

令和6年度 社会福祉法人ほっと未来S O U Z O U 舎 事業報告書

I、実施結果

事業収益 1 6 2, 9 3 5, 5 1 4 円

経常損益 ▲ 8, 5 8 1, 9 6 7 円

(1) 意思決定支援の強化

- ・報酬の評価だけでなく、法人の掲げる理念実践として利用者個々の活動を充足していく。
- 他法人の利用者活動を調べる、重度障害者や自閉症児者の支援方法について視察を通して取り入れられそうなもの(E-spots)を試験的に行うなど準備を進めることができた。
- ・豊かな経験や体験の支援により自己決定の支援を強化していく。
- 個々の事業所では活動において自己決定の機会を設けているが、芸術文化を含む具体的な体験経験の機会を増やすことができなかった。

(2) 福祉の担い手の育成

- ・社会福祉士養成課程の実習施設として専門職養成に携わり、人材獲得にもつなげる。
- 実習受入委員会を設置し立正大学から 2 名ソーシャルワーク実習の受け入れを行えた。その実習生が採用試験を受験することができた。また、次年度に向けて、ソーシャルワーク実習だけでなく、保育士実習の受け入れを準備し、近隣の養成校へ実習受入れの拡大を行えた。
- ・管理職が中心に中堅職員並びに一般職員の育成システムの改善を行う。
- QC 委員会にて、職員研修実施規程を策定し、研修体系を明確にするとともに、復命での研修を強化した。また、人事会議で人事考課シートの改定を行い、より現業にあった指導と評価を行うことができた。

(3) 地域生活促進に向けて利用者、家族、地域、福祉事業者の協働

- ・法人がサービス提供だけではなく、親亡き後の在り方について多面的な意見交換を行う
- 居住施設整備にあたり、「居住施設に関するアンケート」を実施した。グループホーム入居希望は回答者の半数であったが緊急でない短期入所の希望は 7 割を超えていた。逆に一人暮らしの希望は 1 割にとどまった。対面での意見交換等は行わなかった。
- ・災害時含めた自治会との連携や広報活動と協働での活動機会を創設し、広く福祉の普及啓発を行う。
- 自治会との連携の機会は変化がなかったが、映画制作プロジェクト実行委員会を設置し、福祉の普及啓発に向けて新しい取り組みを始めることができた。災害対策の訓練は施設内で行うことができた。

II、本年度の重点項目

(1) 居住施設整備事業での地域生活支援拠点の整備

- 用地の測量、GH と短期入所のニーズ調査、居住施設整備会議 4 回、設計事業者との打ち合わせ 7 回行い、施設の機能や利用対象者像を明確にした。

(2) 新人から中堅職までの丁寧な人材育成、将来に向けた人材の採用や育成の仕組み作り

- 規程の整備など外部研修復命の手続きの明確化と人事考課運用細則による求められる職員像や採用対象者の資質の言語化を行った。また、採用の効率化、採用担当者増を人事会にて行い職員採用につなげた。

(3) 地域活動の推進と災害対策の強化

- ほっとこども BBQ では 150 名近い来場者、アジール祭では 200 人近い来場者があり、地域住民や利用者含め広場としての役割が持てた。ただ、事業所での地域との関わりは強化される点が見られなかった。災害対策については実際の災害を想定し、マニュアルの見直し及び訓練内容の変更を求められると考えられる。

Ⅲ、理事長所感

令和 6 年度は、昨年度からの引き続きで職員採用事故の処理に多くの費用と時間をかけることとなり、法人経営にも大きな打撃があった。また、組織として意思決定の仕組みや管理体制についてより明確にしておく必要に迫られた。しかし、事故が起きたことで職員採用の取り組みが良い方向に大きく変化する結果となった。なぜなら、人事担当職員 1 名が採用を担っていたところを理事長、管理職をはじめとする複数名体制にすることで分業による採用活動の効率化ができた。同時に、ホームページや採用媒体をはじめとした求職者への広報も統一した内容となり、広報媒体も含め整理できたことで応募者数、採用者数ともに拡大できたことは大きな成果となった。合わせて諸規程の整備や決済など意思決定に関する仕組みも整備されたことで効率的な事務を行う基盤ができた。年度途中から始まった特定技能実習生受け入れによる外国人人材の雇用は初の試みであったが、彼らが福祉分野にとどまらず数多くの業界で労働力の確保だけではなく人材としての活躍をし始めている状況であり、当法人でも受け入れ後まだ半年しか経過していないにもかかわらず既に人材としての兆しが見えてきている。今後は、彼らと一緒に福祉現場を作っていくこととなるので育成の仕組みづくりを関係法人と連携しながら強化してけると良い。人材ということでは、ソーシャルワーク実習が実りある形で初年度行えたこと、その後学生と行事等を通して関わりを持ち続けられたことで新卒採用試験の受験につなげることができたことも大きな成果であった。職員の活躍の場である障害福祉サービス事業では、利用者の増加が続いている放課後等デイサービスの定員変更を 6 月に 10 名から 20 名に行ったことにより、収入の減少となった。年度内に稼働率を上げる予定であったが計画に届かず、減収となってしまった。また、職員確保が遅れていた行動援護等事業所では、職員指導や支援の効率化が進まずサービス提供が前年度同等の実績とならなかった。多機能型事業所(生活介護、就労継続支援 B 型)では閉所した「えんじょい(生活介護)」の利用者の多くが契約となり、稼働率は改善した。ただ職員不足のため、営業日を増やせなかったことが計画達成に影響している。全体を通して課題となっている行動障害などへの専門的支援の改善は取り組みがなされなかった。

次に新たな取り組みとして「映画制作プロジェクト実行委員会」の立ち上げがある。全国地域生活支援ネットワークの活動を通じて障害福祉の実践者や映画監督など外部の委員に協力してもらうことで、福祉の啓発や法人の実践の記録にかかわる取り組みが始められたことは法人理念の実践やビジョン達成にとって非常に意味がある。理事長自身の経験から特別養子縁組という題材を取り上げてはいるが、映画を通して子どもの意思や命が大切にされる福祉や社会で子どもを育てるという価値観を日本社会の中で広げていくことが糸賀一雄思想の普及や共生社会の実現につながると信じている。

また、所属する全国地域生活支援ネットワークでの活動ということでは、東京演劇集団風並びに風研究所との参加協力を通して、バリアフリー演劇が障害児者の演劇鑑賞だけではなく、教育行政や芸術文化に関わる多様な人たちとの意見交換や出会いの場となっており、開催されたそれぞれの地域で共生の広場が広がっていることを感じている。我々の地域でもこのような広場を作っていく必要性を強く感じた。また、団体がアムニティフォーラムを開催し、職員が運営協力を通じて日本の障害福祉分野へ貢献や新たな人たちとのつながりができていることも今後の法人運営にとって重要であったと思われる。

最後に、昨年度の所感に記載した法人行事が共生や多様性の理解、出会いや再開の場となっており、それらを作ることや理解することで職員の人材育成の機会として生かされたかという点については、バリアフリー映画や障害当事者の表現活動などに普段接する機会が少ない職員にも障害福祉分野の魅力や面白さを深めてもらえ、一定の効果は上げられると考えられるものの、施設発信での教育効果だけでは地域福祉という視点では限定的であり、職員が施設を出て地域の中で障害のある人たちの参画や情報発信を進めていくことがより重要であることを感じるようになった。障害のある人たちが地域の中で当たり前のように暮らすには、制度や施設の整備のみならず職員が地域福祉の実践を広げていくことが必要であり、それらの取り組みについては今後も理事長所感の中に記録することを考えている。