



ゆたか福祉会キャラクター
ゆたかめくとみらいちゃん

障害者の ゆたかな **未来** をめざして



「ライオンキング」 つゆはし作業所 福富 賢治さん ※紹介が19ページにあります。

CONTENTS

- ▶ 2020年度 事業報告 P2～16
- ▶ コロナの中でも工夫して
～うなぎの香りがつなぐ、地域の絆とホームの和～ P17

2021年6月10日 毎月1回10日発行 一部100円（法人会員・賛助会員は会費の中に購読料を含みます）

発行 / 社会福祉法人ゆたか福祉会 〒457-0852 名古屋市南区泉楽通四丁目5番地3
TEL 052-698-7356 FAX 052-698-7358 <http://www.yutakahonbu.com/>



愛知県ファミリー・
フレンドリー・マーク

ゆたか福祉会

検索

社会福祉法人 ゆたか福祉会 2020年度 事業報告

20年度は、第6期総合計画のスタートの年度でした。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大のなかで、その対策を最優先課題とせざるを得ず、当初計画で掲げた諸課題の多くは未着手となりました。しかし、そうした中でも、福祉村からの名古屋への移行や、ベトナムからの人材確保に関しては、大きな前進を築くことができました。また、新型コロナウイルス感染症への対応についても、感染発生を繰り返す苦しい時期もありましたが、全ての構成員（利用者・家族・職員）の頑張りのなかで、乗り越えることができました。感染症と向き合ってきたこの1年の経験を、今後の法人の事業運営に活かしていくことが必要です。

01 新型コロナウイルス感染症の拡大とその対応

(1) 6度の感染発生経過・概要

20年2月末から21年1月末にかけて、法人内事業所で計6回感染が発生。利用者25名・職員18名、合計43名が感染しました。各感染の概要は以下の通りです。

*1回目の感染発生

・2月末に事業所なるお「ほしぎきホーム」利用者3名が高熱と肺炎症状で相次いで入院。検査が遅れたが3名とも感染（1名は死亡）。他に、同ホーム職員1名と、感染した利用者を通じていた「ふれあい共同作業所」利用者1名にも感染。全員入院治療。

・緊急に対策会議を招集。感染者の行動履歴を調査し濃厚接触者の洗い出し作業を行う。当時は名古屋市南部に感染者が発生しはじめたが、市内全域での感染者もまだ20例ばかりの時期で、どこから感染が持ち込まれたのか経路は不明のままだった。

・事業所なるおの利用者・職員の多数が濃厚接触者となり、自宅やホームでの待機となるが、法人内他のグループホームからの応援で2週間を乗り切る。「ふれあい共同作業所」も2週間の閉所。そのほか「デイサービス宝南」や「グループホームエール」も休所や自宅待機措置をとり、3月中旬から通常の運営に戻る。

*2回目の感染発生

・7月末に「なるみ作業所」の職員1名の感染が判明。その後1週間のあいだに、職員4名、利用者2名の感染が相次いで確認された。「なるみ作業所」は2週間の休所措置となる。関連する事業所みどりの全ホームの利用者も2週間ホーム待機とした。

・感染者は、いずれも7月中旬に行った飲食を伴う外出行事（18名）に参加しており、保健所からは、この行事で感染が広がった可能性が高いことが指摘された。

・4月から5月にかけての「緊急事態宣言」の発令とその解除を受けて、国は経済社会活動を段階的に緩和していくための「目安」を示した。この「目安」を参考に、法人として今後の諸活動のガイドラインを示していたが、7月中旬に前述の様な行事を行うことは、ガイドライン上も時期尚早であった。

・また、今回の感染者は全員「軽症」のため「自宅療養」となった（後に宿泊療養等へ数名が移行）が、その結果、計4家庭6名の家族が2次感染した。

*3回目の感染発生

・12月上旬に、事業所なるお「ゆたか鳴尾寮」を中心に感染が発生。利用者1名の発熱・感染に始まるが、その5日前に検査を受けていた職員の感染（当初、抗原検査で陰性だったが、後のPCR検査で陽性）を見落としてしまっ

ため、感染が同ホームの利用者・職員に広まることとなった。最終的に同ホームでの感染者数は、利用者3名・職員2名となった。

この他、感染した利用者が日中通所していた「デイサービス宝南」でも1名(利用者)が感染。法人外のデイサービスでもクラスターが発生することとなった。初期段階で職員の感染リスクを想定して、日中事業所の利用を停止していれば、外部への感染拡大を少なくできていたケースと言える。

感染発生後は、関連サービス事業所に情報提供を行い注意を呼び掛けたが、感染リスクの高い時期に「ゆたか鳴尾寮」に支援に入った訪問看護ステーションへの連絡が漏れてしまい、訪問した看護師だけでなく、その家族にまで感染が広がり、当該事業所・法人から強く抗議を受けることとなってしまった。

* 4 回目の感染発生

12月下旬、「なるみ作業所」のB型作業班で、利用者4名・職員4名の感染が発生。「なるみ作業所」は再び2週間の休所措置となる。感染した利用者2名は事業所みどり(ひまわりホーム・大清水ホーム)の居住者でもあり、各ホームでの2次感染が心配されることとなった。

7月末の2回目の感染発生時に、家庭での2次感染が多発したことから、ホームでの2次感染防止対策として、事業所ながわ「ホームみらい」の短期入所スペースを、感染者等

の療養場所として活用すべく整備(ゾーニングが出来るよう新たな扉の設置や職員の休憩場所の確保等)をすすめていたため、前述2名にはそこへ移動して頂くこととした。

療養は10日間に渡ったが、職員2名が24時間体制で10日間の見守りを行い、無事に療養を終えた。2つのホームでの2次感染も最小限にとどめることができた。

* 5 回目の感染発生

「ゆたか希望の家」で感染が発生。12月末から1月上旬にかけて女性棟を中心に数名が発熱等の体調不良を発生。年末年始のためPCR受検が遅れることとなるが、職員は防護服を着用するなど感染対策をとりながら経過を観察。正月休み明けに受検した結果、2名の女性利用者の感染が判明した。

これを受け、翌日から3日間に渡り、保健所による職員・利用者の全数検査が実施され、他に3名の女性職員と、1名の男性利用者の感染が判明した。

女性利用者2名は、あらかじめ予定していた部屋に移動。男性利用者についても隣接する居室の利用者に別部屋に移動して頂き、感染が広がらないようにブロック。また、保健所や名古屋市の指導もうけて、施設全体のゾーニングを実施。支援員だけでなく、厨房や事務、医療職も含めて組織的に感染防止対策を実施した結果、それ以上の感染者を出すことなく、感染発生から1か月たらずに終息を見ることができた。

* 6 回目の感染発生

1月上旬、「ゆたか作業所」と事業所あつた「ホーム白鳥」の利用者1名の発熱・受検で感染が判明。最終的には他に、ゆたか作業所利用者1名、「ホーム白鳥」利用者4名、事業所あつた職員2名が感染した。

初発の利用者は、年末年始にかけて商業施設などへ頻繁に出かけており、また正月明けから微熱と平熱を繰り返していた。しかし、そうした情報が作業所とホーム間で十分に共有されていなかった点があり、対応が早ければその後の感染を少しでも防ぐことができたケースと言える。

また、今回は同一ホームで複数の感染者が出たものの、事業所ながわの療養場所を活用することはしなかった。当該ホームが3階建てでゾーニングによる隔離が可能であると判断したこと。また感染者のうち1名が強度行動障害を有しているため、環境の変化が困難と判断したためである。

しかし、結果としては同一ホームに感染者と濃厚接触者が混在する状態を生み出してしまい、全体が収束に向かっていた1月末に、最後の感染者(利用者)を出してしまうこととなった。

* 以上は、実際に感染が発生した事業所での対応ですが、関連する他の事業所でもその影響を避けるために、多くの利用者や職員がPCR検査を受検したり自宅待機をできており、

その影響は広く長く法人内全体に及びました。

*また前述以外に、入院中に新型コロナウイルスに院内感染し、予後不良が続ぎ、退院できずお亡くなりになった利用者が1名いました。

(2) 感染症対策の教訓と課題

感染発生のために、様々な失敗を重ね、その都度課題を整理し、教訓を積み上げながら対応にあたってきました。その経験からは、感染の蔓延期はどこで感染が発生してもおかしくはないこと。感染が発生してもそれを広げないための対策を徹底しておくことが何よりも重要であると整理し、そのための対策や事業継続計画（BCP）の策定に力を入れてきました。具体的には以下の通りです。

