２０２５年（令和７年）度 法 人 事 業 計 画

１　私たちを取り巻く情勢

２０２４年１月１日、能登半島は大きな地震に見舞われました。震災後半年以上経過しましたが、倒壊家屋のほとんどは震災時のまま、山崩れが起こった箇所も土砂が道に流れ込こまないように大きな土嚢で遮られているだけでした。そのような中、被災地は９月 21 日の豪雨による大水害が発生。行政の復興対策が進まない中、災害がさらに拡大していきました。能登の高齢化率は 50%代、東日本大震災が発生した当時の震災地域の高齢化率は 30%代。そのような違いが能登の復興を妨げているのか、また大阪・関西万博に重機や人手を優先しているからなのか、国民の命と経済、どちらを優先するのかが問われています。誰の命も守られる社会こそが、豊かな社会だと言えるのではないでしょうか。

〈報酬改定〉

2024 年度は、医療・介護・障害の３分野の報酬改定が実施されました。近年、春闘での賃上げが進み大手企業で大幅な賃上げが行われています。しかし、社会福祉に係る国の予算が抑制される中、報酬改定では福祉で働く職員の処遇改善にはつながらず、福祉労働者の人材不足はますます深刻化しています。

また、地域で暮らす人にとって必要不可欠な訪問介護事業では、報酬が下げられ運営収入の減少に加えて、ヘルパー職員の不足の長期化や燃料・光熱費の高止まりなど運営コストの増加などによって介護事業所の廃業・倒産が過去最高となっています。また、介護保険の通所介護事業と同様に障害サービス生活介護事業においても利用する時間ごとの報酬額算定に改定されたこと、またその利用時間で職員配置数が決まる等、より細かな報酬設定となり、成果主義が強化されています。家族介護前提の障害者の暮らしの場は、障害者が高齢化・重度化する中、多様な暮らしを支える社会資源が不足し、住み慣れた地域で暮らし続けられない実態が増えています。「どこで誰と生活するかを選択する機会をもつ」ことを明確に義務づけている障害者権利条約の実現に向け、保育・介護・医療の予算の拡充と働く職員の処遇改善は緊急な課題となっています。

〈歴史的な裁判勝利〉

障害があるということで「不良の子孫」として、不妊手術を強制し、世の中に「障害のある人は劣る」という優勢思想を社会に刷り込ませた旧優生保護法により、８万４千人もの人に被害が及びました。全国各地の被害者が国に対して訴えを起こし、2024 年７月、最高裁では 15 人の裁判官が全員一致して、旧優生保護法は違憲である、という画期的な判決が下されました。この判決では、「不妊手術を強制することは、個人の尊厳と人格の尊重を著しく侵害するものであり、また、障害のある人を不妊手術の対象として障害のない人と区別することは差別的取り扱いにあたるとして、憲法 13 条及び 14 条１項に違反する」と結論づけられました。また、法行為から 20 年が経過すると被害者は損害賠償請求権を失うことになる除斥期間についても、国の主張は認められませんでした。この裁判では、原告・弁護団が諦めずこの問題を広く社会に訴えてきたことが、裁判支援運動の大きな広がりとなり、最高裁に公正な判決を求める署名が 35 万筆以上集まるという大きな力になりました。

もう一つは、生活保護基準引き下げ違憲訴訟（いのちのとりで裁判）です。最大10%の生活基準引き下げに対して、1000人以上の人が立ち上がり全国で「いのちのとりで裁判」として闘っています。きょうされん地域生活実態調査によると、障害ある人の78.6%が相対的貧困ライン以下の生活を余儀なくされています。憲法25条を争点にした社会的弱者の人権を保障するこの裁判は、社会保障政策の基礎となる生活保護制度の拡充につなげていくための裁判となっています。

この２つの裁判は　実態を伝え訴え続けていくことで、社会は変わるということを明らかにしました。学ぶことで運動への確信を持ち、たくさんの人に伝える、今後も私たちは、福祉施策充実のために力を合わせ、当事者と共にこれらの運動に取り組んでいくことが求められています。

