

# 事業計画書

《2023年度》

社会福祉法人

大阪福祉事業財団

## 2023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>

新型コロナウイルス感染症の脅威に直面してから3年以上が経過しました。この災禍で経験したことは、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。2023年3月にはマスク着用は個人の判断に委ねられ、5月には季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行する見込みです。エッセンシャルワーカーとして社会福祉職員が自信と誇りをもって仕事ができるよう、あたかもこの災禍が収束したかのような施策に対して、職員の待遇向上や配置基準の見直しなど、支援や保育、介護の「質」を追求した社会保障・社会福祉制度の充実を求める運動にとりくみます。

厚生労働省は昨年12月に社会保障審議会の介護保険部会を開き、2024年4月の介護保険制度改正に向けた意見をまとめました。所得が高い高齢者の保険料の引き上げやサービスを利用した際の負担額の引き上げが焦点となっていました。結論は「今年の夏まで」と先送りになりました。

「こども・子育て」施策では「次元の異なる少子化対策」として、①経済的支援、②子育て家庭向けサービス、③働き方改革と三つの柱を掲げて予算倍増をうたうものの、財源の根拠は示されていません。

一方、現政権はロシアのウクライナ侵攻や台湾有事をあり、軍事費を倍増する施策を閣議決定だけで決めました。戦後日本の平和国家としての歩みを踏み外しかねない防衛政策の大転換を、国民的議論が不十分なまま決めてしまうのは民主主義国家として大変由々しき事態です。

「戦争か平和か」が問われる今、わたしたちは国民の人権と幸せを願い、日本国憲法に明記された生存権・基本的人権を守り発展させる事業をすすめ、軍事費拡大より社会保障の充実を求める平和・福祉運動にとりくみます。

未曾有の災禍や人権、平和が脅かされる危機に直面した時代だからこそ、「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」社会の実現をめざします。

そして、感染対策で人と人との距離を開けなければならない日常から、やむを得ず薄れたさまざまな「つながり」を、今年度は「語り合い」「感じ合い」「築き合い」ながらつなぎ合わせ、「法人はひとつ」を合言葉に「権利としての社会福祉」が息づく、ゆたかな福祉実践を法人・施設それぞれの現場から造りあげていきます。

今年度は第三期5ヶ年計画「財団プラン（2022～2026）」を実施して2年目に入ります。法人綱領が示す「憲法」「人権」「民主主義」「平和」「社会保障・社会福祉の拡充」を掲げ、利用者・地域、職員、施設経営といった三つの課題を統一的に発展させる法人運営を原則に、利用者一人ひとりの人権と尊厳を守り大切にする支援、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発展と安定した財政づくりというプランの実践で、当事者をはじめ国民のいのちとくらしを守る事業と運動をすすめます。

## ＜社会的養護と児童養護施設・乳児院をめぐる情勢＞

児童虐待やDVなど家族や親子等をめぐる社会問題がますます深刻化する中、社会的養護を必要とするこどもたちの健やかな成長をはかるため社会的養護施設の機能向上が求められており、施設の果たす役割は極めて重要となっています。厚生労働省の発表でも、こども数は減少しており、人口減少に向かっている中でも、虐待相談件数は20万件を超えています。

養育ビジョンについてはより加速化してきている中で、一定の実績を問われる時期に来ました。里親支援機関の発足からどれだけ委託率が上がったのか、施設の高機能化・多機能化はどこまで整備できているのかなど、社会的養護を必要とするこどもを中心と考えた制度の到達を数値化することが求められています。

学童保育では新型コロナ禍の中で社会的認知の大きな変化につながりました。コロナ感染対策のため小学校が長期間休校された際、同時に「いきいき放課後事業」も休所となった一方で、自治体は学童保育所に継続開所を求めました。学童保育所には利用希望の問い合わせが殺到し、マスコミでも取り上げられました。このことで学童保育は「いきいき放課後事業」を補完するものではなく社会的に必要不可欠な事業だということがはっきりと証明されました。

