
2020年度 法 人 事 業 報 告

(令和2年度)

社会福祉法人大阪聴覚障害者福祉会

I. 会務報告

(1) 理事会の開催(文書理事会1回)

第281回理事会(文書理事会)

5月20日(土)開催予定

1. 2019年度法人及び施設・センター事業報告
2. 2019年度会計収支決算
3. 第4回定時評議員会の件(議案の概要、評議員会の決議の省略の提案)
4. 第4回運営協議会開催の件(議案の概要、延期の提案)
5. 定款変更の件(①泉州聴覚障害者センターなんなんの土地及び建物の基本財産の増加、②定款文中の護持の訂正)

第282回理事会(出席 理事 11名、監事 1名)

11月28日(土)泉州聴覚障害者センターなんなん

1. 2020年度上半期事業報告の件
2. 2020年度第1次補正予算の件
3. 中期事業計画見直しの件
4. 中期事業積立目標額の見直しの件
5. 経理規程改訂の件
6. 2021年度法人及び施設・センターの人事体制の件

第283回理事会(出席 理事 9名、監事 1名)

2021年2月20日(土)あいらぶ工房

1. 2021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(法人への統一要望、各施設・センターへの要望)
3. なかまの里「大規模修繕計画」の件
4. 働き方改革への対応の件(①正規と臨時職員の責任・業務内容等の違い ②各種手当の支給目的および対象者 ③法定外の福利厚生:法人独自の特別有給休暇)
5. 職員就業規則の一部改正の件
6. 役員報酬規程の改訂の件(会議・委員会・研修の講師等への出席の場合の理事等の報酬について)
7. 経理規程改訂の件(あすくの里拠点区分に「共生型生活介護」を追加)
8. 職員処分の件(なかまの里K支援員の身体的虐待における処分内容)

第284回理事会(出席 理事 10名、監事 2名)

2021年3月20日(土)あいらぶ工房

1. 2021年度 施設・センターの事業計画の件
2. 2020年度第2次補正予算の件
3. 2021年度収支予算の件
4. 評議員候補者推薦の件

■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・備品の更新を進めました。

1. あいらぶ工房グループホーム(ショートステイ含む)の開所に向け検討を行ないました。
 - (1) 現在の2カ所のホーム(定員6名)に加え増設を検討するにあたり、新たに入居を希望する利用者が夜間等最低2名の世話人による支援を要することから、現在の2カ所を含め『一体的運営』(GH7名・ショート2名)の方向で検討をすすめました。
しかし市内での自己資金による大規模(10名程度)に物件の開設は困難なため、「建て貸し方針」での運営に向け業者(中川不動産・積水ハウス)と相談を進めましたか、利用者の家賃負担額が月額5万円が限度であるため、「建て貸しオーナー」の採算が取れないことから「建て貸し方式」での開設が難しいとの課題が明らかになりました。
 - (2) あいらぶ工房として、「建て貸し方式」での増設も検討しつつ、第3ホームを一戸建ての第1ホーム(一戸建て)に隣接して借用し、第3と第1ホームを一体的に運営するなど、多様な方法で引き続き検討することを確認しました。
 - (3) 『建て貸し方式』での運営においては、開設費用やオーナーへの利益を考えると、開設場所をなかまの里やなんなんがある泉州地域でとの意見もあり、引き続き家族の思いを含め検討しなければなりません。

2. なかまの里ショートステイ増床計画について検討しました。

2020年度のショートステイ(定員4名)稼働率は95%で、その内35%があいらぶ工房の利用者となっています。増床計画においては、定員を4名から8名への増員としていますが、今後の利用予定者については、あいらぶ工房のGHの増設やショートステイ事業の開設の有無が大きく影響するため、増床の検討については、あらゆる事業拡大とあいらぶ工房以外の利用者(入所の待機者状況)状況等を踏まえて引き続き検討しなければなりません。

3. 建物の修理修繕と設備・備品の購入を進めました。 総額:2926万円

(1) なかまの里

厨房設備:スチコン(185万円) 公用車:ルーミー(179万円) ハイキャラ(356万円)
大型乾燥機(130万円) エレベーター基盤(121万円) 徘徊センサー(248万円)

(2) あすくの里 デイ大浴室改装(163万円) 公用車:クリッパー(178万円)

全館カーテン取替(105万円) 洗濯機・乾燥機計3台(310万円)

(3) あいらぶ工房 パン班ハサップ対応(43万円) 1F厨房機器(138万円)

公用車:セレナ(127万円 ※京都馬主協会助成取得)

公用車:送迎バス(199万円 ※清水基金助成取得)

(4) ほくほく 作業室エアコン(43万円)

(5) なんなん 公用車:ハイキャラ(358万円)⇒『緊急包括支援事業補助金』かかり増し経費

4. なかまの里の「全面建替え工事」の実施時期と必要な大規模修繕計画について検討を行ないました。

(1) 現在(築28年)の建物の現状を調査し、「建替え時期」と「必要な大規模修繕計と必要経費」等の計画を作成するため、バンズおよび関西ハウスセンターに150万円をかけて『建物簡易調査』の実施と『改修工事内容』についての報告を依頼しました。

(2) 建替え時の施設規模と地域移行計画、必要な積立額今後の経営状況等を踏まえ、建替え時期を2044年度(築50年、現在28年)と確認しました。

(3) 簡易検査の結果と緊急を要する「改修工事」の提案を受け、経営委員会および理事会の決議を経て、下記の「大規模改修」を実施することを決定し、入札・工事を進めました。

〔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 3630万円

〔大規模改修Ⅱ〕 ※改修Ⅰと並行して検討を進める 工期:2022年度以降

工事内容 浴室大規模修繕 総工事費(概算):2300万円

ケーキ棟1階改修工事 総工事費(概算): 万円

〔大規模改修Ⅲ〕

工事内容 電気(内部非常照明)・防災設備 総工事費(概算):2300万円

〔大規模改修Ⅳ〕

工事内容 スロープ(床防滑工事):2000万円 排水管:800万円 エアコン:800万円

〔その他の大規模改修〕

工事内容 エレベーター新設工事(新設+厨房ルート工事) 総工事費(概算)2000万円

(4) 大規模改修Ⅲ以降について、大規模改修補助金(施設整備補助金)の申請・活用をめざします。現時点での大規模改修費用(概算)は、1億2500万円となっています。

5. 新型コロナ禍で、アクションプラン2019における『中期事業計画』の実施時期の延期を決定しました。

(1) 新型コロナ禍で、新規事業の基本となる『聴覚障害者生活実態調査』の実施に向けての会議や準備体制が整はなかったため、「京阪聴覚障害者センター(仮称)」の調査・開所準備・開所を2023年4月に

