2024年度(令和6年度) 法人事業のまとめ案

社会福祉法人きそがわ福祉会

1. はじめに

①新型コロナウイルス感染症対策と BCP(事業継続計画)の充実に関して

◆自主的予防の継続等について

・新型コロナウイルス感染症の 5 類移行を受けつつも、法人内ではマスク着用、手洗い・消毒の徹底を維持し、感染予防に努めてきました。特に支援度の高い方への対応に慎重を期すことも意識しつつ、マスク自由化の有無の検討に際して、業務中の職員のマスク着用については、原則的には着用することを推奨していくことになりました。

◆事業継続、利用者・関係者の人権を守る取り組みの継続について

・前記のように、自主的予防に努めてきたものの、新型コロナの収束には至らない中で、致し方ない閉所を一時的にせざるをえない事業所もありました。年度途中からはインフルエンザが流行することも生じました。新型コロナ 5 類前の「代替サービス」の公的支援の再開等により、安心して事業継続、利用者・関係者の人権を守る取り組みの検討と具体化が求められていると思います。

・zoom 等を用いた仲間たち(利用者)間の交流や、職員家族関係者の研修・交流については年々精通度が高まってきています。同時に、対面の取り組みも次第に行われるようになってきました。ハイブリット形式の精通度も高まってきており、引き続き、仲間、職員、家族関係者で力を合わせて、こうした取り組みを大切にしていきたいと考えます。

◆感染症対策、BCP(事業継続計画)の充実について

・厚生労働省の指針に基づき法人内の各事業所で作成された BCP の骨格を土台として、各事業所や法人全体の研修会等で、関連する内容について研修等を進めてきました。

・管理職会議での「マスクの自由化のあり方」等の話し合いに端を発して、法人感染症対策委員会を実施してきました。

・グループホームにおいて新型コロナウイルスやインフルエンザの感染発生後の支援体制(業務継続や感染者対応、感染拡大防止を含む体制)については、5類移行に関係なく暮らしの場において療養期間中の対応が必要であり、同居する他の利用者や職員の感染が続くケースなど当該ホーム事業所だけでの体制では極めて困難なケースが続きました。特に法人内事業所の直接的、間接的な応援体制の仕組みやあり方も含めて BCP の内容をさらに拡充、見直していく必要性があります。今後の法人 BCP 策定委員会においても拡充に向けての検討を進めていきます。

②2024 年 1 月に発生した能登半島地震の被災者の方々への支援に関して

◆支援金の送金、催しでの支援活動、現地派遣等について

・「きょうされん自然災害支援基金」を通じた支援金送金を中心にして、知的障害者福祉協会、相談支援専門員協会等の関係団体を通じて支援の取り組みを行いました。

◆法人内催しでの支援の取り組みについて

・5年ぶりに、開催方法を新たに工夫して実施した「ほのぼのまつり」では、能登半島地震被災者の方の支援活動を行うコーナーを柱の一つとして位置付けて行うことが出来ました。

◆職員の派遣について

・現地支援のための職員派遣(1名)を ADF(※)を通して行いました。

※ADF…愛知障害フォーラム(ADF)は、日本障害フォーラム(JDF)の愛知県における組織で、障害者の権利推進や政策提言を行っています。ADF は JDF と連携しながら、地域フォーラムの開催などを通じて、障害者権利条約の普及や合理的配慮の推進に取り組んでいます。

③社会的事件等への対応に関して

◆優生保護法の裁判、天白養護学校虐待裁判、「恵」問題について

・戦後最大の人権侵害ともいわれている「旧優生保護法」に関して、2024年7月3日、最高裁判所大法廷において、優生保護法は立法当時から憲法違反であり、国に賠償責任があるとの画期的な判決が下されました。その後、政府の正式な謝罪や新たな補償法の成立、国・原告団・弁護団・「優生保護法問題の全面解決をめざす全国連絡会」の4者による基本合意書の締結等の重要な動きがつくられました。

・前記の問題は、優生思想に基づく障害者差別の問題と関連しており、その根絶をめざして、同時に被害者の方々への補償が迅速かつ確実に行われるよう、きょうされん始めとして開催された学習機会を大切にしつつ、障害者自立支援協議会等の関係団体でも話題にする等世論を高めていく活動を大切にしてきました。

・画期的な判決が名古屋地裁で下りた天白養護学校虐待裁判については、障害者虐待防止に関して学ぶ機会として位置付けつつ、「障害のある人の人権を守ることが法人職員の基本中の基本の職務」であることを肝に銘ずる機会にも位置付けて日々の実践を進めて行くよう努めてきました。

・前記の裁判の内容や、社会的に大きな事件となった「恵」問題については、決して「対岸の火事」にとどめないよう学習すると共に、日々の実践を進めてきました。

④報酬改定等、国の制度の変更の影響と対応、自治体との連携、職員の確保と定着の課題等に関して

◆2024年度報酬改定の特徴と対応

・生活介護、グループホーム、就労継続支援事業等で、基本報酬についての時間単位での考え方が強まり、同時に成果主義的傾向が強まった中で、加算の申請の努力によって法人全体としての事業活動収支は黒字を維持することが出来ました。しかし、加算に意識が傾きすぎることが、利用者の方の一人一人や集団の発達を保障していく取組と必ずしもかみ合わないことがあり、また、加算に見合う職員体制を確保することがなかなか困難な状況もある中で、さらに、昨今の物価高に対応するためにも、まずは、3年に1度の報酬改定の時期を待たず、基本報酬の増額が必須の課題と考えます。

◆グループホームの地域連携推進会議について

・2025年度から設置が必須課題となっているグループホームの地域連携推進会議については、法人内のホーム運営委員会、管理職会議、理事会等で協議を進めていく中で、長年、定着して実施をしてきたホーム運営委員会を土台として発展的な形を作っていく構想を温めていき、年間の計画と共に、人員確保についての課題についても確認しました。

◆職員の確保と定着の課題について

・求人の方法について新たな工夫も凝らしたり、一宮市障害者自立支援協議会が実施するジョブフェスタに参加する等で、一定数の新規職員が就職に結びつき、活躍をしていただく展開が生まれました。また、年度途中において法人内での異動調整も進めつつ、安心して託される事業所運営に努めてきました。しかし、年間を通して、決して余裕のある職員体制とは言えず、引き続き、様々な工夫、努力が必要な状況が続いています。

・新規職員オリエンテーションや法人全体の職員研修を地道に進める中で、法人基本理念を踏まえつつ職員一人一人の主体性が引き出されるような学習の場を大切にして、職員の定着に努めてきました。

◆障害者自立支援協議会について

・一宮市障害者自立支援協議会の様々な取り組みに積極的に参加をして、官民共同の取り組みや関係団体間の日常の連携を大切にしてきました。また、年度途中から、江南市の障害者自立支援協議会の相談支援部会に参加をして、新たな官民共同の繋がりをつくり連携を大切にしてきました。

◆中核市以前と現在の一宮市の障害者児福祉、総量規制の国の考え方への対応等について

・一宮市における2022年度から実施されたグループホームでの重度障害者受け入れ、夜間支援体制拡充をめざす補助金、相談支援センターにおける相談支援専門員の加配に対する補助金の有効性の吟味と共に、存続していくよう期待しつつ、同時に、中核市以前にはあった補助金が廃止されている等で、中核市以前と比べて総合的にみて後退とならな

