

# 事業計画書

《2021年度》

社会福祉法人

大阪福祉事業財団

## 2021年度 法人事業計画

社会福祉法人 大阪福祉事業財団

### <はじめに>

昨年度は新型コロナウイルス感染症という未曾有の災禍のもと、国民のくらしや生活、そしてわたしたち社会福祉に関わる仕事に多大な影響を及ぼし、今もなお社会全体が厳しい状況におかれています。感染症対策では人と人との間に十分な距離を保ち、できるだけ接触を避けることが必須とされるなかで、人どうしのふれあいを基本とする福祉現場では「感染予防・対応」と「ゆたかな生活を支える」といった実践を高い水準で両立するよう日々努めており、これからの感染症対策とともに社会福祉事業をどのようにすすめるのかが問われています。また、東日本大震災から10年が経ちました。原発事故を受けていまだに住民の帰還がかなわない地域もある中、この震災を風化させないこと、そして大規模災害時など非常事態下においても事業を継続するための必要な備えが引き続きの課題です。

2020年12月に政府は「全世代型社会保障改革の方針」を閣議決定しました。この「方針」の基本的な考え方は、現政権がすすめる「自助・互助・共助・公助」の原則をあらためて強調した内容となっており、「少子化対策」と「医療改革」に係る提言となっています。この方針に基づき厚生労働省が「新子育て安心プラン」を2020年12月に公表しました。このプランで注視すべき点は、前内閣が掲げた待機児ゼロの数値目標が消え努力目標になったことです。また、具体策として短時間保育士や保育補助者の雇用、幼稚園の空きスペースの活用など提示されていますが、認可保育所の増設や保育士の待遇改善こそが必要な施策です。医療改革では後期高齢者の自己負担額を現行の1割から2割への引き上げが主要なまとめとなりました。コロナ禍において2割化が行われれば経済的な理由で受診抑制が拡大しかねず、これを突破口にさらなる医療制度の改悪がすすめられていることを見据えなければなりません。

2021年1月に核兵器禁止条約が発効され、現在52カ国が批准しています。核兵器が国際法違反である「悪の兵器」として認めた画期的な条約であり、世界中で猛威をふるうパンデミックの中、これだけの速さで発効が決まったのは核廃絶を求める各国の決意の高さがうかがえます。一方、わが国は核軍縮の進展にむけて核保有国と非核保有国の「橋渡し役」を担うと表明してきましたが、核兵器禁止条約をめぐる不参加としています。世界にはまだ1万3千発超の核弾頭があり、日本政府は条約に背を向けず、核廃絶のためにどのような役割を果たせるのか各国と議論を深める必要があります。日本政府に核兵器禁止条約の署名・批准を求める署名活動の推進など、平和綱領をかかげる法人として引き続き運動をすすめていきます。

**With** コロナの局面からアフターコロナの時代を迎えるにあたり、わたしたち社会福祉の現場がこの災禍で経験し、確信したことは、経済ありきの「いのち」の保障、要請するが補償はしないという国の施策の脆弱さ、社会保障・社会福祉の基盤のもろさです。

また、医療や福祉など非常事態下においても社会的に支援を必要とする人々のいのちと健康を守るために現場で働く人たちに感謝と敬意の念をこめて「エッセンシャルワーカー」と呼び、その重要性が再認識されたことは社会福祉施設・事業をすすめるわたしたちにとっても大きな力となり確信となりました。だからこそ福祉職員の安全と健康を守るための防護資材の確保やPCR検査の定期受検、雇用や労働条件の保全などは政府の責任で行うとともに、支援や保育、介護の「量」だけではなく「質」を追求した社会保障・社会福祉制度の充実が重要な課題です。

わたしたちは綱領がさし示す「大阪福祉事業財団のすべての施設と事業は、国民の人権と幸せを守るためにあります」という理念に確信をもち、福祉実践を基盤に「誰一人取り残さない」社会の実現と、未曾有の災禍に見舞われた時代だからこそ人権の「経済化」に対峙し、政治的、社会的、文化的な面から保障されたゆたかな内容をもつ「権利としての社会福祉」を法人・施設それぞれの現場から造りあげていきます。そして、パンデミックや大規模災害時においても事業を継続し、利用者をはじめ国民のいのちと暮らし、生活を守ります。

今年度は財団プラン最終年にあたり、その到達と課題を明らかにし、利用者一人ひとりの人権と尊厳を守り大切にすする支援、地域福祉の拠りどころとしてのとりくみや社会保障・社会福祉の基盤を立て直す運動、人が育つ福祉現場づくり、それらを支える事業の継続と発展。そして、事業の基盤となる安定した財政政策について、次期プランにつながる事業と運動をすすめていきます。

