

2023年度（令和5年） 法人事業計画

新型コロナウイルス感染症が流行し4年目に入りました。昨年の1月17日、第6波で初めて各施設でクラスターが発生。その後も第7・8波においてもクラスターが発生し、なかま・利用者の入院や閉所、職員の感染による支援・介護体制のひっ迫と職員の心身の疲労、そして稼働率の低下と新規利用者の確保が進まないなかで、大幅な収入減となりました。また、各事業の基本報酬の引き上げもないまま、「最低賃金の大幅引き上げ」や「社会保険の適用対象の拡大」そして「光熱費や物価高騰」等による支出の大幅増により一層厳しい経営状況となりました。

そんな厳しい状況下で、本部の管理職2名の退職や各拠点の管理職体制が変わるなかで、新年度をスタートすることとなります。まずは、支援・介護、実践の要である職員の採用と定着、収入増と経営安定のための新規利用者の確保と稼働率のアップが最大の課題となります。また、採用後1年未満の退職者が多く出ていることから定着・育成の取り組みも強化しなければならず、これまで以上に法人と各拠点の連携強化が求められます。

2024年4月は、障害福祉サービスと介護保険との同時改定です。すでに厚労省は「給付の削減や負担増」の方向で検討を進めています。また、今年度の社会保障費の自然増を圧縮しています。法人として昨年度策定した『アクションプラン(中期事業計画)2023』の初年度として、国の動向を見ながら計画の実施を進めます。

■2023年度の重点方針

- 『職員の確保』『職員の定着と成長』を最重点課題とする。
『採用・定着委員会(仮称)』を中心に、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、定着に向けての課題を整理し、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。**
- 法人本部および各拠点の管理者・管理職等の体制が大きく変わる中、これまでの役割や機能、業務が滞ることなく円滑に進むよう、本部と各拠点の連携強化を図る。
- 職員の育成・定着にむけ、各種研修の充実を図る。
特に昨年度から実践・研修委員会を中心に企画・開催してきた、指導職対象の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3年目の職員を対象とした『法人の他施設への実習』などの定着と充実を図る。
- なかま・利用者の安心・安全な暮らしと事業の継続にむけ、「危機管理意識や人権意識」の向上に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)』の見直しや訓練、『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」等の研修や『施設訪問(巡回視察)』等、施設と法人が一体となって実施する。
- 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・介護休業』そして『各種ハラスメント防止の意識』の浸透と対応を進め、職員の定着を図る。
- 2022年度に策定した『アクションプラン2023』の初年度。計画実現にむけ、確実な検討・実施をめざす。
特に、「京阪聴覚障害者センター(仮称)」の開設について、『聴覚障害者生活実態調査』を踏まえて開設の必要性・緊急性を把握した上で、法人として施設建設委員会に大同団結し検討・準備をすすめる。
- 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」の確保に向け関係団体の協力を得ながらすすめる。

I. 『アクションプラン2023』に基づき、事業の拡充、施設の修理・修繕と設備・備品の更新を計画的に進める。

1. **京阪聴覚障害者センター(仮称)の実現**に向け、『施設建設委員会』と共に、「京阪地区:聴覚障害者生活実態調査」の結果とニーズを分析し、開設の必要性を最終判断する。
開設の必要性が確認された場合、2025年4月の開設に向け、年度内に「基本計画の作成、各市のろうあ者相談員との懇談、利用者の確保、学習会や施設見学の実施、中心職員の人選・打診等を行なう。
2. 各施設・センター『建物の修理・修繕及び設備・備品の購入計画』を基に、経営状況を踏まえ必要性の再協議と必要最低限の修繕・整備の実施
 - ◆なかまの里・・・ボイラーろ過器(585)、LED照明(169)、外部給水パルプ交換(112) 計 856万円
 - ◆あすくの里・・・非常誘導灯バッテリー(100)、LPガスタンク交換(1155)、ベッド(100) 計 1355万円
 - ◆あいらぶ工房・・・厨房ホットショーケース(100) 計 100万円
3. 新たな利用者の確保に向け、学齢期の聴覚障害児童・生徒の福祉ニーズやサービス利用の現状や思い、保護者の意識を把握し、**新たな児童・生徒を対象として事業展開について検討**を始める。

