

事業計画書

《2020年度》

社会福祉法人

大阪福祉事業財団

2020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>

わたしたちは日本国憲法の立場を守り、公的責任による権利としての社会福祉の実現をめざして、日々の福祉実践をおこなっています。この憲法をめぐる、政府は昨年末の記者会見や今年の年頭インタビューで「改正」への並々ならぬ意欲を示しています。また去年は「桜を見る会」をはじめ、カジノ汚職、消費税10%増税の大不況など、政治のモラル破壊が続き、政治不信や国のありようが問われる一年でした。平和と人権を謳う憲法が誰のために、何のためにあるのか、私たちの仕事を通して社会に発信していきたいと思えます。

昨年12月に全世代型社会保障検討会議は、現在「原則1割」の75歳以上の高齢者の医療窓口負担に「2割負担」の導入や、働き方改革で「兼業・副業」の推進といった中間報告をまとめました。会議の名称からすべての国民に社会保障が行きわたるイメージをもちますが、実際は女性や高齢者を安価な働き手と見なし、年齢に関係なく負担能力のある人に負担してもらうなど、国に頼らずすべての国民どうしが支え合うことを迫る「全世代型」です。生産性の向上やヘルスケア産業の参入など、まさに福祉の市場化をねらったものと言えます。

また、地域共生社会も「人と人、人と社会がつながり、生きがいや役割をもち、助け合いながら暮らしていく包摂的コミュニティを創る」とありますが、実際は経済成長に寄与しない高齢者、障害者、生活困窮者などを地域住民や社会福祉法人が「互助」により支える形が示されています。

「全世代型社会保障」と「地域共生社会」は連動したものであり、本来必要な公的社会保障の後退をうながすという本質をしっかりと見据えることが必要です。

2017年4月に施行した社会福祉法人制度改革は、組織・会計を企業型変更することや財政措置のない地域貢献事業（慈善型福祉サービス）を示すなど、これまでの動きから本来国が果たすべき公的責任を社会福祉法人の自主的なとりくみに転嫁しようとする印象を受けます。さらに、「社会福祉法人の事業展開等に関する検討会」は、遅々としてすすまない法人合併を促進させようと「社会福祉連携推進法人」の創設を提案し、法人間連携と大規模化の推進で地域貢献を行わせ、一方で資金や人材の有効活用をすすめ、公費に頼らない企業型法人への変質を迫っています。

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」という理念にたち、福祉実践を基盤に「人を大切にする」社会や法人・施設づくりにとりくんでいきます。そして、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、各分野の運動と連携していきたいと思えます。

2016年より、子ども・高齢・障害など各分野の団体と研究者が連携し、社会福祉法人の全国組織をつくろうと準備をすすめ、いよいよ2020年4月に「社会福祉経営全国会議」が非営利型一般社団法人として発足します。わたしたちも積極的に結集し、共同・連帯をはかります。また、財団プラン4年目を迎え、その到達と課題を明らかにし、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、人が育つ福祉現場づくり、城東福祉ゾーン構想最終年の締めくくりや新たな事業展開。そして、事業の基盤となる安定した財政政策について、今年度も着実にすすめていきます。

＜社会的養護と児童養護施設・乳児院をめぐる情勢＞

こども虐待相談件数は統計を取り始めてから常に最多を更新、2018年度16万件、2017年度より20%増となっています。国は新養育ビジョンで子どもへの虐待、死亡等の増加等による支援策を打ち出しました。特に、新養育ビジョンでは児童施設の小規模化と同時に地域へとグループホーム等を設置し、ここ10年間で児童施設を最終的に16名の規模にまで下げるとしています。これは、歴史的に積み重ねてきた児童施設が果たす役割さえ縮小するものと言えます。さらに、いわゆる地域小規模化、多機能化（グループホーム、一時保護等）と言われるものには予算化をはかり、小規模化へと誘導を迫るものとなっています。

確かに、現状、こどもへの施策が幅広く支援されることは当然のことですが、今の現実には虐待を受けたこどもが、一時保護、または児童施設への措置は後を絶たず、グループホームの増加で解消できるとも考えられません。児童施設の小規模化のみに頼った施策では、こどもたちの行き場が失われることは明らかです。特に大都市での虐待相談件数が多いことから容易に推察することができます。これらのことから、このビジョンが計画通りすすめられるとは到底思いません。さらに、従来的人数を減らした児童8名のユニット化は職員の負担軽減につながりますが、それにとまなう人員配置は不十分なままです。ここ10年で新養育ビジョンの内容がどう動くのか、児童施設関係者は今、注視しています。そして、新制度を十分精査しながら、施設で起きている実態に即した内容となるよう、国・行政に対して力強く訴え、より良い制度となるよう児童施設関係者が声を上げています。

＜保育・子育てをめぐる情勢＞

2019年10月より「幼児教育・保育の無償化」が実施されました。対象は3～5歳児で、保護者負担の大きい0～2歳児は外されています（ただし年収250万円以下の世帯は無償）。この無償化に伴い、3歳児以上の食材料費（副食費）は実費負担となりました。食材料費の実費徴収化は、保育と給食の分離、応能負担から応益負担への転換など、保育所が積み重ねてきた保育のあり方を大きく変え、保護者に対してサービス受給という意識を植え付ける施策となりました。

子ども・子育て支援新制度施行から4年が経過、施行後5年の見直しの対応方針が出されました。「公定価格の設定方法について、実際の運営に要した費用と乖離しないよう『積み上げ方式』を維持すべきである」「食育の充実ときめ細かな栄養・衛生管理等のもとで調理し給食を実施する場合に栄養士・栄養教諭等が重要な役割を果たしているとし、栄養管理加算の充実を検討すべきである」など、一定の前進もみられる一方、保護者の就労状況にかかわらず子どもの受け入れが可能な認定こども園のその部分を「良さ」と評価し、「チーム保育推進加算の充実」や「公定価格の算定方法への反映」の検討、「土曜日開所日数に応じた調整（減算）」の検討の方向性がだされました。

保育士不足・保育士確保も深刻な課題となっています。保育職員全体の賃金の底上げによる処遇改善、待機児の解消、保護者の負担軽減、施設類型別格差の解消など、課題は山積みのままです。「子どもも職員も一人ひとりを大切にしたい保育実践がしたい」という私たちの願いとは異なる方向に向く制度の後退に、「公的保育制度を守れ」の声をあげていく必要があります。

＜生活保護と救護施設をめぐる情勢＞

2013年からの生活扶助基準の引き下げの取り消しを求める「いのちのとりで裁判」愛知訴訟において、昨年10月、原告側の証人に立った当の厚労省保護基準部会の会長代理であった岩田正美日本女子大名誉教授は、「(物価下落を偽装したデフレ調整による引き下げについて)議論もしていないわけで、容認していない」と証言し「実際に生活保護を利用されている方々

の生活がどうかということ」「日本社会にとって最低限という底を作っていくことを生活保護が体現している」ことを含んで結論を出すよう裁判所に求めました。全国 30 都道府県 1022 人の原告による「いのちのとりで裁判」の最初の判決として、4 月の名古屋地裁判決は極めて重要です。

生活保護世帯数は 207 万 5282 人、163 万 4303 世帯、保護率 1.64% (2019 年 6 月速報値)。保護基準切り下げの影響から数値は減少傾向ですが、制度ができた戦後 1951 年 (昭和 26 年) が 204 万 6646 人であり、平成 7 年の 88 万 2229 人から急上昇して戦後を超えている状況にあること、保護受給者の半数以上は高齢者世帯でこの世帯数は減少していないことをきちんと認識する必要があります。

救護施設を取り巻く情勢としては、2018 年 11 月から 11 回にわたる検討会の議論を経て、新たな生活保護施設として日常生活支援住居施設 (日住) がはじまります。行政がより安上がりな支援として対象利用者の救護への措置を回避し、日住利用が活発化する可能性もあり、全救協としては個別支援を前面に差別化をはかり、引き続き救護のあり方を探りながら生き残りをかける状況といえます。

<障害児・者福祉をめぐる情勢>

2019 年 4 月、「旧優生保護法一時金支給法」は多くの問題を残したままの成立となりました。特に審議のすすめ方において当事者が十分に関わられなかったことは、障害者権利条約の基本精神である「私たち抜きに私たちのことを決めないで！」が守られず、当事者不在であったことを意味しています。また、7 月に障害者権利条約のパラレルレポートが国連に提出されましたが、締約国報告には書かれなかった障害のある人の実態や現状がまとめられており、日本の障害者福祉制度・社会保障制度の不十分さが浮き彫りになっています。参議院選挙では重度障害のある議員が誕生し、障害者の社会参加に向けて大きな一歩を踏み出した一方、10 月に行われた消費税増税は、ただでさえ収入の少ない障害者の生活に大きな影響を与えています。

次期報酬改定においても食事提供加算や送迎加算の継続が危ぶまれる中、権利条約の実現がさらに困難となることが懸念されます。障害者自立支援法違憲訴訟の原告と政府が交わした基本合意から 10 年という節目をむかえるにあたり、広く国民と連帯し、憲法で保障された障害者の権利を守る運動を強めていかなければなりません。

2016 年 7 月の「障害児支援の在り方について」では、障害児入所施設が担うべき機能として①発達支援機能②自立支援機能③社会的養護機能④地域支援機能の 4 つが整理されましたが、障害児入所施設に入所する児童の状況を見ると、被虐待児 (疑いを含む) の割合が 3 割を越えるなど社会的養護を必要とする児童が多く含まれています。2017 年 8 月にとりまとめられた「新しい社会的養育ビジョン」においては、障害児入所施設も社会的養護の役割を担っているという認識を深める必要があると記されています。

すみれ愛育館や豊里学園では、いわゆる「年齢超過児童」は減少傾向にありますが、一時保護の委託や被虐待児童の入所依頼は増加傾向となっています。また、豊里学園においては、2019 年 11 月現在入所児童の 78.8%が何らかの虐待を経験した (疑いを含む) という異常な統計結果が出ています。このような中「障害児入所施設の在り方に関する検討会」では、少なくとも職員配置基準を児童養護施設の水準並みに引き上げをはかるべきであると示されました。先に述べた施設の 4 つの役割を果たしていく事も含め「子どもの最善の利益」につながるよう職員配置基準の改善に向けて、当該施設からも世論に大きく発信していることが求められています。

<介護・高齢者福祉をめぐる情勢>

介護保険制度が施行されて20年が経過しました。当初は「介護の社会化」をめざして発足した制度でしたが、今では介護保険料の値上げ、利用料の引き上げ、サービス給付範囲の縮小がつづき、「制度の持続可能性」が議論の中心となるありさまです。21・老福連が3年ごとにとりくんできた施設長アンケートの2019年度結果を見ると、介護保険制度への期待や信頼が薄れ、経営上の工夫で生き残ることに四苦八苦することに疲れ、あきらめの気持ちが増えていることが見て取れます。

人材確保難は深刻化し、事業所の縮小・廃止をせざるをえない事態が広がっています。一方で、特別養護老人ホームの負担軽減条件が厳しくなったことにより支払困難を理由に退所するケースが生じたり、養護老人ホームの定員割れが半数を超える（前出アンケート結果より）など、高齢者の生活課題に対応できていない状況が生じています。介護保険制度では対応しきれない高齢者の貧困問題が深刻化している今日、老人福祉法の拡充など公的責任がしっかり果たされる方向での対策が求められます。

<医療をめぐる情勢>

2020年度の診療報酬改定では、医療従事者の負担軽減、医師等の働き方改革の推進が重点課題にあげられています。しかし、医療機関への収入の担保もないまま、労働時間の画一的な規制に捉われた施策は、現場の人員不足や過密労働をかえって助長し、地域医療や救急医療の体制維持も不安視されている状況です。

一方、患者にとって身近で安心、安全な質の高い医療の実現が将来に向けて目指すべき指針とされていますが、その具体化には、患者・国民の経済的負担増が求められており、国民のニーズからは程遠い現状となっています。現役世代のみならず、75歳以上の高齢者の自己負担額も2割へ引き上げられる見通しとなっており、健康寿命の延伸や人生100年時代にむけた「全世代型社会保障」の実態は「全世代負担型社会保障」の様相です。

財源確保のみならず、真に緊急度が高く必要な方へ医療や介護サービスが行き届くよう、医療の適性化にむけた責任が国に問われています。

＜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、法人の短中期事業計画「財団プラン（2017～2021）」にもとづく事業活動をすすめます。
2. 社会福祉法人制度改革に適切に対応するとともに、民間社会福祉経営の自主性を守り、人権尊重の社会福祉事業をすすめるため、2020年4月結成の「社会福祉経営全国会議」に結集し、制度改革に対抗する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、「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、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、組織強化をはかります。
6. キャリアコースに応じた新たな研修体系に基づき、今年度はステップアップ講座（管理職養成）に加え、指導監督職（主任養成）や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. 城東福祉ゾーン構想の実現をめざし、施設の改築と地域福祉の拠点づくり、また数年ぶりに企画する財団後援会イベントへの協力など、城東ブロックの総合的な福祉エリアづくりをすすめます。
9. 大規模災害を想定した防災計画や不審者に対応する防犯マニュアル、そして感染症対策などの危機に直面した際の事業継続に関わる対策を講じます。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 個人の尊厳や人権を尊重した支援実践をすすめるため、法人・施設において積極的に人権研修にとりくみ、人権尊重の施設運営に努めます。
2. 「施設利用者及び代理人アンケート」の結果を施設運営や支援向上に反映させた実績を踏まえ、施設独自のアンケート実施にむけて検討します。
3. 第三者評価について、全施設で3年に1回を目安に受審します。まだ未実施の施設は2020年度中に全て受審するよう徹底します。
4. 総主任会議は年4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」に基づいた事業計画を推進するとともに、自然災害時の備えや直営方式を原則にしつつ積極的に外部委託業者等のノウハウを学びます。また、保育園の食材料費徴収義務化を見据えた福祉実践における給食の意義、役割を考えること、衛生管理義務化への対応などといった研修・交流をすすめます。
6. 実践記録「ひとつのこと」第28号を発行します。「ひとつのこと」27号の合評会、28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、法人全体の「ひとつのこと」報告会を3年に1回（2022年度）開催し、全職員の学びの場とします。
7. 苦情受付・解決報告をまとめ、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をすすめ、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、くり返される同様の苦情は施設間、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、地域福祉拡充の拠点となり、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。福祉運動推進委員会と各ブロック・施設は、地域福祉実践や福祉運動をすすめる団体や個人と共同します。
2. 福祉運動推進委員会では、地域福祉・福祉運動の歴史、法人・施設がはたしてきた役割を学び活動にいかします。小冊子「法人綱領と福祉運動」と現状をとらえ小冊子を補完する福祉運動誌の活用をすすめます。各ブロック・施設での地域福祉・福祉運動の拡充にむけたとりくみを集約、情報発信、交流し、「つなぎ、広げ、創る」とりくみを引き続きおこないます。そして、広報誌は地域福祉の視点を持ち、住民・利用者の実態や要求を広く発信します。広報誌の内容充実、編集技術の向上にとりくみます。
3. 綱領実践として、戦争につながる改憲に反対し、日本国憲法の大事さを学び、語り、平和で人権が守られる社会をめざした福祉運動をすすめます。福祉運動推進委員会を具体的な提起や情報発信を行う事務局とし、憲法や平和学習にとりくみ、地域・分野別の「9条・25条の会」「原発ゼロを求める運動」への結集やさまざまな平和にかかわるとりくみを紹介・交流します。
4. 社会福祉法人改革のねらいと本質を明らかにし、国の責任を明確にするとともに、権利としての社会福祉を国民の声として現場から発信し、全国組織に結集します。また、法人として請願行動や各地で行われる各種のとりくみに積極的に参加をします。
5. 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や役員派遣を行ないます。また、各施設の管理者集団が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。
6. 「福祉まつり」は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。
7. いのちを大切にす環境問題を考え、エコエネルギーや資源の活用について日々意識し、各施設でできることから具体化をはかります。

＜民主的管理運営計画＞

1. 法制度等の改定・改変への対応力を高め、法人事業の推進と適切な経営管理を遂行するために、副部長配置など本部機能強化をはかります。また種別連絡会などでの政策力をつけるとりくみをすすめます。
2. ペーパーレス化をはじめとした ICT 化の推進と情報管理、運用状況の点検を実施します。実務ハンドブックの発行と研修の実施や起案・決裁の簡素化をすすめ、法人・施設の管理運営実務の向上をはかるとりくみをすすめます。
3. 「4週8休」の定着をはかり、「働き方改革」への対応、中途入職者の雇用条件の見直し、育児や介護のための離職者の「復職制度」の創設、メンタルヘルスやハラスメントの相談体制の確立など職員が意欲をもって働き続けられる条件と職場環境の整備をすすめます。
4. 全施設での第三者評価の受審をすすめるとともに、ホームページなどでの法人、施設の情報の公開と発信を積極的にすすめます。施設広報の豊かな内容づくりのために担当者の交流と研修もすすめます。
5. 障害者の働く場をひろげるための、就労支援事業とあわせて、障害者雇用の拡大をはかります。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 人事教育部の方針強化に努め、その役割を積極的にとらえ、職員採用から定着、育成を

すすめます。養成校とのつながり強化や SNS での就職媒体の活用、「インターンシップ」（就業体験）など、積極的に人材確保のとりくみをすすめます。

2. 職員育成制度の目的を再確認し、対話をもとに職員の職務到達と目標を明確にした成長につながるとりくみをすすめます。
3. 各職場における新任・初級職員の育成にとりくむとともに、労働実態の把握に努め、法人キャリアパスが示す職務基準に沿った、より勤続年数や職務職階に応じた定着、育成のとりくみをすすめます。
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を構築します。また、昨年につき、ステップアップ講座「管理職養成コース」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。

