

2025 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. 2025 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。決算課題改善にむけ毎月検討してきました。ヘルパーステーションそらは、特定事業所加算の取得にむけ準備し、介護事業は10月、障がい事業は12月に申請し収入増をめざしましたが、障がい事業は要件の不足で8月になりそうです。高齢部の赤字改善策にむけプロジェクトをたちあげ対策をすすめてきました。10月食費値上げ、水光熱費、管理費・実費の値上げを2026年5月より実施することになりました。また、財源不足で実施できていなかった大規模修繕もいよいよ早急に対応する必要がでてきました。友の家の外壁、作業所の防水、なえしろの空調や外壁など計画をたてすすめていきます。

***人材確保・人材育成**

・奨学金制度の創設により2名が活用、名古屋市外国人労働者導入支援事業の活用より障がい者グループホームに3名を雇用、夏休み中学高校生の職場体験では27名の参加があったなど、新たな取り組みを行ってきました。障がい・高齢では大学生のインターンの受け入れ、保育では見学会の開催、ハローワーク、人材紹介会社、大学への求人、就職フェアを利用し採用に繋げてきました。定着にむけ働きやすい職場づくりや人材育成に取り組んできました。

***閉所したデイサービスへいわの建物の今後**

現在、建物は以前から利用のあった教室や高齢者生協の事務所が一部使用しています。建物の新たな活用は難しく維持管理費もかかるため売却にむけ行政等に相談してきましたが進んでいない状況です。

***西部医療センターくさのみ保育所の運営委託について**

くさのみ保育所は、3年ごとに運営委託先の見直しで運営してきました。2月に行われた入札の結果、残念ですが2026年10月より委託先が他の事業所になりました。2011年から15年間の運営を担ってきました。委託先変更の際し、子どもたちや保護者が引き続き安心できるよう、また、職員の継続雇用の調整などすすめていきます。

2、民主的な経営・運営をめざし、福祉の向上をめざす。

（1）法人体制の強化

①法人本部体制強化、専門部（広報部、人材育成部、地域貢献部、人材確保部）の充実
評議員、理事の役員改選、理事長の交代、障がい部統括交代など新たな体制になりました。
各専門部のとりくみがあり、各課題がすすんでいきます。

②各機関会議等の開催と充実

定期的な会議の開催により課題をすすめてきました。

(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、各部、各施設が目標をたて運営してきました。

(3) 人材の確保、育成、定着

- ・人材確保部でのとりくみ、人材育成部では、法人内経験年数別研修、各部では、内部外部研修などで学び交流してきました。

(4) 労働環境を改善

- ・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、リスク回避へのとりくみを行ってきました。日々の業務で起こったことを振り返り法人全体で共有してきました。
- ・事務の効率化 ICT 化がすすむようパソコン購入やシステム導入など各職場で改善してきました。
- ・職員が健康で働き続けられるよう各部・事業所で安全衛生委員会の開催、学習会、産業医への相談などすすめていきました。

(5) 法人の事業を知らせ、法人応援団を増やす活動

- ①法人機関誌「みんなの夢」年3回定期発行(5月、9月、1月)に発行し、OBや関係者に届けました。ホームページについては写真の入れ替えや情報等の更新を行ってきました。
- ②「名北福祉会を支える会」の会費により名北福祉会は支えられています。新たにリーフレットを作り、会員を増やす呼びかけをしました。
- ③公開講座を開催

11月18日(木)18:30~20:30 講師：大村義則さん「戦後・被爆80年ノーベル平和賞から核廃絶へ～草の根の運動を～」を開催しました。「今日の聞き手は、明日の語り部」とあきらめずに行動していくことの重要性や「平和なくして福祉なし」であることを確認できました。

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

(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」を求める行動に参加してきました。

(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。

① 平和を守る取り組み

- ・戦後日本が80年、「戦争しない国」として平和行進や軍拡増税反対の行動など憲法9条を守り、核兵器廃絶にむけとりくんできました。「12/7(日)10:00~14:00 上飯田まちかど平和まつり」を地域の団体や労組でつながり、沢山の参加者で平和のとりくみができました。

② 環境を守るとりくみ

- ・災害時に事業が継続できるよう計画(BCP)が義務づけられています。実効できるための対策が必要です。見直しや点検ができていない事業所については対応していきます。

(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

②地域との共同の拠点づくり

- ・「ふらっとる一む」の利用、「茶食ぼちぼち」も地域のみなさんから「ここができて本当によか

った。」と言っていたき安心して集える場になっています。

- ・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、めいほくわいらい食堂、東町交流センター「ぱれっと」など定期的なとりくみからつながりをひろげてきました。
- ・福祉避難所など各施設のある地域の中で、友の家まつり（11/15）、ぼちぼちまつり(10/25)、守山まつり(11/9)、やだ保育園「ちびっこまつり」（11/30）を毎年開催してきたことで、つながりをひろげてきています。

