平成3年度

事　業　計　画

令和3年~令和5年

目次

**1. 法人の基本理念と基本方針**1

**2. 法人体制**2

**3. 職務**3

**4. 職員体制**3

**5. 事業計画**4

**(1)コロナ渦、自然災害の中での事業所の継続運営**4

**(2）事業活動の推進**4

**(3) 令和3年の障害福祉サービス報酬改訂**5

**(4）安定的な人材確保と人材育成の強化**5

**(5）外部研修、商談会への参加**6

**(6）コロナ渦での働き方**6

**(7）虐待防止の強化について**6

**(8）財政基盤の確立**7

**令和3年度予算書**8

令和 2 年度 法人本部事業計画

１ 法人の基本理念と基本方針

基本理念

～すべての人達に働く場と雇用と社会保障を～

基本方針

すべての人達に働く場と雇用と社会保障を維持提供できる法人へ

1) 京都フラワーの使命

・京都フラワーの使命および社会的役割と新たな理念（ミッション）

　新型コロナウイルスの感染拡大の中でも、特定非営利活動法人 社会的就労支援センター 京都フラワー(以下、京都フラワーとする)が運営する就労継続支援A型事業で、働く利用者さん、職員の雇用を守ります。安全な環境下で仕事を提供することが、京都フラワー

の使命です。職員も同様で、利用者さんと切磋琢磨をしながら、新しい使命に向かいながら、「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」を実践し、人間の尊厳と多様性を尊び、「共に生き、共に学ぶ」ことのできる社会、新たな理念として考えている「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を維持提供できる法人へ」を提供できる使命を実現できるように取り組んでまいります。

・京都フラワーの存在目的（ヴィジョン）

日本の経済環境を俯瞰すれば、雇用問題、特に完全雇用は厳しくなっており、障害者も健常者も何らかの要因によって労働市場から排除される傾向が広がっており、大きな社会問題となっています。コロナ渦の現在、更にこの傾向が拡大しています。

平成27年3月より、この問題の解決の一助と考え、京都フラワーを設立し、WISEが実施する貧困対策と障害者雇用を一度に実現させるために、就労継続支援A型事業のフレームを活用し実施しました。ニート等の若者を雇用し職業指導員に養成する。その後は、利用者さん支援へ。このような取組をおこなってこそ京都フラワーの存在意義があると言えるでしょう。しかし、法人事業の業容を若干超える利用者さんが在籍しており、職員も増やすことができません。

　それならば、京都フラワーを架橋的労働市場と考え、訓練の後に職員になった健常者、一旦、一般就労から離れた利用者さんのOJT、支援内容を充実させて、一部、物流設備をそなえた職場もあり、より、実践的な取組が可能となりました。今後は、利用者さんの就労移行支援にも力を入れてまいります。

京都フラワーの基本姿勢（ヴァリュー）

①労働統合型社会的企業でもある京都フラワーは、労働統合型社会的企業と同様に「人材、指導者、設備、資金」が揃っている一般企業を一つの社会資源と考え、積極的な営業で協力企業を獲得してまいりました。職員は法人内には目を向けず、常に外に目を向け、常に協力企業の開拓を行っています。

②協力企業で施設外就労を実施し、利用者さんが働くことで協力企業の人材不足と人件費を抑えることに貢献ができるため、継続しての取引が可能となります・

③地域の産業を重視し、社員さん、高齢のパート社員から技術を受継ぎ利用者さんに継承します。先ず職員が覚え利用者さんに手解き。この様な方法で地域産業の支援することもできます。

以上の理念と基本方針を実現するために、中期的な展望を持ちながら、利用者さん本位の 安心安全な福祉サービスを提供する。また、法人が経営する事業所は法人の理念・基本方針に基づき、事業所の性格を反映して事業計画を策定し、適正な事業運営に取り組むようにいたします。

