



社会福祉法人同胞援護婦人連盟 2025～2029年度 中期経営計画

2025年3月吉日

中期経営計画の策定にあたって

法人は、2020年度から2024年度の5か年間、第一次の中期経営計画を策定し、法人本部、こどものうち八栄寮、リフレここのえのそれぞれの分野において、これまで鋭意その計画に従って諸事業を展開し、今日に至っている。

2016年度に改正された児童福祉法の趣旨に沿い、可能な限り家庭的養護の方向を探り、また、施設の多機能化や高機能化、さらには地域への子育て支援の充実を目指して取り組んできたことは自負するところである。

しかし、この間、新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延という歴史的災厄にも見舞われ、その危機を乗り越えるために多くの取り組みを必要とし、結果として計画事業への力の配分が遅れたことも事実であり、残念ながら、所期の計画事業すべてが順調に推移したとは言えない状況もある。

法人事業を取り巻く児童福祉の環境は、増え続ける児童虐待相談件数に見られるように、子育てに困難を抱える世帯はこれまで以上に顕在化してきている状況にあり、依然として厳しいものがある。昨2024年4月から施行された改正児童福祉法では、子育て世帯に対する支援のため、より市区町村の役割を強化することや、児童の一時保護所の改善、妊産婦等への支援等、さらには社会的養護経験者等の自立支援の強化などの取り組みが明記された。

今次中期経営計画においては、我が法人としてこれまでの5か年の計画執行に係る経験を踏まえ、従前事業の安定的運営をはかるとともに、これらの新たな社会ニーズにも適切に対応し、児童福祉環境の一層の向上を図るべく努め、持続可能な法人としてその役割を果たしていく所存である。

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策

法人全体を取り巻く現状

法人本部における中期経営計画

こどものうち八栄寮における中期経営計画

リフレここのえにおける中期経営計画

中期経営計画の実行体制一覧

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策

法人全体

大項目	中項目	実績の内容と今後の対策
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	組織図・等級制度	・給与・働き方改革検討会でキャリアパスと給与表の連動を検討し、2025年度に給与表を改定する。
	人事評価制度	・「個別人材育成計画書」により個々の目標設定、進捗状況を確認している。「個別人材育成計画書」の一部改訂や、法人に適した人事評価のあり方を検討していく。
	賃金制度	・現状の課題を把握し改善策を検討し、改善に努めた。 2025年度給与表を改定、今後も継続して検討をしていく。
	人材育成方針	・人材育成方針に基づき研修などを実施した。職員の育成のさらなる充実を図る取り組みを検討していく。
	労働条件の見直し	・現状の課題を把握し、改善策の検討を進めてきた。 ・同一労働同一賃金の仕組みや、限定正職員制度などの検討を継続していく。
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	就業規則の見直し	・就業規則の適宜見直しを行った。
	事業所間異動の推進	・施設間の労働条件が異なることが、事業所間異動の課題の一つである。労働条件の見直しを含めて差異に配慮した制度構築を検討していく。
	多様な働き方の検討	・ライフステージの変化によりやむを得ず退職するケースがあり、改善策の検討を進めてきた。同一労働同一賃金の仕組みや、限定正職員制度などの検討を継続していく。

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策

法人全体

大項目	中項目	実績の内容と今後の対策
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	アクセス道路整備への働きかけ	・ 国や市の関係部署との協議を適宜行った。
	駐車場整備計画の実行	・ 2022年度完成
	修繕・建替え計画作成	・ 八栄寮敷地整備検討会で敷地・施設の現況と課題を検討し、八栄寮改築基本計画案、企画設計案の作成を進めた。資金やスケジュールを含め検討を行い、計画の確実な実行につとめる。
	組織体制整備	・ 法人全体の課題解決に向け役職者間で検討を行ってきた。法人が地域支援の分野で社会貢献できるよう、新規事業の開拓や法人の組織づくりなどを包括的に進める組織体制整備を行う。
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	事務局機能整備	・ 法人事務局が、施設事務業務を兼務で行っている。働き方改革や新規事業の開拓など、法人本部としての役割を果たすためには職員の増員も検討していく。
	経理体制整備	・ 法人事務局が、施設事務業務を兼務で行っている。働き方改革や新規事業の開拓など、法人本部としての役割を果たすためには職員の増員も検討していく。
	各種規程整備	・ 法改正などに迅速に対応した各種規定の整備を行った。

