

# 2020 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. 2020 年度 法人事業全体報告

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、各部、専門部体制強化をすすめます。

**\* 人材育成、人材確保、地域貢献、広報の各専門部の充実**

・各部専門部を置いたことで課題が前進してきました。引き続き役割が果たしていけるようすすめていきます。

**\* 法人財政健全化計画の実行**

・財政健全に運営できるよう各部、各施設が目標をたて運営していきます。

**\* みなみ町(福祉の総合センター)実現にむけて**

・2年後の公募にむけ「福祉の総合センター」（特養、小規模多機能、交流センター）実現にむけ引き続き準備していきます。

**\* 各施設の実践の充実**

・障がい部では、新たに町北ホームの運営がはじまりました。各施設が、実践の充実にむけとりくんでいきます。

### <事業報告>

・コロナ感染対策により、研修や会議など中止や工夫をしてとりくんできました。

保育園では、「登園自粛のお願い」が名古屋市から出たことで三密等の感染予防をすることができました。高齢や障がいでは、自宅待機は難しく、感染対策のもと運営をおこなってきました。

・みなみ町福祉センター実現にむけて、建設委員会と高齢部プロジェクトで検討してきました。建設委員会の動きが伝わるようにと建設委員会ニュースの発行や予定地に看板の設置、建設に向け隣のめいほく保育園でだされたことの改善（外遊びの保育工夫や中庭に太陽光 LED 設置、駐輪場、駐車場改善）をめいほく会常任幹事会で報告しながらとりくんできました。高齢部プロジェクトでは、協議書内容の検討や図面の見直し給食について検討してきました。次期の計画に応募するために準備をすすめてきました。

- ・財政健全化については、コロナ感染予防で利用や行動制限での減収、保育園でも仕事が見つからないと0歳児の入園や特別事業利用が減り収入減となりました。その他に「そら」のヘルパーがいなかったために収入が減る状況になっていました。ヘルパー確保に向け、プロジェクトを組み改善に取り組みました。法人施設のヘルパー資格もっている職員や知り合いにヘルパー募集をよびかけることで少しずつ成果あり収入が増えてきました。中間決算分析、予算策定を各部の施設長会で丁寧に行い、改善課題を明らかにし取り組んできました。今年度より開所した町北ホームでは、新たな入所者、職員体制のもとで運営してきました。しかし、職員不足やヘルパー資格のない職員配置ということで資格取得もすすめてきましたが、赤字が回復できず課題です。
- ・友の家西側の土地が売りに出されました。福祉医療機構からの借入れによって購入しました。2年後には、障がい者グループホームを開所することが条件です。また、安井の家の東側隣地に家付きの土地が売りにだされました。安井の家が狭いということもあり保育園の弾力運用により購入し、家も利用した支援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）強化

組織体制の見直しにより課題や運動をすすめています。引き続きの強化を図ります。

#### ②各機関会議等の開催

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

- ・同一労働同一賃金にむけ一部見直しを行いました。新たに「規程集」（障がい、高齢）（保育）を作成します。職員一人一人が理念や諸規程を理解し、職員のモラル、ハラスメント防止、職場ルール、リスク回避などに努めていき、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

- ・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研修をすすめています。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。

### <事業報告>

- ・組織体制については、一昨年より、本部体制に事務局長1名、短時間事務員1名を増やしました。また、事務局会議を定着させ、課題にとりくんできました。
- ・会議については、コロナで感染防止から「オンライン会議」を取り入れ行ってきました。なかなか慣れない面もありますが、法人内の各所で活用し打ち合わせを行ってきました。

研修についても「オンライン研修」を企画し、他の団体主催のズーム研修に参加してきました。

- ・同一労働同一賃金にむけ、慶弔金や被服手当、交通費など見直し改善してきました。
- ・送迎等の際に違反や事故も起こるため、法人のすべての車にドライブレコーダーを搭載し事故防止にむけた対策をとりました。
- ・ハンドブックについては、障がい、高齢ではハンドブックを使って研修をすすめています。
- ・保育部は、ハンドブックを合同園長主任会で見直し、「名北福社会の保育Ⅱ」を作成し保育部全職員に配布しました。冊子の活用にとりくんでいきます。

## **(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、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。**

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。

## **<事業報告>**

- ・そらプロジェクトを立ち上げ、ヘルパー確保にむけて、チラシ配布や各施設のヘルパー資格者などの取り組みの中で成果がでており改善につながってきました。
- ・初任者研修会を今年度も取り組み、無資格の職員はじめ参加者をよびかけました。8名が資格取得でき、登録ヘルパーにつなげていきました。

## **(3) 法人の事業を知らせ、法人応援団を増やす活動をすすめます。**

### **①法人機関誌「みんなの夢」**

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「名北福社会を支える会」**

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**

法人内外の方々と一緒に学ぶ場をもってきます。

## **<事業報告>**

- ・法人だよりは、5月、10月、1月と年3回発行してきました。OBや関係者に郵送しています。郵送数が少しずつ増えてきました。「法人だより」を郵送の際に同封した署名や支える会への呼びかけに沢山の方の協力をいただきました。引き続き輪をひろげていく努力をしていきます。
- ・ホームページ充実にむけ写真や内容を補充してきました。保護者や求人などホームページ魅力あるホームページにしています。
- ・支える会は、今後、計画しているみなみ町建設や友の家ホーム建設実現にむけ、支える会の会員を増やす呼びかけを行いました。OBからの賛助会員が増えてきました。

・公開講座は、コロナのため見送りました。

### 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) 平和のとりのくみ

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。

#### <事業報告>

・平和行進は、今年度は、上飯田や平安通の街角のスタンディングで行われ、保護者や職員が参加し、平和の大切さアピールしました。保育部の各園では、「平和って何？」を絵本や給食で考える機会を保育の中でとりくみ、保護者の方にも伝えてきました。

・2020年12月「唯一の戦争被爆国 日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名」にとりくみ、集まった署名を事務局に送りました。

#### (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。

\*地域貢献部を中心に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。

・法人組織での運営協議会を年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。

#### <事業報告>

・コロナの感染防止のため、集まりことは中止せざるを得ないということで休止しましたが、コロナ感染状況に配慮し各とりくみがすすめられました。

・わいわい子ども食堂は、コロナ感染予防で開催場所が使用できないためフードステーションに変更しました。フードバンクからの食品、寄付の米など150袋を用意し渡してきました。少し落ち着いた9月から屋外で日曜日に子ども食堂を開始しましたが、11月からは、またフードステーションとなりました。