① 基本的な感染防止対策をしつかりと位置付けること

◆ 衛生面の対策

*利用者や職員の健康観察の徹底

・発熱以外の指標（咳・下痢・鼻汁・頭痛等）にも注目

・行動履歴とともに体調の変化を関係者の間で共有する

*手洗い・うがい、清掃・消毒、換気の励行。三密を避ける

・特に、飲食場面での飛沫防止対策

・防護服の着脱や手洗い、ゾーニング等の学習・訓練

◆ 活動面の注意

*日常の活動単位を越えた交わりを極力少なくする

・活動のガイドラインの遵守

・複数事業所をまたぐ勤務ローテーションの見直し

② 初期・初動対応を的確・迅速に行うこと

◆ 危機管理の基本である「最悪の事態を想定し」「早めに対応を開始」する

*「感染しているかもしれない」ことを前提にした対応を！

*体調の変化や不調を感じたら、早めに管理者へ報告する

*管理者は、自宅待機や医療機関・PCR受検等の指示を躊躇せずに出す

*本人の行動履歴や近隣者の情報を把握し、リスクの度合いと影響の広がり範囲の見当をつけて備える

③ 関連事業所・病院等へ迅速に感染情報を提供し共有すること

◆ 関連事業所の情報を事前に整理しリスト化・適宜更新

◆ 所長以外を情報提供担当者に任命

*管理者は感染の全体状況の掌握と事業継続の課題に専念

④ 組織的に動くこと

◆ 感染発生時の対策の生命線は情報の集中と共有

*指揮系統を統一し、誰に情報を集め、誰が指示を出すのかを明確にする

*各種情報を仕分けし、目詰まりを起こさないよう内外に発信する

*リアルタイムで感染状況や対策方針を共有できるよう、同報メール等を活用する

◆ 感染発生に必要な対応業務を事業継続計画（BCP）として作成し職員間で共有しておく

*管理者への過度な業務集中は、対策の遅れや間違い発生の原因となる

(3) 感染拡大による利用者の生活や事業・実践への影響

感染の拡大は、利用者・家族の生活とともに、現場の事業や実践にも大きな影響を及ぼしました。

*利用者の生活への影響

・長期間にわたる自宅待機や外出の自粛が続ぎ、全ての利用者が不自由な生活を強いられました。こうした毎日のなかで、ストレスがたまって精神的に不安定になったり、家ごもりによる心身機能や認知機能の低下、意欲の減退が顕著にみられた方も少なくありませんでした。ヘルパーによる外出支援の制限や中止なども家族負担を高めており、家庭の介護機能は次第

に限界に近づいてきています。

・一般就労している利用者に対しては、自宅待機や時間短縮・出勤日数の減少などの指示も出されました。出勤日数の削減による減収を補うために、アルバイトを2つ掛け持ちした方もいました。また、就労移行支援の現場では、求人や実習を受け入れる企業が減少しました。

・新型コロナウイルスに感染した利用者のなかには、数か月たっても後遺症が残ったり、長い療養生活で減退した意欲がなかなか元に戻らない方もいます。こうした側面からの実態の調査や研究は、今後の課題であると考えます。

*現場実践への影響

・現場では、朝夕の全体会や仲間の会活動、誕生会や成人式など、事業所内の利用者同士の交流の機会が大幅に減少しました。また、飲食や旅行などの外出行事・余暇活動の多くも中止となりました。

・盆踊りやお祭り、運動会、平和行進、福祉学級、防災訓練、区民の集いなど、地域との多様な交流の機会も殆どなくなりました。学生や地域のボランティアの受け入れも中止せざるを得ませんでした。感染によって大幅に縮小してしまった様々な諸活動や、地域社会との交流をどう取り戻していくかが、感染収束後の課題です。

・作業活動の面でも、下請け作業の突然の打ち切りや顧客の減少などにより売り上げが減少

した所も増えました。そのようななか、リサイクル事業は巣ごもり需要で資源入荷量が増加し、大きく工賃が向上しました。

*家族との関係への影響

・生活施設では家族の面会や家庭帰省に制限を設けざるを得ませんでした。また、殆どの事業所の家族会も定例会を開催できずにきました。利用者の様子を共有する大切な機会である職員と家族の懇談会も、多くが中止となりました。

・こうした制約のなか、写真やオンラインを活用し施設での様子を家族に伝える努力などもすめられてきました。しかし、対話が一番必要な時にその機会を持てず、事業所が家族の支えに十分になれなかった点は否めません。また、感染防止のお願いについては、一方的な中止や制限とならないよう留意してきたつもりでしたが、ご家族から苦言を呈されることもありました。

・家族の多くが高齢化していることも含め、緊急時に事業所が果たす役割について、改めて考えていかなければいけません。

*職員への影響

・マスクの着用や手洗いの励行、人と人との距離の確保など、日常的な感染防止対策を定着できない利用者も多く、現場では苦戦しながらも粘り強くその支援が続けられてきました。また、毎朝夕の清掃や消毒、利用者の健康観

察なども継続して行ってきました。ヘルパーや相談の事業では、可能な限り対面を避けつつも訪問が必要な時は、職員が感染を媒介することのないよう、検温・3密を避ける・マスク着用・対応前後の消毒・滞在時間の記録などを徹底してきました。

・しかし、身体的な接触を避けることができない現場ゆえ、絶えず感染のリスクに晒されており緊張感を持続していかなければなりません。通常の業務に加え感染防止のための業務や精神的な負荷も加わり、職員の負担も非常に大きくなっています。また、感染拡大を防ぐためにリスクのある職員に自宅待機をお願いしたり、学校の休校や家族に基礎疾患のある職員の休暇取得などによって、日常的な現場体制も厳しくなっています。職員の三分の一が60歳以上という年齢構成も、こうした負担感をさらに高めていると言えます。

*事業運営への影響

・20年度は第6期計画スタートの初年度でしたが、感染防止対策を最優先の課題として取り組みをすすめたため、計画に掲げた課題の多くが未着手に終わりました。

・運営の基本になる各種の会議は大幅に縮小されることとなりました。しかし一方で、Zoomを使ったリモート会議が定着化しました。これにより時間をより有効に活用することが可能(特に福祉村)となってきましたが、会議内容が一方通行になりがちな点や、ネッ

証しサポートしていくこと。

*** 組織体制**

・基本方針を踏まえつつ、現場の実態や多様性を踏まえた柔軟な対応を可能とするため、より現場に近いレベルで方針の徹底や判断を行う機能を強化すること。具体的には、事業本部やブロック機能の強化を図っていくこと。

*** 情報の集中と発信・共有化**

・発生しているリスク情報も含め、法人と事業所・事業所相互・事業所内それぞれのレベルで報連相を徹底していくこと。

・構成員の意見や不安を回収するとともに、基本方針やメッセージを全体に不断に発信していくこと。

(2) 構成員の集い参加する場や機会の復元

・ゆたか福祉会の事業運営の基本は、事業の構成員（利用者・家族・職員）がそれぞれの立場から現状や課題・要望を出し合い、問題解決の方向を議論していく点にあります。しかし、感染を防ぐために人と人が集まる機会が極端に制限されました。職員の様々な会議は中止や縮小され、利用者や家族の集まり（自治会や家族会）も開催することが困難な状態が続いてきました。

・こうした機会の喪失は、単に物理的な距離の広がりにとどまらず、精神的な距離の広がりとなっても表れます。集まらないことが当

り前の毎日となり、時間を作って集まることの必要性も薄れてきがちとなります。感染防止に関する様々なお願い（自宅待機等）が、時に一方的な禁止事項の押し付けとして受け取られ、反発が生まれる事態も生じました。

・しかし、不安であるからこそ誰もがつながりを求めています。コロナの感染が収束していくなか、どのように構成員が集い参加する機会を取り戻していくのが、重要な課題となっています。

