

事業計画書

《2022年度》

社会福祉法人

大阪福祉事業財団

2022年度 法人事業計画

社会福祉法人 大阪福祉事業財団

<はじめに>

2019 年末に世界で初めて新型コロナウイルスが確認されてから 2 年以上が経過しました。2022 年 1 月頃から従来株より感染力が強いオミクロン株が急拡大する「第 6 波」に直面し、今もなお国民のいのちと暮らし、そして社会福祉に関わる全ての仕事にも多大な影響を及ぼしています。

わたしたちは綱領がさし示す「大阪福祉事業財団のすべての施設と事業は、国民の人権と幸せを守るためにあります」という理念に確信をもち、福祉実践を基盤に「誰一人取り残さない」社会の実現をめざします。また、未曾有の災禍に見舞われた時代だからこそ人権の「経済化」に対峙し、政治的、社会的、文化的な面から保障されたゆたかな内容をもつ「権利としての社会福祉」を法人・施設それぞれの現場から造りあげていきます。

2022 年 4 月から「社会福祉連携推進法人制度」が施行します。昨年、社会福祉法人制度改革から 5 年目の見直しが行われ、「改革はおおむね順調」との評価から制度の見直しは行われませんでした。法人制度改革がすすめる「合併」や「大規模化」は、社会福祉法人の企業型モデルと地域共生の名のもとで住民どうしが助け合う慈善型モデルを促進し、さらに公的責任の後退と社会保障費支出抑制の思惑がみえてきます。4 月から始まる新制度のねらいを押さえつつ、「権利としての社会福祉」が息づくゆたかな地域社会の実現を願う真の連携を模索します。

コロナ禍においてエッセンシャルワーカーの役割と、その責任に見合わない職員処遇が社会的な問題となり、政府は看護師・介護職員・保育士等への分配の強化を検討する委員会を設置し、昨年末に新しい処遇改善を実施することを決定しました。これは処遇改善を求めてきたわたしたちの運動の成果と言えます。一方、算定対象や算定方式の問題から政府が謳う「一人当たり 9,000 円」の賃上げは事実上困難です。また、公費に基づく処遇改善は 2022 年 9 月までで、制度を継続するための財源確保が課題となっています。さらに、女性が大半を占めている保育士や幼稚園教諭の賃金水準を女性の全産業平均と比較している点は、世界的にジェンダーギャップを解消しようとする流れに逆行するものであり、今後も運動の成果と制度の課題についてしっかりと見据え、対応しなければなりません。

2022 年 2 月にロシアはウクライナへの軍事侵攻に踏み切りました。3 月に開催された国連総会の緊急特別会合では、ロシアに対し、軍の即時撤退などを求める決議案が日本を含む 141 か国の賛成多数で採択され、この侵略行為を世界が非難しました。平和と国際連帯を希求する綱領を掲げたわたしたちも、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断固として反対します。また、この情勢を受けて非核三原則の見直しや核共有政策、憲法 9 条の改正について与野党の一部から発言が相次ぎました。日本が核兵器禁止条約への参加や非核三原則を堅持し、平和的解決に向けて世界と連帯するよう平和の尊さ、戦争の悲惨さを学び続けながら、これからも運動をすすめます。

今年度は第三期 5 ヶ年計画「財団プラン (2022~2026)」施行の年です。日本国憲法がくらしにいかされる社会の実現をめざす綱領の理念を掲げ、利用者・地域、職員、施設経営といった三つの課題を統一的に発展させる法人運営を原則に、利用者一人ひとりの人権と尊厳を

守り大切にする支援、地域福祉の拠りどころとしてのとりくみや社会保障・社会福祉の基盤を立て直す運動、人が育つ福祉現場づくり、それらを支える事業の継続発展と安定した財政づくりというプランの実践で、当事者をはじめ国民のいのちとくらしを守る事業と運動をすすめます。

<社会的養護と児童養護施設・乳児院をめぐる情勢>

社会的養育を必要とする、ヤングケアラーは総務省が2012年におこなった調査では、古い統計ですが家族の介護をしている若者（15～29歳）の数は約17万7,600人でした。現在、文科省の全国の実態調査（2020年12月～対象—中2、高2合わせて130,000人）で、おおよそ中学生で17人に1人、全日制高校生では24人に1人であることがみえてきました。また学校の教員が生徒の介護負担に気づいた原因で圧倒的に多かった理由は「本人からの話」からと言われます。その数はさらに増えている可能性は高いと言えます。また、いまだに続くこどもの貧困は、ひとり親家庭の貧困率が48.1%でおおよそ10世帯中5世帯と最悪の状態に置かれておりさらに深刻化しています。合わせて妊産婦、子育て家庭への支援（訪問家事、育児支援等）、こどもの居場所づくり、食事提供等、社会的養育を必要とするひとたちも増え続けています。

