

後期計画（2022年度～2023年度計画）

社会福祉法人光摂会
期間 2022年度～2023年度まで

	中間振り返り(現状の課題等も含む)	目標	
		2022年度	2023年度
運営	<p>全体を通じて振り返ると、目標に沿って実践することや、課題に対応することを通して、組織的に運営していく土壌を育てる期間となった。2019年度に実施した、管理者の異動では、管理者が、法人全体のことをより深く理解する機会となり、管理者の役割を明確にする必要があることも共通の認識となった。その後、2020年10月からは、定期的に管理者研修を実施し、管理者の役割について具体化を進めている。日中事業所の年間開所日数の確保については、夏季休暇・冬期休暇の短縮を開始し、2020年度からは、休日開所を計画的に行う仕組みを取り入れ実施している。また、組織的に運営していく土壌が形成されてきたことで、その時々々の状況を適切に把握し、必要な計画を立て実行する仕組みも整ってきており、『喫茶アウル』の開業や、くつろぎ活動拠点移転等の実施を行っている。また、この間の実践の中で、『運営』の役割が具体化されつつある。その点で、管理者を始めとした職員の育成に関しては、人材育成に位置づけることがよりの確であると考えられる。</p> <p>一方で、法人を取り巻く環境が今までにない速度で変化しており、障害分野以外の事業を実施することも通じて、より地域との繋がりを広く強く持ち、利用者が地域で自分らしく暮らす方法を探していく必要があり、実現するための組織作りが求められると考えられる。</p>	<p>組織再編(高齢部門、保育部門設置)に向けた準備開始</p> 	<p>高齢部門・保育部門設置</p> 
		<p>* 特定非営利活動法人わかば共同保育所と有限会社たんぼぼからの事業譲渡に向けて協議開始</p> 	<p>理念の検証と改定</p> 
		<p>障害者虐待防止等委員会の設置</p> 	<p>中長期ビジョン作成</p> 
事業	<p>ハッピーワールドの老朽化対応とバクのパン屋さん活動スペースの拡大を検討する中で、『喫茶アウル』を開業することができ、地域交流室の事業として位置づけることで、事業所間を横断しての実践交流を行うことができた。</p> <p>地域交流室が「大阪しあわせネットワーク」への登録や、地域での取り組みなどに参加する中で、生活困窮者への支援へ携わる機会を得ることができた。また、地域貢献の取り組みとして、「ハッピー食堂あいのわ」が実施する生活応援弁当配布への実施場所提供や、地域住民に対しての「生活応援グッズ」配布などを実施できた。</p> <p>阪急立体交差事業に伴うバクかふえ移転については、特定非営利活動法人わかば共同保育所と有限会社たんぼぼと話し合いを続ける中で、開設当初に3法人で確認した、「立場や世代を超えて、手をつなぎ・共に生きていく場づくり」の思いを大切に、3事業が新たな場所に移転し、実践を更に深めて継続すること等を確認している。また、障害分野、保育分野、高齢分野がそれぞれに法人を運営するのではなく、一つの法人の中で、障害・保育・高齢事業を運営することで、各事業所の運営が更に安定することや、各分野だけでは解決できない課題への対応や、横断的に運営する中で新たな事業展開等も考えられる可能性について、3法人が共通の認識を持つことができています。今後は、非特定営利活動法人わかば共同保育所が運営する保育事業、有限会社たんぼぼが運営する高齢事業等を当法人が引き継ぐことが可能か等について検討していく必要があると考えられる。</p>	<p>・「複合福祉施設わたパ」2024年4月事業開始に向けた準備開始 * 施設の主な機能等：認可保育所(5歳児まで受け入れ)、認知症対応型通所介護、就労継続支援B型事業所、障害者相談支援事業所、地域交流室、防災機能</p> 	
		<p>「ハッピーワールド」の老朽化対応と「バクのパン屋さん」活動スペース拡大に向けた準備開始</p> 	  
		<p>特定非営利活動法人わかば共同保育所からの事業譲渡による保育事業の開始に向けた準備開始</p> 	<p>・保育事業の開始(事業譲渡により、認可保育園の設置)</p> 
		<p>有限会社たんぼぼからの事業譲渡による高齢介護事業の開始に向けた準備開始</p> 	<p>・高齢介護事業の開始(事業譲渡により、認知症対応型通所介護・居宅介護支援・訪問介護事業の設置)</p> 
		<p>有限会社たんぼぼからの事業譲渡による障害福祉サービス事業の拡大に向けた準備開始</p> 	<p>・障害福祉サービス事業の拡大(事業譲渡により、居宅介護・同行支援事業の開始)</p> 
人材育成	<p>2019年度からは、3福祉士取得のための試験料等を補助する仕組みを開始した。この間で、補助を申請した職員は1名であったが、常勤職員だけでみたときに、3福祉士のいずれかを取得している職員の割合は、6割となっている。また、2019年度からは、毎年1名から2名程度の職員が、3福祉士受験を試みている状況もある。</p> <p>2019年度に理念本を作成し、2021年度からは、理念本に基づいた実践事例の集約を開始している。研修は毎年計画を立て実施しているが、外部研修については、2019年9月に、管理者向けの研修を行った以降は、具体的に取り組みは行っていない状況がある。今後は、職務ごとに求める像を具体化することや、それぞれの職務に必要な研修の実施を総合的に進めていく必要があると考えられる。</p>	<p>職員育成計画の作成開始</p> 	  
労働条件	<p>2019年度に職務内容と勤続年数を反映した俸給表等の作成を行った。その後、俸給表に沿った昇給を実施している。また、2021年度からは、職務内容をより処遇に反映する目的で、「業務携帯所持手当」の新設も行っている。また、給与面以外にも、2020年7月からは、「社会福祉施設従事者相互保険」に加入し、福利厚生の実施を行った。</p> <p>2020年度には、有給取得目標を設定し実施したが、10日以上の有給を取得している職員が、25パーセントである状況が分かった。今後も、職員が安心して長く働き続けられる給与と環境の実現に向けて取り組んでいく必要があると考えられる。</p>	<p>職務内容と勤続年数がより反映される給与等の仕組み作りの開始</p> 	<p>・障害部門・保育部門・高齢部門ごとの就業規則等の運用開始</p> 
		<p>有給取得を促進する仕組み作りの開始</p> 	  