

2020年度法人事業報告

I. 情勢

昨年1月頃からの「新型コロナウイルス」感染症は、衰えるどころか、ますます勢いを増し国民生活を不安と困難に陥れている。「コロナ」を理由とする解雇や就業時間短縮、自営店舗営業制限等により「格差」は一層進み、自殺や生活保護受給者の増加等、生存そのものが危機に陥っていると言える状況である。

この困難の中、政府や自治体の対策はPCR検査の遅れと初期に見られた意図的な抑制やワクチン供給の圧倒的不足等に見られるように、無為無策の状態となっている。

この混乱の中で、憲法改悪の企みを具体化するための「国民投票法」成立の見通しとなる等、いよいよ憲法を守る闘いが本格化する気配である。

社会保障を巡っては「全世代型社会保障」と称して、高齢者医療費自己負担増加等、国民負担増と給付抑制を進め、「自助・共助・公助そして絆」のスローガンに見られるような自己責任、「地域」での助け合いを原則とするような公的責任放棄が一層強化されようとしている。

本年度の介護保険報酬・障害者支援報酬改定では、介護保険で0.70%増、障害者支援0.56%の増にとどまり、その中身も介護保険のITや介護機械の導入に対する加算やである。障害者支援報酬では、実質的に適用することがほぼ困難な事項への加算、成果主義等が残されるなど、経営問題の改善に資するものとはなっていない。

「強制不妊手術違憲国賠福岡訴訟」は4回の公判を重ね、差別と人権破壊の実態が明らかにされている。全国で展開されている訴訟では国は「除斥期間」主張を繰り返すのみで、真摯に問題に向きあおうとする姿勢は認められない。原告・弁護団は、新たに優生思想の誤りと障害者の人権について教育する義務を怠ったという論点を提起した。

この訴訟を「支援する会」も意欲的に賛同団体・個人会員を増やしており、オンラインでの学習会も開催され、社会的注目も高まってきた。

2020年度の情勢における「コロナ」「強制不妊手術違憲国賠福岡訴訟」は2021年度も法人にとっての大きなテーマとなるものである。また、日々起こってくるであろう情勢問題についても注視し、機敏に対応する。

II. 「新型コロナウイルス」への対応と影響

前年度当初からコロナウイルス対策のため、対策会議（12回開催・通所会議を含む）を軸にマニュアルの作成配布、防護用品の確保、発生時等の緊急対応体制の構築などに取組んだ。各事業所においてもマスク着用、検温・手洗い・消毒・換気などの基本的な対策を徹底して行った結果、現在までのところなかま・お年寄り・職員に陽性者は出ていない。これは職員の日々の努力によるものである。

また、「かしはらホーム」「よりあいの森」「グループホーム」で感染者が出た場合の対策として、看護対応職員用の「宿泊所」を開設した。

家族の感染や濃厚接触指定はいくつか見られ、その都度、通所での利用時間短縮や閉所を行い感染を防いできた。「かしはらホーム」「よりあいの森」では福岡県や福岡市内の

感染状況を見ながら外出の抑制や面会の制限等を行った。

これらの対策で、仲間やお年寄りの活動が制約された面があることは否めない。このため、所内での活動を充実させることに力を注いだ。しかし、仲間の給料を保障する販売活動は著しい制約を受け 2019 年度比で 415 万円・17%の減収となった。仲間の戸外での活動も抑制する事が増えており、一層の工夫を要する。

「よりあいの森」においては、消毒等、万全を期して「看取り」を行った。人生の最後を尊厳を持って迎えていただく活動は本会の理念とも合致するものであり、職員の努力は多大なものがあった。

「理事会」「評議員会」「運営協議会」「法人総括研」等の法人主催会議・研修は「決議の省略」等、文書のやりとりで行ったが、細部における意思疎通や議論のやりとりがなく、課題を残した。今後はリモートでの実施を検討する。

Ⅲ. 仲間やお年寄りの権利擁護の課題

コロナ禍の中、法人全体での「虐待防止・権利擁護」に関する研修は実施できなかった。このため、各事業所において「強制不妊問題」等人権問題に係る学習を行った。

ただ、一堂に会しての研修が行えず、他所の実践や教訓を学ぶことが出来ず、効果にやや難があった。

これをカバーしようと「法人研修」で「強制不妊問題」を取り上げた。レポートの配布やDVD視聴と感想の回収を行ったが、ディスカッションを求める声も多くあった。

「虐待」と認められる事案は発生していないが、日々の行動のチェックと集团的検証が「権利擁護」においては欠かすことが出来ないため、各事業所で検証、学習を継続する必要がある。

