

事業報告書

《2023年度》

社会福祉法人

大阪福祉事業財団

2023年度 大阪福祉事業財団 事業報告

はじめに

2023年10月に障害者支援施設「三島の郷」で元職員による利用者への虐待行為が発覚しました。事案発覚後、法人・施設の虐待防止委員会や行政等の調査から複数件の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、なぜこのような事案が起きたのか、原因の究明と再発防止の手立てについての検証をすすめるとともに、「人権」について法人全体で振り返り、考える機会を設けました。

2023年12月管理者会議（テーマ：人権尊重の施設づくりをすすめる管理者の役割、講師：田村満子氏（法人虐待防止委員）、2024年1月人権擁護セルフチェック（下半期：885名実施）、利用者の人権を守る「意見箱」（無記名調査：1,160名配布、162名が何らかの問題を指摘）、全職員研修（テーマ：「障害のある人の人権を考える」、講師：藤井克徳氏（NPO法人日本障害者協議会代表・きょうされん専務理事）

三島の郷の事案については2024年2月29日に高槻市へ改善計画書を提出しました。なお、今年度は同施設をはじめ複数の施設で虐待や不適切行為が起きました。「虐待をしない、させない」という命題を正面にすえ、今後も法人・施設で「人権尊重」の施設づくりにとりくんでいきます。

2024年1月1日に発生した石川県能登半島地震は、現地で甚大な被害を及ぼしました。法人では同年1月に災害義援金を呼びかけました。また、行政や関係団体からの要請に応え、職員派遣や被災者の受け入れについて検討をすすめました。

遠くない将来、南海トラフ地震発生の切迫性が高まっており、地域の福祉避難所や自治体の防災計画の確認や施設の事業継続計画（BCP）の点検など、利用者や家族、地域の皆さんのいのちとくらしを守る福祉施設の役割が果たせるよう準備をしました。

制度・政策の方向性と私たちの社会福祉事業は密接に関連しており、職員一人ひとりが社会や政治に関心をもつことはとても大切です。2023年4月に福祉運動部から「選挙に行こう」キャンペーンを展開しました。訴え文やビラを活用して職場で職員どうしが話し合った実践は、綱領「制度と運動の基本」につながるとりくみでした。

大阪府においては万博推進局の予算が増える一方、コロナ関連の予算が削減されるなど、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。また、2024年度の介護・障害・医療の報酬改定をひかえ、各業種で情報収集や学習をすすめる中、今回の改定は物価高騰への対応や、福祉の専門性にふさわしい職員の処遇改善につながるものでないことが見えてきました。

今後も社会福祉経営全国会議や業種団体とともに、利用者や国民のいのちとくらしを守る運動をすすめていきます。

ロシアによるウクライナ軍事侵攻が3年目に入りました。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の一途をたどっています。法人では2024年1月に人道危機救援金を呼びかけるとともに、戦争の悲惨さ、平和の尊さを職員や子どもたち、利用者の皆さんと話し合いました。わが国においては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に着手するなど、「戦争への道」が敷かれていることに危機感をもち、最大の人権侵害であ

る戦争政策に強い意志で反対を表明するなど、平和を希求する活動にとりくみます。

約4年におよぶ新型コロナウイルス感染症対策は、2023年5月からの「5類」移行に伴って一つの節目を迎えました。ただ、この感染症によりわが国における社会保障・社会福祉制度の基盤のもろさがあらためて浮き彫りになるなど、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つなげ、これからも福祉現場から声をあげていきます。

社会保障・社会福祉関連のできごとを振り返ると、

- ・4/1 こども家庭庁が発足。「子ども子育て政策は、もっとも有効な未来への投資」とする政策について、「こども保険」への道筋や「こども誰でも通園制度」の導入などその内容をしっかり見ることを提起した。
- ・4/9、4/23 統一地方選挙投票日を前に、福祉運動部が「選挙に行こう」訴え文とビラを作成。職員一人ひとりが国民としての権利を行使する「投票」を呼びかけた。
- ・5月施設長会で「21・老福連新型コロナ8波アンケート」の回答を報告。施設でクラスターが発生しても十分な医療を受けられない実態や医療機関との連携が必須となるかかりまし経費について、現場の実態に即した対応を求めていくことを確認した。
- ・7月施設長会で「子どもたちにもう一人保育士を！」運動を報告。4月にこども家庭庁が発足したが、70年以上変わっていない保育士の配置基準の見直しなど、より良い保育をめざして今後も運動をすすめる。
- ・9月施設長会で養護老人ホームの「措置控え」について交流。福祉医療機構の調査で半数以上の施設が赤字経営となっており、定員充足率の低下が主な要因と分析。高齢者の暮らしの実態より自治体の財政事情が優先されていることに今後も注視する。
- ・10月施設長会で、新聞記事「ポスト児童養護施設」「学童保育の今後」を受けて交流。「新しい社会的養育ビジョン」により、施設は多機能化・高機能化が求められ、「里親」への移行が強調されている。学童保育は指定管理制度の導入など公的責任が弱まることを懸念。「子どもの権利を守る」ことを柱に事業と運動をすすめることを確認した。
- ・11/27 社会福祉経営全国会議が政府交渉を実施。利用実績に応じた報酬評価の仕組みについて、固定費（人件費・水光熱費・家賃など）や施設の維持・修繕費を保障するよう求めたが「基本報酬で対応されている」との回答。コロナ禍において不十分ながら保育では運営費が保障されて運営できたが、障害・高齢施設は日割り計算で休所すれば報酬がなくなり、多くの事業所が苦しい経営となった。社会保障・社会福祉への予算措置が厳しい中で、あらためて権利としての社会福祉の拡充を求めていく。
- ・1月の能登半島地震を受け、2月施設長会で各施設の福祉避難所の設置状況について交流。法人施設は一次避難所から二次避難所（指定・協定）を設置しているが、自治体ごとに対応はさまざま。非常時の備えとして施設の事業継続計画（BCP）策定や本部・種別・地域ブロックの協力体制、行政、地域との連携について点検、確認した。

2022年度に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2年目を終えました。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、2023年度の主な年間活動です。

2023 年度 事業活動報告

月	日	曜	事業活動
4	1	金	管理者委嘱・異動職員 28 名、新任職員 57 名 辞令交付式 *対面（二部制）で開催
	15	土	大阪市内職員採用説明会（40 名）
	16	日	羽曳野・松原ブロック就職フェア（3 名）、ほいコロナビ就職フェア
	22	土	法人採用試験（12 名）
	26	水	勤続 2 年職員研修（46 名）
	28	金	施設経営検討会（保育）
5	3	水	おおさか総がかり集会（扇町公園：法人より 32 名）約 5,000 名参加
	11	木	OJT 担当者交流会
	12	金	第 38 回福祉同友会解散総会（web・対面）
	13	土	大阪市内ブロック採用説明会（20 名） きょうされん大阪支部第 46 回定期総会
	17	水	第 1 回ステップアップ講座（管理職養成：財団管理職としての心構え、管理職業務）受講：9 名
	19	金	新主任研修（14 名）、主任研修（50 名）
	21	日	みんなで保育・子育てを考える集会（第 55 回全国保育団体研究集会プレ企画）web 合わせて約 1,400 名参加
	22	月	大阪福祉事業財団後援会 2023 年度役員会・寄附金目録贈呈式
	23	火	夏期一時金交渉（妥結）計 2 回開催（web）
	24	水	財団共済会総会
	25	木	民間共済会主催ソフトボール大会
	26	金	主任研修（48 名） 社会福祉経営全国会議トップセミナー・総会（web・対面）
	27	土	法人採用試験（8 名）
	28	日	すみれ SMILE マーケット（董地域活動協議会・城東鶴見ブロック共催） ・5 月 8 日 新型コロナウイルス感染症「5 類」移行に伴う感染対策の見直しについて、うえるネット 4 月号で対応を掲載 ・職員育成制度上半期懇談（～8 月末）
6	3	土	すみれ乳児院 50 周年のつどい（52 名）
	4	日	第 57 回たかわしこどもまつり（約 2,000 人来場） すみれ保育園 70 周年のつどい・新園舎お披露目会（I 部：来賓 25 名、法人 19 名、保護者会 1 名・II 部：卒園児・保護者・OB 職員 77 名）
	7	水	食の委員会第 1 回学習交流会（SDGs、省エネ）
	8	木	監事監査 いくの学園総会 新任職員研修（63 名）
	10	土	リクルーター・1 Day 仕事体験担当者説明会
	13	火	第 1 回理事会（2022 事業報告、決算）

	18	日	第6回城東フードバンク食料無料市場（すみれ保育園）
	21	水	第2回ステップアップ講座（管理職養成：社会福祉情勢と社会福祉法人のこれから）
	22	木	第1回総主任会議（利用者支援の向上をめざして総主任の役割を考える）
	24	土	法人採用試験（8名） 第50回児童養護問題研究会大阪大会（～25日）
	26	月	総合社会福祉研究所 釜ヶ崎短期留学（15名）
	27	火	第1回評議員会（2022事業報告、決算）、第2回理事会
	28	水	健康対策委員会第1回全体会「コロナ5類移行後の施設状況」（web・30名） 21・老福連総会
	30	金	第1回副施設長会（自施設の施設経営）
			・2023年度施設長懇談 ・第36回社会科学・社会福祉基礎講座（web・全体：17名、法人：9名）～12月
7	7	金	社会福祉経営全国会議 緊急情勢学習会
	11	火	新任管理者研修（施設長、副施設長：8名）
	18	水	新任管理者研修（総主任：7名）
	19	水	第3回ステップアップ講座（管理職養成：労務管理と組織運営）
	22	土	法人採用試験（12名）
	26	水	健康対策委員会全体会（web・31名 21職場 25名+委員6名） 社会福祉経営全国会議（社会福祉制度基礎編）
	28	金	看護職員研修（12名）
	29	土	第55回全国保育団体合同研究集会 in 福島（～31日）7,146名来場（会場1,200名）
			・人権擁護セルフチェック（上半期）実施 実施職員：852名 ・2023年度新任職員フォローアップ調査（7月、10月、1月実施）
8	7	月	原水爆禁止2023年世界大会 in 長崎（～9日）開会総会3,800名、閉会総会4,800名（web含む）
	19	土	阿保くすの木保育園10周年のつどい（約300人来場）
	23	水	第4回ステップアップ講座（管理職養成：施設の収入構造と健全な運営）
	24	木	社会福祉経営全国会議 管理職養成学校開講式（～2024年1月）
	26	土	総合社会福祉研究所総会、第28回社会福祉研究交流集会 in 大阪（～27日・全体422名、法人75名）*2日間合わせた延べ人数
	29	火	社会福祉経営全国会議 社会福祉制度応用編①
	30	水	きょうされん全国大会 in 埼玉（～31日）約3,000名来場
	31	木	社会福祉経営全国会議 社会福祉制度応用編②
			・2023年度内部監査 施設訪問（～12月）23施設実施
9	3	日	法人内定者交流会（内定者18名、法人16名）
	6	水	第3回理事会 食の委員会第2回学習交流会（webによる施設見学） 社会福祉経営全国会議 情報交換会
	9	土	大阪障害者センター管理者・主任セミナー（～10日） 夢をかなえる福祉のひろば（社会福祉経営全国会議大阪支部）

	14	木	第2回総主任会議 民間共済会主催 軟式野球大会
	16	土	法人採用説明会 (12名)
	20	水	第5回ステップアップ講座 (管理職養成: 卒業発表) 社会福祉経営全国会議 財務管理研修 (基礎編)
	21	木	全国経営協大会 (~22日)
	23	土	井上重蔵元施設長を偲ぶ会 (約100名来場)
	28	木	ひとつのこと30号合評会・31号執筆者会議 (29名)
	30	土	法人採用試験 (8名)
<ul style="list-style-type: none"> ・9月施設長会 財団プラン (2022~2026) できたこと・課題 ・法人虐待防止委員会「私たちが大切にしたい支援」文章提示 ・社会福祉経営全国会議 九州北部大雨支援カンパ (募金額: 89,330円) 			
10	2	月	第3回理事会 (書面評決: 阿保くすの木保育園土地取得等)
	7	土	1 Day 仕事体験セミナー
	11	水	第4回理事会 (三島の郷 虐待暴行事案)
	15	日	第44回ふれあいひろば (約5,000人来場)
	18	水	第1回ステップアップ講座 (主任養成: 法人綱領がめざす主任像、労務管理) 受講: 20名 社会福祉経営全国会議 財務管理研修 (応用編)
	21	土	法人採用試験 (4名)
	22	日	あさひ福祉まつり (約2,000人来場)
	24	火	第2回副施設長会 (誰もがいきいきと働ける職場づくり)
	26	木	テーマ別研修「コミュニケーション力」 (36名)
	28	土	社会福祉経営全国会議大阪支部 沖縄・平和の学びと連帯ツアー (~30日: 全体31名、法人2名)
11	1	水	財団共済会 新任職員研修
	2	木	羽曳野・松原ブロック 福祉にひろば読者のつどい (子どもの貧困)
	3	金	三島の郷 郷まつり
	9	木	財団共済会 新任職員研修
	11	土	法人採用試験 (3名) 公扶研全国セミナー
	12	日	第44回福祉まつり (約1,000人来場) 東桃谷幼児の園70周年記念イベント (職員・園児・保護者参加)
	13	月	第5回理事会 (三島の郷事案、2023年度上半期事業報告、一次補正予算等)
	14	火	事務職員サービスマナー研修 (22名)
	15	水	第2回ステップアップ講座 (主任養成: 活力ある職場づくり)
	17	金	勤続3年職員研修 (54名)
	19	日	第7回城東フードバンク食料無料市場 (鳴野会館)
	22	水	財団共済会 中堅職員研修 関目寮住民説明会 (建物取り壊し)
	21	火	冬期一時金交渉 (妥結) 計2回実施
	24	金	第3回総主任会議 (施設見学)

	25	土	1 Day 仕事体験セミナー 東桃谷幼児の園 財団後援会会員のつどい (参加: 30名 オリジナルバック作り)
	26	日	障全協全国集会
	27	月	第2回評議員会 (三島の郷事案、上半期事業報告、一次補正予算他) 財団後援会役員会 全国会議政府交渉 (対面・web)
	30	水	社会福祉経営全国会議 組織実態調査報告会 ・職員育成制度下半期懇談 (～2024年3月末) ・非核の政府を求める大阪の会 2023年意見広告ポスター ・難病連 (府・市) 請願書名 府: 1,185名、市: 1,514名、募金: 7,600名
12	1	金	施設長研修
	2	土	フィードバックセミナー
	6	水	食の委員会第3回学習交流会 (「食の指針」への理解を深める)
	7	木	社会福祉経営全国会議 第2回全国福祉経営研究交流会 in 関東 (～8日)
	8	金	主任研修①「私たちが大切にしたい支援」
	10	日	採用説明会 (転職相談)
	11	月	旭・枚方・貝塚ブロック 福祉のひろば読者のつどい (平和～対話の文化を考える 50名)
	13	水	管理者会議 (人権尊重の施設づくりをすすめる管理者の役割) 社会福祉経営全国会議 養成校懇談会
	16	土	2024年度採用職員内定式 (32名)
	18	月	研修担当者交流会 (14名)
	19	火	予算説明会
	20	水	社会福祉経営全国会議 労務管理研修 (基礎編)
	22	金	主任研修②「私たちが大切にしたい支援」 (12/8と合わせて80名)
	27	水	社会福祉経営全国会議 報酬改定学習会
1	5	木	法人新年互礼会 (勤続15年職員: 出席12名、欠席6名)
	6	土	第28回総合社会福祉研究所合宿研究会 in ソウル
	12	金	勤続5年職員研修 (32名)
	13	土	阿保くすの木保育園後援会のつどい 和太鼓演奏とみんなで太鼓をたたこう (30名)
	17	水	福祉専門職講座: より良い保育、介護、支援をめざして (12名) 社会福祉経営全国会議 労務管理研修 (応用編)
	20	土	日本障害者センター 報酬改定連続講座①
	26	金	広報活動研修「新聞・掲示物作成についてのポイント」
	31	金	全職員研修「障害のある人の権利を考える」 講師: 藤井 克徳氏 (対面: 470名・web: 427名・全体名: 897名) ・人権擁護セルフチェック (下半期) 実施 実施職員: 885名 ・利用者の権利を守る「意見箱」 (無記名調査) 配布: 1,160名、指摘: 162名
2	1	木	社会福祉経営全国会議 経営職ゼミナール (～3日)
	4	日	第8回城東フードバンク食料無料市場 (放出老人憩いの家)
	7	水	ステップアップ講座 (管理職養成) フォローアップ

	11	日	2024年度内定者研修（31名）
	15	木	第4回総主任会議
	20	火	第3回副施設長会（人権尊重の施設づくり、組織づくり）
	21	水	第2回福祉専門職講座（「キラッ」と光る自施設の実践）
	24	土	日本障害者センター 報酬改定連続講座② 東桃谷幼児の園 福祉のひろば読者のつどい（参加：18名 生野学園の成り立ちと現状）
	26	月	城東・鶴見ブロック 福祉のひろば読者のつどい（ピースボート乗船記36名）
	28	水	第6回理事会（三島の郷改善報告） 健康対策委員会第2回全体会「特別健診を終えて」（web・36名）
	29	木	高槻市へ三島の郷虐待事案改善計画書を提出 東桃谷幼児の園 大阪市ヒヤリング（改築）
3	1	金	職員採用委員会 養成校懇談会（18名）
	9	土	なくせ原発！おおさか集会2024（エル・シアター・302名、法人・13名） 大阪府社協就職フェア（法人ブースに28名来訪）
	10	日	夢をかなえる福祉のひろば（社会福祉経営全国会議）
	14	木	第7回理事会 高槻ブロック 福祉のひろば読者のつどい（福祉を総合的にみることの大切さ 43名）
	17	日	法人採用説明会（2025年度採用・37名）
	19	火	春闘交渉（妥結）計2回
	22	金	第3回評議員会（2024事業計画・予算） 法人決算実務説明会
	30	土	採用試験（2025年度採用・10名）

＜重点課題＞

1. 第三期短中期事業計画「財団プラン（2022～2026）」施行から2年目に入り、各部で「できたこと・課題」をまとめ9月施設長会で報告。この間のとりくみを振り返るとともに、今年度下半期から来年度以降の課題について確認しました。

部長研修・施設長研修で浜岡政好先生を講師に「法人綱領がめざす社会福祉法人の役割とこれからの法人・施設経営」を学び、交流しました。この議論から2024年度重点課題「綱領の再定義」につながりました。
2. 5/26 社会福祉経営トップセミナー、7/7 緊急情勢学習会「2023 骨太方針」、7/26 社会福祉制度（基礎編）、8/29.31 社会福祉制度（応用編）、9/20, 10/18 財務管理研修、10/28～30 沖縄平和ツアー、11/30 組織実態調査報告会、12/7～8 社会福祉経営研究交流会、12/20, 1/17 労務管理研修、12/27/報酬改定学習会、2/1～3 経営職ゼミナール、2023 管理職養成学校への派遣など、全国の社福管理者とともに福祉経営を学び、連携をはかりながら民間社会福祉経営の自主性を守り発展させる運動と実践をすすめました。
3. 自施設の「めざすもの」を振り返って日々の実践を検証したり、全職員が議論して「めざすもの」を改訂するなど各施設でとりくみをすすめています。

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、ヒヤリハットの検証と共有をすすめるなど、「めざすもの・憲章」を柱に据えた実践をすすめました。

一方、5月城東特別養護老人ホーム、7月貝塚こすもすの里、9月三島の郷、南海香里のさとで虐待や不適切事案が発生しました。三島の郷は傷害事件として各報道機関による報道がありました。

「人権尊重の施設づくり」をすすめる上で、法人綱領の考えをまとめた「私たちが大切にしたい支援」を9月に作成。雇用形態に関わらず全ての職員が人権を尊重する姿勢で支援にあたるよう各施設で活用しました。また、通常のセルフチェックとともに「利用者の人権を守る意見箱（無記名調査）」を実施しました。

各施設の虐待や不適切事案を厳粛に受け止め、原因の検証と再発防止に向けて法人全体でとりくみをすすめました。
4. 4月の統一地方選挙に向けて「選挙に行こうキャンペーン」を実施。国民の誰もが持つ権利を行使し、民主主義を守り高めるよう呼びかけました。

施設長会では、21・老福連「新型コロナ8波アンケート」、子どもたちにもう一人保育士を、全国保育団体合同研究会、養護老人ホーム「措置控え」問題など、各業種の情勢について交流するなど、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した。
5. 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、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。（2024年度採用職員41名 2024年4月1日現在）

若手職員を中心としたリクルートチームの活動やインターンシップ、1day 仕事体験など、養成校や学生とのつながりを強め、採用活動の機会を広げました。

毎年実施している勤続2年職員を対象にした「働きがいアンケート」に加え、新任職員フォローアップ調査（7月、10月、1月）を実施しました。職員の働きがいや困りごとを把握することで、職員一人ひとりがより自信をもって積極的に仕事にむかえるよう働きかけました。
6. 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9名の職員が受講しました。管理職の役割と学ぶとともに、同じ志をもつ職員とのつながりができたことは大きな財産となりました。下半期はステップアップ講座（主任養成）19名、福祉専

