

令和7年度 社会福祉法人みねやま福祉会 事業計画

1 理念

- ・創立の理念を尊重し、より質の高い福祉サービスの提供
- ・地域の人々の、こころ豊かで安心・安全な暮らしへの貢献
- ・誇りと夢を持ち、福祉の仕事にまい進できるよう職員の幸福追求

2 ミッション

「“フクシ”の仕事で暮らしの困り事を解決する。」

- ・私たちは、ケアを通じて人々の暮らしを整えます。
- ・私たちは、福祉の公共性を自覚して地域のニーズに応え続けます。
- ・私たちは、あらゆるパートナーと連携して地域の発展に貢献します。

3 品質方針

- ・私達は、サービス提供の全ての場面で「管理より生活を」大切にします。
- ・常に正しい情報の把握と提供に努め、自分が受けたサービス提供・改善に努めます。

4 基本方針

(1) より質の高いケアの追求

常に向上心を持って、利用者や家族、地域から信頼される福祉サービスを提供します。

(2) 見えない困り事を見ようとし、聴こえない声を聴こうとする

潜在化しているニーズを掘り起こし、当事者の最善の利益を追求します。

(3) 断らない相談支援

「いつでも、どこでも、だれでも」で表される普遍主義に則り、福祉サービスが必要な人へ、必要な福祉サービスを提供します。

(4) 自己実現の追求

職員の育成に努め、職員の人生が福祉の仕事を通じて豊かになるよう支援します。

(5) コンプライアンスの遵守

あらゆる法の理念に基づき、それを遵守します。

5 NEXT VISION 2030

「あらゆる垣根を越境し、新しい“フクシ”を創造する。」

5つのアップデート

(1) 生産性のアップデート

個性の発揮とテクノロジーの活用によって常識の枠を越えよう

(2) 品質のアップデート

専門性の集約と地域展開によって制度の枠を越えよう

(3) 人材のアップデート

主体的な学びと自律的な判断によって思考の枠を越えよう

(4) 組織のアップデート

積極的な挑戦と時代を切り拓く革新によって管理の枠を越えよう

(5) 対象のアップデート

多様性の尊重とより良い社会への憧れによって自分の枠を越えよう

6 令和7年度法人目標

- (1) 利用者の満足度向上と地域から頼られる組織になるために、ケア実践の質を向上する。

- ① 各部門で論理的にケアを学ぶ勉強会を開催することで、実践しているケアについて根拠を語

れるようになる。

- ② 部門横断的な事例検討会を実施し、困難事例に対するマインド・ナレッジ・スキルを育むことで、高度な支援を要するケースであっても断らず対応できるようになる。
 - ③ 食べることの意義や目的、食べる物の大切さ等、「食」の定義や目的等を学び合うことで、美味しいだけでなく、「食」からのアプローチでケアに繋げることができるようになる。
- (2) 職員の働きがいの向上と暮らしを守るために、職員の処遇改善をする。
- ① 基本給や各種手当等、給与規定の見直しを行うことで、職員の暮らしを守る。
 - ② 各等級の評価基準や役職に求められる業務の明確化等、評価制度の見直しを行うことで、職員の働きがいを向上する。
 - ③ テレワーク制度の導入を検討することで、効率的で生産性の高い多様な働き方を可能にする。
- (3) 持続可能な法人運営を行うために、各事業所の経営が安定するように改善する。
- ① 財務マネジメント研修を実施することで、管理職の財務マネジメント力を向上する。
 - ② 各事業所における最適な人員配置の基準を定めることで、適切なタイミングで人材の採用や異動ができるようになる。
 - ③ 稼働率・人件費率・経費率の年間目標並びに月間目標を立てるとともに、日常的に数字が確認できるしくみを構築することで、早期に経営判断でき、具体的な対策が打てるようになる。
 - ④ 備品管理のしくみを見直すことで、安価で良品な備品の購入や備品の消費を必要最小限に管理できるようになる。
- (4) 新たな挑戦を楽しめる文化を醸成するために、法人ビジョンに共感した人材の確保・定着・育成に取り組む。
- ① 海外人材を育成するしくみと採用戦略を確立することで、海外人材が活躍できる職場となり、安定して海外人材を採用できるようになる。
 - ② 中途採用の具体的な戦略を確立することで、即戦力人材の確保ができるようになる。
 - ③ 高卒人材が介護福祉士資格を取得するまでの育成プランを作成することで、高卒人材がこれまでに以上に活躍できる職場となり、より具体的なキャリアが描けるようになる。
 - ④ 個々の職員の目標管理を徹底し、目標達成を通して人が育つ研修及び OJT のしくみを構築することで、達成の喜びが実感でき、更なる成長への意欲が湧いてくるようになる。
- (5) より効率的で生産性の高いバックオフィス業務を行うために、管理業務や社内コミュニケーションツールの DX を推進する。
- ① 勤怠管理ソフトを導入し、勤怠管理事務の負担を軽減することで、より質の高いサービスを提供するために必要な業務に取り組むことができるようになる。
 - ② 全職員対象のグループウェア（Google ワークスペース等）を導入することで、全職員がオンラインでタイムリーに情報共有することができるようになる。
 - ③ クレジットカードを使って経理業務をデジタル化することで、小口現金の管理業務を軽減することができる。
- (6) 地域の暮らしのニーズに応え続けるために、事業所の移転計画並びに新規事業の立ち上げを推進する。
- ① さつき園の移転計画についてロードマップ並びに移転後の事業計画を作成することで、移転時期や移転場所、移転後の事業展開等について優先順位を決めて具体的に検討できるようになる。
 - ② 障害者グループホームの整備事業について事業計画を作成することで、土地譲渡の話が具体的に進むタイミングでスムーズに事業化に向けた体制が組めるようになる。
 - ③ 里親支援センター設立準備室を社会的養護部門に設置することで、令和 7 年度に京都府から出される里親支援センター設置運営事業者選定に係る公募に応募する。