・憩いの家の集いも緊急事態宣言中は中止し、状況に応じた対応で開催されてきました。

・やだシニアカフェもコロナの感染防止対策をとり、要望に応え10月より再開しました。

### 4、新たに「社会福祉経営全国会議」が結成されます。名北福祉会も加盟し、権利としての社会福祉事業を実現するための行動と実践をすすめます。

2017年4月、社会福祉法人制度改革により、法人組織、会計の企業型(新会計基準)への変更、財政措置のない地域貢献(慈善型サービス)、本来国が果たすべき公的責任(社会福祉等の拡充)

を社会福祉法人の自主的な取り組みに求めています。さらに資金・人材を自前で融通できる大規模化の促進や連携法人制度の検討など、法人改革は次の段階に進んでいます。国が進める全世代型社会保障改革で生産性の向上やヘルスケア産業など福祉の市場化の促進も示され、私たちが望む憲法にもとづく権利としての社会福祉が消えようとしていることに強い危機感があります。

そこで、子ども・高齢・障害などの分野の団体と研究者が連携し準備をすすめ、権利を守る「社会福祉経営全国会議」を立ち上げることになりました。

名北福祉会も誰もが平和のうちにゆたかに暮らせるよう全国組織とともにすすめていきます。

### <事業報告>

- ・「社会福祉経営全国会議」からの情報提供や情勢学習会開催、財政学習会、コロナ対策の国への要望書を提出など経営や社会福祉制度拡充にむけたとりくみに参加してきました。

## Ⅱ. 2020 年度 保育部 事業報告

はじめに

昨年度は、コロナで始まり終わった1年でした。そして今もまだ続いています。世界中で感染が広がり多くの命も奪われ、あたりまえの日常生活が一変しました。命にかかわる未知の感染症に、保護者の生活や仕事も影響を受け、保育園の感染予防と感染への不安の中での保育、保育内容もこれはやっていいのだろうか、1つ1つ吟味しながらの保育づくりとなりました。コロナ禍を通し、見えてきたや、どんな状況の中でも保育で大事なことがあるなど、明らかになったこともありました。

昨年度の方針では保育部は保育要求に基づきながら事業・施設を広げてきたところから、「子どもの権利」を視点を保育の基本の押さえなおし、保育実践の積み上げ（特に異年齢保育）を課題に掲げましたが、外部研修も大半がなくなり、他園視察や実践交流等、学びの機会が少ない1年になりました。この状況はまだしばらく続くので、こうした中でもできる学びを工夫し保育づくりをしていくことが引き続き課題です。

### 1. 公的保育制度の拡充・平和のとりくみ

4、5月は緊急事態宣言により学校の一斉休校や企業もテレワークが増えましたが、保育園は「国民の生活に欠かせない事業」（エッセンシャルワーク）として、開園し続けました。登園自粛要請で、各園4割程度の登園率でした。登園自粛で登園人数は減っても、入所児童数人の保育委託費が支払われ、運営や保育士の処遇に大きく影響することはありませんでした。あらためて児童福祉法24条1項で「国、自治体の保育の実施義務」がうたわれ公的保育制度があることの大事さを実感しました。

自粛期間中は、大人も子どももストレスを抱えました。家庭の中で親子で息づまってしまふ、仕事が減り経済的に大変になる、変わらず仕事はある保護者も感染の不安や休めないストレスを抱えるなど、みんなさまざまなしんどさを抱えた時期でした。各園、休んでいる家庭に電話や手紙や訪問などし、家庭の状況をつかめるようにし「大変な時はいつでも来てね」と声をかけたり

しました。

園の保育は、少人数での保育の中で子ども一人ひとりを丁寧に関わることができ、時間内で事務や打ち合わせができ、「普段もこのくらいの比率で保育士がいたら、もっと良い保育ができる」「今の保育の最低基準がいかほどか」を実感する機会になりました。

密を防ごうにも子ども1人当たりの面積基準や保育士の配置では、空間を広く取る保育は不可能です。コロナ禍を機に、こうした感染症や災害時に子どもの安全、命が守れる配置基準をと秋の保育署名にも取り組み、各園目標を超える署名を集め愛知では20万筆を超える数となりました。

感染が出ると2週間の休園措置になること、その間親の就労や子どもの生活を考えると感染を出したくない、でもどんなに予防してもどこで感染するかわからないという不安はとても大きく、その中で感染対策をしながら保育を行ってきました。これまで大事にしてきた父母と共に行う取り組みや懇談会なども、回数や時間を減らす、中止せざるを得ないことがありました。父母に対しては、行事1つ1つ「こういう対策をとり、このやり方をします」「従来のやり方は感染リスクがあるので、こう変えます」と丁寧に伝えること、機会は減っても、どうやったら保育を伝えられるかを工夫することを模索してきました。コロナ禍で孤立や不安が増えつながら機会が減っているからこそ、子育てを共有することはさらに大事になっています。来年度もいろいろな工夫をしながら『共育て』を模索していきます。

法人内の園では感染により休園をした園もあります。情報共有しながら感染者が出た後の対策の準備など見直しも行ってきました。また、新型コロナ対策として必要な時にはPCR検査が受けられることや、休園になった場合も必要な家庭には保育保障がされるよう対策をとること、など要望をまとめ、保育園からまたあい共連でも名古屋市に要望を上げていきました。

平和に関しては、保育の中では例年のように平和の取り組みを各園で行いました。長年の願いであった核兵器の全面禁止を謳う「核兵器禁止条約」が、過半数の国の賛同のもと国連で発効されました。子どもたちの未来に核兵器を残したくないと、「かく兵器禁止条約に日本も批准をするよう求める署名」に各園取り組みました。

一昨年愛知で成功を収めた全国保育合同研究集会は、震災10年を迎える福島を開場予定していましたが、コロナ禍で断念し、初めてオンライン集会となりました。秋の保育署名提出に行う東京集会や国会要請行動も取りやめました。保育をよくする運動や学びも、つながる機会がほとんどありませんでしたが、後半期はオンラインを活用した学習会や集会、会議を行いはじめ、コロナ禍でも運動をやめないで取り組んできました。

