

2019年度法

人事業報告

社会福祉法人よさのうみ福祉会

1、より良い支援・実践 めざして、障害者虐待 防止対策

虐待防止を法人の最重点課題として位置づけ、これまでの取り組みを引き続き推進するとともに、「障害者虐待再発防止計画」障害のある人たちに対するより良い実践・支援のために」を11月に作成し、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、その具体策として20項目の取り組みを掲げました。

利用者への支援の共有化を図るための事例検討会、また職員の職場や法人に対する意見の把握のための京都府が推奨する「社職場組織活性化アンケート」、スマートフォ

ンなどを使った法人事務局への意見投稿、理事長による事業所ごとの職員懇談会、さらに事業所ごとの虐待防止委員会の開催など、これまでの取り組みに加えて新たな取り組みも実施しました。

2、職員の確保と育成

(1) 職員の育成

職員員育成委員会が研修を含む職員育成全般についての立案、企画、検証をおこない、教育研修委員会はそれらに基づいて法人内の研修会を実施しました。「めざす職員像」から求められる階層別の職員育成の内容に基づき、法人内研修のねらいや現状から求められる課題を検討して中身づくりをおこないました。特に第2次3カ年計画にも掲げた次世代育成を意識したねらいの論議をおこない、全職員研修会をはじめ、新任職員研修、フオローアップ研修、中堅職員研修、チームリーダー研修、主任研修、管理者研修など階層別研修会、法人内事業所見学ツアー、交換実習を実施しました。

全障研「みんなのねがい」の「働く」をテーマにして実践検討とレポート

作成をおこない、10月号から3月号までの6回掲載されました。さらに法人独自に進めてきた「暮らす」をテーマにした実践検討とレポート作成も取り組みました。個々のテーマに基づきレポート作成委員会が研究者も交えた学習の場ともなりました。

(2) 職員の確保

職員不足は当法人においても深刻な状況となっております。特に変則勤務にある職員の配置は引き続きより困難な状況ですが、日中事業所においても募集しても応募者がいない状態が続いています。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、Uターン・Iターン者、転職者などの中途採用者確保に向け取り組みました。また、ハローワーク以外にも民間人材派遣会社と契約をおこなって、職員の確保に努めました。

(3) 職場環境の改善

「行動計画」(2019年度～2020年度)の目標に掲げた、所定外労働時間削減、離職率の削減、年次有給休暇取得率の向上、にむ

けて取り組みました。

また、職員健康委員会では、メンタルヘルス簡易ストレス度チェックリストを全職員対象に実施しました。また、腰痛予防のための「腰痛に効くおススメの体操」を取り組みました。

3、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)を策定しました。これら第2次3カ年計画の推進と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、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その進捗状況の把握と課題の推進を図ってきました。

4、地域へのアプローチ

(1) 法人40周年

法人40周年事業は、①生き生

きと働き暮らす仲間の姿を地域に発信する、②地域で連携して取り組むことで人材育成の機会とする、③京都北部の運動の歴史を次世代に引き継ぐなどを目的に、2020年度に実施する予定です。「働く」「暮らす」のレポート作成、実践報告会、記念企画、プロモーションビデオ、ロゴマーク作成などを計画し、2019年度は担当者会議を重ね開催にむけた準備を進めてきました。「働く」のレポート作成は「みんなのねがい」に6回掲載、プロモーションビデオは作成むけて年度末に各事業所での撮影を実施しました。

さらに法人40周年プレ企画として、京丹後エリアは合同チームでの「みな音」「府民音楽祭」出場や職員学習会、与謝野町エリアでの野田川共同作業所40周年・夢織りの郷20周年記念した映画上映、宮津伊根エリアでのみやづ作業所30年・伊根の里10周年を記念したイベント開催、圏域エリアでの学習会とこまち開設10周年を記念した「丹後圏域障害者雇用促進セミナー」などを実施しました。

(2) きょうされん40周年記念映画の上映運動

きょうされんが40周年を記念して制作した映画「星に語りて」の上映運動を野田川共同作業所40周年・夢織りの郷20周年を記念して実施しました。また、映画の上映だけではなく、広く地域サークルへの呼びかけ地域の方との大合唱もおこないました。

アンケートには「震災後に障害のある方に起こっていたことや、ニュースでは知り得なかった障害のある方達に起こっていたことを知れて良かった。」などの声が多く寄せられ、いつ起こるか解らない大災害に対する意識を持つ機会となりました。

(3) 地域連携・法人間連携

リフレかやの里における農福連携の取り組みや「やすらの里」(ワークセンター花音)における異業種間の協働は、地域ニーズ実現をめざす地域と福祉と行政の連携の具現化であり、これらの取り組みを引き続き進めてきました。

