



社会福祉法人上伊那福祉協会 2017 ビジョン (中長期計画)

～ 笑顔・幸せ・成長を求めて ～





【はじめに】

今、私達の目の前に立ちはだかる課題は、2025年の団塊世代の高齢化、少子高齢化、介護人材の枯渇、就労人口の減少、新世代の福祉へのニーズ、施設の過当競争、社会意識の変化等と多種多様です。上伊那福祉協会が設立された約60年前には、このような問題はありませんでした。また、平成となってからの上伊那福祉協会は、急激な施設整備を行い、職員数も大きく膨らみました。

このような環境の中で、地域に頼られ、なくてはならない名実共に充実した上伊那福祉協会を目指し、前進していくことといたします。今後は介護人材の確保と成長に力を注ぎ、職員が成長することで、利用者への質の高いサービスを提供し、成長した職員と質の高いサービスにより高度な経営資源を創造し、それを更に還元していく上伊那福祉協会を目指さなければ、この激動の時代に生き残ることは難しいでしょう。そのためにも私たちは不転の覚悟で、ここに2017ビジョン(中長期計画)を定めることといたします。

- **職員を大切にする**

職員の成長に期待し、処遇の充実、育成機会の充実、心の充実を進めてまいります

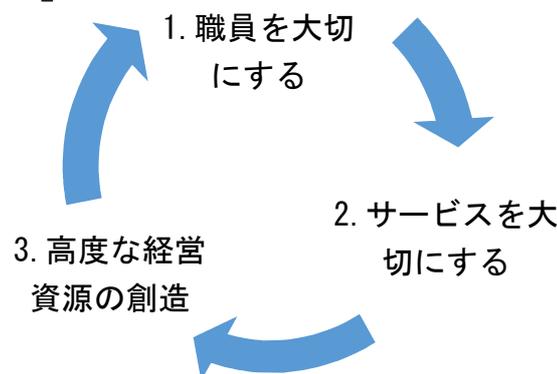
- **サービスを大切にする**

職員の成長による豊かな福祉サービスの充実を進め、日本一の福祉施設を目指してまいります

- **高度な経営資源の創造**

高品質なサービスの提供により、新たな経営資源を創造し、更なる好循環をはかってまいります

『カミフクサイクル』





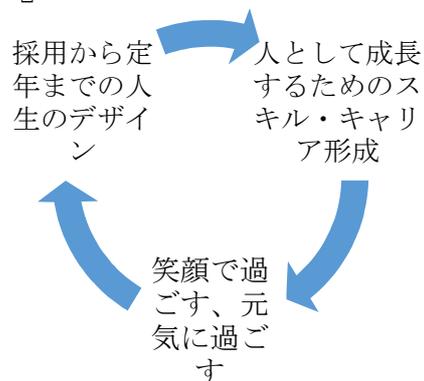
職員を大切にすることにより職員一人ひとり人間的にも成長し、より良いサービスの提供につながります。サービスの質の向上により経営資源が拡充され、更なる好循環を生み出していきます。また、職員の質の高さが人を呼び、幸せに暮らす利用者が人を呼び、拡充した経営資源が人を呼ぶ、そんなサイクルを目指します。

【職員を大切にするビジョン】

良いサービスを提供するためには、そこに携わる人材が人間性豊かではありません。その為には職員が介護の仕事を通じ、定年までにどのような人生のデザインを描けるかが重要となります。上伊那福祉協会で働きたいという魅力発信、人として成長していくための教育や育成、定年まで安心して働ける職場環境の整備等、様々な事を行っていかなくてはなりません。

1. 人材採用・・・採用から定年までの人生デザイン
2. 人材育成・・・人として成長するためのスキル・キャリア形成
3. 人材定着・・・笑顔で過ごす、元気に過ごす

『職員を大切にするサイクル』



具体的計画

1. 人材採用・・・採用から定年までの人生のデザイン
 - ・ 人を呼ぶチカラ・・・地域唯一の卓越した雇用制度・福利厚生
 - ・ イメージ向上・・・クリエイティブなブランド戦略の推進、広報費の戦略的投資
 - ・ つながり・・・養成校・地域との積極的な連携
 - ・ 新しい採用・・・他がやらないこと・新たなアイデアの提案
 - ・ 可能性の研究・・・I・U・J ターン・EPA・技能実習制度
 - ・ 経営資源を活かす・・・適正要員数・適正配置の管理





2. 人材育成・・・人として成長するためのスキル・キャリア形成
 - ・ スキルパス・・・技術の基本形成のための制度と評価の確立
 - ・ キャリアパス・・・強いリーダーシップを持った人材育成の為にキャリアパス制度と評価の確立
 - ・ マネジメント・・・管理者の育成と責任の所在の明確化
 - ・ 積極的な発信・・・法人内講師の育成と日本に誇れる人材の輩出
 - ・ アカデミー・・・研修体系の再構築と社内大学の発足
 - ・ 豊かな成長・・・キャリア形成に向けた新しい取り組み、豊かな人間性の確立

3. 人材定着・・・笑顔で過ごす、元気に過ごす
 - ・ 職員との約束・・・処遇の維持とニーズの把握
 - ・ 職員の成長・・・成長への期待と積極的な投資
 - ・ 新たなトライ・・・積極的な介護技術開発・導入の推進
 - ・ 負担軽減・・・ITC・介護ロボット導入等による負担軽減と先進性のアピール
 - ・ 職場環境・・・明るく元気、成長できる職場の構築
 - ・ 人生の充実・・・職員の人生の充実・幸せを賞賛する職場