門職講座 10 名が受講し、法人綱領やめざすもの憲章を体現し、組織の方針をチームとして推進する職員を育成しました。

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対策会議やヒヤリングを行い、経営改善に向けてとりくみました。
8. 昨年度実施した施設経営検討会の議論を業種連絡会に引き継ぎ、継続して業種ごとの課題や対策について検討しました。ブロック会議は地域ごとのとりくみや福祉まつりを開催し、コロナ禍で停滞していた地域福祉活動をすすめました。
9. 今年5月に新型コロナウイルスは5類に移行しましたが、引き続き感染防止対策をすすめました。また、感染対策と実践の両立をはかるよう、マスク着用の機会について業種連絡会で議論、実践しました。
感染症や大規模自然災害、防犯といった危機に対する備えとともに、地域を支える観点からの種別、ブロック協同の事業継続計画策定や地域や行政機関との連携などの課題については、来年度以降も継続的にとりくんでいきます。
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について検討し、来年度以降に具体化をはかります。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 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月)852名、下半期(1月)885名の職員が実施しました。各施設では、「人権」をテーマに研修や話し合う機会を設け、職員ひとり一人が利用者の人権について考えることが出来るようすすめました。また、セルフチェックは、項目を見直し、職員自身の虐待や不適切行為に対する意識、職場内のチームワーク、自身の体調管理や問題解決について振り返り内容としました。合わせて、新たに管理職のチェックシートを作成し、管理者の役割や管理者間の意思疎通について振り返りました。
2. 児童分野では、今年度「子ども家庭庁」が発足しました。政策や制度の動向等について、業種連絡会で意見交換を行いました。また、高齢施設連絡会では、養護老人ホームの行政による措置控えや養護老人ホームの契約による入所者増の実態について意見交換を行い、施設長会で報告と共有化をはかりました。また、2024年度介護や障害分野の報酬改定については、業種連絡会で情報共有と意見交換を行いました。
3. 第三者評価については、すみれ共同作業所とすみれ乳児院、高鷲学園、すみれ愛育館、くるみ乳児院が受審し、施設運営や支援の質の向上のための課題に気づくことができました。
4. 総主任会議は、「めざすもの・憲章」を指針とした支援のあり方を追求しました。お互いの施設運営を学び現場の実践にいかすことを目的に、運営委員会で方針の具体化をはかりながら、年4回の総主任会議を開催しました。
 - ・第1回総主任会議：「総主任の役割について」講義と「人権擁護セルフチェック」の課題ととりくみの意見交換(6/22)
 - ・第2回総主任会議：人権擁護のとりくみについての実践報告とグループワーク(9/14)
 - ・第3回総主任会議：施設見学と「他施設の優れた実践を学ぶ」をテーマに、高槻ブロックと城東ブロックの2グループに分かれて研修(11/24)
 - ・第4回総主任会議：「人権擁護について 施設内虐待をうまない組織づくり」について実践報告とグループワークを行い、新たな気づきや学びを深める事ができた(2/15)
5. 食の委員会は、前年度から継続してSDGsや省エネをテーマにした学習交流会を(6/7)

開催し、講師に宮崎学氏を招いて、自分たちの生活や業務にいかせることを学びました。

9月には、厨房や食事支援をテーマに法人内6施設（すみれ共同作業所、あさひ希望の里、三島の郷、ひむろこだま保育園分園、すみれ保育園、貝塚こすもすの里）の施設紹介をオンライン見学にて行いました。12月は、食の指針作成から10年が経過している為、あらためて「食の指針」作成と食の委員会設立経過ととりくみについての学習会を行いました。直営給食の大切さを再認識でき、食の指針を日々の支援や業務の振り返りができたとの声が寄せられ理解を深める学習会となりました。

6. 今年度は4年ぶりに対面で9月に実践記録集「ひとつのこと」30号合評会を行い19施設29名が参加しました。合評会ではくるみ乳児院、豊里学園の2施設より実践を報告しました。昨年に引き続き青木道忠理事から講評をいただき、よりよい支援に不可欠なことは何か、実践記録を書き共有することはどのような役割があるのか等あらためて考える機会となりました。

「ひとつのこと」31号の特集は「実践記録をまとめる意義」をテーマに総主任運営委員会のメンバーと青木先生を交えて座談会を開催しました。歴史を振り返るとともに、それぞれが執筆した当時を振り返りながら改めて実践を振り返り記録することの意味や積み重ねた実践を次世代へ継承していくことの大切さを再確認する機会になりました。また、巻末に過去10年間の実践記録についてまとめました。

7. 苦情解決委員会は、今年度8回開催しました。毎月の各施設の苦情については、種別ごとに集約し、定例委員会において内容の確認と分析を行い、異業種間でも共有化できるように、全体報告につなげました。また、施設訪問報告と毎月の苦情受付内容、種別類型件数や傾向については、上半期と下半期にまとめ、第三者委員を交えた全体会議(5/22)に開催し、振り返りと評価を行いました。

第三者委員の施設訪問は、7カ所（すみれ乳児院・すみれ愛育館・高槻温心寮・高鷲学園・貝塚こすもすの里・すみれ共同作業所・高鷲保育園）実施しました。施設訪問では、現場職員や利用者と意見交換を行い、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. 統一地方選挙に合わせ、4月には「そうだ選挙行こう！」ビラの作成と投票行動の呼びかけをおこないました。コロナが5類に移行し、各ブロック、施設でコロナ以前の利用者支援とともに、地域との連携協同の再構築がはかれるなか、高槻のフードバンクや城東の「食料無料市場」「いっぽ」の相談事業など、地域連携をはかりながら定着したとりくみとして、「願い」に寄り添い「かたち」にしていく活動を粘り強くすすめてきました。

福祉運動推進委員会では「檻の中のライオン」を活用した、憲法を引き寄せるとりくみを展開し、内容紙面に工夫し推進ニュースを発行しました。また施設の関係団体アンケートを実施しました、これをもとに今後の福祉運動をどう照射しとりくむかにつなげます。

2. ロシアによる長引くウクライナ侵攻に加え、パレスチナ、イスラエルの地も戦禍にまみれ、今もなおいのちと権利が失われています。5月の「輝け憲法 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、引き続き核兵器禁止条約の批准を求める運動にとりくみます。
3. 医療、介護、障害の報酬が改定され、訪問介護の引き下げなどに各団体が反対の声をあげるなか、21・老福連も発信を続けています。全国会議による政府交渉が繰り返し実施され、法人間交流も強めています。長引く物価高騰による経営への影響も大きく、利用者生活、施設経営を守る運動へのさらなる結集が必要です。「いのちのとりで裁判」「優

生保護法裁判」など、権利擁護の情勢を的確につかみ発信を続けました。地域的に大阪社保協の自治体キャラバンに関して、府下自治体間の、制度的な格差の拡大が見えてきています。

4. 昨年に続き、たかわしこどもまつり、ふれあいひろば、あさひ福祉まつりを開催しました。加えて3年ぶりに城東ブロック福祉まつりを実施しました。ふれあいひろばの実行委員会は毎回参加が20名を超え、参加団体の祭りの意義の理解、熱意と誠意の表れであり、長年積み上げ引き継がれてきた思いの大事さを実感しました。城東ブロックでは今年度、この辺りの継承課題が明らかになっており、この間開催のない貝塚ブロックも含め、要求の実現のための「福祉まつり」の目的や意義を再確認する機会を設けます。
5. 3月の「なくせ原発！再稼働反対！おおさか大集会」に結集しました。珠洲市に原発誘致計画があったことなど能登半島地震の教訓や、原発依存から自然再生エネルギーへの転換がいのちを守ることを学びました。施設給食の立場を基本にしながら、食の委員会では学習を継続し、SDGsについての学びをすすめています。日常の利用者支援に関わる部分においても、運動の視点を意識することが大事であり、具体的なとりくみを検討します。

<民主的管理運営計画>

1. 法人内研修や会議等で労務に関する学びを行い、民主的な組織運営について理解を深めました。また、内部監査や日々の業務の中で労務関係書類の整備や勤怠管理について施設と連携してすすめました。
2. 法人運営の強化と業務改善をめざして、kintoneを導入し、ワークフローシステムを構築して法人起案の電子化をはかりました。人事管理については新システムに移行することを決め具体的な作業について検討をすすめています。
3. 各関係機関へ電子申請状況やメリットデメリット等の説明を受けましたが、その内容についての発信や法人内での議論を進めるところまで至りませんでした。
4. 各労使委員会や労使懇談会等で職場や職員の状況について意見交流を行いました。共済会事業としては民間共済会の行事参加や中堅職員研修等、感染症対策として施設体制への影響が少ないものから再開しました。
5. 臨時職員、契約職員の賃金表について、厳しい財政状況でも魅力のある賃金体系となるように具体的な数字をだしながら議論を進めました。労使委員会を定期的に開催し、課題点について確認しながら来年度改訂に向けて検討を進めています。
6. 法人や各施設の魅力発信のため、地域新聞やHP掲載に役立つポイントが学べる広報活動研修を5年ぶりに開催しました。
7. 2023年度の障がい者雇用としては、2.1人の雇用不足となっています。来年度も引き続き業種連絡会や施設で議論を行い、雇用をすすめます。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 2023年度の採用のとりくみは、採用説明会を6回開催し、2023年4月の新規入職は67人（採用受験者数115名の内不合格11名・辞退19名・未受験7名）、年度途中入職9名。新規採用の年度内退職5名（離職率6.5%）、2023年度末退職者は49名（定年退職も含む）。2024年4月の新規入職は41名。
2. 人材確保のとりくみでは、養成校と連携をして実習や1day仕事体験のとりくみを通して、福祉の魅力を体感できる機会を大切にしました。1day仕事体験の仕組みができ、早期採用内定につなげる事ができました（内々定4名）。次年度は本格的にリクルーターの役割を位置付け主体的な活動になるように採用委員会で養成していきます。

3. 職員育成制度のとりくみでは、面談時だけではなく一年を通じて、普段何気ない対話や言葉での確認を心がけ、コミュニケーションを意識してすすめました。
4. すべての研修において対面で最大限の人数で行えるようになり、グループワークや実践・交流型の研修にとりくみ、勤続年数、専門職、役職等に応じて横のつながりを意図的に持てるようにしました。新たにテーマ別研修を取り入れ、臨時職員等も対象に参加の機会を設け、学びを共有できるようにしました。
5. ステップアップ講座（管理職養成コース・主任養成コース）、福祉専門職講座のすべての講座を開講しました。交流の中で自分たちの実践が綱領につながっている事が感じられ、学びにつながっています。講座の申込後に参加が難しい、講座の途中で参加できなくなったケースがあり、施設の状況に応じて対応していきます。
6. 法人で起きた虐待事案を受けて、全職員研修は NPO 法人日本障害者協会代表・きょうされん専務理事の藤井克徳氏を招いて、『「障害のある人の人権を考える」障害者権利条約を羅針盤に虐待を生まない職場づくりをめざして』をテーマに人権擁護の研修を行いました。雇用形態に関わらず全職員が研修に参加し、法人全体で自施設の振り返りにつなげ、次年度も引き続き人権尊重の支援を全施設ですすめていきます。

<財政基盤強化計画>

1. 社会福祉法人・施設の収入の多くが公的資金であり、法人・施設経営の透明性が強く求められます。法人・施設の財政については、適切に情報公開（WAM・法人 HP など）に努めてきました。2024 年度報酬改定にあたって、各施設・分野ごとに各種団体の署名などのとりくみに参加しました。また、社会福祉経営全国会議などに結集して新型コロナや物価高騰の施設財政への影響を国・自治体に訴え、公的責任を追及しました。
2. 利用者確保に努め定員充足をめざしてきましたが、思った以上に利用者確保がすすみませんでした。地域の実情や職員の確保がすすまなかったことも一因です。業種連絡会を中心に報酬や加算、補助金等の情報収集を行い遅滞なく申請を行いました。収支改善の必要性の高い二施設は、本部と施設で課題を共有しながら施設経営をすすめてきました。城東老人ホームは定例の経営対策会議を行いました。城東特別養護老人ホームは、年間 24 名の入所、22 名の退所がありました。延べ入居者数は 2022 年度比 400 名の増でした。
3. 経費削減をめざし、電気保安業務と消防設備点検業務の業者見積もりを行いました。法人全体として 5 年間で約 500 万円を削減することができました。今後、契約をすすめていきます。また、他法人との比較では大阪市内の特別養護老人ホーム 100 施設の財務比較を行い、業種課題を確認・共有しました。
4. 阿保くすの木保育園土地購入に伴い、銀行借入（5 千万円）を行いました。東桃谷幼児の園建替えについて、施設整備と資金計画の策定をすすめ福祉医療機構へ融資相談に行きました。今年度、槻ノ木荘の借入償還が終わりました。
月次収支報告書を基に予算管理等の報告を行い、他分野の情勢理解にもつながっています。
5. インボイス制度に対しては、管理者・事務員を対象に説明会を開催し準備してきました。制度導入後は各施設からの質問等に対応し、施設間で情報を共有するようになりました。また、財務部として 5 施設を訪問し、会計業務の確認を行ってきました。
以下の研修を実施しました。
 - ・インボイス制度説明会：S.T.M 総研 石川宗隆氏（8 月 30 日）
 - ・事務職員サービスマナー研修：日本サービスマナー協会 岩崎智子氏（11 月 14 日）
 - ・予算策定研修：S.T.M 総研 石川宗隆氏（12 月 19 日）

＜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。ブロック連絡会では地域の実情に応じた事業や地域福祉活動を展開し、施設経営の維持・発展、地域の福祉向上の拠り所となるよう努めました。
2. 施設整備を予定している施設とヒヤリングを実施し、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確認しました。
(ヒヤリング：東桃谷幼児の園、すみれ乳児院・くるみ乳児院、すみれ共同作業所) 理事会の承認を受け、阿保くすの木保育園の土地購入、東桃谷幼児の園とすみれ共同作業所の施設整備をすすめました。東桃谷幼児の園は大阪市審査会において園建替計画は「適格」となりましたが、保育施設整備交付金の募集が2024年度末まで行われないことが明らかになり、2025年度の募集に合わせてすすめることとしました。
関目寮については今後の事業のあり方を検討し、老朽化やプライバシー確保の課題が現行の建物では事業継続が困難なことから2024年3月をもって事業廃止を決定しました。今後、城東・鶴見ブロックにおける地域の実態や福祉要求をふまえて次の事業を模索します。
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、「措置控え」など業種ごとの課題について連絡会で議論し、施設長会で共有するなど、法人全体で施設経営を考える機会を設けました。

＜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、各施設で「福祉のひろば」がどのように活用されているか、職員が手にするような働きかけはどうしているかをグループワークで交流し、担当者のとりくみの手立てになればとすすめてきました。各施設では読み合わせやニュース発行など、職員のなかで「福祉のひろば」を話題にするとりくみが丁寧すすめられており、他施設にも見え、励みとなるよう発行されているニュースを施設長会資料に普及の状況表とともに配信するようにしました。
「普及月間」では、会員13名、定期読者14名、単本販売99冊の普及・会員拡大でした。各施設が読者普及と会員拡大の目標を自主設定して取り組みました。また、11月から1月の期間に、毎月単本販売100冊を目標に掲げた強化月間にとりくみました。6施設が0冊という結果となり、3ヶ月間で112冊の販売となりましたが、「毎月5冊販売しよう。」と積極的に普及にとりくんだ施設もありました。
2. ブロック、施設での「読者のつどい」が趣向を凝らして実施されました。羽曳野・松原ブロックでは貧困問題をテーマに、旭・枚方・貝塚ブロックが合同で平和をテーマにお話を聞き、生野ブロックでは生野学園の成り立ちと現状を学びとしてとりくみました。城東・鶴見では、ピースボート乗船記の誌面では伝え足りなかった筆者の思いを聞き、高槻ブロックでは、「福祉のひろば、総合社会福祉研究所の果たす役割」をテーマにつどいがとりくみました。
3. 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。編集室会議での意見交流を推進委員会で話題にする等、いかしていきたいと考えます。
4. 社会科学・社会福祉基礎講座には9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、2日間でのべ149名が参加しました。集会当日運営の要員にも力を奮い、円滑な運営と成功に寄与しました。3つの分科会に提案参加し、利用者の実情や実践、自身の働きがいなどを発表しました。

推進委員は、「福祉のひろば」11月号の集会報告集やうえるネットや全国会議大阪支部の機関誌などにも原稿を執筆し、集会の報告を行いました。

<財団後援会の発展のために>

1. 担当者皆会議を定例に開催し、各事業所のとりくみ等を共有しながらすすめてきました。各施設では事務局が作成した動画を用いて、職場討議をすすめてきました。後援会活動の際に使用する「旗」を作成しました。
2. 全施設、口数目標に対して100%達成しました。又法人施設全体としては、到達会員数3014人/目標会員数3435人(87.8%)・目標口数8847口/8727口(101.4%)の到達となりました。引き続き1万人の後援会づくりをめざして会員普及にとりくみます。
3. 「会員のつどい」については20事業所が開催しました。さまざまにとりくみを通して会員の方々に謝意を伝えました。
4. 福祉まつり等を通して地域の方々と交流を深めている事業所もありました。引き続き、各事業や利用者の状況をお伝えしていきながら関係を深めていきます。

専門委員会の事業報告

◆福祉運動推進委員会

1. 今年度、委員会メンバーの入れ替わりもあり、あらためて「各委員が考える福祉運動とは」と問いかけ、意見交換を行いました。業種や年齢、経歴もさまざまな委員の「福祉運動」についての経験やとらえ方にも幅があり、これを踏まえて、綱領に基づく私たち法人職員にとっての「福祉運動」とは何かを考える機会となりました。私たちが仕事を通じ、利用者も含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、職員一人ひとりの更なる理解と共感を促すための、継続的で丁寧な働きかけが必要となってきます。

「福祉運動推進ニュース」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、時事に応じた内容を法人全体に周知をはかるようにしました。また、記事の執筆には、極力、施設の職員に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、より多くの職員と共有・共感し合う事を目的に定期的な発行に努めました。

2. 原水禁大会や平和行進、原発ゼロ反対集会、分野ごとの集会等々に旺盛に参加しました。そして、参加した施設や職員の活動を推進ニュースで発信しました。

また、各分野の情勢にも注視し、法人全体にも呼びかけ、業種を超えた運動につながるよう情報発信しました。

書籍『檻の中のライオン』を用いて、「なぜ憲法があるのだろうか?」「自分の好きな憲法の条文は」等々、憲法を身近に仕事や生活の中で考える機会をもち、積極的に意見交換を行いました。そしてその内容を推進ニュースに継続的に掲載し、フィードバックしていきました。

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関わり方などをどのように行っているのか、情報交換しました。また、このとりくみを推進委員会だけに留まらず、法人全施設にも呼びかけました。法人全体として、各分野の関係諸団体・地域とのつながりを把握し、より主体的に活動交流や情報交換ができるものとして活用していけるよう、次年度に継続して引き継いでいきます。

総合社会福祉研究所の社会福祉研究交流集会（大阪開催）では、研究所・「ひろば」推進委員会と共に集会成功に尽力し、「権利としての福祉を守る」運動のつながりをつないでいきました。

4. コロナが5類に移行し、今年度は数年ぶりに各ブロックの「福祉まつり」が再開されました。ブロックごとに企画内容に違いはありますが、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なっています。

各地域の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、住民からも期待されています。

5. SDGsをはじめ、平和やいのちを守るとりくみ・地球環境などを、日々の出来事や身近にある課題として捉えていけるように、情報提供してきました。今後は、情報提供だけでなく、身近なところから法人全体でとりくんでいけるSDGsの活動につなげていきます。

◆研究所・「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行いました。また、ひろばの活用方法として、各施設で発行しているニュースを他施設にも配信し、ひろばの

普及や実践の交流・職員の励みとなるようすすめてきました。

2. 担当者会議を対面で実施しました。久しぶりに全施設がうえるほうるに集まり、交流をはかりました。積極的な普及活動につなげるため、年2回の普及強化月間を設定しました。上半期は6月から8月までの3カ月間とし、各施設の実態に応じて自ら目標を設定してとりくみました。会員13名増、定期購読者14名増、単本99冊の販売を達成することができました。下半期は11月から1月の3カ月間、法人全体で月100冊の単本普及を目標にとりくみました。目標達成には届きませんでした。3カ月間で129冊の単本を普及することができました。
3. 推進委員が持ち回りでひろばの編集室会議に参加し、紙面企画に関わるとりくみをすすめてきました。
4. 第28回社会福祉研究交流集会 in 大阪に多数の法人職員が参加しました。推進委員は、福祉のひろば11月号で報告の執筆を担当するとともに、若手職員の分科会には準備段階から関わるなど、3年ぶりの対面開催の集会成功に尽力しました。
5. コロナ5類移行の制限解除にも伴って、各ブロックで「読者のつどい」を計画し、開催することができました。

◆実践記録刊行委員会

1. 「ひとつのこと31号」を年度内に発行をめざしすすめましたが、4月初旬の発行となりました。各施設での確認と委員による原稿の校正期間が短く、じっくりと確認することが難しいため、今年度は校正の期間を例年から少し長く持つようにしました。初稿までに各施設で内容の確認や誤字・脱字等の細かいところも合わせて行うよう見直しましたが、校正期間については調整が必要です。
2. 実践記録集「ひとつのこと30号」合評会・31号執筆者会議を対面で開催し、18施設29名の参加となりました。合評会ではくるみ乳児院・豊里学園の2施設より報告があり、青木理事から報告についての講評、まとめをいただきながら実践を深めていきました。31号執筆者会議では、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。(9/28)
3. 昨年度「ひとつのこと」の発刊が30号の節目を迎えました。「ひとつのこと31号」の特集は、「実践記録をまとめる意義」をテーマに、総主任運営委員会・実践記録刊行委員会より7名、青木道忠理事を含む計8名で座談会を開催し、あらためて実践記録の歴史を振り返りまとめる意義を考え、実践を記録することや次世代へ継承していくことの大切さを振り返り確認する場となりました。
31号では「福祉のひろば」、「掲載された実践記録」「研究会等で実践発表をしたもの」「施設で刊行された実践記録集」について10年間分をまとめ、バックナンバーを一覧で掲載しました。

◆苦情解決事業委員会

1. 苦情解決委員会は8回開催しました。
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にて振り返り、評価を行いました。(5/22)
4. 財団ホームページには、各種別からの苦情を上半期と下半期に掲載しました。
(件数：保育14、高齢・救護8、児童養護・関目寮13、障害13、本部・病院0、計48)
5. 今年度、施設訪問は下記のとおり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

1. 食の委員会は、学習と実践交流を促進する役割を担い、3回の学習交流会を開催し、交流とオンラインで施設見学等を実施しました。(あさひ希望の里、三島の郷、ひむろこだま保育園、すみれ保育園、貝塚こすもすの里)
2. 第3回学習交流会では、食の指針策定に関わったあさひ希望の里の上垣副施設長を講師に、食の指針の策定された意義、目的等について、認識を深めることができました。
3. 交流会で日常業務についての困りごとについて意見交換を行い、他の施設の状況も知ることができ、業務の改善につながったとの意見もありました。
4. SDGsのとりくみについて、給食関係者ではできること模索しています。今後、具体化をはかるうえで、施設の方針として確認する必要があります。

◆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した。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した。
2. 大学や養成校との関係づくりを強化し、「1 Day 仕事体験」やインターンシップについての企画や受け入れを実施しました。法人・施設・福祉の仕事の魅力を感じてもらい、ボランティアの受け入れなどさまざまな働きかけを含め、施設と学生や地域の方々の結びつきを強化していくことで、確実な人材確保へとつなげてきました。結果、4名の方を内々定として採用につなげることができました。
3. 新卒・中途を問わず、求職者の求める情報発信を行いました。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、採用につなげてきました。
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、また施設ごとに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にすすめてきました。

