

## 令和6年度 法人本部 事業計画

### ◎基本方針

昨年5月に新型コロナウイルス感染症が、感染症予防法における「5類相当」へ変更されたことで、育成会関係の研修会や、各大会も対面方式で開催されることが多くなってきている。

だが、私たちの生活も完

全に元どおりになったというわけではなく、さまざまな場所に足を運ぶというのが億劫になってきたとか、なくても大丈夫！という声も多く聞かれる。

運動体においては、昨年度後半から少しずつ集まる機会も増えたが、時代や社会の変化も踏まえ、昨年度、委員会活動を見直す「育成会活性化委員会」を招集し、議論を重ねた。

その結果、広報委員会、研修委員会はそれぞれ「活動」に変え、会員同士の座談会である「先輩教えて!!」「ちょっと聞いてよ！」は、学校部、成人部と子どもの年齢や所属で分けずに、会員誰もが参加できるおしゃべりの場として「育成会ほっとピア」に統一。知的障害者相談員のメンバーが行っていた啓発キャラバン隊「くまぐま隊」は、興味のある会員にも入ってもらい、活動に力を入れていくことにした。

つなごう会にも新しい仲間、支援者を募り、本人だけでなく保護者も共に楽しめる場面も設けていきたい。

今後は、新体制での各種研修会や話し合いの場を増やし、親同士で集まり、それぞれの悩みやつらさを共有するだけでなく、時代や社会の変化に合わせて、前に向かって進んで行く力を育んでもらえればと思っている。

事業体においては、令和5年度も、コロナ禍の影響は続いており、利用者の減少等によりしょうぶの里を除き、どの事業所も赤字となっている。他事業所の赤字補填のため、しょうぶの里では、各事業所への繰り入れを続けなければならない状況が続いている。各事業所の運営について、再度見直しを行い、国の報酬改定の基準の見直しなどを検討し加算がとれるよう努力するとともに、利用者の方が、毎日通いたいと思える事業所のあり方を職員と共に考えていきたい。

また、かねてより、法人内事業所の所長等について、内部人材の登用による世代交代と若返りを検討してきた。リーダーとなる内部人材がある程度の年齢に達し、経験や判断力等も徐々に身につけてきている。令和6年度は、数年先の事業を見据え組織の活性化を図るため、人事にも徐々に着手していきたいと考えている。

## 【重点課題】

### 1 中長期プランを基にした実現に向けた取り組み

- (1) SNSを活用した育成会活動発信の拡大（再検討）
- (2) 次世代を担う職員の育成のための研修や人事交流の実施（継続）
- (3) 日中サービス支援型グループホームの研究、検討（継続）
- (4) 障がい児やその家族を支える事業の検討（継続）

### 2 育成会活動の課題と活性化に向けた具体的方策の実行

- (1) 集合式研修とオンライン研修を合体させた研修（継続）
  - ① 学齢期世代の親御さん向け
    - ・「先輩教えて!!」「ちょっと聞いてよ！」を合体させた「育成会ほっとピア」で学校卒業後の将来の見える話し合いを会員同士で行う座談会の実施（新規）
    - ・Twitter や Facebook、LINE などの SNS を使った個別相談会の実施（継続）
  - ② 高齢親子向け
    - ・昨年度に引き続き、親亡き後を親あるうちに考えるための研修会の開催
  - ③ 本人向け
    - ・本人活動『つなごう会』の実施と本人の活躍の場の拡大の検討（継続）
  - ④ 会員のための福利厚生としての育成会の保険の情報提供
- (2) 家族や本人を支えるための活動の充実（継続）
  - ・会員対応を迅速に行うためのネットワークの整備
  - ・育成会活動の協力者となる人材の発掘
  - ・行政、教育機関との意見交換会を通じて信頼強化、要望実現に向けた取り組み

### 3 育成会活動の理解拡大・情報発信（継続）

- ・知的障がいを知ってもらうための疑似体験ワークショップの開催
- ・全国育成会機関誌「手つなぐ」の会員への購読推進と活用の取り組み
- ・市育成会広報紙「くまもと手をつなぐ」の発刊（3回）、各種情報の提供
- ・ホームページや SNS を活用した情報発信と充実

### 4 利用者を支える事業所職員を支える

- ・職員全体研修会（年1回）と4年度よりスタートさせた「階層別研修」の充実
- ・法人内・外の事業所間での職員の体験人事交流等の実施
- ・人事異動の実施