

2022 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. 2022 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。

＊新たに策定する第 5 次中期計画（2022 .6～2027.5）に基づき実行し実践をすすめます。

- ・第 5 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、専門部、各分野、各施設の組織体制強化をすすめます。

＊人材確保・人材育成をすすめます。

- ・人材確保や育成を課題にすすめています。人材確保部、人材育成部のもと引き続き充実させていきます。

＊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分野、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（高齢者グループホーム、小規模多機能、地域交流センター）

建設・2023.4 月事業開始にむけて準備をしています。

- ・福祉センター開所にむけ多くの方に支援（寄付など）をよびかけていきます。
- ・新規事業開所にむけ人材確保や研修にとりくみます。
- ・地域交流センター運営にむけて準備をしています。

＊友の家ホーム「にほ」4 月開所にむけ建設、準備をすすめます。

＜全体事業報告＞

＊みなみ町福祉センターの開所にむけたとりくみ

念願だったみなみ町福祉センターが完成しました。

- ・寄付金を法人だより等でよびかけました。OB や保護者、職員から寄付金 円が集まりました。期待の声も沢山寄せられています。クラウドファンディングも遅くなりましたが 2 月からの短期でとりくみました。応援メッセージとともに 件寄の付がありました。
- ・高齢部は、新事業にむけ人材確保や事業開始にむけた職員研修、入居者や利用者など説明会準備してきました。（高齢部報告を参照）
- ・交流スペースの名称が「ふらっとる一む」に決まりました。

名称の意味合いを基準に検討。「ふらっと」（誰でも、気軽に、いつでも来られる意味合いをこめて）（「フラット」＝平：たいら。みんな平等という思いを込めて）「る一む」（場所の名前とわかるように“る一む”としました。）地域に役立つ場所にしていきたいと思ひます。

- ・茶食ばちばちも移転し新装オープンしました。広く心地よい場所となり、美味しい食事や飲み物など工夫しながら沢山の方に利用していただきたまり場となるような場所にしていきます。
 - ・おひろめ会は3月19日行いました。300名余の地域等の方、利用者や家族の方など期待の大きさを感ずる会となりました。
- *友の家ホーム「にほ」4月開所にむけ建設や準備をすすめてきました。
- ・新たに8名の利用者の方の生活がはじまります。(障がい部報告を参照)

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法人本部、専門部（広報部、人材育成部、地域貢献部、人材確保部）、各分野、各施設が課題や運動をすすめていけるよう引き続き組織強化を図ります。
- ②各機関会議等の開催と充実
中心課題への迅速な対応、会議討議の事前周知などきめ細かにすすめます。

<全体事業報告>

- ・各専門部は、方針に基づいてとりくんできました。(専門部報告参照)
- ・定期的に計画している事務局会議、管理会、施設長会を行い課題に対応してきました。
- ・施設の組織運営では、組織会議が機能しているのか課題です。状況を把握しました。組織的に運営が進められているか見直し、改善しながらすすめていきます。

(2) 法人財政健全化計画の実行

- ・財政健全のもと運営できるよう、各分野、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。

<全体事業報告>

- ・改善項目として定員充足、収入、人件費比率など目標をもってとりくんできました。しかし、課題が残る状況です。(決算参照)
- ・そらの赤字改善が見込めないと判断し、職員3名の人事異動と業務のあり方を見直しました。
めだか保育園でも、産休明け加配保育士や0歳児入所がない等で7月よりなえしろ保育園に1名異動しました。9月より0歳児入所希望がふえ定員充足しました。
- ・障がい施設のことを知らせていこうと「めいほくふれあいまつり 9/11 鳩岡の家」開催。入所相談やあそびのひろばでの楽しい取り組みを行いました。入所を増やしていく取り組みが今後必要です。

(3) 人材の確保、育成をすすめます。

- ・各分野の人材確保・人材育成・定着にむけ、工夫しながらすすめていきます。
- ・管理者、主任、中堅、新人など各役割や全職員対象に応じた法人の研修計画をすすめていきます。
- ・各分野での研修計画や各分野でのハンズオン研修などすべての職員を対象にした研修をすすめる資質向上をめざします。

<全体事業報告>

- ・人材確保部では、就職フェアへの参加、リクナビ登録や実習生等で確保に取り組んでしまし

た。

- ・人材育成部は、新任研修、フォローアップ、ステップ 1,2,3、主任、新人管理者研修に取り組んでいました。
- ・各部では、保育部は、主任会主催の研修、保育研究所年齢別講座、キャリアアップ研修等、障がい部は、ハンドブック研修等、高齢部は、動画研修と専門知識を学び力量を高めていく研修に取り組んでできました。
- ・保育部では、2月17日に採用者にむけ「新人さん・1年目みんなあつまれ～」と交流会を行い好評でした。

(4) 労働環境を改善していきます。

- ・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。

<全体事業報告>

- ・職場での人間関係や子どもや利用者への対応において職場モラル、ハラスメント、職場ルールなど各職場のとりくみが課題になっています。各職場のとりくみ等を交流し、問題を曖昧にせず改善にむけ、アンガーマネジメント学習会（障がい部）、ハラスメント学習会（保育部）を行ってきました。
- ・国が特例加算として処遇改善や最低賃金改定により短時間給与を見直しました。
- ・障がい部、地域生活部では、虐待防止委員会で事例検討や研修を行い意識向上にむけとりくんでしました。
- ・危機管理では、障がい、高齢では送迎が必須です。保険会社と連携したドライブレコーダー設置やドライバー講習会を行い改善にけたとりくみを行いました。1年間で事故報告が前半期3件、後半期6件、計9件ありました。駐車場のバグでの接触など多く振り返りを行っています。引き続き安全運転に取り組めます。

(5) 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毎年2月に開催していた公開講座は、コロナで開催を中止しています。法人内外の方々と一緒に学ぶ場でした。今後、検討していきます。

<全体事業報告>

- ・法人だよりは、5月、9月、1月と3回発行しました。各号テーマを決め、とりくみを紹介してきました。みなみ町福祉センターへの寄付のよびかけに多くの方からの協力いただきました。ホームページの採用情報はじめ施設の様子など更新してきました。
- ・「支える会」は、毎年、状況報告と会費請求を行ってきたことで少しずつ応援団がひろがってきていました。

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) 社会保障の拡充のととりくみ

- ・住民が主人公という立場にたち、社会福祉を充実させ生活と権利を守ります
- ・国民の命と暮らしを支える責任について「自助・共助・公助」を強調し社会保障を削減するのではなく、憲法 25 条が定める生存権保障に基づいた「公的保障」「権利としての社会福祉」を求めています。
- ・各分野の制度拡充にむけ加盟団体等のもととりくみをすすめます。

<全体事業報告>

- ・保育部では、「もう一人保育士を！」の保育士の配置基準改善、障がい部では、「優生保護法被害者の尊厳回復の運動」、高齢部では、「介護保険制度の抜本的転換を求める運動」に取り組みました。一定の成果がありました。引き続き改善にとりくみます。(各部の報告参照)

(2) 平和・環境のととりくみ

「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。

- ①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やロシアによるウクライナへの侵攻への抗議など「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。

②環境を守るととりくみ

環境・社会問題・経済活動を一つのつながりとして、地球規模で持続可能な開発目標 (SDGs)

「17 の目標」に取り組まれています。私たちも視野を広げた取り組みをすすめていきます。

<全体事業報告>

- ・6/5 平和行進、憲法改悪を許さない全国署名、保育部では保育の中で、絵本等で「平和を考える」にとりくみました。
- ・法人職員研修会として、6/30 テーマ「日本を戦争する国にしてもいいですか」―憲法 9 条をいかし、平和外交をした方がいい理由―講師：弁護士矢崎暁子氏（オニオン法律事務所）を行い平和について考えました。
- ・SDGs の 17 の項目は必要な課題としておさえとりくんできました。

(3) 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。

<全体事業報告>

- ・わいわい子ども食堂では、小中学生を対象に弁当配食にとりくみました。コロナでフードス

テーションに変更していますが予約制に変えました。受け取る方の状況を聞く機会ができたことが次につなげていくことにもなっています。北区の子ども食堂と北区社会福祉協議会、北生涯学習センターで「あそびの森」を企画し、予想を上回る 500 人余の子どもたちが手作りのあそびを楽しみました。

②地域との共同の拠点づくりをすすめます。

- ・みなみ町福祉総合センターが 2023 年 4 月より事業開始し、1 階の地域交流センターが地域との拠点となっていきます。運営にむけ準備をすすめていきます。
- ・法人組織の運営協議会を年 3 回開催し、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聞かせていただき、とりくみにいかしていきます。
- ・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とりくみ方を工夫しながら地域のつながりをひろげとりくんでいきます。

<全体事業報告>

- ・みなみ町福祉センターの交流スペース利用にむけ地域貢献部が地域懇談会を行い交流しました。
- ・11 年間、毎週木曜日に高齢者の集う場となっていた「憩いの家」は、参加者が高齢で減ってきたこともあり 6 月末で閉所しました。
- ・「憩いの家」の施設は、地域の方々に利用されていますが、毎週土曜日は、「はじめの一步教室」として日本語教室等で利用されています。5 人からのスタートが現在、登録人数 160 人余と広がり頼りにされています。
- ・コロナが少し落ち着き、認知症カフェ等のとりくみを開始しました。
- ・やだ保育園では、10 月末より毎月 1 回ですが、弁当の配食をはじめました。好評で 100 食の配布となっています。