2. 法人体制

理事長・事務局長

堀田 正基

監事

沖見 圭介

理事・相談支援専門員

手塚 典代

理事・梅小路ポテル京都担当 鳴戸章雄

理事・日新担当

樋口周平

田辺記念病院

担当 樋口 周平

理事・事務局長

担当 担当とうんo\う樋口 周平

理事・シーパック担当 南部 孝史

２

3. 職務

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 役職名 | 業務内容 | 権限・権利 | 選出方法 | 任期 |
| 理事長 | 理事長は,この法人を代表し,その業務を総理する。 | ・事務局の設置 | 理事長は、総会において理事の中から選任する。 | 2年 |
| 専務理事 | 専務理事は,理事長を補佐し,理事長に事故あるとき又は理事長が欠けたときは,理事長があらかじめ指名した順序によって,その職務を代行する。 | ・理事長の代理・事務長の職を担う | 専務理事は、総会において理事の中から選任する。 | 2年 |
| 常務理事 | 常務理事は、理事長、専務理事を補佐し,理事長に事故あるとき又は理事長、専務理事が欠けたときは,理事長があらかじめ指名した順序によって,その職務を代行する。 | ・理事長、専務理事の代理・施設外就労の総理全般を行う。 | 常務理事は、総会において理事の中から選任する。 | 2年 |
| 理事 | 理事は,理事会を構成し、この定款の定め及び理事会の議決に基づきこの法人の業務を執行する。  | ・理事会の招集権限・運営方針の決定 | 理事は、理事会において選任する。 | 2年 |
| 監事 | ・理事の業務執行の状況を監査する。・この法人の財産の状況を監査する。・監査の結果,この法人の業務又は財産に関し不正の行為又は法令若しくは定款に違反する重大な事実があることを発見した場合には,これを総会又は所轄庁に報告する。・違反の事実があれば、報告をするため必要がある場合には,総会を招集する。 | ・理事の業務執行の状況又はこの法人の財産の状況について,理事に意見を述べ,若しくは理事会の招集を請求すること。 | 監事は、理事会において選任する。 | 2年 |
| 事務局長 | ・法人運営にあたり、その事務を統括する。 | ・先業務に付随する権限を持つ。・公募、助成金の申請権限 | この法人に,事務局を置き、長が任免する。 | 2年 |
| 社員 | ・法人の会員は,次の1種とし,正会員をもって特定非営利活動促進法上の社員とする。・は社員が総会の目的である事項について提案した場合において,社員の全員が書面又は電磁的記録により同意の意思表示をすることができる。 | ・右の場合、総会の議決があったものとみなす。 | ・法人の目的に賛同して入会した個人及び団体。寄附金は受け取らない。・退会の意思がなければ継続する。 | ・期限は置かない。 |

4. 職員体制

・管理者 　　　　　　　　 職員…堀田正基(兼務)

・サービス管理責任者　　 職員…堀田正基(兼務)

・法人総務・事務長　　　　職員…樋口周平

・シーパック商事㈱京都　　職員…鳴戸彰雄、西村光司、(準職員)

・シーパック商事㈱宇治　　職員…南部孝史(兼務)、石田遥、三宅賛子(準職員)

・田辺記念病院　　　　　　職員…新田孝之

・梅小路ポテル京都　　　　職員…武田和也

・相談支援事業所 フラワー 職員…南部孝史(管理者)、手塚典代(専任)、廣瀨麻実(事務員・兼務)

3

5. 事業計画

（1）コロナ渦、自然災害の中での事業所の継続運営

　　障害者福祉サービス事業は、利用者さん、家族等の生活を支える上で欠かせないものです。昨今大規模な災害の発生がみられる中、障害者福祉サービス事業所において、災害発生時に適切な対応を行い、その後も利用者さんに必要なサービスを継続的に提供できる体制を構築することが重要です。

　　また、昨年度に発生した、新型コロナウイルス感染拡大は、地震、台風等の大規模災

害と同等、それ以上の未曾有の国難と言えるでしょう。新型コロナウイルスの感染者（濃厚接触者含む）が事業所内、協力事業所内で発生した場合においても、サービス提供を継続し、早期復旧を可能とするために当事業所の実施すべきることを、今後、研修を通じて全職員と学んでいまいります。災害には、「風水害における業務継続計画」、新型コロナウイルスには、「新型コロナウイルス感染症発生時における業務継続計画」に関するテキストを準備していますので研修は研修計画に沿って実施いたします。

（2）事業活動の推進

 京都フラワーが実施する就労継続支援A型事業において、施設外就労を中心に、質の高い青果袋詰め作業、リハビリ施設での清掃、シティーホテルの共用部清掃を利用者さんの視点に立つことなく、どれもが、民間企業からの発注の仕事のため、お客様ファーストの視点に立ち、利用者さんのOJTを実施してまいります。

