

令和2年度 社会福祉法人 福角会 事業計画

1. 基本理念

社会福祉法人 福角会は、「この子らを世の光に」の心を心として、全ての人たちが地域の中で安全で安心して暮らせる豊かな生活の実現を目指します。

2. 基本方針

社会福祉法人 福角会が持つ機能と役割を十分発揮し、多種・多様化する地域のニーズへの対応と社会的・福祉的支援を必要とする利用児・者およびその家族へのサービス提供に応えます。併せて、地域福祉の拠点として、その役割と使命を果たし、社会・地域の福祉ニーズに即応した事業展開を図ります。

3. 重点取組内容

(1) 新たな福祉サービスへの展開について

① 共生型生活介護事業所 MORE 開設に向けて

○利用者の高齢化に伴う対応として、利用者が65歳を超えても安心してサービスを利用できるよう介護保険サービスと障害福祉サービスの両方の制度を利用した共生型生活介護サービスの開設に向けて諸準備を行う。

～開設までのスケジュール～

- ・令和2年7月9日 建設着工 令和3年1月31日 完成引き渡し
- ・令和3年4月1日 共生型生活介護 MORE(定員30名)開設

○ウィズにおいては、MOREの開設により定員を40名から30名に削減を行う。

- ・令和3年4月1日 生活介護事業所ウィズ(定員削減 40名→30名)変更

② 児童発達支援事業 あんよ(定員10名)の開設(令和2年度中事業開設)

○令和2年4月1日開設予定であった「あんよ」については、保育士確保が困難であったことから今年度中の事業開設の検討を行う。

③ 自立生活援助事業の開始(令和3年4月1日事業開始)

○福角会指定相談事業所が中心となって、障害者支援施設やグループホーム等を利用していた障害者で一人暮らしを希望する者が一人暮らしに必要な理解力と生活力を補うために、定期的な居宅訪問や随時の対応により必要な支援を行うため、自立生活援助事業の開設検討を行う。

(2) 各事業所における施設整備等について

① 各事業所施設整備について

○のぞみホーズ(仮称)あやめホーム新築工事に向けて準備を行う。

(松山市内宮町/定員10名)

令和2年 4月～ 計画設計 令和2年8月 国庫補助申請

令和3年10月～令和4年3月 工事期間 令和4年4月 開設

② 各事業所車両整備について

○老朽化等している車両の買い替えの整備を行う。

<いつきの里> 電気自動車新規購入(共同募金申請) 整備費用 4,900,000円

<福角会ホームヘルプ> ミライース入替車(軽四自動車) 整備費用 1,100,000円

<くるみ園> マイクロバス入替車(おぎや献金補助申請) <次年度事業>

10人乗りワゴン入替車(清水基金補助申請) 整備費用 3,700,000円

<みらい> 軽四自動車入替車(丸紅基金補助申請) 整備費用 1,600,000円

③ 機械・器具購入・建物改修計画

○老朽化等により機械・機器・建物改修等を行う。

<松山福祉園> 自動ボール盤(2台)取替(リース契約) 整備費用 1,100,000円

ハンドソー購入(リース契約) 整備費用 4,000,000 円

<いつきホームズ>つばき・もくれんホーム外壁・屋根改修工事
 令和2年10月着工 工事費予定価格 7,770,000 円(税込)

<のぞみホームズ>まつばホーム外装改修工事
 令和2年10月着工 工事費予定価格 3,940,000 円(税込)

<ウィズ>ウィズ建物内装クロス張替え工事
 令和2年11月着工 工事費予定価格 1,500,000 円(税込)

<堀江保育園>電話設備取替工事
 令和3年3月実施 (リース契約)予定価格 600,000 円

<全事業所>

法人全体のVPN構築事業

- ・サイバーリスクに対応するためVPNを構築しインターネットセキュリティーの強化を図る。(リース契約)予定価格 2,000,000 円

パソコン入れ替え事業

- ・Windows7のサポート終了に伴い既存パソコン57台の入れ替えを行う。(リース契約)予定価格 13,000,000 円

(3) 人材の育成とその確保等について

① 人材確保の計画

○採用計画

・今年度の生活支援員及び保育士等の正規採用は以下のとおり計画する。

(MORE・あんよ開設を含む)

