

2019 年度 法人事業報告

<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 法人事業全体報告

特徴的な点は、

- ①みなみ町福祉総合センター実現にむけ協議書を提出しましたが、不採択となりました。
- ②障がい者グループホーム町北ホーム建設が完了し、4月開所となりました。
- ③保育部では、8月全国保育団体合同研修集会在愛知で開催、障がい部では、10月にきょうされん大会が開催され、つくりあげる側にたって成功させることができました。
- ④ヘルパーステーションそらの移転、相談支援センター鳩岡、くすのきが合併し「相談支援センターめいほく」となり、そらと同じ事務所に入り課題を改善してきました。

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。

<報告>

本部事務所に半日事務職を配置し事務所職員が増えました。また、現役事務長の配置をおこないましたが、障がい部統括者、鳩岡の引継ぎ、町北ホーム建設等が一杯で、本部の実務的な仕事の引継ぎは難しい状況でした。統括、副統括体制での各部課題や各組織会議を行ってきました。

***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。

<報告>

人材確保部では、障害・高齢の新卒確保にむけネット媒体を使って取り組んできました。障害新卒2名採用、契約職員から正規職員7名採用できました。高齢は経験者1名確保。保育

部は、あい共連「ゆめかな」、「就職フェス」、法人での就職説明会、大学訪問にとりくみましました。栄養士4名と保育士新卒1名経験者4名を確保しました。新卒者の確保が厳しい年となりました。

短時間職員確保も含め、人材確保にむけ、広告費用、紹介料がかなりの費用となっている状況があります。

***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。

<報告>

毎月の会計報告の期日提出が改善されてきていることで試算表が早く出るようになりました。試算表をもとに人件費と入所者数など分析し、前半期分析から改善として、常勤換算での配置はどうか、作業内容の検討、受け入れ人数の状況など改善にむけ努力してきました。保育部では、弾力運用執行にむけ検討し、障がい部施設への運用等、計画の見直し、執行にむけた理事会承認を経て執行してきました。

***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。**

2018年度は、特養福祉の総合センター実現にむけ8月に応募する予定で準備し、めいほく保育園での説明会を開きました。しかし、おひさまのことを心配される方々の理解が得られず混乱したこともあり結果取り下げました。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ました。建物については、見直し提案した3階建て一部4階ですすめていくことを確認しました。今年度は、引き続き、めいほく保育園保護者の方々にも経過や今後のことについて報告し理解いただけるようお願いしてきました。募集があれば応募し、実現に向け準備をすすめていきます。

<報告>

今年度の方針のもと各施設でも再度確認の場を持ち、めいほく保育園職員では、ニュースを発行し保育園の意思を伝え、6月に保護者に個別に声かけを行い、7月11日全体説明会を開催しました。保護者の中でも意見が分かれていたため、その後、めいほく会常任幹事保護者より苦情解決の申し出がされました。苦情解決にむけ第三者委員の長谷川弁護士、春日井洋さんによる意見書がだされました。結果、すべての保護者に説明不足な点があったことについての謝罪文及び謝罪をすること、少しでも日照を確保するという事で南北側3階底をとったこと、採光システムを導入し改善するという内容を受け、8月9日に保護者一人ひとりに説明を行い、8月19日説明会を中央設計元木さん同席いただき日照等について説明を行いました。保護者の参加は、12人(10家庭)で採光システムの効果や工事中の保育、お日様を大切に保育づくりについて、今後も説明会を開いてほしい等の意見がだされました。10月31日に説明会を開き、8月16日に協議書を提出し、ヒアリングが実施されました。結果は、医療体制が強い所に決まり、名北福祉会は不採択になりました。次回の公募にむけ引き続き準備をしていきます。

*** 障害者グループホーム守山区町北の建設**

- ・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」の建設を行います。開所にむけ準備をすすめていきます。

< 報告 >

障害者グループホーム町北ホーム建設にむけ、入札、建設、住民説明会、入居者選定委員会、職員体制確保などすすめ、4月開所を迎えることができました。

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。

< 報告 >

- ①各組織が定期的に会議をもち、方針に基づいた取り組みをすすめてきました。引き続き努力していきます。
- ②効率的に会議をすすめていくために 事前の課題整理、準備、出席者への周知、決定したことの確認など努力してきました。
- ③規定集を今年度も作成し職員に配布しました。管理者が規程を理解し労務管理がすすめてきましたが、施設の市の監査で、指摘事項により改善してきました。職員のコミュニケーションや働く姿勢、モラルなどの課題があり働きやすい職場づくりめざしとりくんできました。

労組との懇談を持ち、休憩時間や事務時間、研修保障など職場改善に努力してきました。

④人材育成部で研修会を開催しました。各分野でも、研修計画に基づき研修を行ってきました。

(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。

<報告>

ヘルパーステーションそらの移転、相談支援センターはとおか、相談支援センターくすのきが、8月より相談支援センターめいほくとして1つの事業所となり、そらと同じ事務所に移転しました。ヘルパーの打ち合わせや相談支援では複数でケースの相談など課題にむけ一歩前進しました。