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
 - (1) 職員が「法人の理念やめざすもの」を、施設や所属する部署・ユニットの事業計画や実践と結び付け**自分のことばで語れる**よう、理念の浸透を図る(まずは、指導職を優先に)。
 - (2) 法人として「職員ハンドブック(法人の理念とあゆみ等)」に基づきビデオ撮影(ビデオライブラリーを作成)し、非常勤職員の採用時研修等に活用するなど確実な浸透を図る。
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。
新型コロナ禍で中止していた『福祉実践交流集会』を**実践・研修委員会を中心に再開**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。一手話を知らない(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、働く上での苦労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. 通所施設を中心に、『日中活動委員会』を開催し、魅力のある豊かな日中活動を検討・実施する。また、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つなげる。
 - (1) 『日中活動委員会』の実施内容・・・1.各拠点間の取り組みや課題の共有・検討 2.工賃アップやろう重複者に特化した魅力ある活動の検討・役割の整理 3.外部講師を招いての「合同研修」の開催
 - (2) 法人内施設の『なかま交流会』や『施設見学会』の開催・・・自施設の「利用者自治会」の発展にむけ、他施設を参考に、施設(長)への要望改善・充実につなげる。
7. なかま・利用者、家族の思いが支援・介護、実践に反映できるよう『満足度調査』の実施に向けて検討する。(利用者自治会、家族会 等での聞き取りを含めて)
8. 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. 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図る。
9. 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を防止」

のため、リスクマネジメントの強化を図る。

1. 虐待等の権利侵害を許さない法人・施設とするために、職員一人ひとりが日頃の支援を振り返り、職員相互にチェックし、小さな出来事から虐待の芽を摘むことが重要であることを踏まえ、「行動規範(『職員ハンドブック』)の浸透と確認」、「権利侵害防止の掲示物」の掲示等により職員に周知徹底を図る。
 2. 虐待防止を施設に任せるだけでなく、各施設の支援・介護の現場を本部担当者や危機管理委員庫等が巡回し、現場の雰囲気や不適切な対応がないか等を把握する。
 3. 虐待が起こる要因として、人権意識の欠如、障害・高齢特性への不理解、専門的知識の不足や支援・介護技術の未熟等が考えられことから、人材育成の研修を積極的に実施する。
 - ・「虐待防止や権利擁護の意識を高める研修」
 - ・「職員のメンタルヘルス研修」
 - ・「障害・高齢特性を理解し適切に支援・介護できるような知識と技術を習得する研修」
 - ・「事例検討」
 4. また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、管理者および管理職を中心に、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を図る。
 5. 虐待を防止するため日常的に取り組みとして、『事故・ヒヤリハット報告』の活用、管理者による『虐待防止等にむけた体制のチェック』、および全職員を対象とした『職員の人権擁護のためのセルフチェック』を実施し、サービスの質の向上・改善を進める。
 6. 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。
10. 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』の更なる内容の充実と職員への周知、発生時に向けた実地訓練を計画的に行なう。
1. 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。
 2. 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。

Ⅲ. 職員の採用と定着、育成にむけて 「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。
3. 法人の『採用・定着委員会』で検討してきた、「採用にむけての多様かつ有効な手段による採用活動」と『経営委員会』で検討した「定着」にむけた新たな取り組みを始める。

【職員採用】

- ① 管理職・指導職を対象に「アンケート」を実施し、『法人・施設が求める職員像』や『キャッチコピー』を明確・共有し、職員採用および定着に活用する。
- ② 法人・施設の紹介中心でなく、学生等の求職者が心を動かされる印象深い『動画』を作成し、大学の教授を通じてゼミ生やSNS等を活用して幅広く活用する。