## 2. 子どもの発達保障をするとともに保育内容の充実

保育も新型コロナの影響を大きく受けました。特に前半期は感染に対する情報が少なく、春先は散歩に出かけることもはばかれる雰囲気があり園外保育を制限する、食事は大人が盛り付ける、クッキングをやめる、離乳食の介助で大人の口元が見えず「もぐもぐ」が伝わらない、などいろんな不自由さがありました。感染への不安と、保育内容が制限される所で迷いがありましたが、感染症学専門の愛知県立大学の清水先生からの情報提供で感染リスクや対策について学ぶ中で、「正しく恐れながら、必要な感染対策は行い、子どもにとって大事にしたい保育の取り組みは

工夫して行う」ことを各園で大事にしていきました。換気や消毒、手洗い・うがい、健康チェック、大人はマスク着用をしてきました。こうした中、例年流行る季節ごとの感染症がほとんど見られず、登園自粛期間以降、子どもたちが元気に過ごせたことは何よりでした。

密を防ぐという事で、特に行事は保護者の参加数を減らす、子どもだけで行うなど見直しながら取り組みました。見せることが伴う行事はやり方を変えることにより「見てもらうために、どこか子どもに無理させていた部分があったのではないか」「子どもたちがより自然体で行事に取り組めた」など、行事を見直す機会になりました。このことは単に行事を見直すというだけでなく、保育内容が「子どもにとってどうなのか」「子どもたちの日々の営みの中に育ちを見つけていく」といった、日常の保育のあり方と子ども理解を深めることにつながってきていると思います。異年齢保育を積み上げていくことも関連していて、「〇歳はこう」ではなく、今その子は何に夢中になっているか、異年齢や同年齢の仲間との関係の中で安心して自分を出しているか、どんな願いを持っているか、探っていく大人の目を肥やしてく機会になりました。これは引き続きの課題です。

コロナ禍で、外部研修はほとんどなくなりましたが、コロナが少し落ち着いた時期は他園への視察も行ない、環境設定や大人のかかわり方、自分の保育の振り返りができました。各園で指定文献など決め学習したり、後半期はオンライン研修が取り組まれ始め参加したり、園内で他のクラスに入る園内視察をする、など研修も工夫してきました。合同主任会では、保育実践交流会をオンラインで企画し、日数を分け人数を分散させ 実践報告を受けてグループ討議を行いました。直接顔を合わせられないのは残念ですが、オンラインでも園を越えて保育の交流できたことは少ない研修機会の中で貴重な学びの場になりました。

今年度は、ここ数年課題であった以前主任会で作成した『名北の保育』を、改訂し作成することができました。主任会で保育内容・保育計画などを見直し、施設長会で理念や子ども理解を深める視点や考え方や保育姿勢について加え、内容も濃くなりました。各園で読み合わせや、月案など保育計画の作成に活用し始めています。新しい職員も増え、基本的なおさえを「保育の前提」にせず繰り返し共有しあうことが求められています。冊子を活用しながら更に内容の見直しもすすめていきたいです。

### 3. 保育分野での組織体制の強化、職種別会議の課題

#### <種別会議・組織強化>

コロナ禍で感染状況によっては、オンラインも活用しながら、施設長会、主任会、給食担当者会、保健担当者会、支援担当者会、安全衛生委員会を、中止にせず行うことができました。保育づくりの要となる主任会では、各園の保育の状況・課題を共有しながら、視察や実践検討会など工夫しながら研修に取り組みました。給食担当者会では、担当者の顔触れが新しくなったことで、献立の振り返り、給食づくりの基本の確認など時間をさいてきました。来年度は、食事の誤嚥を防ぐためのメニューの見なおしや、学習などに時間を作りたいです。支援担当者会では各園の支援の取り組みや保護者の状況を交流してきました。園では担当者は一人なので悩みが共有できる大事な機会です。名北福社会の子育て支援の在り方を、積みあげてきた実践の中から形にまとめていきたいと考えています。保健担当者会も一人職種です。新型コロナウイルスの感染予防対策の学習や取り組み、保健の役割の押さえなど交流してきました。年間保健計画が、保育とつながっ

で活かしきれていない園の悩みもあり来年への課題です。保健と支援の担当者会は年3回のため、さらに内容を深めるために回数を増やしていきたいです。

#### <人材確保>

保育士不足が深刻な中で、一昨年度は必要な人数の採用ができませんでした。それを教訓に、名古屋市の公務員試験が早くなったので保育部も早めから養成校へ案内を送り、北区・守山区・東区の各区の園で計6回にわたる就職説明会を開催、就職フェスタへも出店しながら、採用の取り組みを行ってきました。コロナ禍で養成校も保育実習が中止や延期になり、学生さんたちも現場経験が積めないという年になりました。就職説明会では保育の特色や労働条件など視覚でわかるよう簡単な保育園紹介のパワーポイントを作成しました。ホームページを見ての問い合わせもあるので、保育がわかるようホームページの内容の更新が課題です。

#### <処遇改善>

運動と業務の整理は、今年度コロナ禍の影響で、運動的な取り組みがほとんどなく議論しませんでした。取り組みがないことで負担感が少なくなりますが、実際に父母と共に取り組む機会がない中で、父母とつながることや共に公的保育を守っていくことに対し、職員間で意識が薄れて行ってしまわないかという危惧もあります。これまでと同じことはできなくても、「父母と共に」の歴史を学び考えていく機会や方法を作っていくことは課題です。

昨年度から名古屋市は運営費補給金も存続させながら、国の処遇改善等加算Ⅱの制度を導入しました。この制度は60時間の研修を受けた副主任（または専門リーダー）を置き、その職員には4万の手当を支払うというもので、職責と伴わず職員間で賃金の逆転がおき、格差がさらに広がる可能性もあり、職員分断を招きかねない矛盾をはらんだ制度です。昨年度は名北福祉会としては導入せず、この制度に概要について施設長会や各園の職員会などで学習を重ね、疑問など出しました。そして内容は不十分な制度でも、保育士の賃金が低いという全国的な声の広がりの中でできた制度で、運動の成果であること、制度を活用し少しでも処遇を上げていきたいこと、制度の矛盾は運動で実態に見合うよう変えて行くという方向で、21年度の導入を決め、職位や職責、役割分担を話しあい、導入についての準備をすすめました。職責に応じ行政が指定したキャリアアップ研修を受ける必要があるため、研修に行ける体制づくりのためにも、各園保育体制を少し手厚く整えていくように考えています。

