

名北福祉会第5次中長期計画

2022年6月～2027年5月（5年間）

第5次中長期計画策定の目的、期間

はじめに

第5次中長期策定にむけた2021年度は、コロナ禍における社会福祉事業所で働く労働者のエッセンシャルワーカーと呼ばれる福祉従事者の役割が社会的に重要であることが明確になりました。しかし、コロナ禍における利用控えやクラスターの発生の影響を受けて極めて深刻な状況が生じています。2020年以降の社会福祉基礎構造改革によって、利用契約制度と報酬単価制度が導入されてきた経過があります。特に障害・高齢福祉においては、利用実績に基づいた報酬支払によって事業経営が不安定となり、職員の雇用と定着に困難を招いてきました。そこに加えてコロナによる利用控えクラスター発生等により、現場の疲弊と経営困難に直面して閉鎖を余儀なくしています。保育所では、2015年に子ども・子育て支援新制度が成立したときに、児童福祉法第24条1項「自治体の保育実施義務」を運動の力で残したことが、コロナ禍においても在籍児童数の委託費が保障され、職員の身分を守り、事業継続の見通しをもつことができました。

コロナ禍で起きている福祉の問題は、国民生活に欠かせない「権利」であり公的責任が欠かせないことが明らかです。

こうした、状況の中、各部で第4次中長期計画をまとめ、今後の課題を明らかにする中で第5次中長期計画を策定していきます。

保育部 第5次中長期計画

1. 子どもを取り巻く環境

2020年春以降の新型コロナウイルスの感染拡大は、子育て家族にも様々な影響をもたらしました。経済格差がより顕著に広がり、シングル家庭においてより深刻な事態になっています。虐待・DVの相談件数も2020年度は2019年度より1.6倍になって新型コロナウイルス感染拡大の影響によると推測されています。虐待は、低所得の世帯で多く見られる、DVが行われた家族で子どもへの虐待も同時に発生しているなど、貧困・虐待・DVの相互関係については以前から指摘されています。

経済的困難だけでなく、子育て情報の氾濫や子育てが孤立しやすい中で、「ちゃんと育てなければ」「これで大丈夫なのか」といった育児不安やストレスを子育て家庭全般がかかえ、大人も子どもも安心してづらい子育て環境にあります。

新型コロナによる登園自粛の期間、子どもの状況を把握しながら父母の環境について相談に乗り、家庭の中だけでは限界との声をキャッチしたときには登園を促し、実際に児童相談所と連携をとりあって保護に至るなど、保育園はその時々の父母や子どもの状況をキャッチし、何が必要か動いてきました。子どもの命・生活を守るための保育園の役割はより明確になってきています。

一方で保育現場の子どもの安全確保や発達を保障するための保育士配置の問題が、コロナ禍によりくっきりと映し出されました。子どもたち一人ひとりにしっかりと眼を配れる、行きとどいた保育ができる最適基準をもとめる運動は喫緊の課題です。

また、愛知労働実態アンケートの集約をもとに、法人内では夜にするのが当たり前だった職員会議を時間内で行うなど、職員が働き続けられる環境の改善を進めてきました。制度的には保育士の処遇改善に向けて運動をし続けたことにより処遇改善加算Ⅱや処遇改善臨時特例交付金などの政策がだされました。ただ、これらの政策は、園の職員間や園ごと自治体ごと格差が生まれる問題を抱え、抜本的な賃金改善にはなっていません。今後も保育所職員の賃金労働条件を大幅に改善させ、保育士配置基準の抜本的な改善をすすめる運動をしていく必要があります。

保育制度については、子ども・子育て支援新制度の中でも、保育関係者の大きな運動により「児童福祉法 24 条第 1 項、保育が必要な子は保育を受ける権利があり、保育の実施主体は国・自治体にある」という公的保育制度が残されてきました。新型コロナウイルスの感染で登園自粛や休園があっても、月当初の在園時人数で運営費が支払われ保育所の運営が安定的に継続できてきたことは、介護・高齢分野の「保険制度」と端的に違う点です。

しかし、子ども子育て新制度では、認定こども園や小規模保育や地域型家庭保育など多様な事業形態が生まれ、規制緩和の中で企業立の保育事業所が増え保育が福祉ではなく儲けの対象になっている現状もあります。また新型コロナで少子化が予想以上に加速し、待機児がいない、定員割れが起きる実態も出てきています。

定員割れを口実に、さらに公立保育園の民営化や廃園の動きや、認定こども園のように自治体の公的責任がない直接入所契約制度への移行が進む懸念はぬぐえません。保育制度が目まぐるしく変わる中で「公的保育制度とは」を職員同士繰り返し学び、また保護者にも伝え、公的保育責任をなくさず拡充する視点と運動が第 5 次中長期計画でも必要です。

2. 取り組んでいく保育内容

(1) 保護者とともに「共育ち」を大切に

コロナ禍で法人として大切にしてきた保護者と共に活動する場が激減し、交流する場が多く奪われてしまい、孤立や子育てへの不安が増えています。あらためて「共に」の機会の大事さをおさえなおし、父母との行事のあり方の見直しの声もありますが、子育てのパートナーとしてどんなことだったらできるか工夫し、私たちが大切にしたい保育を伝えながら保護者との連携を進めていきます。

(2) 目の前の子どもをまるごと受けとめ、子どもから学び、子どもの主体の「生活」を大事にした保育づくり

子どもの声に耳を傾け、子どもたちがやりたいこと決め、生活を進めていく保育、子ども発想・アイデアを大事にして遊びにつなげていく保育など、各園で実践を積み重ねてきています。また、子どもの表面的な姿だけではなく、「なぜこの子は〇〇しているのかな」と子どもの言動の裏にある本当の願いを理解していく保育を大事にしてきました。土台には「子どもの権利」があります。

目の前の子どもの姿を共有し大人の描く「こうなってほしい姿」に子どもを当てはめようとしていないか、させようとしていないか、繰り返しおさえなおしていく保育を大事にしていきます。

SNS、バーチャルな文化などデジタル化社会がいきに進む中、子どもの育つ環境、遊びも変わってきています。経済的格差の拡大や消費社会の中で生活体験が乏しい、自然が減り五感をたくさん使った活動や実体験が乏しいなど、生活環境の変化が、従来子どもが当たり前体験していた機会を奪っています。

乳幼児は豊かな体験と人間特有の言語が結び付きながら、感情や思考が育っていく時期ということに立ちかえり、日々の「生活」「遊び」が土台にあること、毎日の暮らしの中に子どもの学びがある、そういう視点で保育内容を見直し、創造していきます。「ちゃんできる」「失敗はだめなこと」という風潮もあります。暮らしの中には無駄や失敗がたくさんあり、その体験を仲間とくぐり思考を重ね次へ紡いでいける時間や体験が大事です。政府が「幼保小架け橋プログラム」ですすめようとする保育園を小学校の下請けのようにし、型にはめるような保育で「できなさ」や「よわさ」を持った子を排除するのではなく、目の前の子どもをまるごと受けとめ、子どもから学び、子どものための保育づくりを取り組んでいきます。

