

●はじめに

令和6年度の事業計画で「事業運営方針を大きく見直し、「身の丈に合った」事業規模に改編していく作業が必要だと考えている」と述べ、その後報酬単価の影響を見ながら事業再編を具体的に計画し実行した。令和6年度はわらしべ会にとっては大きな転換期となった年であった。

事業再編については11月30日理事会、12月21日評議員会で説明したとおりであるが、その後の進捗状況について以下に表で示す。

12月末	・アトラクト運営の喫茶閉店
2/15	・法人研修会にて職員に再編の進捗状況報告と今後の方針について再度説明
2月末	・アトラクトの畑作業終了
3月末	・イーウィット、アトラクトの利用者0に。
4/16	・馬1頭が引き取り先へ移送。 (1頭はその後、高齢による体調を考え、セルフわらしべに残すことに。)
5月下旬	・枚方市に届け出てホームヘルプ(5/11付)、EW/アトラクト(5/17付)の事業閉鎖

収支面では「別紙資料1」のとおり改善が見られた。いくつか要因があるが、主だったところでは、①いくらかは報酬が上がった、②報酬改定で示された加算を調べ直しその取得に努めた、③ショートステイの活用をアピールした、④その他の事業も利用者確保に努めた、⑤職員の補充が充分でなく結果的に人件費がおさえられた、⑥職員の賞与を抑制した、⑦事業再編により退職した職員も多かったが利用者は法人内の他の事業所に移行することにより収入は維持された、ことなどがある。

職員数が埋まらず結果的に人件費が抑制されたこと(⑤)は、決して健全な姿ではない。適正数として設定した各事業の職員数を確保できるよう努めなければならない。

今回の事業再編により赤字事業を閉鎖することで、最終的に残る事業だけ(令和8年度体制)を抽出してその収支をまとめたのが「別紙資料2」である。今後さらに最低賃金が上げられることに伴う人件費の上昇を考えると、なんとか次の報酬改定までは維持できるレベルにもってこられたと思う。

わたしたちは今回の再編の議論で多くのことを学んだ。まず、事業を安定的に継続するためには、次のことを考えておかなければならない。これらのことを管理者と共有しながら議論できたことは、今後の運営を考えていく意味で有意義であったと思う。

安定的な事業運営の視点

- 1、収支は安定しているか
- 2、職員は確保できるか
  - ・現場の支援職員
  - ・管理者レベルの職員
  - ・調理員、送迎運転手、事務の非常勤職員
- 3、利用ニーズはあるか、その利用ニーズはわらしべ会が満たさなければならないものか

全国的な障害者支援の研修会である今年2月のアメニティーフォーラムの基調講演で、野澤和弘氏（植草学園大学副学長）が、「制度と予算がそろっていても、人材がいなくて、思うような支援ができない、というのが現状。」と述べている。日本全体で福祉の地盤自体が脆弱となっている。これからも現状を正しく分析し、検討しながら法人運営を考えていかなければならない。

最後に、令和6年度には「米の供給先がなくなるかも」というこれまでにはなかった事態も生じたことを付け加えておきたい。給食に必要な米は以前から同じところに頼んでいたが、その販売所から「(米の確保が難しく) 今後は販売できない」との連絡があった。どうにか次の取引先を見つけたが、値段は以前に比べかなり高くなった。

法人運営は今後こうした事態にも対応していかなければならないことを実感した。

令和6年度の事業再編後の事業は現在、次のとおりである。

わらしべ園	入所施設 (39)、生活介護 (40)、短期入所	長尾荒阪
第二わらしべ園	入所施設 (40)、生活介護 (40)、短期入所	
グループホームわらしべ	共同生活援助	
サービスセンター・わらしべ	居宅介護、移動支援	長尾荒阪
Haru かぐまち	生活介護 (20)	長尾家具町2丁目
ハッピーガーデン	生活介護 (30)	津田東町3丁目
エミナわらしべ	生活介護 (20)	長尾谷町1丁目
相談支援 →令和7年度末で廃止予定	相談支援、地域生活支援センター	
セルフわらしべ	就労支援B型 (20)	王仁公園
イーウィット/アトラクト	就労支援B型 (20)、就労移行 (10)	藤阪東町4丁目

