

令和 8 年度 事業計画書

社会福祉法人 至福の会

本部

特別養護老人ホーム むさしの園

ケアハウス むさしの園

むさしの園デイサービスセンター

サービス推進課

特別養護老人ホーム むさしの園わかば

むさしの園デイサービスセンター富士見

むさしの園在宅介護支援センター

社会貢献活動

生活困窮者に対する相談支援事業

ひまわり保育園

むさしの森保育園

目 次

本 部	P 1 ～ 4
組織図	P 5
特別養護老人ホーム むさしの園	P 6
ケアハウス むさしの園	P 7
むさしの園デイサービスセンター	P 8
ひまわり保育園	P 9
サービス推進課	P 1 0
特別養護老人ホーム むさしの園わかば	P 1 1
むさしの園在宅介護支援センター	P 1 2
社会貢献活動	P 1 3
生活困窮者に対する相談支援事業	P 1 4
むさしの園デイサービスセンター富士見	P 1 5
むさしの森保育園	P 1 6

令和8年度 社会福祉法人 至福の会 事業計画

1 経営理念（クレド）の実践

～関わるすべての人を幸福にすること～

本法人は、クレドの精神を基盤とし、利用者・家族・地域・職員など、関わるすべての人の幸福を追求します。

2 法人ビジョン

「自分が心から利用したいサービスを提供していきます。」

利用者視点を徹底し、安心・安全・信頼のサービス提供を継続します。

3 事業計画の基本方針

物価高騰等により財務体制が弱まる中、今後の賃上げや処遇改善を継続するためには、AIを活用した人材育成と財源確保の強化が不可欠となっています。

また、地域とのつながりを再構築し、社会福祉法人として求められる社会貢献を果たすため、地域福祉の拠点としての役割向上と地域からの認知向上を図ります。

理事会・評議員会・監事会の開催は、別紙「令和8年度 至福の会 会議予定表」に基づき実施します。

定款に定める決議事項および重要事項については、必要に応じて随時開催します。

4 組織体制

別紙「社会福祉法人 至福の会 組織図」の体制による。

5 経営方針（具体的取組）

①. 人材育成

今年度の研究大会は、2つの実践または研究発表を6月に申し込み実施する。

年間計画として、各チーム・ユニット・在宅サービスにおいて、介護技術向上を目的とした研究・実践発表を4月～12月に実施する。発表会は翌年4月に開催し、審査により優秀チーム1～3位を選出する。優秀チームは埼玉県福祉研究大会へ出場し、優秀賞取得時は関東ブロック大会を目指す。大会ごとに優秀賞チームへ金一封を支給し、専門性向上を促進する。

②. 事業所別 目標値の達成

目 標 ↓

特別養護老人ホーム（ショートを含む）

稼働率 98%

特別養護老人ホームむさしの園わかば

稼働率 97%

デイサービスセンター

年間月平均延べ人数 899人

在宅介護支援センター

一人当たり 38ケース以上

むさしの森保育園

定員に対して 110%以上

ひまわり保育園

定員人数の80%

③. 彩の国セフターネットワーク事業への取組

地域の安全・安心に寄与するネットワーク事業へ積極的に参画する。

④. 地域貢献活動の推進

自治会夏祭り会場の提供

わかばカフェの継続と質の向上

地域との交流を深め、法人の社会的役割を強化する。

⑤. 人材確保の継続

新卒・中途採用の強化

特定技能等の外国人採用にも継続して取り組む

⑥. 離職率の抑制

離職率13%以下を目標とし、働き続けられる職場環境を整備する。

⑦. BCP（業務継続計画）に基づく訓練の実施

災害・感染症等に備え、計画に沿った訓練を定期的に実施する。

⑧. インフレ対策としての資金運用

法人本部において、金融資産を守るための適切な資金運用を行い、財務基盤の安定化を図る。

資金運用事業計画（案）

1、運用対象

- ① 資金運用規程第7条の範囲にて、分散投資をします。
- ② 資産構成は、流動性の高いものとし、健全性は時価総額を次の通りとする。
- ③ 日本個別株は、時価総額1,000億円以上への投資を原則とする。
- ④ 投資信託は、純資産総額50億円以上への投資を原則とする。
- ⑤ アメリカ個別株は、日本円で約時価総額10兆円以上への投資とする。

