令和5年度 ～ 令和9年度

第Ⅴ期 経営計画

社会福祉法人 松阪市社会福祉協議会

〈 目次 〉

はじめに ・・・ P１

第１章 序章 ・・・ P２
１ 経営計画とは
（１）計画の位置付け
（２）計画の期間
２ 計画の実施と進捗管理
（１）実施主体
（２）進捗管理

第2章 使命・経営理念 ・・・ P３
１ 松阪市社会福祉協議会の使命
２ 経営理念
３ 組織運営方針

第3章 目標(めざす姿)と実施内容 ・・・ P４
１ 目標と5年後の姿
２ 計画の体系
３ 目標と実施内容
＜目標１＞ 市・社協・地域が一体となりその人らしい生活を送ることができる地域共生社会を実現する
＜目標２＞ 相談支援・権利擁護支援の専門的機関として個別支援の役割を果たし、仕組みづくりのパイプ役を担う
＜目標３＞ 魅力ある質の高い福祉サービスを適切に提供することで健全な事業経営、安定した財源を確保する
＜目標４＞ 持続可能な事業運営のために経営基盤を強化する
＜目標５＞ 質の高い福祉サービスを提供するため、人材の採用と定着、育成に取り組む

【 用語解説 】 ・・・ P１０

(別紙１)
『 計画の期間 』 ・・・ P１１

(別紙2)
『 社会福祉法人 松阪市社会福祉協議会 部門・組織図 』 ・・・ P１２

(別紙3)
『 第Ⅴ期経営計画の進捗管理とPDCA 』 ・・・ P１３

(別紙4)
『 松阪市社会福祉協議会 第Ⅴ期経営計画の体系 』 ・・・ P１４

はじめに

　このたび、私たち松阪市社会福祉協会は、『第Ⅴ期（令和5年度～令和9年度）経営計画』を策定いたしました。これまでの第Ⅰ期（平成23年度～平成25年度）から第Ⅳ期（令和2年度～令和4年度）に取り組んできたことを踏まえながら、国や松阪市の施策、社会・地域の情勢に対応した計画となっています。

　また、今期より計画期間をこれまでの3年間から5年間に変更いたしました。これは、計画達成に向けてしっかりと取り組む時間を確保するとともに、同じく策定された『第4期松阪市地域福祉計画・地域福祉活動計画（令和5年度～令和9年度）』とより一層リンクした経営・取り組みを進めていくためであります。

　さて、令和2年から続く新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの生活だけでなく地域の在りようにも多大な影響を与えました。行動制限による事業や行事の中止・変更はもちろん、生活様式の変化、人と人との関わりがより希薄化して孤独・孤立が進み、経済活動への打撃による生活困窮など、個人から団体・会社、地域までその影響は広範でした。このような中、個人から地域まで相談と支援に関わる私たち福祉関係者の仕事は、エッセンシャルワークの一つを担っているということが、この度のコロナ禍で改めて実感いたしました。

　このように、本会がこれからも地域やそこに暮らす人たちにとって重要な役割を果たしていくためには、法人として自立した経営を継続していかなければなりません。これまでに得た知見を活かし、行政や住民自治協議会、関係団体と手を携えながら本計画の推進に取り組んでまいります。



