

令和5年度 社会福祉法人 幡多手をつなぐ育成会

本 部 事業計画

《はじめに》

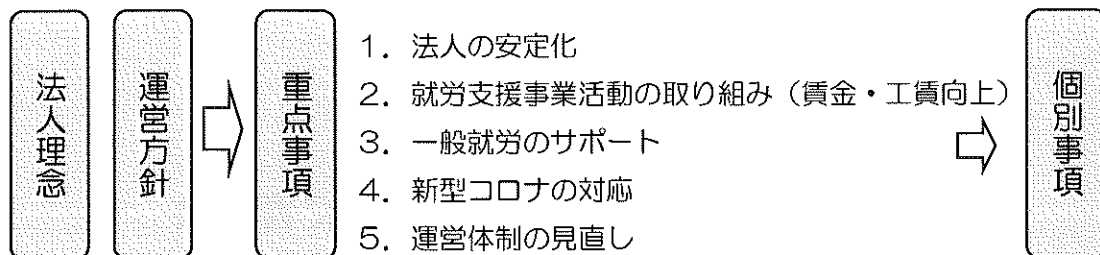
まずは“福祉工場”という制度の歴史的経緯を理解しておく必要があります。障害者の就労の場、終身雇用の場として「福祉工場」という制度を国が作ったわけですが、この制度は、作業能力はあるものの、一般企業に就労できない障害者を対象にしたもので、雇用契約、労働法規の適用を受け、企業的色彩が強く、一般企業と全く同じ施設でした。雇用される障害者も職員も共に施設の従業員という関係にありました。

しかしながら、平成17年度に障害者自立支援法（現：障害者総合支援法）が改正され、「福祉工場」制度がなくなることが決まってから、全国の各事業所では障害者の雇用を守るために、この制度とは似て非なる「就労継続支援事業所A型」という新制度を選ばざるを得なかったわけです。これまで同じ従業員として働いていた仲間が、障害がある者は「利用者」として福祉サービスの受給者証をとることになり、一方、職員は「福祉サービス提供者」（支援員）として任務を負い仕事をすることになりました。

A型事業所は“工場”ではありません。“子会社”でもありません。「福祉工場」の制度的転換という歴史的経緯を理解して法人運営を行わなければ、利用者の権利（労働の正当な対価を受け取る権利）と事業の方向性（利用者の自立⇒一般就労）を見失うこととなります。世界的には正当な価格で取引をすることを推奨する「フェア・トレード」という考えがあります。また国は「繊維産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」（経済産業省）の策定や「価格交渉促進月間」、「相談窓口」を設け、弱い立場の下請け業者に不利な取引をさせることを禁じています。

当法人の経営は黒字決算が続いていますが、中村ソーイング株式会社の請負単価がほとんど上がらないこと、電気代、燃料代が高騰していることで、令和5年度においても経営環境は厳しいことに変わりはありません。役員（理事・監事）と職員が歴史的経緯を理解し、組織的に対応していくことが求められています。

《令和5年度事業計画の構成》



1. 法人理念

(1) 理念とは

“利潤を追求”するのが株式会社であり、社会福祉法人は“理念を追求”するものと言われています。理念とは、「理想」（最終的に目指すもの）とする「概念」です。

社会福祉法人は社会福祉法において「社会福祉事業を行うことを目的として社会福祉法人に基づいて設立された法人」と規定がされています。また、社会福祉法では「社会福祉の増進に資すること」を法律の目的とし、その第3条には「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身共に健やかに育成され、またはその有する能力に応じた自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならない。」という基本理念が記されています。

	社会福祉法人	株式会社
法の根拠	社会福祉法	会社法
目的	非営利目的（社会福祉事業）	営利目的（原則制限なし）
役員選任機関	評議員会	株主総会
代表者	理事長	代表取締役又は取締役

(2) 当法人の理念

当法人は、利用者を中心に、ご家族や地域と共に歩んでいくことを目標とし、障害の“ある”“なし”に関わらず誰もが安心して生活できる社会づくりを目指して行くことを法人の理念としています。

この考えを職員・利用者、役員・評議員など、当法人に関わる全ての者が理解し、法人運営に当たっていきます。この法人理念を基に、次のとおり令和5年度の基本方針を定めます。

2. 法人の基本方針

- (1) 利用者職員との関係は単なる「支援される側」「支援する側」ではなく、利用者一人ひとりが運営者でもあるという考えに立ち、利用者の声や希望が事業運営に活かされるように取り組みます。

[利用者ファーストで、利用者に魅力のある事業所運営]

- ・どのような障害があっても、可能な限り受け入れ、「働く場」「生活の場」を提供する事業所
- ・利用者本人が作業を通じて精神的にも安定し、居心地が良く、通所することが楽しいと思える事業所
- ・ご家族が安心して通所させることができる信頼のある事業所
- ・利用者の適正に応じて選択できる多種多様な作業メニューが準備されている事業所
- ・利用者の賃金・工賃の向上に積極的に取り組んでいる事業所
- ・経営が安定し、支援力が高い事業所
- ・支援内容がご家族や行政機関・相談支援事業所から高く評価される事業所

- (2) 法人運営のカギは“職員”です。職員の待遇改善は無論、職員の成長をサポートするために職員研修への参加や資格取得を促進します。他事業所・異業種間の交流も支援していきます。
- (3) 令和5年度は“A・Bもなく、結束して協力し合い、楽しく、仲よく、思いやりを持って、笑顔やけどメリハリのある事業所”をキャッチフレーズにします。
- (4) 法人設立経過などを踏まえ、中村ソーイング(株)との関係は尊重しつつも、社会福祉法人としての独立した運営に徹します。

	就労継続支援事業所A型	就労継続支援事業所B型
事業概要	一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。	一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う。
根拠	障害者総合支援法、労働基準法	障害者総合支援法、家内労働法
名目	賃金 (原則、最低賃金を支給)	工賃 (月額3千円を下回ることはいできない。)
算式	生産活動からの収入－経費＝賃金総額	生産活動からの収入－経費＝工賃総額

