

2024 年度法人事業報告

はじめに

- ・24年度は、法人の「第6期総合計画（5か年計画）」の最終年でした。新規事業の展開はありませんでしたが、緑区平手の事業やゆたか通勤寮の今後について展望を見出せるよう、名古屋市との協議を重ねてきました。また、一年をかけて様々なレベルでの議論をもとに次期の総合計画（第7期計画）を策定してきました。
- ・24年度はまた3年に一度の報酬改定の年でした。各事業の報酬算定の仕組みも大幅に見直され未実施減算なども強化されたため、こうした変更に対応しつつ給付費を確保していくことが課題の一つとなっていました。一部厳しい事業もありましたが、全体としては昨年度を上回る収入を達成することができました。
- ・現場では人手不足の厳しい体制が今年も続きました。そうしたなか、実践面では高齢化・重度化する利用者への支援や、権利擁護・虐待防止のための学習や取り組みが地道に重ねられました。新型コロナへの感染は総数としては減少しましたが、クラスター化した現場もあり感染症に対する対策は引き続き重要な課題となっています。
- ・こうした取り組みに加え、ベトナムからの人材の受け入れと連携活動、能登半島被災地支援や制度改善のための署名活動、優生保護法問題の学習や平和・SDGsに関連した地域での取り組みなどを通し、人材を育む多様な活動にも力を入れてきました。
- ・消費税をめぐる訴訟では、地裁・高裁とも訴えが棄却される厳しい判決が出されました。しかし、障害のある人たちの労働が法制度や社会の中で正当に評価されることを求め、最高裁への上告を申し立てました。また、同主旨の第二裁判も新たにスタートしました。

1. 重点課題に関して

(1) 主な施設整備・改修計画の実施

- *緑区平手に取得した土地（245坪）への新規事業の整備へ向け、24年6月に再度名古屋市に要望書を提出し懇談を行いました。その結果、強度行動障害や高齢者向けのグループホーム（2ユニット）の新規整備と、福祉避難所として活用できる多目的室の設置、現在なるみ作業所敷地内にある相談支援事業所の移転について承認され、25年度の名古屋市整備事業として予算化されました。現在国庫補助の協議中ですが、予算がつけば今年秋には整備工事に着工、来年4月に開所予定となります。
- *ゆたか通勤寮（宿泊型自立訓練事業）の老朽化に伴う建て替え（又はリフォーム）については、24年度も9月に名古屋市と懇談・協議の場を持ってきました。現段階での方向性としては、通勤寮を「移行支援住居」（GH・定員10名）と通常の介護サービス包括型のGH（定員10名）へ2分し、新しく建て替えるプランが有力になっています。加えてこの建て替えに合わせ、現在アパートの部屋を借りて運営しているGHを解消し自前のGHに再編統合していくことも検討課題に上っており、更に議論を重ねている段階です。
- *あかつき共同作業所の大規模修繕工事（トイレの修繕・エレベーターの設置・壁や床の全面張替え等）を5月から9月にかけて行いました。修繕費用は約5,300万円でしたが、清水基金からの助成金が1,000万円ありました。

- * グループホーム宝南の家の大規模修繕工事（風呂・トイレ・台所などの水回りや玄関・扉・床面・照明の取替等）を9月に行いました。修繕費用は約1,300万円で補助金730万円を活用しました。また、同じ建物の1・2階にあるデイサービス宝南も10月にトイレなど水回りの改修工事を行いました。修繕費用は約290万円、補助金約100万円でした。
- * ゆたか作業所（法人本部）の東側隣の土地（約217坪）を取得しました。24年7月に「県有財産の売却に係わる一般競争入札」物件として公示され、最低売却価格が7,813万円のところ9,050万円で入札し落札することができました。当面来客等の駐車場として活用していくためその整備も行いました。

（2）能登半島地震の支援と災害対策の強化

- * 能登半島地震に対する募金活動に取り組みました。また、JDF（きょうされん）が行う現地での支援活動に今年度は4名の職員を派遣してきました。10月の職員研修会では派遣職員から、現地の様子や支援活動の内容について報告してもらいました。9月に発生した豪雨による被害も重なり、支援活動は長期になることが予想され、引き続き募金や支援活動（職員の派遣）に取り組んでいきます。
- * 事業所ごとに、23年度に策定した「自然災害発生時における総合対策計画」（業務継続計画含む）の見直しや備蓄品等の整備を行いました。懸案になっていた法人全体の災害合発生時の体制整備については検討を行うことができませんでした。25年度の優先課題です。

（3）ベトナムからの人材の受け入れと4団体連携事業の推進

- * 24年度も9/1～9/7にわたってベトナム視察・研修を企画実施し、連携協定を結んでいる4団体合わせて14名が参加しました（ゆたか福祉会からの参加は6名）。4回目となる今回は、ベトナムの福祉施策の現状だけでなく、日本とベトナムとの今後の連携のあり方等をめぐってセミナー等を通じて議論を深めました。
- * ベトナムからの新たな人材の受け入れも順調にすすみ、24年10月に4名、25年4月には3名が新たに来日・着任しました。現在13名の方が5つの法人内事業所で働いています（4法人全体では25名）。今後も受け入れ人数は増える見込みで、そのための実務量も更に増大することが想定されます。またベトナム現地のこの事業に対する期待値も高まっており、4法人連携の新しいあり方の模索が始まっています。

