
2021年度 法 人 事 業 報 告

(令和3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・評議会・運営協議会の開催

第285回理事会(出席 理事11名、監事2名) 5月29日(土) 法人本部 会議室

1. 2020年度法人及び施設・センター事業報告
2. 2020年度会計収支決算
3. 理事及び監事の候補者の件
4. 協議員選任・解任委員の選任及び委員会開催日の件
5. 相談役の委嘱の件
6. あすくの里「非常用予備発電装置取替」の件
7. 第5回定時評議員会開催の件
8. 運営協議会委員の推薦及び第5回運営協議会開催の件

[法人からの報告事項]

- ① 職員の確保と定着・育成
- ② 外部団体との連携
- ③ 新型コロナ対策の現状
- ④ 中期事業計画に基づく「改修・備品整備」について

第5回定時評議員会(出席 13名・欠席 1名) 6月19日(土) 法人本部会議室(3名)・WEB(11名)

1. 2020年度法人及び施設・センター事業報告
2. 2020年度会計収支決算
3. 理事・監事の選任の件
4. 役員等報酬規程の件

[法人からの報告事項]

- ① 職員の確保と定着・育成
- ② 新型コロナ感染防止と『事業継続計画(BCP)』の策定
⇒「レットゾーン(危険区域)」での勤務時の配慮と待遇等
- ③ 中期事業計画に基づき
「なかまの里大規模改修工事Ⅰ」「あいらぶ工房全館空調設備」「あすくの里自家発電」等
- ④ 大阪府交渉にむけて「法人・施設からの要望事項」
- ⑤ 今後の理事会等(予定)

第5回運営協議会 ※書面報告(新型コロナ感染防止のため)

1. 2020年度法人及び施設・センター事業報告
2. 2020年度会計収支決算

第286回理事会 ※書面理事会 6月

1. 理事長1名選定の件
2. 常務理事2名選定の件

第287回理事会(出席 理事11名、監事1名) 11月20日(土)あいらぶ工房 食堂

1. 2021年度上半期事業報告

2. 2021年度第1次補正予算
 3. 職員就業規則の見直し
 4. 2022年度法人及び施設・センターの人事体制
- ※ 会議冒頭に、①法人後援会から法人への寄付の贈呈 ②泉州聴覚障害者センター
なんなん建設業者(バンズ、関西ハウスセンター)感謝状および記念品の贈呈を行なう
〔法人からの報告事項〕

- ① 職員の確保と定着・育成
- ② 新型コロナウイルスの状況と『事業継続計画(BCP)』の策定進捗状況
- ③ アクションプラン 2019 にもとづく改修・備品整備状況について
- ④ アクションプラン 2023 の策定にむけての関係団体・施設との『懇談会』の開催について
- ⑤ 外部団体との連携について(社福法人全国会議、近畿合同機構、大阪府交渉 等)

第288回理事会 ※書面理事会 2月

1. 2022年度法人事業計画の件
2. 労働組合からの要望に対する回答の件
3. 就業規則の改正の件
4. 新処遇改善加算対応の件

〔法人からの報告事項〕

- ① 職員の確保と定着・育成
- ② 新型コロナウイルスの発症および対応状況
- ③ 2022年度 理事会等の開催日程(予定)

第289回理事会 ※書面理事会 3月

1. 2022年度 施設・センターの事業計画の件
2. 2021年度第2次補正予算の件
3. 2022年度収支予算の件

〔法人からの報告事項〕

- ④ 職員の確保と定着・育成
- ⑤ 新型コロナウイルスの発症および対応状況
- ⑥ 法人後援会の現状と今後の取り組み
- ⑦ 2022年度 理事会等の開催日程(予定)
- ⑧ 情報提供『旧優生保護法被害訴訟 大阪高裁判決を受けての緊急表明』等
- ⑨ 犬飼施設長(兼理事)「3月31をもって退職」

■2021年度の重点方針

1. 『職員の確保』『職員の定着と成長』を最重点課題とする。
職員育成の仕組みづくりと共に「共に学び・共に育つ」「元気に働き続けられる」「魅力ある」
職場づくりを進める。
2. **新規利用者の確保に向け、2020年度に作成した『行動計画』を着実に実施する。**
3. 今後の大規模修繕や備品の整備、新規事業の開設そしてなかまの里の全面建替えを見据え、**2020年10月(11月理事会承認)に策定した『中期事業積立目標指針』に基づく積立を達成**する。
4. **自然災害や感染症発生時の事業継続計画(BCP)の作成と危機管理体制の強化、人権意識を高め、利用者・職員にとって「安心・安全な施設づくり」をめざす。**
5. 「アクションプラン 2019」の最終年度として、京阪聴覚障害者センター(仮称)の開設に向けての調査やなかまの里の大規模修繕等を進める。
6. 「アクションプラン 2022」の作成に向け、各種ニーズ調査や関係団体との懇談会等を開催する。
7. 現在の事業継続と将来の事業拡大等を見据え、**意識的な人事配置と計画的な育成を図る。**
8. 働き方改革や各種制度の改定を踏まえた、**コンプライアンスを重視した適切な労働環境整備や運営・実践を進める。**

I. 『アクションプラン2019』に基づき、事業の拡充、施設の修理・修繕と設備・備品の更新を進めました。

1. なかまの里の全面建替えを築50年目(2045年)とするとの決定を踏まえ、昨年度実施した「建物簡易検査結果」に基づき、現時点で必要な大規模修繕およびなかまの高齢化に対応する環境整備を行ないました。

〔大規模改修Ⅰ〕 ※危険を伴う「最優先工事」 工期:2021年4月～6月末

工事内容 屋根・木枠の手摺・外壁・防水・塗装等 ※足場を設置しての工事全般

工事業者 関西ハウスセンター(株) 設計監理 VANS(バンズ) 総工事費 3,905万円

〔大規模改修Ⅱ〕 ※利用者の高齢化に対する対応 工期:2021年9月～12月中旬

工事内容 浴室大規模修繕(機械浴の設置他)

工事業者 関西ハウスセンター(株) 設計監理 VANS(バンズ) 総工事費 2,945万円

2. 新型コロナ禍において、開所を1年延期した「京阪聴覚障害者センター(仮称)」の開設に向け、関係団体の代表者で構成する『代表者会議』を開催し、重点目標の整理と当面の取り組みについて検討しました。

(1) 大阪聴覚障害者協会、京阪ブロック三団体、大阪ろうあ会館、法人後援会そして法人の代表者による会議を立上げ、今後3か月毎の開催を確認しました(9月13日・12月20日・3月28日)。

(2) 京阪センター開設の必要性および成功のカギ・ポイントとして以下のことを確認しました。

① 利用者ニーズの把握と常時20名の利用者確保(登録者40名の確保) ② 中心を担う職員の確保 ③ 行政の理解と協力(高齢者の障害福祉サービスの利用等) ④ 収入の確保(経営安定)