いよう、前進していくよう注視も続けてきました。
・一宮市障害福祉サービス支給決定基準、総量規制の状況には常に着目、注視をしつつ、日常生活、社会生活を送っていく上で切実な願いが叶わない方が生じないよう、障害者自立支援協議会の諸会議及び関係団体と連携を大切にしてきました。しかし、総量規制については、厚労省からではなく、財務省から発信された障害者児分野の予算を抑制する所に端を発している問題でもあり、国の考え方に及ぶ内容であるので、地道な諸活動を続けて、利用者の方、職員の人権を守り、その確保と定着に努めていく必要があります。
◆2023 年度、にわかに生じた相談支援事業等に係る消費税問題(全国的な問題)について
・この件については、2023年度分までについては、民間障害福祉事業者の窮状を理解していただいた一宮市、愛知県からの補助金等による支援を得ることが出来、その後も継続しています。しかし、そもそも、この問題は、国税庁の考え方についての是正を求める動きが必要であり、関係団体との連携の下で、引き続き取り組みを進めて行き必要があります。
◆国の財政問題について
・前記のように、国の財政対策がどのようになっているかについて着目していく視点は、改めて重要であることを感じる中で、アメリカのトランプ大統領による関税問題、ウクライナ等で起こっている戦争等にも着目していき、「平和なき社会では福祉は発展しない」という立場で、引き続き、関係団体を通して学習活動等を進めて行く必要があると思われます。

⑤新規事業について
◆江南市松竹町西瀬古における新規事業の動きについて
・2023年7月からの合併以後の動きとして、江南市松竹町西瀬古において、国・県・江南市の補助金を得て新たにグループホーム(定員6名、名称は「たけのこホーム3」)、短期入所(定員1名、名称は「ショートステイたけのこ」)、相談支援事業所(名称は「相談支援センターたけのこ」)を2025年4月から開設することが出来ました。この拠点は、地域生活支援拠点としての機能を当初から位置付けられており、まずは、確実に事業が軌道に乗るように努めつつ、今後、隣接地での事業展開も含めて、江南市、愛知県とも連携を進めて、多機能拠点型での機能を持てるように発展していけると良いと思われます。
◆一宮市北方町往還南拠点の動きについて
・(仮称)第二なごやかホームの施設整備計画については、国・一宮市補助金の対象となるよう取り組みを進めている中で、2年続けて、一宮市から国への協議に上げられることがありませんでした。関係者の方々の切迫性を踏まえて、「なぜ国に協議を上げられなかったのか」についての丁寧に確認して、早期に事業計画が進んでいくよう一宮市と協議を進めて行き、対策を練る必要があります。
・児童発達支援センターまーぶるの森の中核機能強化事業(給付事業)の具体化については、当局からの一定の期待を持たれている中で、人員確保や財政状況を鑑みて着手には至りませんでした。引き続き、人員確保や財政状況を踏まえての児童発達支援センターとしての機能を高めていくことが求められています。

2. 各事業所の事業のまとめ(要約)について

【日中活動事業所関係】
きそがわ作業所・ゆうゆう
①大切にしていきたい実践について
きそがわ作業所
・今年度から一泊旅行も復活し、様々な取り組みが以前の内容に戻りつつあります。しかし、夏ごろにコロナの感染者が

あり、引き続き感染症対策は行ってきました。その中でも、仲間のみなさんの日々に生活の充実や体を動かす機会として外出の取り組みも感染に気を付けつつ取り組んできました。また、一泊旅行の内容も全体的な加齢に伴い、比較的緩やかな内容にしましたが、みなさん 2 日間楽しく過ごされ、来年度の一泊旅行を楽しみにされている感じです。
・今年度も一人ひとりに合わせた対応ができるよう話し合い、個別の対応も大切にしてきました。

ゆうゆう

・今年度も引き続き新型コロナをはじめ感染症対策に努めてきました。
・今年度も利用者に楽しい充実した日中活動を保証するため、一人ひとりの支援内容の向上に努めてきました。また、仲間の体調管理や高齢化に伴う機能低下・医療的ケアにも対応できるよう努めてきました。残念ながら、胃瘻の造設のため1名の退所がありましたが今後も引き続き威容的ケアの必要な仲間の処遇についても検討をすすめます。

きそがわ作業所・ゆうゆう共通

・家族の方への支援が必要な時には、他の事業所とも連携してできる限り支援するよう取り組んできました。

第二きそがわ作業所

今年度も利用者一人ひとりの障害や状態に合わせて日課や作業・療育活動を組み、利用者一人ひとりが主体的に活動に参加できることを大切にしてきました。

作業の面では、内職作業とパンづくりをを中心に取り組みました。

仕事以外の取組みでは、それぞれの現場ごとにゲームやダンス、音楽遊び、食事会、園芸、誕生日会等利用者が主体的に参加・楽しめるような活動を工夫しながら行ってきました。

又各現場ごとに一泊旅行に代わる 1 日お出かけの取り組みを行うことができました。

久しぶりにほのぼのまつりが開催され、各現場ごとに準備や練習等をがんばりました。

新型コロナウイルス対策も引き続き徹底してきました。年間で数人の感染者が発生しましたが閉所に至るような事態になることはありませんでした。又大きな事故や怪我もなく一年を過ごすことができました。

アルミ缶作業室を改装して利用者がより安定して過ごせるように構想を練り、2025 年 4 月からの工事の着工につなげてきました。

黒田ドリーム作業所

1. 大切にしていきたい実践について

各担当職員それぞれが、利用者のみなさんの人生が今よりも暮らしやすく充実したものになるよう、意識して努めていたことと思います。が、担当職員の経験年数や力量により、少し差があるものとなってしまっている現状があります。今後は、その差を、職員全体でフォローし合い、お互いを高めていけるよう取り組んでいきたいと思います。

2. 事業形態の見直し

・福祉会内の他事業所とも連携をし、2024 年度は実習生を 3 名受け入れ、4 月から 2 名の新規利用受け入れへつなげる事が出来ました。
・防災備品の整備については、引き続きの課題とし、取り組んでいきます。

3. 管理運営上で大切にしたい事

・年度後半、外部研修へ常勤の全職員がそれぞれ参加する事が出来ました。学びを共有し合い、更なる学習へつなげる事も出来ました。
・年度中ごろ、非常勤職員と管理者との面談を執り行い、交流する事が出来ました。
・年度後半は、新たなグループ体制への準備に時間を費やし、常勤職員が事務作業を日中の時間帯に行うことが難しい現状がありました。今後は改善できるよう、全職員で協力して取り組んでいきます。

ふたばドリーム作業所

1. 大切にしていきたい実践について

・利用者ごとに専用の道具や棚を用意することで一人ひとりが自発的に行動できるようになりました。利用者によってはこだわりが強まり柔軟に動けなくなってしまうことがあり課題も残りました。

・ボーナス査定の内容を見直し新たな基準を作成、具体的に何をすればよいのかを説明しました。支給日には査定結果をもとに自身の働きを振り返りしたことで意識が高まり個々のレベルアップに繋がりました。

・なごみの広場での接客を再開、地域のお客様とのコミュニケーションの場が交流の機会が増えました。今年も店頭に立ち署名活動を行い地域の方々に障害施策の拡充や、安心して地域で生活できる制度づくりを訴えました。。

・ほのぼのまつりが5年ぶりに開催され法人の魅力を地域の方々に知ってもらうことができました。地域の関係団体、飲食店との理解、協力もあり地域と一体となった行事になりました。

・楽しみにしている活動も昨年度より増え、一泊旅行も再開することができました。

3. 管理運営上で大切にしたいこと

・利用者本人の状況で気になることがあれば連絡帳以外に電話や直接会って密に連絡を取り合いました。

わかばドリーム作業所

1. 大切にしていきたい実践について

就労に新しい仲間が増え、今まで以上に利用者の障害特性や利用者同士の相性をしっかり把握して、班での活動を中心に支援を組み立てつつ、個々のニーズに合わせた支援にも取り組みました。今年も時には班や事業所をこえての活動も盛り込み、わかばドリーム作業所の集団の一員として意識を持っていただけるようにしました。

