



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



「ふね」 リサイクルみなみ作業所 成田 定雄さん ※紹介が15ページにあります。

CONTENTS

- ▶ 2022 年度 事業報告 P2 ~ 14

2023年7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 2022年度 事業報告

はじめに

2022年度は、第6期総合計画の中間年でした。新型コロナウイルスが引き続き猛威をふるい沢山の感染者が出るなど大変厳しい1年でしたが、重点課題として新しいグループホームの事業開始や福祉村2施設の統合へ向けての準備、ベトナムからの人材の受け入れなどについては、ほぼ予定通り実施することができました。

一方で、コロナ感染や物価高騰の影響に加え、利用者の高齢化による利用通減などを原因に、昨年度に続き赤字決算となるなど財政面での課題が大きく浮上した1年となりました。また、障害のある利用者の働く権利の確認を求め、消費税更正請求の処分の取り消しを求める訴えを名古屋地裁に起こしたことも大きな動きでした。

1 新型コロナウイルス感染症発生時の 「業務継続計画(BCP)」を もとに対策を徹底していく

(1) 感染の発生状況

・第7波では7月中旬頃から各事業所で感染が急拡大し、最終的に全ての事業所で感染者が発生、法人全体では利用者・職員合わせて1000名をこえる感染者となりました。特に、ゆたか希望の家やまーぶるホームなどでクラスターが発生し、収束までに長い時間がかかることとなりました。

・第8波では11月に入って影響が開始、それまで殆ど感染者の出ていなかった福祉村でも1月に入って大規模なクラスターが発生し、2か月余りに渡ってハウス待機の状態を余儀なくされました。また、みのり共同作業所でも約半数が感染する大規模なクラスターが発生し、関連するグループホームでも職員を中心に感染が拡がりました。第8波の感染者数も法人全体で1000名を超えました。

(2) 感染拡大の防止対策

・各事業所とも定期的にスクリーニング検査を実施し、感染の早期発見に努めてきました。また、法人内の感染情報はスプレッドシートを活用するようにし、各事業所がアップした感染情報をリアルタイムで全事業所が共有で

きるようにし、関連事業所間での調整や対応が速やかに行えるように改善してきました。

・9月下旬よりハイリスク者以外の感染者の療養期間や、濃厚接触者の特定とその待機期間の判断が、個人や事業者に委ねられることになりました。このため管理職会議で感染発生時の対応の流れを再確認するとともに、感染が発生した事業所は名古屋市保健センターに設置された「事業所チーム」に連絡を取り、その後の対応を行っていくようにしました。

・法人や事業所内での感染防止対策や行事・会議等の取り組みの基準を定めた「活動のガイドライン」については、第6波の収束をうけいったん緩和しましたが、第7波の拡大を受け再び行事や外出等の取り組みを縮小しました。第7波が収束した秋には再びガイドラインの基準を緩和しましたが、その後すぐ第8波の拡大期に入りました。再度今後の対応を協議しましたが、利用者や家族の心身両面にわたる負担も限界にきていることもあり、基準を再び強化することはせず感染対策と諸活動の両立をめざしていくことにしました。

・ワクチン接種については、利用者や職員の感染予防や重症化予防の観点から、基本的には接種を推奨していくこととしましたが、これまでと同様に施設で一括した対応を行うことはせず、各自の判断に委ねていくこととしました。

(3) 現場や実践・事業への影響

- ・3年に及ぶ感染の継続で、防止対策や感染者発生時の対応については、各事業所で策定した「事業継続計画（BCP）」に基づき迅速で適切な動きができるようになってきました。しかし感染が長期化するなかで、そうした緊張感を持続することの大変さや、感染に対する危機意識の希薄化も生まれています。また、過重な業務負担は、職員に慢性的な疲労感をもたらしてきています。現場の取り組みや行事、職員の会議や研修等の長期にわたる中止・縮小は、実践に対する考え方や職員育成にも影響を及ぼしてきています。また、感染による利用減や対策経費の増加がもたらす財政への影響も年々大きくなってきています。
- ・5類移行後は、感染対策の継続とともに、こうした諸点の改善も視野に入れた対応を行っていくことが必要です。

2

第6期総合計画の重点課題等に関する取り組み

(1) 新しいグループホームと地域生活支援拠点事業の開始

- ・「まーぶるホーム」（地域生活支援事業所みなみ）は、主に福祉村から名古屋へ移行する利用者の暮らしの場として「ゆたか作業所」の隣地に新設し、22年度から事業を開始しまし

た。4月中に福祉村の「グループハウスなぐら」から8名と、「グループホームエール」からの転居者1名が3階フロアへ入居。平日の日中は、それぞれの希望に基づき、「ゆたか作業所」「みのり共同作業所」「みらいる」「デイサービス宝南」の4事業所に通う、新しい生活がスタートしました。

- ・身体障害のある介護度の高い利用者が中心のため、職員体制は他のグループホームより厚くする予定でした。しかし、22年度の新卒採用者が伸びず十分な人員を配置できなかったことに加え、非正規職員の採用難や療休取得者の発生などが重なり、開所当初から他の地域支援事業所の応援を受けながら運営する状態でした。このため、当初予定では9月以降に残りの利用者（福祉村4名・名古屋の他グループホーム3名）を迎え入れることにしていました。無理な受け入れは介護事故等にもつながりかねないと判断し、次年度まで入居を延期して頂くようお願いすることにしました。8月6日（土）にご家族等が集まって頂き、入居延期に関する説明会を開催し、了解を頂くことができました。

このように年間通して厳しい職員体制が続いたため、お助けショートの受け入れを9月より進めてきました。実績としては事前登録者1名のみにとどまり、地域生活支援拠点としての役割を殆ど果たすことができずに終わりました。

(2) 福祉村の将来構想の検討と実現

- ・「まーぶるホームの利用者の多くは車いすを利用する身体障害の方ですが、職員の多くはそうして方々に対する介護技術をまだ十分に習得できていない現状がありました。このため専門職の協力も得て、9月から10月にかけて介護技術の研修会を3回開催しました。まーぶるホームだけでなく日中の受け入れ事業所の職員も多数参加し、介護技術について学び合いました。

- ・「第2ゆたか希望の家」と「グループハウスなぐら」の統合をめざし、22年度中に、第2ゆたか希望の家の敷地内に、新しい生活棟と機械浴・活動棟の2棟を建設しました。新棟建設の前工事となる造成工事は6月に指名競争入札を実施し7月に着工。新棟建設については8月に一般競争入札を実施し9月に着工しました。当初予算は両工事合わせて約2億2,500万円でしたが、その後道路拡張斜面の補強や地盤強化のため、1,700万円ほどの追加工事が発生。11月理事会で承認を頂きました。

- ・両施設の統合へ向けては、6月から職員の施設見学や交換実習を開始。相互の障害や業務内容の違いを学び合うとともに、利用者との関係づくりをすすめてきました。また運営面では2施設の管理主任集団で統合後の居室配置やタイムスケジュール等の検討を何度も重