(3) 異年齢保育の中でお互いを認め合い育ちあう保育

○「なぜ異年齢保育をするの」を問い続ける

保育部の各園では、異年齢保育にとりくんでいます。異年齢保育を始めるにあたり「気になる子どもの育ち」「なぜ異年齢保育にするの」など職員で議論を重ねてきましたが、年数がたち職員数も増え異年齢保育にした経過を知らない職員が大半になっています。また、始めた当初の同年齢保育を意識した異年齢保育から見直しを重ねたり、乳児期から異年齢の中ですごしてきた子どもたちの姿から学びなおしたり、異年齢保育のありようも変化してきています。いろいろな年齢がいるからこそその豊かな関わりの手ごたえと、年齢幅があることの難しさの両方も感じながら保育しています。

同年齢保育も異年齢保育もどちらがいいということではなく、目先に振り回されないで、乳幼児期に、名北の保育ではどんな子どもの育ちを大事にしたいか、異年齢保育になぜ取り組むのか問い続けながら保育をしていきます。

○多様性を認め合う保育

各保育園でも外国にルーツを持つ子どもが在籍するようになってきました。文化、宗教、生活面でも様々な家庭があります。日本語を母語としない子どもに対する保育や保護者支援に課題があります。文化的な違いを認めあうことも大切です。また、日本には固定的性別役割分業意識がいまだに根強くありジェンダー平等の実現など課題になっています。お互いを認め合うことやありのままの自分を大切にされる意識や職員の姿勢が肝心になってきます。お互いに尊重する心を育てていくこと、性別による固定的な意識を受け付けることがなく、誰もが安心して預けられどの子も格差なく異年齢保育の中でお互いを認め合い育ちあう保育をしていきます。

(4) 安心・安全にすごせる保育「命を守る」

子どもたちが安心・安全にすごせることが保育施設の大前提にあります。しかし、この5年間にも子どもたちの命と発達を保障すべき教育・保育施設で子どもが死亡するなどの重大事故がありました。制度的にも認可より低い基準で運営できる認可外保育施設が放置されている問題もありますが、認可施設でも散歩中での交通事故、プールでの溺死事故、食事時の事故がありました。安全のために今ま

で当たり前だったもちつきや節分の豆などの見直すようになりました。一方であぶないことは全部取りやめにするのでは、子どもにとって必要な経験までもうばってしまうことになりかねません。何を大事にしたいのか、どんな力をそだてたいのかを話し合いながら安全に対する意識をたかめ命を守り保育をしていきます。

また、東海地方はいつ巨大地震が来てもおかしくないと言われていています。いつ地震がきても命を守る行動がとれるように各園で取り組んでいくことが必要になります。防災についての意識をたかめ、いざという時に判断・行動できる取り組みをしていきます。

(5) 保育実践を「実践集」にしてまとめていく

こうして実践した保育を第5次中長期計画の中では実践集として形に残しながら引き続き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きます。

3. 多様な保育ニーズ

1. 延長・夜間保育の課題

・長時間の中でも子どもたちが安心して過ごしていけるよう、保育体制や子どもの生活に配慮した環境づくりにとりくんでいく。

2. 休日保育の課題

- ・子どもたちも平日保育園と同様、安心してゆったりと過ごせる場を作ることを大事にしていく。保育をする職員体制も当番で組んでいるため毎回変わりますが、子ども一人一人が大事にされ、ゆったりとした生活（暮らし）を大事にしていく。
- ・親の方が安心して働くことができるように、安心して預けられる休日保育の指定園の数の拡充をすすめていく。
- ・0歳児、障がい児の利用も増えており、休日保育の制度改善を求めていく。実態に合わせ安心して過ごせる場所を作っていく。

3. 障害児保育の課題

- ・異年齢集団の仲間の中で障害児も健常児も互いを認め合い、その子をまるごと受けとめ、ゆったりと発達を見まもり共に育ちあうことを大切にしたい保育づくりをすすめる。
- ・保護者や療育期間とも連携し個別支援計画を立てながら障害児の発達を保障していく。
- ・3歳未満児の集団保育について実践から障害児未満児保育の制度保障につなげていく。
- ・他機関との連携をしていく。(療育センター・保健センター・児童相談所など)
- ・障害分野との連携をしていく。(卒園後の進路・制度についての交流など)
- ・どの子も安心して保育園に入れるように運動をすすめていく。

4. 病児病後児保育の課題

- ・利用料減免制度が導入され利用しやすくなったが、第2子免除の要望は叶っていないため、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ていく。
- ・親が安心して預けられ、子どもたちも安心して過ごすことのできるよう保育体制の確保充実。
- ・保護者のニーズにこたえることのできる病児保育施設の増設。
- ・病児・病後児保育のことを知らない保護者もいるので積極的に知らせていく。

- ・子どもが病気にかかった時、保護者が仕事を休んで看病できるよう働く労働条件の整え。

○くさのみ保育所の病児保育の課題

- ・現時点で病後児室が一部屋しかないため、別々の感染症の子どもと一緒に保育することができないため改善を求めていく。

5. 研修計画の課題

- ・保育の力量を高め、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。(給食、看護師等)
- ・短時間職員も含めた研修を計画・実施する。
- ・分野別リーダー、副主任の役割を活用していく。キャリアパス研修で学んだことを、全体で共有できるようにしていく。
- ・冊子「名北福社会の保育Ⅱ」を活用して学びを深めていく。
- ・実践検討会、学習会の内容をまとめていく。
- ・オンラインの研修も積極的に活用し、子育て世代やパート職員が参加しやすい時間等工夫して研修を行っていく。

6. 職員確保・育成・定着の課題

- ・就職活動の場や、職員の募集の際に名北福社会の保育を広く発信していく。
- ・名北福社会で大切にしていることや「あたり前」としてきたことを改めて振り返り、押さえなおしていく。
- ・法人の中で学びの場を作り、保育を語り合う機会、保育を楽しいと感じ、安心して働き続けていける組織体制と職員集団づくりをしていく。

7. 地域・就学後の課題

- ・北区、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や居場所づくりのとりくみをすすめていく。
(やだみんなの食堂、学びのひろば、みなみ町福祉センター交流スペースの活用など)
- ・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、小学校から思春期の時期等に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とりくみを行っていく。(中学生対象の保育経験、夏休み中の受け入れ、2分の1成人式、二十歳のよびかけなど)

8. 子育て支援の課題

- ・地域の関係機関と連携し、相互に継続をしてつながり合い、要求をつかみながら地域に根ざした取り組みを進めていくと共に、安心して子育てできる社会にしていく。
- ・社会的に孤立しやすい状況におかれている父母のよりどころになれるよう居場所づくりや一時保育を充実させ、子育てしやすい環境づくりをしていく。
- ・子どもと共に保護者にとっても居場所になり、一時保育の利用などから子育ての負担感を軽減することで産後うつや虐待防止等ができるとりくみをすすめていく。