〈平和の問題〉

日本原水爆被害者団体協議会（以下、日本被団協）がノーベル平和賞を受賞しました。日本被団協の田中代表は、「広島・長崎の被害の惨状を語り、核兵器がある限り平和を守ることができない。今、ウクライナ・パレスチナで核兵器を使用する危険があることに、限りないくやしさや憤りを覚える」と言われました。「核兵器は極めて非人道的な殺戮兵器であり、人類とは共存させてはならない」「人類が核兵器で自滅することのないように！核兵器も戦争もない世界の人間社会を求めて共にがんばりましょう」と挨拶されました。その発言に世界中の人たちは、大きな拍手で日本被団協がノーベル平和賞をもらった意味をスタンデイングオベーションで確認しました。しかし、その一方で日本では、アメリカ主導の日米共同実働演習「キーン・ソード25」という対中国軍事作戦に日本と自衛隊を組み込む危険な内容の訓練が行われています。日本全土が相手国から攻撃対象・戦場となることを前提とした演習です。アメリカの報道では、銃乱射対応演習だと報道されています。日本被団協がノーベル平和賞をもらったことの意味を受け止め、核兵器廃絶、戦争のない社会をつくっていく先頭に日本が立っていくことが、日本が今、やるべき役割です。その役割を政府に求め、運動を大きくしていくことが世界中から戦争をなくすことにつながります。

２　第２次コスモスプランの実現に向け

2025年度は、2021～2030年の10年間を見据えた第２次コスモスプランの年となり、後期コスモスプラン（2026年～2030年）を確かな計画にしていくために、前期５か年を振り返り、到達と課題を確認することが求められます。また、第２次コスモスプラン策定時以降の外部環境の変化（①急速な少子高齢社会の到来②社会福祉サービスの増加、多様な運営主体の増加③労働者人口の減少等による福祉人材の減少等）や、内部環境の変化（利用者・家族の高齢化、多様なニーズへの対応・緊急性の高い世帯支援の増加等）をしっかりと課題として認識する必要があります。これまでコスモスが実践してきた、利用者・家族・職員が幅広い「共同」の力で、だれもが地域の中で安心して暮らすことができるプラン実現のため、利用者・家族・職員とのコミュニケーションを大切にし、法人理念を未来に継承できるように職場組織つくりを意識的に行っていきます。

事業運営の基本的な視点

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。

２０２５年度　法人事業の柱

1）事業について

利用者・家族の人権を守り地域で暮らし続けられる施設及び支援体制の充実・確保

・利用者・家族の生活実態をつかみ、願いの実現に向けて取り組む

安心・安全な施設運営

・事故・苦情・ひやりハットに学び、安心安全な事業を行っていく。

・感染症対策や自然災害に関する事業計画（BCP）について訓練やシミュレーションを行い計画の見直しを行っていく。

施設を担う人材確保

・人材確保の手立てを強化し、事業運営の安定化を図る。

2）職場作りについて

一人ひとりの職員が安心して働くことができる職場環境

・一人ひとりのライフステージに配慮した働き方を実現していく。

職員が安心して働くことができる職場風土の改善

・職場内のあらゆるハラスメントから職員を守るための職員研修の実施していく。

・ハラスメントに迅速に対応できる制度と体制の確立していく。

法人理念を未来に継承できる職員の育成

・キャリアプランにもとづく職員育成の推進を行っていく。

3）財政について

将来にわたり法人が安定的かつ持続的な事業運営が行えるよう、職員一人ひとりが経営に関心を持つとともに経営指標を理解することができる学習の機会を保障する。

4）共同の運動について

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追求し、利用者・家族・職員・地域との「共同性」を大切にした実践・事業・運動を行う

３　２０２５年度各分野の事業計画

１）こども分野

・少子化による出生数の急激な減少、こども園等保育を提供できる社会資源の増加や育児休業制度の普及により、全国的に定員割れの保育園が続出するなど、保育をめぐる環境は急激に変化してきている。このような状況を受けて、2023 年度からいづみ保育園は利用定員を 120 人から 110 人、麦の子保育園は利用定員を 90 人から 80 人に変更した。しかし、その後も 0 歳児を中心に入園希望が少なく、保育所運営は困難となっている。一方で保育士の有資格者の確保が進まないことで、年度途中希望の入園児の受け入れが円滑に行えない状況も生み出している。保育士の安定的な確保に向けて、職員局との連携し、養成校との繋がり強化によるインターシップの実施や教育実習生の積極的な受け入れを行っていく。

・麦の子保育園では 45 年を経過した園舎の劣化診断を基に、大規模修繕を行っていく。

・コスモス研究所とともに子どもに関わる事業所間の横断的な連携を行うことで、スケールメリットを生かした障害児等療育支援事業(あい・すてーしょん)等の取り組みを検討していく。

