

社会福祉法人よつ葉の会 令和4年度事業報告

I. 全体報告

1) 新型コロナウイルス感染防止対策について

令和4年度は、2年ぶりに新型コロナウイルスにかかわる緊急事態宣言やまん延防止等重点措置などが発令されていない4月から始まり、予定していた行事・研修・会議も予定通り開催することができました。各事業所において大規模なクラスターもなく、感染対策を十分に整え、利用者・職員の安心と安全を守りながら、コロナ禍ではありますが、創意工夫をし、事業の運営を進めてまいりました。

夏までは、法人全体での新型コロナウイルスの感染者数（濃厚接触者及び陽性者）は落ち着いておりました。高齢者施設（瀬古の家）での若干の感染者発生がありましたが、法人全体での職員や物資の応援体制を整え、大規模クラスター化の防止に努めました。各事業所において「よつ葉はひとつ」を合言葉に迅速に対応することができ、それぞれに質の高い感染対策と意識を職員が持つことができるようになりました。

新年を迎え、令和5年1月に障害者施設（よつ葉の家）での新型コロナウイルス陽性者が発生し、利用者22名・職員10名の感染がありましたが、約2週間で終息を迎えることができました。振り返ると、発熱症状から居室隔離を実施し、抗原検査で陽性が出た際には迅速に全館内のゾーニングを実施・対策を講じました。1年前のクラスター対応での経験を活かした支援の提供を整えました。利用者が召し上がりやすい容器を使用した食事提供、グループホームとの連携、ZOOMを活用した利用者との面談・情報提供や余暇支援を行うなど、安全な感染対策と合わせて利用者・職員のメンタル面でのフォロー体制も初期対応として行うことができました。障害分野の各事業所では、グループホームや作業所、ヘルパー事業所の職員間の協力・応援体制でコロナ感染対策を整えました。また、労いの言葉をかけてくださる保護者の皆様には大変励まされ、そのおかげか今回の感染では、利用者・職員共に重症化することなく終息できました。

守山区瀬古の家でも、令和5年1月に新型コロナウイルス陽性者が発生しましたが、その後ゾーニング等の感染拡大防止の対策を講じ、大きな拡大もなく約2週間で終息となりました。また、その期間中に職員が各家庭内で家族が感染し、職員が濃厚接触者となり自宅待機で過ごした者もありましたが、労働環境や給与保障を整え、拡大防止とともに、職員の心に寄り添った対応を行うことができました。おなじく、よつ葉こども園では、1月前半に園児1名の新型コロナウイルス陽性者が発生いたしました。感染拡大はありませんでした。その後1月15日以降は、新型コロナウイルス陽性者の発生もなく、終息となりました。しかし、インフルエンザの流行時期も重なり、感染対策を行いながらの保育の提供を名古屋市の指導の下行いました。

2) 新規事業「名古屋市北部地域療育センター移管に向けての準備」について

令和4年4月1日から名古屋市との引継ぎ共同療育が始まり、児童指導員・保育士9名、看護師1名、相談支援専門員1名の計11名をよつ葉の会から派遣しました。

5月、6月には、療育センター転籍希望の名古屋市職員の採用面接を行い、今枝所長始め17名（内、正規職員6名、契約職員11名）を採用しました。

7月には、非常勤医師全員が継続勤務していただけることが確認でき、心理職1名（令和5年4月採用）の採用のみとなりました。

この間、療育センター副所長との打合せ会（原則週1回）運営準備委員会（原則月1回）を開催し、移管に必要な定款改正や診療部門・通園部門・相談支援事業の指定申請及び児童福祉施設認可申請などの準備を進めてきました。

9月には、ケースワーカー1名、10月には心理職1名を派遣し、診療部門の専門職の引継ぎ業務が順次始まりました。また、4月からの引継ぎ職員も本格的なクラス運営に携わる段階となりました。

