

## 中長期計画の具体策

### 1. ご利用者様の人権を常に尊重し、サービスの質の向上と環境改善に取り組みます

人権の尊重	利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスを提供します。	人権尊重	倫理教育の徹底	倫理研修会の受講
		利用者の自己決定と選択の尊重	虐待を発生させない体制づくり	虐待チェックリストを活用し振り返りの機会を設ける
			全利用者の意思決定支援会議を開催	個々の特性に配慮した説明により選択肢を提示し自己決定を尊重 本人中心主義の追求 本人の思いの実現
成年後見制度の活用と普及	成年後見制度の啓蒙			
サービスの質の向上	常に利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供します。サービスの質の向上に向けた体制を構築します。	個別ケアの推進	リハビリテーションの強化	効果的なリハビリを実施するための環境整備
			高齢化を見据えた支援	医療機関との連携強化 障害サービスから共生型サービスに転換
		福祉サービスの質の向上	重度・高齢化に対応したサービスの提供	ノーリフティングケアを進化
				誤嚥防止対策
				ソフト食の充実
				リハビリの充実
		マニュアルの策定と見直し	常に現状に即したマニュアルに見直し	
		サービス改善に向けた取り組み	職員と利用者または家族を含めた会議を開催 アンケートの実施	
苦情解決制度における第三者委員の活用	第三者委員活用の啓蒙			
第三者評価の受審	3年に1回の受審			
地域との関係の継続	利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。	地域との関係を深める	地域の社会資源の活用	地域の社会資源の活用(大型スーパー、映画館、カラオケ、レストラン、ホテル) 地域の行事への参加支援
			施設機能の活用	地域住民と利用者の交流 地域に対するサービス
		地域連携	スマイルミーティングの開催	
		ボランティア活動への支援	利用者との交流を支援	

生活環境・利用環境の向上	良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、利用者の生活環境・利用環境を整備します。	生活環境改善	D O の改築計画策定	新たな土地取得を含めて検討
				基本設計の作
				改築費用の算出
			青谷学園建物保全と設備・機器の更新	保全計画に基づく修繕
				耐用年数到来設備機器の更新
			施設内の防臭対策	脱臭・換気装置等の設置を進める
			感染症対策	除菌装置等の設置を進める
			介護機器の導入を進める	先進の福祉機器も含めて積極投入を進める
		利用環境改善	食事形態の個別対応	咀嚼・嚥下能力に応じた食事形態で提供
			楽しみを感じられる日々の活動	四季や地域性を感じられる行事の開催
				地域性を感じられる食事の提供
			災害対策	地震、火災、水害に対する訓練の実施
生活物資の必要量の備蓄				
災害時事業継続計画の策定と見直し				

## 2. 公益的な事業に取り組みます

地域における公益的な取組の推進	地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との関係・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進します。 また、地域福祉計画にも積極的に参画し、地域包括ケアの確立に取り組めます。	地域の社会福祉援助ニーズに対する取り組み	社協と連携して地域貢献事業の立案と運用を行う	社協や他法人と連携協働し地域住民の生活の質の向上に取り組む
			地域の安全への取り組み	備蓄品や災害時優先電話があり避難所になれることをアピール 行政との連携
		福祉に対する理解の促進	障害福祉の相談会等広報イベントの開催	
			地域向けの広報誌を発行	
信頼と協力を得るための情報発信	社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠です。今“見える化”にとどまらない“見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的な情報発信に取り組めます。	広報ツールの活用との充実	ホームページによる情報発信	目を引くホームページの作成と即時に情報更新
			パンフレットの刷新	目を引くパンフレットの作成
			新聞広告への掲載	
		地域近隣に向けた発信	施設公開の日を設ける	

### 3. 良質な人材を育成します

トータルな人材マネジメントの推進	経営理念に基づき、めざす法人経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築します	人事考課の活用		評価項目の適宜見直し
		統一した業務行動	業務の標準化と共有化	マニュアルの適宜見直し