一方社会的養護は、全国虐待相談件数が20万件を超え、多くのこどもが虐待等で児童養護施設等（乳児院、母子支援施設等含む）に入所しています。そして、児童養護施設等においては政府の「新養育ビジョン」は施設の小規模化（地域へのグループホーム・ファミリーホームの事業展開）・多機能化（里親委託事業・一時保護事業等）高機能化（身体・メンタルでの重症児を医療等と連携する事業など）をさらに加速化しています。特に、児童養護施設等を退園したこどもたちのアフターケアは不十分ながらも制度化されるなどさらに充実することが期待できます。

今、こどもをとりまく制度が多様に示されます。しかも半年や1年で変わったり、新たに制度化されるなど目まぐるしい情勢となっています。

乳幼児から20歳前後ぐらいまでのこどもたちの「生きる、育つ、守られる、参加する」権利は財政から人的資源など必要とされるありとあらゆるものを注ぎこなければ達成できるものではありません。社会的にも脆弱な立場に置かれている人ほど困窮に苦しみ続けることとなります。その人たちをしめ出す社会は非常に脆くて弱い社会であることが、このコロナ禍で尚一層浮彫になりました。

この社会の根幹そのものを変えない限り続くと思われまます。「こどもをだれひとり取り残すことのない社会」の実現のためには、地道にしかも継続的に運動していくことが大切です。

<保育・子育てをめぐる情勢>

厚生労働省は2025年頃には、これから減り続ける「子どもの数・待機児童数」とこれから増える「保育所等の数」を比較すると保育の需給バランスは逆転すると発表。年々、子どもの出生率は減ってきており、直近の出生数は80万人台まで減ってきています。ここ近年過去最低数を更新し続けている現状があります。一方、数年前からの新制度、認定子ども園、企業主導型保育事業等の新たな仕組み、計画の影響もあり、保育所等の施設数は増えてきている現状です。6カ園があるそれぞれの地域でも、公立保育園・幼稚園の民営化が進み、認定子ども園に移行していく傾向もあり、保育の公的責任と国の基準を後退させる動きになってきています。（児童福祉法：第24条第1項 公的保育制度の堅持）また、今後、本格的な競争市場になっていくことがわかるこの保育業界で何を意識し、法人6カ園としてどう事業を

存続転換していくべきなのかが問われています。

岸田内閣が掲げる経済対策のうち「分配戦略」として「教育・保育などの現場で働く方々の収入の引き上げ」に対応するための予算が計上されました。約3% (9,000円) の賃上げ効果をめざして2022年2月から9月までの特別補助金(保育士等処遇改善臨時特例交付金)として組み込まれることとなります。しかし、すべての職員が対象となるわけではなく、公定価格上で手当とされている職員分のみが対象の為、職員一人ひとりが3%の賃上げにならないこととなります。

少子化が加速する中で、保育園は誰もが安心して子どもを産み育て、働ける社会の実現にとって必要不可欠な社会資源です。コロナ禍のここ2年あまりは、日々の保育・行事を感染防止対策を徹底しながら、どの園も創意工夫を凝らし、子どもの命と健康を守り、発達保障する保育に全力を尽くしています。どのような状況のもとでも安全で、質の高い保育を行っていくためには、情報交換を行いつつ、このコロナ禍で見えてきた保育所最低基準の改善と職員処遇の改善に対して、保育施策の抜本的拡充をすすめ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>

一昨年3月に始まった生活福祉資金の特例貸付ですが、長引くコロナ禍、緊急一時的な緊急小口資金と、小口資金利用後さらに申し込むのが一般的な総合支援資金とを併せた総額(決定額)が1.2兆円を超えました(2021年10月時点)。これは年間の生活保護費の生活扶助費(1兆1,047億円、2018年度)を超える数字です。緊急小口を利用したのは128万世帯、うち31万7672世帯が総合支援資金を上限まで借りています(同7月時点)。緊急小口が20万、総合支援資金は2人世帯で月20万、9か月が上限ですので、最大200万まで借りることができますが、いうまでもなくこれらの支援は無利子とはいえ借金であり、1年猶予された返済期限を超える頃には、おそらく生活保護の申請数が大きく上がることが予想されます(返済時の収入が住民税非課税世帯は免除)。

