

 社会福祉法人虹の会

第1期中期経営計画

(2018年度～2020年度)

2018年3月

目 次

はじめに	2
1. 中期経営計画の策定にあたって	3
2. 法人理念	4
3. 経営理念	4
4. 経営ビジョンと4つの経営戦略、体系図	4
5. 第1期で具体的に取り組む内容(概要)と担当部署	5
6. 第1期で具体的に取り組む内容の詳細(法人全体)	6
7. 中期経営資金見通し	11
8. 計画の進捗管理	12
9. 計画策定の軌跡	13
10. 第1期中期経営計画策定にかかる委員名簿	17
11. 用語集	18
12. 各委員会の役割について	20

はじめに

法人設立20年という節目の年も過ぎ、2017年は新たなページに向かって邁進する年となりました。法人を設立して、市内にいくつかあった作業所を統合、利用者の皆様に寄り添った事業所として、紆余曲折を重ねながら今日に至りました。

新たなステージに立つ今、本会として相談のあり方、支援のあり方、地域ニーズへの対応のあり方等を検証し、利用者の皆様はもとより、家族会の方々や地域の皆様から「選んでいただける法人」を目指すべく、中期経営計画を策定し、研鑽を重ねてまいる所存です。

計画策定にあたっては、各事業所の職員が意見を持ち寄り、議論を尽くしてまとめ上げたもので、これからその実現に向け、役職員一丸となって努力してまいります。計画期間中には、制度の改正や施設の改修等、突発的な事情により変更せざるを得なくなることもあろうかと思いますが、そうしたことについては、ご理解を賜りつつ前へ進んでまいりたいと思います。また、市の受託事業である「基幹相談支援センターコンパス」や生活困窮者自立支援事業の「ホップ」等についても、市の指導のもと、市内の事業所等の連携を深めながら、充実を図ってまいりたいと思います。

働き方改革が叫ばれる今、働きやすい、かつ働きがいのある職場を目指して、現状を分析しながら、無駄を省き、職員の負担を軽減しつつ、風通しのよい明るい職場環境づくりにも取り組んでまいります。

本計画の達成には、利用者の皆様はもとより、家族会、他法人、他事業所、そして関係各位のご理解とご協力があるものと確信しておりますので、今後とも変わらぬご指導をお願い申し上げます、挨拶と致します。

社会福祉法人虹の会

理事長 井上四郎太夫

1. 中期経営計画の策定にあたって

(1) 計画策定の背景と趣旨

虹の会は「共に生きる」という法人理念のもと、「支えあう仲間・分かち合う喜び」というスローガンと、「主人公・協和・公正・意義・遺訓・研鑽」の6つの方針を掲げ、利用者ニーズや先人の思い、地域の声を大切にし、事業運営を推進してきました。

法人設立から20年を経過した今、就労支援・生活支援・相談支援・地域支援と事業領域を広げ、地域の中で障がいのある人が生活することのできる基盤が整ってきた段階だと考えています。

現在、社会福祉法人を取り巻く環境が厳しくなる中、また地域における生活スタイルが変化する中、利用者や地域福祉のニーズの多様化・複雑化に既存の福祉サービスの充実はもとより、制度の枠にとらわれない福祉サービスの提供などが重要な役割になることについて、認識を深める必要があります。

社会の変化に対応するため、利用者・家族のニーズはもとより、地域のニーズへの対応も柔軟に、一方でブレない芯を携えた「経営の柱」とすべく、中期経営計画を策定することといたしました。当法人が次なるステップを踏み出す今、役職員が一丸となり、具体的な取り組みの視点を含めた経営計画を共有・実践することを大切にしたいと考えております。

(2) 計画の構成

中期経営計画は経営理念の実現に向けた「経営ビジョン」と、それを達成するための「4つの経営戦略」「11の重点事項」「具体的な取り組み内容」により、成り立っています。中期経営計画は策定することだけが目的ではなく、掲げた経営ビジョンを達成するため、具体的な実践を重ねていくことが重要であり、そのためには中期経営計画のもと、単年度事業計画を作成し、その目標管理についても整合性を図っていきます。

(3) 計画の期間

第1期中期経営計画の期間は、2018年度～2020年度までの3年間とします。しかし、障害者総合支援法をはじめ当法人を取り巻く各種法律の改正や、国が推進する地域包括ケアシステムの構築、また利用者・地域ニーズの変化などに柔軟に対応していくため、計画策定後も必要に応じて、見直し修正を行ってまいります。