◆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面談を実施し、職員一人ひとりの働きがいや成長、課題を確認しあい、面談の時間が励みにつながりスキルアップをめざしてい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対面で実施しました。研修の目的やねらいを丁寧に伝え、コミュニケーション力アップにつながり主体的になれる研修をめざしてきました。特に、勤続5年研修は講座形式に、上級職員研修は全職員が参加できる、テーマをもって学ぶ機会になりました。さらに、主体的に学ぶ姿勢や意欲につながる研修の場が必要です。
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、丁寧な関りや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交流や、人権学習の情報を共有し合いました。
5. 人権について虐待を生まない職場づくりをめざしてNPO 法人日本障害者協議会代表・きょうされん専務理事の藤井克徳氏に講演していただきました。雇用形態にかかわらず

全職員を対象とし、当日、録画視聴後、それぞれの施設で深め合い共有し合うことができました。

◎2023 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
4	26	勤続 2 年研修	49 名	増田知乃氏「人間関係の構築のスキルアップと 2 年目の目標」
5	11	OJT 担当者交流会	21 名	初任者研修等 (OJT) の進捗状況等の交流
	19	新主任研修	14 名	キャリアパスが示す主任の役割について理解し職員集団のスキルアップにつながるコミュニケーションについて考える
	19	主任研修	98 名	増田知乃氏「主任が職員と信頼関係を構築するための Point」
	26			
6	8	新任職員研修	63 名	増田知乃氏「社会人として働くこと 組織の原則他 インプロワークを通してコミュニケーションを学ぶ」
7	28	看護師研修	12 名	城東老人ホーム・城東特別養護老人ホームの見学 看護業務、支援現場との連携について学ぶ
10	26	上級職員研修「テーマ別研修」	36 名	増田知乃氏「キャリアについて 働きやすさと働きがいを手にするために」
11	17	勤続 3 年研修	54 名	増田知乃氏「職場でのコミュニケーション能力の向上」
12	8	主任研修	80 名	「わたしたちが大切にしたい支援」
	22			利用者が大切にされる福祉実践をつづけていくために必要な主任の役割について考える
	18	研修担当者交流会	14 名	人材育成・研修に今後どうとりくんでいくかについての交流
1	12	勤続 5 年研修	32 名	自施設の歴史と自分の役割・課題を考える
	29	全職員研修 (対面) (録画視聴)	470 名 427 名	藤井克徳氏「障害のある人の人権を考える」 障害者権利条約を羅針盤に虐待を生まない職場づくりをめざして
2	11	内定者研修	31 名	入職準備研修

◆キャリア講座事務局

- それぞれのキャリアコースに応じた講座運営を行いました。管理職養成コースでは 8 名、主任養成コースでは 19 名が修了し、福祉専門職講座では 10 名が受講しました。受講生の受講後の変化について、事務局で把握することは考慮していませんでしたが、今後の長期的な職員育成のためには必要となってくると考えられます。アフターフォローを含めた講座カリキュラムの見直しを検討していきます。

◆健康対策委員会

- 2023 年度「特別健診」は 22 職場、784 人が受診しました。B3 または C と判定された者の割合は、上肢障害、こころの健康は概ね前年度と同程度でしたが、腰痛が上がって

います。こころの健康は9.7%（10人に一人）と高止まりの結果となりました。

コロナ禍が明けて業務が通常に戻っていく中、今後も注視が必要です。新しい腰痛の質問票により、慢性腰痛の該当者は47名（6.0%）でした。特診の腰痛判定とは必ずしも一致せず、その要因や予防法など今後の検討課題です。

今年度もB3・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。施設での面談の進捗状況を把握できたのは2施設でした。

2. 毎月の法人健康対策委員会では、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。また、特診、全体会の企画、ニュース発行の作業なども定例会の中で検討し進めてきました。
3. 改訂健康増進法に対応するとりくみは、8月の施設長会を通じて禁煙外来に関する情報共有をはかりました。
4. 全体会を計2回オンラインで開催しました。（第1回6/28、第2回2/28）
第1回全大会は①新型コロナウイルス感染症5類移行後の自施設の現状と対応の変化、②職員の健康維持・増進のための職場のとりくみ紹介をテーマに、事前に各施設の報告内容を共有し、当日はそれをもとにグループ交流を深めました。
第2回全体会は①職員の健康チェック・心理的サポート・職員間の良好なコミュニケーションをはかるためのとりくみ、②業務改善の実際例（ノー残業デー・休暇保障など）ハード面での環境改善（設備や用具、IT化など）とりくみのテーマ別グループで施設の実情や具体的なとりくみの交流が深まりました。
5. 大阪労働健康安全センター主催の学習会の参加、他業種等の経験を学ぶことは今後も引き続き力を入れていく課題です。
6. 労働安全衛生基礎講座の参加者の報告をはじめ、全体会の内容や参加者アンケート結果の全体周知のためニュースを2回発行しました。

◆内部監査委員会

1. 内部監査訪問前に委員会で各部重点監査ポイントや各施設の状況確認を行い、感染予防として控えていた施設訪問を4年ぶりに23施設全て実施することができました。
2. 監査日には法人役員の方にも立ち会いいただき、施設見学、「施設経営の基本姿勢」に基づく質疑とチェックリストにもとづく聴き取り、実査を行いました。
3. 事前提出書類は「施設経営の基本姿勢」の項目について見直しを行い、具体的に記入いただける内容に変更しました。チェックリストは昨年度大きく変更したため、あえて同じ様式で進めました。
4. 監査後に指摘事項や講評をまとめた「実施報告書」を施設へ報告し、改善報告書の提出を求めました。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. 2022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. 2023年度の他法人財務分析は、特別養護老人ホームを対象に回帰分析を用いて行いました。調査範囲を大阪市内の事業所のみとしたことから、市内特養の約7割のデータを取りまとめることができ、非常に具体性のある調査報告を取りまとめることができました。

た。

3. 法人全体の経費削減に向け、経営支援サービス企業とともに電気保安・消防設備点検の経費削減にとりくみました。最安値の組み合わせでは法人全体で700万円以上安い見積もりが提示され、業者や契約の見直しについて改めて重要性を認識しました。

◆副施設長会

1. 議題に合わせた事前アンケートを実施し、自施設の状況を整理したうえで、報告や交流を行いました。利用者支援、人材育成、職場づくりなど、共通の課題認識を持ち、法人の副施設長としての自覚と覚悟をもち、課題解決に向けての議論をすすめることができました。
2. 毎回グループワークを実施し、特に、今年度はグループメンバーを固定化することで、それぞれの課題や悩みなどの共有・相互理解の促進をはかりました。それによって、自施設の課題、自身の課題を振り返り継続した議論を深めることができました。
3. 今年度も6月、10月、2月と定期開催を対面で実施することができました。

2023年度 理事会・評議員会 開催状況

第1回理事会（2023年 6月12日開催）

- ◆報告事項 1. 新型コロナウイルス5類移行後の対応、危機管理報告
- 第1号議案 2022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 2022年度決算（案）について／2022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 2022年度資金運用報告及び2023年度資金運用計画の変更について
- 第5号議案 「阿保くすの木保育園」の土地購入について
- 第6号議案 共同募金等補助金事業について
- 第7号議案 諸規定（「経理規程」）の改訂について
- 第8号議案 理事・監事の候補者（案）について
- 第9号議案 2023年度 第1回評議員会の開催について

第1回評議員会（2023年 6月27日開催）

- ◆報告事項 1. 2023年度 第1回理事会報告
- 第1号議案 2022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 2022年度決算（案）について
報告 2022年度監事監査報告について
- 第3号議案 理事・監事の選任について

第2回理事会（2023年 6月27日開催）

- 第1号議案 理事長1名の選任について
- 第2号議案 常務理事（業務執行理事）2名の選任について

第3回理事会（2023年10月 7日開催：書面評決）

- 第1号議案 「阿保くすの木保育園」の土地購入について
- 第2号議案 幹部職員の人事について
- 第3号議案 臨時職員就業規則「臨時職員賃金表」の改訂について

第4回理事会（2023年10月11日開催）

- ◆報告事項 1. 障害者支援施設「三島の郷」職員の虐待事案について

第5回理事会（2023年11月13日開催）

- ◆報告事項 1. 障害者支援施設「三島の郷」職員の虐待事案について
2. 資金運用報告
- 第1号議案 2023年度上半期事業総括（案）について
- 第2号議案 2023年度第一次補正予算（案）について
- 第3号議案 無料低額宿泊所「関目寮」の事業休止について
- 第4号議案 すみれ共同作業所の整備計画について
- 第5号議案 基本財産の処分について
- 第6号議案 2023年度 第2回評議員会の開催について

第2回評議員会（2023年11月27日開催）

- ◆報告事項 1. 理事会報告
2. 「三島の郷」虐待事案について報告
- 第1号議案 2023年度上半期事業総括（案）について
- 第2号議案 2023年度第一次補正予算（案）について
- 第3号議案 基本財産の処分について（旧すみれ青年の家）
- 第4号議案 定款（別表）の変更（阿保くすの木保育園土地取得）

第6回理事会（2024年 2月28日開催）

- 第1号議案 三島の郷虐待事案の対応と改善計画について

第7回理事会（2024年 3月14日開催）

- ◆報告事項 1. 「三島の郷」事案の改善計画と公表について
- 第1号議案 2024年度事業計画（案）について *リファラル制度の実施について
- 第2号議案 2023年度第二次補正予算（案）ならびに2024年度予算（案）について
- 第3号議案 2024年度資金運用計画について
- 第4号議案 幹部職員の人事について
- 第5号議案 「資金運用規程」の改訂について
- 第6号議案 役員等賠償責任保険契約について
- 第7号議案 2023年度第3回評議員会の開催について

第3回評議員会（2024年 3月27日開催）

- ◆報告事項 1. 「三島の郷」虐待事案について
2. 理事会報告（業務執行報告）
- 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

《 施 設 事 業 報 告 》

2023年度 施設事業報告 もくじ

すみれ乳児院	26
くるみ乳児院	28
高鷲学園	30
すみれ児童館	32
豊里学園	34
すみれ愛育館	36
すみれ保育園	38
東桃谷幼児の園	40
高鷲保育園	42
なかよしすみれ保育園	44
ひむろこだま保育園	46
阿保くすの木保育園	48
城東養護老人ホーム	50
城東特別養護老人ホーム	52
槻ノ木荘	54
地域生活支援センター槻ノ木荘	56
高槻温心寮	57
グループホームまいぺーす	59
三島の郷	60
たけのこ	62
地域生活支援センターらいと グループホームひまわり	63
貝塚こすもすの里	64
せんごくの里	66
すみれ共同作業所	67
グループホームかえでの家	69
あさひ希望の里	70
あかつきの家、居宅支援事業	72
南海香里のさと	73
グループホームりんどう 支援センターびーぶる 自立訓練事業カラフルキャンパス	75
関目寮	76
すみれ病院	77

すみれ乳児院

<重点課題>

1. 感染予防、防止に努め院内でのクラスターは防ぎました。新型コロナの5類移行に伴い院内の行事や地域支援（ショートステイの受け入れ等）も随時すすめてきました。
2. 旭区子育て安心ネットワーク旭区・城東区の要保護事業対策地域協議会等に参加し地域の「子育て」の実態の把握と共有に努めました。
3. 制度や情勢を学びながら「里親支援事業」を進めてきました。2024年度への第二種社会福祉事業への移行は延期になりました。
4. 日常生活支援に係る記録の合理化の検討を実施しました。
5. 「50周年のつどい」を開催しました。(6/3) 職員OBにもたくさん参加して頂きこれまで積み上げてきた実践と意義を確認する事ができました。
6. 人権尊重については最優先課題としてとりくみました。「すみれ乳児院憲章」を軸に職員会議内でのグループワークや、独自ですみれ乳児院支援振り返りチェックリストを作成し年間2回実施し、自らの支援を振り返りました。又弁護士を講師として「子どもの権利」をテーマに学びを深めました。
7. すみれ乳児院を多くの方々に知って頂き応援して下さる方を増やす事を視野に財団後援会会員拡大をすすめました。地域の方々との関係づくりを大切に「支え合う関係」として大切にしていきます。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 「すみれ乳児院憲章」の理念にそった養育を進め、保護者にも理念を伝えることができました。
2. CRC（親子関係再構築プログラム）研修にて「アタッチメント」「安心感の輪子育てプログラム」について学習しました。日々の養育を振り返りながら子どもの理解を深め、より丁寧な支援につなげました。
3. 子どもの発達に沿った食事介助について学習しました。「日常的な食体験」と「行事における食育」の双方に力をいれ、食を楽しみながら豊かな発達につなげました。発達に適した机や椅子の準備を進めましたが、引き続き検討が必要となりました。
4. 保育看護のスキルを高めるため「頭部外傷・火傷・嘔吐対応」について学習を行いました。嘱託医や看護師と連携し子どもの健康管理に努めました。
5. 生活臨床を中心に心理職の視点で子どもを観察し、支援方法を検討しました。必要に応じて個別的ケアを行いました。保護者との面会・懇談に同席し親子関係構築につなげました。
6. 日々の様子や発達を丁寧に伝え、必要に応じて懇談を実施しました。要保護児童対策地域協議会や家族応援会議に参加して関係機関と情報共有しながら保護者支援をすすめ、退所後もアフター計画に沿って支援を行いました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 職員どうしだけでなく、子どもたちとも平和について考える機会を持ちました。
2. 「旭子育て安心ネットワーク会議」や「あさひ福祉まつり」参加団体を中心に、まずはすみれ乳児院が行っている事業を知ってもらえるように努めました。
3. 電話相談の4割ほどが土日や時間外となっており、施設の特徴をいかせています。地域の子育ての実態や要求の把握には、より一層の工夫が必要です。
4. インスタグラムや「あさひキッズネット」には、子育てアドバイスだけでなく、院内のようすなどをアップしました。フォロワー数を増やすことはできました。

＜民主的管理運営計画＞

1. 入所児童の受け入れに合わせて勤務の調整や体制の変更を行いました。
2. 虐待事案について、保護者、関係機関との対応を行いました。施設内では、乳児院独自の人権セルフチェックを実施しました。特に気になる行動を朝礼時に確認し振り返りを行っています。また支援の見直しや職場の環境改善にも努めています。
3. 一つの事故に複数の職員が関わっていたり、事故への認識不足が目立ちました。利用者の命を預かる職員として意識を高めることは最重要です。
4. 労使で懇談をもち職場の現状と課題について共有しました。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 毎日「すみれ乳児院憲章」（改定2版）の項目の読み合わせを行い、意識するように努めました。また事例検討を行い、支援の振り返りをしました。
2. 養護問題研究会への参加や「福祉のひろば」の意見交換、水野賢彦弁護士を招いて“子どもの人権”についての学習会を行い、社会、福祉情勢をめぐる動きの変化を敏感にとらえるようにしました。施設外で参加した研修で学んだことは発表を行い、施設全体でいかに深められるように深めました。
3. 新任職員へは、院内のキャリアパスに沿って丁寧にすすめてきました。非常勤職員、短時間職員にも部署職員が中心になり、きめ細かな指導を行いました。
4. 実習生、インターンシップは年間通して受け入れを行いました。また、施設見学の受け入れや講師として大学の講義にも行きました。
5. 実践をまとめ、旭ブロックや児童福祉連盟研究発表会で報告することで、支援力向上に努めました。

＜財政基盤強化計画＞

1. 今年度は定員が充足し安定した収入を確保する事ができました。
2. 月次の予算管理に努め、無駄を省くための提唱や、実態についても職員で共有しました。
3. 業種連絡会等で連絡を密に行い、報酬や加算等の申請を行いました。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 中長期計画に基づき、施設整備を進めましたが、故障箇所などの修繕には時間を要することが多くありました。
2. 2024年度「里親支援機関」の第二種社会福祉事業への変更を視野に人材確保に努めました。南部から東部への移動についても実態など検証しすすめている所です。
3. 「家庭養護推進計画」を見通し施設のこれからについて将来構想委員会を中心に進めました。新しい分野の開拓だけでなく現状をより有効に活用できるようすすめました。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 職員会議時に福祉のひろばの読み合わせを行いました。研究所会員1名拡大しました。
2. 読者のつどいを「平和」というテーマで、5施設共同で開催しました。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 職員会議等で活動報告及び方針提起を行い会員普及にとりくみました。（新規会員12名）目標口数については2月末時点で達成しました。
2. まつりや外部でのとりくみがある際には後援会の案内と乳児院のパンフレットを配布し多くの人に知っていただくよう活動しました。3年ぶりにつどいを開催することができ有意義な時間となりました。

くるみ乳児院

<重点課題>

1. 法人短中期事業計画（2022年～2026年）の施設整備計画は、城東・鶴見ブロックの施設整備と合わせて、すみれ乳児院と共同での拠点づくりをすすめました。具体的な計画までには至りませんでした。2023年度の関目寮の事業廃止により、病児病後児保育「すみれこどもケアルーム」の拠点場所の検討と物件探しを重ねました。
2. 「里親フォスタリング事業」は、すみれ乳児院との共同事業として推進し、統括責任者を位置づけ組織的な運営に努めました。また、講座の講師として心理士を派遣しました。
3. こどもの発達学習は心理士を軸に系統的にすすめるため、心理士は研修等に参加し、職員の支援の向上につなげました。支援部職員は「NPO 法人 ohana」による保護者支援についてロールプレイも交えて学びました。
4. 城東福祉ゾーンの地域福祉の拠点づくりをすすめ、総合相談事業「いっぽ」等の具体化を図り進めました。総合相談事業「いっぽ」へ職員派遣を行いました。
5. 鶴見区の要保護児童対策地域協議会、施設連絡会等に参加をしましたが、ひとり親家庭や特定妊婦への支援等具体的なとりくみにはなりません。
6. 「くるみ乳児院憲章」は、より身近なものとして、人権尊重する施設づくりのため、憲章委員会、危機管理委員会で討議後、職員会議にてグループワークを行い、日々の振り返りを行いました。また、第三者評価受審の評価での指摘事項を共有し改善に努めました。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 「くるみ乳児院憲章」の理念にそった養育をめざし、毎日朝礼時に読み合わせを行いました。保護者や職員にアンケートをとり、見直しの討議を憲章委員会で行いました。
2. 改定された「改訂新版 乳児院養育指針」を参考にして、各専門部、委員会でのびのび目標と支援マニュアルの統一に向けたとりくみに向け学習等を行いました。
3. 一人ひとりの子どもの成長発達にあった遊びの保障として、保育室（いちご）の開室はできませんでしたが、後半期幼児ユニット全児対象に小グループでの保育を行いました。
府外保育園で、果物を喉に詰まらせた事故があった為、安全な食事内容を検討し丁寧にすすめました。また、子どもの口腔機能や咀嚼力など発達にあった食事を取りくみました。
看護師が4名に増え嘱託医、支援部との連携に努めました。新任職員を対象に救急時のロールプレイを実施しました。与薬事故が続き、支援マニュアルの徹底とダブルチェックの重要性の周知を繰り返し行いました。
4. 心理士による提案で新しく作成したアセスメントシートを使用し支援内容を深めました。心理職はケース会議等に参加し、職員に子どもの詳細な状況説明、保護者支援の助言等を行うことで、各職員は多くの気づきを得ることができました。
5. 里親支援体制の充実をはかるため、今年度より里親支援専門相談員が2名となり広報活動など活動の幅が広がり、各機関との連携がスムーズになりました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 子育て支援として、「ほっこりひろば」を3年ぶりに開催（年2回実施）。初回は地域の「緑ふれあいの家」をお借りしました。インスタグラムのフォロワーが120名を超えました。

2. ショートステイ事業では、4件受け入れました。後半は満床のため受け入れが出来ませんでした。電話相談（109件）があり47件の夜間電話も丁寧に対応しました。
3. 病児病後児保育「すみれこどもケアルーム」では、コロナが5類になり利用児が年間402名と急増しました。職員体制については、勤務調整をしながらすすめました。
4. 「城東福祉まつり」に全職員でとりくみました。その中で乳児院の紹介も行いました。
5. 城東フードバンク実行委員会に参加し、大阪府共同募金「地域のこどもの福祉のための助成事業」を受け、食料提供に協力することができました。

<民主的管理運営計画>

1. 毎月の管理者会議・主任会議は、討議を大切に進めました。すみれ乳児院との二施設会議においては、里親フォスタリング事業を始め、職員体制等について討議しました。
2. 防災委員会を中心にBCP計画を作成しました。
3. 危機管理委員会を毎月開催しました。ヒヤリハット、事故報告の様式を変更し、以前より報告件数が増えました。
4. 健康対策では、今年度より産業医と契約を行い、健康対策委員会にて職員の健康維持のための助言をしていただきました。看護師が衛生管理者の資格を取得しました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 計画的な人材確保を進めるため、1 Day 仕事体験を4名受け入れました。職員会議や支援部会議で権利擁護についてのグループワークを柱に行いました。
2. 施設のキャリアパスに沿った個別研修計画を新たに作成し、職員自らの役割や課題を明確にし、主体的に希望に沿った研修に送り出すよう配慮しました。

<財政基盤強化計画>

1. 施設運営に係る財政状況は、予算作成時に職員会議で周知しました。
2. 各種加算の取得ため看護師等の配置をすすめ、新たに医療連携の申請を行いました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 危機管理の視点からも指詰め防止・防犯対策等の修繕を行いました。ユニットリーダーを中心に毎月居住環境等の点検を行いました。
2. 今後の乳児院の事業展開について、全乳協等の研修内容や情勢を職員へ周知しました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 地域に見本誌とパンフレットを配布しましたが会員の拡大や普及に至りませんでした。「福祉のひろば」を職員会議で読み合わせと意見交換を月ごとに交互に行い深めました。

<財団後援会の発展のために>

1. 意義・役割について後援会事務局作成の動画を活用し学ぶ場を設けました。また、地域のまつりに参加するなど、積極的に財務活動を取りくみ、目標口数を到達しました。「会員のつどい」は、2月予定した吹奏楽の演奏会は、感染症のため中止としました。

