

# 2009年度ゆたか福祉会事業報告

## 1. 法人事業概要

### ①事業の到達

事業名		事業の種類	数	
障害福祉サービス事業	新法	就労と日中活動を支える	生活介護(常時介護が必要な人の日中支援)	6
			就労継続支援B型(非雇用型)	3
			就労継続支援A型(雇用型)	1
			就労移行支援(企業等への就労移行支援)	1
		24時間の生活と緊急サポート	施設入所支援	1
	短期入所事業		3	
	地域でのくらしを支える	共同生活援助・共同生活介護 グループホーム・ケアホーム	5 (19)	
		移動支援事業(ガイドヘルプ)	1	
		行動援護事業(外出時の行動援護)	1	
		居宅介護支援事業(ホームヘルプ)	1	
	24時間の相談支援	委託相談支援事業	1	
	旧法	働く場	知的通所授産施設	4
			身障通所授産施設	2
		就労と生活自立支援	知的通所授産	1
		24時間の生活を支える	知的入所厚生施設	1
身障療護施設	1			
高齢者介護保険事業		通所介護・予防通所介護(デイサービス)	1	
公益事業		日中一時支援	2	
		給食サービス事業	1	
		研修センター	1	
収益事業		物品販売業	1	
		自動販売機の設置	1	
合計(種類22)			40	

### ②利用状況と利用実績

○利用者状況(2010年3月31日現在)

事業本部	施設名	種別	定員	1日平均 実利用者数	月平均 利用率(%)	前年度 比	事業本部	施設名	種別	定員	1日平均 実利用者数	月平均 利用率(%)	前年度 比	
名古屋事業本部	ゆたか作業所	生活介護	20	22	104.2	21.9	福祉村事業本部	第2ゆたか希望の家	知的入所更生	50	47.7	95.4	-1.5	
		就労継続B型	15	12	75.8	—			短期入所	5	1.2	24.3	13.3	
	みのり共同作業所	生活介護(旧デイ)	20	11.5	53.7	5.3		グループハウスなぐら	日中一時支援	30	30.3	100.9	-0.4	
		知的通所授産	30	32.5	103.6	2			身障療護					
	ワークセンター フレンズ星崎	生活介護	15	11.7	74.6	24		デイサービスなぐら	短期入所	3	1.1	35.3	27	
		就労継続B型	15	13.4	85.4	-10.5			通所介護 予防介護	10	8.2	77.1	14.6	
	リサイクルみなみ 作業所	身障通所授産	35	32.6	89.7	-5.1		小計	98	88.5	90%	0		
	資源回収みなみ ふれあい共同作 業所	就労継続A型	15	10.8	69.1	1.8		尾張事業本部	あかつき共同作業所	生活介護	24	20.3	76.9	8.2
	知的通所授産	30	25	79	3.5	就労移行支援				6	5	75.4	52.3	
	つゆはし作業所	知的通所授産	30	24.1	76.5	13.7			ゆたか生活支援事業 所	日中一時支援	5	1.4	28.0	-42
	リサイクル港作業 所第1	身障通所授産	20	16.3	80.6	4.7				共同生活介護 共同生活援助	4	3	55.9	—
	リサイクル港作業 所第2	知的通所授産	20	22.7	112.5	11			あかつき ヘルパーステーション はなキリン	居宅介護 行動援護 移動支援	44.4	305.6	*月平均サー ビス提供時間	97.6
	なるみ作業所	生活介護	22	25.5	112.3	0		あかつき給食サービス事業	公益事業	*1日平均 弁当提供数		5.2		
	なるみ作業所	就労継続B型	10	6.8	66	事業地域 本部支援		小計	39	29.7	76%	11		
		生活介護	43	42	94.4			-4.1	ゆたか通所寮	通所寮	20	19.7	98.4	3.6
ゆたか希望の家 (施設入所支援 42名)	短期入所	5	4.1	81.9	8.9		ゆたか生活支援事業 所みなみ	共同生活介護 共同生活援助	23	21.4	92.1	0.8		
	日中一時支援						ゆたか生活支援事業 所みどり	共同生活介護 共同生活援助	15	13.1	87.2	-8.3		
							ゆたか生活支援事業 所なるみ	共同生活介護 共同生活援助	30	28.5	95	-3.8		
ゆたか生活支援事業 所ながわ	共同生活介護 共同生活援助	21	19.7	93.8	1.5									
小計		345	313	90.7%	3.9		小計	109	102.4	93.9%	-			
緑区障害者地域 生活支援センター	相談支援事業	相談 件数	313.8	*月平均	29		ゆたか福祉会 全施設合計		591	533.6	90.3%	3.1		
小計														