2013年からの生活扶助基準引き下げの是非を問い、全国29の地裁、1,000人を超える原告が闘う「いのちのとりで裁判」。昨年2月、基準引き下げは違法との歴史的勝利判決が大阪地裁で出ました。判決文は、世界的に原油や穀物の価格が高騰し物価が上がった年を(恣意的に)基準とし、パソコンや大型テレビなど保護世帯とは縁少ない品目を持ち出し「物価が下がったから引き下げた」とした国の判断は「客観的数値等との合理的関連性や専門的知見との整合性を欠き」過程や手続きに過誤があったと、当たり前のことを至極真っ当に述べています。以降、北海道、福岡、京都、石川、兵庫と敗訴が続いています。昨年12月の神戸地裁の判決文は、福岡、京都、金沢の判決文となんと誤字も同じのコピペであり、国の司法の杜撰不誠実を露わにしました。

自助を掲げた政権は替わり、厚労省は「生活保護の申請は国民の権利。生活保護を必要とする可能性はどなたにもある。ためらわずに自治体まで相談を」と呼びかけていますが、申請時の扶養照会などの問題が浮き彫りとなりました。昨年6月時点(9月発表)の保護の申請件数は1万9478件。長引くコロナ禍の影響で、前年同月から2288件、13.3%の増加。また、保護開始は1万7012世帯となり、前年同月より12.3%(1870世帯)増えています。

引き続きコロナの影響を受けて救護情勢は立ち止まっている状況です。日常生活支援住居施設(日住)も全国組織化の動きは聞いていますが大きなものにはなっていません。長引くWithコロナのなか、双方、今後、どうありどう使われるのか。措置縮小の流れにおいて注視が必要です。

<障害児・者福祉をめぐる情勢>

2021年度は3年に1度の障害福祉サービス等報酬改定の年でした。改定率は+0.56%、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価分が0.05%加算されました(2021年9月末迄)。グループホームにおける重度化・高齢化への対応策は、強度行動障害を有する者で障害支援区分4以上が、重度障害者支援加算の対象者として拡充されました。また、生活介護では、重度障害支援加算の算定期間が90日から180日に延長されました。

障害者総合支援法3年の見直しについては、12月に社会保障審議会で中間整理としてまとめられ、通常国会に提出される予定でしたが、2022年5月以降に先延ばしとなっています。中間整理の基本的な考え方としては、①障がい者の希望する地域生活実現のための地域づくり、②ニーズへのきめ細やかな対応、③持続可能で質の高いサービス提供、の3点を柱に整理されました。グループホーム(以下、GH)については、現行の3類型から2類型へと再編し通過型のGHが検討されていますが、検討内容を注視していくことが必要です。また、2022年1月20日に大阪地裁で「管理規約に反する」としてマンションでのGHの使用を禁止する判決が出されました。全国約2割がマンションなどの共同住宅を利用しているとされ、この判決は、GHの運営に影響を及ぼす可能性がある為、運営法人は即日控訴しています。

旧優生保護訴訟では、2月22日に大阪高裁で「違憲」「国の賠償責任」を認定する判決が出されました。20年の除斥期間を優生保護法問題に適用すべきではないとし、計2,750万円の賠償を国に命じました。しかし、国は3月7日、判決を不服として上告しました。国による人権侵害の上塗りに対し、関係団体とも協力して早期解決を求めていくことが必要です。

2020年2月に取りまとめられた「障害児入所施設の在り方に関する検討会」報告書では「質の保障の観点より運営指針の作成及びそれに沿った運営、支援が行われる必要性がある」との提言を受け、2021年9月に「障害児入所施設運営指針」が厚生労働省より発出されました。指針概要は、①発達支援・自立支援機能に関する考え方②地域支援・社会的養護機能に関する考え方③職員の質向上等に関する考え方④施設内外の円滑な情報共有・連携等にむけたICT機器・システムの活用⑤地域の里親支援機能が充分でない場合のフォスタリング機能への支援⑥地域の子どもの関する様々な課題への対応できる環境整備についても検討する事が求められています。また、2021年4月には「障害児の新たな移行調整の枠組みに向けた実務者会議」が開催され、2023年度までの移行が困難な者(18歳以上)の移行完了に向け、着実に進めることが求められる工程表が示されました。しかし、年齢超過児童問題(全国470人:2021年3月末)は、以前から続いており、円滑に移行できる仕組みづくりを行政に求めていくことが必要です。