### Ⅲ. 2020年度 障がい部 事業報告

#### 1. 情勢

2020年は新型コロナウイルスが猛威を振るい、3回にわたる波がやってきました。その中で仲間・家族・職員そして事業を守り抜くことが、大きな課題となりました。結果として障がい部内では、感染者0名・濃厚接触者1名のみでした。一方でマニュアルやBCP（事業継続）計画などの作成をしてきた一方で、まだまだ不十分であり、それらの充実した整備が求められています。またPCR検査の拡充、必要な備品の確保援助など、行政への要望運動などもきょうされん愛知支部とともに行ってきました。年度末に居住系職員については、全職員のPCR検査の実施し、すべての職員の陰性を確認いたしました。

安倍内閣は8月に突然の幕切れとなりましたが、それに続く菅内閣は、さらに強固な姿勢で



全世代型社会保障により、公的責任の後退と「給付の削減と国民負担の増」を押し付けてきました。報酬改定についても、障害全体で0.56%の微増ではありますが、より強力な成果主義の導入、軽度者の切り捨て、生活介護・放課後デイの報酬削減、パイとメリハリの理論で重度者に配慮すると言いながら、結果的には不十分なものとなりました。

旧優生保護法の強制不妊手術問題、生活保護裁判などの不当判決が続きました。65才問題、介護保険とのかかわりでも、障害のある方に不利益にならないようにしなければなりません。次年度は報酬改定の年です。生活保護裁判では、名古屋の不当判決、大阪の逆転勝利判決、今後の裁判の動向が注目されています。

財源のない中ですが、昨年7月には同一労働同一賃金の法施行にあたり、就業規則の改定をしました。また本体報酬ではなく、処遇改善・特定処遇改善による人件費の上乗せは、職場内に分断を持ち込み、矛盾が激化しています。また福祉の市場化により、社会福祉法人の在り方が変えられようとしています。そんな中、秋からは国会請願署名もコロナ禍の限られた条件ではありますが、行ってきました。

### 【障がい部 基本方針】

1. 発達保障にもとづきながら、「仲間が主人公」の実践をすすめます。  
強度行動障害の方への支援に課題があります。  
仲間の要求実現と施設機能分化の課題があります。
2. 仲間・家族・職員・地域の共同・連帯をすすめます。  
新型コロナウイルス感染防止のために、積極的な活動が十分できませんでした。
3. 事業が持続可能な、安定経営をめざします。  
日中・ホームの定員充足と稼働率の向上が課題でしたが、ほぼ横ばいでした。  
短期的には日中事業所の定員充足と、ホームの稼働率向上が課題です。
4. 平和と福祉の公的保障を求め、障害者の運動をすすめます。  
新型コロナウイルス課題を運動課題としたりすることが十分できませんでした。後半期は署名活動、要望書、行政懇談会など、運動に積極的にかかわることを位置づけていきます。

## 2.法人内障がい部課題

### ①くらしの場づくり

今年度4月中に、GHの再編課題（GHの統廃合・引っ越しなど）をやり切ることができました。一方で、退職者も複数出ており、人材確保の面で課題が大きく残りました。

新型コロナウイルスの感染防止で「暮らしの場をつくる会」を行うことができませんでした。

#### a.町北ホーム

4月からスタートし、少しずつ新しい生活や建物にも慣れてきました。が経営面では大きな課題が残りました。また、私たちにとってチャレンジでもある、地域生活支援拠点事業は、今回2件実施し、延べ7泊8日の実績がありました。名古屋市からの厳しい評価結果がありましたが、今後の稼働に向けて努力していきます。

#### b.友の家のホーム具体化

重症心身障害者のGHについて、福祉医療機構にも借入しながら、友の家の隣の土地を取得す

ることができました。次年度中にGH申請を行う方向です。

#### c.新守山のホームの具体化

めいほくホームあさひの隣の土地の活用も待たれています。が今年は動きが作れませんでした。

#### d.下飯田のホームの住み替えの具体化

めいほくホーム未来・あすかは町北ホームに住み替えることができたが、めいほくホーム大夢・大和の住み替えはできていません。入居者の重度化・高齢化を見据えると、早期の住み替えが必要です。

### ②人材確保と人材育成課題

今年度に入り、9人の常勤職員（内6人は暮らしの場）が退職しました。暮らしの場での人材定着の具体的な手立てが必要です。

#### a.人材確保

コロナ禍の中で、十分な活動ができませんでした。障がい部では、今年度新卒を採用しない方針でしたが、結果として、人材が足りなくなる事態になりました。今後は方針の見直しも必要です。

#### b.人材育成課題

新型コロナウイルスの影響の中で、ハンドブック研修第3期オンラインで実施してきました。実践交流会は緊急事態宣言下で実施を延期しました。他にも3年目研修、5年目研修、個別支援計画研修は全くできませんでした。今後はオンラインでの実施を検討していきます。

### ③各事業所の課題

#### a.各事業所の課題

##### ・日中事業所

今年度、利用者の退所が3名ありました。中間決算時に分析し、サービス利用の稼働率のアップ、定員の充足をすすめることを課題としました。手立ては取りつつも、年度内の定員充足が結果として進んでおらず、新規の利用者確保が引き続き課題です。人材確保・育成が進まず、利用者を受け入れられないような現状もあります。中長期的には、日中事業所の機能分化課題があり、後半期に日中事業所施設長でプロジェクトを立ち上げ、話し合ってきました。第5次中期計画に生かしていきます。

また強度行動障害者への実践課題もあり、各所で奮闘している状況でした。後半期は横のつながりや、名古屋市強度行動障害者支援事業の活用もしてきました。

##### ・処遇改善・特定処遇改善・同一労働同一賃金など、財源確保と労務整理

大きな就業規則の改定を7/1付けで行いました。非正規職員の労働条件の大幅な改善になりました。また、特定処遇改善を取得することで、新たな処遇改善を維持することができました。

##### ・のびのびクラブ

名古屋市の「10人定員厳守」の方針が出されて以降、経営・財政がとてつもなく厳しくなりましたが、この間、見直しを少しずつ行ってきました。とりわけ、今年度卒業する6人の子どもたち（実質4.0人分）について、その後に入所して利用する子どもたちの確保を進め、9.0

人/10人まで回復することができました。一方で、児童指導員の退職があり、補充ができませんでした。新年度早期に充足する必要があります。また、報酬改定で大きな制度変更を強いられ、報酬減になる方向です。対策が必要です。

