2024年度 法 人 事 業 報 告

（令和6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・評議会・運営協議会の開催　理事12名・監事2名

第300回理事会（出席　理事11名、監事2名）　5月25日（土）　あいらぶ工房　食堂

1．2023年度法人全体及び施設・センター事業報告
2．2023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）
3．第 10 回定時評議員会開催の件
4．第9回運営協議会開催の件
5．労働組合からの要求への回答について　※3 月 14 日の団体交渉を受けて
6．給与規程の変更　※高卒者初任給の変更を受けて

〔報告事項〕
◆法　人　1.京阪聴覚障害者センター(仮称)の進捗状況　2.2024 年度障害福祉サービス、介護保険『報酬改定』について　3.新型コロナ感染症に対する対応(勤怠)について　4.当面の関係団体との連携・取り組みについて　5.今後の会議日程
★別途　理事長の『職務執行の状況報告(2023 年度)』

〔配布資料〕
「法人本部だより」2024 年 4 月号～5 月号
「第 39 回社会福祉施設経営者同友会」総会議案書より
「あすくの里デイサービス&ショートステイ&ケアプランセンター新聞」2024 年 5 月号
『法人 30 周年記念式典　開催内容(案)』

第10回定時評議員会（出席11・欠席3名）　6月15日（土）　なんなん　食堂

※出席理事　6名　出席監事　2名　オブザーバー　4名

1．2023年度法人及び施設・センター事業報告
2．2023年度会計収支決算　2023年度 社会福祉充実残額の算定

〔報告事項〕
◆法　人
1.京阪聴覚障害者センター(仮称)の進捗状況について　2.2024 年度障害・介護の報酬改定と対応について　3.法人 30 周年記念式典　開催内容　4.法人全体、施設・センターからの報告

第301回　文書理事会　（同意書:理事12名、 確認書:監事2名）　6月17日（土）　文書理事会

1.　諸規程の変更の件

給与規程/臨時職員就業規則/再雇用職員就業規則/退職金規程/育児・介護休業等に関する規程/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止に関する規程/パワーハラスメント防止規程/セクシャルハラスメント防止規程

第8回　運営協議会　　7月13日（土）（出席　・欠席　名）　あいらぶ工房　食堂

1. 2024年度の事業計画の件
2. 2023年度収支決算の件
3. 2024年4月　障害・介護サービスの報酬改定について
4. 京阪聴覚障害者センター(仮称)開設の進捗状況について
5. 法人及び事業所からの報告　法人 30 周年記念式典に開催について

第302回　理事会（同意書：理事12名、 確認書：監事2名）　9月26日(木)　文書理事会

1.諸規程の変更の件

給与規程/臨時職員就業規則/再雇用職員就業規則/育児・介護休業等に関する規程/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止に関する規程/パワーハラスメント防止規程/セクシャルハラスメント防止規程

〔報告〕 1.11 月 3 日(日)法人設立 30 周年記念式典について　2.京阪聴覚障害者センター(仮称)新着情報ついて

第303回　理事会（出席　理事　9名、監事　1名　）　11月16日（土）　あすくの里　2階多目的室

1. 2024年度上半期事業報告の件
2. 2024年度第1次補正予算の件
3. 2025年度法人本部及び施設・センターの管理職体制の件
4. 京阪聴覚障害者センター(仮称)開設の進捗状況と提案・協議事項
   - ・開設に向けての進捗状況と今後の取り組み
   - ・改修工事に係る「法人予定価格」の決定
   - ・職員採用計画について(職種および人数)
   - ・作業内容とコーヒーの焙煎作業に必要な機器の購入について
5. 定年(60 歳)を超えた職員の待遇について
   - ・定年を超えた「管理者(管理職)」等の新規採用と待遇について
   - ・定年を超えて継続勤務する「管理者(管理職)」「一般職」等の雇用形態と待遇について
6. 第11回評議員会開催の件

〔報告事項〕

◆法　人　関係団体との連携、当面の会議予定
◆なかまの里　利用者への虐待事案と対応(再発防止策)について
◆あすくの里　変電設備更新工事の実施計画と入札について

第11回　評議員会（出席6名・欠席8名）　12月7日（土）　あいらぶ工房　食堂

※出席理事　6名　オブザーバー　4名

1. 2024年度法人及び施設・センター上半期事業報告
2. 京阪聴覚障害者センター(仮称)の進捗状況について

第304回　理事会（出席　理事　11名、監事　2名）　2025 年2月15日（土）　あすくの里 2 階多目的室

1. 2025年度法人事業計画の件
2. 労働組合からの要望に対しての回答の件
3. 定年（60 歳）を超えて継続勤務する職員の雇用形態と待遇について
4. 苦情解決『第三者委員』の選出(後任)の件
5. 育児・介護休業法　改定への対応の件

〔報告事項〕

◆法　人

1.「京阪聴覚障害者センターけいけいの進捗状況と開所までの取り組み

2. 関係団体との連携、動き

3. 理事・監事、評議員、運営協議会委員の選出の流れとお願い

第305回　理事会（出席　理事　12名、監事　2名）　3月15日（土）　　あいらぶ工房　食堂

1.　2025年度　施設・センターの事業計画の件

2.　2024年度第2次補正予算の件

3.　2025年度収支予算の件

4.　諸規定の変更の件

経理規程/公印管理規程/私有車業務使用規程/旅費規程/給与規程

〔報告事項〕

◆法　人

1.理事辞任の申出

2.「京阪聴覚障害者センターけいけいの進捗状況

3.理事・監事の改選にともなう、事前の書類提出のお願い

4.当面の理事会等の開催について

■2024年度の重点方針

1.　利用者・なかまの**安心・安全な暮らしと事業継続**、なかま・利用者そして家族が希望する**「尊厳と自由が守られた支援・介護、実践」**が受けられるよう、取り組みを行ないます。

(1) 自然災害や感染症を想定した「事業継続計画（BCP）にもとづく訓練の実施や計画見直しのため**『事業継続マネジメント（BCM）』の検討・実施**（計画の有効性の向上と最新版、職員の意識向上）

(2) 危機管理委員会を中心に**『満足度調査』を実施**

(3) 2023年度に実施した本部管理職と危機管理委員(管理職)が実施した**『施設巡回＆面談』で明らかになった課題に対し、委員会および拡大業務執行会議(施設長等が出席)等で対応を検討・実施**。

2.『職員の確保』を最重点課題とします。

新規に作成したホームページの活用・発信、『採用・定着委員会』を中心とした**大学等での手話講習会**、**近隣住民を対象とした手話教室の企画・開催**等を通して手話や法人施設の魅力を発信し、採用に繋げます。

3.　**各種研修の充実、良好な職員関係と働きやすい職場づくり**を進め、**『職員の定着と育成』**を図ります。

(1) 学びを実践に活かすために**研修のPDCAサイクル**（計画立案→研修実施→評価:学びの実践・効果→改善）を定着させます。研修後(直後・3ヶ月・6か月)の報告書提出と振り返り会を実施する。

(2) マニュアルにもとづ**く新人職員への丁寧なOJT**（職務を通しての研修）とチームでのサポートの実施、**法人他施設への『施設実習』の実施**、キャリアパスの浸透と課題克服のための研修の実施

(3) **ハラスメント対策の強化**のしくみづくり・・・法人職員等（施設外の職員等）による悩みの受け止め

(4) **ワークライフバランス**にむけ、**給与改善に頼らない待遇改善を検討**する（業務、行事の見直し　等）

4. 法人の『アクションプラン（中期事業計画）2023』で策定している計画の着実な実施。

(1) **『法人設立30年記念式典』**の開催

(2) **『京阪聴覚障害者センター(仮称)』**の開設

5.　法人・施設の存続と「すべての聴覚障害者の権利と暮らしを守る」との使命を果たすため、大聴協や大阪ろうあ会館と共同で、**利用者確保委員会を中心に『新規利用者の確保』を進める**。

(1) **法人の各施設とろうあ会館の事業・担当課との定期的な情報交換**（障害・介護別）を実施

(2) 大聴協各ブロックの三役や高齢部、女性部等との対策会議や情報交換会の開催。法人施設を利用しての会議の開催と施設見学。利用候補者宅の協会役員の同行による訪問実施　等。

