

2020年度 社会福祉法人松花苑 事業計画

1. 基本方針

平成から令和に変わり新しい年を迎えましたが、新年早々、新型コロナウイルスの感染拡大で、世界中そして日本中がその対応に迫られています。本法人においてもその対応を始めていますが、今後の世の中の動向も気になるところであり、多難な2020年度となることが予想されます。

本法人としては、法人の理念の実現に向け、社会状況やニーズの変化に対応するとともに、法令遵守と人権擁護を基本に、障害のある人が、人として、主体的に尊厳ある生活をおくり、その人らしく安心して暮らすことができるよう事業を行います。さらに、地域福祉を担う法人として、障害のある人のみならず、福祉を必要とする人たちへの支援も視野に入れ事業を展開していく一年とします。

法人の理念

私たちは、障害のある人が、人として、主体的に尊厳ある生活をおくり、その人らしく安心して暮らすことができるように、ライフステージにそって必要な支援を提供します。

さらに、障害のある人が、社会の一員として、当たり前で生活ができるように、必要な社会資源を整え、地域の理解を広げることに貢献していきます。

- 個別性を重視した生活
- 感性を大切にし、生き甲斐のある生活
- 地域でその人らしい生活をめざして

2. 重点課題

法人事業においては、2017年度に策定した2018年度から2022年度までの5年間の中期計画の中間年を迎えます。その進捗状況、内外の変化に対応しながら事業の見直しをはかり、次期中長期計画に向けての準備を始めます。

2018年度～2022年度中期計画における重点課題

1. サービスの質の向上
2. 生活空間、活動空間の整備
3. 人材の確保に向けた取組の強化
4. 人材の定着・育成に向けた取組の強化
5. 地域貢献活動の推進
6. 内部管理体制の整備と構築

(1) サービスの質の向上

- 今年度当初からみずのき拠点の食事提供業者が入替わり、かしのき拠点と同じ業者となります。生活施設における食事の提供は、最重要課題の一つです。業者が変わることによる混乱を最小限に抑え、スムーズに移行できるよう拠点間・職員間の連携を密にし、同じ業者が食事提供するメリットを生かし、良質で安心・安全でおいしい食事の提供ができる体制をめざします。
- 今年度から全職員を対象としたWEBを活用したネット研修を実施します。また、強度行動障害支援者養成研修の受講者を増やすなど、職員の専門的知識の習得をめざします。
- 高齢者への対応として、福祉機器の導入を積極的に進めます。

(2) 生活空間、活動空間の整備

- 中長期計画の中で具体化が遅れている事業について、見直しと具体化を進めます。
 - ・新たな生活介護事業所の開設について、内外の状況を踏まえ、具体的な構想をまとめます。

(3) 人材の確保に向けた取組の強化・人材の定着・育成に向けた取組の強化

○コンサルティング会社と契約し、キャリアパスおよび給与制度の見直し、人事考課制度の構築を進めます。(2か年事業)

(4) 地域貢献活動の推進

○各拠点・事業ごとに地域市民参加型のプログラムの計画と実施を進めます。

(5) 内部管理体制の整備と構築

○健全かつ活力のある継続した事業経営のために、財務基盤の安定をはかります。

・各拠点・事業ごとの予算管理を徹底します。

3. 年間計画

(1) 理事会・評議員会の開催

開催時期		主な議題
理事会	評議員会	
2020年 5月	2020年 6月	・2019年度事業報告および収支決算報告の承認
2020年11月	2020年11月	・補正予算 上半期事業報告
2021年 3月	2021年 3月	・2021年度事業計画および収支予算案など