令和5年3月
社会福祉法人 松阪市社会福祉協議会
会　長　　中 森　弘 幸

第Ⅰ章　序章

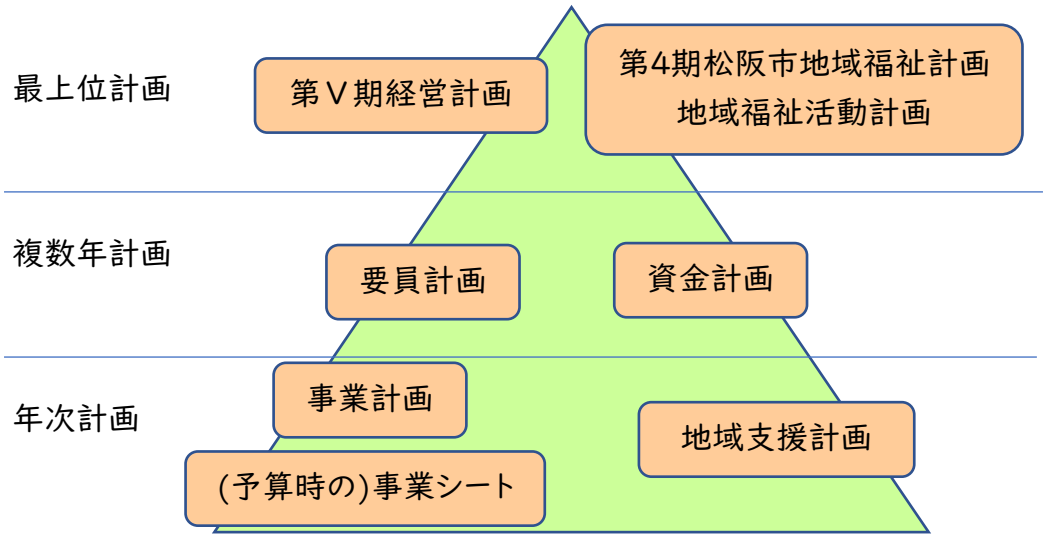
Ⅰ　経営計画とは

(1)計画の位置付け

経営計画は、松阪市社会福祉協議会（以下、「本会」という。）の最上位計画であり、本計画のもとに要員計画などの複数年度計画、事業計画などの単年度計画へと繋がっていきます。

また、松阪市と本会は、「 地域の絆と支援の輪でいきいきと自分らしく暮らせるまち松阪 」を目的に第4期松阪市地域福祉計画・地域福祉活動計画(令和5年度～令和9年度)を策定しました。この計画は、松阪市における福祉分野の重要な計画であると共に、本会における地域福祉に関する最上位計画であり、経営計画同様、地域支援計画といった単年度計画に繋がっていきます。

以上のように、本会では、この二つの計画を地域福祉と経営における最上位計画と位置付け、各計画が関連性を持って策定され、私たちの日々の業務と繋がっています。



(2)計画期間

第Ⅰ期経営計画から第Ⅳ期経営計画は、それぞれ3年間の計画期間で取り組んできました。上記(1)のように本会では松阪市地域福祉計画・地域福祉活動計画と経営計画を最上位計画と位置付けており、この二つの計画が互いに相関性を持って取り組むべきと考え、第Ⅴ期は、5年間（令和5年度～令和9年度）の中期的な視点で計画を策定しています。

また、社協を取り巻く環境や社会情勢の変化によっては、期間中でも計画の見直しを行います。

◇ Ｐ１１　（別紙１）『 計画の期間 』

2　計画の実施と進捗管理

(1)実施主体

本計画の目標達成には、本会で働く一人ひとりが役割や責任を負って取り組んでいくことが必要です。このため、課や本所・支所といった縦割りではなく、課や支所を横断した部門が実施主体となり組織全体で取り組んでいきます。

本会は全国社会福祉協議会の経営指針を参考に、「法人経営部門」・「福祉のまちづくり部門」・「在宅福祉サービス部門」の三部門で計画の達成に取り組んでいきます。

〇法人経営部門 … 総務課及び各支所の地域福祉係(注1)
〇福祉のまちづくり部門 … 福祉のまちづくり課と地域生活支援課及び各支所の地域福祉係(注1)
〇在宅福祉サービス部門 … 在宅福祉サービス課及び各支所の福祉サービス係の事業所(注2)

注1 … 支所地域福祉係は、担当する業務により法人運営部門と福祉のまちづくり部門の両方で取り組みます。
注2 … 地域包括支援センターは、担当する業務により、福祉のまちづくり部門と在宅福祉サービス部門の両方で取り組みます。

◇ P12 （別紙2)『 社会福祉法人 松阪市社会福祉協議会 部門・組織図 』参照

(2) 進捗管理

経営方針のもと、各実施項目で定めた実施内容を各年度の事業計画書に反映させて取り組んでいきます。その進捗状況は、幹部会において四半期毎に確認し、各年度の中間事業報告書や事業報告書で評価します。

また、計画を実行していく中で改善が必要と判断される事業については、次年度の事業計画書に反映して本計画の達成を目指し、計画の3年程度(令和7年度)を目途に目標の達成状況、設定した指標の達成状況等の中間評価を実施して本計画を見直します

◇ P13 （別紙3)『 第Ⅴ期経営計画の進捗管理とPDCA 』参照

第2章 使命(経営理念)

1 松阪市社会福祉協議会の使命

地域福祉を推進する中核的な団体として、地域住民及び福祉組織・関係者の協働により地域生活課題の解決に取り組み、誰もが支え合いながら安心して暮らすことができる「ともに生きる豊かな地域社会」づくりを推進すること

