

2018年度法人事業報告

情勢

障害福祉サービスの基本報酬が昨年4月に改定され、「就労継続支援B型事業所(B型)」報酬に、工賃の金額に応じた「成果主義」が導入されたため、全国の七割のB型で報酬が下がり経営難を招いた。また、A型事業所に対しても利用時間減算を行ったため、B型と同様に経営難を招き、会社法人を経営母体とする事業所を中心に事業撤退が相次ぎ、多くの障害者が解雇され、働く場を失った。

介護保険では「共生型サービス」がメニューに加えられた。障害福祉サービス報酬を介護保険に統合する地ならしと見られている。

2021年の介護保険、障害福祉サービス報酬が本格改定時には、障害福祉サービスでは給食・送迎等の各種加算の廃止と見直し、「生活介護」事業報酬の減額、軽度障害者に対するホームヘルプの「家事援助」の廃止などが検討されている。介護保険では、利用者の自己負担の所得ラインを下げて2割、3割対象を広げる、居宅介護支援のケアプラン作りに自己負担を徴収、より多くのサービスを総合事業へ移し、介護保険の対象者を狭めようとしている。

国は、2025年、超高齢化社会が到来するとして、1)地域包括ケアシステムの実現(高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続ける)、2)地域包括支援センターによる地域ケア会議(社会基盤の整備のとりかかりとして)、3)介護と医療の連携、4)生活支援サービスの充実と高齢者の社会参加)、5)認知症高齢者や単身高齢世帯等の配食・見守り、6)行政サービスのみならず、NPO、ボランティア、民間企業等の多様な事業主体による重層的な支援体制を構築、7)元気な高齢者が生活支援の担い手として活躍＝介護予防テーマに検討に入った。

また、国会においては、議員立法として認知症基本法制定の動きがある。法案について当事者主体と権利性の問題等で、議論が起こっている。

更に「2040年を展望し、誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現」をテーマに打ち出し、10月の消費税率の引上げで、2025年を念頭に進められてきた社会保障・税一体改革が完了するとの認識の下、今後、団塊ジュニア世代が高齢者となる2040年を見据えた検討を進めるとしている。

厚生労働省は昨年12月、全国の障がい者虐待件数を発表した。これによれば、障害福祉サービス事業所での虐待件数は464件(前年度比63件増)、被害者は666人に上っている。加害職員は5.8倍となった。高齢者介護事業所においては510件(前年度比58件増)であり、「認知症」や「寝たきり」の高齢者が被害に遭う事例が多い。虐待理由は「ストレス」「知識不足」「倫理観欠如」としているが、元々の低報酬に加え、営利主義の経営姿勢の中、職員は低賃金を強いられた上、人員不足で余裕もなく、一人勤務を強いられる夜勤等、極度のストレス状態に晒されていること等の根本的問題には触れていない。

生活保護では厚生労働省は、2018年10月から2020年10月にかけて3回に分けて平均

1.8 %、最大 5 %、国費ベースで総額 160 億円の削減を実施した。この削減に対し、全国で「生存権」を守るための裁判が提起されている。社会保障の根幹である「生活保護」制度の相次ぐ改悪は、国民全体の社会保障水準を低下させ、憲法 25 条「生存権」規定を破壊するものである。

「優生思想」に基づく「共生不妊手術裁判」も提起され、全国で被害者の痛切な声が上がっている。与党ワーキングチーム（WT）と超党派議員連盟は被害者に対し、1 人あたり 320 万円の救済一時金の支払いで決着する旨の立法をした。（4 月現在）。ここでは事の違憲性には全くふれられず、国の謝罪もない等の様々の大きな問題を残したままになっている。

福岡市差別禁止条例制定は当事者、関係者、市民の運動の結果、2018 年 6 月制定、2019 年 1 月施行された。だが、市民レベルでの認識は行き渡っておらず、今後の福岡市の行政姿勢が問われていると同時に、啓発運動も進める必要がある。

I. 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、法人研修で「私宅監禁」「強制不妊手術」「優生思想」の学習を行った。同時に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。

2019 年 3 月 23 日には、「工房陶友」の仲間二人が、特殊詐欺の加害者と被害者に疑われ、数人の警察官に取り囲まれる事象が起きた。この際は、元職員が偶然通りかかり、事情を説明し事なきを得た。（下欄参照）

