
2017年度法人事業計画

(平成29年度)

社会福祉法人 大阪聴覚障害者福祉会

介護、福祉、医療、年金すべての社会保障・社会福祉制度が大きく改悪されようとしている。その内容は給付の抑制と利用者負担の増である。社会保障・福祉は「自助・共助・互助」を基本とするとし、権利としての社会保障・社会福祉は大きく後退させられようとしている。また、2018年には介護、医療、障害の同時改革と報酬改定が出される。ますます厳しい経営となる。

厳しい情勢だからこそ、『経営の3原則』（①利用者の暮らしと権利を守る、②職員の生活と雇用を守る、③法人と施設を継続・発展させる）を堅持し、豊かな福祉実践と事業の継続・新たな展開、そして社会福祉の向上をめざす運動を共同の力ですすめる。実践・事業・運動の統一的発展をすすめる。

福祉を支えるのは職員である。「職員の確保」と「共に学び、共に育ちあう」「元気に働きつづけられる魅力ある」職場づくりを法人の最重点課題として取り組む。

■ 2017年度の重点方針

- 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。
「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. 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）」の実現に向けて、施設建設委員会に結集し、施設整備をすすめる
3. 事業存続費用（収支差額5%以上）の確保にむけて、事業の稼働率のアップ、人件費、事業費、事務費等の見直しを行う。
4. 法人及び施設の新たな次期体制づくりをめざして、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。
5. 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・公共性を堅持し、権利としての社会福祉事業を発展させる。
6. 法人事務所を9月からあすくの里に移転する。

I. アクションプラン2015（中期事業計画）の達成

「アクションプラン2015」の最終年となる。中期事業計画の達成を行う。

■ 2017年度の重点課題（中期事業計画）

1. なかまの里 トイレの大改修工事を行う
2. なかまの里就労部門の地域への移行と泉州聴覚障害者センター（仮称）の一体とした整備を、後援会施設建設委員会に結集し実現する。（開所予定 2019年4月1日）
3. あいらぶ工房グループホーム（ショートステイ含む）の開所にむけた準備をすすめる。（開所予定 2018年度）
4. 法人事務所を9月にあすくの里に移転する。

II. 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」を中心に、①福祉実践の推進とまとめ、②職員研修の企画と推進、③聴覚障害者福祉実践交流集会の企画と実施を行います。
2. 法人とろうあ会館等で実行委員会をつくり、「第2回聴覚障害者福祉実践交流集会」（2月）を開催する。
3. 法人の理念・原則である『施設・事業所の主人公はなかま、利用者である』『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』『コミュニケーションと情報の保障と聴覚障害者の集団を生きる力に』を再度確認し、理念の共有化と具現化を図る。
4. ヒアリハット報告・事故報告書を活用した実践、法人及び施設危機管理委員会を中心とした事故防止・虐待防止の取り組みを強化し、**危機管理の充実**を図る。
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を各施設に確立する。
5. **近畿合同機構**（京都、滋賀、兵庫、大阪の社会福祉法人と京都、滋賀、兵庫、奈良、和歌山、大阪の社団法人で結成。代表高田英一 事務局大阪ろうあ会館）に結集し、事業と運動の統一的発展をめざす。経営交流会（年2回）、職員の確保と育成、管理職育成、作業物品の共同販売、新たな社会的資源づくり、共同の学習会等、法人間の連携と共同をすすめる。
6. 福祉制度の改悪を許さず、制度の改善を実現する運動、共同の取り組みをいっそう強化する。全日本ろうあ連盟、きょうされん、21老福連等と共同して、制度の改悪阻止、制度の改善に向けた運動をすすめる。

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. なかまや利用者との関わる時間を増やし、職員どうしが自由に論議し合う時間と人間関係を築き、**精神的・時間的なゆとりと笑顔のある職場**をつくる。
2. 職員の欠員状況を出さないよう、派遣の利用も含め職員を早期に補充する。また、退職者や休職者を出さない取り組みを丁寧に行う。
3. シートやボード、介護リフトを活用し「ノーリフト」（持ち上げない）介護・支援を行う。「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、

