

2025年度 法 人 事 業 報 告

(令和7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11名・監事2名

第306回理事会(出席 理事11名、監事2名) 5月24日(土) 京阪聴覚障害者センターけいけい

1. 2024年度法人全体及び施設・センター事業報告
2. 2024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. 2024年度 就労継続支援B型事業における作業会計の繰越金(積立金)の件
4. 理事及び監事の改選にむけての候補者の件
5. 評議員の改選にむけての候補者の件
6. 評議員選任・解任委員の選任及び委員会の開催の件
7. 第12回定時評議員会開催の件
8. 相談役委嘱の件
9. 運営協議会委員の推薦及び第9回運営協議会開催の件

[報告事項]

- ◆法 人 1.京阪聴覚障害者センターけいけい「開所式」について 2.丘村彰敏さん(ほく
ほく支援員)のデフリンピック日本代表決定と応援について 3.関係団体との連携・参加
について 3.当面の会議について
- ◆なかまの里 1.事故および不適切事案について
- ◆あすくの里 1.3月15日(土)深夜にショートユニットで発生した利用者による事案について
- ◆けいけい 1.開所以降の現状について

[配布資料]

「法人本部だより」「あすくの里デイサービス&ショートスティ&ケアプランセンター新聞」
「第3回(2025.5.9)社会福祉経営全国会議 大阪支部総会 議案書」

第12回定時評議員会(出席1名・欠席4名) 6月21日(土) 障害福祉サービス事業所あいらぶ工房

※出席理事 5名 出席監事 0名 オブザーバー 5名

1. 2024年度法人及び施設・センター事業報告
2. 2024年度会計収支決算 2023年度 社会福祉充実残額の算定
3. 理事・監事の選任の件

[報告事項]

- ◆法 人 1.聴覚障害者センターけいけいの現状について 2.本部および拠点より

第307回 文書理事会 (同意書:理事11名、確認書:監事2名) 6月21日(土) 文書理事会

1. 理事長1名選定の件
2. 専務理事1名、常務理事1名の選定の件

第308回 文書理事会（同意書:理事11名、確認書:監事2名） 9月22日(月) 文書理事会

1. 令和7年大阪府最低賃金の改定に伴う対応の件
2. 育児・介護休業法 令和7年10月に伴う対応の件
3. 諸規程の変更の件

第309回 理事会(出席 理事 11名、監事 2名) 11月16日(土) あすくの里 2階多目的室

1. 2025年度上半期事業報告の件
2. 2025年度第1次補正予算の件
3. 第9回運営協議会開催の件
4. 給与制度改定の件
5. あすくの里「デイサービス」の稼働率(新規利用者確保)の推移と事業継続の判断むけての
今後の見通し、取り組みについて
6. 2026年度法人及び施設・センターの管理職体制の件

[報告事項]

- ◆法人 1.第29回全国聴覚言語障害者福祉研究交流集会(2026年度開催)
2.法人後援会 3.関係団との連携

- ◆なんなん 1.なんなん送迎車(業務委託運転手)による人身死亡事故

- ◆けいけい 1.けいけい公用車の駐車禁止違反

[配布資料] 「法人本部だより」

第9回 運営協議会(出席 11名・欠席 14名) 11月22日(土) 京阪聴覚障害者センターけいけい

1. 2025年度法人全体及び各拠点の重点目標と現状(上半期事業報告)
2. 各拠点の利用状況と経営実態の件
新規利用者の確保にむけたお願い(協力依頼)

★ けいけい見学会 ※評議員の参加あり

第310回 理事会(同意書:理事11名、確認書:監事2名) 12月20日(土) 文書理事会

1. 運転免許を取得していない正規職員の採用の件

第311回 理事会(出席理事9名、監事2名)2025年2月21日(土)泉州聴覚障害者センターなんなん

1. 2065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. 経理規程(入札契約等の取扱い)
※厚生労働省連名課長通知「社会福祉法人における入札契約等の取扱いについて」より
4. 中期積立金の運用の件
5. あすくの里の人員不足への対応の件
※検討の必要性と方向性について(運営・支援体制およびショートの入人数調整)等)

[報告事項]

◆法人

1. あすくの里 定圧給水ポンプの交換について ※理事長専決事項により実施
2. 法人後援会、関係団体との協同の取り組み
3. 全国聴覚言語障害者研究交流集会主催法人等事務局会議より ※法人検討課題

第312回 理事会(出席 理事10名、監事2名)3月21日(土)障害福祉サービス事業所あいらぶ工房

1. 2026年度 施設・センターの事業計画の件
2. 2025年度第2次補正予算の件
3. 2026年度収支予算の件
4. 給与制度改定の件 職員・組合からの質問事項と回答(職員通知文)について
改定にともなう諸規程の変更について

5. 理事長の役員報酬の件

〔報告事項〕

◆法人 1.全日本ろうあ連盟福祉対策プロジェクトチーム『厚生労働省との中央交渉』について 2.関係団体との連携について

◆あすくの里 1.人員不足の対応について② ※2月理事会提案取り下げ以降の対応

■2025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。
2. 『職員の確保・定着』を最重点課題とします。
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。
4. 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)
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、大阪聴力障害者協会と共同で、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。実施できなかっ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。

【総括】

- (1) 採用時(新任職員)研修において、法人理念やめざすもの、施設建設の必要性等を学びました。また、各拠点で採用時や研修の際に、法人で作成した「あたりまえに生きたい」(清田 廣氏)や「法人の理念とは」(小西 正)のビデオを活用しました。
- (2) 各拠点の研修に、利用者家族を招いて「ろう重複のわが子・兄弟との歩み」について学び、法人や施設の役割と願いに寄り添った実践の重要性を確認し合いました。

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。

【総括】

12月7日(日)、泉州聴覚障害者センターなんなんで、法人コスモス16名、ろうあ会館8名、大聴福39名の総勢63名の参加を得て、『第5回大阪聴覚障害者実践研究交流集会』を開催しました。