(3) 京阪三団体、法人を中心に以下の取り組みを行ないました。

① 京阪三団体・・・学習会の開催

1.『北摂聴覚障害者センターはくはく どんどこ』10月23日 西田センター長 平居自治会長

2.『実態調査の重要性と利用者確保、ろうあ協会の役割』12月11日 法人後援会 里井会長

3.『京阪センターの実現にむけて ～はくはく、なんなんの施設建設を参考に～』吉見常務理事

② 法人・・・聴覚支援学校および京阪地区の知的・肢体等の支援学校を対象に実態調査を実施⇒「支援学校に在学する聴覚障害児童・生徒の状況とセンターへの要望」

(4) 当面の実施計画を確認しました。

① 「大東市障害者生活支援センター」「守口障害者生活支援事業者みみ」との懇談会を開催する。

② 京阪地区『聴覚障害者の生活実態調査』の実施(実施体制、スケジュールの確認・実施)と集計

3. あいらぶ工房「グループホームの増設」についての『当面の法人の方針』を決定し、あいらぶ工房「家族会」で報告・確認をしました。

新規入居ニーズの再調査の必要性や重度者の入居に伴う世話人2名体制づくりのための大阪市内での『建て貸し方式(ショートを含み9名)』での開設は利用者の家賃負担等の関係で、困難と判断。当面、増設については保留とし、「あいらぶ工房の利用者の課題は法人・施設全体で対応する」ことを確認し、9月25日の家族会で報告・確認しました。

4. アクションプラン2019および予算ヒアリングでの検討結果を踏まえ、以下の中期事業としての『建物の修理修繕と設備・備品の購入』を実施しました。

【建物の修理修繕と設備・備品の購入】 全体: 9,919.1万円(中期事業積立取崩)

◆なかまの里 7109.7万円

1.大規模改修工事(Ⅰ)「屋根・防水外壁等」 3,905万円 ※工事費3,630万円、設計管理275万円

2.大規模改修工事(Ⅱ)「浴室、機械浴設置」 2,945万円 ※工事費2,443万円、機械浴502万円

3.業務用洗濯機 260万円

◆あすくの里 906万円

1.非常用『自家発電設備入替』	770万円
2.介護用ベット	136万円
◆あいらぶ工房 968万円	
1.空調機器更新工事	935万円
2.食品衛生マニュアル作成費	33万円

II. 来年度の『アクションプラン2023』の策定に向け、計画・実施の基礎となる「関係者の願い」の把握や実施の可否の最終判断となる「経営判断」とするため、以下の取り組みを行ないました。

(1) 施設職員および関係団体との懇談会を開催しました。

- ◆なかまの里 10月28日(木)18:00~20:00 ※なんなんにて(なかまの里門扉取替工事中のため)
- ◆あすくの里 11月 1日(月)16:30~18:30 ◆あいらぶ工房 11月26日(金)16:00~18:00
- ◆ほくほく 11月 8日(月)15:30~17:15 ◆なんなん 11月24日(水)17:30~19:30
- ◆法人後援会『幹事との懇談会』2022年 4月 2日(土)10:00~12:00 ※福祉情報コミセンタ―
[懇談会の主たるテーマ]

1. どのような取り組みや改善等をすれば、職員の育成・定着が図れると思いますか？
2. なかま・利用者の実態や施設の課題を踏まえ、今後取り組むべき(取り組みたい)ことを教えてください。
3. 通所施設において「工賃保障」をするために、どのような取り組みが必要と考えていますか？
4. 施設間の連携強化について、「どのような連携ができる」と思いますか？
5. 多様な経験とスキルアップ等を目的とした「計画的な人事異動(施設間異動)」の実施について、意見を聞かせてください。

(2) 2022年度は、引き続き以下の関係団体との懇談を予定しています。

- ◆大阪ろう重複児・者家族会 ◆聴覚支援学校(学校長・PTA会長) ◆聴覚障害職員(デフ会等)

III. 支援・介護実践の豊かな発展

1. 法人理念の共有化、実践・事業・行動への浸透化と具現化の強化を再確認しました。

(1) 法人の理念である『願い・創造・権利・共に』については、新たな事業拡大や年間事業計画から日々の支援・実践等にいたるまで、法人・施設の経営・運営の根底をなすもので、「法人の存在意義」でもあります。法人の採用時研修ではもちろん、各施設でも「人権擁護や虐待防止」等の研修において聴覚障害当事者や家族を招いて『思いや施設への期待』等ついて話を聞くなどの取り組みを行ないました。

(2) 自然災害や感染症への対応、虐待防止と人権擁護、職員採用にむけての法人の役割と魅力そして京阪聴覚障害者センターの開設の必要性など、改めて『法人の理念と役割』に触れ、語り、発信する機会が増えて来ています。

すべての法人職員が法人の理念を理解し、日々の支援・業務と結び付けて語れる意識と力量を身につけてもらう必要性を再認識しました。

2022年度は、まず指導職の『生涯育成研修』で理念の確認と主任としての実践を語って頂きます。

2. 日々の各施設でのケース会議、事例研究会等、実践や取り組みを振り返り、集団で論議し、前進面や教訓、課題等を報告・共有を目的とした法人主催の『福祉実践交流集会』(2022年9月予定)は、新型コロナのため昨年度に引続き開催を断念しました。

5. 各施設に危機管理責任者を配置し、「危機管理担当者会議」(年6回)を開催し、事故防止、虐待防止の取り組みを強化し、危機管理の充実を図りました。

(1) 各委員会で重大な事故の内容と再発防止策の進捗状況を報告・共有しました。※前回委員会から

【第1回 5月 3日(木)】

【第2回 6月 3日(木)】

- ◆なかまの里 1.なかま同士の衝突・・・被害者が後方にバギーごと転倒(口腔内出血、頭部 X 線異状)なし ⇒ 「歩くように」との職員の声かけ、動線の確保 等
2.70 歳代の女性:ベットに座ろうと転倒・・・腰椎圧迫骨折(入院) ⇒ 居室替え、ベットの固定。
- ◆あすくの里 1.特養入居者の入院続出(同時に6名、これまでは最高5名)・・・「摂食困難」による入院増(2名→療養型に転院、1名→点滴、1名→嚥下困難、1名→看取り対応)
- ◆ほくほく 1.送迎忘れ・・・運転手の認識違い ⇒ 前日確認徹底、当日の乗車予定者の確認
- ◆なんなん 1.車両事故多発(4月 1件・5月 2件) ⇒ 「安全運転講習」の開催と注意喚起・意識の向上

【第3回 8月 5日(木)】

- ◆なかまの里 1.転倒続出・・・夜間の多発(6月 3件・7月 4件) ⇒ 「居室替え」(段差のつまづき解消)、バギー等の正しい使用による転倒防止 等
- ◆あすくの里 1.骨折 2件・・・生活習慣りなかで圧迫骨折を繰り返す、入浴中に転倒し手首にひび
2. 苦情・・・入浴、着替えができていない ⇒ 自宅を訪問しお詫び(職員不足による入浴回数減)
- ◆ほくほく 1.作業:納品した手ぬぐいの熨斗(のし)が、他社の熨斗と間違っって顧客に届けられる ⇒ センターとしてお詫び文を発行(ダブルチェックによる再発防止)

