

社会福祉法人島田福祉会 第1期中長期計画(2015～2019年度到達目標)

現状の経営における重点課題を整理し、その解決と次のステップへの発展のため、法人の経営基本方針を踏まえて、2015～2019年度の5年間で到達すべき目標を策定し、当初3年間の具体的計画を提示する。

サービスの質の向上（信頼と安心）

- ・保育を必要とするすべての子どもにとって、より適切で質の高い保育を提供するため、長期目標を設け実践する。
- ・法人理念に基づいた保育の質の維持・向上は継続した目標であるが、意識の統一が、確実に実践や成果につながる体制を目指す。そのため、理念の実践を日常保育の場を通して日々確認できるようにする。

人材育成（学習と成長の組織へ）

- ・法人理念を基本とした新人、中堅職員の育成はもとより、法人運営の中核となる施設長・指導職の高齢化に伴う次世代リーダーの育成を計画的に行う。
 - ・法人の理念経営への意識を高める。
 - ・法人方針を踏まえて各園が計画したテーマで研修を行う。
- 1 研修システム再構築と運用
 - 1) 研修センターの設置と運用
 - ・研修センターの機能開発
 - ・他機関との連携・共同開発
 - ・地域人材育成機能
 - 2) 人材育成方法の開発
 - ・役職を中心とした部門別会議での理念実践の検証
 - ・役職を中心とした法人研修計画の作成と実施
 - ”・トレーナーの育成と教材開発の継続と強化
 - ・通信教育制度の活用
 - ・法人としての教材開発、人事システム導入による研修実績の管理
 - ・地区別研修の充実
 - ・定例の「支援実践集」の策定、実践成果のまとめ
 - 3) 研修カリキュラムの見直し

- ・「階層別研修」「初任者研修」「専門研修」の見直し
- ・BCP研修、虐待防止研修、事務員研修の強化
- ・法人としての研修モデルの構築

4) 実効性のある研修の仕組みの構築

- ・成果（効果）の確認と反映
- ・研修記録の「開発」と「運用」

2 目標管理制度の施設支援

- ・有効な活用による職員育成
- ・個別研修計画への落とし込み
- ・目標管理向上に関する地区研修会実施
- ・研修評価、リアクションペーパーの活用
- ・研修履歴シートの開発 研修履歴と人事制度の連結

人事制度・法人の組織強化（活力と持続的発展性のある組織づくり）

- ・〇〇施設〇〇人の利用者を、〇〇人の職員で支援するための法人の組織強化を進める。
- ・要となる本部・地区体制は基本とするが、適正な本部の場所、人員、組織については運営会議で検討し理事会に提案する。
- ・少子高齢化に伴う福祉制度の変革を見すえて、医療、教育と連携した〇〇会の経営モデルを明確にする。
- ・人事制度については、〇〇年度から考課を昇、降任に反映する。ハード面でも〇〇年度から人事システムを導入し、法人としての人事情報管理を開始し、給与表の見直しを行う。職員は自覚して自己啓発をし、上司は責任を持って部下を育成する風土を醸成し、利用者への最良の支援を実現する。

1 長期展望構想の具体化

- ・法人経営モデルの確立（医療、教育と連携した多面的な支援の実現）
- ・人材確保計画年度（〇〇など、採用困難地域・職種への早期対応）
- ・施設整備計画（長期的計画の見直し）
- ・施設入所支援施設建替えの適正規模、適正設備の実現

2 中期計画の達成支援

- ・法人全体の長期計画に添った中期計画の進捗管理
- ・各施設の中期計画の進捗管理と達成確認
- ・「地区」「委員会」「部門別」目標の進捗管理と達成支援
- ・各地区での地域連携と各地区間での連携（研修、防災、プラス1事業）

3 本部機能の強化

- ・人事管理システムの導入と活用

- ・本部の場所と機能強化の検討

4 人事制度の課題の抽出

- ・人事考課制度の課題の抽出と対応（継続的取組）
- ・〇〇福祉センター運営に向けた職員採用計画・職員配置計画
- ・キャリアパスの明確化（考課基準に添った昇任）
- ・異動基準の作成活用
- ・人事交流の継続

5 働きやすい職場づくり

- ・職場環境調査の実施（年1回、全職員のストレスチェック）
- ・メンタルヘルス対策の実施
- ・離職率の3%以内を目標（理念の実践による自己実現）
- ・「労災事故の把握と対策」と「ハラスメントの把握と対策」
- ・次期5か年長期展望構想計画策定の進め方を整理
- ・法人経営モデル案の策定
- ・本部機能の検討（所在地を含む）
- ・人事考課制度の課題の抽出
- ・給与表の見直し（1～3級のアップ）
- ・職員採用・職員配置の基本方針の策定
- ・キャリアパスの検討
- ・異動基準の再検討
- ・職場環境調査の実施（含ハラスメント実態調査）
- ・現場のメンタルヘルス研修(全体)と安全衛生委員研修の実施
- ・職員定着率の数値化と目標設定と向上策の取組、検討
- ・労災事故の把握方法の検討と・ハラスメント研修の実施