1年延期することを決定しました。また、「第2ほくほく(分場含む)」等の検討・開所についても同様に延期することを決定しました。

〔開設時期を見直し(延期)する新規事業計画〕

① 京阪聴覚障害者センター(仮称)の開設

当初予定：2022年4月1日 ⇒ 見直し：2023年4月1日

② 北摂聴覚障害者センター「第2ほくほく」(分場含む)の開設

当初予定：2023年4月1日 ⇒ 見直し：2024年4月1日

③ 河内聴覚障害者センター(仮称)の開設

当初予定：2025年4月1日 ⇒ 見直し：2026年4月1日

年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
当初	1. あいらぶGH増床準備 2. 京阪「実態調査」準備	1. あいらぶGH増床(開設) 2. 京阪「開設準備」	1. 第2ほくほく開設準備 2. 京阪センター開設	1. 第2ほくほく開設 2. 河内「実態調査」準備	2. 河内「開設準備」	2. 河内センター開設	
見直し	1. あいらぶGH保留(検討)	2. 京阪「実態調査」準備	2. 京阪「開設準備」	1. 第2ほくほく開設準備 2. 京阪センター開設	1. 第2ほくほく開設 2. 河内「実態調査」準備	2. 河内「開設準備」	2. 河内センター開設

(2) 予定していた泉州聴覚障害者センターなんなんの『開所記念式典』(予定7月24日)を開催することができませんでした。大規模な施設建設運動と1億2000万円を超える国庫補助金を得ての整備のため、2021年度に『なんなん1周年記念式典』として開催する予定です。

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を進めました。

(1) 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・共有するための『福祉実践交流集会』(2021年2月予定)については、新型コロナ禍で開催することができませんでした。

(2) 今年度も「聴覚障害者との交流の経験がない、手話を知らない、支援・介護労働ははじめて」等、多様な職員が入職しました。「手話教室の開催」はもちろん、各施設においてケース会議をはじめ各種研修を開催していますが、「日々戸惑いながら支援・介護を進めている実態」があります。

新任職員研修や3年目研修等で聴覚障害当事者や施設建設に関わった講師から、「施設職員に期待すること」や「施設建設の必要性」等の学びの機会を設けていますが、非常勤職員への研修を含め、継続的な取り組みは進んでいません。

職員の聴覚障害者に対する理解は、施設内での研修だけでは限界があります。やはり手話サークルや法人後援会活動また施設建設運動への参加等を通じて、「聴覚障害者が置かれている実態や願い、解決すべき課題」など、聴覚障害者自身から学ぶことが必要です。

その意味でも、職員に対して法人・施設として各種情報提供、そして活動への参加と自己研鑽の奨励を進める必要があります。

2. 2020年4月から、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、

手話教室への参加と資格取得を奨励しました。

- (1) 手話の取得とスキルアップに向け、各施設で「手話教室」を下記のとおり開催しました。

なかまの里・・・「中級コース」「通訳コース」 各2回/月

講師:中塚 氏(泉州聴力障害者協会会長) 登録者:中級=9名・通訳=3名

あすくの里・・・「入門コース」「総合コース」 各1回/月

講師:デフ会の聴覚障害職員

あいらぶ工房・・・「通訳検定3級のテキスト」を使用した学習会

1回/月 参加者=3~6名

講師:安田職員(手話通訳士)

ほくほく・・・

なんなん・・・開催にむけて検討(2021年度開催予定)

- (2) 今年度は、下記の人数が全国手話検定を受験しました。 ※他の有資格者数、延べ人数

★2021.5.5 現在確認中 2020年度合格発表は2021年5月以降

		なかまの里		あすくの里		あいらぶ工房		ほくほく		なんなん		本部	
		2020 受検数	既合 格者	2020 受検	既合 格者	2020 受検	既合 格者	2020 受検	既合 格者	2020 受検	既合 格者	2020 受検	既合 格者
全国 手話 検定 試験	1級	1	1	1	4			3			1		
	準1	1	1		3								
	2級		3		6		1				5		
	3級		5	1	7		1				1		
	4級		4		2						1		
	5級		0	1	1								
	手話通訳士		0		2		1		2		0		2
	府登録		1		2		2		4		1		2
	各市登録		6		6		2		7		8		2

3. 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) 2019年5月にあすくの里の介護職員、2020年5月のグループやすらぎの世話人による身体的虐待に引続き、1月17日になかまの里の支援員により、わずか2年という短期間に3件の虐待事案が発生し、援護の実施機関への報告と行政からも「明らかな虐待事案として改善報告書の提出と実地指導の実施」など、法人への信頼を失墜させると共に、何よりも「なかま・利用者の豊かな暮らしと権利保障をめざす法人の理念に反する許されない行為」として、法人全職員に「通知文」を発行し、各施設内で共有と日々の支援のあり方について振り返る機会としました。

- (2) 事故の内容と再発防止策の進捗状況の報告と対策の共有を行ないました。

[危機管理担当者会議での重大な事項報告と確認事項]

第1回 7月7日

◆なかまの里・・・のど詰め(救急搬送) ※守口の障害者施設:職員6名「業務致死容疑」送検
感染症「結核者」発生・・・入院・転院の経過で感染

◆あすくの里・・・感染症「サルモネラ菌」発症(調理員) ※7月17日施設長会議で共有
転倒・骨折2件(肋骨骨折、手首骨折)

第2回 8月19日

◆なかまの里・・・のど詰めおよび結核発症者の対応の進捗状況

異食(箸先3本・ボールペンの部品)による、入院(内視鏡による除去)

◆あすくの里・・・感染症「サルモネラ菌」発症の経過報告

転倒による大腿骨頸部骨折 1 件

第3回 10月29日

◆なかまの里・・・転倒による頭部打撲

服薬の準備間違い2件

(ショート利用者の錠剤の個数、GHのなかまの内服薬未提供※2週間)

◆あすくの里・・・2ヶ月間に転倒・骨折事故が4件 (1.額6針縫合・上腕および甲骨骨折
2.薬指基節ひび 3.肋骨ヒビ 4.腰骨圧迫骨折)

◆あいらぶ工房・・・職員のミス(「賞味期限」確認漏れ 工賃支払い なかま同士のトラブル)

◆ほくほく・・・転倒による大腿骨骨折 (立ち上り時に椅子から滑り落ちる)

誤嚥 (歩きながらの飲食中に喉詰り → 研修「誤嚥の際の対処方法」)

