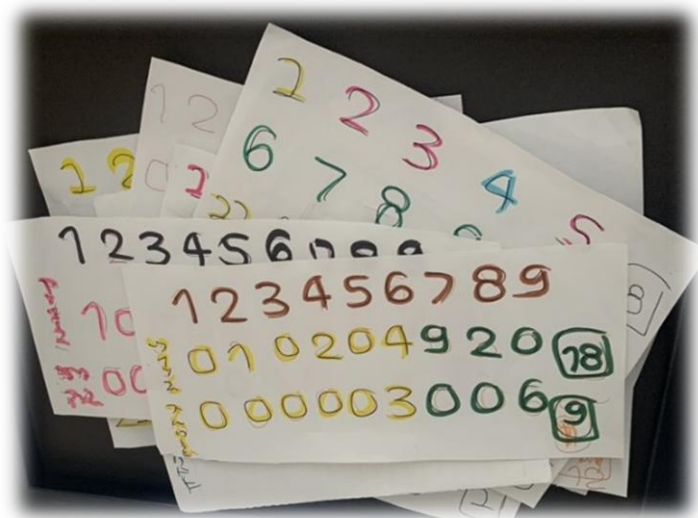

社会福祉法人養楽福祉会

中期計画

令和8年度～令和12年度



令和8年3月

<表紙>

○法人ロゴマーク（左上）

原案作成者 養楽荘 今井 貴浩 さん

14 拠点（事務局～たかもり）を示したパズルピース（色はユニフォームカラーで、オレンジ、青、ピンク、白）、筆（書）とサボテンは春日井市をイメージしつつ、職員と利用者と地域の人たちの誰が欠けても成り立たない「パズル」をモチーフにしている。

○作品1（右上）

たかもり・GH花桃

青山 将和 さん

「作品名」

スコア

○作品2（左下）

養楽荘 山下 一美 さん

「作品名」

夕焼け小焼け

○作品3（右下）

第二養和荘 江坂 ユカ子 さん

「作品名」

解読できたらアナタも忍者の一員だ！

社会福祉法人 養楽福社会 中期計画

目次

1	はじめに	1
2	中期計画の考え方	2
3	養楽福社会の現状	2
4	現況分析	
	(1) 外部環境分析	3
	(2) 内部環境分析	
	ア 経営診断チェック	5
	イ 職員アンケート（組織風土診断）	8
	ウ 第三者評価	10
	エ 利用状況	11
	オ 障害支援区分等の状況（障害者支援施設）	12
	カ 障害支援区分等の状況（通所 障害福祉サービス事業所）	12
	キ 障害支援区分等の状況（地域サポートセンター）	12
	ク 財務状況	13
5	前中期計画	
	(1) 計画期間	16
	(2) 実施報告 基本方針Ⅰ	16
	基本方針Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ	17
	(3) 施設・事業所個別事項報告	18
6	現状と課題のまとめ	19
7	中期事業計画	
	基本理念	21
	中期計画推進体制	21
	計画の推進・中間見直しについて	22
	目標設定	
	基本方針Ⅰ	22
	基本方針Ⅱ	24
	基本方針Ⅲ	25
8	部署別一覧	26
9	サービス活動収支	29
10	参考資料	
	経営診断チェック項目	30
	組織や仕事に対する意識に関するアンケート	37

1 はじめに

- 当法人は、昭和 62(1987)年の養和荘開設以降、障害のある方々を支援するため各種の障害福祉サービス等を展開しており、特に平成 15(2003)年度にノーマライゼーションの理念に基づいた支援費制度の導入時期と相前後して、障害福祉施策の情勢の変化を見据えるとともに、障害のある方々の多様化するニーズにきめ細かく対応するため、実施事業の拡充による支援の充実を図ってきました。
- こうした実施事業の拡充を図るための新たな障害者支援施設や障害福祉サービス事業所の新設、既存施設の増改築など社会福祉事業を展開するための基盤整備については、中期計画を策定し、情勢の変化に応じて計画期間や内容を見直しながら推進してきたことから、目標を達成することができました。
- これまでの計画は、ハード面に重点をおいた計画でしたが、期間中において社会福祉法改正により社会福祉法人制度改革として①経営組織のガバナンスの強化②事業運営の透明性の向上③財務規律の強化のほか、社会福祉法人に対して公益な取り組み(地域貢献)を実施する責務が求められるなど社会福祉法人を取り巻く環境の変化が見られました。
- 前中期計画においては、環境の変化に対応して、①サービスの質の向上②地域貢献③人材の育成④健全で透明性の高い運営を基本方針として基本理念の実現に向けて取り組んでまいりました。
- こうした中、令和 6 年 4 月の指定障害福祉サービス事業等の運営基準の改正により地域移行の推進や利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮することが求められるようになりました。
- このため、新たな中期計画は、これまで果たしてきた役割、実績を踏まえつつ、利用者の意思を尊重した支援や地域移行の推進、職員の安定的な確保と定着及び共生社会の実現に向けての取り組みなど、今後の法人運営の指針となる中長期の視点を備えた計画の作成が求められています。

2 中期計画の考え方

(1) 計画期間

令和8（2026）年度 ～ 令和12（2030）年度（5年間）

(2) 計画の内容

法人理念の実現に向けて、法人内の現状分析を行い、その中から出てきた課題に対して基本方針を設定し、各部署（入所支援局・通所支援局・地域サポートセンター・総合相談支援センター・事務局）が基本方針に沿って課題解決に向け取り組む事項と期間内の目標を定め、目標達成のための方法を設定しました。

3 養楽福祉会の現状

(1) 法人の沿革

昭和51年 施設建設協力会（愛知県コロニー養楽荘保護者会）設立

昭和60年 春日井市より市有地を無償貸与

昭和61年 法人認可

(2) 各施設の概要

施設の名称	障害福祉サービス	開設時期	利用定員
障害者支援施設 養和荘	施設入所支援事業 生活介護事業 短期入所事業	昭和62年4月	75名 75名 5名
障害福祉サービス事業所 はさま	生活介護事業 地域活動支援センター事業	平成13年4月	30名 19名
障害福祉サービス事業所 なかぎりワークス	就労継続支援（B型）事業	平成15年7月	48名
地域サポートセンター	共同生活援助事業（4事業所13軒） 地域活動支援センター事業	平成16年4月 平成25年4月	73名 19名
総合相談支援センター	相談支援事業 障害者就業・生活支援センター事業	平成19年4月 平成20年4月	— —
障害福祉サービス事業所 わかば	就労継続支援（B型）事業 同 分場	平成23年4月 令和 2年4月	34名
障害者支援施設 第二養和荘	施設入所支援事業 生活介護事業 短期入所事業	平成24年4月	40名 40名 5名
障害福祉サービス事業所 さいおワークス	就労継続支援（B型）事業 就労選択支援事業	平成26年4月 令和 8年1月	20名 10名
障害福祉サービス事業所 みずほ	生活介護事業	平成28年4月	20名
障害福祉サービス事業所 キッチン高森	就労継続支援（A型）事業 同 分場	平成28年5月 令和 2年4月	20名
障害者支援施設 養楽荘	施設入所支援事業 生活介護事業 短期入所事業	平成28年6月	40名 40名 5名

施設の名称	障害福祉サービス	開設時期	利用定員
障害者支援施設 はるひ荘	施設入所支援事業 生活介護事業 短期入所事業	平成29年7月	40名 40名 5名
障害福祉サービス事業所 たかもり	生活介護事業	令和3年6月	20名

※ 令和8年4月現在

4 現況分析

(1) 外部環境分析

ア 春日井市人口

令和7(2025)年4月1日現在

年齢	合計	男性	女性
0-17歳	46,678人	23,838人	22,840人
18-19歳	6,039人	3,103人	2,936人
20-29歳	32,926人	17,119人	15,807人
30-39歳	33,129人	17,447人	15,682人
40-49歳	40,900人	20,890人	20,010人
50-59歳	48,713人	25,199人	23,514人
60-69歳	31,284人	15,538人	15,746人
70-79歳	35,981人	16,197人	19,784人
80-89歳	24,691人	10,481人	14,210人
90-99歳	4,752人	1,434人	3,318人
100歳	156人	21人	135人
全人口	305,249人	151,267人	153,982人

※ 春日井市ホームページ 年齢別男女別人口統計表から引用

イ 春日井市人口の推移

各年1月1日現在

年別	世帯数	人口総数	男	女
令和2年	137,340	311,338人	154,871人	156,467人
3年	138,491	310,991人	154,557人	156,434人
4年	139,180	309,788人	153,858人	155,930人
5年	140,501	308,937人	153,314人	155,623人
6年	141,495	307,473人	152,474人	154,999人
7年	142,351	305,902人	151,641人	154,261人
8年	143,729	305,003人	151,115人	153,888人

※ 住民基本台帳及び外国人登録

※ 春日井市ホームページ 人口・世帯数の推移から引用

ウ 障害者手帳所持者数・推移

年齢	身体障害者手帳所持者数			療育手帳所持者数			精神障害者保健福祉手帳所持者数		
	令和5年	令和6年	令和7年	令和5年	令和6年	令和7年	令和5年	令和6年	令和7年
0-18	149人	145人	141人	814人	828人	842人	176人	195人	216人
18-39	445人	438人	431人	1,064人	1,097人	1,131人	1,064人	1,177人	1,302人
40-64	1,962人	1,947人	1,933人	646人	669人	692人	1,809人	1,948人	2,098人
65-	6,747人	6,727人	6,707人	105人	110人	115人	735人	776人	819人
合計	9,303人	9,257人	9,212人	2,629人	2,704人	2,780人	3,784人	4,096人	4,435人

※第6次 春日井市障がい者総合福祉計画から引用

※令和6年度・7年度は推計値

エ 雇用・就労・経済的自立の支援 成果目標

区 分		令和4年(2022)度実績値	令和8年(2026)度目標値
1	福祉施設を退所し一般就労した人の数 (年間一般就労移行者数)	101人	133人
	うち就労移行支援事業の利用者数	83人	109人
	うち就労継続支援A型の利用者数	11人	15人
	うち就労継続支援B型の利用者数	7人	9人
2	障害者就労施設等からの物品等の調達額	11,228千円	13,000千円
3	就労継続支援(B型)の平均月額工賃	14,643円	17,000円
4	一般就労に移行した人のうち、就労定着支援を利用した人の数	73人	103人

※ 福祉施設とは、生活介護、自立訓練(機能訓練・生活訓練)、就労移行支援、就労継続支援(A型・B型)の各事業を行う事業所をいう。

※ 第6次 春日井市障がい者総合福祉計画から引用

オ 春日井市具体的施策

(ア) 障がい福祉サービスの充実

施 策	取 組
居宅介護、生活介護、計画相談支援等の事業拡大や受け入れ体制の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県が行う障害福祉サービス事業所に対する実地指導に同行し、指導します。 ・障がい者福祉施設整備補助を行います。 ・地域自立支援協議会でサービスの量的・質的な調査を実施します。
計画相談支援の利用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・計画相談支援を周知します。 ・基幹相談支援センター及び障がい者生活支援センターによる指定特定相談支援事業所への助言を行います。 ・相談支援専門員の増員及び指定特定相談支援事業所の増設を積極的に進めます。 ・指定特定相談支援事業所の空き状況を集約し、計画相談支援の利用を促進します。 ・地域自立支援協議会で進捗管理を行います。 ・相談支援初任者研修受講費の一部を助成します。

施 策	取 組
相談支援専門員の資質向上	<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県社会福祉協議会等の研修への参加を促します。 ・地域自立支援協議会で事例検討や学習会を開催します。 ・支援センター勉強会（事業者間研修）を実施して従事者のスキルアップを図ります。 ・相談支援を行う人材の育成支援、個別事例における専門的な指導・助言を行い、地域の相談支援体制を強化します。 ・基幹相談支援センターが基幹型地域包括支援センターと共同し、複合的なケアや制度の狭間に置かれている人の支援などに関する専門職研修を実施します。
居宅介護、生活介護、計画相談支援等の専門的人材の育成・確保及び質的向上	<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県が行う障がい福祉サービス事業所に対する実地指導に同行し、指導します。 ・地域自立支援協議会で研修会を実施します。 ・多職種間の連携を図ります。 ・障がい福祉の職場について広報します。 ・強度行動障がい児者等の支援ニーズの実態把握と対応を検討します。
居宅介護、生活介護等の医療的ケアを行うことができる人材の育成・確保	<ul style="list-style-type: none"> ・介護職員等に対する喀痰（かくたん）吸引等研修の参加を促します。
居宅介護、生活介護等の指定基準遵守及び利用者のニーズの聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・愛知県が行う障がい福祉サービス事業所に対する実地指導に同行し、指導します。 ・地域自立支援協議会で利用者のニーズ調査を実施します
地域移行支援、地域定着支援の利用促進	<ul style="list-style-type: none"> ・医療機関と連携し、地域移行支援の利用を促進します。 ・地域定着支援の利用を促進します。
地域生活支援拠点の運用	<ul style="list-style-type: none"> ・保健所や医療機関など関係機関と連携し地域生活支援拠点を運用します。 ・緊急時に一時保護する居室を確保します。 ・宿泊体験用のグループホームの居室を確保します。 ・休日においても相談支援を実施します。 ・賃貸住宅を利用してひとり暮らし体験を行った際の家賃を助成します。 ・地域生活支援拠点の運用状況について定期的に検証します。
共生型サービスの推進	<ul style="list-style-type: none"> ・障がいのある人が介護サービス移行後も使い慣れた事業所においてサービスを利用できるよう支援します。
障がいのある人の家族支援	<ul style="list-style-type: none"> ・基幹相談支援センターや障がい福祉サービス事業所等の連携のもと、ヤングケアラーを始めとする、障がいのある人の家族を支援するために必要なサービス体制の構築に努めます。

