
2022年度 法 人 事 業 報 告 (案)

(令和4年度)

社会福祉法人大阪聴覚障害者福祉会

2023年5月27日：理事会

I. 会務報告

(1) 理事会・評議会・運営協議会の開催 理事12名・監事2名

第290回理事会(出席 理事11名、監事2名) 5月21日(土) あいらぶ工房 1階

- 2021年度法人及び施設・センター事業報告
- 2021年度会計収支決算 (決算説明、資金収支計算書、事業活動収支計算書:法人単位
貸借対照表:法人単位)

監査報告(監事監査実施報告、月次監査及び決算監査実施報告書:中央会計税理士法人)

- 理事候補者の件
- 第6回定時評議員会開催の件
- 第6回運営協議会開催の件

[報告事項]

- ◆法人 1.職員の採用と人事 2.関係団体との連携 3.新型コロナ感染症対策
4.新設委員会の目的・取り組み 5.理事長職務執行報告 6.その他
- ◆なかまの里 1.職員関係 2.設備整備 3.新型コロナ陽性者発生と経過報告 4.たより
- ◆あすくの里 1.デイサービス新聞
- ◆ほくほく 1.なかまの様子 2.職員の状況 3.ほくほくの様子

第6回定時評議員会(出席 12名・欠席 2名) 6月18日(土) なんなん

- 2021年度法人及び施設・センター事業報告
- 2021年度会計収支決算
- 理事の選任の件

[法人からの報告事項]

法人本部だより、なかまの里だより、あすくの里だより、なんなんだより

第6回運営協議会(出席 18名・欠席 3名) 7月16日(土) なんなん

- 2022年度法人全体および各施設の事業計画
- 2021年度法人本部および各施設の収支決算

[法人からの報告事項]

- 職員採用 2.関係団体との連携 3.新型コロナ対応 4.2022年度新設委員会の目的と取り組み内容(採用・定着委員会、日中活動委員会、実践・研修委員会等) 5.次世代育成支援推進法および女性活躍推進法への対応『一般事業主行動計画』について 6.リモートワークの環境整備完了 7.運転者の運転前後のアルコールチェックの実施 8.今後の会議予定

第291回理事会(出席 理事11名、監事2名) 11月19日(土) あいらぶ工房 1階

1. 2022年度上半期事業報告
2. 2022年度第1次補正予算
3. 2023年度法人及び施設・センターの人事体制
4. 第7回評議員会開催の件
5. 職員処分の件
〔報告事項〕
 - ◆法人 1.職員の採用・人事 2.関係団体関係 3.大阪府交渉 4.全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会「東京大会」 5.アクションプラン 2023(中期事業計画)策定会議 6.京阪聴覚障害者センター(仮称)の検討 7.今後の理事会と評議員会予定 8.理事長職務執行の状況報告
 - ◆なかまの里 1.職員関係 2.なかま入退所 3.クラスター発生報告 4.虐待報告 5.広報
 - ◆あすくの里 1.広報誌

第7回定時評議員会(出席 8名・欠席 6名) 12月3日(土) あいらぶ工房

1. 職員採用・定着の件 ※採用・定着委員会より提案
2. 利用者確保の件 ※あすくの里「デイサービス」・あいらぶ工房・なんなん「地域利用者」
〔報告事項〕
 - ◆法人 1.職員採用 2.関係団体との連携 3.全国聴覚言語障害者研究交流集会 4.アクションプラン 2023 策定会議 5.京阪聴覚障害者センター(仮称)開設に向けて 6.今後の理事会・評議員会
 - ◆なかまの里 1.クラスター発生経過報告 2.虐待報告
 - ◆あすくの里 1.特養クラスター発生経過報告

第292回理事会(出席 理事12名、監事1名) 2月18日(土) 泉州聴覚障害者センターなんなん1階

1. 2023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
3. 就業規則の改正の件
4. 評議員選任・解任委員の件
5. 2023年度法人及び施設・センターの人事体制の件
6. 定款変更の件
7. 計画相談事業「なんなん」の対応の件
〔報告事項〕
 - ◆法人 1.2023年4月1日職員採用状況 2.法人本部職員の退職・新規採用について 3.小西副センター長の2023年度の配属他 4.京阪聴覚障害者センター(仮称)について 5.今後の会議日程
 - ◆なかまの里 1.コロナの経過報告
 - ◆なんなん 1.コロナ対応 2.計画相談事業「なんなん」について

第293回理事会(出席 理事11名、監事2名) 3月18日(土) あいらぶ工房 1階

1. 2023年度 施設・センターの事業計画の件
2. 2022年度第2次補正予算の件
3. 2023年度収支予算の件
4. 計画相談事業「なんなん」の再開計画・取り組みの件
〔報告事項〕
 - ◆法人 1.新型コロナ「マスクの着用」について 2.2023年度法人管理職体制 3.法人指導監査の対応 4.2023年度法人・施設の年間計画 5.会議日程

■2022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。
若手職員の参画を得て、新たに『採用・定着委員会(仮称)』を創設し、魅力的な採用手段や採用後の効果的な研修・定着手段を検討・実施。また、職員の業務省力化とモチベーションのアップのために、**パソコン等のスキルアップ等を実施**する。
2. 次期、指導職や管理職を見据えた意識的・継続的な研修と職員が抱える課題解決やモチベーションアップにつながる新たな研修を企画・実施する。
キャリアパスに基づく「求められる能力と知識・技術の習得」のための継続的な『生涯育成研修』や『法人の他施設への実習』など、新たな研修の仕組みと内容を企画・実施する。
3. 利用者・職員の安心安全な暮らしと労働環境を保障するための「危機管理意識や人権意識の向上」に向け、各種マニュアルの整備と職員への周知、および必要な研修・訓練を実施する。
特に、長引く新型コロナウイルス感染症発症時の『事業継続計画(BCP)』に基づく訓練や『虐待防止マニュアル』を踏まえた「虐待への気づきや虐待を許さない職員集団」等の研修を、施設と法人が一体となって実施する。
4. 法律や制度改定などコンプライアンスへの適切な対応や障害・介護福祉サービスで整備・実施が義務付けられている方針・マニュアルを適切に運用することによって、利用者の暮らしの保障と働きやすい職場づくりをめざす。
特に、職員への『処遇改善』や『育児休業』そして『パワーハラスメント』への対応と職員の定着等について重点的に実施する。
5. アクションプラン 2019 における各種計画で、新型コロナ禍で検討・実施できなかった計画を、コロナの推移を見ながら整備を進める。
特に、「京阪聴覚障害者センター(仮称)」の開設について、関係者ととも早期の『聴覚障害者生活実態調査』を実施し、必要性・緊急性を把握した上で進める。
6. 職員や関係団体との懇談内容や実態やニーズを踏まえ、職員の参画により『アクションプラン(中期事業計画)2023』を策定する。
7. **新規利用者の確保と稼働率アップ**をめざし、**経営の安定と必要な中期積立金を確保**する。
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「地域利用者」の確保に向け具体的な行動計画(2020年度作成)に基づき取り組む。

