

2019年度 法人事業方針

<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. 2019年度 法人事業全体方針

1、事業・実践を多くの人たちに知らせ運動の輪を広げます。

***第4次中期計画（2017.6～2022.5）に基づき実行し実践をすすめます。**

・第4次中長期計画に基づき毎年の方針に反映させすすめていきます。

<重点課題>

***法人組織強化の推進**

・法人本部機能を強化するため事務局に新たに職員1名と事務員を配置します。法人運営と施設運営が強化できるように事務局職員が部の統括責任者を担い、施設管理者2名が副統括責任者となり、部ごとに運営に責任をもっていけるように体制強化をしていきます。

***人材確保、人材育成の推進**

・人材確保、人材育成が課題です。毎年のとりくみの積み重ねの中で前進できるようにしていきます。

***法人財政健全化計画の実行**

・障がい部では、今年度、守山区町北グループホームの建設を行います。高齢部では、みなみ町福祉センターが実現できるように計画や人材確保に取り組んでいきます。障がい、高齢の運営も厳しくなっており課題です。安定した事業をすすめるため、毎回、財政課題を明らかにしすすめていきます。

***みなみ町(福祉の総合センター)実現にむけ募集があれば応募していきます。**

・昨年度は、福祉の総合センター実現にむけ準備し8月の応募にむけめいほく保育園で説明会を開きましたが、おひさまのことを心配される方々等の理解が得られず混乱したこともあり取り下げました。その後、再度、各機関やめいほく保育園職員等で特別養護老人ホーム、小規模多機能事業所、地域の居場所づくりとしての交流センターの意義をおさえ、建物については、最終案の3階建て一部4階ですすめていくことを確認しました。総括をふまえ引き続き、建設にむけ理解いただけるよう努力しています。実現に向け準備をすすめていきます。

***障害者グループホーム守山区町北の建設をすすめます。**

・最優先の課題である暮らしの場「グループホーム新守山あさひ」が昨年6月より運営がはじまりました。今年度、さらに新たに「守山区町北グループホーム」の建設を行い、開所にむ

け準備をすすめていきます。

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) 法人体制の強化を図ります。

- 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）の組織体制の見直しにより課題や運動をすすめてきました。引き続きの強化を図ります。
- ②各機関会議等の開催やそこでの中心課題などの迅速な対応、会議討議の事前周知などきめ細かにすすめます。
- 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ます。
 - ・今年度「規程集」（障がい、高齢）（保育）を作成しました。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をめざしていきます。
 - ・事務の効率化など職場改善課題を明らかにし、改善にむけ手だてをとっていきます。
 - ・職員が健康で働き続けられるよう各部会で安全衛生委員会を開催します。また、安全衛生推進員において職場の安全衛生に努力します。
 - ・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ます。またコンプライアンス（法令順守）を徹底します。
- ④各部における制度改悪、事業展開に対応できる人材の育成をすすめます。
 - ・施設長、主任になり得る次を担う人材の育成を急務とし、具体的な人材育成をすすめます。
 - ・各部のハンドブックを作成しました。すべての職員を対象に研修計画をたて資質向上をめざします。
 - ・管理者、主任、中堅、新人など各役割や全職員対象に応じた研修計画をたて研修を充実させていきます。

(2) 暮らし、社会参加を保障するための支援強化を図ります。

①地域生活部の課題にとりくみます。

（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人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つとめます。

②ヘルパー初任者研修会にとりくみます。また、受講者の合格後、登録ヘルパーにつながるよう取り組みます。

(3) 法人の事業を知らせ、法人応援団を増やす活動をすすめます。

- ①法人機関誌「みんなの夢」をA4版でカラー印の発行になり好評です。年3回定期発行をします。OBや関係者に届けていきます。ホームページの内容更新や充実にむけとりくみます。

- ②「名北福祉会を支える会」を、法人の後援会的な役割として充実させていきます。
「支える会」の会員を増やしていけるよう、ニュースの発行、交流企画など充実させていきます。
- ③公開講座にとりくみます。
法人内外の方々と一緒に学ぶ場をもってきます。

