

## 2021年度事業総括・2022年度事業方針

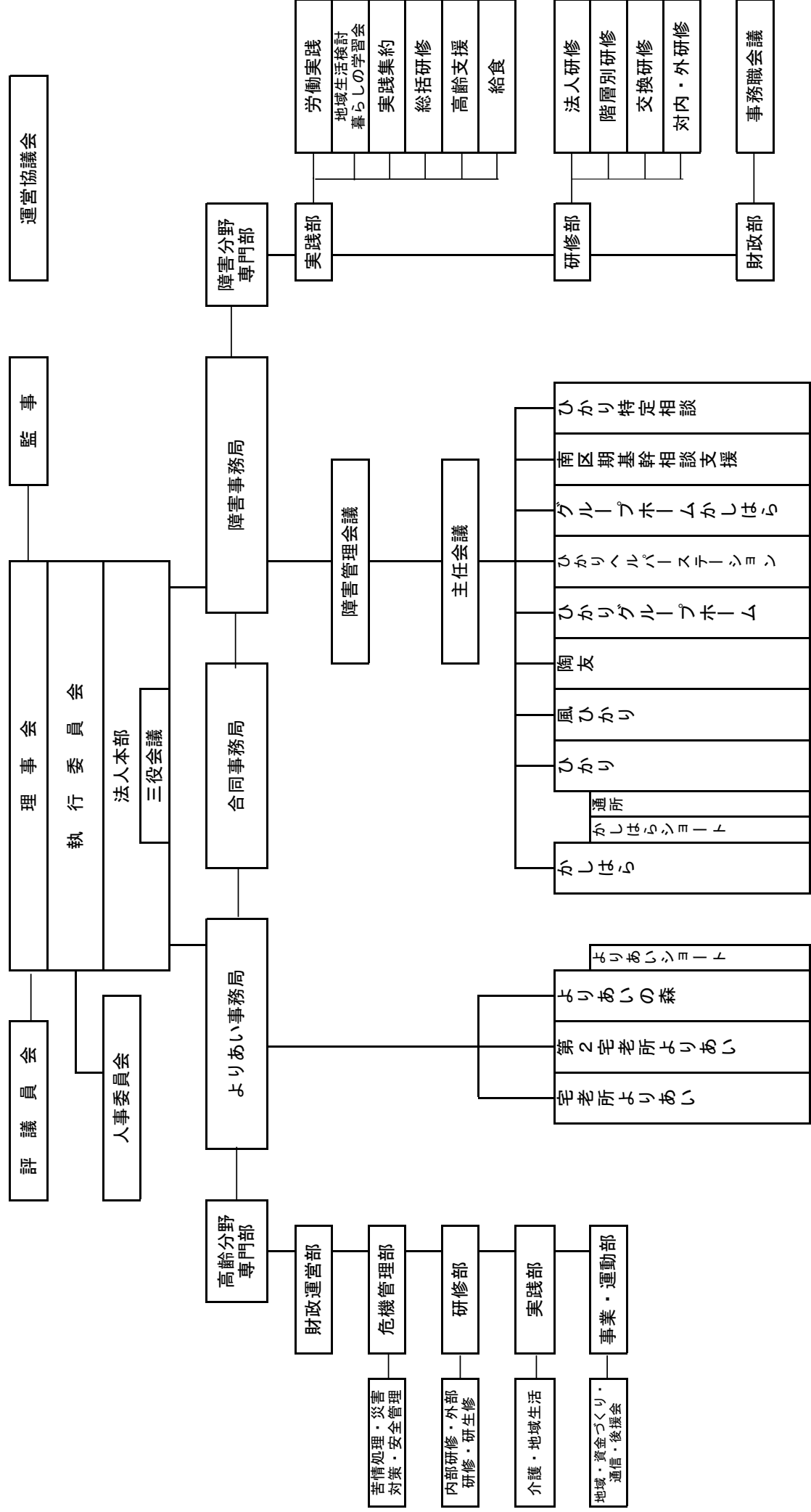
組織図	1
職員の状況	2
法人本部・2021年事業報告	3
法人本部・2022年事業計画（補強）	9
かしはらホーム	13
ひかり作業所	14
風ひかり作業所	15
工房陶友	16
ひかりグループホーム	17
ひかりヘルパーステーション	18
グループホームかしはら	19
南区第1障がい者基幹相談支援センター	20
ひかり相談支援センター	21
よりあいの森	22
宅老所よりあい	23
第2宅老所よりあい	24
障害者部門専門部	25
高齢者部門専門部	31

2022年6月

社会福祉法人福岡ひかり福祉会



福岡ひかり福祉会組織機構



職員の状況

2022.4.1現在

事業所名	職員数						常勤職員						非常勤職員						備考
	計	男	女	平均年齢	平均在職年数		計	男	女	平均年齢	平均在職年数		計	男	女	平均年齢	平均在職年数		
法人本部	2	2	0	68.5	24.5		0	0	0	0.0	0.0		2	2	0	68.5	24.5		
かしはらホーム	64	31	33	47.6	9.2		32	15	17	40.1	10.8		32	16	16	55.1	7.5		
ひかり作業所	26	11	15	51.0	7.7		10	5	5	41.7	12.1		16	6	10	56.8	4.9		
風ひかり作業所	25	10	15	50.1	6.0		8	4	4	44.3	12.1		17	6	11	52.8	3.1		
工房陶友	7	2	5	50.0	9.3		3	2	1	46.3	13.7		4	0	4	52.8	6.0		
ひかりグループホーム	20	9	11	63.5	3.9		3	2	1	49.0	15.7		17	7	10	66.0	1.8		
ひかりヘルパーステーション	4	3	1	35.0	6.5		3	3	0	38.3	8.7		1	0	1	25.0	0.0		
グループホームかしはら	5	2	3	61.6	3.8		0	0	0	0.0	0.0		5	2	3	61.6	3.8		
南区第1障がい者基幹相談支援センター	6	2	4	47.0	7.7		5	2	3	48.2	8.8		1	0	1	41.0	2.0		
ひかり相談支援センター	1	1	0	40.0	14.0		1	1	0	40.0	14.0		0	0	0	0.0	0.0		
よりあいの森	33	7	26	46.4	7.5		12	5	7	40.1	9.6		21	2	19	50.0	6.3		
宅老所よりあい	11	2	9	43.6	5.4		3	1	2	32.0	9.0		8	1	7	48.0	4.0		
第2宅老所よりあい	8	4	4	49.0	3.0		1	1	0	43.0	10.0		7	3	4	49.8	2.0		
計	212	86	126	49.8	7.4		81	41	40	41.4	11.0		131	45	86	54.9	5.1		

※兼務者除く

# 2021年度法人事業報告

## Ⅰ. 情勢

「新型コロナ」の世界的感染拡大はとどまるところを知らず、2年を経過した現在も収束の兆しは見えない。第7波も予想され、人々の暮らしに大きな影響が続くものと危惧されている。障害者福祉、高齢者福祉においても福祉事業所の休止やクラスターの発生等から仲間やお年寄りの生活や社会活動は大きな制限を受けている。

「新しい資本主義」をスローガンとした岸田内閣が昨年10月に発足した。コロナ禍によってエッセンシャルワーカーの賃金が不当に低いことが社会問題となって注目されたこともあり、岸田内閣は賃上げを表明した。福祉・介護職の賃金が上がることは喜ばしいが、他業種との格差は依然として大きく、抜本的な対策とはいえない。総じて、社会保障、社会福祉全体を見ると改善点はほとんど見えない現状にある。

障害者福祉分野を見ると、「総合支援法」見直しの検討で、社会保障審議会障害者部会では、地域における障害者支援や、雇用と福祉の連携強化、就労アセスメント創設が検討テーマとしてあげられている。

国は、通過型グループホームの創設案を打ち出した。グループホームに利用期限を設け、重度化、高齢化に焦点を当てた対応としている。グループホームの利用者が15万人に達し財政負担も2,400億円を超え、この削減が狙いと思われる。

地域で安心して暮らせる場として発展してきたグループホームに既設の地域支援事業を組み合わせることで支援機能は維持でき、新たな類型を加える必要は無い。本人や家族、関係者が安心して暮らして行ける場こそが求められている。

一方介護分野では、2004年の介護保険改正によって打ち出された「予防重視型システム」と「制度の持続可能性」を基本に「給付の抑制」「自己負担の増加」「介護報酬の引き下げ」が継続的に実施されている。

さらに効率性が重視され「生産性の向上」が謳われるようになった。国によるロボット、センサー、AI、ICTを活用した介護の促進は介護のあり方を本質から変えようとしている。特にセンサーの活用は介護する側の都合ばかりが優先されており人間の尊厳を脅かしかねないが、慎重な議論もなく導入が進んでいる。

また、人材不足を理由に最新技術の導入をさらに進め人員配置基準を4対1に緩和する議論も始まった。これらの動きは介護報酬引き下げにつながる可能性を孕んでおり警戒が必要である。

優生保護裁判における東京・大阪高裁での勝利判決など、人権そのものを問う司法での闘いも続いている。生活保護裁判、いわゆる65歳問題を訴えた天海訴訟など国民・障害者の生存権保障を求める訴訟も続いている。

ややもするとコロナ禍で見えにくくなっている、こうした福祉を守る闘いの動向に注目し必

要な活動を展開する必要がある。

## II. 「新型コロナウイルス」への対応

各事業所で新型コロナウイルス感染防止対策と発熱等の早期対応の徹底に取り組んだ。

2021年末には徐々に感染者数が減少し、福岡市内でも10名未満となる日が続いていたが、警戒されていたオミクロン株が年末年始の人の動きと重なり感染が拡大した。法人内でも感染者が複数となり抗原検査キットも不足する状況の中、高齢分野（よりあいの森）での集団感染が発生した。最終的に「よりあいの森」の感染者はお年寄り15人、職員11人となったが、通所事業所の職員も含めて支援体制をとり、この危機的状況を乗り切ることができた。感染者に対応した職員への危険手当をはじめ、同居家族の濃厚接触となった場合や、幼・保育園を含む学校のクラス閉鎖や休校時の在宅勤務扱いなど、職員が安心して働くことができる条件を整え活用された。

次年度も法人全体の「コロナ対策会議」で状況把握を行い、各分野での具体的対応策等を確認しながら対応していく。

## III. 仲間やお年寄りの権利擁護の課題

法人全体で集まり「虐待防止」や「権利擁護」に関する研修を対面で行うことは出来なかった。そのため、「虐待防止」については資料を配布し、各事業所での学習を進めた。

「法人研修」においては、実践の基盤となる「権利擁護」について例年通り追究した。今年度はコロナ禍において、仲間やお年寄りの権利が制限されている現実を踏まえ、「私たちが大切にしてきたこと、これからも見失ってはいけないこと ～コロナ禍を通しての気づきと再確認」をテーマに学習、発表を行った。新たな試みとして障害者分野だけでなく、高齢者分野からの発表も予定しており、より学習の幅が広がっている。

