

2023 年度 法人事業報告

〈法人理念〉

＊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. 2023 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 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。

〈重点課題〉

＊新規事業の運営を安定させていきます。

- ・2023 年 4 月以下の事業を開始しました。

みなみ町福祉センター（グループホームめいほく、小規模多機能めいほくの家、地域交流センターふらっとる一む、茶食ぼちぼち）、友の家ホームには、平和福祉会との合併により「デイサービスへいわ」「貸事務所」を運営、デイ東町閉所後の施設活用で、不登校の居場所づくりです。

- ・財政面では厳しい状況ですが、事業所や施設があることで期待の声やつながり、利用が広がってきました。安定した運営ができるよう努力していきます。

＊名北福祉会 60 周年記念冊子と DVD を作成します。

2023 年 10 月、60 周年を記念して、記念誌と DVD を作成し法人の歴史をまとめていく計画のもとすすめてきましたが遅れています。6 月の報告会まで完成させます。

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。

- ・施設長会、分野、専門部等で定期的に会議を開き方針に基づき取り組んできました。ZOOM を活用し便利になりましたが対面の大切さも感じています。議題に応じ対面での会議を行ってきました。
- ・風通しのよい職員集団をめざしていますが、そうでない状況がありました。体制がとれないことで会議等ができていない状況を改善していきます。

(2) 法人財政健全化計画の実行

- ・定員充足、加算取得、障がい部の日中事業所の機能分化、人件費比率など財政健全化等に取り組んできました。引き続き努力していきます。

(3) 人材の確保、育成をすすめます。

- ・各分野の人材確保にむけ、ハローワーク、紹介会社、掲載、学校訪問、職員などのつながり等を活用し、正規、契約、短時間職員の採用に取り組んできましたが充足できていない状況です。
- ・育成、定着にむけ、研修や交流会などとりくみをすすめてきました。

(4) 労働環境を改善していきます。

- ・10 月に最低賃金改定があり 986 円が 1,027 円となったため変更が必要となり、財源がないため処遇改善加算を調整し 時間給を基本 1,030 円に改定にしました。
- ・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きました。
- ・障がい部の施設（めいほくホーム）（友の家）で、名古屋市に虐待通報がありました。支援の際の言葉

かけや対応が不適切なケースがあり虐待防止研修等も行ってきましたが「人権を守る」ことが徹底できていませんでした。厳格に対応し個人の問題だけでなく、職員集団として要因分析し再発防止対策をすすめていくことを確認しました。

(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。

法人機関誌「みんなの夢」年3回定期発行をし、OBや関係者に届けています。ホームページの内容更新にとりくんできました。充実させていきます。

「名北福社会を支える会」は、OBや職員・保護者はじめ支える会の会員となって法人を支えています。会員を増やす手立てを検討していきます。

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) 社会保障の拡充のとりにくみ

- ・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。
- ・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」に引き続き取り組んでいます。

(2) 平和・環境のとりにくみ

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。

- ・平和を守る取り組みとして、9/15に全職員研修会「日本を戦争する国にしてもいいですか」石川康宏氏の学習会を行いました。互いに絶対戦争をしない動き、憲法9条が平和を守る国にしてきたこと、政治と自分とのかかわりなどについて学習しました。
- ・6月の平和行進への参加、「いのち、暮らし、地域をこわす戦争準備の大軍拡、増税NO！北区連絡会」での宣伝行動へのアピール行動に参加してきました。
- ・東日本大震災から能登半島地震など自然災害が発生し、事業所として緊急事態が起きた際のリスク管理ができるようBCP（事業継続計画）の作成が義務付けられ、策定にむけとりくみしました。能登半島の震災カンパにとりくみしました。

(3) 他分野との連携と協同

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。

- ・みなみ町福祉センター「地域交流センターふらっとる一む」は、地域に気軽に借りられる施設として「とても助かる」と関係者の方々が利用されています。
- ・広くなった「茶食ぼちぼち」は、モーニング、ランチと利用が広がっています。居酒屋ぼちぼち、ぼちぼちカフェ、うたごえ、ちぎり絵、麻雀のとりにくみ、ぼちぼちまつり、美術展などが行われ活用されています。地域のみなさんの「集う場」となっています。
- ・コロナで休止していた子ども食堂でしたが、6月より「めいほくわいわい食堂」として、ぼちぼちとふらっとる一むを使って月1回の子ども食堂を再開、楽しみな場所となっています。
- ・おたすけクラブは、病院の付き添いや草取りなどお助けの連絡が入ります。助っ人会員を増やすことが課題です。
- ・やだ保育園では、やだシニアカフェ、やだみんなの食堂を開催し地域の要望に応じています。
- ・憩いの家では、「はじめの一步教室」日本語支援では毎週土曜日朝から夜まで利用されています

2024年5月末で憩いの家の建物を返却することになりました。今後、東町交流センターでの利用となります。

- ・東町交流センターでは毎週木曜日の「パレット」に4人の子どもたちが通ってきています。スタッフも増えました。心地よく過ごせる居場所にしていきます。

Ⅱ. 2023 年度 保育部 事業報告

新型コロナが第 5 類に変わり、保育のあり様や行事など通常に戻ってきました。この 3 年間の反動が新型コロナ以外の感染症が季節関係なく流行ることがありました。少子化については、加速し始めて出生数が 80 万人台を割りました。育児休業取得の広がりにより市内や全国的に 4 月の 0 歳児入所の定員割れとなり運営に影響が出ている事業所もありましたが、法人内の各園は定員が埋まり運営することができました。

