

2024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>

昨年度は法人内で複数の虐待や不適切行為が起きました。2023年10月に発覚した三島の郷の虐待事案は法人・施設の虐待防止委員会や行政等による調査から複数件におよぶ虐待行為が明らかになりました。国民の人権と幸せを守ることを基本姿勢とする当法人においてこの事実を重く受け止め、法人綱領がめざす「憲法」「人権」「民主主義」「社会保障・社会福祉の拡充」「平和」の理念をわたしたちが自信をもって実践することができるよう、法人全体で「学び」「つながり」「つくる」とりくみをすすめます。

大阪府の2024年度予算案は万博推進局の予算が4倍に増える一方、コロナ関連予算が大幅に減るなど、コロナ禍で保健・福祉がひっ迫した経験がいかされていません。物価高騰に苦しむ府民の暮らしと社会福祉施設の経営を守るために、福祉や医療、教育の充実を求める運動にとりくみます。

2024年1月1日に石川県能登半島で最大震度7の揺れを観測する地震が発生しました。被災地支援を継続しつつ、今後は南海トラフ地震発生の切迫性が高まる中、法人・施設では事業継続計画の作成や福祉避難所の開設準備などをすすめるとともに、業種や地域ブロック連絡会の協力・連携を強化して、大規模自然災害をはじめさまざまなリスクに対処し、利用者や家族、地域の皆さんの幸せと暮らし・いのちを支えるとともに、地震の教訓として、原発の危険性を学び、安心・安全な環境づくりにとりくみます。

2024年度の介護・障害・医療の報酬改定について、介護報酬は1.59%のプラス改定が示されましたが、物価高騰の伸び率や人材流出を防ぐ処遇改善につながるのか不透明な状況です。障害福祉サービス等報酬改定は生活介護事業の1時間刻みの改定が「時間払い報酬単位」の導入に向かう懸念があります。医療分野では2ヶ年にわたる報酬改定や介護・障害福祉との連携が示されています。今回の報酬改定で物価高騰や「職員不足」問題をかかえる施設・事業所の経営改善につながるのか、「プラス改定」の実態を正しくとらえ、社会福祉経営全国会議をはじめ、関係諸団体と連携し、社会福祉の現場から声をあげていきます。

ロシアによるウクライナ軍事侵攻は3年目に入りました。世界が平和を希求する一方で各国の「支援疲れ」が指摘されています。また、2023年10月以降、イスラエルによるガザ地区への無差別攻撃により被害は拡大する一方です。わが国においても2022年に閣議決定だけで決めた軍事費倍増や敵基地攻撃能力の保有に加え、他国と共同で次期戦闘機を開発し、第三国へ輸出する運用指針改定を示すなど、まさに「戦争か平和」が問われています。

私たちはいのちと人権を奪い、くらしや民主主義、環境を壊すいっさいの戦争に反対するとともに、戦争も核兵器もない、飢餓も貧困もない社会の実現にむけてこれからも積極的にとりくんでいきます。

「利用者の生活と権利」「職員待遇向上」「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、利用者の人権と尊厳を守り大切にす支援、地域福祉や社会保障・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、事業の継続発展と安定した財政づくりという実践で、当事者をはじめ国民の人権と幸せ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>

児童虐待相談対応件数が増加するなど、地域社会においては子育てに困難を抱える世帯がこれまで以上に顕在化しており、その課題は複雑化するとともに厳しさを増しています。

国においては、2022年の改正児童福祉法に基づき、児童虐待予防に向けた包括的な相談支援体制の強化、事業の充実をはじめ、親子再統合支援や里親支援センターの設置、子どもの権利擁護をはかる環境整備など2024年4月の施行に向けた準備を進めています。

また2023年4月に創設されたこども家庭庁においては、子どもに関する取組・施策を社会の真ん中に据え、その推進のための司令塔として社会的養護の充実および母子保護、こどもの居場所づくり、障害児支援など子どもに関わる広範な課題に対応する事としています。

学童保育では待機児数が全国で15,000人いることが問題視される中、こども家庭庁は、待機児解消のため受け皿づくりをすすめようとしています。しかし子どもの生活、発達のある学童を子どもの「居場所」問題に矮小化し、学校空き教室活用、図書館や公民館等も含めて受け皿にしようとしています。大阪市では学童を希望しても利用できない待機児が少なくありませんが、いきいき教室があるため学童待機児は0とされています。一方で学童保育に関わる職員配置を常勤1名分から2名分にする補助金増額の動きも出ています。職員継続雇用が不安定になる指定管理等企業委託や会計年度任用職員採用の拡大が懸念されています。