仲間やお年寄りの「権利擁護」や「虐待防止・身体拘束廃止」については、日々の実践を集团的に検証し、学習を継続していく必要がある。

職員の権利擁護については、各事業所の職員会議等で研修を行った。各種ハラスメント防止やコンプライアンス遵守における学習を継続し、相談体制を構築することで、職員が安心して働けるようにしていく必要がある。

## IV. 本部・各事業所将来検討

法人運営を担う幹部職員の世代交代は喫緊の課題となっている。このため、執行委員会に主任級職員等4名を配置し、将来への体制強化を図った。

法人のあり方検討は今年度、「あり方検討会・提言・一時素案」をもとに課題を分けて検討を始めた。2020年度立ち上げた合同事務局は数回のみ開催に終わったが、①財務 ②給与人事労務 ③育成研修 ④組織運営に担当者を分け次世代を担う人も論議に加わった。コロナ禍の中

オンラインで会議を開催し、定期的に検討会をおこなうことができた。

各事業所の将来検討も始まったがまとめるには至っていない。今後、中期・長期計画づくりに着手する。

## V. 人権擁護・福祉課題の運動への参加

昨年度から引き続き、「強制不妊手術違憲国賠福岡訴訟」への支援を法人の重点方針として取り組んできた。これまでに傍聴支援・集会参加含め、延べ106名の仲間・職員・家族を動員しており、現在取り組んでいる公正な判決を求める裁判署名に関しても10,000筆近く法人内で集めることができた。今年に入り、大阪・東京高裁にて歴史的逆転勝訴が出され、裁判の流れが大きく動きだしている。

生活保護法裁判や65歳問題で国に訴えている浅田訴訟、天海訴訟など、社会保障にまつわる裁判も起こっている。最新情勢を注視し、各所で学習等を進めていく。

## VI. 労働条件・「働き方改革」関連の課題

非正規労働者の保護を目的とした「働き方改革」関連課題については、特別休暇規定の改正と整理、年末年始手当、住居手当の創設、育児休業規則、介護休業規則改正等を行った。その他、職務による格付けの改善等を実施した。

法人独自のコロナ関連手当は適宜支給し、コロナ対応に当たった職員の労苦に報いたものとなったと評価している。

定期昇給は処遇改善加算を使い常勤職員給料表1号増、非常勤職員日給100円増、時給10円増とした。2022年度は処遇改善特例交付金（障害者分野）、処遇改善補助金（高齢者分野）を使い常勤職員2号増、非常勤職員日給100円増、時給10円増とした。人件費比率が法人経営で大きな問題になる中、今後の職員給与のあり方については、あり方検討会の重要なテーマである。

## VII. 財務状況の改善

財務状況は事業報酬の低水準が根本原因だが、厳しい状況にある。将来の建て替え等に備える資金は準備できていない。そんな中、かしはらホームの崖の補修、陶友のシャワー設置とトイレ改修、よりあいの森駐車場の舗装、宅老所よりあい、第2よりあいのデッキの改修を行った。他の施設設備も老朽化しているが、これに対する手当資金は脆弱である。

2020年度の障害者分野の人件費比率は75.6%、高齢者分野は81.8%であったが、2021年度は障害者分野76.2%、高齢者分野は85.7%（2021年度補正予算ベース）と高くなり、特に深刻なのは高齢者分野である。

人件費比率の高さの背景には、仲間・お年寄りへの支援・援助をしっかりと行っていくための基準以上の職員配置と職員が働きやすい環境づくりとしての給与保障の両輪を位置づけてきた結果でもある。だが、財政全般における人件費の圧迫は経営にとって大きな問題である。

こうした現状の中、人件費や施設設備の改修等の課題について、あり方検討会を立ち上げ、今後の対策と検討を開始した。

## VIII. 職員の採用・定着・育成及び人事課題

職員の採用においては厳しい状況が続いている。特に非常勤職員の採用については厳しく、非常勤職員の高齢化も課題の1つとなっている。高齢分野では非常勤募集においてブログを見た人からの応募もあり、SNSなども含めた広報の強化が重要となっている。2021年度は法人全体で21名の学生の実習生（障害分野9名・高齢分野12名）を受け入れた。実習をとおしてボランティア活動や職員採用に至るケースもあるので、今後も積極的に受け入れをしたい。

2021年度内に常勤採用試験を行ったが法人外部からの応募はなかった。福祉業界全体で人材不足が問題となっているなか、従来通りの募集方法では厳しくなっており、具体的な対策や将来を見据えた取り組みの必要性を感じる。

コロナ禍が続くなかで法人内外の各種の研修や会議においては、ズームなどを活用してオンラインで行うことが主流となった。そのようななかでも法人内の総括研修、法人研修、階層別研修などは可能な限り対面方式を取り入れたかたちで実施し、職員が交流できる機会を大切にしたい。障害分野と高齢分野との交流においては、障害分野専門部である研修部に高齢分野からも職員が参加するようになったり、障害分野の主任会議での交流などを行った。

研修や人材育成、専門部についてはあり方検討のなかでの議論を重ねた。課題や方向性などの整理は進んでいるので、今後は具体化させていく動きを作っていくことが求められる。

ここ数年において法人事業の次の担い手づくりについて進めてきており、新たに執行委員会への中堅職員の配置を行った。一方で法人組織全体を担うリーダーづくりの課題は大きく、解決策を模索していく必要がある。

## IX. 地域支援体制の強化検討（GH・ヘルプ・ショート等）

障がい分野は「ひかりグループホーム」の職員体制を強化した。2021年5月に開所した早良区次郎丸の女性グループホーム「桜」は安定した運営が続いている。南区柏原の「げんきホーム」は年度途中で1名の増員となった。

コロナ禍の中、グループホーム、ヘルパー事業、相談事業など地域支援事業は厳しい運営が続いている。特にヘルパー事業は感染予防のため外出が制限されたり家庭での支援のキャンセルが続き運営が厳しい状況が続いた。一方、ショートステイの受け入れが制限されたりと、地域で暮らす仲間や家族の暮らしは大変厳しい状況となっている。

高齢の家族に依存した暮らしは、すでに限界がきており、障がいの重い仲間たちの暮らしの場は大きな課題になっている。地域生活支援拠点づくりが喫緊の課題になっており、2022年度は法



人事業として取り組む。

高齢者分野では、コロナ禍の中、通信やブログを活用し地域への発信を続けてきた。地域活動のサロンやカフェ、マルシェは中止せざるを得ない状況だったが、情報を発信することで地域からの相談や利用につながった。関係者と連携しながら在宅支援を模索した。

また「よりあいの森」の古民家を地域の障害を持つ子どもと家族の交流の場に提供し、活動の支援を継続した。

障害者分野でも、「風ひかり作業所」の「子ども食堂」への場所提供、「ひかり作業所」の地域自治会への会議場の提供、「工房陶友」の地域資源回収等、地域との連携に取り組むなど、コロナ禍でもできることを模索し地域のニーズに取り組んだ。

## **X. 自然災害や新型コロナウイルス対策を始めとする危機管理体制の検討**

昨年度から法人コロナウイルス対策会議を適宜行い、法人として感染症対策の基本方針を立ててきた。それ以外では、昨年度の事故から得た教訓を活かし、送迎マニュアルを発行している。各所でも様々な危機管理を少しずつ進めてきた。

かしはらホームでは、敷地内で土砂災害が起こっており、大規模な修繕を行っている。「ひかり作業所」「よりあいの森」「第2宅老所よりあい」に関しても土砂災害の危険性が高く、「陶友」「宅老所よりあい」に関しては津波浸水想定区域にあたるため、早急に非難計画を含むBCP（事業継続計画）の作成が必要である。

## 事業報告付属明細書

2021年度事業報告の内容を補足する重要な事項はありません。

# 2022年度法人事業計画（補強・下線部補強）

## I. 新型コロナウイルス対策

新型コロナウイルスが変異する度に感染拡大を繰り返し、第7波が懸念されている状況の中で各事業所での感染対策が継続されている。昨年度は、仲間やお年寄り、職員等関係者の感染を経験し、改めて早期対応の重要性と感染拡大防止対策の必要性を再確認した。新型コロナウイルス感染症発生時の業務継続計画（BCP）の策定は喫緊の課題とし、具体化して実践する作表を進める。

感染者に直接対応した職員への危険手当をはじめ、同居家族の濃厚接触となった場合や、幼・保育園を含む学校等の閉鎖や休校時の在宅勤務扱い等は今年度も継続していく。法人全体の「コロナ対策会議」も、各事業所の状況把握と情報共有を行いながら、感染者発生時の具体的対応策等を確認し、法人全体で役割を分担しながら対応できるよう状況に応じて開催していく。

## II. 仲間やお年寄りの権利擁護

障害分野においては、来年度より「障害者虐待防止」「身体拘束等の適正化」の推進のための研修の実施が義務化される（高齢分野においてはすでに義務化）ため、引き続き、「法人研修」等の各種研修において、仲間やお年寄りの「権利擁護」さらに「虐待防止・身体拘束廃止」について学習を行う。また、各事業所の職員会議で日々の実践を集团的に検証し、虐待防止を図る。

また、各種ハラスメント防止や虐待防止等のコンプライアンス遵守における研修を実施するなど、職員が安心して働き、相談できる体制を構築していく。

## III. 本部・各事業所将来検討

2021年度より「法人のあり方」に関して組織・職員の育成・人事・財政等の課題を整理し、検討を開始した。これには次世代を担う若手の管理者を加え、2022年度、検討を進め、方針案を固めていく。さらにその具体化の工程も検討していく。新しいメンバーを加え、世代交代をむかえる時期に法人の課題・方針とその実現に継続的視点をもつことをねらう。

障害分野のひかり作業所・陶友は開所30年がたち、改修・補修が必要になっている。風ひかり作業所も含め、通所事業所では、仲間の日中活動だけでなく、暮らしの支援など役割や事業のあり方の見直しが課題となっている。また、かしはらホームは2023年、開所20年をむかえる。記念式典・取り組みを企画するとともに入所者が壮年期・高齢期に入り、暮らしのあり方、地域生活を振り返る。

各事業所においては、2022年度は将来検討をすすめ、5カ年計画を策定する。

さらに障害分野全体では、各事業所の暮らしの課題が大きくなっている。地域で暮らす仲間たちの生活は家族の負担のうえに成り立っている実態から、「暮らしの場と地域生活支援拠点施設づくり」を総合的に検討し、具体的な計画づくりをすすめる。障害分野全体で取り組むために職員全体に伝え、仲間・家族・関係者で力をあわせる。

高齢者分野では、各事業所が一体的な運営を行っており財政的な厳しさの中で、職員全員で運営課題の担当を分けながら未来をどうつくるか検討していく。また地域・関係者との連携を模索し、地域のニーズを取りこみながら将来検討をすすめる。よりあいの森の古民家や地域に開かれた外部のデッキや庭を利用した交流をすすめる。外部デッキについては修繕の必要もあり資金づくりを検討していく。

#### IV. 人権擁護・福祉課題の運動への参加

「強制不妊手術違憲国賠訴訟」は、大阪・東京高裁で出された司法判断で福岡の訴訟運動にも大きな影響を与えたとみられる。地裁初の勝訴を目指し、全国的な運動としてこの優生保護法問題と向き合っていかなければならない。全国の原告・支援団体・弁護士と連携し、全力を挙げて、活動を展開していく。

