

令和6年5月25日

わらしべ会

理事長 辻 和也

●はじめに

最低賃金の継続的な上昇、職員採用難における採用活動のコストなどが原因となり、今年度は収支状況がかなり悪い結果となった。令和6年度の報酬改定に期待したが結果的には現状よりも悪くなり、今後は同じような運営をしてはいけないことが明確になった。早い時期に法人全体の事業運営の方向性を示さなければならない状況であると認識している。

以下について、事業計画に沿って、点線の囲みでひとつひとつ報告していく。

●個々の課題について

重点的な課題について抜き出し、個々に記述する。

◇資産運用について（土地、建物購入優先順位）

- ・予定していた「裏の土地」の購入について、持ち主と令和4年度に協議したが、当初の売却の方針を変えたようで、購入の契約は一旦中止となった。今後も協議を重ね、時期が来たら購入の方向で進めていきたい。
- ・旧村井医院は、現在日中活動スペースや喫茶兼休憩室などわらしべ園、第二わらしべ園、本部の活動の補助的スペースとして活用してとして活用している。当面はその用途に合わせて修繕、改築をしながら活用していく。

（報告）

- ・「裏の土地」の購入は一体の土地開発の問題もあり購入に至らず、令和6年度の事業計画のとおり今後は積極的に購入の方向では考えない。
- ・旧村井医院の活用は、計画のとおり。今年度は大きな改修は行っていない。

◇わらしべ園の建物の活用について

- ・引き続き全面的な建替ではなく、今の建物を用途に合わせて改築する方針で行う。

◇第二わらしべ園について

- ・概ね考え方はこれまでと同じで、施設建物自体は当面大掛かりな改築は必要ないと考えている。

◇その他の事業所について

- ・その他の事業所については、これまでどおり賃貸を基本にして考える。今後のグループホームを予定することがあっても、あすなろホームのような建て貸しの契約を前提にする。ふじさかてらすのような土地購入、新築は、重度の利用者を想定した特別な仕様の計画が具体化した場合に限る。

- ・職員不足が生じた際の対応を想定し、ホームヘルプの事業所を身障事務所に移転し日常的な協力を進める。

(報告)

- ・ホームヘルプのデスクを身障事務所内に移し、業務の協力体制をとった。

◇職員員の異動について（正職員を前提に記述する）

- ・職員員の育成、成長が利用者支援、事業所運営の骨格である。
- ・職員員の育成については、積極的な異動を行い、さまざまな現場から具体的な学びを積み重ねてほしい。経験年数に応じたキャリアを形成してほしいと考えている。
- ・また退職、休職に伴う場合や、新型コロナウイルスで顕著になったように感染症などによる職員員の欠員が生じた場合などに対応するために、他部署から助けに行ける体制を整えることは急務である。特に生活施設（入所、グルホ）に対応できるよう、今後入所施設に所属経験のない日中系事業所職員員の異動は計画的に順次すすめる。
- ・加えて異動だけでなく、事業所間の相互実習も実施する。

(報告)

- ・職員員の異動については上記の計画にそって実施できた。多くの職員員が複数の事業所を経験するようになってきている。
- ・引き続き日中系事業所職員員の入所施設への異動も行っていく。

◇介護福祉士受験のための実務者研修補助について

- ・補助は残すが入職後3年以内に限定する。それ以上の経験年数の職員員に対する補助は2023年度で終了する。取得する意思のない職員員のためにいつまでも補助を継続しない。
- ・ホームヘルプなどは介護福祉士がなければ実際の援助が出来ない。介護福祉士をとらないということは、法人内の一部の重要な部署であるにもかかわらず「(職員員不足が生じたときなどでも)手助けする意思がない」とみなしてよいと思う。他の資格に優先して介護福祉士取得を方針とするのはそのためである。
- ・今後も「まず介護福祉士を取得する」ことを方針とし、基本給の設定、資格手当のつけ方、役割分担・主要ポスト人事にまでおよんで見直しを行う。

(報告)

- ・今年度も介護福祉士の資格取得が進んだ。現場経験3年以上で受験資格のある職員員の介護福祉士取得はおおむね進んだ。
- ・また社会福祉士の合格者も数名あった。

◇子育て中の職員の働き方について

- ・子育て中であっても働きやすい、働き続けられる職場づくりの条件として、該当する女性職員の日勤帯の勤務を原則とすることは法人の方針として明確にしておきたい。
- ・ただし、子どもが中学校に入ればその条件は解除し、他の正職員同様、早出遅出などはあるものとする。後輩のために一定期間が過ぎたら、その条件はゆずってほしい。
- ・念のため申し添えるが、期間中であっても正職員としての一定のレベルを求めることに変わりはなく、また時間帯の確保は前提としても異動は方針にそって進めていく。
- ・なお、男性職員の育休取得も令和4年度で数件あった。男性職員の働き方についても議論していきたい。

