

## 2026年度(令和8年度) 法人全体 事業計画

### 社会福祉法人大阪聴覚障害者福祉会

#### はじめに

聴覚障害者に特化した事業を設置・運営する法人として開設して31年。『大阪はひとつ』のスローガンのもと、聞こえない方を対象に生活実態や施設建設運動を実施し6施設を開設しました。

この間、ろうあ運動の展開により聞こえない方を取り巻く制度や環境は大きく改善・発展し、当事者や親・家族の意識が大きく変わってきました。また、福祉労働人口の激減と労働環境の厳しさにより、当法人も『利用者確保と稼働率』、『職員採用と配置』の2つの大きな課題を抱え経営危機に直面しています。ろう重複者については、「聾学校→あいらぶ工房等の通所施設→家族での支援困難:なかまの里」等の流れが、「コミュニケーションや情報保障より労働力を伸ばし、より高い工賃保障をしてくれる地域の事業所を」等の意識の変化に。また、ろう高齢者についても「コミュニケーションと集団が保障された安心して暮らせる場」との願いで建設したあすくの里に、家族に施設の情報が伝わっていない等の理由で、地域の一般の高齢者施設に入所されている等の実態が生じています。これらの実情を踏まえ、改めて、法人・各拠点として『本人や家族が求めるものは何か？現状の課題と願いに応えるために取り組むべきことは何か？』を検討し、職員一丸となって取り組まなくてはなりません。

また、職員採用が困難を極める中で、ハラスメント等による人間関係が理由で退職する職員が多発している実態を解決するため、「なかま・利用者を主人公とした実践の充実と喜び・達成感の共有」や「安心して働ける体制と環境を整える」ために、『緊急・一時的な受入人数の調整』を実施するなど、離職防止・メンタルヘルス支援の構築などの「人材確保・定着」を進めて参ります。

これらの経営課題の解決に向け、会員の減少という大きな課題を抱える公益社団法人大阪聴覚障害者協会の全面的な支援と組織力を得て協同で取り組みます。2026年度は、次年度以降の『中期事業計画(アクションプラン2027)』を策定します。法人各拠点の事業へのニーズの有無や当事者、家族の真の願いや要望を踏まえ、方針と計画づくりに取り組まなくてはなりません。

また、法人内に留まらず、2026年度に予定されている臨時の障害・介護の報酬改定の動向を注視しながら、関係団体とともに交渉に取り組んでいきたいと思えます。

#### ■2026年度の重点方針

- (1) なかま・利用者の安心・安全な暮らしと活動の場を提供する。これまで実施した「満足度調査」や「施設巡回」で明らかになった課題解決に取り組み、なかま・利用者・家族が希望する取り組みを行なう。
- (2) 職員の採用、定着・育成に取り組む。ハラスメント対策やメンタル面で悩みを抱えている職員の早期発見と対応など、働きやすい職場環境づくりに取り組む。
- (3) 新規利用者の確保にむけての当面3年間の目標を設定する。大阪聴覚障害者協会の協力を得ながら、法人、施設職員が一丸となって取り組み、目標の達成と経営の安定を図る。
- (4) 2026年度は、関係団体とともに、全聴福研大阪集会、きょうされん全国大会(大阪集会)の成功に向け、また、法人施設間の実践と交流を目的とした職員集会を開催する。
- (5) 3～5年後を見据えた、本部および各拠点の管理職体制づくりにむけ、候補者の人選や育成、異動計画そして実施のスケジュールを作成し、計画的に進める。
- (6) 法人本部と各拠点の役割・業務分担を整理する。また、限られた研修・出張費を有効活用するため、法人全体として、各拠点が参加している関係団体の会議や研修の参加調整をおこない、新たな研修等への参加を促す。そして、学びの共有化(伝達講習)を定着させる。
- (7) 2027年度から2029年度の3年間の『アクションプラン2027』を策定する。

#### I. 支援・介護実践の豊かな発展、安心・安全な暮らしや活動の場づくり

1. 『個別支援計画』の適正なプロセスでの作成と内容と活用の充実、本人、家族の合意を得た実施と達成を図ります。

(1) サービス管理責任者の指揮のもと、本人・家族の意向と同意を踏まえた計画を作成し、支援を行ないます。

1.「アセスメント」の実施と利用者との面談 → 2.「個別支援計画(案)」の作成:サビ管 → 3.ケース

- 会議の開催(意見交換と記録) → 4.利用者および家族(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ヶ月に1回以上、利用者の変化・成長の把握、計画の見直し)
- (2) 法人として施設間で異なる「アセスメントシートの内容」や一部様式の統一を進め、内容の充実を図る