また、生活保護裁判で訴えている天海訴訟の65歳問題など、生存権保障を求める裁判も注目する  
福岡市障害者差別解消条例が施行され3年が経過し、条例見直しの時期を迎えている。引き続き、市民への周知を図り、障害の有無に関わらず互いが尊重し合える街づくりに貢献する。

#### V. 財務状況の改善

2022年度の障害者分野においては処遇改善特例交付金、高齢者分野では処遇改善補助金（10月～処遇改善加算に組み込まれる）が交付される。この交付金、補助金の収入増については、職員の昇給、処遇改善に使用することになる。

財務状況は厳しく、取り分け高齢者分野においては、人件費が運営を圧迫している。両分野ともに、年間の平均的な利用率を上げ、収入増に努めるとともに、支出精査による支出減を図る。また、各種加算や助成金の活用を検討する。法人財政全般を見直す中で、執行委員会での財政規律を確立する議論を継続し、今後の事業展開や人件費の見直しを含めた方向性をあり方検討会にて定める。また、外部からの寄付等を受贈できるよう、実践の積極的な発信に努める。

#### VI. 職員の採用・定着・育成及び人事課題

「働き方改革」を検討する中で就業規則等の改正、非常勤職員給与の改善など一定の改善を図った。ただ、非常勤職員の採用については募集しても応募がないなど厳しい状況である。非常勤

職員の高齢化は顕著である。SNS等を活用し、法人や各事業所の強みや、魅力ある労働実践内容等を広く宣伝・発信し、幅広い年齢層、特に若い層の応募者増に向けて取り組む。また、家族、職員、関係者の応募者紹介にも力を入れる。SNS等の活用も含めた広報の強化については法人内に検討チームを起ち上げ、若い層の職員も交えながら具体策を講じていく。大学や専門学校の実習生受け入れから常勤採用につながるケースもあるなど、実習受け入れをとおして法人の魅力が学校関係者に広めていく機会ともなるので、実習生の受け入れは今後も積極的に行っていく。

今年度は、複数の常勤採用を予定している。昨年末の福祉職の求人倍率は、福岡は全国トップで、16倍であった。非常に厳しい数字である。常勤採用のあり方や具体的な取り組みについては、人事委員会のもとに対策チームをつくり、管理者・主任・中堅・若手様々な人たちの力を結集して、組織あげでの取り組みをすすめる。

人材育成においては、あり方検討での議論も踏まえながら課題の整理と方針立てを行う。法人研修や法人総括研修は人材育成の柱と位置づけ、研修内容の吟味を行いながら、そのときどきの状況に応じた開催方法の模索をする。各専門部での活動や取り組みなど、研修等以外での職員のスキルアップの場や機会づくりを広げていくことも検討する。また、引き続き障害分野と高齢分野との交流を促進させていく。

人事異動についても引き続き検討し、異動ルールの確立を目指し、各事業所ならびに法人組織の活性化につなげる。

ここ数年、法人においては世代交代が大きな課題となっている。特に法人組織全体を担うリーダー育成は急務となっている。この課題に対し、法人全体の英知を結集し、解決に向けた具体的な取り組みに着手する。

## **VII. 地域支援体制の強化検討（GH、ヘルプ、ショート等）、**

### **地域支援拠点作りの検討**

2020年から続くコロナ感染の影響で、地域で暮らす障害者・お年寄りの暮らしは深刻な状況にある。その中、障害者分野では相談事業やヘルパー事業所には困難な中でも緊急の連絡があり、支援にはいることが少なくなかった。

グループホーム、ヘルパー事業、特定相談、基幹相談支援センター等、地域生活を支える事業の運営は依然厳しい。特に相談支援事業は毎年赤字運営が続いているが、仲間達が障害サービスを適切に受けるためには欠かせない。ヘルパー事業所は仲間にとっても家族にとっても必要なサービスだがコロナ禍で家への立ち入りへの拒否や、外出の制限などもあり、キャンセルが相次いだ。行政からの補助もなく運営は更に困難なものとなった。事業として仲間の地域生活を支える大切な事業であり、今年度も法人全体で支える。

地域生活支援の課題は将来的には「地域生活支援拠点づくり」でも課題にあげ、全国の先進

的な取組み例も学びつつ、障害が重い人たちを含めた新しい暮らしの場の模索、地域生活支援拠点の在り方等について、具体的な検討を進めていく。

高齢者分野についても「よりあいの森」では古民家を利用したお年寄りの居場所づくりを継続していく。また地域の障害児の親のサークルも利用しており、地域のニーズに沿った活動を支援していく。

コロナで地域のサロンが中断しているため、感染状況を見ながら再開する予定である。

障害者分野、高齢者分野ともに地域のニーズや課題にむけて地域関係者と協働を模索する。

## VIII. 自然災害等の危機管理体制の検討

新型コロナウイルスに関しては、お年寄り、なかま、職員、家族等の感染による事業停止が危惧される中、BCP（業務継続計画）の策定が喫緊の課題となっている。また、2024年には障害分野でもBCPの策定が義務化されるため、各事業所での検討を早急に開始する。

また、自然災害に関しても近年甚大な被害が報告されており、各事業所の環境に応じた避難計画等の将来的計画が必要となっている。よって、危機管理全般の見直しやBCPを含めた計画を作成して具体的に進めていく。

2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（かしはらホーム）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>●毎週初めのコロナ対策会議にて、状況の確認や対応策の検討、課題の整理や方針立てを行った。生活施設として日常での感染対策に気を付けながら、行事なども工夫しながら取り組んだ。</li> <li>●短期入所の受け入れについては難しい状況が続いている。希望する家族や相談事業所からの問い合わせは減少しているが、潜在的ニーズは高く、課題としては大きくなっている。</li> </ul>
実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>●新たに高齢期の仲間の日中活動グループを立ち上げ、ゆるやかな活動を継続して行えた。加齢や障害の重度化により嚥下機能や食事のあり方について検討する機会も多くなっている。年度末まとめ会議のなかでもテーマに挙げ、パートを越えて意見交換する場をつくった。</li> <li>●体調の急変により入院する仲間が複数いた。、医療機関との関わりなどについて課題を整理していく必要がある。</li> <li>●生活の会や給料検討委員会など仲間の自主的活動を大切にした。コロナ渦のなかでも仲間の願いをもとにした一泊旅行や、人生の節目をみんなで祝福するお祝い会を工夫しながら実施した。</li> </ul>
運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>●管理職主任会議や健康保健会議を基幹会議として運営をすすめた。会議によっては議題が多くなりがちなので、会議運営は改善の必要性を感じる。</li> <li>●将来検討会議のなかで課題の整理を行い、中長期計画の作成にとりかかった。開所20周年にむけた準備や取り組みについても始動している。家族の高齢化に伴う送迎問題は喫緊の課題となっているので家族にアンケートを実施し、今後は家族とも協議して送迎支援のあり方について方針立てをしていく。</li> <li>●2020年度は行えなかった事業所内新人研修を実施する。ズームなどによるオンライン研修も増えてきているが、研修に参加できる機会は少ないと感じた。より積極的に研修に取り組み、すすめていく必要性を感じた。</li> <li>●年度を通しては在所者数の増加など延べ利用者数の増加、加算の取得に伴い給付費増額となった。非常勤職員を募集しているが反応が少なく、慢性的な欠員状態が続いた。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>●従来の福祉まつりについては地域の状況も踏まえながら、花畑園芸公園にて「かしはらホームミニミニバザー」というかたちで実施した。工夫しながら行えたことは今後につながっていくと感じている。外部とのつながりは大切にし、ボランティアや実習生なども可能な限り受け入れた。</li> </ul>
2022年度事業計画・補強	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 実践を深め、大事にすべき視点の整理を行う。</li> <li>2. 来年度のかしはらホーム20周年に向けて記念となるものを計画実施する</li> <li>3. 家族の高齢化に伴い、送迎問題・土日の帰省について方針づくりをおこなう</li> <li>4. 各層の研修をすすめる。将来検討に向けて、対外研修をおこなう。相談研修・行動障害支援者研修など専門性を高め、職員として必要な研修に取り組む</li> <li>5. 支援度の高い人たちの暮らしづくりをすすめる。地域で暮らす仲間たちの生活課題にむきあい通所・ショートステイの仲間家族の生活課題に取り組む</li> <li>6. 地域との連携をすすめる。学校・公民館などと交流をおこない、バザーや各種イベントを企画する。</li> <li>7. 実習生の受け入れをすすめる。</li> <li>8. 虐待・ハラスメントのない環境をつくる</li> </ol>	

2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（ ひかり作業所 ）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<p>21年度も仲間・職員・家族に陽性者が出なかったものの、第6派で保育所や学校の閉園、休校により在宅ワークを余儀なくされるケースが相次いだ（1～3月に22件）。その影響で1月31日～2月28日まで分散出勤を行っている。家庭の方針で感染状況が悪化している時期は出勤しない仲間が1名おり、年間94日しか出勤できなかった。電話連絡と訪問を繰り返しながら生活状況を確認してきた。</p>
実践	<p>まつりや販売会などの収入減が断たれた状況にありながら、給料カットを行うことも無く、またボーナスも夏3.5倍、冬3倍捻出できたのは、昨年度以上に地道な販売を続けてきたことが実を結んだ結果になった。販路に関しても「ひかりふきん」を店頭に置きたいという連絡があり、コロナ禍でありながら新たな繋がりもできている。</p> <p>ちどり班が菓子製造を行ってきたが、作業場が後援会倉庫なので設備が整った場づくりを将来検討会議で模索している。</p> <p>レクレーションに関しては、コロナ禍でも所内でできることを模索し、「所内コンビニ」や「映画・花火大会」、各班で土曜レクなどを取り組んできた。</p> <p>ひかりでショートステイ構想を開始して5年が経過する。21年度から親の会と定例で「生活を考える会」を開始する。その会の中で親の声を集め共有してきた。ショートを単独で立ち上げるのはかなり厳しいが、宿泊体験については仲間たちの経験として必要であるため、作業所で取り組みを考えていく方向で進んでいる。</p>
運営	<p>21年度は272日開所している。ヘルパー・相談の赤字事業を母体である生活介護で補填することを念頭に開所日を多く設定してきた。</p> <p>職員会議は、毎週水曜日に設定しているが非常勤職員がなるべく参加しやすいように開始時間を16:45から16:15に時間を変更した。その分、送迎職員が遅れて参加しなければならないため、親の会と相談し3カ月に1度は作業所を14時帰りとし、全職員が初めから参加できる日を年に4回設けるようにしている。</p> <p>所内学習については、新人職員が多いため「はたらくこと」「発達の視点」をテーマに文献学習をすすめてきた。1つは藤井克徳氏の「障害者とともに働く」と後期は白石恵理子氏の「一人ひとりが人生の主人公」の2冊を読み意見交換を積み重ねてきた。</p>
その他	<p>署名に関しては、郵送での取り組みが中心となり、コロナ以前と比べると半分くらいしか集めることができなかった。特に作業所周辺地域の取り組みが、回覧が回せないという理由で取り組みなかつた影響が大きい。</p> <p>旧優生保護法裁判福岡訴訟の傍聴・集会・学習会等には積極的に参加している。</p>
2022年度事業計画・補強	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・20年度から断続的に新しい職員が増えてきたため、職員集団のあり方を常勤職員中心に再構築していく。</li> <li>・菓子製造の作業場、宿泊体験の場など、新たな場づくりをひかり独自で進めていく。同時に拠点づくり構想に親・職員が連携し取り組む。</li> <li>・コロナウイルス対応や災害等の危機管理に関して、BCP（事業継続計画）を作成する。</li> <li>・昨年度に引き続き、旧優生保護法裁判への支援を継続する。</li> <li>・22年度で開所から30周年を迎える。何らかの記念企画を行う。</li> </ul>