こども家庭庁の創設にあたり、その基本理念には妊娠前から乳幼児期、学童期、思春期、青年期の一連の成長過程において、良質かつ適切な保健、医療、療育、福祉、教育が提供されることが示されています。そして安全で安心して過ごせる多くの居場所を持ちながら、様々な学びや体験ができ幸せな状態で成長できるよう家庭・学校・職域・地域等が一体的に取り組む事となっています。社会的養護を必要とするこどもたちの連続性を持った生活を支える上で、乳児院・学童保育・児童養護施設の果たす役割はますます重要となります。

児童養護分野ではこどもの意見表明（アボドケイト）や、自立支援。乳児院分野では、産前、産後ケア、里親委託、ひとり親家庭への支援（アウトリーチ型含めて）。また学童保育分野では公的な責任のもとでの「居場所づくり」などが重要となってきます。

また、2020年度、国の調査では中高生の20人に1人がヤングケアラーという結果が出ています。「こどもがこどもとして守られるべき権利が侵害されていないか」という視点が重要です。

社会的養護における制度の拡充は目まぐるしく変化するため、しっかりと見極め、今後もよりこどもたちが安心した生活を送れるよう継続的に運動していく事が求められます。

## ＜保育・子育てをめぐる情勢＞

日本の出生数は2016年に100万人を下回った後も6年連続で減少を続け、2022年の出生数は80万人を割り、予想を上回るペースで少子化がすすんでいます。そんななか子ども政策を推進する体制強化をはかるとして必要な財源について明らかにしないまま6月に骨太方針2022を閣議決定し「こども家庭庁設置法案」と「こども基本法」が成立しました。そのなかでも幼児教育スタートプランの幼保小架け橋プログラムは文科省が2022年から3ヶ年程度を念頭に全国的な架け橋期（5歳児から小学1年生）の教育の充実と共にモデル地域における実践を並行して集中的に推進するとし「教育開始年齢の早期化」や保育実践の管理強化になる恐れがあります。

また、妊娠前から妊娠・出産、子育て期にわたる切れ目のない支援の充実、「新子育て安心プラン」の2021～24年は約14万人分の保育の受け皿の整備、できるだけ早く待機児童解消をめざすとともに女性の就業率上昇をすすめようと従来と同じ公費による保育施策の改善・拡充ではなく規制緩和と民営化・市場化の方向に変わりはありません。

そして少子化の進行と育児休業制度の広がりのもとで保育園では0・1歳児定員割れ問題が全国的に深刻になり財政的な影響を受け運営が困難な状況に陥っています。また保育士の人材不足も年々深刻さを増しています。

2022年2～9月まで賃上げ効果を目指した保育士等処遇改善臨時特例交付金約3%（月額9000円）は10月以降処遇改善等加算Ⅲとして取り扱われることになりましたがすべての職員への安定的な賃上げには至っていません。

保育園通園バスでの子ども置き去り事故や静岡県裾野市における保育士の虐待事件など子どもの命が脅かされる事件や事故が相次いでいます。虐待は決して許される行為ではない前提に、そのうえでなぜこうした事案が起こったのか構造的な問題として捉え、保育士の配置基準の悪さ、慢性的な人手不足等保育現場の様々な課題を改善していく必要があります。こうした保育事故もあるなか行政は年1回の実地監査を書面やオンラインで簡素化しようと児童福祉法の改正を検討していましたが「子どもたちの安全が守れない」と現場からたくさんの反対の声が寄せられくい止めることができました。

これからも行政の動きを注視し平和で子どもたちが安全・安心で質の高い保育を受けられるよう、また保育士もやりがいをもって働き続けられるよう保育施策拡充の声を上げ続けることが必要です。

### <生活保護と救護施設をめぐる情勢>

当初、国の2023年度予算に盛り込まれていた生活保護費の引き下げ（生活扶助費の級地区分の見直し）ですが、新型コロナや物価高騰の影響を考慮し、以降2年間は現行基準のままとなりました。ただあくまでも臨時・特例的な措置として、世帯1人当たり月額1,000円の加算が盛り込まれ、財政的には130億円程度の膨らみとのことですが、2018年からの3年間で同じく総額160億を引き下げているので、保護世帯の生活困窮を実質手当てする施策にはなりません。

