

2019年度—第35期—

社会福祉法人 障友会 事業計画(案)

社会福祉法人 障友会

(はじめに)

「平成時代」が間もなく幕を閉じます。

「平成」のはじまりは当法人のスタートの約4年後です。以来31年間の「ひとつの時代」でした。

次年度、当法人は創設後35年を迎えます。「平成」とは当法人の小史と共にあった歳月であったといえなくもありません(他の多くの社会福祉法人も同様です)。

「平成時代」はその名とは裏腹に変動のきわめて大きな時代でした。私たちがかつて経験したことのないほどの「激動」というべきものでした。戦後の64年間、その長きにわたって営々と培われ形づくられてきたわが国の様々な「あり方」や価値等が根本的に見直され大きく変容しました。

わけても社会福祉については特に著しく、私達はその大波に何度も翻弄され続けてきたと言って過言ではありません。

「入所・保護」といったかねての社会福祉のあり方が排除され「通所・地域(生活)福祉」が本流となりました。「措置制度」は悪者にされて行き場を失い「契約利用」というあらたな考え方や制度、仕組に改変されました。そしてそれらは何度も繰り返して手直しされ、私たちはその都度対応に追われ続けてきました。多くの施策制度から公的性が縮減されました。諸規制の大幅な緩和や解除も進められました。その結果、社会福祉の基盤は一定整備されたものの施策制度の公的責任性は大きく後退しました。

社会福祉の実施責任について民(営利法人も含む)への依存、転嫁が加速し、民は実施主体としての自己責任を厳しく問われるようにもなりました。

他方、国際的な潮流と枠組の形成の中で我が国においても障害者の当事者性、主体性が強く認識され、又法制度上で確認もされてきました。

障害者に関わるあらゆる環境との関係において、障害者の全ての市民、国民との公平、平等が高くうたわれ、差別が明確に禁止されるようにもなりました。障害者個々人の権利、人権、人間としての尊厳の尊重が強く主張され人間や価値観の多様性の尊重、容認も又、国をあげての大きなテーマとなりました。そして、これらの動きを事実上で担保するいくつもの法制度が改正され創設されてきたのです。

「平成時代」はいわゆる理念の大転換とそれに伴う実定法制度の整理や整備が頻度高く繰り返された、まさに「激動の時代」であったといえるのではないのでしょうか。

しかしながら、この多様な法制度は今、いわば功罪ないまぜのまま存在しています。我が国の実情との整合性に欠ける事案もけっして少なくありません。理念と大きく乖離する法制度のあり様も又問題です。深刻な矛盾を多数内包した今日の我が国の社会福祉、障害福祉の実相ははたして「平成時代」の所産と言わねばなりません。

「平成時代」が終わろうとする今、我が国の社会福祉は実に大変な宿題を次の時代にもちこすことになりました。それは周知のわが国の社会福祉を担う「人の手」の圧倒的な不足です。「人の手」こそが社会福祉の実施に最も重要で欠くことのできない要素です。その「人の手」が「いない？」事態がもはや常態になってしまいました。各々の社会福祉現場では現に大きな支障がでています。事業の縮小が散見され開始さえおぼつきません。

近年の我が国の少子化問題がその背景でしょうか。しかし、社会福祉人材を育む教育機関の段階ですでに人が減少しているのが現実です。教育機関からは多くの学生は社会福祉を卒業後の職業として選択しないという声さえ届いています。一体何が原因なのでしょう。

当法人にとってもきわめて深刻な問題です。今年度、いくつかの教育養成機関に求人募集を実施しましたが全くのゼロ回答でした。34年間の歴史上はじめての事態です。少子化とともに高齢化が否応なく進行する今日、国も強い危機感を抱きはじめています。あの手この手の対策を打ち出そうとしています。外国人の活用、効率的な経営、運営のための法人合併、大規模化の推奨、さらには働き手の労働条件の向上等がそれで、人材の確保にむけて躍起です。国の本気度が見えてとれます。とはいえ、これらの対策はやはり付け焼き刃的でいかにも泥縄的です。問題の本質にはとても届かない皮層的なもの、と言わざるをえません。

そもそも社会福祉は競争やもうけとは無縁です。商売ではありません。市民、国民の生命や健康、そして暮らしを支える地道な日々の営みでその点で、きわめて高い公的性を有しています。「平成の激動」はこの本来あるべき公的性を極力否定し排除して今日の法制度の在り方や運営の仕組みに至らせました。他産業と比べて競争を可とする財力も資本力も又ノウハウも意識も持ち得ない。しかし自由競争の大海に放り出されたわが国の社会福祉。本来公的責任によって実施されるべき事業が民に丸投げされ、しかも脆弱な経営基盤のために、肝心の働き手の生活を十分に保障しえず、将来の生活の見通しや安心すら提供しえないわが国の社会福祉。

