

2024（令和6）年度 社会福祉法人ひかり福祉会 事業方針及び計画

◆大企業の不祥事

直近、大企業の不祥事がよく報道されています。トヨタ関連会社のダイハツや豊田自動織機。エンタメ業界では、ジャニーズや宝塚歌劇団、吉本興業などが記憶に新しいところです。

その分野において、長年トップランナーとして社会に影響を与え、事業継続をされてきた企業、会社であることが共通項と言えるところです。当然、ガバナンスやコンプライアンスは一流の管理をされているものと思えますが、実は旧態依然としており、内部では不正を重ね、ハラスメントが横行していたという状態でした。力強く、華やかさを全面に出しつつ、その反面、実は様々なことを取り繕いながら、時には見ざる・言わざる・聞かざるを行い、組織が徐々に蝕まれているように感じます。このことは福祉業界も例外でなく、適切なサービス提供体制を見誤り、事業を過剰拡大し、不正請求や不適切なサービス提供等が問題視されています。福祉はよりビジネス化＝お金を儲けることが進んでしまっています。

不正に至るいきさつは様々にあると思われそうですが、1つ言えることはその会社の使命・めざすところを、いつの間にか見失っていたのではないかということです。顧客のニーズに応える商品やサービスの中に送り、収益を確保しながら、事業継続を可能としていく。この循環をまわしていくにあたり、「安全・快適・便利・効率」、この言葉を伝えておけば間違いがないところですが、その会社の特徴や強み、めざすところ、社会貢献は明確となっているのでしょうか。

わたしたち、ひかり福祉会は2026年6月1日に創立50周年を迎えます。改めて利用者のみならずはじめ、協力してくださる関係者の方々に感謝し、私たちの使命・めざすところを見失うことなく、この地域にて地に足付けた事業・社会貢献を行っていきます。

◆2024年度報酬改定

2024年2月6日、兼ねてより検討中であった障害福祉サービス報酬改定の概要が明らかとなりました。改定率が+1.12%とありましたが、検討委員会の議事録、議論内容を踏まえ、そう楽観は出来ないと捉えていましたが、案の定変化の大きさは予想以上でした。特に生活介護事業が開所時間にて報酬単価が変わり、現状の開所時間では減算となること、生活介護事業で大半の収入を得ている当法人にとっては対応を迫られるものとなっています。情勢の早い変化や職員人材も集まらない状況、加えて今回の報酬改定は更に見通しの悪さを拡大することとなっています。

福祉は既に、「生産性、成果、成長路線」が強固にされ、私たちは首根っこを押さえられている状態です。ただこのことに対し、周囲の感じ方は様々であることも見通せない要因となっています。

◆重点ポイント① 4つの文化

将来を見通せないことは焦りともなりますが、振り回されず冷静に、焦り・振り回される要因に対処していきたいと考えます。そこで、まずの足がかりとなるのは昨年度方針・計画を推進しての成果です。4つの方針を基に進む、この文化をより根づかせる1年としていきます。

- 1) 利用者支援を中心と考える職員
- 2) 変化への柔軟な対応
- 3) 切磋琢磨し合える職場環境の形成
- 4) ひかり福祉会内において、虐待（不適切な対応含む）を「0」に

*「文化」とは、風習・伝統・思考方法・価値観などの総称で、世代を通じて伝承されていくものと定義しています。分かりやすく例えるなら、ひかり福祉会ってどんなところとか聞かれば、

『利用者支援に一生懸命で、いろんな要望にもまずは一旦聞いてもらえるよ。』

職場的には、職員集団が明るく・元気でコミュニケーションも活発

何よりも虐待をなくそうと内部努力されているよ。』

文化にしていくということは、そのように周囲に認知していただける状態となるということです。

◆重点ポイント② コミュニケーション強化年間

昨年度、圏域事業報告会において、どの事業所もコミュニケーションの重要性を挙げておられました。このことを踏まえ、2024年度は「コミュニケーション強化年間」とし、試行的な取り組みを織り交ぜながら、コミュニケーションが各事業所において、また法人全体が活性化することをめざします。

◎委員会及びPJ活動の推進 ※名称は今後見直しも

- ・委員会・・・「広報委員会」 →広報かがやきの発行 等
- 「災害・防災委員会」 →BCP計画に基づくシミュレーション 等
- 「権利擁護・虐待防止委員会」 →合理的配慮の義務化への対応 等
- ・PJ・・・「50周年PJ」 →2026.6/1 創立50周年
- 「米原GHPJ」 →米原市池下の敷地活用
- 「もっていにPJ」 →まずはコロケ復活から

