

## 2022年(令和4年)度法人事業計画

### 1. 私たちを取り巻く情勢

2020年に世界に感染拡大を起こした新型コロナウイルスは、2021年度も引き続き感染拡大の波を起こした。日本では、1月末感染者数の累計が300万人を超えた。そのため、保健所や医療機関の機能が逼迫し入院そのものがない状況となった。1月末「自宅療養」という必要な医療が受けられない入院治療の待機が26万人、自宅待機中での死亡者数は250人に上った(警察庁まとめ)。

今回のコロナ禍は、改めて日本の保健行政や医療行政の脆弱さをあぶり出した。保健所数は1992年～2020年の間に852か所から469か所に削減、病院病床数は減少を続けているが、その内コロナ対応の病床数は一般病床数の約4%にとどまる。医師の数は人口当たり(1000人あたり)2.4人でこの数字はOECD加盟36か国中32位。このような医療逼迫を引き起こしたコロナ禍において、入院・治療の中心を担っている公立・公的病院の再編・病床削減を推進する病床削減推進法が、自民、公明、維新などの賛成多数で成立した。

衆議院選挙において発足した第2次岸田内閣は、所信表明演説で、①新型コロナ対応②新しい資本主義の実現③国民を守り抜く外交・安全保障④新しい経済対策⑤憲法改正、について言及した。その後「新しい資本主義実現会議」「全世代型社会保障構築会議」「デジタル臨調行革調査会」を設置し議論を開始した。岸田内閣は「成長と分配の好循環」を掲げているが、「分配」の原資を「成長」に置き、社会保障改革では「給付と負担のアンバランスを是正する」として更なる抑制を進めようとしている。一方、医療・保育・介護の職員の給与改善のため「公的価格評価検討委員会」が「全世代型社会保障構築会議」の中に設置された。他産業の平均賃金に比べ約10万円低い保育・介護職員の給与は、エッセンシャルワークにふさわしい抜本的な改善が求められる。

自民党総裁選挙や衆議院選挙において「行き過ぎた新自由主義の是正」や「必要な分配」の議論が行われたが、世界では不公平な富の集中をただし議論として大企業の法人税率の見直しや富裕層への課税強化などが検討されている。コロナ禍で更に拡大した経済格差や生活困窮への対応が急がれる。

このような状況下、法人運営は引き続きコロナ禍により障害・介護の完全出来高払い制度による事業への影響があった。特にショートステイ、居宅事業(移動支援)、高齢通所サービスでの影響は大きい。また利用者・職員のワクチン接種に関連する事業所の自主努力やPCR集中検査等の対応など、感染予防対策に通常業務と合わせてとりくみを進めた。感染症や災害時の業務継続計画(BCP)が法的に要請されているが、福祉事業が常に地域の資源として継続した機能を果たし続けるために公的な支えとしくみが求められる。現在、障害者総合支援法の3年後の見直しに向けて国で議論がされているが、政府が決議した「基本合意」と「骨格提言」の中身が今こそ大切である。

事業所においては、今後も公的責任に裏打ちされた命と暮らしを守る社会保障制度と社会福祉事業の地域での豊かな実践が求められる。

### <法人事業の柱> 第2次コスモスプランの策定と実現に向けて

2022年は第2次コスモスプランの2年目となる。2021～2030年度の10年間を見据えた第2次コスモスプランではあるが、その議論はコロナ禍の中で職員間においても十分に行うことができなかったが、議論の中で明らかになったことは

- ① 新自由主義が推し進められる中、格差と貧困の進行、公的福祉の後退は社会福祉を必要とする人たちの生活をより困難にし、必要な人に必要な支援がされない制度になってきている。

とりわけこの2か年、コロナ感染症拡大により、障害のある人や家族が必要な医療や支援が受けられず、利用者・子どもの自宅待機により家族の負担が増大している。また急速な感染により陽性者支援を現場でせざる得ない職員の不安や負担は計り知れないものがある。