6.　**障害者福祉サービスや介護保険報酬改定に関する速やかな情報共有と必要な対応、労務関係の法改正への的確な対応**を行なう（コンプライアンスの強化）

(1) 制度の動向（改善・改悪）と利用ニーズや現在および将来的な稼働率の推移を想定し、**各事業の定員と見直し時期等について検討**を開始。

7. **本部職員の早期補充による体制と機能の回復**を図り、2025年度の本部および各施設・センターの施設長・センター長(副を含む)や総括主任の体制づくりを見据え、**2024年度から他施設からの応援の実施と2025年度異動を計画的に進める**。

Ⅰ. 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す。

(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、理念の浸透を図ります。

【総　括】

日々の支援・介護、実践について検討する会議等において、理念を意識した議論を行いました。また、京阪聴覚障害者センターけいけいの開設の必要性や旧優生保護法裁判や生野聴覚支援学校児童の交通事故を巡る逸失利益への取り組み等においても理念を踏まえた法人および職員の使命と役割を意識しながら運動等に参加・協力しました。

(2) 法人が作成した「職員ハンドブック(法人の理念とあゆみ等)」や 2024 年度に完成する「ビデオライブラリー（法人・施設づくりの歴史や開設への思いや期待、法人の理念と実践）」を活用し、採用時研修（中途採用、臨時職員採用等）を確実に実施します。

【総　括】

採用時研修時に「職員ハンドブック」を積極的に活用しました。小西　正氏による『法人理念と施設実践』について動画への字幕の挿入が完成。続いて、清田　廣氏の『人としてあたりまえに生きる』権利の獲得と、社会を築くための制度や施設づくりに取り組まれた運動の歴史や苦労話、そして法人職員に期待すること等を語られた動画への字幕を挿入中。完成した動画を積極的に研修に活用すると同時にさらにビデオライブラリーの作成に取り組みます。

2. 「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ます。

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（大阪ろうあ会館、ほくぶ障害者作業所と実行委員会を組織する）を中心に再開します。

【総　括】

① 6 月 22 日(土)『聴覚障害者実践交流集会』を 30 数名の参加を得て大阪府立福祉情報コミュニケーションセンターで開催しました。

講　演　　間吾　すなお氏(法人コスモス)　『ろう職員が活躍できる法人をめざして』

レポート　第１　豊かな暮らしをめざして　　渡辺氏(大阪ろうあ会館)　　笹川(あすくの里)
第２　コミュニケーションと集団づくり　久津輪氏(ほくぶ障害者作業所)　前田(なんなん)

講演では、「ろう職員と協働することを通して職員集団が変わっている様子や互いの気づき、日常のコミュニケーションの大切さを知ることができた」等の感想がありました。また、分科会を通して「もっと他の事業所のことを知りたい、交流したい」との感想が出され、今後は講演の代わりに各事業所の紹介や事業所混合でグループをつくり職員交流を企画する等、次回につながる有意義な学びの場となりました。

② １１月３０日～１２月１日に、神戸市立中央区文化センターで開催された第２８回全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会で各施設から実践報告をしました。

第２分科会 「発達を支える(労働・発達・こころとからだの健康・集団づくり)」
●なんなん　安居真由美(支援員)　『なかま(利用者)の支援』
●ほくほく　北村恵美(支援員)・水谷友美(支援員)『Aさんの今後～家族の願いと職員ができること～』
●なかまの里　栗山　明(支援員)　『生活の中でのルール・本人の変化』
第４分科会 「高齢期を豊かに支える(在宅支援、施設の暮しづくり)」
●あすくの里　高木純弥(介護職員)　『ニーズに応じた暮らしを支援する』
●あすくの里　藤本あゆみ(介護職員)　『自分らしく生きる』

３. 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（未収得）、ろうあ者との交流経験のない職員の入職増−

【総　括】

(1)　手話を知らない（未収得）、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
★2025.3 ．　現在　※2024 年度受験(カッコ内:合格者数)

		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	
		2024 受験	既合格者	2024 受験	既合格者	2024 受験	既合格者	2024 受験	既合格者	2024 受験	既合格者	2024 受験	既合格者
全国手話検定試験	１級	1(1)	5	0	6	0	0	0	1	0	1	0	0
	準１	0	3	0	3	1(1)	2	0	1	0	1	0	0
	２級	1	4	0	3	0	2	0	1	0	2	0	0
	３級	0	6	0	3	0	1	0	0	0	5	0	0
	４級	0	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
	５級	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	0	0
手話通訳士		0	0	0	2	0	1	1	2	0	0	0	1
府登録		0	0	0	3	0	0	2	3	0	0	0	1
各市登録		0	1	0	8	0	0	0	5	2(2)	0	0	2
手話技能２級		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

４. 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します。

【総　括】

(1) 各施設で聴覚障害職員に配慮した連携強化のためのスマホの導入や改善にむけた相談の場を設けているものの、法人全体としての「懇談会」の開催は実施できませんでした。

(2) 聴覚障害職員の「介護福祉士等の資格取得」のための研修の受講や聴覚障害を持つ管理者の地域の障害者団体の会議への出席の際の通訳保障などの課題があるなかで、法人としてろうあ会館に相談、依頼したり、本部から通訳のための職員を派遣したりしました。

聴覚障害を持つ職員が権利として資格取得や会議等に出席できるよう、公益社団法人大阪聴力障害者協会の支援を受けながら行政や関係団体等に働き掛けなくてはなりません。

5. 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・実施します。
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」の開催等に取り組みます。

【総 括】

(1) 11 月 6 日(水) あいらぶ工房、ほくほく、なんなんのなかまの代表があいらぶ工房に集まり『なかま交流会』を開催しました。それぞれの施設の取り組みを自施設の作業や豊かな自治会活動等に活かせる情報交換の場となりました。

あいらぶ工房へは「壁画等の創作活動」について、ほくほくへは「自主製品の製作・販売」について そしてなんなんへは「あいらぶの利用者がショート利用の期間中、なんなんでどんな仕事をしているのか」等の質問がありました。コロナ禍以降、久々の対面での交流会。「久々に会えて良かった」との感想が多く、2025 年度も「自治会活動を更に発展させ、他施設を参考に施設長への要望改善を充実させるためにぜひ開催しよう」との方針が確認されました。

(2) 3施設合同の研修会として、7月24日(水)にあいらぶ工房で、NPO 法人大阪盲ろう者友の会、生活介護事業所「手と手とハウス」の町田 知枝氏を招いて『盲ろう者の日中活動について ～手と手とハウスの取り組みから学ぶ～』とのテーマで学びました。

6. 支援・介護の質の向上や虐待・不適切対応の防止、そしてなかま・利用者、家族の思いが支援・介護、実践に反映するために『満足度調査』を実施します。

【総 括】

(1) 危機管理委員会を中心に「調査・聞き取り項目」や「実施方法」等を検討し利用者(利用者自治会)やご家族に『アンケート』を実施しました。 以下、主な聞き取り項目です。 ※施設によって一部違いあり

〔利用者用〕

・職員は気持ちの良いあいさつをしていますか？ ・職員のはなし言葉や手話はわかりますか？
・職員に気軽に話しかけやすいですか？ ・困っている時に、職員はすぐに対応してくれますか？
・食事について満足されていますか？ ・作業について満足されていますか？
・レクリェーションの内容については満足されていますか？・プライバシーや個人情報の配慮はありますか？
・体調や悩み事などの相談ができていますか？ ・送迎時、職員は安全に気を配ってくれますか？
・職員がおこなう支援について満足されていますか？

〔ご家族用〕

・事業所をどのような方法で知りましたか？ ・職員に気軽に相談できますか？
・ご家族から見て、ご本人は職員から大切にされていると感じますか？
・ご家族の意見や要望に対して、すぐに対応してくれますか？ ・職員の話ことばや手話は丁寧ですか？
・連絡帳や LINE、メール等を通じて施設でのご本人の様子など情報は得られていますか？
・支援方法について満足されていますか？ 送迎サービスについて満足されていますか？
・新型コロナウイルス等の感染予防対策に満足されていますか？ ・〇〇の利用を選んで良かったですか？

(2) 2024 年度中の集計および分析をめざしました。すべての項目の 100%の満足度をめざし、不十分な点や改善すべき点と具体的な取り組みの検討を進めます。2025 年度は集計結果および取り組み内容等を理事会や評議委員会、運営協議会等、また法人だより等で外部へ公表することで、「なかまや利用者、そして家族が利用して良かった」と感じてもらえる施設をめざしたいと思います。

7. 各施設に危機管理責任者を配置し、法人主催の「危機管理委員会」(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す。