### ＜社会的養護と児童養護施設・乳児院をめぐる情勢＞

2020年度、全国の児童相談所における虐待相談件数は19万件を超える状況に至ります。その中でも大阪は毎年約10分の1の割合を占めており、児童相談所や施設で連日のように一時保護相談が行われています。このような状況の中で社会的養護には、平成28年の「新しい養育ビジョン」に基づき、各施設の10年計画の策定のもと、本体施設の高機能化・多機能化がより求められています。ビジョンが出され5年目を迎える令和3年は、昨年からのコロナ禍に虐待事案が増えている傾向があることに注視しています。過去を振り返ると平成22年は、大阪府内において児童虐待により子どもが亡くなるなど重大事案が相次いで発生しました。この状況を受け、平成22年9月大阪府議会において、「大阪府子どもを虐待から守る条例」が議員提案により可決、平成23年2月に施行されました。そこには、虐待の定理に5つ目の虐待として経済的虐待が明記されています。今後、私たちは、この経済的な事由により、それに関連した虐待事案が増加することをしっかりと見据えた、より専門性を有するケアが必要となってくることは明らかです。その中で、「できる限り良好な家庭的環境」を急速に進め、里親支援の充実と地域分散化を図っています。一方各施設には、規模の縮小化をさらに進めさせ、脱施設化にまで至らしめるような施策が出されています。

令和2年度より、地域小規模児童養護施設＜児童6人の生活施設＞には、地域分散化加算として職員配置の見直しが行われ、積極的な機能転換を行っている施設には、最低基準の2.5名とは別に、最高3名のプラス配置が認められました。また、令和3年度には、国は職員配置を1対1と明記し、児童も6名から4名をめざし、常に職員複数配置を考えた配置基準を定めようとしています。その際、施設現場で求められることは、職員を増やすことは当然としながらも、支援の中味がどうなっていくのか。社会的養護に必要な専門性とは何かを繋いでいく「人財確保・人財育成」が急務となります。

社会的養護に対する予算案、制度は、毎年急激に変わっています。補助金はあくまで補助金で、付いたとしても、施設間での格差が生じることが危惧される状況にあります。地域分散、高機能や多機能化を進めない施設には補助金が下りないことが当たり前となり、それに追い討ちをかけるように、措置制度の維持を危ぶまれる動きも出ています。コロナ禍で経済の動きが麻痺することで出てくる課題もあります。この中でこそ国がしっかりと責任を持って「子どもの最善の利益」、「職員の生活を守る」ことに全力を注ぐことが試されており、わたくしたち職員は、それらを見据えた施設の体系や制度等が維持、発展をより一層求められています。

## ＜保育・子育てをめぐる情勢＞

2020年は「新型コロナウイルスの感染拡大」という未曾有の嵐の中、どのように保育の安全を確保していくのか、現状や様々な創意工夫の情報を交流しながら、いままでの保育や保護者支援のあり方を見直し、子ども主体の保育を実践していることを実感した1年でした。また、感染拡大のなかで保育を提供し続けたことで、保育がエッセンシャルワーカーとして社会の機能を支える存在であることがあらためて認識されることとなりました。子どもの最善の利益を保障するための環境や、それを支える保育者たちの労働環境のあり方などが、社会全体の課題となることが求められます。新型コロナウイルス感染症対策として、感染防止用の備品購入費用などを対象に補助金の交付がなされましたが、「いま必要なものを、いま対策として購入」したくとも、品薄で手に入らない、納品期限で補助対象とならない、あげく予定補助額が満額交付されるかわからない、と現場の目的に合致しない補助金申請手続きに右往左往することとなりました。

子ども・子育て支援新制度施行から5年が経過し見直し対応方針のなかに、公定価格の設定方法について、「積み上げ方式」の維持が確認され、実際の運営に要した費用と乖離しないような配慮がなされましたが、コロナ禍での人事院勧告の引き下げが、即、公定価格の減額につながる結果となりました。保育士の給与水準は全産業の女性労働者との比較で、未だ2万円を超える低さが指摘され、保育士不足・保育士確保も深刻な課題となっています。退職共済制度の公費助成の結論は先送りとなっていますが、公定価格での人件費保障による保育職員全体の賃金の底上げ、待機児の解消、施設類型別格差の解消など、すべての課題は「子どもも職員も一人ひとりを大切にしたい保育実践」につながっていることを、訴え続けていく必要があります。

## ＜生活保護と救護施設をめぐる情勢＞

2013年からの生活扶助基準引き下げの是非を問い、全国29の地裁、1,000人を超える原告が立ち上がった「いのちのとりで裁判」の最初の判決が、昨年6月名古屋で出されました。判決は、基準引き下げの理由を物価の下落とした国の言い分を追認し、保護基準の検討は専門家の検討を経るとのこれまでの通例を認めつつ、法令上は要求されないとして「ただちにデフレ調整をおこなった厚労大臣の判断の過程、手続きに過誤、欠落があったということはいくつかできない」として、原告側の請求をことごとく棄却する判決でした。さらに「(この)自民党の政策は、国民感情や国の財政事情を踏まえたものであり、(基準を改定するに当たり)これら事情を考慮することができることは明らか」とまで言い切っています。公扶研(全国公的扶助研究会)の吉永会長は「国民感情という測定困難な曖昧な要素を保護基準改定の要素として認めたことも驚き」「特定の政党の政策が国民感情と置き換えられ、行政の暴走をチェックすべき司法の自殺行為といってしまう」と断じています。不当判決を受け愛知県の原告はすぐさま控訴。他の地域では福岡、北海道、大阪が結審し、大阪地裁は2月22日に「国の裁量が逸脱しており、減額は違法」と判決。この歴史的な原告勝訴判決を機に、北海道は3月29日、福岡県は5月12日の判決につながるよう、闘いは続き注視が必要です。