2020年3月に始まり昨年10月に打ち切られた生活福祉資金の特例貸付ですが、9月までの支給決定件数は約335万件、総額1兆4200億円を超えました。年間の生活保護の生活扶助費を軽く超える数字であり。昨年3月までに申請があったおよそ250万件の返済が1月以降、順次始まります。「早期に現金を手にし、助かった人も多い」「生活保護に比べて精神的にハードルが低い」一方で、すでにおよそ3分の1にあたる83万件で免除の申請が出されており、生活再建のための貸付が結局、問題の先送りであって「本来、給付であるべき」だったことを如実に示しています。

2013年からの保護基準引き下げの是非を問い、全国で闘う「いのちのとりで裁判」。一昨年の大阪に続いて昨年は、熊本、東京、横浜で引き下げは違法との勝利判決が出ました。「潮目が変わった」と評する向きもありますが、上級審も含め引き続き注視が必要です。

保護基準は据置かれましたが長引くコロナ禍、保護申請数は2020年度11年振りに増加に転じ、21年度の申請件数も22万9878件で前年比0.8%の増。今年度は昨年11月速報値（8月分概数）で2万562件となり、対前年同月から1360件、7.1%増加。保護を受けている世帯は全体で164万4112世帯、同3464件、0.2%の増加となっています。

平均賃金が下降し続け、国民生活が生活保護基準に近づき、コロナも相まって一部は下向きに基準以下に追い越してしまった社会状況です。物価が上昇し、国は企業に賃上げを要望する一方で、増税をはかろうとしています。目論見を決して許すわけにはいきません。

新たな保護施設である日常生活支援住居施設（日住）の今後展開を見据えつつ、「最後のセーフティネットである生活保護の最後の受け皿」救護施設が存在を問われる状況は今後も

続きます。どうもこの「最後の」を言いすぎるのではないか、口にすることにより利用への抵抗感を助長し、身近な制度にすることから遠ざけているのではないか、と自問する昨今ですが、権利としての福祉、措置制度縮小の流れをくい止めるために種々奮闘が必要と考えます。

### ＜障害児・者福祉をめぐる情勢＞

国連の障害者権利委員会は、2022年9月に障害者権利条約にもとづく日本への勧告（総括所見）を公表しました。この勧告は障害のある人の人権を柱に据えてこなかった、これまでの日本政府の政策枠組みや内容、姿勢に抜本的な転換を求める内容となりました。しかし、旧優生保護法裁判をみても被害者である多くの障害者が、国を相手取り人間の尊厳をかけた闘いが続いています。政府には総括所見を真摯に受け止め、改善に向けてとりくむ姿勢が見られません。引き続き障害者施策の抜本的な刷新を求め各団体との協働が必要です。

また、2022年12月の臨時国会では、障害者総合支援法など8法の一括改正法が35項目の付帯決議がつき成立（施行は一部を除き2024年4月1日）しました。それぞれの法案が障害当事者や家族の意見聴取をし、丁寧に審議されるべきであるにも関わらず、さまざまな課題を一括りに審議しての成立となりました。今回の改正法には、グループホームにおいて一人暮らしを希望する利用者に対する支援が含まれ、移行支援や移行後の定着支援などが盛り込まれました。一人暮らしを希望する利用者にとっては大事な追加項目です。しかし、これが本当に福祉の支援が必要な方々への福祉からの卒業、グループホームからの追い出しのような状況にならないかなど、実態に即しているか見ていく必要があります。また、2024年には障害者総合支援法における報酬改定が予定されています。夏期には概算要求が示され、報酬改定の概要が出てくるため注視していく必要があります。