2. 法人理念
「共に生きる」

3. 経営理念
「誰もが自分らしく かがやき暮らせる 地域を創造します」

4. 経営ビジョンと4つの経営戦略

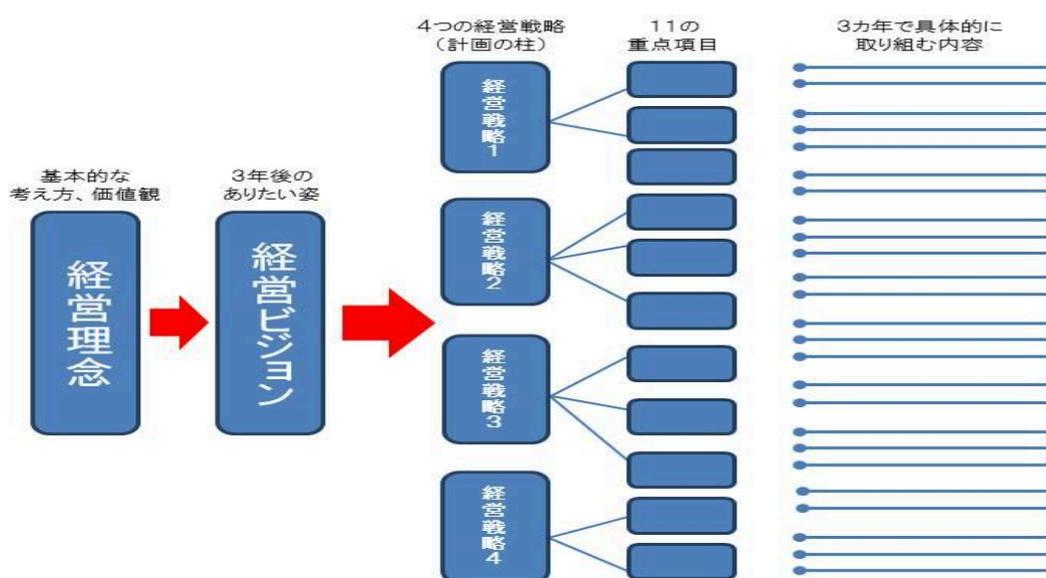
(1) 第1期中期経営計画の経営ビジョン

第1期中期経営計画の経営ビジョン(3年後の法人の将来像)を「虹の会一丸となって、人と地域を大切に信頼が得られる法人を目指します」としました。この言葉には、人(利用者、家族、地域の方々、職員)を大切にすることこそが、すべてにおける大前提であること、そしてこの経営計画を絵に描いた餅にしないよう、虹の会の役職員も一丸となって取り組むことを決意する、そんな意味を込めています。また、それを実現するため、次の4つの経営戦略を定めました。

(2) 第1期中期経営計画 4つの経営戦略

- 経営戦略1 安全安心なサービス提供と必要なサービス開発、見直し
- 経営戦略2 人を育て、人を活かし、人を大切にする職場づくり
- 経営戦略3 透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実践
- 経営戦略4 共生社会の実現を目指した地域貢献

(3) 第1期中期経営計画の体系図



5. 第1期で取り組む内容(概要)と担当部署

4つの経営戦略	11の重点項目	第1期で取り組む内容(概要)	担当部署
経営戦略1 安全・安心なサービス提供と必要なサービス開発、見直し	主人公(※1)	<ul style="list-style-type: none"> ●意思決定支援の推進と実践 ●質の高い個別支援計画 ●障がい理解の研鑽 	主任会 各事業所
	安全・安心なサービス提供	<ul style="list-style-type: none"> ●権利擁護、虐待防止の推進 ●感染症対策 ●防災・防犯対策 ●健康管理対策 ●食事提供対策 	虐待防止委員会 リスクマネジメント委員会 主任会
	必要なサービス開発と見直し	<ul style="list-style-type: none"> ●新規ホームの整備 ●精神障がい者支援の強化 ●新たな分野への事業参入 ●就労・生活支援事業のあり方 	GH検討委員会 新規事業検討委員会 主任会
経営戦略2 人を育て、人を活かし、人を大切にする職場づくり	職員の確保	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な人材の雇用 ●新卒採用活動 ●職員配置 	人材育成委員会 管理職会
	人財(※2)の育成	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリアパス(※3) ●階層別研修の実施 	人材育成委員会
	働きがいのある職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> ●いきいきと働ける風土 ●福利厚生・諸手当、休暇等の充実 ●人事評価制度の効果的な運用と給与体系 	働き方改革委員会 人事評価検討委員会
経営戦略3 透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実践	組織統治と内部統制機能の構築	<ul style="list-style-type: none"> ●内部管理体制の整備(※4) ●法令遵守 	理事会 運営委員会
	健全で安定した財務基盤づくり	<ul style="list-style-type: none"> ●中期資金計画 ●施設整備計画 ●大規模修繕計画の作成と実行 	運営委員会 管理職会
	効率的な業務執行(※5)	<ul style="list-style-type: none"> ●ICT(※6)活用と実践 ●業務の効率化の推進 	IT担当者 リスクマネジメント委員会
経営戦略4 共生社会の実現を目指した地域貢献	先進的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●はたらくことを通じた共生社会の構築 ●法人内雇用(※7)に向けて ●関係機関との連携強化 ●地域への情報発信を強化 	先進的な取組み委員会
	福祉教育の充実	<ul style="list-style-type: none"> ●小中高等学校での福祉教育の推進 	先進的な取組み委員会

6. 第1期で具体的に取り組む内容の詳細(法人全体)