2 経営理念

(1) 地域住民を主体とした「ともに生きる豊かな地域社会」の実現
(2) 誰もが人格と個性が尊重され、その人らしい生活を送ることができる福祉サービスの実現
(3) 地域住民及び福祉組織・関係者の協働による包括的な支援体制の構築
(4) 地域生活課題に基づく先駆的・開拓的なサービス・活動の創出
(5) 持続可能で責任ある自律した組織経営

3 組織運営方針

（1）地域に開かれた組織として、経営の透明性と中立性、公正さの確保を図るとともに、情報公開や説明責任を果たし、地域社会の支持・信頼を得られるよう、積極的な情報発信を図る
（2）事業の展開にあたって、「連携・協働の場」（プラットフォーム）としての役割を十分に発揮し、地域住民や関係機関・団体等、あらゆる関係者の参加と協働を徹底する
（3）事業の効果測定やコスト把握などの事業評価を適切に行い、効果的で効率的な自立した経営を行う
（4）全ての役職員は、高潔な倫理を保持し、法令を遵守する

第3章　目標(めざす姿)と実施内容

1　目標と5年後の姿

目標1	市・社協・地域が一体となりその人らしい生活を送ることができる地域共生社会を実現する
↓	
5年後	職員が「人づくり」「場づくり」「ネットワークづくり」に基づき、住民主体となる仕組みづくりの構築に取り組み、担い手の負担軽減や集いの場ができている
目標2	相談支援・権利擁護支援の専門的機関として個別支援の役割を果たし、仕組みづくりのパイプ役を担う
↓	
5年後	オール社協で自らの役割・専門性を生かして相談を受け止め、かくれた課題にも気づき、相談支援と地域支援の相互連携ができている
目標3	魅力ある質の高い福祉サービスを適切に提供することで健全な事業経営、安定した財源を確保する
↓	
5年後	・収益改善により安定した事業経営ができている ・管理者が経営感覚をもって管理運営ができている
目標4	持続可能な事業運営のために経営基盤を強化する
↓	
5年後	地域福祉の拠点確保と健全な財務体質が保たれている
目標5	質の高い福祉サービスを提供するため、人材の採用と定着、育成に取り組む
↓	
5年後	各セクションに必要な人員・人材を確保し、働きやすく、働き続けられる職場になっている

2　計画の体系

本計画では、使命・経営理念・組織運営方針のもとに5つの目標を立て、それぞれに対して具体的な実施内容を掲げています。
また、各目標を達成したときの5年後の本会の姿を示しています。
◇ P 14　（別紙4）『 松阪市社会福祉協議会　第Ⅴ期 経営計画体系図 』参照

3 目標と実施内容

目標 1	市・社協・地域が一体となりその人らしい生活を送ることができる地域共生社会を実現する

5年後の姿	職員が「人づくり」「場づくり」「ネットワークづくり」に基づき、住民主体となる仕組みづくりの構築に取り組み、担い手の負担軽減や集いの場ができている

◇ 実施主体（担当部門）　　福祉のまちづくり部門

◇ 現状と課題

生活や地域での暮らしの困りごとは、制度やサービスで解決できることばかりではありません。少子高齢化や世帯の単身化、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策などにより、担い手の確保、人と人がつながる場や地域で支え合うネットワークの減少など、地域による支え合いの仕組みに大きな影響が出ています。また、中山間地域では買い物や移動手段など生活に直結する課題もあげられています。

第3期地域福祉（活動）計画では3つの重点項目として「人づくり」「場づくり」「ネットワークづくり」に取り組んできました。第4期計画を策定するにあたり、地域の声を拾い上げた結果、第4期松阪市地域福祉計画・地域福祉活動計画においても継続して上記3つの課題解決に取り組む必要があることを確認しました。

◇ 実施内容

（1）各地域に合わせた「人・場・ネットワーク」づくりの推進

①人づくり

・人材を含む地域資源の発掘と育成
（地域住民・各種団体・学校・企業等の福祉教育、災害ボラセン運営やコミュニティ再建）
・ボランティア支援（周知・啓発・活動）や住民の支え合い活動の支援
・担い手の負担を軽減する仕組みづくりの支援