仲間の障害特性、持病をお持ちの方への配慮のため部屋のレイアウトを検討したりして、より利用者が安心して通所できるよう工夫しました。今後も一人一人のニーズに合わせながら発達保障という観点も大切にして努めていきます。下請け作業に関しては毎日一定の水準でお仕事の受注があり、安定した収益を上げることができています。製菓に関しては、販売も新型コロナの影響を受けることなく、仲間が同行して販売をすることができました。施設内とは違った一面を見せる仲間の姿を見ることもできました。

授産の収支をみて、年度末に両事業ともにボーナスをお渡しすることができました。

今後も必要に応じて感染対策は続けながらしながら、作業や療育の中身を膨らませていくように引き続き検討していきます。

2. 事業形態の見直し

2024 年度は、昨年年度末(3 月)より就労で 1 名の新規利用者を受け止め、特別支援学校からの実習者や体験希望者を多く受け止め新たな利用者確保に努め、2025 年度からは 2 名の特別支援学校卒業生の利用者が増えます。

また、授産製品のおせんべいに代わる商品として、ドライフルーツを使用した商品を加え仲間の工賃へと繋げていきました。

3. 管理運営上で大切にしたいこと

利用者がさらに増えたことにより、職員集団も大きくなりました。わかばの集団として気持ちよく仕事が出来るように、日常的に意思疎通が円滑に行われるような集団作りを心がけました。また、コロナが明け初めての「ほのぼのまつり」や、事業所内の行事や各班の取り組みなどを通して、仲間、常勤、非常勤、含めみんなで企画を作り上げることの大切さを感じていただけるように意識して取り組みました。

障害が重い利用者の支援は状況に応じて複数での体制をとり、利用者、職員共に安全で怪我のないように配慮を常に行ってきました。

また幸いけがは起きてはないが、利用者の外部への飛び出しも数件あり、一歩間違えれば大事故につながりかねないため、事故報告書に残すとともに、全職員へ情報の周知、対策を行い、未然に防ぐようにしていきます。

引き続き、支援度の高い利用者の支援を特定の職員に限定するのではなく、いろいろな職員が交替で関わるようにして、職員の負担軽減、利用者の色々な支援者との関係作りを意図的に行うようにしてきました。感染予防のため施設毎に送迎を行ってきましたが、今後も感染防止上の点以外でも別々の送迎が好ましいという判断で今後も別々に送迎を行っていきます。

北方あすなろ作業所

1. 大切にしていきたい実践について

・今年度は 4 年ぶりの一泊旅行を実施し、日々の仲間の実践もコロナ以前に近づけることが出来ました。

・生活介護事業は、委託作業・日常生活の支援、個別活動・療育活動などの支援を、個々の障害特性に応じて提供し、日々の社会生活に繋げていけるよう支援に努めました。

・就労継続支援 B 型事業は、一人一人の作業能力に合わせ、精度の高い製品に仕上がるよう、支援を行いました。今年度より委託先を 1 社(CB サポート)増やし、工賃の向上に努めました。

2. 事業展開について

・なかまが安心して通所できる様、連絡帳や電話での会話、保護者会を行い、家庭との連携を図りました。

・隣接している「多機能センターぽぷり」「なごやかホーム」の職員と連携し、往還南拠点のセンター機能(地域生活拠点)としての一翼を担いました。

・年間を通して、事業所及び拠点区分における事業活動資金収支差額を常に意識し、管理職会議で適宜吟味・検討し、拠点事業の展開・発展にむけて話し合いを行いました。

3. その他管理運営について

・ZOOM＆現地交流のやろまい会や、現地参加の街頭署名や学習の場へ、なかまと共に参加しました。

・日々の仲間の実践についての課題や改善策を、現場会議・常勤会議の中で話し合い、情報共有しました。

なないろ作業所

1.大切にしていきたい実践について

・2024 年度は延べ18 名の利用者の方に利用して頂く事となりました。強度行動障害の方も 6 名となり、日々環境調整、過ごし方について試行錯誤を繰り返し、安全に過ごして頂けるように配慮して運営して参りました。

・お仕事については、情報誌ポスティングの会社との信頼関係も出来、新たなお仕事の紹介をいただく等、延ばしていくことができました。拠点内の育てる会活動と連携した、物資の仕分けも引き続き取り組み、貴重な収入源となっています。

生活介護事業所ということで、今後も療育活動とのバランスを大切にしながら取り組んでいきたいと思います。

・往還南多機能センターの一員として、共生型のサービスの実施や、センターの地域生活支援拠点化についての検討を進めて参りました。とりわけ、ショートステイなないろとは日常的に交流を行い、応援体制をとりながら地域の利用ニーズに応える事ができました。

2.今年度の事業展開について

・事業活動収支に関しては、給付費収入は前年比 110.5%と伸長できました。支援が多く必要な方を受け止め、重度障害者加算を積極的に算定したことが結実しています。今年度より重度障害者加算の算定要件が厳しくなりましたが、非常勤職員も含めて研修を積極的にとりくみ、修了者数は 7 人・生活支援員のうち 37%修了となっています(加算要件 20%以上必要)。

3.管理運営上大切にしたい事

・7月には開所から丸 5 年を迎え、節目の年となります。来年度にかけて新たに 4 名の仲間を迎え入れる予定で、今後はより成熟した事業所として体制を整えていく必要が有ります。

・身体拘束、虐待についての研修に毎年定期的に参加できるようにし、人権を大切にした運営を実践するとともに、いつ起こるかわからない災害に向けた避難訓練の実施、BCP(事業継続計画)の策定等に取り組んで参ります。

たけのこ作業所

1. 大切にしていきたい実践について

・大きな集団で活動することが苦手な利用者や利用者同士の相性等を考慮して3グループに分けて活動しました。小集団で同じ仲間と一緒に行動するようになり気持ちが安定できる利用者が増えました。また、職員が利用者をより丁寧に見ることができ、きめ細かい対応ができるようになってきました。今後、グループや利用者一人一人に適した活動場所や取り組み等を検討して実践する事が必要です。

・廃品回収先は昨年度より少し増え、安定した収入を得ることができました。一方、ゴム製品のバリ取り作業は取引会社から資材が供給されず、年度途中からご厚意により、わかばドリームで資材を分けていただき作業を継続することができました。たけのこカレンダー作りや干しシイタケの個包装等利用者が少しでも作業に関われるようにし、給料と 2 回のボーナスを支給することができました。今後、給料等の安定化を図るうえで、販路を拡大することが求められます。

2. 事業形態等の見直しについて

・法人合併して一年が経過し、作業所の見学希望者が増え、8月には学校卒業後の若い利用者を迎え入れることができました。現在 17 名(定員 20 名)となり、さらに高等部 1 年生の方が卒業後当作業所を利用したいと 2 回体験実習をしたり県外の高等部 3 年生の方も実習を希望されたりして定員を充足できる動きが出てきました。

第1作業室と第 2 作業室に別れてグループ活動を行いましたが、よりグループ活動が展開しやすいように第 1 作業室を仕切って個室を作ることにより、適切な環境づくりをしていくことが課題です。

・ゴム製品のバリ取りは、利用者にとって落ち着いて取り組める作業なので、資材を提供していただける会社を探すことが急務となっています。また、新たな作業も見つけていくことが必要です。