(報告)

- ・計画通りの対応ができていると考えている。ただし今後は「子どもが中学校に入れば」の項目を、「子どもが小学校高学年になり、家庭的な条件が許せば」部分的にでも早出遅出に入ってもらよう要請していくことが必要であると考えている。
- ・職員採用難の現状を共有しながら、職員全体で取り組んでいきたい。

◇若い世代の登用

- ・令和3年度から委員会活動や研修講師において中堅職員に機会を与え、想像以上の実績を残すことが出来た。令和5年度はさらに若い世代に活躍の場を与え、経験を積んでもらうよう計画する。

(報告)

- ・若手職員、中堅職員の場面場面での活用により、一部の職員にはこれまでにない経験、学習の機会が与えられた。こうした機会を通じて、各事業所のリーダー的存在、法人運営の各となる存在となる職員の見通しが具体的に持てるようになってきている。

◇職員への情報伝達

- ・職員への情報伝達は組織づくりの要である。令和4年度はリーダークラスに管理者会議に出席するようになった。今年度はZOOMだけでなく、対面式の会議を行い意見交換を進めていきたい。

(報告)

- ・対面式の会議もほぼ日常に戻ってきた。月2回の管理者会議は、ズームと対面を交互にしていたが、令和6年度からはすべて対面で行っている。

◇適正な職員配置について

・事業の収支を考えた場合、適正な人件費で運営しなければならないことは言うまでもない。昨年から管理者会議などでは話題にしてきたが、各事業所の管理者はそれを意識しながら進めてくれた。今後も収支状況を常に確認し、意識を共有しておきたい。

事業所名	適正数
本部 理事長	1
本部 事務	1
わらしべ園 生活支援	20
わらしべ園 看護師	1
第二わらしべ園 生活支援	20
第二わらしべ園 看護師	1
身障・第二 栄養士	1
Haru かぐまち	2
居宅介護・移動支援	2
そら・相談	2
ハッピーガーデン	3
セルフわらしべ	4
アトラクト	2
村野わらしべ	2
イーウィット	2
グループホーム	3
	67

(報告)

