

## 報 告

## 2021年度（令和3年） 法人事業計画

2020年度は「新型コロナウイルス感染症」への不安と感染防止に明け暮れ、利用者・家族・職員の皆さんに我慢を強いる一年でした。暮らしの励みとなる多様な活動や行事の中止、京阪聴覚障害者センター（仮称）の開設のための「実態調査」等もできませんでした。経営面においても、コロナによる通所規模の縮小や利用控えに加え新規利用者の確保が進まず、厳しい一年となりました。

そんな職員が疲弊し厳しい状況下でも、菅政権は「自助・共助・公助そして絆」と「全世代型社会保障」を掲げ、特段の継続的な保障もないまま、「事業の継続」を要請し続けています。今年4月の報酬改定では、障害が0.56%、介護が0.7%と基本報酬はわずかな引き上げ。加算の廃止分やコロナ対策として9月まで限定的に支給される0.05%を除くと、感染防止のための「衛生用品」購入費にも足りない額。

新型コロナ感染症の収束が見えない中でも、必要な職員の早期採用を最優先課題とし、利用者・家族の願いや地域で暮らす聴覚障害者の福祉ニーズを踏まえた豊かな支援・活動と新たな事業展開を進めなくてはなりません。そのためには、今年度は徹底した新型コロナ対策を講じつつ、新規利用者の確保による経営の安定や老朽化等にもなう必要な改修工事、次年度策定の「アクションプラン2022」に向けた「実態調査」や「関係団体との懇談会」等の取り組みを行ないます。

法人として、いかなる自然災害や感染症が発生しようとも、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、苦境を乗り越えて行きます。

## ■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・備品の更新を進める。

■ 2021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. **なかまの里の全面建替えの時期を決定し、大規模修繕および耐震補強等の必要な工事計画の作成と優先すべき工事**を行なう。  
(1) **築50年目（2045年）の全面建替えを想定して必要な積立および計画的な大規模改修工事を実施。**
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**2023年4月の開設**に向け、10月から事務局を立ち上げ、基本計画の基礎となる「**聴覚障害者の生活実態調査**」を実施する。

(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」との懇談会を開催し、京阪地域における聴覚障害者に対する役割分担、連携等について相談する。

3. **あいらぶ工房のグループホーム(ショートステイ含む)の増設**について、ニーズと緊急性そして「建て貸し方式」による一体的運営の実現が厳しい実態(家賃5万円の支払ではオーナー開拓困難)を踏まえ、**増設の方法を施設内で検討し、法人の経営委員会等に提案・論議**する。

〔法人としての方針づくり〕

- ・ 大阪市内で一体的運営(建て貸し式)は、利用者が高額な家賃負担が難しい等の理由で実現困難。
- ・ 方法として 1.現在の一戸建てGHの近くに一戸建ての物件を借りて一体的に運営する。  
2.ショートステイのみ、あいらぶ工房の3階で整備・実施する。
- ・ 大阪市内で一体的(建て貸し式)が困難な実態を踏まえて、なかまの里のGHの近くに増設・入居。  
→ なかまの里の地域移行と併せて検討

4. なかまの里の「ショートステイ」の増床の要否について、今後の利用ニーズと緊急性、経営シミュレーション等を踏まえて方針を決定する。検討に当たっては、新型コロナウイルス感染症の収束や大規模修繕のなかまへの影響等を優先する。→「経営委員会」に見積提案

【建物の修理修繕と設備・備品の購入】 **全体:1億0221万円**(中期事業積立取崩)

(1)なかまの里 **6,200万円**

**大規模修繕(築50年・2044年度全面立替予定)の実施** 5,841万円

屋根、手すり、外壁、防水、塗装 等

**大型洗濯機**の購入 260万円

(2)あすくの里 **822万円**

**床ワックス・換気扇の洗浄** **誘導灯・非常用バッテリーの交換** **ベットの購入**

**ユニット食洗器の新調**

(3)あいらぶ工房 **2,040万円**

**空調設備の更新** 1,870万円 **パン班台下冷蔵庫買替** 120万円

(4)ほくほく

(5)なんなん

(6)本 部 **1,160万円**(運転資金)

