2021 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.2021 年度　法人全体事業報告

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

・各部専門部の課題から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。

＊みなみ町福祉センター実現にむけて準備していきます。

・名古屋市介護事業計画の公募に応募し「みなみ町福祉センター」（グループホーム、小規模多機能、交流センター）実現にむけ準備していきます。

＊各施設の実践の充実

・各部、各施設が、実践の充実にむけとりくんでいきます。

＊第５次中長期計画を策定

・第４次中長期計画が 2022.5 までです。中長期策定委員会を立ち上げ、第４次計画のまとめ行い第５次中長期計画を策定していきます。

＜事業報告＞

・みなみ町福祉センターの開所にむけたとりくみ

建設委員会や高齢部のプロジェクトですすめてきました。30 床の小規模特別老人ホーム建設をめざしていましたが、第８期名古屋市高齢保健福祉計画では公募がありませんでした。「看取りまでできる介護施設」として再検討した結果、グループホーム建設をめざすことを決め応募し、認められました。建設や開所にむけ準備をすすめてきました。「建設委員会ニュース」を発行、現地フェンスに開所や職員募集を張るなど地域にも知らせてきました。高齢部プロジェクトは、高齢部職員で開所準備にむけ確認しながらすすめてきました。

・第５次中長期計画の策定にむけて

6 月 10 日第 1 回スタート、全体方針、各部（保育、障がい、高齢、地域生活、組織・財政）に分かれ、第 4 次中長期計画のまとめ、第 5 次中長期計画にむけ検討してきました。組織・財政では、施設長で第 4 次戦略マップを見直し、各部の課題を出し、第 5 次戦略マップ、バランススコアカードを作成しました。委員会のメンバーの中には、はじめて委員になった職員もいて一緒に検討することができました。第 5 次中長期計画をもとに実行していきたと思います。

・法人報告会開催

2020 年度はコロナで中止しましたが、2021 年度は、施設ごと等で集まりリモートで開催しました。例年同様パワーポイントでの簡潔な報告会ですが、法人の動きがよくわかった等の感想からも書面だけでなく報告会の必要性や大切さを感じました。工夫しながら行っていきます。

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）の課題や福祉制度拡充にむけたとりくみをすすめていくため引き続き体制強化を図ります。

②各機関会議等の開催と充実

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

・意欲を持って働き続けられる職場づくりをめざします。

・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。
安全衛生推進員を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が急務です。人材育成をすすめます。

・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。

・各部がハンドブックを作成しました。ハンドブックを活用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。

＜事業報告＞

・組織体制強化について

本部会議、管理会、施設長会、各部会議など組織各会議を定期的に行い課題に対して取り組んできました。各施設でも運営組織の中で職員会やリーダ会、担当者会など方針や情報を周知確認する、問題を解決していくことなど運営体制を明確にして機能していることが必要です。引き続き体制強化に取り組みます。

・各専門部の特徴的な動き

広報部は、ホームページの充実。スマホでの検索が多いため就職情報などを検索しやすいよ

うに改善しました。人材育成は、昨年より実施した新任管理者研修も含め計画に基づきリモートでの研修を実施しました。人材確保部は、障がい部の担当者が各施設の必要な求人数を把握、問い合わがあった時に必要な施設に紹介していく、ネット媒体を使い新卒応募につなげていくなど努力してきました。保育部は、園の見学会や就職フエアへの参加などにとりくみました。契約・短時間職員確保は人材紹介会社からの紹介を利用せざるを得ないため人材紹介料が多額になり課題です。高齢の人材確保も厳しい状況ですが少しずつ確保してきています。地域貢献部は、地域の取り組みをコロナで中止していましたが様子をみて再開していきます。

・危機管理について

・障がい、高齢での送迎は必須ですが事故報告件数が多いため対策を行いました。保険会社と連携しドライブレコーダ―搭載、事故分析を行いました。改善に向けドライバー心得などドライバー講習会を行ってきました。

・障がい部、地域生活部では、「虐待防止委員会」を設置しました。虐待に対する自己チェックシート、アンガーマネジメント研修を行い意識向上に努めてきました。

（２）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。

・予算、毎月の試算表、中間決算、決算分析など定期的な財政分析を行い、課題を明確にし、改善にとりくみます。

＜事業報告＞

・各施設定員充足について

定員充足や利用率を上げ財政健全化の目標にとりくんできました。障がい部では、学校訪問や相談事業所訪問など行いましたが、すぐの利用とはならず改善とはなりませんでした。引き続き入所にむけ具体的な計画をもってとりくむことが必要です。

保育部も定員充足と職員配置等から運営を見直し、次期活動資金確保をしていくことが今後の修繕費等の資金確保のためにも必要です。

・期日までに会計報告、適切な会計処理など努力しています。事務の効率化等引き続き改善に努めます。

（３）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業運営

＊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の充実

・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。

＜事業報告＞

・「そらプロジェクト」を作り、ヘルパー確保や稼働率を上げる努力をしてきましたが、思うような改善とはならず引き続きの課題です。ホームの職員でヘルパー資格取得したことでホーム身体介護報酬に改善がみられました。しかし、ヘルパー事業所の運営は赤字となっているため改善が必要です。

・「初任者研修会」「高齢者日常生活支援研修」を行い、ヘルパーや生活支援員を増やすとりくみをしてきました。

（４）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」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広げていきます。
「支える会」の会員を増やすとりくみ、ニュースの発行、交流企画など充実させていきます。

③公開講座をとりくみたいところですが、コロナ禍のため開催の在り方を検討します。法人内外の方々と一緒に学ぶ場をもっていけるように工夫します。

＜事業報告＞

・「支える会」の会員増にむけ、パンフレットを再印刷し「みんなの夢」に同封しお願いしました。新たにＯＢの方々の申し込みがありました。職員にも再度呼びかけました。引き続き会員を増やしていきます。

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核兵器禁止国際条約が発効されました。憲法９条を守り、核兵器廃絶のための行動を「名北福祉会９条の会」、全国の運動と連帯し、平和を守る取り組みをすすめます。

＜事業報告＞

・6 月平和行進（スタンディング）北区のとりくみに参加しました。各保育園では、平和絵本、「すいとん」を食べるなどのとりくみを通じて平和の大切さを伝えてきました。

・2 月ロシアによるウクライナ侵攻に対して抗議文をロシア大使館に送りました。

・9 条改憲 NO！憲法改憲を許さない全国署名にとりくみました。

（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。

＊各分野の民主団体、運動団体などへの積極的に参加していきます。

＊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きます。

＊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。

・法人組織の運営協議会は、年３回の会議を行うことにしています。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。

・コロナ禍で中止や感染予防し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とりくみ方を工夫しながら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＞

・2021 年度は、法人役員改選年度にあたり役員交代がありました。永年ご尽力いただいた役員の退任があり、新たな役員に加わっていただきました。
・「わいわい子ども食堂」は、今年度もコロナのためフードステーションに変更し多くの方の支援があり 150 袋の食材配布（野菜や米、パン、レトルト食品など）（子どもにはおやつ袋配布）を毎月 1 回行っています。多くの高齢の方も取りにみえます。生活相談のチラシも配布しています。生活が厳しくなっていることを感じます。いろいろなつながりで企業応援、寄付、学生ボランティアなど子ども食堂を応援する輪が広がっています。「子ども食堂」の再開が期待されています。
・憩いの家での高齢者の集まりは、毎週木曜日に開催し楽しまれていきました。コロナで中止することもありました。この間、参加者が年々減ってきています。
・おたすけクラブは、介護保険対象外で困っている方のおたすけができればと始まりました。ゴミの片づけや草取り、木の選定、掃除、病院の付き添いなどの依頼があり、助っ人会員で依頼に応えてきています。しかし、限られた助っ人会員で対応しているため助っ人会員を増やしていくことが必要です。
・「茶食ぼちぼち」の喫茶店は、地域の馴染みのお客さんが毎日利用され交流の場になっています。赤字改善に努力しています。
・シニアカフェは、コロナで中止していました。

