

社会福祉法人 瑠璃光会
令和7年度 事業計画書
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 目標ごとの課題と取組み

1. 経営基盤の拡充

(1) 基本目標と基本理念の理解と実践

社会福祉法人瑠璃光会（以下、法人という）「基本目標」と「基本理念」は、次下の役職員の「基本姿勢」と「努力目標」とともに、平成 13（2001）年6月るりこう園開設 20 周年に明示し、爾来 20 年余の歳月が経過したところである。

策定に携わった一員として、法人がいつそうの発展を期する際の原点・原動力・推進軸として、役職員が重宝してくださればと願っている。

(2) 健全な財務運営

現任する会計責任者が平成 27（2015）年からの 10 年間に携わってきた歩みは概ね次のとおり。

平成 27 年 過去約 10 年にわたる赤字経営からの立て直し 諸規程および組織構成をはじめ、人件費の構造・諸経費支出等の是正変更等を含んだ総合的な改善を行った。社会福祉法施行による理事会・評議員会ガバナンス機構の再構成、るりこう園職員による業務改善活動等もこの時期に行われ、効を奏した

29 年 県市健康福祉部および滋賀銀行と法人関係者様からの信頼回復に努力した
甲賀市・湖南市による重症心身障がい者児の施策具体化にかかる協議に加わることができた

31 年 (令和元年) 障がい者支援センターかがやきの竣工・開設
敷地は甲賀市からの無償貸与、建物は県・国による施設整備補助を受け、
残余資金は甲賀市湖南市により全額補助を受け完成 建物内部で利用する
機器設備等は法人を理解し関係してくださる方々からの寄付金を受領し、法人自己資金を加えて整備完了させた

令和 3 年 るりこう園第二次大規模修繕工事
過去・平成 12 年に第一次工事そして 13 年に増築工事を行い、居室、支援員室、洗面所、便所および食堂多目的室等の整備をしていたので、第二次では利用者浴室・更衣室、洗濯室などの改造を行った

5 年 るりこう園外構整備工事
第二次大規模修繕工事に国・県施設整備補助金を受領できたので、その分の予算(積立金)を利用者の日光浴、散歩あるいは寛ぎのための歩道・広場の整備と駐車スペースの整備に充当した

6 年 平成 13 年以来のるりこう園冷暖房設備の取換え開始

7 年度は、るりこう園冷暖房設備の取換え完了と共に、平成 12 年以来利用してきた利用者用スタッフコールシステムの全面取換えを行う。また、平成 27 年に滋賀銀行から借入した設備資金(るりこう園敷地購入資金)借入金の残金をすべて完納することとする。

いわば、過去 10 年を要した経営の刷新 ～ 敷地の購入 ～ 建物設備の刷新 これをひとまず完成させる予定である。

(3) 中長期計画の策定

法人のひとつの原点特長としているところであるが、すべての役職員が自ら行う仕事の領域で「良かれというところを希望し、夢と目標を共有し実現していく」ようにと取り組んでいくが、そうしてこそ、日々歳々の課題を発見し克服していく着眼点や努力、成果も高めていけるものと考えている。

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迫られ、希望や夢を生み出し仲間と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、中長期計画策定は本来的に欠かせない。令和元年度からこの計画策定を開始したところであるが、ここ数年はこの策定が中断した状態にある。

努力を再度傾注してまいりたい。

(4) 役職員組織の活性化

法人全体の方向性の明示や課題解決等に向け、理事会が経営を審議し進路を決していく経営方式をいっそう強力で確かなものとしてまいりたい。これを推進するため、具体的には、理事会を推進する実務理事者(現在は理事長、常務理事、常勤理事)による経営会議を 6 年度から適時開催しているところである。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。

施設・事業所組織においては、利用者へのサービスの質を高めるため課長・係長・主任者

の適正配置を行い、職員定着率を伸ばす必要が高い。このための職員のキャリアアップへの方策、職員の処遇改善の向上を期してきているところである。

7年度は、リーダー職員の輩出と実力発揮のための条件整備に意を注ぐ予定をしている。

(5) 人材の確保

担当理事により、広報と具体的な募集（情報の発出、新聞による折り込み求人チラシ、求人広告紙への掲載、インターネットHPの活用等）と採用手続きの公正化と公平化等を図っているところである。7年度も着実な成果が生じるように努力してまいりたい。

