

---

# 2019年度 法 人 事 業 計 画

(平成31年度)

社会福祉法人 大阪聴覚障害者福祉会

---

2019年の干支は亥年。十二支でいちばん最後に来る「亥年」は、「翌年からはじまる次の成長に備えて、充実を心がけるべき年」「次のステージやステップにむけて準備をして行く時期」だといわれている。昨年4月からプロジェクトチームを設置して中期事業計画を協議し、今後5年間の事業の拡充、建物の修理修繕と設備備品の購入計画、それを実現する資金計画、職員の確保と定着・育成、法人本部の改革などを中心として「アクションプラン2019」がまとめられた。今年度は「アクションプラン2019」を実現するスタートの年、聴覚障害者の豊かな暮らしと権利の保障、法人の継続・発展をめざす。

事業継続費用として収支差額5%（約6000万円）以上の達成をめざし、それを上回る成果を上げてきた。しかし、建物の老朽化と設備・備品の更新等により2年間続いて赤字決算になり、2年間で8525万円の資産（泉州センターの土地購入費用8030万円を含む）が減った。今後、3年、5年、10年先を見据えた戦略的な経営が不可欠である。

社会保障費の約2300億円削減、消費税10%の実施等。いかなる経営環境になろうとも、事業を継続・発展させる経営が求められる。また、職員の確保が年々難しくなっている。職員の確保とともに、職員の定着と育成が最重要課題で、「支え合い」「学び合う」「元気で働き続けられる」職場づくりを丁寧に進めていくことが求められている。

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。

## ■ 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。

I. 『アクションプラン 2019』に基づいて、事業の拡充、施設の修理・修繕と設備・備品の更新をすすめる

■ 2019年度の中期事業計画（達成目標）

1. 泉州聴覚障害者センターの2020年4月1日開所
2. 相談支援事業 なかまの里から泉州センターへ移転 2020年4月
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
4. なかまの里ショートステイ増床計画の策定
5. 建物の修理修繕と設備・備品の購入
  - (1) なかまの里 食堂床改修 乾燥室 シャワールーム改修  
援助員室改修 厨房エアコン ハイキャラバン買換 GH車
  - (2) あすくの里 デッキ高圧洗浄 特養・デイ浴槽改修 誘導・非常灯BT 空調設備（1・2F） クリッパー
  - (3) あいらぶ工房 屋上防水 1Fタイル 厨房冷蔵庫・冷凍庫  
バス キャラバン

II. 支援・介護実践の豊かな発展

1. 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個人の人格尊重』『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。障害者支援と高齢者介護の豊かな発展をめざす。
2. ケース会議、事例研究会等、実践や取り組みを集団で振り返り検討し、実践の成果や教訓を施設全体のものとする。
3. 「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る。
4. 職員の手話をはじめとするコミュニケーション力を高める。施設内の手話教室の充実、全国手話検定試験へのチャレンジ等に取り組む。
5. 各施設の危機管理責任者を配置し、「危機管理責任者会議」（年2~3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。
6. 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する。実行委員会を設置し、準備を行う。

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する。
2. 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し、職員の成長を支援する。
3. 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言われている。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。
  4. 職員の発達の節目である就労3年目の研修会を実施する。
  5. 法人で「新主任・副主任研修」に加えて、「新管理職研修」を行う。
  6. 「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。
  7. 『支え合い』『共に学び・共に育ち合う』チームづくりに取り組む。  
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『支え合い』と『チームワークづくり』に取り組む。
  8. 職員の欠員状況を出さないよう、派遣、紹介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。
  9. シートやボード、介護リフト等を活用し「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、腰痛や頸腕肩症やメンタルヘルスの予防に取り組む。毎年5月に「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う。

#### 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) 大学及び専門学校との連携強化 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 施設実習生の受入れ強化
  - (4) ハローワークとの連携を強化（リクエストの取り組み、訓練生との面接等）
  - (5) 法人ホームページの活用
  - (6) マイナビ、求人サイト・求人誌の活用
  - (7) 地域周辺への宣伝、地域との連携の強化に取り組む。
2. 職員募集・採用を早くし、職員を必ず確保する。
  - (1) 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）を実施する。
  - (2) 法人独自の就職説明会を、3月、4月、5月、6月、7月に行う。
  - (3) 第一次職員採用を4月に行い、続いて5月、6月、9月とほぼ毎月職員採用試験を実施する・
  - (4) 近畿合同就職説明会を3月21日、24日、31日に3会場（大阪、兵庫、京都）で開催する。
  - (5) 人事調査を6月に実施し、7月には「2020年度職員採用計画」を確定する。
3. 職員の育成
  - (1) 職場での「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) 職員の人としての豊かな成長、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. キャリアパスに沿った研修を積み上げていく。
  - (1) 新任職員研修（法人と施設）、3年目職員研修会（法人 年1回）
  - (2) 新指導職研修（法人 年1回）、新管理職研修（法人 年1回）
  - (3) 指導職・管理職・経営職の育成
    - ①実践・業務、行動そして、自分の言葉を通じて、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適材適所の人材配置、実践のマンネリや経験主義の克服、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。業務執行会議で人事異動（案）をまとめる。
    - ③福祉経営同友会管理職学校（9月～2月 計5回）へ毎年計画的に受講を行う。
  - (4) 聴覚障害職員の採用を積極的に行い、指導職及び管理職における聴覚障害職員の比率を高める。