＜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積極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。
2. 法令・諸制度にもとづくより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を受けながら、内部監査や管理者研修等を行い、内部統制の確立をはかります。副部長配置等により財務部の体制を強化し、研修や施設のフォローアップを行います。また、実務ハンドブック等マニュアルの整備を行い、施設の会計担当者の研修会を実施します。スケールメリットをいかした会計の集中管理について検討を始めます。
3. 各施設の短中（長）期計画をもとに法人全体の中長期資金計画を作成します。今後、借入金償還のための本部繰入金が増額することから、事業活動収入の3%以上の積立金と繰越金を各施設が確保するという基本目標を見直し、実態に応じた目標値を検討します。
4. 業種連絡会を中心に報酬や加算の情報収集と研究を行い、確実に収入を確保します。また、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。各施設は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. 城東福祉ゾーン改築資金の確保のとりくみを継続し、財団後援会の協力も得て1億円募金の達成をめざします。改築後の施設を含めた城東ゾーン全体の事業運営状況を確認していきます。また、借入金償還計画に基づいて本部繰入金の見直しを行います。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 城東ブロックの総合的な福祉エリアの実現をめざす城東福祉ゾーン構想を推進し、竣工したすみれ保育園・城東老人ホームの機能をいかした豊かな援助実践と地域の福祉向上に努めます。また、すみれ病院の建て替えや新規事業の提案など、達成に向けて引き続き事業をすすめます。
2. 入所型施設の小規模ユニット化や地域移行の推進、地域福祉の拠点など、従来の入所型施設の機能を維持しつつ、変動する社会情勢に対応して必要な機能強化をはかります。
3. 社会福祉制度、施設・事業の方向性や、地域の実態や福祉要求などの動向を把握・分析し、将来構想にもとづく必要な事業の検討と施設整備をすすめます。

＜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と機能、「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ひろばの読者普及にとりくみます。

1. 福祉労働者や研究者、当事者や施設、利用者など対象を明確にし、工夫を重ねた会員拡大と読者普及に努めます。普及にかかる集中したとりくみを年間通して計画的に追及します。
2. 社会科学・社会福祉基礎講座や合同研究活動、研究交流集会など研究所のとりくみに積極的に参加します。
3. 「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。
4. 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、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研究所と連携して行ないます。

＜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. 1万人の後援会づくりをめざします。法人に協力、支援していただける会員を拡げること重視した後援会活動をすすめるとともに、1万口の会員普及にとりくみます。
2. 会員のつどいに全支部がとりくみます。
3. 財団後援会の意義、役割について支部(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。
4. 退職者の方々に引き続き後援会活動に参加・協力していただけるよう、「てとて」を通じて結びつきを強め、協力・共同・連帯の輪を広げます。
5. 城東福祉ゾーン建設1億円募金活動を引き続き支援します。

自主的・民主的運営の発展のために

財団綱領を実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す。

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、必要な意志統一と調整をおこないます。
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、必要な意志統一と調整をおこないます。
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	<p>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。</p>
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	<p>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。</p>

＜福祉運動推進委員会＞

1. 戦争につながる改憲に反対し「核兵器廃絶」の運動、地域・分野別の「9条の会」や平和を守るさまざまな人々と共同して運動をすすめます。原水爆禁止世界大会、平和行進、学習会や宣伝行動等参加し平和に関わるとりくみを紹介・交流します。
2. 情勢の捉え方の学習や小冊子「法人綱領と福祉運動」、福祉運動誌の活用、「福祉運動ニュース」の発行を通して法人・施設の地域福祉事業や福祉運動の歴史や到達、現状、役割を学び活動にいかします。
3. 法人・施設は権利を守る社会福祉法人経営全国会議や大阪・地域社会保障推進協議会、分野の研究・運動団体その他の団体と共同し職員の派遣など役割の一端を担います。それぞれの分野の業界や地域・関係団体とのつながりを大切にします。
4. 福祉運動推進委員会と各ブロック・施設では地域福祉実践や福祉運動をすすめる団体・個人と共同します。施設は地域福祉拡充の拠点となり、地域の人たちや団体と連携・協同して福祉豊かな街づくり活動をすすめる地域福祉実践の交流やフィールドワークを行ないます。
5. 「福祉まつり」は平和で福祉豊かな街づくりの機会とし、地域の人々や関係する団体ともに開催します。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。
6. 広報誌は各施設・ブロックの編集方針にもとづき発行し、内容の充実、編集技術の向上等にとりくみます。

＜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により身近なものにし、普及目標や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す。
2. 担当者会議を2か月に1回開催し、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、推進委員を中心に編集室会議にも参加し、企画にかかわるとりくみをすすめます。
3. 5～7月を普及月間としてとりくむとともに推進委員会の普及提起に基づくとりくみを定期的に実施します。
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. 利用者の人権擁護と、より良い施設運営をめざすために、苦情受付・解決報告をまとめ、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すすめます。
2. 委員の施設訪問をすすめ、とりくみ、改善状況を確認します。施設訪問による、第三者委員からの意見を参考に、施設の改善をすすめます。また、苦情内容を正確に受け止めるために、苦情についての研修を行います。

＜実践記録刊行委員会＞

1. 実践記録「ひとつのこと」第28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. 「ひとつのこと」の合評会を開催し、交流・学習を深めます。また、同業種や施設・ブロックでの実践交流会が深まるよう働きかけます。全体報告会については、3年に1回のペースで開催できるよう準備をすすめます。

<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受講している研修内容を把握し、施設の研修計画にいかせるように情報提供します。
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適切に捉えながら、積極的な人材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してひろく情報を提供するとともに、セミナーや見学会開催等、果敢にとりくみを通して法人への関心を高め、応募と職員確保につなげます。
2. 大学や養成校との関係づくりを強化し、インターンシップやボランティアの受け入れ等、さまざまな働きかけを検討し、人材確保につなげます。
3. 採用戦線に即しながら、採用試験を3月から行うなど、方針化しとりくみます。採用をめぐる状況の困難さのなか、引き続き、人事教育部、種別連絡会と連携し、採用スキルの向上をはかり、通年採用を軸に幅広く意欲ある人材を確保します。
4. すみやかな内定出しとともに、採用試験のあり方についても改善します。
5. 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、採用施設ごとの結びつきを強め、内定者のつどいや内定式等、採用前にとりくみをきめ細かくていねいに行います。

<財務政策委員会>

1. 法人・施設の2019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政状況との変化や課題を整理し各施設に提案を行います。また法人の収支差率の改善に資する分析をすすめ、目標値を提案できるように努めます。
2. 各施設の契約内容の情報を共有し、資料化を継続的にすすめます。契約内容の見直しにより、法人として経費削減が進められるように標準値を示して提案します。
3. 財務政策委員会が主導し、各施設や業種で他法人比較や施設見学を行い、法人として事業展開がすすめられるようにします。

<健康対策委員会>

1. 「特別健康診断」を実施し、各職場の健康対策委員会で労働実態を再点検し、財団の全施設で健康で働き続けられる職場づくりに向けてとりくみを前進させます。
2. 各職場で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、労働災害予防や健康づくりに向けたとりくみを推進します。「職場復帰プログラム」の活用をはかり、「健康で働き続けるために」パンフレットを健康づくりに役立てます。

3. 法人として改定健康増進法に対応できるよう政策提案していきます。とりわけ喫煙対策に向けた提言をまとめます。
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・増進に努めることを目標にします。
5. 大阪労働健康安全センター主催の学習会への参加、また職場の健康管理体制を強化するための衛生管理者の資格取得などを勧めます。
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・知識を交流し、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. 相互に刺激し合い、管理職としての責任と自覚・覚悟を高め合う場とします。
3. 年4回の研修にとりくみ、管理職としてスキルアップをめざします。内、1回を法人内新施設の見学・研修とします。
4. 副施設長どうしの交流を深めます。

＜食の委員会＞

1. 風水害災害に備えた食事確保対策について、献立、備蓄食材料、ライフライン途絶時の対応に必要な器具・備品の整備などを、各施設単位もしくは各種別・各ブロック単位で共同保有するなど、具体的対策を検討・提案します。
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. 保育園での食材料費実費徴収に見られるように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に沿った衛生管理義務化に取り組むための研修を行います。

＜財団後援会事務局＞

1. 5～7月を会員普及強化期間とし、1万口の目標達成にとりくみます。
2. 事務局会議、担当者会議を定期的で開催し、会員普及、つどいの開催など2020年度事業計画にもとづくとりくみを推進します。

すみれ乳児院

＜重点課題＞

1. 中長期計画の補強のため将来構想委員会を設置します。施設の家庭養護推進計画（小規模かつ地域分散化、高機能化及び多機能化・機能転換）の5年後のめざすべき内容等の検討をします。
2. 明らかになった小規模グループケアの成果と課題を養育実践充実につなげます。また第三者評価結果を軸に自己評価を行ない改善します。
3. 旭区内の子どもに関わる関係団体と連携し市・区等が進める地域子育て支援事業を検討し協議します。あさひ福祉まつりの目的や役割を周知し、事務局や親子のひろばに派遣します。また施設を知らせる機会とし職員や子どもが多数参加できる体制を工夫します。
4. BCP 計画（事業継続計画）の作成など防災計画を強化します。
5. 積極的に後援会活動にとりくみ、地域交流をはかり施設への理解をすすめます。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 養育の質を高めるため「改訂新版 乳児院養育指針」を深め「のびのび目標」を改訂します。
2. アタッチメントの学習、専門家を交えてケース検討会議を行います。
3. 子どもの発達に応じた食事介助、食の安全、アレルギーについて学習や子どもたちの「食」への関心を育てる（食育）ため食材の買い物や目の前での食事づくりをします。
4. 保育看護の学習をします。看護師会議は子どもたちの健康管理とホームのパイプ役とし支援について提案します。
5. 子どもの心理的ケア・コンサルテーション・家庭支援等を担う心理職とともにグループ会議やケース会議に参加します。
6. 援助計画や面会・外出泊プログラムを活用し保護者との懇談をします。定期的にこどもの様子を記録して保護者に渡す方法を検討します。親子訓練室を里親実習以外にも活用します。
7. 一時保護の子どもは情報が少なく状況把握が難しいため、児童相談所と連携し情報共有します。アセスメントシートについて誰もが十分に活用できるよう学習しシートの改善を検討します。
8. 家庭復帰に至るまで児童相談所担当 CW と連携し、必要に応じて懇談や家庭訪問を行います。必要に応じて要保護児童対策地域協議会（要対協）に参加し、家庭の生活基盤が不安定なまま家庭引取りになるケースに対してアフターケア計画に沿ってすすめます。
9. 里親を身近な制度として浸透させる広報活動や里親開拓をします。里親実習前には、現在の子どもの様子、発達状況など情報共有のため事前に会議をもつように検討します。里親実習は、ホームの子どもたちにできるだけ負担のないようにすすめます。登録前の里親希望者が子どもに慣れるためにボランティアを希望された際は積極的に受け入れます。
10. 子どもたちの記録物等の充実をはかり育ちをつないでいく方法を検討します。兄弟の絆を深める面会等を重ねます。入所から退所後のアフターケアまでの支援をすすめ、他施設と交流します。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

施設を地域の方々に知ってもらい地域に信頼される地域福祉事業を展開します。

1. 「法人綱領と福祉運動」等を活用し地域福祉・福祉運動について学習し拡充します。
2. 地域のニーズを理解・把握し広報活動を充実し各種相談、ショートステイ・デイケア事業を通じて、子育てに不安を抱えた人たちに対する支援を行います。「母と子の教室」や「マタ

ニティサロン」をサロンにて実施します。

3. 関連団体と共に福祉運動を推進します。平和と人権を守る運動として地域の活動に積極的に参加します。また「あさひ子育て安心ネットワーク」を中心に他団体と連携します。

＜民主的管理運営計画＞

1. 子どもたちの生活場面の設備を整えます。また職員体制や勤務時間について検討します。
2. 「4週8休」の定着をはかり働き続けられる条件と職場環境の整備をすすめます。
3. 定期的な防災訓練やあらゆる災害に対する対応力を身に着けます。
4. 利用者、家族、関係者の意見や要望、苦情について解決に向けて迅速に対応します。
5. 産業医と共に健康状態を把握し予防学習、健康で働き続けられる職場づくりをします。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 人権感覚を磨き支援の向上にむけ「すみれ乳児院憲章」を身につけます。
2. 職員（新任・臨時職員を含む）育成はキャリアパス（指導チェックリスト）に沿ってすすめ、本部と連携し勤続年数や職務職階に応じた育成、職種ごとの専門研修を実施します。
3. 福祉の担い手となる実習生・インターンシップを受け入れます。
4. 臨時職員、契約職員へは理念や援助計画の共有を重視し対応します。

＜財政基盤強化計画＞

1. 月次の予算管理（収支のバランス、傾向と対策）をすすめ各費目の支出傾向を把握し効率的な運用に努めます。職員会議等で予算・決算や各種事業の利用状況について報告します。
2. 借入金の返済と中・長期修繕計画に基づく資金の確保をします。中型修繕、大型備品の購入等年次計画的にもとづき実施し「定員充足」に努め安定した収入を確保します。
3. 業種連絡会等を中心に報酬や加算の情報収集を行い確実な収入の確保をします。また、財務政策委員会（本部）方針に呼応し契約内容を整理し業務効率化と経費削減をはかります。
4. 会計研修や顧問会計士や監査法人による指導をうけ適正な会計と合理的な実務を行います。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 2年点検の改修項目の継続、各所点検・改修を行い危険箇所は速やかに改修します。
2. 本部が進める情報管理とICT化と連携し様々な対策を講じます。

＜総合社会研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

総合社会福祉研究所の活動や「福祉のひろば」の発行の意義、役割を確認し会員拡大と読者普及、恒常的な学習をします。

1. 職員の必読書として位置づけ学び、会員と読者拡大に努めます。
2. 「研究所」のとりくみへの参加、読後感想文の掲載や企画参加など誌面作りに参加します。
3. 「読者のつどい」を企画し、実施します

＜財団後援会発展のために＞

会員を助け順次行われる施設建て替えへの協力、すそ野を広げる活動をします。

1. 財団後援会の意義・目的にもとづいて新たな会員拡大を重視し退職者の方との結びつきを強め職員全体で目標を達成できるようにさまざま
なつながりをいかします。
2. 会報「てとて」「すみれ乳児院だより」を送付し、会員の交流の場として「会員のつどい」を開催します。また財団後援会のイベントに積極的に協力します。

くるみ乳児院

＜重点課題＞

子ども一人ひとりの人権をまもり、支援部を中心に全職員が力を合わせ、温かい言葉と愛情を持って、家庭的養育をすすめます。

1. 「財団プラン（2017年～2021年）」の課題を明確にし、くるみ乳児院の短中期計画をすすめます。
2. 社会福祉法人制度改革に適切に対応し、人権尊重の社会福祉事業をすすめるために2020年度4月に結成の「権利を守る社会福祉法人経営全国会議」の動向に注目し、参加をしていきます。
3. 法人綱領の学習と「くるみ乳児院憲章」を実践に活かし、見直しのプログラムを作成します。
4. 安定した人材確保と人が育つ施設もめざし、風通しの良い職場をめざします。
5. 「家庭的養育推進計画」と全乳協提案の「乳幼児総合支援センター」について、将来構想委員会を設け、研修と討議をすすめます。
6. 地域の関係機関に、全乳協提案の「乳幼児総合支援センター」冊子を提示し、行政の関連機関との連携を強めます。訪問者や保護者の方にくるみ乳児院を知ってもらうDVDを作成していきます。
7. 2019年度第三者評価受審結果を受け、課題の改善、討議を進めます。また、自己評価委員会を中心に全職員参加で行っていきます。
8. 城東福祉ゾーン構想の実現と地域福祉の拠点づくりに協力するとともに、募金協力を行います。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. くるみ乳児院憲章を活かすため、子どもの権利条約の学習をします。また、子どもの育ちをつなぐためにも保護者や措置変更先へ伝えていきます。
2. 養育の質を高めるため「改訂新版 乳児院養育指針」を深め、「のびのび目標」を見直します。
3. 一人ひとりを大切にする養育内容を検討し、実践します。
 - (1) 子どもたちが生活の主人公になるように要求に応え、生活が豊かになるための討議をします。
 - (2) 食への関心が持てるように給食部、支援部と協力し、子どもに寄り添った支援をします。
 - (3) 心身共に健康な子どもを育てるために、保育看護のスキル向上と看護師との連携に努めます。
4. 子どもの心のケアについて、心理職とともによりよい実践ができるようにすすめます。
5. 保護者とともに子どもを育てます。
 - (1) 親と子の絆を強めるため、保護者の困り事等に寄り添いながら関係機関との連携も強めます。
 - (2) 保護者へアンケートをとり、保護者との信頼関係構築のため、話しやすい環境作ります。
 - (3) 家庭に帰った子どもが親とうまく暮らしていけるように気を配ります。
6. 里親支援体制の充実をはかります。
 - (1) 里親を身近な制度として浸透させるため、鶴見区の役所や社協にも広報活動をしていきます。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 地域福祉・福祉運動について学習し、拡充に努めます。
2. 地域の福祉向上のため、施設が有する専門機能を地域の方々に利用してもらえるようにします。
 - (1) 鶴見区の要対協（鶴見区要保護児童対策地域協議会）に参加し、地域と連携をしていきま

す。

(2) 要支援家庭に対するサポーター派遣事業についてとりくむ準備をすすめます。

(3) 地域の子育て支援として、親と子で過ごす「ほっこりひろば」を企画運営します。

3. 関連団体と連携し、憲法9条を守るため、“改憲発議に反対する全国緊急署名”にとりくみます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職務分掌にそって仕事を行い、職員間で連携が取れるような仕組みを考えます。児童施設連絡会での人事交流を検討します。