3. 管理運営上で大切にしたい事について

・法人合併後に、きそがわ福祉会の運営やシステムの理解を図ってきましたが、まだ職員・保護者に定着できておらず、その都度確認しながら行っているのが現状です。経験豊富な管理者を新たに迎えて、効率的に業務が行うことが課題です。

・利用者の状況や行事等の計画・振り返りを職員で話し合い、情報共有したり検討課題を明確にしたりすることができるようになってきました。より職員の力量を高めるための研修や自己啓発の取り組みが求められます。

児童発達支援センターまーぶるの森

◆児童発達支援センター障害児通所支援事業部門について

1. 大切にしてきた実践について

・発達状況に応じて 1 日 6 名定員の『ばーむ』、1 日 14 名定員の『りーふ』という形で実施するようになり、2 年が経過しました。発達状況に応じてクラスを二つに分けたことで提供プログラムがお子さんにより合い、成長の実感を味わえる 1 年でした。

・『ばーむ』に通うお子さんは、所属している保育所等の行事に穏やかな気持ちで参加できていない場合が多く、運動会、クリスマス会、卒園式など見た目に何が求められているのかを分かりやすくしたり、待ち時間を少なくするなどの工夫を施していくことで、親子共々が微笑み過ごす時間が多く見られました。

・日々の活動を写真付きのメールで詳細に伝えさせていただくことで、保護者様の安心感を得ていると感じています。また、その際に保護者様から寄せられる子育てについての悩み等については、メールもしく来所相談と迅速にきめ細やかに対応してきました。

・年長児を育てている保護者様向けに、就学に向けた心得等を学んでいただけるように、4 回連続講座を行いました。学んでいただいたことで、所属学校や所属学級の選択がスムーズに進んだ印象を受けました。また、入学式前にはまーぶるの森の職員が就学先の学校に赴き、情報の共有を行いました。

2. 事業形態、管理運営、その他の課題について

・表出コミュニケーション力が年齢相応に育まれていてもオムツが外れていないなど、障害の重度化が進んでいると感じられるご時世です。

その為、本来『ばーむ』に通うべきお子さんが、その定員の少なさに伴って『りーふ』に通っているケースがあるなど、世の中の実態に合わせたクラス編成が求められていると感じています。

・実務経験が 5 年目を迎える職員が多くなっていくことに伴い、近い将来にはその知識経験を地域支援に活かしていけるようにと感じています。

その為には、これまで以上に職員一人一人が支援力の向上に努めていく必要があると感じています。

◆放課後等デイサービス障害児通所支援事業部門について

1. 大切にしてきた実践について

・穏やかな表情で通ってくるお子さん達が多いことから、まーぶるの森ではそれぞれの障害特性（学習スタイル）に合った環境が提供されていることで、安心した気持ちで過ごせていることと感じています。

・夏休みなどの長期休暇中には、平日利用時には難しい昼食をスーパーに買いに行く、ソーシャルスキルトレーニングなどの、社会性が高まる活動を行っています。

・日々の活動をメールで詳細に伝えさせていただくことで、保護者様の安心感を得ていると感じています。また、その際に保護者様から寄せられる子育てについての悩み等については、メールもしく来所相談と迅速にきめ細やかに対応してきました。

2. 事業形態、管理運営、その他の課題について

・子ども達それぞれの障害特性（学習スタイル）に合わせた環境も含めた活動を提供しているので、現在の活動場所では手狭になってきています。

その為、将来的には今よりものびのびと遊べる、活動ができる場所が必要になってきています。

・開所 4 年が経過してきたことで、利用しているお子さん達の年齢が高くなってきました。それに伴ってお子さん自身の個別面談が必要になってきているので、職員一人一人の相談援助技術の向上に努めていく必要があると感じています。

◆保育所等訪問支援事業について

1. 大切にしてきた実践について

・保育所や学校等での集団適応力が育まれていくように、概ね 2 週間に 1 回の頻度で訪問支援員が伺っています。その際には、基本的には行動観察からアセスメントを深め、先生たちの障害の理解を深めるようにと務めています。しかし、時に直接支援を行うことで、その場の先生たちに見て学んでいただくこともあります。

・2 回分の支援を保護者様に直接伝える時間を設けていて、お子さんの発達状況を客観的に捉えていく機会になっています。

そのような機会からお子さんへの障害特性の理解が進むことで、保護者様の子育て不安が明らかに軽減していくケースが多くあります。

2. 事業形態、管理運営、その他の課題について

・訪問先の状況に合わせて立ち振る舞えるなど、知識経験や専門性が非常に求められる事業です。その為、児童発達支援センターで従事しているすべての職員が、支援力の向上に努めていく必要があると感じています。

【グループホーム、短期入所関係】

玉の井ホーム

1. 大切にしたい実践について
・利用者一人一人のニーズを聴き取り楽しい外出、外食等の余暇の在り方を模索しました。引き続き本人の願い、楽しみ方を考えます。
・強度行動障害の支援では、手順の在り方を変更しながら穏やかな雰囲気と生活になるように心がけました。また、本人の要求の代弁者になる意識を高めました。
・利用者の高齢化、重度化に伴い通院の量が増えて、作業所の職員との連携、協力関係が高まりました。引き続き、体調の変化や身体の皮膚の疾患等に気をつけていつもと違う変化に気付ける観察力を高めます。
・継続してコロナ対策、インフルエンザの対策の経験値が上がりました。ホーム間の連携も強化されて、素早い対応が出来ました。
2. 事業形態の見直し等について
・引き続き大きな課題として、経年劣化してきた第一ホームと第二ホームの外壁の補修と屋根の塗装について、新年度の補助金申請を頑張ります。
・保護者の高齢化、利用者の重度化にともない、さらに休日の利用が増えています。職員体制を整え要求に応えてきました。日々、安定感を追求した現場の体制を考えます。
・BCP 計画(事業継続計画)の強化から、上記の補修等も考え事業を継続するためのしっかりした補修をすることもつながると意識しました。引き続き、発電機、ガス等の管理に努めます。
3. 管理運営上で大切にしていきたいこと
・職員の情報共有を大切に、支援の仕方が変わります。一人一人の職員の言葉を引き出して言えない、言わないが風通しの悪さにならないようにすることが、とても大事と考えました。
・日常の業務のあり方を日々、考えて来ました。理想の追求を言葉にすることで、それぞれの職員が考えることが大事として、労働意欲につなげることで次年度も職員の定着を目指します。

北方ホーム
1. 大切にしていきたい実践について
・利用者の気持ちや思いに寄り添い、ホームでほっとできる日常の丁寧な関りを大切にしてきました。
・健康面や通院の支援を含めて、家族、ヘルパー、通所事業所、相談支援事業所と協力や連携を大切にするように努めましたが、特に状態が不安定なケースや服薬調整が必要なケースにおいては、さらに丁寧な取り組みが必要です。
・医療機関において服薬調整の相談、受診をする場合の関係事業所間、家族との情報共有の大切さ、受診時の職員同行のあり方、先生への報告や相談のあり方については、利用者ケースごとに慎重に丁寧に検討と準備し、振り返りや教訓を大切にし、今後につなげていきます。
2. 事業形態の見直し、増改築、新規事業について
・地域生活支援拠点事業所として2件の緊急受け入れを行いました。また全ての連絡会議に出席し地域の拠点事業所との関係づくりと地域課題の共有を行いました。今後も地域の事業所、法人内事業所と協力連携しながら、法人内や地域における緊急時の受け入れの役割の一部を担えるように努めていきます。
・高齢化等にともなう健康面の支援を推進していくため、あいかんグループとの医療連携の取組みを継続しました。また個別の訪問看護も新規で利用者2名が利用につながりました。通所事業所やヘルパー事業所、訪問看護事業所とも協力連携して必要な支援を行いました。その中で緊急通院対応や入院対応も複数ありました。ヒヤリハットや事故報告を適切に行い対策に努めてきましたが、今後もさらに安心安全なホームとなるようにヒヤリハットの取り組み、スピードある対応を大切にしていきます。
・BCP(感染症対策、災害時対策)に関連して、新型コロナウイルス、インフルエンザの流行により、複数の住居で感染対応がありました。感染時の日中夜間も含めた療養期間中の対応、複数住居で感染が発生した場合の対応、職員も感染し