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策

こどものうち八栄寮

大項目	中項目	実績の内容と今後の対策
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	家庭的な支援の推進	・主任や運営委員など、業務の中心となる職員の役割、責任のさらなる明確化が必要なため、継続して取り組む。
	高機能化・多機能化の推進	・主任や運営委員など、業務の中心となる職員の役割、責任のさらなる明確化が必要なため、継続して取り組む。
	教育システム構築	・研修担当者の役割、責任の明確化を継続して取り組む。
八栄寮における教育システムを構築する	OJTシステムの推進	・OJTシステム担当者の配置や役割を明確化して推進に努める。
	教育の実施	・研修担当者の役割、責任の明確化を継続して取り組む。

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策

リフレここのえ

大項目	中項目	実績の内容と今後の対策
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	東京都女性相談センターとの連携	・ 2025年1月に委託契約をした。
	八王子市との連携	・ 妊産婦等生活援助事業の交付決定について八王子市の関係機関に周知する等、利用につなげる努力の継続が必要である。
	他県の市町村の婦人相談所との連携	・ 時期をずらして都内、都外に分けた説明会を実施する。
	各市町村の母子・父子自立支援員との連携	・ 毎年実施している。
	リフレここのえ本体の取り組み	・ 親子関係形成事業実施の検討を進める。
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	アフターケアの取り組み	・ 部会として家庭支援専門相談員の配置を提言していく。
	地域支援に向けた取り組み	・ 施設を退所した家庭へのアフターケアを継続して実施する。
	人材育成体制の整備	・ 実施しながらのブラッシュアップが必要である。
人材育成のための仕組みを構築する	専門職種の採用	・ 連携できる精神科医や中途の心理職を探す。

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策

てんとうむし・オリーブみらい

大項目	中項目	実績の内容と今後の対策
事業の継続性の確保と更なる事業展開を進める	子育て応援事業の将来構想の構築	・ 一部事業については、市の補助事業の方向性を見定め、継続して受託者となるよう努力していく。
	補助金等の獲得に向けた動き	・ 市との打ち合わせを実施し、補助金獲得へ向けて協議を行った。法人内での事業の評価を継続して行い、市が求めるものとの整合性も含めて、引き続き協議を行う。
	寄付金の募集	・ 法人の業務拡大や八栄寮敷地活用の検討を含めて、寄付金の募集について検討を開始する。