<介護・高齢者福祉をめぐる情勢>

コロナ禍のもと2年余が過ぎ、介護保険制度の根本問題が露呈しています。運営に関する感染症対策として介護報酬の特例措置が取られましたが、使ってもいないサービス部分に利用者負担が生じます。報酬が出来高払いであるため、感染対策として利用自粛を呼び掛けたり、受け入れ人数を制限したりするとたちまち減収となります。感染拡大防止のためにとサービス量を増加しても、限度額を超えると自己負担となる区分支給限度額の問題もあります。介護保険でなく社会福祉としての利用者・家族支援と、施設・事業所の運営安定のため公費による収入補填を行わなければ、要介護・要支援の高齢者とその家族の生活、生存が守られない状況となっています。

2022年度からは2024報酬改定にむけての介護保険部会での論議が始まりますが、5月の

財務省財政制度等審議会財政制度分科会では「利用者負担の原則2割化」「職員配置基準の緩和」「要介護1、2の生活援助サービスの地域支援事業への移行」「加算の区分支給限度額の例外措置の見直し」などが課題として挙げられており、利用者負担増と給付抑制、職員配置基準改悪の方向がいつそうすすめられようとしています。介護保険制度の拡大を抑えつつ、介護保険制度の枠内に高齢者介護・支援を押し込めようとする政策のねらいは、「老人福祉施設・事業所の役割、機能を失わせるのが真の目的（21 老福連管理職会議基調報告より）」と指摘されています。支援を必要とする高齢者の生活全体を支える高齢者福祉施設・事業の役割を再確認し、利用者、地域住民、関係諸団体と手を携え、高齢者が安心して暮らせる地域づくりの一翼を担う事業を推進することが求められています。

<医療をめぐる情勢>

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、医療体制の様々な課題が浮き彫りとなりました。今後も新興感染症などが発生した際には、平時と緊急時で医療提供体制を迅速かつ柔軟に切り替えられるような体制づくりが求められています。これらの課題解決の一環として、政府は地域医療構想の実現に向けた動きを加速化することとし、2022年度予算案では、地域医療介護総合確保基金による支援（例えば病床機能再編支援事業の推進など）として750億円を計上しています。また、医療法の改正においても、都道府県が策定する医療計画に「新興感染症などの感染拡大における医療」が追加されました。

そして、コロナ禍では初めてとなる2022年度の診療報酬改定でも、次の2点が重点課題として挙げられています。(1)新型コロナウイルス感染症等にも対応できる効率的・効果的で質の高い医療提供体制の構築。(2)安心・安全で質の高い医療の実現のための医師等の働き方改の推進。改定率は、医師や看護師の人件費などにあたる「本体」部分を0.43%引き上げる一方、「薬価」部分を1.37%引き下げ、全体では0.94%のマイナス改定となる見通しです。具体的には、地域の実情に応じた医療体制の構築と質の高い訪問診療と訪問看護の提供体制の確保に重点が置かれていますが、医師の偏在など、人材確保や育成が追いついていないのが実情です。

一方、コロナ禍では、保健所の機能やワクチン、衛生用品の確保など公衆衛生や予防医療に対するニーズも浮き彫りになりました。

2021年度の医療費は、過去最高の46.6兆円に上ると見込まれており、持続可能な医療保険制度にしていくには、ポストコロナも見据えた医療行政の抜本的な改革が求められています。

<法人 重点課題>

1. 法人事業の発展と、憲法にもとづく人権尊重の真の社会福祉の充実をめざし、新たに作成した第三期短中期事業計画「財団プラン（2022～2026）」で計画した事業活動をすすめます。
2. 社会福祉法人制度改革の本質を見定め、今年度から施行される社会福祉連携推進法人の動向に注視するとともに、民間社会福祉経営の自主性と人権尊重の社会福祉事業を守り、発展させるために、一般社団法人「社会福祉経営全国会議」への結集など、共同のとりくみをすすめます。
3. 法人綱領の学習と実践をすすめて、「めざすもの・憲章」を軸に、個人の尊厳を守り、人権尊重を徹底し、支援の質を高める施設づくりにとりくみます。
4. 社会保障・社会福祉をめぐる動きや制度の改変を機敏にとらえるとともに、憲法を守り、

