

令和2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・社会的環境

令和2年度の日本経済予測については、米中貿易摩擦の長期化や中国経済の減速などの影響を受け、日本の実質経済成長率の予測は、0%台半ばから後半と推測されています。

しかし、中国武漢で昨年12月に発生した新型コロナウイルスの日本及び世界への感染拡大により、「その流行が長期化・深刻化すれば、企業倒産の拡大などを背景に、2019・2020年度の成長率が、2年連続でマイナス成長率に陥る可能性」（日本総研）が指摘されています。「経済活動抑制のピークアウトが6月末の場合、20年度のGDP成長率▲0.5%、経済活動抑制のピークアウトが12月末の場合、▲1.7%（三菱総合研究所）」との予測があります。

社会福祉法人・福祉事業所における職員・利用者等の感染が報酬の減収に繋がる直接的なリスクとともに、日本経済の悪化が間接的に社会福祉法人経営に悪影響を与える可能性もあります。

社会福祉法人経営に直接影響を与えている人材不足については、引き続き最大の経営リスクとしてあります。介護職員等に対する介護職員処遇改善加算の対策が行われたものの抜本的な解決とはなっていません。令和7年には、団塊の世代がみな後期高齢者である75歳以上になりますが、医療・介護等社会保障費の増大とともに、福祉・介護人材の不足はますます大きな社会問題となります。

また、残業時間の上限規制、同一労働同一賃金などを柱とする「働き方改革関連法案」や厚生年金の短時間労働者に対する適応拡大は、人件費の増加に繋がります。私ども法人の総事業費収入に対する人件費比率は70%を上回っていますので、人材不足とともに人件費増は最大の経営リスクとなります。

令和2年度障害保健福祉部の障害福祉サービス関係費の概算要求は、1兆6,360億円（対前年度+1,323億円、+8.8%）となっています。

令和2年度は、令和3年度の報酬改定に向けての議論が始まりますので、これを注視しなければなりません。特に報酬改定にサービスの質の評価を導入するとの考えを示していますので、私ども福祉事業者は具体的な提言をしなければならないと考えています。

2. 令和2年度方針策定における基本的視点

(1) ニーズ、障害福祉事業環境の変化に対応した支援サービス・事業の見直しと収支の改善

令和元年度の収支については、当期資金収支がマイナスとなる見通しです。

以下が主なマイナス要因と令和2年度に向けての主な対策です。

① 「レジデンスなさはらもとまち」の開設に伴う人材確保について

令和元年4月に「レジデンスなさはらもとまち」を開設しましたが、人材難の影響を受け、運営に必要な世話人（パート職員）の確保ができませんでした。その影響で1棟

(定員7名)が開所できず、当初予測の収入確保ができませんでした。

令和2年度開所に向けて人材確保に鋭意努力をしていますが、何とか現在確保できた人材を活用して開所したいと考えています。

② 児童発達支援部「自閉症療育センターLink」、「サポートセンターPASSO」における療育児の確保について

「自閉症療育センターLink」(平成20年4月開設)は、大阪府の発達障害児に対する早期診断・療育支援の政策の下、大阪府の6保健福祉圏域に各1か所の自閉症・発達障害児の療育ニーズに対応した専門療育機関として整備されました。同時に、保健福祉圏域内の児童発達支援事業所の自閉症・発達障害児支援についての専門性向上のためのコンサルテーションなどの支援をする機能も付加されました。「自閉症療育センターLink」は北河内圏域の専門療育拠点の機能を有しています。

「自閉症療育センターLink」における定員割れの要因のとして、療育拠点事業開始から15年が経過し、身近な地域における児童療育支援事業所の整備がなされてきたこと、療育拠点事業所からのコンサルテーションなどにより、児童療育支援事業所の自閉症・発達障害児に対する支援力が向上したことがあります。

大阪府では、自閉症・発達障害児支援についてのニーズ把握と分析を行い、今後の「療育拠点」の在り方についての検討を「療育拠点」受託法人を含めて行っています。

大阪府は、今後の「療育拠点」の在り方について、「大阪府発達障がい児療育拠点に求められる機能は、見直しの節目の時期にある」として、次の提言をしています。

- ・障がい児通所支援事業所が急増し、療育拠点が実施してきた個別療育と類似の取組も見られる中、障がい児通所支援事業者との違いを明確にしていくことが、地域で療育拠点の活動を浸透させるために不可欠
- ・障がい児通所支援事業所が地域において良質なサービスを提供できるよう、療育拠点がこれまで培ってきたアセスメント機能や子どもへの支援に関するノウハウ等を活用し、支援者向けのコンサルテーション等の取組を広げていくことが必要
- ・療育拠点については、よりその役割に見合った名称として「発達支援拠点」とする