（地域貢献部報告参照）

- ・みなみ町福祉センター完成にむけ、秋に焼き芋会を一昨年に取り続き今年度も開催してきました。楽しい取り組みとなっています。

（4）社会福祉法人なごや平和福祉会との法人合併についての報告（2023.4 より）

2022 年 3 月に「なごや平和福祉会」（中区平和）より、法人の吸収合併の申し入れがありました。

- ・「なごや平和福祉会」は、1999 年に立ち上げた法人で高齢事業を主に運営しています。経営を継承する人がいない。経営が困難になってきている。同じ理念をもつ法人に合併を要請したい。条件としても名北福祉会にすべて任せる。ということでした。
- ・25 年前に「高齢者・障害者の仕事づくりをめざす会」の立ち上げの時からつながりがあり、高齢者の要求運動や実践交流をしていく団体「あいち在宅福祉サービス事業者懇談会」（在宅懇）の立ち上げからもつながりが続いています。
- ・理事会・評議員会で検討の結果、平和福祉会が取り組んできたことの思いを受け継ぎ要請に応え受け入れていくことを決めました。
- ・合併後は、デイサービスは赤字削減しながら運営を継続していく。グループホームの利用者や職員は、異動希望者は受け入れていく等、今後のことを相談しながら 2023 年 4 月吸収合併していくことで確認しました。（書類としては、2023 年 6 月合併）

Ⅱ.2022 年度 保育部 事業報告

はじめに

新型コロナ感染が始まって 3 年目。オミクロン変異株は子どもへの感染力も強く保育園での感染も過去最大になりました。感染者や濃厚接触者数によっては、ほぼクラス閉鎖に近い状態や、職員の感染が増えぎりぎりの保育体制の時もありましたが、保育園は開園し保育を継続しました。子どもの感染から家庭保育が長くなる、出産等が重なる、学校休業対応補助金の活用がなく賃金収入が減る、など大変な家庭の状況もありました。学校休業対応期間の延長や新型コロナ感染の際の自宅待機の期間の短縮などずいぶん変わってきましたが、実際には新型コロナの影響で厳しい状況に余儀なく追い込まれた子育て家庭があり、公的な施策の不十分さを感じました。

こうした中、少子化が加速し出生数は 80 万人を切りました。この影響もあってか、4 月の 0 歳児の入所減が全国的に増え、法人内の保育園でも同様に、園運営の収入減や正規職員の給与保障のため年度途中で人事異動を行いました。結果的には途中入所で定員は埋まり園も運営は維持できました。23 年度 4 月入所も就学前までの保育園はほぼ 0 歳児も定員が埋まり守山区では地域事情により 1 歳児が 1 次選考時点で 100 人を超える待機児が出る地域もありましたが、乳児専門園は定員が埋まらず、市内でも全国的にも 0 歳の定員未充足は広がっています。今後もこうした傾向は続くので、職員配置や、保育内容のアピールの工夫など課題を明らかにして運営していく必要があります。

くさのみ保育所は 3 年に 1 度の運営事業所の事業公募の年でした。前回は「入札」による事業所選定で、保育の継続性は大事だという声を上げる中で運営金額が最優先の入札ではなく「プロポーザル」の形がとられました。これまでの保育実績をまとめ応募への準備を進め、選定され事業継続できました。

愛知発信で始まった「子どもたちにもう一人保育士を！実行員会」の運動は、マスコミ各社で取り上げられ全国にも広がり始め、国会討論に上がる所までできました。一人ひとりの子どもたちの声や思いを聞き取りもっと子どもに丁寧に関わりたい、子どもと創り出す保育がしたいと、戦後 70 年以上変わらない保育士配置基準の大きな山を動かそうと、秋の署名運動や地方自治体で国へ配置基準の改善を求める意見書を上げる取り組みなどすすめました。愛知県内の自治体でもこれまでなかった意見書の可決自治体が広がっています。

保育現場では、園児の送迎バス内の置き忘れ事故、保育士による子どもへの虐待事件などが相次いで起きるという悲しい出来事もありました。決してあってはならない事ですが、背景に保育の質の向上のための研修や園運営が不十分な実態や、さらに現場の余裕のない低い配置基準が影響していることも注視されるようになりました。

国では「こども家庭庁」設置法案が可決され 23 年 4 月施行に向け動き出しました。子どもの権利を中心にした施策、子どもを虐待から守るという趣旨で発足し、23 年度予算では「異次元の少子化対策」が打ちだされ、児童手当や給食費や医療費の無償化、とあわせ「保育士の配置基準の改善」も掲げられる所までできました。しかし防衛費と比較すれば大幅な増額はなく、子ども保険や消費税の増額など国民負担増に頼る可能性もあります。こども家庭庁は内閣府直轄で、「小学校へのかけ橋プログラム」のような、保育内容への国の直接的な介入・統制の懸念もぬぐえません。こども施策の 1 本化と言いつつ幼稚園は文科省のままで幼保一元もなっていません。

子ども施策に対する第三者評価機関的な仕組みも置かれていません。23年度は子ども家庭庁がスタートします。各自治体の施策への影響や、「架け橋プログラム」のような幼児教育への流れやその意図、「子どもが権利主体の保育」の具体化、どんな保育を大事にしたいか、を現場で学び実践していくことが求められています。

＜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「共育で」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。

1. 公的保育制度の拡充・平和のとりくみ

- ・児童福祉法 24 条 1 項を軸にして、自治体責任による保育の実施義務を守り発展させ、「子どもの最善の利益」を守るとりくみをすすめます。

愛知では「子どもたちにもう一人保育士を実行委員会」を立ち上げ、保育士配置基準を変える大きな運動がスタートしました。

- ・名古屋市の公立保育園の廃園、民営化反対の運動にとりくみます。

公立保育園はセーフティーネットの機能も果たしています。保育の質が守られるよう地域で公民とつながって地域の保育を守ります。

- ・「子どもたちに平和な未来を！」核兵器禁止国際条約が発効され 1 年がたちました。かたや改憲の動きは加速しています。憲法 9 条を守り、核兵器廃絶のための行動を、全国の運動と連帯しとりくみます。
- ・保育制度、平和、改憲の動きなどを学び父母にも知らせ、共に運動していくことを大事にします。

＜事業報告＞

愛知発信で始まった「子どもたちにもう 1 人保育士を！」、の運動に結集して、職員の配置基準改善の取り組みをすすめてきました。もう 1 人実行委員会主催のシンポジウムやオンラインミーティングなど、少しずつですが職員も参加して学び、保護者にも伝えながら行動してきました。秋の保育署名や、復活した「11.3 保育大集会」への参加や、11 月 20 日「世界子どもの日」には全国とつながって白川公園に集まり「11.20 みんなの願いを届けるアピールパレード」を実施してきました。園バスでの送迎時の置き去り事故が続き、マスコミ報道の中でも園の安全管理体制の問題とあわせて、背景に人手不足があることを取り上げられ、配置基準の問題にスポットが当たり始めています。この現状を、保育関係者だけでなく広く知ってもらい、抜本的改善が前進するよう取り組んでいきます。

コロナ禍の 3 年間、「保護者と共に」の行事は、見直しや中止を余儀なくされてきましたが、保育内容を伝えること、子育てのパートナーとしての関係づくりなど、やはり共同の取り組みの中から生み出していくことは大事とおさえ、22 年度は懇談会や運動会などの行事など工夫して取り組んできました。子ども視点に立って見直してよかったもの、以前の体験を知らない人が増え引

き継いでいくのが難しい、立ち上げ直しが必要な取り組みもあります。新型コロナがインフルエンザと同等の対応に代わっていく中、来年度は保護者との共同の取り組みを、意を新たに作っていく時期となります。

ウクライナの戦争から 1 年。平和の問題は子どもたちの未来に関わる問題です。安保三文章の閣議決定による日本が戦争に行ける国づくりの方向は、将来子どもたちが戦場に行く事を意味します。各園で、核兵器やウクライナ戦争の問題について「平和を考える」機会をもち、子どもたちにもわかる形で「平和ってどんなこと」を取組みました。

2. 子どもの発達保障をするとともに保育内容の充実に努めます。

- ・コロナ禍の中でも、子どもにとって大事にしたいことが保障できる保育づくりを工夫していきます。
- ・異年齢保育の中の子どもたちの育ちを実践にしながら、保育内容の積み上げをすすめていきます。
- ・各園の行事や様々な子どもの活動について、「子どもにとってどうなのか」「何を大事に取り組むのか」という視点で子どもの姿から検証し、見直ししながら取り組んでいきます。
- ・障害児保育について専門機関や障害部と連携しながら発達保障をすすめます。
- ・保育分野の職員研修計画のもと、新人、中堅、ベテラン職員の役割を明確にし、保育部での研修体系も検討しつつ個別の課題を明確にしながら、ひきつづき各園が連携し、オンライン研修も取り入れながら保育内容充実にむけた研修にとりくみます。保育部作成の『名北福祉会の保育』を活用していきます。
- ・子どもたちが安心・安全にすごせることは保育内容の充実の大前提です。事故防止など安全に対する意識の向上など、危機管理体制・意識の向上にむけた取り組みをしていきます。
- ・自然災害、緊急時に対応できるよう日頃からの備えや研修・訓練を行い、地域の子も視野に入れ子どもの生命・安全を守る資質の向上に努めます。

＜事業報告＞

保育部全体での研修を合同主任会が中心になり、感染対策をしつつ対面とオンラインも活用して行ってきました。今年度は、「子どもの思いを理解する視点を深める」「保護者と共に」「職員集団の関係づくり」の 3 点で、清水玲子先生を講師に 3 回の講座とグループディスカッションを行いました。あいち保育研究所の保育連続講座や愛知保育と子育てのつどい、夏の全国保育合同研究集会はオンライン開催を活用し、たくさんの職員が参加し学びあいました。2 年目になるキャリアアップ研修も学んだことを、それぞれが保育にいかしてきました。外部研修も徐々に復活し始め機会があるものは参加してきました。時間内の研修は、現場から職員を出す体制作りが厳しく、研修の機会を保障するためにも配置基準を改善してほしいここでも痛感しています。

