

2024 年度 法人事業報告

*** 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. 2024 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 次中长期計画に基づき毎年の方針に反映させすすめてきました。

＜重点課題＞

*** 法人財政健全化計画の実行**

- ・ 財政健全化が緊急課題です。各施設運営の責任と法人全体で課題をすすめる視点で取り組んできました。デイサービスへいわについては、合併してまだ 2 年ですが、当初より課題になっていた利用者状況、修繕か所増等で赤字解消の見通しが持てないと判断し、2025 年 3 月末で閉所することになりました。

*** 人材確保・人材育成をすすめます。**

- ・ 人材確保と定着、人材育成ができるよう専門部のもとすすめています。人材確保がかなり厳しい状況です。新たに奨学金制度導入、名古屋市外国人介護人材等導入支援事業、リファラル採用など新たな制度を導入し人材確保につなげてきました。定着にむけて、働きやすい職場づくりや労働条件など見直してきました。

*** 新規事業の運営を安定させていきます。**

- ・ 2024 年 4 月児童発達支援事業「のびっこ」を開所しました。保育園の在園児や卒園児の利用ができるようになり法人内で連携した対応ができるようになりました。当初は、厳しい状況でしたが、後半は安定してきました。
- ・ 2024 年 4 月より茶食ばちばちを「めいほく共同作業所の生活介護支援事業」として運営してきました。作業所の利用者や有償ボランティアが、食器洗い接客客などの仕事をしています。やりがいを持って楽しいと意欲的です。ばちばちの職員も支援に慣れてきました。

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、各施設が組織体制のもと運営してきました。

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定期的な会議での検討しすすめてきました。

(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、各分野、各施設が目標をたて運営してきました。
- ・ 毎月の財政状況や試算表で把握し、改善にむけた対策をとってきました。加算による収入増や利用増で改善を見込めそうな施設、引き続き改善が必要な施設もあり対応していきます。

(3) 人材の確保、育成をすすめます。

- ・ 各分野の人材確保はつながりや紹介会社、広告など努力してきましたが厳しい状況でした。

新たな制度を導入してきました。人材育成部では、研修計画のもと新任から中堅、主任、新任管理者等内部研修はじめ外部研修も積極的に行ってきました。

- ・60周年記念の動画が完成しました。法人の歴史や理念を伝えていきます。

(4) 労働環境を改善していきます。

- ・職員一人一人が理念や諸規程を理解し、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、働きやすい職場づくりにとりくんできました。
- ・事務の効率化 ICT 化など各職場で改善にむけ試行錯誤しながらとりくんできました。
- ・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てきました。
- ・10月最低賃金の改定、保育では人勧差額精算、障がい高齢の処遇改善加算支給を行いました。

(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。

- ①法人機関誌「みんなの夢」年3回定期発行し、OBや関係者に届けました。
- ②「名北福祉会を支える会」の会員をよびかけてきました。

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りくみ

- ・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、各分野の制度拡充にむけ加盟団体等で取り組んできましたが厳しい状況です。

(2) 平和・環境のとりくみ

「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てきました。

① 平和を守る取り組みをすすめます。

- ・2024年10月ノーベル平和賞が、日本原水爆被害者団体協議会（日本被団協）に授与され、被団協が日本の草の根から被害者として核兵器の恐ろしさを訴えてきた運動が認めれました。世界で戦争が起こっている今、核兵器の廃絶は「人類の課題」となっています。私たちも平和行進や軍拡増税反対の行動など憲法9条を守り、核兵器廃絶のための行動に参加してきました。

② 環境を守るとりくみ

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」の視点をもって取り組んできました。

(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、地域に必要な事業に応えられる取り組みをすすめてきました。

- ・各分野の民主団体、運動団体などへ積極的に参加し、一緒にすすめてきました。
- ・地域貢献部を中心に制度外の事業を含め地域のつながりを生かしてすすめていきました。

② 地域との共同の拠点づくりをすすめます。

- ・みなみ町福祉センター「ふらっとるーむ」の利用、広くなった茶食ぼちぼちも地域の方の利用が広がり新たなつながりができています。引き続きとりくみをすすめていきます。
- ・おたすけクラブ、茶食ぼちぼち、認知症カフェ（ぼちぼち、やだシニアカフェ）、やだみんなの食堂、めいほくわい食堂、東町センター「ばれっと」などとりくみを通じ地域のつながりが広がってきました。
- ・友の家まつり（10/12）、ぼちぼちまつり（10/26）の開催。場所を町南からのびのびクラブ・のびっこに変更して守山まつり（11/24）を開催し多くの参加者でにぎわいました。

