

2025 年度(令和 7 年度)

事業計画書

社会福祉法人県央福祉会

法人の理念



ミッション

☆福祉の現場は、「社会の仕組みや制度を変える」原動力となる使命があります。

☆福祉の現場は、「社会保障の第一線である」という認識を持って、時代の先端を歩まなければならないという使命があります。

☆福祉の現場は、「どんな人の人生も肯定される社会を作る」という使命があります。

目次

I	2025 年度 事業計画	4
	1. 社会福祉法人県央福祉会の 2025 年度の計画	
	理事長 柴田 琢	
	2. 2025 年度の重点項目	
	常務理事 松本孝治 ・ 近藤 誠	
	3. 2025 年度の運営事業	
II	事業部会の計画	9
	1. グループホーム部会(障がい者グループホーム)の計画	
	2. 就労部会(就労支援事業実施事業所・就労援助センター)の計画	
	3. 生活介護部会(生活介護事業所)の計画	
	4. 療育部会(児発センター・放課後デイ)の計画	
	5. 相談支援部会(相談支援事業所)の計画	
	6. 介護部会(介護保険事業所)の計画	
	7. 保育部会(保育園・認定こども園)の計画	
	8. 看護医療部会(看護師・診療所・医療型特定短期入所事業所)の計画	
III	法人事務局の計画	15
	1. 経理部の計画	
	2. 人事部の計画	
	3. 労務部の計画	
	4. 総務企画部の計画	
	5. 情報システム部の計画	
	6. いきいきライフサポート室の計画	
	7. 人材育成部の計画	
	8. ウェルポート室の計画	
	9. 県央ヘルプデスクの計画	
IV	評議員会・理事会の計画	21
V	社会福祉法人県央福祉会の概要	21
VI	主要会議・各種委員会・プロジェクト一覧	22
VII	社会福祉法人県央福祉会 組織図	23

I 2025年度 事業計画

1. 社会福祉法人県央福祉会の2025年度の計画

理事長 柴田 琢

現在、県央福祉会は神奈川県内13市に渡り130の事業所を展開しています。職員総数は2,111名、総収益は97億とどちらも前年の実績を上回る見込みであり、コロナ禍を脱し事業運営も着実に安定化してきました。

社会情勢に目を向けると、いよいよ2025年問題の年に入ります。ここで最も大きな課題は生産年齢人口の減少です。あらゆる産業・分野にわたり人材不足が本格化します。そしてもう一つは対照的に医療、介護、福祉の重要性が高まることです。国は公費負担の見直しや、医療・介護の人材確保、そして地域包括ケアシステムの構築に力を入れています。経済産業省の「産業構造審議会」によれば、毎年約10万人が介護を理由に離職しているとの統計も出ています。

我々も子育てをしながら働き続けることができる環境や、ビジネスケアラーのような介護をしながらでも一人ひとりの職員のライフスタイルに合わせた働き方ができる仕組みづくりに舵を切る時期に来ています。

○基本方針

2025年度は内部強化と人材確保（育成）に力を注ぎます。事業所運営は安定、回復が見られます。そのため、今年度は今後大きく羽ばたくための内部強化最終年とします。法人本部を中心に各事業所に出向き事業所の運営状況を確認し、体制やコンプライアンスの遵守状況、マスタープランの実行状況、虐待防止対策など各事業所の課題の洗い出しを行います。合わせて人材育成部を中心とした個々の職員育成、人事部を中心とした人材採用についても力を入れます。

○新規事業

2025年度の新規事業計画はありません。しかし、今年度を最終内部強化年としたように次年度以降、新規事業検討委員会より上がってきた新規事業案があれば経営企画会議にて検討を進めます。県央福祉会は今までも、そしてこれからも、地域移行をめざします。

○既存事業・業務

既存事業については事業内容の変更や統合・廃止も視野に入れ継続して精査します。時間外労働の見直し、事業の効率化もさらに進み改善されてきました。引き続き業務の見直しに努めます。

○ガバナンスの再構築

県央福祉会は、小規模事業所の集合体でありガバナンスの構築が課題となっています。今年度は本部体制も強化し、部会長やグループ長の体制も見直し新たなスタートを切ります。各部署が機能し、高め合える組織となるよう邁進します。

○職員採用

2023年度2024年度と2年連続で職員不足が続き、在職職員に大きな負担を強いるかたちとなりました。今年度はホームページの再編成からスタートし、法人の強みや魅力をこれまで以上に広くアピールします。また、インターンシップを目的とした事業所見学ツアーを開

催、学校訪問や説明会も含め幅広い範囲での採用活動を進めます。さらに、福祉分野に特化した職員だけではなく、幅広い分野に目を向け適材適所な人材採用をめざします。

○職員教育

人材育成部を中心に、新人、中堅、役職者、非常勤職員の教育と育成に力を入れます。その中で全職員を対象に専門分野の取り組み、資格取得などを推奨します。あらゆる分野の職員一人ひとりのスキルを高め、質の高いサービスを提供できるようめざします。

○財務

マスタープランでは3年間でサービス活動増減差額6億を謳っています。そのための1年目が終わり、無事に目標を達成しました。2年目に入る今年度も、収入1%増、支出0.5%増以内をめざします。引き続き各事業所の人件費率65%以内を目標に経費削減を具体的に進めるとともに、各種加算、利用者の新規獲得にも力を入れ長期安定経営を図ります。また、年間開所日数は最低269日を基準に、各事業所で前年度の収支を下回ることがない開所日数とします。