令和2年に、梅小路地区再開発事業に参加し、梅小路ポテル京都の大浴場、共用部の清掃の仕事を請負いましたが、2度の緊急事態宣言の発令で、その度に休館になるため、シーパック商事㈱京都での災禍袋詰め作業に異動となる。他事業へ転換も考えたが、シーパック商事㈱京都と梅小路ポテル京都は徒歩でも移動できる距離で、緊急事態宣言中の受入れ先となる。新型コロナウイルスの感染拡大もワクチンが徐々に開始され、ここは、我慢で梅小路ポテル京都の共用部清掃を続けてまいります。しかしながら、エルシエントホテル京都のベッドメイク作業は、契約が残っているが、稼働率が上がらないため、利用者さんは、シーパック商事㈱京都に異動。余程のことがない限りこのまま終了もありえるでしょう。

新型コロナウイルス感染拡大の中でも、梅小路ポテル京都、エルシエントホテル京都の利用者さんを受け入れて下さるシーパック商事㈱京都、宇治も青果の袋詰め作業に追われ、生活協同組合、フレスコ、プラント等のスーパーチェーンの仕事が入ってきます。特に生活協同組合は宅配サービスも行っており、食材は、毎日消費されるもので、それを扱う協力企業は忙しく、特にお中元、年末のお歳暮、正月用品の出荷時は、毎日残業が続くため利用者さんも使命感を持って取り組んでいます。

4

また、医療関係では、リハビリ施設の清掃作業でも医療従事者とみなされて早々にワクチン接種を済ませ、協力会社のご指示の下、安全に作業が実施しています。その理由は、普通の病院ではなく、リハビリに特化した施設であり、入院患者さんは全てPCR検査を受け、業者も決まった担当者のみを受入れ、外来はなく、お見舞客も入れない防疫体制で、何よりも、マスク、消毒液等の清潔用品も完備、体調も常にチェックされているので、利用者さんは安心して働いています。

(3) 令和3年の障害福祉サービス報酬改訂

令和3年の障害福祉サービス報酬改訂が実施され、就労継続支援A型事業には厳しいものとなりました。基本報酬の算定に係る実績について、現行の「１日の平均労働時間」、「生産活動」に加え､「多様な働き方」､「支援力向上」及び「地域連携活動」の５つの観点から構成され、各評価項目に点数が付けられ、その総合評価をもって実績とする加点方式に見直されました。

京都フラワーは、135点を獲得し、676単位となりました。京都市は四級地となるため係数は10.57となります。計算すれば、676単位×10.57=7,145.32円となり、昨年度よりは若干低い算定となりました、ほぼ、同様の訓練等給付金が支給されます。評価項目が発表されているので、すでに、何点かは適合となり、この調子で来年はスコアが150点以上170点未満の692単位の獲得を目指しますが、緊急事態宣言が、年度何に2回以上発令されるのなら、今年と同等の135点を狙います。

今後は、より多くの点数を獲得するため、第三者評価の受診、研究発表、利用者さんの職員昇格、利用者さんの資格取得等を実施してまいります。

（4）安定的な人材確保と人材育成の強化

安定的な人材確保と人材育成の強化は十分とは言えませんが、人事評価制度も十分に実施できるようになってきました。京都フラワーの場合、理念である「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」も大切ですが、新卒の若い人財を求めています。しかしながら、福祉人材の確保が全国的な課題となっている状況の中で、京都フラワーも人材の確保が喫緊の課題となっています。また、従来の求人の方法、ハローワークでの募集、京都府福祉人材・研修センターでの募集では、安定的な人材の確保は困難であり、多様な求人情報ツール等を活用する必要があります。そのため、京都フラワーとしての幅広い取組が必要です。専門学校、大学等との連携強化を図り、安定的な人材確保に向けて取組を進めてまいります。

5

（5）外部研修、商談会への参加

内部研修の充実も図ってまいりますが、令和3年からは、就労継続支援A型事業所の外部研修は、粗、就労系に特化したものにしないと、「支援力向上」の項目の点数が伸びません。5人以上の職員に就労系の研修を命じます。しかしながら、生活支援、相談支援の研修が必要な方はそちらの参加もお願いいたします。

京都フラワーは、シーパック商事㈱京都に無理を言って、ベルトコンベヤ(電動2台、自重式2台)、コニクリッパー、デジタル計量器2台を導入し、急速な機械化を進めており、利用者さんのOJTの向上を目的としています。今後も、助成金を通じて新しい物流機器を購入するためには、我々が、使用するであろう機器が何たるかを研究し、実物を見て検討する必要があります。また、商談会参加も「支援力向上」の項目にありますので、楽しんで参加し、報酬算定アップの取組に参加をお願いします。

