
2019年度 法 人 事 業 報 告(案)

(令和元年度)

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 8回 ※内、文書理事会1回）

第273回理事会（出席 理事 8名、監事 2名）

5月25日（土）

1. 2018年度法人及び施設・センター事業報告
2. 2018年度会計収支決算
3. 泉州聴覚障害者センター整備
4. 理事及び監事の選任
5. 評議員選任・解任委員の選任
6. 第3回定時評議員会開催
7. 第3回運営協議会開催
8. 定款変更（法人事務所の登記による基本財産の変更）
9. 職員の懲戒処分

第274回理事会（文書理事会：書面提出者・理事全員 12名）

6月15日（土）

1. 理事長及び専務理事、常務理事の選任
2. 相談役の選任

第275回理事会（出席 理事 8名、監事 1名）

7月10日（水）

◆泉州聴覚障害者センター整備『社会福祉施設等施設整備費(国庫補助)』内示後の諸手続き

1. スケジュール表の確認（入札～着工）
2. 入札参加資格と業者募集の公告事項

第276回理事会（出席 理事 9名、監事 2名）

7月26日（金）

◆泉州聴覚障害者センター整備『社会福祉施設等施設整備費(国庫補助)』内示後の諸手続き

1. 入札参加業者の決定
2. 入札参加業者に交付する設計図書等及び工事概要(説明事項)の決定
3. 入札予定価格(上限価格)の決定

第277回理事会（文書理事会：書面提出者・理事全員 12名）

8月20日（火）

◆泉州聴覚障害者センター整備『社会福祉施設等施設整備費(国庫補助)』内示後の諸手続き

1. 入札結果と工事請負業者の承認

第 278 回理事会（出席 理事 11 名、監事 2 名） 11 月 30 日（土）

1. 2019 年度法人及び施設・センター上半期事業報告
2. 2019 年度第 1 次補正予算
3. 給与制度の改定（改定の必要性、方向性と方針、具体的な改定内容、スケジュール）
4. 中期事業計画積立金の活用（活用方法、「資金運用規定」の整備）
5. 2020 年度法人及び施設・センターの人事体制

第 279 回理事会（出席 理事 11 名、監事 2 名） 2020 年 2 月 15 日（土）

1. 2020 年度法人事業計画
2. 労働組合からの要望に対する回答（法人への統一要求、各施設・センターへの要求）
3. 給与制度の改定（職員・労働組合への説明、職員対応「質問・意見にお答えします」、諸手当及び一般職ⅡからⅠへの昇格「評価基準」、実施に向けての諸準備 等）
4. 給与規程等の改正（給与規程、再雇用職員就業規則、臨時職員就業規則、職員就業規則、旅費規程 等）
5. 報告事項（グループホームやすらぎでの世話人による身体的虐待事案 他）

第 280 回理事会（出席 理事 11 名、監事 2 名） 2020 年 3 月 21 日（土）

1. 2020 年度施設・センターの事業計画
2. 2019 年度第 2 次補正予算
3. 2020 年度収支予算
4. 泉州聴覚障害者センターなんなん開所の件
5. 大阪労働局・大阪府「公正採用選考人権啓発推進員」変更
6. 給与規程の改定および給与制度移行細則の承認
※給与制度移行細則（基本給等級と金額、移行調整手当、昇格・降格 等）
7. 公印管理規定の改正 ※泉州聴覚障害者センターなんなんの開所に伴う改正
8. グループホームやすらぎ世話人による身体的虐待処分の件
9. 佐藤修専務理事の辞任と相談役就任の件

(2) 評議員会（年 1 回開催）

第 3 回定時評議員会（通算 63 回）（出席 11 名） 6 月 15 日（土）

1. 2018 年度事業報告
2. 2018 年度会計収支決算
3. 定款の変更
4. 理事及び監事の選任
5. 泉州聴覚障害者センターの進捗状況
6. アクションプラン 2019

