

社会福祉法人三晃福社会 中・長期計画（令和7年度版）（案）

※「中・長期」はおおむね3年とする。

社会福祉法の改正を伴う、社会福祉法人の制度改革により、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化（適正かつ公正な支出管理、いわゆる内部留保の明確化・社会福祉充実残額の社会福祉事業等への計画的な再投資）、地域における公益的な取組を実施する責務等が社会から求められている。また、都市部を中心とした保育所の待機児童解消を背景とした保育士不足の問題は、郊外の社会的養護関係施設にもその影響が及びつつある。三晃福社会はこうした社会情勢を敏感に捉え、責務を果たすべく、職員一人ひとりが当事者意識を持って、主体的かつ自律しながら改善に向けて取り組むよう努めることとする。

全国社会福祉法人経営者協議会（以下、「経営協という。」）では、会員法人の使命に基づく自主的な経営展開を支援するため、中期行動計画（アクションプラン 2025）を策定している。そこには、経営原則として整理された、10の「経営原則」（「公益性」「継続性」「透明性」「倫理性」「非営利性」「開拓性」「組織性」「主体性」「効率性」「機動性」）が示されている。これを原則として、4つの基本姿勢の観点から、「行動指針」として、14の長期ビジョンが明記されている。アクションプラン 2025に基づく現状確認ワークを行ってきた結果も踏まえ、「行動指針」ごとの中・長期計画を以下のように定める。

I. 経営に対する基本姿勢

自主性・自律性をもって未来志向で事業を展開する社会福祉法人を目指す。

1. 経営者としての役割（「主体性」「機動性」「開拓性」）

社会福祉法人の経営者として、リーダーシップを発揮し、「アクションプラン 2025」に基づいた取り組みを実践するとともに、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応する。また、中長期的な視点から福祉に従事する者（現役世代）の減少に伴い、現在より人手不足の深刻度を増すことが予想される中、業務の質を高めるために生産性の向上に努める。

2. 組織統治（ガバナンス）の強化（「組織性」「主体性」「透明性」）

国民の負託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治する。

3. 健全で安定的な財務基盤の確立（「継続性」「非営利性」「効率性」）

公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的な経営の観点から、健全な財務基盤を確立する。

4. コンプライアンス（法令等遵守）の徹底（「倫理性」「透明性」「組織性」）

社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行う。

II. 支援に対する基本姿勢

地域全体を支え、制度の狭間のニーズに応える社会福祉法人を目指す。

5. 人権の尊重（「倫理性」「倫理性」「開拓性」「主体性」）【重点課題】

制度では対応できないニーズを把握して応えていく姿勢、家族なども含めた生活全体を支える姿勢を明確に示し、すべて人々の人権と尊厳を尊重して、本人の自己決定・自己選択に配慮した支援をする。

6. 包括的支援の充実・展開（「公益性」「倫理性」「開拓性」「主体性」「機動性」）

入所者に限らず、福祉的支援が必要な人を誰一人取り残さないよう、ソーシャルワークを充実展開する。

7. サービスの質の向上（「公益性」「継続性」「透明性」「組織性」）【重点課題】

入所者等の立場に立って、品質の向上に向けた体制を構築し、適切かつ良質なサービスを提供する。

8. 安心・安全の環境整備（「公益性」「継続性」「倫理性」「開拓性」「効率性」「機能性」）

安心・安全で良質な福祉サービスを提供するため、入所者等の生活環境・利用環境を整備する。

III. 地域社会に対する基本姿勢

地域生活課題に対して包括的かつ公益的に取り組む社会福祉法人を目指す。

9. 地域共生社会の推進（「公益性」「開拓性」「非営利性」「組織性」「機動性」）【重点課題】

既存の制度では対応が困難な多様化・複雑化する地域課題や生活課題に高い専門性をもって積極的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、地域における公益的な取り組みを推進する。また、必要な支援を包括的に確保し、地域包括ケアを深化、推進させ、地域共生社会の実現を主導する。

10. 信頼と協力を得るための積極的なPR（「透明性」「主体性」「非営利性」「倫理性」）

社会福祉法人が非営利法人として、社会福祉法人の使命を果たし、自立的な経営を確立していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠である。“見える化”

にとどまらない“見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的なPR (Public Relations)に取り組む。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

福祉人材の採用・育成・定着にとりくむ社会福祉法人を目指す。

1 1. 中長期的な人材戦略の構築（「継続性」「組織性」「効率性」）

経営理念に基づき、めざす法人経営を実現するために、期待する職員像を内外に明示し、外部・内部環境を踏まえた中長期的な人材戦略を構築する。また、法人内サービスに留まらず、既存の制度では対応できない地域社会の福祉ニーズに応えることができるよう、種別の枠を超えて、包括的な支援を行うことのできる人材育成をめざす。

1 2. 人材の採用に向けた取組の強化（「継続性」「組織性」）【重点課題】

良質な福祉人材の採用に向け、様々な採用手段を講じる。また、将来の福祉人材確保の視点から、福祉の仕事の啓発として情報発信、福祉教育にも取り組む。

1 3. 人材の定着に向けた取組の強化（「継続性」「組織性」「効率性」）【重点課題】

福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働きがいのある職場づくりに取り組む。また、多様な職種、多様な背景を持った人材、雇用形態、年代の人材が働きやすい環境づくりを推進する。

1 4. 人材の育成に向けた取組の強化（「継続性」「組織性」「主体性」「効率性」）【重点課題】

法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発および全人的な成長を目的とした人材育成に取り組む。また、組織において、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組む。さらに、「地域共生社会」を実現する総合的な人材の育成にも取り組む。