

社会福祉法人同胞援護婦人連盟 中期（2020年度－2024年度）経営計画

中期5か年経営計画の策定にあたって

法人の前身である財団法人同胞援護婦人連盟は、昭和21年6月、戦禍を蒙った人々を救済し、世界の同士とともに平和世界を創建することに寄与することを目的として、引揚者ホーム、孤児ホーム等を運営する団体として発足した。その後、法人は昭和27年4月に社会福祉法人となり、児童福祉施設の運営に重点を置く法人として、現在に至っている。

今日、少子・高齢化が進み、人口減少局面に入っている我が国においては、児童数そのものも減少し続けている実態がある。しかしその一方で、児童虐待（平成30年度の児童相談所虐待対応件数・速報値全国年間約15万9千件）や母親のDV被害（平成30年度警察のDV被害対応件数 全国約7万7千件）の増加など、子どもを取り巻く環境はむしろ厳しくさえなっている。児童の社会的養護、母子の生活支援等を役割とする児童福祉施設の役割は、依然としてその重要性は高いと言わなければならない。

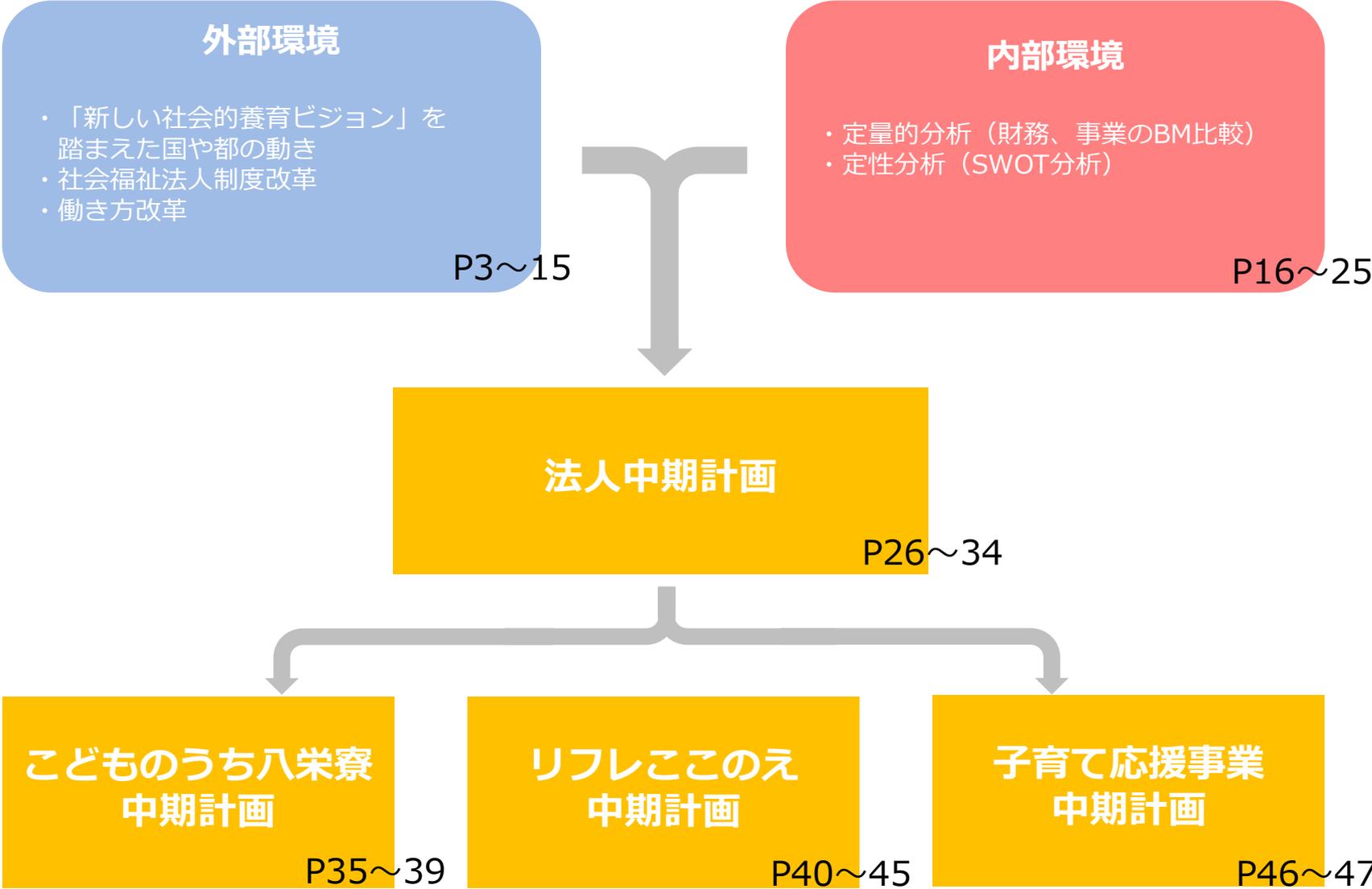
折しも、国は平成28年に児童福祉法を改正し、その実現の方策として「新しい社会的養育ビジョン」を発表した。ビジョンでは、家庭養育優先の原則を掲げながらも、児童養護施設と母子生活支援施設について、本来持つ専門性を生かし、高機能化や多機能化等を進めるべきと方向性を指し示している。また、新たな社会福祉法人制度による社会福祉充実残高の社会福祉事業等への計画的な再投資、地域における公益的な取り組みも求められている。

このような背景から、上記の児童福祉施設を運営する本法人として、向こう5年間で期間とする経営計画を策定し、その実行を通じて、社会から、より信頼されるセーフティーネットとして、継続的・安定的にその役割を果たしていく。

<法人理念>

私たちは、あらゆる人や物を慈しみ、おおらかに包み込む心と態度で、人との絆をはぐくみ、あたたかく明るく輝きに満ちた世界を創り出すための核になりたいと願っています。

中期経営計画の策定にあたり



I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

法人事業を取り巻く環境変化

現在の当法人を取り巻く環境変化として、①「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や東京都の動向、②社会福祉法人制度改革、③働き方改革、の3つの要因を押さえる必要がある。



I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や東京都の動向
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

I - i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や東京都の動向

新しい社会的養育ビジョンの概要

① 意義

- 平成28年児童福祉法改正の理念を具体化
⇒「社会的養護の課題と将来像(H23.7)」を全面的に見直し、「新しい社会的養育ビジョン」に至る工程を示す

<平成28年児童福祉法改正>

- ◆子どもが権利の主体であることを明確にする
- ◆家庭への養育支援から代替養育までの社会的養育の充実
- ◆家庭養育優先の理念を規定し、実親による養育が困難であれば、特別養子縁組による永続的解決(パーマネンシー保障)や里親による養育を推進

② 骨格

- 市町村におけるソーシャルワーク体制の構築と支援メニューの充実を図る

- ◆保育園における対子ども保育士数の増加、ソーシャルワーカーや心理士の配置
- ◆貧困家庭の子ども、医療的ケアを要する子どもなど、状態に合わせてケアを充実
- ◆虐待、貧困の世代間連鎖を断つライフサイクルを見据えたシステムの確立
- ◆虐待の危険が高く集中的な在宅支援を要する家庭に対する分離しないケアの充実

- 代替養育の全ての段階において、子どものニーズに合った養育を保障

- ◆代替養育は家庭での養育が原則、高度に専門的なケアを要する場合「できる限り良好な家庭的な養育環境」を提供し、短期の入所が原則
- ◆フォスティング業務の質を高める里親支援事業等の強化、フォスティング機関事業の創設
- ◆児童相談所は永続的解決を目指し、適切な家庭復帰計画を立て市町村・里親等と実行、それが不適當な場合は養子縁組等のソーシャルワークが行われるよう徹底

③ 実現に向けた工程

- 29年度から改革に着手し、目標年限を目指し計画的に進める(市町村支援の充実による潜在的ニーズの掘り起し、代替養育を要する子どもの数の増加可能性に留意)

<市町村の子ども家庭支援体制の構築>

- ・子どものニーズにあったソーシャルワークをできる体制の確保【概ね5年以内】
- ・支援メニューの充実【30年度から開始、概ね5年後までに各地で行える】
- ・在宅措置、通所措置の支援内容に応じた公費負担制度の構築【できるだけ早く】

<児童相談所・一時保護改革>

- ・中核市による児童相談所設置が可能となるような計画的支援【法施行後5年目途】
- ・養育体制の強化等により、子どもの権利が保障された一時保護【概ね5年以内】
- ・養子縁組推進を図るソーシャルワークを行える十分な人材確保【概ね5年以内】

<里親への包括的支援体制(フォスティング機関)の抜本的強化と里親制度改革>

- ・フォスティング機関による質の高い里親養育体制の確立【32年度には全国実施】
- ・フォスティング機関事業実施のためのプロジェクトチームの発足【29年度中】
- ・新しい里親類型(一時保護里親、専従里親等)の創設【33年度を目途】

<永続的解決(パーマネンシー保障)としての特別養子縁組の推進>

- ・「特別養子縁組制度の利用促進の在り方」報告に沿った法制度改革【速やかに】
- ・児童相談所と民間機関が連携した養親・養子支援体制の構築【一旦も早く】
- ・年間1,000人以上の特別養子縁組成立【概ね5年以内】