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. なかまの里の全面建替えの築50年目(2045年)やなかまの高齢化、あすくの里の老朽化等を踏まえて必要な環境改善と改修工事を計画的に進めました。

[実施内容]

- ◆なかまの里 1.介護用ベット6台(116.4万円) 2.布団乾燥機(209.8万円)
3.居室扉取替工事(231.6万円)
- ◆あすくの里 1.業務用食器洗浄機(356.0万円)
- ◆あいらぶ工房 1.業務用台下冷蔵庫(99.8万円)

2. 新型コロナ禍で、実態調査や開所の検討を延期しせざるを得なかった「京阪聴覚障害者センター(仮称)」の開設に向け、開設の必要性や緊急性そして基本計画の基礎となる「聴覚障害者の生活実態調査」を実施しました。

(1) 2021年9月から3か月毎に開催してきた、大聴協等三団体、法人後援会、ろうあ会館、大聴福等の参加による『代表者会議』に引き続き、2022年9月26日の法人後援会の運営委員会で後援会内に『京阪施設建設委員会』を立ち上げることが承認され、本格的に実態調査等の取り組みが始まりました。
運営委員会では、京阪ブロック長から「北摂のほくほくのように、地震や台風等の自然災害やコロナ

発生時は安否確認や情報提供・支援してくれる安心できるセンターがほしい」との思いや「センター開設を待ち望んでいたろう高齢者の孤独死や健聴の施設で認知症が進行し無くなられた方の後悔の念が残る実態」などか話されました。

(2) 2022年12月までに実態調査に係るアンケートや各種文書、集団調査の日程や会場の確保等に取り組み、年明けから各市の障害福祉課・高齢介護課等の協力を得ながら、3月末まで調査を実施しました。

- 調査対象総数 195名(協会会員:173名、非会員等への手渡し:22名)
- 総回答数 153名 回答率 78.46%(153名/195名)
- 「開設後の利用」 『すぐ利用』37名・『将来利用』80名・『わからない』22名
『無回答』11名
- 「対面による利用確認」 『すぐに利用』43名 ※その他のブロック1名含む
守口市:10名・門真市:0名・寝屋川市:5名・枚方市:4名・大東市:14名
四条畷市:3名・交野市:6名

3. 外部委員の参画を得て『アクションプラン(中期事業計画)2023策定プロジェクト会議』を開催し、法人の今後3年間の中期計画の策定に取り組みました。2022年度中の完成をめざしましたが、新型コロナウイルスのクラスター発生により、一部の検討が2023年度に持ち越さざるを得ませんでした。

【検討委員】

- 〔外部・法人・事務局〕 山本(中央会計)、林理事長、吉見常務、吉岡常務、稲垣部長
平田施設長(あすく) 加藤・岩元(手話通訳)
- 〔拠点代表〕 田中施設長(なかま)、田村副施設長(あすく)、松崎施設長(あいらぶ)
西田センター長(ほくほく)、三田センター長(なんなん)
- 〔議題により出席〕 大竹理事(大聴協)、長宗理事(ろうあ会館事務局長)、岩口主任(なかま)、中西
総括(あすく)、曾我総括(あいらぶ)、小西副センター長(ほくほく)、佐藤主任(ほく
ほく)、長岡総括(なんなん)

【開催日および検討事項】

- 9月12日(月) ※Zoom 開催
 - ① 学習会 大阪福祉事業財団 茨木理事長
『将来の情勢や福祉の動向をふまえた、アクションプラン策定のポイント』
 - ① 法人の経営方針 吉見常務
- 12月12日(月) 『いきいきと働き続けられる職場づくり』 ※集合型開催
 - ① 人材確保・・・採用・定着委員会を踏まえて(主担:三田センター長)
 - ② 定着・育成・・・実践・研修委員会を踏まえて(主担:田中施設長)
- 1月16日(月) 『障害福祉事業・高齢者介護事業、制度を踏まえた法人め施設の課題と事業計画』
- 2月13日(月) 『法人及び施設の組織改革』『本部の中期事業計画』 ※集合型開催
 - ① 法人の課題と改革(吉見常務) ② 本部機能・施設との連携(吉見常務)
- 5月8日(月) 予定 『各施設の中期事業計画』
 - ①重点項目 ②事業継続(稼働率アップ) ③事業再編 ④職員育成 ⑤修繕・購入 等

【計画書の作成と2023年度の活用】

- ① 大聴協(常任理事等)、法人後援会等の関係団体への説明・協力依頼、懇談会の開催
- ② 2023年度『職員集会』での管理職・指導職への説明と全職員への浸透、職員全員で取り組む

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) 指導職『生涯育成研修①』や指導職研修等で、聴覚障害に持つ管理職を講師として「理念の必要性と理念を踏まえた支援のあり方、実践」について学びました。特に育成研修では、「各自が所属する

部署・ユニットでの理念を意識した支援・介護、取り組み」について報告の場を設け、常に理念を踏まえる習慣化を身に付けました。

(2) 各施設において、職員会議や研修で理念を再確認し、自らの担当業務において自分の言葉で理念を報告し合うなど、『理念の浸透』を図りました。

(3) 「法人の理念やめざすもの」(講師:ほくほく副センター長 小西正氏)をビデオ撮影しておき、職員の採用時研修等が放映するなどの準備を進めました。

2. ケース会議、事例研究会等、実践や取り組みを振り返り、集団で論議し集団の力とするために、前進面や教訓、課題等を検討しました。

(1) 12月10日(土)・11日(日)にオンライン開催された『全聴福研東京集会』に各施設で検討した事案のレポート報告をしました。

[各施設から発表レポート]

- ◆なかまの里……「寄り添い、病気に立ち向かう力」
- ◆あすくの里……「寄り添い、向き合う支援」
- ◆あいらぶ工房……「よりよく生きるために」
- ◆ほくほく……「Nさんの変化とこれから」
- ◆なんなん……「利用者自治会への支援」

(2) 大阪ろうあ会館やほくほく障害者作業所等と合同開催を予定していた『福祉実践交流集会』は、新型コロナにより開催することができませんでした。

(3) 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が増えている中で、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学ぶ機会を提供しました。

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みました。

[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

★2023. 5. 現在

		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	
		2022 受検	既合 格者	2022 受検	既合 格者	2022 受検	既合 格者	2022 受検	既合 格者	2022 受検	既合 格者	2022 受検	既合 格者
全国 手話 検定 試験	1級	1	3	2	4			0	1		1		
	準1	1	2		3			0	0		1		
	2級	0	4	3	5		2	0	1		2		
	3級	1	5		4			0	0	1	4		
	4級	0	3					0	0				
	5級	0	0		1			0	0	1	1		
	手話通訳士	0	0		2		1	1	2				1
	府登録	0	1	1	2		1	1	4				1
	各市登録	1	9		8		1	0	6		8		2
	手話技能2級				1								