◆なんなん・・・公用車運転中の物損事故3件、「落葉」1件、なかま同士のトラブル・他傷

第4回 12月23日

◆なかまの里・・・支援員により利用者に対する「虐待事案」1件、転倒・骨折(第10肋骨骨折)
利用者同士のトラブル(他者の指を噛む)、誤薬(精神科薬)

◆あすくの里・・・転倒・骨折事故3件(大腿骨、肋骨、頭部外傷4針縫合)

のど詰り1件(おやつのポテトチップスを牛乳に浸して提供、意識喪失)

◆あいらぶ工房・・・下請けの商品(材料)を損傷(出血した手で触り汚す)

殴りかかろうとしたなかまを制止した際に、職員の手が利用者のあごに掛る

◆ほくほく・・・送迎中の物損事故(脇見運転)

◆なんなん・・・「作業工賃」の支払いミス判明(未払いおよび過払、利用者・家族への説明と謝罪、出席簿のダブルチェック等再発防止策の検討・徹底、法人の「内部監査」の実施を検討)

(3) 新型コロナウイルス感染症が発生以来1年を超える長期間、各施設の徹底した感染防止対策と事業継続のための各種方針や助成金の活用、そして職員の労務管理や「事業継続計画(BCP)」の作成等、法人・施設が一丸となって取り組みました。利用者・家族に我慢と職員には踏ん張りを強い一年でしたが、施設内での「クラスター発生」を防ぐことができました。

(1) 業務執行会議、施設長会議等を「本部対策会議」と位置づけ、月1回「感染拡大状況」を踏まえた利用者支援や取り組み開催の可否、職員の労務管理や環境の整備等についての方針を検討・実施しました。

① 感染防止のための各施設の対策の徹底

② 緊急事態宣言下での職員への自粛、協力依頼

職員の感染防止および感染拡大防止のため、国・大阪府が強く国民に要請している「外出の自粛、接触の回避」に法人・施設として最大限応えるために実施。

1. 『在宅勤務(テレワーク)』・・・法人と職員間で「労働条件通知書」を締結(期間・勤務日・勤務時間・業務内容・勤務時間等報告義務・注意事項 等)

2. 『電車通勤から車通勤への変更の奨励』・・・「任意保険の写し、通勤届」の提出。

ガソリン代および駐車料金は施設負担⇒「出張届」を提出

3. 『時差出勤』の検討・実施・・・通勤途上の混雑時の感染防止

4. 『休業指示』と『休業手当』の支給・・・通所者制限(規模の縮小)および通所控えによる。

休業手当⇒直近3か月の平均賃金の60%支給。年次有給休暇の取得も可とする

5. 『施設間応援』の実施・・・「交通費」⇒出張旅費(派遣元) ・ 「事故対応」⇒労災申請(派遣元から申請) 実績: ほくほく⇒あすくの里へ1名派遣

③ 「正しい知識に基づく取り組み」と「職員を守るための取組」

1. 新型コロナ禍で職員を守る取り組みとして、全職員を対象に『心の健康度チェック』を実施し、メンタル面の状況把握と本人の希望に応じて産業医(西淀病院・中村賢治医師)によるカウンセリングを実施しました。

[参考:質問項目 9項目] ※特徴的に項目より

4. 自分は役に立つ人間だと考えられるか? 6. 仕事に行きたくないと考えることがあるか? 7. 気分がひどく落ち込んで、もう何もしたくないと考えることがあるか? 8. 最近ひどく困ったことや辛いと思ったことがあるか? 等

2. あすくの里主催の中村産業医による研修に各施設の管理職等が出席し、「正しい情報と必要かつ長期に継続できる感染防止策」を学び、徹底した実施を行ないました。

[学びに基づく確認事項] ※主たるもの

1. 福祉施設での予防策は「手洗い(手指消毒)」 2. マスクは発熱や咳等のある利用者 3. 職員に症状があれば休ませる 4. 職員のメンタルヘルスも重要 5. 誰かに責任にしない(悪いのはウイルス) 6. 楽しいことをしよう 等

- (2) 施設で「クラスター」が発生した場合の『事業継続計画』の作成を、『危機管理担当者会議』を中心に本部が提示した「基本マニュアル・方針(作成の目的とポイント、整備事項)」に基づき、各施設で作成しました。今後は、作成した「計画」が実際に活用できるよう研修等による周知や実地訓練が必要です。

① 法人としての事業継続の方針

1. 利用者・家族そして職員の命と安全を守る。
3. 支援を必要としている、「利用者・家族の要望と暮らしを守る」⇒ 可能な限り事業を継続し、通所事業の縮小・閉所する場合であっても、訪問支援等の方法で必要な支援を行なう。
3. 通所の有無の判断は、最終的に本人・家族の意向を尊重する。

- (3) 感染防止や職員の労働保障に関する「各種補助金・助成金」を積極的に申請・活用しました。

① 『雇用調整助成金』……職員への休業指示と「休業手当」の支給

(あいらぶ工房・ほくほく・なんなん)

② 『緊急包括支援事業補助金』

1. 「新型コロナウイルス感染症対策従事者慰労金」支給 ⇒ 全職員5万円、11月給与支給
2. 「かかり増し経費」……感染対策、事業継続に活用(「オゾン脱臭器」の購入、衛生用品等の大量購入、車両購入費の一部資金に使用)

③ 『生産活動活性化事業補助金』……感染防止、販売促進(「アクリルボード」の購入、ホームページの開設・充実)

(あいらぶ工房・ほくほく)

- (4) 本部から行政から発信される通知や各種情報、および『事業継続計画(BCP)』に記載すべき事項と法人の方針(案)を提示しながら、各施設・センターで規模や利用者の実態に合った計画作成に取り組みました。作成に当たっては、個別の「意識調査(記名式のアンケート)」の実施や職員への説明(通知文の発行)等をおこない、意識の共有を図りました。

① 「事業継続計画(BCP)」には、以下の内容を折込みました。

1. 法人・施設に求められる役割(利用者の安全確保、職員の安全確保、事業の継続)
2. 感染者が発生した場合の緊急対応(隔離、PCR検査の手順、濃厚接触者への対応、関係機関への連絡、健康管理と行動記録、感染防止のための必需品 病院への搬送連絡・情報開示 等)
3. 事業継続計画策定のポイント
施設内での療養と留意点、発症者への感染対策、空間的隔離(ゾーニング)の実施、レットゾーンの勤務者の確保と待遇、他施設からの応援、地域(他法人・施設)への応援要請、業務の絞り込み(優先業務と縮小・中止する業務の整理)、食事の確保と提供風評被害への対応 等