○健康経営

新体制になり大きなテーマとして進めている健康経営を実行します。昨年度よりスタートしたGLTD制度に加え、健康管理ソフトを導入して今年度から利用開始します。また、引き続き健康診断の100%実施、ストレスチェック、残業時間の可視化とともに、産業医による定期的面談など職員の皆さんの健康管理を経営的な視点で考え、支援の向上や活力向上など組織全体の活性化につなげます。

○SDGs

すべての人に健康と福祉を、質の高い教育を、エネルギーのクリーン化を、いろいろな視点から各事業所に合った取り組みを導入します。

2024年度は予定通り新規事業を行いませんでした。内部に目を向け、収支は顕著に改善が見られ3期連続の黒字が見込まれます。しかし、職員採用の面ではとても苦しい1年でもありました。今年度は、職員配置、教育、体制、記録、それら事業所の環境整備に力を入れ、マスタープランの2年目を実行します。ただ収支を上げるだけではなく、健康経営をめざし、地域、そして県央福祉会を利用されるすべての方が笑顔になれる法人へ邁進します。

2. 2025年度の重点項目

常務理事 松本孝治 ・ 近藤 誠

	重点項目	目 標
事 業	質の高い事業の展開	・ 人権意識の徹底と権利擁護、虐待防止、身体拘束ゼロの取り組み ・ 意思決定支援の実践 ・ リスクマネジメント体制の強化 ・ 高齢化・重度化の課題への取り組み ・ BCP の策定及び BCM の体制確立 ・ SDGs（持続可能な社会）の取り組み ・ 2024 年度～2026 年度中期計画の推進 ・ 年間開所日数：原則 269 日以上
組 織	本部機能見直しと事業部会の連携構築	・ 法人本部・組織の再編 ・ 本部と事業部会の連携の強化 ・ 内部統制とコンプライアンスの遵守 ・ 内部監査体制の拡充
人 材	人材確保と育成の促進	・ 県央福祉会の事業を支える人材の確保と定着 ・ 県央福祉会の理念、基本方針を継承できる人材の育成 ・ 「明るく、楽しく、元気に」を推進 ・ ダイバーシティの推進 ・ 人事評価システムの制度運用の具体化 ・ 体系的な研修プログラムの強化 ・ 処遇改善への対応
財 務	経営環境の変化に揺るがない、安定した財務体質の再生（収入 1%増、支出 0.5%増以内）	・ 収益（サービス活動増減差額）：2.05 億円 ・ サービス活動費用：9.25 億円 ・ 期末現預金残高：8.38 億円 ・ 事業費：8.0%、事務費：18.3% ・ 人件費率：65% ・ 物価高騰への対策と取り組み
運 営	生産性の高い運営体制を築く	・ I C T等を活用した効率性の高い業務体制 ・ 全事業所間を越えた利用者情報の共有ネットワークシステム（Accord）の整備と強化
地 域	地域共生社会の実現	・ 地域を支え、包括する公益的な取り組みの促進 ・ 福祉現場の魅力の積極的発信と広報活動 法人ホームページの刷新 ・ 生活活困窮者への支援（CSW） ・ 子ども食堂の取り組み ・ 神奈川県当事者目線の福祉推進条例 ～ともに生きる社会をめざして～の推進
健康経営	職員、ご家族が心身ともに健やかにいきいきと過ごせる健康経営の推進	・ ワークライフバランスの更なる向上 ・ 長時間労働の改善 ・ 定期健康診断の 100%受診の取り組み ・ メンタルヘルスの対応

SDGsの17の目標

目標1（貧困）		あらゆる場所のあらゆる形態の貧困を終わらせる。
目標2（飢餓）		飢餓を終わらせ、食糧安全保障及び栄養改善を実現し、持続可能な農業を促進する。
目標3（保健）		あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する。
目標4（教育）		すべての人々への包括的かつ公平な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する。
目標5（ジェンダー）		ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女児のエンパワメントを行う。
目標6（水・衛生）		すべての人々の水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する。
目標7（エネルギー）		すべての人々の、安価かつ信頼できる持続可能な現代的エネルギーへのアクセスを確保する。
目標8（経済成長と雇用）		包括的かつ持続可能な経済成長、およびすべての人々の完全かつ生産的な雇用とディーセント・ワーク（適切な雇用）を促進する。
目標9（インフラ、産業化、イノベーション）		レジリエントなインフラ構築、包括的かつ持続可能な産業化の促進、およびイノベーションの拡大を図る。
目標10（不平等）		各国内および各国間の不平等を是正する。
目標11（持続可能な都市）		包括的で安全かつレジリエントで持続可能な都市および人間居住を実現する。
目標12（持続可能な生産と消費）		持続可能な生産消費形態を確保する。
目標13（気候変動）		気候変動及びその影響を軽減するための緊急対策を講じる。
目標14（海洋資源）		持続可能な開発のために海洋資源を保全し、持続的に利用する。
目標15（陸上資源）		陸域生態系の保護・回復・持続可能な利用の促進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、ならびに土地の劣化の阻止・防止及び生物多様性の損失の阻止を促進する。
目標16（平和）		持続可能な開発のための平和で包括的な社会の促進、すべての人々への司法へのアクセス提供、およびあらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包括的な制度の構築を図る。
目標17（実施手段）		持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する。

