

令和8年度

事業計画

社会福祉法人

西予総合福祉会



# 令和 8 年度 事業計画（案）

社会福祉法人 西予総合福祉会

## I. 基本理念

高齢者に生きがいを

障がい者には希望を

こどもには大きな夢を

西予総合福祉会は、多様化していく社会の要請に応じ、総合的多角的な福祉サービスを展開し、心豊かな地域社会づくりを推進します。

## II. 基本姿勢

地域で「その人らしく」生活できるように総合的な福祉サービスを提供します。

個人の尊厳を守り、高い人権意識を持つ福祉人財を創出・育成します。

やさしさと温かさあふれる地域づくりに貢献します。

## III. ビジョン

### 【利用者満足のために】

地域から信頼され、選ばれ続ける組織である

福祉サービスをワンストップで提供できる体制を持つ

地域ニーズやライフステージの変化に柔軟に応える組織

### 【職員満足のために】

安心して働き続けられ、誇りを持てる職場環境

能力や技術を高め、一人ひとりが成長・活躍できる組織

風通しがよく、公平で納得度の高い人事考課を行う組織

### 【経営満足のために】

健全経営を維持し、時代の変化を捉えて成長し続ける組織

基本理念を理解し実践する職員が活躍する職場

人材が集まり、人が育つ環境と仕組みを持つ組織

## IV. 職員行動指針（求められる人材像）

自分の仕事に誇りを持ち、利用される方すべての喜びに向けて邁進する職員

### 【人の気持ち・心に敏感な職員】

利用者の喜びを自分の喜びとして感じ、相手を思いやる心を持つ

気配りや気づきがあり、感謝を言葉にできる

円滑なコミュニケーションで信頼関係を築ける

### 【自己を律することができる職員】

自己管理・自己統制ができ、感情や行動をコントロールできる  
ストレスに左右されず、愚痴や否定的な言動をしない  
常にリスクを意識し、安全で冷静な判断ができる

### 【自ら進んで進化し続ける職員】

前向きに行動し、創意工夫と改善意識で生産性を高める  
探究心と自己啓発意欲を持ち、学びや資格取得に挑戦する  
判断力とリーダーシップを発揮し、周囲を動かしていける

### 【組織・チームと生きる職員】

法人理念に共感し、組織の一員として行動できる  
報連相を徹底し、同僚・上司・他部署と協力できる  
責任感を持ち、自分に期待される役割を果たす

## V. 重点目標

### 1. 地域オンリーワン

#### (1) 基本理念・基本姿勢・ビジョン・職員行動指針の浸透化

- ①事業所での説明、共有
- ②職員研修会での周知

#### (2) 地域におけるブランドイメージの向上

- ①ボランティアの受入、介護教室の実施
- ②法人メディア戦略（広報誌、SNS、Webなど）の充実
- ③法人SDGsの具体的な取組の設定及び発信

#### (3) マスタープラン2040の推進

- ①プラン達成に向けた意識の共有
- ②エンゲージメント経営の実践

### 2. 利用者と家族の幸せ

#### (1) 福祉ニーズやライフステージの変化に応えられる利用者満足の更なる向上

- ①既存サービスの検証及び見直し
- ②福祉ニーズの把握による新たな事業展開への取組み
- ③人口減少社会への対応

### 3. サービスの質の向上と標準化

#### (1) サービスの「質」及び「標準化」の充実

- ①ジョブ型人事考課制度の整備
- ②施設内外研修の充実
- ③職員の教育指導体制（OJT）の強化

#### 4. 職員の充実

##### (1) 福祉人財の確保・育成

- ①人事制度（役割等級制、オーダーメイド雇用）の整備
- ②ハローワークとの連携及びリファラル採用の強化
- ③次世代職員の育成及びキャリア形成の支援

##### (2) 働きやすい職場環境の整備による定着化の推進

- ①カスタマーハラスメント対策の整備
- ②健康管理（メンタル・腰痛・健診など）対策の強化
- ③福利厚生の実施

#### 5. 財務の健全化

##### (1) 事業所単位での経営の安定化

- ①経営状況の把握・分析及び対策・改善
- ②職員配置の適正化及び基準値の明確化
- ③AI・ICT・ロボット活用環境の整備

##### (2) 事業の「健全性」及び「継続性」の向上

- ①中長期事業計画（2045年度迄）の作成
- ②内部監査の実施
- ③防災・減災への取組み

#### VI. 数値目標

No	内容	目標値
1	定年退職者を除く正職員の離職率	5%以下
2	労災保険対象事故の発生件数	前年度対比10%削減
3	一人当たりの時間外労働	月平均3時間以下
4	法人が指定する資格の取得者	15人以上
5	正職員の有給取得率	70%以上
6	育児休暇取得率（正職員）	100%
7	Instagramの閲覧数	前年度対比10%増加
8	障がい者雇用率	2.5%（法定雇用率）維持
9	人件費率	68%以下
10	サービス活動増減差額比率（償却前）	12%以上
11	職員1人当たりサービス活動収益	6,700,000円以上
12	職員1人当たり人件費	4,600,000円以上

## VII. 会議の開催予定

- |                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| (1) 理事会         | (3ヶ月に1回以上)         |
| (2) 法人幹部会       | (毎月及び必要がある場合はその都度) |
| (3) 施設長会        | (毎月及び必要がある場合はその都度) |
| (4) 評議員会        | (6月及び必要がある場合はその都度) |
| (5) 運営協議会       | (7月及び必要がある場合はその都度) |
| (6) 監事監査会       | (必要がある場合はその都度)     |
| (7) 会計監査人監査会    | (必要がある場合はその都度)     |
| (8) 評議員選任・解任委員会 | (必要がある場合はその都度)     |

## VIII. 法人本部組織

組織名	内容
人事課	人材確保に関する事項（人材確保戦略の立案・策定）
	職員の研修に関する事項（人材育成方針の立案・策定）
経営企画課	法人マネジメントに関する事項（経営戦略の策定・推進）
	中長期計画作成に関する事項（中長期計画の策定・推進）
デジタル推進課	D X 推進に関する事項（D X 方針の策定）
事務局	事務管理部門の集約（総務係・給与係・請求係・財務係）

## IX. 法人内委員会組織

委員会名	内容
福利厚生	職員の福利厚生に関する事項（内容の検討・整備）
ボランティア	ボランティア等に関する事項（内容の企画・推進）
S D G s	S D G s に関する事項（S D G s 活動の推進・地域発信）
広報	広報誌に関する事項（広報誌の企画・情報発信）
	S N S ・ H P 等に関する事項（S N S 等の運用推進・情報発信）
内部監査室	法人内部監査に関する事項（内部監査の計画・実施）
危機管理室（防災）	防災計画・B C P に関する事項（災害に備えた安全対策の強化）

X. 事業部内委員会組織

事業部名	委員会名
高齢福祉事業部	人材に関する委員会 サービス向上に関する委員会 経営に関する委員会
養護・障がい事業部	OJT委員会 建設・高齢化等プロジェクト
児童事業部	研修委員会 保育会（ICT委員会含む） 人材育成委員会 創作部会

【各事業部及び施設別事業計画は別紙のとおり】

# 令和 8 年度 事業計画（案）

社会福祉法人 西予総合福祉会

## I. 基本理念

高齢者に生きがいを

障がい者には希望を

こどもには大きな夢を

西予総合福祉会は、多様化していく社会の要請に応じ、総合的多角的な福祉サービスを展開し、心豊かな地域社会づくりを推進します。

## II. 基本姿勢

地域で「その人らしく」生活できるように総合的な福祉サービスを提供します。

個人の尊厳を守り、高い人権意識を持つ福祉人財を創出・育成します。

やさしさと温かさあふれる地域づくりに貢献します。

## III. ビジョン

### 【利用者満足のために】

地域から信頼され、選ばれ続ける組織である

福祉サービスをワンストップで提供できる体制を持つ

地域ニーズやライフステージの変化に柔軟に応える組織

### 【職員満足のために】

安心して働き続けられ、誇りを持てる職場環境

能力や技術を高め、一人ひとりが成長・活躍できる組織

風通しがよく、公平で納得度の高い人事考課を行う組織

### 【経営満足のために】

健全経営を維持し、時代の変化を捉えて成長し続ける組織

基本理念を理解し実践する職員が活躍する職場

人材が集まり、人が育つ環境と仕組みを持つ組織

## IV. 職員行動指針（求められる人材像）

自分の仕事に誇りを持ち、利用される方すべての喜びに向けて邁進する職員

### 【人の気持ち・心に敏感な職員】

利用者の喜びを自分の喜びとして感じ、相手を思いやる心を持つ

気配りや気づきがあり、感謝を言葉にできる

円滑なコミュニケーションで信頼関係を築ける

### 【自己を律することができる職員】

自己管理・自己統制ができ、感情や行動をコントロールできる  
ストレスに左右されず、愚痴や否定的な言動をしない  
常にリスクを意識し、安全で冷静な判断ができる

### 【自ら進んで進化し続ける職員】

前向きに行動し、創意工夫と改善意識で生産性を高める  
探究心と自己啓発意欲を持ち、学びや資格取得に挑戦する  
判断力とリーダーシップを発揮し、周囲を動かしていける