(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もむけとりくみます。

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。

<報告>

①5月、10月、1月と3回法人だよりを発行しました。ホームページの充実が引き続きの課題です。

②支える会交流会として9月15日にBQQ交流会が開催され 20人余の参加がありました。会員を広げていきます。

③公開講座は、2月9日「檻の中のライオン」(憲法問題) 椋大樹(はんどうたいき) 弁護士に取り組みました。145人参加でした。憲法で守られていることの意味と報道で知る政治のこととの関連がよく理解できたと好評でした。

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。

< 報告 >

平和行進や平和を守る集会に参加や各施設でとりくんできました。平和の大切さを常に意識して伝える機会を持つようにしてきました。

(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くんでいきます。

< 報告 >

- ・各専門部が定期的に会議をもち課題を整理しとりくんできました。各とりくみが居場所やたのしみになっています。引き続きつながりをひろげながらとりくんでいきます。
新たに「ぼちぼち」の空いている各週土曜日に開催したいということで、地域のみなさんに集まっていただき状況交流を行いました。交流会を開催し、各とりくみの状況や今後のことへ思いなど交流しました。今後も一同に集まって交流する機会を持つことが必要です。
- ・運営協議会は、5月と11月に開催しました。

Ⅱ. 2019年度 保育部 事業報告

あいち合研の成功に向けて力を注いだ前半期、そして教育・保育の無償化めぐり、問題点やそこへの対応、年度末は、新型コロナウイルスの感染拡大により、感染の不安と日常の活動に大きな制約を感じながらの保育、目まぐるしい1年間でした。

保育部はめいほくやだは、新園舎で2年目の1～5歳の異年齢保育。なえしろは2～5歳の異年齢保育が本格スタート。めだか・第二めいほくは園長・主任の管理体制が新たになりました。くさのみは、入札の年で何とか落札ができ運営の継続が決まりました。

1. 公的保育制度の拡充・平和のとりくみ

2019年度の夏は、愛知で全国保育団体合同研究集会（あいち合研）が行われ、7500人程の保育関係者が集まって、学びあいました。合研成功に向けて、実行員会や地域ブロックで会議・集会を重ねながら、たくさんの人に参加してもらおうと取り組みました。若い職員が実行員会で企

画や広める取り組みに関わりながら、主体になって作り上げる喜び、保育の歴史やつながりながら保育の未来を変えていく運動を体感できた機会になりました。

待機児問題や保育士不足・処遇改善などの諸問題の改善が進まない中で、10月より消費税増税と抱き合わせて、幼児教育・保育の無償化が始まりました。今回の無償化で保育の一環である食にかかる副食費が保護者負担になり、民間園では、園ごとで徴収額を決めてよいという形で、入所した園によって子どもへの処遇に格差がうまれることが懸念されます。無償化も願っていますが、まずは「どの子どもも安心して質の良い保育が平等に受けられる保育園を整備すること」「質の確保のために保育園職員の処遇を改善すること」が切実な願いです。保育園の2号認定子どもの公定価格が認定こども園の1号認定の約4分の1と言う、公定価格の不平等さももっと明らかにして運動につなげていこうと、今年も、秋の署名運動に取り組んでいきました。各園で目標を掲げて取り組み達成する園も多くあり、紹介議員を要請するための国会行動も、職員や父母も参加して取り組みました。そして、国会では9年ぶりに参議院で署名が採択されました。あいち合研、署名行動と、つながって動けば変えていける可能性を感じた年でした。

前半期は、平和を守る取り組みでは、各園で平和行進への参加や、平和のとりくみ等などをすすめてきました。近年、保育部では原水禁世界大会への参加がないので、来年度は保育部として参加を位置付けていきたいです。新型コロナウイルスの感染拡大に関する情報一色になっていますが、改憲の動きは変わっていません。子どもの権利と平和と改憲の動きを繋げながら、父母も巻き込んで一緒に考え行動していくことが来年も大事です。

2. 子どもの発達保障をするとともに保育内容の充実

各園異年齢保育が進む中、なえしろ保育園でも今年度2～5歳の異年齢保育が始まりました。保護者の中には保育が変わる不安から、子どものできない姿＝異年齢になったせいでは、という声もありましたが、子どもたちの姿に職員は確信を持ちながら保育づくりをきました。