2、最大運用額

令和8年度は、運用規程第8条第1項のとおり、3千万円の範囲以内とします。ただし、資産運用で得た利息、配当等の資金については、再投資できるものとします。

3、資金運用会社

資金運用会社は株式会社SBI証券とし、
代理店はSBIマネープラザ株式会社を利用し、
対面取引による現物取引とする。

令和8年3月26日 理事会 承認予定

令和8年度 至福の会 会議等の予定表

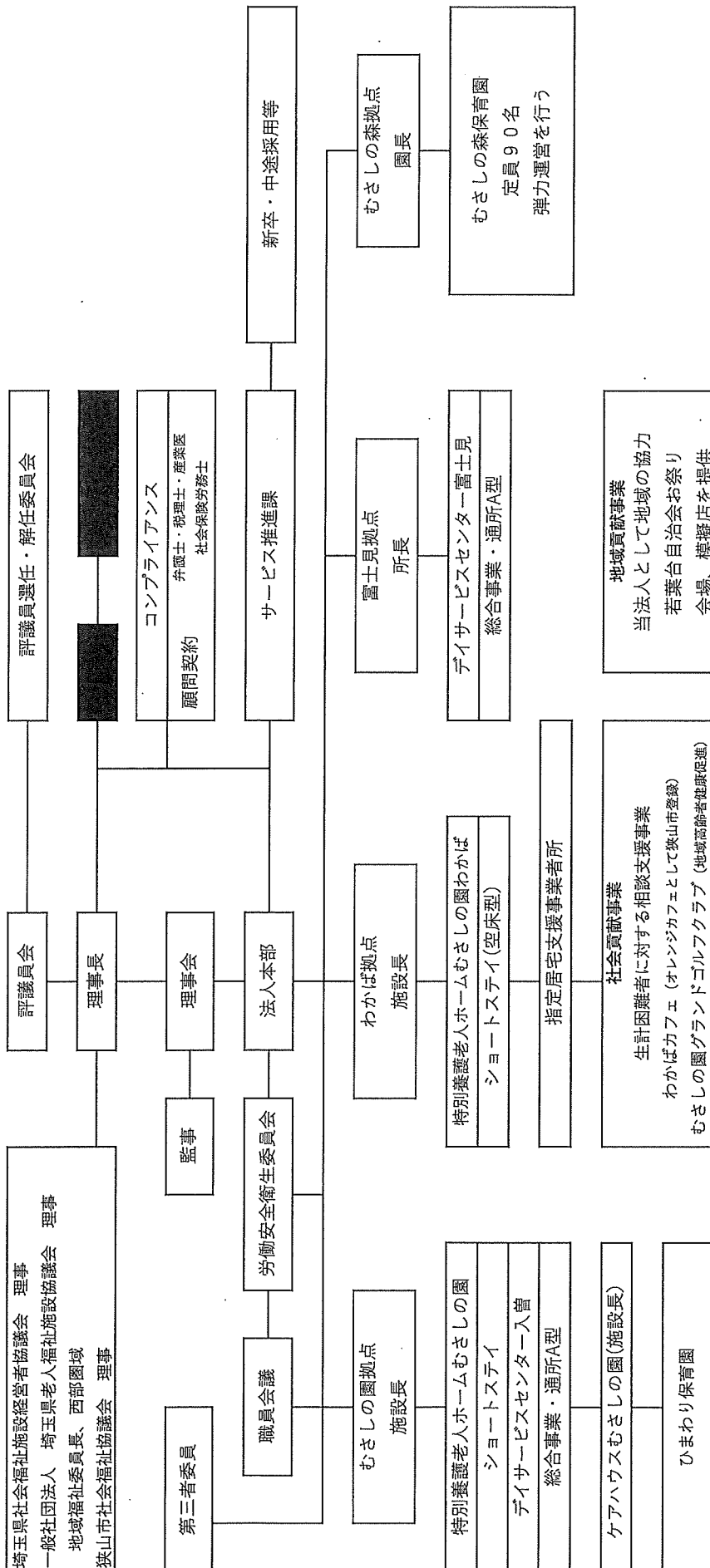
令和8年3月11日

会議名	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
評議員会			19日(金)									
			午後3時									
理事会 (監事出席)			6日(木)			30日(水)						26日(金)
			午後 1時40分			午後 3時00分						午後 3時00分
監事監査			4日(木)									
			午前10時									