【職員定着】

- ① 日々の記録や書類作成等の間接業務に係る時間短縮と負担軽減を図るために、『パソコン関連業務のサポート体制づくり』とアンケートを実施しながら『スキルアップ支援』を実施する。
 - ② 働きやすいより良い人間関係と組織づくりに向け、『ハラスメント対策』の強化を図る。
全職員を対象に『職場におけるハラスメント調査』を実施し、課題解決と意識向上に向けと管理職を対象に研修等を実施する。
4. 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(4月・5月)及び短大・専門学校(10月～)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
ボランティア目線の『動画』の作成と法人ホームページへの掲載
 - 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、法人独自の就職説明会(集合型・Zoom 開催等)
 - ⑥ マイナビ、求人サイト・求人誌の活用・・・動画の作成・発信
 - ⑦ 「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。
 - ⑧ 地域周辺への宣伝、地域との連携強化に取り組む
5. 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・8月に行なう。第一次採用面接を4月に行ない、続いて5月・6月・9月と、ほぼ毎月採用面接を実施する。
 - ③ 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、職員採用の再開を検討する。『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)
 - ④ 人事調査を6月に実施し、7月には「2024年度職員採用計画」を確定する。
6. 内定者の「辞退」防止にむけての取り組みを強化する。
- 法人として採用内定者を対象に、入職までの不安感を払拭し、スムーズにできるよう下記の取り組みを実施する。
- ① 施設長直筆の手紙と法人だよりの送付
 - ② 就職先施設の行事への参加
 - ③ **手話学習や利用者・ろう職員との交流会の実施**(入職前の関係づくり、基本的な手話の習得、Zoomの活用)
 - ③ **法人の全施設への見学ツアーの実施**
7. 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。
8. 「キャリアパスを踏まえた人材育成方針」の明確化と『効果的に研修』を企画・実施する。
1. 「職種別のキャリアパス」(2020年度作成)の浸透を図り、各職員が「めざすべき能力と習得すべき知識・技術」把握し、有意義な研修と自己研鑽につなげる。
 2. キャリアパスを踏まえた、管理職(総括主任)および指導職の計画的・継続的な『生涯育成研修』を実施。昨年度に引き続き、指導職を対象とした『生涯育成研修(2年目)』を開催する。学びを意識しながら業務を行なうため、研修前後の「アンケート・報告書(直後、3ヶ月後、6ヵ月後)」の提出や「学びの実施報告」の時間を研修開始時に設ける。
[研修内容]
生涯育成研修④ 能力開発・人材育成を目的とした『ファシリテーターの養成、コーチング』
生涯育成研修⑤ リスクマネジメント『リスクへの気づきと対応』
 3. 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・実施する。PDCAに使用できる『**研修アンケート・報告書**』の整備を行なう。
 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)
 4. 従来の研修の充実と継続実施
 - ①「赴任前研修」 ②「新任職員研修」(法人と施設) ③「3年目職員研修会」
 - ④「中堅職員研修」 ⑤「新主任・副主任・責任者研修」
 - ⑥「主任・副主任・責任者研修」⇒生涯育成研修(2年間・年2回)
 - ⑦「新管理職研修」 ⑧「管理職研修」⇒生涯育成研修(2024年度の開始に向けて検討開始)
5. 法人内の他施設への『施設実習』の計画的な実施と充実
- 2022年度から新たに開始した3年目職員等を対象に開始。各職員が抱えている課題や目標を上司

と相談・共有し、実習先施設と期間を設定。実習先の事前情報の習得・学習を経て実習を行ない、今後のスキルおよびモチベーションアップにつなげる。

6. **法人主催の研修と施設内研修の目的・視点の整理を行ない、効果的・効率的な研修に向けて検討**
法人主催・・・職位に求められる知識・能力の向上、各種法令や制度に関する内容 等
※法人での研修の学びを踏まえての各拠点での「伝達研修」の実施と浸透を進める
施設内研修・・・支援・介護、実践、事例検討、人権研修、感染症予防、施設内での課題や改善にむけた取り組み 等
7. **研修内容の蓄積と活用にもついで、『ビデオライブラリー』の作成を開始**
貴重な研修は法人にとって大きな宝であり、現職および後継者の「法人・施設の理解や育成」に大いに役立つものである。今年度は、『採用時研修－職員ハンドブックの内容を基本に一』から作成を開始し、
2024年度から必要な予算を確保し、計画的に作成を進める。
8. **自己啓発制度の仕組みづくりにむけて検討を開始**
法人として、①職種別キュリアパスの浸透・共有 ②求められる能力 ③資格取得 について整理し、職員が主体的に資格取得とスキルアップが図れるよう支援の仕組みの検討を開始する。
9. **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等を検討する。「人事会議」を中心に案を作成し、理事会に提案・決定する。
 1. 見通しのある人事(意識的な登用と人材育成)とモチベーションづくり
 2. 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。
 3. 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。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。
 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。
10. **『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更新・周知を進め、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す。**
 - 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
 - ② 「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
11. **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。**
12. **『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。
13. **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。**
14. **専務・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。**
15. **「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。**
16. **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。
17. **働き方改革への的確な対応や『育児・介護休業』等への対応を通じて、仕事と育児等が両立できるよう必要な支援・配慮を行なう。**

