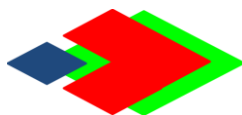


# 長期経営計画

(令和4年4月1日～令和13年3月31日)



社会福祉法人 上尾あゆみ会

## 目 次

項 目	ページ
はじめに	3
I 基本方針	
1 社会福祉法人上尾あゆみ会は、安全で安心な環境のもと、利用者一人一人が個性を発揮した「輝ける」力の支援を大切にします。 ～日本知的障害者福祉協会 倫理要綱に基づく支援～	
(1) 【人権と個性の尊重】	
(2) 【支援環境の向上】	4
(3) 【包括的支援】	
(4) 【危機管理】 安全安心な支援環境の提供	
(5) 【事故防止】	
2 経営基盤の強化を図るとともに、公平で公正な透明性のある事業経営を行います。	5
(1) 【経営方針】 ○ 活力ある法人づくりの推進。	
(2) 【法令順守】	
(3) 【組織統治】	
(4) 【相互けん制】	
(5) 【財務規律の確保】	6
(6) 【経営基盤の強化】 ～収益の創出へとつなげる事業展開～	
(7) 【経営の透明性と改善】	
(8) 【入所施設建設】	7
(9) 【建物・設備の管理】	
3 求める職員像	
① 感性が豊かで、高い責任と倫理観を持ち福祉のスペシャリストをめざす職員	
② 総合力、バランス感覚のある職員	
③ 明るく元気であいさつのできる職員	
(1) 【人材管理】	
(2) 【人材確保】	
(3) 【人材定着】	8
(4) 【人材育成】	
4 利用者が地域の一員として自立した生活を営むことが出来るよう、地域における様々な福祉課題に主体的に取り組むとともに、地域から期待される公益的な取り組みを推進します。	9
(1) 【地域に開かれた施設運営】	
(2) 【地域貢献】 ～ニーズへの対応～	
(3) 【公益的取り組みの推進】	
5 経営計画の管理	10
II 経営理念	11
III 基本方針（再掲）	
IV 倫理要綱	
V 求める職員像	

令和4年3月23日 理事会決議

はじめに

中期経営計画は、法人の経営理念であります「利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守ることを基本として、支援の質の向上と多様化する福祉ニーズにこたえられるよう、職員の力を合わせて取り組みます。」を基本に、経営基盤の安定と支援の質的向上、更には地域福祉への貢献を目指し、平成31年に策定しました。

この中期経営計画では、混沌としていた法人の進むべき道筋を明確にし、経営力、組織力、支援力の強化を図ってきたところです。

しかし、上尾市内においては新たにNPO法人や株式会社など、多様な経営主体の事業展開によって、当法人を取り巻く環境も大きく変化し、上尾あゆみ会の存在価値が問われているところです。

このような現状を克服し、社会福祉法人として求められる役割を、積極的に推進することにより、社会福祉法人上尾あゆみ会が持続的に安定した、地域に必要とされる法人となるよう、長期経営計画を策定、推進することを目的に定めるものです。

## I 基本方針

**1 社会福祉法人上尾あゆみ会は、安全で安心な環境のもと、利用者一人一人が個性を発揮した「輝ける力」の支援を大切にします。**

- **経営基盤の強化を図るとともに、公平で公正な透明性のある事業経営を行います。**
- **利用者が地域の一員として自立した生活を営むことが出来るよう、地域における様々な福祉課題に主体的に取り組むとともに、地域から期待される公益的な取り組みを推進します。**