### ③常勤換算基準と配置率

○常勤換算基準と配置率(2010年3月31日現在 ※常勤換算基準とは、直接処遇職員に関する配置基準です。したがって、管理者、事務員、調理員、地域生活推進員等は含めていません。

事業本部	施設名	種別	常勤換算基準	常勤換算人数	常勤職員配置率(%)	前年度比	事業本部	施設名	種別	常勤換算基準	常勤換算人数	常勤職員配置率(%)	前年度比		
名古屋事業本部	ゆたか作業所	生活介護(旧ゆた)	5.4	7.8	144%	20%	福祉村事業本部	第2ゆたか希望の家	知的入所更生	18.2	24.1	132%	-2%		
		就労継続B型	2.6	4	154%	-			短期入所						
		生活介護(旧デイ)	4	6.6	165%	8%			日中一時支援						
	みのり共同作業所	知的通所授産	6.1	9.5	156%	10%		グループハウスなぐら	身障療護	16	22.6	141%	-4%		
		生活介護	2.18	3.69	169%	23%			短期入所						
	ワークセンター フレンズ星崎	就労継続B型	1.73	2.64	153%	-54%		デイサービスなぐら	通所介護 予防介護	2.1	2.5	119%	-6%		
		身障通所授産	7.4	11.3	153%	17%			小計	36.3	49.2	136%	-2%		
	リサイクルみなみ作業所	就労継続A型	2	3	150%	17%		尾張事業本部	あかつき共同作業所	生活介護	4.5	5.5	122%	17%	
	資源回収みなみふれあい共同作業所	知的通所授産	6.2	7.9	127%	0%				就労移行支援	1.7	3.1	182%	64%	
	つゆはし作業所	知的通所授産	5.5	8.3	151%	0%			あかつきヘルパーステーションはなギリン	居宅介護 行動援護 移動支援	2.5	3	120%	-9%	
	リサイクル港作業所第1	身障通所授産	3.4	4	118%	15%				あかつき給食サービス事業	公益事業				
	リサイクル港作業所第2	知的通所授産	4.4	6.0	136%	31%			小計	8.7	11.6	133%	19%		
	なるみ作業所	生活介護	5	6.7	134%	13%			事地域本支本部	ゆたか通勤寮	通勤寮	2.8	3.0	107%	3%
		就労継続B型	0.5	1.9	380%	-					ゆたか生活支援事業 所みなみ	共同生活介護 共同生活援助	10.6	10.7	101%
	ゆたか希望の家	施設入所支援	17.2	25.9	151%	14%				ゆたか生活支援事業 所みどり		共同生活介護 共同生活援助	4.3	4.5	105%
		生活介護									ゆたか生活支援事業 所なるお	共同生活介護 共同生活援助	5.7	5.7	100%
		短期入所								ゆたか生活支援事業 所ながわ		共同生活介護 共同生活援助	5.3	5.9	111%
	日中一時支援					小計		28.7			29.8	104%	0%		
	小計	73.61	109.23	148%	11%	ゆたか福祉会 全施設合計		147.31		199.83	135.7%	5.6%			
	緑区障害者地域生活支援センター	相談支援事業	3	3.6	120%	0%									
小計	3	3.6	120%	0%											

