

# 令和5年度 社会福祉法人愛燦会 事業報告

## 【1. はじめに】

新型コロナウイルス感染症は我々の生活や仕事環境を一変させましたが、昨年5月に指定感染症法上の分類が5類へ移行したことにより、緩和の方向で慎重に検討を行いました。徐々に以前の活気を取り戻すべく、各種イベント開催等を小規模ながら行ってきましたが、未曾有の感染症への対応は依然として続けざるを得ませんでした。

これらの社会状況を鑑みて、感染症に留意しながら互いが相対する機会を増やしてきました。地域や外部機関主催のイベント等への参加に加え、法人内においても各種研修や施設横断の会議、施設主催の祭りイベント、感染に配慮しながら4年ぶりとなる法人忘年会等を実施してきました。近年重要視されているBCP（事業継続計画）を踏まえて、感染症への対応と事業継続の体制を構築していくことが法人の責務となります。

このような社会背景の中で、同年6月より新規事業として在宅総合センターおよび診療所を開設しました。当法人は設立から間もなく25年を迎えますが、総合福祉の観点から、児童、障がい、高齢の各分野に貢献できるよう邁進してきました。昨今の高齢者世帯（独居含む）の増加や地域の希薄化、障がい福祉ニーズの多様化、医療依存度の高度化、ヤングケアラーの増加等の複合的な福祉医療課題が続出する社会にあって、法人の責務としてこれらの課題解決に取り組むことが急務となっていました。そこで、地域の福祉ニーズに対応する在宅部門を同一建物内に集め、隣地に開設する診療所も含めて介護と医療を支える部門が同一拠点となり、地域の多様化・複雑化する福祉医療ニーズに切れ目なく対応する一大拠点を構築することとしました。地域の方々が住み慣れた場所で安心した生活を継続できるように、各部署および外部機関も含めて連携を図りながら様々な課題解決に取り組んでおります。

法人にとって新規分野となる医療事業へ参入し、総合福祉の観点から一層の地域貢献を進めるためにも、生産性の高い環境整備に加えて、職員の資質向上と管理職層の充実を推進する必要性がありました。そこで法人と施設が一体となって一層の組織力向上を図るために、施設管理者と法人役職者が連携を強固にし、より効果的かつ迅速な運営が可能な体制を整えました。また、サービス品質向上を図るために実践に基づいた実効性のある管理職を育成する必要性があり、対面での研修や業務プロジェクト等を再開しました。さらには、昨今の物価高騰に伴う賃上げが叫ばれる中、一部給与体系の見直しを行い、社会的要請に応えるとともに、職員のモチベーションの維持向上に努めました。

## 【2. 令和5年度の重点取組み内容】

### (1) 施設の自立的運営と法人組織力の向上

法人全体の組織力を向上させるべく、法人役職者と施設管理者の連携を強固にすることで、施設特性に応じた適切かつ柔軟な課題解決に加えて、法人として迅速な意思決定と仕組化が可能な組織体制の構築を進めました。これにより、施設内で合理性のある自立的運営を促しながらも、法人の総合力と組織力の底上げに繋げました。

### (2) 新規事業における取り組み

高齢化の進展に伴って多面的な視点による課題解決の必要性が認識され、国主導による介護・医療資源の総合的確保が推進されてきました。とりわけ、在宅ケアでは、複数疾患を患う高齢者に対する介護・医療の複合ニーズへの対応の必要性が高まっております。このような社会背景を踏まえて、6月に津島市内において在宅総合センターと診療所を開設しました。在宅ケアの中心的役割を担う居宅介護支援専門員の増員を図り、訪問介護、訪問看護、リハビリ型通所介護の各部門を同一建物内に配置し、隣地に診療所を開設したことで、介護・医療の多種職の専門性を包摂したうえで、有機的に連携させながら複合する多様な福祉ニーズに対応する体制を整えました。

### (3) 人材育成の推進および処遇の改善

感染症に十分な配慮を行いながら、各種内外の研修や法人内会議等は徐々に集合形式へ移行していきました。階層別研修や管理職主導による部門別および専門職会議に加え、外部講師の招聘や外部研修、管理者育成を目的とした定期人事異動や人事考課制度の運用徹底により、複雑化する地域福祉ニーズに柔軟かつ適切な対応ができる人材育成を推進しました。また、福祉専門職に期待される役割の増大や高度な専門性をさらに発揮できる体制を整えるために、全般的な処遇の底上げとメリハリのある給与体系へ見直しを行いました。

