

社会福祉法人よさのうみ福祉会

1、第3次3か年計画実現めざした取り組み

(1)3つの柱

1)暮らし・生活支援の充実

①京丹後市内での新たなホームについて、自閉症や発達障害の人たちの入居できる7人定員のホームを2棟建設するため、地主から土地を借用することの確約を得ることができました。2023年度施設整備国庫補助金申請をおこない、6月に内示を受けることができれば2024年春には新たにホームを開設します。

②多様な暮らしの実現にむけた「暮らし・生活の支援充実検討会議」において、グループごとに他法人のホーム等の見学をおこない、その結果を交流して論議を進めてきました。

③利用者や家族の高齢化や機能低下にもなう入浴設備や支援方法について、入浴の必要性のある利用者・家族を対象に、身体的・環境的な状況、現在入浴できる制度の活用状況などについての聞き取り調査を実施し、そのまとめをおこないました。

④高齢化する利用者の日中活動に

ついて、60歳以上と45歳以上の介護保険利用者を対象に、日中活動の状況、生活で困っていること、休日の過ごし方などについて、聞き取り調査を実施し、そのまとめをおこないました。

2)自らの学び、自らの力を発揮して共に育ちあう職員

①職員が自らの力量を高めるため、自ら課題を見つけてより広い視野をもつて主体的に学ぶために、管理者・主任を除く全正職員を対象にして「職場づくり」「余暇支援」「発達障害」など8つのテーマで10のグループ別の会議を定期的に開催しテーマに沿った論議を進めてきました。事業所や職種も違う職員が互いの意見を論議する機会となっております。3月にはグループごとに中間まとめをおこない、その状況を職員会議で報告をおこないました。

サポーターズカレッジオンライン研修を導入しWEBで身近に視聴できることで、日常の支援や業務の基本的な学習や振り返りの機会として、法人内研修と各事業所での学習を関連させながら、学習の機会を増やすことができています。

②職員育成委員会による新任研修、中堅職員研修、チームリーダー研修、主任研修を実施し実践・運営の要としての講義や意見交換をおこ

ないました。特に主任については、職員育成委員会と担当主任が研修の目的や内容を論議して進め、「職場づくり」「ホームづくりと運営」「ストレスマネジメント」について論議してきました。

③職員の確保は支援や業務の質の確保上も重要ですが、職員不足は当法人においても深刻な状況です。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、民間紹介業者との対応、就職フェアへの参加など採用者確保に向け、「職員紹介報奨金規程」を有効に活用して職員確保に努めてきました。

3)組織再編

①職員配置がより困難な状況が続いているホームや居宅支援事業などの職員配置とその支援の質的向上が必要で、そのために、日常的なホームと日中事業所の連携強化を図るとともに、日中事業所とホームや居宅支援事業所との職員の兼務について論議を進めてきました。臨時職員がヘルプ事業所や通所事業所を兼務したり、複数のホームを兼務する事例なども生まれています。さらに、コロナ禍において通所事業所職員がいきいきやホームに支援に入る状況を通して、お互いの支援内容や事業所の状況を理解しあう機会となりま

した。

②各事業所の老朽化と多額の改修費、日中事業所の利用者の減少傾向、これらをつまみ、現状の事業所を維持するのかが再編するのかが課題となっております。

京丹後エリアでは、峰山共同作業所が高齢化等により2階の活用しにくさや、利用者増による手狭さが課題になっています。また、1980年に開設したみねやま作業所建物の老朽化も顕著です。これらの状況をふまえ10年後の京丹後エリアにおける各事業所の運営方法について論議を進めてきました。

与謝野町エリアでは、ホームゆめおり(若草ホーム、おおぞらホーム、ほととホーム)の旧加悦社会福祉センター跡地への移転統合にむけ、建物の取り壊しや地域住民説明会などを実施し、2023年度9月開所にむけオーナーによる建設工事が着工しました。さらに定員増にもなう利用者募集と選考をおこないましたが、4人の定員増に15名の応募があり、ホームの必要性がより明らかになりました。