ア 社会福祉法人上尾あゆみ会は、安全で安心な環境のもと、利用者一人一人が個性を発揮した「輝ける力」への支援を大切にします。

イ 「日本知的障害者福祉協会 倫理要綱」に基づく支援を推進。

### (1)【人権と個性の尊重】

- **制度では対応できないニーズを把握して応えていく姿勢、家族なども含めた生活全体を支える姿勢を明確に示し、すべて人々の人権と尊厳を尊重した支援を行う。**

ア 「聴く力・伝える力・共感する力」を基軸に、利用者の生活全体を支える姿勢を明確に示し、本人の自己決定・自己選択に基づく支援を提供する。

イ 利用者、家族の声を聞き、継続的にサービスの質、満足度の向上に取り組む。

ウ 人権擁護と虐待防止に係る教育を推進し、個人の人権と尊厳を基軸に、虐待の防

止に努める。

## (2) 【支援環境の向上】

- **利用者の生活環境の向上などに配慮するため、施設の老朽化と施設機能維持に対応できるよう施設整備を進める。**

ア 社会福祉法人上尾あゆみ会「建物調査報告書及び修繕計画書」（R元年8月30日作成）に基づき、計画的な修繕を行う。

イ 様々なニーズにこたえられるよう、柔軟な施設環境の整備に努める。

## (3) 【包括的支援】

- **福祉的支援が必要な人を取り残さないよう、ソーシャルワークの充実を図る。**

ア 地域共生社会の中核を担っていくために、地域に潜在する福祉的支援ニーズに対応し、セーフティネット機能の一翼を担う。

イ 家族の高齢化に伴い、家族の負担軽減に取り組む。

ウ 相談支援事業所を活用し、地域の包括的支援体制づくりに寄与する。

## (4) 【危機管理】 ～安全安心な支援環境の提供～

- **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・作業環境・利用環境を整備する。**

ア 平常時はもとより災害などの非常時においても、安全な生活を維持できるよう、地域、関係機関とも連携し、福祉事業の持続可能性を高める。

イ 福祉事業継続計画（感染症・地震・風水害等の自然災害等）の適宜見直しを行う。

## (5) 【事故防止】

- **日頃から、一人一人の利用者の健康観察や、支援情報の共有のほか、施設・設備に関する点検等により、事故の未然防止に向けた取組を行う。また、利用者、保護者、地域の人々からの情報収集等を行い、防犯・防災体制の確立を図るなど、危機に至る前に解決する取組を行う。**

ア 危険予知訓練の実施。

イ ヒヤリハット、事故報告の検証を行い、事故ゼロを目指す。

ウ 様々な災害を想定した、避難訓練の実施。

## 2 経営基盤の強化を図るとともに、公平で公正な透明性のある事業経営を行います。

### (1) 【経営方針】

#### ○ 活力ある法人づくりの推進。

ア 事業を積極的に「推進する力を持つ組織づくり」とともに、社会的な責任と使命を果たし得る組織として、経営に対する適切なチェック、けん制機能を持った「自ら改める組織づくり」をめざす取組の推進。

イ 社会的ルールを遵守し、公正かつ適正な経営を可能とする組織統治(ガバナンス)を行う。

ウ 理事会、評議員会、監査など、それぞれの役割を発揮し組織統治体制を進める。

### (2) 【法令遵守】

#### ○ 関係法令の遵守を基本に、法人の理念や諸規程、さらには社会的ルールやモラルに基づく信頼性の高い経営を行う。

- ・ 福祉事業は対人援助支援が基本であり、その職業上高い倫理性が求められることの周知徹底を図る。

### (3) 【組織統治】

#### ○ 公正、透明性のある法人経営のための組織統治を確立する。

ア 社会的ルールを遵守し、また、社会に対して十分な説明責任を果たすため、公正かつ適正な経営を可能とする組織統治(ガバナンス)を行う。

イ 社会福祉法に基づいた理事会・評議員会・監査などの組織統治体制を確立するとともに、それらの役割を認識した経営を行う。

### (4) 【相互けん制】

#### ○ 組織内部におけるマンネリ化、不祥事等を防止するため、広範な裁量の付与を避けるなど、事故を未然に防ぐための体制整備を進める。

ア 定期又は不定期による人事異動の実施。

イ 複数職員によるけん制機能の強化。

- ウ 仕事の分担化によるけん制機能の強化。
- エ 仕事の固定化の回避によるけん制機能の強化。
- オ 接触制限（公印管理・現金取扱等）によるけん制機能の強化。

#### (5) 【財務規律の確保】

- **常に新たなニーズに対応すべく、事業形態を常に検証するとともに、収益性、効率性を考慮した運営を進めることにより、財務基盤の確立を図る。**

- ア 法人の事業運営を計画的かつ効率的に行うとともに、法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理を行う。
- イ 中長期的視点からの事業計画と財務計画を立て、健全な財務基盤を確立する。
- ウ 持続可能な事業活動を進めるため、適正な収益を確保し安定的かつ、自立した財務基盤の確立を進める。

