

令和3年度

事業計画書

社会福祉法人 京都育成の会

法人本部

# 令和3年度 法人本部事業計画（案）

## 1 法人の基本理念と基本方針

### 基本理念

- 「私たちは、利用者と職員が喜び合って一緒に成長する支援を目指します。」
- 「私たちは、利用者が充実感を持って活動できる支援を目指します。」
- 「私たちは、利用者が社会とともにある（社会と共に生きる）ことを実感できる支援を目指します。」

### 基本方針

- ①個人の尊厳 知的障害のある人たちの、一人の人間としての個性、主体性、可能性を尊びます。
- ②人権の擁護 知的障害のある人たちに対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。
- ③社会への参加 知的障害がある人たちが、年齢、障害の状態等に関わりなく、社会を構成する一員としての市民生活が送れるよう支援します。
- ④地域との連携 知的障害のある人たちへの支援と連携して、施設運営に当たっては地域社会との結びつきを大切にし、地域に開かれた施設となるよう運営します。
- ⑤利用者個人を尊重した支援 知的障害がある人たちが、一人ひとりの豊かで充実した生活を実感できるよう、職員は自らの役割と使命を自覚し、研鑽を重ねて支援を行います。

この基本理念を実現するために、中・長期的な展望を持ちながら、利用者本位の安心安全な福祉サービスを提供する。

また、法人が経営する施設は、法人の理念・基本方針に基づき、施設の性格を反映して施設ごとに事業計画を策定し、適正な事業運営に取り組む。

## 2 法人の組織体制

理事会 理事 6名（理事長、理事 5名）  
監事 2名  
評議員会 評議員 7名  
事務局 事務局長 1名、事務局員 1名  
京都市よしだ学園（職員 8名）  
京都市よしだ福祉工場（職員 7名）  
西寺育成苑（職員 30名）

## 評議員、役員の改選

令和3年度は評議員、役員の改選となっており、評議員は評議員選任委員会で選任し、理事、監事は評議員会で選任する。

法人が経営する施設は、次のとおりであり、各施設にサービス管理責任者や相談支援専門員、支援員等を配置して事業を実施している。

- ・京都市よしだ学園（京都市指定管理施設）就労継続支援 B 型事業所
- ・京都市よしだ福祉工場（京都市指定管理施設）就労継続支援 A 型事業所
- ・西寺育成苑（多機能型）就労継続支援 B 型、生活介護（生産型）事業所
- ・西寺育成苑デイサービスセンター 生活介護事業所
- ・特定相談支援事業所 よしだ
- ・特定相談支援事業所 西寺育成苑

## 3 事業計画

### 1 中・長期事業計画（令和3年度～）

#### (1) 事業活動の推進

法人施設と京都市指定管理施設において、日中活動支援を中心に、質の高い利用者の視点に立った安心安全な福祉サービスを提供する。

##### ①福祉サービス第三者評価

平成29年度から順次受診

令和3年度は西寺育成苑が2度目の受診となる。

第三者評価は、施設が行う福祉サービスへの第三者の視点・評価が、組織の活性化や担うべき役割の方向性を確認するための重要な取組となっている。

そのため、各施設は3年ごとに再受診する。

##### ②相談支援事業所の整備

現在、2箇所の施設に相談支援事業所を併設し、各々事業を実施しているが、相談支援専門員の不足等、課題が多く事業所の統合等を検討していく必要がある。

#### (2) 地域福祉への貢献及び地域における公益的な取組の推進

地域における公益的な取組としては、従来から地域の一人暮らしの高齢者の支援、地域の児童との交流を目的としたパン教室の開催、子ども食堂への支援、地域との合同清掃活動等の取組を施設を中心に進めてきているが、今後は法人が主体となり既存の取組を継続して実施すると共に、新たな地域のニーズに応える地域福祉事業も検討する。

