

社会福祉法人 瑠璃光会
令和6年度 事業計画書 (案)
法人本部

I 法人の基本目標と理念

1. 基本目標

- (1) 障がい者・児福祉への貢献
- (2) 地域社会福祉への貢献
- (3) 経営基盤の拡充

2. 理念

- (1) 基本理念
 - 1) 困っている人に役立つ社会福祉事業の推進
 - 2) 生きる喜びを尊び、生きていく力を高める社会福祉事業の推進
 - 3) 一人ひとりの可能性を広げる社会福祉事業の推進
- (2) 役職員の基本姿勢
生きている喜びに感謝を捧げて — 「きょうも元気に 明日を希望して」
- (3) 役職員の努力目標
 - 1) してもらう人の立場に立って仕事をしよう
 - 2) 意欲的に進んで仕事をしよう
 - 3) お互いに協力し合い、研鑽に努めよう
 - 4) 礼儀正しく、仲良く、明るい職場を築こう
 - 5) 心身が健やかで、日々元気に働こう

II 法人の事業活動の目標

1. 経営基盤の拡充

- (1) 基本目標と理念の理解と実践
- (2) 健全な財務運営
- (3) 中長期計画の策定
- (4) 役職員組織の活性化
- (5) 人材の確保
- (6) 活発な広報活動
- (7) 利用者家族や地域住民とのいっそうの連絡・協同・連携

2. 設置経営する施設・事業の活力ある運営

- (1) サービス運営の充実
- (2) リスクマネジメントの発揮
- (3) 地域社会福祉への貢献
- (4) 職員の適正配置
- (5) 人件費適正化と職員の待遇改善、キャリアパスの取組み
- (6) 福利厚生・労務管理の充実と健康管理

3. 理事会・評議員会の開催および監事監査・指導監査の受審

- (1) 経営組織の拡充
- (2) 理事会・評議員会の開催
- (3) 監事監査と行政指導監査の受審

Ⅲ 目標ごとの課題と取組み

1. 経営基盤の拡充

- (1) 基本目標と理念の理解と実践

社会福祉法人瑠璃光会（以下、法人という）の基本目標と基本理念は、平成 13（2001）年 6 月 りりこう園開設 20 周年に明示し、その前年に社会福祉法等の改正により社会福祉事業と障がい者支援の考え方や方法が新しくなったこともあり、法人・施設として新しい時代に備えていこうという意気込みを示して、20 余年が経過したところである。

法人施設事業所がいつその発展を期する約束事・原動力として、役職員による理解を深めてまいりたい。

- (2) 健全な財務運営

令和 4 年度半ばからであるが、りりこう園運営収入が低減してきた。県及び市町行政による「入所調整機能」がスムーズに行われなくなり、欠員が累積し、令和 5 年 11 月には定員 60 人に対し現員 55 人となった等のためである。これによる損失は二年間で 3 千万円を超している。

経営サイドでは、職員雇用に影響を生じないよう努力し、環境整備費用を切り詰める 2 年間であった。令和 3 年度末に現役引退した常務理事を 5 年 11 月に復帰させ、5 年度「無事越年対策」を講じると共に、6 年度には今後のりりこう園欠員補充対策の吟味検討を行政にお願いし、再構築していただくことを提案することになっている。りりこう園定員充足は当り前のことであり、社会的責任遂行のため確保されるべきであることを訴えていく。

障がい者支援センターかがやきが開設 5 年目に入り、利用者とその家族から理解と信頼協力を得て順調に事業を伸展させてきていることは、財務面にも現れていて、良好である。

- (3) 中長期計画の策定

社会福祉事業は、様々な観点から関係者が良かれというところを希望し、夢を共有し実現しようと取り組むところに発展がある。法人理念に「明日を希望して」を掲げるのには

こういう理由がある。そうしてこそ、日々歳々の課題を発見し克服していく努力や成果も高めていけるものと考えている。

一方で、社会福祉事業は、真面目に取り組む人ほど多くの場合に課題に追われ、希望や夢を生み出したり共有する時間をもたずに進んでしまうところがあるが、このことを避けるため、中長期計画策定は欠かせない。

令和元年度に法人ではこの計画策定を開始したところである。令和6年度から再び、今後の見通しを明確にし共有しながら、前に進む努力を実践してまいりたい。

(4) 役職員組織の活性化

法人では、施設・事業所ごとに連絡や協議を重ね日々堅実な運営を進めていくと共に、月2回管理者管理職が一堂に集い管理会議を開催し、それぞれの施設・事業所の方向性の確認や検討、そして課題発見と解決に資している。そして、理事会が法人全体に関連する諸懸案を審議し進路を決していく、そういう経営方式を採っている。また、評議員(会)による法人活動への助言・指導にも期待したい。

6年度もこの重層的な営みを継続する。

(5) 人材の確保

人材確保が社会一般でも大きい課題であり続けている。その中で、法人の戦略としては、法人がどのように歩んでいこうとしているかを内外にわかりやすく広報する、また、将来に、何に、どのように備えるか、備えているのかをわかりやすく伝えていく。そうしながら、地域社会に協賛を得ながら人材募集を続けていく「ニュースレター発行方式」を主軸にしている。

