社会福祉法人三晃福祉会　令和８年度事業計画

近年、社会福祉法人には「地域共生社会」の実現に向けた取組の推進が求められ、社会的養育関連施設には、高機能化・多機能化が求められている。高機能化は今後里親委託を含む家庭養育優先の原則が継続されることで、施設にはよりケアニーズの高い入所者への支援が必要とされ、医療的ケアや障害に対するケアの充実やアセスメント力の向上などに取り組んでいくことが不可欠となる。また、多機能化は、これまでの入所児童への支援にとどまらず、虐待等の望まれない育成環境に至らないための予防的支援が必要であり、特に地域おける子育て支援など、幅広い支援が必要とされる。

これまでもサービスの質の向上や地域における広域的な取り組みに力を注いできたが、今後も変化に適切に対応しながら、社会福祉法人としての存在意義を地域の方々に認めていただけるよう継続した取り組みを推進するよう努める。

Ⅰ　中・長期計画に基づく事項

中・長期計画に示した６つの重点課題を中心として改善に向けて取り組むこととする。

１．人権の尊重

子どもの権利条約の４つの原則として、差別の禁止、子どもの最善の利益、生命・生存及び発達に対する権利、子どもの意見の尊重が掲げられている。児童福祉法においても意見表明権を保障することが明記された。入所者のアドボカシーを保障する取組として、将来的な独立アドボカシーの導入を視野に入れつつ、子どもの声をありのままに聴き、受け止める支援に注力し、人権を尊重するよう努める。

２．サービスの質の向上

各施設とも高機能化の取組として、アセスメント、アタッチメント、アンガーマネジメント、アドボカシー、ライフストーリーワーク、性（生）教育等の具体的な機能の充実の努めるとともに、医療的ケア、障害児ケアについてケアニーズの高い入所者の受け入れが実現できるよう準備を進める。

３．地域共生社会の推進

地域の多様な援助ニーズを把握するような体制整備に努める。地域における公益的な取組を通して、地域からのニーズに対応できるような具体的な取組へつないでいけるよう努める。具体的には里親支援、ホームスタートおおた、産後ケア事業、太田市支援対象児童等見守り強化事業、太田社会福祉施設連絡協議会による電球等交換事業への参画、「群馬県ふくし総合相談支援事業」への参画等を実施してきた。引き続き取組みを継続していく。

４．人材の採用に向けた取組の強化

内部環境、外部環境を把握し、採用計画を立てるように努める。様々な採用ツールを用意し、多様な採用チャンネルを効果的に利用することを目指して実施し始めたリクナビの仕組みを最大限有効に活用するよう努める。これらの活動推進の際には、個々の職員の参画を得ながら、取組をすすめていく。また、早期に内定者を確保し、入職までの間のフォローアップを丁寧かつ効果的に行うための検討を進める。雇用時間や形態を工夫し、多様な働き方ができるようにと構築し始めた仕組みを発展するよう努める。

具体的には、人材確保検討委員会にて、入職から間もない職員を構成メンバーとし、より効果的な情報発信等を検討しながら採用活動を行う。

５．人材の定着に向けた取組の強化

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、関連する取組について検討を進める。上司は、職員に対して動機づけを意識した言動を行うよう心掛ける。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する。セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等の防止策、対応策を適切に講じる。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・分析するための取り組みを、PDCA サイクルにより定期的に行う。ワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した取り組みを行う。評価・分析等にもとづき、職員処遇の改善計画を策定し改善を行う。

具体的には、社会保険労務士による相談窓口の設置、職場環境に関する職員の意識調査、労務管理のチェックなどの実施を含めた取組みを継続する。

６．人材の育成に向けた取組の強化

人材育成制度の構築を目指して、法人の経営理念や期待する職員像及びキャリアパスを明示し、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、目標管理及び研修を一元的に推進する体制の整備等、その方法を確立する。育成システムは、ＯＪＴ（職場研修)、Ｏｆｆ－ＪＴ（職場外研修)、ＳＤＳ（自己啓発支援）で構成し、ＯＪＴでは、指導内容や方法等の共通基準を作成し、意図的、計画的に行うよう努める。資格取得、その他、職員の成長のための支援の仕組みを構築する。職員各自の研修受講履歴を管理し、個別研修計画を作成するよう努める。

