

2016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

(1) よさのうみ福祉会のめざすもの

わたしたちは今日までの事業の到達をふまえ、障害のある人、家族、関係者一人ひとりのねがいや思いを大切に、次の課題の実現をめざします。

1. 人間として生活していくために必要な権利の保障をめざします。
2. 誰もが安心して暮らしやすい地域をめざします。
3. 一人ひとりの意見が大切にされ、社会から信頼される民主的な経営をめざします。
4. 基本的人権が尊重される平和で豊かな社会をめざします。

(制定 2012 年 3 月 26 日)

(2) 2016年度は後期3カ年計画実現の要の年

よさのうみ福祉会は、2012 年3月、法人設立30年余の事業の到達をふまえ、「よさのうみ福祉会のめざすもの」を制定しました。「めざすもの」を実現するため、2013 年度から 2017 年度までの5ヶ年総合計画を、前期2カ年計画(2013～2014 年度)と後期3カ年計画(2015～2017 年度)に区切りました。

2016 年度は後期3カ年計画の中間にあたり、後期 3 カ年計画を推進する重要な年度となりました。

2. 後期3カ年計画の基本方針

後期3カ年計画期間は将来の経営環境の変化に対応し、より良い支援を続ける組織の基盤を築き、その定着を図る期間と位置づけ、次の3つを基本方針としています。

- ① 支援と実践を高める仕組みで、人が生きるより良い支援をめざします。
- ② 法人の規模を活かせる組織体系・管理体系の定着をはかります。
- ③ 経営を安定化させる財政の見通しを確保します。

3. 2016年度の主な特徴

- ① 菜の花ホーム及びハイツゆいまーるの開設
- ② 虐待事例及ホームでの利用者の死亡事故と法人・事業所の対応策
- ③ 人財政分析と財政改善にむけた検討
- ④ 委員会及び部会の活発な活動
- ⑤ 宮津共同作業所開設 40 周年企画を実施

4. 支援・実践課題への取り組み

(1) 支援・実践の基礎づくり

「夢ビジョン検討委員会」が中心となって提案し 2014 年度に作成した「法人夢ビジョン」は、支援や実践を展開するうえで職員が踏まえるべき大切な要素です。「法人夢ビジョン」は、当法人がその専門性と社会における役割の発揮を通じて、将来到達しようと描く姿として、法人・エリア・各事業所のあらゆる単位でその伝達を図ります。

2016 年度「めざす職員像活用検討委員会」は、「生活支援員」の「職員としてのあり方の要素」を OJT・職場内研修・職場外研修・自己啓発のそれぞれについての育成方法について検討しました。新任職員の1年間の育成計画については、OJTや OFF-JT の実施についても検討しました。さらに法人内事業所の主任同士で、役割と現状・課題について討議し、今後の主任育成のための手立てを考える場として「めざす職員像主任会議」を開催しました。

(2) 多様な日中活動に向けた活動

後期3ヵ年計画では「多様なニーズや障害実態に即した日中事業所の機能分化、事業所の特徴の発揮」を目標としています。

2016 年度「日中事業実践向上委員会」は「食品事業のリスクマネジメント」「SNS利用にあたってのルールづくり」の2つをテーマに委員会活動をおこないました。食品については事故防止のためのマニュアルづくりを進めています。SNSの活用については講習会を開催し、事業所での face book の利用を始めました。

生活困窮者就労支援として野田川共同作業所とリフレかやの里を受入先として京都府就労体験事業を実施しましたが希望者はありませんでした。

(3) ホームの充実・開設

丹後福祉圏域における暮らしの場・ホームを新たに開設し、さらに暮らしやすい環境を整えるため以下の取り組みを進めました。

① 与謝野町でのグループホームの開設

障害の重い人を対象とした菜の花ホーム(定員 9 人)を5月に、アパート型ホームとしてハイツゆいまーる(定員10人)を1月に開設し、法人が運営するホームは 12 ヶ所となりました。菜の花ホームの開設にあたり職員体制が整わず、利用者全員の入居ができたのは12月末となりました。また、菜の花ホームの短期入所(4 人)事業及びハイツゆいまーるの体験利用の事業は 2016 年度には事業をはじめることができませんでした。

