



## ○職員状況

	正規職員	月給制 常勤職員	時給制 常勤職員	時給制 短時間職員	その他 職員	合計
08/04/01現在(a)	167	36	57	70	1	331
08構成比	50.5%	10.9%	17.2%	21.1%	0.3%	100.0%
年間就職者(b)	12	4	40	44	1	101
年間退職者(c)	12	6	24	20	0	62
09/04/01現在(a+b-c)	167	34	73	94	2	370
09構成比	45.1%	9.2%	19.7%	25.4%	0.5%	100.0%
昨年比較増減	0	-2	16	24	1	39

### ※離職率の推移

06年度離職率	14%	11%	53%	52%	0%	28%
07年度離職率	10%	17%	53%	56%	0%	28%
08年度離職率	7%	18%	33%	21%	0%	17%

## 2. 事業報告

### はじめに

障害者自立支援法の施行(2006年4月)後、障害当事者を始め関係者の粘り強い運動によって、2回にわたる「特別措置」が実現しました。そして、「3年後の見直し」が、関係者の求める「抜本改革」がどう実現するのかが最大の焦点となりました。それらの声に押される形で政府は、「応益負担」の原則から「応能負担」の原則へ転換すると表明するに至りましたが、その内実は、2回の特別措置を継続するというもので、看板だけを付け替えようとするものでした。深刻な福祉人材確保への対策として打ち出された報酬改定 5.1%のアップも、新法への重点配分として様々なメニューにもとづく「加算」としてばら撒かれましたが、旧法から新法へ移行した通所関係施設は大幅な減収となるなど、矛盾と混迷を深めています。

そのような中、2008年10月31日「障害者自立支援法は違憲」とする訴訟運動が起こされ、障害者権利条約の批准を求める運動とも呼応し、国際的な障害者人権保障の水準に照らして、総合的な福祉法の制定へ、運動を発展させることが求められています。

アメリカの金融危機に端を発した不況は全世界に波及し、障害者の雇用や施設における就労支援活動にも重大な影響をもたらしていますが、新自由主義にもとづく経済政策の破綻が今日では、誰の目にも明らかとなってきています。市場最優先の社会から人間中心の社会へ歴史的な脱皮が叫ばれています。

2008年度は「安心と信頼と希望のもてる法人・施設をめざして」4つの重点課題にもとづいて、事業・実践が取り組まれてきました。

### (1) 安心と信頼と希望の持てる実践と事業

#### ①新事業移行に向けての準備と推進

- ・ 法人本部は、ゆたか作業所の3階部分のリフォーム工事によって、会議室を備えた本部機能として、9月より移転することができ、10月1日付けで移転登記を行いました。今後、施設の事業、実践を支援するセンターとして充実していきます。

しかし、新たな課題として、国道23号線環境整備事業の住民説明会が開催され、23号線の

沿線にあるゆたか作業所(法人本部を含む)や、ホームみのりの移転問題が浮上してきました。

- ・ ゆたか鳴尾寮は、2008年4月より福祉ホームの制度から、「共同生活援助・共同生活介護」事業へ移行し、ゆたか生活支援事業所なるおとして、スタートし、よりきめ細やかな支援が行われています。
- ・ ゆたか作業所は2009年2月より、デイセンターみなみと合併し、生活介護I(身障20名)、生活介護(知的20名)、就労継続B型(15名)の多機能型事業所へ移行しました。基盤整備事業の補助金を受け、入浴設備や活動スペースの拡大など、大規模修繕工事を行いました。
- ・ あかつき共同作業所は、2008年9月より、生活介護(24名)と就労移行(6名)の多機能型事業所へ制度移行しました。ゆたか福祉会としては、初めて就労移行支援の事業を開始し、職業センターやハローワークとの連携を強め、実習企業先の確保など新しい課題にチャレンジしようとしています。また、新しい利用者への拡大にもつながってきています。
- ・ 雨漏りなど施設の老朽化による建替えが大きな課題であったなるみ作業所と、利用者のプライバシーが守られ、落ち着いた生活を保障するための個室化、ユニットケアの実践をめざしてゆたか希望の家の改築工事が大清水福祉センターの国庫補助事業改築工事として、国、県、市の協力で認められ、3月26日に竣工する運びとなりました。2つの施設は2009年4月1日より、新法にもとづく事業としてなるみ作業所は就労継続B(10名)と生活介護(22名)の多機能型事業所、ゆたか希望の家は、施設入所支援(42名)と生活介護事業(45名)へ事業移行します。
- ・ 希望の家の定員減、地域移行へ向けて、「大清水ケアホーム」を財団法人JKA(旧日本自転車振興会)より補助金をいただき、新築、2009年4月より、ゆたか生活支援事業所みどりは3つのホームとなります。
- ・ 「利用者の高齢化」への対応では、経管栄養によってしか、食事を取ることができない利用者への対応をめぐる「医療行為が必要な仲間をどこまで受け止め切れるのか」議論が行われています。医療スタッフの増員、介護職員の医療行為等、国の制度改善が求められています。
- ・ グループハウスなどでは、利用者の実態と要望に応じて、財団法人中央競馬馬主社会福祉財団より補助金をいただき、「分離型車椅子特殊浴槽」の購入、増設を行いました。
- ・ ゆたか生活支援事業所なかがわの粕島ホームは、特例基金基盤整備事業の補助金を受けて、「自動火災報知器」の設置を行いました。
- ・ 家族のみなさんの要望に応え、「成年後見制度」検討委員会が設置され、学習と検討を重ねてきました。法人が実施主体とはなれず、第三者的機関としてのNPO法人等の設立の必要性や困難性について、議論が重ねられています。今後アンケート調査を行い、さらに検討していきます。

