

事業報告書

《2022年度》

社会福祉法人

大阪福祉事業財団

2022年度 法人事業報告

社会福祉法人 大阪福祉事業財団

はじめに

2020年初頭から広がった新型コロナウイルス感染症対策について、政府は2023年3月にマスク着用は個人の判断に委ね、5月には季節性インフルエンザと同じ「5類」に引き下げる方針を決めました。パンデミックを巻き起こしたこの災禍は、新たな局面を迎えています。

法人は2020年3月に部長会を「新型コロナウイルス感染症対策本部」と位置づけ、法人全体の感染症対策を講じてきました。各施設では未曾有の感染症と向き合いつつ、利用者や保護者、家族の皆さんのいのちとくらしを守るために、「感染症対策」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努めてきました。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、施設ではやむなく年間行事の延期や縮小、面会の中止や時間短縮といった対策をとりました。また、多人数が集まる会議や研修はオンラインに切り替えるなど、生活や仕事のあり方が大きく様変わりした3年間でした。

新型コロナウイルス感染症「5類」移行に伴って、新年度当初に提示できるよう法人全体の感染症対策の改定をすすめました。職員や同居者等の体調不良時の取り扱いや特別支援手当の撤廃等といった見直しと、5類移行後も感染症の感染力や病原性が変わるわけではないことから、職員には引き続きマスク着用や手指衛生、換気といった標準予防策の徹底を呼びかけました。また、エッセンシャルワーカーとして職員が自信と誇りをもって仕事が続けられるよう、職員の待遇向上や配置基準の見直し、防護資材の確保や検査は政府の責任で行うといった運動課題も明記しました。

社会は徐々にコロナ禍前の生活に戻りつつあることを実感します。この災禍から得たさまざまな「教訓」を法人・施設の事業と運動にいかすとともに、誰もが大切にされる施策の充実、医療や社会保障・社会福祉の基盤整備について、これからも福祉の現場から発信していきます。

2022年2月にはじまったロシアによるウクライナへの軍事侵攻は、1年以上が経過した今もなお収まる気配がありません。現政権は昨年12月にウクライナ情勢や台湾有事を理由に軍事費を倍増や敵基地攻撃能力の保有といった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、改憲反対とともに軍事費拡大より社会保障の充実を求める運動の大切さを施設長会やうえるネットを通して法人全体に呼びかけました。

災禍や戦争によりいのちやくらしが脅かされ、物価高騰の影響は人々の生活に大きな影響をあたえた今年度について、社会保障・社会福祉関連のできごとを振り返ると、

- ・4/8 社会福祉経営全国会議でツイッターデモ、4/11に政府交渉を実施。コロナ対策を訴え、マスコミや国会議員、研究者からも問い合わせが続くなど反響を呼んだ。
- ・「くらし」と「平和」について考えると題し、5月施設長会でおおさか総がかり集会への

参加報告と「カジノ」問題について、福祉運動部で学習ビラを作成して各施設で話し合う機会を設けるよう提示した。

- ・超党派の議員立法「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が 5/19、衆議院本会議で成立し、2024 年 4 月に施行されることとなった。女性への虐待や暴力、性搾取・性暴力など多様な課題解決をめざす。
- ・5/25 NPO 法人いくの学園総会開催。25 年前に大阪府の統廃合で廃止となった法人施設「生野学園（大阪府立婦人保護施設）」とそれを継いだ「NPO 法人いくの学園」の歴史を伝え、施設や職員が会員になる等、活動参加と協力を法人内で呼びかけた。
- ・6/24 いのちのとりで裁判（生活保護引き下げに対する訴訟）において、東京地裁は「引き下げは違法」との判決を出した。大阪、熊本に続き 3 例目の勝訴となり、今後の運動においても重要な結果となった。
- ・7/10 参議院選挙投票日にあたり、社会福祉経営全国会議は各政党に公開質問状を提出し、回答を提示。法人職員に対して「平和と福祉を守る一票を入れよう」と呼びかけた。
- ・「学童保育」と「いきいき教室」を一本化する動きについて、8 月施設長会で児童館館長より報告。学童保育は子どもの権利条約を基に「あそびは権利」として育んできた歴史があり、質的充実を求める運動をすすめることを訴えた。
- ・8 月に静岡県の子保連携型認定保育園で 3 歳女児が送迎用バスに取り残されて亡くなる事故が発生。保育園に限らず全施設で利用者の安全確認を徹底するよう確認した。
- ・8/22～23 国連障害者権利委員会は初の対日審査を実施。総括所見で「国際基準」に沿った対応を迫った。入所施設等の「脱施設化」については、10 月施設長会で NPO 法人大阪障害者センターの塩見事務局長より説明を受け、一律に施設やグループホームを解体するのではなく、一人ひとりの「くらし」のあり方を議論することが大事と確認した。
- ・11/24 社会福祉経営全国会議が政府交渉を実施。交渉のポイントは 4 点、①物価上昇、最低賃金引上げ、社会保険料改定等への対応、②コロナにかかわる入院治療の保障と陽性者の施設留め置きによる経営の損失補填、③公定価格の在り方、④職員配置基準の改善を求めた。全国会議の役割と存在の確認、交渉に向けた学習と組織運営など大切な場になっている。
- ・11 月に静岡県裾野市の保育園で起きた元保育士 3 名による児童への虐待行為、12 月は北海道で高齢施設や障害者支援施設を運営する社会福祉法人の施設で入居者への不要な撮影等の身体的、心理的虐待が発覚。法人では 12/17 付で人権尊重の視点や人員配置基準などさまざまな視点から実践内容を検証するよう各施設に発信した。
- ・北海道で障害福祉サービス事業を運営している社会福祉法人が共同生活援助事業（グループホーム）の利用にあたり、利用者に対して不妊治療を勧めていた事案について、障害施設連絡会で議論。厚労省の通達文章は社会福祉法人に対して一方的に責任を追及している感がある。障害のある人が安心して子どもを産み育てられる社会をつくるのは国の責任だとする意見を 2 月施設長会で報告した。

2022 年度は第三期目となる法人 5 ヶ年計画「財団プラン 2022～2026」を策定し、法人全体で事業と運動をすすめました。わたしたちは綱領がさし示す福祉実践を基盤に「誰もが大切にされる」社会や法人・施設づくりをめざし、各団体や地域と連携して利用者や国民のいのちとゆたかなくらしを守り支えるために力を尽くす所存です。