(3) 地域社会との顔の見える関係の構築

・感染が続発しかつその対応に苦慮した背景には、仲間たちの地域生活の広がりがありました。多様な社会資源を活用し様々な人の支えを受けた暮らしは、感染を拾うリスクとともに、それを広めるリスクをも高めます。いったん感染が発生するとその影響は何層にも外へむかつて広がり、対応をより複雑で困難なものにしてしまい、その対応の遅れや誤りは、仲間たちの日々の暮らしを支えてくれている地域の事業所との衝突や軋轢となって跳ね返ってきました。

・障害に関しては、相談支援事業所がサービスに関する連絡調整役となりますが、介護保険のケアマネージャーの様に、生活全体のネットワークを配する機能までを有していません。そのため、感染発生時の他機関との連絡調整は、感染が発生した当該事業所・法人が、一方で厳しい感染対応を行いつつ、担わざるを

得ない状況となっています。加えて言うならば、こうした点に関する行政の関与は皆無です。

・感染症によるパンデミックは今回で最後とは言えません。再び同様の事態が生じても、情報共有のネットワークを活かして関連機関が共同で問題に対処し、仲間の地域生活を守っていかねばなりません。ただ、そうした関係性は緊急時に一気につくれるものではなく、平時から人的な交流や信頼関係の積み上げが重要となります。これまでも言われてきた「地域とのつながり」の重要性ですが、今回の感染の教訓を次につなげていくための取り組みが、新たに必要になっていると考えます。

(4) 国・地方行政責任の追究

・身近なところで感染や濃厚接触が発生しても十分なPCR検査を受けられない。2次感染のリスクが高いにも関わらず、自宅やホームでの待機が当たり前になっている。障害のある人が療養できる場所を作ってほしいという要望に対しては、1年たっても何ら手立が講じられていない。感染リスクを避けるために利用を見合わせたり事業所を閉所しても、補償のためのハードルは高く手が届かない。事業所に対してはサービス提供の継続や感染防止のための努力ばかりが押し付けられてくるが、そのためにかかる費用の公的補償は実態に見合わないほど少ない。

・自助や自己責任ばかりのこうした国・地方行政の対応は、現場の混乱や不安を一層増幅さ

せ、感染の拡大にもつながっていききました。しかしそれは非常時ゆえのことではなく、おそらく平時からのこの分野に対する施策や行政姿勢の反映でもあるはず。感染を通してより露わになったこうした国・地方行政の課題についても、関連事業所や団体と連携してより強く改善を求めていかなければなりません。

03 20年度事業計画・重点課題 に 関 わ っ て

新型コロナウイルス感染拡大のなかで、法人・各事業所とも感染防止対策が20年度の最優先の課題となりました。事業計画をすすめるための会議も、中止や回数削減・開催時間の短縮をすすめる必要がありました。年度当初に掲げた課題の多くを推進できないまま、年度を終了することとなりました。しかし、そうしたなかであっても、いくつかの重点課題については、以下の様な進展を図ることができました。

(1) 福祉村から名古屋への移行の実現

・移行後の名古屋での暮らしの場として、ゆたか作業所の西側隣地に日中サービス支援型のグループホーム（主としてグループハウスのような利用者対象）を整備していくことを、19年度までに確定してきました。20年度はそれを具体化していくため、第6期名古屋市障害福祉計画（21～23年度）の重点施策で市内

16か所に整備を計画している「地域生活支援拠点事業所」の一つとして当該グループホームを整備していくこととしました。

・10月には、地域生活支援拠点事業所の開設に関する名古屋市の選考委員会でプレゼンテーション・ヒヤリングを行い、21年度予算に整備費補助金が計上されることになりました。今後、国庫内示を受け21年9月頃より建設にはいり22年度4月開設をめざして整備をすすめていくこととなります。

・建物の概要…定員30名(10名×2ユニット)内・短期入所2 体験利用1。4階建て(1階：機械浴槽・食堂・相談支援事業所 2・3階：居室 4階：事務所・避難スペース)。総整備費用4億3,863万円 費用内訳(国庫補助・市補助8,042万円 福祉医療機構借入金 1億8,510万円 その他自己資金等1億7,310万円)

・尚、当該ホームを「日中サービス支援型」とするためには、名古屋市に置かれた同ホームに関する「運営評価会議」の審査が必要とされるため、それへむけての諸準備もすすめていくこととなります。

・整備に関するこうした準備と並行して、福祉村のご家族対象に10月に説明会を開催し、11家族が参加されました。説明会後のアンケートでは10数名の方が入所の意向を示されています。

(2) ベトナム・フエのパートナー団体と 3法人の連携事業の発展

*フエにおける人材育成の仕組みづくり

・フエ大学と3法人(ゆたか・愛光園・名古屋ライトハウス)との間で、今後の人材育成と日本での受け入れに関する「協定書」を9月に交わし、10月からフエ科学大学で「日本語と日本の福祉介護を学ぶ」専門コースが開設されました。アドバイザーの佐野先生(法政大学)も週1回、Zoomで講師を務めています。

・3月には、大学の正式なカリキュラムに位置付けられた「介護技術講習」がスタートしました。ゆたか福祉会と愛光園の職員が講師を務め、Zoomで現地の受講生(9名)を対象に、5日間(延30時間)の講義を実施しました。リモートでの開催や言葉の壁などの不安はありましたが、1年前からの綿密な準備と、台湾エデン福祉財団からの備品(講習用のベットや車椅子等)の現地への寄贈もあって無事に成功。現地参加者からは「講習を受けて日本に行く気持ちが強まった」などの感想が聞かれました。

*送り出し機関と管理団体の選定

・技能実習生としての来日には、ベトナムの送り出し機関と日本での受け入れ管理団体を選定する必要があります。断続的に選定のため協議を行ってきました。ベトナムの送り出し機関については「ESUHA」、日本の管

理団体は「愛知商工連盟協同組合」との間で、現在も折衝や調整を行っています。

尚、これまでは「技能実習生」としての受け入れを前提に考えていましたが、各機関に支払う費用が高額で実習生・法人双方にとってかなりの負担になることや、「特定技能」をめぐる動向（コロナ禍で帰国できない技能実習生や留学生が日本で特定技能の試験を受け特定技能の資格を取得しているケースが増えている等）も踏まえ、受け入れの形態について更に検討を重ねていくが必要になっています。

***その他**

・福祉村での技能実習生の受け入れもコロナの影響で遅れてきていますが、この間福祉村では実習生の住宅2棟（敷地内）の改修をすすめてきました。また、受け入れ準備の打ち合わせを随時開催し、仕事と生活の両面のサポートについて検討してきています。また、愛知県立大学の神田先生を講師に、オンラインで制度概要や多文化対応について事前研修も行ってきました。

・9月に予定していた、ベトナムでの職員研修（愛光園・ライトハウスと合同）は、コロナ感染症の影響で出入国が不可となり20年度は中止としました。

・10月にベトナム中部を襲った豪雨水害では、現地のパートナー団体である「エンジョイアブル・イングリッシュ」やフエ大学も冠水で大きな被害を受けました。このため、3法人

連名で現地に支援金を送金しました。

(3) 緑区の土地の購入

・緑区は名古屋市内で最も人口の多い区で、障害のある人の利用できる日中事業所の数が不足しています。この間、なるみ作業所の増築を行い、定員を30から43人に拡大してきていますが、同一敷地でのこれ以上の受け入れは困難です。そのため、5期計画の時から緑区内で新たな日中事業所を設置するための土地を探してきたところです。

・そうしたなか、20年度に入り、緑区平手交差点近くに245坪ある比較的広い土地が売りに出されました。前述した日中活動の場だけでなく、なるみ作業所の仲間や、ゆたか希望の家・第二ゆたか希望の家の仲間の地域・名古屋移行の受け皿としてのグループホームの整備も可能であると判断し、8、500万円で購入することにしました。

・21年度中には具体的な整備計画を確定していくことにします。

(4) 消費税不服審判

・19年5月に熱田税務署に対して行った消費税の更正請求（就労事業の仲間の「工賃」を消費税控除対象としていなかった分の差額の還付）に対して、請求を認めない決定が同年10月に税務署からあり、再審査請求を20年1月に行っていたものです。