2つの分科会で各2本のレポート報告を通じて、他施設の課題や実践交流、意見交換を行ないました。

(1)第1分科会「利用者とのコミュニケーション」共同研究者 大阪ろうあ会館 廣田しづえ介護課長

●1本目 なかまの里

ろう盲のなかまへの情報提供やコミュニケーション方法について議論を深める。特に施設

内の様子の変化をどのように迅速かつ正確に伝えるか、どこまで情報共有すべきかがテーマとなった。

●2 本目 北摂聴覚障害者センターほくほく

当初、他の利用者に嫌がられていたなかまで、あるなかまとコミュニケーションを重ねることで周囲の理解が深まり、関係が好転していった温かい事例が紹介された。今後の生活や家族の変化、入院時の支援体制など将来を見据えた準備の必要性と、施設外の相談員、支援機関、自治体等の連携・提案など、多層的な支援の在り方が検討された。

●共同研究者 支援者同士の横と縦のつながり、そして「気づき、つながり続けること」が安心に繋がるとのメッセージが述べられました。

(2)第2分科会「職員同士のコミュニケーション」共同研究者 大阪ろうあ会館 長宗政男事務局長

●1 本のみ ほくほく障害者作業所

聴こえる職員・聴こえない職員が共に働く中でのコミュニケーション課題について話し合う。多くの施設で「入職後に手話を覚える」状況にあり、その困難さや不安が共有された。手話ができないことで壁を感じる場面も多いが、「伝えたいという気持ち」を大切に、スマホ・筆談・身振りなど多様な手段を活用することで壁が乗り越えられる。隔たりのない職場づくりが、共生社会にも繋がるのではないかと認識が共有された。

●共同研究者 福祉職場の人材不足や手話習得の環境の変化について触れつつ、手話を言語として獲得していく上で、「ナチュラルアプローチ」が重要であること、そして利用者自身から学ぶ姿勢が欠かせないことが指摘された。さらに、デフリンピックの服をきっかけにコンビニの店員から手話で声をかけられた経験が紹介され、参加者の施設でもそのような環境づくりをめざしてほしいと締めくくられた。

「聞こえる・聞こえないや施設を問わず、同じ課題や悩みを持っている。そしてその課題を解決していこうという思いが共感し合えて嬉しく思った」「共有から一歩踏み出す必要性を感じた」など、明日への活力となる有意義な実践交流となりました。

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) 拠点内の手話教室の充実、全国手話検定試験のチャレンジ等を奨励します。上司との『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みます。

【総括】

◆2025年度 各種手話検定の受験結果と取得状況について

		なかまの里		あすくの里		あいらぶ		ほくほく		なんなん		けいけい		本部	
		新規	累計	新規	累計	新規	累計	新規	累計	新規	累計	新規	累計	新規	累計
全国手話検定試験	1級	0	3	0	6	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0
	準1級	0	1	0	3	0	1	0	1	0	0	1	3	0	0
	2級	0	5	0	3	0	1	0	1	0	2	1	3	0	0
	3級	0	4	0	4	0	1	0	1	0	2	0	1	0	0
	4級	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0
	5級	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
	手話通訳士	0	0	0	2	1	1	0	2	0	0	0	2	1	2
	全国統一試験	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	大阪府登録	0	1	0	2	1	2	0	3	0	0	0	1	0	1
	市町村登録	0	5	1	7	0	0	0	5	0	5	0	3	0	2

4. 聴覚障害職員との「懇談会」を開催し、働く上での苦勞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】

法人全体として、聴覚障害職員との「懇談会」を開催することはできませんでした。法人として聴覚障害を持つ職員の採用と管理職への育成・登用が課題となっているなかで、各拠点での課題をとりまとめ職員の手話技術の向上やIT(UDトーク、チャット活用等)などを活用した情報保障やコミュニケーションの見える化など働きやすい環境づくりを進める必要があります。

また、法人全体および各拠点で在職している聴覚障害職員は以下のとおりです。聴覚障害職員の割合は全体の18%ですが、指導職は2%そして管理職に至っては0.8%と極めて低く、早期の採用・育成が必要です。まずは採用後の定着のためには同僚の手話技術のレベルアップと良好な関係づくりが必要です。その一方で、聴覚障害職員の大阪聴覚障害者協会への加盟や活動・運動へ参加している実態は十分とは言えません。法人・拠点と地域のろうあ協会等との橋渡しや情報の共有、連携強化そして利用者確保等の意味でも、聴覚障害職員の協会加入や活動・運動への積極的参加を奨励・推進しなければなりません。

◆2025年度 聴覚障害職員数

(2026年3月31日在籍)

	正規	30H以上	20H以上	20H未満	計	職種		職責	
						支援介護	その他	管理職	指導職
なかまの里	1	0	0	3	4	3	1	0	1
あすくの里	5	6	3	3	17	12	5	0	1
あいらぶ工房	1	5	0	4	10	10	0	0	1
ほくほく	0	1	1	1	3	1	2	0	0
なんなん	3	3	1	0	7	6	1	1	2
けいけい	0	2	0	0	2	1	1	1	0
本部	0	0	0	1	1	0	1	0	0
計	10	17	5	12	44	33	11	2	5

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』を開催します。

【総括】

10月9日に利用者交流会を開催しました。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しました。

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。

【総括】

(1) 委員会で下記の内容を検討しました。

- 4月3日 2025年度方針提案・確認 危機管理担当の心得
2025年度法人事業計画の取り組みについて 『満足度調査』の進捗状況
- 6月5日 2024年度事故・ヒヤリハット事例のまとめ 年間研修計画の確認・共有
虐待防止委員会、感染症対策委員会の取り組みの状況確認
- 8月8日 リスクマネジメントと危機管理
- 10月10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・更新
研修・訓練の実施状況確認
- 12月11日 危険予知トレーニング 「外出中に知的障害の利用者が急に走り出す場面」等
現状把握(気づいた危険)⇒ 危険ポイントの抽出⇒ 対策の立案⇒ 目標設定
- 2月24日 事業継続計画(BCP)の課題整理と見直し 法人全体のBCPの作成にむけて

7. なかま・利用者が安心して生活、活動できる場づくりのためには、職員が働きやすい職場環境と組織をつくるのが不可欠です。現状把握と課題解決のため、本部の専務・常務および施設長理事が『施設巡回