(2) 監事監査

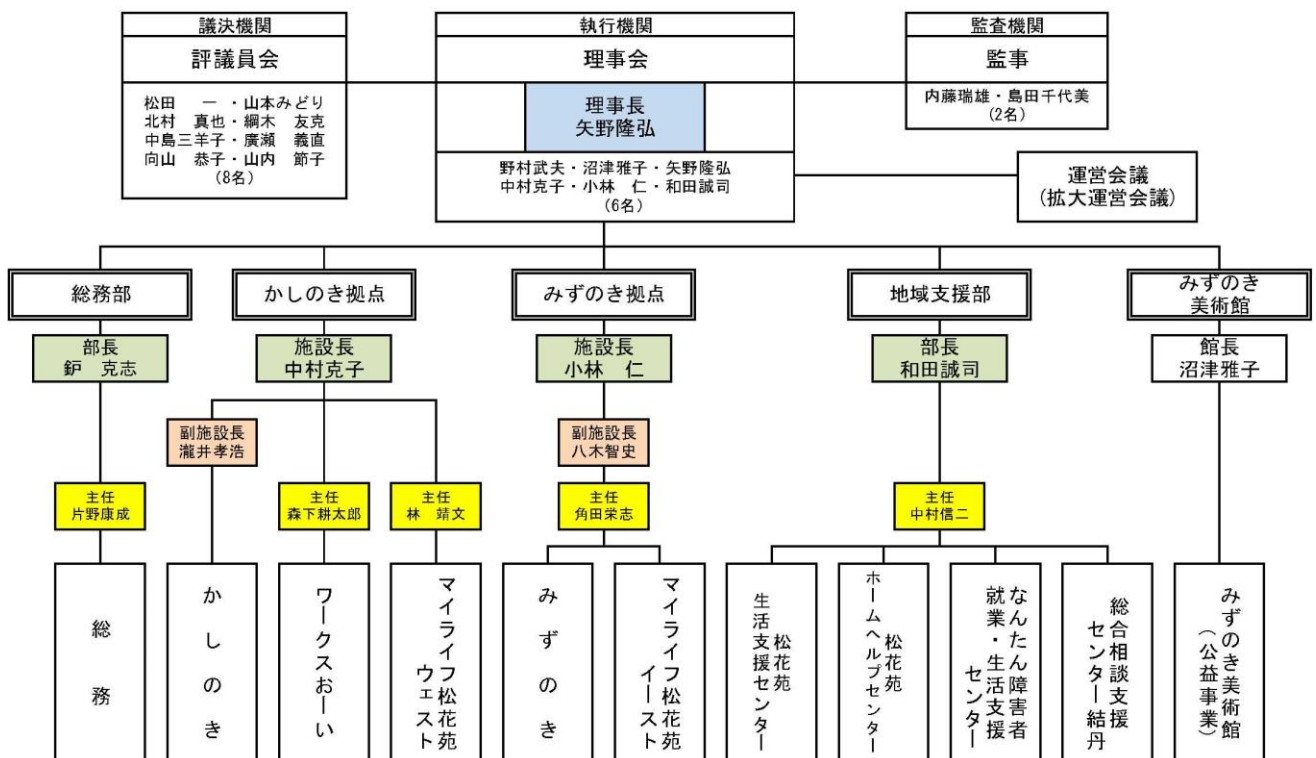
2020年 5月	・2019年度事業報告および収支決算報告 監査
----------	-------------------------

(3) 各種会議

- ・法人運営会議（理事長・施設長・部長）2カ月毎 ※必要時は随時開催
- ・拡大運営会議（理事長・施設長・部長・副施設長・主任）2カ月毎 ※必要時は随時開催
- ・美術館運営委員会（理事長・館長・施設長・部長・山内俊房氏）2カ月毎

4. 2020年度組織図

2020. 4. 1



総務部

1. 基本方針

総務部では、引き続き本部・各拠点の役割分担を明らかにしながら、それぞれの専門性・業務の正確性を高めていくながら、ダブルチェック体制の徹底による正確な事務処理に努めます。自らの持ち場をこなしながら、他者の進捗状況にも気を配り助け合えるチームを目指します。法人や施設の窓口として丁寧な対応を心がけるとともに、支援者の一員として各拠点での事務的な支援を通じ、利用者のよりよい生活のために必要なサポートを行います。