【総　括】

(1) 以下の内容をテーマに委員会を開催しました。

4 月 12 日　・2024 年度方針の説明、確認　　・2023 年度施設巡回の報告

6 月 11 日　・2023 年度の事故、ヒヤリハット事例のまとめ　・各施設の虐待防止委員会、感染症対策委員会の取り組みの確認　・『満足度調査』の説明

8 月 1 日　・『満足度調査』の調査項目や実施方法の検討

10 月 3 日　・自然災害および感染症に係る『事業継続計画(BCP)』の見直し・改善
・研修、訓練の実施状況の報告・確認→事業継続マネジメント(BCM)の実施

12 月 5 日　・虐待防止、身体拘束廃止に向けた取り組み「巡回訪問」について

2 月 6 日　・ハラスメント対策とリスクマネジメント

(2) 事故の内容と再発防止策の進捗状況の報告・共有をしました。

(3) 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。

(4) 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りました。

8. 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、法人全体として職員の「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ります。

【総　括】

(1) 2023 年度に引き続き、あすくの里、あいらぶ工房そしてほくほくへの法人本部管理職と各施設の危機管理委員による『施設巡回＆面談』を実施しました。「支援・介護の様子、日中活動の様子、職員間の連携そして労働環境」などの観察と管理職・指導職の面談を行いました。巡回・面談で明らかになった課題を整理し、2025 年度に拡大業務執行委員会で改善策を検討し本部、施設が一丸となって取り組みます。

(2) 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、人材育成の研修を開催しました。

しかしながら、なかまの里やなんなん、あすくの里において下記の事案が発生し、行政及び理事会に報告しました。

〔事案　1　なかまの里〕 事故

2024 年 10 月 21 日(月) 9:00　『職員連携の漏れによるトイレへの置き去り (2 時間 30 分)』

朝食後の 9 時前、Aさんを夜勤明けの職員が新棟のトイレに誘導。排尿までに時間を要するためその場を離れる。その際、他の支援員に引継ぎをせず(漏れ)退勤してしまう。10 時過ぎに 2 階の取組場所にAさんがいないことに気づき、支援 2 名で捜索する。2 階トイレ、3 階の歯科受診の場所に不在。他に同時間にリハビリを行っており、支援員が勝手に「Aさんはリハビリ対象なのでリハビリを受けているのだろう」と思い込み、捜索を打ち切ってしまう。リハビリ担当の理学療法士への確認も怠る。11 時 25 分頃、理学療法士が食堂に来た際に確認するとAさんはリハビリを受けていないことがわかり再捜索すると新棟トイレの便座に座っているAさんを発見する。

〔事案　2　なかまの里〕 事故

2024 年 10 月 25 日(金) 14:30『介助にて車いすでの移動中に転倒、左鎖骨骨折』

午後、貝塚市にあるファッションのお店に買い物外出。店内から駐車場に移動する際に介助していた支援員が段差に気づかず転倒。支援員が支えようとするが左肩から落車する。帰園後、診療所医師の診察と複数の職員とで確認するも、肩にも目に見える外傷等がないため経過観察の指示を受ける。29 日(火)の入浴の際に左肩の内出血部分に熱感が見られたため、30 日(水)に河崎病院に受診。X 線、CT 撮影の結果、左鎖骨骨折と判明する。

〔事案　3　なんなん〕 不適切支援

2024 年 11 月 1 日(金) 15:00『利用者と職員のトラブル』

軽作業室で利用者の見守りをしていた M 支援員について、突然利用者の U さんが胸を強く殴る。M 支援員は「殴っては駄目」と注意し、T 責任者を呼ぶ。T 責任者は U さんが笑っていたため、M 支援員に謝るように促し、U さんも謝るが、その直後に後方から M 支援員に勢いよく車いすを自走し、M 支援員の左足アキレス腱あたりにぶつける。痛がる M 支援員を見て U さんが笑っているため、M 支援員は「笑うことではない！」と胸元をつかむ。T 責任者も「帰れ！」と怒鳴るなど、感情的な言動に及んでしまう。

〔事案　4　あすくの里〕 虐待事案

2025 年 1 月 19 日(日) 13:45 頃 『入居者の誘導時の対応』

前日の夕方からフロアで席替えを実施。入居者 Y さんはそれを納得されておらず、おやつ後に元々の席に行かれ、「私の席ここ」と強く訴えられる。U 職員は偶然居合わせた A 職員と一緒に繰り返し説明するが徐々に興奮状態になり、周りに危険な物があるため移動を促す。U 職員は Y さんが普段から重心が後ろにある方なので後方から脇を抱えて誘導する。移動後、「一度居室に戻りましょう」と何度か拒否はあったが、立ち上がられ誘導。その後、廊下で「疲れた、しんどい」と座り込まれる。再度、背後から支える様に誘導していたが、すれ違った職員からは羽交い絞めの状態に見える。また、看護師がエレベーター前で、Yさんの興奮した声が聞こえたので見ると、両脇を羽交い絞めした状態で、U職員が「もう！」と言いながら引きずっている。看護師が U 職員に「支えたのではなく、引きずって歩いてたよね」と問いただすと答える。看護師が支えた状態で、U 職員が車いすを持ってきて座っていただく。

9. 「安心・安全な暮らし（施設）づくり」にむけて以下の取り組みを行います。

自然災害の多発や感染症が発生する中で作成した『事業継続計画BCP）』（2024年4月整備義務）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います。

(1) 「事業継続計画（BCP）」の職員への周知と発生時を想定した『シミュレーションと訓練』の実施

(2) 『防災の日（9月1日）』への参加や訓練、非常食の摂食や各種訓練(搬送、応急措置等)と利用者・職員への意識づけ

【総　括】

(1) 今年4月から義務付けられた『災害時の事業継続計画(BCP)』の作成と各施設や最近発生している災害を踏まえたより実態に即した計画の見直し『事業継続マネジメント(BCM)』に、危機管理委員会を中心に取り組みました。

8 月 8 日～15 日の南海トラフ注意情報発令期間に、あすくの里では調理員が出勤できないのを想定して非常食を提供しました。9 月 6 日には、ほくほくで吹田市の福祉総務課の防災担当者の参加を得て『防災の日』の取り組みを実施。「災害時に自分は耳がきこえないこと、支援してほしいこと」などを伝える手段として、ほくほく独自の『ヘルプカード』の作成や個々で非常食をづくり試食するなど、いのちを守る大切さと危機意識の向上を図りました。

(2) 事業継続計画（BCP）の有効性を高めるため、危機管理委員会で常に最新版として見直し・整備（マネジメントサイクル）を進めました。

(3) 法人として各種震災（阪神淡路、東日本、大阪北部、能登半島等）で被災した施設や聴覚障害者等が経験した困難事例を学ぶ研修を予定していましたが実施できませんでした。次年度は、法令研修として確実に開催いたします。

10. 新型コロナの完全終息が見えないなかで、利用者そして職員の命と安全を守り、介護・支援、事業が継続できるよう、法人本部と施設・センターが連携を取りながら取り組みます。

【総　括】

2023 年 5 月 8 日以降、新型コロナが第 2 類から第 5 類に、2024 年 3 月末ですべての公的支援が廃止されましたが、依然完全終息には至っていません。今年度は、新型コロナと季節性インフルエンザに加え、感染性

胃腸炎(ノロウイルス)が流行しました。各施設においては、新型コロナの発症はあったものの、これまでのまん延防止策の経験を踏まえた迅速かつ適切な対応により、クラスターには至りませんでした。

また、あすくの里では 2025 年 2 月末に、1 フロアにおいて入居者 6 名が嘔吐・下痢を発症。嘱託医からノロウイルス等の検査をしても結果が判明するまで 2 週間以上を要するため、検査はせず、ノロに準じた感染対策をする」ように指示を受けました。隣ユニットへの拡大はありましたが、施設全体へのまん延や重症化は何とか食い止めることができました。

〔2024 年度　各施設における新型コロナ感染者数〕

	分 類	6月	7月	8月	9月	12 月	1月	2月	3月
なかまの里	利用者								
	職 員		4					6	3
あすくの里	利用者		21	1					
	職 員		15	2	1	1	2	1	
あいらぶ工房	利用者	2							
	職 員			2					1
ほくほく	利用者		4						
	職 員								
なんなん	利用者		1						
	職 員		2						1
本部	職 員								

Ⅱ. 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」

多様かつ効果的な募集方法で職員の確保に取り組み、必要な職員を早期に確保します。また、同時に職員への丁寧な育成と元気に働き続けられる職場づくりを進め、職員の定着を図ります。

