

令和8年度

事業計画書

社会福祉法人 妙光福社会

「社会福祉法人妙光福社会基本理念」

社会福祉法人妙光福社会は、利用者の立場に立って豊かな自然環境の地域において「安全」「快適」「やすらぎ」のある生活の支援に努めることを基本理念とします。

「社会福祉法人妙光福社会基本方針」

社会福祉法人妙光福社会は、「地域社会における福祉の発展と充実」を使命とし地域貢献と安定した経営に努めます。

社会福祉法人妙光福社会は、多様な福祉課題に柔軟かつ主体的に取り組み、常に高い公益性と透明性をもって社会福祉事業を実施します。

社会福祉法人妙光福社会は、社会的責任の重さを真摯に受け止め、健全な経営を行うよう、全ての法令を遵守します。

3つの目標

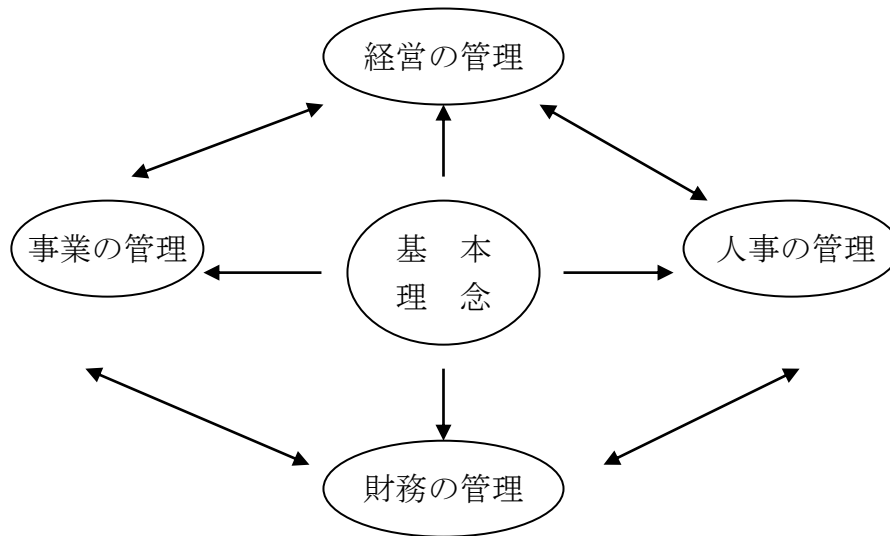
1. 「安全」なサービス提供のため、リスクマネジメント体制の充実に努めます。
2. 「快適」な生活のため、個人の尊厳に配慮した良質かつ安全なサービス提供に努めます。
3. 「やすらぎ」のある生活のため、温かい「思いやりのところ」で接します。

令和 8 年度 社会福祉法人妙光福社会事業計画

法人全体

厚生労働省は、2025年に団塊の世代が75歳以上となる「2025年問題」とその先の2040年を見据え、サービス提供体制のあり方について議論を開始しました。2040年には65歳以上の人口がピークを迎える一方、生産年齢人口は約2割減少すると予測されており、地域によって高齢化や人口減少の進み具合には大きな差があります。このため、地域の実情に応じた柔軟なサービス提供体制の構築が喫緊の課題となっています。

妙光福社会は、時代に見合ったニーズに応えながら、継続的・安定的に経営し続けることを目指し、高齢者福祉サービスを通じて地域公益活動の使命を果たしていくために、今年度の取り組むべき課題を4つに設定しました。



