

2018年度 法人事業総括

<名北福祉会基本方針>

名北福祉会の基本方針は、1986年の総会で提案され1994年に提唱された「名北福祉会綱領」で理念が具現化し、事業・実践・運動がすすめられてきました。この名北福祉会基本方針をもとに将来計画や課題を具体化していきます。

***平和で、豊かな住みよい街づくりをすすめ 福祉の充実をめざします。**

- 1, 子ども、障がいのある人、高齢者が安心して暮らせる住みよい街づくりをすすめます。
- 2, 福祉の切り捨てを許さず、公的保障を守り、国・自治体の行政を国民本位に変えていく運動をすすめます。

I. 2018年度 法人事業全体総括

1、事業・実践を多くの人たちに知らせ運動の輪を広げるとりくみ

***第4次中期計画（2017.6～2022.5）に基づき実行し実践をすすめてきました。**

- ・第4次中長期計画について（添付参照）

<重点課題>

***社会福祉法人改革により組織変更に伴い組織強化の推進**

機関会議として評議員会、理事会、管理会、施設長会、各部、専門部等により法人運営の課題にとりくんできました。

前半期は、特養建設に向け、めいほく保育園保護者の方に何度か説明会を行いました。めいほく会の中で意見が分かれるなど混乱した状況になってしまいました。理事会、評議員会等を開催し対応してきましたが、今回は取り下げることになりました。総括するなかで、機関の役割や決定した方針を施設長の責任と職員集団ですすめていく組織原則が問われました。

法人本部強化にむけ、現役職員での事務長の配置、事務職員の配置が課題です。

***人材確保、人材育成の重点課題の推進**

人材確保推進部、人材育成部で方針にもとすすめていきました

人材確保については、厳しい状況ではありますが、障がい部では、新卒3人、途中採用8人、高齢部では、新卒1人、経験者1人、途中採用1人、地域生活部では、途中採用1人、保育部では、新卒7人、経験者3人、中途採用1人の採用となりました。

障がい、高齢部は、新規採用に特化した紹介会社を通じて新卒の採用をしてきました。保育部では、園説明会、就職フェスタのとりくみ、紹介会社からの応募で採用してきましたが新卒確保が課題です。

採用から就職するまでのサポートの取り組み、交流会を行ってきました。

人材育成部は、新任研修、フォローアップ、ステップワン、中堅、主任、施設長研修に加え、今年度は、新たにベテラン研修を行ってきました。

職員ハンドブックを障がい、高齢部で作成し各部で研修を行ってきました。保育部は、作成できていないため早急に完成させることが課題です。

今年度の法人全体職員研修は、7/22に福岡ある宅老所よりあい代表村瀬孝生氏を講師に「高

「高齢者が地域で暮らすこと一よりあいの実践に学ぶ」を行いました。住み慣れた地域や関係の中で最後まで自分らしく過ごしたいという高齢の今年度課題と合わせてとりくみました。

***法人財政健全化計画の実行**

・障がい部のグループホームや高齢部の特養建設実現むけ、財源確保をすすめるため財政分析と対策、毎月の会計報告期日厳守、試算表での財政チェック等を行ってきました。

事務職員配置とシステム導入での効率化を図ってきました。

中間会計結果を受け、障がい部の赤字の施設についての検討会議を開催しました。施設で対応するのでなく障がい部全体で適正配置することになりとりくみが始まりました。

***みなみ町(福祉の総合センター)実現にむけたとりくみ**

・福祉の総合センター実現にむけ特別委員会で検討し、1階は、茶食ばちぼち、交流スペース、2階小規模多機能事業所、3階特養、4階一部を休憩室、隔離、多目的室として計画し、各機関、全体職員会で確認、名古屋市の募集に対し準備をしてきました。

今年度は、めいほく保育園の課題であった老朽化に対し合築前提での建て替えが実現し、保育環境が大きく改善でき、次は、特養建設実現という方針ですすめてきました。新園舎を子どもたちの環境を考え西側に建設したことで特養は東側となりました。東側はおひさま運動の時と同じような構図になったため、めいほく保育園保護者への説明会では、お日様を心配する保護者の方から声があがるなど、めいほく会の中で意見が分かれ混乱しました。4階部分の設計を最小限のものに変更しましたが今回は取り下げました。総括の中で、めいほく保育園が新園舎建設の時点で説明が不十分であったことや特養建設に対しての保護者の不安に対応できていなかったことが反省点です。今後も名古屋市の公募があります。今回の総括をふまえ、理解を得られるよう取り組んでいきます。

***障害者グループホーム建設と運営**

・最優先の課題である暮らしの場(定員10名)「グループホーム新守山」が5月竣工し運営がはじまりました。自立して暮らせる場がほしいという要望に応えることができました。さらに新たな「守山区町北」のグループホーム(20名定員)建設にむけ名古屋市に協議書を提出しました。承認され予算がついたことで来年度建設、再来年度開所します。準備をすすめていきます。

***新園となったやだ保育園、めいほく保育園での保育実践**

・やだ保育園(60→72名定員)、めいほく保育園(120→140名定員)が3月末に竣工し、定員増で新しくなった施設で両園とも1～5歳児の異年齢保育にとりくんできました。やだ保育園では、「一時保育事業」「子育て支援拠点事業」を開始、「みんなの食堂」にとりくみました。保育実践とともに地域に頼りになる保育園となるよう引き続きとりくんでいきます。

