第１期中長期計画 2020

社会福祉法人誠心会リバイバルプラン

2020 年 4 月 1 日～2023 年 3 月

社会福祉法人　誠心会

Ver.1（2020 年 4 月 1 日制定）

法人理念

創造・挑戦そして調和

ビジョン

1. 私たちは豊かな想像力を発揮して地域共生社会の実現に貢献します
2. 私たちは正受不受の精神で未知なる事にも果敢にチャレンジします（福祉×Innovation）
3. 私たちはさまざまな多様性を尊重し伴に調和のとれた社会を目指します
4. 私たちは地域の生活・福祉課題に積極的に対応します
5. 私たちは働く喜びのある法人を目指します

上記法人理念に基づいたビジョンの実践・行動計画として、中長期計画を策定いたしました。

今回策定した中長期計画は、2020 年 4 月から 3 年間の計画とし、第 1 期中長期計画と定めます。法令や社会環境の変化に応じて、適宜バージョンアップする予定です。

第 1 期は、新時代の令和、日本に求められている「多様性」と「包摂性」に適応した法人であり職員となるための創成期として、損なわれつつあるチームワークと職員の資質向上に向けて、新しいことにチャレンジをしながら再生に向けた取組を行って参りたいと考えております。

役職員が一枚岩となって、フォーマル・インフォーマルを問わず発展的に安定したサービス供給を行い、社会福祉法人としての責務、法人としての存在意義を示していきたい。

実践のポイントそれぞれに付している記号は、A は必須事項、

B は努力事項として、自己評価をしてください。

1 地域との連携強化

長期ビジョン	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連携・協働を図り、地域共生社会の実現に寄与します。 また、新・いわき市地域福祉計画にも積極的に参画し、高齢、児童等他分野との横断的な連携・協働に努めます。

目的・考え方	■地域と繋がることによって、多様な援助ニーズを捉え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。 ■日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供するよう努めます（社会福祉法第24条第2項)。 ■地域において、少子高齢化や人口減少などを踏まえた福祉ニーズに対応するサービスを充実させます。 ■社会福祉法人も地域の社会資源の一つであることを自覚し、開かれた法人として地域に根差した活動に取り組みます。

実践のポイント【中期目標】

地域における公益的な取組の推進

□A　法人が有する機能（人・設備等）を開放し地域住民との交流を図る。

□A　認定就労訓練事業※を通して、生活困窮者の支援や働くことに不安がある方に対して、就労支援を行っていく。

□A　地域ニーズに応じ、地域活性化に向けた行事等を住民と共に開催する。

□B　社会福祉協議会及び市民団体等と連携・協働し地域住民の生活の質の向上に向けた取り組みを行う（見守り・独居高齢者への支援)。

□B　地域住民が持っている技術や特技を生かせる場をつくり、利用者との交流を図る。

地域から信頼される情報発信

□A　ホームページ等の媒体を活用し、積極的に施設・事業所の活動等の情報を地域に発信し、地域との関係を深めていく。

□A　法人としての公益的な取り組みをホームページ等の媒体を積極的に活用し、地域における公益的な取り組みの推進を図る。

※認定就労訓練事業とは

２０１５年に施行された生活困窮者自立支援法に基づく事業。長期の離職者やひきこもりの人など、すぐに働くことが困難な人を対象に、働く機会を提供する。自治体が事業者を認定し、窓口やネットなどで周知する。訓練内容は事業者が決める。期間は３～６カ月。

2 サービスの質の向上

長期ビジョン	社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程、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。 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。

目的・考え方	■福祉サービスの質の向上のための体制を構築し、福祉サービスの質の公正かつ適切な評価の実施に努めます。 ■サービスの担い手である職員の自己啓発（ＳＤ）を促し質の向上を推進します。

実践のポイント【中期目標】

コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

□A　コンプライアンス規程・マニュアルの策定
□A　コンプライアンス体制の構築
□A　コンプライアンス教育の徹底
□A　懲罰委員会の設置
□A　公益通報相談窓口の設置
□A　利害関係者との関係

第三者評価の受審

□A　利用者の立場にたって、安心を提供できる環境を整備する一環として第三者評価を受審する。
□A　受審に向けたプロセスを通して、自己評価・協議を行い、サービス改善を図る。