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、「ハラスメント防止規程」を定め、「ハラスメント防止マニュアル」を配布し各所で学習した。また、ハラスメント相談フローを各事業所に掲示した。

Ⅳ. 本部・各事業所将来検討

「法人のあり方検討会」での検討を踏まえ、具体化方針を開始するため、障害者部門・高齢者部門双方から中堅職員を含むメンバーでの「合同事務局」を立ち上げた。問題検討のベースとなる現状での課題整理を行っているが、コロナ禍の中、会議開催が困難な場合が多く、必要回数開催できていない。今年度、開催方法やスケジュールを検討し決定しておく必要がある。

本部、各事業所の将来計画作り進展は見られない状況にある。この中で「かしはらホーム」では開所後 19 年を迎え将来計画検討を定期的に継続している。このことから、各事業所では計画検討を今一度位置づけ直し、作業を再開する必要がある。

Ⅴ. 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、各事業所での学習、公判傍聴参加、「支える会」活動への幹部派遣と職員の参加を積極的に展開した。

職員からは「強制不妊の理不尽さを思い知った」などの声が聞かれ、職員学習の良い機

会になっている。

「福岡市差別禁止条例」について、よりよいものにするため福岡市障がい者差別解消推進会議が組織され法人からも事務局長が委員として参加している。市民への周知を図り、実効性あるものにする活動が求められている。

VI. 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働き方改革検討は「同一労働同一賃金」等について検討を開始したが、非常勤職員への各種手当、特別休暇などの取り扱いに検討すべき課題が多く、現段階で提案できる成案が得られていない。財務状況が厳しい中、各種手当で財源の捻出をどうするのか、また、特別休暇については、各事業所の人員配置の課題がある。

職員の賃金は、常勤職員は給料表1号増（月額約1,000円から2,000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。職員の定期昇給は「処遇改善加算」に頼っているのが実情であるが、加算額も頭打ちとなってきた。

短時間雇用職員の社会保険加入は対象となる全職員にアンケートを実施したところ、加入希望が少なく見送った。

VII. 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り、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、これに対する手当資金は脆弱である。

法人の人件費比率は2018年度77.8%、2019年度78.9%となっており、福岡県の社会福祉法人の平均66.5%を大きく上回っている。特に深刻なのは高齢者部門の80.1%（2019年度）と高水準である。その背景には、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。しかし、現状は、経営における人件費の圧迫は、厳しい状況である。

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、対策は打ち出せていない。今年度以降、喫緊の課題として対策検討を行う必要がある。

VIII. 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たが、コロナ禍の影響から一堂に会しての研修が困難になり、「総括研修」「法人研修」は書面形式とした。職員へ学習の機会は提供できたが、その効果については図りかねているというのが実情である。

一方、前年度実施した新人研修、3年次研修、5年研修、10年研修は従来からの形式で実施した。

5年研修は講義形式、10年研修は前期と後期に分け、前期はレポート作成と集団添削形式で行い、後期は対象職員にそれぞれ援助者をつけレポート作成を行った。

法人研修は「優生思想」をテーマに3回実施した。2回は研修部からのレポートに対する感想文提出、3回目は研修部で作成したDVDを視聴し各所で意見を出し合い、感想を提出するという方法を取った。総括研もレポートに対して感想を提出する方法で行い、法

制度や運用の問題点などを探った。

また、「きょうされん」等が企画するリモートでの研修積極的に参加した。

IX. 地域生活の安定的保障

2020年5月1日に「グループホームかしはら」、2021年5月、女性用グループホームとして「桜」を開所させた。計5カ所のグループホームとなり、計25名の仲間が生活している。

「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、家族との学習会を開く等、着実に話し合いをすすめている。

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

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

大規模な自然災害が頻発する中、災害対応についてマニュアル等の整備は進んでいない。マニュアル整備など合同事務局での検討を急ぐ必要がある。

2020年10月に発生した交通事故は、松浦理事のご助力とご指導を得て解決の方向に向かっている。現在、被害者の方と保険会社で示談交渉が進んでいるものと了解している。