（4）第7期総合計画の策定

- * 各現場や基幹会議等で何度も議論を重ね、そこで出された意見を丁寧に積み上げながら、第7期総合計画を25年3月理事会で確定してきました。現在、計画の具体化や5年間のロードマップ作りの議論に入っており、その内容は8月理事会に提案する予定です。

（5）デイサービスなぐらの事業廃止

- * 2006年に高齢者のデイサービス事業を開始し18年が経過したデイサービスなぐらは、地域の過疎化・高齢化により利用者の逡減傾向が続いていましたが、24年度になって更に急減しました。事業の今後の方向性について法人本部も入り検討を行った結果、24年度末で事

業を廃止することを理事会で確認しました。利用者については近隣の同種事業所へ引継ぎを行い、職員については福祉村内の事業所で継続して雇用していきました。

- ・デイサービスの事業は廃止となりましたが、今後は訪問介護事業所も含め地域から求められている新しい事業の立ち上げについて検討していくことになっています。

2. 現場実践と運営に関して

(1) 重点事業・現場

*地域生活支援拠点事業所まーぶる

- ・開所3年目となるまーぶるは、管理職を1名増やし3名体制としました。これまで手薄だった拠点事業にも管理者を配置できるようになったことで、お助けショートの前登録と緊急時のための慣らし利用（短期入所）が大幅に増えました。事前利用によって障害の状態や必要な支援内容が把握できるため、緊急時の受け入れもスムーズにいくようになっていきます。
- ・また今年度は定住者の「看取り支援」にも取り組みました。「終の棲家として最後までまーぶるホームで過ごさせて欲しい」というご家族の要望に応じていくために、職員の力量の向上と医療機関をはじめとした地域の関係機関との連携・協力関係を更に広げていきます。

*キラリンと一ふ

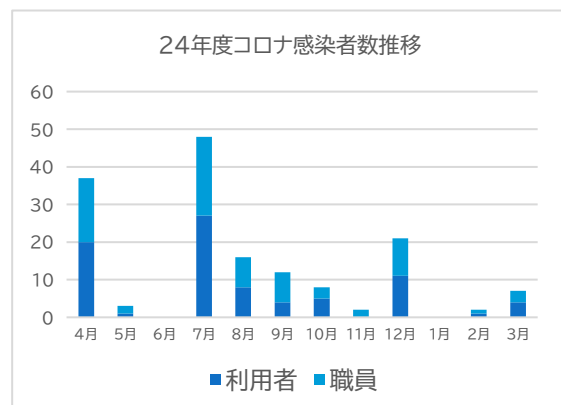
- ・統合2年目となるキラリンと一ふは、職員個々が主体的に動くことができるよう、生活棟ブロックでの会議や日中活動班での現場会議を適宜開催し、情報の共有と集団化を図ってきました。課題となっていた作業活動については検討委員会を立ち上げてきましたが、午後の機械浴対応の関係もあり具体化が難しく、まだ午前だけの活動となっています。

*設楽町権利擁護支援センター

- ・24年1月に設楽町から中核機関の委託を受け生活サポートセンター名倉内に開設し1年が経過しました。初年度は、権利擁護支援センターの広報啓発や相談窓口としての機能の周知、成年後見制度利用促進のための体制づくり、それを機能させる地域連携の基本となる支援者や関係者、関係機関や団体との関係づくりを目標に活動してきました。こうした活動を通して権利擁護支援センターの認知度は高まりつつあり、相談も一定数入ってくるようになってきています。

(2) 新型コロナ等感染対策

- *24年度の新型コロナ感染者は150名超（23年度は250名超）でした。12月には“まーぶる”でクラスターが発生し対応に追われました。新型コロナ感染と並行して、12月にはインフルエンザが多く事業所で流行。また2月には希望の家で原因不明の下痢や発熱が多数発症しました。このほかマイコプラズマ肺炎への感染もあり、新型コ



ロナ以外の感染症への注意・対策も必要になってきています。

(3) 権利擁護・虐待防止、苦情解決

*各事業所で虐待防止や身体拘束防止のための委員会を定期的を開催してきました。法人全体としても、23年度に実施した「虐待防止セルフチェックアンケート」や「家族アンケート」の結果を各事業所にフィードバックし、回答に現れた現状や課題・対策について議論を行ってもらいました。12月には初めて“権利擁護虐待防止会議”主催で学習会を企画し、各事業所から30名余りの職員が参加しました。また、3月末には法人全体の「虐待防止のための指針」を策定していきました。

(4) 意思決定支援の推進と利用者の意向を踏まえた支援

*24年度に運営基準が見直され、相談支援専門員やサービス管理責任者が行うサービス担当者会議・個別支援会議に利用者本人が参加し、生活等に関する本人の意向を確認することが原則となりました。これを受け、アセスメントを実施し一部の利用者から個別支援計画会議と一緒に参加してもらい取り組みが始まっています。また、ゆたか希望の家では、利用者の意向に基づく近隣グループホームでの定期的な体験利用により、1名の利用者の地域移行が実現しました。

