

# 2019年度法人事業報告

## I. 情勢

国は財政危機を口実にして、自助・公助を強調し、公的責任による社会福祉を露骨に投げ捨てようとしている。官邸に本年9月に全世代型社会保障検討会議を設置し、年金、労働、医療、介護など、社会保障全般にわたる改悪を検討しだした。検討内容は社会保障給付の削減・縮小を前提とし、介護・福祉等を「自助・共助」に担わせようとする事、また、国民に80歳まで働くことを求め、年金支給年齢の引き上げる等して、2025年の超高齢化社会に向けて、国民負担増を求めている。

介護の分野を見ても、介護保険の被保険者の拡大（20歳から・現行40歳）、保険料の増額、給付の極端な制限などを目論み、その上、営利法人の参入を推進し、「公助」は実質的機能を失おうとしている。厚労省は「科学的裏付けに基づく介護に関わる検討会」の立ち上げや「介護サービスにおける精算生向上に資するガイドライン」の発出などで、「人手がかからず、儲かる介護事業」推進に躍起になっている。

この中で、介護保険報酬・障害者支援報酬改定を来年度に控え、厚労省においては、介護保険料の2割負担、特養における多床室の負担料徴収、ケアマネジメントの自己負担導入、軽度者の保険給付廃止などが検討されており、ますます「保険あって給付なし」が進むことになる。

障害者の福祉サービスにおいても通所サービスの就労系事業の給食補助、送迎補助の廃止、生活介護事業の給付水準見直し、居宅サービスにおける家事援助の報酬の大幅減などが検討されている。

こうした点が実施された場合、全国の社会福祉法人は大打撃を受けることが予想される。

一方で「津久井やまゆり園」事件の犯人の死刑が確定し、「なぜ事件が起こったか・起こしたか」については未解明のままとなりそうである。根強く残る「優生思想」を巡って、福岡でも、いよいよ「強制不妊手術国賠訴訟」が提起された。裁判や市民運動を通じて優生思想や差別への反対運動を展開する必要がある。

福岡市の「障がい者差別禁止条例」も成立以降、市民の関心が高いとはいいがたい状況が続いており、法人としても市民への発信に力を入れることが重要である。

1月に発生した新型コロナウイルスは瞬く間に世界に広がり、障害者や高齢者の生活に大きな影響を与え、不安に陥れている。

法人は、仲間やお年寄り、職員、家族を守り、経営を守る立場から、緊急に対策体制をつくった。この問題は、ここしばらくは拡大を続けるものと思われ、収束の見通しは立っていない。もし、罹患者が発生した場合、法人の総力をあげ対応に当たる。

## II. 仲間やお年寄りの権利擁護の課題

仲間やお年寄りの権利の擁護は、永続的に掲げるべき課題である事の確認に基づき、日々の事業所での実践検証や当事者意見反映の努力を繰り返している。

本部を中心として、各事業所における実践の中で、仲間やお年寄りの権利侵害等に繋がる恐れがある行為等に対し、チェックと是正指導を行った。これは、実践内容を高める効果も持っており、ともすれば事業所内部にとどまりがちなチェック機能を働かせる効果も持った。

仲間・お年寄りの権利擁護の取り組みと表裏一体の職員の権利擁護の取り組みの一環として、

年度末に全職員を対象にした、松浦恭子理事から「おおいに学んで話そう!ぎもん・ためらい、心配・不満を共有しハラスメントと縁を切ろう!」のテーマで講演いただいた。

### Ⅲ. 本部・各事業所将来検討

「法人のあり方検討」は通算 19 回開催（2019 年度 2 回）した。現状問題点の確認検討を終えた。組織機構、人事・労務、人材育成、財務等、課題は多岐にのぼっており、解決への道すじを探る段階まで来ている。

5 カ年計画の中間年に当り、「ひかりグループホーム」の設置、「グループホームかしはら」の計画の進展など目標を達成したこともあるが、未達成の部分も残されており、来年度の課題となった。（添付資料）

かしはらホームでは喀痰吸引登録事業所指定、同研修施設指定を受けた。

福祉分野においても IT の活用が喧伝されており、法人基礎研究会メンバーを中心に「インスタグラム」を利用した発信を試行的に始めた。高齢者部門では「ブログ・インスタグラム」を活用し、日々の状況を発信し、職員採用等において成果を得ている。

運営協議会は 2019 年 12 月に第一回を開催し、仲間・家族・関係者からの活発な意見が出された。法人活動の地域への発信等、今後の法人運営に資する意見も多く出せ、実現に向けての課題を与えられた。