た場合の対応については、既存のホーム職員の体制だけでは困難を極め、法人内事業所の協力もお願いしましたが、今後の協力体制のあり方はBCPの策定後の見直しも含めて、ホーム全体、法人全体の課題に位置付けていただき一緒に検討をしていきます。

3. 管理運営上で大切にしたいこと

・事業所職員間、ホーム事業所間、法人事業所間の協力や連携、地域の方との関りを大切にし、風通しの良い事業運営に努めました。地域連携推進会議のあり方について、管理職会議や理事会、すでに長年取り組んでいるホーム運営委員会を中心に検討を行いました。R7年度に具体化できるように取り組んでいきます。

・R6 年度の報酬改定や制度改正、及び一宮市の重度障害者受入れ補助金、GH 運営補助金を活用して、人員配置や運営体制を検討し、安定したホーム運営となるように取り組みました。引き続き制度や補助金の活用の追及を行いながら、利用者の暮らしやサービスが充実するように、さらに安定した体制にむけて特に休日の職員確保と拡充、常勤職員の配置のあり方、非常勤職員のフォロー体制を重視して取り組んでいきます。

・職員の支援力の向上について、引き続き強度行動障害従事者研修、その他必要な研修を計画的に受講できるように進めていきます。

ぬくもりホーム

1. 大切にしていきたい実践について

・利用者の気持ちや思いに寄り添い、丁寧な関わり、ホームでほっとできる日常の関りを大切にした運営に努めました。

・高齢化等にともなう健康面の支援を推進していくため、あいかんグループとの医療連携の取組みを継続しました。また個別の訪問看護も新規で利用者 3 名が利用につながりました。通所事業所やヘルパー事業所、訪問看護事業所とも協力連携して必要な支援を行いました。その中で加齢に伴う眼科や歯科の入院対応もあり関係事業所、ご家族との協力連携を大切に対応しました。

2. 事業形態の見直し、増改築、新規事業について

・地域生活支援拠点事業所として緊急受け入れはありませんでしたが、全ての連絡会議に出席し地域の拠点事業所との関係づくりと地域課題の共有を行いました。今後も地域の事業所、法人内事業所と協力連携しながら、法人内や地域における緊急時の受け入れの役割の一部を担えるように努めていきます。

・BCP（感染症対策、災害時対策）に関連して、新型コロナウイルス、インフルエンザの流行により、複数の住居で感染対応がありました。感染時の日中夜間も含めた療養期間中の対応、複数住居で感染が発生した場合の対応、職員も感染した場合の対応については、既存のホーム職員の体制だけでは困難を極め、法人内事業所の協力もお願いしましたが、今後の協力体制のあり方はBCPの策定見直しも含めて、ホーム全体、法人全体の課題に位置付けていただき一緒に検討をしていきます。

3. 管理運営上で大切にしたいこと

・事業所職員間、ホーム事業所間、法人事業所間の協力や連携、地域の方との関りを大切にし、風通しの良い事業運営に努めました。地域連携推進会議のあり方について、管理職会議や理事会、すでに長年取り組んでいるホーム運営委員会を中心に検討を行いました。R7年度に具体化できるように取り組んでいきます。

・R6 年度の報酬改定や制度改正、及び一宮市の重度障害者受入れ補助金、GH 運営補助金を活用して、人員配置や運営体制を検討し、安定したホーム運営となるように主に休日の職員確保を課題に取り組みました。

・非常勤職員が中心となって各ホームを支えている現状があり、引き続き制度や補助金の活用の追及を行いながら、利用者の暮らしやサービスが充実するように、職員の定着や複数の職員体制、常勤職員の配置のあり方を重視して取り組んでいく必要があります。

・職員の支援力の向上について、職員が強度行動障害従事者研修を新たに受講しました。今後も必要な研修を計画的に受講できるように進めていく必要があります。

なごやかホーム

1. 大切にしていきたい実践について

・利用者一人一人の思いをうけとめることができるよう、普段の表情や、視線、言葉等に注意を払うことに努めてきました。そして、安心して過ごしていける環境作りを大切にしてきました。

・ホームでの生活が楽しいものになるよう、困っていることはないか個別で話を聞く機会を設けるなど、コミュニケーションを大切にしてきました。季節の行事、食事の取り組みなども行ってきました。

・余暇活動については、地域のスポーツの集まりに参加して楽しむ利用者もいました。休日に於いては、職員と散歩や買い物、また、ヘルパーさんの移動支援を利用しての買い物に出かけるといった機会も少しづつできてきました。

・利用者の健康面については、通院支援が増えてきました。日中事業所、ヘルパー事業所、ご家庭に協力していただき、定期通院や急な体調不良時の通院にも対応してきました。個別で訪問看護、訪問リハビリを利用している利用者についても、契約先の事業所との連携に努めてきました。服薬については、薬の変更等が出てきた場合の、職員間の情報の共有についても、確実に行ってきました。今後も、関係機関や医療連携で契約している看護師さんにもアドバイスをいただき、体調管理を行っていきます。

2. 事業形態の見直し、改修、新規事業など

・往還南多機能センターの事業所、及び他の事業所と利用者についての情報共有、職員の協力体制の拡充に努めてきました。

・家族や利用者の高齢化、本人のニーズなどにより休日利用は増えています。それに伴う職員体制は、非常勤職員や他の事業所との兼務職員を増員し、体制を整えてきました。少しづつ体制は整ってきています。しかし、休日の体制については一部検討が必要な状況にあります。

・BCP 計画の策定に基づき災害対策を検討してきました。非常食の準備、避難経路の確認、災害が起きた後についてなど日常的に職員間で話し合いを行ってきました。今後も、日常的に話し合うことを大切にしていきます。

・ガス乾燥機の導入により、職員の作業効率も上がりました。また、花粉症対策の一環ともなっています。

3. 管理運営上で大切にしたいこと

・研修への参加については、もう少し職員への働きかけが必要でした。今後も、研修参加への働きかけに努めていきます。

グループホームたけのこ

1. 大切にしていきたい実践について

・利用者一人ひとりの想いに寄り添い、何に困っているのか、何を思っているのかを考え一緒に過ごすことを心掛けてきました。それぞれの想いすべてを汲み取れたとは思いませんが、その都度丁寧な関りを心掛けてきました。

・障害特性の勉強会などの実施は、現場対応で手いっぱいになり行うことが出来ず、職員全体として理解を深めることが出来ませんでした。出来る事から各住居で、“このポイントだけは共通認識で統一しよう”という形で支援の統一を行うことが出来た場面はありました。ホームの勤務体制上、全員が揃って場を設けることが難しいので、来年度は各住居ごとに時間を設定して少しずつ理解を深める機会を設けていきたいです。

・行事としては誕生日会や花火の取り組み、クリスマス会が主になり、季節を感じられる取り組みは少なくなってしまいました。来年度は今年度の経験を活かし、新しい取り組みにもチャレンジしていきたいです。

2. 業務形態の見直し、新規事業について

・職員体制は法人全体で検討をすすめていただく中で、職員が定着するよう働きかけてきました。まだ課題はあるものの今年度は離職者もなく、来年度に繋がる運営が行えたように感じます。