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、カフェショップ花鈴では食事会や手作り教室を開催し、高齢者を中心に地域の方とともに取り組みをおこなっています。

「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」は持続・発展の可能な店舗運営、組織・財政構造など店舗のあり方やその存在意義について論議・検討を重ねました。また、店舗での特販やイベント、マイン店舗以外での積極的な販売、専門家を講師に「糖質オフ」などの健康志向に特化した商品開発に着手するなど、売上アップに向け努力を重ねました。

5、組織・事業所の特徴

(1) 宮津での新たなホーム「あいりす」「こすもす」の開設

ホームすみれは複数の箇所に分散していましたが、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、2018年度末に建設し、「あいりす」「こすもす」を2019年5月に開設させ利用者のより良い暮らしのための支援を拡充することができました。

(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

3カ所に分散しているすまいるについては新たな場所で統合することを基本方針とし、場所や事業の内容などの検討をおこなってきました。2019年度は一つの建物返却し、2カ所で事業を進めています。現在の建物は2022年9月が借用終了となり、民間または公有の土地及び建物への移転などについて、検討を進めてきました。

(3) 相談事業を通じた地域生活の支援充実

市・町からの委託である相談支援事業は障害があることによる「生活のし辛さ」について時間をかけ対応し、本人や家族の困りごとや不安感を聞き取り、制度利用やサービス利用に繋いだり、定期的に面談し様子を伺うなど、多様な障害がある方の相談を受けました。

就業・生活支援センターこまちは、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、難病等への支援など特定の障害の対応が増加しています。また、職場定着支援の増加と合わせて、就労定着の裏付けとなる生活

支援の伸び率が増加しています。

(4) 居宅介護事業の取り組み

利用者や親の高齢化にともなう親の介護負担が大きく膨らみ、親や家族の体調不良等で入院されると、利用者の生活がヘルパーだけでは支えきれないケースも出てきています。また職員が退職により、利用をお断りする方がありましたが、生活に支障がないよう、他の事業所に依頼し繋ぎをする対応を行いました。

(5) 法人組織運営

2019年度理事会は10回、評議員会は3回開催して、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42回の常任理事会、毎月2回のエリア代表者会議、15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。さらに、2019年度から主任会議を2か月ごとに開催して、所属事業所のみならず他事業所や法人全体の

方針や課題を学ぶとともに管理職としての育成の機会としました。

法人が各部門に共通する重要な課題に取り組むために、2019年度は6つの委員会と6つの部会、3つの諮問委員会等を設置して活動しました。

6、2019年度決算の

主な特徴

ホームの延べ利用人数は宮津の「あいりす・こすもす」開設等により増加しています。一方で日中事業所は4年連続の前年度比減となりました。法人全体(相談、こまち、ヘルプ除く)の前年度比の延べ利用人数は2018年度法人として初めて減少しましたが、2019年度は2018年度を少し上回りました。

サービス活動収益(収入)は2017年度までは毎年前年度を上回って増加していました。2018年度は法人として初めて前年度を下回りましたが、2019年度は2018年度を若干上回りました。

事業費・事務費(水光熱費、車輛費などの事業所維持費)は与謝野町や宮津市で新たなホームを開設してはいますが、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。

職員給与規程改定により2019年度「賞与」は業績(収支差率)に基づいて2018年度支給月数の8割で支給しました。これにより2018年度5.5%の人員費比率は2019年度76.380%と減少しましたが、全国の法人の平均値の67.1%(2018年度)と比較しても高い数値になっています。

2018年度法人として初めてマイン(マイナス1.3%)となった収支差率は、2019年度1.9%となりましたが、目標の3%には届きませんでした。

7、おわりに

障害者虐待防止対策を一層進めるため「障害者虐待再発防止計画」障害のある人たちに対するより良い実践・支援のために「を策定し、障害者権利条約及び障害者基本法の理念やよさのうみ福祉会の「めざすもの」に立ち返り、実践力・支援力を高める取り組みを進めています。また、国の制度改革や利用者の減少等による法人の経営状態が厳しくなる中で、職員給

与体系の見直しによる「賞与」の実績に基づく支払いに変更せざるを得ませんでした。

しかし、こうした中でも、各事業所での事例検討会、「働く」暮らしのレポート作成に関わる論議などによる支援・実践の向上への取り組み、法人40周年にむけた各エリアでの取り組みや法人全体事業の準備、「職員育成委員会」「教育研修委員会」による多様な研修会企画と多くの職員参加、など様々な取り組みを関係者の力を合わせて進めてきたのも特徴です。

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タッチを重点課題とし、①人材育成、②地域へのアプローチ、③組織・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を契機に、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。