【第4回 10月 7日(木)】

- ◆なかまの里 1.門を乗り越え遠方まで飛び出し(車両事故等の危険) ⇒ 要求の把握と支援を検討、門扉の取替工事、受診と最低限の服薬開始
- ◆あすくの里 1.利用者を3時間以上「トイレ内に閉じ込め」(支援忘れ)・・・夜間の見回り時に判明、長時間暗い中に閉じ込められていた利用者の身体的・心理的疲労と不安は大きい ⇒ 虐待事案:「15分で排泄がなければ、一旦居室に戻って頂く」
- ◆あいらぶ工房 1.支援忘れ・・・昼食後、歯の矯正ゴムの装着忘れ ⇒ 職員同士の声掛け
2.利用者の左わき腹に青あざ・・・家族から指摘 ⇒ 学生時代の状況と対応確認
- ◆なんなん 1.送迎忘れ

【第5回 12月 2日(木)】

- ◆なかまの里 1.誤薬・・・他の利用者の薬を間違っって服薬させる ⇒ 胃の洗浄は服薬後 1時間いない。1時間を超えているため効果を抑える点滴施行(入院)
2.服薬・塗薬に関する事故・・・上記を含め3件 ⇒ 支援時に「声だし確認」の徹底
- ◆あいらぶ工房 1.GH利用者:2週間の服薬飲み忘れ・・・一部の「服薬中止」の指示あり、すべて薬の服薬を中止してしまう ⇒ 複数の世話人による確認徹底
- ◆ほくほく 1.車両事故・・・作業資材受け取り時、事業所前に止まっていたトラックを避けようとして衝突(全損扱い)
- ◆なんなん 2.車両事故の続出 ⇒ 11月 25日『安全運転講習』開催 ※キタノ保険事務所

【第6回 2月 3日(木)】

- ◆あすくの里 1.介護ミス(転倒・入院)・・・女性の介護職員が体格の良い入居者の移乗中、転倒し頭部から出血、足の痛みの訴えあり ⇒ 介助方法を指導・確認(リフト使用)
- ◆ほくほく 1.車両事故(接触)・・・ワックスで対応 ⇒ 車両事故続出(危機・注意喚起、指導)
- ◆なんなん 1.作業:納品のケーキ数の間違い・・・各種の納品数に合計数を上乗せして納品 ⇒ ダブルチェック、「注文数」管理表の見直し 等
2.会議室の鍵を紛失・・・女性ロッカーの上に置いてあるのを発見(利用者?)

6. なかま・利用者の重度化・高齢化が顕著になり、より専門的知識・支援が求められる中で、職員の「人権意識の向上」を図り、施設内で虐待や不適切な対応を改善・防止するため、令和3年度障害および介護報酬改定での改定事項を踏まえ、危機管理担当者会議で『虐待防止マニュアル・指針』および『身体拘束廃止マニュアル・指針』を検討・整備し、各施設で確認・周知を進めました。

(1) 身体拘束等の適正化の推進に向け、必要な環境や仕組みを整備しました。

(1) 2022年(令和4年)4月から実施が義務化されるため、法人として整備・共有したマニュアル・指針を踏まえ、各施設において種別や実態に沿った実効性のあるマニュアル・指針を作成しました。

- ① 身体拘束等を行なう場合の必要な事項を記録 ② 委員会の定期開催と結果の職員への周知
③ 身体拘束等の適正化のための『指針』を整備 ④ 研修の定期開催

(2) 今後の重要な取り組みとして、以下の取り組みを確認しました。

- ① 緊急やむを得ない場合の「カンファレンスの開催」の徹底 ② 身体拘束を行なう必要性を生じさせないための、日常的な取り組み(利用者主体の行動・尊厳ある生活環境づくり、職員の協働・支援)

(2) 障害者・高齢者虐待の更なる推進に向け、必要な取り組みや仕組みを整備しました。

(1) 2022年(令和4年)4月から実施が義務化されるため、法人として整備・活用していたマニュアル・指針の見直し・充実を図り、各施設において種別や実態に沿った実効性のあるマニュアル・指針を作成しました。

- ① 職員への研修の実施(義務化) ② 『虐待防止委員会』の設置と開催、結果の職員への周知
② 虐待防止のための責任者の設置(義務化)

(2) 今後の重要な取り組みとして、以下の取り組みを確認しました。

- ① 虐待を許さないための『行動規範』の作成、「権利侵害防止の掲示物」の作成と周知
② 職員のメンタルヘルスの向上(ストレスの解消) ③ 本部責任者および危機管理委員による施設の巡回(支援の実態把握や職員からの聞き取り) ④ 施設長による『体制整備チェックリスト』の実施による虐待防止に向けた体制が整っているかの定期確認の実施 ⑤ 第三者など『外部の目』による点検・評価の検討・実施(法人「第三者委員、大阪聴力障害者協会役員 等」)
⑥ 『虐待防止フローチャート』の活用(早期発見→迅速な対応→再発防止 等)

7. 新型コロナのオミクロン株が猛威を振るう中、1月17日以降各施設で発症し、全施設の終息までの約2か月間、法人本部・施設間で対策緊急会議や応援体制を築きながら、事業継続とまん延防止に努めました。

(1) なかまの里では、利用者35名・職員19名が感染しました。

〔発症および経過〕

1/17(月) 職員1名が「陽性」、1/26(水)に陽性となったなんなん職員の係る濃厚接触者になっていたなかま1名が1/28(金)に「陽性」となる。新棟1階の「リハビリ室」をレットゾーンとし隔離対応実施。小笠原管理医師、泉佐野保健所や熊取町と綿密な相談とPCR検査等を続けるが、日々1~2名の感染拡大が続く。2/11(金)レットゾーン(隔離場所)を一旦「作業棟」に移すが、感染者数の増加と職員の動線等を考え、再度新棟2階の個室とたまり場に移す。

この間、2名のなかまが重症化し入院。意識を喪失し、挿管していたなかまも一命を取りとめ回復・退院。職員への感染や自宅療養、待機により、なかまの支援体制が厳しい状況が続く中で、2度の「緊急対策本部会議」を開催し、他施設からの応援体制と内容を検討する。新たに、新棟および生活棟の2階全フロアー・居室をレットゾーンとし、3階をクリーンゾーンとし、2/21(月)から24(木)の間、他施設(主としてなんなん)から『準夜勤応援』(22:00~翌朝6:30)までの応援を依頼・実施。

3/3(木)10:00~「りんくう総合医療センター感染対策看護師」施設巡回指導を受ける。

(2) 法人の5施設の発症状況は以下のとおりです。

[各施設の発症状況] 2022.1.17 にはじめて発症 ※2022.4 月末

施設名	利用者	職員	備考
なかまの里	35	20	4月初旬に職員感染
あすくの里	0	5	施設内感染なし
あいらぶ工房	5	3	施設内感染なし
ほくほく	5	2	施設内感染なし
なんなん	1	2	施設内感染なし※職員1名・・活用施設内濃厚接触者→発症
本部	0	2	事務所内感染なし

8. 自然災害の多発や今後の発生予測や新型コロナの長期化や新たな感染症の発生が危惧される中で、日常の防止や備え、災害発生時の迅速な対応と必要な支援・介護の実施に向け、今年度(2021年度)障害・介護報酬改定で整備の推進(3年の経過措置あり)実施義務にもとづき、これまで検討・整備してきた『事業継続計画(BCP)』の更なる内容の充実と必要な訓練については検討をすすめました。