・20年4月、この再審査請求を却下する決定が熱田税務署よりなされたため、6月に国税不服審判所へ審査請求書を提出。これに対する原処分（熱田税務署）からの答弁書が7月に出されたため、その答弁書に対する認否書・反論書・追加反論書提出を順次審判所へ提出。9月には審判官との面談、11月には口頭意見陳述に対応してきました。審判所の採決は21年8月頃の見込です。

(5) 第6期総合計画の確定とその共有化

・第6期計画は、新型コロナウイルス感染症の発生により年度内の確定ができず新年度をむかえました。新年度に入っても、「緊急事態宣言」の発出などで検討がすすまず、5月理事会でそれまで議論してきた内容を暫定的に「第6期計画」として承認して頂くこととしました。コロナの感染収束に一定の見通しが立った段階で、「ポストコロナ」の課題も組み込む形で最終案をまとめ、ロードマップとともに計画を確定していきたいと考えています。

・こうした経過に加え、コロナによる集合研修の中止により、6期計画の内容は9月広報誌への掲載だけに留まりました。事業所レベルで6期計画の中長期的なビジョンに掲げられているSDGsについての学習会を行ったところもありますが、法人全体への周知と浸透は今後の大きな課題です。

(6) 50周年事業

・ 延期になっていた50周年事業については、20年秋頃を目途に実施する予定でしたが、感染が続いたため実施することができませんでした。再度、22年2月頃の実施をめざしていきます。

04 その他の事業・実践の展開

(1) 各事業本部***名古屋事業本部**

・ 開所27年目となるリサイクル港作業所の大規模修繕工事は、名古屋市の工場保全点検結果を待つことになり、具体的な協議は21年度以降と先送りとなっています。

・ 生活介護や清掃関連事業の今後のあり方についての検討や、サービス管理責任者の業務習熟のための会議も、新型コロナウイルスの感染拡大の影響で会議を開催できませんでした。

***地域支援事業本部**

・ 20年度から南区内のホームを再編し、事業所みなみと事業所かさでの2事業所体制にしてみました。

・ ゆたか通勤寮のアパート型グループホームづくりは、建設にふさわしい土地の確保が今年度も出来ませんでした。通勤寮を卒業した利用者が本人の希望に合うグループホームに入

居できるようになってきていることや、通勤寮の財政が非常に厳しくなっていることなどもあり、計画の見直しが必要になっています。

・ 事業所あつたのホーム太陽の大規模修繕は、12月に入札・業者選定まで行いましたが、工事期間中の転居先がみつからないことや、同じ事業所ホームでの感染発生などにより、年度内の着工ができませんでした。

***福祉村事業本部**

・ 利用者の一部の名古屋への移行・定員削減後の福祉村の将来構想の検討については、新型コロナウイルス感染拡大の影響で会議を開催することができませんでした。名古屋への移行のスケジュールも具体化してきており、検討を速めていく必要があります。

・ 毎年開催してきた「介護職員初任者研修」も新型コロナウイルスの影響で開催を見送りました。

・ 2018年から配置した「地域生活支援コーディネーター」の活動では、介護予防団体など住民による支えあい活動の状況について訪問し事業の説明をする予定でしたが、新型コロナウイルス感染防止のため地域の会合が減少・縮小したため、「したら支えあい通信」を発行して発信しました。また、住民の介護予防活動も感染拡大時に自粛となりましたが、感染状況が落ち着いていた際の再開時に住民から感染の不安が出されました。そのため、町に伝えて「活動再開における留意点」を発信いただくことにしました。再開や引き続きの休

止など、各団体の状況について訪問や電話、運営者の話し合いなどを通じて、状況や参加者の声を伺い、その状況も「したら支えあい通信」で発信していきましました。

***尾張事業本部**

・ あかつき共同作業所開設30周年となる年でしたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、予定していた30年の振り返りを全く行うことができませんでした。

・ 各事業とも経営的に厳しい状況が続いており、今後の事業運営のあり方に関して抜本的な検討や対策が必要となっています。

***相談支援事業本部**

・ 新型コロナウイルス感染拡大のなか、電話やオンラインを最大限に活用しつつ、訪問が必要な時には検温やマスクの着用、訪問前後の消毒などの感染防止対策を徹底し、相談活動や地域の関連機関との連携した取り組みを展開してきました。

・ 緑区基幹相談支援センターでは、新型コロナウイルスによる事業所への影響や対応状況をアンケートによって集約し、その結果をまとめて冊子化し、関連機関に配布し名古屋市にも報告していきましました。

***高齢事業本部**

・ デイサービス宝南での共生型生活介護事業では、障害のある人の利用が一層増え、報酬ペー

・「オレンジカフェゆたかめ」（認知症カフェ）は、感染拡大の影響で年間通して中止しました。

(2) 高齢期への対応と専門職の役割

・グループホームの現場では、高齢化による医療的ケアや個別対応が年々増えてきていますが、今年度は更に感染防止のための様々な対策や見守りも加わり、現場の職員体制は心身ともに非常に厳しいものがありました。これまでの職員配置だけでは対応できず、食事介助などを新たにライフサポートのヘルパーに依頼する事業所も出てきています。

・高齢化による疾病の増加や心身機能の低下を防ぐために、専門職の果たす役割は法人の中でも年々広がってきています。看護師が複数事業所のグループホームを巡回し、体調チェックや健康相談などを行うとくみは、コロナ禍の今年度も継続して続けられました。ゆたか希望の家配属の理学療法士や作業療法士の他の事業所への巡回訪問も感染防止に配慮しながら続けられ、ヘッドギアや歩行器の購入、車椅子の新調にあたってのアドバイスや、リハビリ体操・機能訓練などを実施してきています。

・ゆたか希望の家では、新たに言語聴覚士と管理栄養士を配置。「食の楽しみ」や「口から食べる」ことを大事にするために、摂食障害のある人への専門的な支援が始まりました。

・各ホームでは、今年も作業所から高齢デイサー

ビスへと日中活動の場を切り替える方が出てきました。こうしたなか、デイサービス宝南の共生型生活介護事業の利用者は、前年度に引き続いて大幅に増加してきています。作業所での生活介護事業のあり方も含め、障害のある人の高齢期の日中活動をどのように充実させていくのか、ますます重要な課題となってきました。

(3) 権利擁護虐待防止の取り組み

・法人としての権利擁護・虐待防止会議および権利擁護虐待防止委員会は、新型コロナウイルス感染拡大への対応が最優先課題となったため、ともに1度も開催することができませんでした。ただ、12月に発生した愛光園の事件に関しては、全職員向けに理事長からの訴え文を発信し、あらためて現場や実践の点検と振り返りを行うとともに、現場で発生する様々な課題を職員全体で共有していくことの重要性を呼びかけました。

・各事業所においても会議開催ができなかったところが増えましたが、三分の一程の事業所ではなんとか定例で会議を開催し、ストレスチェックやセルフチェックリストなどによる支援の振り返りや、「リフレミネング」等についての研修・学習を継続してきています。愛光園事件に関しては、同じ様な出来事が起こることがないように、自らの職場の課題を振り返った事業所もあります。

・他法人事業所の職員による不適切な言動に関

し、虐待事案として行政に通報した事案が1件ありました。

(4) その他

＊強度行動障害に対する専門性の向上

・ライフサポートが、名古屋市強度行動障害者支援事業事務局を担うようになって3年が経過しました。今年で専門支援員も4名に増加。コロナ禍の中でも研修講座や各事業所への派遣事業を推進してきました。法人内事業所からも研修会に今年も多く職員が参加するとともに、専門支援員派遣事業を活用して個別ケースの検討を重ねた事業所もありました。

＊成年後見制度の利用

・障害分野では、家族等との懇談を通して成年後見制度につなげた事例が何件もみられました。高齢分野では、在宅生活のなかで身近に身寄りがない認知症高齢者が行き場を失うケースが増加。成年後見制度の活用や身上監護、死後の対応などがこれからはますます必要になっていきます。



05 人材の確保と育成

(1) 人材の確保

新型コロナウイルス感染症の発生は、対面が中心であった人材確保の取り組みにも、大きな影響を及ぼしました。2月以降、就職フェア、学内就職説明会はほとんど中止となり、参加できたのは1件という厳しいスタートでした。転職となったのは4月に参加したオンライン説明会です。この取り組みを通してZoomのノウハウを学ぶことができたことが、その後の活動の大きな「財産」となりました。

