

事業計画書

《2019年度》

社会福祉法人

大阪福祉事業財団

2019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>

私たち大阪福祉事業財団は綱領の中で「憲法」「人権」「民主主義」「平和」「社会保障・社会福祉の拡充」を謳い、保育・児童・障害児者・高齢者・生活困窮者など、幅広い分野で社会福祉事業を行い、民間の社会福祉経営として、自主的・主体的に事業を発展させてきました。これからも憲法にもとづく人権尊重の社会を実現するために、利用者、家族、地域の方々とともに手を携えて前にすすめていきたいと思えます。

現政権がすすめる「全世代型社会保障」は、子どもからお年寄りまで、まさに「全世代」を包括した社会保障は確立するかのようには聞こえますが、真相は財界が求める消費税 10%増税の口実であり、一押しの子どもの教育・保育の無償化も、給食費を対象から外すなど、現場に混乱と分断を招く不十分なものです。また、「多様な就労参加」として健康な高齢者や女性、外国人労働者を対象にしつつ労働力不足を補い、一方で年金支給を 70 歳～75 歳と引き上げることを画策しています。これは「我が事・丸ごと」地域共生社会と同様に、耳ざわりのよい言葉を並べつつ、実際は「全世代」とは名ばかりで、国民にさらなる負担を課し、所得などで対象を狭めるというものであり、社会保障・社会福祉の分野に大きな打撃を与えるものです。

2019 年 1 月に発覚した厚労省の毎月勤労統計の不正問題をはじめ、2018 年は同じく厚労省で裁量労働制を巡るデータの不備、財務省による森友学園への国有地売却に関する決裁文章の書き換え、防衛省で「不存在」とされていた陸上自衛隊イラク派遣の日報が存在、中央官庁で障害者雇用の水増し、法務省で失踪した外国人技能実習生の調査データ偽りなど、一年の間でこれだけのデータ・文章不正が発覚したのは国の土台を揺るがす大問題であり、看板政策のアベノミクスの成果にも疑義が生じています。しかし政府は、富裕層や大企業に大もうけさせ、その一方で国民に負担を課し、さらに貧困と格差がすすむ中、その狭間を埋めるために社会福祉法人をはじめとする「地域住民等」でささえあう「自助・互助」の慈善型サービスを推し進めようとしています。

「沖縄のことは沖縄で決める」と翁長前沖縄知事の遺志を継いだ「オール沖縄」の玉城デニー氏が 2018 年 9 月の沖縄知事選挙で当選したことは、「新基地はいらない」とする民意をあらためて示したものです。しかし、政府は 11 月から新基地建設工事を再開。そして、新基地建設の賛否を問う住民投票が 2019 年 2 月に施行され、圧倒的多数の投票で辺野古新基地建設反対が示されました。政府は「真摯に結果を受け止める」と示したにもかかわらず、辺野古への土砂投入を止めるどころか、さらにその姿勢を強硬に貫こうとする様子は、現政権の姿勢をはっきりと表したものとと言えます。玉城デニー沖縄県知事は「県民投票の結果が尊重されること。日本政府の民主主義が問われている」と投げかけました。

昨年は財団創立 70 周年をむかえ、その歴史や到達は国民の人権と平和を守る道筋にあることを学びました。そして、今年度は短中期事業計画「財団プラン」3 年目の年です。財団プランで示した 4 つの推進「①憲法を学び守り誰もが平和のうちに豊かに暮らせる社会にむけた活動にとりくむ」「②人が育つ職場づくりにむけ、教育・研修と労働環境の整備にとりくむ」「③地域連携と共同をすすめ、地域ニーズに向き合う支援と活動にとりくむ」「④城東福祉ゾーン構想の実現に、法人全体で集中してとりくむ」を基軸に、到達と課題を明らかにして、計画化をはかります。

権利としての社会福祉の実現をめざし、綱領の理念を拠り所にして「法人は一つ」を合言葉に今年度も着実に歩みをすすめていきたいと思えます。

<社会的養護と児童養護施設・乳児院をめぐる情勢>

「社会的養護」を必要とする、こどもたちの数は、年々増加の一方です。2017年度には、児童相談所における児童虐待対応件数は133,778件と過去最多を毎年更新し、連日虐待をめぐるマスコミ報道が行われています。「社会的養護」の分野では、『社会的養護の課題と将来像』の全面的な見直しが行われ、「こどもの権利保障のためにできるだけ早期に、平成28年改正児童福祉法の理念のもと、『新しい社会的養育ビジョン』で揚げられたとりくみを通じて、『家庭養育優先原則』を徹底し、こどもの最善の利益を実現していくことが求められている」と位置づけられました。そのことで、里親委託率の目標と達成期限についても見直され、乳児院では75%以上、学童期以降50%以上の里親委託率の実現に向けて、2014年度時点及び2029年度時点における里親委託率の目標を設定するとともに、必要な里親数が確保されるべき見込みを明らかにすることと示されました。

