

令和7年度 事業計画



社会福祉法人
木曽社会福祉事業協会

木曽社会福祉事業協会 事業所理念一覧

社会福祉法人 木曽社会福祉事業協会
「あってよかった」をすべての人に
児童養護施設 木曽ねざめ学園
未来の主役は子どもたち
障害者支援施設 上松荘
“あなた”があなたらしく 笑顔あふれる毎日を
共同生活援助事業所 グループホーム麦の穂
地域の中で自分らしく暮らす
木曽障がい者 基幹・総合支援センター とともに
だれもが自分らしく木曽で安心して暮らしていくために「ともに考え、ともに歩む」
就労継続支援 A 型 ワークステーションすてっぷ
ひとりひとりの力を発揮して、すてっぷあっぷ
就労継続支援 B 型 こまくさワークセンター
私の『働く』ここで見つけた！！
木曽こどもセンター
ひとりひとりの育ちによりそって
生活介護事業所 ひのきちゃんハウス
ひとをささえ 地域をささえ 互いをささえ
養護老人ホーム 木曽寮（木曽広域連合作成）
養護老人ホーム木曽寮は、永年に渡り社会発展のために寄与してきた入所者に対し、常に「敬愛の念」で接するとともに、一人ひとりの個性を大切にした生活と、心のふれあいのある生活支援と介護を通して、もう一つの家族として安らぎと信頼を提供できる施設を目指します。

木曽社会福祉事業協会 基本方針

法人理念

「あってよかった」をすべての人に

法人の目的

誰もが「支えあい」と「つながり」の中で生きています。

私たちは関わる皆さんへの感謝を胸に、途切れる事のない「幸せ」を実現するため、すべての人が「あってよかった」と思える法人を目指します。

法人の取り組むべき内容・将来

『ささえ・つなぐ・しあわせ』の3つの言葉を大切に考え、以下を重点項目とします。

ささえ

利用する方への切れ目のない支援や QOL の向上の他、SDG 's の考え方の元、事業の持続化に向け次の事項を重点的に力を入れていきます。

- ・虐待の防止並びに通報の義務を徹底し、身体拘束の廃止に向けた取組みや個人の尊厳や人権を守る。
- ・災害等リスクに対し、利用者、児童、職員の身体・心理的健康を第一に考え行動する。
- ・健全な事業活動を続けるためルールや、制度作りの整備・強化などを目指す。

つなぐ

人との繋がりや地域ニーズに応えるため、地域の一員である社会福祉法人として、次の事項を重点的に力を入れていきます。

- ・法人が地域共生社会の実現に向けてリードしていく存在になることをめざす。
- ・経営情報の透明性を確保するため、積極的な情報公開に心掛ける。
- ・計画的な人材確保と効果的な人材育成をする。

しあわせ

利用する方々の笑顔や自分らしい生活を送るため、また、働く職員が働きやすい環境やその改善の先にある生活の保障を目指し、次の事項を重点的に力を入れていきます。

- ・法人理念および基本方針を浸透させ、一貫した考えの基で業務を遂行する。
- ・利用する方々が幸せに生活できる支援を常に考える。
- ・職員が安心して働くための体制の整備をする。

社会福祉法人 木曽社会福祉事業協会 人材育成理念

法人理念の『「あってよかった」をすべての人に』を原則として、期待する職員像と人材育成に関する方針を明確にし、高い専門性と倫理性を醸成します。

人材育成目標

法人理念に共感する人

社会福祉法人の使命、社会の中での位置づけを理解し、信頼される社会福祉法人と一緒に築ける人を私たちは育成します。

「基本的行動」ができる人

感謝を伝える、挨拶をする、謝る。法律や社会のルール・マナーを守る、法人規則・規程を守る。資格や経験、学歴にかかわらず、基本的行動ができる人を私たちは育成します。

-ささえる-

人の話を聴ける人

話を聴き、その言動からその人の背景や想いを理解する。目の前の人の話をじっくり聴くことができる人を私たちは育成します。

学び続けることができる人

対人支援の意義を理解し、自己研鑽に励み、支援技術向上のため各種資格取得を目指す人を私たちは育成します。

-つなげる-

人とのかかわりが好きな人

私たちの仕事には、職員同士や多くの関係者、利用者やその家族も含めチームワークが必要です。信頼関係を築くために人とのかかわりを深め、チームや地域の一員として周りに安心感をもたらすことができる人を、私たちは育成します。