メンタルヘルス等の予防に取り組む。年1回春に、「4施設の取り組みの交流学習会」を開催する。

4. 『共に学び・共に育ち合う』チームづくりに取り組む。

日常的な信頼関係とコミュニケーションを大切にし、日々頑張ったことや実践のしんどさや悩みを出し合い、お互いを認め合い、励まし合える『人のつながり』と『チームワークづくり』に取り組む。職員が自分の意見を出すことが大切にされ、お互いの意見の違いを認め合って、方向や結論をまとめられるようにする。

5. 「チャレンジ目標達成・育成」制度をより活用し、職員の頑張りや長所を支えて、チャレンジ目標の達成を通じて職員の成長・育成に取り組む。

IV. 人材の確保・育成と指導職、管理職の育成

1. 待っているのではなく、「攻め」の取り組みで職員を確保する

- (1) 大学及び専門学校への訪問、教員・担当職員との連携の強化、
- (2) 大学等の手話サークルの訪問と連携強化、
- (3) 施設実習やボランティアを通じての職員の確保、
- (4) 法人ホームページの活用、
- (5) マイナビ、求人広報誌、求人サイト等の活用、
- (6) 地域周辺への宣伝、地域との連携の強化（非常勤職員の採用）に取り組む。

2. 職員募集・採用を早くし、職員を必ず確保する。

- (1) 12月～2月の間に、**インターンシップ（施設体験）**を実施する。
- (2) 法人就職説明会を、3月と5月、8月に行う。
- (3) 第一次職員採用を4月に、続いて7月、9月に職員採用試験を実施する・
- (4) 人事調査を7月に実施し、8月には「2018年度職員採用計画」を確定する。

3. 職員の育成

- (1) 「職務を通じての研修」(OJT)を基本とする
- (2) 職員一人ひとりに応じて、職員のやる気、学ぶ意欲を高める
- (3) 職員の豊かな成長、発達をめざす（知識や技術だけでなく）
- (4) 職場、地域、社会、運動等を通じて“多様な学び”を保障する

4. 指導職・管理職・経営職の育成

- (1) 実践と業務・行動を通じて、法人の理念を職員に伝えることができる指導職、管理職を育てる。
- (2) 管理職研修（年2回）と、指導職研修（年2回）を行う。
- (3) 適材適所の人材配置を通じての人材育成、実践のマナーや経験主義の克服、不正防止、施設間の違いの解消等にとって、人事異動は重要である。法人としての計画的な人事異動に取り組む。

V. 安定した発展性のある経営

今後も報酬は下がり、施設の経営はいつそう厳しくなる。今こそ施設を、事業を守りきる強い覚悟と最大限の努力が求められる。

1. 収益（事業存続費用）＝収支差額 5%以上を達成する。（最低 3%堅持）
 - (1) 収入の増（稼働率の向上と障害区分・要介護度等の適正化、新規事業の展開）
 - (2) 職員の適正配置
 - (3) 正規職員と臨時職員の適切な比率（報酬内容に対応）
 - (4) 超過勤務手当等の削減
 - (5) 給与制度の検討（給与制度検討委員会の設置）
2. 事務費、事業費の節約・削減
 - (1) 契約業者と契約内容を 2 年～3 年毎に見直しを行う。
 - (2) 水光熱費、事業委託費、給食費等金額が大きい項目について節約に努める。
3. 法人中期事業積立金の計画的な活用と備蓄

法人中期事業積立金を①施設建替準備積立金、②建物修繕・備品設備購入積立金、④法人運営積立金に分け、将来に向けた計画的な活用を図る。

社会福祉法人充実残額が出なかったことは、将来に向けての資金が不足していることを示している。将来に向けた積立金備蓄計画を策定し、充実を図る。
4. 各種補助金を計画的に活用する。（社会福祉法人だから活用できる制度）

申請してすぐに補助金が獲得できることは難しく、建物の改修工事、大型備品・設備の整備、車・バスの更新等に向けて、**計画的な準備と申請に取り組む。**
5. 予算作成及び予算管理
 - (1) 『**2017 年度予算作成方針**』（2017 年版）に基づき、事業の存続と発展に向けた最大限の努力と改革に取り組む。
 - (2) 「**経営委員会**」を 2 ヶ月に 1 回開催する。収支状況の分析をもとに経営改善の行動計画を策定し、**改善の成果を具体的に積み上げていく。**
また、中期事業計画の進捗状況をチェックし、計画の達成を行います。
 - (3) 毎月の月次報告書を活用し、管理職及び職員に施設の経営状況を明らかにし、収入の増、支出の削減に取り組む。**職員全員参加による経営の追求と職員の経営意識を高める。**
6. 「**給与制度検討委員会**」を継続し、給与の基本設計、基本給、昇給等の見直しを行う。