&面談』を実施し、法人全体で課題の共有と改善に取り組みます。

【総括】

2025年度は、新規に開設されたけいけい、管理者が交代したあいらぶ工房、なんなんの3拠点を対象に実施しました。改善を要する事項については、早期の改善と2026年度事業計画での記載・実施を進めます。

◆あいらぶ工房

- 平均工賃の提示…利用者に対して施設内掲示されているが、内容が更新されていなかった。
⇒早急に更新すること。今後は更新時期を年間タスク化する等、スケジュール管理を検討する
- 手話…職員個々の習得度に関わらず、職員朝礼・終礼時に(ろう職員がいなくても)手話を併用した発言・報告ができていたが、表現スピードが速く手話表現があいまいに感じた。
⇒スピードと丁寧さの調整、読み手側の理解のしやすさと配慮等について、ろう職員の意見も尊重し確認してはどうか。
- 職員集団・関係…作業班担当職員間について、施設長から訪問前に課題として報告あり。
⇒職員個々の資質、性格や人間関係、職場ルールの遵守、口調や態度等、様々な面が混在。

◆なんなん

- 配置表の簡素化・見直し…作成者の時間的・心理的負担大。配置表がないと動けない。互いに相談・協力し合って業務を進めることができなくなっている。
⇒「送迎・販売・フリー」等の範囲とし、当日の調整役を決める。細かい動きは、声掛け、協力。
- ショート利用者の受入…現場から2名までに要望あり。一対一の対応が固定化。対応の要工夫
⇒一対一の要否や個々に合わせた対応。常時付添わなくても、必要に応じた協力・支援
- 管理職会議の定例化…2025年度から定例化せずに随時相談。定例化すると資料づくりが負担
⇒定例化すべき。職員から意見が挙がった時、いつどこで検討されるのかわからない。定例化することで検討の場やタイミングが分かりやすい。
- 業務日誌…日誌はあるが必要な内容が記載されていない。職員閲覧確認欄(全職員の押印欄)はあるが、押印されていない。
⇒日誌が活用されておらず、形骸化している。出張や会議、研修、来客、特筆事項など、センターの日々の動きを記録する必要あり。利用者の様子や特筆事項の共有は、ケース記録ではなく日誌の方が適する。全職員が閲覧し、共有する必要あり。
- 職員より…協力、助け合いがない。職員全体の意識やレベルが低い(レベルアップが必要)。

◆けいけい

○作業活動

- ・軽作業(下請)の取引先が切手作業1社のみ⇒安定・継続的に収入が見込める作業の確保。
- ・コーヒー焙煎、売り上げが仕入れを上回っておらず利益が出ていない⇒工賃意識の向上
- ・工賃向上(10000円～、15000円～の区分)とより高い報酬区分の実現⇒まずは5000円～

○職員管理

- ・臨時運転手1名のアルコールチェック実施が記録から確認できず⇒管理者等の許諾徹底
- ・臨時運転手が送迎業務を就業時間より早く終えた際に、個人判断で動いている⇒指示要

○職員体制

- ・支援現場に正規職員が不在、総括主任が業務過多になっている⇒早期の工賃向上と正規職員の配置等、法人も含めた検討が必要。

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) 決して起こってはならない事故や不適切事案が発生し、行政への報告や再発防止に努めました。

◆なかまの里 2025年4月3日 女性利用者をトイレに放置

20時頃、就寝援助として女性利用者をトイレに誘導し放置したまま、22時に退勤。22時20分に夜勤者が定時見回りの際に居室にいないことが発覚。前年の10月(半年前)にも同様の事故が発生

したばかり。再発防止策として周知していた ①支援が必要な利用者のトイレ誘導には離れずに最後まで付添う ②どうしてもその場を離れなければならない時はLINEで連絡・共有する 等が徹底されず。専務理事がなかまの里の支援員会議に出席し、いのちに関わる重大な事故であること、掲示物を作成し、トイレ内や支援員室等の視界に入る場所に掲示する等、再発防止を再徹底するように指示。

◆あいらぶ工房 あいらぶホーム 2025年6月17日 暴力行為

なかまがイライラしていた状況で世話人に手を振り上げたところ、世話人が顔を叩き(世話人は嘔吐に制止しようとして手が顔にあたったとのこと)顔が赤く腫れる。なかまが施設やホームに対する不満を世話人に話したところ、なかまが思うような回答が返ってこず興奮される。世話人がなかまの精神疾患(暴力の可能性)を認識していなかったこともあり、改めてサービス管理責任者等が仲介し、謝罪と否定しないことや距離を置く、必要に応じた応援依頼や服薬等の再発防止策を検討・周知する。

(2) 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』、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』を実施し集計と課題の整理を行いました。

〔各拠点の特筆すべき調査結果〕 自由記載「職員セルフチェック報告書」より

「職員の気になる点」「支援・介護で悩むこと」「施設内の連携や関係性の困りごと」などについて、改善すべき生の声(苦痛や悩み)が記載されていました。多くの職員が同様の思いを抱えながら日々の業務を行なっています。まず、各拠点内で全職員が課題を共有し、同じ方向を向いて解決に取り組むこと。そして、法人全体で取り組むべき課題を整理し、拡大業務執行会議で対策を検討します。

◆なかまの里

- ・何度も転倒やトラブルがあるなかまへの対策が遅い。設備の不具合によりなかまに迷惑をかけていることが多い。
- ・威圧的態度、厳しいことば、ちゃんづけの呼び方
- ・なかまがルールを守らなかったとき、大声、強い言葉で注意する職員が数名いる
- ・なんなんを休みたいと訴えているなかまに対して、仕事に行くことを前提に声掛けしている
- ・もっと部署間でのコミュニケーションが取りやすい環境になってほしい。
- ・連携や関係性は人と人です。すべての始まりはあいさつ。あいさつもまともにできないと、人間関係構築にしこりを残し必ず問題が生じてやりにくさに繋がるので、職員全員元気に笑顔で頑張りたい。