保育所保育指針で「めざす10の姿」が具体的に掲げられましたが、保育部各園では「到達した子どもの表面的な姿」ではなく、安心して自分の今を出し、日々子どもたちが体験を通し、関わりを通し、学びや発見や、自分らしさを見つけていく過程を大事にする保育をつくってきました。行事の取り組みも、行事が目的ではなく子どもたちが作っていく過程を大事にできるよう、各園で工夫をしてきました。その視点で、めいほく・なえしろで取り組まれている年用のお泊まり保育を、めだか・やだでも今年度初めて年長で取り組みました。父母参加の運動会の内容も、日常楽しんできた取り組みや親子で一緒に体を動かして遊ぶ内容に工夫するなど、行事の内容も各園で工夫してきています。冬の保育部実践検討会では「卵を植えたらどうなる？という子どもの発想から、異年齢集団で遊びを展開していった実践」をみんなで学び交流し合いました。いろんな年齢の子がいるからこそ、安心して自分の気持ちが言えたり、認められたりしている、異年齢の良さを子どもの姿から学び合いました。

各園異年齢保育で、子ども同士の関係性の中で育ちあうことを大事にするけれど、前庭には各年齢の発達の特徴をおさえることも大事です。各園で発達学び、ヒヤリハットなどの危機管理についても、学習を進めていきたいです。

3. 保育分野での職員育成

主任会で、保育の冊子『名北の保育』の見直しを始めました。指針が改定され、園の保育カリキュラムが「保育課程」から「全体的保育の計画」になりました。新しい職員も増える中、名北で大事にしてきた子どもの見方や、保育の内容を加え作成してきました。年度末の完成は間に合いませんでしたが、大枠は出来上がっているので、20年度前半には活用が実現できる見通しです。

若い職員も増えている中、異年齢保育の実際を、園の枠を超えて見て学ぼうと、保育分野内で保育見学の実施も取り組む方針でしたが、結局体制がなかなか取れずあまり行けませんでした。引き続き来年度への課題です。

あいち合研では、職員みんなが合研で成功にむけ裏方として取り組む一方、実践提案も行いました。

全体の学習では今年度は、描画を通して自分の思いを表現すること・聞いてもらう喜び保育部の大事さを学ぼうと、月に田中義男先生を講師に描画・表現活動の学習会を行いました。個々の研修は、各種研修の他、あい共連や法人で取り組んでいる、新人研修・中堅研修・ベテラン研修、年齢別他見学など、テーマをそれぞれ職員研修に参加してきました。研修はたくさんありますが、経験年数や役割に合わせて職員の主体的な力が発揮されるような学びを保障するか、保育部全体でも系統的な研修計画を明文化していくことが課題です。あわせて定年退職を迎える職員も毎年おり、世代交代や保育の継承も大事な課題です。

4. 職員確保にむけて

職員確保は、「新たな職員を迎えること」と、「職員が働き続けていけるように処遇改善など労働環境を整えていくこと」の2つがあります。

処遇改善では、労働組合と月1回のペースで懇談を持ちながら、課題を共有してきました。労働時間＝保育、保育実務は時間外や持ち帰りと言う状況を改善しようと、事務時間の保障を時間内に、できない時は超勤を確認しあいながら、その過程で事務時間の目安づくりをすすめてきました。時間内で事務が取れるためには職員体制の改善も必要です。園内努力だけでは限界で、配置基準の見直しなど制度拡充の運動が引き続き大事と秋の署名行動や、自治体交渉にも力を注ぎました。

10月には保育補助者の確保のために、最賃が上がる中で処遇改善手当の支給額の見直しを行いました。2020年4月から「同一労働同一賃金」の労働法改正が始まることにむけ、契約職員、短時間所金の諸手当について検討し、組合と懇談を持ちながら改定案をつくりました。

業務と運動のすみ分けの所では、「父母と共に」は大事だがしんどいという声もあります。「なぜ父母とともに」が大事なのか、保育制度が守られてきた歴史なども、職員と押さえなおしながら、引き続き一緒に考えながら改善も探っていきます。

例年たくさんの採用もしていますが、定年や諸事情での退職者も一定おり、特に19年度は給食職員の退職が重なったので、複数の給食職員と保育士確保に向けた取り組みを行いました。7月にあい共連の「夢をかなえる保育園ひろば」。9月からは就職説明会を数回開きました。しかい例年のように、就職説明会や採用募集に対し問い合わせの人数が少なかったため、秋以降も、市内と市内近隣にある養成を施設長で手分けをして訪問し、企業の行う就職フェスタへの出店もさらにいき、就職説明会の回数も更に増やして行いました。しかし、特に保育士確保については例年以上にとっても厳しい状況でした。20年度は定年退職者が複数いてさらに保育士確保が必至です。

保育の楽しさやりがいや法人のよさを、外へ出向いてアピールして行く、養成校の学生に届くアピールの工夫がさらに必要です。

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、保健担当者会、子育て支援担当者会、と各担当者会を年間計画・課題をもって、それぞれすすめてきました。

施設長会は月々行い、各園の状況の共有、全体の課題の具体化、予算・決算・収支の状況の把握、情勢、運営全般にわたっての議論・執行を行ってきました。特に今年度は処遇の見直し、人材確保では時間をとり動きを作ってきました。

