

2026 年度 法人事業計画

***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. 2026 年度 法人全体事業計画

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。

＜重点課題＞

***第5次中期計画（2022.6～2027.5）の実践と第6次中長期計画(2027.6～2032.5)を策定していきます。**

・第5次中長期計画の最終年度です。次の計画策定にむけプロジェクトをたちあげていきます。

***法人財政健全化をすすめます。**

***大規模修繕にとりくみます。**（友の家、作業所、なえしろ保育園：塗装、防水など）

***人材確保・人材育成をすすめます。**

***閉所したデイサービスへいわの土地・建物の売却**

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に相談してきました。確認が取れ次第、売却をすすめていきます。

***西部医療センターくさのみ保育所の運営継続ができず9月末で終了**

3年ごとの契約見直しの年でしたが落札ができず、契約期間9月末までとなりました。次の業者への引継ぎ、今後のことについて話し合っていきます。

2、民主的な経営・運営をめざし、福祉の向上をめざします。

（1）法人体制の強化を図ります。

①法人本部、専門部（広報部、人材育成部、地域貢献部、人材確保部）の役割を発揮し法人課題に取り組んでいきます。

②各機関会議等の開催と運営

定期的な会議の開催し、課題を明らかにしすすめていきます。

（2）法人財政健全化計画の実行

・財政健全化が緊急課題です。高齢部の赤字改善計画を着実にすすめていくことで改善につなげていきます。

・財政健全に運営できるよう、各部、各施設が目標をたて運営していきます。

（3）人材の確保、育成、定着をすすめます。

・人材確保部では、昨年度は奨学金制度の創設、名古屋市外国人労働者導入支援事業を活用、夏休み中学高校生の職場体験など新たな取り組みを行ってきました。SNSを活用して成果をあげた他法人のようにSNSの活用をすすめていきます。

・人材育成については、人材育成部、各分野の内外の研修計画等をもとに人材育成のとりくみをすすめます。定着については、働きやすい職場づくりにむけ取り組んでいきます。

（4）労働環境を改善していきます。

・理念や諸規程（不機嫌ハラスメントはじめハラスメント防止、職場ルール、法令順守）やり

スク回避など職員の理解がすすむよう研修にとりくみます。

- ・業務で起こった事案を法人全体で共有し各事業所で活かしていきます。
- ・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いきます。
- ・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、健康診断後のサポートをすすめます。

(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回定期発行に対し5月、9月、1月に発行し、OBや関係者に配布します。ホームページの更新など充実させていきます。
- 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。会員を増やす呼びかけをしていきます。
- ③公開講座を開催します。

昨年度は、11月に大村義則さんに「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。今年度も職員研修と合わせ公開講座にとりくみます。

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」を求める行動に参加してきました。今年度も引き続き取り組みます。

(2) 平和・環境のとりにくみ

「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をすすめます。

- ・戦後日本が81年「戦争しない国」を守っていくため、平和行進や軍拡増税反対の行動、憲法9条を守り、核兵器廃絶にむけとりくみます。昨年、地域実行委員会でとりくんだ「上飯田まちかど平和まつり」を今年度もとりくみます。
- ・憲法9条の改憲の動きが強まっています。名北9条の会の再開し平和を守るとりくみをすすめます。

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。実効あるものにしていくため見直しや点検を各事業所ですすめていきます。

(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をすすめます。

③ 地域との共同の拠点づくりをすすめます。

- ・「ふらっと一む」の利用、「茶食ぼちぼち」も地域のみなさんが安心して集える場としてすすめていきます。
- ・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います。
- ・福祉避難所など各施設のある地域の中で、今年も「友の家まつり」や「ぼちぼちまつり」、「守

山まつり」を開催し、まつりのとりくみを通じてつながりをつくっていきます。

2026 年度 保育部 事業計画

試行的に始まった「こども誰でも通園制度」が 4 月から国の制度として本格実施されます。保育現場は人手不足などから、これ以上無理という声もあがっています。国は、利用料も実施事業所が自由に設定してよいとか、全国どこでも利用できる広域利用を始めるなどあり、子育て家庭からの要望は高いですが、子どものための制度としてどうなのかよく見ていく必要があります。