※内閣府地方創生推進事務局「地方創生に向けた自治体SDGsの推進について」を抜粋

3. 2025年度の運営事業

社会福祉事業【事業所数 122】
生活介護
自立訓練（生活訓練）
就労継続支援A型・B型
就労移行支援
就労定着支援
共同生活援助（グループホーム）
自立生活援助
短期入所
居宅介護・重度訪問介護・行動援護・同行援護・移動支援
相談支援
認知症対応型共同生活介護
居宅介護支援
訪問介護・介護予防訪問型サービス
通所介護・介護予防通所型サービス
地域活動支援センター
児童発達支援（センター含む）・放課後等デイサービス・保育所等訪問支援
認可保育園・認定こども園
その他の公益事業【事業所数 7】
障害者就労支援・援助センター／障害者等雇用推進・就労援助事業
障害者就業・生活支援センター
横浜市障害者自立生活アシスタント事業
横浜市障害者後見的支援事業
会館運営事業
地域包括支援センター
医療事業【事業所数 2】
クリニック
医療型特定短期入所

II 事業部会の計画

1. グループホーム部会(障がい者グループホーム)の計画

部会方針	グループホームにおける利用者さんの生活が、安心して安全な環境の下で送られることが、全ての障害福祉サービス事業の安定運営につながる土台となるため、責任感を持って運営します。	
部会目標	● 人材の確保・収益 近年のグループホームの人材不足は、サービス提供に影響があることは言うまでもなく、常勤職員の働き方に悪影響を及ぼすほか、人員配置加算等が取れなくなる等サービス費の大きな減収につながります。また、非常勤の男性職員の採用も非常に難しくなって直接支援にも大きな影響があります。 現在働いている職員が働きやすい環境を作ることに加えて、不足する人材をいかにして獲得するかを部会の中でも検討し情報共有に努めます。その結果として、支援面でも運営面でも利用者さんに安心して過ごしてもらえるグループホームを運営します。 ② リスクマネジメント体制の強化 昨年度は、飲食での死亡事故が発生しました。事故の再発防止策は事故検証委員会からの提言を部会でも周知します。 様々な利用者さんの特性・高齢化等、年々事故のリスクは高まっています。そして、どんな事故でも事故が発生すること自体が利用者さんに大きな不利益をもたらします。それを防ぐために、ヒヤリハットを中心とした日常の支援上の気づきを支援ソフト Accord で可視化して事故防止に取り組むとともに、感染症・嚥下・歩行・救急救命等の必要な研修や訓練を各事業所で取り組むように促します。 また、事故につながる危険性のある事例をグループホーム間で共有します。 万が一、事故が発生した場合には利用者さんを第一に考えて行動します。また、ご家族や関係者の方への説明責任を果たします。 ③ 職員の定期健康診断の 100%受診の取り組み グループホームでの勤務は夜勤がある等職員の健康面にも影響がある事業です。夜勤がある職員は年 2 回の健康診断を 100%実施します。それによって疾病の早期発見などにより離職を防止します。また、採用時 65 歳以上の職員は採用申請時に健康診断の提出を確実にこなうことを徹底します。 健康診断以外でも、職員の健康状態に気を配って健康に利用者さんの支援ができるよう管理者とグループ長で情報交換も行います。 ④ 権利擁護、虐待防止、身体拘束ゼロの取り組みの強化 昨年度は虐待通報にいたる不適切な支援と思われることが数件ありました。利用者さんや職員の声に耳を傾けて不適切な支援の芽を早い段階で確認して対応します。そのために各事業所で実施する「虐待防止セルフチェック」を虐待防止委員会で活用します。	
数値目標	部会平均の人件費率 62%以内 部会合計の月次障害福祉サービス事業の予算比 100%以上(予算必達)	
部会日程	管理者部会 5 月 20 日(火) 13:30～15:00 7 月 15 日(火) 13:30～15:00	執行役員・グループ長部会 管理者部会開催日の 13:00～13:30 4 月 15 日(火) 13:30～14:30

	9月16日(火)13:30～15:00 11月18日(火)13:30～15:00 1月20日(火)13:30～15:00 3月17日(火)13:30～15:00	6月17日(火)13:30～14:30 8月19日(火)13:30～14:30 10月21日(火)13:30～14:30 12月16日(火)13:30～14:30 2月17日(火)13:30～14:30
--	---	---

2. 就労部会(就労支援事業実施事業所・就労援助センター)の計画

部会方針	・「明るく、楽しく、元気に」を推進。利用者さんと一緒に取り組みます。 ・就労支援に強い「県央福祉会」と言われるよう就労支援の専門性と生産、販売のノウハウを高めます。
部会目標	① 工賃目標額:就労継続B型は平均 30,000 円以上、生活介護事業は平均 5,000 円以上とします。また、各事業所でも工賃目標を設定し部会目標達成のための取り組みを事業計画に記載します。 ② 就労支援事業会計を正しく理解し事業に取り組みます。 作業担当職員と管理者は就労支援事業会計を正しく理解します。作業担当職員は管理者、現場職員、利用者さんと相談しながら以下、2点を考慮し就労支援事業会計の予算を立てます。(就労支援事業会計ガイドライン参照) ・商品の見直し、販路の拡大 ・経費削減を常に行い効率の良い商品作り また、就労支援会計の研修を必要に応じて開催します。 ③ 生産活動を楽しみ行い、また顧客に対して魅力的な商品を製造、販売します。 利用者さんや職員が笑顔になれるか?という視点で商品の開発や販売活動を楽しみ行うことを目標とします。流行りや一般の販売方法など常にアンテナを張り市場の経済活動に主体的に参加をします。また、事業所、地域に限定せず部会としての意見交換や商品開発、販売促進などを職員、利用者さんと共に行います。 ④ 県央福祉会の事業を支える人材の確保と定着 福祉事業所での生産活動、会社での就労の2つの「働く」とことと、「就労するために必要な力」について職員は考え、専門的な知識を持ち支援に活かします。MWS(ワークサンプル幕張版)などのツールの活用、職場体験実習などを通して就労支援のノウハウを高め事業を支える人材の確保と定着をはかります。 ⑤ 就労支援ができる職員を育成するため計画的な職員配置や交流研修を行います。 就労支援では取引業者や企業など福祉分野以外の知識や経験が必要です。福祉分野においても関係機関との連携は欠かせません。幅広い経験と知識を持てるよう見通しのよい職員配置を行うことで、就労支援ができる職員を育成します。
数値目標	・各事業所の月次障害福祉サービス事業収入予算の必達(100%以上) ・工賃目標:就労継続B型 30,000 円以上、生活介護事業 5,000 円以上 ・部会平均の時間外労働:月 10 時間未満
部会日程	【管理者部会】原則:4/28.6/23.8/25.10/27.1/26.2/24(第4月曜 13:30～