(3) 運営協議会（年 1 回開催）

第 3 回運営協議会（出席 21 名） 7 月 20 日（土）

1. 2019 年度法人及び施設・センターの事業計画
2. 2018 年度会計収支決算
3. 泉州聴覚障害者センターの整備
4. アクションプラン 2019

■ 2019年度の重点方針

- 1 『職員の確保』『職員の定着と成長』を今年度の最重点課題とする。
職員育成の仕組みと共に「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。
- 2 「泉州聴覚障害者センター」の2020年4月開所をめざして、4月に開所準備室を開設し、建設工事、利用者と職員の確保等をすすめる。
- 3 法人として事業継続費用として収支差額7%以上を確保する。事業の稼働率のアップ、人件費、事業費、事務費等の適正化を行う。
- 4 中期事業計画『アクションプラン2019』の実現をめざす。
- 5 引き続き、法人本部の改革をすすめる。常務理事を配置する。資金を法人で集中管理し、給与支払業務や業者支払業務の一元化を図る。
- 6 社会福祉法人の非営利・公益性・公共性を堅持し、権利としての社会福祉事業を発展させる。

II. アクションプラン2019（中期事業計画）の実現

1. 泉州聴覚障害者センターの実現

2018年7月に貝塚市半田に建設用地を確保。その後地域への説明と協力をお願いし、建設への了解を得ることができました。9月に大阪府へ社会福祉施設等施設整備費補助金の申請を行ないました。泉州地域のすべての市町から「必要性の高い施設である」との意見書が府へ提出されました。

2019年6月27日に1億2,364万5千円の交付が決定しました。これは大阪聴力障害者協会、手話関係者と合同で実態調査と基本計画の作成、各市町との懇談、すべての市町から「泉州センター整備の必要性和緊急性を求める」意見書の提出、全日本ろうあ連盟との厚生労働省への陳情等、大阪聴力障害者協会と手話関係者と法人との共同の運動の成果と言えます。

その結果、泉州聴覚障害者センターの整備は総額3億663万円となり、資金の内訳は国庫補助金1億2,364万円、建設委員会等6,000万円、自己資金が1億2,298万5千円となりました

10月4日から建築工事を着工し、12月21日に上棟式(71名、お餅つき、ぜんざい・焼きそばでお祝い)、3月16日建物の引渡しを受け、4月1日念願の泉州聴覚障害者センターなんなんが開所しました。

- (1) 中心職員、法人職員そして泉州三団体で開所準備室を立上げ、利用者の確保を中心に開所に向けた準備を進めました。その結果、地域からの利用者13名(和泉市1名・岸和田市3名・貝塚市4名・泉佐野市2名・泉南市1名・岬町1名)が利用申請をされました。
- (2) 職員については、なかまの里からの9名(正規5名・非常勤4名)が異動し、17名(正規3名・非常勤14名)を新規採用しました。全職員26名中聴覚障害を持っている職員が6名そして市町の登録通訳や手話サークル会員の職員が多く、なかまとのコミュニケーションを通じた個々の願いに寄り添った支援が期待されます。

2. あいらぶ工房のグループホーム(ショートステイを含む)は、世話人の確保が難しく、あいらぶ工房の職員体制が厳しいことから実現することができませんでした。

〔課題〕

新たな事業展開については、整備計画の作成と中心職員の育成、資金づくりを計画的に進める。

II. 支援・介護実践の豊かな発展

1. 法人「実践・研修委員会」を中心に、①実践の推進とまとめ ②職員研修の企画と実施をすすめました。

指導職研修 ① 9月20日(金) 施設見学:知的障害者特別養護老人ホーム「かんなびのさと」 12名

② 11月26日(火) 施設見学:視覚障害・障害者支援施設「四天王寺悲田富田林苑」 12名

〔課題〕

社会福祉法人の使命は、なかま・利用者の豊かな暮らしと諸権利の保障である。

理念と福祉実践の原則を明確して、多様で豊かな福祉実践をすすめる。

2. 法人として「なかま・利用者の願いに寄り添った支援・介護における手話等によるコミュニケーションの必要性」再確認し、手話技術の向上を図るための仕組みづくりを行ないました。

(1) 資格手当に新たに「手話通訳士手当」を設けました。非常勤職員も対象とし、他の資格手当との併給も認めることとしました。

(2) 給与制度の見直しの一般職ⅡからⅠへの評価基準に、「手話で日常的なコミュニケーションができる」との項目を設けました。

(3) 各施設・センターで手話教室の実施・充実、全国手話検定試験へのチャレンジを奨励しました。手話通訳士試験では、合格が難しい(合格率が11%と低い)なかで、法人として2名(ほくほく・あすくの里)が見事合格しました。

