２０２３年（令和５年）度　法　人　事　業　計　画

１　私たちを取り巻く情勢

＜新型コロナ関係＞

2020 年に世界中に感染拡大を起こした新型コロナウイルスは、2021 年度から 2022 年度にかけても未だ感染拡大の波が収まる様子はなく、日本では、感染者数の累計が 2023 年１月末には 3200 万人を超える事態にまで拡大した。第６波そして第７波まで経験したにもかかわらず、2022 年 12 月からの第８波においても医療・保健所に有効な手立てを打たないまま、保健所や医療機関の機能が逼迫し入院はおろか発熱外来も受診が出来ない状況が常態化し、感染症にもかかわらず自宅療養が基本とされた。まず、命を助ける医療の手立てが切望されるが、高齢者施設でのクラスター発生状況においても施設での留め置きが常態化し、入院できない現実が報告されている。第８波では全数把握の仕方が変わってきた中で、医療の専門家からも「現在発表されている数字や社会状況と実際の医療の逼迫には乖離がある」と言われている。

これまでのコロナ禍で、改めて日本の公衆衛生・医療行政の脆弱さがあぶり出された。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、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 位である。政府は、このような医療逼迫を引き起こし続けているコロナ禍においても公立・公的病院の再編・病床削減を推進し公費で賄われていた医療費についても自己負担導入を狙っている。

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、今後、新型コロナウイルスの感染力は変わらないにもかかわらず、国は５月８日から感染症法の分類を２類から５類に位置付け、公的支援を終了しようとしている。重症化しやすい福祉施設利用者家族の命を守るために、公的な支えとしくみの継続が必要である。

＜平和憲法を守り、社会保障の充実を＞

2022 年２月、ロシアによるウクライナ侵攻は「紛争の解決を武力に求める」ことにあたり、国連憲章に違反している。日本国憲法の立場からも日本はこの状況を止めるべき立場にあるが、2022 年 12 月に閣議決定された安保３文書（国家安全保障戦略・国家防衛戦略・防衛力整備計画）において、防衛費を５年以内に 43 兆円に増やし、GDP の１％から２％以上にするとしている。予算では今年度５兆４千億円から次年度は６兆８千億円で文部科学省予算をはるかに超えることになる。予算では障害福祉予算の３倍以上となり、それに加えて防衛予算を「防衛力強化資金」の名目でさらに上乗せを行い、来年度は合計 10 兆円を超える予算となった。GDP の 2%になると日本は世界で３位の防衛費となり、こうした防衛費増額の予算確保のために社会保障や暮らしの予算は軒並み削られることとなる。真の防衛、抑止力とは何か。いまこそ、平和憲法を守り、憲法が掲げる「武力を持たず、対話による平和外交」を尽くすことが求められている。

ウクライナ侵攻によるエネルギー・食糧供給の不安定や、日銀の「異次元の金融緩和政策」、世界でも類を見ない超低金利政策の影響で円安が進み、その結果、食品など物価高騰が続いている。電気代に至っては今年にはいって２０％も上昇、その一方、基礎年金受給額は昨年度より

0.4%下がり、賃金は30年間上がらず、国民生活は悪化するばかりである。さらに2023年10月からのインボイス制度の導入により、消費税導入時には免税とされていた業者も課税されることとなり、消費税の増税に他ならない。インボイスに対応できない小規模事業所は、企業からの取引から排除される状況に陥り、インボイス制度の導入はまさに死活問題である。

＜社会保障・社会福祉をめぐる情勢＞

2024年度の医療・介護・障害福祉・保育の同時改定にむけ、改正に向けた論議が行われている。介護保険制度改正の論議では、要介護１・２の高齢者を市町村事業とする総合事業への移管やケアプラン作成費利用者負担、介護保険料引き上げ等が検討されていたが、利用者家族や事業所から反対運動があがり、今回は見送りとなった。今後もこのような改正は継続的に行われてくるものであり、現状と課題を明らかにし発信していく事が大切である。

2023年４月は、こども家庭庁が設置され、長官官房（企画立案・総合調整部門）・こども成育局・こども支援局といった組織構成が発足される。しかし幼稚園は文部科学省の管轄でこども家庭庁と連携する形となっている。日本の少子化問題は深刻で「異次元の改革」が必要とされつつも、予算確保が十分な状況ではない。子育て、ヤングケアラー、いじめ・虐待等、子どもや家庭の実態、子育て支援のあり方等、発信し改善を求めていく。