2、民主的な経営・運営をめざし、福祉の向上をめざします。

(1) 法人の組織体制の強化

①法人事務局、専門部(広報部、人材育成部、地域貢献部、人材確保推進部)の体制で課題や運動をすすめてきたことで今年度も前進しました。

②各機関会議等の開催を行い課題に対し迅速に対応してきましたが、今回の特養建設には、役

割や責任が問われました。組織の原則に基づきすすめていきます。

③労働環境を改善し、意欲を持って働き続けられる職場づくりをめざしてとりくんできました。昨年「規程集」を作成して周知してきましたが、就業規則変更した箇所もあり、新たに作成しました。職員一人一人が理念や諸規程を理解し、職員のモラル、職場ルール、リスク回避などに努めていくことが必要です。働きやすい職場づくりについては、労働実態調査を行い、休憩時間保障、業務改善、会議の在り方など業務改善に取り組んできました。引き続き取り組んでいきます。

- ・施設長の業務改善については、事務職員の配置、各種ソフトの導入など見直し改善をすすめてきました。
 - ・職員が健康で働き続けられるよう安全衛生推進員において職場の安全衛生に努力してきました。各部会では、安全衛生委員会を開催し状況を出し合い対応してきました。管理者を対象に 9/18 北法律事務所の白川弁護士を講師に「ハラスメント、個人情報保護」について研修を行い、守るべき内容を再度確認しました。
 - ・危機管理マニュアルの整備などリスクマネジメントを重視し、怪我や事故を極力なくすよう努力してきました。またコンプライアンス（法令順守）を徹底してきました。
- ④全分野における制度改悪、事業展開に対応できる人材の育成をすすめてきました。
- ・施設長、主任になり得る次を担う人材の育成が課題で努力してきました。
 - ・人材育成部として、各分野のハンドブック作成、新人、フォローアップ、中堅、ベテラン主任など、情勢学習、テーマに対して検討するなど研修にとりくんできました。
 - ・その他に各部の外部研修、内部研修で専門性の向上に取り組んできました。

(2) 暮らし、社会参加を保障するための支援強化

①地域生活部の方針に基づき会議の定例化や課題にとりくんできました。

高齢者と障害のある人の入り口である居宅介護支援(ケアマネ)事業と障害者相談支援事所、日々の地域での生活や社会参加の支援である高齢者ヘルパー事業と障害者ヘルパー事業、特にヘルパー事業ではニーズはありますが、それに応えられる人員体制が十分ではありません。体制の不十分さは質の確保に影響します。高齢、障害のある人びとが安心して、利用できる登録ヘルパーの人員確保にむけ、兼務者も多い状況がありますがとりくんできました。

②ヘルパー初任者研修養成講座の参加者は、今年度は、法人内職員の方で8人の参加でした。受講者の合格後、登録ヘルパーにつなげてきました。

(3) 法人の事業を知らせ、法人応援団を増やす活動

①法人機関誌「みんなの夢」を（年3回）今年度は2回発行し、1月号よりA4サイズカラー印刷に刷新しました。見やすくなったと好評です。ホームページは、スマホでも検索しやすくなり、よくみられています。内容の工夫と更新が課題です。新しい法人リーフレットを作成し活用してきました。

②「名北福祉会を支える会」

法人の後援会の役割として支えていただいています。「支える会」の会員を増やす呼びかけチラシをつくり呼びかけてきました。

③公開講座のとりくみ

法人内外の方々と一緒に学ぶ場として、今年度は、憲法改憲の動に対し、楽しく学び改憲 NO!憲

法寄席八法亭みややっこ氏（弁護士飯田美弥子さん）を2月25日（日）に開催しました。参加者からは、「大変よかった！」の声が多く、「憲法の話を楽しく聞くことができた。」「憲法13条（個人の尊重）の大切さや安部首相の改憲の中身がよくわかった。」など好評でした。

3、平和で豊かな住みよい街づくりにむけ諸団体と連携して運動にとりくみ

(1) 平和のとりくみ

①「平和・環境は福祉の源泉」、平和を抜きにして社会保障・社会福祉の充実はありません。主権者として平和とよりよい環境を築いていこうと運動をすすめてきました。

保育園では、8月の広島、長崎の原爆投下だった日に合わせ「平和って何？」を考えるとりくみや平和行進に参加してきました。

②「名北福祉会9条の会」と連携し、憲法9条をはじめとする平和を守る取り組みをすすめてきました。

名北福祉会9条の会を再開し、労組にもよびかけ、「安倍条改憲NO！憲法を生かす全国統一署名3000万人署名」を法人内のすべての職員と保護者を対象に呼びかけることを目標にとりくみました。また、「9条改憲って何？」のDVDを運営委員会、分会、職員会等でみて、日本を戦争する国に変える解釈、改憲の動きを知らせることや上飯田アクション集会のデモに参加してきました。引き続き取り組んでいきます。公開講座も憲法改正NO!の憲法寄席を行ってきました。

(2) 他分野との連携と協同

①地域のさまざまな要求を把握し、そのなかで地域に必要な事業に応えられる取り組みをすすめてきました。

*地域貢献部では、制度外の事業を含め、地域のニーズに応える取り組みを知らせるための内外部へのアピールチラシを作成しHPにも掲載しました。

*各分野の民主団体、運動団体などへの参加し、制度改悪を許さないとりくみ等一緒にとりくみできました。

*「わいわい子ども食堂」（北生協ワイワイルームで毎月第1水曜日に開催）は、北医療生活協同組合、暮らしと法律を結ぶハウネット、名北福祉会で運営しています。団体のつながりで多くの方の支援により食材等カンパがあります。子ども、大人、サポーター、見学者と総勢150人位参加があります。中には学習支援につながっている子どもたちもいます。月1回の取り組みですが、子どもたちの楽しみしている居場所づくりになっています。