2024 年度 保育部 事業報告

国の掲げる異次元の少子化対策として、12 月には「保育施策の新たな方向性」を出し、保育サービスの向上、全ての子ども・子育て家庭への支援、量から質の向上への転換の3つを掲げました。「もう1人保育士を」の運動や世論の力もあって、配置基準の改善や保育士の処遇改善の動きもありますが、世界水準で言えば、配置基準改善ははじめの一歩です。

保護者と事業所の直接契約で行う「子ども誰でも通園制度」は、2027 年の本格実施をめざすすんでいます。名古屋市は公立園でモデル事業を実施していますが、本格実施は民間事業所で行う方向です。一時保育指定園会議では、国のしめす事業設定では子どもの安全・安心も、運営も成り立たないという不安要素がたくさんあります。正規を配置し実施している名古屋の一時保育を充実させながら、誰でも通園制度に対しても対応を考えていく必要が出てきています。

1. 公的保育制度の拡充・平和のとりくみ

戦後 70 数年、法令として初めて 4・5 歳児の保育士の配置基準が改善されましたが、経過措置として、名古屋市は加算(補助金)での対応でした。1 歳児の改善も国は課題に挙げているものの、園の職員平均経験年数が 10 年以上の園お金をつけるというお粗末な改善案に留まりました。抜本的な配置基準の改善を目指して、引き続き「もう1人保育士を」の声をあげ運動してきました。加盟しているあい共連では、夏に市懇談を行い保護者からの声を届けました。秋の保育署名は、各園目標をたてながら、保護者や地域にも広げ、国、県、市会に提出しました。目標に行かない園もあり、保育部全体で保育の現状をも一回り法人内外に広げていくことが必要と総括しました。

今も、ウクライナやイスラエルではたくさん子どもたちが命を落としています。核兵器のこと戦争こと、各園で実態を学んだり、平和行進に参加したり、子どもたちと平和ってどんなことだろうと考える実践に取り組んできました。

2. 保護者と共に

父母会、父母職員の共同の運営委員会形式と、父母組織のあり方は園ごと違いますが、各園、交流会や共同行事など取り組んできました。保育を伝えるための、便りや掲示、懇談会、日々のコミュニケーションも大事にしてきました。

横年齢から異年齢の形の行事のあり方に変える中で、ある園では保護者から「同年齢で目標に向かい切磋琢磨する姿が見たい」という声が出されました。保護者の気持ちは聞きつつ、園として「できないにとらわれない、楽しい経験を」など、大事にしていることを伝えてきました。また子ども間で生まれる力関係から「いじわるされた」という子どもの声に、保護者の不安が重なり、クラスの集団づくりや保護者同士の関係にも影響することもありましたが、いろいろなつながりや力を借り、気持ちを聞きあいながら解決していくことを通し、子どもも大人も育ちあう機会として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。

合同主任会が中忍になり、法人内の他園への視察交流、実践交流、学習会に取り組み、保育部全体の保育の向上に努めてきました。どの園も異年齢保育の形をとるなかで、子ども同士の関わり合いの多様さ・よさを実感してきています。反面、年齢幅がありいろいろな子がいるからこそ「ど

こをポイントに見たらいいのかわかりにくい」「幼児に手がかかって乳児が丁寧に見られない」といった困り感を持つ職員もいることが主任会で共有されました。入職して異年齢保育しか知らない職員、名北が異年齢保育へ変えた理由を知らない職員が大半となっている中、今年度は、今の子どもたちの姿から、どんな保育を自分たちがしたい考え合うきっかけにと、法人内で異年齢保育にしてきた経過を聞き、交流しあいました。12月には恒例の「実践検討会」を行い、第二めいほく保育園の実践をもとに、保育交流をしました。

実践集の発行は、載せる実践決めまでは進みましたが、各園の特色も載せようと加えたいことも増え、内容決めまでに終わりました。25年度には発行をします。あわせて冊子『名北の保育』の改訂も行っていくことを確認してきました。

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。

給食担当者会、保健担当者会、子育て支援担当者会の会議を定例にして行い、それぞれの専門分野の質の向上に努めてきました。給食担当者会は、献立交流に終わらないよう、テーマを決めての学習や、それぞれの園の実践の交流。子育て支援担当者会は、支援のフリースペースや一時保育を利用する地域の親子の状況から、支援の在りようの交流や学び。保健担当者会は看護師のいない園へ出向いて講師をする役割も担っています。人権教育としての乳幼児期からの性教育は、職員の学びたい項目の1つでもあるので、保健担当者の力が必要です。保育・給食・保健がつながって、実践をしていきたい所です。

保育部全体の様々な課題をすすめていく上で、合同園長主任会の定期開催が課題ですが、年度途中の必要な所でできなかったのもので、来年度は年間で見通しをもって取り組んでいきます。