2022年９月８日に障害者権利条約についての「総括所見（勧告）」が出され、当事者の立場を踏まえた指摘が数多くなされた。特に、日本の障害分野の法・政策に対し「障害者を人権の主体、平等な市民としてみていない」「自己責任・家族責任・自助の強調・さらには生きる価値がないとする優性思想が生まれている」との批判から「医学モデルから人権モデルへ」の転換が求められた。障害者はすべての人が生まれながらにして尊厳、人権、自由を等しくあるとして、当事者が意思を示す、“Nothing About Us Without Us”運動を続けることが重要である。

２　第２次コスモスプランの実現に向けて

＜法人事業の柱＞

2023年度は第２次コスモスプラン前期の３年目となる。2021～2030年度の10年間を見据えた第２次コスモスプランの前期において、新型コロナウイルス感染拡大は人とのかかわりを大きく変化させ、事業の内部環境（職場・利用者・家族の暮らしや子育て労働環境）や外部環境に影響を及ぼしている。とりわけこの３か年、コロナ感染症拡大により、高齢者や障害のある人や家族が社会的制度による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た。また急速な感染拡大により感染した利用者の療養支援を施設内でせざる得ない状況が生じ、職員の不安や負担は計り知れないものがあった。

このような環境の変化の中で、子育て世帯、高齢世帯に限らず、孤立、貧困、病気等から家族支援が必要な家庭が急速に増加している。コスモスの各分野が、それぞれバラバラで取り組むのではなく、子どもから青年期、成人期、高齢期までそれぞれのライフステージを見据えた支援でつながること、そして地域のネットワークで重層的に支えていくことが求められている。利用

者、家族、職員とともに理念である「共同」でとりくんでいく場や機会を追求していくこと、社会保障、社会福祉の公的責任の追及が改めて求められている。

①急激な少子・高齢社会の環境の変化は、新たな労働力人口の減少につながっており、福祉・介護分野の人材難や、安定的な事業継続へ影響を及ぼしている。また、日本の全産業において、中途採用者比率が高まってきていることなどにより、コスモスにおいても従来の新卒を前提とした給与制度による課題について早急な見直しが求められている。
新規採用者の減少や恒常的な人材不足は、職員の多忙化に伴う意思疎通の減少等、職場での孤立化、離職につながってきている。更に、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。コロナ禍４年目を迎えて、「しゃべりたい」「聞いてもらいたい」という切実な願いに寄り添える職員間・利用者・家族間のコミュニケーションによる共感・共同の大切さ、それぞれが主体となれるような活動を行っていくことが職員育成・定着にもつながっていくものとして取り組んでいく。

②核家族化、地域とのつながりの希薄化など家庭を取り巻く環境は変化してきており、より子育て不安、子育ての「自己責任」化を強めている。待機児対策により、保育所等の箇所数は増加したものも、急激な少子化は保育所の定員割れ状況を生み出しており、とりわけ0歳児の定員割れは著しい。保育所過多時代の到来はコスモスにおける保育運営にも影響を及ぼしており、今後、地域のニーズに応えていく保育所の在り方が問われている。インクルーシブ保育が政策としても取り上げられるなか、コスモスとして乳幼児期に必要な支援を受けながら、地域で安心して子育てができるよう地域での相談活動・親子の居場所つくり・交流の場を各エリアで組織的に行ない、乳幼児期の支援を拡充していく。

③家族介護が前提となっている障害者の家族にとって、家族の高齢化は「老障介護問題」として、家族の「老いる権利」「地域で当たり前に暮らす権利」の侵害として深刻な状況になってきている。利用者の平均年齢は40歳代から50歳代が中心に、家族が70歳代から80歳代になり、ひとり親世帯が全体の4割を占める状況となっている。家族の病気等、家族生活の危機に対し、世帯支援や暮らしの場の確保が切迫性を増してきている。利用者・家族の生活の危機の支援にあたっては、改めて当事者の願いや人権を大切にした支援をおこなっていくことが必要である。そのためには高齢期を見据えた青年期・成人期支援や、中年期・高齢期における健康でその人らしく生活できるための支援を取り組んでいくことが必要である。