目標であった保育の実践集の作成は、複数年かけ各園の実践を載せる方向での検討を始め、今年度の発行は見送り、来年度へ継続して準備をしていきます。

各園では、それぞれ課題を持ちながら、保育をすすめてきました。

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。

- ・保育部の管理部の中で各園の課題・保育部全体の課題、次の世代を担える職員育成の課題や人材確保の問題については、合同園長主任会の定例化をすすめ共通の課題として取り組みます。
- ・昨年導入した副主任、分野別リーダーの組織体制、職員の役割の明確化、機関会議や職員連携をきちんととれる職員集団づくりを各園ですすめていきます。

- ・職員が生き生きと働き続けられる職場にするための処遇改善について、園内での業務改善等の見直しのとりくみと同時に、配置基準の問題として行政に働きかけていきます。
- ・運動と業務の整理をすすめる中で、よりよい保育をすることと公的制保育制度を守る運動の両輪が必要なことを学び合い、職員一人ひとりが考える機会にしていきます。
- ・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、安全衛生委員会を定期的に開催し各園でのとりくみの交流、課題に対しての学習等などを取り組み、保育部全体の質の向上をめざしすすめます。各担当者会の状況がわかりあえるような場をつくります。
- ・全国同様、保育士不足は深刻です。保育のやりがい、名北福祉会の保育のアピールをしながら、保育士確保の取り組みを、具体的計画を立て、計画を実行し、新たな職員を迎え入れていきます。

＜事業報告＞

今年もキャリアアップ研修を受けながら、それぞれが担う「分野別リーダー」の役割を改めておさえ直し、職員一人一人が実施計画を具体化し取り組んでいけるようになってきました。

各担当者会は定例化し計画を立ててすすめてきました。合同主任会は、前掲の清水玲子先生の学習会と、12月～1月にかけて実践交流会を取組みました。給食担当者会は職員の入れ替わりも多い中、対面と合わせ各園を会場に会議を持ちながら、園の取り組みや環境を見て学びあいました。保健担当者会は「健康教育」や看護師配置がない園へのフォローの取り組み、子育て支援担当者会は地域の保護者の子育ての状況を支援の実践から交流しあってきました。施設長会は、運営、保育内容、人材確保、職場課題と全般にわたり多様な課題に対し、その都度優先課題の取り組みの具体化や各園の現状の共有などしてきました。

職員集団づくりは保育現場でのハラスメント課題を明らかにし、労働組合と共に安全衛生員会主催で「職場のハラスメント」について学びました。

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。

- ・子育て支援センター、子育て支援拠点事業、一時保育、育児教室・遊ぼう会など、子育て支援の事業を通して、地域の子育て実態をつかみ、地域の他の機関とも連携して、子育て支援の取り組みをすすめます。
- ・コロナ禍も続く中で、地域の子どもたちの命や安全も見守っていく取り組みを、公的機関や地域の子育て期間とネットワークをもちすすめていきます。
- ・地域にねざした保育園をめざし、各園ともその園の特色をいかしながら地域とつながる取り組みをすすめます。

＜事業報告＞

コロナ禍のもと子育てがさらに孤立してしまいがちな家庭、不安を抱える家庭増えています。学習会や・交流などの企画、日々フリースペースの中でやり取りを大事にしながら、話を聞く・つなげるなど支援の有り方を工夫してきました。

一時保育では0歳児の定員割れと相反して、0歳児の利用の申し込みが増えました。育休が普及し家庭で育児をするが1人ではしんどくなってしまう、という状況が伺えます。0歳児の受け入れはどうしても保育体制の配慮が必要なため、機会があるごとに名古屋市へ要望を出してきました。

5. 安定的な保育園運営を目指します

- ・育児休業の普及、小規模保育事業所など乳児園の増設により、0歳児の4月入所は定員割れが常態化しつつあり

ます。一方で育休明け1・2歳児や、乳児園卒園の3歳児は入所が厳しい状態もあります。幼児で退園があるとあとは埋まらない状況もみえてきました。入所要求もみながら、見通しを持ち定員を充足して運営していくことをめざします。

- ・やりがいをもって保育できる保育体制に係る人件費、修繕や事業の発展など各園・法人の課題に対して必要な資金づくりなど、財政計画をもった運営をめざします。

＜事業報告＞

年度途中での収支分析を行い、特に人件費部分を、必要な保育体制も考慮に入れながら見直せる部分を見直すよう検討してきました。今年の実験から4月の入所状況と保育体制、各園の正規職員の適正配置の見通しを持つことが教訓になりました。

人材確保の取り組みは就職説明会を何度か開催し、あい共連の行う「夢をかなえる保育園広場」はじめ何度か就職フェスタにも出展しました。

新規採用者と1年目職員を対象に、2月に各園を会場にしてつなぎ「オンライン交流会」を行いました。「どうしてこの職業をえらんだ?」「困った時はどうしている?」など交流が出来よかったです。入職後交流、2年目同士の交流、「中堅交流」など、同期や経験年数などに合わせた園を超えた交流の機会を増やし、視野やつながりを広げていきたいです。

しかし新規の応募や見学は多くはなく、保育士養成校の学生の数も減少しており、人材不足、採用の厳しさは深刻です。採用者数の見通しを持ちながら応募したくなる宣伝や取り組みの工夫が引き続き課題です。

Ⅲ. 2022年度 障がい部 事業報告

1. 情勢

2022年度は、コロナ第6波～第8波、継続するウクライナ問題、物価高の生活への影響、権利条約の日本審査、旧優生保護法による強制不妊手術の愛知原告の提訴、きょうされん大会 in いわて東北などがありました。

コロナにおいては、福祉施設が病院化することが社会問題となり、マスコミにも取り上げられました。マスコミに取り上げられた法人だけでなく、私たちの法人も含め、全国で同時多発的に発生しました。障害のある人が罹患しても入院出来ない状況や、職員が防護服を着用し、り患した仲間たちを見守りながら、支援する状況が生まれました。また、ホームの事業継続をするために、日中事業所での受け入れを制限することもありました。家族の介護負担は極限まで大きくなりました。

2月に起こった、ロシアによるウクライナへの侵攻は1年が過ぎました。私たちは改めてこの問題をどう考えたらよいのか、それに対する日本外交という点についても、法人全職員研修で深めてきました。武力による解決ではなく、対話をもとにした平和外交が必要であることを改めて学びました。

またコロナ、ウクライナ問題にかかわって、物価高の問題も大きく生じました。給与や工賃は上がらない（生活保護・年金は下がる）のに、国民への物価高の負担がかつてないほど、大きくのしかかっています。また、新事業の建設費の高騰も大きな負担となりました。

さて、日本が障害者権利条約を批准して8年が経とうとしています、初めての国連による日本の審査がなされ(2022年8月ジュネーブにて)、少ない評価とたくさんの課題が示されました。

やまゆり園事件や強制不妊手術などの中にある優生思想の問題、世界で最も多い病床数と、最も長い入院期間がある日本の精神医療の問題、障害のある人とそうでない人を分けて教育している現状、くらしの場があまりにも乏しい現状など、日本政府は改善を突きつけられました。まさに私たちの今後の運動の方向をさし示しています。

また 9 月には愛知から初めて、旧優生保護法による強制不妊手術の愛知原告の勇気ある提訴がありました。また 10 月には日比谷野音での集会も行われ、オンライン含め 2500 人の参加がありました。後半期においては、判決ラッシュが続きましたが、すべて勝訴するなど、運動の流れが変わってきました。高齢化する原告にとっては、被害を受けた 25,000 人の障がいのある人たちへの謝罪と補償、早期の全面解決が必要です。

今年の 9/30～10/1 にかけて、きょうされん全国大会 in いわて東北が行われました。全国から 1500 人の関係者が集まり、震災から 11 年、忘れない、備える、そして陸前高田市の「ノーマライゼーションという言葉のいらない街づくり」について考え合いました。

【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・経営・運動をすすめます。
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。

1. 第 5 次中長期計画の推進に向けて

①日中事業所の機能分化課題

- ・障がいの種別や程度に関わらず、地域のニーズにも応えられるように、機能分化を行います。
- ・今ある、4 つの生活介護事業所の機能分化をすすめ、特色のある事業所を作っていきます。
- ・就労系事業の立ち上げを通じて、地域の「働く」ニーズに応じていきます。
- ・仲間一人ひとりが、選択できる事業体系づくりをめざします。
- ・日中事業所間で、仲間・職員・家族の異動や交流を活発にします。
- ・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。
- ・財政の健全化を行います。
- ・今年度前半期には、B 型開所に向けた改修・設備整備計画づくりをし、今年度中には、整備着手できるよう、進めていきます。

<事業報告>

日中機能分化については、法人から 5 名（障がい 3 名、保育 2 名）の委員を選出して、後半期には日中事業所の管理者も含めて、毎月の会議の中で進捗を確認してきました。改めてその目的を確認しながら、2024 年には新しい事業体系で事業をスタートさせていくことを確認し、その中に B 型事業の創設、農業、リサイクルセンター構想、クッキーブランドの統一、アートを中心とした事業（安井の隣の家）、医療的ケアを必要とする人たちへの支援などを少しずつ具体化させています（現時点では、パン工場は検討継続しながら、ぼちぼちで B 型を検討中）。

またそれに先立って、次の後半期に、施設を超えた取り組みとして、「テーマ別職員 zoom 交

流会」、「仲間たちの体験交流会」（ダンス大会、作品づくり、空き缶つぶし体験など）、「家族のつどい」（施設を超えた家族の交流会）、各運営委員会や職員会議でのプレゼンなどを、今年度の後半期に行ってきました。

また日中事業所の財務プロジェクトでは、毎月の収支速報値を出しあい、財務分析を行い、超過勤務の現状確認、加算の取得状況の確認など行ってきました。「第1回めいほくふれあいまつり」を実施しました（9月）。特にまつりでは、子ども・幼児から大人まで集って交流し、法人や各施設を知ってもらう機会とし、20名ほどの新規の参加者があり、大きな成果がありました。新年度5月には、学校への訪問や入所説明会を行っていく予定です。