以下、2022 年度の主な年間活動です。

2022 年度 事業活動報告

| 月 | 日 | 曜 | 事業活動 | |
|---|----|---|--|--|
| | 1 | 金 | 管理者委嘱・異動職員 17 名、新任職員 48 名 辞令交付式 *web と対面（二部制）で開催 | |
| | 8 | 金 | 社会福祉経営全国会議 Twitter デモ | |
| | 9 | 土 | 法人採用試験（10 名） | |
| | 23 | 土 | 法人採用試験（9 名） | |
| 4 | | | ◆新型コロナウイルス「感染（クラスター）」 ・槻ノ木荘 入居者（6 名）職員（2 名）計：8 名 ・すみれ児童館 児童（5 名）職員（1 名）計：6 名 ・ひむろこだま保育園 児童（14 名）職員（4 名）計：18 名 ・あさひ希望の里 利用者（8 名）職員（1 名）計：9 名 ・南海香里のさと 利用者（8 名）職員（1 名）計：9 名 | |
| 5 | 3 | 日 | おおさか総がかり集会（扇町公園：法人より 32 名） | |
| | 7 | 土 | 羽曳野・松原ブロック採用説明会 | |
| | 13 | 金 | 第 37 回福祉同友会総会（web・対面） | |
| | 14 | 土 | 高槻ブロック採用説明会 | |
| | 15 | 日 | 大阪市内ブロック職員採用説明会（20 名） | |
| | 16 | 月 | OJT 担当者交流会（34 名） | |
| | 19 | 木 | 第 1 回ステップアップ講座（管理職養成）受講：12 名 | |
| | 23 | 月 | 大阪福祉事業財団後援会役員会 | |
| | 24 | 火 | 夏期一時金交渉（妥結）計 2 回開催（web） | |
| | 27 | 金 | 勤続 2 年職員研修（62 名） 社会福祉経営全国会議トップセミナー・総会（web・対面） | |
| | 28 | 土 | 法人採用試験（15 名） | |
| | 29 | 日 | 法人就職説明会（21 名） | |
| | | | | ・日本赤十字社「ウクライナ人道危機救援金」募金額：303,271 円 ・福祉運動部「カジノ誘致に言いたいことあり」学習ピラ |
| | | | | ◆新型コロナウイルス感染（クラスター） ・ひむろこだま保育園 児童（17 名）職員（2 名） |
| 6 | 2 | 木 | 財団後援会寄付金贈呈式 | |
| | 5 | 日 | 第 58 回たかわしこどもまつり 第 51 回槻ノ木荘祭 | |
| | 9 | 木 | 監事監査 | |
| | 10 | 金 | 陸前高田学校（～12 日） | |
| | 13 | 月 | 第 1 回理事会（2021 事業報告、決算） | |
| | 15 | 水 | 第 2 回ステップアップ講座（管理職養成） | |
| | 18 | 土 | 第 34 回社会科学・社会福祉基礎講座開講（web・全体 21 名、法人 13 名） ～12 月 | |
| | 20 | 月 | 食の委員会 SDGs 学習交流会 講師：山崎万里氏（22 名） | |
| | 23 | 木 | 新主任・主任研修①（新任主任 11 名、主任 90 名*30 日と合わせて） | |
| | 24 | 金 | 第 1 回総主任会議（人材育成） | |
| | 25 | 土 | 法人採用試験（21 名） | |

| | | | |
|---|--|---|---|
| | 28 | 火 | 第1回評議員会（2021事業報告、決算） |
| | 29 | 水 | 第1回副施設長会（自施設の施設運営） |
| | 30 | 木 | 主任研修② |
| | <ul style="list-style-type: none"> ・財団共済会定例総会（書面評決） ・第49回全国児童養護問題研究会全国大会 in 愛知（大会全体 336名） ・21・老福連 2021年度総会（web） | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> ◆新型コロナウイルス感染（クラスター） ・三島の郷 利用者（43名）職員（12名）計：55名 | | |
| 7 | 2 | 土 | インターンシップ説明会（名） |
| | 12 | 火 | 新任管理者研修（6名） |
| | 20 | 水 | 第3回ステップアップ講座（管理職養成） |
| | 23 | 土 | 法人採用試験（10名） |
| | 26 | 火 | 健康対策委員会全体会（35名） |
| | 28 | 木 | 新任職員研修（49名） |
| | <ul style="list-style-type: none"> ◆新型コロナウイルス感染（クラスター） ・高槻温心寮（7/6～8/4）利用者（4名）職員（1名）計：5名 ◆新型コロナウイルス関係 ・濃厚接触者の家庭待機2日間短縮（7/22政府発表） 待機期間7日間から5日間、4日・5日目の抗原検査を2日・3日目の陰性確認で解除 | | |
| 8 | 6 | 土 | 原水爆禁止2022年世界大会 in 広島 第56回全国障害者問題研究会全国大会 in 兵庫（～7日） |
| | 17 | 水 | 第4回ステップアップ講座（管理職養成） |
| | 20 | 土 | 第54回全国保育団体研究集会 in 高知（大会全体 8,315名、大阪 809名、法人 6園 33名） |
| | 23 | 火 | 部長研修①（人事政策） |
| | 27 | 土 | 第27回社会福祉研究交流集会 in 愛知（～28日・全体 169名、法人 57名） |
| | 29 | 月 | 第1回施設経営検討会（障害通所） アドバイザー：雨田事務局長（きょうされん大阪支部） |
| | 30 | 火 | 第1回施設経営検討会（保育） アドバイザー：杉山理事長（あおば福祉会） |
| <ul style="list-style-type: none"> ◆新型コロナウイルス感染（クラスター） ・三島の郷 利用者（31名）職員（21名）計：52名 ・なかよしすみれ保育園 利用者（25名）職員（7名）計：32名 ・すみれ共同作業所（GH）利用者（13名）職員（10名）計：23名 | | | |
| 9 | 4 | 日 | 法人内定者交流会（web・23名） |
| | 7 | 水 | 食の委員会 学習交流会 城東老人ホーム調理現場見学（web） |
| | 10 | 土 | 大阪障害者センター管理者・主任セミナー（～11日） |
| | 15 | 木 | 第2回総主任会議（人権尊重） |
| | 21 | 水 | 第5回ステップアップ講座（管理職養成） |
| | 25 | 日 | 城東フードバンク無料市場（会場：すみれ保育園） |
| | 27 | 火 | 部長研修②（人事政策） |
| | 28 | 水 | ひとつのこと第29号実践報告会全体会（対面・web：330名） |

| | | | |
|----|----|---|--|
| | 30 | 金 | 第 45 回きょうされん全国大会 in 東北・いわて（～10/1） |
| 10 | 4 | 火 | 施設長会 学習会「国連障害者権利委員会『脱施設化』について」 講師：塩見事務局長（大阪障害者センター） |
| | 8 | 土 | 法人採用試験（9名） |
| | 16 | 日 | 第 43 回ふれあいひろば（来場者数：4,000 名） |
| | 19 | 水 | 第 1 回ステップアップ講座（主任養成）受講： |
| | 21 | 金 | 看護職員研修（web・21 名） |
| | 24 | 月 | 上級職員研修（17 名） |
| | 25 | 火 | 第 2 回副施設長会（労務管理を浸透させる主任育成） |
| | 29 | 土 | 同友会沖縄・平和の学びと連帯ツアー（～31 日） |
| | 30 | 日 | 第 43 回あさひ福祉まつり 城東老人ホーム 60 周年のつどい |
| | | | |
| 11 | 2 | 水 | 財団共済会新任職員研修（11/7, 11/14 の 3 日間・94 名） |
| | 3 | 木 | 三島の郷：郷まつり 私保連就職フェア |
| | 9 | 水 | 施設長研修（人事政策） |
| | 11 | 金 | 2022 年度城東・鶴見ブロック福祉まつり（～13 日）展示・学習会 |
| | 12 | 土 | 法人採用試験 |
| | 14 | 月 | 第 2 回理事会（上半期事業報告、一次補正予算他） |
| | 15 | 火 | インボイス制度試験試験実施説明会 |
| | 16 | 水 | 第 2 回ステップアップ講座（主任養成） |
| | 17 | 木 | 会計実務担当者研修交流会（18 名） |
| | 18 | 金 | 勤続 3 年職員研修（41 名） |
| | 19 | 土 | 1 day 仕事体験セミナー |
| | 22 | 火 | 冬期一時金交渉（妥結）計 2 回実施 |
| | 24 | 木 | 第 3 回総主任会 |
| | | | |
| 12 | 3 | 土 | 第 2 回評議員会（上半期事業報告、一次補正予算他） 法人採用試験 高槻温心寮 70 周年記念おんしん祭 |
| | 9 | 金 | 主任研修①（88 名*23 日と合わせて） |
| | 12 | 月 | 研修担当者交流会（23 名） |
| | 14 | 水 | 予算策定研修（約 40 名） |
| | 18 | 日 | 2023 年度職員採用内定式・交流会（38 名） |
| | 22 | 木 | 第 2 回施設経営検討会（障害通所） アドバイザー：関口施設長（ふたかみ福祉会はびきの園） |
| | 23 | 金 | 主任研修② |
| | 24 | 土 | 法人採用試験（4 名） |
| | | | |