2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（ 風ひかり作業所 ）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>●きょうされんの全国大会や、仲間の学習交流会などに、仲間達もオンラインを活用して参加し、他事業所と情報交換や交流を行うことができた。プロジェクター等の環境を整備し、今後もオンラインの活用を推進する。</li> <li>●仲間達からはレクリエーションの要望が多数上がっていたが、積極的に取り組むことができなかった。感染が少ない時期に、行けるタイミングを逃さず、少ないグループで気軽に取り組んでいくようにする。</li> </ul>
実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>●生活介護 24 名、就 B 17 名の合計 41 名が契約。（内 1 名は長期欠席中）</li> <li>●授産では、職員が売上部門ごとに売り上げ予測を立てて経過を追うことにより、売り上げを伸ばすための建設的な議論が行えた。</li> <li>●売り上げ報告を、仲間達にわかりやすく伝える工夫をしたことで、仲間達の中では、「風ひかり全体」で売り上げを伸ばそうという意識が強くなった。「販売」に関わる様々な役割も作業班を越えて分担し、仲間達の「販売」に対する意識が高まり、仲間自身による積極的な営業活動もうまれた。</li> <li>●グループホームで暮らす仲間が増えたことや、同居の家族の高齢化などにより、通院支援や生活支援が増えている。また、家族の急な入院で、短期入所を急ぎょ利用したり、GHや入所施設を検討したりしなければならないケースが出た。</li> <li>●急な体調の変化から医療的な判断をしなければならない場面も多くなっているため、看護師を 2 名体制にした。</li> </ul>
運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>●毎日夕方の打ち合わせと、毎週水曜日の職員会議を続け、コロナ禍でも職員間のコミュニケーションを密に行った。</li> <li>●年度末のまとめ会議では、参加者全員が発言できるよう進行を工夫した。</li> <li>●ズーム研修が増えたことで研修に参加しやすくなっている。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>●早良南地域交流センター「ともてらす」がオープンし、地域の特産品を販売するバザーなども定期的に行われるようになった。</li> <li>●「風ひかりまつり」はコロナの為 2 年間連続の中止となったが、次年度は従来とは違う形での開催を目指す。</li> </ul>
2022年度事業計画・補強	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●多機能事業所のため、仲間達は様々な障害種別、年齢、経験の幅がある。実践内容もそれぞれの仲間に合わせて仕事内容や活動の幅を広げる役割作りなど、創意工夫を行う。</li> <li>●グループホームのバックアップを継続する。在宅の仲間達については、今の生活状況を知り、生活の維持に必要な支援や暮らしの場の選択について学習を進め、今後の生活について検討できるようにする。</li> <li>●家族と職員が対面で交流できる機会を作り、生活上の悩みも含めた話しが聞ける関係づくりを行う。</li> <li>●年度初めに職員の希望を聞き、研修計画を立てる。また、職場内で自分たちの身近なテーマについての学習会が行えるように、学習会担当職員をおく。</li> <li>●半年総括を行い、仲間のことを全体で議論できる場を増やす。</li> <li>●地域で開催される催しに積極的に参加しながら、近隣の住民や福祉事業所とのつながりを増やす。</li> </ul>

2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（ 工房陶友 ）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<p>今年度、1月に新型コロナ感染者が職員に出たが、予防対策が功を奏して仲間への感染者はいなかった。</p> <p>福岡市の「生産拡大助成金」で玄関に手指消毒機械とアクリル板（13枚）を購入した。</p>
実践	<p>今後の経営的安定化を考慮するならば、できれば数名増やす方向で検討している。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新しい作業製品の模索（飲料販売、食品関係など）</li> </ul>
運営	<p>（会議）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今後の新型コロナ感染者拡大時に備え ZOOM 会議用にパソコン購入。</li> <li>・職員のスキルアップの為、法人全体の研修会には積極的に参加した。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・陶友通信の年3回の定期刊行を継続した。</li> </ul>
2022年度事業計画・補強	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の異動（常勤職員の班異動の実施）</li> <li>・今まで職員で送迎保障を行ってきたが専属の職員を雇い現場職員の負担軽減を図る。（朝、2時間程度）</li> <li>・生活実態把握の為、アンケート調査や家庭訪問の実施しながら親の要求を確認する。</li> <li>・生活問題が発生した場合は、出来る範囲で迅速な対応と専門機関との連携を図る。</li> <li>・仲間の勤続お祝い会の実施と陶友30周年のお祝い会を開催予定</li> </ul>

2021年度事業報告・2022年度事業計画

事業所名（ ひかりグループホーム ）

<p>コロナ対応</p>	<p>・2022年2月に利用者1名、4月に夜勤者1名が陽性となり、他の利用者も通所事業所を休みホームですごしてもらおう。バックアップ事業所からの応援もあり、昼夜問わず居室内対応を徹底し他の利用者や職員への感染拡大は防ぐことが出来た。日頃の感染予防対策が功を奏したと思われる。引き続き感染予防を徹底する。</p>
<p>実践 (労働・生活)</p>	<p>・各ホームでの利用者話し合い「仲間の話し合い」(月1回)に取り組み、新しい暮らしの不安や疑問等を出したり、行事や献立希望など身近なテーマでホームごとに皆の率直な意見を出し合える機会となっている。</p> <p>・ホームごとに、季節ごとの食事会や古希のお祝いなどを計画し実施したが、利用者から希望が出され、実行員会形式で進めていた4ホームの交流を兼ねた新年会はコロナ感染拡大の時期と重なり、延期となってしまった。</p> <p>・高齢の仲間が多い中、健康を守る取組み強化に努め通所事業所のバックアップを得てリハビリや歯科受診等高齢に特化した取組を始めることが出来た。</p>
<p>運営 (会議・研修)</p>	<p>・2021年5月に女性ホーム「桜」(定員5名)が開所し、3か所4ホームに19名が暮らしている。同時に全ホーム夜勤体制を導入し緊急時や夜間の不安が解消される。</p> <p>・各種会議を定例化して、グループホーム職員集団作りをすすめた。</p> <p>①GH将来検討会議→桜開所後は拠点づくり事務局体制が始動したので、合流し休止</p> <p>②たんぼぼ荘世話人会議→世話人と通所作業所職員に参加してもらい情報共有を図り職員同士が顔見知りの関係ができる。5月新入居の利用者対応も連携できた。</p> <p>③友丘会議→GH常勤職員と作業所職員で行なっていたが、支援員会議に統一した。</p> <p>④友丘世話人会議→月1回定例開催でき、利用者対応等についても話す場として定着</p> <p>⑤友丘支援会議→勤務時間数が極端に違う非常勤職員の参加が困難、課題を残した。</p> <p>⑥桜会議→新人世話人も多く、業務や利用者とのかかわり方で混乱し、悩みを抱える事もあったが、通所事業所職員も入って意見交換したり利用者の障害について話したりする中で少しずつ落ち着いてきた1年だった。難しさや変化を皆で共有することや常勤職員が世話人一人ひとりの話をよく聞くことが重要だった。</p> <p>⑦常勤職員打合せ→月2回(2週に1回)2時間の定例開催。時間が足りず課題を深めあうことが難しい局面も多く、会議の持ち方の検討が必要となっている。</p> <p>・法人各種会議への参加の保障→・法人研修他都度参加</p>
<p>その他</p>	<p>・法人全体で取組む地域生活支援の拠点づくり始動に向けて、常勤2名が事務局会議に参加し、論議を重ねることが出来た。</p> <p>・きょうされん福岡支部のグループホーム間で情勢学習、情報共有、実践交流を目的に管理者・主任レベルで3か月に一度オンラインで交流を開始した。常勤職員1名が日程調整やアンケート作成等会議開催の事務局的な役割を担っている。</p>
<p>2022年度事業計画・重点</p>	
<p>・新型コロナ対応については引き続き、法人コロナ会議等で連携しホームでの暮らしを守る。</p> <p>・コロナ感染予防に努めつつも、3か所4ホームごとに細やかな行事に取り組む。</p> <p>・高齢の利用者への健康を守る取り組みの継続。</p> <p>・常勤会議にて各ホームの目標を明確にし、常勤生活支援員が担当ホームの実践、運営を年単位で見通せるよう工夫していく。</p> <p>・各種会議のねらいを明確にし、世話人、支援員の定着と実践力向上をめざす。</p> <p>・拠点づくり事務局として、活動を進めていく。</p>	

2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（ ひかりヘルパーステーション ）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<p>昨年度と引き続き、各事業所に感染ルートができるヘルパーが媒介者にならないように感染予防対策を徹底してきた。特に体調不良時や軽い症状等でも家庭から連絡をしてもらうように周知している。この間、仲間・家族も用心した生活を送っている方が多く、事業所や親の会社等で陽性者が出るなどの報告は挙がるが、これまで感染した人は確認されていない。</p>
実践	<p>現在、3名の一人暮らしの仲間の元へ支援に入っており、朝の支度・買物・調理・掃除等の支援を行っている。内1名は緊急時の連絡が姉からヘルパーステーションに変わり、今年度緊急搬送時の同行対応も行っている。</p> <p>外出支援に関しては、第5波、第6派に再び行先の制限や支援時間短縮等で仲間の希望する外出ができない状況が続いた。感染状況が多少広がっている時は、マスクが出来る仲間と出来ない仲間とで外出制限に差がついてしまう時期もあり、ヘルパー間で葛藤もみられた。</p>
運営	<p>今年度は203件ものキャンセルがあり、内119件は明らかにコロナを理由とするものであった。単純に119件の報酬を合計すると85万円のマイナスだが、加算等も加味すると100万円以上になるとみられる。そもそも20年度から2名の仲間が支援に入れない状況にあるため、感染が広がる度に運営の危機を感じてきた。通所事業所のように報酬の補填があればと切実に感じた一年だった。</p> <p>女性の非常勤ヘルパーが稼働となったが、支援がうまく繋ぐことができなかったことは今年度大きな課題であった。</p> <p>会議に関しては定例で行えたが、登録ヘルパーの参加が難しかった。まとめ会議に関しては数年ぶりに登録ヘルパーも含めて行うことができた。</p> <p>これまで記録の整理・共有にかなり時間と労力が掛かっていたため、ITシステムのワイズマンを導入（330万円）している。IT補助金を活用し130万円程の支出をしている。</p>
その他	<p>優生保護法裁判に関しては、公判・集会の度に1名以上の参加をしてきた。国会請願署名・裁判署名共にひかり相談支援センターと合同で取り組んできたが、コロナ禍で例年以上に申し入れが大変であった。</p>
2022年度事業計画・補強	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナの影響は22年度も続くとみられるため、キャンセルが出た際に当日の支援提供を仲間・家族に連絡し、極力空き時間ができないように努力する。</li> <li>・基幹相談、特定相談と連携して、女性の支援拡充を目指す。</li> <li>・会議は月に1度定例で行う。学習に関しては、一人一人の学習目標を立て計画する。登録ヘルパーも交えた学習は年3回開催する。</li> <li>・IT導入で情報共有が円滑になったため、会議等で有効に活用していく。</li> </ul>	