Ⅱ.2021 年度　保育部　事業報告

はじめに

一昨年に続き、新型コロナウイルスの感染は続き、変異株の出現で子どもの感染も増え、いつ感染が起きてもおかしくない不安の中での保育と、相次ぐ休園にもみまわれた 1 年でした。休園の多さに名古屋市も方針を変え、休園中の臨時保育開始、さらに濃厚接触者のみ 7 日間の待機となり、保育の継続ができる形にと対応も変わってきています。安心して保育の継続ができるよう検査対象の拡大や、配置の改善など根本の課題は変わらないまま、感染者がわかった後の園の対応だけが変わってきている感をぬぐえません。

昨年の自粛期間に肌で感じた、現行の職員数で 6 割くらいの子どもの人数なら、どれだけ子どもに丁寧に関わりが持て大事にしたい保育ができるかの実感を、今、配置基準改善の運動につなげてきています。「戦後変わらない配置基準を変えたい、1 人でも保育士を増えることを実現させよう」と、愛知でスタートした「保育士をもう 1 人!実行委員会」に結集しながら運動しています。

コロナ禍の 2 年目は、「コロナ禍でも手放さない大事にしたい保育内容や、父母との共同がある」とおさえ、引き続き感染対策も学びながらいろいろ工夫をし、各園とも保育をすすめてきました。

2023 年度めざし「子ども家庭庁」の審議がされています。文科省が「幼児教育と小学校教育の架け橋と区別委員会」を設置し、前回改定した保育所保育指針で出された、「就学までに育てたい 10 の姿」を目指せばそれで大丈夫、というような風潮もあります。本当の意味で子どもの権利を中心に据えた施策がすすめられていくのか、保育内容の画一化や押し付けが起きないかなど、動向を見ていく必要があります。

＜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「共育て」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。

＜2021 年度事業報告＞

１．　公的保育制度の拡充・平和のとりくみ

＜事業報告＞

夏の広島合研はオンライン開催で、父母にも呼びかけまた職員みんなでも参加し、コロナ禍の保育・子育ての現状、課題など、学び合うことができました。そもそも低い最低基準の中で、コロナ禍でさらに余裕がなく、子どものことを話す時間のゆとりがない今。日々の保育の中で子どもの姿を語り合うことの大事さを共有しました。感染状況も見つつ、各園で父母との懇談や行事への参加、共催での取り組みなどは、人数を減らす、入れ替え制にする、オンラインで行うなど様々な工夫をしながら取り組みました。幼児のいる園では年長のお泊まり保育や運動会などの行事も、職員や父母と話しあい合意形成を重ね取り組んできました。不安は出し合い、どうしたら解決できるか、子どもたちに何を大事にしたいか、父母の願いはどこにあるのか、どんな時も対話から次の方向性や共同が生まれと思います。「父母との共同」は、それぞれの願いを共有しどうしたら実現できるか話し合い考え合い、行動していく営みの積み重ね、地道に実践しています。

保育制度を変えていく運動は、秋の署名に各園目標も掲げ取り組みました。また児童福祉法が生まれて 70 年変わらない配置基準の改善を絶対実現させようと、愛知で「保育士をもう 1 人！実行員会」を立ち上げそこに結集して運動している最中です。

平和を守る取り組みは、夏に各園で「平和を考える日」を作りながら、平和って何だろう？と、子どもと語りあい、父母にも伝える取り組みをしてきました。ウクライナの戦争が起き、ウクライナ民話や平和の絵本など読んだり、話題にしたり、憲法改正阻止の署名に取り組むなど、出来る所から行動してきました。憲法を変え戦争ができる国になったら、戦場に行くのはこれから大人になる子どもたち。改憲の動きが加速する中で、平和と子どもの人権を結びつけて、保育の柱に置いていくことがさらに重要になってきています。

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。

＜事業報告＞

コロナを恐れすぎて保育が委縮すぎないよう、感染対策も学びながら、子どもたちの今を大事にした保育内容・子どもたちが豊かな体験ができるよう工夫をしてきました。

コロナが飛沫感染であること、マスクが難しい乳幼児の生活は換気が大事、おもちゃの消毒も他の感染症対策と同じで大丈夫な事などの学びを根拠に、散歩などの園外保育、夏のプール・

水遊び、毎日のご飯炊き、クッキングなど取り組んできました。幼児のいる園は年長のお泊まり保育も、日中の保育の延長で夜泊まって過ごすこと、リスクは変わらないと押さえ、父母の合意をとりながら、仲間と泊まる経験を楽しみました。運動会も、入れ替え制にしたり、競技を親子や子ども同士楽しめるものにするなど、あり方や内容を変えて取り組んできました。

保育づくりは、各園テーマを持ちながらすすめてきました。保育分野全体では主任会が中心に、福祉会保育冊子（名北福祉会の保育Ⅱ）を活用すること、オンラインを活用し、発達の学習会、実践検討会を行ってきました。合同オンライン研修は「わらべうた」「集団遊び」「夏遊び」をテーマに行いました。視察交流も計画しましたが、コロナ禍で行えませんでした。12 月の保育部実践交流会は 3 回に分け、「異年齢の遊びの実践」は対面で、「偏食の強い子どもへの食の実践」と「給食室と保育室の共同の取り組みの実践」は、感染の影響によりオンラインで行いました。実践に対し事前にアンケートを取って当日を迎えることで、いろいろな意見が出され、今後対面での交流も探っていきたいところです。理念は共通でも各園の特色がある実践がされているので、実践集の作成をめざしていきたいです。

年々、一見障害とは見えにくいけれど、衝動性が強い、コミュニケーションがとりづらいなど困難を抱えた子どもの姿が増えています。その子の表面的な言動の裏にある願いを理解していく目、職員集団の力量が求められています。各園では、療育センターと連携を取り、保護者と理解を共有するなど取り組んできました。

保健担当者主催で秋に野津先生（名短）を講師に、防災の学習会をハイブリットで行いました。災害時子どもの命を守るためにマニュアルの整備や訓練など各園の防災対策の見直しの機会になりました。

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してとりくみます。

＜事業報告＞

「施設長会、主任会、保健担当者会、給食担当者会、子育て支援担当者会」と保育部の各機関会議は、対面またはオンラインで課題を持って学習や交流を行ってきました。時間がもっと必要とか、体制が厳しいなどありますが、担当者会をきちんと行うことで、各園の保育が共有でき、担当者会中心に 2 の保育内容の総括で上げたような学習会の開催を全職員に向けて行うなど、法人の保育部全体の底上げができていけると思います。

今年度から国の「処遇改善加算Ⅱ」の制度を導入しました。各園で「副主任」「分野別リーダー」を置き、職員一人ひとりが役割をもって主体的に保育をつくっていくことをめざしてきました。導入初年度でリーダーは決めたけれど、役割や何をするのかが今一つ不明確に終わってしまいました。9 月後半から 11 月にかけ加算Ⅱのためのキャリアアップ研修を受けました。研修で学んだことを職員会議で共有しあって学んだ園もあります。