・大規模災害を想定し訓練を行うことで、BCP 計画の不備や改善点の検討をすすめることが出来ました。今後も見直

しを行い、非常災害時に備えていきたいです。

・たけのこホーム１の鍵の修繕、居室の畳の交換を予定通り行うことが出来ました。今後も必要に応じて修繕や交換を行っていきます。

・新たにたけのこホーム３の建設が完了し、4 月より開所することが出来ました。たけのこホーム 1、たけのこホーム２の運営を最優先に安定させる中で、可能な限り新規利用者の受け止めもおこなっていきたいと思います。

3. 管理運営上で大切にしたいこと

・ご利用者の様子や周知事項など、たけのこ作業所と連絡を取り合い情報の共有を行うことが出来ました。来年度よりたけのこ作業所の管理者が変わりますが、変わらず情報の共有を行うと共に支援での共通事項の確認や連携を図っていきたいと思います。

・現場の職員確保のため、研修や学びの場へ多くの送り出しは出来ませんでした。研修に参加することで、支援に対する考え方が広がることもあるので、今後も可能な限り送り出しをしていきたいと思います。

・各住居の常勤職員が入れ違いでの勤務になってしまう為、なかなか話し合いの場面を設けることが出来ませんでした。今後もお互いにご利用者の事を1番に想いあい、言い合える環境を目指していきます。

ショートステイなないろ

1. 大切にしていきたい実践について

・短期入所ならではの魅力をお伝えする事が難しく、実践できませんでしたが、なるべく気軽に楽しくご利用頂けるように取り組んできました。各ケース情報の整理など、少しずつ取り組めているが、まだまだ不足部分も有り、安心してご利用頂けるよう引き続き関係者とも協力しつつ、しっかり情報を集めていきたいと思います。

法人内外、多くの事業所から、たくさんの利用者さんが利用されている為、感染症対策には気を付けて取り組んできました。幸い昨年度は事業所内で感染が広がるというケースはありませんでしたが、今後も引き続き、しっかりと意識し気を引き締めて取り組んでいきたいと思います。

2. 今年度の事業展開について

・共生型のサービスの実施や、往還南多機能センターの地域生活支援拠点化についても引き続き検討は進めてきましたが、ショートステイなないろとして一部的には実施されていますが、センター全体としては実施には至っていません。今後も地域のニーズを見極め検討を進めていきます。特に短期入所に関しては緊急時の受け入れ枠の確保が必要となるため、慎重な検討が必要になります。

・事業活動収支に関しては、現状短期入所単独では大きな赤字となってしまっており、収支の健全化が望まれるところではありますが、簡単に改善できる手立てもなく、なないろ作業所と一体としての黒字を目指していきたいと思います。またセンターとして黒字化となっていないため、黒字化を目指し取り組んでいく必要があります。

3. 管理運営上大切にしたい事

・昨年度末での契約者の方は70名以上、月の利用者も 40 名を超えており、このままでは更なる利用者増には、対応しきれなくなると感じております。急なご利用希望にも対応可能なように、その日の定員の空きを残しながの運営が望ましいですが、現状では定員いっぱいになってしまう日や、定員には余裕があっても、職員体制上更なる受け止めは難しい日が多くなっており、今後はさらに開所日を増やす、職員を増やす等の対策が必要になるかと思われます。

【ヘルパー派遣事業関係】

フラワー玉の井

1. 大切にしていきたい実践について

・利用者一人ひとりの声に耳を傾け、ご家族とも密に連携を取りながら、安心して住み慣れた環境での暮らしが継続で

きるよう支援を行いました。
・ニーズの変化にも柔軟に対応し、信頼関係を築きながら寄り添う支援ができました。これからも多くの方から頼って頂けるような事業所の運営をしていきます。
・Off-JT や OJT をバランスよく活用し、実践的なスキルアップに取り組みました。また、研修の発表など支援内容を共有する機会もあり、あらためてチーム内での情報連携の大切さを学びました。ヘルパー個々の意識も高まり、質の高い支援に繋がっています。
・他事業所や地域支援拠点との連携を強化し、日常から緊急時まで切れ目のない支援を実現しました。特に緊急時や急な通院の対応では、障害福祉課とも柔軟に使えるサービスを検討し、サービス形態を代替的なサービスに変更して取り組むこともありました。利用者の安心に直結する支援体制づくりを今後も地域で連携し取り組んでいきます。
・BCPの作成担当者に、障害者団体の能登半島地震の視察に同行して頂き、被災後の状況や障害当事者の状況等、実際に現場で見聞きした経験も踏まえて事業所の職員とも共有し、災害時を見据えた交流や、これからの研修や訓練、災害時の準備を考え進めることが出来ました。外部や内部での研修についても災害時についてのテーマを多く取り組めた1年となりました。
・介護福祉士の試験に挑戦した職員が多い年度となり、加算取得の条件としてもありますが、上位の資格を取ることで挑戦した職員の自信やモチベーションのアップに繋がり、その挑戦に自然と周りの職員も応援する雰囲気が作られ、職員一丸となって安定した運営と職員の質の向上という目標に向けた意識が高まりました。加算取得の条件は厳しいものの一つずつ条件を達成し、一番高い加算の取得に向けて引継ぎ取り組んでいきます。
2. 事業形態の見直しについて
・2024年度は事業所の移転について具体的に検討をするも、移転に結び付く結果とはなりませんでした。引継ぎより良い環境での運営が行えるよう移転についての検討を行っていきます。
・配置基準については、余裕があるとはいえませんが基準にたいして満たす配置をすることができました。
・車輌に関しては、1台かなり老朽化が進んでいる車輌があり、カーリースでの買い替えを検討し取り組みました。

【相談支援事業関係】
相談支援センター夢うさぎ（従たる事業所の「相談支援センターつながり」含む）
1. 大切にしていきたい相談・支援について
・一宮市障害者相談支援事業では，福祉サービスの利用等につながらない地域で生活している障害者児・その家族 への訪問・対応等をしてきました。それらの事例を行政・医療・教育等さまざまな関係機関と連携し、個々の希望 に応じた地域生活を送れるよう相談支援を行いました。今年度の特徴として、家庭内に複数の生活弱者がいる家庭を多機関と一緒に支援を行う（重層的支援体制整備事業）機会が複数ありました。
・特定相談支援、障害児相談支援、一般相談支援では，既に対応している障害者・児への丁寧なニーズの聞き取りを 繰り返し行い、希望する生活の実現について一緒に考えてきました。市内で相談支援専門員 の不足が続いており、特に困難ケースには特定・障害児相談で相談対応しています。
・法人内及び関係機関との連携、学習活動等に関して、一宮市障害者自立支援協議会の活動に積極的に参加してきました。特に一宮市から発出されている支給決定基準、放課後等デイサービスの利用日数基準、事業所の総量規制 については、その動向に注視し，発言してきました。 法人事業計画にも関連している地域生活支援拠点事業の相談機能として実績を残し市内の関係団体との協力体制を築きました。
2. その他事業所運営全般について
・浄化槽に関して，下水道切り替え工事については検討しましたが現状維持にとどまっています。
・インターネット回線の整備を実施し、業務に支障のない環境整備を行いました。
・相談支援センターが把握する地域課題を適宜理事会に伝え、法人事業計画の具体化のあり方や今後の計画内容にも