児童養護施設 高 鷲 学 園

<重点課題>

1. 地域小規模児童養護施設の3カ所目を開所し、こどもたちが安心して生活ができるように支援を行うことができました。
2. 職員研修については、安心感の輪子育てプログラム・発達研修を長期的に実施し、職員の支援力の向上に努めました。
3. リービングケアからアフターケアにつなげるため、自立支援担当職員の業務をより明確にすることができました。卒園後のこどもたちの生活、就労などへフォローも行いました。
4. 大学、短大、専門学校（就労含む）等に進学する児童の増加に伴い、自立生活支援事業を活用し、児童の自立に向けた支援に努めました。
5. 労働安全衛生委員会を中心に産業医・心理士のもと、職員の心身の状況把握や予防対策及び労働環境改善等に努めました。
6. 里親支援機関事業については、広域へのリクルート活動・里親家庭への支援・里親希望者への研修・アセスメントを中心に行いながら事業をすすめました。
7. 新養育ビジョンに基づく本体施設の分散化について、継続して討議をすすめています。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 高鷲学園児童養護指針の定着をはかれるよう支援向上委員会で検討を行いました。主任集団を軸とした支援を継続してすすめてきました。
2. 入所児童のアセスメントを軸に支援を行い、児童相談所、学校、病院等との連携強化に努め、情緒安定にとりくみました。各教育機関と連絡会を実施し、情報交換に努めました。
3. 自治活動や各種行事を通して、こども同士の仲間づくり、職員との信頼関係づくりをはかり、安全で、安心して生活できる集団作りに取り組みました。投書箱を活用し、こどもの話に耳を傾け、こども自身が主人公となる施設づくりを行いました。
4. 地域の活動や園内サークル活動を通して地域の中で育ち、社会性を身につける支援を行いました。
5. 食育を大切に考え、各フロアでの食事作りを実施し、食に関する興味、関心を育てました。こどもたちの声やアンケート、食のノートなども参考にし、こどもたちに食の楽しさと食べ物大切さを伝えてきました。
6. 心理的ケアが必要なこどもに対してプレイセラピーやカウンセリング、入所後のフォローなどにとりくみました。また、フロア会議にも出席し支援職員と連携した支援を行いました。
7. 看護師が中心となり、感染症への予防対策を行いました。また、各フロアとこどもの状況を共有し、連携を密にしながら、こどもの健康管理・薬の管理に努めました。
8. 地域小規模児童養護施設（グループホーム）は、より家庭的な養護をめざし、各ホームとの連携に努め、こどもの意見を取り入れながら生活づくりにとりくみました。
9. 一時保護事業では、保護が必要な児童を積極的に受け入れ、心身のケアをはかり、安心

できる生活の保障に努めました。心理士が一時保護事業との連携を密にしながら、こども
もの情緒の安定をはかりました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 高鷲保育園、地域の福祉施設、町会、学校関係等と協力して、第 57 回「たかわしこどもまつり」を開催し、社会的養護への理解と協力を努めました。
2. 校区福祉委員会、校区青少年健全育成推進協議会、中学校区地域教育協議会、PTA などの活動に積極的に参加しました。
3. 地域に根ざした里親支援事業の展開をはかり、里親、支援者、関係機関が一緒になって養育に当たる「チーム養育体制」の確立をめざしました。
4. 卒園生・職員 OB への呼びかけを積極的に行い「高鷲会」を開催しました。

<民主的管理運営計画>

1. チャイルドノートを活用し、効率的な情報共有の強化をすすめました。
2. 職員会議や各会議の中で、個々が意見を発信でき、意欲的に働ける労働環境をめざしてきていますが、今後も継続してとりくんでいく必要があります。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 法人の職員育成制度を元に作成した高鷲学園版キャリアパスの見直しは行ってきましたが、職員一人ひとりが自分の課題や役割について認識できるまでは到っていません。
2. 新任研修の充実と OJT 制度を整備し、きめ細やかな人材育成をめざしました。

<財政基盤強化計画>

1. 定員の充足及び一時保護委託を積極的に受け入れ、財政の安定化に努めました。
2. 制度の流れを積極的に学び、こどもたちの利益につながる財政の基盤強化をめざしました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 施設内外の修繕と美化に努め、美化デーや修繕日を設け生活環境の整備をすすめました。
2. 防犯システムの導入、児童の安全性を高めるシステムの検討はすすみませんでした。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 普及活動のとりくみとして依頼文やニュースを作成しました。園内での読み合わせ、羽曳野・松原ブロックで「読者のつどい」を実施しました。
2. 読者名簿を作成し、普及に努めてきましたが、研究所会員拡大には今後も努力していく必要があります。

<財団後援会の発展のために>

1. 会員数の拡大に向けて、地域・卒園生・関係業者に声かけをし、年度始めから計画に基づき、早期の目標達成に努力してきましたが達成までには時間を要しました。
2. 会員の集いを行い、高鷲学園への理解と交流を深めました。
3. 「てとて」とともに広報紙「ほっとほ一む」を送り、会員拡大の呼びかけを行いました。

すみれ児童館

<重点課題>

1. 児童の集団特性について学び、こどもが自分の意見、思いを伝えられる力を育むとりくみをすすめました。
2. 安全対策の観点から遊び方のルールを抜本的に改定し、集団遊びが混在しないようにしました。新型コロナの落ち着きを背景に、職員と保護者、保護者どうしの交流行事にとりくみ、交流が大きな力になることを再確認しました。
3. 情勢学習や学童実践報告等を共有し、保護者と連携することで職員のスキルアップにつなげました。
4. 保育実践に基づいた保育マニュアル作りの準備をすすめてきました。
5. 城東鶴見学童保育連絡協議会で会長施設を担当し、各学童間の連携に尽力しました。

<自主性を高める親切的利用者支援計画>

1. いじめや仲間外れなど、こども間の関係性について集団的討議をくり返し、お互いに尊重し合う力を育む支援をすすめました。
2. 災害・不審者対策、水難防止等危機管理対応等の訓練をそれぞれ1回行い、安全管理体制の見直し、対応スキルアップをすすめました。
3. こどもの育つ時期の特性に対応した保育マニュアルづくりの準備をすすめてきました。
4. 学童保育分野での指導員研修等に参加し、実践交流・実践振り返りを行いました。
5. 遊びでの安全管理に対するルールづくりにおいて上級生で話し合っってルールを改訂し、こどもたちの安全意識の向上をはかりました。
6. 園庭での環境整備にこどもたちの参加を促し改善に努めました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 新型コロナの影響もあり地域や保育園との交流の場を設けることができませんでした。
2. 福祉まつりに城東鶴見の学童保育所と連携したとりくみを行いました。
3. 大阪市学童保育連絡協議会、城東鶴見学童保育連絡協議会に結集し、協力しながら仲間づくりをすすめてきました。

<民主的管理運営計画>

1. オンライン通信を大幅に減らし、対面での会議、懇談を積極的に行いました。
2. 非常勤職員とは年に2回、対面面談を行い、業務評価や諸課題についての情報共有、指導を行いました。

3. こども集団との対話、父母懇談での要望に対して遊びや行事実施に反映させ実践化してきました。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 非常勤職員との直接面談を行い危機意識の向上を行いました。
2. 運動会や研修など他学童保育所との交流を行い、保育スキルの向上に努めました。
3. 雑誌「福祉のひろば」感想交流等を通じ、地域福祉に貢献できる職員育成をすすめました。
4. 月1回職員会議において定例的に平和、社会保障、社会福祉全体にわたる情勢学習をすすめる、職員の視野を広げてきました。

＜財政基盤強化計画＞

1. 安全対策のためスタッフ配置を増やしたこともあり、人件費の圧縮が課題となっています。
2. 署名活動等により、補助金増額への訴えを強めました。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 園庭に土を入れ整備を行いました。
2. 園庭照明交換、増設などは来年度の課題です。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 「福祉のひろば」の意義を確認し、学習を通して支援力向上につなげました。
2. 保護者、実習生他、アルバイト職員に単本を含めた購読を訴えました。
3. 未加入の職員への総合社会福祉研究所会員入会を促してきました。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 父母会への働きかけを強め、後援会への理解と協力を広げました。
2. 同窓生とその保護者の関わりで後援会への理解と協力をお願いしました。
3. 今年度は他施設との合同した「会員のつどい」にとりくむことができず、単独開催を含めて開催方法を検討します。

＜重点課題＞

1. 児童個人の尊厳を守り、人権尊重を大切にした支援が行えるよう「綱領」「豊里学園職員憲章」を軸に、児童に寄り添う支援を心がけました。しかし、不適切な事案が発生し反省すべき課題は多くあります。
2. 人権については、支援の質の向上のためにさまざまな研修にとりくみ、学びを深め実践につなげられるようにすすめました。職員一人ひとりが、日々の実践を振り返りが出来るよう、人権意識の向上につながるとりくみが必要です。
3. 職員会議では、情勢や制度が学べるように時間を設けました。また福祉型障害児施設としての社会的役割を担い、地域に根付く施設づくりをめざしました。
4. 職員どうしが支え合い、互いに尊重し向上できる職員集団づくりと、民主的運営が実施される職場づくりをめざしました。また、新型コロナウイルスやインフルエンザの感染症対策を行い、新しい生活様式を模索しながら児童も職員も守るよう努めました。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 子どもの思いや願いを重視し個別支援計画に反映させ、目標達成につなげられるよう、子どもに寄り添う支援を行いました。
2. 子どもたちの人権と権利を遵守し、個々の発達に応じた支援となるよう討議をすすめました。研修や学習を通して日々の支援の中にかきました。
3. 子どもたちの「学ぶ権利」「挑戦する権利」「失敗する権利」を大切にしながら、子どもたちが退所後の生活にいかせられる支援をめざしました。
4. 自治活動については、子どもたち自身の意見を生活に反映できるよう、意見箱の意見集約やユニットの喫茶タイムを設け、子どもと話をする機会を持ちました。
5. 子どもたちが、太鼓などの療育活動を通して、自己肯定感や自己表現力を高める活動が行えるよう、舞台発表等の出演を徐々に再開し、療育活動をすすめました。
6. 保護者とのコミュニケーションを大切にし、保護者の願いや子どもの育ちの共有に努めました。
7. 学校や関係機関と連携し、支援内容について共通の理解を深めるとともに子どもたちの支援を行いました。
8. 様々な感染症予防と対策を進め、嘱託医や医療機関と連携し健康管理に努めました。
9. 子どもたちが自分の健康や成長に関心が持てるよう支援しました。
10. 子どもたちの思いが実る豊かな食生活を実現するため、おいしく楽しい食事と「ドキドキ」「わくわく」するような記憶に残る「食事」経験を重ね、健やかな「こころとからだ」を育むことを意識しました。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 社会福祉の向上と平和への願いを伝える「あさひ福祉まつり」を地域の諸団体と協力して開催することができました。
2. 平和や憲法を守るとりくみ、福祉のひろばの集いでも平和について研修を受ける機会を設けました。福祉の拡充を求める活動、主に署名を中心に労働組合・関係諸団体と協同してすすめました。
3. 年4回会報『しあわせ』を発行、地域の方にも施設を使用して頂き、交流や関係づくりを深め「地域の中の豊里学園」という意識を大切にしました。
4. 短期入所・日中一時事業の充実に努め、地域や必要としている方の要望に応える必要がありましたが、見学と契約までは実施できましたが、利用には至っていません。
5. 地域の学校教育機関との連携をはかり、教職員や学生に施設の役割についての理解を深めるため、教員の施設見学や教員の施設体験などを行いました。

<民主的管理運営計画>

1. 職員の役割と責任を明確化、組織原則に基づいた施設運営をめざしました。また、各会議からの意見や要望を、可能な限り反映できるように努めました。
2. 危機管理体制の充実、支援マニュアルを日々の支援にいかしました。
3. ホームページ等を活用し施設の情報公開及び情報発信に努めました。
4. 労働組合と協同し衛生管理委員会を開催、職員が健康で働きやすい職場づくりを進め、アンガーマネジメント研修や意見を募り労働環境の改善に努めました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 主任・リーダーを中心に、円滑な意思疎通がはかれるよう、互いの気づき、意見を尊重し、率直に話し合える職員集団づくりに努めました。
2. 人材育成については、OJTと研修の年間計画を立て実践につなげました。1～2年目職員にはサポート担当の配置を行いOJTにとりくみました。
3. 人権と権利を守るため「人権」「虐待防止」「支援(発達)」「生と性教育」の研修をすすめました。また、子どもたちの生い立ちを理解し支援にいかしました。人権、虐待防止に関しては、不適切事案があり、今後も継続的に働きかけていきます。
4. 職員育成制度、法人研修、キャリアパスをもとに研修計画や個人の目標達成につなげることをめざしました。職員の自主的な学びを啓蒙し、社会福祉士等の資格取得につなかりました。
5. 福祉の担い手につながる実習生やインターンシップを積極的に受け入れ、実習担当の教員とも話しをする機会を設け、施設の事を知ってもらい、興味を持たれた方には採用案内を渡しています。

<財政基盤強化計画>

1. 安定した財政基盤の確立に向けて、入所児童の積極的な受入れと短期入所事業の利用者拡大に努めましたが、短期入所の新規利用はありませんでした。しかし、一時保護事業は、延べ750人の児童を積極的に受入れました。
2. 財政状況を分析し、また、主任を中心に全職員に園の財政状況を知らせ、運営について携わる意識を高めました。水道光熱水費は、子どもと職員が節電の意識を持ち、前年度より下回り節約に努めました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 建物設備保守計画に基づき建物の維持管理に努め、安全で清潔な気持ちのよい生活ができるよう修繕等に努めました。(海ユニット床張替、大型洗濯機、大型乾燥機)
2. 利用者支援のあり方などを検討し、情勢や地域の要望に基づき現状に合わせた将来構想と施設整備に努めました。
3. 小規模グループケア(ユニット)を二カ所増やし、改善が必要な個所は工事を行い子どもたちが生活しやすい環境を整えました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 「福祉のひろば」は単本での普及が主になりましたが、ひろばの集いをブロックで開催し「平和～対話の文化を創る～」をテーマに学習しました。
2. 総合社会福祉研究所の会員拡大に取り組みました。会員が微増しました。
3. 職員会議にて「ひろばニュース」を活用して、福祉の情勢を学びました。

<財団後援会の発展のために>

1. 財団後援会員の拡大に向け、職員間で意義を伝えました。全職員でとりくみを強化、拡大に努めましたが、全職員という意味ではまだまだ課題があります。
2. 財団後援会発行「てとて」と自施設発行「とよさと」を会員に届け、後援会のとりくみと施設の状況をお知らせしました。

＜重点課題＞

1. 「めざすもの・憲章」の改訂をおこないました。利用児の成長と発達を支え、年齢や障害特性に留意した支援をすすめるために、職員の支援の現状や気づきを出し合いながら、職員全体で討議をすすめました。できあがった「すみれ愛育館支援憲章」は、利用児一人ひとりの人権を守る職員の姿勢を表すものとなり、あらためて人権擁護の支援をすすめるための確認の機会となりました。
2. 第三者評価をはじめて受審しました。自己評価の項目の多くを管理者討議で評価してしまい、受審そのものが施設全体のものになり得ませんでした。支援ハンドブックの見直しや生活環境を清潔に保つなど、受審を機に職員参画でのとりくみをすすめることができました。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 利用児の成長と発達課題にそった支援計画を利用児とともに作成し、系統的な支援を実践しました。利用児自身が意思を表明し、選択や決定ができるように支援を展開し、自ら生活を作り出す力の獲得につながるようとりくみました。
2. ユニット毎に利用児の発達に応じたコンセプトを持たせ、個別支援を中心としながら、主体性を高める環境やより家庭的な関わりができるように支援しました。各ユニットでの利用児会議を定期的で開催し、要望や思いを利用者どうし、職員と共有しながら生活を作り、ユニット運営に反映させました。
3. 児童発達支援計画に基づいた支援を、会議にて共有、議論し、職員全体で一人ひとりの支援の充実につなげました。定期的にケースカンファレンスを実施し、支援の振り返りを行い、支援計画のより細かな修正やモニタリングを実施しました。アセスメントシート of 改訂を行ない一人ひとりに合った支援計画の作成に努めました。
4. 支援学校、こども相談センターと協議を行いながら、利用児の退所後の生活の場を探し、地域移行を進めました。グループホームや相談支援事業所、生活介護事業所などの関係機関との連絡を密に行い、退所後も安心して生活ができるよう体験宿泊などを実施し移行をすすめました。
5. 日々の支援の中で服薬管理や口腔衛生、感染症対策、予防接種、成長に応じた栄養管理を行い、利用児の個々の状況に応じた健康管理を行いました。
6. 給食委員会で、利用児の個々の状況に応じた栄養バランスや健康管理を検討し、カロリー量やたんぱく質、鉄分などの摂取量を見直して、食事提供をしました。調理部で衛生管理を徹底し、安全で美味しい食事を提供しました。
7. 職業指導としてのパン工房調理実習を複数回とりくみました。就職への希望や仕事に対する意欲を育むことができ、また、利用児の食への関心を高めることができました。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 地域での障害児・者とその家族の短期入所・日中一時の利用の相談が増えました。可能な限り、利用受け入れを積極的にすすめました。また、こども相談センター等、関係機関と連携をし、緊急時の受け入れを可能な限り行いました。
2. 行政、事業所、学校等と連携を行い、必要に応じて個別ケース会議を開催、参加し、関係構築をすすめました。
3. 施設のホームページや城東ブロック広報誌を活用し、制度や福祉情勢、施設のとりく

みを地域の方へ発信しました。福祉まつりでは、職業指導のパン工房でのとりくみとして、琥珀糖の試食をしてもらい、障害のある方たちの就労について考える機会を発信しました。

<民主的管理運営計画>

1. 社会保障・社会福祉の動向や障害児・者福祉の情勢を職員会議や研修等で伝え、財団綱領を基本とした民主的運営に努めました。市内の障害児施設部会や近畿の障害児入所施設の連絡会に参加して、障害児入所施設の状況等の情報交換を積極的に行いました。
2. 管理者をはじめ全ての職員が、それぞれの立場で責任と役割に基づく職務分掌に沿って主体的に事業運営にとりくみました。
3. 行政や業界の開催する人権研修に参加する他に、すみれ愛育館独自の人権研修を実施し、障害児者の人権権利を守るための学びを深めました。
4. 事故、ヒヤリハット報告を主任会議にて論議し、改善策や気をつけるべき視点などを職員会議等で説明を行い、再発防止に努めました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 職員育成制度を実施するにあたり、懇談時にはキャリアパスを用意し振り返りがより分かりやすく俯瞰的に捉えることができるように配慮しました。職員個々の育成を、個別研修計画に沿ってすすめられるよう、実施立案の検討をしました。
2. 次の福祉を担う人材という視点を持ち、実習生へ丁寧な指導を行うとともに福祉の仕事の魅力を伝えられるように実習対応を行いました。

<財政基盤強化計画>

1. 予算作成の段階から担当部署ごとに執行計画を持ち、効率的、計画的な予算執行に努めました。
2. 加算科目と対象を都度見直し、申請、請求に努め、収入増をはかりました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 経年劣化に伴い、また、利用児の生活環境の充実のため修繕や改修を行いました。中庭改修を行いました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 普及状況を確認しながらとりくみましたが、引き続き残本が生じています。
2. 職員会議時、「福祉のひろば」の読み合わせを実施しました。
3. 普及から集金まで、着実な実務にとりくみしました。

<財団後援会の発展のために>

1. 担当者を中心に職員会議にて進捗状況の報告を行うとともに、継続会員への働きかけを丁寧にすすめ、全職員で目標を達成しました。
2. 会員とのつながりを大切にし、「てとて」の郵送時に施設の広報誌を同封し、施設の状況を知らせるようにしました。今年度は、施設での様子や環境改善の状況を報告する冊子を作成し、会員のつどいとして渡しました。

すみれ保育園

<重点課題>

1. 綱領、人権学習、セルフチェックリストから保育を振り返り、人権を尊重する保育をすすめました。
2. 異年齢交流や他園見学から学び、生活と保育内容に合わせた保育環境を整えました。
3. とりくみや行事の意義を確認し、子どもの育ちや保護者との共有や連携について理解を深めました。
4. すみれ保育園の歴史と果たしてきた役割を理解し、創立 70 周年と建て替えお披露目会を行いました。
5. 地域からの相談や交流を通して、園児との交流が求められていることが分かり、保護者のニーズに合わせたとりくみとなりました。
6. 大規模災害の想定から事業継続について深め BCP 計画を作成しました。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 法人綱領、「保育に生かす子どもの権利条約」の意見交流を通して、利用者の人権や主体性に立ち返り、保育実践へつなげていきました。
2. 描画の園内研修を受け、職員の中で共通理解を深め保育を豊かに展開しました。
3. 食材に触れる機会を持ち、お手伝いすることや作ることを喜び合いました。
4. 人形劇や民舞、演奏など本物の文化に触れ、感性を高めました。
5. 定期的に異年齢交流を行う中で人と関わる力を育みました。
6. 一年の保育テーマを持ち、語り合い、学び合い、保育の力量を高めていきました。
7. テーマに沿った絵本紹介コーナーを設け、平和や防災などについて親子で関心を持つ機会となりました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. ホームページや掲示板、広報誌ですみれ保育園のとりくみや情報を発信しました。
2. 子育て支援「ぷちアイアイ」「ふれアイランド」にとりくみ、子育ての悩み相談や親子とのつながりを持つ場となりました。
3. 福祉まつりでは当日活気あふれる一日となり、卒園児の参加がありました。
4. 今年度初めて取り組んだ「よっといで広場」では、同世代の園児や保育園のあそびを体験できる場として喜ばれ、特に0. 1 歳児の参加が多くありました。
5. 老人ホームの方と芝生広場での交流や地域の方への笹配りなど、子どもたちも関わりを喜んでいました。「同園会」では再会を喜び、つながりを深める機会となりました。
6. 秋の大運動保育署名を保護者と共にとりくみました。署名の意義やとりくみについて学び、職員どうしで意思統一をはかりました。

<民主的管理運営計画>

1. パソコンを増やし、キッズビュー（総合保育業務支援システム）の活用、時間内での事務保障など、効率よく仕事をすすめられるようにしました。
2. 小人数や世代ごとでの会議の中で思いを語ることができるようにしました。一人ひとりの意見を尊重し、認め合い共感することを大切にしました。