就労継続支援事業所とは「一般企業等での就労が困難な利用者に、雇用の（就労する）機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う事業所」と障害者総合支援法に規定されています。利用者とは「障害福祉サービスを利用する障害者」、利用者支援とは「障害福祉サービスを利用する障害者(利用者)の個人としての尊厳にふさわしい日常生活や社会生活を営むことができるように支援する。」ことになっています。

利用者に対して「一定の時間内にこなさなくてはならない仕事量」ノルマを課し、利用者の利益より生産性を追求することは就労継続支援事業所として問題があります。法律や制度、法人の使命をよく理解し、正しく運営していきます。

【当法人の沿革】

- 平成22年 4月** 社会福祉法人 高知県知的障害者育成会から
社会福祉法人『幡多手をつなぐ育成会』(法人設立)に事業所を移管
- 平成22年 7月 障害者就労継続支援多機能A型(20名)、B型(10名)の事業指定
- 平成25年 5月 グループホーム「ひまわり」ホームを開業
- 平成29年 7月 グループホーム「あさがお」ホームを開業
- 平成31年 4月 障害者就労継続支援多機能型からA型・B型単独型事業に移行
- 令和 元年 7月** 就労継続支援事業所B型 福祉工場「中村」B型「ウィズ」の新棟竣工

3. 令和5年度の運営方針

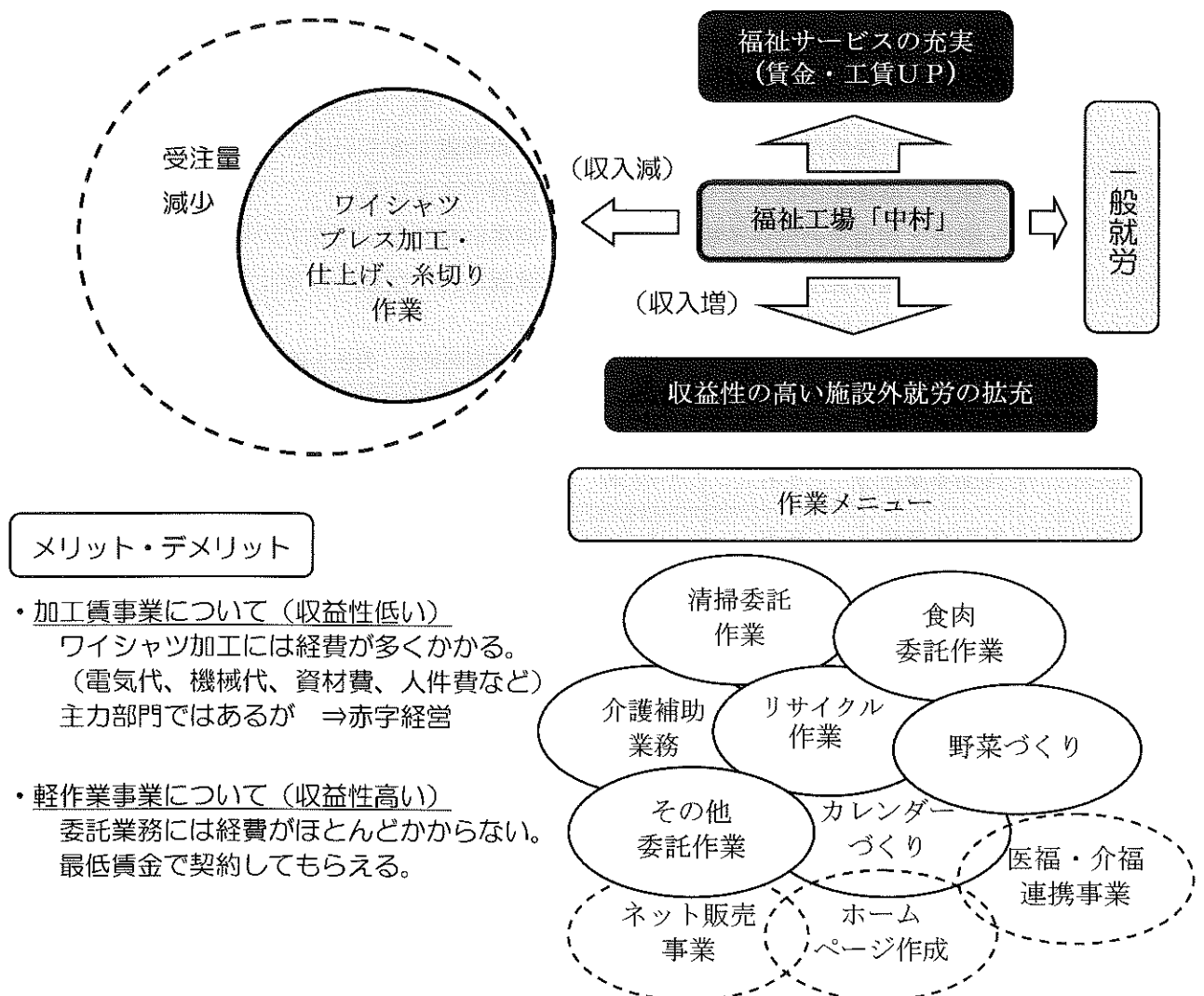
当法人は、ワイシャツの「プレス加工・仕上げ」、「糸切り」作業がメインですが、令和2年度から新型コロナの感染拡大が始まり、国内外の景気が減退する中で、プレス加工・仕上げ等の受注量は大きく減少し、この部門で思うような利益が出ない状況が続いています。利益確保という点では、他の事業所も同じ悩みを抱えています。利用者の賃金（工賃）向上や雇用を確保するために、生産性の向上や事業開拓など色々な模索や取り組みが全国の福祉サービス事業所で行われています。

法人運営に「依存から自立」、「踏襲から転換」が今求められていると思います。令和2年度から強化している施設外就労部門は大きく成長しました。また、「施設内就労」と「施設外就労」の組み合わせが経営面において効果が出るということが実証されています。