(5) 高齢期を迎えた利用者一人ひとりにふさわしい暮らしと活動をめざす

*高齢期の暮らしと活動を支えるため、今年も病院や居宅介護支援事業所・関係機関との連携の取り組みが各現場で進められました。しかし、疾病や転倒による骨折で長期入院となり日常生活動作が極端に低下したため、退院後はホームでの生活が困難となり再入院や高齢者施設への移行を余儀なくされたケースもいくつかありました。高齢になっても住み慣れた地域やホームでの生活を続けたいという本人の意向を尊重しながら、必要に応じライフステージ移行の課題にも丁寧に取り組んでいくことが大事になってきています。

*作業所では、法人内のリハビリ職と共同して機能訓練を実施したり、食事形態へのアドバイスをお願いするなどの取り組みが広がってきています。

(6) 強度行動障害のある人への対応や支援の向上に取り組む

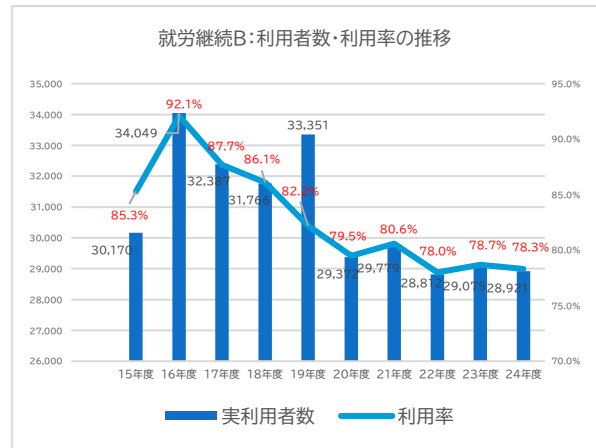
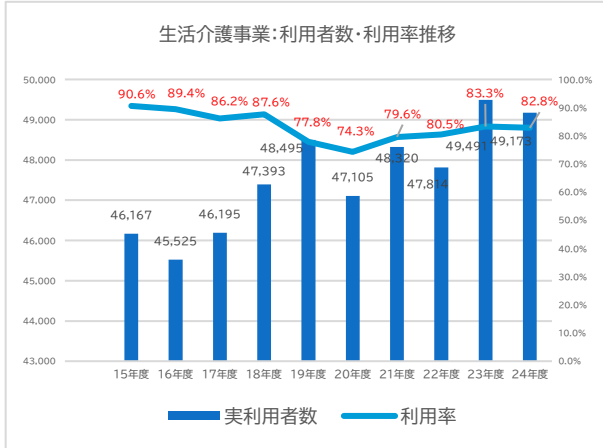
*24年度も「強度行動障害支援者養成研修」の受講を各職場で位置づけるとともに、23年度から法人内職員を対象に開始した「強度行動障害支援者ゼミ」(年5回)の取り組みを継続し、事業所をまたぐ交流や学習をとおして困難事例への対応力を培ってきました。

(7) 地域との連携

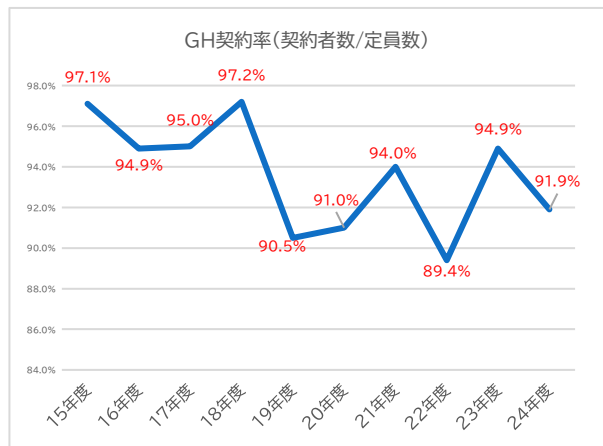
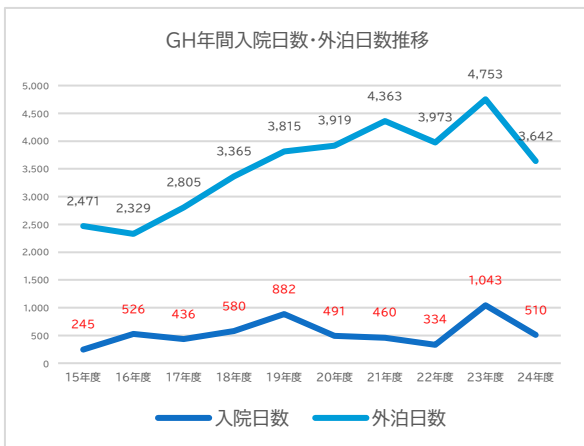
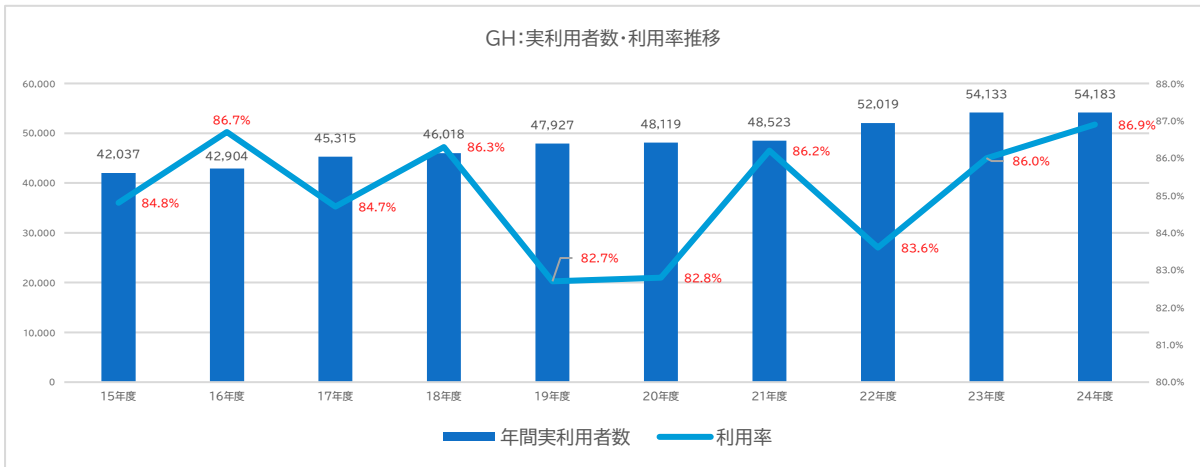
*今年度も、地域の盆踊りやお祭り等に多くの事業所が参加してきました。ゆたか希望の家やゆたか作業所ではセンター祭りを主催し、地域の方々との交流の機会を設けてきました。こうした行事の他にも、町内会の会合や清掃活動への参加、防災訓練を地域の防災組織と一緒に取り組んだりしています。ケアサポート宝南やサポートセンターなぐらでは認知症カフェを開催。なるみ作業所では地域の子ども食堂の開催に場所を提供したほか、まーぶるでは25年3月に初めて子ども食堂を開催しました。