3. 声をかけ合いながら有給休暇を取得できるようにすすめました。仕事と休息のメリハリを大切に心身ともに健康で働き続けられるよう職員間で意識しました。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 個別研修計画と併せて学びたい研修を受講できるようにしました。
2. 担当職員と振り返り面談を行い学びと課題を共有しスキルアップをめざしました。面談内容を OJT チームで共有し、新任職員を支えられるようにしていきました。
3. リズム研修ではポイントを共有し、描画研修では講師を招いて描画活動の根本から学び、共通認識を深めることで実践にいかすことができました。
4. 今年度は 1 Day 仕事体験の申し込みがありませんでしたが、実習では振り返る時間を大切にしながら充実感を感じられるようにしていきました。

＜財政基盤強化計画＞

1. 借入金返済に向けて財政状況を知り、節約など検討し経費削減をすすめました。
2. 水道光熱費や消耗品について価格比較を行い節約に努めました。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 子どもの興味関心、発達に合わせて玩具を入れ替え、コーナーあそびの充実をはかりました。
2. 園庭にある植物で草花あそびを行い、自ら植物を採ったり、植物を絞って色水あそびをしたりする姿が増え、園庭でのあそびの幅が広がりました。
3. キッズビュー（総合保育業務支援システム）を活用し、欠席連絡をアプリ入力に切り替え、配布物を配信にするなど、配布作業の軽減、ペーパーレスに努めました。
4. 様々な災害ケースについて BCP 計画を制定しました。次年度、事業継続に向けて必要物品購入をすすめ環境を整えることが必要です。
5. 感染症研修に参加し、情報を更新しながら感染症予防を徹底し、快適な環境づくりに努めてきました。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 定期的に「福祉のひろば」の学習会を行い職員間で意見交流をし、また研究所の歴史や意義について学びました。
2. 基礎講座や研究交流集会に参加し社会福祉や社会情勢について学びを深めました。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 担当者を中心に全職員で会員普及にとりくみました。卒園児や職員 OB、関係業者などつながりを大切にしながら普及につなげていきました。
2. 会報「てとて」の発送時に施設の近況をお知らせする園のおたよりを同封し、保育園を身近に感じてもらえるようにしました。
3. 後援会のつどいを 6 月と 2 月に開催し、日頃の感謝を伝え親子で楽しんでもらうと共に次年度への加入にもつなげました。

東 桃 谷 幼 児 の 園

<重点課題>

1. 建て替えに向けて、地域や保護者に情報開示しながら必要な準備をすすめました。
2. 基本に立ち返り、園で大切にしている保育を専門部会で深め、職員で共有しました。
3. 70周年事業では、それぞれが役割を担いこれまでの歴史にふれることができました。
4. 地域の団体や役所と連携して、生野区の子育て支援について検討しとりくみました。
5. 地域新聞の発行やリアルタイムにホームページで園の様子を伝えることを大事にしました。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 乳幼児期に大切な土台の力を育てます。
 - (1) 一日の活動を視覚的に伝え、決まった生活の流れを作り、主体的に生活する力を育てました。
 - (2) 「リズム」「描画」「劇づくり」の基本的な理論を学び、年齢ごとの発達に合わせた関わりから、年齢に応じた力を育てました。
 - (3) 食材に触れたり、変化していく過程を通して、食への関心を育てることができました。
 - (4) 年齢に合わせた導入の仕方、自分の体に関心を持ち、健康でいるための知識を持つことができました。
2. 保育者の質の向上に努めます。
 - (1) 「リズム」「描画」「劇づくり」の三つの分野に分かれて、基本的な理論を学び、日々の実践にいかすことができました。
 - (2) 人権研修を行い、職員同士で人権を意識した子どもとの関わりについて意見交換をしました。
 - (3) 乳幼児会議で場面記録・ドキュメンテーションを通して、子どもの気持ちや人権について考えることができました。
 - (4) 研修で学んできたことを、職員会議で報告して共有しました。
3. 保護者と共に、子育てを考えていきます。
 - (1) 保護者との会話や保育中の写真、お便りを通して、保育のねらいや保育者の思いを伝えました。
 - (2) 日常の様子や発達課題について伝え、保護者とも成長を喜び合うことができました。
 - (3) 70周年の行事を保護者と共にとりくむことができました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 他機関と連携をとり多国籍の方々が集うイベントへの参加や情報提供の仕方を工夫しました。
2. 予約制や人数制限をしない支援室の利用の仕方や新しいとりくみ、イベントを再開しました。
3. ホームページ、掲示板、地域新聞を活用しながら、園の魅力を発信しました。

4. コロナ禍で休止していた地域のとりくみに参加し、関係を深めました。
5. 憲法9条を守る会の新規会員普及がすすまず、引き続きの課題です。

<民主的管理運営計画>

1. 専門部会で各分野ごとに語り合い、深く学び、発表を行い、職員間で共有することができました。
2. 各職員が自身の仕事に責任を持ち進め、自分のクラスだけではなく園全体で子どもを見合うことができました。
3. 言葉で丁寧に伝えあうことを大切にしてきましたが、職員間の共有や報連相については不十分さがありました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 見学や現場体験を積極的に受け入れ、園の魅力を伝えましたが、正職採用にはつながりませんでした。
2. 個人計画を作成しましたが、職員体制が整わず全員が計画通りに実行する上で課題が残りました。キャリアアップ研修については計画通り受講することができました。
3. 世代を超えて研修や協働学習を行いました。保育を語り、豊かに創り合える関係を築く機会をさらにつくることが課題です。

<財政基盤強化計画>

1. 途中入所の受け入れや1歳児の枠を増やし定員の安定につなげました。
2. 建て替えに向け計画的に予算執行を行い、財源確保のとりくみを定期的に行いました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 企画会議の中で建て替えに向けての進捗状況を確認し合い、必要な作業を行いました。
2. 建て替えに向けて、補助金申請を行いました。また必要な地盤調査を実施しました。
3. 0.1歳児のコップの購入や園の魅力が発信できるようパソコンの台数を2台増やしました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 定例で学習会を行い、意見交流しながら中身が理解できるように努めました。
2. 保護者や地域に向けた普及については十分とりくめず、実態に応じたとりくみを検討します。
3. 読者のつどいでは生野学園について知る機会となり、職員みんなの学びの場となりました。

<財団後援会の発展のために>

1. 職員一人ひとりが趣旨を理解するために、DVDを見て趣旨の説明を行いました。
2. 後援会ニュース・入会のお知らせを作成して、保護者への周知を行いました。
3. 後援会のつどいではカバンづくりのワークショップや喫茶コーナーを実施し、会員の方に参加してもらうことができました。

高鷲保育園

<重点課題>

1. 人権学習のグループワークで具体的な場面を想定し自分たちの保育を振り返りました。
2. 語り合うことを大切にするために、みんなが発言できる会議運営を工夫しました。
3. リズム部・描画部の資料づくりは完成に向けて来年度も継続して行います。
4. 全体研修や自主研修等で自己研鑽を行い描画で全国に実践提案をしました。
5. OJT や各種会議で語り合い、リーダーを中心に園全体で育成する意識を高めました。
6. 保護者との連絡ノートのやり取りをキッズビュー（総合保育業務支援システム）で行い、業務改善につなげました。
7. 親子教室の開催や子育てサロンに参加し地域の子育て世代の悩みに応えました。
8. 福祉のひろばやちいさいなかまの読み合わせは会議の枠内で設けていたことで、議題によっては十分とりくめなかったことから、今後は実施方法について検討します。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 心身共に健康で意欲的な子どもを育てます。
 - (1) 年間指導計画、月案をもとに各年齢の発達をおさえた保育実践を進めました。
 - (2) プレイルームをつくり、運動あそびがいつでもできる環境を整えました。
 - (3) 安定した生活リズムを作り、子どもが主体的に生活を送れるようにしました。
 - (4) 日常的な異年齢の関わりをもちながら、憧れや思いやる気持ちを育てました。
 - (5) 保育者が歌を知り歌うことで子どもに伝え、歌う楽しさを感じられるようしましたが、引き続き計画的にとりくむ必要があります。
 - (6) 描画や身振りで思いのままに表現する楽しさを味わえるようにしました。
 - (7) 栽培活動にとりくみ、収穫する期待や楽しさを食べる意欲につなげました。
 - (8) 身近な動植物に触れ飼育栽培し、命の大切さや自然への興味関心を高めました。
 - (9) 性やSDGsについて子どもと考え合いましたが、保護者への伝え方が課題です。
 - (10) 保育と給食室が連携し、子どもに身近なとりくみを行い食への興味・関心を育てるために工夫しました。
2. 保育の質の向上に努めます。
 - (1) 交換保育を行う中で気づきを出し合い、保育を振り返り質の向上につなげました。
 - (2) 描画、リズム、劇等様々な研修で学び保育実践にいかしました。
 - (3) ピアノなど技術の向上にむけ自己研鑽し、一人ひとりの保育の力量を高めました。
3. 保護者と共に子どもの成長を喜び、考え合う関係を大切にします。
 - (1) 日常的に保護者と対話し、子どもの育ちについて考え合える関係を築きました。
 - (2) 園での様子を見てもらい、子どもの成長を喜び合える関係を大切にしました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 子育て情報の発信や地域との交流をひろげ、地域に開かれる保育園をめざします。

- (1) 保護者と丁寧な対話を行い、子どもや保護者に寄り添った一時預かり保育をしました。
 - (2) 毎日の園庭開放や親子教室、子育てサロンへの参加を行い、地域の子育て世代のニーズを把握し応えました。
 - (3) ホームページの更新回数を増やし、積極的に園の情報を発信しました。
 - (4) 5歳児が阿保くすの木保育園の5歳児と一緒にリズム交流を行いました。
2. 「たかわしこどもまつり」は地域の団体と共にとりくみ、地域の輪をひろげました。

<民主的管理運営計画>

1. 情報発信・情報共有を基本に職場ルールの遵守、コミュニケーションを大切にいきいきと働ける職場づくりを行いました。
2. 「報告・連絡・相談・確認」を徹底し、職員一人ひとりが責任を持って主体的に考え、行動に移す職員集団をめざしました。
3. 人材確保と共に勤務や行事の見直しを行い、有休等休暇の取得率向上に努めました。
4. 保護者会と二者懇を行い、保護者の納得や協力を得ながら運営をすすめました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 1～2年目の職員育成に園独自のOJTシートを活用し、職員に寄り添った丁寧なサポートを行いました。来年度はシートを見直しより丁寧な育成を行います。
2. 職責に応じた研修や学習会を行い個々の力量アップを園の保育力につなげました。
3. 実習生等の園に来る学生に保育の魅力を丁寧に伝え人材確保に努めました。

<財政基盤強化計画>

1. 0歳児の途中入所・緊急一時の要望に最大限応え財源確保に努めました。
2. 職員一人ひとりが備品を大切にし、光熱費や消耗品の節約に努めました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 園庭整備を行い子どもや職員が過ごしやすい環境を整えました。
2. 保育室や園舎等の修繕箇所に早期対応を行い、維持管理に努めました。
3. パソコンやネット環境を拡充させ、さらなる業務効率の改善をはかりました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 読み合わせ学習会は十分に行えませんでした。
2. 羽曳野・松原ブロックの「ひろばのつどい」を対面で行うことができました。

<財団後援会の発展のために>

1. 会員更新を具体的な行動計画をもってとりくみ、会員拡大につなげました。
2. 後援会の会員に感謝の気持ちを伝えるとりくみを行いました。

なかよしすみれ保育園

＜重点課題＞

1. 新たな保育士セルフチェックを行い、子どもの人権を尊重する保育をすすめました。
2. 職員どうしの関係づくりを大切に、園全体で考え、課題や成果を確認し合いました。
3. 50周年記念事業を終え、新しい職員を含め、改めて歴史を振り返り冊子を作成しました。地域にむけたとりくみは引き続き検討し、展開していきます。
4. 保育制度や情勢について学び、身近なところから考え話し合う機会を大切にしました。外部に出て地域の要求や声に耳を傾け、保育や事業に結び付けられるよう引き続きとりくみます。
5. 修繕・購入等については、次年度の入所や制度を見込みすすめてきました。情勢の変化や制度を見極め、今後の事業展開や計画策定をはかります。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 人権研修を行い、発達を学びながら一人ひとりを大切に保育をすすめました。
2. 保育理念を職員間で確認し、より良い支援方法や専門性を学び合いました。
3. わらべうたやグループ保育を通して保育者との関係を築き、思いを受け止め共感し、寄り添うことを大切にしてきました。
4. リズム運動や体育あそびを位置付け、楽しみながらしなやかな身体づくりをすすめました。
5. 子どもたちの思いを受け止め共有し、のびのびと表現できるよう描画活動にとりくみました。
6. 保育者や友だちとの関わりの中で、「一緒に楽しい」と感じられる経験を大切にし関係を深めました。
7. クッキングや郷土料理を通して、食への関心が高まるとりくみを昨年度より実践につなげることができました。
8. 野菜の栽培や生き物の飼育を行い、図鑑で調べ成長や変化を観察することで命の大切さや知的好奇心を高めました。
9. 平和のとりくみは5歳児を中心に折り鶴を広島に届け、子どもたちにわかりやすい形で平和の思いを伝え、考えるとりくみを行いました。
10. コミュニケーションを通して、職員の思いに気づき、伝え合える関係作りを大切にしてきました。園内研修やカンファレンスを計画的にすすめていきます。
11. 送迎時や日々のやりとりを通して、保護者の思いや悩みを受け止め、共感し合える関係を大切にしてきました。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 一時保育事業を行い子育ての悩みや相談に応じて受け入れを広げていきました。また、保育情勢をとらえ学習会を実施し、保護者とともに秋の署名行動のとりくみを行いました。
2. 赤ちゃん教室もぐもぐ・すくすくキッズを開催し、地域の保育ニーズや地域の現状をつかんでいきました。
3. 掲示板やなかよし通信、ホームページで写真を更新し園児の様子やとりくみを地域に発信しました。
4. 1、6年生のつどいを開催し、子どもたちの成長を喜び、つながりを大切にする機会となりました。
5. 子どもや保護者とともに平和を守るとりくみを行いました。引き続き職員の学びにつなげていきます。

6. 職員自身が情勢を学び、他団体や保護者とともに交流を持ちながら公的責任の確立をめざし、福祉を守り充実させる運動をすすめました。

<民主的管理運営計画>

1. 職員全体で子どもの病気や怪我、園全体の情報を共有化し危機管理意識を高めました。
2. 自分の役割を意識しながら、やりがいをもって働きやすい職場をめざすためにも有休取得をすすめました。
3. より良い支援をめざし、個別支援や異年齢保育を行うなど園全体で連携を取り合いました。
4. 事務を効率化し、見通しをもってすすめてきました。会議ではペーパーレスをはかり、パソコンやスクリーンを使用し情報を共有しました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 保育の楽しさや、やりがいを感じられるよう、職員間のコミュニケーションや話し合う場を大切にとりくんできました。
2. 50周年事業を通して、職員全体で園の歴史や創立当初の職員の方から思いを聞く機会となり、改めて地域の中の園の役割や今後の見通しにつながりました。
3. OJTを通して役割や課題を明確にし、個々の悩みを早期に解決につなげられるよう連携をとり対応してきました。
4. 実習生を受け入れ、保育の楽しさややりがいを丁寧に伝え、新規採用にもつなげることが出来ました。
5. 研修計画の見直しを行い、職員が見通しをもってスキルアップができるように努めました。

<財政基盤強化計画>

1. 0歳児の途中入所を早い段階で定員を満たすよう、地域の状況をつかみ運営費の増収に努めました。
2. 補助金や加算制度を活用しましたが、体制上での影響もあり増収には至りませんでした。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 保育環境をはじめ、職員が働きやすい環境づくりも考え、安全・快適にすごせるよう修繕や整理・購入をしました。今後の中長期計画を確認し、修繕などを計画的にすすめていきます。
2. 0歳児の玩具、三輪車など子どもたちが安心して楽しめる環境や遊具を見直しました。より充実できるよう次年度も引き続き努めます。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 毎月の職員会議で学習会を行い意見交流し、福祉運動や普及活動に努めました。
2. 担当者中心に研究交流集会やとりくみに積極的に参加し、職員全体で社会情勢を学び共有しました。

<財団後援会の発展のために>

1. 財団後援会の意義や目的を職員が理解した上で利用者に伝え、会員拡大や目標達成に努めました。
2. 後援会のつどいの代わりに、園児が染めたハンカチをお礼の手紙と一緒に配布し、感謝の気持ちを伝えました。

ひむろこだま保育園

<重点課題>

1. 綱領やめざすものを振り返り、人権を尊重した保育を行い、子どもが期待の持てる生活、あそびを実践し、「楽しい、明日がたのしみ」と思える平和や主体性を引き出し、日常を響き合わせ発達保障してきました。
2. 系統立てて発達を考え、子どもたちの力を最大限に引き出し、その自信を響き合わせ毎日のやりがい、達成感、自信につなげました。
3. 子どもたちの過ごしやすい環境を整え、生活が豊かになるよう考えてきました。
4. 積み重ねられてきた保育をふり返ることが歴史をふり返ることにつながり、大事にしてきたものを再確認しました。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 一人ひとりの育ちや個性を理解し、ありのままを受け止め、子どもを中心に主体性を大事にした保育をすすめました。失敗してもチャレンジできる環境を作り、認め合い自己肯定感を感じられるようにしました。
2. 見て、触れて、感じることを土台に、おとなも子どももメリハリのある日々を展開し、どんなことにも意欲的にとりくむ子どもたちへと成長しました。
3. 保育者や友だち、異年齢でもふれあいあそび・わらべうたにたくさんとりくみました。相手との関係を深めたり、目と目を合わせてふれあう心地良さが、子どもたちの笑顔をあふれさせました。
4. 発達に合わせ保育室内のコーナー環境を整え、子どもたちが好きなあそびを選んであそびこむことができる子どもたちに育ちました。
5. 四季や自然にたつぷりと触れるあそびや栽培活動が、五感を育て、感性が豊かに育ちました。野菜が豊作で、その喜びを伝え合うことが園全体に響き、命を育てて食べる経験を存分に味わいました。
6. 日常的に描きたくなる活動を位置づけ、自由な表現を認め、丁寧に子どもの思いを聴き共感し、伝える喜びを育てることで、子どもたちが「また描きたい」「もっと伝えたい」と思えるようになりました。
7. 日々、ホールではリズム運動や歌が響き合っており、生活の中にリズム運動を毎日取り入れたクラスは無理なく自信をつけたり、足腰も鍛えられた実践の成果を感じることができました。
8. 幼児は決まった縦割りグループでの活動を定期的に行い、関係を深めたり、思いやりやあこがれの心が育ち、あこがれの気持ちが子どもたちの主体性を育てました。
9. 給食室と保育室が連携し、絵本『ぐりとぐら』を題材に『ぐりぐらカフェ』を開き、前日から飾りつけ雰囲気づくりをして親子の会話も弾む楽しいイベントになりました。
10. 目の前の子どもの姿を見つめ、『子ども理解』を深めました。どんな子どもたちに育って欲しいかねがいをもち、ごっこあそびを真ん中につながりのある生活、あそびを展開しました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 『青空保育』『園庭開放』の年間の日程をのせたリーフレットを作成し、多くの方に知らせることができ、参加者増加につながりました。地域新聞『ぐんぐん』を年4回発行し、保育園の様子や子育ての情報を発信しました。
2. ホームページを充実させることで「この保育園に子どもを預けたい」「実習に行きたい」「ここで働きたい」との声が寄せられ、地域に開かれた園のアピールにつながりました。
3. 高槻市民間施設連絡会『あんしんねつとあゆむ』の新たなとりくみ『福祉体験』に5歳児の子どもたちも積極的に参加し、貴重な経験となりました。
4. つどいの広場事業「ひろばひだまり」で一時預かり、親子でつどえるいこいの場を提供し、喜ばれています。

<民主的管理運営計画>

1. 子どもたちのために何ができるか、楽しめるように何が必要かを考えて保育を組み立てて、一年を通して継続した活動ができました。
2. グループワークをすることで意見が出るが増えました。また、グループフォームを取り入れると更に率直な意見が出され、色々な意見を踏まえて考え合うことができるようになってきました。
3. 行事は、どのような形で行うか話し合いを重ね、子どもがのびのびと身体を動かしたり、いきいきと表現できるようなとりくみになりました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. OJTを丁寧に行い、保育のことや人権のこと、大事にしていることを伝え、それを実践することで実感に変えることができました。
2. 研修に積極的に参加し、日々の保育に生かすことができました。また、学んだことを園内研修で職員に伝え、統一した働きかけをできるようにしました。
3. 気づき合い、伝え合い、協力し合える関係づくりをすすめてきました。

<財政基盤強化計画>

1. 必要な個所の修繕を行いました。
2. 財政状況をみんなで理解し、節約を心がけました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 子どもたちにどのような環境が必要かを考え、保育用品の充実をはかりました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 定期的にニュースの発行を行い、職員に親しみを持ってもらえるようにし、職員一人ひとりが普及活動の意識をもち、努力をしました。

<財団後援会の発展のために>

1. とりくみ状況を事務所に掲示と、職員会議で拡大状況を知らせ、意思統一をはかりました。
2. 後援会のつどいの開催と、手作りカレンダーの特典をつけ、会員にとっても喜ばれました。

阿保くすの木保育園

<重点課題>

1. 子どもの人権を尊重した保育を基本にし、子どもの主体性と集団生活の中での社会性や、協調性を育む保育をすすめました。
2. 子どもたちが安全で楽しく園生活が送れるよう、施設の老朽化に対応した施設整備をすすめました。
3. 綱領・「めざすもの・憲章」・支援ハンドブックをもとに保育園運営、保育実践をすすめ、働きがい、やりがい、休息を感じられる環境づくりをすすめています。
4. 保育士処遇の改善を求め、運動に積極的に参加し、保育の直接責任を担う松原市への働きかけを強めました。
5. 松原市から民間委託時の契約をもとに土地の購入を行いました。将来構想に向けて、財源確保に努めました。
6. 民営化から10年を迎え、次への発展をめざした周年事業を行いました。次の10年に向けてあらためて保育環境の見直し・行事の見直しをはかりました。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 子どもの人権を守り、子どもの欲求・思いを尊重しながら「自分で出来る喜び」を子どもが感じとれるような保育をすすめました。
2. 乳児期に大切にしたい、人とのコミュニケーションの土台をしっかりと形成していけるよう、ふれあいあそび・わらべうたあそびを充実させました。
3. 当番やグループ活動を通じて、子どもたち自身がそれぞれの活動に主体的に向き合えるような環境の工夫を行いました。
4. 子どもたちの心と気持ちを解放し、自分の身を守れる身のこなしや柔軟な体作りを行いました。また、リズム交流を通じて他園との交流を行いました。
5. 季節を感じられる遊びをたくさん取り入れ、好奇心や探求心が持てるような保育の工夫をしました。
6. 日常の生活を通して、子どもたちに防災意識を持ってもらえるような避難・防災訓練を行い、保育の中でも子どもたちに伝えていきました。
7. 子どもたちが食への関心を高めていけるよう、給食室と保育者が協力した取り組みを行い、栽培活動やクッキングなどの食育活動を充実させていきました。
8. クラスだよりや壁新聞、日常の会話を通じて保護者と共に子どもたちの成長を喜び合い、思いを共感し合える関係を育んでいきました。また、悩みに寄り添い一緒に考えあえる関係づくりに努めました。
9. 平和のとりくみや命の大切さを子どもたちと考え、戦争と平和に関心を持てるようにしました。平和に過ごせることや命の大切さを子どもたちと共に考えていけるとりくみを行いました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 保護者に制度の変化や福祉情勢を伝え、保育制度の拡充がはかれるよう職員が学びの