	14:30) 【生産活動ワーキング】適宜開催(生産活動を行なっている事業所(就労部会及び生活介護部会所属) 【就労支援事業会計等の研修】適宜
--	--

3. 生活介護部会(生活介護事業所)の計画

部会方針	人権意識の徹底と意思決定支援の実践など、個々の障がい特性に合った支援ができる質の高い事業展開を図り、利用する障がい者や働くものすべての方が笑顔になれる健康経営をめざします。
部会目標	① 職員組織の専門性の向上と人材確保 生活介護部会独自に職員研修・職員交流を実施し、職員個々が生活介護事業の取り組みを考察できるようにします。自閉症スペクトラムなどの障がい特性に応じた研修会を取り組みます。 社会福祉士などの実習受け入れ、部会として一定水準以上の実習機会を共有することで、実習の専門性・クオリティを向上させ、将来の福祉人材の育成を担います。 人材育成の一環として、現場職員から発信する研修会や見学会を企画・実践し、個々の職員が主体的に人材育成に参画する場を設けます。 ② 部会の一体感・連帯感の構築 人権意識の徹底と意思決定支援を意識した個別支援計画の作成ができる書式の統一などを図ります。 困難ケースへの組織的な関りや関係機関を交えたチームアプローチなど、部会として事業所、職員が孤立しない連帯感を作り出し、連携を図ります。 ③ 充実した日中活動の取り組み 日中活動が充実するために、個々の障がい特性に適した専門性の高いプログラムを提供し、生活リズムが整うような取り組みを各事業所が行います。また、作業活動を取り入れることで、社会参加の意識を持てるように取り組めます。レクリエーション活動や施設外行事を効果的に実施し、季節感を感じられる事業所運営を心がけます。
数値目標	・年間開所日数：269日以上 ・事業所の契約者数：100%以上 ・部会平均の事業所利用率：85%以上 ・部会合計の月次障害福祉サービス事業の予算比：100%以上 ・部会平均の時間外労働：月10時間未満
部会日程	【管理者部会】原則：偶数月第3木曜日 14:00～15:30 【現場部会】原則：奇数月第2水曜日 16:00～17:30 ※ 必要に応じて、臨時会議を開催します。

4. 療育部会 (児発センター・児発事業・放課後デイ等)の計画

部会方針	利用児童が心身ともに健やかに成長できるよう、一人ひとりの発達に応じた適切かつ必要な発達支援サービスの提供に努めます。また、家族への相談支援を行い、関係機関とも緊密な連携を図って、地域で安定した生活が送れるように支援します。また、児童発達支援センターについては、国の方針に基づき、地域の中核施設としての役割を担います。児童発達支援、
------	---

	放課後等デイサービス、保育所等訪問支援のガイドラインに沿って事業を進めます。	
部会目標	① 人材育成と健康経営 適正な職員配置ができるよう離職防止に努め、部会として人材の育成に取り組めます。特に、健康経営をめざして、休憩時間の確保や残業時間の抑制、有休取得率の向上を図り、各事業所の心理的安全性を高めて、「明るく、楽しく、元気に」働ける職場を構築します。Accordを活用し、記録および個別支援計画作成の効率化もめざします。また、職員一人ひとりの資質の見極めと部会内における適材適所の人材配置に努め、児童発達支援管理責任者や相談支援専門員の配置に支障が出ないように、計画的に研修等の受講に取り組めます。 ② 職員の質の向上 発達支援の質の向上と職員同士のつながりを作ることをめざして、部会職員を対象とした研修を実施します。入職1～2年目職員を対象としたグループワークを含む集合研修、全職員対象の講義形式および集合研修を年3回行います。また、保護者を対象として、知識伝達型の講義形式での研修を1回実施します。 また、TEACCHプログラム研究会やムーブメント研修等の外部研修への参加を推奨します。 ③ 安心安全な環境づくり 利用児が安心してサービスを受けられるように、虐待防止、身体拘束適正化、感染症対策、安全計画等に関する取り組みを進めます。委員会の開催および研修、訓練等を事業所ごとに実施します。 また、事故やインシデント、クレーム事案等は部会内で共有化を図ると共に、重大な事故を防ぐためのヒヤリハット報告を奨励します。 ④ 収益の向上 昨年の報酬改訂により短時間のサービス提供単価が下がり、特に児発・放デイの多機能型事業所の黒字化はかなり困難です。そのため、収益を見込める児童発達支援センターを含む部会全体で収益の向上をめざします。各事業所は適切な予算管理を実施し、前年度比収入1%増、支出0.5%増以内をめざします。	
数値目標	部会全体については月次、各事業所は半期の障害福祉サービス事業の予算比100%以上(予算必達)	
部会日程	4月18日(金) 18:30～20:30 6月20日(金) 18:30～20:30 8月22日(金) 18:30～20:30	10月17日(金) 18:30～20:30 12月19日(金) 18:30～20:30 2月20日(金) 18:30～20:30

