

# 2021年度法人事業報告

## Ⅰ. 情勢

「新型コロナ」の世界的感染拡大はとどまるところを知らず、2年を経過した現在も収束の兆しは見えない。第7波も予想され、人々の暮らしに大きな影響が続くものと危惧されている。障害者福祉、高齢者福祉においても福祉事業所の休止やクラスターの発生等から仲間やお年寄りの生活や社会活動は大きな制限を受けている。

「新しい資本主義」をスローガンとした岸田内閣が昨年10月に発足した。コロナ禍によってエッセンシャルワーカーの賃金が不当に低いことが社会問題となって注目されたこともあり、岸田内閣は賃上げを表明した。福祉・介護職の賃金が上がることは喜ばしいが、他業種との格差は依然として大きく、抜本的な対策とはいえない。総じて、社会保障、社会福祉全体を見ると改善点はほとんど見えない現状にある。

障害者福祉分野を見ると、「総合支援法」見直しの検討で、社会保障審議会障害者部会では、地域における障害者支援や、雇用と福祉の連携強化、就労アセスメント創設が検討テーマとしてあげられている。

国は、通過型グループホームの創設案を打ち出した。グループホームに利用期限を設け、重度化、高齢化に焦点を当てた対応としている。グループホームの利用者が15万人に達し財政負担も2,400億円を超え、この削減が狙いと思われる。

地域で安心して暮らせる場として発展してきたグループホームに既設の地域支援事業を組み合わせることで支援機能は維持でき、新たな類型を加える必要は無い。本人や家族、関係者が安心して暮らして行ける場こそが求められている。

一方介護分野では、2004年の介護保険改正によって打ち出された「予防重視型システム」と「制度の持続可能性」を基本に「給付の抑制」「自己負担の増加」「介護報酬の引き下げ」が継続的に実施されている。

さらに効率性が重視され「生産性の向上」が謳われるようになった。国によるロボット、センサー、AI、ICTを活用した介護の促進は介護のあり方を本質から変えようとしている。特にセンサーの活用は介護する側の都合ばかりが優先されており人間の尊厳を脅かしかねないが、慎重な議論もなく導入が進んでいる。

また、人材不足を理由に最新技術の導入をさらに進め人員配置基準を4対1に緩和する議論も始まった。これらの動きは介護報酬引き下げにつながる可能性を孕んでおり警戒が必要である。

優生保護裁判における東京・大阪高裁での勝利判決など、人権そのものを問う司法での闘いも続いている。生活保護裁判、いわゆる65歳問題を訴えた天海訴訟など国民・障害者の生存権保障を求める訴訟も続いている。

ややもするとコロナ禍で見えにくくなっている、こうした福祉を守る闘いの動向に注目し必

要な活動を展開する必要がある。

## II. 「新型コロナウイルス」への対応

各事業所で新型コロナウイルス感染防止対策と発熱等の早期対応の徹底に取り組んだ。

2021 年末には徐々に感染者数が減少し、福岡市内でも 10 名未満となる日が続いていたが、警戒されていたオミクロン株が年末年始の人の動きと重なり感染が拡大した。法人内でも感染者が複数となり抗原検査キットも不足する状況の中、高齢分野（よりあいの森）での集団感染が発生した。最終的に「よりあいの森」の感染者はお年寄り 15 人、職員 11 人となったが、通所事業所の職員も含めて支援体制をとり、この危機的状況を乗り切ることができた。感染者に対応した職員への危険手当をはじめ、同居家族の濃厚接触となった場合や、幼・保育園を含む学校のクラス閉鎖や休校時の在宅勤務扱いなど、職員が安心して働くことができる条件を整え活用された。

次年度も法人全体の「コロナ対策会議」で状況把握を行い、各分野での具体的対応策等を確認しながら対応していく。

## III. 仲間やお年寄りの権利擁護の課題

法人全体で集まり「虐待防止」や「権利擁護」に関する研修を対面で行うことは出来なかった。そのため、「虐待防止」については資料を配布し、各事業所での学習を進めた。

「法人研修」においては、実践の基盤となる「権利擁護」について例年通り追究した。今年度はコロナ禍において、仲間やお年寄りの権利が制限されている現実を踏まえ、「私たちが大切にしてきたこと、これからも見失ってはいけないこと ～コロナ禍を通しての気づきと再確認」をテーマに学習、発表を行った。新たな試みとして障害者分野だけでなく、高齢者分野からの発表も予定しており、より学習の幅が広がっている。

