



鹿児島県社会福祉事業団経営計画2025 《 2025年度～2027年度 》

～これからの事業団の持続的発展をめざして～

2025年4月

社会福祉法人 鹿児島県社会福祉事業団

社会福祉法人 鹿児島県社会福祉事業団

基 本 理 念

一人ひとりのおもいを大切にします

私たちは、利用者や地域のみなさん一人ひとりの、それぞれのおもいを大切にしていきます。

みなに笑顔届けます

私たちは、みなさんすべてに、心からの笑顔が生まれるよう努めていきます。

地域のくらしを守ります

私たちは、地域のみなさんの、自分らしく生きがいのあるくらしを支えていきます。

目 次

第1章 計画策定の趣旨

1 計画策定の目的

- (1) 経営計画の取組経緯・新たな計画策定の意義……………1

2 事業団を取り巻く環境や課題等

(1) 外部環境（経営環境）

- ① 人口減少と少子高齢化……………2
- ② 雇用情勢と人材不足……………3
- ③ 地域共生社会と地域福祉の推進……………4

(2) 内部環境（経営課題）

- ① 人材の確保・定着・育成……………4
- ② 人件費の増加……………4
- ③ 財務規律の強化と内部統制機能の充実……………4
- ④ 魅力ある職場・やりがいのある職場づくりへの取組……………5
- ⑤ 持続可能な経営基盤の構築と計画的な施設の整備……………5
- ⑥ 危機管理の充実・強化……………5

第2章 計画の基本的方向及び目標

- 1 基本的方向……………7
- 2 計画の推進目標……………8
- 3 計画の名称……………8
- 4 計画の期間……………8
- 5 計画の体系……………9
- 6 各推進目標の重点的取組
 - (1) 質の高いサービスの提供……………10
 - (2) 地域福祉の推進……………14
 - (3) 経営基盤の強化……………16
 - (4) 人材の育成……………18
- 7 法人全体の経営面の目標……………20

第3章 施設別計画

1	児童養護施設 仁風学園	23
2	児童養護施設 若葉学園	31
3	女性自立支援施設	39
4	保育所 同胞保育園	47
5	保育所 鹿児島みなみ保育園	55
6	地域子育て支援拠点事業 南部親子つどいの広場	61
7	母子生活支援施設	67
8	障害者支援施設 ゆすの里	73
9	障害福祉サービス事業所 リハステーションゆす	79
10	障害者支援施設 川内自興園	85
11	障害児通所支援事業 チャイルドクラブあおぞら	93
12	かごしま障害者就業・生活支援センター	99
13	ほくさつ障害者就業・生活支援センター	105

第4章 目標達成に向けて

1	目標の達成水準の明確化	111
2	目標の役割分担制の導入	111
3	計画の進行管理	111

【参考資料】

1	事業団の組織体制	113
2	事業団の沿革	114

第1章 計画策定の趣旨

1 計画策定の目的

(1) 経営計画の取組経緯・新たな計画策定の意義

社会福祉法人鹿児島県社会福祉事業団（以下、「事業団」という。）では、これまで、「経営基本計画（2003(H15 年度)～2012(H24 年度)）」、その具体的な改革・実践の推進計画として「経営改善計画（2004(H16 年度)～2008(H20 年度)）」、「後期経営改善計画（2009(H21 年度)～2012(H24 年度)）」をとりまとめ、経営基盤の強化に取り組むとともに、利用者の主体的な選択を尊重した質の高いサービスの提供と支援の充実に努めてきました。

また、2011(H23 年度)年度をもって、県立施設の運営の受託は全て終了した他、2012 年に創立 50 周年の節目を迎え、更なる福祉サービスの向上に努め、今後とも永続的にその使命を果たしていくために、新たな「経営計画 2013(H25 年度～H27 年度)」「第二期経営計画(H28 年度～H30 年度)」「経営計画 2019(H31 年度～R3 年度)」「経営計画 2022(R4 年度～R6 年度)」を策定しました。さらに、2022 年には、創立 60 周年を迎える中、社会福祉法人を取り巻く環境の変化に適切に対応しながら、自律的かつ自主的な経営と質の高いサービスの提供を目指し、「経営計画 2022」に基づく各般の施策・事業の具体化と計画的な推進に努めてきました。