反映できるように努めてきました。
・たけのこ新拠点の相談支援事業について開所に向けた協力をおこないました。

【法人本部事務局関係】
1. 情報共有ツールによる業務の効率化について
法人内の情報共有を迅速かつ効率化していくために、法人 IT 委員会と共にコミュニケーションツールを導入しました。チャット機能による組織・グループごとの即時連絡、テキスト・画像・動画・ファイル等を用いた分かりやすい情報共有により、情報伝達の迅速化と質の向上を実現しました。
2. 財産管理について
・各事業所管理者と連携し、予算執行状況の詳細な確認や事業計画の進捗と課題を明確化しながら予算の作成に努めました。また、法人の財政状況に関する情報共有を通じて、財源の確保や経費節減に向けて共通認識を図ることができました。
・今年度も、現金・預り金の管理規程に基づき各事業所において内部監査を実施しました。小口現金管理の業務軽減策として、法人 IT 委員会と共に経費精算システムの導入の検討を行いました。また小規模なデモを行うことにより、導入にあたっての課題も確認したため、引き続き詳細な調査と研究を進めていきます。
3. 法人パンフレットについて
既存のパンフレットの更新、再作成については、具体化には至りませんでした。法人の情報を紹介するパンフレットの形態や、掲載方法等、引き続き検討していきたいと思います。
4. ホームページの有効活用について
法人のホームページにおいて、法人の行事や各事業所の取り組みの様子等ブログでの情報の発信に努めました。法人規模の拡大に伴い、より多くの人に法人の事業内容や、福祉の仕事の魅力を伝えていくことが、地域とのつながりの拡大や、人材確保につながると考えます。更なる情報発信を丁寧に進めたいと思います。

3. 関係団体との連携について
<u>①外部関係団体について</u>
◆実践や運動や経営に携わる職員集団のレベルアップを目指し、又、障害福祉諸制度の拡充をめざす活動の協力協同も含めて、関係団体の諸活動に積極的に参加し連携を進めていきます。とりわけ、「きょうされん」、「一宮市障害者自立支援協議会」には人員の派遣や会議、研修等への参加も含めて、積極的に関わってきました。
◆法人又は事業所として加入している団体（社会福祉協議会、一般社団法人社会福祉経営全国会議、セルプ協、愛知県相談支援専門員協会、医療的ケアネット、尾張後見ネット等）について、研修案内等について適宜吟味して参加を進め、人員の派遣等も適宜進めてきました。（尾張後見ネットは、2024年度末をもって閉会となりました。）
<u>②内部関係団体について</u>
◆障害者児を守る「ねっこの会」、「きそがわ福祉会を育てる会」について
きそがわ福祉会内に事務局がある団体として、関係者全体で、きそがわ福祉会の歴史と共に当該団体の歴史を学びつつ、一人一人の実践や運動や経営面全般でのレベルアップのためにも関与してきました。
◆ホーム運営委員会について
▪合併後のたけのこ拠点の関係者も交えた委員会を開催し、ホームの運営全般の交流や学習の場として3ヶ月に1度の開催を進めてきました。
▪長年、定着して実施してきたホーム運営委員会は、2025年度から義務的設置となった「地域連携推進会議」の母体となり、発展的に成長していく展開となっています。
◆誰もが安心出来る生活の場づくり検討委員会（略称:生活検討委員会）について

▪当委員会については、歴史的経過で会議の開催は無くなってきました。この委員会が果たした役割は法人内の他の委員会での協議内容に分散していき、2025年度中には、発展的解消をしていく方向となっています。

◆新拠点づくり検討委員会について

▪法人の新規事業等の動きとも呼応する中で、2024年度は、小委員会として、たけのこ新拠点づくり検討委員会を実施してきました。

◆江南拠点の「たけのこ会」について

▪法人合併に伴い、「たけのこ会賛助会」は、「きそがわ福祉会を育てる会」と一本化されることになりました。また、「たけのこ会会員」の方々は、「たけのこ作業所保護者会」として活動を続けていく方向となっています。

◆いっぽの会について

▪「いっぽの会」関係者の方々とは、例年実施している、障害支援区分、認定調査、意思意見書のことなどについての学習会を行いました。

▪会員さんの今後の動向をお聞きして、会の存続や法人としての関わり方などについて、協議を進めていく予定です。

◆たんぽぽの会について

▪毎月、法人の多目的室で例会をひらかれています。

▪現状をお聞きして、「きそがわ福祉会」、「きそがわ福祉会を育てる会」、「ねっこの会」との接点を確認する機会を持つことができませんでしたので、改めて、そうした場の設定をして連携を図っていきたいと考えます。

◆社会福祉連携推進法人について

▪この制度について着目を継続してはいたものの、改めての学習の機会の設定は出来ませんでした。

4. 催しについて

<u>①ほのぼのまつり、たけのこまつりについて</u>

◆ほのぼのまつりについて

▪例年、6月の第一日曜日に開催してきた「ほのぼのまつり」は、新型コロナ感染防止対策の一環で3年間開催を見合わせてきましたが、2024年度は、9月21日(土)木曽川文化会館尾西信金ホールとドリームセンター駐車場を会場として久しぶりの開催(第28回)をすることが出来ました。

▪定期的な推進委員会、事務局会議を軸に色々と検討を進めていきましたが、久しぶりの開催で、しかも開催場所やスタイルが従来とは異なる形であったために、事務局会議のメンバーとしては、きそがわ作業所管理者、ふたばドリーム作業所管理者、常務理事の3名が役割を担ってきました。

▪開催の意義としては、以下の3つを位置付けて、法人全体の重要な催しとして企画全体を推進することが出来ました。

⑴(新型コロナ5類移行後の状況に合わせて)障害のある仲間たち・家族・職員・関係者の催しを久しぶりに行い、地域の皆様と共に楽しく過ごす場とする。

⑵仲間たちと職員とで練習をしてきた「出し物」の発表を、地元の文化会館で行い、家族・協力者・地域の方々に披露させていただく場とする。

⑶能登半島地震被災者の方々への支援活動の場とする。

▪2025年度(第29回目)は、2024年度の取組を土台として、10月4日(土)に開催予定となっています。

◆たけのこまつりについて

▪2023年度に続き、2024年においても3月に事業所内で仲間・保護者・職員が共に楽しめる企画で実施されました。2024年度は、木曽川拠点の法人内事業所及び江南市内の他法人事業所の関係者を招いて、共に場を楽しむことが出来ました。