保育士(正規)10名・生活支援員(正規)15名・調理員(栄養士資格)1名

○施設見学の実施

・就職活動者を対象にした施設見学を実施する。(令和2年8月・令和3年3月実施)

② 人材育成の計画

○キャリアパス制度の運用に基づき、新類型への移行準備期間とし、令和5年度から令和9年度末(2027年度末)までに新類型に合わせた職位(役職)の配置拡大の取組みを行う。

新5類型 いつきの里・地域生活者支援室

新4類型 松山福祉園

新3類型 くるみ園(きらきらキッズ含)

新2類型 福角保育園・堀江保育園・ウィズ・MORE・本部

新1類型 ラ・ルーチェ・北部

○人事考課制度の運用について、考課者マニュアルに沿った考課を行うことで人事考課制度を公平・公正に運用する。

○「新任階層」に対して、正規・臨時・パートともにメンター制度を活用し、サポート体制を強化する。

○文書共有システムを利用し、情報共有・透明性を図る。

(委員会・会議等の記録の開示・閲覧)

③ 人材定着の計画

○離職率目標

・法人全体の離職率の目標を7%以下とする。

○目標達成に向けた取組内容

・メンター制度についての理解促進

・時間外削減の目標達成と適正な時間外手当の支給

・幹部職員に対するハラスメント防止研修やコミュニケーション研修の実施

- ・各事業所ごとにおける弱みと改善点への対応
- ④ ワークライフバランス等への取り組み
 - 女性が働きやすい職場づくりに向けて
 - ・一般事業主行動計画で策定した監督職以上の職位における女性職員の比率(令和2年度末/2020年度末45%)の目標達成に向けた取り組みを行う。
 - ・妊娠・出産・育児・介護により自己都合で退職した者に対する再雇用制度の検討を行う。
 - 子ども参観日の実施
 - ・親の仕事への理解を深めてもらうとともに家庭内のコミュニケーションの向上と家族と職場とのコミュニケーションを促進することで職員が働きやすい職場づくりを目指すため子ども参観日を開催する。
 - 実施事業所(地域生活者支援室)
 - 子育て座談会の実施
 - ・子育てや教育についての現状や情報を共有し、学校や家庭生活に際しての不安解消につながる機会として、未就学児から小学校低学年のお子さんを子育て中の職員を対象とした子育て座談会を開催する。
 - ノー残業デイの設定
 - ・全事業所にノー残業デイの設定を行い実施継続する。
 - 男性職員の育児参加の促進
 - ・希望した出産予定の男性職員に対して、きらきらキッズにおいて現場実習を行い、育児の勉強や体験を実施する。
 - メンタルヘルス対策
 - ・ラインケア(※)を実施するためのラインケアマニュアルを作成しラインケアの充実を図る。
 - ※職場のライン上にいる直属の上司、課長、管理者など職場の管理監督者が、部下のいつもと違う様子にいち早く気づき、相談対応、職場環境改善などを務めることをいいます。
 - ・全職員にストレスチェック診断を実施する。
 - 病気と仕事の両立支援
 - ・病気と仕事の両立支援制度の普及に向けた取り組みの実施を継続する。
 - ・相談窓口を設置し相談・申し出が行いやすい環境を整備する。
 - ハラスメント対策
 - ・令和2年6月からのパワハラ防止法施行に伴い、パワハラ防止に関する周知と啓発及び苦情等に対する相談体制の整備強化を行うとともに、被害を受けた労働者へのケアや再発防止に向け、より一層の理解を深めるための研修を実施する。