④2000年に始まった介護保険制度は3年ごとの制度改定と介護保険料・介護報酬の見直しのたびに「負担増」「給付削減」が行われており、介護保険サービスの利用控えにつながっている。高齢者を取りまく福祉、介護、住宅の環境の変化と相まってコロナ禍3年を経て介護保険事業の経営も圧迫してきている。コロナ感染症の拡大により高齢者が、必要な介護サービスを受けれない状況が続き、高齢者の身体機能の低下、病気の悪化、認知症の利用者・家族も増えてきている。そうした中、コスモスにおいて高齢期、障害や病気になっても地域の中でその人らしく暮らし続けるための泊りの施設、在宅医療、介護の充実がますます求められている。

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つくりにつとめます。

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努めます。

以上のような特徴をふまえ、2023年度は経営理念である「社会福祉の公的責任と市民の共同」を組織的にも重点課題とし、利用者の願いを実現していくために制度改善に向けて取り組んでいくこととを方針としていく。

3　２０２３年度　法人事業の柱

1）新型コロナウイルス感染予防に努め、利用者・家族・職員等の人権を守り、生活を継続できるように支援をしていく。利用者・家族の願い、生活実態をつかみ、願いの実現に向けて取り組んでいく。

2）人材不足の解消のため、採用、育成、定着に重点的に取り組んでいく。

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、利用者・家族・職員・地域とつながり「共同」を大切にした実践・事業・運動を行っていく。

4　２０２３年度各分野の事業計画

1）こども分野

・麦の子保育園は、2022年度に地域の少子化の影響により定員を100名から90名に縮小した。今後の更なる少子化に対応し、定員の見直しを進めるとともに、それぞれの地域ニーズにこたえる保育事業運営を行っていく。

・法人内のこども分野との連携も行っていく。

・人権を尊重した保育実践を行っていくために、コスモス人権基本指針等を学び、お互いに意見が言い合える職員集団を目指していく。

・安心安全な保育事業を目指し「安全計画」を作成していく。

・麦の子保育園園舎の老朽化に対しての修繕・建替えを計画的に行えるよう収支改善、事

業運営を行っていく。

２）障害分野/日中事業の再編

①ＢＣＰを作成し、危機への備えと対応を行っていく。

日常の感染予防を行いながら、各事業の感染症 BCP の見直しを行っていく。また、2023 年度は自然災害BCPも作成し、9月に実地訓練を行っていく。更に、福祉避難所として開設マニュアルを作成、備蓄など避難所として必要な整備を行っていく。

②安心安全な環境にしていくため、施設整備を行っていく。

老朽化してきている施設設備、車両については定期的なメンテナンス、管理を行っていく。

・キュービクル・ＥＶ（ほくぶ・とうぶ・せんぼく）
・とうぶ医務室・職員休憩室改修
・せんぼくトイレ増設・部屋の改修
・かたくら大規模修繕
・第２ほくぶたてかえ計画について検討
・車両買い替え（ほくぶ、かたくら、とうぶ）

③日中事業再編をしていく

・第２せんぼく障害者作業所の移転に伴い、拠点会計を独立し、新事業所として　立ち上げていく。(利用者の高齢化にともなう環境整備、食事業を中心に日中事業の再編)
・ほくぶ作業所就労継続支援Ｂ型を廃止し、生活介護２区分とする。
・2023年度　地域活動支援センター入浴型（おおはま、かたくら）事業のプロポーザル更新の年度となるため事業を多角的に検証していく。

３）障害分野/地域での安心した暮らしの場の確保と拡充

①暮らしの場の事業の拡充と支援の充実を行っていく

・北東エリアで新設ホーム建設に向けて、建設予定地の確保と補助金申請を行いない、建設を具体化していく。同時に花ホーム等、既存のホーム利用者の住み替えも検討する。
・ホームの利用者で 50 歳以上が 35%になり、医療機関、訪問看護ステーション等と連携しながら、利用者の２次障害の予防、健康維持・管理を行っていく。
・ホーム利用者の安全・安心を図るため、室内カメラを室内共用部分に増設
（ケアホームせんぼくの各ホーム）