2. 「4週8休」の実践の為に、体制を整え工夫します。

3. 各委員会、専門部会議の役割を確認し効率の良い会議運営に努めます。議事録の改善をします。

4. 管理マニュアル/支援マニュアルの改訂にとりくみ、支援部会議・職員会議等で周知徹底します。

5. 防災対策は計画に沿ってすすめ、災害時に対応できるよう、BCP計画の作成についてとりくみます。

6. 苦情について敏速に対応し、解決に向け努力します。

7. 健康対策委員会は定期的に開催し、健康で働き続けられる職場づくりに努めます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 人材確保を進めて行くために、「インターシップ」を受け入れていきます。

2. 法人綱領の学習を深め、「くるみ乳児院憲章」はめざすものとして、人権感覚の向上に努めます。

3. 「家庭的養育推進計画」と全乳協提案の「乳幼児総合支援センター」について学び、討議します。

4. 職員の質的向上を目指した研修の提案と職員が主体的に発言できる場を作り実践します。

＜財政基盤強化計画＞

1. ショートステイ事業は、地域の要求に応え受け入れていきます。

2. 施設運営に係る財政状況を、職員に周知していきます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 子どもにとってより良い安全、安心な居住空間になるよう工夫し点検・改善していきます。

2. 施設設備について、中・長期計画を見通し、積立をしていきます。

3. 「家庭養育推進計画」の当面5年先を見通し、実現化に向け必要な事業計画を検討していきま

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. 「福祉のひろば」の役割や意義を確認し、職員自らが福祉労働者として、力量を高めるための必読書として位置づけ、学ぶことを基本とします。

2. 研究所会員、定期読者の拡大、「福祉のひろば」の普及にとりくみ、地域へ普及活動も行います。

3. 基礎講座や研究所交流会に参加、企画参加等、誌面作りにも積極的に参加します。

＜財団後援会発展のために＞

1. なぜ1万人の会員をめざすのか「財団後援会」の意義・役割について職場内での討議を行い、法人職員としての運動課題であることを理解できるよう学習します。

児童養護施設 高鷲学園

<重点課題>

1. 幼児棟の改築については、小規模ユニットケア化（2か所6名・1ヶ所6名）及び幼児の一時保護事業（女子含め2か所目）をすすめます。
2. マニュアル等は、引き続き実態に即して改訂をすすめます。支援マニュアル・災害マニュアルについては職員討議を重ねながら作成します。
3. 主任を中心に各担当とともに、卒園後のアフターケアの充実をはかります。
4. 安全衛生委員会を設置し毎月開催します。産業医の指導のもと、職員の心身の状況把握や予防対策及び就労環境改善等に努めます。
5. 里親支援事業A型をめざし、広域へのリクルート活動を中心に行い、里親開拓・育成のための研修を行っていきます。
6. 職員研修は、「安心の輪子育てプログラム」・発達研修は定期実施し、講師が現場にもはいり実践的に職員の支援力の向上に努めます。また、一時保護担当職員対象の研修を、大阪府とともに行っていきます。
7. 第三者評価を受審し、よりよい施設運営に努めます。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 「権利ノート」「ゆあぶつく」（高鷲学園版権利ノート）を活用してこどもたちの権利意識を高めます。低年齢からセカンドステップを実施していきます。
2. 児童相談所の援助計画を参考に年2回、児童自立支援計画を作成、点検・評価しながら個別援助を行います。
3. 児童相談所と連携し「処遇困難事例検討会」のとりくみをすすめながら日々の支援にいかします。各学校や幼稚園との連絡会を実施して、情報交換に努めます。
4. 自治活動や各種行事を通して、こどもどうしの仲間づくり、職員との信頼関係づくりをはかります。安全で、安心して生活できる空間作りをめざしていきます。意見箱を活用し、こどもの話に耳を傾け、こども自身が主人公となる施設作りを行います。
5. 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す。
6. 「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、関心を育てます。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を伝えて行きます。
7. 心理的な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などを行います。
8. 看護師が中心となり、こどもの健康管理・薬の管理を行います。各フロアと連携を密にしながら、こどものケア充実をすすめます。
9. 地域小規模児童養護施設は、より家庭的な養護をめざしこどもの意見を取り入れながら独自の生活を確立します。また、本体施設との連携だけでなく、2カ所の地域小規模児童養護施設間の連携、共同のとりくみも積極的にすすめ、こどもの支援充実をはかります。
10. 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、安心できる生活の保障に努めます。心理士が一時保護事業との連携を密にしながら、こどものケア充実をすすめます。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 高鷲保育園、地域福祉施設、町会、学校関係等と協力して、第 56 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広げます。
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す。
3. 里親支援事業は、高鷲学園 with 里親の活動を通して里親のリクルート、育成、支援の実績や経験を積みながら地域に根ざした里親支援事業の展開をはかります。また、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」の確立をめざします。

＜民主的管理運営計画＞

1. 施設の ICT 化を目指し、企画会議から検討し効率的な情報共有の強化をすすめます。
2. 児童支援のあり方について職員全体で考える場を設けます。

＜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を活用し、職員一人ひとりが自分の課題や役割について把握・認識できるようにします。
2. 実習生・インターンシップを積極的に受け入れ、社会的養護の担い手となる職員の育成にとりくみます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 高鷲学園の財政運営は、幼児の定員の充足及び一時保護委託を積極的に受け入れます。
2. 幼児のユニット化、専用の一時的保護委託（幼児）を早期に実施開設し、財政の安定化に努めます。また、水光熱費の削減に努めます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 幼児棟の小規模ユニットケア化、一時保護棟の整備を行います。
2. 児童の安全性を高めるシステムの検討を行っていきます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 普及活動のとりくみとして依頼文やニュースを作成し地域に配布を行い、積極的にとりくみます。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」を実施します。
2. 研究所会員拡大を進め、読者名簿を作成し、普及に努めます。

＜財団後援会発展のために＞

1. 昨年度同様年度始めから計画に基づき、早期の目標達成に努力します。卒園生や関係業者への拡大をすすめます。
2. 会員の集いを 11 月 23 日に定例化し、高鷲学園への理解と交流を深め、拡大につなげます。
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す。

すみれ児童館

＜重点課題＞

1. 子どもの人権と豊かな育ちを保障する保育システムの再構築をすすめます。
2. 子どもたちの安全、安心に配慮した施設内外の環境整備を行います。
3. 職員の保育力、資質の向上のため学習、研修を積極的にすすめます。
4. 施設運営において子どもが主人公となれる 仕組みづくりをすすめます。
5. 施設の魅力を広め、入所対策を強めます。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 子どもの人権と個別性、要望を尊重し、自主性、自律性、社会性を高める保育を計画的にすすめます。
2. いじめ等子ども問題に対応した保育マニュアル作りを進め、実践で検証していきます。
3. 子どもとの個別懇談を年2回実施し、不安、要望等を踏まえた実践をすすめ、その成果を子ども自身と保護者にフィードバックします。
4. 子ども集団での育ち合いを核とし、保護者と連携した支援をすすめます。
5. 園庭での植栽活動をすすめます。
6. 不審者対策、交通安全、災害避難訓練等計画的に行います。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 地域との交流の場を設け、学童期の子育ての相談活動等、地域から頼られる活動をすすめます。
2. 子どもの貧困問題について地域と連携した活動をすすめます。
3. 子どもの夜間保育を検討します。
4. 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、地域団体、城東ブロック構内施設等と協力しながら平和、社会福祉の向上に努めます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 保護会運営委員会、保護者会に職員が出席し情報共有を行います。
2. 子ども集団との対話、父母懇談を行い、意見等を保育計画に反映させます。
3. 子ども投書箱を設置します。
4. 職員育成制度をベースに資質向上をはかるとともに、職員のメンタル面にも配慮した健康対策をすすめます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 子どもの人権についての学習を強め実践に生かせる職員育成をすすめます。
2. 研修計画に基づき法人内外の研修に参加します。
3. 地域との交流を深め、地域福祉に貢献できる職員育成をめざします。
4. 平和、社会保障、社会福祉の発展の運動にも積極的に参加し、職員の視野を広げます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 学校や地域、他施設との関係づくりを積極的にすすめ、施設の魅力を広めながら新入所対策を行い、在籍 60 名をめざします。
2. 一時利用、生活保護世帯の児童の受け入れもすすめていきます。
3. 寄付寄贈を積極的に募集します。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. トイレ、床の定期的メンテナンスを業者委託で行います。
2. 男子トイレの便器交換を行います。
3. 園庭の夜間照明を増設します
4. 園庭の瓦礫除去、除草を定期的に行い、子どもたちの活動の場を保障します。
5. ビオトープを設置します。
6. 園庭周囲にボール飛び出し防護ネットを設置します。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 「福祉のひろば」を定期的に学習し、その魅力を語り、普及にとりくみます。
2. 地域活動等で広げた諸関係を活かし単本を含めた普及に努めます。
3. 総合社会福祉研究所会員の拡大に努めます。

＜財団後援会発展のために＞

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す。
2. 同窓生との関わりを強め、後援会への理解と協力を広めます。
3. 「会員のつどい」を開催し、会員相互の交流を深め新たな会員拡大にとりくみます。

福祉型障害児入所施設 豊里学園

<重点課題>

1. 「豊里学園職員憲章」を軸に児童個人の尊厳を守り、人権尊重を徹底します。人権について職員自らの学習の実践をすすめ、支援の質を高める施設づくりをめざします。
2. 情勢と制度を学習し児童施設、障がい児施設としての社会的役割を明確にし、新事業他についても検討します。
3. 職員育成の課題を明確にし、互いに尊重、支え合い、向上できる職員関係を築けるよう、討議や研修を行います。
4. 引き続き「4週8休」の実施に向けて、労働環境づくりをすすめます。

<自主性を高める親切な利用者支援計画>

1. 個別支援計画にある子ども本人の目標を達成につなげられるよう、本人の思いに寄り添い個々の年齢、発達段階に応じた支援を重視します。
2. 子どもたちの人権と権利を守り、個々の状況に応じ統一した支援の基礎となるよう研修を継続し、日々の支援の中で実践します。
3. 子どもたちの思いや興味のあることに目を向け、その中で「学ぶ権利」「挑戦する権利」「失敗する権利」を大事にしなが、退所後の生活に活かせる力を身に付けられる支援をめざします。
4. 自治活動について、一人ひとりの願いや思いを子どもたち自身が考え、生活に反映させていけるよう、子どもたち及び職員が意図を理解しすすめます。
5. 療育活動を継続し自己肯定感や自己表現力を高める活動をすすめます。「暮らしの中の文化」を大切にし、成長、変化を共に喜び、共感し合える対人関係を築きます。
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を共有していきます。
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ます。
8. 職員一人ひとりが子どもたちの体調や精神面での変化に気づき、医療機関と連携し健康管理に努めます。
9. 看護師と連携し感染症などの予防と対策を継続し、子どもたちが自分の健康管理に関心を持ってとりくめるよう努めます。
10. 子どもたちの思いが実る豊かな食生活を実現していきます。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」を育みます。

<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とりくみます。
2. 平和や憲法を守る取り組み、福祉の拡充を求める活動など労働組合・関係諸団体と協同してすすめます。
3. 年4回会報『しあわせ』を発行、また、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す。
4. 短期入所・日中一時事業の充実に努め、地域からの要望に応えます。
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ていきます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職員の役割と責任を明確にし、組織原則に基づいた施設運営を行います。また、各会議、業務の見直し効率化をはかります。
2. 危機管理体制の充実、支援マニュアルの整理を行い支援内容の明確化をはかります。
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す。
4. 組合と協同し衛生管理委員会を開催、勤務状態の把握に努め、職員が健康で働きやすい職場づくりをすすめます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 支援について率直な意見交換を行い、互いの意見を傾聴、尊重し合える職員集団をめざします。また、人材育成の研修を実施します。
2. 人権と権利を守る視点で「発達研修」「生と性教育研修」をすすめます。また「研修の情報」を提示し職員の自主的な学びを啓蒙していきます。
3. 管理者・主任・担当リーダーを中心に、円滑な意思疎通がはかれるよう、互いの気づき、意見を大切に民主的職場づくりに努めます。また、1～3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目標達成につなげます。
5. 福祉の担い手につながる実習生やインターンシップの受け入れ、人材確保につなげていきます。また、実習生、ボランティアの受け入れについてのマニュアルを作成します。

＜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け入れと短期入所事業の利用者拡大に努め、事業収入の確保に努めます。
2. 財政状況を分析し、安定した施設運営をめざします。又全職員が財政に意識をもち、豊かな施設づくりをめざします。

＜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ます。子ども達に安全、清潔で気持ちのよい生活環境を保障できるよう修繕等に努めます。
2. 利用者支援のあり方などを検討し、情勢や地域のニーズに合わせ将来構想と施設整備をすすめます。
3. 破損しているプールについて、使用検討を行います。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 「福祉のひろば」の普及について年間計画を立て、地域への普及に全職員でとりくみます。集いを開催し学習の場とします。
2. 職員会議で「ひろばニュース」をもとに社会福祉の情勢を学び合います。
3. 総合社会福祉研究所の会員拡大にとりくみます。また「福祉のひろば」を研修、運動、実践にいかしていきます。

＜財団後援会発展のために＞

1. 財団後援会員の拡大に向け、意義を確認し職員集団としてのとりくみを強化し、普及に努めます。
2. 「てとて」と「とよさと」を会員に届け、施設の状況やとりくみを知らせます。

福祉型障害児入所施設 すみれ愛育館

＜重点課題＞

1. 利用児者の人権と諸権利を守るために財団綱領やめざすものの理念に沿う社会福祉事業と運動を行います。また、利用児者の成長と発達を支え、年齢や障害特性に留意し生活を豊かにする支援実践を引き続きすすめます。
2. 地域での困難を抱える入所児の受け入れを積極的にすすめるため、事業所と職員の専門性と力量を高めることに努め、地域にむけた支援強化をはかります。
3. 障害児施設としての事業目的をさらに追求し、事業運営の安定化をはかり、健全財政に努めます。
4. 引き続き、成人期利用者の地域移行に努めるとともに、新たなユニットの設置による支援の確立を行います。
5. 第三者評価受審を行います。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 利用児者の個別支援計画及びモニタリングにとりくみ、その充実をはかります。
2. ユニットなどブロック毎のとりの充実をはかり、利用児者自身が自らの生活を豊かに送れるように支援を行います。年齢、性別等に配慮したふさわしい生活を考え、本人や家族の要望をうけとめた暮らしを追求します。
3. 利用児者の障害理解を深め、幼児期をはじめ、それぞれの年齢と発達課題に沿った支援計画に基づき系統的に支援を行います。特に利用児者に社会参加や将来生活を自ら創り出す力の獲得をめざした支援を行います。
4. 地域関係機関、事業所との関係を更に深め、今後の生活提案を行ないます。
5. リスクマネジメントの徹底を行い、日々の支援の見直しで質の向上にとりくみます。また、第三者の意見を大切に利用者支援にとりくみます。
6. 保健衛生面の配慮し、健康管理を個別状況に応じてとりくんでいきます。
7. 利用児者の健康と成長を考えた食事提供を行い、楽しく安全な食生活を追求します。またパン工房「えがお」を発展させ、働く場の確立につなげます。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 短期入所及び日中一時支援事業については、事業の目的を再確認し、学齢児童の利用契約をすすめます。
2. 各団体とともに、障害児者の権利を守り発展させる福祉運動に参加します。
3. 実習性の受け入れや恒常的なボランティアの確保を積極的に行います。
4. 行政、他団体・事業所、学校との協力、連携を進め、相談支援などと障害児者・家族の生活を支えるネットワークづくりをめざします。
5. 地域連携や事業を理解をしていただけるホームページ、広報活動の充実をはかります。

＜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的確につかみ、財団綱領を基本とした民主的運営をすすめます。
2. 管理者をはじめすべての職員自らが、それぞれの立場で責任と役割にもとづく業務ラインにそって主体的に事業運営を担います。

3. 討議や研修を通してとりくみの方向性を明確にし、職員間の連携と各自の自主性を大切に
した運営をすすめます。また、職員の労働時間や健康管理をすすめ、業務の合理的見直しな
ど改善に努めます。
4. 実効性のともなったマニュアルの作成、見直しなど、危機管理の確立をはかります。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 障害児者支援を総合的に考え、日々のひとつひとつの実践と運動を進めることで主体的に未
来を切り開く姿勢・力量を持てるように職員育成をはかります。
2. 支援の質の向上をめざし障害特性や発達、療育の理解が深まる研修を行います。
3. 新人職員、中堅職員、ベテラン職員等職員状況に沿った役割の再確認とその徹底をはかり、
福祉職員としての専門的労働をになえる人材育成に努めます。そのため、職員の到達、課題
を明らかにし、個別研修計画づくりを行います。
4. 職員育成制度を通して仕事の振り返りを行うとともに、OJT の実践、各種団体の研修への
参加を強めます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 健全財政の確立の為、工夫した日常的な経費削減と合わせて、引き続き増収につながる事業
検討を支援の充実の観点大切にしながら行い、財政改善に努めます。
2. 職員一人ひとりが自ら考えることを軸に合理的で効率的な予算執行に努めます。
3. 年間を通して積極的な財源確保、制度活用、補助金申請に努めます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 建物、設備の点検・保守、修繕を定期的に行い、効率的な運営にいかせるよう必要な改善
にとりくみます。
2. 生活空間として、個々の状況に応じた居室やリビングなど施設整備をすすめます。
3. 中長期修繕計画での具体化と計画的実施をすすめます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 研究所会員拡大や「福祉のひろば」の普及に、目標を明確にしてとりくみます。
2. 職員自らが「福祉のひろば」を読み、仕事に生かすことを基本にとりくみます。
3. 普及から集金まで、着実な実務を遂行します。