長引くコロナ禍で、オンラインですが昨年より研修の機会はふえました。しかし、感染拡大時は、職員会もみんなで長時間集まって話す事は控えるとか、毎日の休憩も短時間で食事しマスクをつけおしゃべりは気をつけようなど、もともと配置基準の低さが現場から余裕を奪い、コロナ禍でさらに話の機会を奪いました。子どもの姿を共有する日常の何気ないコミュニケーションの時間的ゆとりは、制度改善と切り離せません。

職員処遇は、「同一労働同一賃金」の法改正のもと、諸手当を見直してきました。人材確保は、

就職説明会、見学会を開催、実習生、学生バイトなどつながりから採用してきました。しかし、契約、短時間職員は、紹介会社も活用せざるを得ませんでした。産病休や年度途中の退職、その後の中途採用者がなかなか見つからず、厳しい状況が続いています。採用の取り組みを早くからもっとスタートさせる、卒業学年だけでなく、対象を広げた保育園見学など、さらに工夫が求められます。

４．　各園とも地域の子育て要求をつかみ、地域にねざした取り組みをすすめます。

＜事業報告＞

コロナ禍で、自主事業的な子育て支援の取り組みはできませんでしたが、子育て支援センターや子育て支援拠点事業を行っている園では、事業を継続し続けました。感染不安もあり未就園の親子の行き場は限られています。その中で、親子ですごせる場、いろいろな思いを出し、聞いてもらえ、つながりができる場として、支援の場は大事な役割を果たしてきました。

出産後コロナが不安でずっと家庭にいた。1 歳になり始めて参加した。という親子もいました。一時保育の問い合わせからメンタルを抱えた保護者が増えていることも感じています。

保育園の 0 歳児入所は、軒並み定員割れがありますが、逆に一時保育の 0 歳児の利用希望が増える傾向がありました。0 歳入所減と裏腹に家庭での子育てのしんどさの軽減したい親の要求もあるように思います。コロナ禍で見えにくい子育ての困難さや要求をくみ取った支援が求められます。一時保育は 1 日の利用定員に対し年齢関係なく一律の補助金設定のため、0 歳児を受けるには体制上限界があります。も現場から行政に声を上げていきながら、子育て要求に応えられるよう制度の充実を求めていく運動が必要です。めだかの子育て支援拠点事業は 5 年に 1 度のプロポーザルの年でしたが事業の継続ができました。

５．　安定的な保育園運営を目指します

＜事業報告＞

2021 年度はどの園も乳児の定員がほぼ充足し運営することができました。しかし、幼児の転園・退園はその後次の子どもが入所してくることがあまりなく（幼児は幼稚園など行き場があり未就園児はあまりいない）、幼児が減ると減ったままの運営になることも必須です。また、全国的には少子化が加速し 0 歳児の定員割れ起きており、2022 年度の入所は 0 歳児入所が厳しい園がありました。

法人の園は、北、守山、東の 3 区にあり区によって、地域性や入所希望状況も違います。難しいことですが、単年度だけではなく長期的な見通しも持ちながら、入所状況をみていく必要があります。また、保育園の特色・理念を打ち出していくこともっと必要です。

くさのみ保育所は、今回の入札で委託費が若干増えましたが、入所してくる児童年齢に関係なく同じ委託費のため、今年度は低年齢の入所が多く体制確保が大変でした。来年度は入札の年です。入札という方法のあり方や委託費の金額の認可園並みの人件費設定を求めていくことなど、保護者とともに安心して預けられる契約のあり方を求め運動していくことが課題です。

Ⅲ.2021 年度　障がい部　事業報告

1.情勢

2021 年岸田内閣が発足しましたが、「新たな資本主義」の政策の名のもとに、公的福祉を後退させようとする路線を、安倍政権以上に、より強固にさせようとしています。この政策は、国民の貧富の格差をさらに広げ、福祉を市場化させる新自由主義的な政策に他ならず、私たちは声を上げて「権利としての福祉」を取り戻さなくてはなりません。岸田内閣による 2 月から始まった「臨時特例交付金」制度は、本体報酬ではなく、処遇改善・特定処遇改善に次ぐ、3 つ目の処遇改善制度であり、職場に混乱をきたすと同時に、法人内にさらなる分断を持ち込み、矛盾が激化しています。そんな中、署名をはじめ、実態を行政、世の中に訴えていくことが求められています。

新型コロナウィルスは発生から丸 2 年を経ました。障害のある人たちと家族の、いのちと暮らしを脅かし、また現場の最前線で支援する職員、管理者にも大きな負担がのしかかっています。2021 年度全体で利用者 20 名（うちホーム内での陽性支援 6 名)、職員 16 名がり患しました。その 8 割は、2022 年 1 月～のオミクロン株による第 6 波の影響によるものです。すべての事業所で発生し、事業所休業による減収も起きました。また医療機関、保健センターのひっ迫も大きな問題であり、濃厚接触者の特定、事業所の休業期間の決定なども、事業所に丸投げされる事態も起きました。まさにコロナは人災だと、痛感する 1 年となりました。行政検査の実施など、引き続き行政にも要求していく運動を諸団体と進めることが大切です。

また旧優生保護法の強制不妊手術問題では、全国的な訴訟運動の中で、画期的な判決が出され、その補償のあり方が再検討される動きが出てきました。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する、天海裁判など全国的にも運動がなされています。

また 2 月に起きた、ロシアによるウクライナ侵攻は、心を痛めると同時に、改めて平和と福祉の問題を考え、行動する契機となっています。福祉の源泉は平和です。ウクライナには 270 万人もの障害者が避難できず、十分な支援が受けられていない、という報告がされています。また。日本の対応についても、憲法 9 条と平和外交による解決を求める世論を作っていかなくてはなりません。

このような情勢や、とりわけ新型コロナ感染状況のもと、障害のある人とその家族、職員、事業をどう守っていくのか、当事者・家族・職員の連帯・共同をどう作るのかが、引き続き問われています。その課題は実践・経営・運動にわたり、ことさらに、運動を基礎にした実践、運動を基礎にした経営が課題になっています。

【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。

２．仲間・家族・職員・地域の共同・連帯をすすめます。

３．事業が持続可能な、安定経営をめざします。

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。

５．実践・経営・運動を軸に事業をすすめます。

2.　法人障がい部内の課題

①新型コロナウィルス感染症について

a.障害のある人のいのちと暮らしを守る課題

基本的な感染防止、備品の備蓄、法人障がい部ＢＣＰ（タイムライン）や、各種マニュアルに基づく危機管理対応等で、可能なあらゆる手段を尽くします。関係諸機関とも連携し、対応します。

＜事業報告＞

陽性者発生時の、初動対応、オンライン会議の実施など迅速に対応方針が持てるように、進めてきました。ホームでの陽性者支援（ゾーニングや防護服着用による支援）の実施も初めて行いました。また日中事業所休業による自宅への「できる限りの支援」の実施も行ってきました。感染防止備品については、抗原検査キットの不足が生じる事態が第 6 波の中で起きましたが、現在は必要な数を確保できるようになりました。BCP については、未だ十分なものができていないため、引き続き整備する必要があります。

b.政策課題

きょうされん・あいされんなど諸団体とともに、必要な政策を行政に要求していきます。

＜事業報告＞

第 5 波・6 波の中で、行政検査が十分なされないことや、スクリーニング検査の要望について、あいされんとともに要望書を提出してきました。引き続き、要求が必要です。

c.事業を守る課題

職員・関係者のいのちと暮らしを守ると同時に、事業継続を守るために、制度の活用、事業継続のための努力をすすめます。

＜事業報告＞

各日中事業所では、休業することが複数回発生し、その都度「できる限りの支援」など行ってきました。また感染防止備品にかかわる補助金制度も活用してきました。が十分制度を活用できなかった面もあり、今後も積極的な活用ができるよう、努力していきます。