(4) 財務計画について

- ① 新たな福祉サービスの展開、事業所における施設整備、人材育成と確保等の取り組み内容に基づき財務予測を行い、財務状況を的確に把握するとともに、適正な資金の確保と安定した経営管理を行う。
- ② 令和2年度末の各項目の数値を以下のとおりとする。

●令和2年度中の積立金額

全体積立金額：91,500千円

○拠点区分等ごとの積立額

(千円)

| 福角保育園 | 堀江保育園 | くるみ園・きらきら | 松山福祉園 | 地域生活者支援室 | 本部・いつきの里・ウィズ | 北部地域相談支援センター | ラ・ルーチェ | MORE |
|-------|-------|-----------|-------|----------|--------------|--------------|--------|------|
| 0 | 5,000 | 18,000 | 6,000 | 4,500 | 48,000 | 0 | 10,000 | |

●人件費比率 全体数値：69.6%

○拠点区分等ごとの人件費比率 (%)

| 福角保育園 | 堀江保育園 | くるみ園・ きらきら | 松山福祉園 | 地域生活者 支援室 | 本部・いつき の里・ウィズ | 北部地域相 談支援センター | ラ・ルーチェ | MORE |
|-------|-------|---------------|-------|--------------|------------------|------------------|--------|------|
| 81.9 | 69.0 | 69.4 | 66.0 | 65.6 | 72.3 | 70.8 | 63.5 | - |

(5) 地域貢献について

① 地域貢献活動

○在宅で障がい児・障がい者を介護している保護者が疾病、事故その他の事情により一時的に障がい者を介護することが困難になった家庭等に対し、当該施設の空き居室を確保することにより、当該家庭等における障がい者の夜間等をサポートし、もって在宅障がい者の福祉の向上を図る。

○地域の中で生活する障害児・者に対して、日々の困りごとを気軽に相談できる窓口を設け、早期に適切に対応し、障害児・者の生活の安定に貢献する。

② ボランティア等の受け入れ

○ボランティア受入に際して、事業所ごとに受入れ担当者を配置して事業所の利用児・者の生活並びに事業所と地域の交流の充実を図ることを目的として積極的に受け入れを行う。

○小学生・中学生を対象とした職場体験や高校生・大学生を対象としたインターンシップ体験の受け入れ継続を実施する。

③ 地域住民との交流について

○広く地域に法人や障がい者の理解促進を図るため福角会祭を開催する。また、地域や地元企業らが主催する行事・活動へも積極的に参加する。(青空市・福角町夏祭り等)

○法人の研修内容を地域住民や他法人等の方々が興味のある研修会に参加して頂けるようHP等に公開する。

(6) 防災・減災対策について

① 非常時の設備確保

○非常時の電源確保として電気自動車の購入を行う。

② 防災のためのソフト対策

○災害に応じた職員の参集基準表の作成を行う。

③ 三法人災害協定の見直し

○平成 29 年度に締結した災害協定を見直し、新たな法人間連携協定として、参加法人が相互に緊密な連携を図り、参加法人が有する情報やネットワークなどの人的資源や救援物資などの物的資源を活用しながら、災害時や平時の人事交流や研修会などの諸事業において、円滑な連携と対応を図る。

(7) その他

① 会計監査人の導入に向けて

○会計監査人の設置基準が引き下げられ、令和 3 年 4 月から収益 10 億円以上 20 億未満の法人への対象範囲が段階的に引き下げられる予定でしたが、準備期間等の考慮により、段階的引き下げが延期となっている会計監査人の導入に向けた設置検討を行う。

