

事業報告書

《2021年度》

社会福祉法人

大阪福祉事業財団

2021年度 法人事業報告

社会福祉法人 大阪福祉事業財団

はじめに

新型コロナウイルス感染症の脅威が報じられて2年以上が経過しました。発生当時は未知の感染症に対する有効な対策がつかめない中、まさに「手探り」の状態に対応してきました。その後、基本的な感染症対策の徹底や判断基準、各施設と本部の連携、衛生・防護用品の確保、手当等の創設などをすすめ、「感染症対策」と「ゆたかな生活を支える」の両立に努めてきました。

今期1年間の感染者数は利用者438名、職員250名、合計688名に上りました。2022年1月からの「第6波」では、法人内の利用者、職員合わせて400名をこえるなど桁違いの感染状況となり、勤務配置が困難になった施設は一部事業を休止したり、他施設から勤務応援の職員を派遣して体制を整える事態となりました。

今もなお、保健所や医療機関がひっ迫する状況は解消されておらず、濃厚接触者の判定やPCR検査の実施、事業所の休業判断も施設にまかされるなど、社会福祉の現場においても十分な補償がないまま、利用者のいのちと暮らしを支え、地域の福祉を守っていきます。

2022年3月に社会福祉経営全国会議はコロナ第6波による福祉現場の過酷な実態と経営への影響を訴える記者会見を行いました。同月、社会福祉施設経営者同友会は大阪府へ緊急要望書の提出と記者会見を実施し、メディアで取り上げられ反響を呼びました。こういった運動の積み重ねが抗原検査の定期受検など、行政を動かし、政策につながりました。

誰もが大切にされる施策の充実、医療や社会保障・社会福祉の基盤整備について、これからも福祉の現場から声をあげていきます。

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。国連憲章に反する侵略行為であり、武力によって他国の主権を侵害し、多くの人びとのいのちを犠牲にすることは人権侵害の最たるものです。さらにロシアは核兵器の先制使用を示唆し、ウクライナ原発施設を攻撃、占拠した行為は人類の生存を脅かす暴挙です。3月初旬に大阪福祉事業財団と大阪地本大阪福祉事業財団分会の連名で侵略戦争と核兵器威嚇に断固反対する声明文を発表。同月、大阪福祉事業財団理事会・評議員会で軍事侵攻への抗議と、日本国憲法が生かされる社会の実現をめざす特別決議を確認しました。また、各施設の職員や当事者と戦争や平和について語り合う機会を設けるとともに、日本赤十字社が呼びかける人道危機救援金の募金活動にとりくみました。

コロナパンデミックや第三次世界大戦につながりかねない他国への軍事侵攻など、世界的危機に直面した今年度について、社会保障・社会福祉関連の出来事を振り返ると、

- ・2021年5月、社会福祉経営全国会議総会を開催。1年の活動を締めくくるとともに、新型コロナウイルスの感染状況をふまえ「2021年夏のオリンピック・パラリンピックを中止し、市民のいのちと暮らしを守る新型コロナ対策の拡充を求めます！」の声明文を全会一致で可決。国に対して医療、介護、暮らしへの集中的な対策を講じるよう求めた。
- ・「65歳の壁」問題について、2018年の広島高裁判決「浅田訴訟（岡山）」では、「障害福祉サービスの打ち切りは違法」との判決があり、訴訟を起こした浅田さんの全面勝利が確定した。2015年に千葉市の天海さんが同様の訴訟を起こしたが、2021年5月に千葉地裁は障害福祉サービスの支給請求を棄却するという不当判決を下した。本人をはじめ、

訴訟を支援する会や日本障害者センターは判決に抗議する見解を示した。法人職員に対して、この差別的判決に抗議し、誰もが生きるための保障をされる社会をつくろうと呼びかけた。

- 2021年11月、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」が閣議決定された。福祉・介護職員を対象に2022年2月から9月までの間、国費により収入を3%程度（月額9,000円相当）引き上げるための事業を謳うが、算定対象や算定方式の問題から事実状困難な額である。また、同年10月以降は同水準の賃上げで新加算を創設した三層構造の方向となり、業種によっては利用者負担増の懸念がある。

社会福祉経営全国会議は2021年11月に政府交渉を実施。中心テーマは報酬・公定価格と職員配置基準として「社会福祉事業に関する要望書」を内閣少子化担当大臣・厚生労働大臣に提出。「社会保険料・最低賃金等の改正に伴う措置」「かかりまし経費等」「新型コロナウイルス感染症を前提とした社会福祉事業の継続・拡充」等を訴えた。また、翌年2月に「処遇改善にかかわる緊急の学習会」を開催し、根本的な問題点や背景をさぐった。

- 2021年12月、規制改革会議が行われ、介護施設の職員配置基準を現行の3:1から4:1を可能とする案が示された。ユニット型施設の基準見直し等、より多くの人数を収容できる案が議論されることとなった。介護施設における人手不足解消の手立てとして少ない職員配置で大勢の入居者を介護してよいとする改悪が行われるおそれがあり、わたしたちが求めるゆたかな福祉実践とはかけ離れた政策に対し、現場の実態を発信した。
- 2022年1月、大阪地裁はマンション管理規約に反しているとして、社会福祉法人が運営するグループホームに対して使用禁止を命ずる判決が出された。判決はグループホームが障害者の「生活の本拠」になっていると認める一方、「他の住民の不利益より優先されることは認められない」としている。消防用設備の設置費用負担等、本来、障害者の地域移行をすすめる国の責任で行われるべきものであり、今後、全国のグループホームに波及しないか、きょうされん等に結集し、状況を注視した。
- 2022年2月、大阪高等裁判所は「優生保護法は明白な憲法違反である」とし、法律を制定した当時の国会議員の過失は免れず、除斥期間を優生保護法の問題に適用すべきでないとして、3人の原告に対して計2,750万円の賠償金の支払いを命ずる判決を出した。同年3月には東京高等裁判所で1人の原告に対して1,500万円の賠償を命じた。大阪高裁を上告した政府に対し、きょうされん等を通じて即刻上告を取り下げるよう訴えるとともに、強制不妊という人権侵害が行われてきた歴史を振り返り、優生保護法による被害の全面的な解決を求めた。