＜財団後援会発展のために＞

1. 一万人の財団後援会作りを意識し早期の目標達成に向けて全職員でとりくみます。
2. 建て替えも控え、より多くの方に後援会への入会にむけてとりくみを強めます。
3. 現会員のつながりを大切に、ニュースの発行など継続会員をつなぐ工夫に努めます。

すみれ保育園

＜重点課題＞

1. 綱領・すみれ保育園憲章・人権憲章を基に、発達と人権を守る保育をすすめます。
2. 職員育成制度・キャリアパス・研修計画に基づき、主体的に働き、支え合う職員集団と向上できる職場づくりをめざします。
3. 新しい保育環境で、より保育内容を充実させ、丁寧に保育をします。
4. 地域に向けた子育て支援やボランティアをすすめ、福祉運動を充実させます。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 主体的に行動できる子・自尊感情を持った子に育つよう保育の質を高めます。
 - (1)すみれ保育園の全体的な計画・指導計画・活動計画をもとに、子どもの発達に応じた豊かな保育を一貫して展開していきます。また、行事の見直しをすすめます。
 - (2)保育の「あたりまえ」を見直し、子どもの人権・主体性を大切にします。
 - (3)異年齢交流を計画立てて行い、年齢の枠を超えて自発的に活動しながら、人と関わる力・心を育てます。
 - (4)食文化を伝承し、子ども・保護者に向けて食育にとりくみます。
 - (5)新園舎の豊かで安全な保育環境に合わせて、あそびを工夫したり年齢に合った玩具を揃え、保管場所を明確にし、環境整備をすすめます。
 - (6)親子で絵本が楽しめるよう絵本の貸し出しを行い、絵本文化を豊かにします。
 - (7)自然や季節を感じたり、本物の文化に触れる機会を持ち、豊かな感性を養います。
2. 集団での学びと自己研鑽を主体的にすすめ、保育実践につなげます。
 - (1)保育カンファレンスに取り組み、職員集団のチーム力や同僚性を向上させ、保育をすすめます。
 - (2)防災や子どもの命を守る学習をし、BCP計画を確立させ、危機管理意識を高めます。
 - (3)ケース討議で保育の手立てを考え、専門機関とも連携して子ども理解を深めます。
 - (4)ねらいを持って研修に参加したり、様々な分野の専門書をそれぞれが読み込み、職員が講師となって内容を共有し保育にいかします。
3. 保護者と共に、子育ての悩みや喜びを共感し合う関係づくりをすすめます。
 - (1)保護者の気持ちに寄り添い、子育てについて共に考え合う関係を作っていきます。
 - (2)保護者に伝えたいことや保育園のとりくみのねらいや意図を掲示などで、丁寧に説明し、共に考えていけるようにします。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. ホームページを改新し、よりわかりやすく、保育園の保育方針・情報を発信します。
2. 子育て支援「ぷちアイアイ」「ふれアイランド」に取り組み、園庭やホール、ランチルームを活用し、地域の保護者支援をより充実させ、相談の場やつながれる場にします。
3. 福祉まつり「親子のひろば」で、あそびの伝承や親子、地域との交流を深めます。
4. 城東老人ホームやなごやかレジデンス、老人憩いの家の利用の方と交流し、心のふれあいを大切にします。
5. 同園会や福祉まつり、新園舎完成を通じて、卒園後のつながりを深めていきます。

6. 保育要求実現、子どもたちの未来・平和を守るため、保育情勢について学び、保護者と共に署名活動や福祉運動をすすめます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職員が主体的に働けるよう仕事の「見える化」をはかり、職員全員が見通しを持ってすすめます。
2. 事務の簡素化、ペーパーレス化をはかります。
3. 休暇把握表を活用して有給休暇を取得し、健康で働き続けられる職場づくりをめざします。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 職員育成制度で課題に気づき、職員で伝え合う中で成長しあえる関係づくりをすすめます。
2. すみれ保育園キャリアパスを基に個別計画を充実させ、ステップアップできる研修を主体的に受講し、職員に必要な専門性・実践力を高めます。
3. OJT や職員研修を丁寧にする、人材育成をすすめます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 施設運営の仕組みを理解し、積極的に施設運営に関わります。
2. 建替え募金を引き続きとりくみ、全職員で目標達成をめざします。
3. 借入金の返済を計画的にする、積極的に乳児クラスの受け入れをします。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 城東ゾーン構想を推進し、竣工した保育園での安心・安全な環境を職員で考え保育をすすめます。
2. 新園舎建設に伴い、認可定員増をして待機児解消に努めます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 職員が福祉情勢を学び、普及の意味を理解して、目標達成をめざします。
2. 「福祉のひろば」学習会・読み合わせを行い、感想や報告を積極的に投稿します。
3. 基礎講座や交流集会に参加し、学んだことを共有します。

＜財団後援会発展のために＞

1. 後援会について職員が理解し、意義を伝えて普及を広げます。
2. 「てとて」と園の便りを届け、法人や保育園のとりくみ・近況を伝えます。
3. 会員のつどいを行い、感謝の気持ちを伝えるとともに会員拡大へとつなげます。
4. 財団後援会イベントにとりくみ、後援会を地域にも知らせていきます。

東 桃 谷 幼 児 の 園

＜重点課題＞

1. 綱領、ももだに憲章、保育理念が利用者・地域に伝わるとりくみをしていきます。
2. 防災についての学びを深め、保護者・地域との連携を強めます。
3. 保育環境委員会を、建て替えプロジェクトチームに発展させて検討をすすめます。
4. 相手に伝わる伝え方を学ぶ研修を行い、心地よい人間関係を意識します。
5. 平和と福祉の輪を広げる「福祉まつり」を発展させます。

＜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) 生活アンケートで実態をつかみ、子どもにとってより良い生活づくりを行います。
 - (2) 食への関心を高めるために五感で感じるとりくみを行います。
 - (3) 異年齢交流の中で、楽しさを共有し新たなあそびや発見する喜びを育みます。
 - (4) 体を動かすことの楽しさや達成感を持てるよう、継続して体育あそびを行います。
 - (5) 日常的に手指を使うとりくみを充実させ、継続や発表の楽しさを積み重ねて巧みな手指操作につなげます。
 - (6) 一緒にいて心地よい集団作りや仲間づくりをしていきます。
2. 保育者の質の向上に努めます。
 - (1) 誰もが実践できる指導計画を作成します。
 - (2) 経験年数別会議で、テーマを持ち研究・発表を行います。
 - (3) 外部講師を招き、体育あそびについて学びます。
3. 保護者と共に、子育てを考えていきます。
 - (1) 保護者の思いに寄り添いながら、子どもの成長を見通した関わりについて一緒に考えます。
 - (2) 園で大切にしていることを、子どもの姿と合わせて壁新聞など視覚でわかりやすく伝えていきます。
 - (3) 保育参加の誘い掛けを工夫して子どもの姿を見てもらう機会を増やします。

＜地域福祉・福祉運動拡充計画＞

1. 他機関との連携を大事にし、地域にある保育園としての活動を継続していきます。
2. 「いくのっこぶくろ」の普及拡大につながるように情報共有や分析・改善を行っていきます。
3. 地域の親子の要望を取り入れながら、子育て支援を充実させていきます。
4. ホームページで園や子育て支援の様子をタイムリーに発信していきます。
5. 9条の会の成り立ちや憲法について学んでいきます。
6. 福祉まつりを開催し、福祉や平和について伝える機会にしていきます。
7. 地域新聞「そだちあい」を年4回発行します。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職員同士がお互いの良さを認め合い、言葉で伝えていくとともに自分の課題にも向き合い高め合える集団づくりに努めます。
2. 社会人として当たり前の規範を遵守して、みんなが働きやすい職場をめざします。
3. 経験年数別会議を継続・発展させていくとともに、年代を越えてコミュニケーションをと

れるようなとりくみを計画します。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 年間通してのインターンシップの受け入れ、学生ボランティア等で養成校とのつながりを深めていきます。
2. 相談援助のロールプレイやワーク方式等で学びを共有し、高め合える集団をめざします。
3. 個人研修計画で課題を明確にし、リーダー育成や OJT につなげていきます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 事業計画に基づいた予算編成で、計画的に実行していきます。
2. 中長期計画に基づいて、建て替えのための積み立てをしていきます。

＜施設整備・事業拡充計画＞

1. 災害時に必要な備蓄を充実させていきます。
2. 老朽化した備品等を、購入していきます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 毎月定例の学習会で、意見交流して福祉の知識を深めていきます。
2. 知人や地域に向けて、手に取ってもらう機会を増やします。
3. 読者のつどいを企画・開催します。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 一人ひとりが後援会の大切さを理解して、とりくみます。
2. 後援会の活動をニュースや掲示でわかりやすいように伝えていき、拡大普及につなげていきます。
3. 会員のつどいでは保護者が参加したいと思える企画を開催します。

高鷲保育園

＜重点課題＞

1. 綱領やめざすものをもとに保育を振り返り、綱領と実践のつながりを意識します。
2. 子どもの人権や主体性を語り合い、発達につながりをおさえた豊かな保育実践を行います。
3. 様々な研修で学びを深め実践に繋げることでさらなる意欲ややりがいにつなげます。
4. 福祉のひろばやちいさいなかまを活用し情勢を学びます。
5. 地域の子育て世代が保育園を身近に利用しやすいようニーズを探り発信します。
6. 職員どうしの意思疎通をはかりながら、働きやすい職場づくりを行います。
7. キャリアパスや職員育成制度を活用し、自覚と責任をもつことで人が育つ職場づくりを行い、職員の定着と人材確保につなげます。
8. 第三者評価を受審し保育の質を高めます。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 心身ともに健康で意欲的な子どもを育てます。
 - (1) 年間指導計画の見直しを行い、職員の共通理解を深め系統立てた保育をします。
 - (2) 発達をおさえたリズムや運動あそびを通して丈夫でしなやかな身体を作ります。
 - (3) 保育の組み立てや環境を整え、子どもが主体的に生活できるようにします。
 - (4) 様々な年齢の関わりの中で、思いやりや憧れの気持ちを育てます。
 - (5) 描画や身振り表現、ごっこあそびで表現する楽しさを感じられるようにします。
 - (6) ルールあそびや乳児のわらべうたあそびを充実させます。
 - (7) うたう心地よさや絵本の世界に触れる機会を日常生活の中に位置づけます。
 - (8) 生活リズムの大切さについて、子どもたちと話し合い考える場を作ります。
 - (9) 季節の自然や生き物に触れ、命の大切さや自然科学への関心を広げます。
 - (10) 平和を願う取り組みを通して戦争の怖さや平和の大切さについて考えます。
 - (11) 栽培の知識を広げ、実りを充実させ収穫や作る喜びをふくらませます。
 - (12) 安心・安全でおいしい給食にこだわり、郷土の習わしや文化を大切に食への関心を高めます。
2. 保育の質の向上に努めます。
 - (1) 外部研修に参加し、学びを共有しながら実践にいかします。
 - (2) リズム部・描画部を継続し、実践の継続をしていきます。
 - (3) ハンドブックをおおいに活用し、保育の基本を共通認識にしていきます。
 - (4) 人権学習や保育カンファレンス等で語り合い、保育の質を向上させます。
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) 子どもの発達保障のために生活基盤を整える大切さを保護者と考え合います。
 - (2) おたよりを壁新聞にし、日常のコミュニケーションを土台に信頼関係を築きます。

＜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広げ、地域に開かれる保育園をめざします。
 - (1) 一時預かり保育では保護者に寄り添い丁寧な対応で子育て支援を充実させます。
 - (2) 親子教室や体験保育は要望に応えた内容にし、親子で集える場をつくります。
また、園庭開放も毎日行います。
 - (3) HPをリアルタイムに更新し、広報誌で園の様子や役立つ情報をわかりやすい

内容にして発信します。

(4) 高齢者施設や地域の保育園、幼稚園、小中学生との世代間交流を継続します。

2. 保護者、民主的な地域団体と協力し、「たかわしこどもまつり」を成功させます。
3. 公的保育や平和を守る運動を学習し、積極的にすすめていきます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職場ルールの遵守と職員同士の気遣い、コミュニケーションを土台にチーム労働を大切に
した職場づくりをめざします。
2. 「報告・連絡・相談・確認」の徹底と各自の役割分担を明確にし、責任をもって主体的に働
く職員集団をめざします。
3. 勤務体制や会議、行事の取りくみ方の見直しをはかり、有休・生休の取得率の向上に努め
ます。
4. ICT（キッズビュー）をより活用し、業務の効率化をはかります。
5. 保護者会との対話を大切にし、保護者の納得や協力を得ながら運営をすすめます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. OJT を丁寧にとりくみ、職員が互いの悩みや喜びを語り合える関係の構築と職場の帰属意
識を高め、定着をはかります。
2. キャリアパスや職員育成制度等の研修を活用し全体的な力量の底上げをはかります。
3. 実習生やインターンシップの学生に保育の仕事の魅力を伝え人材確保をはかります。

＜財政基盤強化計画＞

1. 0歳児の途中入所、緊急一時入所、一時預かりの要望に可能な限り応え財源確保に努めま
す。
2. 事務費、光熱費、消耗品の削減に努め支出を抑えます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 乳児保育室、階段の壁を腰板に改修します。
2. 園庭遊具を活用しやすいように収納スペースを整備します。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 読み合わせ学習会を定例でおこない、情勢学習や自分たちの運動につなげます。
2. 羽曳野・松原ブロックの「ひろばのつどい」を充実させて読者拡大につなげます。

＜財団後援会発展のために＞

1. 丁寧な声掛けを大切に会員更新、拡大を職員一丸となつてとりくみます。
2. 参加したくなる楽しい「後援会のつどい」を開催し、会員拡大につなげます。

なかよしすみれ保育園

<重点課題>

1. 法人綱領・めざすもの憲章をもとに、人権の尊重、子どもの発達保障、主体性を育む保育の学びと実践をすすめます。
2. 第三者評価を受審します。過去の利用者満足度アンケートの結果もふまえ、課題や改善すべき点から、支援の質の向上とよりよい施設運営に努めます。
3. 2022年度の保育園設立50周年にむけてプロジェクトチームを中心とし、職員全体で歴史を振り返り、学び合いながら周年事業の具体化をはかります。
4. 地域の要望や社会情勢をとらえ、一時保育事業・子育て支援事業を展開し、充実したとりくみを行います。
5. 引き続き城東福祉ゾーンに伴う1億円募金活動を地域や職員、保護者にも訴えながら支援します。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 一人ひとりの人権を守り、主体的な生活を育む保育をすすめます。また乳児期の安定した人とのかかわりの中で愛着関係を築き安心して過ごせる環境を整えます。
 - (1) 五感を通して遊びを繰り返し楽しむことで感性や自発性、好奇心を育みます。
 - (2) 楽しく遊びこめるようコーナー環境づくりや遊びの研究を行い実践します。
 - (3) 日常のリズム運動や体育あそび、散歩を通してしなやかな身体をつくります。
 - (4) 模倣やみたてつもり、ごっこ遊び、描画活動を通して表現することを楽しみます。
 - (5) 異年齢交流を日常的に行い、憧れややさしさの気持ちを育みます。
 - (6) 当番やグループ活動を通じて自分の役割を認識し、主体的な生活をつくります。
 - (7) 安全でおいしい給食を提供し、行事の工夫や食育につなげます。
 - (8) 畑の栽培を通して食育に取り組み、命の大切さ・自然科学・知的好奇心を育てます。
 - (9) 平和についての取り組みを子どもたちと一緒に考え、保護者にも伝えていきます。
2. 保育の質の向上に努めます
 - (1) 全体的な計画の下、教育プログラムと年齢に応じた保育マニュアルを見直します。
 - (2) 外部研修に積極的に参加し、園内研修で学びを共有し、専門性・向上心を育てます。
3. 保護者とともに子どもの成長を喜び合い、思いに共感し合える関係をつくります。
 - (1) 日常の会話を大切にし、子どもの育ちを考え合える関係性を築きます。
 - (2) 壁新聞や掲示板などで園ならではの取り組みを伝え、子育ての情報を発信します。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 「赤ちゃん教室もぐもぐ」「すくすくキッズ」を開催し、保護者交流や半日入園を通して地域の子育ての輪がつながるよう内容の充実をはかり、入所にもつなげます。
2. 一時保育事業を通して子育ての悩みや相談に応じながら、地域の現状と保育ニーズを掴み、情勢を捉えて保育運動にもつなげていきます。
3. 老人ホーム、学童、保育園など近隣施設と交流し、関わりを大切にしていきます。
4. ホームページの内容を工夫し、取り組みや園の様子をタイムリーに情報発信します。
5. 「1年生・6年生の集い」で保護者とのつながりや拠り所となる園をめざします。
6. 平和を守るとりくみの意味を知り参加することで、福祉運動への学びを高めます。
7. 情勢学習をもち他団体や保護者とともに、公的保育を守る運動をすすめます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 事故、感染症、防災などの事態を想定した訓練を実施し危機管理運営に努めます。
2. 一人ひとりが自分の役割を意識し責任をもって主体的に業務をすすめます。
3. 苦情や意見を真摯に受け止め早急に職員全体で共有化、改善し保育の質を高めます。
4. 有給取得と仕事の効率化を図り、時間内労働を進め労働環境を整えます。
5. アイパッドの活用、事務の効率化、会議などのペーパーレス化をはかります。
6. 園の組織を強化し、共有事項や周知徹底ができるように職員一人ひとりが努めます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 園のキャリアパスと照らし合わせ課題を共有し、人材育成をすすめます。
2. 新任・初任者の OJT を丁寧すすめ、ともに成長し合える関係を築きます。
3. 実践を通して思いを伝えあい、人権意識や感覚を高めあう職員集団をめざします。
4. 乳幼児の発達学習やビデオ研修を通して各会議を計画的にすすめ専門性を高めます。
5. 外部研修に積極的に参加し、視野を広めスキルアップにつなげます。
6. 養成校・学校・地域とのつながりを大切にし、人材確保につなげます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 0歳児途中入所とともに1、2歳児や一時保育の要望・状況に合わせて受け入れ、安定した施設運営に努めます。
2. 建て替え支援の協力とともに、園舎建設資金返済のための財源確保や支出の節減、節約を「見える化」し、職員全体で考え積極的に行います。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 整理・整頓を徹底し、健康で過ごしやすく安全な生活環境を保障します。
2. 0、1歳児テラスの改修をはじめ、必要な修繕、整備を計画的にすすめます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 毎月の職員会議で学習を行います。また普及活動に努め残本0をめざします。
2. 総合福祉研究所の研究交流集会やとりくみに参加し社会福祉情勢を学びます。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 財団後援会の意義を職員間で共有し目標達成に向け、計画的に会員普及に努めます。
2. 「後援会のつどい」を行い、感謝の気持ちを伝え、会員継続と拡大につなげます。