合同主任会は、保育内容の充実にむけ、各園の保育内容の交流や、全体研修、実践検討会の準備、保育冊子の見直しを中心にすすめてきました。

給食担当者会は、献立の振り返り、食の学びをしてきました。基本献立の作成を輪番で行っていますが、業務改善目的で昨年後半導入した栄養計算ソフトを、各園が活用できるための打ち合わせに時間を費やしました。

保健職、支援担当の会議は、年間会議数が多くはありませんが、それぞれの専門での学びや交流を行いました。保健職担当者会は、看護師のいない園への救急蘇生の学習会の援助、各園で取り組んでいる健康教育の学びあいなど行ってきました。支援担当者会は、「こどもの貧困」の実態理解にテキストを活用して学びを行い、各園の支援の取り組み状況や子育て・子どもの実態など交流しあってきました。

各担当者会の開催は定着しています。保育部全体の課題や、各担当者会が今年度、どこに問題意識を持って取り組んでいるかなど、全体で共有できることは今後の課題です。特に、管理者集団である合同園長主任会では、各園の状況を共有し、保育内容の向上と人材育成にむけ議論や活動の具体化していくことが今後も課題です。

6. その他 地域との共同、地域にねざした保育園めざして

北区、守山区、東区、3区でそれぞれの園が地域の諸団体や地域の保育園や地域とつながった取り組みをしています。「地域にねざす」は法人・各園の理念です。その地域の特色も考えながら、その園・その地域にあった「ねざす」取り組みをすすめてきました。(詳しくは各園総括)

地域の保育の運動では北区では北区保育団体連絡会の事務局を担いながら、地域の保育要求を束ね運動をすすめ、昨年は特に上飯田東保育園の統廃合に対し、親の要求を聞き取りながら交流の場を作ってきました。守山区では守山保連で、署名や学習会など取り組みを継続してきました。東区で東区子どもセンターの活動を一緒にすすめていくことが課題です。

Ⅲ. 2019年度 障がい部 事業報告

はじめに

優性保護法による強制不妊手術問題（1人あたり320万円の補償という、不十分な判決）、逆累進課税制度である消費税10%の導入、処遇改善加算問題（さらなる分断と成果主義の持ち込み）、放課後等デイサービスの報酬の減額・名古屋市の10人定員問題、就労継続B型の報酬減額問題、65才問題、生活保護切り下げなど、障害のある人たちとその家族、福祉労働者のくらしや働き方を壊し、矛盾・分断を持ち込む法制度が整備されてきました。一方で、ハンセン病家族訴訟の一定の勝訴、参議院選挙によって重症心身障害者の議員の初登頂（重度訪問介護を就労分野にも使えるようにする運動）、相模原殺傷事件の判決（被告個人の特性に問題を矮小化し、社会の背景問題に迫らなかった）、その背景にある優性思想問題（生産性や社会の役に立つか否かだけで、人の価値をはかり、弱者を排除する考え方）など、様々な問題がありました。1年後の報酬改定で、ホーム内身体介護、生活介護の報酬、食事提供加算や送迎加算など各種加算制度は削減の焦点になっており、それらを守るための書影行動（緊急要望署名行動）なども課題になっているところです。

国が打ち出している「全世代型社会保障制度」は、「国民の負担増と給付の抑制」ありきの政策となっており、先に述べた法制度の整備は、その端的なあらわれです。

また2020年1月末からの日本における新型コロナウイルス感染が大きな課題となりました。人類に立ちほだかる課題に対して国・自治体・法人・事業所・個人の姿勢が問われています。国に補償を求めるとともに、仲間・家族・職員の命とくらし、事業を守る行動が求められています。また1日も早い終息に向けて、私たち一人ひとりができること、行動変容も大切です。

法人障がい部内では、①くらしの場づくり、②人材確保・育成、③きょうされん大会 in 愛知への運動づくりに柱を置いてきました。また病休者が全体で3名出たこと、などから④職場環境づくりや職員集団づくりも改めて課題になりました。また、障がい部統括（専任）も、この4月から配置することで、各所の課題解決に努めてきました。

<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。

昨年度末から、5名の若い職員（うち新卒職員3名）を迎え入れることができました。昨年度から数えると、10名近い若い職員が入職しています。さらに次年度に2名の内定者を出しています。これは人材確保・育成部の努力のたまものであり、法人や障がい部にとって、大きな財産です。一方で、年度末に2人の職員（新卒入職者）の退職がありました。今後の人材育成・人材確保に投げかけられている課題です。

障がい部では、ハンドブック研修の第2期を実施してきており、6名の職員が受講しています。また、のびのびクラブでも全職員対象にハンドブック研修を行ってきています。メンター制度（上司ではない先輩が相談役）も、一定の効果を上げています。