II. 来年度の『アクションプラン2022』の策定に向け、計画・実施の基礎となる「関係者の願い」の把握や実施の要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う。

1. **関係団体との懇談会の開催**……大聴協(大阪ろうあ会館含む)、家族の会(各施設の家族の会代表・大阪ろう重複児・者家族の会)、法人後援会、聴覚支援学校(校長・PTA会長)、労働組合 等

2. **あいらぶ工房「グループホームの増設」、なかまの里「ショートステイの拡張」そして「第2ほくほく(分場合む)の開設」**について、**実態調査や情報収集、経営調査等**に取り組む。

→ **法人としての方針・結論づくり** ⇒ **法人の方針・計画を明確にし関係者に発信・懇談要。**

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
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(2022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の向上や聴覚障害者の暮らしの実態や権利保障について知識を培います。手話を知らない(未取得)、ろうあ者との交流経験のない職員の入職増
  - ① 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。
  - ② 法人や各施設で、「聴覚障害者を招いての研修」等を開催する。また、事例検討会の機会を通じて、暮らしの実態や制度の現状等を学ぶ。
5. 聴覚障害職員との「懇談会」を開催し、働く上での苦勞や必要な配慮を検討することを通じて、聴覚障害者(職員)が置かれている実態を共有する。
 

⇒ 懇談会開催時に、ろうの役員(大聴協・法人理事)の同席する
6. 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。
7. 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、施設内で虐待や不適切な対応が起こっている実態を踏まえ、職員の「人権意識の向上」と「事故の発生および再発防止」のため、リスクマネジメントの強化を図ります。★障害・介護報酬の改定による実施義務
  - ① なかま・利用者の人権の擁護、虐待防止等の観点から、虐待の発生・再発を防止するための「委員会の開催」「指針の見直し・再確認」「研修の実施」等を進める。
 

⇒ あすくの里「身体拘束廃止委員会」の「指針」や「取り組み」を参考に実施
  - ② 各施設に『安全対策担当者』を置き、計画の着実・適切な実施を図る。
8. 自然災害の多発や感染症が発生する中で、今年度の障害・介護報酬改定で整備の推進(3年の経過措置あり)実施が義務づけられた『事業継続計画(BCP)』の整備と必要な訓練を実施する。
 

★障害・介護報酬の改定による実施義務

  - ① 2019年に検討・作成した「自然災害対応マニュアル」、2020年度に検討・作成した「感染症予防と事業継続計画」を基に、各施設の事業や支援内容、支援体制等を踏まえた、「実態に合った、より実践的な計画」にむけて、検討・充実を図る。
  - ② 災害・感染症等の非常時に、計画が有効活用できるよう職員への周知と閲覧の仕組みを整備する。
  - ③ 災害時の対応において、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、地域との連携した対応の強化に向け、非常災害対策計画(計画策定、関係機関との連携体制の確保、避難訓練等の実施)を策定し、地域住民の参加を得た訓練の実施に向け検討を開始する。

⇒ 法人としての方針づくり

→ 施設や地域の実態を踏まえた「マニュアル」づくり(完成)、職員への周知(研修)と訓練の実施

### 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. 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。
 

⇒ 「どこまでの職員(管理職・指導職等)に浸透・実行してもらうか」の確認・意識づけと実施、仕組みづくり

「職員の定着・育成」を担う担当・責任者を明記する

例:あすくの里＝核になる主任・副主任 なかまの里:総括主任 等

⇒ 面談の活用、OJTの実施とOJT担当者会議の活用
3. 各施設・センターで、昨年度作成した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、管理職・指導職そして全職員が意識を持って着実に進める。人事労務委員会や施設長会議等で、進捗状況と成果等を報告・確認する。
4. 3年ごとの『職員ナビゲートアンケート』を行ない、各施設の課題や取り組みを整理し、対策を講じる。
 