2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（グループホームかしはら）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・消毒、換気のやり方の周知と徹底。食事はアクリル板を使用している。</li> <li>・日々の健康観察（朝・夕の検温）</li> <li>・外出や取り組みについては、毎週かしはらホームで行われる対策会議と、ロードマップを確認して行った。</li> <li>・通所先との情報共有し、必要に応じてGHに待機し感染のリスクが広がらないように対応した。（仲間・職員共にコロナの感染はなかった）</li> <li>・福岡市抗原定性検査の実施を職員対象に行った。（必要に応じ週1回）</li> </ul>
実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>・仲間の健康を守る 生活リズムの安定をはかる。排せつのリズムの把握。通院支援</li> <li>・歯磨き支援や入浴支援の介入 生活行為で仲間が出来ていないことを把握し、必要に応じ介入するようにした</li> <li>・余暇支援 週末の買い物を一緒に行った。祝日はかしはらホームのまつりやウォークラリーなどに参加をしたり、外食を行った。</li> </ul>
運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・10月より1名入居。4名から5名に増員。増員に伴う職員の加配はなく、今までの職員配置で対応。世話人の変更はなし</li> <li>・世話人会議（毎月最終金曜日固定）併せて学習会の実施</li> <li>・研修 7月きょうされん九州ブロック大会 3名参加</li> <li>・かしはらホームとの連携 日中GHに仲間が残る場合の昼食支援や必要に応じて見守りの要請をしている 担当職員で勤務が埋まらない場合は、かしはらホームに応援要請をした 労働会議・管理職者主任会議・健康保険会議にて情報共有（月1回） コロナ対策会議（週1回）</li> </ul>
その他	
2022年度事業計画・補強	
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 仲間からのレクリエーションの要望が出ている。旅行に行きたい。おいしいものが食べたい。遊びにみんなで行きたい。など実現できるところから実施していきたい。</li> <li>2. 世話人の情報共有を大切に、世話人会議を継続していく。</li> <li>3. 地域との連携に努める。</li> <li>4. 日中事業所や家族などと連携をとり、仲間の理解を深める。健康状況や感染対策なども情報共有する中で向き合っていく。</li> </ol>

## 2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（ 南区第1障がい者基幹相談支援センター ）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<p>福岡市の方針もあり、まん延防止措置の期間については、緊急の事案以外の面談や会議は、大幅に自粛となった。まん延防止措置解除後は、感染拡大に注意を払いながら通常の業務形態に戻した。2例あった利用者の感染に対しては、家族や事業所と支援連携をして対応にあたった。南区基幹相談支援センターが主催の研修は、次年度へ延期とオンラインでの開催で対応した。</p>
実践	<p>新規ケースの内訳は直接支援を行ったケースが71件、電話のみ等の簡易相談ケースが91件で162件を対応した。前年度より継続支援しているケースは100件である。障害や疾患の特徴については、今年度も約半数の方は精神疾患がある状況であった。相談内容は、医療、家計、子育て、就労、支援者とのトラブルなど基幹センターの継続した介入が不可欠なケースも多く、地域に密着した相談窓口として相談支援にあたることができた。計画相談事業所との連携事案が増える中、協同支援が欠かせなくなっている。</p>
運営	<p>福岡市からの南区第1障がい者基幹相談支援センターの委託契約期間である5年間で2021年度で終了した。2022年度からの委託契約の公募に向けて準備をし、新たに受託契約を結ぶに至った。2022年度からは、南区第1障がい者基幹相談支援センターの担当圏域の推定障がい者人数7431人に対して常勤相談員5名の配置が必須となり、相談支援と地域づくりが重点事項とされた。</p>
その他	<p>区基幹相談支援センターの役割である福岡市障がい者等地域生活支援協議会南区部会の事務局として、南区全体の障害福祉事業所のネットワークづくりや地域課題の抽出を行った。</p>
2022年度事業計画・補強	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たに区基幹相談支援センターを受託するにあたって、相談支援センターの役割の中心は相談である事を再確認し、支援にあたる。相談で培ってきた事の確認や力が不足している点について確認を行う。重点項目である地域づくりについても、事業所全体で取り組む。</li> <li>・計画相談事業所との連携を密にすることで相談体制の強化につなげる。また、緊急対応ケースにも計画相談事業所と緊急時対応拠点事業所等との連携を図る。</li> <li>・福岡市障がい者等地域生活支援協議会南区部会の事務局として、南区全体の障害福祉事業所のネットワークづくりや地域課題の抽出を継続する。</li> <li>・コロナ対応については、感染拡大に注意を怠らず、支援が途切れないように取り組む。必要に応じてオンラインを活用する。</li> <li>・権利擁護については、弁護士や障がい者110番と連携した支援を継続する。</li> </ul>	

## 2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（ ひかり相談支援センター ）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<p>第5, 6波の感染拡大中は、訪問を控え電話での対応中心に行っている。家庭の中には訪問されることに感染のリスクを感じる方もおり、感染者が少ない時期でも電話・郵送を希望するケースも数件あった。訪問できないことで、家庭内の状況変化を掴めないという影響も出ている。</p>
実践	<p>21年度、特徴的であったのはグループホームに繋ぐ支援（8件）、緊急ショートでの対応（2件）が挙げられる。特にグループホームは、入居可能先は多いものの、夜間体制が取れない事業所が多く、その人に合った場所を探すことが大変であった。</p> <p>ヘルパー支援に関しては、区によって予備時間を10時間上限で区切られたケースや、育児支援での利用調整に時間が掛かるケースなど役所との調整が多かった。</p> <p>困難ケースに関しては、基幹相談と連携し対応している。</p>
運営	<p>ひかりから週2日相談員を派遣し、1.4人体制で132ケースを対応してきた。大幅な増収は見込めないが、モニタリング回数を増やし、20年度よりも50万円程、支援費収入を伸ばしている。</p> <p>会議については、月に1度、相談支援会議を設け、進捗状況と今後の予定を共有し、困難ケースの対応なども確認してきた。</p> <p>外部研修に関しては、「さわらネットワーク会議」に定例で参加を続けている。</p>
その他	<p>旧優生保護法裁判には毎回傍聴と集会参加している。</p> <p>署名に関しては、ヘルパーステーションと合同で取り組んだが、昨年以上に集めることができなかった。</p>
2022年度事業計画・補強	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・22年度末に相談員の退職が決まっているため、23年度の体制を見越したケースの移管を行っていく（基本、一人に対応できる件数を旨す）</li> <li>・加算はできるだけ取得し増収を旨す。（モニタリングを6ヶ月→3か月）</li> <li>・研修に関しては法人内・外問わず、積極的に参加する。</li> <li>・相談支援従事初任者研修を法人内職員に取得してもらうように促していく。</li> <li>・旧優生保護法裁判を中心に運動への参加を積極的に行う。</li> </ul>

## 2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（よりあいの森）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>■1月末～2月にかけてクラスター（お年寄り15名、職員11名感染）が発生した。幸い重症化する方はおらず、法人内部事業所の協力もあり、乗り切ることができた。</li> <li>■社会的に感染が拡大している時期は、全職員を対象に週1回の抗原検査を実施した。</li> </ul>
実践	<ul style="list-style-type: none"> <li>■夏祭り、敬老会+運動会、クリスマス会、新年祝賀会等、節目となる行事は、お年寄り職員のみで開催することができた。</li> <li>■クラスター期間中を除いて、大広間での面会を継続した。密を避けた外出、外食、ドライブへ出かけた。</li> <li>■コロナ禍ではあったが、ユニット広間や本人のお部屋で、家族とともに6名のお年寄りを看取ることができた。また、一時帰宅や外泊等を柔軟に支援した。</li> </ul>
運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>■よりあい内部基礎研修を2回、新任研修を1回開催した。</li> <li>■2021年法人総括研修の高齢分科会へレポートを提出し、実践発表をすることができた。</li> <li>■ユニット会議は対面とオンライン混合で開催しているが、集音マイクの性能の問題から、聞き取り辛い場面が発生することがあったため、より良い会議運営環境を整えられるよう検討している。</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>■事業運動部を中心に地域の一人暮らしのお年寄りの支援を行った。地域のお年寄りが集う「なごみサロン」は古民家にて再開している。</li> <li>■よりあい通信（年3部発行）やホームページのブログ等を通して継続的に内部実践の発信ができた。</li> </ul>
2022年度事業計画・補強	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■クラスターの経験を今後の糧として、BCPを再整理し、シュミレーションを実施する。</li> <li>■1階、2階ユニットの連携、協力体制をこれまで以上に密にし、より一体的な実践を強化していく。</li> <li>■次世代、次々世代の連携、成長を目的とした学び合いの会を発足し、職員が共に学び、成長していけるような機会をつくる。</li> <li>■よりあいの森デッキの改修費に伴う資金づくりを計画的に実施していく。</li> <li>■カフェやマルシェの開催方法を模索、再開の目途を立てる。</li> <li>■コロナの感染状況を見ながら、可能な限りの地域支援活動、SOS対応を継続していく。</li> <li>■休止している家族会、運営推進会議の開催について、実施方法を含めて検討し、再開する。</li> <li>■運営を圧迫している人件費について改善策を講じていく。</li> </ul>	