活かし、利用者・住民の願いと要求にこたえる地域福祉事業と福祉運動をすすめます。

5. 法人、施設が密接に連携し、人事における課題を共有しながら職員採用と育成、定着をはかります。
6. キャリアコースに応じた研修体系にもとづき、ステップアップ講座(管理職・主任養成)、専門職講座を実施します。
7. 安定した事業運営と人材確保、及び必要な施設整備や新たな事業拡大を担保できる、将来を見通した財政基盤づくりにとりくみます。
8. 法人・施設の事業計画を推進する基盤として、ブロック連絡会や業種連絡会の議論と活動をすすめます。
9. 感染症や大規模自然災害、防犯など、法人・施設で各種の危機に対応する計画を作成するとともに、地域や行政機関との連携をすすめます。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 人権を尊重し個人の尊厳が大切にされる支援実践をすすめます。法人・施設において積極的に人権研修にとりくみ、人権感覚ゆたかな施設運営を行います。
2. 利用者・関係者の思いや意見を的確に把握し、施設運営や支援のあり方を振り返るとりくみを、コロナ禍の経験を活かしより強化します。昨年度に引き続き各施設の実践的課題を把握し、発展させるための検討を行います。また財団プランに即し、人権擁護セルフチェックのとりくみ強化にかかります。
3. 第三者評価について、全施設で3年に1回を目標に受審します。
4. 総主任会議は年数回開催し「めざすもの・憲章」を指針とした支援のあり方を追求します。また、お互いの施設運営を学び、現場の実践にいかします。会議内容は運営委員会で提起します。
5. 「食の指針」にもとづいた事業計画を推進します。食の委員会は、各施設での学習と実践交流を促進する役割を担います。食の支援を通じてSDGsの課題にとりくみ、財団プランの推進に寄与します。
6. 実践記録「ひとつのこと」第30号を発行します。「ひとつのこと」29号の合評会、30号の執筆者会議を開催し、交流・学習を深めます。また、同業種や施設・ブロックでの報告会は継続して実施しつつ、今年度は3年に1回の法人全体の「ひとつのこと」報告会を開催し、全職員の学びの場とします。
7. 苦情受付・解決報告を精査、対応・要因を分析し、支援の向上及び危機管理体制の共有化をはかります。第三者委員の施設訪問により、とりくみ・改善状況を確認し、第三者委員の客観的意見を受け止め、施設運営の改善をはかります。また、くり返される苦情は施設間、業種別、各ブロックで共有し、対策を講じて再発防止に努めます。

＜地域福祉・福祉運動拡充計画＞

1. 法人各施設は、地域の福祉要求の拠点となり、地域の人たちや団体と連携・協同してよりよい地域社会づくりの活動をすすめます。各施設に関わる人たちのくらしや福祉の要求を掴むとりくみ(相談活動や福祉まつりなど)を通じて、多くの団体・個人が集まる機会に「声」や「願い」をつかみ、連帯・協同・運動のつながりをつくる活動をすすめます。
2. 私たちの幸せと人権が脅かされ戦争につながる改憲に反対し、日本国憲法を守り、存続させる運動に、積極的に参加します。
3. 社会福祉経営全国会議、社会福祉施設経営者同友会や大阪社会保障推進協議会、各民主

団体などとの連携を強め、役員派遣や活動に旺盛に参加します。各施設の管理者集団は、運動の幹部を育てる人材育成をすすめるとともに業界、地域や関係団体へ職員を派遣し、連携共同づくりを意識的に強めます。

4. 「福祉まつり」を平和で豊かなまちづくりの輪をひろげる機会とし、地域の人々や関係する団体とともに開催します。地域の要望を寄せ合い、互いの運動を交流する機会や自治体の様々な施策を学び、運動へとつなぐ機会とします。
5. SDGs（持続可能な開発目標）17 の目標や、いのちの大切さや地球環境を考えるととりくみに関心を持ち、自然エネルギーの利用や資源の再利用や無駄について日々意識し、施設運営でできることからすすめます。