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策

法人全体を取り巻く現状

法人本部における中期経営計画

こどものうち八栄寮における中期経営計画

リフレここのえにおける中期経営計画

中期経営計画の実行体制一覧

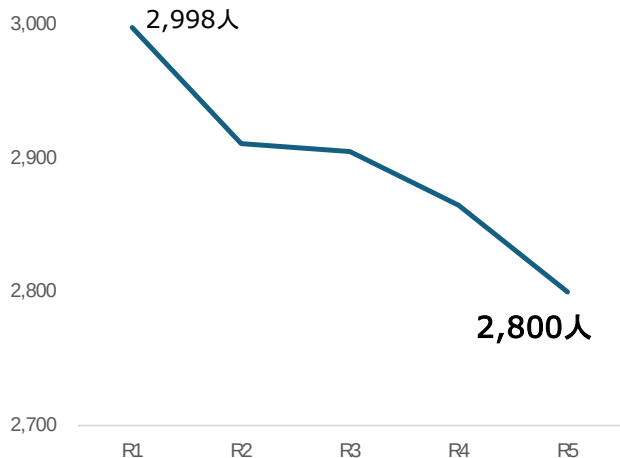
法人全体を取り巻く現状

— : 介護福祉サービスの有効求人倍率（年平均）

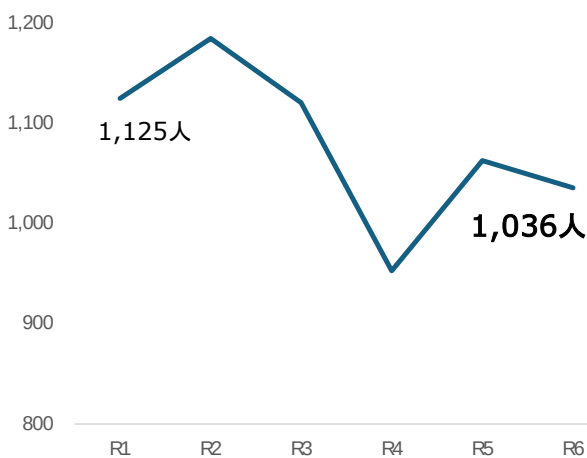
— : 全職種の有効求人倍率（年平均）

※ 2024年分は、9月までの平均値

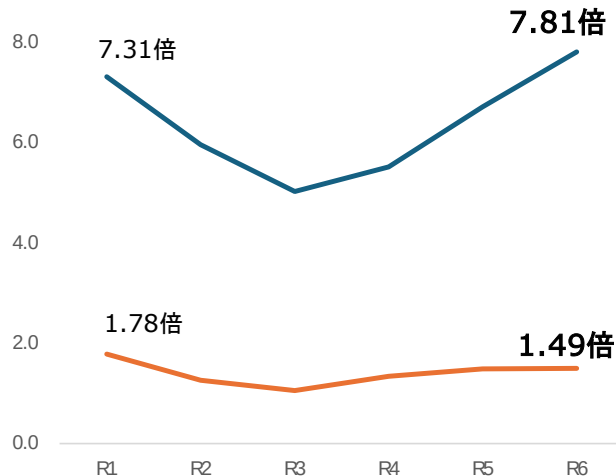
児童養護施設における
入所児童数の推移（東京都）



母子生活支援施設における
入所者数の推移（東京都）



介護福祉サービスの
有効求人倍率の推移（東京都）



- ・ 児童養護施設、母子生活支援施設ともに、入所者数が低下している。
- ・ 児童相談所の一時保護数は毎年2000件を超えており、児童養護施設への入所のニーズは依然高い状況である。入所者数の減少理由は、①施設の小規模化による柔軟な入所の受け入れが難しいこと②人手不足によるものと推察される。
- ・ 母子生活支援施設は、2024年度は都内32施設中19施設が暫定定員になる予定である。減少理由は、生活スタイルの変化と生活保護による在宅支援との費用対効果によるものと推察される。
- ・ また、福祉分野は、全国的な人手不足になっており、当法人の職員採用も厳しい状況である。
- ・ これらの状況を踏まえ、法人として、これまでの経験則にとらわれないチャレンジが必要となる。

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策
法人全体を取り巻く現状
法人本部における中期経営計画
こどものうち八栄寮における中期経営計画
リフレここのえにおける中期経営計画
中期経営計画の実行体制一覧

法人本部における中期経営計画

重点テーマ1

人材の育成・定着につながる仕組みの整備

戦略

- キャリアに応じた処遇を可能とする人事制度の構築
- 働きがいがあり魅力を感じる職場環境の整備

重点テーマ2

地域における公益事業の検討・実施

戦略

- 地域公益事業の継続と新規事業の開拓
- リフレここのえでの子育て支援事業の展開

テーマ1：人材の育成・定着につながる仕組みの整備

取り組みの意義・目的

- ・現在の社会情勢を踏まえながら、法人として事業の確実な運営と地域公益事業を継続するためにも、人材確保と育成は欠かせない。

現在の状況（2025年3月時点）

- ・ベテラン・中堅職員の離職により法人全体職員の構成バランスが崩れている。
- ・各階層別職員の責任と役割の整理が不十分で、キャリアパスと現給料表との整合性が取れてない。
- ・子育てなどにより限られた勤務時間を求められるケースも想定されるため、多様な働き方への取り組みの課題の抽出、分析をしている。
- ・職員の育成研修を継続的に実施している。

取り組みの成功指標

- ・職員の定着が進み、各階層の職員が次のステージに進める体制となる新キャリアパスを設定し、職員へ丁寧に説明し浸透させる。
- ・キャリアパスと連動した給与制度や評価制度の設定

