

## 社会福祉法人さくら園令和6年度事業計画

### 1 基本方針

全国の社会福祉法人の財務状況は悪化の一途をたどっているが、介護及び障がい福祉サービスを主とする法人に限れば、令和4年度で47.1%が赤字決算である。令和3年度に比べると8.6ポイント増加している。また、社会福祉充実残額は、プラス法人9%、マイナス法人91%で、その平均はマイナス約13億円であり、さくら園はマイナス2億2,500万円である。

悪化の原因は国の制度にある。国の制度は、利用者数に応じた職員配置を定める一方、運営の基となる支援費は3年に一回の見直しであり、かつ、その見直しは平均2パーセント台に抑えられている。さらに、事業実施に際して、国が指定した要件を満たさない場合、支援費が最大60%を減額されるためだ。

就労移行事業についていえば、職員の配置基準の基となる6年度の支援費単価は利用者1人1日10,550円のところ、最大のペナルティを課された場合4,320円に減額される。北さくら工房はこれが適用される。

さくら園は、令和3年度決算でかろうじて約7,000千円の黒字を計上したものの、令和4年度決算では9,191千円のマイナスに転じた。認めがたい制度にあっても、法人として職員の普通昇給を優先しつつ、5年度は収入の増加を図る一方、不急の支出を抑え収支の改善に努めたところである。6年度についても引き続きこの取組みを継続しつつ、5工房、8グループホーム、障がい者就業・生活支援センター及び相談センターを経営・運営する。

そのため、支援費の加算を得るため有資格職員配置の工夫、利用者増及び利用率向上による収入の確保に努めるとともに、支出については、聖域を設けることなく綿密に点検し、真に必要なものに厳選していくこと、かつその意識を職員に醸成するなど、具体的に対処する。

### 2 事業実施内容

#### (1) 障害福祉サービス事業（工房）の経営

6年度は、全体で放課後等デイサービスを除き、定員160人、利用契約者は221人の見込みであり、ほぼ5年度と同じ規模になる。各工房は、支援の内容や方法を整理し、体系化した運営支援計画に基づいて、適切、的確な支援業務を行う。

さくら工房、つばき工房及び北さくら工房は、就労移行、就労継続B及び自立訓練の3事業を実施する。さくら工房とつばき工房は、5年度に両工房で簡素化を調整する方向で検討したが、現利用者への支援継続を重視して、6年度はそれぞれ現体制で臨む。

南さくら工房及び居多さくら工房は、引き続き生活介護事業を実施する。

さくら工房は土曜開所日に創作活動を導入して利用率アップを図るほか

花卉事業拡張による地域交流促進、つばき工房は健康管理の観点から身体機能維持、北さくら工房は一般就労1人以上を目標に就労プログラムの回数増及び少人数グループの生活プログラム実施、南さくら工房は太鼓を活用した音楽メニューを取り入れた支援、居多さくら工房は話し方や接し方のプログラムを定期的に年間を通した実施に、それぞれ取り組む。

- ① さくら工房 ……定員 36 人（利用契約 42 人）  
定着支援 1 人
- ② つばき工房 ……定員 30 人（利用契約 38 人）  
定着支援 2 人
- ③ 北さくら工房 ……定員 33 人（利用契約 39 人）
- ④ 南さくら工房 ……定員 35 人（利用契約 62 人）  
放課後等デイ ……定員 5 人（利用契約 9 人）
- ⑤ 居多さくら工房 ……定員 26 人（利用契約 40 人）

## (2) グループホームの経営

8カ所のグループホームは、運営支援計画を基に業務を執行する。

今後の課題は、地域で強い要請のある強度行動障がい対応のグループホーム整備である。事業再編委員会で、計画策定の段階に結び付けるべく検討を進める。

全国のグループホームの経営は半数近くが赤字の中、さくら園も同様であり、他の拠点区分からの繰入で運営している。赤字の要因は、家賃が1ヶ月17,000円程度で安いのだが、『ホームは、障がい者が地域の一員として、普通に自立生活するためのもの』との従来の方針に基づき、今のところ家賃の値上げは予定していない。

