

# 名北福祉会 第4次中長期計画

2017年6月～2022年5月（5年間）

## 1. 第4次中長期計画策定の目的、期間

### はじめに

「社会福祉法等の一部を改正する法律案」が国会で審議され4月法案が成立しました。国は福祉分野に営利企業を参入させ規制緩和と市場競争で安上がり福祉をすすめるようとしています。国は社会福祉法人「改革」と称して「内部留保問題」を攻撃の矛先にして、地域公益活動などを義務化して公的責任を転嫁する政策を打ち出しています。政府は

こうして福祉の産業化と社会保障の抑制、削減を進めていますが、この方向では福祉が良くなると思えません。利用者負担が増え、お金の無い人はサービスが使えない、公的責任も後退しかねません。また福祉労働者は賃金はじめ処遇の低下と過重労働を強いられます。地域福祉は安かろう悪かろうの福祉が広がりかねません。私たちは、社会福祉法人改革に抗して、権利としての福祉を押しすすめる運動を地域で共同して取り組み、公的責任に基づく福祉の拡充をすすめます。

日本経済は、アベノミクス経済政策の失敗か消費税の増税の影響か、実質賃金はいつこうに上がらず実体経済は行き詰ったままです。国民の貧困と格差は広がる一方で、所得が増えずに更なる増税に苦しんでいるのが実態です。

安倍政権が掲げる子育て支援策や「介護離職ゼロ」でも絵に描いた餅で具体的政策が見えません。昨年国費1130億削減し介護報酬の引き下げにより、多くの事業所が倒産に追いやられる事態がありました。今年度は、介護離職ゼロ予算は460億です。おまけに100万人を超える要支援者が在宅サービスを受けられない介護難民の状態です。

4月障害者差別解消法施行され他の人との平等が求められましたがどこまで実現できるかが大きな課題です。

こうした状況の中、第4次中長期計画にむけ各4分野、組織、財政強化にむけた委員会を設けすすめてきました。

## 保育部 第4次中長期計画

### はじめに

新制度の下保育がますます市場化され、保育の質にも格差が広がる中、だれもが安心して預けられどの子も安心して育ちあう保育園として、保育内容を積み上げていきます。施設数が増え、職員が増え、共同の運動の在り方を考えていく必要もあります。制度のない中から要求を制度化して実現させてきた事業を、制度の充実を目指すとともに職員の確保や運営を安定させていく事が今後5年間に求められています。保育現場の処遇の低さが社会問題化されていますが、公的保育制度との充実の中で処遇改善の運動も進めつつ、法人の中でも運動と保育の両輪を大事に働き続けられる条件を作り上げていきます。

名北福祉会がこうした事業に取り組んできたのは、共同保育所から現在にいたるまでの「共にそだちあいつくる保育」の歴史・法人の理念が土台にあります。歴史や理念繰り返し学びながら、現

状に合わせた運営・保育内容と積み上げ、次世代につなげながら父母や地域と共同して引き続き公的保育を守る運動、保育制度拡充の実現の運動をすすめていきます。福祉会内だけでなく、他団体との連携を大切に、課題に取り組みます。

特に保育内容の所では、どの園でも異年齢保育が中心になります。

なぜ異年齢保育を行うのか、何を大事にしたいのか、子どもたちにどんな力を育てたいのか、をどの園でも抑え合いながら、豊かな保育内容づくりと子どもを深く理解する保育の力量を高めていくことが必要です。実践を出し合い、保育の積み上げを形にして残していく事を、4次の中では取り組んでいきます。

## 1. 地域・就学後の課題

- ・守山区・東区での就学後の子どもの見守りも含めたネットワークづくり（矢田地域での子ども食堂のようなとりくみ）
- ・卒園児のOB会の組織化など、つながり続けられるための継続的な取り組み、思春期の時期よりどころになれるような居場所、拠点づくりを各施設の特徴に合わせて探っていく（中学生対象の保育体験、夏休み中の受け入れ、2分の1成人式、二十歳の呼びかけなど）

## 2. 障害児保育の課題

- ・障害部・障害児分野との連携。
- ・3歳未満児の保育園入所はいまだ困難な中での、障害児の集団保育を制度的にも実践で認めさせていく。

## 3. 休日保育の課題

- ・制度上の保育時間は8時~18時だが独自で延長を行っているところでの、延長を実施できるだけの補助金の増額。
- ・障害児や0歳児の受け入れのところでの補助金の増額