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ます。

(1) 平和のとりにくみ

- 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自ら築き上げる運動を積極的にすすめます。
- 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ます。

(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ます。
- *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ためのとりにくみをすすめていきます。
- *各分野の民主団体、運動団体などへの積極的な参加をすすめます。
- *子ども食堂や他の団体との共同の事業に向けた取り組みをすすめます。
- ②地域との共同の拠点づくりをすすめます。
- ・社会福祉法人改革で組織再編に伴い「運営協議会」を設置し年3回の会議を行っています。法人事業への理解や地域の必要とする事業への意見等をいただきながらすすめていきます。
 - ・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、やだみんなの食堂など 地域のつながりをひろげながらとりにくんでいきます。

2019年度 専門部 方針

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 方針

1. 過去2年間の実績・反省を踏まえながら、組織づくりをさらに発展させていきます。
 - ① これまでの部員に加えて、新人の管理者、その他職員（主任など）にも参加していただきながら、幅広い組織にしていきます。

- ② 人材育成に係る時間や条件を法人・各分野・各事業所で、保障していきます。
- 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。
 - ① 役職に応じた研修のしくみをつくります。（管理者・新人管理者・主任・ベテラン・中堅・ステップアップ・初任者）
 - ② 研修の実施期間を5月～12月に広げていきます。
- 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。
 - ① 法人全職員研修（対象パート職員まで全職員、テーマ特養・高齢分野）を行います
 - ② 2の職員研修を多くの職員に広められるように努めます。
- 4. ハンドブックを作成し、活用していきます。
 - ① 各分野ごとにハンドブックを作成し、発展させていきます。
 - ② 初任者研修（中途採用も含め）で活用します。
 - ③ ハンドブックを活用した研修を積極的にすすめます。
 - ④ パートさんにも頒布していきます。
- 5. 職員同士の様々なかかわりを作ります。
 - ① 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。
 - ② 他分野・他施設間の交流も深めていきます。
- 6. 職員間（パートさんも含めた）のマナーづくりをしていきます。（ハラスメント防止）
 - ① マナーの明文化
 - ② ハラスメントの注意喚起（ポスターの掲示、研修など）
- 7. 法人の理念ポスター、名刺など、浸透グッズを作ります。

2. 人材確保推進部 方針

名北福祉会の事業展開としては、保育部は今後大きな事業展開はない予定ですが、高齢部障害部はまだGHなどの大きな事業展開が続き、そういう点での人材の確保は必要となっています。

また事業展開とは別に、定年退職や個人の都合による退職などからくる職員減に対応するための人材確保も引き続き必要です。日本全体で若い働き手の獲得競争は激化しており、名北福祉会もその渦中にあることは間違いありません。保育部も昨年度は明らかに人材確保をする上で厳しい状況がありました。今後更に福祉会全体で、十分な職員配置をするためにどのように人を募集していくか、目先のことでなく、近い将来やその先にわたっての人材の募集の仕方を考えていきます。

- 1、これまで障害・高齢分野が取り入れてきたネット媒体（主にはリクナビ）による新卒者の募集は引き続き継続していきます。今年度後半には保育分野も活用することを検討していきます。

- 2、保育分野においては、愛共連の「ゆめかな広場」や、実習生受け入れで結びついた専門校との関係を活かすなどして、新卒者の採用を進めていきます。
- 3、保育、高齢、障害分野においてインターシップ制度の活用も進めていきます。
- 4、人材確保推進部としては主に4月に採用する職員を対象に活動を進めていきますが、中途採用についても、各事業所の状況の把握をしていきます。

3. 地域貢献部 方針

- 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。
法人内の職員が取り組みにかかわっていただけることをめざします。
- 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。

4. 広報部 方針

1. 広報委員会の役割

情報社会の現代、広範な人々に法人のことを知って頂く機会の充実を図り、法人に関わってきた方、地域の方々への情報発信をしていく活動をすすめます。

2. 方針

① 法人だより「みんなの夢」を年3回発行します。

法人のOB、関係者、現代世代が法人のことがわかり、読みたくなるような紙面づくりをすすめます。郵送の名簿の整理を行います。

② ホームページの内容の充実を図ります。

- ・各事業所の内容がリアルタイムに伝わるように、データの充実、更新ができるようにします。特に、季節ごとの更新を行います。
- ・職員採用につながる内容の充実を図ります。