本部専従体制を常務理事、法人事務局長の二名体制とし、本部業務遂行を本格的に開始した。これにともない、理事長実印の保管・使用許可も「かしはらホーム」から移した。

### Ⅳ. 人権擁護・福祉課題の運動への参加

「強制不妊手術違憲国賠福岡訴訟」が開始されたことに伴い、執行委員会としての「支援声明」、理事会の「支援決議」を上げた。各事業所において「決議」文の学習に取り組むと同時に、法人ホームページにもアップした。「全県的な「支援する会」にも職員を派遣した。また、引き続き福岡市差別禁止条例の改善、市民への周知等の運動に参加した。

### Ⅴ. 労働条件・「働き方改革」関連の課題

労働基準法の改正による「年次有給休暇強制取得」は各事業所の努力で全員 5 日間取得を達成できた。次年度は「同一労働同一賃金」等について本格的検討と実施を求められる事になる。

職員の賃金は、常勤職員は給料表 2 号増（月額約 2,000 円から 3,000 円）の定期昇給、非常勤職員（日給契約職員）は日給 100 円増を例年通り実施した。

### Ⅵ. 財務状況の改善

財務状況は事業報酬の低水準が根本問題であるが、極めて厳しい状況にある。将来の建て替え等に備える資金は「減価償却」額を大きく下回っている。また、施設設備も一部を除いて老朽化しているが、立て替え等の国庫補助は実質廃止されている。

法人の人件費比率も障害者部門 75.4%、高齢者部門 81.0%（2018 年度ベース）と高率である状況は改善していない。

こうした現状であるが、人件費や施設設備の改修等の課題について、対策は打ち出せていない。来年度以降、喫緊の課題として対策検討を行う必要がある。

## **VII. 職員の育成**

研修システムはサイクルや内容がほぼ定着し、計画に沿って実施でき、実践や学習意欲の喚起に役立っていると言える。

前年度実施した新人研修、3年次研修、主任研修、法人基礎研修を継続すると共に、5年研修、10年研修を新たに実施した。

5年研修は講義形式、10年研修はレポート作成と集団添削形式で行い、それぞれに対象職員は意欲的に参加した。法人研修は「介護保険法、総合支援法、各社会保障法」をテーマに法制度や運用の問題点などを探った。

総括研は高齢者部門からの参加も定着し、職員間の交流と実践報告の場となった。

社会福祉法人基礎研修会はメンバーによる SNS の検討や行事の企画検討を行い、法人の将来を担う自覚も少しずつ出てきている。

また、「きょうされん」等が企画する研修に職員派遣を積極的に行った。高齢者部門は各種研修会参加、他県事業所県学に取り組んだ。

主任研修は主任会議の前段で欠かさず実施し、活発な議論を行った。所長研修は日々の課題討議に追われ実施できず、今後の課題を残した。

## **VIII. 地域生活の安定的保障**

2019年8月1日に「ひかりグループホーム」の「ともおかフレンズ」「友希」が竣工、入居を開始した。利用の仲間も10名に増え、新しい生活づくりに取り組み出した。一方で、世話人等のスタッフ確保は困難を極めたが、関係職員の努力で何とかそろえることが出来た。

また、「グループホームかしはら」の土地、建物を購入し、5月開所の目処が立った。

「ひかり作業所」が中心になって障害の重い仲間のためのショートステイは、家族との学習会を開く等、着実に計画づくりをすすめている。

「よりあいの森」では「マルシェ」等の企画実施で、地域との交流を重ね、古民家等の地域開放を進めた。

## **IX. 自然災害や新型コロナウイルス対策を始めとする危機管理体制の検討**

豪雨水害等が頻発する中、通所作業所で緊急の休所を行った。気候変動からくる自然災害への対応についてマニュアル等の、早急な整備が求められる。

1月からの新型コロナウイルスについて、法人は1)対応マニュアルの作成配布、2)法人三役での対応会議の設置、3)各所連絡会議の設置、4)職員のサービス対応等の緊急体制を敷いた。今後、臨機応変に事態に対処していく。

## 事業報告附属明細書

2019年度事業報告の内容を補足する重要な事項はありません。

## 2020年度法人事業計画 (2019年3月21日理事会決議補強・下線部)

### I. 仲間やお年寄りの権利擁護の課題

引き続き「法人研修」等の各種研修において、繰り返し人権そのものや仲間やお年寄りの権利擁護について学習する。また、各事業所の職員会議で日々の実践を集团的に検証し、虐待防止を図る。