## ②職員の実践力のアップ、人材確保と働きやすい職場づくり

- ・ 実践研究集会に向けて、全職員研修では4月「子ども、利用者をとらえるたしかな眼と実践の喜び」(講師:竹沢清先生、前愛知県ろう学校教員)、7月「自閉性障害への基礎的理解と援助実践」(講師:西田清先生)、8月「共同作業所のこころと実践」(講師:立岡肱氏、前きょうされん理事長)、11月「障害者自立支援法の動向と私たちの課題」(講師:西村直氏、きょうされん理事

長)と連続的な基礎講座を実施しました。

また、施設別研修では施設から複数のレポート発表の準備をすすめ、改めて、「個別支援計画」とモニタリングの意義の学習を行い、ケース検討を行ってきました。実践記録やケースのまとめを行う「実践研究集会」は、10年ぶりということで全職員の2/3が初めての体験をしています。現場で人を育てるシステムづくりが第一歩踏み出せた点で大きな成果といえます。

- ・ 昨年度、第1回目の「スウェーデン研修」を実施し、理事長を先頭に2名の職員が参加し、研修報告を広報誌に掲載しました。今年度2009年2月に第2回目を実施しました。4月には理事長の講演とあわせ、報告集会を開催しました。
- ・ 所長、副所長を対象とした管理職研修は、全社協「施設長認定講習」の基本テキストを活用して、2年間かけて、毎月1回、全教科(14講義)を行いました。41名中12名の管理職が全講義を終了することができました。
- ・ 仕事と家庭の調和をめざす「ワーク・ライフ・バランス宣言」にもとづき、2008年4月より制度の大幅な改善を行い、男性の育児休業者も2名取得者が生まれました。「年次有給休暇の取得促進、超過勤務の削減」など、全職場での仕事の見直しについて、議論をおこない、子育て支援を全体で支えていくとともに、他の世代の職員も、日ごろの仕事に対する思いや業務改善につながる議論がおこなわれるなど、貧困な制度の矛盾はありつつも、働きやすい職場づくりへ粘り強く取り組みが重ねられています。また、「愛知県ファミリーフレンドリー企業」への登録も行われ、無料合同説明会への参加が決定し、大学関係からの求人説明会への案内や求人者の微増につながってきています。
- ・ 福祉村での人材確保は引き続き、困難を極めており、看護師、理学療法士の確保についても特別の取り組み強化が必要です。
- ・ 労使関係の正常化では、「時間内組合活動」をめぐって、労使紛争状態にあったゆたか労組と高等裁判所での「和解」が確定し、正常化への大きな一歩となりました。組合事務所問題などひき続き正常化への課題に取り組んでいきます。3つの労働組合が1つに合流した福祉保育労組ゆたか支部とも数回にわたって団体交渉が行われました。

引き続き、どの労組に対しても対等平等の立場で、働く職員の思いを大事にした労使関係を構築していくために努力していきます。

### ③利用者、家族の安心と信頼を得るための危機管理

- ・ 利用者、家族との信頼関係・コミュニケーションを深める取り組みを引き続き、最重要課題として位置づけ、取り組んでいく必要があります。
- ・ 苦情問題への対応は、よりゆたかなサービス提供につながる要望と受け止め、信頼関係をいっそう高める機会と捉えて、誠実かつ迅速に対応できるよう、議論を重ね規程の一部改定も行ってきましたが、法人、施設での対応システムの確立、管理者レベルでの研修等を強化していくことが求められています。
- ・ 2008年2月に発生したみのり共同作業所での利用者の誤嚥事故を契機に、再発防止の徹

