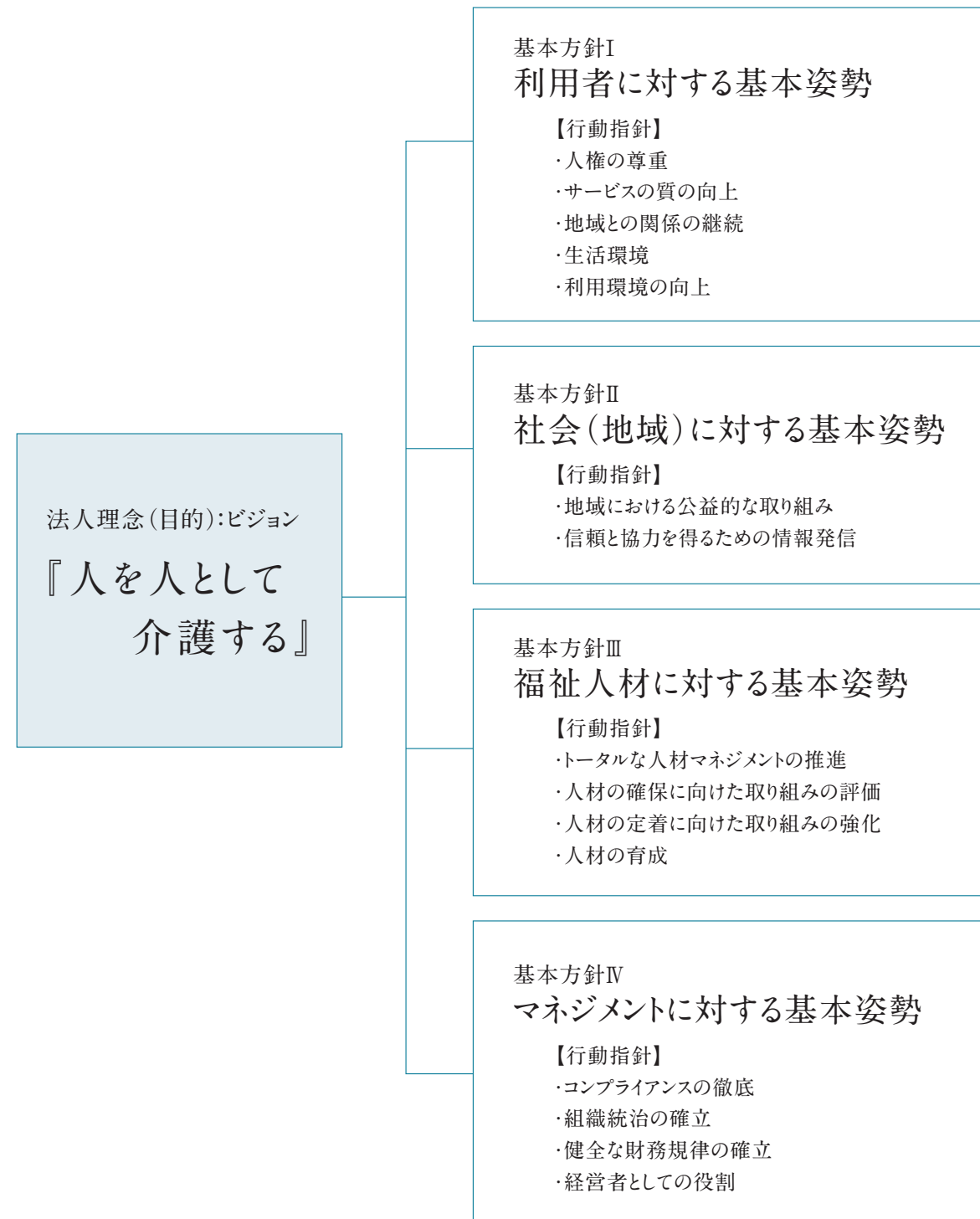


社会福祉法人 名栗園 今後のビジョン

中長期計画



中長期目標

基本方針Ⅰ 利用者に対する基本姿勢

〈現状課題〉利用者一人ひとりの人権を尊重した活動への取り組み

〈将来あるべき姿〉利用者の人権を常に尊重するために、サービスの質の向上や環境改善に積極的に取り組む

ビジョンを達成するための方法(方針)	実施期限	実施時期または年度目標				
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守ることの重要性について、職員が認識を深めるよう「倫理綱領」を用い、人権教育等の具体的な取り組みを実施する	5年	→				
法人の基本理念に即したサービス提供方針や経営理念を明文化し、職員に浸透、共有できる取組を行う	2年	→				
利用者やその家族等の満足度を把握するための取り組みを行う	3年	→				
提供するサービスについて、自己評価を行う	5年	→				