目 標

1. 経営の管理

- 組織統治（ガバナンス）の徹底
- 事業所の現状把握と戦略策定
- 地域における公益的な取り組みの推進

2. 事業の管理

- 稼働率の安定化
- 法令遵守の徹底
- 正しいリスクの把握と分析

3. 財務の管理

- 財務規律の強化と経費削減・物価高騰への対応
- 各事業所・各エリアでの黒字化の徹底
- 適切な会計処理

4. 人事の管理

- 人材育成
- 人材確保と定着に向けた労務管理体制の確立
- 生産性の向上

運営方法

1. 経営の管理

(1) 組織統治（ガバナンス）の徹底

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、組織全体の適切な統治を目指します。

①内部統制

エリア内の各事業所間の内部統制の確立に努め、業務の効率性、信頼性を高めます。

また、情報や決裁事項などの組織としての報告・連絡・相談の体制を強化し、法人全体として、継続的・安定的な事業の管理に努めます。

②説明責任を果たすため、法令遵守を徹底し、関係法令はもとより、法人の理念や諸規程さらには、広く社会的ルールを遵守した経営に努めます。

③会計監査人導入に向けた準備

改正社会福祉法により、会計監査人導入に向けた準備に努めます。

(2) 事業所の現状把握と戦略策定

①介護サービス基盤の計画的な整備

施設・サービス種別の変更など、既存施設・事業所のあり方も含め検討し、地域の実情に応じて介護サービス基盤を計画的に確保することに努めます。

②各エリア及び事業所の独自性の明確化

各エリアにおいて総合的に方向性を見出し、かつ、各事業所の独自性による常に利用者の立場に立った良質かつ適切なサービス提供に努めます。

③情報開示・広報

利用者のニーズの掘り起こしや、サービスの選択を支援するため、事業計画、事業報告書等の情報開示を窓口で行うほか、ホームページにより、情報を積極的に社会に発信し、社会や地域の人々からの理解と信頼を高めていく取り組みに努めます。

(3) 地域における公益的な取組の推進

地域の実情・利用者の必要性にあわせて制度化された社会福祉事業と制度化されていない地域公益活動を組み合わせ、社会資源と連携して福祉ニーズに対応します。

- ・災害時における各種支援活動の実施（要介護者の受け入れ態勢の強化等）

- ・孤立対策として、地域の単身高齢者等を対象とした各種取り組みの実施

（ショッピングツアー等）

- ・介護保険サービスにおける低所得者の利用者負担減免

- ・貧困・生活困窮者等を対象とした生活支援の実施

- ・地域の中学生を対象とした宿泊体験学習会の実施

- ・地域における介護予防事業の実施

等

2. 事業の管理

(1) 稼働率の安定化

入所系事業所は97%以上の稼働率、在宅系事業所は事業の安定化を目指します。

(2) 法令遵守の徹底

安全・安心なサービス提供のため、介護保険人員基準及び運営基準を確実に満たした制度運営に努め、全ての法令遵守に努めます。

①個人情報保護対策

個人情報、個人の人権尊重の理念の下に慎重に取り扱われるべきものであることに鑑み、その適正な取扱いに努めます。

②特定個人情報等の適正な取扱い

特定個人情報等の適正な取扱いの確保について、組織として取り組むことに努めます。

③公益通報者保護法による、コンプライアンスホットラインを設置し、職員等からの法令違反に関する相談や通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見とその是正処理に努めます。

(3) 正しいリスクの把握と分析

①リスクマネジメントへの対応

サービスに係る苦情やリスク（介護、車両、請求等）については、その解決に努めるのみにあらず、内容を集積、分析し、より良いサービス提供に向けて活用することに努めます。また、サービスに関する苦情・相談等内容と改善・対応の状況を公表することで、社会性や客観性を確保し、円滑・円満な解決促進に努めます。

②福祉施設としての事業継続計画（BCP計画）に基づき、災害や感染症への対応を「形式」から「実践」へ対応力を強化することに努めます。また、随時見直ししながら、施設の社会資源を提供することに努めます。

3. 財務の管理

(1) 財務規律の強化と経費削減・物価高騰への対応

①自主財源を確保できる取り組みを行い、経営基盤の強化に努めます。

②各施設の大規模修繕に向け、中長期的な計画、実施に努めます。

③財務状況の改善や経営の効率化を図ることを目的にした、管理職クラスの研修を実施します。

(2) 各事業所・各エリアでの黒字化の徹底

①未収金ゼロ（利用料金回収率100%）を目指します。

②予算立案は支出統制や収入確保に明確な積算を立て、状況把握と管理に努めます。

③経営状態を適正に把握し、財務基盤の安定のため、法人全体及び各エリア、事業所ごとの事業経営を行います。

(3) 適切な会計処理

①会計業務の技能向上に努め、「重要性の原則」に従って、正確かつ迅速で合理的な会計処理をすすめます。

②会計士による月次巡回往査及び内部経理監査の強化

4. 人事の管理

(1) 人材育成

①キャリアパスに応じた人材育成計画に基づき、職員一人一人に必要な知識・技術が習得できるよう施設内外の研修に参加する機会を提供し、福祉施設の専門職としての倫理観・資質の向上に努めます。また、将来の福祉・医療職員を育成する場としての現場実習やボランティア等を積極的に受け入れます。