2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（ 宅老所よりあい ）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<p>■消毒、換気、スクリーニング検査など基本的な感染対策を行った。事業所内で感染が広がることは無かったが、同居家族や他事業所で感染者が出るなど、コロナ感染がより身近になった。また、よりあいの森で感染者が出た際は、事前にシュミレーションしていたので、スムーズに応援体制を取るが出来た。</p>
実践	<p>■利用が終わられた方は5名。1名は老健への入所。4名は亡くなられた。2名については家族と一緒によりあいで見取った。よりあいの森が開所してから宅老所で看取りをする機会は少ないので、職員にとって貴重な経験となった。新規の利用は3名。繋がりのある方からの紹介が多かった。</p> <p>■泊まりや通所の枠を超えた柔軟な支援を行うことで、在宅生活が継続できている。特に一人暮らしの方はゴミ捨て、食事、体調管理などより柔軟に踏み込んだ支援を行った。利用については全体的に安定している。</p> <p>■100歳（百寿）、99歳（白寿）を迎えられた方のお祝い会を盛大に行った。</p>
運営	<p>■研修、会議は感染状況を見ながら対面、リモートで行った。ミーティングについては毎月対面で行った。ミーティングで発言する職員が偏りがちになってしまうことが課題。</p> <p>よりあいの内部研修については、計画通りには行かなかった。</p> <p>法人研修、法人総括研修へ職員が参加することが出来た。</p>
その他	<p>■コロナ禍で毎月開催ではなかったが、地行1丁目1区の高齢の方を対象とした地域カフェ『しゃぼん玉カフェ』に参加した。参加者と顔なじみになってきている。</p> <p>また、よりあいの森の古民家で開催されている田島校区の地域カフェ『なごみサロン』へ宅老所よりあいを利用している田島校区の方と一緒に参加して、地域の方と繋いでいる。</p> <p>■地域活動の『ご近所応援団』はコロナ禍において活動しなかった。</p> <p>■よりあいバザーは今年度も開催出来なかった。陶友マルシェに出店した。</p>
2022年度事業計画・補強	
	<p>■安定的な利用に繋がるように必要な支援を柔軟に行っていく。また、関係者と連携を取りながら在宅生活を支えていく。家族対応や担当者会議への出席など次世代の職員と共に行いながら、現場の裁量権を上げていく。</p> <p>■ミーティングや会議は常勤職員が中心となって進めていき、提案や活発な議論が出来る場にしていく。よりあい内部研修については、新任研修、全職員対象のよりあい基礎研修を継続していく。さらに、常勤職員を中心とした学習会を計画し、事業所を超えた職員の交流と意見交換の場をつくる。法人研修については、出来るだけ職員が参加できるように検討していく。</p> <p>■『しゃぼん玉カフェ』『なごみサロン』などの地域サロンへ参加していく。また、現在活動していない『ご近所応援団』については、今後の活動の在り方について検討していく。さらに、地域活動については、組織的な取り組みにしていきたい。</p> <p>よりあいつうしんやブログを活用しながら、宅老所の実践を伝えていく。ブログの担当を決め、宅老所からも定期的に発信していく。</p> <p>■家族会の開催を検討していく。</p>

2021年度事業報告・2022年度事業計画（補強）

事業所名（第2宅老所よりあい）

2021年度事業報告	
コロナ対応	<p>通所利用者及び、同居家族にコロナ感染者は見られなかった。予防策としては、送迎時等に本人の体調と家族の体調にも気を配り情報の共有を図るようにしている。</p> <p>職員の家族が陽性者となるケースがあった。また、子供が保育園や学校で濃厚接触者となり、登園通学の自粛を求められ職員も出勤が出来ないケースが殆んどであった。早めの検査を重ね、陽性者は出ていない。</p> <p>感染対策については特養の事例を振り返り、備蓄品の見直しや補充、陽性者対応やゾーニング等具体的な研修を事業所で行った。</p> <p>よりあいの森でのコロナ感染における人員補充について、事前に協議していた為大きな混乱なく体制を整える事が出来た。宅老所は縮小運営となったが、家族も状況を理解し協力的であった。</p>
実践	<p>新規利用4名 利用終了4名</p> <p>よりあいの森やケアマネ、関係者からの相談が新規利用に繋がっている。</p> <p>職員の家族の相談もあり、市外からの利用など介護保険に捉われない支援も行った。</p> <p>コロナ禍での看取りを実践する。よりあいから直ぐ近くに自宅があり、本人と家族の「自宅に帰りたい」想いに、関係者と共に応えることが出来た。</p> <p>地域の中の実践が、出会いと新たな関係作りに繋がっている。</p> <p>よりあい内では職員の工夫で家庭菜園を作りお年寄りと一緒に世話をしたり、近所を散歩に出かける事が多い。自然と地域の人とも挨拶を交わし、顔馴染になって来ている。</p> <p>身体は元気で介護における過渡期の方が多く、柔軟な支援を必要とし泊りの要望も増えている。このことから職員数を増やし体制から整える必要性を確認した。</p>
運営	<p>研修については、よりあい外の勤務時間内での参加はなかなか難しい状況にある。</p> <p>自主的にミーティングの時間を使い必要な研修を行った。（送迎事故対策・感染対策予防・記録など）</p> <p>外部研修についても参加したが、コロナ禍で開催の変更や参加が安定しなかった。</p> <p>記録を整理する仕組みを作り、前年度に比べ年間を通して実施出来た。</p>
その他	<p>ボランティアの活動や受け入れについて、コロナの状況を見ながらお互いに判断し調整してもらっている。</p> <p>地域活動についてはボランティアグループ虹の定例会に参加し、地域に住むお年寄りとの交換ノートを継続しながら、茶話会に向けての検討、地域の困りごとや状況についての意見交換を重ねた。</p> <p>田島校区やよりあいの森近隣のお年寄りが増えているので、地域で行われている茶話会、それまでの繋がりや関係が途切れないう、関りを持ち続けられる支援をする。</p>
2022年度事業計画・補強	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係者からの紹介や繋がりを活かしながら、職員にはお年寄を中心においた職員間の連携、実践をより意識し取り組む。</li> <li>・お年寄りの利用状況に合わせた体制作り、勤務形態を作る。</li> <li>・資金作りについて、検討し取り組む。</li> <li>・地域の茶話会を再開に向けて、情勢を見ながら具体的に取り組む。</li> <li>・情報発信の仕組みに則り、定期的な発信が出来るように取り組む。</li> <li>・研修への参加、体制を整える事で参加出来やすい環境を作る。</li> </ul>	

2021年度事業報告	
<b>2021年度方針</b> ①実践の基本となる「基本理念」を深める学習が必要になっているのではないかという意見が出てい る。各課題の中でまた、事業所の中でどう深めていくか模索する ②実践部のメンバーに若手をいれていくようにしていきたい ③各課題のまとめとして実践部会議で意見交換をし、各事業所に課題の共有をする *2020年度、専門部の組織については見直しも視野にいれ、法人と意見交換が必要ではないかという提 案があった。将来検討など法人の長期課題も視野に入れ実践部のあり方を模索したい。	
<b>実践部メンバー：</b> 【法人】古賀【地域生活支援】石原健 【総括研修】宮崎 伊藤 高橋 【労働】高橋 石原千【実践集約】西郷 久原 中川【高齢】中島【調理】太田	
<b>活動内容：</b> 実践部は各課題の代表者が集まって各課題についての意見交換をおこなっている。 法人あり方検討の中で障害部門の組織課題として、専門部のあり方についてはなしあった。 実践部からは地域生活将来検討についての組織を実践部からとりだし、基幹会議である執行部、障害分 野会議に移すことを提案した。	
2022年度事業方針	
①法人のあり方検討の中で障害分野の組織課題を整理し、実践部の目的を整理する ②実践部のメンバー、内容の検討をすすめる。	

2021年度事業報告	
<b>コ ロ ナ 禍</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍ではあったが、感染対策を行い感染状況等を判断しながら会議を行うことが出来た。販                売会中止など授産活動が制限される状は変わらず、カタログを活用しながら、各所の販売活動の                取り組み確認を行った。</li> </ul>
<b>内 容</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人カタログを活用した販売に各作業所で取り組んだ。これまでの繋がりとともに、新規開拓を                意識して販路拡大を目指した。</li> <li>・「わたしの仕事ものがたり」（法人カタログ）は概ね好評で、たくさんの注文につながった。商品                紹介だけではなく、作業所で働く仲間たちの姿や、製品への思いが紹介されていたことも評価さ                れた。注文は、配布先作業所が窓口となり商品の手配から納品、集金（各作業所への受け渡しも）                までを行った。</li> <li>・夏以降は、感染拡大のため定例会議を行うことができず、年明けからの再開となった。</li> </ul>
2022年度事業方針	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人カタログの活用継続</li> <li>・自主製品についての情報交換や見学（感染状況による）</li> <li>・労働実践学習会の再開</li> </ul>	

## 2021年度事業報告

構成メンバー：西郷、牧山、城山、富田、治京、石原（地域生活将来検討会議）  
 牧山、高瀬、築地、天前、今村、小川大（暮らしの学習会）

## &lt;地域生活将来検討会議&gt;

21年度は4/20、6/21、8/20、10/8、11/8、12/17、2/28の7回会議を開き、各事業所の地域支援の情報共有と地域生活支援の発信について話し合いを重ねてきた。  
 年度後半からは、拠点づくりに向けた集会を企画するために、各所が抱えている課題や全体に知って欲しい実践などを集めている。

ショートステイ問題	そもそも利用したことがない人も多く、希望とする宿泊体験やレスパイトの利用ができない。緊急時の利用で初めて使うケースも多い。
重い障害を持つ仲間の将来の暮らし	家族にもしもの事があれば、家庭での生活が崩れてしまう。特にかしはら通所とひかりで不安を抱えている家族がいる。新たに入所施設がつけられる見込みもなく、将来のビジョンが想像できない。
ヘルパー事業の今後	地道に生活支援を続けているが、人員不足が慢性的な課題として解消されない。
運営問題	仲間たちが地域で豊かに生活するためには必要不可欠な支援であるが、どの事業も報酬の脆弱さや受け入れの厳しさなどの課題が多岐にわたっている。

これまで実践部内にある会議だったが、実践検討というよりは地域支援事業の実行部隊に近い活動をしていたため、来期は同じ内容の検討をしている「拠点づくり事務局」に舞台を移す。

## &lt;暮らしの学習会&gt;

当番制でレポート検討を行った。今年度は、下記の内容を学習している。

- 7/16 暮らしに必要なテーマを考え意見交換を行う
- 10/29 学習内容：「住む」（担当：小川大）
- 12/ 3 学習内容：「お金」（担当：高瀬）
- 3/22 学習内容：「食べる、健康」（担当：牧山）

## 2022年度事業方針

- ・22年度から「地域生活将来検討会議」は「拠点づくり事務局」「拠点づくりの集いを成功させる実行委員会」で同様の検討を行っているため活動を移す。
- ・暮らしの学習会については、実践部に残り日々の実践共有・学習等を引き続き行っていく。

2021年度事業報告	
構成メンバー： 中川、西郷、久原	
<p>今年度のテーマ「作業所実践と人とのつながり」について考える。</p> <p>過去2年間、同じテーマで検討を続けてきた。</p> <p>昨年より新型コロナウイルス感染症が世界中を襲い、人々の生活様式にも経済活動にも大きな影響を及ぼした。</p> <p>作業所で働く仲間や職員達の生活も一変した。他者と一緒に行動することが困難になり、販売会やバザーは中止や自粛が続いた。</p> <p>福岡ひかり福祉会の誕生の歴史を振り返ってみても、現在の各事業所実践の様子をみても「人とのつながり」抜きには決して実現していなかった。そこで改めてもう一度、自分達の足元である「人とのつながり」を考えてみた。</p>	
2022年度事業方針	
<p>今回、「人とのつながり」について今までの実践の中から大切な意義や目的などを改めて文章化にし冊子にまとめてみた。まずは、管理者、主任クラスに周知していきたい。</p> <p>「無認可作業所運動、実践の中でのつながり」「かしはらホーム福祉まつりからつながり」「陶友通信からのつながり」などテーマごとに分けてまとめてみた。</p> <p>日々、忙しい毎日の実践の中で、なかなか意義についてなどは考える暇もなく取り組んでいると思う。</p> <p>しかし、ひかり福祉会もここまで組織として大きくなって第1世代の職員の方々が退職され、ひかりの歴史について直接、聞くことが困難になってきている。「人とのつながり」を何故大切にしてきたのか、そこにどのような意味があるのか等を今回まとめてみた。</p> <p>今後は、実践・集約でまとめた冊子を使って各事業所職員さんに周知していきたい。</p> <p>冊子を作って終わりではなく、冊子を使って各事業所の職員さんたちに伝えていく取り組みを今年度の方針として取り組んでみたい。</p>	