トータルな人材マネジメントシステムとは、以下の4点の制度整備からなる

- ① 採用、配置、異動、昇進・昇格
- ② 人材の評価(人事考課制度等)
- ③ 給与、その他の労働条件の設定
- ④ 能力開発、教育

人材の確保に向けた取組の強化	良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。	計画に基づいた採用		職種、人数、採用試験の時期と方法 採用を法人で行う	
		短時間労働者の活用		短時間正規職員の創設 兼業者の活用	
		高齢者の活用		労働時間、業務の配慮	
		正規職員定年退職者の活用		再雇用の条件の改善	
		内定者へのフォローアップ		職場体験の実施	
		福祉の仕事の啓発のため の情報発信、福祉教育にも 取り組みます。	福祉の仕事の啓発		職場体験学習の受入れ 近隣の学校で福祉について の出前講座 施設公開
		ブランド力を高める	積極的な情報発信	発信する情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 週休3日導入済み</li> <li>・ 年次有給休暇取得率70%以上</li> <li>・ 人事考課制度導入済み</li> <li>・ くるみん取得済み</li> <li>・ きょうと福祉人材育成制度認証取得済み</li> <li>・ ノーリフティング宣言</li> <li>・ 健康経営への取り組み(今後申請)</li> <li>・ 地域貢献への取り組み</li> <li>・ 職員の満足度調査の結果</li> <li>・ 職員のモチベーション調査の結果</li> </ul>
				ホームページの活用	
				新聞広告の利用検討	

人材の定着に向けた取組の強化	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、働き甲斐のある職場づくりに取り組めます。	生き生きとした職場づくり	職員満足度の向上	満足度調査を実施し、職場環境の改善に資す		
			モチベーションの向上	モチベーション調査を実施し、職場環境の改善に資す		
			3年未満職員へのフォローアップの実施	面談、研修参加等		
			一般職員の時間外労働原則禁止	特に共働き者の時間外労働は禁止		
			有給休暇の取得促進	1か月連続休暇を奨励		
			福利厚生充実	リクラブの利用促進		
		処遇の適正化	多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進します。	ワークライフバランスに対応した労働環境整備	給与	適正な給与水準の維持
					休暇	有給休暇取得率の向上
						連続休暇の取得促進
						休職制度の活用
		非正規職員の適正処遇	人事考課の実施			
		人材の育成	法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組めます。また、職員の質の向上、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めます。さらに、「新しい地域包括支援体制」を支える総合的な人材の育成にも取り組めます。	人材育成計画の適宜見直し	体系的な研修プログラムの適宜見直しと運用	キャリアパスに対応した研修会への参加
職場内研修及び職場外研修						
自己啓発支援、資格取得支援						
専門性、組織性、社会性、倫理性をバランスよく取り入れた研修計画の作成	研修履歴から個別研修計画を作成					
管理職の育成	福祉分野の横断的な研修の受講	総合的な人材の育成	キャリアパスの活用	組織のルールや倫理観についての勉強会の開催		
			必要となるスキル水準の明確化			
			必要となるスキルを獲得するための機会を提供			
			施設長のスキルアップ	専門講座の受講		
リーダー層の育成	リーダー研修・コーチング研修の受講					
女性管理職の積極登用	ダイバーシティ研修受講による女性職員の意識改革					
福祉分野以外の研修への受講促進						

#### 4. 透明かつ健全な法人経営を実践し、信頼性のある財務報告をします

コンプライアンスの徹底	社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規定さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。	信頼性の高い経営	規程、マニュアルの整備	法令通達の改正に対応
			公益通報窓口	啓発
			内部監査の実施	法令に基づいた報酬及び補助金請求ができていますか確認
				利用者への請求書内容が正しく行われ領収書が発行されているか確認
		職員の倫理観の醸成	コンプライアンス担当者の設置	倫理・法令遵守の管理体制の構築
				倫理教育と啓発
組織統治の確立	国民の負託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治します。	ガバナンス体制の強化	業務執行機能の強化	業務執行担当理事を置く
			危機管理体制の強化	担当理事を置く
			法人本部組織の強化	本部組織の増員
健全な財務規律の擁立	公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的な経営の観点から、健全な財務規律を確立します。	健全経営の徹底	財務基盤の強化	適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営を行う 社会福祉充実計画の策定 ※充実残額が発生した場合
			将来の修繕・改築・新規事業のための財源の確保	中長期計画の見直し
				積立金計画の策定と見直し
			コスト意識の醸成	職員一人ひとりがコスト意識を持つ
経営者としての役割	社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、「アクションプラン2020」に基づいた取り組みを実践します。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。	経営者によるリーダーシップ発揮	健康経営への取り組み	健康経営の取得 健康診断結果の正常化の推奨 睡眠改善
			外部環境の分析	地域の動向把握
				法令・制度の改正に関する情報収集
			内部環境の分析	自法人の強み弱みを把握
			職員間のコミュニケーションの改善	コミュニケーションワーク研修の開催
			将来性継続性を見通した経営	
			次世代育成	