

2025 年度（令和 7 年度） 法人事業計画

昨年度は、法人設立 30 周年という大きな節目を迎える、「聞こえない・聞こえにくい方々や家族、関係者の願いがある限り、法人はその実現という使命を果たし、発展しなければならない」ことを再確認しました。また、なかまの里(30 周年)、あすくの里(20 周年)、ほくほく(10 周年)も節目を迎え、お祝い会(式典)を通して、これまでの歩みと果たして役割と必要性を確認し合いました。

今年度は、京阪地域の聞こえない方々や関係者の念願であった「京阪聴覚障害者センターけいけい」が開所します。また、既存の施設・センター(以下、拠点)においても新たな管理者(管理職)体制でスタートします。

そこで、今年度は新たな取り組みは行なわず、新たな管理者(管理職)のもと、各拠点が抱えている課題の整理と対応を検討します。また、各拠点の経営や運営を大きく左右する「新規利用者の確保」と「職員の採用・定着」に向け、計画的かつ着実な取り組みを最優先に実施します。

そして、最近多発しているなかま・利用者に対しての虐待や不適切な対応を防止するため、改めてなかま・利用者を主人公にした実践とは何か、尊厳ある支援・介護の在り方等について、『満足度調査』や『虐待防止職員セルフチェック』の結果等を踏まえて、取り組みを検討・実施します。検討・実施にあたっては、他法人の存続危機につながる事故やコンプライアンスにおける不祥事等を参考に、障害・介護サービスにおける減算内容や労働関連法制の改正等についての自法人・施設の対応や実態を確認し、必要な対策を講じて参ります。

上記の実施にあたっては、法人本部が主導的役割を果たすと同時に各拠点との連携が不可欠です。また、これまで以上に当事者団体である公益社団法人大阪聴力障害者協会等の関係団体との連携が必要です。

そのためにも、風通しの良い開かれた法人本部・拠点運営と法人職員への法人後援会の必要性と活動への参加の奨励など、法人の理念である『願い・権利・創造・共に』をしっかりと浸透させなくてはなりません。

以下、2025 年度の重点的な取り組みを提案いたします。

■2025年度の重点方針

1. **『職員の確保・定着』を最重点課題**とします。
2. **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。
3. 2~3年後を見据えた、**法人本部および各拠点長等の経営・管理職体制の検討**を進めます。(計画的な異動、引継ぎ、育成等)
4. 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。
5. 法人と各拠点の存続と「すべての聴覚障害者の権利と暮らしを守る、必要な方にサービスを提供する」との使命を果たすため、大聴協や大阪ろうあ会館・ほほえみ等と共同で、**利用者確保委員会を中心とした新規利用者の確保**を進めます。
6. 法人の存続へのリスクとなる**障害者福祉サービスや介護保険事業における『減算要件』への適切な対応の確認と実施、労務関係等の法令改正への的確な対応**を行ないます。
(チェック機能の仕組みづくりとコンプライアンスの強化)
実施にあたっては、法人本部と業務執行会議が先導的な役割を担います。
7. 限られた人件費を職員の労働意欲・モチベーションに結びつけるため、**『給与制度検討委員会』を専門**

家(コンサルタント会社)の参加を得て開催し、2026年度の実施にむけ「新たな給与表」等を作成します。
あわせて、正規職員の定年や再雇用等についても検討をします。

8. 法人の『アクションプラン(中期事業計画)2023』の最終年度。計画を着実に検討・実施します。実施できなかつた計画についての実態や課題を整理し、『アクションプラン2026』の策定に繋げます。