2. なかま・利用者の暮らしの豊かさや実践の充実、変化や発達等に焦点を当てた事業計画の作成や総括の充実を図ります。
- (1) なかま・利用者を中心に置いた実践と施設運営を再確認する
- (2) 取り組みの様子やなかま・利用者の感想、取り組みの評価を会議や日常会話で十分に出し合うことで、職員のモチベーションや職員間の連携、定着につなげる。
3. 高齢化や重度化が顕著になり、身体的介護や暮らしの支援が中心になりつつあるなかで、改めて、ろう重複やろう重複者の集団やコミュニケーション保障、居場所や役割そして発達等、聴覚障害者に特化した施設としての実践の充実を進めます。
- (1) 各拠点でケース会議、実践の評価を職員集団で行ない、前進面や教訓、課題等を職員集団の力とする。
- (2) 12月に開催予定の全国聴覚障害者福祉研究交流集会大阪大会で実践報告と交流を行なう。
4. 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』を開催します。
- (1) 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拠点をめざす。
5. 管理職、指導職、一般職を対象に、『職員集会』を8月に開催し、施設間の取り組みを交流し実践力アップやモチベーションの向上・定着につなげます。
- (1) 各拠点の自治会活動、豊かな日中活動や支援、そしてなかまの願いに寄り添った特徴的な取り組みやなかま・利用者の変化や成長等の報告を通して、コミュニケーションや情報提供そして「集団、居場所、出番(役割)」等、法人施設が重要視している「めざすべきもの」の振り返りをおこなう。
- (2) 職員集会には、可能な範囲で、理事、監事、評議員等の参加を呼びかける。
6. 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・共有する。
- (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格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。
7. 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2024年度に実施の『満足度調査』の結果の分析、改善策の着実な実施に取り組みます。
- (1) 各施設・センターでの集計結果の分析と現状把握・対策の実施、法人全体での検討と対策を実施する。
- (2) 理事会・評議員会、家族の会や法人だより等への掲載等により公表する。
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) 2025年度に本部役員と施設長理事による『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および施設が一丸となって取り組みを進める。(なんなん・あいらぶ工房・ほくほく)
- (2) 昨年度に続き、なかまの里、あすくの里、ほくほくを対象に『施設巡回&面談』を実施する。
9. 手話を知らない、ろうあ者との交流経験のない職員の入職が増えているなかで、3年目研修で明らかになった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の

知識を培います。

- (1) 各拠点で実施している手話教室や本部発信で在宅や他施設の職員も参加(視聴)できるよう Zoom 発信での学習の機会を検討する。
- (2) 手話通訳士や全国手話検定試験のチャレンジ等を奨励する。『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。
- (3) 法人や各拠点で、「聴覚障害当事者を招いての研修」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。

10. 自然災害の多発や感染症が発生する中で「安心・安全な暮らし(拠点)づくり」にむけて以下の取り組みを行ないます。 ※危機管理委員会および拡大業務執行会議を中心に

- (1) 自然災害(震災・風水害)発生時の被害を想定した実効性のあるBCPの充実(事業継続マネジメントBCM)と効果的な訓練(非常食の摂取、避難・搬送、安否確認、応急処置等)を実施する。  
10月21日(火) 法人義務化研修で学んだ佛教大学:後藤先生による自然災害『福祉施設のBCPについて』を踏まえての時間系列と優先すべき業務等、活用できるBCPの見直し・充実を行なう。
- (2) 自然災害発生時の『法人対策本部』の設置や迅速かつ確実に施設間応援・連携を行なうために必要な情報収集とマニュアルの検討・整備を行なう。
- (3) 大阪聴覚障害者協会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づくりを進める。
  - ① 大聴協「防災ネットワーク」への参加
  - ② 各拠点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、疾病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) 職員の採用について

