
2016年度 法 人 事 業 報 告

(平成28年度)

社会福祉法人大阪聴覚障害者福祉会

I. 会務報告

(1) 理事会の開催 (開催9回)

- | | |
|--------------------------|-----------|
| 第251回理事会 (出席 理事14名、監事2名) | 5月24日 (日) |
| 1. 2015年度法人事業報告 | |
| 2. 2015年度会計収支決算 | |
| 3. 定款変更 | |
| 4. 定款細則「事業決裁専決事項」変更 | |
| 5. 役員規程別表 | |
| 6. 理事、監事、評議員の選任 | |
| 7. グループホーム「やすらぎ」増設 | |
| 第252回理事会 (出席 理事14名、監事1名) | 5月28日 (土) |
| 1. 2012年度法人事業報告 | |
| 2. 2012年度会計収支決算 | |
| 3. 法人定款変更 | |
| 4. 役員規程変更 | |
| 5. 理事、監事、評議員の選任 | |
| 6. 代表理事選任 | |
| 第253回理事会 (出席 理事12名、監事0名) | 6月29日 (土) |
| 1. 懲戒処分 | |
| 第254回理事会 (出席 理事13名、監事2名) | 9月24日 (土) |
| 1. 2017年度職員採用計画 | |
| 2. 利用者等虐待防止と対応要綱 | |
| 3. ストレスチェック実施 | |
| 4. 羽曳野市「介護予防・日常生活支援総合事業」 | |
| 5. 経理規程「小口現金限度額」変更 | |
| 6. 時給の変更及び旅行手当の新設 | |
| 7. 近畿合同機構 | |
| 8. 施設の管理・防犯対策の再点検と防犯強化 | |

- 第 255 回理事会（書面）（出席 理事 13 名、監事 2 名） 11 月 19 日（土）
1. 2016 年度上半期事業報告
 2. 2016 年度補正予算
 3. 法人定款変更
 4. 評議員選任解任委員会の設置
 5. 職員の手当、臨時職員及び再雇用職員の時給と手当の変更
 6. 介護・育児休業規程変更
 7. パワーハラスメント防止規程、セクシュアルハラスメント防止規程
 8. 2017 年度予算作成方針
 10. 2017 年度法人本部及び各施設の管理職体制
 11. 職員の処分

- 第 256 回理事会（出席 理事 13 名、監事 0 名） 12 月 14 日（土）
1. 定款変更
 2. 法改正に向けたスケジュール

- 第 257 回理事会（出席 理事 13 名、監事 2 名） 2 月 18 日（土）
1. 2017 年度法人事業計画
 2. 評議員選任・解任委員会細則
 3. 評議員選任候補者名簿
 4. 法人事務所移転
 5. 組合要求書への回答
 6. 妙中管理栄養士の勤務実態と処分
 7. 大阪府手話言語条例検討部会の委員候補選出

- 第 258 回理事会（出席 理事 13 名、監事 0 名） 3 月 11 日（土）
1. 2017 年度事業計画（各施設）
 2. 2017 年度補正予算
 3. 201 年度収支予算
 4. 法人定款細則変更
 5. 定時評議員会開催
 6. 理事及び監事の退任と選任
 7. 経理規程改正

- 第 259 回理事会（出席 理事 13 名、監事 0 名） 3 月 25 日（土）
1. 2017 年度事業計画
 2. 2017 年度収支予算
 3. 理事及び監事の退任と選任

(2) 評議員会（3 回開催）

- 第 58 回評議員会（出席 21 名） 5 月 28 日（土）
1. 2015 年度事業報告

2. 2015 年度収支決算
3. 定款変更
4. 理事、監事、評議員の選任

第 59 回評議員会（出席 25 名）

12 月 14 日（土）

1. 定款変更
2. 改正法施行に向けたスケジュール

第 60 回評議員会（出席 20 名）

3 月 25 日（土）

1. 2017 年度法人及び施設・センターの事業計画
2. 2017 年度収支予算
3. 理事、監事の退任と選任

II. 2106 年度の重点課題（「2016 年度事業計画」より）

- 1 『職員の確保』と『職員の定着と成長』を今年度の最重点課題とする。
2. 共に学び・共に育つ、元気に働き続けられる魅力のある職場づくりをすすめる。
3. 「アクションプラン 2015」の 2 年目。なかまの里就労部門の地域移行と「泉州聴覚障害者センター（仮称）」の開所、あいらぶ工房の第 3 グループホーム（ショートステイを含む）の開所に向けて、ニーズ調査と基本計画の策定を行う。
4. 事業存続費用（収支差額 5%以上）の確保にむけて、稼働率のアップ、給与制度をはじめ人件費、事業費、事務費等の見直しを行う。
5. 法人及び施設の次期体制をめざして、指導職、管理職、経営職の育成と引継ぎを計画的にすすめる。
6. 社会福祉法人「改革」に対しては、理念や今まで大切にしてきたことを堅持し、新たな制度への対応を行う。社会福祉法人の非営利・公益性・公共性を守り、権利としての社会福祉事業を発展させる。

