

社会福祉法人 瑠璃光会
令和4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) してもらお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) 基本目標と基本理念の理解と実践
- (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）の基本目標と経営理念は、平成 13（2001）年 6 月 20 日 社会福祉法改正 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、昨年度に爾後 20 年が経過したところであり、引き続き本年度においても法人がいっそうの発展を期する原動力・約束事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

法人の経営スタンスとしては、経済的な貯え（預金と積立金）をここ数年において増やす事が出来たが、引き続き喫緊に必要な修繕や設備等取換えなどはスムーズに実施し 3～5 年先を視野に入れた上で毎年の施設・設備整備と職員の増員（人事の拡充）を計画的に行い、事業拡充に備える。

第一次大規模修繕において設備整備を終えて 20 年超を経過した冷暖房装置の取換えを数年前から「待ったなし」の状態であることから、空調設備の利便性、有効性を見極めて設備整備を順次行うところである。幸いにもここ数年の貯えと滋賀県・国による施設整備補助金により実施、完了した第二次大規模修繕における浴室拡幅と入浴設備を有効に活用して地域福祉サービスの拡充に努める。

- (3) 中長期計画の策定

法人では様々な観点から役職員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んでいるが、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。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。令和元年度にこの計画策定を開始したと

ころである。昨年同様、今後3～5年程度の見通しを明確にしながら進む努力を実践してまいりたい。昨年度に表記した残る課題に対応していくこととする。

障がい者支援施設るりこう園

- ・大規模修繕で設置した設備による「ノーリフトケア」への充実した取り組み
- ・地盤整備（スプリンクラータンク、キューピクル、自家発電機、プロパン庫）の移設および取替工事を含めた敷地整備の実施
- ・空調設備の順次の取り換え
- ・利用者からのコールシステムの取換え
- ・プレハブ舎撤去に伴う利用者作業室の設置
- ・地域支援サービス拡充のための拠点や方法のリニューアル など

障がい者支援センターかがやき

- ・通所施設かがやきは、毎年数名ずつ増える新規利用者に当初からの支援の質を体験し続けてもらう（看護師と生活支援員の適正配置の継続）ため、制度の壁：20人定員から一挙に40人定員の施設として経営することから生じる大幅な減収・サービスの質低下に立ち向かわなければならない。生活支援員や看護師不足が生じ利用者が困ることが生じてはならないので、この危機を回避する取組みを行政に陳情する必要性が生じている。

福祉ホームサンライズ野上野

- ・建物周辺の地盤改善を含む環境整備の実施（るりこう園地盤整備と連携）、内部改修など

(4) 役職員組織の活性化

施設・事業所ごとの堅実な運営と共に、そ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なものとしてまいりたい。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、サービスの質を高めるため職員定着率を伸ばす必要が高い。このためのキャリアアップ、職員の処遇改善の向上を期する。

(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。また、将来にどのように備えるか、備えているのかがわかる中期計画策定をわかりやすく伝える必要もある。

具体的には、平成29年度からの職員募集方式として、2～3月と9～10月期に募集情報を求人広告紙に掲載、さらに新聞へ求人チラシを折り込みする、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。成功を期してまいりたい。

(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や意図を広く地域社会に伝えるべく、広報係長と広報担当リーダー(生活支援員)を中心に平成28年度から企画編集している「るり

こう通信」の発行(年3回・毎回2000部超発行)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・事業所がつくりあげる必要がある。

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 60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

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ト事業、特定(計画)相談支援事業

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

(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、相談とに対応している。

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」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。また、県内施設職員による施設間相互評価にも取り組む。

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、具体的な改善方策を検討する。

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場合によっては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。

さらに、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。感染防止では、ここ2年余り、新型コロナウイルス対策が超重要事項となっている。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、地域に根づく施設・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1.7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1.7対1の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

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 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、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（報酬改定後に名称変更あり）の交付が決定された。これを受けて当法人としては、対象者を介護職員に限定せず全職種の職員を対象として支給することとしたところである。

(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の「退職共済制度」を障害福祉施設について国が補助対象から撤廃したが、法人ではそれによるリスクを避けずに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、生活のうで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。新型コロナ禍を無事に過ごせているのも職員全員の理解と協力があってこそであり、まだ暫くの間一層の協力を願うところである。

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、監事の役割の重大性、さらに評議員会による牽制体制など、平成 29 年度からの法人組織に期待される所が多数あるが、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これまでの反省を生かし努力と研鑽を重ねて強固な体制作りに励み、管理会議を定期的

に開催し、課長及び主任を加えた個々が責務を履行できるよう体制を強化していくところである。

(2) 理事会・評議員会の開催計画

理事・監事による会議は臨時的に行う以外に、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

評議員会の審議は臨時的に行う以外に、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・監事の欠員補充における選任
--------	------------------------------------

(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への法人役職員の理解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。

なお令和2年度に行なわれた甲賀市による法人運営への指導監査の結果は「文書指摘なし」のため、今回は令和5年度受審の予定。滋賀県による社会福祉施設としての指導監査は令和3年に実施されなかったため、本年度に受審する予定。

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害福祉課と甲賀保健所により毎年実施されていて、法令遵守の状態を調査し認めていただいている。

4. 法改正とそれに伴う地域動向への注視

(1) 社会福祉連携推進法人の創設

社会福祉法の一部改正により、社会福祉連携推進法人制度が創設され、令和4年4月1日より認定等が適用となった。この目的は、地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制の構築に当たり、社会福祉法人を始めとした多様な関係機関が、これまで培ってきた専門性を発揮しながら連携し、地域住民の多様で複合的な福祉ニーズに対応していくことを目的とし、これら事業展開を進めていく上での新たな選択肢とする観点から創設された。

社会福祉連携推進法人は、一般社団法人としての認定を受け、社会福祉事業に取り組む複数の社会福祉法人等を社員として組織され、相互の業務連携を推進するとあり、具体的には以下の業務内容から選択し実施することとされている。

- 1) 地域福祉支援業務（地域福祉の推進に係る取組を社員が共同して行うための支援）
- 2) 災害時支援業務（災害が発生した場合における社員が提供する福祉サービスの利用者の安全を社員が共同して確保するための支援）

- 3) 経営支援業務（社員が経営する社会福祉事業の経営方法に関する知識の共有を図るための支援）
 - 4) 貸付業務（資金の貸付けを通じた社会福祉事業に係る業務を行うのに必要な資金を調達するための支援）
 - 5) 人材確保等業務（社員が経営する社会福祉事業の従事者の確保のための支援及びその資質向上を図るための研修）
 - 6) 物資等供給業務（社員が経営する社会福祉事業に必要な設備又は物資の供給）
尚、ここでいう「支援」とは、社員を対象とする必要があり、連携推進法人自体が社会福祉事業（福祉サービス）を行うことはできないと規定されている。
- (2) 地域動向への注視
- このことについて、当法人においても世の中の社会福祉の動向、また地域の動向について注視していくこととする。

以上