

2025年度

法人事業報告及び

決算概要

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、障害児(者)多機能型生活支援センターの建物老朽化にともなう、事業所の移転や統合、事業再編について第5次3ヶ年計画期間中に実現させることを目標に、特別検討会議を立上げ、毎月会議を開催して、候補地の見学や協議を進めました。

2)与謝野エリア

旧与謝野町母子センターで実施してきた野田川共同作業所夢かご弁当(配食事業)を3月末に終了し、ワークセンター花音に移転させるため、検討会議や該当事業所での議論をおこなってきました。ワークセンター花音の改修工事を実施し、「花音夢かご弁当」として2026年4月から再開、また改修で休止していた喫茶花音も5月から再開しました。

3)宮津伊根エリア

老朽化と土砂災害の危険性など

の課題があるみやま作業所の土地や建物について、今後のあり方や活用について議論を進めてきました。また、みやま作業所利用者のヘルパースタッフへの異動についても具体的な検討をおこなってきました。

利用者の減少が著しい伊根の里についても、今後の事業のあり方が課題になっています。

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の導入、公用車活用、週休2日の働き方改善などを進め、対象者へのヘルパー派遣が広がっています。

また、障害者相談事業所結、障害者就業・生活支援センターこまちでも業務スマホや専用アプリの導入をおこない、業務の効率化を進めてきました。

5)その他

「暮らし・生活の支援充実検討会議」が中心となって、先進的な実践を学び視野を広げるため、他法人の4つの施設見学会を実施しました。また、暮らしに関わる今後の課題を明らかにし次期3ヶ年計画に活かすために、利用者に対する「暮らしの実態調査」と「事業所の実態調査」を実施しました。

高齢の利用者の日中活動について

「高齢利用者日中実践検討会議」からのまとめにそって、エリアごとに利用者ニーズの実現に向けた実践の在り方や方向性について議論をおこないました。

(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した、エリアごとのイベント等は、コロナ禍により中断していました。しかし、2023年度から再開し、2025年度は京丹後エリアでは旧丹波小学校で「しゃつてもフェスタ」たんご、与謝野エリアでは阿蘇シーサイドパークにて「福祉のわふエスタ」、宮津伊根エリアでは「宮津共同作業所開設50周年プレ企画 エリア交流会」や「仲間作品展」を開催しました。

また、こうした法人やエリアとしての取り組みだけではなく、地域での音楽会、祭り、イベント、地域の防災訓練に参加するなど、地域との関わる取り組みをおこなっています。

(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、業務遂行に必要な知識の向上、技能を習得させ能力の向上を図ることを目的に、「職員人材・研修センター」による研修会など、職員

育成の取り組みを実施しました。

特に2025年度は4月採用の新卒、既卒の正規職員が4名あったことから、採用前研修、メンター制度、連続10回の新任職員研修を充実させ取り組んできました。また、コロナ禍で中断していた全職員研修を6年ぶりに開催し、障害者権利条約についての講義を受けるとともに小集団による討論で内容を深め、さらに法人として実施した利用者生活実態調査結果について報告しました。

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」「感染対策研修」「災害対応のための研修」「メンタルヘルスとストレスチェック研修」の企画や実施、またeラーニングについても、年間5つの課題を設定して事業所単位で視聴するなど、事業所や職員個人の研修に活用しました。

2)職員の確保と定着

2025年4月には9人の正規職員を採用し、正規職員の欠員がない状態でスタートすることができましたが、年度途中の退職、変則勤務にある事業所の臨時職員慢性的な欠員状態など、常にどこかの事業所で欠員が生じる状態でした。

「奨学金返済制度」と「資格取得支援金制度」を2025年度から開始し、また、職員からの紹介による

「報奨金」制度より2025年度は2名の職員を新たに採用し、制度を始めた2021年度以降計14名の職員を採用しました。

「職員確保推進委員会」による職員の確保のための取り組みも進め、年の回の就職フェア参加、法人紹介のチラシや動画の作成や更新などをおこなってきました。

(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

毎年収支差率を3%とし、老朽化した建物改修のため修繕費積立をおこなうことに法人の目標としています。

法人内で特に厳しい経営状況にある20人定員の通所事業所やホームについては、その改善を図るため、該当事業所と事務局で職員配置や加算取得の促進などの収支改善の取り組みを進めてきました。

国の報酬内容は人件費や諸経費の高騰とはほど遠い内容で、法人経営は年々厳しさを増しています。きょうされんが呼びかけた「職員不足実態調査」結果をふまえた報酬増額を国に求める団体要望書を法人として取り組み、事業所のみならず家族会や支える会、利用者自治会としても提出して、国に改善策を求めました。