- ② 発症時に「レッドゾーン(危険区域)」での勤務可能職員を把握するため、全職員を対象に『職員意向調査』を実施しました。結果に基づき、各施設で発症時の「職員の体制づくり」に活用と同時に、本部での応援職員の調整に活用することを確認しました。

[意向調査での確認事項]

1. 「レッドゾーン」での勤務の可否(不可の場合の理由:基礎疾患 or 家庭の事情)
2. 「レッドゾーン」勤務時の生活の場(自宅等自分で確保 or 施設が準備した宿泊場所)
3. 非常勤職員:勤務日数・時間を増やの可否
4. 通所施設の職員:入所施設への応援(出張)の可否

- ③ 『レッドゾーン(危険区域)』での勤務と待遇について以下のとおり方針を決定し、職員に周知しました。

1. 「レッドゾーン(感染・危険区域)」は、陽性が確定した利用者の生活区域での支援とする
2. 「レッドゾーン」での勤務対象者は、原則「全職員」するが、「基礎疾患や職員以外に家庭で介護する者がいない」等の理由がある場合は個別に配慮する ※「意向」を踏まえて
3. 他施設からの応援職員の勤務は、「クリーンゾーン(安全区域)の担当、2週間」とする。
4. 「レッドゾーン」での勤務後の職員の生活の場について、「自宅への帰宅」を原則とするが、家族の事情等で施設が準備した「宿泊室」を利用することも可能である。
5. 「レッドゾーン」で直接処遇職員(支援員・介護職員・看護師)が勤務した場合、2000円/日を「特別支援手当(危険手当)」として支給する。

- ④ 感染経路や感染レベル(陽性確定、疑い、濃厚接触者、発熱等の軽微な症状など)が多様であることを踏まえて、「職員対応(休暇の取扱い、給与補償や賞与・処遇改善・定期昇給・年休付与への影響等)」について確定し、職員に周知しました。

- ⑤ 新型コロナ禍で、聴覚障害者(ろう重複・ろう高齢者)を支援する法人・事業所として、新たな課題が明らかになりました。大阪聴力障害者協会をはじめ、全日本ろうあ連盟やろう重複協・高齢協とともに、国および大阪府等に引き続き改善要望を進めなくてはなりません。

1. 通所の利用者が感染した場合の支援、関係機関との連携について(手話を知らない事業所を利用している場合)
2. 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」(基本は、各市のコミュニケーション支援事業を活用。利用者・家族が施設職員を希望した場合)
3. 感染が広がる中でのケアマネ(相談支援員)等による訪問支援と感染リスクへの公的対応策
4. 支援・介護職員等、手話通訳時の対面によるリスク回避と情報保障(対策と予算措置)

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ましたが、結果として下記の入退職となりました。退職の理由を分析し、法人・施設が一丸となって職員の定着・育成に取り組まなければなりません。

[2020年度:退職者状況]

- ①理念・運営に不満
- ②人間関係
- ③収入が少ない
- ④他に良い仕事があった
- ⑤将来の見込みが立たなかった
- ⑥結婚・出産・妊娠・育児
- ⑦家族の介護・看護
- ⑧家族の転勤・転職
- ⑨自分に向かない仕事だった
- ⑩自身の病気・健康・高齢
- ⑪労働条件
- ⑫責任の重さへの不安
- ⑬キャリアアップの機会がない
- ⑭休暇が取れない
- ⑮仕事の専門性が認められない
- ⑯その他(Wワーク等)

施設名	形態	実退職者数	退職理由(該当の項目のみ記載)									
			②	④	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪	⑫	その他
なかまの里	正	4	1	1	2				1	1		
	臨	10	2				1				1	6
あすくの里	正	8	2	1		1		3	5	1	2	
	臨	9		1					5			3
あいらぶ工房	正	0										
	臨	5	1	2								2
ほくほく	正	0										
	臨	0										
なんなん	正	0										
	臨	1				1						
本部	正	0										
	臨	0										

[2020年度:入退職者状況]

	入 職			退 職		
	正 規	臨 時	合 計	正 規	臨 時	合 計
なかまの里	2	13	15	4	10	14
あすくの里	10	8	18	8	9	17
あいらぶ工房	0	4	5	0	4	4
ほくほく	0	0	0	0	0	0
なんなん	3	14	17	0	1	1
合 計	15	39	54	12	24	36

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を作成し、次年度にむけて着実に実施することを確認しました。

- (1) 10月2日に「管理職研修」を開催し、①2019年度退職理由調査結果 ②2020年度ストレスチェック報告書 ③2019年度管理職研修でのGW内容とナビゲーター結果 等を踏まえて各施設の課題を出し合い、今後取り組むべき『定着・育成の行動計画』を策定しました。

[2019年度退職理由調査結果] ※正規職員退職者数17名

法人や施設の理念・運営に不満があった	3	労働条件(勤務時間・夜勤の負担)	2
職場の人間関係に問題があった	2	責任の重さへの不安	3
自分に向かない仕事だった	7	家族の介護・病気	3
自身の病気・健康・高齢	6	休暇が取れない	1

[2020年度ストレスチェック報告書] ※法人全体の評価⇒全国平均との比較 全体178名

- 仕事のストレスによる総合健康リスク・・・「108」(全国平均よりやや高い)。仕事のストレス要因から予測される疾病休業などの健康問題のリスクが、全国平均より8%高い。
- 仕事の量「コントロールの健康リスク」・・・「108」(全国平均よりやや高い)。
- ストレス判定・・・①ストレス状態が非常に高い⇒40名(22%) ②やや高い⇒53名(30%)

[ナビゲーター結果]

- 「意欲は高いが満足度が低い」
- 高める(改善の)ポイント・・・1.自分での自信(きちんと仕事できた) 2.仕事での達成感を実感できる機会 3.仕事での成長の実感(上司による評価・励まし、見てくれているとの満足感)

(2) 研修後、各施設で『行動計画』を作成し、施設長会議で共有を図りました。

[各施設の行動計画]

◆なかまの里

職員育成・・・主任、副主任の業務内容と権限の見える化。運営委員会への積極的提案と管理職による補助。

組織づくり・・・援助部の指導職間および他部署指導職間の連携強化

なかま支援、達成感、評価・・・なかまの高齢化対応。職員間の支援上のコミの充実、達成感。家族会での実践報告と励まし、家族の思いと将来への希望づくり。

コミュニケーション・・・職員の思いの把握、課題を共有するための話す機会の確保

労働環境・・・主任、副主任への事務時間の保障

◆あすくの里

業務設計・・・1.一労夜勤の導入 2.周辺業務の負担軽減⇒役割の明確化 3.業務の優先順位⇒マニュアル化

チームづくり・・・1.集団づくり 2.情報の共有⇒自らの言葉で伝える訓練(決定事項の伝達)