(1) 2019年に検討・作成した『自然災害対応マニュアル・事業継続計画』の充実・検討課題を整理しました。

[これまでの作成状況]

- ・「立地条件の確認」「被害想定」・・・ハザードマップ、被災経験(北大阪地震・2018年度台風等)より
- ・「事前に準備すべき備蓄物品一覧表」の作成と整備
- ・「災害対策本部」の設置について
- ・「職員の参集可能人員の確認と事前把握」・・・『一覧表』の作成と管理・活用
- ・「災害時の勤務シフトの原則」の検討・整備
- ・「災害時の優先業務して実施する業務、縮小・中断する業務」

[充実・整備事項]

- ・施設の被害想定・・・リスクの把握(再確認)
- ・『建物・設備の安全対策』・・・①人が常駐する場所の耐震措置 ②設備の耐震措置 ③水害対策
- ・『被災時に移動させるべき設備・備品の整理』
- ・『資金手当』・・・緊急時に備えた手元資金等の検討
- ・福祉避難所としての指定・運営・開所の事前準備
- ・災害発生直後・・・①『施設内外での避難場所・避難方法』 ②利用者の安否確認『利用者安否確認シートの整備』 ③施設内外の点検と復旧対応『建物・設備の被害等点検シート』『復旧依頼業者一覧表』
- ・ライフラインが停止した場合の対応(代替策)・・・①「電気が止まった場合の対策」 ②「ガスが止まった場合の対策」 ③「水道が止まった場合の対策→飲料水・生活用水」 ④「通信が麻痺した場合の対策」 ⑤「衛生面(トイレ等)の対応」 ⑥「汚物対策」
- ・災害時対応体制・・・①事業継続計画(BCP)の発動基準 ②初動体制→職員の参集基準
 ※各施設の最大震度予測を踏まえて、法人統一の基準を設定
 ●事業継続計画(BCP)の発動基準・・・『震度6弱以上』、市沿岸部で『大津波警報』が発令された場合
 本部:専務・常務 施設:管理職全員 + 指導職 + 一般職員 ⇒ 直ちに全員出勤

●初動体制の準備・・・『震度5強』、市沿岸部で『津波警報』が発令された場合

本部:専務・常務出勤→必要に応じて他の管理職に出勤指示 施設:施設長→必要に応じて他の管理職に出勤指示 指導職 + 一般職→指示があるまで自宅待機

●職員の参集・・・「子どもを連れて来ても良いので、出勤依頼」⇒法人としての方針づくり

※万が一の場合の責任と対応 等について

- ・職員の安否確認・・・『職員の安否確認シート』の整備
- ・緊急時の対応拠点と対応体制・・・①緊急時の対応拠点・場所の決定 ②『対応体制と各班の役割の整理』
震災時等の「地域のろう協の対策本部」として活用・役割 ※ほくほく・なんなん 等
- ・『職員の管理(ケア)』・・・「休憩場所・宿泊場所」の確保等
- ・他施設・地域との連携
- ・地域との連携、ネットワーク等の構築・参画・・・①連携関係にある法人・施設 ②連携関係にある医療機関(協力提携医療機関等) ③連携関係にある社協・行政・自治会等
- ・連携対応
- ・共同訓練の実施計画
- ・情報発信・・・関係機関、地域、マスコミ等への説明・公表・取材対応
- ・サービス固有の事項・課題への対応・・・①通所サービス ②居宅介護支援事業 等
- ・研修・訓練の実施、BCPの検証・見直し

(3) 新型コロナウイルス感染症が長期化し、「濃厚接触者の定義や判断、待機期間」また「抗原・PCR検査の頻度や方法」そして「国・都道府県から発信される通知」等を踏まえ、実態に踏まえた『事業継続計画』の変更・充実を図りました。

(2) 管理職・指導職を対象とした『職員集会』(Zoom 開催)で、各施設の『事業継続計画』を報告・共有し、法人および各施設の計画で充実・決定すべき内容を整理しました。

[当面の検討課題・取り組み]

1. Withコロナ(新しい生活様式)を踏まえた、感染防止の継続と各種取り組みの再開
2. 事務職員、看護師、調理員等が感染(長期の自宅待機・療養)した場合の業務遂行・体制づくり
3. 夜間に症状が出た場合の緊急対応方法
4. 法人マニュアルおよび各施設の事業継続計画(BCP)の施設間共有と、全職員への周知徹底
5. 事業継続計画(BCP)に基づき、クラスター発生を想定した『シミュレーション訓練』の早期実施

(3) なかまの里(りんくう)およびあすくの里(西淀病院)では、医療機関の『クラスター専門班・看護師』を施設に招き、「感染防止の取り組み」や「発生時のゾーニング」等について、巡回助言をいただきました。

(4) 新型コロナ禍で、職員が安心して働き続けられるよう、労働環境の整備や各種助成金を活用しました。

(1) 保健所がひっ迫し、「濃厚接触者の指定や待機期間の指示」等が受けられず、法人・施設に判断が任される中、法人の中村産業医や各施設の管理・嘱託医師等の助言を得ながら、法人独自の『濃厚接触者および待機・療養期間、復帰可能日』の基準を整備しました。

(2) 新型コロナウイルス感染症による『小学校休業等対応助成金』を申請・活用しました。

Ⅲ. 人材の確保

1. 新型コロナ禍でも、待っているのではなく、「攻め」の取り組みで職員確保をすすめました。

(1) 最近の学生の採用情報の収集方法やコロナ感染を踏まえた「募集方法」を工夫・強化しました。

- ① 法人ホームページの活用
- ② マイナビ、求人サイト・・・積極的な動画の作成・発信
- ③ 法人独自の就職説明会に加え、学生の授業等の合間に自宅等から気軽に法人の説明が聞ける『Zoom(ウェブ)説明会』を新たに開催しました。
- ④ 「サブスク方式」(定額制人材紹介サービス)の新規利用(年間契約)・・・採用数により返金対応あり
- ⑤ 「スマホ化された採用特設ホームページ」の新規利用(年間契約)・・・契約業者の掲載はもちろん、主要外部サイト(indeed・求人ボックス・スタンプイ)にも随時掲載され、多くの休職者に長期的に提供可能な媒体。

(2) コロナ感染のリスクや学生の就職活動の方法を踏まえ、以下の取り組みは十分実施できませんでした。

- ⑥ 大学及び短大・専門学校との連携強化 教員・担当職員との連携の強化
- ⑦ 大学等の手話サークルの訪問と連携強化
- ⑧ 施設実習やボランティアを通じての職員の確保 施設実習生の受入れ強化

2. 職員募集・採用を早くし、必要な職員は必ず確保するよう努めました。

- 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)を実施しました。受入にあたっては参加者の不安解消等のため、本部採用担当職員が施設での受入れ対応をしました。
- ② 人事調査を6月に実施し、7月には「2022年度職員採用計画」を確定する。