各拠点施設長・部長との協力体制の確立をはかりながら安定的な経営を維持し、利用者・職員ともに満足度の高い、また地域の方たちからも信頼される法人を目指していきます。

2. 事業の重点項目

(1) 中長期計画に基づく年次計画の進捗管理

2018年度以降の内的・外的要因の変化を踏まえ、地域のニーズを把握しながら法人の最優先課題を決定し、施設・設備整備、新規事業のための資金計画を検討します。

(2) 人材確保・人材育成

年間採用活動計画を作成し、就活サイトや法人ホームページを活用し魅力発信をするとともに、若手職員を加えた採用チームにより就職フェアへ出展するなど、人材確保のためのあらゆる策を講じます。松花苑のイメージカラーを決定し、ブース装飾を工夫していきます。

人材育成のための研修やOJTを計画的に実施するとともに、定着率を高めるための新採用者のフォロー等を法人全体で実施します。

京都府福祉職場組織活性化プログラムによる職員アンケートを実施し、職員の職場や仕事に対する思いを見える化し、働きやすい職場環境づくりにつなげていきます。

(3) 職員の働き甲斐につながる給与制度の検討

専門のコンサルタント会社と契約し、現行給与制度の課題を抽出しながら、見直しの検討に着手します。

4月1日施行の「パートタイム・有期雇用労働法」の内容を精査し、社労士の指導を受けながら、正職員と非常勤職員との間の不合理な待遇差がないよう点検し、適切な対応を行います。

(4) 総務部門の体制の検討

今後の施設整備計画等に合わせて、独立した「法人本部」スペースを確保することを視野に入れ、そのために必要な体制づくりについて検討していきます。

会計・人事労務・制度対応等の各部門において、各自の今後の役割を意識しながら、先輩職員から後輩職員への業務の指導・引き継ぎを意識して進めていきます。

(5) その他

- ・非営利組織評価センターによる第三者組織評価（アドバンス評価）を受け、信頼される組織運営につなげていきます。
- ・法人の機関紙の発行を目指します。
- ・非常災害対策計画やBCPを随時見直し、実効性のあるものにバージョンアップしていきます。
- ・産業医と連携しながら、定期的な衛生委員会の開催、健康診断、腰痛検診、ストレスチェックの実施等により労働安全衛生に努めます。
- ・出退勤管理において、システムを導入することを検討し、情報収集を行います。

3. 実施計画

太字=新規項目

部 門	項 目	実 施 内 容
法人運営	信頼される法人運営	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における公益的な取り組みの検討と実施、見える化をはかる。 ・非営利組織評価センターによる第三者組織評価（アドバンス評価）を受け、信頼される組織運営につなげていく。 ・法人の機関紙の発行を目指す。 ・電子開示システム・情報公開システムへの確実な登録や、ホームページ等を活用した情報公開により、社会福祉法人としての信頼性を高める。 ・第三者評価の定期的な受診
	規程類の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・職務分掌を整理し、管理運営のための諸規程を整備する。 ・就業規則、給与規則等の必要な見直しと整備
	リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> ・非常災害対策計画やBCPを随時見直し、実効性のあるものにバージョンアップしていく。 ・個人情報関連規程に基づき、利用者・職員情報等の適切な管理を行う。
	中長期計画の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・2017年度に策定した中長期計画に基づき、内的・外的要因の変化を踏まえ、地域のニーズを把握しながら法人の最優先課題を決定し、施設・設備整備、新規事業のための資金計画を検討
	総務部門の体制の検討	<ul style="list-style-type: none"> ・独立した「法人本部」スペースを確保することを視野に入れ、そのために必要な体制づくりについて検討 ・会計・人事労務・制度対応等の各部門において、各自の今後の役割を意識しながら、先輩職員から後輩職員への業務の指導・引き継ぎを意識して進めていく。
人事・労務	人材確保と人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・就活サイト、法人ホームページにより魅力発信 ・若手職員を入れた採用チームにより就職フェア等に出展 ・松花苑のイメージカラーを決定し、ブース装飾を工夫する。 ・キャリアアップ・人材育成計画のバージョンアップと、それに基づいた研修・OJTの実施 ・人材育成認証基準の維持と、上位認証取得への検討
	給与関連	<ul style="list-style-type: none"> ・専門のコンサルタントと契約し、現行給与制度の課題を抽出しながら、見直しの検討に着手する。 ・パートタイム・有期雇用労働法への適切な対応 ・出退勤管理のためのシステム導入の検討と情報収集 ・処遇改善加算・特定処遇改善加算を原資とした給与改善の実施