4.事業計画

| 名称 | 事業名 | 場 所 |
|----------|---------|-------|
| 4 月 1 日 | 辞令交付式 | いつきの里 |
| 4 月 10 日 | 新任研修 I | いつきの里 |
| 5 月 20 日 | 救命救急講習会 | いつきの里 |
| 5 月 27 日 | 新任研修 II | いつきの里 |

| | | |
|--------|---------------|-----------|
| 6月2日 | 救命救急講習会(小児対象) | いつきの里 |
| 6月4日 | 監事監査 | 本部事務局 |
| 6月10日 | 理事会 | いつきの里 |
| 6月25日 | 定時評議員会 | いつきの里 |
| 6月30日 | 新任研修Ⅲ兼中堅研修Ⅰ | 伊予鉄会館 |
| 7月20日 | 中堅研修Ⅱ兼幹部研修Ⅰ | 伊予鉄会館 |
| 8月18日 | 全階層研修Ⅰ | いつきの里 |
| 9月15日 | 中堅研修Ⅲ | いつきの里 |
| 9月16日 | 理事会 | いつきの里 |
| 9月29日 | 評議員会 | いつきの里 |
| 10月18日 | 福角会祭 | いつきの里・ウィズ |
| 11月26日 | 幹部研修Ⅱ | いつきの里 |
| 12月17日 | 全階層研修Ⅱ | いつきの里 |
| 12月24日 | 理事会 | いつきの里 |
| 1月8日 | 評議員会 | 東京第一ホテル松山 |
| 1月8日 | 福角会役職員懇談会 | 東京第一ホテル松山 |
| 1月27日 | 一般事業主行動計画 | いつきの里 |
| 2月25日 | 幹部研修Ⅲ | いつきの里 |
| 3月17日 | 理事会 | いつきの里 |
| 3月25日 | 評議員会 | いつきの里 |

5.会 議

(1) 評議員会

法人運営の基本ルール・体制を決定するとともに役員の選任・解任等を通じ、事後的に法人運営を監督する機関として位置づけるとともに、社会福祉法に規定する事項及び定款で定めた事項に限り決議を行う。

(2) 理事会

法人全ての業務執行に関する意思決定や理事の職務執行の監督を行う。

(3) 施設長会

各施設・事業所の施設長・管理者で構成し、法人・各施設の事業に関し、日常の経営に必要なことを協議する。

(4) リスクマネジメント委員会

リスクマネジメントに関する取り組み指針に基づき、サービス提供による利用児・者の事故等、食中毒、感染症の集団発生、職員の自動車事故によるもの、職員の労働災害について、各施設・事業所内で発生したヒヤリハットや事故の状況等について、分析・検証するとともに、各施設への注意喚起や事故防止策等を行う。

(5) コンプライアンス委員会

業務管理体制整備規程に基づき、職員の法律違反・不祥事等について、法人の諸事業が法令を遵守し遂行されるよう、内部通報事案への対応の検討・検証や事業所等に対する提言や啓発・教育・広報を行う。

(6) 人権委員会

人権侵害防止に関する規程に基づき、法人事業所内での利用児・者に対しての人権侵害や虐待防止に向けた調査や提言、人権侵害が発生した場合の対処・対応、各施設・事業所内で発生した事故報告やヒヤリハット・苦情等により人権侵害につながる事例がないかの検証を行うとともに人権意識の啓発・教育・広報活動を行う。

(7) 危機管理委員会

危機管理体制規程に基づき、経営に重大な損害を与える不測の事態が発生した場合の対応・対策や危機防止対策の検討・研修、重大な危機に至る可能性のある事案に係る情報の収集、整理及び分析を行うとともに、事業所等に対する提言を行う。

