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＋1（プラス・ワン）

## ～2026年 法人理念の実現に向けて～

２０２２年（令和４年）１２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 ２０２５ ＋ １ 」
＜前期：計画期間５年　２０１７（平成29）年度～２０２１（令和３）年度＞
＜後期：計画期間５年　２０２２（令和４）年度～2026（令和８）年度＞

## 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、法人を取り巻く環境を踏まえ、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明確化、可視化して取り組みます。

（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柔軟に対応できる組織体制づくりを進めます。

（３）私達は、長期的な視点に立った安定した経営基盤を確立するために、事業の拡充や必要な施設整備を着実に進め、「選ばれ」、「生き残る」、「経営」を実践することにより、福祉サービスの多様なニーズに的確に対応します。

（４）私達は、社会福祉法人に求められる使命を果たすため、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする組織体制を構築し、組織統治（ガバナンス）の強化を更に推進していきます。

## 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いて日中支援を中心に、利用者が地域で普通の暮らしが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。

（ア-1）日中支援を中心とするサービスを提供する。

（イ-1）地域での生活に重点を置いたサービスを提供する。

＊相談支援の充実

＊居宅支援事業の充実

＊地域の拠点づくり

＊共生型サービスを活用した訪問介護事業の運営

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　社会情勢や新しいニーズに弾力的に対応するために、情報収集・分析、新規事業創設に向けた協議を継続的に行います。

（ア‐1）地域生活におけるニーズ調査を行う。

（イ‐1）ニーズに基づき、他法人との差異化を意識した法人独自の事業展開を検討する。

### （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）　「いたはし学園」の安定的な運営を図るための施設整備・拡充
（イ）　伏見エリアの施設整備・拡充
（ウ）　洛南会館の将来的な整備検討
（エ）　うずまさ学園、太秦デイサービスセンター指定管理施設の受託
イ 計画的な施設・設備管理を行います。
　計画的な施設・設備管理による、施設、機能の長寿化及び経費の節減

**（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 多様な関係機関や個人との連携・協働により、「地域における公益的な取組」等を推進し、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の活用し、人材の確保を目指すとともに、内部登用制度を継続し、意欲と能力のある職員を積極的に登用します。
イ 適材適所の人材配置及び組織の活性化
　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。
　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
　キャリアパスをより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
　職員育成（研修）要綱を整備し、法人・事業所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ます。
カ 定年延長（65 歳）の導入及び持続可能な給与体系の構築
　定年延長制度（65 歳）を導入することにより、長年培ってきた職員のノウハウを最大限生かすとともに、持続可能な給与体系の構築を検討します。

**（５）働きがいがあり、魅力ある職場環境づくり**
ア ワーク・ライフ・バランスの推進、仕事と家庭が両立できる職場環境づくりを

推進します。

イ 経営者、管理者、上司、部下、同僚間など様々な関係において、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進めるハラスメントがない組織風土づくりと通報・相談・苦情処理体制の適切な運用に取り組みます。

ウ 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働きがいがあり、魅力ある職場づくりに取り組みます。

### （６）財政基盤の確立

ア 社会福祉法人は、社会福祉事業を確実、効率的、適正に行うことが法人制度上の目的であるが、事業を安定して継続、発展、強化していくために、財政基盤を確立します。

イ 事業収支と施設整備等をはじめとする資金需要との均衡を図りながら、社会情勢やこれに伴う経営環境の変化に的確に対応できるよう、長期的な資金計画に基づく効率的な経営を行い、事業規模に見合った利益の確保に努めます。