②暮らしの場づくり

- ・友の家ホームにほの整備を、2024年度開所に向け、進めます。
- ・下飯田くらしの場を当面、応急的にでも解決していきます。
- ・夜勤の労働条件について、改めて整備をします。
- ・町北ホームの地域生活支援事業を進めます。

＜事業報告＞

当初国から1年遅れと言われていた友の家ホームにほ（仮称）が、通常通り整備が進むことになり、事業完成し4月スタートを迎えることができました。念願の、重心のみなさんのホームです。工事費が物価高で膨れましたが、年度内に完成できました。入居者も決まりました。十分な職員の確保と定着が課題です。

めいほくホーム下飯田移転や、あさひの隣の土地の活用が十分できませんでした。

③人材確保と人材育成課題

a.人材確保

2022年度の中途採用、2023年度の新卒採用を積極的に行います。

b.人材育成

今年も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・主任の力量アップできるような、研修、機会をつくります。

＜事業報告＞

常勤職員としては、中途採用の職員3名、2023年度新卒職員1名を確保してきました。暮らしの場の職員確保や、部全体でも特に男性職員確保が課題となっています。

オンラインを活用し、ハンドブック研修第4期を9月に終了し（8人受講）、10月からは第5期がスタートしました（7人受講）。他にも専門性向上に向けた研修（個別支援計画研修や実践報告作成研修）を具体化していくことが課題です。

2. 障がい部課題

①新型コロナウイルス感染症について

a.障害のある人とその家族、職員・関係者など、すべての人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。

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。

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>

2022年においては、第6波（4月～5月）において、日中事業所でもホームでも陽性者が発生しました。特に1つの日中事業所では、仲間4人、職員4人が感染するクラスターとなりました。この4月からは行政の方針も変わり、濃厚接触者や休業期間も事業所・法人の責任で決めることになりました。行政検査もなされなくなり、すべて事業所・法人の自己責任化された形になりました。

コロナ第7波（7月～8月）の影響を大きく受けました。4つの日中事業所で発生し、2つのホーム入居者において、濃厚接触者・感染者が発生しました。日中事業所では大きなクラスターにはならなかったものの、グループホームでは、陽性者が複数発生し、入院もできないため、通常の居室とは異なる場所で、ゾーニングした上での支援になりました。体調が悪化し、経口で食事や水分がとれなかった仲間については、入院の要請も何度も行いましたが、入院させてもらうことができませんでした。そんな中、職員も複数患し、ホームの支援する体制も困難になり、日中事業所の活動を制限してでも、応援を依頼し、事業を継続することもありました。医療がひっ迫する中で、福祉施設が病院化した実態でした。あらためて、障がいのある仲間たちの医療を受ける権利が問われました。第8波（12月～1月）にかけても、第7波ほどではありませんでしたが、感染拡大の影響がありました。

2023年3月より、マスクが個人な判断に任せられ、5月からは2類から5類へと変更される中ですが、当面は引き続き感染防止を行っていくことで確認してきています。一方で、徐々にウイズコロナの方向にシフトしていくことも必要ですが、重症化しやすい高齢者・障害者のところでは今後も検討が必要です。

②日中事業所課題

a.すべての事業所が、少なくとも稼働率80%以上の稼働をめざします。

達成できている事業所は90%をめざします。

b.定員充足を進めます。

23年度新規学校卒業者の受け入れを進めると同時に、途中入所の利用者も受け入れを進めます。

c.収入に見合った適正配置をしていきます。

d.制度の不十分さについて、行政に運動していきます。

<事業報告>

新たな新卒の入所者を迎え入れることができたのは、鳩岡のみ（4月～1名）でした。よって稼働率としては大きく変動することはありませんでしたが、これまで十分来れてなかった仲間たちや家族に働きかけ、通うえるようになったケースもありました。一方で、急な体調の変化で亡くなられた仲間の方もいらっしゃいました。支援学校や相談支援など関係機関にチラシを

配布したり、「めいほくふれあいまつり」を開催し、つながりを少しずつ作ることに着手することができたのは前進でした。年度末に、各事業所1～2名利用者確保できたことは大きな前進でした。

③くらしの場課題

a.町北ホーム

安定した利用や、利用日数を伸ばすこと、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＞

男性のホームで稼働を上げることができました。これまで週2日～4日利用だったところをそれぞれ1日ずつ増やすことができてきています。地域生活支援拠点（緊急ショートと体験ホーム）についても、少しずつですが実績も増え、地域の要望に応えられるよう、進めています。

b.友の家のホーム具体化

2024年度開所できるよう、行政とともに整備を進めていきます。

＜事業報告＞

上記に記したように、2023年度開所の方向で、準備を進めてきました。には建設によって、2023年度からは新たに8名の仲間の受け入れをすることも決まりました。

c.新守山のホームの具体化

めいほくホームあさひの、隣の土地の活用を検討します。

d.下飯田のホームの住み替えの具体化

入居者の重度化・高齢化を見据え、早期の住み替えに向けて、引き続き検討していきます。

＜事業報告＞

めいほくホームあさひの隣の土地の活用は、引き続きの課題となっています。

住み替えに向けては、まだ進捗はありませんが、下飯田のめいほくホーム大夢に次年度4月から1名の入所が決定しました。

めいほくホームと町北ホームにおける、夜勤の労働条件整備・改善について遅れていましたが、2023年4月～実施することができました。こちらも十分な人材確保・定着が今後も課題です。

⑤経営課題

a.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。

b.処遇改善・特定処遇改善加算等の活用をより柔軟な制度活用を目指します。

＜事業報告＞

新規の入所者を迎え入れることはできていませんが、重度障害者支援加算を今年度前半より、複数の施設で取得しています。事務作業も煩雑ですが、少しでも経営改善できるように努めていきます。特に新規の利用者を獲得していくことが必要です。

2022 年 10 月から「ベースアップ等加算」を取得し、処遇改善につなげてきました。が、3 本の処遇改善加算の制度に実務的にはかなりの混乱をきたしているのが実際です。やはり加算ではなく、本体報酬に含めて処遇改善する方向を求める運動の必要があります。

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＞

決算時に労務管理文書・経理に関わる文書等について、通常よりも深めにチェックを行いました。その結果を十分に生かすところまでできていないのが現状でした。コロナ禍により行政監査も滞っている中、また事業所における管理課題がクローズアップされる中、各事業所の内部監査等を少し行えたことは、前進でした。

⑦.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。

労働安全衛生委員会が十分開催できていません。

＜事業報告＞

日中場で 1 名、くらしの場で病休者が 1 名出ました。うちくらしの場の職員はリハビリ勤務をしながら復帰しましたが、日中事業所の 1 名は引き続き病休中になります。特に日中事業所において、休憩がとりにくい状況がありますが、少しでも改善できるよう努力しているところです。

ハラスメントについては、2022 年度第 5 期ハンドブック研修で新たな章立てを作り、行っています。施設長・主任・ステップ 3 の職員については、昨年度までに研修を行いました。それ以外の職員に十分な研修ができていません。ポスターなどによる掲示・啓発、窓口設置は行ってきました。

有給休暇消化のところでは、施設長・主任で十分とれておらず、課題が残っています。

⑧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＞

障がい部施設長ライン、障がい部会（施設長・主任）ラインを形成することで、緊急時の連絡体制の確立をしてきましたが、この度、グーグルワークスペースのチャット機能に完全移行することができました。特にコロナ陽性者発生時の初期対応にはとても効果的で、素早い情報共有をすることができるようになりました。

感染症対策委員会を 2 か月に 1 回もつことで、平常時でのスクリーニング検査実施状況や、感染防止備品の備蓄状況、新規感染者数の確認、今後の第 8 波への備えなど行ってきました。

地震や台風、大雨、などの災害に備えた、災害対策委員会については前半期に持つことができました。後半期には位置づけて行っています（感染症対策委員会の合間、隔月に）。BCP（事業継続計画）を作成することも課題です。

⑨虐待防止の取り組み

利用者・仲間の権利擁護を進め、虐待ゼロ、身体拘束ゼロをめざします。そのために以下の虐待防止の取り組みを行います。

a.障がい部に虐待防止の責任者を置き、虐待防止委員会を年3回行います。

各事業所には事業所部会を設置し、年3回行います。

b.全職員の虐待防止に関わる研修、セルフチェック、啓蒙啓発を行います。

＜事業報告＞

7月に今年度第1回の虐待防止委員会を行いました。今年度より義務化されたことによって、や必要な書類の整備をしました。新入職職員も含めた、すべての職員に研修の実施を行ってきました、パンフレットや法人倫理綱領、行動指針の周知など行っていますが、まだ取りこぼしがあるので、引き続き実施していきます。

障がい部施設内での「不適切支援」が散見されてきました。そのピックアップ、アンガーマネジメント研修、人権研修など、行ってきました。

また、安井の家で、2022年6月に虐待通報がありました。事実経過の確認、本人・ご家族への謝罪をしました。2月に名古屋市より指導もいただく中で、改善もしてきました。職員会議（虐待防止事業所部会）を何度も開催し、その原因や再発防止策について議論してきました。

特に、利用者の視点に立つことの重要性、改めて仲間を権利主体とみることの大切さを確認しました。利用者本位の支援をするために、本人の思いやねがいはどこにあり、どのような行動で表れているのか、また適切な支援は何かについて、実践交流会（3年ぶりに開催）を対面で行いながら、該当のケースで60人の職員でグループワークでも考え合いました。

今後、このようなことが起きないように、引き続き、学習や会議を重ね、利用者本位の支援を豊かにしていけるよう、引き続き改善してまいります。

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します。日中事業所から、くらしの場から代表を作るようにし、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。