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、地域子育て拠点事業、一時保育と、事業として子育て支援を行っている園（めいほく・なえしろ・めだか・やだ）、自主事業として育児教室を行う園（第二めいほく）とあります。各園とも、地域に目を向けながら、遊びや講座の企画も取り入れ、安心して子育てできるよりどころを目指してきました。

6. 安定的な保育園運営を目指します

安定的な運営の1つは財政的側面があります。少子化が進行、育休の広がりと合わせ、市内でも0歳児を中心に定員割れが進む中、法人内の各認可園は、4月は定員未充足の園も1部ありましたが、途中で定員が埋まり、超過入所の園もあり、財政的には安定して運営することができました。西部医療センター院内くさのみ保育所は、幼児になると地域の保育園へ入所していき入所児童数が減るため、希望家庭の3歳の保育も行いました。

人勧アップにより、保育士給与も見直され、若年層中心に本俸額が改善されました。しかし、人材不足は深刻です。結婚・子育てへ入る世代の職員が増えている中で、それは喜ばしい事ですが、産休・育休代替が見つからず内部のやりくりで保育体制をつくらざるを得ず、余裕がなくなったり、しんどさを抱える職員が出ることもありました。

定着のためには処遇と合わせて、安心して話し合える同僚性のある職員集団づくりも大事にしてきました。保育部全体で1・2年目、3・4年目、5・6年目と経験年数別の園を超えたつながりづくりを行ってきました。

2024 年度 障がい部 事業報告

1. 情勢

ロシアによるウクライナへの軍事侵攻、イスラエルのガザ侵攻など今も市民や子供たちの命が失われている中、和平への道筋は依然見えていません。日本は対話による停戦へのイニシアチブも発揮できず、5 年間で 43 兆円の大軍拡と、そのための大增税、憲法の改悪に突き進んでいます。またアメリカではトランプ政権が誕生し、「性別は男性と女性の 2 つのみ」など多様性や人権を傷つけ、時計の針を戻すような発言や政策がニュースになっています。そうした対話が失われ、分断がさらに憎しみを増大させていくような情勢の中で障害の分野でも、「権利としての福祉」障害のある人たちの生活や労働の保障がないがしろにされています。

一方、旧優生保護法の強制不妊手術訴訟では 7/3 に最高裁で憲法違反、除斥期間は適用せず国に賠償責任という画期的な判決が出ました。全国の原告、当事者、団体と連帯し、運動を広げてきた成果です。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. 法人障がい部 事業計画

【第 5 次中長期計画にもとづく重点課題】

① 日中事業所の機能分化

世の中にはたくさんの仕事があって自由に選んだり試したりできるのに、障害があるために事業所の仕事だけに選択が限られてしまう・・・。事業所の枠を越えて、もっと選べる・試せる仕事や活動を保障しようと、日中事業所の機能分化を目指して 3 年目を迎えました。

農業では 4 月から土を耕し、畝を作り、6 月には今年も地域特産あじま芋の苗を植えました。記録的な酷暑の間も GOOGLE チャットで、畑の様子を共有し、事業所を超えて仲間たちが一緒に水やりに行ったり、雑草を抜きに行きました。作業所分場のリサイクル事業では、鳩岡の仲間が空き缶の回収に毎回参加、安井の家では、家族から集めた空き缶を潰して作業所に持ち込んでいます。また鳩岡の仲間は月に 2 回、名古屋市の仕事紹介システムを活用してマンション共有スペースの掃除の仕事に行っています。今後は回数を増やし、他の事業所の仲間も加わって、得意とやりがいを軸に、専門性を備えた仲間と職員の活動グループへと育てていくことが課題です。

鳩岡クッキーの体験交流は製造に追われてできませんでした。安井の隣の家での書道の活動には、自立した方から、友の家の車いすに載った身体の重い障害方、さらに若い方からベテランまで分け隔てなく楽しんでいる姿がありました。しかし職員体制が取れずに、施設外へ出ていけない時もあり、人材確保とともに障害部として優先課題としての位置づけが必要です。

茶食ばちばちは、4 月からめいほく作業所の仲間の働く場として再スタートを切りました。生活介護の中で働く選択肢を増やしつつ、同時に経営安定の力になっています。障害のある仲間や高齢者、地域の皆さんと一緒に働き、時には失敗やぶつかり合いもしながら一歩ずつ乗り越え、今ではモーニングに、ランチにたくさんのお客さんに来ていただいています。今後も地域の人たちに育てられながら、みんながつながり合える憩いの場を目指して頑張っていきたいです。

② 暮らしの場

7 月、町北ホームで市の実地指導があり、利用者負担金の「その他の日常生活費」8,000 円について用途が不明確なため改善が必要との指摘を受けました。ちょうど世間では株式会社のグループホーム食費流用問題などもあり、入居者家族説明会を開き、毎月の各自の必要な食費、

