

2021年度 社会福祉法人松花苑 事業計画

1. 基本方針

昨年当初からの新型コロナウイルス感染は収まることなく、世界そして日本中がその対応に迫られた一年でした。本法人においてもその対応に追われ、それまで行ってきた多くの事業・行事について縮小や中止を余儀なくされました。ワクチン接種が始まりましたが、国民に行き渡るにはまだ相当な時間がかかり、収束まではなお時間がかかることが予想されます。2021年度においても、引き続き新型コロナウイルス感染予防対策を怠ることなく実施しながら、本法人の課題を見据え、一歩ずつ歩みを進めていきます。

事業については、2018年度から2022年度までの5年間の中長期計画をもとに事業を進めてきました。しかし、資金計画を伴う大きな施設整備計画については、資金収支の悪化などにより計画通りには進んでいません。施設整備計画については、今後の利用者の状況の変化、動向、地域のニーズを見据えて、次期中長期計画に向けて具体的な計画の見直しを進める一年とします。

その他の重点課題については、利用者の高齢化、重度化、多様化の状況の変化に対応し、活動内容の見直し、活動の場や暮らしの場の見直しを進める中で、中長期計画の重点課題に取り組みます。

2018年度～2022年度中長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

2. 重点課題

(1) 健全な財務規律の推進

- ・法人全体及び各施設、事業ごとの経営状況の適切な把握と実施(効果的・効率的な経営)
- ・経営を安定させるための人員配置基準や利用人員の基準の把握と実施
- ・資金収支の悪化の状況からの脱却

(2) 資金計画を伴う大きな施設整備計画の策定

- ①かしのき拠点における新しい通所施設整備とそれに伴う既存施設の設備の充実計画の策定
- ②みずのき拠点における居室の個室化を含めた設備の充実計画の策定

(3) 人事管理制度構築

キャリアパスおよび給与制度の見直し(2ヵ年事業の2年目)

(4) 地域貢献活動の推進

京都府社会福祉協議会が進める京都地域福祉創生事業(わっかプロジェクト)に参画し、みずのき美術館を主体として地域に開かれたアトリエ活動の開催

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	
2021年 6月	2021年 6月	・2020年度事業報告および収支決算報告の承認
2021年11月	2021年11月	・補正予算 上半期事業報告
2022年 3月	2022年 3月	・2022年度事業計画および収支予算案など

(2) 監事監査

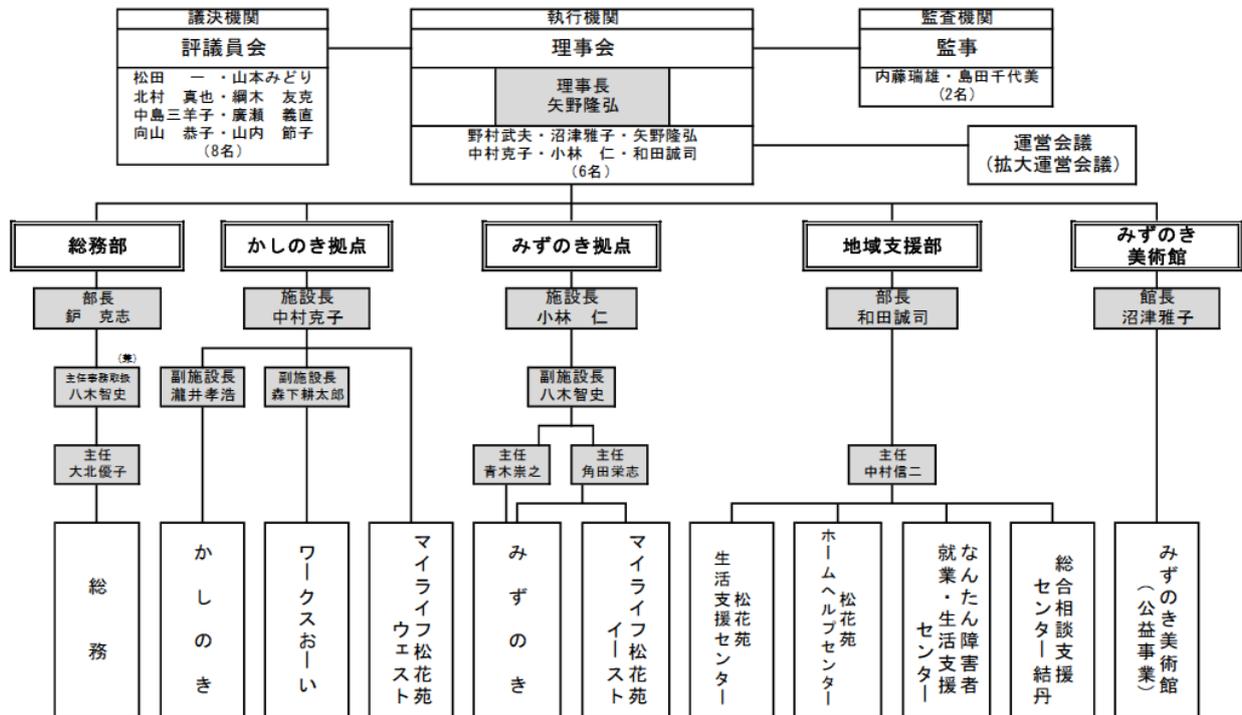
2021年 5月	・2020年度事業報告および収支決算報告 監査
----------	-------------------------