<民主的管理運営計画>

1. 情勢を踏まえ、法人事業の推進と適切な経営管理を遂行するために、専任部長を配置して、引き続き本部機能強化をはかります
2. 人事システムへのデータ移行をすすめ、基幹システムの連携した活用をはかります。
3. ICT 化を学び、本部決裁や起案、報告、諸届など簡素化がはかれるように業務フローを見直し、実務の省力化にとりくみます。
4. ネットワークの統一とセキュリティの強化にあたり、法改正にともなう情報保護に関する規程の見直しや情報管理、情報公開にかかわる規程の策定を行います。
5. 労働問題、賃金検討、健康対策などの労使委員会で検討内容を反映させながら、労働環境の整備や改善、職員処遇の向上とともに、労務にかかわる研修にとりくみます。
6. 各処遇改善加算の取り扱いや前歴加算、臨時職員賃金表について、今日的な状況に見合った改訂を行います。
7. 法人のホームページのリニューアルに合わせて、法人・施設の情報公開と情報発信を積極的にすすめます。また、広報担当者の研修の機会を設け、求められる広報活動や技術を学ぶとともに担当者交流の機会をつくります。
8. 就労支援事業の拡充とあわせて、法人・施設で障害者の働く場をひろげて、障害者雇用をすすめます。

<人材確保・育成・教育研修計画>

1. 人事教育部内で職員採用から定着、育成を一貫してすすめるための学習や意見交流を行います。養成校との懇談会や、実習の受け入れを通してつながりを深め、採用を意識したインターンシップの流れを検討しすすめます。各施設にリクルーターを位置付け、採用活動と連携して人材確保のとりくみをすすめます。就職媒体やホームページのリニューアルにともない、効果的にすすめる検討をします。
2. 職員育成制度の目的を再度確認し合い、キャリアパスに沿って職員が自らの役割や課題を明確にし、次の目標や研修計画につなげられるよう丁寧な面談を行います。
3. 法人のキャリアパスが示す職務基準に沿った職制、勤続年数ごとの研修をオンライン・対面等で効果的に実施します。研修内容が職員と照らし合わせて沿ったものになっているかどうか確認をし、より発展した研修をめざします。
4. 「指導監督職・管理職」「種別ごとの専門職」養成など、それぞれのキャリアコースに応じた研修体系に沿った講座をすすめます。ステップアップ講座の管理職養成コース・主任養成コースを実施します。
5. 福祉情勢や時事問題、人権尊重、平和など法人綱領がめざすあり方を学ぶ研修を企画し

実施します。全職員研修までに各職場で事前学習や研修後の振り返りを行ないより深まる研修にします。

＜財政基盤強化＞

1. 社会福祉法人改革で求められる法人・施設会計の情報公開や、経営管理体制の強化に主体的にとりくみながら、あらためて国や自治体の公的責任を追及するとともに、社会福祉法人の本来的にはたすべき役割を提起していきます。社会福祉経営全国会議など関係団体に結集し、報酬の引き上げや新型コロナ対策など必要経費に対する財政的保障を求めています。
2. 地域ニーズに応え、各施設の定員充足をめざすとともに、業種連絡会を中心に報酬や加算、補助金の情報収集と研究を行い、確実に収入を確保します。総合的・中長期的な視点で適正な職員体制を確保し、事業継続ができるよう、収支バランスをはかります。新築移転3年目となる城東特別養護老人ホームは職員体制を堅持し、全ユニット開所と安定的な利用等により収支改善をはかります。
3. 財務政策委員会の継続したとりくみとして契約内容を整理し、業務効率化と経費削減をすすめます。使用状況を集約中の電気・ガスの契約内容について、具体的に検討します。また、環境問題の視点も含めたムダ削減のとりくみについて検討します。
4. 各施設が「財団プラン（2022～2026）施設整備計画」や長期修繕計画等を盛り込んだ短中（長）期計画と、それを実現する中長期資金計画の策定にとりくみ、計画に基づいた積み立て目標を設定し、達成をめざします。借入金償還金額が増大する今年度は特に重要な課題であり、月次の予算管理を徹底し、機敏な対応により収支改善をはかります。
5. 法令・諸制度にもとづく適正な会計と合理的な実務を行います。顧問会計士や監査法人による指導・指摘に適切に対応し、内部監査や管理者研修等を行います。また、会計ソフトの機能活用やマニュアルの整備等により、会計まわりの業務効率化をはかるとともに、会計担当者の研修など、施設のフォローアップを行います。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 施設整備・事業の拡充をはかる上で、事業の目的や当事者、地域との関係性、財政の見通し、継続性などを協議し、ブロック連絡会や業種連絡会と連携して計画をすすめます。
2. 社会福祉制度、施設・事業の方向性や、地域の実態、福祉要求などの動向を把握・分析し、将来構想にもとづく事業の検討と施設整備をすすめます。
3. 各業種における事業継続や多機能化などの展開について、情勢分析や地域性などをふまえて業種代表者会議を開催し、必要な検討をすすめます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