### 【組織・チームと生きる職員】

法人理念に共感し、組織の一員として行動できる  
報連相を徹底し、同僚・上司・他部署と協力できる  
責任感を持ち、自分に期待される役割を果たす

## V. 重点目標

### 1. 地域オンリーワン

#### (1) 基本理念・基本姿勢・ビジョン・職員行動指針の浸透化

- ①事業所での説明、共有
- ②職員研修会での周知

#### (2) 地域におけるブランドイメージの向上

- ①ボランティアの受入、介護教室の実施
- ②法人メディア戦略（広報誌、SNS、Webなど）の充実
- ③法人SDGsの具体的な取組の設定及び発信

#### (3) マスタープラン2040の推進

- ①プラン達成に向けた意識の共有
- ②エンゲージメント経営の実践

### 2. 利用者と家族の幸せ

#### (1) 福祉ニーズやライフステージの変化に応えられる利用者満足の更なる向上

- ①既存サービスの検証及び見直し
- ②福祉ニーズの把握による新たな事業展開への取組み
- ③人口減少社会への対応

### 3. サービスの質の向上と標準化

#### (1) サービスの「質」及び「標準化」の充実

- ①ジョブ型人事考課制度の整備
- ②施設内外研修の充実
- ③職員の教育指導体制（OJT）の強化

#### 4. 職員の充実

##### (1) 福祉人財の確保・育成

- ①人事制度（役割等級制、オーダーメイド雇用）の整備
- ②ハローワークとの連携及びリファラル採用の強化
- ③次世代職員の育成及びキャリア形成の支援

##### (2) 働きやすい職場環境の整備による定着化の推進

- ①カスタマーハラスメント対策の整備
- ②健康管理（メンタル・腰痛・健診など）対策の強化
- ③福利厚生の実施

#### 5. 財務の健全化

##### (1) 事業所単位での経営の安定化

- ①経営状況の把握・分析及び対策・改善
- ②職員配置の適正化及び基準値の明確化
- ③AI・ICT・ロボット活用環境の整備

##### (2) 事業の「健全性」及び「継続性」の向上

- ①中長期事業計画（2045年度迄）の作成
- ②内部監査の実施
- ③防災・減災への取組み

#### VI. 数値目標

No	内容	目標値
1	定年退職者を除く正職員の離職率	5%以下
2	労災保険対象事故の発生件数	前年度対比10%削減
3	一人当たりの時間外労働	月平均3時間以下
4	法人が指定する資格の取得者	15人以上
5	正職員の有給取得率	70%以上
6	育児休暇取得率（正職員）	100%
7	Instagramの閲覧数	前年度対比10%増加
8	障がい者雇用率	2.5%（法定雇用率）維持
9	人件費率	68%以下
10	サービス活動増減差額比率（償却前）	12%以上
11	職員1人当たりサービス活動収益	6,700,000円以上
12	職員1人当たり人件費	4,600,000円以上

## VII. 会議の開催予定

- |                 |                    |
|-----------------|--------------------|
| (1) 理事会         | (3ヶ月に1回以上)         |
| (2) 法人幹部会       | (毎月及び必要がある場合はその都度) |
| (3) 施設長会        | (毎月及び必要がある場合はその都度) |
| (4) 評議員会        | (6月及び必要がある場合はその都度) |
| (5) 運営協議会       | (7月及び必要がある場合はその都度) |
| (6) 監事監査会       | (必要がある場合はその都度)     |
| (7) 会計監査人監査会    | (必要がある場合はその都度)     |
| (8) 評議員選任・解任委員会 | (必要がある場合はその都度)     |

## VIII. 法人内組織

組織名	内容
人事課	人材確保に関する事項（人材確保戦略の立案・策定）
	職員の研修に関する事項（人材育成方針の立案・策定）
経営企画課	法人マネジメントに関する事項（経営戦略の策定・推進）
	中長期計画作成に関する事項（中長期計画の策定・推進）
デジタル推進課	D X 推進に関する事項（D X 方針の策定）
福利厚生	職員の福利厚生に関する事項（内容の検討・整備）
ボランティア	ボランティア等に関する事項（内容の企画・推進）
S D G s	S D G s に関する事項（S D G s 活動の推進・地域発信）
広報	広報誌に関する事項（広報誌の企画・情報発信）
	S N S ・ H P 等に関する事項（S N S 等の運用推進・情報発信）
内部監査室	法人内部監査に関する事項（内部監査の計画・実施）
危機管理室（防災）	防災計画・B C P に関する事項（災害に備えた安全対策の強化）

## IX. 事業部内委員会組織

各事業部より

事業部名	委員会名
高齢福祉事業部	人材に関する委員会 サービス向上に関する委員会 経営に関する委員会
養護・障がい事業部	OJT委員会 建設・高齢化等プロジェクト
児童事業部	研修委員会 保育会（ICT委員会含む） 人材育成委員会 創作部会

【各事業部及び施設別事業計画は別紙のとおり】

## 令和8年度 高齢福祉事業部重点目標

### 1. 地域オンリーワン

- (1) 基本理念・基本姿勢・ビジョン・職員行動指針の浸透化
  - ・高齢者の人権尊重を第一とし、基本理念・基本姿勢の理解、浸透を図る。
- (2) 地域におけるブランドイメージの向上
  - ・ボランティアの受け入れや介護教室の開催を通して、地域住民に介護事業の更なる理解、促進につなげる。
  - ・広報誌およびSNSを通じて施設内の活動や行事の様子を発信し、地域住民への周知と理解促進に努める。
- (3) マスタープラン2040の推進
  - ・障がいの有無にかかわらず、共に生きる社会を目指しすべての人が希望をもち、その人らしい暮らしを継続できる地域を目指す。
  - ・職員一人ひとりが仕事に誇りとやりがいを持ち、主体的にサービス向上に関わる組織づくりを進め、利用者満足度の向上、離職率の低下、組織の持続的成長を実現する。

### 2. 利用者と家族の幸せ

- (1) 福祉ニーズやライフステージの変化に応えられる利用者満足度の更なる向上
  - ・高齢者人口や生産年齢人口の減少、地域の医療体制等の状況を見ながら、地域における事業の在り方について検討する。

### 3. サービスの質の向上と標準化

- (1) サービスの「質」および「標準化」の充実
  - ・身体拘束、虐待について年間を通じて研修を行い、しない、させない、事業所づくりを行う。
  - ・利用者への接遇、職員の専門知識の習得、介護技術の向上のために、OJT委員を中心に研修計画を策定し実践する。

### 4. 職員の充実

- (1) 福祉人財の確保・育成
  - ・高齢者、障がい者、外国人などの多様な人材が活躍できるよう労働環境を整える。その中でも外国人が働きやすい環境を整える。
  - ・介護教室や業界団体の活動により、高齢者施設で働くことの魅力をより多くの人に知っていただき、人材確保・育成につなげる。
- (2) 働きやすい職場環境の整備による定着化の推進
  - ・介護ロボット、ICT化を更に進め、業務負担の軽減及びケアの質の確保を資する介護現場の生産性向上が図れるよう、調査研究を継続的に行う。

### 5. 財務の健全化

- (1) 事業所単位での経営の安定化
  - ・制度の動向について情報を収集し、取得可能な加算等、必要な体制を整え、経営の安定化を図る。また、適正な人員配置やコスト削減に努める。
- (2) 事業の「健全性」及び「継続性」の向上
  - ・災害時、感染症拡大時の事業継続計画（BCP）や防災（感染症）・危機管理対応マニュアルの見直しを行い、災害時の拠点づくりを目指す。

## 令和8年度 養護・障がい事業部重点目標

### 1. 地域オンリーワン

#### (1) 基本理念・基本姿勢・ビジョン・職員行動指針の浸透化

- ・こどもや障がいのある方の人権尊重を第一とし、基本理念・基本姿勢・ビジョン・職員行動指針の理解と浸透を図る。

#### (2) 地域におけるブランドイメージの向上

- ・ボランティアや実習生等を積極的に受け入れ、社会的養護の必要なこども達や障がいのある方々への理解、促進につなげる。
- ・ホームページや広報紙、SNS等を利用して情報発信及び情報公開を行い、地域の中の施設として広く知ってもらう。
- ・SDGs についての理解や知識を深め、持続可能な社会をめざしよりよい地域づくりに取り組む。

#### (3) マスタープラン2040の推進

- ・マスタープラン2040の目標に向けて、各施設・事業所で法律や制度を把握し、必要な人材育成を行う。

### 2. 利用者と家族の幸せ

#### (1) 福祉ニーズやライフステージの変化に応えられる利用者満足の更なる向上

- ・子育て支援や障がいのある方々の支援へのアドバイスなど相談しやすい場所としてネットワークを構築し、様々なニーズに対応する。
- ・地域共生社会の実現に向けて、地域で果たすことのできる機能（役割）を模索し実践できる体制を整え、利用して良かったと思ってもらえる施設・事業所づくりに取り組む。