1. 公的保育制度の拡充・平和のとりのくみ

今年 4 月から子ども家庭庁がスタートし、子どもの権利を中心に据えた施策がすすめられました。児童手当の所得上限撤廃など子育てへの財政的な支援施策もありますが、子ども関連の予算は大幅に増えておらず、社会保障費の中で高齢・障害を削るまたは、社会保険料への上乗せなど新たな国民負担を強いる方向になっています。22 年愛知から始まり全国に広がった「子どもたちにもう 1 人保育士を」の運動は、マスコミにも取り上げられ、「戦後 70 年以上変わらない日本の保育の配置基準の改善」が大きな世論となりました。6 月に国が出した「子ども未来戦略方針」の中でも、加算ではなく配置基準の改善として盛り込まれました。しかし、1 歳児 6:1 から 5:1 への改善は 2025 年以降に見送られ、4・5 歳児の 30:1 から 25:1 への改善についても、保育現場の人手不足による混乱を防ぐという理由で、当面の間は従前の配置でも運営可とし、対応できる施設や地域からの改善となっています。

不十分ではありますが、配置基準改善の第 1 歩をすすめた力は、確信にしたいところです。6 月の東山公園前でアピール行動、秋の保育制度拡充の署名、3 年ぶり実施された 11 月の東京での保育中央集会・国会議員請願、11 月 19 日世界こどもの日アピール行動・愛知では若宮公園での集会とパレード。子どもたちにもう 1 人保育士を！実行委員会を実施した「賛同者募集」「保護者アンケート」「保育士アンケート」にも、各園で保護者にも訴えながら取り組みました。政治を動かすというところでは、自治体や国会議員との懇談や、県や市町村議会から国へ「配置基準の改善を求める意見書」をあげる数も増え、愛知県議会でも初めて全会一致で意見書が可決されました。

未来戦略方針では、2024 年度から「誰でも通園制度」事業を行うとしています。確かに一時保育の要望は高いですが、誰でも通園制度は「預かる側と親の直接契約」という公的責任があいまいなことや、保育士不足や子どもを安全に保育できる条件整備など不十分なままです。現行の公的な一時保育制度を充実させながら、子育て支援としての一時保育の充実にむけ引き続き取り組んでいきます。

ウクライナに続きパレスチナガザ地区で多くの子どもの命が奪われています。平和の取り組みでは、各園では、原爆投下があった夏の日にすいとんを食べることや平和の絵本を読んで話し合うなど、子どもたちと平和を考える取り組みを行いました。日本が戦争できる国づくりをすすめていることなど今の日本や世界の状況を大人も学び、保護者へも広げ、保育の柱に生命や平和を大事にすることを伝えています。

2. 保護者と共に

園の成り立ちにより、保護者・職員でつくる運営委員会形式や単独の父母会など形は違いますが、各園、保護者と共に交流や保育制度拡充の署名の取り組み、あい共連の活動に参加してきました。特に、もう 1 人保育士を！の配置基準改善の運動では、保護者も関心が高く、世論への広がり「テレビや新聞でみたよ」と、改善への動きを喜びあうこともできました。「コロナ禍で控えていた、交流の企画や園への行事の参加も通常に戻ってきました。保育の中では「子どもを真ん中に子育て」をと、送迎時のやり取り、園からの便りなど工夫し保育を伝える・共有することを大事にしてきました。

3. 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。

昨年から保育現場の不適切行為・虐待報道が頻繁にあがっています。あつてはいけない事ですが、背景には子どもに丁寧に関わる余裕のない配置基準にも要因があります。しかし、余裕がない中でも、子どもの姿を語りあい、子どもの願いを探ること、その手掛かりとなる発達の特徴を学ぶことなど子どもの側に立つ保育づくりをしてきました。子どもの姿を表面的にとらえるのではなく、願いや思いを探る、どうしてそうしたのかなど子どもの理解を深めることを大事にしてきました。「子どもにとって」が大人の独りよがりになっていないか、言動に不適切の芽はないかなど、個人でも集団でも振り返りながら各園で保育をすすめてきました。

横年齢と異年齢の両方の保育を経験、又は異年齢保育へ移行してきた経過を知っている職員より、異年齢保育しか知らない職員が増えてきました。保育所保育指針の「小学校までに大事にしたい10の姿」や「小学校との円滑な接続を目指す架け橋プログラム」など、小学校で困らない様に幼児期に育てようという風潮もあります。目先の1年生だけではなく、子どもの育ちの先を見据えた異年齢保育、子どもの同士の関係の中で暮らしや遊びが展開されていく日々ドラマがある、そうした保育実践をめざしていきたいです。合同主任会主催の研修では「特に配慮の必要な子どもと周りの子どもとの育ちあう関係」から大人の視点を学びあいました。

コロナ禍に感染対策して集まる行事や保護者と一緒に行う活動について見直す中で、よかった点は今年の特に運動会では、どの園でも「見せる」から「親子で楽しむ」運動会へと内容を変えてきました。

保育の質の向上では、キャリアアップ研修の受講、愛知保育と子育てのつどいや合研、他にも様々な研修に参加してきました。あい共連や法人内でも他園視察が再開され、実際に見る事での刺激をたくさん受けました。