育てることができる人

知識、技術、また考え方や想いを後輩につなげ、持続した支援を実現する人を私たちは育成します。

なんでもこなせる人

多様な職種・背景を持った人材、さらには雇用形態や年代を超えて働きやすい職場づくりを実現するため、法人内で横断的なサポートができるマルチな人材を私たちは育成します。

-しあわせ-

人を「笑顔」にできる人

笑顔は感染力があり、笑顔の人を見ると自然と笑顔になります。笑顔の人は周りの人にもしあわせを与えます。楽しいときも嬉しいときも、ちょっと悲しいときも、お互いを「ささえあい」、笑顔を「つなげられる」人を私たちは育成します。

1. 木曽社会福祉事業協会法人本部の取り組む重点項目

木曽社会福祉事業協会が木曽郡の福祉における基幹的役割を担っていくため将来に向けて安定した運営ができる基盤整備を進める。また、地域のニーズを常に把握して当法人に求められる事業について協議し、地域住民にも理解しやすい社会貢献を引き続き果たしていく。安定した運営ができる基盤整備および社会貢献を果たすため、以下を重点項目とします。

1. 法人理念および基本方針の浸透
2. 運営管理・財務管理の充実
3. リスク管理に関する体制の整備
4. 人権擁護と情報公開
5. 地域における公益的な取り組みに関する体制の整備
6. 将来に向けた組織の再設計と人事管理

1. 法人理念および基本方針の浸透

- ① 令和6年4月より運用した法人理念と基本方針を浸透させ、各事業所の長期目標、長期事業計画に連動させる働きかけをする。
- ② 見直された人材育成理念、各事業所の理念を基に業務を遂行できるようサポートする。

2. 運営管理・財務管理の充実

- ① 理事会を、6月、9月、2月、3月の定期に開催するほか、必要に応じて臨時に開催し、法令・定款、評議員会の決議に従い業務執行上の重要事項を審議・決定する。
- ② 理事及び職員が法令並びに定款及び当法人の規程を遵守し、確固たる倫理観をもって事業活動等を行う組織風土を高めるために諸規程の整備を行う。
- ③ 常勤の理事や施設長等で組織する法人代表者会議を毎月開催し、業務執行上における重要事項について幅広く柔軟に審議する。重要事項の執行や事業運営上の早急な問題については、常勤理事会を開催し、決議の上遅延なき対応を目指す。
- ④ 評議員会、理事会、経営会議等の重要会議の議事録その他理事の職務執行に係る情報については、定款及び規程に基づき、適切に作成、保存及び管理する。
- ⑤ 適正な財務管理により、法人の収支を把握し、安定的な運営を行うため、予算策定、財務分析の実施する。
- ⑥ 健全な事業活動を続けるために職員が遵守すべきルールや、適正な業務を継続

するための制度作りの整備・強化などを旨とする。

- ⑦ 法令遵守ワーキンググループを通じて、当法人のすべての役職員のコンプライアンス意識の醸成と定着を推進するため、不正防止等に関わる役職員への教育及び啓発活動を継続して実施、周知徹底を図る。
- ⑧ 評議員および役員の改選に伴い、定款に定められた方法によって適切に選任する。

3. リスク管理に関する体制の整備

- ① リスク管理に関し、体制及び規程を整備し、役割権限等を明確にする。事業継続計画（BCP）の運用方法や見直しを常に考える。
- ② 事業活動に関するリスクについては、法令や当法人内の規程等に基づき、職務執行部署が自律的に管理することを基本とする。
- ③ 当法人の経営に重大な影響を及ぼすおそれのある重要リスクについては、法人代表者会議・常勤理事会等で審議し、必要に応じて対策等の必要な事項を決定する。
- ④ 防災ワーキンググループを通じて、大規模自然災害等の非常事態に備え、対応組織や情報連絡体制等について提案する。
- ⑤ 新型コロナウイルスをはじめとする感染症拡大防止に引き続き努める。また、法人内での迅速な対応と情報共有を行い、利用者、児童、職員の身体的・心理的健康を第一に考え行動する。

4. 人権擁護と情報公開

- ① 虐待の防止と身体拘束の禁止ならびに通報の義務を徹底し、個人の尊厳や人権を守るため体制の整備に努める。
- ② 経営情報の透明性を確保するため、積極的な情報公開に心掛ける。
- ③ 当法人の内外から匿名相談できる通報窓口を常設して、不正の未然防止を図るとともに、速やかな調査と是正を行う体制を推進する。同時にコンプライアンスに関する相談又は違反に係る通報をしたことを理由に、不利益な取扱いを行わない。