III. アクションプラン 2015（2015 年～17 年中期事業計画）の実現

1. 熊取町にグループホーム「そよかぜ」（定員 4 名）を 9 月 4 日に開所した。
2. なかまの里のショートステイでは、利用者の増に向けて**車での送迎**を開始した。
3. 泉州地域に聴覚障害者センター（仮称）を実現するため、後援会の中に施設建設委員会を設置し、**第 1 回建設委員会**が 1 1 月 5（日）に開催され、運動がスタートした。
泉州地域の聴覚障害者の実態と願い、福祉ニーズをつかむため、実態調査が 1 月から 4 月まで取り組まれた。5 月には、実態調査のまとめとそれに基づく「泉州聴覚障害者センター（仮称）の基本計画」がまとまる。6 月の後援会総会では、泉州聴覚障害者センターの基本構想と資金計画が発表され、建設運動が本格的に始動する。
4. あいらぶ工房の第 3 グループホーム（ショートステイを含む）の設置は、現行の 2 つのグループホームの職員確保が困難な状況から延期せざるをえない。2019 年度開所に向けて準備をすすめる。

□今後の課題

1. 泉州聴覚障害者センター（なかまの里の就労部門の地域移行を含む）の実現を行うため、後援会施設建設委員会に結集し、建設運動を大きくすすめる。
2019年4月開所をめざし、事業の基本計画と資金計画の作成をはじめ、建物の確保と改築工事、利用者と職員と仕事の確保をすすめる。
2. 経営委員会（約2ヵ月に1回開催）で進捗状況を点検し、「アクションプラン2015」の達成をめざす。

IV. 重複及び高齢の聴覚障害者の支援・介護実践の豊かな発展

1. 「**実践・研修委員会**」を設置し、各施設からの職員の参加を得て、9月、11月、12月に委員会を開催した。「指導職研修」と「聴覚障害者福祉実践交流集会」の企画と実施を行った。
2. 指導職（主任、副主任）へのアンケート調査を基に、11月は「職員育成—指導職として」（林雄二郎せんぼく障害者作業所所長）、1月には「コミュニケーション」（尾庭恵子氏 サロン響流）をテーマに指導職研修を行った。
3. **第1回「聴覚障害者実践交流集会**」を2月11日（祝）に開催した。午前は講演「実践記録の書き方」竹沢清氏、午後は3分科会「高齢」「重複」「生活相談」（各分科会レポート2本）を行った。参加者は57名で、講演は実践に基づく内容で学ぶことが多く好評で、分科会では活発な討論が行われた。なお、レポートの作成、分科会の運営等では改善を行う。
4. 全国ろう重複聴覚障害者連絡施設協議会、全国高齢聴覚障害施設協議会、きょうされん、21老福連職員研修集会等の参加し、交流と研修をすすめた。

□今後の課題

1. 法人の理念である『施設・事業の主人公はなかま・利用者』『なかま・利用者の願いと思いに寄り添った支援・介護』『人間としての尊厳と人格の尊重』等を職員会議、研修会で繰り返し学習し、実践と事業と行動への浸透化、具現化を図る。
2. **第2回「聴覚障害者実践交流集会」は、実行委員会の施設・団体を広げ、支援・介護等の実践報告と交流を通じて、聴覚障害者福祉実践の豊かな発展をめざす。**

V. 職員の定着と成長 意欲と満足をもって元気に働き続けられる職場づくり

1. 各施設ではなかまや入居者の高齢化、重度化がすすみ、職員の支援・介護がますます大変な状況となり、また記録などの事務業務が増えている。**業務や職員体制を見直し、業務や会議の重点化と簡素化**をすすめている。また、夜勤・宿直明けは会議には参加しないで帰ることを再確認している。
2. 職員が途中で退職したり、長期の休業となった場合、派遣や紹介の利用も含めて、早急に補充する努力を行ってきた。しかし、応募者がなく、補充がなかなかできていない。
3. 職員の成長と発達を個人の問題とせず、職場と法人の最重点課題として引き続き取り組んできた。しかし、10数名の退職者が出た。