後半は、保育分野で毎年行ってきた実践交流会をもとに、各園の実践を実践集の作成に来年度発行を目標にとりかかり始めました。

保育づくりのかなめは職員集団です。子どもの姿や保護者支援など様々な課題に対し連携して取り組めるよう、会議の議題をわかりやすくする、事例検討を中心にする、全職員対象に参加できるミニ報告会など、会議の持ち方の工夫を行い職員のコミュニケーション、風通しを良くする取り組みもしてきました。

4. 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。

施設長会、合同主任会、給食担当者会、保健担当者会、子育て支援担当者会と、種別・役割別の機関会議を、ほぼ計画通り実施してきました。施設長会はたくさんある課題に対して優先順位をつけ取り組みを具体化してきました。大きな課題は人材確保で、内部や対外的な就職説明会の実施と合わせ、養成校訪問も行いました。職員定着を目標にコロナ禍中入職の職員は、同期と対面でつながる機会がほぼなかったことから、3・4年目研修を行い交流しました。福島合研へも3年ぶりに現地へ複数の職員が参加し、行く前のオリエンテーションと参加後のアフター交流会を行い学びあいました。合同主任会では子どもの理解を深めるために、近藤直子氏の講演を2回にわたって企画。2回目は保育部内の園の実践をもとにグループ討議で園を超えて職員同士交流し、近藤先生からアドバイスをもらいました。給食、保健、支援担当は、種別では少人数ですが複数園あることで交流しあい各園の実践に活かしてきました。

5. 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、一時保育事業を通し、地域の子育て支援をすすめてきました。支援担当者で各園の取り組みや、子育て家庭の状況を交流しながら、それぞれの地域に応じた支援に取り組みました。

保育園への0歳児の入所減と反比例して、一時保育は0歳児の要望が増えています。しかし、0歳

児受け入れは保育体制に限界があるため応えきれていません。育休制度が広がり0歳児期に家庭で子育てしている保護者から、時々リフレッシュしたい、子育てからくるメンタルの不調で育児が厳しいなどの特徴が見られました。第二めいほく、くさのみ保育所は、自主事業として育児教室に取り組みました。

6. 安定的な保育園運営を目指します

4月の入所状況は各園ほぼ定員が埋まりました。2歳児までの第二めいほくは年度途中の入退園の出入りが激しい特長がありました。外国籍など個別配慮の必要な家庭を多く受け入れていますが、小規模の強みも活かしきめ細やかに支援をしてきました。

昨年度の決算から人件費支出が多く、前半期は月々の収支を見比べ中間決算でも度々見直しをしてきました。大型修繕や法人全体の運営を支えていく点でも、人件費比率80%を目標に支出を見ていくことを課題としてきました。昨年度プロポーザルで運営の契約更新したくさのみ保育所は、今年度入所児童数が少なく、事業所内保育所のため入所見通しがもてない難しさがありますが、幼児の保育継続も含め入所児童数の確保を検討してきました。

諸事情で病休者が複数いる園、感染症などで休暇が重なり体制が厳しい園、年度途中の急な退職など、なかなかゆとりをもった保育体制を維持することが厳しい状況がありました。また今年度は採用への応募数が少ない状況でした。人材確保と合わせて職員定着は、安定した運営には欠かせません。定着のための経験年数別交流などつながりづくりや、職員が安心して働けるため処遇改善やハラスメントなどの職員同士のコミュニケーションなど多角的な改善をはかってきました。

Ⅲ. 2023年度 障がい部 事業報告

1. 情勢

新型コロナウイルス施策では、5月より2類から5類となり、第9波から、これまで受けられていた報酬請求などができなくなりました。経済優先主義により、障がいのある人たちの命や暮らしが脅かされている状況が続いています。障害のある人が必要に応じて入院できる病院の基盤整備も必要です。

障害福祉現場における人材不足も深刻化しています。現場はどれも欠員状況での運営を強いられています。また、株式会社によるグループホームでの、経済的虐待の問題も明るみになりました。

今次の障害分野の報酬改定では、1.12%のプラス改定と言われていますが、自然増や物価高騰等を含めると実質マイナス改定であり、世間の賃上げとは、比較にならない実質の賃下げと言わざるを得ません。また時間割の導入など、より効率を求められる中身になっています。

旧優生保護法の強制不妊手術訴訟については、愛知の原告勝訴はじめ、大きな運動ができてきており、5月の最高裁判決を何としても勝ち取らなくてはなりません。

このような情勢のもと、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、問われています。

2. 第5次中長期計画の推進

① 日中機能分化について

日中事業所の垣根を超える取り組みとして、職員のzoom交流会を継続して行い、9月には職員大交流会も行いました。事業所間や、お互いに仲間・職員交流が進みました。共同しての授産製品づくり(クッキーやサツマイモ商品の開発)、活動づくりが進めてきました。安井の隣の家での、書道教室もスタートしました(月に1回)。1年目の農作業も課題はありますが、さつまいも、小松菜など、新たな実践が始まりました。仲間たちの一人ひとりにあった活動保障をすすめるために、継続して交流会を行い、共同の取り組みを進めていきます。

茶食ばちぼちのB型化については、議論を尽くしてきましたが、先送りとなりました。しかし、当面2024年4月1日から生活介護事業として行うこと、また地域のB型事業希望者にも、法人独自で有償ボラとして、ばちぼちで働いてもらうことになりました。少し先のB型化にむけても進めていきます。