宮津伊根エリアでは、すまいる建物やホームすみれ(すみれ、ヘルパーステーション結)建物の老朽化にともない、すまいる、ホームすみれ(すみれ)、ヘルパーステーション結の3つの事業所を旧元京都府水産事務所に統

合させる取り組みを進めました。障害のある人達の仕事や活動の場、暮らしの場を新たに広げ、居宅介護事業の拠点として再スタートさせるため、宮津市を通して京都府の土地・建物を借用し、2023年7月開設にむけ改修工事を始めました。

④法人財政は2018年度決算において初めて赤字決算となりましたが、それ以降は少しずつ改善しつつあります。しかし、国の社会保障・社会福祉の施策動向や報酬改定等が法人・各事業所に大きな影響を及ぼし、法人全体としても厳しい経営状態にあり、益々先の見通しにくい状況は続いています。

旧京都府水産事務所改修と京丹後における新たなホーム開設に約4億円の資金を必要とすることが明らかになる中で、第3次3か年計画の中に財政問題も位置づけて、当面各事業所において必要とされる修繕等の高額な費用を確定させ、それらを図のような順番で実施していくのか論議を進めてきました。

(2)5つの課題

1)よりよい良い支援・実践のために
法人の『利用者権利擁護指針』に掲げた、基本的人權の尊重、一人ひとりの立場にたった支援、利用者・家族との信頼関係構築、あたりまえの

暮らしの実現の4つの「大切にしたい視点」に立ち返った支援・実践をおこなわなくてはなりません。

利用者事例検討会、利用者ケース会議、レポート作成、職員面談、事業所虐待防止委員会での論議と法人虐待防止委員会による集約、虐待防止研修(管理者、ホーム職員、新任)や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実施などを取り組みました。また、「心温まること・ちよつと一言」大賞は、3ヶ月ごとに職員に報告し、日々の利用者への支援、職員の働く喜び、地域からの励ましなどを職員間で共有しあうことができています。

2)工賃向上

新型コロナウイルス感染症の影響なども受けて、就労会計の売り上げが減少していますが、製品開発、作業検討、新規事業などの検討、新たな仕事導入や行政からの商品受注など、売り上げの増加にむけて努力をしてきました。ショッピングセンター「マイン」での「くりくり」は様々な販売企画、横断幕作成などの工夫をおこない売り上げが過去最高となつて、利用者工賃の確保や作業意欲の向上にもつながりました。また、京丹後市や峰山商業開発株式会社様からも引き続き大きな支援を頂

くことができました。

3)リフレかやの里と就労継続A型事業

リフレかやの里の本館事業(レストラン・宿泊・入浴)について、与謝野町との協議、リフレ運営協議会等を通じた地域から意見把握と連携を継続して進めてきました。しかし、与謝野町の2023年3月末での一時休館を受け、リフレかやの里でおこなってきた就労継続A型事業についても3月末で廃止せざるを得なくなりました。A型事業廃止にともなう、地域への広報、A型利用者の対応などを進めました。一方で、農産加工やキーキ工房、農業については、町の建物や設備、農地を使用してこれまで通りの就労継続B型事業所として定員を20名に増やして、事業を一層拡充させるための準備をおこないました。

4)多様な障害者の受け入れ

増加する発達障害、高次脳機能障害など多様な障害のある方を受け入れ、日中事業所、相談事業所、行政との連携を強め、より適切な支援を行えるよう、各事業所の受け入れ状況や支援で困っていることなどのアンケートを実施し、そのまとめをおこないました。

5)地域へのアプローチ

宮津市内3事業所移転統合(2023年7月)、ホームゆめおり移転統合(2023年9月)、京丹後市における新たなホーム開設(2024年春)の大きな3つの事業が新たにスタートすることとなります。これら新たな場所での事業を始めることを契機に、障害のある人への理解と共感を広げ、障害のある人も安心して暮らせる地域づくりの課題を位置付けて、コロナ禍においてもどのように取り組みを進めるのか論議を進めました。

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」の上映運動は、2019年度に与謝野町で開催以降コロナの影響で開催できていませんでしたが、2022年度には京丹後市、宮津市、伊根町で開催することができました。