ね、合同職員会議も開催してきました。1月には両施設の家族に集まって頂き、新年度の運営についての説明会を開催しました。

・2施設の統合後の「旧グループハウスなぐら」の建物は、以下の3つの機能を持つ地域活動エリアとしての活用を想定しています。①地域の人たちと福祉村の仲間・職員との交流の場。②誰もが立ち寄れる人と情報の交流とたまり場。③地域の課題に住民の方々と一緒に取り組むための場。当面、設楽町からの要請に応え、23年度後半から専任者を配置し「成年後見制度中核機関」を受託していくことを決定してきました。

(3) ベトナムからの人材の受け入れと連携事業の推進

・新型コロナウイルスの影響で止まっていた技能実習生と留学生の入国が始まり、22年度は6名が3事業所に配属されました(6月22日)グループハウスなぐらに技能実習生2名配属。7月12日事業所みなみに日本語留学生2名配属。12月7日ゆたか希望の家に技能実習生2名配属)。受け入れにあたっては、法人や各事業所の担当者を中心に、関連機関との調整やアパートの手配などの生活面のサポートを行ってきました。

・グループハウスなぐらでは、介護業務を覚えってもらうことや外出時の送迎、日本語の学習についてのサポート等を行ってきています。

ゆたか希望の家では、管理団体と連携しながら実習指導や生活支援にとりくんできています。特に、技能実習生への育成を通して、現場職員が自身の介護や援助方法などを見直す機会につながっていることは大きな特徴と言えます。事業所みなみの留学生は介護技術の習得も早く、次年度からは特定技能の在留資格を取得し常勤勤務が行えるところまで成長を遂げられています。

・コロナ感染で中断していたベトナムでの研修も再開し、9月4日(日)〜9月10日(土)で実施しました。研修には現場職員2名が参加。また、フエ科学大学との提携文書の調印のために、鈴木理事も参加しました。

(4) 元塩・星崎地域にある事業所の活動や機能の整理と再編の検討

・当該地域にある事業所の所長を中心に、検討会を3回開催し、各事業所の課題や再編のイメージを出し合いましたが、それ以降会議を開催することができず、具体的な検討をすすめることができませんでした。

・このテーマは、高齢化や重度化に対応した日中活動事業所の機能整理や再編、地域で暮らす障害者や高齢者の暮らしを支える複合的な仕組みづくりなど多様な課題を含んでいるため、もう少し論点を絞りながら議論の方向性を整理していくことが必要です。

(5) 持続可能な地域や社会に変革するための目標Ⅱ「SDGs」の取り組み

・4月の法人全体の職員研修会で、一般社団法人SDGs市民ネットワーク事務局長の新田英理子さんを講師に迎え「SDGsの取り組みを始めるために」SDGsって何かを学ぼう」のテーマで学習会を開催しました。

・若手職員を中心に構成した「SDGs委員会」は、定例で年6回開催し活発な議論をおこなってきました。そうしたなか、職員の関心の高い目標や、ゆたか福祉会として大事にする目標について職員アンケートを実施し、その内容を基に、「ゆたかとして大切にするSDGs目標10項目と取り組み計画」をまとめてきました。その本格的な取り組みは次期総合計画に盛り込んでいくことになりましたが、いままですることができるについては事業所ごとに工夫をして取り組んでいくことも合わせて提起されています。この問題に関する職員の意識はまだまだ高いとは言えず、委員会まかせにしない組織的な取り組みが必要です。

(6) 障害者や高齢者のいのちや暮らしを守るための運動の強化

・今年度も、きょうさん愛知支部の活動に結集しながら、新型コロナウイルス問題も含めた行政への要望活動や優生保護法問題等に取り組んできました。毎年取り組んでいるきょうさん国会請願署名・募金活動は、第46次となる今

回も厳しい状況のなかでしたがなんとか前年並みの数を集めることができました。

こうした運動的課題への取り組みを強めるため、22年度から新たな委員会を発足させました。8月にはこの委員会主催で「ウクライナ支援ゆたか福祉会関係者の集い」をWebで開催。各事業所から多数が参加し利用者からの積極的な発言もあり、その後の募金活動などへの弾みとなりました。しかし、委員会の構成メンバーがきょうされん愛知支部の活動に参加している職員が中心で、委員会独自の役割をどうしていくのか十分整理されずにきており、引き続き検討が必要です。

(7) 50周年関連事業

記念行事については、新型コロナウイルスの感染状況をみながら再度検討していく予定でしたが、状況が改善することなく推移したため、22年度も具体化には至りませんでした。記念誌については12月に開催した鈴木峯保顧問を「偲ぶ会」に向けて発刊することができ、偲ぶ会参加者や、記念行事に出席予定だった方々にお届けすることができました。当初の発刊予定が大幅にずれ込みましたが、鈴木峯保さんの業績と合わせてゆたか福祉会の歴史を振り返る貴重な記録ともなり、今後研修等で積極的に活用していく予定です。

3

事業と実践の推進

(1) 権利擁護・虐待防止の取り組みの推進

法人の「権利擁護虐待防止会議」は定例で年6回開催。外部委員も参加した「権利擁護虐待防止委員会」は年2回（9月・3月）開催してきました。中心課題は、22年度から整備が義務化された「身体拘束適正化指針」の策定でした。このため、権利擁護虐待防止会議で法人としての指針案を検討しその内容に基づき各事業所で指針を整備するようにしてきました。また、例年行っている利用者への聞き取り調査・家族アンケートに加え、5年ぶりとなる職員セルフチェックアンケートも実施してきました。

22年度は、権利擁護虐待防止会議に3件の事案が報告されました。1件は、入所施設利用者の身体に痣ができていたという事案。2件目は、グループホームの利用者からの訴えで、特定の職員の言動が怖く当該ホームの勤務に入ってほしくないという事案。3件目は、同じくグループホームの利用者からの訴えで、ホーム職員から手荒い扱いを受けたという事案です。1件目は、痣のできた原因が虐待によるものかどうかの特定ができず、引き続き現場で観察を続けるとともに、痣等につながるような過度な行動制止の中止や利用者間のト

ラブルについての報告を緊密に行うこと等を再確認してきました。2件目も現場での対応を基本としつつ、権利擁護虐待防止会議としても訴えに上がっている職員への面談を行うなどの対応を検討してきました。3件目の事案については、名古屋市に虐待の疑いのある事案として通報するとともに、当該ホーム管理者・職員への聴き取り等を実施し再発防止へむけた改善を行ってきたところです（後日、市からは虐待には該当しないとの回答を受けました）。

苦情解決については、今年度より各事業所の権利擁護虐待防止会議の議題の1つとして取り扱うことにし、22年度は14件の事案が法人へ報告されました。事案の殆どは、職員の対応や支援のあり方をめぐる苦情ですが、現場で問題解決できずに法人の苦情受付まで上がったきた案件が5件ありました。5件とも法人の苦情解決統括責任者が申立者や関係職員から聴き取りを行いその後の対応を行ってきましたが、現場段階で解決に至らなかった案件ゆえに調整は非常に難航し、すっきりとした形で問題解決するには至りませんでした（現在も継続中の事案も有り）。こうした苦情解決の内容については、23年5月開催の苦情解決第三者委員会に報告し、その対応についてのご意見を伺ってきました。