2019年度保育部 方針

はじめに

今年度は、保育分野では、世代交代や異動により、3か園が新たな園長主任体制での運営になります。法人内それぞれの保育園での歴史や規模等違いはありますが、各園の保育理念や方針をもとに職員一人ひとりの力が発揮できるような職員会運営をめざし、父母との共育を大切に、保育実践にとりくみたいと考えています。

2019年10月から幼児教育無償化について3歳児～5歳児まで原則全世帯となります。保護者の願いではありますが給食材料費に実費徴収の問題が明らかになり、無償化にかかる市町村の負担割合が公立では100%自治体責任になります。このままでは公立園が多いほど自治体の負担が増え公立の廃止・民営化は加速するのは必至です。このような情勢のもと2019年8月に愛知で保育団体合同研究集会（合研）が開催されます。おとな同士が手をつなぎより豊かな保育・子育てを実現するためにつくられた保育運動の歴史に学び、地域の保育関係者とつながる機会として位置づけ全職員でとりくみます。

<保育部 基本方針>

1. 子どもの発達保障をするとともに保育内容の充実に努めます。
2. 保護者と保育者が信頼しあって「共育」をすすめます。
3. 多様な保育要求に応える保育園づくりをすすめます。
4. 保育の願いや要求をうけとめ保育の公的保障の運動を他の関係団体と連携してすすめます。
5. 地域の子育て支援センターとしての役割を果たしていきます。
6. 北区保育団体連絡会、守山区保育・子育て・教育の会の事務局の役割をはたし、地域の保育運動の中核になっていきます。

<2019年保育部 全体の方針>

1. 公的保育制度の拡充・平和のとりくみ

・児童福祉法24条1項を軸にして、自治体責任による保育の実施義務を守り発展させ、新制度で生じる施設間の格差をつくらせないよう「子どもの最善の利益」を守るとりくみをすすめます。

2019は公定価格の見直しの年となります。現場の実態に応じた公定価格の引き上げとともに国の新たな施策保育料無償化に対して、保護者と一緒に給食費実費徴収反対にとりくみます。

・名古屋市の公立保育園の廃園、民営化反対の運動にとりくみます。

公立保育園はセーフティーネットの機能も果たしています。保育の質が守られるよう地域で公民ともつながって地域の保育を守ります。

・「子どもたちに平和な未来を！」改憲の動きが出ています。3000万署名の運動と同時に憲法9条を守るために全国の運動と連帯しとりくみます。

2. 子どもの発達保障をするとともに保育内容の充実に努めます。

・今年度からなえしろ保育園も、異年齢での保育を開始します。保育所保育指針の改定にとともに私たちが大切にしたい育ちについては、職員全体で学び討議しながら確かなものにします。

- ・障害児保育について専門機関や障害部と連携しながら発達保障をすすめます。
- ・保育分野の職員研修計画のもと、新人、中堅、ベテラン職員の役割を明確にし、個別の課題を明確にししながら、ひきつづき各園が連携して保育内容充実にむけた研修にとりくみます。

3. 保育分野での組織体制の強化、職種別会議の課題を明らかにとりくみます。

- ・次の世代を担える職員育成の課題や人材確保の問題については、合同園長主任会の定例化をすすめる共通の課題として取り組みます。
- ・職員が生き生きと働き続けられる職場にするための処遇改善について園内で業務改善等の見直しにとりくみと同時に配置基準の問題として声に出していきます。
- ・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で開催し各園でのとりくみの交流、課題に対して学習等など保育部全体の質の向上をめざしすすめます。