部 門	項 目	実 施 内 容
	働きやすい 職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・京都府福祉職場組織活性化プログラムの実施 ・産業医と連携しながら、定期的な衛生委員会の開催、健康診断、腰痛検診、ストレスチェックの実施等により労働安全衛生に努める。
財務・会計	確実な会計 処理と収支 の分析	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の試算表作成をもとに収支状況の分析をし、定員の充足率や利用率の動向を各部門と共有し、収入増と経費の削減をはかり、法人全体の収支の適正化に努める。
	予算管理の 徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・予算管理を徹底し、中長期計画実現に向けての資金造成をはかる。 ・施設や設備の老朽化に備え、優先順位を検討し計画的な修繕を行う。
	適切な契約 事務の執行	<ul style="list-style-type: none"> ・各種契約事務の適切な執行 ・保険・委託契約等の点検と必要な見直し
制度対応	確実な請求 事務	<ul style="list-style-type: none"> ・確実な請求事務の実施により収入を確保し、事業の安定的な継続をはかる。 ・報酬算定構造への理解を深め、支援部門と連携しながら各種加算の算定等により増収をはかる。
	行政への諸 手続き	<ul style="list-style-type: none"> ・関係法令に基づいた指定更新・体制届・変更届等の諸手続きを遅滞なく行い、行政担当者との信頼関係を大切にする。 ・各事業の運営規程、利用契約書類関連の改訂等を確実に実行。
拠点事務	窓口業務と 利用者支援 のサポート	<ul style="list-style-type: none"> ・法人や事業所の窓口として、気持ちのよい来客対応や電話対応を心がける ・利用者のよりよい生活のため、支援者の一員として各拠点での事務的な支援を行う。 ・利用者預り金の確実な管理に加え、支援部門での利用者の金銭管理において、預り金管理規程に基づき確実に実行できるようにサポートする。

みずのき拠点（みずのき・マイライフ松花苑イースト）

1. 基本方針

みずのきでは、今年度から（株）魚国総本社に給食委託をすることになり、食事提供の質をさらに上げていくため魚国との信頼関係の構築に努めます。それに伴う経費の圧迫もあり、収支のバランスを考慮した運営を心掛けていきます。

利用者支援では、対応困難な利用者に対して担当ホームの垣根を超えた連携で支援にあたり、安定した生活を取り戻してもらうことと共に、全体の支援力の向上を目指します。そして、健康で豊かな暮らしにつながる施設内の環境にしていきます。

2. 事業の重点項目

（1）尊厳ある暮らしの追及

障害のある利用者の尊厳を軽視していないか、常に振り返っていく姿勢を持ち続けます。そして、職員が利用者への不適切な言動を見聞きした場合は、虐待を未然に防ぐという気持ちをもって上司や同僚へ報告できる組織にしていきます。

（2）健康で豊かな暮らしの仕組みをつくる

一人ひとりの利用者の心身の変化に気づく観察力を養い、ケガや事故の発生を防ぎます。感染症予防では、感染症マニュアルを更新し実行していきます。また、生活環境を整え、日常生活の中に適度な運動プログラムをつくり健康年齢を引き上げられるように努めます。豊かな暮らしの実現には、アートをはじめとした多様な活動を提供して利用者の可能性を引き出せるように努めます。

（3）多様な障害特性に合わせた支援

個々の利用者の障害特性に合わせた支援を行うために、介護とリハビリ技術の向上、自閉特性や行動障害への対応方法などの知識と技術をさらに高めます。対応困難な利用者に対しては、専門チームをつくって支援を行います。また、個別支援計画を充実することで、個々の利用者への支援を向上していきます。

（4）人材育成と定着

心のゆとりをもって支援を行うことができる適正な職員配置を確保します。また、利用者への支援を通して職員自身が成長を実感できる職場にして、職員の育成と定着を図ります。