令和5年度も“二本柱”で事業運営を行う計画です。当法人の自慢は、どこにも負けない利用者と職員の“チームワーク”があることです。役員（理事・監事）にも運営に積極的に参加して頂き、利用者と職員、役員が一丸となって事業運営を行います。

【事業運営のイメージ】

「依存」から「自立」する時代。（今までどおりでは衰退。経営の工夫・努力が必要）



4. 令和5年度の重点事項（柱）

（1）法人経営の安定化

社会福祉事業は、ロシアによるウクライナへの軍事侵攻やコロナ禍による不況、円安、物価の高騰など、先の見通せない厳しい状況が続いています。この影響などにより令和4年には社会福祉法人（老人介護事業）の倒産が国内で3件（岡山、熊本、岐阜）起きており、経営が悪化する赤字法人の割合は増えてきていると聞いています。

社会福祉法人の経営状態は、「収益性」、「安定性・持続性」、「合理性」、「効率性」の4要素で判断されます。社会福祉法人の経営においては長期継続的な施設運営が可能であることが強く求められ、その意味において「安定性・持続性」は重要な要素と言われています。

当法人においては、主力のワイシャツプレス加工・仕上げ部門が低迷する中で、法人決算は黒字を続けています。令和5年度においては前年度対比で約1千300万円の収入増を見込んでおり、当法人の年間予算総額は1億3,000万円を超えました。（令和元年度年間予算総額1億900万円）これからも職員一人ひとりが経営者のつもりで経営の安定化に向けて努力していきます。

〔安定化している主な要因は〕

①新規利用者がしっかり確保できていること

- ・退所する利用者もいるが、その後の補充が円滑にできている。
- ・毎年度賃金、工賃をアップすることができている。（工賃は県下でトップクラス）
- ・利用者に提供できる多様な福祉サービスが準備できている。
- ・職員の離職率が低くなり、継続的な支援ができている。
- ・職員と利用者の関係や職場の雰囲気が非常に良くなってきている。
- ・相談支援事業所などに当法人の運営が評価され、信頼を得ることができている。

【当法人の令和4年度利用率】 ※令和4年度新規利用者 男性3名、女性0名

事業所別	令和4年度利用者数		利用者計 (定員)	令和4年度 施設利用率	令和2年度 利用者
	男性	女性			
A型事業所	9名	7名	16名 (20名)	80%	15名 (20名)
B型事業所	9名	10名	19名 (20名)	95%	14名 (20名)
利用者計	18名	17名	35名 (40名)	87.5%	29名 (40名)

（注意） B型利用者には、病気などで毎日利用できないメンバーが数名います。
実質利用率は変動します。

②障害福祉サービス等事業収入が増えていること

- ・令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定を最大限に活用、上手く取り込んでいる。
（スコア方式、平均工賃月額に応じた報酬体系、賃金向上計画の策定など）
- ・事業所及びグループホームの利用が増えている。

【障害福祉サービス等事業収入】

(単位：千円)

	A型事業所	B型事業所	「ひまわり」 ホーム	「あさがお」 ホーム
令和2年度	26,903	29,543	5,823	5,894
令和3年度	31,074	38,146	7,100	5,632
令和4年度	33,250	34,850	7,330	4,710
令和5年度	41,950	35,000	8,350	5,550

③施設外就労部門（軽作業等事業）の業績が堅調なこと

- ・受託先からの利用者の仕事に対する評価が高く、利用者のモチベーションも高い。
- ・最低賃金をベースに委託契約ができている。
- ・色々な所から色々な仕事がもらえるようになっている。
- ・施設内就労部門（加工賃事業）の減収分を補填できている。

④短長期の借入金がないこと

- ・負債が全くない。
- ・黒字決算により基金の積立てが確実にできている。
- ・会計事務所の指導を頂きながら堅実で計画的な財務運用が行われている。

⑤職員、利用者が一丸となって頑張っていること

- ・朝礼、職員会等で収支状況や経営課題などを報告し、問題意識を共有している。
- ・職員の労働条件の改善に随時取り組んでいる。
- ・障害福祉に対する意識の高い職員が育成されている。（職員研修、資格取得など）

〔これからの課題〕

①法人本部体制を強化すること

- ・組織体制がぜい弱で、個人の努力に依存している。（代えない。）
- ・法律や制度的改正、行政機関への申請、報告、届出等の対応に四苦八苦している。
- ・体制的、人力的に組織マネジメント、リスク管理が不十分となっている。

②法人の収益を増やすための創意工夫を行うこと

- ・一人ひとりが経営者という感覚で法人運営に参加する。
- ・営業活動を強化し、賃金・工賃の向上を目指す。
- ・支援力を向上させ、利用者の満足度を高めていく。
- ・主任、目標賃金（工賃）達成指導員が営業活動できるよう人員配置等を工夫する。
- ・事業実施には各種補助金の活用を検討する。

社会福祉法に「社会福祉法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性の確保を図らなければならない。」と規定がされており、社会福祉法人には経営の責任と持続性が求められています。

昨今、新型コロナの影響に加え、燃料費、電気代、資材費の値上がりの影響が徐々に経

営を圧迫してきているのも事実ですが、経営の安定化のため、法人の課題克服、グループホームの増設、新規利用者の更なる確保などを行いながら令和5年度も堅実で計画的な法人運営に努めます。

(2) 就労支援事業活動の取り組み（賃金・工賃の向上）

①加工賃事業の取り組み

新型コロナの影響などにより、ワイシャツのプレス加工・仕上げは非常に厳しい状況が続いています。平成27年度には2,800万円の加工賃事業収入があった中村ソーイング(株)等からの受注が年々減少し、令和4年度収入は1,600万円(43%減)になる見込みです。令和4年度は少し回復基調も見られますが、請負単価(令和4年度時給換算で598円)が安いこと、電気代、資材費、人件費など経費が多くなることで、中村ソーイング(株)との取引は慢性的な赤字取引(令和4年度は赤字280万円、令和5年度は赤字300万円の見込み)となっています。

【加工賃事業収入の推移】 ※A型事業所+B型事業所(合算) (単位：千円)