		<ul style="list-style-type: none"> ●食事提供対策 ●食事提供の安全の確保を強化します。 	現状分析・課題共有、マニュアル作成	継続実施	継続実施
	必要なサービス開発と見直し	<ul style="list-style-type: none"> ●新規ホームの整備 ●利用者ニーズに合わせた新規ホーム建築に向け補助金申請及び図面作成に取り掛かります。 ●地域生活支援拠点等の制度の動向(※9)を見据え、既存のホームも含め必要なグループホームのあり方を検討し、構築します。 ●精神障がい者支援の強化 ●虹の会の持てる資源を生かしつつ、医療機関との連携強化を図り、精神障がい者支援強化のための職員研修を実施します。 ●新たな分野への事業参入 ●国の制度等の動向を見極め、共生サービス等、新たな事業について検討をおこない、必要に応じ事業化します。 ●就労・生活支援事業のあり方 ●虹の会の事業に関わり続けたいと言われる、また、みんな(利用者、家族、職員、地域住民)から愛され必要とされる事業を創造します。 ●利用者の高齢化を考慮した仕事を創造します。 ●事業の統廃合、体系の見直しを含め、利用者及び地域のニーズに合った事業の形を検討、構築します。 	<p>補助金申請及び図面作成</p> <p>制度の把握と必要なホームのあり方検討</p> <p>精神障がい者支援研修</p> <p>新たな事業の検討</p> <p>現状把握と調査・必要とされる事業の検討</p> <p>現状把握とニーズ調査</p> <p>現状把握とニーズ調査事業の統廃合検討</p>	<p>ホーム整備(補助金採択された場合)</p> <p>必要なホーム体制の構築</p> <p>継続実施</p> <p>新たな事業の検討と必要に応じた事業化</p> <p>必要とされる事業の検討と必要に応じた事業の構築</p> <p>仕事の検討</p> <p>事業の統廃合検討 ニーズにあった事業の構築</p>	<p>ホーム整備</p> <p>実施</p> <p>継続実施</p> <p>新たな事業の検討と必要に応じた事業化</p> <p>必要とされる事業の検討と必要に応じた事業の構築</p> <p>仕事の提供</p> <p>ニーズにあった事業の構築</p>
経営戦略2 人を育て、人を活かし、人を大切に する職場づくり	職員の確保	<ul style="list-style-type: none"> ●多様な人材の雇用 ●定年再雇用・定年後の雇用形態を検討し、多様な働き方とのマッチングができる環境の整備を進めます。 ●高島市の移住定住コンシェルジュ(※10)と連携し、人材確保のための企画を検討します。 ●新卒採用活動 ●新卒採用に向けて、全職員が一丸となり法人の魅力を発信していきます。また、そのための職員の理解とスキルアップを図ります。 ●大学・専門学校へのアピールを検討し、実習生受け入れの体制としくみを構築します。 ●職員配置 ●各事業の推進に必要な職員配置について年齢・経験・男女比等を検討し、職員配置計画を作成します。 	<p>雇用形態の検討</p> <p>移住定住情報収集</p> <p>魅力発信手法検討と周知研修参加(主任・担当者)</p> <p>学生・実習生受け入れ体制・構築</p> <p>現状把握</p>	<p>実施</p> <p>人材確保企画検討</p> <p>検証と実施</p> <p>研修参加(主任・担当者)</p> <p>学生受け入れと大学へのPR</p> <p>事業推進に必要な職員数の把握</p>	<p>継続</p> <p>人材確保企画実施</p> <p>周知と実施</p> <p>研修参加(担当者)</p> <p>検証と学生受け入れ</p> <p>職員配置計画作成</p>