②相談事業、短期入所事業、訪問事業等、地域での支援が担保できるように　人材確保育・育成を行っていく。

４）高齢事業

① 認知症になってもその人らしく地域で暮らし続けられるよう関係機関と連携しながら支援をしていく。

②ケアプランについては常勤３名体制で特定事業所加算Ⅲを取得していく

③複合課題を抱えた世帯支援も増える中、あらゆる世代の「相談」をワンストップで受け、切れ目ない相談支援体制を目指していく。

④災害に備えたBCP計画を作成し、地域自治会とともに地域防災訓練に参加していく。

５　法人組織と職員体制・支援の充実に向けて

①ハラスメントの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。

・「ハラスメントNO！」の法人内世論を高めていく。

・特に、管理者については、対応研修を行っていく。

・ハラスメント被害者が安心して相談できる仕組みづくりを強化し、さらなる周知と対応を行う。

・必要に応じて弁護士などに相談をしていく。

・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（第２・４土曜日）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

・職場で業務を遂行するためには、ほうれんそう（報告・連絡・相談）のしやすい職場づくりをする。

・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くような環境づくりをめざす。

・管理者を対象に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」「ハラスメント」の４つのテーマについての研修を引き続き実施する。

・新型コロナ禍の中、失われてきた利用者、家族、職員間のコミュニケーションを円滑にするため、各々の会合の場の工夫を検討する。

③ワークライフバランスの推進

〈４週８休の推進〉

・職員配置の検討を行いながら、法人全体して４週８休の実施を引き続き推進する。

・各施設の状況を把握し、課題を明らかにし解決のためのPJを定期的に開催する。

〈有給休暇取得推進及び時間外業務の削減〉

・管理者は、職員の有給休暇取得状況及び時間外業務の実施状況を把握するとともに、職員が、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

・現状の職員状況に見合った給与制度について検討を継続する。

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。

・人の多面性に気づくために１on１ミーテイングの継続発展を行う。主任補等へ対象拡大を検討。

・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。
・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。
・管理者育成の場として、全国会議「管理者養成学校」を活用する。
・管理者を対象とした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、人材育成に取り組む。
・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。
・スクラム採用の継続実施をおこなう。（採用 3 年以内の職員による採用グループ活動、写真、動画も採り入れた採用ツールの作成）
・管理職層の育成（組織管理・労務管理・給与計算・会計など）

⑦法人内部監査を行い、労務管理や事業の適正化を確認し法令順守の徹底を行う。

・監査を通じ、施設の状況や意見を把握し、業務の効率化（業務改善）を進めていく。

⑧健康で働き続けるために

・労災防止の啓発⇒事故報告やひやりハットを活用した事例周知（安全衛生大会を活用した紹介）
・ストレスチェック検診への受診体制の充実を図り、必要な職員への支援とともに職場の環境改善が必要な職場に対しては法人としてその対策を行う。
・交通安全講習、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。
・申請や確認のための様式を、現場が使いやすいように変更等を検討していく。

6　財政基盤の確立

この間に、コロナ禍が事業に大きな影響を与えたことを教訓に、災害時をはじめ緊急を要する状況においても、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、事業収支の改善を進めていく。

また、第２次コスモスプランを通じた施設整備にかかる情勢、制度動向をふまえ、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進めていく。

①組織の機能強化と事業経営の安定化

法人事業の柱となる事業管理・請求関連業務について、財政運営と一体的な課題として、より政策的な対応を図るべく組織の機能強化を進める。

②予算管理のいっそうの強化

・継続的な事業運営を進めるために、目標値を意識し、収支差額の確保を進めていく。

・目標値は、制度や社会情勢など客観的な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。

③事業編成及び適切な制度対応について　打ち出しをもっと強調・明確に（いかに利用につないでいくか）

・積極的に事業の強みを発信し、必要な人に必要な支援が届くように必要な福祉ニーズに応え、事業の活性化・利用率改善へ結びつけていく。

・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」取得等を位置づけ、の要件について検討・対応を進め、支援の充実と経営改善を統一的に進めていく。

・２０２３年１０月に開始とされているインボイス制度について、法人事業の実態にそった適切な対応を進めていく。

④内部統制の確保及び事業支出について

・内部監査を通じて、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、契約内容の適正の有無について検証を進めていく。

・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。

⑤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、削減が進む中、施設整備のための借入が大幅に増えていることを踏まえ、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ヶ月分を持つこと、経常収支差額（資金収支増減差額）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。

