

2 0 2 5 年度事業計画
(2025 年 3 月 21 日理事会決議)

社会福祉法人宮城厚生福社会

はじめに

今年1月、能登半島地震が発生し、9月にその爪痕がまだ残る能登半島を記録的な豪雨が襲いました。震災に対する復興、生活再建が遅れている中での二重の被災に現地は困難を極めています。政府は、被災者に早期に自立を強いた上で、地域に戻りたいという希望を「集約化」「効率化」という言葉で否定しています。多くの地域が過疎化に直面するいま、能登をどれだけ支えられるかは、今後の日本社会のあり方を映し出す課題ともなっています。現地に寄り添い、実情に応じた支援を続けていくとともに、政治の責任をしっかりと果たさなければなりません。

2024年10月27日投開票で総選挙が行われました。自民党、公明党の政権与党は過半数に届かず、裏金問題に象徴される金権腐敗政治を許さない国民の意思が示される結果となりました。今回の選挙戦で野党の多くが訪問介護の基本報酬引き下げ撤回など介護に関わる選挙政策を掲げました。私たちの要求の実現に向けて今後の新たな足がかりとなるものです。来年2025年は2年前に世論の力で「先送り」にさせた利用料2割負担の対象拡大、ケアプランの有料化などの制度改革案の審議が再開される年であり、介護保険施行25年の大きな節目となる年でもあります。

2025年度は7月には参議院選挙のほか、仙台市長選、宮城県知事選があります。制度改革案の検討中止、訪問介護の基本報酬引き下げ撤回と報酬全体の底上げ、大幅な処遇改善、社会福祉制度の抜本的な見直しを求める「民医連丸ごと」「地域丸ごと」「ケア丸ごと」の3つの丸ごとウェーブを大いに広げて、私たちの要求を必ず実現させていきたいと思います。

2024年度の総括

2024年度は2022年度予より定めた中長期計画の中間年度でした。より福祉実践・職員育成・経営・運動を一体的に進め前進を作ったことは大きな意味を持っています。

一方で、地域福祉の向上を目指す法人として、地域にどのような役割を果たすのかという視点が、このコロナ禍の影響で地域との接点がない中で不十分だった点があり、この点について2024年度事業計画の中で具体化を図ってきました。

また、予算管理に不十分な点があり、予算と実績との乖離が生じたことも多き課題として取り上げていました。

2025 年度の重点課題

1. 昨年度に引き続き管理者が中心となり、人権を尊重したケアとはなにか、ケアの倫理について学び深め理念に基づく実践を追求した事業運営を進めます。管理部・職責者を中心とした職場作りと制度教育への参加率 100%をはじめ、学び成長する機会の保障・職員育成を重視します。理事会・各事業所管理部は必要な政策立案を行い、取組みの具体化の提起を行い実践します。
2. 法人全体、各部門、事業別に借入金償還や設備投資が出来る資金の確保を行える経営を追求します。昨今の情勢を踏まえた必要利益を再度算出し、**介護+2 千万円、保育+3 千万円、障がい±0 百万円**を目標とします。
目標到達に向けた取組の具体化・進捗の把握・経営の改善を進めます。そのための予算作成の正確性の向上を管理者中心に取り組みます。また、オール地域のたたかいをすすめ、社会福祉制度の改悪を阻止する運動を一体的に進めます。
3. 私たち社会福祉の働く土台である憲法 25 条を守ります。社会保障運動を重視し、平和で人々が幸せに暮らせる社会の実現に向けて、広範な団体・個人と共同の運動を進めます。その他民医連方針に沿った運動を管理者中心に進めます。
2025 年参議院選挙、県知事選挙、仙台市長選挙に向けて地域課題や社会福祉制度理解、私たちの生活と政治のかかわりについて学び深め、運動をすすめます。
4. 常務会、執行管理者会議、各部・委員会を本部機能として位置づけ、管理機構を強化します。労務管理やコンプライアンス等に係る法改正への対応を進め、管理部・担当者の力量の向上を行います。制度改定への改定に対応するため、事業所間の相互点検や民医連の委員会等の相互点検を位置づけ、運営管理強化を位置づけます。
5. 採用活動を引き続き強化します。管理者研修・中間管理者研修を充実させます。次世代の法人の担い手が現在の法人運営にも関わる配置を行い、事業を超えての人事交流や配置転換を検討し、法人の管理部養成の課題を重視して取り組みます。

介護事業

【情勢】

2024 年度介護報酬改定は+ 1.59 %となり、引き上げを求める世論を背景にプラス改定を実現させることができましたが、その特徴は、①全体としてプラスにはなったものの、民間賃上げ率 5.33 %（2024 年春闘）と比較しても、大幅な処遇改善には程遠い水準であり、この間 3 %前後上昇している物価高騰分すらカバーできない不十分な引き上げ幅にとどまったこと、②特に訪問介護について、何ら正当な根拠もなく基本報酬の引き下げが断行されたこと、③改定を通した制度改悪が実施されました。