	人財の育成	<ul style="list-style-type: none"> ●キャリアパス ・キャリアパス制度を構築し、明文化・視覚化をしていきます。 ・面談を活用し、人事評価制度とキャリアパス制度を連動させていきます。 ●階層別研修の実施 ・人財育成の方針を明文化します。 ・階層別研修制度を構築し、実施していきます。 	<p>キャリアパス制度構築</p> <p>—</p> <p>人財育成方針作成・周知</p> <p>階層別研修制度構築</p>	<p>制度の周知と実施</p> <p>面談により実施</p> <p>継続周知</p> <p>階層別研修制度実施</p>	<p>制度の検証と実施</p> <p>継続実施と検証</p> <p>継続周知</p> <p>検証と実施</p>
	働きがいのある職場環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> ●いきいきと働ける風土 ・円滑な職員間のコミュニケーションがとれる職場を目指します。 ・専門職又は的確な部署への相談ができるしくみを検討し、職員のメンタルヘルス対策を構築します。 ・チャレンジする人材を応援し、評価する仕組みを設けます。また、提案する場を設けます。 ・職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次世代育成支援対策推進法等に基づく認定取得(※11)を目指します。 ●福利厚生、諸手当、休暇等の充実 ・職員の福利厚生や諸手当、休暇等の充実を検討する委員会を立ち上げ、見直し規程に反映させていきます。 ・スキルアップのための職員貸付金制度を検討します。 ●人事評価制度の効果的な運用と給与体系 ・人事評価とキャリアパス、モチベーション向上、処遇等を連動させるための、効果的な運用方法について委員会を立ち上げ検討します。 	<p>アンケート調査の実施</p> <p>産業医等の情報収集とメンタルヘルス対策の検討</p> <p>提案の場と応援方法、評価の仕組み検討</p> <p>有休取得目標5日以上 所定外労働の見直しと調査</p> <p>アンケート調査の実施</p> <p>アンケート調査の実施</p> <p>委員会の立上げと運用方法検討</p>	<p>課題の提案と解決への取り組み</p> <p>相談体制検討とマニュアル作成</p> <p>提案の場設置と評価</p> <p>有給取得目標30%以上 所定外労働規程へ反映</p> <p>福利厚生、諸手当の検討・提案</p> <p>補助金職員貸付金制度の検討</p> <p>検討</p>	<p>検証と継続実施</p> <p>メンタルヘルス対策構築と周知</p> <p>提案内容の検討と実施</p> <p>有休取得目標50%以上</p> <p>周知</p> <p>—</p> <p>制度整備と周知</p> <p>実施と検証</p>
<p>経営戦略3</p> <p>透明性、安定性、効率性を追求した経営マネジメントの実践</p>	組織統治と内部統制機能の構築	<ul style="list-style-type: none"> ●内部管理体制の整備 ・内部管理体制の仕組みを構築する過程で必要な規程を整備します。 ・規程を遵守した法人運営に取り組みます。 ●法令遵守 ・コンプライアンスに関する規程の見直し、内規・各種マニュアルを整備します。 	<p>内部管理体制の仕組み検討</p> <p>規程の浸透</p> <p>規程の見直し 内規の整備</p>	<p>規程の整備</p> <p>継続</p> <p>周知と修正</p>	<p>実施</p> <p>継続</p> <p>継続</p>

	健全で安定した財務基盤づくり	<ul style="list-style-type: none"> ●中期資金計画 <ul style="list-style-type: none"> ・財務指標に基づき経営分析を行い、経営分析に基づく中期資金計画を策定します。 ・安定した経営基盤を構築するため、「選ばれる事業所づくり」「事業のスクラップアンドビルドによる業務の効率化及び開拓」「経費の削減」に取り組みます。 ●施設整備計画 <ul style="list-style-type: none"> ・新規事業への参入に合わせ必要な施設整備の把握を行い、資金計画を作成します。 ●大規模修繕計画の作成と実行 <ul style="list-style-type: none"> ・既存の施設の現状把握を行い、大規模修繕計画を作成します。また、修繕計画に沿った修繕を進めます。 	<p>経営分析および第1期中期資金計画修正</p> <p>適切な予算の作成と執行管理 経費削減目標の設定</p> <p>新規事業の検討に合わせ資金計画を作成</p> <p>施設の現状把握</p>	<p>継続</p> <p>検証と継続</p> <p>経費削減目標○○%</p> <p>新規事業の検討に合わせ資金計画を作成</p> <p>改善計画の作成</p>	<p>第2期中期資金計画作成</p> <p>検証と継続</p> <p>経費削減目標○○%</p> <p>新規事業の検討に合わせ資金計画を作成</p> <p>継続および一部修繕施行</p>
	効率的な業務執行	<ul style="list-style-type: none"> ●ICT活用と実践 <ul style="list-style-type: none"> ・グループウェア(※12)を駆使した情報共有とワークフローで、事務作業の短縮化を図ります。 ・SNS(※14)の活用により外部への情報発信を検討します。 ●業務の効率化の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・作業環境の整備と業務の効率化を図ります。 ・作業環境や業務マニュアル等の現状分析を行い、整備、見直しを行います。 	<p>IT担当者を中心とした理解促進</p> <p>情報収集および検討</p> <p>取り組み方法検討</p> <p>業務マニュアル等の現状分析・整備</p>	<p>G Suite(※13)の浸透</p> <p>一部施行</p> <p>実施</p> <p>継続</p>	<p>継続・検証</p> <p>継続・検証</p> <p>継続・検証</p> <p>見直し</p>
経営戦略4 共生社会の実現を目指した地域貢献	先進的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ●はたらくことを通した共生社会の構築 <ul style="list-style-type: none"> ・誰もがはたらくことの喜びを体験できる場の提供に努めます。 ・地域の困りごとと、人とひとをつなげる仕組みづくりを検討します。 ●法人内雇用に向けて <ul style="list-style-type: none"> ・法人内雇用促進のため、ワークシェアリング(※15)について学ぶ機会を設け、職員の意識改革を図ります。 ●関係機関との連携強化 <ul style="list-style-type: none"> ・制度のはざまのニーズを把握し、積極的に対応していくため、関係機関との連携を強化します。 ●地域への情報発信を強化 <ul style="list-style-type: none"> ・当事者の声を取り上げホームページに掲載するなど、よりアクティブな情報を発信していける場を作ります。 ・虹の会主催のシンポジウムや講演会を企画、開催するなど、地域への情報発信を強化します。 	<p>実施と検証</p> <p>地域の困りごと調査</p> <p>ワークシェアリング研修 事業所内研修</p> <p>ニーズ把握と検討と関係機関との連携</p> <p>先進事例研究</p> <p>先進事例研究</p>	<p>継続実施</p> <p>人とひとをつなげる仕組み検討 目標数値+0.2雇用</p> <p>実施</p> <p>企画検討</p> <p>企画検討</p>	<p>継続実施</p> <p>人とひとをつなげる仕組み構築 継続</p> <p>継続実施</p> <p>実施</p> <p>実施</p>