※ 第6次 春日井市障がい者総合福祉計画 ①障害福祉サービスの充実から

(2) 内部環境分析

ア 経営診断チェック

中期計画策定委員会17名において、法人経営の現状把握のため全国社会福祉法人経営者協議会（以下「経営協」という。）の内部環境診断の214項目（30ページ参照、217項目中3項目非該当）をYes/Noで回答を行う方法で調査を行いました。

診断結果は、(エ) 結果の表の通りでした。特に「9. 地域共生社会の推進」及び「14. 人材育成に向けた取組の強化」の2項目が20%台と低く、逆に「7. サービスの質の向上」、「13. 人材定着に向けた取組の強化」等、70%台となり高い評価結果が出ています。

(ア) 調査対象者

中期計画策定委員会 17名

(イ) 調査期間

令和7年5月20日～6月2日

(ウ) 回収状況

17 / 17 100%

(エ) 結果

領 域	回答数	Yes 数	Yes 割合	項目数	非該当項目
1. 経営者としての役割	247	115	46.55%	15	
2. 組織統治（ガバナンス）の強化	135	100	74.07%	9	-1
3. 健全で安定的な財務基盤の確立	186	104	55.91%	13	-2
4. コンプライアンス（法令等遵守）の徹底	204	146	71.56%	12	
5. 人権の尊重	233	151	64.80%	14	
6. 包括的支援の充実・展開	247	119	48.17%	15	
7. サービスの質の向上	252	201	79.76%	15	
8. 安心・安全の環境整備	448	324	72.32%	27	
9. 地域共生社会の推進	430	126	29.30%	26	
10. 信頼と協力を得るための積極的なPR	232	119	51.29%	14	
11. 中長期的な人材戦略の構築	217	95	43.77%	13	
12. 人材の採用に向けた取組の強化	182	112	61.53%	11	
13. 人材の定着に向けた取組の強化	218	163	74.77%	13	
14. 人材の育成に向けた取組の強化	325	97	29.84%	20	
合 計	3556	1972	55.45%	217	214

※ 調査項目 217 に対し、当法人対象外の項目 3 を除外した 214 項目で集計

(参考) Yes の割合分布

	Yes の率	領 域
	90-100	
	80-90	
	70-80	2・4・7・8・13
	60-70	5・12
	50-60	3・10
	40-50	1・6・11
	30-40	
	20-30	9・14
	10-20	
	0-10	

(オ) 設問に対して Y e s の割合が低いものから抜粋

領 域	設問内容
2. 組織統治（ガバナンスの強化）	必要な場合、運営協議会を設置し、地域住民等の声を反映させているか。
3. 健全で安定的な財務基盤の確立	会計責任者および担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要かつ十分な知識を有しているか。
	施設の修繕計画など、明確な長期事業計画に基づき資金計画を作成しているか。
6. 包括的支援の充実・展開	地域の実情（地方部：過疎化などで人口減少が顕著な地域）やニーズに即し、既存事業の多角化・多機能化といった視点で、福祉サービスを存続していく検討をしているか。
8. 安心・安全の環境整備	中長期的な視点から、施設・設備の最適な活用（改築・改修・修繕等）に関する計画を立て、将来的に必要となる資金計画を策定しているか。
	災害などの緊急時において、地域の利害関係者（近隣住民・行政機関・医療機関・取引業者・他法人等）との相互応援体制があるか。
9. 地域共生社会の推進	共生型サービスへの参画など、高齢、障害、児童等の対象者ごとに提供する福祉サービスについて多様化・複雑化するニーズへの対応を検討しているか。
	これらの支援を実施するにあたり、関係機関や他法人との連携（社会福祉連携推進法人の活用を含む）を推進しているか。
	福祉サービス利用者の周辺にある、複合化する課題や制度の狭間（ダブルケア、8050問題、ゴミ屋敷、子どもの貧困、虐待など）など、既存の制度による解決が困難な課題に対応しているか
	自法人の取組、他法人との連携などの取組を通じて、地域の多様な援助ニーズを把握できる体制整備に努めているか。
	地域ニーズに対応し、多様な福祉サービスを提供してきた実績を活かし、地域にある課題について住民が主体となって解決に向けて取り組みきっかけを提供しているか。
	複数法人間連携や多様な機関とのネットワークを構築し、包括的にもれなく受け止める場とのつながりから、多様化・複雑化する地域課題に対し、専門的かつ包括的な支援を提供しているか。
	多様化・複雑化する地域のニーズに対応するために「多角化・多機能化」を推進しているか。
10. 信頼と協力を得るための積極的なPR	法人の継続的発展に必要となる事業について、資金計画や事業計画についての積極的なPRを行い、地域の理解・協力が得られているか。
11. 中長期的な人材戦略の構築	経営理念が明文化されているか、そして役職員全体に周知徹底されているか。
	法人の経営理念、期待する職員像に基づき、総合的な人材マネジメントシステムを構築しているか、また、職員によく理解されているか。
12. 人材の採用に向けた取組の強化	積極的なPRをして「見える化・見せる化」に努め、法人のブランド力を高めているか。
14. 人材の育成に向けた取組の強化	職員各自の研修受講履歴を管理し、個別研修計画を作成しているか。
	めざすリーダー像を明確にしているか。

領域	設問内容
14. 人材の育成に向けた取組の強化	福祉サービスの専門性のみならず、マネジメント能力の育成、評価、処遇を行っているか。
	人材育成力の強化のためのシステムを構築しているか。
	特にリーダー層の財務管理能力の向上のための取組を行っているか。
	福祉分野横断的な研修の実施に取り組んでいるか。
	多様なキャリアステップを歩める環境の整備を行っているか。

イ 職員アンケート（組織風土診断）

(ア) 目的

法人職員に管理職、主任・副主任、一般職員、契約職員の階層別に組織や仕事に対する意識調査として経営協の「組織風土診断」50項目（37ページ参照）を行い、職員意識の把握、階層別での意識のギャップを把握することにより、改善が必要な項目の抽出を目的に行いました。

(イ) 調査対象者

正規職員 221人 契約職員 120人 合計 341人

(ウ) 調査期間

令和7年5月20日～6月20日

(エ) 回収状況

334 / 341人 97.95%

(オ) 全体集計

領域	調査内容 (1項目に 各10問)	選 択 肢					平均 (N= 3,340)
		まったく 思わない	あまり 思わない	ま あ そ う だ	か な り う か 思	わ か ら い な	
		1点	2点	3点	4点	0点	
1	利用者支援	22 (0.66%)	299 (8.95%)	1,792 (53.65%)	1,023 (30.63%)	204 (6.11%)	3.01
2	職場環境	94 (2.81%)	591 (17.69%)	1,706 (51.08%)	784 (23.43%)	165 (4.94%)	2.85
3	コミュニケーション	65 (1.95%)	481 (14.40%)	1,765 (52.84%)	822 (24.61%)	207 (6.20%)	2.88
4	人事・ キャリアアップ	120 (3.59%)	675 (20.21%)	1,629 (48.77%)	534 (15.99%)	392 (11.74%)	2.54
5	処遇・福利厚生・ 労働安全衛生	71 (2.13%)	435 (13.02%)	1,734 (51.91%)	733 (21.95%)	367 (10.99%)	2.71

肯定的回答（かなり思う・まあそうだ）、否定的回答（まったく思わない・あまり思わない）、わからないで各内容10のアンケート結果について、以下のとおりとなりました。

① 利用者支援

10問中9問において70%以上の肯定的回答があり、特に1-9「感染症の予防や発生時及び災害時における利用者の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。」においては90%を超える結果が出ている。

1-4「利用者が相談や意見を述べやすい環境が整備され、利用者の希望と意向に応じて、社会参加の機会に関する情報や学習・体験する機会が提供されている。」で20%を超える否定的回答があった。

② 職場環境

10問中9問において70%以上の肯定的回答があり、特に2-9「当法人（施設）やいまの仕事に、誇りややりがいを感じている。」においては90%を超える結果が出ている。

2-7「職場は整理整頓され、清潔に保たれている。」で30%を超える否定的回答があった。

③ コミュニケーション

10問中9問において70%以上の肯定的回答があり、特に3-9「上司は問題発生時に、積極的に解決に向けた支援を行ってくれる。」においては90%を超える結果が出ている。

3-5「部門間のコミュニケーション、情報共有を図るなどして、他部門との連携がとれている。」、3-8「上司は部下の仕事の状況を把握している。」の2つについては否定的な回答が20%を超えていた。

④ 人事・キャリアアップ

全体集計の表のとおり、5項目中で一番平均が低く、10問中4問に置いて70%以上の肯定的回答となっている。4-8「日頃の仕事を通じて、幅広い知識や経験を深めることができている。」で80%近い肯定的回答が出ている。

4-1「人事制度・賃金体系は将来に対し不安のないものである。」、4-10「将来、当法人（施設）の中で活躍できている自分をイメージすることができる。」においては否定的な回答が30%を超えている。また「わからない。」の回答の職員も20%近くあり特に契約職員に多い傾向が出ている。

⑤ 処遇・福利厚生・労働安全衛生

10問中7問に置いて70%以上の肯定的回答となっている。5-9「年次有給休暇は無理なく取得できている。」で80%近い肯定的回答が出ている。

5-1「現在の賃金、賞与は、業務の内容からすると低いことはない。」においては否定的な回答が30%を超えている。また「わからない。」の回答の職員も20%近くあり特に契約職員に多い傾向が出ている。

(カ) 階層別集計

領域	調査内容	管理職	主任・副主任	一般職員	契約職員	平均
1	利用者支援	2.94点	2.98点	3.13点	2.95点	3.01点
2	職場環境	2.86点	2.79点	2.92点	2.82点	2.85点
3	コミュニケーション	2.86点	2.98点	3.00点	2.69点	2.88点
4	人事・キャリアアップ	2.69点	2.70点	2.69点	2.22点	2.54点
5	処遇・福利厚生・労働安全衛生	2.85点	2.84点	2.79点	2.51点	2.71点

※ 契約職員の領域3、4、5のアンケート結果を見ると、他の階層と比べて、「わからない」を選択した方の割合が多く、その部分が影響したと思われる。

ウ 第三者評価

区分	課題	施設
事業計画	・具体的な数値目標がなく明確な目標になりにくく、達成度の評価もしづらい。実効性のある計画策定が求められる。	養和荘
中期計画	・法人の中期計画を基にした事業所の中期計画が望まれる。 ・法人の方向性を踏まえ事業所の具体的な中長期展望と事業の実施工程を明確にすることにより、年度事業計画がより有効なものとなる。また、成果目標（数値目標）が設定されていない。 ・数値化して分析できるようにすることにより次年度の取り組みにつながる。	はるひ荘 はさま たかもり わかば
職員配置	・強度行動障害等の利用者特性もあり、基準配置を充たしていても、ゆとりある職員配置を実現することが必要	第二養和荘
環境	・ユニット内は一切物が排除され、生活用品や活動道具が一切届かないところにあり空虚で特殊な印象。利用者が自由に物を手に取れる環境が整うことが好ましい。	養楽荘
入浴	・昼間の時間帯や一日置きの入浴が施設生活の弊害であることは明白、一日の汗や疲れを取るといった極普通の生活を目指すためにも検討。	養楽荘
意思決定支援	・意思の表出が難しい利用者のニーズの引き出しが上手く行っていない。 ・意思形成、意思表示、意思実現までの意思決定支援プロセスを踏まえ、特に難易なケースには、チームとして取り組む。	はるひ荘
時間の有効活用	・マンツーマンでの対応が多く、外出支援を積極的に行っていることもあり不足感がある。 ・幹部職員の問題意識を他の職員が共有できていない。 ・職位職階による年休の取りづらさ超勤に偏りがある。	みずほ
自己評価・満足度調査	・自己評価をPDCAサイクルに基づき総合的・継続的に評価。利用者満足の向上を図るため、満足度調査の実施も検討されたい。	たかもり
効果確認の仕組み	・研修に参加しているが復命書の未提出がある。また、提出されていても研修効果の確認は行われていない。理解度の再確認を放置することなく効果を確認する仕組み作りが求められる。	みずほ
プライバシー	・利用者の写真を職員のスマホで撮ることもあるため、すぐに事業所のパソコンに移すなど注意喚起することに留意してもらいたい。	たかもり
利用者が意見を述べやすい体制整備	・相談や意見を受けたときの記録方法や報告の手順・対応策検討のマニュアル整備が望まれる。また、苦情解決の仕組みを説明した掲示物、意見箱の整備も期待したい。	なかぎりW
ヒヤリハット	・分析・改善策について、統計的に処理し、課題を可視化するとともに事業報告への記載が求められる。	わかば
実習生の受け入れ	・専門性を後進に学んでもらうことにより、障害者理解の促進、後継者の育成につながる。 ・指導職員が業務を見直すことにもつながり職員の学びの機会になる。 ・実習マニュアルやカリキュラムの整備や指導者育成をして積極的な受け入れを進められたい。	さいおW

