

# 2020年度—第36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) —社会福祉法人をめぐる情勢—

大変深刻な事態になっています。

近年大きな問題になっている人手不足のことです。

当法人のみならず、近在の同業他法人も頭をかかえています。

原則、24時間365日開所のショートステイに「休所日」をもうける。あらたなグループホームの開所ができない等々。

全国的にも、とくに高齢者の介護施設・事業においては利用定員の縮小や場合によっては事業の廃止、閉鎖、さらには法人そのものの破綻・倒産という事案が何例も発生しており、そんな記事が業界新聞誌上散見されるようになってきました。

国はそのため人手の確保、労働条件の改善等を目的にいろいろな手をうち始めてはいます。しかしそのいずれもが抜本的なものではなく、いかにも付け焼き刃的で泥縄的です。どうせ予算化するのなら、もっと法制度の根幹に迫るような施策にできないものか。いつものことながら歯がゆい思いがつのります。

「人手がそんなに足りないのであれば、人材の育成がむずかしいのであれば、例えば社会福祉法人同士が協力、支援しあって解決する道はありませんか。一定の約束事の中、諸事協力、連携しあえるような仕組みがあればどうですか。人手不足で経営難に至る小規模法人はこの際大規模に身を委ねてみては。そうして事業の継続を図る努力をしてみても。法人間での資金の融通など、相互支援ができるようになれば助かるのではないですか・・・云々」。

今般、国はこのような「解決策」を打ち出してきました。厚生労働省の「社会福祉法人の事業展開等に関する検討会」が昨年12月に示した対策案(?)「社会福祉法人連携推進法人」の創設に関する骨子です。

2020年の年頭から開催される通常国会に法案を提出する運びとのことですが詳細は不明です。

今日、全国には約20,000の社会福祉法人があります。その中の相当数は1施設のみを設置運営する、いわゆる小規模法人です。当然どの法人も経営基盤は脆弱です。人件費の抑制を目的に職員の多くを非正規化しています。正規職員の労働条件も決して満足できるものではありません。

このことが悪循環となって結果としてあらたな人材の福祉への意欲をそいでしまっています。人が来てくれない - 人手不足の明らかな原因のひとつです。

公務員に準ずる身分と労働条件が担保されていた「措置制度」が「契約利用制度」に転換され、法人経営の諸規制が大幅に「緩和」されました。法人の裁量範囲は大きくなりましたがその分公的責任が著しく後退し、法人経営に自己責任が課せられました。法人の収入も日額制となって安定した経営や運営は遠いものになりました。

そのため法人は契約利用制度で容認された職員の非正規化(国は常勤換算方式の採用によってむしろ推奨)もやむなしとし、現下の経営、運営の維持や将来への備えなど、法人の自己防衛対策を何よりも

優先させてきました。平成18年の障害者自立支援法施行以来のこの国の民間社会福祉の姿です。

このような社会福祉法人がおかれている厳しい現実を、国はある意味で「放置」したままで、そしてここにきての「同一労働、同一賃金」、「働き方改革」です。

考え方に全く異論はありません。むしろ大賛成でそうあるべきです。しかしながら、少なくともわが国の社会福祉法人の現実ではこれらの制度改革に適切に応えることはできません。多数の非正規職員の処遇を正規職員と同等化することができるのか。大きな疑問と危惧をいただいています。

前述のように障害者自立支援法の施行以来、わが国のどの社会福祉法人も、国の御墨付きのもとこぞって職員の非正規化をすすめてきました。かつてのように公的支援を期待できない施設や設備の更新や整備のため毎年わずかずつでもくりこし金の確保に努力を重ねてきました。非正規職員への申し訳なさを常に胸にしまいこみ、何とか将来への見通しがつきはじめてその矢先のことです。くりこし金に対する「社会福祉充実残額制度」の実施、加えて職員の処遇改善にむけた制度的強制です。