② 法人や各施設で、「聴覚障害者を招いての研修」等を開催しました。法人としても指導職「生涯育成研修」や「指導職研修」等で、聴覚障害の管理職から『法人の理念とポイント』等について学びました。

3. 聴覚障害職員が働く上での苦労や必要な配慮を検討し、聴覚障害者(職員)が置かれている実態を共有・改善するため、聴覚障害管理職や理事等による「懇談会」の開催を予定していましたが、コロナ禍で開催できませんでした。次年度は、法人本部に聴覚障害の管理職を配置することから、確実な実施をめざします。

4. 通所施設を中心に、新たに『日中活動委員会』を開催し、魅力のある豊かな日中活動について検討しまし

た。また、魅力ある実践をすることで、新たな利用者の確保や利用日数増に繋がりました。

- ① 10月26日(水)「利用者(なかま)交流会」を開催 ※あいらぶ工房・ほくほく・なんなん・本部
交流や情報交換をとおして「もっと～したい」という利用者の気持ちを引き出し、今後の日中活動の充実にむけモチベーション向上に繋がりました。
- ② 「工賃アップや豊かな日中活動」の共通テーマに向けた外部講師を招いての「合同研修」を年度内に開催できませんでした。次年度、5月17日(水)に開催を予定しています。

5. 各施設に危機管理責任者を配置し、法人主催の「**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。しかしながら、なかまの里、あいらぶ工房で行政に報告した虐待(不適切な対応)事案が2件発生し、施設間の共有と理事会への報告・対応を行ないました。

- (1) 事故の内容と再発防止策の進捗状況の報告・共有を行ないました。
- (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に努めました。法人が作成した理念や行動規範等を記載した『職員ハンドブック』の採用時の説明と浸透を改めて確認しました。
- (3) 担当者会議で報告・検討した虐待事案や対応策については、各施設の職員会議等で報告し、情報の共有と支援・介護時の注意喚起を行ないました。

[2022年度に発生した虐待・不適切対応事案]

◆あいらぶ工房 7月6日(水)14:25頃 サンライズ班作業室

午後の作業休憩中に、なかまと支援員がスマートフォンで画像検索をしていたが、見たい画像が見つからなかったため、なかまがYouTubeを検索し始める。止めてもらうよう伝えるが聞き入れてもらえなかったため、なかまの手首をつかんでスマートフォンを取り上げ、話を聞くように説明する。

◆なかまの里 8月16日(水)7:45 朝食開始時 食堂

朝食開始時、なかまのAさんが順番を待たず大声を出しながら食堂を出入り。その後、Aさんの順番になり、自分で配膳台から食事を取らないAさんに対して支援員が「はよ持て、ハゲ」と暴言を吐く。その後、テーブルに座っていたなかまBさんに対してCさんがちょっかいを出す。制止する際に、支援員がCさんの下あごあたりを手の甲で1回下からはたいた後、身ぶりて本人に注意をする。

支援員本人から「コロナ禍での労働環境や職員同士(上司等)の関係等にストレスを抱えていた」との報告と反省がされる。

- (4) 職員のストレスも虐待を生む背景のひとつと考えられることから、個々の職員の抱えるストレスの要因を把握し、改善につなげることで**職員のメンタルヘルスの向上について検討**を始めました。
また、職員から要望が強かった『アンガーマネジメン』についての研修を指導職「生涯育成研修」で行いました。その学びを指導職を中心に各施設の部署・ユニットで伝達講習し、浸透・実施に繋がりました。

6. 自然災害の多発や感染症が発生する中で、整備が義務付けられている(2024年4月)『**事業継続計画(BCP)**』**更なる内容の充実と職員への周知**に努めました。しかし、自然災害**発生時の実地訓練**を行なうことはできませんでした。

7. 第7波・8波で各施設でクラスターが発生し職員配置がひっ迫する中で、『本部対策会議(拡大業務執行会議)』を開催し、対策を検討・実施しました。

(1) 各施設のコロナのまん延状況や支援体制、国・行政からの通知文(対応の見直し)等を踏まえて、職員の手当支給や感染時の療養期間の見直し・対応を行ないました。

- ① 『危険手当』支払い対象の拡大・・・1.利用者を発熱外来に連れて行った場合 2.発熱者(陽性確定者)を送迎した場合 3.検体採取ための自宅訪問⇒「陽性」結果が出た場合
- ② 国の感染者の『療養期間の短縮』方針への対応・・・「短縮しない」(従来の原則11日目解除)
- ③ レットゾーン勤務者のレットゾーン外の区画での勤務に戻る場合・・・『様子観察』を実施(レットゾーン最終配置後2日間は休む。休みの2日目と3日目の朝に抗原検査。「陰性」なら出勤可)

(2) 第7波時に職員を中心に感染経路不明の感染拡大が広まったため、7月26日以降、職員の行動

規制・取り組み(外出・帰省の自粛、車での通勤奨励、リモートワーク等)を9月末まで実施しました。

【2022年度 各施設における新型コロナ感染者数】

施設名	対 象	状 態	4.1～6.30	7.1～9.30[第7波]	10.1～1/31[第8波]
なかまの里	利用者	感 染	0	30	23
		濃厚接触	0	0	3
	職 員	感 染	1	16	4
		濃厚接触	2	13	9
あすくの里	利用者	感 染	1	9	51
		濃厚接触	1	2	7
	職 員	感 染	2	16	19
		濃厚接触	0	8	9
工房 あいらぶ	利用者	感 染	1	7	6
		濃厚接触	0	2	1
	職 員	感 染	0	4	8
		濃厚接触	0	4	3
ほくほく	利用者	感 染	0	4	1
		濃厚接触	0	2	1
	職 員	感 染	0	1	0
		濃厚接触	0	5	1
なんなん	利用者 (地域利用者)	感 染	0	1	8
		濃厚接触	0	1	1
	職 員	感 染	0	1	4
		濃厚接触	1	4	1
部 本	職 員	感 染	0	1	1
		濃厚接触	0	2	0

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。また、職員の欠員状況を出さないよう年間をとおしての派遣、紹介の利用も含め職員を早期に補充に努めました。下記の退職がありました。今後も新規採用が厳しい中、退職理由をしっかりと分析し、「退職者を減らす(出さない)」ための定着にむけての取り組みの強化が求められます。