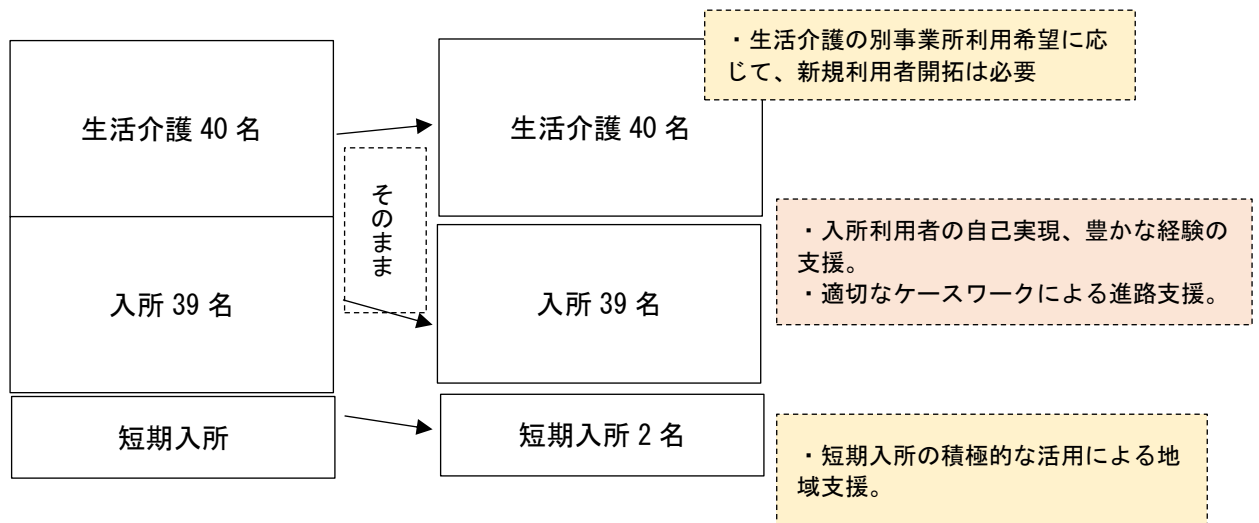
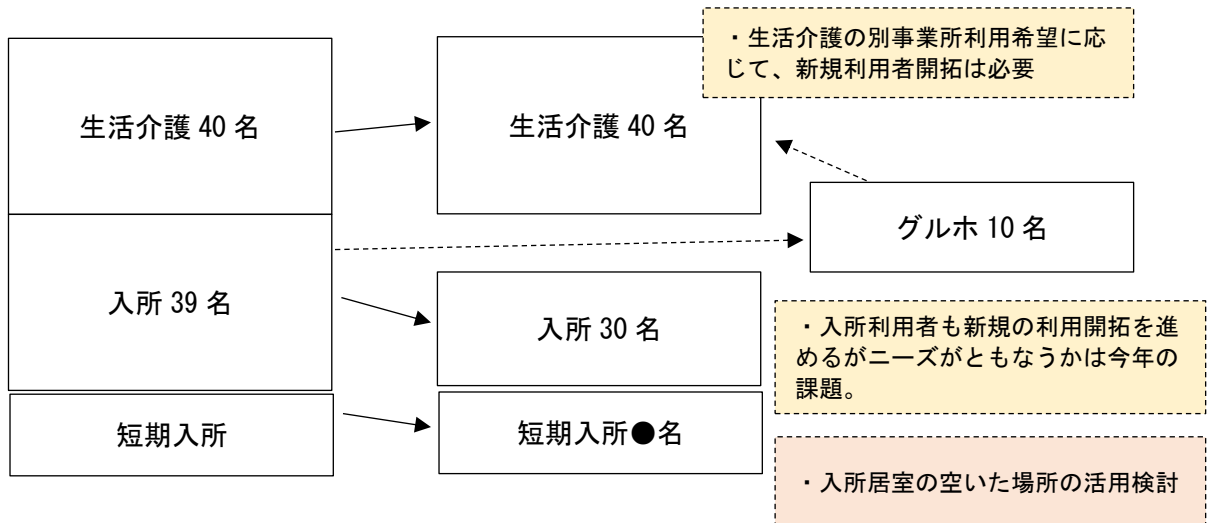
- ・事業運営の正職員の適正数という考え方自体が浸透し、各管理者はそれを意識して取り組んでいる。
- ・正職員の急な離職は減ったものの、産休、育休の職員の対応を今後どうするかが課題となってきた。

●今年度の法人事業計画

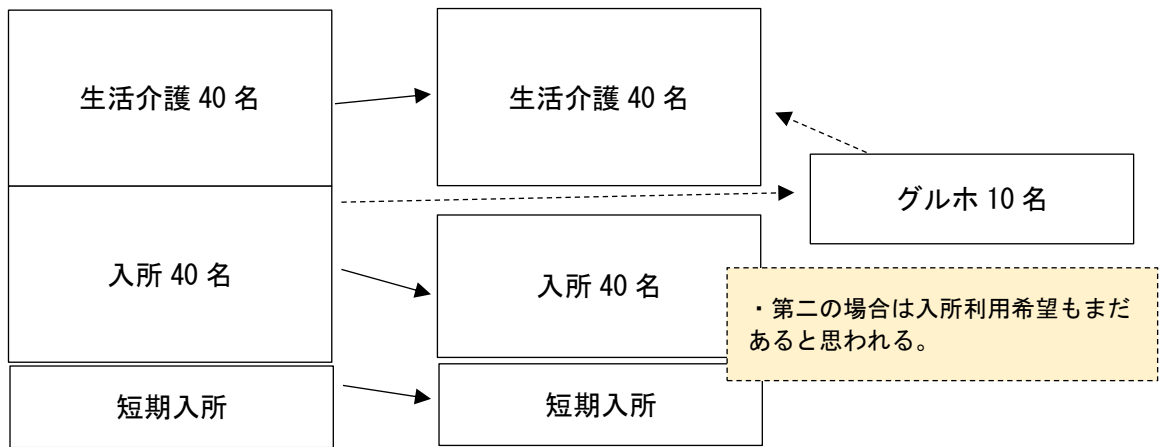
1) 法人全体の事業計画

① わらしべ園、第二わらしべ園のこれからの事業展開

- ・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。
 - ・生活介護、入所、短期入所ともにアウトリーチを目的とし作成した「新規利用者開拓計画」をもとに実行していく。
 - ・わらしべ園、第二わらしべ園それぞれの今後の事業展開を私のイメージとして示すが、現場職員の意識を高めながら、それに合わせて組織化してすすめていく。
- ・わらしべ園については、図に示す通り、①グループホームを計画し、②空いた居室を短期入所や生活介護など必要な事業に活用することを考えていたが、恒常的な職員不足などにより安定的な支援体制、計画実施体制が組めるか考えながら検討していきたい。検討材料として下段に別案を示す。