### 3. サービスの質の向上と標準化

#### (1) サービスの「質」及び「標準化」の充実

- ・専門知識の習得、技術の向上のために、OJT委員を中心に研修計画を策定し実践する。

### 4. 職員の充実

#### (1) 福祉人財の確保と定着

- ・養護施設や障がい施設で働くことの魅力をより多くの人に知っていただく活動を行い、人材確保・育成につなげる。
- ・職員一人ひとりが自分の役割を理解し、モチベーションアップのための働きかけを行うとともに、職員同士が意見交換し合うことで主体的に働ける環境づくりを推進する。

#### (2) 働きやすい職場環境の整備による定着化の推進

- ・時間外労働の削減や有給休暇取得率の向上に取り組む。

### 5. 財務の健全化

#### (1) 事業所単位での経営の安定化

- ・制度や法律を熟知し必要な体制を整え利用者満足につなげることで、経営の安定化を図る。また、適正な人員配置やコスト削減に努める。
- ・経営状況の把握・経営分析を行い、対策や改善を行う。

#### (2) 事業の「健全性」及び「継続性」の向上

- ・中長期事業計画において、将来を見据えた事業展開、施設・設備整備計画を作成する。

希望の森建て替え計画

松葉学園隣接地の利用方法の検討及び計画

## 令和8年度 児童事業部重点目標

### 1. 地域オンリーワン

#### (1) 基本理念・基本姿勢・ビジョン・職員行動指針の浸透化

- ・こどもの最善の利益を考慮し、個人の尊厳を守る姿勢をもとに、基本理念・基本姿勢・ビジョンの理解および浸透を図る。

#### (2) 地域におけるブランドイメージの向上

- ・法人の基本理念および事業部の保育理念のもと、こどもや保護者との信頼関係を築き安心・安全な環境の確立と地域福祉の拠点となるように努める。
- ・SNS等を活用し、情報発信を積極的に行うことで、保護者、地域の方々の園への理解度を高めていく。
- ・SDGsの研修や取り組みを実践し、職員・保護者・地域へ発信していくとともに、持続可能な未来の実現を目指す。

#### (3) マスタープラン2040の推進

- ・マスタープランに基づき、2040年を見据えた具体的な実践計画を策定し、事業部内での意識の共有を図る。

### 2. 利用者と家族の幸せ

#### (1) 福祉ニーズやライフステージの変化に応えられる利用者満足の更なる向上

- ・地域における子育て支援の窓口として、関係機関と連携を図りながら地域に密着したサービスの提供に努める。

### 3. サービスの質の向上と標準化

#### (1) サービスの「質」および「標準化」の充実

- ・キャリア段階に応じた研修体系を整備し、法人内外の研修への参加を積極的に支援する。
- ・個々のスキルアップを図り、サービスの質の向上につなげる。
- ・定期的にマニュアルの見直しを行い、サービスの標準化を図る。

### 4. 職員の充実

#### (1) 福祉人財の確保・育成

- ・学生のインターンシップや実習生、ボランティアの受け入れを積極的に行う。
- ・職員一人ひとりのキャリアに応じた成長支援を行い、将来を見据えた人材育成を進める。

#### (2) 働きやすい職場環境の整備による定着化の推進

- ・時間外労働の削減と、有給休暇や休憩の取得ができる体制を構築し、魅力ある職場環境をつくる。
- ・相談しやすい職場環境を作り、メンタルヘルス対策に努める。
- ・ICT活用や相互訪問等を通じて、実践の質の向上と業務効率化を図る。

### 5. 財務の健全化

#### (1) 事業所単位での経営の安定化

- ・地域の出生状況や保護者・地域のニーズを把握し、事業内容等に反映させるとともに、将来を見据えた計画的な施設整備を行い、安定した経営に努める。

#### (2) 事業の「健全性」および「継続性」の向上

- ・災害や感染症拡大等に備え、事業継続計画や防災・危機管理対応マニュアルの見直しを行い、防災・減災への取り組みに努める。

## 施設名 : 松葉寮

### 【施設理念】

- ・誰もが利用したくなる施設づくり

### 【経営方針】

- ・施設理念に基づき、常に相手の立場に立ち、利用者お一人お一人を大切にする。
- ・松葉寮での仕事に誇りと愛情が持てる職員を育成し、職員同士が認めあえる関係を醸成する。
- ・各事業所の利用率・利用者数向上に努め、安定した経営に努める。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

- (1) ボランティアの受け入れや、運営推進会議を通し、地域住民に施設、介護について更に理解いただけるようにし、開かれた施設となるよう努める。
- (2) 災害時の事業継続計画や防災・危機管理対応マニュアルの見直しを行い、福祉避難所の受け入れを含め、災害時の拠点づくりを目指す。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

- (1) すべての利用者が、日々楽しみを持ち、その人らしい暮らしができる支援を考え実践する。
- (2) 家族との交流機会（家族会、行事等）が持てるよう企画を行う。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

- (1) 身体拘束、虐待0（ゼロ）が継続できるよう、指針、マニュアルを再確認し、継続的に研修を行う。
- (2) 業務の見直し改善について会議を開催し、ICT、介護ロボット導入の検討を含め、介護の生産性向上を図る。

#### 4. 職員の充実

- (1) 職員一人一人が、働き甲斐がもてるようOJTの実践及びOFF-JTを活用し、人材育成を行い、利用者への接遇や介護技術・知識の習得に努める。
- (2) EPA介護福祉士候補生、技能実習生のやりがいの向上に努めると共に、高齢者や障がい者など、多様な人材が活躍できる労働環境を整える。

#### 5. 財務の健全化

- (1) 介護保険制度を熟知し、関連する加算等を取得することで、介護の質を確保し、経営の安定化を図る。
- (2) 職員の適正配置の確認や支出の削減により、健全な経営を目指す。
- (3) 利用者への食事について、法人でのセントラルキッチン等、様々な提供形態の情報収集を行い、今後のあり方について検討を行う。

### 【数値指数】

		松葉寮		
		地域密着	広域	短期入所
利用者定員		19名	56名	20名
1日の平均利用者数		18.0名	55.0名	17.5名
稼働率		94.7%	98.2%	87.5%
総収入(千円)		103,582	253,900	80,293
職員数	正職員	10名	38名	9名
	パート	4名	24名	3名

## 施設名 : 開明の杜

### 【施設理念】

- 一人ひとりの思いを暮らしに映す。

### 【経営方針】

- 「当たり前の暮らし」「思い思いの暮らし」「つながりのある暮らし」をつくり、まもり、ささえることに全力を尽くす。
- 対人援助の基本として、利用者の人権尊重に配慮した支援を行う。
- 職員一人ひとりが経営面も意識し、事業所単位での安定経営を目指す。
- 職員の定着につながる労働環境を整備し、育成にも力を入れる。
- 断らないサービスの提供により、利用者はもとより、地域福祉にも貢献する。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

- 専門知識を活かした、地域に開かれた施設づくり。
  - (1) 地域での共生社会を実現するため、可能な限りの支援を行い、地域に開かれた施設を目指す。
  - (2) 各種団体・事業者等と連携を図り、SDGsの視点も踏まえた地域における役割を担う。
  - (3) BCPや各防災計画の見直しを行うとともに、福祉避難所としての備えを行う。
  - (4) 介護教室の実施、ボランティアの受入れ、SNS等を活用し、地域に情報発信を行う。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

- (1) 利用者やご家族から気軽に相談できる体制を整え、真摯に丁寧に対応していく。
- (2) 地域の福祉ニーズの変化に合わせたサービス提供ができるよう、柔軟に対応していく。
- (3) 利用者と家族が共に楽しむ事ができる環境をつくり提供する。
- (4) 看取りケア等、様々なニーズに対応できる職員の育成に努める。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

- (1) 業務改善活動を推進し、生産性の向上に努めるとともに、導入機器の有効活用を図る。
- (2) 良質なケアを安定提供するために、部署や委員会間の連携を強め、必要に応じた業務の見直しや配置換え等も検討することで風通しの良い職場環境とする。
- (3) 外部研修への積極的な参加、各委員会等による園内研修会を開催し、職員の資質向上を図る。
- (4) ユニットケアの理念「暮らしの継続」に沿った取り組みを検討し実践していく。

#### 4. 職員の充実

- (1) 人事制度、考課制度、給与制度等の変更に対する職員の理解が得られるよう、丁寧な説明を行い納得していただけるように努める。
- (2) 外国人職員を含めて、やりがいの持てる労働環境の整備、必要な業務改善を行うことで安定就労につなげる。
- (3) 労働衛生管理の下、腰痛予防、服装、5S活動、福祉用具などを用い負担軽減を行う。
- (4) 介護ロボット、ICT化の推進により、業務負担の軽減とサービスの質の確保に努める。

#### 5. 財務の健全化

- (1) 空床発生前より上位待機者との連携を図り、短期でも空床利用することで稼働率の安定を図る。
- (2) 誤嚥性肺炎等、入院の原因分析等を行い、協力医療機関とも連携して予防に努める。
- (3) 加算の見直し及び、新規加算の算定を行い増収につなげる。
- (4) コスト削減や業務の見直しを含めた適切な人員配置を検討し、安定経営に努める。