3.職員間のコミ・相談不足の解消⇒対面コミの重要性、面談(たくさん聞いてほめる)

4.発信できない職員に対する拾い上げ⇒中立的な立場での聴き取り・関わり

5.介護の楽しさ

育成・・・1.職員採用⇒紹介、派遣の活用 2.個々にあわせた指導⇒目指したいリーダー像の構築、指導者側の標準化(基礎を大切にした指導) 3.OJT 担当者への指導・フォローアップ

◆あいらぶ工房

職員間のコミュニケーション・・・職員面談の実施(年3回)⇒「チャレンジ育成面談」「非常勤面談」がんばる目標づくり・・・会議や朝礼終礼等でのニュース的な情報発信

次世代の管理職を担う職員の育成・・・併せて副主任の人選・育成、課題の整理と積極的な提案悩みの把握とフォロー・・・現場の運営会議での情報交換

◆ほくほく

職員自身が自主的に動く・・・環境づくり(任せることにより自主性を育てる)

コミュニケーション不足の解消・・・1.問題解決にむけた職員間の関わり 2.上司と部下のコミの充実、3.計画的に時間を設け、話しやすい環境づくり

正しい指導と評価・・・1.ほめ方・叱り方(職員のモチベーション向上に繋げる) 2.目標を示す

集団づくり・・・「気づき」を共有し合って、みんなで確認し合える場づくり

役割分担・・・職員の力量と仕事量⇒職員の特性把握、任せっきりにせず経過の把握とフォロー 資質の向上・・・研修の参加⇒研修内容の共有と仕事のやりがいへと繋げる。

◆なんなん

コミュニケーションと問題解決・・・臨時職員を含めた面談。「行動指針」の作成と周知

職員の自主性づくり・・・主体的に動ける環境づくり⇒個々の特性把握し仕事を任せる(フォロー)モチベーションの向上・・・1.提案・相談への傾聴 2.役割や業務内容の明確化 3.職員の家族会への参加と報告

職員集団づくり・・・気づきが共有できる集団づくり⇒会議の充実、ろう職員と管理職との懇談会

2. 常務理事が施設をまわり、総括主任、副施設長と面談を行ない、様々な課題や悩み等が明らかになりました。各施設の総括主任の役割や業務内容、日常的に抱える悩みが共有できる場として、『総括主任会議(交流会)』の開催の要望が出されました。

面談で出された課題への対応や『総括主任会議(交流会)』の次年度開催に向け、検討しなければなりません。

3. 職員の定着・育成において、「目標設定」と「上司との面談と目標の共有化」に使用する①『チャレンジ目標達成・育成シート』の見直しと面談の見直し ②支援員・介護職員以外の『職種別のキャリアパス』の作成を行ないました。
- (1) 『チャレンジ目標達成・育成シート』の様式と活用方法の見直しを行ないました。
採用後、1年～2年の職員については、「チャレンジシート」は使用せず、「新任到達目標シート(OJT)チェック」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実施することに見直しました。
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、上司との面談を行うこととしました。
- (2) 支援員・介護職員に加え、看護師、調理員(栄養士含む)、事務職員の「キャリアパス」と「職種別業務内容」を新たに整備しました。
「キャリアパス」に基づく目標設定と同時に、今後の「研修の充実、各種資格取得の奨励」と「人材確保」等に、繋げていかなければなりません。
4. 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。
- 『新指導職研修』 6月17日(水)・8月31日(月) 計 7名
吉見剛二(常務理事)「主任・副主任・責任者の役割と求められるもの」
- 『3年目研修』 10月23日(金) 10名
堤 昭子氏(社会福祉経営全国会議 事務局長、法人コスモス)
「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～
- 『指導職(主任・副主任・責任者)研修』 12月11日(金)・12月22日(火) 計 35名
佐藤 修氏(法人相談役)「指導職の役割と求められるもの」～事前アンケートをもとに～
- 『新任職員研修』 10月30日(金) ※4月2日以降の採用職員(4月1日採用で未受講含む) 7名
吉見剛二(常務理事)「法人の概要と歩み・理念、福祉職員に求められるもの」
長宗政男氏(大阪ろうあ会館 事務局長) ※新ろうあ会館見学
「聴覚障害者福祉の概要、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～」
5. スライドシートやボード、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みました。
- (1) 5月に開催予定していた『法人労働安全衛生委員会』は、新型コロナウイルス感染防止のため開催を見送り各施設から提出された実践報告書と2020年度の実施計画書を各施設の職員会議や労働安全委員会で報告・共有し、自施設での取り組みに活かしてもらおうこととしました。
職員体制が厳しい中ですが、「やりにくい」「危ない」「しんどい」と感じることには「必ず解決策がある」を合言葉に、小さな改善を積み重ねている実態がうかがえる内容となっていました。
- ◆なかまの里・・・委員会 11回開催(6月・12月に中村産業医出席)、年4回こころとからだだより」発行
援助部: 機能低下のなかまの支援の統一、移乗の際のスライドボードの積極的活用
総務部: 長時間座位での業務のため、椅子を新調。拡大のため虫眼鏡を購入したが効果なし。
医務部: 電動爪やすりを購入・支援により、落ち着いて安全に爪切りが可能に。服薬準備時間の短縮と備品の海前等。
給食部: 厨房内の動線の見直しと注意喚起(切込み等危険な作業場を回避)、空調の改善 等
- ◆あすくの里・・・委員会 2ヶ月に1回(産業医等出席3回)
① 利用者の負担軽減: 椅子の工夫と食事姿勢の改善

- ② 職員の負担軽減：1.使用頻度と保管場所の見直し 2.内服薬管理袋の名前印刷の拡大（誤薬防止） 3.調理場で、ゴミ等を外に出すことで作業スペースを確保
- ③ 利用者・職員共に安心と負担軽減：1.拘縮の強い利用者への夜間の自動体機能付エアマットを使用 2.オムツからトイレ使用への移行中の利用者への支援(車椅子の座面の高さ調整により移乗がスムーズに)

◆あいらぶ工房・・・委員会は未設置だが、「推進委員の選出」と「主任会議での検討」を実施

- ① 職員の入職(補充)により、残業が減少
- ② 作業の負担軽減と効率化のためにシーラーを購入
- ④ 作業資材の搬出納入の車を軽自動車からキュラバンに変更(購入・・・会社に行く回数が減り、職員の負担軽減につながった。