	<p>福祉教育の 充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●小中高等学校での福祉教育の推進 ・当事者と交流できる機会を企画し、学校では経験できない、出会いの場を創出します。 ・地域にあるコミュニティカフェ(※16)等、住民交流の場に、利用者、職員が積極的に参加します。 	<p>企画検討</p> <p>交流の場の ニーズ把握と 参加検討</p>	<p>実施</p> <p>参加</p>	<p>実施</p> <p>継続参加</p>
--	---------------------	---	---	------------------------	--------------------------

7. 中期経営資金見通し

平成30年3月9日現在

	平成30年度	平成31年度	平成32年度
前期末支払資金残高	170,680,000	160,254,000	170,935,000
就労支援事業収入	48,308,000	50,193,000	50,193,000
障害福祉サービス等事業収入	538,530,000	559,863,000	559,863,000
経常経費寄付金収入	30,000	925,000	925,000
受取利息配当金収入	45,000	54,000	54,000
その他の収入	16,137,000	14,269,000	14,269,000
事業活動収入計	603,050,000	625,304,000	625,304,000
人件費支出	381,642,000	393,090,000	400,295,000
事業費支出	71,342,000	69,889,000	69,889,000
事務費支出	57,740,000	52,192,000	52,192,000
就労支援事業支出	48,309,000	50,452,000	50,452,000
その他支出	8,407,000		
事業活動支出計	567,440,000	565,623,000	572,828,000
事業活動資金収支差額	35,610,000	59,681,000	52,476,000
施設整備等補助金収入	574,000	20,000,000	
固定資産売却収入			
その他の施設整備等による収入			
施設整備等収入計	574,000	20,000,000	0
固定資産取得支出	32,391,000	59,200,000	37,200,000
その他の施設整備等による支出	48,000		
施設整備等支出計	32,439,000	59,200,000	37,200,000
施設整備等資金収支差額	-31,865,000	-39,200,000	-37,200,000
積立預金取崩収入		20,000,000	20,000,000
繰入金収入	59,428,000		
その他の活動収入計	59,428,000	20,000,000	20,000,000
積立資産支出	14,171,000	19,800,000	16,400,000
新規事業予定積立預金支出	10,000,000	10,000,000	10,000,000
繰入金支出	59,428,000		
その他の活動支出計	73,599,000	29,800,000	26,400,000
その他の活動資金収支差額	-14,171,000	-9,800,000	-6,400,000
当期資金収支差額合計	-10,426,000	10,681,000	8,876,000
当期末支払資金残高	160,254,000	170,935,000	179,811,000
定期預金残高	259,928,690	259,728,690	256,128,690
単年度収支差額	△ 10,426,000	10,681,000	8,876,000
減価償却予定額	28,853,262	26,614,102	23,241,797
減価償却累計額	526,233,374	552,847,476	576,089,273
減価償却累計額に対する積立率	49.4%	47.0%	44.5%