4. 各施設課題

- ・めいほく保育園は、新園舎で過ごしやすく工夫改善できた保育環境の中で、新たに1歳児からの異年齢保育にとりくんできました。これまで大切にしてきたことを土台にしながら新しい園舎での保育を切り拓いていきます。
- ・第二めいほく保育園は、乳児保育専門園として乳児保育要求に応じて役割をはたしていきます。園舎の改修も大きな規模で行い子どもたちの保育環境の改善をすすめます。
- ・やだ保育園は、施設条件も整い10月から一時保育や子育て支援事業を開始しました。シニカフェや子ども食堂も定期的で開催し、地域のなかでたよりにされる保育園として役割を果たします。
- ・なえしろ保育園は、休日保育について、要求を把握し制度の充実にとりくみます。今年度から2歳児から5歳児の異年齢保育になります。子ども同士の育ちあいの保育づくりをすすめます。
- ・めだか保育園は開園して3年目となります。今年度は5歳児も含めて定員が揃います。保育の中で大切にしたいことを職員集団でおさえながら保育の力量を高めています。
- ・くさのみ保育所は、世代交代もあわせてくさのみの事業や保育の積み重ねを課題にしてすすめます。
- ・病児病後児保育室「北病院にじ」の保育士派遣事業については、保育士不足のなか、安定した運営を目指し、安心して預けられる保育室となるよう北病院小児科と定期的に打ち合わせをすすめます。
- ・めいほくつぼみ保育室は、2019年度1歳児5名、2歳児5名合計10名です。めいほく保育園や第二めいほく保育園とのかかわりの中で保育づくりをすすめていきます。

2019年度 障がい部 方針

はじめに

昨年6月、新守山にグループホーム「あさひ」が開所しました。1階に女性5人、2階に男性5人、合計10名の方が入居できるホームです。「あさひ」という名前は、なかまたちと共に決めました。開所までの道のりは厳しい場面がいくつもありました。土地探し、資金の目途、職員の確保等、一つひとつをクリアしながらようやく開所することができました。その間も、行動障害の激しいなかまを一生懸命自宅で介護する親御さんや、親子ともども高齢化している家庭、急に親御さんを亡くして戸惑うなかま、様々な状況を抱えながらホームの開所を待ち望むなかまたちや親御さんたちの思いが職員たちにはひしひしと伝わっておいりました。今後も「暮らしの場」への要望は高まるばかりです。一方で、日中事業所でもなかまたちの就労や活動の在り方、職員の労働環境改善の課題、経営の問題など、日々の支援をしながら多くの課題に取り組んでいます。

今、生活保護を受けながらやっと生活しているのにその生活費を引き下げる、65歳になるからといってたくさんの日常的な介助を受けることに変わりはないのに介護保険が優先するといって介護保険に移行したら、いきなりヘルパー時間が減り本人負担が生じる、本人の「意思決定」を大切にと言いながら、本人の望む普通の生活や仕事ができるようなお金も出さなければ制度も環境も整えない、日本の国の政策は、障害を持つ当事者やその家族、福祉現場で働く人たちにとっていまだに非常に不十分であるばかりかますます後退させている状況です。

障害部は、法人の中での様々な課題に取り組むとともに、国や行政がどのような方向に進もうとしているのかをしっかりと学習しながら、法人の理念にあるようにみんなが安心して暮らせる、社会福祉が公的に保障されるべき社会になるように、多くの人たちと運動を進めていきます。

また、今年の10月に愛知で行われるきょうされん全国大会の成功に向けてもしっかり取り組んでいきます。

<基本方針>

- 1、障害ある人の発達保障と権利保障を目指します。
- 2、障害ある人の生きがい保障とその実践を進め、運動と事業の発展を目指します。

1、事業

- ・職員確保と育成、定着を進めます。

障害分野に置いては、昨年6月に新守山に新たなGHが開所したように、今後も「暮らしの場」を保障する事業はますます展開していきます。「暮らしの場」については、その形態はGHだけでなく方法も多く模索され実現されている状況が全国には多くみられるようになってきました。しかしどのような形にせよ、なかまたちが安心して自分の暮らしを築き日中事業所に通うためには、それを支える支援者集団がしっかり形成されている事が大きな要因の一つになっています。日中事業所においては、長年作業所に通い働くことに生きがいを感じてきたなかまたちの高齢化への対応や、行動障害の激しいなかまに対する学習を深めるなど、各事業所におけるそれぞれの課題に向き合い丁寧に解決しようとする取り組みが続いています。