| | | | |
|---|----|---|---|
| 1 | 5 | 木 | 法人新年互礼会（勤続 15 年職員：12 名出席） |
| | 7 | 土 | 第 27 回総合社会福祉研究所合宿研究会（web・全体 68 名、法人 16 名） |
| | 13 | 金 | 勤続 5 年職員研修（web・14 名） |
| | 14 | 土 | なかよしすみれ保育園創立 50 周年記念のつどい |
| | 17 | 火 | 第 2 回施設経営検討会（保育） アドバイザー：杉山理事長、福井園長（あおぼ福祉会） |
| | 18 | 水 | 児童養護連絡会 学習会「社会的養護のニーズと展望」（約 100 名） 講師：早川悟司氏（児童養護施設「子供の家」施設長） |
| | 21 | 土 | 法人採用試験 |
| | 27 | 金 | 全職員研修「檻の中のライオン 憲法ってなんだろう？」 講師：椋（はんどう）大樹氏（対面・web 全体 528 名） |
| | 31 | 火 | 第 1 回施設経営検討会（障害入所） アドバイザー：塩見事務局長（大阪障害者センター） |
| 2 | 12 | 日 | 2023 内定者研修（49 名） |
| | 15 | 水 | ステップアップ講座（管理職養成）フォローアップ |
| | 20 | 月 | 第 2 回施設経営検討会（障害入所）他法人管理者との意見交換 叶原施設長、豊浦施設長（いずみ野福祉会） |
| | 21 | 火 | 第 3 回副施設長会（施設の役割、浸透） |
| | 28 | 火 | 管理者会議（施設経営・人事政策） |
| 3 | 1 | 水 | 食の委員会 学習交流会「防災・災害」 講師：光永了円氏（熊本県川岳福祉会理事長） |
| | 2 | 木 | 養成校懇談会（30 名） |
| | 11 | 土 | なくせ原発！おおさか集会 2023（web） 福祉の就職総合フェア（法人 44 名来訪） |
| | 12 | 日 | 法人採用説明会（2024 年度採用・46 名） 研究所合宿理事会 |
| | 24 | 金 | 法人決算実務説明会（web・46 名） |
| | 25 | 土 | 採用試験（2024 年度採用・6 名） |
| | 27 | 月 | 第 3 回評議員会（2023 事業計画・予算） |
| | 28 | 火 | 2022 春闘交渉（妥結）計 2 回実施 |
| | 29 | 水 | 第 3 回施設経営検討会（障害通所）施設 3 ヶ年計画交流 |
| | | | |

＜重点課題＞

1. 今年度は第三期法人短中期計画「財団プラン（2022～2026）」の初年度にあたり、今後5年間の各部、委員会のとりくみをまとめた一覧表を作成し、各部署で具体化をはかりました。将来にわたって法人・施設の事業を継続、発展するよう、部長研修、施設長研修、管理者会議において「人事政策」「施設経営」を集中的に議論し、今後の方策をまとめました。
2. 権利としての社会福祉を守り発展させるために、社会福祉経営全国会議に結集し、学習、交流をすすめました。管理者対象の研修で、茨木理事長より「社会福祉法人をめぐる情勢 ～施設経営、人事政策～」の報告を受け、情勢を学び、管理者の役割や社会福祉法人の強みを発揮するための経営力向上について意思統一をはかりました。
施設経営検討会では他法人の経営や実践を学び、法人間のゆたかな連携やつながりを確認しました。
3. 各施設で人権尊重の施設づくりをすすめるための研修や意見交換を通して支援の質を高めるよう努めました。また、法人セルフチェックの実施（年2回）や各施設の虐待防止委員会・支援向上委員会の開催、事故報告、ヒヤリハット検証など、「めざすもの・憲章」を柱に据えた実践をすすめました。また、法人虐待防止委員会では虐待・不適切行為に対する聴き取り、改善に向けたとりくみなど施設と連携して対応しました。
4. 昨年度に続き、新型コロナパンデミックやロシアによるウクライナ軍事侵攻といった世界史に刻まれる出来事が進行しています。大阪では住民不在の「カジノ計画」がすすめられる中、法人独自ビラを作成して各施設で議論したり、署名活動にとりくみました。「全ての人びとが、平和のうちに、幸福に暮らせる社会」をめざし、引き続き事業と運動をすすめます。
5. 今年度は「職員採用委員会、教育研修委員会、キャリア講座事務局」の責任者が定例会議をもち、を職員採用、育成、定着と法人の人事政策をトータルですすめました。（2023年3月末時点、2023年度内定者57名）
養成校との懇談会や若手職員を中心にしたリクルートチームの活動、インターンシップ、1 day 仕事体験など、各方面でつながりを強め、採用活動の機会を広げました。
6. キャリアコースに応じた研修体系に基づき、上半期はステップアップ講座（管理職養成）を開催し、現主任を含む12名の職員が参加しました。下半期はステップアップ講座（主任養成）を開講し、現管理者を含む14名の職員が参加しました。管理者、主任の役割と学ぶとともに、同じ志をもつ職員どうしのつながりができたことは職員をはじめ、法人・施設の大きな財産となりました。
7. 管理者や主任、担当者を対象に財務や労務関係の研修にとりくみ、収入構造や組織運営の理解を深め、事業運営の安定化に努めました。一方、定員未充足や高い人件費率など経営面で課題のある施設に対して、法人本部より経営対策会議やヒアリングを行い、経営改善をはかる道筋を話し合いました。
8. 法人・施設の事業計画を推進する基盤として、地域とのつながりや感染症対策、各種制度、事業運営、運動、施設整備などブロック連絡会や業種連絡会で議論と活動をすすめました。また、将来にわたって法人・施設の経営を守り発展させるために、施設経営検討会を開催し、各業種の制度や事業について検討・交流を行い、施設経営にいかしました。
9. 新型コロナを含む感染防止対策について、衛生・防護用品の確保や職場内の環境改善、研修の実施に注力するとともに、クラスター発生時は物資の提供や応援職員の派遣など施設間連携をすすめました。
また、感染症や大規模自然災害、防犯といったさまざまな危機に対して、全施設で事