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、理念の浸透を図る(まずは、指導職を優先に。会議等での確認・共有)。
 - (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)を確実に実施する。**
 - (3) **採用時研修に施設建設運動や法人後援会の存在意義と重要性を組み入れ浸透させる。**
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。
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します。
(1) 昨年度に引き続き **『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)に開催する。開催にあたっては、主管法人(施設)の持ち回りの報告で提案・実施する。
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。『チャレンジ目標達成・育成面談』時に、手話技術の習得・向上を目標に掲げ取り組む。
 - (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。
 - (3) **旧優生保護法に係る最高裁判決と優生保護保障法の進歩、生野聴覚支援学校児童の交通事故の『逸失利益』を巡る大阪高裁の判決、そして障害者権利条約、障害者自立支援法違憲訴訟における骨格提言の実施状況などの学びをとおして、障害者のおかれている実態を学び人権意識を養う。**
4. **聴覚障害職員との「懇談会」を開催**し、働く上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。
5. 法人内の通所施設(あいらぶ工房・ほくほく・なんなん・けいけい)を中心に**『利用者交流会』を開催**する。他拠点の作業や豊かな日中活動、聞こえないなかま・利用者への配慮そして自治会活動等を学び・交流することで、なかま・利用者の権利意識や真になかま・利用者が活動の主人公となる施設をめざします。
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昨年度実施した**『満足度調査』の結果を踏まえ、改善にむけた取り組みを検討・実施します。**
 - (1) 明らかになった課題と改善策について各施設でとりまとめ、拡大業務執行会議(全拠点長が出席)で報告・整理・共有し、法人および各施設で対策を講じる。
 - (2) 課題や改善策、取り組みの結果等を**理事会・評議員会や家族会の例会での報告、そして法人だよりに掲載するなど、外部に公表することを通して、職員の意識とモチベーションの向上につなげる。**

7. 各拠点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。
- (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拠点に確立する。
 - (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、各拠点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。
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、拠点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。
- (1) 2023年度・2024年度に法人本部管理職と各拠点の危機管理委員による**『施設巡回＆面談』で明らかになった課題を整理し、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を進める。**
 - (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・介護技術の未熟等を考えられことから、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」
 - (3) 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。
 - (4) 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』**、および昨年12月に全職員を対象に実施した**『虐待防止セルフチェック』の集計と課題を整理し、適切な対応およびサービスの質の向上を進める。**
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』の継続実施**
 - (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
 - (3) **『事業継続マネジメント(BCM)』の検討・実施**…事業継続計画(BCP)の有効性を高めるため、定期的な訓練や情報収集に努め、常に最新版として見直し・整備する(マネジメントサイクル)
 - (4) **学習会の開催と発生時の対策の検討**…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び、より現実的の計画作成や訓練を実施する。今年度から**『自然災害』を法人主催の全体研修として開催**する。
 - (5) 大聴協など災害発生時を想定した関係団体、自治体、地域等との情報収集と連携の強化
 - ① 大聴協「防災ネットワーク」への参加
 - ② 各施設の特性や機能を活かした聴覚障害者に対する『対策本部(福祉避難所)』としての役割の検討と整備
 - ③ **拠点が立地する地域や自治体との連携にむけた情報収集と関係づくり**
 - ④ 被災者の施設への受入 等の検討
 - ⑤ 各拠点で、**地域からの通所利用者が自宅で被災した場合に備えての学習会の開催や居住地の自治会等の訓練等への参加の呼びかけ**(災害弱者の登録、被災時に支援してもらいたいこと、疾患や服薬等の重要な情報の整理 等) **※ほくほくの訓練や携帯用『ヘルプカード』等を参考・に実施**

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. 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す。
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います。
3. 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**
ろうあ会館が手話を教えに行っている(手話を授業に取り入れている)学校への働き掛け
 - (3) 本部、拠点等での「手話教室(手話カフェ)」の開催と学生や近隣住民への参加呼びかけ 大学等への出張手話講座の取り組み**(関西福祉科学大学、大阪人間科学大学 等から具体的にはじめる)
4. 良好的な職員関係の構築と働きやすい職場づくりを行なう。
 - (1) 職員間のより良い人間関係の構築にむけ、「意見箱」や「アンケート」を実施。「同期会」や「労働組合」の活動促進、「他部署、他拠点の職員」との交流
 - (2)ハラスメント対策の強化…長期休職者の実態調査やハラスメントの実態調査と対策の検討・実施
 - (3)ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくり、給与のみに頼らない職員待遇の改善
(年次有給休暇取得促進、残業減など)にむけた検討…職員の合意にもとづく業務内容や取り組みの抜本的な見直し(必要な業務・取組の優先順位、年間・月間計画等)
 - (4)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**
担当:本部 加藤副主任 ※ヘンタルヘルスやカウンセリング等の研修受講・有資格者
5. 採用・定着委員会の取り組みや役割の充実を図ります。採用が厳しい中、労働環境や対人関係が理由で退職する職員の防止に取り組みます。
 - (1) すべての拠点から委員を選出する。
 - (2) 悩みや退職に結びつく各拠点の労働環境や人間関係などの実態や課題を共有し、改善にむけて取り組むように拡大業務執行会議(または人事労務会議)等に報告・提言する。
6. 2025年4月および10月から施行される「育児・介護休業法」の改正内容の職員への周知と必要に応じて、適切な対応・措置を行ないます。
 - ① 子の看護休暇の見直し
 - ②所定外労働の制限の対象拡大
 - ③ 介護離職防止のための雇用環境整備(相談窓口の設置)
 - ④個別の周知・意向確認 等
7. 待っているのでなく、「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 実習生の受け入れ強化
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 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)
 - ⑤ マイナビ、求人サイト・求人誌の活用…動画の作成・発信
 - ⑥ 「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。
 - ⑦ 地域周辺への宣伝、地域との連携強化に取り組む

