

特定非営利活動法人 つどい
2022年度（令和4年度）事業報告

I 法人理念を踏まえた事業運営

当法人は、法人理念を事業運営の基本として、地域における障害者福祉の増進の実現に向けた事業運営を行った。

【法人理念】

「誰もが自分らしく地域で暮らしていける社会を作るために、
障害者本人・家族・支援者が共に感じ、共に学び、共に行うことから始めます。」

II 令和4年度 法人運営について

1 当法人を取り巻く状況等

(1) 新型コロナウイルス感染症への対応と影響

新型コロナウイルス感染症の流行が始まって以来、約3年が経過したが、先が見通せない状況が続き、当法人が運営する事業所でも罹患者や濃厚接触者の発生が散見された。しかし、職員及び関係者の努力もあり、法人事業所における感染拡大につながることはなく、事業を継続することができた。

ただ、利用者の罹患などによるキャンセルが続いたことで事業全体の利用率が低下し、事業収入が減少するなどの影響が出た。

また、職員の罹患もあり、出勤停止の期間においては支援体制が厳しい状況が続いたため、当法人の他事業所から職員の応援体制を取るなどの対応を図ったが、現場職員の負担感や疲弊は大きかった。

(2) 利用者及び家族等の高齢化に伴う新たな問題への対応

「8050問題」や「65歳(制度切替)の壁」に直面する利用者や家族が増え、これまでとは違った「困難」に直面している事例も多くなった。当法人の相談事業所にも、保護者の高齢化により地域生活の限界を訴えるケースが増えた。

「8050問題」は、利用者本人の身体的な支援の増加のみならず、生活環境の変化に伴う精神面への配慮や支援も重要であると同時に、家族への支援も大きなカギとなり、これまで以上に他職種と連携しながら、課題解決のための取り組みが重要となっていることを実感した。

(3) 介護や支援に関わる職員の確保が困難な状況など

最近では、処遇改善事業など政府による福祉政策の拡充により、福祉事業に携わる人材への賃金は上昇しているものの、一般企業と比較して賃金は低く労働条件も厳しいとのイメージが強く、そのことが影響して人材の確保が困難な状況が業界全体の問題とされている。当法人においても、支援員等の新規募集を行っても応募が極端に少なく採用に結びつかない状況で、職員の欠員の解消がなかなかできずに、安定した支援体制の確保が難しくなっている。

2 運営の状況について

法人の理念に基づいて、当法人では生活介護(玉堤つどいの家・東北沢つどいの家)、身体障害者自立体験ホーム(なかまっち)、地域障害者相談支援センター(ぼーとたまがわ)、指定特定相談支援(なかまっち相談室)、重度身体障害者グループホーム(グループホームきぬた)の5つの福祉サービスを6つの事業所で行なってきた。

(1) 新型コロナウイルス感染症などの動向を踏まえた、安心・安全で安定した事業運営の確保

新型コロナウイルス感染症の対策として、昨年度に引き続き「時差出勤」「時間休の上限一時撤廃」「ワクチン接種による特別休暇」を実施してきた。こうした特別措置により、令和4年度も三度にわたって拡大した感染状況に対して職員の感染リスクを軽減することができた。

また、これまでの各事業所で実施してきた消毒やバイタルチェックなどの感染対策も変わらずに行い、安心・安全な事業を継続することができた。

こうした対策を講じたなかでも、家庭内感染や同居者の罹患に伴う職員の出勤停止は避けることができず、厳しい支援体制でサービスを提供しなくてはならない状況も散見された。

(2) 相談支援事業の事務所移転

多様化する相談の内容や地域包括ケアシステムの地区展開に対応するために、相談支援事業の機能拡充が必要な状況となったので、自立体験ホーム内にあった相談支援事業の事務所を独立させ、令和4年10月から新たな場所にオープンした。

新事業所開設後は、新しい地域との関係性も生まれ、インフォーマルな社会資源を含めより多くの機関との連携や情報の共有を行いやすい環境を作ることができた。

(3) 利用者及び家族等の高齢化への対応

実際に、「8050問題」に対応していく中で、高齢化に起因する二次障害によっておこる身体的な支援の増加のみならず、生活環境の変化に伴う精神面への配慮や支援もかなり重要で、それに加えて家族への支援も大切になることから、これまで以上に他職種との連携が必要になっていることを実感した。通所事業所と相談事業所で情報交換をしたり、自立支援協議会の研修に参加したり、様々な職種と関わる機会を設け、法人内外との連携をスムーズに行えるように取り組んだ。

(4) 人材の確保と職員のモチベーションを保てる職場づくり

厳しい採用環境に対応し、安定した人材の確保を図るため、東京都の「働きやすい福祉の職場宣言事業」を活用し、都から派遣されたコンサルタントの指導により、人事制度の改善に向けた検討を行うとともに、当法人独自の「キャリアパス」の作成などに取り組んだ。

福利厚生制度の充実拡充を図ったほか、永年勤続者への表彰を行うなど、法人として職員のモチベーションを保てるようにした。

さらに、これまで各事業所が主導していた職員採用に対して事務局も積極的に関わり、法人全体での選考方法の統一化を図りつつ、これまで活動紹介を主としていたホームページや広報紙を活用しながら法人内の職場環境などの情報を発信していく工夫も行った。

上記のように、人材確保に向けた努力は続けたが、思うような職員採用に繋がっていない。