### 【数値指数】

	開明の杜	短期入所	居宅介護支援	訪問介護
利用定員	29名	10名	336名(介護)	要介護名280/月
			60名(予防)	
1日の平均利用者数	28.5名	9.5名	315名/月(介護)	総合 240名/月
			54名/月(予防)	障がい 20名/月
稼働率	98.2%	95.0%	—	—
総収入(千円)	165,387	48,553	49,524	11,831
職員数	正職員	5名	8名	1名
	パート	10名	—	5名

## 施設名 : 皆楽園

### 【施設理念】

- ・皆楽園に住んでよかった、利用したいと言える施設づくり

### 【経営方針】

- ・常に利用者の人権に配慮したサービスを提供し、その人らしい暮らしの継続を支援する。
- ・地域の中の施設であるという意識を持ち、積極的に地域福祉に貢献する。
- ・専門職の自覚を持ち、向上心をもって技能・知識の習得に努める。
- ・職員が働きやすく、やりがいがある職場環境の整備に努める。
- ・収支の適正化を図り、将来にわたり安心を届けられる継続可能な経営を実現する。

### 【事業計画】

1. 地域オンリーワン
  - (1) 介護教室や清掃活動等の地域交流行事を実施する。
  - (2) 関係者との連携を強化し、地域の生活困難者を積極的に受け入れる。
  - (3) マスタープラン2040を推進し、共生社会の実現と職員の主体的な成長を通じて、満足度の高い持続可能な組織を築く。
  - (4) SDGsへの取り組みを推進し、安心して過ごせる地域づくりを目指す。
2. 利用者と家族の幸せ
  - (1) 人権尊重を第一に考え、自立支援の視点を持ち、意向に沿ったサービスを提供する。
  - (2) 利用者・家族の声に耳を傾け、信頼を得られるよう必要な情報提供を行う。
  - (3) 認知症ケア・看取りケアなど、利用者のニーズに応じた対応を行う。
3. サービスの質の向上と標準化
  - (1) 定期的な研修を行うことで、虐待や身体拘束をしない・させない事業所づくりを行う。
  - (2) 専門職としての技能・知識の習得を図るため、積極的に研修会に参加する。
  - (3) 基本を大切にマニュアル遵守し、利用者への接遇や介護において丁寧な対応を心掛ける。
  - (4) ノーリフティングケアをさらに推進し、利用者・職員双方の負担軽減となる移乗ケアを提供する。
  - (5) 各種感染症に関する知識を深め、情報収集を行い、感染防止に努める。
4. 職員の充実
  - (1) 有給休暇やリフレッシュ休暇が取得しやすい環境づくりに努める。
  - (2) ICT機器を浸透させ業務改善を行うことで、ケアの質を保ちつつ生産性向上につなげ、負担軽減と時間外労働の削減を行う。
  - (3) 普段から風通しの良い人間関係を形成することで、メンタルヘルスの維持・向上に努める。
  - (4) 職員の目指す資格取得に向けた支援を行う。
  - (5) 外国人技能実習生の継続的雇用と定着を図る。
5. 財務の健全化
  - (1) 待機者の状況を適宜把握し、迅速な入居・利用調整を行うことで、空床期間の短縮と施設の有効活用に努める。
  - (2) 徹底したリスク・健康管理により、入院者の発生の未然防止と減少を実現する。
  - (3) 職員一人ひとりが経営意識を持ち、適切な加算取得による収益の確保と経費の最適化を通じて、持続可能な運営基盤を構築する。
  - (4) BCPやマニュアルを通して、災害・感染症下でも事業を止めない強靱な拠点体制を構築する。

### 【数値指標】

		デイサービス	皆楽園	
			老人ホーム	短期入所
利用者定員		18名	50名	10名
1日平均利用者数		11.0名	49.0名	7.0名
稼働率		61.0%	98.0%	70.0%
総収入(千円)		33,538	264,863	35,396
職員数	正職員	4名	31名	3名
	パート	5名	6名	3名

施設名 : あけはま荘  
ケアハウスはまゆう

【施設理念】

○ “敬う” ところと “見つめなおす” ところ

- ・ご利用者の尊厳を保持し安心安全な生活の提供と、愛され、信頼される施設づくりを目指すため、他者を敬い、自らを省みる姿勢を持ち続け、時代の変化に即応した価値ある福祉サービスを創造する。

【経営方針】

- ・科学×ホスピタリティ：ICT・ロボットを活用し、ケアの質を再現性のある標準サービスとして提供する。
- ・成長と幸福の追求：職員の成長を支援し、組織の幸福度と生産性を最大化する。
- ・強い経営基盤：ベストプラクティスを追求し、全国平均を上回る安定した収益性を確保する。
- ・地域共生の拠点：専門性を地域に還元し、社会福祉法人としての使命を果たす。

【事業計画】

- 地域オンリーワン（圧倒的信頼とブランド化）
  - 情報発信の強化：SNS等で「当施設ならではの」成果を可視化し、地域モデルとなることを目指す。
  - 地域守護の拠点：最新のBCP体制を築き、「地域で最も安全な場所」を実現する。
  - ネットワークの主軸：医療・居宅との連携を深化させ、地域ケアの相談窓口として選ばれ続ける。
- 利用者と家族の幸せ（在宅継続と満足度の向上）
  - 個別ニーズの充足：リハビリ・認知症ケア・社会参加支援を強化し、「通う喜び」と在宅生活の継続を支える。
  - 安心安全な生活：大規模改修を機に、家庭的な安らぎと高い機能性を両立した環境を提供する。
  - 徹底した寄り添い：柔軟な利用調整と多職種連携により、ご家族の介護負担と安心感の向上を図る。
- サービスの質の向上と標準化（テクノロジー×科学的介護）
  - ICTのフル活用：AI・ロボット・記録ソフトを連携させ、事務負担を削り「直接ケア」を増やす。
  - 科学的介護（LIFE）：データの分析に基づき、誰でも高い水準のケアができる体制を築く。
  - 事故防止と自律：最新技術と理論を融合させ、専門職としての高い技術を全職員で共有する。
- 職員の充実（対話と円滑な制度移行）
  - 新人事システムへの準備：役割等級制・ジョブ型考課の導入に向け、全職員が納得して移行できるよう丁寧な説明と対話、準備を徹底する。
  - 次世代リーダー育成：次世代を担う人材を早期選抜し、専門性とマネジメント力を磨く。
  - 伴走型マネジメント：職員の状態を可視化するツールを活用し、一人ひとりの健康と成長を組織で支える。
  - 多国籍チームの構築：新たに技能実習生（IDN）・EPA（PHL・IDN）人材を迎え、「共に育つ」職場文化を醸成する。生活支援と教育体制を整え、国籍を問わず長く活躍できる環境を整備する。
- 財務の健全化（持続可能な経営基盤）
  - 収益の最大化：稼働率100%の追求と、質の向上に直結する「加算取得」を徹底する。
  - コスト構造の改革：ICTによる効率化と、リース・備品等のコストをゼロベースで見直す。
  - 高付加価値経営：高い収益性を確保し、次なる環境整備と待遇改善の原資を創る。
  - 経営感覚の共有：稼働率・収支・コストなどの数値を共有する会議体を整備し、全職員が経営を自分ごととして捉える文化を醸成する。

【数値指数】

	特養	短期	明浜デイ	ケアハウスはまゆう	
			通所介護	一般	特定
利用者定員	85名	5名	18名	30名	
1日平均利用者数	84.0名	4.4名	9.0名	29.8名	
稼働率	98.8%	88.0%	50.0%	99.3%	
総収入(千円)	382,748	18,743	30,598	70,440	
職員数	正職員	3名	4名	4名	
	パート	15名	—	2名	6名

施設名 : 宇和デイサービスグループ

【施設理念】

- ・在宅生活を継続する住民（利用者・家族）の心強いサポーターであろう！

【経営方針】

- ・個人の尊厳を守り、高い人権意識を持つ福祉人材を育成する。
- ・法人が推進する「ワンストップ構想」の早期実現のため担当との連携力を深め積極的な情報発信に努める。
- ・在宅生活継続支援施設として安心を提供し地域で最も「求められる施設」を目指す。
- ・利他の考えで日々の運営に努める。
- ・リハビリを希望される利用者や家族の要望に寄り添う援助を行う。
- ・認知症への理解を深め利用者や家族の要望に寄り添う施設にする。
- ・離職者0（ゼロ）を目指す。
- ・満面の笑顔での支援を目指す。
- ・災害時、感染拡大時の事業計画（BCP）及び防災（感染症）危機管理対応マニュアルの定期的な見直しを行い実効性のあるものにする。

【事業計画】

1. 宇和デイグループ合同職員会の充実を図り、介護保険制度について情報を収集し、取得可能な加算等、必要な体制を整え、経営の安定化を図る。また、適正な人事配置やコスト削減に努める。
2. 研修会や勉強会を実施することで、職員のスキルアップを行う。また、内部研修の充実を図り介護力・人間力を向上させる。
3. 各事業所管理者で構成する管理者会を実施し情報共有に努め応援体制の強化を図り、風通しの良い施設づくりに努める。
4. 介護ロボット、ICT化を進め、業務負担の軽減及びケアの質の確保を資する介護現場の生産性向上を図る。
5. 職員が有給休暇取得できるよう環境整備に努める。