## 4. 病児病後児保育の課題

- ・委託料は、年間基本分と利用児童数に応じた加算分の組み合わせになっています。2015年には、急な利用・キャンセルが多く発生した場合、余剰となる出勤した職員の人件費について運営安定化のために基本分が充実され増額されました。そもそも利用児童数に合わせた加算ではなく一律委託料として支払われることが必要だと考えます。
- ・利用料の問題では、低所得者減免が適応されることになりましたが、キャンセルも多く、子どもの変動の多い理由には、保育園の保育料にさらに利用料も支払うことの負担があります。北保連では、保育料負担軽減として第2子減免を要望しています。北病院や病児保育連絡会などとともに保育料負担軽減を求める必要があります。

## 5. 保育力量を高め、職員一人ひとりが役割を持ち力を発揮できるよう、引き続き研修計画をたて保育の専門性を高めていく。

- ・パート職員も含めた研修を計画・実施する。
- ・キャリアパスを作り、それぞれの世代、経験年数での役割を明確にする。各園や分野の研修を充実させる。
- ・他分野との実践交流や世代間の交流を行う。
- ・実践集、給食レシピ集など、積み上げてきた実践を5年の間でまとめていく。

## 6. 職員育成の課題

- 保育の「仕方」を学ぶだけでなく、保育の思想、父母や子どもへのまなざしを共にしていける学習
- 様々な価値観を持つ職員が集まってくる中で、子どもたちの姿を話すことを軸に、保育の中身について語り合うことができるカンファレンスなどの取り組み。
- 働き続けたいと思い、働き続ける見通しがもてる職場づくり。子育て世代も増えてきている中で、会議の持ち方など具体的に検討していく。
- 「仕事」と「父母とともにの活動」の整理をしつつ、大切にしていきたいことや、働きがいにつながるような丁寧な伝えあいをしていく。
- 世代交代ができていくように、次世代の育成を進める。

## 7. 職員確保

- 保育の仕事の良さ、仕事に対する誇りを伝えていく機会
- 保育養成校へのアピールや保育学生向けの「自主実習」「保育体験」の受け入れ。
- いわゆる「潜在保育士」の掘り起こし、カムバックを促すような取り組み。

## 8. 各施設課題

### めいほく保育園

- 新園舎建て替え、1歳~5歳の異年齢保育の実践
- 新しい事業 24時間緊急一時保育の子育て支援の取り組みに地域要求をつかみ事業運営をすすめます。
- 父母とともにつながりを大切に励まし合いながら取り組みをすすめます。
- めいほく保育園新園舎の建て替えもあり、財政的な園運営を考えすすめます。

### 第二めいほく保育園

- 子どもたちにとって快適に過ごすことのできる施設改修 トイレや沐浴室
- 乳児保育の積み上げ
- 運営委員会としての組織や運営のあり方

### なえしろ保育園

- 一時保育事業・子育て支援事業の取り組み
- 2歳から5歳までの異年齢保育の実践
- 守山地域での子育て支援のネットワークづくり
- 守山教育子育ての会へ参加し地域の保育要求に応える
- 父母とともにの園運営、組織づくり

### めだか保育園

- 一時保育事業・子育て支援事業の取り組み
- 1歳から5歳までの異年齢保育の実践
- 守山地域での子育て支援のネットワークづくり
- 守山教育子育ての会へ参加し地域の保育要求に応える
- 父母とともにの園運営、組織づくり

### やだ保育園

- 2018年にむけ新園舎の建替え、移転。

- ・新園舎での、1~5歳の異年齢保育の実践。
- ・新園舎で、一時保育・子育て支援拠点事業など、地域の子育て支援事業のスタートをめざし、東区の子育て支援に取り組む。
- ・父母会との連携など、園内の組織の在り方と運動づくり
- ・東区の子育て関連団体との共同の運動づくり。

#### 西部くさのみ保育所

- ・3年ごとの公募での運営継続
- ・3年契約の中でも受託が継続できた時の職員の採用・育成
- ・契約内容の改善

## 障がい部 第4次中長期計画

### 1.【重点課題1】人材確保と育成に向けて

#### 1.事業の計画に見合った人材の確保・育成の計画をつくる

- ①明確な事業拡大のビジョン（法人のビジョン・障がい部のビジョン）  
新規事業として35人分の「暮らしの場」を5年間で様々な形でつくる。  
初年度（2017年度）は、7名の暮らしの場づくり。
- ②現在の欠員と新規事業により、2017年度必要な正規職員数  
2017.3.31現在の欠員状況…はと2人、友4人、安井1人、め作2人、のび0人、  
新規事業…ホーム5人（次年度必要な常勤数）→合計14人
- ③今後5年間における、障害部の人材確保・育成のビジョン