業継続計画（BCP）を策定しました。今後は地域を支える観点からの業種・ブロック連絡会の事業継続計画策定や地域・行政機関との連携が課題です。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 法人虐待防止委員会は、人権擁護セルフチェックリストや虐待案件、不適切な関わりについて、当該施設とともに背景要因の分析と再発防止のとりくみにあたってきました。11月には新たな外部委員を迎えて委員会を開催しました。また、法人虐待防止委員会では、各施設（南海香里のさと・槻ノ木荘）の虐待防止委員会と合同で委員会を開催し、施設課題の共有化をはかりました。
2. 人権擁護セルフチェックを年2回実施しました。上半期（7～8月）865名、下半期（1月～2月）867名の職員が実施しました。結果を受け、上半期は各施設で「呼称」についてテーマを設けての話し合いや研修の機会を設け、下半期は上半期のチェック以降にとりくんでいることや職場内の雰囲気の変化について振り返りを行っています。
3. 第三者評価については、城東養護老人ホームとすみれ共同作業所が受審しました。第三者評価のプロセスを通して、日々の業務を振り返り、あらためて施設課題に気づくことが出来ました。
4. 総主任会議は、「めざすもの・憲章」を指針とした支援の在り方を追求しました。財団プランに基づき計画を立て①総主任どうしの交流をはかる②他分野・他施設との実践交流をとおして自施設の実践に活かせるよう学びを深める」事を目的として事前に運営委員会を開催し、年間4回（6/24・9/15・11/24・2/19）開催しました。
「現施設での人権擁護の取り組み」「2022年度人権擁護セルフチェックから見えるものと下半期への課題」についての報告やグループワークを実施。また「利用者の権利擁護、利用者の意見表明、自己決定に関する研修を行い、各職場の実践研究活動の促進・奨励に結びつける研修を実施する」といった内容で、外部講師を招き「福祉現場のリーダーとして、職場全体の人権意識を高めていくために必要なこと」というテーマで研修を行いました。実践の共有や研修、グループワークを通して新たな気づきや学びを得る事ができました。
5. 食の委員会は、前年度未実施になっていたSDGsの研修交流会を6月20日に実施、講師に山崎万里氏を招いて、SDGsを学び、日常の生活や業務に活かせられることをテーマに開催。城東老人ホームの厨房の施設見学会を実施、新しい設備、備品の見学会をオンラインで開催し好評でした。また、12月には交流会を開催し、SDGsに係るとりくみや各施設での課題についての交流を行い、3月には他法人の話しを聞く機会をつくって欲しいとの要望に応え、防災をテーマに熊本県の社会福祉法人 川岳福祉会の水害での被災経験を伺い自施設の防災対策に活かすことを学びました。
6. 実践記録集「ひとつのこと30号」執筆者会議を9月にオンライン開催し、19施設22名の参加となりました。「ひとつのこと29号」実践報告全体会を9月にハイブリッド形式で開催し、約330名の参加となりました。また、当日参加だけではなく、録画配信も実施しました。3年ぶりの全体会では、青木道忠理事より「実践記録をまとめ報告し交流しあう意義」についての講演と、すみれ乳児院・阿保くすの木保育園・貝塚こすもの里・あさひ希望の里の4施設より実践報告がありました。各実践報告は、田中智子理事より感想を含めた講評を頂き、全体を通して実践を書くことの意義や振り返り、報告交流し合うことでの学び等、私たちの実践の励みとなり、分野を超えた学びとなりました。

「ひとつのこと30号」の特集は、「平和と戦争を考える」をテーマに、各保育園でとりくんでいる実践をまとめました。ロシアのウクライナ侵攻により、改めて「平和」と「い

のち」の大切さを感じる中、日常の保育や実践が、法人綱領につながっている事や、子ども達に伝えたい思いは、どの保育園でも共通している事が再確認できる良い機会となりました。

7. 今年度は、苦情解決委員会を8回（オンライン会議含む）開催しました。各施設の苦情については、種別ごとに集約し、定例会で内容の確認と共有化のための精査を行い、全体報告につなげました。また、2021年度苦情まとめについては、全体会を5月に開催しました。

第三者委員の施設訪問は、7カ所（槻ノ木荘・あさひ希望の里・ひむろこだま保育園・東桃谷幼児の園・なかよしすみれ保育園・阿保くすの木保育園・すみれ児童館）実施しました。施設訪問では、現場職員や利用者の意見を直接伺い、施設運営に反映できるようすすめました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 長引くコロナ禍によりさまざまな制約がかかるなか、各施設、ブロックで地域との協同が、検討を重ねながら続けられました。『大阪にカジノはいらない！カジノの賛否を問う住民投票の実現へ』の署名運動に独自のビラを作成しました。職員自ら受任者となり署名を集める動きも生まれ、全体で法定数の15万筆を超える201,051筆が集まりました。

高槻のフードバンクのとりくみは、市の施設連絡会と連携し、定着したとりくみとなっています。城東では「いっぽ」の相談事業や「食料無料市場」を開催しました。

福祉運動推進委員会では改めて「福祉運動とは」の議論をおこない、内容紙面に工夫し推進ニュースを発行しました。利用者や家族はもちろん、地域とのつながりや施設に届く声を通して要求や課題を知り、知らせる活動と、関係団体に参画してのとりくみを粘り強くすすめることが必要です。

2. 昨年2月にロシアがウクライナに侵攻し、当地で今もなおいのちと権利が失われています。ゼレンスキー大統領は憲法25条のある国としての行動を政府に呼びかける一方で、ロシアは核の使用をほのめかし、核兵器禁止条約の批准を求める運動が引き続き求められます。

5月の「おおさか総がかり集会」、11月の憲法集会に多数の職員が参加し、平和、憲法を考える行動となりました。

教育研修委員会と連携し憲法について学んだ1月の全体職員研修では、推進ニュースの速報を出し、紙面で学びのフィードバックもおこないました。また統一地方選挙にむけ、福祉運動部として文章とチラシを作成し「選挙にいこう」を呼びかけました。

3. コロナ禍でいのちを守る最大限の努力を続ける福祉施設、職員の役割と責任に見合わない現状に対し、同友会が府に緊急要望、全国会議がTwitterデモを実施し政府交渉がおこなわれ、また「物価高騰・福祉経営への影響調査」により、法人間の報告と交流をおこないました。実態を明らかにし、利用者生活、施設経営を守る運動へとつなげました。

コロナ禍もあり運動団体とのつながりや、地域活動への職員の意識が薄くなりがちですが、「いのちのとりで裁判」「優生保護法裁判」障害者の65歳問題など、権利擁護に関わる情勢を的確につかみ発信を続けました。

4. 高鷲こどもまつり、ふれあいひろば、あさひ福祉まつりが3年ぶりに開催されました。ふれあいひろばでは、実施に向け実行委員会団体にアンケートを取るなど、気持ちをひとつにさせながら成功に導きました。開催が待ち望まれていたことを実感するとともに、まつりの目的やテーマのもと、それぞれ団体の要求の実現のための「福祉まつり」の意

義を再確認する機会となりました。

5. 食の委員会では学習会を実施し、施設給食の立場を超えて SDGs について学びました。福祉労働そのものが SDGs の目標の多くと合致すると、認識する学びの機会になりました。

「3.11 なくせ原発！おおさか大集会」に各施設から現地とオンラインで参加しました。集会を職員研修に位置付けた施設もあり、原発依存から自然エネルギーへの転換が、いのちや地球環境を守ることを学びました。