・　聴覚障害をはじめ様々な障害を持つこどもへの適切な療育が行えるように専門性を高めていく。

・　障害のあるこどもの含め、こどもにかかわる実践の交流をおこない、事業、実践の理解を深めていく。

２）障害分野

①作業所等　日中事業の専門性を高めていく

・2024 年 4 月には、作業所利用者の 50 歳以上が 33%(179 人/549 人)となり、2030 年代には 50%を超えることが予想される。それぞれの利用者・家族の願いを実現するため、それぞれの事業所、エリア単位での事業再編（定員・事業・授産の見直し）に向けた検討を進めていく。

・長年、作業所集団の中で働き、ともに活動をしてきた人たちが高齢期を迎えている。医療や理学療法士・作業療法士等の専門家とのの連携を図り、身体機能の維持をはかっていくとともに生涯発達の視点を大切にし、高齢期を豊かに生活ができるように日々の活動の見直しを行っていく。

・2024 年度からの 3 か年事業である「堺市強度行動障害支援体制整備事業」を活用し、広く職員が障害の理解を深めてき、チームで支援ができるようにしていく。

・森のキッチンは堺市地下食堂の委託を受け 10 年が経過した。それぞれの作業所から高工賃をめざしステップアップできる場として、また就労を目指していく場として継続して事業を行っていく。また市役所にある立地条件をいかし、さらに堺の作業所の商品の発信拠点として役割を果たしていく。

・支援学校卒業後の若者世代のニーズに応えるため、青年・成人期の障害のある人達の学ぶ場、経験を豊かにしていく活動の場として「コスモスカレッジ」の事業化を検討する。

②地域での安心した暮らしの場の確保と拡充

・家族の高齢化、介護者の病気や認知症発症、介護者の死去などによる生活の維持困難世帯が増加している。家族介護前提の生活から社会的支援による地域での暮らしが行えるように「コスモスにおける仲間・家族の高齢化対応の拠点」として堺区・西区での拠点つくり運動を進めていくとともに住み慣れた地域で暮らし続けていく権利を保障していくために地域で重層的に支えていくネットワークづくりを行う。

③暮らしの場の確保

コスモスにおける障害福祉事業の重点が日中から居宅へと移ってきている中、第２次コスモスプラン後期には、3エリアで3か所のグループホーム整備を予定している。2025年度は、堺西エリアでの建設に向けて、建設手法も含めた検討を家族会とも連携し行っていく。

・今後のホーム整備にあたっては、各エリアの地域性や法人の財政状況をふまえて、国庫補助の活用や新築一棟借り上げ方式、中古物件の活用等、いくつかの選択肢を活用する。
・各エリアで重度（高齢）対応の新規ホームを最低１か所の整備検討（堺西、中南、とうぶ地域）を進めていくため、土地確保を先行して進める。
・新規ホームの整備と並行して、各エリアの暮らしの場の課題解決に取り組む。
（スプリンクラー問題、ホームの老朽化・住み替え・堺西エリア拠点構想等）
・家族会や地域との共同の取り組みを通して、願いにもとづく幅広い運動を組織していく。
・後援会を中心に寄付・遺贈等を広く呼びかけて、暮らしの場の拡充を財政面で支えていく。
・暮らしの場を支える人材の確保や育成、組織運営を確立するために「暮らしの場整備推進委員」会を立ち上げ、様々な対策を実施していく。

④　暮らしを支えるネットワークと充実に向けて

＜相談支援＞

・相談事業として重層的支援やワンストップ機能が求められ、内部・外部環境ともにその重要性は増大している。必要な人に計画相談を行っていけるよう報酬の改善を国に求めていく。
・相談員が働き続けられるようチーム支援、スーパーバイズが行えるような体制つくりをしていく。
・緊急時を想定した支援体制つくり、事業継続計画を見直していく。
・相談事業を中心に地域で重層的に支えていくネットワークをつくっていく。

＜居宅支援＞

・北東エリアのヘルパーステーションりーふとほくぶの事業統合に向けて事業運営、労務管理等の見直しを進めていく。
・ヘルパー事業の労務管理の適正化を図るため、新ソフトを導入し４ステーションで活用していく。
・ヘルパー確保にむけてガイドヘルパー養成講座の実施・介護職員初任者研修など検討をおこなう。