3. 今年度から各施設に危機管理責任者を配置し、原則隔月に「危機管理責任者会議」(年5回)を開催し、事故防止、虐待防止の取り組みを強化と、危機管理の充実を図りました。また、職員の力量の向上と豊かな人権感覚の育成、虐待や暴力を許さない人間尊重の気風の確立をめざしました。

(1) 事故防止、虐待防止の取り組みの強化

① 2019年度は残念ながら2件(5月2日あすくの里「身体的虐待」・2020年1月27日なかまの里GH「身体的虐待」)が起きました。大阪府や保険者への報告・対応、職員集会の開催や職員通知文の発行等、法人として理念に反する重大な事案として、施設と共に改善に取り組みました。

② 再発防止において 1.職員(部署・ユニット等)集団として共に考え工夫し、職員同士がお互い支え合い、指摘し合い、自由に意見が言える風通しの良い職場をつくること 2.対応に困ったときは、ひとりで抱え込まず、他の職員と一緒に考える 3.問題行動だけを見るのではなく、その行為に隠れているところや思いを見る 4. 厳しい生い立ちを経て、現在の生活の場にたどりついたことをしっかり認識する 等を指導・確認しました。

〔課題〕

① 法人として各施設で日常的に取り組み・対応できる『ストレスチェック』を作成する。

(2) 自然災害(台風・地震等)における『平常時の防災対策』と『発生時の対応』そして『事業継続計画(BCP)の策定』を進めました。

① 2018年の台風21号(なかまの里は6日間停電等)や大阪府北部地震(ほくほくで炊き出し)での課題や「ハザードマップ」を参考にした被害想定をもとに、食料の備蓄や備品の整備、安全対策を進めました。

② 災害発生直後の対応そして事業継続のための課題と対応について検討しました。停電により、エレベーターの停止、固定電話使用不可による外部との通信遮断、空調停止による寒暖対策、介護機器が使用できない等の課題が明らかになりました。

そして、災害発生時の『参集基準と対象職員』の整理、『参集可能な職員の整理』のために、各職員の

自宅から施設までの距離や徒歩や自転車での所要時間の確認、そして『災害時に優先して実施する業務と縮小・中止する業務』を、施設ごとに整理しました。

〔課題〕

- ① 2020年度の職員集会で『平常時の防災対策』と『発生時の対応、事業継続計画(BCP)』について共有し、発生時に活用できるように進めます。
- ② 自然災害に加え、『感染症対策マニュアル』を早期に検討・作成します。

4. 全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会大阪大会を11月23日(土)、24日(日)に立命館大学大阪いばらきキャンパスで開催しました。開催にあたっては、実行委員会を設置し、準備を行ないました。

- (1) 記念講演として、大阪の施設建設の先駆者である清田 廣氏・佐藤 修氏と次代を担う若手リーダーである平田幸也氏・西田美和氏の進行で、これまでの施設建設運動を振り返りながらこれからの実践や事業所運営について、『これからの福祉を考える～ろうあ者の願いを原点に実践と運動を』をテーマにトークセッションを行ないました。
- (2) 入門講座では、「家族の思い」やなかまの実態を「乳幼児期」「学齢期」「成人期」「高齢期」とライフテイルに沿って聴覚障害児・者の福祉の運動、実践、社会資源づくりから福祉情勢まで深く学びました。
- (3) 分科会は、8分科会に33本のレポート、自主交流会では2分野の交流会、自主販売は14店、なかまの集いには6名の参加がありました。
- (4) 405名(大阪府内211名、大阪府外194名)の参加で、新たな事業展開や日ごろの実践の報告や活発な意見交換が展開されました。共同研究者を務めていただいた立命館大学の石倉教授から「聴覚障害者福祉分野で、ここまで専門性の高い集会をしているのを初めて知った。ぜひ、福祉のひろばへの執筆を」との評価をいただきました。

〔今後の課題〕

- ・「会場の確保や会場費の高騰等で、参加費だけでは賄えなくなっていること」や「参加費を支払っての要員担当」等、次回開催担当に向け運営方法を見直す必要がある。

Ⅲ. 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. 新任職員に対してはOJT担当職員を原則1年間配置し、現場での業務と業務記録ノートの交換(採用3カ月間)等を通じて、職員の定着と成長を支援しました。

