

# 社会福祉法人 養楽福祉会 中期計画 (概要版)

## 1 中期計画の考え方

法人理念の実現に向けて、法人内の現状分析を行い、その中から出てきた課題に対して基本方針を設定し、各部署（総合相談支援センター・地域サポートセンター・入所支援局・通所支援局・事務局）が基本方針に沿って課題解決に向け取り組む事項と期間内目標を定め、目標達成のための方法を設定しました。

## 2 現状と課題のまとめ（抜粋）

本中期計画で設定した 3 つの基本方針に沿って現状と課題を以下のとおりまとめました。

### 基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営

#### 1 安心して過ごせる事業所作り

利用者の意見反映や社会参加の機会が十分でないという職員アンケートの結果が出ていること、令和 6 年 4 月の基準改正で求められる個別支援計画等で意思決定が困難な利用者に対して、意思決定支援を求められるようになりました。

#### 2 安定的な経営基盤

安全なサービス提供のため、建設から年数のたっている施設の修繕や設備更新を計画的に進めるとともに、財務面では安定した収益性を維持しつつ、社会情勢の変化に対応できるよう継続的な経営検証が求められます。さらに、職員の給与制度については見直しを行ってきたものの、最低賃金の改定やベースアップを踏まえ、より安心できる制度づくりが必要であり、人材不足への対応としては、外国人雇用や養成校への働きかけなど、継続的な人材確保にも取り組む必要があります。

### 基本方針Ⅱ 共生社会の実現

#### 1 地域とのネットワークの構築

経営診断で「地域共生社会の推進」が最も低評価であったことから、前中期計画（令和 3 年度～令和 7 年度）取り組んできましたが、地域ニーズの多様化に対応するための継続的な取り組みが求められています。地域での認知度向上に向けて SNS 発信の強化を進めるほか、令和 7 年 4 月から義務化される地域連携推進会議を活用し、地域とのつながりを深め、利用者が地域に参加しやすい環境づくりを進めていきます。

#### 2 特色や専門性を発揮した地域づくり

出前講座や職場体験など、法人の専門性を活かした地域貢献を継続するとともに、災害が多発する状況を踏まえ、実践的な防災訓練を通じて利用者・家族・地域全体の防災力向上を図ることが重要です。

### 基本方針Ⅲ 誇りを持てる組織マネジメント

#### 1 自らのビジョンを描くことが出来る制度の運用

経営診断で低評価となった人材育成の強化が必要であり、役職段階に応じた研修の充実や新任役職者・若手職員の育成が求められています。職員アンケートでは「将来像が描けない」という声も多く、キャリアマップの作成など、職員が自ら成長をイメージできる仕組みづくりが必要です。

## 2 働き続けたい職場づくり

DXの推進により働きやすい環境を整え、ストレスチェックなどの職員サーベイを通じて課題を把握し、誰もが意見を交わしやすい風通しの良い職場づくりを進めることで、職員が誇りを持って働き続けられる組織を目指します。

## 3 基本理念 中期計画

### 【基本理念】 <選ばれる事業所・親しまれる事業所>

- 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、一人一人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。
- 地域の人や関係機関と世代や分野を超えて繋がることで、障害の有無に関わらず一人一人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。
- 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。

### (1) 計画期間

令和8(2026)年度～令和12(2030)年度(5年間)

### (2) 基本方針

#### 基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営

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、一人一人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。

#### 基本方針Ⅱ 共生社会の実現

地域の人や関係機関と世代や分野を超えて繋がることで、障害の有無に関わらず一人一人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。

#### 基本方針Ⅲ 誇りを持てる組織マネジメント

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。

### (3) 推進体制

中期計画の課題ごとに、総合相談支援センター(相)、地域サポートセンター(地)、入所支援局(入)、通所支援局(通)、事務局(事)を実施者として取り組みを推進します。また、法人全体に渡り重点的に取り組む課題については、法人組織規程第7条(各種会・委員会)に基づき委員会を設置して取り組んでいきます。なお、委員会における決定事項は、運営会議の協議事項及び報告事項として位置づけます。