2023年4月1日現在、こどもの数は前年に比べ30万人少ない1435万人で、1982年から42年連続の減少となり過去最少となりました。その反面、全国の虐待相談件数は21万9千件と過去最大とされています。少子化がすすむ中では家族機能の低下、家族の関係不全等、DV等ひとり親（母子世帯）の貧困が深刻化しています。また、児童虐待による死亡事例は、3歳児未満の乳幼児の割合が70%となっています。予防的支援として母子保健、医療機関、児童相談所と連携し特定妊婦の産前産後の支援が重視されています。今後、里親支援センターによる一貫した里親支援体制の構築や児童自立支援、親子の一時保護、訪問支援、ショートステイ等切れ目のない支援が求められています。

虐待相談が増えている中では、児童養護施設への入所依頼も増加の一方です。支援についても、こどもの意見表明から退所に向けての意思決定支援など、私たち職員が一人ひとりの子どもの人生に寄り添うことが求められています。

今後の乳児院・児童養護施設の役割はますます重要であり、より専門的な知識が求められています。児童の発達と成長を、多角的な視点でとらえ、支援する事のできる職員集団を確立させることが急務となります。

<保育・子育てをめぐる情勢>

保育現場では定員割れ問題、職員の確保などで悩まされる中、岸田首相はこども未来戦略方針として異次元の少子化対策を打ち出し、3.6兆円の予算の財源を社会保障費の支出抑制分で確保しようとしています。2030年台に入るまでが、少子化傾向を反転できるかどうかのラストチャンスとして「加速化プラン」を今後3年間集中取り組み期間にしています。

その目玉が「こども誰でも通園制度」です。すべての子育て家庭を対象とした保育の拡充として2025年度の法制化を目指し、今年度150自治体を想定しモデル事業を実施しています。対象は0～2歳児で月10時間を上限に利用できます。未就園児をもつ家庭のニーズは非常に高く、東京都文京区ではモデル事業開始後すぐに定員がうまり、待機児が100名となり希望者が殺到している状況です。しかし、すでに制度としてある一時保育、子育て支援事業の充実で対応できないのか、受け入れる園側から考えると通園児が毎日変わり、短時間で利用するための保育体制をどのようにしていくのか、はじめて保育をうける多様な子どもを

受け止めるには十分な体制が必要です。このような発達特性を軽視した制度で子どもの命と安心は守られるでしょうか。そして、丁寧なアセスメントをして受け入れようとする保育現場の負担が増すことが懸念されます。さらに利用者と事業者の直接契約になり、この制度の実施が公的保育の仕組みを崩していくことにつながりかねません。

「もう一人保育士を」の運動が追い風になり 75 年ぶりに 4, 5 歳児は 30 対 1 から 25 対 1 に保育士配置基準の改善がはかられます。(現在 3 歳児も 20 対 1 から 15 対 1 の加算対応、1 歳児の見直しは先送り) 加算を設け期限のない経過措置が取られることになりました。またチーム保育推進加算を取得している施設はすでに手厚い配置実現とみなし今回加算の対象外とされています。これではすべての保育園の底上げにはなりません。

また、全国各地で保育士の園児に対する不適切な保育が相次いで発生するなど、子育て世帯の不安が高まっています。このような事案の要因として慢性的な保育士不足が指摘されており、保育現場の人手不足の解消は喫緊の課題となっています。子どもたちの健やかに育つ権利を保障し、保育士がゆとりをもち安心して働き続けられるようさらなる保育士配置基準の改善等、保育施策拡充のために運動していくことが求められます。

<生活保護と救護施設をめぐる情勢>

2023 年 10 月に改定された生活扶助費ですが、今年度は基準の引き下げが行われるはずのところ、新型コロナや物価高騰の影響を考慮して 2 年間は現行基準を据え置き、さらに臨時・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たものでした。

2023 年 12 月 21 日に行われた第 17 回経済財政諮問会議では、2023 年度の消費者物価（総合）は 3.0% 程度の上昇率となると見込んでいます。2023 年度については一時金を非課税世帯に対して一人当たり計 10 万円支給することで物価高騰対策とされました。2024 年度消費者物価（総合）は 2.5% の上昇率を見込んでおり、このあたりが 2024 年度の生活扶助費にどう反映されていくのか、注視が必要です。