ひむろこだま保育園

＜重点課題＞

1. 綱領やめざすものをもとに、子どもの人権を尊重した保育をおこないます。子どもの主体性と発達を保障する保育をすすめます。
2. 支援ハンドブックや職員ハンドブックを見直し、保育園運営、保育実践の最低限の一致ができるマニュアルの作成をすすめ、2021年度の第三者評価受審に向けた準備をおこないます。
3. 保育の質の向上と職員のキャリアアップ向上のために職員一人ひとりの研修計画を作成し、それぞれが得意な領域の保育技術を磨き、保育内容の全体を引き上げていくよう学び、職員の働きがいにつなげていきます。
4. 子どもたちの生活環境充実のための改修と整備を計画、分園を含めた長期修繕計画を見直し、作成します。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 子どもの人権を尊重し、一人ひとりの育ちや個性を大切にしたい保育をします。まるごと受けとめる、認めてほめる、愛情をもって寄り添うことで「自分大好き」「友だち大好き」「保育園大好き」な子どもに育てます。
2. 子どもたちが安全に安心して過ごせる保育環境を整えます。
3. 子どもが好きなおもちゃを取り出して好きなあそびをたっぷりと楽しめるように、お部屋のコーナー作りを工夫します。
4. 自然の中でたくさんあそび、好奇心や探求心を持てる子どもに育てます。そのための環境を保障します。
5. わらべうたあそびや歌うことを毎日楽しみます。
6. 散歩やリズム運動を通して、しなやかな身体をつくります。
7. 異年齢交流を積極的に取り入れ、優しさや思いやり、相手の気持ちや自分の思いがわかり、感謝される喜びや年長児への憧れが持てるようにします。
8. おいしくて楽しい給食を提供し、食べることが大好きな子どもに育てます。
9. 保育と給食室が連携して、栽培活動やクッキングを行う等食育を充実させます。
10. 絵本が大好きになり、文庫の日が楽しみになるよう文庫の活動を工夫します。
11. 戦争体験の話や東日本大震災の追悼式を行い、平和と命の尊さを感じます。また日常生活の中で、愛されていて笑って過ごせることが平和であるということを伝えていきます。
12. どのとりくみにもねらいや意図があることを職員が理解し、目の前の子どもたちにとってどのようにとりくんだらいいのかを考え、保育をすすめます。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 「あそぼう会」「青空保育」「園庭開放」等、家庭では経験できないあそびやお母さんどうしの交流を深められるよう、活動内容を充実させます。
2. 地域の助産師さんと協力し「妊婦さんの赤ちゃん教室」を開き、地域の子育て力の向上に努めます。
3. 地域新聞「ぐんぐん」を年4回発行し、保育園の活動や情勢、子育てに役立つ情報など提供します。
4. 高槻市民間施設連絡会「あんしんねっとあゆむ」に参加し、住みよい福祉の地域づくりを充実させます。また、保育園が担う地域福祉の役割を職員で学び合います。

＜民主的管理運営計画＞

1. 報告、連絡、相談を徹底し、仕事の「見える化」をはかり、全職員が情報共有でき、協力できる体制をつくりまます。
2. 会議や委員会の体制と構成を見直し、職員がなぜこの仕事をするのかがわかり主体的に関われるようにすすめます。
3. 情報開示、情報提供の視点でのホームページの活用と刷新、施設のパンフレットを刷新します。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 職員育成制度を通じて、自分の強み・弱みを知り、自ら研修に臨むことができるよう職員個別研修計画を作成し、保育の質の向上と職員のキャリアアップ向上、職員の働きがいにつながります。
2. 「めざすもの」と自分たちの実践を結びつけ、自らの実践が語れる力を身につけます。子どもの姿の捉え、願いや目標をもち、計画し実践し、振り返りや評価をする保育実践を、職員で話し合える場面をつくりまます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 分園の施設整備・長期修繕計画を作成し、本園の計画を見直し、計画に則した施設整備財源の確保をおこないます。
2. 職員が施設財政状況を理解し、計画に基づいた執行と節約の意識をもって運営にかかわり、財源づくりにとりくみます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. ホールに空調設備を設置し、生活環境の改善をはかります。
2. 修繕や植栽管理の計画と優先順位を検討し、施設の維持管理に努めます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 福祉のひろばを身近に感じ普及につなげるため、ニュースを発行し、誌面の記事や内容を職員みんなで共有できるようにします。
2. 継続依頼や新規拡大を早めに行い、職員や施設関係者の定期読者の拡大と定着をすすめます。担当者会議を確実におこない、事務実務を担当者誰もがわかるようにします。

＜財団後援会発展のために＞

1. 全職員で後援会の意義や目的を理解し、会員拡大と目標口数の達成に努めます。
2. 後援会員に引き続き支援してもらえるよう、園や他施設の情報をこまめに伝える手立てを考えすすめます。応援してよかった、これからも応援しようという気持ちになってもらえる「後援会員のつどい」を開催します。

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す。
2. 子どもたちが安全で楽しく園生活がおくれるよう、施設整備をすすめます。
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ます。
4. 「子どもたちを真ん中にして、保護者と手を携え」の姿勢を貫き、とりくみのねらいや意図を丁寧に説明し理解を求めていきます。
5. 公定価格の引き上げによる保育士処遇の改善を求め、保育料無償化に伴う給食費実費徴収の改善を求める運動に積極的に参加します。保育の直接責任を担う松原市への要求と働きかけを強めます。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 「はやくして」「だめ」などの言葉かけではなく、「一緒に～してみよう」「～したかったんやね」と子どもの気持ちを汲み取った言葉かけを意識しその表現力も追求し、お互いを気づき合い、言い合える関係を作っていきます。
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す。
3. 子どもたち自身が自分で生活を進めていけるように、その活動に楽しんで向かえるような環境の工夫をします。
4. 子どもたちの心と気持ちの解放と柔軟な体を育むために年間を通じてリズム運動を行い、異年齢の交流もはかります。
5. 日々の描画活動を丁寧にとりくみ、子どもたちの伝えたい思いをきちんと汲み取れる活動とし、描画活動を通して、子どもたちの成長・発達を捉えます。
6. 毎月の避難訓練を通じて防災意識を持てるようにしていきます。また、炊き出しクッキングなども取り入れていきます。
7. 親と親、保育者と親がつながれる場や子と親の会話が膨らむなどの関係作りの手助けとなったり、子どもたちの思いを互いに語り合い共有し合えるような保育参観やクラス会にします。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 保育園利用保護者に制度の変化や福祉情勢を伝え、保育制度の拡充と充実がはかれるよう職員が学び先頭に立ち、保護者と共に運動していきます。
2. 園庭開放「なかよしひろば」を月に2回実施し、親子で楽しめる紙芝居、体操などにも取り組み、園生活をしている子どもたちの様子を見学、子育て相談などにも応え「また来たい」と思える子育て支援を実施し充実させていきます。
3. 小学校・中学校・高校や高齢者施設への園児訪問など、世代間交流を充実します。

＜民主的管理運営計画＞

1. キャリアアップ対象の職員を中心に、研修で学んだことや日々の実践の気づきを伝え合い、職員全員の質の向上をめざします。

2. 朝から元気、自分の得意なこと苦手なことがわかり自分で考え、試行錯誤しながらも失敗や間違いを恐れない、おなかを抱えて笑える、「やろうぜ」と互いに切磋琢磨していける職員集団になります。
3. 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す。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 「余裕をもつ」ことを意識し、子どもの願い・子どもの興味を見極め、子どもたちが「安心」「わかりやすい」「ゆったり」した声かけや行動をしていくために、子ども一人ひとりの成長・発達をとらえ保育士自身が見通し、保育力を高めていきます。
2. 保育の楽しさやおもしろさを伝え合い、職業体験や保育実習生など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す。そして、保育士育成や保育士を希望する人をつくっていきます。
3. 気になる子や発達の遅れを感じる子どもについて、専門機関との連携や研修をし、よりよい支援につながるようにします。
4. 職員育成制度を通じて自分の弱さも認め、困ったときには助け合え、互いを評価し合い、働きがい、やりがいにつながられるような学習・研修を推し進め全体を高められるようにします。
5. 阿保くすの木保育園の保育・行事などを系統立てたものにしていくために、園内研修を充実させ、職員が共通認識を持てるようにし、保育の質を高めていきます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 全職員が施設の財政状況を意識し、節約・倹約に努めます。
2. 物品販売・地域のまつりに出店するなど、財源確保していけるよう年間目標を定めてとりくんでいきます。

＜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、必要な場合は修繕をおこないます。
2. 子どもたちが健康に安全に過ごせる生活環境を工夫し、整備します。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 「福祉のひろば」の読み合わせ、感想を掲示し購読者の普及につなげます。
2. 地域・実習校・関係機関などに推進を促し、販路拡大、普及につなげます。
3. 総合社会福祉研究所のとりくみに参加し、福祉の現状・情勢を学ぶ意識をもちます。

＜財団後援会発展のために＞

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す。
2. 後援会のつどいを実施し、会員の交流を深めます。

城東特別養護老人ホーム

＜重点課題＞

1. 2020年4月から全室個室ユニットケア施設として新施設で事業を開始します。必要な職員数の確保と育成を早急に実現し、早期に10ユニットの運営をはじめます。
2. 2期工事（旧施設解体・すみれ病院新築・外構造成）を計画に沿ってすすめます。
3. 改築をきっかけに、利用者、関係者だけでなく近隣地域住民に親しまれ、信頼される施設・事業を展開します。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 新しい住環境を力に、「その人らしさ」を尊重した個別ケアをすすめます。
2. ケアのコンセプトである「傾聴」「尊重」「受容」を大切にした支援・行動の指針を作成し、支援にいかします。
3. 各職員が専門職として主体的に力を発揮し、ユニットを基本単位として個別ケアを提供します。
4. 介護支援専門員、機能訓練員、看護員を増員し、専門部署を設け、個別サービス計画の充実、心身機能の維持向上、健康管理の充実をはかります。
5. ボランティアを積極的に受け入れ、風通しがよく生活の潤いがある施設づくりに生かす体制をつくります。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 当地域活動協議会に結集し、地域住民や関係団体との日常的な関係を広げ、深めます。
2. 老人クラブすみれ会を支え、「いきいき百歳体操」の拠点としての活動を継続します。
3. 第43回福祉まつりを成功させます。改築工事による制約に配慮しつつ、城東ブロック内他施設と協力してすすめます。
4. 21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会（21・老福連）、城東区社会保障推進協議会などに結集し、社会福祉・社会保障充実をめざす福祉運動に参加します。
5. 生活困窮者を対象とした相談支援事業をすすめ、社会貢献事業に参画します。

＜民主的管理運営計画＞

1. 入所部門の拡大にみあった組織・職員体制を作ります。
2. 記録システムを活用して情報集約と発信のあり方を見直し、情報伝達、情報共有を確実に行います。
3. ハンドブック・マニュアルを整備活用し、職員の資質向上や支援水準の確保を行います。
4. 腰痛など職業病を防ぎ、働きやすい職場を作るため、導入した各種リフトを活用します。
5. 第三者評価を受審します。
6. 入所者・家族の当事者組織のあり方を見直し、実態に見合った活動ができるよう支援します。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. ユニットケアの展開に必要な力量をつけるため、各種外部研修に積極的に参加し、施設内では各部署・ユニットの実践の学びあいの場をもうけます。
2. 介助用リフトなど新規導入機器操作技術の維持・習熟研修を定期的に行ないます。

3. 実習や学生ボランティア、インターンシップを人材確保の重点対策と位置づけ積極的に受け入れ、つながりを強めます。
4. 雇用形態や前歴の多様化に対応し、個々の職員の技量水準を確認し、一定水準を確保できる研修体系をつくり実践します。
5. 入職時の各種感染症の抗体検査や予防接種の実施を検討します。

＜財政基盤強化計画＞

1. 施設改築とその理念を語って共感を広げるとともに、建設財政を支える一億円募金活動を成功させるため奮闘します。
2. 改築後の償還を見込んだ中長期財政再建計画を策定し、実践します。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 城東福祉ゾーン計画の実現に向け、ブロック内施設と協力してすすめます。
2. 通所介護事業は、すみれデイサービスと事業統合し、1日定員を18名に増やします。双方の事業の歴史を踏まえ、地域に密着した事業展開をすすめます。
3. 居宅介護支援センター、訪問介護事業所の事務所を移転します。
4. 短期入所介護事業は、長期入所フルオープンにあわせて5床に増床します。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 『福祉のひろば』について、機関会議で学習の機会をもうけ、活用します。
2. 総合社会福祉研究所主催の研修、『福祉のひろば』誌面づくりに積極的に参加し、社会福祉施設からの発信をつよめます。
3. 総合社会福祉研究所会員の拡大に努めます。

＜財団後援会発展のために＞

1. 後援会全体の目標（1万口）に見あった施設目標を策定し、達成に向けてとりくみます。
2. 「会員のつどい」を開催し、会員相互の交流を深め新たな会員拡大をめざします。
3. 会報「てとて」に施設だよりを同封するなど、施設から会員への情報発信をつよめます。

城東養護老人ホーム

＜重点課題＞

1. 改築により実現した個人が大切にされる生活環境をより活かすため、入居者による「主体的な生活づくり」を支援します。
2. 法人綱領に沿って職員全体で目標を共有化し支援実践を行います。また、より具体的な「めざすもの」づくりにむけた検討をすすめます。
3. 地域生活が困難となった高齢者の「暮らし」を守り支えるため、行政や地域包括等と密に連携し相談活動を積極的に展開します。高齢者福祉のセーフティネット、措置施設としての責任を果たします。
4. 高齢者福祉を取り巻く情勢、介護技術や支援実践の向上に向けて、職員のキャリアに応じた研修にとりくみます。
5. 各種事業との連携を強化し、コンプライアンスに沿った安定的な運営を行います。業務分掌の整理、必要な機器等の導入など組織的で効率的な業務の遂行をはかります。
6. 地域配食や百歳体操などのとりくみを通じ、地域とのつながりを強めます。老人クラブや董地域活動協議会への参加、災害時の福祉避難所としての役割など地域から信頼される施設となれるよう積極的なとりくみをすすめます。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 入居者の主体的な生活を支援します。社会的背景にも考慮した個別支援計画を作成し、入居者個々が尊重される「暮らし」の実現をはかります。
2. さまざまなつながりの中で、「喜び」「楽しみ」を持った生活を送れるよう支援します。福寿会活動や日常的なコミュニケーションを通じ、支え合う関係づくりを行います。
3. 利用者自らが健康維持を意識できる環境づくりを行います。医務を中心に医療機関との連携を図り、疾患の早期対応、事故なく安全な生活を送れるよう支援します。
4. 多様で複雑な入居者の状況に対する確な対応を行うため、専門職によるカンファレンスを実施します。モニタリングを通じ入居者の現状を把握し職員間で共有します。
5. 美味しいだけでなく健康にも配慮された食生活を通して、食べるだけでなく「楽しみ」や「喜び」を感じられるとりくみをすすめます。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 高齢者の「貧困」を招く社会的な問題を正しく捉え、措置施設として城東養護老人ホームが果たすべき役割を職員全体で共有し、実践へとつなげます。
2. 各行政機関だけでなく地域包括や他事業所、町会などとも連携を深め、入所ニーズに応えられるよう広範な相談活動にとりくみます。
3. 施設共有スペースの活用や、福祉まつり、百歳体操、地域配食などのとりくみを通じて地域とのつながりを深め、地域の相談に応じるとりくみをすすめます。
4. 「社会福祉経営全国会議」や「21世紀・老人福祉の向上をめざす施設連絡会」などに結集し、意識的に福祉運動に参加します。
5. 震災や風水害などを想定した具体的な非常災害対策計画やBCP計画を策定します。

＜民主的管理運営計画＞

1. セルフチェックやヒヤリハットにより気づきの共有化をはかります。委員会を通じて検討、情報の共有化をはかります。
2. 会議時間や内容を精査し、より効率的に運用できるよう改善をはかります。開催後早期に会議録を作成し、全職員に周知します。
3. 改築後の施設に適した内容となるよう職員で意見を出し合い、支援マニュアルやハンドブックの見直しを行います。事業計画に基づいた業務の振り返りを行います。
4. 健康対策委員会を開催し、健康で働きやすい環境づくりを行います。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 認知症や精神疾患、高次脳機能障害など利用者の抱える問題を専門的視点で捉え、支援につなげるため学習や研修にとりくみます。
2. 高齢者だけにとどまらず、福祉全体を取り巻く社会情勢についても学習や研修にとりくみます。
3. 業務分掌を整理し役割や責任を明確にします。その業務を通じて職員個々の力を十分に発揮できるよう組織づくりを行います。
4. 必要な人材を確保できるよう、HP等を通じ職員募集にとりくみます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 償還金の返済など中長期の財政計画にそった運営を行います。
2. 必要な介護量を確保するため、制度に則った適切な介護保険事業の運営を行います。
3. 近隣行政区を中心に活発な相談活動を展開し、入所につながる活動を行います。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 清掃を業者に委託することで、清潔で綺麗な施設を維持します。
2. 今年度以降も続く改築工事全体を見据え、地域に必要とされる福祉拠点づくりに組みます。
3. 地域事業を拡充します。より多くの地域高齢者に携われるよう活発な事業展開を行います。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 「福祉のひろば」を機関会議での学習・研修に活かし、活用を強めます。
2. 目標を定めて普及活動に取り組みます。総合社会福祉研究所の会員拡大に努めます。

