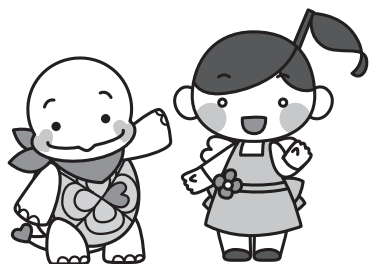


ゆたか福祉会
第5期総合計画

2015.4 ~ 2020.3

事業創設50年の
節目へむけて



ゆたか福祉会キャラクター
ゆたかめくんとみらいちゃん

【目次】

はじめに

I . 情勢の特徴点と第 5 期計画の基本視点	P2
-------------------------------	----

II . 各分野の重点方針	P4
---------------------	----

- 1 . 事業と実践の展開
- 2 . 人材の確保と育成
- 3 . 経営組織機構の拡充強化
- 4 . 人事労務改革、労働条件改善
- 5 . 財政計画と資金づくりの目標と方針
- 6 . 50 周年事業の実施

III . 「第 5 期総合計画」推進ロードマップ	P9
---------------------------------	----

【資料編】

- ・ 第 4 期総合計画の成果と課題
- ・ 第 19 回実践研究集会基調報告

2015. 5. 23 理事会評議員会 ゆたか福祉会「第5期総合計画」 ＝事業創設 50 年の節目へむけて＝

はじめに

○「第4期総合計画」（以下「第4期計画」）（2010年度～2014年度）では、ゆたか希望の家の大規模改修事業の完了や4つのグループホームの新設などの暮らしの場の整備とともに、高齢者介護や居宅支援・相談支援などの新しい事業に大きく踏み出しました。

○また、運動による制度改善や財政健全化の取り組み、理事会を中心とした業務運営を基本に、愛知県からの「業務改善命令」の早期履行を果たすなど、経営体としての責任と信頼を回復することに努めてきた5年でもありました。

○2015年度から始まる「第5期総合計画」（以下「第5期計画」）の5カ年は、批准された「障害者権利条約」にふさわしい法制度実現の運動と、事業・実践を展開していくことが大きな目標になります。また、社会福祉・社会保障制度をめぐる厳しい改革の局面とも重なり、より一層の経営努力と制度改善へむけた取り組みが求められることになります。

○法人事業をとりまく情勢の特徴と、第5期計画の基本視点は以下の通りです。

I. 情勢の特徴点と 第5期計画の基本視点

1. 「障害者権利条約」の学習と普及を進め、 障害のある人がゆたかに暮らせる地域 や社会をめざして取り組みを進める

○労働や暮らしのなかでの「他の者との平等」を目標に、工賃アップによる所得保障や、その人らしい選べる暮らし、社会参加の実現をめざしていきます。また、利用者主体の支援をより強化するため、当事者活動や自治会活動の位置づけを高めるとともに、意思決定の尊重とその支援のあり方について学習と実践を深めていきます。

○第5期計画では、特に高齢期を迎えた利用者の暮らしをよりゆたかなものにするための、事業と実践を最大の課題にして取り組みを進めます。加齢化による健康や心身状態の変化への理解を深めるとともに、

暮らしや活動の場で新たに必要となる支援の在り方について、新しい実践を築き上げていかなければなりません。そのためにも、建物設備の環境改善を進めるとともに、看護師やリハビリ等の医療系専門職の配置強化、高齢者事業との実践交流や連携、介護保険事業への制度対応を検討していきます。

○制度改善の課題としては、権利条約にふさわしい施策水準をめざし引き続き要求運動に取り組んでいきます。消費税増税や基礎年金・生活保護の引き下げなど、障害者・高齢者などの低所得世帯の暮らしは次第に厳しくなっています。事業者報酬でも、15年度は介護分野でマイナス2.27%、障害分野でも実質マイナスの改訂が行われました。国が進める「社会保障・税一体改革」は、社会保障・社会福祉の全ての分野で、給付の抑制と高負担を求めるものとなってきています。障害者や高齢者の暮らしと私たちの事業を守っていくために、こうした動きに対しても取り組みを強めていきます。

○ 今年は戦後 70 年の節目にあたりますが、「国民主権」「基本的人権の尊重」「平和主義」という憲法の三原則が、大きな岐路にさしかかっています。安全保障に関する政治の動きは展開を早めており、「憲法改正」が具体的な政治日程に上るような状況も生まれつつあります。障害のある人や私たちの暮らしにとって、それがどのような未来を招くことになるのか、身近な課題として向き合い、議論を深めていきます。

2. 地域の諸団体との連携や協同の取り組みをさらに推進していく

○ 第4期では、高齢者や精神障害のある方々の課題に新しく向き合い始めました。また居宅支援や相談支援、就労支援等の事業を通じて、施設から地域へと私たちの活動の領域も急速に広まってきました。こうしたなか、地域の関連団体とのつながりも増え、基幹相談支援センターや新しい清掃事業の運営、ヘルパー養成講座の開催等を、地域の諸団体と共同の事業として取り組む新しいスタイルが生まれてきています。

○ 一方、私たちの暮らす地域では、貧困と格差の拡大に伴う生活困窮の問題や、「超高齢化社会」の到来（2025年）を目前にした医療・介護問題、巨大地震を想定した防災対策など、様々な課題が山積しています。これまで地域社会を支えてきたセーフティネットがどんどん崩れていく一方で、「自立支援協議会」など地域の関係者が連携しながら、新しいセーフティネットを創りだしていくための議論や取り組みも始まっています。

○ 第5期計画では、第4期に生まれた新しい共同の取り組みを更に発展させていくとともに、こうした地域の課題にも視野を広げ、新しい連携と協同の仕組みづくりに積極的に参加していきます。

3. 変化する経営環境に対応し、経営組織や運営機構の改革・強化を進める

○ 現在開会中の第189回通常国会（2015年）に、「社会福祉法等の一部を改正する法律案」が上程されました。この法案は、社会福祉法人制度の

改革を主な目的に掲げ、経営組織のガバナンスや財務規律の強化、地域における「公益的活動」の義務化などを主な内容としています。一部社会福祉法人の不正や巨額の「内部留保」問題を発端に、戦後の社会福祉事業を担ってきた社会福祉法人制度を大きく改変し、民間企業などとの「競争条件の公平化」を進め、社会福祉の一層の市場化・営利化に道を開くものと言えます。

○ 私たちは、こうした制度改革に反対し広く国民的な議論を求めている一方、法の施行（2016年～2017年度）へむけた対応も進めていく必要があります。特に、経営組織の中核となる理事会・評議員会の構成と機能が大きく変わることになるため、その検討と準備に力を入れていきます。

○ また、第5期計画の最終年である2019年度は、ゆたか福祉会の事業創設50周年の節目の年にあたります。「柱一本、石ころ一つずつでも持ち寄って」という共同の理念で築いてきた事業を、今後こういった形で発展させていくのかも大きな課題です。構成員や制度、地域社会が大きく変わっていくなか、家族会との共同のあり方を含め、今後の組織運営の基本的なあり方についても合わせて検討を行っていきます。

4. 50周年へむけて、歴史の継承と人材の育成、世代交代の準備・実現を進める

○ 第4期計画の5年間で、職員数は約140名増え540名を超える規模になりました。正規職員も40名余り増えましたが、非正規職員が100名以上増え、法人全体の正規職員比率は37%となりました。多様になった構成員の役割を改めて整理するとともに、その育成の取り組みを強化していかなければなりません。

○ 第5期計画の最終年には、50周年の節目を迎えることになります。創設期の第一世代はすでに現場を離れ、第二世代もまた50年前後に現役を終える時代がやってきます。半世紀にわたって積み上げてきた、事業と実践の基本を継承しつつ、次代へむけた新しい課題を整理していくことが、この5年間の重要な課題の一つとなります。

○そうした目的を持って、「50周年事業」に取り組むとともに、新しい時代の担い手の確保と育成、世代交代を準備・実現していきます。

Ⅱ. 各分野の重点方針

1. 事業と実践の展開

(1) 高齢期をむかえた利用者の暮らしや活動を支える取り組み

- 「鳴尾寮」「鳴尾ホーム」の分割・再編をはじめとして、高齢期を迎えた利用者が安心して活動できる空間や、設備を備えたホームの新設・整備を進めます。
- 「グループホーム エール」の隣地の活用方法も含め、高齢期の日中活動を支える新たな場づくりと実践に取り組みます。
- 医療機関との連携を強化するとともに、看護師や理学療法士、作業療法士等の配置を進め、医療系専門職集団の確立とチーム支援の展開をめざします。
- 高齢者事業との実践交流を進めるとともに、連携のあり方について検討を行います。
- 家族も含めて包括的な支援が出来るよう、ヘルパー事業を介護保険に対応できるようにしていきます。
- 高齢事業の分野では、住み慣れた地域での生活を維持できるよう、「小規模多機能型居宅介護」など、新たな社会資源の開発について検討を行います。