一方で、昨年度末で退職された人をはじめ、今年度に入っても退職者が出ており、その補充が十分進まないまま、各所常勤で1～2名の慢性的な人材不足の状態でした。町北 GH 職員の必要人員も明確になってきましたので、障がい部全体で、人員確保できる具体的な手立てを、早急に人材確保部とタッグを組みながら、進めていきます。

また、病休者を3人出したことについても、課題でした。職場の人間関係、支援現場での矛盾、コミュニケーション課題が浮き彫りになっています。どの事業所においても、職員が長く働き続けられる環境づくりが必要です。後半期では、病休者の面談や復帰プログラムの作成、実施についても、障がい部統括も入りながら、進めてきました。3人の病休者のうち、2人は3/31までに復帰することができました。今後もフォローをしていきます。

さらに各職場内・職員間でのハラスメントめいた案件も課題になっています。ハラスメントを許さない、困ったことは職場で報連相して解決する、相談窓口の設置（理事長・各施設長）ハラスメントについての学習・啓もうなど、原則的な対応していきます。

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、「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。

ホーム全体の課題を一定解決してきました。

町北ホーム開所に向けて準備してきました。

同時に2019年度は、暮らしの場の大幅な再編や改善を一定することができました。

昨年6月、新守山に10名のなかまが入居できるGHあさひが開所しました。仲間を受け入れる、新しい暮らしの場ができたことは、仲間や家族、職員にとっても大きなよこびであり、自信になりました。一方で、今年度に入って、慢性的な職員不足や、病休者が生じ、従来の運営が困難になることも生じました。利用者および家族にお休み協力をお願いしなければならない事態も起きました。統括はじめ、他事業所の管理者も加わりながら、1日も早く通常の運営ができるよう、改善努力してきました。

新しい暮らしの場づくりでは、家族の会である「暮らしの場をつくる会」、町北 GH に26名もの家族から応募を受け、入居者選定委員会（8回）の実施、職員間では、全職員会議を2回開き、全国的な「親亡き後の課題」の共有や、町北 GH に向けての意思統一をしてきました。また名古屋市

や福祉医療機構との補助金・借入金の手続き、建設業者の入札、9月末からの建設工事の着工、近隣住民のみなさんへのあいさつまわり、すべての進捗についてニュースの発行で周知を行ってきました。

くらしの場の大型化、めいほくホーム未来の移転や、めいほくホームあすかの住居契約満了課題、スプリンクラー問題、人材確保と育成、病休者問題、相談支援を中心とした各分野の連携課題、ホーム内身体の煩雑な事務処理など、課題が山積していました。その意味で「めいほくのくらしの場」は大きな曲がり角（転換点）に来ており、それらの課題を解決できるチャンスになるような、今回のGH町北づくりに方向を向けました。

管理者同士の討議や協力、全職員との学習や意思統一などする中で、一定の改善をすることができました。ただし、改善までに時間のかかる課題もあり、（ホーム内身体のサ責課題、めいほくホームの人員が不足など）次年度への引き続く課題もまだ残っています。

次年度町北ホーム稼働に向けて徐々に準備を整えてきました。あすか（女性ホーム）・あさひ1（女性ホーム）引っ越し、支援の引継ぎ、新規入所者の受け入れ準備も進めることができました。人員は若干足りませんが、スタートしながら補充していきます。また地域生活支援拠点事業については、守山基幹相談支援センター、名古屋市、ひまわり福祉会とも連携しながら、準備を進めてきていますが、非常にニーズも高く、その支援体制づくりは、次年度の大きな課題です。

・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ました。10人定員問題についても、他事業所や各種連絡会とも連携しながら、名古屋市に働きかけてきましたが、大きな変化には至っていません。次年度は年度末に6人の高校生が退所予定になっており、経営完全の一定の方向性が求められます。

障がい部全体の赤字課題についても、根本的な解決ができていません。特に日中事業所での経営の切迫は深刻です。各事業所が、それぞれ赤字をつくり出さない努力をすすめてきており、当面毎年度1人以上の新入利用者を迎える努力をするようにしました。また、今年度半ばに職員の体制が不足し、ホームの稼働率が低くなることがありました。これについても、日中事業所の管理者の協力も得ながら、徐々に立ち直ることができ、年度末には利用抑制もほぼ解除することができました。次年度のホーム全体の稼働率を高めていくことで方向性を再度確認し、受け入れを進めていきます。

2、実践

・なかまたちを真ん中に置いた実践を

実践的な課題も多くありました。特に強度行動障害の特性の理解、見立てと対応の手立てについて、専門性が求められてきました。各事業所で、そうした障害のある方への理解や対応について、

職員が困っていたり、何より仲間たちが困っているのも実際です。例えば、日中とくらしの場で、対応の検討会議やケース会議を開くことも大変有意義でしたし、今後も発展させていくことが大切です。また鳩岡の家では、名古屋市の強度行動障害支援派遣事業の活用等も含めて行ってきました。今後は法人の中でも、強度行動障害に特化した職員の育成などにも力を入れていきます。