②くらしの場づくり

a.町北ホーム

昨年度入所された方の安定した利用や、利用日数を伸ばすことや、手厚い支援ができるように、「ホーム内身体」の活用を十分行っていきます。

地域生活支援拠点事業は、地域の障害者の重度化・高齢化の中で必要に迫られている、緊急短期入所と体験型ホームです。昨年は実績が少なかったので、今年はさらに地域の事業所と連携しながら、行っていきます。

＜事業報告＞

町北ホームも、開所から 2 年が経過し、少しずつ軌道にのってきました。仲間たちもホームでの生活に慣れ、職員も定着してきています。稼働率は当初 60％台→70％→75％にまで上がっ

てきました。また、職員の資格取得も進め、ホーム内のヘルパー活用も、当初予算に比べて 140%活用できるまでになりました。また地域生活支援拠点事業も、後半期からですが、少しずつ実績を積み重ねてきています。

ｂ.友の家のホーム具体化

昨年 12 月に購入した、友の家の隣の土地を活用し、暮らしの場づくりをすすめます。2021 年度に申請していきます。

＜事業報告＞

2022 年の名古屋市の予算に計上されましたが、国庫補助金が当初の予定より遅れており、2023 年度開所予定が、1 年ほど遅れる予定です。

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。

ｄ.下飯田のホームの住み替えの具体化

＜事業報告＞

第 5 次中長期計画の中で、検討を進めてきました。現状の課題について確認すると同時に、一方でホーム建設に必要な資金作りの課題も明確になりました。

③人材確保と人材育成課題

a.人材確保

必要な人材確保の質と量の明確化が必要です。各事業所 1～2 名（常勤換算）、必要な状況です。全体でも 8～10 人程度（常勤換算）の職員が必要な状況です。2021 年度の中途採用、2022 年度の新卒採用に向けて進めていきます。

＜事業報告＞

2022 年度は、新卒の職員 3 名を迎え入れることができました。また、中途採用職員も常勤で 7 名確保（1 名退職）することができています。

ｂ.人材育成

今年も新型コロナウィルス感染拡大の影響はありますが、少しずつ慣れてきたオンラインを大いに活用し、できる限りの研修を行っていきます。障がい部では、ハンドブック研修第 4 期を行います。実践交流会、個別支援計画研修など具体化・充実化していきます。そのためにはとりわけ、管理者・主任の力量アップも進めていきます。

＜事業報告＞

ハンドブック研修第 4 期を行ってきました。7 名の職員が参加しています。実践交流会、個別支援計画研修は実施できませんでした。

④日中事業所の課題

a.地域のニーズや一人ひとりのニーズを受け止めていきます

一人ひとりの思いやねがいに寄り添い、魅力ある日中活動を提供すると同時に、空いている定員は、地域のニーズとして受け止めていきます。

b.第 5 次中長期計画策定の中で、日中事業所の機能分化を計画し、とりくみます。

仲間や家族のアンケート活動等から、日中活動への思いやねがい、ニーズを把握し

ます。

日中事業所の実践課題を整理します。

日中事業所間で、仲間・職員・家族の交流をすすめます。

一人ひとりのニーズに合った活動が提供できるように、機能分化を計画します。

c.わくわく安井の家の、隣の土地・建物

2020年末に購入した、安井の家の隣の土地・建物を、機能分化の中で活用していきます。

＜事業報告＞

第5次中長期計画の中で、委員会を設けて、日中事業所の機能分化について、議論を重ねてきました。①一人ひとりのねがいや思いに応える機能分化、②「はたらく」ニーズに応える、③職員の特性や専門性を生かす、④定員充足・稼働率を高めるなど、確認してきました。第5次中長期計画の中で実現していきます。

⑤経営課題

a.2020年度、中間決算課題の解決をしていきます。

定員の充足、利用日数の増加、増収をはかり、障がい部財政を健全化させていきます。

＜事業報告＞

日中事業所稼働率が80%程度、暮らしの場においても、75%程度になっており、実践的にも経営的にも、稼働率の向上が必要です。日中機能分化による解決を待たず、地域のニーズに応えられるよう、広報活動を進めていきます。暮らしの場においては、それぞれの地域生活を再点検し、一人ひとりに合った暮らしの場のありようをご家族とともに検討していきます。

b.処遇改善・特定処遇改善加算等の活用より柔軟な制度活用を目指します。

＜事業報告＞

障がい・高齢分野で、年間総額で7500万円（過去最大）の加算となりました。さらに2月からの「臨時特例交付金」を新たに活用しながら、職員の処遇改善に努めてきました。同時に処遇改善加算による矛盾を明らかにし、本体報酬の抜本的引き上げ、月額制度にしていく運動を進めることも課題です。

⑥各事業所の事務職員の配置と事務効率化

各事業所での、事務管理、労務管理、職員管理で、課題を明確化し、その改善に努めます。

＜事業報告＞

事務職員の配置を進めてきました。結果、各所に事務職員を配置することができています。一方で管理者が管理業務に専念できる環境（事務所やPC環境など）が整っていない事業所もありました。さらに効率の良い管理ができるように進めることが課題です。

⑦ホーム関連課題

ひきつづき、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、進めていきます。また成年後見制度など、も研究しつつ、具体的に考えていきます。

＜事業報告＞

毎月、ホーム関連会議を開催し、各ホーム管理者・主任・統括で、課題を話し合ってきました。特に夜勤のあり方については、働きやすい労働環境、定着支援、持続可能な運営などの側面から、方向性を出すことができてきました。2022 年度いよいよ実行に向けて準備をしているところです。

⑧.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を定期的に実施し、職員が長く働き続けられるように職場改善します。

＜事業報告＞

感染対策の会議は、比較的持てた一方で、労働安全衛生委員会などについて、十分な開催ができませんでした。また、ハラスメント研修を主任研修やベテラン職員研修でも実施しましたが、全職員への研修は今後の課題です

⑨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を実現していきます。また災害対策委員会を定期的に開き、少しでも管理者・主任・職員が災害への危機管理意識を持てるようにすすめます。

＜事業報告＞

昨年度、管理者・主任の中でのライングループを形成しました。これにより、緊急時の即時対応、オンラインでの会議などを必要な時に、迅速スムーズに開催し、情報を共有することができてきました。今後はさらに充実した、各事業所の BCP（事業継続計画）の作成をすることが必要です。

⑩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すすめます。また統括部の連携を強化することで、統括部全体で、各事業所への必要な支援ができるようにすすめます。

＜事業報告＞

日常的な統括部の会議を十分持つことができませんでした。が、人事のことも含めた統括部会議は比較的持つことができ、そこでその都度の課題について議論してきました。次年度は日中事業所部会やグループホーム部会など、今後は、機関会議や組織のあり方も含め検討する予定です。

b.施設長の役割明確化

・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すすめます。

・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、条件づくりや支援を行います。

・あいされんの運営委員会への参加について、位置づけをします。

＜事業報告＞

統括との面談は、随時行っていますが、集団の中で、各課題について議論しあうことが不十分でした。「管理とは」、「管理者とは」などのテーマについて深めあい、管理者としての自分を振り返る機会も必要に感じています。

事務職員の配置、事務の効率化など、実務の期日内提出について、一定の改善が見られましたが、十分ではありません。

⑪名古屋市強度行動障害支援者養成研修への派遣

法人・障害部として支援者養成を進めていきます。また、法人内の強度行動障害者への実践づくりに生かし、職員の専門性を向上していきます。

名古屋市の養成研修及び派遣を行ってきました。コロナの影響もありながらですが、今年度より、他事業所への派遣をスタートしてきました。またそのノウハウを、法人内事業所での実践に生かしていくために、各事業所で研修なども必要に応じて行いました。