このため、4 月 4 日早良警察署に、1) 障害者への職務質問等の際は、障害の特性に鑑み十分配慮すること。2) 障害者の関係先に連絡を取り、確認を行うこと等の申し入れを文書及び口頭で行った。

この問題は、警察当局が障害に対する認識をいまだに脆弱であることの表れであり、今後も発生する恐れがあることから大いに留意し、発生の都度、迅速に対応すると共に、障害者関係機関とも情報を共有する必要がある。

「工房陶友」の仲間二人（K さん 70 歳、H さん 43 歳）が買い物に行こうと歩いていた。高齢で腰が曲がり、耳も遠い K さんに対し、H さんが K が聞きとり易いように「K さん、お金持ってきた？」等と大声で問いかけていた。K さんは腰が曲がっている上、袋を抱えていた。これを見ていた市民の方が、「恐喝、オレオレ詐欺」と誤解し、警察に通報し、パトカー 3 台が駆けつけ、二人は警察官数人の職務質問を受けた。H さんは療育手帳を示し、「「工房陶友」に電話します」と伝えたが、警察官は聞き入れず、連行されそうになった。そこに偶然、元職員が通りかかり説明し、事なきを得た。

II. 本部・各事業所将来検討

「法人あり方検討会」は一次提言とりまとめ検討作業に入った。本年 9 月には法人全体

に発表できる見通しである。

法人5カ年計画は、1)本部事務局専従化、2)「ひかり所長」退職等の幹部異動、3)風ひかり作業所事業整理、4)ヘルパーステーション、特定相談支援の事務所移転を実現したが、検討中等で残された課題も多い。(別紙資料参照)

Ⅲ. 本部機構について

理事長、常務理事、法人事務局長、よりあいの森所長による「三役会議」は1回開催し、法人現状に対する認識を出し合った。障害者部門と高齢者部門の若手主任を参加させた「合同事務局」は3回開催し、課題整理と今後の議論方向を確認した。

法人専従職員を2018年度、1名配置した。法人運営、規程管理、人事、労務、危機管理、広報、事業所運営相談を担わせた。今年度、さらに1名を増員し、財務課題、運動課題等を担当させる予定である。

法人運営協議会設立は今年度課題へ持ち越した。

Ⅳ. 障害部門・高齢部門の一体的運営

前述の通り合同事務局会議を設置した。法人運営の基本に関わる課題整理を行った。今後の運営に関し、参加メンバーの強化と開催回数を増やし、より具体的な議論を行うことを確認した。

障害者部門実践総括研修に高齢者部門からの参加を求め、それぞれの実践等の交流・学習を行い、それぞれに刺激を受けた。

社会福祉基礎研修会において、両部門の若手職員が共同し、一昨年度の県外研修見学から得た成果を具体化する提言に取り組んだ。

両部門の若手職員の相互理解と交流が深まったことで、今後の法人の発展に良い影響が出てきていると評価できる。

Ⅴ. 人事課題

ひかり作業所長の定年退職による後任発令人事、かしはらホーム事務長発令の幹部職員人事を実施するとともに、かしはらホーム主任、第二宅老所よりあい管理者の主任級発令を行った。一般職員異動は二名について実施した。この異動により、関係事業所は新しい体制に入り、職場の雰囲気に変化が見られ、良い結果をもたらしたと考えられる。

また、現在のところ、各事業所での常勤職員欠員は発生していない。

Ⅵ. 人件費及び給料体系の今後の方向性検討

施設設備の老朽化に伴う減価償却費の増加、職員給与における定期昇給の継続的实施による人件費増等で、法人財政は悪化してきた。今まで良好に推移してきた「かしはらホーム」「ひかり作業所」財政も悪化の兆しを見せている。高齢者部門も介護保険報酬の低下から厳しい財政運営を迫られている。

こうした状況の下、合同事務局で財務全般の見直しを行い、今後の人件費問題の検討を

開始することを確認した。

VII. 職員の定着・育成

研修計画表

対象職員		内容	主催
新人	採用時	社会人として・法人のあゆみ・実践の基礎	法人本部
	1年未満	援助支援担当者配置（3年未満）	各事業所
3年		実践を通しての振り返り・これからの課題	研修部
5年		実践の視点と職員の役割・職員としてのやりがい	研修部
10年		実践レポート・レポート集発行	合同事務局
概ね10年経過し、指名された者		法人基礎研修	法人本部
主任	新任主任		
	中堅主任	主任の役割と課題	合同事務局
管理職	所長	法人管理研修	法人本部