(2) 働く場・日中活動の場での取り組み

- 「トライズ」（旧：資源回収みなみ）の清掃や洗濯、「ゆたか作業所」の配食事業など、新たな就労事業を軌道に乗せるとともに、次の新しい展開をめざします。
- 就労事業の発展と工賃向上・所得保障をめざすために、営業担当者の配置や、就労事業実践の専門性の向上に取り組めます。
- 事業所の再編も含め、就労移行支援事業の機能強化に取り組めます。

○利用者の重度化・高齢化が進む現場では、その実態やニーズを基に実践目標をより明確にするなかで、新たな就労事業の開発や、活動の質の向上に取り組めます。

○緑区や港区における新たな日中活動の場（生活介護事業）の設立について、検討と準備を進めます。

(3) 暮らしの場での取り組み

- 身体障害のある人を中心とした新しい暮らしの場「グループホーム エール」を開設し、その実践を進めます。
- 「ゆたか生活支援事業所尾張」で、二つ目のホームを開設するとともに、引き続き新しいホームの設置を進めていきます。また、サテライト型住居やアパート型のグループホームなど、一人暮らしを希望する人などを対象とした、多様な住居の確保についても検討を進めていきます。
- 「ゆたか希望の家」については、高齢期と強度行動障害のある利用者が混在する現状を改善するための方策として、新しい小規模な暮らしの場の整備について検討していきます。
- 看護師・理学療法士など専門職の配置強化を図るとともに、現場の管理者・生活支援員・栄養士・調理員が連携して暮らしを支える、チーム支援に引き続き取り組んでいきます。

(4) 地域生活と自立・社会参加の取り組み

- 生活施設からの地域移行や自立した地域生活など、利用者の願いにもとづく取り組みを推進します。
- その人に応じた体験を重ね、自立への準備を行えるような機会と場を確保していくために、「体験利用」の取り組みを進めていくとともに、「日中一時支援」や「単独型ショート」の設置、「チャレンジホーム」事業など、ニーズに応じた多様な体験の場の整備について検討と準備を進めます。
- 上記の機能に加え、孤立の防止や余暇の充実、交流や相談機能なども合わせ持つ、多機能型の“拠点

支援センター”の構想について検討を進めます。

- 身元保証の仕組づくりや成年後見制度の活用など、権利擁護のための新しい取り組みについて、地域の諸団体と連携しながら検討を進めます。

(5) 相談支援の取り組み

- 障害のある人やその家族の願いに寄り添い、地域の多様な社会資源とのネットワークを活かした、相談支援（ソーシャルワーク）の実践を推進するとともに、相談支援の専門性の更なる向上に取り組みます。
- 相談支援の「事業本部」を設置し、事業全体の業務組織の整備と確立を進めるとともに、法人内の他の施設・事業所との連携を進めます。また、「緑区基幹相談支援センター」を構成するNPO 法人「グリーンハート」との共同と連携をより深めていきます。
- 「緑区基幹相談支援センター」は、三障害に対応した総合的な相談機能を強化するとともに、地域全体の支援力アップのネットワークづくりや基盤整備のための、拠点機能を更に向上させていきます。
- 再編統合により相談員を複数化（3人以上）した指定相談事業は、管理運営体制の確立を進めるとともに、専門機能の強化とチーム支援の展開、人材育成、労働環境の改善を進めていきます。
- 福祉村地域における高齢化問題や障害者問題に 대응していくため、「サポートセンター名倉」の機能を更に発展させ、地域や行政との連携を深めていきます。
- 相談支援事業所だけでなく、法人内の他の事業所も、各地域の「自立支援協議会」等へ積極的に参加・参画し、地域課題の解決へむけて積極的に政策提言を行うとともに、ネットワークの整備・確立をめざします。

2. 人材の確保と育成

第4期計画の5ヵ年では70名の正規職員を採用。看護師・理学療法士・作業療法士等の配置も実現し、定着率は90%を超えました。人材育成においては、「新入職員研修」をはじめとした階層別研修を拡充。新主

任や新管理職を対象とした職務研修の整備も図り、中堅・幹部職員の養成に着手することができました。

第5期計画では世代交代を視野に入れ、今後の事業を担う幹部職員の養成と、職員数の6割を占めるに至った非正規職員の育成が重点課題です。

(1) 人材確保の重点方針

- 引き続き新規卒者をはじめとする多様な人材確保に努めます。また今後益々必要となる医療面からのアプローチの充実をめざし、看護師・理学療法士・作業療法士等の医療系専門職の増員を行います。
- 学内説明会への参加や開催、社会福祉士実習・インターンシップ等の受け入れを行うとともに、大学やゼミ・研究者等とのつながりを築いていきます。また、引き続き「人材確保推進委員会」を中心に、「ゆたかで働く魅力」を伝えることができるよう、様々な機会を通じ取り組みを進めます。
- 福祉村の人材確保については、「介護職員初任者研修」の開催等、新たな取り組みも行いつつ、中山間地域における事業・実践の特色を発信し、三河地域の関係団体や大学・ゼミ等とのつながりづくりを進めます。

(2) 人材育成のための重点方針

- 50周年事業を通して、ゆたかの歴史を継承・発展させる人材育成を進めます。
 - ・ゆたか福祉会の事業の成り立ちや歴史、原点を今の時代に引きつけながら学ぶ機会を、各種研修に位置づけます。また、「わたしたちの大切にしているもの」（尊重・参加・共同・運動・平和）について、体験も含め学ぶ機会を重視します。
- 研修プログラムや教材の改善を進めるとともに、研究者や関連団体との共同の取り組みを推進します。
 - ・法人全体の研修体系とプログラムについて、より一層の充実をめざします。特に職務別研修については、テーマに応じて研究者の協力を得ながら充実を図ります。
 - ・事業本部単位での研修推進体制を強化し、非正規

職員を含めた人材育成の取り組みを進めます。

- ・「職員ハンドブック」の改善を図るとともに、視覚情報化したよりわかりやすい教材づくりと、その活用に取り組みます。
- ・法人内外で職場交換実習を行う仕組みづくりを行い、職員の見聞を広めるとともに、スキルアップに努めます。

○今後の事業を担う幹部育成を重視し、系統的な取り組みを進めます。

- ・50周年に向けての様々な準備を通して、中堅職員や管理職員が学ぶ機会を設け、幹部職員として育つよう計画的に取り組むを進めます。
- ・相談支援専門員、サービス管理責任者、社会福祉士相談援助実習指導者の資格取得を推進します。
- ・管理職として必要な力を培うことができるよう、財務や施設管理・運営、実践管理等の研修プログラムの検討を進めます。
- ・日本福祉大学大学院と連携しながら、医療福祉・マネジメント専攻課程に幹部職員を送り出し、幅広い専門知識やマネジメント能力を身につけた人材養成に努めます。

○研究者の皆さんの協力も得ながら、日常的な実践交流・研究を深めつつ、その集約の場として「実践研究集会」を隔年で開催します。（開催年度＝2016年度・2018年度）

○ゆたか障害者福祉研究所の取り組みを進めます。特に第5期計画における重点テーマである高齢化や権利擁護等については、「公開講座」を開催し、先駆的な取り組みに学びながら、関係団体と連携し今後の事業や実践に活かします。また、事務局機能の強化を図ります。

3. 経営組織機構の拡充強化

社会福祉法人改革が進められるもとの、本来の社会福祉法人に課せられた公的な役割、使命をふまえゆたか福祉会の経営の拡充と改革、その強化をめざし具体

化します。また、ゆたか福祉会の歴史と、この間の再建への努力を継承し、経営と管理の機能機構の拡充強化を図ります。

ゆたか福祉会の50周年をめざす本計画において、世代交代の節目として、次世代を担う幹部の積極的登用、当事者参加、女性幹部の登用を進めます。

(1) 改正される社会福祉法をふまえた、事業と理事会・評議員会等の体制の改革

○ゆたか福祉会の理念・歴史をふまえ、理事会・評議員会の構成と選任方法について検討します。其々の責任と役割に対応して、運営方法についても改善を進めます。

○地域・社会貢献事業について検討を行い、関係団体とも協同・連携して具体化を図ります。

○外部評価・監査法人と契約し、監査を受けていきます。

(2) 事業の継承と発展をめざす本部の機能と体制の確立と、本部の建物の建替えをふまえた機能の拡充

○本部の役員・事務体制を補強し、事業の継承と長期計画の課題に対応するようにします。

(3) 各事業本部の体制の整備とその機能の強化

○各事業本部の実態に即し、柔軟に体制を整備し、その強化を進めます。

(4) 定期人事異動、対外活動、諸研修などを通した、若手幹部の養成

○50周年をめざし定期人事異動を通して、新たな体制をめざす。

○法人に要請される対外活動に積極的に応え、外部研修等への派遣や参加を行い、次世代の幹部養成に取り組めます。

(5) 利用者の安全と事業の継続をめざした災害対策・危機管理体制の確立と強化

○事業所ごとに防災とリスクマネジメントの取り組みを定着させるとともに、法人全体での研修等を行います。

また、地域における防災組織との連携を進め、その活動に参加します。

4. 人事労務改革、労働条件改善

第4期計画では、2003年に愛知県の改善命令を受け進められた財政健全化の取り組みのなか、大幅に後退した賃金労働条件を、改善することを重点方針として取り組んできました。第4期計画の取り組みは財政状況の大きな改善を基礎に、基本給の引上げと昇給昇格の仕組み改善、賞与支給率の改善（2ヵ月から3.2ヵ月）、非正規職員の皆さんの賃金改善など、大きな前進をすることが出来ました。