基本方針Ⅱ 社会(地域)に対する基本姿勢

〈現状課題〉多様な生活課題の解決と情報発信

〈将来あるべき姿〉地域包括ケアの中心的な役割を担い、公益的な事業を率先して行う

ビジョンを達成するための方法(方針)	実施期限	実施時期または年度目標				
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
経営する社会福祉事業周辺領域の対価性の少ない事業に積極的に取り組んでいく	2年	→				
法人事業の安定的かつ発展的な継続に必要な事業計画や資金計画を立案し、その事業実施について積極的な情報発信を行い、地域の理解・協力を得られるようにする	5年	→				
福祉サービスの質の向上に積極的に取り組む姿勢を地域に向けてアピールする	5年	→				



基本方針Ⅲ 福祉人材に対する基本姿勢

〈現状課題〉計画的な人材の育成

〈将来あるべき姿〉計画的な育成制度が構築され、良質な社会福祉人材を育成できる

ビジョンを達成するための方法(方針)	実施期限	実施時期または年度目標				
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
研修を一元的に推進する体制の整備、その方法を確立する	3年	→				
育成システムは、OJT、Off-JT、SDSで構成し、職員各自の研修計画を作成する	4年	→				
福祉・介護制度や相談・援助・介護技術等の知識やスキルの向上だけでなく、組織のルールや職場の人間関係、また社会人としてでなく、福祉の仕事に携わる者としての倫理観の醸成なども含めたプログラムとする	5年	→				
リーダーには、幅広い視野の醸成、情報の収集等のための取り組みを行う	5年	→				
内部環境、外部環境を把握し、採用計画を立案する	5年	→				

基本方針Ⅳ マネジメントに対する基本姿勢

〈現状課題〉自法人の置かれている状況を把握し、5年先のあるべき姿に基づいた中長期計画を作成する

〈将来あるべき姿〉非営利法人にふさわしい透明性の高い運営をする社会福祉法人となる

ビジョンを達成するための方法(方針)	実施期限	実施時期または年度目標				
		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
法人及び各部署・各部門でPDCAサイクル(Plan Do Check Action)を実践する	5年	→				
災害などに備えBCP(事業継続計画)の策定、周知をする	5年	→				
BCPに基づいた訓練の実施	5年	→				

櫛を繋いで五〇年

理事(元軽費老人ホーム シルバーハウス希望の園 施設長)

塩野 裕



1969年7月に認可をいただいてから半世紀、あっという間に経過したと思います。この間、陰に陽に数えきれない方々からのご支援ご援助があったからこそ、この紙面をお借りして改めて御礼申し上げます。

小生は、1971年から2016年迄の45年間奉職させて頂きましたが、この間を顧みて記憶に残る事柄を列記してみます。奉職した頃は、まだ社会では「養老院」と呼ばれた時代で、現在と違い若い職員も少数しか在籍しない時代でした。1973年に老人医療費が無料化となり、その影響かあちこちに老人病院が設立され特養への待機者が激減した時期もありました。1974年9月には、増床した建物が台風16号の豪雨により崖崩れに被り三週間位避難を余儀なくされました。またその年には、第一次オイルショックにより、石油製品の品不足、家庭用品や石油等の品不足が発生しましたが、各商店の皆さんの協力により何とか乗り切れ感謝です。1986年から1991年には、日本中バブル景気により狂乱物価の時期、就職は売り手市場、福祉施設への就職希望者が激減し景気の良い企業に流れ、人手不足に悩まされたのは当法人だけではなかったのでは？(剰余金で赤字国債を購入した法人もあったようです…余談ですが)。1979年から2008年の10年間は、飛躍的に経営施設の増加となりました。また各施設の改修、修繕が成

されるが、財政的に厳しい状況もありました。2009年には、嬉しい事に法人として1973年旧名栗園に次ぎ、シルバーハウス希望の園が天皇陛下より御下賜金を拝受され、また故・石井会長が、旭日双光章の栄を賜り、法人設立40周年式典が催されました。

2009年に五代目池田理事長が就任してからの10年は、『人を人として介護する』の基本理念と先代の思いを踏襲し、各施設の連携、組織力を活かした法人・施設経営・地域貢献、社会貢献、地域包括ケアシステムの構築、社会福祉法人制度改革への対応等々への取り組みが進化していると痛感します。また施設整備も、法人経営の特養全施設の施設長としての経験と、先代からの思いが随所に取り入れられて表れております事を嬉しく思います。

小生は、退職三年を過ぎ俯瞰的に見ますと、改めて名栗園の良さを痛感しております。それは、個々に与えられた使命を尊重し働きやすい環境等、言い表せない限りです。他法人と比較しても勝るとも劣らないと確信いたします。50年が経過し、多くの役職員が培って来た職場で流した汗(冷や汗も?)、一本の櫛に託され今日に至って参りましたが、これからも経営の一層の充実を図り、太い櫛を永久に繋いでいただく事を願うと共に、益々の御隆盛をご祈念申し上げます。おめでとうございます。