◆あすくの里

- ・居室に戻りたがる利用者を制止する。立ったまま食事や飲水の介助をしている。
- ・職員が手話を使わない(使えない)ため、利用者がイライラしているのを見て胸がつかまれる気持ち
- ・入居者さんと呼ばれ捨てに、気分によって利用者や同僚への態度が変わる職員がいる
- ・身だしなみが整っていないところがある。散髪で入居者さんを誘導すると、ほとんどの方の爪が伸びているフロアがある。
- ・注意すると泣いてしまう職員がいるためメンタル面が心配
- ・上司も忙しい中でも応援に来てくれるが、相談したいことがあっても忙しそうだから言い難い。
- ・特定の職員がいる日といない日で雰囲気が違う。みんなで協力し合うという感じがしない。
- ・以前に比べ手話ができる、聴覚障害者に理解がある職員が少なくなったような気がする。手話を使っていない場面が多く、長年技術が向上していないと感じる職員もいる。

◆あいらぶ工房

- ・自分を含め、近くになかまやろう職員がいても手話を使わず会話をしていることがある
- ・忙しいと丁寧な対応ができていない。子ども扱いしている場面を見かける。
- ・分からないケースが生じた場合の連絡手段が確認されておらず、どうしても自分で判断している
- ・物を投げるのが多いなかまがいる。その時の接し方、声掛けの仕方にいつも悩む
- ・提案や要望への返答が全く頂けないことがある。この程度の扱いなのかと諦めているが、将来のためにもスピーディーな対応および解決ができればと思う

◆ほくほく

- ・怒り出したなかまにどう落ち着いてもらうのか、どう伝えたら納得してもらえるか悩む
- ・職場の連帯は取れていると思う

◆なんなん

- ・危機管理の意識が低い 一人の職員に負担がかかっている状態が続いている
- ・職員間のコミュニケーション(手話を使わない) 思いやりとコミュニケーションに欠ける 誰かがやるだろうという行動が目につく
- ・支援より作業が優先、威圧的な態度や呼び方が気になる
- ・なかま支援の統一化 何度も困りごとを繰り返すなかまへの対応にイライラが募って威圧的な対応になっている支援員が少なくない。それに対し、対応を交代するなど助け合いの意識が低い。

◆けいけい

- ・時々、呼び捨てが見られる 威圧的な態度まではないが、利用者をもう少し信じるような態度であってほしい 一方的に「できない…」とみるのではなく、力量と努力を認めるような接し方をしてほしい
- ・介護支援(技術)の基本部分を全職員で共有した方がよい

9. 「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) 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)での被災や救援活動等の経験を学び、より現実的な計画作成や訓練を実施します。今年度から『自然災害』を法人主催の全体研修として開催します。

【総括】

- ① 阪神淡路大震災で被災されたのをきっかけに、防災を学びその後発生した震災時に現地に赴き、救援活動をされてきた経験豊かな、後藤 至功氏(佛敎大学専門職キャリアサポートセンター専任講師)から『福祉施設のBCPについて ~入所・通所事業所コース~』をテーマに学びました。
- ② 研修を通じて、法人・拠点は、災害発生時においても「セーフティネット」としての役割を担っていること、利用者のいのちと暮らしを守り、職員の安全を確保し、事業継続という社会的責任を果たさねばならないことを改めて確認。そのために、大規模災害発生時には早期に法人対策本部を立ち上げ「法人全体をひとつの組織として捉え、人的・物的資源を再分配(活用)し、被災拠点の事業を継続するため」のマニュアルの早期作成の必要性を確認。2026年度に作成することを決定した。

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. 新卒者の採用に向け、大学や短大・専門学校等への訪問や教員・担当職員との連携強化を進めます。また、各種イベントへの出展や法人の魅力(手話)が伝えられる取り組みを行ないます。

【総括】

多様な取り組みの結果、新卒者1名(2026年3月卒業)を採用することができました。

- (1) 学校のキャリアセンターを訪問しました。

桃山学院大学、大阪大谷大学、大阪公立大学、四天王寺大学、梅花女子大学、大阪人間科学大学、立命館大学、龍谷大学、武庫川女子大学、関西学院大学、神戸女子大学、大阪保健福祉専門学校

しかし、キャリアタスUCへの登録を依頼される大学が多く、また学生からキャリアセンターへの内定の報告がないため、内定状況を把握していない実態が分かりました。今後の訪問について検討する必要があります。

- (2) 6月2日 南海福祉看護専門学校の『学内就職ガイダンス』に参加しました。

- (3) マイナビを通じての求人情報の発信やイベントへの参加、Zoom や法人本部でのリアル説明会(見学会)の開催などに取り組みました。
- (4) 社会福祉経営全国会議の『夢をかなえる福祉のひろば～福祉の魅力をつたえる～』や大阪府社協の『就職フェア』にも出展しました。
- (5) 学生に手話の魅力や法人を知ってもらうために9月28日にあすくの里のデイルームで『手話カフェ』を開催しました。武庫川女子大学1人、大阪教育大学3人、関西福祉科学大学手話部7人そして関西福祉大学FOP(福祉オレンジ・プロジェクト:認知症カフェ等の地域連携活動を実施)7人の参加で、ミニ手話教室、学生の活動の成果発表、施設見学等で交流を深めました。

2. 内定者の不安解消と辞退の防止、入職前の手話技術の習得に向け、Zoom での手話教室(本部:加藤副主任)を行ないました。また、2日間(2月25日・3月3日)の日程で、法人就職説明会で見学済のあすくの里を除く5施設の見学会を開催しました。

3. 職員の定着に向け、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) ハラスメント対策の強化に取り組みます

【総括】

残念ながらあすくの里を中心に、退職や休職、ユニット異動に至る主任から部下へのパワハラが起きました。介護等の知識・能力が未熟な職員に対し、「利用者・職員へ悪影響を及ぼすため退職する方が良い」と言った退職勧奨や、主任が気の合う職員で固まり輪に入れない職員がしんどくなり異動や休職・退職者が複数名出ました。上司であり管理、指導的立場である管理職集団での情報共有と対応の遅れのため、数名が退職となりました。本件を受け、各拠点(施設)でのパワハラの実態を共有しました。なかまの里でも先輩支援員(男性)から後輩支援員(女性)に、容姿に関する発言や強い口調での業務上の指示を行なった事案が報告されました。