- (1) 職員が一丸となってSNS等の媒体を活用した効果的(採用力向上)な募集活動を行ないます。  
学生など若手人材の確保は将来の法人・施設運営に直結する人財です。現場の魅力を伝え不安を取り除くため、先輩からのリアルな声と現場の姿を伝えます。
  - ① 可能な限りの媒体の利用 ハローワーク、インディード、インスタ、グーグルマップ、SNS
  - ② 動画や写真など、ビジュアル(マーケティング 自社サイト 写真の充実)で他法人より優位に立つ情報を発信
- (2) 今年度も学生や大学等の手話サークルに呼び掛け「手話カフェ」を開催します。  
手話カフェを通して、聴覚障害者(職員等)や他大学の学生との交流を深め、手話や聴覚障害者福祉(惹いては当法人施設等)に関心を持ってもらう機会とする。
- (3) 内定者の辞退の防止と入職前の不安の解消と学習の機会として、『内定者フォロー』として以下の取り組みを行なう。
  - ① 施設見学会や手話学習に加え、マルシェへの参加、全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会等への参加
- (4) 応募者や新人職員が入職後の育成や成長のイメージ(長期的展望)が持てる『キャリアの見える化』を進めます。
  - ① 研修の継続的・計画的な実施(1年目～4年目の職員)と、同期または年齢の近い職員同士での業務の共有・交流、リフレッシュを通して、モチベーションの向上につなげる。

② 『資格取得支援制度』づくりの検討を始める(通信教育課程等の費用の支給(助成) 等)

## (2) 職員の定着・育成

- (1) 職員一人ひとりを大切にす職員同士が支え合い成長できる魅力ある職場づくりを進めます。
- (2) 法人の『理念』の浸透と『行動規範』の作成と管理職や指導職の率先した実施を進めます。
  - (1) 現在の「福祉職員にもとめられるもの」や「職員ハンドブック」を整理・シンプル化し、法人職員としての『行動規範』の整備を行なう。
  - (2) 『理念』や『行動規範』を管理職や指導職が率先して体現することで、「職場の雰囲気や人間関係を良くする(良くなりそう)」ことをめざす。
- (3) 採用が厳しい中、採用・定着委員会を中心に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) 新人・若手職員を含め、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。

## 4. 良好な職員関係の構築と働きやすい職場づくりを行ないます。

- (1) ハラスメントに対する取り組みの浸透と取り組みの強化を実施する。

職員の様子の異常を早期に発見・対応する仕組みづくりや長期休職者の実態(原因)調査等を通して各拠点で発生しているハラスメント事案への迅速な対応と再発防止に取り組む。
- (2) ハラスメント研修を年1回は実施し、上司や法人相談窓口(本部 伊藤事務長)に相談・解決できる流れを浸透させる。また、「何がハラスメントか」をしっかりと共有し、加害者・被害者にならない職場環境を築く。
- (3) 法人内に設置した、職員の悩みを受入れ、相談できる『ここからメンタルヘルス』(本部 加藤副主任)の職員への浸透を図り、ひとりで抱えない、休職や退職にいたらない環境を築く。

※メンタルヘルスやカウンセリング等の研修受講・有資格者
- (4) 職員間のハラスメントは人権侵害であり、チームワーク労働(組織力)の質を低下させ、なかま・利用者への虐待に繋がる危険性がある。課題解決や外部の評価の導入、風通しの良い風土づくりに向け、他法人等の協力を得ての『第三者委員(外部委員)』による取り組みを検討する。
- (5) 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処遇の改善(年次有給休暇取得促進、残業減など)にむけ、さらなる検討と取り組みを行なう。検討にあたっては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)など職員全体での論議・合意を大切にす。
- (6) 職員間のコミュニケーションや仕事へのモチベーションの向上を目的に『表彰制度』の創設・実施を検討する。

評価やモチベーションアップにつなげるための手段として、「サンキューシート」「良かったシート」等の良い情報の記載と共有・投票などの仕組みを検討。また、『今月のキラリ職員、部署は〇〇』など

## 5. 「キャリアパス」を踏まえた職員のスキルアップや課題解決に向けた研修を実施します。法人として実施する研修と各拠点で実施する研修を共有・調整しながら、効果的に開催します。

- (1) 各拠点で実施する研修については、「実践・研修委員会」で開催日と内容を報告・共有し、他施設からも積極的に参加できるよう取り組む。
- (2) 法人主催で開催する職位別および法令義務化研修については、2026年度は全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会の大阪開催、きょうされん全国大会、アクションプランの策定、職員集会を開催することから、例年より開催研修を減らし、以下の研修を実施する。
  - ◆定例で開催する研修 赴任前研修、3年目研修、義務化研修(自然災害、感染症、虐待防止)、管理職生涯育成研修、管理職研修(2025年度未開催を兼ねる)
  - ◆実施を控える研修 指導職研修