2. 職員の定着をめざし「日常的にコミュニケーションと信頼関係を積み上げていく」ことを目標としていましたが3施設(なかまの里・あすくの里・あいらぶ)の支援・実践の要である総括主任3名が中途退職しました。内2名が退職の退職でした。また、今年度の退所者は法人全体で17名(昨年度14名・1.2倍)、退職の主たる理由として「法人や施設の理念・運営に不満がある」が3名、「職場の人間関係に問題がある」が2名となりました。

職場の問題は7割～8割がコミュニケーション不足によると言われている通り、また退職代行業者を利用しての退職等を考えると、まさに上司と部下とのコミュニケーション不足の結果であると言えます。

- ① 専務理事と常務理事が各施設の総括主任を対象に面談を行ない、思いや悩み、課題等の聞き取りを行ないました。

〔課題〕

コミュニケーションと信頼関係を日常的に強化すると共に、職員のサインを早くつかみ対応する、管理職員の丁寧な支援と育成が必要です。

日常的にコミュニケーションと信頼関係を築き、相談しやすい職場をめざします。職員の取り組みや頑張り

を見守り、評価し励ます。OJT担当による支援、『チャレンジ目標達成・育成制度』の育成面談を丁寧に行ないます。

3. 「労働安全衛生委員会」を中心に、職員の安全と健康の保持、腰痛や頸腕肩症やメンタルヘルスの予防に取り組み、5月20日に「法人労働安全委員会」を開催し、4施設での取り組みを交流し学び合いました。

法人・施設として、1.労働災害の防止と快適な職場環境の整備 2.職員の安全と健康の確保 3.病気の発生そのものを防ぐ 4.施設全体が積極的な業務改善に取り組む雰囲気を作り出す の4つを事業計画に掲げ取り組みました。

- ① 「やりにくい」「危ない」「しんどい」と感じることは必ず改善策が見つかるとの思いで、「入居者が安全で安心できるための改善、職員の負担軽減と入居者も安全に！」の2本柱をもとに、小さな改善(ひとつひとつが宝)を積み重ね、各施設の定例の会議で報告し合いました。
- ② 施設の設備として、ショートステイではゴミ用の小型エレベーターがないため、1袋15kgのゴミを2階から階段で運んでいました。当該部署から具体的な提案や資料がでたことで、「ゴミ専用リフト」の設置に繋がりました。
- ② 頸肩腕・腰痛検査で、重症の「受診が必要(C)」に加え、手前のB3・B2の職員について、個別に「業務負担軽減措置の為のシート」をもとに、部署の主任と面談を行ない、重度化を防ぎ健康に働き続けられる取り組みを行ないました。

4. 働き方改革(均等待遇・均衡待遇)への対応を検討しました。

- ① 『均衡待遇』・・・給与制度の改定の検討において、「扶養手当」「資格手当」の臨時職員への拡充・支給を決定しました。

IV. 人材の確保・育成と指導職・管理職の育成

1. 職員の確保を最優先課題として取り組みました。法人就職説明会の時期を早めに実施、近畿合同機構で新たな取り組みを行ないましたが、厳しい結果となりました。

2020年4月採用にむけては、第1回面接(4月27日)では1名内定(辞退)、第2・3回面接は応募者0名、第4回面接(9月1日)で6名内定、随時面接1名内定との結果でした。公募による採用が6名、非常勤からの採用が1名で、新卒者は4名で、聴覚障害者は3名(内1名難聴者)採用しました。

- (1)7月～9月、11月～12月、1月～2月の間に、インターンシップ(施設体験)を実施・受入れました。

7月～9月:3名(梅花女子大学=あいらぶ工房、青山学院大学=あすくの里・あいらぶ工房、大阪芸術大学=あいらぶ工房)

1月～2月:2名(大手前短期大学=あいらぶ工房、甲南女子大学=あいらぶ工房)

- (2)法人独自の就職説明会を、3月、4月、5月、6月、7月に行ないました。

3月17日(日)1名 4月20日(土)2名 5月26日(日)0名 6月23日(日)0名 7月27日(土)3名

- (3)近畿合同機構として京都・大阪・兵庫で合同で、近畿聴覚障害学生懇談会と連携しながら、聞こえに障害がある学生や聴覚障害福祉に関心のある学生を対象に、『就活セミナー』『合同就職説明会』を開催しました。

- ① 『就活セミナー』2020年1月19(日) 第1部「求人票の見方」 第2部先輩職員とトークカフェ 1名
- ② 『合同就職説明会』2020年3月30(金・祝) 阪急グランドビル ※新型コロナウイルスにより中止