前計画である「経営計画 2022」では、「基本理念」や「経営理念」の実現を目指すという基本的方向のもと、4 つの柱からなる「経営方針」を明確に掲げ、この経営方針に沿って「質の高いサービスの提供」「地域福祉の推進」「経営基盤の強化」「人材の育成」の 4 つの推進目標を設定するとともに、重点的項目について取り組んでまいりました。

さらに、各施設の有する機能を十分に発揮し、それぞれの推進目標達成に向けて全職員が一丸となって意欲的に取り組んでいけるよう「施設別計画」を策定し、各推進目標に沿った重点的取組項目について推進してまいりました。

こうした中、2024(R6)年度に「経営計画 2022」が終了することから、取組状況の検証や評価を行うとともに、将来にわたる環境の変化や影響等を踏まえ、直面する課題や今後予想される新たな課題に対する確に対応し、「利用者満足」「職員満足」「経営満足」「地域満足」の四者満足のさらなる実現を図るため「新たな計画」を策定することとしました。



【これまでの経営計画策定状況】

年度	2003 H15	2004 H16	～	2008 H20	2009 H21	～	2012 H24	2013 H25	～	2015 H27	2016 H28	～	2018 H30	2019 H31	～	2021 R3	2022 R4	～	2024 R6	
経営基本計画																				
経営改善計画																				
						後期														
経営計画																				
											第二期			2019				2022		

2 事業団を取り巻く環境や課題等

(1) 外部環境（經營環境）

① 人口減少と少子高齢化

令和 2 年の国政調査を基に推計した令和 5 年 10 月 1 日現在の鹿児島県の人口は 154 万 8,684 人で、前年に比べ 1 万 4,440 人 (0.92%) 減少し、28 年連続で減少となりました。

市町村別にみると、3 市町村で増加、40 市町村で減少しています。増加数の最も多い市町村は、始良市（76,935 人）で 227 人の増加、減少数の最も多い市町村は、鹿児島市（587,049 人）で 2,627 人の減少となっています。

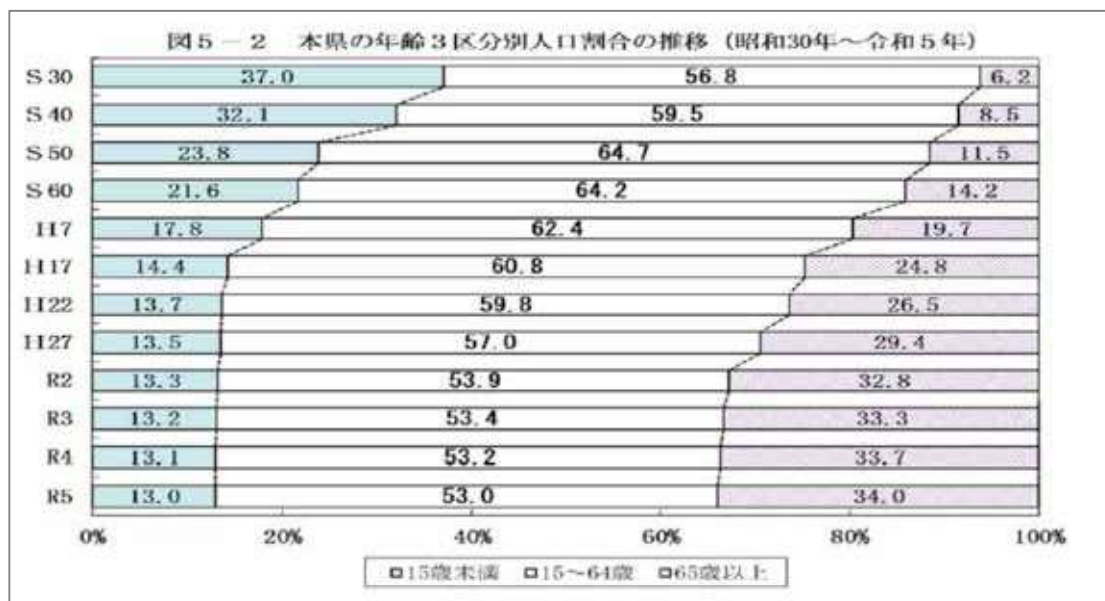
年齢3区分別にみると、年少人口（15歳未満）の割合が13.0%、生産年齢人口（15歳～64歳）の割合が53.0%、老年人口（65歳以上）の割合が34.0%となっており、前年より年少人口が0.1%減少、生産年齢人口が0.2%減少している一方、老年人口は0.3%増加しています。