【2022年度 退職理由調査結果】 ※複数回答あり

	なかまの里	あすくの里	あいらぶ	ほくほく	なんなん	本 部
法人や施設の理念・運営に不満があった		1				
職場の人間関係に問題があった		1	1			
他に良い仕事・職場があった		1	1			1
将来の見込みが立たなかった					1	1
家族の介護・看護		3				
自分に向かない仕事だった		1				
自身の病気、健康、高齢	2	2				
労働条件(勤務時間が長い、超過勤務が多い、夜勤の負担が重い)		2				
責任の重さへの不安		1				
キャリアアップの機会がない						1
休暇が取れない						
仕事の専門性が認められない	1	3				1

その他						1
退職者	3	8	2	0	1	2

【年度内入職者合計ら占める年度内離職者合計の割合】

施設名	入職者		合計	退職者		合計	離職率(%)
	正規	臨時		正規	臨時		
なかまの里	3	8	11	0	3	3	27.27
あすくの里	6	8	14	1	2	3	21.43
あいらぶ工房	0	5	5	0	1	1	20.00
ほくほく	0	2	2	0	0	0	0.00
なんなん	1	7	8	0	4	4	50.00
法人本部	1	0	1	0	0	0	0.00
合計	11	30	41	1	10	11	26.83

2. **危機管理委員会を中心に、すべての職員が同じ職場で働く者として互いに人格を尊重し、身体的な暴力は言うに及ばず言葉や態度で人を傷つける精神的な暴力や嫌がらせのない、働きやすい職場づくりをめざし、『ハラスメント防止規定』等、さまざまなハラスメント規定の充実・作成を進めました。**
 今後は、施設長・センター長が出席する拡大業務執行会議や人事労務委員会を中心に、研修の開催や職員への周知をすすめるはなりません。
 - ①「パワーハラスメント」「セクシャルハラスメント」「マタニティーハラスメント」等の研修の開催
 - ③「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)への対応は、本部・施設間での実施
 3. 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』に取り組みました。
 4. 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、定着と成長を支援しました。
 5. 職員の採用・定着にむけ、新たに**新人職員をメンバーとした『採用・定着委員会』**を設けました。委員会では、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取り組みの検討を始めました。
 6. 常務理事が10月から11月に施設をまわり、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ために、総括主任、副施設長、施設長、センター長と面談を実施しました。
 7. 「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・育成に取り組みましたが、コロナでのクラスター発生や感染防止対策等により、予定どおりの面談ができませんでした。
 8. 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・支援をめざしました。新型コロナで感染防止や人員配置が厳しい中で、各施設において「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) 6月30日(木)、中村産業医の出席を得て、Zoom方式で2022年度の法人主催の『労働安全衛生委員会』を開催し、各施設での取り組みの共有と産業医によるミニ講演『メンタルヘルス(ストレス防止)』を実施しました。
- ◆なかまの里 委員会7+文書開催1回 中村産業医出席1回(10月) 『こころとからだ』だより:4回発行

【援助部】・・・1.病院から退院後のADLの低下防止(本人の力を使った移乗や座位の確保) 2.食堂の椅子の脚に(滑りやすくするために)アクリル製毛糸で作ったカバー取付

【総務部】1.電話の移動(移動距離の短縮) 2.郵便物を開封する際に、電動のレターオープナーを購入・使用 【医務部】1.PC台購入(書類も置ける)

【給食部】1.台車新調 他

◆あすくの里 委員会5+文書開催1回 中村産業医出席4回(重田氏も出席) 安全だより50号(創刊号から冊子)

【改善・工夫】・・・1.テーブルに透明のクロスをかける(滑り止め効果) 2.片麻痺の方でも自分でドライヤーを使用できるように 3.パット類等「残数が1箱になった場合」の対応として『残り1箱です』の表示を壁に貼り付け

【職場巡視による気づき・改善】・・・1.冷蔵庫、処方・軟膏の管理、汚物処理室、おやつ管理、危険物の保管場所等

◆あいらぶ工房 委員会未設置(義務なし) ⇒ 推進委員を選出し各種会議で検討

【取組内容】・・・1.定刻の早期退勤の声かけ 2.休憩取得の意識向上 3.腰痛のある職員の勤務軽減 4.コロナ感染防止(頭を締め付けない職員が希望するフェイスシールドを購入) 4.ろう職員との懇談会を開催(年1回)

◆ほくほく 委員会未設置(義務なし) ⇒ センター長と職員そして労働組合員が一丸となって改善実施

【コロナ対策】 1.2月の第6波で感染者確認のため1週間閉所 ⇒ 経験を踏まえ安心して通所できるよう対策強化 2.健康チェックの継続 3.自動アルコール噴霧器を購入 4.手洗いの自動水栓化・電気温水器を設置

【職員の健康】 1.健康診断の実施(6月末までに終了→早期の再検、週20時間未満職員へ自主検診を声かけ) 2.悩み事やメンタル面で不調の兆しが見える職員には早めの相談と環境改善 3.年休取得の声かけ(2020年度取得率47.7%→2021年度57.9%と10.2%アップを実現)

【環境の改善】 1.台車の購入 2.高所の荷物の固定(地震対策等) 3.ストレッチの時間増(作業開始前の10時+作業途中の14時に実施) 4.エアコンフィルターの清掃(快適環境での使用)

◆なんなん

【取組内容】 1.各種検診結果にもとづく面談と業務軽減 2.チャレンジ目標達成・育成面談の実施(非常勤職員も対象に実施) 3.休憩場所の確保(食堂を活用) 4.ろう職員と管理職との懇談会 5.情報保障(相談室にホワイトボードを設置) 6.公用車事故の多発への対応6件(送迎担当職員の拡大を検討)

【中村産業医のミニ講演より】 『メンタルヘルス ～認知行動療法～』

「認知行動療法」・・・1.「認知」とはものの受け取り方や考え方のこと 2.人間は自分が置かれている状況を、常に主観的に判断し続けている(客観的判断はできない) 3.ストレスが強い時など、認知のゆがみが生じる(イライラ感が出る) 4.悲観的すぎたり、楽観的すぎたりなどのゆがみを修正して、思考のバランスを取るための治療法

「なぜその認知に？」・・・1.生まれ持った性格 2.いろんな人に教えられたこと 3.環境 4.出会い 5.様々な経験を通して、その人なりの認知様式ができあがる

「認知を変えることはできる」・・・1.若い人ほど、認知様式は変わりやすい 2.50歳を過ぎると、なかなか変化しない 3.認知を変える=思い込み 4.何でも、自分に良いようにとらえる(ポジティブなとらえ方)

「例えば・・・として」 1.叱られる・怒られる→期待されている 2.そりが合わない人が居る→自分の心を鍛えてくれている 3.失敗した→次の成功のため 4.仕事をしない人がいる→自分を育ててくれている 5.分かってももらえない→分かってもらうよう工夫する力をつける必要があることを教えてくれている。