かつて廃棄された公的責任による「措置制度」を再生させよ、というわけではありません。それは全く現実的ではありません。又「措置制度」の欠陥も認識しています。とはいえ、我が国の社会福祉のあり方の基本がこの状況でよいはずがありません。「人の手」が今一度、社会福祉に戻ってくるためには、はたして国は何をどのようにしなければならぬのでしょうか。問題の本質に迫る施策をこそ求めます。「平成の激動」で崩壊した我が国の公的社会福祉。大きなしなやかな「揺り戻し」を切望します。

「新しい時代」を迎えるにあたり、当法人とともにあった「平成時代」を振り返りました。次年度以降、この現状に鑑みて私たちは何をしなければならぬのか私たちにとっても大きな課題です。

次年度の元号名がまだ示されていません。そのため書面全体の年度表記を西暦で統一しました。ご了承下さい。

2019年度各事業の運営方針(案)

知的障害のある成年の日中における諸活動、社会参加、そして地域社会での継続した暮らしを総合的に支援し、又、他機関とも連携をしてそれらの暮らしがより豊かで生きがいのあるものとなるような支援、援助に努めます。

1) 日中活動支援事業

合計223名の利用者の日中の暮らしや活動の場、社会参加の場として6ヶ所の事業所を展開し、各利用者の心身の状況やニーズに応じた支援、援助を提供します。

日々、住いの場から日中活動の場に通い、仲間たちと共に働き、又、活動をする。そして夕刻、ふたたび住いの場に帰宅する。というおよそ人間としてのあたりまえな日々の普通の暮らしの実現を支援します。日中活動は「利用者ニーズ」に基づく多様なとり組みや機会であって、利用者にとって喜びややりがいの大きく多いものになるよう努めます。活動内容の選択は可能な限り「利用者第一主義」を原則とします。又、就労を求める利用者についてはその場所、時間、仕事を提供し、より高い工賃が確保できるよう注力します。

2) 地域生活支援事業

① ショートステイ機能を拡大、強化します。

法人内外の利用者の家族にどのような事態が発生しても、利用者がひきつづき地域社会で暮しつづけることができるよう、又日中活動への参加が中断されないことがないよう、ショートステイ事業の実施により支援します。

明日への活力につながる、家族のひとときの休息を保障するときも、成年である利用者の、家族から離れた暮らしの体験の場としてもショートステイを位置づけ、それらの実現を支援します。

夜間、休日等における家族の緊急事態にも適切に対応し、利用者や家族の安心、安全を守ります。堺市との委託契約により、緊急対応枠を1名分確保し、虐待事案の被害者保護にも対応します。

② グループホーム事業を拡充強化します。

様々な事情によって家族との暮らしが困難になった利用者が引き続き地域社会で暮しつづけることができ、又日中活動への参加が中断されないことがないよう本グループホーム事業により支援します。グループホームでの暮らしは、少人数とはいえ集団生活という限界はありながらもできる限り利用者のニーズに応じた普通の暮らしに近いスタイルを準備し、その実現に努めます。

各グループホームの安全安心な管理運営体制を確保し、支援者の資質の向上に努めます。

③ 利用者個々の地域生活を支援します。

一定の生活力があり、かつ暮らしの場としてグループホームを選択利用しない利用者について、個々の利用者のニーズに応じて他機関との連携のもと安心、安全な地域生活の継続を支援し、援助します。

3) 相談支援事業

2ヶ所の相談支援事業所の役割、機能を最大限発揮できるように努めます。法人内外の利用者や家族に日常的に寄り添いながら、利用者の日々の心身の状況、家族の状況、諸事情等を適確に把握し、それらから発生する諸ニーズに適切に対応します。

各利用者のライフステージに応じた暮らしのあり方等をともに考え、よりよいライフスタイルの実現に努めます。利用者、家族の安心、安全でより豊かな暮らしを支えます。

各事業の運営方針を支える支援のあり方

- 1) 利用者の人権、尊厳の尊重、対等平等の支援に努めます。

利用者の人権や人間としての尊厳を尊重し、このことを基礎にした取り組みを一層強化します。支援者のいわゆる上から目線や強い者目線、言動を排除して、利用者との対等平等、同じ高さ目線での関係づくりに努めます。