上表に基づき、新人研修、3年次研修、主任研修、法人基礎研修を実施した。

新人研修は、執行委員会主催で、法人の歴史、社会人としての態度等を中心として実施。中途採用職員、非常勤職員を含めて、未受講職員全員を対象とした。

新しく取り組んだ3年次研修は社会福祉法人基礎研修受講メンバーと研修部の共催で実施し、これまでの実践の振り返りと成果、悩みを出し合う場とした。各事業所間の交流や職員間の交流ができ、参加職員には好評であった。

主任研修は理事長、常務理事を講師に「主任の役割」「組織の中の主任」をテーマに講義形式で行った。主任に対する研修をまとめた形で実施するのは初めてであったが、繰り返し実施することの必要性が参加者から出された。

法人基礎研修は、法人の将来を担うと目される職員11名で構成しているが、前々年度の視察研修から法人に生かせるものを検討して発表する形式で2回実施した。4年目となるこの研修で、法人運営に主体的に関わろうとする姿勢が芽生え、3年次研修も企画、運営できた。

VIII. 地域生活の安定的保障

グループホーム「たんぼぼ荘」は家屋の老朽化により、家主から次期更新契約をしないと通告された。このため急遽、新規賃貸物件を探し、早良区高取に移転した。この際、1名の仲間はサテライト型として近隣のアパートに住むことになった。一人暮らしへの挑戦としての新しい取り組みと言える。

また、増加するグループホーム入居希望に対応するため、城南区友丘に2カ所計10名定員の建て貸し物件契約を行い、現在、貸主による建築工事が進められている。(2019年8月入居予定) この新グループホームのエレベーター設置資金としての資金作り活動の成

果は 580 万に達し成功した。

「かしはらホーム」が南区の作業所と共同するグルーホームは、物件探し、内容検討を進めている。また、「生活体験」のための取り組みも物件を含めて検討中である。

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検討、学習を重ねている。

「ひかりヘルプステーション」はヘルパーの欠員に対し、SNS、募集チラシの地域配布を続けたがの欠員は埋まらなかった。だが、こうした努力の成果で登録ヘルパーを 2 名採用することが出来た。

「ひかりヘルプステーション」「ひかり相談支援センター」は計画通り、早良区原に移転した。

高齢者部門は「よりあいの森」古民家を活用した「マルシェ」をひらくなどで、地域への開放をすすめ、地域の人々の利用も活発になってきた。こうした取り組みを通じて、お年寄りの地域ケアの模索を続けている。

IX. 職員確保

職員確保の SNS 発信は求人業者サイトや LINE、FACEBOOK 等の SNS を利用した募集を行ったが、成果を得られなかった。この点に関しては、活用方法等の研究や工夫が必要である。

常勤職員採用試験は 3 回実施し、内部受験者（任用試験）を含めて 13 名の受験者があり、計画通りの採用が出来た。非常勤職員採用は各事業所で個別・随時行い、何とか確保できている。ただ、ヘルプステーションは欠員が埋まらず、グループホーム世話人も職員確保に苦戦している。

2019年度法人事業方針

I. 仲間やお年寄りの権利擁護の課題

3月に起こった警察による仲間への不当な取り扱いなどに対処するため、また、他法人で頻発しているお年寄りや仲間に対する虐待を防止するため、各事業所での研修・学習を強化する。これには常務理事を中心として法人三役が対応する。また、各所での日々の実践を、職員会議等で検証する作業を引き続き強化して行く。

地域でのトラブル等の防止のため、地域との交流や情報交換を強化する。

権利擁護に関する研修も、法人研修で時々の社会問題と絡ませながら実施する。

II. 本部・各事業所将来検討

今年度上半期に提言予定である「法人のあり方検討」結果を踏まえ、各所、各部門、専門部等の議論を行い、この議論を集約し具体化する。また、5カ年計画の中間年に当たることから、見直しを行い、修正、追加を行い、のこり2年に備える。これらの結果を踏まえ、各事業所の将来計画作成に本格的に乗り出す事とする。

福祉分野においてもITの活用が喧伝されているが、今後、ますます利用が広まることも予想されるため、活用等についての研究が必要になる。もちろん、無批判に時流に流されることはせず、仲間やお年寄り、職員の利益となるために、あるべき方向を検討することになる。この研究・検討を法人基礎研究会メンバーを中心とした中堅・若手職員に担わせる。