【数値指数】

	福祉の里 デイサービス	ななほし中川		あんしんの家		うつのみやさ んの家
		通所	短期	通所	短期	
利用定員	40名	14名	5名	14名	4名	9名
1日平均利用者数	30名	11.0名	4.0名	11.0名	3.0名	8.8名
稼働率	75.0%	78.6%	80.0%	78.6%	75.0%	97.8%
総収入（千円）	78,628	53,972		51,680		42,653
職員数	正職員	9名	5名（陽より兼務）	7名		5名
	パート	2名	7名（陽より兼務）	2名		2名
	陽より	リハビリ専門 デイサービス歩		蘭		
利用定員	15名	AM20名・PM20名		18名		
1日平均利用者数	4.0名	30.0名（1単位15）		17.7名		
稼働率	26.7%	75.0%		98.3%		
総収入（千円）	4,180	35,838		79,592		
職員数	正職員	1名（兼務）	5名	13名		
	パート	1名（兼務）	1名	2名		

## 施設名 : ケアハウスれんげ

### 【施設理念】

- ・思いやりの心を大切にし、心豊かな生活と尊厳のある生活を支援する。

### 【経営方針】

- ・加齢による機能低下や疾病を予防し、安心して住み続けることのできる施設を目指す。
- ・利用者が日々楽しみをもって、生き生きと明るく生活できる施設を目指す。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

- (1) マスタープラン2040への理解を深め、実践していく。
- (2) エンゲージメント経営に向けて、意識を浸透させる。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

- (1) 認知機能や身体機能の低下を防ぐため、余暇活動の充実を図る。
- (2) 家族や地域との関りを深めるため、訪問や外出の機会を多く設ける。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

- (1) 専門職としての知識や技術の向上を図るため、OJTやOFF-JTを充実させる。
- (2) 公平で高い人権意識のもとで、正しい接遇や丁寧な介護に努める。

#### 4. 職員の充実

- (1) ICT機器を積極的に活用し業務改善につなげ、職員の負担軽減を図る。
- (2) 4S活動（整理・整頓・清掃・清潔）により、気持ちよく働ける環境を整える。

#### 5. 財務の健全化

- (1) 職員がそれぞれの分野で経営を意識することにより、施設の経営力を強化する。
- (2) 日常の健康管理やリスク対策に努め、稼働率の向上に努める。

### 【数値指数】

	特定	一般
利用者定員	30名	
1日平均利用者数	29.3名	
稼働率	97.7%	
総収入(千円)	80,486	
職員数	正職員	7名
	パート	4名

## 施設名 : 三楽園

### 【施設理念】

- ・心安らぐ生活の場を提供し、ご家族及び地域より信頼される施設を目指す。

### 【経営方針】

- ・入所者の人権・尊厳を重んじ、生きがいを大切にし、自分らしい生活が送れるよう支援する。
- ・入所者一人ひとりが安心して生活できる環境を整える。
- ・様々な形での社会交流・参加を積極的に行い、地域に開かれた施設を目指す。
- ・福祉職としての誇りと向上心を持ち、自己研鑽に努める。
- ・職員のモチベーション向上に繋がるよう、労働環境の整備に努める。
- ・健全経営に向け、稼働率の維持ならびに経営努力を行う。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

- (1) 高齢者の人権を最優先に、一人ひとりの尊厳と意思を尊重した支援を行うため、法人の基本理念に基づく共通理解を職員間で深め、日常のケアへとつなげる。
- (2) 防災対策の徹底を図り、地域や関係機関と連携することで、福祉施設としての役割を果たす。
- (3) 感染症に対する、知識、技術の向上を図り発生時の迅速な対応を行うことで、安全で安心できる施設を目指す。
- (4) SDGs への理解を深め、「だれ一人取り残されない」社会の実現を目指し、尊厳を大切にしながら安心して暮らせる地域づくりに取り組む。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

- (1) ご利用者様、ご家族様が抱える悩みに耳を傾け、その解決のために関係機関との連携を図り、最善の対応に努める。
- (2) 福祉ニーズやライフステージの変化に応え、利用者満足度の向上につなげる。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

- (1) QOLに資するサービスの質の向上を目指し、OJT活動にて医療・介護、生活支援に関する正しい知識を身につけ、利用者にとって有益なサービス提供に取り組む。
- (2) コンプライアンス、プライバシー保護について、教育・指導を徹底し、適切な体制の構築に努める。
- (3) サービスの「質」の向上と「標準化」を進め、誰もが安心して同じ水準の支援を受けられる体制づくりに取り組む。

#### 4. 職員の充実

- (1) 職員一人ひとりの意思が尊重され、「職員満足」を追求できる、チームワークのあるやりがいのある働きやすい職場環境づくりに努める。

#### 5. 財務の健全化

- ・入退所の円滑な対応に努め、稼働率の安定を図る。
- ・経費削減に努める。

#### 【数値指数】

		特定	一般
利用者定員		50名	
1日平均利用者数		49.0名	
稼働率		98.0%	
総収入		163,386	
職員数	正職員	17名	
	パート	11名	

## 施設名 : 松葉学園

### 【施設理念】

- ・共に考え共に生きる ーその人らしく、ありのままにー

### 【経営方針】

- ・地域の中で誰もが安心して暮らせるよう、こどもから大人まで一人ひとりのニーズに対応し、総合的に障がい福祉サービスを展開する。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

○利用者一人ひとりの人権を尊重し、地域に開かれた施設づくりを目指す。

- (1) 利用者の方の思いを実現できるよう工夫して取り組む。
- (2) 実習生やボランティアを積極的に受け入れる。
- (3) SNS、ホームページ、広報誌等を通じて情報を発信し、たくさんの人に知ってもらう。
- (4) 各事業所パンフレットの見直しを行い、作成・更新する。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

○入所及び在宅利用者へのサービスの充実

- (1) 利用者一人ひとりの特性や強みを生かし、ニーズに沿った選択や役割の提供ができるよう日中活動や余暇活動、作業の充実を図る。
- (2) 快適な暮らしや日々の活動のための施設環境づくりを行う。
- (3) 利用者の高齢化対策を検討する。
- (4) 事業所ごとの行事等を検討し、地域との関わりを深めながら実施する。
- (5) 短期入所利用者の受け入れを行い支援体制の充実を図る。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

○支援の質の向上：5つの実践力（受容・寄り添い・笑顔・意見・挑戦）を養い、職員一人ひとりが障がい福祉のプロになる。

- (1) OJTを中心とした人材育成に取り組む。
- (2) 研修受講、研修会参加、施設見学等を計画的に行い、実践に活かす。
- (3) 第三者評価内容評価項目の自己評価を実施・検証し、自施設の強み・弱みを職員間で共有する。

#### 4. 職員の充実

○職員一人ひとりが自分の役割を自覚し、得意分野を施設の機能として活かせる職員体制づくり

- (1) 結果を出すのは自分達という誇りや自信、やりがいを持って取り組めるチームづくりを行う。
- (2) 様々な働き方を認め合えるチームづくりを行う。
- (3) 資格取得の奨励、時間外労働の削減、有給休暇取得率の向上に取り組む。

#### 5. 財務の健全化

○マスタープラン2040に向けての基盤づくり

- (1) マスタープラン2040の目標に向けて、各事業所の中長期事業計画を検討する。
- (2) 制度や法律を把握し、適正な人員配置と加算の見直しや検討を行う。
- (3) 各事業の経営状況の把握・検証、事業内容等の検討をし、対策や改善を行う。
- (4) AI・ICT・ロボット等を活用し業務の効率化を図る。
- (5) 松葉学園隣接地造成後の利用を考えるプロジェクトチームを作り、利用計画を作成する。
- (6) グループホームの在り方や定員について検討する。

### 【数値指数】

	松葉学園			夢の家	いっとき館	ぼのぼの		
	施設入所	生活介護	短期入所			児童発達	放課後等デイ	保育所等訪問
利用者定員	30名	47名	5名	41名	20名	20名		5名
1日平均利用者数	29.5名	43.7名	4.1名	39.0名	20.0名	2.6名	16.2名	0.4名
稼働率	98.3%	93.0%	82.0%	95.1%	100.0%	94.0%		8.0%
総収入(千円)	291,709			54,555	101,538	49,649		
職員数	正職員	28名		5名	7名	7名		
	パート	27名		11名	12名	1名		

## 施設名 : 希望の森

### 【施設理念】

- ・一人ひとりの思いに寄り添い、自分らしい生き方を尊重します。

### 【経営方針】

- ・利用者一人ひとりのニーズに柔軟に対応し、これまで培ってきた信頼と専門性を福祉サービスという社会資源として提供し、地域と共に生きる福祉の拠点となることを目標とします。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

- 利用者一人ひとりの豊かな生活と安心・安全な暮らしを支え、地域に愛され親しまれる施設づくり
  - (1) 利用者のプライバシーや人権に配慮した支援の実践
  - (2) 利用者の余暇支援等、楽しみのある生活を充実させる取り組み
  - (3) 地域交流行事等による社会貢献活動の推進
  - (4) 園舎建て替えを視野に入れた施設運営

