

# 中期計画案

第3号議案資料

社会福祉法人光摂会

期間 2019年度～2023年度まで

	振り返り(現状の課題等も含む)	目標				
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
運営	<p>運営組織については、法人全体の運営の内容や収支の状況等について、定期的に確認を行い、日々の運営の中での課題等を拾い上げ、改善していく仕組みが整ってきた。しかしながら、組織的に物事に対応していく風土が根付いておらず、個人に帰属している仕事が多く見受けられる。特に、法人運営に関する役割や、各事業所の要になる役割(管理者やサービス管理責任者等)に顕著に見受けられる状況がある。</p> <p>収入に関しては、26年度から順調に増収しているが、29年度からは、横ばいの状況となっている。現在の事業規模では、これ以上の増収は難しいと考えられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各事業所管理者の定期的な異動を開始</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>法人本部の強化(事務局長/統括施設長の配置)</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>夏季休暇・冬季休暇の短縮による、日中事業所の年間開所日数のさらなる確保を開始</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス管理責任者等の定期的な異動を開始</li> </ul>				
					<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の定期的な異動を開始</li> </ul>	
事業	<p>各事業所ごとに、目標を作成したことで、「法人全体の目標」という意識を職員が持つことが難しい状況があった。また、計画作成時にも、各事業所任せの目標となっており、法人全体で実施するのが難しい計画となっていた。</p> <p>各事業所の場所の狭さ、老朽化等は顕著となっている。特に、各事業所の受け入れ人数は限界に近づいている状況がある。</p> <p>社会福祉法人に求められる役割として、「地域貢献」が大きな課題となってくる状況が考えられる。その中で、地域とのつながりを続けていくことや、強化していくことも必要だと考えられる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>阪急立体交差事業に伴うバクかふえ移転への対応の検討を開始</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>地域交流室の設置(地域交流室長の配置)</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>「ハッピーワールド」の老朽化対応と「バクのパン屋さん」活動スペース拡大に向けての検討開始</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>「ハッピーワールド」の老朽化対応と「バクのパン屋さん」活動スペース拡大の実施</li> </ul>
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人理念の周知等は行っているが、実践の場に法人理念が浸透していない状況が伺える。</li> <li>定期的に法人研修を開催や、個別の研修(新人研修、管理者研修など)等を法人が主導して行ったことで、どの事業所に所属していても、学べる機会を提供することが少しずつ可能となった。しかしながら、実践の場での学びとして、職員等の異動がほとんど行われていないため、学ぶ機会の格差がある。</li> <li>今後、障害福祉サービスを提供する中で、有資格者(社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士等)が求められる状況が考えられるが、常勤職員の半数以上が無資格者である状況がある。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の3福祉士取得に向けた支援の実施の開始</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>理念本の作成(法人理念と現場の実践を結ぶ仕組み作り)</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>外部研修実施の開始</li> </ul>				
労働条件	<ul style="list-style-type: none"> <li>以前は、3年働いている職員と、1年目の職員の基本給が同額になっている状況があったが、その部分は是正も行った。その上で、法人内での勤続年数に応じた給料表の作成を行うことができた。また、初任給については、171400円となった。(26年度初任給は、160,000円)しかしながら、役割に応じた賃金の支給が行えておらず、重要な役割を担うことで役割負担のみが増える賃金構造となっている。また、内部昇格や、外部招へい等で重要な役割を担う職員を確保することも難しい現状がある。</li> <li>常勤職員については、事業所間での異動が前提で採用されているが、現状は異動がほとんど行われていない状況がある。そのような状況の中、事業所間での有給取得率の差や、育児休暇や看護休暇の取得のし易さにも差が生じている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務内容と勤続年数がより反映された給与表の作成</li> </ul>				
		<ul style="list-style-type: none"> <li>常勤職員有給取得率目標の作成</li> </ul>				