今後の課題は、障がい部内の仲間・職員の実習、異動をさらに進め、各事業所の役割をより明確化し、一人ひとりのねがいを実現できる仕組みを構築していくことです。

② 児童分野の新規事業「のびっこ」、2か所目の児童発達支援事業・放課後等デイサービス

のびのびクラブの2か所目については、4月からの新規事業「のびっこ」の建設、開所の運びとなりました。人材不足や資金不足の課題はありますが、障がい児童分野の事業を切り開くことができたことは画期的な前進です。保育分野と障がい分野のかけはし、障害のある子どもやその家族の、地域の拠り所として大きな可能性を作ることができました。

2024年度から児童発達支援を中心とした事業所を隣地に建設開所し2か所にするこで、のびのびクラブの児童発達支援を中心とした事業と、中高生を中心とした放課後等デイサービスに役割を分けて進め、地域のニーズに応えられる障がい児童分野を作っていきます。

③ 暮らしの場づくりと充実に向けて

本人・家族のご要望に応じて、待望の友の家ホームにほの運営がスタートしました。新たに8名の仲間が地域生活に移行していますが、職員の確保がまだまだ不十分の状態、十分な稼働ができていません。職員の確保が喫緊の課題になっています。

めいほくホーム・町北ホームの夜勤の在り方を4/1より変更しました。労働条件の大幅な改善につながりました。その分、人件費がかさむのと、人材不足によって、厳しい状況は引き続き続いています。また実践的にも、重度化・高齢化への対応とその困難さがあり、支援する職員の専門性の向上も求められています。さらに、人材不足の状況も深刻で、夜間勤務者の確保と育成が課題になっています。

④ 人材確保と人材育成課題

2024年度新卒採用者は、1名でした。2023年度末によく数名の常勤職員を確保することができたものの、どの事業所においても欠員状況での事業継続になったことは、深刻です。2025年度新卒者募集においては、強力に進めていく必要があります。また外国にルーツのある方の採用に挑みましたが、十分な成果が挙げられていません。シニアの方、専業主婦や学生の方などあらゆる人とのつながり、採用を進めることが必要です。

育成の面では、ハンドブック研修第5期において、6名修了しました。第6期研修が10月よりスタートし、新たに7名の常勤職員が参加しています。しかし、2名の新卒を含む2名の常勤職員がすでに退職（介護離職と、他業種へ）になったことは、振り返らなければなりません。

3. 障がい部課題

① 新型コロナウイルス対応

わくわく安井の家では、7月にクラスターが発生しましたが、重症化することはありませんでした。5類後の制度変更で報酬請求ができず、報酬請求ができませんでした。フロアを休所しましたが、休業扱いにもなりません。また、めいほく鳩岡の家ではインフルエンザのクラスターも発生し、こちらも報酬が入ってこないような状況が起き、つまるどころ、日割り単価が改めての課題となりました。

今後も、感染症によるクラスターが発生することは想定されます。感染症対策委員会も義務化されたことも含め、引き続きの感染防止が必要です。

② 経営課題

・日中事業所

4月からの新しい入所者を迎えることで、稼働率の若干の微増がありましたが、すべての事業所が稼働率80%を超えてはいません。5月には、日中事業所説明会を開き、8名の参加がありました。

10月には、めいほくふれあいまつりを友の家ホームにほで行いましたが、新たな拡大にはつながりませんでした。次年度、安井の家で新規1名入所が決まっています。引き続き、入所募集を進めています。

令和6年度からの、生活介護事業への報酬改定で、時間割が導入されました。このことは、運動的には、月割りを求めていた私たちの要求とは真逆の方向となり、納得のいくものではありません。非常に厳しい状況が予想されましたが、他の加算取得等で、法人障がい部では、増収の予算となりました。

・暮らしの場

下飯田のグループホームにおける、建物老朽化の問題、スプリンクラー問題についても検討してきました。法人の財政状況もあり、あらゆる選択肢を検討する中で、今年合併した平和福祉会の、高齢者のグループホームを活用できないか、についても検討ははじめました。

③ 事務職員配置・事務の効率化に向けて

前半期に社会保険事務所の指導がある中で、社会保険加入の有無に関わるところで、障がい部内でも混乱がありました。労務管理のルールに従い、実務を行うことが改めて大切であることが各事業所で確認されました。各事業所で配置してきましたが、一部未配置のところもあるため、改善課題です。

④ 安全衛生・ハラスメント課題

各事業所にて労働安全衛生委員会が、十分実施できていない状況があります。この間、病休者やハラスメント案件もあり、風通しの良い職場づくり、事業所内の職員管理を徹底していく必要があります。

⑤ 災害対策

来年度から義務化されている、BCP（事業継続計画）の策定に向けて、準備してきていますが、まだ十分な完成に至りませんでした。日中事業所と暮らしの場で大きく分けながら、早期整備します。

⑥ 虐待防止の取り組み

前半期に、めいほくホームの虐待通報を受けました。また、後半期には、めいほく友の家の虐待通報を受けました

障害のある仲間たちのくらし・命を守るべき事業所において、人権侵害がおきたこと、当事者・家族はじめ関係各位にご心配・ご迷惑をおかけしたことを深くお詫びしてまいりました。

