

令和3年度社会福祉法人こぶしの会事業報告

I 令和3年度全般体計画の目標

令和3年度全般体計画は、「(社福)こぶしの会の歴史(物語)を受継ぎ、わたしたちの英知と実践を継続・発展できる継続可能な組織(ネットワーク・共同体)をつくる。」と提示した。

II 法人事業計画の概要

重点目標として

- (1) サービス事業単位の自立(専門性の充実)と連携(地域単位の地域福祉ネットワークの構築)
- (2) 関係者、事業・地域の自立を支援する教育・研修基盤づくり
- (3) 情報共有システムの構築

III 法人計画の進捗と課題

計画の進捗状況、課題は以下の通りである。

1 地域に根差した地域力をつける事業と支援ネットワークづくり

事業と結ぶ地域生活支援システムを構築するため事業の専門性の充実と地域の自立・連携計画を両輪としてとってとりくんだ。

(1) 地域に根差した地域力をつける支援ネットワークづくり

地域連携については、法人内4つの地域連携システム(経営・運営)の構築(地域リーダー会議)を目標に取り組んできた。

共通課題として

- ・ 地域内法人事業の地域コアネットワークの構築
 - ・ 地域内の継続、統合的支援体制の構築
 - ・ 地域内の危機管理体制を強化
 - ・ 地域生活支援の地域計画の共有化
- を提示した。

① 地域連携を踏まえた各事業の目的の再認識

管理者会議を中心に(zoomで定期開催)、年次方針に基づき分野別➡地域リーダー会議➡事業別職員会議で職務の標準的評価やプログラムの検討を進めた。多くは労務管理課題にふれた話し合いが中心であった。新たなよりよいこぶしの会づくりの核となり、理念に基づくこぶしマインドにあふれた職場づくりをすすめていくことが求められる。また、こぶしの会の理念を受継ぐ管理者層の地域・事業間格差、対象エリアの違いや、地域福祉的事業

展開の格差（多数の小規模事業を広範囲に展開）などがあり、組織活動の課題も多様になっている。特に地域格差が大きいGHの管理においては地域拠点を中心に各管理者が日中とあわせて地域での暮らしを見直すことを後半期に議論し、地域リーダーが事業の中心になっていくことが徐々に認識されている。

② 各事業の目的の再認識と、目的の効果を生み出すプロセス支援(工程・プログラム)づくり

各事業の専門的（目的的）実践を深めるため、分野別諸会議を要にすすめたが具体的検討はすすまず、それぞれの関心ある課題の検討や学習に取り組んだ。内容は、以下の通り。

[サービス区分毎・分野別の報告]

※別紙別報告書

i. 就労支援分野

法人内障害者雇用の提案・協議をした。法人内障害者雇用については一進一退が現状。法人内障害者雇用のフォローアップをCCと移行支援事業の職員が担当部署となつてすすめる。

各事業所の雇用現場と担当部署の連携課題を残す。現場の就労支援技術とOJTのしくみができていないことも課題となる。

ii. 福祉的就労分野の事業

- ・農業専門職員雇用、研修実施等の動きを作るが法人全体の就労・活動の場の基礎としての農業事業の開発は軌道に乗っていない。
- ・6次産業化を基本とした法人の一体的経済活動の構築をしめすも、地域別の活動を脱することはすすまなかった。
- ・農業、商品製造、店舗販売を含む営業・販売、物流、経済活動の管理事務等の各部署の専門性(多機能型からの脱出)とネットワークづくりが課題である。

iii. 活動支援分野の事業

- ・看護・リハビリテーション担当職員会議を設置、看護・リハ課題の協議の場を設置、関連するネットワークをつくり、コロナ対策やワクチン接種の計画等を全体としてとりくんだ。今後は現場での課題に見合った実践的活動をめざす。
- ・絵画研修に取り組んだ。横断的に管理者が生活介護の課題の共有にとりくんだ。

- ・OT, PT の法人横断的活動を始める。

iv. 地域生活支援関連分野の事業

現場での事例検討研修を基礎に、サビ管レベルの職務のレベルアップを考えたが、研修のみで終わってしまった。

今後はサービス管理、相談支援、生活支援員の地域生活支援の業務内容と標準化が課題である。

v. 児童・発達支援分野の事業

他地域の児童関連サービスの提供を想定したが、実施に至らなかった。

発達支援を中心に、池本理事のアドバイス体制を次年度に反映する。

② こぶしマインドを支援する法人役員と関連組織と新たな関係づくり

として、主に教育研修とそのあり方を考え取り組んできた。

重点目標は

- ・日常的役員間の情報共有の形成
- ・教育研修機関を中心とした関係者をつなぐ学びの場づくり
- ・法人内第三者評価機関の検討と実施
- ・後援会、家族会の役割見直しと法人一本化の検討
- ・プロジェクトの設置(高齢者事業)とボランティア(含有償)の募集と育成

i. 教育研修の概要

社福)こぶしの会のキャリアパス規程にのっとり、階層別、その他の研修を実施する

㊦ 階層別研修

●管理者研修

法人事業の経営・運営課題について役員のリクチャー(太田監事、檜山理事)を基に、当該事業・地域、新型コロナ後の情勢を加味し、法人の長計、地域・事業別の年次計画を見直し提案する。

