

2020年度 法人事業総括

I：はじめに(全体総括)

新しい理事長を迎えて作成した「基本方針」の下でスタートした2020年度でしたが、体調不良による理事長の任期途中の退任もあり、以下の①～⑨の各「取り組み」にあたっては見るべきもののない年間となってしまいました。状況がどうあれ、決めたことを実行でできなかった事実は残ります。法人が抱える課題を整理して対策を再構築するには、まずは管理職集団の意思統一以外にないと考えます。

コロナの終息時期は未だ見えず、長期間の在宅生活を余儀なくされている利用者もおられます。そんな中でも全事業所が開所し続けられたことは、職員の日々の感染予防努力の賜物と感謝しています。「開け続ける」ことを確認し、リモートでの利用者支援も工夫しながら「働く場・居場所・相談の機会」を提供できたことは、今後の大きな財産になると思います。

経営的には赤字計上を覚悟せざるをえない流れでした。収入面では就労系利用者の通所日数が前年対比6.3%減少しました。逆に、人件費は当然増加して人件費率は77.2%とレッドゾーンになりました。また、感染予防対策消材費の拡大等で事業費は18.3%の増加となりました。結果的には黒字決算ができましたが、その要因はコロナ関連や育休代替要員等の助成金収入です。有難い事業ですが原資は税金であり、心苦しさも感じます。ささえる会からもご寄附を頂きました。事務作業を進めてくれた職員やささえる会会員の皆様への感謝は多としますが、これらは、やはりカンフル剤です。職員が日々安心して利用者支援を継続・深化する為には、事業運営を丸ごと保障する制度への再転換が求められます。

II：基本方針(再確認)

2020年度の法人基本方針は以下の通りでした。

「木の芽福祉会が進む道を明らかにして、職員はじめ関係者みんなの思いを一つにするためのスタートの年にする。」

III：取り組み(個別総括)

- ①法人の課題解決にむけた「法人の在り方検討委員会」の開催
- ②「第2期将来構想委員会」をスタートさせる。
- ③法人の歩みを振り返る企画
- ④次期幹部職員の育成：検討委員会に参加して法人の在り方を学ぶ。
- ⑤拡大幹部会議(理事、監事各一名参加)を必要に応じて開催して幹部会の認識の一致を図る。
- ⑦事業展開：検討委員会で事業の在り方を検討して、その展開の基本方針を明確にする。

「ひらめの家課題」の決着はその方針に沿った形にして将来構想委員会に引き継ぐ。

⑨予算：「法人の歩み」企画経費の確保

※上記各項目は、前理事長が2019年12月21日開催の理事会に提出された「木の芽福祉会の課題(10項目)」に基づいて出された「取り組み」であったが、提案者不在の中、組織づくりそのものができなかった。

④次期幹部職員の育成

- ・年間を通した計画的な研修の機会を持つ。

※コロナもあり研修機会そのものが制限された。来年度は、「次世代育成のためのキャリアデザイン構築」の中で、研修担当を中心にリモートも含めて企画する。

- ・新経営会議は現行の3名（理事長、事務局長、事業統括責任者）から次期幹部候補者3名を含めた6名体制にする。

※新経営会議は、新理事長と管理職4名の5体制として計13回開催した。現在は、その議事録を理事及び評議員に送達している。

⑥あらゆるハラスメント、虐待を許さない。そのための窓口の設置や仕組みを作る。

※就業規則にハラスメント防止規定はあるが、窓口設置に関しての議論が停滞して単独規程の策定作業が遅れている。来年度には規程案を9月理事・10月評議員会へ提案する。

⑦事業展開：「自立訓練事業」の2022年春開所をプロジェクトチーム(PT)で目指す。

※2020年6月から第一次PT会議を21回開催して事業の骨格をつくり、2021年3月からは配置担当職員を中心に第二次PT会議を開催して、現在は環境整備や広報活動を行っている。

⑧「木の芽福祉会をささえる会」の強化：全ての役割を職員が担う今の形から、地域の関係者等を入れた構成を目指す。

※それ以前の課題として、会の事務局長が新理事長の兼務となってしまった現状を評議員会で指摘されている。7月開催予定の総会で対応したい。

⑨予算

- ・幹部育成費用の確保：法人の定期的な内部研修に力を入れる。必要な講師謝金費用等は内容を確定させて補正予算を組む。

※コロナもあり研修機会そのものが制限された。来年度は、「次世代育成のためのキャリアデザイン構築」の中で、研修担当を中心にリモートも含めて企画する。

- ・育休職員復帰、企画経費、幹部育成経費等によって支出が増加する。事業活動収入面では個別給付事業における利用者増を図る。

※コロナの影響もあり、就労系利用者の通所日数が前年対比6.3%減少した。また今回の報酬改定により、利用者工賃額の低い事業所は「メリハリ」を付けられることとなった。法人全体として、ここの改善なくして収入増はあり得ない。

- ・ささえる会の組織化と拡大を図り今後の自己資金づくりの基礎を構築する。

※2020年12月で、ささえる会活動収入を担保としていた設備資金借入金1,420万円は完済できた。今後の展開を、7月の総会で検討したい。

- ・大規模修繕費用を明確にする。運転資金以外に使える原資を明確にすることで今後の資金計画を立てる。

※本部施設は竣工から16年目を迎えている。経年劣化は見られないが、助成金の申請も視野に入れて準備を進めていきたい。

IV：おわりに(今後へ向けて)

法人の職員構成を再確認してみました。年齢別に見ると、60歳代が15%・50歳代が15%・40歳代が23%・30歳代が43%・20歳代が4%となり、女性の比率は70%です。60歳以上の比率が高く、重さがありますが、業種としては健全な状態だと思います。

また、育児休業を取得された方全員が復職され、乳幼児や児童を育てておられる方の比率は35%となります。言うまでもなく、利用者を受け止め続けることが最優先ですが、そのためにも職員に安心感と夢を与える法人の責任は重大です。

生活環境の激変の中、価値観や行動基準の大きな変化が予想されます。的確な対応を進めるためには、早急に、法人運営の役割を次世代の職員に委譲していくことが求められます。何を残して、何を加えるのか。次年度こそは、法人事業計画を具体的に進める中で世代交代を進めていかなければならないと考えます。

以上