#### (6) 【経営基盤の強化】～収益の創出へとつなげる事業展開～

- **基幹となる事業収益の確実な確保。**

- ・事業別収支状況の評価・事業別収支改善に向けた取り組み・シナジー効果の検証。

- **事業構造の再編成。**

- ア 事業構造の最適化への検証。  
事業別の目標達成に向けたプロセス、行動評価の実施。
- イ 事業の選択と集中の検討。  
新規事業への進出、事業所等の統廃合などの検討。

- **予算統制の推進。**

- ア 適切な予算編成。
- イ 各事業予算の目標達成に向けたプロセス、行動評価の実施。
- ウ 予算策定、執行管理のPDCAサイクルの確立。

#### (7) 【経営の透明性と改善】

- **発想力の豊かさと挑戦する心を醸成し、運営を揺るがす社会情勢の変化や制度変更に対応し「力強く魅力を発揮し続けること」が求められている。**

- ア 支援の質を高め、（魅力ある支援）支援力の向上（人間理解）の推進。
- イ 強度行動障害、医療的ケア体制の強化。

- ウ COVID-19等の感染防止対策の推進。
- エ 就労事業の充実。
- オ 報酬改定の影響を受けない経営体質。
- カ 職員による提案の活性化。

#### (8) 【入所施設建設】

- **自宅で暮らす障害のある人の中には、自身が高齢化しそれを支える家族の高齢化も進んでおり、その家族の負担も大きくなってきている。保護者からの、「親亡き後」を心配される声も切実となってきている。**

**このため、当法人では介護度の高い方や、強度行動障害など様々な利用者の支援をとおして、障害をお持ちの方が地域で安心して暮らし続けることができるよう、支援を進める必要がある。**

・当法人は通所施設及びグループホームを運営しているが、当該地域の福祉の向上に更に寄与できるよう入所施設建設計画を進め、それらが相互に連携することにより地域福祉の拠点としての役割を担えるよう計画を進める。

### 3 求める職員像

- ① 感性が豊かで、高い責任と倫理観を持ち、福祉のスペシャリストを目指す職員
- ② 総合力、バランス感覚のある職員
- ③ 明るく元気であいさつのできる職員

#### (1) 【人材管理】

- **良質な福祉人材の採用に向け、様々な手段を講じます。また、将来の福祉人材育成の視点から、福祉の仕事の啓発として情報発信、福祉教育にも取り組む。**

ア 法人内外に対し、積極的なPRに努め、法人のブランド力を高める。

イ 小中高校等における福祉教育にも積極的に協力し、福祉の仕事の啓発を図れるよう、職員の力量アップを図る。

#### (2) 【人材確保】

- **様々な媒体をとおして、有能な人材確保を進める。**

・人材採用時の効果的なマッチングに向け、採用専門パンフレットや、ホームページ

の採用専用サイト、SNS など採用ツールを用意し、適切な広報媒体等を活用する。

### (3) 【人材定着】

- **福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働きがいのある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、多様な背景を持った人材、雇用形態、年代の人材が働きやすい職場づくりを推進。**

ア 働き方改革などにより見直しがなされている労働関係法令を遵守し、規則や規定を整備するとともに、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりを推進する。

イ 給与面を含めた、職員処遇の改善に取り組む。

ウ 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組織風土づくりを推進する。

エ 高齢者、障害者、外国人労働者など、多様な人材が活躍できる、働きやすい職場づくりを推進する。

### (4) 【人材育成】

- **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する。また、法人内サービスに留まらず、既存の制度では対応できない地域社会の福祉ニーズに応えることができるよう、包括的な支援を行うことのできる人材育成をめざす。**

ア 経営理念の浸透を図る。

イ 法人の状況（規模、実施事業 等）も踏まえた総合的な人材マネジメントシステムを構築する。

ウ 個々の職員の資質や専門性の向上を基礎とした、チーム力の向上をめざす。

エ 個性を活かしあう組織づくりに取り組む。

オ 福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組むほか、総合的な人材育成を推進する。

カ めざす職員像に基づき、職員の適正な評価、キャリア形成や自己実現の支援なども含めた育成システムを構築し、職員育成の充実を図る。





4 利用者が地域の一員として自立した生活を営むことが出来るよう、地域における様々な福祉課題に主体的に取り組むとともに、地域から期待される公益的な取り組みを推進する。