*地域の担い手が少しずつ減ってくるなかで、事業所がこうした活動に参加する意味や役割は次第に大きくなってきています。

(8) 各事業の利用状況



*通所系事業所では、今年も支援学校の生徒や保護者むけの事業所説明会を開催するなどして、新し利用者の確保にとりくみました。しかし24年度の新規契約者数は、生活介護が6人(契約解除者8人)、就労Bが8人(契約解除者8人)に留まりました。また年間を通した利用率にも大きな変化はありませんでした。



*グループホームは、今年度の新規契約者が12人、契約解除者は8人でした。また、前年度よりは入院日数・外泊入集も減りましたが、年間を通した利用率に大きな変化はありませんでした。現在グループホームの入居希望の受付や調整は地域支援事業本部が窓口となり一本化して対応していますが、利用者の退居で部屋が空いた際に出来るだけ空室期間を作らないような調整や努力が更に必要となっています。

3. 平和と人権、障害者や高齢者の生活を守るとりくみ

(1) 消費税裁判の取り組み

*第一裁判：2013年～2016年（4年間）に納付した消費税に関する裁判

- ・24年7月18日に名古屋地裁の判決が出され、私たちの訴えは全面的に棄却されました。この判決を不服とし9月に名古屋高裁に控訴しましたが、25年1月30日に再び訴えを棄却する判決が出されました。
- ・いずれの判決も「工賃は福祉サービスの一環としての支払いであり、障害者が生産活動に従事し役務（労働）を提供したことへの反対給付として支払われているものではない」という判断でした。このため25年5月に最高裁へ上告する申し立てを行いました。

*第二裁判：2017年～2021年（5年間）までを対象に追加で納付した消費税に関する裁判

- ・24年5月27日に、国税不服審判所による裁決書が出され訴えが棄却されました。このため11月に新たに名古屋地裁に訴えを起こしました（第二裁判として）。これまでに2回（3月12日・5月26日）の口頭弁論が開催されました。

*“消費税裁判を支援する3.1集会”の開催

- ・こうした動きに合わせ、25年3月1日には港湾会館で集会を開催しました。集会では裁判の“補助参加人”候補として名前を連ねてくれた利用者3名に加え、“意見書”を書いて頂いた専門家（松井先生・訓覇先生）にも発言を頂きました。会場約100名、オンライン10名弱の参加でしたが、関連団体からの参加者が10数名ありました。この裁判の内容と意義を更に内外に発信していくことが必要です。

(2) 優生保護法問題の全面解決をめざして

*旧優生保護法の規定により不妊手術を強制された方たちが訴えていた裁判で、24年7月3日、最高裁判所は原告の訴えを全面的に認める判決を下しました。焦点となっていた「除斥期間」の適用に関しては、不法行為を行った国がその適用を主張し自身の責任を免れようとするのは「権利の濫用」であり、「著しく正義・公正の理念に反し到底容認することができない」と断罪しました。この判決を受け岸田首相が官邸で原告団等と面会し、政府を代表して謝罪するとともに、裁判の早期終結や、現行の一時金支給法に変わる新たな補償法の創設を約束。それらを受け、10月8日に「補償金の支給に関する法律」が国会で成立、25年1月17日から施行されることになりました。