財務基盤の安定化（自立健全経営の実現）

各施設の経営に関しては、事業所の努力により概ね安定している。しかし、建物が老朽化している施設の建て替えについては、補助金を受けたとしても自己資金が必要となる。

・少子高齢化社会への急速な加速と、それに伴う社会情勢の変化を的確に把握し、安定した運営のための長期経営計画を再構築する。

1 法人定量目標

- ・利用者利用率95%達成
- ・事業活動収支差額5%本部繰り入れ（三年間で〇円）
- ・事業コスト削減率対23年度比3%減

2 法人定性目標

- ・経営改善策の提案（役職者）
- ・新規事業の立案と開始
- ・建替計画を念頭にいた財務の四半期（3か月）の執行状況管理
- ・「大型修繕計画」「建て替え計画」の対象施設支援

地域社会への貢献

- ・社会福祉法人の使命の一つである社会貢献を具体的に確実に実践する。
- ・各地区で地域に貢献するプラスワン事業を計画的に行う。
- ・重点項目として、。
- ・について継続的に、より積極的に支援する。

1 法人共通目標

- ・地区によるプラスワン事業の実施（各地区で1件）

2 地区別目標

「大森地区」（島田・大森駅前・大森北六丁目）

- ①移行支援事業所等居宅サービスの拡充②ショートステイ事業の開始③ケアハウスの開始
④新規事業所を拠点としたネットワーク形成⑤成年後見の拡充

「北嶺町地区」（北嶺町・北嶺町第二）

- ・相談支援体制の構築（他：3目標）

ビジョン１ 一人一人の子ども・保護者の気持ちを尊重した保育の提供			
		2015～2017年度	2018年度以降
理念に基づいた支援体制の確立	保育指針、幼保連携型認定こども園教育・保育要領、保育士倫理綱領等、保育の基本理念の理解と各人への定着		
	接遇マナーの向上への継続的な取り組み（保護者対応記録の共有）		
	理念の実践の日々の確認		
	「虐待防止」に関する実践と確認の徹底		
施設運営のガイドラインの策定	法人運営ハンドブック策定と活用		
	組織運営ガイドラインの策定（会議等）の定着支援		
	PDCA式進捗管理の徹底と強化の継続		
サービス向上と業務改善	各園の業務基本マニュアルの改善と活用		
	マニュアルの形骸化の防止（日常の活用と見直しの継続）		
業務評価と業務改善	第三者評価の活用（課題の共有と対応策の実施）		
	業務改善（問題解決手法）と体制確立		
	苦情解決と業務改善プロセスの確立		
リスクマネジメント体制強化	「気づきメモ」を確実に改善につなげる		
	事故分析を事故防止につなげる仕組みの確立（「事故情報共有の徹底」〇〇会重大事故２０例集の作成開始、過去の死亡・重症事故事例を掘り起こし検証）		
	事故情報共有と改善プロセス構築の定着		
	事業継続計画の見直しと徹底（法人ＰＴの発足）		
情報提供と開示・保護	利用者への情報提供体制継続強化		
	地域・行政・関係団体への情報提供体制構築		
	個人情報保護の強化継続		
	人事及び情報管理システムの導入と活用		
	HPの更新		
	広報誌の発行		
利用者の向上			
	利用者満足度の調査（都のサービス第三者評価の分析、活用）		利用者アンケート実施、調査後改善会議を実施
施設目標支援	開設支援（北嶺町第二保育園の開園と運営）		
	建て替え支援（〇〇学園の設計と着工）		
部門目標	部門別部会の発足と本部での実施（入所、通所、児童等）		
	次世代の育成のため役職のプロジェクトを本部主導で行う		
サービ	技術のバラツキを解消する		利用者の情報共有強化と勉強会の実施
	利用者満足度調査〇回実施		
	食事の充実		アンケートの実施とメニュー見直しの検討
新規事			地域アンケートを実施、ニーズの把握および分析
プロモ			HP委員会を立ち上げ、更新内容を会議で検討
			広報委員会の強化、配布対象の見直し（現在は利用者と家族のみ）
効率改			仕事における課題の抽出と改善会議の実施
管理体	本部機能の強化		本部機能の課題抽出と見直し
	各種管理表の見直し		管理表の項目の見直し
理念の浸透			理念勉強会を実施する。また朝礼で理念を唱和する。

人材流	離職率〇%以内		月次実績管理により毎月確認
	メンタルヘルスケアの強化		定期的に面接の実施
育成機	研究発表会の実施		研修委員会の立上と研究内容の検討
管理職	管理職研修〇回実施		研修委員会の立上と研修内容の検討
	管理職登用制度の検討		管理職のあるべき姿の整理、制度の構築