「もう 1 人保育士を」の運動が全国的に広がり、加算(補助金)で対応されていた 3 歳児の配置基準が、ようやく 2027 年度より配置改正として法令化されることになりました。全国の保育関係者があきらめず声をあげ運動してきた成果です。世界水準で見れば第一歩の改善ですが、引き続きこの運動に結集していきます。物価高騰の中、唯一公的制度が残る保育分野では、人勧アップと連動して賃上げがありましたが、人材不足など現場の厳しさは続いています。制度の改善と自分たちができる改善の両輪で、楽しくやりがいをもち保育できる職場づくりを目指していきます。

国内では憲法を変え戦争できる国づくりの動き、ガザ地区侵攻やベネズエラへのアメリカの介入など世界的にも戦争は後を絶ちません。平和・人権・環境など今起きていることにも目を向け、保育中でも「命や平和の大切さ」を大事にした実践をしていきます。

<2026 年度 事業計画>

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。今年度から本格実施の「こども誰でも通園制度」は直接契約の仕組みですが、子どもや子育て家庭への支援が公的に行われるよう制度改善の運動をしていきます。法人内でこの事業にどう対応するか検討していきます。また公的保育を守る保育署名の活動は、保育部全体で活動を具体化し盛り上げていきます。
- ・名古屋市公立保育園は民営化計画予定通り 78 か園になり、エリア支援保育所として地域の子育てや保育の質の向上の役割を担っています。一部の公立園保育園は公立幼稚園と統合し認定こども園化する計画もできました。名古屋の公的保育の質が維持されていくよう、公民ともにつながって地域の保育を守ります。
- ・日本の軍事費は年々増大し、軍拡の流れは加速しています。憲法 9 条を守り、核兵器や環境破壊や人権を守る諸運動と連帯していきます。

2. 保護者と共に

- ・傾聴を大事に多様な家庭状況をつかみ、安心して子育てができるよう、個々の家庭の状況に寄り添い応援していく「子育てのパートナー」としての保育園をめざします。
- ・おたより、行事、懇談会など様々な形で子どもの姿を伝えながら、子どもの育ちを共有し、また子育てを楽しみ励ましあえるよう、つながりを大事にした取り組みをしていきます。
- ・保育制度、平和、改憲の動きなどを学び保護者にも知らせ、共に運動していきます。

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。

- ・保育の中心に「子どもの人権」を置き、子どもの姿こめられた願いをつかみ、子どもがたっぷ

り遊びこむことや自分で選び取る生活が送れることを大事にします。安心して自分を出し、日々の暮らしを大事にした異年齢保育の実践に取り組みます。

- ・人権や発達の学習を通し、多様な性、文化、障害の特性など、子ども一人ひとりの持ち味を大事にした保育を目指します。昨年度学び合った「自分の身体を大切にする性教育」を引き続き、実践しながら深めていきます。
- ・各園での研修とあわせ、園の垣根を超え、内容別、経験年数別研修や交流、視察など保育部全体で研修に取り組みます。昨年完成にたどり着けなかった保育部作成の『名北福祉会の保育Ⅱ』の改定、実践集を今年度こそ発行していきます。
- ・子どもたちが安心・安全にすごせるよう、自然災害、緊急時に対応できるよう、各園での安全計画や防災計画の見直しと、保育部全体での連携の仕組みを整えていきます。事故防止など安全に対する意識の向上の研修や危機管理体制を整えます。

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。

- ・副主任、分野別リーダーなど職員の役割を明確化し、その人らしさや力を発揮して、機関会議を軸に連携とりあえる職員集団づくりをすすめます。職員が気づいたことが気軽に言え、みんなで考え話し合える、風通しの良い職場をめざします。
- ・保育部全体では、担当者会（主任会、給食担当者会、保健担当者会、支援担当者会）を定期的で開催し、交流や学習を通し、保育部全体の質の向上をめざします。
- ・施設長会や合同園長主任会を中心に、各園課題の共有や、次の世代を担う職員育成や定着、人材確保になど保育部全体の課題に取り組みます。
- ・運動と業務の整理をすすめ、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を大事にしていきます。