7　利用者・家族との連携、市民との共同を推進する運動を構築していく。

①社会保障拡充の運動

・社会保障推進協議会（中央・大阪・堺）に結集し、キャラバン交渉（市・各区単位）への参加と発言を組織し、実態を市に届け施策の推進を求めていく。

・社会福祉経営全国会議への職員派遣を行い、情報を分析し、実践や運動につなげていく。

②障害者分野

・「きょうされん」全国大会・泉州ブロック・各専門部会への参加や請願署名運動に取り組む。

・職員へ積極的に声かけをしてコスモス後援会賛助会員を増やしていく。

・堺障連協へ役員を派遣し、市政学習会を開催し対市懇談を行っていく。

・SDF（堺障害者フォーラム）では、障害の種別を超えて、障害者権利条約を堺の街の隅々まで広げるため、堺市へ要望書を提出し懇談を求めていく。

③高齢分野

超高齢社会・少子化・核家族化が急速に進む中、高齢者の生活支援、高齢者を支える家族・地域等への支援、子どもや障害者、高齢者にやさしい地域生活の実現に向けて、各種団体と連携し情報交流や署名運動を推進していく。

④保育分野

保育士の処遇改善、配置基準の見直しなど保育環境の改善と家庭内におけるヤングケアラーの問題や虐待等、より良い子育て・保育支援、そして家族支援を実現するために、大阪保育運動連絡会、堺保育連と連携し情報交流や署名運動を推進していく。

⑤憲法と平和を守る運動

コスモス９条の会として、各事業者から原水禁世界大会へ代表参加を派遣していく。

⑥願いがとどく、住みやすい堺市をめざす運動

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や、「IR カジノ問題」などを学び、政策提起をしていく。要求選挙である、府知事選挙・堺市長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っていく。

国政選挙や議員選挙についても、各党の政策を情報発信し、判断していく材料を提供し、権利としての投票を進めていく。

⑦運動を次世代に繋げる取組

各団体の運動に参加している担当者を孤立させないよう、定期的な交流会等を開催し、職員全体で、活動への理解や推進、方向性を確認していきます。また、運動の継続発展のため、次世代を見据えた運動への参加形態、引継ぎを議論していく。

⑧堺の福祉をすすめるコスモス後援会

堺の福祉をすすめるコスモス後援会は、歴史的経過においても法人事業を支え、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、願いを実現させていく組織として、その意義や運動の経過を全職員が学ぶことで、会員を増やし発展させていく。

⑨障害者の権利の拡充

NPO ほっとと連携し、障害者・高齢者の権利を守り、拡充していくこと、家族が将来にわたり、安心して生活ができる社会の実現をめざし活動をしていく。

8　法人対外局を軸にした取組、仕組み作り

①社会福祉をめぐる情勢・関連情報を職員全体にわかりやすく、イメージが持てるよう情報発信を行い、職員会議などで議論ができるように働きかけていく。

②福祉の実践だけでなく、平和・人権につながるさまざまな学習の場や運動に関心を持つことが出来るようにするため、積極的に参加の機会を作り、参加の呼び掛けを行っていく。

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、職員同士が交流できる場を作り、その場を通して幅広い運動を学ぶことができる仕組みを作る。

④地域との共同の運動を推進し、権利としての社会福祉を求める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）

（4）職員に対し「理念研修」を行う。研修受講者だけでなく職場で活発な議論をしていく。

※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）

（2）さかい福祉まつりを３年ぶりに開催する（全事業所、他団体との共同の取組）

（3）コスモス９条の会に結集し、平和憲法の意義を学び、原水禁世界大会へ各事業所から代表派遣を行う。

（4）きょうされんが行う国会請願運動・大会・署名活動に積極的に参加するとともに、職員の賛助会員を増やしていく。

（5）堺社保協が、実施しているキャラバン交渉・各区単位でのキャラバン行動へ積極的に参加し発言をすることで行政に実情を伝える。

（6）福祉の会に結集し「市政」や「IR カジノ問題」の学習会や「総会」「集会」に参加する。また、要求選挙である首長選挙で論点を幅広く市民に提起するための行動提起に応じていく。

（7）堺障連協へ役員を派遣し各団体と共同で要求づくりをし、対市懇談を行い、要求を実現させていく。