※1 9月30日の理事会終了後午後5時～懇親会を予定しています。

※2 上記日程は、基本予定のとおり来ないますが、都合により開催回数、
日時の変更になる場合は、事前のご連絡を致します。

社会福祉法人 至福の会 組織(令和8年4月1日～)



事業所目標	【1】稼働率 特養／ショートステイ 平均98％／年 【2】定着率向上（離職率13％以内を目標） 【3】事業所内ジョブローテーション組織体制の刷新
-------	---

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
【1】特養稼働	98.0	98.0	98.5	98.5	98.5	98.0	98.0	98.0	97.5	97.5	97.5	98.0	98%
【1】特養新規申込	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
【1】ショート稼働	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	1
【1】SS新規申込	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
組織改編			【実施予定】										

行動目標

【稼働】

- 1、相談員の体制変更に伴いショートステイの受入調整人員を2名体制（兼務）
- 2、ショートステイの営業強化
- 3、役職者による稼働管理（予測、実績、対策）

【定着率向上】

- 1、新卒フォローアップ：1・3・6・12か月で面談及び研修を実施する。（推進課と連携）
- 2、職員のキャリアアップ支援 研修、展示会等参加機会の提供（能動的な人材の発掘と育成）
- 3、実習指導者、実務者研修指導講師の育成（自主的な参加者の公募）
- 4、ボトムアップによる業務改善、職場環境の改善を奨励

【組織体制の刷新】

- ・リーダーの部署異動により次期副主任主任候補の育成
- ・次期役職候補者とリーダーのメンターを組みOJTとメンタリングによる育成を実施
- ・相談員候補の擁立（2名体制）
- ・シフトパターン（時間）の見直し（年度内での調整）
- ・併設事業所間の連携（合同イベント、人員ヘルプ体制、）
- ・宿直体制の変更（宿直者雇用から在籍職員による宿直への移行を開始）

事業所目標	【1】稼働率 平均 75%（15部屋入居を維持） 定員20／居室数16 【2】クラブ活動 【3】保育園との交流
-------	---

結果	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計	平均
稼働(平均)	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0		75.0
クラブ活動	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4.0

【稼働】 安定した入居率を維持するため営業活動の強化 退去、転居（特養）が増えたため、待機者が減少したことから地域への営業活動を強化 入居者平均年齢88歳⇒入居待機者の確保 入居者の高齢化と介護度の上昇に伴い、併設DS、SSを活用したサービスの提供を実施 入居者トラブルの対処 介護度の上昇に伴い、認知症等精神疾患の悪化に伴う支援体制の整備 法人内DS、SSと外部訪問介護、定期巡回の活用とGPS等システムの活用をKpと調整 薬局と連携し、ケアボットによる服薬管理の実施を検討。
【クラブ活動を増加】 クラブ活動週1回以上のペースで定期的な開催を継続 手芸クラブ 保育園の手作りおもちゃの製作、衣装の製作を請け負い。園児との定期的な交流を増やします。 料理クラブ 施設内での調理イベントの実施
【保育園との交流】 ひまわり保育園との交流機会を増やす 雨天時、猛暑日等ケアハウスへの招待を実施。 イベントでの交流は継続

事業所目標	【1】稼働率 月間延べ人数899人 【2】クオリティーインプループメントに取り組む 【3】感染症に対する知識・対応力のレベルアップ 【4】事業継続計画（BCP） 【5】定着率向上（離職率10%未満）
-------	--

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
【1】稼働	899	899	899	899	899	899	899	899	899	899	899	899	10788
【1】新規申込	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
【2～3】研修・会議実施	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
【4】訓練実施		1			1			1			1		4
【5】定着率向上		1			1			1			1		4

