

島田福祉会第一次中・長期計画(2015～2019年度)

*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、
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。
視点を常に子どもに置き、計画→実践→評価・反省→新たな計画の策定を進める。*

	長期目標	2015～2017年度中期目標	具体的計画
一人一人の子どもも保育・保護者の気持ちも	基本理念の理解と定着	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	法人主催合同研修を体系化し、全職員が各自の研修計画の中に位置づけて、継続的に研修・学習を進める。 職員会議などの機会を通して、法人の理念経営への意識を高める。
		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	保護者対応記録の共有・OJT研修強化を図り、法人理念の実践を確認する。
	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	事業計画に記載している運営ルールを通年のものに再編し、共通理解の定着を図る。
		保育環境の改善・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。
	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	各園で学習し、改善・補強を行う。 改善提案→運営改善の流れを確立し、プロセスをスピードアップす 第三者評価を活用する。(課題を共有し対応策を実施する)
苦情解決と業務改善プロセスの確立		「ヒヤリハット報告」を確実に改善につなげるプロセスを確立する。	
リスクマネジメント体制強化		地区ごとに連携を取り、災害時の対応について整理する。	
事業継続計画の見直しと徹底			
法人職員の働きやすい職場づくり	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	職場環境調査を実施する。(含ハラスメント実態調査) 定期的な面接の内容を法人内で整理し、目標に資する効果が上がるよう設定する。 「労災事故の把握と対策」と「ハラスメントの把握と対策」を具体化する。
		人事考課制度の課題の抽出と対応(継続的取組)	給与体系の見直しを行う。(諸手当・昇給・前歴加算) キャリアパスの明確化を図る。(考課基準に添った昇任)
		メンタルヘルスケアの強化	職場環境調査の実施に向けた体制を整える。(年1回、全職員のストレスチェック) 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に向けた体制を整える。

環境 ある業務遂行と	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	法人としての研修モデルの再構築を進める。「階層別研修」「初任者研修」等の見直し OJT技術の向上と、指導層MTによる情報共有を試行する。
		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)	管理職のあるべき姿を整理し、管理職登用制度の検討・制度化を進める。
	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	各目の目標の個別研修計画への具体化をサポートする。
		実効性のある研修の仕組みの構築	成果の確認と反映のため、報告様式の再検討を行う。
か透つ明健全なる施設創造的	運営情報の公開	情報提供と開示・保護	利用者への情報提供体制の継続・強化を図る。
		地域・行政・関係団体への情報提供体制構築	HP・「法人ニュース」上での情報公開の継続と、要請に応じた公開範囲の拡大を検討する。
		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。
	保護者ニーズへの対応	個人情報保護の強化継続	個人情報に関する園内規則の改善と周知徹底を進める。
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。	
と行政の連携に各種関係団体・福祉・事業所	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	開設支援(北嶺町第二保育園の開園と運営)	法人全体での財政・人事等各面からのサポートを行う。
		地区によるプラスワン事業の検討	「大森地区」(島田・大森駅前・大森北六丁目) 「北嶺町地区」(北嶺町・北嶺町第二)の2地区に分け、地区ごとに検討し・実行に向けて体制をとる。
	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、常に行政の方向性を注視して、必要に応じて現場からの要請を積極的に行う。
		小中学校、子育て支援団体、福祉事業者との連携	学校との交流、ボランティア、「世代間交流」など、地域における子育て組織や福祉事業者との連携を検討する。
時代の变化	管理体制整備	理事会・本部機能の強化	現行の体制を基本とし、財政、組織強化等に関する理事会決定を具体化して法人運営を進める。
		人事及び情報管理システムの導入と活用	人事情報の一元管理体制の構築を進め、法人全体としての人事計画に役立てる。
		人材確保年間計画及び採用ネットワークの確立	募集領域の拡大、採用困難地域・職種への早期対応を含め、法人全体での採用に向けての体制作りを行う。
		異動基準の作成と活用	従来の当該年度の状況(施設増、退職者数)への対応にとどまらず、積極的に人事交流を図る方針・基準を設ける。

に対応できる経営体質		職種・担当別法人内交流の継続	合同MTの継続・発展を進め、法人内の一体感を強める。
	財務基盤の安定化	施設整備計画(長期的計画の策定)	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」の策定を進め、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 予算執行状況の管理	事業活動収支差額5%以上を確保し、自己資金の充実に努める。 毎月の経営会議での執行状況の管理を徹底させる。
	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	毎年の総括での進捗状況の把握と、現状分析の双方を併せて、次年度の単年度目標を設定し、必要に応じて計画の修正を行う。
		各施設の中期計画の進捗管理と達成確認	毎年の事業報告で進捗状況を評価し、次年度の単年度目標に反映させる。
	次期5か年長期計画策定の進め方を整理	第一次長期計画の発展する方向を見定める	定量目標と定性目標を表裏でとらえ、定性目標実現のための数値目標設定という目標の設定方法を導入する。