②地域との共同の拠点づくりにとりくんできました。

・法人組織として運営協議会を設置し、法人事業への理解や地域の必要とする事業への要望、意見を聴かせていただきました。

・憩いの家、おたすけクラブ、茶食ぼちぼち、居酒屋ぼちぼち、認知症カフェ（ぼちぼちカフェ）、やだシニアカフェなどのとりくみを通じて、さまざまニーズや要望があり、必要な拠点となっています。

2018年度 専門部 総括

1. 人材育成部
2. 人材確保部
3. 地域貢献部
4. 広報部

1. 人材育成部 総括

- ① 昨年度の実績・反省を踏まえながら、人材育成部をさらに発展させていきます。

概ね、昨年度よりも「しくみづくり」「かかわりづくり」が豊かにすることができました。一方で、組織的な課題も見えてきました。管理者を中心に部員がいますが、「しくみ」「かかわり」が増えれば増えるほど、管理者部員の負担が重くなってきています。ほかの職員（主任など）の部員増員も必要かつ大切と考えています。

職員内での、働くルールやマナーが課題になることがありました。法人理念が広くしみわたるように、部として配慮や工夫がまだまだ必要です。

地域貢献部のとりくみとリンクして、職員が活動に参加することが十分できませんでした。

- ② 法人独自の研修カリキュラム・研修制度（しくみ）を豊かにしていきます。

役職に応じたしくみ（管理者・主任・中堅・ステップアップ・初任者）。“よこの研修”

職種に応じたしくみ（発達、医療的ケア、保育、授産、くらしの場、重心、看護、行動障害など）“専門の研修”についても検討を始めていきます。

ハンドブックを作成し、それをもとに初任者研修を豊かにしていきます。

昨年度の反省を踏まえ、今年度から、途中入職の職員への新任職員研修、ステップワン研修の複数グループ化、ベテラン職員研修を実施してきました。より多くの職員の受講ができました。

ハンドブックについても、障害部・高齢部で作成することができました。障害部では、新任職員の研修（全7回のハンドブック研修、受講者30名以上）や、個別支援計画作成のための研修（全4回、受講者10名）なども行ってきています。とても有意義でした。

管理者の研修については、会計・予算・ハラスメントについて実施してきました。管理者の役割や業務については、十分深めることができていません。また新任管理者への研修の仕組みづくりも課題です。

- ③ 法人全職員に行き届く、人材育成のしくみづくりをめざします。

昨年度の反省から、各事業所で経験年数別の職員リスト（常勤職員）を作成し、職員全体に研修がいきわたるような努力をしてきました。現状から、少しずつでも広げられるようにすることが課題です。また新規で、ベテラン職員研修も実施し、ベテラン職員の役割表も作ることができました。

実施時期について、現状（7月～12月）を広げてほしい要望が、複数施設から出ています。

7月に行われた、全職員研修については、「高齢部の実践・施設づくり」をテーマに行われました。事業所・分野を超えて、実践が響き渡り、とても好評な感想や声が多くありました。

④ しくみづくりとも絡めながら、職員同士の様々なかかわりを作ります。

同期会づくり、役職を通じた横のつながり、分野・施設を超えた相談体制づくり・関係づくりをめざします。

分野・事業所を超えたつながり、かかわりができるように、研修中・研修後にも意識的に交流する機会を作ってきました。

⑤ 職員の、人材育成に係る時間や条件を保障していきます。

忙しい中ですが、職員を研修に出そうと努力されている施設が少しずつ増えてきました。一方で、施設ごとでまだまだ格差があるのも実際です。園・施設から少しでも研修に出すことができるように、人材育成部としても配慮や努力を行っていきます。

2. 人材確保推進部 総括

現在日本の少子高齢化が大きな社会問題になっている中、それは働き手不足にも大きな影響を与えており、この名北福祉会もまさにその渦中にあります。そのような中で、昨年度は特に法人内では保育分野が厳しい状況でした。最終的には、保育分野11名、(昨年度実績15名)、高齢分野1名(昨年度0名)、障害分野3名(昨年度2名)という結果でした。

人材確保推進部としては新卒者を中心に採用を進めてきました。これまで「とにかく人手が不足している」という“頭数”にとらわれがちになりそのように採用を進めてきましたが、今後は「この法人のどの分野にどのような人材を求めているのか」という積極的な発信をしながら採用を進めていく事も重要ではないかと考えています。

・保育分野においては、前年同様「夢かな広場」にも取り組み、法人独自で就職説明会を開催するなど努力もしてきました。実習生とその属する専門校とのつながりを活かして採用を進める部分について、再度検討を重ね、アプローチの仕方などの工夫が必要かと思えます。また2019年度は、障害・高齢分野同様にネット媒体を活用することも視野に入れた方が良くもかもしれません。新卒の人達の状況や動向を十分に研究しながら、“大きい法人”としての働きかけ方を考えていきたいところです。

・障害・高齢分野においては、実績としては前年度より前進できたことは評価すべき点かと思えます。今後も引き続きネット媒体を積極的に活用して採用を進めていけると良いと思えます。