行動目標

【稼働】

稼働率月延べ人数899以上を目指す、月平均5件以上の契約を獲得していく為に月2回以上の営業や電話連絡等こまめな報告を行いご利用者様の近況を報告することで、居宅事業所、地域包括との連携を図り、各居宅事業所とのコミュニケーションを強化し新規利用に繋げていく

【サービスの質の向上】

高いサービスを提供する為に、内部研修（ジョブメドレーアカデミー）・外部研修や会議を適宜行う

①接遇 ②介助スキル ③職場教育 ④施設内ルールの見直し ⑤実務者研修の継続

【感染症に対する対応力の強化】

常に感染症などの新規情報への関心を持つことで予防できるような体制作り

災害や感染症を想定し、感染者が出た場合のシュミレーションなどを取り入れながら訓練を行う

【事業継続計画への取り組み】

災害時における継続的なサービス提供及び地域避難所としての機能を果たす為訓練の一環としてイベント時に備品の点検を行う

【離職率予防】

定期的な管理者による職員面談を行いフォローアップを行う

【その他】

地域交流の再開に向けて感染症対策を行いながら、ボランティア等の受け入れを行っていく予定

目 標	【1】 年間平均稼働率70% 【2】 共同利用の促進 【3】 保育の質の向上
-----	---

令和7年度の入園児目標

クラス	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均
0歳児	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1.6
1.2歳児	10	10	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	10.8
3歳児	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
4.5歳児	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
従業員枠	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
合計	12	12	13	13	13	14	14	14	14	14	14	14	13.4
稼働率	63%	63%	68%	68%	68%	74%	74%	74%	74%	74%	74%	74%	70.6%
一時預かり 利用可能数	7	7	6	6	6	5	5	5	5	5	5	5	5.6

行動目標

【入園児目標】

- ・年間平均稼働率を70%以上を目標とする。
- ・狭山、入間、所沢の子育て支援施設、他市役所への営業活動を行う。
- ・上記営業の他、従業員枠（採用と連携）の増加を図っていく。
共同利用の活用により、埋まりにくい従業員枠を補填する。狭山市と協力し、地域の企業への提携を周知していく。
- ・弾力運営を実施、地域枠追加1枠を検討

【共同利用の促進】

- ・共同利用企業は現在2社と行っているが、未だ利用実績がないので契約企業を増やしていく。

【保育の質の向上】

- ・外部研修にも積極的に参加し、学んだ内容は職員会議で共有。インプットとアウトプットの機会を設ける。
- ・安全管理研修は、正職員中心にパートにも受講してもらい基礎知識の更新をおこなっていく。
- ・事故報告・ヒヤリハットを分析、安全に運営できるよう情報共有していく。
- ・ガイドラインの見直しがあった個所や実態の運営とずれが生じている個所のマニュアルの見直しを行っていく。
- ・認可保育園との交流機会を設け、園児だけでなく職員間の連携を設けるようにする

事業所目標	【1】採用：昨年度に引き続き、法人の魅力や特色が見えやすい採用ホームページを作成し、直接応募での採用強化のため、ブランディング化を図っていく。 【2】人材定着支援：各部署からの情報をサイボウズや訪問等をして情報共有 【3】離職防止：法人全体で離職率13%以下 (令和7年度法人全体17.8% (内、介護18.3%、保育15.6%)) ※介護職：介護実態調査では埼玉県介護職離職率12.4%、保育士：離職率9.3%
-------	---

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
学校訪問	5	5	5	20	5	5	5	5	3	3	5	5	71
合同説明会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
中途採用数	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	37
新卒採用数	0	1	0	0	0	3	0	2	3	1	0	0	10
年間計画	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
入職者面談													
既存職員面談													