そのため職員への適切な職場研修を強化推進するとともに、日常的に業務の内容や利用者との関係性、コミュニケーションのあり方等をふりかえり、検証する機会を設けます。

又職員同士が相互に指摘しあえ、助言しあえる職員関係、職場風土の醸成に努めます。
- 2) 利用者の「意思」の尊重、意思決定支援に努めます。

各日中事業所における利用者のグループ支援、活動支援とあわせて、一人ひとりへの個別支援を大切にします。

利用者個々の意思、ニーズを的確に把握し、その実現に向けて利用者とともに力を尽します。意思やニーズの表明等が困難な利用者については、様々な工夫を講じて意思が形成され、何らかの方法で表明されるようとりくみをすすめます。そのための支援者のスキルや表明を受け止める感性の向上にも努めます。
- 3) 利用者のストレングスに着目した支援に努めます。

利用者の長所・得手・強みなど、いわゆるストレングスに着目、活用した支援に努めます。利用者の自信やプライドを高め、それが生活力の向上や人格的な成長につながることをねらいとします。
- 4) 目で見てわかる（わかりやすい）支援に努めます。

人間の聴覚情報処理能力に比べて視覚情報処理能力の優位性に着目し、利用者をとりにくく諸環境の可視化、構造化に努めます。

建物内外の物理的環境はもとより、時間や活動（プログラム）内容などについても可能な限りの可視化に努め、誰にとってもわかりやすい環境の整備にとりくみます。環境のわかりやすさは活動や暮しの見通しにつながりそれが又安心な日々の生活につながります。
- 5) 虐待につながらない支援をめざします。

利用者の人間として、又成年としての尊厳を尊重し、個性、個別のニーズに配慮したていねいで安心、安全な支援に努めます。

とくに身体介助が必要な利用者についてはその際の手順や介助の方法等について利用者への十分な説明と了解、同意を前提に実施します。
- 6) 利用者の高齢化、要介護化、医療ニーズに対応する支援を行います。

高齢化、要介護化に対して、一人ひとりの状態にていねいに真摯に向き合います。利用者の立場や心身の状況があるがままに受け止めて、利用者に気持ちの負担をかけることのないような支援に取り組みます。

物理的な環境の整備も行い、合理的配慮のある支援に取り組みます。又、一人ひとりの医療ニーズにも可能な限り適切に対応します。

日常的なバイタルチェックや見守りを適切に実施し、健康診断等の諸情報を関係者が共有して、傷病等の予防に生かせるよう努めます。
- 7) 安心、安全を提供する支援を行います。

利用者が安心、安全な日々を送ることができるよう努めます。日々に発生する「ヒヤリ・ハット」や

傷病、事故等をしっかりと受け止めて分析し、職員全体で知恵を出しあって対策を講じ、もって再発の防止、事故、傷病の軽減に努めます。

又、「大事に至らなかった、予防的に対応できた」等の好事例を評価しあうことでも職員の事故防止に対する意識や認識の向上を図ります。

8) 利用者に寄り添う支援を実施します。

あたりまえで生きがいのある日中の暮しや「暮しの場」の確保、実現のため職員の人権意識の向上や価値観の醸成、共有に努めます。

又、利用者一人ひとりのこれまでの半生に思いをさせ、想像し、そして共感できる力を養うことで日々の利用者への「寄り添い」が実現するよう努めます。

9) 苦情、要望を利用者支援に生かします。

諸方から日常的にいただく「苦情・要望」に対して真摯に、前向きに受け止め、しっかりと分析検証の上事業運営や利用者支援に生かします。

「ヒヤリ・ハット」事案とともに苦情解決事業第三者委員の指導、支援を業務遂行上の教訓とし、事業運営、利用者支援に反映させます。

10) 防災、防犯への対応を強化します。

火災、洪水、地震さらには停電等を想定した避難訓練や利用者への学習を実施します。万が一の場合に備えて食物や飲料水等を各事業所毎で日常的に備蓄し、災害等避難時に対処します。