昨年度はインターシップを受け入れることができませんでした。今後この制度の活用も重要なポイントとなり、これについては通年で活用できるものであり、活用していく価値が十分にあるものです。

人材確保推進部が活動するにあたって、保育部との連携が今後の課題の一つではありますが、加えてこの専門部を担う職員の体制がなかなか整えられず、十分な活動ができない現状があります。「職員採用」という重要な部分を担うにあたり、デスクワークだけでなく、本人への電話等による丁寧

な働きかけや見学説明会・実習のコーディネート、外部へ出向いての情報提供や情報収集をしなければなりません、十分に行えておりません。専門部の職員数や体制を十分に整えることも今後の大きな課題となっています。

採用内定者のみなさんの交流会については引き続き行っていくのが良いと考えます。

今後は、年度の途中にもそういう機会があるのが良いのではないかと考えます。

3. 地域貢献部 総括

- ①これまで取り組んできている地域貢献の活動を、関連する団体と一緒に、さらに充実させていきます。子ども食堂 憩いの家 認知症カフェ（ぼちぼち やだ） いきいきサロン（東町）
ぼちぼち おたすけクラブ
- ②こうした地域貢献の活動を、法人の理念と合わせて、職員や地域に宣伝し理解を深め、サポーターを広げていきます。
- ③制度のはざまの地域要求をつかみながら、国のすすめる「我がごと丸ごと」の自助共助の流れではなく、公的制度につなげていくなど、名北福祉会らしいとりくみをすすめていきます。

・わいわい子ども食堂は、毎月第1水曜日に開催。地域共同の取り組みとして毎回150名を超す参加者で、地域の中で定着した取り組みとなっています。理事とめいほく保育園の職員の名2名が毎回参加しています。わいわい子ども食堂の方の力を借りながら、やだ保育園で「みんなの食堂」に取り組みました。

・憩いの家は法人のOBの方中心に運営がすすめられています。毎週木曜日に開催。スペースに限りがあり、新たな利用希望は受けられない状況があります。

子ども食堂や憩いの家は、部員が直接参加してはならず、状況を聞きながら部としてどんなかわりができるのか模索しています。法人の中で取り組みを知らせたり、関心のある人に情報が届くような取り組みは来年していけるといいです。

・認知症カフェは、ぼちぼちとやだ保育園で、デイサービス東町は憩いの家を活用して体操教室を行い、地域のとのつながりの中で要求をひろいながら取り組みをすすめました。それぞれ、地域の方とつながって参加を広げたり、保育園やのびのびクラブの子どもたちが参加したり、ぼちぼちカフェには第二めいほくからもスタッフとして参加するなど、少しですが法人内の施設の職員・利用者が関わる取り組みもありました。

・おたすけクラブは、会員を増やそうと加入用のチラシをリニューアルして作成しました。部屋の片づけや、レトルトご飯の蓋を開けること、大ゴミ出しなど、いろいろな要求が寄せられます。できることの限界もありますが、ちょっとした困りごとの裏に、生活の中の切実な背景が見えてくることもあり、もっと広げて行きたいところです。

・おたすけクラブの会員やボランティアさん、必要な人に情報が届くなど、すそ野を広げていくことを課題に、地域貢献の取り組みをチラシにまとめましたが、十分活用できなかったのも、法人内外にもっと広報していくことを来年もっと取り組んでいきます。

- ・ぼちぼちを知ってもらい活用していこうと、今年もカラオケ大会を2回行いました。地域の方で聴覚の不自由な方が、「生まれて初めてカラオケで歌った」とマイクを力強く持って歌われる姿がありました。ご家族で楽しみに参加される地域の方もみえます。秋にはぼちぼちスイーツフェアを企画しました。法人内の事業所の商品を活用する機会にもしたいと企画しました。小さなことですが、地域交流センターの夢へつなげる「ぼちぼち」での取り組みを続けていきたいと考えています。

4. 広報部 総括

広報部は、2018年度は、みんなの夢の発行と、ホームページの更新を課題にして取り組んできました。

- ① 「みんなの夢」は8月、10月、1月、4月の発行を計画しましたが、8月の46号の発行が9月にずれ込んでしまったため、10月の発行はやめ、1月に47号を発行することにしました。

そして47号から、A4判に刷新しました。カラー刷りで写真を多くして、より、読みやすく、親しまれるような内容をと工夫してきました。今後も、福祉会のみんなが全事業所のことを知ったり、地域やOBの方、他組織の方々に伝わるような機関紙にしていけるよう工夫をしていきたいと思います。

- ② ホームページの更新については、8月27日に東海共同印刷の方に来ていただいて、ホームページの掲載内容がどうリンクしていくのか、福祉会のホームページにどのくらいアクセスがあるのか等教えていただきました。また、毎月の会議で、分野ごとにホームページの評価・課題を出し合うようにしてきましたが、ニュースや写真の更新をしている事業所は少なく、どの事業所もコンスタントに更新していくことは引き続き課題です。

