

令和6年度 社会福祉法人べっぷ優ゆう 事業計画書

事業期間 2024年4月1日～2025年3月31日

1. 法人の基本理念

- (1) 「働く」ということを人間としての基本的な営みととらえ、生きていく上での必要な権利であると考えます。
- (2) 障害のある仲間たちが、自らの意志で作業や活動に生き生きととりくむことができるよう合理的配慮に沿った支援を行います。
- (3) 仲間、スタッフが共感し、学び合い、信頼関係を築いていける場づくりをめざします。
- (4) 仕事や活動を通して人として豊かに生きていけるよう支援します。
- (5) 誰もが住み慣れた地域で暮らしていける社会をめざします。

2. 年度事業方針

I. [法人をめぐる状況]

- ◇ 2月6日、6年度からの報酬改定が公表されました。いつもより1ヵ月早い公表でしたが、この1年本部会議でも細大漏らさず注視してきたテーマでもありました。
改定全体では1.12%（国費で162億円）とほとんど変化のないものであるばかりか、本体報酬を削り、加算のメニューを増やし益々障害福祉の基盤を危うくしかねないのではと危惧される内容です。
- ◇ 例えば、生活介護では放課後等デイサービスとともに利用時間別の報酬体系が初めて導入されましたが、生活介護における本体報酬の全給付額に占める割合を見ますと、現状79.7%であったものが改定では71.1%と大幅に低下しています。
- ◇ 処遇改善加算を増やし、福祉介護職員のみをベースアップを促すことが強調されています。職員の給与アップは大切ですが、サービス本体のベースアップはもっと大事です。
時々の政治的判断や駆け引きで直接支援職員のみを対象とした給与アップの交付金は、結局は処遇加算に吸収され、本体報酬はいずれさらに削減される遠因となり、ますます不安定な構造となっていくます。
- ◇ べっぷ優ゆうは小規模零細な法人です。例えば、職員が300人を超える大きな事業所では「組織的な余力」でもスケールメリットが働きますが、べっぷ優ゆうではそうはいきません。
小規模な法人では、それぞれの事業所で「共有するテーマや目標を一体的に考え行動し」、いわゆる組織の生産性を高めていくことでしか生き残る方法はないと思われまます。
- ◇ 目標や課題を共有し協働するには、職員の役割、まず自身の役割を理解し位置づけ、さらに他の職員の役割が想像されることが必要です。
そのためには、目標や課題設定では徹底して議論することが大切です。さらに、実施に際しては結果の状況を振り返り、評価し次なる行動計画を洗練させる、つまりPDCAをまわす、あるいは質的アップを伴ってスパイラルさせることが「仕事」そのものとなります。
- ◇ しつこいようですが、繰り返します。目標や活動テーマを共有することがまず大切です。
日々の実施に当たっては、全員が同じ役割で行動するのではなく、少しずつ異なった役割を担い、実践の幅と厚みをつくり、より確かな成果に結びつけることを狙っていきます。

II. [今年度の取り組み]

1). 事業所の取り組みテーマ

各事業所の目標、取り組み課題が、法人の事業計画に続いて整理されています。それぞれの事業所と法人運営を一体的につなぎ、「利用の仲間」の視点に立った取り組みテーマを提示します。

①多機能べっぴん優ゆう作業所（就労継続支援B型、生活介護）では、

- ・多機能事業所は、「法人の理念」の最初に掲げられた、「働く」ことを活動の軸として43名の仲間がそれぞれの形で参加します。
- ・就労支援事業の約3分の2の売上、約6割の仲間が参加するクッキーは「手作り」を大事に丁寧な製品づくりに頑張っています。

諸資材の急激な値上がりで価格を引き上げてきましたが、今後は大変難しくなってきました。手作りを大事にしますので製造量を増やすことはできません。付加価値を高めもっと高い値段で買っていただけるお客さんを増やしていくことがひとつの方向なのかなと思います。

- ・紙漉きグループの生産活動は、生活介護の仲間も参加しているという特色を持っています。一つ一つの作業は、生産＝売上に直結しにくいかもしれませんが、他の仲間と共に集団として作業に携わっていることに意味があると思います。