特に、訪問介護の基本報酬引き下げが顕著で、今改定で訪問介護の全てにわたり 2～3%の引き下げが実施されました。理由として、全サービス事業の平均収支差率 2.4 %に対して、訪問介護が 7.8 %と高かったことを挙げていますが、一方で、赤字の事業所が全体の 36.7 %を占めていることも公表されています。さらに、中山間地、過疎地など広域的に展開している事業所では長時間の移動を伴うため訪問件数の確保がそもそも困難であり、ガソリン代等の費用などと合わせて利益を確保しにくい事情があります。

「改革工程」のなかで、介護では、「先送り」にさせた「利用料 2 割負担の対象拡大」「ケアプランの有料化」「要介護 1、2 の生活援助等の総合事業への移行」の見直し案（“三大改悪案”）について、「第 10 期介護保険事業計画開始前までの間に結論を出す」とされており、来年度はこの動向を踏まえ、社会保障を守る運動、介護保険制度改善運動を旺盛に進めていきます。

また、政府は医療保険証を廃止し、マイナカードとの一本化を強行しています。医療を受ける権利の重大な侵害であり、カードの保管など介護事業所にも多大なリスクを強いるものです。介護保険証については、介護保険に関わる諸手続きのペーパーレス化に乗じて被保険者証の発送自体を不要とする方針が示されており、なし崩し的に紙の保険証が廃止されていく危険性があり、動向を注視する必要があります。

【今年度の総括】

2024 年度は再開した事業所の運営が安定し始めました。特にこれまで経営課題となっていた十符・風の音ショートステイとデイサービスセンター木の実の稼働が高い水準で安定していることは経営的にも大きな影響を生んでいます。2024 年 12 月からは田子のまちショートステイの 10 床を再開しており、残すは風の音サテライト史の休止している 10 床を残すのみとなるまで回復しました。この間、最重要課題として取り組んできた職員採用の成果と言えます。

新型コロナウイルスが 5 類へ移行したことをうけ、制限していた行事や地域活動も再開する中で私たちの法人が地域からの信頼を受けていることを実感しました。改めて、私たちは誰のために、何のために存在しているかを確認し、地域の中での社会資源としての事業所

を守り発展させていく役割を持っていることを事業運営に反映させていきたいと思います。

また、昨年1月、宮城野の里で不適切なケアが発覚し、管理者の対応、現場での状況を踏まえて対応を行ってきました。重点課題に挙げている質の向上をさらに全職員のものとしていく必要があります。全日本民医連総会方針にも挙げられているケアの倫理を追求する事業運営を行っていくことを管理者が先頭にたち実践していく必要があります。

【重点課題】

(質の向上)

- 民医連綱領、法人理念、施設理念に基づき、利用者本位のサービス提供に取り組みます。
- 良質な介護サービス提供に向け、職員も安心して働ける職場づくりに取り組みます。
- 利用者満足度調査などを行いサービスの質を見直します。
- 虐待防止や身体拘束廃止、感染対策に取り組み、安心して利用できる事業所づくりを進めます。

(職員育成)

- 職員採用と定着、育成を一体的にキャリアパスにそってすすめます。
- 次期を見据えた管理者、職責者、リーダーの育成に取り組みます。

(経営改善)

- 必要利益を意識した職員参加の経営に取り組みます。
- 法人内各サービス事業所の会議を実施し、稼働管理を行います。
- 管理者同士で情報を共有し連携して、事業運営強化と経営改善に取り組みます。
- 介護事業の維持発展のため、必要利益 790 万円を達成します。

(社会保障運動)

- 地域の方々や利用者、家族の実態と介護現場の実態を発信します。
- 署名や選挙などについての学習の機会を増やし、職員の理解を深めます。
- 管理者、職責者とともに、社会保障運動を進める職員育成に取り組みます。

(共同組織)

- 管理者中心に共同組織への理解を深める
- 地域活動、社保活動の内容について共同組織と共有する。

保育事業

【情勢】

2024 年に国内で生まれた子どもの数は 70 万人を下回る見込みで、少子化が急速に進んでいます。こども家庭庁発表の保育所等の待機児童数は 2024 年 4 月 1 日現在で 2,567 人とされ過去最低となっています。しかし所謂隠れ待機児童数は 7~9 万人と増大。また就学前児童の約 6 割が保育所等を利用している状況は、少子化にあっても保育所に求められる役割は大きくなっていると言えます。

2024 年度は、2023 年 4 月に発足したこども家庭庁と政府の少子化対策の動きが具体化された一年でした。施作のひとつ「こども誰でも通園制度」については 2 年間の試行的事業実施をふまえ 2026 年度(R8)本格実施を予定されています。しかし、6 カ月~2 歳児を月 10 時間を上限として、予約システムで全国どこの施設でも利用できるといった制度で、子どもの命や安全が守られるのかといった疑問や不安の声が各方面からあがっています。就労要件を問わず全ての子育て世帯が対象であることが特徴としていますが、現行の一時預かり事業の充実で十分対応可能な内容だと考えられます。