5. 相談支援部会(相談支援事業所)の計画

部会方針	利用者さんが地域で安心して暮らせるように、関係機関と緊密な連携を図り、創造的で柔軟な相談支援を提供します。
部会目標	① 高齢化・重度化の課題への取り組み 利用者さん一人ひとりのニーズに合わせて丁寧な個別支援を行います。 支援の過程の中で、常に利用者さんの思いやニーズを振り返り、変化にも対応するよう努めます。 ② 県央福祉会の事業を支える人材の確保と定着 個々の資質、専門性を高めるとともに、職員個々を補いあえるような体制

	作りをします。法人内の相談事業所全体で、課題や情報の共有を行い、相談支援員の孤立を防ぎます。 ③地域を支え、包括する公益的な取り組み 地域住民、地域関係機関との連携を強め、住みよい地域を作ります。 ⑤ 権利擁護、虐待防止、身体拘束ゼロの取り組みの強化 利用者さんの人権保障と権利擁護に努めるとともに、利用者さんの人権侵害を起こさないことを固く誓い、地域生活ができるよう支援します。虐待防止と身体拘束等に関する取り組みを進めます。委員会の開催及び研修等を事業所ごとに取り組みます。	
数値目標	部会合計の月次障害福祉サービス事業の予算比 100%以上(予算必達)	
部会日程	5月26日(月) 13:00～14:00 7月28日(月) 13:00～14:00 9月22日(月) 13:00～14:00	11月25日(火) 13:00～14:00 1月26日(月) 13:00～14:00 3月23日(月) 13:00～14:00

6. 介護部会(介護保険事業所)の計画

部会方針	利用者さんの個性やニーズに応じた適切なサービスを提供し、安心安全な生活が地域で送れるよう支援を行います。	
部会目標	①高齢化・重度化の課題への取り組み 高齢者が尊厳を保ち、自分らしく自立した生活が送れるように支援します。日常生活で介護を必要とされる方に、入浴サービス・トイレ介助・整容などの役割を担い、充実した在宅生活の継続を支援します。 ②県央福祉会の事業を支える人材の確保と定着 個々の資質、専門性を高めるとともに、職員個々を補い合えるような体制作りをします。 ③地域を支え、包括する公益的な取り組み 地域住民、地域関係機関との連携を強め、住みよい地域を作ります。 ④ 権利擁護 利用者の人権保障と権利擁護に努めるとともに、利用者さんの人権侵害を起こさないことを固く誓い、地域生活ができるよう支援します。 ⑤虐待防止、身体拘束ゼロの取り組みの強化 虐待防止と身体拘束等に関する取り組みを進めます。委員会の開催及び研修等を事業所ごとに取り組みます。 ⑥報酬改定や処遇改善加算の検証及び対応 報酬改定や制度の変更に対応し、事業所運営が安定して行えるよう取り組みます。	
数値目標	部会合計の月次障害福祉サービス事業の予算比 100%以上(予算必達)	
部会日程	5月28日(水) 15:00～16:00 7月23日(水) 15:00～16:00 9月24日(水) 15:00～16:00	11月27日(水) 15:00～16:00 1月28日(水) 15:00～16:00 3月25日(水) 15:00～16:00

7. 保育部会(保育園・こども園)の計画

部会方針	保育部会 10 園の基本理念の話し合いを重ね 2024 年秋に統一しました。「遊びを通して自ら工夫できる「あたま・からだ・こころ」を育て学びに向かう土台づくりをします」この基本理念に基づき、子ども一人ひとりと丁寧に向き合い、ご家庭が子育てに夢を持ち、職員は心身共にいきいきと笑顔
------	--

	あふれる保育（教育）運営を行います。
部会目標	1. 全職員が「こども基本法」を再確認します。 すべての子どもが安心して健やかに成長できるよう、養育、教育、保健、医療、福祉等の領域に関して子どもの権利を総合的に保障することをめざします。 2. 子どもへの主体的なかかわり 園児がどんなことに集中し夢中になっているか観察し、「やりたい」という内から湧き出る気持ちを言葉で共感します。 ～自ら考え判断することが急速な社会変化に対応するため重要視されています～ 3. 法人理念ソーシャルインクルージョン ～インクルーシブなクラス運営へ すべての子どもが対等な関係性を保ちながら生活し、助け合えるクラスをつくります。 4. 2026 年度より「こども誰でも通園制度」開始 試行的事業の実施状況を確認、こども家庭庁主催の説明会に参加、情報を早めにキャッチし、次年度の 4 月に向かい一時保育事業との差別化、メリットデメリットを検討します。 5. 中堅となる保育士の離職防止 押しつけない、認める、出番をつくる、園長・主任（副主任）の在り方や指導法、次期園長の育成をします。 6. 2025 年度より開始となる処遇改善等Ⅰ～Ⅲの一本化について（こども家庭庁） 加算の趣旨や要件、対象者・配分ルールを学びます。 7. 対面での保育士向け研修・月齢クラス別の研修・情報交換会を実施します。 8. 保育部会のインスタを開設し、地域に各園の子育てプログラムの情報配信をすると共に人事部と連携し、職員採用情報がタイムリーに視聴できるようにします。
数値目標	部会平均の人件費率 65%以内 部会合計の月次の予算比 100%以上(予算必達) チーム保育推進加算園を増やします。2024 年度 4 園→2025 年度 5 園へ
部会日程 15～17時	4月15日（火） 5月13日（火） 6月10日（火） 7月8日（火） 8月12日（火） 9月9日（火） 10月14日（火） 11月11日（火） 12月9日（火） 1月13日（火） 2月10日（火） 3月10日（火）