早期の実態把握と対応を進めるため、管理者(管理職)と部署・ユニットの指導職とのほう・れん・そうの強化や、法人で整備・周知しているハラスメント相談窓口(本部:伊藤事務長)や今年度1件連絡・相談があった『こころとからだメンタルヘルス』の相談担当(本部:加藤副主任)の活用の奨励や各拠点での仕組みづくりなどの検討が必要です。また、管理者(管理職)がハラスメントを行なった場合の訴え・相談先として、第三者窓口(委員)の人選・設置を早急に設置し、職員への周知が必要です。

2025年度 入職者数(転換・異動者除く)

	正規	30H以上	20H以上	20H未満	計	職 種	
						支援介護	その他
なかまの里	1	1	0	8	10	7	3
あすくの里	2	2	1	3	8	3	5
あいらぶ工房	1	2	0	3	6	5	1
ほくほく	0	0	0	0	0	0	0
なんなん	0	0	0	0	0	0	0
けいけい	0	2	1	4	7	4	3
本 部	0	0	0	1	1	0	1
計	4	7	2	19	32	19	13

2025年度 退職者数(転換・異動者除く)

	正規	30H以上	20H以上	20H未満	計	職 種		職 責	
						支援介護	その他	管理職	指導職
なかまの里	3	1	0	5	9	7	2	0	1
あすくの里	11	2	3	3	19	13	6	1	1

あいらぶ工房	1	0	0	2	3	3	0	0	0
ほくほく	0	0	0	1	1	1	0	0	0
なんなん	1	2	0	0	3	3	0	0	0
けいけい	0	0	0	1	1	0	1	0	0
本部	1	0	0	0	1	0	1	0	0
計	17	5	3	12	37	27	10	1	2

- (2) 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)にむけた検討を行ないます

【総括】

各拠点とも職員不足により日々の介護・支援、実践等を継続するためユニット間や他部署の応援・協力を行なうのを優先にしたため、職員の負担軽減や取組みや業務の見直しなどには至りませんでした。一方で、体制が厳しいなかでも、コロナ禍以降実施できていなかった「日帰り旅行」やなかま利用者の希望に沿った取組を再開し、喜びや達成感を共有しました。

まずは、早期の職員補充が急がれます。

- (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、腰痛や頸腕肩症、メンタル不調の予防に取り組みます。「法人労働安全委員会」を開催し、5施設で取組みを交流し学び合います。

【総括】

9月30日(火)、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、ハイブリット(あすくの里)で、2025年度の『法人労働安全衛生委員会』を開催しました。各拠点の取組みをしっかりと学び、自施設に活かす有意義な時間となりました。

◆なかまの里

○援助部 ①援助員室で預かっているなかまのお菓子やふりかけの収納を見直した⇒ダンボールを2個重ねていた状態からケースを購入し、ダンボールを動かさなくても取れるようにした。ふりかけは箱に仕切りを設け、一目で誰のものか分かるように工夫した。

○総務部 ①事務用品の他に物が多く仕事に支障。荷物の落下や転倒の危険あり⇒不用品や使用頻度が少ない物を整理。重い物は下段に配置、最上段の棚は落下等の防止およびスプリンクラーの稼働を妨げないよう、物を置かないようにした。②AirDogを購入し、感染症対策予防も実施。

○医務部 ①なかまの発熱時や急変時の対応をまとめたマニュアルを作成し、各部署に設置した。

○給食部 ①20Lの鍋でお茶を沸かしやけどをする事故が発生⇒10Lのやかんに変更。

◆あすくの里

○利用者(入居者)の負担軽減 ①移動時の机の角でのけが防止⇒クッションを張り付け(4東) ②足の冷え対策⇒フットウォーマーを使用(3東) ③腎部褥瘡の入居者の食事は居室で⇒昼食時はベッドごとリビングに移動し、他の入居者と一緒に食事(食欲増進、職員の見守り充実)

○職員の労働環境・危険個所の改善 ①災害時の備蓄食品の保管箇所の変更⇒栄養部だけでなく、誰でも分かる2階の一部を保管場所とした ②医務部 使用頻度の高い物を上段に頻度の低い物を下段に整理 薬局の変更により薬ファイルがコンパクトになる⇒空きスペースに分かりにくい下段にあった処置用の物品に移動させた ③栄養部 まな板の変更⇒食材を置くスペースが確保 食材納品時の台車を小型の2台に変更⇒使いやすい

○職場巡視による気づきと改善 ①キッチン・洗面台回りの整理整頓 ②共有部分の清掃や整理整頓、転倒リスクの解消⇒ついでに(パーティーション)の転倒防止 ③個浴・汚物処理室の整理⇒洗剤等の保管、各種チェック表

◆あいらぶ工房

○多様な取組み ①職員の健康推進⇒各種検診の早めの実施と結果にもとづく面談や再検の声掛け ②積極的な年休取得⇒心身の回復やリフレッシュ、ワークライフバランスの改善を図る(平均取得率92.7%) ③送迎ルート・体制の見直し⇒パスルートの2名体制により、職員の精神

的負担の軽減となかま支援・見守りの強化につながる ④送迎用キャラバンの買い替え⇒車内環境が快適、手すりやステップが充足 ⑤パン班のコックコートの買い替え⇒メッシュ材の通気性の良いものに買い替え ⑥パン班に自動クッキーカッターを導入⇒繁忙期の負担軽減

◆ほくほく

○多様な取り組み ①職員の健康増進⇒1.検診の早期実施(6月末までに終了し、再受診の指示や通院できる環境の整備) ②悩み事やメンタル面で不調の兆しが見える職員への早めの相談(面談) ③年休取得の声掛け(取得率 2023 年度 62%→2024 年度 55.6%) ④感染症対策委員会を3ヶ月に1回開催(感染症予防)

