

平成31年度社会福祉法人北摂杉の子会年度方針策定にあたって

1. 社会福祉法人を取り巻く経済・社会環境

平成30年12月18日に閣議了解された「平成31年度の経済見通しと経済財政運営の基本的態度」によると「10月に消費税率の引上げが予定されている中、経済の回復基調が持続するよう当初予算において臨時・特別の措置を講ずるなどの政策効果もあいまって、我が国経済は雇用・所得環境の改善が続き、経済の好循環が更に進展する中で、内需を中心とした景気回復が見込まれる。物価については、景気回復により、需給が引き締まる中で上昇し、デフレ脱却に向け前進が見込まれる。この結果、平成31年度の実質GDP成長率は1.3%程度、名目GDP成長率は2.4%程度と見込まれる。また、消費者物価（総合）は1.1%程度の上昇と見込まれる。なお、先行きのリスクとして、通商問題が世界経済に与える影響や海外経済の不確実性、金融資本市場の変動の影響等に留意する必要がある」としています。

上記でも指摘されているように、「米国経済や中国経済の減速、米中貿易戦争等が海外経済の景気の足を引っ張ることになる」というマイナス要因もあり、日本経済の19年度GDP（国内総生産）は1.1%前後との見方（週刊ダイヤモンド）があります。日本経済のリスク要因として、米中貿易摩擦の他、ブレグジット（英国の欧州連合離脱）、消費税増税があります。

また今年は、12年に1度の統一地方選と参議院議員選挙が重なりますが、その選挙結果による日本経済への影響もリスク要因としてあります。

企業経営のリスクとしてある人手不足対策として、大手企業では省力化投資拡大が続いています。

また平成30年12月8日には、外国人労働者の受け入れ拡大に向けた「出入国管理法」の改正が行われ、平成31年4月1日から施行されます。

しかし、中小企業基盤整備機構の報告（平成29年5月8日）では、「中小企業の74%が人手不足だと回答し、そのうち約20%は人手不足がかなり深刻」だと回答しています。

特に労働集約型の障害・介護福祉分野においては、この引き続く人手不足が福祉事業所の存続に影響する最大のリスク要因として引き続きありますが、その解決の目途が立っていません。

2. 社会福祉法人を取り巻く制度的環境

平成31年度障害保健福祉部概算要求における31年度の障害福祉サービス関係費は、1兆4,963億円（前年比+1,153億円、+8.3%）となっています。

障害福祉サービス等の確保、地域生活支援について、障害福祉サービス等報酬改定は、「障害福祉人材の処遇改善及び消費税率引き上げに伴う障害福祉サービス等報酬改定について

は、予算編成過程で検討する」としています。同じく幼児教育の無償化への対応は、「就学前の障害児の発達支援等の無償化については、予算編成過程で検討する」としています。

障害福祉サービス提供体制の整備（社会福祉施設等施設整備費）については、「障害者等の社会参加支援や地域生活支援を更に推進するため、就労移行支援事業等を行う日中活動系事業所やグループホーム、障害児支援の拠点となる児童発達支援センター等の整備を促進するとともに、防災体制等の強化を推進する」として104億円（前年72億）を要求しています。

新規事業としては、教育と福祉の連携の推進のために、「市町村内における家庭・教育・福祉の連携促進、地域支援対応力の向上を図ること」を目的として、発達障害、医療的ケア児等について協議を行う場の設置や福祉機関と教育機関等との連携の役割を担うコーディネーターを市町村に配置することとしています。

発達障害児・者の支援施策の推進については、5億（4.1億円）の要求額を挙げています。

発達障害の初診待機解消について、「発達障害のアセスメントを医療機関以外の場で実施し、診断を行う医療機関に適切に引き継ぐことで、医療機関での診療にかかる時間の短縮を図るとともに、その成果について効果検証を行う」ことが新規事業として追加されました。