#### 【ホーム新規事業の必要な人材】

ホーム35名の仲間たちの生活の場づくりにおいて必要な、正規職員数  
常勤換算25人分の職員、常勤職員（うち正規18人・臨職3人）、非常勤4.0人（常勤換算）

#### 【参考】ホームにおける人員配置の現状

今のホーム実績だと15名の仲間（365日6人）で、常勤換算11.0人、常勤8.0人（正規7人・  
臨職1人）非正規3.0人

#### 2.人材確保・育成のための「組織」をつくる

法人の組織→「人材確保推進部会」「人材育成部会」の立ち上げ

#### 3.計画に沿った人材確保（質と量）の「手立て」をつくる

- ①社会福祉士実習など各種実習制度の活用（安井の家を中心に）
- ②これまでの人材の確保策の検討と見直し、これまでの実績の分析（新卒~20代の確保課題）
- ③あらゆる確保の努力・実践

#### 4.「しくみ」をつくる

##### 研修制度の確立

初任者研修・中堅研修・管理者研修、年間を通じての研修計画

同期の集団作り、先輩が後輩に伝えていく仕組みづくり、キャリアパス、自己覚知、気づき

## 5. 「かかわり」をつくる

確保した人材を「手放さ」ず、手塩にかけて「育てる」

- ①スーパーバイズ
- ②コーチング

## II. 【重点課題2】 暮らしの場づくり

目標は5年で35名分。日中事業所利用者の中の緊急ニーズを割り出して目標を設定すると34名のニーズが出てきています。日中事業所に通われているたくさんの方々のニーズに答えていくには、新規のグループホームの建設以外にも、建設会社、土地オーナーによる建て貸しや、名古屋市との話し合いを進め市営住宅を利用する方法など、ハード面では形式にとらわれない、多様な方法でニーズに答えていく必要があります。引き続き、グループホーム建設委員会、暮らしの場をつくる会を中心に進めていきます。

## III. 日中活動の場

- 1. 日中活動を通じて、仲間たちの発達保障をすすめます
- 2. 日中活動のあり方と授産活動の位置づけの見直しを検討していきます。  
→授産のあり方プロジェクトを
- 3. 高齢期の障害者・家族への支援をすすめます。
- 4. 新規の入所者を迎えられるように環境を整えます。

## IV. 児童デイサービス

- 1. 事業継続、事業拡大、実践向上のための職員確保と職員育成
- 2. 児童発達支援事業所の立ち上げと保育分野との連携
- 3. 障害児通所支援事業の運営の安定

## V. 防災対策

- 1. 地震などの大規模災害にそなえて、避難計画・シミュレーションづくりをします。  
→障害部災害対策委員会（仮称）の立ち上げ（ex. 年に数回実施。安否確認の方法、避難場所への誘導方法の確認、情報通信手段の確認（インターネット・災害用伝言ダイヤル171などの活用）、個人情報保護と共有、緊急連絡先の把握、障害種別の対応、地震・津波・水害・大雪・発生時間に応じた対応策などシミュレーションする。）
- 2. 災害時における近隣との協力体制（学区や民生委員協議会など）やつながりを強化します
- 3. 施設の耐震強化
- 4. 福祉避難所の指定や防災協力事業所の登録を、障害部全体ですすめる。
- 5. 避難場所の確認、備蓄の確認や炊き出しの練習など

## VI. 経営の安定

- 1. 事業所間の連携をすすめ、利用者の安定確保とサービスの安定提供をすすめます。
- 2. サービス提供の増加を図ります。収入増・支出減をすすめます。
- 3. 利用者の獲得をすすめます。日中事業所のあき定員を埋められるよう
- 4. サービス区分や人員配置の適正化をすすめます。

5. 法人内他事業の連携と職員兼務による経済的効率化をはかります。

## Ⅶ. 第4次中長期計画を実現させるための環境づくり

第4次中長期計画やその重点課題の実現させるためには、そのこと（例えばグループホームづくり、人材確保や育成）に従事できる環境づくりが欠かせません。

1. 組織改善・業務改善・事務の効率化（事務の集中やセンター化など）・会議のあり方改善、授産のあり方改善をすすめます。
2. 管理者（所長）・サービス管理責任者（主任）、正規職員、臨時職員、短時間勤務職員などの役割の整理と明確化をすすめます。

## Ⅷ. 「運動」の視点を常に持ち、行政に働きかける取り組み

第3次中長期計画が進む中、法人内においては職員不足が深刻化してく実態があり、きょうされん・あいされんをはじめとする障害者団体に結集してより運動を強化いくことが少しずつ困難となっていました。しかし現在の障害者おかれている現状は、これまでの「障害者運動」の成果と結果に他ならないこと、「運動なくして実践なし」の視点を再度認識をし、障害福祉現場における深刻な職員不足の現状や、障害当事者のおかれている厳しい状況を、運動を進め行政も動かしていく方向からも改善するべく、進めなければなりません。