5. 地域における公益的な取り組みに関する体制の整備

- ① 地域ニーズ情報の収集・分析、法人内情報の共有・伝達、情報システムの構築・管理などを行う。
- ② 常に地域のニーズの把握を心掛け、法人の人材・建物・設備を積極的に活用することで、法人が地域共生社会の実現に向けてリードしていく存在になることをめざしていく。
- ③ 広報ワーキンググループを開催し、地域に向け法人の取組を発信する。

6. 将来に向けた組織の再設計と人事管理

- ① 法人内事業所間の円滑な職員連携に向けて、人事交流を活発に行う。
- ② 適任者を採用または配置し、法人全体を効率化するため、職務分掌・決裁権限を明確化し、理事、職員等が適切に業務を行えるようにする。
- ③ 法人運営、人事管理等を適正かつ確実にを行うため、法人事務局体制を整備する。
- ④ スキルアップチームを通じて、法人全体の研修や新任研修に力を入れ、効果的な育成を提案し、実行していく。
- ⑤ 人材確保ワーキンググループを通じて、計画的な人材確保を提案する。
- ⑥ 職場環境ワーキンググループを通じて、職員が安心して働くための取り組みについて提案する。
- ⑦ 働き方改革の方針を受けて、職員の待遇改善のため福利厚生や有給取得の体制の整備をする。特にハラスメント防止のため、相談窓口および相談体制の整備、役職員への教育を継続して実施する。

2. 各ワーキンググループの事業計画

理事等を中心とした職員主体のワーキンググループから積極的に提案を上げ、各グループにおいて重要な課題について検討を進める。また令和7年度は5年間経過したワーキンググループを再構築し、社会福祉法人としての基盤の整備に取り組む。
新しく構築したワーキンググループは以下の通りとなる。



※「事業見直し検討会」および「医務連絡会」に関しては必要に応じて目標・業務内容を作成

コンプライアンスワーキンググループ

長期目標（5～10年スパン）

当協会のすべての役職員のコンプライアンス意識の醸成と定着を推進するため、不正防止等に関わる役職員への教育及び啓発活動を継続して実施、周知徹底を行う。

業務内容

- ・就業規則、給与規程等規程類の職員へ説明
- ・規程類の検討
- ・職員へ周知すべき情報の共有方法検討

スキルアップチーム

長期目標（5～10年スパン）

- 法人職員としてスキルアップを図るために様々な研修の機会を提供し、職員一人一人のモチベーションの維持をめざす。
- 人材の育成・定着をめざす。

短期目標（単年度）

- ・社会人としての一般教養を高める機会を提供するとともに、他事業所との連携をはかるベースとして、まず職員同士が交流できる内容のものを企画し、職員が法人の研修に興味を持ってもらえるように働きかける。
- ・小規模事業所が計画的に、なるべく多くの職員に公平に参加の機会を提供できるよう働きかける。

業務内容

- ・研修及び会議の進行、外部講師との調整等、研修の担当者がメインになって行うこととする。

- ・福祉職員生涯研修や経営分析講座等についても情報提供する中で各事業所からの受講を促す
- ・定期会議日程 5, 7, 9, 11月（計画表参照） その他、必要に応じて随時開催する
- ・会議の中で、要望の出ていた「規程についての学習会」「ファイナンシャルプラン等に関する学習会」等を次年度以降どのように取り入れるか検討していく。

職場環境ワーキンググループ

長期目標（5～10年スパン）

- 職員一人ひとりが安心して働ける環境作り（令和5年から）
ハラスメント相談体制の整備、各職員の悩み事や困りごとを聞いてもらえる仕組み作りメンタルケアに対応できる専門家の確保を10年かけて行なう。
- 職員一人ひとりが安全に働ける環境作り
法人全体の安全衛生管理体制の強化のために必要な組織や人員の整備を行なう
- 職員一人ひとりが意欲的に働ける環境作り（令和5年から）
他のワーキンググループと協力し法人のキャリアパス制度を10年かけて完成する。
個々の業務での努力や成果が認められる仕組みを5年かけて行なう。

短期目標（単年度）

方針：ハラスメントに関する内容を重点的に行う。

- ・令和7年2月に実施したハラスメントアンケートの分析と公表を8月までに行う。
- ・職場環境WGメンバー自身が、ハラスメント相談窓口の勉強会を7月までに行う。
- ・管理職クラスに向けて、ハラスメント研修の働きかけを行う。（12月までを目途に研修を行う）
- ・職場環境アンケートの結果分析・課題抽出・提案を年度内に行う。