* 「財産」を力に、コロナの中での採用活動

・ 学んだノウハウを活かし、5月以降、Webでの説明会や個別での施設見学会がスタートしました。必要な機材を購入しつつ、各事業所の協力を得ながら10月迄に行った施設見学会は36回、参加者は97名、採用試験につながったのは約2割でした。選考方法もこれまでの一次試験、職場体験実習、二次試験という進め方から、一次試験合格で内定通知を出し「職場体験実習は後日」という方法に変更しました。内定通知後、約半数が辞退という背景には、オンラインで手軽にエントリーができるようになったことや、初めて「ゆたか」を知る応募者の多さが反映していると思われまます。各種実習からアルバイトへつなげるなど、日常的なつながりの大きさを改めて感じた1年でした。

・ また、転職者1名を6月付けで第2ゆたか希望の家に配属、2021年度採用予定者を9月から非正規職員としてゆたか希望の家で雇用することができました。

* 後半期の特徴

・ 後半期の重点は2022年度採用へ向けた取り組みでした。各事業所や職員の協力を得ながら就職フェアで紹介する動画を作成し、施設見学をはじめ、様々な機会に活用することができました。動画については、障害のある方と働くイメージや、業務内容等を分かりやすく伝える媒体として有効であり、今後モバイルアプリを図りながら、映像化の取り組みを進めていくことが必要といえます。

・ 2021年度に向けては、海外人材1名を含む新規卒卒者等11名、エリア採用6名、合わせて17名の正規職員を確保することができました。また法人リーフレットのリニューアルも行うことができました。

* 海外人材の確保

・ 4重点課題の推進 (3)参照

(2) 職員の育成

* 求められたオンライン研修への対応

・ コロナ感染症への対応の中で、新年度の節目となる4月職員集会在中止となり、理事長挨拶の動画視聴や正規職員の辞令交付は、各事業所での取り組みとなりました。「来年は職員

集会をぜひ開催して欲しい」という声や、9月と2月に予定していた職員研修も中止となり、コロナの収束が見通せない中、対面とオンラインの併用等、新たな開催方法の検討が求められました。

・ 階層別研修については、今年度優先的に開催する研修をしぼりながら、オンラインでの半日研修を基本とし6月からまず正規採用職員研修をスタートさせました。対面からオンラインへ、そして対面とオンラインの併用という新たな課題については、機関会議や人材確保等で培ったノウハウを活用し取り組みことができました。また運営面では、一方通行にならないような工夫も含め、限られた時間枠での開催には、より一層、丁寧な準備が必要であることも学ぶことになりました。

・ 正規採用職員研修では8月に「安全運転講習」、9月に対面とオンラインで「介護援助技術講習」を開催しました。「安全運転講習」は今年度から研修としての位置づけを行いました。個別フォローにも対応できるなどのメリットがあり、今後も引き続き取り組んでいきます。

* 後半期の特徴

・ 正規採用職員研修と共に、新管理職研修、主任研修を開催しました。主任研修は対象者が5名で内3名が福祉村の職員であったことから、半日4回のオンライン研修としてスムーズに開催することができました。少人数であればオンラインにおいても討議が深まることを学んだ研修といえます。新管理職研修は新

所長1名、新副所長6名を対象に、対面とオンラインを併用した半日研修として6回実施しました。「ゆたか福祉会の理念を考える」をテーマに行われた研修では、理事長から改めて「社会的な常識を身に付けて、学ぶ構えと態度を確立しよう」「社会や政治等の動きに敏感になるう」と呼びかけがあり、「管理職の大切な資質であり、鈍感になっていけないか」という問いかけがありました。

また3〜4月に研修が開催できなかったことや、全体的に研修のスタート時期が遅くなったことから、後半期に研修が集中することになりました。また対面であれば1日の研修を「オンラインで半日2回」としたこと、日程調整や準備、運営体制の確保等において、更に厳しさが増しました。「3年目・5年目研修」については、法人内におけるコロナ対応の中で、次年度への延期としました。

06 人事労務・労働条件や労働環境の改善

(1) 労働条件の整備

＊障害分野・高齢分野、正規職員・非正規職員の間等・均等待遇の確保

- ・障害分野と高齢分野の格差については、2019年度に正規職員の給与表の改定を行い、高齢分野の一般職をエリア採用職員水準

まで近づけました。パート職員と上級職については、すでに障害分野の水準に合わせておりますが、一般職と中級職位については基本給において格差が残っております。財政的な課題で今年度改定は見送ることになりましたが、来年度の予算を見ながら来年度改定に向けて検討していきます。

今年度より勤続4年目以上のフルタイム職員の休暇を正規職員に合わせて改定しました。給与や手当の違いについては均等待遇の範囲内と判断していますが、社会保険労務士の助言や判例等を参考にしながら、必要に応じて改定していきます。

(2) 勤怠管理・給与計算実務の合理化

- ・勤怠管理システムは打刻が困難なヘルパー事業所を除き全事業所導入が終わりました。
- ・有給休暇・子の看護休暇の管理も徐々に移行しております。

- ・給与計算については勤怠データの手入力の廃止、社会保険の手続きの電子化を実施しました。

(3) 職員の悩みや不安の軽減をサポートする体制の整備

- ・希望の家の産業医に依頼し、メンタルで休業中の職員が復帰する際の面談と受け止める現場管理者への助言、必要に応じて復帰後の面談・現場への助言が受けられる体制作りを検討しています。

- ・不安や悩みを持つ職員へのサポート体制については、21年度の課題として検討していきます。

(4) 事故防止の取り組み

- ・自動車学校と提携した「安全運転講習会」は、今年も新規採用職員を対象に開催し、11名が参加しました。

- ・19年度に過去最高の19件まで増加した労災事故が、今年度は8件と減少し、全てが休むまでに至らない軽微な事故に留まっており、各現場での事故防止の取り組みや、PT・OTで進めつつある労働環境の見直しの成果が出たものと考えています。

- ・21年度は新たに産業医とも連携して、法人全体の労働環境を改善していきます。

07 経営組織・運営機構の強化

(1) 理事会・評議員会の運営や体制強化

＊理事会や評議員会の定時開催

- ・コロナ感染拡大のなかで、理事会や評議員会については、Zoomによるリモート参加も出来る形にし、定時開催を行うことができた。ただ、1月に予定していた運営協議会は、第3波の感染拡大と法人内事業所での感染対応のために中止とさせて頂きました。

(2) 本部機能や組織機構の改善と強化

* 新型コロナウイルス感染症対策

・一年を通して、新型コロナウイルス感染症対策を中心に本部機能の強化をはかってきました。1でも触れた様に、方針を現場レベルに徹底していくための課題や組織の整備、情報の集中と発信機能をより強化していくこと等が、今後の課題として浮かび上がってきました。

* ハラスメント対策

・法改正により、20年度6月から、職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業者に義務付けられました。準備が少し遅れましたが、11月理事会で「ハラスメント防止規程」を決定。各事業所にハラスメントに関する相談窓口を設置するとともに、法人本部に「ハラスメント対策委員会」を設置するなどの体制を整備してきました。また、法人外部の相談窓口として、名古屋南部法律事務所のご協力を頂くことができました。

* 所長の兼務体制

・名古屋事業本部では一部事業所で所長の兼務体制を続けてきています。これを人材不足による応急対応に終わらせられるのではなく、今後の管理運営体制を検討するうえでの試行・経験として活かしていくことが必要です。

(3) 災害対策の強化

* 災害発生時の事業継続計画（BCP）の見直し

・法人本部としては、大規模災害を想定した事業継続計画（BCP）の再検討を予定していましたが、新型コロナウイルス感染症対策に終始したため、見直しを進めることができませんでした。

・数年ぶりに、災害発生時を想定した伝達訓練を9月2日に実施しました。10時に伝達訓練を開始し1時間半後の返信率は、職員76%（前回85%）・家族52%（前回58%）でした。前回の訓練時と返信率が若干低下しており、継続的な取り組みとともに、連絡先の更新が教訓化されました。