この大阪府の提言を踏まえ、令和2年度では、「発達支援拠点」としての機能の在り方とその機能を支える人材の育成についての検討と実践、大阪府に対する提言を行うことが重要となります。

また、それぞれの福祉圏域の療育ニーズの把握と分析を通じた圏域内行政との協議と連携を積み上げなければならないと思っています。

「自閉症療育センターLink」は、利用定員60名に対して、令和元年度は45名の療育児の確保にとどまりました。令和2年度に向けて、60名の療育児確保に鋭意努力をしていますが、確保ができない場合は、定員の削減を行いそれに応じた職員の配置、療育の工夫を行います。

令和2年度の具体的な収支改善対策として、「児童デイサービスセンターan」の事業所を

「サポートセンターPASSO」の事業所に移し、「サポートセンターPASSO」の利用定員と運営の見直しを行うとともに運営の効率化を図ります。

児童発達支援部の職員配置の調整については、令和2年度から開始する「発達支援あゆみ（豊中市児童発達支援事業所あゆみ）」における単独通所事業（定員40名）を含めて検討します。

また、人材の育成、療育事業所の連携強化、今後求められる療育ニーズと新たな機能についての協働の取組を進めるために、「発達支援あゆみ」を「児童発達支援部」事業として組織再編を行います。

③ 就労支援部「ジョブジョイントおおさかたかつきランチ」における利用者確保、「LaLa-chocolat TAKATSUKI」の職員配置について

障害者雇用促進法における民間企業の雇用率の引き上げ（2.2%から令和3年3月末までに2.3%）や人材不足、就労移行支援事業への株式会社等の参入による就労移行支援事業所の増加、支援学校の企業就労支援の強化等、障害者雇用環境の変化などの影響により、「ジョブジョイントおおさか」における今年度収支は当初予測を大きく下回る結果となりました。

特に「ジョブジョイントおおさかたかつきランチ」では、企業就労実績は上がるもののそれに伴う利用者確保ができず、マイナス収支となりました。

令和2年度に向けての収支改善の対策として、「ジョブジョイントおおさかたかつきランチ」の定員を「就労移行支援事業20名を15名、自立訓練事業20名を15名」に変更することとしています。

また、利用者確保に向けての営業の強化、他の就労移行支援事業所との差別化の検討を進めます。

「LaLa-chocolat TAKATSUKI」については、利用者の障害特性とニーズを踏まえた職員配置を行っていますが、就労継続支援B型事業所の職員配置基準よりも多くの職員を配置している結果となっています。令和2年度も引き続き収支の改善と利用者の活動環境の改善に向けた検討を行います。

工賃支給額については、令和2年度の目標工賃を設定して、引き続き目標工賃の達成を目指して、販路の開拓、営業を行います。工賃支給基準の見直しの検討と実施をします。

④ 地域医療支援部「すぎのこ訪問看護ステーション」の利用者確保・人材育成について
法人設立以来初めてとなる居宅支援事業「すぎのこ訪問看護ステーション」は、1年間のモデル試行を経て、令和元年4月に開設と運営を始めました。開所から利用ニーズは漸次増加しています。しかし、開設初年度であり、9月までは採算ベースに達する利用者数が確保できなかったことや、運営や訪問業務の確立、新規採用医療専門職の現任訓練に時間を要しました。

令和2年度は、職員育成や運營業務の確立・効率化により利用ニーズの増大に応えることで、収支改善の目途を立てています。

- ⑤ 指定特定相談支援・指定一般相談支援事業「生活支援センターあんだんて」、指定特定相談支援・指定障害児相談支援事業「こども相談支援センターwish」の運営について

「生活支援センターあんだんて」、「こども相談支援センターwish」とともに平成24年4月に開設しました。相談支援事業は国の制度的課題もあり、多くの相談支援事業所の運営は総じて収支状況が赤字になっています。私ども法人の両相談支援事業も現在まで収支赤字で推移してきました。しかし、法人の収支状況が赤字に転じた令和元年度を契機として、その在り方の検討を始めました。

私どもが目指す改革の方向性は、相談支援のサービス水準を落とすことなく、赤字収支からの脱却です。

そこで、法人3相談支援事業所の「大阪府発達障がい者支援センターアクトおおさか」「生活支援センターあんだんて」「こども相談支援センターwish」と「人材育成研修室」を統括する「(仮称)相談・人材育成研修部」とする組織改編を行います。この組織改編を通して、組織連携によるそれぞれが有する機能強化を目指します。

