

**(島田福社会第二次長期計画) 第一次中期計画の達成度確認及び評価を踏まえての第二次中期計画の策定(2024～2025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、世界的な新型コロナウイ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。		2020年度に2020～2023年度の5年間で到達すべき目標を策定し、当初3年間の第一次中期計画に沿って運営を行った。2024年度の始まりにあたり、長期計画の推進のため、第一次中期計画における成果と課題を整理し、次のステップへの発展のため、第二次中期計画を策定する。	
長期目標 (第一次から継続・発展)		2021～2023年度中期目標	達成度と評価	2024～2025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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育理念に関する外部研修への職員の参加を進め、園内研修でも実践からの学びに取り組んだ。</li> <li>・職員が「主体性」の意味を正しく認識できるよう、各園で常に意識の統一を行った。</li> <li>・「主体性」の尊重への認識が、各園で異なる部分が残った。</li> </ul>	「主体性」への正しい理解と幼児教育との整合性の確認	子どもの主体性の育ちのためには、「子どもの自由意思に任せる」ことではなく、「意思を尊重しつつ育てていく」ことが必要という法人の基本方針への理解や実践を法人内共通のものとするため、MTや職員間の話し合いを深める。
		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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保護者対応事例の共有・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、マナーの根本の意味について理解を深めるよう指導した</li> <li>・新型コロナウイルス感染症拡大防止対策として、対面でのコミュニケーションが制限されることが多く、マナー以前のコミュニケーションの部分で課題があった。</li> </ul>	コロナウイルス感染症拡大防止対策後の社会システムに適合した対人マナーの確立と向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員が、保育園職員として対面のスキルは必須であるという認識を持ち、「接遇マナー」の根底にある適切なコミュニケーション力を高めるための職員教育を行う</li> </ul>
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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心がけた。</li> <li>・職員の入れ替わりが多く、どこまでを基本的な認識として捉えるべきかが課題となった。</li> </ul>	コロナウイルス感染症拡大防止対策後の社会システムに適合した組織運営ガイドラインの策定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症対策で中断した法人単位の運営ガイドラインの整備を更に進め、アフターコロナの社会に適合できる組織運営を確立する</li> <li>・職員が共有すべきガイドラインをより具体化する</li> </ul>
		職種別共通マニュアルの作成(指導・管理職含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各園で作成されているマニュアルを踏まえ、主任・看護・調理の各職種の統一マニュアルを整備した</li> <li>・各園に細かい違いがあり、どこまでを統一するかが課題となった</li> </ul>	職種別共通マニュアルの検証・改定(指導・管理職含む)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・作成したマニュアルを更に精査し、内容への理解を深める</li> <li>・管理職のマニュアル作成の検討を開始する</li> </ul>
		保育環境の改善・感染症対策・災害対策の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全で清潔な保育環境のため、点検・改善を常に実施する。</li> <li>・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。</li> <li>・コロナウイルス対策としての「新しい生活様式」への理解を進め、園内で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。</li> </ul>	保育環境の改善・感染症対策・災害対策の維持・強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全で清潔な保育環境のため、点検・改善を常に実施する(継続)</li> <li>・「施設内避難」を推奨されていることを踏まえ、一滴肝炎車内で過ごすことを想定しての避難訓練・備蓄品を確認する</li> <li>・アフターコロナの「新しい生活様式」への理解を進め、園内で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。</li> </ul>
	保育計画の共通理解し指導改善	各園の業務基本マニュアルの改善と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各園で継続して学習し、改善・補強を行い、改善・補強に関しては、全職員への周知を徹底した</li> <li>・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の導入を心がけたが、全職員への周知の体制が整っていない部分もあった</li> </ul>	有期雇用職員も含めての各園の業務基本マニュアルの改善と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会議に参加することが少ない有期雇用職員に対する周知方法を検討し、施設全体での情報共有を進める</li> </ul>
		苦情解決と業務改善プロセスの確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、重要事項説明書や職員指導の中で説明を重ね、日常的な説明を行った</li> <li>・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常に情報提供を行った</li> </ul>	苦情解決と業務改善プロセスの確立(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「苦情を解決する」ための対応の一つとして、「事前説明を徹底する」事の重要性を職員が意識できるような学習機会を設定する</li> <li>・職員の運営への認識の適切さが苦情を減らすことにつながるという流れを意識できるように働きかける</li> </ul>

解と指導改善	リスクマネジメント体制強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>各園が「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ができた</li> <li>「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、リスクコントロール・アセスメントに関する学習を進めた</li> <li>行政から総合的な安全計画の作成を義務づけられたので、その整備を開始した</li> </ul>	リスクマネジメント体制の維持・強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き各園が「ヒヤリハット」を集約・分析した結果を運営に反映させ、園児の安全に一層の注意を払う</li> <li>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、「リスクゼロ」ではなくリスクの軽減や予測されるリスクへの対応の徹底させる</li> <li>作成した安全計画を精査し、寄り実態に合ったものに発展させる</li> </ul>	