具体的には、研修体制検討委員会にて、「職場研修」の実施体制を整えるための取組を推進することを継続し、キャリアパスの構築は職員の参画により「自らのキャリアパスを自分自身で決めていく」体制を整備し推進する。

Ⅱ　法人関連事業の実施

１．評議員会の開催

令和８年６月

令和７年度計算書類及び財産目録について

社会福祉充実計画について

その他

※この他、必要が生じた場合に開催する。

２．理事会の開催

年　月	事　項
令和８年５月	令和７年度事業報告及び決算について 評議員会の招集事項について 社会福祉充実計画について その他
令和８年 11 月	令和８年度補正予算について その他
令和９年３月	令和８年度補正予算について 令和９年度事業計画及び予算について その他
※理事会は、必要に応じ適宜開催する。	

３．監事監査の実施

令和８年５月

４．第三者委員の会議・委員会の開催

令和８年６月

５．各種会議・委員会の実施

（１）運営会議

目的

社会福祉法人三晃福祉会各施設の運営上の課題を把握し各施設間での調整を行うとともに、他施設の動向等の情報交換等を行い、法人が運営する各施設の資質の向上を図ることを目的とし、法人運営会議を実施する。法人各施設機能の多機能化のうち新規事業については、本会議にて取り扱うこととする。

検討内容

〇定例事項

・各施設からの月次報告

（入退所状況、対外諸団体関係報告、施設内状況、運営に関する問題点等）

〇非定例事項（必要に応じ議事として掲げるもの）

・予算・補正予算の執行状況報告・確認

・理事長指示事項の対応

・行政監査・検査等指摘事項の対応

・各委員会からの報告及び調整

・サービスの質向上のために必要な事項

各種規程案の作成

第三者評価受審

研修実施体制

人事管理体制

改善提案書等の検討　等

・多機能化のための新規事業に関すること

（２）高機能化会議

目的

法人各施設のこれまでの機能の専門性を高め、支援内容を高機能化していくための検討を行うため、高機能化会議を実施する。

検討内容

・各施設の高機能化のために必要な事項

ＯＪＴの充実

災害時の事業継続計画（BCP）の見直し・強化

アセスメントスキル、自立支援計画立案スキルの向上

アンガーマネジメントの充実

アタッチメント形成のための支援の充実

アドボカシーの理解促進

性教育の充実

ライフストーリーワークの充実　等

（３）多機能化会議

目的

法人各施設にてこれまでに多機能化を進めてきた機能について、施設間連携や具体的な支

援内容の検討を行うため、多機能化会議を実施する。

検討内容

・多機能化のために必要な事項

地域における子育て支援等の充実（一時保護、指導委託、要保護児童対策地域協議会、子育て短期支援事業、ホームスタート、産後ケア事業、妊産婦生活援助事業等の周産期支援、太田市支援対象児童等見守り強化事業、里親支援、子育てサロン、ほめトレ、アンガーマネジメント等）

アフターケアの拡充

・人材育成の充実（実習生の受け入れ、インターンシップ等を含む）　等

（４）各種委員会

①個人情報管理委員会

目的

個人情報管理規程第６条に「個人情報管理委員会」に関する規程がある。個人情報管理に関する意志決定機関として「個人情報管理委員会」を設置する。

検討内容

本委員会での実際の活動として、個人情報管理規程第６条３項の定めに従い、個人情報管理に関する当法人取組の計画立案、指示、取扱規則の策定、セキュリティ対策の実践等、必要な取組を行う。また、各施設における個人情報保護に関する取り組み状況の管理監督を行う。

②リスクマネージメント委員会

目的

今年度より運用される安全計画に基づく対応を充実させながら、事故対応、ヒヤリハット対応、危険予知活動、感染症対応等に関するリスクマネージメント体制を整備し、分析に基づく再発防止の対応等、具体的な取り組みを推進する。

※災害時の事業継続計画（BCP）の内容については施設ごとに検討を継続する。

検討内容

危機（災害・事故等）管理、感染症対応、食の安全等に関して、規程の作成、各種様式の作成、マニュアルの作成・維持管理、体制の整備、職員教育（意識改革）等を実施する。

③情報公開検討委員会

目的

情報公開のあり方を検討し、具体的な取組を推進する。特に、年２回発行している広報誌「虹にむかって」の編集、また、ホームページの企画・維持管理を行うこととする。

検討内容

情報公開のあり方を踏まえ、広報誌面に掲載する記事の内容、レイアウト、原稿執筆依頼、校正、印刷、発送等を実施する。また、ホームページ掲載内容の企画および更新等の維持管理を実施する。

