

令和6年度 社会福祉法人よつ葉の会 事業報告

はじめに

社会福祉法人よつ葉の会は、平成11年11月1日の設立から25年の節目を迎えるにあたり、令和5年度より25周年記念事業の準備を進め、令和6年9月に記念式典および祝賀会を開催いたしました。これらの記念事業は、法人のこれまでの歩みを振り返るとともに、今後の未来への展望を確認し、法人全体の一体感を醸成する機会として位置づけられました。

記念事業としては、①設立の経緯と理念を伝える絵本『よつ葉をさがして』の制作・朗読会、②法人紹介動画の作成、③9月27日に開催された記念式典と祝賀会を主軸としました。絵本は、障害の有無にかかわらず誰もが共に暮らせる社会の実現を願って制作され、市内の図書館や保育施設等へ約550冊を寄贈いたしました。

記念式典では、法人に貢献された個人・団体への「特別表彰」および、地域貢献活動に取り組む3団体(よつ葉庄内ハッピーダンスクラブ・よつ葉作業所こども食堂・瀬古の家みんなの食堂)への「社会貢献賞」の授与を行いました。また、永年勤続表彰として96名の職員を表彰し、法人を支えてきた労に感謝を表しました。

祝賀会は名古屋東急ホテルにて開催され、400名を超える関係者が集い、法人全体としての連帯を深める場となりました。これら一連の取り組みを通じ、法人の理念を再確認し、「30年・100年へと続く歩み」を職員一同で誓う節目の年となりました。

人材確保・人材育成について

人材の確保につきましては、法人組織の中にある求人部という組織を中心に人材確保を行いました。労働者数の減少に対し、福祉事業所は増加していることもあり、さらに確保が厳しい状況にあります。

各事業所において、SNS等による福祉の魅力発信の活動や、インターンシップ(1日仕事体験)や実習生の受け入れなど福祉人材の育成とともに人材の確保につながるように丁寧に対応してきました。その中で、新卒の採用を13名することができました。

瀬古の家では、法人受け入れ初の技能実習生3名が無事に3年の期間を終え、1名は母国インドネシアに戻りましたが、2名は瀬古の家で正規職員として採用いたしました。3月より、新たに技能実習生3名の受け入れを開始しました。

時代に合った人材確保の方法について常に学び、よつ葉の会の事業の発展のために必要な人材の確保に努めてまいります。

人材育成については、3 カ年計画の第 2 期法人研修計画の最終年度にあたり、「主体性のある人材の育成」をゴールに掲げて取り組みを進めてきました。法人基本理念の理解を深めることを目的に、階層別研修では、理念の実践報告を中心とした共有の場を設け、受講者同士の学び合いを促進しました。

また、2 月に開催された職員実践発表会では 7 名の職員が発表を行い、それぞれの実践を通じて理念への理解を深めるアウトプットの機会となりました。

さらに、これらの研修を企画・運営している研修部のメンバーにとっても、大きな学びの場になっており、第 3 期法人研修計画の策定委員会において、彼ら自身が「主体性のある職員」として成長を遂げたと実感できる成果が得られたと考えます。

大規模災害・BCP 計画について

令和 6 年度も南海トラフ地震等の大規模災害や感染症の発生を想定し、計画的な防災対策と事業継続体制の整備に取り組みました。各事業所においては、防災計画および災害・感染症を想定した BCP(事業継続計画)の整備と見直しを行い、内容の周知を図るとともに、机上訓練や避難訓練を通じて実効性の向上を図りました。

特に今年度は、能登半島地震の事例をもとにした机上訓練を法人内合同で実施し、発災 3 日目以降の対応を想定した体制づくりや事業所間の連携強化に努めました。また、防災備品の点検とリスト整備、職員への情報共有も進め、備えの可視化を行いました。

地域連携の面では、自立支援協議会防災部会への継続的な参加を通じて、他法人や行政との協働関係を深め、災害時における支え合いの基盤を築いてきました。

今後も「災害後にも安心して利用できる福祉事業所」の実現に向け、全職員が主体的に関わる防災体制の充実を目指してまいります。

ITの活用・業務省力化について

よつ葉の家や瀬古の家中心に IT の活用の検討や導入を始めました。また北部地域療育センターよつばでは、療育の質の向上を目的として、ICT 活用に向けた準備部会を立ち上げ、導入に向けた検討を進めています。