光熱費、日用品の不足分に充てていたこと、今後は食費・水光熱費・日用品費として必要額のご負担をお願いすること了承して頂きました。

労働人口減少時代における人材不足の中で職員確保が大きな経営課題になっています。特に男性の確保が難しいグループホームでは深刻で、これまでにない手立てが必要です。あさひやいっぽでは ADL（日常生活動作）が自立している仲間のフロアには女性職員が泊まったり、障害の重い方の施設でも男性とペアで支援することで入浴やトイレの同性介助は維持しながら、女性の活用を積極的に進めてきました。

昨年後半に、公休や夜勤体制に関わる就業規則の見直しを行い、ホームの労働環境は以前より改善されています。

③ 児童分野

4月に、就学前から小学低学年の児童を対象とする「のびっこ」を開所しました。今まで幼児から高校生までが同フロアで活動していたのびのびクラブと年代を分けて支援することが出来、安心安全な環境が整いました。開所当初は加算条件を満たす資格のある職員が不足苦勞しました。6月に資格者が揃いましたが、児童の登録者が増えても併用利用で週に数回のみの利用であったり、体調不良の休みが多かったり児童特有の運営の難しさもありました。保育部からも声をかけてもらったり、活動や支援の相談をしたりしながら10月からは登録者も25名を超え、3月には稼働率も80%近くまで上がってきました。

支援時間が長くなる土曜日や夏休みに、のびのびクラブの管理者・主任が現場から離れられず、昼食が取れないことがありました。その時にはのびっこ職員が交代で応援勤務して業務改善を図りました。児童の事業所が複数になったメリットを生かして今後も連携しながら運営していきます。

④ 人材確保と育成

昨年から大学3年生のインターンシップ（現場体験）の受け入れを始めましたが、採用は至らず4月の新卒採用は1名のみでした。地域のシニア人材の活用も一部採用はしていますがまだまだ不十分です。下半期は名古屋市の助成金を利用して、母国で日本語を学んだ特定技能資格を持った外国人の導入について動き出しました。また奨学金貸与制度、奨学金返済制度、資格取得費用援助も新たに創設しました。9月からハンドブック研修第7期がスタート、昨年途中から入職された正規・契約14名が参加されました。

⑤ 組織・運営

2024年度、障害部は9施設になりました。のびっこが出来た機会に日中事業所部会から児童部会を独立させ、暮らしの場部会とともに三つの部会で毎月定例会議を行っています。特にのびっこ1年目の児童部会では障害部統括メンバーが全員参加してスタート時の経営課題について検討してきました。障害部では統括部、3分野の部会、障害部会、各事業所ではリーダー会、職員会議、現場会議と定例化、組織化を進め、課題の把握と共有を進めました。とりわけ現場会議をととても重要だと位置づけ、パートさんにも極力参加していただくようにしてきました。今後も組織的に実践を進めながら、現場の課題に寄り添い、互いに育ちあえる職員集団を作っていくことが必要です。

⑥ 虐待防止

虐待防止には、虐待の芽となる「気になる対応」を見逃さないことが重要です。まず「気になる対応」を事業所の各部屋の現場会議において抽出し、障害部の虐待防止委員会で報告。そこで場面の検討を加えたのち、もう一度、管理者や主任も入った現場会議に下ろして、話し合い

を深めるというサイクルを進めてきました。「気になる対応」が起こりがちな場面としては、他害や自傷が激しい行動障害の方の対応の場面が多くあること、支援した職員自体も困っていることを改めて確認しました。そのうえで、最終的に仲間の思いの理解につながる話し合いを行ってきました。また仲間をさん付けで呼ぶ障害部の方針を全施設で確認。事業所ごとに達成度を報告、なぜ呼称が大事なのかについても、パートさんも含めた現場で話し合いを持ちました。

⑦ 経営課題

日中事業所の稼働率は鳩岡は 90%を超えましたが、作業所と安井が 80%台、友の家は 70%台でした。定員充足をめざして、5 月に入所説明会を二日間行い、10 名以上のご家族が参加され、中の数名がその後の実習に繋がりました。選ばれる事業所になるために、実践の質はもちろん、魅力ある仕事・活動づくり、送迎・開所時間の再検討、医療的ケアへの対応などいっそうの経営努力が必要です。

暮らしの場ではめいほくホームが 85%、町北ホームが 75%、開所して 2 年目になる友の家にほの稼働率は上半期で約 60%、1 年を通すと約 70%でした。少しずつ稼働は増えていますが宿泊要求に応えるための職員の確保が最重要課題です。