8. 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 拠点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)
- ④ **法人の全拠点への見学ツアー(拠点訪問)の実施**

9. 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。

10. 若年層職員(1年目～4年目)を対象に『スキルアップの見える化』を構築するため、継続的な研修プログラムを検討する。

- ① 同期または年齢の近い職員同士で業務の達成感や喜び、悩みや課題を交流することを通して、リフレッシュやモチベーションの向上を図る。
- ② 検討・実施にあたっては実践・研修委員会を中心に、各施設で実施する研修や交流、法人全体で実施する研修・交流内容を整理する。

11. 「キャリアパスを踏ました人材育成方針」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) 非常勤、中途採用職員に対して『職員ハンドブックや法人DVD(理念やあゆみ等)』を活用した採用時研修の実施を決定する。
- (3) 主体的参加と学びがふりかえられる効果的な研修の実施…『研修のPDCAサイクル』の実施(計画立案→研修実施→評価(学びの実践・効果)→改善)のため、受講者に対して「研修目標の明確化、事前アンケートおよび研修後の報告書、3か月後・6か月後の報告書」を提出させる。
- (4) 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」または「業務上で継続また新たに抱えている負担や課題を交流する場」など、**引き続き他拠点の指導職と交流する場を設ける。**※Zoom開催も検討
- (5) **管理職(総括主任等)を対象に2025年度・2026年度の2年にわたり計画的・継続的な『生涯育成研修』を計画・実施する。**

(6) 従来の研修の充実と継続実施

- 「赴任前研修」(4月・5月) 「新任職員研修」(法人と施設) 「3年目職員研修会」
- 「法人職員研修(指導職、中堅職員等)」 「新主任・副主任・責任者研修」
- 「実践交流・フォローアップ研修」⇒指導職:生涯育成研修の受講者対象
- 「新管理職研修」 「管理職研修」

(7) 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・効率的な研修を開催

[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
制度上、義務付けられた研修の法人開催…「虐待・身体拘束防止研修」「感染症対策研修」に
『自然災害』を加えて開催する。

[拠点内研修] 支援・介護、実践、事例検討、施設内での課題や改善にむけた取り組み 等

(8) 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、各拠点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」に役立てます。また、引き続き新たなテーマの『ビデオライブラリー』の製作を進める。

[これまでの制作したビデオ]

●清田 廣氏「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」

●小西 正氏 「法人の理念と実践、めざすもの」

[今後の制作検討]

●長宗 政男氏 「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」

●松崎 恵美氏 「聴覚障害について」

●吉見 剛二氏 「福祉職員に求めるもの」

12. 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、拠点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。

13. 『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。

14. 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。

15. 専務・常務理事が拠点を訪問し、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、課題解決にむけて取り組む。

(1) 特に今年度は、新たに施設長・センター長になった施設を重点的に訪問し、面談を通して改善・対応すべき課題を共有し、本部として早期の対応・支援を行なう。

16. 「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。

17. 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。法人主催の「法人労働安全委員会」を開催し、6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。

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

1. 4月に開所した京阪聴覚障害者センターけいけいの経営・運営の早期の安定に向けて、引き続き京阪施設委員会および京阪ブロック三団体の協力を得ながら、必要な取り組みを行ないます。