(2) 高齢期を迎えた利用者1人ひとりに ふさわしい暮らしと活動の保障

・グループホームや入所施設を中心に、高齢化や2次障害の進行による介護度の増加や転倒・骨折事故の発生、医療との連携や通院支援の頻度が年々高まっています。数年前からリハビリ専門職が横断的に関わり、高齢期にある利用者の環境改善の取り組みを各事業所で開始してきていますが、22年度もいくつかの事業所でこうした連携が取り組まれました。また、23年1月からは、ゆたか作業所に新たに理学療法士（PT）を配置することができたので、こうした取り組みが更に広がっていくことが期待されます。

・作業所へ通所できなくなった後のライフステージをどう描いていくのか、高齢期を迎えた利用者を支援するグループホームでは難しい課題に直面しています。介護保険に繋げるタイミングや成年後見制度の活用を検討。これまでできていた事ができなくなる不安に寄り添いながら、その人の立場にたって将来を考え模索する支援が続いています。

・また利用者の親の高齢化に伴い、これまで親が引き受けてきた通院同行を職員が担ったり、親自身の介護施設利用についての相談など、親の高齢化に対する対応も増えてきています。

・デイサービス宝南での共生型サービスは5年目となり、ますます障害のある方の利用が増えています。高齢者に比べるとADLの低下

が早いケースが多くみられ、嚥下機能の低下や口腔内の清潔保持ができていない方が多くみられます。早い段階からリハビリ等を実施し身体機能を維持できるようにしていくことも課題となっています。

・相談支援事業所と居宅介護支援事業所との合同会議は22年度も定例で開催されました。22年度は、「65歳問題」と「8050問題」に焦点を絞り、先駆的に実施している他法人の活動報告を受けながら、ゆたからしい障害支援と高齢支援の相談のあり方について議論を重ねてきました。

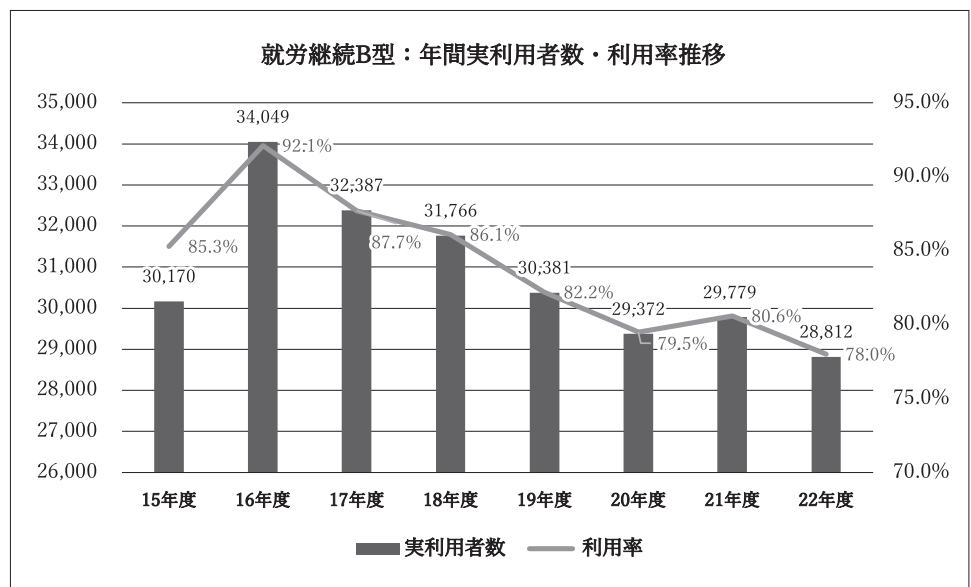
(3) 日中活動部門の事業や実践の推進

・数年前から、利用者の高齢化による利用率の低下が大きな課題となっています。コロナ感染の影響もありますが、22年度も就労継続B型は平均の利用率が再び70%台まで低下し、年間の実利用者数は21年度比でマイナス967人となりました。

・こうした状況を少しでも打開するために、「就労支援事業推進委員会」の企画で、特別支援学校卒業生を対象とした通所部門の事業所説明会を毎年開催してきています。22年度も7月に説明会を開催し14名の参加者がありました。しかし、B型の新規契約者は年間で8名に留まっています（契約解除者9名）。

(4) 地域生活支援の事業や実践の発展

・「ゆたか通勤寮」（宿泊型自立訓練事業）の今後のあり方について、6月に理事長も参加して名古屋市障害者支援課と懇談を行いました。法人からは、これまでの経過や公的責任も踏



また対応として、①市単費の補助金の検討や、②宿泊型とグループホームを組み合わせた運営を認める等の柔軟な対応を市に要望しました。しかし、市側から前進的な回答は得られていません。利用者確保を今まで以上に工夫しつつ、宿泊型自立訓練事業として継続していくのか、これまで果たしてきた役割を維持しながら共同生活援助事業（グループホーム）に移行するのか、次年度には判断する必要があるとあります。

・「まーぶるホーム」については、単独事業所化と「日中支援型グループホーム」への移行準備をすすめ、予定通り23年4月から移行することになりました。

・物価の急騰により、給食費・日用品費・水光熱費・公用車維持費等の利用者負担額の見直しが避けられなくなり、地域支援事業本部全体で現状を検討し、ホームごとに実態に合わせて負担額の見直しを行ってきました。合わせると1万円近くの負担増となるホームもあるため、実施にあたっては利用者・家族へ丁寧に説明する機会を設けてきました。また、きょうさん愛知支部の行政懇談会に参加し、物価高騰による利用者の生活実態や、利用者負担が少しでも軽くなるよう現行の運営費補助金制度の改善を訴えました。

(5) その他

・20年度に緑区平手に新たに購入した土地

（245坪）の活用方法については、「緑ブロック将来構想委員会」で検討を重ねてきました。地域生活を支える機能を面的に整備することを基本構想とし、ゆたか希望の家やなるみ作業所、事業所みどり等の機能を大幅に再編するかたちで、平手の土地に生活介護事業所とグループホームを整備する計画となっています。今後、この基本構想を基に名古屋市へ要望を行い、計画実現に向けて取り組みを進めていきます。

・リサイクル港作業所の大規模修繕工事を、予定通り22年5月～8月にかけて実施しました。管理棟の床壁天井・トイレ・照明等が新しくなり、館内が明るくきれいになりました。資源化事業を継続しながらの工事でしたが、事故もなく利用者家族からも好評です。

4 人材の確保と育成

(1) 人材の確保

新規学卒者の採用については10年を見据えた長期戦略として、2011年度に「人材確保推進委員会」が発足しました。大学訪問等を行い一定の見通しがつく中で、2018年度に発展的に解消。以後、担当者を配置し、人事・総務事務局会議で討議しながら進めてきました。

この間、学生を取り巻く環境は大きく変化し、更に追い打ちをかけたのが3年に及ぶ新型コロナウイルスの影響です。オンライン主流の就職活動と一般企業を中心にインターンシップの位置付けが高まり、採用活動は年々早まる傾向にあります。