9. 各施設課題

1.) めいほく保育園

- ・1歳児～5歳児の異年齢保育の実践を積み重ねていく。
- ・保護者とともに、子育てを励ましあう仲間づくりをすすめていく。

- ・特別保育事業の実践の積み重ね。
- ・保育と運動の両輪で学びあう職員育成。
- ・地域とつながりながら高齢者分野との共同でつくる多世代の交流。

2.) 第二めいほく保育園

- ・乳児保育、1、2歳児異年齢保育の積み上げ
- ・父母とともに園運営、組織づくり
- ・地域の子育て支援

3.) なえしろ保育園

- ・異年齢保育の実践と子どもたちの育ちを踏まえた取り組み
- ・父母と共につながりを大切にした取り組みを進める。
- ・父母と共に園運営、組織づくり
- ・守山地域での子育て支援のネットワークと共同の取り組み
- ・「守山区保育子育て教育の会」へ参加し地域の保育要求にこたえる

4.) めだか保育園

- ・1歳児から5歳児の異年齢保育の実践の積み上げ
- ・一時保育・子育て支援拠点の取り組みから地域の要求をつかむ
- ・父母と連携し、繋がりを大切にしながら園内の組織づくり、取り組みを進めていく
- ・守山地域での子育て支援ネットワーク運営と発展
- ・守山区保育子育て教育の会への参加。地域の保育要求をつかみ応える

5.) やだ保育園

- ・1～5歳の異年齢保育、統合保育の実践の積み上げ
- ・地域の、保育や子育て要求をつかみ応えられる保育園運営、体制作り。
入所要望に応える。保育体制の安定。要求をつかむ継続的な取り組み。
- ・保育への保護者参加や父母の会との連携など、父母との共同の実践の積み上げ
- ・子育て支援の事業や、地域とつながった取り組みを通し、地域でのネットワークづくり。
子育て支援拠点事業、一時保育事業の充実。東区の子育て団体との連携
高齢者カフェ、学習支援、子ども食堂の取り組みを通し地域とつながる。
- ・やだ保育園の管理体制の世代交代、職員育成、職員集団づくり

6.) 西部医療センターくさのみ保育所

- ・新型コロナウイルス感染対策に取り組みながら、コロナ禍でもできる保育づくりをしていく。
- ・1・2歳児の異年齢保育の実践の検討。
- ・運営の見直しを公募ではなく、契約更新という形とできるよう運動を進めていく。
- ・市大病院付属化により、今後の運営や公募がどうなっていくのかを掴み、保育所の意見等をしっかりと伝え、契約内容の改善を求めていく。
- ・世代交代に向けて職員の採用・育成に取り組む。
- ・父母とともに保育所運営の改善に向けて取り組んでいく。

7.) めいほくつぼみ保育室

- ・乳児10人定員小規模事業所として待機児童解消にむけ保育要望に応えていく。

- ・子どもたちが毎日豊かに楽しく過ごす保育づくりや保育室と家庭と連携して子育てしていく。
- ・めいほく、第二めいほく保育園と保育や給食、卒園後の受け入れ園など連携し運営をしていく。

障がい部 第5次中長期計画

1. 【重点課題1】日中事業所の機能分化

日中4事業所の機能分化を行うことで、それぞれの役割を明確にします。

- ①障がいの種別や程度に関わらず、仲間一人ひとりのニーズに合った活動づくりとその保障を進めます。
- ②就労系事業の立ち上げなど、地域の「働く」ニーズに応じてきます。
- ③職員の特性に応じて、力が発揮できるよう、人材確保・育成を進めます。
- ④日中事業所の定員充足・稼働率向上・職員の適正配置などを行い、財政健全化を進めます。

締約国は、障害者が自立して生活し、及び生活のあらゆる側面に完全に参加することを可能にすることを目的として、障害者が、他の者との平等を基礎として、都市及び農村の双方において、物理的環境、輸送機関、情報通信（情報通信機器及び情報通信システムを含む。）並びに公衆に開放され、又は提供される他の施設及びサービスを利用する機会を有することを確保するための適当な措置をとる。（権利条約第9条）

2. 【重点課題2】暮らしの場づくり

仲間の障がい特性や、ニーズに沿った暮らし方の確立

現在ある、暮らしの場3事業所の特性を生かし、仲間のニーズを中心に、住み替えなどによる、一人一人が暮らしやすい住環境の整備をしていきます。また、外部サービスの利用などを含めた、地域にある社会資源を有効活用し仲間の生活の質を豊かなものにしていく必要もあります。新しく、暮らしの場を希望する仲間たちにつきましては、各ホームの特色をできる限り、見える化し、地域から選ばれる暮らしの場事業所にしていくこととします。また、各事業所間の職員チームの連携を密にし、持続可能な運営ができる、援助体制を確立していく必要もあります。

上記課題をクリアするために、以下の7項目を挙げます。

- ① 暮らしの場を必要とする仲間のニーズを把握に努め、その人に合った、生活の仕方が送れる、仕組みづくりを進めていきます。
- ② 友の家ホーム「にほ」（仮）の建設を含めた、ニーズに沿った、新たな暮らしの場の在り方の検討を進めていきます。
- ③ 地域の社会資源との連携を進め、仲間を中心とした、援助チームの構築を進めていきます。
- ④ 地域生活拠点事業の稼働を進めることができるしくみと体制づくりをしていきます。
- ⑤ 障がい部の中での職員の交流、兼務を進めていきます。
- ⑥ 災害や緊急時に対応できる支援体制の構築を進めていきます。
- ⑦ 財政基盤の見通しを持って、運営を進めていきます。

障害者が、他の者との平等を基礎として、居住地を選択し、及びどこで誰と生活するかを選択する機会を有すること並びに特定の生活施設で生活する

3. 【重点課題 3】人材確保・定着・育成

①確保

「名北福祉会」の「名北」の理念と「法人」という法人力の強みを求人メッセージとして送り、「名北福祉会」で一緒に実践していく職員を作り出していきます。

- ・人材確保計画の策定（5年先の事業に対する常勤職員確保）をします。
- ・新卒採用の新卒者確保推進チーム強化をします（若手職員のメンバー加入）。
- ・採用基準の明文化をします（チェックシート作成）。
- ・「社会福祉法人」「法人理念や強み」を前面に押し出す宣伝をします。

②定着

退職する職員の大半が3年以内というデータを基に、入職してからの「定着」という視点を新たにとり入れます。

- ・メンタープログラム（支援プログラム）を作成します。
（入職より2年目まで、中途採用も、本人が主体的に取り組めるようにします）
- ・「処遇改善」「病休者対応」「職場風土・雰囲気づくり」を充実させ、働きやすい職場づくりを進めます。