＜財団後援会発展のために＞

1. 後援会全体の目標に見合った施設目標を策定し、とりくみます。
2. 会員のつどいを開催します。会報「てとて」に加え、施設広報等も活用し、情報発信します。

盲養護老人ホーム 槻ノ木荘

<重点課題>

1. 第三者評価の受審結果を基に業務の課題を整理し改善に向けて具体化をはかります。
2. 「めざすもの」の振り返りを行い、「綱領」にそった実践に向け、学びや職員相互の交流の場をつくり、一人ひとりが大切にされる職場づくりをすすめます。
3. 職員自らが支援の向上や学ぶ意欲を高めるため、個別の研修計画を作成し、人が育ち合う職場づくりにとりくみます。
4. 2021 年度創立 50 年を迎えるにあたり、準備委員会（仮称）を発足し、すすめていきます。

<自主性を高める親切的な利用者支援計画>

1. 利用者とのコミュニケーションを丁寧にとり、汲み取った思いを個別支援計画に反映し、その内容を定期的に見直します。
2. 利用者一人ひとりの意見が反映され、生活がゆたかになるように利用者自治会の活動を支援します。
3. 部署間での情報共有を強め、利用者一人ひとりの状態把握に努めます。また介護技術の向上や高齢期の疾患等の理解を深め、質の高い支援を行います。
4. 個別・集団のリハビリテーションの実施と評価をおこないながら、状態に合わせた運動器具を活用し、健康・身体機能の維持増進に努めます。
5. 給食委員会や懇談会で出された要望に沿った食事の提供に努めます。また給食ハンドブックを職員全体で確認します。
6. 家族のみなさんに、施設や利用者の生活をより身近に感じてもらえる企画を提案し、家族会を中心に協力関係を強め、広げていきます。
7. 外出内容がゆたかで、充実するように施設周辺マップの作成をします。

<地域福祉・福祉運動の拡充計画>

1. 大阪府唯一の盲老人ホームとしての役割を当事者や各行政へ積極的に知らせていきます。入所相談や社会貢献事業、短期入所者を積極的に受け入れる等、地域で生活する高齢者を支援します。
2. 地域の行事や事業に積極的に参加するとともに、施設の地域開放をすすめ、協力関係を築きます。また給食サービスの参加者を増やし、高齢者が気軽に立ち寄れる場を作ります。
3. ボランティアと利用者が一緒に楽しめるクラブ活動や行事を企画します。また、施設運営にボランティアの意見が反映できるようにします。
4. 読みやすい広報紙やホームページを作成し、施設の情報開示、福祉情勢を地域へ発信するとともに高齢・障害等関係団体と連携をはかりながらまちづくり課題にとりくみます。
5. 福祉運動小冊子を活用し、施設と地域との関わりや運動の歴史について学びます。

<民主的管理運営計画>

1. 職場のルールをより明確にし、徹底を図ります。そのため職務分掌の明確化、各部署マニュアル、ハンドブック、職員の手引きの整備と更新をすすめ、職員個々がしっかりと自身の役割を果たします。
2. 虐待防止・人権擁護を重要課題とし、業務振り返りチェックを定期的に行い、職員相互に意見や指摘し合える職場をめざします。

3. 利用者の安全を最優先に、防災・感染症等の予防に努めるとともに、危機管理体制の強化をはかります。
4. 会議の目的を改めて明確化し、決定事項については実行していきます。
5. 腰痛防止、メンタルケアについては、健康対策委員会を中心に、必要な研修と職場環境の点検・改善を行います。
6. 9条・25条の会や社会保障推進協議会等と協力し、平和と福祉、憲法を守り発展させる共同行動に参加します。また、平和への願いを発信するつどいを開催します。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. キャリアパスに沿って、今後の職務を明確にした研修にとりくみます。また一人ひとりの課題に合わせた研修を進め、資質の向上をはかります。
2. 障害者・高齢者の権利条約を深める研修にとりくみます。
3. インターンシップを積極的に受入れ、人材の確保につなげます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 定数の確保、短期入所事業の利用者増、介護保険事業収入の安定をはかり、計画的な予算執行を行います。
2. 業務委託費等の見直しと備品等の管理を徹底しながら経費削減に努めます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 長期修繕計画をもとに優先順位を決め、利用者の意見を取り入れて修繕を行います。
2. 地域事業展開に向けた将来構想論議をおこない、利用者・地域に求められる事業実現に向けたとりくみをすすめます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 「福祉のひろば」の学習会を開催し、私たちの役割と福祉の理解を広げます。また、会員拡大に向け、高槻ブロック「読者のつどい」開催にも積極的にとりくみます。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 1万人の後援会の維持・発展をめざして、会員のつどい開催や会員拡大に努めます。

地域生活支援センター 槻ノ木荘

＜重点課題＞

1. 介護保険サービス利用者がゆたかで、安心してくらしが維持できるように質の高いサービスを提供します。
2. 訪問介護サービス事業所として運営の安定をはかり、特定事業を強化します。

＜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に合わせた訪問介護サービス計画を作成し、その人らしい豊かなくらしが実現できるようなサービス提供に努めます。
2. 入浴・食事・運動・住環境・余暇など、利用者の安全安心、笑顔でくらせる日課づくりをすすめます。
3. 「綱領」「めざすもの」「高齢視覚障害者支援の専門性」と介護技術、高齢者の疾患等研修を通してヘルパーの資質の向上をはかります。
4. ヘルパー会議を定期的で開催し、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提供できるようにします。必要な情報をサービス提供責任者に集中し、生活支援部・医務部・給食部と連携してサービス内容の統一をはかります。
5. 運営・事業について制度理解と情勢学習をおこないます。

救護施設 高槻温心寮

＜重点課題＞

1. 私たちの仕事が「権利擁護」であるという意識を高め、「法人綱領」、「めざすもの」に基づいて事業をすすめます。組織運営力を高め、より高度で効率的な運営を行うことにより利用者や地域に寄与します。
2. 私たち個々の支援の力量を上げることができるよう、職員育成と指導を充実させます。個々のキャリアパスに応じた研修への参加を行います。
3. 利用者それぞれの、その人らしい暮らしを実現するために個別支援計画を作成します。計画は「人権感覚ゆたかに、見通しをもって作成、スピード感をもって支援する」ことを意識します。
4. 再編した日課の充実をはかります。併せて新規地域事業へ向けて関係機関と協議します。
5. 事故の予防や支援の向上をめざし、事故報告書やヒヤリハット報告を活用します。また、災害時対応力向上のために引き続き議論を重ねます。
6. 「食の委員会」と連携し直営の利点を活かしながら、より積極的な改善提案をおこないます。各部署間の連携の強化と、それぞれの役割を果たすことで施設の食の安全とゆたかさを追求します。
7. 地域のなかの貧困や生きづらさに向きあい、情報収集および地域の要望を把握し、生活困窮者自立支援事業へのとりくみを強めます。いなほ作業場の充実をはかり、これまで通り生活困窮者の受け入れの各種事業にとりくみます。
8. 全国公的扶助研究会や生活保護問題対策全国会議と引き続き連携し、救護施設の立場から発言発信します。生活保護費引き下げの政策に反対します。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 職員それぞれのもつ知識・技術を十分に発揮します。職種合同のケース会議を定期的におこない、支援展開を具体化します。生活支援のために必要な技術の習得にとりくみ、支援の根幹となる「温心寮のめざすべき職員像」を検討、価値観の共有・醸成に努めます。主任・上級職員のスーパーバイザーの役割を明確にします。
2. 利用者一人ひとりに寄り添う支援を実現するため、またフロアの見守り体制の検討、確保のために、職員体制の適正化をすすめます。
3. 安心安全でおいしい食事提供に努め、「食」を楽しむ機会を、利用者とともに支援部・給食部で持つよう具体化します。
4. 利用者の思いを大切に、心身の状況を見極めながら、より適切な生活の場へとつなげます。措置変更先の状況を踏まえ、さまざまな選択肢を示しとりくみます。また、退所後の生活がスムーズにいくよう引き継ぎを的確におこないます。
5. 地域生活移行には十分なアセスメントをおこない、家族・実施機関と相談し、必要に応じ居宅生活訓練をおこないます。移行に際しては社会資源を情報提供し、地域福祉のネットワークを活用します。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 地域生活の安心のため、災害時対応も含めたグループホームのバックアップ施設の役割を強めます。
2. 通所事業や一時入所への支援をさらに充実させ、地域で暮らす人への生活安定のための支援について、救護施設にできることを考え、より強化をはかります。

3. 関係団体と連携・共同し、地域に役立つ地域向け講演会や学習会を開催します。
4. 福祉のまちづくりの一端として第40回ふれあいひろばに事務局員を派遣し、成功させます。とりくみは全職員が積極的に関わり支えあいすすめます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職員育成制度を通して職員それぞれのやりがいや悩み、困難を共有し、ともに実践する施設をめざし、そのための運営管理に努め職場の民主力を高めます。
2. 職務分掌の補足や整理、見直しを通して、より業務内容を明確にして職員個々が主体性を発揮する、実効性のある組織機構にします。
3. 情報の共有や支援方法の統一など業務連携がスムーズにいくよう報告連絡相談、傾聴と伝える力などが身につけられるよう、常に評価、改善・工夫をします。
4. 法令や施設のとりきめを遵守した円滑な業務体制を確立するため、担当、部署間の連携や各担当会議、職員間での対話・評価を基軸に、組織の課題をあきらかにして改善します。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 法人・施設のキャリアパスを活用し、専門性や組織性を高め実践にいかします。
2. 経験年数や担当、役割を意識した研修や自主研修を推進します。
3. 法人の人材確保のとりくみと歩調を合わせて、インターンシップの受け入れ、施設実習の受け入れを積極的に行います。

＜財政基盤強化計画＞

1. 日々の把握と分析を実施し、施設事務費の経費削減をおこないます。
2. 新規事業や大型修繕・備品購入のため予算・計画を明示し資金確保に努めます。
3. 事業運営をまもる視点を強め、施設定員を充足させます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 新規地域事業へ向けて関係機関と協議します。
2. 敷地内の営繕と管理および、利用者の健康で快適な生活づくりのための居室等清掃・衛生の日を設け、安心安全で潤いのある住環境の整備をします。
3. 施設整備の中長期計画にもとづき施設の点検整備を行います。耐用年数を超えている車両等について、補助団体を選定し申請準備をする等順次対応します。居室エアコン更新、厨房設備やいなほ作業所整備について検討します。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 「福祉のひろば」への投稿や「読者のつどい」に積極的に参加しながら、研究所会員拡大、読者普及を強めます。
2. 「福祉のひろば」普及計画を具体化し、読み合わせや学習会を定期的におこないます。利用者家族・ボランティア等普及対象者を明確にして読者を広げます。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 法人方針の1万口1万人の後援会目標を達成するため全職員でとりくみます。
2. 後援会員の交流を深めるためのとりくみを検討し、具体化します。

グループホーム まいペース

<重点課題>

1. 利用者および家族等の思いや意思決定・人格を尊重し、常に利用者の立場に立ち、個別に必要な支援を適切におこない、地域で自立した生活が送れるよう支援します。
2. ホーム利用者だけでなく、周辺地域のニーズにも目を向け関係団体と連携します。
3. 職員研修を計画的にとりくみ、個別にも支援集団としても力量を高めます。
4. バックアップ施設と連携しながら、安定した支援・運営が行えるよう組織整備をおこない、また地域ニーズに応えるよう定員を増やし将来構想の議論にかかります。
5. 緊急時に備えた安全対策をはかります。

<利用者支援計画>

1. 利用者・家族の意向を十分に反映し、個別支援計画を充実させてとりくみます。
2. 日々の心身の変調のサインを見逃さないように努め、臨時受診など適切な対応をおこないます。
3. 関係機関と相談・連携した計画相談づくりをすすめ、利用者の生活の幅を広げるため、社会資源を活用（ガイドヘルパーや作業所通所等）します。
4. 季節の行事や社会参加を大切に、様々な活動について楽しみをもち主体性に参加できるように援助します。
5. 利用者の防災意識を高めつつ地域の避難訓練に積極的に参加します。

障害者支援施設（入所） 三島の郷

＜重点課題＞

1. 「めざすもの・憲章」を日々の指針とし人権尊重・利用者が主人公の施設運営を貫きます。
2. 利用者の希望、願いに寄り添い、個別支援計画を基に日中活動、ユニット支援をすすめます。
3. キャリアパスを職場に浸透させ、経験年数にふさわしい支援や業務の積み上げができるようにします。
4. 三島の郷グループとして全ての事業が充実・発展できるよう具体化をはかります。

＜自主性を高める親切的利用者支援計画＞

1. 必要に応じてアセスメントの見直しを行い、利用者の状況に応じた個別支援計画を作成します。月ごとのまとめやモニタリングを行い、支援内容の充実、利用者満足度の向上をはかります。
2. 家族・後見人と連携を取り、個別懇談を実施します。懇談時には個別支援計画の説明のほか、日常の様子も分かりやすく伝え、共通の理解が深められるように努めます。
3. ユニット支援・日中活動を軸とした生活支援を行います。
4. 健康状況の変化を逃すことなく把握し、医療機関との連携をすすめます。
5. 栄養ケアマネジメントを基に個々の状況を把握し、健康の維持改善をはかります。安心・安全で季節感を大切に食事づくりに努め、食の満足度の向上をめざします。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 広報紙「郷だより」を通して施設の暮らしを発信します。各種媒体を活用し、動画をはじめとした情報発信を行います。
2. 利用者の日中活動や生活の励みにつなげるため、ボランティアを積極的に受け入れます。
3. 高槻四施設と連携し「ふれあい」の発行・「ぬくもりふれあい福祉展」を行います。
4. 高槻市民間施設連絡会「あんしんねっとあゆむ」、高槻民間施設連絡会事業所部会への参加を通して各関係機関と連携し、情報の発信・収集に努めます。
5. きょうされんの各種事業・運動・地域社保協に参加します。

＜民主的管理運営計画＞

1. 組織体制にもとづいた施設運営を行い、個々の職員が役割を自覚し責任を果たせるようにします。
2. 安全衛生委員会を毎月開催し、産業医との巡視・職場改善、学習を行い健康で働きやすい職場をめざします。
3. 各種会議では事前準備を計画的に行い、目的・方向性を明確にすることで円滑な運営につなげます。会議欠席者には早期に内容を報告します。
4. 家族の会、利用者自治会と連携しながら健全な施設運営に努めます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 人材確保は求人サイト等積極的に活用します。より多くの求職者の目に触れるよう様々な媒体を通して求人のみでない情報発信をします。

2. 見学者・インターンシップ・実習生を積極的に受け入れます。
3. 職員育成制度を通して各自の成果や課題を明確にし、意図的な業務配置・研修参加等につなげることで達成感を感じ取れるようにします。
4. 毎月の職員会議ではミニ研修会を企画します。入職1～3年目の職員へは業務獲得ガイドラインを使用し、OJTの手法で育成します。
5. 実効性の伴った施設ハンドブック（業務遂行の視点、具体的支援内容、各種マニュアル等）を作成し、内部研修で活用します。

＜財政基盤強化計画＞

1. 「らいと」の事業展開や長期修繕計画に沿った積立金の確保を実施します。
2. 業務担当で予算計上し無駄のない支出を行います。毎月の資金収支報告書を運営に生かします。
3. 利用者の入退所は1ヶ月以内に契約できるよう入所検討委員会で待機者把握を行います。各種加算は適切に申請できるようにします。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 建物中長期計画に基づいた維持管理を計画的に行います。
2. 将来構想委員会を中心に、三島の郷グループとして「らいと」の移転を視野に入れた事業の組み合わせを検討します。土地が決まれば、すぐに展開できるよう具体化に向けてとりくみます。
3. 新規GHの開設、老朽化したGHの移転に向けた動きをすすめます。
4. 砂防ダム建設を茨木土木事務所と進め、利用者の安全につなげます。工事期間中の安全のための環境整備をすすめます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 常勤職員が研究所会員になるように働きかけます。また研究所主催の交流集会や研修会に積極的に参加します。高槻四施設で「読者のつどい」を計画します。
2. 「福祉のひろば」を関係者等に広く紹介し普及に努めます。読み合わせ会を行い、福祉情勢を学び職員意識を高めます。また、感想や普及状況を載せたニュースを毎月発行します。

＜財団後援会発展のために＞

1. 財団後援会の意義や役割を周知し、目標達成のため職員一丸となつてとりくみます。
2. 会員のつどいや「てとて」を活用し継続的なつながりを大切にしながら、新規会員拡大に努めます。