紙漉きグループは、働き方そのものが「多様性」だと思われます。工賃の評価を時間だけで測るのかは検討が必要かもしれません。

紙漉きは、おそらくプロフェッショナルなプロデュース力が必要で、そのような連携になかなか巡り合えていないことにもどかしさを覚えるのだと思います。

- ・いずれにしても、「働く」ことを徹底して追い求める、そのことを特徴とする多機能作業所であって欲しいと思います。

②放課後等デイサービスなかまでは、

- ・中学、高校への進学に伴い利用時間に変化、減少が生じ、さらに今般の報酬改定で利用時間制へと変更したことも含め、運営収入の大幅な減少（前期比82.6%）となり、大変苦しい状況が続きそうです。
- ・利用契約数（18名）と実際の利用（6年度予測、日7.6人）に大きな差異がありますが、施設側の問題だけではない何か根底的な理由や背景があることも想像されます。

放課後等デイでは外の地域につながる魅力的な園庭があります。相談支援との連携を図りながら粘り強く働きかけ、小さな変化も見逃すことなくみ取る努力を続けていくことしかないと改めて気づかされます。

- ・放課後等デイなかまのもう一つの魅力づくりは、はっきりとした規則があるわけではなく、自主運営的に物事を処理し、解決し、お互いを刺激しあって楽しく過ごしている「こども集団」を育てることだと思っています。それは、どのように働きかければうまくいくのかは、「なかま」たちと職員スタッフとの知恵比べかもしれません。

③優ゆうホーム竹の内・優ゆうショートステイでは、

- ・開設から7年目になりますが、慢性的な支援員不足（特に女性スタッフ）も早急に解決できるものではありません。
- ・一部に、日曜日の受入れを望む声も聞きます。現状の人員で対応するにはかなり無理があり、新しく発生する人件費だけで赤字になりそうです。そこで現実的な可能性を確かめるためにも、隔週で実施してみるといった可能性はあるのではないかなと思います。

- ・ホームやショートステイでは、利用の仲間に対応するスタッフは毎日変わるのが常態です。特に、利用の仲間が日々安定した気分で過ごすために、食事介助や服薬、起床時のサポートといった細やかな支援は、同じような支援の質が求められるのではないのでしょうか。つまり、「人が変わっても変わらぬ仲間支援」という支援の質が要請されているのだと思います。

④相談支援センターでは、

- ・再び専従の相談支援専門員 1 名で運営していきます。当面は利用者全員をカバーする態勢に復帰させることが主眼となりますが、その際に利用計画やモニタリングに割かれる負荷を軽減させる方法を模索してほしいと思います。
- ・相談支援事業の良さは機動的に情報を集めやすいところにあると思います。例えば、地域をフィールドとして障害福祉分野で何が起こりつつあるか、キーとなる「子ども食堂やサロン」のような事業や仕掛け人の情報を集め、ネットワークするといったことが必要かもしれません。

2). 事業の生産性、組織・人事の状況把握

- ・「法人をめぐる状況」で触れましたが、事業所運営にこれからより一層必要とされる組織の生産性、その具体的な行動様式について全員で考え実践することが求められています。
- ・事業所それぞれのテーマや課題に対し、一体的に考え、行動するには、テーマや課題は本質的な意味で狙いどころなのかどうか、実践の成果を評価するごとに確認することになるのだろうと思われまます。
- ・よりの確に考え、判断するためには、情報（あるいはデータ）をできる限り多様に集めることが必要となります。場合によっては、同じ分野の他事業所、他地域の類似情報を集めることも必要かもしれません。
- ・このような観点で、引き続き法人本部は、管理者と連携して「職員会議」や「所内研修」、「職員面談」等に参加し、職務の進捗状況を把握し事業運営の観点から課題を整理し、改善への取り組みにつなげます。