4. なかまの里とあすくの里に「労働安全衛生委員会」を設置し、産業医と衛生管理者を配置してきた。委員会が開催され、職場の実態を調べて、腰痛や頸腕症の予防に取り組んできた。また、『ノーリフト（腰に負担をかけない）の介護』として、シートやボード、介護リフトを活用した介護・支援に取り組み、また、腰や身体の負担を軽減する様々な小さな取り組みを積み重ねている。

5. 今年は、第1回目のストレスチェック調査を行った。163名が受検し、高ストレスと判断された者が39名（24%）で、内2名が医師の面談を受けた。

また、法人ではずっと頸肩腕・腰痛の特別検査を行っており、その結果も受けて、再度の受診や施設長との業務の相談を行っている。その結果、お風呂介助や夜勤勤務等の軽減を行っている。

□今後の課題

1. 業務や職員体制の見直しをおこない、業務の重点化と簡素化をすすめ、職員の負担を軽減し、又なかま・利用者の支援・介護にかかわる時間を多くする。
2. 「労働安全衛生委員会」を中心に、腰や身体に負担をかけない支援・介護をすすめる。早期発見、早期対応により休職・休業を防止する。
3. 職場のトラブルを防止するため、労働基準法をはじめ就業規則、給与規程等の遵守を行う。また、日常的なコミュニケーションと信頼関係を大切にし、問題が起こった場合は早期に適切な、丁寧な対応を行う。

VI. 人材の確保と育成

1. 大学、短期大学、専門学校を訪問し、学校と先生との連携の強化を図った。また、学校の手話サークルの訪問を引き続き行った。
2. 法人就職説明会を4月と8月に行い、それぞれ9名、8名の参加があり、その多くが応募した。また、大阪府福祉人材センター主催等の就職フェア（4月、6月、7月）等に参加した。
3. 職員採用試験は、第一次職員採用（5月・採用者4名／応募者9名）、第二次採用（9月2名／8名）、第三次以降採用（11月～3月 6名／8名）を行った。結果、3月末にはなかまの里4名、あすくの里4名、あいらぶ工房2名、ほくほく1名の正規職員11名を確保することができた。（なお、今年度は内定後の辞退者が2名あった）
5. あすくの里では事務長を含めて事務職員3名、なかまの里では1名と、事務職員の退職が続いた。日常的なコミュニケーション不足や職員を育成する責任の低さ等が原因を考えられる。採用後は、両施設とも安定した円滑な業務が進められている。今後も事務職員の育成と次期事務長の養成が課題となっている。
6. 管理職の養成を目的とした講座を、①労務管理と管理職の役割（本田社労士）、②危機管理と管理職の役割（法人コスモス墨専務理事）、③管理職のための会計業務Ⅰ・Ⅱ（中央会計事務所山本氏）、④管理職に期待するもの（松本理事）、⑤社会福祉法人改革と管理職の役割（黒田総合社会福祉研究所事務局長）計6回を行った。③については、各施設の事務職員も参加した。次世代の管理職の養成に繋げたい。

□今後の課題

1. 継続して採用してきた学校からの推薦や応募が少なくなり、学校とのつながりや学校への貢献等を再度検討し、強化する取り組みが必要である。
2. 2018年度採用に向けては、12月から2月に**インターシップ（施設体験）**、3月に就職説明会、4月に第一次採用試験を開催するなど、職員募集・採用の取り組みをいっそう早め、新たな取り組みを行って行く。
3. 職員の育成には**人事異動**を行い、適材適所での育成が必要となっている。

VII. 安定した発展性のある経営

1. 経営委員会を約2ヵ月に1回開催し、①月次報告と経営改善計画、②中期事業計画の進捗報告を柱に、経営改善計画の作成と実行状況のチェックと協議を行った。
 収支差額（事業継続費用）5%達成を目標に、各事業の稼働率のアップ、障害支援区分や介護度の適正化、水光熱費の削減等に取り組んだ。各施設での努力の結果、**予算を大きく超える収支差額 7.9%**を達成することができた。
 予算 3.8%（4148万円） ⇒ 決算 7.9%（8966万円）
 なお、年度途中で退職した職員の補充ができず、人件費の支出が少なくなったため、収支差額が残った面もある。
2. 施設から法人に法人中期事業積立金を集中し、中期事業計画に基づく計画的な活用と備蓄を始めている。2016年度は、なかまの里のグループホーム「そよかぜ」の開所（403万円）と車の更新（312万円）、あすくの里の厨房機器更新（197万円）に法人中期積立金の取り崩しを行った。
3. なかまの里のトイレの大改修工事と車の更新については、補助金の申請を行ったが、補助金を得ることはできなかった。府や団体の補助金は社会福祉法人だからできるもので、今後もしっかり準備をして計画的に申請を行っていく。
4. 給与制度の見直しを行うため、「給与制度検討委員会」を設置し、委員会（4回）と学習会（1回）を行った。処遇改善加算報酬を活用し、2017年4月から夜勤手当のアップ、送迎運転手当と年末年始手当の創設、臨時職員及び再雇用職員の時給アップ等を行った。また、扶養手当と住居手当を見直した。