年度	H27	H28	H29	H30	令和1	R2	R3	R4 (見込み)
金額	28,062	26,440	24,989	23,571	26,718	21,840	16,589	17,996

【中村ソーイング(株)の請負単価】

年度別	仕上げ請負単価 (1枚当たり)	最低賃金法 (最賃)
令和4年度	90円 → 92円	853円
令和3年度	89円	820円
令和2年度	89円	792円
令和元年度	89円	790円
平成30年度	91円 → 89円	762円
平成29年度	91円	737円
平成28年度	90円 → 91円	715円
平成27年度	90円	693円
平成26年度	89円 → 90円	677円

※年度途中の単価変更は10月～

近江商人の経営哲学の一つとして、「売り手よし」(発注元)、「買い手よし」(下請け)、「世間よし」の「三方よし」があります。商売において売り手と買い手が満足するのは当然のこと、社会に貢献できてこそ良い商売といえるという考え方です。

国は「繊維産業における下請適正取引等の推進のためのガイドライン」(経済産業省)を策定し、弱い立場の下請け業者に不利な取引をさせることを禁じています。令和4年度も中村ソーイング(株)と価格交渉を行いました。当法人の要望ライン130円/枚には程遠い結果となりました。電気代が高騰する中で、高騰分を価格転嫁できない厳しい状況です。令和5年度においても価格交渉を引き続き行います。

また、古くなった電気蒸気アイロンや電気式ボイラーなどの機材を計画的に近代化し、作業効率と生産性を上げていく取り組みも必要です。令和4年度には県障害者生産活動支援事業費補助金を受け、機材の一部を買い替えました。今年度も継続して行います。

【プレス加工・仕上げ業務取引業者】

1. 中村ソーイング株式会社	四万十市	中村ソーイング(株)取引先 20 社
2. 四万十ソーイング株式会社	四万十市	
3. 明石被服工業株式会社	岡山市	

【アイロン・ボイラーの状況】

電気蒸気アイロン		電気式簡易貫流ボイラー	
購入時期	台数	購入時期	台数
令和 4 年度	2 台	令和 2 年度	1 台
平成 24 年度	1 台	平成 28 年度	1 台
平成 19 年度	1 台	平成 26 年度	1 台
平成 11 年度	1 台	平成 24 年度	3 台
(不 明)	6 台	平成 22 年度	2 台
		(不 明)	1 台
使用 10 台 / 11 台		使用 9 台 / 9 台	

注意) 高知県障害者生産活動支援事業補助金でアイロン3台、ボイラー1台買い替え

ワイシャツ仕上げ委託業務の作業工程

【1】準備作業

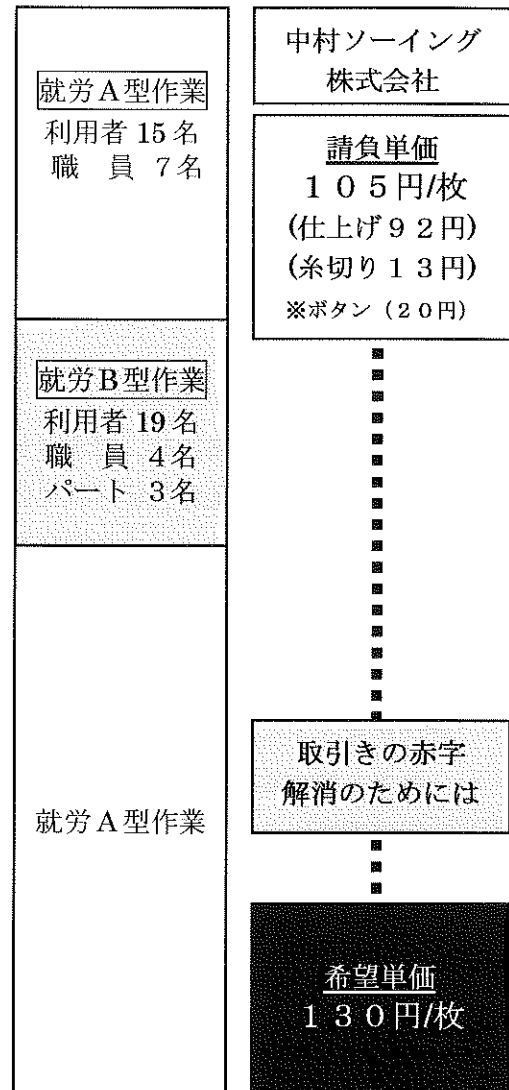
- ①中村ソーイングからの受注の確認
 - ・新規オーダー時には指図書作成
- ②資材の確認
 - ・在庫確認 (仕上げ資材、箱など)
 - ・入荷資材の確認 (数量、種類のチェック)
- ③資材の準備
 - ・袋に必要なシールを貼る。(箱シールの作成)
- ④送り状の作成
 - ・輸送業者に依頼

【2】仕上げ作業

- ⑤糸きり (就労B型作業)
 - ・中村ソーイング、内職から製品の受取
 - ・製品の優先順位を確認 (納期、縫製不良の確認)
 - ・糸きり作業
 - ・糸きり製品の検品 (A型に納品)
 - ・縫製の検品 (A型で)
- ⑥糸とり機
- ⑦三つ山プレス
- ⑧ネックプレス
- ⑨身頃アイロン
- ⑩たたみ
- ⑪袋入れ (下札つけ)
- ⑫箱詰め (数量、納品先など記入)
- ⑬ワイシャツ製品完成

【3】出荷作業

- ⑭納期の調整、確認 (中村ソーイング)
 - ～製品の一時保管
- ⑮輸送業者に連絡 (出荷日の調整)
- ⑯出荷伝票の作成 (問屋ごとに違いあり)
- ⑰出荷
- ⑱出荷伝票 (コピー) の保管 (原本は出荷先)
 - ・福祉工場に写し保管
 - ・中村ソーイングへ写し送付
- ⑲受注表に出荷チェック
 - 中村ソーイングから投入詳細表が FAX 送信 (受注日、出荷先、数量、納期など)