Ⅱ. 2025 年度 保育部 事業報告

少子化が進む中、4月は0歳児が定員未充足でスタートした園もありますが、他の年齢は充足して運営できてきました。最賃の引き上げと共に昨年に続き人勧がアップし、保育分野では賃金の改定で、給与面での処遇が改善されました。しかし、現場の人手不足は深刻で、賃金面だけではない 12 時間以上の開園時間をカバーする保育士配置の基準が改善されないことには現場にゆとりは生まれないことを感じた 1 年でした。10 月からは「こども誰でも通園制度」（以後“誰通”に略）の運用が始まり、26 年 4 月からの本格実施にむけ、利用状況や課題が見えてきました。直接契約という問題をはらみつつ、現場からの声で、利用料単価の見直しや、事前面接のための補助金、事業としては、公益事業になりそうでしたが第 2 種社会福祉事業として位置づけられました。月 10 時間の利用が子どもにとってどうなのかという面はありますが、10 時間でも「預けることができよかった」という利用者の声は多く、子育て支援としての一時保育の充実が、今後も課題としてあげられます。

西部医療センターくさのみ保育所の事業委託は、これまでも 3 年ごとにプロポーザルや入札などの形をとり継続して運営してきました。26 年 10 月からの契約については、入札の公募が出され、引き続きの運営委託を目指し準備を進めてきましたが、残念ながら次の契約にはなりませんでした。

1. 公的保育制度の拡充・平和のとりくみ

- ・1 歳児が 5 : 1 になるよう職員配置していると、条件付きで加算がつくようになりましたが、基準の改善ではないので、正規職員を増やすことはできません。「もう 1 人保育士を」の運動の中で 1 歳児の配置実態アンケートを全国的に取り組み、1 万を超える回答が集まりました。この動きの中、保育学会の著名人のシンポジウムや本が出版され、配置基準の課題が現場から保育の研究者まで広がり理論化されつつあります。保育部では、あい共連で取り組む名古屋市懇談、秋の保育署名に結集し、保育部で他分野事業所への訴えも分担し合って取り組みました。
- ・「誰通」については、あい共連で 1 か園が事業を受けています。保育部管理者レベルでは、「誰通」の事業説明会や、様々な学習会などに参加し、制度概要や問題点など学び、各園で伝えてきました。法人内は 4 か園が行う一時保育事業では、リフレッシュ保育希望は応えきれないほど要望があり、一時保育の充実と誰通の制度の改善など保育部としてどう考えていくが今後の課題です。
- ・平和の取り組みは、各園、子どもと平和について考える機会を作り、取り組みの様子を保護者に伝えました。

2. 保護者と共に

- ・園で行う行事や懇談会や日常のやり取りの中で、子どもの姿を共有することを大事にしてきま

した。保護者が参加しての取り組みは、各園の特色があり、保護者会など組織形態も違います。保護者の声や状況を受け止めながら、子育て、子どもに関わる取り組みを一緒に楽しむことを大事にしながら「共に」の形を考えてきました。

- ・保育署名については、配置基準の改善が少しずつ前進している現状を伝え、周りに広めることを一緒に取り組みました。あい共連の市懇談や親子運動への参加などしてきました。

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。

- ・保育部主任会を中心に「描画」「リズム」「環境設定」の実技と交流の学習会を行いました。
- ・25年度は「性教育」に焦点を当て、8月には『日常の関わりが性教育になる～保育の現場でできること』というテーマで助産師の森川さんの講演を聞き、人権を大事にする視点で性教育の基本について学習。つなげて1月には性教育の実践をなえしろ保育園から出してもらい学びあいました。どちらも後半の時間は、子どもの具体的な姿から交流を行い好評でした。人権としての性教育は中身が広く今年の学びはその入り口に立ったところで、さらに積み重ねていけるといいです。
- ・群馬で開催された全国保育合同研究集会には、保育部全体で9名が参加。事前交流、参加後のアフター交流も行いました。現地参加者以外はオンライン参加をしました。
- ・「実践集」と『名北の保育・改訂版』の発行、進んではいますが完成には至りませんでした。来年こそ完成させます。

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。

- ・主任会、給食、保健、子育て支援の各担当者会、を定例化し行ってきました。年間計画やテーマを持ち、学習や各園の実践の交流など行ってきました。主任会は、職員の研修アンケートもとに実践研修を企画、保健担当者と連携して、初めて性教育の実践で交流会を行いました。給食、子育て支援、保健、どれも重要ですが園内では少人数職種なので、園を超えて同じ立ち位置で意見交換することで、園に持ち帰ってそれぞれの専門に活かす事ができる機会になりました。
- ・それぞれの分野の専門を深めることと合わせて、分野を超え連携して保育を豊かにしていくことも今後大事にしていきたいので、各担当者会の連携をとることも今後の課題です。
- ・園運営、人材育成、職員集団づくり、など全体的な課題については、合同園長主任会で意見交換してきました。職員集団、安心した関係づくりは、保育の要になっています。保育の相談をしているカウンセラー事業所の方に「職員のコミュニケーション」をテーマに学習会と交流を行いました。

