

【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７年度、「長期」とは令和４年度～同９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、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) 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、山間地域への取組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南病院、公益社団法人京都保健会京都民医連中央病院、社会医療法人弘仁会大島病院、西陣健康会堀川病院、医療法人社団洛和会丸太町病院、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令和 7 年度に改正される育児・介護休業法の各項目に

対応する。

- (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、他法人と連携して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、組織改編やそれに伴う人事も検討する。
- 3. 法人職員・サービス利用者・法人経営の三者が満足する経営を目指す。
 - (1) サービス利用者の満足

- ①「利用して満足するサービス」の提供
- ②「また利用したいサービス」の提供
- ③「安心感を与えるサービス」の提供
- (2) 法人職員の満足
 - ①仕事のやり甲斐・働き甲斐
 - ②生活の安定化
 - ③公平・公正な評価
 - ④安心感のある職場づくり
 - ⑤心身の健康管理
- (3) 法人経営の満足
 - ①職員の高い定着率
 - ②適切な収益による財政状況の改善
- 4. 「地域共生社会」の創出のため、各拠点において、感染防止に努めながら地域団体との交流や協働、ボランティアの受入れ、法人内外の多世代交流を促進するための企画や実施などに取り組む。
- 5. 拠点間の連携をより強化し、事業の組み立てや取組方を引き続き改善する。
- 6. 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。
- 7. 地域社会は刻々と変化しており、それに伴って事業の構造も変わっていくため、絶えず「創意工夫する心」を持って現状把握と将来の予測を行う。

≪ 2 ≫ 職員の確保

- 1. オープン・カンパニーの活用や実習担当職員を中心とした実習生の積極的な受入れ、学校の種別を問わない採用活動、職員紹介制度の活用などによって、将来的に経営を担える人材も含めて必要な人材を確保する。
- 2. リクルーターの育成に力を入れて職員採用能力を高め、成果に結びつける。
- 3. キャリアパスシステムの適切な運用によって職員の定着と育成を図る。
- 4. 職員の安定確保と定着性向上のために、働き方改革を推進する。
- 5. 引き続き I C T 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。
- 6. S N S 全盛の時代に即した形で対外的な広報活動を強化する。
- 7. 外国人採用等、人材確保の多様化について検討を開始する。

≪ 3 ≫ 将来像検討委員会

将来像検討委員会においては、各計画の実施、到達度、課題の分析を年度通じて行うとともに、法人事業計画実現のため、必要なプロジェクトを立ち上げるなど、「地域の公益的な取組」、「今後の在宅サービスの在り方」等を検討する。

《 4 》危機管理

1. 業務継続計画（BCP）を基に、必要な物資の備蓄と訓練など、感染症や非常災害への備えを万全にする。
2. 新型コロナウイルス感染症をはじめ各種の感染症に対して引き続き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取り決めたルールに沿って対応する。また、制限を一定解除したご家族等の面会は、感染対策を十分に行った上で可能な限り継続する。
3. 各施設の設備等、経年劣化に対して早めに対策を講じる。

《 5 》会議のあり方

1. 会議の位置付けを明確にするとともに質を担保するため、年間計画を定めることなどを検討していく。
2. 施設長・館長会議等は、引き続きより効率的でかつ実効性のある会議とするべく改善を継続していく。

《 6 》ハラスメントの根絶

1. 上位職と下位職の間、職員同士の間、職員や利用者とその家族の間など、あらゆる場面でハラスメントを許容せず、ハラスメントが発生しない組織づくりを継続する。
2. 立場を問わずすべての職員がハラスメントを拒否できる職場環境を目指す。
3. ハラスメントに関する研修会、アンケート等の実施など、ハラスメントを未然に防ぐ方策を検討する。
4. ハラスメントが発生した場合は、法人として迅速かつ厳正に対処する。

《 7 》コンプライアンスの取組

1. 日常の法人運営におけるコンプライアンスを担保するために、法令、社会倫理や社会規範、就業規則などを遵守し、あらゆる場面において報告・連絡・相談を基にした意思疎通を密にする。
2. 利用者の尊厳を守り、虐待や身体拘束などのない質の高いサービスを目指す。

以上