(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）随時開催
- ・人事管理制度検討委員会（理事長・施設長・部長・副施設長・㈱エイデル研究所）1カ月毎
- ・施設整備計画検討プロジェクトチーム（理事長・施設長・部長・副施設長）

4. 2021 年度法人体制図

2021. 4. 1



総務部

1. 基本方針

総務部では、みずのき総務を担ってきた職員の退職という想定外の事態を、副施設長の総務部主任兼務や急遽の人事異動と新規採用により対応しました。各スタッフがこれまで経験したことのない業務を担当する状況になりましたが、それをクリアしていく過程が各人のレベルアップにつながっています。

ひき続きそれぞれの専門性・業務の正確性を高め、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。自らの担当業務をこなしながら、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。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。

また、総務部内での本部業務・拠点業務をどう位置付けてどのような組織体制にしていくのが最善か、後継体制も含め、持続可能な体制を目指して模索していきます。

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、新規事業のための具体的な準備に着手します。

(2) 人材確保・人材育成

コロナ禍での有効な採用活動を検討するとともに、就活サイトや法人ホームページを活用し魅力発信をしていきます。

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。

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職員のフォローや相談しやすい体制づくり等を法人全体で検討・実施します。

(3) 職員の働き甲斐につながる人事管理制度の検討・構築

専門のコンサルタント会社と契約し、2021年1月より、人事管理制度構築に向けた取り組みを始めました。コアメンバーによる定期的な検討を重ね、キャリアイメージと組織、職群、等級制度の導入および給与制度の見直しを図っていきます。

さらに、職員がライフステージに応じて多様な働き方ができるような制度作りを目指します。

(4) 次世代を見据え、持続可能な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。

本部業務・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。

また、特定の職員に大きな負担のかかっているIT機器の管理、ネットワーク・システム管理の業

務について、専門会社への外注を検討していきます。

3. 実施計画

大項目	中項目	実施内容
1. 中長期計画に基づく年次計画の進捗管理	中長期計画に基づく現状分析	<ul style="list-style-type: none"> 松花苑の課題の分析・把握 (利用者の高齢化、自閉症・行動障害のある利用者対応、活動スペースの確保等) 中長期計画の進捗状況の確認と分析
	実現に向けての具体的な計画	<ul style="list-style-type: none"> 施設整備をとまなうものについて、優先順位を決定する。 財務状況を分析し、資金繰りのための方策を検討する。
2. 人材確保 人材育成	人材確保	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍での有効な採用活動を検討 (WEB 説明会や動画作成など) ホームページ、就活サイト等を活用した魅力発信など、広報に力を入れる。
	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成のための研修・OJT を、計画に基づき実施。 若手職員を中心としたマナー研修の実施。
3. 職員の働き甲斐につながる人事管理制度的検討・構築	人事管理制度の検討	<ul style="list-style-type: none"> コアメンバーによる定期的な検討を重ね、キャリアイメージと組織、職群、等級制度の導入および給与制度の見直しを図る。
	多様な働き方が可能な制度の検討	<ul style="list-style-type: none"> 子育て世代や家族の介護が必要な世代など、職員がライフステージに応じて多様な働き方ができるような制度作りを目指す。
	処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> 処遇改善加算・特定処遇改善加算を原資とし、適切な給与改善を実施。 同一労働・同一賃金の考え方を踏まえ、社労士の指導を受けながら、労働条件の点検・対応を行う。
	働きやすい職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> 産業医と連携しながら、健康診断、ストレスチェックの実施等により労働安全衛生に努め、労災件数の減を目指す。 職員が気軽に相談できる体制を整える。
4. 次世代を見据え、持続可能な総務部門の体制の検討	予算管理のレベルアップ	<ul style="list-style-type: none"> 収入や利用率の動向を施設長と共有し、経営の安定化を目指す。 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。
	「本部」機能を意識した役割分担の検討	<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について検討する。 ネットワーク・システム管理の専門業者への外注を検討し、負担軽減を図る。

