社会福祉法人青空

平成31年度　事業計画

　昨今、福祉施設での不祥事がマスコミで報道され、福祉業界、高齢者施設、乳幼児施設への世間の関心が注がれる状況となってきている。当法人においても職員の人権に関する知見を高めるため今までやってきた福祉サービスの人材育成・改革をさらに確たるものにするために今年度は力を注いでいく。又、地域共生社会を打ち出し、地域において当法人ができることを模索しつつ行ってきた。さらに具現化を進めるため地域に根差した福祉施設として何が必要かを掘り下げて考えていきたい。新時代に対応した福祉の現実をもう一度見なおし**共生社会=福祉の町つくり**に向けて、自助・互助・共助・公助の力を発揮でき、多様化するニーズに対応できるシステム創りの展開をしたい。

　**事業計画**

1. 法人理念の浸透と職種の壁を越えた組織創り
2. 介護・障害・子育て・生活困窮といった分野の垣根を越えて適切な支援を受けられる町　　　　　　づくり
3. 当施設の福祉サービスの人財改革（人材育成）
4. 財務管理（財政基盤の安定化）と運営の透明性の向上
	1. 基本方針

　　　　①安全・安心を重視したサービスの提供

②近隣の地域社会への積極的な貢献

　　　　③地域で支えあえる福祉サービスの実現

　　　　④積極的に地域との交流を行い、子育て支援、高齢者支援の相談窓口の実現

　　　　⑤人材確保と育成

　　　　⑥経営基盤の安定と透明性

　　 2．重点実施事項

　　　　　法人理念に合う組織作り能力説明は入社時のオリエンテーションでも行っている。しかし、法人の理念が職員の中に浸透されていないところも見られ、理念について十分な理解ができていないという事実もある。人材育成により限られた人材で利用者の立場に立った良質なサービスを提供できる現場つくりは現場での生産性の向上になり、より良い安全・安心のサービスに繋がる。

　　　　　昨年度より自己評価や年度ごとの目標管理シート、等級基準書等の各等級に求められる職務内容や職責の見直しを行い全職員が可視化できるシステム作りに向かって動いている。それをさらに具現化し、修正しつつも完成に近づけたい。

職員のモチベーションアップに繋がる定期昇給や一時金の支給にも反映できる仕組みに移行したい。これらを確立するため、テクノロジーの活用は勿論であるが、当法人では昨年度後半よりアセッサー方式を導入しはじめた。これは個人の業務への評価や、合理化の推進を図り実績を評価し報酬制度に切り替えるシステムである。このシステムを今年度は確立したい。

　　　　　また、どんなに立派な目標設定を行ったとしても、経営層と現場の思いが一致しなければ現場では共感しないし浸透もない。又、幹部職員がリーダーの自覚をもって職員のリードがなければ職員の向上はない。そして幹部同士の信頼関係の強化がなければ、共に向かっていくという組織体制を作ることは難しい。それぞれ福祉に思いのある専門職の職員が個々バラバラに動くのではなくより高い志に向かって力を合わせ、今までできなかったことを可能にする状態を作り出せれば人財育成の意味がある。

　　　　　財政管理（経営基盤の安定化）と組織作りでは全職員一人一人が経営を考え行動できる組織創りを目指して、責任監督範囲を小グループに分け、基本単位としてリーダー育成を行い質の向上に繋げていきたい。

　　 3．第三者評価の受審

　　　　昨年申し込んでおいた保育園の第三者評価受審が受けられなかったので31年度、早々に

受審が決定した。今後は3年毎に、保育・デイサービス・有料老人ホームと受審していく予定である。