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、福祉の市場化と住民どうしの助け合いではなく、公的責任を明確に、社会保障・社会福祉の充実を願って各分野と連携して運動をすすめてきました。また、感染症対策や大規模自然災害などの危機において、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。

＜重点課題＞

1. 今年度は法人の短中期事業計画「財団プラン（2017～2021）」最終年にあたり、8月部長研修、11月施設長研修、12月管理者会議でプラン総括と次期プラン（案）策定に向けて議論をすすめ、第三期「財団プラン（2022～2026）」を作成しました。職員一人ひとりが法人の将来を展望し、財団プランを主体的に受け止め、自らの実践と重ねてとりくんでいけるよう各施設で話し合いや考える機会を設けました。
2. 法人の理事・評議員・監事について、今年度は新体制となり、引き続き法令順守や組織統治など適正な法人運営をすすめました。今後、財団プランや法人事業計画を推進するうえで、ガバナンス体制の強化と合わせて、運営協議会（仮称）などさらなる協力協同の関係など、参画のあり方を検討します。
3. 一般社団法人「社会福祉経営全国会議」（以下、全国会議）に結集し、社会福祉事業を取りまく情勢、法人・施設経営、感染症対策など、全国会議から発信されるさまざまな情報や機会に参加し、ともに運動をすすめました。また、部長研修や施設長研修、管理者会議で社会福祉法人経営をめぐる情勢をとらえ、権利としての社会福祉事業を担う法人の役割について議論し、第三期財団プランを策定しました。
4. 各施設事業計画で人権尊重の施設づくりをすすめるよう記し、研修や話し合いを通して支援の質を高めるよう努めました。また、感染症対策とゆたかなくらしの両立や虐待防止委員会・支援向上委員会の開催、事故報告、ヒヤリハット（きりりほっと）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展開しました。
5. 新型コロナでわが国の社会保障・社会福祉の基盤の脆さが浮き彫りになりました。誰もが大切にされる社会をめざして、全国会議や業種団体とともに運動をすすめました。また、福祉運動推進委員会を中心に核兵器禁止条約の批准を求める署名にとりくみ、あらためて平和の大切さから社会福祉運動のあり方を考える機会となりました。ロシアによるウクライナ侵攻に対して、軍事侵攻に抗議し、日本国憲法が生かされる社会の実現をめざす労使共同の声明文や3月に開催した理事会・評議員会で特別決議を確認しました。
6. 今年度より人事教育部長の専任化をはかり、採用委員会と各施設と連携しながら職員採用、育成、定着と法人の人事政策をトータルですすめました。また、若手職員を中心にしたリクルートチームの創設や養成校とのつながりなど、法人、施設が密接に連携し、採用活動の機会を広げました。
7. キャリアコースに応じた新たな研修体系に基づき、今年度は上半期にステップアップ講座（主任養成）を開催し、現主任を含む14名の職員が参加しました。下半期は福祉専門職講座を開講し、10名の職員が参加しました。それぞれ主任の役割や社会福祉の専門性について学び、業種をこえて交流し、職員どうしのつながりができたことは大きな財産となりました。
8. 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ついて、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。今後、種別ごとの加算要件や職員の適正配置、利用者の安定的確保、収支差額をふまえた事業運営などの経営対策については引き続きの課題です。
9. 法人・施設の事業計画を推進する基盤として、地域とのつながりや感染症対策、各種制度、事業運営、運動、施設整備などブロック連絡会や業種連絡会で議論と活動をすすめました。来年度は将来にわたって法人・施設の経営を守り発展させるために、業種代