	事業継続計画の見直しと徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>例示された「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、運用が不可能な内容に関しては利用者に理解を求めた</li> <li>「保護者が迎えに来る」事を前提とする保育園にあって、実効的なBCPの内容は具体的なイメージが見えづらかった</li> </ul>	BCPと安全計画との連動	<ul style="list-style-type: none"> <li>BCPに特化せず、「災害時に園児が安全に過ごすための施策」を総合的に確立する</li> </ul>	
透明性のある創造的かつ健全な施設運営	情報提供と開示・保護	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>	情報提供と開示・保護(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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・周知を行う事を継続する</li> </ul>	
	運営情報の公開	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	地域・行政・関係団体への情報提供体制の維持	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・強化を継続して行う
	地域向け法人ガイドの作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>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予定であったが、園児の写真などの画像の関係で、地域よりも職員募集の宣材としての役割が大きくなった</li> <li>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た</li> </ul>	地域向け法人ガイドの作成	<ul style="list-style-type: none"> <li>パンフレット原本から、個人情報に配慮した内容で編集したものを別に作成し、地域に向けてHPでの公開を行う</li> <li>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作成委員の選定を行う</li> </ul>	
	保護者ニーズへの対応	個人情報保護の強化(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、問題視される行為は減少している</li> <li>設備・環境等に関して、プライバシーに配慮した改善を進めた</li> <li>情報漏洩の定義と範囲などに関する研修を実施し、指導管理職、看護師等の学習を進めた</li> </ul>	個人情報保護の強化(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>入職する若い職員を中心に、改めてネットリテラシーについての学習機会を設定する</li> <li>園内で個人情報の定義を明確にし、無意識に提示してしまった情報の拡散についての責任の重さを説明する機会を増やす</li> </ul>
		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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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り、成果を検証した</li> <li>運営の必要上の対応に理解を求めたが、価値観の相違が埋まらない例が多かった</li> </ul>	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)(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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り、成果を検証することを継続する</li> <li>価値観の相違が埋まらない場合は、特に説明を丁寧に行い、できるだけ理解を得られるよう努める</li> </ul>
	法人職員の誠実かつ責任ある業務	職員定着率の数値化と目標設定と向上策の取組、検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>定着率向上は継続的取り組みとし、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り、現状を分析するにとどめた</li> <li>勤務開始前に退職してしまう職員が増え、定着率の向上施策以前の課題となっている</li> <li>ハラスメントに関しては規程を整備すると同時に、指導管理職を中心にハラスメントに関する研修を行い、意識の伸長に勤めた</li> </ul>	職員定着のための各種取組の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働関連法規に注目し、職員処遇を常に最善のものにするよう随時対策を進める</li> <li>ハラスメントへの正しい知識を与え、指導管理職への過度の精神的負担がかからないよう配慮する</li> </ul>
働きやすい職場づくり		人事考課制度の課題の抽出と対応(継続的取組)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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行ったが、「責任を負う」事に消極的な職員が多く、今後の課題と位置づけた</li> </ul>	人事考課制度の課題の抽出と対応(継続的取組)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「責任と権限と給与」の相関性について常に指導を行い、承認に対しての意欲が育つよう働きかける</li> </ul>

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		メンタルヘルスケアの強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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行った</li> <li>・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ったが、感情面での対立は解決策が見いだせないことが多かった</li> </ul>	メンタルヘルスケアの強化(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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事を継続する</li> <li>・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と同時に、運営の状況を各人が正しく認識し、互いの対処の仕方を再検討できるような指導を行う</li> </ul>	
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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機会を毎年設定した</li> <li>・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よう、管理職全体で評価のあり方を検討したが、保育士と他職種の評価のあり方についての問題提起があった</li> <li>・法人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い、法人全体で中堅職員の育ちを見守る体制の構築を開始した</li> </ul>	法人理念を基本とした新人、中堅職員の育成機能の強化(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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(継続)</li> <li>・「達成度に応じた評価」の職種による偏りをどう解消するかを検討し、より有効な評価システムになるよう検討を開始する</li> <li>・法人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い、法人全体で中堅職員の育ちを見守る体制の構築を行う</li> </ul>	