エ 利用状況

施設名		平均利用人員（人／日）			入所／退所(人)			利用率（％）		
		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
養和荘	施設入所	73.1	73.7	74.3	2/5	4/1	7/7	98.1	101.2	99.5
	生活介護	73.2	74.0	74.4	2/5	4/1	7/7	98.4	101.4	100.3
	短期入所	3.2	4.2	3.6	—	—	—	64.0	85	74.0
第二養和荘	施設入所	38.3	39.5	36.9	4/4	2/4	8/7	95.7	98.7	92.4
	生活介護	38.3	39.5	37.0	4/4	2/4	8/7	95.9	98.8	92.5
	短期入所	0.4	0.1	0.2	—	—	—	22.1	6.8	13.4
養楽荘	施設入所	39.1	38.9	39.5	1/1	3/4	6/4	97.9	97.2	98.8
	生活介護	39.3	39.4	40.1	1/1	3/4	6/4	98.4	98.5	100.4
	短期入所	2.5	2.7	3.3	—	—	—	50.7	54	67.3
はるひ荘	施設入所	39.6	36.6	34.9	2/1	2/7	9/5	98.9	91.5	87.4
	生活介護	38.3	35.4	32.6	4/1	1/7	8/5	96.8	88.6	81.7
	短期入所	4.5	6.5	5.1	—	—	—	90.0	131.6	103.8
はさま	生活介護	25.8	26.1	28.9	8/1	3/7	3/3	86.0	87.1	96.3
	地域活動	14.6	15.1	14.5	2/1	2/5	2/6	60.6	63.0	76.2
みずほ	生活介護	16.3	16.7	17.1	2/3	0/0	3/0	81.3	83.5	85.3
たかもり	生活介護	21.5	20.6	21.0	5/2	2/5	1/2	107.8	103.0	105.1
なかざりW	就労B	42.2	42.6	41.2	0/0	0/0	0/2	88.0	88.8	85.9
わかば	就労B	30.0	28.0	28.0	5/4	1/2	1/2	90.0	84.3	82.2
	生活訓練	2.0	4.0	3.0	1/4	3/2	0/4	34.1	70.7	2.4
さいおW	就労B	19.2	18.3	19.7	2/0	1/1	1/1	95.2	91.5	98.1
	就労移行	6.3	5.1	4.1	5/1	0/1	4/3	77.3	62.8	51.2
	地域活動	75.0	終了	終了	0/3	終了	終了	7.3	終了	終了
キッチン高森	就労A	10.5	10.8	11.0	3/1	2/1	2/4	81.0	90.7	98.8
地域サポートセンター 共同生活援助	坂下	18.1	17.9	17.7	0/0	1/1	0/1	90.7	89.6	88.5
	さいお	14.0	14.1	14.3	0/0	0/0	1/2	87.8	88.3	89.7
	王子	13.7	13.7	14.2	1/2	1/1	1/1	72.1	70.9	74.8
	花桃	14.5	14.5	15.0	1/1	1/1	0/0	80.9	80.9	83.4
地域活動センター	坂下	9.6	9.8	16.0	1/0	1/0	15/1	68.9	70.3	84.6
	たかもり	9.6	11.2	終了	0/0	0/0	終了	69.0	80.6	終了

オ 障害支援区分等の状況（障害者支援施設）

施設の名称		平均障害支援区分			平均年齢(歳)			平均利用期間(年)		
		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
養和荘	施設入所	5.7	5.8	5.7	50.7	51.0	50.2	15.5	16.0	15.0
	生活介護	5.7	5.8	5.7	50.7	51.0	50.2	15.6	16.0	15.0
第二養和荘	施設入所	5.5	5.5	5.5	71.3	71.8	71.9	8.0	8.2	7.1
	生活介護	5.5	5.5	5.5	71.3	71.8	71.9	8.0	8.2	7.1
養楽荘	施設入所	5.6	5.7	5.7	51.2	51.9	51.3	5.25	6.2	7.1
	生活介護	5.6	5.7	5.7	51.2	51.9	51.3	5.25	6.2	7.1
はるひ荘	施設入所	5.5	5.5	5.6	40.8	40.2	37.1	5.42	5.7	5.2
	生活介護	5.6	5.2	5.7	39.8	39.2	36.7	5.08	5.6	5.0

カ 障害支援区分等の状況（通所 障害福祉サービス事業所）

施設の名称		平均障害支援区分			平均年齢(歳)		
		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
はさま	生活介護	5.3	5.3	5.1	42.1	45.8	43.9
	地域活動	—	—	—	47.0	46.3	48.1
みずほ	生活介護	4.8	4.8	4.9	32.8	33.6	33.9
たかもり	生活介護	5.4	5.4	5.7	27.8	28.8	29.5
なかぎりW	就労B	—	—	—	41.4	42.4	43.5
わかば	就労B	—	—	—	50.8	49.1	52.8
	生活訓練	—	—	—	38.3	54.1	52.6
さいおW	就労B	—	—	—	41.7	44.2	45.3
	就労移行	—	—	—	41.4	41.9	42.4
	地域活動	—	—	—	41.6	終了	終了
キッチン高森	就労A	—	—	—	29.5	29.4	32.2

キ 障害支援区分等の状況（地域サポートセンター）

施設の名称		平均障害支援区分			平均年齢(歳)			平均利用期間(年)		
		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
地域サポートセンター 共同生活援助	坂下	4.4	4.0	4.0	54.1	52.7	53.7	8.4	9.4	10.4
	さいお	4.3	4.3	4.2	47.6	48.6	46.0	7.0	8.0	8.9
	王子	4.1	3.6	3.4	40.7	41.6	45.2	4.1	5.1	5.7
	花桃	4.4	4.3	4.3	61.4	54.5	56.7	6.7	7.7	8.3
地域活動センター	坂下	—	—	—	46.9	47.9	51.6	—	—	—
	たかもり	—	—	—	48.6	47.6	終了	—	—	—

ク 財務状況

(ア) T K Cシステムデータ

指 標	養楽福祉会			全国平均		
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
サービス活動増減額率	5.7%	5.0%	10.2%	1.7%	2.4%	2.8%
経営増減差額率	6.4%	5.5%	10.7%	1.9%	2.7%	3.0%
事業活動資金収支差額率	13.0%	12.6%	17.4%	7.7%	6.7%	6.7%
人件費比率	69.7%	70.7%	67.4%	67.3%	67.1%	66.8%
事業費比率	10.3%	9.4%	8.8%	14.2%	13.7%	13.6%
事務費比率	8.0%	8.4%	7.6%	10.8%	10.9%	10.9%
減価償却費比率	9.7%	9.9%	9.2%	4.8%	4.7%	4.5%

(イ) 経営協WE B診断・経営分析参考指標

指 標	養楽福祉会			全国平均		
	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
職員一人当たりサービス活動収益	6,011千円	6,045千円	6,556千円	6,315千円	6,484千円	6,773千円
借入金償還余裕率	33.8%	36.1%	24.6%	54.7%	61.2%	56.9%

(ウ) 収支状況

単位：千円

区 分	人件費			サービス活動収益		
		対前年度比	指数		対前年度比	指数
令和6年度	1,645,765	43,849	107.1%	2,471,456	174,398	114.7%
令和5年度	1,601,916	2,932	104.3%	2,298,058	△11,036	106.6%
令和4年度	1,598,984	11,666	104.1%	2,308,094	57,967	107.1%
令和3年度	1,587,318	50,927	103.3%	2,250,127	95,237	104.4%
令和2年度	1,536,391	68,544	100.0%	2,154,890	146,597	100.0%

(エ) 拠点区分分析

① 施設入所支援

指 標	年 度	全国	養和荘	第二養和荘	養楽荘	はるひ荘
サービス活動収益対サービス活動増減差額比率	令和6	11.3%	24.8%	22.7%	32.2%	19.6%
	令和5	8.1%	17.9%	20.4%	23.7%	12.4%
	令和4	8.6%	12.6%	15.2%	25.0%	14.3%
職員一人当たりサービス活動収益	令和6	7,432千円	9,829千円	10,135千円	10,584千円	9,737千円
	令和5	7,085千円	9,129千円	8,638千円	8,353千円	8,658千円
	令和4	6,558千円	8,832千円	8,048千円	8,817千円	8,706千円

指 標	年 度	全国	養和荘	第二養和荘	養楽荘	はるひ荘
職員一人当たり人件費	令和 6	4,495 千円	5,353 千円	5,771 千円	5,252 千円	5,556 千円
	令和 5	4,491 千円	5,403 千円	5,083 千円	4,725 千円	5,369 千円
	令和 4	4,123 千円	5,464 千円	4,919 千円	4,738 千円	5,284 千円
人件費率	令和 6	60.5%	54.5%	56.9%	49.6%	57.1%
	令和 5	63.4%	59.2%	58.8%	56.6%	62.0%
	令和 4	62.9%	61.9%	61.1%	53.7%	60.7%

② 生活介護

指 標	年 度	全国	はさま	みずほ	たかもり
サービス活動収益対 サービス活動増減差 額比率	令和 6	10.1%	12.9%	0.7%	3.5%
	令和 5	8.4%	△3.0%	6.7%	△0.8%
	令和 4	8.2%	△2.3%	△4.2%	11.7%
職員一人当たりサー ビス活動収益	令和 6	6,284 千円	6,375 千円	4,411 千円	6,360 千円
	令和 5	6,092 千円	5,319 千円	3,752 千円	5,736 千円
	令和 4	5,724 千円	5,089 千円	4,508 千円	6,319 千円
職員一人当たり人件費	令和 6	4,127 千円	4,684 千円	3,674 千円	4,399 千円
	令和 5	4,096 千円	4,656 千円	2,887 千円	4,041 千円
	令和 4	3,870 千円	4,377 千円	3,978 千円	3,796 千円
人件費率	令和 6	65.7%	73.5%	83.3%	69.2%
	令和 5	67.2%	87.5%	77.0%	70.4%
	令和 4	67.6%	86.0%	88.3%	60.1%

③ 就労継続支援 B 型

指 標	年 度	全国	なかぎり	わかば	さいお
サービス活動収益対 サービス活動増減差 額比率	令和 6	8.7%	1.8%	2.3%	12.7%
	令和 5	5.4%	1.4%	△21.3%	△2.6%
	令和 4	5.4%	△1.8%	4.2%	△4.2%
職員一人当たりサー ビス活動収益	令和 6	6,273 千円	6,895 千円	8,021 千円	8,026 千円
	令和 5	5,920 千円	6,571 千円	5,294 千円	5,432 千円
	令和 4	5,964 千円	6,475 千円	6,523 千円	4,564 千円
職員一人当たり人件費	令和 6	4,087 千円	4,444 千円	4,656 千円	4,932 千円
	令和 5	4,004 千円	4,069 千円	3,820 千円	3,782 千円
	令和 4	4,064 千円	4,041 千円	3,834 千円	3,410 千円

指 標	年 度	全国	なかぎり	わかば	さいお
人件費率	令和 6	65.1%	76.7%	72.8%	66.5%
	令和 5	67.6%	74.9%	91.2%	77.1%
	令和 4	68.1%	74.9%	70.7%	81.3%

④ 就労継続支援 A 型

指 標	年度	全国	キッチン高森
サービス活動収益対サービス活動増減差額比率	令和 6	△0.6%	△84.0%
	令和 5	△1.4%	△83.5%
	令和 4	1.5%	△100.0%
職員一人当たりサービス活動収益	令和 6	6,078 千円	6,078 千円
	令和 5	5,865 千円	5,595 千円
	令和 4	5,776 千円	5,250 千円
職員一人当たり人件費	令和 6	4,003 千円	1,699 千円
	令和 5	3,984 千円	1,617 千円
	令和 4	3,839 千円	1,508 千円
人件費率	令和 6	65.9%	132.0%
	令和 5	67.9%	130.5%
	令和 4	66.5%	143.5%

⑤ 共同生活援助

指 標	年度	全国	坂下	王子	花桃	さいお
サービス活動収益対サービス活動増減差額比率	令和 6	3.6%	3.0%	△6.5%	0.3%	10.4%
	令和 5	3.8%	△1.7%	△9.1%	△5.2%	24.6%
	令和 4	3.7%	△1.1%	△2.1%	△7.2%	3.3%
職員一人当たりサービス活動収益	令和 6	5,735 千円	4,886 千円	3,666 千円	3,578 千円	5,007 千円
	令和 5	5,610 千円	4,454 千円	4,247 千円	3,440 千円	5,124 千円
	令和 4	5,363 千円	3,669 千円	3,797 千円	3,636 千円	3,563 千円
職員一人当たり人件費	令和 6	3,688 千円	3,779 千円	2,869 千円	2,419 千円	3,343 千円
	令和 5	3,631 千円	3,583 千円	3,304 千円	2,471 千円	2,710 千円
	令和 4	3,468 千円	2,966 千円	2,753 千円	3,043 千円	2,587 千円
人件費率	令和 6	64.3%	77.4%	78.2%	67.6%	66.8%
	令和 5	64.7%	80.4%	77.8%	71.8%	52.9%
	令和 4	64.7%	80.9%	72.5%	83.7%	72.6%

(オ) 借入金

単位：千円

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度
年度当初借入残高	1,392,322	1,295,074	1,195,150
借入額	0	0	0
償還額	97,248	99,924	99,924
年度末借入残高	1,295,074	1,195,150	1,095,226

(カ) 施設設備積立金

単位：千円

区 分	令和4年度	令和5年度	令和6年度
積立済額	229,070	228,861	261,962
積立額	28,861	33,101	115,104
取崩額	29,070	0	0
年度末積立額	228,861	261,962	377,066

5 前中期計画

令和3年度からの5か年の計画で実施されてきました。途中、令和5年度に中間見直しを実施し、遅れのある項目については特に集中的に、課題達成に向けて取り組んできました。