⑥運動課題

今後もあいされんの下に結集し、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ていきます。

＜事業報告＞

新型コロナウィルスの影響もありながらも、あいされんへの結集、役員会への複数派遣、運営委員会への参加講師参加など行ってきました。法人内の組織担当者会議も、毎月行い、若い職員も参加してきました。また、行政懇談会、きょうされん大会オンラインに参加し、訴え、交流もしてきました。

またコロナ対応や、行政への要求運動などでは、あいされんや加盟施設と連携し、情報共有、訴えなどすることができました。

社会福祉経営全国会議の、「第１期管理職養成学校」にも１人送り出し、全国組織とともに学習・交流に参加しました。次年度も受講生の送り出しをしていきます。

Ⅳ.2021 年度 高齢部　事業報告

はじめに

昨年に引き続きコロナウイルス感染の中で介護内容が（３事業合同の行事、外出、まつり中止等）制限される中での生活でした。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、消毒、体調管理（検温回数を増やす等）、PSR/抗体検査の実施も行い運営してきましたが、爆発的な感染拡大の中、2月に３事業所が閉所になる事態が起こりました。今後もコロナ感染予防を図りながら、利用者さんの日常生活が送れるように事業所運営を進めていきたいと思います。

新規事業に向けて時期を担う職員の採用は緊急で最大の課題であり、現在進めているところです。

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。

全体事業報告

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今年度の名古屋市介護事業計画の公募があれば手をあげます。

＊2021 年度公募があれば 2023 年４月開所予定になります。

＜事業報告＞

2021 年度は小規模特別養護老人ホーム（小規模特養）の公募がありませんでした。今後、小規模特養が公募されることは情勢上難しいと判断し、終の棲家の入居施設として認知症対応型共同生活介護（グループホーム）3 ユニットの公募に手を挙げ、採択され 2023 年 1 月開所、小規模多機能型居宅介護事業所は 2023 年 4 月に開所する準備を進めてきました。

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。

・南町建設委員会（10 名　理事長、常務時事、評議委員、各分野管理者）を必要に応じ開催します。

＜事業報告＞

昨年に引き続き建設委員会を１～2 か月に 1 回開催してきました。理事会での議論をうけ、建設委員会として、認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護事業所、地域交流スペース、茶食ぼちぼち、本部事務所等を建設することを確認しました。

今後は地域の人に頼りにされる拠点づくりに向け、２０００万円の寄付金を集めることをすすめます。現在の最大の課題は人材確保です。採用人数を明らかにし採用の手立てを具体的に検討してきました。

・高齢施設プロジェクト（8 名　統括責任者・高齢部正規職員）を定期的に開催し特養、小規模多機能事業所建設、内容について継続的に検討していきます。
・進捗状況の周知を図る為「みなみまちニュース」を発行していきます。

＜事業報告＞

グループホームの協議書作成、小規模多機能型居宅介護・認知症対応型グループホーム事業所の学習会を開催しました。

「みなみまちニュース」は、今まで 11 回発行し、法人内の利用者、父母、職員、地域の方に配

布しました。ニュースは写真とわかり易い文章を心がけました。

③新規事業に向けて人材の育成、職員採用をすすめます。

・求人媒体（ハローワーク・求人誌・ネット）、法人の繋がりをいかし、時期を担う複数名の職員の募集を進めます。

＜事業報告＞

ハローワーク、ネット媒体、求人誌、ポスター掲示、専門学校訪問、つながり等で採用を進めてきました。思うように採用できない状況がありましたが、年末頃から徐々に採用が進んでいます。今年度は正規職員１名、契約職員４名、パート職員４名が採用出来ました。めいほく保育園のつながりで採用できた職員もいて、つながりからも採用をすすめていきます。

課題としては次期の事業所を担っていく職員の採用が不十分なことです。

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が難しい状況はありますが、自宅で暮らし続けたい願いを支えていきます。

・デイサービスは介護保険上の縛りはありますが、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。

・小規模多機能事業所は２５名の登録、１日１５名の定員の中で必要な支援を見極めながら、柔軟な発想で３６５日２４時間の支援を進めます。いきいき支援センターや医療機関等と連携しながら在宅支援を進めます。

＜事業報告＞

デイサービス町南では、町内の利用者さんの自費利用も含めて、朝夕の食事支援、日曜日は小規模多機能居宅介護と連携して 365 日在宅を支えている方がいます。

デイサービス東町は、独居の方の支援で夕食や飲み物の買い物等、ご本人やご家族から SOS の電話があると訪問等し、デイサービスはすでに小規模多機能的な実践をしていると思われます。ケアプラン町南からの利用者も多くなっています。

めいほく町南の家は、今年度よりショートの空きがあれば登録が満員でも利用してもらえる様になり、デイサービスやケアプラン町南のショート利用者が３名増えました。１６年前から地域のお茶会参加の方が認知症になられ､毎日お金をもって訪問してくれることから利用につながった方、近所にお住まいで、夕食と入浴のみで利用されている方もいます。地域の関りの中から必要な形で利用してくれることは、小規模多機能型らしい実践だと感じています。

②コロナ感染対策をすすめ、備蓄品、事業継続計画を作成し、感染者が発生した場合にも迅速に対応できるようにします。

＜事業報告＞

フェイスシード、防護エプロン、キャップ等　緊急時用に備え、検温は迎え時に、来所時、おやつ後に実施、酸素飽和測定も必要に応じ使用しています。職員用の名古屋市の PCR 検査、事業所独自の抗体検査等を定期的に実施してきました。マスク着用、消毒、換気等感染予防は実施してきましたが、2 月に 3 事業の利用者、職員に陽性者に広がり、クラスターになった事業所もありました。閉所は事業所により１週間～12 日間になりました。「町南の家」では閉所

中も受診、訪問、お弁当の配達、見守り等おこないました。利用者の入院、体力の低下、濃厚接触者の自宅待機、陽性者の家族への感染等を含めると感染の影響の大きさを実感しました。

振り返りの中で、今までの感染予防の徹底と「感染を持ち込まない」―まわりに陽性者がいる場合一定期間利用をお断りする一を徹底することで、感染拡大を防ぐことを確認しました。再開に合わせ業者による消毒、手が触れる所にチタンコーティングも実施しました。

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、利用者をより理解し共感できる力を身につけます。

② 研修計画を作成し、研修（動画）を通して学ぶ機会をつくります。

・コロナ渦の中で外部研修が難しくなっていますが、研修動画等を活用し事業所ごとの会議の中で、学ぶ時間を定期的に持ちとりくみます。

③ 年１回常勤職員がマニュアルを分担、見直し全職員で共有します。

④ 事業継続計画（BCP）を作成し周知します。

⑤ 事故報告、ヒヤリハットをリーダー会議や事業所会議等で分析、再発防止に生かします。

＜事業報告＞

今まで短時間職員の外部研修ができていませんでしたが、各事業所会議で動画研修を位置づけ学ぶ機会ができました。

3 事業所の合同の会議ができないため、高齢分野全体の職員の姿が見えにくいところはありますが年各事業事の課題等を定期的に話す機会が増えました。管理者が他の事業所会議に参加するなど、高齢部全体把握に努めてきました。

