

島田福祉会第一次長期計画の達成度と評価を踏まえての第二次長期計画の策定(2021年度～2025年度)				
第一次長期計画との比較 (評価と反省は別紙参照)		計画総括の時期になって大きな運営上の変更が生じ、総括及び現状分析のために当該計画の策定を1年間延期したところ、世界的なコロナウィルス感染拡大防止態勢のため、5年後の社会を想定することが困難となった。そのため、ある程度流動性を持たせた計画とし、後期中期計画で調整する。		
長期目標 (第一次から継続・発展)		2021～2023年度中期目標	具体的計画	
一人一人の子ども・保護者の気持ちを尊重した保育の推進	基本理念の理解と定着	「子どもの主体性を尊重する保育」の基本理念の理解と各人への定着	保育理念に関する外部研修への職員の参加を進め、その成果を各園に還元させる。 保育の基本理念への理解を徹底させる。	
		保護者・来客対応マナーの向上による、明るく開かれた保育園づくりの継続的な取り組み	引き続き保護者対応記録の共有・OJT研修強化を図り、単にマニュアルをなぞるだけではなく、マナーの根本にある意味について理解を深めるよう指導する。	
	法人共通ガイドラインの策定と理解	組織運営ガイドラインの策定と定着	法人として統一された運営ガイドラインの整備を更に進め、運営ガイドラインの一般職員への浸透を図る。	
		職種別共通マニュアルの作成 (指導・管理職含む)	各園で作成されているマニュアルを踏まえ、特に一人職種である主任・看護師に関して、代理者や複数勤務がスムーズに進むように業務内容を体系化する。	
		保育環境の改善・感染症対策・災害対策の強化	安全で清潔な保育環境のため、点検・改善を常に実施する。 災害対策マニュアルを常に検討し、避難訓練・備蓄品を確認する。 コロナウィルス対策としての「新しい生活様式」への理解を進め、園内の各種対策の効果を理解して取り組めるように学習機会を増やす。	
	保育計画の共通理解と指導改善	各園の業務基本マニュアルの改善と活用	各園で継続して学習し、改善・補強を行う。 改善・補強に関しては、全職員への周知を徹底する。 改善提案に関しては、迅速な反映を行う姿勢を保ちつつも、提案内容と趣旨の明確化、全職員での議論というプロセスを認識して導入する。	
		苦情解決と業務改善プロセスの確立	真の苦情解決とは「利用者の希望をすべて聞くこと」ではなく、「提示された苦情の内容で、運営に問題があるものを是正し、運営上必要な部分に関しては説明し理解を求める」ことであるという方針に関して、職員・利用者の双方の理解を深めるため、重要事項説明書や職員指導の中で説明を重ねる。 苦情を元に改善を行う場合は、苦情内容と現運営における問題点を明示し、職員が趣旨を理解して改善に取り組めるよう配慮する。	
		リスクマネジメント体制強化	「ヒヤリハット」を集約・分析した結果を運営に反映させることを継続。 「リスクマネジメント」＝「リスクゼロ」ことではないことを理解し、運営の中でのリスクへの対応を適切に行うためのルール作りを進める。	
		事業継続計画の見直しと徹底	「保育におけるBCP」の具体的な内容と現場での優先順位を精査した結果として、運用が不可能な内容は予め利用者に提示するような形を作る。	
透明性のある創造的かつ健全	運営情報の公開	情報提供と開示・保護	引き続き運営の透明性を確保するための対策を継続する。 保護すべき情報については、保護する理由と範囲について職員・利用者双方に説明・周知を行う。	
		地域・行政・関係団体への情報提供体制構築	福祉医療機構、とうきょう福祉ナビゲーション、子ども・子育て支援情報公表システム（ここdeサーチ）等の公共サイトへの情報提供を適切に行い、法人からのHP・「法人ニュース」上での情報公開という従来の体制を維持・強化する。	

