

社会福祉法人慈愛園
2026 年度事業計画

2026 年 3 月

基本聖句

喜ぶ人と共に喜び、泣く人と共に泣きなさい

-ローマの信徒への手紙 12 章 15 節-

法人の基本理念

イエス・キリストによって示された隣人への愛と奉仕の精神に基づき、利用者の個人としての人格を尊重し、心身ともに健やかに育成されるよう多様な福祉サービスを提供します。

また、地域社会において利用者の有する能力に応じた自立した生活を営めるよう支援します。

目次

1 事業計画（法人全体）	- 1 -
1-1 法人のガバナンス等の強化について	- 1 -
（現状と課題）	- 1 -
（具体的計画）	- 1 -
1-2 職員の活動を支えるベーシック・インフラの整備について	- 2 -
（現状と課題）	- 2 -
（具体的計画）	- 3 -
1-3 財務対策について	- 4 -
（現状と課題）	- 4 -
（具体的計画）	- 5 -
1-4 人材対策について	- 6 -
（現状と課題）	- 6 -
（具体的計画）	- 7 -
1-5 その他	- 8 -
2 事業計画（分野別）	- 9 -
2-1 児童福祉分野	- 9 -
2-1-1 児童養護施設関係	- 9 -
（現状と課題）	- 9 -
（具体的計画）	- 11 -
2-1-2 乳児院関係	- 12 -
（現状と課題）	- 12 -
（具体的計画）	- 13 -
2-1-3 保育所関係	- 14 -
（現状と課題）	- 14 -
（具体的計画）	- 17 -
2-2 障害児・者福祉分野	- 18 -
（現状と課題）	- 18 -
（具体的計画）	- 20 -
2-3 高齢者福祉分野	- 21 -
（現状と課題）	- 21 -
（具体的計画）	- 25 -
2-4 地域福祉分野（地域貢献含む）	- 26 -
（現状と課題）	- 26 -
（具体的計画）	- 26 -
3 事業計画（施設・事業別）	- 28 -
3-1 児童福祉関係	- 28 -
3-1-1 児童養護施設：慈愛園子供ホーム	- 28 -

組織の管理運営	- 28 -
事業運営	- 29 -
地域貢献	- 30 -
その他	- 30 -
3-1-2 児童養護施設：シオン園	- 31 -
組織の管理運営	- 31 -
事業運営	- 32 -
地域貢献	- 33 -
その他	- 33 -
3-1-3 乳児院：慈愛園乳児ホーム	- 35 -
組織の管理運営	- 35 -
事業運営	- 35 -
地域貢献	- 36 -
その他	- 37 -
3-1-4 里親支援センター：きらきら	- 38 -
組織の管理運営	- 38 -
事業運営	- 38 -
地域貢献	- 39 -
その他	- 40 -
3-1-5 児童家庭支援センター：キッズ・ケア・センター	- 41 -
組織の管理運営	- 41 -
事業運営	- 41 -
地域貢献	- 42 -
その他	- 42 -
3-1-6 保育所：愛光幼稚園	- 43 -
組織の管理運営	- 43 -
事業運営	- 44 -
地域貢献	- 45 -
その他	- 45 -
3-1-7 保育所：ひかり幼稚園	- 46 -
組織の管理運営	- 46 -
事業運営	- 46 -
地域貢献	- 47 -
その他	- 48 -
3-1-8 保育所シオン園保育所	- 49 -
組織の管理運営	- 49 -
事業運営	- 50 -
地域貢献	- 51 -

その他.....	- 51 -
3-2 障害児・者福祉関係.....	- 52 -
3-2-1 福祉型障害児入所施設：熊本ライトハウス.....	- 52 -
組織の管理運営.....	- 52 -
事業運営.....	- 53 -
地域貢献.....	- 54 -
その他.....	- 54 -
3-2-2 障害者支援施設：熊本ライトハウスのぞみホーム.....	- 55 -
組織の管理運営.....	- 55 -
事業運営.....	- 55 -
地域貢献.....	- 56 -
その他.....	- 57 -
3-3 高齢者福祉関係.....	- 58 -
3-3-1 養護老人ホーム：慈愛園老人ホーム.....	- 58 -
組織の管理運営.....	- 58 -
事業運営.....	- 59 -
地域貢献.....	- 60 -
その他.....	- 60 -
3-3-2 軽費老人ホーム：慈愛園ケアハウス.....	- 61 -
組織の管理運営.....	- 61 -
事業運営.....	- 62 -
地域貢献.....	- 63 -
その他.....	- 63 -
3-3-3 特別養護老人ホーム：パウラスホーム.....	- 64 -
組織の管理運営.....	- 64 -
事業運営.....	- 65 -
地域貢献.....	- 65 -
その他.....	- 66 -
3-3-4 慈愛園デイサービスセンター.....	- 67 -
組織の管理運営.....	- 67 -
事業運営.....	- 67 -
地域貢献.....	- 68 -
その他.....	- 68 -

1 事業計画（法人全体）

1-1 法人のガバナンス等の強化について

（現状と課題）

慈愛園では 12 の拠点(法人本部事務局を除き、児童家庭支援センターであるキッズ・ケア・センターを含む。以下「施設」という。)で多岐にわたる事業を行ってきた。しかし、これらの施設では、長きにわたり採用や資金調達、意思決定などについて施設完結性が高い各施設独自のローカル・ルールが慣習化されてきたため、例えば、①業務に関する対応方法が共通化、共有化されていない。②施設内の問題が見えにくく、法人としての対応に支障をきたすことがある。③各種の情報が法人内で共有・活用されていない。④人材の採用・育成面での標準化が法人として十分にできていない。⑤慈愛園の歴史を知らず、その一員であるとの意識が希薄な職員、固定化・定型化したやり方に縛られてチャレンジや創意工夫ができない職員が少なからず存在している。等々の課題を有しており、大規模法人の“規模のメリット”を活かせていない状況にある。

これらのことから、社会福祉法人改革の趣旨も踏まえて、法人としてのガバナンスの強化が急務の課題となっている。

また、職員の意識面も含めて法人としての一体性や一体感を高めることも必要となっている。

さらに、法人の職員として最低限守るべき共通ルールを徹底したうえで職員の主体的・自律的行動(autonomy)を引き出していくことも重要な課題となっている。

（具体的計画）

ガバナンスの強化と組織の一体性の向上を図るため、下記の実施計画を行い、内部統制の仕組みを整えるとともに、制度面、情報面、意識面など、様々な角度から法人組織や法人職員としての一体性・一体感を向上させる。

全施設の事務担当者を集めて月 1 回開催している事務担当者会議において、事務処理手順の統一・標準化を図っていく。

● 組織ルールの徹底と運用面のバラツキ解消

就業規則や決裁規程などの服務や業務遂行に関するルールのほか、慈愛園の職員に期待される行動様式や行動規範の浸透、徹底を図るとともに、制度や規則の適用に関するローカル・ルールを廃してどの施設においても同じような運用がなされるようにする。

● 公益通報者保護制度の適切な運用

改正公益通報者保護法の 2026 年 12 月施行に向けて、公益通報者の保護や、通報があった際に適切に対応する体制を整備・強化する。

- 人事交流の促進（人事異動や組織横断的な活動の促進）
施設間の定期人事異動の規模を順次拡大する。また、各施設の若手を集めたプロジェクトチーム（広報委員会や情報化推進委員会など）の活動を 2026 年度も継続するとともに、各施設で働く専門職同士が一堂に集まる機会（研修会等）を拡充して職員間の横のつながりを強化する。
- キリスト教社会福祉や慈愛園の歴史と理念等に関する学習の促進
多くの職員がキリスト教社会福祉や慈愛園の歴史と理念等に関する学びを深め、自身の業務にどう生かすかを考える機会（職員研修や職員会議など）を増やす。
- 組織の集約や統合の向けた検討
例えば営繕業務や環境整備業務、事務部門などの業務見直しや組織集約について検討するとともに、可能なものがあれば実行に移していく。

1-2 職員の活動を支えるベーシック・インフラの整備について

（現状と課題）

大規模法人としてのメリットを生かしつつ、人や情報を有効に活用していくための仕組み、いわばソフトなインフラが十分に整っているとは言えない状況にある。

- 安心して働ける職場環境づくりが求められている
土日出勤、夜勤、早出・遅出があることなどから福祉の仕事を敬遠する若者も多い。職員からは家庭と仕事の両立に苦労するという声も聞く。採用間もない職員の離職も少なくない。夜勤や早出勤務は避けられないが、だからこそ安心して働ける職場、働きやすい職場づくりが他の業界以上に重要になる。このため、法人では①ハラスメントの相談体制の整備、②定年年齢の延長、③完全週休 2 日制の導入（保育分野）等に取り組んできた。引き続きこうした取組を進めることにより職員が安心していつまでも働ける環境を整えていく必要がある。
 - 給与制度が社会情勢に適合していない
慈愛園ではここ数年、給料表を見直してこなかったために、最近の標準的な給与体系(*1)からの乖離が生じている。また、待遇改善のために交付された財源により手当等を充実させたことで職員の収入は増えたが、基本給だけを見れば他の法人より見劣りする面もあり職員確保上のネックになっている。手当等の額(*2)が基本給の 4 割を超えるケースがあるなど、基本給・手当間のアンバランスの是正も必要になっている。
- (*1)人材確保の観点から若手職員の基本給を高めに設定するとともに、年功的な要素(定期昇給額)を従来よりも低めにしている。
- (*2)以前から支給している特殊業務手当等を含み、扶養手当、住宅手当、通勤手当等は含まない。

- 職員の頑張りを評価する仕組みが整っていない

いわゆる人事評価について乳児ホームなどいくつかの施設では独自に取り組んできたが、法人全体で明示的な形でこれを行うことはなかった。

職員の働きぶりを正しく評価してそれに基づき処遇することは組織、職員双方にとって有益なことであり、その意味で人事評価の制度を導入する意義は大きく、また、導入に際しては施設毎に異なるやり方ではなく、法人として同一の制度によることが定石である。

こうした考えのもと 2026 年度からの法人全体での人事評価の制度化を念頭に検討を行ってきたが導入を決定するまでには至らなかった。

- ICT の活用が不十分

タブレット等の情報機器の導入や検索サイト等が提供する各種ウェブサービスの活用等による業務の省力化、ペーパーレス化、情報の共有・活用などは総じて低調の状況にある。

(具体的計画)

- パワハラやセクハラのない働きやすい職場づくり

ハラスメントの種類ごとに制定していた規程を統合した新たな「ハラスメントの防止に関する規程」を 2025 年度に制定し、ハラスメントに総合的に対応する体制を整えているところ。今後は、この体制を適切に運用してハラスメントの発生防止と発生時対応、再発防止を適切に行うこととしている。

ハラスメントに関する実情把握等を目的に 3 年にわたり実施してきたハラスメント・アンケート調査については、実施の有無も含めて検討する。

- カスタマー・ハラスメント対応体制の整備

2025 年 6 月に成立し、2026 年度中に施行予定の改正労働施策総合推進法に基づき、様々な迷惑行為から職員を守るため、相談窓口の設置や対応方針の策定など、カスタマー・ハラスメント対応体制を整備する。

なお、利用者(子供や高齢者、障害児・者)による職員への行き過ぎた言動があった場合は、一般的なカスタマー・ハラスメント対応の手順をそのまま当てはめにくいケースも想定されるところであり、別途に仕組みを整備する必要があるのかどうか検討する。

- 給与制度の見直し

現行の給料表(2019 年人勧に準拠した給料表)を 2024 年人勧に準拠した給料表に変更する(*1)。前歴換算のあり方や昇給停止年齢の引き上げについても引き続き検討していく。

(*1)一部の施設については、現段階では財源面の目途が立たず、2026 年度からの改訂は見送らざるをえない。

- 休暇制度の充実に向けた検討

職員が家族や友人と触れ合ったり、趣味に没頭したりするなどしてリフレッシュできるような新たな休暇制度（リフレッシュ休暇やアニバーサリー休暇など）の創出に向けて、職員の声も聞きながら検討を進める。

- 人事評価制度の導入準備

2027年度からの法人全体での人事評価制度の導入に向け、現在同制度を先行導入している施設の取組も参考にしながら検討を行う。

その際、企業や団体における取組事例（多くが目標による管理による業績評価）から見えてくる課題（＊１）も踏まえて、人事評価の目的の一つである職員のパフォーマンス向上と育成がないがしろにならないよう留意する。

（＊１）期末評価方式ではリアルタイムでの評価・フィードバックが重視されないために職員のパフォーマンスの改善や育成につながらない、チームとしての業績やチームへの貢献が評価されにくいなど。

- ICT化の推進

2025年度には理事長を委員長とする情報化委員会を立ち上げて各施設における情報機器導入等に対する助言を行っている。人手不足の状況の改善は今後も見込めない中であって業務の効率化が必須であることから、業務自体の見直しとともにICT化の導入に引き続き力を入れていく。

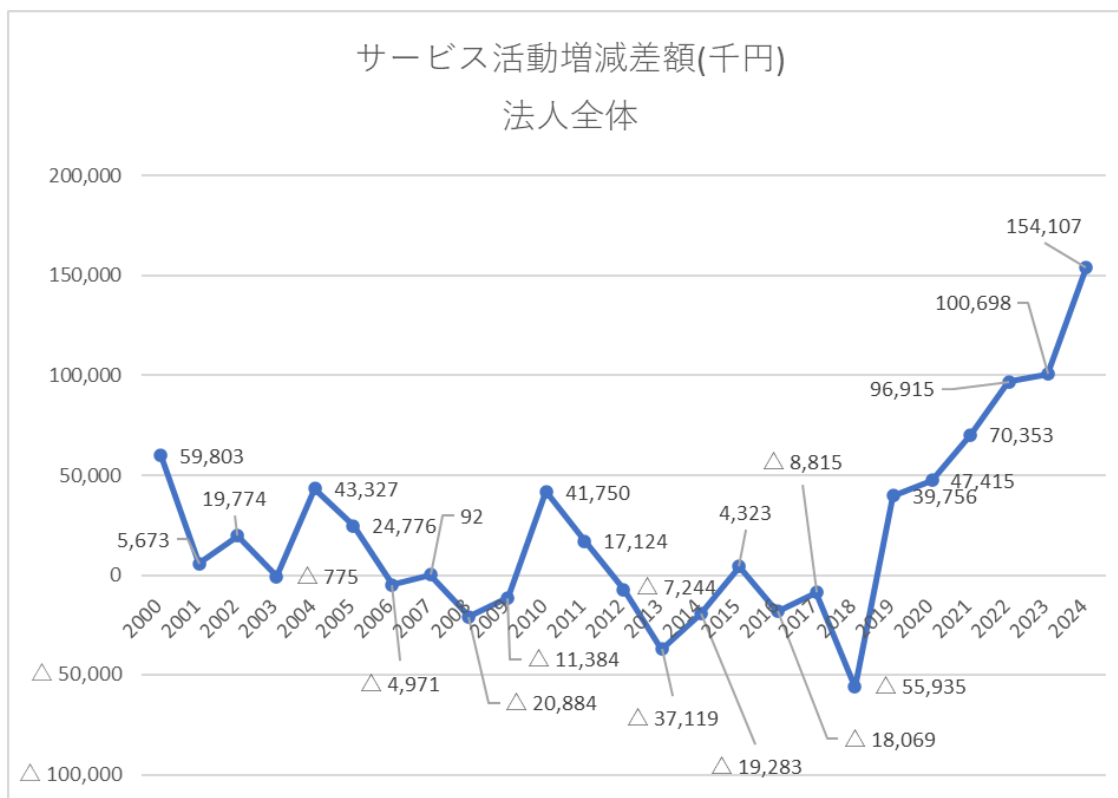
1-3 財務対策について

（現状と課題）

法人の収支は過去20年にわたって横ばいかやや下降気味であったが、ここ数年の「サービス活動増減差額」（＊１）からは業績が顕著に改善している様子が読み取れる。こうした収支の改善は経営努力以外に児童養護の保護単価や保育単価の大幅上昇に支えられている。