## ●個々の課題について

重点的な課題について年度計画に加筆する形で報告する。今年度の事業として変化、進展のあったところのみ囲み線のなかで記述する。

### ◇資産運用について（土地、建物購入優先順位）

- ・（変更）「裏の土地」の購入についてはその後も特に進展せず、またこの地域が「土地区画整理事業」の対象エリアになっており、このエリアの計画の動向を見ながら、購入を考えることにする。
- ・（既出）旧村井医院は、現在日中活動スペースや喫茶兼休憩室などわらしべ園、第二わらしべ園、本部の活動の補助的スペースとして活用して活用している。今後もその用途に合わせて修繕、改築をしながら活用していく。

### ◇わらしべ園の建物の活用について

- ・（既出）引き続き全面的な建替ではなく、今の建物を用途に合わせて改築する方針で行う。

●わらしべ園の浴室の改修を行った。わらしべ園開設以来、部分部分の修繕を行いながら維持してきたが、利用者像の変化などもあり、今年度全面的な改修を行った。（別紙2）

- ・ 8/28 理事会（入札事項の承認）
- ・ 10/28 入札
- ・ 12/16 工事開始
- ・ 4/10 工事完了、引き渡し

### ◇第二わらしべ園について

- ・（既出）概ね考え方はこれまでと同じで、施設建物自体は当面大掛かりな改築は必要ないと考えている。

### ◇その他の事業所について

- ・（既出）その他の事業所については、これまでどおり賃貸を基本にして考える。
- ・（変更）グループホームの新規開設、増床は当面考えない。

### ◇職員の異動について（正職員を前提に記述する）

（既出）

- ・職員の育成については、積極的な異動を行い、さまざまな現場から具体的な学びを積み重ねてほしい。経験年数に応じたキャリアを形成してほしいと考えている。今後入所施設に所属経験のない日中系事業所職員の異動は計画的に順次すすめる。

●令和7年度初めのわらしべ園、第二わらしべ園の施設長交替をはじめ、現場職員の異動を順次行い、広範囲に福祉の事業、支援が見えていけるようにした。

#### ◇介護福祉士受験のための実務者研修補助について

(既出)

- ・今後も「まず介護福祉士を取得する」ことを方針とし、基本給の設定、資格手当のつけ方、役割分担・主要ポスト人事にまでおよんで差をつける。

●ここ数年にわたり特に介護福祉士の資格取得を意識付けたことがあり、3年以上の正職員はほぼ介護福祉士を取得している状況となった。

#### ◇子育て中の職員の働き方について

(既出)

- ・期間中であっても正職員としての一定のレベルを求めることに変わりはなく、また時間帯の確保は前提としても異動は方針にそって進めていく。
- ・なお、男性職員の育休取得も女性職員と同様に考える。

●3交替のシフト調整の中で、子育て中の職員の日勤帯の確保が難しくなっている。国の施策として子育て中の労働者の保障は進むばかりであるが、事業所や残された現場職員の負担はまずばかりである。3交替勤務という特殊な働き方の職場への考慮は国にはなく、現在社会保険労務士と相談しながら、どの程度3交替シフトの要求ができるかなどの対応を検討しているところである。

#### ◇若い世代の登用

(既出)

- ・少し前から委員会活動や研修講師において中堅職員に機会を与え、想像以上の実績を残すことが出来た。令和6年度も若い世代に活躍の場を与え、経験を積んでもらうよう計画する。

●法人内の事業所横断的な委員会の委員長などの役職を若い世代に任せているほか、新卒採用活動でも機会を与え、それぞれの場で活躍してくれている。

#### ◇職員への情報伝達

- ・(既出) 職員への情報伝達は組織づくりの要である。今後も一層、管理者、現場職員と共通認識を深めるため従来どおり継続して行なう。

- 令和6年度も月2回の管理者会議を通じて、情報、課題の共有を行った。各事業所へは管理者会議の話題をそれぞれの会議で伝達するよう指示している。またメールを通じて法人内各事業所の話題なども提供している。
- 一方で、出した情報をきちんと受け取らない(処理すべき情報が多く追いついていけない)正職員も一定割合いて、伝わっていないことがあるのも事実であり、難しさを感じている。

#### ◇適正な職員配置について

- ・(既出) 事業の収支を考えた場合、適正な人件費で運営しなければならないことは言うまでもない。各事業所の管理者はそれを意識しながら進めてくれたが、今後も収支状況を常に確認しながら行いたい。

- 管理者は常に適正数を意識しながら運営できていると思う。よって、以前ほどダブついた職員数を抱える事業所はなくなった。むしろ充足できていない課題をどうしていくかである。