◆ほくほく

- ① 作業用台車(カバー付き)を購入・・・移動もスムーズで、急な降雨でも慌てることがなくなった。
- ② 給食用台車とコンテナを購入・・・玄関横に空きの食缶を出すのがスムーズに。
- ⑤ テレビ用金具の購入と壁面への取り付け・・・テレビの移動の負担軽減

6. 規程検討委員会を中心に、「働き方改革への対応」および「労働基準法を踏まえた」規程の見直しを行ないました。

(1) 『職員就業規則』を中心に、下記のポイントで見直し・検討を行ないました。

〔見直しのポイント〕

- ◆ 労働基準法上等の問題があり、対応・変更を要する条項の検討・見直し
- ◆ 現在の規程について、運用上「解釈や取扱い(対応方法)が不明瞭」なため、対応に困難が生じている条項の検討・見直し ※細則、内規、事務要領書 等の作成要
 1. 『雇入時の健康診断実施要項』 職員宛『雇入時の健康診断受診のお願い』
 2. 『休職願』、 『復職願』・『復職決定通知書』
 3. 『試し出勤・リハビリ勤務制度について』
 4. 『時短勤務と給与の取扱い』
 5. 『定年再雇用の基準』
 6. 『過払賃金に関する合意書』『債務弁済契約書』 ※内規の整備
 7. 1ヶ月単位の労働時間制への変更と関連条項の見直し
 - ※所定労働日数、夏・冬の特別休暇の変更 等
 8. 法人独自の年次特別休暇(夏季休暇・冬季休暇)の取得の取扱い
 - ※法人独自の年次特別休暇を優先的に取得させる 等
 9. 裁判員裁判に関する「特別有給休暇」の付与と「日当」の取扱い
 - ※2021年5月理事会に規程変更提案→6月1日施行
 10. 「新型コロナウイルス感染症と休業および給与等の取扱い」
 11. 「懲戒と退職金の支給制限について」
- ◆ 表現(言葉の使い方等)の確認・修正
- ◆ 働き方改革への適正な対応と関連条項の見直し・改定

(2) 働き方改革への的確な対応(均等待遇・均衡待遇 等)について法人の方針を決定し、運用を開始しました。

2019年4月1日から働き方改革関連法が随時施行されました。法人して、①年次有給休暇5日間の計画的付与 ②時間外労働時間の上限規制について、2019年に「労働組合との協定書の締結」や「36協定書の締結と労働基準監督署への提出」等を行ない、すでに実施しているところです。また、2019年度の給与制度の見直しの際に、「非正規職員対しても扶養手当を支給する」等、手当の改定を行ないました。

以下、各種判例(日本郵便等の最高裁判決等)等を踏まえて、下記の見直し・整備を行ないました。

- (1)『正規職員と再雇用、臨時職員との業務内容・運営参加、責任・異動の有無等一覧表』を作成
- (2)『各種手当の支給目的(趣旨)と支給対象者一覧表』を作成
- (3)『法定外福利厚生』の見直し

1. 「生理休暇」の取得と待遇・・・正規、非正規同様「月1回は有給とし、超えた日数は無給」
2. 「裁判員裁判」出廷時の対応の見直し・・・正規、再雇用、臨時職員とも同じ取扱いとする
 - ・ 年次有給休暇とは別に『有給の特別休暇』を付与する。
 - ・ 法人として特別有給休暇を付与するが、裁判所から支給される「日当」も職員自身が受取ることを認める。 ※職員に報告義務を課す

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・専門学校と教員、手話サークル等への訪問、各種就職フェアへの参加、近畿合同機構「合同説明会」の開催等については、新型コロナ禍で十分な取り組みができませんでした。
2. 2021年4月採用に向け、新型コロナ禍、感染防止を徹底しながら『法人就職説明会』を開催しました。

	説明会	参加者	応募・面接	人数
第1回	3月29日(日)	3	4月25日(土)	0
第2回	4月18日(土)	0	5月30日(土)	0
第3回	5月17日(日)	1	6月20日(土)	3
第4回	6月14日(日)	5	7月19日(日)	0
第5回	7月25日(土)	2	9月6日(日)	1
第6回	8月23日(日)	1	9月27日(日)	0

3. 選考の結果、2021年3月卒業生2名が内定となりましたが、残念ながら1名が直前の辞退となりました。新型コロナ禍で、内定者を対象とした「施設行事への参加」や「内定者懇談会」等が開催できなかったのも要因と考えられます。

来年度以降もコロナの収束が予測できない中、オンライン(zoom)での「手話教室の開催」や「研修・情報提供」等を積極的に進めなくてはなりません。

- (2) 2022年4月の新卒者(現在3回生)を中心にインターンシップ(施設体験)の受入を積極的に行ないました。

桃山学院大学 1名⇒あすくの里 佛教大学 1名⇒あすくの里

- (3) 最近の学生等の「求人情報の獲得方法」やコロナ感染防止を踏まえた、新たな「求人方法・情報提供の方法(ツール)」について、検討・実施を開始しました。

- ① 法人本部での「集合型の説明会」に加え、Zoomによる説明会を開始しました。来所途上の感染防止や遠方からの交通費の削減等、参加者が期待できます。

- (4) 法人「人事会議」で3年～5年先の各施設の経営・管理職体制や新規事業の管理者等について相談し、対象職員との面談を実施しました。

V. 安定した発展性のある経営をめざします。

1. 「改修工事や設備・備品の更新」等、事業継続に必要な資金や新規事業やなかまの里の全面建替えの費用等に必要な中期事業積立金として、今年度(2020年度)は、67,339万円を積み立てることができ

ました。

【2020年度決算より】

中期事業積立金積立額	100,957千円	※就労会計 58千円含む
中期事業積立金取崩額(改修費、設備・備品購入費等)	33,618千円	
2020年度中期事業積立額	<u>67,339千円</u>	
★当期末(2020年度末)中期事業積立額	587,073千円	

※参考(ポイント・留意点)