(1) 計画期間

令和3年度～令和7年度（5年間）

(2) 実施報告

基本方針Ⅰ サービスの質の向上

項 目	実 施 内 容	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
人権尊重と虐待の防止	職員行動規範の見直し	実施	達成	継続	→	→
	虐待防止対策の推進 (委員会・責任者の設置、研修実施等)	実施	→	概ね達成	達成	継続
リスクマネジメント	業務中の負傷事故報告書、ヒヤリハット報告書を分析、事故につながる要因や対策の検討	実施	→	達成	継続	継続
	労働相談窓口の運用 (ハラスメント)	実施	→	概ね達成	達成	継続
災害・感染症対策	事業継続計画（BCP）の整備・訓練の実施	検討	実施	達成	継続	→
個別で専門的な支援	高齢化への対応検討（医療・介護ニーズの検証）	検討	→	→	実施	継続
	強度行動障害への対応職員の育成	検討	→	→	実施	継続
	地域生活移行及び地域生活の支援	検討	→	→	検討	実施
	一般就労数	検討	→	→	検討	達成
グループホームの建て替え		検討	実施	達成	継続	→

基本方針Ⅱ 地域貢献

項目	実施内容	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
地域生活支援拠点事業	緊急受入体制の運用（虐待対応等）	実施	達成	継続	→	→
	宿泊体験居室の運用	実施	達成	継続	→	廃止
	休日の相談支援体制の整備（土日開所）	実施	達成	継続	→	→
専門性を発揮した地域貢献、公益的な取組の推進	地域開放、機能提供の検討	検討	検討	実施	達成	継続
	ノウハウ等の地域還元（障害の理解促進・福祉の仕事の啓発・福祉出前講座・福祉体験）	検討	未実施	検討	実施	達成
災害時における地域への貢献	災害時における要援護者等の受入れに関する協定の締結	実施	達成	継続	→	→
	地域の安心安全への取組の検討（防災教育等）	検討	未実施	未実施	実施	達成

基本方針Ⅲ 人材の育成

項目	実施内容	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
体系的な研修制度の構築	研修計画の評価・検証・見直し 福祉専門職としてのスキルアップ、リーダー層の育成	実施	→	→	→	達成
職員の業務負担軽減と利用者支援の充実	ワークライフバランスの推進 業務効率化・簡素化や廃止等の検討、ICTの活用	実施	→	達成	継続	→
	WEB会議(令和2年度実施)	実施	達成	継続	→	→
	人材の定着、働き甲斐のある魅力ある職場づくり	検討	検討	検討	実施	達成

基本方針Ⅳ 健全で透明性の高い運営

項目	実施内容	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
運営組織の見直し	入所支援局及び通所支援局を設置し、部署内の関係施設・事業間の一層の連携の推進。事業全般（事業内容・予算・組織等）を検討	達成	継続	継続	継続	継続
中期計画推進体制の構築	委員会の設置によるPDCAサイクルの確立⑦サービス向上委員会④地域貢献委員会⑤人材育成委員会	達成	継続	継続	継続	継続
給与体系、組織、制度等の検証	職員数や給与水準の適正さ、収益の確保のあり方を検証（公認会計士事務所による専門的支援を得ながら実施）	検討	達成	継続	継続	継続

(3) 施設・事業所個別事項報告

個別事項として設定した項目の取組状況は以下のとおりです。

<サービスの質の向上>

○ 利用者・保護者の意見を取り入れたサービスの提供

項目	進捗状況
満足度調査の実施	・入所施設、通所事業所では定期的に満足度調査を実施
わかりやすい情報提供・意思決定支援	・利用者の障害特性に応じて、絵・図・平易な言葉などを用いた情報提供、意思決定支援を実施
賃金（工賃）の引上げ	・就労系の事業所では作業内容の見直しを適宜行うほか、作業評価を実施し、適正な工賃配分を実施

<地域貢献>

○ 地域との交流・関係の継続、関係機関との連携

項目	進捗状況
地域の人々と利用者との交流（ふれあいまつり等）	・ハナモモ祭り・緑と花のフェスティバル・庄内川清掃活動・アートイベントなどへの参加・出展、近隣施設の喫茶スペースでの喫茶実習など
ボランティアの受入・開拓	・法人内全事業所のボランティアの実態をアンケート調査し、事業所が望むボランティアの形を社協ボランティアセンターへつなぐ。

<人材の育成>

○ 人材の確保

項目	進捗状況
リクルート体制、奨学金制度の維持	・在学中に貸与された奨学金等の返還に対する助成を実施
資格取得支援	・特別休暇の付与、勤務配慮を実施

○ 福祉専門職の養成（実習の受入）

項目	進捗状況
受け入れ実績の少ない専門職（社会福祉士、精神保健福祉士）の計画的な受け入れの検討	・総合相談支援センター及びなかぎりワークスにおいて、社会福祉士受験資格に係る実習生を受入

○ 目標管理制度の導入（検討）

項目	進捗状況
目標設定から成果測定、評価を経て新たな目標設定	・人事評価に従来の行動評価に加え、目標設定を前提とする業績評価制度を導入（令和5年度：主任以上で試行、令和6年度から全職員対象で実施）

○ 昇進、昇格などに関する基準の理解と周知

項目	進捗状況
現行の人事評価制度、職員行動規範の周知（期待する職員象を明示）	・給与規程を改め、昇給・昇格を人事評価に基づくものとして明示（令和5年度～）

○ キャリアパス制度を踏まえた人事制度の検証

項目	進捗状況
職員自らが将来の姿を描くことができるよう仕組みの検討	・キャリアパス規程（施行：令和5年度～）を定め、職員各層で求める役割、昇格の要件を明文化

○ 専門職（看護師、理学療法士など）の採用・育成（検討）

進捗状況
・ハローワークの他、人材紹介会社を活用した人材の確保 ・管理職員への登用

<健全で透明性の高い運営>

○ 事業計画策定

項目	進捗状況
数値目標や課題を設定、進捗評価や期末評価の実施	・施設長の人事評価（中間、年度末）において事業計画で掲げた事項の達成状況を確認・評価（令和5年度～）

○ 透明性の高い法人経営

項目	進捗状況
第三者評価の受審、苦情・相談の体制や内容の公表	・入所4施設、通所（はさま、なかざりワークス、さいおワークス、わかば、みずほ、たかもり）について第三者評価を受審（3年ごと）し、結果をホームページで公表中 ・苦情の内容及び相談体制をホームページで公表中

○ コンプライアンスの徹底

項目	進捗状況
各種規程類等（コンプライアンス、個人情報保護、ハラスメント等）の整備、研修の実施等	・包括的に各種ハラスメントに対応するため「ハラスメントの防止に関する規程」を制定・施行（令和5年度）

6 現状と課題のまとめ

本中期計画で設定した3つの基本方針に沿って現状と課題を以下のとおりまとめました。

基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営

職員アンケート（組織風土診断）では、事業の核となる1「利用者支援」に関しては、全般的に肯定的な回答が多くなっていますが、一部「利用者が相談や意見を述べやすい環境が整備され、利用者の希望と意向に応じて、社会参加の機会に関する情報や学習・体験する機会が提供されている」の項目において、他の項目に比べ否定的な回答が多く、利用者が意見を述べる機会や社会参加の機会の確保が十分でないと考えている結果が出ています。

令和6年4月の運営基準の改正では、個別支援計画やサービス等利用計画の作成において、利用者の自己決定の尊重と意思決定が困難な障害者に対しては意思決定支援をすることが求められるようになりました。

こうしたことから、各施設、事業所において、丁寧で本人中心のアセスメントを行い、多様なニーズを持つ利用者一人一人が安心して自分らしく生活できるよう、必要とされる専門的支援力のさ

らなる向上に取り組む必要があります。そして、その専門的な支援を将来的な利用者ニーズの多様化、複雑化に柔軟に対応し、ライフステージに応じて提供できる支援体制の構築が必要です。

また、サービスを提供する上で、安全な事業所・設備の維持は不可欠であり、法人内で建築から年数の経っている施設の外壁塗装・防水工事等、今後も継続して安全に使用出来るように所要の改修・修繕を行っていく必要があります。これと同じく施設設備も同じ様に経過していることから、施設備品等の改築・改修・修繕・入れ替え等も含めた長期的な計画、それに伴う資金の積立を計画的に行う必要があります。

財務面に目を移すと、法人全体の「サービス活動収益」では、令和5年度に対前年度比でマイナスとなりましたが、令和6年度に大きく回復し、直近5年間で最高の収益を記録しています。一方、「人件費」支出では、令和5年度は給与制度の見直しにより、対前年度比3百万円弱の増と低い伸びとなっていますが、令和6年度には、44百万円の増となり、見直し前の水準に戻っています。収益性を示す「サービス活動増減差額率」及び「経営増減差額率」を見ると、いずれも全国平均を上回っており、令和6年度は前年度のほぼ2倍に伸びているなど、高い収益性を安定して確保しています。しかし、法人を取り巻く今後の社会情勢の変化に対応していくために、引き続き、経営指標や類似施設の状況を踏まえた経営状況の検証を絶えず行っていく必要があります。

また、法人で働く職員自身に関わることとして、「人事・キャリアアップ」で特に否定的な意見が多かったものは「人事制度・賃金体系は将来に対して不安のないものである」でした。この結果は、令和4年度に組織運営に関するコンサルタントを交え、給与制度の見直しを行っていることが影響しているものと思われませんが、昨今の最低賃金の改定や累次に実施しているベースアップ等の給与改善を踏まえ、不安のない給与制度を目指していく必要があります。

さらに、5「処遇・福利厚生・労働安全衛生」では、特に賃金・賞与が今の業務からすると低いと考えている職員が多いことが伺え、前述の給与制度を始め、組織や法人内各種制度について職員がより安心して働けるよう、不断の検証を行っていく必要があります。

なお、どの業界においても共通している人手不足の深刻化に対して、安定した組織運営のために、外国人雇用の活用や養成校への早期アプローチなど、人材の継続的な確保に取り組む必要があります。

基本方針Ⅱ 共生社会の実現

法人の内部環境分析の為にアンケートを実施した法人の経営診断チェックに関して、「地域共生社会の推進」の項目が調査の結果、最も低い評価になっています。前中期計画（令和3年度～令和7年度）で、地域貢献委員会において取り組んできましたが、多様化、複雑化する地域ニーズに対応するため、今後も継続的に取り組む必要があります。

まずは、地域社会の法人に対する認知度を向上させるために、積極的なPRを行い、法人ブランド力の向上に努めていくことが必要です。前中期計画でSNS委員会が発足し情報発信を行っていますが、今後も法人の認知を更に拡大させる為、社会に根付いてきているSNSによる情報発信を質量ともに高めていくなどの取り組みを進めていく必要があります。

また、令和7年4月から義務化された地域連携推進会議の場を活用した地域との繋がりづくりを推進し、利用者と地域の人との顔の見える関係を構築し、日頃からお互いに声を掛け合ったり、利用者が地域行事に参加しやすかったりするような環境を整えていくことが求められます。

従来から実施している出前講座や職場体験実習など、法人の特色や専門性を発揮した地域貢献にも引き続き取り組んでいく必要があります。

加えて、各地で災害が多発していることから、地域全体での防災力向上がこれまで以上に求められているところです。こうした中、施設、事業所において実践的な防災訓練を行うことなどにより、利用者本人の防災意識や経験値の向上、ご家族の安心感と具体的な備えの促進、地域との連携・協力体制の構築を図る必要があります。

基本方針Ⅲ 誇りを持てる組織マネジメント

前述の経営診断チェックでは、「人材育成に向けた取組の強化」の項目が調査の結果、低い評価になっています。前中期計画（令和3年度～令和7年度）で、人材育成委員会において取り組んできましたが、今後も継続的に取り組む必要があります。

引き続き、役職段階別の役割や専門性に対応した研修カリキュラムの充実を図るとともに、特に新任役職者や若手職員の育ちを対象とした研修を組み入れ、基礎力を早期に身に付け活躍できる組織を目指していくことが必要です。

また、職員アンケート（組織風土診断）では、「人事・キャリアアップ」で特に否定的な意見が多かったものに「将来、当法人の中で活躍できている自分をイメージすることができる」があります。令和6年度の研修制度の見直しに伴い、段階別カリキュラムの充実や評価制度の運用等、職員が安心して自分の将来像をイメージできる環境を整えてきましたが、このアンケート項目では、分からないと回答した職員が16%あり、キャリアマップの作成など、職員自ら成長のビジョンを描ける取組を検討する必要があります。

そして、DXの推進により、専門職として誇りをもって働ける職場環境を整え、ストレスチェックなど、定期的な職員サーベイを実施して職場の課題を把握するとともに、職員誰もが自由に意見を交換しやすい風通しの良い、働き続けたい職場環境づくりを推進していくことが必要です。

7 中期事業計画

基本理念

選ばれる事業所・親しまれる事業所

- 障害のある人が自らの意思に基づいた活動や暮らしを続けていけるように、一人一人の障害や生活の実態に合わせた多様な福祉サービスを提供します。
- 地域の人や関係機関と世代や分野を超えて繋がることで、障害の有無に関わらず一人一人が安心感と豊かさを持てる地域をつくることに貢献します。
- 専門職としての誇りを持ち、高い専門性の維持・向上を図るため常に研鑽を続けていきます。

◇ 中期計画推進体制

中期計画の課題ごとに、総合相談支援センター（相）、地域サポートセンター（地）、入所支援局（入）、通所支援局（通）、事務局（事）を実施者として取り組みを推進します。

また、法人全体に渡り重点的に取り組む課題については、法人組織規程第7条（各種会・委員会）に基づき委員会を設置して取り組んでいきます。

なお、委員会における決定事項は、運営会議の協議事項及び報告事項として位置づけます。

<委員会一覧>

名 称	主な取組
人材育成委員会	・新任役員・若手の育ちを支える研修 ・キャリアマップの作成 ・対話型会議の醸成や交流会開催など意見の言いやすい職場環境づくり
業務改善委員会	・バックオフィス業務のシステム導入による効率化 ・支援現場での効率的な情報共有システムの導入
S N S 委員会	・S N S による継続的な情報発信
サービス提供の在り方 検討委員会 (仮称)	・ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討