●今年度の法人事業計画

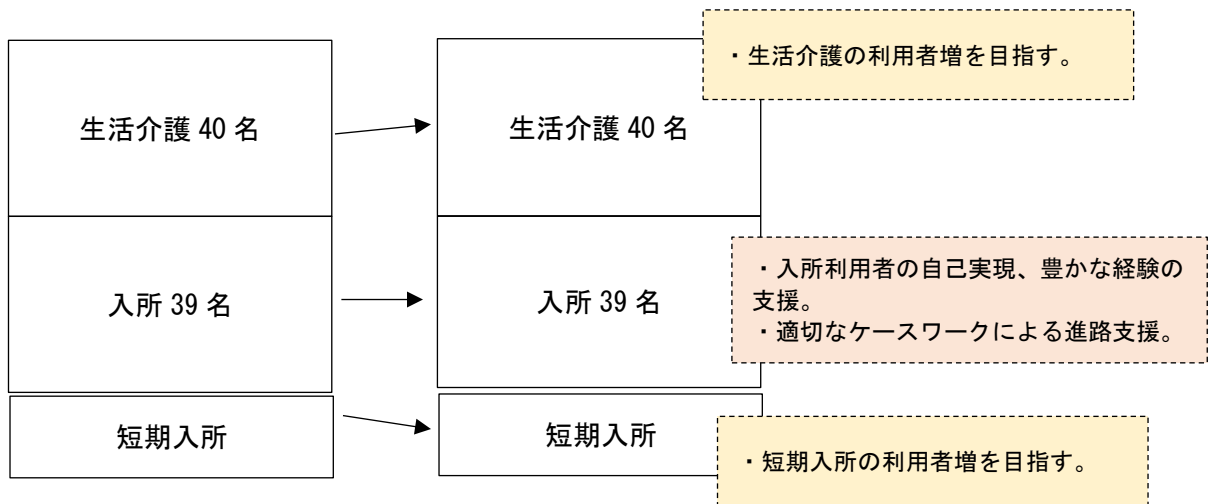
1) 法人全体の事業計画

① わらしべ園、第二わらしべ園のこれからの事業展開

- ・(変更) 地域移行は入所施設の社会的課題であるが、職員採用が思うように進まないなか、これまで通り進めることは現実的に難しい。職員の「余力」を常に見ながら、「新規利用者開拓」、現利用者の生活の充実を優先していく。
- ・(変更) 短期入所の利用を今まで以上に進め、地域に貢献していく。また生活介護のプログラムをもう少し充実させ、生活介護の利用者増を目指す。さまざまな事業を展開するわらしべ会の特徴を活かし、短期入所、生活介護利用者が、今後の生活の展望が持てるよう支援していく。

(わらしべ園)

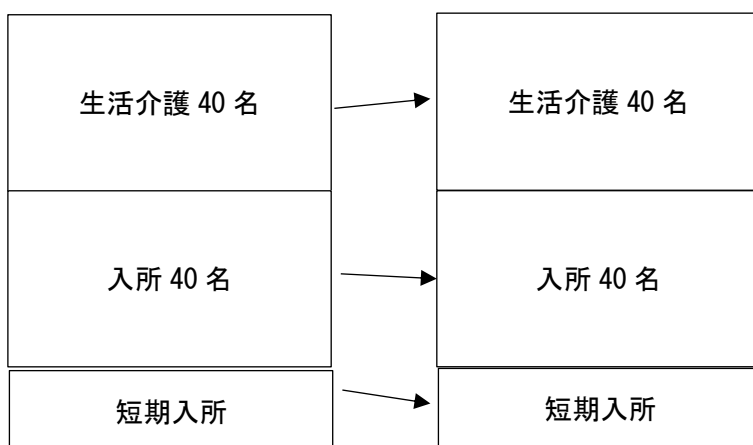
- ・(変更) 地域移行を目指したグループホームの新規運営のような展開は当面考えない。まずは生活介護の利用者増と短期入所の活用を進めていく。



- 高齢化や医療の必要となった利用者の退所により、入所者が減ってきている。知的障害者施設の入所者で高齢化し身体介護が必要となった人や、グループホームの利用者で支援が難しくなってきた人などの入所施設の利用ニーズは依然一定数いるものと思われる。こうした人たちへのアウトリーチが必要である。
- ショートステイは担当者の呼びかけなどによりかなり増えた。
- お風呂が新しくなったことで、入浴ニーズのある人へのアプローチを今後展開していきたい。

(第二わらしべ園)

- ・(変更) 第二わらしべ園についてもわらしべ園と同じく、地域移行を目指したグループホームの新規運営のような展開は当面考えない。生活介護の利用者数は比較的安定しているので、今後は短期入所の活用をさらに積極的に進めていく。