### ④職員状況分析と求められる対策

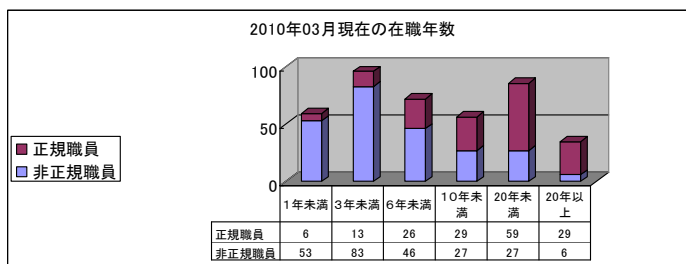
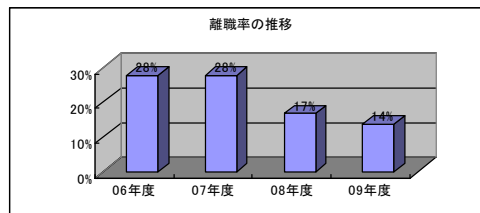
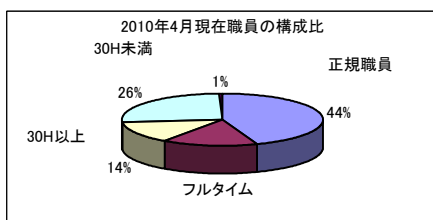
#### ○職員状況

	正規職員	フルタイム 常勤職員	30h以上 常勤職員	30h未満 短時間職員	その他 職員	合計
09/04/01現在(a)	167	34	73	94	2	370
09構成比	45.1%	9.2%	19.7%	25.4%	0.5%	100.0%
年間就職者(b)	16	28	4	27	0	75
年間退職者(c)	9	3	23	19	0	54
10/04/01現在(a+b-c)	174	59	54	102	2	391
10構成比	44.5%	15.1%	13.8%	26.1%	0.5%	100.0%
昨年比較増減	7	25	-19	8	0	21

#### ※離職率の推移

年度	正規職員	フルタイム 常勤職員	30h以上 常勤職員	30h未満 短時間職員	その他 職員	合計
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%
09年度離職率	5%	5%	43%	19%	0%	14%

離職率は着実に低減してきているが、職員構成において、正規職員の比率は更に下がり 44.5%となった。55%の非正規職員の職場定着に向けた施策が課題。(OJT、処遇改善、研修保障、正規への転換など)



2010年3月現在の調査では職員数404名(正規162名、非正規242名)3年未満の職員は全体で38.4%、非正規職員においては56%となっている。

## 2. 事業報告

### はじめに

2009年度はゆたか福祉会創立40周年という記念すべき節目にあたって、大きな試練を乗り越え、新たな前進への土台を築き上げることができました。その到達について、ご報告いたします。

### (1) 笑顔が広がるゆたかな支援をめざして

#### ①40周年記念集会の成功、第4期総合計画づくりと施設の5ヵ年計画づくりの到達

・3月16日、ゆたか福祉会創立40周年記念集会を日本ガイシレセプションホールにて、開催しました。

テーマ「笑顔輝く明日へ 1969.3.16～2010.3.16」

記念式典(感謝状の贈呈、第4期総合計画の発表)

記念講演「最初の一滴から大河に・そしてこれから～ゆたか福祉会の40周年に思う～」

講師:きょうされん常務理事藤井克徳氏

文化企画～みんなのつどい～開幕太鼓・40年私たちの歩み・みんなでうたおう!

レセプション

全国から参加者100名とゆたか福祉会関係者700名で800名の規模の集会となりました。ゆたか福祉会にとって始まって以来の混乱と危機を乗り越えて、正常化と再生を果たす中で迎えた記念集会では、仲間たちの笑顔輝くうたごえが参加者の感動を呼びました。

・第4期総合計画「笑顔輝く明日へ・私たちの新たにめざすもの」を策定し発表しました。

#### 【新しい経営理念】

##### ★私たちのめざすもの★

\*障害のある人たちの“いのちとねがい”を大切に、社会への参加とゆたかな暮らしの実現をめざします。

\*誰もが安心して暮らせる地域をつくるため、たくさんの“つながり”を築き上げていきます。

\*ゆたかな笑顔と人間性を育み、関係者の創意を活かすとともに、社会から信頼される経営をめざします。

##### ★わたしたちの大切にしているもの★

尊重:すべての人々がかげがえのない存在であることを認め合い、その尊厳を大切にします。

参加:一人ひとりが事業の担い手であり、その実践と創意を大切にします。

共同:手をつなぎあうことが何よりも大切であり、大きな力となることを確認します。

運動:ねがいを形に変えるため、地域や社会とともに新しい事業や制度を作り出していきます。

平和:平和の大切さを忘れず、協力と交流の輪を広げていきます。

この新しい経営理念は、この10年間に起きた混乱と危機をもたらした原因に、「人権の尊重と民主主義の欠落」「経営責任の未確立」があったとして、何よりも利用者、家族、職員など構成員の一人ひとりがかけがえのない存在であり、多様な価値観と創意を尊重しあう中で、「ゆたからしさ」を取り戻そうとすることにありました。