年が明けた1月から3月にかけて、事務員1名、調理師1名の他、法人追加配置の保育士3名の引継ぎ業務が始まりました。特に、事務員の引継ぎ業務として、診療所の指定業務、各種契約、設備等の名義変更手続きなど運営開始に欠かせない準備を進めてきました。さらには、よつ葉の会引き継ぎ職員22名が中心となって運営を任せられるとともに、通所支援係長、診療相談係長業務の引き継ぎも実施され、民間移管の準備の最大の山となりました。

この1年間の準備期間を通じて、運営開始に向け総勢68名の職員体制を構築していただきました。うち正規職員6名（作業療法士1名、保育士2名、保健師1名、看護師1名、相談支援員1名）、パート職員1名（保育士）が法人による追加配置として、療育の継承を確実に執行できる体制を構築することができました。

令和5年3月31日には鍵の引き渡し等の最終に引継ぎを行い、4月1日午前0時に名古屋市から当法人へ運営のバトンが渡されました。

3) 人材確保・人材育成について

今年度も福祉人材の確保のため求人活動を専門的にすすめる職員を配置し、年間を通して求人活動を展開いたしました。学校訪問や求人フェアへの出展をはじめ、オンライン説明会や現地での説明会を定期的で開催しSNSを活用した広報活動にも力を入れ、よつ葉の会の魅力的な実践活動を掲載することで、福祉の仕事の持つ魅力をリアルタイムに学生に届け続けました。

また、採用に特化したホームページを立ち上げ、先輩職員の活動の様子を掲載することで、より学生に目に留まるように力を入れ取り組みました。求人パンフレットについ

でも、「どまつり」での職員チームが掲げる「HERO」をキーワードとした洗練されたデザインと、福祉職が持つ魅力を伝えることを意識した内容のものを作成し好評をいただいております。インターンシップの学生や、実習生の受け入れにも力を入れ、現場の実習担当者と連携しながら、活動を進めてまいりました。内定者に関する取り組みとして、定期的に連絡と情報発信をし、各種イベントや、研修会等に参加いただける機会を提供し、安心して入社式を迎えられるよう工夫をいたしました。

そのほか、特別養護老人ホーム瀬古の家においては、外国人材の活用を積極的に進め、令和4年5月からインドネシアの3名の外国人技能実習生を迎え入れました。特定技能制度も活用し、そちらは2名の外国人材の方たちが正規職員と同様に力を発揮しております。介護に関して熱心に学ばれる姿勢から、周りの日本人スタッフにも良い刺激をもたらしており、今後介護の質の向上に貢献できることを確信しております。

人材の育成に関して、今年度は、第2期法人研修3か年計画を策定しました。「主体性のある人材の育成を目指して」を目標に、階層別研修と権利擁護に関する研修を中心に実施してまいりました。

上半期の階層別研修では、階層ごとの理念の内在化と期待される職員像の目標を学んでいただきました。新人職員研修では、感染症防止研修や虐待防止研修のコマを増やし、従来の2日間から3日間の開催とし内容の充実を図りました。

7月3日（日）4日（月）のステップアップ研修では、今年度もホテル明山荘（蒲郡市）にて、3年目と6年目の職員を対象に業務を離れての1泊研修を通じて、これまでの仕事を仲間と振り返り新たな目標や課題を見つける機会として実施しました。受講者は多くの学びがあった一方、一部研修主旨を理解できていない受講者がおり、企画運営した研修事務局の課題も明らかになり、研修の在り方について見直しをいたしました。

下半期は、受講者一人ひとりが研修主旨をしっかりと把握したうえで研修に臨んでいくよう研修事務局を中心に啓発に努めてまいりました。第2期法人研修計画の目標に沿って、9月から下半期の階層別研修を実施しました。内容として、理念・基本方針の習熟度点検を実施した後、受講者全員を対象に上半期に立てた各職責に応じた目標に対する実践発表を行いました。結果、発表を通じてアウトプットを行い、求められる職責をより明確につなげることができました。

今年度新たな取り組みとして、11月27日（日）から1泊2日で9年目、10年目を対象にホテル明山荘（蒲郡市）でステップアップ研修Bを実施しました。よつ葉そよかぜ代表の加藤勝也様を始め仙田理事、小野寺理事の講話や他事業所の職員とのグループワークを通じて、よつ葉の会が大切にしてきたこと、そして大切なものを次につないでいく役割があることなど職場を離れリフレッシュできる環境の中で大いに学べる機会となりました。

