

コロナ禍は日本の福祉の脆弱さを明らかにした。災害は立場の弱い人に多くの被害を与えている。福祉施策の抜本的な改善が求められる中で、自治体からはいち早く福祉の削減が提案され、国は報酬改定の骨格部分を引き下げてきた。政策は、自助を骨格に据えることを表明し、市場化を進め、平等でなく格差をモチベーションにする社会にする方向を強めている。世代間格差をあおり給付抑制を進めることも、福祉実践を経営主義と単純労働に誘導することもこうした政策の根本に原因がある。国は福祉の向上を目指していない。

私たちは、福祉が幸せや国民の権利の向上を目的とした公的事業だということを明らかにし、権利としての福祉の実現に向けて、あらゆる分野、立場との共同の輪を広げていくこと。ヒューマニズムの立場に立ち、対等平等を基調とした前向きな福祉実践を通して、多くの国民が信頼する魅力のある福祉事業にすることを基礎にして取り組む課題である。

(1)情勢

コロナ禍の中での福祉 エッセンシャルワークの基盤的条件の低さが明らかになる。そのため感染予防対策自体が不十分になることに加え、厳しい移動制限など人権の抑制につながりやすい。通所施設では、感染時、長期の施設閉鎖になることが想定され、家族依存が顕在化する。入所系施設では、濃厚接触でない仲間も含めて強い管理下に置かれる。職員はその状態の打開に力を注ぐが、一方で常に支援崩壊の危機に直面している。

地域の感染状況や医療の状況により、仲間は、入院はおろか医療に接することもできなくなる。川崎市では施設に利用者のDNARの確認を依頼している。

1月になり新座市が「財政緊急事態に伴う障害福祉サービスの見直し」を発表。補助の廃止、削減を通知している。全国に広がる兆しを見せている。

コロナ禍での人権保障が取り組みの課題になる。

この災害の中で仲間たちがはるかに大きな不安と困難に直面していることへの認識を共有し、福祉の基盤の抜本的な拡充を求める。

報酬改定 生活介護では80人超の施設が1単位(施設で1年215200円)の増、以外は報酬減。小規模の4以下の区分が最大20単位減。施設入所支援はそれなりに1単位の増。医的ケアへの加算が並ぶが、名目の列挙で現実的効果はない。グループホームについては医的ケアや強度行動障害の加算が新設されたが、他の加算が算定されている場合加算されないなど根本的に不十分な内容である。経営実態調査への視点が強く、トピックス的で本質的な福祉の向上を志向していない。食事提供体制加算についてはさらに検討を継続するとしている。

格差と貧困と分断の中の福祉

全世代型社会保障改革 世代間の対立をあおり 負担増と給付減を進める。

「わがまる」共生社会 公的責任の放棄

新自由主義の中の福祉の市場化 分断と競争の原理 上位1%が83%の富を独占

福祉分野への様々な方法での営利企業の参入

深刻な福祉の人材不足

生活問題 事業停止や支援拒否など福祉支援に関わる様々なコロナの影響

暮らしの場の不足 ロングショートとショートステイのたらいまわし

障害者の低所得 相対的貧困81% ワーキングプア98%

放課後問題(学童の8割が放課後デイ。)

成人の放課後の課題

みぬま 事業収支の改善の課題 事業ごとの検討と制度要求、地域運動の課題
高齢化、困難事例への対応

実践や理念の検討、共有の課題

太陽の里の過密と大地の重症化

大宮太陽の家の改善とさいたま市の拠点づくり

暮らしの場の働き方に関わる課題の顕在化 など課題

要求に基づき、実践を軸として、運動と事業・経営を両輪の輪とするみぬまの運動を進める。

1. 社会福祉事業に関わる方針

① コロナへの対応

福祉基盤の脆弱が福祉実践、行政施策に大きく影響し、仲間の命や人権が軽視される状況を生み出している。財政の悪化から福祉削減の動きが始まっている。

⇒ 感染防止とともに人権にかかわる福祉実践を意識して進める。行政や政策を注視し福祉の抜本的な基盤の改善を要求する。

② 自治体による給付抑制

コロナに関わる福祉削減とは別に、あるいは関連して、自治体による支援の利用を認めない動きや給付の抑制に関わる動きが顕著になりつつある。財政難を理由にして、自治体が国の動きに追従する傾向が目立つ。