Ⅱ. 2018年度 保育部全体総括

はじめに

2018年4月からめいほく保育園とやだ保育園が新園舎となり定員も増えて各園で1歳児からの異年齢保育の実践が始まりました。特養建設の際に、めいほく保育園の日照を心配される保護者の方に理解が得られず取り下げた経過があり、保育園が合築前提で建てたことや隣の公園に近い今までの場所での建設を望んでいたことなど保護者に伝え、合築での建設が実現できるよう法人全体の事業ととらえて 特養建設の意義や法人の中長期計画の具体化であることなど職員間で確認してきました。めいほく保育園では今後も大きく広がった新しい環境での保育について日照についても保護者に理解していただけるように保育を語っていきます。なえしろ保育園で年齢別保育から2歳児からの異年齢保育を実施するために移行できるように準備をすすめて2019年から異年齢保育が始まります。4月から新指針の改定になりましたが、各園でこれまで積み重ねてきた保育をおさえ、新しく切り拓いていくために、ますます専門職としての質を高める学びとともに、子どもの姿を通して職員間で保育を語り保護者と共有することがとても大切になっています。

1. 公的保育制度の拡充・平和のとりくみ

企業主導型保育事業の拡充や小規模保育事業を広げるなど規制緩和や質の低下が大きな問題になっています。国の待機児解消の動きが、公的責任を縮小しているなかで、認可外保育園では、保育事故も多くおこっており、どの子ども安心して過ごせる保育環境が保障できていない状況があります。2019年8月に愛知で全国保育団体合同研究集会が開催されます。様々な形で運営されている施設の保育士ともつながることを大切に園訪問に出かけ、公立民間ともに地域で交流も作ってきました。職員みんなで合研が作られてきた歴史に学び、どの子どもにとってもより良い保育を目指しているように主体的に取り組みます。

各園で平和のとりくみを毎年夏に子どもといっしょに「へいわのつどい」を開催しました。憲法9条を変えようとしている情勢のなかで大切な取り組みになっています。

・幼児教育・保育の無償化

2019年10月からの消費税増税に合わせての無償化の実施ですが、認可外施設も無償化の対象になり無認可での安易な待機児対策が進むおそれがあることや、保護者は給食食材費については実費徴収化になり負担が多くなる家庭も増え問題が明らかになってきました。経営懇でアピール署名のとりくみや保護者にむけて国に対して緊急はがきや署名にとりくみました。

・民営化の問題

平成32年に民間移管予定の宮前保育園では、8月に応募した法人がなく、再度公募をしたところ市外でも同時期に民営化の公募に手を挙げている法人が選定されました。民間保育園はこの間の待機児対策で人材も含めて受託するのが困難だということは明らかです。交渉の場でも粛々と計画を進めていくと回答している名古屋市に声をあげていく必要があります。

・保育士の処遇改善

昨年、保育施設で働く職員の労働や生活に対する意識を把握する愛知県保育労働実態調査が行われ、保育士の低い賃金や時間外労働の実態など保育士配置の基準や公定価格の改善など問題も明らかになっています。この間各園でも、職員会議を時間内に行うような改善や、保育に必要な業務についてどれだけ必要なのかを労使で必要な業務は保障していくため労働時間を管理できるように懇談してきました。各園で努力をしていますが、公定価格や職員配置基準の低いことが問題であり、職員がいきいきと保育ができる職場になるように国自治体に働きかけていく運動がますます必要になっています。

2. 子どもの発達保障をするとともに保育内容の充実

各園、課題をもってすすめてきています。どの園も、異年齢保育に取り組み始めました。1歳児からの異年齢保育の中では1歳児だからこそ自然とやさしく接する大きい子の姿が見られ子ども同士の関係のも沢山みられました。2年目となり行事や毎日の保育の組み立て方など見直す点もでてきました。各園の総括での課題と他の保育園との共通課題でのとりくみなど交流しながら視野を広くし保育にとりくみます。

3. 保育分野での職員育成

今年度は主任会主催の研修として「お便りの書き方」「リズム」「描画」について学ぶ機会を持ち

ました。後半期は、主任会主催の実践検討会は、やだ保育園の0歳児の実践とめだか保育園の実践報告とグループ討論を行いました。主任会が作成した「めいほくの保育」も再発行しながら保育の質を向上させる事が課題です。

4. 職員確保にむけて

保育士不足の問題は法人内でも危機感があり、年度の途中に育休や産休の代替を短時間職員でつなぎながら体制を整えている現状があります。法人の保育園をアピールしながら職員を確保するねらいで就職説明会を開催しました。法人のこと、大切にしたい保育や給食、先輩からのメッセージ、園の見学と雰囲気を知ってもらう良い機会になっています。このところ新卒の採用が少なくなっています。今後は養成校へのつながりなど新たな手立てが必要です。

5. 保育分野での組織体制の強化

施設長会、主任会、給食担当者会、保健担当者、支援担当者、安全衛生委員会を定期的に開催してきました。保健担当では看護師がいない園に派遣してSIDSの講習や訓練を行い各園で安全管理をすすめました。「いのちの話」や健康教育なども法人内の保育園で定着してくるなかで保健職の役割は大きくなっています。給食担当者会では、食にふれる取り組みや献立作成についてなどの交流をすすめました。各園での献立については栄養計算ソフトを導入して業務軽減にとりくみました。支援担当者会ではやだ保育園も今年度から子育て支援拠点事業が選定され一時保育の取り組みもはじめました。各園の支援が充実できるような交流や「貧困と保育」の文献学習もあわせて今の子どもたちの現状の理解と保育園の役割などおさえています。