第5期計画でも引き続き労働条件改善は重点課題として、厳しい経営環境の中でも可能な限り改善に取り組んでいきます。

○引続き、低下している正規職員比率の改善に取り組めます。また、給与水準の向上をめざし各種諸手当、賞与などの改善に取り組めます。

○非正規職員の処遇改善とともに、限定正社員制度の検討、第4期計画で未検討となっている「短時間正規職員制度」「勤務地限定制度」について、その導入の可否も含めあり方の検討を進めます。

○また、第4期計画で継続議論となっている正規職員の職務基準、人事考課などについて改めて議論を再開し、キャリアアップの仕組みと合わせた賃金体系の在り方について検討を進めます。

○労働人口の減少や年金制度の改変などが予想される中、時代の変化に対応した定年・継続再雇用制度の改善について検討します。

5. 財政計画と資金づくりの目標と方針

第4期計画の5ヵ年は、収入増を背景にこの分野の取り組みは大きく前進しました。資金づくりの目標もそれぞれ超過達成し、新たなグループホームや施設の建設、老朽化した建物の大規模改修やバリアフリー化を実現してきました。また、「ゆたか希望の家」、「グループホーム エール」の国庫補助金の獲得や事業移行補助金な

ど補助金の活用も積極的に行ってきました。

第5期計画が始まる2015年度は、既に報酬改定による大幅な収入減が見込まれるなど、今後の5年間は厳しい財政運営が予想されています。自治体や国の補助金などの活用も難しくなると考えています。事業の継続と発展には様々な経営努力とともに、その裏付けとなる財政計画と財政目標が重要になっています。

(1) 利用者・家族の要望に応える事業の拡大と事業収入の目標

○今後5年間では、施設への新たな利用希望などに応える形で毎年10人前後の利用者増を見込みます。（5年間で約1割の利用者増）

○また、就労事業分野では、事業の再編や新規事業の開拓を行いながら3千万円の収入増（1割増）を目標とし、利用者の給料アップをめざします。

(2) 施設の修繕や改装を定期的に行っていく為の資金計画と資金目標

○施設の修繕や改装の取り組みは、第4期計画でも積極的に推進し成果を上げてきました。私達の事業は建物や設備などがなければできません。これらの定期的な改修や設備の更新は必須課題です。引続き重要な課題として計画的に推進します。

○この取り組みは、各施設が改修などの計画をたて、自主的な資金目標と資金計画をもって取り組むことを原則とします。法人全体では毎年4千万円（収入の2%）の財源の確保を財政目標とします。（修繕積立金・物品購入積立金）

(3) 新しい施設建設や事業作りの為の資金計画

○新しい施設建設や事業作りでは、利用者の高齢化に対応する事業、グループホームの整備や、生活介護事業の新たな拠点づくりなどが計画されています。これらの新しい取り組みは、土地などの確保、自己資金づくりや借入金計画、自治体などへの働きかけと補助金の獲得等々、どれも大きなエネルギーと莫大な資金が必要です。

○今後5年間のこの分野の主な資金計画と目標は以下の通りです。

- ・施設整備の自己資金については、現有の施設整備積立金（2億5千万円）と合わせ、今後5年間で本部と施設合わせて毎年、4千万円（本部会計で2千万円、各施設分合計で2千万円）を目標として取り組みます。新たな借入金についても毎年の返済額が事業運営に影響を落とさないよう事業規模に見合ったコントロールを行います。

(4) 労働条件と賃金改善の課題達成の為の財政計画

○第4期計画で改善した定期昇給の仕組みを維持しながら、更なる改善に取り組むことは厳しい課題ではありますが、収入増の目標を達成しながら、人事労務の方針で掲げている賃金労働条件の改善目標を実現できるような財政計画と財政運営をめざします。

6. 50周年事業の実施

○2019年の事業創設50周年へ向け、「研究所」の事業とも連動しながら、ゆたか福祉会の事業や実践の歴史を整理・分析するとともに、新たな時代へむけての課題の整理・検討を進めていきます。

○その過程や成果を職員研修として活用するとともに、「記念誌」を出版していきます。

○また、ゆたかの歴史や事業をわかりやすく紹介する「DVD」を作成し、人材の確保や育成に役立てていきます。

○2019年度内に50周年の記念集会を開催します。

施設整備内容	予算規模	自己資金	借入金	備考
グループホーム等地域での暮らしや、緊急時対応施設の整備（4～5カ所の計画・土地確保など含む）	2億5千万円	1億2千万円	1億3千万円	1～2カ所は補助金の獲得も視野に
「グループホーム エール」の隣地の活用計画	1億円	6千万円	4千万円	
「ゆたか作業所」建替え+駐車場用地の取得	6億円	5億3千万円	7千万円	*自己資金には移転補償金を含む
新たな生活介護事業の拠点整備	1億5千万円	1億1千万円	4千万円	
合 計	11億円	8億2千万円	2億8千万円	

Ⅲ. 「第5期総合計画」推進ロードマップ

項目	方針・計画	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
事業と実践の展開	高齢期への対応	暮らしの場の整備	高齢者ホーム建設	「鳴尾寮」改築 「鳴尾寮」「鳴尾ホーム」の再編		
		日中活動の場づくり	「エール」隣地の活用方法検討	建設	事業開始	
		介護保険制度への対応		(ライフサポート) 介護保険による「訪問介護事業」の開始		
		「小規模多機能型居宅介護」などの検討	検討			
	就労・日中活動	新たな就労事業への挑戦	「トライズ」事業開始	清掃事業・給食事業の事業拡大		
		営業担当者の配置・専門性の向上		作業改善ゼミの実施	営業担当者の配置	
		利用者工賃のアップ	工賃向上計画(3カ年)			
		就労移行支援事業の強化		「リサイクル港」を「フレンズ星崎」へ統合		
		緑区・港区に新たな生活介護事業所の設立	検討			
	暮らしの場・地域生活	新たなホームの設置		5年で4～5カ所の新設		
		サテライト型住居やアパート型ホームの設置				
		希望の家：新しい小規模な暮らしの場の検討		検討		
		「単独ショート」含む、多機能型の拠点センターの検討	検討			
	人材の確保と育成	大学や学識経験者と連携した人材育成	主任研修	管理職研修		
		職場交換実習の仕組みづくり	検討		導入	
		実践研究集会の開催	第20回実践研究集会		第21回実践研究集会	
		「職員ハンドブック」の改善	検討	改訂・活用		
経営組織機構の拡充強化	社会福祉法人改革への対応	理事会・評議員会等の改革	法改正予定		議決機関としての評議員会の設置等	
		外部評価・監査法人との契約			外部監査の実施	
		「地域貢献活動」への対応と検討			「社会福祉充実計画」の策定と実行	
人事労務の改革		「限定正社員制度」の検討と導入	検討	導入	※無期雇用への転換	
		職務基準・人事考課の検討と導入	検討	導入		
		定年・継続再雇用制度の改善	検討			
50周年事業		歴史の整理分析、新たな課題の検討			(研究所・職員研修)	
		記念誌・DVD等の制作	準備実行委員会(周年事業の検討)			発刊
		記念集会の開催				記念集会開催(2020/3/15?)