表者会議を開催して、各業種の制度を研究し、事業運営について提案するなどの対策を講じます。

10. 新型コロナを含む感染防止対策の強化について、衛生・防護用品の確保や職場内の環境改善、研修の実施に注力するとともに、入所施設を中心に施設内で感染者をケアすることを想定したゾーニングなどの対策をすすめました。今後、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、ブロックが連携した事業継続計画策定が課題です。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. コロナ禍で集まって研修をおこなうこと自体が困難な中、第26回社会福祉研究交流集会(8/28-29)がオンラインを活用して再開されました。各種別、各施設は感染対策に注力しながら、綱領に基づく支援を追求し、利用者に寄り添い続けました。全体研修など開催中止を余儀なくされるとりくみがある一方、オンラインを活用した学びの保障が、それぞれの施設で粘り強く実施され、高槻温心寮では支援向上委員会を立ち上げ、10月に障がい者の権利擁護と意思決定についての学習会を行いました。感染第6波の大きな波において複数の施設においてクラスターが発生し、応援協力体制をとって法人として集中しました。
2. 利用者・関係者の満足度や意見要望を聞くとりくみとして、障害施設連絡会では、グループホーム就業懇談会を開催しました。コロナ禍において、豊里学園では意見箱に寄せられる声が増え、内容も変化しています。すみれ乳児院は2020年度末にアンケートを実施し、今年度の支援内容や保護者対応に反映させました。保育園関係では、昨年度はとりくめなかった保護者会との懇談を、規模や回数は縮小しつつも、少しずつ再開しています。槻ノ木荘では、懇談会で出された意見をもとに、移動スーパーを呼んで買い物の機会を増やし、会食会を開催しました。コロナ禍で、日常生活が大きく変わり、さまざまな制限の中で支援内容も変化しており、利用者や家族・関係者に丁寧に意見をうかがい、運営や支援に生かすことが大切です。
3. 第三者評価について、城東特別養護老人ホームが受審済み、城東養護老人ホームは今年度に受審予定です。
4. 総主任会議は運営委員会で内容についての企画を行い、総主任の役割・立場、種別ごとの役割の共有、率先的にとりくむ実践の交流等をテーマに、3回実施しました。いずれも事前にレポートや自分の意見をまとめ、グループワークで討議しました。「労務管理と人材育成」については共通した課題です。「一人ひとりが働きがいを感じることでできる職場づくり」の要として企画力や実践力、発信力が求められます。引き続き各施設において「めざすもの・憲章」を指針とした支援のあり方を追求し、利用者支援の向上をめざします。
5. 食の委員会は、学習交流会をオンラインで2回開催しました。1回目(7/16)は衛生管理をテーマに27名が参加しました。日常業務での衛生管理に関する悩みや疑問を事前アンケートでまとめ、講師を迎えて学習し、グループワークを行いました。2回目(10/15)は防災をテーマに、非常食などの対応について全施設の整備状況をまとめました。
6. 実践記録刊行委員会は、「ひとつのこと」28号の合評会をオンラインで開催(7/29)し、19施設20名が参加しました。特集「城東福祉ゾーン構想」の概要と3施設(城東特別養護老人ホーム、阿保くすの木保育園、三島の郷)から執筆者が報告しました。9月に29号の執筆者会議をオンラインで開催(9/29)し、19施設22名が参加しました。

7. 苦情解決委員会はオンライン会議を中心に定期開催しました。それぞれ苦情に対し精査を追求し、各種別から率直な意見交換や情報共有をおこない、例年以上に苦情内容を深めることができました。苦情の各施設での取り扱いについては振り返りが必要とされる内容のみ、口頭での報告としました。年度初めの第三者委員を交えた全体会議は中止となり、アンケートをもとに討議されました。また、様式変更は今年度も引き続き上半期、下半期のまとめに活用しました。施設訪問はオンラインを取り入れ、計4施設実施しました。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 福祉運動誌『「ねがい」を「かたち」に』を活用したとりくみとして、まず推進委員が学習することを重視し、障害者運動、児童養護の現状について学習し、他業種の情勢や施設の実情を知る機会としました。施設での地域福祉担当や相談業務にあたっている職員が参加する学習会を計画しましたが、施設でのコロナ感染の拡大状況から、次年度へ延期となりました。
2. 2020年度末に、ICANとその運動について学び、「核兵器禁止条約の批准を求める」署名活動を提起し、各施設に担当者を配置して全施設でとりくみました。各施設の学習や状況を集約し、平和を求める運動とその情報を、月2回のニュースで発行しました。署名数は4,527筆の到達となり、「知ること、学ぶこと、知らせる側になること」を大切にし、継続してとりくむことができました。福祉同友会が開催した「沖縄平和のオンライン学習会」に各施設からの参加を呼びかけ、沖縄の真実と現状について学びました。
3. 「署名推進ニュース」の発行に続き、コロナ禍のなか施設やブロックが地域福祉・福祉運動の取り組みをどのようにすすめているのかの情報発信として、「福祉運動推進ニュース」を発行しました。同友会、大阪社保協、大阪保育運動センター、きょうされん、21老福連など諸団体との連携は、オンラインなどを通じて、法人・施設で引き続きとりくまれました。その動きを把握し、業種・分野を越えた法人・施設間の情報共有を年間通じてとはいきませんでした。下半期にはニュースを通じ「つなぎ、広げる」役割を担うことができました。
4. 新型コロナウイルス感染症の感染拡大は、福祉施設の運営・経営に大きな打撃を与え、福祉労働者が働くことに不安を感じながら支援・保育に向かってきた現状と、それとは乖離する政府や自治体の対応に、メディアやSNSを活用して声をあげる取り組みに、全国会議を通して積極的に参加しました。
5. コロナの影響で、各ブロックや施設でとりくまれてきた「まつり」はすべて開催中止となりました。各地域の実行委員会や事務局では、従来の参加団体や個人のコロナ禍での状況を掴み、地域住民、地域団体とのより一層のつながりづくりを模索し、要求や要望の集約や、フードバンクなどの新たなとりくみを通して、地域の福祉施設のできることを積極的に行いました。
6. 気候変動がもたらす人類への影響、コロナ禍での感染しない、させないとりくみなど資源の節約だけにとどまらない、多岐にわたる課題に目をむけ学習を重ね、日々の意識付けと具体化をはかることが引き続きの課題です。