<乳幼児の家庭養育原則の徹底と、年限を明確にした取組目標>

- ・全年齢層にわたる里親委託率向上に向けた取組【今から】
- ・3歳未満:75%以上【概ね5年以内】、3歳以上・就学前:75%以上【概ね7年以内】
- ・学童期以降:50%以上【概ね10年以内】

<子どものニーズに応じた養育の提供と施設の抜本改革>

- ・ケアニーズに応じた措置費・委託費の加算制度の創設【できるだけ早く】
- ・小規模化、地域分散化、常時2人以上の職員配置【概ね10年以内】

<自立支援(リービング・ケア、アフター・ケア)>

- ・ケア・リーパー(社会的養護経験者)の実態把握、自立支援指針の作成【30年度まで】
- ・代替養育機関、アフターケア機関の自立支援の機能を強化【概ね5年以内】

<担う人材の専門性の向上など>

- ・社会的養護に係る全機関の評価を行う専門的評価機構の創設【概ね5年以内】
- ・業務統計や虐待関連統計の整備、データベースの構築【概ね5年以内】
- ・防げる死から子どもを守る制度、Child Death Review制度の確立【概ね5年以内】

<都道府県計画の見直し、国による支援>

- ・「社会的養護の課題と将来像」に基づく都道府県計画について、「新しい社会的養育ビジョン」に基づく見直し【30年度末まで】

I - i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や東京都の動向 新たな社会的養護で求められるもの

○ 家庭養育優先の原則の徹底

- 平成28年改正法では、家庭支援を行っても家庭での養育が困難であったり適当ではない場合には、家庭同様の養育環境での養育が原則とされ、それが適当でない場合は、できる限り良好な家庭的環境で養育されることが必要と定められた。

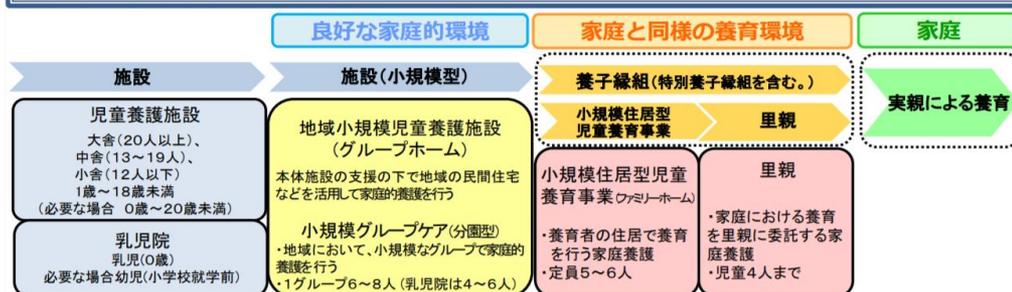
(出所：新たな社会的養育の在り方に関する検討会「新しい社会的養育ビジョン」)

- 東京都としては、令和11年度時点での代替養育を必要とする子供数を試算しており、**施設養育者数は少なくなる一方で、里親等の委託数を伸ばすことを想定している。**

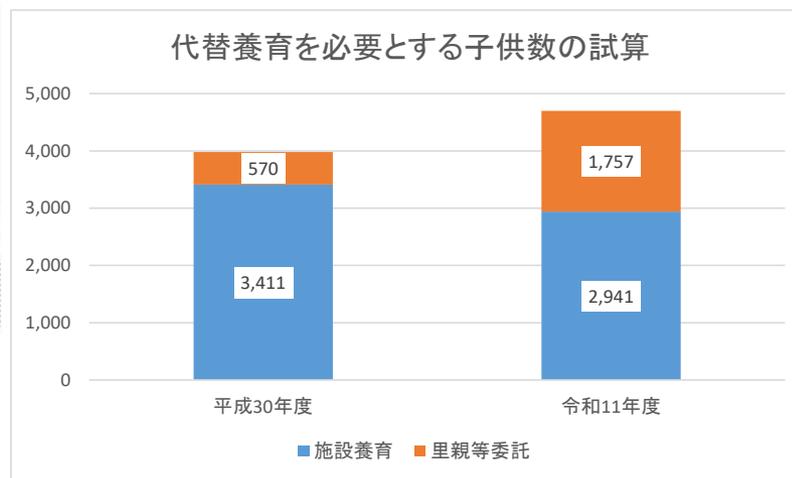
改正法による対応

○ 国・地方公共団体(都道府県・市町村)の責務として**家庭と同様の環境における養育の推進等を明記。**

①まずは、児童が家庭において健やかに養育されるよう、保護者を支援。
 ②家庭における養育が適当でない場合、児童が「家庭における養育環境と同様の養育環境」において継続的に養育されるよう、必要な措置。
 ③②の措置が適当でない場合、児童が「できる限り良好な家庭的環境」で養育されるよう、必要な措置。
 ※ 特に就学前の児童については、②の措置を原則とすること等を通知において明確化。



出所：厚生労働省子ども家庭局家庭福祉課「社会的養育の推進に向けて」(2019.4)



出所：「東京都社会的養育推進計画(案)」(2020,2)

I - i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や東京都の動向

児童養護施設

○ 施設養護の高機能化と多機能化、機能転換、小規模かつ地域分散化の推進

- 改正児童福祉法に基づく家庭養育優先原則の下では、施設の役割・機能を縮小させるものではなく、これまで以上に専門的で幅広くしていくことが求められる。

具体的には、乳児院・児童養護施設においては、（中略）「地域の社会的養育を支える専門的な拠点」となるよう、自らの施設を変革していくことを目指していくべきである。

施設養育の高機能化の方向性

- 家庭での養育が困難な子ども及び年長で今までの経緯より家庭的な生活することに拒否的になっている子どもに対して、早期の家庭復帰や里親委託等に向けた専門的な支援や自立支援を含め、更に専門性の高い施設養育を行うこと。
- そのための専門性のある職員の配置及び小規模かつ地域分散化を推進すること。

多機能化・機能転換の方向性

- 更に専門性を高めた上で、地域における家庭養育の支援を行うこと。
- 具体的には、地域の実情等に応じ、以下に取り組むこと。
 - ①一時保護委託の受入体制の整備
 - ②養子縁組支援やフォスタリング機関（里親養育包括支援機関）の受託をはじめとする里親支援機能の強化
 - ③市区町村と連携した在宅支援や特定妊婦の支援強化

I - i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や東京都の動向 母子生活支援施設

○ 施設の支援機能充実

- 母子生活支援施設は、地域に開かれた施設として、妊娠期から産前産後のケアや親へのペアレントリング教育や親子関係再構築など専門的なケアを提供できるなど多様なニーズに対応できる機関となることが求められる。

(出所：新たな社会的養育の在り方に関する検討会「新しい社会的養育ビジョン」)

- 都は母子生活支援施設の具体的展開として、以下の3点を掲げている。
 - 1) インケアのさらなる充実
(乳幼児への養育支援や心理ケア、親子関係の調整など)
 - 2) 地域のひとり親福祉資源としての積極活用
(ひとり親家庭の支援拠点としてのショートステイ、トワイライトステイなど)
 - 3) 広域入所の促進・入所率の向上

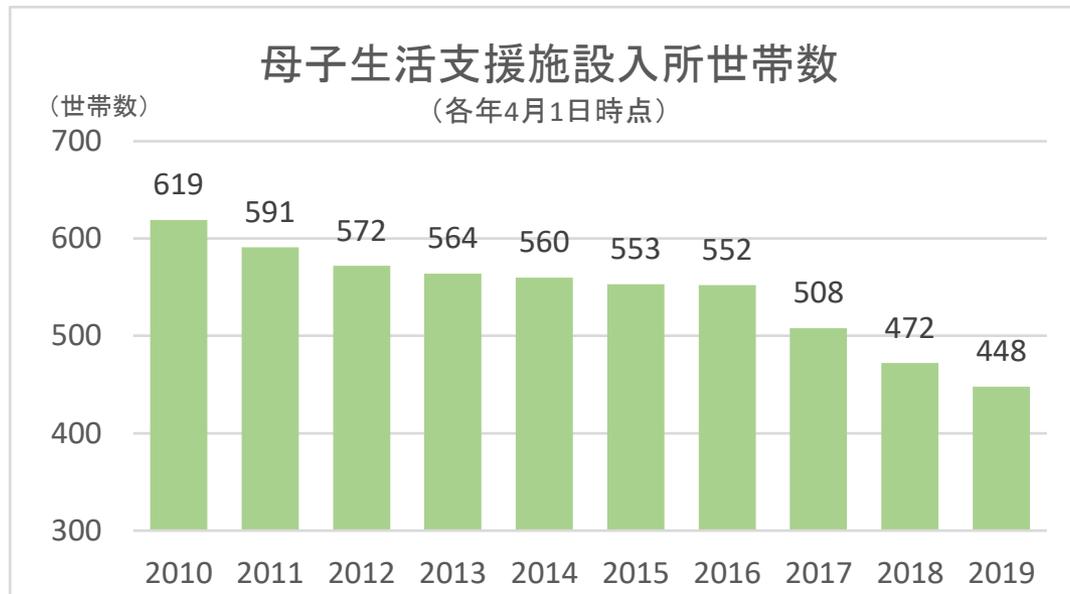
(出所：「東京都ひとり親家庭自立支援計画（第4期）素案」（2019.12.24））