資料編

第4期計画（2010年～14年）の成果と課題

1. 事業の展開と地域づくり

重点方針	達成状況	評価	課題
相談支援機能の強化	指定相談事業立上（市内10→8 福祉村1） 緑区基幹相談支援センター（14年）	○	一人職場問題 管理運営体制
ホームの新設・改修	新規：ひいらぎ あおなみ 白鳥 エール 移転・建替え：二村台 上脇 ひまわり 浜田	◎	引き続き新設要望への対応 スプリンクラー等防災対策
生活施設の機能強化	希望の家：男性棟個室化・ユニットケア工事完了 福祉村：基本理念・原則の確定と5か年計画策定	○	利用者像の多様化に対応した機能 整理
緊急時のサポート体制 強化	希望の家短期入所枠拡大 ホームでの体験利用の拡大 5名→7名	○	単独型ショート機能の整備
居宅支援事業の展開	ライフサポートゆたか開設（12年） ヘルパー講座の開設	◎	自立と社会参加を支える取組み ヘルパー確保
工賃向上の取り組み	清掃事業の新しい展開の準備 B・生 平均工賃 10年 19,883円→13年 23,310円	○	資源回収みなみの新事業展開 主要事業の後退とその対策
就労移行支援機能の 強化	リサイクル港・フレンズ星崎が事業開始	○	利用者確保、機能強化
高齢化に対応した実 践・事業	南ブロック所長会議で課題の共有化	△	日中活動・暮らし双方の課題 医療等、専門スタッフの充実
高齢者事業の継承・ 発展	高齢者介護事業本部設置と定例会議の開催 居宅介護支援事業所の立ち上げ（宝南・福祉村）	○	人材の確保・育成 介護保険制度改正への対応

○成果

- ・希望の家男性棟の大規模修繕や引き続きグループホームの増設。居宅支援事業の本格的展開と相談支援事業の拡大など、暮らしの場や地域生活を支える事業と実践の幅を大きく広げた
- ・社会福祉法人ひろめ会からの高齢分野の事業継承（10年度～）を行い、今後大きな課題となってくる高齢期の実践のための連携の足がかりが築かれる

○課題

- ・相談支援事業は、名古屋市補助金の改悪による財政悪化になか、事業の存立基盤が見通せない状況が続く。一人職場問題の解決と管理運営体制の確立。
- ・パン・石鹸・縫製等、従来の主要事業が停滞するなか、次の新しい事業展望を見出せないでいる。一方、清掃事業はこれまでの実践の積み上げのうえに、関連団体との連携のなかで新たな局面をむかえている
- ・高齢化に対応した日中活動や暮らしのあり方が増々大きな課題となってきた。この間、“食”や“リハビリ”に関する新しい取り組みが進むが、医療等専門スタッフの拡充、生活支援体制の充実が今後の大きな課題

2. 支援の質の向上と人材確保・育成

	重点方針	達成状況	評価	課題
支援の質の向上	「個別支援計画」の内容の充実	実践推進会議で現状の共有化作業	△	書式内容等の統一 サビ営業務の確立
	「実践の手引き」の改善	「職員ハンドブック」の作成・改定と活用	◎	内容の改善・拡充
	「第三者評価」の実施活用	5年間で5事業所のべ9回実施	○	業務改善との連動
	「実践研究集会」の開催	17回～19回開催	◎	企画やレポート内容の向上

人材の確保	専門的知識や経験のある人材の確保	人材確保推進委員会や人事部の発足 10年～14年の正規入職者70名 (PT・OT各1、Nr2名、栄養士3名)	◎	事業の維持・展開に必要な人材が確保できていない
	職場定着率の向上	・正規入職者70名→退職者4名	◎	非正規職の定着率向上
人材の育成	法人全体の研修体系とプログラムの確立	「新入職員研修」「3年目研修」「5年目研修」「主任研修」「新管理職研修」等の研修体系とプログラムの確立	◎	非正規職員の人材育成の取り組み
	OJT推進のしくみ作り	入職後3ヶ月間の「記録ノート」の取り組み	○	充実させるための検討
	「キャリアパス」の設定	2010年度第1弾策定	○	

○成果

- ・厳しい採用情勢のなか、5年間の間に70名の新入職員が入職（5割新卒・医療系専門職4名・離職者4名）。将来の法人事業を担う貴重な人材をこれだけの質量で確保できたことは大きな成果
- ・階層別研修の拡充（新入職員研修の定着と3年・5年目研修への応用、新主任・管理職研修の充実等）を軸とした研修体系とプログラムの確立が進んだ。「職員ハンドブック」の作成・改定とともに、「基礎講座」の開催を通じて、非正規職員育成の新たな試みをおこなった
- ・実践研究集会を3回開催してきた 第17回（2011年） 第18回（2013年） 第19回（2015年）

○課題

- ・第4期に新しくした経営理念を、事業や実践、業務の基本に位置づけていく取り組みが殆ど行えなかった
- ・誤嚥事故の再発や虐待行為の発生、各種苦情申し立てに現れるような、利用者の命と安全、人格や尊厳を損なうような事案も少なくなかった
- ・積み上げてきた研修システムの改良を加えるとともに、支援の質や実践力の向上につなげていくような研修内容や育成の仕組みづくりが更に必要
- ・増加する非正規職員に対する育成システム・内容の確立

3. 経営組織機構改革

重点方針	達成状況	評価	課題
理事会・本部機能の強化	愛知県業務改善命令の完遂（10年） 専任理事長配置（11年） 理事・評議員の増員（13年）	○	法改正に対応した理事・評議員の選任と運営
法令遵守・内部統制の確立	寄附金調停申し立て・裁判和解成立 所長会議でリスクマネジメント研修	○	変化に対応し、研修の実施と整備
事業本部機能の強化	尾張事業本部および福祉村での将来構想策定 名古屋事業本部通所部門管理者会議開催（14年）	△	機能の強化をめざし柔軟に体制を整備
災害対策・危機管理	東日本大震災救援活動（職員派遣・募金） 災害時 GH 応援体制づくり、福祉避難所の指定（4事業所） 法人内伝達訓練の実施 誤嚥事故の発生（11年・13年）	○	防災とリスクマネジメントの活動の定着

○成果

- ・愛知県業務改善命令の遂行完了（10年度）
- ・専任理事長の配置（11年度～）。理事・評議員の増員を行い体制強化（13年度）
- ・東日本大震災を期に、グループホームの耐震化のための建替えや移転の実施。福祉避難所の指定や法人内災害対策の体制づくりをすすめる

○課題

- ・新しく名古屋事業本部通所部門の管理者会議を発足させた（14年度～）が、現行の事業本部体制における各事業本部の権限や機能についての整理が更に必要

- ・誤嚥をはじめ利用者に係る事故や、職員の交通事故等が再発しているが、そうしたリスクに対するマネジメントの仕組みの確立

4. 人事労務・労働条件の改善

重点方針	達成状況	評価	課題
賞与支給率アップ	10年度年間3ヶ月 13年度年間3.2か月	○	賞与支給月数のアップ
昇給・昇格の仕組み見直	10年度障害分野改善 13年度高齢分野改善	○	障害・高齢分野の格差縮小
基本給の引き上げ	10年度3,000円のベースアップ	○	職務・資格手当等の引上げ
定年制度見直しと勤続表彰制度	希望者全員70歳までの継続再雇用制度への改善	○	定年年齢の引上げ、嘱託職員の処遇改善
非正規職員の処遇改善	10年度昇給のガイドライン設定 定期昇給の仕組み確立	○	法改正への対応
短時間正社員制度導入検討	引き続き検討課題	△	引き続き検討課題
勤務地限定制度導入検討	引き続き検討課題	△	引き続き検討課題

○成果

- ・基本給の引き上げや賞与支給率のアップ、昇給・昇格の仕組みの見直し等の改善を図ってきた
- ・希望者全員の継続再雇用制度へ改善をはかり、70歳までの継続雇用を実現
- ・非正規職員の昇給の為のガイドラインを設定し、定期昇給の仕組みを確立

○課題

- ・賞与支給月数のアップ。障害分野と高齢分野の基本給や昇給額の格差縮小。職務手当・資格手当等の引上げ
- ・短時間正社員制度や勤務地限定制度については引き続き検討課題。特に、法改正（継続雇用5年で無期雇用転換・2018年度～実施）への対応は急務

5. 財政計画と資金づくり

重点方針	達成状況	評価	課題
施設の改修・改装を行っていくための資金計画	*目標1億2,000万円（5年間） 修繕積立金 09年5600万円→13年3億4200万円	○	引き続き重点課題として取り組む
新しい施設建設や事業のための資金計画	*目標8,000万円（5年間） 施設整備積立金 8,000万円→1億7,000万円	○	整備計画に対応した資金目標の立案
労働条件や人件費改善のための財政計画	賞与改善、定期昇給の復活、初任給改善などで、5年間で人件費は3億7,200万円増	○	手当・賞与等の改善

○成果

- ・最高時1億6千万円あった「運営債権」を、1年繰り上げ7ヵ年で2010年度に完済。
- ・各種積立はいずれも計画数値を大きく超えて達成。その資金をもとに、施設設備の補修や新規事業の展開を攻勢的に行ってきた

○課題

- ・引き続き、数値目標を明確にしながら、計画的な施設整備や新規事業の展開をすすめていく
- ・ある程度改善が図られたとはいえ、労働条件の改善や賃金の引き上げには大きな課題を残している。この部分に充当する財源についても、目標値を設定して取り組んでいく