大企業ならばいざ知らず、この国の社会福祉法人の限られたわずかな原資では何もかもへの対応はきわめて困難というほかありません。

法人はまさに「ハシゴをはずされた状態」というべきではないでしょうか。

多数の社会福祉法人の経営破綻が現実の事になりかねません。

そのための布石がこのたびの「社会福祉法人連携推進法人」構想なのでしょう。

「法人同士がお互いに助け合い、支えあって課題をのりこえて下さい。法人の自己責任で解決して下さい」。

もはや、小規模法人は退場して下さい。ということでしょうか。

はたして、このような対策でよいのでしょうか。多くの社会福祉法人が負わされている問題が改善されるのでしょうか。全くポイントのはずれた施策といわざるをえません。

なぜ若い人材の福祉現場への応募がないのか。なぜ職員の非正規化がここまで進んでいるのか。国も当然その理由を認識しています。が、その根本にメスを入れることなく、法人のさらなる自主努力、自己責任を強いるとなれば、これはもはや「社会福祉」ではありません。

次年度、2021年度からの報酬改定にむけた本格的な議論が始まります。

すでにこれまでの検討でおおよその骨格が策定されている模様です。

現政権は全世代型社会保障の推進を喧伝しています。

当然、各福祉分野の報酬は減額の方向です。

以上

## 2020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219名の利用者の日中の暮しや活動の場、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。日々が発生する「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はせ、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、
- 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。

## 2020 年度法人の事業計画（案）

### 1) ケアスペースつむぎの利用者増と支援の充実

「ケアスペースつむぎ」は2014年（平成26年）4月の開所以来、まる6年の歳月を経ました。当法人事業所の利用者ですでに一定の年齢に達し、ゆったりとした時空間や日課、さらには個別性の高い支援（介助、介護、医療）の必要な人たちにより適切な支援を提供できることを目的に開設しましたが、事業所異動に抵抗のある利用者もおられ、結局は当初から定員割れの状態で出発しています（定員20人、利用者16人）。

これまでの間も他の事業所からの利用者異動はなく又、実質的に外部からの新規利用もないままに今日に至っています。

一方、6年の間には利用者の死去1人、高齢施設への入所2人、利用中止1人、療養型病院への入院1人と、当初から予想されていた事態が年々出来し、現時点では12人、実質11人の利用に減りました。

かねて、法人の監事監査で「利用人数を増やす努力を」との指摘も受けており、何よりも事業所現場の活性化、職員の意欲の向上のためにも利用者の適切な人数増の実現に努めるものです。

### 2) グループホームの再編整備方針

#### ①グループホーム「サウス・ライト」と「ケアホームなでしこ」の統合とあらたな整備方針

○1998年（平成10年）、堺市営万崎住宅に当法人として初めて設置した「サウス・ライト」。

当地で約21年の歳月を経ますが、堺市の公営住宅建替え計画の進捗により、いよいよ転居を迫られることになりました。ホームの所在棟は今少し先の予定（未定）とのことですが、すでに近接の棟の解体準備が進んでいます。堺市の障害福祉部局からも今後の行き先について心配の声をいただいておりますが、現在、近在の府営住宅も含めて適切な移転先の確保に頭を悩ませています。

○2012年（平成24年）から大規模な和風の2階建戸建住宅を賃貸借してグループホームとして使用中の「ケアホームなでしこ」。

家屋そのものはとても頑丈そうな木造ですが、もともと耐震構造にはなく、又、改正消防法によるスプリンクラーの設置もないまま（入居者の支援区分の結果、不要であったため）に今日に至っています。又、1階の和室を間仕切る形で入居者の部屋を個室化しましたが、やはり完全な個室性の確保には至らず、入居者に対しては申し訳ない状態が続いています。さらには、水まわり各所（トイレ、浴室等）が経年劣化のため損傷が著しく、大がかりな修理、修繕が必要な事態になっています。

「サウス・ライト」、「ケアホームなでしこ」それぞれの実情を鑑み、今後の対応について検討を重ねてきました。その結果、次年度、この2か所のホームを統合再編成し新たな場所に新たな建物を設置することが最善の方策であるとの結論に至りました。

ただし、現実的には用地の確保や建築費用の課題が大きい為、すでに当法人が展開している2か所のホーム（あいあい、あまの橋）の例にならい、いわゆる「建貸し方式」の採用を検討したところです。

現在、「サウス・ライト」は男性4人、「ケアホームなでしこ」は女性3名の利用です。建貸し方式は10人規模のホームとなるため、新たな利用者3人の受皿にもなります。又、男女混合のホームとなりますが建物の設計、構造等は当方の要望が十分反映されることになっており問題はクリアできるものと考えています。ただし、法人としてのリスクは負わねばなりません。それは①初期費用（@100万×10人）の捻出、②30年間の賃貸借契約、③空室ができた場合のその家賃は法人の負担、④「ケアホームなでしこ」の契約解約に伴う家屋内の原状復帰費用の捻出、等です。