(4) 人事調査を6月に実施し、退職の意向が出された職員に対して管理職を中心に施設内異動を含め丁寧に対応し、7月には「2020年度職員採用計画」を確定しました。

〔課題〕

- (1) 外国人労働者の採用に向けての方針と受入れ・支援体制の整理・・・当面、養成学校の受講生を対象に
・方針の整理と職員との合意形成、生活支援を含めた支援内容と体制づくり 等
- (2) 施設の機能を学生に開放・・・ろう高齢者へのバリエーションの取り組み、聴覚障害者への関わり等
・あすくの里の社会福祉士取得のための実習受け入れ
- (3) ホームページの充実、SNSの積極的活用・・・変化へのスピーディーな対応
- (4) 大学・専門学校との連携の強化、実習生の受入れの拡大、大学2・3回生へのインターンシップ(体験)の
取り組み、大学、専門学校の講師を担当、評議員・理事に大学及び専門学校の関係者を選任、近畿合同
就職説明会の早期実施 等

2. 職員の発達の日である就労3年目の職員を対象に「3年目研修会」を実施しました。

3年目研修 5月23日(木) 清田 廣氏 「3年目職員に期待すること」 参加者 7名

3. 職員の確保がますます困難となる中で、職員の定着と育成は運営・経営の最重点課題です。職員を支援し育成する仕組みとして、法人として昨年度から実施した「3年目研修」「新主任・副主任研修」に加えて、「新管理職研修」を行ないました。

新管理職研修 7月 2日(火) 佐藤専務 「管理職の役割と求められるもの」 参加者 6名

新指導職研修 7月 9日(火) 佐藤専務 「新指導職の役割と求められるもの」 参加者 5名

管理職研修 ① 11月 6日(火) 宮本 翔 氏(日本経営介護コンサルティング部課長 参加者 18名
講義 「職員の定着及び育成施策研修」とグループワーク「職員の定着を高めるための課題」

② 11月 22日(金) 佐藤専務 「もず共同作業所から泉州センターなんなん」
—施設づくりから学んだこと—

③ 12月 11日(水) 佐藤専務 「これからの実践・経営・運動を考える」

V. 安定した発展性のある経営をめざす

建物の老朽化による修理・修繕、設備・備品の購入が多くなり(2019～23年で約2億4000万円)、施設の経営はいつそう厳しくなる。常に3年～5年後を見据えた安定した経営が求められます。

1. 経営委員会を6月、8月、10月、1月に開催し、①予算管理に基づく月次チェックと改善計画 ②中期事業計画の進捗報告を柱に、経営改善の積み上げを行ないました。

(1) 今年度は、あいらぶ工房の「職員育成と定着、利用者確保にむけた行動計画」やなかまの里の「ショートステイの増床」、そして泉州聴覚障害者センターなんなんの開所に伴う整備を中心に検討しました。

(2) 検討に当たっては、本部からの提出された「事業活動収支差額の推移」やなかまの里の全面建替えを見据えた長期的視点での「中期事業積立額および取崩額」資料を踏まえて、検討を行ないました。

2. あいらぶ工房の利用者確保に向け法人本部として、中央聴覚支援学校、大阪市身体障害者団体協議会(市身協)を訪問し、情報収集と協力依頼をしました。2020年2月4日

① 中央聴覚支援学校・・・現、高等部2年に10名の重複の生徒が在学しているのが明らかになる。親の

「少しでも多くの工賃を得てほしい(働く力を伸ばす)」との期待にどう応えるか 等が課題

- ② 市身協・・・あいらぶ工房に「空きがある」ことを職員に周知する。相談者であいらぶ工房の利用に該当する方は引き続き紹介する。定年後、就労継続A・B型での就労を希望される方に、少しでもの高い工賃をどう保障するが 等が課題。

3. 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、障害支援区分や要介護度の適正化等に取り組みました。

各施設職員の奮闘努力により法人全体で10,622万円の収支差額をつくることができました。また、改修や買替・更新においては、積極的に補助金の申請・獲得(あすくの里=空調設備更新:962万円・あいらぶ工房=マイクロバス:清水基金350万円)を行ないました。

しかし、建物の修理修繕と設備・備品の購入が10,023万円となり、結果△3,411万円となりました。

[課題]

