

## 【 1 】 理念

「生涯地域居住」

## 【 2 】 基本方針

1. 全ての人々が学び合い、助け合って共に生きる「生涯地域居住」社会の実現
2. 福祉施設等、各種社会資源を積極的に活用し、住民主体によるまちづくりを推進
3. 社会福祉法人を基盤としつつ、各種の団体、法人等と連携した経営モデルの開発
4. 新しい多様な社会ニーズに総合的に対応できる福祉・介護分野の人材育成
5. 介護保険関係以外の事業にも積極的にチャレンジし、地域における福祉課題に総合的かつダイナミックに取り組む

## 【 3 】 中・長期計画

- ※ 「中期」とは令和4年度～同6年度、「長期」とは令和4年度～同8年度を指すものとする。

法人の理念である「生涯地域居住」の意義や実現への道筋などについて、各種の機会に話し合い、役職員のみならずご利用者、ご家族、そして地域の人々と協同し実践する。

1. 法人の事業展開の原則
  - (1) 法人の理念・基本方針の下で、各施設が、それぞれの地域特性に応じた運営を進める。
  - (2) 法人理念である「生涯地域居住」に基づいていて、住み慣れた地域で暮らし続けることができる環境づくりに取り組む。
  - (3) 各施設とも、所在する生活圏域における様々な社会資源との連携・協同を創り上げ、

地域における福祉拠点としての役割を強化する。

- (4) 当事者の立場に立って各種在宅サービス（福祉・介護・医療等）の連携を強化し、サービスの総合的で効果的な展開を推進する。
- (5) 感染症・災害時に地域と連携し、事業継続ができるよう、平時から各種団体・組織との連携を図る。

## 2. 社会福祉法人改革等、制度や社会環境の大きな変化に対応する組織改革の推進

- (1) 社会福祉法人のガバナンス改革に継続的に取り組む。
- (2) 令和 4 年度から施行される社会福祉法人連携推進制度の動向に注視し、地域共生社会の推進、山間地域への取り組みへの連携を模索する。

## 3. 法人財政の基盤強化

- (1) 社会福祉法人を基盤とした公益非営利法人経営モデルの開発を念頭に、財政基盤の強化も含む、法人の事業継続基盤確立を目指す。
- (2) 各事業のサービスの質の向上と稼働率のアップ、利用者の増加を目指し、コスト低減と合理化により安定した財政を築く。

## 4. 診療所の役割強化と医療機関との連携・共同の強化

- (1) 在宅療養支援診療所の運営と協力医療機関や地域医療資源との連携・協同による在宅での看取りを含む福祉と医療の総合展開を図る。
- (2) 特定医療法人健康会・京都南病院及び新京都市南病院、西陣健康会・堀川病院及び協同組合・薬剤センター等との協力関係の強化。
- (3) 在宅療養支援診療所としての役割を強化すると共に、各事業所における生活の場での医療サービスの充実を図る。

## 5. 児童館・学童クラブ、つどいの広場による子どもの健やかな育ちと子育て支援、地域共生の推進

- (1) 子どもと子育て家庭、高齢者、住民が支えあい助け合う地域共生社会を目指す。
- (2) 赤ちゃんから高齢者まで、法人の特性を生かした交流活動を展開する。
- (3) 地域と協同し子どもの貧困対策や虐待防止、配慮を要する児童への取組を推進する。

## 6. 魅力的な職場づくり

- (1) 職員の子育て・介護支援を始め、休日・休暇の見直し 超過勤務の改善等、ICTの活用も視野に入れた多様な働き方によりワークライフバランスの改善を図る。仕事と子育ての両立が図れるように企業主導型保育事業所の設立について検討する。
- (2) 人事の活性化に向けて近隣大学との連携、その他多様なニーズをもつ就労希望者の

積極的な受け入れを図る。

- (3) 福祉ニーズの増大と社会環境の激変に対応するため、全職員が専門職としてのスキルアップを図り、地域共生社会の実現を意識した人材育成を図る
- (4) 法人全体各事業部がPDCAサイクルに基づいた事業運営を行う。
- (5) 認知症介護についての新しい考え方を経営者・管理職・職員に浸透させ、主体となって、社会貢献できる場の提供と支援を行う
- (6) 法人研修委員会を中心にキャリアパスに基づいた研修の企画と実施、職員全員が本人の研修目標を持って外部研修に参加し、現場にフィードバック、主体的な研究や発表を促進する。