1. あいされんやきょうされん、そのほかの障害者団体と連帯し、行政懇談会や中央集会等への職員及び家族及び障害当事者が参加できるようにします。
2. あいされんなどの運動をする団体に必要な職員の派遣ができるようにします。
3. きょうされんやあいされん、その他障害者団体の取り組む署名活動や情勢学習会への参加を積極的に進めます。

## 高齢部 第4次中長期計画

① 看取りまでできる住まいのあり方を検討し、「終の棲家」となる施設の建設をすすめます

めいほくがめぎす誰もが安心して最期まで地域で暮らすことのできる施設の在り方を早急に検討し、建設をすすめます

② 職員の採用と育成をすすめます

新施設の建設と、今後の事業展開を視野に入れた職員の採用を行います  
研修制度を確立し、次期管理者育成を含め職員育成をすすめます

③ 事業所の方向性を探り運営の安定をはかります

介護保険の動向を迅速にキャッチするとともに、「私達のめぎす介護は何か」を確認しながら事業所の方向性を探り、運営の安定をはかります

④ 4事業所（デイサービス、小規模多機能、ケアマネ事業所、ヘルパー事業所）の連携を強化します

4事業所と連携し、事業の安定とよりよい利用者支援をすすめます

#### ⑤訪問看護事業所の立ち上げを検討します

介護現場で高まる医療ニーズに応えるために、訪問看護事業所の立ち上げを具体的にすすめていきます

## 地域生活部 第4次中長期計画

### 1. 地域生活部の組織体制の強化

・居宅支援事業所（ケアプラン町南）、相談支援事業所、ヘルパーステーションの各業所に管理者・主任・職員の人員体制をつくります。各事業所とも資格が必要な事業であること、高齢部・障害部の人事体制とも密接に影響していることから法人全体の人材確保、育成とリンクしていきます。

### 2. ヘルパーステーションそらの特定事業所加算2の取得

・人権、尊厳、利用者主体を堅持し、法令順守、健全性（業務管理責務、業務手順、秘密保持、業務記録の整備・管理、請求実務の健全化）、従業者の質の向上（会議、研修、ヘルパー支援等）、他団体との連帯・福祉運動推進の改善を行い、安定継続した支援提供できる事業運営をしていきます。

### 3. 相談支援事業所、ヘルパーステーションとの事務所統合

・相談支援の事業所体制の強化については、運営費補助額の増額等 制度改善が必要となりますが、相談員を増員し事業所としての信頼・活動実績を積み上げていくことが必要です。さらに居宅訪問部門の事業所と事務所統合（同一場所）を図ることで連携強化に繋がり、地域内外の連携への積極的関与も補い合っ活動性が高められます。

### 4. 相談支援事業所と居宅支援事業所の業務連携および活動基盤が異なる地域課題の検討

・地域相談支援の役割、責務が法制度の見直しとともに強化されていくことが予想される中、これまで以上の連携体制強化を図っていく必要があります。一方で相談支援事業所は北区内を主、ケアプランは守山区を主、ヘルパーステーションは障害支援を主、高齢部事業所は守山区と北区内となっている現状があり、地域単位としての活動連携に偏りがあり情報共有、活動連携がしにくい面もあります。

利用者・ご家族を中心に地域支援関係者がチームとなって支援していくための法人の体系づくりを含め検討していきます。

## 組織・財政 第4次中長期計画

### (1) 社会福祉法人改革に対し新たな定款、組織における法人運営の強化

- ・名北福祉会組織図と事業所図、機関会議の役割と構成の明文化を行った。各機関会議が役割を担い運営を強化します。

### (2) 法人の人材育成にむけたとりくみ

- ・特別委員会をたちあげ「法人職員研修実施要綱」「プログラムづくり」をすすめていきます。
- ・作成した規程集を周知徹底していきます。各分野のハンドブックづくりをすすめます。

### (3) 専門部の役割を発揮した活動の展開と充実

広報部：ホームページの充実、求人ページを充実させ人材確保につなげていきます。

法人リーフレット見直し新たに作成していく。広報誌の充実

研修人材育成部：組織の支え手となる職員の人材育成計画を具体化しすすめていきます。

地域貢献部：地域活動をすすめ「きずな社会」を広げます。

人材確保推進部：人材確保にむけ大学訪問、ハローワークなど戦略を相談しすすめていきます。

### (4) 安定した財政基盤

- ・修繕計画（長期計画）たて、計画にもとづく財源をつみたてていきます。
- ・公的制度後退の中、事業計画、財政分析を行い、計画に基づく予算作成、執行していきます。
- ・戦略マップ作成と推進

### (5) 情勢に対応する経営戦略マップ作成の見直しと実施

- ・法人の内部環境、外部環境による「強み・弱み・機会・脅威」を出し合い、第4次中長期計画における経営戦略マップを作成し推進していきます。