めいほくホームの案件は、法人としても懲罰委員会を新たに設置し、原因と背景、事実経過の分析と当該職員への処分、再発防止に向けた通り組み（あらたに再発防止委員会を設置）を進めました。

法人として、今回の対応について、公表すると同時に、2度とこのような事案を出さないための、風通しの良い職場環境づくり、管理体制の再構築に向けて進めてきました。

友の家の案件についても、職員会議で何度も全体討議し、なぜ発生したのか、管理体制や職場風土も含め、改めて話し合いをしてきました。また運営委員会でも、家族への報告・謝罪を行いました。

障がい部内で続いた虐待の案件について、共通する課題として、①管理体制の課題、②職員集団の問題解決力の課題、③職場風土の改善課題などをあげ、全事業所で再発防止を行っているところです。

⑦ 組織管理課題

日中事業所・暮らしの場、二つの部会を設け、機関会議を行ってきました。それぞれの部会独自の課題を直接、具体的に協議できるという点においては、前進しました。施設長との面談については、課題の都度、行ってきました。定例的なものにはできませんでした。

⑧ 名古屋市強度行動障害支援者養成研修への派遣

厳しい職員体制のもとですが、今年度も、1名の派遣を行ってきました。

⑨ 運動課題

今年度、役員を改選しましたが、引き続きあいされんの役員の複数選出を行いました。また、運営委員会については、人手不足の中、まだまだ十分な参加ではありませんが、毎回の参加を位置づけ、出席してきました。また、行政懇談会でも、事業所の実情を訴えてきました。埼玉で行われた、きょうされん全国大会にも8名で参加し、報告集も作ることができました。さらに厳しい中でしたが、全

国会議の管理職養成学校への参加（1名）、研修や、全国交流集会 IN 関東へも参加してきました。

事業所・管理者のところでは、渉外部分での位置づけを強化し、外の空気を事業所内に入れ、職場改善、障がい部の改善を行っていきます。

IV. 2023年度 高齢部 事業報告

はじめに

今年度は高齢部にとって大きな飛躍の年になりました。新規事業の認知症対応型グループホーム「グループホームめいほく」小規模多機能型居宅介護「めいほくの家」が4月に開所。そして社会福祉法人平和福祉会との法人合併の中で、グループホームへいわはグループホームめいほくに移行し、デイサービスセンターへいわは中區で事業を継続しています。新規事業を軌道に乗せるため、課題もたくさんありますが、職員みんなで頑張ってきました。既存の事業所は、職員の移動等もあり新たな職員体制の中で、運営の安定のために努力してきました。デイサービスへいわは、あらたな管理者のもと、従来の設備の課題等も抱えながら法人施設として運営を継続しています。今後も情報の共有、相談しながら高齢分施設として一緒に進んでいきたいと考えています。

介護業界の人手不足が深刻化している中、新規事業が始まり、職員採用は最大の課題です。複数の採用媒体を使っていますが、応募はあっても採用には至らないケースもあり、難しさを感じています。新規事業に高齢部職員の半数近くが移動できたことは、大きな力になっています。法人の強みを生かし、法人関係の紹介で全体の半数以上が採用できたことは大きな成果でしたが、昨年に続き新規事業のために採用した職員の退職もあり育成の難しさも感じています。

来年度にむけ、介護保険第9期改正が行われました。改正案では、要介護1・2の総合事業への移行、ケアマネジメント有料化は見送られましたが、2027年度への議論に持ち越されました。今後は利用料2割負担の所得額の引き下げ、新たな通所介護と訪問介護の一体的運用の案も先送りになりました。処遇改善特例交付金が2月～5月まで支給され、6月以降、処遇改善に係る加算の一本化と、加算率の引上げにより国は今年度2.5%、来年度に2.0%のベースアップにつながるとしています。新加算の算定要件は、①キャリアパス要件、②月額賃金改善要件、③職場環境等 要件があり高齢部としても内容の周知や検討も必要になっています。改定率は全体で「1.59%」（処遇改善分+0.98%その他0.61%）処遇改善比率が高いとして今でも人手が集まらず、運営が厳しいのに、訪問介護が引き下げられました。名古屋市は生活支援型訪問介護費を独自に上げたことは、運動の成果です。

1. 今までの法人、地域のつながりを生かし、地域に信頼される事業所運営をすすめます。

（守山区町南地域）

今年度も町南まつりは高齢者施設ということで中止しました。地域のお茶会も半年間できていませんが、運営推進委員さんと一緒に、認知症サポーター養成講座を開きました。地域の消防訓練、ゴミ拾いには利用者さんと参加しました。ご近所の方の介護相談から利用に繋がった方もいます。

（北区上飯田地域）

新たにみなみ町福祉センター内の「茶食ぼちぼち」「ふらっとルーム」を利用し、体操教室や認知症カフェの取り組みを継続しています。ぼちぼちで開催される歌う会や、麻雀教室などに利用者さんも参加し、地域の方たちと一緒に楽しんでいます。ぼちぼちが窓口になり、介護相談や利用される方もいます。

（中區へいわ地域）

へいわ福祉会時に開催していたサロンを継続する予定でしたが、デイサービスのみの現状では対応人員を確保できず開催できないままになっています。来年度から地域のサロンを再開するため、ケアマネ訪問を実施しました。

2. 新規事業の運営を軌道にのせ、高齢分野全体の運営の安定を図ります。

(デイサービス町南)