3. 内定者の「辞退」防止と就労開始までのモチベーションおよびスキルの向上にむけて以下の取り組みを行ないました。

- ① 施設長直筆の手紙と法人だよりの内定者への送付
- ② 施設行事への参加は、行事の中止と感染防止のため受入ができませんでした。
- ③ 内定者に開始、月2回程度、Zoom(ウェブ)で施設入居者と手話での会話・交流する機会を設けました。今後は、Zoomでの「手話教室」の開催等も検討したいと考えています。

Ⅳ. 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. 各施設の正規職員退職者を対象に『退職の理由』の把握を行ないました。人間関係等「本音」の理由が述べられていない実態が予測されるため、更なる分析と早期の対応を講じなくてはなりません。

[2021年度 退職理由調査結果] ※あいらぶ工房、ほくほくは正規職員の対象者なし

★複数回答あり

退職の理由	なかまの里	あすくの里	なんなん	法人全体
職場の人間関係に問題があった	1	3	1	5
他に良い仕事・職場があった		2		2
家族の介護・看護		5		5
自分に向かない仕事だった		1		1
自分の病気、健康、高齢	1	1		2
労働条件(勤務時間が長い、超過勤務が多い、夜勤の負担が重い)		2		2
責任の重さへの不安			1	1
休暇が取れない		1		1
退職者数	2	7	1	10

2. 職員の確保、育成、定着は、より良いサービスの提供や豊かな支援・実践そして経営の安定に大きく影響することを踏まえ、『経営委員会』で育成・定着の課題と今後の行動計画策定を進めました。

2022年度の実施内容および今後の検討・整備内容は以下の通りです。

[2022年度の実施計画]

- ◆職員確保・・・現状の取組の評価、新設委員会『採用・定着委員会』の設置⇒ 多様な委員と意見
- ◆職員定着・・・間接業務の効率化(苦手の克服)⇒ パソコンスキル向上(フォロー)制度を創設
実態アンケートの実施による「問題意識や必要なスキル」の把握

[今後の検討・整備事項]

- ◆職員確保・・・専従職員の配置
- ◆職員定着・・・人間関係⇒ 人間関係による離職を低減する
- ◆職員育成・・・管理職業務の定義、管理職意識の改革⇒さまざまなマネジメント力の習得、次世代育成の系統的な遂行

3. 昨年度整備・見直した「職種別キャリアパス」および「チャレンジ目標達成・育成」制度をより活用し、上司との面談を通して「達成目標の共有と成果」等を行ない、育成・定着を進めました。

採用後、1～2年の職員については、「チャレンジシート」は使用せず、各施設作成の「新任達成目標チェックシート」を使用。3年目は1～2年で未達成の課題および給与昇格評価(5項目)に基づく目標設定と面談を行ないました。

4年目以降の職員は、新規に作成した「職種別キャリアパス」と「部署の事業計画」を踏まえて「チャレンジ目標達成・育成シート」での目標設定を行ない、上司との面談を実施しました。

4. 職場の問題は7割～8割はコミュニケーション不足によると思われます。『支え合い』『共に学び・共に育ち合うチーム』を作るにも、日常的にコミュニケーションと図り、信頼関係を積み上げていく必要があります。

コロナの発症で職員体制がひっ迫するなかで、職員が一丸となって乗り越えたという実態と感染への不安やストレス等により関係が悪化するケースが見られました。

早期の職員採用・補充を進めると同時に、「ストレスマネジメント」や「アンガーマネジメント」等の学びと実践の場を設けなくてはなりません。

5. 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ヶ月間)等を通じて、職員の支援方法や知識の習得と成長を支援を行ないました。

6. 職員の「福祉の仕事を選んだ理由」「法人・施設を選んだ理由」「福祉の仕事を通じて実現したい夢や願い」等、職員の初志を大切に、職員の成長を支援することができるよう、聴覚障害職員や新人(若手)職員の参画を得ての『職員採用・定着委員会』の2022年度開催に向けて検討を進めました。

7. 常務理事が施設をまわり、総括主任、副施設長・副センター長と面談を行ない、管理職としての悩みや課題、施設の現状と課題についての聞き取りをしました。面談内容を踏まえ、次年度およびアクションプラン2023の計画につなげ、改善に向けて取り組まなくてはなりません。

(1) 8月23日(なかまの里:藤崎総括・田中副施設長)・9月16日(なかまの里:増淵事務総括)・9月23日(あすくの里:田村副施設長)・9月28日(あすくの里:中西在宅部総括・小林事務総括・鍋谷特養部総括)・9月30日(あいらぶ工房:曾我総括)・10月13日(ほくほく:小西副センター長)・10月19日(なんなん:長岡総括)を対象に面談を実施しました。

(2) 今後、検討・改善すべき主な課題は以下のとおりです。 ※法人として取り組むべき「共通課題」

1. 直属の上司との「ほう・れん・そう」と関係づくり・・・日常的なコミュニケーションの充実
2. 指導職への指導・助言、育成・・・「嫌なこと」を言わなければならない(どう理解を求めて行くか)
3. 管理職体制の充実・強化・・・まずは、指導職の育成・定着を図る。管理職候補の選考と意識の育成
4. 自分のことばで説明するのが苦手・・・「説得力」のある説明(人前で話をする機会づくり)
5. 現場の声を引き出し、実践や改善につなげる仕組みづくり・・・現場からの要望・意見が少ない
6. 自分の将来設計(退職時期)と後任の人選・引継ぎ
7. 指導職の予算(目標稼働率と実績等)や事業計画等を意識した積極的提案や日常業務の推進を期待
8. 管理職が少ない施設の施設長等の会議・委員会での不在時の緊急事態への対応、不安解消
9. 管理職・指導職の少ない施設に焦点をあてた、計画的・継続的な『生涯育成研修(管理職・指導職)』の企画・開催
10. 人権問題や虐待事案等、各施設の支援・介護、実践の状況を「本部がチェックする仕組み」をつくる

8. 職員の定着・育成を目的に、法人「実践・研修委員会」を中心に下記の研修を開催しました。

- ◆『中堅職員研修』 11月25日 吉見常務理事
「職場におけるマネジメントと後輩育成～中堅職員の役割と求められるもの～」
- ◆『新指導職研修』 未開催 ※対象者なし
- ◆『3年目研修』 6月29日 堤 昭子氏(社会福祉経営全国会議事務局長、法人コスモス 等)
「聴覚障害者の支援、運動と実践」～3年目の壁を乗り越え、元気で楽しく働くために～ 私の経験
- ◆『指導職(主任・副主任・責任者)』
主任 9月16日 重田 博正氏(大阪社会医学研究所)
メンタルヘルス研修『支え合う集団づくりのために』
副主任・責任者 2022年1月17日 津田 耕一氏(関西福祉科学大学)
『OJT(人材育成)を学ぶ』
- ◆『新管理職研修』 未開催 ※対象者なし
- ◆『管理職研修』 11月17日 吉見常務理事 講義&グループワーク(管理者と総括主任別)
講義 「職員育成・定着のための『効果的な研修プログラム』について」
グループワーク 総括主任・指導職に求められる能力と現状・課題
- ◆『新任職員研修』 11月10日 長宗理事・吉見常務理事 ※4月2日以降に採用された正規職員
吉見 「法人の設立と歩み、法人の理念・めざすもの」「福祉職員に求められるもの」
長宗 「聴覚障害者の福祉の概要」「大阪の聴覚障害者が利用できる社会資源:ろうあ運動と制度・資源づくり」 大阪ろうあ会館の見学・説明