②場づくり

・孤立しがちな方の社会参加の場づくりや地域の理解者を育む機会づくり
・多世代が交流できる機会づくりときっかけづくりの支援

③ネットワークづくり

・社会福祉法人や福祉事業所、企業や商店など資源活用の推進
・住民主体の福祉サービスや地域の仕組みづくりの支援
・関係機関との連携による地域生活課題の把握

④その他の支援

・支援機関・地域への地域福祉活動の周知
・住民自治協議会の支援及び地域計画の策定支援
・地域生活課題解決の仕組化（政策提言）
・赤い羽根共同募金を財源とした地域課題解決のための初期支援
・先進地の取組みや助成金などの情報発信

（2）地域福祉活動計画の進行管理と評価

・5年後の姿を見据えた43地域の年度評価と次年度の支援計画
・2年ごとの地域福祉活動計画の進捗把握

目標 2	相談支援・権利擁護支援の専門的機関として個別支援の役割を果たし、仕組みづくりのパイプ役を担う

5年後の姿	オール社協で自らの役割・専門性を生かして相談を受け止め、かくれた課題にも気づき、相談支援と地域支援の相互連携ができている

◇ 実施主体（担当部門）　　福祉のまちづくり部門

◇ 現状と課題

近年、世帯が抱える問題は単にひとつの要因だけではなく、障がい・高齢・傷病・就労など、さまざまな要因が絡み合った複合的な課題として現れています。これまでの高齢・障がい・子ども・生活困窮の各分野だけでは問題解決が難しい状況になってきています。そのため、重層的支援体制整備として多機関協働事業や福祉まるごと相談室の設置等を行っています。

十分な自己決定や意思表示が困難な方が犯罪に巻き込まれること、虐待を受けることを防ぐ権利擁護支援や生活困窮者・ひきこもり・犯罪や非行をした人に対する支援として、直接的な支援のみならず、地域や支援者への理解促進、誰もが地域で支え合って生きるための仕組みづくりなど間接的支援も必要となっています。

分野外の課題も含み属性を問わず相談を受ける体制を整え、ひとりとして取り残さない支援者、地域の環境づくりが必要となっています。

◇ 実施内容

（1）重層的相談支援体制※1でのネットワークづくり

・相談を受けやすい体制づくり
・福祉まるごと相談室※2と法人内の専門機関との連携
・多職種と連携した積極的なアウトリーチ
・地域住民による地域福祉活動などのインフォーマルな社会資源の把握と活用

（2）専門的相談支援機関としての充実

・支援が必要な方の自立した生活に向けた相談支援
・成年後見制度と日常生活自立支援事業等との連携による総合的な権利擁護支援の実施
・法人後見受任体制の充実
・丁寧な相談の受け止めと適当な福祉サービスや専門的相談支援機関へのつなぎ
・個別支援を通じて把握した地域課題を解決する仕組みづくり
・複雑化・複合化した課題解決に向けた多機関協働事業との連携
・新たな社会資源開発のための専門支援機関、地域支援担当との連携
・重層的支援ネットワーク会議への積極的参加と継続的な伴走支援
・サービス事業所が受け止めた相談への専門的相談支援機関や地域支援担当による支援

目標 3	魅力ある質の高い福祉サービスを適切に提供することで健全な事業経営、安定した財源を確保する

5年後の姿	・収益改善により安定した事業経営ができている ・管理者が経営感覚をもって管理運営ができている

◇ 実施主体（担当部門）　　在宅福祉サービス部門

◇ 現状と課題

新型コロナウイルス感染拡大による事業休止や利用控え、過疎地域の人口減少により、収益の柱である事業所収益が減少している。また、今後は、本会所有施設や賃貸借施設の老朽化による長寿命化工事及び設備更新、水光熱水費の高騰により経営が悪化していくと予測される。

第Ⅳ期経営計画期間において施設・事業マネジメントを行い、一定の方向性を導き出したが、依然として厳しい事業運営が予測される。そのため、事業所の運営だけでなく経営管理ができる管理者の育成が必要となる。

通所介護事業所の民間参入により利用者にとって選択肢は増えたが、利用者が求めるサービスを提供することが今後の利用者確保に大きく影響する。そのため、サービスの質の向上が求められる。

人口減少や担い手不足により、地域の見守り体制や近隣の関係が希薄化している。社協職員として、利用者の困りごとを地域課題として捉え関係機関へ繋ぐ役割が求められている。