今年度の成果を踏まえ、次年度は、職員一人ひとりの役割を理解し実践できるよう第2期法人研修計画に沿って進めてまいります。

4) 中期計画の作成について

社会福祉法人として、各事業所において展開する福祉サービスの充実はもちろんのこと、働く職員が元気に笑顔で、夢を持って一人ひとりの役割を果たせるよう、労働環境の改善や処遇、研修によるスキルアップの機会提供、充実した福利厚生等法人として積極的に進め、コロナ禍においてもしっかりと対応いたしました。

よつ葉の会の理念に基づき、障害・児童・高齢分野と乳児から高齢者まで一貫した福祉事業を展開し、地域貢献・社会貢献を目的とした事業を積極的に進めてゆくためにも、人財の育成と健全な経営体制の構築が必要とされます。今後の社会情勢や、報酬改定等の情報を積極的に収集・分析してゆくことを念頭に置いた、全職員を対象とした研修計画の充実を進め主体的に取り組む職員集団の構築に努めました。とりわけ幹部クラスの職員に向けては、法人理念の内在化を求め研修の講師等の役割を果たしました。

働く職員が笑顔になることが、利用者の笑顔に繋がることを確信しております。

5) よつ葉ブランドの強化について

令和4年度は、よつ葉ブランドのパン・焼き菓子等の販売を感染症防止対策を整え、イベントや企業等への移動販売を継続し、レストラン営業等においては、お弁当販売等営業日にはロコミで地域の方たちが大勢利用していただき、活動を継続して取り組むことが出来ました。また、令和5年2月の「広報なごや」の表紙を飾ることもでき、よつ葉の会のブランド化をまた一つ進めることができました。

8月のよつ葉ハッピーダンスクラブの取り組みでは、「第24回につぼんど真ん中祭り」にて3年ぶりの市街地演舞を披露し健闘賞をいただき、テレどまつりのジュニア部門では、もりやまっこよつ葉遊隊が、ジュニア金賞をいただきました。2023年3月26日に名古屋国際会議場（センチュリーホール）にて、どまつり25周年記念企画の「劇場版どまつり」にも参加し、照明効果が効いたステージ演舞で福祉の魅力を伝えました。

福祉サービスの提供は専門的な知識や技術が求められます。ブランド強化の一つとして提供する福祉サービスの質の向上を、よつ葉の会では専門性の高いスタッフを確保し、研修やスキルアップの機会を提供することで、サービスの質の向上に取り組みました。とりわけ、職員階層別研修において、理念の内在化を今年度も重点的に取り組むことができました。

また、福祉サービスの提供においては、安全性や品質についての取り組みも求められ、これらの課題に対しては、各事業所で虐待防止種委員会・感染対策委員会・身体拘束適正化委員会等を設置し、定期的に委員会開催し、職員研修・学習会・訓練を実施し、サービス提供の品質向上を目指すことができました。このような取り組みを継続して実施することで、よつ葉の会のブランドの強化を実現することができました。

6) 災害に強い法人運営の体制整備について

よつ葉の会では、事業所ごとで防災計画に基づいた災害対策を基本として運営にあたっておりますが、昨今の気象状況の変動から各地域の福祉施設等が直面している大規模な水害対策や、南海トラフ地震等の大規模災害等を想定した法人全体で備える対策に対しても重点課題として、各事業所におけるBCP（災害対策・感染症対策）の策定を事業所単位で進めてまいりました。また、災害時の必要物品を整え、日頃からの訓練や災害復旧をイメージした組織体制等の構築の準備を進めております。

よつ葉の家・よつ葉子ども園・瀬古の家においては、福祉避難所としての役割を果たせるよう、各施設が所属している地域（学区）の地域防災訓練に積極的に参加し、日ごころからの関係づくりにも積極的に取り組んでおります。

