

令和5年度 社会福祉法人 南山城学園 法人本部 事業報告

基本方針	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)	
	項目	内容[数値・実施時期等]	ネクストビジョン	実施時期	内容		達成率
事業基盤の強化	(1)ライフステージ全般にわたる支援モデルの構築	乳幼児期から高齢期までの各ライフステージに応じた支援モデルの構築に向け、各事業所間の支援メソッドの汎化と応用、アセスメントツールの共通化などを進める。	経営資源の有効活用	年間通じて	障害者支援施設利用者の高齢化、重介護化への対応として、介護老人保健施設煌へ利用者の計画的な移行を行った。(年間移行4名)	90%	入退所委員会を開催し、対象利用者の情報共有、保護者への説明見学会を行いスムーズに移行調整を行う仕組みを整備した。
	(2)報酬改定への対応	令和6年4月のトリプル報酬改定(診療・介護・障害)に向けて、情報収集や対応準備を進める。	経営資源の有効活用	年間通じて	法人内にプロジェクトチームを設置し、準備を進めた。プラス改定の上、処遇改善の拡充、地域区分の引き上げも叶い、法人全体で増収となった。	100%	法人全体で年間142百万円の増収見込み。これを給与引き上げを含めた、人材確保と定着に投資する。
	(3)生産性の向上	先進技術を積極的に取り入れ、利用者の事故予防など安全面での活用、間接業務の効率化を図る。	経営資源の有効活用	年間通じて	令和3年度より導入した業務用スマートフォン、パディコム(IP無線トランシーバーアプリ)について、導入効果を検証するアンケートなどを実施した。	90%	生成AIを使用した個別支援計画の作成等、幅広い場面で先進技術の導入をより一層進める。
地域への貢献	(1)共生のまちづくりへの参画	コロナ禍で顕在化した孤独・孤立などの複合的な地域課題に対して、住民組織、企業、NPO、自治体等と連携し、社会福祉法人の役割と機能を活かし有機的に貢献する。	創造性の発揮	年間通じて	城陽エリアでは地域高齢者を対象にした健康体操教室を年間を通して6回開催。醍醐エリアでは春日野学区社協とデイわこう利用者様の交流会を年2回開催。	90%	城陽市茶生産組合と抹茶のお菓子を開発共同開発を行った。伝統産業を通じた就労の場所を整えていく。
	(2)スーパーバイザーの対外的活動検討	令和5年4月に設置するスーパーバイザーについて、他法人への支援など対外的な活動を推進する。	創造性の発揮	年間通じて	強度行動障害支援者養成研修を開催し、アフターフォローとして外部事業所に対し延べ10回のコンサルテーションを実施。またフォローアップ研修としてPECSワークショップを開催した。	90%	外部事業所へのコンサルテーションを継続実施する。PECSの技法を法人内に浸透させ、意思決定支援の具体的実践に取り組む。
サービスの質の向上	(1)権利擁護の強化	サービス向上PJIによる実地調査やセルフチェックの実施、不適切なケアの早期発見と事例共有等を通じ、権利擁護・虐待防止に係る更なる体制整備を推進する。	暮らしの質の向上	年間通じて	法人内6事業所へのラウンドチェックを実施し、権利擁護セルフチェック・グレーゾーン対応ハンドブックの作成に着手した。	100%	今年度の活動評価を次年度に引き継ぐ。
	(2)リスクマネジメントの強化	本部リスク委員会を中心とした安心・安全への取り組みにより事故低減を更に目指す。また、大規模災害を想定したBCP(事業継続計画)を強化する。	暮らしの質の向上	年間通じて	BCPマニュアル更新(水害対策)を行い、強化を図った。マニュアルに基づいた訓練を2回、検証を行った。	100%	センター城陽にて、通所施設における水害を想定して、BCPマニュアルのブラッシュアップ、検証訓練を行う。
	(3)成年後見人選任のサポート	障害者施設利用者および保護者の高齢化に対応するため、成年後見人の選任を積極的にサポートし、財産管理・身上監護における本人の利益保護を図る。	暮らしの質の向上	年間通じて	9/16城陽エリア 円保護者懇談会にて行政書士等協力頂き、保護者向け説明会実施。以降も後見人申請の相談があれば、都度施設・事務局と連携の上、対応をしている、	100%	今後も各施設での後見人申請説明会を適宜開催予定。成年後見人申請を積極的にサポートしていく。
職員の質の向上	(1)人材の確保	(新卒)インターンシップなど幅広い採用活動を展開(中途)一般職制度の見直し、外国人採用の検討	経営資源の有効活用	年間通じて	新規学卒者23名が入職した。R6.12月よりEPAにてフィリピン国籍の2名を受入予定。	90%	25卒に向けた採用選考を実施中。内定承諾者11名、保留者20名。並行して26卒インターン活動を開始。
	(2)人材の育成・定着	離職防止の観点から、より柔軟な人事制度を検討する。また、社会福祉連携推進法人を活用した他法人との人事交流、研修の共同開催などに取り組む。	経営資源の有効活用	年間通じて	4週8休制、給与引き上げを行い、職員を引き留め、新たな人材確保に向けた人事制度改定を実施した。	90%	連携法人として、就職フェアを開催(R6.3.13)。17人が来場し、うち5名内定(承諾1名)につながった。今年度も継続して、人材確保に取り組む。