#### 2. 利用者と家族の幸せ

- 入所及び在宅利用者へのサービスの充実
  - (1) 利用者が安心、安全に過ごせるための施設環境づくり（設備整備を含む）
  - (2) 入所利用者の高齢化に伴う対策の検討・実施
  - (3) 生活介護、短期入所、日中一時等、利用者の受入体制の整備および支援の充実
  - (4) 地域リーダーとして専門性の高い相談支援の実施
  - (5) 迅速・丁寧な相談支援の実施
  - (6) 法人後見制度への対応

#### 3. サービスの質の向上と標準化

- (1) OJTを中心とした人材育成の推進
- (2) 研修会への参加の促進

#### 4. 職員の充実

- 自分の持っている力を発揮し、チームとして取り組む姿勢をもつ職員体制づくりの推進
  - (1) 自分の力を生かせる働きやすい職場環境づくりの推進
  - (2) 人材確保・人材定着を図るための外部への発信
  - (3) 資格取得の奨励

#### 5. 財務の健全化

- (1) 適正な人員配置と加算の見直し・検討の実施
- (2) ペーパーレス化への取り組みの推進

タブレットやモニターを活用した会議の実施によるペーパーレス化の推進および業務の効率化

### 【数値指数】（令和8年1月末）

	希望の森			相談支援
	施設入所	生活介護	短期入所	計画相談・障害児相談支援
利用者定員	40名	50名	5名	計画件数： 663件
月平均利用者数	39.0名	45.0名	4.6名	月平均計画件数 66.0件
稼働率	97.5%	90.0%	92.0%	—
収支差額	322,331			26,196
職員数	正職員	25名		2名
	パート	14名		2名

施設名 : ひまわりの家

【施設理念】

ひまわりのように明るく まごころと わを大切にする りっぱな子どもを育てる

【経営方針】

・利用者の満足

私たちはこどもへのいかなる差別・虐待を許さず、権利侵害の防止に努める。そして家庭的な養育環境である小規模グループケアを推進し、よりきめ細やかな支援により、児童の利益を最優先した養育を行う。

・職員の満足

福祉活動の財産は人であるとの考えに基づき、養育・支援の質の向上に向け、施設内外の研修により、知識や援助技術の向上を図るとともに、資格取得にも努める。

・経営の満足

時代や環境の変化に対応し、安定的かつ効率的な施設経営を目指す。

【事業計画】

1. 地域オンリーワン

- (1) こどもの人権尊重を第一とし、基本理念・基本姿勢・ビジョン・職員行動指針の理解と浸透を図る。
- (2) 社会的養護の必要な児童への理解を深め、地域に開かれた施設にする。
- (3) SDGsへの理解を深め、こどもの尊厳を守る取り組みを行う。
- (4) マスタープラン2040を推進し、打診があったケースは入所・一時保護・ショートステイのいずれも意欲的に受け入れ、地域拠点施設としての役割を果たす

2. 利用者と家族の幸せ

- (1) 多様なネットワークを構築し、福祉ニーズやライフステージの変化に対応する。
- (2) 相談体制を整え、アドミッションケア、インケア、リービングケア、アフターケアの充実を図る。

3. サービスの質の向上と標準化

- (1) 私たちは、最良の養育実践を行うために専門的知識の習得や技術の向上に努める。

4. 職員の充実

- (1) 福祉人材の育成と確保に努めるために作成する新人事・等級・評価制度の各職員に丁寧に説明し、働きやすく、働きがいのある職場づくりを行う。
- (2) 日常から職員一人ひとりが能動的に考え・判断する思考を身に付け、主体性ある職員を育てる。

5. 財務の健全化

- (1) 適正な人員配置やコスト削減に努め、利用者及び経営の満足度を高める。

【数値指数】

	児童養護	児童心理
利用者定員	20名	10名
1日平均利用者数	15.0名	8.0名
稼働率	75.0%	80.0%
総収入(千円)	112,794	63,302
職員数(正職員)	13名(兼務3名)	8名(兼務3名)
(パート)	6名(兼務1名)	2名(兼務1名)

施設名 : うわまち未来こども園

【施設理念】

・「やってみたい」を大切に ～自然や人との関わりの中で考える力や主体性を育む～

【経営方針】

うわまち未来こども園

1. 自然や周りの人に思いやりを持ち、心身ともに健康でのびのびと遊んだり学んだりする力を育む。
2. 自己肯定感を育み、自分の良さや可能性を感じられるこどもを育む。
3. 経験や遊びの中で自分で考え判断し、表現できる力を育む。
4. 職員のスキルアップと、保育の質の向上を目指して、園内外研修や自己研鑽に努める。

放課後児童クラブ：なかよしクラブ

1. 児童一人ひとりを大切にし、保護者、地域から信頼される運営に努める。
2. こどもたちの健やかな成長を願い、保護者・地域の子育て支援に努める。

【事業計画】

1. 地域オンリーワン
  - (1) こどもの最善の利益を考慮し、個人の尊厳を守る姿勢をもとに、基本理念・基本姿勢・ビジョンのさらなる理解、浸透を図り共通理解に努める。
  - (2) 児童事業部の保育理念のもと、こども・保護者との信頼関係を築き、安心・安全な環境の確立に努める。
  - (3) 様々な発信ツール等を利用して、保育の独自性や専門性の発信に努め、積極的に子育て支援を推進する。
  - (4) 様々な取り組みを通じてSDGsへの理解を深め、実践するとともに、保護者・地域へ発信し、持続可能な施設を目指す。
  - (5) マスタープランへの理解を深め、職員の意識共有を図る。
2. 利用者と家族の幸せ
  - (1) 地域における子育て支援の窓口として、関係機関と連携を図り、サービスの提供に努める。
3. サービスの質の向上と標準化
  - (1) 専門性を高めるための研修や、保育マニュアルの見直しを行い、サービスの標準化に努める。
  - (2) 園内研修などを通して、保育の質の向上と、個別のスキルアップを図る。
4. 職員の充実
  - (1) 働きやすい環境づくりに努める（時間外勤務の適切な管理・休憩時間の確保・有休の取得率の向上・円滑なコミュニケーション・風通しの良い環境・メンタルヘルス対策 等）
  - (2) OJT体制を活用し、将来を見据えた職員の育成に努める。
5. 財務の健全化
  - (1) 園児数の動向や収支状況を的確に捉え、安定した経営・運営が行われるよう努める。
  - (2) 災害や感染症拡大に備え、事業継続計画や防災、危機管理対応マニュアルの見直しを行い、実効性のあるものとするとともに、防災・減災の取り組みに努める。

【数値指標】

利用者数	定員	145名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	園児入所率 83.4%	児童数 (4/1現在)	4名	14名	25名	18名	32名	28名	121名
	特別保育	年間利用 延人数	病児保育（体調不良型）						120名
			一時預かり保育						300名
			こども誰でも通園制度						—
放課後児童クラブ40名（なかよしクラブ）						12,000名			
職員数	正職員	24名（育休2名含む）							
	パート	26名（放課後児童クラブ9名含む）							
総収入（千円）			181,501						

## 施設名 : 中川保育園

### 【保育理念】

「やってみたい」を大切に ～自然や人との関わりの中で考える力や主体性を育む～

### 【経営方針】

中川保育園

1. 地域のニーズ把握に努め、保育の充実を図ることで、信頼される保育園を目指す。
2. 地域性を活かし、郷土文化の伝承やわらべうた、栽培や調理体験をもとにした食育等、様々な経験を通して心豊かなこどもの育成に努める。
3. 保育の質や職員の資質向上を図るために、自己研鑽に努める。

放課後児童クラブ：ななほし中川

1. 子ども一人ひとりを大切にし、保護者・地域から信頼される運営に努める。
2. 子どもたちの健やかな成長を願い、保護者・地域の子育て支援に努める。

### 【事業計画】

1. 地域オンリーワン
  - (1) こどもの最善の利益を考慮し、個人の尊厳を守る姿勢をもとに、基本理念・基本姿勢・ビジョンの浸透を図る。
  - (2) 地域の子育て支援の窓口としての役割を果たし、信頼され安心される保育園を目指すとともに、SNSなどの情報発信を定期的に行い、保護者、地域の方々への理解度を高めていく。また、SDGsに対する理解を深め、職員・保護者・地域への発信に努める。
  - (3) マスタープランに基づき、2040年を見据えた実践計画を策定し、意識の共有を図っていく。
2. 利用者と家族の幸せ
  - (1) 保護者からの様々な声をもとにニーズを把握し、保育サービスの維持・向上を目指し、より安心・安全な保育環境づくりに努める。
3. サービスの質の向上と標準化
  - (1) 保育業務マニュアルの見直しや園内研修などを通して、サービスの質の向上と標準化を図る。また個々のスキルアップを図るため、キャリア段階に応じた研修参加を積極的に行い、職員の資質向上に努める。
4. 職員の充実
  - (1) 職員一人ひとりのキャリアに応じた成長支援を行い、職員の育成に努める。
  - (2) 職員間のコミュニケーションを円滑にし、メンタルヘルス対策や円滑な人間関係などに努め、風通しの良い働きやすい職場づくりを図っていく。またICT化による業務改善を行い、実践の資質向上と業務化を図っていく。
5. 財務の健全化
  - (1) 将来を見据えた施設設備の確認を行い、適切で安全な保育環境を維持する。
  - (2) 災害や感染症拡大等に備え、事業継続計画や防災・危機管理対応マニュアルの見直しを行い、防災、減災への取り組みに努める。