また、地域の行事等にも積極的に参加し、地域の関係機関とも十分連携した地域に密着した事業を推進する。

#### (3) 安定的な人材確保と人材育成の強化

##### ①人材確保

安定的な福祉人材の確保が全国的な課題となっている状況の中で、当法人も人材の確保が喫緊の課題となっている。

しかしながら、従来の求人方法では安定的な人材の確保は困難であり、多様な求人情報ツール等を活用する必要がある。

そのため、就職情報サイトに登録し、令和4年度には新卒を採用できるよう取り

組んで行く。

②人材育成

きょうと福祉人材育成認証制度（令和3年度に5年更新）、人材活性化プログラム等を活用し、人材育成を進めて行く。

(4) 人事評価制度の定着

令和2年度から導入している人事評価制度の定着に向けた取組を進めて行く。

(5) 社会福祉充実計画の実施

平成29年度に策定した「社会福祉充実計画」については、関係団体と共同で事業を実施する予定であったが、調整がつかず令和元年度時点で事業実施できていない。

そのため、所轄庁と協議した結果、現行計画は一旦終了し、令和2年度当法人の単独事業として再策定し、所轄庁の承認を受けた。

令和3年度は、レスパイト事業等必要な事業に取り組んで行く。

(6) 職場の環境づくり

職員にとって働きがいのある、風通しのよい、活気溢れる職場づくりのため、京都府福祉職場活性化プログラムアンケート結果等を活用して、組織活性化や職員満足度を高める職場環境整備に取り組んで行く。

また、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりにも努め、ワークライフバランスを推進する。

(7) 財政基盤の確立

事業収入と支出の改善を図り、安定した収入の確保と、経費の効率的な執行を行い、経営環境の変化に対応できるような長期的な資金計画に基づき、効率的、安定的な法人経営に取り組む。

(8) 虐待防止の徹底

平成28年度に「法人虐待防止委員会」を設置し、外部委員に弁護士を委嘱して定例委員会を年2回開催している。

一方、法人が運営する各施設は、月1回虐待防止委員会を開催し、困難ケース等を法人の虐待防止委員会に報告、外部委員から助言を受ける等、連携した取組を進めている。

今後も法人・施設の連携した取組等を通して、ヒヤリハット事例等の情報の共有を図る。

また、法人・施設内外の虐待防止研修や職員セルフチェックの実施等により、職員の意識改革と専門性向上の推進に取組み、虐待防止の徹底を図る。

2 社会福祉法人制度改革への対応

(1) 法人組織ガバナンスの強化

社会福祉法人制度改革に伴う、新組織の下、評議員会と理事会の役割の明確化等を行い、法人組織のガバナンスの強化、コンプライアンスの徹底を図る。

(2) 事業運営の透明性の向上

平成 29 年度から法人ホームページで「定款」、「計算書類」、「現況報告書」、「役員報酬基準」等を公表しており、令和 3 年度も法人運営の透明性の向上に取り組む。

### (3) 財務規律の強化

役員報酬基準の公表、役員等関係者への利益供与の禁止等に努めると共に、「社会福祉充実計画」を実施する。

## 3 法人本部及び運営施設の連携強化

社会福祉法人が経営する施設は、高い「公益性」と「公共性」が求められ、利用者や地域のニーズに応じた事業の適正かつ効率的な経営が必要とされている。

そのため、最小の経費で最大の効果を上げていく経営意識の導入、サービス技能、技術の質を高め、利用者支援の向上につなげていくためにも、法人本部と経営施設の連携強化が必要である。

今後も、従前から実施している施設長会の定例会を毎月開催する等、法人本部と施設間での情報交換、相互点検、連絡調整等を図り、連携強化に取り組んで行く。

## 4 法人情報の積極的な広報

法人のホームページ、経営施設の機関誌等の媒体を活用して、法人の理念、事業計画の周知、経営施設の事業、行事等の紹介、「定款」、「計算書類」、「現況報告」、「役員報酬基準」の公表、求人情報等をよりわかりやすく積極的に広報していく。

また、法人のパンフレットを新たに製作し、法人、施設情報を関係機関、地域に発信して行く。

URL <http://www.kyoto-ikuseinokai.com>