◆各拠点に任せる 施設間交換実習

6. 専務・常務理事、施設長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みます。

(1) 施設巡回・面談の対象施設は巡回・面談日に、巡回の対象外の施設については日程調整の上実施。

7. 職種別に作成している『キャリアパス』の浸透と活用をすすめます。また、キャリアパスを踏まえた上司と部下による「チャレンジ目標達成・育成面談」を行ない、職員の頑張りを評価しながら共有化した目標の達成と育成に取り組みます。

(1) キャリアパスに掲げられた「求められる能力・業務」をもとに、達成度や一層の頑張りが求められる内容が評価できる『評価表(項目)』と評価結果と目標が設定できる『育成・面談シート』の更新を行なう。

8. 「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す。法人主催の「法人労働安全委員会」を開催し、6拠点で取り組みを交流し学び合います。

(1) 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・助言や他拠点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ます。

1. 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・整備を実施します。可能な限り補助金を申請します。また使用できるものは使い続ける等、節約を徹底します。

【優先順位・必要性を踏まえた改修工事、備品の更新内容と概算】 ※予算ヒアリングより ※補助金申請

◆なかまの里 総額 10,821,000円

「キュービクル高圧受電設備」1,867,000円 「厨房床修繕工事」3,630,000円

「3階トイレ配管・2階天井工事 他」5,324,000円

◆あすくの里 総額 20,968,000円

「浄化槽制御盤取替工事」3,685,000円 ※「介護浴槽入替」2,498,000円 「ベッド」1,000,000円

「消防点検改修作業」2,585,000円 「浄化槽ポンプ修繕」1,000,000円 「空調機器更新(増設棟)」6,530,000円 ※「ケアパレット導入」1,810,000円 「エレベーター部品交換」1,870,000円

◆あいらぶ工房 総額3,058,000円

「パン工房機器」2,000,000円 「エレベーター・リレー取替工事」1,058,000円

◆ほくほく

◆なんなん

◆けいけい

◆本部

【2026年度末 中期事業積立額(予測)】

○2025年度末中期事業積立金残高 567,000,000円

○2026年度中期事業積立金 14,141,000円

○2026年度中期事業積立取崩し 34,857,000円

○2026年度末中期事業積立金残高 546,280,000円 ※2021年度末水準(543,450,000円)

2. 「聴覚障害者(ろう重複・ろう高齢者等)暮らしの実態や課題、ニーズ」や「法人・施設の職員確保や経営面の課題」そして「長期に働き続けられる職場環境づくりにむけての職員の思い」等を踏まえ、職員の参画を得て『アクションプラン(中期事業計画)2027』を策定します。 ※2027年度～2029年度

(1) 策定にあたり、法人後援会、聴覚支援学校の校長・PTA会長、大阪ろう重複家族の会)との懇談会を上半期に開催する。

(2) 法人主催の各委員会で現状の課題解決や3年～5年後を見据えた取り組み・方針づくりをしっかりと検討し、その内容を計画に盛り込む(委員会としての中期計画の検討)。

(3)以下のポイントを踏まえたアクションプランを策定する

①『アクションプラン 2023』の総括を行ない、未実施および継続すべき課題や取組みを整理し、3年間の計画を策定する。

②新規事業は実施せず、現在の各拠点の課題解決と安定した運営・経営を実現することに集中する。

③法人とろうあ会館(大聴協)の現状や課題の共有、解決にむけての連携強化を図るため、定期的な『運営連携会議(仮称)』の開催を申出、開催する。

④改修・備品更新等…優先順位と年度計画の策定 ※必要に応じて簡易検査を実施、概算見積を提出

⑤3年～5年を見据えた人事体制を業務執行会議中心に検討する。必要に応じて人事会議を招集

[策定内容について(案)]