<民主的管理運営計画>

1. 専任の総務部長を配置しました。各種月次報告や内部監査、管理者面談等で施設の管理運営状況の把握に努め、労務管理について施設と連携しながら進めました。本部と施設の連携として、期限内提出が課題となっています。
2. 人事システムへのデータ移行はすすめられませんでした。ワークフローシステム導入後に人事システム運用について検討を進めます。新人事システムで管理したい必要情報データの移行をスムーズに行えるように現在のデータや雇用状況の課題を整理していきます。
3. 本部と施設間の業務簡素化を行うために業務の洗い出しと業務フローの見直し、システム選定を行いました。システムは「kintone」に決まり、運用に向けてアプリ構築を業者と連携して進めました。来年度運用開始します。
4. 情報機器マニュアルを作成しました。情報機器の規定、その他規定について今後見直しをすすめます。
5. 法改正に伴う動画や資料の提供、日々の業務の中での注意点などについて施設長会で連絡をしました。また各種研修講座で「労務管理」についての理解を深めました。ハラスメントのない職場づくりをめざして研修用に動画作成し公開して学習をすすめました。
6. 2018 年度の給与改定の分析とその後の課題について「賃金問題検討委員会」で議論を行いました。また顧問社労士に現在の法人の状況について懇談を行いました。「法人の財政状況を分析しながら必要な改訂について引き続き検討していきます。
7. 採用情報やインフォメーションが行えるホームページにリニューアルし積極的に情報発信を行いました。広報担当者研修については、とりくめませんでした。来年度、企画にむけて研修内容を検討します。
8. 施設長会や部長研修等で行政への報告内容や雇用状況の共有を行い、障がい者雇用について考える機会をもちました。雇用率は達成しましたが、引き続き各施設で雇用の機会をひろげるとりくみをすすめます。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 養成校懇談会を通じて実習や 1 day 仕事体験へつながり、法人と養成校が連携して育成していく事が求められています。2022 年度の管理職会議では、「人事政策」をテーマに管理者が現状を出し合い共有した事で、人材確保・育成に向けての意識が深まり、採用委員会と施設が連携していく事を確認できました。
2. 上半期は経験年数に応じた懇談シートをもとに主任と職員が懇談し、仕事の振り返りや展望について確認しました。下半期は自己評価シートにもとづき、管理者フィードバック面談を行いました。
3. コロナ禍でオンラインや時間の短縮など軽減して実施してきた研修内容について再度見直しながら計画立案をしました。新任職員研修は対面にこだわって一日の研修とし、グループワークを充実させ職員どうしの交流を深める機会となりました。

4. 前期はステップアップ講座管理職養成コースを実施し、5回の講座と施設訪問を経て12名が修了しました。後期は主任養成コースにとりくみ、14名が受講しました。全講座通して対面で実施できた事は、受講生のつながりがより深まりました。
5. 全職員研修はウクライナ情勢を受けて憲法改憲の動きが高まる中、「憲法」についての学びを深めました。2023年1月27日に全職員研修を講師 椋大樹弁護士を招いてテーマ「檻の中のライオン」を、対面&オンラインのハイブリットライブ形式で実施しました。研修後、各施設では継続して憲法学習を続けていくような流れを福祉運動部と共に実践しています。

<財政基盤強化計画>

1. 新型コロナクラスター発生による施設の休所から生じる大幅な減収の状況や、電気料金・食材などの物価高騰による施設財政への影響の実態を把握し、全国会議等の関係団体に結集しました。また、介護職員の処遇改善臨時特例交付金・処遇改善加算Ⅲのしくみや実務に関する問題点も上げ、報酬そのものの引き上げを求めるなど、制度拡充の活動に参加しました。しかしながら、業種や自治体による格差が大きいことや、施設負担に対する補償が不十分であることなどが実情で、活動を継続していくことが必要です。
2. 施設の経営改善のとりくみとして、障害通所施設と保育園は、業種別に「経営検討会」を開催しました。収支改善の必要性が高い2施設は、利用者確保等の状況と課題について法人と施設で確認しました。また、城東特別養護老人ホームは定例の経営対策会議を行い、利用率の引き上げによる収支改善をはかりました。年度当初よりフルオープンし、年間31名の入所を受け入れ、20名が退所。入所受け入れ計画が遅れたため、赤字幅を縮減したものの、収支状況はマイナスの結果となりました。次年度は目標利用率を維持し、黒字転換をはかります。
3. 財務政策委員会では各施設の電気・ガスの使用状況を集約し、契約内容や単価比較、節電のとりくみについて委員会でもとめ、施設長会で中間報告を行いました。また、他法人との財務比較として、養護老人ホームの比較を行い、業種の課題を確認しました。
4. 大規模施設整備を計画している施設のヒアリングを実施し、東桃谷幼児の園については具体的な施設整備と資金計画の策定について話し合いました。
予算管理ツールとしての月次収支報告書について提出の徹底と意識的な活用をはかるため、施設長会で輪番報告の場を設定しました。
5. 財務部が2施設を訪問し、規程に基づく会計業務の確認を行い、そのうち1施設は顧問会計士が立ち会い、助言をいただきました。

以下の研修を実施しました。

- ・会計実務者研修：講義（石川公認会計士）とグループ交流。16施設18名（11/17）
- ・予算策定研修：「内部統制と予算作成の意義について」（石川公認会計士）約40名（12/14）

2023年10月に導入予定の消費税インボイス制度について、制度の問題点を把握しつつ、実務対応の準備に着手しました。12月に4施設（本部・すみれ保育園・すみれ愛育館・あさひ希望の里）が、試験実施に取り組み会計ソフトへの入力を試行しました。課題の把握と対応について顧問公認会計士と相談しながら準備をすすめます。また、登録事業者申請を行いました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 業種連絡会では「施設間交流」「事業運営」「制度・情勢」「施設整備・事業拡充」と共通項目で議論をすすめました。新型コロナなど危機対応についてブロック内連携をすす

めており、羽曳野・松原ブロックと貝塚ブロックは感染症対策として定期的に会議を開催し、情報共有や具体的な支援方法について確認し、非常時の備えとしました。

2. 施設整備を予定している施設を対象にヒヤリングを実施し、事業目的や職員確保、資金（償還）、事業の将来性（存続）など施設整備計画を確認しました。引き続き、法人、施設が連携して事業をすすめます。

5月：すみれ共同作業所、関目寮、6月：東桃谷幼児の園、9月：阿保くすの木保育園
10月：東桃谷幼児の園、すみれ共同作業所・関目寮（合同）、12月：すみれ乳児院・くるみ乳児院（合同）病児保育事業

3. 当初は業種代表者会議を開催し、これからの施設経営を検討する会を開催する予定でしたが、業種ごとで管理者を中心とした検討会を開催する方が有用と判断し、「施設経営検討会」を開催しました。

障害通所：①8/29 雨田事務局長（きょうされん大阪支部）、②12/22 関口施設長（ふたかみ福祉会）、③3/29 施設短中期計画交流

保 育：①8/30 杉山理事長（あおば福祉会）、②1/17 杉山理事長、福井園長（あおば福祉会）、③4/28 施設短中期計画交流（予定）

障害入所：①1/31 塩見事務局長（大阪障害者センター）、田村前理事長インタビュー動画視聴（大木会）、②2/20 叶原施設長、豊浦施設長（いずみ野福祉会）

他法人管理者や業種団体関係者のアドバイスを受け、各検討会でこれからの施設事業を継続・発展するための経営課題について共有し、方策をまとめました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 今年度の担当者会議では、普及だけにとらわれず「拡げること」が意識できるよう、記事に関する学習会を実施しました。「研究所の成り立ちと発刊にあたっての思い」、「陸前高田学校に参加して」、「養成校と現場の座談会を終えて」をテーマに、誌面に載せられなかった思いなどを聞き、福祉のひろばを自らに引き寄せる場づくりにとりくみました。

