

# 2014年度 法人事業報告

社会福祉法人よさのうみ福祉会

## 1. はじめに

2014年度は、わが国の障害者権利条約批准・発効(2014年2月)を受け、地域の隅々にそれを活かすことが求められる中で、条約に抵触する「精神病棟転換型居住系施設」問題が浮上し、改めて条約批准国にふさわしい障害者の「地域生活」のあり方が問われました。

また社会保障、社会福祉に対する国の公的責任と負担軽減を図る全般的な改革の中で、障害福祉分野において総枠を増やさず処遇改善費増額がはかられ、2015年度以降の運営費は低減しています。このような国の動きの中で「社会福祉法人のあり方」に関する検討会の提言を受け、社会福祉法の一部を改訂する法律案の国会上程が準備されました。(2015年4月3日国会提出)

この様な障害者福祉を巡る情勢動向の中で法人2014年度事業計画を推進しました。

## 2. 法人前期2カ年計画の実行

法人設立34年目の2014年度は、中期5カ年計画の前期2カ年の後半にあたり、重点とした4つの柱(①夢ビジョンの策定、②めざす職員像の検討、③財政・組織の見直し、④地域生活支援)を推進する中で後期3カ年計画の作成をめざしました。

### (1)「夢ビジョン」の作成

「法人夢ビジョン検討委員会」が、2013年度に法人内の全事業所に呼びかけ、利用者・家族448名から聴き取った現状に対する思いや願い、夢が集約されました。2014年度は、集約された膨大な内容を「日中活動の場」「暮らしの場」「日々の生活の場」などの分野別項目別にまとめ、「法人夢ビジョン」として整理しました。それらをイメージ化するため、デザイナーに依頼し「法人夢ビジョン(イラスト版)」も作成しました。

「法人夢ビジョン」には、特別な願いや要求でなく、当たり前働き、安心して暮らしたいとの願いが凝縮されています。「法人夢ビジョン」の実現を目指すことは、障害者権利条約に謳われている「他の者との平等」をこの地域で保障することにつながります。職員会議、利用者自治会、家族会などで「法人夢ビジョン」を広げて話し合いを組織し、夢や願いを共有し取り組むことが課題となります。

### (2)「めざす職員像」の作成と人材育成

「職員像検討委員会」を2年間でのべ20回開催。どこからか既成のものを持ちこむのではなく、「よさのうみ福祉会らしい」ものをつくるためプロセスを大事に取り組みました。検討の中で法人全体に共通の「めざす職員像を職員として大切な4つの柱」に整理。法人組織内に提案するとともに、各事業別・職種別の「めざす職員像」と「求められる力」の検討を呼びかけました。

各職種別の「めざす職員像」を集約し、「めざす職員像」をたくましく育つ「職員像の木」のイメージを使いイラスト図でわかりやすく示しました。

これまで個々の職員の頭の中にあっても、文字で整理されていなかった「めざす職員像」を階層別・職種別に整理出来たことはとても大きな成果でした。「めざす職員像」は、「作って終わり」ではなく、其々の事業所で繰り返し話し合いながら、個々の職員の目標や職場としての活動方向を考え、学び合っていく事が大切です。チャレンジシートの活用や定期的個別面談の実施、職場での話し合いを具体化します。

### (3) 財政・組織の見直し検討

「法人財政・組織検討委員会」を組織し、2年間でのべ31回の検討委員会を開催しました。

法人財政の中長期的な見通しを把握することを確認し、今後10年間の法人の収入見込ならびに人件費・減価償却費等支出の年次別収支構造を分析することで、法人事業の継続を保障するには少なくとも5～6%の収支差額を確保し続けることの必要を確認しました。2014年度当初予算編成後、5.9%の収支差額を確保するため収入増に向け目標予算を立て、月次予算管理を試行しました。分散している事業者やホームの統合によるコスト削減についても提案し、検討しました。法人組織の見直しについて「検討委員会」から改革案を提案し組織討議にかけ、2015年度以降の組織の一部改編を方針化しました。

良い支援と収入管理を統一した新たな「月次事業所状況報告制度」のスタートと定着、環境改善と合わせた宮津市内グループホームの統合、当初予算(補正予算)の収支差額5.9%を確保するため目標予算編成と目的意識的追及、長期収支の再確認が課題となります。

### (4) 地域生活充実の取り組み

#### ① 計画相談の推進

3年目の圏域内2市2町の計画相談を推進するため、法人内3か所の相談支援事業所に配置された相談支援専門員が積極的な役割を果し、その結果、圏域内の計画相談作成率は8～9割と全国的にも全府的にも高い水準をキープしました。また、各地の自立支援協議会の運営に積極的に係わり、地域課題の共有化や解決に向けた対応に寄与しました。