(1) 新規利用者の確保と経営の安定…登録者50名の早期達成、稼働率 80%の 2026 年度中の達成。

(2) 登録ボランティアの確保と日常的な応援

(3) 建設資金の早期達成にむけ、施設建設委員会および各ブロック・各市の取り組みに協力する

(4) 『開所式』の開催…施設建設委員会および京阪ブロックの全面的な協力のもと、7月の開催に向け準備を進める。

2. 各拠点の『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・整備の実施します。実施を先送りして補助金を申請する。また使用できるものは使い続ける等、節約を徹底します。

総額： 3, 090 万円

◆なかまの里	空調機器の更新 300 万円	計 300 万円
◆あすくの里	空調・厨房機器の更新 1,240 万円 高圧変電設備の更新 850 万円	計 2,090 万円

◆あいらぶ工房 パン工房機器の更新	200万円	計 200万円
◆ほくほく (障害者 GH の検討・整備	500万円	計 500万円)

3.『アクションプラン2023』の最終年度として、法人および各拠点のニーズや課題を整理し、次年度に策定策定する『アクションプラン2026』に繋げられるよう「利用定員の見直し」や「新規事業の展開」の必要性等について検討を進めます。

[目標と検討課題]

◆なかまの里

- なんなん通所、入所定員・ショート定員の見直しと実施スケジュール
- ロングショート利用者の常時確保、新規入所者の確保と速やかな受入(欠員補充)
- GHの高齢化への対応(なかまの里への暮らしの場の変更) ※なんなん:地域利用者の入居?
- 事業活動収支差額6%以上の確保

◆あすくの里

- 特養入居待機者、ショート利用者、デイサービス利用者の確保
- 目標稼働率 特養:98.5% ショート:95% デイ:70% ケアプラン:75件
- 事業活動収支差額6.5%

◆あいらぶ工房

- グループホームの増設と一体的の運営 ※ショート枠の確保・新設
- 目標稼働率 生活介護:90% 就労継続 B型:100% GH:90%
- 事業活動収支差額5%

◆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
- 目標稼働率 100% 事業活動収支差額10%

◆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
- 目標稼働率 88~100% 事業活動収支差額10%

◆京阪聴覚障害者センター

目標稼働率 50%を達成 登録者数:30名 開所日数:250日

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、**積立金を取り崩すことなく単年度収入で以下の必要経費を捻出**できるよう法人全体で取り組みます。

[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)	3,000万円
(なかまの里全面建替え等積立金	2,000万円)

【2025年度予算作成方針】

1. 2025年度事業計画(各拠点)に基づき予算を作成する。
2. アクションプラン 2023 の修理・修繕、備品・設備の購入及び事業の整備計画を基本に予算を作成する。収支状況によっては**実施計画を見直す**。
3. 取得可能な加算を反映した予算の算定。
4. 新規利用者確保、障害支援区分・要介護度の適正化を見据えた収入予算の算定。
5. 法人単位事業活動資金収支差額6%以上の確保

6. 各拠点人件費率**70%以下**、法人全体で人件費率**69%**を目指す。
 7. 新規利用者確保、稼働率アップによる収支差額の増を図る。
2. **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う。**
- (1) 『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着実に進める。
 - ① **基幹相談支援センターおよび地域包括支援センターへの『聴覚障害者社会資源マップ』の発送と各施設・事業の営業範囲の両センターへの訪問と連携強化。** 支援・サービスが必要な方に情報が届き、利用申込に繋げられるような仕組みと関係づくのを進める。
 - ② 法人拠点と大阪ろうあ会館との Zoom による定期的な情報交換会の開催⇒ **あいらぶ工房とほほえみの合同企画による大阪市内の高齢部・婦人部との交流会を開催。**
 - ③ 法人拠点の所在ブロックとの「対策会議」の開催と確保に向けた取り組みの実施⇒ 地域の利用候補者の情報収集と家庭訪問。会議開催場所の提供や施設見学・交流会の開催など、まずは施設に来てもらい施設を知ってもらうこと(情報提供)を重視する。
 - ④ 現在、センター等に通所している**利用者の口コミ(友人等への声掛け)**により利用者を確保。そのために、楽しい豊かな実験を検討・実施する。
 - (2) **府下の各市で開催されている『手話カフェやサロン』等の情報を収集し、訪問をおこなう。また、訪問時に情報提供すると同時に、施設見学に来てもらえるよう働きかける。**
 - (3) **ろう学校や各種支援学校を定期的に訪問し、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・家族の求めるもの等を把握し、選ばれる事業所になるよう、取り組みの充実を図る。
3. **2024年度の障害および介護保険の報酬改定のポイントと影響を踏まえ、次期(2027年度)報酬改定時の更なる改悪の阻止と改善にむけ、関係団体とともに厚生労働省に働きかけます。**
- (1) 各拠点が加盟しているろう重複協・ろう高齢協を通しての全日ろう連の統一要求への参加
 - (2) 社会福祉経営全国会議の『政府交渉』への結集と参加
 - (3) ろう重複協およびろう高齢協が実施する各種実態調査と要望書の作成、厚労省との懇談会への参加
4. 本部管理職や拠点長が参加する**『拡大業務執行会議(偶数月)』で新規利用者の確保の状況や稼働率・収支の状況を報告・共有し対策を検討します。**
- ① 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。
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。
- 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
6. 物価高騰の長期化が予測される中、事務費、事業費の可能な限りの節約・削減を進めます。
- 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。
7. 各種補助金を計画的に活用し、改修工事や設備・備品の更新等を進めます。
- (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むけて、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。