I - i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や東京都の動向 母子生活支援施設

○ 施設の支援機能充実

- 都内の母子生活支援施設入所率は減少傾向にあり、措置費削減の対象となる暫定定員が適用される施設も増えている（平成31年度：17施設／32施設中）。

（出所：「都内母子生活支援施設の現状」（2019.6.18））



（出所：「都内母子生活支援施設の現状」（2019.6.18））

I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

I - ii) 社会福祉法人制度改革

○ 経営組織のガバナンス強化

経営組織のガバナンス強化として、以下の項目について対応が必要とされている。

- 議決機関としての評議員会を必置し、理事等の選任・解任や役員報酬の決定など重要事項を決議
- 役員・理事会・評議員会の権限・責任に係る規定の整備
- 親族等特殊関係者の理事等への選任の制限に係る規定の整備
- 一定規模以上の法人への会計監査人の導入 等

○ 財務規律の強化

財務規律の強化として、以下の項目について対応が必要とされている。

- 役員報酬基準の作成と公表、役員等関係者への特別の利益供与を禁止
- 純資産から事業継続に必要な財産の額を控除し、福祉サービスに再投下可能な財産額（「**社会福祉充実残額**」）を明確化
- 再投下可能な財産額がある社会福祉法人に対して、社会福祉事業又は公益事業の新規実施・拡充に係る計画の作成を義務づけ

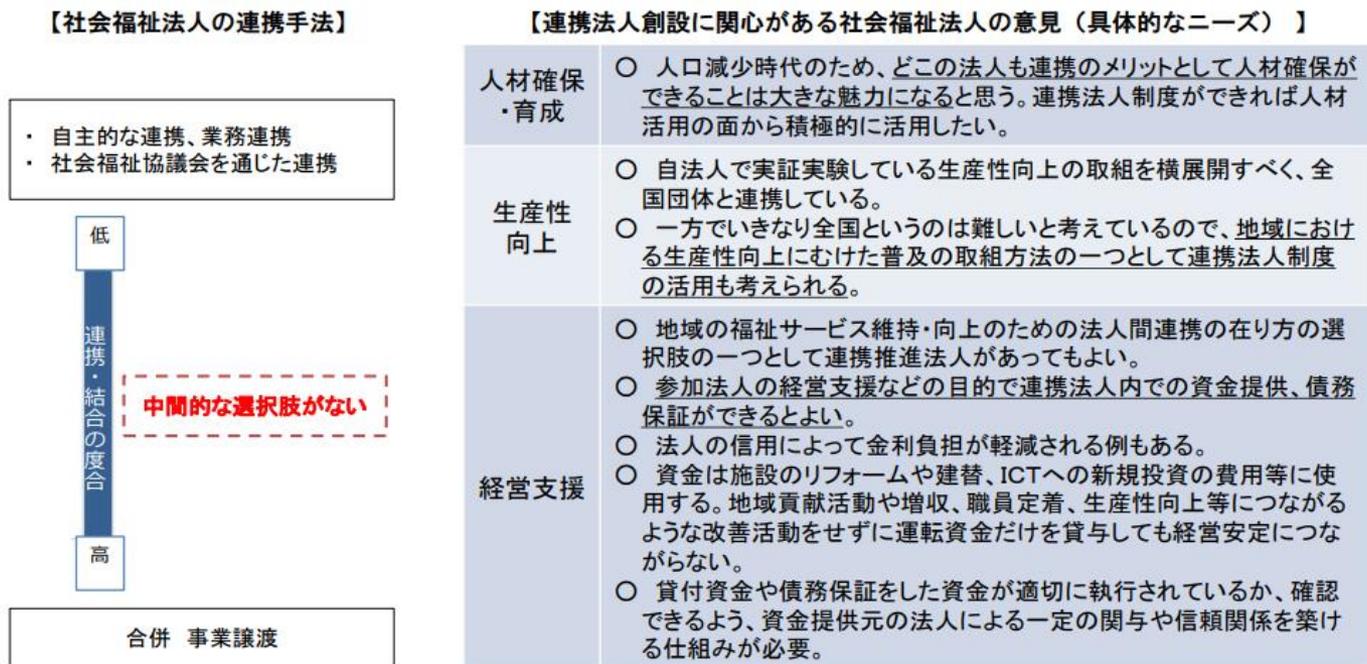
○ 地域における公益的な取り組みを実施する責務

- 社会福祉法人の本来の趣旨に従い、他の経営主体では対応困難な福祉ニーズの対応を求めることとした。具体的には、社会福祉事業又は公益事業を行うに当たり、**日常生活又は社会生活上支援を要する者に対する無料又は低額の料金で福祉サービスを提供すること**を責務として規定した。

I - ii) 社会福祉法人制度改革

○ 社会福祉法人の連携・協働化

- 国の検討会において、「社会福祉事業から離れ、法人本部で経営戦略等を考える人材を確保することが重要で、その体制を整えるうえで、**連携、協働化という方策は有効**」「福祉ニーズに的確に対応できる人材を安定的に確保するうえで**連携・協働化は効果的**」といった議論が展開されている。
- 良質な福祉サービスの提供と社会福祉法人の経営基盤の強化に向けた連携を促進するため、「社会福祉協議会や法人間の緩やかな連携」、「合併、事業譲渡」しかない社会福祉法人間の連携方策に中間的な新たな選択肢を設けるため、「社会福祉連携推進法人」の創設が検討されている。



I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

I - iii) 働き方改革

生産年齢人口の減少への対応として、1億総活躍社会を実現するため、働く側の視点にたった働き方の抜本的な改革が必要不可欠である。

**働き方改革とは、働く方々が“それぞれの事情に応じた”
“多様な働き方を選択できる”社会を実現することを目指すもの**

そのために

**「①長時間労働の是正」「②多様で柔軟な働き方の実現」
「③雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」**の実現を目指す。

本格的な労働環境改善に向けて取り組むことが必要
“子どもの幸せ”と“職員の幸せ”の両立

I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 定量分析
- ii) 定性分析

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

Ⅱ-i) 財務・事業の現状

財務・事業ともに他法人の平均と比較すると、概ね安定的で健全な状態であり、新たな取り組みへの対応能力には問題がないと認められる。

財務状況

- ① 自己資本比率が約97%であり、無借金経営を継続しているため財務の安全性が高い。
- ② 2018年度は修繕費の増加により収益性が若干低下しているものの、直近3期（2016年度～2018年度）は法人全体で10%を超えるサービス活動経常増減差額を生み出しており、収益性は高いといえる。
- ③ しかし、今後施設の老朽化により一定の修繕費が必要となってくるため、注意を要する。

事業運営状況

子どものうち 八栄寮

- ① サービス活動増減差額率についてみると、都内の全児童養護施設（62施設）の平均値（5.8%）と比較し、当施設は7.5%と高くなっており、安定した事業経営が行われているといえる。
- ② 一方、サービス活動収益計についてみると、都内同規模の児童養護施設（7施設）と比較し、約15%程度低い数値となっており、児童定員一人当たりの収益額もその分低いといえる。各種加算制度の一層の活用余地がある。

リフレ こいのえ

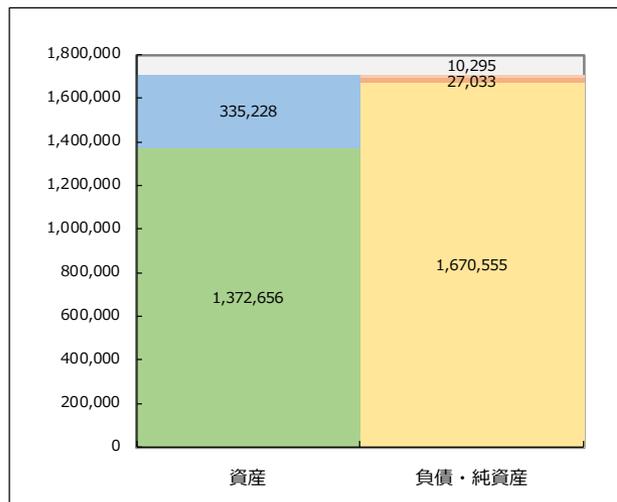
- ① 都内の母子生活支援施設と比較すると、サービス増減差額率が平均（6.5%）よりも大幅に高く（18.3%）となっており、安定した事業経営を行っている。
- ② 同規模の母子生活支援施設と比較してもサービス活動収益は高く、かつ人件費率も低くなっており、そのことが高い収益性に繋がっている。

Ⅱ- i) 定量分析 貸借対照表

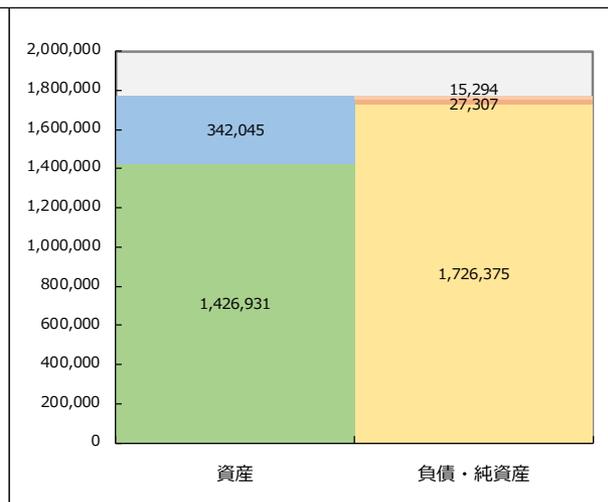
法人全体の自己資本比率は97%を超えており、長期的な財務の安全性は高い。
無借金経営を継続していることも、今後の事業運営においては強みである。