VI. 法人組織の強化・発展

事業の基盤である『財政』と『人材』、『組織』を強化し、理事会の主体的力量（経営能力、事業推進能力、政策立案能力、運動組織能力等）を高め、経営体としての強化を図る。

■2017 年度の重点課題

1. 法人及び施設の次期体制づくりに向けて、施設長、事務長、管理職及び指導職の計画的な育成を図る。計画的な人事異動をすすめる。
2. 評議員、理事及び監事の選任を評議員会選任解任委員会、評議員で行い、新しい決議機関、執行機関を確立する。
3. 社会福祉法人制度の「改革」に対応して、理念や法人が今まで大切にしてきたもの（共同、障害者の権利を守る等）を堅持し、権利としての社会福祉

を実現する

1. 法人本部の総務部、財政部、事業部を基礎とした運営を定着させ、法人業務の推進を図るため、「法人事務所会議」を月1回行う。
2. 事業を推進するため、各理事の役割や担当を明確にし、理事の知恵と力を結集し、経営・運営をおこなう。委員会（経営委員会、人事労務委員会、事業・研修委員会等）では論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する。

(1) 2017年度法人本部及び施設の管理職体制

1. 法人本部 専務理事 佐藤 修 財務部長 吉岡晴代
事業総括 鍋谷 孝 施設長兼任 吉見剛二
(後援会 牧 和子)
2. なかまの里 施設長 犬飼幸子 副施設長 三田智士
事務長 宮嶋延年 総括主任 田中直子 辻井寛之
3. あすくの里 施設長 吉見剛二 施設長代理 平田幸也
事務長 稲垣輝彦 総括主任 田村眞奈美、中西茂斗子
4. あいらぶ工房 施設長 松崎恵美 総括主任 曾我久美子
5. ほくほく センター長 小西正

(2) 評議員会、理事会・各種委員会

① 評議員を14名とする。(評議員定数は12~15名)。定時評議員会を6月17日(土)に開催する。理事、監事を選任し、決算の承認等を得る。

① 理事を10名とする。(理事定数を9~13名とする)

② 理事会を年5回開催する。(原則、第3土曜日 13時~17時)

・5月20日(決算・事業報告)、9月16日(予備)、11月18日(補正予算)、2月17日(法人事業計画・組合要求書回答)、3月17日(事業計画・予算)

② 委員会、会議の責任者を分担し、民主的運営に努める

理事会・評議員会	担当	佐藤・吉岡・吉見	年5回
経営委員会		吉岡	偶数月：第4火曜日
人事労務委員会		佐藤	8月、10月、12月、1月、2月等
実践・研修委員会		犬飼・鍋谷	年5回程度
施設長・事務長会議		吉見	奇数月：第3金曜日
事務担当者会議		吉岡	年3回
5事業者会議		吉見	必要な場合
泉州センター施設建設委員会		犬飼 吉見 事務局 鍋谷 佐藤	

3. 合同主任会議を年1回、合同看護職員会議を年1回開催する。

4. “協力・共同”の力を高め、事業の推進を強化する。

(1) 法人に**運営委員会**(定員25名)を設置し、関係団体や個人からの意見や要望を法人運営に生かしていく。(7月に開催予定)

(2) 利用者・家族、職員、法人(経営)の三位一体となった“協力・共同”の強化を図る。

(3) **後援会幹事会との懇談会**を年2回以上おこなう。(9月と2月に開催)

5. 施設だけで完結することなく、理念の実現のために**他の法人や施設との連携強化とネットワークづくりをすすめる**。また、5事業所会議（ろうあ会館、なかまの里、あすくの里、あいらぶ工房、ほくほく）の充実・発展をめざす。
6. 法人本部をあすくの里に9月に移転する。**法人本部の役割（機能）と業務内容の見直しを行う**。

VII. 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**』が不可欠である。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む。

1. 法人独自の『**自主財源づくり行動計画**』（数的目標と年間の具体的な行動計画）を作成し、取り組む。
2. 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む。
3. 後援会の協力をえて、夏と冬の物品販売に取り組む。（収益目標 40 万円）