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、自主事業の育児教室など行ってきました。何気ない会話の中で子育て家庭の気持ちをつかむことや、要望に応えた講座や企画の開催、初めての子育て家庭が参加しやすい雰囲気づくりなど大事にしてきました。
- ・一時保育は、育休が普及する中、0歳児の利用希望が多いことが特徴です。核家族が多くワンオペ育児になるなど負担感も垣間見られます。
- ・夏休み保育職場体験は、OB 中学生中心に体験をたくさん受け入れました。将来の保育士増やしにと取り組みましたが、地域のいろんな世代とつながることができる保育園の存在が大事と感じました。
- ・ミニバザーの復活、地域や隣接の高齢者施設との交流、畑を貸してもらい、食堂など、各園の

カラーを活かし地域とのつながりをもってきました。

6. 安定的な保育園運営を目指します

- ・25年度、5名の採用をしました。子育て世代に入る職員が増え、産休・育休が安心してとれるゆとりを持った体制づくりをめざしましたが、急な欠員への対応等で余裕がなくなるとか、退職者もいて、人材確保と定着は今後も続く大きな課題です。就職フェスタ、オンライン就職説明会とあわせ、積極的な保育実習生の受け入れ、夏に行った中高生の職場体験など色々なツールやつながりを活かし人材確保に取り組む必要があります。
- ・就学前までの時短の労働法の改正があり、子育て世代が増えていく中で、働き続けていける労働条件づくりのあい共連の議論を受け、保育部で検討してきました。安全衛生含め労働組合と一緒に考えてきました。併せて、定年延長も課題に挙げ議論を進めてきました。
- ・4月は0歳児が埋まらない状況がありますが、途中入所を受け入れ、収入面では加算や補助金を最大限確保しながら、安定した運営をはかってきました。

Ⅲ. 2025年度 障がい部 事業報告

1. 情勢

ロシアによるウクライナ侵攻は5年目に入り、ガザでは多数の民間人犠牲者が積み重なり、国際法を無視したイランへの空爆など世界を取り巻く紛争はいまだに解決の兆しが見えません。そうした中で日本の防衛費はGDP1%の枠が取り払われ、毎年1兆円ペースで増え続けています。長引く物価高騰は、障害のある人の暮らしを圧迫し続けています。障害基礎年金や生活保護受給者の多くは食事回数を減らすなど生活苦を強いられています。同じく障害福祉事業所でも食材費、ガソリン代等の高騰が続いていることに加えて、2024年の報酬改定での基本報酬の減額で、小規模事業所を中心に経営が悪化する事業所が増えました。

今年は戦後80年を迎えました。平和のもとでこそ障害のある人の権利と発達を保障できることを確かめ合い、連帯・共同して、障害のある人とその家族、職員と事業を守る運動を進めていく必要があります。

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

3月に2025年度の日中機能分化総括会議を開きました。(1)仲間の仕事(活動)の選択の幅を広げ、まだ実現されていない願いを実現する。(2)利用者に選ばれる事業所になる。(3)活動の専門化により、職員の労働環境の改善をはかる。以上3つの目的を確認しました。

農業は職員体制の不安定さから継続的な活動ができませんでした。総括会議では畑の狭さから生産活動としての目標を立てにくかったり、サツマイモの特性から作業が水やりばかりになり仲間の見通しが持ちにくいとい課題も見えてきました。来年度は4事業所の担当と仲間がより情報共有を密にして、計画的に活動にしていけることが課題です。

作業所分場のリサイクル事業では、引き続き、鳩岡の仲間が空き缶の回収に参加、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。今後は、友の家でも空き缶つぶしにチャレンジしたいです。

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。その反面、友の家の仲間が毎月「ともの店」や「くすのっちいちば」で定期販売をしました。

茶食ばちばちではめいほう作業所から仲間が週4回通い、ランチの盛り付けや片付けなどの作業をしています。仲間からは地域のお客さんと話したり、高齢や有償ボランティアの職員さんと一緒に働くのは楽しいという声が出ていました。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。

鳩岡の仲間は月に2回、マンション共有スペースの掃除の仕事に行っています。そのメンバーが今年度はじめて法人の「おたすけくらぶ」への依頼があった仕事に、「すけっと」として参加しました。高齢の一人暮らし方の依頼で天井まである食器棚やベッドなどの家具の移動を行ったのですが、ひとりで本当に困っている方から感謝されて笑顔が輝いて見えました。地域の中で働くことの大事さを改めて思い知りました。仲間の得意とやりがい軸に、先輩すけっとと会員さんに学びながら、地域で頼りにされる活動グループへと育てていくことが目標です。