④研修体制検討委員会

目的

職員を大切にする心構えを基盤とし、各職員が求められる専門性を理解し、適切に、初級職員・中級職員・上級職員・基幹的職員へとキャリアアップしていけるような人材（人財）育成システムを視野に入れた、「職場研修」の体制を確立するための主導的な役割を果たす。

また、業務管理、目標管理、人事考課を組み合わせた人事管理制度の適切な運用に努めるものとする。

検討内容

人材育成体制の必要性、職員に求められる専門性のとりまとめ、職員階層別に期待される役割の明確化、研修プログラム、個人別研修履歴の検討等を行う。

人事管理制度の適切な運用に関する手立てや情報交換等を行う。

各施設にて「職場研修」を体系化するよう努め、0JT を中心に据えた、施設ごとの職場研修を実現化していく支援を行う。

⑤アクションプラン２０２５検討委員会

目的

全国社会福祉法人経営者協議会の「アクションプラン２０２５」を活用しながら、今後の課題を整理し、優先順位を意識した改善計画をたて、計画に基づき改善を推進するため、本検討委員会にて調整等を行う。

検討内容

改善課題の抽出、優先順位に基づく改善計画の立案、計画に基づく改善対応の方法、推進主体の調整等を行う。全国社会福祉法人経営者協議会の「中長期計画策定マニュアル」を参考に、法人の中長期計画を策定する。

⑥権利擁護検討委員会

目的

権利擁護、苦情対応、プライバシー保護（個人情報保護を除く）に関する体制を整備し、具体的な取り組みを推進する。

検討内容

権利擁護、苦情対応、プライバシー保護（個人情報保護を除く）に関して、規程の作成、各種様式の作成、マニュアルの作成・維持管理、体制の整備、職員教育（意識改革）等を実施する。入所児童等虐待防止プログラムに基づく研修実施のための研修内容の検討を行い実施する。

⑦事務委員会

目的

各施設に１名ずつ配置されている事務員にて、事務処理に関する情報の共有化やスキルの向上を目指すことを目的とする。

検討内容

情報を共有しながら、各種法制度の改正に対する適切な対応、各種休暇等に関して法人内の規程等に対する適切な対応等を実施する。具体的には事務処理等の標準的な実施法等の確立等に取り組む。

⑧人材確保検討委員会

目的

今後、福祉人材の確保が困難になっていくと言われている。確保しづらくなってから対策を考えるのではなく、自分自身の就職活動の際の感覚が残っている入職から間もない職員を構成メンバーとし、より効果的な情報発信等を検討しながら、自分たちの仲間は自分たちで探していくこと念頭に採用活動を行う。

検討内容

ホームページや求人情報掲載サイトの活用、インターンシップや就職説明会の企画・実施等、法人内各施設やそこでの業務や働く職員を知ってもらい、人材確保につなげていけるような具体的な方法等について検討する。

⑨実習検討委員会

目的

ソーシャルワーク実習、保育実習等の受け入れの際のプログラムの構成及び内容を充実させ、施設間の格差や、質の低下を招かないような取組を実施する。また、検討結果を各施設での業務内容の標準化に反映させ、また、職員採用にもつながるような取組も視野に入れる。

検討内容

実習種別ごとの実習プログラムを検討し、それに基づく実習の実施と見直し、また、施設ごとに実施しているオリエンテーションについて共通の内容について協働で行うための調整・検討、さらに採用活動との連携強化についての検討を行う。

（５）全体会議

法人全職員対象とし、年４回（６月、１２月、１月、３月）実施。

６.職場外研修の実施

研修等体制検討委員会で企画した法人主催の職場外研修を実施する。初級職員、中級職員、上級職員、基幹的職員・施設長の階層別に権利擁護、苦情解決、リスクマネージメント、個人情報保護の研修を実施し、また、全職員向けに職員の振る舞い、安全運転管理に関しての研修を実施する。

アンガーマネジメントのキッズインストラクターを法人職員の標準的な獲得スキルに位置付け、原則として全職員の資格取得を目指す。

法人内職員研修会を年３回（６月、１２月、３月の法人全体会議後）実施する。

また、入所児童等虐待防止プログラムに基づく研修を実施する。