夜間、休日等の建物の戸締り、施錠を確実に実施し、又、昼間の不審者等への対応訓練をまずは職員が実施して防犯対策とすることで利用者の安全を守ります。

法人・施設の経営、運営に関する基本方針（案）

1) つねにわが国の政治、経済、社会（社会保障、社会福祉など）等の大きな動向を注目、把握し、そのうえで向後の法人のあり方等を展望します。

2) 堅実、確実な法人の経営を旨とし、必要性に、又時機に応じて将来を切り拓きます。

3) 各種の法令を遵守し、法人内組織の強化や管理運営体制の整備、強化に努めます。

4) 計画的、合理的な法人、施設の経営、運営体制を整備構築して業務の適正な執行に努めます。

5) 民主的、近代的な経営、運営を基本とし、全ての職員にとって働きやすい、働きつづけることのできる諸環境や諸条件の整備をすすめます。

6) つねに利用者、家族が発する諸ニーズを尊重し、それらのニーズの実現に、そして利用者のよりあたりまえで生きがいのある、又家族にとって安心の大きい事業と支援の提供に努めます。

7) 家族を含めた関係者が参画する「法人の将来を展望する機会」を設け、将来の法人のミッションについて共に検討します。

8) 各施設の家族会、後援会、法人役員、さらには法人の職員等と諸情報を共有し、共通の認識を基礎として法人、施設の経営、運営をすすめます。

9) 日々の適切な利用者支援のため、又将来の法人、施設の経営、運営の担いのために法人職員の「人材育成」をすすめます。

10) 関連組織や機関、団体等への職員の参加、参画を積極的にすすめ、又、何らかの役割の担う等を通じて職員の視野や認識の広がりさらには関係性の深まり等を保証します。又そのことを通じて法人の社会的位置や存在感等の向上に努めます。

- 1 1) 同業他法人、組織、団体等との共同活動やソーシャルアクション、学習や研修会等に積極的に参加、参画し、わが国の全体的な社会福祉、障害者福祉の向上に努めます。
- 1 2) 社会福祉法人としての公益性を認識し、地域社会の生活諸課題ニーズの把握に努め、可能な限りこれらテーマの解決、改善のために努めます。

2019 年度法人の事業計画（案）

1) わららか草部の大規模修繕の実施（空調設備の更新、再整備の実施）

施設開所後 16 年の歳月を経ました。建物の内外ともに経年劣化や損傷が激しく、早期の修理、修繕の必要性が高くなっています。

堺市を通じて平成 29、30 年度とつづけて国庫補助の申請を実施しましたが申請件数が多いようでいずれも不採択でした。そのため特に急を要する建物内のエアコンの更新を平成 30 年度は自己資金を充当して実施しています。次年度も又、国庫補助の申請を予定していますが採択の可否については予断を許しません。いかなる結果になろうともさし当り前年度には整備しきれなかったエアコンの系統部分だけでもその再整備を行う予定です。

2) 各施設、事業所の送迎用車輛及び施設設備の更新整備の実施

全体で 40 台を超える法人所有車。毎年、更新の必要な車輛がありその都度、更新を実施してきました。次年度も又、各施設、事業所からの要望に基づき更新整備を実施します。この際、民間の助成団体に対して助成申請を行いますが 1) と同様、助成の不採択（（公財）日本財団）が続いています。

3) 新グループホームの開設（名称未定）

旧ショートステイうてなを改修し、グループホームとして新たに開設します。わずかではありますが増築をして利用定員を 9 名とします。工事請負業者の都合で工事の完了は夏以降になる予定です。

4) 「ケアホームなでしこ」の今後のあり方についての検討

平成 24 年 3 月から深阪に所在する戸建住宅（木造 2 階建 — 大規模な居宅）を賃貸借しグループホーム「ケアホームなでしこ」として運営しています。今日、入居者の高齢化等による支援区分の高まりに伴い改正消防法によるスプリンクラーの設置が義務化されること、又、当初から課題であった建物の大規模な耐震化の必要があること、さらには入居者の各部屋が建物の構造上、完全な個室性を確保できていないこと、等々、今後グループホームとして使用し続けるにはいくつもの大きな課題が出てきました。次年度、現入居者の移動先の確保の課題も含めて当ホームのあり方等について検討をはじめます。

5) グループホームホーム「サウス・ライト」の移設の検討とその準備

当法人の第 1 号グループホーム（市営万崎住宅の 1 階 2 住居、利用定員 4 名）であるサウス・ライトが堺市の建替計画のため使用できなくなります。現段階でその時期は未定ですが、サウス・ライト棟近辺の棟ではすでに住民の転居がすすんでおり空き棟が目立つようになりました。現入居者の移転先の確保について次年度、鋭意の検討とその準備をはじめます。