生活保護受給者数は昨年10月時点で、204万9746人、163万6723世帯(うち高齢者世帯は90万2899世帯)。昨年4月の申請数は2万1486件に上り(前年同月比24.8%の過去最大幅の増)、同6月、前首相をして「国民には文化的生活を送る権利がある。ためらわずに申請、相談をしてもらえたらと思う」と言わしめたコロナ情勢ですが、『自助・共助・公助』をより打ち出す菅政権のもと、コロナ失業者は7万人を超えています。

コロナでほぼ動きの止まっている救護情勢ですが、2018年11月から11回にわたる検討会議論を経て、日常生活支援住居施設(日住)がスタートしています。With コロナにおいて今後、どのような使われ方がなされるのか。公助、措置の縮小の流れのなかで救護のあり方とともにこちらも注視が必要です。

## ＜障害児・者福祉をめぐる情勢＞

障害児入所施設においては、厚生労働省の「障害児入所施設の在り方に関する検討会」が職員配置についての提言する中、2021年度障害福祉サービス等報酬改定で、およそ半世紀ぶりに福祉型障害児入所施設の人員配置基準を引き上げることが明らかになりました。今回は、これまで入所児童4.3人に対し職員1名配置「4.3対1」でしたが、入所児童4人に対し職員1名配置「4対1」にすることです。しかし実際、福祉型障害児入所施設に配置している職員数は、施設の努力でおよそ「2対1」の職員配置している施設が全体の約半数を占めており、現実との乖離が大きい事は否めない状況となっており、引き続き国に対しては、職員配置基準の改善を求めていかなければなりません。

また、2020年7月末時点では、18歳以上の入所者（いわゆる「過齢児」）が全国に446名（うち大阪市が最多60名）が福祉型障害児入所施設に残っている現状が明らかにされました。国はこの現状を踏まえ、特例の「みなし規定」として、18歳以上の入所者が引き続き施設に入所できる期限を、2021年3月末から再び1年延長する方針を明らかにしました。社会保障審議会では、過齢児の円滑な移行調整に向け、障害児入所施設へのソーシャルワーカーの専任配置等報酬上の評価を検討していますが、行政の責任を明らかにし移行できるシステムの構築が必要となっています。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、施設や事業所等では感染予防対策を講じつつ、事業継続をしていますが、イベント活動の制限や生産活動の低迷が続き、利用者への工賃が支給できない事態も発生しています。また、緊急事態宣言が出された4月から5月は、利用自粛等により事業収入が減少し、小規模の事業所や居宅介護事業所において、事業継続が危ぶまれる事態となっています。

旧優生保護法の下で不妊手術を強要されたとして、国家賠償請求を求めた訴訟の判決では、裁判長が「旧法は非人道的かつ差別的」「子を産み育てるかどうかを意思決定する自由を侵害し、違憲である」としました。しかし、20年の「除斥期間」が経過したとして、国の賠償責任は認めず、全国9地裁・支部で起こされた同種訴訟13件のうち4件が原告敗訴の判決が出ています。被害者の人権を踏みにじる判決が相次ぎ、被害者の人権と尊厳が回復できるよう継続した運動と支援が求められています。

2021年4月の障害福祉サービス等の報酬改定では、+0.56%の改定率とされています。重度障害者への対応を手厚く評価し、中軽度障害者と区別し、メリハリのある報酬体系にしています。また、前回の報酬改定で廃止検討がされた生活介護の食事提供加算については、一定の評価がされ継続する見通しになっています。報酬改定を注視しながら、状況に応じて声を上げていく必要があります。

## ＜介護・高齢者福祉をめぐる情勢＞

2021年介護報酬改定では、感染症や大災害にどう対応するのか、超高齢社会を迎える2025年をどう迎えるのか、といった点が注目されていました。しかし、報酬アップと見えたのは、ほとんどの事業所・施設が算定していた加算が基本報酬に組み込まただけで、実質的にはアップとは言えない内容です。介護保険制度施行以来、介護報酬の削減・抑制が長く続き、介護保険事業所・施設は体力を奪われているところにコロナ禍が襲い掛かってきました。慢性的な人材不足と、感染症予防対応に追われ、衛生用品などの支出は増え、利用控えにより減収に追い込まれる中で介護事業所の倒産はこれまでになく増えています。同時に、特別養護老人ホームやショートステイを利用されている方の食費・居住費（滞在費）の負担減免制度が2021年8月から改悪されるなど、低所得者の負担が増える方向も打ち出されています。制度の持続性ばかりを強調し、サービス利用を縮小し事業存続を危うくするばかりでは、介護離職を減らし、安心して老後の生活を迎えられる社会づくりとは相いれないものと言わざるを得ません。

## ＜医療をめぐる情勢＞

2021年度、政府の予算編成では「新型コロナウイルス感染症対策」を重点課題とし、「感染防止に配慮した医療・福祉サービス提供体制の確保」に例年以上の予算が計上されています。

一方、団塊の世代が75歳となる2025年度や、高齢者人口（65歳以上）がピークを迎える2040年度を見据えた時、医療の提供体制と保険制度、介護の提供体制と保険制度の基盤は脆弱なままであり、限られた財源の中で各施策の実現に向け予算のバランスをどう確保するかは極めて重要です。