ただし、依然として、高齢者福祉分野は厳しい経営状態にあり、児童福祉や保育の分野における”追い風“が今後も続くとは限らず、少子化の更なる進展や競合による収入減のリスクにも変わりはない。将来的な施設の建替えやICT化への対応、新たな事業展開のための資金需要も想定される。

いずれにしても現状に満足することなく、将来に向けて収益の確保や歳出削減を更に進めて持続可能な財務基盤を構築していく必要がある。



(※1) サービス活動の収益と費用の差。企業の儲けに相当するとも言われる。

(具体的計画)

● 長期的な資金需要の把握

ここ数年、慈愛園全体の収支は好調で単年度黒字を継続している。ただ、今後は施設整備や大規模改修、事業の拡大等に伴う設備投資に伴う多額の資金需要も想定される。ついては向こう 10 年、20 年先を視野に入れた財政シミュレーションを行うなどにより将来の資金需要を把握する。

● 経営改善の更なる推進

これまで不採算部門の廃止や保険契約の一本化、国、県、財団等の補助金の活用など、コスト削減に取り組んできた。また、学童保育の実施や一時保護事業の拡大や各種加算の取得などにより収入増にも努めてきた。引き続き、これらの取組を継続、拡大し経営改善を図っていく。

● 業務効率化の更なる推進

2025 年度に設置した情報化推進委員会を中心に業務の I C T 化を進める。また、これまで各施設がそれぞれ行ってきた敷地内の除草作業や樹木剪定作業のやり方の見直しや、車両の共同利用、リース契約の見直しなどにより、業務の効率化やコスト削減に努める。

1-4 人材対策について

(現状と課題)

最も重要な経営資源である人材を適切にマネジメントすることは組織の重要な役割の一つであるが、これまで当法人では採用や育成を施設任せにしてきた感もある。そこには人的資源の量や質の管理責任を法人が担うという自覚が希薄だったと言わざるを得ない。人材こそが組織の力の源泉であるという事実を慈愛園は軽視してきたのではないか。

既に採用、育成等について法人の関わりを強めてきているが、今後はこれまでに以上に法人が主体となって人材マネジメント全般を取り仕切っていく必要がある。また、2025年からミャンマーからの外国人技能実習生を介護職員として採用した。国際貢献という立場からも今後、外国人人材の確保・定着に力を入れていく必要がある。

● 採用状況について

職員数は5年前に比べて1割ほど増加している。その背景には里親支援事業や学童保育事業の受託・拡充、加算の取得も意識した職員の追加配置などがある。

そうした中で慢性的な人手不足状態にある施設も少なくなく、より効果的な職員採用策の実施が求められている。なお、ここ数年、基本給の水準を見直してこなかったことから職員採用面で不利になっているとの見方もある(*1)。

(*1)これまで基本給の引上げではなく各種手当の増額により待遇改善を図ってきたが、求職者は比較しやすい基本給に着目する傾向にある。

<職員数の推移(単位:人) 法人全体>

年度	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月	2024年 4月	2025年 4月	2025年 9月
職員数 (非常勤等含む)	363	384	372	378	396	404

● 育成について

研修とOJTによって業務遂行に必要なスキルはそれなりに取得できているものの、職種を問わず組織で働くうえで必要な行動習慣やスキル(*1)の修得が十分とは言えない。職員が組織人として成長することは組織としての慈愛園の力を高めることになることから、これらの習慣等を職員が修得できるよう支援する必要がある。

また、各施設に1人又は少数配置されている専門職は相談相手もおらず先輩から学ぶこともままならない。こうした職員の専門性を高めるためには、同一職種同士がつながり、情報を交換し切磋琢磨するような環境を整えることも有効と考えられる。

(*1)例えばPDCAサイクルによる仕事の実施、効果的・効率的な報連相の励行、協働の実施、協調性の発揮、問題解決の一連の手順の修得、リーダー層にあっては人と業務のマネジメント能力向上など。

- 職員の配置と活用

これまで施設間での人事異動はほとんど行われてこなかった。このため慈愛園の一員としての意識醸成、人事ローテーションを通じた人材の育成や活用、仕事の属人化の解消などがあまり進まなかった。

こうした状況を変えるべく 2024 年度に法人内での定期人事異動の制度を導入して 2025 年 4 月には施設間で数名の異動を行った。

現段階では職員、施設双方の人事異動に対する期待が高いとは言えないが、今後は施設間での人事異動を行うことのメリットが見える化しながら異動の規模を徐々に拡大していきたい。なお、人事異動と職員採用の連動性を高めることも重要と認識している。

- 人事評価（再掲）

法人運営全般の項で記載したとおり、法人として職員の頑張りやパフォーマンスを評価し、処遇する仕組みがないのが現状である。2025 年度には 2026 年度からの導入を念頭に検討を行ったが導入決定には至っていない。

（具体的計画）

- 人事情報の一元管理

各種の人事施策を進める際の基本となる人事情報の一元化と一元的な管理の仕組みを整える。

- 法人一括採用の拡大と効果的なリクルート活動

2023 年度から進めている法人一括での採用方式の対象職種を拡大する。また、実習をリクルートの重要なツールと位置付けて積極的に受け入れるほか、SNS や求人サイトの活用、養成校の先生方へのアプローチなど、様々な活動を法人本部と施設が連携しながら取り組んで人材の確保に努める。併せて基本給の引き上げ、前歴換算制度の見直しなどについても可能なものから実行し、待遇改善を図る。

- 採用間もない職員の早期戦力化と離職防止

フォローアップ研修の実施、年度中途での採用者に対するタイムリーな研修の実施などにより、新任職員の早期戦力化を図る。また、現在、一部の施設においてチューターやトレーナーを配置し、職員からは好評を得ている。これを法人内の各施設に広げ、職員の育成や採用間もない職員の離職防止に努める。

- 職員間の横の連携強化とネットワーク形成支援

施設毎に配属されている栄養士や看護師など同一職種が一堂に会する機会を設けることにより、互いの関係づくりを支援して情報共有や相互学習を促進していく。

- O J L (*1)による人材育成と業務パフォーマンスの向上
 集合研修で学んだことを職場での実践を通して体得していく通年型の育成プログラムにより職場のリーダー層のマネジメント力の向上を図る。また、こうしたリーダー層の職場での実践を通じて部下職員の育成や組織の活性化を進める。
 (*1)On the Job Learning：業務遂行を通じて学習を促進すること。
- スーパービジョン体制の構築
 専門職による質の高いサービスを提供するためには、専門性の維持と増進を図り、業務改善を行っていくことが不可欠である。そのような観点から、学識者も交えて法人レベルでのスーパービジョン体制の構築に着手する。
- 人事評価制度の導入準備(再掲)
 2027年度からの法人全体での人事評価制度の導入に向け、現在同制度を先行導入している施設の取組も参考にしながら検討を行う。
 その際、企業や団体における取組事例（多くが目標による管理を用いた業績評価）から見えてくる課題（*1）も踏まえて、人事評価の目的の一つである職員のパフォーマンス向上と育成がないがしろにならないよう留意する。
 (*1)期末評価方式ではリアルタイムでの評価・フィードバックが重視されないために職員のパフォーマンスの改善や育成につながらない、チームとしての業績やチームへの貢献が評価されにくいなど。

1-5 その他

- 法人広報紙の定期発行
 これまでも不定期に法人の広報紙を発行してきたが、定期的な発行は行ってこなかった。法人内には独自に広報紙を発行している施設もあるが、当然、当該施設中心の内容となることから、法人の広報紙が必要との声が出ている。
 こうしたことを踏まえて慈愛園に関する情報を総合的に提供する法人広報紙を定期的(当面春、秋の年2回)に発行する。
- 児童福祉法違反事件に係る民事訴訟対応
 2020年に発覚した児童福祉法違反事件については、裁判ではなく被害者側との話し合いによる解決を目指して引き続き誠実に対応していく。
- その他意識的に取り組むべきこと
 - 各々の福祉分野の環境変化を踏まえた事業展開
 - 利用者ニーズへの的確な対応（選び取られる慈愛園になる）
 - シナジー（相乗効果）の発揮（異なる事業を運営している強みを生かす。例えば高齢者と園児の交流など）
 - I C Tの活用等による業務の効率化
 - 慈愛園が持つ資源(リソース)を活用した地域福祉の推進(地域貢献)

2 事業計画（分野別）

2-1 児童福祉分野

2-1-1 児童養護施設関係

（現状と課題）

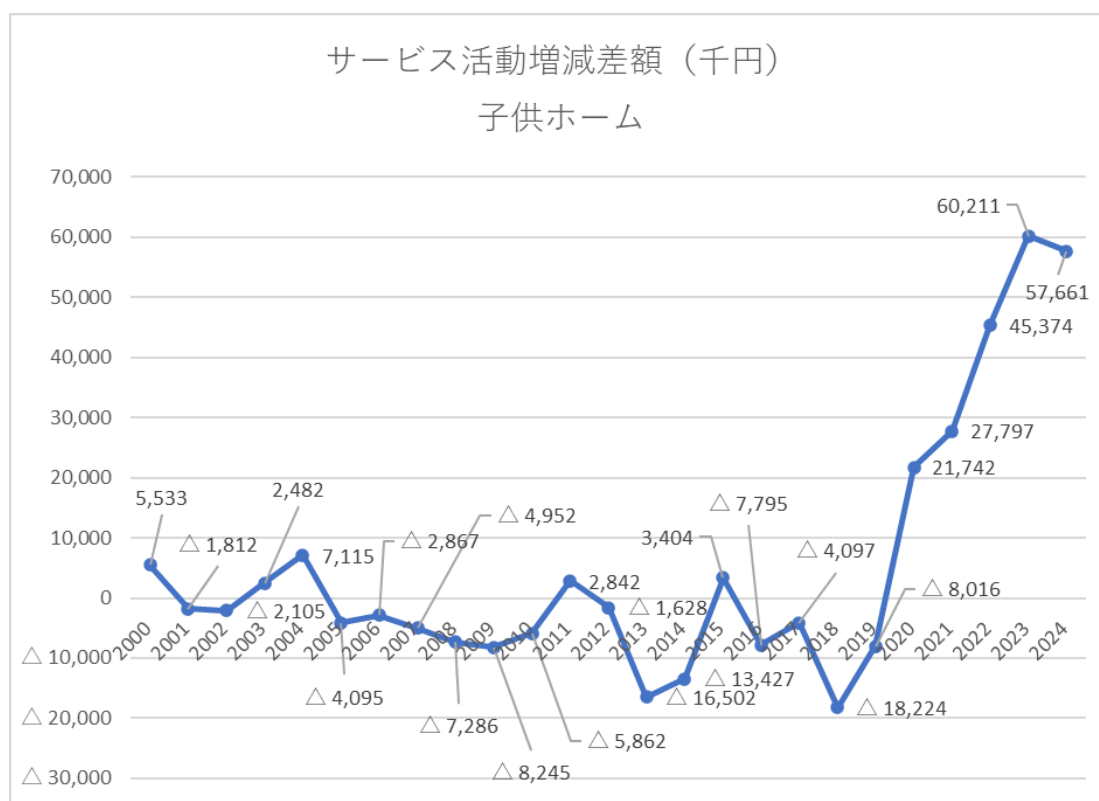
- 地域分散化・小規模化への対応

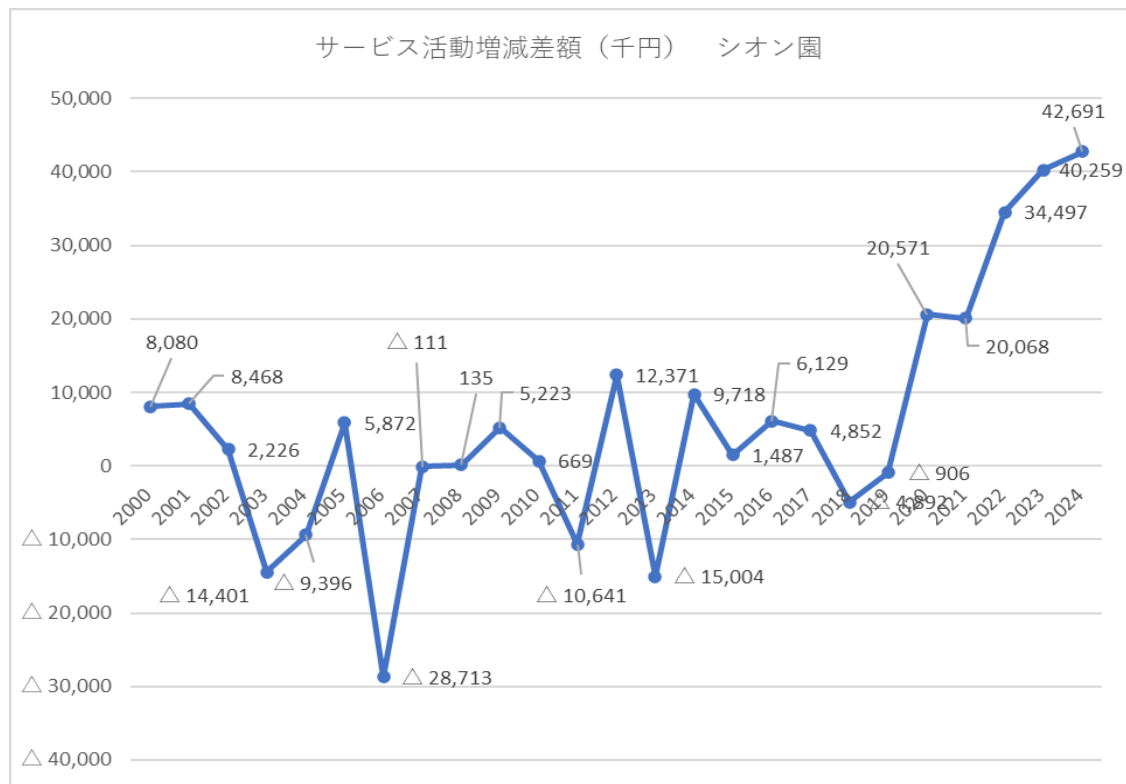
児童養護施設の地域分散化、小規模化の道筋は概ねついた。今後は、これまでの取組を継続しつつ、分散型の養育システムがうまく機能するよう運営体制の整備と本体施設の空洞化回避（＊１）の検討に重点を移す必要がある。