6.研修会

(1) キャリアパス制度における各階層(パートタイム・新任・中堅・幹部)に応じた研修会と全階層の研修会を行い、スキル向上及びサービスの質の向上を図る。

また、新任と中堅・中堅と幹部の合同研修会を行い、異なる階層とのコミュニケーション強化も合わせて図る。

| 研修名 | 研修内容(時間) | 講師名(予定) | 講義の目的、ポイントについて |
|-----------------------------|--|---|---|
| 新任 研修Ⅰ | <p>【講義】(60分) 「法人の理念と福祉職員としての心構え」</p> <p>【事務局説明】(60分) 「就業規則・各規程の説明」</p> <p>【事務局説明】(60分) 「人材育成への取り組みについて」</p> | <p>社会福祉法人 福角会 理事長 芳野道子</p> <p>法人本部事務局 労務課 事務局員(課長補佐) 長野恵里香</p> <p>法人本部事務局 人事課 事務局員 大政喜紀</p> | <p>「法人の理念と福祉職員としての心構え」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人の理念の理解、福角会職員として、社会人としての自覚・心構えについての講義を行う。 <p>「就業規則・各規程の説明」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則・公用車使用規程・マイナンバー・セクハラ・パワハラ・メンタルヘルス対策・個人情報保護規定等に関する説明を行う。 <p>「人材育成への取り組みについて」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパス制度、人事考課制度、研修制度等について理解を深める。特に、目標や具体的取り組みの考え方や各面接等について、例を用いて説明を行う。 |
| 新任 研修Ⅱ | <p>【講義】(240分) 「社会人としてのマナー」 ～ビジネス基礎力～</p> | <p>講師 旬能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏</p> | <p>「社会人としてのマナー」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・接遇マナーを通して、社会人としての基本的なマナーを身に付けてもらう事を目的とする。 |
| 新任 研修Ⅲ 兼 中堅 研修Ⅰ | <p>【発表】(40分) 「利用児・者主体の支援について」</p> <p>【講義】(90分) 「コミュニケーション研修 ～メンター制度～」</p> <p>【演習】(90分) 「チームワーク研修」</p> <p>【意見交換会】</p> | <p>発表者 保育 西田瑞希 (堀江保育園主任保育士) 障害 秋山大輔 (いつきの里課長補佐)</p> <p>講師 旬能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏</p> <p>講師 旬能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏</p> | <p>「利用児・者主体の支援について」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の方への関わり方、利用者主体の支援について、現場職員(幹部職員)より自身の体験を交えて発表を行う。 ・子どもへの関わり方、子ども主体の保育について、現場の職員より自身の体験を交えて発表を行う。 <p>「コミュニケーション研修～メンター制度～」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主に各事業所のメンターとメンティが参加し、昨年度より法人で取り組んでいる「メンター制度」について、理解を深め、その活用方法をお互いが学び、「メンター制度」をきっかけとしたコミュニケーションの活性化を図ることを目的とする。 <p>「チームワーク研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループワークを通して、新任職員(メンティ)と中堅職員(メンター)の関係性を強化し、チームワーク力の向上を図ることを目的とする。 <p>【意見交換会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所間の共通認識を深め、職員間の連携を深めること、また新任職員を中堅職員との連携を深めることを目的とする。 |
| 中堅 研修Ⅱ 兼 幹部 研修Ⅰ | <p>【事務局説明】(40分) 「人材育成の取り組み」</p> <p>【発表】(60分) 「利用児・者主体の支援について」</p> <p>【講義・演習】(120分) 「リーダーシップ研修」</p> <p>【意見交換会】</p> | <p>法人本部事務局 人事課 事務局員(係長) 山内陽介</p> <p>発表者 児童 西村奈緒 (福角会指定相談 係長) 障害 松本尚子 (ウィズ課長)</p> <p>講師 榎グッドコミュニケーション 代表取締役 中田康晴 氏</p> | <p>「法人における人材育成への取組について」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人における人材育成への取り組みと人事考課マニュアルの説明を行い、中堅・幹部職員に求められる役割と面接・評価・考課の方法について理解を深める。 <p>「利用児・者主体の支援について」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の方への関わり方、利用者主体の支援について、現場職員(幹部職員)より自身の体験を交えて発表を行う。 ・子どもへの関わり方、子ども主体の保育について、現場の職員(幹部職員)より自身の体験を交えて発表を行う。 <p>「リーダーシップ研修」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織やユニットに目標を示し、その目標を達成するために職員のモチベーションの向上や持続させるためのノウハウを学び、グループワークを通してリーダーシップ力向上を目指すことを目的とする。 <p>【意見交換会】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所間の共通認識を深め、職員間の連携を深めること、また中堅職員と幹部職員の連携を深めることを目的とする。 |
| 中堅 研修Ⅲ | <p>【講義】(60分) 「福角会の中堅職員に求められる役割」</p> <p>【講義】(60分) 「コンプライアンス研修 ～職場のハラスメント～」</p> | <p>社会福祉法人 福角会 理事長 芳野道子</p> <p>講師 (株)いよぎん 地域経済研究センター 主席研究員 友近昭彦 氏</p> | <p>「福角会の中堅職員に求められる役割」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・福角会の中堅職員に求められる役割について、中堅職員としての心構えや業務に対する姿勢、法人として求める役割について講義を行う。 <p>「コンプライアンス研修～職場のハラスメント～」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場のコンプライアンスについて、概要や注意すべき点を学ぶと共に、職場で起こりうるハラスメントの危険性や予防・対策について学ぶことを目的とする。 |