<民主的管理運営計画>

1. 人事教育部長の専任化により、職員確保と定着へのとりくみを強化しました。種別やブロック間での新型コロナウイルス感染症対策において情報を共有し、連携強化をはか

- りました。次年度は、総務部長の専任配置を行います。
2. 各施設の現状調査を踏まえ「法人内ネットワークの統合」をはかりました。そのうえにたち起案・申請や報告等を紙媒体から、システム活用した業務フローへの転換をはかるための検討に着手しました。
 3. コロナ禍という現状もあり、財務・会計研修の他は、とりくめませんでした。コロナ関連の各種交付金、助成金について、法人一括請求案件は該当施設と協力して申請をすすめました。
 4. 全職員を対象にハラスメント研修をとりくむとともに、フォローアップ研修を計画的に実施しました。4週8休による時短に伴う「超過勤務手当」の支払変更について、労使での合意をはかりました。育児介護休業法改正にともなう規定の改訂を行いました。
 5. 法人ホームページの改訂と更新の作業をすすめ、法人事業やとりくみを積極的に公開できるようすすめています。あわせてリクルートページの大幅変更をはかりました。次年度は、各種広報紙の編集技術の向上をはかる、研修や合評会などのとりくみをすすめます。
 6. 障害者雇用は3名を雇用し、1名の継続雇用となっています。法人として具体的な計画を策定し、雇用の拡大と継続をはかるとりくみをすすめることが課題です。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 人事教育部の専任化により、職員採用から育成、定着に向けて、採用委員会の役割の整理や部内連携、施設間連携がすすみました。2023年度採用に向けてのとりくみを前に、養成校懇談会を企画実施できたことは、養成校との連携をすすめる上で大きな成果となり、施設見学や実習、採用につながりました。また特に保育分野での人材確保が難しく、新たにリクルートチームを発足させ、これからの法人を担う若い職員の力を発揮し、就職フェアや合同説明会の場で法人を、施設を語りました。採用試験を月1回実施し、2022年度新規採用は46名が入職しました。
2. 職員育成制度は自己評価シートの様式を記述式に変更し、より具体的に自身の振り返りができ、達成感を感じられるものになりました。キャリアパスが示す職位・職制に応じた研修計画につなげることが課題です。管理者面談はオンラインで予定しましたが、コロナ対応による日程の変更があり、一部次年度に持ち越しての実施となりました。
3. 研修の参加人数や内容に応じて、対面やオンラインで法人のキャリアパスに基づく研修をすすめましたが、コロナ禍の方策としてすすめてきた研修の内容見直しや更なる充実、施設間のつながりを深めるグループワークのとりくみ等、引き続き検討する必要があります。
4. 新たに「ステップアップ講座（主任養成コース）」に14名、福祉専門職講座に10名が履修・修了しました。特に福祉専門職養成講座においては、講座内容について事務局で事前議論を重ねて開講につなげました。実践が綱領に結びついていることや、自らの福祉専門職としての振り返りや新たな学びとなりました。またこれら講座の学びを、自施設の職員会議で報告することにより、法人の人材育成を施設へとつなぐ機会となりました。そしてグループによる施設訪問を実施し、視野を広げめ横のつながりを深めるとりくみとなりました。
5. 福祉情勢や時事、人権尊重等、綱領がめざす法人支援のあり方を学ぶ研修として、全職員研修では、同志社大学の岡野八代さんに「ジェンダー平等とケア労働」についてオンラインにて講演頂きました。ジェンダー規範に強いられてきた歴史に遡り、一人ひと

りの尊厳を育むケア労働について考える機会となりました。

＜財政基盤強化計画＞

1. 新型コロナによる経営への影響などについて、業種団体や全国会議等に結集し、公的支援を求める活動を共同で行いました。
2. 法令・諸制度にもとづく適正な会計と合理的な実務を行うため、管理者研修は体系化し、顧問会計士による基礎編の研修動画を作成しました。39名が受講し、再生視聴もされています。また、実務担当者研修は11/16に対面形式で行い、16施設19名が参加。事前アンケートを基に研修内容を企画し、講義とグループ交流を行いました。
今年度は施設会計担当者の欠員の解消により、法人全体として業務負荷を軽減することができました。法人IT化のとりくみをきっかけに業務の合理化をすすめ、データの集約や分析にシフトしていくことが課題です。
3. 第三期財団プラン作成時に行った、各施設の中長期の施設整備および事業展開についてのアンケートを基に、次年度は記載内容を精査しながら、必要資金の確保計画作成に着手していく必要があります。賃金問題検討委員会は大幅な予算変更の中で具体的な検討がすすまず、引き続きの課題です。
4. 新型コロナ感染による施設閉所等による減収や経費増大には、補助金等を申請し、不十分ながら補填に努めました。処遇改善臨時特例交付金は、その問題点も把握しながら改善を求める活動と並行して申請を行い、職員の賃金改善に充当しました。
「月次収支報告書」の様式は、収入・収支差額の前年度比較などの可視化（グラフ化）とともに利用状況欄を変更しました。導入にはオンライン説明会を行いましたが、作成や活用の徹底は今後の課題です。
5. すみれ病院新築と外構が完成し、今年度は2,100万円を超える募金が寄せられ（後援会含む）、4年間で9,300万円余の支援により、40億円を超える規模により城東福祉ゾーン整備事業は完了しました。城東特別養護老人ホームは職員採用活動や他施設職員の応援にもかかわらずフルオープンの職員体制が確保できず、赤字経営を解消できませんでした。地域の要望に応え、収支安定をはかるためにも、次年度早期にフル稼働をめざしています。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 施設整備や事業の拡充をはかるうえで、業種連絡会では「施設間交流」「事業運営」「制度・情勢」「施設整備・事業拡充」と共通項目で議論をすすめました。新型コロナなど危機対応についてブロック間連携をすすめており、羽曳野・松原ブロックと貝塚ブロックは、感染症対策として定期的に会議を開催し、情報共有や具体的な支援方法について交流しました。
2. 城東・鶴見ブロックでは「福祉ゾーン第二次構想チーム」を発足し、2021年4月に総合相談支援事業「いっぽ」の開設など、施設間連携による新たな事業を展開しました。今後も新たな施設建て替え計画に伴い、地域福祉拡充の視点で施設間連携が課題です。
3. 施設機能の充実や地域移行の推進、地域福祉の拠点づくりでは、2021年4月よりすみれ乳児院・くるみ乳児院による里親支援事業 **mikata** を開設しました。高鷲学園は施設機能の分散化、地域小規模児童養護への移行について方向性を探りました。すみれ愛育館は下半期に3ヶ所目となるユニット工事に着工し、住環境の向上をはかりました。
4. 新たな財団プラン作成に伴い、各施設の短中期施設整備計画を調査しました。今後、