- ② 少子・高齢社会の到来による環境の変化は、子育ての孤立化や高齢者の生活の困難さにつながり、その人らしく生きる権利を侵害している。また、家族の介護が前提となっている障害のある子どものいる家族にとって、家族の高齢化は「老障介護問題」として、家族の「老いる権利」「地域で当たり前暮らす権利」の侵害としてより深刻な状況になってきている。とりわけコスモスでは、1980年代から、作業所づくり運動を担ってきた家族が70歳代から80歳代に入り、障害のあるなかまの重度化・高齢化と相まって、健康問題、介護問題と親子支援が複合的・緊急性を増して必要になってきている。また、突然の家族の病気により、重度障害者がロングショートになるケースは増えている。
- ③ 福祉労働者の環境において、新規採用者の減少や定着の課題による人材不足は、職員の多忙化と意思疎通の減少等、孤立化、心身の不調や離職につながってきている。また、そのことは利用者・家族のニーズを受け止めきれない状況を生み出している。

これらはコスモスだけの問題ではなく、福祉労働者を取り巻く課題として関係機関・団体と共同で改善に向けて取り組んでいくことが必要である。また利用者、家族の将来への生活不安や「こうありたい」という切実な願いに目を向け、その願いに応えうるコスモスとしてあり続けることが事業を発展させていく上で不可欠である。

2022年度は感染対策、大規模自然災害、気候変動等、コスモス社会福祉を取り巻く情勢への対応、命と暮らしをまもるコスモスの理念の実現にむけ事業継続をしていくために第2次コスモスプランの幅広い議論を行ない、一人ひとりが主体的に進めるようにしていく。

## 2022年度 法人事業の柱(案)

- 1) 新型コロナウイルス感染予防に努め、利用者・家族・職員等のいのち・生活を守り、必要な事業が継続できるようにしていく。
- 2) いきいきと長く働く事ができる職場作りを行っていくため、職員の創意工夫により仕組みの見直し等を行っていく。
- 3) 財政基盤を確立し、持続的な事業運営が行えるように、経営指標を法人全体のものにし、収支改善を行っていく。
- 4) 市場化、自己責任・家族責任を前提とした社会保障制度の「改悪」に対し、公的責任にもとづく国民の権利としての社会福祉事業を推し進めるため、市民や各種団体との共同を広げ、地域の福祉のネットワークづくりを行っていく。

## 2. 事業計画

### コスモスの経営と運営・事業の基本視点

社会福祉法人コスモスがめざすもの

国民の権利としての社会福祉の進歩を築きます。

社会福祉の公的責任と市民の共同を築きます。

<法人の理念>

- 1、だれもが必要なときに利用できる福祉制度の確立を目指します
- 2、利用者の生活と発達を保障し、福祉の向上と内容の充実につとめます
- 3、利用者の健康で文化的な生活をまもり、福祉のネットワークづくりにつとめます
- 4、地域の人々と共同し、施設の民主的な運営につとめます
- 5、国民の基本的人権の尊重と人類の恒久平和につとめます

## 3. 2022年度 各分野の事業計画

- ・ 各事業の感染症・自然災害事業継続計画（BCP計画）に基づき訓練を行い、計画の検証をしていく。
- ・ コロナ禍の中だからこそ、利用者、家族、職員、地域関係者のコミュニケーションを意識的にとりあい、お互いを認め合い、個人の尊厳を大切にできるような組織にしていく。
- ・ 利用者と支援者がともに育ちあえる楽しい実践作りを行っていく。
- ・ 感染予防しながらの開催となるが、日々の実践の共有の場としてコスモス実践交流会を開催し、研究所とともにコスモス研究紀要を策定していく。

### 1) 子ども分野

- ・ 少子化の進展に伴う保育所の定員割れ、待機児の状況を注視しつつ、これまで行ってきた地域活動を基礎に、保育所の役割と発展方向を検討していく。
- ・ 麦の子保育園の老朽化対応として改修工事などを検討していく。
- ・ 放課後等デイサービスえるとは（旧）放デイあとむの場所から総合支援センターえるとに事業の場所を変更する。親子ひろば、あいすてーしょん、児童発達支援事業と えるとが地域の親子のつながる場、療育の場となるように重点的に取り組んでいく。
- ・ コスモス研究所とともに「子ども相談日」を設け、子育て不安の家族の支援や事業所との情報共有を行い、家族を支えていく。
- ・ 法人内の障害のある子ども分野のネットワークをつくっていき、支援の充実につなげていく。