6) 地域公益活動の継続実施

本年度 9 月から法人の事業として開始した 2 種類の地域公益活動。すでに一定の実績を示しており、次年度についても継続して取り組みます。

7) 堺市障害者緊急時対応事業の業務受託と事業の継続実施

安心コールセンター事業の後継事業として再スタートした本事業も次年度は 3 年目となります。市の

予算規模に比べて実績数（具体のニーズ数）が少ないため再来年度からの事業の継続が懸念されますが、当面、次年度については引き続き業務を受託し事業を継続します。障害当事者、家族にとって日々の安心のためにはきわめて大切な本事業です。ニーズの多少にかかわらず本事業の存続を願うばかりです。

8) 大阪しあわせネットワークへの継続参画

大阪府社会福祉協議会に加入する多数の社会福祉法人が参画して活動する地域貢献事業「大阪しあわせネットワーク」に次年度も参画します。府内他法人と共に経済的な生活課題のある府民への社会福祉法人としての役割を果たします。本年度は西区在住の府民から1件の相談がありすでに支援済みです。

9) 「コンサート」の実施についての検討

平成29年度来の課題でもある、法人としての大きな地域貢献事業「コンサート」の実施についてその可否等を検討します。これまで「コンサート」をプロデュースされてきた「夢のおもちゃ箱」自身が本年度も同業他法人の後援や協力等を得てコンサート（10月20日、於：ウェスティ）を開催されており、次年度はそのことをふまえて当法人の果たすべき役割等を検討するものです。

10) 職員研修の充実、強化

本年度発生した利用者への虐待事案に鑑み職員への研修を一層強化し、充実します。利用者の人権や尊厳の尊重に関わる内容に加えて特に支援員の支援スキルの向上を図るための研修（OJTを含めて）をさらに深めます。

11) 防災、防犯対策の強化

特に防災対策の強化を図ります。本年度初秋に襲来した台風による大きな被害を教訓として、これまで想定もしていなかった「停電や断水」等への対策も検討し具体化を図ります。災害時に必要な飲料等の備蓄品の点検も実施して万全を期します。

12) 広報活動の充実、強化

当法人唯一の広報誌「至心」の内容を改めて検証し、より充実したものにします。又、ホームページの更新を確実に実施するとともにその内容についても随時見直して充実を図ります。

13) 職員の働き方に関して、そのあり方の検証と労務（働）管理の強化。

本年度11月、堺労働基準監督署の当法人（ひとつの施設への）への立ち入り調査と業務の改善指導を受けました。主に職員の労働時間の管理についての調査とその改善指導でした。これまでも法令遵守の立場で一定の対応を実施してはきましたが月日の経過と共にいつの間にか当法人、職員側双方に油断が生じていたようです。労基署の指摘は当然のことと受け止めています。次年度、職員の働き方について十分な検証と管理を行い、あわせて職員のオーバーワークの原因となる業務内容（増加の一途）の見直しと可能な限りの合理化、省力化の実現に努めます。

14) 職員の給与制度の見直し検討

昨今、少子高齢化や働き手不足等、わが国の人口問題、労働力問題等の進行が大きな議論を呼んでいます。又、社会保障（年金等）の財源不足を背景に外国人労働者の活用に加え高齢者の定年制の延長、再雇用期間の延長等、今や国をあげての労働政策の変革が進められています。当法人も当然、これらの実情とは無縁ではあるはずはなく、今後、国の政策との整合性が問われてきます。このような労働者の働く期間等、働き方の変化は当然、給与制度のあり方にも大きな影響が及びます。当法人として、今後の様々な動向、推移等を視野に入れつつ「就業規則」や「給与規程」等、職員

の労働に関する基本部分の取り決めについてその見直し検討を進めます。

1 5) 経理規程上の「会計区分」の見直し検討

現在、当法人では法人、各施設の予算管理上の単位として「経理規程」においては5つの拠点区分と26のサービス区分を設定しています。そしてこれらの区分の経営、運営に責任をもつ職員として各管理者を配置しています。しかし、この区分設定のあり方が管理者の配置上に一定の制約を生じさせ、ダイナミックな人事を柔軟に実施できないひとつの要因になっています。各管理者の職制による権限や責任の範囲等組織的な整合性の確保に困難な条件が多数存在しますがこのことも含めて拠点区分とサービス区分の設定のあり方について検証し、具体の改革につながるよう見直しを進めます。

1 6) 法人の中・長期事業計画検討委員会の開催と今後の法人事業のあり方の検討

これまでの検討委員会での議論や新たな法人事業の進捗状況等の検証、評価を求め、そして又、それらをふまえて今後の法人事業のあるべき展開等について検討委員会による議論、検討を改めて進めます。