最後に 相田みつおのことばを引用 『しあわせは いつも じぶんの ところがきめる みつお』

IV. 人材の確保・育成と指導職・管理職の育成

1. 法人として、新たに若手職員で構成した『採用・定着委員会(仮称)』を立ち上げ、より多様かつ有効な採用活動を展開しました。

2. 待っているのではなく、「攻め」の取り組みで職員を確保に取り組みました。

(1) 大学及び短大・専門学校との連携や教員・担当職員との連携の強化を進めました。

① 12月3日(土)の評議員会で、関西福祉科学大学教授の都村評議員より「学生の入職のポイントと魅力ある法人・施設紹介」としての動画の作成と発信等について助言を得ました。

② 夏季の大学訪問に加え、10月から年度末まで短大・専門学校、大阪ろう就労支援センター等への訪問を積極的に行なった結果、年度末までの継続的な採用ができました。

(2) 大学等の手話サークルの訪問と連携強化を進めました。概要・ポイントは以下のとおりです。

① 関西福祉科学大学(柏原市)

1. 評議員の関西福祉科学大学の都村教授の協力を得て、3月15日(水)に大学で「福科大オレンジ・プロジェクト」(五感対話法、スピチュアルケアとしてのコミュニケーション方法を学び実践)と法人が共同で『手話教室』を約20名の学生の参加で開催することができました。

2. これまで、法人職員が担当していた『福祉情報コミュニケーション』の講義に加え、2023年度から『手話学習』の演習を年一回当法人に依頼されるなど、大学・学生への発信と交流の場を増やすことができました。

3. 大学・大学院・短大・専門学校から法人本部の専務理事に2023年度からの「第三者(外部)評価委員」の依頼がありました。関係強化に繋がればと思います

(3) 施設実習の受け入れ強化やボランティアを通じて職員の採用・確保を進めました。また、安心してボランティアに来ていただけるよう、「ボランティア目線での動画の作成」を進めました。

① 関西福祉科学大学・・・あすくの里を「社会福祉士養成実習の受入施設」とすることを確認

② 桃山学院大学(和泉市)・・・大学の学生ボランティア担当課との連携を進めました。ボランティア内容についての紹介動画の視聴が可能であることを伝え紹介に繋がりました。

(4) 言語聴覚士学科のある大学等との関係づくりを進めました。

① 大阪河崎リハビリテーション大学(貝塚市)・・・馬屋原教授のなんなん見学

③ 大阪人間科学大学(摂津市)

(5) 法人ホームページの活用、法人独自の就職説明会(集合型・Zoom開催等)を学生の都合に合わせて積極的に開催しました。

(6) マイナビ、求人サイトに動画等を作成し、積極的に発信しました。

3. 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)を受入れました。

受入れにあたって、対象者の不安解消とスムーズな体験への参加のために、法人本部職員の実習施設への同行と受入対応を行ないました。体験当日の丁寧な支援により、申込の増加にも繋がってきています。

4. 内定者の「辞退」防止や安心してスムーズに入職してもらうため、内定者への支援を強化しました。

(1) 配属施設が開催する行事への参加については、コロナ禍で未開催のため実施できませんでした。

(2) Zoomを活用しての本部職員による手話教室を開催しました。基本的な手話を習得している学生等には、聴覚障害職員との手話での会話や交流を通して、少しでも安心して入職できる関係づくりに繋がりました。

(3) 2月28日(火)に『施設見学会』を実施しました。当日は、参加者が多かったため公用車での移動が困難。電車での移動中の相互交流、各施設での利用者からの取り組みの報告や創作活動等、限られた時間でしたが、有意義な見学会となりました。

5. 実践・研修委員会を中心に、これまでの職位や課題解決のための研修に加え、キャリアパスで明らかにした「求められる能力」や「責任・業務が果たせるための知識・技術の習得」のために、新たに『生涯育成研修』の仕組みを整備し、計画的・継続的に研修を実施しました。

1. 従来の研修を継続実施

(ア) 「赴任前研修 I・II」

赴任前研修Ⅰ 2022年3月23日(水) ※ZOOM開催

1. 自己紹介(氏名、施設名、職種)「頑張りたいこと、期待と不安 等」
2. 講義Ⅰ「法人の設立と歩み、法人の理念・めざすもの」 吉見常務理事
3. 講義Ⅱ「福祉職員に求められるもの」 吉見常務理事
4. 講義Ⅲ「職員就業規則及び給与規程等について」 吉見常務理事

赴任前研修Ⅱ 4月27日(水) ※府立福祉情報コミュニティーセンター

1. 講義Ⅰ「社会人としての心得」社会人・職業人として (有)レイズ 増田知乃氏
2. 見学 地域活動支援センター「ほほえみ」(玉造センター) 主任 廣田氏
3. 講義Ⅱ「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的資源
見学 大阪ろうあ会館 長宗理事(ろうあ会館事務局長)
4. 講義Ⅲ「聴覚障害とは」「手話・コミュニケーション」 松崎理事(あいらぶ工房施設長)

(イ)「3年目職員研修会」 6月7日(火) ※法人本部会議室

法人理事 堤 昭子氏「聴覚障害者の支援、運動と実践」～3年の壁を乗り越え、
元気で働くために、私の経験から～

(ウ)「新主任・副主任・責任者研修」 7月27日(水) ※ZOOM開催

あいらぶ工房 松崎施設長「主任・副主任・責任者の役割と求められるもの」

(エ)「管理職研修」 12月6日(火) ※なんなん食堂

大阪社会医学研究所 重田博正氏「ストレスの少ない働きやすい職員集団・
職場づくり ～管理職の役割とは～」

(オ)「新任職員研修」 10月4日(火) ※府立福祉情報コミュニティーセンター

1. 講義Ⅰ「法人の設立と歩み、法人の理念・めざすもの」 吉見常務理事
2. 講義Ⅱ「福祉職員に求められるもの」 吉見常務理事
3. 講義Ⅲ「聴覚障害者福祉の概要」 長宗理事(ろうあ会館事務局長)
4. 講義Ⅳ「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」
長宗理事(ろうあ会館事務局長)
5. 見学 ろうあ会館 長宗理事(ろうあ会館事務局長)

(カ)主任・副主任・責任者研修 2023年1月18日(水) ※生涯育成研修、対象外の指導
職

ほくほく 小西副センター長「法人理念と指導職に期待すること」

(キ)「新管理職研修」 未開催 対象者なし

2. 指導職と管理職を対象に、キャリアパスの算定において明らかにした「求められる能力」を身に付けるために必要となる「必要となる能力開発と知識・技術の習得を支援する」ために、『生涯育成プログラム』の作成と研修を実施する。特に、今年度は「指導職」を対象に3回の研修を実施しました。次年度は2回の研修を実施します。