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、法人本部および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。

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、拡大業務執行会議への提案を図るため「業務執行会議」(奇数月)と「法人事務所会議」(月1回)を開催します。また、法人および各拠点の課題を取り組みを共有するために「拡大業務執行会議」(偶数月)を開催します。

2. 法人として、2年～5年の経営職や拠点長等の進退等を見据えた**計画的な育成や人事異動等を「業務執行会議」を中心に検討し、理事会に提案・実施**します。

- 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と育成 **社福経営全国会議の「管理職学校」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。

3. 事業を推進するため、各理事や拠点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。

【2025年度 法人本部及び拠点の管理職】※「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

◆あすくの里

【施設長】 田村眞奈美(特養・ショート・デイ管理者)
【施設長代行】 三田 智士
【総括主任】 [特養部] 鍋谷 孝・畠 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

◆あいらぶ工房

【施設長】 曽我久美子
【総括主任】 三浦友莉恵・松中 広大(2025年1月～)

◆ほぐほく

【センター長】 西田 美和
【総括主任】 佐藤 友一

◆なんなん

【センター長】 長岡久里子
【総括主任】 植松 清美

◆けいけい

【センター長】 中岡 正人
【総括主任】 安田具微子

◆法人本部

【専務理事】 吉見 剛二
【事務長】 伊藤 鉄也

【常務理事】 平田 幸也

4. 評議員会、理事会、各種委員会

(1) 定時評議員会を**6月21日(土)**および評議員会を**12月6日(土)**に開催する。

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24日**(決算・事業報告) ・**11月 8日**(補正予算、規程の見直し等)

・**2月21日**(法人事業計画・組合要求書回答) ・ **3月21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・伊藤・田中・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・三田・曾我・西田・長岡・中岡 偶数月(第2火曜日)

人事労務委員会 ★平田・吉見・伊藤・周防・田中・田村・三田・曾我・西田・長岡・中岡
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・曾我・佐藤・長岡 偶数月(第3月曜日)

危機管理委員会 ★西田・平田・魚谷・鍋谷・松中・長岡 偶数月(第1木曜日)

日中活動委員会(2025年度開催せず) 『なかま交流会』開催 11月 日() 主担:佐藤(西田)

採用・定着委員会 ★三田・吉見・加藤・谷次(なかま)・植谷(あすく)・三浦(あいらぶ)
ほくほく()・なんなん() 年4回(第2金曜日)

利用者確保委員会 ★吉見・平田・曾我・長岡、長宗理事・廣田課長(外部)
年4回(5月19日・8月18日・11月17日・2月16日)

事務担当者会議 ★伊藤 本部および各施設の経理・事務担当者
年3回 ※その他、必要に応じて

★給与制度検討委員会【新】 ★伊藤・吉見・平田・周防・田中・西田 業者: エイデル
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・中岡・加藤 毎月: 第4月曜日

(4) 総括主任会議(交流会)を年1回開催する(総括主任の役割と業務内容の共有、会議の現状や取り組みの共有、悩み等の交流・意見交換)