*ゆたかでは、全体職員研修会に愛知県で裁判を提訴した長嶋夫妻を招いて学習を行うとともに、優生保護法問題の全面解決を求める署名活動に取り組みました。今後は、補償法の内容を丁寧に利用者・ご家族に説明し、関係した方がいれば補償金の請求につなげていくようサポートしていくことが課題です。

(3) 行政懇談会への参加

*きょうされん愛知支部が行う行政懇談会が、名古屋市とは24年11月6日、愛知県とは11月12日に開催されました。今年も法人の職員・利用者が参加し現場の実情を訴えてきました。特に、名古屋市との懇談ではグループホームの運営費補助金のあり方について改善を訴えたところ、翌日に名古屋市からもっと現場の実情を聞きたいと連絡があるなど、議論を深めることが出来ました。

(4) きょうされん第48次国会請願署名の取り組み

*今年は署名の取り組みを始めるにあたって、運動委員会が学習会（オンライン）を企画しました。ゆたか作業所やリサイクルみなみ等では、街頭署名や地域周りを通じて若い職員がこうした運動を体験する機会を丁寧に作ってきました。5月30日段階の到達は署名17,043筆（第47次18,168筆）、募金361,605円（第47次374,149円）となっています。

(5) 平和の取り組み

*今年も6/7になるみ作業所、6/9にあかつき共同作業所が、地域の平和行進コースに利用者と共に参加しました。コロナの影響もあり毎年行われていた南区コースは中止となったため、自治会連合会で急きょ「平和学習会」（Zoom）を開催。学習やクイズとともに、折り鶴の呼びかけも行われました（下記項参照）。

(6) “SDGs “誰一人取り残さない社会の実現へむけて” の取り組み

*今年度も若手職員が中心となり、SDGsに関する学習や情報発信、広報活動が進められました。SDGs委員会が呼びかけた“折り鶴を原水爆禁止世界大会へ”では、9事業所から段ボール箱9杯分の折り鶴が寄せられました。また7月には元塩地域で2回目のプロキング（ウォーキングとゴミ拾いを組み合わせた活動）を行いました。猛暑のなかでしたが、仲間・職員合わせて約40名が参加しました。

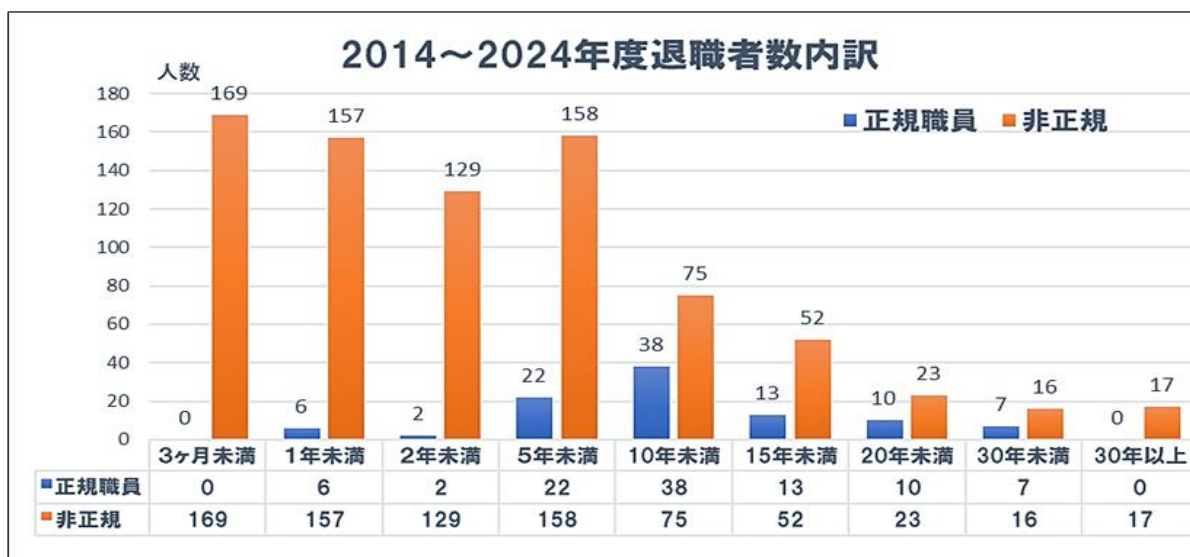
4. 人材の確保と育成

(1) 人材の確保

*入退職の状況と課題

- ・2024年度の採用活動は、人材紹介も含め、様々な媒体を活用しながら、通年で行ってきました。正規職員の採用は、年度途中の転職者3名、2025年4月には新規学卒者8名、常勤及びパート職員からの登用者5名（総合職2名、一般職3名）、転職者2名の計15名が入職しました。また正規職員の2024年度退職者は7名、各事業所雇用の常勤及びパート職員では72名が入職し、68名が退職、内19名が2024年度入職者でした。
- ・過去10年間における退職者の勤続年数は3ヶ月未満が19.1%、2年未満が15.1%、1年未満が12%と続き、2年未満で52.5%が退職しています。また、2017年度からスタートしたエリア採用職員は29名、内退職者は2名と高い定着率を示しています。現在の常勤及びパート職員の年齢構成は、60代123名、50代104名、70代89名であり、60歳以上が全体