行動目標

【採用目標】
1. 学校訪問：新卒採用のため、定期的な訪問の実施。特に過去採用実績のある学校は定期的なコンタクトを意識し、関係性維持に努める。
2. 合同説明会参加：埼玉県・ハローワーク・社協・労働局等が主催するイベントは積極的に参加する。必要に応じて民間主催の就職フェアへの参加も視野に入れていく。
3. 法人ホームページ：常に最新情報を表示し、求人媒体からのつなぎ閲覧に対して、事業所のイベントど求職者へ向けた情報をSNSも活用し、最新に更新する。
4. 採用活動管理：説明会参加、求人媒体など予実管理し効果が高いものを分析する。
5. 採用活動費管理：採用活動に関わる費用を集計し、予実管理をする。予算は前年度同様6,000,000円。
6. 採用マーケティング：求職者のニーズを把握する。地域性・年齢層・時事的な状況を分析し、異業種求人状況も踏まえて採用手法を変えていく。
7. 求人票作成：雇用後に育成を担当する役職者などの意見を聞き、採用ペルソナを具体化しておくことで、採用後のミスマッチを最小限に抑えた雇用を行なう。
8. 特養両施設で外国人雇用率を現状10%に対して上限目標値13%として10～13%の範囲で定着支援をし定着状況に応じて採用活動を実施していく。
【定着支援】
1. 新卒フォローアップ：1・3・6・12ヶ月で面談や研修を実施する。
2. 中途入職者対応：入職後に面談の機会を作り、内容を所属長等に即時共有し課題解決を図る。
3. 職場環境整備：定着率を上げるため、職場環境や福利厚生を見直し改善を図る。
【離職防止目標】
1. 職員面談：施設長等と共有し、配置転換や離職理由から防止できる案はないか検討する。
2. 退職者の退職理由から、改善できる職場環境や制度の洗い出しを行ない、見直しを図る。
3. 早期離職リスクを最小化するため、従来の「求める人物像」に加え、自社の環境下でミスマッチが生じやすい「非ターゲット像（不適合リスクの高い人物像）」を明確化する。

事業所目標	【1】稼働率の維持・向上 (97%)
	【2】人材確保と育成
	【3】ユニットケアの質の向上
	【4】離職率の減少 (17%以下)
	【5】その他 (BCP、生産性向上、収支管理)

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			平均
【1】稼働	96	97	98	98	98	98	97	97	96	96	96	97	97
【1】新規申込	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	3	5	4
【2,3,4】研修実施	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
【5】その他			○						○				

行動目標

【年間平均稼働率97%】

- ①待機者リストを毎週更新
- ②病院、居宅等への営業を週1回以上実施
- ③空室の受け入れ準備を標準化し、1週間以内の入居を目標
- ④待機者数＝満床+5名

【人材確保と育成】

- ①新入職員向け「チェックシート」の運用 (3ヶ月育成を標準化)
- ②入職後面談を1ヵ月、3ヶ月、6ヶ月で標準化
- ③資格取得支援、介護技術研究発表等、スキルアップの仕組み作り
- ④特定技能人材の計画的な受け入れ

【ユニットケアの質の向上】

- ①ケアマニュアルの見直し、運用
- ②ユニット会議を充実させ、ケアの質向上
- ③ユニット内の環境チェック (委員会等で各ユニットのラウンドを実施)

【離職率の減少】

- ①シフトの偏りの見直し、業務負担の標準化
- ②ICT導入 (センサー、カメラ等) による生産性向上と業務負担の軽減
- ③職員交流会を定期開催

【その他】

- ①BCPの見直し、シミュレーションのシナリオ充実
- ②福祉避難所開設訓練の企画、実施
- ③ICT活用、シフト変更等業務改善による残業時間の圧縮と職員配置の適正化
- ④新規加算取得 (生産性向上推進体制加算等)
- ⑤予算管理の実施 (試算表による収支の分析)
- ⑥各種補助金の情報収集及び申請 (ICT導入、処遇改善等)

事業所目標	【1】 担当件数（請求件数） 年2,280件（月平均190件） 【2】 新規件数 年50件 【3】 予防給付担当件数 年200件（月平均16件） 【4】 地域貢献活動（オレンジカフェ） 【5】 研修・会議 【6】 BCP、生産性向上
-------	---

行動目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
【1】 担当件数	195	195	190	190	190	190	190	190	185	185	190	190	2280
【2】 新規件数	5	5	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	50
【4】 わかばカフェ	1	1	1			1	1	1			1	1	8
【5】 研修・会議	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