6～8月の普及月間、11～2月のステップアップ普及期間と、2度の読者拡大にとりくみ、会員・読者拡大期間の到達はあわせて21名、220冊の普及となりました。毎月集約から拡大期間以外でも担当者の普及の意識やとりくみは地道にすすんでいることがうかがえました。

2. 誌面評価や意見交流が行われる編集室会議に推進委員が参加しました。誌面企画や記事提案には至りませんでした。

各施設では職員会議時に「福祉のひろば」の読み合わせを行ったり、担当者がチューターとなり学習会を行うなど、可能な限り「福祉のひろば」を手にして学ぶ機会を設けてきました。読者のつどいは、2施設、1ブロックで開催されました。「福祉のひろば」の成り立ちを知る、陸前高田学校での学びの報告をテーマにとりくまれました。

3. 社会科学・社会福祉基礎講座には15名が参加しました。毎回の学びをうえるネットに掲載し、学習の主体者としての意識を高めることにつながりました。

8月の社会福祉研究交流集会は、のべ101名が参加しました。推進委員は、全体会、分科会の報告と感想や思いをひろばの集会報告号に執筆しました。

<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、目標達成に向けて全施設でとりくみました。

1. 各施設で担当者会議、職員会議等で意義や、役割についての論議をすすめました。ポスターやチラシなど作成している施設も複数あり法人の担当者会議でも共有しました。

2. 各施設の目標口数の合計に対して全体として超過達成しました。引き続き「1万人の後援会づくり」を目標に活動をすすめます。*未達成施設2施設
3. 「会員のつどい」に開催に向け、各施設でとりくみました。参加された会員の方からは好評の言葉が寄せられました。また、開催が困難であった施設では、さまざまな形で感謝の気持ちを伝える工夫をしました。
4. 今年度も新規会員の拡大に力を入れました。後援会活動を通して施設や、法人事業をより多くの方に知って頂く機会となりました。

専門委員会の事業報告

◆福祉運動推進委員会

1. 委員会では今年度、改めて「福祉運動とは」と問いかけ、各委員がレポートを作成し報告会を行いました。業種や年齢、経歴も様々な委員の「福祉運動」についての経験やとらえ方に幅もあり、これを踏まえ綱領に基づく私たち法人職員にとっての「福祉運動」の確認と課題抽出の作業となりました。私たちが仕事を通じ、当事者もふくめた多くの人と連携して「ねがいをかたちに」していくとりくみにおいて、職員一人ひとりのさらなる理解と共感を促すための、継続的で丁寧なはたらきかけが必要です。

4月には、法人の4施設における各地域で実践している、相談支援事業に寄せられる相談、解決のとりくみや成果、見えてきた問題や課題などについて全体学習会を行いました。報告内容の要旨を「学習会特集」として推進ニュースで発信し共有をはかりました。各地域の実情を知ることができ好評でしたが、相談の中から捉えた要求を共有し、福祉運動にどうつなげていくのかという今後の課題も見えてきました。

また「福祉運動推進委員会ニュース」は、業種を越えて情報を広げ周知をはかるという役割を大切に、記事の執筆に施設の職員も関わってもらうようにし、紙面内容、編集に工夫を凝らし、より多くの職員が共有・共感し合う事を目的に発行を続けました。
2. 原水禁大会や平和行進、戦争体験の文集「かたりべ」など、施設や職員の活動を推進ニュースで発信しました。

全職員研修後から「なぜ憲法を学ぶのだろうか？ なぜ憲法があるのだろうか？」と憲法を身近に仕事や生活の中で考え、職員会議などで感想や意見を交流しました。そしてその内容を推進ニュースに継続的に掲載し、フィードバックするとりくみを行いました。
3. 推進委員の施設が加盟・職員派遣をしている関係団体についてアンケート調査を行い、業種毎の団体の活動状況や施設としてのかかわり方など、情報交換を推進委員会内で行いました。他業種の状況を相互に理解するとともに、運動的な視点において業種連携を推進委員会から呼びかけていく上では有意義なものでした。

今後、その活動交流や情報交換をどう活用し、何を目的に深めていくのかを問いながらすすめていきます。
4. コロナ禍における「福祉まつり」のとりくみには地域差がありますが、各地域の団体と共同し「平和と福祉」をテーマに交流、発信する大切な場として再開させました。

フードバンクやこども食堂、食料無料市場などのとりくみにも、施設として参画し地域とつながり、住民にも喜ばれています。推進委員会としては「カジノ建設反対」や「ふれあいひろば」などのとりくみを推進ニュースに掲載して全施設に発信しました。
5. SDGs について推進委員会としてのとりくみの糸口が見つけにくく、具体化は出来ませんでした。今後は委員会として、平和やエネルギー・環境問題などを、日々の出来事

や情勢とに多岐にわたって絡め、旺盛に発信していくことにより、SDGs の視点と合致させていくことが求められます。

◆研究所・「ひろば」推進委員会

1. 各施設工夫しながら「福祉のひろば」を活用した読み合わせをおこない学びにつなげました。外部への普及がすすみにくい中、対象者を具体的にあげて丁寧な声掛けをおこないましたが今後、新たな普及先の開拓は課題です。また、ニュース発行は読者の感想を載せる等各施設で積極的におこないました。
2. 2ヶ月に1回の担当者会議では毎回プチ学習会を開催し、自分たちの学びや実践の励みになるようにしました。また、各施設の普及活動での悩みを交流し合い自施設の普及活動につなげられるようにしましたが、ニュースの交流は少なかったです。推進委員は研究所の企画会議(編集室会議)に参加し、感想交流等で誌面にかかわるとりくみを積極的にすすめました。
3. 6~8月の強化月間(75冊)とステップアップ普及(106冊)を提案し読者拡大につながりました。また、研究所会員拡大も各施設丁寧な声掛けで(21名)拡大につながりました。
4. 研究交流集会に財団職員が多数参加し、推進委員も「福祉のひろば」への分科会報告を担当し集会成功に協力しました。
5. コロナ禍でも工夫して2ブロックが「読者のつどい」を開催しました。今後も開催方法の検討が必要です。

◆実践記録刊行委員会

1. 「ひとつのこと 30号」を年度内で発行できませんでした。特集は「平和と戦争を考える」をテーマに保育情勢や合研を中心とした保育運動、保育園での平和のとりくみとなりました。ロシアのウクライナ侵攻により、あらためて「平和」と「いのち」の大切さを感じる中で、日常の保育やとりくみから子どもたちに伝えたい思いは共通している事や、法人の綱領につながるまとめとなりました。また、30号という節目の発刊となり、「ひとつのこと 29号全体会」についてのまとめや感想、ひとつのこと 20号から 29号までのバックナンバーを一覧で掲載しました。
2. 委員会の中で、実践記録・合評会・全体会についての意義を確認しました。コロナ禍ではありましたが、開催内容や形式等の工夫をしながらより良い内容に結びつけられるようにすすめました。
3. 全体会を開催する年となったため合評会は実施せず、実践記録集「ひとつのこと 30号」執筆者会議を9/15にオンラインで開催しました。19施設 22名の参加となり、これからの執筆にむけて原稿テーマや内容、執筆者、進捗状況等についてそれぞれの施設より報告がありました。
4. 「ひとつのこと 29号」実践報告全体会を9/28に対面・オンライン形式で開催しました。後日録画配信での参加も対応し、会場とオンラインを合わせ 22施設約 330名の参加となりました。3年ぶりとなる全体会となり、法人役員の青木道忠理事より「実践記録をまとめ報告し交流しあう意義」をテーマに講義があり、すみれ乳児院・阿保くすの木保育園・貝塚こすもすの里・あさひ希望の里の4施設より実践報告がありました。また、田中智子理事より感想を含めた講評をいただき、全体を通して実践を書くことの意義や振り返り、報告交流し合うことでの学び等、私たちの実践の励みとなり、分野をこえた学びとなりました。