### 2) 障害分野／日中支援事業等の拡充と再編

- ① 労働集団の中でそれぞれが主体になり、やりがい、働きがいを感じられるような日中事業の再編、授産事業のあらたな展開をすすめていく。
  - ・ おおはま体育館 PFI 事業として 2021 年 4 月おおはま体育館清掃事業に続き、2022 年 2 月「森のカフェ」を新規開設し、高い工賃を得ることのできる働く場、ステップアップの場として位置付けていく。
  - ・ 2023 年 4 月開設にむけ、第 2 せんぼく障害者作業所の建て替え、及び日中事業の再編（食事業の再編、高齢化への対応）を行っていく。
  - ・ 2025 年のほくぶ拠点再編計画に向け第 2 ほくぶ障害者作業所の移転の検討をすすめていく。

- ・ 堺東部障害者作業所のあの日置荘（喫茶店）就労継続支援 B 型を廃止し、本体就労継続支援 B 型に移行する。
- ・ 第 3 者評価事業を受審し、事業の質の向上をめざす。（第 2 ほくぶ、第 2 おおはま、第 2 とうぶ）
- ② 各事業所の定員変更・再編を行い管理運営体制の強化、新規利用者のニーズをうけとめ、重度化・高齢化の課題に応じた事業内容にしていく。
  - ・ 重度者支援の体制を確保し、支援の充実を図っていく
  - ・ 高齢になっても住み慣れた地域で暮らし続けられるよう在宅生活を支える居宅事業の拡充・地域でのネットワークづくりに向け、取り組んでいく。
- ③ 大規模修繕計画に基づき、施設整備を行い、安全な環境整備を行っていく。
  - ・ 施設の老朽化対策で定期的な点検、機器（エレベーター、キュービクル等）の交換を計画的に行っていく。
  - ・ 安全管理を進めるため、バスなど送迎バスの入れ替えを行っていく（おおはま、とうぶ、ほくぶ）

### 3) 障害分野／地域での安心した暮らしの確保と拡充

- ① 暮らしの場の事業の拡充と支援の充実を行っていく。
  - ・ 各ホームの老朽化対策、修繕計画に基づいてホームの環境整備を行っていく。
  - ・ 利用者・家族の高齢化による介護は限界にあるため、多様な暮らしの場の拡充と暮らし続けられるよう制度拡充に向けて市や国に要望していく。
  - ・ 北東美原エリアの新設ホームについてほくぶ作業所とともに検討を進めていく。
- ② 短期入所事業、相談事業、訪問事業等、地域での暮らしを支える拠点機能が担保できるようにその人材確保と育成を行っていく。
- ③ 堺市育児支援ヘルパー派遣事業を行っていく（りーふ）
- ④ ケアプランせんぼくとして障害児相談事業を開始し、障害児・家族のニーズに応じていく。
- ⑤ 1 人ひとりの人権が尊重され、その人らしく暮らしていける支援の充実に向け、「コスモス人権基本指針」「コスモス倫理綱領」の研修を行っていく。

### 4) 高齢事業

- ① 高齢者の人権が尊重され誰もが安心して老い、必要な支援が受けられるよう公的保障の充実に向けた取り組みを行っていく
- ② 昨年度開始した共生型障害福祉サービス（みなみな結いの里）において、在宅障害者や高齢障害者・家族の潜在的なニーズを受け止めていく。
- ③ 高齢者・障害者が泊まり、共に過ごせる堺西エリア地域拠点構想について検討していく。

### 4. 法人組織と職員体制・支援の充実に向けて

- ① ハラスメントない職場を作っていく
  - ・ 全職員に向けての基礎研修の実施を行い、ハラスメントについての基本を学ぶ。
  - ・ 管理者向け対応研修を行っていく。
  - ・ 職員用ホームページへの掲載やポスター作製により人権安全相談の周知をしていく
- ② より良いコミュニケーションのために
  - ・ 利用者、家族、職員間のコミュニケーションを円滑にするためアンガーコントロールの学びの