施設建て替えやグループホーム建設など各施設の計画について、利用者や地域の状況、資金計画、制度の動向、将来にわたって持続可能な事業のあり方といった視点での検証が課題です。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. コロナ禍で、対面での読者拡大の呼びかけの機会が減少する状況でしたが、定期購読冊数の1割増を目標に普及月間にとりくみました。担当者会議もブロックごとに開催し、近隣施設の奮闘の様子を交流しながら、各施設が積極的に普及活動を行い、3ヶ月間で145冊（定期読者21）の普及をおこないました。また、下半期には、ステップアップ普及と称し、11～3月の5ヶ月間、初月は1冊、翌月は2冊と段階的に普及を広げるとりくみを提起し、法人全体で247冊の単本販売を行いました。
2. 「福祉のひろば」推進委員会は、担当者会議をオンライン形式でブロックごとに開催し、福祉のひろばの普及とともに、発刊の意義や役割などの理解を深めました。
3. 推進委員が編集室会議に出席し、誌面の評価や今後のテーマ等の意見交換に加わり、施設からの声を大切に、実践を交流しながら現場の悩みなど、誌面に反映できるよう意識しました。法人の保育6園の保育士の記事が連載され、保育園の役割や期待などをリサーチしました。連載3巡目には「働きたい、働き続けたい保育園とは」をテーマに、自身感じ取っている職場の良さや課題を執筆しました。
4. 社会科学・社会福祉基礎講座に14名が受講参加しました。総合社会福祉研究所が開催する社会福祉研究交流集会に50名が参加しました。集会報告号となった「福祉のひろば」11月号では全体会、分科会に参加した推進委員が執筆し、研究所の活動に貢献しました。普及月間中、会員を増やすことを意識したとりくみを提起し、各施設新任職員を中心に研究所会員への入会呼びかけを積極的に行い、正規職員会員率を54.6%に引き上げました。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 後援会活動の意義・役割について、討議のため独自のパワーポイントを作成するなどしてとりくんだ施設もあり、担当者会議で共有しました。
2. 各職場が目標達成に向けて積極的にとりくみました。「1万人の後援会づくり」を目標に、今年度は特に会員普及に重点をおき、新規開拓に向けての地域周りや業者、新規利用者への声かけにとりくみました。
3. 後援会の集いにとりくみ、会員への感謝の意を伝えるとともに交流を深めました。コロナ禍の中でとりくめなかった施設も複数ありました。
4. 各施設で工夫をこらし、法人や各施設の状況、利用者の様子を知らせるとりくみをすすめました。引き続き法人の応援団を広げていく活動として、元職員への丁寧な働きかけと、会費がどのように生かされているのかを知らせていくための、広報活動に積極的にとりくんでいく必要があります。

専門委員会の事業報告

◆福祉運動推進委員会

1. 法人全施設に署名担当者を配置してもらい「核兵器禁止条約批准を求める署名」にとりくみ、福祉運動推進委員会として5月～12月の間集約しました。
 - ・推進委員が分担して各施設の担当者をつながる事で、実情を把握し担当者任せではなく一緒に考え、とりくみの波紋を広げる事になりました。「署名推進ニュース」を6月から毎月15日付で発行し、全職員に届くよう要請しました。各施設のとりくみを共有する事で、積極的に情報交換し自施設のとりくみに活かす動きも生まれました。
 - ・平和行進や沖縄平和学習会、原水禁大会などの情報を委員会やメール配信・ニュースなどで知らせ、自主的な行動・参加がありましたが、委員会として結果の集約や経験交流につなげる事は充分ではありませんでした。
2. まずは委員が学習する事を重視し、「ねがい」を「かたち」にをもとに障害者運動、児童養護の現状について学習し、他業種の情勢や施設の実情を知る機会となりました。
 - ・毎回の委員会では委員の施設や業種の情報を交流し、「署名推進ニュースー情勢版」に掲載し、12月からは「福祉運動推進ニュース」として情勢・署名を一本化して発行しました。
 - ・全施設参加を対象にした学習会は2月に予定準備をすすめていましたが、多数の法人施設においてコロナ感染症の拡大による影響のため延期の判断をしました。次期の遅くない日程での実施を検討します。
3. 同友会主催の沖縄平和学習会、全国福祉経営研究交流集会へのZoom参加等、各委員が積極的に参加しました。委員が学んだ内容はニュースに掲載し、職員にむけて発信しました。また、参加者が職場の会議で報告する施設もありました。
4. 福祉運動推進委員会の定例会議で、地域や業種の情勢やとりくみを交流し、自分たちが学ぶと同時にニュースに掲載し発信しました。各ブロック・施設の地域での取り組みや他団体とのつながり、連携の状況を把握していく事は今後の課題です。
5. コロナの感染拡大によって、人が集まり交流する機会は少なくなっています。オンラインによる機会づくりは欠かせないものとなりました。地域住民が多数集う「福祉まつり」は、コロナ禍でも可能なとりくみ方をどのブロックも検討を続けています。
6. 広報紙は施設と地域、関係者、支援者をつなぐ重要なツールとして施設・ブロックの裁量で作成されています。今年度は推進委員会としてのとりくみは行えませんでした。引き続き具体化を検討します。