1. 学生や求職者が望む法人・施設の情報や方法を踏まえた、効果的な方法での求人活動を行ないます。
   (1) 新たに作成したホームページの有効活用
   (2) 手話サークルや言語聴覚士学科のある学校、教師との連携の強化
   (3) 本部、施設等での「手話教室」の開催と学生や近隣住民への参加呼びかけ

【総　括】

(1) 大学及び短大・専門学校等への訪問や教員・担当職員との連携の強化を進めました。
その結果、新卒者1名(2025 年 3 月卒業見込み)を採用することができました。

〔訪問学校名〕

大阪大谷大学　大阪公立大学　梅花女子大学　大阪人間科学大学　大阪樟蔭女子大学
武庫川女子大学　関西学院大学　神戸女子大学　立命館大学　龍谷大学
桃山学院大学　関西福祉科学大学　四天王寺大学　関西福祉大学(書類郵送)
大阪保健福祉専門学校　南海福祉看護専門学校　等

〔新卒者採用〕

大阪大谷大学　1 名(あいらぶ工房)

訪問時のキャリアセンターの担当者から「最近の学生は、休みがしっかり取れる。残業がない。転勤・異動がないなど、ライフワークバランスで就職先を決定する傾向が強い」との説明が多く、法人としてどう対応するが早期の検討が必要です。

(2) 5月18日(土) あいらぶ工房(ベーカリーカフェ)で『見学交流会』を開催しました。参加者は 18 名。河崎リハビリテーション大学などの言語聴覚士の学生も 1 名参加。「ミニ手話教室、施設見学、パン班のなかまとのレクリェーション(自己紹介・伝言ゲーム)」等を行ないました。「なかまや聴覚障害職員との交流ができて良かった。伝言ゲームでなかまと盛り上がった。聴覚障害職員も参加しながら手話教室も実施できた」等の感想が聞かれました。学生同士もインスタの交換など横のつながりができ有意義な時間となりました。

(3) 内定者に対して、「入職する以外の法人施設を知ってもらう」ことや「同期の入職職員との交流を深め、少しでも安心して入職できる」ことを目的に、法人施設の『内定者施設見学会』を実施しました。
2月25日(水) 8名　　3月5日(水) 6名

(4) 新規採用が厳しい中、法人として「退職者を出さない。定着・育成を強化する」ことを採用・定着委員会の活動方針に掲げましたが、十分に検討・実施することができませんでした。
「有給休暇が取得しやすい」「残業を減らすための取り組み」に着目し、働きやすい職場環境をつくる。
メンタル面や腰痛などの体調不良者による退職者を減らし、活躍できる場をつくる必要があります。
次年度は、すべての施設から委員を選出し、各施設の労働環境や退職の理由等を共有し、法人・施設が一丸となって定着・育成に取り組みます。

(5) 法人内に職員の悩みを受入れ、「こころとからだメンタルヘルス」を相談できる仕組みを新たに構築するため、法人本部職員が『ヘンタルヘルス＆カウンセリング等の研修』を受講し、資格を取得しました。
次年度に開始にむけ、職員に通知するなど準備を進めています。

2. 職員の育成、「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・実施します。
(1) 管理職(総括主任等)および指導職への計画的・継続的な『生涯育成研修』を計画・実施します

【総　括】

① 2022 年度(3 回)・2023 年度(2 回)に実施した指導職『生涯育成研修』の受講職員を対象に、「学びの実践交流とフォローアップのための研修」を8月21日(水)に開催しました。共に学んだ指導職同士の現状報告と交流の機会となりました。

〔現状の 3 分間スピーチを聞いての感想〕
・いろいろな環境で頑張って仕事を続けていてすごい。励みになった。
・他職員とのコミュニケーション量をアップしようと思った。みんなが抱えているストレスが聞けた。
・施設によって環境が非常に厳しい・・・、困っていることをしっかり発信・相談する必要を感じた

〔個々の指導職の思い〕
・効率を求める職員が増えている。ゆっくり見守り丁寧に接することができていない。人員不足が原因?
・暮らしの豊かさを求めたいのに・・・、効率的に進めざるを得ないのが実態。
・法人の理念や重視すべきことに共感している。だから頑張れる。しかし、時代や社会の風潮にあった働き方や環境を取り入れる必要もあると感じる。

〔これから学びたいこと〕
・「ろう重複」「高齢」→「高齢化した重複のなかまの支援」
・上手な営業の方法→作業支援を行ない中で、営業の大切さを知った。福祉の勉強はしたが・・・・・。
・法人内外を問わずいろいろな施設を知りたい
・モチベーションの上げ方、職員が辞めない環境づくり

② 2025 年度・2026 年度に管理職(総括主任等)を対象にした『生涯育成研修』の開催にむけ検討・準備を進める計画でしたが、2025 年度の施設長・センター長の大幅異動を見据えた年度途中の他施設

への応援出張等もあり、計画どおり実施できませんでした。

(2) 年間計画にもとづき、下記の研修を開催しました。

【総　括】

実践・研修委員会を中心に、職位や課題解決のための研修を開催しました。出席対象者が主体的な学びの機会、学びを実践に活かせるよう、受講者に対して「研修の目的の明確化、事前アンケートおよび研修後の報告書、3ヶ月後・6か月後の報告書を提出される」など、『研修の PDCA(計画立案→研修実施→評価(学びの実践・効果)→改善』等に取り組みました。

〔実施研修〕

①「赴任前研修Ⅰ・Ⅱ」　対象者　7名

赴任前研修Ⅰ　2024年5月8日(水)

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」　吉見専務理事
3. 講義Ⅱ「福祉職員に求められるもの」　吉見専務理事
4. 講義Ⅲ「職員就業規則及び給与規程等について」　平田常務理事

赴任前研修Ⅱ　5月27日(月)　※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　廣田しづえ氏
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)

②「3年目員研修会」　7月2日(火)　※法人本部会議室

赤野　豊氏(元もず共同作業所職員)「ろう重複のなかまとの出会い～福祉人生」

③「新主任・副主任・責任者研修」　8月23日(金)

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」

④「新任職員研修」　11月20日(水)　※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)

⑤「指導職研修」　10月23日(水)

南大阪法律事務所　弁護士　西川　大史氏「カスタマーハラスメント」対策について

〔法人主催義務化研修〕

①「虐待防止・身体拘束に関する研修」7月30日(火)

大阪歯科大学　医療保健学部　社会福祉士コース　高井　裕二氏

『アンガーマネジメント』について　～虐待防止の観点から　感情のコントロール～

②「感染症対策研修」　9月6日(金)

あすくの里看護師　青木真由美　他

講義:感染防止『標準対策』　実技:ガウン等の着脱　※各施設の着脱方法のチェック等

(3) 法人他施設への『施設実習』を行ない、職員の課題解決と意識の向上そして定着につなげます。

【総　括】

勤続3年目職員や課題を抱えたり、希望する職員等を対象に実施。対象職員が抱えている課題や

目標を上司や研修担当職員と相談・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ました。

〔実施職員と実習先〕

◆なかまの里　西村支援員 ⇒ なんなん　◆あすくの里　前田デイ主任 ⇒ ほくほく

◆あいらぶ工房　伊藤支援員 ⇒ ほくほく　◆なんなん　宮崎副主任 ⇒ あすくの里

◆ほくほく　水谷支援員 ⇒ あいらぶ工房　・　北村支援員 ⇒ なんなん

(4) 研修内容の蓄積と活用にむけ『ビデオライブラリー』を制作し、各施設での研修に活用します。

法人の理念や歩みなど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す。昨年度から収録した清田 廣氏による「法人や施設の開設への当事者の思いや施設建設運動の歴史、職員に期待すること」や小西 正氏による「法人の理念と実践、めざすもの」等の研修内容に字幕を挿入するための予算を確保しビデオライブラリーの作成をすすめました。

3. 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・支援を行ないます。「労働安全衛生委員会」を中心に、職員の安全と健康の保持、腰痛や頚腕肩症やメンタルヘルスの予防に取り組みます。「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います。

【総　括】

9月30日(月)、法人産業医の中村賢治医師と大阪社会医学研究所の重田博正氏の出席を得て、Zoom にて 2024 年度の『法人労働安全衛生委員会』を開催しました。各施設の 2023 年度の取り組みと 2024 年度計画を報告・共有し他施設の取り組みをしっかり学び、自施設に活かす有意義な時間となりました。