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

1. 研究所・「福祉のひろば」推進委員会は、定期的に担当者会議を開催し、「福祉のひろば」誌面を現場に引き寄せるとともに、普及対象を明確にした提起をおこない、読者普及に積極的にとりくみます。研究と現場実践をつなげ、地域や福祉運動づくりなどを発信できる誌面作りを編集室と連携して行ないます。
2. 「福祉のひろば」を研修、実践、運動にいかすとともに、法人が発行する月刊誌としての

内容の検討と積極的な企画提案を行い、地域福祉や福祉運動の理解を広げることに活用します。

3. 総合社会福祉研究所の開催する社会科学・社会福祉基礎講座や合同研究活動、研究交流集会などのとりくみに積極的に参加します。研究所会員として、実践し交流し、なかまを拡げる（会員拡大）とりくみをすすめます。研究所会員の研究者を、施設内研修や実践へのアドバイスなど、意識的に活用します。

＜財団後援会の発展のために＞

財団後援会の活動を積極的に支援し、目標達成のために努力します。

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

自主的・民主的運営の発展のために

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

会議・連絡会・委員会

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

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

各専門委員会 事業計画

<福祉運動推進委員会>

1. 地域福祉・福祉運動の歴史、法人・施設がはたしてきた役割などを学ぶ機会を設け、施設を拠点としたよりよい地域社会づくりの活動を促進します。
また、「福祉運動推進ニュース」を発行し、ブロック・施設の地域福祉実践や福祉運動をすすめるとりくみを集約発信します。
2. 生存権・基本的人権を守り・発展させる事業を推進するため、日本国憲法を学び、守る事

の重要性を再確認できる機会を設けます。

平和を守る様々なとりくみを推進するため、「福祉運動推進ニュース」などを用いて、情報発信や具体的な行動提起を行います。

3. 施設を拠点とする地域において、職員が運動・要求団体とどのように関わっているかを把握し、活動交流や情報交換の機会をつくります。
4. 「福祉まつり」やブロック・施設が地域住民や他団体と共同してすすめている運動の交流を図るとともに、自治体の情報や施策を把握し、全施設に発信していきます。
5. 職員にむけてSDGsについての関心・理解を深めるため、情報提供や学習の提起をおこないません。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」推進委員会＞

1. 「福祉のひろば」を活用した読み合わせ学習会やニュース発行を各施設で積極的におこない、自分たちの実践の励みになるよう活用します。
2. 担当者会議の持ち方を工夫し、2か月に1回開催します。普及活動のとりくみや誌面にかかわる交流ができる場にします。また、推進委員が編集室会議にも参加し、企画に積極的にかかわるとりくみをすすめます。
3. 普及月間を設定し、各施設の会員加入率アップと読者拡大にとりくみます。
4. 研究所の主催する研究交流集会や学習会に積極的に参加しかかわっていきます。
5. 「読者のつどい」を各施設・ブロックで開催します。

＜苦情解決事業委員会＞

1. 各施設の月別ごとの苦情受付・解決報告は、定例会議で苦情の事実関係や要因分析、対応を確認し、支援の向上と危機管理体制の共有化をはかります。
2. 第三者委員の施設訪問は、コロナ感染対策を講じたうえで対面もしくはオンラインでの会議等を設定します。また当該施設のとりくみ、改善状況を確認するとともに、管理者、現場主任との意見交換もすすめ、第三者委員の客観的意見を反映し、施設運営の改善をすすめます。

＜実践記録刊行委員会＞

1. 実践記録「ひとつのこと」30号を発行します。
2. 法人綱領と各施設の実践を結びつけ、利用者支援の向上をはかります。
3. 改めて、ひとつのこと実践記録・合評会、全体会についての意義を刊行委員で確認し、より良い内容の充実をめざします。
4. 「ひとつのこと」29号の合評会、30号の執筆者会議を開催し、交流・学習を深めます。また、同業種や施設・ブロックでの報告会が実施できるよう計画していきます。
5. 法人全体の「ひとつのこと」報告会の開催を実施し、全職員の学びの場とします。

＜キャリア講座事務局＞

1. 「指導監督職・管理職」「種別ごとの専門職」養成など、それぞれのキャリアコースに応じた研修体系に沿った講座を進めます。ステップアップ講座の管理職養成コース・主任養成コースを実施します。

