

【事業所名】 法人本部

I 経営の基本方針

社会福祉法人は、公益性を持つ非営利法人として健全で安定的に継続していく経営基盤の確立が求められる。そのために、法人理念の元で一資源として地域とともに歩み、提供するサービスや財務状況の透明性を確保しながら、内部統制体制を強化し、サービスの質の向上に努め、地域福祉の推進を図り、社会的な信頼を得ていく。

II 中期的目標

項目	内容
法人理念の具現化を目指す。	目指す姿(ビジョン)や大切にしたい価値(サービスコンセプト)を意識し、職員が自ら行動するよう働きかけ、理念の具現化を指針とする。
高齢者やその家族の生活やひとり親家庭の自律を支援する。	事業環境の変化による新たな福祉ニーズに対応する事業展開に取り組めるよう、各事業所が事業所間で情報を共有しながら地域社会の福祉課題に対応すべくネットワークの一翼を担っていけるよう支援していく。
働きやすい職場づくりを構築し、安定的な事業運営ができるよう経営基盤の確立を図る。	多様化する働き方に対応し、職員が魅力や遣り甲斐を感じ、希望が持てる職場を目指して安定的な体制を整備していく。 職員が互いに一人ひとりの人格を尊重しあうことで、心理的安全性が高く職員自らが成長できる職場をつくる。
中期経営計画の見直しを進め、新たな計画を策定する。	2024年度に策定した中期経営計画が3年目(中間期)となり、計画の見直し等を進め、2027年度からの新たな5か年計画を策定する。

III 年間計画(進行管理表)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
年間計画			理事会・評議員会					理事会・評議員会				理事会	
	経営会議(定例:毎月第1金曜日)・事業所長会(定例:毎月第3金曜日)												
	前年度の振り返りと目標設定(自己申告書)					広報誌発行		ストレスチェック実施		ストレスチェック	次年度に向けた取組(異動、昇給・昇格、区分変更等)		
	採用時研修		安否確認訓練①		IP通信機訓練①		管理監督者研修	6か月フォロー研修	係長級現任研修	集団分析報告 安否確認訓練② IP通信機訓練②	広報誌発行		広報誌発行
	等級フレーム研修	2年目フォロー研修	2級現任研修							3級昇格者研修	リーダー層研修	実践・研究発表会	
職員採用活動(学卒者・経験者・外国人職員)													

IV 経営の計画

事業の課題	取り組む内容
1 利用者サービスへの取組	
人権尊重の徹底を図り、個人の尊厳を尊重したサービスを提供する。	法人理念を踏まえて、各事業所で設置している業務改善委員会の活動が活性化するよう、事業所運営支援委員会を中心に生産性の向上を支援する。 中期経営計画掲載事項の委員会、研修(特に虐待防止等、事故防止)について、実効性ある実施を徹底する。
2 職員への取組	
(1)人材の確保・育成・定着 [確保] 労働人口の減少等から売り手市場が顕著な状況が継続していくなかでの職員確保	[確保] ① 求人説明動画を積極的に活用するなど法人の求人情報が求職者に届くような採用活動を工夫する。 ② 新卒者採用については、AI(人工知能)を活用したオファー型のツールを運用して効率的にアプローチしていく。 ③ 中途採用者は、ハローワークや採用サイトの活用を充実させ、目に触れる機会を多くする。 ④ 外国人職員に関しては、事業所と相談しながら受け入れを強化し、職員体制を安定させる。
[育成・定着] 職員は人財であるので、育成に重点を置き、離職者を減少させ、定着を図る。(2024年度 離職率 全体:9.2% 介護(支援含む):9.3%)	[育成・定着] ① 体系的に研修を実施し、特に中堅職員・管理職層の育成が重要であるので、次代を担う職員の育成を強化する。 ② 各事業所における新規採用者のOJT研修を丁寧に行うよう支援する。 ③ 管理職の組織マネジメント力を高め、職員の能力を最大限発揮させる。 ④ 法人・各事業の情報、職員へ伝えたい情報を年3回発行する広報誌「あおぞら」で発信していく。