マニュアル検討はできていませんが、自宅学習で「ハラスメント予防」「情報の取り扱い」「虐待防止」「個人情報保護」の学習を第１法規のチエックノートを使い行いました。具体的な内容で自身の言動を振り返る機会になりました。コロナ感染予防の事業継続計画（BCP）を作成しましたが、不充分なので改善が必要です。

事故報告、ヒヤリハットは職員で共有し、事業所会議で再発防止について検討しています。

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。

① 特養建設、世代交代を視野にいれ中核となる複数名の職員の採用をすすます。

＊現在高齢者分野職員は、正規職員７名、契約職員４名、短時間職員　24 名

② 介護観の共有を図り、お互いの良さ（違い）をみとめ合える関係づくりを進めます。

③ 役割を自覚し、責任を持って担えるよう職員育成を進めます。

＜事業報告＞

以下の表は３月末の職員数と必要採用数です。

職員数と採用予定数 （3/31 現在）

	高齢全体	デイ町南	町南の家	デイ東町	必要採用数
正規	18	2.0	3.0	2.0	11

契約	10	2.0	6.0	1.0	1
パート	22	3.2	4.8	3.7	10.3
合計	50	7.2	13.8	6.7	22.3

今年度から介護理念の共有を図るために正規職員が介護実践を事業所会議で伝えました。介護実践を語ることで、自身の介護観を振り返り、確認する機会になりましたが、職員で議論する時間が不十分だったと感じています。今年も職員会議の中で全員の意見が出しやすいように、大切にしたい介護、業務の改善等、事前に付箋を記入し、どの人の意見も平等に出される機会をつくりました。　　日々の介護の中で感じたことを、職員集団として話し合える関係づくりをすすめたいと考えていますが、難しさもあります。そのためには信頼関係が大切です。まずはお互いの違いを認め、「どう伝えたら理解してもらえるか？相手はどう感じるか？」を考え、伝える事で話し合える関係づくりを進めたいと思います。

5、安定した事業所運営ができるように努力します。

①デイサービスは定員数が（デイ町南 15 名・デイ東町 10 名）少なく、運営のむずかしさがありますが、信頼される事業所運営をすすめ安定した運営の努力をしていきます。

②小規模多機能型事業所は地域に信頼され、引き続き 25 名の安定した登録数を維持していきます。

＜事業報告＞

デイサービスは前半期、徐々に利用者さんが増えますが、冬場になると利用者が減少します。デイサービス町南は平均１１名、デイサービス東町は９名ほどです。町南の家は、２４～２５名の登録を維持しています。2 月に閉所した事でデイサービスは収入が減少しましたが、町南の家は 365 日 24 時間支援する事業のため減収にはなりませんでした。

６、介護者とのつながりを大切にします

①日常的に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きます。遠方の介護者さんとも情報共有していきます。

②介護者交流会は難しいと思いますが、コロナ感染が収まった時には実施したいと考えています。

＜事業報告＞

デイサービスはご家族の「しんどい」「心配」の思いを受け止め、日常的な関係づくりを大切にしています。送迎時のご家族の声や自宅での様子を聞き、必要に応じケアマネと共有し、介護内容の変更等にもつなげています。

町南の家は「看取りの時期」が近いと思われる方のご家族に看取り指針の説明、署名をして頂きました。事業所として看取りの学習、体制づくりが不十分の為今後進めたいと考えています。家族交流会は今年もできませんでした。やり方を変えて来年度、実施できたらと思っています。

7、高齢者運動に参加します

①２１世紀老人福祉の向上をめざす施設連絡会（２１老福連）のオンライン学習会等に参加します。介護保険制度改善の署名活動に取り組みます。

②あいち在宅懇談会の世話人としての役割を担っていきます。

名古屋市懇談会、オンライン学習会、ユーザー評価事業に参加します。

＜事業報告＞

現在、２１老人福祉連絡会の「介護保険制度の抜本的転換を求める請願署名」に取り組み、法人内外の皆さんの協力で集める事ができました。3 月の総会ではコロナ感染の事業所報告、科学的介護情報システム（ライフ)、特養の補足給付の影響等について、発言討論が行われました。あいち在宅懇談会のユーザー評価の実施と振り返りの会義、科学的介護情報システムの学習会に参加しました。名古屋市との懇談会も行いました。

８、法人の他施設との交流を進めます。

① コロナの感染予防のため保育園の行事、日常的な交流を取り組むことがむずかしい時期ですが、手紙や　手作り品、動画等で交流する機会があればと考えています。

＜事業報告＞

作業所のパン販売は実施していますが、仲間と関わることは出来ていない状況です。保育園との交流では訪問は出来ませんでしたが、デイサービス町南が入園式に向けお祝いのボードを作成し届けました。後半期は思う様にできませんでした。

Ⅴ.2021 年度　地域生活部　事業報告

2020 年 2 月より世界的に拡大した新型コロナ感染症により、子供から高齢者、全ての方の、日常生活が変わりました。第５波では若い世代に広がり、介護、障がいの事業所にも再度感染が広がりました。家族や職員からの感染が施設や事業所内にも広がりました。ワクチン接種を済ませた高齢者も陽性者となり、事業所の閉鎖や濃厚接触者となり自宅待機者を余儀なくされ、サービスを受けられなくなった方も多くありました。

2021 年 2 月より、第６波感染が広がりました。オミクロン株の感染力が大変に強く、今まで以上に感染拡大し、連日ように感染報告がありました。法人内の感染も大きく広がり対応に追われる毎日でした。

この様な厳しい環境の中、住み慣れた地域で生活を送る利用者、ご家族への親身な相談やヘルパーとしての訪問を大事に行ってきました。しかしながら、ヘルパー不足は深刻で、第 4 次中長期計画の最終年の計画に向けて活動を行ってきましたが、第５次中長期計画に持ち越される課題も多くありました。

１、コロナ禍での活動を安全に丁寧にすすめます。

・利用者、家族の方がコロナ禍で孤立しないように細かに配慮しつつ、ニーズを聞き取り、支援します。

・職員の働き方などを感染予防に心掛け、工夫し安全にすすめます。

＜事業報告＞

・コロナ禍の中、在宅で過ごされる時間も増えており、下肢筋力の低下による転倒骨折やいろいろな方との交流の機会も減り、地域で暮らされる利用者やご家族の不安が増しています。

・感染の不安からデイサービスの利用制限される方・ヘルパーの訪問・ケアマネ・相談の訪問を断られる利用者、ご家族もみえました。施設では現在も面談禁止や窓越しの面談のところも多くあります。
・様々な個別ケースに対応しながら在宅で暮らせる利用者やご家族の気持ちに寄り添い不安が解消できるように感染対策を行いながら訪問してきました。
・第５波、第６波によるコロナ感染拡大により、陽性者が発生した事業所での休止や、利用者が濃厚接触者になり自宅待機となりました。家族からの介護の負担不安の訴えが多くありました。コロナ感染による介護サービス抑制が在宅で暮らす利用者の大きな問題になっています。
・事業所内でのコロナ感染予防対策に取り組んでいます。毎日の検温、体調確認、手指消毒、事務所内の換気、時差出勤、在宅勤務、PC のモバイルシステム活用、WEB 研修、会議の活用等　行っています。
・事務所内では抗原検査を自主的に月に２回定期的に行っています。
・各関係事業所からの感染報告は感染拡大を防ぐために、他の利用事業所への早急な連絡を行い情報共有し、感染拡大を防ぐ対応を行っています。地域生活部内でも感染報告、対応の共有を行っています。