①法人本部、各拠点の管理職・指導職体制…実現の緊急性と候補者の人選と計画的育成、異動計画

②本部機能と各拠点との役割分担

③管理・経営者の人材不足への対応…経験の知識、豊富な能力を有する管理者等の拠点を越えた有効利用 ⇒ エリア制の検討・導入

④新規利用者確保と経営の安定…目標・稼働率の設定と取り組み内容

⑤各事業の「定員」の見直し…取り組み結果とニーズ(事業の必要性)の把握

⑥職員採用…高卒者、外国人の採用の検討、SNS等を駆使した多様かつ効果的なツールの活用

⑦職員の育成、定着…働きやすい職場環境にむけて(ハラスメント対策や職員間のより良い関係づくり、助け合い、ワークライフバランス等)

3. 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』の成功にむけ取り組みます。

#### IV. 将来を見据えた安定性(事業継続が可能な)のある経営をめざす

法人の各拠点の事業の新規利用者の確保が伸び悩み、利用定員の見直しや事業のむ縮小・廃止を検討しなければならない危機的状況となっています。その一方で、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・拠点の経営はいっそう深刻さを増しています。

聴覚障害者や家族そして関係者の切なる願いと運動で拡大してきた集いの場を何としても維持しなければなりません。当法人の事業の情報がひとりでも多くの当事者や家族に届け、必要な方に利用して頂けるよう、大阪聴力障害者協会を中心とした組織力という全面的な協力を得て、法人施設一丸となって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)「経営委員会」を 月・ 月・ 月・ 月に再開します。予算執行状況や収支状況の分析をもとに経営改善にむけた行動計画を策定し、改善の成果を具体的に積み上げます。また、委員会を通して、拠点長や管理職の経営意識と知識の向上を図ります。

(2) 新規利用者の確保による収入増を最優先課題として取り組みます

① 2027年度末までの新規利用者の確保(登録者数と稼働率のアップ)の目標と具体的な行動計画を示し、職員一丸となって目標達成に取り組み、着実に経営の安定を図る

【2026年度以降の目標】 ★2026年度予算作成根拠(積算根拠)を踏まえて

◆なかまの里

[2025年度予算根拠]

施設入所支援 定員: 60名 稼働率:90.6% 平均障害支援区分:5.27

生活介護 定員: 40名 稼働率:85.0% 平均障害支援区分:5.27

短期入所 定員: 4名 稼働率:70.0% 平均障害支援区分:5.46

グループホーム 定員: 12名 稼働率:94.6% 平均障害支援区分:4.04

[2026年度予算根拠]

施設入所支援	定員: 60名	稼働率:86.0%	平均障害支援区分:5.24	利用者数:53名
生活介護	定員: 40名	稼働率:79.3%	平均障害支援区分:5.15	利用者数:3.18名
短期入所	定員: 4名	稼働率:73.6%	平均障害支援区分:5.26	利用者数:2.9名
グループホーム	定員: 12名	稼働率:92.5%	平均障害支援区分:3.97	利用者数:11名

◆あすくの里

[2025年度予算根拠]

特 養	定員: 80名	稼働率:98.5%	平均要介護度:3.98
短期入所	定員: 20名	稼働率:90.0%	平均要介護度:2.85
デイサービス	定員: 20名	稼働率:40.0%	平版要介護度:1.91

[2026年度予算根拠] 当期資金収支差額(予測) 286万円増

特 養	定員: 80名	稼働率: 98.5%	平均要介護度:3.96	前年比:796万円増
短期入所	定員: 20名	稼働率: 65.0%	平均要介護度:2.85	前年比:2367万円減
デイサービス	定員: 20名	稼働率: 55.0%	平版要介護度:1.95	前年比:1001万円増

※25.11.8(土) 理事会提案・承認

営業日 2026年4月から週6日(月曜日再開)に戻す

目標登録者と平均稼働率

2025年度中 32名・50.0%(週5日) 2026年度中 36名・55.0%(週6日)

2027年度中 40名・65.0%(週6日)

重点対象区域 河内ブロック、大阪市平野区、堺市、(奈良県)

◆あいらぶ工房

[2025年度予算根拠]

生活介護	定員: 20名	稼働率:83.1%	平均障害支援区分: 4.91
就労継続B型	定員: 20名	稼働率:71.8%	報酬区分:平均工賃 25,000～30,000円
共同生活介護	定員: 6名	稼働率:94.3%	平均障害支援区分:4.15

[2026年度予算根拠] 開所日 261日

生活介護	定員: 20名	稼働率: 80.0%	平均障害支援区分:5.07
就労継続B型	定員: 20名	稼働率: 74.0%	報酬区分:平均工賃 25,000～30,000円
共同生活介護	定員: 6名	稼働率: 84.0%	平均障害支援区分:4.44