7 令和7年度部門目標

【社会的養護部門】

- (1) 「ありのままの自分」で過ごせる場所として安心できる暮らしを子どもたちと一緒に作り上げる。
 - ① 地域社会の一員として生活体験を重ねていけるよう、子ども達の権利を守りながら家庭的養育の継続をする。
 - ② 食事場面を大切にとらえ、ユニット調理やホーム調理を充実させ、食と被虐待児との関連等を学んでいく。
- (2) 孤立せずにその人らしい生活を送ることができる社会の実現
 - ① 短期子育て支援事業、産後ケア、おひさまひろば、児童日中一時支援事業、のびっこクラブ 子ども食堂「MOGUMOGU」の活動を継続して行う。
 - ② 里親について地域の方々に知ってもらうための啓発活動やリクルーティング、「SATOCAFE」の開催を実施する。

【保育部門】

- (1) 異なりを受け入れ、やりたい意欲を育む主体性保育の実現
 - ① ごちゃまぜ保育の実践（異年齢保育）
 - ② あそびを選び没頭できる環境づくり
 - ③ 対話や実践、主体的な学びを通した職員の育成
- (2) 保護者・地域に選ばれる園になる
 - ① 手ぶら登園の実施
 - ② ICTを活用した保育の見える化（ドキュメンテーション・連絡帳アプリ・インスタグラム）
 - ③ 令和8年度にスタートする「こども誰でも通園制度」の準備期間として、京都府の子育て支援事業「親子誰でも通園支援事業」を実施

【障がい部門】

- (1) ご利用者の可能性を広げるために、垣根を越えて生まれた繋がりを利用者支援に役立てる
 - ① 支援に役立つ情報を事業所間で共有（データベース化）することで、いつでも誰でも必要な情報を手に入れられるようにする
 - ② 「障がい部門連携チーム」と「障がい部門主任級会議」が連動する仕組みを作ることで、業務改善を加速させ、これまでにない体験や価値をご利用者に届ける
 - ③ ご利用者の「好き」を拡大するために、地域資源を活用した取り組み（TANGO まるっぼ美術館等）に積極的に参画する
- (2) 職員一人ひとりが将来に展望を持って働けるよう、職員の「学びたい」が叶う環境を整える
 - ① 時間や場所に縛られず、学びたいことを自由に選択できる環境を整える（eラーニングの活用）
 - ② 他事業所の業務を知る・体験する機会を作ることで、新たな気づきや学びを得られるようにすると同時に部門全体で職員育成を行う文化を醸成する

【高齢部門】

- (1) ごちゃまぜと介護3.0によるより質の高いケアの実践
 - ① 「目の前のお年寄りを輝かせて、自分も輝く」職員の育成
 - ② 計画的な人材確保への戦略と実施
 - ③ 介護DXや業務改善など生産性向上への取り組み
- (2) 地域の困り事やその人らしい暮らしへの支援
 - ① 地域の一員として、行事やサロン等への積極的な参加
 - ② 学生やボランティアを通じた福祉教育の更なる展開