- ・講師：太田監事、令和3年9月25日

内容：「障害者福祉の到達点とコロナ禍での課題」

- ・講師：檜山理事、

内容：財務研修、参加者：管理者、事務センター職員

第1回 令和3年11月29日(法人本部会議室) zoom 併用

内容：「法人会計基本編」

第2回 令和3年12月24日(法人本部会議室) zoom 併用

内容：「財務三表の関連性」

第3回令和4年2月28日（法人本部会議室）zoom 併用

● サビ管、相談支援員、生活支援員研修（中堅Ⅱ研修）

当該職員のかかわる各事業、地域の利用者・家族、関係機関等の現状を交流し、国や地域の施策を参照しながら、利用者・家族のニーズ実現の支援内容やプログラム、地域連携、記録等の在り方を学ぶ。

・講師：池本理事、令和3年9月11日

内容：「障害者の存在価値」

・現場見学：令和3年12月16日真岡地域事業所

① その他の研修

● 地域啓発研修

将来、開かれた哲学カフェを想定し、準備段階の研修を実施した。

・講師：阿見評議員、

第1回 令和4年1月15日

第2回 令和4年2月26日

第3回 令和4年3月26日

テーマ／福祉全般、社会・生活、人間理解にかかわるトピックをテーマに、考える場を提供する。通年開催

⑦ 新任職員研修

・各地域での研修

③ 職員の採用・退職、人事・労務にかかわる状況

・こぶしの会も160名以上の職員となり、職員数の増加にともない、臨時職員の割合が増加している。「関心」「共感」「共有」に基づいた現場マネジメントが臨時職員を含めたすべての職員の働きがいにつながるよう、管理者会議で、実践を深堀する習慣や学習文献など紹介して学習の機会も設けている。福祉の在り方・現状の改善をしていく組織には、新しい時代の管理者像が求められるのではないかと。また、外部の第三者委員の設置も提起されている。正規・非正規の比率の変化、年齢差や男女比、事業所に定着しがちな閉鎖空間になりやすい現状、GHや店舗経営で分散的な職場のなかで、変化しつつある多様化や人間尊重重視の文化状況の変化の中で、現場職員の力を集め活かせる今日的リーダー養成が決定的に重要であるとともに、新任職員が現場で育つ集団マネジメントが求められている。こぶしの会の求める人材像やリーダー像をわかりやすく浸透させるには、管理者会議や分野別会議で常にこぶしマインドを言葉にしつつ実践に引き付けて、その意味・内容を深めていく議論が引き続き必要である。

(2) 新規事業、変更について

① 真岡地区GH(ぼてっと)の移転報告

家主の事情により転居。定員増の運営が始まる。長期的な安定した施設整備計画が課題

② 新規事業の進捗

i. 高齢者事業の開発

開始できなかった。担当理事と選任職員の配置をし、早急に検討に入る。

ii. 上三川町の居住生活支援事業(GH)の設置

家族の要望に応え、早急なPJ設置が望まれる。担当職員が、GHの関連会議に参加、職員の実習も開始した。

2 組織規範づくりに関わるとりくみ

(1) 法人理念と新任職員研修内容を諸会議・研修で徹底する。また、無認可時代からの実践原則を整理、到達点をまとめ提示した。

(2) 法人理念、行動指針(倫理綱領)、規程・マニュアル・手引き等の共通規範・ルールづくり

各種規程の策定・見直し、各種マニュアル・教本の作成・選定

[策定規程]

・組織・権限規程(サービス区分の権限、地域組織)、情報管理規程、

[見直し規程]

・就業規則(役職、在宅勤務等)

知識と技術の共有化と研修・評価機関づくり

・マニュアル手引きの漸次見直し、改善

3 情報共有システムの構築

・IT専門職員の退職。事務センターのIT担当職員の指名と、地域担当職員を指名する。

・共有フォルダの危機管理システムの起動

・グループウェアのネットワークシステムの構築

・メールリンクによる日常的組織連絡網の構築

・ズームによる24時間契約とウェブ会議のための設備整備

[課題]

・現場で編集できるHPの管理画面の設計

・ガラ携からスマホへの転換と、スマホ対応の情報共有計画の推進

4 財務・新型コロナの状況とサービス利用の状況

(1) 財務状況

令和3年度（社福）こぶしの会予算編成方針（別紙参照）に基づいた各事業予算計画の策定をすすめた。

- ・コロナにおける収入減だけではなく突発的な修繕費や積み残されていた IT 関連費用の増加が多く計画的管理ができていなかった。今後、固定資産状況に基づき、改修費や修理費、備品の買い替え、メンテナンス費用等の状況を事業所で把握し、予算計上をする。
- ・労務関連費用も年度末の次年度採用時の紹介料等で増加した。事務と現場の動きにずれがあり後から追いつく事務処理になっている。
- ・年度収支の慢性的赤字事業について、改善の指導をする。法人全体でも赤字決算で、ほぼ、赤字2事業が要因
- ・財務管理の管理者研修を実施。（桧山理事）

(2) 新型コロナの状況とサービス利用の状況

- ・職員・利用者の感染者数
- ・家族の感染による自宅待機の状況
- ・クラスターの発生状況
- ・感染防止対策
- ・ワクチン接種の状況
- ・新型コロナの学習（職員、利用者、家族）
- ・風評被害の状況
- ・事務センターを主な対象とした在宅勤務の規程づくりと、IT環境の整備