採用目標を10名とし、前年度の1月から取り組みがスタートしましたが、今までになく厳しい状況に直面した1年でした。ベトナムからの海外人材の取り組みも本格化する中、改めて組織的な対応が必要となっています。

*前半期の特徴

・採用イベントはオンラインや動画配信が7割を占め、大学の学内説明会もWebが中心となりました。また年明けから参加した就職イベントは、前年度と回数は変わりませんでした。学生は、前年度と回数が少なく、出会いが約3割減少しました。その状況を反映し、説明会の開催は約半数、エントリー数も6割に減少しました。

・このような中で取り組んだ採用イベントは、画面を通してできるだけ雰囲気や伝わるよう、作業の様子や若手職員の生の声を動画にして伝えるなどの工夫を行いました。また独自の説明会では対面・Webともに個別対応とし、学生ひとり一人への丁寧な対応を心掛けました。学生からも好印象だったポイントのひとつです。

・ 8月時点での第一次試験と第二次試験の合格者は11名。また例年、内定承諾書の提出期限を9月としていた為、この時点での内定承諾者は「0」。「他事業所での内定」を理由とした辞退もあり、危機感を持ち、転職サイトの活用を検討したのもこの時期でした。

*後半期の状況と次年度への対応

・ 就職情報サイトは夏以降、2024年度対象者が主流となる為、後半期の対象は前半期からの継続者と独自のつながりからの対象者となりました。人事が確定する1月〜2月にも採用試験を行う状況となり、今までにない危機感を覚えた年度末でした。

・ このような状況の打開策として提起したのが「体験付き説明会」です。プログラムの充実と「出会い」から「内定」迄の流れをコンパクトにするねらいがありました。各事業所との合意形成を図りながら、具体的な取り組みが1月からスタートしました。またホームページ採用サイトのリニューアルを行い、就職情報サイトから採用迄が円滑に進むようエントリー機能の充実に努めました。

*転職者の採用

・ 有料職業紹介事業や転職サイトの活用を行いました。また、複数採用には至りませんでした。一方で多様なつながりを活かし、介護支援専門員や理学療法士など、専門的な資格を持った

職員の採用では実績を残すことができました。

*常勤及びパート職員の雇用

・ 各事業所において慢性的な人手不足が続くなか、正規職員配置ができなかった事業所も複数発生し、管理者が年度初めから職員確保に奔走する姿がありました。また新所長が人材派遣会社からの雇用等で苦慮する姿もありました。有料職業紹介事業も含め、多様な雇用形態がある中で、労務管理や育成のあり方などの管理職にとっても知識や情報、経験交流を学ぶことの大事さが見えてきました。

・ 地域生活支援事業所では、複数事業所で合同し求人情報誌への掲載を取り組みました。人材派遣や有料職業紹介事業等の活用が増えている傾向もあります。

・ 1年間の入職者は91名、雇用形態は30時間以上37名(内フルタイム25名)、20時間以上12名、20時間未満42名、年度内退職が25%でした。

*海外人材の確保

・ 6月グループハウスながら、7月まーぶる、12月ゆたか希望の家と、それぞれ2名ずつの配置が実現しました。本格的な受入れが始まるなかで、法人として事業所として様々なサポートの必要性が見えてきました。

(2) 職員の育成

「対面」での様々な活動が制限される中で迎えた3年目、制度研修はねらいや規模に応じて「対面」「オンライン」「ハイブリッド」で開催しました。それぞれの「つよみ」を活かしつつ、「参加型研修」になるよう工夫し、年間計画に添って取り組むことができました。改めて横のつながりの大事さを実感した1年でした。一方、各事業所では職場づくりと職員育成の課題が顕著になり、法人としての対応が求められる案件もありました。管理職としての経験交流を行うなど、スケールメリットを活かした取り組みの大事さが見えてきました。

*職員集会・職員研修

・ 4月職員集会をハイブリッドで、職員研修をオンラインで2回開催しました。午前企画では法人からの「権利擁護・虐待防止の取り組み」の報告や、重点課題進捗状況として「地域生活支援拠点事業まーぶる」と「福祉村将来構想」ベトナムからの人材受入れ」についての報告を行いました。法人事業計画に基づき、具体的にどのように進捗しているのかを知る機会として有意義なものでした。

・ ベトナムからの人材受け入れについては、2回に渡り3事業所から報告を行いました。職員からは「お互いの質の向上につながる」「日本で学んだ事を母国に戻って役立てて欲しい」

「海外で頑張っている姿に自分も頑張ろうと思った」等の感想が寄せられました。単に人材を確保するというのではなく、スケールメリットを活かし、国際貢献も含めた組織的な実践として海外の人たちと共に働くことへの理解や自らを振り返る機会になりました。

午後企画では外部講師による「SDGsを学ぼう」や「コロナ禍で障害のある子をもつ親たちが体験していること」等の講演を行いました。広い視野から学び、今後の活動や支援にどのように活かしていくのかという点で、関心が高いテーマでした。

1月に行った「鈴木峯保さんの志を次の世代へ」「障害のある人の『働く』を支える」就労継続支援B型事業の実践」の報告では、「人の役に立ちたい」という初心を忘れず働いていきたい」「障害を固定的に見ず、自分ができる事は何かを常に考えて行動したい」という「声」が、また実践報告については「自分の現場も取り組んでいきたい」「『働く』事にどんな意味があるのかをしつかり捉えていきたい」等、世代や分野を問わず大きな反響がありました。事業所を越えた交流の機会がほとんどなくなる中で、動画での紹介も含めて、現場の実践をまとめ、様々な機会に報告し、学び合い、実践の質を高めていくことの大事さが見えてきました。

勤務等の条件もあり、参加者は140名、160名です。内容はオンデマンドで配信し、

広報誌で報告を行っています。これらを活用し、法人事業への理解を深めるとともに、各事業所の事業や実践を自事業所の取り組みへフィードバックできるように、位置付けを高めていく必要があります。

*正規採用職員研修・新規卒者への対応

今年度の対象者は14名、内10名が新規卒者でした。大学生生活の半分をコロナと向き合い入職された皆さんです。事前レポート「ゆたか」との出会いと働く思い」で求めたサブテーマでは、「福祉業界で働くということ」「社会人としての自立」という言葉が、「働く上で大事なキーワード」では「信頼」「チームアプローチ」「相手のことを知る」「尊重」等が出されました。このような思いに寄り添いながら、職場の管理職や先輩職員がどのように関わることなのか、節目で行うOFF-JTの研修では何を大事にしていくのか、丁寧なやりとりの大事さも含め、学びの多い年度でした。援助担当者、節目ごとに担当者会議を開催し、情報交流を行いながら、OJTを進めるためのノウハウの共有化に努めました。

*2年目以降の基礎研修

フォローアップ研修は、「まとめ研修」から1年半が過ぎた時期での開催です。理事長からは「ゆたか物語」の復刻版に思う」「3年目の職員へ期待すること」の2つのテーマで報告がありました。また「悩みや解決したいこと」