		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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職登用制度の具体的制度の作成を開始したが、まだ時間制していない。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たいが、積極的な姿勢の職員は少ない</li> <li>・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ため、管理職に定年制を導入し、「退任後」の意識を明確にするような施策の検討を開始した</li> </ul>	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)(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年度から管理職の定年制を導入(予定)し、各管理職が自分の後任となるべき職員を想定し、必要な教育を行う機会を増やしていく</li> </ul>	
		ダイバーシティを意識した運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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機会を持った</li> <li>・男性保育士のOJT体制を試行したが、担当者及び対象者の退職が相次ぎ、効果の検証はできなかった</li> </ul>	「多様性」と「主体性」との相関性を認識した運営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が、互いの違いを尊重する姿勢を示すことが、子どもたちへの「主体性」の教育につながることを理解して行動できるよう働きかける</li> <li>・少数である男性保育士の勤務に関しては、社会の偏見を克服できるよう、職員集団の中で信頼関係が構築し、安心して勤務できるよう配慮する</li> </ul>	
	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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体制を整えたが、自身でイメージすることが難しい職員が一定数あった</li> </ul>	目標管理制度の定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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することが難しい職員に対しては、指導管理職側でスキルを例示し、その必要性を具体的に説明し、身につけやすいと判断した内容から習得できるよう働きかける</li> </ul>	
		実効性のある研修の仕組みの構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既に導入した法人合同研修は「五感シリーズ」としてワークショップ的な要素を入れて展開した</li> <li>・園内研修発表会は、コロナウィルス感染症拡大防止対策のため、書面による発表が続いているが、内容的には充実している</li> <li>・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ったが、職員によって意欲の差が大きかった</li> <li>・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、意欲の向上につなげることを意図して周知したが、認識が十分でない職員が一定数あった</li> </ul>	実効性のある研修体制の維持・向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人合同研修は、「五感シリーズ」の後の展開の検討を開始する</li> <li>・リトミック研修は、各園での取り組みに差があるので、統一した内容となるよう、2024年度より「リトミックMT」を開催を開始する</li> <li>・園内研修は、2024年から一斉発表の形を復活させることを検討する</li> <li>・上記3つの研修以外に、新人を対象とした「勤務研修」、救命技術の日常的なブラッシュアップを継続する</li> </ul>	
	福祉への貢献	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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、園外の地域活動から徐々に再開していった</li> <li>・地域で参加していた活動が相次いで中止され、園児の地域社会との関わりが希薄になった</li> </ul>	コロナウィルス感染症拡大防止対策後の社会システムの中での地域社会への貢献内容の愚痴	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「交流」には相手が必要なので、地域の現状を注視し、出前保育をはじめとして、求められる活動を提供していく</li> <li>・地域への関わりの機会として、地域の見学の機会を増やし、交流の意識を高め、今後の事業の展開につなげる</li> </ul>

他団体、行政との連携	行政との緊密な関係の構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連合会、園長会等で情報交換・意見交換を密に行い、臨時の施策に対しては、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った</li> <li>・ 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進めようと意図していたが、行政の方針がめまぐるしく変わるために十分な相互理解は進まなかった</li> </ul>	行政との相互理解の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 行政の各種施策が整合性を欠く中で、法人に求められる役割を果たすために、矛盾点は適宜説明を求め、理解した上で職員に提示する</li> <li>・ 矢継ぎ早に作成される各種指針、要綱等に関して、常に最新の情報を収集し、各々の本旨を理解して対応する</li> </ul>
	小中学校、子育て支援団体、福祉事業者との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ コロナ禍で多くの連携の機会が中断し、徐々に復活してきているが「強化」にはまったくつながっていない</li> </ul>	小中学校、子育て支援団体、福祉事業者との連携の再開	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 感染症の状況を見ながら再開できるものは再開してきたが、現状では困難な連携に関してはいったん中断して、再開した部分に注力する方向で各種連携を精査する</li> </ul>
状況の変化に対応した経営体質の強化	理事会・本部機能の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適用事業所の一本化の可能性を検討したが、社会保険料の支払元の会計区分の問題で、現状では困難という結論となった</li> <li>・ 本部事務局を独立させ、機密情報の管理体制を明確化を完了した</li> <li>・ 「本部からの一括指示」が各園に通じづらい部分もあった</li> </ul>	理事会・本部機能の強化(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理事会が法人の最高決定機関(評議員会の承認要)であること、理事会の決定を踏まえて理事長(本部9が一斉通達を行っているという認識を全職員に持たせるよう教育を進める</li> </ul>