なかまの里に頼る経営構造が続いているが、2020年4月の泉州聴覚障害者センター開設以降は困難となる。今後は、それぞれの施設が中長期の法人の経営目標、資金調達目標達成に向けて最大限の努力をすることが法人の事業維持と目標を達成することになる。

4. 『給与制度の改定』に取り組みました。

プロジェクトチーム(原則月1回会議)を設置し、エイデル研究所の協力を得て取り組みました。

今回の改定は、①給与表の改定(年齢給要素を廃止し、職務給による基本給体系の見直し8等級。一般職のⅡからⅠへの評価の導入) ②調整手当の廃止(半分は基本給に繰入、半分は時給・手当の改善に) ③初任給のアップ ④管理職・指導職のモチベーションを高める昇給と手当の改善 ⑤現給保障と移行時調整手当の支給等の改定を図りました。また、非常勤職員については、最低賃金のアップや働き方改革(均等待遇・均衡待遇)への対応を柱に、時給と手当(資格手当・扶養手当等)の改善を決定しました。最終的に、将来に向けた事業継続費用の確保につなげられる改定内容となりました。

職員への説明と同意のために以下の取り組みを行ないました。

- ① 労働組合への説明(12月10日)や専務理事・常務理事が各施設を訪問・職員へ説明し、意見や質問、要望を聞きました。また、『給与制度の改定 質問・意見にお答えします』を配布し、新給与制度の理解を深めてもらいました。
- ② 理事会(2月15日・3月21日)で改定内容および各種規程の変更を提案し、承認を得ました。
- ③ 職員一人ひとりの『個票』を作成し、新給与制度への移行後の給与について説明しました。
- ④ 一般職ⅡからⅠへの昇格の判断を「評価表」(5項目、自己評価、上司評価、施設長評価)を各施設で行ない、人事労務委員会で決定しました。4名の対象者の内、1名が昇格保留となりました。当該職員については次期昇格に向け、課題の説明と作業担当を変更する等の配慮を行ないました。

5. 10月から始まる『特定処遇改善加算』の申請・支給方法について検討しました。

今回の特定処遇改善加算は、これまでの改善加算とは違い様々な制約があります。賃金改定の対象を

- ① 経験・技能のある支援員・介護職員 ②その他の支援員・介護職員 ③その他の職員 の3つに分類。
①の中で最低1人「月額8万円以上の賃金改善」もしくは「賃金改善後の年収が440万円以上」の実績を作らなければならないほか、①の賃金改定の平均額が②の2倍以上、②の賃金改善の平均値が③の2倍以上であることを要件としていました。

年齢や経験で支給すると年功序列を強化することになり、若くて頑張っている職員に報いることができない。また、資格を条件とすると勤務実態とは合わないところや資格を取る環境が少ない聴覚障害職員には厳しいものとなり、職員間の不団結や逆転現象を起こす結果となります。

そこで、法人としては、職員(労働組合)との合意のもと、特定の「①経験・技能のある介護職員・支援員」を設けるのではなく、多くの職員の賃金改善を図ることとしました。(②と③の2区分とする)

1. 特定加算報酬を支援員・介護職員の常勤換算数で割り、特定処遇加算手当を計算し、3月1日在職の正規職員に対して3月25日に支給します。

2. これまでの処遇改善手当については、毎月月末に在職している臨時職員を含む支援員・介護職員に対して、2020年度より、毎月の給与に上乗せして支給します。

支援員・介護職員以外の臨時職員については、処遇改善手当5万円を週勤務時間数による支給率に応じて支給します。

6. 法人中期事業計画『アクションプラン2019』(2019年～21年)に基づき、事業拡充、建物の修理修繕と設備・備品の購入をすすめました。また、各種補助金の申請を行ないました。

[なかまの里] 援助員室改修工事(248万円)・キャラバン買替(265万円)・自家発電機オーバーホール(248万円)・食堂内装工事(248万円)・厨房エアコン(264万円)・ノート買替(168万円)		
ミーディングフロア床改修工事(170万円)・浴室改修工事(235万円)	総額	1,845万円
[あすくの里] 空調機器更新(7,089万円) ※補助金額 962万円	総額	7,089万円
[あいらぶ工房] オープン(314万円)・キャラバン買替(207万円)		
建物防水工事/壁修理(567万円)	総額	1,088万円
[なんなん整備] 整備費(2億1,047万円) ※国庫補助 1億2,346万円	総額	1億1,047万円