◇ 計画の推進・中間見直しについて

中期計画の課題への取り組みを令和8(2026)年度から令和12(2030)年度の計画に沿って、それぞれ実施者である各局・センター、各委員会が進行管理を行いながら推進します。

なお、1つの取り組みに対して複数の実施者がいるものについては、互いに連携を取りながら実施していきます。

また、令和10(2028)年度は、中間年度に当たることから、計画の進捗状況や社会情勢に応じて、計画の内容の見直しを行います。

◇ 目標設定

基本方針 I 関わる人すべてが幸せになる運営

1 安心して過ごせる事業所作り

(1) 本人を主体とした支援力の向上

各事業所において、丁寧で本人中心のアセスメントによる、利用者一人一人の意思を最大限に尊重したサービス等利用計画及び個別支援計画(以下「サービス等利用計画等」という。)策定プロセスの検証を行い、本人主体の視点を徹底したサービス等利用計画等の質の向上と実践の深化に取り組みます。

また、強度行動障害や高齢化といった多様なニーズを持つ利用者一人一人が、安心して自分らしく生活できるよう、必要とされる専門的支援力のさらなる向上に継続して取り組んでいきます。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	本人主体の視点を徹底したサービス等利用計画等策定プロセスの検証・運用	相・地・入・通	アセスメント 書式見直し	試行	評 見 直 し 価 値	実 施	振 り 返 り
イ	専門性の向上(強度行動障害、重度・高齢化の介護予防等)研修の受講	相・地・入・通	計 画 策 定 ・ 実 施	実 施	評 見 直 し 価 値	計 画 策 定 ・ 実 施	実 施
ウ	専門性の向上(強度行動障害者支援にかかる中核的人材の養成)	地・入・通	検 討	1名	1名	1名	1名

※ 実施者 相:総合相談支援センター、地:地域サポートセンター、入:入所支援局、通:通所支援局、事:事務局(以下同じ。)

(2) 本人のライフステージに応じたサービスの提供（居住支援・日中支援）

障害の程度や年齢、生活歴など一人一人の特性を丁寧に踏まえた個別支援をより確かなものとするため、利用者の状況変化（加齢に伴う心身機能の変化、強度行動障害への対応など）に応じた支援の在り方を総合的に検討します。あわせて、複数の事業サービス間での連携強化や役割分担の最適化を図り、将来的な利用者ニーズの多様化・複雑化に柔軟に対応できる体制について段階的かつ計画的に検討を行い、法人全体で本人のライフステージに応じた質の高い支援体制の構築に取り組んでいきます。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討	相・地・入・通・事	委員会設置	検討	計策 画定	実施	→
イ	地域移行マニュアルの運用と見直し	相・地・入・通	運用	→	検証・ 見直し	運用	→

(3) 事業所・設備の安全性の確保

施設内のバリアフリー化を進めるとともに、事業所、設備が今後も支障なく使用できるよう、定期的な点検や計画的な外壁塗装、屋上防水改修等を行い、安全性の確保を図っていきます。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	事業所・設備のメンテナンス計画の作成・管理	地・入・通・事	調査・計画	実施	見直し	調査・計画	実施
イ	相談事業所の安全性確保に向けた検討・対応	相・事	方向性検討	実施	→	→	→

2 安定的な経営基盤

(1) 健全な組織運営

地域の関係機関との連携を深め、利用者と事業所のマッチングを強化し、安定した利用者数の確保と質の高いサービス提供による収益向上を図ります。あわせて、公認会計士事務所の専門的支援を受けながら、経営指標や類似施設の状況を踏まえて毎年経営状況を検証します。

また、将来の施設・設備整備に備え、目的に応じた積立を計画的に行います。さらに、人手不足の深刻化を踏まえ、外国人雇用の活用や養成校への早期アプローチなど、必要な人材の継続的な確保に取り組みます。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	利用者と事業所のマッチング強化	相・地・入・通	計画	機関訪問	実施	→	→
イ	経営指標等による経営状況の検証及び計画的な資金の積立	事	実施	→	→	→	→
ウ	人材確保策の推進(外国人材の登用、奨学金制度の創設)	事	検討	準備	実施	→	→

(2) 給与体系・組織・制度等の検証

ここ数年に渡る最低賃金の大幅な改定や、物価高騰に対応する臨時の報酬改定など、法人を取り巻く社会情勢の変化に応じ、給与体系、組織、制度等の不断の検証を行っていきます。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	職員数、給与水準、収益性等の検証	事	実施	→	→	→	→

基本方針Ⅱ 共生社会の実現

1 地域とのネットワークの構築

(1) 情報発信の機会向上

地域社会の法人に対する認知度を向上させるために、YouTube、Instagram等のSNSや地域のイベント等を活用した情報発信を質、量ともに高めていきます。

また、情報発信を担う人材の育成にも取り組んでいきます。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	SNS等による継続的な情報発信	事(SNS委等)	実施	→	→	→	→
イ	地域行事に参加し顔の見える関係をつくる	地・入・通	参加	→	→	→	→
ウ	企業及び関係機関との連携強化(企業との交流会などの実施)	相	6件	6件	検証・見直し	7件	7件

(2) 地域連携推進会議の場の活用

地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進等、地域との連携推進を図る地域連携推進会議を双方向の対話の場として活用し、地域の人との繋がりづくりを推進します。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	双方向の対話の場としてのテーマ設定	地・入	1件	1件	1件	1件	1件
イ	地域連携推進会議委員の多様性を図る	地・入	法人内	法人外	→	→	→

2 特色や専門性を発揮した地域づくり

(1) 特色や専門性を発揮した地域貢献

出前講座や職場体験実習の開催など、地域における障害の理解を深める取り組みを更に進めるとともに、地域のニーズを仕事として受託するなど、事業所の生産活動を地域に役立てていきます。

また、「食」を通じた多世代交流拠点等の地域貢献活動についても検討していきます。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	障害の理解・啓発(出前講座、職場体験実習)	相・入・通	1件	1件	1件	1件	1件
イ	「食」を通じた地域交流の検討	地・通	ニーズ調査	計画	準備	実施	評価
ウ	事業所の生産活動を地域に役立てる	通	ニーズ調査	計画	準備	実施	評価

(2) 災害時や緊急時の連携と協力体制の構築

訓練等を通じた実効性のあるBCPの策定や、非常用備蓄品の確保を行うとともに、災害時における要援護者等の受入れなど、地域との連携・協力体制の構築を図ります。

主な取組		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	非常時個別BCPの作成	地・通	様式作成	運用	→	→	検証・見直し
イ	災害時の対応と事業所間、保護者連携の強化	相・地・入・通・事	計画	訓練	検証・見直し	訓練	検証・見直し
ウ	8050世帯などへ緊急時事前登録の働きかけ	相	制度周知	登録	→	→	→

基本方針Ⅲ 誇りを持てる組織マネジメント

1 自らのビジョンを描くことが出来る制度の運用

(1) キャリア段階別研修カリキュラムの充実

役職段階別の役割や専門性に対応した外部研修及び内部研修の計画的な受講を実行するとともに、新任役職者や若手職員の育ちを対象とした研修を組み入れ、更なる充実を図ります。

また、職員自ら成長のビジョンが描け、キャリアアップを促進するキャリアマップの作成を検討します。

主な取組		実施者	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度
ア	新任役職者、若手職員の育ちを支える研修の実施	事(人材委)	検 討	カリキュラム 反 映	運 用	→	検証・見直し
イ	キャリアマップの作成	事(人材委)	支 援 の 質 の 定 義	→	作成検討	→	作 成

(2) 評価制度の円滑な運用

昇進、昇格など人事評価の基準を明確にし、評価者の評価スキル向上のため、人事評価研修を開催するなど、被評価者の不安を解消した制度の円滑な運用を図ります。

主な取組		実施者	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度
ア	新任評価者向け研修の実施	事	検討・実施	→	→	→	→

2 働き続けたい職場づくり

(1) DX 推進の取り組み

DX の推進により、更なる障害福祉サービスの質の向上を図り、障害福祉に携わる専門職としての誇りを持てる職場づくりを目指します。

主な取組		実施者	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度
ア	バックオフィス業務のシステム導入による効率化	事(業務委)	検 討	試 行	導 入	運 用	→
イ	支援現場での効率的な情報共有システムの導入	事(業務委)	検 討	導 入	運 用	→	→
ウ	内部、外部(保護者、関係機関等)との円滑な情報共有	入・通	検討・導入	運 用	→	→	→

(2) 現場の見える化（現場の声、状況、成果）

ストレスチェック集団分析など、全職員を対象とした調査を定期的実施して、領域別の満足度を可視化し、職場において重点的に取り組むべき課題を抽出します。

主な取組		実施者	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度
ア	ストレスチェック集団分析、職員満足度調査などによる可視化及び結果の検証と対応	事	実 施	→	→	→	→

(3) 風通しの良い職場環境づくり

事業所の垣根を越えて職員が自由に意見を交換しやすい会議などを開催し、コミュニケーションが活発な心理的安全性の高い職場環境づくりを推進します。

主な取組		実施者	令和 8 年度	令和 9 年度	令和 10 年度	令和 11 年度	令和 12 年度
ア	対話型会議の醸成や交流会開催など意見の言いやすい職場環境づくり	事(人材委)	検討・実施	実 施	検証・ 見直し	実 施	→

8 部署別一覧

総合相談支援センター

基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営							
1 安心して過ごせる事業所作り							
(1) 本人を主体とした支援力の向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	本人主体の視点を徹底したサービス等利用計画等策定プロセスの検証・運用	相・地・入・通	アセスメント 書式見直し	試 行	評価・ 見直し	実 施	振り返り
イ	専門性の向上(強度行動障害、重度・高齢化の介護予防等)研修の受講	相・地・入・通	計画策定 ・実施	実 施	評価・ 見直し	計画策定 ・実施	実 施
(2) 本人のライフステージに応じたサービスの提供 (居住支援、日中支援)		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討	相・地・入・通 ・事	委員会設置	検 討	計画策定	実 施	→
イ	地域移行マニュアルの運用と見直し	相・地・入・通	運 用	→	検証・見直し	運 用	→
(3) 事業所・設備の安全性の確保		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	相談事業所の安全性確保に向けた検討・対応	相・事	方向性検討	実 施	→	→	→
2 安定的な経営基盤							
(1) 健全な組織運営		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	利用者と事業所のマッチング強化	相・地・入・通	計 画	機関訪問	実 施	→	→
基本方針Ⅱ 共生社会の実現							
1 地域とのネットワークの構築							
(1) 情報発信の機会向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ウ	企業及び関係機関との連携強化(企業との交流会などの実施)	相	6件	6件	検証・見直し	7件	7件
2 特色や専門性を発揮した地域づくり							
(1) 特色や専門性を発揮した地域貢献		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	障害の理解・啓発(出前講座、職場体験実習)	相・入・通	1件	1件	1件	1件	1件
(2) 災害時や緊急時の連携と協働体制の構築		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	災害時の対応と事業所間、保護者連携の強化	相・地・入・通・事	計 画	訓 練	検証・見直し	訓 練	検証・見直し
ウ	8050世帯などへ緊急時事前登録の働きかけ	相	制度周知	登 録	→	→	→

地域サポートセンター

基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営							
1 安心して過ごせる事業所作り							
(1) 本人を主体とした支援力の向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	本人主体の視点を徹底したサービス等利用計画等策定プロセスの検証・運用	相・地・入・通	アセスメント 書式見直し	試 行	評価・ 見直し	実 施	振り返り
イ	専門性の向上(強度行動障害、重度・高齢化の介護予防等)研修の受講	相・地・入・通	計画策定 ・実施	実 施	評価・ 見直し	計画策定 ・実施	実 施
ウ	専門性の向上(強度行動障害者支援にかかる中核的人材の養成)	地・入・通	検 討	1名	1名	1名	1名
(2) 本人のライフステージに応じたサービスの提供 (居住支援、日中支援)		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討	相・地・入・通 ・事	委員会設置	検 討	計画策定	実 施	→
イ	地域移行マニュアルの運用と見直し	相・地・入・通	運 用	→	検証・見直し	運 用	→
(3) 事業所・設備の安全性の確保		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	事業所・設備のメンテナンス計画の作成・管理	地・入・通・事	調査・計画	実 施	見直し	調査・計画	実 施
2 安定的な経営基盤							
(1) 健全な組織運営		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	利用者と事業所のマッチング強化	相・地・入・通	計 画	機関訪問	実 施	→	→
基本方針Ⅱ 共生社会の実現							
1 地域とのネットワークの構築							
(1) 情報発信の機会向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	地域行事に参加し顔の見える関係をつくる	地・入・通	参 加	→	→	→	→
(2) 地域連携推進会議の場の活用		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	双方向の対話の場としてのテーマの設定	地・入	1件	1件	1件	1件	1件
イ	地域連携推進会議委員の多様性を図る	地・入	法人内	法人外	→	→	→
2 特色や専門性を発揮した地域づくり							
(1) 特色や専門性を発揮した地域貢献		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	「食」を通じた地域交流の検討	地・通	ニーズ調査	計 画	準 備	実 施	評 価
(2) 災害時や緊急時の連携と協働体制の構築		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	非常時個別BCPの作成	地・通	様式作成	運 用	→	→	→
イ	災害時の対応と事業所間、保護者連携の強化	相・地・入・通・事	計 画	訓 練	検証・見直し	訓 練	検証・見直し