## ②グループホーム「平井ホーム」の今後のあり方の検討

1991年（平成3年）5月、大阪府下唯一の知的障害者福祉ホーム（堺平井寮）としてスタートしたグループホーム「平井ホーム」（2009年（平成21年）12月～グループホームに転用）。重量鉄骨造りではあるものの、すでに29年の歳月を経、建物内外全体の劣化、損傷が顕著で本格的な修理、修繕が必要になってきました。これまで2回の大規模修繕（屋根、壁、建物内等）を重ねてきていますが、3度目の大規模修繕にふみきるのか、現時点で結論を出せていません。隣接する「堺みなみ」の全面的な建替えを何年か後（現在まる35年 — 鉄筋コンクリート造）に控え、その際には「平井ホーム」の存在そのものが支障となるため、いずれ撤去する必要があるからです。次年度は前期の「サウス・ライト」と「ケアホームなでしこ」の課題に対応するための年度とし、「平井ホーム」については再来年度以降の対応のあり方等を検討する年度に位置付けます。

## 3) わららか草部の大規模修繕の実施

建物内外の修理、修繕及び空調設備の更新整備を目指して、先年来大規模修繕にかかる国庫補助金の申請を繰返してきています。しかし、毎年多くの申請件数を数えるとのことで当法人は不採択が続いています。

空調設備の不具合は特に利用者の健康に大きく影響することから、やむを得ず、自己資金をもって2018年度、2019年度の2ヶ年度で4系統のうち利用者の生活エリアの2系統分を優先して更新整備しました。職員の執務エリア2系統分は未実施ですが、この間、建物の外壁の損傷（塗装のはがれ、水ふくみ、コンクリートのひび割れ等）が著しく業者の指摘も参考に、次年度はこの外壁の修理、修繕を実施する予定です。次年度も大規模修繕の国庫補助は申請の予定ですが、これまで同様不採択の可能性も大きく、その場合にはやはり自己資金を充当しなければなりません。ちなみにわららか草部は、2002年（平成14年）の竣工です。未整備の空調設備の更新は2021年度以降順次実施の予定とします。

## 4) 事業所活動支援の本格実施

「ケアスペースつむぎ」の不適切な運営とそのことに対して適切に対応できていなかった当法人の体制や意識への反省を踏まえ、法人内各事業所への運営、指導、助言（支援）活動の実施を2019年度第5回理事会（2019年10月24日開催）において提案し、その結果、同意承認を得ることができました。早速、第5回理事会ののちの12月18日「ケアスペースつむぎ」への対応に取り組んだところでした。

当日は2人の法人理事の支援をえて、業務執行理事2人、他事業所の管理者1人の計5人体制で「つむぎ」を訪問しました。短時間ではありましたが本活動の所期の狙いを何とか果たすことができたよ

うで「つむぎ」の職員にとっても支援活動チームの各構成員にとっても一定の好感触を得たところで、次年度からは実施規程（本理事会に提案）に則り一層充実した支援活動に取組み、各事業所の運営の適正化、職員の資質の向上、ひいては利用者へのよりよい支援の提供につなげてゆくものです。

#### 5) 経理規程上の「会計区分」の見直し（経理規程、処務規程の改正）

2019年度の事業計画のひとつに位置づけ、この間検討を重ねてきました。これまでの5つの拠点区分のうち堺みなみ拠点を解体し、堺みなみのもとに位置づけていた、5つのサービス区分（くるみの樹、デイセンターフレンズ、うららのお店、ケアスペースつむぎ、及び支援センターともに）をそれぞれ拠点区分にして堺みなみから独立させます。このことはつまりこれまで実質的に各事業所の運営責任を担っていた「主任管理者」に決裁権を含む全ての権限を付与することになり、経理規程の上でも独立することになります。

各事業所の主任管理者は全員40歳を超え、一定のキャリアも重ねてきました。今後の法人全体の責任体制や人事のあり方も展望しての対応です。なお、残る4つの拠点区分（法人本部、わららか草部、ショートステイうてな、エリアサポートグループ）については、これまでを踏襲しますが「支援センターうてなの」対応については「支援センターともに」との関連においても今後の課題とします。