#### b.各事業所の事務職員の配置と事務効率化

- ・会計・給与・請求・現況報告・時間外報告などが遅れる、なされない、という状況が障がい部内で続いていましたが、一定の改善ができました。各事業所での、事務管理、労務管理、職員管理で課題がそれぞれあるため、課題を明確化し、その改善に努めてきました。作業所での事務管理の改善、作業所・町北での事務職員採用を行ってきました。しかし不十分な点も多く、行政監査、提出書類の不備なども指摘されているところで、早急な改善をしています。

#### c.ホーム関連課題

暮らしの場で6人の常勤職員退職者が出たことへの対応がまだ不十分な状況です。特にめいほくホームの運営が厳しく、他の事業所からの応援を受けている状況です。ホームの稼働率アップも全体で微増(70%→75%)でとどまっています。

GHの再編は実行できたものの、Aさんなどの在宅支援課題、余暇支援の在り方改善、夜勤の基本の働き方確立、日中と兼務課題など、昨年度に明確にしてきた課題改善に向け、進めてきましたが、まだまだ抜本的な改善に至っていません。コロナ関連や、人材不足対応で、十分進められませんでした。また成年後見制度など、親亡き後の365日利用されている仲間たちの支援についても、制度を研究しつつ、具体的に考えていきます。

#### d.長時間労働・休憩・病休者・ハラスメント・計画年休課題

- ・労働安全衛生委員会の定期的実施ができていませんでした。次年度はオンラインなどの活用も含めて実施していきます。

#### e.災害・緊急時対応の確立

- ・緊急時の対応マニュアルの見直し、連絡体制の確立など十分行えませんでした。BCP計画策定と一緒に、次年度課題として進めていきます。

### ④障がい部管理課題

#### a.統括部の役割の分散と明確化・強化

- ・統括・副統括で、各事業所を把握・支援できる体制づくりを十分することができませんでした。が、次年度・次次年度に向けた統括部体制の強化に見通しをつけることができました。

#### b.施設長の役割明確化

- ・実践・経営・運動を軸に事業をめざしてきましたが、まだまだ不十分です。
- ・統括部と面談等する中で、施設長の自己目標の設定と自己評価をできるように一部実施しましたが、不十分な状況です。
- ・会計・給与・請求・現況報告・時間外報告など各種実務の期日内提出できるように、一定の支援を行うことができましたが、事業所によってはまだ課題が残っています。
- ・あいされんの運営委員会への参加について、あらためて位置づけをしました。オンラインでの一定の参加をすることができました。

#### ⑤名古屋市強度行動障害支援者養成研修への派遣

法人から名古屋市強度行動障害支援者養成研修への派遣をすることができました。新型コロナウイルスの影響で、研修や同行支援などの活動で十分ではありませんでしたが、法人・障害部として派遣し、支援者養成を進めてきました。また、法人内の強度行動障害者への実践づくりにも少しずつですが、生かすことができはじめています。今後も職員の専門性を向上していきます。

#### ⑥運動課題

きょうされん大会運動を通してできた、それぞれの力を大事にしつつ、今後もあいされん運営委員会への参加、きょうされん研修への積極的な参加、街頭署名行動、事務局会議、北東ブロック会議、法人内組織会議、他事業所との連携、映画上映運動など進めたいところですが、新型コロナウイルスの感染防止等のために十分動くことができませんでした。しかし、オンラインで担当者会議は開くことができ、交流・学習を進めてきました。名古屋市との行政懇談会に参加し、仲間・職員が発言したり、要望書、国会請願署名行動など、限られた条件の中でしたが、行うことができました。

## IV. 2020 年度 高齢部 事業報告

はじめに

今年度はコロナウイルス感染で介護無内容が（3事業合同の行事、外出、まつり中止等）制限されることもありました。皆さんの日常はいつものように過ごすことができました。介護現場では換気はできても、密接、密集は避けられない現状があり、今まで以上に消毒、体調管理を行いました。今後の対策としてBCP（事業継続計画）の作成が求められていますが今後の課題です。

介護現場としてのコロナ対応支援について国、名古屋市等にも求めていくことが求められます。

### 高齢者分野基本方針

- ① 本人の尊厳が守られる介護実践をすすめます。
- ② 家族、地域とともに本人の望む暮らしを支えます。
- ③ 高齢者福祉の充実を求める運動をすすめます。
- ④ 地域に信頼される事業所運営をめざします。

### 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。

- ①名古屋市の次回の介護事業計画の公募があれば手をあげていきます。

\*2021年度公募があれば2023年4月開所予定になります。

- ②新規事業に向けて介護保険の動向を見ながら継続的に議論していきます。
- ③新規事業に向けて人材の育成、職員採用の準備をすすめます。

・特養建設に向けて新たに、みなみ町建設委員会（10名 理事長、常務理事、評議委員、各分

野管理者)を立ち上げました。今後2ヶ月に一度程度開催し、3月末までには一定の方向を取りまとめる予定です。南町プロジェクト(8名 統括責任者・高齢部正規職員)は1か月に1回程度開催しました。

- ・みなみ町建設委員と南町プロジェクトの関係性は建設委員会は方針、方向性を考え実行し、プロジェクトとは建設委員会責任のもと特養、小規模多機能型事業所等の具体的な内容について考えることが目的としました。

第1回の建設委員会では2021年度5月の公募(予定)に向け、南町の土地に名北福社会の高齢、地域づくりの拠点となる(小規模特養、小規模多機能事業所、茶食ぼちぼち、地域交流スペース)施設づくりの、到達点を確認し、課題を整理し検討していくことを確認。

到達点は4つです。①昨年度めいほく保育園保護者と第三者委員で最終提示した図面をもとに、建設の中身を詰めていく②保育園に合築する形で、1部4階建て。1階は地域交流スペース、2～3階(一部4階)は高齢者施設とする。③職員労働組合は建設の合意はできている。定期的な懇談の中で意見交換していく。④デイサービス東町は、南町の小規模多機能事業所へ移行する。

6回の会議で話し合われたことは、地域交流スペースの役割と運営、図面について検討しました。めいほく保育園の中庭のLED電気設置、集光機の設置、駐車場問題等について、保育園の職員会やめいほく会で報告しすすめてきました。みなみ町建設委員会ニュースを定期的に発行し、法人内外や保護者の方に建設に向けての動きを伝えてきました。地域交流スペースが地域の暮らしに役立つ場になるような運用の検討を地域の方と一緒に検討しました。地域や法人関係者にわかりやすいように、フェンスに建設予定の掲示をしました。