⇒ 利用者の立場に立った事業を実施し、市民や自治体と共有する努力を続けること。地域の障害者、障害者団体と共同して、住民の立場に立つ自治体にしていく運動を進めることが課題になる。

③ 報酬改定への対応

本質を変えないトピックス的な改定の羅列に終始している。全体像として全世代型社会保障の推進に関わる給付抑制の影響がさらに大きくなる過程に入っているという認識になる。

⇒ 利用者にも職員にも健康で文化的な福祉の向上を保障する報酬の本格的な改善を求める。現状の福祉の水準で下げていい報酬はないことを明らかにし、必要により増員された職員配置と安心して働ける待遇の確保を乗じて求められる基準を明確に示すことを求める。

報酬の日払いを止め月払いにもどすこと。個別には、グループホームの仕組みの根本的な作り直しと、入所施設の土日に生活介護の算定を認めること、夜間の報酬を生活介護なみに引き上げることなどを要求している。暮らしの場における生活の貧困と職員の労働条件を変える要求である。

④ 福祉の市場化・営利企業の参入

産業化を進め自助を原則とした福祉の構造改革が進んでいる。市場化の流れは、社会福祉の分野にまで広がり、営利企業の参入はグループホームなど暮らしに関連する分野にまで及んでいる。事業と利用者など含めて様々な関係が分断される状況がある。