（＊１）どのような機能を強化すべきか、空きスペースをどう活用するかなど。

- 財務状況

近年、大幅な収支改善がみられる。これには地域小規模ホームへの移行に伴う分も含めて保護単価の上昇が寄与している。今後は、地域小規模化の流れが一段落した後に、金銭的なインセンティブを伴う国の政策誘導がどの方向に向かうのかを注視する必要がある。





● 利用状況

地域小規模ホームへの移行等に伴い児童の数は減少傾向にある。

（子供ホーム措置児）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
在籍数	54.4	52.2	49.7	49.2	40.0
定員	62	57	57	52	45
充足率	87.8	91.6	87.2	94.6	88.8

在籍数は各月初日の在籍数の年平均値（2025 年度は見込み値）

（子供ホーム子育て短期利用）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
利用者数	1.4	3.0	3.3	3.2	30.5

利用者数(実数)は平均値（利用者総数÷12 月）（2025 年度は見込み値）

（シオン園）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
在籍数	38.0	38.8	39.9	37.3	36.2
定員	42	42	42	42	42
充足率	90.6	88.8	95.0	38.8	86.2

在籍数は各年度の各月初日の在籍数の年平均値（2025 年度は見込み値）

(キッズ・ケア・センター)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
相談件数	98.5	107.1	129.6	78.3	108.3
県からの指導 委託件数	27.0	14.0	7.9	10.2	8.7

利用者数は各年度の月間対応件数の年平均値（2025 年度は見込み値）

(シオン園併設の学童保育の利用者数)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
利用者数	67.3	65.5	69.3	67.9	71.1
定員	70	70	70	70	70
充足率	96.5	93.6	99.0	97.0	101.5

利用者数は各年度の平均値（2025 年度は見込み値）

● 職員の状況

ホームの小規模化、分散化に伴いむしろ職員数は増える傾向にある。学童保育の受託と定員増などによって職員数は増加している。

(子供ホーム)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数（人） （非常勤等含む）	40	50	50	48	55	58

(シオン園)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数（人） （非常勤等含む）	51	51	58	59	67	70

(具体的計画)

- 2027 年 4 月に向けて現行設置している地域小規模ホームの移設（加えてシオン園は分園型ホームの設置）の準備を進める（小規模化・分散化システムにおいて適切なサービスを提供する仕組み構築も含む）。
- 今後、本体施設が担うべき機能の検討を進めるとともに、空きスペースの活用方策を考える。
- 職員の確保と定着のための取組に注力する(子供ホーム)。
- 来所が困難な家庭へのアウトリーチ型支援を行う（キッズ・ケア・センター）。

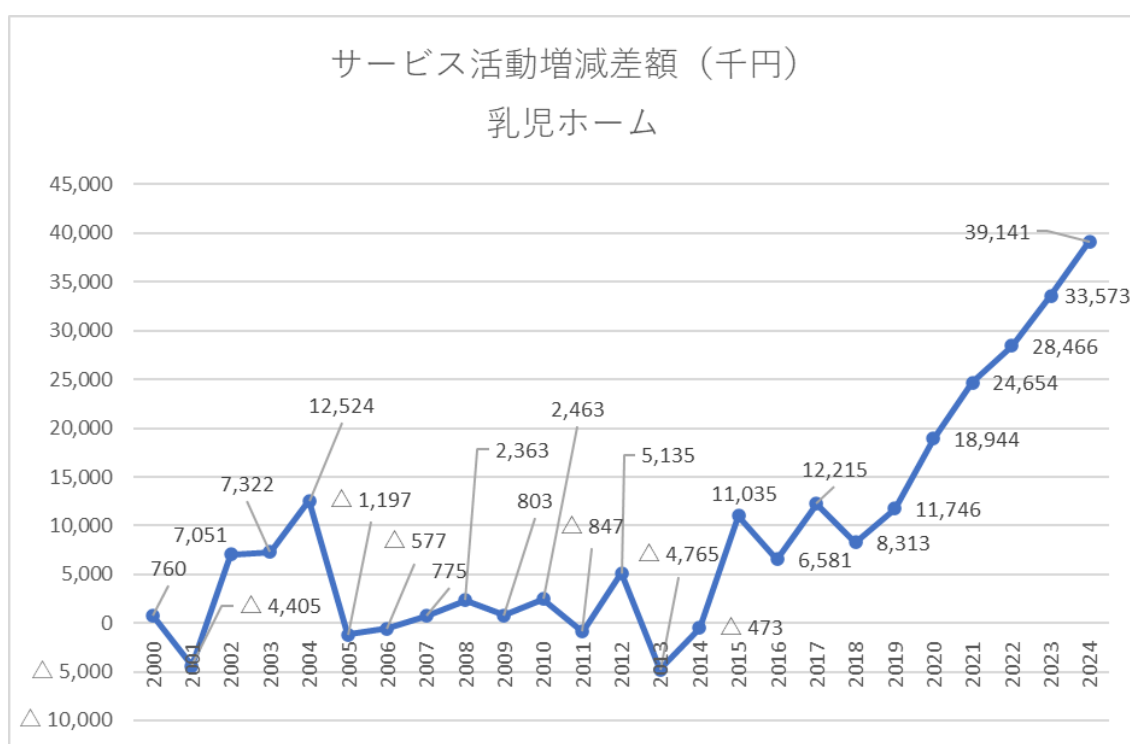
2-1-2 乳児院関係

(現状と課題)

様々な課題を抱えた乳児が増加し、対応が困難なケースが増加傾向にある。また、現行の乳児ホーム施設の老朽化が進んでいることから、施設の建替えを具体的に検討する時期に来ている。

● 財務状況

以前から財務面は良好であったが、近年はさらに収支が改善している。背景には、児童家庭支援センター業務の県からの受託及び保護単価の改定による収入増がある。



● 利用状況

乳児数は12人前後で推移している。コロナにより利用が落ち込んだ子育て短期事業と病児保育事業についても近年は利用者数が増えている。

(措置児)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
在籍数	12.0	12.9	11.4	12.5	10.4
定員	15	15	15	15	15
充足率	80.0	86.0	76.0	83.3	69.3

在籍数は各年度の各月初日の在籍数の年平均値（2025年度は見込み値）

(子育て短期利用)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
利用者数	2.5	1.0	3.5	5.9	15.2

利用者数は利用者総数の平均値（利用者総数÷12月）（2025年度は見込み値）

(病児保育利用)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
利用者数	5.1	10.8	38.7	20.9	40.1

利用者数は利用者総数の平均値（利用者総数÷12月）（2025年度は見込み値）

● 職員の状況

里親支援センターの受託やその機能強化等により職員数は増加傾向にある。

年度	2021年 4月	2022年 4月	2023年 4月	2024年 4月	2025年 4月	2025年 9月
職員数 (非常勤等含む)	33	37	37	41	43	41

(具体的計画)

- 現場リーダーの指導力を強化する。
- 園舎の建替えに向けた検討（検討組織を設置して建設場所、規模・構造、財源、建て替え時期等を検討）を進める。
- 里親への委託件数を着実に増やす（里親支援センター）。

2-1-3 保育所関係

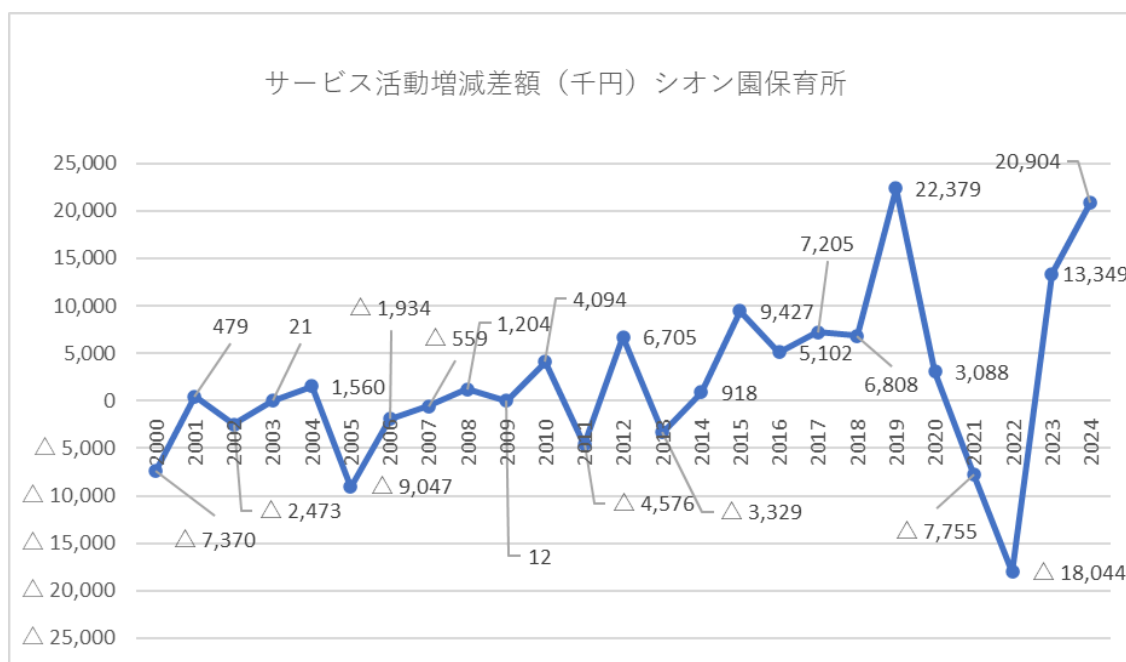
(現状と課題)

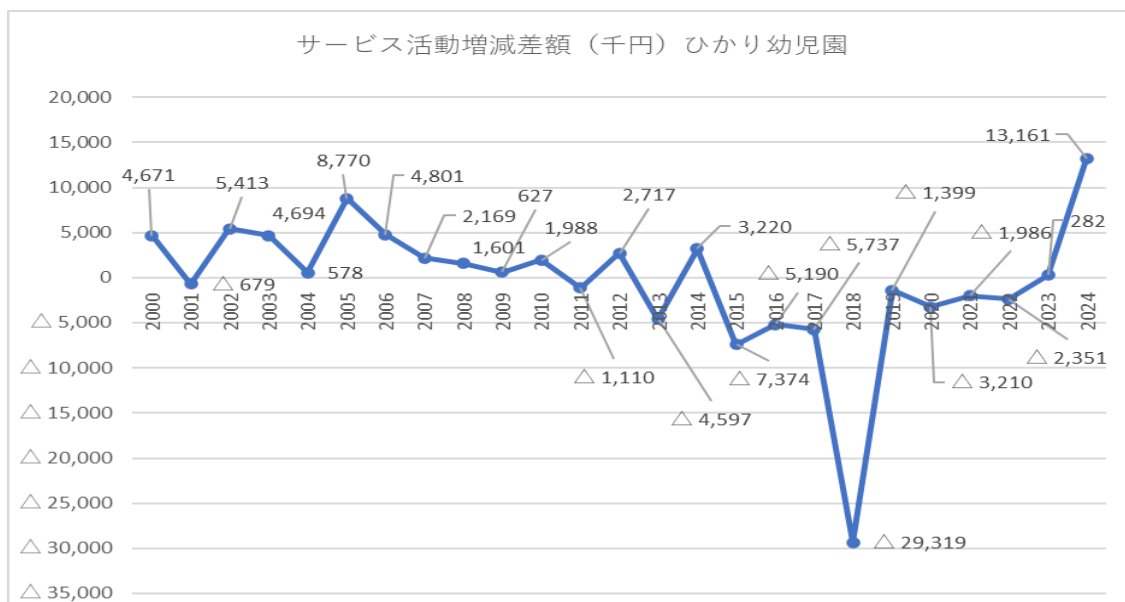
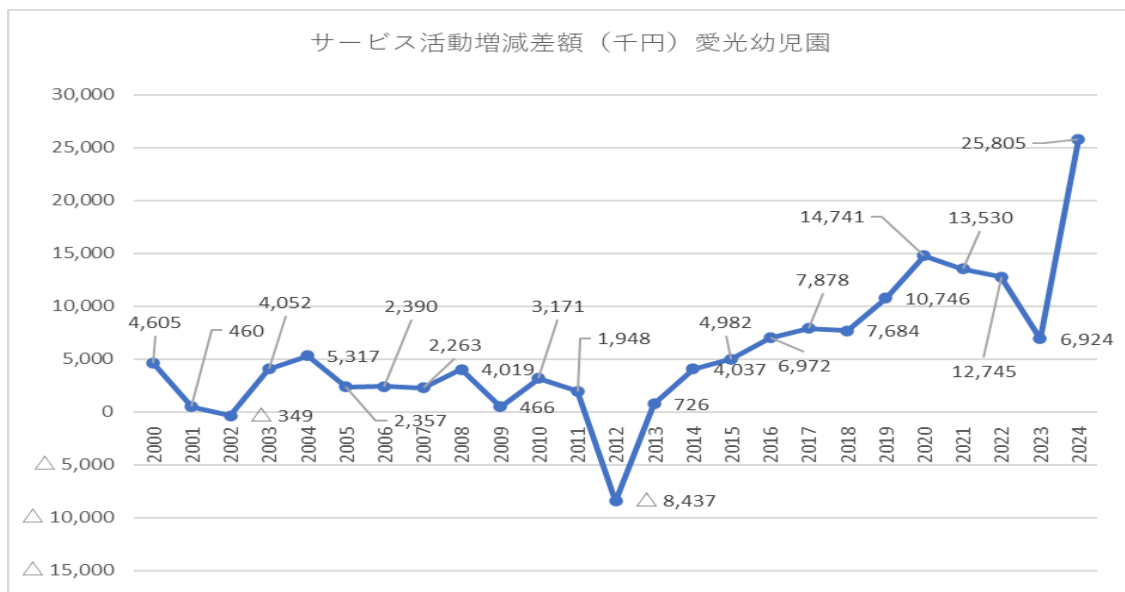
少子化による保育需要の減少、保育サービスの供給増（認定こども園の増加やNPO・民間の保育事業への算入）により、園児確保に苦慮している。特に建替え時に補助を受ける条件として定員を増やしたシオン園保育所及びひかり幼児園は厳しい状況に直面している。

両保育所では 2025 年度から定員を削減(シオン園保育所は 150 人を 140 人へ、ひかり幼児園は 110 人を 100 人へ)し、それに伴う保育単価上昇(園児数が少ないほど園児 1 人当たり単価は高くなる)も見込みながら収支改善を進めている。加えてシオン園保育所では 2024 年度から学童保育を開始し収入増を図っている。一方、少子化には歯止めがかからず、更なる定員削減に向けた行政当局との協議や、保護者から選ばれる魅力的な保育園づくりの取組が不可避となっている。

