

平成28年度 社会福祉法人「じねんじょ」事業報告

1 法人事業報告

平成28年度は、社会福祉法人制度改革において、「社会福祉法等の一部改正」の施行（公布：平成28年3月31日）があり、社会福祉法人が備えるべき要件や社会・地域貢献のあり方などを再認識し検討した年度であった。

社会福祉法人じねんじょの定款変更では、評議員会を議決機関として必置、理事会を業務執行に関する意思決定機関として位置付けて変更した。そして、定款変更に伴い評議員選任・解任委員会規程、定款細則を整備した。また、新定款では第3条（経営の原則等）の第2項に地域における公益的な取組を実施する責務などが規定された。社会福祉事業及び公益事業を行うに当たり、関係機関等と協力・連携を行い、積極的に社会・地域福祉の貢献に努めたく、下関市社会福祉法人地域公益活動推進協議会に会員加入した。

「社会福祉充実残額（再投下財産額）」を精査する段階で、支出管理、固定資産管理、内部留保等が明確になった。次年度は、より計画的な財務運営を行い、特に固定資産の管理については、取得10年以上の物も多くなり課題である。

【資料】

| 社会福祉法等の一部を改正する法律 | | 衆議院可決：平成27年7月31日 参議院可決：平成28年3月23日 衆議院再可決・公布 ：平成28年3月31日 |
|--|--|--|
| 福祉サービスの供給体制の整備及び充実を図るため、 ・社会福祉法人制度について経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上等の改革を進めるとともに、 ・介護人材の確保を推進するための措置、社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直しの措置を講ずる。 | | |
| 1. 社会福祉法人制度の改革 | | |
| (1) 経営組織のガバナンスの強化 ○ 議決機関としての評議員会を必置（小規模法人について評議員定数の経過措置）、一定規模以上の法人への会計監査人の導入等 | | |
| (2) 事業運営の透明性の向上 ○ 財務諸表・現況報告書・役員報酬基準等の公表に係る規定の整備等 | | |
| (3) 財務規律の強化(適正かつ公正な支出管理・いわゆる内部留保の明確化・社会福祉充実残額(再投下財産額)の社会福祉事業等への計画的な再投資) ○ 役員報酬基準の作成と公表、役員等関係者への特別の利益供与の禁止等 ○ 「社会福祉充実残額（再投下財産額）」（純資産の額から事業の継続に必要な財産額（※）を控除等した額）の明確化 ※①事業に活用する土地、建物等 ②建物の建替、修繕に要する資金 ③必要な運転資金 ④基本金及び国庫補助等特別積立金 ○ 「社会福祉充実残額」を保有する法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成を義務付け等 | | |
| (4) 地域における公益的な取組を実施する責務 ○ 社会福祉事業及び公益事業を行うに当たって、無料又は低額な料金で福祉サービスを提供することを責務として規定 | | |
| (5) 行政の関与の在り方 ○ 所轄庁による指導監督の機能強化、国・都道府県・市の連携等 | | |
| 2. 福祉人材の確保の促進 | | |
| (1) 介護人材確保に向けた取組の拡大 ○ 福祉人材の確保等に関する基本的な指針の対象者の範囲を拡大（社会福祉事業と密接に関連する介護サービス従事者を追加） | | |
| (2) 福祉人材センターの機能強化 ○ 離職した介護福祉士の届出制度の創設、就業の促進、ハローワークとの連携強化等 | | |
| (3) 介護福祉士の国家資格取得方法の見直しによる資質の向上等 ○ 平成29年度から養成施設卒業者に受験資格を付与し、5年間をかけて国家試験の義務付けを漸進的に導入等 | | |
| (4) 社会福祉施設職員等退職手当共済制度の見直し ○ 退職手当金の支給乗率を長期加入者に配慮したものと見直し ○ 被共済職員が退職し、再び被共済職員となった場合に共済加入期間の合算が認められる期間を2年以内から3年以内に延長 ○ 障害者支援施設等に係る公費助成を介護保険施設等と同様の取扱いに見直し | | |
| 【施行期日】平成29年4月1日（1の(2)と(3)の一部、(4)、(5)の一部、2の(1)、(4)は平成28年4月1日、2の(3)は公布の日（平成28年3月31日） | | |

「障害者差別解消法」が平成28年4月1日から施行された。この法律の目的は、「すべての国民が障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現につなげることを目的としています。社会福祉法人じねんじょは、目的を正しく理解し、「人権」「合理的配慮」をキーワードに各研修に参加した。各事業においては、地域の人や機関などと触れ合う、係わる活動を積極的に行った。

