

# 令和 8 年度（法人本部）事業計画

## 1. 事業計画の概要

令和 8 年度は、中長期計画の残り 2 年（令和 8～9 年度）を見据え、①収益構造の安定化（特に高齢事業の構造問題への決断と実行）、②地域広域事業（ミックスモダン）の再設計（「イベント」から「人材育成・事例検証・連携の仕組み」へ）、③雇用・処遇改善の効果検証と人材戦略化を三本柱として推進します。

会議で顕在化した課題（不採算領域の先送り、意思決定の曖昧さ、現場活動の点在・未接続、委員会の推進力不足）に対し、責任体制の明確化／重点化（特区・重点事業化）／見える化（数値・運用）／横断連携（事例検討）を実装し、次期投資（3 号館整備・児童養護施設の建替等）に耐える財務・運営基盤を整えます。

## 2. 財務の視点(財務基盤等の安定)

### (1) 高齢事業のマネジメント再構築と収支改善

- ・稼働状況・収支構造・人員配置・業務負荷の総点検を法人本部主導で実施します。
- ・減算要因や稼働低下の背景を整理し、改善可能な課題と構造的課題を切り分け、判断期限を明確化します。
- ・施設長・管理職の役割と権限を整理し、法人本部と現場の意思決定ラインを再構築します。
- ・必要に応じて運営方法や事業構造の見直しも視野に入れ、持続可能な運営体制を構築します。

### (2) 児童養護施設のマネジメント立て直しと多機能化を見据えた拠点機能の再編

- ・運営の複雑化や将来の施設整備を見据え、マネジメント体制の再点検と立て直しを行います。
- ・里親支援センター2 か所のうち、里親支援センター「結い」を第 2 種社会福祉事業として児童養護施設拠点区分のサービス拠点に位置付けます。
- ・家庭支援・里親支援・地域支援機能を一体的に強化し、天王寺区大道地域（地域小規模 2 か所を含む）での地域支援展開につなげます。
- ・管理・会計・意思決定の一本化により、責任体制の明確化と経営の見通しの可視化を図ります。

### (3) 重点施策を支える財務管理の強化（共通）

- ・高齢事業・児童養護施設の重点施策について、法人本部による定期モニタリング（稼働・収支・人員）と収支管理を行います。
- ・中長期の財務シミュレーションを踏まえ、投資・再編の判断材料を整理し、理事会等の経営判断につなげます。

## 3. 顧客の視点（サービスの質の向上・新規サービス・環境整備・地域貢献等）

### (1) 保育の安定運営の継続と制度変更リスクへの先回り対応

- ・認定こども園移行後の運営状況を踏まえ、定員管理・職員配置・業務体制を点検します。
- ・面積基準や配置基準の見直し等、制度変更による収支・運営への影響を把握します。