8. 計画の進捗管理

(1) 単年度計画の策定

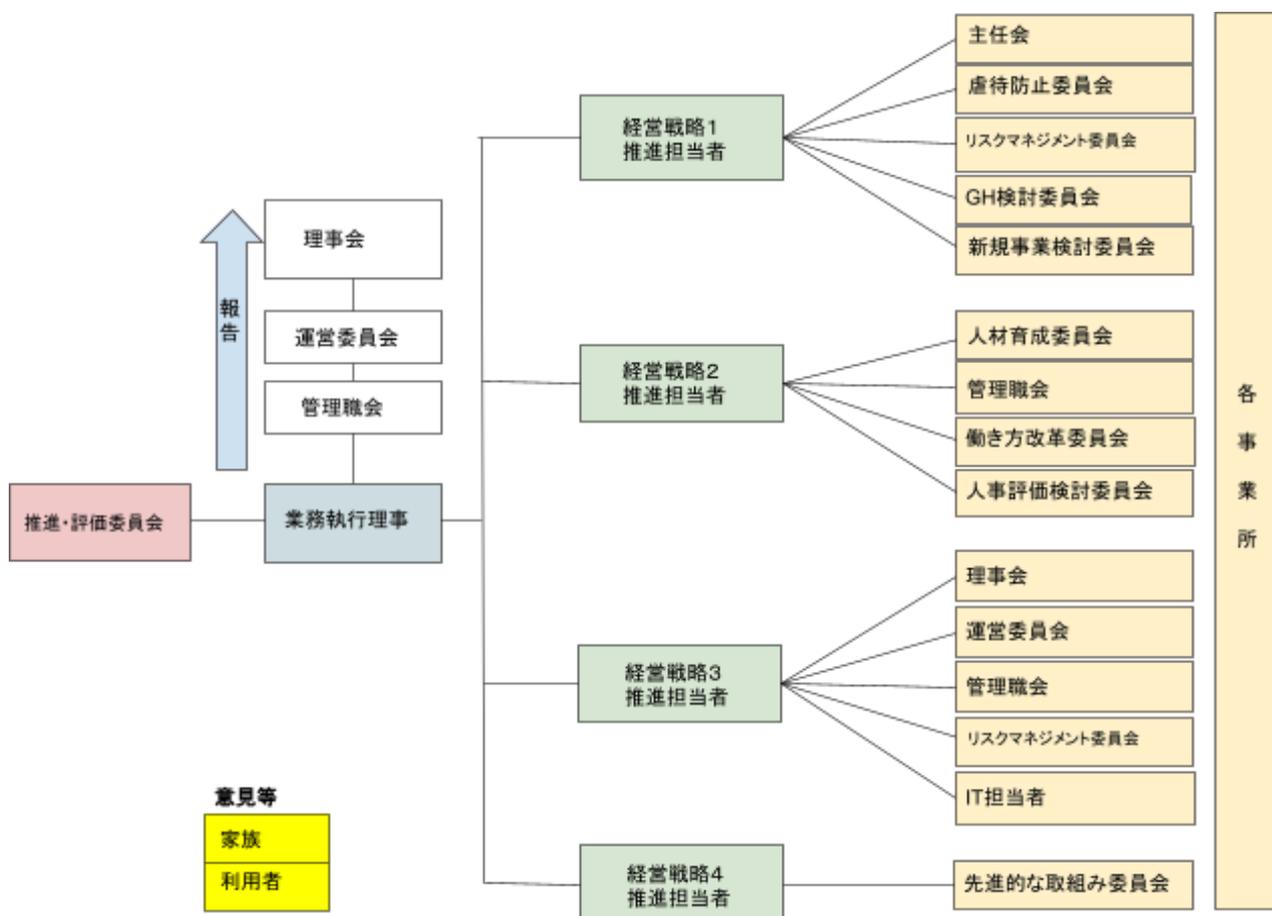
第1期中期経営計画に基づいて、法人ならびに各事業所において、目標を数値化できる部分を数値化した具体的な「単年度計画」を策定することとします。

また、必要に応じ、委員会やプロジェクトチーム等を立ち上げ、迅速に取り組めるよう、法人一丸となって取り組みます。

(2) 計画の進捗管理と評価について

計画の進捗管理は業務執行理事が中心となり、推進担当者及び担当部門との連携により行います。また、各年度の達成状況の評価は、各担当部門の総括及び人事考課制度における期末面接において内部評価を実施し、その後、外部委員も交えた推進・評価委員会において最終評価を行います。

(3) 推進・評価体制



(4) 推進・評価委員

区分	人数
外部(学識経験者)	1～2名
理事・監事	1～2名
管理職	2～3名
主任	2名
推進担当者(事務局)	2名

9. 計画策定の軌跡

本計画の策定にあたって留意したことは、国及び県、高島市の施策の動向を注視しつつ、策定会議への多様な職員の参加(プロジェクトや各種委員会として)を重要視したことです。

策定するにあたり、検討委員として事業形態の異なる管理職、主任、リーダーを9名選任し、策定委員は理事2名と管理職2名から構成しました。

【第1回 検討委員会】

開催日時:平成29年7月14日 13:30～15:00

会議内容:中期経営計画策定の趣旨説明と将来の法人のあり方の共有

最初に中期経営計画の趣旨と必要性を共有し、ウィッシュポエムの手法(※17)を用いて、法人の将来像や夢を出し合いました。「プロ集団による、自己実現が出来る法人だったらいいね!、利用者・職員が安心できる法人だったらいいね!、お互いが認め合い、高め合い、やりがいのある法人だったらいいね!...」など、出てきた内容をグループワークで整理し、『人材育成』『安心』『給与』『創造』という4つのキーワードにまとめました。



【第2回 検討委員会】

開催日時:平成29年8月1日 15:00~17:00

会議内容:現状分析(法人内外の課題を勘案しながら)

SWOT分析(※18)の手法を用いて、法人(事業所)の現状を分析。「関係者と顔の見える関係が作りやすい、心優しい職員が多い、労働人口減少、PDCAサイクルをまわすのが苦手」など、法人の現状を分析しつつ、『強み』『弱み』『機会』『脅威』の4つのカテゴリーで整理、グループワークで戦略のアイデアを出し合いました。



【第3回 検討委員会】

開催日時:平成29年9月12日 13:00~17:00

会議内容:経営理念・ビジョン・戦略の決定

これまでの会議であがった法人の将来像や経営戦略等から『経営理念』『経営ビジョン』『4つの経営戦略』を定めました。経営戦略から『3年で具体的に取り組む内容』を確認し、検討委員が各戦略ごとに分かれ、既存の委員会等の協議内容も含めることを申し合わせつつ、計画細部の検討に入りました。