ゆたか福祉会が何のために存在するのか、その原点を大切に組み込んでいきます。

・第4期総合計画を検討する過程で、利用者・家族の実態調査を行い現状と到達と課題をまとめました。その中で利用者、家族の加齢・高齢化の進行は深刻であり、今後一層、ケアホームなどの拡大や緊急時の受入先の確保が切実な課題であることが浮き彫りとなってきました。また、医療的ケアの必要な方や強度の行動障害をもつ利用者の地域生活を保障する施策の確立が求められています。

・施設においても、利用者、家族の実態と要望を交流する中で、施設における将来計画づくりと課題を検討する重要な機会となりました。

## ②実践を語り、なかまを語ろう～「実践管理会議」「実践交流研修会」の設置と人材育成の成果・課題

・実践の推進と職員の研修を行う専門部として、人事・実践研修部を設置し、専任の部長を配置しました。「仲間を語る」「実践を語る」ことを大切に、副所長、サービス管理責任者を対象とした「実践管理会議」、主任を対象とした「実践交流研修会」を開催してきました。

**実践管理会議の開催(年5回)** 対象者:副所長・サービス管理責任者 22名 全体の参加率 68%

主な内容:「福祉情勢の学習」「施設における実践の推進・現状と課題の交流」「個別支援計画と日々のケース記録について」「支援困難事例と実践の展開」「現場で人を育てるしくみづくり」「第17回実践研修集会に向けて」など

**実践交流研修会の開催(年3回)** 対象者:現場主任 37名 全体の参加率 90%

主な内容:「主任の役割について」「私の現場実践」「ジョブカード制度の活用と現場で人を育てるしくみづくりを考える」「ゆたかの実践の財産から学ぶ」「第17回実践研修集会に向けて～取り上げたい実践事例、テーマ」の交流

施設における実践の要・推進役となっている職員集団の育成と集団の高まりは重要な課題であり、今後の前進にむけて大きな一歩を築いたといえます。

・非正規職員が全体の55%を占める中で、非正規職員を対象とした「新入職員研修」を開催しました。

6回、受講者34名。しかし、非正規職員の採用者の中で受講できたのは約20%であり、見直しが必要です。次年度からは、施設で責任をもって、オリエンテーションをすすめる、現場で受入から業務自立まで一貫して支援するシステムを確立するために、基準作りをすすめることが求められています。

## ③相談支援センターと地域・施設の連携について～困難ケースから学ぶこと～

・相談支援センターには、家族の緊急入院によって在宅での生活を維持することが困難になり、緊急にショートステイを利用しなければならないケースや、触法経験のある障害者の社会復帰のための受け入れ先がないといった事例、障害の重度化や疾病などにより、ケアホームでの地域生活が困難となったケースなど、年間3,760件を超える相談が持ち込まれ、どう問題を解決していくか、日々困難に直面しています。様々な地域のネットワークの中で、問題を共有化し、事態の打開を図るため関係者との個別ケース調整会議の開催や、研究者・専門家の協力を得ての検討会、実践研究集会の課題別分科会、全職員研修などの場を活用して、問題の共有化と法人内施設の連携、施設における相談支援機能の強化を図り、その中で施設が地域の中で果たす役割についても深めていくことが必要です。