	人事及び情報管理システムの導入と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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対策をとることができた</li> </ul>	情報管理システムの活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 住宅借り上げ、医療保険、自転車保険等の一本化を踏まえ、職員の傾向や現状の分析を行い、データを活用して運営に反映できるよう検討する</li> </ul>
	人材確保年間計画及び採用ネットワークの確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 感染症や保育士不足、短期離職者の増加などの状況は改善されず、「計画的な採用」の推進はできなかった</li> <li>・ 入職者紹介手当を増額し、職員の紹介による職員確保を進めた</li> </ul>	人材確保のための対策及び採用ネットワークの拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今後も「計画的な採用」は困難であると認識し、求職者への情報提供に注力する</li> <li>・ 職員が「知人と共に働きたい」と思える職場環境の整備を更に進める</li> </ul>
	異動基準の作成と活用	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 異動に関する規則を制定し、指導管理職への昇任に異動を要件とすることで、異動が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の伸長に勤めた</li> <li>・ 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たが、抵抗感の完全な払拭には至らなかった</li> </ul>	異動への抵抗感の払拭と異動対象の拡大を踏まえた人事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人事異動への抵抗感の一つである、園ごとのルールの違いなどに関して、統一化や明文化を進める。</li> <li>・ 異動対象を有期雇用職員まで拡大したことにより、より一層の運営の効率化を目指す</li> </ul>
	職種・担当別法人内交流の継続	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ MTの場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、全体への提案が活発に行われるようになった</li> <li>・ 「情報交換」を、各園での勤務条件の比較と認識している職員が一定数あり、設備や規模の違いによることを理解できないことがあった</li> </ul>	職種・担当別法人内交流の継続と発展	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各MT担当の指導職を中心に、各MTごとの位置づけや、決定の順序などについても正しい認識を持ち、法人全体での共有を図るプロセスを踏まえて提案できるようMTを活性化させる</li> </ul>
	施設整備計画(長期的計画の策定)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 北嶺町の建替に関しては、行政との協議の中で法人の姿勢を明確にし、法人のビジョンに沿う形での施設整備を進め、最終的には土台のみを残した「大規模改修」の形に決定した。</li> </ul>	施設整備計画(継続)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 2025年度末の北嶺町第二保育園の賃貸借契約の終了、同時期に築25年を超える大森駅前保育園の施設整備などを視野に入れ、長期計画の立案に着手する</li> </ul>
建て替え資金の確保のための予算管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 旧北六の積み立て資金を北嶺の建て替えのために確保した。</li> <li>・ 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進めようと計画していたが、行政の方針が確定せず、当該年度末に慌ただしく行うことになってしまった。</li> </ul>	建替の計画推進と予算管理との連動	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 北嶺町の建替資金計画を着実に遂行し、建替完了時には次の建替計画(駅前)に向けての資金計画に向けて検討を開始する</li> </ul>	

財務基盤の安定化	予算執行状況の管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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としたが、前日の要因以外に、コロナによる働き方の変化からの園児数の減少、延長保育利用の減少など、収入源につながる状況が出来し、積立金の取崩が続いている。</li> <li>・上記支出の増加要因を分析したが、コロナ禍は想定できない事態であったため、期間や額についての概算は把握できなかった。</li> </ul>	財政の健全化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会保険料の引き上げ、最低賃金の上昇、処遇改善の要請など、人件費の増加は避けられない状況であることを認識し、削減可能な部分は削減する方向でも検討を開始する</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・当該計画推進時期の大部分で、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策下という未経験の状況が続き、実質的に進捗管理を適切に行うことができなかった。</li> </ul>	第二次長期計画の終了に向けての中期計画の進捗管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナウイルス感染症拡大防止対策の中で活動が制限され、第一次中期計画が計画通りに進まなかったことを受け、長期計画の目標達成を指標とせず、社会の変容の中で法人として同運営を維持したかについてを確認し、5年間の評価と位置づける</li> </ul>
	各施設の中期計画の進捗管理と達成確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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・実行した。</li> <li>・長期に亘る計画であるため、どうしても印象が薄くなり、毎年次の計画との連動性を実感することが難しかった。</li> </ul>	各施設の中期計画の進捗管理と達成確認(毎年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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てるように、法人全体での定期的な進捗の確認を行う。</li> <li>・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。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、その先の方向性を検討しながらの具体的な推進を心がけた。</li> <li>・管理職の意識にバラツキがあり、統一性のある推進が難しかった。</li> </ul>	第三次長期計画立案のために、後期中期計画の総括を適切に行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2026年度からの第三次長期計画立案を開始するため、本計画の進捗状況を正しく把握し、社会の現状を勘案して今後の事業の展開についての検討を行う。</li> </ul>