＜食支援＞

・こども、利用者の「発達要求と個々の状態」に応じた食支援に取り組む。
・食の安全を遵守するため「HACCP の考えに基づいた」衛生管理を行い、必要に応じて工程の変更とコスモス衛生管理マニュアルの見直しを行う。
・「食」（衛生・技量・食支援・食育・情勢など）について「学び」人材育成していく。

3）高齢分野
・障害者の高齢化に向けた準備を結いの里の実践に学びながらとともにすすめていく。
・アセスメント力を高め、5年先、10年先を見通したチーム支援ができるようにしていく。
・高齢者が住み慣れた地域で暮らしていくことができるように継続的な支援を行う地域包括ケアシステムを実現していくために各関係機関及び地域住民と連携をはかっていく。
・2027 年度からの地域包括支援センターの業務継続に向けてプロポーザルの準備・検討をおこなっていく。

4）記念行事
とうぶ障害者作業所とほくぶ障害者作業所の開所 30 周年、総合生活支援センターそら開所 10 周年を迎え、記念誌作成等、関連行事を行い、これまでの歩みを共有していく。

4　法人組織と職員体制・支援の充実に向けて

① ハラスメントのない職場をめざして
・全ての職場で全職員を対象としたハラスメント研修の実施及び職場管理者を対象とした研修を実施する。
・電話による人権安全相談（第２・４土曜日）を職員用ホームページなどを活用し、引き続き周知を図っていく。
・職員が安心して相談できる仕組みづくりを工夫し、更なるハラスメント防止対応の充実を進める。

② より良いコミュニケーションのために
・ほうれんそう（報告・連絡・相談）のしやすい職場づくりめざす。
・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。
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。『接遇（同僚への気遣い＝自己の行動を振り返る）』に関する研修を行う。
・定期的な専門家による心理相談会を開催する。

③ワークライフバランスの推進
〈４週８休の推進〉
・法人全体として４週８休の実施をめざすため、会議等の在り方など業務の見直しや行事の見直しを進めていく。
〈ライフステージに応じた働き方の推進〉
・職員の育児・介護を理由とした離職を防止するための規程の整備を進める。
〈有給休暇取得推進及び時間外業務の削減〉

・職員が計画的に有給休暇を取得できる休暇制度を職員とともに検討する。
・時間外業務の状況を計画的に把握し、業務量の可視化を進め業務の効率化や分散化を現場職員の力を借りて時間外の縮減をすめていく。

④給与制度の改善
・処遇改善加算を活用し、現状の職員の働きや職責に見合った給与制度（経験年数換算評価を含む）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
〈新規採用者の定着〉
・内定期から入職後の研修内容やマイスタープログラムの見直しを行なう。
・１on１ミーテイングを継続発展させることによって、職員が意欲をもち安心して働ける職場風土の醸成を図る。
・業務にふさわしいマナーの大切さを職員が再認識し理解できるように努める。

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）
・スクラム採用の継続実施（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）
・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。
・契約職員育成の仕組にとして、採用３か月を迎える職員を対象とした集合研修を行い、コスモスで働くモチベーションを高める場とするとともに、契約職員への接遇研修を実施する。
・コスモスを退職した元職員が、外で得た経験を再度コスモスで活かす枠組み（ジョブリターン制度）の創設を行い実施する。

⑦管理者の育成・サポート
・管理職層の育成を進めるため、新たな階層別研修（現在は、①責任者対象・②主任補対象）として、主任研修の立ち上げを目指す。
・管理者を対象とした研修(組織管理・労務管理・給与計算・財務会計など）を実施し、管理者をサポートする。
・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。

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の受験率の改善を図るとともに、集団分析結果に基づき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引き続き実施する。

⑨　業務改善
・制度に応じた責務への変更（サービス管理業務・法人と施設機能の整理等）
・法人業務全般に係るＩＣＴ化に向けたロードマップを策定する。
・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。
・エリアの事務構想に近づけるため、事務の採用時研修を実施する
・事務職員が事業所管理者、エリア長と連携をしながら実務を完結できるための方策を考える

・勤怠ソフト（キング　オブ　タイム）での勤怠管理システムから給与計算につながる仕組みを完了させる。そのことによりヒューマンエラーを無くし、業務の合理化を目指す。また、キング　オブ　タイムでない事業所への手立てを検討していく。