	平成29年3月期	平成30年3月期	平成31年3月期	三期差額	二期差額
流動比率	3,256.1 %	2,236.5 %	1,590.7 %	-1,665.4	-645.8
固定長期適合率	80.9 %	81.4 %	81.5 %	0.6	0.1
長期借入金比率	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0	0.0
自己資本比率	97.8 %	97.6 %	97.2 %	-0.6	-0.4
総資産経常増減差額率	3.6 %	3.7 %	2.8 %	-0.8	-0.9
売上対長期借入金比率	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0	0.0

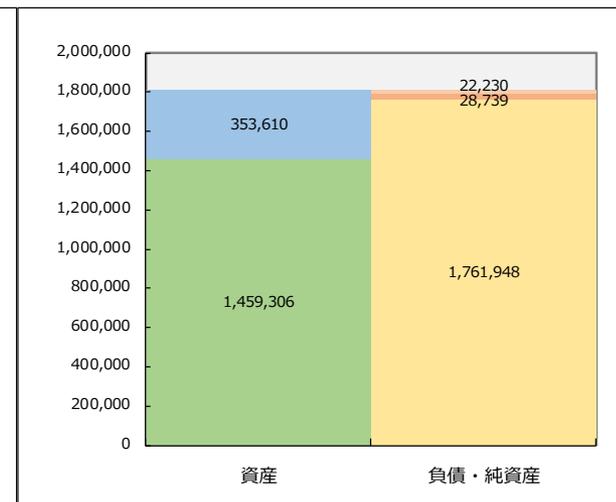
平成29年3月期



平成30年3月期



平成31年3月期

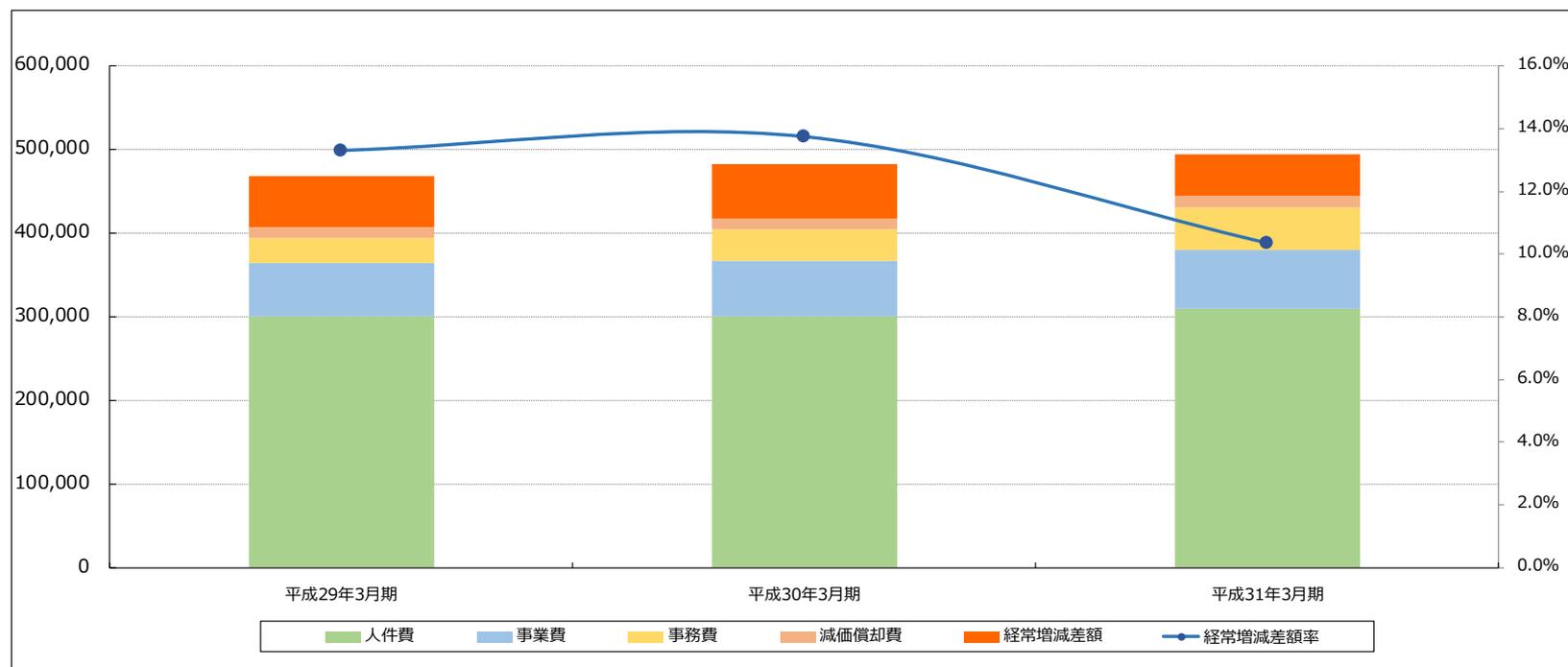


■ 流動資産 ■ 流動負債
■ 固定資産 ■ 固定負債
■ 純資産

Ⅱ- i) 定量分析 事業活動計算書 (法人)

直近3期(2016年度~2018年度)は10%を超える利益率となっている。

	平成29年3月期	平成30年3月期	平成31年3月期	三期差額	二期差額
人件費率	65.1 %	63.2 %	63.7 %	-1.4	0.5
事業費率	13.9 %	13.7 %	14.4 %	0.5	0.7
事務費率	6.5 %	8.0 %	10.5 %	3.9	2.4
減価償却費率	2.7 %	2.7 %	2.8 %	0.1	0.1
サービス活動増減差額率	11.9 %	12.3 %	8.6 %	-3.3	-3.6
経常増減差額率	13.3 %	13.8 %	10.4 %	-3.0	-3.4



折れ線グラフは、経常増減差額率を表す。

棒グラフの積み上げは、コストを表す。

Ⅱ-i) 定量分析 事業活動計算書 (法人)

- 法人全体の事業活動計算書を、当法人と同規模の収益があり、かつ、児童養護施設を持つ他の社会福祉法人（A法人、B法人）と比較した。
- 社会福祉法人の経営状況にはばらつきがあるが、概ね10%程度のサービス活動増減差額率を計上することができることが読み取れる。

社会福祉法人単位でのベンチマーク比較 (事業活動計算書)

単位：千円

	当法人 (平成31年3月末)	構成比	BM① (A法人)	構成比	BM② (B法人)	構成比	法人-BM①	法人-BM②
サービス活動収益計	486,559	100%	448,980	100%	554,154	100%	37,579	-67,595
人件費	309,911	63.7%	344,086	76.6%	369,638	66.7%	-34,175	-59,728
事業費	70,188	14.4%	82,907	18.5%	77,944	14.1%	-12,719	-7,756
給食費		0.0%		0.0%		0.0%	0	0
介護用品費		0.0%		0.0%		0.0%	0	0
消耗器具備品費		0.0%		0.0%		0.0%	0	0
事務費	50,887	10.5%	36,436	8.1%	37,849	6.8%	14,451	13,037
修繕費		0.0%		0.0%		0.0%	0	0
業務委託費		0.0%		0.0%		0.0%	0	0
保守料		0.0%		0.0%		0.0%	0	0
減価償却費	29,730	6.1%	6,811	1.5%	14,731	2.7%	22,918	14,998
サービス活動増減差額	42,020	8.6%	-17,578	-3.9%	60,436	10.9%	59,598	-18,416
サービス活動外収益	11,483	2.4%	17,126	3.8%	13,710	2.5%	-5,643	-2,227
サービス活動外費用	3,105	0.6%	3,025	0.7%	8,017	1.4%	80	-4,912
経常増減差額	50,398	10.4%	-3,476	-0.8%	66,129	11.9%	53,874	-15,731

Ⅱ- i) 定量分析 事業活動計算書（こどものうち八栄寮）

- こどものうち八栄寮の事業活動計算書を、東京都内の児童養護施設と比較した。
- 特にサービス活動増減差額率、経常増減差額率について、
平均値より優れた水準を示している。

ベンチマーク比較

	平成31年3月期		※1	※2		単位：千円	
	平成31年3月期	構成比	BM同規模 (n=7)	構成比	BM平均 (n=62)	構成比	
サービス活動収益計	349,819	100%	408,845	100%	350,460	100%	
人件費	223,419	63.9%	278,046	68.0%	239,619	68.4%	
事業費	59,966	17.1%	60,264	14.7%	58,355	16.7%	
給食費	22,312	6.4%	19,879	4.9%	18,536	5.3%	
介護用品費	0	0.0%		0.0%		0.0%	
消耗器具備品費	1,307	0.4%	7,743	1.9%	7,633	2.2%	
事務費	28,018	8.0%	36,823	9.0%	27,405	7.8%	
修繕費	10,231	2.9%	4,392	1.1%	3,733	1.1%	
業務委託費	3,094	0.9%	1,357	0.3%	3,985	1.1%	
保守料	1,029	0.3%	1,047	0.3%	1,304	0.4%	
減価償却費	12,262	3.5%	8,469	2.1%	8,674	2.5%	
サービス活動増減差額	26,155	7.5%	24,333	6.0%	20,385	5.8%	
サービス活動外収益	9,053	2.6%	7,556	1.8%	7,345	2.1%	
サービス活動外費用	3,104	0.9%	3,418	0.8%	3,821	1.1%	
経常増減差額	32,104	9.2%	28,472	7.0%	23,909	6.8%	