⇒ 福祉事業の質を高め、よく生きたいという願いを、共通の願いにしていける共同を広げる。

行政交渉とともに、地域や社会に権利としての福祉を実現するための取り組みを進める。

権利と要求に基づく福祉事業の在り方、実践、運動、経営の在り方を検討し、第4期の将来構想をまとめる。

⑤ 我こと丸ごと共生社会

世代、分野を超える福祉の統合を、自助、互助及び福祉の産業化を柱に推し進めようとする方向に対して

⇒ それぞれの分野における福祉の質の向上を、各法の充実と必要な専門性の確保の中で実現させていく運動を進める。実践的な見方や発達保障の考えを広げる。

権利としての福祉の充実を求め実現する運動を、個別の実態に即して進め、また、幅広く連携して進める。

⇒ 事業と障害当事者の共同を進める。障全協、障埼連の運動を進める。

⑥ 全世代型社会保障の推進

社会福祉連携推進法人(大規模化による合理化の推進)などの動きを注視し対策する。

⇒ 社会福祉の分野を超えた共同の枠組みを作る。

- ⑦福祉を担う職員の不足は事業の実施や継続を脅かすほど深刻になっている。
政府は福祉職員の処遇改善を進めるとしているが、わずかな加算のみで、根本的な改善になっていない。退職共済の補助を打ち切るなど逆行し、特定処遇改善では直接処遇職員のうち、一人のみ440万円の年収とすることを要件としている。
政策は、ロボットやボランティアを担い手にする単純労働化を進めている。
⇒職員の待遇改善に取り組む。また、多くの人にとって働きやすい、やりがいのある仕事をするための環境づくりを進める。常勤換算方式に反対する。
⇒職員確保の具体的な取り組みを進める。
- ⑧特定処遇改善加算の方法について反対する。加算の存続ないし報酬への組み込みを求める。
⇒処遇改善と人員増の両立を図る報酬の抜本的見直しが必要。
加算の配分方法については法人の自主性に任せること。(職種を間の平等の確保)
福祉職員の年収の平均を440万円にする水準で処遇改善すること。
相談支援についての対象事業とすることを求める。
- ⑨建物の広さや条件を要さない事業の増大、施設整備費補助の大幅な減額、「事業は事業者の責任で行う。」という傾向が強まっている。
⇒施設整備基準の適正化及び施設整備費補助の増額を求める。一人当たり面積などの算出根拠を明らかにした補助基準に改め、補助率を上げさせていくことが必要になる。
⇒事業は公的補助による整備をめざす。
- ⑩暮らしの場の不足は深刻。
国は入所施設の削減方針を維持している。運動により、国庫補助を認めるようになって
いるが、補助率は低く、整備の促進になっていない。
入所施設の根本的問題は改善されていない。
日中支援型のホーム、地域生活支援拠点などの新事業があるが、重度の障害者の家族依存、暮らしの場の問題の解決に結びついていない。
⇒入所施設の必要を社会的な合意として公的整備を可能とする状況を作る。暮らしの場の創設を青年期の自立要求にこたえる事業として取り組む。
⇒グループホームは相変わらず厳しい運営環境にある。新たなグループホームの整備を進めるためにも、既存のホームに安心して利用し続けられる環境、運営を目指すことが課題になる。日中支援型ホームについて検討する。
⇒暮らしの場における労働環境の改善に取り組む。
⇒しらゆりの家型のショートステイ施設を他地域にも広げるように取り組む。
- ⑪福祉医療機構の退職金共済への補助の廃止は、28年度新規採用者から適用され財政への影響は次第に大きくなってきている。
⇒補助の復元を求める運動を進める。
- ⑫重症心身障害の人が安心して通所できる制度がなくなっている。
⇒看護師・PTなどの専門職が常駐できる通所施設の制度の創設を求める。
- ⑬通所施設に多くの企業型の事業が参入し量的に充足してきている。進路保障を担う福祉事業と学校教育との関係が希薄になっている。
⇒さいたま市での施設づくりやアトリエ輪の再開、第4期将来構想の議論を通して、通所施設の在り方について検討する。また、開所時間以降の事業の要求について検討する。
学校や教職員、全障研などの地域運動との接点を広げ、要求に基づく事業であることの視点を持つ。
- ⑭みぬまの基本的要求を実現させるための運動を様々な団体と共同して進める。
⇒暮らしの場の不足を訴え拡充を求めること、社会福祉事業の施設整備を公的責任で進めること、社会福祉事業の人員や設備の基準を抜本的に改めること、職員を確保し、労働条件を引き上げるために必要な報酬の引き上げを行うことなどを求める。
⇒①高齢化・重度化に関わる適切な制度の創設と実施。②発達障害など支援の困難な状態への適切な制度の創設と実施。③日額制を月額に戻すこと。④入所施設における土日の生活介護の支給。施設入所支援の報酬を生活介護の報酬並みに引き上げること。

など重点要求になる。幅広い連携の課題になる。

2. 事業

[施設、事業の運営]

- ・ 川口太陽の家(生活介護) 国の美術振興事業実施(2016年度から)
- ・ アトリエ「輪」(生活介護・定員20名・2015.4開所) 2019年度から事業休止
2021年一時廃止
- ・ 太陽の里(生活介護・施設入所支援・短期入所)
- ・ オレンジホーム(グループホーム)2010年3月1日
- ・ サンライズ(グループホーム)2009年3月27日第2と含めて一体化
サンフラワー(2019年4月サンライズの一部移転のユニットとして開所。)
サンフラワー2棟目(2020年4月サンライズのユニットとして開所)
- ・ 大地(生活介護38名・施設入所支援・短期入所)
- ・ 白岡太陽の家ーにじ (生活介護・新築移転) 2012年4月1日
- ・ 大宮太陽の家(生活介護)2012年4月1日
- ・ 白岡市障害者デイサービスセンター(2008年から5年委託)
- ・ 蓮田はすの実作業所(生活介護=蓮田市から土地建物無償貸与) 2012年4月1日
- ・ 生活支援センター
 - ・ 大宮区障害者生活支援センター(2006年10月)
 - ・ 埼葛北障害者生活支援センターたいよう(2006年10月)
 - ・ 川口市障害者相談支援センターみぬま(2006年10月1日)
 - ・ 北区障害者生活支援センター(2008年4月1日)
虐待防止の機能(2012年4月1日)
 - ・ 埼葛北地区基幹相談支援センタートロンコ(2018年4月)(じりつと共同運営)
■埼葛北地区の地域生活支援拠点事業(コーディネーター)の受託について検討中
- ・ サポートセンターたいよう 2019年度から事業休止⇒2021年度事業廃止
居宅支援事業(2006年12月1日認可)
行動援護 居宅介護事業 重度包括支援(川口太陽の家内 東部出張所大地内)
- ・ 生活サポートセンターたいよう 生活サポート事業
- ・ 久喜市地域活動支援センター(2013年4月1日から委託)
- ・ 児童発達支援事業「シャイン」(定員10名・2015年4月開所)
- ・ しらゆりの家(単独型短期入所事業・定員10名 2016年度から委託・21年度再委託)
- ・ はれ(2019年4月開所、生活介護・施設入所支援・短期入所)