◆ほくほく

[2025年度予算根拠]

就労継続B型	定員: 20名	稼働率:98.6%	報酬区分:平均工賃 10,000～	円
--------	---------	-----------	-------------------	---

[2026年度予算根拠] 開所日 255日 登録者数 32名 前年比 679万円増

就労継続B型	定員: 20名	稼働率: 98.5%	報酬区分:平均工賃 10,000～	円
--------	---------	------------	-------------------	---

◆なんなん

[2025年度予算根拠]

生活介護	定員:25名	稼働率:81.6%	平均障害支援区分:5.38	
就労継続B型	定員:20名	稼働率:96.2%	報酬区分:平均工賃 ～	円

[2026年度予算根拠]

生活介護	定員:25名	稼働率: 118.3%	平均障害支援区分:5.10
------	--------	-------------	---------------

登録者数 44名 前年比:1759万円増

※グループホームのなかま(3名を除く)を就労継続B型から生活介護に変更

就労継続B型	定員:20名	稼働率: 67.3%	報酬区分:平均工賃 ～	円
--------	--------	------------	-------------	---

登録者数 27名 前年比:1367万円:減

※グループホームのなかま(3名を除く)を就労継続B型から生活介護に変更

※25.11.6(土) 定員検討会議で方針を決定

開所当初の目標(登録者数) 30名 現状(6年目) 17名(GHのなかま除く)

登録者増員目標 2027年度末までに、登録者数30名を達成する

2025年度中 2名 2026年度中 4名 2027年度中 4名

◆けいけい

[2025年度予算根拠]

就労継続B型 定員: 20名 稼働率:50.0% 報酬区分: 平均工賃1万円未満

[2026年度予算根拠] 開所日 251日 登録者数 34名 前年比 781万円増

就労継続B型 定員: 20名 稼働率: 65.0% 報酬区分: 平均工賃 5000~10000円

- ② 大阪ろうあ会館とともに、大阪聴力障害者協会の組織力(各ブロック・各市町村)の全面協力を得て、「利用候補者の情報共有と自宅訪問等による本人・家族への情報提供」を進める
- ・大阪府下『聴覚障害者社会資源マップ』の配布・活用
  - ・府下の各市で開催されている『手話カフェやサロン』等の情報収集と訪問。また、訪問時に情報提供と同時に拠点に見学に来てもらえるよう働きかける
  - ・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
  - ・大阪府下の知的および肢体の支援学校を対象に、『ろう重複の児童・生徒の在学実態調査』を行ない、必要に応じて訪問・懇談を行なうなど、利用者確保に努める
- ③ 地域のろうあ者が利用したくなる事業所の雰囲気や取組みの充実、イメージアップを進める
- ・職員の支援や仕事に対する意識改革と向上(きちんと手話を使う、職員間の連携と楽しい事業所づくり)職員が一丸となって新規利用者の確保に取り組む姿勢の育成・浸透
  - ・施設やセンターを利用したくなる、地域利用者の希望を踏まえた魅力ある取組みの検討・実施  
拠点があるブロックの三団体の意見や当事者の思いをしっかりと受け止める ※運営委員会 等
- (3) 就労継続支援B型事業所の『平均月額工賃』の向上により、利用者の生活の質の向上と基本報酬額(区分)・収入増を実現します。
- ① 利用者にとって工賃は、障害基礎年金と併せて暮らしを支える「生活の糧」となるもの。また、基本報酬額は、事業所の前年度の平均工賃月額と連動(平均が高いほど基本報酬は高くなる)していることを改めて職員間で共有し、より高い工賃支給にむけて取組みを強化する。
  - ② 2ヶ月毎(偶数月)に開催する拡大業務執行会議で各B型事業所の「平均工賃月額」の推移を報告し、販売の強化や関係者への購入協力の呼びかけ等を積極的に行なう。
- (4) 各事業の利用者数見直しと「定員」変更にもむけて継続的に検討を行ないます。  
個々のなかま・利用者の年齢や体調、意向を踏まえた日中活動や暮らしの場(あすくの里転居等)の検討
- (5) 必要な職員数と適切な人件費の検討・支出の管理を行ないます。  
経営分析の定期的な実施と改善策の検討・実施。2ヶ月毎の拡大業務執行会議への実態と課題の報告と、改善にむけた計画を提案する。
- (6) 2026年4月から施行する新たな『給与表』を踏まえた円滑な給与支払いと総額人件費の管理・調整を行ないます。
- (7) 2026年度(臨時改定)および次期報酬改定のポイントと影響を踏まえ、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。

