

◆令和になっても、昭和

思ったほど、クリーンでもオープンでも民主的でもない世の中◆

とオープンAIに聞いてみました。

すると「令和になっても昭和、社会が期待したほど変化していないニュアンスを感じます」と返答が返ってきました。面白い視点だそうです。この視点に至った経過は、フジテレビ問題や兵庫県知事選など、従来の常識では計れない、世間の反応や対応を見るに戸惑ってばかりいたためです。私たちが常識としていたことがいとも簡単に変化し、モノの見方を保つにとっても難しい世の中になっていないでしょうか。その意味で、自分自身が立脚できる確固たるものを持たない方が、身軽にスムーズに過ごせるのかもしれませんが。その一方で疑問やモヤモヤも抱えます。亡くなられた方や被害に遭った方が確実に存在している、この点は事実です。

多少「クリーン」や「オープン」、「民主的」でなくても、近くの人を信じられる世の中に近づくために①疑問やモヤモヤを簡単に整理せず持ち続けること、②「令和になっても昭和は」、私たち組織内部にもあるということを実感しておくことが大切だと思います。その上で私たちの立脚する場は、当会の経営理念である“ともに挑戦し 時にはユニークな発想で えがおあふれる人生をつくりまします”ではないかと考えます。どんな小さなことでも良いので、自分なりのチャレンジはどうであったか、真剣に考え取り組みを進めつつ、時に違う視点・ユニークさを持ち寄ってみる等、職員個々が各一步の振り返りを行うことが大切であると考えます。

◆4つの文化の成熟度

- 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

昨年度より実施している「事業所報告会」、「権利擁護研修会」等この場での学びがポイントとなり、利用者状況、支援内容、職員間連携、権利擁護への意識の高まりが徐々に浸透、軌道に乗りつつあるようです。各事業所の取り組みの客観視からくる、良い意味での緊張感が資料作りにも表れています。良い緊張感を日常から持続し、支援の質と言われるものを上げることに繋げることが、4つの文化の成熟度を高めることとなります。引き続き、報告会などの機会や、その内容も随時更新しつつ、利用者支援や職員間の組織力向上の仕組みづくりを継続的に行っていきたいと思っています。

◆会活動の可能性

職員間でのコミュニケーション活性化、事業所の枠を超えて議論を交わすことを目的に「会活動」と称して実施しています。今年度は、下記4つのグループを構成、各テーマを持ち実施しました。

会①～【働きやすい職場づくりを考える】

会②～【権利擁護・虐待防止の視点から 職員間のコミュニケーション】

会③～【権利擁護・虐待防止の視点から 職員間で支援について、指摘を行える関係性】

会④～【自分の感情のコントロールする事、自分を客観視する】

- ・キャリアをどのように形成していくのか、相談できる人事部の創設
- ・指示、命令系統が適度に機能する事への指摘
- ・事例検討「ピカジップ」の取り入れ、サンクスカードの実施
- ・コミュニケーション活性化、食事会など設定

それぞれの会より、上記提案を受けており、次年度計画に取り入れることとしています。

◆人づくり、組織づくり 次の50周年を見据えて

事業～

整理、縮小傾向となっています。このことをどう見ていくのか、今後の方向性をどのように持つか、近々の課題です。縮小傾向であれば、利用者は減少、事業としても小さくなり収入も得られなくなります。半面、事業拡大するにも人的な不安要素が大きく、継続性を担保することや踏み込む勇気が持ち切れていない側面もあります。事業所の建物については築30年以上経過したものなどのメンテナンス経費、GHについては、利用者の自立度が下がる中、対応困難や介護保険移行が進み、新たなGHを整備することへの意義をどう見出すのか。直せばいい、建てればいいではなく、理念に立ち返りながら事業展開を見据え行う必要があります。

採用～

リクナビ、マイナビ、ハローワーク中心に実施し、新採2名、中途採用3名につなかりました。職員は充足状態ではありますが、40～50代が職員層の中心となっています。組織の活性化や継続性を見て、若年層の採用に力を入れていく必要があります。しが採用ゼミに参加し、異業種との情報交換、組織づくりについての学びをえました。

研修～

法人的には、「事業所報告会」、「権利擁護研修」、「新任研修」を実施し、強度行動障害、各更新研修など専門スキルを得るための研修に参加しました。地域の自立支援協議会への参画も進めてきました。

財務～

・給与改定の実施

扶養、住居、送迎各種手当廃止し、年収ベースでは下がることがないように基本給up、処遇改善費2.5万円、ボーナス4.3ヶ月を軸に改定しています。全体的には処遇改善にも繋がっていますが、意見書にいただいた意見を真摯に受け止め、引き続き改善に努めていくこととします。

・利用者の減少

高齢化にともない、介護保険等への移行が進んでいます。このため、当会をご利用頂く利用者の減少、伸び悩みがみられます。このことは収入にも直結し、就労系、GH、補助金事業などは報酬単価の関係で赤字での運営を強いられていて、生活介護が主な収入源となっています。ここに如何に利用していただき、職員配置率を高めるのが法人事業の安定のためには必須となっています。総じて、利用者減少にも関わらず、職員の人件費限定で支出可能な処遇改善費のおかげで給与改善が図れているという、業績とは矛盾する状況が起こっています。当然このことを肝に銘じて、法人経営を行うことが必須であると考えています。

利用者支援～（利用者・家族の満足度アンケートより）

就労系では、本人がお答えになることが中心で、やや満足度にバラつきがあること、生活介護系では、どちらかと言えばご家族が本人に聞き取る、わからないなりに答えるといったことが中心で、満足度は高い傾向がみられます。どの切り口で分析していくか、どう改善していくのが大切であり、今の状態を良しとするではさらなる向上は見込めない部分もあると考えます。定点観測を継続し、常に振り返る指針とするなどこのデータを生かした運営としていきたいと考えます。

外部環境～

・情勢

報酬改定後、継続して財務省からアンケートやB型事業所への提言が直接的に行われるなど、こ

れまでなかったような動きがみられます。内容的には「費用抑制」、「適正運営」がポイントとなりますが、社福以外の参入を推し進めたのは国です。適正な経営、財政運営を行っている法人組織であれば、やりきれない思いであると思われます。書類が揃えば事業所認可を認めるのではなく、公的な社会福祉を、障害ある方々の幸せに暮らすための事業であることの理解が必要不可欠であると考えます。仕組みづくりもありますが、関わる事業者はそれを肝に銘じる必要性を感じています。そして、費用抑制はさらに多くの方が支えとしている障害者年金にも及んでいます。2024 年度障害者年金不支給者が約3万人となり、前年の約2倍、6人に1人が不支給となっています。国もありますが、所轄行政の動き、早々に方向性は変わらないものではありませんが、そんなときであるからこそ、伝えていく姿勢が必要です。

◆「チャレンジ」と「ユニーク」の枠組み

組織内部的には、記載にある通り、仕組みづくり＝取り組みが軌道に乗りつつあると感じています。次の段階としては、より多くの利用者の方とお出会いし、困りごとを聞き、共に考え取り組む、実のある動きを促進していくことと連動し、利用者の増加、より安定した法人運営の実現をしていくこととなります。そのために今年度踏み出された職員それぞれの一步を、さらに「チャレンジ」と「ユニーク」を添えて一步踏み出してもらう、そのことが実の数値とも結果的に連動すると考えています。

2025（令和7）年5月27日 理事会

2025（令和7）年6月13日 評議員会

社会福祉法人ひかり福祉会

理事長 高橋 信二