②軽作業等事業の取り組み

一方、と畜作業、介護補助、清掃委託作業などの軽作業等事業収入(令和4年度は1,360万円の見込み)は令和2年度以降順調に伸びており、とても堅調です。最低賃金をベースに契約していることや経費がかからない分、利益率が非常に高く、加工賃事業収入の減収分を軽作業等事業収入で補っています。

令和5年度は、新しく市役所の清掃委託作業を請け負う予定です。最低賃金で契約できる収益性の高い施設外就労を選択しながら賃金(工賃)のアップにつなげていきます。

【軽作業等収入(施設外)の推移】 ※A型事業所+B型事業所(合算) (単位:千円)

年度	H29	H30	R1	R2	R3	R4(見込み)
金額	4,205	4,270	4,809	6,773	9,887	12,700

【令和5年度軽作業等受託業務】

種別	受託業務	受託先	業務に従事する利用者	備考
施設外就労	と畜作業	公共機関(1)	1名	と畜作業員(パート)
	介護補助業務	医療機関(1)	4名	介護業務の補助
	清掃作業	公共機関(2) 民間企業(3)	3名 6名	清掃
	リサイクル作業	公共機関(1)	2名	新聞、ペットボトル等分別作業補助
施設内就労	木工作業	民間企業(1)	2名	シール貼り、梱包など

※業務シフト表を毎週作成し、利用者が多く関われるように調整しています。

(3) 一般就労のサポート

福祉サービス事業所は、障害者が地域で自立した生活を実現できるように、賃金(工賃)向上の取り組みが義務付けられています。賃金(工賃)向上の大きな要素は“仕事の確保”です。仕事を得るためには営業活動がもちろん大事ですが、世間には施設外の仕事については障害者ではできないという誤解が未だにあります。仕事の受注に関しては、価格設定が一般の相場以下であったりもします。安く受注してしまうと利益だけが少なくなり、請負った仕事量だけが膨大になって、賃金(工賃)は上がらないという“福祉的就労”(障害者は仕事さえあればよいと言う考え)になってしまいます。

就労支援事業の内容やその事業収支を定期的に点検し、請負った仕事を「対価」の面からも定期的に点検し、評価していくために、幹部会(理事長・業務執行理事・管理者)、主任会議(理事長・業務執行理事・管理者・主任)、目標賃金(工賃)達成指導員でデータの収集と分析を行い、令和5年度も賃金(工賃)向上に取り組めます。

また、賃金(工賃)向上だけをフォーカスするのではなく、障害者が働くことで「生きがい」や仕事に対し「自信」を持つことができ、福祉サービスの利用者から一般就労、経済的自立へと移行していくよう支援することも法人の責務です。通い入れた福祉サービ

ス事業所で数日働きながら、それ以外の日は勤めに出て徐々に勤務時間を増やすという福祉サービス事業所の併用が就労の定着に効果があることも報告されております。「雇用」か「福祉」かの二者択一ではなく、一般就労を始めた障害者が福祉サービスも利用できることも利用者にはしっかり助言し、一般就労の促進と就労定着を後押ししていきます。

※令和4年度に障害者総合支援法が改正（施行：令和6年4月1日）され、就労については障害者の働き方の選択肢を増やす「就労選択支援」という新サービスが創設されます。

（4）新型コロナの対応

国内で新型コロナの感染が確認されてから3年が経過しました。その間、変異株が次々と出現し、感染拡大が繰り返されてきました。特にオミクロン株による「第6波」「第7波」「第8波」は驚異的な速さで感染が急拡大し、医療機関、福祉施設などを中心にクラスターが発生しましたが、2月末から感染状況もようやく落ち着いてきました。

国においては新型コロナの感染法上の「2類相当」の位置づけを季節性インフルエンザ並みの「5類」に引き下げることが決定しました。3月13日から屋内外でのマスクの着用ルールも見直され、着用は個人が判断することになります。令和5年度は、国内のコロナ感染対策が大きく変わり、人々の行動制限も徐々に緩和される中で、ウィズコロナがより進んだ社会になることが考えられます。

一方で、新型コロナは今後も流行を繰り返すと予想されており、一人ひとりが感染を拡大させないよう留意する必要性は変わりません。令和5年度も検温、換気、手の消毒など、基本的な感染対策は引き続き行います。

【全国1日当りの最多新規陽性者数】

第1波	第3波	第4波	第5波	第6波	第7波	第8波
720人	7,956人	7,234人	205,995人	260,943人	231,472人	206,943人
2020年	2021年			2022年		2023年

（5）運営体制の強化

①理事会の機能強化（定年制等の議論）

理事の任期については、在任期間が長期化し、年齢も高齢化の傾向にあります。一般的に長期化のメリットとして、理事の在任期間が長期化することで経過や経営状況、職員や利用者の把握ができ、一貫性のある法人運営ができることが挙げられますが、デメリットとしてはマンネリ化による理事会機能の減退など、法人運営の活性化への影響が挙げられています。