8. 看護医療部会(看護師・診療所・医療型特定短期入所事業所)の計画

部会方針	法人内の医療に関する諸問題を取り挙げ、適正な医療体制を構築して、全事業所の健全な運営と医師、看護師の専門性をより深めた体制づくりをめざします。
部会目標	①県央福祉会の事業を支える人材の確保と定着 利用者さんが安心して安全に生活が送れるようなサポート体制を整え福祉職と医療職が協働できる職場環境を進めます。 ②高齢化・重度化の課題への取り組み 利用者さんの健康管理、保清・感染対策、点滴・胃ろうや栄養管理などの

	日常生活に関する支援を適切に行います。また、情報共有や症例検討・実技演習に取り組み、法人看護師の知識向上を図ります。 ③リスクマネジメント体制の強化 事業所において、新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染拡大の防止に努めます。	
数値目標	あおばは、重症心身障がい児の利用を月間 80 名に維持します。 大和さくらクリニックは、一日外来患者を 10 名確保します。	
部会日程	5 月 22 日（木） 16:30～17:30 7 月 24 日（木） 16:30～17:30 9 月 25 日（木） 16:30～17:30	11 月 27 日（木） 16:30～17:30 1 月 22 日（木） 16:30～17:30 3 月 26 日（木） 16:30～17:30

Ⅲ 法人事務局の計画

1. 経理部の計画

目 標	1. 事業所責任者および事務担当者の会計への理解の深化を推し進め、予算について一層の責任をもって策定し、効率的な事業所運営に資する予算管理が行えるよう努めます。 2. 利用者への請求が適正に行われるよう、会計情報の共有を進めると共に、会計処理についても一層整理し、事業所と相互に確認できる体制の強化を図ります。	
業務内容及びスケジュール	4 月 決算業務 5 月 決算業務／期末監査対応 6 月 定期理事会・定時評議員会（決算・資金運用報告） 現況報告・福祉医療機構事業報告 介護事業者経営情報報告 10 月 補正予算策定 11 月 定期理事会・定期評議員会（補正予算・上半期資金運用報告） 2 月 次年度予算策定 3 月 定期理事会・定期評議員会（予算）	
	例月・随時 借入金・銀行対応 資金管理 拠点間資金精算 各拠点会計入力 会計業務外部委託対応 月次試算表対応 支払業務 事業所小口資金入出金管理 小口用キャッシュカード管理	クレジットカード管理 自動引落登録 償還補助金・運営費補助金申請 法人領収書対応 内部取引伝票対応 Miss ヘルパー拠点登録対応 期中監査・拠点往査対応 税務レビュー対応 経理規程対応

2. 人事部の計画

目 標	1. 事業戦略や経営目標を理解した上で、人材と組織の側面から戦略や目標実現に向けた計画を立案、実行します。 2. 事業所との連携を密に行い、法人を牽引できるような人材の育成、さまざまな能力を高められる組織づくりを実践するよう努めます。 3. 職員の成果を公平、適切に評価するために人事評価構築プロジェクトと連携して構築します。
-----	--

業務内容及びスケジュール	4月 新人職員研修 定期異動 次年度・中途選考開始 6月 組織再編評価 7月 ストレスチェック実施 8月 インターンシップ実施 9月 意向調査 内定者懇親会 10月 定期異動 11月 常勤登用募集 12月 地域限定職員登用募集 内定者懇親会 1月 昇進昇格者決定 2月 新卒採用（広報活動開始） 配属先授与式 3月 次年度配属先決定	
	随時 新人採用活動（求人・選考） 採用説明会（運営・企画） 辞令作成（辞令台帳作成） 人事プロジェクト（組織管理） 人事評価構築プロジェクト 学生向け説明会 各部署連携（各会議） 若手職員フォロー（巡回面談等）	中途採用活動（求人・選考） 人材育成・キャリア開発 採用計画 各種求人サイト管理 メンタルサッチ管理 特定雇用開発助成金申請 スマートスタディ管理 福利厚生会 事業所・学校訪問

3. 労務部の計画

目 標	1. コンプライアンスに則った、ミスのない労務管理、リスクの少ない労務管理を行い、職員が安心して働ける法人となることをめざします。 2. 常にアンテナを張り、時代にマッチした労務管理を模索し、法人へ提案します。
業務内容及びスケジュール	4月 新年度採用職員労務対応 処遇改善申請 役割資格メンテナンス 福祉医療機構退職共済登録 5月 障害者雇用納付金調整金申請 6月 確定拠出年金登録 住民税更新登録 公表（育児休業、女性の職業生活における活躍推進） 7月 社会保険算定基礎届 労働雇用保険料申告 障害者高齢者雇用状況報告 処遇改善報告 8月 福利協会算定基礎届 10月 非常勤雇用契約更新 11月 GLTD 任意加入募集

	1 2 月	確定拠出年金登録 年末調整	
	1 月	法定調書提出	
	2 月	雇用障がい者把握	
	3 月	就業規則変更届出	
	月例 及び 随時	月例給与対応 賞与対応 健康保険、厚生年金、雇用保険、労 災保険対応 非常勤雇用関係書類収集、管理 マイナンバー収集、管理 就労証明、在職証明対応	事務連絡会議 労務関係決算データ対応 労務関係調査対応 団体保険対応 (GLTD 含む) ALIVE 登録、メンテナンス King of time 登録、メンテナ ンス