3. 事業の計画

- ① 大宮太陽の家の改善とさいたま市における拠点となりえる施設の整備を進める。
 - ・ 通所施設の役割について検討する。
- ② 第4期将来構想事業の議論を進めまとめる。(2020年度の課題の継続)
 - ・ 暮らしの場の拡充について検討する。
これまでの関係や活動から切り離されない生活の場の創設の課題である。入所施設の都市部への再編、整備への公費助成の抜本的拡充とともに、重度の仲間も、安心して暮らし続けることができるグループホームの制度改善と整備が運動課題になる。
職員の労働環境の改善を含めた議論にする。(10日に一度、20時から12時間の夜勤の定着など)
 - ・ 太陽の里の過密、大地の重症化の対策について方針をまとめる。
 - ・ 高齢化について対策する。
高齢化については横断的な検討を進め、実践、事業の創造するとともに、現行の制度が高齢化に対応していないことを明らかにして、合意を広げ、制度要求につなげていくことが課題になる。
- ③ シャインの児童発達支援センターへの移行を検討する。
(施設長の兼務状態が解消されず、センターの役割を担うことができないため。)
- ④ アトリエ輪の活用について 再開等の方針をまとめる。

- ⑤白岡デイサービスセンターの運営改善しえる制度活用について検討する。
- ⑥通所施設の夕方以降の対応について検討する。
- ⑦グループホームの「日中サービス支援型」について学習し検討する。
- ⑧アートセンター集の普及支援事業を含む事業の持続的発展の方策を検討する。
- ⑨はれの運営、財政などの整理に向けた検討を行う。
- ⑩しらゆりの家の運営などの整理に向けた検討を行う。
- ⑪地域生活支援拠点の事業委託について検討する。
- ⑫にじの次期運営体制について準備する。

4. 財政に関わる対策

2021年予算では施設事業収支の予測は5200万円の黒字になった。事業収入の2%である。施設には、高齢化や重度への対応に人員増の要求があり、福祉労働の抜本的処遇改善の課題もあるため、なお一層の財政改善が必要になる。

- ①各事業における収支の改善に向けた取り組みを検討し実施する。(黒字事業を含む)
 - ・定員の確保と稼働、職員配置と時間外労働の適正化を中心にした検討を行う。
 - 通所施設については、少なくとも月1回の土曜日開所を可能にできる方法の検討
 - ・障害支援区分の適正な評価についての検討と対策
 - ・事業の維持・拡大における利用者の確保に関わる検討。教員等必要な連携の検討。
- ②各事業の制度要求を明確にし、実現するための取り組みの実施。
 - ・事業報酬に関わる要求をまとめ行政と交渉する。入所の土日の報酬・夜間報酬の引き上げ
 - ・福祉医療機構の退職金共済への補助の復元
 - ・芸術普及支援事業の補助金の復元
 - ・相談支援センターの補助の増額
- ③はれの借入金返済財源の確保
- ④制度の活用を進める。
 - ・通所生活介護の人員配置体制加算の活用
 - ・グループホームの日中支援型ホームの活用
- ⑤事務費支出の見直し(法人・各施設)
 - ・共同募金等助成金の活用 2020年度 なし
 - ・公的補助の活用 2020年度 大規模修繕1857万 ICT99万 かかりまし法人2000万円
 - ・車両保険料
 - ・業務省力化の検討
- ⑥要求を共有し実現するための、財源づくりを含めた運動を後援会と共同して進める。
 - ・大宮太陽の改善とさいたま市での拠点施設の整備資金の確保について取り組む。