② 暮らしの場

労働人口減少、福祉人材不足の中で、職員確保と定着が喫緊の課題となっています。特に多くの人材が必要な暮らしの場では職員不足が事業継続を左右しかねない事態です。9月から名古屋市外国人材導入助成金を活用したネパールの特定技能資格者3名の方をパート採用しました。前年度のネパールと日本を結んだりリモート面接を経て、採用決定後もビザの書類作成、住居や冷蔵庫、電子レンジ、洗濯機の準備など初めての経験に苦労しました。また9月の入職に際してはご家族への説明が不足していたことで、ご心配のお声を頂きました。その後はご家族懇談会を開き、新職員研修や情報の共有について確認しました。外国人材以外でも男性の確保が難しい男性棟で、日常生活が自立している仲間のフロアに女性職員が泊まったり、入浴やトイレの同性介助は維持しながら、男性とペアで支援することで女性職員も泊りに入ったりと工夫を続けながら体制を維持しています。

③ 児童分野

「のびっこ」が2年目に入りました。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、より安全な環境が整いました。稼働率でも定員の10名が埋まるようになり、月ごとの収支も安定してきました。

職員体制では、のびのびクラブ、のびっこともに充足した時期もありましたが加算要件として資格者が必要な児童デイでは一度欠員が出来ると資格者の補充が難しいことが不安定要因です。また重い行動障がい児童への支援には、職員集団として実践を深める必要があり、まだまだ課題があります。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

4月の新卒採用は1名のみでした。9月からハンドブック研修第8期がスタート。10カ月に渡り、基本的な就業マナーから現場実践まで正規・契約7名が学びました。ネパールの特定技能資格者の方には文化も習慣も異なる日本で安全で働くために必要な、法令順守やマナー、困りごとを聞く暮らしの場合面談を定期的に行いました。

⑤ 組織・運営

日中事業所部会、暮らしの場部会、児童部会と三つの部会が毎月定例の会議を行っています。児童部会では障害部統括メンバーも参加して管理者・主任の相談に乗っています。事業所ではリーダー会、職員会議、現場会議（フロア会議）を行っています。事業所によっては、現場会議でのパートさんの参加が低かったのを時間帯などを工夫するようにお願いしました。

ここ数年、障がい部は管理者の新旧入れ替わりや新事業の立ち上げなどがあり、新しい管理者が増えました。その中で会計や労務管理等の業務についての理解不足の課題が出てきました。そこで上半期に、今は事務員が行っている毎月の出納帳などの入力を新しい管理者もやってみて学ぶことを位置づけました。下半期には、県社協の6つのテーマの管理者向け研修を分担して受講し、終了後に施設長学習会を開いて互いに研修内容を報告し合いました。施設長、主任、部屋のリーダー、それぞれが責任を持ち、またお互いに悩みや課題について打ち明け、助け合いながら、組織全体で育ち合いができるようになることが課題です。

⑥ 虐待防止

9/5 と 2/5 に障がい部虐待防止委員会を開催、気になる対応を出し合い、内容を共有しました。また仲間をさん付けで呼ぶ呼称課題、虐待防止・身体拘束適正化研修、身体拘束適正化記録等についても事業所ごとに記録の確認や達成度を報告しました。気になる対応については、再び現場会議に下ろして「仲間の理解」を中心に置き、話し合うことも確認しました。

⑦ 経営課題

日中事業所では5月に市内の特別支援学校の生徒さんの家族向け入所説明会を二日間行いました。12名の参加があり、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。

暮らしの場では昨年に引き続き高齢による機能低下や医療ケアが必要になった方の退所がありました。嚥下機能が落ちた時の専門性や学習、将来に向けて友の家ホームの夜間の看護師配置など障害の重い方でも安心して暮らせるには何をすべきか、議論を尽くしていくことが大切になっています。

児童では年度末に資格者の退職が続き、休所を検討する日が出てきました。資格者が必要だという児童福祉サービスの難しさがあり、人材獲得と定着が事業継続の大きな課題になっています。半面、インターン実習に訪れる大学生の方には児童の見学を希望される方は多いので、新卒採用に法人全体で取り組む必要があります。

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がい部経営状況一覧を入力し、GOOGLE 共有フォルダで共有しています。3分野とも以前に比べて収支は安定していますが、建築後30年以上になるめいほく作業所や20年になる友の家の外壁修理や次なる事業のために今後も安定経営を継続していくことが重要です。

IV. 2025 年度 高齢部 事業報告

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づくりと

新規事業を軌道に乗せた高齢部全体の運営の安定

- ・昨年度の決算で運営課題が浮き彫りになりました。前半期上飯田のグループホームめいほく・小規模多機能事業所めいほくの家では、一定の利用者確保ができているにも関わらず、厳しい状況がありました。GH めいほくでは、空床期間を短くする努力。めいほくの家では登録数を増やしたいのですが、職員の介護負担もあり難しさがあります。支援内容の見直し、10月から食費を100円上げ昼食600円、夕食500円にしました。