特に、医療提供体制に関しては、地域医療介護総合確保基金等による地域医療構想を推進するべく、これまでの「病床の機能分化・連携」「在宅医療の推進」「医療従事者などの確保・養成」「勤務医の働き方改革の推進」等の施策に加え、病床削減や病院統合を促す「病床機能再編支援」への対処も盛り込まれました。

また、データ・エビデンスに基づく科学的な保健・医療・介護施策を推進するための「データヘルス集中改革プラン」に向けた動きも本格化します。それらの実現により、災害時や救急搬送時に患者情報をふまえて安全かつ質の高い医療提供が可能になると期待されていますが、その為には医療行政への国民の信頼が不可欠です。

いまだ収束のみえないコロナ禍において、真に医療や介護が必要な方へ行き届くよう、医療の適性化にむけた責任が国に問われています。

## ＜法人 重点課題＞

1. 今年度は法人の短中期事業計画「財団プラン（2017～2021）」最終年にあたり、各事業計画の成果と課題を明らかにするとともに、法人のさらなる発展を描いた次期短中期計画につなげる議論と活動をすすめます。
2. 法人綱領にもとづく社会福祉事業の継続とさらなる発展をめざし、理事、監事等、法人の業務執行に関わる体制と役割について検討をすすめます。
3. 社会福祉法人制度改革に適切に対応するとともに、権利としての社会福祉事業を実現するため、一般社団法人「社会福祉経営全国会議」に結集し、共同のとりくみをすすめます。
4. 法人綱領の学習と実践をすすめ、「めざすもの・憲章」を軸に、個人の尊厳を守り、人権尊重を徹底し、支援の質を高める施設づくりにとりくみます。
5. 社会保障・社会福祉をめぐる動きや制度の改変を機敏にとらえ、利用者・住民の願いと要求にこたえる地域福祉事業と福祉運動をすすめます。
6. 法人、施設が密接に連携し、人事における課題を共有しながら職員採用と育成、定着をはかります。
7. キャリアコースに応じた新たな研修体系に基づき、ステップアップ講座（管理職養成）に加え、今年度は指導監督職（主任養成）や専門職講座を実施します。
8. 安定した事業運営と人材確保、及び必要な施設整備や新たな事業拡大を担保できる、将来を見通した財政基盤づくりにとりくみます。
9. 法人・施設の事業計画を推進する基盤として、ブロック連絡会や業種連絡会のさらなる議論と活動をすすめます。
10. 感染症における感染予防・支援計画や大規模災害を想定した防災計画、また防犯マニュアルなど、法人・施設で各種の危機に対応する事業継続計画（BCP）を策定します。

### <自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 個人の尊厳や人権を尊重した支援実践をすすめるため、法人・施設において積極的に人権研修にとりくみ、人権尊重の施設運営に努めます。
2. 利用者・関係者の満足度や意見要望を聞き、施設運営や支援のあり方を振り返る取り組みについて、各施設の実践的課題を把握し、発展させるための検討を行います。
3. 第三者評価について、全施設で3年に1回を目安に受審します。未受審施設は2021年度中に全て受審するよう徹底します。
4. 総主任会議は年数回開催し「めざすもの・憲章」を指針とした支援のあり方を追求します。また、お互いの施設運営を学び、現場の実践にいかします。会議内容は運営委員会で提起します。
5. 「食の指針」に基づいた事業計画を推進します。食の委員会は、各施設での学習と実践交流を促進する役割を担い、例年のテーマに加え、感染症予防・対応を視野に入れた食の支援のあり方、衛生管理義務化への対応などをテーマに研修・交流をすすめます。
6. 実践記録「ひとつのこと」第29号を発行します。「ひとつのこと」28号の合評会、29号の執筆者会議を開催し、交流・学習を深めます。また、同業種や施設・ブロックでの報告会は継続して実施しつつ、法人全体の「ひとつのこと」報告会を3年に1回(次回2022年度)開催し、全職員の学びの場とします。
7. 苦情受付・解決報告をまとめ、対応・要因を分析し、支援の向上及び危機管理体制の共有化をはかります。第三者委員の施設訪問をすすめ、とりくみ・改善状況を確認し、第三者委員の客観的意見を受け止め、施設運営の改善をはかります。また、くり返される同様の苦情は施設間、業種別、各ブロックで共有し、対策を講じて再発防止に努めます。