6年度は、入居定員53人とショートステイ3室の運営に対応するため、常勤職員6人、パート世話人16人及びボランティア宿日直員21人体制で運営する。虐待防止及び服薬事故防止に加え、防災防火管理等安全性を確保するため、常勤職員の意識を高めるほか、世話人の支援力向上に努める。

5年度は、さくら園全体の職員間に情報の共有が欠落していたため、複数の入居者が不適切行為を引き起こしてしまった。これを踏まえて、職員同士の連携を徹底するとともに、入居者に対して、地域で暮らすためのルール順守を教導する。

① ホーム	定員	入居
さくらホームさくらの家	11人	10人
さくらホームつばきの家	10人	10人

さくらホーム寺町	5人	5人
さくらホーム五智	5人	4人
さくらホーム朋	6人	6人
さくらホーム陽	5人	5人
さくらホーム直	6人	6人
さくらホーム居多	5人	5人
合 計	53人	51人

- ② ショートステイ（訓練的利用及び緊急的利用に対処）3室  
さくらホーム五智、さくらホーム陽、さくらホーム居多

(3) さくら園障がい者支援室

ア 障がい者就業・生活支援センターさくら

支援センターさくらは、障がい者就労支援の中核として、ハローワークをはじめ上越圏域の関係機関と連携を密にしつつ、企業の理解と協力を得て、登録者の職場定着を図っている。

障がい者の法定雇用率は令和6年4月から2.5%にアップ。センター登録者は1,233人で、障がい別の割合は、知的障がい43%、身体障がい10%、精神障がい44%、その他難病等が3%である。

6年度は、労働局委託事業に5人（うち1人は精神障がい者対応）、新潟県委託事業に1人、上越市委託事業に1人の7人体制で臨む。

職場定着支援については、定着率向上のため、センターのジョブコーチが法人内他施設のジョブコーチと連携して、これまで以上に、登録者に対する入職時の業務習得及び企業の障がい者雇用管理を支援する。

イ 相談センターさくら

5年度は常勤職員3人体制で臨んだが、相談業務の質を低下させることなく、1人当たりの担当数を増やしたため、4年度と同程度の相談業務を達成した。

相談に係る支援費は、事業所の常勤職員数により差異があり、4人以上の事業所の場合が最も高く現行は1件18,640円である。相談センターさくらは3人体制で1件17,640円だが、上越市が、市内法人の収入増と相談機能の向上を目的に、6年度連携を提案。一部を除いてこれに合意したこと、加えて国の報酬改定があることから、1件20,140円（児童は22,010円）にアップするので増収になる見込みである。

#### (4) 利用者工賃の確保

自主製品の販売機会である行事やイベントは、コロナ禍に比べれば少しずつ増加してはいるものの、そのまま売上回復にはつながっていない。

6年度、各工房は次の対応策により増収に努める。

さくら工房は、フラワーセンターを活かしたワークショップ等の花卉事業拡大や、かご洗浄及び施設外作業の単価アップを進めるほか、米袋の再利用による新商品の開発を試みる。

つばき工房は、高齢者施設、飲食店及び町内会に対して自主製品の営業を強化する。

北さくら工房は、自主製品のコスト節減により利益率を上げること、及び高等学校や道の駅等の常設販売所に売り込む等営業努力に励む。

南さくら工房と居多さくら工房は、生活介護事業を実施しているため、作業は副次的になるが、利用者にとって最も関心が高い工賃につながる大事な収入なので、少なくとも現状を維持するよう工夫を凝らしていく。

さくら園の利用者に対する工賃支払い基準については、利用者・保護者から理解されやすい簡素な計算方法が求められたため、就労事業の工房と生活介護の工房では若干の差異は残るものの、5年度に、5工房が共有し利用者・保護者から受け入れられる方式に整理統一した。

#### (5) 法人内部監査

さくら園は、工房、グループホーム及び相談業務について、次長会議が定期的に内部監査を実施している。支援内容が適切か、報酬の算定に誤りはなにか、身体拘束の要否や記録は適切か、火気の取扱いや施設設備は適切か、服薬支援は万全か等、次長が分担して現地確認のうえ業務の実態を監査し、改善の要否や時期を判断したうえで当該所長に指示するシステムである。