◆苦情解決事業委員会

1. 苦情解決委員会は8回（オンライン会議も含め）開催しました。
2. 毎月の苦情内容については定例委員会において事実関係の整理と分析を行い、異業種間でも共有化できるよう、施設長会にて報告しました。
3. 施設訪問報告、毎月の苦情受付の内容、種別、累計件数、傾向を上半期、下半期にてまとめ、第三者委員を交えた全体会議（対面：5/23）にて振り返り、評価を行いました。
4. 法人ホームページには、各種別からの苦情を上半期と下半期に掲載しました。
5. 今年度、施設訪問は、槻ノ木荘・あさひ希望の里・東桃谷幼児の園・なかよしすみれ保育園・ひむろこだま保育園・阿保くすの木保育園・すみれ児童館の7施設で、感染対策を行いすべて対面にて行いました。ただし訪問は半日で、検食等はなしとしました。

◆食の委員会

「食の指針」に基づいた事業計画を推進のため、感染症や災害への備えを行い、持続可能なとりくみを「食」の立場から考えることを目的にとりくみをすすめました。この3年間は、新型コロナ禍で対面での実施は困難でしたが、給食関係者の要望を取り入れ、他法人との交流を実施することができました。

1. 食の委員会は、学習と実践交流を促進する役割を担うことができました。なお、学習交流会については、新型コロナウイルスの感染状況をみながら、対面での実施はできませんでしたが、前年度に実施できなかったSDGsの学習交流会を含め、4回実施することができました。
2. 食の支援を通じて、SDGsの課題にとりくむために、学習交流会を受けて12月の学習交流会では、各施設のSDGsのとりくみについて交流することができました。
3. 第2回学習交流会での城東老人ホームのオンライン施設見学で最新の設備、機器を見ることができ、大変関心が寄せられました。
4. HACCPに沿った衛生管理の理解と実践交流をすすめることはできませんでしたが、各施設で実践がすすめられていることがわかりました。

◆職員採用委員会

1. コロナ禍における制約の中での採用活動の在り方を形として作り上げてきました。人と人とのつながりを大切に、丁寧な働きかけを基本に、各担当を決め、中心的役割を担いつつも、委員全体がどの採用活動に参加しても対応できる組織作りを行ってきました。また、若手リクルートチーム等を構成し、就職フェア、養成校説明会に参加するとともに1 day 仕事体験説明会には、夏期51件、冬期26件のエントリーがあり、内45名の方を受け入れ、振り返りセミナーや見学会を実施しました。
2. 大学や関係校との関係づくりを考え、学校主催の説明会に積極的に参加し、広く学生に法人の魅力を発信してきました。1 day 仕事体験説明会や様々な場面で、リクルーターの活躍の場面を作り、養成校の先生にも卒業生の頑張りを見てもらう機会を設けることができました。
3. 求職者の求める情報発信については、オンラインと対面の併用した説明会の実施や、フェアに参加してきました。引き続き、ホームページの充実をはじめ、幅広い情報発信や、アプローチをすすめていきます。
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、心温まる手作りの内定式を実施。コロナ感染が広がる中ではあったが、対面での実施を行えたことは、内定者も気が引き締まる時間を過ごせました。交流会では、迎え入れる施設長が中心になって雰囲気づくりと進行役を務めて頂き、入職前の心構えを共有できました。

◆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免談を実施し、職員一人ひとりの働きがいや成長、課題を確認しあいスキルアップをめざしていきけるようにとりくみました。
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、オンラインや対面等で対応し研修を充実させてきましたが、対面で話し合える場が求められていることが見えてきました。
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、丁寧な関わりやOJTとしての役割について意見交換ができ、これからは活かせる交流になりました。
4. 各施設で行っている研修内容の把握、研修計画に活かせる情報や個人の研修計画や研修内容につなげられる情報を共有し合いました。
5. 憲法について、ひろしま市民法律事務所 弁護士 椋大樹氏に講演していただきました。国家権力をライオン、憲法を檻に例え、とてもわかりやすく学ぶことができました。

◎2022 年度 教育研修委員会実施の研修一覧

| 月 | 日 | 研修名 | 参加者 | 講師等 |
|----|----|------------------|-------|---|
| 5 | 16 | OJT 担当者交流会 (web) | 34 名 | 初任者研修等 (OJT) の進捗状況等の交流 |
| | 24 | 勤続 2 年研修 (web) | 62 名 | 増田知乃氏「人間関係力アップ・コミュニケーション能力の向上」 |
| 6 | 23 | 新主任研修 | 11 名 | 主任の役割、業務について理解を深める |
| | 23 | 主任研修 (対面・web) | 90 名 | 増田知乃氏「チームづくり、リーダー性の発揮等、主任としての力量をいかに高めるか」 |
| | 29 | | | |
| 7 | 21 | 新任職員研修 | 49 名 | 増田知乃氏「私も起点、世界とつながっている SDGs ～法人綱領 (理念)」につながっている」 |
| | 28 | | | |
| 10 | 21 | 看護師研修 (web) | 21 名 | 「福祉施設での感染症対策」コロナ禍の中での各施設の対応について交流 |
| | 24 | 上級職員研修 | 17 名 | キャリアパスが示す上級職員の役割 |
| 11 | 22 | 勤続 3 年研修 | 41 名 | 増田知乃氏「教える・育てる・チームをまとめる」 |
| 12 | 3 | 主任研修 (web) | 88 名 | グループワーク「チームづくりについて」現状報告、めざすチーム像について交流 |
| | 23 | | | |
| | 12 | 研修担当者交流会 | 23 名 | 人材育成、研修計画書の内容を共有し職員のスキルアップと支援の向上の交流 |
| 1 | 13 | 勤続 5 年研修 (web) | 14 名 | 自施設の歴史と自分の役割・課題を考える |
| | 27 | 全職員研修 (web) | 528 名 | 椋大樹氏「檻の中のライオン」なぜ憲法を学ぶのだろうか？なぜ、憲法があるの？ |
| 2 | 12 | 内定者研修 | 49 名 | 入職準備研修 |

◆キャリア講座事務局

1. 上半期はステップアップ講座管理職養成コース 12 名、下半期は主任養成コース 14 名が参加し、全員が修了しました。全講座通して対面を実施し、グループワークや施設訪問など施設をこえたつながりや、管理職やリーダーとしての視野や学びが深まりました。

◆健康対策委員会

1. 2022 年度「特別健診」は 22 職場、788 人が受診しました。B 3・C 判定の職員の割合は、腰痛・上肢・こころの健康のいずれもが前回のパーセンテージを上回る結果でしたが、複数項目が B 3 以上の割合は変わっていませんでした。これは租割合であり、一昨年よりも改善している職場も、逆に悪化している職場もあり、今回の結果をもとにして職場ごとの推移の状況、要因の分析や改善策の検討と対応が必要となります。