● 財務状況

保育単価の上昇や各種加算の取得のほか、前述した経営改善努力もあり収支は改善してきているものの、少子化の更なる進展により引き続き厳しい事態に直面していることには変わりない。





● 利用状況

少子化により総じて保育園児数は減少しており、特に少子化が著しい荒尾市に立地するシオン園保育所は極めて厳しい状況にある。

一方、愛光幼稚園は定員を上回る園児数を確保している。その要因を仔細に分析したうえで他の保育所の取組に活かすことも必要な状況になっている。

（シオン園保育所園児数）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
園児数	159.4	152.1	150.0	142.2	126.7
定員	150	150	150	150	140
充足率	106.3	101.4	100.0	94.8	90.0

園児数は各年度の平均値（2025年度は見込み値）

(シオン園保育所併設の学童保育の利用者数)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
利用者数	—	—	—	31.7	34.9
定員	—	—	—	35	35
充足率	—	—	—	90.5	99.4

利用者数は各年度の平均値（2025 年度は見込み値）

(愛光幼稚園の園児数)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
園児数	98.8	97.8	97.3	100.3	101.7
定員	90	90	90	90	90
充足率	109.8	108.7	108.1	111.4	113

園児数は各年度の平均値（2025 年度は見込み値）

(ひかり幼稚園の園児数)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
園児数	104.6	95.4	95.2	98.2	95.0
定員	110	110	110	110	100
充足率	95.1	86.7	86.5	89.3	95.0

園児数は各年度の平均値（2025 年度は見込み値）

(ひかり幼稚園一時預かり事業)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
延べ利用者数	5.3	15.6	53.3	34.8	19.5

延べ利用者数は 1 カ月の延べ利用者数の年平均（25 年度は見込み値）。

2021 年度は新型コロナウイルスによる中止月（4.5.8.9.10 月）あり

● 職員の状況

職員数はい、ずれの保育所ともさほど大きな変動はない。下表は非常勤職員を常勤換算する前の数字であるので一概には言えないが、シオン園保育所では園児数に比して職員数が他よりも多めのように見える。いずれにしても、同保育所及びひかり幼稚園では、今後に予定されている更なる定員削減を見据えて職員数や職員配置の適正化についても検討する必要がある。

(シオン園保育所)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
保育所職員数 (非常勤等含む)	42	45	42	37	33	34
学童クラブ職員数 (非常勤等含む)	—	—	—	6	7	7

(愛光幼稚園)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数 (非常勤等含む)	25	29	27	28	28	29

(ひかり幼稚園)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数 (非常勤等含む)	24	23	22	23	21	21

(具体的計画)

- さらなる定員の削減を図る。具体的には 2026 年 4 月からシオン園保育所は現行 140 人を 130 人に、ひかり幼稚園は現行 100 人を 90 人とする。また、削減後の園児定員や実態に見合った保育士の適正配置を進める。
- 愛光幼稚園以外の施設においても 2026 年 4 月からオムツ等の定額利用サービスを導入する。
- 園の特性、個性の創出、地域とのつながり強化など、園児確保の取組を更に強化する。
- 法人内施設（パウラスホームなど）との交流を継続する(愛光幼稚園など)。

2-2 障害児・者福祉分野

(現状と課題)

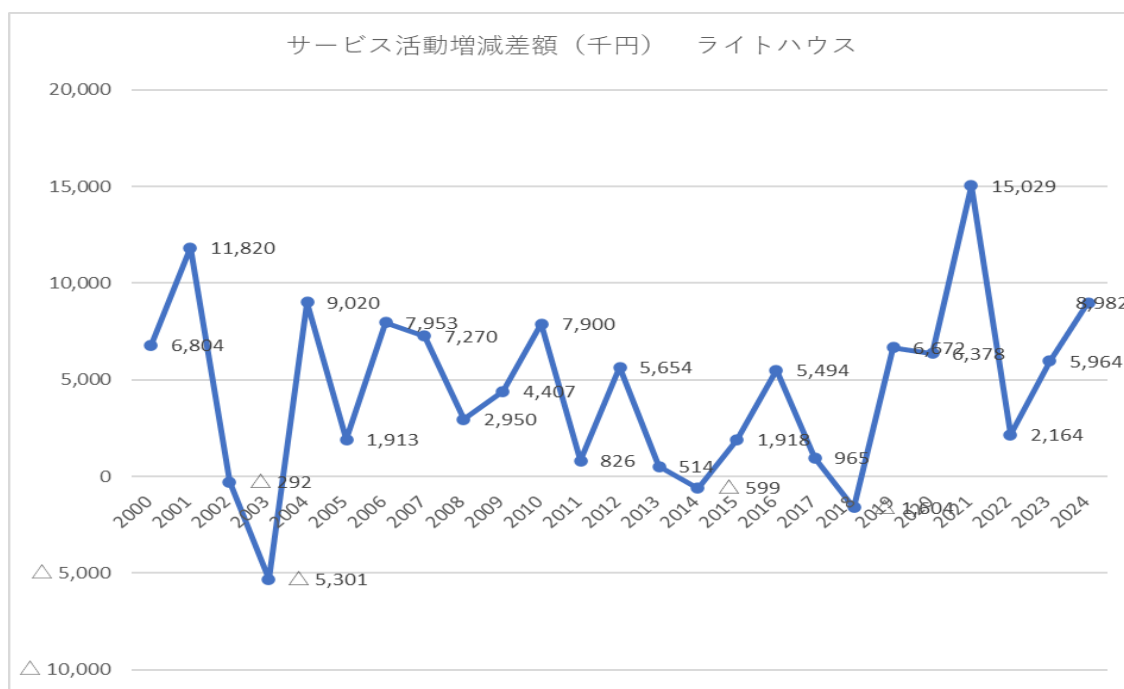
障害児ケアについては以前は盲聾の児童が中心であったが、近年は知的障害、精神疾患、さらには発達障害を有する児童が増え、これに対応する職員の知識習得やスキルアップが追いついていないのが現状である。

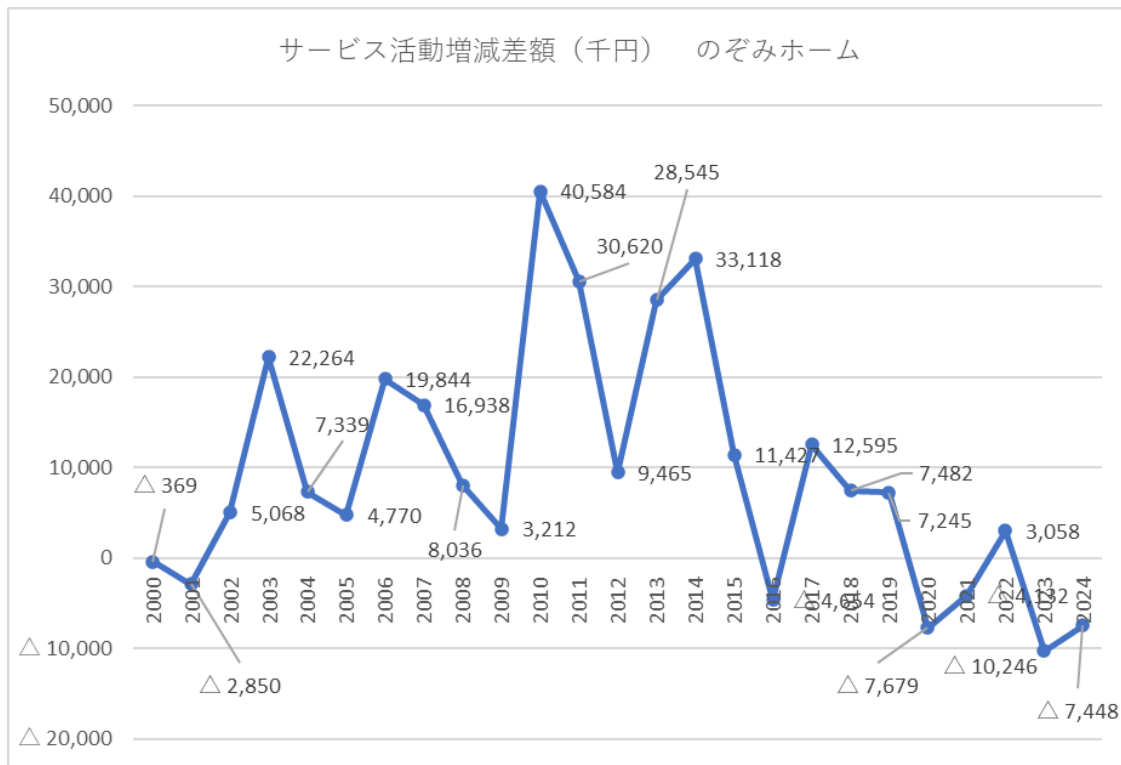
障害者ケアの分野では地域生活への移行に向けた取組が全国的に進められている。のぞみホームにおいても地域生活移行に関する相談対応や支援を行う職員を配置するなど体制整備に努めている。ただし、現実には地域生活への移行のハードルが高いケースがほとんどであり、そうした中でいかにして地域生活移行の道筋をつけるかが課題となっている。

● 財務状況

障害福祉分野は高齢者福祉ほど厳しくはないとしても余裕があるとは言えない。このうち、障害者福祉事業(のぞみホーム)については、近年収支が悪化基調にあり、今後の動向を注視する必要がある。

障害児、障害者とも今後は家庭的な環境のもとでの養育・支援への移行が加速すると見込まれる。児童養護の例からも分かるとおりそうした動きに迅速に対応することが収益確保の観点からも重要となる。





● 利用状況

ライトハウスの入所児童数については、大きな変動はない。障がいの特性も視覚障害、聴覚障害児にとどまらず、様々な障害特性を併せ持つ児童も多くなっている。のぞみホームについては、高年齢化が進んでおり、入院やそれに伴う退所も多くなっている。

（ライトハウス）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
入所児童数	20.0	19.0	19.6	18.3	18.8
定員	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0
充足率	100.0	95.0	98.0	91.5	94.0

入所児童数は各年度の各月初日の在籍数の年平均値（2025年度は見込み値）

（のぞみホーム）

年度	2021	2022	2023	2024	2025
利用者数	39.8	40.0	39.3	39.5	39.4
定員	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0
充足率	99.5	100.0	98.3	98.8	98.5

利用者数は各年度の各月初日の在籍数の年平均値（2025年度は見込み値）

● 職員の状況

年度によるばらつきはあるが、障害児、障害者とも職員数は概ね安定している。今後は地域での生活という流れの中で当法人の障害児・者施設がどのような役割を担うかによって職員数は変わってくる可能性がある。

(ライトハウス)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数 (非常勤等含む)	11	16	14	10	11	12

(のぞみホーム)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数 (非常勤等含む)	37	40	39	39	37	37

(具体的計画)

- 障害児ケアについて、研修の機会を増やすなどにより職員が様々な障害を有する児童に対応するうえで必要となるスキルの修得や向上を促進する。
- 入所している障害者に対して地域生活移行に必要な情報の提供や技能等の修得支援、地域生活体験の機会を設けるなどにより、地域生活移行に向けた環境を整備する。

2-3 高齢者福祉分野

(現状と課題)

他の分野と比べて措置費や報酬の改定が十分ではなく、加えて養護老人ホームでは行政による措置件数が年々減少し、ケアハウス(軽費老人ホーム)とパウラスホーム(特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス)は有料老人ホーム等との競合により厳しい経営を強いられている。

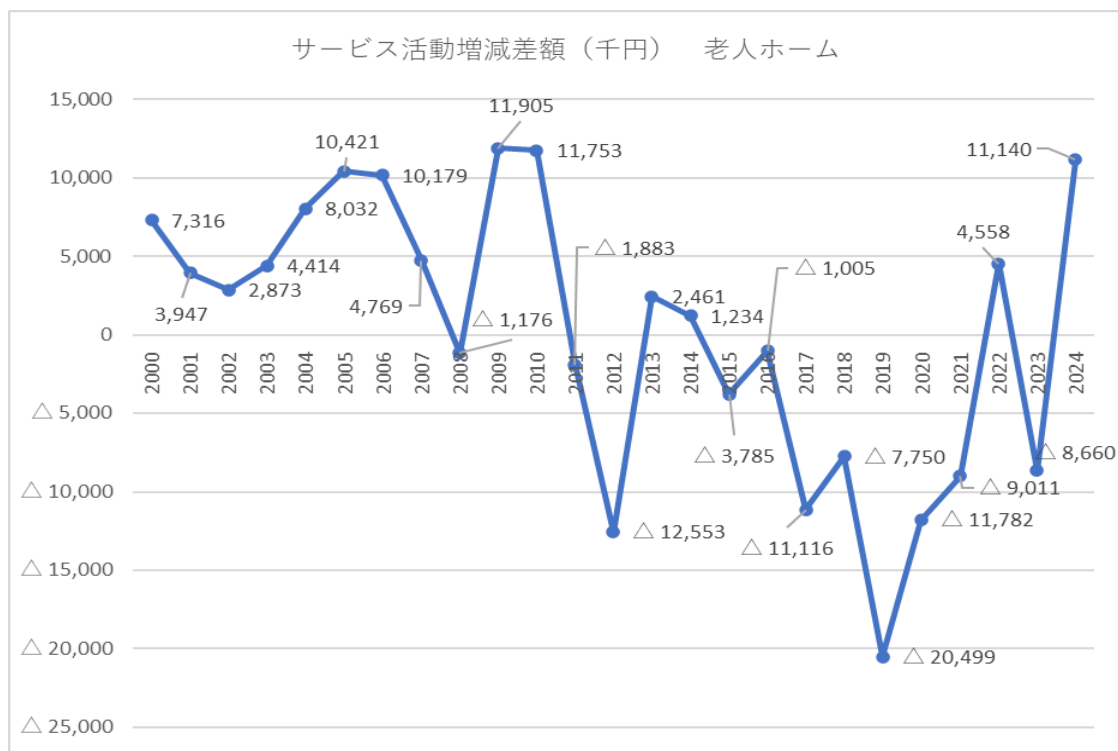
一方、認知症や独居などで支えを必要とする在宅高齢者も多く、こうした方々のニーズに応えた新たな事業展開の余地も残されている。