推進 検討会

給与・働き方改革検討会
人材確保と定着会議

戦略	責任者
キャリアに応じた処遇を可能とする人事制度の構築	法人本部
働きがいがあり魅力を感じる職場環境の整備	法人本部

戦略（1-Θ）：キャリアに応じた処遇を可能とする人事制度の構築

現在の状況（2025年3月時点）

- 現キャリアパスに基づいて職層別に役割・取り組み内容を明示しているが、求められる役割が一部対応できていない状況がある。
- 現キャリアパスに修正を加え、新たなキャリアパスを作成し、それに対応した賃金制度の見直しについて検討をしている。

取り組みの成功指標

- 等級制度を整備し、役割を明確にした新たなキャリアパスを設定し、それに連動した賃金制度を導入する。
- 一人ひとりのモチベーションの向上に繋がる人事評価制度の構築

責任者

法人本部

実施内容

完了予定時期

組織図等級制度を整備し新たなキャリアパスを作成

2026年3月31日

人事評価制度導入に向けた検討・導入

2030年3月31日

人材育成方針の課題を整理し人材育成の精度を高める

2030年3月31日

戦略（1-㊦）：働きがいがあり魅力を感じる職場環境の整備

現在の状況（2025年3月時点）

- ・ ライフステージの変化で、やむを得ず退職するケースがあり、職員の定着と新たな職員採用は課題である。
- ・ 働きやすく働き続ける環境を整えるため、就業規則などの改正を都度実施している。
- ・ 人材確保の観点から、同業他所と比較し、働きがいがあり選ばれる法人となるよう、労働環境の改善など様々な仕組みの検討を継続して行っている。

取り組みの成功指標

- ・ 就業規則などの各種規定の見直しや整備を行い、労働環境を整備する。
- ・ 地域公益事業の継続と拡大を行い、多様な働き方の機会を増やす。
- ・ 必要な採用職員数を確保する。

責任者

法人本部

実施内容

完了予定時期

多様な働き方の検討・実施

2030年3月31日

採用にもつながるよう、労働環境整備に関する検討を行い、各種規程の整備に反映する

2030年3月31日

現在の地域公益事業を継続し、さらに新規事業を開拓し、事業の拡大を図る

2030年3月31日

テーマ2：地域における公益事業の検討・実施

取り組みの意義・目的
- 法人の社会福祉充実計画に基づき、地域公益事業の取り組みを両施設の運営で培った職員の経験や知識を活かし実施している。 - リフレここのえは入所率が低下しており、市民ニーズに沿った事業展開をしていく必要がある。
現在の状況（2025年3月時点）
- 市の受託事業、子育て短期支援事業（ショートステイ・トワイライトステイ）を実施 - 子育て応援事業（無料塾オリーブみらい、子育て応援ひろばてんとうむし、支援対象児童等見守り事業）を実施するも、永続的な財源保障がなく、その継続に不安がある。 - リフレここのえは、2026年度より東京都妊産婦等生活援助事業を実施
取り組みの成功指標
- 現在の市や東京都からの受託事業の継続実施及び拡大 - 新たな地域公益事業の実施

推進 検討会	(仮) 公益事業検討会	
	戦略	完了予定時期
	地域公益事業の継続と新規事業の開拓	2030年3月31日
	リフレここのえでの子育て世帯支援事業の展開	2030年3月31日

戦略（2-Θ）：地域における公益的な事業の検討・開拓

現在の状況（2025年3月時点）

- ・ 八王子市子育て短期支援事業の実施
- ・ ショートステイ・トワイライトステイ事業として、1日あたり各3名計6名の受け入れをしている。
- ・ 子育て応援事業として、無料塾オリーブみらい、子育て応援広場てんとうむし、支援対象児童等見守り事業を実施

取り組みの成功指標

- ・ 市民の多くの需要に応えるため、市受託事業の継続と一部拡大を実現する。
- ・ 子育て短期支援事業については、市と協議をし、受け入れ人員を拡大する。
- ・ 国の動向なども踏まえ、地域に必要な支援内容を的確に捉え、行政と連携しながら新規事業の開拓を進める。