2023 年 12 月 27 日に行われた「社会保障審議会生活困窮者自立支援及び生活保護部会」にて、「生活困窮者自立支援制度及び生活保護制度の見直しに関する最終報告書」がまとめられました。今回は居住支援に関する制度見直しの具体的な方向性が提示されたことが大きなポイントとなります。

生活困窮者等の生活の安定のためには、生活の基盤そのものである住まいの確保が必要不可欠であるとし、そのための方針として居住支援法人との連携を明確化すること、基礎自治体においては居住支援協議会の設置をすすめることが挙げられています。ここを強化するために、2023 年 3 月に社会福祉法に規定された重層的支援体制整備事業を活用し、多機関協働等により複合的な課題を抱える方などについての支援を展開することとなります。

また、生活保護受給者の保護脱却をめざし、就労準備支援事業及び家計改善支援事業を基礎自治体の必須事業化とする方向が打ち出されており、併せて被保護者の安心な住まいの確保を名目とした住宅扶助（家賃）の代理納付の原則化が検討されています。

こうした全世代型社会保障構築をめざす政府方針の下、打ち出された生活保護制度見直しに対し、全国救護施設協議会では救護施設の機能強化をはかることを打ち出し、地域共生社会の実現にその役割を見出そうとしています。

「施設から地域へ」「地域から施設へ」という「循環型支援体制の構築」をめざすことをこれからの救護施設のあり方として定義し、そのために救護施設入所者の地域移行と定着のための支援を個別支援計画に基づいて行っていくことを政府に提案してきましたが、2024 年 10 月から個別支援計画作成が義務化されることとなりました。併せて、個別支援計画を救護施

設入所者の担当ケースワーカーと共有することで円滑な支援体制の構築とケースワーカーの実務量の軽減をはかることとなります。

また、地域移行・定着のため、通所事業の地域枠を拡大する方針が打ち出されており、これまで以上に地域の社会資源との重層的な連携が求められることとなります。

＜障害児・者福祉をめぐる情勢＞

2024年4月の障害福祉サービスの報酬改定に向けて、障害福祉サービス等報酬改定検討チームで検討されています。概要としては、①障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり ②社会の変化等に伴う障害児・障害者のニーズへのきめ細かな対応 ③持続可能で質の高い障害福祉サービス等の実現のための報酬等の見直しが必要な柱になっています。障害福祉サービス等の予算は2014年と比較すると利用者数、事業所の数も2倍に膨れあがっています。中でもグループホームに関しては直近5年間で営利法人では+275%（国保連のデータ）の伸び率になっています。

2003年支援費制度の規制緩和に伴いNPO法人の事業参入、2006年の障害者自立支援法では更に規制を取り払い、株式会社も参入するようになりました。多様な主体が参加することに障害者の働く場や生活の場が広がりましたが、一方で競争原理主義の事業所も増えています。2023年9月には、株式会社が運営するグループホームの食費過剰徴収の問題もありました。社会保障審議会でも「グループホームについては、近年、障害福祉サービスの実績や経験が少ない事業所の参入が多く見受けられ、障害特性や障害程度を踏まえた支援が適切にされないといった支援の質の低下が懸念される」と指摘されています。報酬改定をめぐる動きでは、障害者の尊厳ある生活を崩壊させない、賃金の引上げ、基本報酬の大幅引き上げ、国庫補助の大幅引き上げを2023年12月に介護保険法・障害者総合支援法の改悪に反対する緊急の共同声明が出されました。これからも各団体との共同のとりくみが必要となってきます。

また昨年、厚生労働省によると全国の自治体によせられた障害者に対する虐待件数が、統計を取り始めた2012年から最も多いと報告されています。種別でみると最も多かったのがグループホーム、次いで入所施設となっています。虐待防止の認識が浸透し、通報件数が増えていることも要因とみられます。引き続き、権利擁護の視点を高めていくことが求められています。

2023年4月より「こども家庭庁」が設立され、「こども基本法」が施行されました。「こども基本法」はこどもや若者の最善の利益を第一に考え、こどもに関する取組・政策を社会の真ん中に据える「こどもまんなか社会」の実現に向けて、各府省庁や地方自治体と連携し、こども・若者の意見を聴き、政策に反映するとりくみを社会全体で推進することを目的として施行されましたが、障害児支援施策に変更されて尚、大きな変化はありません。