- ②法律や規程、制度のみならず、地域ニーズを正しく理解した上で、事業計画を立案し、遂行できる人材育成に努めます。
- ③職員のモチベーションの維持・向上を目的に、人事考課制度を効果的に活用し、一人一人の成長に必要な知識・技能等の指導・助言を行い、次期役職者を担うことが出来る職員の育成に努めます。
- ④法人の経営を担う幹部候補者の育成に努めます。

(2) 人材確保と定着に向けた労務管理体制の確立

- ①人材を確保するため、処遇の改善及び職場環境の改善による離職防止の実施に努めます。
- ②福利厚生の実施を図るため、人員配置の見直し・職員への個別面接等労働環境の整備に努めます。
- ③超過勤務の抑制と計画的年次有給休暇の取得やハラスメント（セクハラ・パワハラ・カスハラ等）対策の実施など、働き方改革の推進に努めます。
- ④産業医による指導等、職員の健康管理、労働災害防止等、労働安全衛生法に基づいた職場の安全衛生の向上に努めます。
- ⑤障がい者雇用を支援する機関や特別支援学校と連携し、障がい者雇用の推進に努めます。

(3) 生産性の向上

- ①サービス継続のための「効率化」という視点から、オンライン等の活用により、業務の見直しを実施します。
- ②業務内容と役割分担の明確化により、労働負担の軽減に努めます。

令和 8年度 事業 内 容

1. 理事会

第1回 5月	令和7年度事業報告・決算（案） 令和8年度事業中間報告
第2回 1月	令和8年度1次補正予算（案） 令和8年度事業中間報告
第3回 3月	令和8年度2次補正予算（案） 令和8年度事業中間報告 令和8年度事業計画・予算（案）

その他随時開催
尾

2. 評議員会

第1回 6月 (定時評議員会)	令和7年度事業報告・決算（案）の承認
第2回 1月	令和8年度1次補正予算（案）の承認
第3回 3月	令和8年度2次補正予算（案）の承認 令和8年度事業計画・予算（案）の承認

その他随時開催

3. 法人監査

内 容	日 程
監事監査	令和 8年 5月
内部点検	令和 8年 10月
内部経理監査	令和 8年 10月

4. 辞令交付

日 時	対象職員	場 所
令和 8年 4月 1日 (水)	昇進等職員	蔵王やすらぎの里 寒河江やすらぎの里 やすらぎの里金井
	新規採用職員	

5. 永年勤続表彰

対象	職 種	氏 名	採用年月日
30年	副主任介護員	佐藤 昭子	平成 7年 4月 1日
20年	社会福祉士 (主任)	田代 優	平成17年 4月 1日
	介護員	鈴木 和美	平成17年 4月 1日
	チーフ管理栄養士	日下部真理	平成17年10月 1日
10年	介護員	長岡 将輝	平成28年 4月 1日
	保育士	真木絵莉香	平成28年 4月 1日

※採用年月日順

6. 職員採用試験

募集対象：令和 8年 3月学校卒業予定者

募集活動	日 程	会 場
就職個別相談会	令和 8年度（随時対応）	やすらぎの里金井
採用試験	令和 8年9月、10月、11月 （9月は高校生対象）	やすらぎの里金井

7. 会議・委員会

会議・委員会名	目的	日 程
経営会議	法人経営に関すること	随時開催
管理職会議	各エリア毎の経営全般に関すること	毎月1回
苦情解決委員会	リスクマネジメントに関すること	随時開催
安全衛生委員会	職員の安全衛生に関すること	毎月1回
福祉サービス相談員 会議	第三者評価（福祉サービス相談員）	3ヶ月に1回 各エリア毎開催
研修委員会	研修全般の計画及び運営に関すること	随時開催

8. 職員研修

研修名	対象者	目 的
管理職研修	副施設長、課長、補佐	管理職としての役割
幹部候補職員研修	幹部候補職員	法人経営について
役職別職員研修	主査、主任、副主任、 チーフ	管理者としての役割
中堅職員研修	経験年数3年以上の職員	妙光福祉会職員としての 心構えの確認
中途採用職員研修	中途採用者	仕事に対する姿勢
人事評価制度研修	新たに評価を受ける職員	人事評価制度のしくみの習得
学卒新規採用職員研修	学卒新規採用者または社 会人経験2年未満の職員	妙光福祉会職員としての 心構えの習得
資格取得支援	業務に関連する資格取得 支援	自己学習支援 時間的支援 経済的支援