9. スライディングシートやボード、介護用リフト等を活用し、「ノーリフト」(持ち上げない)介護・支援を行なう。新型コロナ禍で感染防止や人員配置が厳しい状況の中で、各施設において「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む。

(1) 7月30日(金)、中村産業医の参加のもと『法人労働安全衛生委員会』をZoomで開催し、各施設での取り組みの共有と中村産業医によるミニ講演を実施しました。

◆なかまの里 委員会開催11回(予定11回)、産業医の出席1回(予定2回) ニュース発行4回

援助部: ①食堂の歯ブラシを置く場所の変更⇒かがむ動作による負担軽減 ②援助員室に冷蔵庫を増設⇒職員の動線(距離・時間)等の改善、利用者待たせる時間の短縮

総務部: ①ストレッチ等の開始⇒眼精疲労対策、腰痛対策

医務部: ①服薬準備の負担軽減複数の服薬の整理・ホッチキス止め等⇒薬局の変更

給食部: ①「サーキュレーター」を購入⇒空気を循環(感染防止のためのビニールカーテン設置による冷暖房効果の向上) ②調味料やお米を入れている台に駒を取付ける⇒負担軽減

◆あすくの里 委員会開催6回+委員による職場巡回6回(委員会のない月)、産業医(重田氏同席)5回(予定6回) ニュース『あんぜんだより』発行6回

①利用者の負担(不便)軽減 1.コロナ禍での「面会中止」⇒スカイプ(テレビ電話)による面会

②利用者・職員の安心と負担軽減 1.利用者自身がベットのギャッチアップを行なう支援⇒移乗準備、自立支援、職員の臥床姿勢から端坐位までの一連の介助負担軽減。枕元に物を置かない。2.個々のポジショニング等を写真で明示⇒新人職員の理解促進、面会時に家族が理解 3.転倒リスクの高い方に鳴り物をつける⇒すぐに駆け付けられる。4.車いすからのずり下がり対策⇒大判バスタオルを使用、皮膚摩擦を減らし痛みの軽減と職員の無理な施設改善。5.ベットの壁側にサイドレールを取付ける⇒体位変換・パット交換時に本人の力を借りる。

③職員の負担軽減 1.汚物室の片付け継続⇒無理な姿勢を解消 2.キッチン上部の高さ対策⇒台を購入・使用 3.小さなテーブルが連絡ノートを記入⇒視角にならない位置での記入可、見守り可能

④職場巡回による気づきと改善 1.疥癬対策の殺虫剤やコロナ対策の消毒液が利用者の手が触れるところにあった 2.キャスター付きの丸椅子が、収納場所からはみ出していた 3.手すりに食事エプロン等が干してあった 4.車椅子の保管場所(非常口付近をふさいでいる)

◆あいらぶ工房 体制 ⇒ 労働安全推進委員2名(管理職1・組合1)、各種会議で協議・改善

① 職員間で声かけをした結果、遅くまで残る職員(残業)が減った

② 作業がスムーズに進むよう「カウンティングスケール(ネジを数える)」を購入

③ 作業資材の納入搬出の負担軽減のため「昇降車(台車)」を購入

④ 「多目的室」があいている時間、職員の休憩室として活用⇒畳ブロックを敷いて横になれるように

⑤ コロナ感染防止のため、換気に注意を払い、「オゾン発生器」を購入・設置した

◆ほくほく 体制 ⇒ 委員会は未設置だが、管理職(センター長)と組合班長を中心に検討・改善

① 環境改善 1.空間の活用⇒上部に棚を設置 2.トイレに「お知らせランプ」を設置⇒出入り口での衝突回避 3.作業場のレイアウトの変更⇒鍵付きキャビネットの購入(資材の管理) 4.エアコンの買換え・増設 5.ホワイトボードの設置

② 「危険防止」対策 1.「ヒヤリハット記入用紙」の変更(あすくの里様式を参考)⇒「危険予測」の報告が増え、「危険」を察知する情報を共有しやすくなり、未然防止につながっている。

◆なんなん

① 頸腕検診結果にもとづき「個別面談」の実施と業務上の配慮⇒B3の職員対象

② 『チャレンジ目標・育成シート』にもとづく面談の実施⇒非常勤職員にもなんなん独自の目標達成シートを作成し面談を実施

- ③ その他の改善 1.職員「休憩室」の確保⇒3密回避のため職員休憩室を作業場として使用。カーテンを取付け休憩室を確保
- ④ ろう職員と管理職との懇談会を実施⇒1.トイレのナースコールを移設 2.申送りをホワイトボードに記載・共有 3.随時面談の実施⇒日頃の様子から気になる職員を対象に

【中村産業医のコメント】

- ① 「何か改善しよう」「工夫しよう」と努力している姿が良い。現状維持との姿勢は良くない。
- ② ほくほくの「他施設の良い面を参考に改善しているのはとても良い⇒水平活用

【中村産業医のミニ講演】

新型コロナ・・・①感染状況の世界的比較 ②生物学的な話(変異株の特徴) ③ワクチン接種 等

15. 法人「実践・研修委員会」を中心に、職員育成・定着のためのキャリアパスを踏まえ『管理職・指導職を対象とした『生涯育成研修』や『法人内:施設実習』等の開催に向けて検討を始めました。

V. 安定した発展性のある経営をめざす

なかまの里の全面建替えの時期を築50年(2045年)との方針を受け、緊急に必要な大規模修繕および備品の更新、またあすくの里(築17年)やあいらぶ工房(築15年)における建物・設備等の老朽化への緊急・計画的な対応など、毎年6,000万円から1億円(2021年～23年で約2億1,500万円)を要する工事に対応するため、『年間の目標収支差額』を設定し、達成をめざしました。

1. 今後の事業継続や新規事業開設を見据えて、法人全体で以下の必要経費を確保をめざしました。

[年間必要経費(目標額)]

借入金の返済	3,300万円
ファイナンスリース	1,100万円
中期事業計画執行必要経費(改修・備品購入、開設準備等)	6,000万円
<u>なかまの里全面建替え等積立金</u>	<u>2,000万円</u>
※法人全体 事業活動資金収支差額 10%確保	計 1億2,400万円

[各施設の目標差額] ※事業活動資金収支差額率

なかまの里:14.5%	あすくの里:6.5%	あいらぶ工房:10.7%
ほくほく: 15.0%	なんなん:14.0%	

2. 新型コロナにより閉所や利用制限、新規利用者の開拓等が進まない中、支援費・介護報酬等の大幅な減収の一方、老朽化にともなう緊急の設備更新による出費が発生するなど、非常に厳しい経営となりました。

(1) 2021年度の収支状況 ー決算説明書よりー

- ① 法人単位での事業活動資金収支差額(就労支援会計を除く)92,727千円は、事業活動収入(就労支援会計を除く)1,234,528千円の7.5%となり、目標の10%を大きく下回りました。