○利用者の環境改善 ①自治会「にこにこ会」からの要望⇒日帰り旅行の実施 社会見学 パーベキューと忘年会、学習会の開催 ②利用者対象歯科検診

○ほくほく内環境改善 ①トイレ内手すり設置⇒高齢化と転倒防止対策 ②電気温水器の新規設置

◆なんなん

○労働災害の防止と快適な職場環境の整備 ①熱中症対策⇒水分補給の時間を設ける、ネッククーラーの装着

○職員の安全と健康の確保 ①各種検診結果にもとづく面談 ②感染防止対策⇒感染症防止委員会の開催と手洗いうがいの継続

★中村産業医、重田先生からの感想

法人・施設の委員会は「いつも楽しそうで、気持ちも明るく前向き」だと感じている。各施設の報告を聞いて「できる範囲で改善をしている」ことが良く分かった。小さなことでも改善に繋げている。日常の職場改善が利用者への良い実践にもつながっていると思う。これからも頑張ってください。

4. 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。

【総括】

法令・制度の改定に基づき、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 等への対応を検討し、理事会に提案・承認の上、通知文を発行し職員への周知を行ないました。

適切に運用されるよう、対象者の確認や随時の声掛けと確認等を行なわなくてはなりません。

5. 「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。

【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ヶ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。

〔階層別研修〕

①「法人採用時研修Ⅰ・Ⅱ」 対象者 8名

法人採用時研修Ⅰ 2024年5月22日(木)

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

法人採用時研修Ⅱ 6月24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)見学 課長 廣田しづえ氏

3. 講義Ⅱ「大阪の聴覚障害者福祉」 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」

松崎職員

5. 「法人と法人後援会について」

加藤副主任

6. 見学 大阪ろうあ会館

長宗理事(ろうあ会館事務局長)

②「管理職研修」 6月6日(金)

※2024 年度未開催分

大阪社会保障推進協議会 事務局長 寺内順子氏

『府民・国民の暮らしと権利としての社会福祉を守るために』

- ③ 「3年目員研修会」&同期会 7月15日(火) ※法人本部会議室
堤 昭子理事(社会福祉経営全国会議事務局長)
『聴覚障がい者の支援 運動と実践 3年目の壁を乗り越えて元気に働くために』
- ④ 「新主任・副主任・責任者研修」 8月20日(水)
なかまの里 田中施設長『主任・副主任・責任者の役割と求められるもの』
- ⑤ 「新管理職研修」 10月16日(木) ※あいらぶ工房
吉見専務理事 『管理職に求められるもの』
- ⑥ 「指導職研修」 11月18日(火)
(株)レイズ 増田知乃氏『チームワーク労働の必要性と集団づくり、コミュニケーションの必要性』 ※指導職の意識と行動力、リーダーシップ

〔法人全体研修〕

- ① 「感染症対策研修」 8月7日(木) ※集合(なんなん)+Zoom 発信
テーマ 『感染性胃腸炎』
講義 岸和田保健所(橋爪氏・川上氏・藤森氏) 模擬体験 なんなん:高瀬看護職員
- ② 「自然災害研修」 10月21日(火) ※集合(あすくの里)+Zoom 発信
後藤 至功氏(佛教大学専門職キャリアサポートセンター専任講師)
『福祉施設のBCPについて ~入所・通所事業所コース~』
- ③ 「虐待防止・身体拘束に関する研修」 2026年3月10日(火)
久岡 英樹氏(弁護士 ネットワークポポロ第三者委員) ※集合(あすくの里)+Zoom 発信
『意思決定支援について ~意思決定と個人の尊厳~』

6. 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年目職員や実習を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〕

- ◆あいらぶ工房 大友支援員⇒なんなん 池田支援員⇒なかまの里
 - ◆ほくほく 野中支援員⇒あいらぶ工房
 - ◆なんなん 松井支援員⇒ほくほく
- ★なかまの里・あすくの里・けいけい・・・職員不足や新規開設等の理由で実施できず

7. 研修内容の蓄積と活用のために『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。

【総括】

法人の理念やあゆみなどは法人にとって大きな宝であり、下記のビデオを各拠点で「法人・拠点の理解や育成」に活用しました。予定していた新たなテーマの『ビデオライブラリー』の製作・充実は進みませんでした。

〔これまで制作・活用したビデオ〕

- 清田 廣氏 「法人や拠点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 「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 「聴覚障害について」
- 吉見 剛二 「福祉職員に求めるもの」

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、引き続き京阪施設建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。

※詳細は、けいけいの事業報告

- (1) 『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。

【総括】

2025年4月1日、念願の京阪聴覚障害者センターけいけいが開所し、利用者と職員で「入所式」を行ないました。また、7月5日には、ニューコマンダーホテル大阪(寝屋川市)において「開所式」を、寝屋川市の行政や障害者団体、近畿圏内のろうあ協会や社会福祉法人そして施設建設運動に結集した関係団体の代表者など総勢64名の出席で盛大に開催しました。

- (2) 新規利用者の確保と経営の安定・・・登録者40名の早期達成、稼働率80%の2026年度中の達成。

【総括】

初年度の目標登録者数は40名。2026年3月現在で31名。当初の目的稼働率の50%は達成(2026年2月現在、53%)する。7月に59.1%を達成するも、高齢による疾患や入院、退所等により伸び悩んでいる。新規利用者の確保に取り組む中で、寝屋川市内の有料老人ホームにろう高齢者が5名入居されていることや生活介護事業所にろう重複者が1名利用されていることが判明。けいけいが開設されたことで、寝屋川市はもちろん京阪地域に在住の専門的な介護・支援が必要とされる聴覚障害者(ろう重複・ろう高齢者等)の掘り起こしと利用に結びついていることは、けいけいの使命と存在意義と言える。

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・整備を実施します。また使用できるものは使い続ける等、節約を徹底します。

【総括】

◆あすくの里	厨房機器(保管庫、冷蔵庫、包装機、冷凍庫)	1,801,800円
	変電設備更新工事	8,322,600円
	定圧給水ポンプユニット交換	1,496,000円
◆けいけい	運転資金	9,000,000円
◆本部	給与制度改定(株)エイデル	880,000円

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・拠点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	3,070万円
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)