③育成

法人人材育成部と、障がい部での育成の役割を整理しながら、取り組みます。

- ・育成制度・研修プログラム作成します。事業所と法人研修の明確な分担化
- ・育成者の研修を実施します。
- ・職員の目標課題シートを作成し、

④トータルな人材づくり

法人の理念を理解・意識・実践しながら、目標と見通しを持った働き方をつくります。

- ・「めいほく障がい部カード」の作成、年1回の学習会～理念を「知る」「学ぶ」「実践する」場
- ・障がい部キャリアアップ表の作成～長く働き続ける見通しと目標づくり
- ・人事異動指針（ルール）を作成します。

全ての障害者は、他の者との平等を基礎として、その心身がそのままの状態尊重される権利を有する。（権利条約第 17 条）

4. 放課後等デイサービス

のびのびクラブでは、2022年4月現在、在籍児童が小学校2年生～高校3年生まで16名となっており、その10名（平均稼働率は85%）が1日当たり利用しています。統計の調査から、名古屋市における18歳未満の児童数は減少している一方で、支援の必要な子どもが増えていることが明らかになってきました。そして、ライフサイクルを通じた、地域での支援を考えた際に、放課後等デイサービスが法人による支援の入り口であり、そこからこれまで以上の、成人期事業所との連携も課題になっています。

- ①保育～放課後等デイサービス～成人期事業所の連携をより深めていきます。
- ②のびのびクラブの年齢別保育・支援など、機能分化ができるよう、もう1事業所（10名）の立ち上げも含めて検討していきます（例えば、小学6年生までと、中高生のグループ分けなど）。

締約国は、障害のある児童が家庭生活について平等の権利を有することを確保する。締約国は、この権利を実現し、並びに障害のある児童の隠匿、遺棄、放置及び隔離を防止するため、障害のある児童及びその家族に対し、包括的な情報、サービス及び支援を早期に提供することを約束する。（権利条約23条（3））

5. 防災対策

①新型コロナウイルス対策

感染症対策委員会（2024年度より義務化）、対策責任者を設置し、委員会の定期開催、指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施を行います。

②地震・気候変動対策

地震・水害・火災・風雨災害などを想定した、災害対策委員会の開催。

豪雨などの気候変動時のGH等における、具体的な対応検討などその都度も行います。

③BCP（事業継続計画）づくり

各事業所単位での作成をしていきます。

締約国は、障害者に対し、他の者との平等を基礎として、次のことを確保する。（a）身体的自由及び安全についての権利を享有すること（権利条約14条）

6. 障がい部の財政健全化

①日中機能分化を進め、定員充足、稼働率の向上、加算の取得、職員の適正配置を進めます。

②制度変更に対応できるよう、グループホーム財政の改善をします。

（特例制度に頼らなくても運営できるよう、運営方法を確立していきます。）

7. 事務効率化

①事務効率化、各事業所に事務職員（兼務含む）の配置を進めます。

②デジタル化（Googleワークスペースなどの活用）をすすめます。

ヘルパーステーションそらなど、他事業所との連携をよりスムーズにすすめるために、ペーパーレス化をします。また業務日誌・支援記録などの作成・共有のオンライン化など、進めていきます。

8. 運動

「仲間が主人公」「誰もが安心して暮らせる街づくり」「権利としての福祉」を実現するためには、制度改善を求める運動、地域づくりが不可欠です。きょうされん（あいされん）・全国会議など各種運動団体への参加を位置づけて、幅広い層との共同・連帯して、要求運動を進めます。

9. 障がいのある仲間たちの権利擁護

- ・虐待防止委員会を機能させ、虐待ゼロ、身体拘束ゼロをめざします。
- ・成年後見制度について、学習を進め、財産管理、医療選択など、仲間たちの権利が守られるような仕組みづくりを法人内でも作っていきます。

高齢部 第5次中長期計画

○みなみ町福祉センターを立ち上げます

2023年4月に認知症対応型グループホーム、小規模多機能事業所の開所を予定しています。地域交流センター、茶食ぼちぼちを併設し、みなみ町福祉センターとして地域の拠点としての位置づけをめざします。グループホームの開所は、高齢分野としては初めての事業になります。この事業を立ち上げ、軌道に乗せることが、今後5年間の高齢分野の大きな目標です。そのために必要な課題を考え、今の現状を出し合い、改善し達成するためにどうすればよいかを考えました。

高齢分野の念願であった「住み慣れた関係の中で最期まで暮らすことのできる場」で、自分たちがどんな介護を大切にするのかを改めて確認してきました。

事業の成功のために多くの職員を新たに採用することになります。まずは必要な職員を計画的に採用し、自分たちが大切にしたい介護を共有します

* 人材の確保

ネット媒体、求人誌ともに利用し職員採用を行っていますが、なかなか思うように採用できていないのが現状です。この業種全体での人材不足ということもありますが、ネットの活用が不十分で、特に若い世代へ「介護の仕事の魅力や名北の理念」等を発信することができていないこともあります。さらに採用に関心を持ってくれた人でも、条件が合わない（賃金、業務内容など）で採用に結びつかない場合も多いです。

ホームページや求人サイトの充実、SNSの活用も含め若い世代の方に訴える手立ての充実を図ることと併せて、学生のうちから介護実習やボランティアの受け入れなどで、介護の仕事に関わってもらい、学校卒業後に就職先に選ばれるといった数年かけた職員採用も若い職員の入職に有効と思われる。その他、法人全体のつながりの中での採用も積極的にすすめたいところです。今もつながりの中から入職した職員も多くいます

保育園の保護者や利用者の家族だけでなく、子育てが落ち着いたOBなどの含め、これまで名北に関りをもって来られた多くの方のつながりの中での声掛けも行います

* 人材の育成

採用された職員の育成は、これまで各事業所に任されていたことや、入職するとすぐに現場の一人として頼りにされてしまうなど、なかなか1対1で丁寧に伝える時間が取れてこなかったことが多く、

その中で退職してしまう職員も出てきました。新人を育てる職員の位置づけ、育成マニュアルなども曖昧な部分もあり、日々の忙しさに追われ育成の余裕が持てないことも大きな原因です。特に短時間職員は法人内外での研修の機会も少なく、忙しい現場では相談もできず・・・ということもありました

新入職員が定着し働き続けられることは、人材確保の上で最も大切です。事業所や分野を超えての横のつながりなど孤立しない関係づくり、困ったときには相談でき、数年後の自分をイメージできる先輩（メンター）の存在も重要です。育成マニュアルの明文化と到達目標の設定を職員全体で共有する、キャリアパスに即した系統的な研修体系の構築など自分の次のステップや、役割を自覚できるような環境づくりをすすめます

長く仕事を続けていくためには、理念や介護観の共有も不可欠です。自分たちが大切にしたい介護を語り合い共有し、実践すること、日常の介護の中で疑問に思ったときは、理念に立ち返って話し合いをすることなどで仕事へのやりがいを持ち向上できる職員集団づくりをします

○みなみ町福祉センターを軌道にのせるとともに、既存事業所の安定をはかります

そのために以下のことに取り組みます

① 大切にしたい介護実践

デイサービス町南を18年前の開所時、名北福祉会の理念を基に「大切にしたい介護」を考えました。今回中長期策定にあたっては再度実践を振り返り、職員と大切にしたい介護について考える機会としました。