入所支援局

基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営							
1 安心して過ごせる事業所作り							
(1) 本人を主体とした支援力の向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	本人主体の視点を徹底したサービス等利用計画等策定プロセスの検証・運用	相・地・入・通	アセスメント 書式見直し	試 行	評価・ 見直し	実 施	振り返り
イ	専門性の向上(強度行動障害、重度・高齢化の介護予防等)研修の受講	相・地・入・通	計画策定 ・実施	実 施	評価・ 見直し	計画策定 ・実施	実 施
ウ	専門性の向上(強度行動障害者支援にかかる中核的人材の養成)	地・入・通	検 討	1名	1名	1名	1名
(2) 本人のライフステージに応じたサービスの提供 (居住支援、日中支援)		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討	相・地・入・通 ・事	委員会設置	検 討	計画策定	実 施	→
イ	地域移行マニュアルの運用と見直し	相・地・入・通	運 用	→	検証・見直し	運 用	→
(3) 事業所・設備の安全性の確保		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	事業所・設備のメンテナンス計画の作成・管理	地・入・通・事	調査・計画	実 施	見直し	調査・計画	実 施
2 安定的な経営基盤							
(1) 健全な組織運営		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	利用者と事業所のマッチング強化	相・地・入・通	計 画	機関訪問	実 施	→	→
基本方針Ⅱ 共生社会の実現							
1 地域とのネットワークの構築							
(1) 情報発信の機会向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	地域行事に参加し顔の見える関係をつくる	地・入・通	参 加	→	→	→	→
(2) 地域連携推進会議の場の活用		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	双方向の対話の場としてのテーマの設定	地・入	1件	1件	1件	1件	1件
イ	地域連携推進会議委員の多様性を図る	地・入	法人内	法人外	→	→	→
2 特色や専門性を発揮した地域づくり							
(1) 特色や専門性を発揮した地域貢献		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	障害の理解・啓発 (出前講座、職場体験実習)	相・入・通	1件	1件	1件	1件	1件
(2) 災害時や緊急時の連携と協働体制の構築		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	災害時の対応と事業所間、保護者連携の強化	相・地・入・通・事	計 画	訓 練	検証・見直し	訓 練	検証・見直し
基本方針Ⅲ 誇りを持てる組織マネジメント							
2 働き続けたい職場づくり							
(1) DX推進の取り組み		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ウ	内部・外部(保護者・関係機関等)との円滑な情報共有	入・通	検討・導入	運 用	→	→	→

通所支援局

基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営							
1 安心して過ごせる事業所作り							
(1) 本人を主体とした支援力の向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	本人主体の視点を徹底したサービス等利用計画等策定プロセスの検証・運用	相・地・入・通	アセスメント 書式見直し	試 行	評価・ 見直し	実 施	振り返り
イ	専門性の向上(強度行動障害、重度・高齢化の介護予防等)研修の受講	相・地・入・通	計画策定 ・実施	実 施	評価・ 見直し	計画策定 ・実施	実 施
ウ	専門性の向上(強度行動障害者支援にかかる中核的人材の養成)	地・入・通	検 討	1名	1名	1名	1名
(2) 本人のライフステージに応じたサービスの提供 (居住支援、日中支援)		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討	相・地・入・通 ・事	委員会設置	検 討	計画策定	実 施	→
イ	地域移行マニュアルの運用と見直し	相・地・入・通	運 用	→	検証・見直し	運 用	→
(3) 事業所・設備の安全性の確保		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	事業所・設備のメンテナンス計画の作成・管理	地・入・通・事	調査・計画	実 施	見直し	調査・計画	実 施
2 安定的な経営基盤							
(1) 健全な組織運営		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	利用者と事業所のマッチング強化	相・地・入・通	計 画	機関訪問	実 施	→	→
基本方針Ⅱ 共生社会の実現							
1 地域とのネットワークの構築							
(1) 情報発信の機会向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	地域行事に参加し顔の見える関係をつくる	地・入・通	参 加	→	→	→	→
2 特色や専門性を発揮した地域づくり							
(1) 特色や専門性を発揮した地域貢献		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	障害の理解・啓発(出前講座、職場体験実習)	相・入・通	1件	1件	1件	1件	1件
イ	「食」を通じた地域交流の検討	地・通	ニーズ調査	計 画	準 備	実 施	評 価
ウ	事業所の生産活動を地域に役立てる	通	ニーズ調査	計 画	準 備	実 施	評 価
(2) 災害時や緊急時の連携と協働体制の構築		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	非常時個別BCPの作成	地・通	様式作成	運 用	→	→	検証・見直し
イ	災害時の対応と事業所間、保護者連携の強化	相・地・入・通・事	計 画	訓 練	検証・見直し	訓 練	検証・見直し
基本方針Ⅲ 誇りを持てる組織マネジメント							
2 働き続けたい職場づくり							
(1) DX推進の取り組み		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ウ	内部・外部(保護者・関係機関等)との円滑な情報共有	入・通	検討・導入	運 用	→	→	→

事務局

基本方針Ⅰ 関わる人すべてが幸せになる運営							
1 安心して過ごせる事業所作り							
(2) 本人のライフステージに応じたサービスの提供 (居住支援、日中支援)		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	ライフステージに応じたサービス提供の在り方検討	相・地・入・通・事	委員会設置	検討	計画策定	実施	→
(3) 事業所・設備の安全性の確保		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	事業所・設備のメンテナンス計画の作成・管理	地・入・通・事	調査・計画	実施	見直し	調査・計画	実施
イ	相談事業所の安全性確保に向けた検討・対応	相・事	方向性検討	実施	→	→	→
2 安定的な経営基盤							
(1) 健全な組織運営		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	経営指標等による経営状況の検証及び計画的な資金の積立	事	実施	→	→	→	→
ウ	人材確保の推進 (外国人材の登用、奨学金制度の創設)	事	検討	準備	実施	→	→
(2) 給与体系・組織・制度等の検証		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	職員数、給与水準、収益性等の検証	事	実施	→	→	→	→
基本方針Ⅱ 共生社会の実現							
1 地域とのネットワークの構築							
(1) 情報発信の機会向上		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	SNS等による継続的な情報発信	事 (SNS委員会) 等	実施	→	→	→	→
2 特色や専門性を発揮した地域づくり							
(2) 災害時や緊急時の連携と協働体制の構築		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
イ	災害時の対応と事業所間、保護者連携の強化	相・地・入・通・事	計画	訓練	検証・見直し	訓練	検証・見直し
基本方針Ⅲ 誇りを持てる組織マネジメント							
1 自らのビジョンを描くことが出来る制度の運用							
(1) キャリア段階別研修カリキュラムの充実		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	新任就職者、若手職員の育ちを支える研修の実施	事 (人材育成委員会)	検討	カリキュラム反映	運用	→	検証・見直し
イ	キャリアマップの作成	事 (人材育成委員会)	支援の質の定義	→	作成検討	→	作成
(2) 評価制度の円滑な運用		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	新任評価者向け研修の実施	事	検討・実施	→	→	→	→
2 働き続けたい職場づくり							
(1) DX推進の取り組み		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	バックオフィス業務のシステム導入による効率化	事 (業務改善委員会)	検討	試行	導入	運用	→
イ	支援現場での効率的な情報共有システムの導入	事 (業務改善委員会)	検討	導入	運用	→	→
(2) 現場の見える化 (現場の声、状況、成果)		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	ストレスチェック集団分析、職員満足度調査などによる可視化及び結果の検証と対応	事	実施	→	→	→	→
(3) 風通しの良い職場環境づくり		実施者	令和8年度	令和9年度	令和10年度	令和11年度	令和12年度
ア	対話型会議の醸成や交流会開催など意見の言いやすい職場環境づくり	事 (人材育成委員会)	検討・実施	実施	検証・見直し	実施	→

9 サービス活動収支

(1) サービス活動収支

単位：千円

区分	令和7年度決算見込み		令和8年度予算案	
	金額	率	金額	率
サービス活動収益	2,498,247	—	2,480,902	—
サービス活動費用	2,158,380	—	2,204,686	—
うち人件費	1,692,190	67.7%	1,705,539	68.7%
サービス活動増減差額	339,867	13.6%	276,216	11.1%

(2) 経営指標

区分	計画期間中における指標のとらえ方
サービス活動増減差額率	6年度実績 (10.2%) 並みの水準確保
人件費比率	全国平均並みの水準確保 (66.8%・令和6年度)

10 参考資料

経営診断チェック項目（内部環境診断）

経営者としての役割

- 1 経営理念、方針等を明確にし、全職員に周知できるような仕組みづくりをしているか。
- 2 地域の福祉ニーズへの対応と事業継続のために未来志向で事業の多角化・多機能化を図っているか。
- 3 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいて、事業の将来性・継続性を見通した経営を行っているか。
- 4 外部環境および内部環境の分析（SWOT分析）などを行い、3年先のあるべき姿に基づいた中期計画を作成しているか。
- 5 中期計画に基づいた単年度計画を適切に作成しているか。また、その計画の定期的な見直しを行い、目標達成のためにPDCAサイクルの実践が行えるようになっているか。
- 6 地域における他の事業主体の動向、潜在的な地域ニーズの把握、法令等の改正など制度に関する情報の収集・把握等、外部環境の分析に努めているか。
- 7 サービスの自己点検や自法人の強み弱みの把握などの内部環境の分析に努めているか。
- 8 PDCA等を実践し経営改善に努めているか。
- 9 緊急事態に備え、法人・施設の事業継続マネジメント（BCM）の体制を確立し、展開しているか。また、随時、事業継続計画（BCP）を策定するとともに定期的な見直しを行っているか。
- 10 生産性向上を図るための課題認識を職員と共有し、取組を行っているか。
- 11 法人・施設の中長期計画、単年度事業計画に明確に位置づけ、業務内容の明確化、役割分担を行っているか。
- 12 業務の効率化のための環境整備（ICT・AI・ロボットの活用）を行っているか。
- 13 経営者は、自らの職責を深く理解し、不断の自己研鑽を行っているか。
- 14 職員の研修・教育を充実させ、常に次世代の経営層を育成しているか。
- 15 次世代を担う役員や職員が、全国社会福祉法人経営青年会に入会しているか。

組織統治（ガバナンス）の強化

- 16 法令に従い理事会を執行機関とし、適切な法人経営を主体的に行っているか。
- 17 法令に従い評議員会を設置し、議決機関として機能しているか。
- 18 法令に従い監事を選任し、監事監査を適切に行っているか。
- 19 理事会、評議員会、理事、監事および評議員が各々の役割を認識し、法人経営と各事業経営のチェック機能、各機関（理事会、監事、評議員会）の相互牽制機能を果たしているか。
- 20 理事会および理事長は、法人本部機能の強化をはじめとして、法人経営および事業経営が良好に進展するような執行体制の機能を強化しているか。
- 21 特定社会福祉法人の場合、法令の基準に従い会計監査人を選定し、適切な会計監査を受けているか。
- 22 会計監査人を置く必要がない法人にあっても、会計の専門家による適切な会計処理のチェックを受けているか。
- 23 外部機関による審査を積極的活用し、事業に関する外部からのチェックを行っているか。
- 24 必要な場合、運営協議会を設置し、地域住民等の声を反映させているか。

健全で安定的な財務基盤の確立

- 25 財務指標に基づく経営分析等により、法人全体および各施設、事業ごとの財務状況を把握しているか。
- 26 適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営を行っているか。
- 27 会計責任者および担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要かつ十分な知識を有しているか。
- 28 内部統制や事務処理体制の向上に努めているか。
- 29 会計処理に関する業務分掌や職務権限を明確にし、適正な会計処理を行っているか。
- 30 計算書類が法令、ルールに従って作成されているか。
- 31 内部・外部の適切な確認体制のもとで作成されているか。
- 32 社会福祉充実残額が発生した場合に社会福祉充実計画を策定しているか。

- 33 社会福祉充実計画は、地域のニーズを踏まえつつ、サービスの向上に資する内容として策定されているか。
- 34 施設の修繕計画など、明確な長期事業計画に基づき資金計画を作成しているか。
- 35 長期計画に基づき、適切に資金調達を行っているか。
- 36 資金の運用は、社会福祉法人制度関連通知等で示された「安全確実かつ換金性の高い方法」で行っているか。
- 37 職員に対してコスト意識を醸成するための取組を行っているか。

コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

- 38 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべきルール（法令、その他社会的ルール等）の変更について情報を収集しているか。
- 39 コンプライアンス規定・マニュアルを策定しているか。
- 40 コンプライアンス担当部署の設置等、倫理や法令等の遵守の徹底に向けた管理体制を整備しているか。
- 41 法人監査ガイドラインを活用し、定期的に業務の確認を行っているか。
- 42 施設監査の実地指導についても法令等に基づいて適切に対応しているか。
- 43 役員と職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発しているか。
- 44 働き方改革への対応や快適な職場環境づくりを徹底しているか。
- 45 公益通報者保護法による、公益通報相談窓口（コンプライアンスホットライン）の設置をし、職員等からの法令違反行為に関する相談や通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見とその是正処置を図っているか。
- 46 公益通報者に対して不当な取扱いをしないなどの保護に努めているか。
- 47 保険報酬請求等については、専門職等の人員配置基準を守り、法令に定められた基準に基づいて請求事務を行っているか。
- 48 補助金、交付金および運営費等については適切に申請するとともに、その執行についても法令に基づき適正に行っているか。
- 49 取引事業者、行政関係者等の利害関係者と公正かつ適正な関係を保持しているか。