VI. 法人組織の強化・発展

- 4月から法人本部に常務理事を配置し、専務理事(法人統括)と常務理事(事業統括)の二人体制をつくりました。また、業務執行会議(メンバー:佐藤・吉見・吉岡・犬飼・平田)を毎月行ない、施設長会議、人事労務委員会等への提案と進め方を協議し、“民主的協議と合意”による運営を図りました。
- 事業を推進するため、各理事・施設長の役割や担当を明確にし、理事および施設長の知恵と力を結集した経営・運営をおこないました。委員会や会議の責任者を分担し、協議と施策づくりを強化し、法人理事会への提案づくりと法人事業を推進しました。
- 定時評議員会を6月15日(土)、運営協議会を7月20日(土)に開催し、関係団体や個人からの意見や要望を法人運営に生かしました。
- 委員会、会議の責任者を分担し、委員会での協議と施策づくりを行い、法人の民主的運営に努めました。
- 昨年度に引き続き、法人本部の改革を進めました。
 - 4月から新しい法人統一シートによる勤怠集計を行ないました。
 - 4月から段階的に情報共有ツールの導入を行ないました。(法人ネットワーク化、DroPBoxの導入・活用)
 - 2019年度下半期から資金(報酬)を法人で集中管理し、給与振込業務や業者支払業務を法人本部で一元化しました。
- 近畿合同機構(京都、滋賀、兵庫、大阪、全国手話研修センター)の5社会福祉法人と京都、滋賀、兵庫、奈良、

和歌山、大阪の6社団法人で結成)に結集し、事業と運動の統一的発展をめざしました。

(1) 経営交流会、学習会、幹部研修会(一泊)が開催されました。

「経営交流会」・・・各法人の決算状況と経営改善の取り組み、大阪中央会計山本氏の決算分析とミニ講演
「学習会」・・・社会福祉施設経営者同友会:茨木会長講演『社会福祉事業をめぐる情勢と経営の課題』
分科会: 1.理念の継承と発展 2.職員の定着と育成 3.法人の共同をどうすすめるか
「幹部研修会」・・・「未来の事業や運動を担うリーダーのための経営講座」

(2) 兵庫・大阪・兵庫が合同で、職員採用に取り組みました。

① 2020.1.19「合同就活セミナー」の開催・・・第1部「求人票の見方」 第2部先輩職員とトークカフェ 1名

② 2020.3.20『合同就職説明会』 阪急グランドビル ※新型コロナウイルスにより中止

(3) 電話リレーサービス、福祉事業の入札に対する「事業評価制度(事業所基準づくり)」について検討・とりまとめを行ないました。

(4) 作業物品の共同販売や新たな社会資源づくり等に向けた「法人間の更なる共同と連携」を進めるための事務局体制(専従職員の配置)については、具体的な業務内容の整理と人選等が継続課題となりました。

7. 全日本ろうあ連盟、きょうされん、21 老福連への参加、4 権利としての社会福祉をめざす社会福祉法人全国組織準備会に理事長と専務理事が参加するなど、実践と事業そして制度の改悪阻止、制度の改善に向けた運動を進めました。

[今後の課題]

- ① 法人の経営職及び各施設の管理職は移行期にあり、理念の発展的継承と新たな仕組みづくりをすすめる
- ② 中長期の人事計画を策定し、今後を担う経営職、管理職の育成を図る。

VII. 後援会の発展と自主財源の拡充

公的な社会福祉制度の大きな後退がすすめられる中で、事業の存続と新たな事業の拡充には、その基盤である『自主財源の確保』が不可欠です。後援会の協力を得て、共同の力で法人独自の自主財源づくりに取り組みました。

(1) 後援会との懇談会を開催し、法人の事業計画や各施設・センターの状況、中期事業計画の進捗状況を報告し、法人への意見や要望を聞くことができました。後援会活動と法人事業の共同を今後も大切に進めます。

(2) 3月～5月にかけて、理事長・理事・施設長・センター長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、法人事業への協力と後援会会員の拡大を訴えました。

(3) 後援会の会員が970名と前年度に比べわずかに増えてはいるものの、対一昨年度では大きく減少しています。法人後援会は法人とは車の両輪です。会員の拡大、後援会活動の発展に努力しなければなりません。

■ 2019年度後援会 会員数 個人会員 970名 (2018年度 953名・2017年度 1147名)
団体会員 131団体 (2018年度 130団体)