#### 6) 介護職員等特定処遇改善加算の取得と職員処遇の向上

2019年10月からの取得を可能とした「介護職員等特定処遇改善加算」を次年度当初、4月からの取得を目標に申請実務を進めます。当加算は社会福祉現場（高齢及び障害福祉分野）で働く福祉職員の労働条件（給与面）の向上を目的に制度化されたものです。

当法人としては6ヶ月遅れの対応になりますが、次のような方針のもと加算を取得し全職員の給与の向上につなげます。

①法人すべての全職員を対象とします（制度上加算対象にならない職種が示されていますが配分の可否は法人の裁量です）

②基本的には全職員同額を配分します（職員の資格やキャリアにより一定の配分ルールが示されていますがあくまでも申請に際するルールであって実際の配分は法人の裁量です）ただし、各職員、職種の実際の「就業時間」によって比例配分することになります）

③2020年4月からの給与に上乘せします。（法人が実際に受領するのは2ヶ月遅れの6月分からです）以上の方針により当法人の持ち出しは年間約1,000万円の見込みです。

#### 7) 職員の確保に向けた各種の取組みの実施

社会福祉現場への若い人材の応募が、きわめて乏しい状態が常態化しています。そのため既存事業の縮小や場合によっては事業所の閉鎖を余儀なくされる事業所が出はじめています。この大きな問題は当法人にとっても今後の事業継続や新たな展開にとって大変憂慮すべき課題です。2019年度末現在、当法人の各事業所においては何とか職員の配置基準をクリアしているとはいうものの、離退職の多いグループホーム、さらには配置基準以上に職員配置の必要な現場においてはきわめて厳しい状況が続いています。職員の確保にむけた取組みはおのずと限定され、限界もありますがまずは法人自身が魅力的な体質、体制であらねばならず、又職員の労働条件の水準の高さは言うまでもありません。このようなまずはベイスとなる状況の改善と並行して種々の取組みに尽力するも



のです。

#### 8) 利用者の「確保」にむけた取組みの実施

急激な日中活動支援事業所の数的拡大により、障害福祉分野においても利用者の獲得競争まがいのこのことが起こっています。昔日の入所待機や作業所づくり等とははや遠い過去の遺物となっています。このこと自体は近年のわが国の障害者施策の進展によるもので、一定評価すべきことではありませんが、現状は需要と供給のバランスに微妙な齟齬が生じ始めているのではないかと考えられなくもありません。ともあれ、障害福祉も文字通り選ばれる時代になりました。そして、特に児童の放課後等デイサービスの利用により、その延長線上の成人についても家族は日中事業所での長時間滞在（～夕方、夜間）を求める傾向が強まっています。旧来型の日中カリキュラムにでは選択される対象にはなくなりつつあります。当法人でも新規利用者は年々減少傾向です。その上、在籍利用者の高齢化、疾患の重篤化等により利用の中止や終了が増加。全体の利用者数が減じはじめています。今後、事業の発展的な継続のためにもいかに新たな利用者の「確保」を実現してゆか喫緊のテーマです。次年度、鋭意、検討を重ね、とりうべき手段を講じてゆきます。

#### 9) 職員研修の充実

利用者支援の向上、職員の高質なスキル獲得のためには不断の各種研修の実施が欠かせません。次年度も研修のための研修ではなくより実効的な内容を準備し、各職員の資質の向上に努めます。従来からの法人研修委員会が計画し実施する研修に加え、2019年度から新たに採用した動画配信（サポートカレッジ）による職員の「自己研修」研修を継続します。又、かねて課題としていた専門家による定期的なOJT研修の実現にも努め、職員の合理的、科学的な力量を高めます。

#### 10) 堺市緊急時対応事業への参画の継続

堺市の予算規模に比べて実績数が少ないため次年度（4年目）からの事業の継続について心配していましたが、今のところ次年度も市の事業として継続される見通しです。本事業は障害当事者、家族にとって日々の安心、安全のためにはきわめて意義のある事業です。ニーズや実績数に関わらず、事業が継続されることは大変うれしいことです。当法人として、引き続き本事業に参画し、利用者、ご家族の期待に応えてゆきます。なお、2019年度、当法人利用者の本事業利用は現時点で皆無です。各日中活動支援事業所、そして、2ヶ所の相談支援事業所の平素の取組みの賜物、と認識しています。