| | | | |
|-------------------|---|---|--|
| 幹部 研修Ⅱ | 【講義】(120分) 「経営管理・財務管理研修」 | 講師 協会計事務所 脇 貴 裕 氏 | 「経営管理・財務管理研修」 ・経営についての基礎知識及び運用・管理、また法人の決算から見える課題等から財務管理における基礎知識及び運用・管理について学ぶことを目的とする。 |
| 幹部 研修Ⅲ | 【講義】(60分) 「福角会の幹部職員に 求められる役割」 【講義】(120分) 「チームワーク研修」 | 講師 社会福祉法人 福角会 理事長 芳野道子 講師 旬能力開発システム研究所 代表取締役 木曾千草 氏 | 「福角会の幹部職員に求められる役割」 ・福角会の幹部職員に求められる役割について、幹部職員としての心構えや業務に対する姿勢、法人として求める役割について講義を行う。 「チームワーク研修」 ・来年度に向けて、新任職員及び異動職員との関わり方や指導・育成、組織体制について学び、事業所の組織力向上を目指すことを目的とする。 |
| 全階層 研修Ⅰ | 【講義】(60分) 「法人の理念と 福祉職員としての心構え」 【講義・演習】(120分) 「コーチング研修」 | 講師 社会福祉法人 福角会 理事長 芳野道子 講師 榎グッドコミュニケーション 代表取締役 中田康晴 氏 | 「法人の理念と福祉職員としての心構え」 ・法人の理念、福祉職員として、福角会の職員としての心構えの講義を行う。 「コーチング研修」 ・コーチングの概要やコーチングスキルについて理解し、グループワークを通して現場で活かせるコーチングスキルを習得することを目的とする。 |
| 全階層 研修Ⅱ | 【講義】(120分) 「ストレスマネジメント研修」 | 講師 ㈱いよぎん 地域経済研究センター 主席研究員 友近昭彦 氏 | 「ストレスマネジメント研修」 ・ストレスの基礎知識を学び、ストレスをマネジメント出来る力を身に付けることを目的とする。 |
| 一般事 業主行 動計画 | 【講義】(120分) 「ワークライフバランス について」 | 講師 法人会連合会 | 「ワークライフバランスについて」 ・「ひめボス」の制度や働き方改革の状況及び必要性、職場のパワーハラスメントについて、働きやすい職場づくりに取り組むために必要な知識や手法を学ぶことを目的とする。 |
| 救命 救急 | 普通救命救急 (成人対象) 1回 (小児対象) 1回 | 松山市消防署 城北支所 救命救急職員 | ・応急手当の重要性 ・心肺蘇生法 基本心肺蘇生法 AED使用方法 異物除去法 ・止血法 等 |

(2) それぞれの事業所及び役職員が持つ情報や知識、ノウハウ等を法人全体として共有し活かすことができるよう、施設、事業所間研修について中堅職員を対象に1週間程度実施する。

- 松山福祉園 ⇄ いつきの里
- 地域生活者支援室 ⇄ ウィズ
- 堀江保育園 ⇄ 福角保育園
- 福角保育園 ⇄ くるみ園・みらい
- くるみ園・みらい ⇄ 堀江保育園