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

新型コロナウイルスをはじめとした感染症対策に継続して取り組み、利用者の日常生活への影響を最小限に抑えることを心掛け、利用者が健康で安心して暮らせる施設にしていきます。

利用者支援では、各ホーム、すずらん、みのり、グループホームの垣根を超えて重層的な支援を展開し、みずのき拠点全体の支援力の向上を目指します。また、利用者の主体性を引き出し、その人らしく暮らすことができる支援を基本方針とします。

みずのきでは、急激な利用者の欠員が生じ、収支バランスが大きく崩れています。安定した施設運営を行い利用者の暮らしを守るためにも、経営体質の強化を図っていきます。

2. 事業の重点項目

（1）尊厳ある暮らしの追求

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

感染症予防対策を継続して行い、利用者には安心して日常生活を送ってもらうことに努めます。そして、一人ひとりの心身の変化に気付く観察力を高め、怪我や事故の発生を防ぐとともに、適度な運動プログラムを採り入れ、利用者自らの意思で移動や行動ができる健康な身体を維持できるように取り組みます。

豊かな暮らしの実現には、創作活動をはじめとした多様な活動をつくり、その人らしく過ごせる環境をつくります。

（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、特別支援チームと各ホームがともに利用者の思いを受けとめ連携して支援に取り組みます。

（4）人材育成と定着

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ます。また、地域のニーズに関心をもち施設が果たす社会資源としての役割を認識し社会福祉従事者としての使命を感じ取ることで、職員の育成と定着を図ります。

（5）安定した施設経営

利用者の欠員が生じた場合でも、すぐに新規の利用者を受け入れていけるように、利用希望者名簿を作成します。安定した経営を行うことで、利用者の暮らしと職員が安心して働ける事業所にしていきます。

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求	人権意識を高める	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に対して不適切な接し方を見聞きした時は、職員は勇気をもって上司や同僚へ報告する ・全職員対象の虐待防止研修を能動的に参加できる研修にする
	意思決定支援の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・個別支援計画を基にした支援を行う ・利用者の意思を引き出すための信頼関係を築く
2. 健康で豊かな暮らしの仕組みをつくる	感染症対策の徹底	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症マニュアルにそって感染予防を行い、常にマニュアルの見直しを行う ・各ホームでの換気や消毒を継続する
	生活環境を整える	<ul style="list-style-type: none"> ・リハビリガーデン、リハビリロードの整備を進める ・東棟中庭の整備を行う
	防災対策	<ul style="list-style-type: none"> ・総合避難計画をはじめ、定期的な避難訓練を確実に実施する ・年2回防犯訓練を実施する ・グループホームも同様の訓練を実施する
	医務・栄養給食との連携	<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、医務への確かな情報提供を行う ・安全で楽しみのもてる食事提供ができるように栄養士と連携する
	その人らしく生きることを支える	<ul style="list-style-type: none"> ・個性が活かせる新しいプログラムの創出 ・個々の利用者に合わせた時間軸で支援を組み立てる
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"> ・医務と連携し情報共有を確実に行う。 ・生活リハビリを定着させるとともに、新たな活動プログラムをつくる ・あたご、かめやま、みのりが連携して利用者に支援にあたる
	けやき・かえでの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の利用者の障害特性を理解する ・行動の意味を利用者の立場に立って推測し、確認しながら理解していく
	すずらん・さつきの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の「見える」行動にだけ着目するのではなく、「見えない」思いや「聞こえない」声に思いを巡らせ、利用者職員が「ともに在る」ことでお互いの信頼関係をより深いものにしていく ・自己学習に努め、相互に連携をとり、チームとして利用者が安心できる専門的な支援を行う
	特別支援チームの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・意味理解アプローチを基にした支援の継続 ・各ホーム、行動障害部会と連携して、直接支援の助言などを行う
	グループホームの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者を主体とした支援を行うことができるように、人権研修を実施する ・各グループホーム担当、みのりが連携して情報共有を行い、切れ目のない支援を行う
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 ・計画的な職員研修の実施と研修派遣を行う
	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
	視点を広げる	<ul style="list-style-type: none"> ・地域のニーズに関心を持つ ・福祉施設の役割の確認
5. 安定した施設経営	経営体質の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・常時70名の入所利用者を確保する ・ショートステイ希望者を可能な限り受け入れる ・利用希望者名簿を作成する ・適正な職員配置
	施設整備計画検討プロジェクトチーム	<ul style="list-style-type: none"> ・将来的に定員を削減し、個室化を目指す ・すずらん、みのりの方向性を検討する

