

## ●はじめに

令和3年の秋あたりから一時は下降気味に見えたコロナの状況の中で、年明け以降は対策を講じながらほぼ通常通りに活動が再開できるものと夢見ていたが、1月以降のオミクロン株の拡大は想像以上で、ついに事業所開所自体にも影響が出るほどの影響を受けた。こうした状況にあって、職員は大変奮闘してくれた。

5月上旬の状況を見る限りでは、徐々に対策を講じながら社会生活が再開されている。プロ野球の観戦もほぼ満員で行われているのをテレビで見ると、そうした社会状況になってきていることが実感できる。今年度はなんとかこれまでできなかった利用者の旅行や職員研修などをすすめ、法人全体に活気を取り戻したいと思う。

## ●令和3年度の法人事業

### 1) 法人全体の事業

#### ① グループホーム移行とともに入所施設の再編計画の策定

- ・地域移行は入所施設の社会的課題であり、今まで同様進めなければならないが、今後の地域移行対象者は今までよりも障害が重度になることが予想され、入念な計画作成が必要である。
- ・またそれに合わせて入所施設のあり方も検討し、中長期（5～10年）の事業計画策定が必要である。
- ・ただし、わらしべ園、第二わらしべ園ともに生活介護を中心とした事業の利用者確保と収支の改善を前提としたうえで、次の段階として検討を進める。

→コロナの対応に追われ実際の検討は進まなかったが、グループホーム担当者が動画で研修報告を行った。私自身が動画でグループホーム建設に関する費用的な話をしたり、少しずつ職員の意識を高めることはできたと思う。

→令和4年度は計画にそって、より職員の連携づくりを組織的に進めていきたいと思う。

#### ② 就労支援事業の再編

- ・収支状況の良くない就労系事業所の見直しは、利用や確保と適正な職員配置にしばり検討を重ねてきたが、コロナ禍にあって積極的な利用あっせんができなかった。引き続き調査、検討を上半期おこない、下半期で具体的な事業再編方針を出すことにする。

→毎月事業所ごとの事業収支と利用者数を確認することで、管理者および現場職員に意識を高め、一部の事業所には埋もれている利用者の開拓計画を立ててもらい、少しずつ実施している。事業再編については、こうした動きを見ながらもう少し時間をかけて考えていきたい。

### ③ 環境整備、改修

部 署	箇 所	金 額	進捗状況
わらしべ園	・井水加圧ポンプ取替（阪南工業）	660,000	済
	・事務所入り口改修工事（谷垣工務店）	783,200	済
	・男子トイレ改修工事（希望通管）	3,588,420	済
	・事務所横トイレ改修工事（希望通管）	2,547,030	済
	・男子トイレ天井走行リフト（アビリティーズ）	690,140	済
	・通用門架橋、門扉工事（谷垣工務店）	750,420	済
	・屋上喫煙ブース設置工事（谷垣工務店）	672,100	済
	・ウッドデッキ、テラス工事（谷垣工務店）	1,360,000	済
第二わらしべ園	・エアコン取り換え 30 台（サーモビルダー）	7,864,010	済
グループホーム	・自動消火設備（オカモト防災）	7,500,000	済
セルプわらしべ	・スロープ柵補修工事（阪口工務店）	671,000	済

### ④ MURAI 基金

→MURAI 基金の活動実績は、コロナによりありませんでした。

### ⑤ 職員採用

- ・令和 3 年度は新卒採用活動を控え、中途採用について条件面、募集方法などを検討する。
- ・今後少子化などから学生の新卒採用が難しくなってくるのが予想され、多角的な採用活動が必須であると考えます。

→予定どおり令和 4 年 4 月採用の新職は採りませんでした。

→一方で契約職員の月給設定の見直しや中途採用を対象にした広告、面接会などを積極的に行いました。

また定期の管理者会議で募集状況を確認し共通認識を高め、協力体制を強化しました。

→全体として採用状況の厳しさは続いています。

### ⑥ 職員の育成および研修計画

- ・従来通り積極的に外部研修に参加させる。オンライン研修の参加などもすすめる。
- ・法人研修は年 2 回、ブロック別主催研修も昨年同様行う。また、自主研修会を法人の文化となるよう推進する。
- ・計画的な職員異動を行い、また日中系事業所職員の生活系事業所への支援、お互いの交換研修を計画的に行う。

- ・わたし（辻）自身が受けた研修などについて、随時法人内で研修会を設け、情報・方針の共有化を図る。また「理事長だより」を年数回発行し、法人の取り組み、理事長の行動が具体的にわかるよう取り組む。

→直接参加の研修はあまり参加させることはできませんでしたが、オンラインの研修には参加があり、また今年度はその報告を動画に収録し、他の職員も見れるようにするなどの工夫を行いました。

→ブロック別研修は、谷町ブロックで著名な講師をお迎えし、ケース検討の視点を深めることが出来ました。

→職員の異動は計画的に行いました。またコロナ禍にあつて他部署から助けに行ける職員の必要性を痛感し、職員の理解も深まったものと思っています。

→「理事長だより」の発行を発行し、具体的な動きを理解してもらえるように努めました。

## 2) 法人としてのその他の取り組み

### ① 社会への情報発信

- ・これまで同様、ホームページ、フェイスブックを通じて、法人内の活動が分かるよう発信していく。
- ・また各事業所に何らかの方法で情報発信をするよう担当者を決め、事業計画に盛り込むようにする。
- ・職員のケース発表、活動発表ができる研修会やパネル展示ができる機会を探し、積極的に参加するよう促す。
- ・福祉関係の雑誌、一般紙などで機会があれば、積極的に投稿を促す。

→社会福祉法人にとって情報発信は使命であることを繰り返し職員に伝えました。事業所によってばらつきはありますが、従来の紙ベースの通信だけでなく、フェイスブックやインスタグラム、ブログなどを通じて多角的に発信できています。

→今後もコロナの状況を見ながら、計画にあるような内容で情報発信の機会を作っていきたいと思います。

### ② 社会貢献、地域貢献

- ・事業所横断的なチームを組織し、NPO や地域団体がおこなっている社会活動などにも職員が参加することで、社会問題を自ら体験するような活動を行う。
- ・以上の活動を続け、法人として取り組むべき内容について検討を重ねていく。

→具体的な活動はできませんでしたが、引き続き検討していきたいと思います。

→ZOOM を通じてケニアで障害者支援をしている女性医師に講演をしてもらったことは、職員に広い視野で社会を見つめる機会になったと思います。

### ③ 支援に関する調査・研究

- ・ 支援に関する調査・研究をひとりの職員、またはチームを組んで取り組み、レポートにまとめ報告してもらう。
- ・ 2月の法人研修会などで発表してもらうのははじめ、対外的な報告の場に積極的に参加する。
- ・ 今のところ今年度の取り組みは以下のとおり。今後、法人から課題を与えて実施するほか、職員からの自主的な提案をうながす方法でも行う。
  - ◇ 「法人内の後見人利用の実態と課題」(山下)
  - ◇ 「睡眠に関するデータを取り、安心した生活の提供を「よく寝られているか」という視点で考える」

→今年度は、成年後見、監視カメラの設置、職員の仕事の進め方、グループホームについて、職員に課題を与え、法人研修で発表してもらった。今後も一致のキャリアのある職員に福祉を広く、深い視点でまとめ報告することを課したい。