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＞

今年度から、日中活動部会（日中4施設+のび、の各施設長）、くらしの場部会（GHの管理者）にわけて、困りごとや課題の共有を行うようにしました。まだ不十分なところがありますが、それぞれの部会の特徴を生かし、各施設の管理課題の改善につなげてきました。

内容的には、稼働率や加算取得状況、経営状況の確認、人材確保・定着課題、職員集団作りの課題や悩みなど出し合い、お互いの気づきを大切にしながら進めていくことを目指しています。「仲間たちが主人公」「本人本位」を大切にしながら、管理に関わる諸問題をどう組織的に解決していくかが、この間の大きな課題になっています。

請求・給与・会計については、期日が守られるようにはなってきましたが、現況報告が十分

なされていません。早期に改善しなくてはなりません。

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。

＜事業報告＞

昨年度より、名古屋市強度行動障害支援者を他施設にも派遣しています。障がい部内部の支援困難ケースにもアドバイザーとして入ったり、職員集団全体に「強度行動障害」の概論を行うなど、学んできたことを法人内にも還元する取り組みを少しずつ進めてきています。また年度末に、名古屋市がまとめた実践報告集やその動画もできたので、活用を進めていきます。

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＞

毎回のきょうされんの運営委員会にめいほくの管理者が出席するように進めてきました。が、半分の参加にとどまっています。役員に障がい部から2名の参加をしています。毎月の障がい部会には、あいされんの法人役員からの報告を毎回30分位置づけ、短時間ですが濃厚に学習してきました。北東ブロックに会議にも、各施設から現場職員が中心になり、参加しています。きょうされん大会in東北に10名、旧優生保護法の日比谷野音集会に7名の派遣を行ってきました。先日行われた、名古屋市行政懇談会においても、作業所と鳩岡の家から、仲間・職員が訴えました。ヘルパー不足・余暇支援の不足、職員不足、確保できない現状について、名古屋市に訴えました。

県民集会主催の、春の学習運動交流集会では、コロナ課題について法人から報告しました。また、全国会議の管理職養成学校にも、障がい部から1名の派遣をしています。また夏に行われた、社会福祉研究交流集会にも10名ほど参加し、「平和を基礎に、ケアを柱にした社会」づくりについて、学習・交流しました。

署名については、最終版に、もう一度位置づけなおし、署名の目標の確認、達成に向けてのロードマップ、ニュースの発行など行ってきました。が、数字的には目標を達成できていないのが現状であり、今後の課題です。

IV. 2022 年度 高齢部 事業報告

はじめに

コロナウイルス感染の中で介護内容が制限される状況が減少はしたものの3年続いています。感染も全体では減少傾向にあり、緩和の方向ですが、高齢施設では引き続き感染予防対策がもとめられています。

高齢部の長年の願いだった、看取りまでできる施設が、2023年4月認知症対応型「グループホームめいほくの家」、小規模多機能型居宅介護事業所「めいほくの家」が開所します。準備にあた

って、職員の採用、育成が大きな課題でした。

2024年度制度改正に向けての議論が進められています。ケアマネジメントの有料化、自己負担2割対象者の所得の引き下げは次回に先送りされました。

老健の多床室の有料化で利用者負担が増え利用控えの懸念があり、要介護1.2の総合事業への移行で通所と訪問は収入が減ることが予想されます。介護保険料の金額も年々上がり高齢者の負担になっています。

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の準備をすすめ、1月に仮称「グループホームめいほく」を開所します。4月に「めいほくの家」を開所します。

①南町建設委員会（10名 理事長、常務理事、評議員、各分野管理者）を必要に応じ開催し、具体的な進捗状況の報告、課題の検討をすすめます。

- ・地域交流スペースの目的、活用方法について
- ・寄付金2000万円の目標の取り組みについて
- ・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＞

入札、工事等の遅れの関係で「グループホームめいほく」の開所が「めいほくの家」と同様2023年4月になりました。

地域交流スペースの名前を募集し「ふらっとる一む」に決まり、利用規約について検討しました。地域懇談会を開催し、皆さんの意見をお聞きしました。

寄付金を法人のOB、地域でお世話になっている方、職員、ご家族の方などから頂きました。みなさんのご協力で目標額の万円の現金 円。初めてのクラウドファンディングでは29万円総額 円があつまりました。クラウドファンディングはじめての取り組みで開始時期が1月と遅れましたが、今後も機会があれば、活用できたらと思います。今回の寄付金活動では、OBの方からの支援が大きく、改めて名北福祉会の60年の歴史を感じました。物資活動では、あられ、チョコレート、飲み物をはじめ、各事業所独自の取り組みでは保育園での野菜、梅ジュース材料、手作りジャム等の販売等ありました。

「みなみまち建設委員会ニュース」を19回（3月末現在）発行し、父母、ご家族、利用者、職員等に配布し建設の進行状況を伝えてきました。

②高齢部プロジェクト（8名 統括責任者・高齢部正規職員）を定期的に開催し建設、事業内容について継続的に報告、検討しながら準備を進めます。

- ・介護内容の共有（学習・見学・実習等）
- ・定期的な建設の打ち合わせ・新規利用者さん確保に向けた周知、宣伝、意向調査

＜事業報告＞

コロナ感染状況により、会議が開けない時もありましたが、職員会議と合わせて、情報共有してきました。学習は全職員対象に動画研修等をすすめています。見学、実習はへいわ福祉会と一部の障害事業所、めいほく保育園のみとなり、不十分ではありましたが、学ぶことはできました。

建設関係では建設業者との建設打合せを2週間に1回程度。備品等の選定、解説準備金の申請等を行いました。いざ完成すると、細かい所の詰めをもう少しすれば良かったと反省するところもありますが、広さ、設備的にも充実しています。

新規利用者さん向けに、仮申し込み書を作成し、事業所利用者等に徐々に声をかけ、5月に北区、守山区のつながりのある病院、ケアマネ事業所、いきいき支援センターに箇所に法人ケアマネと訪問し事業の案内をしました。2月には北区、守山区、東区の居宅事業所等に、案内文書を送付しました。

職員の就労場所の意向調査を2回実施しました。新規事業の職員体制案を9月に作成し、随時採用状況等に合わせ見直してきました。

③ デイサービス東町の閉所に伴い、利用者、家族への周知、意向等の聞き取りをしながら、ケアマネ事業所と連携して、利用者支援が滞ることがないように慎重に進めます。

＜事業報告＞

利用者意向調査を実施し、デイサービス東町は12名の利用者さんが（3月現在）「めいほくの家」1名がグループホームめいほくへ移行になります。デイサービス町南からはグループホームめいほくへ2名の予定です。

⑤ 新規事業開所までに必要な職員数を採用します。

・求人媒体【ネット媒体（インデード・ジョブメドレー）・ハローワーク・就職フェア等】、法人の繋がりをいかし採用をすすめる。

＜事業報告＞

*採用状況は4月より採用を勧め、秋には常勤職員の採用数がほぼ充足した状態でしたが、年度途中の退職者4名があり職員不足の状態になりました。複数の採用媒体を使い募集しましたが、思う様に採用できない状況でした。その中で結果として、めいほく保育園の父母のつながりや地域の方の知り合い等の採用になりました。改めて法人のつながりの大きさを感じました。

後半期にパート職員の採用を集中して勧める予定でしたが、結果として集まらない状況です。現在正規職員、パート職員の面接予定等も数件入っています。複数の採用媒体を使い、採用活動は今後も継続の予定です。

3月末現在の職員数と募集人数

	正規	契約	パート（常勤換算）
必要予定数	19	13	32
3月末職員数	14	14	21
募集人数	5	—1	11

正規職員・・・介護職 12名　看護師 1名　栄養士 1名

⑥ 新規事業にむけて人財育成をすすめます。

- ・今年度内に採用した職員は高齢部研修計画に沿ってすすめ、既存施設で業務に慣れてもらいます。(講義、動画、他施設実習等含む)
- ・めいほくグループホーム職員は12月、めいほくの家職員は3月1か月間が研修期間になります

⑦ めいほくグループホームの運営を軌道に乗せていきます。

- ・入所者との関係づくりを進めながら、生活の安定が図れるようにします。
- ・介護理念を基に介護現場でのすり合わせをしながら職員集団づくりをすすめます。
- ・利用者確保をすすめます。

⑧ めいほくの家4月開所に向けての準備をすすめます。

＜事業報告＞

「グループホームめいほく」の開所が入札の不調、建設資材の確保の遅れ等により4月になりました。そのため、両施設とも2月中旬完成。2月末日までに申請書作成。3月に研修を実施しました。

後半期役割を明確にし、介護観の共有を測る正規職員の会議を開きました。新規事業の担い手の育成が不十分で、理念の共有と、職員の持つ力を引き出す事の難しさを感じています。

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ます。

- ・デイサービスはケアマネと連携し、自費サービスも含め、本人の生活をささえる運営をしています。
- ・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。

②コロナ感染対策を継続し、備蓄品、事業継続計画の見直しをすすめ、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＞

デイサービス町南は自費利用も含め、必要な方の朝、夕の食事の提供や、送迎時の着替え、小規模多機能と協力して日曜日の支援をしている利用者さんもいます。支援があることで、在宅が続けられている方に、来年4月に新規事業が始まり、職員の異動があった場合同様の支援を続けるために、どうすれば良いか検討し、入所の方向を探ってきました。 デイサービス町南は、職員の移動に伴い、土曜日閉所、一部利用者さんのお断りせざる負えない状況になりました。

デイサービス東町では、利用中の買い物支援や迎え時の準備等をしています。また4月～7月は職員がそらのヘルパーとして登録をし、デイサービスの利用者さん宅でなじみのある職員が、買い物支援やゴミ屋敷の片付けなどの支援に入りました。ヘルパーの経験は小規模多機能事業所への移行の準備としても取りくみました。

