
2018年度 法 人 事 業 計 画

(平成 30 年度)

社会福祉法人 大阪聴覚障害者福祉会

手話言語法の制定をめざす運動は大きく前進した。全ての自治体（47 都道府県、1741 市町村）で手話言語法制定の意見書が採択され、15 府県、99 市、11 町の自治体で手話言語条例が制定された。そして、「手話を広める知事の会」（47 全都道府県加入）、「全国手話言語市区会」が結成され、全国市長会、全国都道府県議会議長会からも国に向けて「手話言語法の制定について」の意見書が提出された。手話が言語として認知され、地域、職場、学校で手話が自由に使えれば、コミュニケーションのバリアが少なくなり、聴覚障害者の“社会参加と平等”が大きく前進する。

国が「新たな時代に対応した福祉ビジョン」とする『我が事・丸ごと』『地域共生社会の実現』は聞こえのいい言葉だが、その本質は福祉の基本を「自助・共助・互助」とし、地域に丸投げする専門性のない安上がりの福祉である。社会福祉基礎構造改革は新たな段階に入った。権利としての社会保障・社会福祉をさらに後退させるものである。住民自治の力によるほんものの地域共生社会づくりが必要となっている。

法人では、施設の老朽化が進み、2017 年度では建物の修理・修繕と設備・備品の更新に年間 1 億円を超す積立金を取崩した。3 年後 5 年後を見据えた経営が求められている。

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」「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。

■ 2018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。
「支え合う」「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（仮称）」の 2019 年 4 月開所に向けて、後援会と共に建設費資金づくりをすすめ、施設の整備を行う。
3. 法人として事業継続費用＝収支差額 5%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』（2019年～2021年）を策定する。
5. 引き続き法人本部の改革をすすめる。指導職、管理職、経営職の育成を計画的にすすめる。
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. 『法人5カ年計画』（2017年作成）に基づいて、施設の修理・修繕と設備・備品の更新をすすめる。

■ 2018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（仮称）の2019年4月1日開所
2. 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
3. なかまの里“暮らしの場づくり構想”の策定と実践
4. 設備・備品の更新を進める。今年度は、なかまの里は生活棟居室収納建具取替工事とリハビリ室エアコン更新工事、あすくの里はナースコールの更新工事
5. 車の更新を計画的に進める。今年度は、キャラバン（なかまの里）、クッパー（あすくの里）、送迎バスとエブリイ（あいらぶ工房）、キャラバン（ほくほく）

II. 聴覚障害者の支援・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**。新しい時代の変化に合わせて福祉実践を発展させる。
2. 「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、③聴覚障害福祉実践交流集会の企画と実施を行う。
3. 法人とろうあ会館、ほくほく障害者作業所で実行委員会をつくり、「**第3回聴覚障害福祉実践交流集会**」（2月）を開催する。
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. ヒアリハット報告・事故報告書を活用した危機管理、虐待防止職員セルフチェックの実施（12月）、法人及び各施設の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。
6. **全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会大阪大会**を2020年11月に開催するため、今年度8月までに会場の確保、日時の確定等を行う。

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、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** を積み上げていく努力を行う。
4. **3 年～5 年目の職員** には、法人内の他の施設や近畿の他の施設で実習ができる機会をつくる。また、実践や理念、次の目標を自分の言葉で語り、話し合う場をつくる。
5. 新しい主任及び副主任のために「**法人新主任・副主任研修**」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、**パンフレットの作製
 - (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。**
 - (7) **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。**
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) 法人独自の就職説明会を、3 月と 5 月、7 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。
 - (5) **近畿合同就職説明会** を 4 月に 3 会場（大阪、兵庫、京都）で開催する。
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. 指導職・管理職・経営職の育成
- (1) 実践・業務、行動、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) 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、実践のマ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。**人事構想会議及び業務執行会議で人事異動(案)をまとめる。

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、備品・車の更新が多くなり(2017年度は1億370万円(予定)となった)、施設の経営はいっそう厳しくなる。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5%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**中期事業計画『アクションプラン2019』(2019年～21年)を策定する。**
 - (1) 改めて、聴覚障害者の暮らしと権利の実態、福祉ニーズをつかむ。
 - (2) 2019年～21年の新たな事業展開の計画を策定する。
 - (3) 今後5年間の中期的な財政計画を策定する
 - ①建物の修理・修繕、②設備・備品の更新、③車両の更新、④施設建替準備等の中期的な計画とその裏付けとなる資金計画を策定する。
 - (4) 職員の確保と成長と育成、豊かな支援・介護実践の発展、指導職・管理職・経営職の計画的な育成、職場づくり等の方針と行動計画を策定する。
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。2018年4月からは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) 『2018年度予算作成方針』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ヵ月に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。**

- (3) 中期事業計画の進捗状況をチェックし、計画の達成を行います。
- (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。**

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（共同、権利擁護、創造等）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法人運営を定着させ、法人業務の推進を図るため、「**業務執行会議**」（月2回）、「**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。

■ 2018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
会計課長	稲垣輝彦	(6月1日異動予定)	
事業総括	鍋谷 孝	施設長兼務	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	施設長代行	平田幸也
事務長	()		
総括主任	田村真奈美・中西茂斗子・本杉あゆみ		
4. あいらぶ工房

施設長	松崎恵美		
総括主任	曾我久美子	住森智史	
5. ほくほく

センター長	小西正	総括主任	西田美和
-------	-----	------	------
6. 泉州聴覚障害者センター

センター長	(施設長)	予定者	三田智士
-------	-------	-----	------

3. 評議員会、理事会・各種委員会

- (1) 定時評議員会を6月23日(土)に開催する。決算、事業報告の承認等を得る。
- (2) 評議員を1~2名増員する。(大学、専門学校、短大関係者からの評議員に)
- (3) 理事会を年4回開催する。(原則、第3土曜日 13時~17時)
 - ・5月26日(決算・事業報告)、9月15日(*予備)、11月17日(補正予算)、2月16日(法人事業計画・組合要求書回答)、3月16日(事業計画・予算)
- (4) 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 稲垣 吉岡	理事会年4回
業務執行会議		佐藤 吉見 犬飼 吉岡	月1~2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	佐藤	7 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 稲垣	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	吉見 三田 事務局 鍋谷 佐藤	
開所準備室（三田、		）

4. 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。
5. “協力・共同”の力を高め、事業の推進を強化する。
 - (1) 運営委員会を開催し、関係団体や個人からの意見や要望を法人運営に生かしていく。(7 月 14 日 (土) 開催)
 - (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。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。
7. 引き続き、**法人本部の役割(機能)と業務内容の見直しを行い、改革をすすめる。**
 - (1) 2018 年 4 月から財政部に財政課と会計課を置き、職員の 1 名増は図る。

財政課	予算、補正、決算の管理、中期的財務管理等
会計課	給与計算、社会保険の管理、補助金の申請等
 - (2) 2019 年 4 月から法人本部で給与計算と社会保険管理等をはじめめる。
 - (3) 2019 年 4 月 1 日から法人本部職員を 1 名増する。
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、共同の学習会等、法人間の連携と共同をいっそうすすめる。今後、事務局員配置と法人の連携の在り方を検討する。
9. 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。

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)