＜教育研修委員会＞

1. 法人のキャリアパスに基づいた主任等による面談や自己評価シートによる管理者の育成面談を実施し、職員一人ひとりの働きがいを支え、スキルアップをめざします。
2. 法人のキャリアパスが示す職務基準に沿った職制・勤続年数ごとの研修を実施し、様々な状況においてオンラインや対面等の研修に対応し、研修内容や講師の検討を進めます。
3. 新任・初任者の育成に向け、サポート担当の学習・交流を行い、共に育ち合える OJT をすすめます。
4. 各施設で行っている研修や参加状況の把握、データ化し個人の研修計画や研修内容につなげられる情報提供をします。
5. 人権尊重・平和など法人の綱領がめざす仕事のあり方を学ぶ研修を企画し実施します。

＜職員採用委員会＞

1. 法人の未来ゆたかな事業展開、施設運営を円滑にすすめるために、福祉や人材確保を取り巻く情勢を的確に捉えながら、積極的な人財確保にとりくみます。求人ナビの活用をはじめ、若手リクルートチーム等を構成し、就職フェア、養成校求人説明会に参加するとともに独自の説明会、セミナーや見学会等を実施します。
2. 大学や関係校との関係づくりを強化し、6月からのインターンシップのとりくみ、ボランティア受け入れ等様々な働きかけを検討し、人材確保につなげます。
3. 求職者の求める情報発信を行います。ホームページの充実をはじめ、幅広いアプローチをすすめます。早期試験の実施、選考手続きについても検討し、安定的な人材確保をめざします。
4. 採用予定者の期待と意欲を高めて定着や人材育成がはかれるよう、また施設ごと、同期の結びつきを深められるよう内定者の集いや内定式など採用前のとりくみを丁寧すすめます。

＜財務政策委員会＞

1. 法人・施設の 2021 年度決算に基づき財務分析を行い、委員会が把握してきた財務状況との変化や課題を整理し各施設に提案を行います。また標準値の提案に向けて、共通項目や種別ごとの財務分析をすすめます。
2. 他法人の財務分析をすすめ、標準値が提案できるよう回帰分析を用いてデータを取りまとめます。同一種別の施設でも、提供している事業や法人により拠点区分の考え方が違うことなどもあり、広範な地域・施設を対象に分析をすすめます。
3. 各施設の経費削減の取り組みを全体で共有化します。各施設の水道光熱費記録を元に比較検討を行い、より効率的で先進的にとりくみを共有化することにより、法人全体での経費削減につなげます。

＜健康対策委員会＞

コロナ感染の状況下においても、法人事業を継続させるために利用者の健康を守り、法人産業医と連携し、職員が健康で働き続ける職場をめざして、健康対策委員会の活動を工夫し推進します。

1. 「特別健康診断」を実施し、経年比較による産業医の分析をもとに、職場健康対策委員会で労働実態を点検し、健康で働き続けられる職場づくりのとりくみを法人の全施設で前進させます。

2. 各職場の労働災害や健康実態把握に努め、職場の健康対策委員会と連携して、労働災害を未然に防止し、健康的な職場環境を形成するための情報を発信します。パンフレット「健康で働き続けるために～職場復帰プログラム」は、こころの病気等による休業者の職場復帰のとりくみを基に改訂を検討します。
3. 法人として改定健康増進法に対応できるよう提案していきます。とりわけ喫煙対策に向けたとりくみをすすめます。
4. 職場のとりくみを活性化させるために全体会を年2回開催します。各職場のとりくみを交流し学習を深め、職員の健康維持・増進にいかします。
5. 大阪労働健康安全センター主催の学習会に参加して他業種等の経験に学びます。また職場の健康管理体制を強化するために衛生管理者の資格取得などを推奨します。
6. 健康対策委員会ニュースを発行し、健康づくりに役立つ情報を届けます。

＜副施設長会＞

1. 経験・知識・情報を交流し、管理者としての役割や課題の共有化をはかり課題解決につなげていきます。
2. 意見交流をする中で自身の仕事を振り返り、相互に刺激し合い、管理職としての責任と自覚・覚悟を高め合うとともに、力量を高めていける場とします。
3. 定期的に会議にとりくみ、管理職としてスキルアップをめざします。

＜食の委員会＞

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

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

＜財団後援会事務局＞

1万人後援会づくりを目標としてすすめます。

1. 5～7月を会員普及月間とし、会員拡大にとりくみます。
2. 事務局会議、担当者会議を定期的に開催し、会員普及、つどいの開催など2022年度事業計画に基づくとりくみを推進します。