新たな事業が始まり、高齢部の職員集団も大きくなります。今後、大切にしたい介護を如何に職員で共有し、実践できるかが事業を進めるうえで大切な鍵になります。日常の介護現場の中で、迷ったとき、困ったとき、悩んだ時に、高齢分野の基本方針（大切にしたい介護）に立ち返り、実践をすすめます。

* 高齢分野基本方針（大切にしたい介護）

1) 本人の尊厳が守られる介護実践をすすめます。

自分の役割があり、安心して暮らせる居場所づくりをします

お互いの違いを理解します（利用者・ご家族・職員などすべての人）

本人の声に耳を傾け、嫌がることはしない介護を考えます

本人のことをみんなで考え、実践できる職員集団を作ります

2) 家族、地域とともに本人の望む暮らしを支えます。

その方の今までの生き方を知り支援します

主体者は本人、家族であることを理解します

3) 高齢者福祉の充実を求める運動をすすめます。

社会的、個別的に高齢者のおかれた状況を学びます

高齢者の生活を守る運動を他団体と一緒にすすめます

4) 地域に信頼される事業所運営をめざします。

ご近所の方と顔見知りになり、お互い様の関係づくりをすすめます

ご近所の人が立ち寄ってくれる仕掛けづくりをします

隣接する保育園と日常的なつながりをつくります

② 医療連携

介護施設で提供される医療には、病院で提供される医療にはない特徴があります。病院で提供される医療は疾病の治癒が目的であり、病院内でのチーム連携が求められるのに対し、介護施設で提供される医療は、ただ病気を治すだけではなく、その方の生活を支える為の医療ケアを必要とし、QOL（生活の質）の維持・向上を目指します。また、地域包括ケアシステムに則り他職種、他機関との連携が求められています。

近年、高齢化が急速に進む中で、IPE（専門職連携教育）とIPW（他職種連携）の重要性が唱えられています。IPEは「複数の領域の専門職者が連携およびケアの質を改善するために、同じ場所でもに学び、お互いで学び合いながら、お互いのことを学ぶこと」、IPWは「複数の領域の専門職者が各々の技術と役割をもとに、共通の目標を目指す協働のこと」と定義づけられています。IPWは複数の領域の専門職者が各々の技術と役割を活かして共通の目標を目指す連携・協働であり、IPEはIPWを機能させるために行われる専門職者への教育であると言えます。

主な連携職種・機関には以下のものが挙げられます。

連携職種：医師、歯科医師、訪問看護師、介護支援専門員（ケアマネージャー）、訪問介護員（ホームヘルパー）、薬剤師、栄養士、保健師、リハビリ療法士（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）、ボランティア、民生委員 等

連携機関：病院 診療所 歯科医院 訪問看護ステーション 居宅介護支援事業所 ヘルパーステーション デイサービス・デイケア 短期入所施設 保健所 行政 社会福祉協議会 ボランティア団体 等

1) 高齢部が目指す医療連携体制

ご利用者に認知症や障がい、病気があったとしても、住み慣れた場所での生活を支える為に、医療機関・医療職との連携に重点を置いていきます。介護職、医療職の相互理解のもと、互いに尊重しあえる関係を作る為の教育に力を入れていきます。介護職は介護のプロとしての視点を持ち、医療職は医療的な面から利用者の生活を支えます。それぞれの役割を明確にし、互いの専門性を十分に発揮できるようなチーム体制を構築します。常に利用者の意向をケアの中心に据え、利用者の意向に沿った医療の提供ができるように、日頃から介護職と医療職のコミュニケーションを欠かさず、情報を共有する体制を整えます。高齢部が目指す医療連携体制を構築する為には、名北福祉会の理念に賛同し、利用者、介護職と共にケアの方向性を考えてくれる医師との連携が必要です。

2) 喀痰吸引等研修、ターミナルケア研修

介護福祉士取得者、実務者研修修了者に対し喀痰吸引等研修（喀痰吸引・経管栄養）の修了に力を入れ、医療的な知識・技術を身につけると共に、医療依存度の高い利用者の受け入れを可能にします。

また、ターミナルケア（終末期医療）の研修に力を入れ、看取りに対応できる職員の増員を目指します。職員が終末期の適切なケア、知識を身につける事により、利用者が最期まで安心して生活を送ることができるような環境を提供します。

3) 看護師、リハビリ療法士の配置を強化

グループホームでは看護師の配置は義務づけられていませんが、常勤の看護師を配置し、医療的な面から利用者の生活を支えていきます。小規模多機能型居宅介護施設では看護師の配置が義務付けられおり、常勤の看護師を配置することにより医療の提供体制をあつくします。また、リハビリ療法士（理学療法士、作業療法士、言語聴覚士）の採用にも力を入れます。利用者の QOL（生活の質）の低下を予防し、最期までその方らしく、いきいきと生活していただく為のサポートをします。介護職、看護職、リハビリ職が連携し、互いに尊重し合いながら、それぞれの専門性を発揮できる環境を構築します。

③ 地域との関わりづくり

名北福祉会は理念にあるように 「平和で住みよい街づくりをすすめる」を 60 年間、様々な地域づくりをすすめてきました。今後はみなみ町福祉センターの地域交流スペース、茶食ぼちぼちを拠点に、認知症カフェ、子ども食堂など今まで取り組んできた、いろいろな地域貢献事業をあらたな施設で引き続き継続、発展させます。

コロナの終息が未だ見えない状況があり、地域づくりの活動の難しさはありますが、今後コロナウイルスと共存しながら、進めていくことになると考えられます。

また可能な限り住み慣れた地域で過ごせる為に、国がすすめる地域包括ケアを、利用者、住民主体の立場で医療施設や介護サービスと連携し構築していく事が求められています。

《北区上飯田地域》

・隣の上飯田公園を通して子どもたち、地域の人との関わりをつくる。

毎朝、上飯田南公園で体操をすることで、子供たちも時には参加して、その後一緒におしゃべりを楽しめる関係になり、行事としてだけではない保育園の子供たちと自然な関わりができると良いと考えます。公園の枯れ葉などの掃除をしたり、天気がいい日は日光浴を楽しんだり、施設に閉じこもりがちにならず積極的に外にでていくことで、地域の方とも関わりを持つ機会を大切にします。公園の花壇には町内会の皆さんが大切に育てているお花が季節ごとにきれいに咲いています。園芸の好きな利用者さんも水やりなどのお手伝いをさせてもらうなどできると良いと考えます

・保育園の子どもたちと、日常的に関われる機会を持つ。

定期的に保育園職員と話し合いの機会を持ちながら、具体的にすすめていきます。たとえば保育園が日々に使う雑巾やマットなどを利用者さんがたたむ役割を担い、保育園の子どもが受け取りに来るなどの行き来をする、中庭のウッドデッキを通して自然と交流する。何よりそういう交流を積み重ねていく事で、お互いの存在を大切に思う事のできるような施設づくりをすすめます。