1. 前年度末(2019年度末)中期事業積立額 519,733千円
 2. 中期事業積立金積立額 100,957円・・・リースバック契約に係る車両売却代金 27,768千円と
コロナ関連補助金 15,077千円含む 計 42,845千円
 3. 中期事業積立金積立額 100,957千円から上記1の42,845千円を除く「事業活動(補助金等
を除く)による収支額」 100,957千円 - 42,845千円 = 58,112千円
 4. 事業活動による収支 ※当初予算との比較
当初予算額 43,750千円 決算額 58,112千円 14,362千円の増
 5. 事業活動収益額 1,240,319千円(就労会計 66千円除く)を踏まえた「収支差額率」
(100,957千円 - 58千円) ÷ 1,240,319千円 = 8.13% ※2019年度 8.64%
2. 中期事業計画に基づく「事業拡大」や各施設の「老朽化に伴う修理・修繕、設備・備品の更新」そして「なかまの里全面建替え」に必要な『中期事業積立金』の方針(積立額)の見直しを行ないました。
- (1) 積立額の考え方および必要な経費を踏まえて、年間の「積立額の目標」を決定しました。
- これまで積立額の基準を「当期資金収支差額」として目標設定してきましたが、資金収支には借入金の借入・返済や他の拠点からの繰り入れ等が差引され、本来事業の成績が反映されないため、「事業活動収支差額」を基準にすることを検討。結果、法人全体で10%を積立目標と設定しました。
- 〔新規目標積立額〕 ※目標積立・収支差額の内訳(概算) 1億2250万円
- | | | | |
|--------------|---------|-----------|---------|
| 1.借入金の返済 | :3200万円 | 2.車両等リース代 | :1050万円 |
| 3.改修工事費(上限額) | :6000万円 | 4.積立 | :2000万円 |
3. 新型コロナによる閉所や利用控え、自然災害(台風・地震等)により法人・施設の収入が激減した場合の『賞与(夏季・冬季)』の支給率について検討を行ないました。
- 〔方針〕
- 現在、法人の給与規程第35条3項「賞与の支給基準率は、経営の状況によって、支給の都度定める」と規定されています。最近の法人・施設を取り巻く経営実態を見ると、収入減の要因として「制度の改悪による報酬減」をはじめ、「新型コロナ禍による利用控えや規模の縮小」「新規利用者の確保の低迷や退所」等が顕著になっています。
- どのような厳しい状況でも「職員の雇用の維持」を最優先とし、事業の継続と新規事業の展開、施設の老朽化への対応のために必要な積立を達成する必要があります。
- 「新型コロナにより収入減があっても、当初提示してという支給率(年間 3.64ヶ月分は引き下ない)」ことを決定しました。
4. 各施設の収入を増やすために、新規利用者の確保と稼働率アップが重要です。特に稼働率が低迷している、あすくの里「デイサービス(平均稼働率 50%)」、あいらぶ工房「生活介護(平均稼働率 67%)」そしてなんなの「地域からの新規利用者の確保」の改善にむけて、「取り組みと責任者」を明らかにした『行動計画』を作成しました。引き続き新型コロナの推移を見ながら、計画の着実な実施が必要です。

◆あすくの里「デイサービス」

- 1.まつばらピアセンターとの連携(中西・中田)
- 2.河内ブロック「高齢部」との連携(平田)
- 3.広報・宣伝の強化(パンフ=前田・地域包括=中田)
- 4.健聴高齢者のニーズ把握(入浴等短時間利用=中西・前田、意向・満足度調査=中西・前田)

5.営業範囲の検討(平野区の送迎=中西・前田)

6.「共生型サービス」の導入(平田)

◆あいらぶ工房「生活介護」 ※当面の数値目標3名

1. 生野支援学校への訪問・相談(松崎)
2. 中央聴覚支援学校との連携強化(松崎)
3. 大阪市3団体会議での現状説明と呼びかけ(松崎)

◆なんなん「地域からの新規利用者の確保」 ※3年をめどに登録者30名を達成

1. 泉州3団体との連携強化(三田)
2. 泉州ブロック「高齢部」との連携強化(合同行事開催 三田)
3. 支援学校への訪問と見学・実習の積極的受入(三田)
4. 「障害福祉課」への定期訪問(三田)
5. 近隣の相談支援事業所と基幹相談支援センターへの定期訪問・情報収集(三田)
6. 丁寧な対応と楽しい企画づくり、個別支援の充実、送迎範囲の拡大(三田)

5. 事務費、事業費の節約・削減

(1) 公用車のリース化(カーリース)を開始しました。

かねてより検討していた「自己所有車両のリース化」について、8月1日から契約・開始しました。

概要は、自己所有している車両を帳簿上の簿価でリース会社に売却し、その売却した車両を再度借り入れるとの「セールアンドリースバック」という方式である。

[契約内容および期待される効果]

◆業者名 住友三井オートサービス株式会社

◆車両の売却価格 2772万円 リース料 年間723万円(60万円/月)

◆契約内容および効果

1. メンテナンス費用はリース料に含まれているため、事故等の特別な事情がない限り追加費用は不要(タイヤ交換、バッテリー交換等の無料)
2. 車両の入替は自己所有の場合、年間1～3台を購入。リース会社の場合、年間100万台規模の仕入れを行なうため、安価で購入可能。その恩恵が期待できる。
3. 経理処理上リース料として費用が平準化され予算が立てやすく、車検実施や業者との調整、車検証管理等の事務処理も完全委託となり、事務担当者の負担や人件費等の間接経費の削減など効率的な運営が期待できる。
4. 実際の運用面においては、整備工場についてはリース会社指定の整備工場であるため、休日や車検時の対応など、注視する必要がある。

6. 各種整備に当たって、可能な限り「補助金」を申請・活用しました。

⑥ あいらぶ工房「空調機器」の更新・・・上村空調、関電の協力を受けながら「エネルギー使用合理化等事業者支援事業」を申請しましたが、「電気空調から電気空調への買換え」および「稼働時間が日中に限定される」等の期待される効果が少ないとの理由で却下されました。

⑦ あいらぶ工房の公用車2台の買換えにおいては、補助金を獲得・整備することができました。

「セレナ」・・・・・・・・中央競馬馬主社会福祉財団

総事業費 3,370,160 円 交付額 2,100,000 円(助成率 62.3%)

「マイクロバス」・・・清水基金

総事業費 5,610,130 円 交付額 3,500,000 円(助成率 62.3%)

7. 理事等の「会議・委員会、研修会の講師等」への出席の場合の報酬について検討しました。来年度の評議員会に提案・承認後、運用します。

〔報酬・交通費〕『役員等報酬規程』を変更

	会議・委員会		研修時の講師
	報酬	交通費	報酬(交通費含)
理事	5,000円	実費※法人支払ルール	10,000円
監事	5,000円	実費※法人支払ルール	10,000円
相談役			10,000円

※参考：理事会=5000円・評議員会=8,000円・監事監査=20,000円・相談役=10,000円

※「報酬+交通費」を「謝礼」の名目で、源泉をした額を支払う

※他の事業所に勤務(在籍し、事業所から「出張」として給与および交通費が支払われている場合は「謝礼」は支払わない。

8. 「経営委員会」を6月・8月・10月・12月に開催し、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に努めました。また、中期事業計画の進捗状況をチェックし、計画を達成に取り組みました。

