

2020年度（令和2年） 法人事業計画

2020年の干支は鼠年。「子」とも書くように、繁殖する・うむという意味も持ち、新しい生命が種子の中にきざし始める時期で、新しい物事や運気のサイクルが始まる年です。

国は、財政難をうたい、まるで社会保障が充実するかのように「全世代社会保障」を掲げ、給付の削減と利用者負担の増を検討。また、社会福祉法人改革では「連携・協働化、大規模化の推進」や『国家に貢献する(慈善型)法人』をめざし、一層営利事業の参入と「自助・互助・共助」による社会保障への転換を進めています。

さて、法人においては、泉州聴覚障害者センターなんなんが「聴覚障害者の集いの場・活動の拠点」として4月に開所。法人本部や各施設の管理職体制も大きく変わります。そんな中で、一昨年に「アクションプラン2019」を策定し、2年目の計画実施となります。また、昨年4月からプロジェクトチームを設置し、給与表の改定・手当の改善、非常勤職員の待遇改善等を中心とした「給与制度の改定」を検討しました。まさに、大きな転換期となる一年です。これらの計画を「寝ず身」のごとく着実に実施し、聴覚障害者の豊かな暮らしと権利、法人・施設の発展をめざします。

そこで上記の実現のためには、事業・実践を担う職員の確保と定着が最優先課題です。大阪府の福祉分野求人有効倍率が5%となっている中で、退職者を出さない「元気で働き続けられる職場づくり」が求められます。また、各施設の老朽化による改修・備品の購入など、事業継続費用として収支差額5%（約6000万円）の確保に向け、新たに利用者の確保（稼働率のアップ）や新規事業の推進を計画的に進める必要があります。

そのためには、①利用者の権利、職員の暮らしを守る ②つぶれない、つぶされない経営づくりと職員の連帯と共同 ③人が育つ職場づくり ④関係団体としっかり向き合い共に活動すること重視した、経営・運営を進めます。

■2020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. 2020年4月に開所する「泉州聴覚障害者センターなんなん」の安定した運営、経営のため、法人として利用者の確保等、全面的な支援を行なう。

3. 法人として事業継続費用として、収支差額5%（6000万円）以上を確保と、なかまの里の建替えに向け、新規事業を着実に実施すること、収支差額7%（8000万円）の確保が必要。

2020年度については、各施設の職員の確保を最優先とするための人件費増、なんなん開設によるなかまの里への影響や他施設の利用者確保の課題等を踏まえ、3%（3,600万円）の確保をめざす。各事業の稼働率アップ、人件費、事業費、事務費等の適正化を行なう。

退所者・利用終了者が生じた場合、迅速に新規利用者の受入れができるよう、支援学校および関係機関との情報交換と連携を強化する。

4. 中期事業計画『アクションプラン2019』の着実な実現をめざす。

実施に当たっては、聴覚障害者や家族等の幅広い意見やニーズや経営見通しを踏まえて実施の有無や時期や規模等を確認する。

5. 引き続き、法人本部の改革を進める。専務理事1名、常務理事1名体制から、**常務理事2名体制**とする。泉州聴覚障害者センターなんなんの運営・会計業務の支援をはじめ、各施設・センターとの現状と課題の共有、解決にむけての連携と本部からの助言等を支援する。

6. **新給与制度のスムーズな移行**に取り組む。また、「処遇改善手当」および「特定処遇改善手当」等についても、制度と労働組合との合意に基づく適正な対応と支払いを行なう。

7. 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』に基づき、事業の拡充、施設の修理・修繕と設備・備品の更新を進める。

■ 2020年度の中期事業計画(達成目標・検討課題) ★ 再検討課題を含む

1. 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
入居希望・ニーズの把握、利用者の支援ニーズと職員体制・設備、一体的運営の必要性等
2. なかまの里ショートステイ増床計画の検討・策定 2020年度検討 2021年度増床(?)
今後の利用ニーズの把握と収支差額・・・入所併設型(定員8名)、利用者の平均区分5・常時の検討約7名(稼働率85%)⇒1300万円増収、人件費800万円増(早出・遅出・準夜勤各1名)
収支差額:500万円
3. 建物の修理修繕と設備・備品の購入
 - (1) なかまの里 生活棟扉取替 厨房ダクト
厨房設備(スチコン) 公用車(キューブ・ハイキャラ) 大型乾燥機 エアコン(リハビリ室)
 - (2) あすくの里 デッキ床高圧洗浄・張替 デイ大浴室改装
公用車(クリッパー) ベット カーテン 大型洗濯機2台・乾燥機1台 浄化槽ポンプ
 - (3) あいらぶ工房 パン班ハサップ対応
1F厨房スチコン 公用車(ハイエース納品用)
 - (4) ほくほく
作業室エアコン
 - (5) なんなん