② ホームすみれ再編計画

ホームすみれが現在複数の箇所に分散し、それぞれに管理を要する状況を解消、人員配置を円滑にするとともに、管理を行いやすくしホーム機能の向上を図るための検討を開始しましたが 2016 年度には事業計画構想を確定するには至りませんでした。

③ 京丹後市でのグループホームの検討

2016 年度は京丹後市における 3 つ目のホーム建設のための場所や内容の検討を進め、場所探しや資金計画などの検討を行ってきました。

(4)居宅介護事業の充実に向けた取り組み

2016年度は、3人のサービス提供責任者が「喀痰吸引等研修(第3号研修)」を受講、事業申請及び登録をおこない12/1より医師の指示に従って対象者に対応をおこないました。また、男性ヘルパーの業務中の怪我により長期にわたって身体介護の必要な利用者への対応に支障のある状況があるなどヘルパーの不足している状況が続いています。ヘルパーの採用や法人内の異動による配置などが進められず居宅介護事業に対するニーズに充分応えることができませんでした。

(5)相談事業を通じた地域生活の支援充実

未受診や障害受容に困難のある事例や生活困窮者などの相談が増えており、困難事例に対しては関係機関と連携した対応を進めています。また、計画相談は3箇所の相談事業所で計509名に計画作成及びモニタリングなど継続支援をおこなっています。相談件数の増加により相談支援専門員の業務負担が年々増え課題となっています。

(6)利用者の虐待事例

残念ながら法人内の事業所において虐待として認定される事例が発生しました。今回の事例を通して利用者に対する虐待が法人内のどの事業所でも起こる可能性がある問題としてとらえ、さらに組織の課題として虐待防止のために必要な改善課題について、虐待防止セルフチェックや様々な虐待防止研修の実施、利用者権利擁護指針作成にむけた虐待及び不適切な支援事例の検討など、虐待をなくしより良い支援をめざして該当事業所のみならず全事業所職員会議での論議を深めました。

(7)ホーム利用者の死亡事故

2017年1月に法人内の2か所のホームで利用者が死亡する事故が発生しました。事故発生後、所属ホームや所属通所事業所をはじめ管理者会議等の機関会議で論議をおこないました。また、法人すべての事業所で二度とこういった死亡事故をおさないためにも、さらに今回の死亡事故を教訓化し、利用者の命と安全を守りより良い実践を進めるためにも、法人内すべての各事業所で具体的対策を講じる論議を進めてきました。

(8)介護サービス・福祉サービス第三者評価の実施

第三者評価を受診することは、各事業所が普段行っている支援を振り返り、また第三者の目で見ってもらうことにより、事業運営における課題を明確にすることで支援の質の向上に向けた取り組みを図っていくことができます。毎年各エリアで1か所の受診を進めており2016年度は長岡ホーム、伊根の里、野田川共同作業所が受診しました。

5. 人材の確保と育成

(1)新規学卒者採用

深刻な人員不足が続く介護・福祉業界において、多くの新規職員を確保できたことは、単に人員の数的補充に留まらず支援や業務の質の確保上も重要なことでした。しかし、一方で菜の花ホームの職員が十分配置できず利用者の受入が遅れるなどホーム職員の体制不足、いきいきの夜勤ができる女性職員が確保できないなど、変則勤務にある職員の配置はより困難さを増しています。

① 新卒採用

2016 年度も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積極的な受け入れをおこないました。2017 年 4 月の4大卒採用は 1 名になりました。

②中途正規職員採用

2016 年度の正規職員の配置については新卒者以外に8名(内、法人内契約職員5名)を正規職員に採用しました。中途採用者は、一定の業務や社会での経験を活かし当法人の即戦力として事業を支えることが求められます。