- ・デイ町南では、職員体制が整い、定員 10⇒15 名 土曜日開所し 5 日⇒6 日にしました。前半は、利用者が順調に増えてましたが 7 月から入院、入所が増え後半期も厳しい状況です。
- ・町南の家は、前半期は 25 名でしたが、後半期、入院から入所の方が多く減少傾向にあります。
- ・2 月に運営課題改善プロジェクト（管理者・理事長・本部職員）を立ち上げ月 1 回会議を開催し改善課題を検討しています。GH の自費利用料を検討し、5 月から実施します。

2. 安心して過ごせる「生活の場」づくり（GHめいほく）

グループホームでの生活も 3 年になりますが、これまでの生活の中でご自分がやられてきた家事などできる事はやってもらい、できなくなったことをお手伝いするようにしています。入所時よりも介護度も上がっていますが、一人一人まだまだできる事をやってもらうことを大切にしています。施設の中だけの生活にならないよう、今年も地域との関わりを大事にしたいと町内会の行事や保育園との交流などにも参加してきましたが、日常的な買い物や散歩など思うようにいけないこともありました。限られた職員体制の中で、地域の中での生活を充実させることが出来るかが課題になっています

今年度は、グループホームで初めての看取りを行いました。不十分な点もあったと思いますが、今回の経験を活かし、これからも住み慣れた地域で最期まで暮らしたい思いに応えていきたいと思っています

3. 在宅生活を支える事業所づくり（デイサービス・小規模多機能事業所）

- ・デイサービス町南では、午後は半数ほどの方が毎日のように外出し、他の人との関わりや複数名の個別支援が必要な方の対応に、悩みながら関わってきました。
- ・小規模多機能事業所めいほく町南の家では、日常的なレクリエーション、行事では、夏祭り、クリスマス会など、利用者さんが主体的に取り組めるよう一緒に準備をすすめました。独居の方が多く、日常の支援では、配食弁当を利用しながらも、生活全般の買い物や受診、室内等の環境整備。金銭管理は、権利擁護センター等に依頼しています。ほとんどの方が、訪問と通いの利用をしています。ご家族のいる方は、介護負担軽減のための泊り利用やご家族の仕事にあわせた時間（早朝、夕食まで）の利用。
- ・めいほくの家では、泊りのニーズが多く、毎日の通所と泊りの人数が 5 名ほどと多くなっています。
- ・厨房では、リクエストメニューを企画。うなぎ、ピザ、パスタ、天井など普段では登場しないような食べ物がリクエストされ、とても喜ばれました。

4. 大切にしたい介護実践・研修の充実・運営上の課題の改善

- ・各委員会（感染症対策・虐待防止・事故防止・身体拘束適正化・防災）の開催。緊急時対応、感染症対応の事業継続計画（BCP）を作成しました。各種研修は、正規職員会議の中で実施。前半期各事業所の研修は不十分な事業所もありましたが、後半期改善傾向にあります。
- ・主任管理者会議・正規職員会議を月 1 回実施してきましたが、会議内容が重複、各事業所の正規職員で話す場が少ないとの意見から、10 月から全体の正規職員会議を無くし、GH のみの正規職員会議に変更し、管理者会議を復活。1 月より GH のユニットリーダーを決め、従来の主任管理者会議→ユニット会議にしました。
- ・職員の負担軽減のため、夜勤入り時間を 15 時⇒16 時に変更しました。
- ・めいほくの家では、看取りまでできる事業所を目指し、事業所会議でも話し合い、「最新の看取り事情」の研修の実施、緊急時の連絡体制、看取りの指針を作成しました。

5. 職員体制を確立し、職員集団づくりと人材育成

高齢部全体としては、運営上は厳しいですが、職員不足があり、パート採用をすすめました。来年度に向け、高齢部内の異動を予定しています。夜勤専従の派遣職員も契約できず採用の難しさを感じました。

運営課題の改善の中で、職員集団づくりの課題も見えてきました。新規事業が開所し 3 年。地域と関わりながら、介護実践を積み重ねてきましたが、より一層、介護観の共有（利用者の居場所作り、役割作り）、具体的な課題改善の手立てを摂ること、お互いの違いを理解することが求められています。そのため、後半期に機関会議、会議内容の見直しを行いました。各事業所（ユニット）を基本単位として会議の目的を明確にし、どういう事業所にしたいのかを、共有し、主体的に事業所の課題を改善できる仕組みづくりを進めているところです。その為には、管理者集団の責任が大きいと感じています。今後の世代交代も含めて、次世代の育成も課題です。

6. 介護者とのつながり

- ・ GH めいほくでは日常的に、ご家族が面会にこられ、ぼちぼちで利用者さんと過ごす微笑ましい姿があります。
- ・ 法人内他事業所では、送迎時だけでなく、遠方のご家族とも、電話、ライン等で日常的、緊急時に情報共有しています。ご家族と帰省時に面談等を行っています。在宅生活の限界（入所のタイミング）の相談はご家族の意向、経済的な問題もあり難しさがあります。