### <地域福祉・福祉運動拡充計画>

1. 法人各施設は、地域の福祉要求の拠点となり、地域の人たちや団体と連携・協同してよりよい地域社会づくりの活動をすすめます。福祉運動推進委員会と各ブロック・施設は、地域福祉実践や福祉運動をすすめる団体や個人と共同します。
2. 福祉運動推進委員会は、地域福祉・福祉運動の歴史、法人・施設が果たしてきた役割を学び活動にいかします。冊子「法人綱領と福祉運動」と現状をまとめた冊子「ねがいをかたちに」を活用し、運動をとらえ学ぶことをすすめます。各ブロック・施設での地域福祉・福祉運動の拡充にむけたとりくみを集約、情報発信、交流し、「つなぎ、広げ、創る」とりくみをおこないます。情報発信の手立てとしての広報誌を、地域福祉の視点を持ち、住民・利用者の実態や要求を広く発信します。
3. 戦争につながる改憲に反対し、日本国憲法の大事さを学び、語り、平和で人権が守られる社会をめざした福祉運動をすすめます。福祉運動推進委員会を具体的な提起や情報発信を行う事務局とし、憲法や平和学習にとりくみます。「核兵器禁止条約の批准を求める署名」運動に賛同し、活動をします。
4. 社会福祉法人改革のねらいと本質を明らかにし、国の責任を明確にするとともに、権利としての社会福祉を国民の声として現場から発信し、「社会福祉経営全国会議」に結集します。
5. 社会福祉施設経営者同友会や大阪社会保障推進協議会、各民主団体などとの連携や役員派遣を行ないます。各施設の管理者集団が運動の幹部を育てる人材育成をすすめるとともに業界、地域や関係団体へ職員を派遣し、連携共同づくりを意識的に強めます。
6. 「福祉まつり」を平和で豊かなまちづくりの輪をひろげる機会とし、地域の人々や関係する団体とともに開催します。地域の要望を寄せ合い、互いの運動を交流する機会や自治体の様々な施策を学び、運動へとつなぐ機会とします。

7. SDGs（持続可能な開発目標）17の目標や、いのちの大切さや地球環境を考えるととりくみに関心を持ち、自然エネルギーの利用や資源の再利用や無駄について日々意識し、各施設でできることから具体化をはかります。

### ＜民主的管理運営計画＞

1. 法制度等の改定・改変への対応力を高め、法人事業の推進と適切な経営管理を遂行するために、引き続き本部機能強化をはかります。また種別連絡会で政策力をつけること、地域ブロックでも福祉拡充への共同のとりくみをすすめます。
2. ITシステムの改善をすすめ、法人内ネットワークやセキュリティ等の土台を構築して基盤整備を行い、情報やシステムの共有、手続きの簡素化をはかり、業務の効率化をすすめます。
3. 財務、総務、人事教育、企画立案など事務職員の実務力量を高める研修をすすめ、法人施設の管理運営実務の向上と、相互支援体制を強めるとりくみをすすめます。
4. 「4週8休」の定着をはかり、「働き方改革」への対応、中途入職者の給与等雇用条件の改訂。育児や介護のための離職者の「復職制度」の創設、メンタルヘルスやハラスメントの相談体制を拡充させて、職員が意欲をもって働き続けられる条件と職場環境の整備を引き続きすすめます。
5. 法人のホームページのリニューアルを行い、法人・施設の情報公開と情報発信を引き続き積極的にすすめます。また、広報担当者の研修の機会を設け、求められる広報活動や技術を学ぶとともに担当者交流の機会をつくります。
6. 就労支援事業の拡充とあわせて、法人・施設で障害者の働く場をひろげて、障害者雇用をすすめます。

### ＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 人事教育部の方針強化に努め、職員採用から定着、育成をすすめます。養成校とのつながり強化や就職媒体の活用、「インターンシップ」（就業体験）など、新たにリクルートチームを発足して積極的に人材確保のとりくみをすすめます。
2. 職員育成制度の目的を再度確認し合い、キャリアパスに沿って職員が自らの役割や課題を明確にし、次の目標や研修計画につなげられるよう丁寧なとりくみを行います。
3. 法人のキャリアパスが示す職務基準に沿った職制、勤続年数ごとの研修を実施し、オンライン・対面等の様々な状況においてもより効果的な研修のシステムの構築をすすめます。
4. 「指導監督職・管理職」「種別ごとの専門職」養成など、それぞれのキャリアコースに応じた研修体系を構築します。昨年度開講できなかった主任養成講座・専門職養成講座を実施します。
5. 福祉情勢や時事問題、人権尊重、平和など法人綱領がめざすあり方を学ぶ研修を企画し実施します。

### ＜財政基盤強化＞

1. 社会福祉法人改革で求められる法人・施設会計の情報公開や、経営管理体制の強化に積極的にとりくみながら、あらためて国や自治体の公的責任を追及するとともに、社会福祉法人の本来的にはたすべき役割を提起していきます。
2. 法令・諸制度にもとづく適正な会計と合理的な実務を行います。顧問会計士や監査法人による指導を受けながら、内部監査や管理者研修等を行います。また、実務ハンドブック等マニュアルの整備や会計担当者の研修など、施設のフォローアップを行います。次年度の部長専任配置を念頭において、兼任部長・副部長・事務員の連携をさらに強め、会計・財務をすすめます。



3. 財団プラン最終年は、各施設が長期修繕計画等を盛り込んだ短中（長）期計画と、それを実現する中長期資金計画の策定にとりくみます。計画に基づいた積み立て目標を設定し、達成をめざします。合わせて、将来にわたって安定した事業継続と人事政策の観点から賃金問題検討委員会で検証、提起を行い、全体の議論をすすめます。
4. 報酬改定が行われた介護・障害分野を中心に、業種連絡会で報酬や加算、補助金の情報収集と研究を行い、確実に収入を確保します。また、財務政策委員会の継続したとりくみとして契約内容を整理し、業務効率化と経費削減をすすめます。各施設は月次の予算管理を徹底し、機敏な対応により収支改善をはかります。
5. 今年度末に一連の工事が完了予定の城東福祉ゾーンは、改築資金の確保のとりくみを継続するとともに、改築後の事業安定化をはかり、相談活動や公益的とりくみをすすめるための財源確保を行います。

### ＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 施設整備・事業の拡充をはかる上で、ブロック連絡会・種別連絡会における施設間連携をすすめます。
2. すみれ病院新築建て替え後の総合的な福祉エリアの実現をめざす城東福祉ゾーン構想第二次計画について、新規事業の提案など引き続き事業をすすめます。
3. 入所型施設の小規模ユニット化や地域移行の推進、地域福祉の拠点など、変動する社会情勢に対応して必要な機能強化をはかります。
4. 社会福祉制度、施設・事業の方向性や、地域の実態や福祉要求などの動向を把握・分析し、将来構想にもとづく必要な事業の検討と施設整備をすすめます。

### ＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

社会福祉制度改革がすすめられ、そのあり方が問われる中、総合社会福祉研究所の存在、「福祉のひろば」の役割を再確認し、法人としてその強みをいかせる研究所会員拡大とひろばの読者普及にとりくみます。

1. 研究所・「福祉のひろば」推進委員会は、定期的に担当者会議を開催し、「福祉のひろば」誌面を現場に引き寄せるとともに、普及対象を明確にした提起をおこない、読者普及に積極的にとりくみます。研究と現場実践をつなげ、地域や福祉運動づくりなどを発信できる誌面作りを編集室と連携して行ないます。
2. 「福祉のひろば」を研修、実践、運動にいかすとともに、法人が発行する月刊誌としての内容の検討と積極的な企画提案を行い、地域福祉や福祉運動の理解を広げることに活用します。
3. 総合社会福祉研究所の開催する社会科学・社会福祉基礎講座や合同研究活動、研究交流集会などのとりくみに積極的に参加します。研究所会員として、実践し交流し、なかまを拡げる（会員拡大）とりくみをすすめます。

### ＜財団後援会の発展のために＞

財団後援会の活動を積極的に支援し、目標達成のために努力します。

1. 財団後援会の意義、役割について職場討議を行い、法人職員としての運動課題であることを意識し、積極的に後援会の活動にとりくみます。
2. 財団後援会の提起する「1万人の後援会づくり」に応え、会員普及にとりくみます。
3. 施設支部がとりくむ「会員のつどい」に協力します。
4. 後援会活動に参加・協力していただけるよう、施設として利用者、家族、地域住民、関係業者などの結びつきを強めます。

## 自主的・民主的運営の発展のために

財団綱領を実践し諸課題にとりくむため、以下の会議・連絡会・委員会の機能を強め、自主的・民主的な運営をすすめます。なお、「改正」社会福祉法にともなう役員会等の組織運営の見直し、財務規律の強化などについて、民主的経営をさらに発展させる立場で整備をおこないます。

### 会議・連絡会・委員会

理 事 会	年3回の定例理事会を中心に、事業計画、予算・決算をはじめ法人の業務執行の決定機関として協議、決定し事業を推進します。
評 議 員 会	年1回の定時評議員会を基本に、法人運営にかかわる重要事項の決議機関として、法人運営を監督し、広範な審議をおこなうことで、法人事業のいっそうの発展をはかります。
常 任 理 事 会	月1回の定例会議および必要に応じて開催し、理事会にかかわる重要案件について具体化をはかります。その構成は理事長・常任理事、および理事長が指名する者とし、常任理事会での検討事項は直近の理事会に報告します。
部 長 会	月2回定例開催し、各部・専門委員会の運営に責任をもつとともに、業種連絡会・ブロック連絡会を集約し、法人本部の中核として政策集団の役割をはたします。
施 設 長 会	月1回定例開催し、部長会からの提案事項および諸課題を協議、具体化します。
管 理 者 会 議	法人諸課題について管理者の意志統一および学習・研修をおこないます。
副 施 設 長 会	組織管理・人材育成など、民主的管理運営にかかわる課題の集団的検討と交流・研究をおこないます。
総 主 任 会 議	利用者支援を中心とした事業計画の遂行、および業務運営について協議・交流・学習・提案します。
業 種 連 絡 会	各業種（保育、障害、児童養護、高齢・介護保険事業）の情報交換、連絡調整をおこなうとともに、各施設の運営状況の相互点検と、業種・施設の事業を推進・展開します。
ブ ロ ッ ク 連 絡 会	各地域ブロック（城東・鶴見、旭、高槻、羽曳野・松原、貝塚）の事業、とりくみなどの意志統一と調整をおこなうとともに、ブロック地域にかかわる事業展開と、地域福祉・福祉運動の拠点としての役割をはたすため、必要な事業を提案・実施します。
人 事 委 員 会	法人・施設の人事（昇格・異動・人事交流等）について検討し実施します。
交 渉 委 員 会	春闘交渉をはじめ、労使の諸課題について検討し、労使協議・交渉をおこないます。
危 機 管 理 委 員 会	施設利用者および職員等の安全をはかり、法人組織と事業を守り、社会福祉法人としての社会的責務をはたすため、必要な諸課題について対応・検討します。