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。

- ・地域の子育て実態をつかみ、子どもたちの命や安全を見守っていく取り組みを、公的機関や地域の子育て関連機関とネットワークをもちすすめていきます。
- ・子育て支援センター、地域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充実させます。
- ・各園が園の特色をいかし地域にねざす取り組みをすすめ、地域の保育園との連携もすすめます。

6. 安定的な保育園運営を目指します

- ・地域の子育て要求をつかみ、名北の保育の特色をアピールしていき、定員充足をして運営していきます。
- ・子どもの状況にあわせた保育体制に係る人件費、修繕や事業の発展のための資金など、収支を把握し、財政計画を持ち安定した運営をめざします。
- ・子育て世代職員も増えています。どの世代の職員も安心して生き生きと働き続けられるよう、サポート体制や学習、交流、条件整備を、計画を立てすすめていきます。
- ・安全衛生委員会の役割を明確にし、労働組合と一緒に労働環境改善をすすめます。
- ・名北福祉会の保育の魅力をアピールし、保育士確保に取り組みます。
- ・名古屋市行政も ICT 化がすすめられています。1 歳児配置加算取得にも ICT 化が条件です。各

保育園も導入してきていますが更にすすめていけるか検討していきます。

2026 年度 障がい部 事業計画

1.情勢

ロシアによるウクライナへの軍事侵攻から 4 年が経ちました。トランプ大統領によるベネズエラへの米軍投入、マドゥロ大統領夫妻の拘束・移送など、大国のむき出しの欲望による力の支配の前に国際秩序は破壊され、平和は脅かされ続けています。一方、日本は同盟国の主権侵害には反対の声を上げることもせず、防衛費 GDP 2 %の前倒しの達成、5 年間で 43 兆円の大軍拡とそのため的大増税、憲法の改悪に突き進んでいます。そうした中で必要な社会保障予算は削られ、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。

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。その課題は実践・経営・運動にわたり、ことさらに運動を基礎にした実践、運動を基礎にした経営を引き続き目指していきます。

2. 法人障がい部 事業計画

【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、地域の障害者運動と事業をすすめます。
5. 実践・経営・運動を軸に事業をすすめます。

【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

- ・ 仲間のニーズに合った魅力ある活動（農業、6 次化、リサイクルステーション、委託清掃、芸術活動など）を提供し、仲間たちが選べる仕組みづくりを進めます。
- ・ 地域の働くニーズや福祉ニーズに応えていきます。
- ・ 仲間の体験・実習を通して、機能分化を進めていきます。
- ・ 茶食ばちばちを障がいのある仲間たちの働く場に移行していきます。生活介護事業を活用しながら経営健全化に取り組みます。
- ・ 日中事業所の空き定員問題を解決し、稼働を上げていきます。

② 暮らしの場

- ・ 仲間・家族の安心できる暮らしの場を運営していきます。
- ・ 友の家ホームにほの運営を軌道に乗せていきます。
- ・ 職員の人材不足課題を解消していきます。
- ・ 共同生活援助での居宅介護利用の特例制度を活用し、仲間たちへの手厚い支援を進めます。
- ・ 人材不足による職員の負担軽減と、定着のための労働条件改善を進めます。
- ・ 障害のある方の緊急受入れや宿泊体験ニーズに応えるために町北ホームの地域拠点事業を稼働させます。そのための夜間待機体制を障害部全体で作っていきます。