定員10名、週5日で、3名のGHへの移行の方もみえたことで4月当初稼働率は下がりましたが、新規利用者5名があり平均7.5名+1.5名(障がい)平均稼働率は9名。定員は埋まっています。

(めいほく町南の家)

今年に入ってから新規利用者5名がいきいき支援センター、ショートからの移行、ご近所のつながりであるものの、3名の方の入院、入所、死亡の方がありました。現在の登録数は17名+3名(障がい)合計20名となっています。

(めいほくの家)

4月は14人でスタートし、3月現在では22人登録があり順調に増えました。(北区東部いきいき支援のつながり、保育園やグループホーム併設が要因)ヘルパーの業務の煩雑さと、夜勤職員不足の課題があります。

(グループホームめいほく)

4月は2ユニット18名で開所。めいほくの家でのショートステイを利用しながら、7月の終わりに3ユニット目を開所、前半期末には27名(入院2名あり)で満床になりました。

(中区平和地域)

へいわ福祉会時より、平均利用が10数名の横ばいでしたが、入院等もあり開所始まって以来の落ち込みです。登録22名平均利用は8名ほど、曜日のばらつき、当日キャンセル多い現状です。

3. 安心して過ごせる「生活の場」づくりをすすめます。

(グループホームめいほく)

グループホーム平和から来られた6名の方と新規4名の利用者さんでグループホームの生活が始まりました。職員も利用者さんも何もかもが慣れない中での生活でした。最初は、家に帰れない事で不安定になる方も多く、日々事故なく過ごすことで手一杯な面もありましたが、みんなで生活を一緒に作ってきました。職員体制の厳しさから希望通りに出来ない事もあり、利用者さんの「～したい」生活作りにはまだまだこれからの課題も多いです。また、自由に面会や外出のできる生活は、まだ感染のリスクも多く実際にユニットの中で感染が広がることもありました。

4. 在宅生活を支える事業所運営を進めます

(デイサービス町南)

身体的に通いが徐々に難しくなっている方もいますが、朝夕の手伝いをしながら、通われている方もいます。週5日にしたことで、希望の曜日に入れられない方もみえるので、課題となっています。

(めいほく町南の家)

独居の認知症の6名は毎日の服薬確認、食事支援等。14名は受診対応があり以前より訪問支援が増えています。泊まりの方は、入所、死亡等で減り週に3日程度になりました。

(めいほくの家)

毎日の服薬確認と受診対応等があります。泊まりはグループホームへ移行するため1か月連続の緊急時ショートをしました。

*コロナ感染状況一訪問に切り替えての支援に。帰宅が難しく泊まりは継続しました。

(デイサービスへいわ)

長いお付き合いの方はサポートを要する場面が多くなっています。

5. 大切にしたい介護実践をすすめます。

今年度は、新規事業が落ち着き始めた7月より管理者、主任、ユニットリーダー他の会議を開催。2

月より管理者会議と正規職員会議を月1回開催することにしました。

(守山区町南地域)

- ・デイサービス町南は新しい職員員と今までの実践を継続しています。
- ・町南の家は、毎日のミーティングや月1回事業所会議を実施し利用者情報共有をしています。

(北区上飯田地域)

各ユニット会議、GHの正規職員会議で情報共有。外国籍の方とのコミュニケーションの難しさがあ
り、研修会や情報共有のツール等今後工夫が必要です。調理室との連携では毎月一回、給会議を開き、
栄養士とへいわの管理者と各ユニットリーダーが参加をしてそれぞれの立場でメニューの問題点や要
望などを話しています。夏祭りの時は、屋台風のメニューしたり、記念を生かしたメニューで食卓に
彩りを添えています。正月のおせち料理も好評でした。

(中区平和地域)

利用者さんに一人一人によりそった介護実践をすすめてきました。

6. 各事業所の研修計画を作成し、研修機会をつくります。

(守山区町南地域)

デイサービス町南では新しい短時間職員に新人研修を実施しました。町南の家では月1回の動画研
修を継続しています。

(北区上飯田地域)

新規事業では入職前の3月に研修計画をたて、外部講師にもお願いをして入職研修に力を入れまし
た。開所してから外国籍の職員だけの研修も予定しましたが、実施できていません。

(中区へいわ地域)

ミーティング時に紙ベースの研修資料を準備し、各自、目を通してもらうようにしています。

7. 運営上の課題の改善を図ります。

事業継続計画（BCP）の準備をすすめてきました。原案に沿って事業所ごとに完成させる予定です。
昨年度立ち上げた感染症対策委員会・虐待防止委員会の再開はできませんでしたが、来年度に向け委
員会、研修計画を作成しました。

8. 職員体制を確立し、職員集団づくりと人材育成に取り組めます。

(守山区町南地域)

デイサービス町南は4月からパート職員2名をつながりて採用。最低1名の相談員資格のある女性
の契約職員を採用したいところです。介護観の共有が、まだ深めきれないところもあります。町南の
家は職員の個性を活かし役割を担っています。新たな役割の伝え方の難しさを感じています。

(北区上飯田地域)

めいほくの家は、手探り状態で始まりましたが、厳しい職員体制でも職員で協力してきました。グルー
プホームめいほくは、3ユニットを開所したことで夜勤確保を中心に不足しました。4月の開所から落
ち着いて介護観を共有する時間をとることも困難でしたが、グループホームで大切にしたい生活など
確認しながらすすめてきました。

