

# 社会福祉法人 日野青い鳥福祉会

## 2023年度 法人本部・事業計画 (案)

### はじめに

2生活介護体制の3年目になる。この間、全般の落ち着いた運営を優先し、定員割れかつ新メンバーを受けずに来た。ところが家庭状況等に伴う転出2名があり、さらに空き状況の運営になっている。改めて社会的責任に応える体制の整えが求められていると感じている。

またコロナ禍の影響も厳しいものであった。5類への移行を踏まえ、社会状況に合わせてつつまやかな運営を心掛けていく。

### 1、第3期中期経営計画との関連から

第3期中期経営計画の初年度であり、継続視点と新たな視点とを承知し、周知して計画に沿って改めて取り組んで行く。特に生活支援の原則に立ち返って学び、確認し地道な実践の姿勢で臨んでいく。

### 2、重点目標

2生活介護事業体制は連携・協力を前提に効率的な運用をすることになる。法人行事にとどまらず、各就労系、作業、余暇活動等も情報交換をして進めていく。

- (1) 作品化を軸に親の会との連携を密にし、共に生活支援の奥行きを探る
- (2) プロジェクト体制の下に働きやすい職場・支援土壌を向上させる
- (3) 人材育成に力点を置き、生活支援のあり方を身に着けた実践に努力する
- (4) 事務長体制を柱に適切な労務管理と財務基盤を整え、法人運営にあたる

### 3、重点目標の内容

(1) 作品化を軸に親の会との連携を密にし、共に生活支援の奥行きを探る

① 部署別実務者会を軸に進め、作品化等の現場意向を反映させる活動とする。

・活動—作品化を素材に本人・家族・職員がつながる状況を生み出す。

② 作品化を軸にすることで個々の持ち味を改めてクローズアップすることになり利用者理解を深める機会とする。

・新たな気づき、新たな解釈、新たな関係を打ち出せるように実践をすすめる

・各事業所の実践を承知して参考にする

(2) プロジェクト体制の下に働きやすい職場・支援土壌を向上させる

① 2040年問題プロジェクト

・法人の大枠の方針を示す役回りを心得て、大所高所から検討する

・特に財務的な視点を踏まえて現実味を持つ事業への土台を構想する

② エピソードプロジェクト

・人材育成の根幹と位置付け、また法人の支援の質を向上させる内容に向けてエピソードの質を求める次元に立つ

- ・個人テーマを浮き彫りにして全体像の把握の下に個別計画の適切性に寄与する
- ・法人設立20周年記念エピソード選集発刊の具体的準備に入る

### ③ 内部研修プロジェクト

- ・基本的にテキスト「支援のまなざし」の輪読会を部署ごとに継続し、支援の在り方を深め、実力に反映させる。

#### 1) GH研修

- ・理事担当－考える会（月2回）
- ・事務長研修（月1回）
- ・一人仕事になりがちな職場、仲間意識、青い鳥への帰属意識を涵養しつつ、基本的な支援のあり方を整理する機会とする

#### 2) 施設長研修

- ・毎月、2施設長交番で日野・上田合同で生活支援のあり方を考える機会とする
- ・生活支援の守備範囲の広さ、また施設長の支援観の確立等から担当者の所感を整理することが現場の基本的な姿勢の土壌づくりに資すると捉えている

#### 3) SV研修

- ・日野、上田部署ごとに、2SVに交番で進める

#### 4) 上田理事研修

- ・分散型の事業所がまとまり小人数の研修会とする

### ④ 職場づくりプロジェクト（労務管理関連）

- ・働きやすい職場の基本を担い、公正な運営の土台作りとして機能させる
- ・合理性を求めるが、折々の状況を加味して社会常識的な運用の視点も加える
- ・現場管理者の労務管理をサポートする

### ⑤ 就労系ミーティング

- 1) パンミーティング、ショップミーティングを随時開催する
- 2) 利用者の社会参加活動の一環であることを周知し、その認識のもとに運営する
- 3) 社会参加活動を広げる視点で、どのような活動が主体的な取り組みになるか模索する
  - ・働くこと、楽しむことを含めた人生の視点を取り込み、一緒に働くだけではなく、一緒に楽しむ時間を生み出すこと、仲間と一緒に過ごす意義を感じられるように展開する

## (3) 人材育成に力点を置き、生活支援のあり方を身に着けた実践に努力する

- ① 「あいうえお」の実践、それを検証するエピソードまとめ、また個別エピソードをまとめ・読み通す作業を通じて個別テーマを浮き彫りにすることで全体像を把握する
  - ・全体像の把握と場面展開のエッセンスに即した実践から支援効率の良い関わりを身に着ける
- ② さらに今“ある”姿を受け止めることが次の姿に“なる”エネルギーとの認識に徹して関わる
- ③ SV体制（2SV+理事）の強化でOJTの充実を図り、人材育成に寄与する

- ・特に記録アドバイスに力点を置き、着目点、関わり方、解釈の仕方、先の見通し等を共に深める

#### (4) 事務長体制を柱に適切な労務管理と財務基盤を整え、法人運営にあたる

##### ① 労務管理の視点

- ・事務長体制を整備し、かつ展開しやすいように外部委託業務を調整する

##### ② 財務基盤を整える

- ・適切な運営のもとに利用率を確保し、収入の安定化を図る
- ・GH新設、上田整備等の構想を描いていく

#### 4、ガイヘル関連

- ・ガイヘル養成研修の実施に向けて
- ・コロナの5類への移行の動きを受けて社会的には開催しやすい状況になる。実際の影響力を押し量りながら進めることになる。

#### 5、その他 法人課題

##### ① 防災意識の整理に向けた努力をする

- ・防災意識として「自分の命は自分で守る」と発災直後の7日間は自助が求められている。一方、SDGsで「誰も取り残さない」といわれる。
- ・親なき後の知的障害者の命はどう守るのか。上部団体は、「障害者の命を守る責任がある。そのために職員の命を守ることが必要である」とあるべき論を示しているが、現実論が求められている。
- ・同じ被災者として自分・身内の安否確認のもと最善を尽くす。

##### ③ コロナ対応

- ・エッセンシャルと位置付けられていることを承知しておく
- ・防災意識と同列に感染と待遇、不安と不満の中に現場があることも一面の事実であり、5類移行を踏まえて社会的な受け止め方に留意して進める

##### ④ 工賃（本人支給金）は一律給とする

- ・3年ほど家族会と協議をしてきたが、この点への拘泥はプラスにならないと判断し、家族会意向の一律給で運営をすることで収めた
- ・工賃活用の仕方は工夫が在るとの認識を持つが再検討の状況・意識を生み出す努力をする