をテーマに、「職場・組織」「自分」の2つの視点から事前メモを求めました。変則勤務での情報共有や、職員・仲間とのコミュニケーション、関係作りの難しさ、「自分の業務をうまく整理できない」「支援をより良くするための工夫を考える力が不足している」等、悩み、葛藤する姿がありました。当日の研修も含め、初年度に限らず、丁寧な対応をしていくことの課題が見えてきました。

PART I・PART IIは「利用者中心の支援を考える」がテーマです。職責や経験年数、職種に応じたキャリア形成を図る具体化として、自身の振り返りをしながら、2年後の自分をイメージする節目の研修として開催しています。チーム支援における役割や期待について考える機会として有意義であり、資格を取得し、より具体的に将来を見据えたり、同期の資格取得に刺激を受け、自らのキャリア形成を考える姿がありました。今後はロールモデルとして先輩職員の協力を得ながら、より一層、具体的に考える機会として位置づけられます。

*主任研修

中級職としての主任の役割を考える機会として、新任研修ではテキストを活用し「キャリアデザインとセルフマネジメント」「メンバーシップ」について事前メモを求めながら、演習を取りいれ実施しました。研修を通して見えてきたのはフォローアップの大事さでもありました。フォローアップ研修は2020

年度と2021年度を対象に開催し、「日々の支援に『理念』を活かす」をテーマにした理事長講義と、「ケースメソッドを学ぶ」をテーマに外部講師による研修を実施しました。

*常勤及びパート職員研修

ゆたか福祉会事業についての報告と、「ワンランクアップの職員をめざして」をテーマにコミュニケーションスキルと、より良い支援について考える2つの講座を実施しました。グループワークも行い、事業所を越えて学び合うことの楽しさを感じたり、「講座も分かりやすく、明日から取り入れていきたい」等の感想が出されました。年3回、定員15名の計画でしたが、コロナの影響もあり各回10名前後の参加者でした。職員ハンドブックを基本に、キーワードは「考える」とし、所長等の講師協力も位置付け、内容の充実を図っていきます。

*職場における職員育成

各事業所において様々な取り組みが行われました。リスク管理としての安全運転研修や救急救命研修、また機械操作を伴うB型事業所では、工場作業に必要な知識や技術、作業のプロとして必要な資格や技術取得が推奨されました。ワークセンターフレンズ星崎では「OJTプログラム」「業務手順書」「業務分担表」「1日の業務進行表」について、現場ごとに再整備が進められました。また支援力の向上にむけて、強度行動障害者支援者養成研

修の受講や、短時間パート職員に対して、サブ管からモニタリング内容を伝達する機会を設けて支援方法の共有を図る取り組みが行われました。また希望の家では技能実習生への指導を通し、介護福祉士を中心に介護、援助方法などを見直し、業務標準書作成に活かすなどの取り組みが行われました。「職員ハンドブック」を活用した基礎研修の実施が課題となる事業所もありました。

*次代を担う管理職の育成

2019年度以降、4年間での新管理職研修対象者は所長13名、副所長22名。所長会議では約4割が、副所長会議では約6割が交代し、且つ2020年度以降はオンラインでの会議開催となっています。情報提供としてのオンライン活用は「つよみ」もありますが、対面で話し合うことができない影響も感じた今年度です。新主任研修対象者が27名という実態も踏まえ、全体として次のキャリアをどのよう形成していくのかが大きな課題といえます。

新管理職研修は所長3名、副所長6名（後に4名）を対象に、単独や合同で実施しました。年間計画に基づき、ほぼ予定通りに実施することはできましたが、小人数であることから、討議を深めたり、実践的に学び合うという点において、課題が残りました。今後はリカレントとして、また先輩管理職が自らの経験を語るなどの位置付けを高め、プログラムの検討を図ります。また業務報告書を活用した意

見交換や、基本的な知識や情報を学ぶ研修も行ってきました。見えてきたのは、具体的な事業所運営においてサポートする体制づくりといえます。

年度初めに提起した「業務手順書」の作成は、困難な実態が浮き彫りとなる中、引き続き、事業運営の基本としての重要性が明らかになりました。

新管理職員のみならず、所長会議や副所長会議を通じた事案の交流や学び合いの必要性がより一層、明らかになりました。

5

人事労務管理の推進と 労働条件・労働環境の改善

(1)労働条件の改善・整備

・「福祉介護職員処遇改善特例交付金」を活用し、全ての職員に対し手当の支給や時間給の改善を行ってまいりました。

・長年の課題であった障害分野と高齢分野の給与規程は23年度より統一していきます。正規総合職・エリア採用職員・フルタイム常勤職員の均等・均衡待遇の確保については随時見直ししており、直近では非正規職員の初回年休付与を入職6ヶ月後から3ヶ月後に改善しました。引き続き均等・均衡待遇の確保に向け

て給与規程の見直しをしていきます。

・定年年齢の見直しについては、「改正国家公務員法」の成立を受け22年度中には一定の結論を出していく予定でしたが、財政課題が浮上している状況もあり、年度中に結論を出すことができませんでした。引き続き検討していきます。

・また、第4章「職員の規範及び服務規律」の部分の見直しを行う予定でしたが、検討することができませんでした。これも次年度の課題です。

(2) 勤怠管理・給与計算実務の合理化をすすめます。

・勤怠管理システムの導入に続いて、新しい給与システムも導入が終わりました。勤怠管理システムではこれまで個々の職員が手作業で行っていた年休・子の看護休暇の付与・消化・繰越残の管理や、月締めで残業時間の36協定チェックが可能になり、事業所単位で常に最新の情報が把握できるようになっています。

・新しい給与システムではペーパーレス化と各事業所単位で最新データの出力と蓄積が可能になりました。またワードで作成し、紙でやり取りしていた労働条件通知書の作成・申請・承認をweb化したことで、作業効率が大幅に上がりました。所得税・住民税・社会保険関連の申請や申告もweb化が完了しています。

(3) 職員の悩みや不安を軽減しサポートする体制整備を進めていきます。

・22年度は、メンタルヘルスの不調で11名の職員が休職しました。休職期間は1か月を超える場合が多く、そのまま退職となるケースもありました。入職間もない若い職員から中堅の退職が多くなっています。

・産業医が運営する社外健康管理室「こころめいと」の22年度の利用実績は、産業医面談1件、LINE相談6件、メール相談1件、電話相談2件でした。産業医による研修は所長を対象にメンタルヘルス対策研修を1回実施しました。事業所単位では2つの事業所が産業医を招いて一般職を対象にメンタルヘルス研修を行いました。今後も継続的に研修を通じてメンタルヘルスについて学び、働きやすい職場づくりをめざしていきます。

・22年度はハラスメントに関する申し立てはありませんでしたが、各事業所の月報内容や各種のアンケート調査（自己申告書・虐待防止セルフチェック等）からは、ハラスメントに類するような行為も散見され、必要な事案については法人本部会議を中心に対応を行ってきました。