#### 7. 人事諸制度の整備

- (1) 法人人事担当常務及び法人事務局人事担当を中心に各上級管理職合議の下、事業部の活性化と職員の成長を目的とした職員の適正配置を行う。
- (2) 人材育成を目的とした人事考課制度を検討する
- (3) 新たな人材確保として、法人内で実務者研修を実施し、福祉系大学にとどまらない多様な大学、他府県への働きかけを行う。

#### 8. 事業継続計画の策定等

全事業所が災害時における福祉避難所として機能するように計画的に整備するとともに、感染症蔓延時、災害時においても、計画的に事業継続を図る。

## 【4】法人年度計画

### ＜1＞事業の在り方

1. 法人理念である「生涯地域居住」を念頭に置きつつ、「地域共生社会」につながる取り組みを前進させる。
2. 各在宅サービスを提供する事業部は、法人理念である「生涯地域居住」を実現するための主役であることを自覚し、情報収集、課題の選定、課題解決の方向性と方策の策定などに積極的に取り組む。また、主役であることを自覚できるような組織改編やそれに伴う人事も検討する。
3. 「地域共生社会」を創生していくための組織を検討し、各拠点毎の地域特性を尊重しつつ「地域における公益的な取り組み」をより推進していくための方策を検討する。
4. 拠点間の連携を強化し、事業の組み立てや取り組み方を改善する。
5. 児童館 3 館は次世代の日本と世界の未来を担う主役的役割を担っていることを自覚

して、事業の現状を自己点検し、事業内容の進化を検討する。

6. 人材の確保を強固なものとするために、人材の定着と育成に重点的に取り組む。
7. 地域社会は刻々と変化しており、それに伴って事業の収益構造も変わっていくため、収益の機会を失うことがないように適切に自己変革する。

## ＜ 2 ＞ 職員の確保と処遇改善など

1. 「同一労働・同一賃金」を視野に入れつつ、介護人材の確保と職員の処遇改善に引き続いて取り組む。
2. 職員の安定確保と定着性向上のために、働き方改革をより推進するとともに、介護福祉士実務者研修を法人内で開催できるような取り組みを始める。
3. ICTの活用などによって業務の効率化や業務負担の軽減を図る。

## ＜ 3 ＞ 将来像検討委員会

1. 法人の新しい基本的な存在様式を検討するために令和4年度に立ち上げた「将来像検討委員会」を引き続き運営する。
2. 委員会において確認できた課題はそれを随時プロジェクト組織に移管しつつ、ステークホルダー（利害関係者）から見て希望の持てる未来を検討していく。
3. 拠点間の横の連携強化の一環として、専門職の情報や課題を共有するため、栄養士部会と相談員部会の再開と看護師部会の発足を実現する。感染症蔓延時や災害時の専門職の横の連携を図ることも視野に入れて部会を運営する。
4. 各拠点毎の医療体制の在り方について、現状把握と課題を明確にし、将来の体制について検討する。
5. 令和6年度の介護報酬改正の動向に着目し、介護給付費分科会や京都市のプロジェクトチームの情報をタイムリーに収集して新たなサービスの参入など検討する。

## ＜ 4 ＞ 危機管理

1. 新型コロナウイルス感染症につき、引き続いて感染対策を徹底するとともに、ご利用者や職員に陽性者やクラスター等が発生した場合の対応について所要の事項を取り決めておく。
2. 2024年度から義務化される「BCP」を完成させる。

## ＜ 5 ＞ 会議のあり方

経営会議や施設長・館長会議などのあり方を明確にする。

## ＜ 6 ＞ その他

1. 対外的な広報活動を強化する。

2. 国際介護人材育成事業団への再加入など、人材確保の手段を多様化する。
3. 各拠点の経年劣化に対して早めに対策を講じる。
4. 効率的に運営するために、引き続きあらゆる会議の見直しを行う。
5. 介護福祉士実務者研修の講座開設に着手する。

以上