行動目標

【担当件数】 1. 担当件数については、介護、予防給付併せて年2280件（月平均190件）以上を目標とする 2. 月次目標数値としては常勤43件、週5非常勤37件、週4非常勤30件とする（計190件） 【新規件数】 1. 担当件数の目標数値を意識し、積極的に受け入れができるようセンター内での情報共有を行う 2. 水野、入曽包括支援センターの圏域会議に参加し、包括との連携を密にとっていく 【予防給付担当件数】 1. 予防給付に関しては、年間200件を目安とし、受け持ちに偏りがないよう適宜調整を行う 2. 予防給付ケースについては、包括と連携して進める 【地域貢献活動】 1. わかばカフェは年8回の実施とする。夏場、冬場は気候の関係から実施を見送る 2. 介護相談をメインに、来園者の声も取り入れながら運営を進める 3. 地域包括支援センターと連携し、カフェのアピールの場を作る、また地域活動へ参加する 【研修・会議】 1. 県や職能団体からの研修案内があれば適宜参加し、知識と技術の向上に努める 2. 内部研修（オンライン）を引き続き活用し、介護支援専門員としてのスキルアップを図る 3. 地域の事業所と連携し、事例検討会や情報共有を行う（特定事業所加算取得の要件） 4. 埼玉県老施協や関係団体への参画を継続し、横のつながりを作る 【BCP,生産性向上】 1. BCPシミュレーション訓練の実施、マニュアルの改変 2. ケアプランデータ連携システムの導入、運用 3. AIを活用したケアプラン作成に向けた準備

社会貢献活動

1、生活困窮者に対する相談支援事業

生活困窮者に対し、限度額 10 万円までの現物を支給。（食料品、公共料金など）

生活基盤の立て直しを目的として支援します。

2、フードバンク事業

規格外の品物や賞味期限が近い食品などを困っている方へ配布します。

3、グラウンドゴルフ事業

地域の高齢者を対象に法人の敷地に整備したグラウンドゴルフ場を低料金で開放し、いつまでも元気に過ごせるよう支援を行います。

4、わかばカフェ

毎月第二火曜日の 14 時から認知症当事者や認知症高齢者を抱えるご家族、地域の高齢者の集いの場を提供します。（夏季、冬季は休みとします）
介護の専門家であるケアマネージャーが常駐し、介護の相談ごとにお答えします。

5、地元自治会祭りへ場所を提供

地元自治会の祭りへ場所を提供します。また、ご入居者もお祭りに参加し雰囲気を味わっていただきます。

*各種感染症の流行状況を鑑みて、計画を一部変更、延期または中止することがあります。

事業目標	【1】初回相談時には支援の必要性を協議し、判断する 【2】相談開始から3ヶ月以内で終結することを目標とする 【3】市内、県内のセーフティ事業連絡会等の研修へ参加し技術、技能の研鑽を行う
------	--

行動目標

【初回相談】 様々な機関からの問い合わせがあるため、相談者が本事業の対象や支援内容を十分に理解していない場合があることから、初回相談時に、本事業の対象となるか、他の支援方法が適切でないかをアセスメントして事業の趣旨、内容を丁寧に説明する。特に相談者や関係機関が今後の支援の道筋をどのように考えているかを確認し、その場しのぎの支援にならないよう留意する。
【支援期間を意識する】 本事業は原則一時的な支援であることを念頭に、長期支援にならないよう担当者と連携を図る。初回訪問時に、対象者へ支援内容、支援機関の目安を説明し、双方の認識を一致させる。
【研修事業への参加】 本事業の対象者は様々な生活課題を抱えていることから、日々の相談援助技術を高めるため、また他施設の担当者の対応事例などを参考に研鑽する機会を作る。年2回以上、本事業関連の研修へ参加する。

事業所目標	【1】月延人数 900人 【2】自立支援と認知症ケアのスキル向上 【3】事故再発予防、高齢者虐待防止、クレーム処理等の対応力の向上 【4】BCP業務継続計画（災害・感染症）の研修と訓練の実施 【5】働きやすい環境作りと職員の定着率向上（離職率8%未満）
-------	--