日中事業所においても、なかまたちへのより良い支援を目ざそうとする時、やはり職員集団のあり方が問われています。

これまで「とにかく人手の確保を」と必死になって取り組んできましたが、そのことを推し進める中で更に、一人ひとりの職員の力量の向上とその集合体である職員集団の育成という課題もクローズアップされてきました。各事業所での努力はもちろんのこと、昨年から系統的にスタートした人材育成部との両輪の力で、なかまたちへの支援や実践がより良いものとなるように進めていきます。

職員の確保や育成を進め現場実践の充実をはかることは、職員の働き甲斐に大きく影響しその定着率の向上にもつながると考えます。また、労働環境の整備も職員の定着率の向上に不可欠な要素であり、昨年は「昼休憩を確保しよう」と各事業所が努力し前進してきました。

障害分野の職員にとって、労働環境を十分整備するには行政や国の政策に大きな不備があることをしっかり認識し、それを運動という形につなげなければなりません。今おかれている状況の中においても残業や休暇取得など、改善できる部分は進めていきます。

・「暮らしの場」の拡充を進めていきます。

昨年6月、新守山に10名のなかまが入居できるGHが開所しました。新しくスタートし、入居するご本人、我が子を託すご家族、それを支える職員さんたちそれぞれが「お馴染み」になるには時間がかかるものです。障害部全体ではそれを見守り、必要な支援を今後も続けていきます。今後、平成32年度には守山区の町北に名古屋市の「地域生活拠点事業所」という制度を使った、総数20名を受け入れることのできるGHが開所する予定となっています。また、昨年度開所した新守山のGHの「あさひ」の建設されている土地のもう半分も、「暮らしの場」としてどのように活用していくのか検討を進めていきます。

・経営の課題

昨年度、3年に1度の国の報酬見直しにあたって大きな打撃を受けたのはのびのびクラブでした。これは当法人だけでなく全国的に「放課後等児童デイサービス」事業を展開している事業所は大きな打撃を受けたものです。これまで通りに運営をしようとする“減算”になってしまったり、職員配置で厳しい規制になっています。障害を持つ子どもたちを十分に支援しようとしても、正規職員の配置さえ思うようにならないほどです。また、昨年度はGHが開所する事を見越して職員を前倒しで多めに採用したり、各事業所での人手不足から、年度途中で職員を採用したりしたことなどから、障害部全体で人件費が増額しました。これは今後の事業を展開していく上で非常に危険な見通しとなります。

各事業所が、それぞれ赤字をつくり出さない努力をすることは当然です。加えて、障害部残体で必要な部分、協力して報酬を増やせる部分、統合できる部分、削れる部分を見直し実行していかなければなりません。

2、実践

・なかまたちを真ん中に置いた実践を

各事業所においてなかまたちの高齢化や強度行動障害に対する課題、医療的ケアに対する課題、なかまたちの働き甲斐や充実感の持てる活動への取り組みを進めます。

児童デイサービスにおいても、こどもの権利条約にのっとって一人ひとりの子どもを大切にし、遊びや生活の主人公となれるような実践を進めます。

・研修の機会と内容を充実させます。

昨年度から新卒の採用者を迎えるようになり、今年度も3名の新卒者を迎え入れます。また障害部は中途採用者も多く、法人の理念、目指すものをしっかり身につけていけるような研修を行っていきます。それが日々の実践にきちんと反映されているか検証する機会や仕組みを作っていきます。

3、運動・組織

この間、全国的には65歳以上の介護保険への移行問題や、強度行動障害を持つなかまたちへの支援の問題、生活保護切り下げの問題、優生思想とどのように向き合うのかなど、多くの問題に取り組んでいます。これらはすでに当法人のなかまたちにも深くかかわっている問題です。私たちを取り巻く様々な問題を解決できるよう、きょうされん・あいされんに結集し、運動を進めていきます。