3事業所で8～9月に陽性者があり、3日～7日間の閉所をしましたが、昨年2月の経験から2次感染で拡大することなく終息することができました。

デイサービス東町は10月に感染拡大を1週間の閉所を余儀なくされました。今回は、発熱などの症状が出にくいところの判断の難しさがありました。ただ、抗原検査キット、マスクや消毒など

すぐ手に入りは昨年とは比べると、備蓄品等恵まれていました。

3、大切にしたい介護実践をすすめます。

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。

- ・毎月の各事業所会議やケース検討を通し、日々の介護実践を振り返る機会をつくります。
- ・高齢分野全体（新規事業含め）で議論ができるような会議運営（ズーム開催含め）を進めます。
- ・日常的に職員同士が介護内容を共有、共感できるような仕組み、集団作りを進めます。

② 研修計画に従い、研修（動画）を通して学ぶ機会をつくります。

コロナ禍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>

3 事業とも困難ケースの中で職員と話し合い、手立てを模索してきました。例えば家族介護者と介護についての意見の相違の中で、どう折り合いをつけながら本人支援を続けていくか？認知症状から暴力行為がある利用者に、どう関わればよいのか？初めての事業所内での看取り介護をどう進めたら良いのか？等いろいろ悩み、話し合い、議論の不十分さや未熟さもありますが、その中で学んだことも多いと感じています。

高齢部全体の会議はコロナ禍ということもあり、事業所単位の会議中心になっています。新規事業に向けて、今後高齢部全体の組織体制の見直しが必要です。職員研修は、新規事業の前に研修体系作りを進めたいと考え実施してきました。個別職員の基本研修内容は介護職員の為のチェックノート 4 冊（コンプライアンス・ハラスメント予防・虐待予防・情報の取り扱い）。動画研修は一人当たり 4 時間×4 回（計 24 本）を目安に進めています。（15 分動画を観た後、確認の為のミニテスト、感想を記入）内容は法令順守、介護内容、感染症など、緊急時対応など多岐にわたっています。高齢部新人研修は 2 時間×2 回（パート職員は 1 回）内容は法人の理念、高齢部の大切にしたい介護、チェックノート、高齢部ハンドブックを使用しました。

介護理念の共有の実践報告が今年は出来ていませんが、後半期実施したいと思います。事業所会議では、一部事業所ですが、職員が順番で 30 動画をみて、それをまとめて発表し職員で共有しています。全事業所で取り組めたらと考えています。

新規事業に向けて、実践者研修 2 名が受講。後半期他に管理者研修、計画作成研修の受講もしました。

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。

*新規事業参照

- ① 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。
- ② 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>

集団作りの要だと考えていますが、介護観を共有し、お互いの違いを認める関係づくりの難しさを感じています。職員同士 お互いに思っている事を、相手に上手く伝える事が難しいと

感じます。お互いの事を気遣い、言いたいことが言えない状況もあるようです。
業務内容だけでなく、役割（立ち位置）の伝え方も課題です。

5、安定した事業所運営ができるように努力します。

- ①デイサービス東町はめいほくの家に移行する為、新規利用者の受入れが制限されますが、移行を視野に入れた利用者確保をすすめています。
- ②新規事業への移行も踏まえて安定した事業所運営をすすめます。
- ③めいほく町南の家は地域に信頼される運営をめざし、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＞

デイ町南は、新規利用につながる利用者さんもあるのですが、入院やお亡くなりになる方など、利用される方の数はなかなか増えていかない半年でした。それでも、独居の方には送迎時の支援（服薬、洗濯の段取り、着替えなど）などを行い、できる限り在宅生活が続けられるように支援をしてきました。新年度の職員異動を考え、定員を 10 名に変更（現状では毎日看護師の配置が必要のため）し、土曜日閉所することにしました。

来年度の体制等の移行にあたって手立てが遅くなったことや、利用者の一部利用継続の職員の合意がとれず、職員間の不和につながり混乱を招きました。

デイ東町では 4 月時点では 6 割だった利用者さんも 10 月には、8 割強まで増えました。ただコロナの感染拡大で 8 月にも 3 日閉所し、10 月には 6 日間閉所は運営的には厳しかったです。介護度 5 で週 4 日の利用者さんが、入所になってしまったので、後半期に響くと思っています。

めいほく町南の家は空きが出ると、西部いきいき支援センターからの新規ケース依頼等があり、平均 23.5 名ほどです。前半期はいきいき支援センターの支援困難ケースを引き継ぐ形で、訪問支援中心からの 4 名の利用がありました。運営的には介護度の高い人が入所、死亡で退所し、介護度の軽い方の入所で収入的には下がっています。

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＞

デイサービス町南は日常的にご家族やケアマネとの連絡を密に取っていますが独居の方も多くなり、離れて暮らす家族との関係づくりが難しい方もいます。家族と暮らされている方とは、送迎時や連絡ノートなどで日常の様子を伝えたり、家庭での困りごとをお聞きし、職員で共有できるようにしています

デイサービス東町は、いきいき支援と居宅とで統合失調症の娘さんが高次脳機能障害の利用者さんを言葉の虐待をしているのではないかと問題ケースとして取り組みをしました。娘さんの居場所を作っていく事や利用者さんのショート利用などの検討をしましたが、解決には至っていません。娘さんの言葉や行動がエスカレートしないように送迎時は娘さんの話を聞いたりして不満が溜まらないように気を付けています。

町南の家はご家族のいる方は半数ほどです。遠方の方や直接会う機会が無いご家族には写真や、

動画で伝える事もあります。なにかいつもと違う事や、変化があった場合はすぐに連絡し、確認や対応をしています。

介護者交流会はコロナ感染状況の関係で実施できていません。

7、高齢者運動に参加します

① 21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。

<事業報告>

21老福連の総会時の交流会に参加し、コロナ感染の状況報告や利用者負担金の影響等の意見交換しました。

あいち在宅懇の取り組みでは名古屋市懇談会、オンライン学習会、ユーザー評価事業に参加しました。名古屋市懇談ではコロナ下での現場の状況、対応について発言しました。

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>

正規職員全員がめいほく保育園実習しました。子どもたちの元気な姿にふれ、楽しく繋がれる良い機会になりました。来年度に向け、交流を進めたいところでしたが、コロナの感染状況で思うように進むことができませんでした。

V. 2022年度 地域生活部 事業報告

2022年度の新型コロナウイルス感染症は、第7波・第8波の感染拡大が今までになく拡大しました。オミクロン株は子供から高齢者まで広く感染が広がりました。医療現場での受け入れができず、本来の病気の入院、治療ができない状態になり医療が逼迫した状態になりました。法人内、介護・障がい施設、事業所での感染も拡大しました。保健センターも対応できない状態で自主的な感染対策・予防が必要になってきました。

職員の働き方も変わり、長引くコロナ感染に心の負担も大きくなってきました。職員が疲弊することなく、安心して働ける職場環境作り、ケアを考えていく必要があります。

住み慣れた在宅での生活を望んでもヘルパー不足で訪問介護は受けれない現実になっています。訪問介護事業所の80.6%がヘルパー不足と回答、ヘルパーの高齢化も深刻で平均年齢は54.4歳60歳以上が37.6%（介護労働安定センター2021年度）国の制度改革により処遇が改善され若い世代がヘルパーの仕事を選んでもらえる改革が必要と言われてます。

ヘルパーステーションそらでは、昨年度の財務決算の結果（そら単体で1426万の赤字）に加え、今年度財務決算見通しそら単体で2000万を超えることが判明。緊急課題として本部での職員会議を行い早急な赤字解消策として年度途中ながら、9/1正規職員3名が障がい分野の他の事業所に移動となりました。今年度のそら単体での財務赤字は800万あります。新たに事業

運営改善のプロジェクトが設けられ、現状分析、改善手立てを検討。すぐできる、やれる具体的作業、必須作業、方向指針の提案・検討がされ、定期検討が現在も継続中です。

2022年度そらプロジェクトに取り組んでいましたが登録ヘルパーさんの確保の課題は改善されない状態のままでした。2023年度は地域生活部の職員だけでなく、法人内の職員さんや地域の方の力を頂いて取り組んでいきます。法人内の職員さんに紹介料の案内や広報を広く丁寧に行い一人でもヘルパーさんとして働いていただける人材確保をおこない、スキルアップ計画立て人材の定着を目指して行く取り組みをしていきます

厳しい環境の中で生活を送っている障がい、高齢の方が安心して生活が送れるように、国際的取り組みであるSDGsの目標である「あらゆる年齢の全ての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する」の視点を持って2023年度も取り組んでいきます。

今後も地域生活部では在宅を支える、介護、障がいの相談ができる場所作りや連携、在宅を支えるヘルパーさんの活動により、日常の生活を安心して送っていただけるように支援を行っていきます。

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、コロナ感染予防に心掛け、工夫し安全に働ける環境作りをすすめます。

事務所内で密になることを防ぎ換気、時差出勤、在宅ワーク、黙食、定期的な抗原検査の実施、訪問時の感染対策の取り組み、情報共有連携により感染拡大の防止等に取り組む。

- ・BCPの策定を行い災害、感染症に対応していきます。

＜事業報告＞

・コロナ感染第7波・第8波により法人内、各事業所でも今までにない感染が拡大しました。感染が拡大しないように利用者、家族、医師、各事業所と連携を行いながら支援を行ってきました。