行動目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
【1】月延人数	900	900	900	900	900	900	900	900	900	900	900	900	10800
【1】新規申込	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
【2】会議	1			1			1			1			4
【2・3・4】研修	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
【4】訓練			1			1			1				3
【5】面談						1				1			2
【5】環境改善	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12

行動目標

【稼働】
・送迎範囲の拡大や、条件の見直しをおこない、新規獲得に向け取りこぼさないように営業を実施します
・各居宅事業所や包括支援センターへ、ご利用者の近況及び空き情報をこまめに行い、信頼関係を構築します
【ケアの向上】
・内部研修や外部研修（無資格者対象の認知症介護基礎研修）に参加し、知識と介護技術を習得する
・認知症チーム、レクリエーションチーム、体力向上チーム等が定期的にチーム会議を開き、現況確認・課題の抽出・対策・実施・評価を行い、職員のスキルアップに繋がっていきます
・課題解決の必要性が高い対象者には「ひとときシート」等を活用し、個別のプランを作成し対応します
【対応力の向上】
・内部研修で知識を習得し、事故再発予防、高齢者虐待防止、クレーム対応等の実践に繋がっていきます
・些細な事例に対しても、ヒヤリハット報告書、クレーム報告書の作成を積み重ねていきます
【業務継続計画】
・BCP業務継続計画に基づき、災害と感染症発生時の定期的な訓練と見直しを実施します
【定着率向上】
・風通しの良い職場づくりを目標に、年2回の定期的な面談を実施し、相談できる環境を提供します
・働きやすい環境作りのための柔軟な思考を持ち、毎月コツコツと業務改善に取り組みます

事業所目標	【1】年間稼働率平均110% 【2】離職率14%未満を目指します 【3】保育士採用の強化 【4】自然環境を取り入れた保育の実践。
-------	---

行動目標	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
利用数	98	98	98	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
内訳	0歳児	6	6	6	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	1歳児	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	2歳児	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
	3歳児	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	4歳児	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
	5歳児	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
稼働率	109%	109%	109%	111%	111%	111%	111%	111%	111%	111%	111%	111%	111%
一時預かり事業	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
利用目標数	10	33	33	40	33	33	33	33	33	33	33	33	380

行動目標

- 【1】年間稼働率平均110%を目指します。**
2歳児クラスを定員より2人、3歳児クラスに4人追加で弾力運営をしていきます。0歳児の担任を7月までに1名採用できればさらに8～9名まで受け入れていきたいと思っています。
- 【2】離職率14%を目指します。**
中堅職員の育成を一層強化するため、保育士キャリアパス研修の受講計画を整えます。副主任および専門リーダーについては、4つの講座を必ず修了することを目標とします。また、リーダーも2つ目の講座を受講できるよう支援します。
さらに、新たに乳児副主任に就任する職員には、育成技術の習得と実習生への適切な指導が行えるよう、実習指導者講習の受講機会を確保します。
- 【3】保育士採用の強化**
令和7年度は、退職者4名と産育休者1名の計5名が欠員となった一方で、新規採用は2名にとどまり、人員確保が大きな課題となりました。0歳児の受け入れを年度内に実現できるよう、今後は採用活動をこれまで以上に強化していきます。
新卒採用については、学校訪問を積極的に行い、教員との関係構築や学生への園の魅力発信を強化します。中途採用については、ターゲットを明確にした募集内容の見直しや媒体選定を行い、より効果的なアプローチで採用につなげていきます。
また、園内の雰囲気や日々の保育の様子が伝わるよう、Instagramでの情報発信にも力を入れ、求職者に「働くイメージ」が持てる環境づくりを進めていきます。
- 【4】自然環境を取り入れた保育の実践**
入園希望者の方の多くが当園を選ぶ要因として、自然の中で過ごせる、ひろい園庭でめいっぱい遊べるところにひかれて入園されております。自然環境を活かした保育のメリットを理解し、子どもたちがさまざまな力を身に付けられるようなかかわり方を保育士が身に付けていけるように、より充実した自然保育を進めてまいりたいと思います。保護者の力を借りながら森林ゾーンの開拓を行っていきます。
求職者においても自然環境に引かれて応募して来る方が増えています。求人広告でもその部分をさらにアピールしていき新規応募者を増やしていきます。