責任者

法人本部

実施内容

完了予定時期

子育て短期支援事業の実施

2030年3月31日

子育て応援事業の実施

2030年3月31日

新たな地域公益事業の開拓

2030年3月31日

戦略（2-㊦）：リフレここのえでの子育て世帯支援事業の展開

現在の状況（2025年3月時点）

- ・ リフレここのえは母子生活支援として役割を担い支援を行っているが、入所率低下に伴う暫定定員の課題がある。
- ・ 国は母子生活支援施設を入所のみでなく、市民ニーズに合わせた施設機能を持つことを求めている。
- ・ 財源の確保を含め、従来の専門的な支援とともに、子育て世帯支援事業への展開の検討が必要である。

取り組みの成功指標

- ・ 全国母子生活支援施設協議会で策定した「私たちの目指す母子支援施設（ビジョン）」を参考に、施設機能を活かしたリフレここのえの子育て世帯支援事業を開拓し、確実な事業展開や適性な人事配置を設定する。

責任者

法人本部

実施内容

完了予定時期

入所率向上にむけた取組の検証

2030年3月31日

子育て世帯支援事業の検討

2030年3月31日

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策
法人全体を取り巻く現状
法人本部における中期経営計画
こどものうち八栄寮における中期経営計画
リフレここのえにおける中期経営計画
中期経営計画の実行体制一覧

こどものうち八栄寮における中期経営計画

重点テーマ1

子どものより良い暮らしを支えるための、職員育成のさらなる充実

戦略

- 中堅職員を中心とした、職員の役割再定義と浸透
- 主任の業務効率化・削減

重点テーマ2

施設設備の整備・充実

戦略

- 本園敷地の整備を実施する
- 分園の開設をする

テーマ1：子どものより良い暮らしを支えるための、職員育成のさらなる充実

取り組みの意義・目的

- ・ 児童養護施設としての役割を果たす上で、職員の育成は欠かせない。
- ・ さらに近年は、高機能化、多機能化、分園増を実現させていく必要があり、人材育成の重要度は増している。
- ・ 一方で、現在の研修内容と、職場で必要とされるスキルがうまく連動していない。職員指導・教育の機会が不足しているなど課題もあり、改革を図っていく必要がある。

現在の状況（2025年3月時点）

- ・ 現在の研修内容と、職場で必要とされるスキルがうまく連動していない。
- ・ 日常業務に追われ、職員指導・教育の機会が不足している。
- ・ 職員によって、業務の定義や質にばらつきがある。
- ・ 主任が忙しく職員指導やマネジメントに十分関与できない。

取り組みの成功指標

- ・ 2027年3月までに、「運営委員になるまでに読んでおきたい37のこと」に基づく学習とモニタリングの仕組みを構築し、2027年3月までに運営委員としての業務が適切に実施される状態を整える。
- ・ 2029年3月までに主任業務時間の割合を20%にする。

推進 検討会	(仮) 養育研究会	
	戦略	責任者
	中堅職員を中心とした、職員の役割再定義と浸透	主任
	主任の業務効率化・削減	主任

戦略（1-Θ）：中堅職員を中心とした、職員の役割再定義と浸透

現在の状況（2025年3月時点）

- ・現在の研修内容と、職場で必要とされるスキルがうまく連動していない。
- ・日常業務に追われる中で、職員指導・教育の機会が不足している。（主任による引き継ぎ（OJT）時間＝A主任：約3.5時間／1週間、B主任：約1.1時間／1週間）
- ・職員によって、業務の定義や質にばらつきがある。

取り組みの成功指標

- ・2027年3月までに、「運営委員になるまでに読んでおきたい37のこと」（以下「37のこと」という）に基づく学習とモニタリングの仕組みを構築する。
- ・2028年3月までに上記を運用し、運営委員としての業務が適切に実施される状態を整える。