③ 児童分野

- ・地域の障がいのある子どもたちや家族のニーズに応じていきます。
 - ・2か所の放デイ・児発の連携を進め、職員欠員時の体制確保や課題共有をしていきます。
 - ・のびっこの運営を軌道に乗せていきます。
- ④ 人材確保と育成
- ・新卒採用、高卒採用、外国人材の登用、シニア人材、専業主婦などあらゆる人材の活用を進めていきます。
 - ・実務者研修実習、社会福祉士実習などを通じた採用を進められるようにします。
 - ・ハンドブック研修第8期～第9期をすすめます。
- ⑤ 組織・運営
- ・日中・暮らしの場・児童の分野別会議で専門的な課題について深め合います。
 - ・各事業所の職員集団の討議や実践を基礎に、問題を解決していくことを基本とします。
 - ・その上で事業所で解決できない問題は統括部に報告・相談しながら障がい部として解決していきます。
 - ・障害部施設長会を定期開催し、経営・管理についての学び合いや機能分化の進捗を共有し合います。
- ⑤ ハラスメント・虐待防止
- ・職場のコミュニケーションが円滑にできるよう、風通しの良い職場づくりを目指します。
 - ・不適切な支援や言動等を発見した場合には、速やかに報告・相談し障害部全体で話し合い、解決していきます。
 - ・ハラスメント研修を障害部の取り組みとして位置づけ、研修計画の作成や研修の実施状況を共有します。
 - ・障害部虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会を開催し、虐待の芽となる「気になる支援」の抽出や身体拘束適正化のモニタリング状況、研修状況を共有します。
- ⑦ 経営課題
- ・各事業所で、8%～10%の利益をあげられるよう、努力します。
 - ・すべての事業所で90%以上の稼働をめざします。
- ⑧ ICT化による職場環境改善
- ・法人配布のGoogleアカウントを活用し、チャットや共有フォルダなどで情報共有を進めます。
 - ・勤怠管理や業務記録など共通業務のICT化により職場環境改善を図ります。

2026年度 高齢部 事業計画

はじめに

新規事業が4年目を迎えます。昨年度、明らかになった運営課題の改善と合わせ、その鍵を握っている職員集団づくりが大きな課題となっています。そのためには、課題を曖昧にせず、組織的に課題を解決する手立てを具体的にすることが求められています。

各種委員会の定期開催の定例化は定着しましたが、内容の充実が課題となっています。

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。

＜2026 年度高齢部 全体事業計画＞

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。
 - ・地域の方との交流の機会等を継続します。
 - ・継続的にボランティアを受け入れていく仕組みをつくります。(めいほく)
 - ・保育園の行事、日常的な交流できる場をつくります。
 - ・地域の方の介護相談の窓口になります。
2. 運営課題の解決を図り、高齢分野全体の運営の安定を図ります。
 - ・**年度末に立ち上げた、運営課題解決プロジェクトを充実させ、改善を図ります。**
 - ・「めいほくの家」は平均27名（登録29名）・「グループホームめいほく」は、3ユニットの満床の継続・「デイサービス町南」平均11名（定員を15名）・「めいほく町南の家」は平均24名（登録数25名）をめざします。
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)
 - ・役割づくり、居場所づくりをすすめます。
 - ・利用者が安心して過ごせるよう職員との関係づくりを進めます。
 - ・今までの生活習慣等に配慮した、生活を大切にします。
 - ・一日の生活の中で、本人のリズムや、過ごし方を大切にします。
 - ・安心、安全な食事の提供に努めます。
 - ・食に対する楽しみを大切にします。
4. 在宅生活を支える事業所づくりを進めます（小多機・デイサービス）
 - ・デイサービスはケアマネと連携し、本人の生活をささえます。
 - ・小規模多機能型事業所は登録数と1日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。
5. 大切にしたい介護実践をすすめます。
 - ・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。
 - ・高齢分野全体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。(ミーティング・グーグルワークスペースの活用等)
 - ・外国籍の職員が業務で困らないような仕組みづくりとして **ICT 化をすすめます。(めいほくの家)**
6. 研修の充実を図ります。
 - ・年間の学習計画（個別計画含む）を作成し、各事業所で取り組んでいきます。