③臨時職員・パート職員

2016 年度は、常勤・パートの臨時職員を年間23名雇用しました。

(2)人材育成

人材の育成は、法人 5ヶ年総合計画の中でも極めて重要な課題とされ、法人の核である「支援」のあり方を左右する活動です。前期 2 か年の論議を通して「めざす職員像」を作成し、「めざす職員像活用委員会」はその内容を具体的な職員育成につなげていく仕組みづくりを進めています。「生活支援員」の OJT・職場内研修・職場外研修・自己啓発のそれぞれについての育成方法、新任職員の1年間の育成計画、主任同士討議し主任育成のための手立てを考える場の設定などをおこないました。

①チャレンジシートを活用した面談制度

2015 年度から「めざす職員像」及びチャレンジシートを活用した管理者の職員に対する個別面談を実施しています。取り組んだ事業所では、その取り組みを通し職員個々の現状や課題が浮かび、管理者・職員双方にとって相乗的な効果をもたらしています。エリア代表会議やエリア運営会議で進行状態や経験を交流するなどおこないましたが、事業所間に取り組みに温度差が生じています。

②内部研修

教育研修委員会が企画し法人職員を対象とする法人職員研修、各事業所で管理者及び主任を中心に行う事業所内研修を軸に、それぞれ研修計画に沿って「目指す職員像」を踏まえ内容の充実を目指して取り組みました。特に2016 年度は虐待防止委員会によるホーム職員研修、日中実践向上委員会によるSNS研修会を開催するなど、委員会・部会による研修会にも取り組みました。

② 外部研修

外部研修のうち、法人事業の人員基準上求められる研修(相談支援従事者初任者研修、サビ管研修、相談支援現任研修など)について、計画的な派遣に勤めました。引き続きその開催時期に合わせて、管理者の推薦により法人としての参加者を選任し、人員基準上必要な人員が長期的に確保できる状態をつくります。

任意の研修については、職員の自主性や意向を尊重しながらも、各事業所で管理者及び主任が、「目指す職員像」を活用しながら個々の職員の実態に即した研修への参加を進め、より効率的にレベルアップを目指しました。

④管理職の育成

2016 年度、管理者研修会は虐待防止、主任研修会はめざす職員像(主任)をテーマに開催しました。さらにエリアごとの運営会議の開催、管理者会議の開催などを通して法人全体やエリア、事業所における

様々な課題の論議をおこなってきました。

(3)職員ネットワーク研修会

2016 年度職員総括研修会推進委員会を発足させ主任を中心に論議を進めてきました。法人として初めてとなる本研修会を 2017 年 10 月 21 日(土)9:00~12:30 に野田川わくぱるにおいて開催し、「暮らす」「働く」の2つのテーマでパネルディスカッションをおこなう予定です。

(4)働きやすい職場環境

2015 年度全職員対象におこなったメンタルヘルス調査結果をふまえ、2016 年度 4 月より職員が身体と心の様々な相談ができるよう「総合健康相談窓口」を設置し、それに対応する職員健康委員会を法人内に設置しました。特にメンタルヘルス対策については、法人として「心の健康相談員」を新たに配置(元保健所相談員の家原氏)するとともに、法人の看護師(衛生管理者~職員の衛生管理のための国家資格取得者)や主任(管理者)、法人事務局を相談窓口としました。2016 年度は「心の相談員」に3人の職員について対応していただきました。

また、電子システムにより職員の出勤・退社の打刻時間や時間外勤務の状況を管理者会議において示して適正な労務管理に努めました。

6. 民主的な事業運営と発展・組織及び管理体制

(1)組織体系見直し

2015 年度から常任理事とエリア代表を分離し、常任理事会とエリア代表会議の目的と役割を区分して、それぞれ月2回の会議を定例化し、様々な改題に対する論議と対応がより丁寧におこなえるようにしています。

常任理事会は法人重要課題の決定機関である理事会への提案や報告、決定事項の実行に役割をより果たすことができました。特に委員会・部会活動に常任理事が役割を果たすことで、2016 年度はそれぞれの活動が大きく進みました。