### 【数値指標】

利用者数	定員	60名	0歳児	0名	1歳児	6名	2歳児	6名	3歳児	14名	4歳児	13名	5歳児	12名	計	51名
	園児入所率 85.0%	児童数 (4/1現在)														
	特別保育	年間利用延人数	放課後児童クラブ(ななほし中川) 45名										10,286名			
職員数	正職員	10名														
	パート	14名(放課後児童クラブ7名含む)														
総収入(千円)		113,272														

## 施設名 : 田之筋保育園

### 【施設理念】

- ・「やってみたい」を大切に ～自然や人とのかかわりの中で、考える力や主体性を育む～

### 【経営方針】

- ・遊びや実体験を通して、こどもの好奇心・探究心・思考する力が育まれ、心身ともにたくましく成長していくことを支える。
- ・園庭の全面芝生化の継続により、こども達が安心して遊べる環境作りに努める。
- ・地域の方との交流や連携を深め、自分らしさを表現することで「人と関わる力」を育む。
- ・園内外の研修や資格取得等の自己研鑽に努め、職員のスキルアップと保育の質の向上を図る。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

##### (1) 基本理念・基本姿勢・ビジョンの事業所内への浸透化

- ・こどもの最善の利益を考慮し、個人の尊厳を守る姿勢をもとに、基本理念・基本姿勢・ビジョンの理解、浸透を図る。

##### (2) 地域におけるブランドイメージの向上

- ・法人の基本理念・事業部の保育理念のもと、こどもや保護者との信頼関係を築き安心・安全な環境の確立と地域の福祉サービスの拠点となるように努める。
- ・SNS等を利用し、情報発信を積極的に行い、保護者、地域の方の園への理解度を高めていく。
- ・SDGsの研修や取り組みを実践し、職員・保護者・地域へ発信していくと共に、持続可能な未来を目指す。

##### (3) マスタープラン2040の推進

- ・マスタープランに基づき、2040を見据えた具体的な実践計画を策定し、事業部内での意識の共有を図る。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

##### (1) 福祉ニーズやライフステージの変化にこたえられる利用者満足のさらなる向上

- ・地域における子育て支援の窓口として、関係機関と連携を取りながら地域に密着したサービスの提供に努める。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

##### (1) サービスの「質」及び「標準化」の充実

- ・キャリア段階に応じた研修体系を整備し、法人内外の研修参加を積極的に支援する。
- ・個別のスキルアップを図り、サービスの質の向上につなげる。
- ・定期的なマニュアルの見直しを行い、サービスの標準化を図る。

#### 4. 職員の充実

##### (1) 福祉人材の確保・育成

- ・学生のインターンシップ・実習生やボランティアの受け入れを積極的に行う。
- ・職員一人一人のキャリアに応じた成長支援を行い、将来を見据えた人材育成を進める。

##### (2) 働きやすい職場環境の整備による定着化の推進

- ・時間外労働の削減と、有給休暇や休憩の取得ができる体制を構築し、魅力ある職場環境をつくる。
- ・相談しやすい職場環境を作り、メンタルヘルス対策に努める。
- ・ICT活用や相互訪問などを通じて、実践の質向上と業務効率化を図る。

#### 5. 財務の健全化

##### (1) 事業所単位での経営の安定化

- ・地域の出生状況や保護者・地域のニーズを把握し、事業内容等に反映させていくと共に、将来を見据えた計画的な施設整備を実施し、安定した経営に努める。

##### (2) 事業の「健全性」及び「継続性」の向上

- ・災害や感染症拡大等に備え、事業継続計画や防災・危機管理対応マニュアルの見直しを行い、防災・減災への取り組みに努める。

### 【数値指数】

利用者数	定員	50名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	園児入所率 94.0%	児童数 (4/1現在)	1名	4名	10名	10名	14名	8名	47名
職員数		正職員	10名						
		パート	7名						
総収入(千円)			75,408						

## 施設名 : 下宇和保育園

### 【施設理念】

- ・「やってみたい」を大切に ～自然や人との関わりの中で考える力や主体性を育む～

### 【経営方針】

#### 下宇和保育園

- ・一人ひとりの「やってみたい」を職員が温かく支え、下宇和の豊かな自然や異年齢交流を通じて、自律心と「強い心・やさしい気持ち・元気な身体」を育みます。

#### 明下田クラブ

- ・放課後の児童が安全かつ主体的に過ごせるよう職員が温かく支え、遊びや地域交流を通じて、豊かな社会性と自立心を育む生活の場を提供します。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

##### (1) 基本理念・基本姿勢・ビジョンの事業所内への浸透

- ・こどもの最善の利益と個人の尊厳を守り、基本理念・基本姿勢・ビジョンの理解と浸透を図る。

##### (2) 地域におけるブランドイメージの向上

- ・安心・安全な環境を整え、地域福祉の拠点としての役割を果たすよう努めるとともに、SNS等で情報発信を行い、SDGsの取り組みを推進する。

##### (3) マスタープラン2040の推進

- ・2040年を見据えた実践計画を策定し、事業所内での意識共有を図る。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

##### (1) 福祉ニーズやライフステージの変化に応えられる利用者満足の更なる向上

- ・地域の子育て支援窓口として、関係機関と連携し、地域に密着したサービスを提供する。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

##### (1) サービスの「質」及び「標準化」の充実

- ・キャリアに応じた研修体系の整備とマニュアルの定期的な見直しにより、個々のスキルアップとサービスの標準化を推進する。

#### 4. 職員の充実

##### (1) 福祉人財の確保・育成

- ・実習生等の積極的な受け入れと、個々のキャリアに応じた計画的な人材育成を推進する。

##### (2) 働きやすい職場環境の整備による定着化の推進

- ・時間外労働の削減と休暇取得体制を構築し、ICT活用等を通じて実践の質向上と業務効率化を図る。

#### 5. 財務の健全化

##### (1) 事業所単位での経営の安定化

- ・地域の出生状況や保護者・地域のニーズを事業に反映し、計画的な施設整備と安定経営に努める。

##### (2) 事業の「健全性」及び「継続性」の向上

- ・事業継続計画や防災・危機管理対応マニュアルの見直しを行い、防災・減災への取り組みに努める。

### 【事業計画】

#### 【数値指数】

利用者数	定員	45名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	園児入所率 82.2%	児童数 (4/1現在)	1名	3名	6名	10名	7名	10名	37名
	特別保育	年間利用	放課後児童クラブ(明下田クラブ) 17名					4,964名	
職員数	正職員	10名							
	パート	12名(放課後児童クラブ6名含む)							
総収入(千円)			75,827						

## 施設名 : 宇和保育園

### 【施設理念】

「やってみよう」を大切に ～自然や人との関わりの中で考える力や主体性を育む～

### 【経営方針】

#### 宇和保育園

1. こどもの状況や発達過程を踏まえて、心身共に健全に育つよう環境の中で養護及び教育を一体的に行い「生きる力」の基礎を培う。
2. 地域の人との交流を通して人とかかわりや様々な実体験により、豊かな心とたくましい身体を育成する。
3. 職員は専門研修を受講し知識・技能を高め、保育の質の維持向上に努める。  
一時預かり保育事業・延長保育事業
4. 各家庭の様々なニーズに対応し、一人ひとりのこどもの心身の状態を考慮して柔軟な保育を行う。

#### 地域子育て支援センター

1. 地域の子育て家庭の育児不安を和らげ、安心して気持ちよく利用できる環境づくりを行う。

#### 放課後児童クラブ：トトロクラブ

1. 共働きや一人親家族の児童に対して、放課後や長期休業・学校休業日に安全で充実した生活を送ることができるよう努める。
2. こどもたちの健やかな成長を願い、保護者・地域の子育て支援に努める。

### 【事業計画】

#### 1. 地域オンリーワン

- (1) こどもの最善の利益を考慮し、個人の尊厳を守る姿勢をもとに、基本理念・基本姿勢・ビジョンの理解、浸透を図り共通理解に努める。
- (2) 法人の基本理念・事業部の保育理念のもと、こどもや保護者との信頼関係を築き安心・安全な環境の確立と地域の福祉サービスの拠点となるように努める。
- (3) SNS等を利用し、情報発信を積極的に行い、保護者、地域の方の園への理解度を高めていく。
- (4) 様々なSDGsの取り組みを実践し、保護者や地域へ発信しながら持続可能な未来を目指す。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

- (1) 地域における子育て支援の窓口として、利用者のニーズ把握に努め、関係機関と連携を取りながら地域に密着したサービスの提供に努める。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

- (1) 法人内外の研修を積極的に活用し、キャリアに応じた研修を受けることで個別のスキルアップ・質の向上へつなげる。
- (2) 定期的なマニュアルの見直しを行いサービスの標準化を図る。

#### 4. 職員の充実

- (1) 保育現場で、職員のキャリアに応じた育成に努める
- (2) 働きやすい環境づくりに努める。  
(時間外労働の適切な管理・休憩時間の確保・有給取得率の向上・相談しやすい職場環境・メンタルヘルス対策の実施)