業務標準マニュアルの整備

□A　サービス提供方針等を明文化し、職員に浸透、共有する取り組みを実践する。
□A　サービス提供についてのマニュアル（手順書）を策定し、役職員に周知するとともに、その定期的な見直しを行う。
□A　業務マニュアルを整備し、サービスの均一化を図る。

リスクマネジメント体制の構築

□A　リスクマネジメントに関するマニュアルの策定、改善、周知を行う。

相談支援の機能強化

□A　利用者・家族等からの相談をそれぞれの各施設・事業所が受け止められる機能を整る。

□A　せんとらる及び関係機関と連携しながら、サービスの質の向上を図っていく。

□A　せんとらるは多機関・他職種との連携を強化し、断らない相談支援体制の構築を目指す。

1 利用者の工賃アップ

長期ビジョン	就労支援事業会計の黒字化を目指します。

目的・考え方	■利用者工賃アップのために、就労支援事業の透明化を図ります。 ■経営の視点に立って、課題を整理していく。

実践のポイント【中期目標】

売上高アップ

□A　販路拡大
□A　店舗売り上げの拡大
□A　販売価格の見直し
□A　月間販売目標の設定
□A　品質保持
□A　レシピ紹介
□A　新商品の投入と見直し
□A　職員間連携の強化

経費の削減に向けた取組

□A　購入先の見直し
□A　廃棄を減らす
□A　製造原価を下げる

作業内容の見直し

□A　他事業所での見学実習
□A　業者からの試供品を有効に活用して、試食品を作る

新規事業の開始

□B　市場のニーズに合った収益性の高い事業を開始する

2 社会資源の整備・開発

長期ビジョン	社会福祉法人の役割として共生社会の実現に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進を行うため、地域と密着できる施設整備を目指します。

目的・考え方	■利用者のプライバシーが確保されるよう生活環境の整備に取り組む。 ■安全で衛生的かつ快適な環境の整備に取り組む。

実践のポイント【中期目標】

グループホームの体制見直し

□A　レジデンスなこその移転
- ・候補地の選定
- ・移転時期の決定
- ・事業形態の見直し（複合施設とするなど）

□A　職員配置の見直し

□A　地域生活支援体制強化事業の一環として、地域福祉の推進とともに新しいグループホームの体系を形成していく。

施設整備

□A　天真庵の移転

□A　生活介護他の新設（補助金の活用）

□B　ワークセンターしおさいの移転

※　施設整備に併せて、地域生活支援拠点としての機能や地域住民が集まれる場所としての役割を果たす。

やしおみ荘老朽化対策

□A　現施設で利用者の満足度を高めていけるよう、必要に応じて修繕等を実施していく。

□B　誠心会創立５０周年の建て替えを目指す。

ふじみの園施設周辺の整備

□A　施設建物への影響を踏まえ、周辺の樹木を伐採し整備する。

□A　施設の立地場所が土砂災害警戒区域であることから、施設周囲の斜面の崩壊を防ぐ為の工事を計画的に行う。

□A　地域の憩いの場所となる様な環境づくり（桜の植樹等）。

1 人権の尊重

長期ビジョン	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。

目的・考え方	■利用者の自己決定・自己選択を尊重し、その人らしい生き方が実現できるよう、多様性を尊重した福祉サービスを提供します。 ■利用者のプライバシー、個人情報を保護し、信頼性の高い福祉サービスを提供します。 ■実現するための体制、仕組みを構築し、運用できるようにします。

実践のポイント【中期目標】

倫理教育の充実

□A　全職員が理解できる職員倫理要綱を制定し職員に浸透させる。

個人情報保護体制の整備

□A　個人情報保護規程の整備とその周知

□A　パソコンから個人情報が流出しないようにシステム整備を行う。

権利擁護の浸透

□A　各施設・事業所は各種会議に利用者を参加させ、意思決定を尊重する体制の充実を図る。

□A　権利擁護研修に積極的に参加し、また、伝達研修を行い、職員の意識向上を図る。

虐待防止の意識向上

□A　虐待防止委員会として活動を活性化させ、全職員の虐待防止の意識を高めていく。

□B　職員のストレスチェックの実施

□B　産業カウンセラーの活用

2 福祉社会の形成

長期ビジョン	地域における様々な課題に対して、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。 多様性を包摂する社会作りに向けて、ハード面・ソフト面の環境を整備し、多機関との連携・協働を進めていきます。

目的・考え方	■地域における課題に対して、ハード面の整備を進め、地域生活の満足度を高めていきます。 ■「我が事・丸ごと」の地域作りに向けて、学びを通して、職員のスキルを高めていきます。