ウ 施設ごとに目標数値を定め、各施設の運営コスト削減と効率化に向けて適宜見直し、点検を行います。

エ 法人が運営する全施設の黒字化を図ります。

（ア）利用率の増加や延べ利用者数の増加への取組

（イ）費用対効果の低い取組の効率化・見直しの検討

### （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。

# 社会福祉法人京都障害者福祉センター
# 第３期中期経営計画実践のための１４の行動指針

## 行動指針１　経営者としての役割

経営者は、リーダーシップを発揮し、経営理念や経営方針等の明確化を図り、法人内への周知徹底を図ります。

SDGs

## 行動指針２　組織統治（ガバナンス）の強化

公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治します。

SDGs

## 行動指針３　健全で安定的な財務基盤の確立

公益性の高い事業活動及び効率的な経営を推進し、健全な財務基盤を確立します。

SDGs

## 行動指針４　コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

社会福祉関係法令、法人理念や諸規程等を遵守し、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営を行います。

SDGs

## 行動指針５　人権の尊重

すべて人々の人権と尊厳を尊重して、本人の自己決定・自己選択に配慮した支援を行います。

SDGs

## 行動指針６　包括的支援の充実・展開

利用者に限らず、福祉的支援が必要な人を誰一人取り残さないよう、ソーシャルワークを充実します。

SDGs

## 行動指針７　サービスの質の向上

利用者の立場に立って、質の向上に向けた体制を構築し、適切かつ良質なサービスを提供します。

SDGs

## 行動指針８　安心・安全の環境整備

安心・安全で良質な福祉サービスを提供するため、利用者の生活環境・利用環境を整備します。

SDGs

## 行動指針９　地域共生社会の推進

多様化・複雑化する地域課題や生活課題に高い専門性をもって積極的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、地域における公益的な取組を推進します。
また、必要な支援を包括的に確保し、地域包括ケアを深化、推進させ、地域共生社会の実現を主導します。

SDGs

## 行動指針 10　透明性の高い法人経営の確立

市民の信頼と協力を得るため、関係法令で義務化された法人情報のみならず、様々な媒体を通し、情報の閲覧・公表を行うことで、透明性の高い法人経営を確立します。

SDGs

## 行動指針 11　中長期的な人材戦略の構築

経営理念に基づき、目指す法人経営を実現するために、期待する職員像を内外に明示し、外部・内部環境を踏まえた中長期的な人材戦略を構築します。

SDGs

## 行動指針 12　法人の将来を担う人材の確保

良質な福祉人材の確保に向け、採用専用サイト、SNS など採用ツールも活用しながら、人材の確保を目指すとともに、実習生の受入れ等を通して、将来の福祉人材育成にも取り組みます。

SDGs

## 行動指針 13　人材の定着に向けた取組の強化

法人の経営理念を職員全体で共有しながら、ワークライフバランスの推進、ハラスメントのない職場づくりを推進し、働きやすく、また、働きがいがあり、魅力ある職場づくりに取り組みます。

SDGs

## 行動指針 14　人材の育成の取組の強化

適材適所の人材配置、職員の適正な評価、研修要綱の策定、キャリアパスの明確化や自己実現の支援なども含めた育成システムを構築し、職員育成の取組を強化します。

SDGs

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる | 10 | 各国内及び各国間の不平等を是正する |
| 2 | 飢餓を終わらせ、食料安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を推進する | 11 | 包摂的で安全かつ強靭（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する |
| 3 | あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する | 12 | 持続可能な生産消費形態を確保する |
| 4 | すべての人に包摂的かつ公正な質の高い教育を確保し、生涯学習の機会を促進する | 13 | 気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる |
| 5 | ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う | 14 | 持続可能な開発のために海洋・海洋資源を保全し、持続可能な形で利用する |
| 6 | すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する | 15 | 陸域生態系の保護、回復、持続可能な利用の推進、持続可能な森林の経営、砂漠化への対処、並びに土地の劣化の阻止・回復及び生物多様性の損失を阻止する |
| 7 | すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な近代的エネルギーへのアクセスを確保する | 16 | 持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する |
| 8 | 包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する | 17 | 持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する |
| 9 | 強靭（レジリエント）なインフラ構築、包摂的かつ持続可能な産業化の促進及びイノベーションの推進を図る | | |