<u>②コロナ禍での工夫を凝らした取り組み、5類移行後の状況について</u>

▪コロナ禍において、各事業所や法人全体の催し、研修会等について、オンラインでzoom等の活用も含めて様々な工

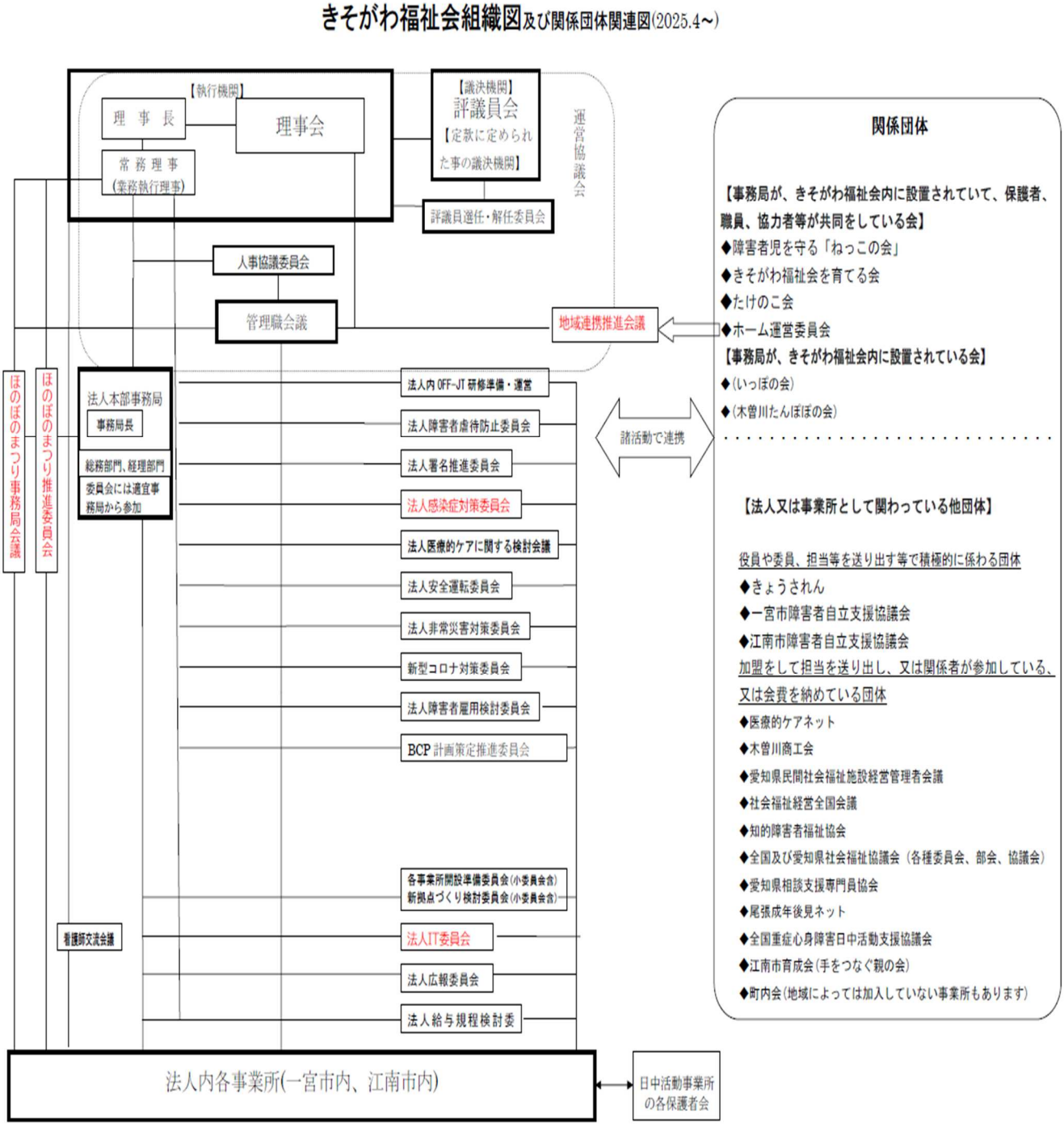
夫を凝らしてきました。そうした中で、ねっこの会と合同開催の「新年会、成人の人のお祝い会」等のように、今までには無かったような心温かい催しを開催する事も出来ています。

▪コロナ5類移行後においては、次第に対面での取組が出来るようになりましたが、これまでに培ってきた方法で、オンライン形式又はハイブリット形式による開催で、従来よりも多くの参加者となる場合が増えてきました。

▪各事業所としての一泊旅行等の宿泊の取り組みについては、各事業所での検討を進め、久しぶりの一泊旅行や、日帰りの旅行の取り組みを、感染防止等の安全対策を施したうえで実施をしてきました。

5. 法人組織図と各委員会について

①2024年度末、2025年度当初の組織図は別紙の通りとなりました。



6. 職員研修計画について

以下のように、2024年度の職員研修を進めていきます。

①研修の基本理念について

▪法人基本理念に基づく職員行動計画(案)及び2024年度法人事業計画を基本に据えて、一人一人が自分を高めていきつつ、職場の職員集団や法人全体がお互いに実践、運動、経営の各分野において高め合っていけるよう努めました。

②個人研修計画について

▪年度当初に個人別研修計画を作成し、年間を通して、自分がめざしている職員（人間）像の具体化が出来るよう努めてきました。その際、OJT、OFF-JT、SDS（※）を意識して取り組みを進めるよう努めてきました。

※の説明…『福祉の職場研修マニュアル』発行:全国社会福祉協議会より引用

OJT➡オン・ザ・ジョブ・トレーニング ： 職務を通じての研修　OFF-JT➡オフ・ザ・ジョブ・トレーニング ： 職務を離れての研修 SDS➡セルフ・ディベロップメント・システム ： 自己啓発援助制度

③法人内 OFF-JT 年間計画について

▪以下の研修一覧を土台に管理職会議等を中心に準備を進めてきました。B 研についての担当拠点については、年度当初から一部変更がありました。

▪B 研の担当拠点となった事業所が、A 研、C 研、その他のテーマも関連付けて、第 5 土曜日（6/29、8/31、11/30）の午前9時30分～12時30分に実施をする形が定着してきました。※3月の第5土曜日は各職場の諸課題を推進することを優先していくために、この研修を実施しませんでした。

▪A 研については、新型コロナの収束状況も踏まえつつ、従来実施していた平日16時5分～17時での研修も少しずつ実施をし始めることが出来ました。

研修名	概要
新規職員研修 （通称: A 研）	◆新規正規職員オリエンテーション（春～夏頃までにわたり数回開催、下記の法人全体研修も位置付ける） ◆法人内外の春に開催される関係団体総会には基本的に極力参加をする。 ◆第5土曜日の研修テーマの中に、新規正規職員と共に他の職員も共に参加して学び合うテーマも挿入する。
拠点別研修 （通称:B 研）	◆法人内各拠点の実践、運動、経営面等の特徴、共通点、違い等を知り、日々の職場の業務に活かして行く。 ◆日常の職場とは異なる職員間のつながりを広めていく機会と位置付けて、限られた時間で有効な形で学び交流を進めていく。同時に、そのための要約力を身につけていく。 ◆その他のテーマも適宜設定していき、第5土曜日に実施する。 ・2023年度は、きそがわ作業所➡第二きそがわ作業所➡たけのこ拠点 ・2024年度は、ドリームセンター➡玉の井ホーム➡相談支援センター夢うさぎの順に第5土曜日に実施された。 ・A 研、C 研、その他の研修と合同開催の可能性あり。
障害特性と障害福祉諸制度の研修 （通称:C 研）	・障害特性について、障害者権利条約が示す「医学モデル」と「社会モデル」の両面から学ぶ。 ・日常の職場とは異なる職員間のつながりを広めていく機会と位置付けて、限られた時間で有効な形で学び交流を進めていく。同時に、そのための要約力を身につけていく。 ・その他のテーマも適宜設定していき、第5土曜日に実施する。 ・下記の障害特性のこれまでの主なテーマや適宜新しいテーマも挿入して反復学習交流をしていく。 （発達障害、自閉症、強度行動障害、てんかん、脳性まひ、精神障害（疾病名ごとの場合もあり）、ダウン症、難病、高次脳機能障害、知的障害、重複障害等） ・A 研、B 研、その他の研修と合同開催の可能性あり。
責任者研修（通称:D 研） 管理職研修（通称:E 研）	・管理職会議で内容を検討して適宜実施。上記の A 研、B 研、C 研との合同開催も含めて、第5土曜日に実施、又は関係団体が実施する OFF-JT 研修も適宜位置付けていく。
全職員研修（通称:F 研）	・ここ数年間同様、全職員の対面型研修は見合わせて、上記の A～E 研に広く参加者を呼びかけていく。 ・障害者虐待防止（身体拘束の問題等）に関する研修について、全体又は各職場において年1回以上開催し、法人基本理念をより深めていく方向で学んでいきます。