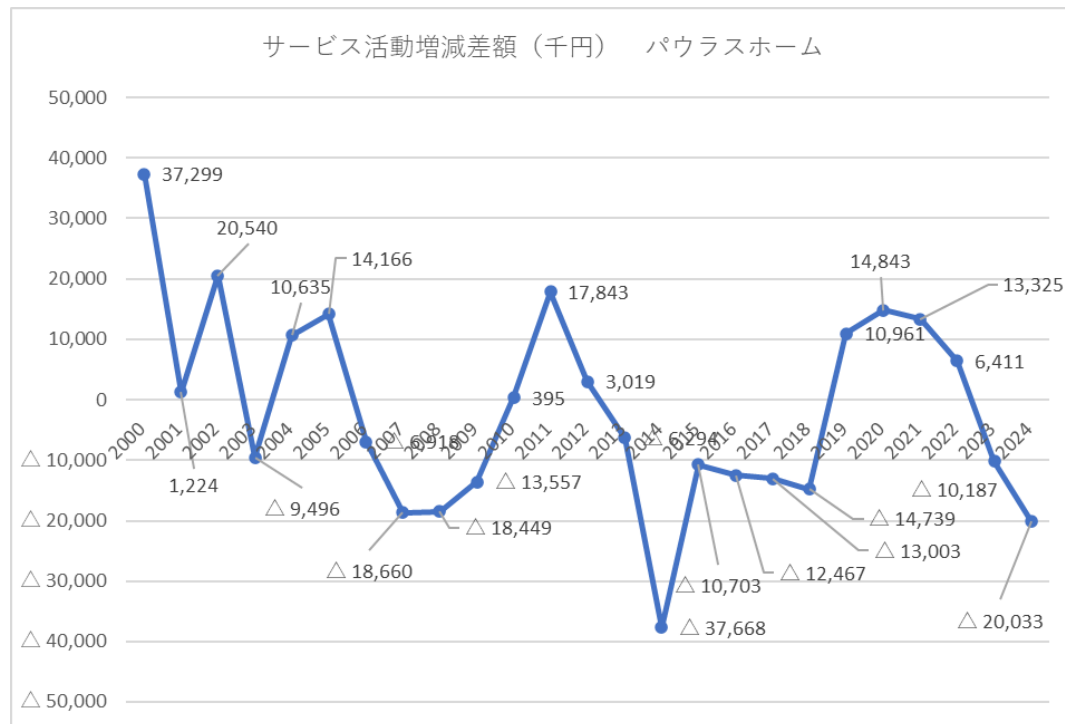
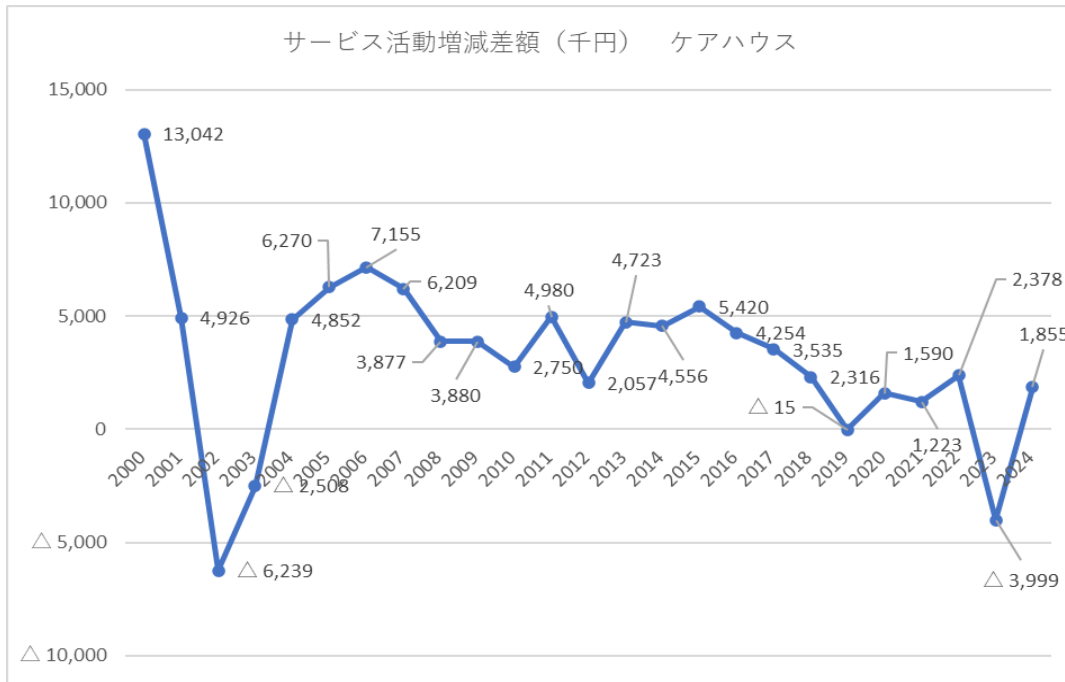
● 財務状況

養護老人ホームについては、悪化の一途にあった収支がここ3年ほどは改善傾向にある。これには施設の経営努力もあるが、利用者からの高額寄附も貢献している。熊本市による措置件数は年々減少しており、収支改善の見通しは立ちにくい状況にある。

ケアハウス(軽費老人ホーム)の収支については、それなりに安定はしているものの、徐々に悪化するパターンも読み取れる。定員充足が重要な要因であると考えられる。

パウラスホーム(特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス)については、長期的な下降トレンドから脱出したかに見えたが、ここ3、4年はコロナの影響を受けて再び収支が悪化しており、立て直しが急務となっている。





利用状況

養護老人ホームについては、措置件数減の影響を受けて年々低下傾向にあり、充足率は7割を切っている。

ケアハウス(軽費老人ホーム)は充足率10割近くを維持してきたが、ここ2、3年は低下してきている。

パウラスホーム(特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス)については、コロナクラスターの発生による落ち込みから完全には回復できていない。

(老人ホーム)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
入所者数	54.6	53.3	47.2	47.3	47.4
定員	70	70	70	70	70
充足率	78.0	76.1	67.4	67.6	67.7

各年度の利用者数は、毎月初日の利用者数の年平均値を記載(2025年度は見込み値)

(ケアハウス)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
入居者数	39.7	39.6	36.8	37.3	37.5
定員	40	40	40	40	40
充足率	99.2	99.0	92.0	93.3	93.7

各年度の利用者数は、毎月初日の利用者数の年平均値を記載(2025年度は見込み値)

(パウラスホーム特養)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
入所者数	62.1	56.7	58.2	60.2	59.4
定員	64.0	64.0	64.0	64.0	64.0
充足率	97.0	88.6	91.0	94.0	92.7

各年度の利用者数は、年間の平均値を記載(2025年度は見込み値)

(パウラスホームショートステイ)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
利用者数	11.2	8.2	8.0	8.0	10.0
定員	16.0	16.0	16.0	16.0	16.0
充足率	70.0	51.3	50.0	50.0	62.5

各年度の利用者数は、年間の平均値を記載(2025年度は見込み値)

(デイサービス)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
利用者数	20.4	17.7	20.4	20.8	18.7
定員	30.0	30.0	30.0	30.0	30.0
充足率	68.0	51.3	68.0	69.3	62.3

各年度の利用者数は、年間の平均値を記載（2025 年度は見込み値）

(ケアプランの取扱件数)

年度	2021	2022	2023	2024	2025
介護	—	67.1	71.8	78.4	70.1
介護予防	—	43.4	21.4	28.1	38.7
計	128.8	110.5	93.2	106.5	108.8

各年度の取扱件数は 1 年間の取扱件数の月平均値を記載（2025 年度は見込み値）

● 職員の状況

養護老人ホーム、ケアハウス（軽費老人ホーム）は横ばい、パウラスホーム(特別養護老人ホーム、ショートステイ、デイサービス)は微増している。

(老人ホーム)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数 (非常勤等含む)	18	16	15	16	16	16

(ケアハウス)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数 (非常勤等含む)	7	6	7	6	7	7

(パウラスホーム)

年度	2021 年 4 月	2022 年 4 月	2023 年 4 月	2024 年 4 月	2025 年 4 月	2025 年 9 月
職員数 (非常勤等含む)	71	68	59	62	67	68

(具体的計画)

- 養護老人ホームについては、更なる経費節減、軽費老人ホームについては更なる稼働率の向上に努める。
- 特別養護老人ホームについては、疾病予防と入院期間の短縮、退所後のベッドの空き期間の最小化を図り、稼働率を更に高める。また、インフルやコロナ等の感染症予防に万全を期す。
- デイサービス、ショートステイについては、“営業活動”の強化等によりさらなる利用者確保に努める。
- 老朽化した施設、設備の更新や更新に向けた検討を行う。
- 在宅高齢者のニーズに対応した新たなサービス展開について、収支も見通しながら検討する。

2-4 地域福祉分野（地域貢献含む）

（現状と課題）

慈愛園では職員が砂取校区の社会福祉協議会の役員に就任するとともに、各種の事業を同協議会との共催により実施してきた。こうした活動を通してお年寄りをはじめとする地域住民の暮らしを支えてきた。また、職員が主任児童委員、保護司、消防団員として地域福祉の向上と地域社会の安全と安心の確保に寄与してきている。

また、砂取校区社会福祉協議会と連携して、「ほっとネット砂取」をはじめ、各種の事業の企画・実施に積極的に取り組んできている。

さらに、2025 年度には、地域住民が気軽に集える場づくりの一環としてパウラスホームに「地域の縁がわ」を新設し、事業の実施を開始した。

（具体的計画）

- これまでの取組を整理し可視化するとともに、公益事業としての可能性について検討する。
- これまでの取組を継続実施するとともに、2025 年度から開始した「地域の縁がわ」等、新たな取組を充実させる。
- 併せて、今後はより多くの職員が地域貢献活動に参加することや、地域住民の様々な困りごとへの相談機能の整備、さらにはアウトリーチ型の支援の可能性についても検討していく。

3 事業計画（施設・事業別）

3-1 児童福祉関係

3-1-1 児童養護施設：慈愛園子供ホーム

聖句：マタイによる福音書 28 章 20 節

わたしは世の終わりまで、いつもあなたがたと共にいる。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 組織力の強化		
● 養育基本目標の浸透 ● 施設内研修の強化 ● 人事考課委員会（賞与） ● マニュアルの見直し	● 養育基本目標の細分化により評価基準を具体化し人事考課につなげ。 ● 第三者評価後のマニュアルの見直しを行い今年度中に発行 ● 施設内研修を増やす	
② スーパービジョン（以下 SV）体制の強化		
● リーダーに対する SV を定例化 ● SV 研修の受講 ● 日常的な OJT の実施	● リーダーに対する SV の実施が現在不定期であるため必ず年 2 回は行う ● ホーム内での OJT が出来ていないためそれぞれの職員がそれぞれの考えで仕事を行っている、ホームミーティングでホームとしての共通言語を作っていく	
③ 人事考課の適正運用		
● 評価基準の具体化と透明化	● 賞与評価基準については具体的な数値化が必要である現在、使用中の評価表を見直し使いやすいものを再考する	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 新しい地域小規模 に向けての協議等		
● 現在の地域小規模は 老朽化が見られるた め新たな建物を見つ ける	● 法人、行政との協議を行う。新規で無理な ときは賃貸物件の検討も行う	
② 横割りホーム検討 委員会の発足		
● 横割りホームを実施 できるように検討す る	● 横割りホームを実施できるようにシミュレ ーションを行い、今年度中に実施したい	
③ ショートステイ（以 下ショート）専用枠 の運営		
● 最終的には別棟で専 用職員配置にしたい が、まずは人員確保 を行う	● 専用枠受託後、専用職員が退職等により不 足したため、人員体制を整備する	
④ 専門知識の習得		
● 事業所内研修を増や し専門性を上げる	● 専門性や社会的な常識を身に着けるため、 福祉に限らず行多岐にわたる研修を行う	
⑤ 職員の増員		
● 職員の定着・確保	● 新規職員がなかなか入職しないため、原因 の分析と実習生の対応の見直し、リクルー ト委員会発足などやれるところから行って いく	
① 心理師の配置		
● 正規職員の心理師配 置	● 正規職員の心理師がいらないため、募集等行 い、心理師を確保する	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 校区社協との共催事業の強化		
● 地域の事業に職員が多く参加できるようにする	● 職員の地域事業参加は固定されているので、なるだけ職員が参加に取り組めるよう呼びかける	
② 校区祭り等参加の強化		
● 職員も子どもも参加する	● 地域や教会に子供ホームを知ってもらう為にもたくさんの会に参加できるようにする	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① ノーマン・エカードホームの検討		
● ノーマンを解体、エカードをリフォーム	● ノーマンは法人の基本財産のため理事会の承認が必要。エカードは実習生宿泊や子ども集まりに使えるようにする	

3-1-2 児童養護施設：シオン園

聖句：マタイによる福音書 25 章 40 節

わたしの兄弟であるこの最も小さい者の一人にしたのは、わたしにしてくれたことなのである。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 組織づくりと職員参画型の運営		
● 組織としての全体及び部署の共通認識を持つ(年度末まで) ● 単なる仕事の仲間ではなく、チームとしての成長を目指す ● 他人任せではなく、自ら行動する職員を育む	● 毎月の職員全体会議での倫理綱領、事業目標等の唱和 ● 情報共有ツールの活用による報告連絡相談プラス確認の徹底(出勤時) ● 各種委員会の活発な活動の推進(毎月)	
② 積極的な人材育成と働きやすい環境づくり		
● 働きやすい環境整備の実施 ● 3連休の導入実施 ● 心身両面での健康や職場定着 ● 施設長との年2回以上の個人面談の実施 ● 全職員の給与に対する時間外勤務の割合3%以内の維持	● 職場環境改善協議の実施(年2回)。 ● 公休有休含めた3連休の実施 ● ストレスチェックの実施・分析・対策(年1回) ● メンター制度の継続及びホームメンターの導入 ● 面談シートの継続(年度初め、中間、まとめ) ● 責任感(職責)を意識した行。	
③ 経営の見える化		
● 各部署等からの積上げ・査定方式での予算作成・収支管理の徹底 ● 毎月の充足率や収支の確認	● 年度前の査定実施 ● 毎月の運営経営会議及び職員全体会議での周知	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 児童の権利も職員の権利も大切にされる職場風土		
● 子どもの生活満足度調査の定例化(年2回) ● 子どもと作成する自立支援計画(希望者)	● 子どもの生活満足度調査の増加(1回から2回へ) ● 月2回のホーム会議の実施 ● アドボカシー研修(年3回) ● 人権侵害防止チェックリストの実施(年3回) ● 自立支援計画の施設長から児童への確認(希望者)	
② 職員の確保と自己研鑽できる職員の養成		
● 年度当初から職員採用計画 ● 学校訪問や実習生の積極的な受入れ ● 研修受講後の内容共有	● 採用予定5人 ● 実習生の受入れ20人 ● 研修後の発表会の実施	
③ 財政基盤の安定		
● 積み上げ・査定方式での予算作成 ● 職員全体でのコスト・収支を意識する風土づくり	● 予算については、各部署より事業・行事計画等に伴う要求及び主任等の査定形式の導入 ● 毎月の収入と支出を運営委員会で確認し、全体会議で周知	
④ 心も体も健やかで優しく助け合う子どもの育成(学童)		
● 個や集団の中でのコミュニケーション力の構築	● 新一年生へ十分な遊びの時間の確保 ● 読書タイムの充実	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 地域への繋がり		
● 園主催のヨーヨー教室開催 ● 地域の清掃活動参加 ● 地域の祭りへの参加	● 毎月1回のヨーヨー教室開催へ地域住民の参加を促す ● 春と秋に地域公民館及び公園の除草 ● 地域の祭りへ出店	
② 交通指導		
● 全職員による交通指導(年2回)	● 春と秋の交通安全週間に合わせ交通指導の実施	
③ 経営の見える化		
● 各部署等からの積上げ・査定方式での予算作成・収支管理の徹底 ● 毎月の充足率や収支の確認	● 年度前の査定実施 ● 毎月の運営経営会議及び職員全体会議での周知	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① キリスト教の理念を学ぶ		
● 教会へ行く回数を増やす(年3回以上) ● 偶数月の毎週の教会清掃 ● 偶数月の聖書研究会	● 礼拝への参加 ● 偶数月の金曜日の教会清掃 ● 偶数月の第4金曜日に開催	