<委員会一覧>

委員会	主な取組
人材育成委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新任役職員・若手の育ちを支える研修</li> <li>・ キャリアマップの作成</li> <li>・ 対話型会議の醸成や交流会開催など意見の言いやすい職場環境づくり</li> </ul>
業務改善委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ バックオフィス業務のシステム導入による効率化</li> <li>・ 支援現場での効率的な情報共有システムの導入</li> </ul>
SNS委員会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SNSによる継続的な情報発信</li> </ul>
サービス提供の在り方検討委員会（仮称）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討</li> </ul>

(4) 目標設定

基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営

1	安心して過ごせる事業所作り	主な取組
	(1) 本人を主体とした支援力の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本人主体の視点を徹底したサービス等利用計画等策定プロセスの検証・運用</li> <li>・ 専門性の向上(強度行動障害、重度・高齢化の介護予防等)研修の受講</li> <li>・ 専門性の向上(強度行動障害者支援にかかる中核的人材の養成)</li> </ul>
	(2) 本人のライフステージに応じたサービスの提供(居住支援、日中支援)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討</li> <li>・ 地域移行マニュアルの運用と見直し</li> </ul>
	(3) 事業所・設備の安全性の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業所・設備のメンテナンス計画の作成・管理</li> <li>・ 相談事業所の安全性確保に向けた検討・対応</li> </ul>
2	安定的な経営基盤	主な取組
	(1) 健全な組織運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者と事業所のマッチング強化</li> <li>・ 経営指標等による経営状況の検証及び計画的な資金の積立</li> <li>・ 人材確保策の推進(外国人材の登用、奨学金制度の創設)</li> </ul>
	(2) 給与体系・組織・制度等の検証	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員数、給与水準、収益性等の検証</li> </ul>

## 基本方針Ⅱ 共生社会の実現

1	地域とのネットワークの構築	主な取組
	(1) 情報発信の機会向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ SNS 等による継続的な情報発信</li> <li>・ 地域行事に参加し顔の見える関係をつくる</li> <li>・ 企業及び関係機関との連携強化(企業との交流会などの実施)</li> </ul>
	(2) 地域連携推進会議の場の活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 双方向の対話の場としてのテーマ設定</li> <li>・ 地域連携推進会議委員の多様性を図る</li> </ul>
2	特色や専門性を発揮した地域づくり	主な取組
	(1) 特色や専門性を発揮した地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害の理解・啓発(出前講座、職場体験実習)</li> <li>・ 「食」を通じた地域交流の検討</li> <li>・ 事業所の生産活動を地域に役立てる</li> </ul>
	(2) 災害時や緊急時の連携と協力体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 非常時個別 BCP の作成</li> <li>・ 災害時の対応と事業所間、保護者連携の強化</li> <li>・ 8050 世帯などへ緊急時事前登録の働きかけ</li> </ul>

## 基本方針Ⅲ 誇りを持てる組織マネジメント

1	自らのビジョンを描くことが出来る制度の運用	主な取組
	(1) キャリア段階別研修カリキュラムの充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新任役職者、若手職員の育ちを支える研修の実施</li> <li>・ キャリアマップの作成</li> </ul>
	(2) 評価制度の円滑な運用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 新任評価者向け研修の実施</li> </ul>
2	働き続けたい職場づくり	主な取組
	(1) DX 推進の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ バックオフィス業務のシステム導入による効率化</li> <li>・ 支援現場での効率的な情報共有システムの導入</li> <li>・ 内部、外部(保護者、関係機関等)との円滑な情報共有</li> </ul>
	(2) 現場の見える化 (現場の声、状況、成果)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ストレスチェック集団分析、職員満足度調査などによる可視化及び結果の検証と対応</li> </ul>
	(3) 風通しの良い職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対話型会議の醸成や交流会開催など意見の言いやすい職場環境づくり</li> </ul>