また、外国人人口は、14,486人で前年から2,484人(20.7%)増加しています。

人口減少や少子高齢化が進行し、生産年齢人口の減少及び老年人口の増加が顕著になっています。



【鹿児島県の推計人口 県ホームページより】



【鹿児島県の推計人口 県ホームページより】

② 雇用情勢と人材不足

令和6年12月の政府の月例経済報告の基調判断では、先行きについては、「雇用所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。ただし、欧米における高い金利水準の継続や中国における不動産市場の停滞の継続に伴う影響など、海外景気の下振れが我が国の景気を下押しするリスクとなっている。また、物価上昇、アメリカの今後の政策動向、中東地域をめぐる情勢、金融資本市場の変動等の影響に十分注意する必要がある。」とされました。

鹿児島県の令和6年11月の有効求人倍率は、1.12倍となり求人が求職を上回っているものの、新規求人数は減少傾向にあるなど物価上昇や景気の不透明感が雇用に与える影響を注視していく必要があります。また、業種間での求人動向の違いや地域ごとの求人倍率の差異が浮き彫りになっており、県内の雇用市場は依然として厳しい状況となることが予測されています。

福祉・介護人材については、要介護認定者数が2040年度には872万人となる見込みであり、この状況を支えるために必要な介護職員数は約280万人を要し、約69万人が不足すると予測されており、その確保が課題となっています。人材不足が深刻化するなかで、事業所には新たな入職者の確保に努めつつ、同時に既存の人材の定着を図ることで、必ずしも入職が多くない中であっても人材不足を少しずつ解消していく取組みが求められています。

③ 地域共生社会と地域福祉の推進

社会福祉法の改正に伴い、地域共生社会の実現を目指すため令和3年4月からスタートした重層的支援体制整備事業については、鹿児島市において「第5期鹿児島市地域福祉計画」（令和4年3月策定）の基本目標の一つに「相談しやすい体制づくりと福祉サービスの充実」を掲げるとともに、基本理念である「みんながつながり・支え合う 生きがいあふれる福祉のまち かがしま」の実現を目指し、「多機関共同による相談支援体制の充実」等に取り組んでいます。

さらに、令和6年度からは、既存の支援や連携で解決に至らない複雑化・複合化した福祉の相談の課題解決を目指し、重層的支援体制整備事業の本格実施に取り組むため「鹿児島市重層的支援体制整備事業実施計画」が策定されています。

地域共生社会の実現に向けて、社会福祉法人には地域社会の一員として、地域住民とともに、地域生活課題の解決に資する支援を行う関係機関と連携し、解決を図っていく責務が強く求められています。

(2) 内部環境（経営課題）

① 人材の確保・定着・育成

事業団の各施設における児童指導員や支援員をはじめ、保育士・看護師・理学療法士・作業療法士など各職種の人材確保が極めて困難な状況となっています。正規職員の採用試験の応募者数は、年々減少傾向にあるとともに、非正規職員についても各施設必要な職員数の確保が厳しい状況が続いています。

今後も、県内の高い求人倍率が維持される状況の中、人材の確保はもちろんのこと、新しい労働条件や働き方改革を進めて職員が働きやすい職場環境づくりを進めるとともに、キャリアアップ制度や職員間の密接なコミュニケーションによって人材の定着へと繋げつつ、より専門性の高い職員の育成を図ることが求められています。

② 人件費の増加

社会福祉法人の新会計基準が適用された平成24年度以降、事業活動サービスに占める人件費の比率は増加傾向にあります。平成28年度の人件費比率62%が、令和5年度には71.5%になっています。福祉・介護分野はそもそも労働集約型の産業ですが、一般的に人件費は固定経費の性格を有し、一定の比率を超えると財政運用上極めて厳しい状況となることから、収支に連動した人件費総額の適正化を図っていく必要があります。