障害児の関係では、児童福祉法の改正により、児童発達支援センターが地域における中核的役割を担うことの明確化や児童発達支援の類型化の一元化、障害児入所施設の入所児童が地域生活等へ移行する際の調整の責任主体（都道府県や政令市）の明確化とともに22歳までの入所継続を可能とすること、児童の意見表明、権利擁護のための環境整備等が盛り込まれています。年齢超過児童の問題は、こども家庭庁発足までに移行が困難な利用者（18歳以上）の移行完了に向け2021年に工程表が示されました。2022年4月現在、全国247ヶ所の福祉型障害児入所施設に5892人の利用者のうち398人は18歳以上の利用者が入所されています。2019年時点では、1458人の年齢超過児童でしたが、3年間で1000人以上の利用者が移行し、児童福祉法改正から10年かかり問題解消に向け進められました。また、2023年4月に発足する「こども家庭庁」へ移管される障害児政策と具体的な施策の動向についても注視し、更なる施策の充実にむけ運動していくことが求められます。

### ＜介護・高齢者福祉をめぐる情勢＞

新型コロナウイルス感染症の感染拡大の波が何度も押し寄せるなか、「高齢者福祉施設での感染があった場合は原則入院」という厚生労働省の方針は守られることなく「施設内療養」が押し付けられ、高齢者福祉施設でのクラスターが全国で続出し、高齢者の命が危険にさらされています。また、コロナ禍の3年を経て、介護保険制度の矛盾はますます深まっています。東京商工リサーチは、2022年の老人福祉・介護事業の倒産件数は前年比76.5%増の143件で、介護保険制度が始まった2000年以降で最多であったと発表しました。人材不足も解消せず、最近では他産業の雇用改善のあおりで深刻化しています。

そうした事業所の危機的状況を逆手にとって、政府の規制改革実施計画に人員配置基準の

緩和の検討が盛り込まれ、介護業界の ICT 化と「生産性の向上」と抱き合わせで高齢者施設の人員配置基準緩和がすすめられようとしています。2024 年の介護保険改定議論のなかでは、居宅介護支援（ケアマネジメント）の利用者負担導入や要介護 1・2 の方の生活援助サービス等の市町村総合事業への移行については、世論の高まりを受け、導入が先送りされました。しかし、この 2 つの内容も 2027 年改定までに結論を出すとし、2022 年に条件が厳しくなった補足給付の見直しや介護保険被保険者年齢のさらなる引き下げと受給者範囲の見直しも引き続き検討するとされており、「制度の持続可能性」を掲げ、ますます利用者負担増、給付抑制と介護報酬切り下げ、職員配置を減らす議論が続いており、予断を許しません

### <医療をめぐる情勢>

団塊の世代が 75 歳に達する「2025 年」をゴールとした地域医療構想については、2024 年からの第 8 次医療計画の策定と合わせて、病院のみならず、在宅医療等も対象に取り込み議論が進められています。

しかし、2025 年以降、高齢者数の増加スピードは鈍化するものの今度は支え手となる現役世代人口の減少が加速します。さらに、今回の新型コロナ禍では「かかりつけ医機能」など地域の医療機能が十分作動せず、一部の医療機関に大きな負荷がかかるなどの課題にも直面しました。

これらの現状より、2025 年から先の 2040 年を視野にいたれた新たな地域医療構想の策定が早急に求められています。

一方、コロナ禍前の 2019 年に創設された「医療情報化支援基金」をもとに、医療分野における ICT 化がより加速される見込みです。2023 年 4 月にはオンライン資格確認が原則義務化され、それに先駆けて 2023 年 1 月からは電子処方箋の運用が開始されています。これら ICT のインフラを医療の中で活用するためにも「すべての医療機関がオンライン資格確認等システムを導入・運用し、すべての患者がマイナンバーカードの保険証利用を行う」ことが必要とされています。

しかし、先に導入・運用ありきで、個人情報保護や診療情報を共有するうえでのルールは十分整備されておらず、現場の混乱を招いています。こうした ICT 化によるデータの集約が、保険料徴収や社会保障費の抑制のためだけに急がれているとすれば課題が残ります。

コロナ禍での教訓を生かし、地域住民にとってあるべき「かかりつけ医機能」や、連携を一層重視した医療・介護提供体制の整備が求められています。

### <法人 重点課題>

1. 法人事業の発展と、憲法にもとづく人権尊重の真の社会福祉の充実をめざし、第三期短中期事業計画「財団プラン（2022～2026）」で計画した事業活動をすすめます。
2. 社会福祉法人制度改革の本質を見定め、民間社会福祉経営の自主性と人権尊重の社会福祉事業を守り発展させるために、一般社団法人「社会福祉経営全国会議」への結集や、他法人とのゆたかな連携をはかり、協同のとりくみをすすめます。
3. 法人綱領の学習と実践をすすめて、「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。
4. 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るとともに、憲法を守り、活かし、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。
5. 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。