4. 行事予定

4月 お花見(各ホーム) 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

新型コロナウイルスによる生活様式の大きな変化の中にあっても、障害のある利用者が安心して過ごすことができるよう、障害特性やライフステージ、個別ニーズに即した支援の提供を目指します。

また、現在、通所登録者数が70名（ワークスおーい57名・かしのき通所13名）となり、新規の利用ニーズに対応しにくい状況になっています。中長期計画に掲げる第2の通所事業所開設に向けてプロジェクトチームを立ち上げ、具体的な構想を描いていきます。

2. 事業の重点項目

(1) 尊厳ある暮らしの保障

業務振り返りチェックシート等の活用により人権尊重の意識を高め、不適切な支援を見逃さず、相互に指摘し合える風通しのよい職場づくりを目指します。あわせて、利用者を対象とした権利擁護のための学習会を開催します。

(2) 多様な障害特性に合わせた作業・活動の再構築

多様なニーズをもつ一人ひとりが楽しみややりがいをもって日々を過ごし、作業・活動に参加できるよう従来のプログラムを見直し、障害特性、ライフステージにそった支援を提供します。

就労継続支援事業では、新型コロナウイルスの影響で大幅な収益減となったクリーニング事業を立て直すために、新たな受注先獲得に向けて営業活動に取り組みます。生活介護事業では、作業と活動の枠組みを見直し、園芸活動、創作や音楽などの表現活動、運動プログラム等新規通所事業所にもつながる活動メニューの構築を目指します。

(3) その人らしい暮らしの応援

感染予防を意識した生活の見直しを行い、活動や食事、人との接触など生活の場面で必要な情報を発信し予防に努めます。また、加齢により心身の状態に変化がみられる方には、見守りシステムの活用と生活リハビリを通じた生活動作の保持・転倒防止、嚥下機能維持のための口腔ケアや食形態の工夫により、安心・安全に暮らすことができるよう支援します。ひとりひとりの思いに添って寄り添い、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できるチームづくり

職員個々の目標設定と振り返り面談の実施、個別研修計画の作成とWEB研修（サポーターズカレッジ）の活用により、専門知識・技術のスキルアップをはかります。創意工夫による業務改善の提案や意見を出しやすい雰囲気作りや「にこりほっと」の共有等により、やりがいと働きがいを感じることでできるチームづくりを目指します。

(5) 地域との連携

地域との連携を意識した事業運営を行います。大学、専門学校の社会福祉実習の受け入れ、地域の小・中・高等学校の福祉学習への関わりを通して、障害福祉への理解を広め、未来の福祉人材育成につながるよう尽力します。災害対応において、地域と協力関係をとれるよう準備をすすめます。