Ⅲ. 2018年度 障がい部全体総括

はじめに

2018年度は、3年毎にサービス等報酬の見直しがなされる中での新たな報酬体系で始まった年度となりました。国内における障害者の総数は年々増加傾向にあり、現在は人口の約7.4%（約936.6万人＝身体障害436万人、知的障害者・児108.2万人、精神障害者392.4万人）となっています。そしてそのうちの実に52%が65歳以上（中でも身体障害の方の割合が非常に多い）ということです。3年前から今回の見直しまでにおける障害福祉サービスの種類別に要した費用の総額を見て目立つのは、生活介護については33.5%から29.5%（-4%）になっている一方で、放課後等児童デイサービスが5.5%から10.4%（+4.9%）へとぐっと増加しています。

国は今回の改定にあたっての視点として、「障害者の重度化・高齢化を踏まえた、地域移行・地域生活への支援」「医療的ケア児への対応等」「精神障害者の地域移行の推進」「就労系サービスにおける工賃・賃金の向上、一般就労への移行促進」「障害福祉サービスの持続可能性の確保」の五つの項目を挙げています。

上記に基づく中で「重度の障害者への支援を可能とするGHの新たな類型の創設」として出てきたものの一つに“日中サービス支援型”のGHというものがあります。わが名北福祉会障害部では、昨年6月に新守山に10名の方が入居できるGHを建設し開所できたわけですが、すでに次なるホ

ームを待ちわびる保護者（+障害当事者）の方々の要望は多く、同じく守山区の町北に借地を確保していました。本来なら町北に作るホームはこの制度を利用したいところでしたが、名古屋市としてはまだこの制度に対する整備が確立しておらず、もう一つの「地域生活拠点事業」に則った形での次なるホームの建設計画となりました。

日中系における影響としては、就労継続支援 B 型における“平均工賃月額煮応じた報酬設定”の導入や、

送迎加算額の引き下げ、そして最も打撃を受けたのは“報酬区分の設定”やサービス提供時間の規制による報酬単価の切り下げ、指導員配置加算要件が厳しくなるなど、受け入れる子どもたちは変わらないのにこれまで通りの運営ではどうにも切り抜けられない状況になっている放課後等デイサービスののびのびクラブでした。

国の全体予算の大幅な拡充がない中で、“同じ大きさのパイ”の切り分け方を変えるだけのやり方には矛盾や不足が生じて当然のことです。国の予算がもっと公的に福祉に充てられることなくして、障害を持つなかまたちの「あたりまえの生き方・暮らし方」の保障や、福祉労働者の本当の意味での働き方改革は実現できないことを再び実感する年度となりましたが、一方で、いわゆる「65歳問題」における裁判の勝利を勝ち取るなど、明るいニュースもありました。

1、事業

・職員確保と定着を進めます。

2018年度、障害部では新卒者を2名採用することができました。（さらに2019年度はその実績は3名になっています。）

昨年6月、新守山にGH「あさひ」を開所するにあたっては主に中途採用を中心に進め、若干の職員異動も含めながら開所することができました。

職員確保の課題は同時に職員の定着（辞めない）の課題でもあり、そのために職員育成や労働環境改善もクローズアップされてきました。長時間労働（残業）の縮小や休憩時間の確保については各事業所ともかなり意識的に改善に取り組み、前進が見られました。まだまだ改善すべき余地も課題もありますが、少しずつ改善を積み重ねていくことが大切です。

・「暮らしの場」の拡充を進めていきます。

昨年6月、新守山にGH「あさひ」を建設・開所することができました。総勢10名が入居できるホームです。まだ運営が完全に軌道に乗らない面もありますが、丁寧に基礎を固めながらなかまたちの「暮らしの場」を創り上げていけると良いと思います。

また、2020年度には守山区の町北にも20名ほどの方が入居できる「地域生活拠点事業所」の制度に則ったホームが開所する目途をつけることができました。

・障害部全体の経営の安定化を目指します。

2018年度からの新たな報酬体系が始まる中で、のびのびクラブは大きな打撃を受けることとなりました。また、6月に開所したGH「あさひ」については、入居状況が若干遅れていることや行動障害に対応できるようになるまでには1人に対して2名の職員配置が必要であるなどの課題の解決をしながら経営状況を安定させていく必要があります。日中系事業所につい

ては職員の適正配置の課題から、人件費が計画より増額し経営を圧迫する要因となりました。日中事業所が“箱もの”である以上、国の報酬体系が大幅に増額されない限り加算をしっかりとることやヘルパーステーションとの連携等により経営を維持していくほかはありませんが、職員配置の適正化による人件費の適当な運用という課題は、障害部全体として議論し将来的に体系化されるべきものかもしれません。

ヘルパーステーションそら（障害部門）や相談支援事業所は“箱もの”ではない部分であり、今後も安定的に経営をしていけると良いと思います。

障害部全体でみると昨年度より決算状況は増額しておらず、2020年度のGH開所も見据えた2019年度の経営状況の強化が課題となっています。

2、実践

・なかまたちを真ん中に置いた実践を

各事業所においては日々なかまたちを真ん中に据えて実践に励んできました。

障害者権利条約や子どもの権利条約、障害を持つなかまたちの意思決定支援はどうあるべきか等を学びつつ、なかまたちの高齢化や強度行動障害に対する課題と向き合い必要な活動の在り方を検討しながら実践に取り組んできています。健康の維持増進や社会参加の機会を増やすこと、子どもにとっての遊びや友達とのかかわり方を大切にしたり取り組みを行ってきました。

