

令和6年度  
事業計画書

社会福祉法人 南光社会福祉事業協会

## 1. 法人理念 「共に太陽の愛を」

いかなる境遇にある者も、どのような障害を持つ者も、すべて等しい人格的存在であり、人間としての尊厳を尊重する。

## 2. 運営方針

社会福祉法人として、社会福祉事業における福祉サービスの利用者支援にとどまらない、地域の福祉ニーズに対し、先駆的・開拓的な取組を担っていく。

## 3. 事業内容

### 《運営施設》

○救護施設 南光園（第1種社会福祉事業）

### 【付帯事業】

- ・救護施設居宅生活訓練事業
- ・保護施設通所事業（通所訓練・訪問指導）
- ・一時入所事業
- ・DV被害者等緊急一時保護事業
- ・生活困窮者就労訓練事業

### 《委託事業》

○一時生活支援事業所 なんこう

- ・姫路市自立相談支援事業
- ・姫路市一時生活支援事業

### 《収益事業》

○未来広域事業

## 4. 重点目標

社会福祉法人を取り巻く環境は、社会福祉業界全体を覆う収益構造の悪化、複雑化・多様化する福祉ニーズの対応、福祉サービスの担い手が急減する2040年問題への対応など年々厳しくなる。また、それと同時に地域共生社会の実現に向けた地域貢献など、社会福祉法人が果たすべき役割は更に重要となってくる。社会福祉法人として将来に渡りその使命を果たすため、継続的かつ安定した運営、経営基盤の強化、人材育成による自法人の中長期的な価値の向上を図る事で、将来に渡って地域に寄り添い、社会に求められる法人を目指していく。

- (1) 事業透明性の確保・ガバナンスの確立をすることにより、持続性・事業性のある安定した健全な法人経営をし、経営基盤強化を図る
  - ①法令、規則に基づく健全な法人運営、事業計画に沿った事業運営
  - ②理事会による経営判断及び迅速な対応を行い、透明性の高い法人運営
  - ③職務分掌に基づき、職員に明確な役割と責任を与えることで、組織全体の効率性と協力関係の推進
  - ④財務諸表をもとに経営課題を分析し、安定した事業の運営
  - ⑤自法人における内部環境・外部環境のプラス面・マイナス面を分析し、経営戦略を立案
  - ⑥計画に基づく中長期的な設備投資
  - ⑦コンプライアンスを遵守し、ハラスメント防止体制の周知・徹底
  
- (2) 地域共生社会の実現に向け、地域における公益的な取組を推進し、地域における先駆的、主導的役割を担う
  - ①佐用町内法人による連携の推進
    - ・佐用町社会福祉法人連絡協議会（ほっとかへんネット・佐用）を通じ、「災害支援」「困窮者支援」のネットワークを形成する
  - ②生活困窮者支援
    - ・一時生活支援事業・自立相談支援事業の委託運営（姫路市より委託）
    - ・総合相談窓口の設置（ほっとかへんネット・佐用）
    - ・フードドライブ事業（ほっとかへんネット・佐用）
  - ③福祉避難所の適切な運営
    - ・福祉避難所研修の実施（南光園／ほっとかへんネット・佐用）
    - ・BCPの運用体制確立
  - ④行政や自治体との連携及び地域コミュニティへの積極的な参画
    - ・地元自治体と夏祭りの共催
    - ・地元自治体主催のイベント参加（奉仕作業・ふれあい喫茶・作品展等）
    - ・実習生の積極的な受入（介護等体験実習・トライやるウィーク等）
  - ⑤新たな資源への先駆的な取組の実践
    - ・農福連携事業（地元農家とのバジル収穫・黒豆販売事業等）
  
- (3) 職員の資質向上及び地域で貢献できる人材の育成
  - ①職員一人一人の支援力・専門性の向上
    - ・職員一人一人に応じた成長に着目した研修、OJTの活用
    - ・個別支援計画作成において、アセスメントやモニタリング等計画立案に

係るスキルを高める

- ・職種、階層別研修へ参加する事による専門性の向上
- ・資格取得の推奨及び取得者への処遇改善による職員一人一人のスキルの向上
- ・キャリアプラン、キャリアパスの推進

【キャリアパスに係る年間研修計画】

研修名	研修内容	対象職員			
		新任職員	入職2年目以下	入職5年目以下	指導員・主任
新任職員研修	法人理念・人権・接遇等	○			
リスクマネジメント研修	福祉サービスの質の向上を目指し、事故予防等の取組の強化を図る	○	○	○	○
感染症対策研修	感染症対策・知識の習得	○	○	○	○
虐待防止研修	虐待防止の基礎知識、必要性の理解を深め、サービスの質の向上を図る	○	○	○	○
中堅職員研修	中堅社員に求められる役割等		○	○	
相談援助技術研修	相談援助を進める上での基礎及び実践的技術の習得		○	○	
ハラスメント研修	職場のハラスメント防止・対策		○	○	○
メンタルヘルス研修	メンタルヘルスに対する理解の向上			○	○
組織マネジメント実践研修	(中間)管理職として指導する際に求められる様々なスキルの習得			○	○

【その他の年間研修計画】

研修名	研修内容
個別支援計画研修	計画作成に必要な知識や考え方、スキルの習得
第三者評価研修	第三者評価制度を通じたサービスの質の向上
人権擁護・虐待防止研修	人権擁護・権利侵害の防止に必要な知識の習得
精神障害者支援研修	精神障害や依存症に対し必要な支援、知識の習得
太陽福祉G職員研修会	階層別による職員の資質向上、知識の習得
福祉避難所研修	福祉避難所運営に必要な知識の習得
困窮者支援研修	困窮者支援の現状と課題と通じた理解の推進

## ②エビデンスに基づく支援の推進

- ・ 個々の価値観、感性による支援から根拠に基づく支援への転換
- ・ P D C A サイクルを活用し、プロセスを重視した課題解決アプローチ
- ・ 外部研修の活用によるソーシャルワーク、介護技術等の知識を習得
- ・ 研修で得た成果を職場内へ広げる事で、支援の質的・量的向上を図る

## (4) 魅力ある職場環境づくりをすることで人材採用・定着を推進し、選ばれる施設を目指す

### ①多様な求人手法による採用チャンネルの拡大

- ・ ハローワーク
- ・ 有料求人広告、有料求人サイト
- ・ スカウト型求人広告
- ・ 地元主催就職フェア

### ②教育機関への定期訪問による人材確保

- ・ 地元の高校への定期的な訪問による施設のアピール（佐用高校・山崎高校・龍野北高校等）
- ・ 福祉過程のある大学、専門学校への訪問による関係づくり（関西福祉大学・神戸医療未来大学・姫路ハーベスト医療福祉専門学校等）

### ③ワークライフバランスを重視した魅力ある職場環境づくり（人材定着）

- ・ 年間休日の見直し
- ・ 適切な有給休暇取得の推奨
- ・ 時勢に応じた給与規則の見直し
- ・ 福利厚生制度の充実
- ・ 育児、介護等家庭状況に配慮した柔軟な勤務体制
- ・ 定員充足率、収益に応じた一時金制度等による処遇の見直し
- ・ 入職後、一定の条件を満たしている職員への手当支給

### ④情報発信による施設の魅力をPR

- ・ ホームページの定期的な更新
- ・ SNS（インスタグラム）を活用した施設のアピール