・ **地域の子ども向けの取り組みを開催する。**

お休みの時などに「介護教室」など地域の子どもたち向けに施設の催しを企画し、参加をしてもらう機会を持ちます。核家族化でおじいちゃん、おばあちゃんに触れ合った事のない子どもたちにも介護を身近に感じてもらう機会にします。

・ **地域に開かれた事業所運営を目指す。**

法人の今までのつながりを生かし、地域の方にボランティアさんにきてもらえる、働きかけをします。

- ・ 福祉センターの取り組みに地域住民、保育園児、父母、ぼちぼちの利用客、事業所の利用者、職員に参加してもらえるような企画を考えます。
- ・ 上飯田南町の町内の行事に参加し、地域の一員として町内の活動に協力していきます。

・ **災害時などに地域の皆さんと「お互いさま」の関係づくりをめざします。**

福祉避難所として施設に避難する地域の皆さんを受け入れたり、備蓄食料や災害グッズなどの配布ができるように、災害にも強い施設づくりをします。

《 **守山区町南地域** 》

地域の中でつながった関係を生かしながら、地域の方から信頼される事業所づくりをすすめます

・ **事業所の地域づくり**

- ・ 地域のお茶会…月 1 回、ご近所の高齢者の方が集まりおしゃべりや体操など、つながる機会をつくれます。
- ・ 町南まつり…「笑って、出会って、楽しむ」をスローガンに利用者、家族、ご近所、町南に関わる人たちの出会える場にします。年 1 回地域の方と実行委員会をつくり、法人内の他事業と一緒に取り組みます。
内容は喫茶、模擬店、バザー、歌コーナー太鼓演奏等
- ・ ご近所を散歩しながら、利用者さんにごみ拾いなどに取り組みます。
- ・ 利用者さんと一緒に、まちみなみだよりを地域に配布し、事業所のことを知ってもらえる機会にします。

・ **地域の取り組みに参加する。**

地域のまつり、防災訓練、ごみ拾い等に利用者と一緒に参加し、地域の一員として、つながりを作る機会とします。

・ **守山区地域推進会議の認知症専門部会のメンバーとして地域とかかわっていく。**

他団体（行政、いきいき支援センター、保健所、民生委員、認知症疾患センター等）と一緒に、守山区の認知症の方も住みよいまちづくりを進めていきます。

④ **経営の安定化**

2023年4月には、「グループホームめいほく」と小規模多機能事業所「めいほくの家」が開所します。グループホームは3ユニット27名定員（各ユニット9名）ですが、開所当初の稼働率は60%

程度で考えています。また、介護保険料は2か月後に入金されるため、開所年度（1月～3月）については、大きな赤字を生み出すこととなりますが、開所2年目からは稼働率を90%以上まで伸ばしていくことを目指します。稼働率を上げるためにはサービスの質を担保し、取り組みを積極的にアピールするなど開かれた事業所をめざしケアマネからの信頼を得ることも大切です

グループホームへの入居は、一定の所得が保障されている方でないと難しいのですが、生活保護の方、低所得の方に対応する居室を用意することや、事業所や利用者の方が地域と関わっていく中で、「介護が必要になったときに入りたいと思える」施設として認められることが経営の安定につながると思われれます。

小規模多機能事業所「めいほくの家」はもともと採算がとりにくいといわれる事業ですが、「町南の家」は開所以来、高い稼働率で安定した運営ができています。利用者の方やその家族の必要とする支援にきめ細やかな対応をすることがその理由です。「町南の家」の実践を、「めいほくの家」に引き継ぎ経営の安定をはかります

「デイサービス町南」は、今後定員の見直しを検討し、安定した経営をめざします

○引き続き、低所得の方が入所しやすい施設の建設を検討していきます

今回はグループホームが採択されましたが、地域の中で経済的な理由で入居が難しい方たちの生活の場づくりを引き続き検討していきます

地域生活部 第5次中長期計画

1. 重点課題であるヘルパーの確保、定着を目指す

◇ヘルパーステーションそらの登録ヘルパーを増やしヘルパーとして働ける人材を確保し定着を目指す。

- ① 法人内職員にヘルパー、初任者研修取得者の紹介の呼びかけを広く行う。 紹介料・就業祝い金を新規に設け、法人のスケールメリットを活かした手立てとして試みる。
- ② 高齢者日常生活支援研修（3日間）の開催の年間スケジュール・回数増を周知して行う。
無資格・無経験者向けに、短時間で働ける専業主婦層、高齢層など幅広い層に声をかける。養成研修により高齢者への生活援助のできるヘルパーを増やし、同時に高齢者日常生活支援事業の開設を目指し、在宅支援拡充に努める。
- ③ 無資格・無経験者からのキャリアパス（高齢者日常生活支援研修修了□日常生活支援に従事□介護職員初任者研修受講□訪問介護（介護保険サービス）、居宅介護・重度訪問介護・移動支援（障害者（児）サービス）に従事□専門性向上（行動援護・同行援護・実務者研修□介護福祉士取得）を周知していく。
- ④ キャリアパス周知と同時に、ヘルパースキルアップ制度（可視化）を作り、資格取得料補助、職員のスキル・質の向上に伴う賃金・手当を設け、モチベーション・定着率向上に努める。

2. 地域生活部の組織体制の強化・事業の安定

◇事業所に管理者・主任・職員の人員体制を作る

(ケアプラン町南)

2025年団塊の世代が75歳を迎え、少子高齢化社会の中で、地域包括システムの一員として地域の高齢者や家族を支える居宅介護支援事業所の役割を認識し継続して担う必要がある。

- ・管理者 主任の組織体制の維持 : 職員の相談、困難ケースと一緒に取り組める体制を整える。
- ・正規職員・契約職員・パート職員体制が適正な配分で行われる体制を整える。
- ・次期管理者、主任の育成を行う。
- ・管理者要件であり、特定事業所加算取得要件でもある主任介護支援専門員の取得を勧める。
- ・常勤職員の雇用→ 特定事業所加算Ⅱの算定に主任ケアマネ1名・常勤ケアマ3名が必要。
- ・次世代を担う若い職員の雇用、育成を行う。
- ・ベテラン職員が事業を支える役割を担う体制作り。

(そら)

そらの中心課題は、ヘルパー人材を増やすこと。ヘルパー利用当事者にとっては、毎日の在宅生活支援サービスが安心で、信頼でき、継続的に柔軟対応してくれることが重要となる。それを可能とするには、安定・継続的に人材養成・確保・定着・専門性向上の手立てを継続していくことである。事業所の管理・運用組織体制の要である管理者・主任・サービス提供責任者等の人材組織体制の強化・役割、責務向上が必須となる。前中長期計画に引き続き重要課題である。

管理者・主任・サービス提供責任者・常勤職員・事務職員合わせ、管理・運用の力量・チーム力向上が鍵となり、その成果としてヘルパー登録数、ヘルプ提供時間数、利用者契約数の増加につなげる。