特に現在、様々な重篤な「行動的課題」のあるいわゆる「強度行動障害」のある人に対する支援スキルの向上が国レベルで求められている現状があります。同時に、「強度行動障害」のある人の支援スキル向上を目的としたスーパーヴァイザーによる事業所コンサルテーションを求める法人・事業所のニーズが増えてきています。

大阪府においても令和2年度から大阪府の6保健福祉圏域に1か所の「強度行動障害」のある人のためのグループホームを設置して、将来的には「強度行動障害」のある人を支援する支援者養成のためのコンサルテーションを担う拠点としての役割を創設するモデル事業を推進する予定です。

法人として、人材育成研修室の従来の機能を活かし、その要請に応じていきたいと考えています。同時にコンサルテーションを担える人材の育成を組織的に行っていきたいと思っています。そして、この取り組みを通して法人利用者への支援力の向上にも繋がります。

(2) 法人中期計画未達成事業・令和2年度新規事業の運営への注力

① 「ジョブサイトひむろ」の整備

長年の懸案事項であったジョブサイトひむろの整備は、現在の場所での建て替えの方向でようやく目途が立ちました。そのため、今年度は、地主さんを始め関係各所とのコミュニケーションをなお一層密に図り、令和2年12月に1期工事の着工、2期工事の補助金申請を行い、令和4年4月の開設を目指します。

② 「レジデンスなさはらもとまち」の全面開所

令和元年4月に開設した「レジデンスなさはらもとまち」は、職員の確保が課題となっており、2棟14名定員のところ、2番館7名の利用者のみでの入居でスタートしました。10月には1番館の1階のみ、体験入居が可能な人員まで揃いましたが、全面開所には至って

おりません。令和2年4月からの全面開所を目指し、職員の確保、利用者の受け入れ等の準備を行っております。

③ 十三地区グループホームの開設と運営

開設予定地がようやく見付き建設の準備が始まりました。令和2年2月より基礎工事が始まり、7月末には建設完了の予定です。9月からの開所に向け進んでいます。今後は整備スケジュールに基づきパート職員の確保や利用者のアセスメント、室内の環境整備を進めていきます。

④ 高齢化・重度化対策

平成31年度年度方針に掲げていた萩の杜利用者の重度・高齢化に対する長期計画作成の検討について「萩の杜 重度・高齢化対策プロジェクト」を開始しました。重度・高齢化対策については様々な視点での準備が必要となりますが、プロジェクトでは5年から10年後の萩の杜を想定して、「より個別化した支援を目指し、居住ユニットの小グループ化と個室化」を実現するための計画作成に取り組んでいます。プロジェクトの開催期間は1年を予定しているため、令和2年8月頃を目途に一定の計画を示すことができるように引き続き議論を進めます。

(3) リスク管理体制の強化を図る

① 新型コロナウイルス感染防止の組織的な取り組みを徹底する。

利用者の健康を守ることは支援の基本です。新型コロナウイルス感染が拡大する状況下において、利用者保護者、関係機関との連携を図り、感染予防の対策を講じます。

② 利用者の安全・安心な暮らしの提供を推進するための事故・リスク管理の組織的取り組みを強化する。

「レジデンスなさはら」で、昨年12月の朝食時に起きた事故（朝食の喉詰りによる死亡事故）について、第三者委員による「事故検証委員会」において、事故原因の分析・究明と今後の対策についての報告書がまとめられます。

この報告書の提言を踏まえて、法人としての再発防止対策と事故・リスク管理の取り組みを強化します。

(4) 人材確保と育成、労働環境の改善

③ 人材確保対策の検討と推進

大学等新卒者、既卒者の確保については、組織を挙げて大学内での説明会・各種説明会・法人独自説明会、事業所見学・インターンシップ、法人ホームページの見せ方の工夫、新しい法人パンフレットの企画・作成などを取り組みました。その結果、法人理念・ミッションに共感する人材の確保ができています。

しかし、「レジデンスなさはらもとまち」の全面開所ができないなど、非常勤職員の確保は極めて厳しい状況にあります。法人職員による人材紹介制度の創設などの取組を進めて

いますが、抜本的な解決には至っておりません。引き続き改善策の検討を進めます。

同時に外国人支援員採用の検討に向けて、「外国人技能実習生監理団体」における実態の調査や視察などを進めます。また、外国人留学生の活用も検討します。

④ 組織的な人材育成

人材確保への対応を図ると共に、人材の育成および定着についても取り組みを進めていきます。その第一歩として、高槻地区の課長級職員を中心に新人研修の見直しを図っております。今後は法人全体研修の在り方やeラーニングの積極的な活用についても議論を進めていきます。また、過去の人材育成プロジェクトで作成したキャリアパスの活用についても検討を進めていきます。