5　財政基盤の確立に向けて

福祉事業が利用時間に応じた出来高払いの制度に移行するなか、自然災害や感染症などの影響によって事業運営に大きな影響を及ぼす恐れがある。持続可能な財政基盤として、非常時の対応が可能な施設整備費、運転資金の確保など、計画的な資金の備えの必要性がますます高くなってきている。

（社会的動向を踏まえて）

・建築事業費、人件費の上昇（施設の維持費が従前の基準では成立しない）
・施設運営の目安（人件費７２％、運営経費１５％、収支差額１０％）が当面の目安
・人件費の経営的対応（多様な働き方ニーズと事業の安定稼働をむすびつける）と枠組み
　⇒人員不足が事業に与える影響への経営的リスクの多面的検討
　⇒４週８休・短時間勤務・安定雇用などのニーズと事業のマッチング

①　予算管理のいっそうの強化

・施設整備から日常の運営までをサイクルとしての事業運営を確立する。
・施設との財政ヒアリング等、定期的に実施することにより、事業としての目標値を意識し、法人全体での収支差額の確保を進めていく。
・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、事業に必要な「加算」取得等は、計画的に推し進める

②　内部統制の確保及び事業支出について

・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、契約内容の適正化を進めていく
・危機事象の発生時に対応できるよう、予備費の計上を行う

③　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
　⇒イニシャルコストの考え方の再整理
　⇒法人の標準的な基準（収支差額１０％・人件費比率７２％）、事業・分野での具体化

6 対外局を軸にした共同の推進

社会福祉をめぐる情勢・情報について、全国組織・利用者・家族との連携、市民との共同のもと、対外局ニュース等を活用し、職員全体にわかりやすく情報発信を行うとともに、様々な団体と連携し、提起される行動に積極的に参加する。特に次の活動に責任を持って取り組む。

・社会保障の拡充を求める運動

社会保障推進協議会に結集し、実態を伝えより良い施策を提案していく。また、社会福祉

経営全国会議に結集して、福祉施策を良くするために国に働きかける。

⇒障害者分野

きょうされんの取り組みに各施設から参加していく。堺障連協・SDF については、堺の福祉に関わる人々と、堺での公的福祉の維持・拡充を追求していく。

障害者・家族の重度化・高齢化に対し、暮らしの場の拡充とともに「地域生活支援拠点」といった地域を包括的に支えていくしくみづくりにむけて家族・関係者とともに学習や運動の輪を広げていく。

⇒高齢分野

介護保険改悪、訪問介護の報酬引き上げに向け、21 老副連、社会保障協議会等と連携し、高齢者の地域生活をよりよいものにしていく。

⇒保育分野

児童福祉法第２４条１項、公的保育を守る立場で全国的な運動と連携し、行政へ働きかけていく。

「こども誰でも通園制度」を出来高払いにならないよう、関係団体と連携し積み上げ方式を守っていく。

・憲法と平和を守る運動

コスモス９条の会の活動を行い、憲法を守り平和と福祉を守っていく。

・願いが届く住みやすい堺市を目指す運動

「福祉の会」に結集し、住んでいて良かったと言えるような堺市にするための動きを作るとともに「福祉まつり」を通じて、市民に福祉の現状を訴え、公的な福祉の在り方を発信する。

① 今後の運動の担い手をつくる

福祉で働く職員の処遇改善を求める運動を進めていくとともに、福祉制度は要求運動があって成り立つことを学習会等で学ぶ機会を作り、各団体に参加している担当者の活動を対外局会議で全体を把握し、進めていく。

② 利用者の権利の拡充

・障害者（児）を守る堺連絡協議会（堺障連協）が開催している当事者と堺市との懇談に参加し、福祉を支える立場から自分達の要求を堺市に訴え、要求を実現させていく。

・毎年障害者の日に開催されるヒューマンウエーブに各施設から参加する。自分たちの要求を大阪府下の利用者・関係者たちと共有する。

・NPO 法人ほっとと連携し、障害者の権利を守り、拡充していくこと。家族・関係者が将来にわたり、安心して生活できる社会の実現を目指し活動する。

③ 堺の福祉をすすめるコスモス後援会

コスモス後援会は、「いつでもだれでも必要な時に受けられる福祉制度をつくる」ことを目指し 1997 年から「堺の福祉をすすめたい」と活動し、利用者・家族の願い実現の役割を果たしてきた。２０２５年度は障害者の暮らしの場の拡充に向けてグループホーム建設基金のとりくみをおこなっていく。地域の人に福祉の拡充に向け訴え、賛助会員を広げていく。