(相談支援めいほく)

組織体制強化の課題が第4次より積み残しとなっている。障害分野であることから障害部人事とリンクせざるを得ない事情もある。求める組織体制は相談業務に従事する管理者1名、主任相談員1名、相談員2名の4名常勤体制である。人数としての組織体制強化の課題は残っているが、相談業務の向上、チーム連携、部内連携の観点では着実に向上しており、支援成果となって表れている。第5次計画の前期で体制目標到達を目指し、事業所業務の向上、リーダーシップほか関係連携に対しての信頼度向上に努める。

3. 特定事業所加算の取得の継続により事業財務の安定を目指す

(ケアプラン町南)

特定事業所加算Ⅱ取得により、要介護1件につき407単位加算あり。加算算定（要介護150件/月）により610,000円/月 7,320,000円/年 増収となる。加えて、退院カンファレンス加算等要件を満たす加算の算定の漏れがないように日ごろから確認をしておく。

要件

- ・常勤かつ専従の主任介護支援専門員を配置
- ・常勤且つ専従の介護支援専門員を3名配置
- ・定期的な会議を開催 毎週1回 業務の確認、ケースの検討
- ・包括支援センターから支援困難な事例を紹介された場合においても居宅介護支援を提供していること。
- ・24時間連絡体制を確保し、必要に応じて利用者の相談する体制を確保している。
- ・介護支援専門員に対して計画的に研修を実施している。
- ・地域包括支援センター等が実施する事例検討会に参加している。
- ・運営基準減算又は特定事業所集中減算の適用を受けていない。
- ・介護支援専門員一人当たりの利用者数が40人未満であること。
- ・法定研修における実習生受入事業所となるなど人材育成の協力体制を確保している事。
- ・他の法人が運営する指定居宅介護支援事業所と共同で事例検討会、研修会等を実施していること。
- ・必要に応じて多様な主体等が提供する生活支援のサービス（インフォーマルサービスを含む）が包括的に提供されるような居宅サービス計画が提供されている。

（そら）

第4次計画最終年度に特定事業所加算Ⅰ取得を目標としたが、未到達となった。第5次の中で再度取得を目指し、その後、継続して管理運用を堅持してきたい。事業所加算取得は、組織体制強化の課題と一体であり、かつ財務基盤向上の手立てでもある。養成・定着・専門性向上の人材投資と運用管理業務の軽減を図る設備投資、利用当事者支援技術・事業運営管理業務の技術向上を目指し、投資を図っていく。ヘルパー提供時間数の増加による増収と加算による事業収入を合わせ、そら・法人の財務状況の向上を目指す。特にグループホーム内ヘルパー利用制度（ホーム内身体介護）の事業収入の依存度を軽減するため、事業所体制含めた財務収支の適正化（ホーム身体介護の収入以外での収支黒字）を目指す。

（相談支援めいほく）

相談支援事業の事業収入は、基本報酬（サービス利用計画・継続利用計画）と加算（特定事業所加算・支援体制加算・連携加算等）および名古屋市相談支援事業補助金です。

現在、特定事業所加算Ⅲ（機能強化型サービス利用Ⅲ）を取得維持していますが、□Ⅱの取得を検討し、また支援体制加算、連携加算も事業財政強化の戦術として日々の業務に組み入れていきます。

4. ICTの活用、ペーパーレスの取り組みを行い業務改善を目指す

（ケアプラン町南）

- ・介護保険書類が5年間保存の為ペーパーでの保存が困難になってきている
- ・業務のデジタル化により日常の業務改善をおこなう（勤怠管理、ペーパーのファイル）
- ・居宅介護支援事業の業務をタブレット導入により毎日の利用者支援経過、カンファレンス・モニタリングを訪問時に入力ができるように改善→同じ内容を紙に書き事務所に帰ってPCに再度入力している。介護支援専門員に求められる書類や業務が多すぎる現状がある。当日中に業務が終わらない為職員の疲弊、残業が増える。社会福祉システム会社に情報を伝えタブレット等で記録ができるように業務改善依頼を行っていく。
- ・職員、管理者共に定時に業務が終われるように工夫。
- ・次期管理者、主任のなり手がいない理由の一つになっている。

（そら）

特定事業所加算取得を継続していくためには、継続的な人材投資（養成・確保・定着・専門性向上）が必須である。同時に設備・労働環境についても投資が必要となる。ヘルパー提供記録の手書き、転記の業務負担を軽減し、人材投資・設備、労働環境の改善、業務負担の軽減を図る。間接業務の効率化で生じた余地（時間）を直接支援業務、モニタリング、連携、打ち合わせ、ニーズ検討、運動推進など手間暇かけて深化させていくべき業務にあてていく。

具体的な目標として、ヘルパー提供記録の端末入力（スマホ入力）システム導入、運用を前期年度に目指す。また、ITCアプリを活用し、事業所の他の情報共有、会議、打合せ資料等含めたペーパーレス、データ共有、データ管理に努め、災害ほかBCP、リスクマネジメントとして推進していく。

（相談支援めいほく）

利用者訪問、モニタリング等 ケアプラン町南と共通する業務となる。現在のPC環境、使用ソフト、サーバー管理のリース契約はあるが、常に業務改善、作業時間軽減、特定事業所加算取得などを追及していく。財政状況、事業目標、予算に留意した上で、ペーパーレスの取り組み、ICT推進に連動して加わっていく。

4. みなみ町福祉センターで介護障がいの相談の役割を行う

- ・上飯田地域での介護・障がいの相談ができるように地域生活部として参加していく。
- ・地域交流スペースで、ぼちぼちカフェ（認知症カフェ）の運営を法人全体で取り組んでいく。
- ・みなみまちグループホーム、小規模多機能事業と連携を行いながら事業の安定を目指す。

5. 名北福祉会の強みを引き出し、ライフステージにあった相談を行い、困りごとの支援が行える体制作りを行う。

- ・地域生活部（そら、相談、ケアプラン）創設時より、一緒に取り組む機会が増えてきた。それぞれの役割や繋がること事の大切さの理解が深まってきた。
- ・関わりの中で同一法人として、質の高い支援ができるようになってきた。

- ・法人内に、ライフステージに合った事業所（保育→児童デイのびのび→日中作業所→グループホーム→高齢事業所）があり、必要な事業に繋げるように相談を行っていく。
- ・地域生活部の特性を生かし、地域で暮らす方の困りごとの相談を行い、必要な各分野（保育、障がい、高齢）の事業に繋げる役割を担う。

6. 業務継続計画（BCP）の策定を行う

2021年度制度改正時に障がい、介護共に、BCPの策定が義務化となった（3年間の経過措置）近年、コロナ感染対策、自然災害時の対策の策定が求められている。利用者、職員の災害に対する対策に取り組を行い、事業の継続計画を行う。