仲間やお年寄りの「権利擁護」や「虐待防止・身体拘束廃止」については、日々の実践を集团的に検証し、学習を継続していく必要がある。

職員の権利擁護については、各事業所の職員会議等で研修を行った。各種ハラスメント防止やコンプライアンス遵守における学習を継続し、相談体制を構築することで、職員が安心して働けるようにしていく必要がある。

## IV. 本部・各事業所将来検討

法人運営を担う幹部職員の世代交代は喫緊の課題となっている。このため、執行委員会に主任級職員等 4 名を配置し、将来への体制強化を図った。

法人のあり方検討は今年度、「あり方検討会・提言・一時素案」をもとに課題を分けて検討を始めた。2020年度立ち上げた合同事務局は数回のみ開催に終わったが、①財務 ②給与人事労務 ③育成研修 ④組織運営に担当者を分け次世代を担う人も論議に加わった。コロナ禍の中

オンラインで会議を開催し、定期的に検討会をおこなうことができた。

各事業所の将来検討も始まったがまとめるには至っていない。今後、中期・長期計画づくりに着手する。

## V. 人権擁護・福祉課題の運動への参加

昨年度から引き続き、「強制不妊手術違憲国賠福岡訴訟」への支援を法人の重点方針として取り組んできた。これまでに傍聴支援・集会参加含め、延べ106名の仲間・職員・家族を動員しており、現在取り組んでいる公正な判決を求める裁判署名に関しても10,000筆近く法人内で集めることができた。今年に入り、大阪・東京高裁にて歴史的逆転勝訴が出され、裁判の流れが大きく動きだしている。

生活保護法裁判や65歳問題で国に訴えている浅田訴訟、天海訴訟など、社会保障にまつわる裁判も起こっている。最新情勢を注視し、各所で学習等を進めていく。

## VI. 労働条件・「働き方改革」関連の課題

非正規労働者の保護を目的とした「働き方改革」関連課題については、特別休暇規定の改正と整理、年末年始手当、住居手当の創設、育児休業規則、介護休業規則改正等を行った。その他、職務による格付けの改善等を実施した。

法人独自のコロナ関連手当は適宜支給し、コロナ対応に当たった職員の労苦に報いたものとなったと評価している。

定期昇給は処遇改善加算を使い常勤職員給料表1号増、非常勤職員日給100円増、時給10円増とした。2022年度は処遇改善特例交付金（障害者分野）、処遇改善補助金（高齢者分野）を使い常勤職員2号増、非常勤職員日給100円増、時給10円増とした。人件費比率が法人経営で大きな問題になる中、今後の職員給与のあり方については、あり方検討会の重要なテーマである。

## VII. 財務状況の改善

財務状況は事業報酬の低水準が根本原因だが、厳しい状況にある。将来の建て替え等に備える資金は準備できていない。そんな中、かしはらホームの崖の補修、陶友のシャワー設置とトイレ改修、よりあいの森駐車場の舗装、宅老所よりあい、第2よりあいのデッキの改修を行った。他の施設設備も老朽化しているが、これに対する手当資金は脆弱である。

2020年度の障害者分野の人件費比率は75.6%、高齢者分野は81.8%であったが、2021年度は障害者分野76.2%、高齢者分野は85.7%（2021年度補正予算ベース）と高くなり、特に深刻なのは高齢者分野である。

人件費比率の高さの背景には、仲間・お年寄りへの支援・援助をしっかりと行っていくための基準以上の職員配置と職員が働きやすい環境づくりとしての給与保障の両輪を位置づけてきた結果でもある。だが、財政全般における人件費の圧迫は経営にとって大きな問題である。