◆なかまの里・・・会議年間 8 回(中村産業医　8 月・2 月に出席)。施設内を一緒に巡回し、その後の会議に活かすことができた。

〔各部署の主な取り組み〕

〇援助部　歯磨きラックを牛乳パックから網の物に変更。ごみ捨てを重たい蓋の物から引き戸で開閉できる物に変更

〇総務部　書類等が散乱しないよう日常的に整理整頓を実施。パソコンを二画面にすることで業務改善。

〇医務部　医務室の水道蛇口が単水栓のため、蛇口をひるね必要あり。不衛生のため手洗い場を変更。

〇給食部　床に物を置かないよう整理整頓し、動きやすい導線を確保した。他部署との連携のためタブレットを購入し、今後活用する。

◆あすくの里・・・委員会開催は年 5 回。職場巡視はね 2 グループに分かれて計 5 回実施した。

〔主な改善および工夫〕

〇負担軽減　各種表の導入と活用により、入居者支援の漏れを改善(注射や不定期の服用管理)

〇コップの保管場所をほこりが入りにくい、扉のついた棚に変更

〇食事テーブルの配置換え・・・入居者間のトラブル減少

〇冷蔵庫内の整理、個人の物をかご毎で管理(見やすくする工夫)

〇点眼薬のフタに入居者の名前を貼り、見つけやすさの向上

〇円背の方の入浴方法の検討・・・チルド機能付きの入浴チェアの使用で少し改善

〔職員の働きやすい環境づくり・危険個所の改善〕

〇洗濯洗剤の置き場の変更・・・床から洗濯機と同じ高さで職員がかがむ必要がなくなった)

〇水のかかりやすい場所にあるコンセントにカバーを設置(栄養部)

〔職場巡回による気づきと改善〕

〇キッチン周り・・・食品は、床上 60cm 以上の場所での保管が望ましい。

〇賞味期限管理・・・メモ、個人仕分け用の活用が効果的

〇誤薬をふせぐそれぞれのユニットの工夫

〇リフトの使用・・・対象者に合わせて、細かい工夫をして使用している。

◆あいらぶ工房・・・委員会は設置していないが、①推進委員の選出　②各種会議での検討を実施。
労働安全推進委員：　2名
〇遅くまで残らないように職員間で声掛けを続けている
〇休憩を意識して取ってもらっている
〇年休の消化が少しあがった

◆ほくほく・・・委員会の設置はないが、改善等提案がある毎に検討し、対応を行なっている。
〇新型コロナウイルス感染予防対策の取り組み・・・健康チェック、消毒等感染予防対策の継続
〇職員の健康に関する取り組み・・・①健康診断の実施　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に相談(面談)を行ない、環境の改善に努めた　③年休取得の声掛け(2022 年度取得率 62.8%→2023 年度取得率 64.8% 2%アップ)　④救命救急講習の実施と AED の設置　⑤特定保健指導の実施
〇利用者の環境改善の取り組み・・・①利用者自治会「にこにこ会」から要望を受け取る(学習会の開催、日帰り旅行の実施、外食での食事会、手芸室が狭くて困っている)　②歯科検診の実施
〇職場環境の改善・・・①倉庫内の整理(スペースの有効利用、快適な環境の維持)　②電気温水器の新規交換　③書類用物置の増設　④公用車の入替(利用者のご寄付を活用)

◆なんなん
〔主な改善および工夫〕
〇納品時の 2 名体制・・・トラックでの納品時、職員の負担経験のため 2 名体制(週 1 回、2 社に納品)
〇相談室を休憩室に活用・・・職員の気持ちの切り替えができのよう、作業場から離れた相談室をお昼の休憩室として開放
〇納品時などダンボール等を運ぶ際に台車と平台車を使用
〇頚肩腕検診、健康診断、ストレスチェックなどの結果にもとづき、職員との面談を行ない、働く上での不具合を聞き取り改善に努めている。
〇チャレンジ目標達成・育成シートをもとに面談を実施し、職員の意欲を引き出すことに努めている。

4. 「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。

Ⅲ.『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 2025 年4月開設に向け、『施設建設委員会』と共に多くの課題を克服・実現します。

【総　括】

毎月第4月曜日開催の施設建設委員会に加え、センター開設後の中心職員等を委員として「開所準備室会議」を7月に立上げ、「開設場所（物件）探しと改修工事内容」「作業内容」等を中心に検討をしました。物件については、京阪本線「萱島駅」より徒歩3分。8月初旬に紹介を受けた本物件のオーナー様の「トイレ等の位置や配管、騒音防止など周辺の住民への配慮、消防設備やインフラ」等の要望への対応など計3回の話し合いを経て、11月1日に契約締結となりました。オーナー様との交渉と併せて設計会社 VANS(バンズ)と契約し 10 回にわたり開催した「物件の改修工事内容」を踏まえて、11 月 18 日(月)に入札し、関西ハウスセンターに工事業者が決定。12 月初旬から改修工事を行ない 2 月末にほぼ完成しました。また、目玉の仕事として実施する「コーヒーの焙煎・販売」については、他施設や喫茶店への訪問、イベント見学等を行ない準備を進めました。

(1)各市の障害福祉課をろうあ協会役員とともに訪問し、65 歳(介護保険対象者)を超えても、希望するすべての聞こえない方が利用できるよう理解と支援を訴えました。

(2)利用者の確保に向け、2022 年度に実施した『京阪聴覚障害者生活実態調査』やその後の面談等で「センター開所時に通所する」との意向を示されていた方を中心に、各市役員と準備室長等で改めて面談し通所の意思確認を行いました。また、京阪地域にある大東市障害者支援センターや守口障害者生活支援事業所の協力を得て確保を進めました。

(3)3 月 12 日(水) 参加者 40 名(内、利用希望者 8 名)と要員 32 名、3 月 14 日(金) 参加者 70 名(内、利用希望者 18 名) と要員 26 名の参加で、2日間『内覧会』を開催しました。枚方市、四條畷市、寝屋川市、門真市等の障害福祉課はじめ地元寝屋川市の身体障害者福祉会や地域包括等の関係者、議員等、幅広い方々に参加して頂き、関心の高さを実感しました。

(4)通所の意思確認ができた方を対象に、各市の障害福祉課への利用申請のための支援を行ないました。

(5)開設に伴う各種支出(経費)は以下のとおりです。

◆総額　39，009，862円(概算)

改修工事費(関西ハウス)	28，050，000	机・イス　等	554，670
設計管理料(VANS)	3，300，000	手提げ金庫	6，376
物件:トヨシモンズ(保証金・家賃 11～3 月・管理費 11～3 月・仲介手数料)	1，200，000	ノートパソコン（ケーブル・マウス）※開所準備室用	120，396
火災保険	50，000	焙煎作業、備品等	175，000
焙煎機	3，600，300	ロッカー	購入予定
昼食納品関係	76，000	シュレッダー	購入予定
シーラー	89，650	冷蔵庫、掃除機、レンジ	127，500
福祉機器(千里情報)	1，659，970		

◆リース契約分

送迎車(フリード) 2,739,000 円　送迎車(セレナ) 3,810,000 円　ほのぼの/複合機 3,729,000 円
電　話　1,025,640 円

(1) 開設資金のうち 1,500 万円を各ブロックや施設建設委員会にお願いしています。2年間で目標を達成する計画のなかで、1年が経過した時点で目標の66%を達成。引き続きの募金活動やイベント開催、建設運動が一層盛り上がることが期待されます。

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・整備の実施をします。

◆なかまの里　LED化改修工事 953 万円　計　953万円
◆あすくの里　1 階および 2 階浴槽ろ過機入替 147 万円　EV インバーターユニット取替 138 万円
パラマウントベット(3 台) 120 万円　計　405万円
◆あいらぶ工房　送迎車輌:キャラバン(補助金申請) 160 万円
厨房機器(立体炊飯器、ホットショーケース) 180 万円　計　340 万円

3. 法人および各施設の既存事業のニーズや課題、新たな事業拡大について検討を行います。

各事業のニーズや課題を踏まえ「利用定員の見直し」や「新規事業の展開」にむけて検討を開始します。

- ◆ なかまの里・・入所定員およびショート定員、なんなんへの通所者数(主として生活介護)
- ◆ あいらぶ工房・・・グループホームの増設と一体的運営　※ショート枠の確保・新設
- ◆ ほくほく・・・障害者グループホームの開設にむけた利用ニーズ調査の実施と行政への働きかけ
- ◆ なんなん・・なかまの里からの生活介護の受入人数と定員の見直し
  障害者グループホームの開設にむけた利用ニーズ調査の実施と行政への働きかけ