### (2) 障がい者雇用の実践を起点とした「あびん CO カフェ」を核とする事業展開の検討

・就労の場にとどまらず、地域住民・学生・支援関係者が自然に集う「つながりの場」としての機能を検証します。

・相談・見守り・学び合い等の地域交流機能を整理し、将来的な障がい福祉サービス展開や地域支援事業への段階的接続可能性を検討します。

・学習と成長の視点で進めるソーシャルワーカー育成・事例検討会と連動し、現場の気づきを法人全体で共有します。

#### (3) 天王寺地域における児童養護施設を核とした子育て・家庭支援の展開

・児童養護施設本体、地域小規模2か所、里親支援センター「結い」を一体的に捉え、支援資源の有機的連携を進めます。

・里親支援、入所支援、地域小規模、相談支援をつなぐ「家庭を支える支援の連続性」を構築します。

・将来的な子育て支援事業（天王寺区での放課後等デイサービス等）との段階的な接続可能性を検討します。

#### (4) 地域公益的取組と将来展開の接続

・地域公益的取組や交流の場で得られた知見・関係性を、将来の事業展開に活かします。

・高齢、子ども、保育、障がい等を分断せず、人と課題をつなぐ法人の役割を意識した取組を進めます。

・新規展開は、法人理念および経営基盤との整合を常に確認しながら検討します。

## 4. 内部統制の視点(働きやすい職場環境・労働環境等)

#### (1) ガバナンス・意思決定体制の強化（法人全体）

・事業や委員会ごとの役割分担・責任の所在を整理し、「誰が判断し、誰が実行し、誰が支えるのか」を明確化します。

・重要事項は判断期限と対応方針を明文化し、理事会・本部会議等で共有します。

・委員会運営を報告中心から脱却し、意思決定・改善につながる会議体へ再整理します。

#### (2) リスクマネジメント・コンプライアンスの強化

・事故、不適切対応、ハラスメント、情報管理等のリスクを整理し、初動対応・報告・是正の流れを標準化します。

・現場で抱え込まないため、相談しやすい体制を明確化します。

・危機管理マニュアル、各種規程を実態に即して見直し、運用確認を行います。

#### (3) メンタルヘルス対策・職員支援体制の整備（法人全体）

・対人援助職特有のストレスを踏まえ、メンタルヘルス対策を法人全体の重要課題として推進します。

・管理職が孤立しない支援体制（相談・助言・産業保健等の連携）を整えます。

・予防から復職支援までを見据えた継続的フォロー体制を構築します。

#### (4) 拠点区分およびサービス拠点の再整理

・里親支援センター「結い」を乳児院事業拠点から児童養護施設拠点へ移行し、サービス拠点として位置付けます。

・会計区分、管理体制、責任者の整理を行い、拠点区分と実態運営が一致した内部管理体制を構築します。

- ・事業継続性および対外的説明責任に配慮し、関係者へ丁寧に説明します。
- (5) 法人本部における「地域課」の創設（地域公益事業の推進体制強化）
  - ・地域公益事業の企画・調整・進行管理を担う体制を法人本部に整備します。
  - ・各事業所・拠点との横断連携、地域住民・関係機関・大学・企業等との協働関係の構築・調整を行います。
  - ・運営ルール、役割分担、責任体制を明確化し、実績整理と内外への説明・発信を強化します。

## 5. 学習と成長の視点（雇用・人材育成・キャリアアップ等）

- (1) 管理職育成の強化
  - ・事業環境の変化や業務の高度化に対応するため、管理職に求められる役割を明確化し、マネジメント力の向上を図ります。
  - ・職員を支え、判断し、育成する視点を重視した育成機会を整備します。
  - ・若手・中堅職員が将来像を描けるよう、キャリア形成を意識した育成を進めます。
- (2) メンタルヘルス・人権意識の醸成
  - ・安心して働き続けられる職場環境づくりに向け、メンタルヘルス、人権、ハラスメント等の研修を継続実施します。
  - ・不調の予防から早期対応、復職支援までを見据えた支援体制を整備します。
  - ・管理職が職員の変化に気づき、適切につなぐ力を高めます。
- (3) 包括的相談支援体制づくりに向けたソーシャルワーカー育成
  - ・分野横断型の事例検討会を定期的に開催し、本人中心、権利擁護、環境調整、多職種連携等の視点で学び合います。
  - ・管理職や経験者がファシリテーターとなり、若手職員や異動職員も安心して参加できる場を構築します。
  - ・得られた知見を各事業の実践に還元し、法人全体の相談対応の質向上につなげます。
- (4) 人事制度の見直しプロジェクトの推進
  - ・等級・役割の整理、評価と処遇・育成の連動、キャリアパスの明確化を含め、人事制度を総合的に見直します。
  - ・育児・介護・治療と仕事の両立など、多様な働き方に対応した制度設計を検討します。
  - ・現場の意見と実態を踏まえ、運用可能で納得感のある仕組みづくりを目指します。