◆研究所・「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おこないました。外部への普及がすすまない中でも対象を具体的にあげながら会員と読者拡大にとりくみました。例年の年度初めの普及月間に加え、年末から5か月連続のステップアップ普及期間を設けました。どの施設も1冊でも多く普及するというとりくみとなりました。
2. 担当者会議をブロック毎やりモートで開催し、普及活動のとりくみ報告を行ないました。会議の中での誌面にかかわる交流や学習はとりくむことができませんでした。推進委員は企画会議(編集室会議)にも参加し、誌面企画に積極的にかかわるとりくみをすすめました。保育の連載を継続しておこないました。
3. 2020年度末に集約した実態アンケートの結果をもとに、研究所会員拡大の具体的な目標(新任職員+1割増に・職員会員率100%)を提起することで会員加入率アップ(50%から54.6%)につながりました。

4. オンライン開催された研究交流集会に多数の法人職員が参加しました。集会報告号の「福祉のひろば」での分科会報告を受け持ち、集会成功に協力しました。
5. 「読者のつどい」を計画したブロックもありましたが、感染症の流行により開催できませんでした。コロナ禍で、集うことの制約のある中での「つどい」開催の方法・形の工夫が今後の課題です。

◆実践記録刊行委員会

1. 2020年度と同様に新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、実践報告集「ひとつのこと 28号」の合評会と29号の執筆者会議をリモートで行いました。昨年度は合同で開催しましたが、2021年度は別に行い、合評会では城東特別養護老人ホーム、阿保くすの木保育園、三島の郷、合わせて3施設より実践報告がありました。合評会（7/29）には19施設、研究所からの参加も含め32名が参加しました。
また、執筆者会議（9/29）では、各施設の執筆者が参加し実践の内容等発言していただき、交流することができました。
2. 28号の特集「城東福祉ゾーン構想～夢をかたちに」として、施設の建替えがすすむ中での地域福祉事業の経過と歴史についての報告と合わせて、城東特別養護老人ホームからの報告があり、つながりのある実践について全体に伝えることができました。「地域福祉を強化する拠点にもなる構想で、各施設でどのような形で関わっていくことができるのか考えていきたい」「歴史ある法人の夢が詰まった構想案を目にして身が引き締まる思いがした」「利用者のため、地域とともにある施設であることを改めて感じた」など多くの感想がありました。
3. コロナ禍での会議開催や校正作業が難しく実践報告集「ひとつのこと」の年度内発刊を予定していましたが、大幅に遅れての発刊となりました。特集と各施設との内容のバランスを考えながら委員会で検討し、改善をはかり年度内発刊をめざします。

◆苦情解決事業委員会

1. コロナ禍で苦情解決委員会は8回（オンライン会議も含め）開催しました。
2. 例会の委員会では、各種別からの視点で率直な意見交換や情報共有など、例年以上に苦情内容を深めることができました。そのうえで、各施設が組織的に迅速に対応したことにより、苦情年間件数42件と昨年度からさらに14件減りました。
3. コロナ禍のため第三者委員との全体会議は中止としました。
4. 法人ホームページには、各種別からの苦情を上半期と下半期に掲載しました。
5. 今年度、施設訪問は、訪問箇所数は4施設（すみれ保育園、三島の郷、南海香里のさと、豊里学園）にとどまりました。しかし、全面オンライン、施設での対面、そしてオンラインと対面と工夫を重ね実施しました。
6. 月別苦情解決は施設長会で文章配布し要点のみ報告しました。各施設管理者のみに文書等はとどめ、各施設職員には、口頭で振り返りが必要とされる内容のみの報告としました。

◆食の委員会

1. 防災委員会の設置状況や非常食の保管状況のアンケートをとり、学習交流会の中で報告し、非常時に対する備えや非常時のレシピ等について意見交換を行いました。
2. 最新の機器活用ノウハウや効率的な食材購入などについて交流会の中で意見交換をすすめ、認識を深めることができました。
3. サラヤ株式会社の協力を得て、衛生管理の学習交流会を開催し、日常業務の中での衛生管

理に係わる交流会をあわせて開催しました。

4. 2022年2月に、SDG sについて基本的な理解を深めるために、学習会の開催を計画しましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大のため延期となりました。
5. 学習交流会は2回実施しましたが、司会、報告者等の役割を事前に決めていたことで、スムーズな運営ができ、活発な意見交換ができました。

◆教育研修委員会

1. 法人のキャリアパスに基づいた主任等による面談や自己評価シートによる管理者の育成面談を実施し、職員一人ひとりの働きがいや成長、課題を確認しあい前向きにスキルアップをめざしているようにとりくみました。
2. 法人のキャリアパスが示す職務基準に沿った職制・勤続年数ごとの研修を実施し、オンラインや対面等の研修に対応し研修を充実させてきましたが、オンライン研修の課題が見えました。
3. 新任・初任者の育成に向け、サポート担当の学習・交流を行い、丁寧な関りや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を把握、研修計画にいかせるように情報提供し、個人の研修計画の重要性を確認できました。
5. ジェンダー平等とケア労働について、岡野八代に講演していただきました。政治的につくりあげられたジェンダー意識、ケア労働の軽視がつながっていることや、ケア労働の重要性を改めて考えることができた学習になりました。