<p>(2)人材の活用 職員の高齢化が進んでいることから、年齢構成のバランスをとっていく。</p>	<p>① 若年職員の採用を強化していく。 ② 経験豊かな職員や有期契約職員の働き方の多様化に可能な範囲で対応していく。 ③ 職員の状況等を踏まえ、定年年齢の引き上げの検討を進める。</p>
<p>(3)職場環境づくり 職員同士の繋がりを重視し、働き甲斐を感じ、高いモチベーションを維持していくなど、職員が安心して働ける職場づくりを進める。</p>	<p>① ワークライフバランスを充実させる仕組みや既存の制度運用を充実させ、離職を防ぐ。 ② ハラスメントに対しての相談体制を強化し、ハラスメントを起こさせない職場づくりをする。義務化となるカスタマーハラスメントについては、研修推進委員会を中心に取り組む。 ③ ストレスチェックの結果を参考にし、メンタル不調を予防・早期発見していく。 ④ 第三者評価の結果(職員・利用者の声を含む)を確認し、管理職層との面談などを通じコミュニケーションの強化及び抱えている課題へのサポートを図っていく。</p>
<p>(4)人事給与トータルシステムの構築 改正した「等級フレーム」を周知し、キャリアアップが見える化するとともに、職員に求められる行動の結果をより客観的に評価できる仕組みを作る。</p>	<p>① 等級フレームの改正により求められる行動が具体的・実践的に捉えられるよう、研修を行う。 ② 自らの成長を感じられるようなキャリアパスや評価並びに給与などの仕組みなどについて、人事任用委員会を中心に検討していく。</p>
<p>3 地域社会への取組</p>	
<p>地域に開かれ、また、地域ニーズに応じていく法人となるよう、職員の柔軟な発想と専門性を強化する。</p>	<p>① 地域貢献は、社会福祉法人としての大きな役割であることについて、職員に醸成を高められるよう支援する。 ② 各事業所が地域に求められている機能や役割から災害など有事の際の機能を発揮するよう支援する。</p>
<p>4 経営基盤強化への取組</p>	
<p>(1) 法人全体の財政基盤の強化 各事業所の取組を把握しながら、法人全体の財政基盤を強化するとともに財政の健全化を図る。</p>	<p>① 実績に応じた予算作成、厳格な執行管理を行い、法人全体の財政基盤の強化を図る。 ② 毎月の事業所長会での報告などから財務状況分析を的確に行い、収支の改善を図る。 ③ 種別ごとの連絡会を活発に行うよう働きかけ、各所の取組を参考にして業務改善に活かしていく。 ④ 法人で統一的な対応が必要な事柄については、財務規律確保委員会や事業所運営支援委員会で検討していく。</p>
<p>(2) 施設設備等物的基盤整備 昨年度発足させたプロジェクトチーム(PT)の進捗を把握したうえで、課題を整理し解決に向け対応していく。 また、DX化(デジタルトランスフォーメーション)の情報収集を積極的に進め、さらに促進させていく。</p>	<p>①4つの PT(第二万寿経営改善、万寿将来構想、セントラルキッチン棟の今後の活用、足立地域の地域包括のあり方)それぞれに関わり、解決に向けた対応を進める。 ②PTでの検討以外の各事業所の整備等に関しても必要な支援を行っていく。 ③AIが急速に進展しているので、業務の省力化に寄与するものは活用することも視野に入れ検討する。 ④生産性向上のための取組に関する情報収集を積極的に行い、法人経営に役立てていく。</p>
<p>(3) 組織・システム 内部統制基本方針に則り、内部統制体制を効果的に運用していく。 法人の施設が事業運営上遵守しなければならない法令・運営基準等を正確に理解し、適正な事業執行管理を継続して行っていく。</p>	<p>① コンプライアンスの徹底やハラスメントの防止など遵守が必須と思われることについては、繰り返し研修を行っていく。 ② 時間外勤務や有給休暇取得率などのデータを分析し、労働実態を確認し、必要な見直しを行う。 ③ 自己検査チームの活動を支援し、各事業所における課題のうち法人全体で見直すべき事柄については、適時に検討する。 ④ 規程・運営基準等に関して、内容の確認とともに実践的に運用できるよう昨年度に引き続き改正などを行っていく。 ⑤ NI コラボや勤怠等のシステムの活用を促進し、業務の効率化を図り生産性を向上させていく。</p>
<p>(4) 災害・感染症対応 BCP(事業継続計画)の訓練や見直しを継続的に行い、計画を実践的にしていく。</p>	<p>① 安否確認、IP 通信機活用訓練を行い、有事の際の情報伝達、情報共有が円滑になるように努める。 ② 訓練を繰り返し行うことで、災害時などに事業が継続できるように BCP 見直しなどについても後方支援を行う。 ③ 緊急用非常物品の整備状況の継続確認を行う。</p>
<p>(5) 危機管理 内部統制体制において、危機管理体制を見直し自律的に損失の危険の管理を行っていくため、体制を整備し、役割権限等を明確にする。</p>	<p>① リスクを含む危機管理について、危機管理委員会がサポートし、各事業所の自律的な体制整備を進める。 ② 各種リスクについては、各事業所においてもその管理を議論していくよう支援する。</p>
<p>(6)情報セキュリティの強化 DX化が進展する中、情報漏洩に十分留意していく。</p>	<p>① ICT(情報通信技術)の活用は、省力化技術、効率化が図れるメリットがある反面、ウィルスや情報漏洩などのリスクもあるので、情報セキュリティ推進委員会を中心にセキュリティの重要性について研修などで学び、意識を向上させる。 ② マルウェア対策の一つとして、VPN(仮想プライベートネットワーク)の見直しが必要と考え、クラウドの活用を優先していく。</p>
<p>5 持続可能な社会の実現に向けての取組</p>	
<p>社会福祉法人としての役割を果たしていくことに留まらず、直接的・間接的な取組を通じて持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいく。</p>	<p>① SDGs の取組について、内容や理解を深めていけるよう、職員に対し情報を積極的に発信していく。 ② 少しの工夫からの発想を日常的に取り組んでいく。</p>