◇ 実施内容

(1)事業所の経営

①事業マネジメント

受託事業について松阪市との協議

事業所の縮小や統廃合を視野に入れた協議と方針決定

②事業所の収益改善

営業活動による新規利用者の獲得

新たな加算の取得

資格を取得し、上位加算を算定

利用者ニーズに応じた事業展開

事業のコスト把握による支出削減

(2) 人材育成

①サービスの質の向上

リスクマネジメントによる事故再発防止

利用者の声を聴く仕組み(利用者アンケートの実施と改善への取り組み)

法令に則った事業所運営

利用者ニーズに応じた事業展開

②管理者の育成

経営管理ができる管理者の育成

予算・事業計画の進捗管理

管理者会議を通じた経営状態の確認と改善

③オール社協としての取り組み

利用者の困りごと解決に向けた専門支援機関との連携・調整

目標 4	持続可能な事業運営のために経営基盤を強化する

5年後の姿	地域福祉の拠点確保と健全な財務体質が保たれている

◇ 実施主体（担当部門）　　法人経営部門

◇ 現状と課題

第Ⅳ期経営計画期間では、指定管理施設であったグループホームいいたかの売却や飯南高齢者生活福祉センターが賃貸借となるなど、地域の動向や松阪市の施策により、これまで事業の拠点として利用していた施設に変更がありました。今後も本会が地域福祉を展開していくためには拠点の確保・整備といったハード面とともに、感染症や災害等に備えたリスク管理体制の更なる充実が必要となっています。

また、本会の経営と各事業の運営を持続していくには、人員・人材や施設・設備など将来に向けて必要な分野へ集中的に資源(資金)を投入するなど、現在保有する資産を活用した効果的な対応をとっていかなければなりません。

◇ 実施内容

（1）拠点施設の運営

①指定管理施設

令和5年度に期限を迎える指定管理施設は、支所機能及び地域福祉の活動拠点として受託継続(令和6年度～令和10年度)

②本会所有施設

松阪支所の利用促進と老朽化した嬉野社会福祉センターの整備

事業所施設の維持・管理に努め、介護・障がい福祉サービスを継続して提供

③賃貸施設

事業を継続できるよう必要な事業所施設を確保

（2）危機管理

事業継続計画(BCP)※3の策定と運用等法人内の危機管理体制の整備とリスク管理

（3）積極的な自主財源の活用

施設整備や人材の確保、定着、育成など法人経営に必要な費用は、基金や積立金を活用

（4）計画的な財務管理

経営の合理化により財務規律を強化して安定した財務指標を達成

①労働分配率※4

95%以下（令和3年度 91.8% 、令和2年度 91.8%）

②経常増減差額率※5

2.0%以上（令和3年度 0.127% 、令和2年度 2.4%）

③流動比率※6

250%以上（令和3年度 261.7%、令和2年度 260.5%）

④純資産比率※7

70%以上（令和3年度 79.0%、令和2年度 80.2%）

⑤固定長期適合率※8

90%以下（令和3年度 89.9%、令和2年度 90.3%）

目標 5	質の高い福祉サービスを提供するため、人材の採用と定着、育成に取り組む

5年後の姿	各セクションに必要な人員・人材を確保し、働きやすく、働き続けられる職場になっている

◇ 実施主体（担当部門）　　法人経営部門

◇ 現状と課題

全国的にも福祉分野の人材は不足しており、応募をしても必要人数を採用できないなど本会にもその影響が表れています。本会は専門性の高い部署が多いこともあり、人事異動だけで多くの経験を積んだ幅広い視野を持つ職員を育成することは難しくなっています。このことから、これまでの職階や専門職の育成だけでなく、すべての部門で地域福祉について学ぶ研修も取り入れてきましたが、経営的な視点を持つ人材の育成も必要であり、第Ⅳ期経営計画ですべて整ったとはいえない状況です。

また、コロナ禍における対応や働き方改革、職員意見交換により、同一労働同一賃金や働きやすい環境づくりに取り組んできました。しかし、時間外勤務の偏りや心身の負担による長期休暇となる職員もあり、雇用条件や業務の負担軽減など柔軟な働き方が必要となっています。

