

## 社会福祉法人養楽福祉会中期計画（概要版）

### 1 中期計画策定の考え方

基本理念（法人の目的）の実現に向けて、今後の法人運営の指針となる中長期の視点を備えた計画として、現状とのギャップ（現状の課題）を踏まえ、基本方針及び期間内における目標を定め、目標を達成するための方法を定めました。

### 2 現状と課題のまとめ（抜粋）

#### I. サービスの質の向上

##### 1 人権尊重と虐待の防止

- 利用者の人権尊重や個人の尊厳を守る支援は、障害特性等を踏まえ、ストレングスやエンパワメントに着目した個別的支援が重要であり、職員行動規範等を踏まえ、利用者の人権を尊重した支援を行っていますが、現行の職員行動規範は、「合理的配慮」の概念や「社会モデル」の考え方が取り入れられた平成 23（2011）年の障害者基本法改正以前に作成されたものであるため、文言を修正することが必要との意見もあります。

##### 2 リスクマネジメント対策

- 労働災害防止策及びハラスメント対策について、再発防止を図るため事故等の内容を分析し、発生要因、改善策の検討を行う全社的な組織を設置するとともに分析内容を職員に周知を図り、事故防止、職員が安心して働ける体制を整える必要があります。

#### II. 地域貢献

##### 1 地域生活支援拠点事業

- 地域生活支援拠点の主な機能のうち、次の機能を当法人において担うことが予定されることから、果たすべき役割を踏まえ適切な支援を提供するための運営体制を整える必要があります。
  - ・ 緊急時に一時保護する居室の運用
  - ・ 宿泊体験のグループホームの居室の運用
  - ・ 休日の相談支援体制の確保

#### III. 人材の育成

##### 1 体系的な研修制度の構築

- 現在の施設長と次のリーダーとなる世代の年齢が離れており、育成システムを構築し、リーダー層の育成を重視したマネジメント能力（人材育成力、財務管理能力を含む）の向上が求められています。

#### IV. 健全で透明性の高い運営

##### 1 経営分析

- 今後においては、積立資産の大幅縮小、借入金の償還が順次開始されることを考慮すると、速やかに職員数や給与水準の適正さ、収益の確保のあり方について検証を行い、人件費率の適正水準の保持に努めるとともに事業所間の一層の連携、目標の共有化による役割分担の推進により法人の経営安定を図る必要があります。

### 3 基本理念・中期計画 基本方針等

基本理念は、これまでの<選ばれる事業所・親しまれる事業所>を継承し、この基本理念が目指す具体的な方向性を示すとともに、四つの「中期計画 基本方針」を定めました。

全ての職員がこれらの基本理念や基本方針を理解、共有し、調和を図りながら目標の達成に向けて取り組むこととします。

そうした取組により基本理念の実現を図り、利用者支援の充実、働き甲斐のある魅力ある職場づくりにつなげ、地域社会からの期待に応え続ける社会福祉法人として、一層の基盤の充実を図ります。

#### 【基本理念】

##### <選ばれる事業所・親しまれる事業所>

- 1 障害のある人達が、人としての尊厳が守られその人らしく豊かな生活を実現できるように支援します。
- 2 福祉サービスの充実に向けて、職員は専門職としての資質の向上に努めます。
- 3 障害の有無に関わらず、人々が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指して、地域の関係者とともに取り組んでいきます。

#### 【中期計画 基本方針】

##### I サービスの質の向上

私たちは、障害のある人が自らの意思に基づいた活動や暮らしを続けていけるように、一人ひとりの障害や生活の実態に合わせた多様な福祉サービスを提供します。

##### II 地域貢献

###### 1 (拠点としての地域貢献)

私たちは、障害のある人の重度化・高齢化・親亡き後を見据え、障害のある人とご家族の生活を地域全体で支える体制を構築することに貢献します。

###### 2 (地域共生社会の実現)

私たちは、地域の人や関係機関と世代や分野を超えて繋がる事で、障害の有無に関わらず一人ひとりが安心感と豊かさを持てる地域をつくることに貢献します。

##### III 人材の育成

1 私たちは、専門職としての誇りを持ち、高い専門性の維持・向上を図るため常に研鑽を続けていきます。

2 私たちは、職員一人ひとりの専門職としてのキャリア形成や自己実現を支援するシステムを構築し、人材の育成を図ります。

##### IV 健全で透明性の高い運営

1 私たちは、中期計画及び事業計画に則り、事業所・職種の枠を超えて連携・協働し、事業活動を推進します。

2 私たちは、安定的な財政基盤の確立と公正で適切な経営を行い、社会に対しての説明責任を果たします。

#### 【中期計画 計画期間】

令和3(2021)年度～令和7(2025)年度(5年間) (中間年(令和5(2023)年度)に見直し)