虐待防止委員会	<p>利用者に安心・安全な支援を提供することを目的に、施設における虐待の未然防止をはかります。虐待が発生した場合は、法人組織全体として迅速で適切な対応にあたります。</p>
内部監査委員会	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 全施設を対象に、内部監査を実施します。内部監査実施前に委員会で改善状況の確認や、各施設の重点監査事項を明らかにした上で、施設監査にのぞみます。</li> <li>2. 内部監査委員を中心に、法人役員（理事・監事等）の立ち合いや懇談もおこないます。</li> <li>3. 事前提出を求めるものやチェックリストの項目や内容を見直し、施設の現状やとりくみの成果、および課題等を把握しやすいものとして実施します。</li> <li>4. 各施設は指摘をうけた事項の速やかな改善に努め、委員会は必要に応じて改善計画の進捗状況を確認します。法人や業種共通の課題については、副施設長（総主任）会議、業種連絡会等においても調整・検討をおこなうとともに、各専門委員会とも課題を共有し、連携して諸課題の解決や各種事業の発展にむけたとりくみをすすめます。</li> </ol>
健康対策委員会	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「特別健康診断」の実施とともに、その結果をどう職場に活かすことができるか、その結果の分析等をすすめ、健康をまもる職場づくりへの対応を検討します。</li> <li>2. 各施設の労働災害や健康状態の把握とともに、こころの病気等による休業者の「職場復帰支援プログラム」を早急に完成させ、職場で活用できるように、委員会として各職場援助に入ります。</li> <li>3. 各施設健康対策委員会との連携をすすめ、各職場の健康実態の把握と、健康的な労働環境づくりのとりくみについて、全体会による交流と研修をとりくみます。</li> </ol>
賃金問題検討委員会 労働問題検討委員会	<p>各課題（賃金・労働条件）について、労使共同で検討、研究、提案をおこないます。</p>

### ＜福祉運動推進委員会＞

新型コロナウイルス感染症の拡大が続くなかにおいて、福祉運動とともにある法人のこれまでに立ち、利用者・国民のためにある法人、綱領に沿って、それぞれ検討、工夫しながらとりくみます。

1. 戦争につながる改憲に反対し「核兵器廃絶」の運動、地域・分野別の「9条の会」や平和を守る様々な人々と共同して運動をすすめます。原水爆禁止世界大会、平和行進、学習会や宣伝行動等参加し、平和に関わるとりくみを紹介・交流します。
2. 情勢の捉え方の学習や小冊子「法人綱領と福祉運動」、「ねがいをかたちに」の活用、「福祉運動ニュース」などを通して、法人・施設の地域福祉事業や福祉運動の歴史や到達、現状、役割を学び活動に活かします。
3. 権利を守る社会福祉法人経営全国会議や大阪・地域社会保障推進協議会、各分野の研究・運動団体、その他の団体とのつながりを大切に発信し、いま私たちにできることを協力共同していきます。
4. 福祉運動推進委員会と各ブロック・施設は、地域福祉実践や福祉運動を進める団体・個人と共同します。施設は地域福祉拡充の拠点となり、地域の人たちや団体と連携・協同して福祉ゆたかな街づくり活動をすすめ、地域福祉実践の交流やフィールドワークを行ないます。
5. 「福祉まつり」は平和で福祉ゆたかな街づくりの機会とし、地域の人々や関係する団体ともに開催します。地域の要望を寄せ合い、互いの運動を交流する機会や自治体の様々な施策を学び、地域運動へとつなぐ機会とします。
6. 広報誌は各施設・ブロックの編集方針にもとづき発行し、内容の充実、編集技術の向上等にとりくみます。

### ＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」推進委員会＞

1. 「福祉のひろば」を活用した読み合わせ学習会やニュース発行を各施設で積極的におこない自分たちにより身近なものにし、会員と読者拡大にとりくみます。
2. 担当者会議の持ち方を工夫し、2か月に1回開催します。普及活動のとりくみや誌面にかかわる交流と学習ができる場にします。また、推進委員が編集室会議にも参加し、企画に積極的にかかわるとりくみをすすめます。
3. 実態アンケートの結果をもとに各施設の会員加入率アップと普及月間を設定した読者拡大にとりくみます。
4. 研究所の主催する研究交流集会や学習会に積極的に参加します。
5. 「読者のつどい」を各施設・ブロックで開催します。

### ＜苦情解決事業委員会＞

1. 苦情受付・解決報告をまとめ、対応・要因を分析し、支援の向上及び危機管理体制の共有化をはかります。
2. 感染症予防対策を取りながら、第三者委員の施設訪問（6施設）をすすめ、とりくみ・改善状況を確認し、第三者委員の客観的意見を受け止め、施設運営の改善をはかります。
3. くり返される同様の苦情は施設間、業種別、各ブロックで共有し、対策を講じて再発防止に努めます。

### ＜実践記録刊行委員会＞

1. 実践記録「ひとつのこと」第 29 号を発行します。
2. 法人綱領と各施設の実践を結びつけ、利用者支援の向上をはかります。
3. 「ひとつのこと」合評会・執筆者会議を開催し、交流・学習を深めます。同業種や施設・ブロックでの実践交流会が実施できるよう働きかけます。