(1) 【地域に開かれた施設運営】

- **地域の方々が、気軽に足を運んでいただける開かれた事業所運営のほか、施設が有する専門的知識を活用し、地域向けの研修等の開催。新たな事業の提供・ボランティア等の人材の発掘、育成、活動支援、地域公益活動の積極的な取り組みを進める。**

(2) 【地域貢献】 ～ニーズへの対応～

- **地域における公益活動として、施設機能の地域への開放や施設機能を地域に提供する中で、社会福祉法人として主体的なかかわりを進める。**

ア 地域の信頼と協力を得るために、上尾あゆみ会の活動の“見える化”と併せ“見せる化”を推進し、積極的な広報に取り組む。

イ 埼玉県災害派遣福祉チーム及び、上尾市における福祉避難所などをとおして、地域における社会福祉法人としての役割を果たす。

(3) 【公益的取り組みの推進】

- **社会福祉法人は公共的な観点からも、その役割として利用者支援はもとより、地域住民が人としての尊厳をもって、地域の中で、年齢や障害の有無にかかわらず、安心安全に生活を送ることができるよう制度の隙間を埋め、支援することが求められている。上尾あゆみ会においても、自立的な経営を確立し社会福祉法人の使命を果たし、地域からの負託にこたえていく必要がある。**

ア 既存の制度では対応が困難な多様化、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する。

イ 地域課題の発見力、解決力を高めるとともに、地域を基盤とする包括的支援体制を整え、地域のつながりを強化しながら地域共生社会の実現に向けた取り組みを進める。

## 5 経営計画の管理

### (1) 中期経営計画、長期経営計画

#### ア 現中期経営計画

平成 31 年度～令和 3 年度（終了）

#### イ 長期経営計画

令和 4（2022）年度～令和 13（2031）年度

#### ウ 長期経営計画に基づく進捗管理

毎年度末に実施状況を確認するとともに、社会情勢の変化等により適宜見直しを行う。

### (2) 事業計画（1 年間・毎年度作成）

## II 経営理念

社会福祉法人上尾あゆみ会は、利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守ることを基本として、支援の質の向上と多様化する福祉ニーズに応えられるよう、職員の力を合わせて取り組めます。

## III 基本方針

- 1 社会福祉法人上尾あゆみ会は、安全で安心な環境のもと、利用者一人一人が個性を發揮した「輝ける力」の支援を大切にします。
- 2 経営基盤の強化を図るとともに、公平で公正な透明性のある事業経営を行います。
- 3 利用者が地域の一員として自立した生活を営むことが出来るよう、地域における様々な福祉課題に主体的に取り組むとともに、地域から期待される公益的な取り組みを推進します。

## IV 倫理綱領（公益財団法人 日本知的障害者福祉協会）

### 前 文

知的障害のある人たちが、人間としての尊厳が守られ、豊かな人生を自己実現できるように支援することが、私たちの責務です。そのため、私たちは支援者のひとりとして、確固たる倫理観をもって、その専門的役割を自覚し、自らの使命を果たさなければなりません。ここに倫理綱領を定め、私たちの規範とします。

### 1 生命の尊厳

私たちは、知的障害のある人たちの一人ひとりを、かけがえのない存在として大切にします。

### 2 個人の尊重

私たちは、知的障害のある人たちの、ひとりの人間としての個性、主体性、可能性を尊びます。

### 3 人権の擁護

私たちは、知的障害のある人たちに対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。

### 4 社会への参加

私たちは、知的障害のある人たちが、年齢、障害の状態などにかかわらず、社会を構成する一員としての市民生活が送れるよう支援します。

### 5 専門的な支援

私たちは、自らの専門的役割と使命を自覚し、絶えず研鑽を重ね、知的障害のある人たちの一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生が送れるよう支援し続けます。

## V 求める職員像（平成 31 年 4 月制定）

- 1 感性が豊かで、高い責任と倫理観を持ち福祉のスペシャリストを目指す職員
- 2 総合力、バランス感覚のある職員
- 3 明るく元気であいさつのできる職員