第19回実践研究集会基調報告

一人ひとりの人生にゆたかさと見通しを 障害者権利条約の視点を大切にして

2015.2.7

ゆたか福祉会：法人本部会議

はじめに

1. 「第4期総合計画」の到達と課題 P00
 - (1) 相談支援機能の強化と地域ネットワークの形成
 - * 「基幹相談支援センター」の設置
 - * 「指定相談支援事業」の開設
 - * 福祉村「生活サポートセンター名倉」の開設
 - (2) 緊急時のサポート体制や暮らしの場の支援の強化
 - * 「ホーム白鳥」や「エール」の開設
 - * 「短期入所」や「体験利用」の拡充
 - * 「ライフサポートゆたか」の開設
 - (3) 就労支援や日中活動の機能分化と強化
 - * 帳合いや清掃事業の展開
 - * 障害の重度化や高齢化に対応した日中活動のあり方
 - * 就労移行支援事業の展開
 - (4) 高齢期の活動と暮らしを支える
 - * 高齢期を支える取り組み
 - * 介護保険事業の継承
2. 障害者施策をめぐる情勢と、私たちの事業・実践 P00
 - (1) 「障害者権利条約」の批准と、私たちの事業・実践
 - * 批准をめざした制度改革の取り組み
 - * 大切にしたい権利条約の原則
 - (2) 条約批准に反する様々な動き
 - * 精神科病棟の居住系施設への転換問題
 - * 「介護保険優先原則」問題
 - * 安永健太さん死亡事件と裁判
 - (3) 社会福祉、社会保障をめぐる情勢
 - * 障害基礎年金や生活保護の削減
 - * 社会保障・社会福祉削減の動き
 - * 暮らしと人権・平和を守るために
 - * 社会福祉法人に対する攻撃
3. 第5期計画の重点課題と今研究集会のねらい P00
 - (1) 高齢期を迎えた仲間の、暮らしや活動を支える取り組みの充実
 - (2) 働く場、日中活動の場の機能強化
 - (3) 地域生活と自立、社会参加を支える横断的な仕組みづくり

おわりに

はじめに

本集会は、法人事業開始45周年の節目の年に開催されます。今年はまた、「第4期総合計画」の最終年であるとともに、次の新しい「第5期計画」の初年度にもあたります。昨年1月には障害者権利条約が批准され、この国の障害者施策の展開に大きな前進と転換が求められる時でもあります。社会保障や社会福祉の抑制路線はさらに強まる懸念される情勢となってきました。以下、「第4期計画」に掲げた事業と実践の到達を確認するとともに、「第5期計画」へむけての重点課題と今研究集会のねらいについて提案します。

1. 「第4期総合計画」の到達と課題

「第4期総合計画」は2010年度から2014年度までの5か年計画として策定されました。事業・実践に関する計画に加え、人材の確保・育成、経営組織機構、人事・労務制度、財政からなる総合計画で、この3月で終わることになります。第3期計画の10年間(2000年～2009年)は、「綱領」問題に端を発した混乱とその是正に大きな労力を費やし、事業や組織運営に大きな支障をきたしてしまいましたが、この5年間は、法人本来の事業と実践の推進に力を結集することができたと言えます。

この5年の間に70名を超える正規の新入職員を迎え入れ、職員集団も530名を超える規模に広がりました。教育研修システムの充実のなか、入職者の職場定着率は格段と高まってきましたが、一方で非正規職員の構成比もこの5年間で更に高まりました。多様になった構成員一人ひとりの育成と、その力を活かす取り組みをさらに強化していくことが、ますます大きな課題となっています。

以下、事業と実践を中心に、第4期総合計画の到達と課題をみていきます。

(1) 相談支援機能の強化と地域ネットワークの形成

第4期計画では、地域で暮らす障害のある方々のために、相談支援機能を強化していくことを重点方針の一つとして掲げ取り組んできました。

■「基幹相談支援センター」の設置

この5年で、相談分野の実践は大きく進みました。その一つは緑区での「基幹相談支援センター」の設置です。ゆたか福祉会では、2002年から名古屋市の委託を受け、緑区で相談支援センターを開設してきました。主な対象は知的・身体障害でしたが、名古屋市の施策により、精神も含めた3障害を対象とするワンストップ機能を持った「基幹相談支援センター」が各区に配置されることになりました。このため、精神障害分野で20年余り事業を営んできた「NPO法人グリーンハート」(緑区)と協議を重ね、コンソーシアム(共同)方式で事業を運営していくことで合意。応募の結果、これまでの実績が認められ、2014年度から緑区全体の障害者相談支援の中核を担うこととなりました。「基幹センター」となることにより相談員は4名から7名に増えてましたが、名古屋市内で一番人口の多い区のため、寄せられる相談件数に対応するための人員はまだ不足しています。加えて、精神関係の相談件数が急増しており、2015年度から開始する「地域活動センターI型」(精神)の事業も含め、この分野における対応と実践の展開が今後の課題となっています。

■「指定相談支援事業」の開設

相談分野でもう一つ大きな展開は、「指定相談支援事業」を各地域に展開したことです。2012年度の名古屋市補助事業スタートの年には、市内10か所で指定を取得。2年目の2013年度には、基本相談だけでも年間で15,000件余りに対応。地域のなかで孤立するように暮らす方々との新しい出会いとともに、それを支える社会資源やマンパワーの不足などが浮かび上がってきました。しかし、2014年度からの突然の市補助金削減に伴い、財政的理由で2つの事業所の休廃止届を提出せざるを得ない状況となりました。相談事業所の絶対数の不足や地域偏在からくる過重な業務量のなか、2事業所の休廃止は現場に更に大きな矛盾をもたらすこととなりました。また、事業スタートから3年たった今年も、各事業所の相談(員)業務を統括する管理体制の抜本的な改善に着手することができずにきたことも、大きな反省点としてあげられます。今後へ向けては、国の給付費や市補助金の増額を求める要望運動を、引き続き強

めていくとともに、事業所の再編統合による一人職場の廃止と、チーム支援の確立、業務を統括する管理体制の整備に努めていくことが最大の課題です。

■福祉村「生活サポートセンター名倉」の開設

指定相談事業に関しては、名古屋地域での展開に加え、2013 年から福祉村においても「生活サポートセンター名倉」を開設してきました（高齢分野の居宅介護支援事業所 6 月、障害分野の指定相談支援事業所 10 月）。開所してまだ間もない事業ですが、地域での公開講座の開催や支えあい事業を関係団体とともに取り組む活動などが評価され、2014 年度より指定相談事業に対して、設楽町から委託金（270 万円／年）の交付を受けることになりました。

こうしたなか、設楽地域全体の高齢化問題や在宅の障害者問題など、切実で多様な要望が寄せられてきていますが、地域住民や行政と一緒にって問題を考えていくことが大事になっています。

(2) 緊急時のサポート体制や暮らしの場の支援の強化

事業開始 40 年を超え、利用者・家族の高齢化は一層進んでいきます。グループホームの増設を進めつつ、一方で緊急時のサポート体制やホームヘルプなどの居宅支援事業を拡充していくことが、第 4 期計画のもう一つの重点課題でした。

■「ホーム白鳥」や「エール」の開設

グループホームについては、この 5 年間に 4 か所を新設、1 か所の全面建替え、3 か所の移転を行い、現在ホームの総数は 24、定員 118 名となりました。特に、今年 4 月からスタートする「エール」は、30 年余り前から身体障害のある仲間が利用できるホームとして要望がだされていたもので、やっとその念願がかなうことになったものです。懸案であった土地の取得ができたことに加え、仲間たちが中心となった行政との懇談や要望活動が実を結び、国の補助金が付いたことで、整備に向け大きく動き出しました。介護体制の強化とともに、一人一人のプライバシーや生活スタイルをより尊重した新しい暮らしの場の実践が、この 4 月からスタートします。

■「短期入所」や「体験利用」の拡充

緊急時の「短期入所」については、ゆたか希望の家の男性棟の個室化・ユニットケア化工事の完了（2012 年度）に伴い、それまでの 5 名から 7 名に定員を拡大してきました。しかし、すぐに定員は埋まり、必要なニーズに対応できない状況は一向に変わっていません。また、定住利用者の居住の場で、様々な短期利用者を受け入れていくことの困難や限界も指摘されています。ますます大きくなる「短期入所」のニーズにどう応えていくのか、今後の大きな課題の一つです。

グループホームでの「体験利用」は、「生活支援事業所みどり」「なかがわ」「尾張」で実施されてきました。2013 年 10 月に開設した「ホーム白鳥」（現：生活支援事業所あつた）では、開設にあたって 60 名近い体験利用の希望が寄せられ、2014 年度から居宅支援部門とも連携しながら、その希望をもとに体験利用の取り組みが順次すすめられています。ホームでの体験が一過性のものに終わるのではなく、一人一人のライフサイクルやニーズに合わせその自立を支えるものとなるよう、継続的に積み上げていくことが重要です。

■「ライフサポートゆたか」の開設

居宅支援事業では、2007 年に尾張事業本部で「ヘルパーステーションはなキリン」を開設し、2012 年に新たに「ライフサポートゆたか」を開設、名古屋市南部地域で本格的な事業を開始しました。開設当初は、ヘルパー 5 名・派遣時間月約 200 時間でしたが、現在は、ヘルパー 26 名、派遣時間月約 1000 時間となり、着実にその事業を発展させてきています。こうした発展の背景に、居宅支援に対するニーズの大きさがあることは言うまでもありませんが、「初任者研修講座」の開催などを通したヘルパー確保の地道な努力と、丁寧な人材育成の取り組みも大きな要素となっています。居宅支援は、単に欠けた時間を埋めるだけの支援ではありません。利用者の自立への準備や、地域生活・社会参加を支えるための支援であり、本格的にその実践論を深めていくことが必要です。