児童福祉法第3条の2の規定に則り、「できる限り良好な家庭的環境」を確保すべきであり、質の高い個別的なケアを実現するとともに、小規模かつ地域分散化された施設環境を確保することが重要であるとも言われ、乳児院・児童養護施設の高機能化及び、多機能化・機能転換を進めることが求められています。将来、乳児院・児童養護施設は、ケアニーズの高いこどものための「4人の生活単位」×4グループまでの定員とし、本体施設16名を目標に、職員配置も策定されていきます。より専門的な知識を持った職員（専門職）が必要とされ、施設が治療的養育を基本とし、養育が困難なこどもを対象とすることが求められています。「地域に根ざした養育」をすすめるにあたっては、多職種、多機関、施設職員同士の協働も求められ、それぞれの役割を明確化し情報共有をはかり、地域で子育てをする意識を持つことが必要となります。

情勢の変革があつたとしても、脱施設化がすすむ中で、施設だから、里親だからではなく、何が「こどもの最善の利益」かを考えながらすすめていきたいと思ひます。

<保育・子育てをめぐる情勢>

政府は、2018年から2022年までの5年間で、待機児童ゼロ・女性の就業率80%をめざしてそれに対応できる32万人分の保育の受け皿を整備する「子育て安心プラン」を策定しましたが、同プランをより早く実現させるため2年前倒しをして、2020年度末までに32万人の受け皿の整備を行なうとしました。それに伴い、保育の担い手となる保育人材（新たに約7.7万人）を確保するため処遇改善のほか、新規の資格取得、就業継続、離職者の再就職といった支援にとりくむとしています。また、「新しい経済政策パッケージ」及び「経済財政運営と改革の基本方針2018」において消費税率10%引き上げ時の2019年10月1日からの実施をめざすとして3歳～5歳までの全ての子ども及び0歳から2歳までの住民税非課税世帯の子どもについての幼稚園・保育園・認定こども園の費用を無償化にするとしました。しかし、3歳～5歳は給食費が実費徴収を基本とする案が出され、実費負担が増える世帯もあり、公的保育制度の後退につながります。

公定価格も施設給付等の一部が、積立金も含め、実際の運営以外に流用して使われているケースもあることから従来の「積み上げ方式」から実態調査等に基づき「包括方式」への移行を検討すべきとの案も出されています。

保育士不足も深刻な課題になっており、保育士等の技能・経験に応じた処遇改善の運用の見直しがおこなわれましたが、賃金格差や混乱を持ち込む内容に変わりはありません。保育者全体の賃金の底上げと労働時間の適正化をはかる処遇改善と子どもたちの権利保障・最善の利益を守る公的保育の責任と保育政策の拡充を今後も訴え続けなければなりません。

＜生活保護と救護施設をめぐる情勢＞

昨年10月に（今後3年の間に）、約160億円、平均で1.5%、最大5%引き下げられた生活扶助基準額ですが、1月末時点全国でわかっているだけで、6,000人を超える人たちが審査請求に立ちあがっています。2013年からの引き下げに関しては、29都道府県において1022人の原告による引き下げの是非を問う闘いが続けられ、これら全生連やいのちのとりで裁判全国アクション、生活保護問題対策全国会議などによる運動が続いています。また2013年の保護基準引き下げ時に、厚労省が用いた生活扶助相当CPI（物価指数）が、物価下落率を大きくする（モノが安くなったから保護基準を下げる）ため、意図的に統計乱用されたことを受け、この悪質な操作について改めて社会に問うとして、研究者164人の賛同による、生活保護基準引き下げの撤回を求める共同声明も発表されています。

生活保護世帯数は2019年2月の時点で163万9402世帯。2か月連続で増加傾向と相変わらず高水準です。そしてなお、その半数以上が高齢者世帯で割合は増加しています。公的扶助制度である生活保護の利用者の大半が高齢者であるということは、国の社会保障におけるライフステージの最終到達が最低生活であるという、国民施策の貧弱さの表れ以外のなにものもでもありません。