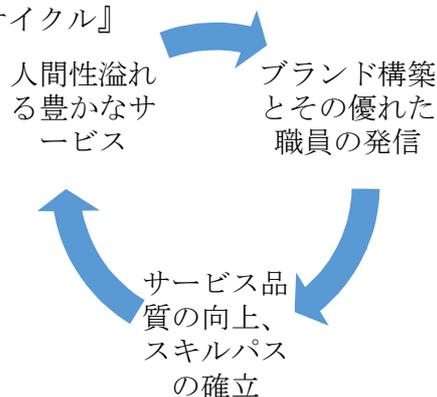
【サービスを大切にするビジョン】

サービス理念 品質で日本一を目指す

素晴らしいサービスは人間性溢れる職員がいなくては提供できません。そして、その優れた人材を全国、そして地域へと発信していかなくてはなりません。そのためには、経営資源を積極的に活用するとともに、理念の浸透、ブランド化、職員教育の体系化を行い、利用者そして職員が笑顔で過ごせる施設を目指します。

1. 人間性溢れる豊かなサービス
2. ブランドの構築とその優れた職員の発信
3. サービス品質の向上、スキルパスの確立

『サービスを大切にするサイクル』





具体的計画

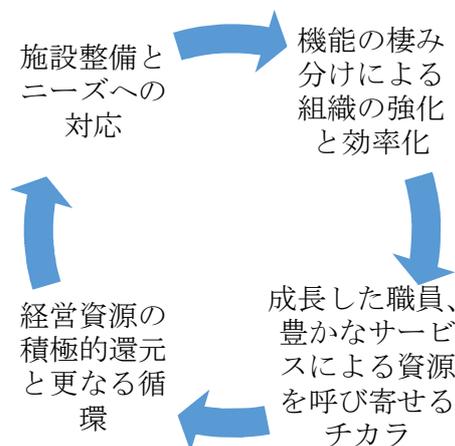
1. 人間性溢れる豊かなサービス
 - ・ 法人理念・サービス理念に則った介護サービスの提供
 - ・ 人間性溢れる豊かな職員による介護サービスの提供
 - ・ 職員のチャレンジの奨励
2. ブランドの構築とその優れた職員の発信
 - ・ 統一的なカミフクブランドの構築と展開
 - ・ 職員の積極的な外部への発信(豊かな人間性と職員の専門性の醸成)
 - ・ 全国、長野県、地域から必要とされる法人・人へ
3. サービス品質の向上、スキルパスの確立
 - ・ 基本的サービス概念、意識の統一
 - ・ 階層・職掌・職責と責任に関する意識の統一
 - ・ スキルパスの制度と評価の確立(カミフクアカデミー・社内大学の設立)

【高度な経営資源を創造するビジョン】

職員の成長による人間性溢れる豊かなサービスを提供し、同時に経営資源の有効活用を図ることにより、さらに良質な経営資源を獲得することができます。そこで生み出された経営資源を職員の成長、処遇、豊かなサービス、地域等へ還元することにより、更なる豊かな循環を生み出します。

1. 機能の棲み分けによる組織の強化と効率化
2. 成長した職員、豊かなサービスによる経営資源を呼び寄せるチカラ
3. 経営資源の積極的還元と更なる循環
4. 施設整備とニーズへの対応

『高度な経営資源を創造するサイクル』





具体的計画

1. 機能の棲み分けによる組織の強化と効率化
 - ・ 本部と施設機能の棲み分け
 - ・ 機能の本部集約による組織の強化と効率化
 - ・ 理念の浸透とガバナンス

2. 成長した職員、豊かなサービスによる経営資源を創造するチカラ
 - ・ 成長した職員が人を呼ぶ、職員による経営資源の創造
 - ・ 豊かなサービスが人を呼ぶ、サービスによる経営資源の創造
 - ・ 笑顔が溢れる職場へ

3. 経営資源の積極的還元と更なる循環
 - ・ 職員の成長と処遇への積極的還元
 - ・ 豊かなサービスへの積極的還元
 - ・ 地域への積極的還元

4. 施設整備とニーズへの対応
 - ・ 法人内のニーズ、地域のニーズ、各地域の行政の要請を含めての整備計画の検討
 - ・ 平成 30 年以降、養護老人ホーム南箕輪老人ホームをはじめとした建替計画の策定と計画的建替え
 - ・ 従来通り、職員が働きやすい環境、利用者が暮らしやすい環境、経年劣化を見据えた更新・改修計画の策定と推進

【笑顔でハッピー、様々な人々が成長していくことを目指して】

上伊那福祉協会の持続的成長に向けて大切なことはそこに集う人々の笑顔であり、成長です。サービスの質を更に高めていくための努力を惜しんではいけません。集う人々が笑顔でハッピーでなければ良いサービスを提供できません。そして、より良いサービスを続けていくだけでは、上伊那福祉協会の持続的成長へはつながらないでしょう。今後は組織力を高め、人材採用・育成のビジョン、ブランド化を含む広報戦略のビジョン、地域への貢献等、あらゆるニーズを捉え実行していかななくては、上伊那福祉協会の夢のある未来は訪れません。そのためにも、様々な人々が笑顔で成長できるように、上伊那福祉協会は頑張り続けます。そして、新たな経営資源を、更なる笑顔と人々の成長のために還元してまいります。