6. 「綱領」「めざすもの」を体現し、組織の方針をチームとして推進する職員を育成するために、キャリアコースに応じた研修体系にもとづき、ステップアップ講座（管理職・主任養成）、福祉専門職講座、勤続年数別研修等の研修にとりくみます。
7. 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。
8. 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議論と活動にとりくみます。
9. 感染症や大規模自然災害、防犯など、法人・施設で各種の危機に対応する計画を作成するとともに、地域や行政機関との連携をすすめます。
10. 法人事業の発展や綱領が掲げる目標を実現するために、利用者や家族、地域、団体等が参加する運営協議会を設置し、協同、連帯をはかって事業と運動をすすめます。

### ＜自主性を高める親切的利用者支援計画＞

1. 人権を尊重し個人の尊厳が大切にされる支援実践をすすめます。法人・施設において積極的に人権研修にとりくみ、人権感覚ゆたかな施設運営を行います。法人虐待防止委員会は体制を整えて充実させ、各施設の委員会と連携をすすめます。人権擁護セルフチェックを各施設で実施し、支援実践向上にいかします。
2. 情勢の変化をとらえ、利用者・関係者の思いや意見を的確に把握し、各施設の運営や支援のあり方にいかします。利用者支援部、業種別連絡会として、コロナ禍での支援実践の経験と教訓をまとめます。
3. 第三者評価について、全施設で3年に1回を目標に受審します。
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、「食の指針」にもとづき事業計画を推進します。また、財団プラン推進のために、食の支援を通じてSDGsの課題にとりくみ、発信していきます。
6. 実践記録「ひとつのこと」第31号を発行します。「ひとつのこと」30号の合評会31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が実施できるよう働きかけます。
7. 苦情受付・解決報告を精査、対応・要因を分析し、各施設の支援向上及び危機管理体制の共有化をはかります。第三者委員による施設訪問を定期的にすすめ、各施設のとりのくみ・改善状況を確認し、第三者委員の客観的な意見を踏まえて、施設運営の改善をはかります。また、繰り返される苦情は、業種別や各ブロックで共有し、再発防止につなげます。

### ＜地域福祉・福祉運動拡充計画＞

法人各施設は、当事者や各団体、地域の人たちと連携・協同するとともに、地域の福祉要求について学び、束ねる拠点として、よりよい地域社会のための活動をすすめます。相談活動や多くの個人や団体が集まる福祉まつりなどを通じて、各施設に関わる人たちの日々の暮らしのなかの「声」や「願い」をつかみ、福祉の要求へと育てながら、連帯・協同する福祉要求実現の活動へとつなげます。

1. 法人綱領のもと、私たちの命と暮らし、人権が脅かされる戦争につながる改憲に反対し、

- 憲法を守り発展させる運動に、積極的に参加します。ロシアのウクライナ侵攻で、ロシアが核の使用をほのめかすなか、政府に核兵器禁止条約の批准を求める活動もすすめます。
2. 社会福祉経営全国会議や大阪社会保障推進協議会、その他民主団体との連携を強め、役員派遣に応え、活動に積極的に参加します。また、各施設と運動団体との関係について押さえなおし、運動の主体者となる人材育成をはかり、業界、地域や関係団体へ職員派遣するとともに、連携共同の意識を組織的に高めます。
  3. ゆたかな暮らしと平和なまちづくりの輪をひろげる機会の「福祉まつり」を、関係団体や地域の人たちとともに開催します。日々の活動を交流し、要望を寄せ合い、情勢、施策を学び、要求実現へとつなげます。
  4. SDGs や、いのちや地球環境について考えるとりくみへの意識を高め、自然エネルギーや資源の再利用、日々の無駄について意識し、法人で、施設でできることからすすめます。