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 利用者を対象とした権利擁護の学習会の開催 苦情解決システムの効果的な運用と公表
	風通しの良い職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> 部署間で業務振り返りチェックシートを共有することにより、人権意識の向上をはかる。(4回/年実施) 【ワークスおーい】第三者評価の受診
2. 多様な障害特性に合わせた作業・活動の再構築	個別ニーズに即した支援の提供	<ul style="list-style-type: none"> 利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。 ケース会議の開催(施設内各部署、外部機関との連携)
	就労継続支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> クリーニング新規受注の開拓 安定的な作業提供と平均工賃30,000円を維持 合理的配慮(環境調整)により就労意欲の向上をはかる。 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"> 生産活動に代わる余暇的な時間の確保 張り合いを感じながら参加できる活動プログラム(創作・音楽・園芸・運動プログラム等)の充実 生活リハビリによる転倒防止、嚥下機能維持
	家族との連携	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍における変化や社会情勢に則した事業実施に向けての連携 近況報告(個別通信、TEL等)による信頼関係の構築
	新規通所事業所開設に向けた取り組み	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトチームの立ち上げ(施設整備計画検討プロジェクトチーム)
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 雨天時の安全・快適な送迎車乗降のための環境整備
	高齢化により機能低下のある人々への支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> 高齢化に対応した生活環境の見直し 基本的な介護技術の習得とスキルアップ ICT活用(見守りシステム等)による体調把握とデータ集積 理学療法士による身体機能訓練と生活リハビリによる生活動作の保持
	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
	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、施設内研修、WEB研修による自己学習)
	意見箱の設置	<ul style="list-style-type: none"> 創意工夫による業務改善の提案 「にこりほっと」の共有
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)への協力 積極的なボランティアの受け入れ 「ばすてるスイーツ」での認知症カフェの開催 福祉避難所としての機能の確認

4. 行事予定

4月 花見 5月 ゴールデンウィーク帰省・開所記念行事 8月 夏期帰省・納涼大会
9月 敬老行事 10月～11月 利用者旅行

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「質の高い相談支援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. 主な課題と実施計画

(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 概算 1,100 万円

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（2021 年 1 月末現在 598 件）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 8 名 概算 980 万円

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。サービス提供責任者が定年退職することに伴い、組織体制、役割分担の見直しを行う。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できるヘルパーの補充を行う。

(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） 概算 2,700 万円

相談件数 4,200 件（2021 年 1 月末現在 3,492 件）、新規一般企業就労件数 40 件（2020 年 1 月末現在 29 件）を目標とします。企業への雇用促進、定着支援訪問、当事者との個別面談、当事者学習会を年 4 回実施します。第 14 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） 概算 300 万円

地域生活支援拠点等の圏域内整備に向けた取り組みを進めます。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、資質の向上を図ります。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 300 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

大項目	中項目	実施内容
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40件 相談件数4,200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）	★なんたんユース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～の運営。運営会議年5回、福祉事業所説明会（7月）、全体会開催（3月）を実施する。
	サービス提供責任者の変更（ホームヘルプ）	サービス提供責任者を11月に変更し、体制を整備する。
	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14回就業支援セミナー（2月）、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）	個人情報保護の研修・振り返りを毎2月に1回に行う。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300万円内に収める。
	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1回（7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) 展覧会の開催

- ・コレクション展（4月下旬～10月）
※途中展示替えを予定
- ・かめおか霧の芸術祭タイアップ企画展（11月～1月）
- ・HOME PARTY 08 -ひろがるなんたうん-（仮）（2月）
- ・所蔵作品の貸出し

はじまりの美術館企画展「(た)よりあい、(た)よりあう」(4月17日～7月11日)

(2) 所蔵作品の著作権に関する整理

みずのき美術館のオフィシャルグッズの製作及び、映像作品の公開の実現に向け、使用作品（著作物）の二次利用に関する整理を行い、必要に応じた契約を結ぶ

アドバイザー：服部正氏（甲南大学教授） ※予定

対象となる取組み

- ・京東都製オリジナルワッペン
- ・アニメーション映像作品「みずのき動物園」の一般公開

(3) 作品の保存（デジタルアーカイブ）

2014年より取り組んでいる所蔵作品や、法人内関連作品の保存のプロジェクト。収蔵庫の整理を中心に行う。

(4) みずのきアトリエのコーディネート

現在絵画活動が取り組まれているみずのきのアトリエの歴史を踏まえ、みずのき美術館との連携を図る。

- ・アトリエ空間をみずのき絵画教室の歴史資料として捉え、保存について考える
- ・アトリエ活動の開催日を増やすため、メンバーの調整や新規参加者について検討する
- ・現在1名の講師を3名へ増やす

本事業は、「京都地域福祉創生事業（わかプロジェクト）」を活用する。

(5) 全国知的障害者福祉施設関係職員研究大会 会場展示構成協力

オンライン開催が想定されている本大会において、会場構成や作品展示など、アートディレクションの側面から協力する。

(6) 広報の充実

- ・展覧会プレスリリースの発行
- ・公式ウェブサイトのバイリンガル化
- ・SNSを活用した情報発信