3). 事故防止等の取組みと業務継続計画（BCP）の洗練化

- ・事故防止等の取組みとは、事故防止、虐待防止、感染防止、防災、感染症発生や災害時での業務継続の取組みなどを指しますが、虐待防止委員会の実態ある運営で培われる仕組みを活用し法人一体となって取り組んでいきます。
- ・特に、今年度では、4月1日に策定が義務付けられています業務継続計画（BCP）の洗練化を進めていきます。
BCPの取組みは、他の取組み活動とやや異なり、感染や災害が発生することを前提としています。業務（提供できていたサービス）の継続だけではなく、拠点施設も含めた事業や法人経営の継続をめざさなければ意味がありません。
- ・従って、事業所現場と法人と一体となって、お互いの意思や行動が効果的にリンクされているか、実践的に使い前のある計画となっているかが問われることとなります。

4). 職員の専門性及び資質向上（継続）

- ・ZOOMによる研修参加は、時間や場所の確保に苦労しながらも徐々に浸透してきています。受講報告（回覧若しくは掲示、資料紹介でも構わない。）を積み重ねることで、他の職員への受講刺激につながることも考えられます。
- ・大分県が主催する相談支援従事者研修やサービス管理者等研修、強度行動障害支援者養成研修

あるいは修了証交付が予告された研修も見受けられます。

受講資格のある職員へ、研修内容が現職務に近い職員へ積極的に受講していただけるように準備します。

- ・障害福祉の分野における専門資格は社会福祉士が代表されますが、PRや個別の働きかけを行ったわけではありませんが複数の受験者が現れました。その中には今月の合格者が出るかもしれません。
- ・一番のPRや動機付けは、合格者が増え、事業所に複数名いるのが普通の状態となることだと思われま。

法人では資格取得手当等の処遇は難しいため受験資格取得で有給休暇が必要な場合は優先的に、あるいは受験の際の交通費（福岡等）補助等で支援していきます。

- ・一方、社会人として、あるいは職業人として社会で通用する仕事の進め方、役割意識、コミュニケーション形成、リーダーシップの発揮等々のセオリーを学ぶ企業研修も意味があり、他社の社員と同じ時間を共有することも大切だと思われま。

対象者、研修内容、費用、タイミング等吟味し適宜活用していきます。

5). 国や行政、地域社会への働きかけ

- ・昨年9月、コロナ禍で中断されていたきずなコンサートがようやく再開されました。市民や地域とのつながりを深めながら障がい者への理解を広げていきます。
- ・市営住宅の地域住民（同じ自治区域）からも市場の再開の要望があります。販売の形をとりながら、利用の仲間も参加し交流が活発になる事業の仕組みを工夫しなければなりません。
- ・国会請願署名、様々な権利擁護への署名活動など、きょうされんの運動に積極的に参加し、障害者の福祉向上に向けて国や自治体への働きかけを行います。
- ・大きな社会福祉の直接的な活動は無理ですが、長年担われている日本赤十字社大分県支部への年間寄付支援（1万円）を継続します。
- ・職員会議などの場を活用し、障害福祉に関連する行政の動きや情勢などについて学習する時間をつくりま。

(本議案資料末尾、組織機構図、人事異動文書等資料添付)

3. 事業別運営計画

(1) 日中活動事業：就労継続支援B型、生活介護（多機能作業所）

定員	就継B型	26名	生活介護	6名
実利用者		33名		10名
職員		6名 職指導、目工指員を含		5名
日平均利用数		26.1名 (32.5)		6.3名 (9.0)
開所日数	240日	送迎	毎日実施	
提供サービス	作業、文化・余暇活動、スポーツレクリエーション、就労支援等			

(2) 日中活動事業：放課後等デイサービス

定員	10名	職員	6名	
実利用者	18名	開所日数	263日 (土曜開所含む)	うち学校休業 48日
日平均利用数	7.6名 (12.5)	送迎	毎日実施	
提供サービス	集団生活適応訓練、創作的活動、レクリエーション、スポーツなど			