救護施設の事業費、施設事務費については現状水準を維持できました。しかし「社会福祉住居施設及び生活保護受給者の日常生活支援のあり方に関する検討会」において、無料低額宿泊所（良質なものは日常生活支援住居施設へ）の基準議論の状況であり、全救協としては引き続き中央との関係強化をはかっています。これまで同様、検討会の構成員として議論に加わりつつ、利用者地域移行と地域支援を掲げ、かつ個別支援を高めて差別化を図りながら、今後の救護の生き残りとそのあり方を探る状況といえます。

＜障害児・者福祉をめぐる情勢＞

2018年度は障害者雇用の水増し問題や旧優性保護法下における強制不妊手術が社会問題となり、政府による障害者への差別と偏見が根強く残っていることが明らかになりました。このような中で2018年12月には、介護保険優先原則の一角を崩す「浅田訴訟」の全面勝訴が確定しました。厳しい社会保障政策のもとでも運動の力によって権利保障の道が切り拓かれていくことを示しています。また、2018年度報酬改定で大きな争点となった食事提供加算は、全国の反対運動の中で当面の継続を勝ち取ることができましたが、2021年の改定時には廃止を含めた大きな見直しが検討されています。障害福祉と介護保険との統合へむけた施策の入口として「共生型サービス」の展開を含む「我が事・丸ごと」地域共生社会論は、日本の社会福祉のしくみを根底から変えていくものであり、公的責任を求める運動を一層強めていくことが大切になっています。

2018年4月から障害者総合支援法の一部を改訂する法律が施行され、子どもの多様な支援ニーズにきめ細かく対応するためにサービスの拡充がはかられました。「福祉型障害児入所施設」のうち、知的障害児の入所施設には虐待を受けた子どもが多く、また18歳を過ぎても自宅や成人施設等に移れない「加齢児の問題」が大きな課題となっています。

2019年1月現在、障害保健福祉部調査では全国の障害児入所施設数は235カ所。定員7621人で現員が4613人。内1297人は18歳以上（22%）となっています。

豊里学園では2014年3月に「経過的障害者支援施設」を廃止。すみれ愛育館も年齢超過児の方の進路を積極的にすすめています。2施設ともに「被虐待児童」の入所が年々増加し「社会的養護」の役割が大きくなり、職員もより専門的な知識と支援力が求められています。「子どもの最善の利益」を進めるには4.3対1の職員配置はあまりにも現実離れしています。関係団体と協力し、職員配置基準の抜本的見直しを声を上げていかななくてはなりません。

＜介護・高齢者福祉をめぐる情勢＞

介護保険制度は 2018 年 4 月に第 7 期計画がはじまり、介護報酬と法制度の改定が同時にされ、「地域ケアシステム強化法」が制定されました。この法律の目的は「高齢者の自立支援」「要介護者の重度化防止」「地域共生社会の実現をはかる」ことでした。今年 2 月に、次期 8 期（2021 年度）の改定に向けて議論が行われ、2020 年通常国会に法案が出される予定です。20 歳から 64 歳の人口は減少していくのに後期高齢人口が急速に増加していくことに危機感があり、介護サービスをどう確保していくのかが大きな課題となっています。

厚労省は検討課題として①介護予防・健康づくりの推進、②保険者機能の強化、③地域包括ケアシステムの推進、④認知症「共生」「予防」の推進⑤持続可能な制度の再構築・介護現場の革新を示しました。社会保障審議会介護保険部会の委員からは、特に人材確保については、「人材確保あつての介護サービスなので、人材対策も項目に入れるように」との意見が多数ありました。給付と負担については「大胆な見直しが必要」、「経営の大規模化が必要」、「要介護者の尊厳保持の視点は欠かせない」の声もありました。被保険者の 40 歳以下への拡大は消費税増税を控えているため具体化はまだの様子。市町村の地域支援事業のうち一般介護事業（通いの場）を見直す検討会を立ち上げるとのことでした。

現在、介護保険料は全国平均月額 5,869 円と、制度発足時の 2000 年から倍以上となっています。利用料も原則 1 割負担から昨年引き上げられ、介護保険サービスの利用者は高齢者全体の 15%にすぎず、保険はあつても、利用できない事態になっています。