#### ② 暮らしの場づくり

与謝野町内で4カ所目のホームづくりに向け、国・京都府に対する施設整備補助金協議書を提出。丹後市内は3カ所目のホームづくりに向け推進チームを中心に候補地をあげ、設置の可能性を検討しました。宮津市内のホームの統合による増築計画の具体化を含む暮らしの場の整備が引き続き課題となります。

#### ③ 就労、地域生活支援

「福祉から雇用へ」の国の流れの中、就労支援の取り組みを「こまち」や就労移行事業所が目的意識的に推進し、「こまち」として実習幹旋件数27件、就職件数26件の実績を作りました。また、リフレかやの里、ワークセンター花音などにおいて、就労(生活)困難者を受け入れ就労支援を促しました。今後の事業の方向性として、特定の障害への対応強化、職場定着支援の強化、支援水準引き上げが課題となります。

地域生活を支えるホームヘルパーの確保、地域エリア運営会議に相談支援事業所管理者の参加を得て、障害のある方の地域生活全般を支援する取り組みが次年度の課題となります。

### (5) 5ヵ年総合計画(後期3ヵ年計画)

5ヵ年総合計画前期2ヵ年の4つの重点課題に取り組み、その到達をふまえて後期3ヵ年計画を作成しました。2015年～2017年の3ヵ年総合計画の中に2015年度の事業計画を整理すねことが出来ました。但し、昨年秋には原案を提案、組織内での討議を組織して後期3ヵ年計画を練り上げる予定でしたが、原案提案が年度末にずれ込み、組織内討議に不十分さを残しました。

後期3ヵ年計画と2015年度事業計画に繰り返し立ち返り、計画の実行を図ります。年次ごとの推進めざし、常任理事会が執行状況を検証します。

### 3. 実態とニーズにあった魅力ある事業や実践の展開

#### (1)暮らしの場の拡充

①京丹後エリアは、事業所メンバーによる「第3ホーム推進会議」を開催し、京丹後市内3カ所目のホームづくりめざし、ホーム候補地をあげて開設の条件・可能性について検討しました。

②与謝野町エリアは、建設予定地の住民理解促進により町有地の貸与確約を得ることが出来、国・京都府に対する施設整備費補助金計画書を提出。国・京都府より求められ2月に補助金協議書を提出しました。与謝野町は、予定地内の既存建物解体撤去のための予算を計上し、年度内に予算執行し整地されました。ホームの基本設計について、(株)ゆう設計と基本設計契約書を締結。10月に、「みんなでつくるコンサートin岩滝」(参加者500人)、12月に「着物バザー」(売上約72万円)など、ホーム建設の理解と資金づくりを目的としたイベントを行いました。

③宮津エリアでは、「ホームもくれん」を活用した体験入居の取り組みを積極的に組織しました。伊根町のホーム開設に向けた行政との協議はとくに進展なく、次年度の継続課題となります。

#### (2)介護系、就労系、日中活動系の取り組み

①生活介護系事業所では、「重度・重複部会」の定例開催を軸に、障害の重い人たちへの支援のあり方検討や実践交流、学習活動を行いました。

②就労系事業所では、事業製品の販路拡大、新たな仕事開拓、工賃アップに向けた取り組みが展開されました。京丹後エリアでは、事業所間の機能分化や仕事の再編が協議され、峰山共同作業所のおかき製造を10月からみねやま作業所に移転、菓子製造・販売の取り組み強化がはかられました。

京都府が主催し、「はあとショップたんご」連絡協議会と京都工芸繊維大学とのコラボ企画として丹後の障害者事業所利用者のアートを活用した取り組みが展開され、車両に取り付ける「マグネット式PRアート」、せんべいや大判焼きに使用する焼印、映像等利用者を主体とした試作品が開発されました。

③日中活動系では、支援学校卒業後の学びの場として自立訓練事業「きらり」の取り組みが開設5年目を迎え、3月には行政担当者、支援学校教員、周辺の事業所職員、家族の参加を得て「実践報告会」を開催しました。