の50%を占め、最高齢の方は80歳代です。様々な年齢層の方が多様な働き方で日夜、”ゆたか”の事業を支えている実態があります。



- ・人材の売手市場は、年齢や業種、勤務体系を問わず続いており、様々な媒体で募集をしても、ほとんど反応がない状況です。急募の場合は人材派遣会社の活用も行っていますが、最近では人材紹介会社を通じた応募が多くなっているのが特徴です。今後も採用活動に伴う困難さは継続し、人材確保に係る労力と経費は増加傾向と思われます。法人・各事業所全体で状況分析を行い、適切な人員配置の見通しを持つことがより重要となっています。

- ・2024年度採用関連支出：新規学卒者-561万円、転職者-196万円
- ・パート雇用-834万円 人材紹介 337万（内正規 138万）合計：1,928万円

- ・海外からの人材確保については、ベトナムから新たに6名の方を迎え、10名となりました。2025年4月には新たに3名の方が入職され、配属する事業所数も増えています。慣れない環境の下、日本語を学び、資格取得もしながら、モチベーション高く働く皆さんです。

***変化する採用活動と意識の変化～新規学卒者を中心に～**

- ・ここ数年、求人側と学生をつなぐ窓口として、就職情報サイトは欠かせないものとなっています。コロナ禍での人と人との接触制限は、特に学生の皆さんに大きな変化をもたらしました。その一つが、直接人と出会ってコミュニケーションを取ることへの意識の変化です。オンラインやネットによるつながりが増え、更にスマートフォン一つで様々なことができる新たな生活様式が、「便利な時代」として拍車をかけています。
- ・対面式採用イベントにも大きな変化がありました。一定の効果があつた福祉特化のイベントは、高い出展料を払っても学生の参加が少なく、思うような結果につながらない状況になりました。背景には大企業を中心に益々早くなる採用活動と、それに呼応する就職情報サイトの動きがあります。ある調査では、4年生に進級するまでに2社以上の「内定」

「内々定」を持つ学生が4割を超え、「10月内定式」等の情報も話題になりました。初任給30万円以上を打ち出す企業も現れ、物議を醸しました。

- ・人材確保にあたる職員の印象としては、早い時期から取り組む学生層と、4年生になってからスタートする2極化現象があります。スタートアップ企業等への関心の高まりなど、多様な働き方を求めて動く若者も多くなり、「ホワイト企業のストレス」や「退職代行サービス」等、聞きなれない言葉やサービスが生まれています。
- ・対人援助を基本とする私たちにとっては、いくつもの危惧がある状況です。採用する側がより主体性を持ち、各種媒体からの情報キャッチや、傾向への柔軟な対応が必要となっています。また「内定交流会」だけでなく、学生にとって魅力的な「楽しくて為になる企画」の提供が、大事なポイントの一つとなっています。

*「人材確保委員会」の再発足

- ・2011年度以降、10数年ぶりに「人材確保委員会」が発足しました。以前と違う点は比較的若い管理職をメンバーとし、準備も含め、フェアへの参加等、機動力を活かした取り組みができたことです。フェアで“ゆたか”の職員と出会い、オープンカンパニーや実習に参加し、入職につながった学生もありました。

(2) 職員の育成

*はじめに

第6期総合計画の最終年度として、第7期総合計画策定に向けた報告や学習、意見交換が、様々な機会を活用して行われました。ひとり一人の職員が、この計画を「他人事ではなく自分事として捉える」ことができるようにとのねらいからでした。

*職員集会・研修

○4/6(土) 名古屋国際会議場：参加者 130名

- ・午前：理事長・保護者連合会会長・自治会連合会会長挨拶
講演「高齢期を生きる障害のある人」講師・張 貞京 氏(京都文教短期大学)
- ・午後：辞令交付式 / 第7期総合計画の策定に向けて / グループ討議 / 全体会

○10/5(土) 名古屋国際会議場：参加者 140名

- ・午前：能登半島被災地支援 報告 / ベトナム視察研修 報告 /
実践報告「Mさんの自転車通勤への取り組み～出来ないかも、でもやってみる～」
ゆたか生活支援事業所なるお
講演「本人主体の意思決定支援を考える」
講師・柏倉秀克 氏(桜花学園大学副学長 / ゆたか福社会監事)
- ・午後：第7期総合計画策定委員会からの報告 / グループ討議 / 全体会

*法人内 OFF-JT としての研修部の取り組み

<今年度の特徴>

- ・この間意識したのは、事業所を越えて学ぶ機会を通じ、「育ちあい」「学びあい」「繋がる」ことでした。「先輩職員から学ぶ」という機会も大事にしてきました。また、第7期総合計

画の策定が重点となる1年として、「法人の5か年計画を身近なものに」というねらいを掲げました。研修においては事前課題やメモ、策定委員からの報告、現状の課題や5年後の法人や事業所の在り様、今後のキャリアを思い描く内容も取り入れてきました。

<実施してきた研修と会議>

- 正規採用職員研修：日数-4日間 2/29（木）、3/14（木）、3/15（金）、3/22（金）
初任者研修：コミュニケーション研修-10/30（水）、まとめ研修-2/7（金）*第7期総合計画策定