今年度も B 3・C の判定者と管理者との面談を各施設で実施し、希望者には産業医との面談をオンラインで実施しました。多くの施設でクラスターを経験した今回の新型コロナウイルスについてのアンケートでは、「後遺症」「施設での感染者の対応」への負担・不安感への割合が高くなっており、この結果もニュースを通じて共有をはかりました。

2. 毎月の法人健康対策委員会では、各施設の前月の労災・健康実態報告一覧をもとに職場の状況を共有し、傾向や特徴を分析するとともに、産業医の助言を受けながら「健康で安全な職場づくり」に向けて意見交換を行いました。

3. 全体会については第 1 回を 7/27（水）にオンラインで行い、第 2 回を 2/15（水）にハイブリッド形式で行いました。

第 1 回は各業種からのコロナの感染状況報告を共有し、各施設からの事前アンケートを基に各職場の対応状況を報告しました。先の見えない不安な中にも、「他施設の対応を参考に」とこれからの施設でのとりくみに力となる交流でした。

第 2 回は特別健診の結果報告とグループに分かれての交流を行いました。交流ではアイスブレイクタイムを交えて、各職場の状況や委員会のとりくみの交流が活発になされ、事後アンケートでも「法人全体の労災事例を話し合いたい」「メンタルヘルス学習について相談できる仕組みが欲しい」などと参加者の積極的な意見が寄せられました。

4. 大阪労働健康安全センターが 6 月に行った「安全衛生基礎講座」、12 月の全国センター「働く者のいのちと健康を守る学習交流集会には」労使双方から参加し、学者と交流を深めました。

5. 全体会の内容や参加者アンケートなどを全体に知らせるため、ニュースを 2 回発行しました。

◆内部監査委員会

1. 2022 年度の内部監査は、一昨年・昨年に続き、新型コロナウイルス感染拡大の状況を踏まえ、訪問監査施設と書類監査施設に分けて実施いたしました。2020 年度 2021 年度に施設訪問を実施していない 9 施設に訪問監査を行い、3 年間で全施設 23 施設へ訪問しました。

2. 国内や施設の感染状況を踏まえて日時を設定し、施設訪問の際には法人役員監事の方にも立ち会いいただき、施設運営や支援状況など「施設経営の基本姿勢」に基づく質疑や、チェックリストにもとづく聴き取りや施設見学及び実査を行いました。

3. 訪問監査施設には、指摘事項や講評を「実施報告書」としてまとめ、改善報告書の提出を求めました。また、書類監査施設については、提出された書類及びチェックリストをもとに、内部監査委員会で質問等の内容をまとめ事前に質問表を送りました。その後担当委員が各施設の聴き取り等を行い、「内部監査委員会からの意見」として報告書をま

とめました。改善が必要な施設については、改善報告とともに、その進捗についても継続的な点検や確認をすすめていきます。

◆財務政策委員会

1. 2021年度の決算に基づき、財務分析シート5年比較の作成と分析を行いました。財務データを比較・整理することにより、運営状況を客観的に振り返る材料として活用してもらえよう取りまとめを行いました。引き続き標準値を提案できるようとりくみます。
2. 2022年度の他法人財務分析は、養護老人ホームを対象に回帰分析を用いて行いました。対象施設が少ないことから全国を対象を拡げ調査した結果、地域的な特徴が見えてくるなど、これまでとは違った点からも有意義な調査・分析となりました。
3. 2020年度に提案した水道光熱費の記録様式を用い、各施設の契約状況や内容などの把握と分析を進めました。水道光熱費の高騰が続く中、経費削減の参考となる資料を作成することができました。

◆副施設長会

1. 副施設長として、施設の業種や規模は違っても、求められるものは、共通する為、法人のスケールメリットを活かしキャリアパスをベースに、学びと交流を深めました。副施設長としての自覚と覚悟を再認識する場となりました。
2. 年度始めに、自施設の施設運営について討議する中で、自施設の現状把握をして、強み・弱みを再確認した上で、事業計画に沿った事業展開を意識して行うことが出来ました。副施設長として、地域・利用者にとっての施設の役割と意識や労務管理を職場内に浸透させる為にも必要となる主任育成について、グループ討議を行う中で助言や気づきを得ることができました。
3. 事前課題を提起した上で、会議を開催したこともあり、個々の副施設長が、自施設の課題を整理して、問題意識を持って会議に臨めました。久しぶりに対面で開催できた意義も大きかったです。

2022年度 理事会・評議員会 開催状況

第1回理事会（2022年 6月13日開催）

- ◆報告事項 1. 危機管理
 - 1) 新型コロナウイルス感染防止の感染防止の取り組みと対応について
 - 2) 「利用者虐待」事案について
- 2. 城東福祉ゾーン構想 諸工事の完工と1億円募金報告
- 第1号議案 2021年度事業報告（案）及び「法人・施設諸統計資料」について
- 第2号議案 2021年度決算（案）について
2021年度監事監査報告について
- 第3号議案 社会福祉充実残額について
- 第4号議案 2021年度資金運用報告について
- 第5号議案 共同募金等補助金事業について
- 第6号議案 修学資金の連帯保証と貸付額の承認について
- 第7号議案 2022年度 第1回評議員会の開催について

第1回評議員会（2022年 6月28日【書面送付】、7月5日【書面回収】）

- 第1号議案 2021年度事業報告（案）及び「法人・施設諸統計資料」について
- 第2号議案 2021年度決算（案）及び社会福祉充実残額について
報告 2021年度監事監査報告について
- 第3号議案 定款変更について
報告事項 1. 2022年度第1回理事会報告

第2回理事会（2022年11月14日開催）

- ◆報告事項 1. 危機管理等対応について
 - 1) 新型コロナウイルス感染防止の感染防止の取り組みと対応について
 - 2) 「利用者虐待」案件等について
 - 3) 「福祉まつり」など地域での取り組みについて
- 第1号議案 2022年度上半期事業総括（案）について
- 第2号議案 2022年度第一次補正予算（案）について
- 第3号議案 諸規程の改訂（臨時職員賃金表の改訂）について
- 第4号議案 2022年度 第2回評議員会の開催について

第2回評議員会（2022年12月 3日開催）

- ◆報告事項 1. 2022年度第2回理事会報告
- 第1号議案 2022年度上半期事業総括（案）について
- 第2号議案 2022年度第一次補正予算（案）について

第3回理事会（2023年 3月14日開催）

- ◆報告事項 1. 危機管理＝新型コロナウイルス感染症等の状況について
- 第1号議案 2023年度事業計画（案）について
- 第2号議案 2022年度第二次補正予算（案）及び2023年度予算（案）について
- 第3号議案 2023年度資金運用計画について
- 第4号議案 「東桃谷幼児の園」の施設整備について
- 第5号議案 幹部職員の人事について
- 第6号議案 「経理規程」の改訂について
- 第7号議案 役員賠償責任保険契約について
- 第8号議案 2022年度第3回評議員会の開催について

第3回評議員会（2023年 3月27日開催）

- ◆報告事項 1. 2022年度第3回理事会報告
- 第1号議案 2023年度事業計画（案）について
- 第2号議案 2022年度第二次補正予算（案）ならびに2023年度予算（案）について