3. 実施計画

大項目	中項目	実施内容
1. 尊厳ある暮らしの追及	人権意識を高める	・業務振り返りチェックシートの重要性を再認識する。 ・苦情解決システムを効果的に運用する。
	虐待防止の徹底	・不適切な関わりを見聞きした場合は、職員は勇気をもって上司や同僚へ報告する。 ・全職員が当事者意識をもって臨める虐待防止研修を企画する。

2. 健康で豊かな暮らしの仕組みをつくる	生活環境を整える	<ul style="list-style-type: none"> ・大木の伐採を継続して行き、安全な環境を整備する。 ・リハビリガーデン、リハビリロードの整備を進める。
	利用者との信頼関係を強くする	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の利用者の障害特性を理解し、職員が安心できる存在となるようにさらに関係づくりを行う。 ・特別な支援が必要な利用者との関係をさらに強くする。
	日課の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・健康年齢の引き上げにつながる運動プログラムをつくる。 ・PTの助言を受けながら生活リハビリを日課に組み入れていく。
	医務との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の心身の変化に早期に気づく観察力を養い、医務への的確な情報提供を行う。 ・感染症防止マニュアルを更新して実行していく。
	栄養給食との連携	<ul style="list-style-type: none"> ・新たな委託業者との関係を構築する。 ・安全に食事提供ができるように栄養士と連携する。
	アートの視点	<ul style="list-style-type: none"> ・アートの視点で利用者の個性について考える。 ・陶芸などの新しいプログラムをつくる。
3. 多様な障害特性に合わせた支援	あかりの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・あかりでの連携を再構築する。 ・運動の確保、リハビリの継続をしていく。
	けやきの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の心身の不調のサインを見逃さず、医務と連携して体調維持に努める。 ・安心して暮らせる生活環境を整備する。
	かえでの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・対応困難な利用者に対して専門チームをつくり、支援方法を確立する。 ・一人ひとりが参加しやすく、且つ、一人ひとりに合わせた活動を提供する。
	すずらん・さつきの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・すずらんでは、個別性と他者との関係性に配慮し、すずらんさつきホームが一体となって活動を行う。また、老朽化が目立つ設備であるが、安全の配慮と清潔な空間づくりに努める。 ・さつきでは、個別性を重視し、個々の利用者が関心をもって意欲的に取り組める活動を創出する。そのために、利用者との良好な関係をより深めて信頼される対象となるように努める。
	グループホームの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・世話人の人権意識向上のための研修を行う。 ・定期的な避難訓練を実施する。 ・服薬ミスをなくす。 ・イースト全体の情報共有を円滑に進める。
	個別支援計画の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・個別の支援を振り返ることで、個別支援計画の重要性に気づく。 ・計画作成向上のための研修会を実施する。
4. 人材育成と定着	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員との振り返り面談を継続するとともに必要に応じて個別面談を行う。 ・外部研修に積極的に職員を派遣する。
	人材定着	<ul style="list-style-type: none"> ・働き甲斐を実感できる職場にする。 ・ライフワークバランスを追求する。
	豊かさの追求	<ul style="list-style-type: none"> ・豊かな暮らしについて考える。 ・利用者の幸せ、職員の幸せについて考える。

4. 年間行事

8月	納涼大会
9月	敬老行事
11月	創立記念行事（野点イベントも同時開催）
12～1月	年末年始行事

かしのき拠点（かしのき・ワークスおーい・マイライフ松花苑ウエスト）

1. 基本方針

幅広い年齢層、多様な障害特性をもつ利用者に対して、ライフステージや個別ニーズに即した支援の提供を目指します。福祉業界全体で人材不足が深刻になっている中で、利用者への安定的なサービス提供をはかり、職員が安心して働くことができる環境を整えるために、入所・通所・グループホーム各部門間の連携をなお一層すすめていきます。