責任者

主任

実施内容

完了予定時期

キャリアパス制度の構築 （中堅職員を中心とした、役割再定義）	2026年3月31日
「37のこと」の内容見直し	2026年3月31日
「37のこと」の学習計画策定	2026年3月31日
「37のこと」を活用した、主任によるモニタリングの仕組みを構築	2026年3月31日
仕組みに基づく実践	2026年4月1日～
新たな運営委員の任命と実践	2027年4月1日～

戦略（1-③）：主任の業務効率化・削減

現在の状況（2025年3月時点）

- ・主任が忙しく、職員の指導やマネジメントに十分関与できていない。
（1ヶ月の業務時間に占める主任業務時間の割合＝A主任：9.4%、B主任：7.8%）

取り組みの成功指標

- ・2029年3月までに、主任業務時間の割合を20%にする。

責任者

主任

実施内容

完了予定時期

キャリアパス制度の構築 （主任業務の確定）	2026年3月31日
業務量調査と課題整理・改善計画策定	2027年3月31日
主任業務マニュアルの完成	2027年3月31日
主任業務マニュアルに基づくモニタリングの仕組みを構築	2027年3月31日
仕組みに基づく実践	2027年4月1日～

テーマ2：施設設備の整備・充実

取り組みの意義・目的

- ・ 小規模かつ地域分散化を進めることで、入所児童への手厚い支援などを実現することが子どもの最善の利益の実現にとって必要である。

現在の状況（2025年3月時点）

- ・ 本園内は3棟の定員10名から12名のユニット、1棟の定員6名の小規模グループケア。分園は6名定員を2棟実施している。
- ・ 増設を目指しているものの、適地が見つからず遅延している。

取り組みの成功指標

- ・ 本園内には6名以下定員の小規模グループケアの実現、分園は現在の2棟から4棟に増設する。

推進 検討会

八栄寮敷地整備検討会
（仮）ベテラン職員研究会

戦略	責任者
本園の敷地整備を実施する	施設長
分園を増設する	主任

戦略（2-Θ）：本園の敷地整備を実施する

現在の状況（2025年3月時点）

- ・本園内は3棟の定員10名から12名のユニット、1棟の定員6名の小規模グループケア。
- ・建物に死角が多すぎるため、事故を誘発しやすい。
- ・中高生に個室が提供できていない。

取り組みの成功指標

- ・定員6名以下の小規模グループケアの実現。
- ・死角の少ない建物の実現。
- ・中高生に個室の提供を実現。

責任者

施設長

実施内容

完了予定時期

設計・管理業者の選定と委託

東京都補助金申請

実施設計の完成

福祉医療機構貸付申請

寄付金獲得

工事業者選定

工事完了

2030年3月末

戦略（2-㊟）：分園を増設する

現在の状況（2025年3月時点）

・ 6名定員の分園が 2 棟

取り組みの成功指標

・ 分園の数を4棟に増設する。

責任者

主任

実施内容

完了予定時期

小規模かつ地域分散化に必要な人員を確保する

2028年3月末

小規模かつ地域分散化の運営ができる組織体制の構築

2028年3月末

分園を2棟増設

2030年3月末

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策
法人全体を取り巻く現状
法人本部における中期経営計画
こどものうち八栄寮における中期経営計画
リフレここのえにおける中期経営計画
中期経営計画の実行体制一覧

リフレここのえにおける中期経営計画

重点テーマ1

施設のイメージアップによる、入所率向上と職員定着率の改善

戦略

- 外部向け情報発信の強化
- 多機能化に向けた職員の採用とスキルアップ

テーマ1：施設のイメージアップによる、入居率向上と職員定着率の改善

取り組みの意義・目的

- ・施設に対するネガティブなイメージがあり、入所率や職員定着率に影響を与えている可能性がある。
- ・施設内外への発信を強化し、これまで以上に施設のイメージアップを図っていく必要がある。

現在の状況（2025年3月時点）

- ・リフレここのえのホームページは無い。
- ・その他SNSの運用等を行っていない。
- ・年間入所率85%
（2023年度平均91%、2022年度平均88%）
- ・2023年度離職率6.3%、2022年度離職率8.3%