(3) 就労支援や日中活動の機能分化と強化

ゆたか福祉会は、障害のある人たちの働く場

とその労働権の保障をめざして事業を開始しました。しかし、40年余り経過しても、リサイクル部門など一部の事業を除いて、利用者の給料（工賃）水準は大きく変わらないまま推移しています。第4期計画では、各事業所が達成すべき「工賃目標」を設定し、意識的に取り組みを進めていくことや、新しいA型事業所を開設していくことが計画に盛り込まれていました。

■ 帳合いや清掃事業の展開

「ワークセンターフレンズ星崎」では、ヤマト福祉財団の「働くちから革新塾」に3年間参加。作業環境の整備や職員の意識改革を通し、ダイレクトメールの発送事業の加工高を大幅に伸ばしてきました。また、「なるみ作業所」では基盤整備事業による「クリーン事業部棟」の完成（2012年度）を機に、これまで積み重ねてきた清掃事業を更に強化。売上・工賃ともに、当初目標を達成するところまで近づいてきています。

「なるみ作業所」でのこうした清掃事業の発展は、法人内に設置された「就労支援委員会」でも検討され、「資源回収みなみ」と「ふれあい共同作業所」が共同して「リサイクルみなみ作業所」の館内清掃事業に取り組む（2013年度～）という、新たな展開を生み出しました。こうした取り組みのうえに、2015年度からは、「南医療生協」や「むつみ福祉会」など、外部の友好団体との提携や協力を受け、「資源回収みなみ」を母体に本格的な清掃事業（館内清掃・クリーニング等）を展開することになりました。「リサイクル港作業所」開設（94年）に次ぐ、20年ぶりの本格的な就労事業であり、必ず成功させていかなければなりません。

■ 障害の重度化や高齢化に対応した日中活動のあり方

こうした取り組みの一方、障害の重度化や高齢化により、働くことだけを活動の柱にできない利用者が増えていくなか、その日中活動のあり方に確かな方向性を見出していくことが、今最も重要な実践的課題の一つとなっています。「ふれあい共同作業所」や「みのり共同作業所」では、作業種目の再考や集団編成の在り方などについて検討が重ねられ、これまで就労事業の柱であったパン

の製造販売や縫製事業を、14年度末をもって終了することにしました。こうした大きな転換を、次の新しい実践に必ず結びつけていかなければなりません。各事業所が創造的にその課題にチャレンジすることは基より、通所部門全体の課題としても位置づけ、検討をすすめていくことが必要です。

■ 就労移行支援事業の展開

就労移行支援事業については、「リサイクル港作業所」（2012年）と「ワークセンターフレンズ星崎」（2013年）が、それぞれ事業を立ち上げ取り組みをすすめてきています。私たちにとってはまだ新しい分野の実践であり、支援員の専門性を更に高めていくことと合わせ、一般就労を希望する利用者を掘り起こしていくことが、これからの課題となっています。

(4) 高齢期の活動と暮らしを支える

第4期計画ではまだ中心課題に掲げられていなかった、利用者の加齢化・高齢化は、この5年の間に更に進行してきました。

■ 高齢期を支える取り組み

日中活動の場では、加齢による様々な影響で、作業への集中度が低下したり、精神的な不調をきたす仲間も増えてきました。こうした変化に対応し、日課や集団編成の組み換えが試みられたり、作業所に代わる活動の場として、高齢者デイサービスを併用もする利用者も増えていきます。しかし、そうした新しい試みや場所が、すべての人に適した“居場所”となるわけではなく、試行錯誤はまだまだ始まったばかりと言えます。

暮らしの場では、疾病の多発や心身機能の低下、認知症に伴う不眠や徘徊等による、介護度の増加がすすんでいます。こうした方の健康を維持し病気の進行を抑えるため、「希望の家」では、刻み食の改善やソフト食を導入した実践が取り組まれています。また、理学療法士（PT）や作業療法士（OT）によるリハビリテーションの実践も、「グループハウスなぐら」や「ゆたか希望の家」で始まっています。看護師やリハビリを担当する医療

スタッフ、食を担う調理スタッフ、そして生活を支援するスタッフが、互いに協力・連携しながら取り組みをすすめていくことが、ますます重要になっていけると言えます。

■介護保険事業の継承

高齢問題に関わっては、「(有) ケアサポート宝南」の介護保険事業を継承(2010 年度から)し、その運営を軌道に乗せていくことが、第 4 期計画の重点課題の一つでした。高齢事業は法人にとっては新たな分野であり、その成り立ちや人事、労働条件にも大きな違いがあることから、当面障害分野とは切り離し、独立した運営をめざしてきました。

しかしこの間、高齢化した家族や利用者を「ケアサポート宝南」で受け止めていただくケースが出てきているなど、障害分野との垣根は非常に低くなってきているのが実態です。今後少なくない利用者が、高齢分野の事業を併用したり移行したりすることを考えると、実践領域での交流を更に深めていくことが不可欠ですし、必要に応じ人事面での交流も行っていくことが大事になってきています。

2. 障害者施策をめぐる情勢と、私たちの事業・実践

以上、「第 4 期総合計画」に関わって、事業と実践に関する到達と課題を見てきましたが、次に私たちのこうした取り組みが、どのような障害者施策と情勢のもとですすめられているのか、その現状や課題について見ていきたいと思います。

(1)「障害者権利条約」の批准と、私たちの事業・実践

日本政府は昨年 1 月 20 日、「障害者権利条約」を批准しました。国連で条約が採択(2006 年 12 月)されてから 7 年余り、141 番目の批准国となったのです。

■批准をめざした制度改革の取り組み

この間、応益負担をはじめ障害を自己責任とする「障害者自立支援法」を、憲法違反として訴え

た裁判が、政府との間で「基本合意」を結んで和解(2010 年 1 月)。政府に設けられた「障害者制度改革推進会議」(2010 年 1 月発足)を中心に、条約批准へむけての様々な検討が行われ、「障害者基本法」の改正や「差別解消推進法」の制定などが行われてきました。残念ながら「基本合意」で約束された「自立支援法」の廃止とそれに代わる新法の制定は、「障害者総合支援法」と名称を変えただけのものとなり、問題点の多くがそのまま残されることとなりました。他の法律も含め、この間の制度改革は、必ずしも十分な成果を伴うものではなかったと言えますが、それでも多くの障害当事者や関連団体がその検討に参加し、この国の障害者施策の近未来を展望した意義は大きなものがあります。その過程でまとめられた総合福祉部会の「骨格提言」などいくつかの文書は、これからの我が国の障害保健福祉施策を展望するうえで、重要な道標となりました。

■大切にしたい権利条約の原則

「障害者権利条約」は全体で 50 条からなり、実現されなければならない障害のある人の権利と、その実現に向けての仕組みを定めたものです。その基調は、障害のある人に特別な権利を求めるのではなく、障害のない「他の者との平等」の実現にあります。そのために条約では、障害を社会との関係で理解することの必要性や、「差別」のない社会づくりのために「合理的配慮」の提供を社会の重要な責務とする新しい考え方を打ち出しました。そのうえで、障害のある人たちを、福祉や支援を受ける客体としてのみとらえるのではなく、社会に参加し活動する権利の主体として位置づけ、その決定や選択を最大限に尊重し支えていくことが重要であるとしたのです。

私たちの事業や実践との関連でみると、第 19 条の「居住地を選び、どこで誰と生活するかを選ぶ」権利や、第 27 条の「あらゆる形態の雇用で、障害にもとづく差別を禁止する」条項などがまず重要になります。私たちが加盟する「きょうされん」では、これまでの活動や条約批准を踏まえ、「あたりまえに働き えらべる暮らしを～障害者権利条約を地域のすみずみに」を、新しい実践や運動のスローガンとして確定してきました。

こうした視点に加え、第 12 条「法の前にひとしく認められる権利」にある、“意思決定の尊重とその支援”は、私たちのこれからの実践の重要な柱としていかなければならないものです。「仲間たちが主人公」の言葉は、ゆたかの長い歴史のなかで語り継がれ、一応誰もが自明のことと受け止めています。しかしその理念は、現場実践の中で追及され検証されていかなければ、絶えず希薄化し形骸化していきます。この間も、利用者に対する体罰とおぼしき事例が生じたり、呼び捨てや人格を無視するような職員の言動が、残念なことですがいくつか指摘されています。明らかに不当なこうした言動に至らないまでも、職員側の都合のみで物事が決められていくなど、「利用者主体」とは遠い支援の姿がないかどうか、改めて振り返ってみることが必要です。「私たちぬきに、私たちのことを決めないで」は、権利条約制定の過程で何度も叫ばれた有名なフレーズですが、これは、私たちが「仲間たちが主人公」の言葉に込めてきた想いと全く同じものではないでしょうか。条約がめざす権利保障のための取り組みを、まず足元の実践からはじめていくことが必要です。

