

社会福祉法人幸府福祉会 中期経営計画 (R4.4~R 8.3)

2023.4.1一部改訂

分類	経営課題	5年後のビジョン	「5年後のビジョン」を達成するための方策	「方策」項目の対応するアクションプラン2025	スケジュール						
					R4	R5	R6	R7	R8		
地域の視点	・自立支援協議会において市町村が拠点事業の推進を図っているのを面的な機能で連携する必要がある。	1.地域貢献事業の推進	①共生社会づくりへの連携	・地域生活支援センター等の整備によって拠点事業のサービスを提供できるようにする。市町村の面的整備の1部として連携する。	・地域共生社会の推進（セーフティネットの役割の取り組み、多様な福祉ニーズの把握）						
	・法人の歴史はあるが地域が十分に法人の事業内容や役割を理解されていない。			・積極的なPR（ホームページのリニューアル、広報誌の内容の見直し、各施設の機関紙の内容等の充実を図る）	・信頼と協力を得るための積極的なPR（経営情報の公表、広報戦略の推進）						
	・地域を巻き込んだ法人全体で取り組む貢献事業をしていない。			・地域貢献事業の実施（地域の区長、各種団体の協力ができる事や企画の案内を参加を促す）	・経営者の役割（地域福祉への取り組み）						
	・児童センターの中核的な役割として地域支援、家族支援の実施が必要			②子育て支援の実施	・地域への研修事業の実施、こどもの交流の場の実施（すみれ園3階の会議室ないし法人の多目的室を使って、子育てに関する研修等を年間計画を作成し実施する）	・地域共生社会の推進（実施事業の確認と展開）					
	・自然災害が頻発しているため、訓練の充実と地域への連携協力が必要。			③災害対策の充実	・Dわっとの加入と活動	・地域共生社会の推進（地域の安全安心への取り組み）					
			・災害対策訓練の計画と実施（Dわっとメンバーの指導）	・安心安全の環境整備（BCM事業継続マネジメントの実践、福祉的支援体制、感染症対策の徹底）							
			・BCPの見直し								
財務の視点	・施設長、マネージャーの経営や事業経営・管理の理解が不足している	2.財務体質の強化	④経営基盤の強化	・組織体制の構築と統治強化	・経営者の役割（次世代の育成） ・人材育成（リーダー層の育成）						
	・法人の将来を考える機会が必要			・内部管理体制の強化のため、本部機能の明確化と管理職育成を行う。	・法人本部機能の確立、拠点の管理業務の確立、事業統括機能の確立						
	・次世代人材育成システム作り			・施設長勉強会と施設長会議の実施	・人材育成制度（育成する制度の構築OJT基本） ・人材育成の強化（総合的な人材の育成）						
	・施設長の経営管理能力（計画・方針等の管理）の向上			・事業会議とマネージャー勉強会の実施	・人材育成の強化（総合的な人材の育成）						
	・現状の収入や収支差額の状況をタイムリーに把握する（戦略会計）			・次世代への育成を意図した研修を実施（各クラスの育成対象者を選出し、必要な研修を計画的に実施）	・リーダー層の育成						
			・会議での確認と巡回での現場での確認を同時に行い指導する	・人材戦略（総合的な人材マネジメントシステムの構築）							
			⑤コスト管理と省エネ、SDGsの取り組み	・収支のバランスの確立（本部機能の明確化と管理職育成を行う）	・財務基盤の確立（財務状況の把握、長期計画に基づき資金計画）						
				・適切な人員配置と体制を毎月確認し見直ししていく（サービスの内容と業務の内容の基準を決めマニュアル化し、常に見直し更新していく）	・財務基盤の確立（財務基盤の確立）						
				・コスト管理と省エネについては、全員が確認出来るように見える化し実践して管理していく。	・財務基盤の確立（コスト意識の醸成）						
				・上記の取り組みをSDGsと組み合わせ、意識の醸成と見える化して取り組む。	・SDGsアジェンダ						
利用者の視点	・サービス改善や利用者への価値提案が常になされる必要がある	3.サービスの質の向上	⑥地域生活支援の充実	・地域生活支援センターを整備し、そのための人材育成と体制を準備し取り組んでいく。	・人材育成（総合的な人材の育成）						
	・高齢化や重度化への対応が必要			⑦個別支援と自立支援の充実	・利用者の高齢化と障害の重度化に対応するため個別支援の充実と必要なサービスを開発していく。	・安心安全の環境整備（生活の質の向上） ・地域共生社会の推進（困難事例への取り組み）					