児童ではのびのびクラブが年間で 82%、前半、50%に達していなかったのびっこも最後の 3 月は 80%に近づきました。毎月の事業所収支を記入する速報収支シート、稼働率と人件費率を加えた障害部経営状況一覧を Google 共有ドライブに置いて、経営状況の見える化を図りました。

2024 年度 高齢部事業報告

はじめに

今年度は制度改正があり、訪問介護の報酬単価の引き下げが行われ、今までも厳しい運営の中、ヘルパー不足に拍車がかかっています。近隣での事業所（デイサービス、小規模多機能、居宅）の閉所もあり、事業運営の厳しさがあります。高齢部では、今年度から義務づけられた BCP の作成、各種委員会を実施してきました。処遇改善加算が 1 本化され、多少の改善が図られ、法人内では支給配分の見直し等をおこないました。デイサービスへいわは合併して 2 年になりますが、運営上等の厳しさから 3 月末で閉所することになりました。

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

今年度からはそれぞれの地域で、守山区は高齢者のたまり場、中区はサロン、北区は体操教室を開催しました。茶食ぼちぼちや法人のつながり介護相談や利用につながるケース、町南では元介護者さんが利用される方もいました。北区では町内会のお祭りの参加、合同で敬老会や秋祭りを開催し、利用者、家族の方にも楽しんでもらえました。守山地域では、障がい部と合同でめいほく守山まつりを開催し、地域の新たなつながりができました。

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

新規事業は両施設とも法人のつながりで、職員採用ができ、部分的に厳しい状況はありますが、一定の安定が図れています。グループホームめいほくは、入退所で変動はありますが現在は 27 名で満床です。小規模多機能も年末に退所者がありましたが、3 月末現在、登録は 25 名（定員 29 名）になりました。

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は、2年目に入り、生活のリズムが整ってきた利用者さんもいれば、まだまだ安定せずに不穏になったり帰宅願望が強くなる方もいます。少人数の共同生活は家庭的ですが、相性の悪い利用者さんがいるとトラブルが起こることもあり、職員が間に入るだけでなく他の利用者さんが仲裁に入ってくれることもあります。これまでの生活習慣やこだわりを大切にしたい生活づくりをめざしていますが、日によっては職員体制が十分でないこともあり、買い物やお出かけも思うようにいけないことも多々ありました。どうしたら限られた体制の中で利用者さんの「こんな風に暮らしたい」を実現できるのか悩むところです。

4. 在宅生活を支える事業所運営を進めます

守山地域・・デイサービス町南は、年末から退所者が増えましたが3月に入り回復傾向にあります。3月に職員採用ができました。小規模多機能事業所めいほく町南の家は、利用されても短期間で入所になる方が増え、今までなく登録が減りましたが、人件費比率が低いため運営的には安定しています。3月から増え始め回復傾向にあります。来年度は職員が移動し、体制的にも安定させることが出来る予定です。

中区地域・・デイサービスへいわの利用者は、新規利用者もありましたが、利用日数の多かった方の退所で平均利用者さんは減った等で厳しい状況がありました。月1回のサロンを再開、ケアマネ訪問等もしましたが、回復にはいたりませんでした。建物の構造上の関係で固定費の割合が多いこともあり、運営の厳しさが継続されていることから、高齢部、法人内でも検討の結果、3月末で閉所することになりました。

5. 大切にしたい介護実践をすすめます。

毎日の生活の中での役割づくりでは洗濯物を干す、たたむ、食事の配膳、食器を拭くなど、利用者さんの役割として位置づいています。在宅事業所では外出する機会も大切にしていますが、グループホームは職員体制の課題があり難しいところです。今あるその方の力をどうやって、引き出せるかが課題となっています。小規模多機能事業所では、在宅生活の中で、どこまでの支援が必要か？入所時期の見極め等の難しさがあります。困難ケースから大切にしたい介護観がどのくらい共有できるかが難しいところです。名北福祉センターの食事について厨房に栄養士をおいて安全、安心な食事づくりができました。給食会議を定期的に行い、情報の共有、改善に努めてきました。行事食（お節料理等）や利用者の声からの都道府県メニューが好評でした。

6. 各事業所の研修計画を作成し、研修機会をつくります。

高齢部として、年間の学習計画を作成し、研修は各事業所で取り組み、主にお茶の水ケアの研修動画等を活用し実施しました。11月には事例交流を高齢部全体として開催し、各事業所の事例から学ぶことができました。事故報告、ヒヤリハットの共有が不十分でしたが、正規職員会議で毎月共有するようになりました。

7. 運営上の課題の改善を図ります。

運営の要になる、高齢部管理者・正規職員会議を定例化し情報共有してきました。

事業継続計画（BCP）を作成し、各事業所で学習しましたが、内容の周知、非常時でも対応できる力はまだむずかしい現状です。今後の課題です。立ち上げた感染症対策委員会・虐待防止委員会の開催は定着。担当者が準備し、正規職員会議の前に30分程度で実施しています。今後は内容の充実が課題です。