(2) 条約批准に反する様々な動き

権利条約はその後半部分を使い、批准国による条約履行状況の報告義務や、国連・権利委員会での審査、改善勧告について定めています。つまり条約は批准されただけで自動的に履行されるものでなく、絶えず国内外の強い監視と改善運動が不可欠なことを意味しているのです。事実、権利条約が批准された同じ年に、それに反する動きや課題がいくつかクローズアップされました。

■精神科病棟の居住系施設への転換問題

その最たるものは、精神科病棟の居住系施設への転換問題です。病状が安定しておりすぐにでも退院が可能な患者が、受けとめる家族や社会資源がないばかりに、長期にわたって入院生活を余儀なくされている「社会的入院」問題の解消は、長い間焦眉の課題とされてきました。しかし、一向に進まない地域移行のなか、厚労省の検討会が昨年 7 月に、病棟の一部をグループホームなどの居住系施設に転換する報告書をまとめたのです。

政府はさっそく、消費税増税分の一部をそのための基金として積み立てたり、概算要求に予算を盛り込み、次年度から試行事業を開始する構えです。そもそも、この報告書をまとめた検討会の構成メンバーの大半が医者などの病院関係者で占められており、「私たちぬきに 私たちのことを決めないで」という、権利条約の大切な原則が無視されていることに、まず大きな問題があります。加えて、病院の一部にしかすぎない病棟を“地域”と呼びかえ、その中に閉じ込めることは、障害者にだけ特別な“地域”があつて良しとするものであり、「他の者との平等」の権利に大きく背を向けるものと言えるのです。

■「介護保険優先原則」問題

65 歳を境にして、障害福祉サービスから介護保険への移行を強制される問題も、昨年来大きくクローズアップされるようになりました。こうした措置は、「障害者総合支援法」第 7 条にある「介護保険優先原則」によるものですが、特に訪問支援など居宅系サービスでの影響が大きく広がっています。介護保険サービスが優先になることの最大の問題は、所得に関係なく 1 割の利用料負担が新しく生じることですが、サービス提供事業所の変更や、介護認定による支給量の変動（低下）など、障害のある人の生活に大きな影響を及ぼすことになります。日中活動系の事業も 65 歳をすぎたら介護保険のデイサービスに移行するよう対応している所があるなど、市町村による適用関係の解釈の格差も大きな問題となっています。利用者の高齢化がすすむゆたか福祉会でも、今後介護保険の適用をめぐる、様々な問題や課題に直面することが想定されます。抱えている障害や生活のしづらは変わらないのに、年齢により一律に、受けられる支援内容の変更を強制される「介護保険優先原則」は、改める必要があります。

■安永健太さん死亡事件と裁判

2007 年 9 月 25 日、佐賀市内の交差点で、作業所に通う安永健太さん（当時 25 歳）が、警察官に取り押さえられ、尊い命を落とした事件は、真相の解明と警察官の責任の追及を求めて、今日まで裁判が続いています。健太さんの挙動を不審に思った警察官の過剰な対応が事件を生んだわけ

ですが、同じようなことはどこで起きてもおかし
くないほど、障害のある人に対する社会の理解は
まだまだ遅れています。昨年も、7月に盲導犬が
何者かに刺されケガをする事件、9月には白杖を
持つ女子生徒が足をけられてケガをする事件が相
次ぎました。障害に対する適切な理解と、「合理的
配慮」の必要性を広げていくためにも、この裁
判に勝利していくことが必要となっています。

(3) 社会福祉、社会保障をめぐる情勢

■ 障害基礎年金や生活保護の削減

昨年4月、消費税が17年ぶりに引き上げられ
5%から8%に増えました。2015年10月に予定
されていた10%への再引き上げは1年半先送り
の形になりましたが、円安による物価上昇も重な
り、家計への負担は重くなるばかりです。消費税
増税や生活必需品の物価上昇は「逆進性」が高く、
低所得者や高齢者・障害者世帯の生活により大き
な打撃をあたえることになります。

一方、こうした世帯の暮らしを支える年金（障
害基礎年金含む）は、2013年10月から3年か
けて2.5%の引き下げが始まっています。また、
生活保護費（生活扶助）も、2013年8月から3
回に分けて、総額670億円、平均6.5%（最大
10%）という、史上最大規模の引き下げが始まっ
ています。更に政府は、生活保護費のうち家賃に
あたる「住宅扶助」と、冬の暖房費などに充てる
「冬季加算」を、15年度から引き下げる方針も固
めたのです。

私たちの事業所でも、生活保護を受給している
利用者は少なくありません。その引き下げは、最
低賃金や基礎年金の給付水準、住民税の非課税基
準にも連動しており、生活保護受給者だけの問題
ではなく、国民全体の生存権にかかわる問題でも
あります。今回の引き下げに対しては、全国で
1万2千人以上が不服審査請求を行いました。現
在、各地で憲法25条の生存権に違反するとし
て、裁判が起こされています。愛知からも16人
が原告（うち2名は障害当事者）で提訴、いよ
いよ3月には第1回目の公判が開催されること
になっています。長く厳しい闘いとなることが予
想されますが、より多くの市民にこの裁判への理
解と支援を呼びかけいくことが必要です。

■ 社会保障・社会福祉削減の動き

年金や生活保護にみられる給付抑制の施策は、
医療・介護分野も同様で、診療報酬や介護給付の
引き下げ、一定以上所得のある人の介護保険自己
負担を2割に増やすなど、次々に改悪が行われ
てきています。

こうした路線の背後にあるものは、民主党政権
下で決定された「社会保障と税の一体改革」と、
自民・公明・民主の3党合意で成立した「社会
保障制度改革推移法」（12年8月）に基づく一
連の改革です。消費税を増税することになったの
も、この3党合意に基づくものですが、その後、
「社会保障改革プログラム法」（2013年12月）や、
「医療・介護総合確保推進法」（2014年6月）な
ど、その具体化のための法律が矢継ぎ早に提出さ
れ、成立してきています。社会保障制度の改革の
ために消費税を上げるとしながら、3%・5兆円
の増収分のうち昨年度社会保障に充てられたのは
わずか5000億円のみです。「給付と負担の均衡
がとれた持続可能な社会保障制度の確立」を掲げ
る改革ですが、その真のねらいは、公的給付の抑
制と国民負担の更なる増加、競争と市場原理を軸
にした民間活力の導入にあると言えるのではない
でしょうか。

■ 暮らしと人権・平和を守るために

2009年に再開した実践研究集会（第16回）
の基調報告では、「ひろがる貧困と生活不安」と
して、「年越し派遣村」や「ワーキングプア」な
どの問題に触れています。それから6年。政権
交代という転換を多くの国民が求めた時期もあり
ましたが、国の施策が大きく変わることはありません
でした。「安倍政権」が誕生し、貧困と格差
は拡大の度を更に早め、“弱肉強食”の時代へと
突き進んでいるような感じがします。「特定秘密保
護法」の成立（13年12月）や、「集団的自衛権
の行使容認」の閣議決定（14年7月）など、安
全保障に関する強硬な姿勢も、“平和”の未来に
大きな暗雲を投げかけていると言えます。金儲け
や国家の利益が一義的に優先されるとき、民主主
義や一人ひとりの人権が後景に退くことを、私た
ちは数々の歴史をとおして学んできました。障害
のある人たちの暮らしもまた、こうした社会のな
かで守られないことは言うまでもありません。障

害者権利条約を批准したこの国が歩むべき本当の姿を、私たち自身の足場から訴えていくことが何よりも大事になっているのです。

■社会福祉法人に対する攻撃

こうしたなか、私たちの事業に大きな影響を与える問題として、社会福祉法人のあり方に対する指摘や攻撃が近年とみに強まっています。その主な内容は、社会福祉法人は制度や補助金、税制優遇に守られているにもかかわらず、地域の福祉ニーズに十分に応えておらず、「内部留保」を巨額にため込んでいる。NPOや株式会社など他の経営主体とのイコールフットイング(競争条件の公平化)からも、ため込んだ利益を地域に還元させるべきだというものです。厚労省の検討会はこうした意見をまとめた報告書を昨年7月に発表、その後、社会保障審議会福祉部会で検討が重ねられてきました。これまでのところ、社会福祉法人の資産を事業の継続に必要なものとそうでないものとに分け、後者を「余裕財産」と定義し、その部分を計画的に「地域公益活動」に再投下することを義務付けるような形で、2015年度中に法改正をすすめていく方向になってきています。