障害者支援施設（通所） たけのこ

＜重点課題＞

1. 利用者の状況や願いに即した支援内容の展開と環境整備を行います
2. 地域に根ざした事業所として活動します。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 利用者の意向を踏まえた個別支援計画を作成し、家族等との定期懇談を年1回以上行います。モニタリング及び支援計画の見直しを半期ごとに実施します。
2. アルミ缶リサイクル・軽作業・農作業を中心に取り組みます。余暇的な取り組みや体力づくり等の日中活動も継続してとりくみ、製品の販売にもつながるようパッケージの工夫、販路拡大をめざしていきます。
3. 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て提供します。
4. 更衣・排泄・歯磨き等は利用者の状況に応じて適切な支援を行います。健康管理は定期的検温・血圧・体重測定・年1回の歯磨き講習、健康診断を行います。また、インフルエンザの予防接種・眼科検診を行います。
5. 社会参加を深めるとりくみとして喫茶外出・調理実習・他事業所との交流等を実施します。
6. 車両送迎とあわせて、社会参加促進から市バス利用希望者への添乗支援を行います。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画・民主的管理運営計画＞

1. 「たけのこ通信」を「たけのこを支える会」と共同で年4回発行し配布します。
2. 高槻事業所連絡会等と協力し地域福祉活動をすすめます。
3. 支援員間の意思疎通をはかり、共通認識を確立できるような手立てをとります。利用者支援の為のハンドブックや危機管理等マニュアルの見直しや周知徹底につとめます。
4. 各関係機関と連携した合同ケース会議等を実施します。

＜人材育成・教育研修計画・財政基盤計画・事業の拡充計画＞

1. 支援員の専門性や力量を高めるため、内部研修を充実させ、外部団体の研修会へも積極的に参加します。
2. 職員育成制度や業務ガイドラインを参考に、個々の目標設定、仕事のすすめ方など個別の課題を各々が自覚して業務を行います。
3. たけのこを支える会」と協力した事業活動にとりくみます。

地域生活支援センター らいと

〈相談支援事業〉

1. 障害のある方とご家族の立場に立ち、その人らしく生きる権利と個人が尊重される暮らしの実現をめざします。
2. チームとしての相談支援を通して、専門性を高めます。
3. 高槻市自立支援協議会に参加し、社会資源の実態把握を行ない不足している社会資源の開発につなげていきます。
4. 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、地域の拠点となることをめざします。

〈居宅介護・移動支援・重度訪問介護・同行援護・行動援護〉

1. その人らしく生きる要望を大切にし、適切なヘルパー派遣を行ないます。
2. ヘルパーの研修を計画的に行ない、利用者本位の支援や人権意識の向上、緊急時の対応など基礎的な力量を高めます。また、ヘルパー募集も継続します。

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タイムリーな対応に心掛けます。
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ないます。
3. 就労先、日中活動事業所等との連携を密にし、利用者の生活をトータルに把握して支援します。
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す。
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す。その際、ホームとして取り組む余暇活動に加え、地域の社会資源（移動支援・居宅介護など）の活用も行ないます。
6. 世話人・生活支援員の研修を重点課題とし、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す。
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す。
8. グループホームを運営する各事業所との連携を深め、きょうされんグループホーム部会、高槻市事業所連絡会グループホーム部会及び地域ネットワーク会議に参加します。
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すすめていきます。

障害者支援施設（入所） 貝塚こすもすの里

＜重点課題＞

1. 「法人綱領」「めざすもの・憲章」の理念に照らし合わせ、人権尊重の施設運営に努めます。
2. 利用者支援の充実や職員育成、効率的な運営をすすめる上で、民主的な論議を踏まえ貝塚ブロックの組織体制の整備をすすめます。
3. 中長期の施設整備計画とそれに見合う財政計画を策定します。
4. 貝塚こすもすの里開設 20 年とせんごくの里 10 年の歴史を振り返り、事業の到達と課題を関係者で共有できる機会を設けます。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 「めざすもの・憲章」を軸に、人権尊重、利用者主体の支援の充実をはかります。
2. 利用者支援においては、自治会や日々の利用者・家族の声を尊重し、一人ひとりに応じた生活や活動の内容と豊かさを追求します。また有効なとりくみをブロックで一体的に検討し実践・交流につなげます。
3. 利用者の日中活動の充実に向けて、ワークセンターすつくや施設設備などの有効活用について引き続き検討をすすめます。
4. 自施設調理の食事提供によって利用者一人ひとりの状況や要望・嗜好を尊重し、食を通じて利用者のより良い生活をめざします。
5. 利用者の健康状態や、高齢化による本人状況の変化を逃すことなく把握し、医療機関受診など速やかな対応につなげます。部署を超えて職員全体が連携し、利用者の命と健康を守る支援に徹します。
6. 定期的な防災訓練を継続実施するとともに、自然災害にも備えた具体的計画を立てて推進していきます。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 人権擁護の社会保障制度を守り、平和と福祉施策の充実をめざす地域の宣伝・署名・学習会などに労組や諸団体と連携し、積極的にとりくみます。
2. 貝塚ひびきあいまつりを開催し、企画を通じて「憲法・平和・福祉」への願いを地域に向けて伝え広げていきます。
3. きょうされんに結集し、障害者施策の充実に向けての運動に積極的にとりくみ、地域の関係諸団体とも連携・共同していきます。
4. 福祉情勢の発信と事業への理解を広めるため、広報紙の紙面充実と定期発行を行います。また、施設情報をタイムリーに発信するためホームページの更新・内容充実に努めます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職員一人ひとりが法人・事業所の事業計画を推進する立場にたち、個々の力を発揮できるよう組織体制・職務分掌の整備に努めます。積極的に事業所運営に関わることができるよう、各種会議が民主的な議論の場となる集団をめざします。
2. 職務に関する報告・連絡・相談を重視し、職員間の連携・情報共有・意思伝達がスムーズに行える風通しの良い集団をめざします。
3. 家族会や家族個々にも施設運営及び支援状況等について確実伝え、共通認識を得つつ支援実施していきます。

4. 事業所運営や支援内容の改善・充実につなげるため、事故、ひやりはっと、苦情・要望については速やかに報告・集中します。職員一人ひとりが真摯に受け止め、職場全体で改善にとりくみます。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 人材確保に結びつくよう、インターンシップ、実習生、ボランティア等の受入れを積極的に行います。
2. 職員育成制度・セルフチェックなどの機会に、振り返りと客観的評価をもとに自己研鑽を深めキャリアアップをめざします。資格取得・自己学習を奨励します。
3. 人権尊重の支援と職員の専門性の向上をめざし、内部研修、外部研修にとりくみます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 一体運営による経営効率化の可能性と財政基盤強化の方策を追求します。
2. 利用定員に見合う在籍者の登録と、利用実績を高め財政安定をはかります。
3. 中長期修繕、施設整備のための財政計画にもとづいた積み立てをはかります。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 利用者の高齢化、建物や設備の老朽化、職員の介護負担の軽減等への具体的な対策を検討し、緊急性の高いものから計画的に設備改善・改修を行います。
2. 日常的に環境美化に努め、建物・設備・備品などの状態把握と営繕・補修に努めるとともに、中長期の施設修繕計画を策定します。
3. 家族会・支える会とも連携し、利用者ニーズに見合う事業拡充を検討します。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 研究所会員・「福祉のひろば」定期読者の拡大に努め、読者のつどいを開催します。
2. 総合社会福祉研究所が行う講座・活動等に積極的に参加していきます。
3. 「ひろば」の読み合せ・投稿・紙面づくり等、積極的なとりくみを具体的にすすめます。

＜財団後援会発展のために＞

1. 会員の拡大に努め、目標を達成します。
2. 会員同士の交流を深めるために、「後援会のつどい」を開催します。

障害者支援施設（通所） せんごくの里

＜重点課題＞

1. 「法人綱領」「めざすもの」の理念に基づき、人権尊重の施設運営及び利用者支援の質の向上に努めます。
2. 民主的な論議を踏まえ、組織体制の整備をはかっていきます。
3. 開所 10 周年のまとめを行います。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 半期に一度、支援についての聞き取りを利用者本人と保護者から行い、それに基づいたモニタリング・個別支援計画を作成します。
2. 作業においては工賃拡大をめざし、効率的に作業にとりくむと共に、自主製品、白いくもの販路拡大も行います。
3. 自治会役員を軸として自治会役員会・全体会を毎月行います。また誕生会や季節の行事や外出では、利用者が中心となってとりくんでもらえるよう支援します。
4. 食事は、誕生日のリクエストを利用者さんから聞き取ります。避難訓練の一環としての防災訓練は、更に実践的な内容にしてとりくみます。
5. 利用者の健康管理については、日々の連絡帳や家族とのやり取りの中で把握し、看護師によるバイタルチェック、嘱託医による健康相談を行います。

＜地域福祉・民主的管理運営計画＞

1. きょうされんに結集し、障害者施策の充実をめざします。
2. 年 4 回、広報紙を発行します。
3. 民主的な会議運営を行うとともに、職員の積極的な会議への参画を行います。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 各種研修へ積極的に参加し、支援力の向上につなげます。
2. 職員育成制度・セルフチェックを行い、支援を振り返る機会とするとともに、一人ひとりの課題を明らかにしていきます。
3. 業務につながる資格取得を奨励します

＜財政基盤強化・施設整備・事業の拡充計画＞

1. 生活介護事業の利用率の安定と就労継続支援 B 型事業の利用者確保に努めます。
2. サービス管理責任者や強度行動障害支援者を計画的に増やし、施設の安定運営に努めます。
3. 財政基盤の強化と実効性のある将来構想を検討していきます。

障害者支援施設（通所） すみれ共同作業所

＜重点課題＞

1. 就労継続B型支援事業の展開を機会に、地域に暮らす障害者の願いに応えていけるようさらなる検討をすすめ、安定した運営ができるように努めます。
2. グループホームで暮らす利用者が安心して過ごすことができるような体制を整えていきます。
3. 城東福祉ゾーン構想の中の「総合相談事業」の立ち上げに向けて、関係施設とも協議検討を重ねながらとりくみをすすめていきます。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 「私たちがめざすもの」にもとづき、利用者の意思決定を尊重した支援を行います。日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように職員が学習を積み、意思決定支援のとりくみをすすめます。
2. 日中活動の内容を検討します。仕事（作業）の確保と計画的な外出活動、利用者それぞれの状況にあった療育活動を実施します。
3. 健康と安全を守る支援を行います。特に、加齢による身体的・精神的変化については、日頃の観察に心がけ心身の機能維持に努めるとともに、理学療法士と相談してリハビリをすすめます。また、食事については栄養管理や楽しみのある食事を提供し、それぞれの利用者に適したきざみ食、配慮食の提供に努めます。偏食のある利用者には、少しでも給食を食べられるように工夫します。
4. フレンドワーク・うえるカフェは、利用者の多様な働き方の場として、また、地域とのつながりの場として大切にします。宣伝方法にも工夫をこらし、集客アップをめざした運営にあたります。
5. 家族環境の変化によって起こる暮らしの場の問題や通院を含めた課題について、居宅や相談支援、その他関係諸機関との連携を図りながら家族を含めて支援していきます。

＜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るとともに、行政や地域活動協議会・城東ブロック施設やその他の施設・地域の人たちとの連携と協力体制を深めていきます。
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するとともに、情勢学習やニュース発行・署名宣伝行動など、作業所独自でも活動計画をつくってとりくみます。
3. きょうされんに結集し、「障害者権利条約」を地域のすみずみに広めていくとりくみをすすめます。
4. ホームページや広報誌、SNS等を積極的に活用します。また、恒常的に実習生やボランティアを受け入れることで施設の理解と協力を広げていきます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職員間でしっかりコミュニケーションをとりあうことを基本にして、一人ひとりが主体性を発揮できる環境を整え、活気あふれる職場づくりをめざします。
2. お互いの意見を尊重し、認めあうこと、自分の思いを言葉にして発信することを常に意識

し、一人ひとりを大切に作る職場づくりをめざします。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 法人のキャリアパスに基づいた自己評価や面談を通して、自らの役割を明確化し、働きがいをもって業務が行えるようすすめていきます。
2. 施設の実情に合ったキャリアパスと個別研修計画をもとに、職員一人ひとりに合わせた研修をすすめていきます。
3. OJT 実施要項に基づき、OJT 担当者と達成のスケジュールを明確にし、個別評価票の活用と定期的な面談を通して業務の習熟とスキルアップに努めます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 利用者にとって魅力のある、質の高い支援を提供できる作業所づくりに努めることで、出席率の向上をはかり堅実な財政運営をめざします。
2. 利用者の要望に沿った移動支援や居宅介護等の在宅関連事業が展開できるよう事業を担う人材の確保に力をいれ稼働率の向上と収入確保に努めます。
3. 財政の基盤強化の一環として、恒常的に物品販売にとりくみます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 城東ブロックゾーン建替え事業完了後の建替えをめざして、地域・家族から求められる事業や利用者支援のあり方を検討し、施設の将来像を具体化していきます。
2. 利用者の高齢化にともない家族まるごとの支援が求められるようになるなかで、すみれ共同作業所5ヵ年計画をベースにその具体化をはかります。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 研究所会員、「福祉のひろば」の定期購読者の拡大に計画的にとりくみます。
2. 関係者に「福祉のひろば」への投稿を働きかけ、職場ニュースを毎月発行します。
3. 総合社会福祉研究所のとりくみに積極的に参加します。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 財団後援会の意義や役割を討議し、目標達成に向け全職員が力を合わせて早期に達成できるように努めます。
2. 会員間のつながりと交流を深めるために、後援会員のつどいを実施します。

グループホーム かえでの家

＜運営計画＞

1. 昨年愛育館から引き継いだ青年の家、第2青年の家も含めて、7ホームの安定した運営をめざします。
2. 作業所本体との連携を強化して、細やかな利用者支援に努めます。
3. 研修を通して、虐待防止、職員の人権に対する意識の向上に努めます。
4. 避難訓練を定期的実施し、地震も含めた防災意識を高めます。
5. 重度利用者の生活の場として、新しいホームの建設を検討します。

＜利用者支援計画＞

1. 個別支援計画にもとづいて、各人の生活スタイルを尊重し、細やかな支援を行います。
2. 利用者間での話し合いを大切に、共同生活を楽しく送れるようにします。
3. 入居者の高齢化にともない、通院や入院などの対応を含めて、利用者の健康管理に十分配慮していきます。
4. 地域の行事にも積極的に参加し、地域の人たちとの交流を大切にしていきます。
5. 成年後見人制度を有効に活用できるよう努めていきます。

障害者支援施設（通所） あさひ希望の里

＜重点課題＞

1. 「めざすもの」の改定作業を通じ、人権を尊重した利用者支援を追求します。
2. 職員相互に協力し、育ちあう職場づくりをすすめます。
3. 利用者とともに40周年を祝う事業にとりくみます。
4. 利用者が生活の主体者となれるよう、家族とも協力しながら生活づくりをすすめます。

＜自主性を高める親切な利用者支援計画＞

1. 改訂した「意思決定支援チェックシート」を用いて、日々の支援のなかで意思決定支援が行えているか点検、グループワークを行います。
2. 障害特性の理解・発達保障を大切に、加齢による心身機能低下を捉え個々に応じた支援も行います。
3. 自分らしく過ごせる作業所をめざし、生産活動を軸にし、生活支援も充実させます。
4. 利用者一人ひとりの意見を大切に、要求が実現できるよう自治会活動を支えます。
5. 客観的記録を基に支援が行えるよう、実施した結果は記録に取って評価し支援方針につなげるサイクルを大切にします。
6. 事故報告書は多角的に要因分析が出来るようシエル分析を行い再発防止に努めます。
7. 事故報告・ヒヤリハット報告から全体のリスク傾向を分析し適切な支援に結び付けます。
8. 多彩な献立によりおいしい食事の時間になるよう努めます。利用者の体調・嚥下状態に配慮した食事を提供します。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 「あさひ福祉まつり」が、さまざまな啓発、地域づくりと共同の動きにつながるよう地域の諸団体との連携を広げ開催します。
2. 平和と福祉を守る取り組みとして「9条・25条の会」や「原発ゼロの会」「きょうされん」の活動へ積極的に参加し運動をすすめます。
3. ブロック広報紙「しあわせ」の定期発行と施設ホームページの適宜更新を進め、情報発信と開示をすすめます。
4. 実習生や地域ボランティアの受け入れを行い、人とのつながりを大切にします。

＜民主的管理運営計画＞

1. 職員一人ひとりが役割を持って利用者支援に関われるよう、非常勤用のキャリアパス及びそれに応じた各班用の職務到達チェックシートを作成して懇談を実施し、やりがいを持って力量を高められる職場をめざします。
2. ハンドブックに基づいた標準的業務をすすめるとともに、自分の役割にとどまらず、臨機応変な対応ができるよう、職員間の協力、情報共有・意思伝達をすすめます。
3. 昨年度実施した、職場の労働実態アンケートの結果をもとに、「4週8休」や「働き方改革」に対応し、みなぎ働きやすい職場づくりのための条件、環境整備をすすめます。
4. 防災のとりくみをすすめます。災害時事業継続計画（BCP）の策定と福祉避難所開設のためのマニュアル作りに着手します。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 主任による職務チェックシート・キャリアパス懇談を通じて、職員一人ひとりが職場での役割など確認しやりがいを持った働き方が出来るよう支援します。
2. 初任者用の年間育成計画を作成し、委員会や各職務担当が教育・研修を実施します。
3. キャリアパスに応じた職務内容が実施できるよう OJT・OFF-JT を実施します。
4. 「めざすもの」を改訂するうえでの内部研修を実施します。職務担当のスキルアップ及びキャリアパスに応じた外部研修への参加をすすめます。
5. 人材確保は、さまざまな情報媒体を活用し、利用者支援にともにとりくんでいける職員の採用につなげます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 毎月の財務状況を把握・分析し、安定した施設運営をめざします。
2. 事業計画に基づき、無駄のない効率的な予算執行に努めます。
3. 各種事業の加算を確実に申請できるように職員にも周知し、すすめます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 長期修繕計画（新館）を基に計画的な施設整備を進めます。本館、既存のグループホームについて補修をすすめます。
2. GH あかねについては、早期に移転ができるよう準備をすすめます。
3. 旧第三あかつきの家（グループホーム）土地建物の売却をすすめます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 毎月、ひろばのニュースを発行します。あさひブロックで読者のつどいを開催します。
2. 福祉のひろば購読者、研究所会員拡大のため、実習生やボランティアなどに声をかけていきます。