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。

求人媒体は使った求人はず、法人、職員のつながりで正規、契約、パートも採用出来ました。3月末現在の職員数は81名（正規18名、契約11名、パート52名）です。介護職の共有を図り、お互いの良さ（違い）をみとめ合える関係づくりは、率直に話ができる関係づくりの基本だと思っています。外国籍の職員が働きやすくなる環境づくりも課題です。高齢部として、将来を見据えた人事体制を模索中です。法人理念、介護職の共有、役割を理解し、責任を持って担える職員育成が大きな課題です。

9. 介護者とのつながりを大切にします

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きました。遠方、入所者介護者とも、電話、ライン等活用して情報共有しています。介護者の交流会をできる事業所から勧めたいと思っていますが、まだできていません。

10. 他施設、他団体との連携、交流を進めます。

地域運営推進会議の開催（2ヶ月に1回・デイサービスは半年に1回）をしました。会議では、事業所の報告、皆さん、いきいき支援センターからの情報共有、事業所評価（小規模多機能）等を行ないました。いきいき支援センターと連携した取り組みをしました。（北区上飯田地域）カフェぼちぼち・みるみる・北区連絡会（守山地域）認知症専門部会・出会いの会・認知症サポーター交流会・サロン交流会（中区地域）・サロン

11. 高齢者運動に参加します

21世紀老人福祉の向上をめざす施設連絡会（21老福連）のオンライン学習会等に参加しました。介護保険制度改善の署名活動に取り組みました。あいち在宅懇談会の世話人としての参加は不十分ですが、名古屋市懇談会には参加しました。21老福連の大阪での研究交流集会に参加しました。

2024年度 地域生活部 事業報告

2024年4月に医療、介護、障がいの3年に一度の大きな制度改正、報酬改定がありました。訪問介護は基本報酬の見直しにより減額となり、大変厳しい改定になりました。

2040年に向け高齢者数がピークになっていきます。在宅で必要とされるヘルパーさんが今後必要になってきています。ヘルパー事業所の事業運営、継続は財政的、人財確保的に大変難しい状況が増えています。事業の廃止、サービスの縮小、提供時間帯・提供エリアの縮小、撤退は増加傾向にあります。ヘルパーステーションそらでは、厳しい状況下ではありましたが、ほぼ予算並みの決算となりました。

ケアマネ居宅介護支援事業所は基本報酬、特定事業所加算報酬ともに微増改定でした。2024年6月より法人内でケアプラン町南、相談支援めいほくの従来の間接処遇改善手当を直接・間接処遇の

区分けなく処遇改善手当として一元化したことにより、他事業職員同等の手当となり職員のモチベーションアップになりました。ケアプラン町南では、担当ケース数を増やす手立てを行い予算並みの決算となりました。ケアマネの居宅介護支援事業所も全国的に休廃止する事業所が増えてきており、ケアマネが減ることで、今後増々多くなる在宅の高齢の方を支える難しさが増してきています。相談支援は基本報酬単価の増額改定に加え、名古屋市の実業補助交付金と合わせ予算並みの決算となっています。

ヘルパー事業所、相談支援事業所、居宅介護支援事業所ともに地域を支えるニーズはたくさんあります。課題も多くありますが、今後も法人の理念を大事に地域を支える事業所として運営継続を目指して参ります。

また、災害時の取り組みをBCP作成だけにとどまらず、実践して行えるように在宅で暮らす利用者の個々の防災対策、法人内での取り組みも急務になっています。

1、中心課題は「ヘルパー人財をいかに獲得していくか」と「ホーム身体に依存しない財務収支の安定のために特定事業所加算取得する」の2点

ヘルパー新規9名（そら専属3、兼務6）入職、2名退職の実績となりました。ヘルパーの働きがい、相互信頼のための親睦交流会も実施でき好評でした。ヘルパー人財の獲得の手立てとして、法人のスケールメリットを活用し、法人全職員および、ご家族（利用当事者家族、保護者、職員家族、関係者、知人等）に向けて紹介料（人材を紹介していただいた方）、同時に就職祝い金（就職者本人）の周知を継続していくことの成果は1ケース。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）の開講、介護職員初任者研修講座の開講実施は、現状の体制に常勤職員の獲得が必要なことから休止としました。特定事業所加算取得の年度内目標は、現体制に加え常勤職員2名の獲得が必須です。5年ぶりに2カ月人財募集掲載（ウェブほか）しましたが全く成果無しでした。

