

2024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4次3ヶ年計画実現めざし実施したこと

(1)利用者支援の充実と事業所の機能分化・再編

①京丹後エリア

みやま作業所、峰山共同作業所、ろむの建物老朽化にともなう、事業所の移転や統合、事業再編について次期(第5次)3ヶ年計画期間中に実現させることを目標に、論議を進めました。また、それらの検討と合わせて、みやま作業所と峰山共同作業所の事業内容を明確にする事業再編についても論議をおこないました。

②与謝野エリア

2026年度にリフレかやの里とワークセンター花音を現在の場所のままで事業所統合し、野田川共同作業所夢かこ弁当(配食事業もそこへ移転、野田川共同作業所は独自に昼食提供すること)で論議を進めました。

いきいきでは利用者の高齢化や重度化に対応するために、特殊浴槽や眠りスキャン(マットレスの下に敷いて

健康状態をパソコン等で確認)を導入しました。

③宮津伊根エリア

老朽化と土砂災害の危険性などの課題があるみやづ作業所の土地や建物の今後の活用について、利用者の推移、宮津伊根エリアにおける「SDGs」との位置づけや役割分担など、論議をおこないました。

④圏域エリア

ヘルパーステーション結において、業務スマホと専用アプリを導入したことで、フルタイムで働く職員の年間休日数増など職場環境を改善するとともに、利用者宅への訪問回数を増やすことができました。

⑤その他

希望する暮らしの実現、生活支援のあり方を検討するために「暮らし・生活の支援充実検討会議」を設置し、2024年度は先進的な実践を学び視野を広げるための施設見学会、事例検討会をおこないました。

「高齢利用者日中実践検討会議」を設置し、2025年度に実践の在り方や方法を具体化するために、事業所や利用者のアンケートを実施して高齢化の実態、支援の現状や課題、

本人のニーズを把握し、さらに他法人の調査もおこないました。

(2)地域とのつながりの強化・充実

障害のある人も安心して暮らせる地域をつくることなどを目的に、エリアごとのイベント等を2024年度も開催しました。与謝野エリアでは昨年度の加悦地域から岩屋地域に場所を変更し「第2回福祉のわミニフェスタ」を開催しました。宮津伊根エリアが計画していた「第2回海・山フェスタ」は残念ながら雨天のため中止せざるを得ませんでした。

法人広報誌「福祉よさのうみ」を2ヶ月に1回発行し、さらにエリアや事業所単位で広報誌などを発行しています。これらを個別配布や地域回覧などの方法で、関係者や地域住民に広く伝える取り組みを継続しておこないました。

(3)職員の育成と確保・定着

①職員の育成

法人の基本理念および経営方針を理解し、業務に必要な知識や能力の向上を図ることを目的に「職員人材・研修センター」が中心となって研修会などの職員育成の取り組みを実施しました。センター設立2年

目となる2024年度は他法人への視察研修をおこない、新任職員定着のための、「採用前研修」や「メンター制度」など、これまで取り組んでなかった内容を計画することができました。

また、事業所ごとに実施が必須となる「虐待防止や身体拘束の研修」「ハラスメント研修」の企画、またeラーニング(パソコン等で研修動画を視聴)についても、事業所や職員の視聴がより進むよう工夫をおこないました。

②職員の確保と定着

数年にわたって常にどこかの事業所で職員の欠員が生じ、近年は正規職員も欠員状態が続いています。職員確保推進委員会を設置して、就職フェア参加、法人紹介のチラシや動画作成など、職員の確保のための取り組みを進めてきました。また、「奨学金返済支援制度」「資格取得支援制度」の2025年度実施にむけた準備をおこないました。

(4)安定した事業の継続

①安定した財源による法人・事業所運営

2024年度報酬改定をふまえ、当初予算以降も最終補正予算まで

4次の予算編成をおこなって、適切な運営ができるよう努力してきました。さらに、予算編成を通して厳しい運営状況が予想され、前年度決算分析をふまえ、法人としても管理者会議が中心となり収支改善を図るための論議や工夫をおこなってきました。

2024年度決算は収支差率1.8%でしたが2025年度当初予算は極めて厳しい収支状況にあり、きょうされんの「国会請願署名」や「2024年度報酬改定の見直しを求め緊急要望書」にも積極的に取り組みました。

② 政省令を遵守した運営

京都府(丹後保健所)による、いきいき(障害者支援施設)と法人の監査が実施されるとともに、対象事業所19カ所中13カ所の実地指導がおこなわれました。実地指導を受けるにあたっては、法人事務局と連携して、業務の見直しや適切な運営のための機会となっています。また、福祉サービス事業所を第三者の目で評価し公表している第三者評価については2カ所が受診しました。

③ 第4次3ヶ年計画を定期的に検証し、第5次3ヶ年計画に反映

第4次3ヶ年計画(2024年度～2026年度)の状況を定期的に確認し推進させるために、エリア代表者会議が役割を果たしました。さらにその内容は管理者会議や各エリア会議でも論議を深めました。

④ 10年の成果をふまえ今後10年を展望する

2025年は京都北部に共同作業所が開設して50年、さらに法人設立45年を迎えます。改めてこれら歴史の到達をふまえ、特に法人の「めざすもの」(2012年制定)に基づいたこの10余年の取り組みの成果や課題、そして引き続き障害のある人たちの権利を守る取り組みを進める今後10年の展望を、関係者で確認し一層団結することを目的に、「10年の成果をふまえ今後10年を展望する」を検討し作成しました。