こうした現状の中、人件費や施設設備の改修等の課題について、あり方検討会を立ち上げ、今後の対策と検討を開始した。

## VIII. 職員の採用・定着・育成及び人事課題

職員の採用においては厳しい状況が続いている。特に非常勤職員の採用については厳しく、非常勤職員の高齢化も課題の1つとなっている。高齢分野では非常勤募集においてブログを見た人からの応募もあり、SNSなども含めた広報の強化が重要となっている。2021年度は法人全体で21名の学生の実習生（障害分野9名・高齢分野12名）を受け入れた。実習をとおしてボランティア活動や職員採用に至るケースもあるので、今後も積極的に受け入れをしたい。

2021年度内に常勤採用試験を行ったが法人外部からの応募はなかった。福祉業界全体で人材不足が問題となっているなか、従来通りの募集方法では厳しくなっており、具体的な対策や将来を見据えた取り組みの必要性を感じる。

コロナ禍が続くなかで法人内外の各種の研修や会議においては、ズームなどを活用してオンラインで行うことが主流となった。そのようななかでも法人内の総括研修、法人研修、階層別研修などは可能な限り対面方式を取り入れたかたちで実施し、職員が交流できる機会を大切にしたい。障害分野と高齢分野との交流においては、障害分野専門部である研修部に高齢分野からも職員が参加するようになったり、障害分野の主任会議での交流などを行った。

研修や人材育成、専門部についてはあり方検討のなかでの議論を重ねた。課題や方向性などの整理は進んでいるので、今後は具体化させていく動きを作っていくことが求められる。

ここ数年において法人事業の次の担い手づくりについて進めてきており、新たに執行委員会への中堅職員の配置を行った。一方で法人組織全体を担うリーダーづくりの課題は大きく、解決策を模索していく必要がある。

## IX. 地域支援体制の強化検討（GH・ヘルプ・ショート等）

障がい分野は「ひかりグループホーム」の職員体制を強化した。2021年5月に開所した早良区次郎丸の女性グループホーム「桜」は安定した運営が続いている。南区柏原の「げんきホーム」は年度途中で1名の増員となった。

コロナ禍の中、グループホーム、ヘルパー事業、相談事業など地域支援事業は厳しい運営が続いている。特にヘルパー事業は感染予防のため外出が制限されたり家庭での支援のキャンセルが続き運営が厳しい状況が続いた。一方、ショートステイの受け入れが制限されたりと、地域で暮らす仲間や家族の暮らしは大変厳しい状況となっている。

高齢の家族に依存した暮らしは、すでに限界がきており、障がいの重い仲間たちの暮らしの場は大きな課題になっている。地域生活支援拠点づくりが喫緊の課題になっており、2022年度は法

人事業として取り組む。

高齢者分野では、コロナ禍の中、通信やブログを活用し地域への発信を続けてきた。地域活動のサロンやカフェ、マルシェは中止せざるを得ない状況だったが、情報を発信することで地域からの相談や利用につながった。関係者と連携しながら在宅支援を模索した。

また「よりあいの森」の古民家を地域の障害を持つ子どもと家族の交流の場に提供し、活動の支援を継続した。

障害者分野でも、「風ひかり作業所」の「子ども食堂」への場所提供、「ひかり作業所」の地域自治会への会議場の提供、「工房陶友」の地域資源回収等、地域との連携に取り組むなど、コロナ禍でもできることを模索し地域のニーズに取り組んだ。

## **X. 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**

昨年度から法人コロナウイルス対策会議を適宜行い、法人として感染症対策の基本方針を立ててきた。それ以外では、昨年度の事故から得た教訓を活かし、送迎マニュアルを発行している。各所でも様々な危機管理を少しずつ進めてきた。

かしはらホームでは、敷地内で土砂災害が起こっており、大規模な修繕を行っている。「ひかり作業所」「よりあいの森」「第2宅老所よりあい」に関しても土砂災害の危険性が高く、「陶友」「宅老所よりあい」に関しては津波浸水想定区域にあたるため、早急に非難計画を含むBCP（事業継続計画）の作成が必要である。

## 事業報告付属明細書

2021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。

# 2022年度法人事業計画（補強・下線部補強）

## I. 新型コロナウイルス対策

新型コロナウイルスが変異する度に感染拡大を繰り返し、第7波が懸念されている状況の中で各事業所での感染対策が継続されている。昨年度は、仲間やお年寄り、職員等関係者の感染を経験し、改めて早期対応の重要性と感染拡大防止対策の必要性を再確認した。新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続計画（BCP）の策定は喫緊の課題とし、具体化して実践する作表を進める。