南町プロジェクト会議では、前回の協議書内容の確認と再検討し、どういった介護を目指すのかも含め話し合い内容の検討を進めました。厨房機能をどうするは介護内容、運営内容にかかわることですが、委託、クックチルド、自施設を検討し、現時点では自施設方式で一部クックチルドを導入する方法を考えています。

## 2、在宅生活を支える事業所運営を進めます

- ①独居や高齢者介護など自宅で暮らすことは難しくなっていますが、自宅で暮らし続けたい願いを支えています。

デイサービスは介護保険上の縛りがあり難しさもありますが、自宅での服薬管理、食事の手配等ケアマネと連携して自費サービスも含め、ご本人、家族が安心して過ごせるような支援をしています。町南の独居の方は本人の希望で圧迫骨折・誤嚥性肺炎の退院後、妄想がありますが朝の身支度、夕食等見守り等(自費)受けながら、ぎりぎり在宅生活を続けています。

小規模多機能事業所は25名の登録、1日15名の定員の縛りの中で必要な支援を見極める難しさはありますが、通い、泊まり、ヘルパーを組み合わせるだけでなく、柔軟な発想で365日24時間の支援を進めています。ご家族の状況で泊りが増えた方や独居の方の役所や免許証返納の同行、体調不良の受診、エアコン設置の手配等生活に必要なことも支援しています。

## 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、利用者をより理解し共感できる力を身につけます。

- ・デイ町南では介護者の夫が脳梗塞で倒れ、介護5の利用者さんの在宅生活が難しいと思われましたが、夫の強い意志で在宅生活を続けていますが難しさもあり、ケアマネ、ヘルパー事業所等と連携しながら取り組んでいます。

スピーチロックについての議論があり、今後も検討課題となっています。

- ・デイ東町では統合失調所の方がテレビを見て、「みんな死んでしまう」と思い、その後「みんな私の事をバカにしている」と通所出来なくなり、病院と相談し担当者会議開催。何が原因だったのか一緒に考える機会になりました。

帰宅願望のある方や、入浴拒否のある方の対応では職員でいろいろ考え、対応する中で落ち着いてきました。

- ・町南の家では初めて独居の方（癌末期）の自宅での看取り介護を訪問医、訪問看護と情報共有しながらおこないました。その後看取り介護の振り返りを行い、次の実践への手がかりができました。
- ・認知症状が進み妄想から怒りが激しくなった方の対応で職員が振り回され、事業所会議で課題を整理。現在は服薬調整で落ち着いていますが困難ケースほど職員で共有することが大切だと感じました。

②年1回常勤職員がマニュアルを分担して見直しと同時に、学習の機会とし全職員で共有します。

今年度は事業所ごとにコロナ対応マニュアルと事業所に必要と思われるマニュアルを検討しました。各事業所で必要と思われるマニュアルを選び、学習もかね行いました。各事業所にしたこと参加者が増えました。

③ヒヤリハットから学び安全対策を行います。

昨年事故報告とヒヤリハットの違いの学習し、ヒヤリハットの書式を新しくしましたヒヤリハットをリーダー会議や事業所会議等事業所ごとに検討しました。

④研修計画を作成し計画的にとりくみます。

- ・6月の全職員研修はコロナ感染予防の関係で在宅研修後レポート提出としました。

資料・・・第一法規のハラスメント予防・コンプライアンス・虐待予防チェックノート

- ・常勤職員の外部研修は出来ていませんが、事業所ごとに会議の中で30分程度の研修動画（看取り介護、コミュニケーション等）を見る機会をつくりました。デイ東町は結核の学習をしました。研修の機会は少ないですが、今後も研修動画を会議の中で利用するなど活用していきたいと考えています。

- ・外部研修はリモート研修でコロナ予防対策研修等に参加しました。

- ・9月に3事業所でパート職員新人研修を（4名）実施しました。

内容・・・法人理念、歴史・高齢部ハンドブック・就業規則の説明

#### 4、職員体制を確立し、職員集団づくりと人材育成に取り組みます。

- ・高齢者分野全体で正規職員7名契約職員5名になりましたが、7月末に町南の家の正規職員1名、契約職員1名が退職しました。その為8月からデイサービス町南、東町から1名ずつ契約職員を移動、3事業所でパート職員4名を採用しました。
- ・当面の職員数は確保できましたが送迎等部分的に足りない時は移動した職員が手伝っています。今後は世代交代、特養建設を視野にいれ中核となる職員の正規職員募集は大きな課題です。現在ハローワーク、求人サイトに募集をしていますが、なかなか思うように採用できていません。
- ・介護観の共有を図りお互いの良さ（違い）をみとめ合える職員集団づくりがすすめたいと考えています。会議前に事前アンケート等実施し課題を整理し介護内容の共有できるようにしています。事業所会議の参加率は比較的高く、意見も出されますが議論を深めることの難しさも感じています。
- ・職員集団としてパワハラをゆるさない風土づくりを進めていくことが大切だと感じ話し合ってきました。
- ・職員育成の取り組みとして、お互いの役割を明確に担っていくことが大切だと考えています。移動や新規でリーダー業務を担う職員は経験や性格のタイプ等の違いもあり伝え方の難しさもありますが、コミュニケーション、介護観の共有を図りながら、本人の理解できないこと、できないこと等を整理しながら伝えていくことが求められます。

#### 5、安定した事業所運営ができるように努力します。

デイサービスは定員数が（デイ町南15名・デイ東町10名）と少なく、入所等で退所する人がいるため年間を通して定員を維持することがむずかしい現状です。

しかし、前半期はコロナの影響もなく、デイサービス町南は新規利用者が徐々に増え、平均利用者数が12名あり安定。デイサービス東町は日数が多い人が退所しましたが、新規利用者がふえ1日の登録ほぼ10名で満員でしたが、後半期は入院、入所等で減り平均利用者数が7.5名ほどです。この状態でも人件費比率から見ると運営は厳しいです。

小規模多機能事業所は、登録数が22～24名で安定していること、事業規模にくらべ常勤職員比率が低いことが安定している要因だと考えられます。

#### 6、介護者とのつながりを大切にします

- ・利用者さんを通してご家族と関わり、日頃からご家族の思いや悩みを話してもらえる関係を大切にしています。遠方のご家族とも電話やラインを通して情報交流し関わっています。今年はコロナの感染予防のため介護者交流会を中止しました。