2026年度法人本部予算計画

(1) 法人本部拠点区分当初予算概要

(単位：千円)

	2025年度予算	2026年度予算	増減
事業活動収入 計	6,792	6,729	△63
事業活動支出 計	43,877	43,667	△210
人件費支出	21,250	21,153	△97
事業費支出	0	0	0
事務費支出	22,627	22,514	△113
事業活動資金収支差額	△37,085	△36,938	147
施設整備等収入 計	0	0	0
施設整備等支出 計	409	180	△229
施設整備等資金収支差額	△409	△180	229
その他の活動収入 計	61,832	32,113	△29,719
積立資産取崩収入	409	180	△229
拠点区分間繰入金収入	61,423	31,933	△29,490
その他の活動支出 計	224	48	△176
積立資産支出	10	48	38
その他の活動による支出	214	0	△214
その他の活動資金収支差額	61,608	32,065	△29,543
予備費支出	0	0	0
当期資金収支差額合計	24,114	△5,053	△29,167
前期末支払資金残高	19,173	43,287	24,114
当期末支払資金残高	43,287	38,234	△5,053

年間事業活動支出の

資金繰り可能期間	11.8ヶ月	10.5ヶ月
----------	--------	--------

(2) 当初予算における積算

人件費率 314.36%

法人本部は収入の多くが拠点区分繰入金収入となっているため、人件費率は高くなっている。

(3) 2026年度の特記事項等

- 事業活動による収支の部は、2025年度と大きな変動はなく、同程度の予算となる。
- 施設整備等による収支の部は、PC更新による予算計上をしている。
- その他の活動による収支の部は、拠点区分間繰入金収入が減少となっている。(2025年度の繰り入れが多かった)