なお、中期事業計画策定において財源裏付けの前提とも言える本収支差額が、なんなん開所時前の最終年度である2019年度が137,067千円(11.3%)であったのに比べると、大きく収益性が低下している結果となりました。

上記の法人の積立方針として、事業継続のために新規事業拡大によって収支差額の+2,000万円

を目指すこととしていましたが、現実には△4,400万円強という結果になっており、目標と現実の乖離幅は年間6,400万円にも及ぶこととなっています。

新たな施設が増えたことにより、将来に向けた修繕・改修等の維持費用が以前より増していることを考慮すると、今後の事業継続は更に危ぶまれる状況となっています。

- ② 法人単位での当期中期事業積立金取崩額は101,680千円に対し、中期事業積立金積立額は56,864千円であったため、中期事業積立金は△44,816千円となります。この結果を受けて当期末中期事業積立金は543,352千円となります。

(2) 経営改善にむけ、あすくの里「デイサービス」、あいらぶ工房「生活介護」そしてなんなんの「地域利用者の確保」など、新規利用者の確保と稼働率アップが急務となっています。大聴協の各ブロックや関係機関との情報交換と連携が必要です。また、各施設の利用者の高齢化・重度化にともなう転倒事故や転倒等での長期入院や退所による稼働率の低下を防ぐための支援・介護力と危機意識の向上等を進める必要があります。

3. 事務費、事業費の削減に努めました。

- (1) 法人のスケールメリットを生かした経費削減を進めるため『コンサル』の導入を行ないました。

コンサル会社から「総勘定元帳から削減の可能性があるコスト」を抽出し、法人・施設に提示後、「削減の優先度の高いコスト」からコンサル会社が法人・施設の取引業者と現契約単価引き下げの交渉に当たるというシステム。コンサル会社の報酬は削減に成功した場合のみの「完全成功報酬」となっています。

- (2) 導入・交渉の結果、経費削減の可能性が出てきた経費は以下の通りです。

[2021年度実績] 計 760,493円/年・いずれも税抜き

(ア) LPガス	削減見込	196,579円/年	(イワタニ近畿 : 単価交渉)
(イ) オムツ	削減見込	325,264円/年	(ニック・光洋 : 単価交渉)
(ウ) リネン	削減見込	76,650円/年	(カネイ : 単価交渉)
(エ) エレベーター保守	削減見込	162,000円/年	

(SECエレベーター:業者統一による単価交渉)

[今後の検討予定]

- ① LPガス……あすくの里
- ② 電気料金……ロシア・ウクライナ情勢に鑑みて保留
- ③ 携帯電話、固定電話
- ④ ガソリンカード…仕掛け

VI. 法人組織の強化・発展

新型コロナの長期化でなかで、事業の基盤である『財政』、『人材』、『組織』を強化に努めました。

社会福祉法人制度改革に対応して、法人理念やこれまで大切にしてきたもの(願い・創造・権利・共に)を堅持し、権利としての社会福祉を確立するための取り組みを行ないました。

1. 法人業務の推進を図るため、「業務執行会議」(月1回)を開催しました。
2. 理事、監事および評議員の改選を行ないました(2021年～2022年)。安定した経営や新規事業の開設等に精通した人選にむけて関係者との相談・調整を図ります。
今後は、理事や評議員(有識者)が持つ専門性や本来業務を、法人・施設の「研修」や「職員採用」等に活かせるよう進めます。

3. 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ない、法人の民主的運営に努めました。
- | | | |
|----------------------------|-----------------|------------------------|
| 理事会・評議員会 | 吉見・吉岡・稲垣 | ★主担 |
| 理事会:年4回、評議員会:年1回、運営協議会:年1回 | | |
| 業務執行会議 | ★吉見・吉岡・犬飼・平田・松崎 | 月1回 |
| 経営委員会 | ★稲垣・吉岡 | 偶数月:第4火曜日 |
| 人事労務委員会 | ★吉見・周防 | 年5回(8月、10月、11月、12月、1月) |
| 実践・研修委員会 | ★犬飼・西田・加藤 | 年4回 |
| 施設長会議 | ★平田 | 奇数月:第3金曜日 |
| 事務担当者会議 | ★稲垣 | 年2~3回 |
| 危機管理担当者会議 | ★吉見 | 偶数月 |
| 工賃アップ委員会 | ★松崎・三田 | 年3回 |
| 法人安全衛生委員会 | ★吉見・周防 | 年1回(5月) |
| 規程検討委員会 | ★吉見・周防 | 月1回 ※2020年度から継続 |

4. 法人本部改革および機能を強化し、「利用者・職員の人権を守る、暮らしを守る、事業を継続する」とことや法人の存在意義(理念)を常に意識し、法人として「リスクへの対応」や「労働環境の整備」等を進めました。

- (1) 自然災害や感染症発症時の『事業継続計画(BCP)』の草案の提示や作成指示、各種情報の収集と各施設への発信・指示等、コーディネートとしての役割を果たしました。
- (2) 感染症発症時に法人本部と全施設による迅速かつ安全な『緊急対策本部』の開催、移動時や集合型会議等による感染防止を踏まえて、「Zoom(ウェブ)での会議・委員会」等を積極的に取り入れました。

5. 昨年度に引続き、労働基準法や労働実態を踏まえた『職員就業規則』の見直し・充実を図り、ガバナンスの強化を進めました。

- (1) 月1回の「規程検討委員会」と必要に応じて「事務局会議」を開催しました。
- (2) 変更にあたっては、労働組合への説明会、管理職および実務担当者への説明会および「質問事項への回答書」を作成・配布を行ないました。
- (3) 主な見直し・充実内容は以下の通りです。

1. 雇入れ時の健康診断受診について	2. 試用期間の取扱い、有効利用
3. 異動にともなう「引越手当支給」の取扱い	4. 「休職」を命ずる事案について
5. 「復職」時の取扱いと対応(措置)について	6. 「勤務時間」の規程への記載について
7. 現在の「4週8休制」から「1か月単位の変更労働時間制」への変更・導入について	
8. 「特別有給休暇」の取得について	9. 母性健康管理等に関する休暇請求について

6. 障害者総合福祉法および介護保険法等にもとづき、新たに実施される処遇改善について迅速に法人としての支給方針と申請手続きを行ない、3月25日に支給しました。

法人としての対応・支給方針を決定し、以下の内容を記した「職員通知文」を発行しました。

[職員通知文より抜粋]

- ① 支給対象職員 毎月末日在職者 ※在職者とは、当法人に在籍し、且つ、休職・休業中でない職員を言います。
- ② 支給日 毎月の給与に固定的に支払われる手当として上乗せして支給。
- ③ 支給額(予測) 毎月末日の契約時間(常勤換算数)に基づき、「3区分」支給

1. 30時間以上⇒1.00	2. 20時間30時間未満⇒0.50	3. 20時間未満⇒0.25
----------------	--------------------	----------------

 [参考:2022年度の収入・職員配置数を踏まえての予測額] 高齢⇒5000円・障害⇒7000円

7. 職員が仕事と私生活の両立や女性職員が活躍できる条件を整備し、長く働き続けられる労働環境の実現を目的とした『一般事業主行動計画』を策定し、労働局に提出しました。今後は、人事労務委員会、拡大業務執行会議等で検討し、改善に向けた取り組みを行ないます。