・職員の研修の機会と内容を充実させます。

今年度も外部講師を招いての障害部全体の実践交流会が開催されました。また今年度は人材育成部の計画により法人内の研修機会が多く設けられました。今後も引き続き各事業所とも研修の機会を多く設け、名北福祉会の職員としての自覚と、一人ひとりの力量アップに加え職員集団の向上という課題にも重点を置いて研修を重ねていかなければなりません。

3、運動・組織

・きょうされん・あいされんに結集して運動を進めていきます。

昨年度も引き続き名古屋市との行政懇談会に臨み、様々な要望を出してきました。

名古屋市は愛知県の中ではずいぶん行政が補助金等の部分で他の市町村に比べてカバーしてくれていますがそれでも少しずつ全体額は減少しています。今後も更にこれまで以上の水準を保てるよう、要望を出していきます。

・2019年の「きょうされん全国大会 in 愛知」の成功に向けて

今年度いよいよ10月にきょうされんの全国大会が愛知で開催されます。

名北福祉会からは事務局長を輩出するとともに各事業所も担当者を出してその成功に向けて奮闘しているところであります。法人内では映画の上映会なども企画しながら大会に向けて盛り上げて行こうとしています。

IV. 2018年度 高齢部全体総括

1、南町の土地での新たな事業に向けて具体的な

方針を決定し、事業計画をすすめます。

- ・5月に特別養護老人ホームの公募があり手を挙げましたが、法人内外からの同意がえられず、残念ながら見送る結果になりました。今回の総括をふまえ法人の新たな事業として今後も特別養護老人ホーム等の建設に向けて議論を重ねてきました。

高齢分野としてパート職員さんも交え、図面の検討等を行いました。今後は職員体制について検討予定です。

- ・新規事業に向けて職員採用、人材育成に取り組みます。

7月に正規職員2名（1名は契約職員）を採用でき、4月1名採用します。高齢部としては大きな成果です。

ただし今後は新規事業のめどが立たないと財政上、これ以上の正規職員の採用はむずかしいですが、今後に向けて採用計画をたて進めていきます。

2、在宅生活を支える事業所運営を進めます

- ・自宅で暮らし続けたい願いを支える事業所になります。
- ・安心して過ごせる生活を大切にします。
- ・その人にとっての居場所づくりを進めます。
- ・医療的ケアの必要な人も受け入れられる施設をめざします。（町南の家）

デイサービスでも送迎時など利用者さんの薬の管理や鍵や火の元などの対応などきめ細やかな支援をし、在宅をささえています。

小規模多機能では通う事は出来ない方の、ヘルパー対応で買い物、掃除等の支援のみを行っている方もいます。その方の在宅での生活も大切にしながら、他の方とも関われる時間も大切だと考え、通えるようになると良いと考えています。

認知症の方の中にも「自分はしっかりしている。まだここに来る人ではない」と思われている方もいます。その思いも理解しながら、利用者さん同士や職員関係を作りながら居場所づくりを勧めたいと考えています。

最近利用された若年性認知症の方はできれば働きたいと思われています。その方にとって役立つ思いをどう形にしていけるか課題です。

3、介護の質の向上に努めます。

- ・ケースの支援、介護実践から学ぶ姿勢を大切にします。
- ・利用者をより理解し、共感できる力を身につけます。
- ・年1回マニュアルの学習と見直しをします。
- ・ヒヤリハットから学び安全対策を行います。
- ・研修計画を作成し計画的にとりくみます。

マニュアルの見直しと研修を組み合わせて行いました。常勤職員で見直し分担を決めて、お互いに報告し合いました。時間が短く不十分ですが、全員がまずは目を通すことに意味があると感じています。緊急時対応、防災マニュアル関係だけでなく昨年の情報公表で不足していた、個人情報保護・虐待についてブックレットで学びました。短時間職員の参加が出来ていない事が課題

です。

今年度は高齢部の正規1名、短時間職員3名の新入職員研修を実施できました。研修計画は年間の会議時の研修に留まっていますが、外部研修では今年度は実践者研修に2名、法人の初任者研修に1名参加しました。職員不足もあり社協や名介見の研修に思う様に参加できていません。

11月に行われた21老福連の研修に若い職員2名が参加し、昨年4の全体研修の講師だった村瀬氏の「よりあいの森」で話を伺う機会を持つことが出来、今後の特養建設の参考になりました。

4、職員体制の確立と人材育成に取り組みます

- ・理念の浸透をすすめます
- ・働き続けられる職場環境を整えます。
- ・南町の土地の高齢者施設建設を視野にいれ、高齢分野の人材の確保と次期の役割を担うことができる職員育成に取り組みます
- ・小規模多機能事業所運営に必要な職員の確保と高齢分野全体を考えた人事をすすめます。

法人理念について新人研修や特養建設に向けての話の中で伝えてきました。法人とつながりがある職員や長年働いている職員は理解の差はあれ一定理解できていると思っていますが、新しい職員については職員会議や日々の実践等で学ぶ機会が必要だと感じています。

職員にとっての負担感がどこにあるのか？何かあったときに相談できる環境づくりを大切にしたいと考えていますが、日々の忙しさの中で不十分さがあります。事業所会議のアンケート等で職場改善の検討を各事業所で進めています。希望休がとりやすい等の働きやすさはあると感じています。

正規職員が3事業で6名に増えました。今後は時期の主任、管理者になってもらえる人材の育成はこれからの課題です。新規事業が決まれば具体的な採用人数がきまりますが、人材育成は今後の大きな課題です。