〔経営委員会での主な検討事項〕

第1回 6月23日(火)

- ① 4-5月「会計収支分析」と改善計画の提案と進捗状況の報告
- ② 車両リースバックの件
- ③ 中期改修投資計画の再確認 ※『建物の修理・修繕および設備・備品の購入計画』
- ④ 新規事業拡大の進捗状況
※あいらぶ工房「GH(ショート含む)増設」について(経営シュミレーション提出)

第2回 8月25日(火)

- ① 6-7月「会計収支分析」と改善計画の提案と進捗状況の報告
- ② なんなんに通所する利用者の「選定基準」について
- ③ 各拠点の新規利用者確保について ※『行動計画』の作成および「実施責任者」の明確化 → 特に、あすくの里「デイサービス」、あいらぶ工房「生活介護、なんなん「地域からの利用者」等
- ④ なかまの里「大規模改修工事」計画の提案と方針づくり
⑤ 収支差額率の変更と具体的な「目標数値」について(概略)

第3回 10月26日(月)

- ① 8-9月「会計収支分析」と改善計画の提案と進捗状況の報告
- ② 今後の財政難への対応
- ③ 各拠点の新規利用者確保について
- ④ なかまの里「大規模改修工事」計画の提案と方針づくり
※専門業者への「建物簡易検査と改修計画の提案」依頼について ⇒ 業者選定
- ⑤ 冬季賞与の支給率について
- ⑥ その他 1.なんなんから「車両購入」について・・・マイクロバス、ADバン、ハイキャラ(支援学校卒業予定の車いす利用者の受入)、クリッパー(出張時等に利用)

第4回 12月28日(月)

- ① 10-11月「会計収支分析」と改善計画の提案と進捗状況の報告
- ② 今後の財政難について
- ③ 各拠点の新規利用者確保について ※「行動計画および責任者」の提案・確認
- ④ なかまの里の全面建替えの時期と各拠点の将来構想について
※建替え時期:築50年(2045年)、「建物検査結果」を踏まえた大規模改修工事(工事内容・実施時期・工事費 等)
※第一期工事(緊急を要する)概要と工事費の概算 → 「入札」にむけて
※全面建替えを見据えた、「入所定員の見直し、地域移行」等について

VI. 法人組織の強化・発展

予期しなかった新型コロナの長期影響下で、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を進めました。

1. 4月から法人本部に常務理事2名を配置しました。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)を開催しました。
2. 6月13日(土)に予定していた「定時評議員会」や「運営協議会」については、新型コロナ禍により「文書開催」となりました。
文書開催のなかでも、評議員からメールで「新型コロナの感染防止の取組、職員への安全確保と待遇、自然災害や感染禍でのリスクマネジメント、職員との定着・育成」等に質問があり、評議員はじめ関係者への法人・施設の報告の充実の必要性を感じました。
3. 『給与の内製化』を実現しました。
大阪中央会計事務所に委託していた給与計算の法人本部での内製化を、「勤怠管理に係る法人内統一のシート」の整備や「給与ソフト」の導入・整備を経て、10月から開始することができました。
内製化により、年間620万円の削減とともに、業務や様式の標準化、ルールの統一化等の実現が期待されます。
4. 新型コロナ禍において、関係団体との協力の下、制度の改善と聴覚障害者福祉の充実にむけて以下の取組を行ないました。
 - (1) 近畿合同機構 「経営交流会」 10月14日
ミニ講演： 山本匡人氏(中央会計税理士法人)
「社会福祉連携推進法人 及び 連携や協働化、大規模化にどう対応するか」
 - (2) 全国高齢聴覚障害者施設協議会の「作業部会」をオンライン(zoom)で開催しました。「障害者生活支援加算」の短期入所生活介護への拡充、「聴覚障害者時間加算」の新設と認定調査の適正化、「特記事項の充実」等について基本調査を行ない、次年度(2021年)の厚生労働省への「全日ろう連統一要求」に繋げました。
5. 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ました。
新型コロナ禍で、国は「緊急事態でも福祉事業は社会生活を維持するうえで必要な事業である」とインフラ的役割としながらも、感染防止や就労支援の継続に対する助成金の支給と職員に対する慰労金(1回限り、5万円)に止まり、報酬体系の抜本的な見直し・改善はされず、「社会福祉事業の基盤の脆弱さ」が明らかとなりました。
新型コロナ収束が見えない中、今後も引き続き関係団体と共に改善要求を進める必要があります。
 1. 「慢性的な人材不足」への対応・・・過酷な福祉労働に見合った賃金保障(公的責任の強化)
 2. 「日払い・出来高払い方式」から人件費の積算根拠を明らかにした「月額払い」への転換
 3. 「自助・互助」、自己責任・家庭責任と住民同士の助け合いによる政策の強行から、憲法に保障された「生存権保障」の実現を。
6. 法人後援会との連携強化に向け、常務理事及び施設長と後援会幹事との『懇談会』を開催しました。
 - (1) 開催日および内容
1. 新型コロナ禍での法人・施設を取り巻く状況・課題 2. 新型コロナを踏まえた「中期事業計画」の見直し 3. 法人・施設の現状を踏まえた、後援会に対する要望と役割
 - (2) 確認事項
1. コロナ禍で作業収入が激減する中での「なかまの工賃保障」⇒後援会会員への購入依頼
※法人3施設の「作業商品の総合カタログ」の作成と配布

2. 慢性的な職員不足のなかでの「職員確保」にむけて情報収集と呼びかけ
3. 利用者確保(あすくの里:デイサービス、あいらぶ工房:生活介護、なんなん:地域利用者)に向けた、地域のろう重複・ろう高齢者等の法人・施設への情報提供。
4. 法人だよりの掲載記事の充実……各施設の取組に加え、法人を取り巻く情勢や課題を掲載

VII. 自主財源の拡充

1. 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。新型コロナ禍で、各団体の行事や集会、サークル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。
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みました。

〔2019年度〕	会員数	個人会員	970名	団体会員	131団体
〔2020年度〕	会員数	個人会員	1004名	団体会員	136団体
3. 後援会の協力を得て、夏の冬の物品販売に組み込み(収益目標50万円)、423,251円の収益を得ました。また、カレンダーの作成・販売(1枚300円)を行ない、605,320円(4013枚)の収益を得ることができました。「後援会特性ボールペン」の作成・販売も継続中です。
4. 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予定でしたが、新型コロナにより進めることができませんでした。