【経営戦略プロジェクト会議】

開催日時:平成29年9月末～10月末(経営戦略ごとに開催)

会議内容:中期経営計画経営戦略1～4までのプロジェクトに分かれ、『重点項目』や『3ヶ年で具体的に取り組む内容』を検討しました。

【第4回 検討委員会】

開催日時:平成29年11月6日 8:30～10:30

会議内容:各戦略のプロジェクトで検討された『重点項目』及び『3ヶ年で具体的に取り組む内容』を検討委員全員で共有し、文言の修正を行いました。3ヶ年で各事業所が掲げる目標等の様式を検討しましたが、まとまらなかったことから、次回へ持越しとなりました。

【家族会協議会への素案提出】

開催日時:平成29年11月14日 19:00～22:00

会議内容:家族会協議会全体理事懇において、中期経営計画についての意見をいただきました。主に経営戦略1「安全・安心なサービス提供と必要なサービス開発、見直し」に対して、利用者・ご家族の立場から、法人及び事業所に対し、様々な意見が出されました。

【第1回 策定委員会】

開催日時:平成29年11月20日 13:00～14:30

会議内容:中期経営計画素案を提出し、作成に至るまでの検討委員会協議内容等の報告と、経営理念・経営ビジョン・経営戦略等の確認を行いました。また、家族会協議会からの意見を共有しました。

【第5回 検討委員会】

開催日時:平成29年11月21日 13:00～15:00

会議内容:事業所様式の確認と家族会協議会からの意見を共有しました。また、中期経営計画へ反映させる内容を検討しました。

【第6回 検討委員会】

開催日時:平成29年12月22日 13:00～15:00

会議内容:主任会および資質向上委員会からの提案事項を検討し、中期経営計画に反映させる内容を話し合いました。

【パブリックコメントの募集】

募集期間:平成30年1月18日～1月29日

全職員を対象に、中期経営計画に対するパブリックコメント(意見)を求めました。

【第7回 検討委員会】

開催日時:平成30年2月9日 8:30~10:30

会議内容:職員のみなさんからいただいた11件のパブリックコメントを共有し、中期経営計画に反映する内容を検討しました。その後、最終確認として、各事業所の計画については、次年度のみ単年度で出すことを確認しました。また、計画を進めていく担当者について再度確認を行い、検討委員会を閉じました。



【家族会研修会での概要説明】

開催日時:平成30年2月11日

会議内容:家族会研修会において、中期経営計画策定の経過と概要、およびポイントについて報告しました。



【第2回 策定委員会】

開催日時:平成30年2月14日 15:30~17:00

会議内容:中期経営計画の最終案を提出し、内容について策定委員の合意を得ました。

10. 第1期中期経営計画策定にかかる委員名簿

策定委員

区分	氏名	備考
理事	多胡 伊久男	
理事	藤野 さち子	
管理職	川島 和久	法人事務局長
管理職	白井 直樹	ドリーム・あんです／だんだん 施設長

検討委員

区分	氏名	所属
管理職	山下 晏叶子	コンパス
管理職	藤木 孝次	ひまわり生活の家
管理職	内藤 哲也	アイリス
主任	牧野 純子	マーブル
主任	田中 大貴	ドリーム・だんだん
主任	万木 まゆみ	ハーモニー
主任	阿部 千恵	法人事務局
リーダー	中山 由紀子	コンパス
リーダー	中川 崇	アイリス

その他、意見を求めた委員会、プロジェクト等

リスクマネジメント委員会
緊急時対応マニュアル作成プロジェクト
人材育成委員
新卒採用担当者
家族会協議会

法人事務局担当者：阿部 千恵（検討委員兼務）、杉本 学士

11. 用語解説

※1【**主人公**】障がいのある人が主人公となり、豊かで充実した地域生活が送れるよう、障がいのある人の人権を尊重し、自己実現を達成できるような実践を、障がいのある人・その家族・関係者と共に手を携えて行います。

※2【**人財**】虹の会では、職員を財産と考える経営を目指していることから「人財」という表記を使用しています。

※3【**キャリアパス**】どんな仕事をどれくらいの期間担当し、どの程度の習熟レベルに達すれば、どんなポストに就けるのかを明確化したもの。

※4【**内部管理体制の整備**】改正社会福祉法では、理事の職務執行が法令や定款に適合することを確保する体制、社会福祉法人の業務の適正を確保するための体制等々の整備を、理事会において決定し進めていくこととされています。

※5【**効率的な業務執行**】ここでいう「効率的な」は、時間的な効率を最優先するという意味ではなく、利用者支援により多くの時間を費やせるよう、事務的な作業の効率化を図っていくことを指しています。

※6【**ICT**】「Information and Communication Technology(インフォメーション アンド コミュニケーション テクノロジー)」の略語。「情報通信技術」のこと。

※7【**法人内雇用**】何らかの支援を必要としながらも社会的に孤立している人、働きづらさを抱える人等も、適切なコーディネートがあれば、就労できるケースがあります。虹の会では、そういった方々の法人内の雇用を目標に、ワークシェアリングについて考えてまいります。