実践のポイント【中期目標】

施設整備

□A　天真庵の移転
□A　レジデンスなこその移転
□A　生活介護他の新設（補助金の活用）
□B　ワークセンターしおさいの移転
※　施設整備に併せて、地域生活支援拠点としての機能や地域住民が集まれる場所としての役割を果たす。

福祉教育

□A　「我が事・丸ごと」の地域作りに向けて、関係機関と連動しながら参画していけるよう、講演会等、学習する機会を生かし、地域共生社会実現に向けての取り組みについて、知識を深めていく。
□B　福祉体験学習の受け入れ。

1 家族や介護者等に対する支援

長期ビジョン	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、家族や介護者等との関係が継続、さらに促進されるように支援します。

目的・考え方	■住み慣れた地域での生活が継続できるよう、在宅サービスの充実、強化に取り組みます。 ■入所施設において家族や知人・友人等との関係が維持され、促進されるよう支援を行います。

実践のポイント【中期目標】

家族や介護者に対し利用者の障害特性などに対する理解を促す取組

□B　研修委員会が主体となって学習会を開催する。

家族や介護者の負担軽減する取組

□A　家族や介護者に対し負担感を軽減する取組を行う。

2 生活環境・利用環境の向上

長期ビジョン	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。

目的・考え方	■衛生的な環境の整備を行い利用者の快適な生活環境の実現を図る。 ■設備・備品の管理を徹底し、維持に努めます。 ■利用者のプライバシーが常に確保されるような生活支援を目指します。 ■利用者の地域移行のための居住確保の支援に努めます。

実践のポイント【中期目標】

施設環境整備

□A　プライバシーに配慮した環境整備に努める。
□A　設備・備品等について定期的な点検を行い維持管理に努める。
□A　四季を体感できるような取り組みをする。
□A　法人内監査等において定期点検を行う。

衛生的な環境の整備

□A　美化活動（整理・整頓・清掃等）強化月間を定め職員の意識向上に努める。
□A　温度・湿度管理を徹底し清潔な状態を維持する。
□A　生活上の臭いや排せつ物の処理について適切に対応し施設内の防臭に努める。
□A　感染症対策の強化

ＢＣＰの整備

□A　大地震等を含めたリスクに対する危機管理として、サービスの事業継続のために、既存の消防計画及び防災計画を見直します。
□A　ＢＣＰ（事業継続計画）を作成し、災害時もサービスを提供できる体制を整備します。
□A　定期的に訓練を実施しながらＢＣＰ（事業継続計画）の見直しを行い、全役職員がＢＣＰ（事業継続計画）に沿った行動が行えることを目指します。

住宅確保要配慮者への支援（居住支援）

□B　地域移行の利用者の生活環境の整備として居住の確保が困難な方への支援の体制の整備。

1 人材確保に向けた取組の強化

長期ビジョン	就職したいと思われる法人になることを目標にします。 2040 年以降の生産年齢人口の減少後を見据え適正な人材確保に努めます。

目的・考え方	■働いている職員の満足度向上を目指します。 ■良質な人材確保に向け、ホームページ等の広告媒体を活用します。 ■学生に向けて、法人の魅力を発信します。

実践のポイント【中期目標】

広報の強化

□A　各施設・事業所が主体となり、ホームページ等の媒体を通して、積極的に活動内容を「お知らせ」や「ブログ」を使って情報発信し、魅力ある法人と各施設・事業所を宣伝していく。

学生に向けた啓発活動

□A　実習生の受け入れ体制の整備
・精神保健福祉士実習指導者の配置
・社会福祉士実習指導者の配置

□A　高等学校、専門学校、（短期）大学へのアプローチ

□B　施設見学ツアーの実施

□B　インターンシップ受け入れ

就職説明会の開催

□A　特定の日を就職説明会と定めて、法人内で説明会を実施する。

多世代の多様な働き方に対応

□A　１億総活躍時代において、高齢者、障害者、子育て世代などが様々なスタイルで活躍できる業務、時間帯を整理し、希望者が就労できる環境を考える。

キャリアパス制度の見直し

□B　他法人での経験等を加味する。

2 人材定着に向けた取組の強化

長期ビジョン	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。

目的・考え方	■職員のキャリアが評価される体制を構築していきます。 ■職員の安全と健康に配慮した職場づくりを推進します。 ■経営管理者、上司、部下、同僚間等それぞれの関係で、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進める、組織風土づくりを推進します。