⑤ 女性管理職の登用とワーク・ライフバランスの推進

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と女性管理職に対する育成とサポートを行います。

また、女性管理職も含めて女性職員が働きやすい職場環境づくりの一つとして、企業内保育所の設置・運営に向けた取り組みを引き続き行います。

⑥ 組織内・事業所間等、職員間のコミュニケーションの活性化

法人の「理念」「使命」「ビジョン」の実現には、全ての職員がその実現に向けてベクトルを合わせて取り組まなければなりません。そのためには、事業所内はもとより、事業所の枠を超えた職員間のコミュニケーションの活性化が重要です。従来から取り組んでいる事業所間交流の推進や法人全体研修でのグループワーク、プロジェクトの活用などを通して推進を図ります。

また、職員の利用者支援スキル・専門性向上の取組・業務改善の取組を推進する業務改善表彰制度については、定着が図られていますが、職員が日常的に企画提案でき、その評価ができる仕組みの検討を行いたいと思います。

令和2年1月から開始した職員の提案による理事長と職員が直接コミュニケーションする「タウンホールミーティング」について、引き続き令和2年度も法人全事業所で実施します。

(5) 利用者の権利擁護・虐待防止の推進

法人では利用者の権利擁護や人権意識をもって支援することが支援者の基本であると考え、毎年、法人全体および各部署において権利擁護虐待防止計画を作成し、2か月置きに開催している権利擁護虐待防止委員会にて計画の進捗状況を確認しています。

権利擁護虐待防止計画の大きなテーマとして「権利擁護虐待防止クレド」を支援員に浸透させることを目的に、eラーニングの視聴やクレド振り返りチェック等を実施しています。

また、一昨年より PECS による「表出コミュニケーション支援」の取り組みを開始しており、全ての部署の権利擁護虐待防止計画に盛り込み、支援に取り組んでいます。

(6) 地域貢献活動の推進

法人設立から22年が経過しましたが、その間、国、大阪府、高槻市において「公器としての社会福祉法人」の役割を果たしてきました。

厚生労働省に関わる働きとしては、「強度行動障害支援者養成研修」のプログラムの開発や強度行動障害の支援、障害のある人の意思決定支援に関連した推進事業（研究事業）への参画、「障害者虐待防止・権利擁護国研修」のプログラムの検討・研修講師、事業者・都道府県市町村の障害者虐待防止関係機関で活用する「障害者虐待防止対応の手引き」検討委員、強度行動障害のある人たちのグループホームの支援モデルの提示などの役割を果たしてきました。

大阪府に関わる働きとしては、平成14年6月に大阪府からの「大阪府自閉症・発達障害支援センター」事業の受託を機に、自閉症・発達障害のある人のライフステージに沿った支援サービスの在り方についての政策提言を行っています。また、障害者・発達障害者施策に関わる体制整備部会・ワーキンググループ等の委員、強度行動障害支援者養成研修・サービス管理責任者養成研修の講師・ファシリテーターを多くの職員が担っています。

高槻市においては、高槻市自立支援協議会における全体会・部会での委員や高槻市社会福祉審議会障がい者福祉専門分科会、高槻民間社会福祉施設連絡会、高槻事業所連絡会、たかつき・しまもと障がい者就労支援ネットワーク等で私ども法人事業所の管理職が役員・委員を担っています。

幼児・学齢期、青年・成人期の自閉症・発達障害者支援を担う事業所のある大阪市淀川区においても区自立支援協議会等の役員・委員を担っています。

令和2年度は、「公器」としての社会福祉法人の地域での役割と責任を果たすために、地域の社会福祉法人や既存の組織の枠組みを越えて、障害のある人たち・子ども・女性・高齢者・生活困窮者など支援を必要とされている方々の教育・福祉・生活・働きなどの分野で支援されている非営利組織・個人との連携を探っていきたいと思います。

平成28年に「障害者差別解消法」が施行されましたが、私ども法人のグループホーム建設に対する地域住民の方々の障害のある人に対する理解不足から、何度となく建設を断念しました。障害のある人の理解を進めるためには、地域で障害のある人が地域住民と「共に在る」環境を作らなければならないと思っています。地域に根差した具体的な取組を様々な非営利組織や個人との連携の中で進めていきたいと思います。第4次5か年中期計画で掲げた「地域を耕す」のビジョン実現に向けて、具体的な計画策定と実施を行います。

(7) 法人の社会的責任・法令順守

特に、残業時間の上限規制、同一労働同一賃金などを柱とする「働き方改革関連法案」や厚生年金の短時間労働者に対する適応拡大などの制度改定を踏まえて、非正規職員の方々の働きやすい環境の検討や改正法令を熟知し、法令順守を行います。

また、職員の方々への様々な苦情相談・解決窓口の活用に向けての周知を行います。