2、新型コロナウイルス感染症対策

法人全体や事業種別ごとに感染者や濃厚接触者が発生した場合の対応マニュアルの整備、発生時の速やかな対応などを進めてきました。しかし、感染の広がる中で法人内すべての事業所で、のべ142人(利用者52人、職員90人)の感染者が発生し、

そのうち事業所内が感染の要因である者が39名ありました。いきいきやホームなどにおいて感染者や濃厚接触者が発生した場合には、通所事業所の職員が支援に入るなど、利用者支援や事業所運営を事業所間で協力しながら対応してきました。また、感染者や濃厚接触者となった利用者に支援にあたった場合の手当、職員が事業所内感染した場合の特別休暇など、法人独自に対応策を講じて感染防止対策を進めました。さらに、こうした感染の大きな広がりにより、事業所を休所したり、利用者が通所を控える状況も生まれたことで、報酬の減額となる状況もありました。

3、働きやすい職場環境づくり

職場におけるハラスメント防止対策が強化され、管理者会議での学習と論議、相談窓口設置やハラスメント防止ポスター掲示をおこないました。さらに、「ハラスメント委員会」を設置して事業所単位での全職員学習を実施しました。また、職員会議において「より良い職場環境、職員集団づくりを進めるために」ハラスメントのない職場づくりを」とする資料を配布し、法人内において発生したハラスメントの事案を通して、職員が安心

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場としました。

ハラスメントは職員の普段の何気ない言動から気付かないうちに発生し、個人及び組織全体が「いじめや嫌がらせなど」の負の連鎖に陥り、個人の心身や組織風土を回復不能なまで破壊します。ハラスメントは本人同士や周りの人間を含め解決していく必要がある重大な問題と認識し、そのハラスメント防止に取り組むことが重要です。特に大切なことは、自分の行動が同じ環境にいる人間に不快感を与えていないかどうか、ということを自ら振り返ること、自分の何気ない言動が相手にとつての「ハラスメント」になつていないか、一度自分の日常の行動を見つめ直す必要があります。ハラスメントの発生している職場で質の高い利用者支援が実践できないし、ハラスメント問題が放置されている職場では誰も働きたくありません。

より良い実践を進めるためにも、また職員が意欲をもっと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、今後も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、決算の主な特徴

① 新型コロナウイルス感染症(以下、「コロナ」)の拡大とその対応にともなつて、サービスマン報酬や人件費にどまらず、収支とも多くの科目において、コロナの影響を大きく受けた決算となりました。とくに2022年度は利用者や職員への施設内感染が複数事業所で発生し、度重なる事業所の臨時閉所、24時間絶え間ない支援が必要となる入所施設への事業所を超えた応援職員確保が必要になるなど、非常に厳しい状況を乗り越えてきました。

② 慢性的物価高騰による経費増加、最低賃金上昇や社会保険加入要件の引き下げによる人件費増加、宮津エリア3事業所移転統合や新たなホーム開設に向けた建設費用や設計管理費等一部予算執行、またベースアップ等支援加算、コロナ対策や物価高騰など各種補助金・助成金の交付、リフレかやの里本館事業業務委託費増額、これらいくつかの大きな要因によつて、例年にない変則的な増減が盛り込まれた決算となりました。

・実質的な利用者の減少やコロナの影響による利用日数の減少により、法

人全体の延べ利用者数は減少したにもかかわらず、自立支援給付費は110,790万円となり、前年比で1,782万円増加しました。コロナの影響を受けての減収以上に、利用者の重度化等を背景としてより高い基本報酬や加算が請求できたこと、新たな加算の取得ができたことなどが影響し、利用者一人当たりの自立支援給付費は1日あたり8,930円となりました。

・就労支援事業収入は2020年度コロナ禍の影響をもちに受け大きく落ち込み、2022年度も引き続きコロナやリフレ本館部分の営業縮小の影響は受けつつも15,143万円と、2021年度対比で95万円増となり一定の改善が見られています。

・2022年度のサービスマン活動収益計は150,410万円と過去最高となりました。サービスマン活動費用のうち人件費や事業費も増えていますが結果的に収入増が上回り、経常増減差額は7,242万円(前年比1,623万円増)、収支差率は4.8%と目標としている3.0%を上回りました。