#### 5. 財務の健全化

- (1) 地域の出生状況や、保護者、地域のニーズを把握し安定した経営に努める。
- (2) 施設の老朽化にともない、修繕等を検討し計画的に施設管理を行い、安全な環境維持と経営の安定に努める。
- (3) 災害や感染症に備え、事業継続計画やマニュアルの見直しを行い、防災・減災の取り組みに努める。

### 【施設整備】

- ・園内床張り替え
- ・園内クロス貼り替え

### 【数値指数】

利用者数	定員	120名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計	
	園児入所率 90.8%	児童数 (4/1現在)	8名	15名	15名	25名	25名	21名	109名	
		年間利用 延人数	夜間延長保育							1,450名
			一時預かり保育							300名
			子育て支援センター							3,000名
放課後児童クラブ(トトロクラブ)							650名			
職員数	正職員	22名(育休2名含む)								
	パート	26名(放課後児童クラブ6名含む)								
総収入(千円)		174,172								

## 施設名 : 石城保育園 (宇和保育園分園)

### 【施設理念】

- ・「やってみたい」を大切に ～自然や人とのかかわりの中で、考える力や主体性を育む～

### 【経営方針】

- ・様々な体験や交流を通じて、豊かな心やたくましい体を育む。
- ・一人ひとりの発達過程や状況を踏まえ、養護と教育を一体的に行う。
- ・地域の中の施設として、地域の子育て支援の拠点となり交流や連携を図る。
- ・こどもの人権に十分配慮し、一人ひとりの人格を尊重して保育する。
- ・職員は園内外の研修を通じて専門性を高め、保育の質の維持・向上に努める。

### 【事業計画】

1. 地域オンリーワン
  - (1) こどもの最善の利益を考慮し、個人の尊厳を守る姿勢をもとに、基本理念・基本姿勢・ビジョンの理解、浸透を図る。
  - (2) 法人の基本理念・事業部の保育理念のもと、子どもや保護者との信頼関係を築き、安心・安全な環境の確立と地域の福祉サービスの拠点となるように努める。
  - (3) 地域の関連機関、団体との連携強化に努め、地域に根差した保育園を目指す。
  - (4) 研修などを通してSDGsに対する理解を深め、職員・園児・保護者・地域へ発信していく。
2. 利用者と家族の幸せ
  - (1) 地域における子育て支援の窓口として、関係機関と連携を取りながら地域に密着したサービスの提供に努める。
3. サービスの質の向上と標準化
  - (1) キャリア段階に応じた研修体系を整備し、法人内外の研修参加を積極的に支援する。
  - (2) 個別のスキルアップを図り、サービスの質の向上につなげる。
  - (3) 定期的なマニュアルの見直しを行い、サービスの標準化を図る。
4. 職員の充実
  - (1) 学生のインターンシップ・実習生やボランティアの受け入れを積極的に行う。
  - (2) 職員一人ひとりのキャリアに応じた成長支援を行い、将来を見据えた人材育成を進める。
  - (3) 時間外労働の削減と、有給休暇や休憩の取得ができる体制を構築し、魅力ある職場環境をつくる。
  - (4) 相談しやすい職場環境をつくり、メンタルヘルス対策に努める。
  - (5) ICT活用や相互訪問などを通じて、実践の質向上と業務効率化を図る。
5. 財務の健全化
  - (1) 地域の出生状況や保護者・地域のニーズを把握し、事業内容等に反映させていくと共に、分園・休園を見据えた計画的な施設整備を実施し、安定した経営に努める。
  - (2) 災害や感染症拡大等に備え、事業継続計画や防災・危機管理対応マニュアルの見直しを行い、防災・減災への取り組みに努める。

### 【数値指標】

利用者数	定員	20名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	園児入所率 110.0%	児童数 (4/1現在)	2名	5名	1名	5名	2名	7名	22名
職員数		正職員	4名						
		パート	1名						
総収入 (千円)			50,262						

## 施設名 : 多田保育園 (中川保育園分園)

### 【施設理念】

- ・「やってみたい」を大切に ～自然や人との関わりの中で考える力や主体性を育む～

### 【経営方針】

- ・施設理念・保育方針・保育目標に基づき、こどもが安心して自分らしく主体的に過ごせるよう、こどもを中心に保育のあり方を考え、職員のスキルアップと職員相互の連携により、保育の質の確保・維持・向上を目指す。
- ・保護者や地域の人々、また中心園の人々と共にこどもの育ちを支えていくことができるように、様々な人々との交流や連携を継続し、情報発信を行い、信頼され愛される保育園を目指す。

### 【事業計画】

1. 地域オンリーワン
  - (1) こどもの最善の利益と個人の尊厳を大切にし、基本理念・基本姿勢・ビジョンの理解と共有を進める。
  - (2) SNS等を利用して保護者、地域へ園の情報を積極的に発信していく。SDG sの研修や実践を通して、職員・保護者・地域社会へ積極的に情報を発信し、共に学び合う。
  - (3) マスタープランの趣旨を踏まえ、2040年を見据えた実践計画を理解し、全員が同じ方向を向いて行動できる体制を整える。
2. 利用者と家族の幸せ
  - (1) こどもの思い、保護者の思いを大切に、保育サービスの向上及び安心・安全な保育環境を提供していく。また地域や関係機関との連携により、安心と信頼を寄せていただけるよう取り組む。
3. サービスの質の向上と標準化
  - (1) 専門研修会や、全国規模の研修会の参加を推進し、個別のスキルアップを図り、サービスの質の向上につなげる。
  - (2) 定期的なマニュアルの見直しを行い、サービスの標準化を図る。
4. 職員の充実
  - (1) 職員一人ひとりのキャリア段階や強みを踏まえ、成長を後押しする支援を行う。
  - (2) ICT化による業務改善や見直し等を行い、時間外労働の削減を目指す。また休憩時間や有給休暇を取得できる体制を構築する。
  - (3) 職場のコミュニケーションを促進し、快適な労働環境と個々のメンタルヘルス支援を推進する。
5. 財務の健全化
  - (1) 園児数の動向や、地域の状況、収支状況を把握し、適切な保育環境を維持しながら、将来を見据えた計画的で安定した経営に努める。
  - (2) 自然災害や感染症の拡大など、事業継続に影響を及ぼすリスクに備えるため、事業継続計画や防災危機管理対応マニュアルの見直しを行い、防災、減災への取り組みに努める。

### 【数値指数】

利用者数	定員	20名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	園児入所率 55.0%	児童数 (4/1現在)	0名	1名	3名	0名	1名	6名	11名
職員数		正職数	3名						
		パート	4名						
総収入(千円)			25,266						

## 施設名 : 高山保育園

### 【施設理念】

- ・「やってみたい」を大切に ～自然と人との関わりの中で考える力や主体性を育む～

### 【経営方針】

- ・地域の豊かな自然を活かし、様々な体験や地域の人とのかかわりの中で、豊かな心やたくましい体を育む。
- ・一人ひとりの個性や発達に応じた保育を行うとともに自己肯定感を育む。
- ・地域の状況や保護者のニーズを把握し、経営・運営に反映するように努める。
- ・職員のスキルアップと保育の質の向上を目指して、園内外研修や自己研鑽に努める。

### 【事業計画】

#### ※重点目標

#### 1. 地域オンリーワン

- (1) こどもの最善の利益を考慮し、個人の尊厳を守る姿勢をもとに、基本理念・基本姿勢・ビジョンを理解し、施設運営に反映させる。
- (2) SNS等を活用し、積極的に情報発信を行い、保護者や地域の方々の園への理解度を高めるとともに、SDGsの研修や取り組みを実践し、地域と連携し持続可能な未来づくりへの取り組みを推進する。
- (3) マスタープランに基づき、2040年を見据えた具体的な実践計画を策定し、意識の共有を図る。

#### 2. 利用者と家族の幸せ

- (1) 地域における子育て支援の窓口として、関係機関と連携を取りながら地域に密着したサービスの提供ができるようにする。
- (2) こども・保護者との信頼関係を築き、安心・安全な環境の確立に努める。

#### 3. サービスの質の向上と標準化

- (1) 法人内外の研修への参加を積極的に行い、個別のスキルアップを図り、サービスの質の向上につなげる。
- (2) 定期的なマニュアルの見直しを行い、サービスの標準化を図る。

#### 4. 職員の充実

- (1) 職員一人ひとりのキャリアに応じた成長支援を行い、将来を見据えた人材育成を進める。
- (2) 時間外労働の削減と、有給休暇や休憩取得を徹底し、ワークライフバランスの向上を図り、職員の働きがいや喜びにつなげる。また、相談しやすい職場環境を整え、メンタルヘルス対策に努める。

#### 5. 財務の健全化

- (1) 園児数の動向や収支状況を把握し、適切な保育環境を維持しながら、安定した経営に努める。
- (2) 災害や感染症拡大等に備え、事業継続計画や防災・危機管理対応マニュアルの見直しを行い、防災・減災への取り組みに努める。

### 【数値指標】

利用者数	定員	20名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	園児入所率 50.0%	児童数 (4/1現在)	1名	1名	2名	1名	3名	2名	10名
職員数		正職員	5名						
		パート	3名						
総収入(千円)			48,891						