宮津・伊根エリアでは、利用者の自治会を中心に宮津市や伊根町行政担当者との要求懇談会や、事業所管理者との要望懇談会が開催されています。

#### (3)京丹後市における「障害者事業所製品販売事業」の取り組み

2013年9月、「京丹後市障害者事業所製品販売連絡協議会」を設置主体として峰山町内の大型ショッピングセンターメイン内に障害者事業所製品販売常設店『クリエイティブショップくりくり』を開設しました。「クリエイティブショップくりくり」では、4法人8事業所で作られた製品が販売され、2014年度は売り上げ目標660万円に対し、700万円超の売り上げ実績をつくりました。一年間にわたる試行努力の結果生まれた新商品焼きドーナツ“ぼんべにえ”をはじめ、出店事業所製品の質向上や種類を増やすなど関係者の努力の結果です。京丹後市の積極的な行政補助、後援会員(サポーターズクラブ)の組織、ホームページの開設、ネットによる寄付金組織など、運営面でも幅広い支援体制が組み込まれました。

常設展の開設は、従来にない規模で事業所製品を地域に広げる機会となり、利用者の作業意欲や工賃アップとともに障害者理解につながっています。

#### (4)与謝野町内の二つの事業の引き続き推進

##### ①「リフレかやの里」再生事業

「リフレかやの里」は、前事業者の倒産と3年間閉鎖によるマイナスイメージを乗り越え、リニューアルオープン後3年半を経過した2015年3月末の延利用者総数は20万人を突破し、与謝野町「食と健康の拠点施設」としての役割を果たしています。米・野菜など地元農産物の活用、野菜・果物等の農産加工委託、「リフレかやの里運営協議会」を軸とする春と秋の大感謝祭、夏のひまわりフェスタ、地元農産品直売所、など、地域との連携も年々広がり、昨秋には農林水産省近畿農政局の地産池消優良活動表彰を受賞しています。

3月末現在、利用者24名、従業員17名を雇用し、A型利用者に年間総額1,389万円(一人平均給与月額78,966円)、B型利用者に307万円(平均工賃月額 26,261円)を支払い、雇用面でも給与保障の面でも、障害者理解の面でも積極的な役割を果たしています。

##### ②「地域共生型福祉施設」ワークセンター花音

4法人の連携した運営や仕事(「高齢者施設給食下ごしらえ」「配食サービス事業」「喫茶花音」「館内清掃業務」など)、を、職員・利用者が、その役割を発揮してきました。3月末現在、利用者17名、従業員13名を雇用しB型利用者に年間総額566万円(平均工賃月額30,777円)支払い、地域の暮らしを支える積極的な役割を果たしています。

全国的・全府的にその成り行きが大きな注目と期待を集めているこれら先駆的事业や実践を、さらに豊かに発展させることが引き続き課題となります。

#### 4. 人材確保と職場定着

①正規職員は2014年度5人採用、2015年4月1日付採用者5人と合わせ10人を迎え100人に、常勤臨時職員72名、パート職員117名、総数で約289名の陣容となりました。ここ数年来の福祉人材確保の取り組み(就職フェアへの積極出店、京都市内大学との連携事業による見学実習受入を引き続き強め、継続的に若い人材の確保に努めます。

②人材育成としての教育研修事業は、法人教育研修委員会が毎月定例開催され、新任職員研修、経験年数 2～3年のフォローアップ研修、3年～7年のスタッフ研修、主任・教育担当者研修、管理者研修、全職員研修などを年間研修計画に沿って実施しました。

③職員の定着に欠かせない福利厚生面では、福利厚生部会を中心に「職員大交流会」(10月5日/61名参加)、「サークルづくり」(年度末現在3サークル)が取り組まれました。

##### ④職員の健康維持管理

職員の健康管理については、全職員の身体健康検診結果に関し、法人看護師部会でチェックし産業医と連携して要注意者の事後指導を行いました。また、法定義務ではないものの今年度新たにメンタル面で全職員対象のセルフチェックを行い、職員個々の分析結果レポートを返しました。

##### ⑤京都府各種認証制度の認証

従来の障害者雇用率3%以上の事業所が認定される「京都はあとふる企業認証」(法人は5.25%)に加え、今年度は8月に「(京都モデル)ワーク・ライフ・バランス認証企業」に認定、本年3月には2年がかりで取得めざした「京都福祉人材育成認証」を得ました。これらは、福祉職場が特殊な世界でなく、広く一般に通用する質の高い職場であることを公にアピールするものであり、人材確保に有利な条件となります。これら認証に甘んずることなく、職員が真に働きやすい職場づくりに向けた取り組みが求められます。