2. 事業の重点項目

（1）尊厳ある暮らしの保障

利用者尊重の意識の徹底をはかり、職員間の相互作用でよりよい支援の提供をめざします。

（2）多様な障害特性に合わせた活動の提供

就労支援では、安定した作業提供を確保するとともに、利用者の特性に合わせた作業種目の選択により個々のスキルアップを目指します。一般就労を目指す人には、基本的な労働習慣の習得とともに、実習機会の提供を行います。

重度・高齢の利用者には、作業・活動の枠組みを見直し、楽しみややりがいを感じることできる新たなメニューの導入をはかります。また、運動機能プログラム(リハビリ)の充実により、生活機能の維持に努めます。

（3）「その人らしい暮らし」の応援

安心安全に心地よく過ごせる生活環境を整え、健康で豊かな生活をおくることができるよう支援します。加齢により身体状況が変化しハイリスクをかかえる利用者が、安心して過ごすことができるよう安全見守りセンサー導入等の環境を整えます。ひとりひとりの思いにこたえに寄り添い、日々の生活の中で、自ら意思決定できる場面を増やせるよう意識的な関わりをもちます。

ひとり暮らしやグループホームでの暮らしを希望する人には、フォーマル・インフォーマルな資源を活用しながら地域生活への移行を実現できるよう支援します。

（4）働きがいを感じることできるチームづくり

入所・通所・グループホーム等部門間の連携により、利用者への安定的なサービス提供と変則勤務体制の安定確保、各部署に常勤職員の複数配置に努めます。

職員個々の目標設定と振り返り面談の実施、専門知識・技術のスキルアップをはかることできる研修システムの構築等により、ひとりひとりが働きがいを実感できるチームづくりを目指します。

（5）地域との連携

福祉・保育系大学・専門学校等の社会福祉実習の受入れを通じて、福祉に関わる人材育成

に貢献するとともに、地域の小・中・高等学校を対象とした福祉学習にも積極的に関わり、障害福祉への理解がすすむよう役割を果たしていきます。また、各種団体や個人のボランティアにご協力いただき、地域とつながる開かれた施設運営を目指します。

地域に面した「ぱすてる」とパーゴラを中心とした施設の入り口を計画的に整備し、地域の方にもくつろいでいただける庭づくりを目指します。

3. 実施計画

大項目	中項目	実施内容
1. 尊厳ある暮らしの保障	人権擁護・利用者尊重の意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> 虐待防止委員会の開催と虐待防止研修の実施 振り返りチェックシートにより自分と他者の支援の見直し(4回/年実施) 個人情報管理についての意識を高める取り組みの実施
	利用者満足度を高める取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 苦情解決システムの効果的な運用と公表 利用者自治会、生活向上委員会の充実により利用者の意見を反映 利用者アンケートの実施(12月実施) 【ワークスおーい】第三者評価の受診(2月実施)
2. 多様な障害特性に合わせた活動の提供	個別ニーズに即した支援の提供	<ul style="list-style-type: none"> 個別支援計画に基づいた支援の提供と記録 ケース会議の開催(施設内各部署、外部機関との連携)
	就労支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> 就労支援収入の確保と工賃アップの取り組み 利用者への安定的な作業提供 利用者用者のストレングスを引き出し、個々のスキルアップを目指す。 一般就労へのステップアップを目指す人への支援
	生活介護の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 高齢や重度の利用者が、楽しんで参加できる活動プログラム(創作・園芸・個別活動)の充実 かしのき絵画教室作品の整理
	家族との連携	<ul style="list-style-type: none"> こまめな近況報告(個別通信、TEL等)による信頼関係の構築 家族会の開催と個別面談の実施
3. 「その人らしい暮らし」の応援	健康で豊かな暮らしの提供	<ul style="list-style-type: none"> 医務、栄養士との連携による体調変化への早期対応 自ら意思決定できる場面を増やす。 清潔で居心地の良い生活環境、不快な臭いのない施設を目指す。 ユニットの構造を活用した小集団での取り組みの実施
	高齢化により機能低下のある人たちへの支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> 高齢化に対応した生活環境の見直し(見守りセンサー導入等) 運動機能プログラム(リハビリ)による身体機能の維持 専門職との連携による介護技術のスキルアップ
	地域移行の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> グループホームや一人暮らしを希望する人への支援
4. 働きがいを感じることでできるチームづくり	部門間の連携	<ul style="list-style-type: none"> 変則勤務体制の安定確保 各部署に常勤職員の複数配置
	職員個々のスキルアップ	<ul style="list-style-type: none"> 目標設定と振り返り面談の実施(2回/年) 職員研修の充実(キャリアパスに応じた個別研修計画、外部研修への積極的な参加とフィードバック、eラーニングによる自己学習)
5. 地域との連携	施設の機能の開放	<ul style="list-style-type: none"> 福祉・保育系学生実習、福祉学習(小・中・高)への積極的な協力 ボランティアの受け入れ 「ぱすてる」、パーゴラ周辺環境整備 福祉避難所としての機能の確認