### (4) 施設における福祉ニーズの対応

高齢福祉分野では、各施設において経年劣化に伴う大規模および小規模修繕工事を行いサービス品質の維持向上に努め、職員の負担軽減と業務効率化を進めるために移動用リフトや介護ロボット等を導入しました。障がい福祉分野では、あいさんハウスの就労継続支援B型事業とカフェ・パン工房事業を統合してより効果的な就労支援を行う体制を整えた他、あいさんハウス・ぎふではグループホームの定員を40名に増員して安定稼働を行いました。児童福祉分野では、小規模グループケアを推進するための準備を進めました。

### 【3. 収支および財産の状況】

#### (1) 資金収支の推移

(単位：千円)

	令和3年度	令和4年度	令和5年度
事業活動収入	3,506,324	3,606,131	3,819,477
事業活動支出	3,107,885	3,249,908	3,525,025
うち人件費支出	2,463,094	2,510,973	2,659,357
事業活動資金収支差額	398,439	356,222	294,452
施設整備等収入	13,541	25,062	30,125
施設整備等支出	247,081	504,963	1,212,169
その他活動収入	12,556	10,532	114,672
その他活動支出	72,962	68,801	67,355
当期資金収支差額合計	104,493	▲181,947	▲840,275

#### (2) 資産・負債の推移

(単位：千円)

	令和3年度末	令和4年度末	令和5年度末
流動資産	2,086,064	1,917,210	1,137,197
固定資産	5,446,574	5,585,277	6,295,882
資産合計	7,532,638	7,502,487	7,433,079
流動負債	469,025	696,546	760,249
固定負債	865,828	751,376	632,944
負債合計	1,334,853	1,447,922	1,393,193
純資産	6,197,784	6,054,565	6,039,886

### 【4. 今後対処すべき課題】

#### (1) 自律的な組織体制の構築

従来以上に施設特性を発揮しながら自立的運営が可能となる組織体制の整備が課題となります。そのためには、職員個々の実践力向上を図ったうえで、一定の権限移譲をして迅速かつ柔軟な対応が可能となる体制が必要となります。これを実現するためには、職業倫理の遵守徹底による規律ある組織風土の醸成に加え、施設において各種個別ケースや施設運営に係る諸業務の対応プロセスの統制強化を図ることで、自浄作用の働く組織にしていく必要があります。

## (2) 各種システムの見直し

高齢化社会の進展に伴って福祉人材の不足が懸念される社会環境の中で、IT システムの活用が課題となっています。事務機能を統合化する効率的かつ効果的な新システムの導入検討に加え、既に導入しているシステムのアップデートや使用範囲拡大および運用方法の改善を行っていく必要があります。

## (3) 職員の総合的な資質の向上

安定的な事業経営基盤をつくるために、経営方針を理解したうえで質の高い施設運営が可能な人材育成が課題となっています。階層別研修カリキュラムの整備と更新に加え、専門職会議、各種会議体等の活用により、職員の動機付けを図りながら経験値の積み上げを行う必要があります。さらに、外部人材の中途採用により互いに触発し合いながらも、総合的な資質向上を促す環境をつくる必要があります。

## (4) 多様な福祉医療ニーズへの対応

既存事業の範囲拡大や部門間連携の強化による安定稼働と機能向上を図ることが課題となっています。高齢福祉分野では、前年度開設した在宅総合センターの自立促進とともに、介護と医療の連携を深めて多様な福祉ニーズに対応する体制構築が課題となっています。障がい福祉分野では、利用者特性に応じた業務の充実化や支援プログラムの仕組化により、工賃向上や就労機会の創出が課題となっています。児童福祉分野では、小規模グループケア推進の第一段階が終わり、次のステップである地域分散化を推進するために、現サービスにおける高機能化に加え、多様な児童の受入れ体制を整えることで多機能性を有していくことが課題となっています。

## (5) BCP（事業継続計画）の運用徹底

昨今の地震や豪雨による大規模な自然災害や人命に脅威となり得る感染症に対応する体制整備が求められている社会情勢にあって、社会福祉法人においてもBCP（事業継続計画）の策定と具体的訓練を地域とともに進めていくことが求められています。地域社会の生活基盤の一助を担う社会福祉施設として、施設利用者と職員の健康・安全を確保しながらも、継続的な事業運営が可能となる体制が必要となっている他、近隣の行政機関や地域住民、各種コミュニティ等とともに具体的取り組みを検討して訓練体制を構築していくことが課題となっています。