【現役員の平均年齢】

理事（7名）		監事（2名）	
平均年齢	70歳	平均年齢	59歳

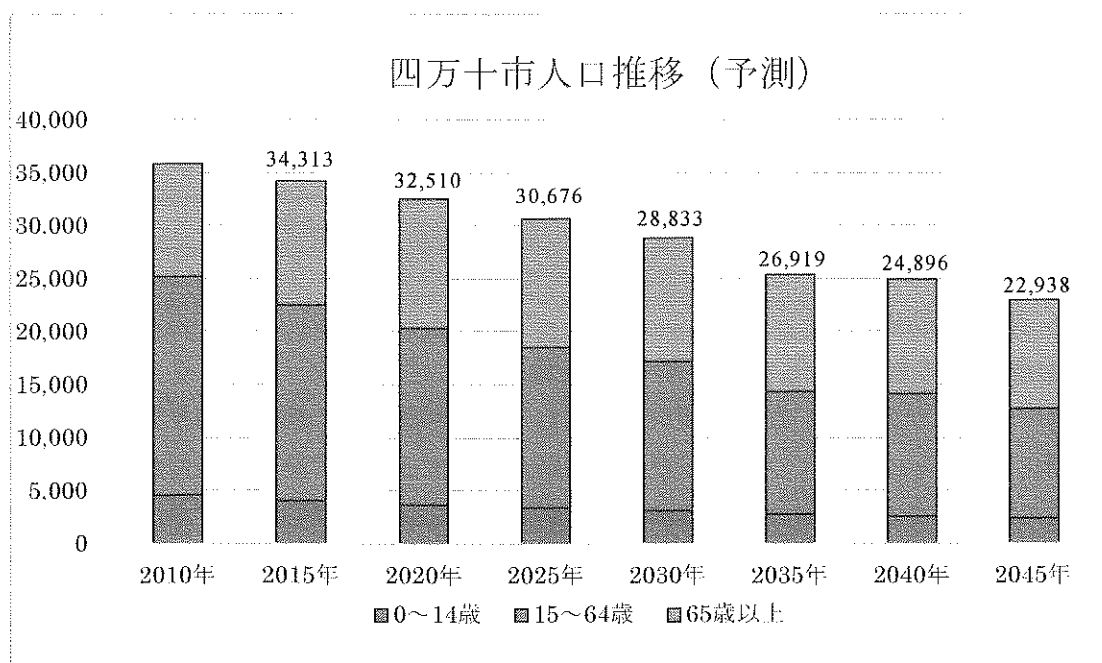
理事会について、ある専門家は「理事会は、事業計画や予算などを決議するだけでなく、地域の実情や施設の実態を踏まえ、5年先、10年先の法人経営の方向性を多角的に検討することが求められているが、この重要事項についての協議の場としての側面が十分に発揮されていないように感じる。法人経営の方向性を考えるのは必ずしも理事長一人が行うことではなく、各理事がそれぞれの知見を活かし、自分事として法人の将来的な方向性を考え、理事会の場でしっかりと協議することが大切だ。」と指摘しています。

令和5年6月に開催される令和5年度定時評議員会をもって現理事の任期が満了します。理事の「定年制」や「任期期限」、「顧問制の導入」について、導入の可否、時期などについて理事会で話し合いした上で、その内容を評議員会でも協議して頂きたいと考えています。

〔上記に議論に併せて考慮すべき事項〕

◆人口減少について

高知県(令和4年4月現在)の人口が68万人を割り込み、大正時代と同じ水準の67万人台になったと報道されていました。人口減少は高知県、四万十市だけでなく、日本全体が減少傾向にあります。かつて38,000人余りだった四万十市の人口も現在32,524人(令和4年3月現在)となっています。四万十市の人口予測では令和7年には30,676人となり、令和12年には人口3万人を切って28,833人になるとの予測が出ています。「ひと」は地域活力の源とも言われています。これから人口が年々減少していく中で、事業継続が責務となっている社会福祉法人の在り方が問われています。

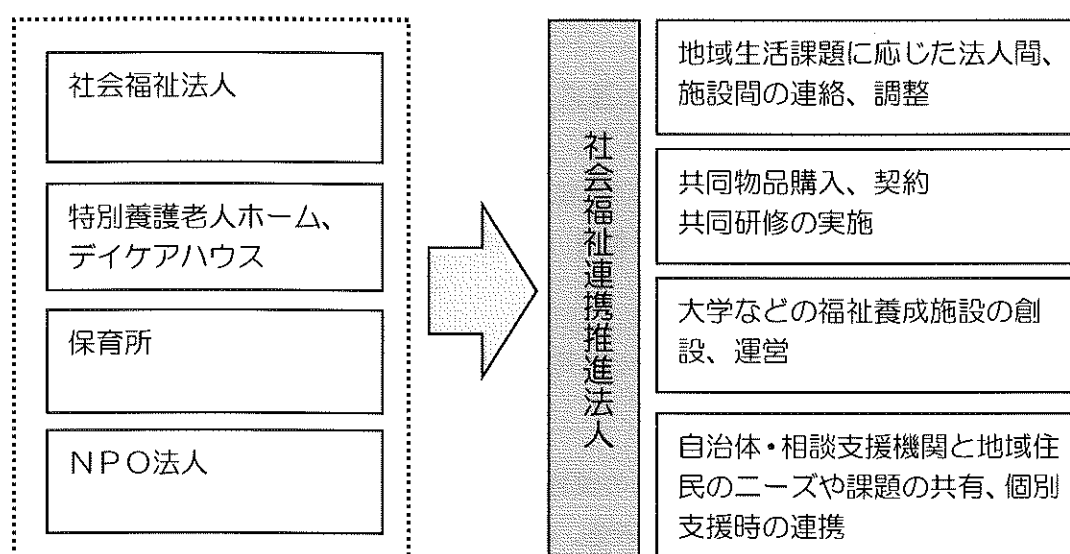


	2010年	2015年	2020年	2025年	2030年	2035年	2040年	2045年
0～14歳	4,537	4,052	3,683	3,380	3,086	2,791	2,572	2,370
15～64歳	20,598	18,391	16,604	15,156	14,071	13,075	11,541	10,291
65歳以上	10,686	11,716	12,223	12,140	11,676	11,053	10,783	10,277

◆ 法人合併について

厚労省は、「小規模法人においては、地域貢献のための取り組みを実施する意欲があっても、職員体制の脆弱性などから、単独でこうした取り組みを実施することが困難な状況がある。特に社会福祉法人においては、法人の規模にかかわらず、地域における公益的な取り組みの実施が責務化されている。このため、こうした課題に対応し、小規模法人であっても地域貢献のための取り組みを円滑に推進できるような環境整備を図る観点から、社会福祉法人間の連携方策として、①社会福祉協議会や法人間の緩やかな連携 ②合併・事業譲渡 ③社会福祉法人の新設に加え、新たな選択肢の一つとして、社会福祉法人を中核とする非営利連携法人である社会福祉連携推進法人の制度を創設する。」とホームページ上に公表しています。

【社会福祉連携推進法人のイメージ】



令和4年度は宿毛市内の社会福祉法人（幡多福祉会）と南国市内の社会福祉法人（土佐希望の家）が法人合併しました。現在、四万十市内には社会福祉法人+NPO法人が43法人（老人+障害など）、91事業所あります。市内においても法人合併の動きがあります。