#### 4 中期計画推進体制

中期計画を推進するための体制として、事務局に計画担当の参事を配置するとともに、施設・事業所間の一層の連携の推進、PDCAサイクルによる計画の着実な推進を図るため三つの委員会を設置（管理職以外の職員も参加）し、進行管理等を行います。

- 組織規程第3条の規定に基づき新たに入所支援局及び通所支援局を設置
- 組織規程第7条の規定に基づき三つの委員会を設置

区 分		所管する分野等	
運 営 会 議 ◇全体会 ○入所支援局 ○通所支援局		<検討事項> ・ 中期計画全体 ・ 事業全般（事業内容・収支計画・組織等）	
委 員 会 等	㊦サービス向上委員会	基 本 方 針	I. サービスの質の向上
	㊧地域貢献委員会		II. 地域貢献
	㊨人材育成委員会		III. 人材の育成
	事務局		IV. 健全で透明性の高い運営

#### 5 目標の設定

##### (1) 重点事項

基本方針及び重点項目	主な内容
I. サービスの質の向上 1 人権尊重と虐待の防止	○職員行動規範の見直し・周知 ○虐待防止対策の推進（令和4年4月義務化） 体制等（委員会・責任者の設置、研修実施等）の検証
2 リスクマネジメント（労働安全）対策	○業務中の負傷事故報告書、ヒヤリハット報告書を分析、事故につながる要因や対策の検討 ○ 労働相談窓口の運用（ハラスメント）
3 個別で専門的な支援	○高齢化への対応の検討（医療・介護ニーズの検証） ○強度行動障害への対応職員の育成 ○地域生活移行及び地域生活の支援 ○一般就労数
4 災害・感染症対策	事業継続計画（BCP）の整備・訓練の実施
5 グループホームの建て替え	○資金計画の都合から延期した建物の整備計画の作成
II. 地域貢献 1 地域生活支援拠点事業	○緊急受け入れ体制の運用 ○宿泊体験居室の運用 ○休日の相談支援体制の整備（土日開所）
2 専門性を発揮した地域貢献、 公益的な取組の推進	○地域開放、機能提供の検討 ○ノウハウ等の地域還元（障害の理解促進・福祉の仕事の啓発・福祉出前講座等）
3 災害時等における地域への貢献	○災害時における要援護者等の受入れに関する協定の締結（入所・春日井市と締結済み）

基本方針及び重点項目	主な内容
	○ 地域の安心安全への取り組みの検討
Ⅲ. 人材の育成	
1 体系的な研修制度の構築	○研修計画の評価・検証・見直し
2 職員の業務負担軽減と利用者支援の充実	○ワークライフバランスの推進 業務効率化・簡素化や廃止等の検討、ICTの活用
Ⅳ. 健全で透明性の高い運営	
1 運営組織の見直し	} ○前記「4 中期計画推進体制」のとおり ○職員数や給与水準の適正さ、収益の確保のあり方の 検証（公認会計事務所による専門的支援）
2 中期計画推進体制の構築	
3 給与体系、組織、制度等の 検証	

## (2) 施設・事業所個別事項

- 必要に応じて事業計画に位置づけ、計画的な取り組みを行います。

<p><b>基本方針 I サービスの質の向上</b></p> <p>1 利用者・保護者の意見を取り入れたサービスの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○満足度調査の実施</li> <li>○わかりやすい情報提供・意思決定支援</li> <li>○賃金（工賃）の引き上げ</li> </ul> <p><b>基本方針 II 地域貢献</b></p> <p>1 地域との交流 関係の継続、関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○地域の人々と利用者との交流（ふれあいまつり等）</li> <li>○ボランティアの受け入れ・開拓</li> </ul> <p><b>基本方針 III 人材の育成</b></p> <p>1 人材の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○リクルート体制、奨学金制度の維持</li> <li>○資格取得支援</li> </ul> <p>2 福祉専門職の養成（実習の受け入れ）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○受け入れ実績の少ない専門職（社会福祉士・精神保健福祉士）の計画的な受け入れの検討</li> </ul> <p>3 目標管理制度の導入（検討）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○目標設定から成果測定、評価を経て新たな目標設定</li> </ul>	<p>4 昇進、昇格などに関する基準の理解と周知</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○現行の人事評価制度、職員行動規範の周知。（「期待する職員像」を明示）</li> </ul> <p>5 キャリアパスを踏まえた人事制度の検証</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○職員が自ら将来の姿を描くことができるよう仕組みの検討</li> </ul> <p>6 専門職（看護師、理学療法士など）の採用・育成の検討</p> <p><b>基本方針 IV 健全で透明性の高い運営</b></p> <p>1 事業計画策定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○数値目標や課題を設定、進捗評価や期末評価の実施。</li> </ul> <p>2 透明性の高い法人経営</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○第三者評価の受審、苦情・相談の体制や内容の公表</li> </ul> <p>3 コンプライアンスの徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○各種規程類等（コンプライアンス、個人情報保護、ハラスメント等）の整備、研修の実施等</li> </ul>
---	--