◇ 実施内容

（1）多様な人材の確保

各部署の常勤換算職員充足率　100%

①アプローチ型の職員採用

②職員年齢階層の偏在是正

③適正な人員・人材配置による法人内の人材活用

④再雇用制度見直し等による経験豊富な人材の活用と技能・技術の継承

（2）働きやすく、働き続けられる職場づくりで職員定着率の向上

離職率3%台への低下（令和4年度※ 5.36%、令和3年度 5.85%）

※ 令和4年4月1日～令和5年1月31日

①キャリアデザイン、キャリアパス

②雇用形態を問わず処遇・福利厚生の見直し

③心身の相談ができる職場・体制と復職に向けた復帰訓練の仕組みづくり

（3）人材育成

①専門性を持ちつつ総合的な視点をもった人材の育成

②基礎(新規採用)、職階、業務に関する専門等の研修内容の充実

③事業の実施に必要な有資格者の養成

【 用語解説 】

※1　重層的相談支援体制
市町村全体の支援機関・地域の関係者が断らず受け止め、つながり続ける支援体制。

※2　福祉まるごと相談室
地域の身近な相談先として日頃の暮らしの中で、悩んでいること、誰に相談したらよいかわからないことなどの健康と福祉に関する相談に応じる窓口。

※3　事業継続計画（BCP=business continuity plan）
企業が自然災害や大火災などの緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限に留めつつ中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法や手段などを取り決めておく事業継続計画のこと。

※4　労働分配率
法人の付加価値全体のうち、どれだけが働く人に分配されているかを示す指標。
「人件費／法人の限界利益」で算出。100%を超えると、恒常的に赤字を生じるが、低すぎると給与水準が低く、労働環境として問題がある。

※5　経常増減差額率
特別な要因を除く法人の経常的な活動による収益性を示す指標。
「経常増減差額／サービス活動収益」で算出。マイナスとなる場合は、将来的な財政悪化を生じる。

※6　流動比率
短期支払義務に対する支払能力を示す指標。
「流動資産／流動負債」で算出。100%以下は危険で200%以上が望ましく、一般的に120%以上あれば安全であるとされる。

※7　純資産比率
借入金など負債に対する安全度を見る指標。
「純資産／総資産」で算出。値が高いほど、負債の支払負担が少ないことを示し、公的補助のある社会福祉法人の場合、通常70%を超える。
マイナスの場合、債務超過ということになり、早急な改善が必要。50%が判定の目安。

※8　固定長期適合率
固定資産を自己資本と固定負債でカバーできているかどうかを分析する指標。
「固定資産／(純資産+固定負債)」で算出。100%を超える場合は、固定資産の資金源泉を流動負債で賄っていることになり、100%以下であることが必要。

（別紙1）

計画の期間

元号	平成											令和								
年度	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	元	2	3	4	5	6	7	8	9
地域福祉活動計画	← 第 1 期 →					← 第 2 期 →						← 第 3 期 →				← 第 4 期 →				
経営計画				← 第 Ⅰ 期 →			← 第 Ⅱ 期 →			← 第 Ⅲ 期 →			← 第 Ⅳ 期 →			← 第 Ⅴ 期 →				
要員計画											○		○			○				
資金計画												○	○			○				
地域支援計画（年次）									○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
事業計画（年次）	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○