法人はこの事故を受け事故対応マニュアルを出し、全職員に配布するとともに、学習を進めた。また、「かしはらホーム」「風ひかり作業所」は職員に自動車運転講習を受講させた。

なお、コロナウイルス対策については前述の通りである。

事業報告付属明細書

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。

2021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応

昨年からの新型コロナウイルスの蔓延は現在まで収束の見通しも立っていない。法人事業所では幸いなかま、おとしより、職員に感染例は無いが、今後も、感染対策を徹底していく必要がある。

日常の手洗い、換気、マスク着用等の基本的対策の徹底と、消毒、健康チェック等を継続する。職員にも外出等の「自粛」を引き続き要請する。また、蔓延防止のための行政からの補助等についても積極的に活用する。

さらに、法人独自の職員に対する「新型コロナウイルス罹患患者等支援に対する特別手当」を継続するとともに、行政の各種職員支援措置を活用していく。「コロナ対策会議」も継続して適宜開催する。

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。

II. 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。

特に来年度障害福祉報酬において、「虐待防止」「身体拘束」等の体制構築と研修が求められていることから、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。

*虐待防止規定は設置済み（2012. 10. 14）

III. 本部・各事業所将来検討

あり方検討会は、来年度1年をかけ具体的方針の検討をする。

「法人方針行程表」は2020年度が最終となったが、コロナ対策等の事情で、次期行程作成準備のための作業は遅れている。2021年度、改めて本部、事業所、専門部での検討、議論を行う。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。

IV. 人権擁護・福祉課題の運動への参加

引き続き「強制不妊手術違憲国賠福岡訴訟」への支援を展開する。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。両課題についての研修、学習を行う。

V. 「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は、2021年度10月を目途に成案を提出する。

VI. 財務状況の改善

法人事業に関連する 2021 年度の障害者福祉サービス報酬はサービス種別ごとに分かれるが介護保険報酬は微増となり、財務状況の改善は困難である。このため、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、助成金も活用するとともに、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。

また、法人財政全般を見直す中で、拡大合同事務局での財政規律を確立する議論をおこし、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る。

VII. 職員の採用・定着・育成及び人事課題

2021 年度採用では一定の改善がみられたが今後の見通しは立たない。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は顕著である。「働き方改革」検討の中で、非常勤職員の労働条件向上検討を行うとともに、SNS 等を活用し、労働条件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、コロナ禍のなか、一堂に会した研修実施が困難になっている中、ネットアプリ等を活用した研修等を実施する。各種研修・会議が実施しにくい状況の中、ネット等を活用した、新しい形態の研修を模索する。

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引き続き取り組む。

人事異動について、異動ルールの確立を目指し「人事委員会」で具体的検討作業を開始する。

ここ数年、法人事業の次の担い手づくりとして研修の整備や若手職員の管理者・主任への配置など着実に進めてきたが、一方で大きくなった法人組織全体を担うリーダーづくりが急務となってきている。この課題に対し、法人全体の英知を結集し、解決策を模索する必要がある。

VIII. 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や虐待防止等については、各規定の見直しを 2020 年度に終了した。今後、法人全体や各事業所研修を充実させ、なかまやお年寄りの権利擁護や職員が安心して相談できる体制構築や雰囲気醸成に努める。

IX. 地域支援体制の強化検討（GH、ヘルプ、ショート等）

「ひかりグループホーム」の職員体制を強化し、地域支援事業（グループホーム、ホームヘルプ、ショートステイ）を進めていく核として位置づける。

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継続して模索する。

地域生活を支える従来型のグループホームの増設、障害の重い人たちを含めた支援の度合いの高い人たちの暮らす新しい形でのグループホームづくり、地域生活支援関連の社会資源（グループホーム、ホームヘルプ、ショートステイ、相談等）を包括し地域生活支援全体を支えていく拠点施設などを総合的に検討し、計画をつくり具体化を図るための体制づくりを進める。

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

災害対応についてマニュアル整備など合同事務局での検討を急ぐ。

交通事故対応は、2020年10月の教訓を生かし、日頃から事故対応の備えをするよう各事業所で徹底する。

なお、新型コロナウイルス対策について前述の通りである。