エリア代表者会議は月次報告書を通して各事業所やエリアの状況を把握し課題の交流し、課題や問題を事業所だけに負わせるのではなく、エリアや法人全体や解決にあたってきました。さらに、各エリア・事業所における後期3ヵ年計画の進捗状況を3ヶ月ごとに把握し、その課題実現にむけた取り組みの推進責任を担いました。

2015 年度以降、地域エリアの運営会議に相談支援事業所も参加することにより、よりその地域のニーズを踏まえた事業の検討を行い、また支援を提供する事業所と相談系の事業所との連携が得やすくなっています。

(2)安定したサービス提供・業務実施基盤の構築

①委員会及び各種部会活動の推進

委員会や部会は、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、2016 年度は14の委員会・部会を組織しました。各委員会・部会の活動が進むよう、委員会は管理者が責任を常任理事が副責任者になって取り組んできました。さらに、部会は担当常任理事がその活動を掌握・統括できるようにしてきました。また、年度当初に各委員会・部会ごとに年度事業計画を論議・確定させました。これらによりそれぞれの委員会・部会活動を例年にも増して活発に進めることができ、法人内の諸課題を解決することができま

した。

②権利擁護・虐待防止・リスクマネジメント

2016年6月に法人内で虐待事例が発生し、そのことを通して法人の各機関会議や各事業所で論議を進め、日常の支援を振り返る機会をつくってきました。また、「リスクマネジメント・苦情解決・虐待防止委員会」が正式に発足し、法人内で発生した事故や苦情の検証、ホーム職員虐待防止研修など虐待防止の取り組み、職員セルフチェックリストの分析などをおこなってきました。また、教育研修委員会による虐待防止のための、全職員研修、管理者研修、アンガーマネジメント研修をおこないました。

7. 財政改善策

(1) 法人財政改善策

2016年度に発足させた財政改善策検討委員会は、法人の財政状況の分析をおこない、さらに法人事業所の統合、新事業の開設、大規模改修、職員の給与体系など「財政改善総合計画」の作成にむけた準備をおこなってきました。また、法人財政の改善と安定化のために現在支出の8割近い人件費を収支の状況に応じて管理し調整できるよう、人件費総枠を数値で設定し、それに基づいた人件費管理をおこなうことができる職員給与規定改定を検討してきました。

(2) 収入増のための取り組み

利用者を主体にした魅力ある実践、家族からも信頼される良い支援を届けることを前提として、

① 支援費報酬加算制度の活用

障害者総合支援費制度においては、サービス提供に対し一律的な報酬支給でなく、障害実態や成績重視（職員人員・職種配置、資格取得、夜間支援体制、目標工賃額など）による28種類の加算制度を設けています。各事業所がこれら加算制度のしくみを可能な限り活用できるようにしてきました。

② のべ利用者数増加

利用者に合わせた仕事や活動保障は法人の基本的な理念でもあり、その保障めざして工夫と努力を積み重ねてきました。障害者総合支援費制度においては、日割り報酬単価となるため、事業所単位の延利用者数が報酬額の根拠となります。そのため、在宅障害者への利用促進、魅力ある実践開拓、欠席がちな利用者への適切な働きかけ、長欠者訪問など、延利用者を増やす努力を行っています。

一方で、緊急に暮らしの場を求める利用者の入所施設移行、加齢による高齢者事業移行、病気入院、利用日数減少などが相次ぎ、延利用者数は昨年度と比較してもほとんど伸びていません。

③ 予算、利用状況の月次管理と速やかな対策

法人は数年前まで、利用状況や予算を月次に把握し検証することが一部の事業所に限られていましたが、法人管理者集団の検討を重ね、2015年度から全ての事業所管理者に「月次報告書」作成・提出を求め、利用状況・予算を月単位で把握し、問題や課題に速やかに対応するようにしています。