5. 人事・労務

①人事

嘱託雇用 40時間 法人用務 総合施設長 高橋孝雄
 30時間(6月末まで)法人会計の引継ぎと事務の産休代替え 千明雅子
 40時間 にじ施設長・情勢等対外用務 澤田透

②対外活動(全国)

新井理事 障害者の生活と権利を守る全国連絡協議会 会長代行
 全国障害者の暮らしの場を考える会 代表
 高橋理事長 社会福祉経営全国会議 副会長

③労務に関わる課題

以下について検討する。

㊦人材確保と定着

- ・採用プロジェクトチームでの取り組みを進める。

①初任給の引き上げ 大178000円 短大158700

処遇改善手当・特定手当・賞与の一部をベースアップに充てる方法等の検討

㊧休日の整理、時短の方向性の検討

㊨同一労働同一賃金法制化への対応

㊩障害者雇用について方針を出す。

- ④特定処遇改善の方法について、4月申請に向けて検討し、組合等との協議を行う。

以下について検討する。

パートの処遇改善について検討する。

⑤「夜勤」の在り方について検討し改善する。

⑥異動に関わるルールや環境づくりを進める。施設間交流を検討し実施する。

6. 法人運営について

①労働組合との協議を定期的に行う。

②後援会との協議を定期的に行う。

③法人運営の基本的な執行及び検討を常任理事会で行う。

④コロナへの対応、規程、備品の整備を行う。対策担当 園部 備品等担当 篠崎昭

⑤法人に以下の会議を置く。(基幹会議)

常任理事会 法人事務局 施設運営担当者会議(地域グループ会議・分野別会議)

法人事務会議 *別に請求担当者会議開催

第4期将来構想委員会 各部会

大宮太陽の家改善準備会(後援会合同)

人事対策部会(総務)

法人研修委員会 法人支援会議 法人権利擁護虐待委員会

集運営会議 IT委員会

白岡・蓮田地域の施設検討会

施設運営会議(大宮太陽の家・シャイン・白岡デイサービス・久喜地活・はれ・にじ)

⑥管理職養成に関わる研修を行う。

⑦次の行事・事業を行う ・成人式還暦の祝い。1月 ・職員の勤続表彰。6月

7. 施設・事業運営について

①発達障害など困難な状態にある仲間への取り組みの質を確保する。

施設・事業の運営は、制度の変化、仲間の高齢化、障害の重度化、複雑化、人材不足などにより困難の度合いを増している。施設運営における施設、施設長の自立的力量の強化と、機能連携による総合的力量的強化を図ることが課題になる。

ソーシャルワーク、実践・障害理解の専門的視点を事業、運動の原動力にする。

②各施設の実践課題に関わる横断的な支援体制等について検討を始めている。

③コロナ禍の経験を踏まえて、あたりまえや、楽しくのびのびしたなどの視点で実践や運営を見直してみる。そのための条件づくりを進める。

④地域や社会、障害者運動、学校や同業、分野を超えた連携など、総合的な関係で施設事業を見直してみる。福祉は総合的な仕事であることを実感できるような関係の見直しが必要である。

⑤相談支援センターは合同の職員会議を行う。

8. 研修・人材の育成

①基本的事項の継承とともに、実践・事業・運動の発展を推進する職員の組織的力量的の向上をめざして研修を組織する。経験年に応じた体系として実施する。

・以下について研究研修部会が全体方針を出し、研修委員会が実施する。

・新任研修を行う。開催時期について検討する。

・実践報告会の開催を検討する。(2月予定)

・発達保障講座の開催を検討する。(子育て支援事業として地域講座として開催する。)

・全国会議の管理職学校に派遣する。(1名) 管理職研修(管理職学校)を実施する。

・経験年に応じた体系を明確にする。

・サビ管等資格要件の研修を組織的に行う。(総務)

②法人合同研修の開催を検討する。(法人間連携として)実施する。

③施設間交流としてインターンシップ研修を検討する。

④新任職員交流会を開催する。

⑤今年度、海外研修は実施しない。 以 上