〔対象者数〕 なかまの里:2名 あすくの里:8名 あいらぶ工房:3名 ほくほく:2名 なんなん:1名

〔研修内容〕

『指導職生涯育成研修①』 6月29日(水) ※あすくの里2階:多目的室

ほくほく 小西副センター長「法人の理念について考えるヒント」

『指導職生涯育成研修②』 10月3日(月) ※あすくの里2階:多目的室

関西福祉科学大学 高井裕二先生「アンガーマネジメント ～考え方と対応方法の
理解を目指して」

『指導職生涯育成研修③』 12月2日(金) ※あすくの里2階:多目的室

ほくほく障害者作業所 副所長 植北直子氏

「コミュニケーション ～集団づくりとマネジメント」

6. 今年度から法人内の他施設への『見学・実習』を始めました。

職員定着の課題といわれる『3年目の壁』を乗り越えるために、3年目の職員を中心に実施しました。実習を通して、「職員が担っている役割や業務の進め方」や「自施設で課題になっている事案への対応方法」や「ショートステイや通所等で他施設を利用している自施設のなかま・利用者の様子の把握」

等を目標に実施しました。

(1) 有意義な実習となるよう以下の取り組みを検討・実施しましたが、コロナ発生のためスケジュールどおりに実施することができませんでした。

(2) 各施設の実習対象職員数と「掲げた実習の目標」は以下の通りです。

〔各施設の対象者数と実習先施設〕

◆なかまの里:1名⇒あすくの里 ◆あすくの里:1名⇒なかまの里 ◆あいらぶ工房:3名⇒なかまの里・ほくほく・なんなん ◆ほくほく:3名⇒あすくの里・あいらぶ工房・なんなん ◆なんなん:2名⇒あすくの里&あいらぶ工房・ほくほく

〔掲げた実習の目標 抜粋〕

- あいらぶ工房→ほくほく・・・軽作業の進め方、手話活用の意識向上 等
- ほくほく→あすくの里 ……高齢者の介護、声かけの仕方 等
- ほくほく→なんなん ……作業の進め方、仕事の確保と営業、作業以外の支援や取り組み
- なんなん→あいらぶ工房・・・作業のなかまへの説明、自治会活動(意見の引き出し方) 等
- なんなん→ほくほく ……作業内容と作業工程の説明の仕方、手話への意識と浸透 等

7. 職員の主体的な研修参加と学びを実践や業務に活かすために、**研修開催の目標設定**と、それに沿った『**研修のPDCA**』(計画立案→研修実施→評価→改善)の仕組みを整備しました。PDCAに使用できる『**研修アンケート・報告書**』の様式を作成し、活用しました。

① 以下の様式を整備しました。

1. 研修内容の決定(直面する課題と現状、求められる能力習得のための内容 等)
2. 研修実施前のアンケートの実施
3. 研修実施後のアンケート(感想、学び今後どう活かすか 等)
4. 「研修の学びを、実践や業務に活かしているか」の聞き取りと評価の実施(3ヵ月・6ヵ月経過後の面談の実施、チャレンジ目標達成・育成面談等の活用)

② 生涯育成研修では、研修での学びを振り返り定着させるために、次回の研修で取り組んだことを報告する時間を設けました。実践を短時間で端的に伝えるスキルアップにつなげています。

③ すべての研修参加者の報告書(感想、取り組み計画、振り返り等)を一覧表に整理・配布を開始しました。自分の学びに終わらず、他の参加者の思いや実践を共有することで、学びど実践の効果を高めました。

8. 3～5年後を見据えた指導職・管理職候補者の検討を進めました。また、上記のように指導職を対象に2年間の『生涯育成研修:全5回』を開催しました。管理職の『生涯育成研修』については、2024年から2年間開催する予定です。

また、外部の育成研修として社福経営全国会議が主催する『管理職養成学校』を、あいらぶ工場の総括主任の曾我が受講し、民主的な経営と実践、法人・施設の将来構想づくりなどを学びました。

V. 安定した発展性のある経営をめざす

なかまの里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、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を追究しました。

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の確保に努めましたが、コロナ禍での利用者の減少や閉所、物価高騰に加え、全拠点のほぼすべての事業で目標稼働率を達成できず多額の減収・赤字決算となりました。

〔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
※法人全体 事業活動資金収支差額 10%確保	計 1億2,400万円
〔経営方針:各施設の目標差額〕 ※事業活動資金収支差額率	
なかまの里:14.5%	あすくの里:6.5%
あいらぶ工房:10.7%	
ほくほく:15.0%	なんなん:14.0%

【2022年度決算より】

法人全体 事業活動資金収支差額(就労支援会計除く) 9,323万円

※事業活動収入(就労支援会計除く)12億3,693万円の 7.54%

〔参考:なんなん開所前 2019年度〕1億3,707万円⇒11.3%

中期事業積立額 6,184万円 ※当初予算比 5,170万円増

中期積立取崩額 1,014万円 (改修工事、設備・備品の更新)

当期末中期積立残高 5億9,516万円

2. 必要な積立金の確保のため、新規利用者の確保(稼働率アップ)にむけて以下の取り組みを計画しました。

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、関係団体の協力を得ながら法人・施設が一丸となって取り組む予定にしていたが、長期化するコロナ禍とクラスター発生等により、実施できませんでした。

〔実施事項〕

- 12月3日(土) 評議員会での「新規利用者の確保」と「職員採用」をテーマとして意見交換
新規利用者の確保については、聴覚障害理事・監事を通しての大聴協各ブロックでの体制づくりと行動計画の実施、児童を対象とした事業の検討の必要性を確認しました。また、新卒者の採用については、「学生の心に響く短い実践動画の作成と発信」や学生のボランティア・実習等の積極的な受け入れなど効果的な取り組みの必要性を確認しました。
- 2023年1月30日(月) 聴覚支援学校(4校)の学校長・PTA会長と法人との懇談会の開催
ろう重複児の多く(聴覚支援学校の約2倍)が知的・肢体の支援学校に多く在学している理由としては「コミ手段の習得よりもまず身辺処理の自立や情緒の安定を優先する傾向が強い」ことや「知的・肢体の支援学校や地域の学校に在学していても、聴覚支援学校からコミ手段の習得のために専門教員が派遣・指導される」など、ネットワークが充実してきている実態が分かりました。
また、聴覚支援学校児童・生徒の多くが学齢期の児童・生徒との人間関係づくりや保護者の就労のために「児童放課後デイ」を利用し、卒業後当該運営事業所を利用している生徒が多い等の実態が報告され、改めて「児童・生徒を対象とした事業や支援を検討することの重要性」が確認できました。
その一方で、PTA会長から保護者会であいらぶ工房やなんなんに施設見学に行ったことの報告や各施設の利用者の実態や取り組み・支援の内容などの質問がされました。そして、「以前は卒業生の保護者との交流があり、ろう重複施設を利用している様子などを聞く機会があったが今はない・・・」などの報告もありました。
懇談会で得た実態を踏まえて、必要な取り組みを検討し着実に進める必要があります。