場を作っていく。

- ・「人権」「マナー」「個人情報」の3つのテーマについての研修を引き続き実施する。

### ③ ワークライフバランスの推進

〈4週8休の推進〉

- ・総合的に「働くこと」を全般的にサポートする部局として、職員配置の検討を行いながら4週8休の実施を引き続き推進する。
- ・法人内で週1回以上のノーミーティングデーを設ける。

〈有給休暇取得推進〉

- ・少なくとも2ヶ月に1日の有給休暇を計画的に取得できるよう努める。

〈心身共に元気で過ごすために〉

- ・定期的な専門家による心理相談会を引き続き開催する。

### ④ 労働条件の整備

- ・給与全体について検討を始める

### ⑤ 働き続けられる職場（職員定着）のために

- ・職員定着を目指し、内定期から入職後の計画的な研修やマイスタープログラムの見直しを行なう。その際には、オンボーディングプログラムの考え方を導入し、法人・施設が一体となり、新規採用者が不安なく仕事が軌道に乗れるような支援を行なう。
- ・職員が意欲をもって働き続けられる労働環境の整備について引き続き検討・実施する。
- ・風通しの良い職場風土づくりの一環として情報が行き届き届くような環境づくりをめざす。
- ・管理者向けの研修を引き続き行い、管理者のサポートができる仕組みを法人で作っていく。
- ・全国会議「管理者養成学校」に必ず参加者を送り出す。
- ・労務管理研修の実施

### ⑥ 人材採用と人材育成

- ・タイムリーな情報公開により新規利用者、職員採用につなげていく。  
(ホームページの活用・動画でのPRを実施する)
- ・コスモスの理念を基礎とした研修を新たなキャリアパスに基づき行っていく。
- ・コスモス研究所をはじめ専門機関と連携・学習会を実施しながら、人材育成に取り組んでいく。
- ・すべての職員に対し学びの場を保障し、スキルアップができるよう研修の参加を計画する。  
(職員のやる気を応援する(仮)職員チャレンジ制度(資格取得報奨制度)を実施)
- ・事務職員のキャリアパス制度を作成する。
- ・若者や女性が活躍できる職場として職場環境に一定到達していると国等公的機関から認証される「えるぼし」(女性活躍推進法)や「くるみん認定」(次世代育成支援対策推進法)の取得をめざす。

### ⑦ 法人内部監査を行い、労務や事業の適正化、法令順守を行う。

- ・施設、法人と一緒に業務の合理化(業務改善)などを考えていけるような関係をつくり、労務や事業の適正化を進める。

### ⑧ 健康で働き続けるために

- ・各施設定期的な施設点検を行う。
- ・交通安全、救命救急に関する講習会を実施する。

## ⑨ 業務改善

- ・勤怠管理システムから給与計算につながるシステムを完了させる。そのことによりヒューマンエラーを無くし、業務の合理化となることを目指す。

## 5. 財政基盤の確立

直近2か年のコロナ禍が事業に大きな影響を与えたことを教訓に、緊急を要する状況においても、必要な利用者支援・職員処遇が継続されるべく、必要な運転資金の確保とともに、事業収支の改善をすすめていく。

また第2次コスモスプランをみすえ、施設の老朽化や事業継続の環境変化を適切に把握し、中長期において法人の各事業が持続可能な事業としていくための財務管理をすすめていく。

### ① 予算管理のいっそうの強化

- ・継続的な事業運営をすすめるために、目標値を意識し、収支差額の確保をすすめていく。
- ・予算数値が単なる「目標」ではなく、根拠に基づいた積算を積み上げたものとして予算編成を行なう。
- ・財政局とのヒヤリングを行い、内部統制を活かした予算編成の手立てをとる。

### ② 事業編成及び事業収入について

- ・具体的な収支改善につながるような事業編成、事業改善をすすめていく。
- ・必要な人に必要な支援が届くように積極的に事業の魅力を法人外へ発信し、新規の利用増へ結びつける。
- ・利用率を意識した定員管理（変更）、収支を意識した人員配置を行う。
- ・適切なサービス管理を行ない、積極的に「加算」取得の要件について検討を進め、支援の充実と経営改善を統一的にすすめていく。