※1 BM同規模・・・上記事業所中、定員52名（八栄寮と同数）の施設の平均値

※2 BM平均・・・東京都内の児童養護施設62事業所の平均値

Ⅱ- i) 定量分析 事業活動計算書（リフレここのえ）

- リフレここのえの事業活動計算書を、東京都内の母子生活支援施設と比較した。
- 特にサービス活動増減差額率、経常増減差額率について、同規模施設と比較して高い水準を示している。

ベンチマーク比較

単位：千円

			※1		※2	
	平成31年3月期	構成比	BM同規模 (n=21)	構成比	BM平均 (n=34)	構成比
サービス活動収益計	120,515	100%	111,327	100%	96,684	100%
人件費	73,315	60.8%	79,309	71.2%	69,730	72.1%
事業費	7,502	6.2%	5,897	5.3%	5,281	5.5%
給食費	1,374	1.1%	1,171	1.1%	932	1.0%
介護用品費	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
消耗器具備品費	910	0.8%	1,457	1.3%	1,436	1.5%
事務費	16,841	14.0%	16,074	14.4%	13,503	14.0%
修繕費	3,695	3.1%	2,512	2.3%	2,105	2.2%
業務委託費	8,025	6.7%	5,911	5.3%	5,035	5.2%
保守料	752	0.6%	1,501	1.3%	1,313	1.4%
減価償却費	858	0.7%	1,507	1.4%	384	0.4%
サービス活動増減差額	22,000	18.3%	7,640	6.9%	6,258	6.5%
サービス活動外収益	53	0.0%	538	0.5%	431	0.4%
サービス活動外費用	0	0.0%	255	0.2%	211	0.2%
経常増減差額	22,052	18.3%	7,923	7.1%	6,477	6.7%

※1 BM同規模・・・上記事業所中、定員20名（リフレここのえと同数）の施設の平均値

※2 BM平均・・・東京都内の母子生活支援施設34事業所の平均値

I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 定量分析
- ii) 定性分析

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

Strength (強み)

法人の財務基盤

これまでの事業経営の結果として、財務基盤が安定している。

法人の事業形態

八王子市子ども家庭サービス事業、オリーブみらい、てんとうむし等の地域支援事業を実施している。

リフレここのえの事業

産前産後支援（特定妊婦支援）、トワイライトステイ等を実施しており、施設の専門性を活かした地域の子育て支援に貢献している。

こどものうち八栄寮の事業

広い敷地と豊かな自然を備え、児童に対して入所前からアフターサービスにまでわたる手厚い支援を行っている。

児童養護施設の政策動向

国および東京都の政策が小規模化、地域分散化の方向性を示しており、その方向に向けて法人の事業展開が構想されている。

母子生活支援施設の政策動向

- 母子生活支援施設が高機能化・多機能化に向けた方針を示している。
- 東京都ひとり親家庭自立支援計画において、母子生活支援施設が地域のひとり親家庭の支援拠点として位置づける可能性があり、母子生活支援施設の社会的役割が大きくなることが期待される。

Opportunity (機会)

Weakness (弱み)

社会福祉法人としてのあり方

社会福祉充実残額の増加に伴う計画の見直しが必要であり、社会福祉法人の在り方を意識した意思決定を行う必要がある。

八栄寮の立地条件

- 施設の敷地の問題（市街化調整区域、急坂、境界線、位置指定道路など）があり、今後の事業展開をする上での足かせになっている。
- 施設へのアクセス通路が悪く、職員、利用者、来訪者にとって負担になっている。

事業の運営状況

- リフレここのえの入所率が減少傾向にあり、周辺地域との連携が必要になっている。
- 子育て応援事業を継続するための財源が確保できていない。

児童養護施設の政策動向

国の政策としての里親支援が進むと、支援が難しい入所児が増えることになり、施設に求められる専門性が高まっていく。

中核市である八王子市に児童相談所設置の流れ

八王子市に児童相談所が設置されると、多摩地区での支援の流れが大きく変化することが予想される。

母子支援に向けた環境変化

DV被害を受けた世帯の保護が各自体により異なっており、その流れに対応した連携関係を図る必要がある。

Threat (脅威)

Strength (強み)

働きやすい職場である

育児休業、介護休業の取得実績が多数であったり、60歳以上の職員が多く働いているなど、多様な人材を受け入れ、職員にとって働きやすい職場となっている。

様々な専門職が働いている

心理職、精神科医、看護師等の専門職が働いていたり、理事の中にも豊富な経験をもつ人材が含まれており、多方面でのノウハウが存在している。

事業所間での連携

事業所間でのコミュニケーションが取れており、必要な事業連携、交流等の協力体制が整備されている。

利用者中心の支援の徹底

利用者中心の考えを持った職員が多く在籍しており、法人風土にまで根付いている。

社会福祉法人改革に伴う 運営見直し機運の高まり

社会福祉法人改革が進行中であり、ガバナンスの強化、社会福祉充実残額の活用等が求められている。

Opportunity (機会)

Weakness (弱み)

必要な人材確保・定着 の仕組みが不十分

必要な人材の確保・定着ができておらず、人材の定着に向けた取り組みが必要とされている。

人材育成体制が不十分

- ・教育側の人材不足により、人材育成が十分になされていない。
- ・変化する外部環境に対して、職員の専門性の向上が追いついておらず、職員の負担が増えている。

労働条件の見直しが迫られている

- ・事業所によって勤務形態が大きく異なり、職員間の人材交流を難しくさせている。
- ・こどものうち八栄寮における断続的勤務の抜本的な見直しが迫られており、その対策に多くの時間を要する。

法人の組織体制について

- ・法人本部、事務局体制が明確に組織の中に位置付けられておらず、法人としての意思決定が不明確になっている。
- ・組織内での役職者の役割責任が曖昧だったり、役職者の人数が少ないため、事業全体を考える職員が不足している。

小規模地域分散化に伴う 人材育成の必要性

小規模化地域分散化が推進されることにより、職員間の自立が求められること、職員間の連携が難しくなることが予想される。

Threat (脅威)

I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

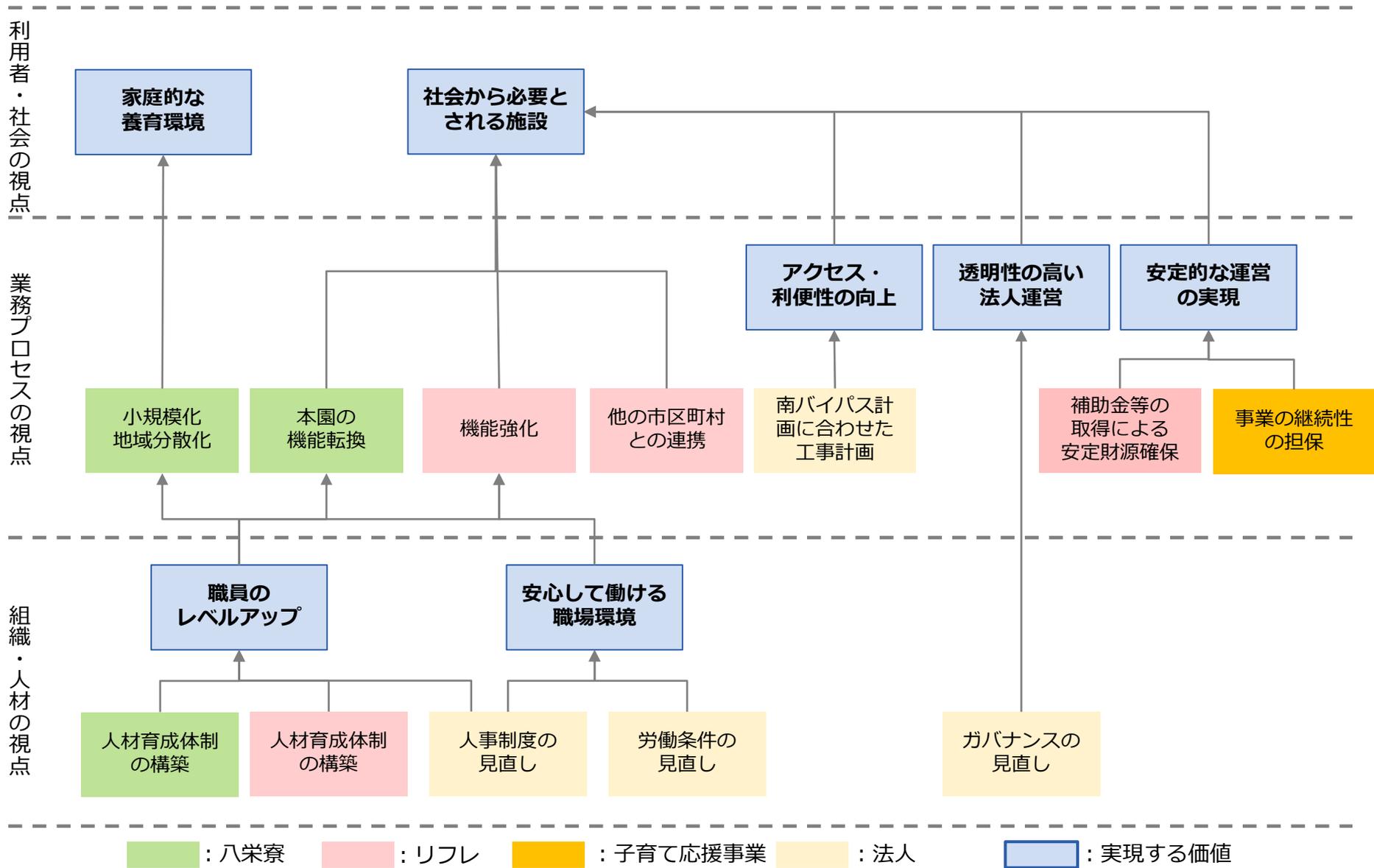
II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