法人合併を「する」「しない」に係わらず、将来における法人の位置づけや進むべき事業の方向性を理事会でしっかり議論し、皆で考えを共有しておく必要があると思います。

②法人本部体制の強化

大きな社会福祉法人であっても、小さな社会福祉法人であっても、法人運営に必要な手続きや事務は同じように伴います。法律による制度改正の対応、各種計画の策定、行政機関への申請、報告、届出等の手続きが人手の少ない小規模の社会福祉法人には大きな負担となっています。

最近では、定年延長、虐待防止、感染対策、各種委員会の設置など、法律による法人への義務化の対応が年々増えてきており、個人の努力（代えがない。時間外対応）に依存している現状では、ガバナンスやリスク管理、組織マネージメントの面で大きな問題です。

令和5年度は、施設管理者やサービス管理者が兼務になっている点や会計担当者が1名であるという点などを解消できないか、運営体制の見直しと強化（ChatGPTの活用、システム化・ペーパーレス化など）に向けて幹部会、主任会議等で協議を行います。

(6) 障害者虐待防止などの対策

福祉サービス事業を利用する障害者などに対する職員の虐待行為が度々報道されています。国は、障害者虐待防止法の改正や令和3年度の障害者福祉サービス等報酬改定の中で、令和4年度から福祉サービス事業所に「虐待防止策」を講じることが義務化されました。利用者の安全と人権保護の観点から当法人も適切に対応していきます。

〔◆ 障害者虐待防止対策のための義務化の項目と当法人の対応〕

- ・虐待防止委員会の設置（義務）
- ・虐待の防止等のための責任者の設置（義務）
- ・職員の研修実施（義務）

また、令和3年度の障害者福祉サービス等報酬改定の中で、「身体拘束等の適正化の推進」も義務化されましたので、この件も適切に対応をしていきます。（対応ができていないと減算対象となります。5単位/日）

〔◆ 身体拘束等の適正化推進のための義務化の項目と当法人の対応〕

- ・身体拘束時の記録（義務）
- ・身体拘束等適正化委員会の設置（義務）
- ・身体拘束等の適正化のための指針整備（義務）
- ・職員の研修の実施（義務）

更に、令和3年度の障害者福祉サービス等報酬改定の中で、「感染症や災害対応の強化」も事業所に求められています。

〔◆ 感染症や災害対応の強化のための義務化の項目と当法人の対応〕

- ・感染症対策の指針整備、委員会の設置、研修実施、訓練実施（令和6年度から義務化）
- ・業務継続計画の策定、研修実施、訓練実施（令和6年度から義務化）
- ・地域と連携した（地域住民も参加した）防災訓練の実施（令和6年度から義務化）

5. 令和5年度の個別事項

(1) 働きやすい職場づくりに取り組みます。（職員の待遇改善）

近年、職場の風通しも随分と良くなり、職員と利用者との良好な関係が築けています。

職員の配置基準は7.5（利用者）：1（職員）となっていますが、実際は手厚い配置を行っています。利用者が当法人の提供するサービスを安全安心かつ満足して利用していただくためには職員の満足度や支援力の向上が重要です。職員満足は利用者満足でもあります。令和5年度は職員の定年を65歳に引き上げます。これからも就業規則や給与規程等の見直しを随時行い、職員のリスクリングも支援し、安心して長く勤められる働きやすい職場づくりに取り組みます。

また、臨時職員から正規職員への登用も段階的に進めていきます。更に、他事業所の視察や職員研修・職員会を通じて職員の支援力向上に取り組みます。（令和5年度の人件費率は64.5%となる見込みです。）

【令和5年度の法人職員数】※実質配置

	職員数		総数
	男性	女性	
A型事業所	2名	5名	7名
B型事業所	5名(内パート2)	3名(内パート2)	8名
グループホーム		4名(内パート4)	4名
総数	7名	12名	19名

※令和4年度職員採用：支援員2名（臨時職：男性）

【他業種との給料比較】

分類	平均給料月額	平均年齢	
福祉工場「中村」	213,100円	42.0歳	賃金構造基本統計調査
介護職員	239,800円		
保育士	245,800円		
看護師	309,100円		
四万十市	296,700円	40.8歳	令和元年度給料実態調査
高知県	316,300円	42.7歳	
国	329,400円	43.4歳	

※令和3年度から福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金

(2) 新グループホームの建設に取り組みます。

福祉医療機構の経営分析では、全国のグループホームの38%が赤字経営とのことで、当法人経営のグループホーム(2棟)は黒字となっており、現在満室となっています。

利用者から要望のある新棟のグループホーム建設については、2年度に渡りグループホームの国庫補助事業が不採択となったこと、木材など建築資材が高騰(1.5~2.0倍)したこともあり、グループホーム3棟目の新棟計画が中断していますが、事業の早期着手、経費の節約を考えた場合、古民家をリフォームした建築方法がないか、物件探しや「建築協力金方式」の検討を含めて令和5年度も取り組みます。

(3) 事業継続計画の策定に取り組みます。

事業継続計画(BCP)は、事業所が大規模の自然災害や大火災などの緊急事態に遭遇した場合において、廃業に追い込まれることなく、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを定めておく計画です。職員・利用者の生活を守るためにも、また、取引関係業者からの信用維持のためにも必要な計画です。事業継続計画の策定を行います。

(4) 電気料・燃料費の高騰に事業所ができる工夫を行います。

令和4年度は、県社会福祉施設等物価高騰緊急対策給付金(35万円)が交付されました。今後は、省エネタイプの公用車への買い替えや事業所内のLED化、SDGsの取り組み、事業所の改築建てかえ、高騰分を請負単価に転嫁することなど、事業所としてできる努力を行います。また、関係団体と協力して行政機関などにこの窮状を訴えていきます。

【法人の年間電気代・燃料費】

	令和3年度	令和4年度(見込み)	前年度比較
電気代	3,109,277円	3,530,000円	+420,723円
燃料費	427,606円	568,000円	+140,394円
計	3,536,883円	4,098,000円	+561,117円