今年10月の「きょうされん全国大会 in 愛知」の成功に向けて取り組んでいきます。

2019年度高齢部方針

はじめに

高齢分野が事業として始まり15年になります。現在、在宅生活を支える事業（小規模デイサービス、小規模多機能型事業、ケアマネ事業、ヘルパー事業）を運営していますが、今年度は地域の中で終の棲家として特別養護老人ホーム、在宅生活を支える小規模多機能事業をすすめる年にしたいと考えています。

看取りまでできる入所施設の建設は高齢分野の念願の事業であり、地域のニーズにもこたえる事業と考えます。小規模多機能型事業所は守山区町南での3年間の運営で地域の在宅生活を支える事業として役割を果たしてきた実践の上に上飯田地域でも進めたいと考えています。

今後、建設が決まれば職員採用、人材育成、財政面と課題は多いですが、知恵を出し合い、全職員の力をあわせ進めていけるよう努力していきます。

高齢者部全体方針

1、上飯田南町での新たな高齢事業等の計画をすすめます。

- ・地域ニーズに応えられる新規事業を進めていきます。
- ・名古屋市の介護事業計画の公募（5月）があれば手をあげていきます。
- ・新規事業に向けて職員採用、人材育成の計画に合わせ、準備をすすめます。
- ・事業計画について職員全員で話し合い進めていきます。

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）

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。

4、職員体制の確立と人材育成に取り組みます

- ・職員組織のあり方を検討していきます。
- ・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。
- ・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。

- ・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。

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厳しさがありますが、赤字にならない運営を目指します。

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交流会を行います。

7、高齢者運動に参加します

- ・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）

8、法人の他施設との交流を進めます。

- ・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。

2019年度 地域生活部 方針

はじめに

人口減少、少子高齢化の抱える社会課題は、核家族、単身高齢者の増加が加わり、2025年問題、ターミナルケア問題、介護スタッフ不足、介護離職問題等 未解決不透明なままです。公的なサービスだけでは支えきれない状況に自助・共助を強め、限られた財政基盤で適正化・効率化が進められ、同時に住み慣れた地域の中で住まい・医療・介護・予防・生活支援が途切れることがないように連携強化していく地域包括支援システムの構築が求められています。システムを構築し、連携強化していくのは「人」なので、医療、看護、介護、福祉、日常生活支援に関する多様な分野、グループ、会をまたいで活動、仲介、調整していくことができる人材（ケアマネ、ソーシャルワーカー）確保・育成が望まれています。

地域生活部全体方針

1. 相談支援事業所（はとおか・くすのき）を合併・移転し、業務改善・専門性向上に努めていきます。

- ・各相談支援員の業務プロセス（目的・短中期目標・方法等）を振り返り、めいほく相談支援事業所として再構築していきます。
- ・新業務プロセスに沿って業務改善・専門性向上の目標・方法・計画を検討し、実行していき

ます。

- ・事業所運営に留意し、財政基盤の安定に向けて施策探求していきます。

2. ヘルパーステーションそらの組織体制強化、業務改善を継続して進めていきます。

- ・正規・契約職員の新採用（計 3 名）にともない、事業所移転し（相談支援事業所と同居）、業務改善（業務管理・分担）を加速させていきます。
- ・業務改善の推移とともに特定事業所加算Ⅱを取得していきます（下半期）。
- ・専属ヘルパー獲得に向けて第 5 回介護職員初任者研修講座を計画し実施します。

3. ケアプラン町南、相談支援事業所、そらの業務連携を強化し、地域課題を検討、共有していきます。

- ・そらの職員加入、相談支援事業所合併、事業所移転を契機として地域（北・守山）、分野（障害・高齢）を超え、情報共有、業務連携、ケース検討等を増加させます。

4. 他分野、他団体との連携、交流に努め、行政に働きかけながら個人支援、地域課題、地域福祉に貢献していきます

- ・北区、守山区介護サービス事業所連絡会、名古屋市介護サービス事業所連絡会、北区自立支援協議会、きょうされん・あいされん等の定期会議、交流会、研修会に積極的に参加し、専門性、制度、将来展望の学習を重ね、利用者の側に立った発信、運動を連携して推進していきます