(中区へいわ地域)

へいわ福祉会の職員が継続して勤務しています。合併後常勤者が管理者となり事務全般、現場、送
迎などやはり介福資格のある常勤スタッフの必要性を感じていますが、採用ができていません。長く
在籍の職員が多く、職員の高齢化も進んでいます。

9. 介護者とのつながりを大切にします

(守山区町南地域)

直接会えないご家族とは、メールやライン等で情報共有しています。

介護者の交流会は実施できていませんでした。来年度開催したいです。

(北区上飯田地域)

毎日の連絡帳、送迎時に直接、話をするなど家族との関係づくりを大切にしています。ラインやメール、日常的にホームに訪ねてこられるご家族もいます。

(中区へいわ地域)

利用時の様子は連絡帳や電話連絡で、毎月のお便り、ブログ等で状況を伝えています。運営推進委員会が開催できず、来年度は開催予定していきます。

10. 他施設、他団体との連携、交流を進めます。

(守山地域)

利用者と職員で認知症当事者の会「出会いの会」認知症専門部会の委員として参加しています。

(北区上飯田地域)

「認知症になっても働き続けられる北区」の研修に利用者さんと参加しました。

(中区へいわ地域)

今年度は交流の場に参加する機会ができませんでした。

11. 高齢者運動に参加します

- ・21 老福連呼びかけの介護保険、介護職員処遇改善の署名に取り組みました。
- ・あいち在宅懇談会の世話人団体として、名古屋市懇談会に参加し、名古屋市介護事業者アンケートの報告と合わせ、コロナ禍での事業所支援等について意見交換しました。

V. 2023 年度 地域生活部 事業報告

2023 年 5 月より業務がコロナ感染前の通常業務に戻りました。地域生活部では在宅を支える視点を絶えず持ちながらご本人、ご家族の気持ちに寄り添い支援を行う事を大事に行ってきました。又法人内の相談にも世帯で支える事の大事さを視点に置き、連携しながら行ってきました。

ヘルパーステーションそらでは、毎日 80 件近くの障がい、高齢の方の支援をチャットでヘルパーさんに寄り添った声掛け、支援の悩みに丁寧に答え、活動のお願いをしています。

2024 年 4 月に、医療・介護・障がいのトリプル改正がありました。

訪問介護は基本報酬の見直しにより下がる予定です。訪問介護に対して大変厳しい改定になります。ヘルパー不足のなか今回の改定は一段と運営が厳しくなることが予想されます。

1. 中心課題であり難題である「ヘルパー人材をいかに獲得していくか」について

- ・ヘルパー募集チラシ（紹介料・就職祝い金）を周知していくため、全事業所の職員周知のため各職員会議でチラシ配布、周知。障害 3 事業所、保育 4 園の職員会に訪問、利用者世帯にチラシ配布を実施。地域へは上飯田小学校入学式の校門付近、また昨年度末～みなみ町センター、友ホーム、ぼちぼちオープンを機に新婦人の会の回覧折込などを実施。会報への掲載含め継続的に行いました。成果として 2 名（紹介料、就職祝い金）勤務につながりました。
- ・養成研修開講は、初任者研修、高齢者日常生活支援研修については、応募者減少により今年度も開催を見合わせました。2023 年度新規ヘルパーは 7 名（そら専属 1 名、障害部兼務 6 名）増となり（現在ヘルパー登録者 107 名、月平均 80～85 名が稼働）です。
- ・ヘルパー手当の改善については、処遇改善手当として増額しました。

2. 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。

(ケアプラン町南)

特定事業所加算Ⅱの継続算定により月に約700,000円の増収になっています。

(ヘルパーステーションそら)

特定事業所加算については、取得条件である管理運営体制を実施している上で取得申請することの指摘を受けました。現状の体制では、すべての支援について実施できていない現状です。解決していくには現職員人数に加えて、常勤換算2～3名の作業時間が必要となる試算見込です。取得は事業継続において支援ニーズ、人員不足、財務基盤の観点から必須のため継続検討中です。

3. 各事業所の人員体制をより確実に安定的にすすめます。

- ・2023年4月よりめいほく相談支援では、新たに主任配置、ケアプラン町南では主任が交代しました。正規職員1名雇用により 特定事業所加算Ⅱの継続運営が出来る体制確保に取り組んでいきます。

4. 事業財務収支において、そら単体収支（グループホーム内のヘルパー派遣業務を除いた収支）の黒字化を必達目標とします。

(ヘルパーステーションそら)

一昨年度（2021）1430万赤字、昨年度（2022）770万赤字の経緯から今年度（2023）黒字化必達目標としました。最終決算見込みでは300万の黒字となりました。来年度も引き続き財務収支に留意し、年度予算の200万の黒字を必達とします。

(相談支援めいほく)

決算見込みで、おおよそ予算に沿った結果となりました。名古屋市の人件費補助制度（めいほく相談支援の場合、人件費の約40%）により、年度では20～40万のギリギリの黒字予算が保たれる状況です。

(ケアプラン町南)