（6）コロナ渦での働き方

　 昨年の最初の緊急事態宣言が発令する前から、テレワークを実施しました。利用者さんは、直行直帰。職員は、支援が終われば自宅でテレワークを実施しました。初めての取組なので、上手く進捗しなかったこともありました。例えば、4月の支援が終われば、6月の第1週目に事務長が、ファイルに入ったケース記録を回収する方法を今年は実施しますのでよろしくお願いします。職員にとって働きがいのある、また、一方で、法人本部では、コロナウイルスの収束を見込んで、風通しのよい、活気溢れる職場づくりのため、組織活性化や職員満足度を高める職場環境整備に取り組んでまいります。また、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりにも努め、ワークライフバランスを推進します。

（7）虐待防止の強化について

令和3年から、利用者さんの虐待防止等のために、責任者、委員会を設置するとともに、職員にも研修積極的に実施する内容の通達がありました。「法人虐待防止委員会」を設置します。先ず、虐待管理責任者に通報があって、責任者と利用者さんが話し合い、双方納得すれば、そこで解決となります。しかし、虐待管理責任者でおさまらない内容なら、「法人虐待防止委員会」での話し合いになります。外部委員は顧問弁護士と社員の方から選出します。

事業所で実施する虐待研修は年3回を予定しております。虐待に至りそうな事案、未然に防げたであろう事案等を全職員で検討し、ヒヤリハット事例等の情報の共有化を図ります。また、虐待に関する研修の職員の参加は大いに歓迎しますので、そこでの青果を持ち帰り、職員の意識改革と専門性向上の推進に取組み、虐待防止の徹底を図りましょう

6

(8）財政基盤の確立

 事業収入と支出の改善を図り、安定した収入の確保と、経費の効率的な執行を行い、経営環境の変化に対応できるように先ずは繰越金を増やしながら、効率的、安定的な法人経営に取り組みます。

　職員1名が産休、育休に。職員1名が4月末で退職。幸い、職員1名の補充はできたのですが、パートでもう1名、職員を補充する予定です。

　京都フラワーのパート職員は2名で、後の10名は正職員です。理念は「すべての人達に働く場と雇用と社会保障を」ですが、実際には苦労の連続です。10名の職員に係る経費がかなりの負荷になっており、特に社会保障費が変動しながらも800,000万円程度の支払いが必要です。１人の利用者さんを職員１人で支援することは法令でも認められています。しかし、これでは、赤字となります。清掃作業等で3人の利用者さんを職員1人で支援する場合、ここからが危険です。職員がトイレに行く、緊急対応が入れば、支援が止まってしまいます。ですので、このような事態を防ぐためにも、利用者さんが3人以上の施設外就労先では職員は2名体制で支援を実施しています。

　交際費、出張費、その他の出費は極端に少ないのですが、やはり、人件費の高止まりが今まで収益が上がらなかった理由です。平成29年度に入り、シーパック商事㈱京都の青果袋詰め作業に移行。理由は一つのラインを頂けて、利用者が、一つのラインで仕事を行う。基本6名の利用者さんで1班ができ、そこに2名の職員を投入、平成30年度には宇治のシーパック商事㈱にも進出。ここも基本6名の利用者さんで1班。職員も2名体制に。令和元年度12月にシーパック商事㈱京都が、工場を新設。最大12名までの利用者さんが働くことに。また、令和元年度1月からシーパック商事㈱宇治でも12名体制で施設外就労を運営することに。京都も宇治もシーパック商事㈱は12名の利用者と3名の職員で運営を実施。収益も一気に上昇し、緊急事態宣言になれば、ホテル関係の仕事がなくなるため、受け入れ先にもなって頂いています。また、梅小路再開発事業にも参入。梅小路ポテル京都の共用部清掃の仕事を獲得。5時間契約の仕事だけに大いに喜んだが、ここも、緊急事態宣言が発令されれば、休館となり仕事は消失。シーパック商事㈱京都が受け皿となった。今後も、施設外就労を実施し、シーパック商事㈱との連携、協力体制を固め、利用者の出勤率、職員の配置を考えながら、人件費を抑えた職場環境を整え、それでも、利用者さんが安心して安全な職場で働けるように努力してまいります。シーパック商事㈱を業務の中心に据えた結果、令和2年度は最高収益を上げることができました。

７

8