5、安定した事業所運営ができるように努力します。

デイサービスの運営の数年来の厳しさがありますが、赤字にならない運営を目指し努力しました。小規模多機能は年間を通して利用者登録数25名の安定と前半期正規職員が少なかったことも結果として安定につながりました。

6、介護者とのつながりを大切にします

- ・日常的に利用者さんを通してご家族との関わりを大切にしていきます。
- ・高齢分野として介護者のための交流会を行います。

介護者の会は今年から隔月に実施し、7月と1月に夜の交流会を開催することになりました。7月は22名の参加がありました。(介護者2・介護者OB1名 利用者10名 職員9名)泊まりの方や東町の利用者さんもビールが飲めると喜ばれ、歌ったり、ゲームしたりと楽しい交流の場になりました。昼間の介護者さんの参加は2～3名と少ないのですが、新しい方がこられるとじっくり話を聞いてくれています。なかなかご自分から参加される方は少ないので、働きかけが必要だと感じています。

7、高齢者運動・地域の取り組みに参加します

- ・あいち在宅懇談会の世話人としての活動（名古屋市との懇談会、学習会、組織の拡大等）
- ・21世紀老人福祉の向上をめざす施設連絡会（21老福連）の活動に参加していきます。

あいち在宅懇談会として11回目の名古屋市懇談会を実施しました。18年改定のケアマネアンケート結果も報告し、要望書を提出しました。

21老福連の11月の研究大会に若い職員2名参加し分科会の発表もしました。他の施設の人と関わり、学ぶ良い機会になりました。

8、法人の他施設との交流を進めます。

- ・めいほく共同作業所のパンを販売します。
- ・保育園との交流をすすめます。
- ・憩いの家との交流、連携をすすめます。
- ・作業所のパンの販売は週1回続き利用者さんも楽しみにしている方がいます。
- ・保育園との交流は七夕会・お正月あそび会等の参加がありました。日常的な交流ができるとよいと思っています。
- ・東町職員の憩いの家での体操教室は好評で継続されています。

V. 2018年度 地域生活部全体総括

2018年は医療・介護・障害等の制度改正がされ、地域包括ケアシステム構築推進、効率化、適正化の流れです。独居、子・親双方へのダブルケア、老々介護、共に認知症の老夫婦世帯など支援を必要とされている方々は日常の家事、通院、先行きの不安、病状の進行、家計困窮等、支援範囲は広く、複雑・重層化しています。一つの事業所単独での支援、一つの法人で抱える手立てでは解決できないケースがあたり前となってきています。

人手不足による事業所運営が増々困難になっている状況下で、信頼される支援継続、支援要請が強く求められています。

1. ご本人の人権と尊厳を支え、ご本人を中心とした支援に努めます

ご本人・ご家族に寄り添い、地域内の関係者、各分野の事業所、公的機関等と繋がり、連携して支援していくこと、ご本人の人権と尊厳を堅持した支援であることを基本理念として大切にしてきました。また、職員・ヘルパー個人の業務、専門性、認識に任せるのではなく、職員間の信頼の構築、労働環境、報告・連絡等も大きく支援に影響するため、勤務時間、シフト、職員連携等に留意し、事業所運営、会議や研修機会に共有確認してきました。

2. ヘルパーステーションそら、相談支援事業（くすのき・はとおか）の事業運営・管理の改善を進めていきます。

- ・そらの運営・管理改善策は正規・契約職員の採用（2～3名）が必須条件です。採用困難な状況は恒常的で大変厳しいです。11月ようやく1名採用の結果です。引き続き厳しい状

況下で求人継続していくこととなります。業務分析をし、適材適所を把握し、部・分野を超えて人事を進めていく（兼務・異動など）ことも検討され、次年度増員の方向となりました。他方、業務管理 IT システム導入による業務の時間短縮、見える化、適正化等 成果が積み上がって出ています。さらに改善できる業務へは追加導入を積極的に進め次年度に繋げていきます。

- ・相談支援事業所の事業統合に向けて、管理者、統合時期・場所・財政基盤など相談支援会議、部会議で検討を重ねてきました。年度末に部としての具体案が提示でき、関係各位（障害部、管理会）へ報告しました。次年度に合併していく段階までたどり着きました。引き続き合併後の改善施策へ繋がります。

3. 地域生活部としての組織体制、連携を強め課題をより明確に共有していきます

- ・第4次中長期計画（～2021年度）は各事業所で管理者、主任の人事を配置し、継続した人材確保と育成をしつつ、専門性、経験を重ねて利用者、地域から信頼を得る事業実績を積み上げていく事業所運営・管理を目標にしています。現段階ではどれも途上にありますが、各事業所の課題の解消に向けて奮闘しています。また部会議の定期設定（毎月1回）を地道に重ねています。次年度は相談支援事業の合併、相談支援とそらの事業所移転により、これまで以上の情報共有、業務連携を図り、利用者、地域の課題に向き合って実績を積み上げていきます。

4. 他分野、他団体との連携に努め、行政に働きかけながら個人支援、地域支援に貢献していきます

- ・制度改正により、増々医療との連携、介護分野と障害分野の連携、地域ケア会議への参加等、地域包括ケアシステム構築の相談役、調整役、推進役としての責務が強化され業務に位置づけられてきています。

各事業所の課題、必要業務、優先順序等しっかり見極め、日々の業務のみの追求をせず、地域包括、基幹、自立支援協議会、市・区の交流・学習会、あいされんなど他分野、他団体との連携機会へは地道に参加しています。今後も継続し地域連携を強めていきます。