コロナ感染、事業所の閉所により在宅での生活を余儀なくされる利用者、ご家族の心身の負担は大きいものです。在宅を支えるヘルパーの支援が欠かせませんでした。

- ・長引くコロナ対策に、職員のメンタルヘルスの取り組みも欠かせない状況でした。
- ・地域生活部の事業所内でも複数人が陽性者・濃厚接触者になり療養・自宅待機となりました、その間の業務を職員間で連携し支障なく行われました。日ごろのケースの共有が必要です。
- ・事務所内では換気、消毒、マスク着用の感染対策を継続して行ってきました。
- ・2022年度はBCPの策定には取り組むことができていません。課題を出し職員全体で意識付け、分担を行いながら各災害・感染に合わせたBCP策定、アクションプランを考え2024年3月までにシミュレーションも含め実行していきます。

2、ヘルパーステーションそらで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します。

- 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。紹介手当検討
- ② 日常生活支援研修の継続した開催により生活援助のできるヘルパーを増やし、日常生活支援事業の開設を目指す。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。

③ 初任者研修取得につながる人材の確保（日常生活支援研修修了者含む）

④ ヘルパースキルアップ制度(可視化)を作り、職員のスキル・質の向上、モチベーションをあげ定着率あげる。

＜事業報告＞

●登録ヘルパー確保に向けた取り組み

①紹介料、就業祝い金による登録ヘルパー確保は法人事業所への広報不足により周知ができていませんでした。2022年度は法人内の繋がりを活用して、知人紹介から就業への取り組み（紹介料、就業祝い金）については1名が就業となり活躍中です。

そらプロジェクト会議、中間まとめ会議、来年度予算会議を通しての検討・助言・分析は、ヘルパー募集のアクションが後手であること、アクションへの気構え、姿勢、推進に不足があること、課題解決への道筋をつけていくことを具体的にやり切っていく実行力、情報伝達、人員を巻き込んでいく動きなどが挙げられました。それらの助言をもとに、年度末、法人内の新規事業オープン、年度替わり、コロナ状況の下火などの機会を逃さず、改めてアクションをし続けていくことに努めていきます

・登録ヘルパー募集のチラシは配布計画、実践、反応の報告おこなう。

・法人内の事業所会議に参加し登録ヘルパー募集の周知、紹介手当、就職祝い金の案内を丁寧に行う。

②人材確保の手立てである研修講座開講は無資格者の養成研修（高齢者日常生活支援研修講座 3日間）の初回をやだ保育園の場所を借り実施。3名が受講、内1名がお助けクラブにつながり、1名は初任者研修受講意向。2回目の講座はコロナ禍により中止、延期、また、介護職員初任者研修講座は、7月開講予定がコロナ禍により参加者辞退が続き、直前で中止。10月に再予定した講座は、応募者2名のみで開講できず、再度中止となってしまいました。

2023年3月の日常生活支援研修講座は、2名の申し込みのみでしたが、めいほく保育園で開催しました。初任者研修や同行援護、移動支援などに繋がる声かけを行っています。無資格者の方がヘルパーとして資格取得できる案内（可視化による案内）を行っています。

③2022年10月に第8回初任者研修の開催予定でしたが、2名のみの応募で中止となりました。

日常生活支援研修終了後、希望される方を初任者研修に繋げ、介護人材の確保ができるように継続して研修を行っています。必要に応じスピード感を持って法人外の研修の案内を行います。

④スキルアップ制度（可視化）の取り組みは進められていません。2023年度は職員、登録ヘルパーの喀痰吸引など資格の取得により計画的なスキルアップ、モチベーション向上、定着率の向上を目指します。4月に職員面談を行い、丁寧にスキルアップへの案内を行い職員の定着モチベーションアップへつながる意識向上を行う。具体的個別研修計画を策定していく。

3、地域生活部の組織体制の強化、特定事業所加算の取得維持を図り事業の安定を目指します。

・各事業所で特定事業所加算の算定、維持を行い事業の安定を目指します。

・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＞

- ・ケアプラン町南は、特定事業所加算Ⅱの算定を継続して行うことができます。加算要件を確認しながら2023年度も行っていきます。要介護1件につき4000円/月の加算が算定され、月額72万円、年間で864万円の増収になり事業の安定には欠かせません。加算要件に24時間連絡体制確保や困難ケースの取り組みを包括支援センターと行う、毎週の会議、他の居宅との研修事例検討会、実習生受入など多くあります。又、管理者は主任介護支援専門員であること、他に常勤の介護支援専門員3名以上配置の要件があり人員体制確保も大きな課題です。

- ・ヘルパーステーションそらでは、事業所加算の算定を試みましたが今の状況での算定は難しく断念しました。今は単体で事業の安定継続ができる事を考えて取り組んでいきます。1月よりヘルパーとの報連相はGoogleメール、チャット活用とし、同時にヘルパー提供記録のスマホ入力（障害サービス）もスタートしました。ICT化により情報共有・記録管理・報連相において伝達時間、記録管理、情報周知の時間が削減、ペーパーレス化も進みました。特定事業所加算取得に活用できるシステムでもあるので、取得に向けて来年度の検討課題とします。IT導入補助金制度活用については、法人規模（正規職員、契約職員数）により認められませんでした。新年度職員体制は兼務管理者含め5名（内サービス提供責任者3名）、事務員1名です。ヘルパー給与の増額、定着・技術向上のキャリアパス支援含めた補助および手当の新設は来年度に持ち越しとなってしまいました。

- ・めいほく相談支援では、相談員体制を変更し（4名→3名/正規2，非常勤1）、基本計画数・モニタリング数は96%を維持。人権と尊厳の堅持、公平・中立な立場で障害のある当事者、家族の最善の利益を守ることを最優先して相談業務を継続できています。計画相談、モニタリング数の減数に対し基本報酬の算定区分を変更し（Ⅳ→Ⅲ）増収を図り、相談基本事業収入は微増。名古屋市単独の人件費補助については1名減により減額となり、事業収入としては減収となりますが、事業支出（人件費）も連動して減額となります。後期、加算取得もあり、年度末は財務黒字を維持できるよう努めていきます。

4、地域にある諸課題がケアプラン、相談支援事業所、そらと連携し、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。
- ・虐待防止委員会（年二回）研修（年1回）を行い虐待防止に取り組みます。

<事業報告>

- ・障がい分野やめいほく相談支援からの依頼で、高齢の親と障がいの子供の世帯での相談業務も増えてきました。法人のグループホームに入所され作業所に通っている息子娘さんのご両親が介護を受けるようになり世帯での支援を法人内で一緒に支えていけるようにヘルパー、相談支援員・ケアマネと連携を行い取り組を行いました。
- ・地域生活部で虐待防止委員会を2021年4月に策定し、年二回9月2月の委員会11月の研修にとり組んでいます。2021年9月、2022年11月に委員会、2021年11月に虐待防止研修を地域

生活部全体会議としてZOOMで行いました。

- ・毎月地域生活部の会議をグーグルワークスペース ミートで行って各事業所の報告、課題、そ
らプロジェクトの取り組みを議題に行っています。

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＞

・ヘルパーステーションそらでは

介護分野、障害分野の支援業務は日常的に連携しなければ成り立たない状況にある。保育・
障害・介護の3分野で多様な事業を行っている名北においても支援完結できないのが当たり
前の状況。地域課題の認識、共有、連携と恒常的に発しているながら、現状は途上にある。特
に

介護分野のヘルパー人材について、確保・育成に引き続き務めていきます。制度改善への署
名活動は各部から依頼、要請もあり実施している。きょうされんの活動の権利保障運動、人
権擁護運動ほか情勢、制度改善に向けての情報は取得している。運動参加については、部分
的な活動に留まっている。

・めいほく相談支援事業所では

国の動向、情勢、権利保障運動などの情報、学習機会などは、きょうされんを通して毎日のよ
うに受け取ることができます。愛知支部（あいされん）の相談支援部会の参加、学習会は継続
的に参加でき、相談員個人、事業所として共有し実践へつなげています。権利保障運動集会に
ついては優生保護法訴訟全国集会（東京）の参加ができました。

障害児者虐待防止、権利擁護、意思決定支援の取り組み参加についても努めていきます。

・ケアプラン町南は

守山区の地域で各事業所との横の連携がとれています。いきいき支援センターから地域での認
知症サポーター養成講座の手伝い依頼があります。民生委員交流会、いきいき相談室支援の要
請を行ってきました。今後も地域の中での役割をはたしていきたいと思います。

6. デジタル化の取り組みにより、業務改善に取り組んでいきます。

日常の業務が多く、制度上必要とされている書類が多く、訪問後に行う事務時間が取れず仕事の能率がはかれない。

- ・デジタル化に取り組み日常業務を改善し、時間配分が円滑に行う事ができ残業が減らせる。
- ・ペーパーレスに取りくみ書類の整理保管を整えることができる。
- ・タブレットの導入を行い、支援経過、カンファレンス参加時に入力し転記を行わずにまとめとができる。
一日の事務時間を能率的に行う。

＜事業報告＞

・ヘルパーステーションそらでは、1月よりヘルパーとの報連相はGoogleメール、チャット活用と
し、同時にヘルパー提供記録のスマホ入力（障害サービス）もスタートしました。ICT化により情
報共有・記録管理・報連相において伝達時間、記録管理、情報周知の時間が削減、ペーパーレス化

も進みました。特定事業所加算取得に活用できるシステムでもあるので、取得に向けて来年度の検討課題とします。

・ケアプラン町南ではグーグルワークスペースの取り入れを管理者、主任で行っていますが使いきれていない現状です。

・タブレットの導入をシステム会社に依頼し転記を行われるように勧めていきたいと思いますが、システム会社の導入が遅れています。

・2023年度より国保連が事務の効率化に取り組み毎月の計画や実績をペーパーレスに取り組みを勧める方針が出ています。

VI. 2022 年度 専門部 事業報告

1. 2022 年度人材育成部 事業報告

1. 新型コロナウイ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。

＜事業報告＞

新型コロナウイルスの感染状況を見ながら、オンライン開催で全ての研修をすることができました。対面での研修を希望される職員の声もありました。研修計画を年度当初に提示することができず、今後改善していきます。