## ④第三者サービス評価を取り組んで

・福祉サービス評価について、全施設で「自主点検」を実施しました。また、グループハウスなぐらとりサイクル港作業所では、第三者評価機関と契約し、福祉サービス評価を実施しました。実施にあたり、職員が参加しての事前学習会が開催され、第三者評価を取り組む意義について、意識づけが行われ、日頃の支援に対する振り返りと点検、改善課題を明らかにする取り組みが行われてきています。グループハウスなぐらでは、その取り組みを通じて、業務マニュアルや事故防止マニュアルなどの整備もすすみ、職員一人ひとりの自己啓発計画などの作成に向け、取り組みが始まりました。それらの取り組みの成果について、法人全体に広げていく必要があります。

## (2) 希望の持てる福祉職場づくりと労働条件の改善

・2009年度4月より、労働条件の改善として、①裁判員制度の開始に伴い、週20時間以上の職員、正

規職員に対し、「裁判員特別休暇」を創設、②資格取得促進のための措置として、お祝い金 5,000 円の創設、③資格手当の創設（社会福祉士、精神保健福祉士 5,000 円、介護福祉士 3,000 円）④パート職員の時間給最低基準の明確化⑤資源回収みなみ運転手当の創設、⑥福祉村 JA アパート石神荘、湊ノ本荘入居者に対する住居手当 30,000 円の支給、⑦7 月理事会で正規職員の賞与年間 2.6 ヶ月から 2.95 ヶ月へアップを決定しました。賞与の引き上げにおいては、「福祉・介護人材処遇改善交付金」の実現により、一定持ち出しをして、介護職員に限定せず、60 歳未満のすべての職種の職員を対象に賞与の引き上げを行いました。

比較可能対象職員	人数	'08:月額平均給与	'09:月額平均給与	平均給与差額(賞与含む)
非正規職員	107	152,160	170,755	18,596
正規職員	117	361,902	388,940	27,038

半期の給与支給総額と賞与の合計を6で割り返した金額で08年度と09年度を比較しています。

- ・資格取得の促進に関する措置により、この1年間の資格取得者は12名（昨年度取得者6名、有資格者合計48名）です。非正規職員においても取得をめざす傾向が生まれています。
- ・職員のみなさんが健康で安心して働きつづけることができる職場環境づくりをめざして、法人安全衛生委員会を2ヶ月に1回定期開催し、①職員の健康診断の実施と分析、生活習慣病予防の講演会の実施②メンタル休職者への職場復帰支援プログラムの策定③現場視察をしてのリスクアセスメントの実施、④感染予防などの学習⑤安全衛生教育と労災事故分析の検討などを行ってきました。
- ・管理者のみなさんには、「介護労働雇用管理者」の任命を行い、「介護労働雇用管理者講習」を順次受講していただき、労基法の基礎知識と雇用管理について必要な知識と役割について学習していただきました。

### 2009年度助成金獲得額

	対象人数	助成額
障害者雇用報奨金		3,465,000
特開金(障害者・母子家庭の母雇用)	2	400,000
トライアル雇用(障害者)	1	120,000
介護未経験	8	2,250,000
育休経済的支援	6	1,354,276
育短経済的支援	20	1,483,559
育短(21世紀職業財団)	4	950,000
合計	41	10,022,835

- ・法人本部においては、ワークライフバランスの促進と緊急雇用対策などの助成金を活用・申請し、年間1000万円を超える助成金を獲得してきています。

### (3) 財政健全化計画と経営課題

- ・2003年12月10日、愛知県知事による「運営の適正化について」業務改善命令が下記のとおり4点にわたって出されました。（その他、愛知県健康福祉部長通知では更に詳細にわたって9点の改善指導がおこなわれました。）

#### 【愛知県知事による業務改善命令】

- ①債券発行に依存することなく、経常的な収入で施設経営ができるように経営改善計画を作成すること。なお、経営改善計画で定める期間中においては、毎年度、経営完全計画と実績について報告すること。
- ②既発行債券の償還計画を作成し、毎年度、償還計画と実績について報告すること。
- ③「ゆたか福祉社会事業部」の運営については、収益事業として定款に規定するとともに、特別会計として、経理すること。
- ④本県及び名古屋市に対する補助金等の請求において重大な誤りを犯すなど、事業運営及び経理事務にずさんな点が見受けられることから、事業運営及び経理事務のあり方を抜本的に見直すとともに、法人及び各施設における事務の責任体制及び相互牽制体制を整備、強化すること。