◎2021年度 教育研修委員会実施の研修一覧

月	日	研修名	参加者	講師等
5	17	OJT担当者交流会 (web)	22名	初任者研修等(OJT)の進捗状況等の交流
	24	勤続2年研修 (web)	51名	増田知乃氏「人間関係力アップ・コミュニケーション能力の向上」
6	18	新主任研修 (対面)	23名	増田知乃氏「面談技法について」
	23	主任研修 (対面・web)	15名	自施設の魅力と自らの役割を語る
	29			
7	16	新任職員研修 (web)	31名	増田知乃氏「職場でのコミュニケーションの原則と利用者接遇・人権擁護」
	30	新任職員研修 (web)	35名	
10	21	看護師研修 (web)	21名	感染管理認定看護師 蚊野 純代氏 「福祉施設での感染症対策」コロナ禍の中での各施設の対応について交流
	25	上級職員研修 (web)	11名	キャリアパスが示す上級職員の役割
11	22	勤続3年研修 (web)	32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	3	主任研修 (web)	78名	松本昇氏「労務管理」
	13	研修担当者交流会 (対面)	23名	人材育成・研修に今後どう取り組んでいくかについての交流
1	14	勤続5年研修 (web)	23名	自施設の歴史と自分の役割・課題を考える
	21	全職員研修 (web)	524名	岡野八代氏「ケアする人、ケアされる人も安心できる社会へ」
2	13	内定者研修 (web)	43名	入職準備研修

◆職員採用委員会

1. 引き続きコロナ禍という制約下での採用活動となりましたが、感染対策を行い、対面、オンラインを併用しすすめてきました。3月の法人説明会ではオンラインと対面を併用し81名の参加がありました。
2. パンフレットや動画を作成、公開し、ナビの更新と活用も進め、求職者が必要な情報を得ることができるよう対応してきました。
3. 特に保育分野での採用が難航し、十分な確保には至りませんでした。また年度末退職への対応の難しさも含め、採用枠の在り方について課題が残りました。
4. リクルートチームにより各種採用イベントにて法人、職場の魅力発信に努め、採用に結び付けました。
5. 養成学校との懇談会を開催し、24校46名の参加があり、法人、施設の紹介を行うのみでなく、後の実習やインターンシップ受け入れの流れにつながる動きとしました。
6. web一次試験導入は行いませんでしたが、環境整備を進め情報発信、交流をすすめ、地方からの採用につなげることができました。
7. 内定式は感染対策を行い対面とし、短時間ですが交流も行いました。内定者交流会は感染状況から時期をずらし内定者研修後に企画しましたが、第6波により実施できませんでした。ブロック見学会も開催できていないため課題として残ります。

◆キャリア講座事務局

ステップアップ講座の主任養成コース、福祉専門職養成講座は初めての開講で、特に福祉専門養成講座においては、講座の内容を事務局で議論を重ねて開講に至りました。私たちの実践が綱領に結びついている事や、福祉専門職としての振り返りや新たな学びにつながりました。コロナ禍においてオンラインも併用しながら、講座の学びを職員会議で報告する事で法人の取り組みを施設とつなぐ機会となりました。施設訪問では訪問施設を限定してグループで訪問した事が結果として、グループのつながりを深める事ができました。

◆健康対策委員会

1. 2021年度「特別健診」は22職場、786人が受診しました。法人全体としての結果は前年のB3、Cの割合を越えることはなく、比較可能なこれまでの調査結果の中で一番よかったです。ただし、施設によってはB3、Cが平均値以上の結果もあり、対応が必要な状況です。上肢障害で男女差はありませんが、心の健康については男性職員の数値は良くない結果となり、メンタルヘルス対策の必要があります。各職場でB3、Cの判定者との面談を実施しています。産業医による面談もオンラインで実施しました。コロナ禍での生活が続き、日々の消毒や外出が制限される集団生活で職員の心の健康に影響がでてきています。アンケートでは記述欄を設け、ニュースで悩み・実態を共有しました。
2. 毎月の各施設からの労災健康実態報告を受け、一覧表にまとめて公表しました。報告を元に健康対策委員会で傾向や特徴を分析して、健康で安全な職場づくりに向けた検討をしてきました。「健康で働き続けるために」パンフレットを活用し、当事者と職場の共通認識が進みました。また、公的リワークの制度利用も含め取り組みのツールが広がりました。
3. 全体会はオンラインで2回(6/23・3/23)実施しました。1回目は産業医による「改定健康増進法－喫煙と健康について」の講演で受動喫煙の理解を深めることができました。2回目は特別検診の結果報告とコロナ感染の状況等職場交流を行いました。
4. 6月の大阪労働健康安全センター主催の学習会に労使委員双方で参加しました。

5. ニュースについては、全体会での講義内容、コロナ感染症についてのアンケートのまとめを11月に発行しました。

◆内部監査委員会

1. 2021年度は、コロナウイルス感染症状況を踏まえ昨年度に引き続き、訪問監査と書類監査に分けて実施しました。監査期間は2021年10月～2022年3月の間で行いました。訪問施設については、①管理者の変更②新規事業開設等を中心として7施設と書類監査施設の15施設に分けて実施しました。
2. コロナ禍に伴い、今年度も監事や評議員の訪問を中止し、法人役員が7施設へ訪問しました。その際、書面だけにとどまらず施設の見学と支援内容や課題、経営状況などを把握し、各施設の実態を得るよい機会となりました。
3. 施設をとりまく情勢、施設の抱える課題、法人綱領の実践、職員育成の現状など「施設経営の基本姿勢」に基づく質疑や意見交換を行いました。また訪問施設においては、財務の「実査」も行い、日常業務の遂行状況について確認を行いました。
4. 2021年度の内部監査で指摘した諸課題については、あらたに2022年度の内部監査委員会にて、改善状況等を確認する機会を位置づけます。併せて、行政監査や実施指導で指摘改善を求められた内容については、部長会や業種別連絡会等で共有化を行い、法人の組織運営全体のレベルアップをはかります。