## 5. 事業運営

### (1) 障害者虐待防止の取り組み

法人内では一昨年10月の法施行以来、障害者虐待防止法の職員研修や虐待防止に関する全職員対象のアンケート集約を2年連続して行ってきました。昨年度のアンケートには、2割を超す職員が「他の職員が、利用者に対して虐待と思われる行為を行っている場面に出くわしたことがある」、また2割近い職員が「利用者に対して虐待と思われる行為を行っている場面を容認したことがある」と答えており、障害者虐待の芽が身近にあることを示しています。

昨年12月、リフレかやの里支援員による利用者に対する不適切な言動が障害者虐待にあたるとの指摘を受け、当該事業所はもとより法人組織あげて虐待問題について学習や討議を組織しました。

### (2) 第三者評価について

第三者評価未受講の事業所の計画的な受診をめじりましたが、2014年度は受診を組織できませんでした。引き続き、計画的な受診に努めます。

## 6. 法人組織活動

### (1) 法人の組織活動

- ①法人理事会は今年度7回開催し、法人事業方針の執行を担いました。出席状況は100%出席が7回中2回、年間の平均出席率は91%でした。
- ②理事会と理事会の間は常任理事会を年38回開催し、法人の業務及び職員人事管理を担いました。
- ③法人評議員会は3回開催しました。出席状況は、5月25日開催の第117回評議員会 16/21=76%、10月16日開催の第118回評議員会 19/21=90%、3月25日開催の119回評議員会 13/21=62%であり、事前の日程調整を含む100パーセント出席の働きかけが引き続き課題となります。
- ④法人管理者会議を毎月開催し、管理者集団として法人事業全般を把握するとともに課題の検討を行いました。

### (2) 財務管理 2014年度法人決算報告は財務諸表参照

### (3) 広報活動

- ・広報部が毎月開催され、「(法人広報誌)福祉よさのうみ」の隔月年6回の定期発行が継続されました。
- ・法人ホームページについては、事業者ならびにエリア単位のニュースや便りが発行される度に、それらをホームページ上に紹介することで更新に努めました。

以上

## 2014年度法人事業内容（概要）

月	主な取り組み	理事会・評議員会	常任理事会
4	8日,15日 福社会新任職員研修会（夜間コース 3名） 23日 福社会新任職員研修（日中コース 15名）		548回（4/9） 549回（4/16） 550回（4/22）

5	22日 法人職員フォローアップ研修(18名) 28日 法人資産変更登記申請	内部監査・監事会(5/24) 第117回評議員会(5/26) 第220回理事会(5/28)	551回(5/7) 552回(5/14) 553回(5/21)
6	19日 法人スタッフ研修(15名参加)		554回(6/11) 555回(6/25)
7	21日 6福祉会第18回法人役員研修会(11名参加)		556回(7/9) 557回(7/16) 558回(7/23)
8	6日 2015年4月採用正規職員第1次面接 7日 「京都モデル」ワーク・ライフ・バランス認証企業として認証	第221回理事会(8/18)	559回(8/12) 560回(8/19) 561回(8/27)
9	14日 6福祉会第30回北部作業所職員研修会 25日 法人管理者研修(19人)		562回(9/10) 563回(9/17) 564回(9/24)
10	5日 法人職員交流大懇親会(62名参加) 18日 法人福祉厚生部会主催懇親会(58名参加)、 23日 法人主任研修会(12名参加)	第115回評議員会(10/16) 第222回理事会(10/21)	565回(10/8) 566回(10/15) 567回(10/21) 568回(10/30)
11			569回(11/13) 570回(11/20) 571回(11/28)
12	17日 2015年4月採用正規職員第2次面接 20日 福祉会全職員研修会(182名参加) 年末 全職員対象にメンタルストレスチェックを実施	第223回理事会(12/18)	572回(12/2) 573回(12/10) 574回(12/17) 575回(12/24)
1	30,31日 京都市内で開催の「きょうされん第18回 経営管理者総合研修会」(役員・管理者9名参加)		576回(1/6) 577回(1/14) 578回(1/22) 579回(1/28)
2	5日 京都府平成26年度指導監査を実施(法人等) 18日 2015年4月採用正規職員 第3次面接 22日 「職場労働者の代表」との懇談(18事業所代表)		580回(2/2) 581回(2/18) 582回(2/26)
3	10日 きょうと福祉人材育成認証事業者として認証 29日 理事・監事・評議員新任スタート	第224回理事会(3/12) 第119回評議員会(3/25) 第225回理事会(3/27) 第226回理事会(3/29)	583回(3/11) 584回(3/18) 585回(3/25)
(2014年度集計) 理事会 7回、評議員会 3回、監事会 1回、常任理事会 38回、			