先頭に立ち、保護者と共に運動していきました。

2. 園庭開放「なかよしひろば」を月に2回実施し、園生活をしている子どもたちの見学や子育て相談にも応え、次につながる子育て支援に努めました。

<民主的管理運営計画>

1. 会議や役割分担の体制を見直し、業務の効率化、内容の充実をはかりました。
2. 相談、連絡、報告を正確に行い、情報が職員全体へ届くようにし、職員どうしの連携が密になるようにしました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 保育の楽しさやおもしろさを伝え合い、職業体験や実習生にいきいきと働く姿を見せ、憧れられる保育士をめざしました。また、保育士の育成につなげていくよう努めました。
2. 職員育成制度を通じて自分の強み・弱みを知り、自らの目標をもとに保育の質の向上と自身のキャリアアップを高め、職員の働きがいにつなげていきました。
3. 新任・初任者のOJTを丁寧にすすめ、共に成長し合える関係を構築しました。
4. 実践に活用し、尚且つ情報共有ができる研修に積極的に参加しました。そしてそのことを園内研修に反映し・充実させていくことで、職員が共通認識を持てるよう保育の質を高めていきました。

<財政基盤強化計画>

1. 全職員が施設の財政状況を知り、計画的に購入をして儉約に努めました。
2. 財源確保していけるよう、財務活動や定例の惣菜販売など年間計画と目標を定めてとりくんでいきました。
3. 市の動向を捉え、乳児の入所を積極的に行い事業収入の確保に努めました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 施設の維持管理につとめ、定期的に点検し、必要に応じた修繕を行いました。
2. 子どもたちが健康で安全に遊べる環境整備を行いました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 「福祉のひろば」の読み合わせを行い、福祉情勢を学び福祉運動につなげました。
2. 地域・実習校・関係機関などに購読を呼びかけ、普及に努めました。
3. 総合社会福祉研究所のとりくみに参加し、福祉の現状や情勢を知り学びました。

<財団後援会の発展のために>

1. 財団後援会の意義を保護者に訴え、継続更新、新規会員の普及に職員全員でとりくみました。
2. 「後援会のつどい」を数年ぶりに開催し、地域の方による和太鼓演奏と太鼓体験会を行い、会員の方に参加してもらうとりくみとなりました。

城東養護老人ホーム

<重点課題>

1. 新型コロナウイルス感染症の5類への移行を受け、外出時間の拡大をはかりました。ただ公共交通機関の利用や外泊、面会などは制限を続けています。
2. 5類移行直後の6月に施設内で新型コロナ感染が発生しましたが、クラスターまで拡大することなく最小限の感染で食い止めることができました。
3. 退所者が8名と今年度も退所の多い年となりましたが、8名の新入所を受けることができました。城東区を中心に近隣区との関係づくりができています。
4. 職員会議の時間を活用し事業所内研修を行いました。また12月にはグループワークを中心に虐待防止・人権擁護の研修を実施しました。
5. 21・老福連には事務局として参加しました。また研究交流集会や養護老人ホーム交流会にも参加し、養護老人ホームの置かれた現状を学ぶ機会を持ちました。

<自主性を高める親切的利用者支援計画>

1. 8月の夏祭りなど全体での取り組みに加え、フロアごとに入居者の身体状況に合わせた様々な行事・企画を進めました。
2. 掲示板を活用するなど、健康に関する情報提供に努めました。学習会の開催や日常的な体操の実施などを通じて健康への意識向上にとりくみました。
3. 毎月の各階懇談会にて入居者の要望を聞き取り、献立に活かしました。食を通じた企画を実施し食べる楽しみや季節感を感じる食事の提供を行いました。
4. 支援上の課題が発生した際には、素早くカンファレンスを行い問題解決に向けた話し合いを持つことができました。
5. クラブ活動の再開までには至らなかったものの、3階フロアでは入居者全員で一つの作品を作る取り組みを行い、完成させることができました。2階フロアでは積極的な参加や自主性を引き出すとりくみに工夫と検討が必要です。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 今年度は8名の新入所を受け入れました。内訳は城東区4名・鶴見区2名・旭区1名・西成区1名となっています。
2. 21・老福連のとりくみに参加し実践報告や意見交換を行いました。また11月には厚労省交渉を行い、制度の改善に向けた要望を行いました。
3. 葦地域活動協議会の防災訓練など地域のとりくみに積極的に参加しました。また施設のBCP作成や避難訓練の実施など必要な対策を推し進めました。

<民主的管理運営計画>

1. 職員会議の時間を活用し、定期的な研修を実施しました。また12月にはグループワークを中心とした人権擁護・虐待防止の研修を実施しました。
2. 適切な業務遂行を目的に、9月には槻ノ木荘との特定事業担当者交流会を実施しました。またお互いの知見を深め合うことを目的に、管理者と訪問介護事業担当者で槻ノ木荘への訪問も行いました。

3. 職員の年齢層が高いこともあり、ケガや疾患で入院治療が必要となった事例が複数あったことから、今後も各種機器や福祉用具の活用による自立支援、介護技術の向上による個別ケアの充実がはかられるよう努めます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 年度計画に沿って必要な研修を行いました。21・老福連や市老連、種別連絡会の交流会に参加し、知見を広げるとともに交流を深めました。
2. 給食部の職員不足が顕著となり、派遣職員を雇用し対応しました。今後の体制の構築・強化に向け新卒職員の雇用の検討を進めています。
3. 情勢についても広く取り上げ発信に努めました。能登半島地震やイスラエル・パレスチナ紛争など災害や平和について考えさせられる年となりました。

＜財政基盤強化計画＞

1. 一般入居者の平均入居人数が 41 人を下回ったため措置費が一人当たり月約 5,000 円減額となり、運営には大きな痛手となりました。
2. ADL の低下等、身体状況の変化に合わせ 2 名の方が特養へ入所されましたが、後見人による手続きが進まない事例があり、区とも連携し問題解決にあたりました。
3. 改築後初めて監査・運営指導が行われました。適切な事業運営に向け担当者の配置や業務の整理などを行ってきた結果、大きな指摘なく終えることができました。
4. 法人財務政策委員会のコスト削減のとりくみに参加し、消防設備点検・電気保安点検の費用を削減することができました。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 障がい者雇用や清掃業者を活用し、施設内外の清掃にとりくんでいます。また芝生広場や植え込みの水やりなど、庭の手入れについても同様にとりくんでいます。
2. 施設設備の担当者を定め対応していますが、不具合も見られるようになっていきます。長期修繕計画の作成が滞っているため具体化が必要です。
3. 感染症対応に必要なアルコール消毒液などの在庫確保も視野に入れ、購入業者の変更を行いました。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 定期的に委員会を開催し普及にとりくみました。会員数も増えていますが、まだ多くの残本がありさらなる普及が必要です。
2. 8 月に行われた総合社会福祉研究所の社会福祉研究交流集会には複数の職員が参加しました。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 目標を定め普及にとりくんだ結果、期間内で目標を達成することができました。
2. 11 月にはつどいを開催し、久しぶりに特養・養護の入居者が一堂に会する機会にもなりました。

城東特別養護老人ホーム

<重点課題>

1. 建替えた2020年と比較して、延べ利用者数が年間約5,400名増え91%を超える稼働率となりました。
2. 地域事業利用者（通所介護・短期入所・居宅介護事業）の15名が特養へ入所しました。地域事業と特養相互の役割が発揮できました。
3. すみれ病院の協力のもとワクチン接種をしました。4月中旬にコロナ陽性を確認後からクラスターに拡大。入院調整センターから陽性者の入院はできないと判断され施設内療養でも現場の徹底した対応で、利用者のいのちを守り、事業を守り4月末には収束することができました。また、5類移行後は外出や面会方法等の制限緩和を進め、音楽療法を再開させて9月から25回開催しました。
4. 職員体制が整わず、総主任が現場体制に入る時間が増えてしまい組織機構の見直しではできませんでした。
5. 9月から組織コンサルティングを導入し「未来から愛される城東老人ホーム」プロジェクトチームの活動、1on1ミーティング、社労士による労務研修を行うことで自らの働く環境について他職員と意見交換することが増えました。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 2022年度「虐待は一切起こさない」と組織改善に努めていましたが、5月に虐待事案が発生しました。あらためて施設全体で施設内研修などを行い組織課題に向き合いました。
2. 郷土おやつ提供や入浴剤を使用する等、豊かな日常を過す環境作りに努めました。
3. 目前調理やランチ・スイーツバイキングを70回開催しました。また、栄養士や調理員が利用者と直接話をする機会が、普段の献立にも活かされています。
4. パーソン・センタード・ケア外部研修に2名が参加しました。
5. 看取り委員会を中心に指針の見直しを行い改定しました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 城東鶴見ブロック総合相談事業には、居宅介護職員が担当として参加しました。
2. 5月に菫地域活動協議会と共同してフリーマーケットを開催しました。
3. 2024年介護報酬改定に向け、介護7団体の共同行動「介護保険制度の改善を求める団体署名」を家族、地域、法人へ発信して1009筆を21・老福連を通じて提出しました。また、対面+オンライン交渉でしたが介護保険改定への要望、老人福祉の拡充と職員処遇改善を求めるとりくみとして厚生労働省交渉に事務局員として加わりました。
4. 短期入所担当2名体制は4月のみでしたが、専門職、他地域事業で体制強化する事で、年間で一日平均利用者数が5.9名(一日定員5名)の実績となりました。
5. 城東老人ホームデイサービスセンターの運転手を8月から2名体制、近隣居宅事業所へ専用パンフレットで魅力発信を伝える営業活動もあり、前年度比で0.8%(年間250名利用増)の結果となりました。
6. 2名体制を確保して地域から介護相談に20件の新規契約がありました。

<民主的管理運営計画>

1. 主任会議を総主任が中心となり開催し、支援現場課題の解決と連携を強化しました。
2. 栄養状態の改善・維持の為、ミールラウンドの実施など栄養ケアを適切に行い、栄養

ケアマネジメント強化加算の取得体制を整えました。

3. 人材育成コンサルタント会社と契約し、持続可能な組織づくりと SDGs・ESG 経営について 60 名の職員が研修を受けました。
4. リフト、移乗、ベッド上での移動方法、座位ポジショニング研修会を実施しました。
5. コンサルタントによる月 1 回の主任・ユニットリーダーとの 1 on 1 は、一人ひとりの特性に寄り沿った学びの機会が資質向上や育成につながっています。
6. 建替え後、コロナ禍もあり家族会活動が休止してから家族の様子も変わりましたので、新たな家族会の在り方について報酬改定説明会の時に提起しました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 介護、社福、心理、看護師、管理栄養士の実習生を延べ 26 名受け入れました。リクルーターが説明会等を通じて城東特養の魅力を届ける役割を担いました。
2. 綱領の実現に向け、職員一人ひとりの実践や利用者に対する思い、自分の意見が安心して表現できる組織づくりに「対話」の力で変えていくと取り組みをしています。
3. 法人キャリアパスに沿った「ユニットリーダー」のキャリアパスを作成しました。
4. OJT 担当者を 2 年目職員で配置しました。自ら OJT を受けた経験を活かし育成計画書を作成しました。また、10 ユニットある強みを活かした他ユニット実習をしました。
5. 外部研修に延べ 34 名が参加しました。研修の学びを自らの実践に活かすことができました。

<財政基盤強化計画>

1. 短期・長期入所稼働率は前年度比で 2.8%増(年間 950 名利用増)の結果。新規加算 LIFE の取得は報酬改定後の要件も精査しつつ、他法人特養の情報を得るなど整備を進めました。次年度の加算算定を進めていきます。
2. 3/24 に「介護報酬改定後の利用料及び物価高騰に伴う居住費・食費の改定内容説明会」を開催しました。改めて負担に見合うサービスの質向上に努めていく事が重要です。
3. 中長期財政再建計画の立案には至っていませんが、施設全体で利用者受入と確保に向け取り組む事で稼働率は伸びています。次年度には建物保守・大規模修繕計画について養護と共に建築事務所と打ち合わせを行います。
4. 節水機器やスマートロックなどで電気をコントロールしています。また、消耗品などは業者と価格交渉にてコスト削減しました。朝食パンの原材料価格の高騰に和食(ごはんのみそ汁)の回数を増やす工夫をしました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 2 年検査について、一部完了しましたが、継続的に整備を進めています。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 部署、ユニットから読者の感想を掲示しました。
2. みんなのポストに記載される等、情勢発信に参加しました。
3. 会員の拡大には至りませんでした。定期購読者の拡大は出来ました。

<財団後援会の発展のために>

1. 施設全体で意義を確認して、目標達成する事が出来ました。
2. 11/13 施設内会員向けに、城東養護と共催して劇団わらび座を招いて「会員のつどい」を開催しました。
3. 利用者家族や業者などの会員様へ定期的に「てとて」の送付を行いました。

盲養護老人ホーム 槻ノ木 荘

<重点課題>

1. 支援部職員が揃わない中、研修やグループワークを行うにも人数が不足、めざすものや研修など、十分に議論し深めることができませんでした。
2. 新規事業についても、他施設の見学などに行くことができずにいる中、計画相談事業と併せて、同行援護事業についても検討課題としています。
3. 感染予防をはかりながら、感染を拡げることがないように努めました。また身体拘束、虐待、感染症についての指針を作成しました。

<自主性を高める親切的利用者支援計画>

1. 感染対策を徹底しながらも外部からの出演者やボランティアを受け入れ、レクリエーションや行事内容を充実させました。
2. コロナ感染症が5類になるが、利用者懇談会を1階、2階フロアに分けて。利用者の思いや意見を聞き取る場を持ちました。
3. 年度途中で退所、ご逝去される方がおられ、自治会会長と副会長が不在となることがありましたが、職員がサポートしながら自治会活動を行いました。
4. リハビリ担当者を中心に、訪問看護や整体師との面談を行いながら、利用者一人ひとりにあった運動を提供しました。
5. グループ会食は利用者みなさんの目の前で天ぷらを揚げ、召し上がっていただくなどのとりくみを行いました。
6. コロナ感染症発生以降、家族会が組織的に動くことが難しくなる中、福祉のひろばの見本誌を配布しました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 短期入所事業を再開し、利用していただいています。入居定員が埋まらない状態が続いています。見学対応を行いながら、充足に向けてとりくみます。
2. 今年度は地域の電気屋さんのご厚意で、レコードコンサートを行い、利用者みなさんに喜んでいただきました。
3. 広報誌「槻ノ木だより」の誌面を充実させ、読者の方に視覚的に見てもらいやすい工夫をしています。
4. ウクライナ情勢などの話題を職員会議で取り上げました。

<民主的管理運営計画>

1. 企画会議の前などに、主任との打ち合わせを大切に部署間の連携を行いました。
2. 定期的な健康対策委員会を開催することができませんでした。毎朝のストレッチ体操のとりくみは継続しています。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 人権研修や身体拘束に関する学習会を行いました。
2. 1 Day 仕事体験を積極的に受け入れましたが、来荘されたのは1名でした。

<財政基盤強化計画>

1. 退所者やご逝去される方など定員数を割ることが続いています。引き続き見学者の受け入れなど積極的に行っていきます。
2. 給食材料費や水光熱費の高騰を受け、減収と支出増になりました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 非常用照明の取り換えや屋上防水の補修などを行う必要があります。
2. 具体的な動きは作れませんでした。来年度の担当者を中心にとりくんでいきます。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 新入所者家族や見学者などの、見本誌を送るなど普及活動に努めました。

<財団後援会の発展のために>

1. 各部署が協力しながら、施設目標を達成しました。

地域生活支援センター 槻ノ木荘

<重点計画>

1. 介護保険サービス利用者が豊かで、安心した暮らしが維持できるように、毎月ヘルパー会議で検討しました。
2. 今年度は利用者2名で推移しています。本体の入居者状況をみながら、新規利用者増に努めていきます。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. サービス担当者会議・ヘルパー会議等を基に特定利用者一人ひとりのケースについて情報共有をはかり、統一した支援を行いました。
2. 入浴・食事・運動・住環境・余暇など、リハビリ会議の議論を踏まえながら、より丁寧な働きかけを行いました。
3. 情報交換やコミュニケーションを大切に利用者の状態変化に合わせた適切な介護ができるよう、ヘルパー会議を定期的に開催しました。

救護施設 高槻温心寮

<重点課題>

1. 昨年度、改定しためざすものに基づいて、日々の業務の目的を確認しながらとりくみを進めてきました。浸透させるまでには継続的なとりくみが必要です。
2. 個別支援計画の制度化に向けた研修や学習にとりくみました。個別支援計画が多様な利用者の要望を受け止め、支援へつなげていくツールとして活用していけるよう意識して働きかけてきました。また、新たな支援ソフトの導入を検討しました。
3. 今年度も生活困窮者自立支援事業へのとりくみとして受け入れの体制づくりは行いましたが、利用には至りませんでした。いなほ作業所における作業内容を拡充し、通所利用者を含む作業参加利用者の工賃を値上げするとりくみを進めました。
4. 福祉運動のとりくみとして、赤い羽根共同募金の街頭募金に参加し、署名活動などは施設内での理解を深め、運動を広げられるようとりくみました。また自治体との連携を深めるとりくみも進めてきました。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 職員体制が安定せず、主任の日直体制については不十分な実施となりました。支援現場におけるスーパーバイズをどのような形でとりくんでいくのか、見直しが必要です。
2. 支援向上委員会のケース検討、人権研修などを通じて私たちがめざす支援について確認しました。
3. 生活習慣病の勉強会を実施し、出来ることからアンケートの意見を取り入れ、衛生や食生活の改善の啓もう活動として保健給食だよりを年4回発行しました。
4. 措置変更にあたっては、家族との連絡、利用者への丁寧な説明、変更後の生活イメージづくり、変更先との情報共有を心がけながらすすめました。
5. 施設入所にあたっては利用を検討されている方の入所後のイメージづくりのために一時入所を活用した体験入所に注力しました。
6. 居宅訓練事業を経由して2名が地域移行しました。地域移行した利用者へは、通所訪問事業を利用して、安心して地域生活を送ることが出来るように対応しました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 感染症対策も含め、グループホームのバックアップ体制を整えました。
2. 通所事業については、施設内就労の継続により、退所後のフォローアップのとりくみを積極的に進めました。また、一時入所についても、積極的にとりくみました。
3. あんしんネットの一員として相談活動、フードバンクなどに参加しました。
4. ふれあいひろばに積極的に参加し、自治会・地域住民の方とともに、平和な街づくりについてアピールしました。

<民主的管理運営計画>

1. 職員育成制度を活用し、面談をすすめていくことで課題解決に努めました。また労務管理として、長時間労働となっている職員との面談を実施することで、課題を洗い出

し、改善に向けた検討を行いました。

2. 事業計画や5カ年計画を浸透させ、職員それぞれが主体的に実効性を発揮するためには計画を見据え、目的をしっかり押さえることが必要です。職員会議や研修を通じて理解を促し、視野を広げていけるようとりくみました。
3. 情報共有や業務連携については、改善のためにソフトの導入を検討しました。実際の導入は検討中ですが、職員それぞれが自覚的な取り組みとなるよう働きかけました。
4. 職員面談を通じて、施設の取り決めを確認しながら課題解決をはかりました。組織的にとりくんでいくという姿勢を今後強めていく必要があります。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 育成面談などでキャリアパスを活用し、意識付けを行いました。
2. 法人の勤続年数別研修、ステップアップ講座等に積極的に参加をすすめました。支援向上委員会にて外部研修を確認、参加する職員についても検討しました。
3. 1 Day 仕事体験など、インターンシップや実習の受け入れをすすめました。

＜財政基盤強化計画＞

1. 毎月の予算執行状況を確認しながら事業をすすめました。各種加算・加配を確保し、より財政面で安定させることができました。
2. 入所面接をすすめ、定員を充足させるように努めました。
3. 新型コロナが5類へ移行し、一時入所の相談件数も増加しました。適宜対応することで積極的な運用となりました。地域移行予定者の支援について、フロアと連携することでスムーズに移行後の通所訪問事業の活用につなげることができました。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 住環境の整備について、衛生、特に清掃への意識づけが十分ではありませんでした。利用者の健康で快適な生活づくりのためには重要な位置づけであることを確認していく必要があります。
2. 施設整備については、耐用年数を超えての使用となっている設備については、順次必要に応じて更新していく必要があります。財政状況にあわせた執行を行います。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 福祉の背景について学びを深めるため、読者のつどいを計画しました。
2. 職員会議内での読み合わせを継続しました。また、普及のために行事などでの呼びかけを行いました。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 喫茶や財源活動を行いながら会員拡大にとりくみました。
2. 12月に後援会のつどいを開催、会員の交流をはかりました。

グループホーム まいペース

<重点課題>

1. それぞれの心身の状況に応じた受診付き添いや関係機関との情報共有など、個別のケースに沿った支援を行いました。本人の希望に沿って、グループホームから一人暮らしへと地域移行を支援しました。
2. 懇談会での虐待防止に関する研修や大阪府の世話人研修への参加、あんしんネットあゆむへの参加など、内外の各種研修へ参加するよう心がけました。
3. 夜間帯など、支援員・世話人の不在時にバックアップ施設と協力して緊急時の対応を行いました。グループホームを満床にして、安定的な支援を行うよう意識しました。
4. 緊急時に備えた安全対策として事業継続計画（BCP）を作成しました。また適宜、感染症対策を実施しました。