【総　括】

今年度は、本部管理職を中心に京阪施設建設委員会に結集し、京阪聴覚障害者センターけいけいの開設に取り組み 2025 年 4 月にオープンすることができました。その一方で既存の 5 施設の各事業の新規利用者の確保が進まず、目標稼働率より大きく低迷しています。特に、なかまの里の施設入所支援、あすくの里のデイサービスそしてあいらぶ工房の就労継続支援B型の運営が厳しく、2025 年度末には定員の見直しや事業の廃止等の最終判断を要するまで危機的状況に至っています。

4. 『法人設立30周年記念式典』の開催・成功にむけ、関係者(団体)の協力を得ながら職員一丸となって取り組みます。

【総　括】

11月3日(日)に、大阪府立福祉情報コミュニケーションセンター4階ホールにて、総勢 102 名の関係者の出席を得て盛大に開催しました。記念講演は行なわず、法人開設以来『願い、権利、創造、共に』との理念と「大阪はひとつ」との合言葉のもと、施設建設運動で開設した5つの施設のなかま・利用者による現状報告と法人への期待を語ってもらうなど、法人の更なる発展につながる式典となりました。また、京阪聴覚障害者センターの開設場所や作業の目玉としてコーヒーの焙煎を行なうことなどの報告をしました。 これまで法人後援会や多くの関係者に支えられ「すべての聴覚障害者の尊厳と生きる権利の実現」をめざし歩んできた法人・施設の歴史を振り返り、法人・施設のより一層の発展と事業展開にむけ、関係者とともに決意を新たにしました。

Ⅳ. 安定した発展性のある経営をめざします

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・施施設の経営はいっそう深刻さを増しています。新規利用者の確保による収入増を第一に取り組み、必要な経費と積立金の確保を進めます。

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をめざします

〔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%

【総　括　2024年度決算】

中期事業積立額　37,580 千円

中期積立取崩額　70,389 千円

(内、けいけい開設経費 38,552 千円、その他改修工事、設備・備品の更新)

中期積立残高　2023年度末:　6 億 23,584 千円　⇒　2024年度末予測:　5 億 50,755 千円

2. 予算作成及び予算管理による経営管理を進めます。

【総　括】

(1) 職員やなかま・利用者の意見・要望を反映した事業計画に裏付けられた(根拠のある)予算を作成に努めました。

(2) 改修工事や設備・備品の更新等については、各施設と稼働率や収支状況が厳しい中で、年度内での整備が必要な緊急項目に限定して行ないました。

(3) 本部事務長を中心に、本部管理職と施設長・センター長等が出席する拡大業務執行会議で各事業の利用状況(稼働率)と分析等を報告しましたが、改善にむけた検討や行動には至りませんでした。

3. 新規利用者の確保(稼働率アップ)と必要な積立を実現するためと以下の取り組みを着実に行ないます。

(1) 2023 年度に立ち上げた『利用者確保委員会』を中心に、大阪ろうあ会館と共同し大聴協の協力を得ながら新規利用者の確保を進めます。

【総　括】

① 大阪聴力障害者協会(大聴協)の実態、ろうあ会館　玉造センターと法人とが同様の課題を抱えていることを確認しました。

・大聴協会員の 70%以上が 65 歳以上の高齢者。高齢により脱会した人が事業の利用に結び付いていない。
・高齢や重複の聴覚障害当事者や家族に、法人・協会の事業の情報が届いて(浸透して)いるか。家族にとって都合の良い、近隣の一般(きこえる)事業所を利用しているケースが多い。
・ 府下に3万人いると言われる聴覚障害者の内、協会会員はわずか 1000 人(3%)。会員外への情報提供が必要ではないか
・このままでは、大聴協や法人の存在意義、役割・使命が果たせない。

② 新規利用者の確保に向け下記の取り組みを行ないました。

◆ 法人の各施設とほほえみとで対応を要するろう高齢者等の情報交換を行ない、現在のサービス利用の状況と近い将来、利用が必要となるサービス・事業所等の相談を行ないました。

◆ 新規利用者、特にろう高齢者の確保に向け、大阪府下で開催されている『サロンや手話カフェ』の情報収集を行ないました。次年度は関係団体から更なる開催情報を得て、訪問・説明を実施します。

◆ 大阪府下『聴覚障害者支援・社会資源マップ』を作成し、支援・介護サービスの利用を必要としているろう重複やろう高齢者本人・家族に、法人および大阪ろうあ会館等が実施しているサービスの利用に結びつくよう、関係機関や団体、個人に郵送・配布しました。

1. 『基幹相談支援センター』(障害福祉サービス)、『地域包括支援センター』(介護保険サービス)への郵送。各施設の営業範囲のセンターについては、次年度にかけて持参・説明。

2. 大聴協各ブロック総会で会員に配布し、利用が必要と思われる人に届ける。

◆ 大阪聴力障害者協会の組織(ブロックおよび各市町)の協力を得た、利用者確保に向けて検討・準備をしました。2025 年度は、具体的な体制・チームを立上げ、利用候補者宅の訪問を進めます。

4. 2024年度の障害および介護保険の報酬改定のポイントを踏まえ必要な対策を検討実施し、収入増(減収の阻止)を図ります。

〔障害福祉サービス改定のポイントと要対応事項〕 ※法人事業関連項目

・施設入所支援、生活介護の基本報酬における定員ごとの報酬の改定・・20 人毎から 10 人毎に設定する
・障害支援区分ごとの基本報酬・・サービス提供時間の実態に応じた報酬水準へと見直す
・GH(共同生活援助)における支援の質の確保・・地域と連携する合議体の設置、外部の目又は第三者による定期的な評価の実施　※令和 6 年までは経過措置(努力義務)

・就労継続支援B型の平均工賃水準に応じた報酬体系の見直し・・工賃の更なる向上のため、平均工賃月額に応じた報酬体系について、よりメリハリをつけた報酬設定に見直す。
・食事提供体制加算の経過措置の取扱い・・食事提供時における栄養面での配慮を評価する
→ 栄養士等が献立作成に関わっている(外部委託可)、利用者の摂食量を記録している、定期的な体重測定やBMIによる評価を実施していること　等について評価を行なう。

【総　括】

大幅な減収を回避し経営の安定を図るため、随時出される情報を積極的に取り入れながら、対応しました。

基本報酬の算定基準が営業時間からサービス提供時間に変更されるにあたり、生活介護において、なんなんは、送迎時間の変更が迫られました。あいらぶ工房は送迎時間の一部をサービス提供時間に含めることが可能なつたため、何とか送迎時間の変更は避けられました。なかまの里では 8 時間以上の区分での請求が不可との理由により、大幅な減収となりました。

就労継続支援B型においては、あいらぶ工房やほくほくにおいては生産・販売活動の促進に努力。その結果平均工賃月額の向上により、上位区分の報酬の獲得を実現しました。

(1) 今回の改悪の内容を家族や関係者に伝え改善に向けて取り組むため、法人の理事会・評議員会やサマースクールと家族のつどい、全国ろう重複児・者家族連絡会等で学習会を開催しました。

(2) 今回の改悪が利用者・家族そして施設経営にどう影響したのかを分析するためのきょうされんのアンケートや社会福祉経営全国会議として参加する政府交渉にも視聴・参加し、改善にむけて取り組みました。

4. 稼働率の向上や適切な障害支援区分・要介護度等確保し収入増につなげます。

【総　括】

あいらぶ工房では、2024 年度内に区分更新があったなかま4名について、調査時に障害から生じるさまざまな困難さや必要な支援等を補足的に伝える等の支援をすることで、適切な区分に更新されました。

9 月: 区分 5→6　　12 月: 区分 4→5　　2 月: 区分 4→5　　3 月: 区分 3→4

5. 経営状況や支援・介護の実態を踏まえた「職員の適正配置」を検討します。

【総　括】

各事業において職員配置基準を充足を踏まえ、基準以上の配置については経営状況や強化が必要な職種を優先して採用するよう、本部や施設と相談しながら進めました。

なかまの里においては、正規支援員の補充の見送り、あいらぶ工房については正規支援員の補充でなく臨時支援員(常勤)と短時間事務員を採用するなど、実態にあった職員を採用しました。

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ます。また、法人理念やこれまで大切にしてきたもの（願い・権利・創造・共に）を堅持し、権利としての社会福祉を確立します。

【総　括】

(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」（奇数月）と「法人事務所会議」（月１回）を開催しました。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」偶数月）を開催しました。

(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・管理を行ないました。また、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しました。

