

■振り返り<総括>

新型コロナウイルス感染症が 5 類相当になり社会活動が平常を取り戻す中、福祉業界では慢性的な求人難による人材確保、物価高騰への対応など厳しい事業運営が続いている。

人材の確保については、“マイナビ”（人材紹介・求職情報サイト）を活用したものの新卒の採用には至っていない。定年退職者、年度途中での離職者もあり、潜在・顕在化している課題への対応、将来を見据えての職場づくりに向けての取組みを最重要課題として継続している。

障害福祉関係の不祥事（グループホームの食費過大徴収、虐待事案、他）が新聞の紙面を賑わし世間の注目を浴び、利用者（家族）、そして職員にも大きな不安を与えている。障害福祉サービス事業の運営主体としての“あるべき姿”が問われる中、社会福祉法人の責務を明確に示しその責任を果たすために、あらためて社会福祉法人としての地域社会における役割、位置づけを考えさせられる 1 年であった。

豊橋市の障害福祉サービスの総量規制のもと、（現在、法人の運営している）生活介護、就労継続支援 B 型事業においては新たな事業展開が制限されている。運営主体の種別に関係なく利用者選ばなければ事業を継続することができない。事業運営に直結する報酬単価が見直され、事業内容、サービスの質が評価されるしくみがより鮮明になり、職場環境要件のクリアが必須となり、サービスの質＝人材と位置づけ、事業の安定化、発展のためにも人材育成、職場づくり（改善）をすすめる（利用者、また職員からも）選ばれる組織になることが求められている。管理者、LM（ロアマネージャー）に向けての研修内容としてマネジメント（経営管理・組織運営）について理解を深めることを次年度にも引き継ぎ更なるスキルアップを目指したい。また、事業所、職員一人ひとりの行動変容、スモールステップの積み重ねを評価しながら、変化を促していく。様々な変化をチャンスと捉え、安定した事業運営、計画的な事業展開のための対応、準備を怠らず将来を見据えた人材育成、職場づくりに注力する。

各規程類の見直しをすすめる中、給与規程の改訂に取り組んだ。他の規程、規則に対しても法改正等への準拠、職場環境改善への取組みとして、専門家の協力を得ながら理解を深めると共に、必用に応じて見直しをすすめる。

計画的な委員会活動を通して、事業運営に関する様々な取組みがすすみ効果を上げている。

研修委員会は法人全体研修の企画、運営を中心に担い、安定した成果を残すことができた。

防災・リスクマネジメント委員会の取組みの中では、BCP の策定の義務化に向けて内容の見直しをすすめる、大規模災害時に加え感染症対策についても対応できるよう改訂し、防災では AED の導入、緊急時を想定しての家族による引取り訓練を実施している。

公益的取組みとして、地域貢献委員会主導のもと準備をすすめる『石巻山の清掃活動』をボランティアの協力も得て継続に向けての足掛かりをつくることができた。また、広報活動では機関（どりいむメッセージ）の定期発行と共に、ホームページの改訂をおこない情報開示・情報発信に力を入れている。

■重点課題への取組み

1. 基本理念、事業運営方針等を全職員で理解・共有する

階層別の勉強会などを通して議論を深めた。SWOT分析を用いて内部・外部要因との関連も含め「強み」、「弱み」を再確認できた。理念・基本方針のシンプルな言葉からは、各人の解釈に違い（総論賛成、各論いろいろ）があることもあり、「思い」を「(分かり易く)言語化・視える化」し「事業としてカタチにする」ことの大切さ、共通理解・認識のための話し合いなどは続ける必要があると認識を新たにしている。

2. 職員・事業所間のチームワークの向上、協力体制の強化

委員会活動、合同支援会議、全体研修、親睦会などを通して職員同士、事業所間の関わり、理解を深めることにしている。

情報・情報共有の部分でデジタルツールの活用も拡げているが、ツールを活かすことのできる人材育成との両輪としてすすめる必要がある。

職場改善、組織づくりの第一歩として、コミュニケーションが取り易く、活気ある組織作りを目標の中心に据えて継続課題として取り組みをすすめる。

3. 人材育成・職場づくり

研修参加からのフィードバック（課題提起）から、職場環境改善について深掘り（理想と現状の差は極めて大きい、解決すべき課題として共通認識として理解を深める）することができた。年功序列（経験年数の偏重）の弊害、能力と処遇のマッチング、業務負担のバランスなど諸課題を整理しつつ対応を協議してきたが、抜本的な解決には至っていない。

不適切支援、セクシャルハラスメントに関する事案があり、社労士にも相談し就業規則に基づき対応している。個々人の問題として片付けるのではなく、ガバナンスの問題として組織全体で権利擁護、ハラスメントについて学びを深め、組織風土に定着させるための取り組みを継続する。

4. 新たな事業展開ができるための準備

生産活動を中心としない日中活動の在り方について検討、取組みをすすめ、童里夢（生活介護）拠点内に“たんぼぼルーム”をつくり推進委員会のもと試行運営を始めている。

活動種目の“あるべき姿”は模索中であるが、拠点整備として、現在屋外の活動拠点としている不動産を取得し、新たな事業拠点をして活用することを決め、現在（R6.5）具体化に向け準備をすすめている。

5. 各事業の評価、課題を整理して改善に取り組む

慢性的な人手不足が続いているが、関係職員の理解、事業所間の協力のもと、グループホームでは利用者（家族）の思いに寄り添う支援体制を維持することができた。

生活の基盤である地域生活支援体制の構築（安心して暮らし続ける：働く・暮らす・余暇を楽しむ）は今後の事業展開を考える上で、事業の中心に位置づけられることは間違いない。