発達障害児・者関係については、それ以外の新規事業はありません。

平成31年度の障害保健福祉部概算要求の概要を見る限り、特に目立った新規事業は見当たりません。

平成30年度方針の中で、私ども法人経営・事業所運営に大きく関係する改定として10項目を挙げましたが、「就労移行支援事業での一般就労移行後の定着実績に応じた報酬の設定」「就労継続支援B型における平均工賃に応じた基本報酬の設定」については、加算の確保に向けての取り組みを積み上げたいと思います。

また、重度障害者支援加算による収入確保の取り組みを進める事と介護職員処遇改善加算が「勤続10年以上の介護福祉士等の給与月8万円アップ」との加算基準の変更が検討されていることから、その動向を注視しなければならないと思っています。

国の障害児・者施策の重点が、「重度、高齢化への対応」「医療的ケア児の支援」「就労支援についての実績評価」「発達障害者支援施策」であることに変わりはありません。

次期報酬改定（2021年度）に向けた検討の中で、「サービスの質を踏まえた報酬単位の設定」が挙げられていることを踏まえて、私ども法人としてもより一層利用者支援の質の向上に向けた取り組みを積み上げていかなければならないと思っています。

3. 平成31年度方針策定における基本的視点

(1) 基本的視点1

平成30年度の補正予算を編成しましたが、30年度の決算については、厳しい結果を予測しています。来年度の収支改善に向けての検討と準備を行っていますが、より厳しい予算の進捗管理とともに法人役職員をはじめ職員全体で収支改善策についての共通理解を深め、

取り組むことが求められています。引き続き利用者支援の質の向上とコスト削減、収入確保について、検討を進めたいと思います。

(2) 基本的視点2

「人材不足」は法人経営・事業所運営にとって引き続き重大なリスク要因です。平成30年度の職員採用については、採用担当者を中心に若手職員の協力も得ながら法人組織を挙げて取り組みましたが、29年度と比較して内定辞退者の増加がありました。平成31年度も引き続き法人組織を挙げて全力で人材（財）確保に取り組めます。

特に非常勤職員の確保について新しい確保の仕組みや e-learning などの人材育成等、他法人との差別化による私ども法人にしかない特色についての検討を更に進めたいと思います。

第4次中期計画の目標に掲げられている女性管理職の積極的な登用に向けての育成と女性管理職が働きやすい企業内保育所の設置・運営の検討などの働きやすい環境の整備にも注力しなければなりません。

組織的な定期採用の取り組みが始まって11年になります。現在、勤続11年目、10年目の正職員が25名となっています。5年先、10年先の法人経営を支える貴重な人材（財）であることから、積極的に権限委譲を行い法人経営・事業所運営を支える中核的な管理職としての役割を担えるための育成に取り組めます。

(3) 基本的視点3

第4次5か年中期計画の着実な実行、特にジョブサイトひむろ整備の実現に向けた取り組みの強化と平成31年度実施の新規事業の着実な実施と運営に注力します。特に萩の杜を中心とした「高齢・重度化」の課題解決に向けた長期計画作成取り組み、就労継続支援B型事業の法人としての在り方の検討を進めます。また第4次5か年事業計画の中間年を迎えることから、その見直しを行います。

(4) 基本的視点4

昨年度の年度方針に掲げた私ども法人が大切にしてきた価値(コア・バリュー)である「利用者を中心に据えたニーズベースでの支援」「利用者家族との信頼に基づくパートナーシップの醸成」「職員の利用者ニーズの実現に向けた真摯な働きと法人に対する愛情」「障害のある人たちとその家族のニーズに向き合い、必要とされる支援ニーズ創造の取り組み(公器としての社会福祉法人の社会的責任の追及)」の基本的視点を引き続き意識した法人経営を行います。また第4次中期計画に掲げた事業実現に向けて、ステークホルダーの一つである厚生労働省・大阪府・大阪市・高槻市・枚方市・豊中市などの行政とのコミュニケーションを密にし、積極的な政策提言を行い、協働の取り組みを積み上げます。特に高槻市における障害者福祉施策の推進に向けた様々な課題について、その解決に向けた協働の関係づくりを進めます。