③ 財務規律の強化と内部統制機能の充実

改正社会福祉法による制度改革では、事業運営の透明性や財務規律の強化を図ることが求められています。当事業団は、関係諸規程の整備をはじめ、会計基準

を踏まえた適正な財務処理、内部監査の実施、公認会計士による任意の外部監査の導入など、他の法人に先駆けて、経営マネジメントや財務規律の充実・強化に努めています。しかしながら、改正法では一定の収益規模の社会福祉法人に法定の会計監査人を設置する義務など一層の強化を求めており、国の動向を注視しながら、適切に対応していく必要があります。

④ 魅力ある職場・やりがいのある職場づくりへの取組

働き方改革の推進、女性活躍社会の実現、高齢者・障害者雇用促進など雇用環境が変化し多様化する中、現役世代の減少に伴い、福祉人材の確保はさらに困難な状況となっています。どのように新たな人材を「採用」し、採用した人材をどう「育成」し「定着」させるかが重要な視点となるとともに、当事業団が選ばれる法人・施設となるように一層その魅力を高めていく必要があります。このため、充実した福利厚生、時代に即した雇用形態の見直し、処遇改善など職員が働きやすく、やりがいをもって働き続けられる職場環境の整備・改善を図る必要があります。

⑤ 持続可能な経営基盤の構築と計画的な施設の整備

利用者や地域のニーズを的確にとらえ、質の高いきめ細かなサービスの提供など地域における社会福祉事業の担い手として信頼を得ていくためには、法人全体として公益性と経済性のバランスを考えながら、企業・法人間の厳しい競争に耐え得る高い水準の事業経営を推進していく必要があります。さらに、全面改築後一定期間が経過している施設の維持補修整備を計画的に行うためにも、常に経営努力を重ねながら、持続的で安定した経営基盤の構築を図る必要があります。

⑥ 危機管理の充実・強化

近年多発する大規模自然災害への備えをはじめ、5類感染症へ移行した新型コロナウイルス等の感染症対策など施設を取り巻く様々な危機事象に対する管理体制の充実・強化が求められています。様々な危機事象から利用者等を安全に守り施設運営・事業を継続するため、平時から非常災害対策・感染症対策等に万全を期し、事業継続計画（BCP）に基づき対応する必要があります。また、施設運営の中で想定される様々なリスク（転倒・転落や誤嚥・誤薬、不審者対策など）に対しても、危険予知、事前予防等の対策を講じて、利用者等の安全・安心の確保に常に努めるとともに、応急・事後対策実施時の適切な運用や対応をとるなど、危機管理体制のさらなる充実・強化を図る必要があります。



第2章 計画の基本的方向及び目標

1 基本的方向

「基本理念」は、私たち事業団が社会福祉事業や公益事業を遂行するに当たって職員全てが持つべき基本的価値観を示したものです。そして、「基本理念」の実現は、事業団の目指すべき姿や事業団の使命を明確化した「経営理念」の達成に通じるものです。

私たちは、この「基本理念」や「経営理念」の実現を目指すという基本的方向のもとに事業団を取り巻く環境や課題を踏まえながら、4つの柱からなる経営方針を掲げるとともに、方針に沿って計画の推進目標を設定し、職員一丸となって取り組んでいくことにしています。

基 本 理 念

- 一人ひとりのおもいを大切にします
私たちは、利用者や地域のみなさん一人ひとりのそれぞれのおもいを大切にしていきます。
- みなに笑顔届けます
私たちは、みなさんすべてに、心からの笑顔が生まれるよう努めていきます。
- 地域のくらしを守ります
私たちは、地域のみなさんの、自分らしく生きがいのあるくらしを支えています



経 営 理 念

事業団を利用するすべての方々の幸せの追求と地域社会に対する貢献、事業団で働く職員が魅力とやりがいを感じられる職場環境の整備、安定的かつ持続的な施設運営のための経営基盤の強化を図ることで、四者満足（利用者満足・地域満足・職員満足・経営満足）を実現し、公益性と経済性のバランスの取れた法人経営に努め、地域に信頼され愛される法人を目指します。



経 営 方 針

- (1) 利用者一人ひとりの人権を尊重し、個人の尊厳に配慮した質の高いサービスの提供と自立に向けた支援の充実に努めます。
- (2) 地域共生社会の実現に寄与するために、地域における多様なニーズに対応した事業を展開し、地域福祉の推進に努めます。
- (3) 安定的かつ持続的なサービスを提供できるよう、経営基盤の強化に努めます。
- (4) 職員の専門性の向上を図り、やりがいと希望をもって働ける魅力ある職場づくりを目指します。