実践のポイント【中期目標】

キャリアパス制度の見直し

□A　以下の４つの要素を明確化し、職員が自らの将来の姿を描くことができるような仕組みをつくる。
- ・昇進・昇格の基準
- ・賃金の水準
- ・必要となるスキルの水準
- ・必要となるスキルを獲得するための機会（研修等の能力開発）

□A　制度の周知理解

人事評価制度の見直し

□A　外部機関を利用して新たな人事評価制度を確立する。

□A　事業所間で人事評価にバラツキがでないよう、人事考課者の研修を実施する。

新規採用職員研修の見直し

□A　研修スタイルの変更

□A　研修回数の見直し

□B　全事業所での体験実習

ハラスメント相談窓口等の設置

□A　令和２年４月１日付で「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」を制定する。

□A　マニュアルの作成

□A　相談受付担当者の研修

□A　制度の職員への周知

メンター制度の確立

□B　メンターに負担がかからないような仕組みづくり。

□B　メンター・メンティに一定額まで食事等で使用できる経費を与える。

ＳＤＳの拡充

□A　資格取得祝金制度の見直し

ノー残業デーの創設

□A　法人一律でノー残業デーを設定し、心身のリフレッシュを図る。

3 企業統治（ガバナンス）の確立

長期ビジョン	役割を明確にし、法人としての諸活動を整然と実施していく。 課税問題の再燃に繋がらないように国民の負託に応えるべく透明性の高い適正な経営を可能にする組織体制を構築します。

目的・考え方	■改正社会福祉法に基づいた理事会・評議員会・監事などの組織統治体制を確立します。 ■社会的ルールを遵守し、また、社会に対して十分な説明責任を果たすため、公正かつ適正な経営を可能とする組織統治（ガバナンス）を行います。 ■事業を積極的に「推進する力を持つ組織づくり」とともに、社会的な責任と使命を果たし得る組織として、経営に対する適切なチェック・牽制機能を持った「自ら改める組織づくり」をめざす取り組みを実践します。 ■事業の確実性、効率性を高めるよう、役割を明確にする。

実践のポイント【中期目標】

理事会

□A　法令に従い理事会を執行機関とし、責任ある適切な人材が配置され、主体的な法人運営を行う。

評議員会

□A　法令に従い評議員会を設置し、議決機関として機能しているか。

事業経営の透明性の確保（第三者評価受審）

□A　各施設・事業所が第三者評価を定期的に受審する。

□A　福島県第三者評価基準＜共通評価基準＞及び同＜内容評価基準＞を各施設・事業所に配付し、第三者評価の受審に備える。

決裁権限規程の整備

□A　理事長、常務理事、事務局長、理事、施設長、管理者の決裁権限を明確にするため、決裁権限規程を整備する。

□A　決裁権限者の責任感の醸成及びワークフローによる決裁業務の確立によりスピード化を図る。

管理者のリーダーシップの発揮

□A　各施設・事業所で中長期目標に沿った事業計画書を作成する。

□A　事業計画の達成度を各施設・事業所から四半期ごとに報告をしてもらう。

□A　スキルアップ研修として経営者会議の開始前 30 分の時間を使用するなどして、マネジメント、会計、制度改正、事務処理統一等の勉強会を行う。

4 業務の効率化

長期ビジョン	生産労働人口の減少局面において、今後ますます人手不足が懸念されるが、業務の効率化のためにＩＣＴ等を活用して、職員の負担軽減を図ります。

目的・考え方	■業務の質の向上及び効率性を高めるよう、仕事のやり方を改善していきます。 ■職員の負担を軽減し、削減できた時間を利用者支援に向けます。

実践のポイント【中期目標】

ＩＣＴの活用

□A　ケアパレット
□A　ボイスファン
□B　ＲＰＡ

業務マニュアルの整備

□A　業務マニュアルの整備によりマイルールを廃止する。
□B　設備等の標準化を図りスムーズに引き継ぎが出来るようにする（オペレーションの統一）。

ペーパレス化

□A　ワークフローによる決裁システムの確立
□B　給与明細

専門業務以外の業務のアウトソーシング

□A　専門業務と専門外業務の線引きを行い、委託できるものはアウトソーシングする。
□A　委託先との契約においては、利用者のプライバシーに配慮する。