2021年度事業報告	
コロナ禍	<p>コロナ感染対策が続く中、オンラインと対面のハイブリッド形式で実施。</p> <p>会場をかしはら・ひかり・風ひかりの3か所にして、検温・手洗い・マスク着用等を徹底して集まり、定期的な換気も行いながら分科会は対面で行った。</p>
内容	<p>コロナ禍で私たちの実践に問いかけられたものや、改めて確認された仲間やお年寄りの願いをベースに、コロナ対策状況の中でも守ってきた実践の柱＝実践の中で大切にしていることを共有していくことを目的として企画した。</p> <p>基調講演は、『仲間・お年寄りの願いと職員の専門性』を田中智子氏（佛教大学）に講演いただいた。対面で行った分科会では、意見交換も活発に行われ、職員間の交流も積極的に行うことができたとの感想も多かった。</p>
2022年度事業方針	

2022年度もコロナ禍は続いているが、感染防止対策を行いながら、参加者を3会場（分科会会場のかしはらホーム・ひかり作業所・風ひかり作業所）に分散して1日研修を計画。基調講演は、堅十萌子弁護士（埼玉中央法律事務所）に依頼。オンライン参加のため、事前の打ち合わせをして内容等を確認していく。午前中は全体会からオンラインで行い、午後の分科会は各会場で対面で行う。今回は、久しぶりの法人全体での取り組みとなる『拠点づくり』に至る経過等が報告される予定。

## 2021年度事業報告・2022年度事業方針

専門部名（ 実践部：高齢 ）

2021年度事業報告	
2021年度方針	
<ul style="list-style-type: none"> <li>① 各事業所の取り組みを情報交換し、課題となることを整理していく。</li> <li>② 高齢期の仲間の思いや願いをさぐる。</li> <li>③ 各作業所の高齢の仲間の暮らしの在り方や活動実践につなげていく。</li> </ul>	
メンバー：【かしはら】中島【ひかりGH】西郷【風ひかり】築地【陶友】中川	
活動内容：	
<p>8/31・事業所の近況報告を行い、高齢の仲間の日中の過ごし方を報告しあう。 特に高齢期の仲間に関心をあてて取り組みを開始しはじめたかしはらホームの取り組みを報告する。コロナ禍の中で、作業所が安定的に開所出来ない状況も続き、リズムもくずれがちになっている仲間も多い。</p> <p>10/26・65歳問題について話題となる。65歳を迎える仲間の利用について生活介護からB型へ変更している風ひかり作業所や65歳を迎えた通所の仲間の行政とのやりとりについてかしはらホームの取り組みを報告する。</p> <p>※12月話し合い予定は、中止 仲間が高齢になっていく中で給料や働き方について「仲間自身」が考える機会をつくり、話題にしていくことが大切ではないかと意見がでる。 作業所の中で話し合いをどう形成していくか課題</p>	
2022年度事業方針	
<ul style="list-style-type: none"> <li>② 各事業所の取り組みを情報交換し、課題となることを整理していく。</li> <li>② 高齢期の仲間の思いや願いを聞き、集団の中で検討する場を作っていく。</li> <li>③ 各作業所の高齢の仲間の暮らしの在り方や活動実践につなげていく。</li> </ul>	

## 2021年度事業報告・2022年度事業方針

専門部名（ 実践部：給食 ）

2021年度事業報告	
2021年度方針	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設見学、調理の研修を受け、障がい者の嚥下について学ぶ</li> <li>・勤務体制や調理器具など、調理しやすい環境をつくる</li> <li>・「まつり」では行列のできるような企画を考える</li> </ul>	

<p>かしはら...太田 ひかり...天本 陶友...岡本 風ひかり...大歯 調理担当者</p>
<p><b>活動内容：</b> 月1回、各事業所で集まり、調理の仕方、献立などの意見交換や学習をおこなっている。1月2月は感染拡大のために中止にしたが、ほかはオンラインで続けた。なるべく、対面を工夫しておこなってきたい。</p> <p>テーマや話し合い内容は事前に伝え、参加者が意見を出しやすいように工夫している。 話し合いは緊張感もあるので話しやすい関係をつくっていききたい。</p> <p><b>【学習のテーマ】</b> 食品の製造過程の管理（HACCP 支援法）義務化にむけて（記録の取り方、管理の仕方を学んだ） 備蓄食のあり方</p> <p><b>【意見交換の中で】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・調理を長年されていた職員から調理の仕方や調理器具の扱いかたなど知識の学習が交流の中で学ぶことが多い。</li> <li>・職員の給食の体制はそれぞれの事業所で違うが1人体制のところでは負担が重い。 複数体制がとれないか事業所でも考えてほしい</li> <li>・行事食の取り組み かしはらホームでは行事食を取り組み、仲間それぞれにあわせた行事食を紹介した。お互いの取り組みが刺激になっている。</li> </ul>
<b>2022 年度事業方針</b>
<p>○給食の実践交流、意見交換 ○他施設研修 ○仲間の嚆下の学習</p>

## 2021 年度事業報告・2022 年度事業方針

専門部名（ 研修部 ）

<b>2021 年度事業報告</b>
<p>構成メンバー： 下村（法人本部）・松尾（ひかり）・木下（風ひかり）・植木（かしはら） 仲尾（かしはら）・穂坂（かしはら）・城取（よりあいの森） 末吉（よりあい）・中川（ひかり）</p>
<p>○法人研修</p> <p>「私たちが大切にしてきたこと、これからも見失ってはいけないこと～コロナ禍を通しての気づきと再確認」をテーマに3回の研修を開催。担当職員グループによる発表形式をとり、オンラインで2～3会場を結び行った。スケジュールが密になってしまったので、来年度は日程調整を早めに行いたい。</p> <p>第1回 「仲間の暮らし」 11/20 土 3会場オンライン 第2回 「仲間の仕事」 12/18 土 2会場オンライン 第3回 「お年寄りの暮らし」 22年5/21 土（1/15 予定だったが感染拡大のため延期） 2会場オンライン</p>

○交換研修

年度当初 1 1 名を予定していたが、2 名のみの実施となった。コロナによる制限があったとはいえ、すすめられなかった状況をどうするか検討が要される。

○階層別研修

3 年次研修が 4 年目、5 年次研修が 3 年目となったが、各階層におけるねらいとそれに基づく内容の整理を、再度おこなっていききたい。

・3 年次研修 11/29 名月 13:30~15:30 対象職員 4 名

・5 年次研修 1/24 月 13:30~15:30 対象職員 5 名

(新人研修と 10 年次研修は法人本部にて開催)

**2022 年度事業方針**

○研修部担当は 21 年度メンバーが継続する。

○法人研修は社会保障と社会福祉に関するテキスト学習を行う。昨年同様、法人職員グループによる報告(発表)の形式をとる。

○交換研修は、参加職員と受け入れ事業所との調整を研修部で詳細に行っていく。

○階層別研修は、3 年次・5 年次を研修部として企画・開催する。

**2021 年度事業報告・2022 年度事業方針**

専門部名 ( 財政部 )

**2021 年度事業報告**

●賃金体系を含む財務の課題については、法人の在り方検討会の提言を受け、対処していく。

**【事務職会議】**

日時	内容
8/26	決算について、福岡市指導監査について、労働局の報告徴収について、G ビズ ID について、GoogleWorkspace について、事業所近況、その他
9/28	事業所近況、上半期決算について、諸規程の改正について、今年度の処遇改善加算について、その他
10/28	執行委員会・理事会報告、あり方検討会について、上半期決算について、自動車保険について、年末調整について、事業所近況、その他
1/20	補正予算・次期予算について、処遇改善支援補助金・処遇改善臨時特例交付金について、処遇改善一時金について、育児・介護休業法改正について、事業所近況、その他
3/17	処遇改善臨時特例交付金・処遇改善支援補助金について、処遇改善一時金について、雇入通知書について、社会保険・所得税・扶養手当における「子の扶養」の取り扱いについて、監査結果について、決算処理について、その他、事業所近況

●今年度は、コロナの影響で対面での会議ができず、Meet を利用した。そのため内容を伝えるだけのものとなり、議論することが難しかった。時期ごとに事務処理すべき事案は Chat を通じその都度みんなで確認している。

●GoogleWorkspace を有効利用し、データの共有や情報の共有の円滑化を行った。

●今年度もできるだけ法人や事業所の近況を取り入れ、事務職として法人全体の近況を把握し、共通の土台を持てるようにした。



<b>2022 年度事業方針</b>
<p><b>【事務職会議】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●引き続き定期的に会議を行い（できるだけ対面で行いたい）、事務処理の円滑化と情報交換を行う。</li> <li>●法人の在り方検討会の提言を受け、事務職会議の役割を再検討する。</li> </ul>

**2021 年度事業報告・2022 年度事業方針 専門部名（よりあい：財政運営部）**

<b>2021 年度事業報告</b>
構成メンバー：村瀬、安永、椎原、坂田、藤村
<p><input type="checkbox"/>今年度も、概ね月1回のペースで財政運営部会議を開催し、よりあい労務・財務等についての報告・相談を行った。その後、所長主任会議と事務局会議で報告や提案をし、了解を得たうえで、手続きを遂行した。</p> <p><input type="checkbox"/>労務管理面から行っている健康面談は、メンタルサポートにもなっており、重要な取組という位置づけで、今年度も継続して行った。</p> <p><input type="checkbox"/>法人事務職会議も定期的に開催され、事務処理についての意見交換や相談の場となっている。また、他事業所の近況を聞く機会が持てた。</p>
<b>2022 年度事業方針</b>
<p><input type="checkbox"/>事務職員を中心としたメンバー（安永、椎原、坂田、藤村）で財政運営部会議を行い、事務処理の検討事案をまとめ、それを所長主任会議にて報告や相談をして議論を深める。その後、事務局会議にて了承を得ていく。</p> <p><input type="checkbox"/>コロナ禍により中断しているボランティア活動の再開や新規ボランティア募集に向けて、準備を進めていく。</p> <p><input type="checkbox"/>運営費工面の一環として位置づけている助成金・補助金の申請を行っていく。</p> <p><input type="checkbox"/>各職員年1回の健康面談を行う。</p>