福祉サービスの担い手である介護職員の人材不足は深刻で、施設の人員基準が満たせず居室が空いたままの状況や新規に施設を作っても開設できないこともあります。介護報酬のあり方を抜本的に見直し・引き上げて給与など労働条件の改善をしないと人材不足は解消されません。外国人労働者の受け入れを拡大する出入国管理法が制定されましたが、同じ働く者として安心して希望を持って働ける環境の整備が必要です。

高齢者の医療、住宅も含めた福祉政策の拡充で幸せに生きる権利を国民全体に広げていくことが求められています。

＜医療をめぐる情勢＞

2019 年度、10 月には消費税増税が実施されます。しかし、医療費をはじめとする社会保障費への担保は明確にされておらず、国民生活にとっては厳しい財政負担が予想されます。

昨年度は、診療報酬・介護報酬のダブル改定があり、政府が掲げる地域包括ケアシステム構築に向けた医療・介護の連携推進や入院医療の再編、統合など、経済合理性を主眼とした改悪が実施されました。

今後は、2025 年以降の「高齢者急増」から「現役世代急減」という局面にむけて、いかに必要な医療と介護サービスを提供し続けるかが課題となります。社会インフラとしての医療や介護が、適時必要とする人へ行き渡るためには、高齢世帯の孤立化や支援の遅れを防ぐための地域社会のネットワーク構築が不可欠であり、その役割の一部が当院の「かかりつけ医」機能に求められています。

＜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、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. キャリアコースに応じた新たな研修体系に基づき、今年度よりステップアップ講座（管理職養成コース）を実施します。来年度以降、指導監督職（主任）や専門職養成コースの導入にむけて準備をすすめます。
6. 法人の幅広い人事政策に対応する「人事教育部」の創設と部長を配置し、職員採用と育成、定着など一体的にすすめる体制を整備します。
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1億円募金にとりくみ、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。

＜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人権尊重の施設運営に努めます。
2. 2018年度に実施した「施設利用者及び代理人による満足度アンケート」結果を施設運営や支援の向上に反映させます。
3. 全施設で第三者評価を受審します。未受審の5施設は2年の内に受審し、3年以上経過している施設は2回目受審を準備します。
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や施設運営を学び実践に生かします。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します。食の委員会を中心に各施設の要求にそった研修・交流をすすめます。業務の効率化をはかるため各種調理器具や大型厨房機器等の見学会を行います。
6. 実践報告集「ひとつのこと27号」を発行します。特集については、実践刊行記録委員会で検討します。また、70周年記念事業としての全体実践報告会の開催は大きな共感を得たこともあり、今後の検討課題として討議をすすめます。また執筆担当者からの内容の報告等の会議を開催し、各ブロックの実践報告会も例年通り実施します。
7. 利用者・家族・地域からの苦情は真摯に受け止め、速やかな対応・改善そして再発防止に努めます。第三者委員の施設訪問は継続し、施設の実態把握や課題について交流します。

＜地域福祉・福祉運動拡充計画＞

1. 福祉運動推進委員会では、地域福祉・福祉運動の歴史や現状をとらえ、財団・施設が果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」の活用、「福祉運動ニュース」の発行や運動交流を行い、各ブロック・施設で、地域福祉・福祉運動の拡充にむけて「つなぎ、広げ、創る」とりくみを引き続き具体化します。
2. 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、ひろば誌面を現場に引き寄せるとともに普及対象の具体化などを明らかにし、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で行ない普及拡大に努めます。
3. 綱領実践として、戦争につながる改憲と危険な策動に対し断固反対し、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進めます。そのため、学習会の開催を行ない運動の基礎とします。また、福祉運動部として具体的な方針提起や情報発信を行える事務局の早期に設置を具体化します。核や原発問題にかかわって、「9条・

25条の会」「原発ゼロを求める運動」への結集に努めます。

4. 法人各施設は地域福祉拡充の拠点として位置づけ、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。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。
5. 社会福祉法人改革の狙いと本質を引き続き実態の中で明らかにし、国の責任を明確にするとともに、国民のための社会福祉を構築する経営と運動を追及します。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。
6. 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、業界、地域や関係団体へ中核となる職員を派遣し、人材育成をすすめるとともに連携共同づくりを意識的に強めます。
7. 地域住民との平和・福祉の輪をひろげる「まつり」を福祉運動の大きな機会とし、共同を広げることを重視したとりくみとして行います。
8. 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、先進事業者に学び、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. 法人事業推進・適切な財務管理・人事管理など、経営管理にかかわる施設状況の把握に努め、法人・施設の課題を明らかにした管理運営をすすめます。各種月例報告の期限内報告の徹底、ペーパーレス化と情報の提供共有化のためにICT化を実施します。
2. 法令遵守と円滑な業務体制確立のために、法人・施設での実務力を高めるとりくみをすすめます。
3. 施設の第三者評価受審をすすめるとともに、法人・施設の情報公開、情報発信や広報活動を積極的にすすめます。
4. 「4週8休」の実施をはかり、条件をつくり、元気で働きやすい職場、労働環境づくりをすすめます。
5. 障害者の働く場づくりをひろげるための、就労事業所づくりの具体化をはかります。