- ・各事業所会議の中で研修動画等を活用し、伝達研修を実施します。
 - ・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。
7. 運営上の課題の改善を図ります。
- ・高年齢管理者・主任、ユニットリーダーで課題解決できる場（リーダー会）の充実をはかります。
 - ・事業継続計画（BCP）を継続的に見直し、非常時でも対応できる力をつけていきます。
 - ・感染症対策委員会・虐待防止委員会の内容の充実を図ります。
 - ・事業所評価（小多機）・第3者評価（グループホーム）を実施し、課題の改善に取り組みます。
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みます。
- ・求人媒体、法人のつながり、新たな就労支援制度・実習生の受け入れ等で職員募集を継続します。
 - ・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。
 - ・役割を理解し、責任を持って担えるよう職員育成を進めます。
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いきます
 - ・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きます。
 - ・介護者が交流できる機会づくりをすすめます。（事業所行事への参加等）
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）
 - ・地域の医療機関、いきいき支援センターと連携した取り組みをすすめます。
（北区上飯田地域） ぼちぼちカフェ、就労継続支B型「ワークプレースみるみる」
（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
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の参加。
介護保険制度改善の署名活動に取り組みます。
 - ・あいち在宅懇談会の世話人としての役割を担っていきます。（名古屋市懇談会、学習会、ユーザー評価等）

2026 年度 地域生活部 事業計画

2024 年 4 月、医療（2 年に一度）・介護・障害（3 年に一度）の同時制度改正、報酬改定がされました。訪問介護の基本報酬引き下げ（-2%）は大きな反響が生じ、また 2024・4 月～2025 年度にかけて経済、物価も大きく変動しました。特に物価・人件費（賃上げ）の高騰および人手不足

の状況は介護・障害サービス利用者、事業所双方にとって問題が重なっています。この動向に対して、介護、障害分野から制度改善、経営、運営の厳しい実態状況の訴えが継続しています。介護・障害の次期改定は2027年ですが、2026年6月臨時に報酬改定、処遇改善加算改定が決定されました。訪問介護（そら介護サービス）は約2%増、またこれまで処遇改善加算の非該当であったケアマネジャー、相談支援専門員も対象となります。一方、障害サービスの4つのサービス（就労継続支援B型・グループホーム（日中サービス支援型）・児童発達支援・放課後等デイサービス）の6月以降の新規指定事業所は1~3%基本報酬引き下げとなります。

介護・障害分野の問題は、安心して暮らすことが困難になっていることです。年金・サービス自己負担・サービス利用（医療・行政・介護・障害）・ハラスメント等多岐に及び関連しています。特に深刻な医療職・介護職不足によるサービスの利用が制限されたり、打ち切られたり問題は増々増加しています。そらにおいても、残念ながら例外でない部分があります。分野連携・事業所連携の余地は残っていても解決の道筋はとても困難な状況です。困難な状況ながら、法人の理念（人権・平和・地域の人々と繋がる）に照らして、目的・目標を見失わず、取り違えることのないよう、第5次中長期5か年計画の最終年である2026年度の計画目標の達成と次期中長期を見据えての事業計画に努めていきます。

1. 事業運営・経営

- ・「人権」の視点に照らして、日々の相談業務・計画作成・サービスの提供に努め、利用者個人の生活の安心・改善・権利の向上を目指していく。
- ・人材、体制の確保と組織強化に向け計画を進める。
 - * ケアマネジャー常勤1名、相談支援専門員常勤1名、そら常勤・非常勤ヘルパー3名
 - * 法人のリファラル採用（推薦・紹介制度/5万円）の継続、無資格の資格取得支援制度（上限5万円）の継続、ハローワークほか人材確保媒体活用をする。
- ・財務収支の黒字化の継続に努める。加算報酬の最大化と補助金の最大化を活用し事業収入増を図ると同時に固定費、次年度以降の設備費等、堅実な財務に留意していく。
 - * ケアプラン：特定事業所加算Ⅱ、介護予防支援指定事業の継続、連携システムの導入
 - * 相談支援：名古屋市相談支援事業補助金の活用、体制加算（行動障害・要医療児・精神障害・高次脳機能障害）の継続、基本報酬区分の格上げの検討をしていく。
 - * そら：特定事業所加算Ⅱ（介護）の継続、特定事業所加算Ⅰ（障害）の取得、ヘルパー時間給および手当の改善をしていく。
- ・運営上の安全衛生・業務継続計画（BCP）・職員研修等の適宜更新、法令順守に努めす。
- ・業務改善、実務作業の効率化のためICT活用、システム導入を図っていきます。