4. 年間行事

- 4月 花見・新入利用者歓迎会
- 6月 開所記念行事
- 8月 納涼大会
- 7月～11月 利用者旅行
- 12月～1月 年末年始行事
- 2月 作業部別慰労会・お楽しみ会

総合生活支援センターしょうかえん

1. 基本方針

地域支援部門として関係機関との良好な関係を維持しつつ、ソーシャルワーク（社会福祉実践）の専門職として個別・地域ニーズに応じた就労・計画・総合相談支援事業、ホームヘルプ事業を実施します。本年度のテーマを「役割の分散化と業務知識の共有化」とします。センター内の業務分担・会議出席者の見直し、一人の職員のみが知る業務（会計を含め）についての共有化をすすめ、人材育成・連携・バックアップ体制を強化します。

2. 事業の重点項目

(1) 松花苑生活支援センター 相談員3名（兼務3）、パート1名

計画相談支援の必要性の増加にこたえるべく、パート職員を1名採用し、サービス等利用計画書・モニタリング報告書を年間720件（2019年度目標比120%）作成します。福祉サービスの狭間への支援についてセンター内外で解決方法を検討するとともに解決困難な場合でも伴走支援を行います。

(2) 松花苑ホームヘルプセンター サービス提供責任者1名（専任1）、登録ヘルパー9名

同行援護、移動支援事業、家事援助、身体介護、施設内支援を実施しています。登録ヘルパーの高齢化（50歳～75歳）に伴い、身体介護希望の利用者へのサービス提供が派遣調整できないことがある現状を踏まえて、身体介護が可能な登録ヘルパー2名を2020年9月末までに採用します。

(3) なんとん障害者就業・生活支援センター 相談員5名（専任3、兼任2）

相談件数3,300件、新規一般企業就労件数50件（2019年度目標比110%）を目標とします。ここ数年新規就労者数が多い傾向にあり、就労定着支援を一層強化します。企業への定着支援訪問、当事者との個別面談を実施し、当事者学習会を年4回開催します。第13回障害者就業支援セミナー、企業見学会を開催します。

(4) 南丹圏域障害者総合相談支援センター結丹 相談員2名（兼任2）

新規部会として医療的ケア部会の設置、運営に取り組みます。圏域内の相談支援体制が一部後退している現状を踏まえて、圏域内の相談支援体制について行政機関、事業所と協議しながら、再構築を図ります。圏域内での入所施設同士の交流が図られるよう、施設の高齢化をテーマに懇談会を企画します。

(5) その他

- ・個人情報漏洩を未然に防ぐ手立てを徹底します。
- ・17時30分以降の外電は基本的に取らないことで定時退社を推進します。
- ・最適な人員配置、予算執行を行い赤字額800万円以内に収めます。
- ・京都市ユースサービス協会が運営するなんとん地域若者サポートステーション事業に協力します。
- ・福祉職キャリアセンター～しごと相談室～について引き続き開設します。