業務内容

- ・ハラスメントアンケートの公表
- ・ハラスメント相談窓口の勉強会
- ・ハラスメント研修の提案、実施
- ・職場環境アンケートの深掘り、次年度に向けての提案

人材確保ワーキンググループ

長期目標（5～10年スパン）

- 学卒の採用の強化
- 人材確保の計画の見直し
- 福利厚生についての検討
（中間世代の人員の不足を補う人材確保については除外）

短期目標（単年度）

- ・新卒学生を4名以上採用する。
- ・見学ツアーを2校以上実施する。
- ・学校訪問を6校以上行う。

業務内容

- ・近隣学校へのアプローチ（見学ツアーの実施、訪問、個別対応）
見学ツアーについては5月～9月に2回以上開催する。
- ・新卒採用に向けて説明会等の参加を強化していく。
- ・福利厚生につて学び、検討を行う。

防災ワーキンググループ

長期目標（５～１０年スパン）

- 事業所間の情報の共有化を図り迅速・的確な災害対策へと備える
- 事業所間の連携を図るためのシステムを構築する

短期目標（単年度）

- ・災害対策準備室（訓練 0r 本番）を５月に設置する
- ・災害対策室設置訓練を７月２５日に実施する
- ・１０月までに各事業所の BCP 作成の確認と現状の課題を明確にする

業務内容

- ・５月上旬、６月中旬、７月下旬、１０月下旬、１１月、２月に WG を計６回開催する。
- ・災害対策準備室設置訓練について共有化図ると共に法人のマニュアルの修正を行う。
- ・災害対策室設置訓練実施に向けた検討を行う。
- ・各事業所の BCP を確認すると共に現状の課題の洗い出しを行い法人全体の体制整備に繋げる。

広報ワーキンググループ

長期目標（５～１０年スパン）

- 地域のニーズに沿った地域貢献の実施

短期目標（単年度）

- ・法人を知ってもらうための取り組みを行う

業務内容

- ・法人機関誌を１０月と３月の年に２回発行する。（原稿締切は９月と２月）
- ・HP の更新
- ・WG 開催は年４回を計画し初回は６月後半を目安にする。

サービス管理責任者・児発管等主任会議

長期目標（５～１０年スパン）

- 代表者会議等に対応できない課題について検討する
- サビ管会議から代表者会議等へ提案する
- 人事交流の仕組みを整える
- 事業所間の応援体制を整える
- 職員のモチベーションを上げる取り組みを考える

短期目標（単年度）

- ・事業所体験の機会を増やし、より多くの職員に他の職場を知ってもらい、職員人事交流の仕組み作りに繋げていく。
- ・サビ管会議から代表者会議等へ２案以上提案する。
- ・職員のモチベーションを上げる取り組みを年間を通して複数回実施する。
- ・毎月１回会議を行ない、各事業所間の情報共有を図るとともに、事業所の課題や困りごとについて話し合い解決への道を探っていく。

業務内容

- ・職員の協力体制を円滑に構築するための検討会議を毎月１回実施する。

3. 主な予定

開催日	事業	場所又は事業内容
◆令和7年 4月1日	法人始業式	於：木曾寮
	職員交流会	於：上松町公民館
5月下旬	事業協会 監査	・会計及び運営状況監査 ・監査報告書の作成
6月上旬	第1回 理事会 開催	・令和6年度決算書類の承認 ・定時評議員会の日時及び、場所、議案等の決定 ※同時に計算書類等を主たる事業所に備置き閲覧 ・評議員候補者の推薦 ・業務施行状況の確認及び修正等
中旬	評議員選任・解任委員会 開催	・評議員候補者から評議員を選任
下旬	定時評議員会 開催	・令和6年度決算の認定 ・理事、監事の選任 ・業務執行状況の確認及び修正等
	第2回 理事会 開催	・理事長の互選
9月下旬	第3回 理事会 開催	・業務施行状況の確認及び修正等
◆令和8年 2月上旬	第4回 理事会 開催	・業務施行状況の確認及び修正等
3月上旬	第5回 理事会 開催	・令和8年度事業計画及び予算の審議 ・業務施行状況の確認及び修正等
◎毎月 初旬	法人施設代表者会議 (常勤理事・施設長会議) ※必要に応じ常勤理事会議	・各施設の月例報告並びに課題、 予算執行状況等について検討
◎毎月 (年12回)	第三者委員による 苦情相談受付	実施会場を月まわりでローテーションして実施 (上松荘・ねざめ学園・こまくさ・こどもセンター ・すてっぷ・木曾寮)