### ＜民主的管理運営計画＞

1. 法人事業の推進と適切な経営管理を遂行するために、法制度等の改定・改変への対応力や労務管理能力を高め組織運営の拡充に努めます。
2. 本部決裁や起案、報告、諸届等のワークフローを見直し、新システム導入で本部と施設間の業務改善を行います。また人事システム等の基幹システムの改善を検討します。
3. 社会保険・雇用保険・税金にかかる電子申請について検討しすすめます。
4. ハラスメントに関する知識を深め、職員一人ひとりの人権と尊厳が尊重される民主的な職場づくりにとりくみ、優しく強い組織づくりをすすめます。
5. 労使委員会で積極的な提案や意見交流を行いながら、職員が協働し意欲的に働き続けられる環境整備に努めます。また共済会事業等、職員交流の機会を増やしていきます。
6. 賃金問題検討委員会として、臨時職員給与の前歴換算の考え方も含め雇用形態に合わせた臨時職員賃金表として改訂を行います。厳しい財政状況の分析を進めるため財務諸表の検証を行います。
7. 社会福祉法人に求められる情報公開を適正に行いながら、法人の魅力が伝わる広報活動として技術を学べる機会をつくります。
8. 誰もが働きやすい職場づくりとして、各施設の地域団体と連携を取りながら障害者の働く場をひろげます。

### ＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 職員採用から育成・定着に向けて施設と連携して学習や意見交流を深めます。福祉人材育成のための教育を養成校や学校関連機関と連携してすすめます。リクルーターの活動内容や役割を明確にし、人材確保・育成の担い手として活躍の場を設けます。外国人採用に向けての準備・検討をすすめ、採用試験のあり方についても見直しを行います。就職フェアへの出展や広報の採用経費を見直し、効果的にすすめます。
2. 職員育成制度の目的を確認し、キャリアパスに沿って振り返りを行い、自身の役割や課題を明確にし、今後の目標を面談で確認します。個々の強みを生かしながら、目標に向けての手立てを共有してすすめます。
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の内容を見直し、必要に応じて講義やグループワーク、プレゼン等、対面・体験・対話を重視した研修を充実していきます。特に勤続5年研修や上級職員研修の充実と施設内の育成について把握に努めます。

4. 「指導監督・管理職」「種別ごとの専門職」養成など、研修体系に示すそれぞれのキャリアに沿った講座をすすめます。2023年度はステップアップ講座の管理職養成コース・主任養成コース、福祉専門職講座を実施します。
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。事前学習や研修後に施設で振り返りを行い、学びを通じて運動につなげていくとくみを検討します。

### ＜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主体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。全国会議など関係団体に結集し、報酬の引き上げや新型コロナ対策・物価高騰など必要経費に対する財政的保障を求めていきます。
2. 地域ニーズに応え、各施設の定員充足をめざすとともに、業種連絡会を中心に報酬や加算、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。収支改善を図るため、業種別または施設ごとの経営対策会議を行い、課題把握と改善計画をすすめます。特に、城東特別養護老人ホームは目標稼働率の達成をめざし、安定的な利用等により収支改善をはかります。
3. 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、共同購入などの検討を含め、業務効率化と経費削減をすすめます。電気・ガスの契約状況の把握と発信を継続し、環境問題の視点も含めたムダ削減のとりくみについて検討します。
4. 各施設が「財団プラン（2022～2026）施設整備計画」や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具体的にとりくみます。また、今後検討される施設建て替えや土地購入について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。月次収支報告書を活用して予算管理を徹底し、機敏な対応により収支改善をはかります。
5. 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。10月導入予定のインボイスの対応を行います。顧問会計士や監査法人による指導・指摘に適切に対応し、内部監査や管理者研修等を行います。また、会計ソフトの機能活用やマニュアルの整備等により、会計まわりの業務効率化をはかるとともに、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。