4. 総務企画部の計画

目 標	1. 内部監査の体制を確立し、内部監査体制を強化します。各種法令を根拠とした正確な監査基準に則り、事業所における円滑な運営をサポートします。 2. 事業所との連絡を密にし、コミュニケーションを高めることにより事業所から相談がしやすい環境を整えます。また、相談については、内容にかかわらず迅速・丁寧・正確に対応できるように部員の資質向上に努めます。 3. 事業所運営が円滑に進むように、的確かつ適切な支援を行います。その際、事業所と部が共に成長し合えるような実践に努めます。 4. 法人の基本方針にある通りコンプライアンス遵守に則り、法人を主体とした内部強化を必要とする事業所に対する業務改善の取り組みの一翼を担います。		
業務内容及びスケジュール	4 月	新年度体制届対応 事業報告書対応 第三者評価受審事業所調整	
	6 月	役員・評議員・評議員選任解任委員改選 定期理事会・定時評議員会（事業報告・決算・役員改選ほか） 現況報告・福祉医療機構事業報告 資産変更登記・理事長重任登記 情報公表制度対応	
	7 月	日本財団福祉車両 自己点検シート実施対応	
	1 0 月	上半期事業報告書対応	
	1 1 月	定期理事会・定期評議員会（上半期事業報告・補正予算ほか）	
	2 月	事業計画書対応	
	3 月	定期理事会・定期評議員会（事業計画・予算ほか）	
	随時	内部監査対応 指導監査・実地指導対応 臨時理事会・臨時評議員会対応 各種契約対応 各種保険対応 車両導入対応	第三者評価事務 資格取得貸付対応 会議室管理 貸出物品管理 支払調書対応 固定資産対応

	各種変更届対応 各種登記対応 実務経験証明書対応 安否確認	消費税対応 施設整備関連 トランスフィットネス事業 ほか各種サポート
--	--	---

5. 情報システム部の計画

目 標	1. 法人内部の情報セキュリティ体制を確立するとともに、外部からの攻撃に対処できるネットワーク構成、ハードウェア構成、ソフトウェア構成を堅持・更新します。 2. 事業所にとって、ストレスを感じさせない IT 環境を提供します。 3. IT 関連費用については常に見直しを行い、費用対効果を見極めた上で最適の製品に更新します。	
業務内容及びスケジュール	4月 職制変更対応 5月 Web サーバ 入れ替え 6月 VPN 入れ替え完了 7月 Swing サーバ 入れ替え 9月 ファイルサーバ入れ替え 3月 職制変更対応	
	随時 Windows11 対応 PC の操作問い合わせ対応 Knowledge Suite アカウント対応 PC 買い替え・廃棄の対応 複合機リース替えの対応 ビジネスフォンリース替えの対応 見守り・防犯カメラ導入の対応 人事異動に伴う PC 設定対応 ネット・電話のトラブル対応	ルータ・サーバの管理 ウィルスソフトの管理 資産管理ソフト SS1 の管理 Miss ヘルパーの管理 メールサーバの管理 ナレッジデータベース (KB システム) の管理 King of Time の管理 ALIVE Solution の管理

6. (労務部所管)いきいきライフサポート室の計画

目 標	1. 健康経営を推進するため、医療職(専門職)のサポートにより、法人内の職員の心身の健康管理と活力向上や組織の活性化に繋がります。 2. 良質な労働力の確保による快適な職場づくりの指導及び助言を行い、職員の生活の質の向上に努めます。 3. 健康経営優良法人の認定を受けるための下地づくりに取り組みます。 4. 健康管理システムが円滑に稼働されるように取り組むとともに、法人内の健康情報の取り扱い方法を見直します。	
業務内容及びスケジュール	【定例】 ・50人以上事業場の衛生委員会開催(毎月) ・50人以上事業場の衛生管理者職場巡視(毎週) ・50人以上事業場の産業医職場巡視(隔月) ・50人以上事業場のストレスチェック(8～9月) ・長時間労働者面接の実施(毎月) ・協会けんぽ生活習慣病予防健診及び定期健康診断対応(6月) 【随時】	

	・休職者(産休者・育休者・メンタル不調者)の支援 ・健康診断の事後措置 ・協会けんぽ保健指導対応 【今後の実施予定】 ・健康診断(フィジカル)、ストレスチェック(メンタル)、長時間労働等の総合的分析の実施及び予防医学上の一次予防、二次予防の重点化 { ・法人としての保健指導実施 ・職員の健康及び心の相談の実施 ・職員からの医療全般に関する相談の実施 ・その他の健康保持増進についての情報提供
--	--

7. 人材育成部の計画

目 標	1. 管理者層、中間管理職層向け研修、教育の充実（職員教育） 2. 専門分野における基礎的内容研修体系の構築（職員教育） 3. 障がい者雇用の促進（ダイバーシティの促進） 4. 外国人人材の育成と雇用安定化（ダイバーシティの促進） 5. 人事評価制度と関連づけた人材育成の浸透（キャリアパス構築） 6. 非常勤職員研修の見直し（職員教育）
業務内容 及びスケジュール	4月 新人職員研修（数回に分散して実施） 5月 入職1年目職員 講義研修 新任管理者研修 新任副主任・主任研修 6月 入職2年目職員 講義研修 メンター・メンティ全体会 7月 入職3～4年目職員 講義研修 法人全体研修（一般公開を検討） 8月 入職1年目職員グループワーク 9月 入職3～4年目職員 講義研修 管理者研修 10月 入職1年目、5年目～6年目講義研修 11月 副主任・主任、入職7年目研修 12月 管理者向け研修 5年目～6年目講義研修 実践報告会 1月 入職2年目職員講義研修 2月 入職1年目職員講義研修 メンター・メンティ全体会 法人全体研修 3月 新任管理者研修グループワーク
	随時 実践報告会の準備、運営 （必要に応じて）専門分野に特化した研修の実施 人材育成部企画以外の研修の集約、管理 受講者管理 研修後レポート管理、フィードバック 人材育成に関する事業所コンサルティング メンターへのサポート