感染者に直接対応した職員への危険手当をはじめ、同居家族の濃厚接触となった場合や、幼・保育園を含む学校等の閉鎖や休校時の在宅勤務扱い等は今年度も継続していく。法人全体の「コロナ対策会議」も、各事業所の状況把握と情報共有を行いながら、感染者発生時の具体的対応策等を確認し、法人全体で役割を分担しながら対応できるよう状況に応じて開催していく。

## II. 仲間やお年寄りの権利擁護

障害分野においては、来年度より「障害者虐待防止」「身体拘束等の適正化」の推進のための研修の実施が義務化される（高齢分野においてはすでに義務化）ため、引き続き、「法人研修」等の各種研修において、仲間やお年寄りの「権利擁護」さらに「虐待防止・身体拘束廃止」について学習を行う。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。

また、各種ハラスメント防止や虐待防止等のコンプライアンス遵守における研修を実施するなど、職員が安心して働き、相談できる体制を構築していく。

## III. 本部・各事業所将来検討

2021年度より「法人のあり方」に関して組織・職員の育成・人事・財政等の課題を整理し、検討を開始した。これには次世代を担う若手の管理者を加え、2022年度、検討を進め、方針案を固めていく。さらにその具体化の工程も検討していく。新しいメンバーを加え、世代交代をむかえる時期に法人の課題・方針とその実現に継続的視点をもつことをねらう。

障害分野のひかり作業所・陶友は開所30年がたち、改修・補修が必要になっている。風ひかり作業所も含め、通所事業所では、仲間の日中活動だけでなく、暮らしの支援など役割や事業のあり方の見直しが課題となっている。また、かしはらホームは2023年、開所20年をむかえる。記念式典・取り組みを企画するとともに入所者が壮年期・高齢期に入り、暮らしのあり方、地域生活を振り返る。

各事業所においては、2022年度は将来検討をすすめ、5カ年計画を策定する。

さらに障害分野全体では、各事業所の暮らしの課題が大きくなっている。地域で暮らす仲間たちの生活は家族の負担のうえに成り立っている実態から、「暮らしの場と地域生活支援拠点施設づくり」を総合的に検討し、具体的な計画づくりをすすめる。障害分野全体で取り組むために職員全体に伝え、仲間・家族・関係者で力をあわせる。

高齢者分野では、各事業所が一体的な運営を行っており財政的な厳しさの中で、職員全員で運営課題の担当を分けながら未来をどうつくるか検討していく。また地域・関係者との連携を模索し、地域のニーズを取りこみながら将来検討をすすめる。よりあいの森の古民家や地域に開かれた外部のデッキや庭を利用した交流をすすめる。外部デッキについては修繕の必要もあり資金づくりを検討していく。

#### 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訴訟」は、大阪・東京高裁で出された司法判断で福岡の訴訟運動にも大きな影響を与えたとみられる。地裁初の勝訴を目指し、全国的な運動としてこの優生保護法問題と向き合っていかなければならない。全国の原告・支援団体・弁護士と連携し、全力を挙げて、活動を展開していく。

また、生活保護裁判で訴えている天海訴訟の65歳問題など、生存権保障を求める裁判も注目する  
福岡市障害者差別解消条例が施行され3年が経過し、条例見直しの時期を迎えている。引き続き、市民への周知を図り、障害の有無に関わらず互いが尊重し合える街づくりに貢献する。

#### V. 財務状況の改善

2022年度の障害者分野においては処遇改善特例交付金、高齢者分野では処遇改善補助金（10月～処遇改善加算に組み込まれる）が交付される。この交付金、補助金の収入増については、職員の昇給、処遇改善に使用することになる。

財務状況は厳しく、取り分け高齢者分野においては、人件費が運営を圧迫している。両分野ともに、年間の平均的な利用率を上げ、収入増に努めるとともに、支出精査による支出減を図る。また、各種加算や助成金の活用を検討する。法人財政全般を見直す中で、執行委員会での財政規律を確立する議論を継続し、今後の事業展開や人件費の見直しを含めた方向性をあり方検討会にて定める。また、外部からの寄付等を受贈できるよう、実践の積極的な発信に努める。