### ③ 内部統制の確保及び事業支出について

- ・内部監査を全事業所に実施し、規定に基づく会計処理、預金・現金の管理の適正化、標準化をさらに進める。
- ・施設整備、設備整備にあたっては、公的補助金・民間補助金を積極的に活用していく。
- ・長期間契約している案件など現行の施設維持管理費が適切かどうか点検し、契約内容の適正について検証をすすめていく。
- ・危機事象の発生時に対応できるよう、予備費が計上できる法人経営をめざす。

### ④ 明確な経営指標の確立

- ・適切な人件費管理・・・分野領域、背景となる制度の状況を鑑みて、それぞれの事業についてモデルとなる具体的な指標を持ち、経営改善に取り組む。
- ・公的補助の縮小、削減がすすむなか、施設整備のための借入が大幅に増えていることをふまえ、長期的に法人事業を継続しうるための指標を設けていく。

当面、運転資金(現預金残高)は、年間を通して2ヶ月分以上を持つこと、経常収支差額における借入返済額比率を事業所単位では50%以内に、法人単位で40%以内とし、そのための収支改善に努めるとともに、資金繰り状況の把握をする。

## 6. 利用者・家族との連携、市民との共同を推進する運動の構築

- ① さまざまな団体から提起される行動への参加を組織する。特に次の活動を力点にしていく。

- ・障害者分野：きょうされん（全国・泉州ブロック・各専門部会への参加）、堺障連協、SDF
  - ・社会保障に対する運動：社保協（大阪社保協・堺社保協、社会福祉経営全国会議）
  - ・高齢分野：21老福連
  - ・保育分野：堺保育連、大阪保育運動連絡会
  - ・憲法9条,25条を守り、平和を守る運動：コスモス9条の会、原水禁世界大会への参加
  - ・願いがとどく、住みやすい堺市をめざす運動：さかい福祉まつり、福祉の会
- ② 堺の介護・医療・教育・福祉関係者、当事者家族との連携と共同のもと「福祉の会」に結集し、福祉にかかわる政策などを学び、提起する。国政選挙・地方選挙においても福祉を守り充実させる観点から政策争点の学習などを行い、権利としての投票をすすめる。
  - ③ 団体へ参加している担当を孤立させないように、定期的な交流会議等で、活動への理解や推進、方向性を確認していく。次世代を見据えた運動への参加、ひきつぎを議論していく。
  - ④ コスモス後援会は、法人事業の歴史的経過においても事業を支え、利用者家族の願い実現の役割をはたしてきた。今後も当事者・家族・関係者の願いを共有共感する場として、また願いを実現していく組織として、その意義や運動の経過を全職員が学び、参加できるようにしていく。

#### 7. 法人対外局を軸にした取組、しくみづくり

- ① 法人発信の情勢・関連情報を職員全体に周知するためにわかりやすく、重点化しながら発信をおこない、職員会議などで議論していくよう働きかけるようにしていく。
- ② 業務外のさまざまな学習の場や運動に積極的に参加できるための機会づくりを発信する。またさまざまな機会を通じて参加へのよびかけを行っていく。
- ③ 職員が主体的に参加しているさまざまな運動や活動について、職員が交流できる場や運動を学ぶ交流の場を設定していく。
- ④ 地域との共同の運動を推進し、権利としての社会福祉や世論を高めていく取組を行う。

#### ※対外局の取組

- (1) 諸運動、地域活動への参加に関する発信・集約・取組状況の交流
- (2) 市民運動交流会の実施
- (3) 分野ごとの情報交流や報告会（保育・高齢・介護・障害・社会保障、社会福祉・社会情勢・堺市の市民運動・平和の取組）

#### ※重点の取組

- (1) コスモス後援会（当事者・家族との共同組織、法人事業をささえる運動の推進、会員）
- (2) 福祉まつり（全事業所、他団体との共同の取組）
- (3) コスモス9条の会・原水禁世界大会（各事業所からの代表派遣）
- (4) きょうされん（国会請願・きょうされん大会・署名・賛助会費・ブロック会議）
- (5) 堺社保協（キャラバン交渉・各区単位でのキャラバン行動への参加と発言）
- (6) 福祉の会（学習会「大阪都構想、IRカジノ問題」・総会・首長選挙での行動提起）
- (7) 堺障連協（要求づくり、対市懇談）