□今後の課題

1. 今後5年間で施設の修理修繕、設備・備品・車等の更新に約4億円が必要である。今後、事業を継続していくためには、収支差額は5%ではなく、7~8%（年約8000万円）が求められる。今後の中長期事業計画の策定が求められる。
2. 人件費支出が収入の65.8%を超えており、人件費の適正化が課題である。職員配置の適正化と給与表等の見直しを行う。
3. 2018年は介護、医療、福祉の制度「改革」と報酬改定の年である。どのような事態となろうとも、なかま・利用者の暮らしと職員の生活、そして施設の継続を守るための準備と対応を行う。

VIII. 法人組織の強化・発展

1. **社会福祉法人「改革」**に対応して、定款の変更、評議員選任解任委員会の設置をはじめ、新たに評議員（14名）・理事（10名）・監事（2名）の選任を行う。定時評議員会を6月に、運営協議会を9月に開催し、新たな制度での法人運営の改革を行う。

2. **法人事務所の移転**は 9 月に行う。法人事務所の経費削減と法人本部の機能強化と職員配置増を行うのが目的である。スケジュールは 4 月に基本設計、実施設計の作成、6 月に建設業者の募集と入札、7 月～8 月が建設工事である。

後援会、ろうあ会館との協議と調整を行い、事務所の移転を円滑にすすめる。

3. 近畿の 6 つの聴覚障害者運動団体（社団法人：京都、滋賀、兵庫、大阪、奈良、和歌山）と 5 つの事業体（社会福祉法人：京都、滋賀、兵庫、大阪、全国手話研修センター）で、事業の連携と共同、運動と事業の連携、そして法人間の共同をすすめるため、「**近畿合同機構**」を結成した。法人評議員の交換人事、経営状況と経営改善の交流、作業物品の共同販売、職員募集の合同就職説明会、管理職の養成研修、職員の交換研修、台風や地震等非常時の協力等を検討し、順次実施していく。

□今後の課題

1. 法人本部機能と運営体制（職員配置）を見直し、法人本部の強化と各施設の自律的運営の強化を図る。法人管理・運営において、集中と分権化（民主）を統一してすすめる。
2. 2017 年 4 月に施設の施設長、管理職の人事異動を行った。次の法人本部の新しい体制への移行をすすめる。
2. 経営職、施設長及び事務長の計画的な育成をすすめる。

IX. 後援会の発展と自主財源の拡充

1. 後援会、評議員会で法人事業計画を報告し、それに対する意見と福祉ニーズ、法人への要望を聞くことができた。
2. 3 月～5 月に、理事が大阪聴力障害者協会、大阪手話通訳問題研究会、大阪手話サークル連絡会の定期総会や各ブロック総会に出席して、法人への協力に感謝し、今後の協力と後援会員の拡大を訴えた。
3. 後援会の会員が 1100 名を超えた。多くの組織が会員数を減少している中で、会員数の継続は後援会の役員と会員の取り組みの結果であり、引き続き会員の拡大が求められている。

■2016 年度後援会 **会員 1171 名**（昨年度 1171 名）

個人会員 1017 名 個人特別会員 28 名

団体会員 122 団体 特別団体会員 4 団体

◆**法人への寄付 6,000,000 円**（昨年度 6,000,000 円）

* 法人中期事業積立金に備蓄する

□今後の課題

1. 後援会の発展・強化に取り組む。
会員の拡大、学習会への講師派遣、諸行事の成功への取り組み等
2. 法人と後援会との連携の強化
後援会と法人の懇談会（年 2 回実施）等
3. 法人の自主財源をつくるため、法人独自の目標と行動計画を具体的に作成し、具体的な行動を行うことが必要である。法人独自の物品販売やイベント、

事業を企画する。