<利用者支援計画>

1. 利用者・家族の意向を十分に反映できるよう、個別支援計画のモニタリングを行い、懇談会でも確認するようになりました。
2. 日々の訪問を通じて世話人とも連携し、利用者状況の把握に努め、臨時受診や面談などを行いながら対応しました。
3. 適宜関係機関と連絡調整をしながら利用者の生活の質がより良くなるように努めました。
4. 感染症を考慮しながら季節の行事を行って利用者間の交流の機会を設けました。
5. 地域（安威団地）での防災訓練はありませんでしたが、年に2回、各ホームにおいて訓練を実施しました。

障害者支援施設（入所） 三島の郷

<重点課題>

1. 2023年10月に重大な虐待事案が発覚しました。事案発覚後、原因の究明と改善にむけたとりくみをすすめ、研修やセルフチェックの実施、職員会議でのグループワークを通して障害理解や人権尊重等基本の再確認など、利用者支援の向上に努めました。今後も施設全体で再発防止、利用者支援の向上にとりくんでいきます。
2. 個別支援計画に基づいた支援に努めましたが、事案発生を受けて再度職員集団で振り返り、利用者一人ひとりの生活をゆたかにする視点で支援内容を検証しています。
3. 事案後、職員各々思いを持ちながら利用者支援の信頼が回復するよう励むとともに、育成面談が不十分な状況等、職場コミュニケーションの促進に努めます。
4. 上記について、職員一人ひとりがより良い支援を考え、実践を進めることができました。
5. 三島の郷グループ内で部署間共有・連携を積極的に行いました。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 高齢化や利用者の状況の変化等、支援員間で共有し、アセスメントや支援方法の見直し等適時行ってきました。しかし、障害理解等の認識不足などから虐待につながるおそれもあり、職員集団としての弱さも見られました。事案発生以降、改善に向け各種とりくみを行っています。
2. 家族や後見人等個別懇談は未実施ですが、電話や書面で本人状況をお伝えするなど、共有に努めてきました。また、必要に応じてカンファレンスの開催など行っています。
3. 職員体制が確保できないことや、利用者の高齢化や通院の増加等で日中十分な活動保障が難しいため、年度途中より作業班再編に向けて検討を始めています。
4. 利用者の体調急変など多々ありましたが、各医療機関等の協力もあり迅速な対応につながっています。利用者の今後のくらしの場の検討については、対象利用者・家族と話をするなど少しずつ始めています。
5. 栄養ケアマネジメントを基に個々の状況を把握し、健康の維持をはかってきました。利用者に希望を聞くなど、食事が楽しめるよう工夫してきました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 今回の虐待事案について、ホームページで調査結果や改善に向けた対応状況など報告しました。
2. ボランティア受け入れはサークル活動や郷まつりなど徐々に戻りつつあります。
3. 高槻四施設と連携し「ふれあい」の発行を行いました。
4. 他法人、他事業所とのつながりを大切に、交流や情報交換等行っています。虐待事案では関係機関や地域の皆さまに多大な影響を与えたことを真摯に受け止め、誠実に対応してきました。
5. きょうされんの各種事業へ参加しています。社会福祉拡充の視点等引き続き職員間での共有が必要です。

<民主的管理運営計画>

1. 個々の職員が職責を果たす組織づくりについては、一人ひとりの職員が責任をもって業務にとりくんでいます。進捗状況、到達点の共有する場が少ないのが課題です。
2. 安全衛生委員会では職員の業務軽減、負担軽減できないことがないか探究し、とりくみ

をすすめています。

3. 会議前後の準備、報告がスムーズに行えないことで、全職員が共有できていない課題があります。会議報告書の書式を見直すなど改善に向けてとりくんでいます。
4. 虐待事案含めて家族の会、利用者自治会への情報提供は速やかに行いました。貴重な意見をいただきながら一緒に改善に向けて進めています。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 求人サイト等様々な媒体を積極的に活用していますが、人材の確保は困難です。
2. 見学者については丁寧に対応し、施設の評価や課題について率直に説明しています。実習件数は少なく、学生に施設の状況等伝えることができていません。
3. 育成懇談は一部の実施にとどまっています。
4. 入職後一定期間、業務獲得状況の把握やチューター、主任との意見交換会等実施しています。
5. 支援ハンドブックは修正追記等を行い、各内部研修で活用しています。

<財政基盤強化計画>

1. 物価高騰に関する補助金の活用をすすめました。
2. 食材費を中心にあらゆる物価の高騰は継続していますが、業者選定等適切に行いながら無駄のない支出への工夫を行っています。寄附等で虐待事案の影響が少なからずみられます。
3. 新規入所は職員体制と照らし合わせた受入れとなっており、定員充足に至っていません。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 中規模改修後も業者、営繕担当職員により維持管理を行っています。
2. 将来構想委員会を中心に、施設、地域の利用者ニーズ把握は行っています。らいと改築に向けた議論を進めています。
3. グループホーム開設移転については人材確保がすすまず、具体化がはかれています。
4. 砂防ダム工事は茨木土木事務所等と都度協議しながら利用者安全確保を行っています。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 研究交流集会、高槻四施設主催の「つどい」に参加しています。研究所の歴史等学ぶ機会となりました。
2. 毎月の職員会議には見どころを伝え、ひろばニュースを発行。ひろばニュースには各部署から1名、月代わりで感想を寄せています。外部への発信は積極的に活動が出来ず課題が残りましたが、施設関係者には可能な範囲で「福祉のひろば」の普及に努めました。

<財団後援会の発展のために>

1. 今年度も目標達成しています。会員のつどいは開催できなかったため記念品を送付しました。

障害者支援施設（通所） た け の こ

<重点課題・自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 利用者の登録は22名、1年間の平均利用者数は18.3名となりました。増減はありませんでしたが、前年度の平均支援区分に基づいた支援員配置基準(5:1 3.56名)より多い人数を配置して支援を行っています。職員体制に大幅な変更があったため、これまでの支援の継続を第一に家族や関係機関との連携をより意識的にとるよう努めてきましたが、複数の利用者関連事故や苦情等生じています。その中でも利用者本人が安定して生活出来るよう調整を行い支援しました。

利用者状況としては退所2名、新規利用2名の入れ替わりがありました。

2. 日中活動での作業は、農作業、軽作業、アルミ缶リサイクルを中心に行いました。農作業は職員状況により若干縮小となりましたが、軽作業は業者からの仕事も安定的に頂けたことで途切れることがなく、取り組むことが出来ました。余暇的な取り組みとしての活動も定着し、利用者の技術向上が見られ、製品化に繋がっています。販売機会はコロナ禍前に戻りつつありますが、職員体制により参加回数は減少しています。

3. 利用者状況については、都度家族や他事業所等との共有を行い支援内容の修正等行っています。

4. 昼食は、専用車両で三島の郷から配送されたものを最終調理し提供しています。

5. 健康診断は引き続き市の健診を受けましたが、歯科講習は新型コロナウイルスを機に従来の事業所が利用できず、歯科通院は各家庭で行っていただいています。

6. 事業所外での行事はプールレク等数年ぶりの参加となるものもあり、楽しめる機会となっています。また内部で出来るとりくみも利用者の皆さんの楽しみとなるよう工夫して実施しました。今年度も給料から積み立てたお金で外出行事を実施できました。

7. 新型コロナが5類へ移行しましたが、毎朝の出勤前検温やマスク着用や手洗い、消毒などの感染対策を継続しました。2月に複数名が罹患し、軽症で回復されています。自身のバス通所が可能な方を除いて、全員車両送迎で通所しました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画・財政基盤強化計画>

1. 「たけのこ通信」を「たけのこを支える会」と共同で年4回発行し配布しました。

2. 高槻事業所連絡会、きょうされんの活動に可能な限り参加しました。

3. 日々の引継ぎや会議時に各種マニュアルの見直し、整備を進めました。

4. 定期的な会議の他、利用者状況の変化等必要に応じて各関係機関との打ち合わせを行い、連携をはかりました。

<民主的管理運営計画・人材育成・教育研修計画>

1. 会議時間を活用し、人権擁護や救命講習等各種研修を行いました。

2. 職員育成制度に基づく面談は一部の実施となりました。

3. たけのこを支える会と共同で利用者の将来の生活の場について継続課題としましたが、進展はありませんでした。支える会の役員会は5月に実施しました。

地域生活支援センター らいと

<相談支援事業>

1. 2023年10月掲載の中日新聞の報道を機に、委託相談事業が課税対象であることが厚労省より示されたことから、法人本部と連携し、顧問会計士と相談しながら対応しました。
障害のある方やそのご家族の立場に寄り添い、その人らしく生きる権利と個人として尊重される暮らしの実現を方針に、本人主体の相談支援を行いました。
2. チームとしての相談支援を心がけ、人が育つ事業の体制づくりを行いました。
3. 一人ひとりと丁寧に向き合う支援を行うために、事務の効率化を進めました。
4. 高槻市自立支援協議会に参加し、地域、社会資源の実態把握を行い不足している社会資源の開発につなげるとりくみを続けました。
5. 相談を通じて行政・福祉・教育・医療機関等、あらゆる社会資源との連携を深め、地域の拠点となるよう事業運営を行いました。

<居宅介護・移動支援・重度訪問介護・同行援護>

1. その人らしく生きる権利として要望を大切にし、適切なヘルパー派遣を行いました。
2. ヘルパーの研修を行い、利用者本位の支援や人権意識の向上、緊急時の対応、感染予防など基礎的な力量を高めました。
3. 利用者、ご家族、支援者と常に情報を共有し、安心できるより良い関係を築きました。
4. 居宅介護のニーズは高まっています。ニーズに応じていくために事業所として居宅介護に関する力量向上に努め、ヘルパーと共にとりくんでいきました。

グループホーム ひまわり

1. 利用者の高齢化が進む中、年齢や健康に配慮し、現在行える支援体制の工夫や過ごし方について臨機応変な対応を心がけました。
2. 個別支援計画に基づき、個々人の状況に応じた丁寧な支援を行いました。
3. 就労先、日中活動事業所等との連携を密にし、利用者の生活を総合的に把握して支援しました。
4. 運営委員会を定期開催して利用者・ご家族の要望を生かした生活が送れるよう援助しました。
5. 週末の過ごし方などについて、趣味・地域活動・旅行などの情報提供・相談援助を行い余暇の充実に努めました。その際、グループホームとしてとりくむ余暇活動に加え、地域の社会資源（移動支援・居宅介護など）の活用も行いました。
6. 世話人・生活支援員の研修を毎月の会議にてミニ研修を計画し、人権問題や利用者に関する統一した支援と資質の向上に努めました。
7. 緊急時マニュアル・防災設備の整備や避難訓練など防災研修にも力を入れ、緊急時の安全対策に留意しました（講師を招き、AEDの使用法などを体験しました）。
8. グループホームを運営する各事業所との連携を深める努力をしました。きょうされんグループホーム部会には参加できていません。
9. 地域のニーズと三島の郷の将来展望を見据え、将来構想委員会で意見の集約を行い、グループホームの増設を検討しましたが、人材不足の影響から現状維持を優先せざるをえない状況でした。

障害者支援施設（入所） 貝塚こすもすの里

<重点課題>

1. これまで以上に、利用者の生活の質を高めていく支援を全職員が積極的に検討し、ブロック間連携で実践する事ができました。新規入所者受け入れについても、3名の方の入所があり、地域のニーズに応え、経営を守るため入所検討についてとりくみました。
2. 各ブロック・各種担当会議が提案・実行の核となって実践を全体で推し進めました。業務日誌など書面ではなく、データ共有化し管理者間でのタイムリーな情報共有と報連相に努めました。せんごくの里との種々の合同会議では状況・情報共有をはかり、共通する課題は可能な限り共同してとりくみました。
3. 財政の安定化は喫緊の課題です。行政とのつながりを継続して、地域の入所希望者の把握・受け入れをすすめ、財政安定をはかります。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 今年度は中止していた「小グループでの外出の取り組み」を再開し、夕食会の質の向上に努めました。利用者単独での自主外出はメンバーに広がりがありました。来年度は、利用者主体の支援が広がるよう、さらに利用者支援の改善をめざします。
2. 年度末に利用者自治会の役員会を再開しました。次年度は、利用者自治会の再開を計画して進めます。
3. 棟内活動などの充実は、定着が難しく引き続きの課題です。ワークセンターすつくへの班単位での移動などに留まっています。以降、現状に見合った日中活動について、検討・実施していきます。
4. 雰囲気作りや「見てわかる」など障がい特性へ一歩踏み込んだ支援は、夕食会を含め一定定着しました。
5. 男女の生活ブロックの連携だけでなく、日中活動や医務、調理ブロックなど各部署が利用者に向き合った支援を実施。引き続きの課題にも「命を守る視点」と「利用者自身の安心した生活を守る視点」を元に解決にとりくみます。
6. 今年度は感染対策の上で、一次救命講習と利用者の避難訓練の実施を進めました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 地域の活動には参加できませんでしたが、労使共同で社会保障充実に向けた署名に取り組みました（難病連署名・赤い羽根共同募金）。
2. ひびきあいまつりは「写真展開催」を企画しましたが、開催できませんでした。
3. きょうされん、大阪障害者センター主催の学習会等のとりくみに参加し、結集に努めました。また、主任、施設長ともに「貝塚市施設連絡会」に結集しました。
4. 広報誌については年4回せんごくの里と合同で発行しました。ホームページも施設内のとりくみを紹介し、内容の充実に努めました。

<民主的管理運営計画>

1. 年度途中から主任2名の休職し、「つながりあう」「信頼感」「安心感」をもって業務に

臨める職場づくりについて、現場の声に向き合いながら、検討をすすめてきました。

2. 職員の心理的安全性を担保できるように集団運営に努めました。各種会議では意見を出しやすい進行を心がけ、また研修参加者の学びを全体に還元する事も力点に運営しました。
3. ご家族とは担当者や施設からの状況連絡をこまめに行いました。施設の感染症対応については、面会や帰宅の機会が取りやすくなるよう工夫しました。
4. 発生した事案の報告・集中は速やかに行われています。再発防止に向けて主任を中心に各ブロックで具体的対応策を検討・実行し全体周知にも努めています。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 感染対策やそれに基づいた実習により、受け入れを再開しました。
2. 職員のメンタルヘルスの研修や施設内で外部講師を招いての高齢期支援の研修を実施しました。今年度以降は主任のスキルアップをめざしつつ、引き続き「チームビルディング」など組織作りに関わる研修も進めます。
3. 人材育成と職員の専門性を高めるため、法人のキャリア講座や福祉専門職講座、重度障害者支援研修や普通救命講習、オンラインでのメンタルヘルス研修など、内外問わず積極的にとりくみました。

<財政基盤強化計画>

1. 自治体と連携、入所希望の方に施設見学を実施しました。入所前提のロングショート利用から入所受け入れにつなげています。
2. 中長期計画が立てられていません。修繕計画を立てて、財政計画を策定します。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 新型コロナウイルスなど感染が見られた場合の対応は迅速に行い、広がりは見られませんでした。照明に関して高齢化もあり、LEDを部分的に進めています。
2. 貝塚こすもすの里、せんごくの里ともに新入所迎え入れのため面会など複数行っていますが、今後も部署編成など再編が必要です。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 単本販売のとりくみは進んでいません。「読者の集い」は、複数ブロックで共同開催しました。
2. せんごくの里と協力して、月交代で「ニュース作成と配布」を行いました。

<財団後援会の発展のために>

1. 財源活動を含め、全体のとりくみになるよう工夫しました。
2. 「つどい」に開催には至っておらず、来年度は内容を検討して開催します。

障害者支援施設（通所） せんごくの里

<重点課題>

1. 綱領・めざすものについての学習会などにはとりくめませんでした。
2. 大幅な配置換えを行い、せんごくの里全体でフォローし合える体制づくりにとりくみました。その結果急な体制の変更などに柔軟に対応できるようになりました。
3. 周年記念事業については、公共施設でのパネル展示と記念動画作成を進めていましたが、年度内の開催には至らず次年度へ持ち越しています。
4. 家族会と合同で「将来構想委員会」を立ち上げ、グループホーム実現に向けての情報の共有などを行いました。

<自主性を高める親切的利用者支援計画>

1. 余暇的な取り組みは引き続き感染症に配慮していますが、何が出来るのかを考え、工夫を凝らした内容でとりくみ利用者が楽しく過ごせる時間を増やしました。また家族との懇談は上半期、下半期とも対面でとりくみました。
2. 作業工賃、自主製品の売り上げ共に昨年度を上回り、月々の利用者給料は変わらずですが、自治会とのやり取りで2回のボーナス支給を行いました。
3. 自治会は役員会、全体会ともに毎月実施しましたが、報告は館内放送で行いました。またサークル活動についても、感染症予防を継続し少人数でとりくんでいます。
4. 食事については、職員体制の変更もあり配慮食の内容を整理するとともに、家族の協力を得て、あらためて食事介助方法の見直しを行いました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画・民主的管理運営計画>

1. 広報担当者研修に参加し研修内容を紙面に反映させ、より読んでもらう事が出来る広報紙づくりができました。
2. オンラインを活用してニカ所に分かれての職員会議を実施しました。年度末からは感染症対応をしながら以前のような全職員集まってる会議を再開しています。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 感染症対応で外部研修への参加が難しい中で、オンラインを活用した形での研修に積極的に参加するとともに、施設内での内部研修にも初めてとりくみ、コミュニケーションと学習の機会を増やしました。
2. 育成面談は振り返りの機会となりましたが、職員集団としての意識をもつまでには至らず、今後の課題です。

<財政基盤強化計画>

1. サービス管理責任者資格保持者を増員するため、基礎研修を3名が受講しました。
2. 見学や実習は増えてきましたが、新入所にまでは至らず、新規利用者確保が喫緊の課題です。

障害者支援施設（通所） すみれ共同作業所

<重点課題>

1. 利用者の意思を尊重し、健康と安全を守るための支援に努めました。
2. 施設の建替えに向けて検討委員会の設置とメンバー編成を行うとともに、建築事務所も交えてより具体的な中身づくりについて話し合いをすすめました。
3. 会議等でグループ討議を活用し、コミュニケーションの促進をはかりました。
4. 毎月の人権チェックリストの活用や研修、虐待防止委員会のとりくみを通して、虐待を許さない施設づくりをすすめてきました。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 利用者、家族への支援に関するアンケートを行い、利用者や家族の思いに寄り添った個別支援計画やモニタリングの作成、日々の実践に結びました。また年度末に利用者・家族との懇談を持ち、思いや意見の聞き取りを行いました。
2. 新たな内職作業の受注や既存の業者と連絡を取り作業確保に努めました。療育的活動においては、利用者の声を聞き、季節にあった取り組みや1日外出、またコロナ禍で行えなかった利用者が集まってのとりくみを、感染対策を講じながら行いました。
3. 利用者の健康を守るとりくみとして、毎日の検温や心身の状況の把握、関係医療機関による健康診断を行いました。食事については利用者個々の状況に応じて細かな食の提供を行いました。
4. カフェは利用者の働く場としての役割を大切に、利用者支援を行いました。また今後の運営（喫茶）に向けて利用者の仕事の幅を広げる支援を行いました。
5. 支援部・居宅支援・相談事業と利用者本人や家族の状況を共有し、通院介助や新しい生活の場への移行を支援しました。また利用者だけでなく、家族への支援も丁寧に行いました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 地域福祉の拠点となるよう城東区自立支援協議会の運営に積極的に関わりました。スポーツ大会に参加し、城東区の福祉避難所を訪問した情報を共有し、地域生活支援の一端を担いました。
2. 「9条・25条の会」「原発ゼロの会」「社保協」等、福祉と平和を守る運動に積極的に参加しました。原発なくせ大阪大会には複数の職員が参加しました。
3. きょうされんに担当者を派遣し活動を担いました。きょうされんが提起する様々な署名活動にも積極的にとりくみました。
4. 広報紙の定期発行を行い、情報を発信し施設の理解と協力を広げてきました。

<民主的管理運営計画>

1. 会議はオンラインの活用と少人数によるグループ討議の時間が設けられるように工夫

をしました。グループ編成も工夫し、マンネリ化せず職員の考え方を広く聞くことができるように設定しました。

2. 職員育成制度の個人懇談や毎月のセルフチェックで思いを伝えられる機会をつくりました。チェックリストで書かれた意見については個別で対応を行ってきました。
3. 事業計画については、理解を深めるために職員会議でグループワークを行いました。
4. 産業医とも職員面談を実施するなどして、働きつづけやすい職場づくりに努めました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. すみれ共同作業所の OJT 要綱、キャリアパスや職員育成制度に応じた面談を実施しました。
2. 施設の実情と職員のキャリアに応じた研修への参加を促し、職員育成に努めました。職員個人の研修計画や研修ファイルは作成できませんでした。
3. OJT 要綱や作業所のキャリアパスの見直しには至りませんでした。丁寧な職員育成に努めてきました。要綱の見直しを進めていきます。

<財政基盤強化計画>

1. 定員を満たすことは出来ませんでした。昨年度に比べて現員・出席率とともに向上し、収入の改善につながりました。
2. 加算を取得するには有資格者の数が足りませんでした。資格取得の奨励をすすめ、複数の職員が資格取得をしました。
3. リース契約等を見直し、支出の抑制に努めました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 施設整備については、建て替えが控えていることもあり、安全面に配慮したうえで必要最低限の整備を行ってきました。
2. 法人・地域ブロック連絡会がすすめる「総合相談事業いっぽ」に積極的に関わり、安定的運営に努めてきました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 定例で担当者会議を開催し、研究所会員、「福祉のひろば」の定期購読者の拡大に努め、目標数を超過達成することが出来ました。
2. 職場ニュースを毎月発行し、ひろばへの投稿を行いました。また、「福祉のひろば」を職員会議で読み合わせし、意見交流も行いました。

<財団後援会の発展のために>

1. 財団後援会の達成に向け声掛けをひろめ、早期に目標を達成することが出来ました。
2. 担当者を中心に職員で力を合わせて、会員拡大に努めました。
3. 業者等、新規の会員が増えて、財団後援会のひろがりを作ることが出来ました。