特定事業所加算Ⅱの継続算定により年度末には黒字計上見込みです。

5. きょうされん、あいされんの活動について

- ・情勢・制度については日々情報を共有し、継続して参加推進してきました。

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。

- ・ヘルパー実施記録の端末（スマホ）入力・Google アカウントによるメール、チャット利用により報告し、連絡、指示、情報共有業務の手軽さ、時間短縮となっています。また、ペーパーレスによる書類管理は、保管の手間・場所の簡素化、作業効率による実務時間の削減、業務継続計画の書類、データのリスク管理ができるようになり、大きな成果を上げています。業務継続計画の策定は途上であり今後の課題です。

VI. 2023 年度 専門部 事業報告

2023 年度 人材育成部 事業報告

今年から、対面での各種研修を行ってきました。みなみ町福祉センター、主にふらっとる一むで研修実施をすることができています。

全職員研修 zoom では「平和は最大の社会福祉」（講師、石川康宏氏）では、150 名を超える参加者で、「日本の軍事化が進んでいることに驚いた」「対話による解決が大切」と、とても好評でした。

新任主任研修（今年度で 2 回目、6 人参加）、新任管理研修（6 人参加）、も好評でした。

ステップ 1 研修では、「チームで働くこと」「自分の悩み」「これからの目標」について、ステップ 2 研修では、地域における「茶食ぼちぼち」の役割について、ステップ 3 研修では、法人の地域貢献事業や、自施設と地域のかかわりについて、学習、交流をしました。

年度途中の新任職員研修ができなかったのは反省点です。

主任研修では、法人の 60 年の歴史を学ぶということで、前半 30 年を黒川理事長より、後半 30 年を光岡理事の話聞き、グループワークを行いました。

どの研修も、今の職員が法人の歴史と理念を深める、よい機会になりました。次年度に向けても、さらに深めていけるような研修づくりをしていきます。

また、職員の定着も引き続きの課題です。保育部では、3～4 年目の職員を集めての同期会、合研交流会を行いました。障がい部では、ハンドブック研修大 5 期 7 名が終了し、第 6 期 6 名が受講しています。

2023 年度 人材確保部 事業報告

障害・高齢分野では、毎年 2～3 名の新卒者を採用することを目標に掲げていますが、昨年度に引き続き今年度もわずか 1 名のみの新卒者採用となりました。

保育分野においても、新卒者採用は栄養士を含めて 6 名にとどまり、年度末で退職する数を補填するには不十分な結果となっています。

正規職員の中途採用についても、どの分野も非常に厳しい状況になりました。

ネット媒体の活用や他団体との共催による就職説明会にも参加してきていますが、年々状況は厳しくなっています。まだまだ「あらゆる手を尽くして」というところまで活動できたかといえば、ハローワークや法人ホームページの活用、各種学校への呼びかけなど不十分な面もあり、今後も引き続き努力すべき点です。

一方、「定着」ということについては、コロナ禍で途絶えていた 4 月入職者を対象とした「同期交流会」を 2 月に久しぶりに開催することができました。皆さん「初めまして」の交流会でしたが、少しずつ打ち解けた様子もあり、3 月の新入職員研修に臨む際の緊張緩和にもつながりました。引き続き入職 2 か月後、6 か月後、と継続していく中で、新しくし採用された方々の「定着」の一助になればと考えます。

また、今後の採用活動については、若い職員の協力も得ながら行っていこうということで、最初の入り口の法人説明会に参加してもらうようにしてきました。ベテランの採用担当者ばかりだと応募者も緊張気味ですが、自分と年齢の近い職員がいると少し安心して採用説明会に臨んでいる様子があり、今後も継続していきたいと思えます。

2023 年度 地域貢献部 事業報告

念願のみなみ町福祉センターが完成し、茶食ぼちぼちや地域交流スペース「ふらっとる一む」を拠点に、地域貢献の活動が再開や新たにスタートしました。

地域貢献部では、これまで継続して取り組んできている認知症カフェ、高齢者体操教室、おたす

けクラブ、地域食堂などを引き続き行いました。ぼちぼち認知症カフェは、新たな茶食ぼちぼちで再スタートし、ケアマネとめいほく保育園の職員も参加、やだシニアカフェはやだと第二めいほく保育園の職員も参加し、地域貢献の事業を法人内の複数の事業が携わって運営していく形がうまれました。デイサービス東町から移行した小規模多機能「めいほくの家」が主催の体操教室は、みなみ町福祉センターで再スタートを切りました。

新たにふらっとる一むと茶食ぼちぼちを使ってめいほくわいわい食堂を開始、やだみんなの食堂も月1回開催してきました。毎回楽しみに参加されています。

おたすけクラブは、お助けの要求はありますが、すけつと会員を増やすことが停滞しており、お助け依頼が同じ方に集中してしまいました。

コロナ禍の中で始めた上飯田南公園での「焼き芋・ミニバザー」は3年目を迎え、地域の方のたくさん参加がありました。

新しい職員が増えていること、法人理念の「地域に根ざす」「安心して暮らせる街づくり」として位置づけている地域貢献部の取り組みを、法人内でももっと知らせていくことが来年の課題です。

2023年度 広報部 事業報告

法人だより「みんなの夢」の発行に向けて、毎月1回程度の部会を開いてきました。進行状況、部員の予定等に合わせ、メールやGoogleワークスペースも活用し、予定通りの発行月に発行できました。

法人の新規事業等のアピールにも活用できたと考えています。今後も、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えます。

ホームページについては、各部で更新の頻度に大きな差があり、タイムリーに更新していくことが積み残し課題です。コンスタントに更新していく仕組みづくりを構築したいと考えています。