令和８年度

事　業　計　画　書

法人本部

目　次

１　経営理念　・・・・・１

２　運営方針　・・・・・１

３　令和８年度の重点目標　・・・・・１～２

４　法人本部の取組み　・・・・・２～３

１　経営理念

「共に支え、共に生きる」

誰もが生き生きと輝いて暮らし、思いやりのある地域社会をめざします。

(1) 人間として尊重される施設
(2) 生きがいが持てる施設
(3) 地域での生活が補償される施設
(4) 相互に支えあい連帯できる施設
(5) 健やかで安らぎがある施設
(6) 安全安心が保障される施設
(7) 職員の資質向上を目指す施設
(8) 多様化するニーズに対応する施設

社会福祉法人やまなみ会は、高齢者及び障害者・児の方々が、健やかで自分らしく自立し、安心して暮らせる、生きがいと安らぎのある生活を営んで頂けるよう支援します。また、就労、居住、スポーツや経済・文化活動等の支援及び生活困窮者等への支援を通じて地域貢献の取り組みを推進し、地域社会における福祉の充実・発展に寄与します。

２　運営方針

社会福祉法人としての使命を果たすため社会福祉法人やまなみ会の経営理念、１０の経営原則、４の基本姿勢と１６の取組課題を行動指針とし、公共性、公益性且つ信頼性の高い法人経営と将来を見据えた事業展開を行うこととします。

３　令和８年度の重点目標～２０４０年問題を見据えて

２０４０年には日本での高齢者数がピークに達すると言われる、いわゆる「２０４０年問題」。生産年齢の減少、賃金格差からくる人材流出、超高齢化による介護需要の質的変化等、ここ阿蘇地域は既にそのゾーンに入ってきていると言っても過言ではありません。光熱費・食材費等の物価高騰、人件費等の上昇は、事業運営に大きな影響を与えており、県内外で福祉関連事業所の縮小・閉所も確認されています。また、就職希望者の減少、職員の高齢化、労働環境の変化により、組織の土台とも言える人的基盤の脆弱性が顕著になってきています。さらに、熊本地震から１０年が経とうとしていますが、昨年の県内での大雨被害や阿蘇地域を震源とした地震等、大きな災害が毎年のように発生していますし、新型コロナウィルスや新型インフルエンザ等の感染症も未だ終息が見えない状況です。

このような厳しい状況下、地域における利用者の立場に立った福祉サービスを担っていくためには、中長期的視野に立った確固たる事業計画に基づく事業運営、安定した財政基盤の確立が求められます。よって、本年度の重点目標を、中長期的視野に立った「積極的な業務見直しによる財政の安定化」「魅力ある職場作りによる人材育成」「緊急事態時等おける安定した業務推進」とし、組織を挙げて業務を推進してまいります。

(1)　積極的な業務見直しによる財政の安定化

超高齢化社会の到来が現実的になるなか、福祉従事者の人材不足、福祉サービスの高度化、人件費や物価の高騰等、厳しい経営環境の中で地域での福祉サービス事業を継続していくためには、これまで同様の考え方では立ち行かなくなってしまう恐れも生じかねません。福祉の根本理念を踏まえつつ、これまで以上の経営危機感と中長期的視野をもった事業見直し、安定した財政基盤を構築してまいります。

○　事業所・事業のシフト化、集中化に向けた検討
○　計画的な事業投資による経営の安定化
○　県市町村など行政機関等との緊密な連携
○　補助金、助成金等の効果的活用
○　業務のスリム化に資するシステム導入等による効率化の推進
○　積極的な業務見直しによるムリ、ムラ、ムダの排除
○　公認会計士、社労士事務所等との緊密な連携

(2) 魅力ある職場作りによる人材育成

組織にとって人材は財産であり、若い人を採用し、優秀な人材を育てることが課題であり、そのためには給与面や職場環境等、魅力ある職場を作ることが求められます。これまでも必要に応じ、給与や休暇制度の見直しに取り組んでまいりましたが、他産業、都市部との格差は依然として解消されていないのも現状です。人員不足は、そのまま現場の負担増に繋がり、事故発生のリスクも高まります。このような状況を踏まえ、今年度は以下のような政策を積極的に推進し、魅力ある職場作り、人材育成に取り組んでまいります。

ア　魅力ある職場作り

○　各種手当を含む給与等の見直し
○　育児・介護休暇、年休等の取得促進
○　メンタルヘルス、カスハラ等各種ハラスメント対策の徹底（規程等の策定）
○　ものの言える、風通しの良い職場
○　介護器具等先端技術の導入による業務軽減
○　年齢、特性等に配意した職場、処遇等の改善

イ　人材育成

○　適正な人事評価とキャリアパス制度等の定着
○　幹部職員の育成
○　介護の高度化に伴う専門職の育成
○　資格取得支援の推進による職員の実務能力の向上
○　高校・大学・専門学校等へ働きかけの強化による採用活動の推進
○　ハローワーク等関係機関との良好な関係構築
○　経理業務に精通した人材の育成

(3)　緊急事態時等おける安定した業務の継続

地域福祉を担う組織として、いつ、どこで発生するか分からない大規模な自然災害、新型コロナウィルス感染症の流行等の緊急事態においても、被害を最小限で食い止め、事業を継続できる体制を構築していくことが求められます。そのためには、普段から職員一人一人まで、危機意識を浸透させていく必要があります。

○　現場リーダーの育成
○　実践的なBCP、各種マニュアルの見直しと職員に対する周知の徹底
○　全職員に対する危機意識の醸成
○　ブラインド訓練等、実践的訓練の実施
○　法人内外の福祉施設、自治体、地域との連携強化
○　災害及び感染症用備品の補充と確実な管理

４　法人本部の取組み

○　高い法人倫理、職業倫理の確立～帰属意識の醸成
　「共に支え、共に生きる」のスローガンの実践
○　給与規程、就業規則等の積極的見直し
○　メンタルヘルス、カスハラ対策の推進
○　苦情、事案発生時等における迅速・適正な初期対応
○　理事会、評議員会との積極的な情報共有、共通認識の保持
○　事業活動等の積極的な広報等による法人の周知拡大
○　能力・経歴・人格等の適正評価によるキャリアアップの実現
○　是々非々による人事評価と適正人事
○　個人情報など情報管理の徹底
○　職員の声を拾い上げる機能の充実