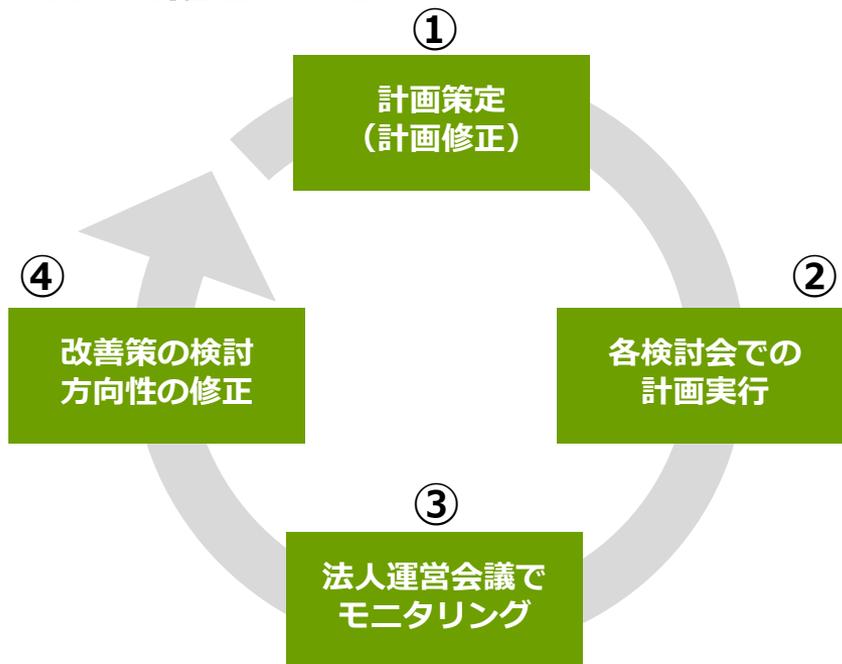
- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

事業計画における各取り組みの位置づけ



計画の推進方法

中期経営計画は、以下の流れで推進される。



- | | | |
|---|---------------------------|--------------------------------|
| ① | 計画策定
(計画修正) | 取り組み項目別に年間計画を策定する。（計画の修正を行う） |
| ② | 各検討会での
計画実行 | 各検討会で計画を実行する。 |
| ③ | 法人運営会議で
モニタリング | 毎月の法人運営会議にてモニタリングを実施し、進捗共有を行う。 |
| ④ | 改善策の検討
方向性の修正 | 本来の目的に沿って取り組みの改善策や方向性の修正を行う。 |

I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

- 法人の事業戦略を実行するための必要な組織力を高め、職員にとって働きやすく、かつ働き甲斐のある職場を創造する
- 社会福祉法人としての公益性と透明性および安定性を維持し、社会の信頼を確保する

【組織・人事制度について】

- ① 法人全体の組織及び人事制度を見直し、各部門の責任執行体制を明確にする
- ② 働き方改革の趣旨を踏まえ、職員が長期に、かつ、安定して職務に従事できるよう、労働条件の見直しを行う

【安全で快適な施設整備について】

- ③ 南バイパス計画の動向等、外部環境の変化に合わせて行う施設整備及び大規模改修等を計画的かつ着実に実施する

【ガバナンスの強化について】

- ④ 評議員会、理事会等の役割を踏まえ、その役割に沿った法人への関与の在り方及び本部事務局と各施設とのチェックアンドバランスの在り方を検討し、明確にする

① 法人全体の組織及び人事制度を見直し、各部門の責任執行体制を明確にする

実現 すること	推進 検討会			
	給与・人事制度 検討会			
	組織図・等級制度	人事評価制度	賃金制度	人材育成方針
	組織基盤である組織図および等級制度を整備し、職員一人ひとりの役割を明確にするとともに、キャリアパスを明示する	組織貢献の方向性を正しく示した人事評価制度を構築し、一人ひとりのモチベーション向上に資する	組織図の見直しに伴い、職位別職種別の俸給表や手当を整理する	法人としての人材育成方針を明確にし、研修等の体系を整える
2020年度の 取り組み	・新組織図、新等級制度、キャリアパスの検討・完成	・新たな人事評価制度の方向性の検討開始	・新たな賃金制度の方向性の検討開始	・人材育成方針の決定
2021年度の 取り組み	・新組織図、等級制度での運用開始	・新たな人事評価制度の検討・完成	・新たな賃金制度の検討・完成	・法人全体の階層別研修の整備
2022年度の 取り組み	・新たな等級制度に基づく人事管理の実施と運用実態に応じたメンテナンス	・人事評価制度の試行実施	・新賃金制度の導入完了	
2023年度の 取り組み		・人事評価制度の本格導入開始	・新賃金制度の効果的な運用に向けた継続検討	
2024年度の 取り組み				

② 働き方改革の趣旨を踏まえ、職員が長期に、かつ、安定して職務に従事できるよう、労働条件の見直しを行う

実現 すること	労働条件の見直し		推進 検討会	働き方改革検討会
	労働条件の見直し	就業規則の見直し		
	<ul style="list-style-type: none"> 働き方改革を踏まえた労働条件の見直しを行う 職員が長期にわたり安定して勤務に従事できるよう労働条件の見直しを行う 			
	<p>子どものうち八栄寮とリフレこのえで異なっている労働条件を見直すことで、異動可能な状態を目指す</p>	<p>就業時間を含む就業規則全般について、あるべき状態とすることで、職員の労働環境の向上を目指す</p>	<p>労働条件の見直し後に、効果的な人材活用のための事業所交流、人材異動を行う</p>	<p>多様な働き方を検討し人材の活用を図る</p>
2020年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> プロジェクトチームの発足 勤務実態の把握 現状の課題点の洗い出し 	<ul style="list-style-type: none"> 現行就業規則の課題等の洗い出し 		<ul style="list-style-type: none"> 非常勤職員や派遣職員の活用、定年の見直し、短時間勤務、業務委託等について検討を始める
2021年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 課題解決への方策を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則の修正案完成 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の事業所間異動の方法・ルールを検討 	
2022年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 新たな労働条件での運用開始 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな就業規則の導入 	<ul style="list-style-type: none"> 人材交流・職員異動の試行実施 	
2023年度の 取り組み			<ul style="list-style-type: none"> 人材交流・職員異動の本格実施 	
2024年度の 取り組み				

③ 南バイパス計画の動向等、外部環境の変化に合わせて行う施設整備及び大規模改修等を計画的かつ着実に実施する。

<p>実現すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在進行している南バイパス計画の進捗状況を逐次把握し、その状況に合わせたアクセス環境の整備及び職員のための駐車場整備に向けた計画の具体化を図る ・国や東京都の方針を踏まえつつ、2024年までに施設の建替え若しくは大規模改修等の方針を定め、その後の計画的実施に資する 	<p>推進検討会</p>	<p>用地活用検討会</p>
	<p>アクセス道路整備への働きかけ</p> <p>行政とのバイパス工事に関する定期的な情報交換を行うことで、八栄寮へのアクセス改善のための道路整備を目指す</p>	<p>駐車場整備計画の実行</p> <p>八栄寮職員および来訪者に対する駐車場整備のための計画を作成し、実行する</p>	<p>修繕・建替え計画作成</p> <p>施設の修繕にかかる費用を洗い出したり、建て替えに向けた計画を作成する</p>
<p>2020年度の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な行政との情報交換の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的な行政との情報交換の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・修繕箇所の洗い出し
<p>2021年度の取り組み</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・駐車場整備計画の作成 	<ul style="list-style-type: none"> ・修繕見積もり費用の洗い出し ・基本構想、方針の策定 ・修繕計画の作成
<p>2022年度の取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・アクセス道路整備に向けた継続的交渉 	<ul style="list-style-type: none"> ・駐車場整備着手 	
<p>2023年度の取り組み</p>		<ul style="list-style-type: none"> ・駐車場整備完了 	
<p>2024年度の取り組み</p>			<ul style="list-style-type: none"> ・2030年頃の大規模修繕、建替え計画の構想

④ 社会福祉法人として求められるガバナンスが構築されている

実現 すること	<ul style="list-style-type: none"> ・評議員会・理事会の法人運営への関与の在り方を検討し、明確化する ・法人本部と各施設との適切な事務分担を実現し、相互のチェックアンドバランス機能を強化する 			推進 検討会	事務改善検討会
	組織体制整備	事務局機能整備	経理体制整備	各種規程整備	
	評議員会・理事会の法人運営への関与のあり方を明確にする	事務局体制を整え、法人としてのスムーズな事業運営を支える	法人の経理体制を見直し、チェック機能の強化を図る	法人のガバナンスに関連する規程を整備し、その根拠を明確にする	
2020年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・組織図、職責、権限の明確化 ・評議員、理事の関与検討・開始 	<ul style="list-style-type: none"> ・本部、各施設の役割や責任の明確化 	<ul style="list-style-type: none"> ・現状把握と問題点の洗い出し 	<ul style="list-style-type: none"> ・規程及び法令の確認 ・適切な運用の確認 	
2021年度の 取り組み			<ul style="list-style-type: none"> ・経理体制の見直しと継続的運用 		
2022年度の 取り組み			<ul style="list-style-type: none"> ・経理体制の見直しと継続的運用 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織規定の作成、経理規定の見直し 	
2023年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・会計士による内部監査の実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・会計士による内部監査の実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・各種規定の継続運用、見直し 	
2024年度の 取り組み					