2、よりよい良い支援・実践のために

「障害のある人たちに対するより良い支援・実践のために」虐待再発防止計画の実施に基づき、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、の重点課題にそって、利用者事例検討会、虐待防止研修、心温まること・ちよつと一言大賞、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、法人や事業所の虐待防止・身体拘束適正委員会が中心になつて進めました。

3、働きやすい職場環境づくり

「ハラスメント委員会」が中心となつて、事業所単位での全職員学習、ハラスメント防止ポスターやチラシの配布や掲示などをおこないました。また、ハラスメント相談窓口に労働組合役員も入つて、より相談しやすい環境整備に努めました。

法人内において発生したハラスメントの事案を参考に各事業所でも論議し、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。

より良い実践を進めるためにも、また職員が意欲をもつて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、法人の組織運営

2024年度は、6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42回の常任理事会、毎月2回のエリア代表者会議、13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、7つの委員会と2つの部会、3つの検討会議を設置し、定期的に会議を開催して、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、その他

(1) 家族会や支える会(後援会)の各組織の活動の強化

京都北部の共同作業所、法人設立やその後の事業展開の中で、各エリアにおける支える会(後援会)や家族会とともに、利用者支援の向上や障害者理解や施策推進のための活動を進めてきました。現在も定期的な会議や様々な活動が工夫して取り組まれてはいるものの、一方で年々家族の活動への参加が少なくなつてきている面も広がっています。より多くの家族や地域住民ともに進めていけるよう、家族会や支える会(後援会)活動の取り組み内容や方法を一層工夫する必要があります。

(2)「きょうされん」「京都北部障害者問題連絡会」など運動の中心的役割を担って

障害のある人たちの暮らしの向上、また事業所の諸課題解決のためには、国や地方自治体の施策や制度の充実が極めて重要です。そのために「きょうされん」や「京都北部障害者問題連絡会」の運動に積極的に参加するとともに、法人職員を役員として派遣し運動の中心的役割を担ってききました。

きょうされんの国への要望活動、京都北部障害者問題連絡会の地元市町村への要望活動、社会福祉経営全国会議の政府交渉や管理者養成学

校現地受入れ、など多面的な取り組みを積極的に起こしました。

きょうされんの全国常任理事や京都支部役員、京都北部障害者問題連絡会の事務局長、社会福祉経営全国会議の役員など運動の中心的役員を担って、全国や京都北部の障害者運動にとって重要な役割を果たしてきました。また、運動を通して制度の改善を求めていくことの大切さなどを再度確認する機会ともなり、さらに、毎回の職員会議で全国的な情勢や対応を報告するなど、全国の法人との連携や交流などを当法人の実践や事業にも反映できるようにしてきました。

5、決算の主な特徴

(1) 延べ利用者数の推移と自立支援給付費等

日中事業所延べ利用者数は、高齢化にともなう他法人の入所施設等への入所などにより、2015年度10万6千人をピークに、2016年度以降は年々減少、2024年度は9万5百人となり、約1万6千人も減少しています。一方でホームの延べ利用者数は新たなホーム開設などにより、2015年度より約1万2千人増え約3万人となりました。

日中事業所利用者が減少傾向に

ある中で、長岡ホーム(オルオル・オハナ)の2024年度開設に伴う利用者増などが影響し、自立支援給付費等は前年度から約8千万円増額し、過去最高の11億9千万円となりました。さらに、自立支援給付費等を含むサービス活動収益(収入)も過去最高の約15億5千万円になりました。

(2) 人件費、減価償却費などの増額

長岡ホーム(オルオル・オハナ)の開設などによる職員増、京都府最低賃金増額に伴う職員基本給の増額や定期昇給などにより、人件費は過去最高の10億7千万円(人件費比率69%)となりました。さらに、オーナー形式のホームゆめおり(つばき・りあん)家賃や物価高騰による事務費・事業費の増額、さらに旧京都府水産事務所改修や長岡ホーム(オルオル・オハナ)の新築による減価償却費の増額など、サービス活動費用(支出)も過去最高の約15億3千万円となりました。

(3) 収支差率

収支差率3%を確保し、老朽化した建物改修のため修繕積立金の増額を法人目標としています。

サービス活動収益(収入)、サービス活動費用(支出)とも法人として

過去最高の金額になる中で2024年度収支差率は1.8%となりました。収支差率は、2023年度は新たに建物を建設した影響もありマイナス1.4%でしたが、2020年度から2024年度5年間の平均は2.4%で、法人として初めて赤字決算となった2018年度以降は、目標3%には届かないものの少しずつ一定の改善を図ってきました。

(4) 報酬改定の影響と国への改善を求めて

2024年度は、基本報酬の削減と加算頼み、時間刻みの報酬設定など、障害者自立支援法制定から18年間で、もつとも大幅な報酬改定がおこなわれました。

きょうされんが実施した「2024報酬改定影響調査結果」では、生活介護で約7割、ホームは9割近い事業所が、「基本報酬が減収となった」と回答しています。また、福祉医療機構による調査で「約3割の法人が赤字」「収支差率平均2.4%」と報じられています。

当法人としても、法人・事業所の一層安定した運営のための取り組みを行うとともに、諸団体と協力して国への報酬改善を求める取り組みを進めなくてはなりません。