瀬古の家では主に介護ソフトや情報端末、Wi-Fi 環境の整備など ICT 機器の導入を進め、業務の効率化と職員の負担軽減を図りました。記録時間や間接業務時間については、1 人あ

たり月 30 分から 60 分程度削減され、利用者とのコミュニケーションや直接ケアに充てる時間が増加しました。また他職種間の情報共有や過去記録の検索も容易となり、職員の精神的・身体的負担軽減にも一定程度の効果が見られました。一方で、紙媒体の文書についてコピー用紙の削減について大きな成果は見られませんでした。

法人全体としては、ICT 人材の確保や職員の苦手意識への対応、導入費・維持費に関する課題も残されており、今後も研修強化と段階的な整備をすすめてまいります。

新型コロナウイルス感染症等 感染症対策について

各事業所において、感染症対策委員会の開催、感染症対策の研修の実施、BCP 計画の作成と見直しを行い、あらゆる感染症に対応できるよう知識を深め、拡大防止に努めてきました。それでも事業所に感染症が発生し感染が拡大するということは数回ありました。

新型コロナウイルス感染症については、第5類とはいえ感染力が強いこともあり、職員が感染した、もしくは同居の家族が感染した際、5日間の職務免除(全額給与保障)の措置を引き続き行い、安心して療養や自宅待機をしていただき、事業所に持ち込まない対策を行いました。

健全財政の運営について

令和6年度には、大幅な報酬改定が行われました。障害福祉分野においては、定員数に応じた単価や利用時間による単価設定がされたことにより、生活介護や施設入所支援では基本単価が下がりました。しなしながら重度障害者支援加算や人員配置加算など、手厚く職員を配置していることが評価される加算額が大幅に見直しをされたことで、結果収入増となりました。

介護分野では、令和6年度の介護報酬改定において、処遇改善や医療連携の強化など、介護現場の課題に一定の対応を示したものの、物価高騰・人材不足・制度運用の複雑さといった実情の前では、現場の負担を根本的に軽減するには至っていないのが現状です。瀬古の家でも、コスト増への対応、人材の採用・定着、医療との円滑な連携の構築など、「より重度な高齢者の生活を、地域医療と連携して支える」といった課題が日々の運営に直結しています。制度改定により新たに導入・見直しされた加算や要件も、活用するには職員の理解や運用体制の整備が必要です。制度を正しく理解し、現場に合った形で活かしていく力が問われる今、法人内での学びと挑戦が一層重要となっています。変化する環境の中でも「暮らしの場」としての役割を果たし続けるために、現場職員とともに進化し続ける覚悟が求

められています。

そのような情勢の中、2月末でよつ葉ケアマネジメント事業所の6年に1度の事業更新をやめることとしました。平成31年3月1日に開設し、地域に根ざした居宅介護支援を通じて、共生社会の実現を目指してまいりました。特別養護老人ホーム瀬古の家と連携し、認知症カフェやサロン活動、虐待防止への取り組み、法令順守を意識した外部研修参加など、質の高い支援を継続してきました。

令和6年2月末で事業開始から6年を迎え、利用者の介護度も上がり、在宅生活維持が困難なケースへの施設入所支援も丁寧に行ってまいりました。6年間での累計契約数は、要介護が159名、要支援が50名ですが、令和7年1月時点での利用者数は、要介護72名・要支援26名の合計約98名でした。目標としていた黒字化の目安の150名には届かず、単独型事業所としての継続は困難と判断し、令和7年1月より名古屋市と事業廃止に向けた協議をすすめ、事業廃止届を提出し令和7年2月28日をもって事業を終了することとなりました。よつ葉ケアマネジメント事業所と契約中の利用者約98名は、地域の別の居宅介護支援事業所にて継続支援が行われるよう丁寧に説明を重ね、利用者の不利益にならないようサービスの引継ぎを完了いたしました。

また、事業計画に挙げていました名古屋市守山区鳥羽見保育園の民間移管に公募につきましても、建物の老朽化があり、大規模修繕等経費が見込まれることや保育士不足でもあるため、応募については見送ることいたしました。

社会福祉法人としての役割について

よつ葉の会は、社会福祉法人として、社会福祉事業を行い、地域貢献・社会貢献を目的として地域での役割を果たしてきました。

令和6年度は障害福祉分野において、全国で事業展開をしていた株式会社恵の事業廃止という重大な問題が発生しました。名古屋市担当課と協力しながら譲渡先との研修会や、現地視察、利用者の受け入れなど、あらゆる面で社会福祉法人としての役割を果たしました。