福祉型障害児入所施設に対して社会的養護が必要なこどもは同じですが、児童養護施設や乳児院は「社会的養護」、福祉型障害児入所施設は「障害児支援施策」と、「こども家庭庁」の施策でも分けられています。現在の福祉型障害児入所施設にはさまざまなこどもたちが入所しており、利用者層の変化が顕著に表れてきています。その中で支援者に求められる知識や支援、対応も多岐に渡っています。

各施策がすすめられていく中で動向を注視するとともに現状を発信し、こどもの最善の利益が、施策が異なる中でも十分に守られるよう運動していくことが必要です。

＜介護・高齢者福祉をめぐる情勢＞

障害、診療と合わせた 2024 年度の介護報酬改定は、職員の人材流出、物価高騰による経営悪化を考慮し、全体で 1.59%のプラス改定となりました、うち 0.98%は処遇改善に充当します。これは制度施行以来、2 番目に高い引き上げ率であり、同時改定では初めて診療報酬の改定率 (0.88%増) を上回りました。介護にも手当が求められていることを、長引くコロナ禍を通じ国も一定、認めた結果と見ます。特養の基本報酬引き上げの一方で、訪問介護の基本報酬が利益率の高さ (2022 年度 7.8%、全サービス平均 2.4%) を理由に引き下げられ、多くの団体から抗議の声が上がっています。介護保険発足以来の制度の根幹である、地域で介護を支える仕組みそのものを揺るがす改悪であり、「在宅介護の終わりののはじまり」「地域包括ケアシステムの崩壊」との指摘は慧眼です。処遇改善は 3 つの加算を一本化させプラス 2.04%相当の改定で厚労省の調査によると、2022 年の介護職員の月給与平均は 29 万 3000 円。全産業平均の 36 万 1000 円と比較すると約 7 万円の格差があり、「介護現場は崩壊寸前」と関係 12 団体の緊急要望書や大規模集会など運動の成果が出たとも見えますが、加算ではなく基本報酬の増額によって応えるべきです。

厳しい経営の養護老人ホーム等に関して、1 月厚労省は自治体に対し、養護・軽費等への介護職員処遇改善支援事業や介護報酬改定を踏まえた対応等を依頼する通知を出しました。そのうえで全国老人施設協議会 (老施協) は 2 月、各自治体等に対し「養護老人ホーム、軽費老人ホーム・ケアハウスに勤務する職員のさらなる処遇改善および措置費・事務費の引上げに関する要請活動について」を発出。地方交付税の措置上、これら判断は各自治体によることから、予算確保と職員の処遇改善、措置費・事務費の引き上げには、所管自治体や地方議会等への働き掛けが不可欠との認識です。老施協はさらに、養護老人ホーム等を所管する全ての自治体に対して、要望書郵送等アクションしていますが、措置控えそのものへの刺激となりうるかは微妙です。

全国盲老人福祉施設連絡協議会 (全盲老連) については、2022 年 9 月の「盲養護老人ホームの制度改善に関する要望」以降、動きがありません。入所の経済的要件の緩和や障害者支援施設として位置づけること等を要望した 2023 年 3 月の厚労省との面談において、養護は市町村の所掌なので国は手を出せず、円滑な対応を市町村に働きかけているとしました。しかし低所得者対象 (非課税) を譲れず、国は障害者施設を減らしていく方針で盲養護でも施設入所は増やしたくないと一蹴されている状況です。

＜医療をめぐる情勢＞

医療分野において、2024 年度は様々な制度が変わる激動の年になります。今年度の診療報酬改定は、6 年に 1 度の医療・介護および障害福祉の同時改定となり、物価高騰、賃金上昇、経営状況などをふまえつつ、複合的ニーズを抱える患者へ「治し、支える」医療の提供と、介護さらには障害福祉とも連携し、地域で完結できる社会福祉法人をめざすとされています。

また、昨年都道府県ごとに策定され、2024 年から実行に移される第 8 次医療計画と第 4 期医療費適正化計画では、望ましい入院及び外来医療の整備目標が掲げられ、高齢になっても重症化しない疫病予防・介護予防の推進をはかることが盛り込まれています。