#### 11) 地域公益活動の継続

改正社会福祉法の施行により社会福祉法人の責務とされた地域公益活動。当法人は2018年（平成30年9月から2種類の活動を展開しています。ひとつは「うららのお店」の業務を活用し、月2回地域の70歳以上の高齢者に低額で朝食（セット）を提供する活動です。高齢者のとじこもり防止を活動のねらいとしていますが結果的にうららのお店のにぎわい、活気につながっています。又、地域における「うららのお店」の認知度の向上等の効果も確認されています。今ひとつはボランティアグループ「夢のおもちゃ箱」への活動委託です。パペット（腹話術）を利用した病院の小児病棟への訪問と入院児童への発達支援、そして西区地域での障害児や家族、高齢者を対象にしたミニコンサートの定期開催です（それぞれ月に1回の活動）。いずれの取組みも社会的に有意義で一定の評価を得てい

ることから次年度も継続します。

#### 1 2) 大阪しあわせネットワークへの参画継続

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。2019年度は西区、中区在住の2ケースから相談を受け、わらわら草部、堺みなみそれぞれのコミュニティーソーシャルワーカー（研修を受けた法人職員2人）が対応し、相談内容の解決を図ったところです。

#### 1 3) 防災、防犯対策の推進

2019年度中に取組んだ様々な取組みを次年度も継続します。防災、発災に対するマニュアルの作成、更新、各事業における避難訓練等の着実な実施、備蓄用食料飲料等の点検と充足を確実なものとしします。又、福祉避難所（堺市に登録）としての開設を想定した取組みや職員の連絡、行動体制、利用者や家族の連絡、支援体制等についても様々な事態を想定した取組みを進めます。大阪府の「大阪災害派遣福祉チーム ― 略称大阪 DWAT」に職員3人を登録。すでに養成研修も終了しており、当法人のみならず他地域で発生する災害等への応援体制にも法人として参画できるようにしました。

#### 1 4) 広報活動の推進

当法人の機関紙「至心」の発行を継続します。日常的にその内容を検証するとともに、あらたな企画を掲載してゆきます。年4回、3ヶ月に一度の発行を確実なものにします。法人のホームページの更新を着実に取組み、常に新たな情報を発信するようにします。適切なタイミングで法人のパンフレット類の刷新も図ります。

#### 1 5) 第3次法人の中・長期事業計画検討委員会の立上げと今後の事業のあり方の検討

2019年度は現行、既存の法人諸事業の見直し、検討を職員レベルで優先させたため事業計画として位置付けていた第3次の中・長期事業計画検討委員会の立上げに取組むことができませんでした。次年度は2020年度の法人事業計画のひとつとしているグループホームの統合再編計画や撤去、再築等の考え方等については委員会における共有を目的に委員会の立上げを図ります。又、我が国の障害福祉施策の現状の分析や、確認等とあわせて具体的には堺みなみのおおよその建替え時期の見通しやその方法（手法）さらには利用者の高年齢化への対応等についても様々な角度から検討を加えて頂けたらとも考えます。

#### 1 6) 仮称「慰霊碑」の建立

当法人のこれまでの歴史の中で、ご不幸のため事業所の利用を終了された何人かのご家族から、昨年来「障友会とのかかわり（縁）を続けることのできる何らかの「よすが」があれば・・・」とのお話をいただきました。又、現在の家族会の有志の人達からも、「親亡きあとともすれば忘れられてしまいがちな障害のある子供たちを、法人として共に生きて過ごした人たち。その人たちの事を忘れない。後世に語り次ぐ」存在として、そしてそのことを法人の次のステップへの礎にもしてもら

えれば・・・」と。さらには「暦年の歴史と共に「人」の歴史を障友会でつむいでいてもらいたい」、「そのためのみんなの何かシンボルになるようなものを設置してもらえないか」等々の提案、要望をいただいています。具体的にはこれまでの当法人の利用者で、ご不幸にも逝去された人達を追悼し、偲べるような記念碑的なもの（慰霊碑？）かとは考えられますが、いずれにせよ次年度の法人の課題として利用者の皆さん、家族会、職員たち、さらには後援会とも十分に協議、検討し、それぞれの理解を得ながら進めることとします。