このことは、職員の現状に対する問題意識を高めるメリットのほか、無理・無駄のない予算執行に結び付いているので、6年度においても、引き続き実施する。

#### (6) 送迎の実施

車椅子利用者等重度障がいの利用者は、受入れ工房が個別送迎を実施、中軽度障がい利用者については、方面ごとに15人定員ハイエース4台、8人定員セレナ等3台で、約100人を送迎する。

(7) 一般就労（就職）

3年度は、法人全体で3人、4年度もさくら工房1人、つばき工房2人の合わせて3人が就職。5年度は、さくら工房で農業関係企業に1人、つばき工房で製造業に1人、北さくら工房でリネンサプライ工場に1人、合わせて3人の就職に止まった。

6年度は、3工房ともに1人以上の就労を目指すこととし、企業が求める資質に対して訓練事業所の支援内容が的外れだとの指摘があるので、雇用企業の要請に応えられる能力修得のためにカリキュラムを増やすほか、職場実習を通して利用者の就労意欲を高めていく。

(8) 児童の放課後等利用支援

南さくら工房は、放課後等デイサービス事業として、特別支援学校の障がい児童・生徒等に対して、定員5人・契約9人規模で、登校日の放課後及び長期休暇中の療育を支援している。

特に、医療的ケアが必要な重度障がい児童については、地域医療センター病院が整備されるまでの間は、南さくら工房が担うことにしていたが、市内他法人が実施したことにより、利用者は減少した。

(9) 利用者、職員の健康管理、安全・安心の施設運営

利用者・職員の健康管理及び安全対策については、衛生防災委員会と事故防止安全対策委員会を設置して、内容の向上を図っている。

健康管理は、利用者については嘱託医による健康診断を年2回、職員については年1回上越医師会の健康管理センターで実施している。インフルエンザの予防接種費用は法人が負担するほか、手洗いやうがい、マスク着用等の基本的なルーティン行動により、引き続き、感染予防に努めることとする。

6年度は特に、つばき工房が、健康管理と身体機能維持を目的に、インストラクターによる運動と脳トレを実施する。

また、利用者の服薬管理については、5年度に職員の不手際による誤配薬事故が発生したことを深く反省し、既に、薬局の協力を得て配薬方式を変更する等、実務的な改善を実施したのでこれを継続する。

いずれにしても『服薬ミスは命に関わる重大なこと』を、担当職員に限らずに関係者全員が強く意識するように指導を徹底する。

新型コロナ感染は、年明けから多発し、1施設で10数人が罹患するケースがあった。現在、国の基準では濃厚接触の概念が無くなっているが、さくら園は、集団感染防止の観点から、濃厚接触の場合も休所としている。

施設の安全管理については、事故防止安全対策委員会委員による施設点検、及び各施設の主任が毎日現場を確認し、不安全な状態と不安全な行動の除去に努めている。

また、この間の事故原因に人的ケアレスミスが散見されることから、業務処理方法の改善に加えて、仕事はセットで覚えセットで処理する訓練や、処理ルールを勝手に変えないことを徹底させるなどにより、事故の減少・防止に努める。

#### (10) 虐待防止等の取組み

『虐待・セクハラは人権侵害であること』については、障がい福祉に従事する職員として特に強く認識することを約束してきた。このため、人権擁護（虐待防止）委員会を設置し、法人の最重要課題として職員に意識付けてきたところだが、約束に反して、5年度にセクハラ事件及び虐待に近い不適切な行動があった。

これら事案が発生したことは、人権侵害の意味するところを、法人業務に関係する全ての職員及びボランティアに理解されておらず、幹部職員や関係委員の掛け声に止まっていたと言わざるを得ない。