仲間のチーム支援づくりのところで、困難さを抱えていることもありました。支援者同士の意見や支援の違いに、戸惑う職員の姿も少なくありませんでした。ケースによっては病気休業につながることもありました。原因には、職員同士の共感関係、信頼関係、コミュニケーションの不足があげられます。原則的には、「仲間が主人公」という視点に立ちながら、会議でお互いに話し合い、みんなで決めたことはみんなで実行し、定期的にモニタリングし（評価・見直し）、さらに実践することが大切です。

また、相談支援を中心として、日中・余暇・暮らしの場の連携を深めることも大きな課題です。法人外事業所との連携も含めて、サービス調整会議を積極的にすすめ、地域で暮らし、働く障害のある方への支援を充実させていくことが大切です。

今年度より、障がい部統括（専任）を置き、各所のリーダー会議、職員会議に参加し、各所での状況や困難課題なども共有し、解決に向けた努力をしてきました。

・研修の機会と内容を充実させます。

この間、きょうされんの藤井常務講演会（プレ企画）、鳩岡でのプレ企画、被災地研修知研修、名障連の新規採用者研修、虐待防止研修、リーダー職員研修、市社協の研修、会計研修、強度行動障害実践研修（滋賀）、全障研大会 in 長野などなど、たくさんの各種研修に参加してきました。

また法人内の人材育成部による各種研修、ハンドブック研修（新人職員・のび職員対象）も積極的に参加してきました。法人の歴史や理念を理解すると同時に、専門性の向上、人材の育成・定着につながるよう、進めていきます。

3、運動・組織

・きょうされん大会 in 愛知に向けて

「きょうされん大会 in 愛知」成功に向けた取り組みを、障がい部として進め、大会を大きく成功させる力になってきました。今回の大会に向けた、取り組みを進めてくる中で、仲間・家族・職員において、きょうされんへの参加、運動理解、意識づくりが大きく進んだことは評価できました。

第1に、大会事務局長と実行委員、各種担当の派遣を行い、大きな役割を果たしてきました。大会全体をつかさどる事務局長、各種企画全体を担う企画、合唱構成担当、特別分科会担当など派遣していますまた各事業所内でもきょうされん担当を新たに位置づけ、法人内会議も行い、北東ブロックにも積極的に参加してきました。

第2に、協賛金を集める活動を進めてきました。位置づけの弱さ、不十分なこともあり、目標までは届かなかったものの、力を集中させることができました。

第3に、プレ企画等の参加なども参加してきました。位置づけがまだまだ弱かったものの、多くの仲間・家族・職員が参加することができました。

第4に、当日の参加も、仲間・家族・職員で約150人の参加ができました。日中事業所間の統一が困難なこともありましたが（開所位置づけにするなど）、それでも、各所目標達成に向けた努力をすすめることができました。

第5に、家族のつどいの中でも、大会の振り返りを企画として実施し、きょうされん、大会の意義について確認し、理解・協力を広げることができました。

・きょうされん40周年記念映画「星に語りて」「夜明け前」上映運動

きょうされん40周年記念映画上映運動も行ってきました。こちらも実行委員会を立ち上げ、事業所間の連携も含め、8月に、鳩岡の家、北医療生協わいわいルーム、めいほく保育園等にて、総勢100名を超えるたくさんの方に映画を鑑賞していただきました。このことを通じて、事業所間の交流もすすみました。次回の上映会に向けても、準備を進めていきます。

●新たな管理課題

障がい部全体の強化課題として、統括部の役割の明確化、施設長の役割のより明確化があります。

統括部がまだまだ、障がい部全体の課題を把握したり、見立て・手立てをとることができていません。これを機能させるためには、統括部の役割の明確化と実行できる体制づくりが必要です。

また各事業所の管理者・施設長のところでも、役割の明確化と管理や実務実行できる体制づくりが必要です。

会計・給与・請求・現況報告など期日までの実務実行、超過勤務の把握と改善、経営改善、事務職員配置や事務効率化など。またあいされん運営委員会への参加が乏しく、運動の原点としてきょうされんを新たに位置づける必要があります。また実践・経営・運動を管理すべく、事業所の目標設定や自己評価なども、今後の課題です。

IV. 2019年度 高齢部 事業報告

新型コロナ禍における介護を取り巻く状況は日に日に厳しさを増しています。医療崩壊のみならず介護崩壊が全国ですすんでいる状況です。特に訪問介護では一日何人もの利用者さん宅へ伺い、そこでの支援は緊張を増し、疲労もピークに達しています。