2、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。

（ヘルパーステーションそら）

事務管理業務の負担軽減、加算取得に向けた管理準備のためのICT活用の追加導入ができました。今後も計画遂行を進めていきます。特定事業所加算取得に向けた人的資源確保の課題解決に向け、現行業務の見直し、優先順序判断・決断、計画目標共有など状況は一進一退ですが粘り強く進めてまいります。

（ケアプラン町南）

人材の要件を満たし特定事業所加算Ⅱの算定を行うことができました。他の要件は沢山ありますが日常から、定期的な会議、24時間の連絡体制、個別研修計画、他法人との事例検討会勉強会、実習生の受け入れなど漏れのないように取り組んでいます。今後も、常勤の職員確保の課題の解決、特定事業所加算の算定継続を目指していきます。2025年度より管理者交代により新しい体制で継続運営に取り組んで参ります。

3、地域にある諸課題を法人内各分野、ケアプラン、相談支援事業所、そらと連携し、解決していきけるようにすすめます。

- ・障害のある人、高齢の人、地域で生活や暮らしに生きづらさを持っている人に地域生活部内で相談、連携、支援を行っていきます。又いろいろな社会資源が活用されるようにすすめます。
- ・地域生活部として月に1回会議により情報共有を行いました。

- ・虐待防止委員会（年２回）研修（年１回）を行い虐待防止に取り組みました。
- ・実地指導が相談支援(6月)運営指導ケアプラン町南(10月)に受けました。5．6年ぶりの指導でした。減算になる指導はありませんでした。今回はBCP、虐待防止、感染症、身体拘束など指針、委員会、研修の取り組みの確認がありました。指摘を受けた部分の改善を行い業務に活かして参ります。

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。

- ・ICTの取り組みによりチャットにて利用者、ヘルパー、サ責、相談、ケアマネとの情報連携がタイムリーに行う事が出来ました。

（ヘルパーステーションそら）

事務管理業務の負担軽減、加算取得に向けた管理準備のためのICT活用の追加導入を進め、ヘルパー提供記録の端末（スマホ）入力を98%達成し、ヘルパー業務の運用改善を進めました。ヘルパーへの指示・伝達および情報共有、ペーパーレス化、データ管理も継続改善しています。また今後の運営改善を狙って介護・障害サービスソフトの新規導入（1月）、県のICT補助金交付（100万）を得て運用改善を図れました。

（相談支援センターめいほく）

事務負担の軽減、転記削減、作業効率化を進めていくため、PC機器更新し、データ管理・共有をウェブ上保存管理としました。また訪問時に携帯できるようモバイル型PCとしました。

<2024年度 専門部報告>

2024年度 人材育成部 報告

- ① 今年度も、対面での研修を行ってきました。また、聞くだけの一方通行型の研修ではなく、グループワークやプレゼンなど、対話や発信の機会を意識的に作ってきました。
- ② 毎年3月に行う、新任職員研修に加え、年度途中に入職者対象の研修も、行いました。2～3年上の先輩が5分ほどでお話するエピソード（やりがいや失敗談も含めて）も好評でした。後期はフォローアップ研修も行い、キラリハットや権利条約についての学習もしました。
- ③ ステップワン研修では、「仕事が楽しい！」キラリハットの交流を中心に行いました。ステップ2では、地域貢献をテーマで学習し、①「ばれっとを利用している親」の方にお話いただき、②自分の施設と地域とのかかわりをテーマに話し合いました。
- ④ 法人の60年の歴史（ステップ3）や、地域づくりや地域貢献を学ぶ研修（ステップ2・主任）を行いました。また自分の職責や立場、役割を深めることにもつなげようと、「施設と地域と主任の私」（主任）「法人の歴史と私」（ステップ3）などのテーマでグループワークしたり、プレゼンして相手に伝えることにも挑戦してきました。新任主任（6名）、新任管理者（3名）を対象にした研修も行い、理念にもとづく経営管理について学びました。
- ⑤ 分野ごとの専門学習や交流では、保育部では「異年齢保育」の学習会を実施、障がいではハンドブック研修（過去最高の14名）もおこなうことができました。保育部では、合研に参加した職員の交流会の実施、障がい部では、きょうされん大会に参加した職員でレポート集づくり

も行うことができました。

- ⑥ 全職員研修は、法人公開講座と兼ねて、11月に奥田知志さんのオンライン講演会を行いました。150人を超える参加があり、北九州における、だれ一人取り残さない地域づくりの実践を学びました。とてもスケールの大きな話でしたが、講演後の反応もかつてないほど大きくありました。私たちの地域とも重ね合わせて学びを実践にできるとよいです。
- ⑦ 管理職を中心にした学習も、施設長会の中でもミニ学習（情勢や福祉制度、ハラスメント、能登半島地震、異年齢保育、障がい部実践交流会など）として位置づけてきました。全国会議の管理職養成学校や、社会福祉制度、財務管理、労務管理などの研修受講も進めてきました。