#### VI. 職員の採用・定着・育成及び人事課題

「働き方改革」を検討する中で就業規則等の改正、非常勤職員給与の改善など一定の改善を図った。ただ、非常勤職員の採用については募集しても応募がないなど厳しい状況である。非常勤

職員の高齢化は顕著である。SNS等を活用し、法人や各事業所の強みや、魅力ある労働実践内容等を広く宣伝・発信し、幅広い年齢層、特に若い層の応募者増に向けて取り組む。また、家族、職員、関係者の応募者紹介にも力を入れる。SNS等の活用も含めた広報の強化については法人内に検討チームを立ち上げ、若い層の職員も交えながら具体策を講じていく。大学や専門学校の実習生受け入れから常勤採用につながるケースもあるなど、実習受け入れをとおして法人の魅力を学校関係者に広めていく機会ともなるので、実習生の受け入れは今後も積極的に行っていく。

今年度は、複数の常勤採用を予定している。昨年末の福祉職の求人倍率は、福岡は全国トップで、16倍であった。非常に厳しい数字である。常勤採用のあり方や具体的な取り組みについては、人事委員会のもとに対策チームをつくり、管理者・主任・中堅・若手様々な人たちの力を結集して、組織あげでの取り組みをすすめる。

人材育成においては、あり方検討での議論も踏まえながら課題の整理と方針立てを行う。法人研修や法人総括研修は人材育成の柱と位置づけ、研修内容の吟味を行いながら、そのときどきの状況に応じた開催方法の模索をする。各専門部での活動や取り組みなど、研修等以外での職員のスキルアップの場や機会づくりを広げていくことも検討する。また、引き続き障害分野と高齢分野との交流を促進させていく。

人事異動についても引き続き検討し、異動ルールの確立を目指し、各事業所ならびに法人組織の活性化につなげる。

ここ数年、法人においては世代交代が大きな課題となっている。特に法人組織全体を担うリーダー育成は急務となっている。この課題に対し、法人全体の英知を結集し、解決に向けた具体的な取り組みに着手する。

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

### **地域支援拠点作りの検討**

2020年から続くコロナ感染の影響で、地域で暮らす障害者・お年寄りの暮らしは深刻な状況にある。その中、障害者分野では相談事業やヘルパー事業所には困難な中でも緊急の連絡があり、支援にはいることが少なくなかった。

グループホーム、ヘルパー事業、特定相談、基幹相談支援センター等、地域生活を支える事業の運営は依然厳しい。特に相談支援事業は毎年赤字運営が続いているが、仲間達が障害サービスを適切に受けるためには欠かせない。ヘルパー事業所は仲間にとっても家族にとっても必要なサービスだがコロナ禍で家への立ち入りへの拒否や、外出の制限などもあり、キャンセルが相次いだ。行政からの補助もなく運営は更に困難なものとなった。事業として仲間の地域生活を支える大切な事業であり、今年度も法人全体で支える。

地域生活支援の課題は将来的には「地域生活支援拠点づくり」でも課題にあげ、全国の先進

的な取組み例も学びつつ、障害が重い人たちを含めた新しい暮らしの場の模索、地域生活支援拠点の在り方等について、具体的な検討を進めていく。

高齢者分野についても「よりあいの森」では古民家を利用したお年寄りの居場所づくりを継続していく。また地域の障害児の親のサークルも利用しており、地域のニーズに沿った活動を支援していく。

コロナで地域のサロンが中断しているため、感染状況を見ながら再開する予定である。

障害者分野、高齢者分野ともに地域のニーズや課題にむけて地域関係者と協働を模索する。

## VIII. 自然災害等の危機管理体制の検討

新型コロナウイルスに関しては、お年寄り、なかま、職員、家族等の感染による事業停止が危惧される中、BCP（業務継続計画）の策定が喫緊の課題となっている。また、2024年には障害分野でもBCPの策定が義務化されるため、各事業所での検討を早急に開始する。

また、自然災害に関しても近年甚大な被害が報告されており、各事業所の環境に応じた避難計画等の将来的計画が必要となっている。よって、危機管理全般の見直しやBCPを含めた計画を作成して具体的に進めていく。