(3) 支出削減の取り組み

① 高額支出に対する競争原理の導入

法人経理規程は基準を超える多額の支出（購入）に関しては、競争入札を行うことを定めています。法人

は、高額物品の支出(購入)に関しより良い製品をより安く取得するため、業者間の競争原理を基本としています。例えば、夢織りの郷電気料金は電力販売会社4社に電気料金の見積もり提案を求め、最低価格の基本料金を示す会社と3月から契約したことにより1か月の電気料金は約20万円も削減することができました。

③ 高額支出には補助金や民間助成金等を積極活用

京都府の施設設備整備補助金の有効活用、民間助成団体への助成申請を計画的に行っています。特に2016年度は国庫補助金を受けていきいき、ろむに防犯対策のための機器を設置しました。

④ 予算にない一件10万円を超える高額支出に対するけん制の強化

予算科目に基づく支出原則は言うまでもないことですが、急な事情による高額支出に関し管理者判断だけでなく法人事務局のけん制を行うなど、慎重な予算執行を行いました。

(4)2016年度決算の主な特徴

2016年度決算にける事業収支差額は約1,286万円となりました。プラスの決算であったものの、2012年度決算における収支差額9,940万円が年々減少し、2016年度は約1,286万円という厳しい状況になっています。

障害福祉サービス等事業収入(報酬、補助金、利用料等)は、法人全体で2015年度は前年度比3,173万円増でしたが、2016年度は1,738万円増と年々減少しています。事業別にみるとホームについて2016年度は前年度比約2,258万円の増加となり、これは菜の花の開設により年間延べ利用者数が前年度費2,319人増加(合計20,137人)にともなうものです。一方で日中・入所の事業所について2016年度は年度比-1,079万円となり毎年増加していた収入がマイナスに転じています。より多くの利用者を受け入れる取り組みを各事業所で進めていますが、2016年度の年間延べ利用者数は前年度比2,177人減少し104,577人となったことが大きな要員です。菜の花ホームの開設によるいきいき短期の利用減少、11箇所の日中事業所中7箇所の事業所が前年度延べ利用者数が減少しています。

8. 地域に根差し、地域に開かれた法人運営

(1) 作業所40周年記念事業

宮津共同作業所が開設して40周年をむかえ、3月19日に宮津会館において「作業所開設40周年」のイベントを開催しました。これまでの歴史を振り返り、地域の皆さんに感謝の気持ちを表し、地域との新たな関係づくりの第一歩となるこのイベントでは、仲間の構成詩、宮津高校吹奏楽部、プロのステージなどに約700人の来場者がありました。

(2) 地域連携・法人間連携

① 福祉と地域と行政の連携 リフレかやの里

2016年度には滝金屋農業振興会と連携して、農産物の新たな加工品づくりのための急速冷凍機を導入し地域の農産物を使った製品づくりに取り組みました。10月には「リニューアルオープン5周年を祝う会」を利用者、職員、関係者で開催しました(5年半でのべ325,474人が利用)。

② 地域共生型福祉施設やすらの里における4法人間の連携

毎月の運営協議会を開催し4法人の連携と調整を図ってきました。毎月の協議会では地域との関わり、食事提供の在り方、やすらな保育所の運営、見学者対応など、論議を進め連携して課題の解決を図ってきました。また、初めて区民対象の「認知症講座」を開催しました。

③ 「京丹後市障害者事業所製品販売連絡協議会」における連携

「くりくり」において峰山共同作業所商品の誤表示があり商品の回収をおこないませんでした。法人内でも改めて食品を扱う上での商品管理の重要性が浮き彫りになり再発防止策を検討しました。また、連携する4法人、京丹後市、峰山商業開発との今後の対応策についての協議を進めました。

④ 京都北部6福祉会の交流・連携事業の継続推進

研究委員会による9月に開催された京都北部職員研修会をはじめとした様々な研修活動が開催され、法人の研究委員もその成功にむけた役割を果たしました。また6福祉会交流・連携事業の事務局を2016年度は当法人が担い、年5回の経営管理検討会、7月の6法人役員研修会など6法人の交流や連携を深めることができました。