⇒ 他のアンケートの検討

**5. 仕事と育児や介護との両立が可能となる環境整備を進め、職員の離職防止・定着促進の観点から、各施設での業務上必要な範囲を超えた言動や優越的な関係を背景にした不適切な言動を防ぐため、「ハラスメント対策の強化」を進める。 ※令和3年介護報酬改定にも位置づけ(新設)**

また、「カスタマーハラスメント」(家族や取引先等からのクレーム)への対応について、本部・施設間で対応、体制等を協議する。

6. 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。
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. 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。
9. 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。
10. 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。
11. 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。
12. 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。
13. 「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。
14. 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施設で取り組みを交流し学ぶ合う。  
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。
15. **働き方改革への的確な対応(均等待遇・均衡待遇 等)を行なう**
16. **「介護福祉士」「初任者研修」等の資格取得にむけた助成制度等の検討開始**  
資格取得による支援の向上、加算の取得等をめざす
17. **本部に「人材育成担当者」を置く ⇒ 採用・育成担当者の設置**

#### 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・・・動画の作成・発信
  - ⑦ 「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
  - ⑧ 「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・スタンバイ)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。
  - ⑨ 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「2022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. 昨年度に見直し・作成した職種別キャリアパス(支援員、介護職員、事務職員、看護師、栄養士・調理員)を踏まえた研修内容と対象者等を検討・実施する。

[参考:2020年度までの研修内容]

- 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**

法人として、3年～5年の新規事業の立上げや管理職等の進退等を見据えた計画的な育成や人事異動に取り組む。「人事会議」を中心に案を作成し、理事会に提案・決定する。

⇒ 見通しのある人事(意識的な登用と人材育成)・・・3年後の自分の将来像？

**モチベーションづくり**

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。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。
3. 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

**なかまの里の緊急大規模修繕をはじめ**各施設では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(2021年～23年で約2億1,500万円)、法人・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. 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する。

[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
なかまの里全面建替え等積立金	2,000万円
<b>※法人全体 事業活動資金収支差額 10%確保</b>	<b>計 1億2,400万円</b>

[各施設の目標差額] ※事業活動資金収支差額率

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

**【2021年度予算ヒアリングより】**

**中期事業積立額 4010万円 ※3.26%**

(各施設から3271万円+なかまの里診療所430万円+後援会寄付400万円)

**中期積立取崩額 1億0221万円(改修工事、設備・備品の更新)**

**中期積立残高 2020年度末予測:5億7000万円 ⇒ 2021年度末予測:5億900万円**

2. 必要な積立金の確保に向け、新規利用者の確保(稼働率アップ)と以下の取り組みを着実にこなす。

① 減収の課題となっている、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」の増を最優先課題として、**2020年末に決定した「行動計画(責任者と具体的な取組等)」を着実に実施し、経営委員会で成果や進捗状況を報告・共有する。**

② 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)

[待機者数]

なかの里:7~8人、あすくの里:35人(要介護3以上25人)、あいらぶ・ほくほく・なんなん:0名

[課題]

市ろう…医療的ケアの必要な利用者の受入について(呼吸器が外れる・てんかん発作等)

⇒ 緊急時の対応について(シミュレーション、救急車到着までの手当・対応等)

③ 職員の適正配置

1. 正規職員と臨時職員の適切な比率(報酬内容に対応)

2. 超過勤務手当等の適正化

④ 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。**

契約業者と契約内容を2年~3年毎に見直す。

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』(2021年~23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。

① 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。

車両の補助金申請は、法人本部が行なう。

② 予算作成及び予算管理による経営管理を進める。

1. 『2022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. 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。