② 収入の増にむけて新規利用者の確保に加え、障害支援区分・要介護度等の適正化や通所施設利用者の生活の糧となる「作業工賃アップ」そして、生活介護を利用するなかまの障害や課題、趣味や関心ごとを踏まえた「魅力ある作業および豊かな活動」を検討や施設間の情報交換を『日中活動委員会』を中心に進めましたが、コロナ禍で十分な成果を得ることができませんでした。

③ 事務費、事業費の節約・削減に努めました。

1. 2021年度から委託・実施しているコンサル事業所から**自動車保険のコスト削減計画の提案**

があり、16%の削減が実現しました。削減の一方で、運転者や管理者向けのセミナーが無料で受講できる等のメリットを得ることができました。

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ましたが、**物価高騰の影響で電気代や食材料費等の支出が増大**し、経営を圧迫しました。

VI. 法人組織の強化・発展

事業の基盤である『財政』、『人材』、『組織』を強化につとめました。また、理事や評議員の職歴や活動歴を法人・施設の経営・運営に生かせるよう、委員会への計画的参加やテーマを絞った評議員会を開催しました。

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、権利としての聴覚障害者福祉を確立と新たな事業展開に向け検討を進めました。

1. 法人業務の推進を図るため、毎月「業務執行会議」と「法人事務所会議」を開催しました。
2. 本部管理職の高齢化と退職、各施設の管理者・管理職の高齢化と京阪聴覚障害者センター等の新規事業を踏まえて、3～5年を見据えた人事構想について検討を始めました。その一方で、ひとり部署の事業や業務を担っている職員(本部:財政部長、計画相談:相談員)の突然の退職により、一時的な事業の休止や業務の停滞など大きな支障が起きました。今後、同様の事態が起らないよう、後任の育成や複数体制での業務の遂行が求められます。
 - (1) 財政部長の突然の退職の申し出と2月下旬での退職。新採の事務職員を中心に、中央会計の支援を受けながら本部・各施設一丸となって、決算や処遇改善計画書作成等に取り組みました。
 - (2) 相談支援センターなんなんの相談員の突然の退職の申し出。後任の計画的育成ができていなかったことから、管轄の貝塚市障害福祉課と相談し、2023年度の1年間を「休止する」ことに決定しました。

現在の利用者に対しては、現相談員が責任を持って本人・家族の理解のもと「セルフプラン」を作成。随時や突然の相談支援を要する利用者には、近隣の事業所にケース移管をしました。特に、聴覚障害の利用者は、聴覚障害相談員がいる事業所への引継ぎを行ないました。

今後については、「聴覚障害を持つ利用者に対して適切なコミ手段で相談支援が少ないなかで、必ず1年後の再開は法人の責務である」ことを理事会で確認し、後任の人生と早期の相談支援従事者初任者研修の受講そして他の事業所での見学・実習等を計画的に進めることを確認しました。
3. 事業を推進するため、2022年度は以下の各管理職・指導職体制で、役割や担当を明確にし理事の知恵と力を結集し、管理、運営・実践を行ないました。

【2022年度 法人本部及び施設の管理職・指導職体制】 下線は新任配置

◆なかまの里

【施設長】	<u>田中 直子</u>
【総括主任】〔援助部〕	藤崎義人
【主 任】〔援助部〕	岩口 慎 ・ 魚谷真央人
	〔医務部〕 浮舟 智美
【副 主 任】〔援助部〕	<u>奥村小百合</u> ・ 泉谷 実歩 ・ 中谷美菜子 ・ 〔GH〕水谷 信吉
	〔給食部〕 田中那津美
【責 任 者】〔援助部〕	福留 浩子
	〔給食部〕 森口 綾
	〔GH世話人〕 山本 鈴乃

◆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
	〔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〕	<u>香川千佳</u> (3西)・吉元知絵(3東)・山本典秀(4西)・畑 宏樹(4東)
	田村真奈美(副施設長)

〔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〕 太田真孝(3西)・岩間 哲(3東)・大良純子(4西)・糊谷和美(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)・坂部好美(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
 【副 主 任】 〔支援部〕 梶田 顕佑

◆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
 【副 主 任】 金谷 富美

◆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 〔計画相談〕 小松 亮介
 【副 主 任】 〔援助部〕 宮崎 愛永

◆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)

4. 評議員会、理事会、各種委員会を開催しました。

(1) 今年度から、定時評議員会を**6月18日(土)に加え、12月3日(土)の年2回開催**しました。
 12月開催の評議員会では、評議員が持つ専門性や本来業務を、法人・施設の運営・経営に生かすため、「新規利用者の確保」と「職員採用・定着」をテーマに意見交換を行ないました。

(2) 理事会を年4回開催しました。(原則、第3土曜日 **13時～16時**)
 ・**5月21日**(決算・事業報告) ・**11月19日**(補正予算、規程の見直し等)
 ・**2月18日**(法人事業計画・組合要求書回答) ・ **3月18日**(施設事業計画・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ました。★印・・・「主担者」

理事会・評議員会 担当:★吉岡・吉見・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・稲垣・田中・平田・松崎 月1回(第2火曜日)
 拡大業務執行会議 ★吉見・吉岡・稲垣・田中・平田・松崎・西田・三田・田村
 偶数月(第2火曜日)

経営委員会 ★稲垣・吉岡 偶数月:第 月: 曜日
 人事労務委員会 ★吉見・周防 年5回(7月、9月、11月、1月、3月)
 実践・研修委員会 ★田中・★西田・加藤・吉見 偶数月
 事務担当者会議 ★稲垣 年2～3回

危機管理担当者会議	★西田・吉見	偶数月：第1木曜日
日中活動委員会	★松崎・三田	年3回
法人安全衛生委員会	★吉見・周防	年1回(6月)
規程検討委員会	★吉見・周防	月1回(4月～7月)
採用・定着委員会(仮称)	★三田・吉見・加藤	年回
アクションプラン 2023 策定委員会		月1～2回(8月～3月)
京阪センター実行委員会	★吉見・平田・西田	★平田・★稲垣