I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどもうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

こどものうち八栄寮の中期経営計画

事業所の 理念

こどもと共に生活し、共に歩み、未来へ生きる

事業所の 目指すべき姿

八栄寮と関わりをもった子ども達とその家族が、八栄寮で生活をし、または関わりをもって「良かった」と思える施設を実現する。そのために、事業戦略と以下の3点を実現する

- ①施設の小規模かつ地域分散化、本園の高機能化及び多機能化を実現する
- ②施設のアクセス等の環境改善をし、職員、子どもにとって快適な施設空間を実現する
- ③施設での養育を行う上で必要不可欠な職員間の協力・協働を再構築する

中期経営計画の大項目

【事業戦略】

- ① 新たな分園を開設するとともに、本園の高機能化、多機能化を進める

【組織】

- ② 八栄寮における教育システムを構築し、協力体制を高める

① 新たな分園を開設するとともに、本園の高機能化、多機能化を進める

<p>実現 すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・小規模化、地域化を推進する社会情勢に伴い、2024年度終了時に合築型のグループホームを開設する ・本園の定員縮小に伴い、本園の高機能化、多機能を推進し、より支援を必要とする児童の支援体制を構築する 	<p>推進 検討会</p>	<p>八栄運営検討会</p>
<p>家庭的な支援の推進</p>		<p>高機能化・多機能化の推進</p>	
<p>こどもにとってより家庭に近い環境での生活が実現できるよう、施設の小規模化を中心とした支援体制を構築する</p>		<p>本園の定員縮小に伴い、本園の高機能化、多機能化を推進する</p>	
<p>2020年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・厨房の集団給食業務のルーティンワークの明確化と徹底 ・山の家・分園でのご飯作りや全ての小舎での小口管理システムの導入。 ・ケアワーカーの日常生活支援業務におけるルーティンワークの明確化と徹底 	<ul style="list-style-type: none"> ・本園の高機能化・多機能化の構想。 ・一時保護ユニット導入の可否の検討 	
<p>2021年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・すべての小舎での小口管理システムを使っての小口実施。 ・厨房が提供するメニューの改善（家庭的で温かみのある食事の提供） ・ケアワーカーのルーティンワークの明確化と徹底によるチームプレイの構築。 	<ul style="list-style-type: none"> ・高機能化・多機能化の構想に従った支援拠点機能の構築 ・一時保護ユニット導入の可否判断 	
<p>2022年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・厨房職員が各小舎に入り、子どもの前でのご飯作りを再開する（週1回） ・すべての小舎に予算を配分し、計画的に執行する方法を構想する ・ケアワーカーの日常生活支援業務におけるルーティンワークの明確化と徹底を継続して図りつつ、子どものちょっとした心の動きに配慮した支援に取り組む ・合築型かつ分園型小規模グループケア実現のための土地の確保 	<ul style="list-style-type: none"> ・構想に従って、本園の高機能化・多機能化を実施 	
<p>2023年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・山の家を6名定員とする ・厨房職員が各小舎に入り、子どもの前でのご飯作りを行う（週2回） ・すべての小舎に予算配分をし、計画的に執行する取り組みを行う ・新規分園型小規模グループケア（グループホーム）の着工をする 		
<p>2024年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新規分園型小規模グループケア（グループホーム）1つを開設（本園定員40名から34名へ） 		

小規模化、多機能化、高機能化に向けた取り組み詳細

【2020年】

本園				分園	
定員40名				定員6名	定員6名
山	花	緑	太陽（幼児）	宇宙（地域）	虹（地域）
児童8名	児童11名	児童11名	児童10名	児童6名	児童6名
職員4名	職員4名	職員4名	職員4名+1名	職員3.5名+宿直	職員3.5名+宿直

【2024年】

本園				分園		
定員34名				定員6名	定員6名	定員6名
山 （一時保護）	花 （女子）	緑 （男子）	太陽 （幼児）	分園 （混合）	宇宙 （混合）	虹 （混合）
児童6名	児童8名～10名	児童8名～10名	児童8～10名	児童6名	児童6名	児童6名
職員4名	職員5名	職員5名	職員5名+1名	職員4名	職員4名	職員4名
				GH支援員1名		

【2029年】

本園				分園			
定員16名				定員6名	定員6名	定員6名	定員6名
本園A	本園B	本園C	本園D	分園 （小規模1）	分園 （小規模2）	分園 （小規模3）	分園 （小規模4）
児童4名	児童4名	児童4名	児童4名	児童6名 （措置延長）	児童6名	児童6名	児童6名
職員4名	職員4名	職員4名	職員4名	職員4名	職員4名	職員4名	職員4名
A B併せて宿直		C D併せて宿直		GH支援員1名		GH支援員1名	

② 八栄寮における教育システムを構築する

実現 すること	<ul style="list-style-type: none"> 家庭的な支援（家庭的養護）の推進及び本園の高機能化、多機能化に対応することができる職員を育成するため、法人全体の人事制度改革に合わせた施設内の教育システム構築する 		推進 検討会	八栄運営検討会
	教育システム構築	OJTシステムの推進	教育の実施	
	事業所内でのOff-JTシステムが構築され、確実に運用されている	事業転換に向けた職員個別の人材育成体制（OJT体制）が整備され、確実に運用されている	八栄寮の事業転換を見据えた教育が具体的に実施されている	
2020年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 職場研修の実施体制整備 研修担当者の育成と役割明確化 職場研修体系の構想 「職場演習実施要綱」の策定 	<ul style="list-style-type: none"> OJTの推進体制の明確化 	<ul style="list-style-type: none"> マネジメント教育の実施 エルダー及び中堅職員のエルダー研修等への派遣 ペアレントトレーニングのトレーナー研修へ派遣 	
2021年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 職場全体の年度研修計画の策定 個別研修計画のあり方の構想 	<ul style="list-style-type: none"> 個別研修計画に基づいたエルダーによる指導 管理職や運営委員が「日常の機会指導」を意識的に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> ペアレントトレーニングの実施 	
2022年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 職場研修の評価・確認と処置・フォローの実施 	<ul style="list-style-type: none"> OJTシステムの推進 		
2023年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 教育システムの完成 			
2024年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 教育システムの運用 			

I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

リフレここのえの中期経営計画

事業所の 理念

「ミッション」

「子どもの幸せ、母の幸せ、そして家族の幸せを実現する」

「支援方法」

- (1) 児童福祉施設として、児童福祉法の理念に基づき、子どもの最善の利益を守るための支援を行う
- (2) 親を成長過程と考え、「寄り添い型支援（居室に入っただけの支援）」を行うことで、親自身の育ちを促す
- (3) 概ね2年の入所期間後、アフターケアとして、利用者が退所してからも実家を訪ねてくるように、継続して支援していく