### 【2021年度 法人本部及び施設の管理職・指導職体制】

#### ◆なかまの里

【施設長】	犬飼 幸子
【副施設長】	田中 直子
【総括主任】	〔援助部〕 藤崎義人                      〔総務部〕 増渕 明彦
【主任】	〔援助部〕 岩口 慎 ・ 奥村小百合 ・ 魚谷真央人 〔医務部〕 _____                      〔給食部〕 森口 綾
【副主任】	〔援助部〕 泉谷 実歩 ・ 中谷美菜子                      〔GH担当〕 水谷 信吉 〔給食部〕 田中那津美                      〔GH世話人〕 山本 鈴乃
【責任者】	〔援助部〕 福留 浩子

#### ◆あすくの里

【施設長】	平田 幸也(特養・ショート・デイ管理者)
【副施設長】	田村真奈美 ※特養総括主任兼務
【総括主任】	〔特養部〕 鍋谷 孝 ※特養ケアマネ補助 ・ 田村真奈美(副施設長) 〔在宅部〕 中西茂斗子(ケアプランセンター管理者) 〔総務部〕 石橋 泉
【主任】	〔特養部〕 本杉あゆみ(3西)・吉元知絵(3東)・山本典秀(4西)・畑 宏樹(4東) 〔ショート〕 松下麻由美                      〔デイ〕 前田 恵子                      〔医務部〕 青木真由美 〔栄養部〕 田中 和也                      〔ケアプラン〕 中田 知暢
【副主任】	〔特養部〕 香川千佳(3西)・太田真孝(3東)・大良純子(4西)・岩間 哲(4東) 〔ショート〕 森 結樹 ・ 上村春香
【責任者】	〔特養部〕 浅香 諒(3西)・三浦夕貴(3東)・力石達也(4西)・糊谷和美(4東)

#### ◆あいらぶ工房

【施設長】	松崎 恵美
【総括主任】	曾我久美子
【主任】	〔支援部〕 三浦友莉恵 ・ 松中 広大                      〔総務部〕 安田具微子

#### ◆ほくほく

【センター長】	西田 美和
【副センター長】	小西 正

【主 任】 佐藤 友一

◆なんなん

【センター長】 三田 智士

【総括主任】 長岡久里子

【主 任】〔援助部〕 苗田 智子 〔総務部〕 植松 清美 〔計面相談〕 小松 亮介

【副 主 任】〔援助部〕 岡田 拓朗

◆法人本部

【常務理事】 吉見 剛二(総務 人事労務 事業等) ・ 吉岡 晴代(総務 財政 経理等)

【財政部長】 稲垣 輝彦(財政 経理)

【主 任】 周防 康裕(人事労務 総務等)

◆京阪聴覚障害者センター(予定)

2022年1月～ 実態調査の実施とまとめ

2022年4月～ 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

**2023年4月 開 所**

[検討課題]

1. 施設長・センター長の責任の違いの明確化⇒ 会議・委員会出席の違い(職責・業務内容の違い)
2. 本部の部長と課長の違いの明確化

3. 評議員会、理事会、各種委員会

- (1) 定時評議員会を6月19日(土)\_\_\_\_\_で開催する。

決算と事業報告等の承認を得る。

理事、監事および評議員の改選の年であるため、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。(2021年～2022年)

**評議員が持つ専門性や本来業務を、法人・施設の「研修」や「職員採用」等に活かす(協力依頼)**

**⇒ 有識者の有効活用**

- (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29日(決算・事業報告)

・11月20日(補正予算、規程の見直し等)

・2月19日(法人事業計画・組合要求書回答) ・ 3月19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・稲垣

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)	
規程検討委員会	吉見・周防	月1回	※2020年度から継続

⇒ 11月・2月の理事会に提案・改定→組合への提案・合意→2022年4月1日施行

(4) 今年度から、合同総括主任会議を年1回開催する(総括主任の役割と悩み、会議の現状や取り組みの共有等)。

(5) 合同看護職員会議を年1回開催する。

(6) “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17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。

1. 法人・施設の状況と課題の共有、より良い制度改善のための国等への協同の運動・働きかけにむけて、**要望に基づく「団体交渉」とは別に、「懇談会」開催します(年2回)**