II. 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
2. 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、課題等を職員集団の力とする。
3. 「実践・研修委員会」を中心に、①実践の推進のまとめ ②職員研修の企画と実施を進める。
『福祉実践交流集会』を再開する(2021年2月予定)。
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、全国手話検定試験のチャレンジ等に取り組む。また、2020年4月から適用する「給与制度改定」において、新たに『手話通訳士手当』(非正規職員対象、他の資格手当との併給可)を設け、資格取得を奨励する。
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る。
 - ① 事故の内容と再発防止策の進捗状況の報告・共有
 - ② 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。
 - ③ 『防災マニュアル』および『災害時の事業継続計画(BCP)』の完成と職員への周知と活用

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. 離職率の6%への引き下げ(退職者7名以下)を目標に、職員一人ひとりを大切にする職員支援・育成と魅力ある職場づくりを進める。
2. 各施設・センターで、①安心・安全 ②職員の定着・育成 ③職場づくり を中心とした行動計画を作成し、業務執行会議や施設長会議等で、取り組み状況を確認する。
3. 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、職員の定着と成長を支援する。
4. 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。
5. 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

ンと図り、信頼関係を積み上げていく。

退職に当たっては、施設内の管理職間で理由の分析と共有を行ない、改善策を講じる。

6. 常務理事が施設をまわり、総括主任、副施設長、施設長、センター長と面談を行ない、法人とともに職員の定着と職場環境の改善にむけて取り組む。

7. 職員の成長の節目である就労3年目の研修会を実施する。

8. 法人で、「新主任・副主任研修」に加えて、「新管理職研修」を行なう。

9. 「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。

今年度は、「チャレンジ目標達成・育成」制度の取り組みを評価し、見直しを行なう。検討については、業務執行会議で草案を作成し、人事労務委員会で検討をすすめる。

10. キャリアパスに沿った職員育成・研修の実施にむけ、支援員・介護職員以外の職種のキャリアパスを作成する。検討については、業務執行会議で草案を作成し、人事労務委員会で検討をすすめる。

11. 『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。

12. 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なう。

13. 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。「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、5施設(なんなん含む)で取り組みを交流し学び合う。

介護機器の導入にあたっては、補助金等を積極的に申請・活用する。有効な活用方法や効果について、専門家の指導・助言や他施設のアドバイスを積極的に得る。

14. 働き方改革への的確な対応(均等待遇・均衡待遇 等)

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

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の強化(リクエスト、職業訓練生との面談 等) 福祉人材センターの活用

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、地域との連携強化に取り組む

2. 職員募集・採用を早くし、必要な職員は必ず確保する。

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月に行なう。

③ 第一次採用試験を4月に行ない、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 **近畿合同機構(大阪・兵庫・京都の法人)および近聴懇の協力を得て、職員採用に取り組む。**

1. 『就活セミナー』の開催(1月) 2. 『合同就職説明会』の開催(大阪・3月)