2 計画の推進目標

新計画においては、4つの柱からなる経営方針に沿って、計画の推進目標を次のとおり設定しています。また、それぞれ推進目標には、期間内に計画的・集中的に行うものとして重点的な項目を掲げ取り組んでいきます。

さらに、各施設の有する機能を十分発揮し、それぞれの推進目標の達成に向けて全職員が一丸となって意欲的に取り組んでいけるよう、施設別計画（第4章）を策定しそれぞれの推進目標を達成していきます。

(1)質の高いサービスの提供

- ・利用者一人ひとりの人権を尊重し、個人の尊厳に配慮した質の高いきめ細やかなサービスと安心・安全な生活環境・利用環境を提供していきます。
- ・制度改正等に迅速に対応し、利用者にとって常に最善のサービスを提供できるよう努めていきます。

(2)地域福祉の推進

- ・地域共生社会の実現に寄与するために、地域における複雑化・複合化した支援ニーズに包括的に対応した事業を展開し、地域福祉の推進に努めます。
- ・また、地域住民からの信頼を得られるよう、地域の安全・安心への取組、積極的な情報発信の取組を推進していきます。

(3)経営基盤の強化

- ・安定的かつ永続的なサービスを提供できるよう、経営基盤の強化に努めます。
- ・また、社会福祉法など関係法令や法人の基本理念・職員倫理綱領、社会的規範やモラル等を遵守した信頼性の高い法人経営を行います。

(4)人材の育成

- ・総合的な人材育成計画に基づき、職員がやりがいと希望をもって働ける魅力ある職場づくりを目指し、キャリアパス制度、勤務評価制度、教育研修制度を確立・推進していきます。
- ・また、質の高いサービスを継続的に提供できるよう、人材の確保、定着、育成に向けた取組を強化していきます。

3 計画の名称

鹿児島県社会福祉事業団経営計画 2025

4 計画の期間

新計画は、当事業団を取り巻く環境の変化に迅速に対応するため、2025年度から2027年度までの3ヶ年計画とします。

なお、当事業団の外的・内的環境の大きな変化や緊急性のある課題が発生した場合は、必要に応じて計画の内容の見直しを行っていくものとします。

5 計画の体系



6 各推進目標の重点的取組

(1) 質の高いサービスの提供

利用者一人ひとりの人権を尊重し、個人の尊厳に配慮した質の高いきめ細やかなサービスと安全・安心な生活環境・利用環境を提供していきます。

制度改正等に迅速に対応し、利用者にとって常に最善のサービスを提供できるよう努めていきます。

<重点的な取組>

① 最善のサービス提供のための満足度向上

第三者評価の受審（社会的養護施設）及び継続的な自己評価の実施により、評価結果に基づくサービス改善に努め、利用者や家族等の満足度を高めます。

また、サービスの担い手である職員の満足度を高めることが、利用者や家族等の満足に繋がることから、定期的に職員の満足度調査を実施し、職員がやりがいと希望を持って働ける職場環境の改善・充実を図ります。

<具体的取組>

- 第三者評価の受審及び職員満足度調査の定期的な実施と活用
【第三者評価】 社会的養護施設：3年に1回実施（義務）
【職員満足度調査】全施設：3年に1回実施
- 職員の人権意識の醸成と徹底した権利侵害の防止
定期的な研修の実施、虐待防止対応規程に基づくマニュアル・チェックリスト等の活用・充実

② リスクマネジメント体制の強化

利用者の安全・安心を確保するため、サービス提供時に想定される事故や災害等の危機事象に対して万全の対策を講じるために策定された「事業団危機管理指針（R2.4.1改訂）」に基づき、各種規程・マニュアル等の運用を徹底し、危機管理体制の確立・強化を図ります。

また、大規模災害や新型コロナウイルス感染症等の発生時において、各施設等の業務を切れ目なく継続し、利用者に対して安全・安心なサービスを提供できる体制を確立していきます。

<具体的取組>

- 危機管理指針に基づく各施設の規程・マニュアルの活用・充実
- 法人としての事業継続マネジメント（BCM）の整備
事業継続計画（自然災害 BCP・感染症対応 BCP）の実践及び法人としてのスケールメリットを活かした災害への備え
- 情報セキュリティ対策の徹底