(4) 事故防止の取り組みをすすめます。

・22年度も労災事故が多発し、28件と過去最多

を記録しました。内訳は、半分の14件が利用者との関わりの中で起こっており、新型コロナウイルスの感染の長期化が影響していることが考えられます。また、リサイクル現場では職員の転落や骨折事故が相次いだため、中部労災防止協会に要請し労働安全衛生法の基準に即して危険箇所等の指摘を頂き対策を講じてきました。事業計画に挙げた職場巡回はコロナの影響もあり実現できありませんでしたが、来年度は法人安全衛生委員会を通じて必要な事業所への産業医巡回を実施していきます。

・安全運転については、22年度も新入職員を対象とした講習会を専門機関に委託し実施してきました。しかし、22年度は年間で30件の車両関連の事故が発生しました（20年度13件、21年度20件）。駐車場出入庫時の軽微な事故が全体の三分の一を占めていますが、交差点などで追突された事故も3件含まれます。また、ゆたか福祉会の名前が入った車に「急に進路変更されて危なかった」「煽られた」といった苦情の電話も時々頂くことがあります。こうした内容は適宜管理職会議で報告したり、「安全運転推進ニュース」を発行し法人全体にフィードバックしてきていますが、今後も更なる



6

経営組織・運営機構の強化

(1) 理事会・評議員会等の活動強化

・新型コロナウイルス感染が続くなかでしたが、理事会は全て対面で5回開催、評議員会や運営協議会も一部リモート参加者を加えそれぞれ3回・2回と開催してきました。

(2) 会計監査法人による監査への対応

・CTS 監査法人による2021年度の会計執行に関する監査報告書が22年6月に出され、法人監事も含めその内容を確認してきました。全体意見としては適正な運用がなされているとの評価でしたが、内部統制に関して積立資産の管理方法についての改善や、現在行っている消費税訴訟に関連して引当金等の計上の必要性が指摘されました。

(3) 消費税更正請求の処分の取り消しを
求める訴訟

・22年6月理事会での確認を踏まえ、原山弁護士を代理人として7月19日(火)に名古屋地裁へ提訴しました。その後、10月5日(水)第1回口頭弁論、12月1日(木)第2回口頭弁論、3月9日(木)第3回口頭弁論と経過しています。第3回口頭弁論では国側反論の

内容が明らかになりましたが、利用者の生産活動を「事業所内における対内的な無償の取引」とするなど、更に不当な主張となっております。その内容を受け、弁護士と協議しながらこの主張への反論(6月7日開催第4回口頭弁論)を準備してきました。また、弁護士からの提案も踏まえ、原告に利用者の代表を加えるための調整をすすめてきました。

・こうした裁判の進行とは別に、23年1月に熱田税務署による調査が行われ、主に2017年度以降の就労事業に関わる消費税の調査が行われ、約3、300万円を追加納付税及び過少申告加算税とすることが言い渡され、納付することとしました。

(4) 法人の中長期のビジョンを実現するための
の財政や組織機構についての検討

・11月の第1次補正予算で単年度6、000万円強の赤字を計上する見通しとなり、その原因と対策を検討するため、法人本部会議メンバーで財政問題検討会を継続的に開催してきました。今後は更に専門家の協力を得ながら検討をすすめる、対策のための方針を明らかにしていく予定です。

・第6期総合計画に関する中間点での検証と見直しは実施できませんでした。

(5) 災害対策の強化をはかります。

・「津波防災地域づくりに関する法律」等に基づ

き、要配慮者の利用する施設については、想定される災害に応じて「避難確保計画」を策定し届け出ることが義務付けられましたので、管理職会議でその内容を確認・共有し、事業所ごとに計画の策定をすすめていくこととしました。ただ、24年度から義務化されている、「自然災害発生時における業務継続計画(BCCP)」の策定については、具体的な検討をすすめることができず、23年度の課題としてのこされました。

・コロナ感染の下でしたが、今年も各事業所単位で学区や町内会の避難訓練への参加、地元消防団と合同の防災訓練の実施、要配慮者利用施設防災懇談会への参加など、地域の人々との顔の見える関係づくりの取り組みが行われました。

(6) 家族会

・予定していた共同墓地の運営に関する家族会との懇談はできませんでした。

・コロナ感染拡大とともに中止が続いていた各事業所の家族会は、22年度に入り少しずつ再開してきました。しかし長い中断を挟んだ再開で、この間に解散した家族会や、親が亡くなり兄弟姉妹へ引き継いだところなどもあり、それぞれ今後の運営のあり方に大きな課題を抱えています。次年度は、共同墓地の運営問題と合わせ今後の家族会のあり方について法人との懇談の場を持っていく予定です。

2022年度貸借対照表総括表 (2023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	1,236,688,765	1,470,221,877	△ 233,533,112	流動負債	311,199,637	519,686,277	△ 208,486,640
現金・預金	700,952,094	885,410,698	△ 184,458,604	事業未払金	68,292,693	76,659,775	△ 8,367,082
事業未収金	452,196,787	437,871,726	14,325,061	その他の未払金	500,000	213,409,315	△ 212,909,315
未収金	5,607,354	1,624,974	3,982,380	1年以内返済予定 設備資金借入金	46,681,000	41,120,000	5,561,000
未収補助金	63,782,517	131,155,240	△ 67,372,723	1年以内返済予定 リース債務	759,456	759,456	0
売掛金	0	0	0	未払費用	88,922,152	86,828,424	2,093,728
商品・製品	3,777,325	1,945,171	1,832,154	預り金	2,445,577	2,334,915	110,662
仕掛金	123,295	308,457	△ 185,162	職員預り金	7,596,503	7,846,017	△ 249,514
原材料	3,060,972	2,757,788	303,184	賞与引当金	96,002,256	77,836,296	18,165,960
立替金	840,910	327,275	513,635	賞与引当金(社会保険料分)	0	11,603,808	△ 11,603,808
前払金	325,400	1,273,800	△ 948,400	賞与引当金(就労事業)	0	1,288,271	△ 1,288,271
前払費用	5,077,111	7,006,748	△ 1,929,637	固定負債	843,111,855	829,639,841	13,472,014
1年以内回収予定 長期貸付金	745,000	540,000	205,000	設備資金借入金	579,482,000	576,163,000	3,319,000
短期貸付金	200,000	0	200,000	リース債務	0	759,456	△ 759,456
固定資産	6,087,346,950	6,155,365,440	△ 68,018,490	退職給付引当金	246,453,355	235,594,885	10,858,470
基本財産	4,064,012,887	4,165,116,783	△ 101,103,896	役員退職慰労引当金	4,537,500	4,087,500	450,000
基本財産土地	788,582,001	713,582,001	75,000,000	その他の固定負債	12,639,000	13,035,000	△ 396,000
基本財産建物	3,275,430,886	3,451,534,782	△ 176,103,896	負債の部合計	1,154,311,492	1,349,326,118	△ 195,014,626
その他の固定資産	2,023,334,063	1,990,248,657	33,085,406	純資産の部			
土地	88,106,177	163,106,177	△ 75,000,000	基本金	1,292,036,753	1,291,986,753	50,000
建物	116,731,374	94,014,539	22,716,835	1号基本金	1,131,913,108	1,131,913,108	0
構築物	49,574,838	52,182,664	△ 2,607,826	2号基本金	15,427,960	15,377,960	50,000
機械及び装置	27,306,312	26,533,372	772,940	3号基本金	144,695,685	144,695,685	0
車輛運搬具	29,298,803	20,266,638	9,032,165	国庫補助金等特別積立金	1,354,250,387	1,423,539,772	△ 69,289,385
器具及び備品	101,459,068	116,380,482	△ 14,921,414	その他の積立金	1,192,579,403	1,261,127,781	△ 68,548,378
建設仮勘定	149,273,050	0	149,273,050	福祉事業積立金	837,790,253	867,268,253	△ 29,478,000
有形リース資産	0	0	0	就労事業積立金	131,520,267	174,320,267	△ 42,800,000
権利	2,353,880	2,413,859	△ 59,979	基金積立金	223,268,883	219,539,261	3,729,622
ソフトウェア	3,705,385	422,529	3,282,856	次期繰越活動増減差額	2,330,857,680	2,299,606,893	31,250,787
無形リース資産	1,329,048	2,088,504	△ 759,456	(うち当期活動増減差額)	△ 37,297,591	△ 12,914,602	△ 24,382,989
長期貸付金	310,000	940,183	△ 630,183	純資産の部合計	6,169,724,223	6,276,261,199	△ 106,536,976
退職給付引当資産	246,453,355	235,594,885	10,858,470				
福祉積立資産	837,790,253	867,268,253	△ 29,478,000				
就労積立資産	131,520,267	174,320,267	△ 42,800,000				
基金積立資産	223,268,883	219,539,261	3,729,622				
差入保証金	6,885,850	6,898,620	△ 12,770				
長期前払費用	267,520	578,424	△ 310,904				
美術品等	7,700,000	7,700,000	0				
資産の部合計	7,324,035,715	7,625,587,317	△ 301,551,602	負債及び純資産の部合計	7,324,035,715	7,625,587,317	△ 301,551,602

