

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。	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とフレイル予防	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 日光浴マシンの導入(ビタミンDとコラーゲンの生成)		
			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	利用者または家族とのWeb懇談会を開催 アンケートの実施 苦情解決制度における第三者委員の周知 第三者評価の受審		
		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
					地域連携	地域との交流機会の提供 ボランティアの受け入れ
		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	DOの改築計画策定	新たな土地取得を含めて検討 基本設計の作成 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	空気清浄機による脱臭					
感染症対策	空気除菌装置による殺菌 マスク・消毒液・防護服の十分な備蓄 感染者が多数出た場合の事業継続計画の適宜見直し					
	福祉機器の導入			ギャッジベッドへの切り替え 天井走行リフト等の移動移乗リフトの設置		

		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	食料と生活物資の7日分の備蓄
				災害時事業継続計画の適宜見直し

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。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	地域住民の生活の質の向上への取り組み	他団体と連携または協働し、こども食堂を支援 城陽市と連携しフードロス削減への取り組み
			大規模災害時の取り組み	城陽市福祉避難所を担う 近隣住民の一時避難所として施設機能を提供
信頼と協力を得るための情報発信	“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。	地域包括ケアの確立に向けて	地域包括ケア担当の設置	行政と協働し進める
			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 近隣に向けた発信

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。	人事考課による評価	昇給昇進は過去1年間を対象 賞与は過去6か月間を対象	評価項目の適宜見直し 階層別役割一覧の周知
		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り組みの強化	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。	採用	計画に基づいた採用	新卒、中途、キャリアを最適な比率で採用 正規職員と非正規職員(パートタイマー)を適正比率で配置 正規職員は法人一括採用
			感染症に配慮した選考	施設・職場紹介ビデオのアップ オンライン面接
		多様な人材の登用	女性の力の活用	子育てを終えた女性の積極的な採用 女性管理職の育成
			短時間労働者の登用 高齢者の登用	有期雇用パートタイム職員の無期雇用転換 正規職員定年退職者の再雇用 フレキシブルな定年制度の導入

人材の定着に向けた取組の強化	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。	内定者へのフォローアップ		内定式の開催
				職場体験の実施
		積極的な情報発信	ホームページの活用	様々な情報を掲載
				施設紹介の動画を掲載
				仕事内容の紹介動画を掲載
		福祉教育		インターンシップの受け入れ
				福祉現場実習生の受け入れ
				就職体験の受け入れ
				中学生の職場体験の受け入れ
				福祉の出前授業
	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みます。	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
			時間外労働の抑制	一般職員の時間外労働原則禁止
		処遇の適正化	給与	適正な給与水準の維持
				一般企業並みの初任給
				非正規職員にも人事考課
		福利厚生の実施	提供内容を毎年見直し	
		業務の省力化	IT・ICTの活用	見守り支援機器の活用
				紙媒体から電子媒体へ切り替え
携帯端末から利用者状況の入力を可能に				
携帯端末から勤怠届出・申請を可能に				
先進機器の導入と活用	インカムの活用			
	介護用リフトの活用			
作業効率の見直し	作業手順の見直し			
	チームプレイで行う支援			
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	短時間勤務	短時間正規職員制度の活用	
		時間外労働ゼロに	毎日定時退勤の励行	
		年次有給休暇の取得促進	取得率90%を目指す	
			連続休暇の取得促進	
		育児休業の取得促進	男性育児休業1か月の取得を目指す	
男性の産休取得促進	産休の対象を男性に拡大			

		職員の健康増進	健康診断	生活習慣病予防健診受診の勧め			
				がん検診受診の勧め			
				健診結果に基づく特定保健指導を受けよう助言			
				治療と職業・生活の両立支援 がんになっても働き続けられる職場環境に			
				労働災害防止策	腰痛防止策	腰痛予防対策チームによるノーリフティングケアの徹底と検証	
					再発防止策	労災事故の状況と対策を全職員に周知	
				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みます。 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みます。 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取り組みます。	キャリアパスに基づいた人材育成	人材育成計画の策定と運用
			外部団体による研修の受講				
			施設内研修の開催				
			eラーニングによる自己研鑽				
			職員教育プログラムによる資格取得支援				
			福祉分野以外の専門知識の習得支援				
			地域包括ケア担当者の育成			福祉分野の横断的な研修の受講	

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・通達の改正に即座に対応
			公益通報窓口	窓口担当者の周知
			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ないか確認
				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
		利用者預り金が規程に沿って行われているか確認		
		経理規程等に沿っているか確認		
		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

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
			将来の修繕・改築・新規事業のための財源の確保	社会福祉充実計画の策定 ※充実残額が発生した場合 積立金計画の策定と適宜見直し
			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	リーダーシップを発揮しこの計画を実践します。 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	健康経営の促進	健康経営優良法人の認定取得
				きょうと健康づくりの認証取得
				がん対策推進企業アクションに参加
			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
			将来性継続性を見通した経営 次世代育成	SDGsの取り組み
	くるみんの認定取得			
	イクボスの育成とイクメンの勧め			