(5) “協力・共同”的力を高め、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。

12月 6日(土) 場所:

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”的強化を図る。家族会、労働組合との協力、協働を進める。

1. **法人・施設の経営状況や課題の共有**、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」を開催する。**

③ 法人各拠点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. 法人だよりの各拠点の現状報告に加え、新たに「福祉制度や法人・拠点を取り巻く状況」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**。

(6) 拠点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拠点との連携強化とネットワークづくりを進める。7事業所連絡会(ろうあ会館、ほくぶ障害者作業所、なかまの里、あすくの里、あいらぶ

工房、ほくほく、なんなん、けいけい)の再開をめざす。

(1) 大阪聴覚障害者協会、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. 各拠点の「新規利用者の確保」に向けた情報交換と協働

2. 計画相談およびケアプランにおける、大阪府下の利用希望者に対応できる体制づくり・地域分担等の検討

3. 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

4. 聴覚障害を持つ職員が各種研修の受講や介護福祉士等の資格取得の講習に手話通訳が保障されるよう行政や主催団体への協同の働きかけ 等

(7) **法人本部と各拠点への支援、連携の強化と各種課題の提案と推進。**

京阪聴覚障害者センターけいけいの開所やあいらぶ工房、なんなんの管理者が変わる(昇格)なかで、本部による実態把握と必要に応じた支援を行ないます。また、コンプライアンスを怠ることにより法人の存続が危ぶまれる事態が生じることを踏まえ、管理の徹底と迅速な対応を行ないます。

(1) 法人本部の、「総務部、財政・経理部、人事部、利用者支援部、運動・後援会部」の再構築と業務の分権化と、施設との「ほう・れん・そう」(連携の強化)を進める。

(2) **2~3年を見据えた人事配置と計画的な育成を図る**(法人本部、各拠点の拠点長・管理職 等)

(3) **法人本部、各拠点の経営職・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」について検討する。**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する。**

(4) 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**

(5) 各種会議・委員会の **WEB 開催の積極的実施**

(6) **労務に関する法改正への対応**

(7) **処遇改善の申請と適切な分配・対応**

(8) **2026年度の全国聴覚言語障害者施設実践交流集会『大阪集会』の開催にむけ準備を開始する。**

(8) 福祉業界および法人の経営が厳しい中で、**限られた人件費をどう働く意欲に結びつけるのか、最低賃金の引き上げにどう対応するのか等の課題解決**にむけ、専門家と契約し**『給与制度検討委員会』を立上げ対応を検討します。**

(1) 新たな「給与表」の作成…最低賃金の引上げと正規職員の初任給の設定、昇給額のピッチおよび昇給停止年齢 等

(2) 各種手当の見直し…働く意欲につながる手当の設定と金額 等

(3) 正規職員の定年延長、再雇用職員の待遇等の検討

(4) 専門家(コンサル会社)として、株式会社「エイデル研究所」に依頼 ※2019年度にも依頼

(5) 2026年4月に、新給与制度(給与表)で対応できるようにスケジュールで進める

[予定:案] 現在の給与制度(給与表)の課題と見直しの必要性・ポイントの整理 2月

エイデル研究所と確認・調整会議 3月

スケジュールの提案、見直しにむけ委員会の開催 4月～10月

※理事会への見直しの概要を説明 11月8日(土)

管理職、事務担当職員等への改定内容の説明 ※2026年度予算作成 11月

職員宛説明文の作成と同意形成作業 12月～

(9) 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つそう進める。

(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。

(3) **ろうあ協会の会員維持と事業や活動の維持・発展に協力し、法人・拠点の事業の発展と新たな利用者の確保につなげる。**

- (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、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、そして**次期2027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**を進める。
- (1) 日本ろうあ連盟「厚労省への統一要求」「大阪府交渉」への参加 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
障害者権利条約、合理的配慮そして障害者自立支援法訴訟の基本合意の完全実現など「権利としての福祉」の獲得をめざす。
 - (3) 各種裁判や「署名」への積極的協力
 - (4) 『平和』に対する意識の向上と取り組みの検討

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。

- (1) 採用時研修時に、施設建設と開所後の運営支援、法人後援会の重要性についてしっかり学ぶ
- (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む。
- (3) 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)