【総括】 ※決算書より

中期事業積立額	15,475千円
中期積立取崩額	21,599千円

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以下の取り組みを着実に進めます。

- (1) 『利用者確保委員会』を中心に、大阪聴力障害者協会の協力を得ながら新規利用者の確保を着実に進めます。

【総括】

- ① 法人6拠点すべての事業所において新規利用者の確保が厳しい中で、大阪ろうあ会館事務局長 長宗氏(大聴協会長)と介護課長の廣田しづえ氏(大阪市聴言会長)の出席を得て、すべての拠点長による『利用者確保委員会』を開催しました。
- ② 昨年度作成した大阪府下『聴覚障害者支援・社会資源マップ 1~2』を、府下の基幹相談支援センター(障害分野)と地域包括支援センター(介護分野)に、郵送。また、各拠点のあるブロック内で開催されているろう高齢者等を対象とした『サロン』への訪問、事業所に招いて学習・見学会を開催するなど拠点独自での取り組みを進めています。
- ③ 過去5年間に高齢者が理由で大聴協の会員を脱退したろう高齢者の名簿をもとに、各ブロックおよび各市町村で名簿記載のろう高齢者の情報交換を行ない、役員と法人施設の管理職等が対象者宅を訪問し、本人・家族に情報提供をする取り組みを進めています。下半期からは、本部管理職も各ブロック(なんなん:泉州)の会議に出席し、共に訪問するなど着実に確保できるよう一丸となって取り組んでいます。

- (2) 当事者団体である大阪聴力障害者協会会員以外にも情報を提供し、幅広く法人事業所を利用してもらえるよう取り組みを強化します。

【総括】

- ① けいけいの新規利用者確保の取り組みを通して、寝屋川市内の有料老人ホームにろう高齢者が5名入居されていることや寝屋川市障害児者施設連絡会の生活介護事業所にろう重複者が1名利用されていることが判明。寝屋川市にある有料老人ホームの入居者の利用が始まるなど安心して楽しめる場づくりと利用開始にむけて丁寧な働きかけを進めています。
- ② 各自治体での手話言語条例の設立にともない、各自治体で手話の啓発・普及にむけた「手話サロン」の開催が広まりつつあることが明らかになりました。手話サロンには大阪聴力障害者協会の非会員も多く参加されているため、今後は地元の協会や手話サークル会員と一緒に訪問し、利用にむけた情報提供をしなければなりません。

- (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ます。

【総括】

- ① なんなんやけいけいの新規利用者の確保に向け、泉州や京阪地域にある知的・肢体の支援学校に訪問・連絡を取るなど、ろう重複の児童・生徒の在学についての情報収集と利用についての情報発信を行ないました。2026年度には、大阪府下すべてを対象とした調査の実施を予定しています。

3. なかま・利用者の願いや実態を踏まえた暮らしや活動の提供と各拠点の事業の利用者数(定員)の見直しを始めます。

【総括】

- なかまの里やGHのなかまが、高齢化や体調の変化にともないなんなんへの通所が困難になりつつあるなかで、なんなんの生活介護や就労継続B型に通うなかまの再検討と各拠点の事業の利用者数(定員)の変更について検討を始めました。

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。

【総括】

拡大業務執行会議で計画どおり月次の利用状況(稼働率)や推移についての資料配布はあったものの議題が多く、分析や改善策の検討ができませんでした。次年度は、隔月(奇数月)に『経営委員会』を開催し、予算の執行状況の確認と達成について着実な検討・実施を行ないます。

5. 聴覚障害(ろう重複、ろう高齢者等)に特化した、専門的な介護支援、実践を行なうにふさわしい専門性と必要な職員を配置するため、次期報酬改定にむけて報酬や加算の充実を厚生労働省に要望します。

【総括】

9月10日に開催された厚生労働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に関する要望について』に、法人各拠点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作業部会として出席し、交渉を行ないました。

◆障害分野

- ①相談支援事業に「視覚・聴覚言語障害者支援体制加算」を創設してください

〔回答〕 現在、コミュニケーション支援の実態や体制について把握している。結果を踏まえて有識者や貴連盟等の意見を反映しつつ、次期報酬改定に向け検討を進める。

- ① 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。また、同じ障害を持つ職員が働く必要性と活躍できる環境を整備するため、加算単価を引上げてください。

〔回答〕 令和6年度報酬改定で自立訓練や共同生活介護に拡充したため、更にすぐに引上げは困難だが、ピアサポート職員は他職員だけでなく利用者にとっても有益であることは理解している。

◆高齢(介護)分野

- ①「障害者生活支援体制加算(41単位)」を障害福祉サービスの「視覚・聴覚言語障害者支援体制加算」と同等の51単位に引上げてください

〔回答〕 聴覚障害者等の障害を持つ方々に対してコミュニケーションや情報の獲得等に十分に配慮したサービス提供に努められていることは承知している。2018年度の改定で手厚い評価(上位区分創設)を行なった。更なる引上げは慎重に検討する必要がある。

- ②短期入所事業にも、「障害者生活支援体制加算(41単位)」を適用してください

〔回答〕提供して頂いた資料どおり、円滑なコミュニケーションの向上を図ることが重要であると理解しているが、短期入所事業は短期間の施設入所を想定したもの。更なる実態把握を踏まえて慎重に検討する。

上記のような専門性を示す実態調査と地道な要望・交渉を継続してきた結果、厚労省の入所施設あり方検討会に置いて、入所施設は地域移行を支える通過点として位置づけられているなかで「ろう重複に特化した事業所については、縮小対象でなく必要性が高い専門的支援機能の中核」として位置づけられてきている。全国的に数が少なく、手話や視覚的支援など専門的なコミュニケーションによる情報保障が無いとなかまの生活そのものが成立しないという特殊性が評価されている。「残すべき施設」でなく「機能として残す」と位置づけられるよう更なる実践が求められます。一方、高齢分野においても、介護保険制度はもともと障害を持つ高齢者を想定して制度設計していないとの厚労省担当者の発言があった中で、加算の創設と引上げを実現してきた実態調査と交渉の成果は大きい。今後も粘り強い取り組みが必要です。

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。

【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、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「本部管理職会議」(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しました。

【2025年度 法人本部及び拠点の管理職】※「ゴシック」…新設・新任

- ◆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〕 増淵 明彦
- ◆あすくの里
【施設長】 田村真奈美(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・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
- ◆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 広太
- ◆ほくほく
【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 松崎 恵美
- ◆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 【常務理事】 平田 幸也 【事務長】 伊藤 鉄也