特に令和6年度からは障害福祉サービス報酬の職員体制加算が改善され、従来型1.7人利用者に1人職員配置、これは当法人が平成27年以来達成してきている実績をもつが、これが1.5人利用者に1人職員配置が評価されることとなった。是非とも、この評価による報酬を手に入れ、利用者に看護と介護、そして活動支援をしっかりと提供してまいりたい。

具体的な募集方式として、ハローワーク情報の発出、新聞による折り込み求人チラシ(ニュースレター方式)、求人広告紙への掲載、そして日常的にインターネットHPを運用すること等を行っているところである。また、令和6年度は有効な人材を紹介していただいた人への謝金を用意してでも良質な人材獲得を行っていくこととする。

(6) 活発な広報活動

法人の行う障がい者児支援や福祉活動の様子・意図を広く地域社会に伝えるべく、広報活動を継続する。広報担当職員リーダーを中心に企画編集委員による「るりこう通信」の発行(年3回以上・毎回2000部発行)とインターネットホームページ運用を続ける。

(7) 利用者家族や地域住民とのいっそうの連絡・協同・連携

利用者家族は法人が提供している福祉サービスの様子を見聞きしている「地域住民の大切な一人」でもある。そして友人、知人、親族に情報や意見を発信されている。施設・事業所サービスにあたっては、この利用者家族への説明責任や情報提供をていねいに行うことを継続する。

一方、地域でボランティア活動をされている個人やグループとの接点を大切にしたい。日頃のおつきあいの中で関係性が深まり、利用者や職員との意思疎通もはかどっていく、そういうボランティアとの接点やつながりを施設・事業所が

くりあげてまいりたい。

2. 設置経営する施設・事業の活力ある運営

(1) サービス運営の充実

法人は障害者総合支援法によるサービス体系に沿って、次の3施設の経営を行っている。

1) 障害者支援施設「るりこう園」 甲賀市土山町野上野にて

- ・入所支援事業 定員 60名
- ・生活介護事業 定員 40名

(一週間を平均して。るりこう園通所も含む。るりこう園外への通所者や入院者等を減員する方式。実態に見合った定員を設定している)

- ・短期入所事業 定員 6名
- ・居宅介護事業 ・重度訪問介護事業 ・日中一時支援事業

2) 障がい者支援センター「かがやき」 甲賀市水口町本綾野にて

- ・重症心身障がい者に特化した生活介護事業かがやき 定員 20名
- ・重症心身障がい児に特化した放課後等デイサービス事業きらっと 定員 5名
- ・相談支援センターろーぶ 甲賀市／湖南市からの委託相談支援、拠点整備事業、ピアサポートコーディネーター事業、特定(計画)相談支援事業等

3) 福祉ホーム「サンライズ野上野」

- ・自立生活実現のための居室と生活の便宜の提供 定員 5名

利用人員不足のため令和6年度当初から一時休業する。利用人員が一年平均3.5人/日以上見込めると運営にあたる

(2) リスクマネジメントの発揮

1) 苦情解決とサービス評価、改善すべき課題への対応

- ・利用者からの苦情解決のための相談受付体制

各施設ごとに苦情解決責任者を配置すると共に、事業ごとに苦情受付担当者を配置し、取り組んでいる。また、法人関係者2名と家族会長1名とで第三者委員会を組織し、相談に対応し、対応事例の評価を行う

2) サービスの自己評価と外部評価

厚生労働省の「障害者児施設サービス共通評価基準」を活用し、サービス自己評価を全ての事業において行うと共に、評価結果をHPにて公表する。また、るりこう園は県内関連施設職員による施設間相互評価にも取り組む。そして、評価結果を法人が提供している福祉サービスの客観的な水準把握や課題事項発見につなげ、具体的改善方を検討する

3) 防災・事故防止、感染症予防等の安全管理対策

福祉施設に必要とされる「防災」対象が、ここ数年大幅に増えてきた。全国のあちこちで起こる自然災害や事故に福祉施設もたくさんの被害を受けてきている。従来的には、火災への備えが肝要とされてきたが、それと共に、地震・水害など天災への備え、さらに防犯への備えを日々の事故防止対策に加えて講じていかねばならない

法人としてもそれぞれの対策対応を関係官庁の指導・助言を参考としつつ具体化してい

く

また日常的には、利用者の障がいが高いため、車いすによる転倒や滑落、食事の誤嚥、突発的な発作、服薬の誤飲などが起こりやすい状態にあり、職員が協調協働して事故防止に取り組んでいく

感染症防止では、引き続き新型コロナウイルスとインフルエンザ対策が重要事項となっている。対策会議の定期開催をはじめ、研修や協議を重ね、未然防止策を引続き講じる

4) 権利擁護・虐待防止に関する取り組みと実践

障がい者の権利擁護そして虐待防止に関しては、それぞれに法律が制定され、国のガイドラインも明確になっている。虐待防止責任者配置をはじめとする虐待防止にかかる施設・事業所の体制づくり（虐待防止委員会）を強化し、また必要とされるチェックリスト調査等を実施し、起きない起こさない・万一の際は早期通報することとしたい