委員の報告（片岡）「委員会メンバーに選ばれて、携わってみて」

- 階層別研修：対象-入職5年目職員まで 日数-1日
 - ・2年目 フォローアップ研修 9/4（水）10名 第7期総合計画について（理事：向幸）
*第7期総合計画策定委員の報告（満仲）「委員会メンバーに選ばれて、5年後への期待」
 - ・3年目 基礎研修 PART I 8/23（金）10名
*第7期総合計画策定委員の報告（山崎利） グループワーク「挑戦したいこと」
 - ・5年目 基礎研修 PART II 12/13（金）12名
*第7期総合計画策定委員の報告（荒川） グループワーク「報連相」の重要性について

- 主任研修：対象-主任任命を受けてから2年目まで

- ・1年目 新主任研修 6/14（金）9名
*第7期総合計画策定委員の報告（岡山）「人材育成」
- ・2年目 主任フォローアップ研修 11/6（水）6名
*第7期総合計画策定委員の報告（今治）「実践の現状と課題の共有」

- 常勤及びパート職員：対象-常勤及びパート職員（入職年数-不問）

- ・7/19（金）11名、2/1（土）6名

- 援助担当者会議：対象-新規学卒者援助担当

- ・年4回-3/25（月）、7/22（月）、11/25（月）、2/25（火）
- ・3ヶ月の記録ノートの取り組み（4/1～6/30）担当-1週間ごとにコメントを記入し研修部提出
- ・新規学卒者のつどい 7/11（木）午後半日プログラム

< Google ドライブの活用>

- ペーパーレス対策も含めて、企画書・報告書・案内・実施要綱・当日資料・使用シート等を共有

* 常勤及びパート職員研修

- ・前半期は7月に開催し11名、後半期は2月に開催し6名の参加に留まりました。「事前メモ」は①自分をほめたいこと、声をかけたいこと、②困ったこと、失敗したこと、③先輩職員に助けられたこと、印象に残った言葉、④入職前と現在の変化について記入。また理事長挨拶や「ゆたかの歴史と事業」「職員ハンドブックから学ぶ」についての報告と、グループ討議等を行ってきました。
- ・この研修は2019年度に第1回目2回目を2022年度に開催し、コロナ禍が5類に移行した2023年度に年3回、2024年度に2回開催してきました。参加者は2023年度30名、今年度は17名と年々少なくなっているのが現状です。背景には多様な働き方の現状や、分野別等そ

れぞれで学習会の定着が進んでいることも挙げられます。「職員ハンドブック」や分野別テキスト、後半から取り入れた動画研修も活用しながら、より現場に近い集団で学ぶことも大事になっています。

*次代を担う管理職の育成

- ・ 所長会議は 29 名、副所長会議は 31 名を対象とし、すべて対面で開催しました。所長会議の充実に向けては、全体会議と分野別会議を隔月開催として実施しました。分野別においては、特化した重点課題等についての討議を通じ、方向性の具体化や任務分担を行い、主体的参加を作り出すことができました。副所長会議は年 6 回開催し、午後は総合計画についての討議と、副所長メンバーから担当者を選出し 5 回の学習会企画を実施しました。
- ・ 新管理職研修対象者は、所長代行 1 名、副所長 3 名でした。新所長研修については、所長が同事業所であることから年 3 回の単独開催として実施。合同研修は、4 名の参加者を対象に年 3 回実施しました。「管理労働を考える」「事業運営の基本」「事業所における職員育成と組織づくり」「理事長の歩んできた個人史から学ぶ」「プレイヤーからマネジメントへ」等のテーマを設定し、講師や先輩職員からの実践報告を聞く機会を設定しました。また「社会福祉専門職としてのこれまでと現在」「管理職になって現場に入る機会は変化したか」「現場が大変」となった時に、どのように考え行動するか」等の事前課題を求め、討議を深めるツールとしました。

*職員ハンドブックの改訂

- ・ 高齢分野をはじめ、新たにメンバーを組織し、年内までに 8 回の委員会を開催しました。前半期はこれまでのハンドブックをもとに、役割分担をしながら内容についての検討を進めてきました。「経験もなくイメージが持ちにくい」という声もあり、改めて「“ゆたか”の職員となった皆さんに今伝えたい、知って欲しいことは何か」という論議を行い、内容整理を行いました。後半期には機関会議での報告と意見を求めながら、繰り返し推敲し、内容の充実を図ってきました。また、出版社とのやりとりでは「視覚に訴え分かりやすく」という点で意見交換をしながら取り組んできました。次年度の早い時期の発行をめざし、最終段階に入っています。

*委員会活動を成長の場に

- ・ ゆたか福祉会には、様々な「委員会」があります。(1)では「人材確保委員会」について述べましたが、「委員会」活動は、次代を担う若手職員が、法人事業への参加を通して自らの果たす役割や責任を自覚し、視野の広がる中での学びや達成感を持つ機会といえます。「職員ハンドブック改訂委員会」にも同じことがいえました。メンバーが「常勤及びパート職員研修」で報告を行い、自らが語ることの経験と、参加者の反応等を直に感じたことは、様々な意味において貴重な学びの機会となりました。
- ・ 3月に開催した 2026 初任研修「就業規則の説明」においても、メンバーが“服務規律”とあわせた「職場マナーとルール」について報告を行いました。「分かりやすかった」と好評でした。