⑤ 人事調査を6月に実施し、7月には「2021年度職員採用計画」を確定する。

3. 内定者の「辞退」防止にむけての取り組みを強化する。

① 施設長直筆の手紙と法人だよりの送付

② 施設行事への参加

③ 『内定者懇談会』の実施

法人職員として新規採用内定者を対象に、入職までの不安感を払拭し、入職までの準備内容を知ってもらう。内定施設以外の法人施設(入所施設・通所施設各1カ所)を知る。

4. 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。
5. 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、3年～5年を見据えた計画的な育成や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. 福祉経営者同友会の「管理職学校」(9月～2月 計5回)へ毎年計画的に受講を行なう。
 4. 聴覚障害職員の採用を積極的に行ない、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年～23年で約2億4000万円)、施設の経営はいっそう厳しくなる。「物を大切に使う。壊れるまで使う・・・」という節約志向を徹底し、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. **法人全体として、事業存続費用＝収支差額5%(6000万円)以上が必要である。しかし、なんなんの開設による影響や職員の採用・定着を最優先することによる人件費アップを踏まえ、今年度は3%(3,600万円)を死守する。**
 - ① 収入の増(稼働率の向上、障害支援区分・要介護度等の適正化、新規事業の検討・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
本部集中のメリットを生かし、購入業者の統一を進め、経費削減を進める。
 - ① 契約業者と契約内容を2年～3年毎に見直す。
 - ② 水光熱費、業務委託費、給食費等、金額の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・備品の購入を進める。**
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がある)
申請しても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、**早めの計画的な準備と申請に取り組む(あいらぶ:2020年度空調設備の更新等)**
車両の補助金申請は、法人本部が行なう。
5. 予算作成及び予算管理による経営管理を進める。
 - ① 『2020年度予算作成方針』に基づき、職員やなかま・利用者の意見・要望を反映した制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、計画を達成する。

- 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。**管理職の参画により予算の作成と管理を行なう。また、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。**

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。

1. **4月から法人本部に常務理事2名を配置する。**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)を開催する。
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・管理を行なう。各委員会での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。

【2020年度 法人本部及び施設の管理職体制】

なかまの里	施設長	犬飼幸子	
	特養総括主任	田中直子	・ 藤崎義人 ※昇格
	事務総括主任	増渕明彦	

あすくの里	施設長	平田幸也	副施設長	田村真奈美
	特養総括主任	本杉あゆみ	・ 鍋谷 孝	※人事異動(法人本部から)
	在宅部総括主任	中西茂斗子	事務総括主任	石橋 泉

あいらぶ工房	施設長	松崎恵美	総括主任	曾我久美子
--------	-----	------	------	-------

ほくほく	センター長	西田美和	❖小西センター長	定年退職
	副センター長	小西 正		※再雇用:週30時間

なんなん	センター長	三田智士	総括主任	長岡久里子
------	-------	-------------	------	--------------

法人本部	常務理事	吉見剛二	総務	人事	労務	事業(施設)
	常務理事	吉岡晴代	総務	財政	経理	
	財政課長	稲垣輝彦	財政	経理		

京阪聴覚障害者センター

2021年1月～	実態調査の実施とまとめ
2021年	基本計画の作成 建物の確保 改修工事 事業申請 職員の確保 利用者の確保
2022年 4月	開 所

3. 評議員会、理事会、各種委員会

- (1) 定時評議員会を6月13日(土)_____で開催する。

決算と事業報告等の承認を得る。

理事、監事については継続(2020年まで、次期2021年～2022年)

- (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23日(決算・事業報告)

・11月21日(補正予算)※14日全聴福研

・2月20日(法人事業計画・組合要求書回答)

・3月20日(事業計画・予算)

- (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

努める。

理事会・評議員会	担当: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	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	周防・吉見	年1回(5月)

- (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18日(土) 場所:
- (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、協働を進める。
- (3) 法人後援会幹事会との懇談会を年2回以上行なう。
- (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進める。6事業所連絡会(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、なんなん)の再開をめざす。
また、「ろうあ会館職員との懇談会」を行ない、事業の連携と協働を進める。
- (7) 引き続き、法人本部の改革を進める。
- (1) **4月に開所するなんなんの会計業務支援をはじめ、各施設・センターの予算および補正予算の検討等に、本部も全面的に協力する。**
- (2) **大阪中央会計事務所に委託していた「給与計算・労務関連手続き・税務関連の手続き」等の業務について、法人本部で実施できるよう検討・準備を行なう。**
- (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、作業物品の協同販売、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進める。
法人間の連携の在り方、共同化(事務局の設置等)にむけての方針に基づき、協力・協働を進める。
- (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進める。

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. 後援会の協力を得て、夏の冬の物品販売に取り組む(収益目標50万円)
3. **新たに、法人本部のある羽曳野市飛鳥地域で栽培・生産されているぶどうや飛鳥ワインの受託販売にむけて、地元生産者との交渉を進める。**