2. 福祉運動

- ・地域で生活される高齢、障害、生活困窮者、不登校、引きこもり等、暮らしに生きづらさを持っている方々の要望、要求を聞き取り、人権・平和・地域のつながりを向上していく活動、取り組みに参加していきます。

3. 業務連携と地域課題

- ・業務を通して気づいた地域課題（利用当事者の訴え、事業所人材・事業所課題・事業連携・制度等の不足、不備）を共有し、学習して業務改善、福祉運動、法人事業、他分野、他団体、関

係機関と取組みます。

4. その他

- ・第5次中長期5か年計画の総括および第6次中長期5か年計画にむけて検討を進めていきます。

2026年度 専門部 事業計画

2026年度 人材育成部 事業計画

人材育成部は、職員一人ひとりが、園・事業所・分野をこえて、法人の歴史・理念・実践とともに学び合うことをめざします。

- ① 福祉の源泉である平和について学びます。
 - ② 法人の60年以上にわたる、誰もが住みやすい街づくり、「ひとりぼっちをつくらない」地域づくり、地域における共同の取り組み、住民要求の制度化・運動を学びます。
 - ③ 組織内での、1人ひとりの職員の役割を明確にし、やりがいや成長につなげます。
 - ④ 事業所・分野を超えた交流を進めます。
-
1. できる限り対面を努力しながら、オンラインの活用も含めた、可能な限りの対面研修の取り組みをすすめます。
 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。
 - ・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・ステップ3・ステップ2・ステップアップ・初任者）
 - ・研修の実施期間を5月～翌年1月とします。
 - ・ステップ3研修の細分化や、非正規職員の研修について、1年かけて検討します。
 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。
 - ・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の職員研修を多くの職員に広められるように努めます。
 4. ハンドブックを活用していきます。
 - ・初任者研修（中途採用も含め）で活用します。
 - ・ハンドブックを活用した研修を積極的にすすめます。
 - ・パートさんにも頒布していきます。（保育部は配布済）
 5. 職員同士の様々なかかわりを作ります。（定着の視点から、そうした場を作ること）
 - ・同期会づくり、役職を通じた横のつながり、関係づくりをめざします。人材確保部とも連携してきます。
 - ・他分野・他施設間の交流も深めていきます。
 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。
 7. 法人の理念ポスター、名刺など、浸透グッズを作ります。
 8. 研修の在り方について、1年かけて検討する（ステップ3とパートさんへの研修）。

2026 年度人材確保部 事業計画

少子高齢化による労働人口不足を反映して、保育、障がい、高齢、どの分野も人材確保は年々厳しい状況があります。毎年の新卒向け就職サイトや3年生向けインターン募集の反応は年々返ってなくなっています。一方で求人会社の掲載料や人材紹介業者へ払う紹介料は増えるばかりです。そんな時代の変化を踏まえた新しい求人のあり方を模索しながら、安定した事業継続ができるように人材確保に取り組んでいきます。

1. 奨学金支援制度・リファラル採用の活用

2025 年 4 月から法人奨学金貸与支援制度を始めました。現在、介護福祉士取得を目指す 2 名が採用試験に合格して、制度を利用しながら学校に通われています。また法人の規模を活かし、職員の紹介者と入職者に報奨金を支払うリファラル採用を進めていきます。

2. 職員定着の取り組み

入職している職員向けに、介護福祉士資格取得後、一定期間働いた方を対象に取得費用をキャッシュバックする制度を設けました。今後は奨学金を返済している方への援助制度も整備していきます。