そもそも国の政策により自立支援を名目に自己負担増と福祉サービスの削減を強いてきた結果、細きれのサービスの限界や慢性的な人材不足、介護職員の過密な労働の実態がコロナ禍でさらに浮き彫りになりました。同時に事業所の縮小、事業の休業など苦境に陥り、全国で800か所以上の高齢者事業所が休業状態との報道もあります。それでも国は報酬改定を実施する予定をしていると表明しています。人員確保も含め、財政的にも厳しい年度の始まりになりました。

課題は山積していますが一つひとつ丁寧にすすめていきたいと思えます。

高齢者部全体

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。

- (1) 地域ニーズに応えられる新規事業を進めていきます。
- (2) 護事業計画の公募（5月）があれば手をあげていきます。
- (3) 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。
- (4) 事業計画について職員全員で話し合い進めていきます。

昨年度、協議書を取り下げた経緯もあり、今回は南町プロジェクトでの検討をすすめるとともに、他分野の職員会議にも参加し説明や意見交換などを行い、職員一人ひとりがこの事業の実現にむけて考えられるような場を設けました。

プロジェクトでは、高齢分野全員の意見をもらいながら、人材確保・育成計画、施設の図面、介護内容など具体的に話し合ってきました。また、地域の方たちへ個別に訪問し、案内を配布し、新しい施設に対する期待の声を頂いたり、保育園の親への説明会を開催し、8月の協議書提出に向けて準備をすすめてきました。今回提出した協議書は残念ながら採択に至りませんでした。あきらめることなく地域の期待に応えられる施設建設の実現のため、次の公募に向けて継続的な準備をすすめていきます。

今年高齢部としては初めての新卒者、2月には経験のある職員、あらたに契約職員2名の採用ができました。今後は世代交代とあわせ次期事業を担える職員の採用をすすめたいと考えています。

2、在宅生活を支える事業所運営を進めます

- (1) 自宅で暮らし続けたい願いを支える事業所になります。
- (2) 安心して過ごせる生活を大切にします。
- (3) その人にとっての居場所づくりを進めます。
- (4) 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）

ご家族や本人の都合で短時間、長時間利用希望にきめ細かく対応しています。朝食を食べる方もいます。デイサービスでも必要に応じ職員（兼務）がヘルパー対応をしている方もいます。

小規模多機能では自宅での介護負担等が増え泊まりを利用する方が増え、調整に苦慮する時もあります。独居や高齢世帯のため受診が難しく、定期受診の他に病状にあわせ受診する人も増えています。独居の方は自宅での服薬管理（飲み忘れ、飲みすぎ）をしている方もいます。

利用者さんに出来ること（配膳、おやつづくり、せんたくものたたみ、たより配り等）はやってもらい、その方の役割を発揮してもらう居場所づくりをしています。利用者さんが出来ることを探すことも職員にとって大切な役割です。

3、介護の質の向上に努めます。

- (1) ケースの支援、介護実践から学ぶ姿勢を大切にします。
- (2) 利用者をより理解し、共感できる力を身につけます。
- (3) 年1回マニュアルの学習と見直しをします。
- (4) ヒヤリハットから学び安全対策を行います。

(5) 研修計画を作成し計画的にとりくみます。

今年度も各事業所で利用者さんの役割づくりや持っている力を発揮していただくことを大切に
した介護を実践しました

日常の業務の中での申し送りや記録などで、職員同士で常に利用者状況の把握や共有を行ってき
ました。時間差勤務もあり、顔を合わす機会の少ない場合は、事業所会議などで情報の共有が図れ
るようにしています。今年度も秋に、3事業所合同でそれぞれケースを持ち寄り、事例検討会をお
こない、実践を振り返り、共有することでその人理解を深める機会になりました。

高齢部の年間研修計画を作成し、危険予知、法令順守、虐待防止など短時間職員も含めて研修の
機会を設けました。今年は初めてうつ病予防の研修を実施し、自身のストレスを数値化して知るな
ど分かりやすかったと好評でした。体制の問題もあり、外部研修にすべての職員が十分に参加す
ることは難しかったのですが、参加した職員が事業所会議の中で報告し、職員全体のものになるよ
うに努めました。

今年度も、担当を替えてマニュアルの見直しと確認をしました。毎年行うことで、事業所の実態
に合わせてマニュアルを改善していく機会になっています

特に今回の嚥下事故をうけ、再度全職員に緊急時対応マニュアルを徹底しました。12月には北
病院の言語聴覚士を講師に「嚥下機能について」の学習会をしました。嚥下機能の仕組、誤嚥の危
険性の判断の目安はあるが、実際はいつ起こるかかわからないことを理解することを学びました。

4、職員体制の確立と人材育成に取り組みます。

(1)職員組織のあり方を検討していきます。

(2)理念の浸透をすすめます

(3)働き続けられる職場環境を整えます。

(4)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え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。