- ・第二わらしべ園については、以下のとおり。第二わらしべ園の場合は、グループホームに出た後も一定の新規利用のニーズはあるものと考え、施設本体の規模はあまり変えない。
- ・わらしべ園と同じく実行は支援体制の状況を見ながら行う。



(報告)

- ・職員不足が慢性的になり、職員採用も困難な中で、「あらたな利用者の獲得」に対する活動、「地域移行」に関する取り組みはあまり進まず、令和6年度の事業計画でも示したとおり、出来る範囲の「身の丈に合った」運営にシフトしていく。

② 就労支援事業の再考

- ・就労支援事業所は、「新規利用者開拓計画」を実行し、地域ニーズの掘り起こしに努める。上半期で一定の判断をし、下半期で各事業所の継続、再編およびその判断基準もしくはその計画を示す。

(報告)

- ・計画していたイーウィットとアトラクトの統合、村野わらしべの移転が計画的にすすんだ。また担当した管理者のこうした経験も貴重なものであったと考えている。

③ 事業所改修、物品購入に関すること（現時点で挙がっている整備予定箇所を記載する）

部 署	箇 所
わらしべ園	・木工室の改修（短期入所利用者の居室として利用）（800万円（予定）） ・生活介護利用者専用の出入り口とウッドデッキ（900万円（予定））
第二わらしべ園	・館内の2階壁紙の貼り替え（500万円（予定））
アトラクト	・トイレ、喫茶の水回り修繕（70万円（予定）） ・耕運機、草刈り機の購入（80万円（予定））
グループホーム	・敷地内法面の除草作業と防草シート設置（100万円（予定）） →済

（報告）

- ・全体的に未実施のものが多いが、その都度必要性、緊急性を検討し、今後計画していく。

④ MURAI 基金の事業計画

- ・MURAI 基金については、職員の海外研修、目的を持った利用者の旅行・遠征費用などにあてる。

（報告）

- ・事業計画報告時のとおり。

⑤ 職員採用

- ・令和5年度は新卒採用活動も積極的にやる気ある職員の確保に努める。また、中途採用についても引き続き条件面、募集方法などを検討しながら募集する。

（報告）

- ・令和6年4月新卒採用は0となった。内定を出したのは3名であった。現状では、内定者が内定を複数もっていて、こちらが「選ばれる」状況が続いている。
- ・年度途中の正職員中途採用は4名。

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、動画の整備をすすめ勉強しやすい環境を整える。
- ・事業所横断的な委員会活動、企画などを積極的に行い、参加した職員のお互いの情報交換の機会となるよう計画する。
- ・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。

●異動に関するポイントは次のとおり。

- ①入所施設の経験のない正職員は計画的に入所施設に随時異動を実施。
- ②入職後3～5年の職員は、キャリアを積むため積極的に異動を実施。

- ・わたし(辻)自身が受けた研修などについて、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。

(報告)

- ・職員不足により思うように外部研修に参加させてあげることができないが、年度当初に決めていた「ホノルルマラソン参加」「クロアチア柔道視察」「ケニアの障害児施設実習」などは、法人全体で協力し合い実施できた。残って現場を支える職員の意識も醸成されてきているように感じる。

2) 法人としてのその他の取り組み

① 積極的な実習受け入れ

- ・福祉関係、看護関係、教員関係の学校の受け入れをそれぞれの事業所で積極的に行う。実習生がどのような進路を選ぼうとも、その職務の中で、障害福祉施設で学んだことが生かせるよう努力する。

(報告)

- ・コロナによる制限がかなり緩和されたので、令和5年度はほぼコロナ前と同じような受け入れが出来るようになった。今後も社会貢献として、また既存施設の使命として出来るだけ実施していきたい。

② 社会への情報発信

- ・これまで同様、ホームページ、SNS、ラインを通じて、法人内の活動が分かるよう発信していく。
- ・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外部の機会を探し、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。

(報告)

- ・外部への発信はあまりできなかったが、ホームページやSNSを通じた発信は継続的に行えている。事業所によっては独自の発信も行っており、これからも継続していきたい。

③ 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。

④ 支援に関する調査・研究

- ・昨年実施したような海外の施設実習や視察なども計画し実施する。
- ・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をはじめ、対外的な報告の場に積極的に参加する。

(報告)

- ・「社会貢献、地域貢献」「支援に関する調査・研究」はあまり実施できなかった。職員体制の現状、負担を考慮し、今後は出来る範囲で随時計画する。