### ＜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、事業の目的や当事者、地域との関係性、財政の見通し、継続性などを協議し、ブロック連絡会や業種連絡会と連携して計画をすすめます。
2. 社会福祉制度、施設・事業の方向性や、地域の実態、福祉要求などの動向を把握・分析し、将来構想にもとづく事業の検討と施設整備をすすめます。
3. 将来にわたって法人・施設事業の維持、発展をめざし、各業種の情勢や特徴をとらえて必要な対策が講じられるよう、業種ごとに施設経営検討会を開催します。

### ＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

社会福祉制度の改悪がすすめられ、そのあり方が問われる中、総合社会福祉研究所の存在と「福祉のひろば」の役割を再確認し、法人としてその強みを活かし発信するため、会員拡

大と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取り組みをおこないます。「普及月間」を設け、目標を提起し、読者普及に積極的にとりくみます。
2. 法人が発行する月刊誌として「福祉のひろば」を、日々の実践や研修、運動に活かす職員の学びの材料として具体的活用法を企画提案します。研究所会員の研究者や研究所職員の力を借り、施設内研修や実践へのアドバイスなど、日々の支援力を高める学びの場として活用します。
3. 研究と現場実践をつなげ、地域づくりや福祉運動などを発信する誌面を、「福祉のひろば」編集室と連携して行ないます。
4. 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などのとりくみに積極的に参加します。
5. 大阪で開催される第28回社会福祉研究交流集会の成功のため、集会運営に積極的にかかわり、全施設から集会に多数参加します。

### ＜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. 各施設支部で年1回「会員のつどい」を行います。
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、関係業者と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せん。

### 会議・連絡会・委員会

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	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。
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	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。

### 各専門委員会 事業計画

#### <福祉運動推進委員会>

1. 法人各施設は利用者や関係者・地域の願いや困り事などを把握し、地域ブロックや関連団体とも連携して要望を実現し、福祉施策の前進へとつなげる活動を行っています。福祉運動推進委員会では各施設を拠点とした活動を集約し、「福祉運動推進ニュース」を発行し、業種を超えて法人全職員に周知・共有をはかります。

2. 福祉運動推進委員会は、法人綱領のもと、人々の命と暮らしと人権が脅かされる改憲に反対し、職場においても憲法の理念が根付くためのとりくみを行います。

また、情勢を注視し、他団体と連携した署名や活動などについても学び、情報発信や行動提起をおこないます。

3. 施設を拠点に業界や地域等において、「権利としての福祉を守る」立場での連携につなげていくとりくみが重要です。職員が運動・要求団体とどのように関わっているかを把握し、業種を超えての活動交流や情報交換の機会をつくり、全施設に情報を発信します。

4. コロナ禍を経て行われる「福祉まつり」の今後の在り方や、ブロック・施設が地域住民や他団体と共同してすすめている運動をとおして、「地域との結びつきをどう広げていくのか」の視点で情報共有・交流をはかっていきます。

5. SDGsをはじめ、いのちや地球環境を守るとりくみについての関心・理解を深め、身近にある課題として捉えて、日々の仕事や暮らしの中でも実践していけるよう、情報提供や学習の提起などをおこないます。

### <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」の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、自分たちの実践の励みになるよう活用します。また、推進委員会から「福祉のひろば」の具体的な活用方法を提案します。

2. 隔月で担当者会議を開催し、学習会や普及活動の取り組み交流をおこない積極的な普及活動につなげます。具体的な普及目標を設定し、読者と会員拡大にとりくみます。5月から7月を「普及月間」として提起し読者拡大にとりくみます。

3. 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。

4. 総合社会福祉研究所の主催する学習会に積極的に参加します。社会福祉研究交流集会の企画、運営から関わり、現場実践者の立場で職員が参加し、集会成功に力を尽くします。

5. 各施設・ブロックで開催方法を工夫し「読者のつどい」を開催します。

### <苦情解決事業委員会>

1. 各施設の月別の苦情受付・解決報告は、定例会議で苦情の事実関係や要因分析、対応を確認し、支援の向上と危機管理体制の共有化をはかります。

2. 第三者委員の施設訪問は対面で実施します。また当該施設のとりくみ、改善状況を確認するとともに、管理者、現場主任との意見交換もすすめ、第三者委員の客観的意見を反映し、施設運営の改善をすすめます。