(3) 実習・見学などの受入

- ・障害者福祉の啓発のためにも、将来の福祉従事者の養成のためにも、小・中・高の児童、生徒の見学や看護学生等の実習受入、学習会派遣などに取り組みました。
- ・他法人や関係機関と連携し、京都府北部地域の福祉の先進性や魅力を広く発信し、学生や社会人、福祉関係者の視察や研究など受け入れに努めました。

(4) 運動、事業、実践の歴史に学び、継承するために

京都府の北部地域における障害者運動、事業、実践の蓄積を継承させるため、記録や写真などの貴重な資料を収集し、整理・教訓化する「京都府北部障害児教育、福祉事業、運動等伝承センター(仮称)」を立ち上げることを方針として掲げていましたが具体化することはできませんでした。

(5) きょうされん運動の一翼をになって

京都支部役員や各事業所からの運営委員が中心となってきょうされん運動の発展に大きな役割を果たしました。丹後ブロック仲間の歓迎交流会や意見交流会、スポーツ交流会などの準備や参加、きょうされん主催の様々な研修会への職員の参加をおこないませんでした。また、法人内の事業所において、第40次国会請願署名は28,793筆の署名を集め、賛助会の取り組みでは721口を集めるなど、こうした取り組みを通して国の障害者施策の改善を求めるとともに地域の理解を広げました。

2016年度法人事業概要

月	主な取り組み	理事会・評議員会	常任理事会
4	12,14日 法人新任職員研修会 18日 菜の花ホーム・カフェショップ花鈴 竣工式 20日 ハイツゆいまーる入札会		609回(4/6) 610回(4/20)
5	1日 法人広報紙No.91 発行 菜の花ホーム事業開始 14日 法人職員フォローアップ研修 30日 法人資産変更登記申請	内部監査・監事会(5/24) 第124回評議員会(5/25) 第237回理事会(5/27)	611回(5/6) 612回(5/18)
6	15日 カフェショップ花鈴 本格オープン		613回(6/1) 614回(6/15)
7	1日 法人広報紙No.92 発行 8日 ハイツゆいまーる地鎮祭 10日 6福社会法人役員研修会 15日 法人内事業所見学会	第238回理事会(7/8)	615回(7/6) 616回(7/19)
8		第239回理事会(8/24)	617回(8/3) 618回(8/17)
9	1日 法人広報紙No.93 発行 8日 法人主任研修会 10,11日 6福社会第33回北部作業所職員研修会 13日 法人新任職員研修会		619回(9/8) 620回(9/21)
10	11日 リフレかやの里リニューアルオープン 5周年を 祝う集い 13日 法人スタッフ研修 18日 法人ホーム職員虐待防止研修 24日 法人SNS研修会 29日 第5回法人職員大交流会	第240回理事会(10/12)	621回(10/5) 622回(10/24)
11	1日 法人広報紙No.94 発行 24日 法人新任職員フォローアップ研修 30日 ハイツゆいまーる建物完成・引き渡し		623回(11/2) 624回(11/16) 625回(11/21) 626回(11/30)
12	1日 法人管理者研修 17日 法人全職員研修会	第241回理事会(12/19)	627回(12/7) 628回(12/16) 629回(12/21) 630回(12/26)
1	1日 法人広報紙No.95 発行 ハイツゆいまーる事業開始	第242回理事会(1/24) 第125回評議員会(1/30)	631回(1/10) 632回(1/18)
2			634回(2/1) 635回(2/7) 636回(2/15)

			637回(2/21) 638回(2/24) 639回(2/27)
3	1日 法人広報紙No.96 発行 19日 作業所開設40周年記念イベント(宮津) 31日 4月1日付辞令交付式	第243回理事会(3/3) 第1回評議員選任・解任委員会(3/14) 第126回評議員会(3/21) 第244回理事会(3/27) 第245回理事会(3/29)	640回(3/1) 641回(3/15) 642回(3/29)
(2016年度集計)			
理事会9回、評議員会3回、監事会1回、常任理事会33回、エリア代表会議24回、法人管理者会議10回			