#### 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（職員研究交流会実践報告）は中止になりましたが、介護保険制度改善の署名活動に取り組みました。
- ・あいち在宅懇談会の世話人として名古屋市懇談会でコロナ対策対応について支援要請等おこないました。コロナ感染についての対応、事例報告のリモート学習会に参加しました。

## 6、法人の他施設との交流を進めます。

今年度はコロナの感染予防のため保育園の行事、日常的な交流も取り組むことができていません。後半期、入園式の花環をつくり届けました。今後も関りを持ってきたいと思っています。

# V. 2020 年度 地域生活部 事業報告

はじめに

一年を超えるコロナウイルス感染症対応に職員の緊張と疲労が増し、困難な状況のなか障害のある方や高齢の方のいのちと健康、生活を最優先に現場を守ってきました。国は緊急対応策を打ち出すもののどれも地域生活を送る支援の必要な人びとにとって実態から出発したものになっていません。

障害と介護保険の定時報酬改定があり、4月から実施です。菅政権は改めて安倍路線を引き継ぎ、健康も生活も自己責任ですすめることを表明し、私たちの不安や怒りは増すばかりです。

「骨太の方針2020」や「全世代型社会保障検討会議第2次中間報告」にみえる国の示す方向は社会保障による公的責任後退と社会保障関係支出の削減を徹底しようとするものです。この状況を踏まえての運動と対応がいつそ求められるものとなりました。

## 1. 全体計画と事業報告

### (1) 組織体制強化の進展に向け、目標・計画に留意し、課題検討を深め遂行していく。部内外と連携、協力して中期目標達成を目指していく。

一年を超えるコロナ禍での活動は利用者の普通の生活を守るための現場がどんなに大切かをあらためて実感した年度でもありました。「ソーシャルディスタンス」「ステイホーム」は必要ですが、これらの言葉が障害、高齢の実態と矛盾するなか、感染予防に留意しつつ、サービスの低下や質を落とさないように極力すすめてきました。感染リスクにさらされながらの支援は簡単なことではありません。地域生活を支えることは単なる支援というだけではなく、「人と人とのつながり」を深めることにあります。コロナ禍でそれがいつそうはっきりとしました。このコロナ禍であらためて「支える」ということの大切さを実感できた一年になったことと思います。

部を超えての連携や協力は日中に通う利用者、ホームで生活する利用者など多くの課題を抱える人たちの支援のあり方が浮き彫りになりました。各部署が問題意識を共有し、すすめるための担当者会議に多くの時間を費やし、少しずつではありますが解決すべき問題を整理し、やっと形になりつつあります。

コロナ禍の活動をすすめるなか、2020年度方針をどんな困難ではあっても常に点検し、具体的な場面で追求してきたのが特に問われた年度となりました。とりわけそらはコロナ禍であっても毎日の直接支援であるために大きな影響を受けました。「そら事業運営強化プロジェクト」を8月に立ち上げ、目標を掲げ、進捗状況を確認し合ってきました。そのなかで実態が少しずつ明らかになり、修正を加え、あらたな事業(日常生活支援)をすすめることなどの進展がみられました。



(2) 法令順守した事業所運営を堅持し、支援の質の向上・継続した業務改善・支援提供に努めます。また財務基盤に留意し、事業継続・改善の手立て等の探求に努めます。年間方針として次の4つの優先課題を示しました。

- ①職員・ヘルパーの支援の質の向上
- ②人事体制の強化(ヘルパー・職員人材確保、育成、引継ぎ)
- ③業務改善(契約・計画・提供等の記録管理・報酬請求等・勤務体制・業務環境)
- ④財務基盤(特定加算、業務加算の取得)

本年は医療的ケアコーディネーター研修、精神障害者支援研修や主任ケアマネ研修等の取得で専門性の向上や加算を増やすため取り組みました。コロナ禍で加算取得の前提である障害関係の研修が中止、延期になり取得することができませんでした。来年度リトライすることとします。

地域生活部としての研修等をどうすすめるのか、何を重点にすすめるのかは今後の各事業所のあり方ともかかわって重要と考えます。ヘルパー育成、ケアマネージャーの自前確保、相談支援員資格者の確保など法人の求めに応え得る人材の確保、育成がポイントになることは間違いありません。人材が不十分のなか人事の体制の強化をすすめることは容易ではありませんが、引き続きの課題とします。

業務の改善等は各事業所ですすめ、一定の改善がすすんでいる部分もあり、さらにすすめていきたいと思えます。コロナ禍でケアプランは感染取対策として、時差出勤、ホームワーク通勤方法の変更など積極的に取り入れ、感染防止や職員の不安や緊張を少しでも緩和できるように取り組みました。

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

今年度は地域生活支援部全体としてコロナの影響もありできていません。来年度は支援のあり方、本来業務などを考え直す機会ととらえ、まとめておく必要があり、リモート企画などを取り入れ、すすめたいと考えます。共有できる地域課題をそれぞれの事業所の中で、どのような視点で、どのように取り組むのかの問題意識をもってすすめていきたいと考えます。今年度は部内全職員のテーマ別学習会はできませんでした。来年度はぜひ考えていきたいと思えます。

またこの間のその経営問題についてのプロジェクトを機能させ、少しでも財政、組織課題をクリアし前進できるように努めてきました。

(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。

障害、高齢等各事業所加盟の団体があり、活動しています。事業所も十分にかかわりが持っていないということもあり、連携や交流が不十分です。特に運動団体への参加は不可欠です。団体で声をあげ、行政に訴えるなど重要なことです。

65歳優先問題、生活保護引き下げ問題、介護保険総合事業移行問題など障害のある人や高齢の人にとって大きな問題となっています。これらの生きづらさをもつ人びとの人権保障のためにもしっかりと手を結ぶことが求められています。そのためには加盟している団体に結集していくことが必要です。その動きを全職員でつくっていくことに他なりません。各事業所の方針にもしっかりと位置づけ、可視化し、社会保障制度後退の状況に危機感をもって、来年度すすめていく必要を大いに感じています。

## VI. 2020年度 専門部 事業報告

### 1. 2020年度 人材育成部 事業報告

#### 【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 人材育成にかかわ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）**特に今年度は管理者研修の具体化をすすめます。**
  - 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、テーマ検討中）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）ハラスメントの注意喚起（ポスターの掲示、研修など）と対応をすすめます。
7. 法人の理念ポスター、名刺など、浸透グッズを作ります。
8. 外部研修