〈生活介護サービス事業所じねんじょ〉

平成28年度は新規利用（総合支援学校卒業生）のメンバー4名であったが、うち週5日利用する者が2名、週1～2回利用する者が2名である。

昨年度に続き、じねんじょへの通所と並行して、短期入所を計画的に利用されるメンバーが複数名おられる。医療機関で行われる「レスパイト入院」も少しずつ広がってきているが、1回あたりの利用期間が長く、収入減の要因の一つになっている。計画的な短期入所の利用は必要性を増しており、それを前提とした利用計画が必要である。

また体調不良によって入院が必要となるメンバーも年間を通しておられ、メンバー自身の加齢化、機能低下が現れている。引き続き理学・作業療法士によるリハビリテーションと看護師のよる日々の健康観察などを行い、ご家族と共にメンバーの体調管理を行っていききたい。

〈ヘルパーステーションふわり〉

事業開始5年が経過し、主にじねんじょ登録メンバーの外出支援と居宅における身体介護を継続している。同行援護事業、移動支援サービス事業を利用して余暇外出支援を行い活動範囲や生活環境も広がり、多くの体験の中から活動の選択も増えている。

生活介護事業所の情報共有を行うことで、円滑な家庭内や外出先での支援につながっている。少しずつではあるが、放課後等デイサービスと児童発達支援の登録メンバーの依頼も増えており、今後はそれらの事業所との連携を密にしていくことが課題である。

また男性職員の退職に伴い、同性介助が不十分であったり、ニーズに沿った稼働が困難なケースもあり、職員確保は喫緊の課題である。

〈むく〉

平成28年6月から相談支援事業所の立ち上げと共に、児童発達管理責任者の変更があったが、これまで通り処遇職員の固定化を図り、受け入れ準備から学校への送迎、活動、帰りの親への引き渡しまでの一連の流れに同一職員が係わることによって、学校、親と密接な連携を図り、児が安心、安定した生活が送れるようにした。

平成28年度は年間を通して利用メンバーの人数が安定しており、予算に対して一定程度の安定した収入があった。

就学児については、長期休暇のみの利用希望メンバーもあり、平常時と長期休暇時の職員配置の調整が困難であり、またメンバーやご家族の利用ニーズに添えない場合も多い。むくだけに限らず他事業所でも同様の課題があり、下関市自立支援協議会こども部会において今後も検討していく予定になっている。

〈むくっこ〉

平成28年度は新たに作業療法士を迎え、児童指導員、看護師を固定で配置し、早期療育の充実を図った。作業療法士によるボイタ法を取り入れ、保育職員との連携による支援を行っている。通所が困難な児については家庭訪問を実施するなどし、子育て

て・生活支援を行った。

継続的な新規メンバーを見込むことが難しく、運営の不安定さが今後の大きな課題である。相談支援事業所や医療機関と積極的に連携を図り、対象児の把握と適切な利用につながるよう支援していきたい。

〈相談支援事業所じねんじょ〉

相談支援事業所じねんじょは平成28年6月から事業開始した。当法人利用者の相談支援事業所の変更を予想していたが、変更の動きは緩やかで、現在45名の契約者のうち、24名は計画相談のみの契約者である。

計画相談の実施状況はサービス等利用計画案作成が9件、継続サービス利用支援が17件、障害児利用計画案作成が12件、継続サービス利用支援が3件であった。

事業として指定特定相談支援及び、指定障害児相談支援として、障害児者自身が望む社会生活を支えることを目的とし、本人に合った適切なサービスが利用できるよう計画相談を作成し、一人ひとりの特性に合ったサービスが提供されているか、他に課題はないか定期的なモニタリングを行った。初回の相談からその計画作成に至るまでの手続きも業務内に含まれ、利用者1名に関わる時間は決して少なくない。

また支援していく過程で、権利擁護の観点や医療関係者、学校関係者との連携など、相談支援専門員としての資質を高めていく必要がある。今後も自立支援協議会の相談支援部会への参加や各研修会への参加を通して、相談支援専門員同士の連携をはじめ、資質向上に努めていきたい。

2 委員会・部会の活動状況

これまでに引き続き、施設運営委員会を第3火曜日定例で開催し、構成委員は、理事長、センター長、各管理者の4名で、月次報告、法人及び各事業の運営状況、今後の事業展開について共通理解、諸課題の抽出、解決にあたることができた。その他の各委員会、部会においても「じねんじょ」の理念を大切に活動を行なった。

支援計画部会では、メンバーを中心とする支援の「個別支援計画」の実現のために、職員一丸となって個別支援計画書の立案、実施、評価に取り組むことができた。また教育推進部においても職員の資質向上のため研修を計画、実施した。さらに外部講師による年間を通じた研修も2年継続し、特に業務の中に「振り返る」習慣を取り込むことで、職場の環境の向上に努めている。