2) 政省令を遵守した運営

事業所を運営するため、また職員の労働条件を整える上において、各種の法律や条例、政省令を必ず遵守しなくてはなりません。2025年度は京都府（丹後保健所）による実地指導が4つの事業所で実施され、また京都労働局による障害者就業・生活支援センターこまち（雇用安定事業等）に対する監査も実施されました。これらが適切に業務をおこなうための見直しや実施の機会となっています。

第三者評価についてはリフレかやの里が受診しました。

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

① 計画の検証と推進

第4次3ヶ年計画推進のために、エリア代表者会議が年3回、その進捗状況を確認し、その推進のための役割を担ってきました。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。

② 法人10年のまとめと今後10年の展望

第1次3ヶ年計画から約10年間のまとめをおこないその成果と課題を確認することや、今後の10年を展望することを目的に、エリア代表

者会会議が中心になり、法人の機関会議において報告。論議をおこないました。

さらに、これを多くの関係者で共有できるようパンフレット「たくさん『ふつう』を叶えていく（これまでの10年）」を作成し、利用者や家族、行政機関をはじめとした関係機関などに配布、また広報誌「福祉よさのうみ」や法人ホームページでのその内容を掲載しました。

2、法人の組織運営など

(1) 法人の組織運営

7回の理事会と4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40回の常任理事会、毎月2回のエリア代表者会議、毎月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、8つの委員会と1つの部会、2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的に会議を開催して、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。

(2) より良い支援・実践のため

め

「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、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って進めました。

(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って、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って、より相談しやすい環境整備に努めました。

メンタルヘルス対策としてストレスチェックを全職員対象に実施しました。今後はその結果をふまえ、高ストレスにある職員の対応をおこなうとともに、ストレスチェックの法人全体分析、事業所単位分析をおこなって、法人や事業所としてストレスの少ない職場づくりを進めます。

3、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、法人設立やその以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ってきた面も広がっています。より多くの家族や地域住民と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ました。

運動を通して制度の改善を求めていくことの大切さを再度確認す

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) 延べ利用者数と自立支援給付費等

いきいきを含む通所系事業所の延べ利用者数は、高齢化により介護施設へ移られる、他法人が運営する障害福祉サービス事業所へ移られるなどの理由でこれまでも減少傾向にありました。一方では近年支援学校卒業後の新規利用者は極めて少なく、今年度も一部を除き多くの事業所で数百人規模の延べ利用者が減少しており、法人全体では前年比▲2,994人(▲3.4%)の減少となりました。

ホームでは各エリアでの施設整備がひと段落して、徐々に定員も充足してきており全体では31,485人と過去最高の延べ利用者数となりました。さらに空床をなくす、体験利用枠を最大限活用する、土日の利用者を増やすなどすれば最大3万5千人程度の利用が見込められると思います。

今年度の自立支援給付費は過去最高の122,211万円となり、前

年比で2,355万円増加しました。ホームやいきいきの延べ利用者数増加、ホームでの加算算定や人員配置の充足、就労継続B型事業所により上位の工賃区分が取得できたこと等が報酬増の大きな要因となっていました。

利用者一人当たりの自立支援給付費は1万円を超えてこちらも過去最高の10,266円/日となりました。

(2) 人件費や事務費・事業費などの増額

2025年度4月には正規、臨時ともに給与等支給規程を改定しました。これまで半期ごとに支給していた処遇改善加算手当や月額手当として支給していたベースアップ手当を廃止し、基本給を底上げするベースアップを行いました。他にも資格手当や泊り勤務手当の増額など大きく職員処遇の改善を図りました。また、3つの全てのホームで夜勤体制の強化や人員配置の充足のために職員を新たに採用したり、職員の契約時間数を増やすなど、夜勤回数や労働時間数を増やしました。

これに付随して賞与(支給率は見直しせず)や法定福利費も増額し、人件費総額は法人全体で8,333万円と大きく増加し、人件費率も72.2%となっています。

燃料費や光熱費等の高騰は続いており、事業費で前年比473万円、事務費で619万円増加しています。修繕費積立金は2,000万円を新たに増やし総額33,665万円となりました。また、大規模な修繕等はなかったため積立金の取り崩しはおこないませんでした。

(3) 経常増減差額及び経常増減差率

2025年度は自立支援費収入も増加しましたが、人件費が8,333万円と大きく増加して、経常増減差額は▲2,025万円(前年比4,860万円減)、収支差率は▲1.8%となりました(法人目標3.0%)。

当法人では長期的な安定性はやや不安があるものの、障害福祉サービス費のおよそ3カ月分の運転資金を保有しており、今のところは安定した法人経営ができていますが、今期のように赤字決算が続くと財政的に厳しい状況になると予測されます。