2024年度人材確保部報告

1. 新卒・ネット媒体の活用

保育の新卒の獲得数は世の中の人材不足を反映して年々厳しい状況があります。不足分は年度途中の求人になりますが一般の求人をして資格者の応募はなく、一方で毎日のように紹介業者からの電話はかかってきます。

現状では施設を回していくのに紹介料を支払うのもやむを得ず、人を見極めてよい人に出会えば紹介料を払い、なんとか欠員を埋めているような状況です。

障害・地域生活部では大学生の新卒採用は1名に終わりました。昨年の3月スタートの新卒WEBサイトからの見学応募はごくわずかでしたが、その中から人材確保部7年目で二人目の男性1名が入職となりました。

また2年目となる大学3年生のインターンシップ（現場体験）の受け入れでは2名の方の現場体験、施設見学がありましたが新4年生になって現在内定へはつなげられていません。

高齢部では、デイサービスへいわの閉鎖にともなう職員の異動で充足しています。

2. 奨学金支援制度の活用

2024年度に準備し、2025年4月から新たに奨学金貸与支援制度を創設しました。さっそく介護福祉士の短大に入学した学生2名と保育士資格取得をめざす学生1名が採用試験を経て、初年度第1号として制度利用されることになりました。

3. 職員定着の取り組み

2025年から新たに新入職者のための奨学金返済制度、資格取得費用援助も新たに創設しました。公的な制度との併用活用など詳細についてはまだ詰めているところですが、これにより安心して働ける職場を感じていただき、またキャリアアップしながら長く法人で働いていただくことを期待しています。

4. 外国人労働者の活用

2024年度名古屋外国人労働者導入支援事業を活用して、障害の各グループホームが1名ずつの採用を目指すことになりました。2月からリモートで母国で日本語を学び、日本語試験に合格して、特定技能の資格を得た外国人と10名ほどと面接を行いました。最終的に予定の3名の方が採用となり、申請を進めています。

5. あらゆる世代の活用を

2030年に予測される福祉人材の大量不足危機に向けて、障害グループホームの男性棟での同性介助を維持しながらの女性職員の活用、定年世代の活用、高卒新卒へのアプローチ、送迎時や食事介助時など短時間での学生の雇用など、全方位で取り組む方針を立てています。出来たところ、出来ていないところとありますが事業ごと、場面ごとののマッチングも考えながら一歩ずつ経験を重ね、振り返りながら進めていきます。

2024年度 地域貢献部報告

今年度は地域貢献部の専門部会議が定期的にできませんでしたが、これまで取り組んで専門部担当者が取り組んできた地域貢献の活動は、定例化して行ってきました。

- ・ぼちぼち認知症カフェー茶食ぼちぼちで月1回、ケアプラン町南が中心になりながら、めいほく保育園の職員が毎回参加し、開催してきました。
- ・やだ保育園シニアカフェー毎月1回やだ保育園で行い、第二めいほく保育園・やだ保育園の職員と一緒に内容を準備して取り組みました。
- ・体操教室ーデイサービス東町が行っていた高齢者の体操教室を、小規模多機能になってからもふらっとルームで続けてきています。
- ・やだみんなの食堂一月1回開催が定着し、地域の高齢者や親子の申し込みが増えました。

認知症カフェの運営は、法人内の事業所の職員さんに参加してもらうことができ、地域に根ざす・法人の理念を実感してもらう機会になりました。(わいわい子ども食堂は地域の3団体共催で実施されており、地域貢献部は直接関わってきませんでした)

コロナ禍の集う場が何もなかった時に始めた、上飯田南公園で始めた焼き芋交流会は、町内会の焼き芋会や、みなみ町福祉センターや茶食ぼちぼちに地域の方が日常的に集われ、わいわい子ども食堂、歌声や麻雀など、いろいろ取り組まれているので、発展的にやめました。次年度以降は、上飯田地域以外に点在している事業所も、できる形で地域に根ざした取り組みを行えるよう支援するなど、地域貢献の内容を検討していく予定です。

お助けクラブは、依頼はありますが、お助け会員が限られており、今後の活動の検討が必要という認識を共有しましたが、部会があまり持てず継続課題となりました。

2024年度 広報部報告

広報部は、法人だより「みんなの夢」年3回の発行に向けて、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、メールやグーグル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。今後も現在の法人の状況をわかりやすく伝えていける機関紙づくりに努めていきます。

ホームページについては、課題が多くあり、タイムリーに更新していくことができていない部分があります。問題を確認し、課題解決の仕組みづくりのスタートを切ったところです。今後は、コンスタントに更新していき、法人の情報発信源の一つとなるように、進めていきたいと考えています。