7) 地域の皆様との連携について

今年度もよつ葉の会ができる地域貢献・社会貢献事業と位置付けて、よつ葉の会後援会の協力をいただきながら、コロナ禍ではありましたが、地域の方たちとの交流する場づくり（高齢者サロン活動・認知症カフェ・子ども食堂等）に取り組みました。

西区よつ葉作業所よつ葉レストランでは、人と人が繋がる場所として、日々レストラン営業を継続して行っております。通常のランチ営業とともに、コロナ禍において日常的となりました、お持ち帰りのお弁当販売も地域の方に大変好評をいただいております。お客様から笑顔で「おいしかったよ」との一言で厨房やホールに立つ職員・利用者も元気になります。

守山区瀬古地区は、一人暮らしのお年寄りも多いですが、子育て世帯も多くいらっしゃいます。瀬古の家ではよつ葉子ども園と連携し、令和2年4月より実施している名古屋市地域子育て支援拠点の「よつ葉ひろば」からのニーズ（コロナ禍での、瀬古の家みんなの食堂の開催を増やしてほしい声）を拾い、全社協が行う「社会福祉協議会、社会福祉法人・福祉施設等が行う子どもの食生活支援に係る緊急助成」に申請し、助成決定をいただき実施することができました。助成決定をいただき、8月に3回・9月に4回、焼き菓子と弁当を合わせて助成金すべて、420食分をお子様（未就学児から高校生まで）に渡すことができました。

今回の事業を実施したことで沢山の子どもたちの笑顔と触れ合うことができ、親子で笑顔になって帰っていく姿から元気をいただきました。社会福祉法人として地域のニーズを拾い、実践を積み重ね、地域の皆様の居場所づくりに引き続き貢献してゆきます。よつ葉の会どまつりチームのキーワード「もーやっこ」の精神で「笑顔」も「苦しみ」もみんなで分かち合うことで、誰もが過ごしやすい共生社会の実現を今後も目指してゆきます。

8) その他について

障害福祉サービス事業所において、令和3年度に、保護者様からの度重なる苦情により体調を崩し療養休暇を取得する職員が複数名発生したこともあり、年度はじめに名南総合法律事務所の弁護士に対応方法を教えていただく機会を作りました。しかしながら、同保護者様からの苦情により新たに体調不良者を出してしまったこと、その苦情が法人への苦情に発展するなど対応に苦慮しました。

よつ葉こども園では、子供同士のトラブルで、園からの連絡前に保護者同士の情報網で先に知ってしまい早く教えてほしかったという苦情や、子供同士関わらないように配慮してほしいという要望が出されるということもありました。

瀬古の家における苦情・要望の特徴としては、ユニット型とはいえ施設でのサービス提供の範囲を超える要求を求めてこられる方への対応には苦慮しております。このような方へは契約前に十分に納得をしていただくように努めております。利用者本人からの苦情・要望としては、金銭の管理についての要望がありますが、家族等の了解が得られないなど、瀬古の家が双方からの板挟み状況になってしまうことがあります。職員からの苦情・相談については、入居者の方からの介護拒否やセクハラ等の行為についてのケースがあります。新人の職員等が悩み抱え込まないよう、相談先を明確にし、幹部職員が日頃から声掛けなどを意識するようしております。

今後も苦情や要望へは真摯に対応いたしますが、必要に応じ専門家・専門機関等への相談もしながら解決してまいります。

情報発信についてですが、令和4年度もホームページ、パンフレット、ツイッター等での情報の発信や、事業や財務等に関する情報について、福祉医療機構の事業報告書等電子報告システムやワムネットの社会福祉法人の財務諸表等電子開示システムにより事業報告、現況報告書、計算書類等の公表を適切に実施いたしました。

また、税理士法人名南経営に、財務会計に関する事務処理体制の向上に対する支援を受け、法人運営の透明性を確保することに努めております。

特別養護老人ホーム瀬古の家においては、令和4年度愛知県の補助金を活用し、タブレット端末や介護ソフト等を導入いたしました。このようなICT化を進めることで、高齢者の生活支援の向上やスタッフの業務効率化、他職種間のスムーズな業務連携と施設内コミュニケーションの改善、災害時の情報共有の強化を進めてまいります。