		外国人職員のサポート、育成 効果検証
--	--	-----------------------

8. ウェルポート室の計画

目 標	1. Accord（記録システム）を中心に IT ツールの現場への導入を進め、業務の効率化と標準化、支援の質の向上、虐待防止のために現場職員のサポートを行います。 2. nexus（社内報）の発行を通して、法人としての一体感の醸成をめざします。 3. 法人ホームページや EC サイト、Instagram を活用し、法人や事業所生産品の魅力を発信します。	
業務内容及びスケジュール	毎月第 1 水曜 毎月 1 日	nexus の発行 虐待防止セルフチェック 人権擁護チェックの実施及び集計
	随時	Accord の対応・開発・メンテナンス（アカウント管理等） nexus 発行業務（企画・人選等） 法人ホームページ掲載対応 EC サイト企画検討・掲載対応、運用管理 Instagram の投稿 携帯電話等の管理 サービス管理責任者研修等各種研修窓口 チャットワーク管理 ホメールカード管理

9. 県央ヘルプデスクの計画

目 標	1. 利用者、ご家族、職員、外部等（以下、申出者）から寄せられる相談・苦情・問合せ等を真摯に受け止め、必要に応じて関連する部署・部門と連携を図り、解決に向けたサポートを行います。 2. 上記 1 を通じて申出者と適切な対応ができるよう、部署の対応力向上を図ります。 3. 申出者から寄せられた申出案件をもとに、法人の課題を見出すことに努めます。	
業務内容及びスケジュール	随時	申出者からの相談・苦情・問合せ対応、記録作成 不正・虐待等の公益通報の受付・対応 苦情解決制度運用委員会との連携 申出案件に基づく法人課題の分析 ヘルプデスク職員研修 ヘルプデスク広報媒体（カード・ポスター等）制作・更新
	4 月、10 月	申出案件のとりまとめ

IV 評議員会・理事会の計画（主な議案）

月	理事会	評議員会
6 月	(1 回目) ・職務執行状況報告 ・事業報告 ・決算 ・役員候補者推薦 ・定時評議員会開催 (2 回目) ・役員改選 ・評議員選任・解任委員選任	・役員選任 ・決算 ・事業報告（報告）
1 1 月	・職務執行状況報告 ・上半期事業報告 ・評議員会開催	・上半期事業報告（報告）
3 月	・事業計画 ・予算 ※その他は随時開催	 ※その他は随時開催

V 社会福祉法人県央福祉会の概要

名 称	社会福祉法人県央福祉会
所在地	〒242-0022 神奈川県大和市柳橋 5 丁目 3 番地 1
法人事務局	〒242-0021 神奈川県大和市中中央 2 - 4 - 8 S・K ビル 101
理事長	柴田 琢
理 事	松本 孝治：常務理事 近 藤 誠：常務理事 大越由喜彦：グループホーム担当執行役員・第 1 ゆりの木ホーム所長 高木 悦子：療育担当執行役員・ひよこ園園長 三宅 捷太：社会福祉法人キャマロード みどりの家診療所 理事 在原 理恵：神奈川県立保健福祉大学 准教授
監事	薄葉 雄一：社会福祉法人やまねっと 理事長 青山 賢五：税理士法人落合青山会計事務所・公認会計士
顧問	柴田 保：元理事長 川島 志保：川島法律事務所・弁護士
相談役	佐瀬 睦夫：前理事長
評議員	海田 正夫：メイクル経営管理事務所 所長 星野 宗吾：一般社団法人 地域福祉推進会 SKY 相談支援事業所 相談支援員・ソーシャルワーカー 二見 吉明：司法書士 江崎 康子：主婦 小川 肇：社会福祉法人県央福祉会後援会会長

	神沼由紀夫：社会福祉法人さがみ愛育会 のびやか施設長 石黒 敬史：社会福祉法人聖音会 理事長 茨木 尚子：明治学院大学 社会学部 社会福祉学科 教授 小沢 眞互：元社会福祉法人 横浜共生会 常務理事 三島 卓穂：元公益財団法人 鉄道弘済会 弘済学園 施設長
--	--

VI 主要会議・各種委員会・プロジェクト一覧

①主要会議一覧

幹部会議	水曜日 10:00～11:30	理事 人事・労務・経理・総務企画各部長
経営企画会議	第3水曜日 10:00～11:30	理事・執行役員・総務企画部課長
執行役員会議	第1月曜日 13:00～15:00 第3月曜日 13:00～15:00	執行役員

②委員会一覧

法人本部		虐待防止委員会 リスクマネジメント委員会 マスタープラン策定委員会 カレンダー・アールブリュット委員会 社会貢献活動推進委員会 安全運転管理者委員会(駐車場管理委員会) 事業検討委員会 一般事業主行動計画策定委員会 ホームページ・広報委員会 衛生委員会 賞罰委員会
	危機管理室	防災／防犯委員会 苦情解決委員会 第三者評価検討委員会 感染症対策委員会
	情報システム室	情報セキュリティ委員会
	人材育成部	実践報告・研究発表委員会 職員ハンドブック・オフィスマナー委員会
	グループホーム部会	預り金管理委員会
県央福祉会福利厚生会		

③プロジェクト一覧

法人本部 理事長	国際貢献プロジェクト パンフレット作製プロジェクト 障がい者スポーツ事業プロジェクト ライフサポート事業プロジェクト 人事評価プロジェクト
-------------	---

VII. 社会福祉法人県央福祉会 組織図