* 各事業所の取り組み

・コロナの感染拡大で地域の防災組織との合同の避難訓練も中止となるが増えましたが、規模や回数が縮小された形で訓練を実施できた事業所もありました。グループホーム宝南の家では、町内会へ入会し、防犯担当として町内の見回りも担ってきています。

・リサイクル港作業所では、9月の豪雨で一帯が浸水2階へ一時避難する騒ぎがありました。リサイクルみなみ作業所では、福祉避難所として被災時対応の簡易トイレ等の備品を新たに購入してきました。

* きょうざれん40周年記念映画「星に語りて」上映運動は、コロナ感染拡大のため実施できませんでした。

(4) その他

* 3 法人の交流

・12月に「社会福祉法人の事業展開に関する検討会」委員の原田正樹教授（日福大副学長）を招き、連携社会福祉法人制度の学習会を実施。社会福祉法人の連携と協働のあり方について学びました。

* 社会福祉経営全国会議への参加

・10月に同会議の役員が法人に来所。加入に関する懇談の場を持ちました。しかし、その後コロナの感染が拡大し、加入に関する検討を具体的にを行うことができませんでした。21年度の課題となります。

08

財政計画と運営

◎ 2020年度決算案参照



2020年度貸借対照表総括表 (2021年3月31日現在)

科目名称	当年度末	前年度末	増減	科目名称	当年度末	前年度末	増減
資産の部				負債の部			
流動資産	1,321,490,095	1,302,998,919	18,491,176	流動負債	370,781,391	353,064,489	17,716,902
現金・預金	773,846,020	755,494,143	18,351,877	事業未払金	91,717,150	71,487,292	20,229,858
事業未収金	442,933,708	443,071,221	△ 137,513	その他の未払金	85,118	4,285,378	△ 4,200,260
未収金	24,824,616	31,746,119	△ 6,921,503	一年以内返済予定 設備資金借入金	37,292,000	37,292,000	0
未収補助金	52,021,237	48,025,919	3,995,318	一年以内返済予定 リース債務	444,000	888,000	△ 444,000
商品・製品	3,393,804	2,365,023	1,028,781	未払費用	96,984,224	94,847,448	2,136,776
仕掛品	179,782	485,260	△ 305,478	預り金	16,766,651	16,219,562	547,089
原材料	2,974,257	2,471,465	502,792	職員預り金	7,368,191	6,786,319	581,872
立替金	11,877,679	12,595,577	△ 717,898	賞与引当金	68,774,792	56,775,878	11,998,914
前払金	394,609	287,850	106,759	賞与引当金(社会保険料分)	10,407,934	8,379,013	2,028,921
前払費用	8,644,383	11,827,364	△ 3,182,981	賞与引当金(就労事業)	441,331	603,599	△ 162,268
1年以内回収予定 長期貸付金	400,000	442,000	△ 42,000	積立金見返	40,500,000	55,500,000	△ 15,000,000
徴収不能引当金	0	△ 5,813,022	5,813,022	固定負債	645,833,180	673,118,731	△ 27,285,551
固定資産	5,938,512,092	6,010,254,307	△ 71,742,215	設備資金借入金	410,283,000	447,575,000	△ 37,292,000
基本財産	3,855,099,446	4,002,239,336	△ 147,139,890	リース債務	2,278,365	3,481,824	△ 1,203,459
基本財産土地	688,882,001	688,882,001	0	退職給付引当金	229,634,315	218,858,115	10,776,200
基本財産建物	3,166,217,445	3,313,357,335	△ 147,139,890	役員退職慰労引当金	3,637,500	3,203,792	433,708
その他の固定資産	2,083,412,646	2,008,014,971	75,397,675	負債の部合計	1,016,614,571	1,026,183,220	△ 9,568,649
土地	75,000,000	75,000,000	0	純資産の部			
建物	103,128,791	110,968,943	△ 7,840,152	基本金	1,260,130,611	1,260,080,611	50,000
構築物	46,985,854	51,813,152	△ 4,827,298	1号基本金	1,100,106,966	1,100,106,966	0
機械及び装置	25,188,234	27,591,138	△ 2,402,904	2号基本金	15,327,960	15,277,960	50,000
車輛運搬具	21,705,655	23,596,698	△ 1,891,043	3号基本金	144,695,685	144,695,685	0
器具及び備品	90,548,936	94,814,116	△ 4,265,180	国庫補助金等特別積立金	1,409,607,729	1,474,473,079	△ 64,865,350
有形リース資産	444,000	1,332,000	△ 888,000	その他の積立金	1,468,912,189	1,381,266,830	87,645,359
権利	2,473,838	2,533,817	△ 59,979	福祉事業積立金	1,095,153,253	1,014,974,053	80,179,200
ソフトウェア	759,896	1,260,514	△ 500,618	就労事業積立金	163,810,267	156,310,267	7,500,000
無形リース資産	2,847,960	3,607,416	△ 759,456	基金積立金	209,948,669	209,982,510	△ 33,841
長期貸付金	50,000	300,000	△ 250,000	次期繰越活動増減差額	2,104,737,087	2,171,249,486	△ 66,512,399
退職給付引当資産	229,634,315	218,858,115	10,776,200	(うち当期活動増減差額)	21,132,960	52,756,128	△ 31,623,168
福祉積立資産	1,095,153,253	1,014,974,053	80,179,200	純資産の部合計	6,243,387,616	6,287,070,006	△ 43,682,390
就労積立資産	163,810,267	156,310,267	7,500,000				
基金積立資産	209,948,669	209,982,510	△ 33,841				
差入保証金	7,137,620	6,137,820	999,800				
長期前払費用	895,358	1,234,412	△ 339,054				
美術品等	7,700,000	7,700,000	0				
資産の部合計	7,260,002,187	7,313,253,226	△ 53,251,039	負債及び純資産の部合計	7,260,002,187	7,313,253,226	△ 53,251,039

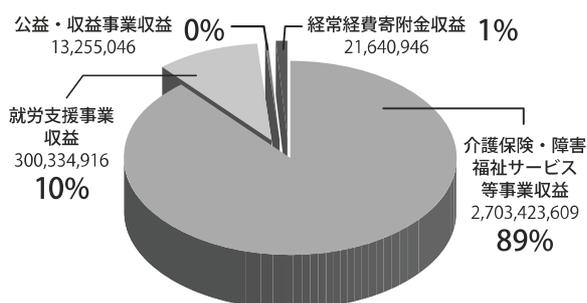
2020年度資金収支計算書 (2020年4月1日～2021年3月31日)

科目名称	予算	決算	差異
事業活動による収支			
介護保険事業収入	125,155,496	125,187,989	32,493
就労支援事業収入	335,175,906	300,334,916	△ 34,840,990
障害福祉サービス等事業収入	2,573,541,646	2,578,235,620	4,693,974
公益事業収入	2,360,000	1,435,000	△ 925,000
収益事業収入	12,180,000	11,820,046	△ 359,954
借入金利息補助金収入	842,399	842,399	0
経常経費寄付金収入	16,669,218	21,640,946	4,971,728
受取利息配当金収入	141,598	227,872	86,274
その他の収入	46,997,506	48,758,397	1,760,891
事業活動収入計(1)	3,113,063,769	3,088,483,185	△ 24,580,584
人件費支出	2,068,087,430	2,063,310,077	4,777,353
事業費支出	315,500,698	283,379,961	32,120,737
事務費支出	255,561,857	232,778,681	22,783,176
就労支援事業支出	317,149,876	308,716,994	8,432,882
支払利息支出	4,043,550	3,992,093	51,457
その他の支出	20,720,985	17,769,584	2,951,401
流動資産評価損等による資金減少額	5,813,022	5,813,022	0
事業活動支出(2)	2,986,877,418	2,915,760,412	71,117,006
事業活動資金収支差額(3) = (1)-(2)	126,186,351	172,722,773	46,536,422
施設整備等による収支			
施設整備等収入	10,230,882	13,167,482	2,936,600
施設整備等支出	90,578,810	91,338,172	△ 759,362
施設整備等資金収支差額	△ 80,347,928	△ 78,170,690	2,177,238
その他の活動による収支			
その他の活動による収入	177,543,414	44,984,800	△ 132,558,614
その他の活動による支出	227,603,773	132,338,159	95,265,614
財務活動資金収支差額	△ 50,060,359	△ 87,353,359	△ 37,293,000
当期資金収支差額合計	△ 4,221,936	7,198,724	11,420,660
前期末支払資金残高	1,053,922,194	1,053,922,194	0
当期末支払資金残高	1,049,700,258	1,061,120,918	11,420,660