3. 評議員会、理事会、各種委員会を開催しました。

(1) 定時評議員会を6月21日(土)に、理事会を7回(内、3回文書理事会を含む)開催しました。

★開催日および議案は、文頭参照

(2) 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。

〔各委員会の主担者および委員、開催日〕

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		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) 金谷(ほくほく)・宮崎(なんなん)	年4回(第2金曜日)
利用者確保委員会	★吉見・平田・田中・田村&三田・曾我・西田・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(9月30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. 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」を中心に検討しました。本部管理職および施設長理事を中心に経営交流会や外部研修等に参加し、情報収集や課題の解決、交流や人脈づくりを進めました。

- ◆社会福祉経営全国会議大阪支部 経営交流会 吉見専務、平田常務、田中施設長、西田センター長
- ◆社会福祉経営全国会議『管理職養成学校』 伊藤事務長
- ◆社会福祉経営全国会議『経営職養成ゼミナール』 平田常務

5. 法人本部による各拠点への支援、連携の強化と各種課題の解決にむけ相談・提案を行ないました。

けいけい、あいらぶ工房、なんなんの3拠点について、専務・常務理事、施設長理事が『施設巡回＆面談』を実施し、明らかになった課題と助言等を行ないました(具体的内容・概要は前述)

早期に改善すべき事項と2026年度の事業計画での取り組み等に整理し、改善策を実施します。

『個別支援計画』の作成プロセスや内容の充実等については、巡回日以外に巡回者が訪問・確認しながら改善を進めました。

また本部事務長が、新任事務職員へフォローや業務改善、新規開設の拠点を中心に訪問・指導と丁寧な相談を行ないました。

6. 各種法令や最低賃金等の改定に向け、適切に対応を行ないました

4月1日と10月1日と段階的に改正される『育児・介護休業法』への対応を、理事会の承認を得て行ないました。改定義務である「子の看護休暇の見直し」「所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大」「介護離職防止のための雇用環境整備」をはじめ、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置として「始業時刻等の変更」「短時間勤務制度の導入」を決定しました。前述のハラスメント再発防止を含め、離職防止のために相談窓口の活用と助言等の強化を図らなくてはなりません。

また、大阪府の最低賃金が1,177円に10/16改定されたことに伴い、臨時職員の時給の引上げおよび時給換算で最低賃金を下回る正規職員と嘱託職員に対して、その差額を調整手当として支給することとしました。また、再雇用職員についても、時給換算で最低賃金を下回る職員のみ、基本給の引上げを行ないました。

7. 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した。

〔改定のポイント〕

最低賃金の大幅な引き上げ、現在の給与表は階層別の基本給のメリハリが乏しく役職員のモチベーションにつながっていない(役職に就きたがらない)等の要因を解決するため、給与制度改定検討委員会を立ち上げ、(株)エイデル研究所の出席を得て、2026年4月の施行にむけて約半年間検討を行ないました。

(1) 改定の方向性と動画による改定案の発信と全職員への浸透

- ② 等級(職務等級)から「責任者級」を廃し、7等級化 ②各等級の上下限額の見直し(2つ上の等級に重ならない) ③初任給の見直し(高卒の最賃対応、それに伴い短大・専門学校・大卒の引上げ) ④基本給の昇給ピッチ(号給額の間差)をやや詰めることで、定期昇給より昇格のメリットを強化

(2) 職員、労働組合からの意見や質問に丁寧に文書で説明

- ① 「逆転現象」への対応・・・役職に就き仕事も増え職員や業務の責任が重くなるのに、部下より基本給が安いケースへの対応
- ② 「最低賃金への対応」・・・初任給の引上げ。新・初任給に追い越される職員職員の引上げ
- ③ 「等級の下限額引上げ」・・・制度改定によって、現在の基本給が引上げられた等級の下限額に満たない職員は、一度に下限額まで引上げる
- ④ 上限が下がったことで、基本給が上限額を上回っている職員は、上限額まで引下げることはない(超えた額も支給し続ける)

⑤「基本給の昇給ピッチをやや詰める」…限られた財源をどう配分するか。現給保障しながら

制度改定し、安定した法人運営および定期昇給、賞与(支給率)を維持する財源に充当
今回の改定が、若い職員に積極的に役職を担ってもらいたい、その役職が魅力あるものにした
い、そして安定した法人・拠点運営につながることを期待しています。

8. 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ました。

[運動と取り組み内容]

(1) 近畿圏内の聴覚障害福祉に特化した社会福祉法人(5法人)と当事者団体(公益等社団法人7
法人)で組織する『近畿合同機構』で、以下の共同の取り組みを行ないました。

- ◆ 7月28日 福祉を取り巻く情勢学習会 総合社会福祉研究所 石倉理事長
「政府の骨太方針において注視すべき点について」
- ◆ 10月27日 経営交流会 大阪中央会計事務所 山本先生
各社会福祉法人の2024年度決算分析 講演『資産運用について』
- ◆ 2026年3月4日 社団法人の運営や事業の課題の共有と今後について 交流

(2) 社会福祉経営全国会議や大阪支部活動の交流・学びの活動に参加し、民主的経営と権利と
しての社会福祉の実現に取り組みました。

[全国会議]

- ◆ 経営実態調査活動 ◆ 管理職養成学校(伊藤事務長) ◆ 経営職ゼミナール(平田常務) 等
[大阪支部] 経営交流会、ブロック活動(北摂、大阪市、北河内、南河内、堺泉州)
- ◆ 法人経営課題交流会「理念継承と業務継承」
6月11日「次世代管理職育成と経営組織づくり」
8月6日「法人理念の継承・浸透させるために」
2月9日「理念・業務継承と組織づくり」

VI. 法人後援会との協同の取り組みと法人の発展

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、『法人後援
会の会員拡大』が不可欠です。法人職員も会員のひとりとして後援会活動に積極的に参加します。

【総括】

(1) 新任職員研修で、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機会
を設けました。

(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みました。

[会員の推移]

◆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
◆2025年度	会員数	個人会員	962名	団体会員	116団体