主な施設運営		地域向け法人ガイドの作成	地域へのアナウンス効果を高めるために情報の抜粋と編集を行い、地域に広く配布する。(2年に1回・職員編集の流れが定着しているので、職員に対して法人のアピールポイントを把握し、運営への再評価につながることも意識して行う)
	保護者ニーズへの対応	個人情報保護の強化継続	引き続き個人情報に関する園内規則の改善と周知徹底を進め、設備・環境等に関する改善も随時進めていく。 情報漏洩の定義と範囲などに関する研修を実施する。
		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)	3年に1回の第三者評価・毎年の利用者アンケートを継続して行い、調査後改善会議の充実を図る。
法人職員の誠実かつ責任ある業務の遂行と、正当な権利を完全保障する働きやすい職場環境の維持向上	働きやすい職場づくり	職員定着率の数値化と目標設定と向上策の取組、検討	定着率向上は継続的取り組みとし、常に改善を図るが、数値化と目標設定は、「保育士不足」の流れが落ち着くまで見送る。 労災とハラスメントに関しては、産業医との契約によって外部への相談の機会を確保したため、産業医との連携を密にして運営の向上に努める
		人事考課制度の課題の抽出と対応(継続的取組)	昇級の機会等に関しては入職時に説明を行い、昇任への意欲が高まるような指導を継続する。(考課基準に添った昇任)
		メンタルヘルスケアの強化	産業医との連携を密にして、メンタルヘルスに問題が生じている職員への個別対応を常に行う。 職員面接でのヒアリングから、運営への要望や職員間での感情的な行き違いなどについて把握し、職場環境の改善を図る。
	次世代育成のためのプロジェクト推進	法人理念を基本とした新人、中堅職員の育成機能の強化	当該分野の全目標の達成に関わる対策として、法人職員としての権利と義務についての研修を継続し、処遇等についての平等性を確認する。 改定された法人の研修モデルに即した研修の割り当てと成果確認を進める。 長期の計画に沿った研修を継続させ、その達成度に応じた評価を与えることを検討する。 法人単位のOJT担当者による新人教育や他園の事例の共有を継続して行う。
		施設長・指導職の高齢化に伴う次世代リーダーの計画的な育成(指導層の部下育成に対する責任感の向上)	管理職登用制度の具体的制度の作成を開始する。 管理職昇任への意欲を高めるため、管理業務と自らの保育観実現のつながりについて理解を進める。 次世代リーダーの育成に対する、現管理職の義務感を高める。
		ダイバーシティを意識した運営	各人が個人として持つ状況の違いに応じて働き方が変わる場合もあること、互いの違いを尊重することで円滑に業務を進められることを理解し、協力体制を強化できるよう指導する 現在少数である男性保育士のOJT体制を試行する。
	各人の明確な意識による自己啓発	目標管理制度の施設支援	各自が設定した目標に関して、「目標を達成した自分はどんな職員になっているか」を具体的にイメージさせ、そこに必要なスキルを逆算して身につけられるよう援助する。
		実効性のある研修の仕組みの構築	既に導入した法人合同研修、リトミック研修、園内研修発表会の3種類の研修を職員研修の柱としながら、そこで得た学びを発展させる意欲を高め、外部で学びを深められるようなサポートを行う。 上級救命講習取得者の割合で園全体が「優良事業所」として評価されることを周知し、個人の学習成果が運営評価に繋がることを実感させ、意欲の向上につなげる
域福祉への貢献	行政及び各種	社会福祉法人の使命である「地域社会への貢献」の具体的・確実な実践	感染症拡大防止対策の中での地域社会への貢献の明確化 「集団で交流することの自粛」を明示される中で、園児の健康・安全の確保と、地域貢献活動との両立の方法を模索しながら、基本姿勢の確立を進める

頁 裡 関 係 団 体 等 と の 連 携 に よ る 地 域 性	他団体、行政との連携	行政との緊密な関係の構築	保育園連合会、園長会等で情報交換・意見交換を密に行い、必要に応じて現場からの要請を積極的に行い、臨時的施策に対しては、その基本理念と期待する成果について常に行政に確認を行う。 法人として主張すべきは適切に主張し、行政の方針を確認して相互理解を深める。
		小中学校、子育て支援団体、福祉事業者との連携	引き続き連携強化の方針で対応するが、当面は現在の感染症対策の状況に対応することを優先する。
状 況 の 変 化 に 対 応 し た 経 営 体 質 の 強 化	管理体制整備	理事会・本部機能の強化	引き続き適用事業所の一本化の可能性を検討する。 本部事務局を独立させ、機密情報の管理体制を明確化する。
		人事及び情報管理システムの導入と活用	人事情報の本部一本化を完了し、その他の情報を含めた情報伝達をより効率的に行えるよう整理する。
		人材確保年間計画及び採用ネットワークの確立	昨今の不安定な状況を鑑みて、明確なルール化は行わず、感染症や保育士不足などの状況を踏まえて緩やかな調整を進める
		異動基準の作成と活用	抵抗感の軽減が進んでいるため、次の段階として、異動によって得られた成果などを提示してもらうことで自らのキャリアアップに繋がることを実感させ、積極的に受け入れる意識を育てる。 あくまで運営の必要によって本部が決定するものであり、個々人の意向に沿ったものではないことを引き続き説明して理解を深める
		職種・担当別法人内交流の継続	MTが職員の意識に浸透したので、全園の運営向上につながるような提案が上がるよう、MTの意義について、指導職等の指導・管理を進める
	財務基盤の安定化	施設整備計画（長期的計画の策定）	行政との協議の中で法人の姿勢を明確にし、新設も視野に入れた、法人のビジョンに沿う形での施設整備を進める（面接スペース確保等のリフォーム、「大型修繕計画」「建て替え計画」策定を進め、法人として推進する体制作りを進める）。 建て替え計画に際しては、適正規模、適正設備の実現を念頭に置いて準備する。
		建て替え資金の確保のための予算管理	社会福祉充実計画に沿って、法人内での資金の移動などを計画的に進める。
		予算執行状況の管理	近年の処遇改善、借り上げ社宅等に関する費用の増加、更に北六丁目の閉園による収入減、職員の雇用保障などの各種の要因から、一時的な支出の増加はやむを得ないものと認識し、運営の基礎を安定させることを最優先する。 上記支出の増加要因を分析し、その期間や額についての概算を把握し、安定化への期間を想定する。
	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	第一次長期計画における第一次・第二次中期計画の成果と課題を確認し、継続して取り組むものと、より発展した内容に移行するもの、達成や状況の変化によって目標から外すものに分け、今季長期計画の中で適切に位置づける。 3年間で達成できるものは達成を目標とし、目標達成が困難な場合は、3年間でどの部分まで進めて時期長期計画に継続させるかを、具体的な見通しとして提示する。
		各施設の中期計画の進捗管理と達成確認	各園が、長期計画の達成のために中期計画が策定されているという意識を明確に持ち、各園に現状に即した具体的な中期計画を策定して、その達成の手順を想定する中で単年度の事業計画を策定・実行する。
	長期計画への見通し	第二次長期計画を理解し、施行のための具体的な対策を検討する	中期計画を着実に実行することが長期計画の達成につながることを管理職が理解し、更にその先の方向性を検討しながら具体的な推進を行う。