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）
- ② 研修の実施期間を5月～12月とします。

＜事業報告＞

研修内容について、毎年テーマを変更したり、内容をアップグレードするなどの課題があります。毎年、受講する職員が意欲的に取り組めるように、内容をさらに向上する必要があります。研修の実施開始が2ヵ月ほど遅れましたので、改善していきます。

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。

＜事業報告＞

2年ぶりに全職員研修を行うことができました。また、平和のテーマで行えたこともよかったです。約200人の参加がありました。非常勤職員の方の参加は少なかったです。

4. ハンドブックを活用していきます。

- ① 初任者研修で活用します。
- ② ハンドブックを活用した研修を積極的にすすめます。
- ③ パートさんにも頒布していきます。

＜事業報告＞

専門性に関わる研修は、各分野で行われました。保育部では各園で、正規・非正規の新人職

員・職員に配布・活用、障がい部でのハンドブック研修を行いました。高齢部では、新人職員を中心に、カリキュラムを作って体系的な研修などで活用しています。

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。

＜事業報告＞

保育部では、2月終わりに2022年の新人（先輩）と、2023年の新人とで交流会を行いました。他の部では、同期会のような組織づくりは作ることができませんでした。今後の課題です。今後のところでは、採用後のフォロー、横のつながりをどの部が行うのかも検討する必要があります。

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。

＜事業報告＞

ポスターの掲示はすべての施設で周知できています。研修については、新任職員研修、ハンドブック研修では取り扱っています。が、各所ハラスメントに関わる案件が発生していることもあり、今後もハラスメントの研修の実施、窓口の周知など進めていく必要があります。

7. 法人の理念ポスター、名刺など、浸透グッズを作ります。

＜事業報告＞

理念の浸透に向けた取り組みは、人材育成部で進めてきており、すべての研修の基礎となっています。が、理念の浸透に関わるグッズづくりは十分出来ませんでした。理念の見える化を進めていきます。

2. 2022 年度 人材確保部 事業報告

○今後の法人事業を担っていく、各分野における人材の確保・定着を目指していきます。

＜事業報告＞

1. 保育分野においては 2022 年度も法人保育部としての就職説明会の開催、あい共連の行う「夢をかなえる保育園広場」への参加、就職フェスタへの出店などを通して、2023 年度新卒者を 4 名、既卒者 3 名採用することができました。
2. 障害分野においては 2022 年度もネット媒体を中心に 2~3 名を目標に採用を進めてきましたが、1 名の採用にとどまりました。男性の新卒者をぜひとも採用したいという目標も持っていましたが、達成できませんでした。
3. 高齢分野においては新規事業に向けて主に経験のある職員を中心に採用を進めるとともに、多くのパート職員の採用も進めてきました。ネット媒体や求人誌、法人関連の紹介など様々な工夫して進めた結果、かなり採用は進みましたが新事業開始前までに退職する方もおりまだまだ

安定した運営をするには不足の状態となりました。また中途採用者を多く採用し研修をする中で改めて、新卒者採用の重要性も再認識することができました。

福祉分野だけでなく、日本全体のあらゆるところで「人出不足」が問題となる中での人材確保が年々厳しくなるのを実感しています。また、さまざまな手段を講じて採用を進めたいところですが、障害・高齢分野各事業所が慢性的な人出不足の中で採用担当部署も十分動ききれないことから採用目標を達成できないという悪循環も課題でした。また、採用する際の選定についても「人が集まらない」ことが影響することもあり、採用後の育成を考えるうえで「望むような人材」を採用できるようにしていければと考えます。

3. 2022 年度 地域貢献部 事業報告

依然続いた新型コロナの感染の影響もあり、地域貢献の活動は、できないことも多くありましたが「生活の中で楽しみな集う場は大事」と感染状況も見ながら活動をしてきました。専門部会も前半は定例では開けませんでした。再開した活動の状況共有や、みなみ町福祉センターの建設にむけ 1 階の地域交流スペースの利用規程の検討、できた後の活用につながるよう後半に昨年好評だった「地域交流やきも会」を「ミニバザー」もあわせて企画・実施しました。

また、みなみ町福祉センターの高齢事業の開始に伴い来年 3 月末で閉所予定のデイサービス東町の建物の活用の検討をおこない、不登校や引き込みなど、今の社会に対して生きづらさをかかえた、小・中・高、青年の居場所づくりをめざしています。地域の不登校の親の会の方、子どもの支援に関心のある方など集まり、子どもたちの現状を共有しどんな場所があったらいいかなど話し合ってきました。シングルマザーの会もあるといいという提案も出され、この地域が暮らしやすい地域になるよう、地域のいろいろなつながりがあり、その中に法人もあることをあらためて実感しました。

①地域貢献の活動のとりくみの充実

- ・新型コロナウイルスの感染の感染状況で、やれないこともあります。これまで取り組んできている地域貢献の活動を、関連する団体と一緒に、さらに充実させていくこと、またコロナ禍でもできる活動を検討し取り組んでいきます。
- ・貢献の活動交流会を引き続き行い、情報発信・宣伝など、地域貢献部としてできるサポートをしていきます。
子ども食堂 憩いの家 認知症カフェ（ぼちぼち やだ） いきいきサロン（東町）
ぼちぼち ぼちぼちを活用した取り組み(居酒屋ぼちぼち となりのおばちゃんち)
- ・特にお助けクラブは、取り組みの宣伝や会員を増やしていくことをすすめます。

＜事業報告＞

新型コロナの感染が依然続き、集うことがまだまだ難しい中でしたが、感染対策もしながらできる所は活動を続けてきました。

地域の団体と共同で行っているわいわい子ども食堂は「フードパントリー」や「お弁当配布」が毎月実施されました。やだみんなの食堂も 10 月から弁当配布の形で再開、月 1 回行ってきました。東町体操教室、やだシニアカフェも定例開催を復活させました。東町体操教室では、東

町デイから福祉センターの「小規模多機能事業所」になる所で、「体操教室のあとぼちぼちでお茶を飲んだりランチができるのが楽しみ」と、参加者の方が楽しみにされている姿がありました。やだシニアカフェは、コロナ禍の中亡くなられた方施設に行かれた方も見える反面、新たな参加者が増えました。ぼちぼちカフェは9月から相談活動を再開し、福祉センター完成後新しいぼちぼちでの活動にむけ準備をすすめてきました。現在の場所に移って10年間続いていた「憩いの家」は、高齢者のサロンなど他なり場が増えてきたことから発展的に、6月末でいったん終了になりました。お助けクラブはコロナ禍でも、通院の付き添い、草取りや家の片づけなどの要望があり地道に活動が続けられました。福祉センターを拠点に新たな提供会員を増やし、制度のはざまの要求を拾い活動していくことが課題です。

②活動の理解、輪を広げる

- ・こうした地域貢献の活動を、法人の理念と合わせて、職員や地域に宣伝し理解を深め、サポーターを広げていきます。法人内の職員が取り組みにかかわっていただけることをめざします。
- ・地域貢献の取り組みを知らせる、たよりの発行に取り組みます。
- ・研修部と連携して、地域貢献の取り組みを職員の研修に位置づけ、法人の理念、地域の実態、など考える機会をつくっていきます。

＜事業報告＞

前半期は、個々の取り組みを徐々に再開させてきましたが、知らせる、広げる活動はできませんでした。法人内でも新しい職員が増える中「地域貢献部」がなぜあり、どんなことをしているのかわからない、職員研修の中で「認知症カフェは認知症の方がカフェをやっていると思っていた」という話も聞かれました。法人のベテラン研修で地域貢献活動への参加が位置づけられ、理解が少しずつ広がっていますが、来年度も職員みんなが知る機会や、どの事業所もどこかできる所で関わる機会を考えていきたいです。又必要としている地域の方へ、発信が届くよう福祉センターやホームページも活用し発信の工夫に取り組んでいきたいです。

③「みなみ町福祉センター建設」へつなげていく

コロナ禍で日常生活の困難さが増している声、制度のはざまの地域要求をつかむ取り組みをすすめます。地域の声を、完成後のみなみ町福祉センターの運用に活かしていきます。

＜事業報告＞

子ども食堂、学習支援、ぼちぼちなど、地域貢献の活動をされて見える地域の方に集まっていたき、みなみ町福祉センターの建設の報告、地域交流スペースをどう活用していくかなど、現在取り組まれている活動報告・交流をしながら意見交換を行いました。みなみ福祉センターづくりに向けては、夜間中学「はじめのいっぽ教室」からは外国籍の方や若い頃十分学ぶ場がなかったので学び直したいという方など、学びたい方の登録がどんどん増え120名を超えている、憩いの家だけでは手狭で、新たな場も活用できたらと期待の声が出され、子ども食堂も、月1回からもう少し回数を増やしてできたらいいと期待の声があります。後半期も「地域活動交流会」を行う予定をしています。地域交流スペースの活用具体化に地域の方の声を反映させていきたいです。

4. 2022 年度 広報部 事業報告

＜事業報告＞

広報部は、部員の職場の都合や、法人だより「みんなの夢」の進行状況等に合わせ、約月 1 回の部会を開いてきました。そして、法人だよりの完成に向けては、メールでやりとりしてきました。

- ① 法人だより「みんなの夢」は 9 月に 58 号を発行しました。平和の取組・事業報告会・第 5 次
中長期計画の特集をしました。59 号は 1 月発行予定で、2023 年の福祉センターやにほの開設
で、新しい年に夢をのせていくような内容にしました。また、各種研修の特集もしました。60
号は、福祉センターのオープンを中心に各事業所の特性をアピールする内容にしています。5
月発行予定です。

福祉会全体の状況を各事業所の皆さんをはじめ、地域やOBの方、他組織の方々に伝わるよう、
読みやすく親しまれるような機関紙にしていきたいと思います。

- ② ホームページについては、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。