7. 他施設、他団体との連携、交流

- ・ 地域運営推進会議の開催をしています。（2 ヶ月に 1 回・デイサービスは半年に 1 回）（北区上飯田地域）ぼちぼちカフェ・「ワークスペースみるみる」とのつながりがあります。秋祭りを開催。厨房では、焼きそば等模擬店を出し、来場者 160 名以上（利用者含む）で地域の皆さんと楽しい時間を過ごせました。
- （守山地域）認知症専門部会・出会いの会・チームオレンジ等に参加し、認知症の理解者を増やす活動に参加しています。もりやま祭りに参加し、職員、利用者で参加し楽しい時間を過ごしました。

8. 高齢者運動への参加

- ・ 21 世紀老人福祉の向上をめざす施設連絡会（21 老福連）の今年度愛知県で行われる職員研究交流集会の実行委員として 3 名参加し役割を担いました。介護の職員の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として名古屋市懇談会・学習会に参加しました。

V. 2025 年度 地域生活部 事業報告

在宅生活を当たり前続けていくことが 2025 年度は特に物価高騰により脅かされ続けています。事業経営、事業運営においても改善、向上させていく道のは簡単ではありませんでした。ケアマネ・相談支援の間接支援事業は、昨年度の報酬改定で基本報酬改善がされたものの、業務責務、範囲が負担増となっています。他方、ようやく次年度（R8.6 月より）ケアマネ・相談支援の処遇改善制度の適用が決まりました。職員の高齢化、人材確保困難、地域でのケアマネ不足など厳しい経営、運営課題は継続となっています。また、相談支援事業は名古屋市単独の事業補助金がなければ、国の報酬だけでは赤字運営。名古屋市事業補助金継続に不安視する声もあります。

他方、訪問介護事業は基本報酬の減額、ヘルパー不足、高齢化、人材不足など経営、運営の課題状況が継続しています。国は3年毎の報酬改定（当初2027年度）を前倒しで、処遇改善策として2%前後の政策を2026年度実施決定しました。

地域課題、福祉課題としては、居宅訪問サービスの不足、障害サービス事業所の質劣化（虐待・業務不正案件の増加）、65才問題（65才を迎えると介護認定へ）、人権訴訟などの問題、課題があります。

法人の理念（人権、平和、地域貢献）に沿った事業目的、短中長期目標に対して一つ一つ課題に取り組み、住み慣れた地域で日常の生活を安心して送れるように事業継続、支援継続をしています。

1. 事業経営課題 *各事業所での経営・財務の安定を目指します。

（ヘルパーステーションそら）

- ・特定事業所加算を取得し事業収益を上げる（介護加算Ⅱ、障害加算Ⅰ 報酬10～20%加算）
介護サービスは12月に取得、運営・運用継続しています。障害サービスは3月申請しましたが、1次査定で整備不十分として不認可となりました。次年度取得に向けて継続整備中となっています。
- ・ホーム内ヘルパー提供収入（身体介護・重度訪問介護）、そら単体での収入は想定幅内での実績をあげることができました。

（相談支援事業所）

- ・名古屋市相談支援事業補助金制度（人件費補助）を活用し、昨年度額（871万）→今年度額1112万。相談員3名で何とか基本報酬も昨年度並み、法人全体最適の方針に照らした実績想定内となりました。

（ケアプラン町南）

- ・特定事業所加算Ⅱの取得を維持し、かつ昨年度の職員数より1名減の体制で利用者担当数を維持。さらに新たな加算（予防支援指定）取得もできました。補助金、処遇改善手当収入がない中、人件費を1名減のままで維持し、収入増の経営・運営努力した実績は価値があり、他事業への好影響となります。

2. 運営課題

『ヘルパー人材をいかに確保していくか』に向けて、ヘルパー人財の獲得・養成（5名目標）に対して、半期実績2名。法人のリファラル採用（推薦・紹介・紹介料制度/5万円）の実績2名、無資格者の資格取得支援制度（上限5万円）の実績1名。ヘルパー新規獲得は4名。他方、そら加算取得の専従事務員1名採用。今後とも人材不足を補う努力を継続していきます。また、各事業所の今後の人材体制基盤、維持についての課題は次年度（第5次中長期計画最終年度）に道筋をつけていきます。

3. 業務連携、地域課題

- ・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、そらが連携し支援提供につなげていくことができています。介護や障害分野の課題解決に積極的に参加し業務連携できたケース、

利用者不利益な状況に対して、連携して行政に訴え改善したケースほか、現在進行中の業務連

携もあります。障害のある人、高齢の人や地域で、生活や暮らしに生きづらさを持っている方に地域生活部、法人内で相談、連携、支援につながっていくよう今後も務めていきます。

- ・虐待防止委員会（9月）、BCPの策定の見直し・更新、災害、感染症に対応し業務継続のマニュアル・計画の更新については、各事業所で差異があり今後の課題です。

4. 他分野、他団体との連携

- ・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は事業所格差があり、参加継続となっています。

5. デジタル化の取り組み

- ・予算計上に沿って、各事業所の運営のタイミングで随時進めています。引き続き業務改善に努め、ICT導入補助金活用を検討しながら、計画的、段階的に進めていく予定です。