⇧ 小地域福祉活動計画策定（～H29）

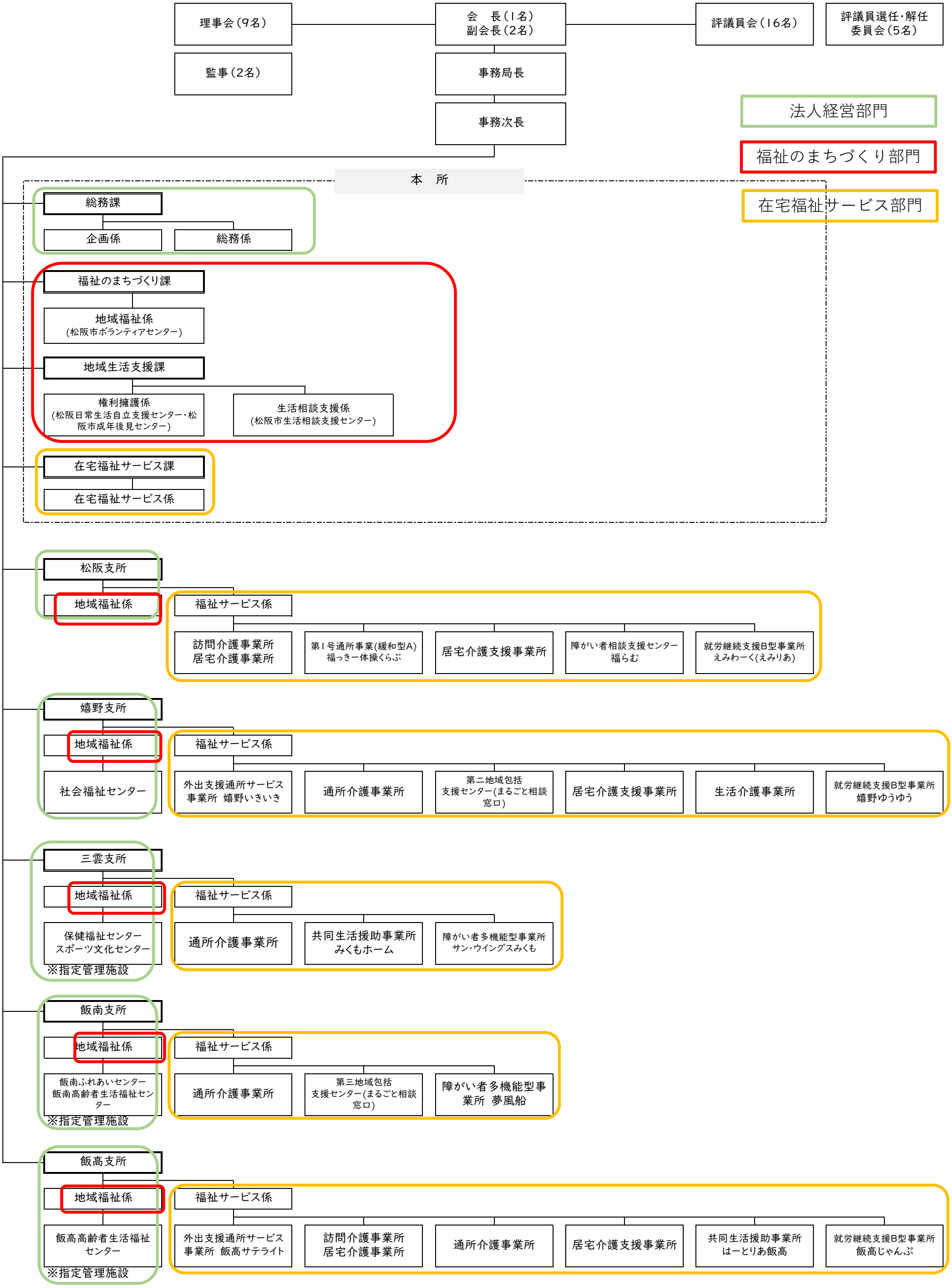
⇧ 松阪市地域福祉活動推進計画（通称ibook策定）
※小地域ごとの福祉活動を推進する体制を整備（地域担当者制）

⇧ 本所移転、松阪支所建設・移転

⇧ GHいいたか事業終了(3/31)