小規模化、地域分散化、高機能化及び多機能化への取組

2025	シオン園	検討・方向性決定
	キッズ	検討・方向性決定
	学童	建物西側土手測量(県事業)
2026	シオン園	法人・県に報告・協議 (1) 地域密着型ホーム移転(1ホーム) (2) 本体分園ホーム増設(1ホーム)、本体ホーム1減 ➤ 本体 4ホーム ⇒ 3ホーム △1 ➤ 本体分園 1ホーム ⇒ 2ホーム +1 ➤ 地域密着 2ホーム ⇒ 2ホーム ±0 (3) 本体ホーム北側道路に面した場所への駐車場整備検討・設計(場合によっては、2026年度実施)

	キッズ	(4) 本体ホームの減に伴いキッズ移転検討・設計
	学童	(5) 建物西側土手工事(県事業)
2027	シオン園	(1) 移転完了・事業開始(地域移転分・本体分園分)
	キッズ	(2) 工事開始・完了後移転
	学童	(3) 屋根防水工事(建物西側土手工事(県事業)完了後)

3-1-3 乳児院：慈愛園乳児ホーム

聖句：マタイによる福音書 19 章 14 節

子供たちを来させなさい。
わたしのところに来るのを妨げてはならない。
天の国はこのような者たちのものである。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 組織力の強化		
● 運営委員会発足 ● 不適切な養育検討委員会 ● 人事考課委員会（賞与） ● 2026 年版マニュアル発行	● 運営委員、人事考課委員会をリーダーを中心とした委員会として運営する。 ● 不適切養育防止委員会の構成員を増員し、や職種による多角的な視点で不適切養育の防止、養育力の向上を目指す。	
② スーパービジョン（以下 SV）体制の強化		
● リーダーに対する SV を定例化 ● SV 研修の受講 ● 日常的な OJT の実施	● 園長からのリーダーに対する SV は現在不定期であるため必ず年 2 回は行う。 ● 来年度は新人も多く入社する。教育体制の強化を図るため OJT の強化として専用職員の配置。	
③ 人事考課の適正運用		
● 評価基準の具体化と透明化	● 賞与評価基準については具体的な数値化が必要である現在、使用中の評価表を見直し使いやすいものを再考する	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 建て替え、新築に向けての協議等		
● 建築に向けてやらなければいけないことの把握	● 法人、行政との協議や具体的な建設時期を決める	

② ユニットケア検討会の発足		
● 新築後の運営体制について検討	● 現在ユニットケアを行っている施設の見学や具体的な勤務割りをシミュレーションしてみる	
③ ショートステイ（以下ショート）専用枠の運営		
● 専用枠受託後、かなり利用者が増えているため整理する必要がある	● ショート利用の受付をマニュアル化し、専用の対応表を作る	
④ 心理師の正規職員化		
● 具体的に正職にての運用となるため、具体的なシステムが必要	● 現状では非常勤での運用を長く続けてきたので費用対効果が出るように専門としての職員会参加、委員の参加などを考えている	
⑤ 事業所内研修の重点化		
● 定期的な研修計画	● 部会での研修、園長による講義、インリアル、ケーススタディーが定期的にできるように職員会議のスリム化を今以上に検討	
⑥ 調理部の独立		
● 調理師の確保	● 前年度からの計画だが人員確保ができていないため、募集の継続と方法の検討を行う	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① もうすぐパパママ教室の参加者促進		
● 参加者の増加（1回につき3組以上）	● 市の広報やフリーペーパーの掲示などを行う	
② 乳児ホームホームカミング（委託児の帰園事業）の充実		
● 職員も子どもも参加する。また来たくなるようなホームカミングの計画する	● 里親支援員ときらきらによる企画会を実施し他にはない企画として充実させる	

③ ショートステイ専用枠の運営（再掲）		
● 利用者が使いやすいショートステイを目指す	● 現在、隔離期間もあり部屋の数不足になる場合もあるがマッチングの効率化で対応をうまくしていく	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① 入所児用椅子の購入		
● 食事用椅子の購入	● 食事用椅子の破損等が目立つため、現在使用中の椅子と同じ形状での作成を業者に依頼（年度内完成）	
② キリスト教、慈愛園の歴史と理念について学習する		
● キリスト教、慈愛園の歴史と理念について学ぶ機会を設ける	● 職員会議時の礼拝の継続（月2回） ● 職員会議時の「愛と福祉のはざまに」の輪読の継続	

3-1-4 里親支援センター：きらきら

聖句：マタイによる福音書 28 章 20 節

わたしは世の終わりまで、いつもあなたがたと共にいる。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 安定的かつ専門性の高い運営体制の構築		
● 里親及び委託児童に対し、安定した質の高い支援を提供する ● 業務の属人化を防ぎ、安定したセンター運営を行う	● 研修、スーパービジョン体制の整備を行う ● 業務状況や支援内容の共有 ● 複数職員による支援体制の整備 ● 業務マニュアルの整備	
② 人材育成のための体制整備		
● 職員のスキル向上ともモチベーションの維持 ● 中長期的に事業を支える人材の育成	● 教育・研修計画（OJT.外部研修等）の制定 ● 目標管理制度の継続	
③ 適正な運営管理及び情報、リスク管理の徹底		
● 公的事業としての信頼性を確保するため、適正な運営管理と情報管理を行う	● 個人情報保護及び守秘義務に関する規程を整備・周知する ● 支援記録やデータの管理方法を明確にする。 ● 苦情、事故発生時の対応体制を整備する	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 里親制度の普及率啓発及び登録前支援の充実		
● 里親制度への正しい理解の促進と登録後の養育への不安の軽減 ● 里親としての適正や意向を確認したうえ	● 一般の方に向けた里親講座、民生委員への制度説明などの実施。 ● 研修を通じて、社会的養護下の子どもへの理解や養育上の課題についての理解を促進する。	

で、安定した登録を目指す	● 登録希望者の不安や迷いについても継続的な相談対応を行う	
② 里親登録後における切れ目のない支援の実施		
● 里親の孤立を防ぎ、登録の継続、養育の安定を図る ● 子どもの最善の利益を踏まえた養育環境を担保する	● 家庭訪問及び相談対応の実施 ● 養育上の課題に応じて、心理職等の専門職の同行訪問の実施 ● 養育状況の変化に応じ里親支援計画等の支援内容の見直しを行う	
② 乳幼児期からの発達・愛着形成を意識した養育支援		
● 乳幼児期の特性を踏まえた適切な養育支援の実施 ● 里親が子どもを理解し、安心して関わるができるよう支援を行う	● 乳幼児の遊びや関わり方に関する研修・講座の実施 ● 「子どもの姿を見る」視点を共有し、養育への具体的助言を実施 ● 発達の課題や気になる点について早期に気づき、関係機関につなぐ ● 家庭訪問時に養育場面の観察とフィードバックを行う	
③ 関係機関との連携及び情報共有の強化		
● 児童相談所、市町村、医療・教育機関等との連携強化、包括的な支援の構築 ● 里親と関係機関をつなぐ調整役としての機能	● 児童相談所との定期的な連絡会の開催 ● 緊急時の連絡体制の整備 ● 里親が関係機関を円滑に活用できるような支援の実施	
④ 業務の質を担保するための人材育成、支援体制の整備		
● 職員が安心して業務に取り組める環境を整える ● 里親支援の質を組織として維持・向上させる	● 里親支援や児童福祉に関する研修への計画的な参加を促進する ● 定期でのケース検討会、スーパービジョンを実施する ● OJT を通じた人材育成を行う	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
----	-----------	----

① 地域の研修への講師派遣		
● 地域の里親制度および社会的養護への理解促進	● 市町村職員、子育て支援機関、保育・教育関係者等を対象とした研修に講師として協力 ● 子ども理解に関する講義を行う ● 実践事例を用いて、現場で活かせる知識や視点を共有する	
② 里親ショートステイの実施サポート		
● 子どもにとって安全で安心できる養育環境の提供 ● 家庭の負担軽減を図り、家庭養育の継続を支援する	● 里親ショートステイ登録家庭の確保および支援の実施 ● 利用の際の事前説明サポート ● 受け入れ前後のフォローを実施	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① イベントの開催		
● 里親制度や社会的養護に対する理解を地域に広げる	● 里親や社会的養護をテーマとし映画上映会「きらきらシネマ」開催 ● 里親、関心のある地域住民が参加できる「里親カフェ」の開催	

3-1-5 児童家庭支援センター：キッズ・ケア・センター

聖句：マタイによる福音書 25 章 40 節

わたしの兄弟であるこの最も小さい者の一人にしたのは、わたしにしてくれたことなのである

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 組織としての意識づけの継続		
● シオン園と共通認識を持つために会議・研修などに 9 割以上参加する	● 職員全体会議への参加 ● 委員会活動への参加 ● シオン園主催研修への参加	
② 職員の負担軽減を図る		
● 上司との面談(年 2 回以上) ● 業務を見える化し、負担の見直しを行う(月 1)	● センター長との面談を実施 ● 個人の業務を書きだし、業務負担の調整を行う	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 児相との連携強化		
● 児相からの依頼で指導委託の実施(月平均 5 件以上) ● 児相との定例会の開催(毎月)	● センターから委託件数の空き状況を伝え、積極的に委託を受ける ● 指導委託ケースの現状報告を行う ● 児相からのセンターの相談室利用依頼に協力する	
② 関係機関との相互理解を進める		
● 市町関係者会議の開催(年 1 回以上) ● 市町要対協等への参画(7 市町) ● 市町との定例会の開催(1 市と年 4 回程度)	● 定期的な市町訪問 ● 市町からの依頼で、要対協会等へ参加する ● 定期的に対応ケースの情報交換を行う ● 市町からの依頼で、ケース会議等へ参加する	

③ 児童家庭支援センター間の連携		
● 児家セン協議会の研修会を開催(年1回) ● 相談部会、心理部会への参画(年2回～4回程度)	● 児家セン協議会の研修会をキッズで開催する ● 各部会のスケジュールに応じ、研修会へ参加する	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 虐待防止の周知		
● オレンジリボンキャンペーンへの協力(1市)	● 11月の虐待防止月間に市と連携してチラシを配布する	
② 要保護児童、不登校児等への支援強化		
● 居場所支援、学習支援等を実施(週1以上対応)	● 児童本人、家庭からの依頼で、居場所の提供や学習支援を行う	
③ 困難な世帯への支援を強化		
● 市町と連携して、食支援のニーズを把握し実施(対象者リストの作成) ● 来所が困難な世帯へのアウトリーチ相談、送迎支援の実施(年間5ケース以上)	● こども家庭庁のこども宅食支援事業へ応募し、食支援を実施する ● 食支援を協力してくれる機関を探す ● 家庭訪問や学校訪問での相談、送迎支援を行う	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① キリスト教の理念を学ぶ		
● 教会へ行く回数を増やす(年3回以上)	● 土曜礼拝への参加 ● クリスマスイベントへの参加	

3-1-6 保育所：愛光幼児園

聖句：エフェソの信徒への手紙 5 章 8 節

光の子として歩みなさい。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 働きがいのある職場環境を構築する。		
● 8 割以上の職員が年 10 日以上の子休を取得(年度中) ● ノンコンタクトタイムを計画的に確保する(年度中)。 ● 職員同士の意見交換会の形式を変更し、「ほめて・ほめられミーティング」として年数回実施する(年度中)。	● 業務に支障がでないシフト作りと代替まで含めた人材の確保 ● ファシリテーターが和やかな雰囲気づくりと同僚性を高めることを意識して進行する。	
② 保育の質の向上を目指す。		
● 職員への研修アンケートをもとにできるだけ希望に沿った園内研修の実施や外部研修への参加を図る(年度中)。 ● 人事考課をふまえながら職員面談や評価を行う(年度中)。 ● 3 保育所で連携し交流を含めた研修を行う(年 3 回)。 ● 園長、主任、以上児、未満児各リーダーによる会議を行う(年 4 回)。	● 業務に支障がでないシフト作りと人材の確保 ● 半期に 1 度管理職が面談を実施し、必要に応じて追加 ● 同職種の職員による意見交換会を各施設持ち回りで実施 ● 各クラスや園全体の状況、課題などについて共有し、解決に向けできることから取り組む。	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① おむつの定額利用サービスを導入する。		
● エプロン・おしぼりに加えおむつの定額利用を導入することで保護者・保育者両方の負担軽減を図る(4月より)。	● 希望する保護者が業者を通して手続きを行い、エプロン・おしぼり・おむつの3つの定額利用を開始する。	
② 集金業務支援サービスを導入する。		
● 様々な集金業務をキャッシュレス化することで会計事務の業務省力化を図る(4月より)。	● 業者を通して保護者が情報を登録し、決裁方法を選択した上でサービスの利用を開始する。	
③ 保育 ICT ソフト導入の検討する(業者変更)。		
● より利便性の高い保育 ICT ソフトの導入を検討する(年内)。	● 職員も交えて複数の業者の説明を聞き、園の状況により即した新しいソフトに変更した方がよいかを検討する。	
④ 園児を確保する。		
● 毎月定員 90 人以上の園児数を維持する(年度中)	● ホームページやインスタグラム等を活用した情報発信 ● 安定した人材の確保	
⑤ 業務効率化を進める		
● 職員に提案を求め課題として抽出したものを検討のうえ順次実施する(年度中)	● 報告書類の簡素化 ● 連絡帳の様式の検討 ● 手書き、手作り作業の見直し	
⑥ 必要な施設整備を行う		
● 屋上床面のゴムチップ舗装工事を実施する(年度後半)	● 理事会の承認を得た上で秋以降に工事を実施する	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 地域に根差した交流活動		
● 校区の高齢者を招く行事を自園で開催(年2回) ● 校区の子育てサークルや子育ての集いに参加(年2回) ● 近隣のデイサービスを訪問(年2回)	● 校区の社会福祉協議会との会議や行事に参加する。 ● 自治会会議に参加する。 ● 近隣のデイサービスと連携し交流活動を計画する。	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① キリスト教保育の理解を深める		
● キリスト教保育連盟などの研修に積極的に参加する(年度中) ● 聖書会に多くの職員が出席し聖書を学ぶ(年10回程度) ● 毎月牧師先生と礼拝を守り説教を通して理解を深める(月1回程度)	● 業務に支障がでないシフト作りと人材を確保する ● 牧師先生を招き聖書会を実施する ● 牧師先生と共に月の礼拝や行事の礼拝を守る ● 教会での礼拝を守る	
② 法人内の交流		
● パウラスホームを訪問し利用者の方と交流する(年1回) ● 近隣のひかり幼児園と交流する(複数回)	● 施設間で連携し交流行事を実施する ● 主に年長児や職員が教会や各園で共に礼拝や活動を行う	