VI. 2025 年度 専門部報告

2025 年度 人材育成部報告

- ・対面を基本としながら、研修を進めることができました。主な振り返りは以下になります。

- ・全職員研修

「戦後・被爆 80 年 ノーベル平和賞から核廃絶へ ～草の根の運動を～」(講師 大村義則さん(愛知県原水爆禁止協議会代表理事)) 150 名を超える参加者がありました。「今日の聞き手は、明日の語り部」ということばが響きました。家族や友人に話をして広げていきたいです。」「二度と被爆者を生まないために、語り継いでいきたい。」など、戦後 80 年以相応しい研修となりました。

- ・新任職員研修(途中入職)

参加者 6 名。2 時間の中でなかなか時間がタイトでした。感想では他の分野のことが知れた。「これから頑張っていきたい」などの声がありました。

- ・フォローアップ研修

キラリハット、権利条約の学び、ワークを行いました。保育 3 名、障害 3 名、高齢 2 名の参加でした。

- ・ステップワン研修

2～4 年目職員の悩みとやりがいについて交流しました。障がい部の利用者のお母さん(友の家、加藤さん)にお話を聞きました。

- ・ステップ 2 研修

4 年目～7 年目の職員対象に 2 回にわたって行いました。日頃の業務の交流。先輩職員(のびっこ菅原さん)の話を聞いて、グループワークしました。第 2 回は、佐藤理事長からの話のあと、平和と自分と法人理念をテーマに語り合いました。13 名の参加がありました。

- ・ステップ 3 研修

自分の 10 年の経験を、法人の理念にてらして振り返りました。グループワークの中では、職員

のみなさんが、自分の仕事に誇りを持って働いていることを語り合えました。第2回は、未来へ向かって、自分のこれからを語るプレゼンをしていただきました。

・主任研修

「主任の役割とは何か、やりがいとは何か」BS法を使って、グループワークしました。職場の交流を通じて、悩みや思いを出し合うことができました。あらためて、自分の職場と自らの役割を振り返る機会となりました。

【次年度への課題】

・ステップ3研修の細分化、非常勤職員への研修について、1年かけて具体的に検討していきます。

2025年度 人材確保部報告

1. 新卒採用

2025年度の4月の保育の新卒獲得数は保育士3名、栄養士1名でした。オンライン説明会に応募は無く、交流のある大学や専門学校へ尋ねても学校や市の職員に決まってしまうことが多く、その一方で紹介業者からの電話は年中途絶えることがありません。障がい部も状況は変わらず、新卒の獲得は1名でした。保育も障がいも1年中どこかで欠員があり、求人出しているのが当たり前になっています。高齢部だけはデイサービス平和の合併もあり、いったんは充足していますが各世代の職員獲得と育成は事業継続に欠かせません。少子高齢化のスピードはすさまじく、労働人口不足・福祉人材不足を反映してこれまで利用していた大手の新卒採用サイトやインターン実習募集サイトでの反応が返ってこなくなりました。

この状況を踏まえ、今年度は人材獲得やイメージ戦略の研修に参加。その中でSNSの活用、法人や事業所の日常的な広報の大切さなど新しい視点を学ぶことが出来ました。部会でも学生に届く媒体の研究や気に入った採用ホームページを紹介し合い、魅力的な新卒採用ページ作りについて話し合いました。今後は法人や事業所の強みを活かした広報活動、日常的な取り組みの紹介を通じた応援者（ファン）作り、福祉職場を目指す学生ボランティアとのつながり作りなどを目指し、主体的な発信をしていくことが大切です。

2. 奨学金支援制度の活用

2025年4月から法人奨学金貸与支援制度がスタート。ネパールからの留学生2名が採用試験に合格、学費の貸与制度を利用し、介護福祉士取得を目指し短大で勉強されています。

3. 職員定着の取り組み

労働安全衛生委員会を開催し、超過勤務や危険防止に取り組み、働きやすい職場づくりを進めてきました。また職員向けに資格取得費用援助制度を創設しました。今後は奨学金返済援助制度やキャリアパス手当などの整備により、目標ややりがいを持って長く働きたいと思える職場づくりをめざします。

4. 外国人労働者の活用

障がい部の暮らしの場で昨年後半より名古屋市の外国人材導入助成金を活用した特定技能資格者のパート採用を進めてきました。リモート面接を経て、ホームの3事業所でネパールからの資格者を1名ずつ採用することが決まり、9月に来日、入職しました。ビザの書類作成、住居、生活備品の準備、法規やマナーの説明や定期的に困りごとを聞く合同面談を開くなど初めての経験