今後取り組むべき「目標」と「達成のための対策」は以下の通りです。

〔次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画〕

- ① 職員の心身をリフレッシュし、元気で長く働き続けられるために年次有給休暇の取得日数を1人あたり8日以上とする。
- ② 時間外労働の削減を図る。利用者の緊急時の対応や職員不足による理由を除き、職員1人当たりの月平均残業時間を5時間以内とする。
- ③ 労働者の妊娠中の産前産後休暇や時間内通院、通勤緩和そして育児休業における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項について周知する
- ④ 妊娠中の職員の健康相談と勤務軽減

〔女性の職業生活における活躍の推進に関する行動計画〕

- ① 育児休業の取得を促進する 男性職員の取得・・・2名以上 女性職員の取得・・・60%以上
- ② 出産及び育児、介護、配偶者の転勤等を理由による退職者について再雇用登録制度の実施
- ③ 若手職員を対象に、仕事と育児等の家庭との両立を進めるためのイメージづくり。

8. 労働基準法や各種制度を活用した取り組みを行ないました。

(1) 『キャリアアップ助成金』を申請・活用しました。

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者等の非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した場合に事業主に助成される制度です。

〔以下が申請したコースです〕

1. 申請・活用コース 「正社員化コース」 「障害者正社員化コース」
2. 申請手続き 「キャリアアップ計画書」の提出→就業規則の改定→正規職員への転換→6か月就労・経過→交付申請
3. 申請施設 法人5施設

9. 法人・施設として、大聴協、ろうあ会館介護支援課、大阪ろう重複児・者家族会と共に、コロナ禍での国・大阪府の対応およびろう重複・こころ高齢者の暮らしや制度の充実にむけて、大阪府交渉に参加・要望をしました。回答のほとんどが「国の制度・・・、引き続き国に要望する」であり、「障害者や府民の命や暮らしを行政は守ってくれないのか」と感じざるを得ない交渉となりました。

〔主要要望項目〕

- ・ 大阪府独自の「作業工賃の減額補填」の実施
- ・ 遠方から通所する利用者に対する「交通費補助制度」の創設
- ・ 事業所への通所や通学の際に、市町村事業である『移動支援事業』が利用できるように要望 等

10. 旧優生保護法(優生思想)に基づく、「強制不妊手術の裁判」や生野聾学校の生徒の交通事故をめぐる『逸失利益』と裁判に対して、全日ろう連や大聴協とともに『署名活動』等に取り組みました。

また、支援者拡大のために、全国ろう重複児・者家族連絡会等に広く呼びかけました。

〔運動の成果〕

これまでの各地の地裁で敗訴し、手術施行の認定を受ければ一律320万円が支払われる『救済法』による対応に終わっていましたが、2022年1月の大阪高裁に続き、今年の3月11日の東京高裁で、相次いで『逆転勝訴』となり、国の責任を認めました。

判決内容として、旧優生保護法は「幸福追求権を保障した憲法13条と法の下での平等を定めた14条に違反すること。地裁での敗訴の要因となった『除斥期間』についても、「不法行為から20年で賠償請求が消滅する除斥期間を適用するのは被害者にとって酷だ。国が生殖機能を回復不能な状況にし、社会に対して偏見・差別を浸透させた。そして被害者が被害の情報を入手できる制度の整備を怠った」等、国の責任を厳しく正す判決となりました。国は、「被害者は高齢。早期解決のため上告しないで」と国に要望しましたが、即刻上告。引き続き戦いは続きます。

11. 全日本ろうあ連盟、きょうされん、21老福連、社会福祉経営全国会議、全国ろう重複障害者施設連絡協議会、全国高齢聴覚障害者福祉施設協議会等と共同して、新型コロナ禍における利用者・職員の安心・安全な暮らしの保障や経営の安定、制度の改悪阻止、制度の改善に向けた要望や運動を進めました。

(1) 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、経営交流会(年2回)、合同就職説明会、職員の研修と育成、作業物品の協同販売等、法人間の連携と共同を予定していましたが、コロナの関係で十分な取り組みができませんでした。

[実施内容]

『経営交流会』 10月 8日(金) 講師 山本匡人氏(中央会計税理士法人)

ミニ講演 『社会福祉法人を取り巻く外部環境 連携化 等の取組について』

- 日本社会の変容と政府の改革の方向、連携法人制度の設立、中長期事業計画における積立、施設建設のライフサイクルコストと出口戦略の視点 等-

(2) 全国高齢聴覚障害者施設協議会の「作業部会」(京都・大阪・埼玉・兵庫の4法人の特養)をオンライン(Zoom)で開催し、下記の調査・研究を行ない、7月の「全日ろう連統一要求」として、厚労省との交渉に代表者が参加・発言しました。

[要望内容]

- ① 特養に支給されている『障害者生活支援加算』の短期入所生活介護への対象の拡充
- ② ろう高齢者の生活の困難さや支援の専門性が適切に認定調査に反映できるよう『聴覚障害者時間加算』の申請

② 『特記事項』の記載のポイント 等

今後は、コロナの推移を見ながら、協議会独自として厚労省「老健局」等との直接交渉の再開を進めなくてはなりません。

VII. 自主財源の拡充

公的な社会福祉制度の大きな後退が進められる中で、事業の存続と新たな事業の拡充には、その基礎である『自主財源の確保』が不可欠です。新型コロナが長引き、各団体の集会や行事、サークル活動等が中止になる中で、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) 後援会の会員拡大と後援会の発展に、後援会と共に取り組みました。

[2019年度]	会員数	個人会員	970名	団体会員	132団体
[2020年度]	会員数	個人会員	1005名	団体会員	133団体
[2021年度]	会員数	個人会員	956名	団体会員	129団体

(2) 後援会の協力を得て夏の冬の物品販売に取り組みました。また、コロナ禍で街頭募金やイベント開催が困難な中、法人後援会が法人の財政支援のために行なうグッズ販売に全面的に協力しました。

『夏・冬の物品販売』 収益 470,513円

『手話カレンダー(干支十二支)』 収益 1,099,790円 (販売 5099 枚) ※目標 100 万円
『ボールペン(5施設のキャラクター)』 収益 514,005円 (販売 4426 本) ※2022.3 月末

(3) 法人後援会が主催するイベントについては、利用者・職員ともコロナの感染リスクと施設内クラスターが危惧されるため参加を断念し、可能の範囲で協力をしました。

①『みんな来チャリティ公演24』 4月24日(土) 収益 135,049 円※2020年11月開催予定の延期分
第一部 講演 藤木和子弁護士「旧優生保護法と家族 ～被害者・家族の声を 未来を変える力に～」
第二部 映画上映 澤 則雄監督「生きるのに理由はあるの? ～津久井やまゆり園事件が問いかけたのは～」

②『みんな来チャリティ公演25』 2022年2月19日(土) 収益 730,141 円
那須英彰氏&砂田アトム氏による「ろう教育偉人伝」
～高橋潔(手話法)と大會根源助(指文字)物語～
※法人5施設の紹介映像を作成・放映