２、三つの優先すべき課題を中心にすすめます。

①　日常生活支援研修の開催と生活支援型訪問サービス事業所を開設します。

②　職員・ヘルパーの支援の質の向上と人材（他分野から）の育成をすすめます。

③　各事業所において特定事業所加算や他の加算などの取得を目指します。

＜事業報告＞

①　２０２１年８月に計画をしていました高齢者日常生活支援研修の開催は、コロナ緊急事態宣言発令により延期になり１１月に開催し８名の参加者があり、内４名が初任者研修を受講修了しました。２０２２年度には、生活支援型訪問介護事業の開設に向けて、日常生活支援研修を年４回開催し、生活支援のできるヘルパーを増やしていきます。
ヘルパーステーションそらでは、現在予防専門型訪問介護の事業を行っています。生活支援型訪問介護は、日常生活支援研修を終了した方が自立を目指した計画のもと、掃除、洗濯、買い物など生活支援を行い、住み慣れた自宅での生活を送る高齢者を支える事業です。事業収入としては期待できるものではありませんが、研修を終えられた方が、次のステップになる介護職員初任者研修に繋がり法人内の介護職員を増やす目的にもなっております。子育て中の主婦層から、高齢の方まで幅広い層を対象に支援者を募っていきます。２０２１年度は第７回介護職員初任者研修を開催、コロナ緊急事態宣言により、開催時期をずらし年度をまたがって今年５月に修了しました。

②　・ケアマネは毎年４月に年間個別研修計画を立て、個別目標を決めて質の向上を目指しています。

コロナ感染拡大により研修の延期や中止が多くありました。今年度は WEB 研修には積極的に参加しており昨年のコロナ禍では慣れなかった WEB 会議、研修、病院での退院前カンファエレンス等にも積極的に取り組めるようになってきました。

・相談支援では報連相の徹底、相談員個人ではなくチームワークを重視し、めいほく相談支援事業所として課題解決を目指していく取り組みを行ってきました。
・ヘルパーステーションそらでは、４月～の職員体制は育休明け職員２名の復帰を契機に業務見直し、担当変更を行い６月には事業所内のレイアウト変更を行い業務効率、事務所の雰囲気も変えることができました。職員・ヘルパーの確保、育成を引き続き目指して取り組んできました。

③　・ケアプラン町南では特定事業所加算Ⅱの継続ができています。加算により月に８０万円の増収になっています。特定事業所加算Ⅱの要件に２４時間連絡体制の確保や様々な厳しい要件がありケアマネの負担増になっており対策や処遇の検討が必要です。
・ヘルパーステーションそらは、９月より特定事業所加算Ⅱを取得予定でしたが２０２２年１月に特定事業所加算Ⅰを目指して準備（加算取得業務支援の委託契約をして）を行いました。しかし、取得要件が厳しく、数回の当局のアセスメント、ヒアリングを重ねましたが、更なる業務改善、継続的、堅実な運営、管理体制が必要と指導助言があり、持ち越しとなりました。
・相談支援は現在　基本報酬区分「機能強化型サービス利用　Ⅳ」を取得。財務増収の手立てとしてⅢの取得を視野に入れ現状の課題解決を最優先して行ってきました。

３、第４次中長期計画最終年を迎え、地域生活部の組織体制の強化を図ります。
・各事業所の人員体制をより確実に安定的にすすめます。
・各事業所の課題、複雑ケースの解決の方法などを学び合い、組織として統一的にすすめます。

＜事業報告＞
・２０２１年４月より統括の変更（小林さんから市川）になりました。
新メンバーでのスタートになり慣れない部分もありますが、協力しながら行っています。
月に１回 WEB 会議で地域生活部の会議を行い情報共有、課題解決に向けて行っています。
・2021 年は、ケアプラン町南は１０名のケアマネで運営。２０２１年１２月に２名退職の為、４・６月に２名パート職員の雇用を行いました。特定事業所加算Ⅱの継続に向けて人員体制の確保に努めていきます。
・ヘルパーステーションそらでは４月～の育休明け職員の復帰（短時間勤務）により職員体制が整ってきています。今後も職員が定着して働ける環境作りが大切です。
ヘルパー不足の課題解決の為に２０２０年８月～「そら事業運営強化プロジェクト」を立ち上げ、ヘルパー確保定着に取り組んでいますが、介護分野においては成果を得られていません。２０２２年度は最重点課題としてヘルパー確保に取り組んでいきます。
・介護分野拡充の打合せを行い、そらサ責とケアプラン町南のケアマネにより密に連携を行う体制ができてきました。
・ケアプラン町南ではヘルパーの依頼ケースあれば先ずヘルパーステーションそらに依頼相談行う。
・法人内の資格保持者の登録の呼びかけ、養成講座への受講勧誘、ホーム内身体活用の増加、高齢者日常生活支援研修の立ち上げを実施しました。

・相談支援は４名の相談員で運営。今後管理者の選任が必要。(現在岩橋さんがそらと相談の管理者兼務）障がい部の人事体制とリンクしており、検討を重ねています。２０２２年度より１名移動により、３名体制で行う方針を立てました。

・地域生活部は、住み慣れた地域で暮らされる障がい、高齢者の相談や、ヘルパーとして在宅を支える支援を行っています。様々なケースや困難ケースの依頼も多くあり、一人で抱え込まないように事業所で受けたケースとして、管理者、主任に報告連絡相談を行いながら支援を続けてきています。

法人内の高齢、障がい分野の事業所と連携しながら同一法人の強みを生かした支援を今後も継続していきます。

４、地域にある諸課題がケアプラン、相談支援事業所、そらで連携し、解決していけるようにすすめます。

・障害のある人、高齢の人や地域での生活や暮らしに生きづらさを持っている人にいろいろな資源が活用されるようにすすめます。

・地域生活部として学習会を企画、開催します。

＜事業報告＞

・障がいのある人のご家族が高齢になり介護を受けるケースも多くあります。世帯での支援を相談支援員やヘルパーさんと連携を取りながら在宅での生活を支えています。

・公的制度や障がいの上乗せサービスを区役所福祉課と相談しながら、在宅での生活が負担なく出来る方法を考えて支援を行っています。

・お助けクラブなど介護保険外のサービスも組み合わせて狭間の資源の活用も行っています。

・2021 年度障がい介護報酬改定により、障がい分野では 4 月より虐待防止対策強化策が義務化され、介護保険では虐待防止規定の創設（3 年間の経過措置）が義務づけられました。

・地域生活部では 2021 年 4 月に虐待防止委員会を創設、

年 2 回（9 月、2 月）委員会実施。

年 1 回研修実施

2021 年 11 月 19 日　地域生活部虐待防止研修　（学習会として開催）

５、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地域福祉に貢献します。

・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等に参加します。

・交流会、研修会に積極的に参加し、専門性、制度などの学習を糧に、利用者主体の実践をすすめます。

＜事業報告＞

・守山区居宅連の勉強会は WEB 開催され、守山区のコロナ感染の実態やコロナ自宅療養者への訪問看護の報告など共有しました。

・認知症キャラバンメイトをケアマネ２名が担っており、地域の認知症サポーター養成講座の

手伝いやWEB交流会に参加してきました。11月に名古屋市職員向け認知症サポーター養成に講師として参加しました。

・北区の認知症カフェ交流会WEBに毎回参加し情報共有行い今後の活動の参考にしています。

・コロナ禍の影響、その都度の優先事項の判断により、今一つ積極的な姿勢が取り組まれませんでした。今後他団体との連携交流を積極的に進めていきます。

・運動推進においては、高齢、障がい、保育部の署名活動に参加してきました。

Ⅵ.2021年度　専門部　事業報告

１．　人材育成部　事業報告

１．新型コロナウィルス感染拡大の影響を受けながらも、オンラインの活用も含めた、可能な限りの研修の取り組みをすすめます。

感染状況の厳しい中でも、オンラインを利用して、研修を行うことができました。

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。

(ア) 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）

(イ) 研修の実施期間を５月～12月に広げていきます。

２０２１年度研修実績

	新任研修フォローアップ	ステップ1	ステップ2	ステップ3	主任	新人管理	全職員研修
実施時期	年１回 ９月２日（木）	年１回 12/1（水）	年２回 ９月29日（水） 11月24日(水)	年２回 ７月７日（水） ８月18日（水）	年２回 ７月15日（木） 11月19日(木)	6月15日（火） 7月20日（火） 8月17日（火）	
対象人数	15人	15人 経験年数 2～3年	15人 経験年数 4～7年	15人 経験年数 8～15年位	15人	２人	
内容	きらりハット報告、権利条約の学習	キラリハット報告、他分野交流・学習	中堅職員としての任務と役割について	ハラスメント、虐待防止、職員集団づくり	コロナ対応、ハラスメント	法人理念・歴史・実践・経営・経理・労務・集団作り・地域づくり	