	・活動の活性化やサービス提供の充実が必要			⑧サービスの標準化	・作業場の増強によるスペースの拡大に伴って活動プログラムの開発と充実を図っていく。	・安心安全の環境整備（生活の質の向上）					
	・家族ニーズへの対応が必要			⑨日中活動等の充実	・様々な家族ニーズに対応したサービスの開発をしていく。	・包括的支援（家族に対する支援）					
	・地域移行や就労移行ニーズへの対応			⑩ライフステージ支援の充実	・利用者の実態に合わせた就労移行や地域移行等の事業の実施の準備を行う。	・包括的支援（地域生活の重視）					
				・ライフステージ毎のサービス提供のプログラムを開発していく。	・包括的支援 ・地域共生社会の推進(地域を包括する公益的な取り組みの推進)						
業務プロセスの視点	・部署間及び施設間のコミュニケーションと協力体制が必要	4.内部管理体制の充実	⑪法人内の協力体制の充実	・一体的総合的支援体制づくり（本部及び施設長で各施設間の職員を連携し交換研修や活動通して行い実施する）	・組織統治（業務執行機能の強化）						
	・より一層の事業目標や理念ビジョンの共有と浸透と実践が必要			・事業目標や理念、ビジョンの浸透を図るための計画を作成し確実に実施する。	・経営者の役割（生産性の向上に対する取り組み） ・サービスの質の向上（サービス提供方針の明確化）						
	・業務遂行についてのマニュアルの整備が必要			⑫リスクマネジメントの推進	・運営規定と利用規約等を見直ししてサービスの内容と業務の内容を見直ししていく。	・サービスの質の向上（サービスの自己点検と継続的な改善） ・サービスの質の向上（業務手順・マニュアルの作成）					
	・現場での対応能力の向上が必要				・安心安全な環境づくり（建物の管理から支援技術の向上を図るためのポイントを整理し、同時にリスクマネジメントの推進を進める）	・サービスの質の向上（福祉サービス提供事項等の未然防止）					
	・多様な価値と多様なニーズに対応したプログラムを開発とサービスの開発が必要			⑬業務の標準化と生産性の向上（AIやITCの活用）の推進	・常に業務の改善改革を全員で行ったサービスについての創意工夫から開発まで活発に行われるような風土を作る。	・サービスの標準化と業務の標準化					
			・（効果的効率的な業務運営のできる仕組み作り）現場の利用者の状態及びご家庭の生活状況等の変化を常に把握しとめるために委員会を設置し実施する。	・サービスの質の向上（福祉サービス利用者や家族等の満足度の向上）							
			⑭業務の標準化と生産性の向上（AIやITCの活用）の推進	・総合相談事業の実施によりコーディネーターを配置し実施する。	・地域共生社会（多様な社会福祉援助ニーズの把握）						
				・セキュリティや個人情報保護を委員会でする	・人権の尊重（個人情報保護体制の整備） ・コンプライアンス（ルールに対する適切な認識）						
				・精通する人材の育成及び業務管理の徹底							
				・業務の量や質及び責任等を適正に評価し報酬に反映させる人事評価に見直す。							
				・人材育成をパソコンで管理できるように、人事評価及び目標管理と連動させることで効果的な育成をする。	・コンプライアンス（コンプライアンス体制の構築）						
人材の視点	・働き方や業務の内容に合わせた職場環境を作る必要がある	5.総合的な人材マネジメントの充実	⑮多様な人材の活用と多様な働き方の実現	・（働きやすい職場環境づくりと人事制度の見直し）まずは多様な人材の活用及び多様な働き方の実現のための考え方を整理し検討していく。	・人材定着（多様な人材が活躍できる職場づくり）						
	・全職員に対する人事評価と報酬の導入が必要				・顧問の小川務士と検討し導入するようにする						
	・多様な職員に対する研修体系を確立する必要がある			⑯実践人材の育成と研修プログラムの確立	・一般職から経営職までの研修を体系化して整理し実施できるようにする。	・人材育成（体系的な研修プログラムの構築）					
	・ゼネラル職と専門性の向上を図ることが必要				・ゼネラル的な人材の養成の研修の実施と専門性の向上を図る研修の実施を検討する	・人材育成（総合的な人材の育成） ・サービスの質の向上（職員教育・研修の充実）					
	・実践に役立つ具体的な研修プログラムを開発をしなければならない				・実践現場に役立つ研修プログラムの開発と実施を全員で考えていく。	・人材育成（人材育成制度の構築）					

注) 定期的に見直しをします。