**2021 年度事業報告・2022 年度事業方針 専門部名（よりあい：危機管理部）**

<b>2021 年度事業報告</b>
構成メンバー：堀・村本・山田・松尾・緒方
<p><b>【宅老所での取り組み】</b></p> <p>宅老所よりあい…津波、風水害に対する避難への検討を継続的に行う。</p> <p>現時点での到達点→津波時の避難においては、垂直避難を目標に検討している。</p> <p>地域の災害に対する考え方を知るところから始め、話し合いを重ねていく中で、地域の状況把握と関わりを持つことが挙げられた。（自治会の方々との情報共有、地域活動への参加、呼びかけ等）その中で協力関係作り、避難場所を探すことへつなげていく。</p> <p><b>【特養での取り組み】</b></p> <p>事業運動部より稲田さん、城取さんにも参加してもらう。</p> <p>特養では主に BCP についての検討を進める。</p> <p>全体的なイメージの共有は出来ているが、具体的な対策、対応にはまだ不十分な点が多い。引き続き BCP</p>

の具体的な策定と見直しを行う。福祉避難所運営についても検討と策定を重ねる。  
 感染症についても BCP の策定が必要。  
 先日のコロナ集団感染の振り返りと検証を行い、同じことが起こった際、部会としての役割を果たせるように取り組んでいく。  
 BCP については、保険会社の主催で勉強会やセミナーも行われているので、外部研修などにも参加し理解を深めていく。

**【安全管理課】**

2021 年度は車両の物損事故が 2 件あり。(サイドミラーをぶつける。)  
 送迎時の事故予防として送迎マニュアルを作成した。今後も引き続き活用していく。  
 車のメンテナンスや車検の確認については、堀さんが中心になり確認の呼びかけと管理を行ってくれた。  
 車の状態については継続的に把握し、車体の寄付の申し出があった際に、入れ替えの候補についても検討し共有しておくことでスムーズな動きにつながる。  
 環境面については、よりあい、第 2 よりあいのデッキ、ベランダ改修が終了した。  
 話し合いの中で改善の必要がある箇所については、時間、人員など具体的な計画を考えて取り組んでいく。  
 備品整理や室内などの環境については、それぞれの事業所で自主的に取り組んでいた。

**2022 年度事業方針**

部会活動については、昨年と同じ方法を継続する。  
 定期的に話し合いを持ち、管理体制を継続する。  
 風水害などシーズン前に具体的な対応について取り組む。  
 宅老所は地域の協力者との連携を意識した取り組みを模索する。  
 特養は BCP の検討、策定の継続。  
 福祉避難所運営の検討、策定。地域住人との連携。  
 特養のデッキ改修について、どのようなことが取り組めるか検討する。

**2021 年度事業報告・2022 年度事業方針**      専門部名 ( よりあい : 研修部 )

**2021 年度事業報告**

構成メンバー： 安永 緒方 日隈 山之内 末吉

**■内部研修について**

コロナの感染拡大の状況を見ながら、研修の時期を検討し実施した。  
 新任研修は対面で 1 回行った。ディスカッションを通して、自分の思いを言葉にすること、他の職員の思いを聞く場を作ることが出来た。感想からも職員がこの様な機会を望んでいることが分かった。当初の計画では 2 回を予定していたが、実施できなかった。  
 また、よりあい基礎研修については、村瀬さんを講師にももの見方、考え方、捉え方を繰り返し学ぶ機会としている。3 グループに分け対面で行う予定だったが、2 グループのみの実施となった。

**■法人研修について**

2021 年度より法人の研修部に 2 名が参加している。法人総括研修の実行委員には引き続きよりあいからも参加している。障害分野の職員と交流できる場があるのはとても良い。

<p>法人研修においては、新たな試みとして障害者部門だけでなく、高齢者部門からの発表も予定しており、より学習の幅が広がっていくと思われる。</p> <p>よりあいとしては、参加した職員が現場へフィードバックするようにしているが、法人研修に参加できる職員が少ないことは検討課題となっている。</p> <p>■外部研修について</p> <p>外部研修は積極的に行わなかった。</p>
<b>2022 年度事業方針</b>
<p>■内部研修について</p> <p>新任研修、よりあい基礎研修については引き続き実施していく。</p> <p>2022 年度は、20 代～30 代、40 代～50 代の常勤職員を中心とした学習会を行い、よりあいの運営を担っていく職員層の基盤を作っていく。</p> <p>■法人研修について</p> <p>2022 年度においても、法人研修、法人総括研修に職員が参加できるようにしていく。また、参加できる体制づくりも検討していきたい。また、障害分野の職員と交流できる機会を多くの職員に作っていく。</p>

**2021 年度事業報告・2022 年度事業方針**                      専門部名（よりあい：実践部）

<b>2021 年度事業報告</b>
<p>構成メンバー：末吉、緒方、日隈、堀、山之内、安永</p> <p>■高齢者分野としての各事業所の総括、レポート作成は、継続的に実施した。</p> <p>■内部実践と地域実践の連携を意識する中で、事業運動部より地域での取組記録を報告し、よりあいの森全体へ周知していくことができた。</p> <p>■よりあい通信を年3回発行することができた。</p> <p>■高齢者分野全体での支援総括実践発表については、コロナ感染拡大により未実施となった。</p>
<b>2022 年度事業方針</b>
<p>■高齢者分野としての支援総括レポートの作成を継続的に実施していく。</p> <p>■コロナの状況を見ながら、高齢者分野の支援総括実践発表を各事業所のミーティング等を利用して開催する。</p> <p>■2022 年度は年2回（7月、12月）、よりあい通信の発行をする。</p> <p>■施設内実践だけにとどまらず、事業運動部と連携し、地域支援に積極的に参加していく。</p> <p>■各事業所のよりあい HP ブログ担当を決め、月一投稿を目標に実践等を発信していく。</p>

2021年度事業報告
構成メンバー： 稲田・城取
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域サロンの送迎ボランティアを継続して行い、地域住民との関係の継続に努めた。 地域サロンもコロナ禍で思うように開催出来ていなかったが、一人の必要からサロンの開催が不可欠と地域住民が主体的に開催し、見守り活動を続けていた。昨年との違いは地域住民から支援してほしいことの要望が上がるようになった。</li> <li>・古民家かを活用した、ちゃちゃルームもコロナ禍であっても発達障害や不登校の子供たちの居場所として、コロナの状況を考慮しながら出来る限り開催し続けている。 参加している当事者家族や、中村学園の先生や生徒が主体的に活動運営を担い、活動が継続している。</li> <li>・よりあいの森のデッキの塗装や、資金作りのはちみつ採取も、ちゃちゃルームに参加している子供たちと一緒にいきよりあいの森の取組に興味関心を持ってもらえるように取り組んだ。</li> <li>・古民家で行う「おるすばんカフェ」では地域住民の方々が集い、お年寄りのおしりふきを作る活動が定着している。</li> <li>・一人暮らしの方のお庭をお借りしにんにく栽培している。見守り活動につながる取り組みを続けている。</li> <li>・地域の方々と一人暮らしの方の生活支援を一緒に取り組んだ。サロンの送迎や緊急時の駆けつけ、安否確認や配食、転倒時の救急対応等を行い、第2よりあいへつなげる事が出来た。</li> <li>・シニアPの活動もコロナ禍もあり、参加人数を制限して行ってきた。他のケアマネが抱える事例と一緒に考え、問題解決に向けた話し合いや活動（部屋の片付け）を行った。 古民家を活用し、高次機能障害を抱える男性のやりがいや必要とされる喜びとして、スマホサロンを開催し、講師として活躍してもらった。</li> <li>・地域の見守りマップ作成にも参加し、年末年始の緊急時対応の為に取り組みを地域と連携して行った。また、要支援者台帳に記載され震災時などに助けが必要な方の自宅を民生委員さんと共に訪問した。</li> </ul>
2022年度事業方針
<ul style="list-style-type: none"> <li>・上記の取り組みを継続して行い、地域住民の緊急時等対応できるように関係継続に努める</li> <li>・利用者家族やよりあいの支援者や地域住民と、コロナ禍前のつながりを取り戻せる様な取り組みを考えていきたい。</li> <li>・地域サロンやボランティアで関わってくれていたお年寄りが加齢や体調の変化などで疎遠になってしまっている。お年寄りの家族とどのようにかかわっていくか考えたい。</li> <li>・地域支援の活動報告をブログなどで発信できるように取り組む。</li> <li>・地域支援活動がより発展できるような助成金・補助金どないか調べてみる。</li> <li>・コロナ禍で休止していた茶話会を開催出来るように地域住民と共に取り組む。</li> </ul>

## 2021年度事業報告・2022年度事業方針 専門部名（よりあい：資金づくり部）

### 2021年度事業報告

構成メンバー：久保、上村、中村、永江、小柳、藤村

コロナにより活動が停止しており、今年度後期より新たにメンバーを構成し、活動を再開した。今まではバザー等のイベントや地域の夏祭りへの参加などを中心に行ってきたが、コロナ禍の現在、新たな活動を考えていく必要があった。

新メンバーで部会を行い、資金づくりの意義を確認した。資金を集めることがひとつの目的であるが、資金作りの実働から学ぶことがあるという気づきがあった。陶友マルシェに参加したことで、自分で作って売ることが実感できた。他の職員に声をかけ自分が中心となり行っていくことは大変であるが、やりがいがあったという声もあった。

また、野生の二ホンミツバチの観察も行っている。巣箱作りや蜂蜜の採取、蜜蝋でのハンドクリーム作り等は地域の方と共に取り組み、お年寄りの生活に活用している。一緒に活動を行うことで、よりあいの森が生活共有の場となり、繋がりが広がっていることを実感した。

以前より行っていたよりあいの森グッズも引き続き制作している。定期的なイベントがないので、販路を作っていくことは今後の課題である。しかし、よりあいの森や宅老所の職員が集まり、みんなで作る時間も職員にとっては大切な時間であったと思う。職員間の関係を作っていくことや活動を共有することに繋がっている。販路が確定していなくても、定期的な開催を予定している。

寄付も多く頂いている。それは私たちのお年寄りに対する支援の成果であると思う。よりあいの支援に共感して下さることで寄付に繋がっているのであると考え、資金作りを通して発信していくことの必要性を感じた。

### 2022年度事業方針

今年度も引き続き、ミツバチの観察とよりあいグッズの制作を行っていく。資金づくり部のメンバーを中心に他の職員も巻き込みながら、よりあいの職員全体で取り組んでいくことが課題であると考え。資金作りがなぜこの職場で必要であるのかということを考えるきっかけとなるような活動にしていきたい。前述した通り、2か月に1度ほどの開催を予定している。

また、コロナ禍で中止となっていたイベントは小さい規模でも開催したいという思いがある。お年寄りと一緒に楽しめることを計画したいこと、地域の方々や家族との交流の機会を再開していきたいことが原動としてある。そのためには、コロナの状況や家族の意見なども聞きながら、慎重に行っていく必要があると思う。イベントでの飲食が厳しい昨今、テイクアウトでお弁当を作ったり、音楽会等を開いたりすることは可能であるのではないかと考えている。

テイクアウトのお弁当に関しては、地域で暮らす一人暮らしのお年寄り宅へ宅配することで見守りの一環となるのではないかとという意見もあった。事業運動部と協働していきたいところである。

古民家の活用も課題となっている。販売スペースを作ることやワークショップなどを開催できないか検討中である。地域の活動にも使われている場所であるので、一緒にできることを考えていきたい。