グループホーム かえでの家（かえでの家・わくわくホーム・ほぶら・いぶき・もえぎ）

<運営・利用者支援総括>

1. 各ホームが安定した運営が行えるように、定員の確保に努めました。
2. 研修やアンケートを行い、意思決定支援、人権意識を高めるとりくみを行いました。
3. 家族、本人からの要望があり、成年後見人の申請を行いました。グループホームでの様子、日中活動の様子についてはノートを活用し、密に報告連絡を行いながら、利用者の健康管理や情報共有に努めました。

障害者支援施設（通所） あさひ希望の里

<重点課題>

1. 常に日々の支援実践の振り返りを大切にし、職員一人ひとりが主体的に人権（権利擁護）尊重を根幹とした利用者支援ができるよう進めました。
2. 理学療法士や機能訓練指導員を外部講師で招き、高齢期支援の研修を重ねました。
3. 将来構想も念頭に、小グループで「夢を語り合う場」を設け、職員個々が我がこととして思いを持って働ける風土づくりにとりくみました。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 生活介護
 - (1) 意思決定支援の定義・重要性について学習の機会を設け、理解を深めました。また高齢期における意思決定支援の必要性も分かりました。
 - (2) 利用者の障害特性や発達保障などの実践を土台に、医療機関等から助言をいただき支援を行いました。そのとりくみを旭ブロックの実践報告会で発表しました。
 - (3) 施設内のとりくみとしてクラブ活動、グループでの外出を再開しました。また、地域活動としてあさひ福祉まつりにも参加しました。
 - (4) 利用者一人ひとりの意見を汲み取りながら生活憲章の討議を進めました。すみれ共同作業所と自治会交流会も開催しました。
 - (5) 客観的な記録として、職員の主観に偏らない書き方に努めました。この記録をもとに他事業所との連携を行い、利用者の生活課題の改善を進めました。
 - (6) 事故報告書の記載ではシエル分析を用い、振り返りが行いやすい報告書の作成に努めました。
 - (7) 事故、ヒヤリハット報告はリスク委員会で分析を行い、共有化をはかりました。同じようなリスクの発生が続き、その改善が課題として残りました。
2. 給食
 - (1) 「なかまの食の委員会」を再開し、利用者と一緒に給食へのねがいをまとめ、その結果を給食として実現しました。
 - (2) 多職種で連携し、利用者一人ひとりの健康状態、嚥下状態に応じた給食提供に努めました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 障害福祉制度の拡充に向け、「きょうされん市内支部」「旭区自立支援協議会」などで事務局に加わり、積極的に当事者の声を反映させることに努めました。
2. コロナ禍から従来の「あさひ福祉まつり」に戻し、諸団体との連携や、地域とのつながりをより深めることができました。
3. 広報紙の定期発行と、ホームページの刷新を行いました。
4. 実習生、ボランティアの受け入れを行いました。ボランティアでは新しいつながりを広げていくことが課題です。
5. 集会や署名活動など、平和と福祉を守る運動への参加に努めました。
6. 地域の避難訓練に職員が参加し、福祉避難室の設営などを学びました。来年度は旭区と2次避難所の協定の結びなおしも予定しています。

＜民主的管理運営計画＞

1. 日々現場や会議の中で、情報共有や意見交換の大切さを伝えてきました。また、意見を出しやすい環境を整えるなかで、小集団での討議の場を増やしました。
2. ハンドブックを業務の基本とし、個々の役割を明確化しました。さまざまな場面で臨機応変な対応が求められる柔軟さについても合わせて周知しました。
3. チームの意見を集約し提案できる職場風土をめざしている段階で、組織として目標達成するためのリーダーの育成を計画的に進めています。
4. 職員の提案を集約したものの、大きく業務の効率化にはつながっていません。
5. 毎月の家族会などを通して利用者家族の意見を聞き、健全な運営に努めました。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 施設見学や仕事体験を通して施設の魅力を伝えました。またホームページを刷新したことで新たな情報発信ができるようになり、採用の幅が広がりました。
2. 担当が中心となり育成計画をもとに進め、育ち合う OJT を実施しました。
3. 施設のニーズに沿った研修をすすめ、外部講師を招くなどして学び合いました。
4. 職員の日々の声かけや些細なことも見逃さず、努力や実践を評価しました。個々の良い所を認め合う集団づくりに「きらりホッと報告」も定期的に実施しました。

＜財政基盤強化計画＞

1. 登所日数増に努めましたが、利用者の高齢化等の要因から大幅な稼働率の向上には至りませんでした。地域のニーズに合わせた中長期的な事業展開の検討が必要です。
2. 収支状況を確認し、安定的な運営に努めました。財政の安定化は全職員の理解が不可欠で、意識的に情報共有を進めました。
3. 常勤換算や資格取得者の実数など加算要件の把握に努め、年度途中から新たな加算取得を行いました。更なる取得の為、率先して資格取得を進める必要があります。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. グループホーム「あかね」の移転の伴う「きらきら」「ふわふわ」開所は、当初予定より一カ月早めに開所することができました。
2. 施設の老朽化が進む中、必要に応じて優先順位をつけて修繕に努めました。
3. 夢を語り合う中で、出てきたものを今後の建替えを念頭にした計画策定に反映させていきます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 読みやすさを意識したひろばニュースを毎月発行しました。また、職員会議にて読み合わせを行い、情勢等を学びました。
2. 福祉のひろば読者拡大のため、職員や実習生に普及活動を行いました。また、ブック読者のつどいで外部講師を招き平和について学び合いました。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 担当者が軸となり、全職員でとりくむことを意識できるよう会議、朝礼等で報告を行いました。また、現況を確認できるよう進捗報告を事務所に張り出しました。
2. 後援会のつどいでは、会員どうしの交流の場として藍染め教室を開催しました。新規会員加入にもつながりました。

グループホーム あかつきの家

1. グループホームあかねの移転を行いました。また個別支援計画をもとに、日々の中で、ねがいや思い、意向などを聞き、移動支援などにもつなげる事ができました。
2. 利用者の人権を尊重できる職員集団作りに向けて、当施設ハンドブックの「めざす職員集団」を確認し合いました。また個別の懇談も行いながら、支援について一人で抱え込まない配慮を行いました。
3. 通院同行や医療連携用紙を活用し、医療や家族、生活介護との連携を図りました。また個々に合わせた利用日数の調整、把握を行いました。
4. コロナ禍に伴い就労先への訪問は実施できませんでしたが、各就労先へ状況を伝え、状況の確認や連携をとることができました。
5. 避難マニュアルを確認しながら、年3回の避難訓練を実施しました。第2あかつきの家では、利用者に関わりやすく伝える工夫をして、ミニ学習会を実施しました。

居宅支援事業

1. ヘルパー不足が課題ですが、最大限利用者、家族の要望をもとに必要に応じた支援を実施しました。その中で1名の新規利用者が増えました。
2. 個々の支援に対して複数の事業所との連携を行いました。新しく契約した利用者についても協力を進め、必要な情報の交換、提供を行うことができました。
3. 本人の意思を大切にされた支援を行いました。事前に本人の要求のもと、了承をとりながら、自身で食べるものや行先なども決める事ができました。
4. ヘルパーに支援計画や指示書の内容を説明し、本人の要望や支援内容を伝えました。また個々に合わせた説明を行いながら、支援のスキルアップに努めました。
5. マニュアルを確認するとともに、新型コロナウイルスへの感染防止対策や新しい生活様式の対応など、情報共有を行いました。
6. ヘルパー募集のビラの地域配布や、玄関掲示、SNS や知り合いへの声かけなどを実施し、数名確保できました。ただヘルパーの高齢化に伴い長年働かれていた方が数名退職され、今後もヘルパーの確保が課題です。

障害者支援施設（通所） 南海香里のさと

<重点課題>

1. 利用者の人権を守り、尊厳を大切にされた支援をすすめましたが、南海香里のさと、グループホームで虐待事案、不適切な行為が発生しました。すべての事業所等での議論を進め、グループホームでは全ての世話人の面談を行いながら、指摘するだけでなく支えあえる支援をすすめながら改善に努めていきます。
2. 発達診断、発達学習会や研修会を通じて、職員の支援力、障害者への理解力を高めるためのとりくみを行いました。「めざすもの」については、何を大切にすべきなのかの議論を重ね、より分かりやすい文章をつくり、朝礼で確認を行いました。
3. 高齢化、重度化が進んでいる利用者の状況について、医療機関、家族との連携を強め、これまで大切にしてきた働くことの意義を重視しつつ、利用者にとって必要な支援を行いました。
4. カラフルキャンパス（学びの場）のあり方について再認識し、支援学校等に働きかけを行うなどし、見学者、オープンキャンパス等への参加者を増やすことができました。2020年4月の開設時から利用していた利用者5人が、4年の年限を迎え卒業となりました。
5. 経営状態の安定化のために、欠員を充足するために支援学校、関係団体への働きかけを行いました。南海香里のさとでは、6人が退所し現員51人、グループホームりんどうでは、現員31人となり欠員が増えていきます。また、重度障害者加算等を算定することを検討しましたが、実務の増加にともなう課題も多く実施には至りませんでした。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 引き続き発達診断、発達学習会を8回開催し、利用者のその人らしい支援を追求し、施設全体の支援力、介護力の向上をはかることができました。
2. なかまの会のとりのくみを中心に、利用者とのコミュニケーションを重視し、利用者の想いや要望を押し量り、利用者主体の支援をすすめることができました。
3. 利用者の嗜好を聞き要望を取り入れながら、栄養面に配慮し、美味しい給食を提供することができました。
4. ウォーキング等健康を増進する取り組みも取り入れながら生産活動を継続することができました。また、利用者の状況にあわせた創作活動を取り入れ、年齢や障害の状況に配慮した日中活動を行うことができました。
5. 利用者の高齢化、重度化、家族状況の変化等も含め、個々の事業について、どのような見通しを持つのかなど、懇談会、家族会での意見を聞く中で利用者、家族の求めるものが大きく変化してきていることを認識することができました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 障害者が地域で安心してくらしつづけるために、法令を遵守し、生活介護、共同生活援助、計画相談、短期入所、自立訓練事業をすすめ、事業所間での連携をとりながら、地域で暮らし続けることができるように、地域の他事業所とも連携しながら継続した支援を行うことに努めました。
2. 地域の拠点として役割を発揮できるよう支援センターぴーぷる、ふくしショップ流々等に人がつどい交流できるようなするなど機能の充実をめざし、検討を行いました。
3. ボランティア、実習生の受け入れをすすめ、利用者のくらしの充実をはかるとともに、将来の福祉の担い手を育てるとりのくみをすすめました。
4. 機関紙「はばたき」の紙面の充実をはかり、年間3回発行することができました。また、ホームページやブログ、Facebook等を活用し、タイムリーな福祉情勢や施設の状況を発信し、障害者のくらしを広く知らせることに努めました。

<民主的管理運営計画>

1. 会議の目的や運営を見直し、各会議が合理的に進め、活発な意見交換ができるよう、小人数でのグループワークを取り入れました。また、個々の職員が主体的に考え提案できるようにし、自らが提案したことが、取り入れられたことで働きがい、やりがいにつながるよう努めました。
2. 個々の職員の責任と役割を明確にし、業務内容の質量に偏りがなく、責任を持って業務がすすめられるように、業務改善、職場環境の整備をすすめました。

3. 事業の運営に必要な資格取得をすすめ、支援内容、財政的にも安定した施設運営をめざしました。また、南海香里のさとはでは、欠員の解消をめざし、枚方市社会福祉協議会等にも利用者の照会を求め、1人だけでしたが新たな利用者を迎え入れることができました。
4. 危機管理委員会を中心に、虐待防止、身体拘束適正化に向けて取り組みを強めるとともに、事故内容の検証をすすめ、事故防止、事故の影響の軽減のための提言を行ってきました。
5. 利用者の高齢化、重度化に対応出来る体制をつくるために、日中支援と夜間支援の連携を強化し、相互に会議に参加するなど情報の共有化をはかりました。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 南海香里のさとの大切にしてきた支援を継承しながら、利用者の状況に併せて見直し、利用者の課題を共有化し、統一した支援を提供できるようにグループワークを大切に職員育成をすすめました。
2. 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、対面研修を実施しながら、オンライン研修にも力を入れ専門性を高めることに努めました。
3. 法人キャリアパスや施設の研修計画に基づき、必要な研修の受講や資格取得をすすめ、職員育成に努めました。
4. 1人または少人数の部署での担当者の負担軽減、人材育成の観点から個々の職員が様々な事業、役割を経験することを基本に役割分担を行いました。根本的なところで実務の占める割合が高く、業務が滞留することも見受けられるため、何らかの対応が必要です。
5. 臨時職員、契約職員の確保が困難な状況の中で、フルタイムでの雇用、正規職員への登用などを意識し、特に人材確保が困難な運転手の賃金、労働時間等の労働条件の見直しを行い、人材確保をすすめました。

<財政基盤強化計画>

1. 各事業の稼働状況を職員会議で報告し、利用状況の共有化をはかり、全職員の意識を高め、稼働率の向上に努めました。
2. 給食の提供や職員の公休日の確保を考慮に入れつつ、利用日数を支給量に近づけるために、開所日を増やす工夫を行いました。土曜日開所では平日に比べ欠席者が10人程度となるため、再検討が必要です。
3. 各班、各担当で予算作成に参画し、計画に見合った予算の策定につとめるとともに、執行に当たっては、可能な限り効率的な予算執行に努めました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. 家族の高齢化による家庭環境の変化により、今後の暮らしについての不安が強くなり、グループホームへの期待が強く、万一親が倒れた時の対応を期待する声が高くなっています。そのため、将来構想計画を含め、今後の各事業の在り方を早急に整理する必要があります。
2. グループホームをめぐる365日の開所、男性利用者の早期利用の希望等が強く、グループホーム「ききょう」の老朽化がすすむ中で、具体的な対応が求められています。2023年度末には「グループホームをつくる会」の積立金を返金され、今後はグループホームの増設はしてくれないと受け止めている家族もあり、早急に計画を立案する必要があります。
3. 南海香里のさとは、開設以来30年が経過し、老朽化が著しいリサイクル班作業室・トイレの床面の塗装を行いました。また、定期的な清掃の実施や壁紙の部分的な貼り換えなど住環境の維持に努めました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

1. 定期的に担当者会議を開催し、普及の取り組みや普及状況を提案し、全職員が課題を共有化し、普及活動をすすめ100%を普及することができました。
2. 福祉のひろばの読みあわせを行い、内容を深めるとともに、普及に努めました。

<財団後援会の発展のために>

1. 目標達成に向けて職員個々の目標を設定するとともに、会員への更新の働きかけや新規会員拡大の取り組みを分担して行い、早期に目標(313口)を達成し、さらに30口程度の超過達成をすることができました。
2. 新型コロナウイルス感染症の拡大で実施できていなかった会員のつどいを、マンダリンの演奏会で小規模でしたが実施することができました。また、全会員に対して、感謝の気持ちを込めて自主製品をプレゼントしました。

グループホーム りんどう（すいせん・ひなぎく・たんぼぼ・あさがお・ききょう）

1. グループホームで発生した虐待事案を受けて、臨時支援者会議を開催し、経過報告と虐待をしない、させないための意見交換を行いました。日常的に支援上の困りごと、支援の難しさについて意見交換をすることや定期的な面談の実施等、虐待防止に向けたとりくみを確認しました。
2. 利用者の重度化等の変化によって、業務の質量が増えていく中で、支援者も余裕がなくなってしまうっていますが、利用者、家族にとって、くつろげる場となるグループホームをめざし、レクリエーション等楽しめる取り組みを行っていくことも確認できました。
3. 利用者の高齢化、重度化に伴い、支援力、介護力を高め、家族、医療機関との連携を強めながら、安心、安全、快適に暮らせるグループホームをめざしました。

支援センターぴーぶる

1. 障害者が地域で安心して暮らし続けることができるように、計画相談支援事業をすすめました。また、障害者の相談活動を通して、障害児・者のニーズの把握に努めることができました。
2. 短期入所、移動支援の質・量ともに充実をはかり、地域で生活する障害者の暮らしを、より豊かなものにしていけるように努めました。

自立訓練事業 カラフルキャンパス

1. 支援学校、親の会等の関係団体への働きかけを強め、年度途中の利用者確保をめざし、新たに1人の利用者を迎え入れることができました。また、今年度末には、最大4年の年限を迎え、一期生（5人）が卒業するため、学校、各種相談支援事業所にパンフレット、ちらし等を定期的に発行するとともに、Facebook等を活用し情報公開に努めた結果、オープンキャンパスの参加者、見学者の人数が増え、2024年4月には、4人の利用者を迎え入れる予定です。
2. ダンス等の特別講師、ボランティア等の確保をすすめ、年間カリキュラムを基に充実した活動を提供し、「学びの場」として利用者支援の充実をはかることができました。

関目寮（無低宿所提供事業）

1. 事業廃止の決定

本事業は70年にわたり居所確保困難者に対する居所提供、生活再建、自立支援を進めてきましたが、老朽化による耐震安全性に問題があり、また施設基準で求められる入浴設備がなく、トイレも屋外に出なければならず、しかも男女共用であるため、移転新築を検討してきました。3年間の検討の末、移転新築財源の確保が難しくこれを断念することになりました。

また、移転新築だけではなく、他家屋借り上げ等による事業継続について法人本部、高槻温心寮、槻ノ木荘の参加で新たに関目寮プロジェクトを立ち上げ検討を進めて来ましたが、公的補助金がなく、家賃収入にて運営費を確保することから、無料又は低額で宿所提供を運営する難しさがあり、また、生活支援、自立支援も行う職員配置のコスト確保の困難さもあることから、やむを得ず第5回理事会で無料低額宿所提供事業を廃止することになりました。

2. 利用者への周知

9月に今年度末をもって事業廃止、施設取り壊しすることを確認し、11月に利用者説明会を開催しました。開催にあたって転居先確保費用、引っ越し代等の負担について関目寮プロジェクトで検討を行い、生活保護受給者については転居先契約費用、引っ越し代が保護費から支給されるため、生活保護受給者以外の方には、概ねその水準で関目寮が経費負担することを決めました。

2023年11月22日に開催した説明会では6世帯6名の方が参加のもと、関目寮廃止と転居費用の負担、転居先探しやその後の生活支援について説明しました。特に質問、意見はなく終了しました。

3. 転居先探し支援

説明会以降、当日参加されなかった方へ個別に訪問し、事情を説明しました。転居先については3カ所の不動産事業者にお願いし、利用者が希望する間取り、地域の物件探しを進めて来ましたが、今年度末までに全世帯転居をめざしてきましたが、なかなか希望に沿う物件がなく、17世帯中7世帯に止まりました。また2世帯が死亡退去となり、8世帯が年度を超えて居住継続となっています。引き続き物件探しを進め、早い時期の転居をめざしていきます。

4. 今後の居住支援課題

関目寮は今年度をもって事業廃止となりましたが、情勢的には居住支援問題はますます深刻化しており、とりわけ緊急一時受け入れに対する要望、期待は非常に大きなものとなっています。この間構築してきた居住支援連携ネットワークを活用しながら相談対応活動自体は継続し、城東鶴見福祉ゾーン構想推進の中でより具体的な緊急受入れ支援体制を構築していきます。

すみれ病院

はじめに

今年度は、5月に新型コロナウイルス感染症が2類から5類へ変更となりました。ポストコロナの日常となり、発熱外来等における診療報酬上の加算も段階的に削減されていく一方で、新型コロナのみならず様々な感染症が断続的に流行し、感染予防対策にかかる負担は続いています。また、医師体制が十分ではない中、訪問看護ステーションはじめ各科で病気休職などの欠員が相次ぎ、事業継続においても厳しい1年となりました。しかし、運営面では看護部はじめ管理部門が新体制となり、各科の連携により柔軟な人員配置やタスクシェアをすすめることで事業を継続できたことは、今後につながる経験になりました。

<重点課題>

- ・ 外来対応医療機関として、感染予防対策に取り組みつつ外来診療を継続しました。
- ・ 早期からの入退院支援など多職種連携による地域包括ケアの実践に取り組みました。
- ・ 発熱外来における受診方法の緩和など、患者さんの利便性向上に努めました。
- ・ 各課の状況に応じ人的資源を最大限に生かした人員配置や業務分担をすすめました。
- ・ 管理運営体制を再編し、健全な経営にむけ経費削減や新患者数の増加に努めました。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 新型コロナウイルス感染症に対し外来対応医療機関として診療を継続しました。
2. 感染予防に配慮しつつ小児科 IT 予約を再開し患者の利便性向上をはかりました。
3. 老人ホーム入所者をはじめ、感染リスクが高い方への新型コロナワクチン接種を実施しました。
4. 退院支援カンファレンス等、多職種連携による入退院支援をすすめました。
5. 在宅や老人ホーム入所者の看取りにおいて、地域の診療所や訪問看護ステーションなど関係機関と連携して取り組みました。
6. 生活困窮者に対して、無料低額診療事業への申請支援を行いました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 病院のホームページを改訂しました。
2. 地域の診療所と連携し、第14回医療連携学術講演会を開催しました。
3. 福祉まつりにて、生活習慣病に対する啓発活動を行いました。
4. 芦間高校より看護師に対する職業インタビューを受けました。

<民主的管理運営計画>

1. 看護部はじめ管理運営体制を再編し、横断的な連携体制の強化をはかりました。
2. 各種委員会活動を中心に、院内の課題を共有し適宜対策を講じました。
3. 期首にたてた各部署目標について、期末に総括報告をまとめました。

<人材育成・教育研修計画>

1. 主任を中心に会計に関する研修を実施し、院内外の経営指標について学びました。
2. 教育学習委員会による全体学習会は、対面・オンライン併用で年3回行いました。
3. 糖尿病療養指導士資格取得にむけた支援を行いました。
4. 学会発表はじめ院内外における学術活動をすすめました。
5. 大阪市立総合医療センターより医師の臨床研修を受け入れました。

<財政基盤強化計画>

1. 医師の宿日直許可を取得しました。
2. 人的資源を効果的に生かすため、柔軟な人員配置やタスクシェアを促進しました。
3. 新型コロナウイルス感染症外来対応医療機関に係る補助金や大阪市物価高騰対策一時支援金などの補助金申請を行いました。

<施設整備・事業の拡充計画>

1. ホームページを改訂しました。
2. 新病院移転後2年検査を受け、院内設備の点検整備をすすめました。
3. 病態栄養学会認定 NST 実施施設の認定更新を行いました。

<総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために>

病院の年度目標を達成しました。

<財団後援会の発展のために>

病院の年度目標を達成しました。