即ち、施設は誰のためにあるのか、法人設立の意味は何かについて、職員相互の啓発が不十分で、当事者意識が掛けていたことになる。

6年度は、全職員が、『第三者の受止めや認識を捨て、当事者であることを真に自覚』して、約束を履行することとする。

#### (11) 苦情解決

苦情解決実施要綱を基に、利用者・保護者からの苦情に対しては的確に対応している。

苦情解決第三者委員は任期2年2人制だが、この間、第三者委員の尽力により円満に解決に至った事例があり、法人として感謝している。

支援の内容及び支援の仕方、何よりも常に丁寧な対応を心掛けるよう、職員相互に確認し合っていく。

#### (12) 法人全体行事

5年度は、2回目の作品展と、コロナ禍で長く中止していた運動会を実施した。

運動会は、保護者の参加が無い中、種目及び開催時間を限って規模を縮小したが、それでも作品展の作品制作や運動会の準備やらで、1年に両方を実施したことは、職員にとっても利用者にとっても、かなりの負担にな

った。

とはいえ、いずれも利用者が愉しみにしている行事なので、利用者・保護者の意向を確認するため、アンケート調査を行った。

結果は、1年度に1行事がよいとの意見が高比率だったため、今後は年度ごとに交互に実施することとし、6年度は運動会を実施する予定である。

#### (13) 職員の能力向上、労働環境改善

現在、障がい福祉職場は、賃金が他業種に比べて大幅に低い。全体の労働市場が人手不足といわれる中、特別に足りない状況にある。

6年度は、幸い、大学新卒2人を採用できるが、例年の応募は極めて低調である。また、地域内での人手の奪合いから、さくら園でも3人が、5年度末で退職し同業他法人や他業種に移る。

職員の労働環境改善について、先に説明したように、支援費の単価見直しが3年に1回という現実にあっても、職員の昇給を止める訳にはいかないので、財務内容は厳しい状況だが、6年度も従来どおりパート職員を含めて普通昇給を行う。特にグループホームの世話人については、早朝と夕刻の勤務であり、かつ1日に2回通勤するなどを考慮して、6年度に一定の底上げ改定を実施する。

法人施設として障がい者・保護者から選択してもらうためには、支援力向上が欠かせないため、資質向上のための指導教育は極めて重要である。例年どおり、研修の基本を職場における実地指導においたうえで、法人独自研修を実施するほか、集合研修やオンライン研修を受講していく。

また、将来の管理職養成のため、機会を失することなく、高評価のプログラムに選抜職員を派遣する。

#### (14) フラワーセンター六角棟転用の検討

さくら工房のフラワーセンターは、施設及び作業従事者を一括上越市から引き継いだものである。支柱ともいえる、市内の老人クラブへの花苗提供やシクラメンの栽培・販売等については、ここ数年来需要が落ち込んでおり、かつ作業を担当してきた上越市老人クラブ連合会生産部員が高齢化著しく、作業が困難になる等諸問題が山積していた。

このため、5年度に、さくら工房の保護者及びさくら工房所長、従事職員その他による検討会を立ち上げ、法人全体で鋭意検討した。

六角棟の他用途転換を含めて、花卉事業を何時まで実施するか、事業の範囲はどこまでか等について、具体的に意見交換した結果、当面は花卉事

業を続けることを決め、6年度はワークショップ等の実施により事業の拡張を図ることとする。

(15) 公益的取組み及び地域への情報発信等

公益的取組みとして、上越市福祉避難所指定、車両等法人施設や備品の無償貸出し、居多さくら工房の高齢者施設等への雑巾寄贈、そして経済的に困窮の小学生等に食事支援を行う『いちよう食堂』に、30千円の資金を援助している。

『いちよう食堂』は南本町3丁目の寺院副住職が、本堂や町内会館を利用して、市民有志及び上越教育大学生の協力により、事業費年300千円で毎月1回実施しており、コロナ禍のため利用者は概ね1回30人前後である。6年度はこれらを継続する。

さくら園の活動に関する地域への情報発信については、施設だよりや機関誌の配布等によって行っているが、より地域の理解と協力を得るために、法人ホームページの活用を促進する。

(16) 上越市福祉避難所設置への協力

下記施設について、上越市と福祉避難所契約を継続するが、例えば、浸水区域にある施設が水害時の避難所に指定されている等、災害の種類によっては避難所として極めて不適當な場合がある。

このため、市の所管課に変更改善の協議を提起していく。

さくら工房、北さくら工房、南さくら工房、居多さくら工房、さくらホーム陽