IV. 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・施設の経営はいつそう厳しくなる。「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

※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%

【2023年度目標】

**病気・けがが等による入院の防止、退去者が出た場合の迅速な受入、新規利用者の確保に
取り組み、法人全体で事業活動資金収支額の10%の確保めざす。**

2. 必要な積立金、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) 新規利用者の確保に向け、法人・施設が一丸となり、大聴協の各ブロックやろうあ会館等の各事業所との連携強化もと、以下について重点的に取り組む。
 - ② 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」の確保を優先に
 - ③ 各拠点が所在し事業の営業範囲の市町村のろうあ協会(三団体)に対して利用者の状況と厳しい実態を報告し、各拠点の取り組みや存在意義の説明と新規利用者確保の協力依頼を進める。
 - ④ 大聴協の元会員はもちろん、未加入だった聴覚障害者(ろう重複・ろう高齢者)の実態や情報を把握し、地元協会役員の協力を得ながら、利用に結び付けられるよう取り組む。
 - ④ ろう学校や各種支援学校との関係強化による卒業後の新規利用者の確保と職員としての採用につなげる
 1. ろう学校や各種支援学校の在学者の状況や卒業後の進路、生徒・家族の思いを把握し、今後の各拠点の取り組みや方向性を検討する
 - ⑤ 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)
 1. 生活の糧となる「作業工賃アップ」を実現する
 2. 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・実施する。
 - ⑥ 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. 取り組みの見直しや超過勤務手当等の適正化
 - ⑦ 物価高騰が良き続き予測される中、事務費、事業費の可能な限りの節約・削減を進める
 1. 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。
 2. 契約業者と契約内容を2年～3年毎に見直す。
 3. 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2023』(2023年～25年)に基づき、事業の拡充、建物の修理・修繕修繕と設備・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)
 1. 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。
 2. 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. 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。

V. 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. 課題と各種計画を踏まえた理事会への提案や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。また、法人および各拠点の課題と取り組みを共有するために「拡大業務執行会議」(隔月)を開催する。
2. 事業を推進するため、各理事や施設長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。

【2023年度 法人本部及び施設の管理職・指導職体制】 ※「ゴシック」・・・新設・新規

◆なかまの里

【施設長】 田中 直子
 【総括主任】〔援助部〕 藤崎 義人 ・ 魚谷 真央人 〔総務部〕 増渕 明彦
 【主 任】〔援助部〕 岩口 慎 ・ 泉谷 実歩
 〔給食部〕 森口 綾
 【副 主 任】〔援助部〕 奥村 小百合 ・ 中谷 美菜子
 〔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】 田村 真奈美(特養・ショート・デイ管理者)
 【総括主任】〔特養部〕 鍋谷 孝 ※特養ケアマネ補助 ・ 畑 宏樹
 〔在宅部〕 中西 茂斗子(ケアプランセンター管理者)
 〔総務部〕 小林 泉
 【主 任】〔特養部〕 香川千佳(3西)・吉元知絵(3東)・山本典秀(4西)・太田真孝(4東)
 〔ショート〕 森 結樹 〔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〕 力石 達也(3西)・岩間 哲(3東)・大良 純子(4西)・糊谷 和美(4東)
 〔ショート〕 上村 春香
 【責 任 者】〔特養部〕 浅香 諒(3西)・三浦 夕貴(3東)・森 健太郎(4西)・坂部 好美(4東)