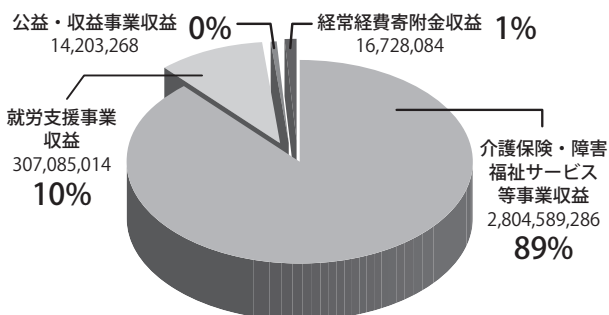
2022年度資金収支計算書 (2022年4月1日～2023年3月31日)

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	133,132,640	134,895,310	1,762,670
就労支援事業収入	347,558,882	307,085,014	△ 40,473,868
障害福祉サービス等事業収入	2,673,553,444	2,669,693,976	△ 3,859,468
公益事業収入	4,179,000	2,875,000	△ 1,304,000
収益事業収入	12,000,000	11,328,268	△ 671,732
借入金利息補助金収入	1,512,326	1,512,326	0
経常経費寄付金収入	31,339,721	16,728,084	△ 14,611,637
受取利息配当金収入	33,285	24,477	△ 8,808
その他の収入	46,469,307	49,133,572	2,664,265
事業活動収入計(1)	3,249,778,605	3,193,276,027	△ 56,502,578
人件費支出	2,186,423,714	2,174,408,216	12,015,498
事業費支出	345,186,556	302,482,136	42,704,420
事務費支出	294,105,122	253,558,851	40,546,271
就労支援事業支出	337,594,361	324,192,869	13,401,492
支払利息支出	4,590,074	4,530,499	59,575
その他の支出	19,957,511	16,046,263	3,911,248
流動資産評価損等による資金減少額	0	0	0
事業活動支出(2)	3,187,857,338	3,075,218,834	112,638,504
事業活動資金収支差額(3) = (1)-(2)	61,921,267	118,057,193	56,135,926
施設整備等による収支			
施設整備等収入	74,598,969	74,571,081	△ 27,888
施設整備等支出	278,976,273	277,572,602	1,403,671
施設整備等資金収支差額	△ 204,377,304	△ 203,001,521	1,375,783
その他の活動による収支			
その他の活動による収入	236,669,112	178,133,393	△ 58,535,719
その他の活動による支出	135,751,622	109,555,832	26,195,790
財務活動資金収支差額	100,917,490	68,577,561	△ 32,339,929
当期資金収支差額合計	△ 41,538,547	△ 16,366,767	25,171,780
前期末支払資金残高	1,077,592,015	1,077,592,015	0
当期末支払資金残高	1,036,053,468	1,061,225,248	25,171,780

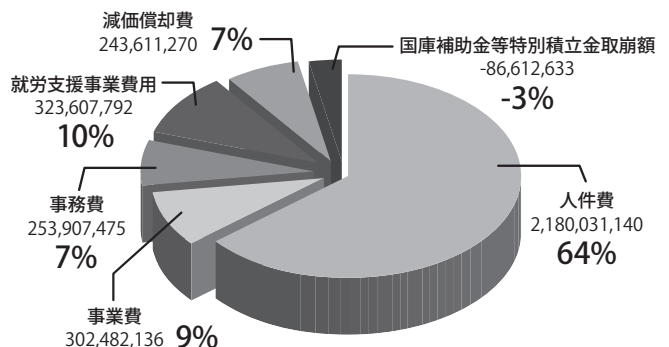
2022 年度事業活動計算書 (2022 年 4 月 1 日～ 2023 年 3 月 31 日)