③ 法人各施設と法人後援会との連携強化に向け、以下の課題を整理・実施する。

① 職員会議等で、「後援会の取り組みと現状」を報告し、活動等への参加を呼び掛ける。

② 職員体制が厳しい中、幹事等の確実な会議参加や情報収集を行なうため、各施設の幹事の交代(ローテーション)参加を進める。

③ 法人だよりの各施設の現状報告に加え、新たに「福祉制度や法人・施設を取り巻く状況」等の記事掲載を進める。

④ 法人後援会幹事会との懇談会を年2回以上行なう。

[課題]

・ 後援会幹事の高齢化と固定 ⇒ 今後の組織づくりと引継ぎ等  
事務局の担当＝法人本部職員？

(7) 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。

① 大阪聴力障害者協会、ろうあ会館職員との「懇談会」を行ない、情報交換、事業の連携と協働、制度づくり等を進める。

1. 各施設の「新規利用者の確保」に向けた情報収集と支援

2. 法人の新規事業の計画作成におけるニーズや要望の把握

3. 新型コロナ禍の行政主催の研修等のzoomによる情報受信時の「手話通訳・字幕の設置」等の保障についての働きかけ 等

(8) 引き続き、法人本部の改革および機能を強化し、社会福祉法人制度改革への適切な対応を進める。検討・実施にあたっては、「人権を守る、大切にすることや法人の存在意義(理念)を常に意識し、事業の継続・拡大を職員の参画により行なう。

① 感染症発生時の「事業継続計画(BCP)」の情報提供と作成指示、実施における全体把握とコーディネート的役割を担う。

② 自然災害や感染症発症時等に、迅速かつ安全に法人・施設間の会議等が開催できるよう、「zoom(ウェブ)会議」の実施に向けて、環境の整備や対象の会議・委員会について検討・実施する。

1. 自然災害や感染症発症時の「緊急の本部対策会議」の開催等

2. 法人主催の会議・委員会における施設長等の施設不在の解消、移動時間や経費削減

にむけて

- ③ 各種規程の見直しの検討や対応と各種補助金の適切な活用等、法人としてのガバナンスの強化と財務情報の透明性の向上を進める。
  1. 財産(中期積立金等)の管理および用途を明確にする
  2. 財務状況を職員や外部の関係団体(個人)等に提示する。
- ④ 「地域における公益的な取組の責務」については、各施設が設置されている社会福祉協議会や大阪聴力障害者協会等との相談を踏まえて、必要な貢献を検討する。

(9) 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、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。

- ① 自然災害および感染症(施設内クラスター)発生時の非常物資の提供等の連携できる内容と仕組みをつくる。
- ② 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。

(10) 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運動を進める。

- ① **新型コロナ禍での国・大阪府に対しての働きかけ**
  1. 医療現場がひっ迫している中で、施設のなかま・利用者が発症した場合の確実な入院受入について ⇒ 「入院の受入拒否・命の選別」を許さない
  2. 施設内でクラスターが発生した場合の勤務者の確保と支援・介護の継続に向け、府からの専門班(クラスター班)の派遣の確実な保障
  3. 職員の安全・安心の確保のための『社会的検査(行政検査)』の早期実施 ⇒ 利用者・職員一斉に、定期的かつ頻回に実施)
  4. 施設の経営安定と存続にむけて、コロナによる減少分の運営費補助および支援費・介護報酬の抜本的な見直し・引き上げを ⇒ 障害0.56%、介護0.7%と基本報酬はわずかな引き上げでは不十分。  
また、高い感染リスクで働く職員への継続的な特別手当(慰労金)の支給
  5. その他の要望・働きかけ
    - ・ なかま・利用者が感染して入院した場合のコミュニケーション保障⇒安心した入院
    - ・ 感染が広がる中でのケアマネ・相談員等による訪問支援と感染リスクへの対応
    - ・ 手話通訳者の対面による感染防止(リスク回避)と必要な情報保障・・・国への必要な予算措置を要望
- ② 各種「署名」への積極的協力

## 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。