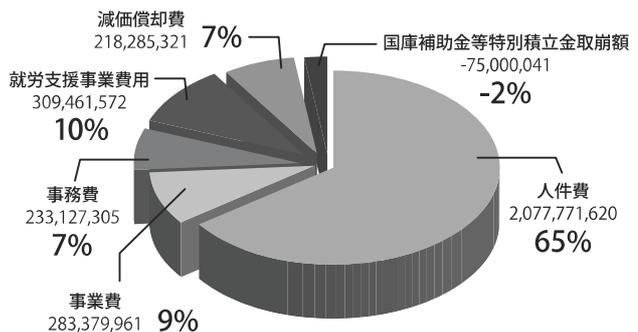
2020 年度事業活動計算書 (2020 年 4 月 1 日～ 2021 年 3 月 31 日)

	科目名称	本年度決算	前年度決算	増減
サービス活動増減の部	介護保険事業収益	125,187,989	121,767,171	3,420,818
	就労支援事業収益	300,334,916	293,997,211	6,337,705
	障害福祉サービス等事業収益	2,578,235,620	2,511,174,919	67,060,701
	公益事業収益	1,435,000	2,190,000	△ 755,000
	収益事業収益	11,820,046	12,756,007	△ 935,961
	経常経費寄付金収益	21,640,946	28,195,651	△ 6,554,705
	サービス活動収益計 (1)	3,038,654,517	2,970,080,959	68,573,558
	人件費	2,077,771,620	1,959,980,054	117,791,566
	事業費	283,379,961	268,711,251	14,668,710
	事務費	233,127,305	237,540,343	△ 4,413,038
	就労支援事業費用	309,461,572	304,629,284	4,832,288
	減価償却費	218,285,321	213,317,434	4,967,887
	国庫補助金等特別積立金取崩額	△ 75,000,041	△ 75,711,236	711,195
サービス活動費用計 (2)	3,047,025,738	2,908,467,130	138,558,608	
サービス活動増減差額 (3) = (1) - (2)	△ 8,371,221	61,613,829	△ 69,985,050	
サービス活動外増減の部	借入金利息補助金収益	842,399	889,898	△ 47,499
	受取利息配当金収益	227,872	137,622	90,250
	その他のサービス活動外収益	48,758,397	51,803,204	△ 3,044,807
	サービス活動外収益計 (4)	49,828,668	52,830,724	△ 3,002,056
	支払利息	3,992,093	4,342,935	△ 350,842
	その他のサービス活動外費用	17,769,584	17,384,354	385,230
	サービス活動外費用計 (5)	21,761,677	21,727,289	34,388
サービス活動外増減差額 (6) = (4) - (5)	28,066,991	31,103,435	△ 3,036,444	
経常増減差額 (7) = (3) + (6)	19,695,770	92,717,264	△ 73,021,494	
特別増減の部	施設整備等補助金収益	10,649,232	98,902,719	△ 88,253,487
	施設整備等寄附金収益	2,208,150	23,269,598	△ 21,061,448
	固定資産受贈額	0	0	0
	固定資産売却益	69,999	0	69,999
	その他の特別収益	1,034,911	2,341,746	△ 1,306,835
	特別収益計 (8)	13,962,292	124,514,063	△ 110,551,771
	基本金組入額	50,000	6,873,514	△ 6,823,514
	固定資産売却損・処分損	790,959	2,181,412	△ 1,390,453
	国庫補助金等特別積立金取崩額 (除)	0	△ 37,446	37,446
	国庫補助金等特別積立金積立額	10,649,232	155,457,719	△ 144,808,487
	その他の特別損失	1,034,911	0	1,034,911
特別費用計 (9)	12,525,102	164,475,199	△ 151,950,097	
特別増減差額 (10) = (8) - (9)	1,437,190	△ 39,961,136	41,398,326	
税引前当期活動増減差額 (11) = (7) + (10)	21,132,960	52,756,128	△ 31,623,168	
法人税、住民税及び事業税 (12)	0	0	0	
法人税等調整額 (13)	0	0	0	
当期活動増減差額 (14) = (11) - (12) - (13)	21,132,960	52,756,128	△ 31,623,168	
繰越差額	前期繰越活動増減差額 (15)	2,171,249,486	2,190,478,413	△ 19,228,927
	当期末繰越活動増減差額 (16) = (14) + (15)	2,192,382,446	2,243,234,541	△ 50,852,095
	基本金取崩額 (17)	0	0	0
	その他の積立金取崩額 (18)	44,392,800	113,900,000	△ 69,507,200
	その他の積立金積立額 (19)	132,038,159	185,885,055	△ 53,846,896
次期繰越活動増減差額 (20) = (16) + (17) + (18) - (19)	2,104,737,087	2,171,249,486	△ 66,512,399	

2020 年度サービス活動収益内訳 (法人全体)



2020 年度サービス活動費用内訳 (法人全体)



コロナの中でも工夫して

うなぎの香りがつなぐ、地域の絆とホームの和

ゆたか生活支援事業所みなみ

4月18日(日)、グループホームエールにて「うなぎを食べよう会」という取り組みを行いました。うなぎ料理店での勤務経験がある職員がホームの駐車場でうなぎを調理し、その様子を密にならないよう仲間が見たあと、各居室にて焼きたてのうなぎを食べるという取り組みです。

うなぎをさばき、焼くという普段なかなか見ることが出来ない工程を見た仲間は「焼いている途中のうなぎが特にいい匂いだった」「うなぎをさばく様子が面白かった」「生きているうなぎを触らせてもらったとき、感触がおかしかった」「焼きたてのうなぎはとてもおいしかった」とさまざまな反応があり、大変好評でした。コロナ禍でなかなか外出が出来ずにいるホームの仲間にとって、久々の楽しい体験になったと感じます。

うなぎを調理した職員は「前の職場から環境が変わっても、うなぎはちゃんと料理できるんだと思った。前の職場での経験が活かせてよかった」と話していました。調理に関わった他の職員からも「お手伝いとはいえ、まさか自分がかうなぎの調理をすることになるとは思わなかった。普段のホームとは少し違う雰囲気だったのが新鮮で、あまり見られなかった仲間の楽しそうな表情を見られてよかった。」という感想が聞かれました。

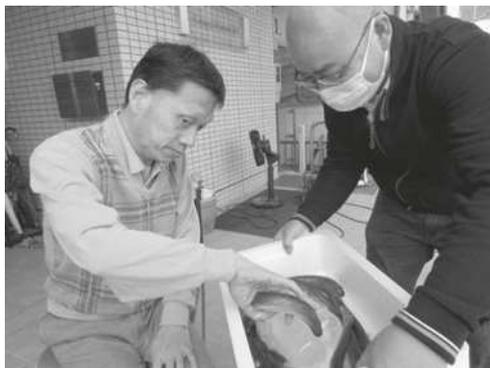
仲間はもちろんのこと、職員にとっても得難い経験をしたことで、ホーム全体の雰囲気がいっそう明るくなったと感じました。エールが開設してから5年になります。これまで地域の学区消防団や近隣住民のご協力のもと「ふれあいひるば」として交流

を行ってききました。今回は「仲間の余暇」という部分がメインの取り組みでしたが、ホームの駐車場でうなぎを調理する姿を見て、通りがかった近隣住民の方がホームの様子を気にする場面もありました。特につながりの深い近隣の方にはうなぎのおすそ分けも行いました。

地域でのイベントやお祭りなど、地域と連携できる機会も減少している今、今回の取り組みは新たな生活様式における地域貢献のヒントになったのではないかと思います。これからもコロナ禍におけるホームの仲間の楽しみづくりや地域貢献のあり方について、あらゆる可能性を見出しながら取り組みを続けていきたいと思えます。

ゆたか生活支援事業所みなみ

森晴祐



障害者の「親なき後」問題と成年後見制度

第6回

意思決定支援と成年後見もやい

障害者権利条約、障害者基本法を踏まえて、この数年の間に多様な「意思決定支援ガイドライン」が定められました。「意思決定支援を踏まえた後見事務のガイドライン」(2020年10月)では、踏まえるべき七つの原則(表)が設けられています。