取り組みの成功指標

- ・2030年3月までに、90%の入所率達成または、多機能化事業の開始による従来程度の財源確保

推進 検討会

戦略	責任者
外部向け情報発信の強化	施設長
多機能化に向けた職員の採用とスキルアップ	施設長

戦略（1-Θ）：外部向け情報発信の強化

現在の状況（2025年3月時点）

- 現在、以下のような広報活動を実施している
- ・新聞の取材対応（年1回程度）
 - ・書籍や雑誌の取材対応・寄稿（年3回程度）
 - ・大学への職員派遣（1人）
 - ・母子・父子自立支援員対象の見学会の実施（年2回程度）
 - ・大学の研究・調査への協力（年2回程度）
 - ・大学のゼミや、学生の見学・研修への協力（年2回程度）
 - ・学会やセミナーへの職員派遣および発表（年3回程度）
 - ・地域の研修での職員の登壇（年3回程度）

取り組みの成功指標

- ・2026年3月までに、新ホームページ等の設立と運用を開始する。
- ・2027年3月までに、一般向け・専門職向けの発信を、年に24回程度実施する

責任者

施設長

実施内容

完了予定時期

SNS準備担当者を決める	2024年3月31日
SNS発信準備（運用ルール、仕組み作り）	2025年度中開始
SNS発信開始（ホームページ更新月1回、インスタ更新週に1回～2回）	2025年度中開始
対象者を変えて見学会開催（児童相談所、子ども家庭支援センター、病院、保健センター、民生委員など）	毎年度開催

戦略（1-㊟）：多機能化に向けた職員の採用とスキルアップ

現在の状況（2024年7月時点）

- 多機能化（妊産婦等生活援助事業、地域支援等）を担える専門職の採用と研修体制の構築。

取り組みの成功指標

- 看護師の常勤化の検討、常勤心理職の採用、助産師の常勤化の検討及び精神科医師との連携を進める。

責任者 施設長

実施内容	完了予定時期
妊産婦等生活援助事業を遂行するための相談の受け答えの方法を作る	2025年度
妊産婦等生活援助事業の事業運営のマネジメントの方法を確立する	2026年度
親子関係の調整の方法について研鑽を積む	2025年度
親子関係の調整の方法についてのマニュアルを作成する	2026年度
看護師の常勤化について検討する	2025年度
助産師の常勤化について検討する	2025年度
連携できる精神科医を探す	2026年度

2020～2024年度中期経営計画に関する評価と対策
法人全体を取り巻く現状
法人本部における中期経営計画
こどものうち八栄寮における中期経営計画
リフレここのえにおける中期経営計画
中期経営計画の実行体制一覧

中期経営計画の実行体制一覧

PJ番号	PJ名	最終責任者	メンバー／会議体	達成目標
本部1-㊟	キャリアに応じた処遇を可能とする人事制度の構築	法人本部	給与・働き方改革検討会 人材確保と定着会議	キャリアパスと連動した給与制度や評価制度の確立
本部1-㊟	働きがいがあり魅力を感じる職場環境の整備	法人本部	給与・働き方改革検討会 人材確保と定着会議	職員が長期に安定して働き続ける労働環境の整備
本部2-㊟	地域公益事業の継続と新規事業の開拓	法人本部	(仮)公益事業検討会	地域公益事業の継続とさらなる拡大
本部2-㊟	リフレここのえでの子育て世帯支援事業の展開	法人本部	(仮)公益事業検討会	施設機能を活かした子育て世帯支援事業の実施
八栄1-㊟	中堅職員を中心とした、職員の役割再定義と浸透	主任	(仮)養育研究会	運営委員としての業務の適切な実施
八栄1-㊟	主任の業務効率化・削減	主任	(仮)養育研究会	業務の効率化により主任のマネジメントが発揮される
八栄2-㊟	本園の敷地整備を実施する	施設長	敷地整備検討会 (仮)ベテラン職員研修会	本園の工事完了
八栄2-㊟	分園を増設する	主任	敷地整備検討会 (仮)ベテラン職員研修会	分園の増設
リフレ1-㊟	外部向け情報発信の強化	施設長		新ホームページ運用などによる外部への情報発信の強化
リフレ1-㊟	多機能化に向けた職員の採用とスキルアップ	施設長		専門職員の採用