人権の尊重

- 50 法人の基本理念として、すべて人々の人権を尊重し、個人の尊厳を守る姿勢を明文化するとともに、これを積極的に発信しているか。
- 51 障害を理由としたものにとどまらず、人種・年齢・男女・セクシュアルマイノリティ（LGBT）などによる差別やハラスメントを防止し、多様性や価値観を認め合う取組をしているか。
- 52 18歳未満の児童について、権利の尊重および確保の観点から「児童の権利に関する条約」に記載される具体的な事項を確認しているか。
- 53 根本的に福祉の理念と相容れない虐待、身体拘束などを決して容認せず、根絶するための取組を行っているか。
- 54 「倫理綱領等」を適宜改訂のうえ、職員に対して、人権の尊重、個人の尊厳を守ることの重要性など、具体的な倫理教育を実施しているか。
- 55 契約制度・措置制度を問わずに、福祉サービス利用者への十分な説明と理解が得られたうえで、サービス提供することが徹底されているか。
- 56 福祉サービス利用者、その家族等に対し、個々の特性に配慮した説明方法を用いて、選択肢を提示するなど自己決定の尊重に取り組んでいるか。
- 57 福祉サービス利用者のプライバシー、個人情報保護に対する姿勢を明確にするために、個人情報保護方針に基づき個人情報保護体制を構築し、実効的に運用しているか。
- 58 福祉サービス利用者、その家族等からの苦情・相談に対して、適格な受付担当者や第三者委員を選任のうえ、誠意をもって是正・改善する体制を確立し、実効的に運用できているか。
- 59 制度の対象となりにくいボーダーラインの人々の支援について、福祉サービス利用者と同等の倫理観に基づいて支援することを周知しているか。
- 60 虐待防止の手引き（チェックリスト）等の活用により、職員が自身の支援について振り返る機会を設け、虐待の早期

発見・早期対応に努めているか。

- 61 権利擁護や権利侵害について、具体例を示す機会を設けるなど、利用者自身が自らの権利について理解するための取組があるか。
- 62 現に虐待事例の疑いが発覚した場合に備えて、虐待発生時対応マニュアルを策定するなど、具体的な対応策が決まっているか。
- 63 意思決定支援ガイドラインの内容を踏まえ、成年後見制度や日常生活自立支援事業等を活用するなど、権利擁護の充実に努めているか。

包括的支援の充実・展開

- 64 在宅サービス、施設サービスのそれぞれにおいて、利用者の地域での生活の継続を重視したサービス提供方針を明文化し、利用者一人ひとりのサービス提供に反映しているか。
- 65 できる限り在宅での生活を続けることができるよう、その支援のために多様なサービス提供を行っているか。
- 66 地域の実情（地方部：過疎化などで人口減少が顕著な地域）やニーズに即し、既存事業の多角化・多機能化といった視点で、福祉サービスを存続していく検討をしているか。
- 67 家族が社会的に孤立しないよう配慮しているか。
- 68 家族の負担感を軽減するよう取り組んでいるか。
- 69 家族に対し、利用者の障害特性や認知症などに対する理解を促す機会を設け、利用者と家族との関係を維持・促進しているか。
- 70 利用者の家族のみならず、施設で開催する行事等には、知人・友人の参加を呼びかけるなど、交流の維持・促進を図っているか。
- 71 法人が有する施設機能（設備・職員等）を開放して、地域住民と利用者の交流や、地域に対するサービスを意図した取組を行っているか。
- 72 ボランティアの受け入れにあたっては、単に職員業務の補助・補完ではなく、利用者との直接的な交流を図る視点から、育成、活動を支援しているか。
- 73 利用者の個別の状況に配慮しつつ、地域の社会資源を活用できるよう支援しているか。
- 74 都道府県経営協が実施する法人間連携事業（生活困難者自立支援・災害福祉支援事業など）や、地域の小規模ネットワーク事業等に参画しているか。
- 75 様々な生活課題等を抱えて制度（法定サービス）の狭間にいる、福祉的支援が必要な人を把握するため、総合相談窓口を設置するなどワンストップの仕組みがあるか。
- 76 地域の相談支援機関や他事業者とセーフティネットが形成され、福祉的支援が必要な人を適正なサービスにつなぐ関係が構築されているか。
- 77 自施設・事業所にも CSW（コミュニティソーシャルワーカー）を配置し、アウトリーチや伴走型支援を行える体制があるか。
- 78 相談支援機関や CSW（コミュニティソーシャルワーカー）間でのケース共有会議や合同研修会など、対人援助技術を向上するための取組があるか。または積極的に参加させているか。

サービスの質の向上

- 79 サービス提供方針等を明文化し、職員に浸透、共有する取組を実践しているか。
- 80 サービス提供の標準マニュアル（業務手順書）を策定し、役職員に周知するとともに、定期的に見直しているか。
- 81 職員の専門知識の習得、技術向上のために、体系的な教育・研修プログラムを策定し、確実に運用しているか。
- 82 利用者やその家族等の声がサービスの改善に活かされる仕組みがあるか。
- 83 利用者やその家族等の満足度を把握するための仕組みがあるか。
- 84 職員参加のもと、提供するサービスについて定期的に自己点検（自己評価）しているか。
- 85 マネジメントサイクルを意識して検証や改善に取り組むとともに、これまでの改善効果を確認しているか。
- 86 提供するサービスについて、第三者による評価を受審しているか。
- 87 外部（第三者）からの評価結果を活かした、サービス改善の取組を行っているか。
- 88 利用者やその家族等からの苦情や相談に誠意をもった的確に対応するために、第三者委員を活用しているか。

- 89 福祉サービス提供における事故やミスの未然防止、再発防止に取り組んでいるか。
- 90 リスクマネジメント体制を構築するなど、組織的に福祉サービスの質向上に取り組んでいるか。
- 91 日頃から利用者や家族とのコミュニケーションを図り、施設・事業所として透明性や信頼性を高めるよう、良好な関係の構築に努めているか。
- 92 福祉サービス提供に係る記録（ケース記録・事故報告書等）は、事実に基づき的確に記述され、第三者からの開示要求に応え得るものであるか。
- 93 サービス提供において発生した事故や苦情などの内容、その改善策を開示しているか。

安心・安全の環境整備

- 94 福祉サービスを提供する施設・事業所として、近隣住民の理解・協力が得られるよう、日常的なコミュニケーションを図っているか。
- 95 施設整備・改修等に当たっては、最低基準を満たすだけでなく、福祉サービス利用者の生活環境の向上や地球環境（クリーンエネルギーの導入など）へ配慮しているか。
- 96 生産性の向上（職員の業務負担軽減・業務省力化・効率化など）の視点に立ち、介護ロボットの導入やICTの活用など、先進的な設備等の採用を検討しているか。
- 97 施設・設備について、定期的にメンテナンスを行うなど、常時その機能を維持するとともに、長期にわたって使用できるよう保全に努めているか。
- 98 自然災害等による停電や断水など、緊急時に対応した自家発電設備や貯水タンクの整備等、非常用・代替設備は考えられているか。
- 99 中長期的な視点から、施設・設備の最適な活用（改築・改修・修繕等）に関する計画を立て、将来的に必要となる資金計画を策定しているか。
- 100 福祉サービス利用者の状態に即して、プライバシーに配慮された快適な生活環境を提供できるよう、環境の維持・改善に取り組んでいるか。
- 101 画一的なサービスではなく、利用者の特性に応じた支援（保育・介護等）を充実するため、ケース会議などを実施しているか。
- 102 季節や時間帯に応じて、適切な温度・湿度・照明等が維持管理され、常に清潔かつ衛生的な状態が確保されているか。
- 103 職員に対して、倫理綱領等による環境美化や備品愛護に関する教育研修に取り組んでいるか。
- 104 利用者の咀嚼・嚥下能力に応じた食事形態、アレルギー対応のほか、季節感や行事に即した多彩なメニューや食事提供時間帯に配慮しているか。
- 105 利用者のニーズや状態に応じたサービスの継続以外に、職員の身体的負担を軽減するため、介護用ベッドや特殊浴槽などの機器導入が検討されているか。
- 106 通常サービスのほか、季節に応じたイベントの開催、地域行事への参加など、利用者が楽しみを感じられるとともに、社会参画・交流の機会を設けているか。
- 107 嘱託医や協力医療機関との円滑な連携体制が構築されているか。
- 108 利用者の入退院、看取り対応など、医療機関の理解・協力、連携強化に努めているか。
- 109 歯科や精神科など、医療的支援体制（診療科目）の充実に努めているか。
- 110 緊急・体験型、共生型、DV シェルター機能など、既存サービスを越えた対象者への福祉的支援の提供体制、設備整備などが検討されているか。
- 111 災害時における福祉避難所の指定を受けるなど、地域の避難行動要支援者（高齢者・障害者・乳幼児等）の受入体制、設備整備などが検討されているか。
- 112 自然災害および感染症の蔓延などの緊急事態に備え、利用者・職員等の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくためのBCP（事業継続計画）を策定・周知しているか。
- 113 施設・事業所からの避難計画（避難場所、避難方法、地域住民を含めた人員の確保など）や避難先での支援（介護・保育等）のあり方が定められているか。
- 114 停電・断水・道路の寸断など、災害が引き起こす事象を想定の上、連絡や参集の方法、その代替手段や備蓄品（衣食住に係る器具・物品類）が備えられているか。

- 115 災害などの緊急時において、地域の利害関係者（近隣住民・行政機関・医療機関・取引業者・他法人等）との相互応援体制があるか。
- 116 BCPの有用性を高めるため、定期的な教育訓練等を通してマネジメントサイクルさせ、常に最新版として検証・改善しているか。
- 117 感染症対応マニュアルを整備のうえ、通常サービスの提供（日常業務）に落とし込み、現に感染予防対策が徹底されているか。
- 118 感染の疑いのある者や感染者が発生した場合に備え、感染拡大を防止するためのゾーニング等の支援体制・対応方法等が、組織内に周知徹底されているか。
- 119 特に入所施設・居住系事業所においては、平常時から関係機関（行政・保健所・医療機関等）との連携（予防対策・感染者発生時の対応方法への助言・指導など）を図っているか。
- 120 感染症と自然災害の併発も想定の上、事業継続マネジメントに組み込んで、事業の休止を最小限に抑え、早期復旧・再開し得る計画を策定しているか。

地域共生社会の推進

- 121 現在行っている事業を社会福祉事業、公益事業、地域における公益的な取組等に整理し、それらが地域の援助ニーズとマッチしているかを確認しているか。
- 122 共生型サービスへの参画など、高齢、障害、児童等の対象者ごとに提供する福祉サービスについて多様化・複雑化するニーズへの対応を検討しているか。
- 123 介護保険サービスに係る利用者負担軽減制度事業等、低所得者に配慮した取組を実施しているか。
- 124 生活困窮者支援に取り組むことを責務として認識し、法人・施設が持つノウハウや専門性を発揮し、創意工夫を凝らした取組を進めているか。
- 125 自立支援事業、就労準備支援事業、就労訓練事業、居住支援、子どもの学習・生活支援等に取り組んでいるか。
- 126 これらの支援を実施するにあたり、関係機関や他法人との連携（社会福祉連携推進法人の活用を含む）を推進しているか。
- 127 保育所における障害児の受け入れや、入所施設における課題の多い家族のいる利用者の受け入れなど、経営する社会福祉事業において、困難事例に積極的に取り組んでいるか
- 128 福祉サービス利用者の周辺にある、複合化する課題や制度の狭間（ダブルケア、8050問題、ゴミ屋敷、子どもの貧困、虐待など）など、既存の制度による解決が困難な課題に対応しているか
- 129 自法人の取組、他法人との連携などの取組を通じて、地域の多様な援助ニーズを把握できる体制整備に努めているか。
- 130 地域の「福祉の総合相談窓口」として、多様な相談に応じる機能や、自組織では対応困難なケースを適切な機関につなぐ機能を有しているか。
- 131 地域における公益的な取組が社会福祉法人の存在意義そのものであり、地域共生社会の実現を主導することが社会福祉法人の役割であることを認識しているか。
- 132 実施する地域における公益的な取組について、
 - ①常に地域と密接な関係をもち
 - ②安定性、継続性、専門性のある経営基盤を活用し
 - ③あらゆるライフステージを対象とする福祉ニーズに対応し
 - ④地域におけるソーシャルワークの中核的な担い手として
 - ⑤自由で柔軟な発想をもって
 - ⑥新たな福祉システムを構築する
 といった社会福祉法人が本来有する固有の存在意義を具現化するものとして再認識しているか。
- 133 地域ニーズに対応し、多様な福祉サービスを提供してきた実績を活かし、地域にある課題について住民が主体となって解決に向けて取り組むきっかけを提供しているか。
- 134 法人独自で、地域の社会福祉援助ニーズに対する公益的な取組を行っているか。
- 135 施設・設備や専門人材等の資源を活用して、地域課題を、包括的にもれなく受け止める場を提供しているか。
- 136 複数法人間連携や多様な機関とのネットワークを構築し、包括的にもれなく受け止める場とのつながりから、多様化・