今年度より統括責任者が管理者から本部職員に変わり、管理者から2名の副統括責任者体制に
なりました。9月に特養建設を視野にいれ正規職員の異動を行い、3事業の正規職員を複数化し
ました。それに伴い今までの正規職員会議を高齢部会議（主任・管理者）に移行し、3事業所の
常勤会議（正規、契約）を従来どおり行ないましたが、職員が増えたことでこれまで少し曖昧に
なっていた正職の役割、常勤の役割を明確にし、それぞれが自分の役割を意識して働けるよう
な会議を定期的に位置付けるようにしました。

また、職員が増え、年齢や介護経験の違いもある中で、介護観を共有しながら実践を進めてき
ました。今後も十分なコミュニケーションをとりながら、お互いの良さを認め合える職員集団づ
くりを大切にしていきます。

休憩時間はほぼ全員がとれるようになり、有給も計画的に消化できていますが、一部職員の超
勤が多く課題です。後半期職員不足だった「めいほく町南の家」の職員採用ができ改善できつ
つあります。3月はコロナウイルスの影響で職員体制が一部きびしい事業所がありました。

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。

地域に信頼される事業運営をしながら、赤字にならないように努力していますが、今年度もデイサービスは2事業とも年間を通して厳しい状況が続きました。新規利用者があるものの、退所者もあり全体を通して安定した利用者数はむずかしい状況があります。

小規模多機能事業所は後半期退所者のため登録数が22名になりましたが、いきいき支援センター一等から紹介で登録数がほぼ25人を維持し安定しています。

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。

夜の介護者の交流会を8月に行いました。泊り等の利用者さんも参加しますが、介護者同士がつながれる機会になる席等にも配慮しました。介護者OBの参加もありましたが、もう少し参加者が増えるとよいと感じています。

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）、あいち在宅福祉サービス懇談会（在宅懇）の世話人としての活動（名古屋市の懇談会、学習会、組織の拡大等）に参加していきます。

今年も老福連の全国研究交流集会（金沢）に2名参加し分科会の発題者の役割を担いました。他事業者との交流は学ぶことが多いです。12月には管理者会議に参加し、介護保険の動向について学び、グループ討論では外国人労働者の受け入れ、処遇改善加算、ICT化について意見交換しました。

在宅懇の世話人会議には出席できないこともありましたが、事業所間の情報交流を行い、社会保障制度や外国人雇用に関する学びの場になりました。また、3事業所ともユーザー評価に参加し、評価結果の意見交換なども行いました。

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。

週1回の町南でのパンの販売では作業所の仲間が職員と一緒に来てくれます。毎週、楽しみにパンを買われる方がいます。

保育園の七夕会、正月遊び会に参加しました。午後の時間に保育園訪問し、年長組みの子どもたちと一緒に交流することができました

デイサービス東町の体操教室を憩いの家で開催し利用者さんが参加してくれています。

V. 2019年度 地域生活部 事業報告

福祉会の理念を指針とし、第4次中長期計画（2017・6月～2022・5月）に沿って2019年度の総

括をします。高齢、障害、疾病 ほか様々な状態、状況、不安を抱える方々への支援（医療・看護・介護・福祉・日常生活支援）継続をしていくには事業所の人材・運営管理・財政への信頼、安定が求められます。目標、課題、機会を絶えず整理して利用者支援に努めていきます。

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。

（報告）

前年度から継続して話し合いを設け、4月にタイミング良く貸事務所の物件情報が入り6月に移転することができました。8月「相談支援センターめいほく」として合併し再スタート。管理者も変わり、一つの事業所として動き始めることができました。業務プロセス、優先課題など目標を共有して新たな事業所としての基盤づくりを行っている段階です。

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。

（報告）

職員3名の入職は、管理者・サ責のヘルプ支援従事時間を軽減でき、運営管理・システム運用の業務効率が進み、6月の移転を可能にしました。

移転と7月の市の実地指導（障害分野）の機会が業務を見直す好機となりました。

下半期の職員体制変化（管理者・サ責の3名産休育休）により上半期業務改善の成果が得られたものの事業所加算取得目標は次年度以降へ先送りとなりました。また、第5回介護職員初任者研修講座は11月開講、3月末修了できました。

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。

- ・そらの職員増、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。

（報告）

移転により、そら・相談支援の情報共有、伝達等は容易になり、業務連携、ケース検討も日々の

中で確実に増えており効果を実感しています。下半期相談・ケアマネの勉強会を実施できました。ヘルパー人材の確保については、法人課題として人材情報、確保、登録へ地道につなげているところではあります。

ヘルパー人材の増加、安定は業務連携の強化推進へ直結するだけでなく、支援提供の質につながり利用者にとっても大きな利益となります。次年度へ重要継続課題です。

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。

(報告)

各連絡会、協議会、会議、交流会、研修会への参加は事業所ごとで継続的に実施できています。今後の課題は、部として連携して推進していくことです。

年度末、新型コロナウイルスにより軒並み連絡会、会議、研修会等中止、延期の状況となっています。