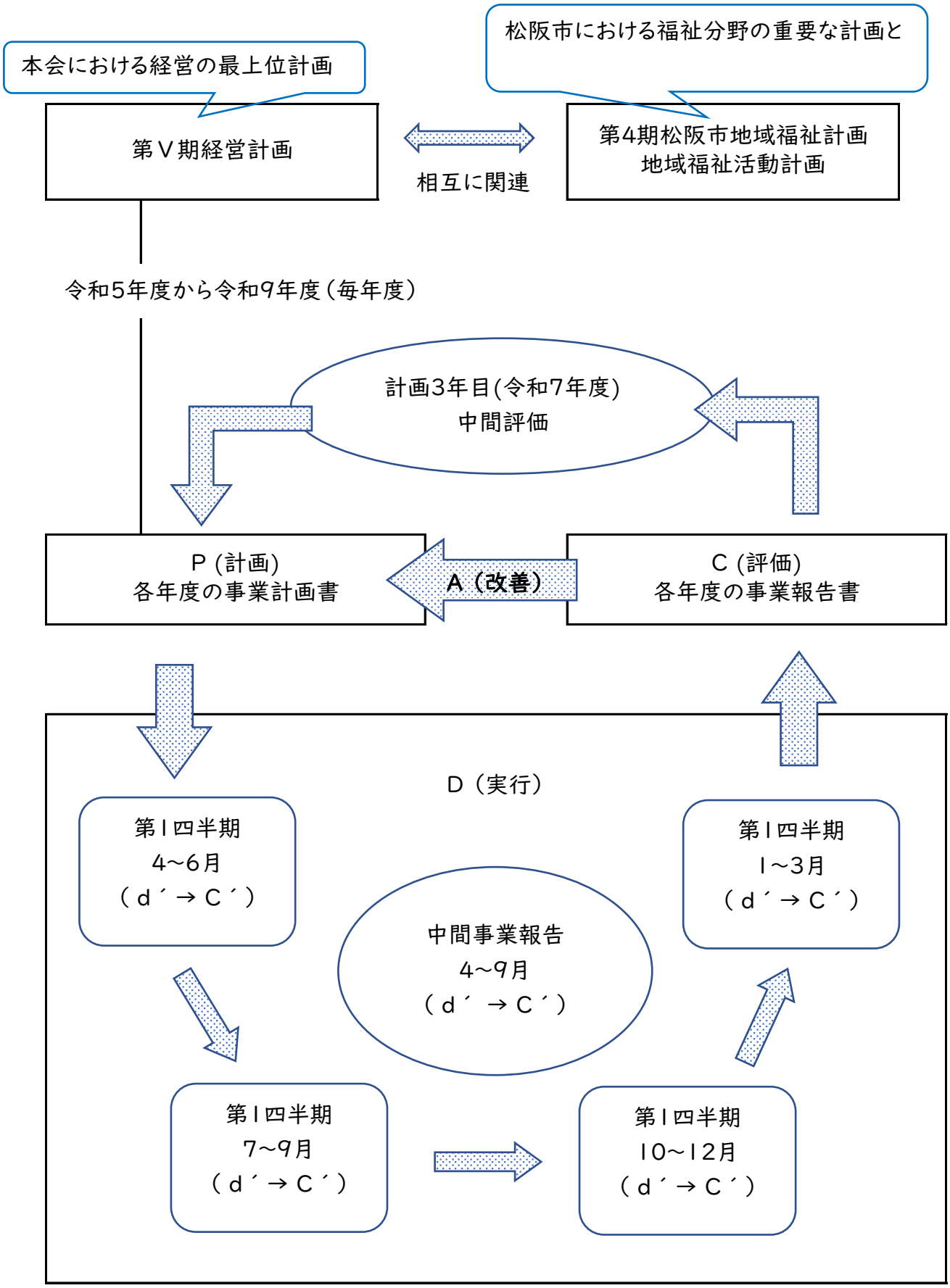
⇧ まるごと相談窓口事業開始

（別紙2）　　社会福祉法人 松阪市社会福祉協議会　部門･組織図



（別紙3）

第Ⅴ期経営計画の進め方と進捗管理



（別紙4）

松阪市社会福祉協議会　第Ⅴ期 経営計画体系図

使命

経営理念

組織運営方針

目標 ※〈 〉内は実施主体	5年後の姿（社協はこうなっている）	実施内容（何をするのか）
1 市・社協・地域が一体となりその人らしい生活を送ることができる地域共生社会を実現する 〈 福祉のまちづくり部門 〉	職員が「人づくり」「場づくり」「ネットワークづくり」に基づき、住民主体となる仕組みづくりの構築に取り組み、担い手の負担軽減や集いの場ができている	(1) 各地域に合わせた「人・場・ネットワーク」づくりの推進 (2) 地域福祉活動計画の進行管理と評価
2 相談支援・権利擁護支援の専門的機関として個別支援の役割を果たし、仕組みづくりのパイプ役を担う 〈 福祉のまちづくり部門 〉	オール社協で自らの役割・専門性を生かして相談を受け止め、かくれた課題にも気づき、相談支援と地域支援の相互連携ができている	(1) 重層的相談支援体制でのネットワークづくり (2) 専門的相談支援機関としての充実
3 魅力ある質の高い福祉サービスを適切に提供することで健全な事業経営、安定した財源を確保する 〈 在宅福祉サービス部門 〉	・収益改善により安定した事業経営ができている ・管理者が経営感覚をもって管理運営ができている	(1)事業所の運営 (2)人材育成
4 持続可能な事業運営のために経営基盤を強化する 〈 法人経営部門 〉	地域福祉の拠点確保と健全な財務体質が保たれている	(1) 拠点施設の運営 (2) 危機管理 (3) 積極的な自主財源の活用 (4) 計画的な財務管理
5 質の高い福祉サービスを提供するため、人材の採用と定着、育成に取り組む 〈 法人経営部門 〉	各セクションに必要な人員・人材を確保し、働きやすく、働き続けられる職場になっている	(1) 多様な人材の確保 (2) 働きやすく、働き続けられる職場づくりで職員定着率の向上 (3) 人材育成