◆成年後見人が意思決定支援を行う場面

成年後見人や福祉サービス事業所の支援者は、障害者本人の意思決定の支援に努めなければなりません。成年後見人が直接関与して意思決定支援を行うのは、①本人にとって重大な影響を与えるような法律行為(入所契約、自宅の売却、贈与等)及びそれに関連した業務の場面であり、②それ以外の場面での、他の支援者による本人への意思決定支援が適切になされているかをチェックする役割を担うと

◆合理的配慮としての意思決定支援

本人の権利、意思及び選好を尊重しながら①と②を分け

ることは困難であるため、場面に応じて、本人を中心とした成年後見人、支援者等によるチーム支援(意思決定支援会議等)が必要です。本人と成年後見人、支援者等の双方向で意思疎通するための工夫・配慮や、生活の多様な選択肢の準備は、本人が自己決定するための合理的配慮でもあります。

◆意思能力があると推定し、意思決定支援をつくす

成年後見もやいとしても、障害者権利条約や各ガイドラインを読み解き、後見事務にあたっていききたいと考えています。どんなに重い障害があっても、本人は意思決定能力があることを推定し、できる限りの意思決定支援をつくすこと、支援をつくすことも意

思決定や意思確認が困難な場合に限って、代行決定に入るのでありますが、その場合でも、支援者側が考える客観的な本人の最善の利益を決め、押し付けるのではなく、本人の信条、価値観、選好を最大限尊重し、本人にとっての最善の利益を追求していくことを肝に銘じて取り組んでいきたいと思っています。



意思決定支援の問題は、たんに成年後見制度のあり方の議論だけでなく、国民一人ひとりの人間としての尊厳に関わる問題、社会全体の民主主義のあり方にも関わる問題ともいえます。

後見人等が踏まえるべき七つの原則

【意思決定支援の基本原則】

- 第1 全ての人は意思決定能力があることが推定される。
- 第2 本人が自ら意思決定ができるよう、実行可能なあらゆる支援を尽くさなければ、代行決定に移ってはならない。
- 第3 一見すると不合理にみえる意思決定でも、それだけで本人に意思決定能力がないと判断してはいけない。

【代行決定への移行場面・代行決定の基本原則】

- 第4 意思決定支援が尽くされても、どうしても本人の意思決定や意思確認が困難な場合には、代行決定に移行するが、その場合であっても、後見人等は、まずは、明確な根拠に基づき合理的に推定される本人の意思(意思推定)に基づき行動することを基本とする。
- 第5 ①本人の意思確認すら困難な場合、又は②本人により表明された意思等が本人にとって見過ごすことのできない重大な影響を生ずる場合には、後見人等は本人の信条・価値観・選好を最大限尊重した、本人にとっての最善の利益に基づく方針を採らなければならない。
- 第6 本人にとっての最善の利益に基づく代行決定は、法的保護の観点からこれ以上意思決定を先延ばしにできず、かつ、他に採ることのできる手段がない場合に限り、必要最小限度の範囲で行われなければならない。
- 第7 一度代行決定が行われた場合であっても、次の意思決定の場面では、第1原則に戻り、意思決定能力の推定から始めなければならない。

一般寄附 (3~5月)

一般社団法人愛知県養豚協会
イオン大高店
愛知中小企業家同友会
杉本高子

賛助会員新規加入者・更新者(芳名一覧)

(4月19日~4月26日手続き分) 順不同敬称略

神田すみれ 岡本 守 安斎きみ子
高崎すみ子 室田満秋

※利用者・保護者・職員の皆さんからも多くのご寄附を
いただきました。

ありがとうございます

4月 日誌

3日(土) 職員集会/
2021年度正規採用職員
「初任者研修」

12日(月) 事業運営推進会議

21日(水) 広報・ホームページ編集委員会

23日(金) 事務員研修

26日(月) 研修部会議

28日(水) 所長会議



表紙の作者紹介

「ライオンキング」

つゆはし作業所 福富 賢治さん

いろいろなことに興味を持ち、挑戦することが大好きな福富さん。最近のマイブームはボールペン習字と段ボール製作です。普段の穏やかで優しい笑顔とは打って変わり、製作の時はキリッと集中した表情のギャップがとても素敵です。

段ボール製作ではお姉さんが描いた展開図を基に、1からパーツを作り上げられると聞き、職員一同驚きでした。コロナ禍において、ご自宅で新たな楽しみを見つけ没頭されており、その作品数はどんどん増えています。「いずれは展覧会を開いてほしいなあ」と密かに思っています。

これからも新たな作品の完成と、出来上がったものを嬉しそうに見せてくださる姿を楽しみにしています！



広報・461号

2021年6月号(2021年6月10日発行)

定価1部100円

法人協会員・賛助会員は会費の中に購読料を含みます

発行・編集 / 社会福祉法人ゆたか福祉会

印刷 / 株式会社東海共同印刷

法人協会会費・賛助会費・寄附金など福祉会への申し込み、ご送金は

法人協会会費 = 年間1口6,000円、
賛助会員(個人1口3,000円、企業団体等1口5,000円)

●銀行口座 名義はいずれも社会福祉法人ゆたか福祉会

・三菱UFJ銀行 柴田支店 普通預金 291-884
・中京銀行 鳴海支店 普通預金 150-425

●郵便振替口座 00820-8-54026 社会福祉法人ゆたか福祉会

その人らしく働く 暮らす

Vol.94

仲間

「迷いながら揺れながら少しずつ前進」

ゆたか生活支援事業所あつた **上田 香里さん**



上田さんは2019年4月から、ワークセンターフレンズ星崎の生活介護現場に通い始め、それに続き自立した生活を

目指す一歩として、10月からホーム白鳥へ入居されました。特別支援学校を卒業後、約10年一般就労をされていましたが、体調を崩し離職を経験されたことがあります。今回の入居目的は、家族の元を離れ、新たに生活を作っていくことでした。

丁寧な言葉遣いや行動をされる上田さんは、ホームの先住のなかまにすぐ受け入れられ、共同生活にも慣れました。この1年半、休日の過ごし方も自分で買物をして昼食を作ったり、近所の公園での縄跳びや散歩など色々なことにチャレンジ。今はまっていることは図書館で借りた小説を読むことです。入居当時は小説も書いてみえませんでした。ご自分なりに考えたり、ア



自室で物語の世界へ没頭

ドライブを受けたりしながら、試行錯誤を繰り返しています。目標は就職ができれば貯金をして旅行をしたり、電化製品を購入する事と話す上田さん。ホーム職員をはじめ、周りのたくさんの方が応援しています。少しずつ前に進みましょう。

鈴木 希美

職員

「根気と粘り強さを持って」

ゆたか生活支援事業所なるお **細江 篤史**



私がゆたか福祉会に入職したきっかけは、大卒が企画した合同就職説明会で話を聞いたことです。そのときの私は楽観的というか、「これからどこかに就職して働く」というビジョンが持っていました。そのため、多くの団体の説明会に足を運びました。

その中でゆたか福祉会は、利用者に対しての権利を重点におき、支援につなげているところに関心が持てました。また、各地で幅広い事業を展開しているところが、「まだ働く思いが宙ぶらりんな自分にも、仕事としての意義が見つけれられるのではないか」と思いました。

入職後、ある仲間の取り組みに対してすぐに理想像を求めすぎた結果、私自身が疲弊してしまつたことがあります。しかし考えてみると、仲間は職員の思い通りに生活しているのではなく、それぞれの思いで生活しています。「主体は

誰なのか」を忘れた支援は、仲間を知る機会や仲間の思いから離れていくものだと感じるようになりました。

ホーム職員として働く強みは、仲間と長い時間を共に共有できることです。時間をかけて働きかけ、職員の考えを受け入れてもらえたこともありました。すぐに結果を求めず、気長に変化を待ち、仲間が自覚を持ってゆつくりと目標へと向かうことができる環境を築き上げることが必要だと思っています。

これからも根気と粘り強さを持って、仲間と向き合っていきたいです。



夕食作り。「おいしい」と言ってもらえるようになりました。