(3) 地域社会福祉への貢献

法人は、地域に根付く施設・事業所を設置し事業展開している。障がい福祉サービスも住民ニーズに対応できるよう多目的に進めてきているが、それらは「制度としての社会福祉事業を種々行っている」ととどまっているのも事実である。

社会福祉法では社会福祉法人の公益的な取り組みを要請している。法人としての公益的な取り組みは、障がいのある利用者と児童・生徒との交流に加えて、2つの小学校からの依頼を受け出前授業に職員を派遣する福祉教育の取り組みが定着してきている。そして地元行政からの委託を受けて日中支援事業と移動支援事業を実施しているところである。地域への貢献手法をさらに生み出してまいりたい。

(4) 職員の適正配置

施設・事業所の職員配置数は制度上必要となる基準数から勘案すると、不足しているわけではない。利用者の介護ニーズが高いのと利用者への活動支援業務向上のため増員を志しているところであり、この遂行が未だしとしているところである。

りこう園業務の中核を占める生活介護事業の職員配置加算率は令和6年度からは利用者1.5人に対し常勤職員換算1人という最上位加算を目指すこととなる。同様に5年度はかがやき生活介護では1.4人対1の最上位加算を算定できている。これを継続したい。

(5) 人件費適正化と職員の待遇改善、キャリアパスの取り組み

国の福祉・介護職員処遇改善費の制度発足以来、法人では生活支援員を中心とした関係職員に全額を一時金として支給してきたが、平成28年度からは常勤職員の昇給にも活用し、29年度には役職手当や臨時職員の昇給にも活用を図ってきた。そうすることで、対象となる職種以外の職員の昇給や役職手当等に一般原資を使いやすくするという効果が生じる。

令和元年度からは特定処遇改善費加算が支給され、当法人ではおもに10年以上の勤務および介護福祉士資格取得を奨励するために活用している。ただし、この処遇改善対象に該当しない職員が若干名認められるので、法人の一般原資を用いた特別処遇改善手当を創設したところである。

さらに令和4年2月より、及び令和6年2月より、さらなる福祉・介護職員のベースアップを目的とした福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金（報酬改定後に加算金）の交付

(支給)が行われるので、規則の示す通り受領し、職員の月々手当として加給しているところである。この運用に令和6年度も効果的に努めていく

(6) 福利厚生 of 充実と健康管理

1) 福利厚生

職員相互の親睦と互助活動を有意義に進めるため、平成28年度に互助会活動の牽引体制を改め、幹事チームを新たに発足させたが、いっそうの創意工夫が稔るよう期待する。

また、福利厚生の一環として、国の「退職共済制度」を現在でも継続加入している。それぞれについて職員個々が理解しやすいようにすることも支出効果を高めるので、総務課からの情報発信を種々工夫しているところである。

2) 職員の健康管理

定期健康診断やストレスチェックなどの結果をふまえ産業医とその補佐にあたる看護師により適宜、健康指導や相談支援を実施している。腰痛予防については職員一人ひとりの職務、生活のうえで自覚ある工夫と気遣いが必要であり、午後の体操の励行と介護業務等における姿勢や対応工夫を継続する。併せて施設内の感染予防について手洗いや手指消毒の励行などを定着させてきている。

3. 理事会・評議員会の開催および監事監査・指導監査の受審

(1) 経営組織の機能改革

新しい社会福祉法のもとで、理事会による審議や検討の充実、監事の役割の大切さ、さらに評議員会による牽制体制など、法人組織を効果的に運用する幅が広がっている。また、理事長はじめ常勤理事の奮闘と共に、本部事務局体制もいっそう整えてまいりたい。とくに法人本部内では、管理会議の定期的な開催と施設・事業所の日々運営を連動させ、役職者及び職員一同が連携して責務を履行できるよう体制を強化しているところである

(2) 理事会・評議員会の開催計画

理事・監事による会議は、定例としては次のとおり。

5月理事会	年度事業報告書・決算の審議と決議
6月評議員会	理事・監事の同席・議案説明
12月(1月)理事会	補正予算審議と決議
3月理事会	事業計画書・最終補正予算審議と決議

評議員会の審議は、定例としては次のとおり。

6月評議員会	事業報告書と決算の審議と承認 改選期あるいは欠員の場合の理事・監事の選任
--------	---

(3) 監事監査と行政指導監査の受審

両者ともに監査では、役職員の職務行為が適正かつ公正に行われているかと共に、法人の諸活動及び会計が公正かつ法令遵守（行政によるガイドラインを含めて）で行われているかどうかの審査を受けている。もとより法人は法令遵守することが最低基準となるので、毎回、法令や行政指導で何がどのように規定されているか法人役職員の理解や認識が問われることとなる

なお令和6年度は、甲賀市による法人運営への指導監査をはじめ施設・事業所ごとの県による実地指導も行われると考えている。