための職員給与体系の見直し、こうした中で何度も繰り返し論議の場をつくり、改善策や対応策を検討し実施してきました。一方NHKテレビ「おたぎやあさま」のまちく京都・与謝野町くとして全国放映され大きな反響を呼んだのも特徴です。

法人第2次3カ年計画(2018～2020年度)は、将来にわたって事業を継続していくための次世代へのバトンを重点課題とし、①人材育成、②地域へのアプローチ、③組