3. 実施計画

	項 目	実 施 計 画
1. 相談支援の質の向上	当事者主体の相談支援の実践（共通）	相談員の相談者への見立てする力を高め、本人の意思決定を適切に支援するよう、朝の連絡会議で相談記録の振り返りを行う。
	相談員の自己理解を深める（共通）	年2回の面談等を通じて、相談員の自己理解を高め、自分の特性を自覚した上で相談業務を行う。
	達成したい数値目標	一般企業就職件数 50 件 相談件数 3,300 件（就労）
		新規計画・モニタリング作成 720 件（生活）
2. 地域ニーズへの積極的な関与	生きづらさを抱える若者への支援（共通）	★なんたんニュース HUB に参画し引きこもり相談支援にも取り組む。
	南丹圏域ネットワーク事業の推進（結丹）	南丹圏域障害児者総合支援ネットワーク～ほっとネット～において医療的ケア部会の新規立ち上げ、入所施設懇談会（9月）、全体会開催（3月）を実施する。
	ヘルパーの人材確保（ホームヘルプ）	身体介護が可能な登録ヘルパー2名を2020年9月末までに採用する。
	よりよい働き方への支援（キャリア）	★福祉職場で働く人または希望する人に対して、仕事上の悩みや職業選択についての相談に応じ、より良い職業人生が送れるように支援する。
3. 情報発信と個人情報管理	地域情報の発信（共通）	センター事業で見えてくる地域情報、地域課題を整理分析した上で法人内外に発信する。
	障害者就労への啓発（就労）	第13回就業支援セミナー（2月8日）、企業見学会（10月）、当事者学習会（6月、8月、11月、1月）を開催する。
	個人情報の管理（共通）	ダブルチェックの徹底と紛失防止のための注意喚起を毎月1日に行う。UTMでPCウイルス対策を強化する。
4. 働きやすい職場環境	労働時間の適切な管理（共通）	定時退勤を推奨し、時間内に効率的に業務を行う。17時30分以降の外電は基本的に取らない。
	有給休暇取得推進（共通）	年間を通じて計画的に取得できるように土日の多い月に積極的に取得する。
	メンタルヘルスへの取り組み	個々の職員の業務量、難易度を随時調節。職員が一人で問題を抱えることがないよう、センター内での相談が気軽に行える雰囲気をつくる。
5. センター運営と会計業務	適切な経費の運用（共通）	人件費、事業費が委託費で最大限賄える人員配置、予算組を行い、センター全体での赤字額を800万円内に収める。
	会計業務への知識向上（共通）	請求業務、経理業務についての知識を共有するためのセンター内勉強会を2回（7月、11月）開催する。

★印は地域貢献事業として実施

みずのき美術館

事業の重点項目

1. 所蔵作品の保存・研究・公開

- ・二万点を超える絵画作品及び絵画教室の関連資料のアーカイブ（保存と記録）作業の継続と研究。
- ・上記作業成果を展覧会（個展・コレクション展など）に反映し美術館業務の循環を目指す。

2. アール ブリュットの考察

- ・一定の見解を示す。（アジアで初めて、スイスアールブリュットコレクションに収蔵されたことの意味と波紋の総括）

3. アートによる地域創生

- ・障害者に限定せず広く市民の参加を可能とするプロジェクト型の展開や、日常的に友好な関係性の構築を目指す。亀岡市が取り組む「かめおか霧の芸術祭」の集大成の年に当たるため、望ましい連携体制を築き、効果的な発信に努める。
- ・展覧会に反映：HOME PARTY 展

4. 広報の充実

- ・各企画を計画的に行い、それにとまなう広報計画の改善を図る。また、広報内容の英訳も着手し、ウェブサイトやSNSの海外への発信にも力を入れる。

.....

みずのき美術館は開館から8年。社会福祉法人松花苑の公益事業としての美術館の意義、役割の理解の浸透を図りたい。（*アートの意義と福祉の意義は、大きな共通性がある＝グローバル化する社会の中で、異なる個の尊重と、個の特性に応じた対応の必要性。課題を見る目を研ぎ澄まし、望ましい姿（目標）を描くこと。）

これまでの取り組みを振り返り、より充実した内容で企画運営をするため、課題（運営委員会、人員体制、資金調達等）を共有し、対話を重ね、共通認識のもと、課題の見直しを図りたい。みずのき美術館は、国内外を見渡しても珍しい文化施設であり、みずのき美術館が地域の社会資源の一つとして機能するモデルについて考察したい。