

社会福祉法人京都障害者福祉センター 長期ビジョン

ビジョン2025 <sup>プラス・ワン</sup> + 1

～2026年 法人理念の実現に向けて～

You' re not alone

We are on your side

We hold your hand forever

2017年（平成29年）5月1日

社会福祉法人 京都障害者福祉センター

## 目 次

- 1 長期ビジョンの策定について
- 2 法人の長期ビジョン（法人が目指す将来像）
- 3 長期ビジョンの実現に向けた中期経営計画の策定について
- 4 中期経営計画（基本方針）
  - （1）事業活動の推進
  - （2）施設整備の推進
  - （3）地域との連携及び地域貢献
  - （4）人事配置の適正化及び人材の育成の取組
  - （5）働く職場の環境づくり
  - （6）財政基盤の確立
  - （7）組織ガバナンスの確立
- 5 中期経営計画（取組）
  - （1）「中期経営計画 2020<sup>プラス・ワン</sup> + 1」  
＜前期：計画期間5年 2017（平成29）年度～2021（平成34）年度＞

\* 2019年（平成31年）4月1日、法人名を[社会福祉法人京都身体障害者福祉センター]から[社会福祉法人京都障害者福祉センター]に変更

## 1 長期ビジョンの策定について

### (1) 法人理念の実現のために

法人の基本理念は、「障がいのある人とその家族が地域のなかで尊厳を保ちながら普通の暮らしができるように支援する。」です。

法人の取組は、常に理念の実現に向けたものでなければなりません。

法人の理念を実現するために、法人は長期ビジョンを持たなければなりません。長期ビジョンは法人の目標であり、そうありたいと思う将来像です。長期ビジョンを実現することによって、その先にある理念の実現に近づくことが可能です。

### (2) 長期ビジョンは法人の進むべき道しるべ

法人では、障がいを持つ人たちと共感し、共に歩み支援したい、また利用者ニーズに応じた質の高いサービスを提供したいと考えています。そして法人の全ての職員が、そのために日々の業務に従事しています。

そして、事業所の運営やサービス提供に当たっては、利用者やその家族、関係者また地域の方から信頼され認められたいと考えています。

法人に関係する人々からの高い評価と信頼を得ることを目標にして、更により良いものへと押し進めることができれば、長期ビジョンそして理念の実現につながるのではないのでしょうか。

## 2 法人の長期ビジョン（法人が目指す将来像）

法人の理念を実現するために、長期ビジョンを次のとおり策定します。

法人及び職員は、常にビジョンを意識しながら業務を遂行します。

～京都市の障がい福祉の分野で、先導的・中核的役割を果たす～

～法人に関わる全ての人の満足度を向上させる～

- (1) 社会福祉事業の担い手として支援を必要とする人を積極的に支援し、その社会的役割を果たす。（社会の満足度の向上）
- (2) 地域に根差した相互交流と地域貢献活動を通して、地域社会と良好な信頼関係を築く。（地域の満足度の向上）
- (3) 障がい福祉の分野で、関係機関及び関係者からも高い評価と信頼を得る。（関係者の満足度の向上）
- (4) 長年の経験やノウハウを生かして、利用者ニーズに合った良質な福祉サービスを提供する。（利用者・家族の満足度の向上）
- (5) 職員は、自分の仕事、職場そして法人に対して誇りを持ち、かつ幸福である。（職員の満足度の向上）

### 3 長期ビジョンの実現に向けた中期経営計画の策定について

現在法人が運営する施設は、京都市から指定管理者の指定を受けて運営している施設、また、業務委託を受けて運営をしている障害者地域生活支援センター、その他に法人独自の施設を運営しています。

今後、更に多様な障がい福祉サービスに対応し、また、利用者ニーズに応じたサービスを提供できるよう施設整備を進めるなど、支援内容を充実させるために長期的な展望を明確に見据えることが、これからの法人の将来計画にとって非常に重要なこととなります。

そのため、下記の4点について留意しながら中期経営計画を策定します。

- (1) 私達は、進むべき方向、取り組むべき内容又は解決すべき課題など、長期ビジョン実現への道筋を具体的に明らかにして取り組みます。
- (2) 私達は、長期的視野に立って、制度の改革や経営環境の変化に対応できるようにします。
- (3) 私達は、長期的な視点に立った事業の充実に必要な施設整備を着実に進めることができる経営計画を策定し、経営の安定を図りながら福祉サービスへの多様なニーズに的確に対応します。
- (4) 私達は、法人として組織ガバナンス強化するため、法人組織のあり方を示し、長期的な視点に立って組織運営の改革を進めます。

### 4 中期経営計画（基本方針）

#### (1) 事業活動の推進

- ア 京都市指定管理施設と法人独自施設における日中支援を中心に、利用者が地域で生活できる支援に重点を置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。

#### (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に必要な、次の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、機能等の保全及び経費の節減を図ります。

#### (3) 地域との連携及び地域貢献

- 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。

#### (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を活用し、法人に必要な人材の確保を図ります。

イ 適切な人事配置と活性化

(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みます。

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確立し実施します。

エ 研修の充実

法人及び施設で各種の研修を実施するとともに、職員の外部研修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の育成に資するため、広く実習生等を受け入れていきます。

#### (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・苦情処理体制の確実な運用

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。

#### (6) 財政基盤の確立

ア 事業収入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 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。

#### (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。