＜人材確保・育成・教育研修計画＞

1. 今年度、新たに「人事教育部」を設置し、福祉の仕事の魅力を積極的に伝える福祉人材の確保活動に努めるとともに、「インターンシップ」（各施設・領域での就業体験）を全施設にひろげるなど、積極的に人材確保のとりくみをすすめます。
2. 職員育成制度を柱に一人ひとりの職員の働きがいを支え、成長をうながし、職員間のコミュニケーションを高め、より良い支援をめざす職場風土を醸成します。
3. 初任者研修実施計画にもとづき、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、フォローアップ調査などを通して実態把握に努め、より効果的な育成、定着のとりくみをすすめます。
4. 法人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。
5. 「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、2019年度はステップアップ講座「管理職養成コース」を実施します。来年度以降は「指導監督職コース」、「専門職養成コース」など、段階的にすすめます。
6. 福祉情勢や時事問題、人権尊重、平和など、法人綱領がめざす仕事の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。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や施設の会計担当者の研修会を実施します。
3. 各施設は短中（長）期計画をもとに収支の見直しにとりくみ、事業活動収入の3%以上の積立金と繰越金を基本とする、施設建て替えや長期修繕計画に見あう財源確保につとめます。月次の予算管理を徹底し、機敏な対応により収支改善を図ります。また、契約内容を整理し、業務効率化と経費削減をすすめます。
4. 城東福祉ゾーン構想の改築資金確保のため、当該施設・プロジェクトチームを中心にとりくみを強化し、1億円募金の年度末達成をめざします。改築後の借入金返済をふくめた施設運営計画を詰めるとともに、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、すみれ保育園・城東老人ホーム・すみれ病院の建て替えと新規事業の提案など、大阪市との協議・申請をすすめます。
2. 社会福祉制度、施設・事業の方向性や、地域の実態や福祉要求などの動向を把握・分析し、将来構想にもとづき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、制度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や、対象者の選定と追及を、年間を通して計画的にすすめます。
2. 社会科学・社会福祉基礎講座や合同研究活動等、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。

＜財団後援会の発展のために＞

1. 1万人の後援会づくりをめざし、1万口の会員普及にとりくみます。法人に協力、支援していただける会員を拡げることを重視した後援会活動に努めます。
2. 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結びつきを強め、協力・共同・連帯の輪を拡げます。
3. 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。
4. 城東福祉ゾーン建設1億円募金活動を支援します。

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、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. 憲法改悪勢力の動きが加速されるなか、あらためて「9条25条の会」の発足や再開、9条を守る3000万人署名のとりくみを中心とした憲法・平和をまもる運動をすすめます。
2. 地域の社会保障推進協議会や業種関係の運動団体へ参加します。各団体へ役員を派遣し会議に参加し情報交換や方針を共有し、施設の現状や課題、要望などを伝え、それぞれの課題や運動を知る機会とし、福祉の拡充や公的責任を明確にした運動の一端を担います。
3. 地域の現況（行政の水準、福祉関連団体の動向・要求、社会貢献事業等官制団体やボランティア等状況、）を把握します。これまでの歴史や到達・現状をふまえ「福祉まつり」の目的や役割などについて共有しとりくみます。また地域事業を通して地域の様々な個人、団体と連携し地域福祉運動（まちづくり）を広げ深める機会とします。
4. 福祉運動小冊子の内容をふまえ、さらに福祉運動への理解と経験が広がるとりくみとして年1回「季刊福祉運動」を発行します。各施設の社会保障・福祉運動のとりくみや地域事業を知らせる「福祉運動推進ニュース」を定期発行します。