組織・財政 第5次中長期計画

はじめに

社会福祉をめぐる歴史の流れのなかで「私たちは今どの地点に立っているのか」、社会福祉の本来の理念のもとあり方や展望を考えていくことが必要です。

社会福祉法人の役割は、憲法25条にもとづく人権保障として社会福祉を実現させていくことです。しかし、福祉の市場化の中で「生産性」や「企業型」の経営に変えられようとしています。あらためて「権利としての社会福祉」の視点が重要です。

また、政府が進める「全世代型社会保障」「地域共生社会」政策に対して、公的責任を問いながら取り組んでいくことがこれからの社会福祉の発展の軸になってきます。

さらに貧困・格差、ジェンダー平等の流れ、気候変動などの地球的な環境問題、その他の社会的な諸問題も視野に入れた「誰もがその人らしく生きられる社会」をめざしてとりくんでいくことが求められています。

そして、福祉の人材確保と育成、定着、次世代の管理者も視野にいれた育成に取り組んでいくことが大きな課題になっています。そのためにもエッセンシャルワークの担い手として社会的地位の向上、処遇の改善も求めていくことが必要です。

名北福祉会は、福祉三分野にとりくみの中で「めいほくがあってよかった」と言われるよう役割を發揮してきています。更に発展させていくためにも組織強化と財政確保し、事業を発展させていきます。

1. 法人組織の運営強化

- ・名北福祉会組織体制の強化（理事会、評議員会、運営協議会）（本部、各部、各施設での体制強化）課題にとりくみます。

各部の組織体制、各施設の組織体制を明確にし、組織として課題に対して責任をもってすすめていきます。

- ・次世代育成、世代交代を視野に入れた体制づくりをもってとりくみます。

2. 法人の人材育成、定着にむけたとりくみ

- ・人材育成部で「研修プログラム」が法人の研修計画です。(職員全体研修、新任、職務、経験年数など)に応じ分野を超えて研修、交流をすすめます。
- ・各部の専門性を高める研修計画を明らかにすすめていきます。(各部のハンドブック研修や研修計画)
- ・就業規則、その他の規程が職員に周知できるように規程集を作成、配布していきます。
- ・人材定着にむけ、意欲を持って働き続けられる職場づくりなど労働環境の改善にとりくみます。

3. 専門部の役割を発揮した活動の展開と充実

人材確保推進部：人材確保に向け大学訪問、ハローワークなど戦略たて計画的にすすめていきます。

人材育成部：組織の担い手となる職員の人材育成計画のもと充実させていきます。

広報部：広報誌「みんなの夢」法人だよりの発行をして知らせていきます。

ホームページを充実させていきます。

地域貢献部：地域活動をすすめる「きずな社会」を広げます。

4. 安定した財政基盤

- ・公的制度の後退する中、事業計画、財政分析を行い、方針に基づく予算作成、執行をしていきます。
- ・みなみ町福祉センター建設、障がい者グループホーム「にほ」建設(予定)実現で運転資金のための財政が厳しくなっています。運転資金2ヶ月分確保を目指します。
- ・第5次中長期計画「戦略マップ、スコアカード」を実現していきます。

5. 情勢に対する経営戦略マップ作成、スコアカードでの実現

- ・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5次中長期計画における戦略マップを作成し、スコアカードによる具体的な行動計画のもと実現させていきます。

* 第5次中長期計画戦略マップ (別紙参照)

・人材と変革と視点

法人職員としての意識強化、理念の浸透、法人総合管理

・業務プロセス

日中事業所の機能分化、みなみ町福祉センターでのセーフティネット、Google ワークスペース、法人合併・連携

・利用者の視点

在宅サービスの充実、安心な地域の実現、あらゆる利用者の要望に応える

・財務の視点

法人発展への資金確保、弾力運用の活用、収入の拡大、費用の削減

* スコアカード (別紙参照)

重要成功要因「戦略を実現するにはどうするのか」

責任者を決めすすめていきます。

バランススコアカード

視点	戦略	重要成功要因「この戦略を実現するにはどうするのか→(重要成功要因)～を行う」	業績評価指標 ☆	責任者	目標(ターゲット) #	アクションプラン◇ 業績評価指標で設定した数値目標を確実に実現するための具体的な行動計画
財務	障がい事業所の目標利益獲得			佐藤純治、佐藤準子、黒川		
	目標寄付金額の獲得			伊佐治、光岡、太田		
	弾力運用の活用			本田、伊佐治		
利用者	あらゆる利用者にニーズに応える	魅力的な活動づくり。仲間に目標を与える	障害者施設の稼働率OR定員充足率？	佐藤純治・佐藤準子・鈴木		利用案内の際に法人全体の利用イメージを説明する
	安心な地域の実現	南町福祉センターの活用	地域交流スペースの稼働率	市川・大村・伊佐治		多様な年代、障害の有無などを超えて楽しむ交流の定期企画
	在宅サービスの充実	登録ヘルパーの確保	登録ヘルパーの登録数	市川・墳原・岩橋		専業主婦層等が「日常生活支援研修→登録ヘルパー→キャリアアップ」の道筋を示すパンフレットを作り、紹介手当制度の創設と合わせて法人の職員600人の人脈活用
業務プロセス	日中事業所の機能分化	パン工場&各施設の特色づくり	パンの製造販売数	佐藤悦弘・寺西・高柳・梶村施設長・武藤		既存の仲間の施設移動と他施設への実習実現
	南町福祉センター・セーフティネット	領域を超えた育成システム	南町の雇用職員数	太田・寺西		採用活動を法人全体で行う
	GOOGLEワークスペースの導入	役員・施設長・主任・そら・小規模多機能・GHスタッフにGOOGLEアドレスの配布	配布率	岩橋・石井克己・永田	100%	GOOGLEワークスペース活用実践交流会の実施
	法人合併・法人連携	合併ルールの作成	ルール明文化	黒川・佐藤悦弘	〇年〇月	法人合併・連携に関する勉強会等の実施
人材と変革	法人職員としての意識の強化	クラウドファンディングの実践	クラウドファンディングへのプロジェクト年間掲載数	光岡・伊佐治・永田・石井幸代	初年度年間1件	3会議で、毎年度の重点的課題の明確化及びクラウドファンディング実践の進捗管理
	法人総合管理	副統括・施設長・主任のマネジメント能力UP	内部監査の実施回数	本田・黒川・佐藤		施設の組織的運営
	理念の浸透	各職員が、法人理念を理解し、方針を立案実行する。	研修の実施	石井幸代・杉山・大倉・梶村智		各施設のPR動画作成

☆業績評価指標・・・戦略及び重要成功要因がどれだけ実行されているかを管理するための定量的な指標。管理の曖昧さをふせぎます。それぞれの戦略又は業績評価指標について責任者を選定します。ここでいう責任者とはそれぞれの業績評価指標の達成に関しての責任者となります。

#目標(ターゲット)・・・業績評価指標ごとに具体的な目標数値をきめます。

◇アクションプラン・・・数値目標を実現するための具体的な施策。