さらにポスト 2025 年をも見据え、支えてが不足していく中でも医療提供体制が安定するように、改正労働基準法の施行による「医師の働き方改革」や新興感染症等への対応を踏まえた「地域医療構想の見直し」もすすめられます。

こうした変化に対応するため、今までの仕組みを大きく変えていくことを前提に、医療 DX による業務の効率化やタスクシフト、タスクチェンジが求められています。しかし、医療 DX

をすすめる人材の確保や費用負担への支援策は十分ではありません。また、コロナ禍において様々な診療報酬の上乗せや補助金により、一部の医療機関で一時的に経営利益が上がったことを理由に、診療報酬の実質的引き下げも懸念されています。新型コロナウイルス感染症5類移行後、物価高や人手不足で一気に厳しい経営状況におかれている中小病院にとっては、まさに経営の維持さえも厳しく、地域医療の安定供給を脅かしかねない状況です。

<重点課題>

1. 大阪福祉事業財団の綱領やミッションを再確認・再定義する機会を設けます。
 - *職場内で綱領を学び、話し合う機会を設け、理念や大切にしたい実践を共有します
 - *社会的人権保障の変化と向き合い、綱領改定論議につなげます
2. 利用者の人権と幸せを守るゆたかな福祉実践にとりくみます。
 - *利用者一人ひとりの意思を尊重しながら支援する仕事であることを法人全体で共有します
 - *業務における「知識」「技術」を習得するとともに、当事者の願いと職員の願いを重ねたより良い実践がすすめられるよう、法人・施設で研修や交流の機会を設けます
3. 職員どうしが支え合い、励まし合い、正しく意見が述べられる風通しの良い職場をつくります。
 - *「虐待・不適切行為」に気づく力、気づいた時に迷わず声をかける・報告できる職場内のコミュニケーションを促進します
 - *職務上の立場や雇用形態に関わらずお互いを尊重した関係を築きます
 - *労働環境におけるハード・ソフト面の向上をはかります
 - *職員の配置基準改善など制度や政策の拡充を求める運動にとりくみます
4. 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、福祉避難所のあり方など地域や行政機関との協議、連携をすすめます。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳が大切にされる支援実践をすすめます。人権についての研修と職員討議の場を設け、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と各施設の委員会との連携をすすめ、外部視点も入れながら全施設の総点検を行います。また、人権擁護セルフチェックの結果については、法人虐待防止外部委員を交えて分析し、施設の支援実践の向上にいかします。
2. 情勢の変化を捉えると共に、利用者・家族等の状況を配慮しながら、意向を的確に把握し、支援に反映します。各施設において、利用者アンケートや面談をすすめ、利用者のゆたかな生活や支援向上につなげていきます。
3. 第三者評価については、全施設で3年に1回受審します。また、3年以上未受審の施設は、2024年度受審をすすめます。
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、利用者支援の向上をめざします。また、一人ひとりの職員が「働きがい」を感じることでできる職場づくりをめざします。
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32号を発行します。「ひとつのこと」31号の合評会32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・ブロックでの実践報告会には、地域や関係者にも呼びかけ、実践交流の場を積極的にすすめます。
7. 各施設の苦情対応状況や要因を把握・分析し、支援向上及び危機管理体制の共有をはかり再発防止に努めます。第三者委員による施設訪問を定期的におすすめ、施設訪問による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。苦情については、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＞

1. 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、地域の福祉要求をつかみ束ねる拠点として、真に平和な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くらしのなかの声や「願い」を「かたち」に福祉の要求に育てながら、連帯・協同し福祉要求実現の活動へとつなげます。
2. 法人綱領のもと、私たちのいのちとくらし、人権を脅かす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。綱領に基づく平和と福祉運動の展開とともに、核兵器廃絶をめざし、政府に核兵器禁止条約の批准を求める活動をすすめます。
3. 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、各施設関係団体との関係性を整理し、学習をすすめる人材育成をはかり、業界、地域や関係団体との連携共同意識を組織的に高めます。
4. ゆたかなくらしと平和なまちづくりの輪をひろげる「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、共同のとりくみ発信の継承をはかりながら、情勢や施策を学び、要求実現へとつなげます。
5. 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、施設でできることを検討し行動に移します。