③ 児童養護の将来ビジョンの推進

県において令和7年度～11年度の5年間を1期として見直された「鹿児島県社会的養育推進計画」を踏まえ、仁風学園及び若葉学園の小規模かつ地域分散化、高機能化及び多様化・機能転換等への取組について引き続き検討し、「できる限り良好な家庭的環境」を整え、子ども達の最善の利益の実現に向けて取り組んでいきます。

<具体的取組>

- 仁風学園・若葉学園将来ビジョンに基づく取組の推進
- 里親支援センター開設の検討
- 「個別的養育機能」「支援拠点機能」「地域支援機能」への取組

④ 保育サービスの充実

子ども・子育て支援法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、鹿児島県及び鹿児島市において策定される「子ども・子育て支援事業計画」を踏まえ、待機児童をはじめとする地域の保育ニーズに対応するとともに、同胞保育園、鹿児島みなみ保育園における保育サービスの提供体制等について幅広く検討を行います。

<具体的取組>

- 保育サービス提供体制等の見直し・充実等
- 施設形態の検討

⑤ 障害福祉サービスの充実

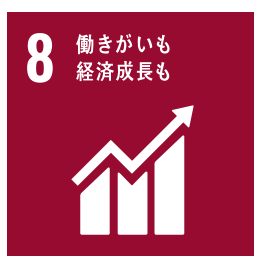
障害者（児）支援について、障害者総合支援法や国の「基本的な指針」等を踏まえ、ゆすの里、川内自興園の障害福祉サービスの提供体制の充実を図るとともに、地域のニーズに応じたサービス提供について検討を行います。

障害児通所支援事業所（放課後等デイサービス）においては、質の高い専門的な発達支援を行う機関として支援内容の適正化と質の向上が特に求められるなか、平成31年3月に全面改築したチャイルドクラブあおぞらにおいて、療育機能を強化し、利用する障害児の障害特性に応じた適切な支援と生活能力の向上に努めます。

高次脳機能障害者のニーズに応え、本人が希望する自立と社会参加を実現するために、実践的な支援や訓練を実施しているリハステーションゆずについては、利用者数は増加傾向にあるものの依然として当初の見込みを下回っていることから、潜在する障害者のニーズの把握や利用率向上のため、引き続き検討・改善を行います。

<具体的取組>

- 障害福祉サービス提供体制等の見直し・充実等
- 障害児（者）通所支援事業所の充実



(2) 地域福祉の推進

地域共生社会の実現に寄与するために、地域における複雑化・複合化した支援ニーズに包括的に対応した事業を展開し、地域福祉の推進に努めます。

また、地域住民からの信頼を得られるよう、地域の安全・安心への取組、積極的な情報発信の取組を推進していきます。

<重点的な取組>

① 新規事業の検討・実施

当事業団が持っている様々な分野の専門性やノウハウ、地域の関係者とのネットワークを活かし、国、自治体からの業務受託や移譲、新たな自主事業の取組やセーフティネットとしての役割を発揮し、地域共生社会の実現に寄与できる新規事業を検討・実施します。

<具体的取組>

- 受託事業の継続・充実
障害者就業・生活支援センター事業、地域子育て支援拠点事業
- 新たな自主事業、受託事業等の調査・検討
共同生活援助事業、児童家庭支援センター事業、里親支援センター事業
地域支援拠点機能、仁風学園未使用地の活用 等

② 地域の多様なニーズに包括的に対応する公益的な取組の推進

社会福祉法人の責務である公益的取組について、現在実施している取組（仁風学園：子育てサロン・若葉学園：子育て講座・ゆすの里：無料開放講座など）を充実・発展させるとともに、新たな取組を検討・推進していきます。

<具体的取組>

- 現在実施している取組の充実・発展
- 新たな取組の検討・推進（法律相談等）

③ 地域の安全・安心への取組の推進

近年、相次ぐ自然災害の発生に伴い国及び県において推進している「災害福祉支援ネットワーク」の構築に積極的に参加・協力するとともに、事業団災害派遣福祉チーム（DCAT）の育成に努めます。