- ・各拠点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
- ・社会福祉経営全国会議の『政府交渉』への結集と参加
- ・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

(8) 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(社会福祉法人だから活用できる制度)を実施します。

- ・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。
- ・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、関係団体との連携と協同の取り組み

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本部管理職と施設長理事による「業務執行会議」(奇数月)を開催します。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本部管理職と拠点長による「拡大業務執行会議」(偶数月)を開催します。
2. 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・管理を行ないます。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す。

### 【2026年度 法人本部及び各拠点の管理職・指導職体制】

#### ◆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  
 【指導職】主任 [援助部] 岩口 慎・泉谷実歩 [給食部] 田中那津美 [医務部] 根来 麻衣  
 副主任 [援助部] 奥村小百合・中谷美菜子・福留 浩子・栗山 明

#### ◆あすくの里

【施設長】 三田 智士 【副施設長】 中西茂斗子  
 【総括主任】 [特養部] 畑 宏樹・中西茂斗子 ※兼務 [在宅部] 前田 恵子  
 [総務部] 小林 泉  
 【指導職】主任 [特養部] 3 西:山本典秀 3 東:香川千佳 4 西:吉元知絵 4 東:太田真孝  
 [ショート] 碓水悠希 [デイサービス] 上村春香  
 [栄養部] 田中和也 [医務部] 青木真由美 [ケアプラン] 中田知暢  
 副主任 [特養部] 3 西:笹川遥奈 3 東:糊谷和美 4 西:高木純弥 4 東:天提祐介  
 [ショート] 藤本あゆみ

#### ◆あいらぶ工房

【施設長】 曾我久美子 【総括主任】 三浦友莉恵・松中 広大  
 【指導職】主任 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  
 【指導職】副主任 金谷 富美

#### ◆なんなん

【センター長】 長岡久里子 【総括主任】 植松 清美・松崎 恵美

【指導職】主任 宮崎 愛永

◆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 【常務理事】 平田 幸也 【事務長】 伊藤 鉄也

【指導職】主任 周防 康裕 【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20日(土)および評議員会を(未定)に開催します。

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回開催します。(原則、第3土曜日 14時～17時)

・5月23日(土)(決算・事業報告)

・11月21日(土)(補正予算、規程の見直し等)

・2月20日(土)(法人事業計画・組合要求書回答) ・3月20日(土)(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す。本部管理職および拠点長が、委員会への提案・協議と施策を推進することで、法人・施設の全体を見る力やコミュニケーションも発信力等を養い、将来の経営職等の育成に繋がります。

★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・三田・中西・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・三田・曾我・西田・長岡・中岡  
長宗理事(ろうあ会館事務局長) 奇数月(第1木曜日)

◆実践・研修委員会 ★田中・平田・加藤・畑・曾我・佐藤・長岡 偶数月(第3火曜日)

◆危機管理委員会 ★西田・吉見・魚谷・( )・松中・長岡・( ) 奇数月(第3火曜日)

◆日中活動委員会 ★長岡 『ななか交流会』のみの開催?

(あいらぶ工房・ほくほく・なんなん・けいけい)

◆採用・定着委員会 ★曾我・吉見・加藤・谷次・三田・三浦・金谷・宮崎  
年4回(第2金曜日)

◆利用者確保委員会 ★吉見・平田・田中・三田・曾我・西田・長岡・中岡  
長宗理事(ろうあ会館事務局長)・廣田課長(外部 ろうあ会館)  
年4回(5月18日・8月17日・11月16日・2月15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  
予算作成・執行、月次、補正、決算、経営分析、制度への対応 等  
年3回(4月・9月・月) ※その他、必要に応じて

◆再開 経営委員会 ★伊藤 本部管理職と拠点長  
年回

◆新 アクションプラン2026策定会議 ★平田 理事長・長宗理事・各拠点長・本部管理職  
年6回 原則、最終月曜日(7月・8月・9月・10月・1月)