*委員会活動及びPJ活動については、当年度複数名の一般職員にも参画いただくこととし、メンバーが決まり次第公表していくこととします。

◎試行的な取り組みとして、「会活動」を推奨

例えば・・・「職員の適性を考える会」、「モチベーションアップを考える会」、「良い支援とはを考える会」など、会活動のテーマは大きくは「コミュニケーション」とさせていただきます。

有志活動とし、かかる費用は一定補助を行います。特に会活動のゴールは設けませんので、集まったメンバーにて話し合い、決めてください。

基本、利用者さまがご利用される時間帯以外で会活動を行っていくこととします。

◆重点ポイント③ 人材獲得

人材獲得に向け、まず近隣学校等への訪問を行います。法人事業、受入れ、教育体制、フォローアップ等の説明を行っていきます。一過性で終わるのでなく、定期的に発信、アピールを行っていきます。四半期報告にて活動報告を行います。

◆重点ポイント④ 外部連携

圏域の自立支援協議会への参画。他事業所と雑談通した情報や考え方の共有、進め方の違いなど学びの機会と捉え、やりとりができる関係づくりを養います。また、制度、政策を考える契機ともしていきます。

◆年間計画

上記方針に伴い、以下の計画を行います。

- 4月～法人職員会議（年度挨拶、辞令交付など）*休日出勤扱い①
- 5月～会活動および学校及び事業所訪問開始（通年）
- 6月～虐待防止研修（全体）*休出扱い②、四半期報告①
- 7月～事業所別表彰式（勤続・功劳）
- 8月～広報発行（夏）
- 9月～四半期報告②
- 10月～内部実地指導開始
- 11月～意向アンケート実施
- 12月～事業報告会（全体）*休出扱い③、四半期報告③
- 1月～管理職研修 事業及び次年度方針報告会
- 2月～広報発行（冬）
- 3月～四半期報告④

上記の取り組みを通しながら、仮説「職員の能力を最大限発揮することが、利用者支援へ好影響をもたらす」ことの証明と、各事業所が「障害ある方の豊かな暮らしと働きを実現していくために、事業所としてどのようなことが出来るのか？」を端的な言葉で事業所の役割、めざすところを明らかにしていきます。また、たんぽぽについては、事業所改築・新築・移転等いくつかの選択肢を持ちながら検討を開始します。このような方針を掲げることの最終の一致点は、利用者支援を何よりも軸と置きながら、

○ともに人間的成長を励まし合い進んでいける。

○法人方針（事業所方針）及び法人理念に照らし合わせ、考え行動をおこなう。

そんな法人組織です。利用者さま一人ひとりに向き合いながらですが、私たちは利用者さまの要望全てを叶えることは出来ません。前述した、ともに人間的成長を励まし合い進んでいける、伴走者として歩みを進めていきます。

* 人間的成長 ～～スティーブン・R・コヴィー 7つの習慣より～～

①主体的である

他人がどう思うかでなく、自分はどうかを意識しましょう。

②終わりを思い描くことから始める

物事が終わるときに（例えば、利用者様の支援を終了するとしたら）、その時にどのような「声が聴ける」ことをあなたは望みますか？

その「声を聴く」ためには、今どうすれば良いか考えましょう。

③最優先事項を優先する

自分が大切にする価値観、事業所が大切にする価値観を優先し行動出来ましたか？
時には振返ってみましょう。

④Win - Win を考える

誰かが利益を得る、不利益を被るではなく。

誰もが豊かになる、利益を得るにはどうすれば良いかを考えましょう。

⑤まず理解に徹し、そして理解される

自分が話したいことは一旦横におきましょう。

まず、相手の話の話を傾け理解に努めましょう。

⑥シナジーを作り出す

互いの違いを認め合い、互いの弱みをカバーし合ひましょう。

⑦刃を研ぐ

自分自身をアップデートし続けましょう。

全てを実践することは難しいかもしれませんが、どれか日常業務の中で1～2つ意識し利用者支援にあたり、ともに心豊かになれる瞬間を得ていく事、そのことは「生産性、成果、成長」路線だけで、人は計れるものではないということを表せる1つの形であると考えます。

2024（令和6）年3月25日第5回理事会

社会福祉法人ひかり福祉会

理事長 高橋 信二