【2024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〕　魚谷真央人　〔総務部〕　増渕　明彦

【主　　任】〔援助部〕　岩口 慎　・　泉谷　実歩

〔医務部〕　(　　)　〔給食部〕　**田中那津美**

【副 主 任】〔援助部〕　奥村小百合　・　中谷美菜子　〔給食部〕　配置せず

〔ショート・GH〕 **藤崎　義人**　〔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】　田村眞奈美（特養・ショート・デイ管理者）

【副施設長】　配置せず

【総括主任】〔特養部〕　鍋谷 孝　・　畑　宏樹（兼:特養4東主任）

〔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）・畑　宏樹（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〕　**太田 真孝**（3西）・**三根 光晴**（3東）・**高木 純弥**（4西）

岩間　哲・糊谷和美（4東）

〔ショート〕　上村 春香

【責 任 者】〔特養部〕　**笹川 遥奈**（3西）・三浦夕貴（3東）・森 健太郎（4西）・**天堤 祐介**（4東）

◆あいらぶ工房

【施 設 長】　松崎　恵美　【副施設長】　曽我久美子

【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　・　**梅本　祥子**

◆ほくほく

【センター長】　西田　美和　【総括主任】　佐藤　友一

【主　　任】　配置せず　【副 主 任】　金谷　富美

◆なんなん

【センター長】　三田　智士　**【副センター長】　長岡久里子**

【主　　任】〔援助部〕　配置せず　〔総務部〕　植松 清美

【副 主 任】〔援助部〕　宮崎　愛永

【責 任 者】〔援助部〕　**前田 貴之**

計画相談支援（再開）〔相談員〕 福岡ゆかり

◆法人本部

【専務理事】　吉見　剛二　【常務理事】　平田　幸也

【事務長】　伊藤 鉄也　【事務副主任】　加藤かおり

(3)評議員会、理事会、各種委員会を開催します。

【総　括】

定時評議員会を6月15日（土）・12月　7日（土）　の年2回開催しました。

決算と事業報告、理事監事の改選等の承認を得ました。12月の評議員会では、「2024 年度の上半期の事業報告」と「京阪聴覚障害者センター(仮称)の開設の進捗状況」の説明を行ない、評議員

が持つネットワークや専門性や経験・知識を、計画実現に活かしてもらえるよう協力を呼びかけました。

(4)理事会を年4回開催します。(原則、第3土曜日　14時～17時)

【総　括】

- **5月25日(決算・事業報告)　※あいらぶ工房**
- **7月16日(諸規定の変更)　※文書理事会**
- **9月26日(諸規定の変更、30 周年記念式典)　※文書理事会**
- **11月16日(補正予算、規程の見直し等)　※あすくの里**
- **2月15日(法人事業計画、組合要求書回答、定年後の待遇等)　※あすくの里**
- **3月15日(施設事業計画・予算)　※あいらぶ工房**

(5)　委員会、会議の責任者を施設長・センター長等に分担し、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す。

【総　括】

主担者を中心に課題や提案事項を整理し、委員会開催前の議案や参考資料の作成・配布に努めました。
委員会終了後に、出席者全員による記録の確認や加筆をおこない、決定事項の再確認・共有を図りました。
各委員会での決定事項の進捗状況については、施設長・センター長等が出席する「拡大業務(業務)執行会議」で報告・再確認するなど、自施設は当然、「法人全体を見ての実践・運営に責任を持つ」との姿勢や積極性が養われて来ています。

〔2024年度　委員会の主担と委員名〕 ★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	奇数月(第2火曜日)
拡大業務執行会議	★吉見・平田・伊藤・田中・田村・松崎・曽我・西田・三田・(長岡)	偶数月(第2火曜日)
人事労務委員会	★平田・吉見・伊藤・田中・田村・松崎・曽我・西田・三田・(長岡)・長宗理事(外部)	奇数月(第1木曜日)
実践・研修委員会	★田中・吉見・加藤・中西・曽我・西田・長岡	偶数月(第3月曜日)
危機管理委員会	★西田・平田・藤崎・鍋谷・松崎・長岡	偶数月(第1木曜日)
日中活動委員会	★松崎・梶田・佐藤・西野・前田	年3回
採用・定着委員会	★三田・吉見・加藤・ 梅本(聴障)・植谷・	年4回(第2金曜日)
利用者確保委員会	★吉見・平田・田村・松崎・曽我・三田、長宗理事、廣田課長(外部)	年4回(5月20日 ・ 8月19日 ・ 11月18日 ・ 2月17日)
事務担当者会議	★伊藤	年3回　※その他、必要に応じて
法人安全衛生委員会	★平田	年1回(6月　日)
京阪施設建設委員会	★吉見・平田・加藤	毎月:第4月曜日

(6)“協力・共同”の力を高め、事業の推進の強化を図ります。

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します。

【総　括】

7月19日(土)に、あいらぶ工房で開催し、2024 年度の事業計画と 4 月の障害・介護の報酬改定の内容と経営への影響(大幅減収・大打撃)を説明し、改善にむけての協力を訴えました。また、京阪聴覚障害者センター(仮称)の進捗状況を説明し、利用者の確保にむけて所属(選出)団体の組織を活用しての情報提供等について呼び掛けました。

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”の強化を図ります。家族会、労働組合との協力、協働を進めます。

【総　括】

① 2024 年4月の報酬改定においては、特に障害福祉サービス(生活介護、就労継続支援 B 型等)

が支援時間によって基本報酬が決定されるなどの改悪により、各施設とも「必要な支援時間を確保するために 送迎時間」の変更等、本人・家族への対応に追われました。

改定(改悪)による施設やなかま・家族への影響と対応について8月4日（日）のサマースクールと家族のつどい平田常務理事が説明するなど、更なる改悪の阻止に向けて共同の取り組みが必要なことを確認しました。

② 翌年の4月4日(金)に、各施設の労働組合から出された要求書にもとづき、Zoom で団体交渉をを実施しました。法人に対する統一要求については、「給与や資格手当の引上げ」など財源を伴う要求や「法人後援会やきょうされん等の活動らを勤務として取り扱ってほしい」等、多岐に渡りました。

その一方で、2024 年 4 月の障害・介護の報酬改定は、これまで以上に厳しい経営を強いる内容となっているなかでの要求の実現は難しく、今後は団体交渉だけでなく、利用者へのより良い介護・支援、実践、職員が安定した生活ができるよう、制度の抜本的改善に向けた法人(使用者)と労働組合(職員)との共同の運動が求められます。そのためにも、「法人の経営実態報告会」や「制度の学習会」等の開催が必要となります。

③ 法人各施設と法人後援会との連携強化に向け、以下の取り組みを行ないました。

1. 法人だよりおおさかの各施設の現状報告に加え、会員に法人を身近に感じて頂けるよう法人本部の様子や法人の取り組み、福祉制度等についての記事を掲載しました。

2. 2025 年 3 月 29 日に、法人後援会幹事会との懇談会を開催しました。

法人の 2025 年度の事業計画や各施設の現状報告に続き、新規利用者の確保が難しく、定員の引き下げや聞こえる方の受入の開始、引いては事業を廃止せざるを得ない実態と、ろうあ会館とともに委員会を立ち上げ『大阪府下、聴覚障害者支援・社会資源マップ』を作成し、関係機関に訪問、送付するなどの取り組みを進めていることの報告をしました。そして、法人後援会は、府下全域の大聴協、大通研、大サ連に加盟する団体および会員により組織されていることから、「当法人・施設が実施している事業の利用候補者がいればぜひ情報を頂きたい。また、地域で開催されている『サロンや手話カフェ』等の情報を頂きだきたい」と呼びかけました。

(7) 本部機能の回復・強化、効率化・省力化にむけた各種システムの見直しを推進します。

① 法人本部、各施設の経営職・管理職の確保に向け、多様な人材確保に対応できる「雇用形態・待遇等」について検討します。併せて、再雇用や定年延長、給与等についても総合的に検討を進めます。

【総 括】

定年(60 歳)を超えて継続勤務する職員の雇用形態と待遇について理事会に提案・決定する。

基本給・・・定年退職時の基本給を勘案して算定する ※全職種共通
定年退職時の基本給×80%
※最低賃金保障(大阪府最低賃金の時間給×172 (100 円未満切上げ)

手 当・・・管理職手当・職責手当、資格手当、扶養手当、夜勤・準夜勤手当、超過勤務手当
年末・年始手当、処遇改善手当(30 時間以上の臨時職員の金額を支給)