<具体的取組>

- 事業団災害派遣福祉チーム（DCAT）の育成等

④ 積極的な情報発信の取組

法人・各施設（事業所）のホームページの充実や広報媒体（パンフレット・動画・SNS等）の作成・活用等を通じて、広報機能を強化し、法人の理念や各施設の事業活動、提供するサービスの内容、採用情報等の積極的な情報発信に取り組むとともに、地域住民等からの信頼を得られるよう努めます。

<具体的取組>

- 法人・各施設（事業所）のホームページの充実・強化
- 広報媒体（パンフレット・紹介動画・SNS等）の作成・活用



(3) 経営基盤の強化

安定的かつ永続的なサービスを提供できるよう、経営基盤の強化に努めます。

また、社会福祉法など関係法令や法人の基本理念・職員倫理綱領、社会的規範やモラル等を遵守した信頼性の高い法人経営を行います。

<重点的な取組>

① 持続可能な経営基盤の構築

経営指標の目標値の設定・達成への取組や月次実績分析を通じて経営状況を把握し、増収対策等の実施による経常収支の黒字化を図り、安定した法人経営を目指します。

また、四半期ごとに法人全体で実施してきた月次実績報告会議の内容の充実を図るとともに、各施設の月次実績報告会議の効果的な運用により、一人ひとりの職員が施設の経営・運営状況を適切に把握し、施設全体で課題の分析や積極的な改善策が図れるよう取り組んでいきます。

さらに、全面改築後、一定期間が経過している施設については、計画的な点検・整備を推進し、持続可能な施設運営・管理を行います。

<具体的取組>

- 経常収支の黒字化に向けての増収策・改善策の検討
- 月次実績報告会議の充実（全体会議～四半期ごと・各施設～毎月）
- 適切な維持管理のための施設整備計画の策定
- 計画的な施設整備積立金の確保

② ガバナンス・財務規律の強化

法人事務局による内部監査や公認会計士による任意の外部監査を毎年実施し、公正かつ透明性の高い法人運営に努めています。

さらに、適正な収益を確保し、安定的な財務基盤を確立するとともに、計画的かつ効率的な事業運営を実施し、法人の経営・財務状況の正確な把握により透明性の高い財務管理を行います。

また、改正社会福祉法に基づく会計監査人の設置について、国の動向を注視しながら適切に対応していきます。

<具体的取組>

- 内部統制の充実
- 事務処理体制の向上（総務・経理マニュアルの活用等）

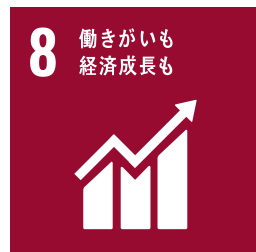
③ コンプライアンスの徹底

社会福祉関連法令等を遵守するとともに、社会的規範やモラルを守り、公共性・公益性かつ信頼性の高い経営を行います。

職員一人ひとりに対して、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し、社会的ルールの遵守の重要性を普及・啓発するとともに、職業上高い倫理性が求められることを周知します。

<具体的取組>

- 法令遵守規程・マニュアルの活用・充実



(4) 人材の育成

総合的な人材育成計画に基づき、職員がやりがいと希望をもって働ける魅力ある職場づくりを目指し、キャリアパス制度、勤務評価制度、教育研修制度を確立・推進していきます。

また、質の高いサービスを継続的に提供できるよう、人材の確保、定着、育成に向けた取組を強化していきます。

<重点的な取組>

① 総合的な人材マネジメントシステムの推進

総合的な人材育成計画に基づき、職員がやりがいと希望をもって働ける職場づくりを目指し、キャリアパス制度、勤務評価制度、教育研修制度を確立・推進していきます。

また、働き方改革に基づき、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進等を図り、職員が働きやすい環境を整備し、魅力ある職場、働きがいのある職場づくりを目指します。

さらに、人件費比率が年々増加傾向にあり、今後安定した法人経営と継続的な質の高いサービスの提供のために、収支に連動した人件費総額の適正化とそれに伴う人事・給与制度の見直しを行います。

<具体的取組>

- キャリアパス制度・勤務評価制度・教育研修制度の推進
- 職場環境の整備

職員の処遇改善、適正な労働時間の把握、働きやすい職場環境づくりのための諸規則の整備等

② 人材の確保に向けた取組の強化

人材の確保が極めて困難ななか、さまざまな採用ツール、効果的な広報媒体等を活用し、法人の魅力を積極的にPRするとともに、各関係機関及び大学・専門学校等に対する積極的な情報発信に努めます。