※8【**エンパワメント**】個人や集団の持っている潜在的な能力を引き出すこと。

※9【**地域生活支援拠点等の制度の動向**】国は「障がいのある人の地域生活支援を推進する観点から、さまざまな支援を切れ目なく提供できる仕組みを構築する」とし、そのための支援拠点を地域に整備していく方針を打ち出しています。

※10【**高島市移住定住コンシェルジュ**】高島市では平成 21年度から定住相談窓口を開設し、定住相談員を配置。平成27年度からは「移住定住コンシェルジュ」と名称を改め、人員を1名から2名体制に増強しています。

※11【**次世代育成支援対策推進法に基づく認定取得**】次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業(法人)のうち、計画に定めた目標を達成し一定の基準を満たした企業(法人)は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができます。

※12【**グループウェア**】企業や法人向けのコンピュータネットワークを活用した情報共有のためのソフトウェア。ネットワークに接続されたコンピュータ同士で情報共有やスケジュール管理等ができ、業務の効率化を図ることを狙いとして組織的に導入されるもの。

※13【**G Suite**】G Suite(ジースイート)は、Google社が提供しているビジネス向けアプリケーション。インターネットの接続環境があれば、メールやカレンダー、ファイルの共有等が端末を問わず、どこでも利用できるというもの。

※14【SNS】Social Networking Service(ソーシャルネットワーキングサービス)の略語。登録された利用者同士が交流できるインターネット上のサービスのこと。友人、知人、共通の趣味を持つ人等の中で、さまざまなコミュニケーションの機会づくりを可能にすることから、近年、企業や組織の広報媒体としての活用も増加しています。

※15【ワークシェアリング】仕事の分担と一人あたりの労働時間の削減により、より多くの雇用機会を生み出そうという考え方のこと。

※16【コミュニティカフェ】営利目的ではなく、人々が集う場を提供することで、その地域のつながりを強化しようという取り組みの拠点(居場所)。地縁型のほか、テーマ型(認知症の人と家族が集う、ひきこもりの人や支援者が集う...等)も全国的に増えています。

※17【ウィッシュポエム法】参加者が「○○○○が××××だったらいいのにね」など、希望の詩(ウィッシュポエム)を考え、各自のポエムとその想いをグループ内で発表、次にグループ全員のポエムが1つの大きなポエムとして読めるように、内容を似たもので整理、最終的に参加者全員で共有して、希望や未来の理想像を描き出す手法。

※18【SWOT分析】組織等が経営戦略を立てる際、外部環境や内部環境を、強み(Strengths)、弱み(Weaknesses)、機会(Opportunities)、脅威(Threats)の4つのカテゴリで分析しながら、最も効果的な事業展開を探っていくために用いられる分析の手法。

12. 各委員会の役割について

【運営委員会】法人経営方針やその他経営に関する事項について審議します。運営委員会は、次の各号に関し審議し、内部決定を行います。

(1)法人経営方針に関すること

- (2) 法人中期計画に関すること
- (3) 理事会または評議員会に関する議案および報告に関すること
- (4) 各事業所共通する事項の取り扱い方針に関すること
- (5) 組織及び人事に関すること
- (6) 内部統制に関すること

【管理職会】各事業所間の連携を図ると共に、運営委員会への提言を行います。また、運営委員会より諮問された課題について、検討し答申します。

【主任会】各事業所間の連携を図ると共に、管理職会への提言を行います。また、運営委員会・管理職会より諮問された課題について検討し答申します。

【虐待防止委員会】事業所内における虐待防止を図るため、職員の虐待防止意識の向上や虐待防止の取り組みを実施、虐待のない施設環境づくりを目指します。

【リスクマネジメント委員会】利用者の安心・安全を確保すると共に、事故防止対策・危機管理体制を構築します。

【GH検討委員会】安心して生活できる環境を、ハード面・ソフト面の両面から検討し、必要なホームを整備します。

【新規事業検討委員会】利用者と地域のニーズに寄り添った新たな分野の事業を検討し、提案します。

【人材育成委員会】採用から人材育成までを充実させ、職員の資質向上を図ることで運営の適正化を行い、福祉サービスの質の向上を目指します。

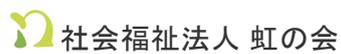
【働き方改革委員会】職員がいきいきと働けるための風土や、待遇・福利厚生等に関することを検討し、提案・実践します。

【人事評価検討委員会】管理職会と連携し、人事評価制度の活用方法について検討します。

【先進的取組委員会】経営戦略4を推進するとともに、法人の地域貢献の方向性や大局的な見地に立って、共生社会づくりに寄与できるような先進的な取り組みを検討、企画します。

社会福祉法人 虹の会 第1期中期経営計画
2018－2020

2018年3月



〒520-1521 滋賀県高島市新旭町北畑45番地

電話 0740(25)8220 FAX 0740(25)8221

ホームページ <http://www.shiganijinokai.net>

メールアドレス info@shiganijinokai.net