※　すべてオンラインで実施。

※　２０２１年度の全職員研修は中止としました。

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。

(ウ) 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

(エ) 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．ハンドブックを活用していきます。

(オ) 初任者研修（中途採用も含め）で活用します。

(カ) ハンドブックを活用した研修を積極的にすすめます。

(キ) パートさんにも頒布していきます。（保育部は配布済）

各分野で、ハンドブックを活用して、専門研修を行ってきています。障がい部では第４期ハンドブック研修（７名が月１回受講）を実施中です。

５．職員同士の様々なかかわりを作ります。

(ク) 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。

(ケ) 他分野・他施設間の交流も深めていきます。

上記の研修以外の取り組みは、できませんでした。

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。

ハラスメント研修はまだ一部の職員にしか実施できていないので、広く進めていくことが必要です。

７．法人の理念ポスター、名刺など、浸透グッズを作ります。

具体的な取り組みはできませんでした。

２．　人材確保推進部　事業報告

2021 年度も福祉分野、とりわけ介護の人材が非常に不足しているといわれる中、またコロナ禍の影響も受けつつ各分野で人材確保を進めてきました。

１，保育分野では、継続して「あい共連」や「名保連」、中日 NEXT の企画などへの参加や法人で説明会を設けるなどして保育士の採用に取り組んできましたが、目標を達成するには厳しいものがありました。また年度途中で退職する職員の補充も難しく紹介業者を通じての採用をせざるを得ませんでした。

結果としては新卒者・中途採用者合わせて 10 名の採用となりました。

実習に来た学生がその後新卒として採用されたことから、今後も実習生の受け入れは最大のチャンスとして活かしていくとともに、採用に向けた取り組みをもう少し早くから行っていくことも大切だと思います。

２，高齢部では、新規事業開始に向けて 30 余名の職員採用を目指してきました。

ハローワークやネット媒体、求人誌や学校訪問など様々取り組むとともに、法人内のつながりから採用に至ったものもあります。新卒職員もさることながら、「核となる職員」の採用も目指し中途採用を積極的に進めてきました。現在までのところ、正規・契約・パート合わせて 10 数名、加えて実際に事業が始まる直前に契約を予定している方も 7 名前後となっています。まだ目標に至っていない数は今後も計画的に進めていかなければなりませんが、新規事業開始後の人材の育成を考えると、次年度以降はネット媒体による新卒採用にも力を注いで

いく必要があると思います。

3，障害部では「毎年 2～3 名の新卒採用を」と目標を掲げ、2021 年度は 3 名の新卒者を採用することがすることができました。1 名はネット媒体を通して、2 名は HP からの応募でした。検討していたインターシップには今回は取り組みませんでした。コロナ禍の中、ZOOM による説明会では障害部で作ったビデオで、法人の成り立ちや理念、各障害部の施設紹介などを視覚からの情報も含めて説明することができて活用が進みました。内定後から入職するまでのフォローとして、無理のない範囲で各事業所の実習（研修）をしていただき、どこに配属されても必ず顔見知りの人がいるよう配慮したり、ZOOM での先輩職員との交流会を企画するなどしてきました。

次年度もコロナの影響は予想されますが、可能な手法で採用に臨んでいきます。

職員採用にあたって、名北福祉会が半世紀以上にわたって地域に根差してきたという歴史は非常に強みとなっていますが、昨今は同時に働く側の処遇についても問われることが多くなっています。説明会や採用にあたって処遇面、環境面についても飾らず丁寧に行っていくことは、実際に働き始めてからの定着要素の一つとなると思われます。

３．地域貢献部　　事業報告

新型コロナウイルスの感染が続くなかで、今年度も地域の方が集って活動することが中心の地域貢献部は、十分な活動ができませんでした。コロナ禍で格差が一層広がり生活が厳しい、人と会う機会が減り孤独などの実態はありつつ、専門部のメンバーの事業所でも新型コロナ対応に追われる中で、コロナが落ち着いたら、と思っているうちに 1 年すぎてしまいました。

地域で共同運営しているわいわい子ども食堂は、地域貢献部としては直接関われていませんが、法人で担当者が参加しながらフードパントリーが毎月実施されてきました。憩いの家は、コロナ禍の中でも OB ボランティアの方中心に運営されてきましたが、参加者の方が高齢化などで減り、今後の運営について検討がされています。認知症カフェは、北区の「ぼちぼちカフェ」は開催見合わせ、東区の「やだシニアカフェ」は感染状況を見ながら、数回の開催にとどまりました。東町体操教室も、同様です。居酒屋ぼちぼちも自粛期間は休みにしながら、規模など配慮して続けられました。

おたすけクラブは、名前の登録はあるが活動は未参加の会員もみえたので、おたすけ会員・すけっと会員の登録状況を整理しました。家の片づけや草取りなど制度のはざまのお助け依頼はありますが、活動しているお助け会員さんは一部で同じ型に集中してしまうので、会員を広げていくことを課題にしていて進んでいないので、来年度動きを作ることが課題です。

11 月、少しコロナ感染が下火になった時に、みなみ町福祉センターの建設の宣伝も兼ね、上飯田南公園で地域交流会「公園の掃除を兼ねた焼き芋会」を行いました。当日、予想以上のたくさんの地域の方の参加があり焼き芋が大好評。「今日はバザーがあるんかね」とかつての上飯田大バザーを知って見える高齢の方が声をかけて見える姿もありました。集う機会が減り、こうした場が地域で求められているという事がわかったので、コロナの中でのできることを工夫して、地域の要求を組んだ取り組みをしていきたいと思います。

みなみ町福祉センターの建設が動き出しました。22 年度は地域貢献部の役割として地域の声

を聞きながら、地域交流スペースの活用をいかしていけるよう動きを作っていきたいです。

４．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。2021 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 5 月に 54 号、9 月に 55 号、1 月に 56 号の 3 号を発行しました。
54 号は各事業所で楽しんでいることを特集しました。55 号は、事業報告会の開催（ZOOM）の内容をお伝えしました。56 号は、地域に向けての取り組みとリモート研修を特集しました。特集以外では、利用者や地域の方にも原稿を依頼しました。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。コロナ禍の中で、全体が集うことは難しい状況ではありますが、紙面を通して他の事業所の状況や取り組みを知り、紙面上での交流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います。

② ホームページについては、更新・修正に向けて、9 月には東海共同印刷の方に来ていただき意見を出し合い、より見やすく、職員募集につながるように更新しました。また、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はまだ定着していません。コンスタントに更新していくことは引き続き課題です。