●利用者数が一定で、運営は常に安定している。短期入所の活用のアピールが今後の課題である。

## ② 就労支援事業の再考

- ・(変更) それぞれの収支状況、職員充足状況、利用者数を見ながら、さらなる事業再編が必要か見極めていく。こうした作業も社会の変化が激しく、半期ごとに見直していくことが必要であると考えている。

●事業再編については、はじめのところで記述したとおり。

## ③ 事業所改修、物品購入に関すること (現時点で挙がっている整備予定箇所を記載する)

部 署	箇 所
わらしべ園	・浴室改修 (4000 万円 (予定))
第二わらしべ園	・館内の 2 階壁紙の貼り替え (500 万円 (予定))
Haru かぐまち	・浴室改修 (150 万円 (予定))

●決算のところで説明する。

#### ④ MURAI 基金の事業計画

- ・(既出) MURAI 基金については、職員の海外研修、目的を持った利用者の旅行・遠征費用などにあてる。

●「シロアムの園」からケニア人スタッフの実習受け入れを行い、その費用を Murai 基金から支出した。(約 12 万 9000 円)

#### ⑤ 職員採用

- ・(既出) 令和 6 年度は新卒採用活動も例年どおり新卒職員の確保に努める。また、中途採用についても引き続き条件面、募集方法などを検討しながら募集する。

●大学卒女性 3 名の採用ができ、令和 7 年 4 月から働き始めている。  
●だか実際には、7 名に内定を出しており、4 名が辞退した結果である。「採れない、先が読めない(内定を出しても来るかどうか変わらない)」採用活動の状態が今後も続くであろう。

#### ⑥ 職員の育成および研修計画

(既出)

- ・従来通り積極的に外部研修に参加させる。オンライン研修の参加などもすすめる。
- ・事業所横断的な委員会活動、企画などを積極的に行い、参加した職員のお互いの情報交換の機会となるよう計画する。

●法人内相互運営指導委員会  
●法人内リスクマネジメント委員会  
●虐待防止委員会、身体拘束委員会  
●衛生委員会  
●Fukushimeets (新卒採用合同面接会)

- ・計画的な職員異動を行い、また日中系事業所職員の生活系事業所への支援、お互いの交換研修を計画的に行う。

●異動に関するポイントは次のとおり。  
①入所施設の経験のない正職員は計画的に入所施設に随時異動を実施。  
②入職後 3～5 年の職員は、キャリアを積むため積極的に異動を実施。

- ・法人研修は年2回行う。自主研修会、動画の整備をすすめ勉強しやすい環境を整える。

●10/19 法人全体研修会実施

- ・「講演「知的障害者と分かりやすい選挙（仮）」 講師 堀川 諭 氏（京都産業大学）

●2/15 法人全体研修会

- ・各事業所からケース発表

●各事業所ごとの研修は、それぞれの報告書に記載。

## 2) 法人としてのその他の取り組み

### ① 積極的な実習受け入れ

- ・福祉関係、看護関係、教員関係の学校の受け入れをそれぞれの事業所で積極的に行う。実習生がどのような進路を選ぼうとも、その職務の中で、障害福祉施設で学んだことが生かせるよう努力する。

- 例年どおり、大学・短大の福祉関係科、介護専門学校、看護学校、教職課程の学生などの実習受け入れを行った。コロナによる影響はほとんどなくなり、以前の状態に戻っている。

### ② 社会への情報発信

- ・これまで同様、ホームページ、SNS、ラインを通じて、法人内の活動が分かるよう発信していく。
- ・職員のケース発表、活動発表ができる研修会やパネル展示ができる外部の機会を探し、積極的に参加するよう促す。
- ・福祉関係の雑誌、一般紙などで機会があれば、積極的に投稿を促す。

- Facebook から Instagram に移行しているが、法人内の活動を継続的に発信している。

- ホームページも常に更新し、同じく活動の発信を行っている。

- ホームページの構成を一部改訂し、見やすくした。

- 「肢体不自由のある子のウェルビーイング 教育支援実践」（ジアース教育新社）の一項目を担当し障害者柔道について掲載してもらった。

### ③ 支援に関する調査・研究

- ・海外の施設実習や視察なども計画し実施する。
- ・2月の法人研修会などで発表してもらうのをはじめ、対外的な報告の場に積極的に参加する。

- 広島県柔道連盟からの依頼を受け、一昨年のクロアチア障害者柔道視察の報告を行った。

- 現場職員からの積極的な発表がもう少し必要である。