＜財団後援会発展のために＞

1. 法人が掲げる1万人の会員をめざし、管理者、担当者が軸になり、職員一人ひとりが財団後援会の発展、会員拡大に主体的にとりくみます。
2. 後援会のつどいを開き、会員同士の交流、新規会員加入を目指し、協力の輪を広めます。

グループホーム あかつきの家

1. 利用者の願いを大切に、意向や状況把握を進め、余暇支援や環境整備など、暮らしの充実をすすめます。
2. 利用者の加齢や家庭環境の変化にともない、健康管理や必要な医療対応、開所・利用日数の調整をすすめます。
3. 支援員会議で「めざすもの」に基づく支援の振り返りを行ないます。支援ハンドブックを活用し、資質や力量、人権意識の向上につなげます。
4. 入居者の日中活動の様子や就労状況を把握し、事業所や就労先との連携に努めます。
5. 成年後見制度や権利擁護事業の利用をすすめます。
6. 避難マニュアルの詳細や実際を想定して、避難先までの経路や状況確認などをすすめ、職員・利用者がいざというときに対応できるよう準備します。入居者の防災に関する意識を高められるよう、利用者にわかりやすいマニュアルを作成します。
7. グループホーム紹介のパンフレットを作成し、情報提供をすすめます。

居宅支援事業 あさひ希望の里

1. 利用者の豊かな地域生活を支えられるよう、他の事業所や関係機関との連携をすすめるとともに、ニーズに基づく適切なヘルパー派遣につとめます。
2. 利用者自身の意思決定を大切に、利用者の立場に立って支援を行なえるようヘルパー研修を実施します。またマニュアルを活用し、資質や力量の向上、適切な援助につなげます。
3. ヘルパー確保のため、魅力ある募集をすすめます。
4. 事業所紹介のパンフレットによる広報活動を行い、利用拡大につなげます。

障害者支援施設（通所） 南海香里のさと

＜重点課題＞

1. 法人綱領と処遇憲章「めざすもの」を軸に人権尊重を徹底し、支援の質を高める施設づくりにとりくみます。また、利用者の意思決定支援に基づく支援の在り方について学び検討し支援員の質の向上に努めます。
2. 2020年度開設の福祉専攻科「学びの場」であるカラフルキャンパス（自立訓練事業）では、利用者、家族が満足できる施設づくりを進め、運営の安定化をめざします。
3. 短中長期将来構想プランの改訂を行い、具体化に向けて情報を収集し、共同生活援助事業をはじめ、各事業の充実をめざします。
4. 利用者主体の運営を基本に、情勢の動きに合わせて書面の整備等をすすめ、法令遵守に努めます。
5. 創立30周年（2021年度）を迎えるにあたり、支援の在り方や老朽化した建物・設備等の点検をすすめ、見直しの検討を行うとともに、実践集や記念式典の準備をすすめます。

＜自主性を高める親切的な利用者支援計画＞

1. 支援憲章「めざすもの」を基本に、利用者の権利を守り、家族の願いに応え、その人らしいゆたかな暮らしをめざし、支援内容の充実をはかります。
2. 意思決定支援を学び、利用者にあった本人主体の支援を行います。
3. 各日中活動班の特色を活かし、利用者のやりがいや励みとなるとりくみを行い、生産活動や教養娯楽活動の充実をはかります。
4. 食事環境や体調の変化、加齢に伴う機能低下等に留意した支援をすすめるとともに、「おいしく」「安全」「栄養のバランス」のとれた食事の提供を行います。
5. 生活介護事業における看護師、各関係医療機関との連携をはかり、利用者の加齢に伴う支援のあり方や生活習慣病の予防対策、個々の利用者の状況に応じた健康相談の充実をはかります。

＜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暮らし続けられるために、法令遵守し、計画相談支援事業、居宅介護事業、短期入所、日中一時、移動支援事業、自立訓練事業を進めます。事業所間で連携を取りながら継続的な支援をおこないます。
2. 機関紙「はばたき」の紙面を充実し、障害のある人の暮らしや福祉制度を広く知らせるとりくみをおこないます。
3. きょうされんや枚方市ネットワークの会加盟の施設・事業所の地域の関係諸団体との協力連携をはかり、障害者の暮らしを守る運動を積極的にすすめます。

＜民主的管理運営計画＞

1. 南海香里のさとの発展のために、家族会の運営を支援するとともに、南海学園を発展させる会は関係者ととともに積極的にとりくみをすすめます。
2. 財務、経営、人材確保・育成に関わる課題を明確にし、職員が共有しながら事業をすすめます。
3. 会議や研修の内容を見直し、人権感覚をさらに高めるとともに、苦情、要望を真摯に受け止め、利用者、家族に寄り沿い、支援の質を高めるように努力します。

4. 個々の職員の役割を明確にし、組織人としての自覚を高め、責任ある業務にとりくみます。
5. 障害者福祉に精通した第三者委員を確保し、より幅広い見地で充実した虐待防止委員会をめざします。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 「人が育つ福祉現場」をめざし、職員ハンドブックや支援マニュアル、手引書等の整備、役割分担をすすめるとともに、法人・施設キャリアパスを活用し、自らの振り返りを促し中で個々に応じた職員育成に努めます。
2. 外部研修に積極的に参加し、伝達研修を含め、現場に反映させる取り組みを行います。また、施設内研修についても職場の課題や利用者支援に必要な研修を行います。
3. 実習生やインターシップを積極的に受け入れ、福祉への人材につながるとりくみをすすめます。
4. 管理職と現場職員の意思疎通を円滑にするとともに、職員間で支え合い、成長を促しながら職員集団の資質向上に努めます。
5. 施設の実践報告集⑦「光のさすほうへ…」の発刊に向けて、編集をすすめます。

＜財政基盤強化計画＞

1. 今後の短・中・長期計画を具体化した計画を再検討し、施設整備や事業拡大を視野に財政面の確保をはかるよう、利用実績の安定や介護報酬加算の効果的な活用等により収入の安定に努めます。
2. 全職員が施設の財政状況を認識し、効率的かつ合理的な予算執行に努めます。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 建築後およそ30年が経過し、老朽化が著しいため、計画的に修繕や備品の入れ替えをすすめます。
2. 利用者、家族のニーズや要求に応じて将来構想プラン短中長期計画の見直しを行い、具体化に向けて検討をすすめます。
3. 施設整備を進める上で補助金の活用等の研究・検討します。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 定期的に担当者会議を開催し、普及状況や普及のとりくみなどを提案する中で、全職員が課題を共有し、普及拡大をすすめます。
2. 読み合わせ会や総合社会福祉研究所の協力を得て研修会等を開催し、福祉情勢や実践を学び、「福祉のひろば」の役割について確認します。

＜財団後援会発展のために＞

1. 目標達成に向け、職員個々の目標を立てるとともに、更新会員への働きかけや施設関係者へ新規会員の普及を行います。
2. 施設見学や学習会等の「会員のつどい」を開催し、会員の交流を深めます。

グループホーム りんどう

(りんどう・すいせん・ひなぎく・たんぽぽ・ききょう・やまぶき・なでしこ)

1. 人権尊重の施設運営を軸に、利用者支援の充実をめざします。人権意識・支援力が高まる研修に努めつつ、特別な支援の必要な利用者に対し個別支援計画を含め対応を明確にし、すすめていきます。
2. 自立を念頭に置きつつ家庭環境、利用者の加齢に伴う変化に留意し、健康管理や環境整備、余暇活動に努めます。
3. 日中事業所、医療機関の連携を行い、家庭状況も勘案しつつ利用者支援に努めます。
4. リスクマネジメントを充実させ原因分析をおこない、具体的対応策をすすめます。
5. グループホームスタッフの確保が困難になる中、人材確保をめざすと共に事業のあり方の検討を進めます。
6. 利用者ニーズに即しホームのあり方を検討し将来構想にいかしていきます。

支援センター ぴーぷる

1. 居宅支援事業、重度訪問介護事業、移動支援事業等、利用者や地域住民の要求に応えられるように、関係団体、他事業所と連携しながら事業をすすめます。
2. 重度訪問介護事業は、法令遵守の立場にたち、従業者の確保に努め、質量ともに充実をはかります。

自立訓練事業 カラフルキャンパス

1. 障がいがあるからこそ、ゆっくり時間をかけて学んだり、友だちと過ごす場が欲しいとの保護者の願いをもとに、卒業後の学びの場、福祉型専攻科としてカラフルキャンパス（自立訓練事業）を開設します。
2. カリキュラムは、全てを事業所がつくるのではなく、自主性を大切に、利用者自身につくってもらうことも行います。
3. 社会に出ていくために必要な経験を積めるような社会見学、パティシエを講師に招いてお菓子づくり、カヌー教室等、利用者の意見を取り入れながら楽しいカリキュラムを行います。

目 次

＜重点課題＞

1. 入居者のヒヤリングを行い、生活状況の把握を行います。
2. 入居者の交流企画を行い、親睦を促します。
3. 無料低額宿所提供事業の今日的意義の再確認と実情分析を行い、中期的課題整理を行います。
4. 法人次期中期計画に合わせ、中期的課題に即した施設の建て替えを検討します。
5. 就労支援事業を視野に入れたとりくみを検討します。
6. 利用料の徴収改善をすすめます。

＜自主性を高める親切的利用者支援計画＞

1. 家賃請求に合わせ各戸を訪問し、生活状況把握、要望、不安等の情報把握を行います。
2. 災害時対応マニュアルを再検討し、個別的対応を視野に入れた計画を策定します。
3. 入居者の要望に基づき就労支援のとりくみを行います。
4. 定期的に敷地内清掃等環境整備を行います。
5. 入居者が要介護状態になった場合の対応について本人との相談協議をすすめ、将来的な見通しを共有します。

＜地域福祉・福祉運動の拡充計画＞

1. 年に数回、利用者交流の機会を設けます。
2. 婦人、高齢者、青少年の緊急的避難支援のとりくみを検討します。
3. ホームレス者の生活再建、自立支援のとりくみを検討します。
4. 児童養護施設退所者の居所提供について検討します。
5. 入居者に社会とつながるきっかけになるボランティア活動を推奨します。

＜民主的管理運営計画＞

1. 定期的に利用者のヒヤリングを行い、施設運営の参考にします。
2. 利用料減免の基準を含めた管理マニュアルを整備します。
3. 法人内部監査を受けます。

＜人材確保。育成・教育研修計画＞

1. 入居者の中で施設管理業務を補佐できる人材確保を検討します。

＜財政基盤強化計画＞

1. 利用料の徴収率を改善します。
2. 立て替えを視野に入れた中期的財政計画を検討します。
3. 利用料の値上げを検討します。
4. 家賃保証事業の活用を検討します。
5. 電気、ガスについて事業者選定をすすめ経費を削減します。

＜施設整備・事業の拡充計画＞

1. 事務用パソコンを1台整備します。
2. 浴室、男女別トイレ整備を検討します。
3. 空室の清掃等整備を行います。
4. 電気代、水道代については各戸支払への変更を検討します。
5. 郵便受の交換を検討します。
6. 火災予防のため調理器具について電化をすすめます。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」普及、発展のために＞

1. 入居者に購読を促します。

＜財団後援会発展のために＞

1. 入居者に入会を促します。

すみれ病院

<はじめに>

今年度の診療報酬改定では、医師等の働き方改革を背景にわずかなプラス改定が見込まれるものの、医師、看護師の人材確保と定着に向けた取り組みは喫緊の課題です。

同時に、新病院建築の着工とともに、運営上の組織再編や業務改善を進める必要があります。

<重点課題>

- ・病院新築移転の着工、施工が円滑にすすむよう諸課題に取り組みます。
- ・診療報酬改定をふまえ、自院の医療機能に必要な施設基準の整備をすすめます。
- ・新築移転を視野に業務の効率化をはかるための組織再編や業務改善を行います。
- ・地域医療構想に鑑み、地域包括ケアの実践に取り組みます。
- ・中長期的な視点での人材確保と育成にむけた教育学習活動をすすめます。
- ・経営効率を高めるための効果的な管理運営を実践します。

<活動計画>

1. 地域医療

- ・かかりつけ医として社会背景を考慮した患者主体の医療を提供します。
- ・病棟、外来、在宅部門の連携を強化し、安心安全な医療を実践します。
- ・患者のニーズに沿った、身近で利便性の高いサービスを提供します。
- ・無料低額診療事業を含め地域における医療のセーフティネットの役割を果たします。

2. 専門医療（糖尿病・甲状腺・骨粗鬆症）

- ・各部門の連携を強化し、継続性のある治療・指導体制を構築します。
- ・骨粗鬆症に対する啓蒙および教育指導に多職種で取り組みます。
- ・糖尿病性腎症における透析予防管理指導の取り組みを強化します。
- ・地域の方々とも協力し、公開講座や福祉まつり等を通じ啓蒙活動を行います。

3. 入院医療

- ・施設基準要件や実績要件をふまえつつ、より効率的な病床管理をすすめます。
- ・受け持ち看護体制を再構築し、よりきめ細かな看護・介護体制を構築します。
- ・円滑な入退院調整に向け、院内および関係機関との連携を強化します。
- ・老人ホームと連携し、施設での終末期ケアおよび看取りをサポートします。
- ・在宅療養を継続する上での後方支援として、地域のニーズに柔軟に対応します。

4. 在宅医療（訪問看護・訪問リハビリ）

- ・地域の医療機関や介護事業者と連携しながら患者主体の在宅療養支援をすすめます。
- ・病院併設の強みを生かし地域から信頼される訪問看護、訪問リハビリを実践します。

5. 運営・教育

- ・病院新築移転にむけて部門ごとの施設設備に関する準備・選定作業をすすめます。
- ・職員の接遇力向上にむけた教育研修および各部署での取り組みを継続します。
- ・業務を効率的にすすめる為、各部門の助手を統合し独立したチームとして活動します。
- ・医療機関として必須の全職員を対象とした全体学習会を企画、実践します。
- ・キャリアパスを活用したキャリア形成や職員教育、研修を企画、実践します。

法人本部事務局

1. 社会福祉法人制度改革の全面実施後も引き続き法令を遵守し、法人運営にかかわる中枢機能の役割を発揮できるよう、各部副部長の配置など本部機能を強化し、情報収集や発信を積極的に行います。
2. 財務部・総務部・人事教育部の各業務に習熟し、実務処理能力を高めるとともに、親切で適切な事務につとめます。
3. 本部は「法人の顔」という意識に立ち、外部との応対や電話対応など接遇の向上につとめます。
4. 業務を通じて法人運営・施設運営、そして利用者支援をささえるという視点を大切にします。
5. 城東ブロックの一員として、城東福祉ゾーン構想の具体化をすすめていきます。
6. 法人綱領を仕事の礎とし、情勢学習や福祉運動小冊子等を活用した学習をすすめます。また行動にも表していきます。
7. 新たに作成した本部事務局「めざすもの・憲章」を仕事の柱にすえ、事務局員どうし仕事のやりがいや困りごとを分かち合い、皆で協力して人が育つ職場づくりをすすめます。
8. 大規模災害や感染症などの危機に直面した際に法人・施設の事業継続をはかるためのセンター機能をはたします。

<総務部>

1. 法令を遵守して、人事・給与・社会保険・源泉税など実務を的確、適切に進めるとともに、施設事業所との共有をはかります。法改正や制度改定時には研修参加や学習の場を持ちます。
2. 「働き方改革」に対応した、諸規程の整備、改定をすすめます。
3. 法人ハンドブック 2020 年度版の発行と「実務ハンドブック」の改定を行います。「実務ハンドブック」については、実務処理マニュアルにとどまらない内容で編集します。
4. 法人事務局報「うえるネット」の紙面拡充とともに、紙面づくりの担い手を拡充します。ホームページの拡充と広報活動の強化をはかります。
5. 事務分掌が相互補完できるように実務力を高めるとともに、状況に応じて施設訪問を実施し、連携して実務がすすめられるようにします。
6. 起案・決裁の簡素化について検討を行います。

<財務部>

1. 法人の財政基盤強化をすすめます。
2. 財務部の持つデータやスキルをいかし、財務政策委員会とともに施設・法人財政の分析と対策を検討します。課題を共有し、具体的な収支改善にとりくみます。
3. 監査法人や公認会計士の指導を受けながら行政監査等での指摘も含めて課題を整理し、適正な法人運営・会計処理に向けて改善にとりくみます。
4. 予算・決算作業の業務効率化を図り、滞りなくすすめます。
5. 日々の試算表チェックを通じて収支状況を明らかにし、予算管理を強化します。
6. 総務部と連携して実務ハンドブックを作成し、施設業務を支援します。
 - ・施設訪問など会計担当者へのフォローを行います。
 - ・会計担当者の学習交流会を開催します。
 - ・経験別、テーマ別の管理者研修を実施します。
 - ・財務部と施設間の実務分担のあり方等について検討を始めます。

7. 引き続き、城東福祉ゾーン計画の実現にむけて、資金計画や建て替え後の運営計画を具体化してすすめます。また、建設会計などの実務を担います。
8. 副部長を配置し、体制を強化します。

＜人事教育部＞

1. 職員採用委員会、教育研修委員会とともに、福祉人材の確保、育成、定着がはかられるよう、インターンシップや就職説明会などの採用活動や各種の研修について積極的にとりくみます。
2. 総務部とも連携し、本部を窓口とした職員採用から定着、育成研修につながる手続きやとりくみの準備に適切にとりくみます。
3. ITを活用した合理的、効率的な人事教育事務システムづくりを模索します。