(5) SDGsに取り組みます。

地球温暖化や貧困や差別など様々な社会問題を解決して誰もが安心して生活出来る持続可能な開発目標を作成する「SDGs」(エス・ディー・ジーズ)の取り組みが今言われている。当法人ができる省エネやリサイクル、環境に優しい取り組みなど、できることから取り組んでいきます。

社会福祉法人 幡多手をつなぐ育成会の“SDGsの取り組み”

【持続可能な開発目標①～⑱の中で】

③すべての人に健康と福祉を

- ・コロナワクチンは職場単位で接種している。
- ・法人独自で「新型コロナウイルス・ゼロ宣言」を行い対策に取り組んでいる。
- ・毎朝、朝礼時には全員でラジオ体操を行っている。

⑦エネルギーをみんなに、そしてクリーンに

- ・事業所に太陽光パネルを設置している。
- ・公用車の買い替え時にはハイブリット車を購入している。
- ・冷暖房の使用時には空調の温度調整を行っている。
- ・電灯は退室時、不要時には消灯している。

⑧働きがいも経済成長も

- ・ノー残業デーを取り入れている。
- ・職員の有休消化の年間計画をつくって対応している。

⑫つくる責任、つかう責任

- ・アルミ缶、ペットボトル、段ボール、紙類をリサイクルしている。
- ・コピー機はリサイクルコピー用紙を使用している。
- ・コピーは原則、両面コピーにしている。
- ・ボールペンなどの事務用品はシンを詰め替え使用している。

⑬気候変動に具体的な対策を

- ・事業所内の喫茶の食材等の買い物時にはエコバックを使用している。
(再掲)
- ・事業所に太陽光パネルを設置している。
- ・公用車の買い替え時にはハイブリット車を購入している。
- ・冷暖房の使用時には空調の温度調整を行っている。
- ・電灯は退室時、不要時には消灯している。
- ・アルミ缶、ペットボトル、段ボール、紙類をリサイクルしている。
- ・コピー機はリサイクルコピー用紙を使用している。
- ・コピーは原則、両面コピーにしている。

⑭海の豊かさを守ろう

- ・四万十A I (アイ) を製造、販売している。
※A Iの液は道路側溝、小河川に投入する事で微生物を活性化させ水質改善や悪臭を防止する効果がある。
- ・事業所内で使用する洗剤等は詰め替え用容器を使用している。
- ・事業所内の喫茶で提供しているストローの廃止の検討
(再掲)
- ・事業所内の喫茶の食材等の買い物時にはエコバックを使用している。
- ・アルミ缶、ペットボトルをリサイクルしている。

⑮陸の豊かさを守ろう

- ・耕作放棄された農地を整備し、野菜栽培を行っている

⑯平和と公正をすべての人々に

- ・ロシア連邦によるウクライナへの軍事進攻を非難する決議を行った。

(6) 社会貢献（地域連携活動）に取り組みます。

- ・「法人が行う社会貢献活動」を進めているフードバンクへの物品寄付
- ・「買い物難民」（高齢者や免許を返納した辺地の高齢者）に対する買い物支援の協力
- ・「四万十市5法人障害福祉関係事業所連絡会」の運営強化
- ・地区自治体への協力（地域と連携した災害対応の強化など）
- ・地元企業と連携して付加価値の高い商品の開発や販売の検討
- ・職場実習生や見学者の受け入れ

7. 令和5年度法人の会議・行事等予定

(1) 本部会議等の予定

月別	会議等	内容
4月	辞令交付	
	幹部会	理事長・施設長（不定期開催）
	主任会議	理事長・施設長・主任（不定期開催）
	月次決済	令和5年3月月次（各月1回決済）
	A・B合同職員会	A・B合同（月1回開催）
5月	決算等確認	会計事務所
	監査書類等確認発送	監事監査書類
6月	法人監事による会計監査	監事2名・理事長・施設長・主任
	第1回理事会	令和4年度事業報告・決算
	定時評議員会	令和4年度事業報告・決算
	後援会総会	福祉工場「中村」後援会
10月	第2回理事会	令和5年度補正予算
3月	第3回理事会	令和6年度事業計画・予算

(2) 法人行事等の予定

月別	行事等	内容
4月	法人設立記念日イベント お花見、シバノ会役員改選 環境整備（事業所内清掃、花栽培）	（餅投げ）
6月	健康診断（法人実施）①	
7月	七夕まつり、ピアガーデン 防災・消火・避難訓練（年2回）①	地域交流会 （防災マニュアル・消防計画）
8月	日帰りバスツアー①	
9月	火気設備品等の自主点検	（消防計画）
10月	健康診断（社会保険実施）② 環境整備（事業所内清掃、花栽培）	
11月	たき火ケーション 日帰りバスツアー② インフルエンザ予防接種	地域福祉交流
12月	Xmas会、忘年会、仕事納め 防災・消火・避難訓練（年2回）②	（防災マニュアル・消防計画）
1月	仕事始め、防犯訓練	
2月	節分・豆まき	
※	機関誌「福祉工場通信」	毎月発行
※	カレンダー作製	

8. 苦情等の受付、対応

利用者及び職員、ご家族の苦情、要望、相談、個人情報の保護等の質問を受け付ける担当者及び苦情解決の第三者委員、責任者を配置します。また、事業所内に苦情受付ボックスも設置します。障害者虐待防止法などに従って他の委員会も設置し、責任者を配置します。

【苦情解決・虐待防止など委員会】

	氏 名	住 所
苦情第三者委員	宮崎 嘉友	四万十市
苦情第三者委員	居本 高明	四万十市
苦情解決責任者	金子 千穂	サービス管理者
苦情受付担当者	大野 彩美	支援主任
虐待防止・身体拘束適正化責任者	大野 彩美	支援主任
ハラスメント責任者	岩井 輝	支援員

注意) ①苦情対応規程

②身体拘束の適正化・虐待防止委員会設置規程

③身体拘束等の適正化のための指針

④ハラスメント防止委員会設置規程