あいとも連の「沖縄研修」、きょうされん「東日本大震災研修」など、他団体ではこれまでもテーマを持った研修はありましたが、法人独自でそうした平和や福祉の運動の「根本」に触れる研修について、企画の検討・実施を進めていきます。

## 【事業報告】

新型コロナウイルスの影響やその終息の見通しがつかず、研修はじめ、ほとんどの活動を実施することができませんでした。結果、法人としての人材育成が全く進まない事態となり、各事業所で育成努力することとなりました。

後半期のところで、オンラインの方法について学習し・習熟しながら、新任職員フォローアップ研修と、今年度途中入職した職員への、新任職員研修をオンライン実施することができました。しかしそれ以外の研修を実施することができませんでした。

また、保育部の冊子を完成させることができました。今後の研修にも活用していきます。障がい部では、オンラインでのハンドブック研修第3期（月1回、2021年6月終了予定）を行うことができました。

次年度は法人としてもオンラインを最大限活用し、限られた条件の中ですが、取り組みをすすめます。

## 2. 2020年度 人材確保部 事業報告

- 1、各分野とも、つながりのある専門校への訪問や依頼による働きかけを強化していきます。
- 2、障害・高齢部は、専門分野を持たない学校への依頼も行っていきます。
- 3、保育部においては、これまでの働きかけに加えて、ネット媒体も含めたさらに新しい働きかけの方法を検討し実施していきます。
- 4、中途採用については、各事業所の不足状況を把握しながら進めていきます。
- 5、インターシップの受け入れについては、各分野の受け入れ状況を整えることが必要となるのでこの部分を補助しつつ、受け入れをしていきます。

・2020年度は、新型コロナの影響を大きく受ける年となりました。

保育部においては従来より採用の時期が早まりましたが、専門校への採用案内や法人説明会の開催など積極的に行った結果、10名を超える新卒者の採用をはたすことができています。新型コロナの影響により採用を控える企業があったり、保育実習もないまま採用試験になったりすることに不安や焦りを感じる学生さんたちにとって、採用に至るまでの丁寧な対応がより多く採用できた一因だと思います。

・障害・高齢部においては、新卒者採用計画そのものの目標値を設定するに至らず、新卒採用のための専門校訪問や、これまで行ってきたネット媒体利用による採用活動を行ってきませんでした。

年度途中で退職者があることや今後の事業展開を見据えると、経営上の問題や現場における新卒者育成の課題と向き合いつつ、やはり毎年度継続して新卒者採用を行っていくことが必要と考えます。

・中途採用については、職員が欠員になった各事業所で行ってきました。ネット媒体や求人誌、人材紹介会社によるもの等、それぞれの方法で採用活動にとりくんできました。様々な理由から退職に至ると思いますが、新卒・中途採用にかかわらず人材の定着にも力を注ぐことが「採用」するための負担軽減、現場実践の向上にもつながると思います。

- ・新型コロナの影響により、採用に至る前の実習などを控える傾向はもう少し続くものと思われる。半面、WEB面接のみや、実習なしの採用におけるミスマッチから、就職間もなく退職する傾向も増えています。どのように現場を体験し理解してもらうのか、今後の課題となっています。

### 3. 2020年度 地域貢献部 事業報告

コロナ禍で、「3密」の回避が言われる中、「集う」ことが多い、地域貢献の活動は中止にしてきたものが多くありました。

- ・子ども食堂は、食事の場は中止されましたが、「フードステーション」という形で、子ども食堂への寄付の食材を地域で配布しました。回を重ねるごとに希望者が増え、コロナ禍で経済的に困っている家庭への支援となりました。ワイワイ子ども食堂は、秋に追う日時間帯を変え再会しましたが、感染状況によりフードステーションに戻りました。子どもよりも高齢者の方や大人が増えていて、厳しい生活状況はどの世代も見受けられます。
- ・憩いの家は、参加者がはっきりしていることもあり、感染対策をしながら継続的に活動を続けてきました。高齢者の方の行き場がない中、貴重な場になりました。後半期、諸事情でメンバーが減り、新たな参加者を募っています。
- ・ぼちぼちカフェ、やだシニアカフェは、しばらく中止していました。やだシニアカフェは、会場の換気対策などできることから、非常事態宣言期間を除いた月、開催してきました。
- ・居酒屋ぼちぼちも、しばらく中止していましたが、夏以降、人数限定で緊急事態宣言期間を除き開かれました。
- ・お助けクラブは、会員拡大はできていませんが、細々ですが活動を続けています。

新型コロナが、高齢者の方に重症化のリスクが高いということもあり、特に高齢者が関わる取り組みは、実施に慎重にならざるを得ませんでした。しかし、家に閉じこもる生活になることが、別のリスクを招くことも考えられます。「集って話をする。何かする」という機会がなくなり、家で孤独に過ごしている方や、コロナの影響で暮らしが大変になっている方がみえることも考えられます。子どもたちもコロナ禍で大人社会の不安を受け、居場所を失ったり希望を持たなくなったりしています。

こうした時だからこそ、感染状況も見ながら予防対策をして「できること」は取り組んでいくことが必要と感じますが、今年度は担当者それぞれの事業所も手いっぱい、取り組みも会議もできなかったことは反省です。来年度は仕切り直しをして、みなみ町福祉センターづくりの願いともつなげながら、できること検討し取り組んでいきたいです。

### 4. 2020年度 広報部 事業報告

広報部は、部員の職場の都合や、みんなの夢の進行状況等に合わせ、約月1回の部会を開きました。

2020年度も、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10月に52号、1月に53号、5月に54号の3号を発行しました。

52号は、コロナ禍の中で事業報告会が開催できなかったため、紙面上での「事業報告会」としました。53号は、コロナ禍の中での工夫や取り組みの特集、54号は各施設で楽しんでいることの特集としました。また、その時期の法人や各事業所の動きが伝わるような記事も載せてきました。全体が集うことのできない状況の中で、紙面上での交流や状況の報告ができたのではないかと思います。

今後も、福祉会全体の状況を伝え、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っています。

② ホームページの更新については、修正したり、写真を更新したりしていますが、なかなかタイムリーに更新していくことが困難な状況ですが、担当者をおいたり（障がい部）写真の交換をしたり、できるところで更新しています。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。