3. 外国人労働者の活用

2025 年度、名古屋市の外国人材導入助成金を活用して、障がいグループホームでネパール出身の 20 代の特定技能資格者の支援員を 3 名採用しました。言葉の壁、文化の違いなど難しさはありますが潑刺とした笑顔が印象的です。今後も利用者・ご家族が安心できるように研修や事業所合同支援会議で課題共有をしながら、責任を持って育成をしていきます。

4. あらゆる世代の活用

同棲介助を維持しながらの女性職員の活用、高卒新卒、定年世代、専業主婦、学生アルバイトなど、地域の中にあるあらゆる世代を活用していきます。

5. 地域とのつながりを活用

2025 年夏休みに中高生向け名北福祉会「職場体験実習」を初めて行い、のべ 39 件の参加がありました。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。この経験や思い出が将来の仕事選びの選択肢のひとつになってもらえたらとの思いで今後も続けていきます。

6. 求人の学生向けに SNS を活用

事業所の活動を日頃から SNS を活用して宣伝する取り組みを進めます。SNS で日常の活動を発信する中で興味を持ってもらった学生に対して、法人ホームページの求人採用ページへいざない、応募につなげていきます。

2026 年度 地域貢献部 事業計画

北区上飯田地域はみなみ町福祉センターを拠点に、これまでの地域のつながりを活かしながら事業がすすめられています。25 年度はそれ以外の点在する事業所もそれぞれの地域とつながることを応援していくことを、地域貢献部の役割として位置づけました。26 年度も引き続き、その課題を掲げていきます。

少子高齢化、団塊の世代が 75 歳を迎える 2025 年を超え高齢化はさらにすすむ中での老々介護

などの介護問題。子どもや若者の学校になじめないなど生きづらさを抱える現状、外国にルーツを持つ子どもたちのサポート、経済的な格差や孤立した子育て、各世代いろいろな困りごとや悩みがあります。子ども、障害、高齢、3分野の事業を行う法人の強みを活かして、事業所のある地域の暮らしの中の願いをキャッチし、事業所や分野を超えての連携や、その地域の方との連携をしながら、地域貢献の活動をすすめます。

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、関連する団体と一緒に、引き続き取り組んでいきます。

子ども食堂 認知症カフェ（ぼちぼち やだ） 体操教室（高齢）

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。

例えば、地域に向けた活動を一緒に取り組むなど

②活動の理解、輪を広げる

- ・地域貢献の取り組みを知ってもらうよう、たよりや、ホームページを活用し、活動を具体的に可視化して伝えていきます。
- ・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。認知症カフェには法人内の他事業所にも運営に関わってもらうもらい、地域へ視野を広げる機会にしていきます。

③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。

- ・物価高騰など日常生活は困難さが増しています。それぞれの地域貢献の中で制度のはざまの地域要求や声をつかみ、活みなみ町福祉センターを拠点に、地域のネットワークや公的な制度拡充につなげていきます。
- ・おたすけクラブは、運営の仕方を見直していきます。

2026 年度 広報部 事業計画

広報部の役割

① 地域・法人関係者への情報発信の充実

地域や法人関係者の方々に向けた情報発信として、法人だより「みんなの夢」を年3回発行する取り組みを継続します。

2026年度は、これまでの法人内の取り組み紹介に加え、地域との関わりやつながりを意識した広報誌づくりを進めます。行事や日常の実践、地域行事への参加、近隣との交流などを丁寧に伝えることで、法人の姿勢や役割が地域に伝わる紙面を目指します。

法人OB、関係者、現役世代の方々が、現在の名北福祉会の取り組みを身近に感じ、「読みたい」「伝えたい」と思える広報誌づくりを行います。

② ホームページを活用した情報発信と運用体制の確認

情報社会において、より多くの方に法人を知っていただくため、ホームページによる情報発信の充実を引き続き進めます。

各事業所の取り組みや日常の様子が適切なタイミングで発信されるよう、更新頻度や内容について広報会議の中で定期的に確認し、運用状況をチェックしていきます。

事業所情報や活動内容の発信を通じて、法人の魅力や役割を伝えるとともに、職員採用や地域からの理解・信頼につながるホームページ運営を目指します。