3-1-7 保育所：ひかり幼稚園

聖句：エフェソの信徒への手紙 5 章 8 節

光の子として歩みなさい。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 職員教育の充実。 保育の専門性を高める		
● ひかり幼稚園の方針・理念・目標についての研修 ● 専門的知識を高める研修会の参加と実践 ● 園内研修の充実化	● キャリアアップ研修の受講 ● 園内研修で、ひかり幼稚園の方針・理念・目標を学ぶと共に保育・行事・子育て支援、保護者支援について学ぶ時間を持つ	
② 働きやすい職場を自分たちで作る		
● 担当やその業務の明確化 ● 年休取得率を上げる ● 働きやすさが感じられる職場づくりとチームの人間関係の構築	● 職務分担表と業務マニュアル作成 ● 8時間労働で、週休数が増えたため、年休所得率が下がったことから、計画的な休暇取得を行う ● チーム会議（月1回） ● 職員面談（年2回）	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 合言葉「子どものためによいものを」		
● 子どもたちが安全・安心に過ごせるための環境（人的・物的・雰囲気）づくり	● 子どもへの丁寧なかかわりに対する意識の強化のために、「保育を語る会」として、保育の相談やアドバイス、ヒントなどを出し合う会議の時間を持つ（ケース検討会議）	
② ICT化の拡大と業務省力化		
● 保育書類のICT化やキャッシュレス決裁などの導入	● 自園のニーズに合ったアプリやソフトを選び、導入していく（年度中）	

● 給食業務ソフト導入		
③ 配慮が必要な家庭・園児への丁寧な対応		
● 話し合いの時間を持ち、必要に応じて関係機関と連携をとる。	● 保育ソーシャルワーカー講習受講	
④ 保育実習や職場体験を受け入れ、保育の仕事の魅力を伝える。		
● 実習依頼を受ける。子どもの魅力や、保育の仕事のやりがいなどを伝える	● 保育実習（短大・専門学校・大学） ● 職場体験（中・高校生）	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 地域交流・世代間交流		
● 大江校区子育て支援 ● 県営山の上団地の高齢者と子どもたちの交流 ● 県営山の上団地夏祭り	● 大江校区子育てサークル参加（6月） ● 高齢者宅に収穫感謝の訪問（11月） ● 高齢者の集いに参加（12月） ● 山の上団地夏祭りの子ども向けコーナーを担当（8月）	
② 小学校との連携		
● 大江校区 ● 大江小学校・託麻原小学校との連携	● 大江小校区防災計画策定委員会参加 ● 大江校区子育てネットワーク参加 ● 各校区連絡会参加（園長・職員） ● 一年生との交流会に年長児参加	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① キリスト教保育について		
● キリスト教保育についての学びと継承	● 月刊誌キリスト教保育やキリスト教保育指針の活用	
② 一時保育事業について		
● 一時預かり保育を必要とされている方の積極的な受け入れ	● 一時保育事業の PR ● 関係機関との連携	
③ 法人内の交流		
● 保育園 3 園意見交換会（年 3 回）	● 園長・主任・リーダー・新任別の意見交換会 ● 年長児の交流会（教会訪問・音楽鑑賞・サッカー対戦等	

3-1-8 保育所シオン園保育所

聖句：ヨハネによる福音書 15 章 5 節

わたしはぶどうの木、あなたがたはその枝である

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 組織力の強化を図る。		
● 全職員が法人理念や創立者の思いを理解する（年度中） ● 自己研鑽できる職員の育成や円滑な職員間コミュニケーションを図る（年度中） ● それぞれの職責・立場を理解し自覚を持ち仕事をする（年度中）	● 慈愛園や自園の歴史について知る機会を設ける ● 保育所 3 園の階層別研修や法人研修、キャリアアップ研修に参加する ● 3,4,5 歳児・0,1,2 歳児・給食・障がい児についてグループ別にミーティングを行う	
② 働きがいのある職場環境を目指す		
● 年 10 日以上 of 年休取得率 80 % を目指す（全職員の年度平均） ● 相手の立場を思いやり、仕事のやりがいを感じられる職場環境にする（年度中）	● 計画的な年休取得を行っていく ● 園の決め事や統一化したものの改善点などを見直していく ● 施設長との面談を行う	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 保育の質の向上を目指す		
● 園児のより良い育ちのための学びや配慮が必要な子どもに寄り添い学び合う（年度中） ● 分野別の学びを深めそれぞれの職責を果たす（都度） ● ノンコンタクトタイムの確保を進める（年度中）	● 関係機関と定期的に連携をとる ● ケース会議を開催する ● 非常勤職員の意見交換会を新たに実施する ● 計画的に保育業務を行う時間を確保する	
② 保育業務の効率化を進める		
● 業務効率化の提案を職員に求め順次実施する（年度中） ● おむつやエプロンの定額利用サービスを導入する（年度中） ● 集金業務の効率化を図るためにキャッシュレス化を進める（年度末までに）	● I C Tの活用として登降園システム、保育計画、日誌、連絡帳などに取り組む。 ● Wi - Fi 環境を整える ● 保護者への説明、周知ができ次第始める ● キャッシュレス導入の検討を図る	
③ 園児を確保する		
● 充足率 90%以上（年度平均） ● 園児獲得のためインスタやホームページブログなどで外部へ積極的に情報発信する	● 定員の充足率を考えながら定員減を訴えていく ● 法人内の他施設の投稿などを参考にして本園のアピールを行っていく	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 学童クラブくるみの実の安定した運営を図る		
● 充足率 95%以上（年度中） ● 小学校との連携を図りながら児童との信頼関係を構築する（年度中）	● お互いの行事に参加し合う ● 運営協議会の会議に出席する（年に 5 回程度） ● 就学前部会研修へ参加し各小学校と情報交換を行う（年に 3 回）	
② 近隣の小学校との交流の機会を設ける		
● お互いに訪問し交流する（年に 4 回程度） ● 小学校接続のためのカリキュラム（架け橋カリキュラム）を作成し見直す（年度中）	● お互いの行事に参加し合う ● 運営協議会の会議に出席する（年に 5 回程度） ● 就学前部会研修へ参加し各小学校と情報交換を行う（年に 3 回）	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① 安全性向上を目指す		
● 保育環境の充実や危険防止を図りながら進めていく（都度）	● 見守りカメラの導入（年度中） ● 園庭遊具の外部点検（5 月） ● 乳児用砂場の整備をする	
② 環境改善のための整備を進める		
● 劣化や故障など対応が必要な箇所の整備を行う（都度）	● 扇風機や保育室クーラーの購入（荒尾市ゼロカーボン機器等導入促進補助金を活用） ● 園庭のボルトリングの整備を行う	
● 法人内の交流	● 養護施設シオン園との交流を深める	
● 保育園 3 園との意見交換会(年 3 回)	● 園長・主任・リーダー・新任別の意見交換会	

3-2 障害児・者福祉関係

3-2-1 福祉型障害児入所施設：熊本ライトハウス

聖句：マタイによる福音書 22 章 39 節

隣人を自分のように愛しなさい

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 組織力の強化		
● 全職員が基本理念、基本方針、諸規則を理解する(年度までに) ● 各種委員会活動の充実(年度を通じて) ● 研修、人事交流による人材育成の実施 ● サービスの質の向上	● 毎月の職員会議で基本理念等を学ぶ時間を設ける ● 法人職員行動規範を基にした月目標を掲げ、職員会議で振り返りを実施 ● 委員会の定期的開催、臨時開催の継続実施 ● 茶話会参加率 100% ● 日勤非常勤含む全体職員会議への参加 ● サポカレ視聴年間 1 人 4 コマ以上を目指す(テーマは自由) ● 外部研修に年 1 回は参加(正職) ● 事業所内での交流 ● 各部署の職員会議の参加 ● 業務マニュアルの整備	
② 安心して働ける職場環境の確保		
● 勤務体制の安定化を図る ● ハラスメントのない職場環境の醸成 ● 年休取得、適正な労働時間管理の促進	● 業務内容を明確にし、業務の見える化をする ● 施設長面談の実施(年 2 以上) ● 4 連休の取得の促進 ● 働き方に関する研修の実施	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 個々の入所者の特性に応じた支援を行う		
● 個別支援計画に沿った支援の実施 ● 個々の障がい特性の把握、それに応じた支援の実施（年間通して）	● 個別支援計画に沿った支援の記録、記載方法の周知 ● 月1回のケース検討会の実施 ● 個別支援会議の開催	
② 入所者の権利が守られる環境を整備する		
● 虐待防止、身体拘束適正化施策の検討（年度を通じて） ● 入所児が意見を表明できる機会がある状態（年度を通じて） ● 全児童への性教育の実施（年3回）	● 研修実施 ● 権利擁護 PDCA の継続 ● 利用者家族へのアンケートの実施（年1回以上） ● ホーム会議毎月1回以上の実施と施設長の参加 ● 意見箱の活用（毎月開封、内容チェック） ● 個々に合わせた性教育計画の作成と実施	
③ 家庭的な環境づくりを行う		
● 食育を通して家庭生活環境づくりのための年間計画作成、実施	● 食育の実施（毎月1回）計画作成	
④ 各関係機関との連携強化		
● 各関係機関との交流を増やす（年度平均）	● 関連事業所への頻回訪問 ● 他事業所心理士、医療機関との連携による個別対応方法の充実	
⑤ 組織の生産性を高める		
● ICT 機器の積極的導入 ● 業務内容の見直しによる時間外労働の減少 ● コスト意識を持つ	● 活用できそうな ITC 機器の検討 ● 昨年実施業務改善アンケートからの実施 ● 随時職員会議にて経営状況の説明	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 地域の中での存在感を示す		
● 地域の会議に参加（年３回以上） ● 地域主催のイベントの継続実施 ● 地域イベント活動への参加（年３回以上）	● 自治会会議・民生委員会等への参加 ● ふれあいランチの継続実施（月１回以上） ● 地域交流夏祭りの実施 ● ふれあいバザーの実施 ● 地域活動（子ども会、町内行事等）への参加 ● 廃品回収時の場所の提供	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① 慈愛園の歴史と創立の理念を学ぶ		
● 歴史を学ぶ機会を設ける ● 聖書を読む機会を増やす（週１回以上）	● 礼拝時に「聖書」くるみの実のなるころ」を音読する ● 聖書を学ぶ会、子ども礼拝の実施 ● クリスマスイベントへの参加	

3-2-2 障害者支援施設：熊本ライトハウスのぞみホーム

聖句：マタイによる福音書 22 章 39 節

隣人を自分のように愛しなさい。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 組織力の強化		
● 全職員が基本理念、基本方針、諸規則を理解する(年度までに) ● 各種委員会活動の充実(年度を通じて) ● 研修、人事交流による人材育成の実施 ● サービスの質の向上	● 毎月の職員会議で基本理念等を学ぶ時間を設ける ● 法人職員行動規範を基にした月目標を掲げ、職員会議で振り返りを実施 ● 委員会の定期的開催、臨時開催の継続実施 ● 茶話会参加率 100% ● 日勤非常勤含む全体職員会議への参加 ● サポカレ視聴年間 1 人 4 コマ以上を目指す(テーマは自由) ● 外部研修に年 1 回は参加(正職) ● 事業所内での交流 ● 各部所の職員会議の参加 ● 第三者評価の受審	
② 安心して働ける職場をつくる。		
● 勤務体制の安定化を図る ● ハラスメントのない職場環境の醸成 ● 年休取得、適正な労働時間管理の促進	● 業務内容を明確にし、業務の見える化をする ● 施設長面談の実施(年 2 以上) ● 4 連休の取得の促進 ● 働き方に関する研修の実施	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 個々の入所者の特性に応じた支援を行う		
● 個別支援計画に沿った支援の実施 ● 本人の ADL や特性に応じた支援の実施 ● 活動の充実	● 個別支援計画に沿った支援の記録、記載方法の周知 ● 支援取組の確認(グループ会議等月 1 回以上) ● グループ活動の計画と実施	

● 利用者体調急変時等 対応のスキルアップ	● 職員会議にて体調不良等を想定した机上訓練を行う	
② 入所者の権利が守られる環境を整備する		
● 虐待防止、身体拘束 適正化施策の検討 (年度を通じて) ● 地域移行への意思 確認の徹底	● 研修実施 ● 権利擁護 PDCA の継続 ● 利用者家族へのアンケートの実施 (年 1 回以上) ● 全利用者への面談の実施 (年 2 回)	
③ 季節に応じた生活環境づくりを行う		
● 定期的な建物点検、 清掃活動を行う (年間通して) ● 季節に合わせた行事の実施	● 定期的清掃・整理整頓 (月 1 回以上) ● 活動や食事を楽しむ	
④ 各関係機関との連携		
● 各関係機関との交流を増やす	● 関連事業所への頻回訪問 ● 相談支援事業所や他事業所への見学・体験の調整を行う	
⑤ 組織の生産性を高める		
● ICT 機器の積極的な導入 ● 業務内容の見直しによる時間外労働の減少 ● コスト意識を持つ	● 活用できそうな ITC 機器の検討 ● 昨年実施業務改善アンケートからの実施 ● 随時職員会議にて経営状況の説明	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 地域の中での存在感を示す		
● 地域の会議への積極的参加 (年 3 回以上) ● 地域主催のイベントの継続実施 ● 地域イベント活動への参加 (年 3 回以上)	● 自治会会議への参加 ● 民生委員会への参加 ● ふれあいランチの継続実施 (月 1 回以上) ● 地域交流夏祭りの実施 ● ふれあいバザーの継続実施 ● あいさつ運動の実施 ● 地域活動 (町内行事等) への参加 ● 散歩時のゴミ拾い	

その他

目標	具体的なアクション	評価
① 慈愛園の歴史と創立の理念を学ぶ。		
● 歴史を学ぶ機会を設ける ● 聖書を読む機会を増やす（週1回以上）。	● 礼拝時に「聖書」「くるみのみのなるころ」を音読する。 ● 聖書を学ぶ会、木曜礼拝の実施 ● クリスマスイベントへの参加	