また、各大学・短大・専門学校及び養成校等と連携を図り、実習生やインターンシップを積極的に受け入れるとともに、学生に対する福祉教育にも積極的に協力していきます。

<具体的取組>

- 計画的な採用活動の実施
- 採用ツールの充実、効果的な広報媒体等の活用
- 実習生等の受け入れの推進

③ 人材の定着に向けた取組の強化

職員が安心して働き続けられるよう、職員の心身の健康と安全を確保するため労働災害防止策（メンタルヘルス、腰痛防止、その他の労働災害への対応）やハラスメントの防止を徹底するとともに、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います。

また、新任職員の定着率を高め、その能力を発揮できるよう丁寧なフォローに努めるとともに、職員一人ひとりと向き合い、魅力ある職場づくりに向けて職場内のチームワークの向上に努めます。

<具体的取組>

- メンタルヘルスケア、ハラスメント対策の推進
- 新任職員（採用後３年未満）に対するフォローアッププログラムの推進
- 職場内のチームワークの向上

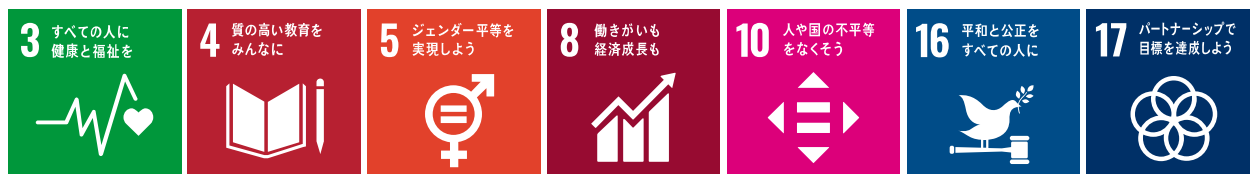
④ 人材の育成に向けた取組の強化

総合的な人材育成計画（キャリアパス制度・勤務評価制度・教育研修制度）に基づき、職員の福祉分野別及び職種別研修等の外部研修への積極的な参加を促進し、支援技術の向上を図るとともに、多様化・複雑化した福祉ニーズに対応するより専門性の高い職員の育成に努めます。

また、職員の資格取得の奨励、実践報告・実務研究論文の作成・発表等を推進し職員のキャリアアップ支援の充実を図ります。

<具体的取組>

- 職員の専門性向上のための研修（外部研修の活用、コンサルテーションの実施等）
- リーダー層の育成
- 教育研修制度に基づく階層別研修の計画的な実施
- 資格取得の奨励
- 実践報告・実務研究論文の作成・発表



7 法人全体の経営面の目標

経常経費の黒字化による安定した法人経営を図ります。また、将来の施設整備等に対応できるよう計画期間における法人全体の整備計画・積立計画を次のとおり定め持続可能な施設運営・管理を目指します。

【新計画における年度別施設整備計画】

全面改築及び計画的な整備により、施設設備の長寿命化と利用者の快適な住環境を確保します。

施設名	建物竣工年月	R4年度～R6年度 施設整備実績				R7年度～R9年度 施設整備計画			
		全面改築	塗装工事	防水工事	設備工事	全面改築	塗装工事	防水工事	設備工事
仁風学園	R5.3	○							
若葉学園	H24.1			○					
女性自立支援施設	H28.3								
同胞保育園	H21.2				○				
鹿児島みなみ保育園	H23.3							○	
母子生活支援施設	H28.12								
ゆすの里	H27.6								○
リハステーションゆす	H28.3								
川内自興園	H24.3							○	○
チャイルドクラブ あおぞら	H31.3								

【積立資産の状況】

上記施設整備計画に沿って、計画期間における積立金の額を定めます。なお、積立額は、事業活動支出の3ヶ月分の支払資金残高を確保した上で積立てます。

	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度
施設・設備整備積立金積立額		80,000千円	80,000千円	80,000千円
施設・設備整備積立金取崩額		25,000千円	25,000千円	119,808千円
施設・設備整備積立金残額	109,529千円	164,529千円	219,529千円	179,721千円