貧困や格差等のひろがりのなか、従来の制度では対応できない多様なニーズが地域のなかに生まれ、それをカバーするためにNPO法人や生協、住民組織などが、あらたな仕組みを立ち上げ取り組みをすすめています。率直に言って、制度や補助金を事業基盤とする社会福祉法人の多くが、その枠組みのなかにとどまり、地域にあるこうした新しいニーズに機敏に対応できていない現状があることは確かであり、ゆたか福祉会においてもまたしかりと言えます。しかし、こうしたニーズへの対応を、「余裕財産」で義務化させるという考え方は、次の二つの点で大きな誤があります。一つは、「地域公益活動」が法律で義務化されることになれば、そちらの活動へ回すために本来事業にかけるべき人やお金の削減が始まり、その後退が懸念されること。もう一つは、「地域公益活動」の対象と想定されるニーズへの対応が、恒久的に社会福祉法人等の任意の貢献的活動に任されることになる懸念です。そもそも、こうしたニーズの多くは、大幅な規制緩和や競争を旨とする市場原理主義的な施策によって生み出されたものであ

り、本来、国がその責任において必要な対策を講ずべきものであると言えます。

もともと、社会福祉法人攻撃の引き金となった一部法人の不正や巨額の「内部留保」問題は、社会福祉の基礎構造改革を通じた規制緩和と営利企業の参入により、急激に進んだとも言えます。そうした矛盾をそのままにして、株式会社等とのイコールフットイングを求める今日の議論の真のねらいは、社会福祉の市場化を更に大きくおしすすめることにあります。企業への法人税引き下げの穴埋め策として急浮上してきた社会福祉法人への課税問題や、障害分野の「退職共済手当制度見直し」(2015年度中に法改正)、2015年度からの障害福祉サービス報酬の実質削減等も、こうした一連の流れの中に位置づけてみていく必要があります。

3. 第5期計画の重点課題と 今研究集会のねらい

第5期計画については、現在理事会を中心に検討を重ねており、3月には確定していく予定です。最後に、事業と実践分野に関する次期計画の重点課題にも簡単に言及しながら、今研究集会で議論を深めていきたいテーマについて提案します。

(1) 高齢期を迎えた仲間の、暮らしや活動を支える取り組みの充実

研究集会の一日目は高齢期をメインテーマに企画を構成しましたが、この問題への対応は、第5期計画の最大の課題です。加齢化による健康と心身状況の変化について学習と理解を更に深めるとともに、新たに必要となる支援の内容と在り方について、暮らしと活動、それぞれの場にふさわしい実践を築き上げていかなければなりません。そのために、第5期計画では次の3点について特に重点を置いて取り組みをすすめていきたいと考えています。

一つは、バリアフリー化などのハード面での環境改善です。身体機能や体力が低下した利用者が、安心して活動できる空間や設備の整備は、高齢期の生活向上に直結する課題ですし、職員の労働環境の改善にとっても重要です。二つ目

は、看護師やリハビリ職などの専門職の配置強化と集団化、チーム支援の展開です。昨年度からスタートした「リハビリ委員会」の機能強化や、「食と健康推進委員会」など調理部門を担うスタッフの強化も重要です。三つ目は、高齢分野との連携です。実践面での交流を更に深めていくことはもちろんですが、障害分野のヘルパー事業を介護保険にも対応できるようにしていくなど、制度的課題に対し検討を深めていきたいと考えています。

(2) 働く場、日中活動の場の機能強化

次年度から、清掃や給食など新しい就労事業が展開していきます。それぞれの事業を軌道に乗せ、本格的な就労実践を展開していくことがまず最大の課題となります。

また、重度化・高齢化した利用者の日中活動のあり方についても、この5年の間に実践の見通しをつけていくことが大きな課題です。この点については、事業所ごとに様々な試行錯誤が続いていますが、まだ明確な方向性を見いだせていないのが現状です。利用者の実態をふまえると、働くことだけではない活動のあり方について、新しい取り組みが求められていることは明らかです。しかし、そのことばかりを追いかけているうちに、働くことの大切な意味や、その取り組みの奥深さを、忘れてしまっていないでしょうか。「どんなに重い障害があっても働けるんだ」「障害者を仕事に合わせるのではなく、仕事を障害者に合わせる」ことを標語に取り組んだ労働実践や、「特別労働教育」と呼ばれた初期の実践事例を、私たちは数多く持っています。改めてこうした実践を振り返り学びなおしてみることが、新しい方向性を見出していくためにも、とても重要なことのように思います。研究集会2日目の「働く」の分科会は、こうしたねらいで企画を準備しました。

(3) 地域生活と自立、社会参加を支える横断的な仕組みづくり

居宅支援事業や相談支援事業の展開を通し、それまであまり見えてこなかった、地域の課題や多様なニーズに出会ってきました。しかしそ

れはまだ、相談や居宅支援の事業のなかだけで抱える課題にとどまっており、法人事業や職員全体で共有する課題にまでつながっていません。第5期計画では、地域生活を支える私たちの実践の枠組みを、こうした課題にまで拡げていくとともに、法人内外の事業や地域との連携を強化しながら、取り組みをすすめていくことが求められています。

一人ひとりの願いが違いうように、地域での暮らしの姿も多様です。余暇活動や外泊などの体験を重ねながら自立への準備をすすめていきたい人。地域での孤立を防止し、交流や相談の場を必要としている人。高齢化のなかで、居宅支援やレスパイト機能の強化を求めている家族等々。多様な願いに応えていくためには、私たちの実践もまた柔軟で多様性を備えていなくてはなりません。研究集会二日目の「暮らす」の分科会では、こうした多様な願いを支える実践のあり方について考えあう企画としました。

おわりに

次期総合計画は、事業創設50周年という大きな節目へと向かう5年間となります。半世紀にわたって積み上げてきた、ゆたか福祉会の事業と実践の基本を継承しつつ、次の新しい時代を担う人材の育成と、世代交代を実現していかなければなりません。

「障害者権利条約」の批准という追い風とともに、社会福祉・社会保障をめぐる厳しい向かい風のなかでの5年間となるでしょう。権利条約が掲げる「他の者との平等」の実現や、当事者主体の視点を大切に、一人ひとりの人生にゆたかさと見通しを育てていく、そんな実践を共に創りだしていきたいと思います。

「第5期総合計画」検討の経過

2014 年	5 月 27 日	第 1 回小委員会
	7 月 1 日	第 2 回小委員会
	8 月 8 日	第 3 回小委員会
	9 月 4 日	第 4 回小委員会
	9 月 13 日	第 1 回検討委員会
	11 月 22 日	第 2 回検討委員会（理事会・評議員会）
2015 年	1 月 17 日	第 3 回検討委員会（理事会・評議員会）
	2 月 28 日	「第 5 期総合計画」策定へ向けた協力・提携団体懇談会
	3 月 21 日	第 4 回検討委員会（理事会・評議員会）
	5 月 23 日	第 5 回検討委員会（理事会・評議員会）にて確定

「第5期総合計画」検討委員会・16 名

- ・委員長 鈴木清覚（法人理事長）
- ・委員 向井忍（法人理事） 水野三正（法人理事） 笛木俊一（法人理事）
渡邊紘三（法人理事） 矢満田佳代（法人理事） 伊藤浩（法人理事・施設長）
末田友子（法人理事・施設長） 宇川賢彦（法人常勤理事） 向幸子（法人常勤理事）
野原信一（法人評議員・障害者団体） 石橋満久（法人評議員・自治会連合会会長）
藤田順子（法人評議員・保護者連合会会長） 首藤秀一（法人評議員・関連団体）
柏倉秀克（法人評議員・研究者） 後藤強（法人常勤理事・検討委員会事務局長）


「第5期総合計画」検討・小委員会委員・12 名

- ・作業所…… 山崎利浩（ワークセンターフレンズ星崎） 宮園誠司（ふれあい共同作業所）
- ・生活施設…… 佐藤さと子（ゆたか希望の家） 柴田豊彦（ゆたか希望の家）
- ・ホーム…… 日比美里（生活支援事業所なるお） 鳥田広祐（生活支援事業所なかがわ）
- ・居宅支援…… 今治信一郎（ライフサポートゆたか） 大田哲嗣（ヘルパーステーションはなキリン）
- ・相談支援…… 高橋義久（障害者相談支援センターみどり） 堀田豊和（相談支援事業所ゆたか通勤寮）
- ・高齢事業…… 岡山加代子（ケアサポート宝南）
- ・専門職…… 西森由里（ゆたか希望の家・作業療法士）

「第5期総合計画」策定へ向けた協力・提携団体懇談会へ参加いただいた団体

- ・南医療生協
- ・あいち在宅福祉懇談会
- ・南部法律事務所
- ・愛障協
- ・コープあいち
- ・愛知県中小企業家同友会
- ・福祉保育労
- ・きょうされん愛知支部
- ・名古屋市職員労働組合
- ・愛知県民間経営管理者会議
- ・医療法人名南会

以上 11 団体・23 名



発行年月日 2015 年 8 月
編集・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