### <実践記録刊行委員会>

1. 実践記録「ひとつのこと」第31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」実践記録・合評会、全体会についての意義を刊行委員で確認し、より良い内容の充実をめざします。

4. 「ひとつのこと」30号の合評会、31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が実施できるよう働きかけます。

### <キャリア講座事務局>

1. 「指導監督職・管理職」の養成、「種別ごとの福祉実践の中での専門性」など、それぞれの

キャリアコースに応じた、研修体系に沿った講座を進めます。ステップアップ講座の管理職養成コース・主任養成コース、福祉専門職講座を実施します。

### ＜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し、研修内容や講師の検討を進めます。
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参加状況の把握、データ化し個人の研修計画や研修内容につなげられる情報提供をします。
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的確に捉えながら、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、6月からの「1 day 仕事体験」やインターンシップのとりくみを行い、法人の就職動向などを参加者に伝えるフィードバック学習会を実施。また、ボランティア受け入れ等様々な働きかけを検討し、広く地域の方にも理解を求め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、幅広いアプローチをすすめます。早期試験の実施と、集中した期間での採用試験を実施。選考手続きについては、各フェア・説明会から直接エントリーのできる流れを確立し、安定的な人材確保をめざします。
4. 採用予定者の期待と意欲を高めて定着や人材育成が図れるよう、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集いや内定式など採用前のとりくみを丁寧すすめます。

### ＜財務政策委員会＞

1. 法人・施設の 2022 年度決算に基づき財務分析を行います。過去5年分の決算を比較することで、コロナ禍での影響や現状を客観的に把握するための資料を作成します。
2. 他法人の財務分析をすすめ、標準値が提案できるよう回帰分析を用いてデータを取りまとめます。できる限り広範なデータを取りまとめ、各施設が役立てるものとしします。
3. 法人各施設の経費削減に向けたとりくみを提案できるよう、委員会で検討・討議を行います。

### ＜健康対策委員会＞

引き続き、コロナ感染予防を日常的に徹底しながら、法人事業を継続させるために利用者の健康を守り、職員も健康で働き続ける職場をめざして、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法人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を守るとりくみをします。「健康で働き続けるために～職場復帰プログラム」パンフレットを活用して、こころの病気等による休業者の職場復帰を援助します。
3. 法人として改定健康増進法に対応できるよう提案していきます。とりわけ喫煙対策に向けたとりくみをすすめます。
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・増進に活かします。
5. 大阪労働健康安全センター主催の学習会に参加して他業種等の経験に学びます。また職場の健康管理体制を強化するために衛生管理者の資格取得などを推奨します。
6. 健康対策委員会ニュースで、全体会の状況や他施設のとりくみを紹介し、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・情報を交流する中で、法人の求めるキャリアパスに照らした副施設長としての役割や課題を共有化して課題解決につなげます。
2. 討議を重ねる中で、自身の仕事を振り返り、他者の視点も入れ、副施設長としての責任と自覚・覚悟を高めます。また、力量を高める場とします。
3. 定期的に会議を開催し、副施設長としてスキルアップをはかります。

### ＜食の委員会＞

1. 食の委員会は、学習と実践交流を促進する役割を担います。なお、研修、実践交流については、新型コロナウイルスの感染状況をみながら、対面、オンラインでの実施を検討します。（オンライン見学会、食の指針、衛生、SDGs、他法人の実践等で検討）
2. 食の支援を通じて SDGs の課題にとりくみ、施設全体でのとりくみに広げ、財団プランの推進に寄与します。
3. 最新の機器活用ノウハウや効率的な食材購入などを積極的に学び、実践の評価と改善を行います。
4. 「食の指針」をテーマに学習交流会を行い、各施設の給食の目指すものについて交流を行います。また、「食の委員会」の役割や「食の指針」について、職員、利用者、家族等にわかりやすく伝えるための工夫を行います。

### ＜財団後援会事務局＞

1万人後援会づくりを目標としてすすめます。

1. 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2023年度事業計画に基づくとりくみを推進します。
2. 5月～7月を会員普及月間とし、会員拡大にとりくみます。