III. 本部機構について

本部専従体制を常務理事、法人事務局長の二名体制とし、本部業務を遂行する。これにともない、理事長印の保管・使用許可も「かしはらホーム」から移すことも検討する。

運営協議会は本年10月を目途に設置し、今年度下半期には第一回を開催する。定款の改正後、運営方法、委員人選を行う。

合同事務局は3ヶ月ごとの開催から2ヶ月ごととし、開催頻度を高めるとともにメンバーを増員する。

IV. 障害部門・高齢部門の一体的運営

ここ数年継続してきた法人基礎研修や総括研修での両部門の交流は相互に積極的影響を与え、法人が両部門を擁していることの意義が職員に鮮明になりつつある。

今年度、この交流を進めるため、法人研修会のレポートグループのメンバーに高齢者部門からも参加させる。

勤務態勢が厳しい中での取り組みであり、困難さも伴うことも想定できるが、柔軟なグループ運営を行うこととする。

V. 人事課題

今年度4月1日の人事異動は昇格人事6名、異動3名、新規採用2名（1名内部選考）6月1日が異動1名、新規採用1名（内部選考）である。

職員数180名超になり常勤職員を主とした人事異動は組織の活性化のために不可欠である。そこで、人事異動に関するルール作りの検討を行う。

また、働き方改革に伴う年次有給休暇取得推奨も業務体制を勘案しながら進める。

VI. 財務状況の改善

法人設立以来、努力し続けた賃金改善も、障害者支援報酬、介護保険報酬の限界から継続が極めて困難になってきている。国は人件費改善策として「処遇改善加算」を打ち出しているが、支給対象職員に対しキャリア等による格差や、職種による支給、不支給を行うなど、この加算には問題が多いため、抜本的な人件費問題の解決策にはならない。人件費の財務圧迫は年ごとに厳しくなっていると見える。（人件費比率）

また、施設設備の老朽化も、工房陶友、宅老所よりあい、第二宅老所よりあい、かしはらホームにおいて大規模改修が必要となっているが、財源手当は不十分である。また、地代、家賃等の手当についても同様であり、財政全般が不安定である。

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。

VII. 職員の定着・育成

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、今年度は5年研修、10年研修、所長研修を実施する。新たに取り組む各研修の内容は次の計画とする。

・5年研修 研修部、社会福祉法人基礎研修会メンバー共催で行い、「実践の視点と職員の役割・職員としてのやりがい」を語り合い、各自の到達を確認する場とする。

・10年研修 合同事務局主催。10年間の実践の成果を振り返り、法人全体のものにするため、実践レポートの執筆、発行をする。執筆職員は合同事務局が指名する。

・所長研修 管理会議の前段で法人三役や事務長による法人運営に関する講義を行う。

また、「きょうされん」等が企画する海外研修に職員派遣を条件があれば実施することを検討する。

VIII. 地域生活の安定的保障

今年度8月竣工、入居の新グループホームの経営を含めた運営を軌道に乗せ、安定化させる。新グループホームは1階部分と2階部分で2カ所のカウントとなる。現在のグループホーム「寅さん」は廃止し、「たんぽぽ荘」と新グループホーム2カ所の計3カ所となる。

「かしはらホーム」が南区の作業所と勉強会を開きながら検討しているグルーホームは、

物件探し、内容検討を進め、具体化する。また、「生活体験」のための取り組みも物件探しを含めて具体化を進める。

「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今後、家族の参加も求め、検討、学習を重ねる。

「よりあいの森」では「運営推進会議やシニアP」（高齢福祉専門職の自主的研修組織）等を活用し、地域の福祉推進に役割を果たす。この取り組みの中で、現在、定員割れになっている「宅老所よりあい」の利用者も紹介等を受け、利用につなげていく。

IX. 職員確保

職員給与の改善として、非常勤職員に対する「住居手当」支給、相談支援専門員に対する「緊急相談手当」を創設し、労働条件の改善を図る。こうした改善や現行の労働条件の先進性を求人時には強くアピールする必要がある。

SNS 等を活用した職員募集は継続して行うが、方法等の検討について「社会福祉法人基礎研修」メンバーに担当させる。ホームページも随時更新し発信を強めていく。

大学、専門学校等の福祉系教育機関からの社会福祉実習に広く門戸を開き、採用につなげていきたい。さらに、地域への職員採用宣伝チラシ配布も行う。