

プラス・ワン  
中期経営計画 2020 + 1

計画期間：5年  
2017(平成29)年度～2021(平成33)年度

2017(平成29)年5月1日

社会福祉法人 京都身体障害者福祉センター

## 京都社会福祉法人 京都身体障害者福祉センター

### 中期経営計画 2020 <sup>プラス・ワン</sup> + 1

#### (1) 事業活動の推進

- ア 京都市指定管理施設と法人施設において日中支援を中心に、利用者が地域で生活できる支援に重点をおいた障がい福祉サービスの提供を行います。
- イ 利用者に提供する障がい福祉サービスの質を一層向上させます。
- ウ 法人が障がいのある全ての人を広く支援することから、関係者等と調整のうえ、法人の名称を「社会福祉法人 京都障害者福祉センター」に変更します。

取組項目	達成目標	取組年度				
		29	30	31	32	33
ア-1 日中支援を中心にサービス提供を行う	指定管理者として堅実な運営 法人施設の運営	○				
	利用者ニーズへの対応による利用者数の増加（延べ 25万人）					○
ア-2 地域での生活に重点を置いたサービス提供	相談支援の充実	△	△	○		
	生活サポートセンターの充実	△	△	○		
	地域の拠点づくりの検討	△	△			○
イ サービスの質の向上	利用者・家族から見たサービスの評価を100%「満足」にする。					○
ウ 名称の変更	法人の名称変更(△課題整理・準備期間)	△	△	○		

#### (2) 施設整備の推進

- ア 多様な福祉ニーズに的確に対応するため必要な施設整備を着実に進めます。
  - (ア) 「京都市だいが学園」分園の建設
  - (イ) 「いたはし学園」の安定的な運営を図るための施設整備
  - (ウ) 伏見エリアの施設整備
  - (エ) 洛南会館の将来的な整備検討
- イ 計画的な施設・設備管理を行います。
  - (ア) 計画的な施設・設備管理を行い、機能等の延伸及び経費の節減を図ります。

取組項目	達成目標	取組年度				
		29	30	31	32	33
ア 施設整備	だいが学園分園の建設	○				
	いたはし学園の施設整備		○	○		
	伏見エリアの施設整備		○	○	○	
	洛南会館の将来的な整備検討				○	
	施設整備10カ年計画の作成	○				
イ 施設・設備管理	法人施設の適切な管理	○				
	山科センター・伏見センターの空調設備更新	○				

(3) 地域連携及び地域貢献

ア 地域との協働による事業や法人の「地域振興助成金制度」を活用した事業を実施して地域貢献に努めるとともに、地域住民や関係団体との交流・連携を深めます。

イ 「地域における公益的な取組」等を実施し、地域から信頼される組織運営を目指します。

ウ 地域からの信頼と協力を得るために情報発信に努めます。

取組項目	達成目標	取組年度				
		29	30	31	32	33
ア 地域貢献及び地域との協働・連携	地域振興助成金を活用した事業の	○	▶▶▶▶▶			
	地域と協働するまつりの開催	○	▶▶▶▶▶			
	実施地域連携・地域交流推進	○	▶▶▶▶▶			
イ 地域における公益的な取組	地域における公益的な取組	○	▶▶▶▶▶			
ウ 情報発信	法人・施設のHPの定期的な更新による施設の取組や近況等の情報発信	○	▶▶▶▶▶			
	地域コミュニティ紙や施設だより等の発行による地域への情報発信	○	▶▶▶▶▶			