#### 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る。

1. 法人として、事業存続費用＝収支差額7%以上を達成する。
  - (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) 超過勤務手当等の適正化
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. 法人中期事業計画『アクションプラン2019』（2019年～21年）に基づき、事業の拡充、建物の修理修繕と設備・備品の購入をすすめる。
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である）

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、備品・設備の整備と更新等に向けて、計画的な準備と申請に取り組む。車両の補助金申請は法人本部が行う。
5. 予算作成及び予算管理による経営管理をすすめる。
  - (1) 『2019年度予算作成方針』に基づき、職員やなかま・利用者の意見・要望を反映した精度の高い予算を作成する。
  - (2) 「経営委員会」を6月、8月、10月、12月に開催する。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。
  - (3) 中期事業計画の進捗状況をチェックし、計画の達成を行う。
  - (4) 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. 検討委員会を設置して、給与制度の改定に取り組む。

## VI. 法人組織の強化・発展

事業の基盤である『財政』、『人材』、『組織』を強化し、理事会の主体的力量を高める。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（願い、共同、権利、創造）を堅持し、権利としての社会福祉を確立する。

1. 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）の二人体制をつくる。また、法人業務の推進を図るため、「業務執行会議」（月1回）、と「法人事務所会議」（月1回）を行う。
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。委員会では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する。

### ■ 2019年度法人本部及び施設の管理職体制

法人本部	専務理事（法人統括）：佐藤	常務理事（事業統括）：吉見
	財政部長：吉岡	財政課長：稲垣
		事業総括：鍋谷
なかまの里	施設長：犬飼	副施設長：三田
		事務総括：増渕
		総括主任：田中、辻井
あすくの里	施設長：平田	副施設長：田村
		事務総括：石橋
		総括主任：本杉（特養部）、中西（在宅部）、松見（特養部）
あいらぶ工房	施設長：松崎	総括主任：曾我、住森
ほくほく	センター長：小西	総括主任：西田

### 3. 評議員会、理事会・各種委員会

- (1) 定時評議員会を6月15日（土）大阪社会福祉会館で開催する。

決算と事業報告等の承認を得る。

理事、監事（2019～20年）の選出を行う。

- (2) 理事会を年4回開催する。（原則、第3土曜日 13時～17時）

- ・5月25日（決算・事業報告）
- ・11月16日（補正予算）
- ・2月22日（法人事業計画・組合要求書回答）
- ・3月21日（事業計画・予算）

なお、別に泉州センターの整備に関する理事会を開催予定。（6月～8月）

- (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い、法人の民主的運営に努める

理事会・評議員会 担当：佐藤 吉見 吉岡

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 佐藤 吉見 犬飼 平田 吉岡 月1回

経営委員会 吉岡 稲垣 偶数月：第4火曜日

人事労務委員会 吉見 年5回（8月、10月、11月、12月、1月）

実践・研修委員会 犬飼・鍋谷 年4回

施設長・事務長会議 平田 奇数月：第3金曜日

事務担当者会議 吉岡 稲垣 年2～3回

危機管理担当者会議	吉見	年2～3回
工賃アップ委員会	松崎 吉見	年2回
法人安全衛生委員会	鍋谷 吉見	年1回(5月)
5事業者会議	吉見	必要な場合
泉州センター開所準備室	三田 辻井 吉見 吉岡 松崎	協会(中塚)
	大通研泉州ブロック( )	大サ連( )
	(苗田、植松：議題に応じて出席)	
設建設委員会	三田 吉見	事務局 鍋谷 佐藤

4. 合同看護職員会議を年1回開催する。
5. “協力・共同”の力を高め、事業の推進を強化する。
  - (1) 運営協議会を開催し、関係団体や個人からの意見や要望を法人運営に生かす。  
(7月20日(土)大阪社会福祉会館)
  - (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。家族会、労働組合との協力、協働をすすめる。
  - (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3月に開催)
6. 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。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)の再開をめざす。  
また、「ろうあ会館職員との懇談会」を行い、事業の連携と共同をすすめる。
7. 引き続き、法人本部の改革をすすめる。
  - (1) 4月から新しい法人統一シートによる勤怠集計をはじめめる。
  - (2) 4月から段階的に情報共有ツールの導入を行う。(法人ネットワーク化へ)
  - (3) 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する。
8. 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す。経営交流会(年2回)、合同就職説明会、職員の研修と育成、作業物品の共同販売、新たな社会的資源づくり、学習会等、法人間の連携と共同をいっそうすすめる。今年中に近畿合同機構の在り方について今後の方向がまとめられる。
9. 全日本ろうあ連盟、きょうされん、21老福連、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。

## 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. 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。
2. 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50万円)