本部においては、各事業所の「権利擁護・虐待防止」研修に講師としての参加等、積極的に関与する。

### II. 本部・各事業所将来検討

あり方検討会での現状問題点検討は終了した。引き続き、2年間の検討期間で具体的方針の検討をする。

現行の「法人方針行程表」は2020年度が最終となる。そこで、次期行程作成準備のため本部、事業所、専門部での検討、議論を開始する。同時に、各事業所の将来検討も現行の見直しを含めて行う。また、本部においては、新たな事業展開等について5年程度の計画づくりに着手する。

高齢者部門では「宅老所」の開始から2021年に30年を迎えることを記念して、2022年に記念イベントを開催するべく企画・準備に取り組む。

### III. 人権擁護・福祉課題の運動への参加

「強制不妊手術違憲国賠福岡訴訟」が開始されたことに伴い、支援を展開する。執行委員会声明発出及び理事会決議を経て、学習、訴訟支援に取り組む。また、福岡市差別禁止条例の改善、市民への周知等を市民に対し発信していく。

### IV. 「働き方改革」関連の制度・規程改正検討

「働き方改革」での「同一労働同一賃金」「年次有給休暇」等について、法人各規程や制度の見直しを実施する。この際、「ひかり」が持つ労働条件の「先進性と厚遇」の維持を基本に置きつつ、合理的で現状に合致したものに變更する。

### V. 財務状況の改善

財務体質の強化に向け、日常業務での収入増、支出精査等による支出減を図る。各種、助成金も受給できるよう情報収集に努める。また、外部からの遺贈等の寄付についても受贈出来るようSNS等を活用し積極的な宣伝を行う。

こうした事から、法人財政全般を見直す中で、財政規律を確立する議論を起し、今後の事業展開や人件費の見直しを含めた今後の方向性を定めて行く。

施設の老朽化が進んだり補修が必要なものについては、計画的に補修等の計画を建て、改善等に出来るところから着手する。

### VI. 職員の採用・定着・育成及び人事課題

職員の新規採用が益々厳しくなっている状況である。当会の労働条件の「厚遇」や魅力ある労

働実践内容等を広く宣伝・発信し、希望者増に取り組む。また、家族、職員、関係者の希望者紹介にも力を入れる。

人材育成においては、法人各研修を引き続き実施すると共に、外部研修会への参加・見学等を引き続き進める。また、新しい人材育成・研修プランの調査・検討を行う。

新型コロナウイルスの影響で集合研修開催が困難になっていることから、新しい研修形態を模索する必要がある。

各事業所を横断的に組織している各専門部は、人材育成としての側面も有している、職員のスキルアップを図れる場となるよう現行の専門部を見直し再編する。

## **VII. コンプライアンス体制見直しと整備**

各種ハラスメント防止等のコンプライアンス体制の見直しと整備を行う。職員が安心して相談できるシステム、各種会議における研修等を通じて、職場環境をよりよいものにするように努める。

ハラスメント防止規程を整備し、相談フローと外部相談スタッフの委嘱等を検討する。

## **VIII. 地域支援体制の強化検討（GH、ヘルプ、ショート等）**

「グループホームかしはら」を円滑に開所させる。「ひかりグループホーム」においては、「ともおかフレンズ」「友希」の運営の確立、女性用ホームの開設に向けて検討を開始する。障害の重いなかまも利用できるショートステイの新設は引き続き検討する。ホームヘルプはヘルパーの新規採用に注力する。

新たな事業展開計画検討において、地域支援事業の方向性を検討する。また、高齢者部門・障害者部門の地域での事業展開での連携等を模索する。

## **IX. 新型コロナウイルス対策を始めとする危機管理体制の検討・構築**

ここ数年、自然災害の多発が続いているが、今年に入ってから新型コロナウイルスについては、世界的広がりを見せ、WHOはパンデミックと宣言した。法人としては理事長、常務、法人事務局長、高齢者部門理事、必要な管理者による対策会議を設置し随時、対策協議・検討を行う。また、「対応マニュアル」の配布を行い、これに基づいた防疫体制を強化する。特に居住系事業所においては、厳格に衛生管理を行う。

万が一、感染者が出た場合、法人全体の課題とし、力を結集し対策に当たる。また、罹患の疑いのある職員や学校の休校措置のため出勤できない職員については特別休暇として扱う。財源は国の助成金を積極的に活用する。

当面、新型コロナウイルス対応に注力するが、その他の自然災害等に対する危機管理体制構築も喫緊の課題であり、法人合同事務局を中心に対応検討を進める。