底と事故発生時の緊急対応について、全施設で学習と事故防止マニュアルの設置をすすめてきました。職員はたえず入れ代わっていきますので繰り返し、行っていく必要があります。

事故報告に関するデータベース化を法人本部で行っています。今後、再発防止策への検討や指示等に行かせるしくみを確立していきます。

## (2) ゆたか福祉会 40 周年総合計画づくりの課題

①今年度は、2 月に開催された実践研究集会の成功に向けて、全力をあげてきました。全職員研修をはじめ、施設別研修でのケース討議、主任を中心にした「実践研究集会推進会議」の開催などの取り組みを通じて、220 名の参加、6 つのテーマに課題を整理し、39 本のレポートが提出され、活発な議論と交流が行われました。

②記念誌づくり、2010 年記念式典成功に向けた準備は 2009 年度本格的に行っています。

③総合計画づくりでは、体制上たいへん困難な中、「総合計画とは何か」、「経営理念」、「経営方針」、「経営計画」の基本となる議論を行ってきました。「ゆたか福祉会の歴史から受け継ぐべきものは何か」「経営環境の激変をどう捉え、乗り越えていくのか」など貴重な議論を行ってきました。

11 月の全職員集会で、第 1 次の討議を呼びかけてきました。中身づくりの議論はこれからですが、協力・共同していく関係団体からも積極的に学びながら、職員、利用者、家族関係者の「共同」と「参加」を大切に「ゆたかな未来」を語るものにしていきたいと考えます。

## (3) 新財政健全化計画の目標達成と安心できる経営の構築

①「改善命令」に対する「財政健全化5カ年計画」は今年度で最終年度となり、ほぼ目標を達成することができました。そのことを通じて、財務体質は大きく改善が図られ、今後の労働条件の改善や長期ビジョンを計画できる基礎を作ってきたといえます。

2009 年度は、「40 周年総合計画」議論の中で、「財政の安定化」と「見通しを持った財政」の確立をめざしていきます。

②名古屋事業本部では、ブロック長会議、施設長会議を開催し、事業移行の準備を検討してきました。今後、「居宅支援」「相談支援」「就労移行」事業など、事業本部を超えて、総合的に事業移行や経営計画が検討できる場が必要です。また、法人、施設管理者の力量アップが必要です。

③就労支援会計実務への完全移行に向けて、「就労会計決算実務研修会」の開催を昨年度から継続的に実施してきました。また、「事務業務研修委員会」を軸に、経理業務の標準化・合理化の推進、「伝票入力システム」の開発と導入を順次進め、業務の改善を図ってきました。また、事務員、副所長を対象に「人事労務の手続きについて」研修会を実施し、「ケースごとに応じた人事労務の手続きマニュアル」の整備を行いました。

## (4) 障害者自立支援法の抜本的見直しにむけた共同のとりくみ

①全体として、「運動」課題での位置づけ、参加がこの年6～7年ほど、弱まってきている中、改めて、「運動」により制度を創り、改善を図る中でよりゆたかな実践・事業を推し進めることの重要性を再確認していくことが求められています。きょうされん、あいされんへの参加をはじめ、運動を組織し、牽引する本部機能の強化が必要です。

また、職員の自主的学習の場や運動への主体的参加の組織、啓蒙づくりが大切です。

②「障害者福祉研究所」の再建や来るべき全障研全国大会(2010年開催)にむけて、実践レポートの準備・発表や大会運営に対する協力体制確立なども、必要です。

③自治会連合会が行っている交流会や「10年後のわたし」アンケートのまとめなどに学びながら、懇談会等を通じて、今後交流を深めていくとともに、仲間・家族との「共同」「連帯」をいっそう発展させるためには何が必要か、「40周年総合計画づくり」の中でも検討を重ね、「共同と連帯」を再構築していく取り組みを重視していきます。

④南医療生協やめいきん生協、在宅福祉サービス事業者懇談会、民間経営管理者会議などとの連携をすすめ、事業・経営・運動にも学び、引き続き、より地域の福祉要求に応えていける事業体をめざしていく必要があります。