3-3 高齢者福祉関係

3-3-1 養護老人ホーム：慈愛園老人ホーム

聖句：ヨハネによる福音書第 15 章 5 節

わたしはぶどうの木、あなたがたはその枝である

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① キリスト教社会福祉及び慈愛園創立の理念に基づく支援の展開		
● キリスト教と福祉についての理解を深める ● 慈愛園創立の理念についての理解を深める	● 朝礼時の聖書購読の継続 ● 多職種連携運営会議における礼拝の実施 ● 朝礼時の『くるみの実のなるころ』輪読の継続	
② 業務効率化のための ICT の活用		
● ICT を活用した情報管理と情報の共有化 ● 情報の有効活用	● 既に構築している Google クラウドを活用した情報共有の徹底 ● Google による無料サービスをはじめ、オープンソースによるデータベースやデータ分析ツールの積極的な活用	
③ 安定的かつ効率的で持続可能な施設経営基盤の確立		
● 支援の継続と発展のための体制整備 ● ベテラン職員が蓄積してきた支援のノウハウを発展的に引き継いでいく。 ● 多様な就労形態による人材確保の推進 ● 措置入所 70%以上の確保 ● ハラスメントのない職場づくり	● 再雇用職員の積極的活用 ● 業務日誌等を活用し、ベテラン職員の支援について学ぶ ● 柔軟な勤務体制を導入することで、他施設や他事業所を定年退職した専門職を非常勤職員として積極的に採用し、活用する ● 入所者の高齢化に伴うニーズの重度化による退所を抑制するために、バイオサイコソーシャルモデルを意識した多職種連携による予防的対応を重視した支援を行う ● ハラスメントのない職場づくりに努める	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 定期的な処遇計画の作成と当該計画による支援の展開		
● 処遇計画の作成と定期的な見直しと個別情報の把握 ● 定期的な個別面接の実施	● 相談員ラインを中心にバイオサイコソーシャルモデルの視点を踏まえた処遇計画の作成と見直しを行う ● 当該計画及び日々の支援状況を踏まえた質の高い支援を相談員ライン、支援員（看護職含む）ライン、栄養・調理ラインの他職連携によって展開する ● 相談員ラインを中心に定期的に利用者基本情報の更新を行う ● 相談員ラインを中心に入居者全員に対する定期的な個別面接を実施し、支援員ラインと情報共有を行い、質の高い支援を展開する	
② 入所者の意向の尊重と適切なニーズ把握による尊厳を重視した質の高い支援の展開		
● 専門職倫理の醸成 ● 施設サービス評価の実施 ● 支援の妥当性の確保 ● 専門性の向上 ● 多職種連携による支援の実施 ● 重度化への対応と対処の抑制 ● 業務改善への取組	● 年に1回以上、全職員で社会福祉法人慈愛園職員の倫理綱領・行動規範を確認する ● 施設サービスの自己評価を年に1回実施するとともに、個々の職員による自己点検、自己評価を行う ● 支援の妥当性や課題を認識した上で適切な支援を行うために、毎日の朝礼、ケース会議等において支援記録を活用したフィードバックと情報共有の徹底を図る ● 職員の専門性の向上を図るために、可能な限り外部の研修会へ職員を参加させる ● 多職種連携を徹底する観点から、業務分掌の確認と業務実施状況の振り返りと課題整理を年1回以上実施する ● 施設内の多職種連携に加え、外部の関係機関や団体との密接な連携を行うとともに、家族その他の関係者と協働して入居者の支援を行うために必要となるソーシャルワークによる助言指導を強化する	

	● 措置入所による定員充足が期待できない状況への対応として、傷害、疾病や死亡による退所を極力抑制するために、支援体制と連動した健康管理と栄養管理体制を整備し、モニタリングと早期の介入を行うことで重度化への予防的対応を強化する ● 恒常的に業務改善を行うために、多職種連携運営会議とともに業務改善向上委員会を月に1回開催する	
③ 快適な生活環境の確保		
● 清潔の保持 ● 設備の老朽化への対応	● 随時及び定期的に居室や共用部分の清潔の保持に努める ● 施設内設備の老朽化の状態を確認し、計画的に対応する	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 地域貢献活動の実施		
● 砂取校区内での地域貢献活動の実施	● 八町内運営委員会への参加 ● 消防団活動道への参加 ● 保護司活動への参加 ● 砂取ほっとネット砂取への参加 ● おせち宅配への参加 ● 砂取夏祭りへの参加	

その他

- 特になし。

3-3-2 軽費老人ホーム：慈愛園ケアハウス

聖句：詩編 23 篇

主はわが牧者なり、われ乏しきことあらず、主はわれをみどりの野にふさせ、いこいの汀（みぎわ）にともないたもう

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① キリ基督教社会福祉及び慈愛園創立の理念に基づく支援の展開		
● キリ基督教と福祉についての理解を深める ● 慈愛園創立の理念についての理解を深める	● 朝礼時の聖書購読の継続 ● 多職種連携運営会議における礼拝の実施 ● 朝礼時の『くるみの実のなるころ』輪読の継続	
② 業務効率化のための ICT の活用		
● ICT を活用した情報管理と情報の共有化 ● 情報の有効活用	● 既に構築している Google クラスルームを活用した情報共有の徹底 ● Google による無料サービスをはじめ、オープンソースによるデータベースやデータ分析ツールの積極的な活用	
③ 安定的かつ効率的で持続可能な施設経営基盤の確立		
● 支援の継続と発展のための体制整備 ● ベテラン職員が蓄積してきた支援のノウハウを発展的に引き継いでいく。 ● 多様な就労形態による人材確保の推進 ● 定員充足率 95%以上の確保 ● ハラスメントのない職場づくり	● 再雇用職員の積極的活用 ● 業務日誌等を活用し、ベテラン職員の支援について学ぶ ● 柔軟な勤務体制を導入することで、他施設や他事業所を定年退職した専門職を非常勤職員として積極的に採用し、活用する ● 恒常的に定員充足率 95%以上を確保するために計画的に広報活動を行う ● ハラスメントのない職場づくりに努める	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 定期的な処遇計画の作成と当該計画による支援の展開		
● 社会生活上必要な便宜供与の充実 ● 個別情報の把握と質の高い支援の実施	● 生活相談員と支援員の業務の分業化と多職種連携を図りつつ、バイオサイコソーシャルモデルの視点を踏まえた質の高い支援を多職種連携により実施する ● 日常の安否確認を1日3回以上実施し、記録する ● 管理栄養士による給食懇談会を年3回以上実施する ● 入居者同士のトラブルに対して迅速に対応する ● 相談員ラインを中心に入居者全員に対する定期的な個別面接を実施し、支援員ラインと情報共有を行い、質の高い支援を展開する ● 相談員ラインを中心に定期的に利用者基本情報の更新を行う	
② 入所者の意向の尊重と適切なニーズ把握による尊厳を重視した質の高い支援の展開		
● 専門職倫理の醸成 ● 施設サービス評価の実施 ● 支援の妥当性の確保 ● 専門性の向上 ● 多職種連携による支援の実施 ● 業務改善への取組	● 年に1回以上、全職員で社会福祉法人慈愛園職員の倫理綱領・行動規範を確認する ● 施設サービスの自己評価を年に1回実施するとともに、個々の職員による自己点検、自己評価を行う ● 支援の妥当性や課題を認識した上で適切な支援を行うために、毎日の朝礼、ケース会議等において支援記録を活用したフィードバックと情報共有の徹底を図る ● 職員の専門性の向上を図るために、可能な限り外部の研修会へ職員を参加させる ● 多職種連携を徹底する観点から、業務分掌の確認と業務実施状況の振り返りと課題整理を年1回以上実施する ● 施設内の多職種連携に加え、外部の関係機関や団体との密接な連携を行うとともに、	

	家族その他の関係者と協働して入居者の支援を行うために必要となるソーシャルワークによる助言指導を強化する ● 恒常的に業務改善を行うために、多職種連携運営会議とともに業務改善向上委員会を月に1回開催する	
③ 快適な生活環境の確保		
● 清潔の保持 ● 設備の老朽化への対応	● 随時及び定期的に居室や共用部分の清潔の保持に努める ● 施設内設備の老朽化の状態を確認し、計画的に対応する	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 地域貢献活動の実施		
● 砂取校区内での地域貢献活動の実施	● 八町内運営委員会への参加 ● 消防団活動道への参加 ● 保護司活動への参加 ● 砂取ほっとネット砂取への参加 ● おせち宅配への参加 ● 砂取夏祭りへの参加	

その他

- 特になし。

3-3-3 特別養護老人ホーム：パウラスホーム

聖句：ルカによる福音書 10 章 7 節

隣人を自分のように愛しなさい。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 慈愛園基本理念の理解		
● 年間を通して、基本理念の職員への理解を深める。	● 職員会議での周知 ● 理事長講話、記念館見学	
② 安全な建物と設備		
● 施設内危険箇所ゼロ ● 老朽化設備、送迎車の更新 ● LED 照明 2 年間で整備 ● 非常時災害体制構築	● 衛生管理委員会巡視（毎月） ● 優先順位に沿って更新（送迎車 1、ボイラー、LED） ● 非常時災害計画の更新	
③ ケアの質を高める快適な設備		
● ベッド 25 台マット 16 個更新 ● ノーリフティングケアの定着（5 か年計画）	● ベッド 5 台、マット 4 台更新 ● 介護リフト、インカム使用についての外部アドバイザー導入	
④ 予算の確保		
● 中長期視点での予算の確保	● 中長期計画策定	
⑤ ケアの質の向上		
● 外部アドバイザー導入	● 定期研修の実施（年 4 回） ● 認知症、ノーリフティングケア	
⑥ 人材確保		
● 離職者ゼロを目指す ● 専門職（PT,DH）の確保 ● 外国人技能実習生の定着	● 職場環境改善、福利厚生改善 ● 2026 年度具体的に検討 ● N2 合格支援、増員を検討	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 特養部門 ➤ 利用増 ➤ 生産性向上		
● 4月から2床増床 ● 増床後の稼働率95% ● ノーリフト定着、事務効率化	● 増床に向けた受入体制整備 ● アドバイザー導入、 ● ICT化推進	
② 居宅支援部門（ショートステイ）		
● ショートステイ2床減後の稼働率維持 ● ノーリフト定着、事務効率化	● 利用促進の働きかけ強化 ● その他①と同じ	
③ 居宅介護支援・予防支援		
● 地域との関わりから支援の流れをつくる。 ● 相談技術の向上	● 地域との関係性強化 ● 社協との協働（昼食会等） ● 地域の縁がわ、認知症カフェ ● 生活困窮者レスキュー	
④ 業務改善		
● 生産性向上（業務改善と事務効率化を推進する）	● 生産性向上委員会の拡充 ● サロンやカフェ開催時の相談窓口の開設 ● ケアプラン連携システム導入 ● 議事録等でのAI活用 ● パソコン等の更新	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 気軽に集まり支え合う居場所づくり (1)		
● 地域の縁がわ(慈愛園1号店＝パウラスホーム地域交流スペース)の充実 ● 地域からの来園者年間2000人	● 文化週間の開催（年2回） ● 認知症カフェ、慈愛園サロン ● バザー等の開催 ● 地域交流スペースの活用	

● 住民主体イベントの開催		
② 気軽に集まり支え合う居場所づくり(2)		
● 慈愛園内未利用施設を活用して「地域の縁がわ慈愛園2号店」を開設する。 ● 災害(備蓄)・買物支援	● 園内未利用施設の有効利用を検討する。 ● 補助事業の活用	
③ 社協、地域団体との協働		
● 校区課題の情報共有 ● 地域との交流 ● 個別支援 ● 校区のイベントに参加	● ほっとネット砂取(年4回) ● ふれあい昼食会、おせち宅配、ひな祭り、 ● 生活困窮者レスキュー対応 ● 砂取夏祭り、スポーツ大会	

その他

- 多角化・多機能化

目標	具体的なアクション	評価
① 多角化・多機能化の推進		
● 検討ワーキングの設置による事業の具現化 ● 地域貢献と経営基盤の強化	● ワーキングの設置 ● 地域での必要性把握 ● 事業実施 ● 人財確保	
② 認知症関係		
● 新たな通所系サービス、入所系サービスの整備検討 ● 在宅→サロン→カフェ→デイ→GH・特養等の流れを作る	● 認知症特化型デイサービスや認知症グループホーム等の整備を検討	
③ 在宅支援		
● 訪問介護事業の再開	● 既存のデイサービスの中で有料サービス、送迎時の短時間支援から開始	

3-3-4 慈愛園デイサービスセンター

聖句：ルカによる福音書 10 章 7 節

隣人を自分のように愛しなさい。

組織の管理運営

目標	具体的なアクション	評価
① 慈愛園基本理念の理解		
● 年間を通して、基本理念の職員への理解を深める	● 職員会議での周知 ● 理事長講話、記念館見学	
② 安全な建物と設備		
● 施設内危険箇所ゼロ ● 老朽化設備、送迎車の更新 ● LED 照明 2 年間で整備 ● 非常時災害体制構築	● 衛生管理委員会巡視（毎月） ● 優先順位に沿って更新（入口ドア、送迎車、LED） ● 非常時災害計画の更新	
③ 予算の確保		
● 中長期視点での予算の確保	● 中長期計画策定	
④ ケアの質の向上		
● 外部アドバイザー導入	● 定期研修の実施（年 4 回）	
⑤ 人材確保		
● 離職者ゼロを目指す ● リハ機能の強化	● 職場環境改善、福利厚生改善 ● 作業療法士の併任（特養）検討	

事業運営

目標	具体的なアクション	評価
① 安定的な運営		
➢ 収入の確保 ➢ 支出削減		
● デイ利用者増 ● 特化したデイサービス提供 ● 電気・水道使用量の減	● 新規利用者確保のための営業活動の効率化 ● 営業力強化	
② サービス内容の見直し		

● 新たなサービス提供	● 一般のデイサービスと認知症特化型サービスと区分を検討	
③ 事務効率化		
● 事務作業に用いる時間の短縮	● ICT 化、ペーパーレス化推進 ● PC 更新	

地域貢献

目標	具体的なアクション	評価
① 介護保険デイサービスの周知		
● デイサービスの認知度アップ	● インスタでの活動周知 ● 見学（体験）会の開催 ● 民生委員への周知	
② 慈愛園サロンの開催		
● デイ主体のサロン（ものづくり）を年2回開催する	● 6月と12月にデイ主体でサロン実施	

その他

- 多角化・多機能化

目標	具体的なアクション	評価
① 多角化・多機能化の推進		
● 検討ワーキングの設置による事業の具現化 ● 地域貢献と経営基盤の強化	● ワーキングの設置 ● 地域での必要性把握 ● 事業実施 ● 人財確保	
② 認知症関係		
● 新たな通所系サービス、入所系サービスの整備検討 ● 在宅→サロン→カフェ→デイ→GH・特養等の流れを作る	● 認知症特化型デイサービスや認知症グループホーム等の整備を検討	
③ 在宅支援		
● 訪問介護事業の再開	● 既存のデイサービスの中で有料サービス、送迎時の短時間支援から開始	