- (4) 今年度はじめて、2023年2月22日に総括主任会議(交流会)をなんなんで開催しました。ひとり配置のあるなかで、総括主任の日常の業務や役割、抱えている悩み等の意見交換を行ないました。
- (5) 合同看護職員会議を年1回開催す予定にしていたが、新型コロナ対策へのひっ迫と看護師の補充が未完のため開催できませんでした。
- (6) “協力・共同”の力を高め、事業の推進を強化します。
- ① 運営協議会を7月16日(土)に開催し、関係団体や個人からの意見や要望を法人運営に生かす予定でしたが、コロナ感染拡大のため文書開催となりました。
- ② 法人各施設と法人後援会との連携強化に向け、幹事と理事・施設長との懇談会を開催し、法人の課題の共有と後援会の役割と協働の取り組みを確認しました。
- 2023年3月25日(土) 後援会幹事:10名 法人:理事2名・施設長5名
〔現状の共有と今後の協同の取り組み〕
- 1.各事業の待機者や新規利用者が確保できない・・・幹事としては「多くの待機者がいる」と思っていた。『法人だより』に各施設の短期者や利用状況等の正しい情報を掲載する。
 - 2.大阪府下全域にまたがる後援会の「ネットワーク」(通訳者・手話サークル員等)を活用し、情報収集。また、各サークル訪問を幹事と施設長等と一緒にこなす。
 - 3.施設を知らない新規会員にむけて、施設の『紹介ビデオ』を作成しサークル等で放映する。
 - 4.大聴協の非会員への情報提供とアプローチ・・・各市町村の協会役員との行政への働きかけ府下に住む聴覚障害者は約20,000人。内、協会会員は1,000人と全体の5%。
 - 5.児童・生徒を対象とした事業(児童放課後デイ)等の実施を検討する必要があるのでは。
- (7) 法人・施設を取り巻く環境の変化や各種法律・制度改革に的確に対応できるよう、法人本部の改革および機能の強化を進めました。
- (1) 感染症発生時の「対策本部会議(拡大業務執行会議等で開催)」の開催や「事業継続計画(BCP)」の情報提供と「職員通知」の発信等、コーディネートの役割を担いました。
- (1) 「Zoom(ウェブ)会議」「リモートワーク」等の積極的導入に向けて、環境の整備や対象の会議・委員会について検討・実施しました。
- 自然災害や感染症発症時の「緊急の本部対策会議」の開催や法人主催の会議・委員会をZoom開催することで、施設長の施設不在の解消、移動時間や経費削減等につなげました。
- (2) 労働基準法等の改正など、コンプライアンスへの適切な対応や各種マニュアルの策定、運用方法についての提案・実施を進めました。
- ① 『社会保険適用範囲の拡大』への対応 [2022年10月1日施行]
対象職員宛に通知文「社会保険の新規加入と案内」を発行・説明し、対象職員から「新規加入の有無、労働日数・時間の変更希望等」を聞き取り・面接を実施しました。
- ② 『育児・介護休業法』の改正への対応 [2022年4月1日・10月1日施行]
4月から施行された改正育児・介護休業法では、妊娠・出産の申し出をした職員への個別の周知・意向確認の措置が、さらに10月からは出生時育児休業(産後パパ育休)が新設、育児休業の2回の分割取得が可能になるなど、より仕事と家事を両立しやすくなるよう支援

が充実しました。法人として、規定の作成、労使協定、対象職員への通知文、意向確認書、各種申請様式の作成など、施行に向けての整備を進めました。

- (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、経営交流会(年2回)、就職説明会、職員の研修と育成、作業物品の協同販売等の合同開催や、「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づくり」等の法人間の連携の在り方を検討・実施する予定でしたが、新型コロナの長期化により実施することができませんでした。

〔実施事項〕

各法人の『経営分析』依頼と法人間の共有 山本匡人氏(中央会計税理士法人) 8月～10月

- (9) **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ました。**

- (1) **全日本ろうあ連盟「厚労省への統一要求」**に出席し、全国高齢協作業部会で調査・検討した要望の提出と懇談を行ないました。

〔全国高齢協からの要望事項 概要〕

- 1.『障害者生活支援加算』の短期入所事業への適用拡大・・・厚労省回答:「障害を持つ高齢者の介護・支援は、介護保険優先の原則と共生型サービスの利用で対応することを考えている」
- 2.ろう高齢者の特性や生活のしづらさを踏まえた適正な認定調査の実施のための『特記事項』の充実と調査員マニュアルへの記載・・・厚労省回答:「高齢者の介護の手間など、できる・できないだけで測れない部分については、特記事項に記載し、審査会において医療・保健・福祉の有識者で強化される仕組みとなっている」
1. 聴覚障害を起因とする意思疎通の困難さを正しく評価するため、「認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ」の評価対象に含める・・・厚労省回答:この基準は「認知症高齢者のみを対象とした基準なので困難」
2. ろう高齢者施設の介護・支援の実態、手話言語等のコミュニケーションの必要性を知ってもらうために厚労省担当者の施設の視察と懇談会の開催・・・厚労省回答:「コロナが落ち着いたら視察、意見交換がしたい」

- (2) **「大阪府交渉」**に参加し、法人・施設からコロナへの公的役割や保障の継続、施設利用者の利用にあたっての改善にむけて要望を行ないました。

〔要望事項と回答 概要〕

1. コロナ禍でのすべての障害者の必要な検査の実施と療養の場の確保、保健所等の公的機能の強化
2. 「グループホーム」等で帰省できない状況下での世話人の勤務時間延長や過労に対応出来るよう基本報酬の引き上げ
3. 遠方から施設に通所する利用者の「交通費補助制度」の創設、家族の高齢化により通所支援ができなくなっている実態を踏まえての「施設通所時の移動支援の利用」の許可 等

- (3) 昨年度に引き続き、旧優生保護法(優生思想)に基づく、「強制不妊手術の裁判」や「生野聴覚支援学校の児童の交通事故をめぐる『逸失利益』を焦点とした裁判」について、**全日ろう連や大聴協とともに署名活動**に取り組みました。また、支援者拡大のために、全国ろう重複児・者家族連絡会の加盟家族会等にも協力を呼びかけました。

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』が不可欠です。新型コロナの第7・8波により施設等でクラスターが発生するなど

長期化するなかで、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。

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みました。

[2019年度]	会員数	個人会員	970名	団体会員	132団体
[2020年度]	会員数	個人会員	1005名	団体会員	133団体
[2021年度]	会員数	個人会員	956名	団体会員	129団体
[2022年度]	会員数	個人会員	1003名	団体会員	126団体 ※2023年2月末現在

2. 後援会の協力を得て、夏の冬の物品販売に取り組みました(収益目標50万円)。また、コロナ禍で街頭募金やイベント開催が困難な中、法人後援会が法人の財政支援のために行なうグッズ販売に全面的に協力をしました。

『夏・冬の物品販売』		円	
『2023年度版カレンダー』の販売	収益	422,305円	※2023年2月27日現在
『付箋』の販売	収益	93,785円	※2023年2月27日現在

3. 法人後援会が主催するイベントについて、各施設でコロナによるクラスターが発生する中、感染防止を徹底し、可能な範囲での参加・協力を行ないました。

- (1)『第33回サマースクールと家族の集い』 7月31日(日) 大阪市長居障がい者スポーツセンター
なかまの集い(レクレーション企画)は中止、午後の家族の交流会のみ開催
- (2)『みんな来チャリティ公演26』 11月27日(日) 大阪市 北区民センター ホール
講演会 障害者アスリートの高田裕士さん(聴覚障害者)と高田千明さん(視覚障害者)
「三人四脚でハードル(障害)を乗り越えて」 - 夫婦で世界で活躍-
なかま出演 なかまの里劇団「さくら」による手話歌