

令和 6 年度 法人事業総括

1:はじめに(全体総括)

報酬改定に伴い、B型3事業所は新配置基準の利用者6人:1人に対応して基本報酬を上げると共に、新平均工賃算定基準改定に伴いランクが1万円以上になり給付単価がアップした。同時に、漸減傾向にあった利用者数も下げ止まり全事業所が前年実績を上回った。「働く」ことを柱に据えて、作業効率改善や自主製品開発に注力して工賃も上がり事業場の雰囲気明るくなった。従来から大切にしてきた生活面での支援の継続がベースにあると評価している。結果、本部施設の大規模修繕費用を単年度収益で支払い、更に一定の資金収支を残すことが出来た。

また、思春期の障害者自立訓練事業は未だ定員を満たしてはいないが、地域で唯一の施設として認知度は向上しており、今後の展開に希望が持てる。同時に、地域活動支援センターや相談支援事業は、プログラムや基本相談・計画相談の場面においても労力を惜しまず丁寧に、時間をかけて取り組んでいる。各事業所間の更なる連携を深めて法人の魅力を高めたい。

厚労省の報酬評価基準が数字を伴う『アウトカム』傾向にある。数字はある一面の成果を端的に表現する指標ではあるが、我々は数字以外の『何か』を追い求める集団でありたいと考える。それが、法人理念を実現していく道標となることを利用者と職員で共有していきたい。

2:取り組み(個別総括)下線部分が事業計画

1. 『職員の成長』に更に取り組みます。人が文化として育て守ってきた「福祉」を、次代へ手渡せる「福祉人」の集団をつくります。

- ・外部研修参加補助制度を継続し、研修報告書は提出次第順次共有した。同時に、定期的な内部研修を年間4回に拡大した。また、職員個別面談では理念に基づいた振り返りを行った。
- ・管理職4名で7月から10カ月をかけて第二次中期計画の原案を策定した。まずは、管理職が策定当事者として職員への理解を促進していくこととなる。
- ・主任が残念ながら5名から3名に減少した。次代の管理職育成に努めなければならない。
- ・4月から本部事務体制が常勤2名となった。役割分担と効率化を進めたい。

2. 安全でメンバーのニーズに対応できる作業スペースが確保できるよう、環境整備に取り組みます。ささえる会(後援会)の積立金を会の趣旨に基づいてメンバーに還元していきます。

- ・令和5年度から6年度にかけて六甲倶楽部原状復帰と、咲くら工房・ひらめの家・あんずの改修工事等を完了させた。御影倶楽部の改修工事や備品入替等は令和7年のゴ

ールデンウイークに完了した。

- ・本部施設大規模修繕を実施した、財産を次世代へ引き継ぐこととなる。

3. 第二次中期計画を策定します。ここ数年大きな課題に直面して、その解決に時間を費やしました。PDCA サイクルを回し、対処療法に陥らない事業展開を目指します。

- ・第二次中期計画の柱として、以下の施策を実行する。

理念の実践と人材育成・地域で展開する事業の明確化・咲くら工房プロジェクト・BCPの強化とリスク管理

4. 情勢を注視して活動します。国の動きや、それに対する他法人や他団体の動きを学び、実践的な交流を図ります。

- ・全国社会福祉法人経営者協議会へ加盟した。
- ・神戸市精神障害者社会復帰施設連盟へ理事長が理事として参加した。
- ・灘及び東灘区の自立支援協議会部会へ職員が積極的に参加した。

3：おわりに(今後へ向けて)

法人は理念を支える柱として、「多様性の尊重」・「個々の持つ力を活かす」・「誰もが安心して暮らし続けられる地域づくり」等を掲げて活動していくことを確認した。ところが、現代民主主義の柱として位置付けてきた国家を超えた価値観の一つである DEI(多様性[Diversity]公平性[Equity]包摂性[Inclusion])が今、壊されようとしている。同時に、目を塞ぎ・耳を覆いたくなるような行為が、世界各地で繰り返されている。まさに我々はパラダイムシフトの只中にいる自覚を持たなければならないと思う。

目を見開き・耳を澄ます毎日を緊張感の中で継続することが最低限の責任だと思う。我々福祉職が安心して利用者さん達と日々一緒に活動することを、今後も続けられる保証はあるのか。今、利用者支援ができることに心から感謝をし、同時に、情勢を学び続けなければならないと考える。丁寧な支援を継続し、情勢を把握し、地域のネットワークに参画しなければならないと思う。

以上