

日野青い鳥福祉会
2023 年度 本部事業報告

1、中期計画との関連

この間の第3期中期計画の検討で、法人の基本的な支援観に焦点を当て整理してきた。特に生活支援の土台を関係論で深める姿勢を鮮明にした。

支援視点は全体像の把握のもとに、プラス面への着目から「自分のことが好き」に焦点を当てる関わりを提供する。ここに穏やかな人柄が形作られると位置付け、進めてきた。

2、事業概要

- ① あおいとり日野・生活介護（定員 30 名・現員 27 名）
- ② あおいとり上田・生活介護（定員 20 名、現員 17 名）
- ③ GH 青い鳥（CH 青い鳥 4 ユニット 20 名、GH 青い鳥 1 ユニット 7 名）

***定員割れの状況**—2020 年上田を分譲扱いから事業所として格上げし、かつ B 型を廃止し、生活介護に一本化した。施設長登用も重なり運営しやすさから、また生活介護一本化による事業収入増を見込み、定員割れを許容した。

・こうした運営の配慮を学校側も付度し、実習生を控えたため 3 年間新卒者の受け入れ実績がなかった。

・定員割れは稼働率の低下と連動し、財務的な視点から修正を迫られた。2023.4 途中異動 1 名、2024 新卒 1 名、2025 新卒 1 名想定等、順次整ってきている。

3、重点目標と実績

（1）2 生活事業所の緊密な連携のもとに進める

・事業運営にあたり送迎等の相互協力体制がスムーズに遂行された。行事等では共同開催に対して独自開催の視点が芽生え始めてきた。年齢、関心、行動力等により個別的に協議の必要性が出され始めている。

・前年度末、平山、上田双方で思わぬ利用者転出（地方移住 2 名）で空き状況が増えた。稼働率確保への切り替えになった。

（2）プロジェクト体制

①2040 年問題プロジェクト

・利用者減／収入減による収入減、さらに最賃改正等の支出増等からの財務指標の影響を分析・確認した。

・工賃：家族会要望で一律給に。2 事業所を同程度に調整する配慮を続け、期末手当は一定の差を許容した。

③ エピソードプロジェクト

・利用者エピソード 24 集になり、年度末利用者納会の席で法人設立 20 周年記念誌エピソード集「私らしく暮らす」を発刊し、関係者に配布した。

- ・職員のエピソードの受止め「私にとってのエピソード」からは、エピソードまとめの効果＝観察、洞察、分析姿勢が養われている、さらに実践力を高める志向を確認した。

③ パン会議

- ・製造数、原価、粗利率等から適切な製造計画へと波及させてきた。
- ・売上額重視の運営から社会参加の場として捉え直し、多様な形態を開拓し始めた。
- ・北口店＝市からの5年後駅前再開に伴い移転案、その後の調整で振り出しに戻すことになったが、パン事業の新たな模索が始まった。

4、人材育成を図る

- ・コロナ関連で外部講師の招きを控え、内部講師（管理者）の研修に切り替え、部署ごとにきめ細かく研修会を持ち、この形が定着してきた。
- ・一昨年11月から「支援のまなざし」輪読会を開始し、月2回、GH非常勤も月1回、研修該当に組み込み、継続している。

5、親の会との連携

- ・法人・親の会Mは、ざっくばらんな意見交換の場として1回開催した。以後、親の会側の段取りが整わず未開催に終わった。社会的な視点を法人と共有する点から法人家族会の内容に組み込むことにした。

外部講師：高齢期の障害受容2回（青山先生）、

震災対策2回（日野市防災対策、日社協防災担当）

- ・青い鳥バザーは法人内に実行委員会を立ち上げ親の会委員会との協議を進めてきたが、難しい由の意向を受けて中止に追い込まれた。
- ・法人と親の会は代表者兼務の実態が外れて、一体運営から連携する別組織として対等な関係を結ぶ方向に変わりつつある。それぞれの社会的な責務を承知して適切な協力関係を模索していくことになる。