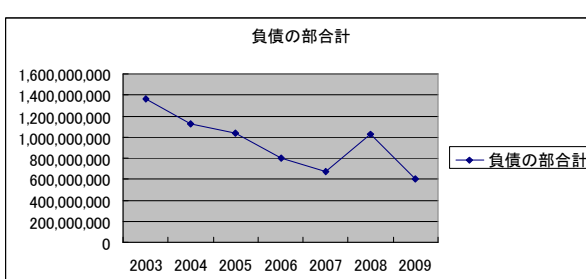
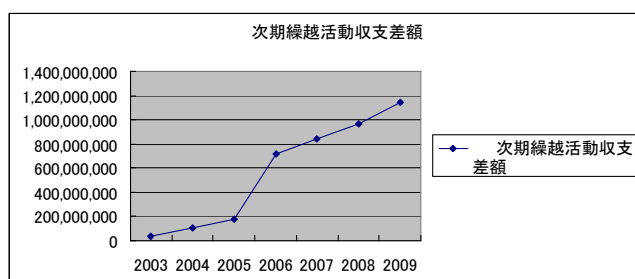
ゆたか福祉社会では、2004年1月8日付けで、改善命令に対する回答書の提出し、2004年度より5点にわたる「経営改善計画」を策定し、改善に取り組んできました。

### 【経営改善計画】

- ①理事会を唯一の決議・決定機関として、理事会中心の法人経営の拡充・強化を図る。
- ②法規・通知の遵守と社会的信用・信頼をもとにした経営の確立を図る。
- ③財政の健全化と経営基盤の強化を図る。
- ④実務体制の整備と強化拡充に努める。
- ⑤提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図る。

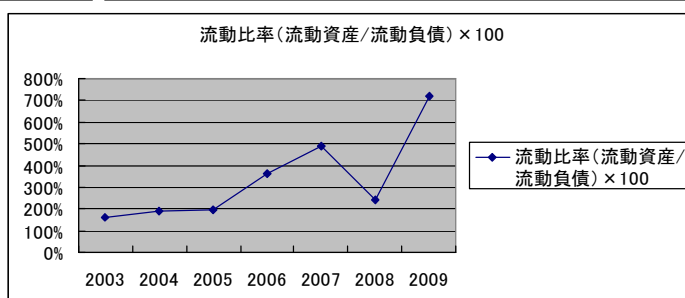
2004年度より2009年度までの6カ年で経営状態は、着実に改善が図られ、運営債券の返済も確実に進めることができ、2010年度で完済の見通しとなりました。

次期繰越活動収支差額は、1億564万円から11億2,481万円へ、負債総額は、11億3,009万円から6億1,241万円へ（45.8%の減）、固定負債8億497万円から4億7,062万円へ（41.5%の減）大きく財務改善が図られました。



流動資産は6億1,085万円から9億5,337万円へ改善が図られ、流動比率においても187%から672.4%へ大幅な改善が図られました。

今後は、施設の計画的な修繕・建替えなどの積立、利用者の新たなニーズに応えた新規事業への基金、福祉労働者の皆さんへの処遇改善への取り組みなど、バランスをとりながら、一歩ずつ改善をはかって行きます。



## (4) 障害者自立支援法の違憲訴訟と廃止に向けた課題

2009年8月30日、国民の「自公政権」への怒りの中で、憲政史上初めて、選挙によって政権交代が行われ、民主党、社民党、国民新党による連立政権が誕生しました。障害者自立支援法も廃止が宣言され、毎年行ってきた日比谷公園での大フォーラムや「障害者自立支援法違憲訴訟」など、私たちの粘り強い運動は、「基本合意」を政府と確認させ、障害当事者、関係者が半数以上参加する「障害者制度改革推進会議」を設置し、当事者参加のもとで新しい「総合福祉法」の制定と「障害者権利条約の批准」「差別禁止法」の制定に向けた運動の展開へ、新たな扉を開くこととなりました。

しかし、障害者自立支援法に変わる新しい法律が出来上がるまでの間、一定の軽減措置がとられたとはいえ、「応益負担」の原則と実態は残ることになりました。政治的状況は限りなく不安定であり、後退を許さない運動が引き続き重要です。