＜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の遂行、法制度等の改定・改変への対応力と労務管理能力の向上をはかるため、全国会議や各業種団体への結集と積極的な研修参加を行います。
2. ハラスメント防止に努め、職員一人ひとりの人権と尊厳が尊重され優しくて強い民主的な職場づくりを行います。
3. 労使委員会で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、職員労働環境調査の検討を行います。コロナ過で控えていた共済会事業等の職員交流を再開します。
4. 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雇用をひろげます。また業務手順の作成や作業負担軽減のための情報共有に努めます。
5. 臨時・契約職員給与について、前歴換算の考え方も含めた賃金表の改訂を10月1日施行ですすめます。また制度に合わせた処遇改善加算手当の支給を行います。
6. 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ことを意識した情報発信を行います。
7. 人事管理システムの運用を開始し施設と本部の連携について業務改善をすすめます。また

各施設の ICT 活用推進について議論をすすめます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 職員確保の厳しさを受けて、これまでの採用活動のとりくみを見直し、施設と連携して人材の確保と育成をより丁寧におすすめします。また、養成校と連携して福祉人材確保・育成に向けた方策を共に考えます。法人を担う若い職員集団として、リクルーターの主体的な活動や実習・仕事体験等を通じて福祉の仕事を知る機会を設け、魅力を伝えます。選考試験のあり方を見直しを行い、有効な採用試験の時期や選考方法についても検討します。リファラル制度（紹介制度）について、要綱を定めて実施をすすめます。
2. 職員育成制度の目的に応じて実施できているか実態を把握し、より身近なものとしてシートの活用や面談技法の学びを深めて、効果的に実施をすすめていきます。職員育成制度を通じて個々の強みを見出し、自身のキャリアアップにつなげます。施設の OJT 計画（初任者・中途採用）の充実をはかります。
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充実と新たなとりくみの検討をすすめます。グループワーク、プレゼン等、体験・対話を重視し、主体的な研修のあり方をめざします。テーマ別研修は、必要に応じてテーマの選択をし、内容の充実をはかります。
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。2024 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。新たにリクルーター養成講座の開講に向けて計画します。
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、学びを通じて実践や運動につなげていきます。

＜財政基盤強化＞

1. 社会福祉法人制度改革で求められる、事業運営の透明性の向上や財務規律の強化に主体的にとりくんでいきます。今年度報酬改定（医療・介護・障害）が行われましたが、国や自治体に対する公的責任の追及を行うとともに、基本報酬の引き上げや物価高騰などの必要経費に対する財政補償を強く求めていきます。
2. 地域ニーズに応え、各施設の定員充足をめざします。特にコロナ禍で落ち込んだ地域事業については、コロナ前の水準の回復を早期にめざしていきます。業種連絡会を中心に報酬や加算、補助金の情報収集に努め収入を確保していきます。法人全体として収支改善をはかるため、経営対策会議を行います。
3. 財務政策委員会の継続したとりくみとして、法人各施設の契約内容の整理を行い、業務効率化と経費削減をすすめます。
4. 第3期財団プラン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着手します。特に、今後検討される施設建替えについて計画に基づいた目標設定を行い、達成をめざしていきます。各施設、月次収支報告書を活用し予算管理を徹底し収支改善をはかります。
5. 法令・諸制度に基づく適正な会計処理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・指摘に適切に対応し、内部監査や管理者・実務者研修等を行います。施設会計担当者と連携を密にし、適宜フォローアップに努めます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 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。(東桃谷幼児の園：2024年10月着工・2026年4月竣工予定、すみれ共同作業所：2024年9月着工・2026年10月竣工予定)
2. 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、法人・業種・施設で管理者・職員が参画する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＞

1. 法人が発行する月刊誌である「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。また、法人全体の「福祉のひろば」の学習会を企画、実施します。
2. 施設やブロック単位で開催されてきた「読者のつどい」が充実したものになるよう、研究所・「福祉のひろば」推進委員会が援助します。
3. 「福祉のひろば」の普及、総合社会福祉研究所会員の拡大にあたり、目標を明確にした「普及・拡大月間」を設け、読者普及、会員拡大に積極的にとりくみます。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、普及・拡大の提起、集約、活動の交流を丁寧に行います。
4. 総合社会福祉研究所や研究者の力を借り、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をつくるとともに、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づくりを、「福祉のひろば」編集室と連携して行ないます。
5. 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。
6. 第29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。