

2021年度 事業報告

施設名 法人つどい 事務局

1 活動実施状況

(1) 事務局員

原ひろみ（事務局長）、橘直之（玉堤・東北沢つどいの家施設長）、佐々木仁美（玉堤つどいの家副施設長）、三木義一（なかまっち施設長）、平福恵津子（ぼーとたまがわ管理者）、畑江正訓（事務局員）

(2) 活動・支援の内容

概要

- ・ 総会・理事会・運営会議などの会議準備、資料作成、報告
- ・ 事務局会議の定期的な開催、各事業の状況把握と課題への対応
- ・ 各種委員会、ワーキンググループなどの活動把握
- ・ 人事・採用計画、人材育成計画、心の健康づくり計画などの策定
- ・ 労務管理、メンタルヘルス対応、復職プラン実施対応
- ・ 法人本部会計管理、法人各事業所の会計管理

各種会議の開催

【総会】 5/27

【理事会】 4/21、5/13、5/27、7/12、9/21、11/18、12/23、1/20、3/3

【法人運営会議】 4/20、5/21、6/25、7/20、8/17、9/16、10/14、11/8、12/20、1/27、2/18、3/24

【事務局】 6/3、6/15、7/8、8/5、9/9、9/27、10/7、11/4、12/3、12/9、12/28、1/13、2/1、2/28

- ・ コロナ禍によりオンライン会議の機会が増えた事により、各会議への参加率が上がった。
- ・ 法人運営会議や事務局会議の連携や情報の共有に差異があった。伝達方法や範囲をルール化した。

委員会の取り組み（オンラインで実施）

① 広報委員会

- ・ 広報誌「つどい通信」を2回、夏号1000部、冬号900部発行、会員・関係機関に配布した。
No. 15 2021年夏号；・総会報告 ・特集「各事業所の取り組み」
No. 16 2022年冬号；・特集「つどいのあゆみ」

② 研修委員会

- ・ 障害平等研修の企画、講師との打ち合わせ等を重ね、2022年4月に開催を予定している。
- ※事務局主催の研修：交流研修「ごえんの会」（6月）、新人研修（4月）

③ 労働安全衛生委員会

- ・ 新型コロナウイルス対策、ワクチン特別休暇、36協定、各事業所の課題、働きやすい職場などについて検討。各職場の課題を事務局に提出し、法人全体の議論を深めた。職員の満足度アンケートを作成した。

④ 権利擁護・メンタルヘルス担当

- ・ 行動規範チェックの職員への実施（四半期ごと）、ストレスチェックの職員への実施（半期ごと）
- ・ 休職者への面談、復職プラン作成

その他

① 法人内マニュアル・規程の整備

- ・ 『障害者虐待防止と対応の手引き～誰もがリスクされる支援のために～』作成と研修
- ・ 『苦情解決の手引き～「苦情」を良質な支援に繋げるために～』作成
- ・ 法人第三者委員会設置

② 各種助成金申請の取り組み

- ・ 東京都保健福祉財団の現任障害福祉サービス等職員資格取得支援事業
- ・ 東京都における新型コロナウイルス緊急包括支援事業

③ 情報インフラの整備・拡充

- ・ 情報共有グループウェア「デスクネッツ」（クラウド版）を導入し、事務局内の情報共有を整備・拡充をした。来年度以降、引き続き業務改善ツールとしての浸透を図る。

2 重点課題と取り組み

2021年度は以下を重点課題として挙げ、取り組んだ。

① 法人事務局機能の整備拡充

- 昨年度に引き続き、コロナ禍の中、様々な危機管理や今までと違った業務形態が求められた一年であった。事務局を中心に具体的事例を想定したシミュレーションと対応マニュアルの作成・更新など行ってきた。

4月より事務局専従職員を採用し、事務局機能の整備・拡充を行った。理事会における準備体制が整い、事前に資料を配布することができようになった。また、オンライン会議の環境整備が進んだ。

② 魅力ある職場づくりと発信

- 「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」の交付に伴い、正規職員とフルタイムの非正規職員に対し処遇改善臨時特例交付金を支給開始した。課題としていた非正規職員の就業規則の改定案は審議中だが、非常勤含めた職員全員に期末勤勉手当の支給を行い、労働環境の改善に取り組んだ。

また、ホームページの定期的な更新・改善を行い、法人の情報発信に努めた。ホームページからのボランティアの応募や相談の依頼などの問い合わせも増えており、法人のメッセージを発信する重要なツールになっている。

③ 職員のスキルアップと人材育成

- 昨年度策定した「法人つどい職員研修実施要綱」に基づく研修の実施に関しては、研修計画を作成はしたが、退職者が出たり、コロナ禍の影響で各事業所の体制が整わず実施はできなかった。次年度の課題として取り組む。

ただ、昨年度中止になった全体交流研修「ごえんの会」を開催することができ、コロナ禍で事業所間の交流が制限される中、新たな職員との繋がりを作ることができた。

階層別研修については、世田谷区福祉人材育成・研修センターのオンライン研修の情報提供を行い、職員の参加を促した。

④ 法人会員の拡大と組織強化

- 今年度新規会員10名獲得を目標にしたが、新規会員は4名にとどまった。一方で高齢や疾病等を理由に退会される方が5名あった。改めて事務局内で会員募集について議論をし、会員を増やすことを目指すより、まずは寄付という形で法人を知ってもらい、関わってもらえるような仕組み作りを来年度の課題として取り組む事とした。