	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	134,895,310	125,904,072	8,991,238
	就労支援事業収益	307,085,014	322,077,816	△ 14,992,802
	障害福祉サービス等事業収益	2,669,693,976	2,570,556,258	99,137,718
	公益事業収益	2,875,000	4,625,000	△ 1,750,000
	収益事業収益	11,328,268	11,776,563	△ 448,295
	経常経費寄付金収益	16,728,084	14,103,781	2,624,303
	サービス活動収益計 (1)	3,142,605,652	3,049,043,490	93,562,162
	人件費	2,180,031,140	2,119,475,874	60,555,266
	事業費	302,482,136	279,078,439	23,403,697
	事務費	253,907,475	255,044,895	△ 1,137,420
	就労支援事業費用	323,607,792	333,020,891	△ 9,413,099
	減価償却費	243,611,270	220,439,156	23,172,114
	国庫補助金等特別積立金取崩額	△ 86,612,633	△ 75,831,348	△ 10,781,285
	サービス活動費用計 (2)	3,217,027,180	3,131,227,907	85,799,273
サービス活動増減差額 (3) = (1) - (2)	△ 74,421,528	△ 82,184,417	7,762,889	
サービス活動外増減の部	借入金利息補助金収益	1,512,326	786,373	725,953
	受取利息配当金収益	24,477	54,401	△ 29,924
	その他のサービス活動外収益	49,141,222	77,857,715	△ 28,716,493
	サービス活動外収益計 (4)	50,678,025	78,698,489	△ 28,020,464
	支払利息	4,530,499	3,675,183	855,316
	その他のサービス活動外費用	16,053,913	16,181,050	△ 127,137
	サービス活動外費用計 (5)	20,584,412	19,856,233	728,179
	サービス活動外増減差額 (6) = (4) - (5)	30,093,613	58,842,256	△ 28,748,643
経常増減差額 (7) = (3) + (6)	△ 44,327,915	△ 23,342,161	△ 20,985,754	
特別増減の部	施設整備等補助金収益	17,837,789	90,277,932	△ 72,440,143
	施設整備等寄附金収益	6,651,682	18,066,734	△ 11,415,052
	固定資産受贈額	703,500	24,700,000	△ 23,996,500
	固定資産売却益	42,997	109,826	△ 66,829
	その他の特別収益	0	1	△ 1
	特別収益計 (8)	25,235,968	133,154,493	△ 107,918,525
	基本金組入額	50,000	31,856,142	△ 31,806,142
	固定資産売却損・処分損	317,855	592,857	△ 275,002
	国庫補助金等特別積立金取崩額 (除)	0	0	0
	国庫補助金等特別積立金積立額	17,837,789	90,277,932	△ 72,440,143
	その他の特別損失	0	3	△ 3
特別費用計 (9)	18,205,644	122,726,934	△ 104,521,290	
特別増減差額 (10) = (8) - (9)	7,030,324	10,427,559	△ 3,397,235	
税引前当期活動増減差額 (11) = (7) + (10)	△ 37,297,591	△ 12,914,602	△ 24,382,989	
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)	△ 37,297,591	△ 12,914,602	△ 24,382,989	
繰越差額	前期繰越活動増減差額 (15)	2,299,606,893	2,104,737,087	194,869,806
	当期末繰越活動増減差額 (16) = (14) + (15)	2,262,309,302	2,091,822,485	170,486,817
	基本金取崩額 (17)	0	0	0
	その他の積立金取崩額 (18)	177,308,210	291,692,000	△ 114,383,790
	その他の積立金積立額 (19)	108,759,832	83,907,592	24,852,240
次期繰越活動増減差額 (20) = (16) + (17) + (18) - (19)	2,330,857,680	2,299,606,893	31,250,787	

2022 年度サービス活動収益内訳 (法人全体)



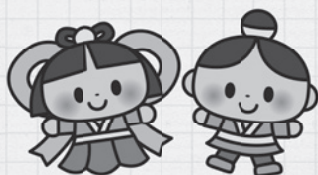
2022 年度サービス活動費用内訳 (法人全体)





5月

- 9日(火) 保護者連合会総会
- 10日(水) 法人安全衛生委員会
- 11日(木) 広報・ホームページ編集委員会
- 12日(金) 新管理職合同研修
- 15日(月) 事業運営推進会議
- 19日(金) きょうされん愛知支部総会
- 23日(火) 所長会議
- 24日(水) きょうされん総会
- 29日(月) 研修部会議
- 31日(水) 副所長会議



イオン新瑞橋店
 順不同敬称略

一般寄附(5月)

賛助会員新規加入者・更新者ご芳名一覧

(5月16日～5月29日 手続き分) 順不同敬称略

永井 満
 高崎すみ子

 室田 満秋
 岡本 守

 菅 直子

※利用者・保護者・職員の方から多くのご寄附をいただきました。

ありがとうございました

表紙の作者紹介

「ふね」 リサイクルみなみ作業所 成田 定雄さん

何度も広報誌の表紙を飾らせてもらっている定雄さん。リサイクルみなみ作業所の画伯です。いつも作品には、心うばわれます。今回の作品は船の切り絵です。

手先が器用で細かいことが得意な定雄さん。作業でも、紙パックのプラスチック部分を丁寧にハサミを使って切り取ります。掃除も得意で、作業道具を新品のようにキレイに仕上げてください。集中力に長けている定雄さんです。

この集中力と器用さを武器に、いろいろな作品が生まれているのかな。もっともっといろんな作品を見せてもらえるのを楽しみにしています。



広報・486号

2023年7月号(2023年7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

法人協会員費・賛助会費・寄附金など福祉会への申し込み、ご送金は

法人協会員費 = 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し

Vol.110

仲間

「目標に向かって日々成長」

ふれあい共同作業所 田上涼太さん



田上さんは2015年に南養護学校を卒業し、作業所の利用を開始しました。今年で9年目に入ります。当初の願いは「家族も含めて「生活のリズムや集団生活に慣れていきたい」でした。

通所されてすぐは午前中の作業でもウトウトされていました。半年程すると徐々に作業に向かわれる場面が増えてきました。家庭ではゲームやインターネットの刺激が多く、それらに夢中になることでリズムが安定しないことが分かり、2017年10月からホーム利用を開始されました。刺激が制限でき、ヘルパーを利用したお出かけなどを通じて、生活全般において落ち着くことができるようになりました。また自治会役員にも立候補され、昨年度は副会長としてSDGsを意識し、「水

を大切にしよう」という呼びかけを行ってくださいました。

一日作業に集中し、ご本人からは「今の作業の最高記録は軍手50双、M化学100本以上です!」「お給料を沢山もらって作業所のとろくみや野球グッズ、雑誌を買いたいです!」といった要求や、今後の夢や目標は「貯金をして野球観戦に行くことです!」とお話も伺いました。

お好きなことが沢山ある田上さん。楽しみを目標に換えて日々作業を頑張っています。

金森純子



軍手作業を頑張っています

職員

「ゆたか福祉会の出会いと今後について」

ゆたか希望の家 阿部寛



大学3年生の社会福祉士実習で、ゆたか希望の家に実習に来たことを

きっかけに、アルバイトを始めました。そのうち、有料老人施設に2年間勤めた後に、改めてゆたか福祉会の希望の家にお世話になっています。

以前勤めていた有料老人施設では、施設を「終の棲家」として生活されていました。しかし実習やアルバイトを通して、障害を持った方々と共に過ごすことで、仲間が生き生きと生活されていることや、仲間の願いが叶うような生活を実現していく事にやりがいを感じ、転職を決めました。

実習期間とアルバイトで2年間、正規職員となり5年目となりました。実習期間では仲間を深く知ろうと「コミュニケーションを密に図っていました。正規職員になってからは仲間の皆さんがどのような生活を望んでいるのか、意思表示が難しい仲間の生活の保障をどの様に実

現していくのかを、個別支援計画書や多職種で検討していく事が増え、そこにやりがいを感じています。

日中活動では「一休庵」という班に配属しています。ここでは仲間自身ができる可能性を引き出すことができる様に創作活動や運送活動、月に一度のとろくみなどを積極的にこなしています。新型コロナウィルスが終息に向かう中で、仲間の生活の幅も広がっていく事ができる取り組みをしていきたいと思っています。

また、自分自身としてキャリアアップやスキルアップの為に、介護福祉士資格に挑戦していきたいと思っています。



一休庵で作成した創作