(3) 居住支援、日中活動事業：共同生活援助、短期入所

定員	共同生活援助	8名	短期入所	2名
実利用者		8名		33名
職員		10名		10名
日平均利用数		7.0名		0.4名
開所日数	356日	送迎	必要の都度実施	
提供サービス	<p>[共同生活援助] 主として夜間、共同生活の住居において相談、入浴排せつ又は食事の介護その他の必要な日常生活上の援助を行う</p> <p>[短期入所] 短期間の入所を必要とする障害者等に入浴、排せつ及び食事の介護その他の必要な支援を行う</p>			

(4) 相談支援事業

相談支援専門員	業務従事者	現利用者数	期中利用数
1名	1名	81名 (者69、児12)	者増
提供サービス	<ul style="list-style-type: none"> ・地域で生活する障害児者及び家族の相談に応じ、各種サービスの利用援助調整など地域生活に必要な支援を行う。 ・関係機関との連携を進め障害児者の自立と円滑な地域生活の支援を進める。 		

「日平均利用数」の下段 () 内の数値は定員規模における上限利用数です。

4. 役員

(1) 理事・監事

- ①定数 理事6名 監事2名
 ②任期 令和7年6月の定時評議員会の終結の時まで
 ③理事長 田中康子
 ④理事 瓜生田洋一 徳田宣子 小野恵子 永松温子 中村公彦
 ⑤監事 加藤公利 都留慎治

(2) 評議員

- ①定数 7名
 ②任期 令和7年6月の定時評議員会の終結の時まで
 ③評議員 渡邊暁子 篠藤明德 中川奈緒美 大久保多津子
 藤内 浩 豊田晴子 河野重義

5. 理事会・評議員会開催計画

(1) 理事会

- 第1回 6月 令和5年度決算報告及び事業実績報告

第2回 11月 令和6年度予算の補正及び事業計画の変更他

第3回 3月 令和7年度事業計画、予算に関する件

(2) 評議員会

第1回 6月 令和5年度決算報告及び事業実績報告に関する承認

第2回 12月 令和6年度予算の補正及び事業計画の変更に関する承認

第3回 3月 令和7年度事業計画、予算に関する承認

6. 事業運営組織

- ・別紙、「R6年度組織機構図」を参照

7. 研修計画

- ・法人内研修 月1回 内かまど多機能作業所、竹の内放課後等デイ、ホーム毎に職員全員を対象として実施
共通テーマ…人権・虐待防止、支援・介護・介助スキル等
- ・きょうされん九州ブロック…開催形態にもよるが、利用の仲間も含め積極的な参加を促進
- ・部外研修（随時） ZOOMによる受講形態の確保（勤務時間中の参加、集団参加）
（例）相談支援初任者研修（相談支援専門員、サービス管理責任者等の任用講習）、大分県等主催の福祉専門研修、きょうされん主催の各種研修プログラム、福祉医療機構経営セミナー、新人・中堅職員の社会人研修など

8. 設備投資、大規模な改修・購入の計画

(1) 土地建物取得

- ・予定なし

(2) 建物・設備関係

- ・内竈拠点…なし
- ・竹の内拠点…なし

(3) 固定資産物品購入等

- ・BMIデータ出力機能の身長体重計、予算20万円、食事提供体制加算の運営による

(4) 車両関係

- ・リースによる福祉車両の導入で当面充足。（現況8台のうちリース車両6台）

9. 職員採用計画

- ・現状の職員体制で運営。（事情により減員となる場合に新規採用を考慮。）

10. 資金計画

(1) 施設整備補助金の受入

・なし

(2) 借入金（残高）…施設整備に伴う借入金

①借入先：独立行政法人福祉医療機構(WAM)

借入金額：30,000千円 期首残高：20,640千円

償還等条件：期間20年、利率0.55%、据え置き10カ月(H30.5より元本返済)

年度返済額(元利)1,658千円(元本1,548千円)

償還原資：全事業の運営差益

②借入先：株式会社日本政策金融公庫

借入金額：12,000千円 期首残高：1,305千円

償還等条件：期間7年、利率0.81%、H30.2より返済 **12月返済で完済**

年度返済額(元利)1,310千円(元本1,305千円)

償還原資：全事業の運営差益

(3) その他助成金等

・なし

11. その他特記事項

なし