◆財務政策委員会

1. 2020年度決算に基づき、財務分析シート5年比較の作成と分析を行いました。業種や施設ごとに大小はありますが、コロナ禍による影響が見て取れる結果となりました。具体的な「目標値」の提案には至りませんでした。今後は目安として各施設が活用できる「標準値」の設定に向けとりくみます。
2. 他法人障がい施設（通所）の財務分析を行い、回帰分析を用いてデータを取りまとめました。前年の保育と違い、各施設で実施されている事業が異なることや、法人により拠点区分のあり方が違うことなど、分析をすすめることが難しいと感じる部分がありました。
3. 経費削減に向けては、専門業者からの提案を受ける機会を持つことができませんでした。次年度は2020年度に配布した水道光熱費の記録用紙を活用し検討をすすめます。

◆副施設長会議

1. 毎回テーマに沿って施設からの報告を行ってもらうことで、他施設の取り組みや管理職としての考え方を知る機会となり、お互いに刺激になりました。3回を通じて、民主的管理運営を行うためには信頼関係を土台とした管理者間のコミュニケーションと役割分担が不可欠であることが確認できました。会議をするする中で、自施設の課題がみえ、しんどさを感じる副施設長もいましたが、グループ討議の場で助言をもらえる場となりました。
2. 報告やグループ討議をする中で自分たちの仕事への向き合い方や施設の在り方について振り返る機会となり、副施設長としての自覚と覚悟を高める場となりました。他施設のとりのくみで参考にできることもあり、良い刺激となりました。グループ編成は、横のつながりを持つために毎回固定にしましたが、いろいろな人の話を聞きたいという声もあり、次年度に活かせたらと思います。
3. 3回の会議開催となりました。準備から開催の期間を考え、適度なペースで開催できました。

2021年度 理事会・評議員会 開催状況

第1回理事会（2021年 6月12日開催）

- ◆報告事項 1. 新型コロナウイルス感染防止のとりくみと対応について
2. 城東福祉ゾーン構想の進捗と1億円募金のとりくみについて
- 第1号議案 2020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 2020年度決算（案）及び社会福祉充実残額について
報告事項 2020年度監事監査報告について
- 第3号議案 2020年度 資金運用状況について
- 第4号議案 諸規程の改訂について
- 第5号議案 共同募金等補助金事業について
- 第6号議案 基本財産の処分について
- 第7号議案 役員（理事・評議員会）の選任について
- 第8号議案 評議員候補の推薦と評議員選任・解任委員会の開催について
- 第9号議案 2021年度 第1回評議員会の開催について

第1回評議員会（2021年 6月28日開催）

- ◆報告事項 1. 新型コロナウイルス感染防止のとりくみと対応について
2. 城東福祉ゾーン構想の進捗と1億円募金のとりくみについて
- 第1号議案 2020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 2020年度決算（案）及び社会福祉充実残額について
2020年度監事監査報告について
- 第3号議案 基本財産処分について
- 第4号議案 理事、監事の選任について
- 第5号議案 報酬規程（案）について
- 第6号議案 定款変更について
報告事項 評議員選任・解任委員会報告について

第2回理事会（2021年 6月28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（2021年11月22日開催）

- ◆報告事項 1. 危機管理＝新型コロナウイルス感染症等
2. 城東福祉ゾーンの進捗と1億円募金のとりくみ
3. 施設整備について
4. 短中期事業計画（財団プラン）について
5. 資金運用状況の報告
- 第1号議案 2021年度上半期事業総括（案）について
- 第2号議案 2021年度第一次補正予算（案）について
- 第3号議案 諸規程の改訂（給与表並びに臨時職員賃金表の改訂）について
- 第4号議案 2021年度 第2回評議員会の開催について

第2回評議員会（2021年12月 2日開催）

- ◆報告事項 1. 新型コロナウイルス感染症等危機管理対応について
- 2. 城東福祉ゾーンの進捗と1億円募金のとりくみ
- 3. 短中期事業計画（財団プラン）について

第1号議案 2021年度上半期事業総括（案）について

第2号議案 2021年度第一次補正予算（案）について

第4回理事会（2022年 3月16日開催）

- ◆報告事項 1. 危機管理＝新型コロナウイルス感染症等の状況について
- 2. 第三期短中期5ヶ年計画「財団プラン（2022～2026）」案について

第1号議案 2022年度事業計画（案）について

第2号議案 2021年度第二次補正予算（案）及び2022年度予算（案）について

第3号議案 2022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 諸規程の改訂について

第6号議案 役員賠償責任保険契約について

第7号議案 2021年度第3回評議員会の開催について

第3回評議員会（2022年 3月24日開催）

- ◆報告事項 1. 2021年度第4回理事会報告

第1号議案 2022年度事業計画（案）について

第2号議案 2021年度第二次補正予算（案）ならびに2022年度予算（案）について

第3号議案 定款変更について

◎特別決議 「ロシアによるウクライナ軍事侵攻に断固抗議し日本国憲法が生かされる社会の実現をめざします」採択