### ＜教育研修委員会＞

1. 法人のキャリアパスに基づいた主任等による面談や自己評価シートによる管理者の育成面談を実施し、職員一人ひとりの働きがいを支え、スキルアップをめざします。
2. 法人のキャリアパスが示す職務基準に沿った職制・勤続年数ごとの研修を実施し、様々な状況において、オンラインや対面等の研修に対応できるシステムの構築をすすめます。
3. 新任・初任者の育成に向け、サポート担当の学習・交流を行い、共に育ち合える OJT をすすめます。
4. 各施設で行っている研修や受講している研修内容を把握し、施設の研修計画にいかせるように情報提供し、個人の研修計画につなげます。
5. 人権尊重・平和など法人の綱領がめざす仕事のあり方を学ぶ研修を企画し実施します。

### ＜職員採用委員会＞

1. 法人の未来ゆたかな事業展開、施設運営を円滑にすすめるために、福祉や人材確保を取り巻く情勢を適切に捉えながら、積極的な人材確保にとりくみます。求人ナビの活用をはじめ、若手リクルートチーム等を構成し、就職フェア・養成校求人説明会に参加するとともに独自の説明会、セミナーや見学会等を実施します。
2. 大学や関係校との関係づくりを強化し、インターンシップやボランティアの受け入れ等、様々な働きかけを検討し、人材確保につなげます。
3. 求職者の求める情報発信を行います。ホームページの充実をはじめ、幅広いアプローチもすすめ、通年採用試験の実施、3月からの試験実施とともに web 一次試験導入のための環境整備をすすめます。
4. 採用予定者の期待と意欲を高めて定着や人材育成がはかれるよう、また施設ごと、同期の結びつきを深められるよう内定者のつどいや内定式など採用前のとりくみをていねいにすすめます。

### ＜財務政策委員会＞

1. 法人・施設の 2020 年度決算に基づき財務分析を行い、委員会が把握してきた財務状況との変化や課題を整理し各施設に提案を行います。また目標値の提案に向けて、共通項目や種別ごとの財務分析をすすめます。
2. 他法人の財務分析をすすめ、標準値が提案できるようとりくみます。種別や地域により補助金など収益構造が大きく違うこともあり、広範な地域・施設を対象に分析をすすめます。
3. 各施設の経費削減のとりくみを全体で共有化します。より効率的で先進的なとりくみを共有化することにより、法人全体での経費削減につなげます。

### ＜健康対策委員会＞

コロナ禍においても法人事業を途絶えさせることなく、利用者の健康を守り、生活を支えるエッセンシャルワーカーとしての職員一人ひとりが、元気に輝ける法人職場をめざして、健康対策委員会のとりくみを工夫し推進します。

1. 「特別健康診断」を実施し、経年比較による分析をもとに、職場健康対策委員会で労働実態を点検し、健康で働き続けられる職場づくりのとりくみを財団の全施設で前進させます。
2. 各職場の労働災害や健康実態把握に努め、職場の健康対策委員会と連携して、労働災害予防や健康づくりに向けたとりくみを推進します。「職場復帰プログラム」や「健康で働き続けるために」パンフレットの活用も進め、健康で長く働き続けることのできる職場づくりのとりくみを推進します。
3. 法人として改定健康増進法に対応できるよう政策提案していきます。とりわけ喫煙対策に向けた提言をまとめます。
4. 職場のとりくみを活性化させるために全体会を年2回開催します。各職場のとりくみを交流し学習を深め、職員の健康維持・増進に活かすよう努めます。
5. 大阪労働健康安全センター主催の学習会への参加、また職場の健康管理体制を強化するための衛生管理者の資格取得などをすすめます。
6. 健康対策委員会ニュースを発行し、健康づくりに役立つ情報を届けます。

### <副施設長会>

1. 経験・知識・情報を交流し、役割や課題の共有化をはかり課題解決につなげていきます。
2. 相互に刺激し合い、管理職としての責任と自覚・覚悟を高め合うとともに、力量を高めていける場とします。
3. 定期的に研修にとりくみ、管理職としてスキルアップをめざします。

### <食の委員会>

「食の指針」に基づいた事業計画を推進します。感染症や災害などの備えと危機対応のあり方を学びあいます。ブロック単位での共同を深めます。6月から義務化される HACCP 対応について、共通の指針・手順・記録様式について研究し、衛生管理水準の底上げをはかります。

1. 自然災害や感染症に備えた食事確保対策について、各施設単位もしくは各種別・各ブロック単位での具体的対策を検討・交流します。
2. 原則直営方式の優位性を深めつつ、最新の機器活用ノウハウや効率的な食材購入など外部委託業者等から積極的に学び、実践の評価と改善をおこないます。
3. 福祉実践と給食を分離する方向が進められるなか、福祉実践における給食の意義と役割をふまえた実践交流を強めます。
4. HACCP に沿った衛生管理の理解と実践をすすめます。
5. 研修・実践交流については、感染症対策のため全てリモート対応を想定して計画します。

### <財団後援会事務局>

1万人の後援会づくりを目標としてすすめます。

1. 5～7月を会員普及月間とし、1万口の目標達成に取り組みます。
2. 事務局会議、担当者会議を定期的に開催し、会員普及、つどいの開催など2021年度事業計画に基づくとりくみを推進します。