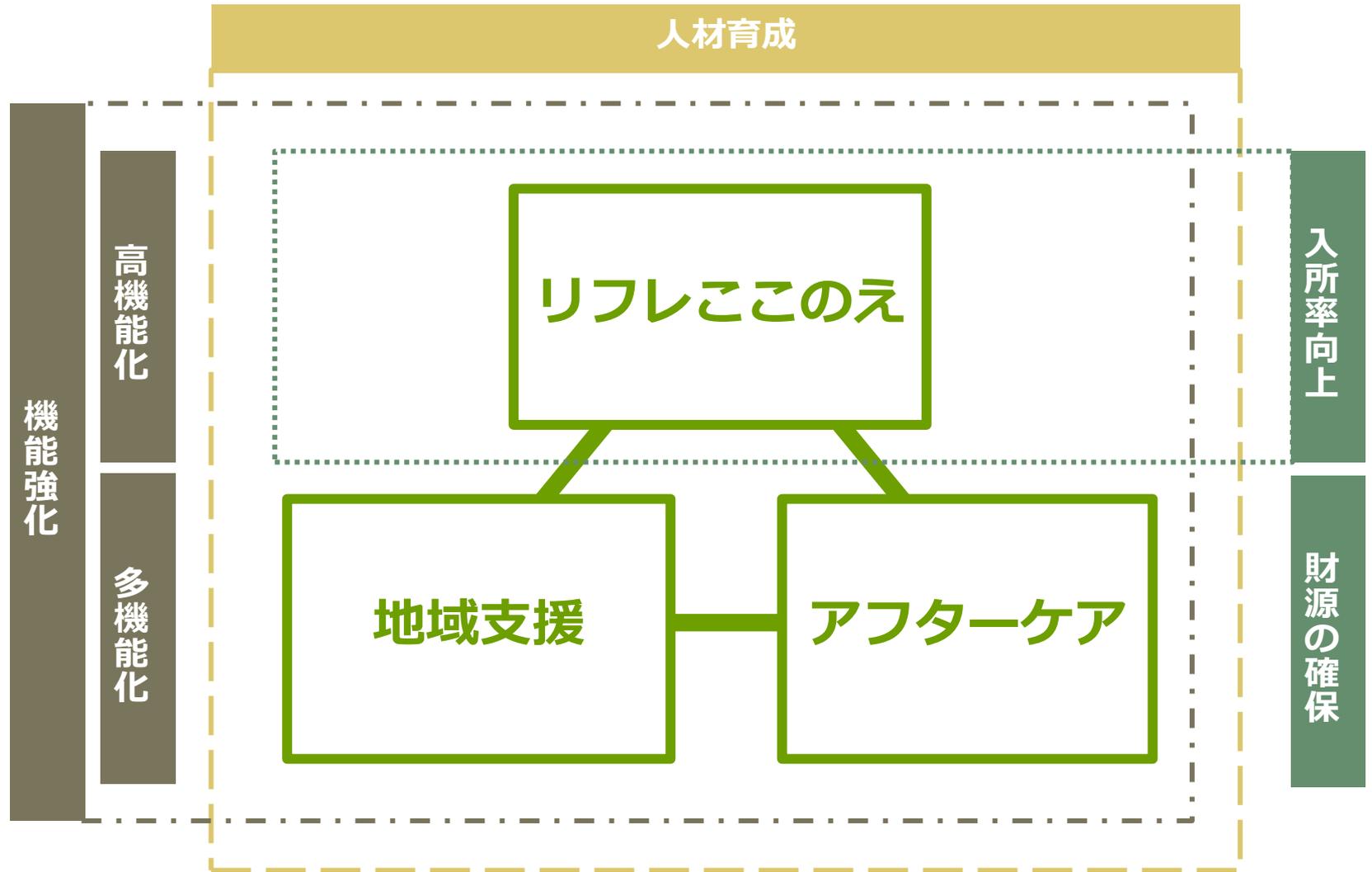
事業所の 目指すべき姿

- 安定的な入所率が確保され、学習支援などの事業も公的な位置づけが強化され、地域の支援にも積極的に取り組み、地元自治体から信頼されている
- 施設機能が強化され、多機能化高機能化を推進されている

中期経営計画の大項目

- ① 八王子市との連携強化により、市民入所を促進する
また、他県や都内の他の市区町村との連携を強化し、高い入所率を実現する
- ② 国や都で求められている新たな機能強化の取り組みを推進する
- ③ 人材育成のための仕組み（コンサルテーション、スーパービジョン体制等）を構築する

リフレここのえ中期経営計画の大項目 概念図



① 八王子市との連携強化により、市民入所を促進する。また、他県や都内の他の市区町村との連携を強化し、高い入所率を実現する

実現すること	<ul style="list-style-type: none"> 八王子市との連携を強化することで入所世帯が増加し、また、他県や他の市区町村との連携を拡げ、広域からの入所受け入れの体制を構築する 			推進検討会	リフレ運営検討会
	東京都女性相談センターとの連携	八王子市との連携	他県の市町村の婦人相談所との連携	各市区町村の母子・父子自立支援員との連携	
2020年度の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 東京都女性相談センターへの働きかけを行い、一時保護受け入れを開始するなど連携を強化する 	<ul style="list-style-type: none"> 八王子市への働きかけを行い、入所世帯を増やす 	<ul style="list-style-type: none"> 東京都以外の近隣の県にある市町村の婦人相談所からの受け入れを実現する 	<ul style="list-style-type: none"> 各市区町村にある母子、父子自立支援員と連携を強化し、受け入れを行う 	
2021年度の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 女性相談センター緊急一時保護受け入れ開始 	<ul style="list-style-type: none"> 八王子市との情報交換を実施 	<ul style="list-style-type: none"> 他県の婦人相談所の状況を調査して、連携可能な先を洗い出す 	<ul style="list-style-type: none"> 母子・父子自立支援員との連携に向けた対策を検討する 	
2022年度の取り組み		<ul style="list-style-type: none"> 八王子市からの入所世帯を10世帯にする 	<ul style="list-style-type: none"> 連携可能な先に対して、定期的な情報提供を行い、関係を強化する 	<ul style="list-style-type: none"> 他県の市町村の婦人相談所からの緊急一時保護を受け入れ実績を増やす 	
2023年度の取り組み				<ul style="list-style-type: none"> 各市区町村の母子・父子自立支援員との連絡会を通じて、入所につなげる 	
2024年度の取り組み					

② 国や都で求められている新たな機能強化の取り組みを推進する

<p>実現 すること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・現在実施している地域向け事業が今後も継続して地域に提供できるよう、アフターケアの充実を図り、また、それにふさわしい施設機能も充実させる 	<p>推進 検討会</p>	<p>リフレ運営検討会</p>
	<p>リフレここのえ本体の取り組み</p> <p>リフレここのえの高機能化を推進する</p>	<p>アフターケアの取り組み</p> <p>退所後のアフターケアを充実させる</p>	<p>地域支援に向けた取り組み</p> <p>リフレここのえのもつ施設機能を地域に展開する</p>
<p>2020年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性相談センターの緊急一時保護受入開始 ・医療機関等連絡調整員及び育児指導担当職員の補助金制度について研究を進める ・無料職業紹介事業の研究を進める 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域生活サポートシステムの研究を進める ・学習支援（無料塾オリーブ八王子）の研究を進める ・就労支援（無料職業紹介事業）の研究を進める 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域へ開かれた施設になるための研究
<p>2021年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・他の市区にも緊急一時保護の契約を促す ・医療機関等連絡調整員及び育児指導担当職員の整備について検討を進める ・無料職業紹介事業の実施について検討を進める 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域生活サポートシステムの実施について検討を進める ・学習支援（無料塾オリーブ八王子）の実施について検討を進める ・就労支援（無料職業紹介事業）の実施について検討を進める 	<ul style="list-style-type: none"> ・八王子市への働きかけ
<p>2022年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・産前産後母子支援補助金について八王子市に打診する ・医療機関等連絡調整員及び育児指導担当職員の整備について結論を出す ・無料職業紹介事業実施について結論を出す 	<ul style="list-style-type: none"> ・地域生活サポートシステムの実施について結論を出す ・学習支援（無料塾オリーブ八王子）の実施について結論を出す ・就労支援（無料職業紹介事業）の実施について結論を出す 	
<p>2023年度の 取り組み</p>			
<p>2024年度の 取り組み</p>			

③ 人材育成のための仕組み構築

<p>実現 すること</p>	<p>・ソーシャルワーカーを支えるスーパービジョン・コンサルテーション体制が確立され、職員のレベルアップのため、年度計画に基づく人材確保、育成、配置を実現する</p>	<p>推進 検討会</p>	<p>リフレ運営検討会</p>
<p>人材育成体制の整備</p>		<p>専門職種の採用</p>	
<p>事業所内での人材育成体制（OJT体制、Off-JT体制）を整え、機能強化に向けた取り組みを実施する</p>		<p>ソーシャルワーカーを支えるために、専門職を積極的に採用し、カンファランス等を通じた人材育成が推進する</p>	
<p>2020年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> 法人の人材育成体制のあり方について検討する 新たな研修体制を検討する 	<ul style="list-style-type: none"> 精神科医の候補者選定 司法書士との相談契約をする 常勤心理士の候補者選定 	
<p>2021年度の 取り組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> 新たなOff-JT体制での運用を開始する 新たな研修体制に基づいて実行 	<ul style="list-style-type: none"> 精神科医師との嘱託契約の締結 常勤看護師の採用・配置 常勤心理士の採用配置 	
<p>2022年度の 取り組み</p>		<ul style="list-style-type: none"> 精神科医師とのカンファランス実施 	
<p>2023年度の 取り組み</p>			
<p>2024年度の 取り組み</p>			

I 法人事業を取り巻く環境変化

- i) 「新しい社会的養育ビジョン」を踏まえた国や都の動き
- ii) 社会福祉法人制度改革
- iii) 働き方改革

II 法人事業の現状把握

- i) 財務の安全性
- ii) 組織

III 法人事業の中期計画

- i) 法人全体の中期計画
- ii) こどものうち八栄寮の中期計画
- iii) リフレここのえの中期計画
- iv) 子育て応援事業の中期計画（てんとうむし・オリーブみらい）

① 事業の継続性の確保と更なる事業展開

実現 すること	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域との接点である子育て応援事業が将来も継続可能となるよう、財源確保及び将来構想を整理する 		推進 検討会	子育て応援事業 検討会
	子育て応援事業の 将来構想の構築	補助金等の獲得に向けた動き	寄付金の募集	
	子育て応援事業の位置づけ、事業性を含めた将来構想を構築する	事業継続に向けて、活用できる補助金等を洗い出すとともに獲得に向けた継続的な交渉を行う	事業継続に向けた寄付金の募集について、計画的な取り組みを実施する	
2020年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉充実残額を踏まえた根拠のある事業にする 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業継続に向けた補助金制度等の確認及び必要条件の洗い出し 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要寄付総額の確認と寄付金獲得に向けた構想 	
2021年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 具体的な法人負担可能額の決定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 補助金等の獲得のための条件を満たす取り組み実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寄付金獲得に向けた広報活動計画の検討と募集 	
2022年度の 取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育て応援事業の事業継続に向けた将来構想の確立 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 補助金等獲得に向けた活動の継続 ・ 補助金等の申請 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 寄付金の募集 	
2023年度の 取り組み				
2024年度の 取り組み				

2020年3月

社会福祉法人同胞援護婦人連盟

〒193-0944

東京都八王子市館町2232-1

TEL 042-661-5891 FAX 042-667-0006