◆新 ろうあ会館との『運営連携会議(仮称)』 ※開催にむけた相談・準備

★吉見、平田、田中、西田

4. 総括主任会議(交流会)を年1回開催します(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”の力を高め、事業の推進を強化します。
  - 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す。  
7月 11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”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・拠点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」開催する。
  - ③ 法人の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・拠点を巻き巻く状況」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. ろうあ会館との更なる連携の強化を図ります。
 

ろうあ会館経営担当委員と業務執行会議委員(本部管理職&施設長理事)による『運営連携会議(仮称)』の定期開催にむけて相談を進める。

運営・経営実態と課題の共有し、解決・改善にむけた共同の取り組みや業務の再編、役割分担人事交流等について検討を行なう。

大阪府下全域にわたっての聴覚障害者福祉、事業の将来構想について相談を開始する。
7. 法人本部による各拠点への支援、施設間の連携強化と各種取り組みの調整・効率化を進めます。
  - ① 法人全体で関係外部団体の会議や研修等の参加調整による限られた「研修・出張費」の有効活用を行ない、幅広い活動や学びの場への参加を進める。  
〔例〕 ろう重複協等の施設長会議や研修等への複数参加の調整(交代での参加)を行ない、新たに社福運営全国会議「沖縄平和ツアー」「全国福祉経営研究交流会」、その他、厚労省等への中央交渉等の運動への参加を促す。
  - ② 外部研修や運動・活動等での学びを、拡大業務執行や各種委員会等で「伝達研修」を行ない学びの共有と実践を進める。
8. 3～5年後を見据えた、法人本部および各拠点長等の経営・管理職体制の検討と計画的な育成、異動引継ぎを進めます。
9. 総括主任・施設長等を対象とした『生涯育成研修』(2026年度～2027年度)を開催します。  
〔実施時期と研修内容 案〕
  - ◆対象者 増淵事務総括(なかまの里) 中西副施設長・小林事務総括(あすくの里)、曾我施設長(あいらぶ工房)、長岡センター長(なんなん)、オブザーバー:三田施設長(あすくの里)
  - ◆開催時間 15時～17時 ◆開催場所 法人本部
  - ◆開催時期と内容
    - 1回目 2026年7月 or 8月 『業務上の課題とその解決にむけて ～管理職として考える自施設の課題と果たすべき自分の役割～』
    - 2回目 11月頃 『リスクマネジメント』 発生時の初期対応、再発防止等
    - 3回目 2027年7月 or 8月 テーマ 未定
10. 外部研修や活動に管理職、指導職等を派遣し他法人の職員等との交流を深め、民主的経営や権利としての福祉や運動の必要を学びます。
  - ◆社福経営全国会議 『管理職養成学校』 受講者:
  - ◆経営職養成ゼミナール (2泊3日) 受講者:
  - ◆沖縄平和ツアー (2泊3日) 参加者:

11. 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」について検討します。併せて、再雇用や正規職員の定年延長、給与等についても総合的に検討します。
- (1) 正規職員の定年延長
  - (2) 法人役員(専務理事・常務理事等)の待遇について・職員就業規則や役員規程の適用、待遇等
  - (3) 理事長の役員報酬
12. 労務に関する法改正への適切な対応を行ない、コンプライアンスを重視した運営を行ないます。  
〔2026年に予定されている主な法改正〕
- |                      |                |
|----------------------|----------------|
| ・労働安全衛生法・作業環境測定法段階施行 | ・在職老齢年金制度の改正   |
| ・女性活躍推進法改正           | ・ハラスメント関連の改正   |
| ・子ども・子育て支援金の創設       | ・障害者法定雇用率の引き上げ |
13. 新たな『給与制度(給与規程等)』や各種加算等を踏まえた円滑な給与支払い等を進めます。
- (1) 新給与制度への対応(2026年4月1日施行)
  - (2) 処遇改善の申請と適切な分配・対応
14. 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、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します。  
経営交流会(年2回)、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。
- (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聴覚障害者に特化した事業所がない近畿圏内の聴覚障害者団体や個人に情報提供を行なうことで新たな利用者の確保につなげる。
15. 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賃金改善による人材確保と定着、経営の安定、物価高騰への対応などを要求します。
- (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
  - (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  
社福経営全国会議「沖縄平和ツアー」への職員代表参加と学びの共有

## 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・冬の物品販売に取り組む(収益目標50万円)

以上