◆あいらぶ工房

【施設長】 松崎 恵美
 【副施設長】 曾我久美子
 【総括主任】 三浦友莉恵
 【主 任】〔支援部〕 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
 【総括主任】 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】〔総務部〕 植松 清美 〔計画相談〕 休止
 【副 主 任】〔援助部〕 宮崎 愛永

◆法人本部

【専務理事】 吉見 剛二 〔常務理事〕 平田 幸也
 【次 長】 小西 正

【事務主任】 周防 康裕

【事務副主任】 加藤 かおり

3. 評議員会、理事会、各種委員会

(1) 定時評議員会を6月17日(土)・12月 3日(土) の年2回開催する。

決算と事業報告等の承認を得る。

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」等に協力してもらうなど、有識者の有効活用を依頼する。

(2) 理事会を年4回開催する。(原則、第3土曜日 14時～17時)

・5月27日(決算・事業報告) ・11月18日(補正予算、規程の見直し等)

・2月17日(法人事業計画・組合要求書回答) ・3月16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る。★印「主担者」

理事会・評議員会

担当:★吉見・平田

理事会:年4回

評議員会:年2回

運営協議会:年1回

業務執行会議

★吉見・平田・田中・松崎・西田 月1回(第2火曜日)

拡大業務執行会議

★吉見・平田・田中・田村・松崎・曾我・西田・三田 月1回(第2火曜日)

利用者確保委員会

★三田・吉見・田村・松崎 年2回(6月・10月)

人事労務委員会

★吉見・周防 年5回(7月、9月、11月、1月、2月)

実践・研修委員会

★田中・西田・加藤・(本部:吉見) 毎月

事務担当者会議

★平田 年2～3回

危機管理担当者会議

★西田・(本部:平田) 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(5月)

採用・定着委員会(仮称)

★三田(施設長)・本部(吉見・加藤)・若手職員(三浦・新家・植谷)
奇数月:委員会 偶数月:事務局会議

京阪施設建設委員会

★吉見・平田・加藤 毎月:第4月曜日

(4) 昨年度に引き続き、総括主任会議(交流会)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) 看護職員、事務職員、管理栄養士・調理員等の会議・交流会の開催に向けて検討を開始する。

(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。10月28日(土)

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」開催する。

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. 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。

2. 法人後援会幹事会との懇談会を年2回以上行なう。

3. 法人として施設建設委員会に大同団結し、京阪障害者センターの開設にむけての「生活実態調査」の実施や必要性の判断、行政・地域への働きかけや資金づくり等に取り組む。

(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) 法人本部体制が大きく変わる中、これまで担ってきた機能的業務が円滑に継続・実施できるよう、

役割分担や業務の整理と、各拠点との「ほう・れん・そう」(連携の強化)の強化を図る。

- (1) 将来を見据えた人事配置と計画的な育成を図る(法人本部、各拠点の施設長・管理職 等)
- (2) 本部管理職等による『各拠点への定期訪問と懇談会の実施』により、本部と拠点の連携の強化と協同の推進を図る
- (3) 労務管理や通所施設の利用者の管理等、本部や各拠点における業務改善、職員の負担軽減にむけて、ICT、ロボット等の導入について検討を開始する
- (4) 「インボイス」への対応等、制度改定等への迅速・的確な対応
- (5) 労務に関する法改正への対応
- (6) 処遇改善の申請と適切な分配・対応
- (7) 法人(なかまの里開設)設立30周年記念行事にむけ、検討チームを設け企画内容の検討を開始する(2024年度開催)
- (9) 新型コロナ禍で取り組み・活動が停滞している近畿合同機構(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)に再結集し、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、研修・交流会等、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、近畿合同機構、きょうされん、21老福連、社会福祉経営全国会議(大阪支部)、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、物価高騰への対応と要求、2024年4月の障害・介護の同時制度の改悪阻止と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
全日本ろうあ連盟「厚労省への統一要求」「大阪府交渉」 等
 - ② 次期「報酬改定」にむけた調査・研究と厚労省への要望活動
 - ③ 各種「署名」への積極的協力

VI. 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。