複雑化する地域課題に対し、専門的かつ包括的な支援を提供しているか。

- 137 これらの地域における公益的な取組の量的拡大、質的向上を図るために、法人として取組の中核を担う CSW（コミュニティソーシャルワーカー）の育成を行っているか。
- 138 合同研修や共同行事の開催を企画するなど、地域の活性化を意図した取組を行っているか。
- 139 多様化・複雑化する地域のニーズに対応するために「多角化・多機能化」を推進しているか。
- 140 より多様なニーズに対応できるよう、地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制を構築するために他法人との「連携・協働」（複数法人間連携）を推進しているか。
- 141 地域のニーズや個々の法人の実情等に応じた未来志向の事業展開を図るうえで、「社会福祉連携推進法人」「事業譲渡」「合併（統合）」も選択肢としてあることを理解したうえで、地域福祉の推進を図ることを意識しているか。
- 142 地域福祉計画をはじめとする各種福祉計画の策定への参画や行政を主体とした地域連携・協力のネットワークに参加、協力をしているか。
- 143 災害支援等、行政との適切な連携のもと、災害時における協定を締結しているか。
- 144 災害時において地域住民が直面する生活課題・福祉課題への対応を想定した体制を平時から構築しているか。
- 145 災害時の取組として、地域の災害支援拠点や福祉避難所の取組への備え等、地域住民の安全・安心な生活の確保に努めているか。
- 146 各都道府県において災害時に避難所等に派遣される「災害派遣福祉チーム（DWAT）」に職員を登録するなど、「災害福祉支援ネットワーク」に積極的に参画しているか。

信頼と協力を得るための積極的な PR

- 147 法人の業務や財務情報など、公表が必要な情報について、個人情報の保護を徹底しつつ、社会に対して積極的に公表することにより経営の透明性を確保しているか。
- 148 情報公表は、全国経営協の会員情報ページを活用するほか、様々な機会を積極的に活用しているか。
- 149 法人の広報機能を強化し、事業計画、事業報告、法人の理念や事業活動、提供するサービスの内容、公益的な取組の実施状況等を発信、地域からの信頼を基盤としたつながりを意識し、地域住民の声を事業に反映させるなど、より戦略的に計画をすすめているか。
- 150 法人が行う社会福祉事業、地域における公益的な取組など様々な事業内容について、利用者や家族、地域住民等に対して PR しているか。
- 151 法人の継続的発展に必要な事業について、資金計画や事業計画についての積極的な PR を行い、地域の理解・協力が得られているか。
- 152 非営利性や公益性の意味など社会福祉法人の特性について、地域に理解されるように PR しているか。
- 153 何のために広報するのか、誰をターゲットに何を伝えるのか、そのために何を手段とするか、目的を明確にし、その目的に応じたターゲットと広報の手段を設定しているか。
- 154 実施した広報戦略について、成果の分析（効果測定）を行っているか。
- 155 全国経営協が主催する「社会福祉 HERO'S」や地域で開催される福祉職の魅力を伝えるイベントなどに積極的に参画するなど、福祉職場のイメージアップに取り組んでいるか。
- 156 サービスに関する苦情・相談について、その内容と究明した原因、改善、解決状況など、様々な媒体を通して利害関係者や地域に PR しているか。
- 157 自己評価、利用者評価（満足度調査）、第三者評価の取組や、その結果などの情報を PR することで、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アピールできているか。
- 158 サービス提供等に関する必要な記録を整備するとともに、適正に保管しているか。
- 159 ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）等の普及を踏まえ、職員や利用者等関係者に対し、情報セキュリティやウイルス感染など適切な情報管理に関する注意喚起や教育を実施しているか。
- 160 利用者や職員等の個人情報の管理を適切に行っているか。

中長期的な人材戦略の構築

- 161 経営理念が明文化されているか、そして役職員全体に周知徹底されているか。
- 162 経営理念を実現するために、期待する職員像を明確にしているか、また、それらを浸透させられているか。

- 163 期待する職員像とそれらを実現する取組が、継続的に行われ、さらに発展させるための工夫や取組がされているか。
- 164 変化に強い多様性を持ったチームづくりをめざし、様々な個性を持った人材を受け入れているか。
- 165 職員間の情報の共有化のための取組がなされ、徹底されているか。
- 166 問題や課題については、積極的に改善していくチームとなっているか。
- 167 業務マニュアルの整備を進め、可能なものについては業務の標準化、共有化を図り、統一した業務行動となっているか。
- 168 継続性の視点を重視し、業務遂行スキルの安定的な継承が図られているか。
- 169 法人の経営理念、期待する職員像に基づき、総合的な人材マネジメントシステムを構築しているか、また、職員によく理解されているか。
- 170 法人の中長期的なビジョンに基づいた（5年後、10年後を見据えた）、採用、育成計画になっているか。
- 171 風通しの良い職場の人間関係の構築、維持に努めているか。
- 172 多様な職種、勤務形態の職員が相互に連携を図れているか。
- 173 法人内の事業所間の連携、協働により、相乗効果を生み出しているか。

人材の採用に向けた取組の強化

- 174 内部環境、外部環境を把握し、採用計画を立てているか。
- 175 様々な採用ツールを用意し、効果を検証しながら使用しているか。
- 176 採用広報には、様々な採用チャンネルを効果的に利用しているか。
- 177 障害者雇用について、法定の雇用率を達成することはもちろん、より積極的な雇用を行っているか。
- 178 様々な能力を活かせる職場づくりに取り組み、多様な人材の採用の可能性を拡げていくことができているか。
- 179 短時間労働や業務の限定など、雇用時間や形態を工夫し、また、副業としての働き方を認めるなど、多様な人材が、多様な働き方ができる仕組みを構築しているか。
- 180 内定者へのフォローアップを丁寧かつ効果的に行っているか。
- 181 積極的なPRをして「見える化・見せる化」に努め、法人のブランド力を高めているか。
- 182 小中学校からの事業所見学を積極的に受け入れているか。
- 183 小中高校からの福祉体験学習などの受け入れを行っているか。
- 184 小中高校への出前授業を行っているか。

人材の定着に向けた取組の強化

- 185 採用後3年未満（特に1年未満）の職員に対するフォローアップが意図的、計画的に行われているか（研修、面接、育成担当者の配置等）。
- 186 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりが重要であると認識し、それらに資する取組を行っているか。
- 187 上司または先輩職員は、部下または後輩職員に対して動機づけを意識した言動を行っているか。
- 188 自らのキャリアが描けるような仕組みづくりができているか。
- 189 労働災害防止策（メンタルヘルス、腰痛防止策、その他労働災害への対応）を講じ、その内容を職員に周知しているか。
- 190 産業医および衛生管理者の配置、衛生委員会を開催しているか
- 191 パワハラ防止法に則り、規程の整備、職員への周知・教育、相談窓口を設置し防止対策を講じているか。
- 192 時間外労働の管理、有給休暇の取得の促進（5日間の計画付与を含む）など適切に行っているか。
- 193 職員処遇の水準が適正であるかどうか、処遇改善の必要性やその可否を評価・分析するための取組を、PDCAサイクルにより定期的に行っているか。
- 194 ワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した取組を行っているか。
- 195 常勤、非常勤、再雇用制度利用のシニア人材、障害者雇用制度による人材など、多様な人材が活躍できる職場になっているか。
- 196 多様な人材が、雇用形態ではなく、能力や実績による公正な待遇を受けることができるようになっているか。
- 197 新任職員への丁寧なフォローが、定着率を高め、能力を発揮するための、基礎となることを意識した取組ができているか。

るか。

人材の育成に向けた取組の強化

- 198 法人の経営理念や期待する職員像を明示し、サービス目標等に基づいた人材育成に関する方針を明確にし、研修を一元的に推進する体制の整備等、その方法を確立しているか。
- 199 育成システムは、OJTを基本とし、Off-JT、SDSを組み合わせた上で構成しているか。
- 200 OJTでは、指導内容や方法等の共通基準を作成し、意図的、計画的に行っているか。
- 201 資格取得、その他、自己学習ために支援の仕組みを構築しているか。
- 202 職員各自の研修受講履歴を管理し、個別研修計画を作成しているか
- 203 体系的な研修プログラムを構築しているか。
- 204 研修プログラムは、専門性、組織性、社会性、倫理性のバランスを考慮したものとなっているか。
- 205 以下の4つの要素を明確化し、職員が自らの将来の姿を描くことができるような、仕組みづくりができているか。
 - 昇進・昇格の基準
 - 賃金の水準
 - 必要となるスキルの水準
 - 必要となるスキルを獲得するための機会（研修等の能力開発）
- 206 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、取り組んでいるか。
- 207 めざすリーダー像を明確にしているか。

組織や仕事に対する意識に関するアンケート（組織風土診断）

氏名				
施設・事業所コード				
入力区分	I 管理職	II 主任・副主任	III 一般職員	IV 契約職員

↑ 該当するものに○を付けてください

	まったく 思わない 1	あまり 思わない 2	まあ そうだ 3	かなり 思う 4	わから ない 0
--	-------------------	------------------	----------------	----------------	----------------

1. 【利用者支援】利用者支援の仕組みが整い実行されているか？

1	法人の理念等（理念、基本方針並びに職員行動規範）に明示されている「利用者を尊重したサービスの提供に関する規定」について、その内容を理解している。				
2	利用者に必要な情報を提供する際には、利用者がわかりやすいように工夫を加えた説明を行っている。				
3	利用者が自ら意思決定できるような支援を行うとともに、利用者の個性や特性を考慮して、可能性や自立を促すような個別的な支援を行っている。				
4	利用者が相談や意見を述べやすい環境が整備され、利用者の希望と意向に応じて、社会参加の機会に関する情報や学習・体験する機会が提供されている。				
5	個別支援計画の作成や見直しは、アセスメントの実施から決定までの組織的な作成手順、体制が確立し、適切な個別支援計画が作成されている。				
6	プライバシーの保護に関するマニュアル等に基づいて、プライバシーに配慮された支援を常に行っている。				
7	利用者の権利擁護のため、虐待等の権利侵害の防止、発生時の対応等に関する取組が徹底されている。				

8	利用者の安心と安全を確保し福祉サービスの質の向上を図る観点から、ヒヤリハット報告や事故報告等の事例について、要因分析の実施と対応策が適切に講じられている。					
9	感染症の予防や発生時及び災害時における利用者の安全確保のための体制を整備し、取組を行っている。					
10	障害に関する理解と専門性の向上を図るために、利用者への支援にあたっては絶えず自己点検・相互点検・啓発に努めている。					

2. 【職場環境】働きやすく、高いモチベーションで職員が業務に取り組める職場環境となっているか？

1	施設長や上司が、現場職員の意見や提案を受け入れ、施設の運営に取り入れている。					
2	職場ではサービスの質向上に向けて、職員が協力し合う雰囲気がある。					
3	お互い注意すべきことは、注意できる環境である。					
4	決められたルールはきちんと守る規律ある職場である。					
5	職場内で、セクハラ、パワハラ、マタハラにあたるような行為は見られない。					
6	職場内で、職員間のいじめや差別などは見られない。					
7	職場は整理整頓され、清潔に保たれている。					
8	安全性や効率面など職場環境の改善について、法人（施設）は十分な対応をしている。					
9	当法人（施設）やいまの仕事に、誇りややりがいを感じている。					
10	自分自身が職場で必要とされていることを実感できている。					

3. 【コミュニケーション】職員間のコミュニケーションの充実が図られ、円滑な業務遂行ができているか？

1	上司に対して、仕事などに関する悩みを気軽に相談することができる。					
2	上司や先輩は、部下や後輩を気に掛け、積極的に話しかけたり、相談に乗ってくれる。					
3	仕事を行う上で必要な情報の共有が正確かつ迅速に行われている。					
4	職場の問題は、職員間で自由に意見を出し合って、解決できる環境である。					
5	部門間のコミュニケーション、情報共有を図るなどして、他部門との連携がとれている。					
6	正社員、パートを問わず、異なる職員の間でも人間関係は良好である。					
7	上司の指示は明確で、仕事が円滑に進んでいる。					
8	上司は部下の仕事の状況を把握している。					
9	上司は問題発生時に、積極的に解決に向けた支援を行ってくれる。					
10	上司は判断が難しい問題などに的確な解決策を提示してくれる。					

4. 【人事・キャリアアップ】適正な人事制度が整備され、キャリアアップのための仕組みも充実しているか？

1	人事制度・賃金体系は、将来に対し不安のないものである。					
---	-----------------------------	--	--	--	--	--

2	勤務評価制度の評価基準や仕組みなどは明確に示されている。					
3	勤務評価制度は、公平・公正に運用されている。					
4	勤務評価において職員の主張のできる機会があり、評価結果については説明を受けている。					
5	目標となるような上司や先輩、見習うべき同僚がいる。					
6	当法人（施設）では、業務に必要な専門知識などを高める研修など教育の仕組みが充実している。					
7	上司は、自分自身の能力向上に関する課題や目標を明確に示してくれている。					
8	日頃の仕事を通じて、幅広い知識や経験を深めることができている。					
9	自分自身の能力向上、自己啓発のための取り組みを行うことのできる環境である。					
10	将来、当法人（施設）の中で活躍できている自分をイメージすることができる。					

5. 【処遇・福利厚生・労働安全衛生】 適正な給与体系、福利厚生制度の充実、労働安全衛生への配慮が図られているか？

1	現在の賃金、賞与は、業務の内容からすると低いことはない。					
2	当法人の福利厚生制度（県共済会のリフレッシュプログラム事業や法人独自のインフルエンザ予防接種費、人間ドック等への各種助成、被服の貸与、クラブ活動助成費など）には満足している。					
3	当法人が実施した健康診断の結果を把握し、健康管理に役立てている。					
4	当法人の退職金制度（福祉医療機構、県共済会への2か所加入）には満足している。					
5	現在の担当業務の量、質、難易度は適当である。					
6	処遇・配置の基準が明確に示されている。					
7	法人（施設）は労働安全衛生（職員の安全・健康に配慮した職場環境の整備など）に配慮している。					
8	残業、休日出勤などにより心身の健康が阻害されることはなく、プライベートの時間とのバランスが取れている。					
9	年次有給休暇は無理なく取得できている。					
10	育児や介護を行いながら仕事をしている人に対する支援が行われている。					