に苦労しましたが、異国で母国語と違った言語で働く皆さんのコミュニケーションの力に期待しています。

5. あらゆる世代の活用を

障がい部・暮らしの場での男性棟での同性介助を維持しながらの女性職員採用は定着しました。少ない女性にとっても働きやすい職場づくりが課題です。定年世代の活用は地域へのチラシ配布や掲示などで募集し、支援や掃除や運転手などで元気に働かれています。高卒新卒への学校へのアプローチ、アルバイト学生の雇用など時間が足らず取り組みが進まないこともありました。今後は人材確保部とともに、法人全体で人材不足時代の危機意識を共有し、取り組みを進めていく必要があります。

6. 福祉職場体験実習

夏休みに地域の中学生・高校生を対象に名北福祉会福祉職場体験実習を行いました。応募27名、のべ39件の参加がありました。中学から17名、高校から10名、分野別では保育26、障がい3 高齢2となりました。参加者からは「疲れたけど仲良くなれてうれしかった」「保育士という仕事にほのかに尊敬を抱いていたけど、今日体験して、一層尊敬が強くなった」というような声が聞かれ、特に保育園の卒園生とのつながりを強く感じました。この経験を将来なりたい仕事の選択肢のひとつに加えてもらえたら嬉しいです。

2025 年度 地域貢献部報告

① 地域貢献の活動のとりくみの充実

- ・これまで取り組んできている地域貢献の活動を、今年度も行ってきました

わいわい子ども食堂 地域の3団体共同の取り組みは10周年を迎えました。地域貢献部は直接的な関りはしていませんが、情報発信など今後できる形での参加を検討していきます。

認知症カフェ（ぼちぼち やだ） めいほく保育園、第二めいほく保育園の職員も参加し、複数施設で協力しながら毎月1回開催してきました。講座や交流お楽しみ企画など内容を工夫しながら楽しんですごしています。

体操教室（高齢） ふらっとる一むで毎月行ってきました。

やだみんなの食堂 地域の親子、高齢者の参加も増え食数が対応できなくなってきました。

続けていくためにお弁当と会食の両方で食数を決めました。

② 各事業所が、運営の中で地域に目を向けた運営をしていくことを、バックアップします。

- ・地域貢献部の部員が、守山区、北区の上飯田地域以外の事業所、東区と、点在する事業所のメンバーが地域貢献部に加わり、部員が増えました。オンラインで会議をして、地域貢献部の役割やこれから、今それぞれの事業所が地域と関わって取り組んでいることや、事業所から見える地域の状況など共有しあいました。大きな企画的なことだけではなく、事業所の花壇を地域の方が管理してくださっているとか、施設を使ってコマ名人の遊びの会をおこなうなど、今ある施設を活用した地域とのつながり方がわかりました。

- ・昨年好評だった、守山地域での守山まつりが引き続き実行委員会ですすめられており、部のメンバーも協力しました。当日は雨でしたが、地域の方の参加もあり屋内外を活かして楽しい雰囲気のおまつりになりました。

③ 活動の理解、輪を広げる

地域貢献の取り組みを法人内の各事業所や職員さん、利用者の方にもっと見える形にして伝えてく、ツールに AI の活用も計画し、情報収集を始めましたが、途中で年度の終わりになったので、引き続き、情報発信を形にしていくことを続けていきます。

④ 制度のはざまの地域要求や声をつかみ、つなげていきます。

・鳩岡の家のカフェで働く職員さんから、利用者家族の高齢化の状況に、介護保険などの制度の情報を伝えたいという声が寄せられ、ケアプランから情報提供の資料を届けに行きました。日常の事業の中で地域の様子をキャッチするアンテナを持つ職員さんがいることや、自分の専門外でも連携して法人の中にある専門分野につなげる・活かせることができることの大事さを感じました。

2025 年度 広報部報告

広報部は、1 か月に 1 回程度、広報会議を開催し、法人だより「みんなの夢」の発行を中心に年間を通じて活動を行いました。会議では、進行状況や紙面構成の確認に加え、ホームページの更新状況についても継続的に確認してきました。また、広報部スペースを活用した情報共有・原稿管理の仕組みを試行し、運用面の改善にも取り組んだ 1 年となりました。

① 法人だより「みんなの夢」

今年度は予定通り発行を継続することができました。各事業所の取り組みや法人全体の動きが伝わるよう、各号でテーマを設定し、内容の重複を避けながら編集を進めました。また、各部担当者との連携を図り、原稿の提出・確認・修正のながれをより円滑に進めることができました。引き続き、職員や関係者、地域・OB・他組織の方々にとってわかりやすく、身近に感じていただける紙面づくりを目指していきます。

② ホームページの運営について

昨年度から継続してきた「更新頻度の見える化」の取り組みに加え、今年度後半からは広報会議の中で毎月 1 施設ずつホームページの内容を全員で確認し、施設長へ更新依頼を行う仕組みをスタートしました。各自に任せるだけでは更新が滞りがちという課題を踏まえ、会議を通じて組織的に進める体制を整えることができました。来年度も継続してこのサイクルを運用し、法人全体のホームページをより見やすく、最新の情報が届くものにしていきます。