昇 給・・・契約期間中の昇給は行なわない

賞 与・・・常勤再雇用 夏 1.0 か月 冬 1.0 か月

② 各種会議・委員会の協議内容と出席者の整理と Zoom 開催を積極的に進めます。

【総 括】

施設長・センター長等の管理職の不在、出張による経費の削減等のために、Zoom による開催を増やしました。

(8) 制度改定や減算の要件、コンプライアンス等を踏まえ、適切な情報提供と対応をすすめます。

【総 括】

他法人の特別監査や行政処分等を踏まえて、2025 年 1 月 28 日(火)に自法人・施設の『個別支援計画』作成の流れ等の確認とポイントの周知を行ないました。具体的には、作成担当や作成のプロセスの確認と各施設の「アセスメントシート」「個別支援計画書」゜モニタリングシート」「面談記録票」等の

共有を行ないました。

〔確認内容と改善のポイント〕

1.「アセスメント」の実施・・・利用者との面談が義務

2.『個別支援計画書』の原案の作成・・・サービス管理責任者

3.ケース会議の開催(義務)・・・利用者への支援サービスに直接携わる担当者等を招集し、原案について意見交換。※記録を残す(実施日・出席者・意見等)

4.利用者(またはその家族・後見人)への説明と同意、計画書の交付

5.モニタリングの実施(6 か月に 1 回以上)・・・個別支援計画の実施状況と利用者の変化の把握、利用者・家族とへの連絡・面談、見直しの検討

〔今後について〕 ※引き続き、検討・改善に取り組む

・アセスメントシートや各種様式の一部統一

・一連のプロセスを踏まえた面談等の確実な実施

(9) 労務に関する法改正、最低賃金に対応します。

【総 括】

◆10 月 1 日より大阪府最低賃金が改正されることに伴う変更。キャリアアップ助成金を活用するため 9 月 30 日より賃金を改定する。

給与規程、臨時職員就業規則、再雇用職員就業規則の変更

◆育児・介護休暇等に関する規程、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止に関する規程

パワーハラスメント防止規程、セクシャルハラスメント防止規程 の変更

◆私有車業務使用規程・・・私有車業務使用手当を廃止し、走行距離に応じた実費弁償として支給

対物賠償(金額変更)、搭乗者傷害(追加)

(10) 新型コロナ禍で取り組み・活動が停滞していた近畿合同機構（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ます。

【総 括】

10月16日(水) 社福6法人 経営分析交流会

ミニ講演 『社会福祉連携推進法人の現状と 今後の連携の取り組みについて』

※講師 中央会計税理士法人 (株)大阪中央会計事務所 山本匡人氏

12月 4日(木) 情勢学習会

学習会 高齢聴覚障害者施設連絡協議会、厚労省にむけた作業部会の取り組み

～ 障害者支援体制加算の引上げ、拡大にむけてタイムスタディ調査 等～

情報交換 連携法人と今後の近畿合同機構のあり方 他

(11) 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（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、次期2024年4月までに結論を出すと表明している障害・介護報酬改定の改悪阻止と改善に向けた運動を進めます。

【総 括】

2024 年 9 月 3 日に開催された厚労省への全日本ろうあ連盟統一要求『きこえない・。きこえにくい人の施策等に関する要望について』に、法人各施設が加盟する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を通して出席しました。

〔要望事項〕

障害分野・・・ 1 相談支援事業に「視覚・聴覚障害者支援体制加算」を創設してください。

2. 障害福祉サービス事業すべてにピアサポート実施加算を拡充してください。 等

介護分野・・・ 1.在宅の高齢聴覚障害者が在宅生活を継続するための要となる短期入所事業に、『障

害者生活支援加算』を適用してください。

2. 特別養護老人ホームに支給されている『障害者生活支援加算』についての引上げを行なってください。
3. 介護保険認定調査において、ろう重複を持つ高齢者(聴覚障害のみの高齢者を含む)の生活の困難さや必要な介護・支援の特性が反映できるよう、現在の仕組みの充実と新たな仕組みの導入を進めてください。　　等

② 社会福祉経営全国会議および大阪支部(ブロック活動)に参加し、分野を越えた交流と学びます。

【総　括】

◆各種会議・研修に参加しました

5 月 10 日(金) 大阪支部総会　本部:専務・常務および各施設長・センター長出席

記念講演　大阪社会保障推進協議会事務局長　寺内順子氏

『現政権下の府民の暮しと権利としての社会保障をめざしての取り組み』を学ぶ。

6 月 5 日(水)『報酬改定どうしてる?』　8 月 7 日(水)『施設における苦情対応』　1 月 27 日(月)『真の社会福祉連携推進法人本質に迫る』 について学びました。

◆経営分析、報告会に参加しました

◆会員相互のつながりを大切にするためのブロック活動(代表者会議、園長・施設長交流会、施設見学会等)に参加しました。

③ 注視してきた聴覚障害者をめぐる2つの裁判の全面勝訴に向け、署名活動等に協力します。

【総　括】

2つの裁判の裁判とも完全勝訴という判決が言い渡されました。

今後も、今も残る「優生思想」の実態を注視し、「あたりまえに生きれる社会、権利としての福祉、平和な社会の実現」にむけて絶えざる取り組みが必要です。

◆2024 年 7 月 3 日　優生保護法被害国賠訴訟　最高裁判所大法廷の判決

原告側の主張を全面的に認め賠償を命じました。判決では、「優生保護法は個人の尊厳を保障する憲法 13 条と法の下の平等を定めた 14 条第一項に違反する」としました。また、「除斥期間(20 年)の経過を理由に請求権が消滅したとして国が損害賠償責任を免れることは、著しく正義・公平の理念に反し、到底容認できない」と述べました。

私たちは、この判決を高く評価するとともに、国に対して「なぜ、このような法律がつくられたのか。なぜ、50 年近く続いてきたのか」などの真相究明と、すべての被害者の人権回復、優生思想及び障害者に対する差別・偏見の根絶にむけた恒久的に取り組みを国に求めていく必要があると思います。

◆2025 年 1 月 20 日　2018 年に発生した生野聴覚支援学校の児童の交通事故をめぐる『逸失利益』が争われた裁判　大阪高等裁判所の判決

被告の運転手側は 60%が相当だと主張。2023 年 2 月の地裁での一審判決では、「聴覚障害が労働能力を制限しうること自体は否定できない」とし、聴覚障害者の収入状況などを考慮して平均から 15%を減額したため、遺族側が弁護団を組織して控訴していました。

高裁はまず、〇子どもの逸失利益の算定では一般に個人の能力を問わず平均賃金を使っているとし、「あえて減額することが許されるのは公平性が顕著に妨げられる」ようなケースに限られるとの判断基準を示しました。〇また、障害者の法制が整備されて職場の合理的配慮による就労環境も変化、テクノロジーが進歩し、障害者を巡る社会情勢や意識が著しく前進していくことが予測できた〇そして、何よりも井出さんには重い難聴を乗り越え、高いコミュニケーション能力があり、補聴器や手話などのささいな合理的配慮によって、健常者と同じ条件で働けた　と判決の理由を述べました。

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』が不可欠です。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す。

【総　括】

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年度〕	**会員数**	**個人会員**	**1037名**	**団体会員　127団体**
〔2024年度〕	**会員数**	**個人会員**	**979名**	**団体会員　115団体**

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。

『夏の物品販売』		**収益**	**257,631 円**	
『冬の物品販売』		**収益**	**258,658 円**	
『手話カレンダー』の販売	**売上枚数　5,580 枚**	**収益**	**1,254,395 円**	
府下一斉街頭募金	**春**	**1,359,822 円**	**秋**	**1,252,694 円**

3. 法人後援会が主催するイベントについて、感染防止に努めながら、可能な範囲での参加・協力します。

【総　括】

(1)『第 35 回サマースクールと家族の集い』 8月 4日（日） 大阪市長居障がい者スポーツセンター

なかま企画・・・5 年ぶりに 1 日、レクリエーション

家族のつどい・・・なかまの里、あいらぶ工房、ほくぶ障害者作業所の家族に加え、全国ろう重複児・者家族連絡会の代表や三重の「歩む会」、和歌山の「和なごみ」など遠方からの参加がありました。

午前中は法人の平田常務理事を講師に、「障害者総合支援法の報酬の仕組みと 2024 年 4 月の改定の内容と影響」について学びました。

(2)『みんな来チャリティ公演27』　　11月24日（日） 貝塚市民文化会館コスモスシアター

公　　演　　HANDSINE(ハンドサイン)　なかまの里のなかまの手話歌　等

チケット販売数　　582枚（大人 536 枚、こども・なかま 33 枚、当日券 13 枚）

収益　854,415 円