(4) 人材の確保と育成

ア 人材の確保

多様な求人情報ツールの活用

内部登用の継続

イ 適切な人事配置及び組織の活性化

(ア) 人事評価制度及び自己申告書等の運用により、適切で公平な人材マネジメントを行い、処遇への反映を検討します。

(イ) 施設長を含む職員の施設間異動等の人事配置に係る指針を検討し、組織の活性化に取り組めます。

ウ キャリアパスの明確化

キャリアパスを明確に示すとともに、それに沿った職員育成策を実施します。

エ 研修の充実

法人で各種の研修を実施するとともに外部研修の受講や専門資格の取得を奨励して、施設と職員の専門性や資質の向上に努めます。

オ 次世代の人材育成

次世代の福祉を担う人材育成に資するため、広く実習生等を受け入れていきます。

取組項目	達成目標	取組年度				
		29	30	31	32	33
ア 人材の確保	就職ナビ・就職情報誌の活用	○	▶▶▶▶▶			
イ 適切な人事配置と組織活性化	人事評価制度及び自己申告書等の運用	○	▶▶▶▶▶			
	施設長を含む職員の施設間異動に関するルールづくり	○	○	▶▶▶▶▶		
ウ キャリアパス	キャリアパスの整備と明示	○	○	▶▶▶▶▶		
エ 研修の充実	全職員に職務職階に応じた研修の実施	○	▶▶▶▶▶			
	非常時対策・防災研修の強化		○	▶▶▶▶▶		
オ 次世代の福祉人材育成	実習生や見学者の積極的な受入れ	○	▶▶▶▶▶			

(5) 働く職場の環境づくり

- ア ワーク・ライフ・バランスを推進します。  
仕事と家庭が両立できる職場環境づくり
- イ ハラスメントのない職場風土づくりに取り組みます。  
何でも言える風通しのいい職場風土づくり  
通報・相談・苦情処理体制の適切な運用
- ウ 働きがいのある職場づくりに取り組みます。  
法人や職場目標の共有、適切な人材マネジメントの運用、また職場環境の整備などを通してやりがいのある職場づくりに取り組みます。

取組項目	達成目標	取組年度				
		29	30	31	32	33
ア ワーク・ライフ・バランスの推進	ワーク・ライフ・バランスに関する意識調査の実施	○				
	超勤の縮減・休暇取得を目指す職場環境づくり	○	○			
	超過勤務の縮減（目標 10%縮減）		○	○		
	有給休暇の取得率の向上（目標 50%以上）		○	○		
イ ハラスメントのない職場づくり	何でも言える風通しのいい職場風土づくり	△	○			
	通報・相談・苦情処理体制の確実な運用	○				

(6) 財政基盤の確立

- ア 事業収支と施設整備等の資金需要との均衡を図りながら経営環境の変化に対応できるよう、長期的な資金計画に基づく効率的な経営に努めます。
- イ 平成31年度の京都市からの運営補助金の廃止に伴い、各施設の運営コスト削減と効率化に向けて適切に見直します。
- ウ 法人が運営する全施設の黒字化を図ります。

取組項目	達成目標	取組年度				
		29	30	31	32	33
ア 計画的・効率的運営	法人の資金計画（10カ年）の作成	○				
	事業活動資金収支差額の黒字化			○		
イ 運営コストの削減と効率化	各施設の本部繰入金の見直し		△	○		
	コスト意識の醸成による経費節減の取組	○				
ウ 経営黒字化への取組	利用者の確保 （全施設通所率 100%以上の達成）					○
	新設・拡充施設の早期経営安定化への取組	○	○			

(7) 組織ガバナンスの確立

ア 社会福祉法人制度の改革に伴う新しい体制の下、法人組織のガバナンスを確立させます。

イ 法人組織のマネジメント体制を見直し、コンプライアンスの徹底を図ります。

取組項目	達成目標	取組年度				
		29	30	31	32	33
ア 組織ガバナンスの確立	評議員会・理事会の適正な運営	○				
	評議員への事業報告会の開催（年3回）	○				
	管理職会議の充実	○				
	会計監査人の設置（△試行）	△				○
イ マネジメント体制見直し	本部・施設の役割分担の見直し	△	○			
	本部機能の強化		○			
	センター長の権限と責任の明確化	△	○			

\* 取組年度は、検討期間も含める。（検討期間 △、実施年度 ○）