- ・「委員会活動」において、適材適所で選出しながら、同じ目標に向かって「自らが考え」「提案し」「推進する」力を培うことは、事業所運営や実践等にも繋がるものです。「身をおくことでの学び」を更に発展させ、運動の視点を持つ次世代育成は、今後の“ゆたか”にとって大事な取り組みです。責任者は「次代を担う職員を育て・育ちあう管理者実践」として捉え、役割を果たしていくことが求められています。

5. 人事労務管理と労働条件環境の整備

(1) 各種申請書類の web 化をすすめます。

*手書きの書類はほぼ無くしましたが、申請⇒承認（ワークフロー）への移行は年度内の本格稼働に至りませんでした。システムはほぼ完成しており、2025 年度の前半には本格稼働する予定です。

(2) 労働条件の整備と改善を行います。

*トータル人事委員会を通じて基本給と各種手当の改定準備を進めてきました。改定案は3月理事会での承認を受け、2025年4月より改定を行いました。基本給については処遇改善手当の固定化と賞与の改善を図るため基本給に処遇改善手当を組み込み、更にエリア採用職員と一般職については給与ベースを引き上げました。手当については、サービス管理責任者手当・管理栄養士手当・特殊業務手当（希望の家）・実習指導者手当・運行管理者手当・クリーニング師手当を新設し、運転手当（トライズ）・夜勤手当（生活施設）・ビルクリーニング技能士手当・管理職手当を増額しました。

(3) 就業規則の見直しを行います。

*第4章職員の規範および服務規律の大幅な見直しを行うため、23年度は法人法部会議で作成した修正案を所長会議を通じて職員全体に広げて意見を集約しました。その内容を理事会に提案しましたが、見直しの目的やねらいにかかわる部分についてさかのぼって更に議論が必要とされました。24年度はそのための検討を継続してすすめることが課題でしたが着手できませんでした。25年度の課題となっています。

(4) 職員の悩みや不安の軽減をサポートする体制を整備します。

*2021年度から契約している社外健康管理室「こころめいと」の24年度実績は、産業医面談3件、LINE相談11件、電話相談3で少しずつですが活用が進んでいます。療養休業明け復帰時の産業医面談も定着しつつあります。

*職員のストレス状態を把握し、メンタルヘルス不調を未然に防ぐため新たな取り組みとしてストレスチェックを全事業所で実施しました。次年度以降も継続して取り組んでいきます。

(5) 労災事故防止に努めます。

*2024年度は労災事故件数は15件で、2022年度27件、2023年度24件と年々減少傾向にあります。休業に至ったのは2件で2件とも交通事故で相手方の過失のよるものでした。その他の事故も軽微なものが多く、大事故に至ることはありませんでした。

*新型コロナウイルス感染症拡大以降、増え続けていた利用者関連の事故も6件と半減し、コロナ感染の収束に比例し落ち着いてきました。その他、多くの割合を占めていた通勤途中や職場内での転倒が昨年度の5件から1件に減り、101-120歳以上の事故は15件から6件に減少しました。コロナ感染が落ち着き通常の動きが戻り、あわせて職場環境の整備や支援方法の見直し進んできた成果の表れと考えます。今後も法人安全衛生委員会や事業所単位での安全衛生委員会等で、事故を分析し再発防止策を提案していきます。

6. 経営組織・運営機構の強化

(1) 理事会・評議員会の強化

- *年間計画通り、理事会を年5回（6月・8月・11月・2月・3月）、評議員会を年3回（6月・12月・3月）、運営協議会を年2回（8月・2月）開催し、第7期計画をはじめとして各役員・委員からの多様なご意見をもとに、法人としての意思決定を行ってきました。
- *24年8月末から約1カ月間、副理事長が療養のため休暇を取得しましたが、大きな支障をきたすことなく業務を執行することができました。

(2) 会計監査法人による監査への対応

- *24年6月3日、CTS監査法人より23年度の監査結果の説明が行われ、計算関係書類が適正に表示・作成されていること、また財産目録についても社会福祉法人会計の基準に準拠して作成されているものと認めるというご意見を頂きました。
- *そのうえで指摘事項として、積立資産の管理方法や、経理担当者が一人で業務を行う施設における業務チェックのあり方や経理担当者間の協力体制、生産活動における余剰金の発生等について改善が求められたため、それぞれについて対応を検討・実施してきているところです。

(3) 本部機能や組織機構の改善と強化

- *懸案となっていた法人本部会議や事業運営推進会議の構成員の見直し・補充については、事業運営推進会議のメンバーの一部入れかえに留まりました。
- *現場実践や運営に関する課題をより現場に近いレベルで共有・検討していくために、分野別の所長会議を隔月で開催してきました。法人全体の所長会議では議題化できない個別分野の課題について協議・共有する大事な機会となっています。

(4) 保護者会

- *これまで保護者連合会の事業として行われていた共同墓地の今後の運営について、両役員間の懇談を経て、ゆたか福祉会の事業として引き継いでいくことが確認されたため、25年3月開催の評議員会で定款を変更し、「公益を目的とする事業」に「共同墓地の運営事業」を追加しました。今後は、法人本部の総務部が受付相談や納骨等の対応を行っていくこととなります。

7. 財政計画

- *24年度決算案参照