＜総合社会福祉研究所・「福祉のひろば」推進委員会＞

1. 各施設で「福祉のひろば」の普及目標をもち、達成をめざし読者拡大にとりくみます。「福祉のひろば」をより身近なものにした普及をすすめるために、編集会議に各施設から意見を集中し、企画に積極的に係わりとりくみをすすめます。
2. 担当者会議を2ヶ月に1回開催し、普及とりくみの交流と紙面に关わる意見が交流できる場にし、担当者が「福祉のひろば」を身近に感じられるようにします。また、担当者会議の交流の方法や内容について工夫します。
3. 5・6・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実施します。
4. 各施設は研究所会員の拡大につとめ、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. 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進めます。第三者委員の施設訪問をすすめ、とりくみ・改善状況を確認します。施設訪問による、第三者委員の客観的意見を真摯に受け止め、施設の改善をすすめます。
2. 苦情についての研修を第三者委員も含め行っていきます。

＜実践記録刊行委員会＞

1. 実践記録「ひとつのこと」第27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、実施周期について検討します。
4. 職員育成の観点からも書き手を増やし、報告様式を統一するなど内容の充実をめざし、刊行委員の力量を高めていきます。

＜教育研修委員会＞

1. 法人キャリアパスに基づいた主任等による懇談や自己評価シートによる管理者との育成面談を実施し、職員一人ひとりの働きがいを支え、将来を展望する機会とします。
2. 法人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・初級職員の育成に向け、サポート担当者の学習・交流をおこないます。さらに、研修が体系的におこなわれるよう、新たに研修担当者交流会を実施しキャリアに応じた研修の交流を深めていきます。
4. 人権尊重・平和など法人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. 福祉や人材確保を取り巻く情勢を適切に捉え、求人ナビの活用をはじめ、若手先輩職員の協力を得ながら、各種の求人セミナー・説明会に参加してひろく情報を提供するとともに、多様なとりくみをすすめます。
2. 施設と大学や養成校とのつながりを強めながら、インターンシップやボランティアの受け入れ、学生アルバイトの雇用など、さまざまな働きかけを検討し、人材確保につなげます。
3. 新卒の就職活動スケジュールに即しながら、採用試験は4月からとりくみます。法人組織において適切に連携しながら採用、定着、育成と結びついたりくみをすすめる、選考評価も検討工夫します
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、採用施設ごとの結びつきを強めながら、内定者のつどいや内定式など採用前のとりくみをきめ細かくていねいにおこないます。

＜財務政策委員会＞

1. 施設の2018年度の決算に基づき財務分析を行い、毎年委員会が把握してきた財政状況との変化も含めて実態を捉え成果と課題について検討を行います。
2. 各施設の他法人比較を進め、業種連絡会やブロック連絡会等で報告を行います。また、それぞれの業種ごとの状況を捉え今後の事業展開についての提案を行います。
3. 施設ごとに行っている業者との契約について、委員会で作成した調査資料をもとに一括見直しを提案し、法人のスケールメリットを活かして経費削減をはかります。また契約状況の情報共有となる資料を作成します。

＜健康対策委員会＞

1. 今年度も「特別健康診断」を実施し、その結果をもとに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たとりくみをいっそう前進させます。
2. 各職での労働災害や健康実態をていねいに把握し、職場健康対策委員会と連携しながら労働災害予防や健康づくりのために具体的なとりくみを検討し推進していきます。心の病気により休業した職員の職場復帰に向けて「職場復帰支援プログラム」を有効に活用していきます。
3. 財団健康対策委員会として職場でのとりくみを活性化させるために全体会を開催します。各職場のすすんだとりくみを交流し、健康に関する学習を深める機会とし健康の維持増進に努めることを目標にします。
4. みんなが健康で働ける職場づくり、個人の日常的な健康づくりに役立つ情報を届けることを目標に健康対策委員会ニュースの定期発行をめざします。

＜副施設長会＞

1. 各施設の副施設長の交流を行い、共通する役割と課題を共有します。
2. 財団キャリアパスに基づき、管理職としての役割を果たすとともに、責任と自覚・覚悟を高め合う場とします。
3. 年4回の研修を行い、管理職としてのスキルアップをめざします。

＜食の委員会＞

1. 調理器具・大型厨房器具等の見学会を行い、労働環境の見直しや業務の効率化について考えていきます。
2. 実際に避難訓練に参加し、非常食・防災食・用具等について交流します。
3. 調理員交流会を行います。
4. 児童施設における食育について交流します。
5. 給食関係者交流会（総括と計画等）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2019年度事業計画にもとづくとりくみを推進します。