(6) 活発な広報活動

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ことに取り組む必要がある。

7年度は6年度に中断した広報活動を再度立て直す時期となる。

(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。そして親族、友人、知人に情報や意見を交流されている。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励行する。

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において施設・事業所の取組みは決して十分でなかった。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を施設・事業所が作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

以下、それぞれ懸命に実施する

(1) サービス運営の充実

サンライズ野上野は事業再開が必要

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施設を設置経営している。

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
- ・特定相談支援事業 ・短期入所事業
- ・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 1日平均20名程度利用
- ・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、
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」 甲賀市土山町野上野にて

- ・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 現在休業中

(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

社会福祉法に基づく「法人が提供する福祉サービスに係わる苦情への対応」体制については、各施設ごとに苦情解決責任者を配置すると共に、各事業ごとに苦情受付担当者を配置して、これに取り組んでいる。また、法人関係者2名と家族会会長1名とで第三者委員会を組織し、相談に対応している。

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」等を活用し「サービス自己評価の実施体制」に基づき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にて公表するなどしている。るりこう園については県内入所施設職員による施設間相互評価にも取り組んでいる。

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場合によってたくさんの被害を受けてきている。

従来的には、施設で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、日々運営のなかでの事故防止の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きている。ただし、防災・防犯マニュアルの具体化と避難計画・避難訓練の実施、そして災害時福祉避難所としての役割をどのように果たすかなど市役所危機管理課の動きや指示に待たなければ具体化できない課題がたくさん残されたままである。

一方で、利用者の障がい重い、日常生活の中で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、職員はみな懸命に事故防止に取り組んでいる。継続してまいりたい。

感染症防止では、感染症対策会議の定期開催をはじめ、研修や協議を重ね、未然防止の対策を引き続いて講じていく。

4) 権利擁護・虐待防止に関する取組みと実践

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。虐待防止責任者の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きている。障がい者福祉サービスも住民ニーズに応じて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組みを要請している。法人としての公益的な取組みは、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も少ないわけでもない。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算定しており、同様にかがやきの生活介護においても 1.5 対 1 を超える最上位加算を算定できている。しかし「職員の手不足感」が続いている。それは、利用している人たちの障がいの重度重症化、介助介護あるいは配慮の度合いが相当高いことから生じている。

このことを重視し、職員の定着と予算の範囲で増員するのは当然として、職員個々への業務割当内容の分析をしながら必要な改善につなげていくこととする。

(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

人件費の適正な支出と職員の待遇改善、キャリアパスの取組みは法人経営の根幹を成すところであり、諸規程の上で、人事再考の機会に、あるいは理事会開催の折々に等、懸案検討を重ねてきているところである。

国から障害福祉サービス報酬に加算措置されている「職員処遇改善費」は制度発足から約 15 年を経過してきているが、決して十分ではないものの支給するすべてを収入し、すべてを職員に公平公正に支給してきている。7 年度もしっかりと運営検討にあたりたい。

(6) 福利厚生の実施と健康管理

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について定着してきている。

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

社会福祉法のもとで、理事会による審議や検討の充実、監事の役割の重大性、さらに評議員会による牽制体制など、法人組織に期待される所は多数あるが、理事長はじめ理事各位の奮闘と共に、理事兼園長・施設長・所長が本部事務局体制を推進している。いっそうの拡充を期したいところである。このことを踏まえて、経営会議の開催を重ねてまいりたい。

(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
〃 理事会	評議員会による理事選任を受け理事長、常務理事の互選
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
	理事・監事の改選

評議員解任・選任委員会 7年度は任期満了時期のため 5～6月に開催する

(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と運用が問われることとなる。それを底支えする法人事務局の役割と職責は重いと考え、努力しているところである。

行政監査は、6年度に続いて7年度も甲賀市による法人指導監査を受審する予定である。

また、障がい福祉サービス事業所としての実地指導は県障がい福祉課と甲賀保健所、あるいは甲賀市障がい福祉課により実施されていて、法令遵守の状態を調査し認めていたただいてきている。

以上