昨年度に引き続き人勧上昇に伴い公定価格が改定されました。4・5 歳児の配置基準の見直しも含め、保育士の処遇改善や制度拡充を求める運動や世論の高まりが一定の成果をあげたと考えます。しかし、改善の原資を国のお金の使い方を見直すのではなく、国民負担の支援金に求めるなどの問題があります。また、待機児童は解消したとして「保育の量より質へ」と転換されることで、『幼児期に育てたい 10 の姿』に見られるような子ども観や保育観が押し付けられる危険性についても注視していかなければなりません。

【今年度の総括】

2024 年度は、「管理者が自分の事業所の状況を抱え込まず、管理者集団で主体的かつ集団的に考え解決していこう」というスローガンのもとで、事業所をこえた管理部（施設長・園長・主任）のチームで、以下 4 つの重点課題の具体化について取り組みました。成果と到達を確認したうえで、さらに課題を明確にして取り組んでいく必要があります。

<2024 年度重点課題>①職員確保：採用目標 8 名の達成 ②職員育成：中堅職員研修の実施 ③業務改善：保育システム「おが〜る」の活用 ④地域活動・社保運動：各委員会の活動活性化と運動のつながりを作る

経営面では、少子化の影響もあり複数園で定員割れのスタートとなりましたが各園で見学会や地域の子育て支援活動を積極的に展開し、途中入所の受入れを進めてきました。こういった取り組みが地域からの信頼を得て、次年度以降の園児確保にもつながると考えます。結果的には一部定員割れの状況は続きましたが、公定価格の改定もあり〇〇〇の収益を確保することができました。一方、保育士不足は深刻で、園児受け入れを縮小せざるを得ない状況もありました。また体調不良等の理由で年度途中の退職者が複数あり、人材紹介や派遣

会社を利用して人員確保を行いました。やむを得ない対応でしたが、紹介料など費用面の問題だけでなく、正規職員への負担増や職場運営の困難につながるなどの問題を生み出しています。職員確保と育成を進め、安定した職員体制づくりが大きな課題です。

この数年、管理者の交代や中堅職員も含めた異動があり、障がい事業や児童館事業との情報共有や連携も具体的に進んできました。引き続き、異動による人事交流で職場の活性化や職員の成長につなげていく必要があります。

今年度の大きな事業である乳銀杏保育園の改築については、工事内容の変更等により費用も予算内で進み、2024年度内に事業完了となります。しかし、柳生もりの子保育園、古川ももの木保育園の大規模修繕が前倒しで実施となるなど、今後の各施設整備についても具体的な計画をもって進める必要性があります。

【重点課題】

(質の向上)

- ① 民医連綱領、法人理念、保育理念に基づき「子ども一人ひとりの人権を尊重し、仲間の中で育ち合う」保育を行います。管理者やベテラン職員を中心に歴史を学び理念を深く理解する活動に取り組みます
- ② 職員が保育理念や子どもの発達を学び実践できるように、保育を集团的に討議し、保育内容の向上に努めます。事業所単位だけでなく、事業所間の合同研修や実践交流を継続します。
- ③ 保護者支援や地域の子育て支援等に自治体や関係機関・団体と連携して取り組みます。

(職員確保・育成)

- ① 保育士の採用と育成、定着を図り、安定した保育体制を構築します。継続した採用活動を行い、職員定着のため、保育のやりがいと意欲を高める取り組みをすすめます。
- ② 職員の力を生かした組織的な施設運営に取り組みます。職員自身がキャリアビジョンを持ってスキルアップできるように、賃金体系と処遇改善等加算制度に基づいた手当と法人保育事業キャリアパス制度の見直しと研修と自己評価制度の充実を行います。
- ④ 今後の職員確保と育成の課題について、主任・副主任も含めたプロジェクトチームでの取り組みを継続します。

(経営改善)

- ① ホームページや見学会の充実を図り、保育の特徴を発信します。各園で途中入所や児童の確保に職員と共に取り組み、保育事業部門で必要利益の確保を目指します。
- ② 柳生もりの子保育園と古川ももの木保育園を中心に具体的な修繕を進めます。各施設についても必要な修繕を行い、より良い施設環境づくりをすすめると共に、長期的な修繕計画を作ります

- ③ 社会情勢や地域のニーズをつかみ、法人理念に基づいた中長期の事業展開について検討をすすめます。特に柳生地域と大崎圏についての事業計画について具体化します。

(社保運動)

- ① 子どもたちの笑顔があふれ、保護者が安心して預けられる保育所づくりをすすめます。また、保護者や地域と共に保育制度を守る運動に取り組めます。
- ② 社会情勢等を学び、社会保障運動に職員が主体的に参加できるような取り組みをすすめます。運動の活性化のために、各委員会の動きを事業の管理者会議で共有し進めて行きます

(共同組織)

- ① 管理者中心に共同組織への理解を深めます
- ② 各事業所の地域活動や社保活動・委員会活動の内容について共同組織と共有します

障がい事業

【情勢】

2024 年度障害福祉サービス等報酬改定では、質の高いサービスを適切に評価しつつ、質の低いサービスを抑制するべく、収支差率を踏まえた報酬の適正化を徹底するとして、工賃などをより考慮した報酬体系やサービス利用時間を考慮した報酬体系への見直しがされました。利用実績・労働実績等に基づく評価（成功報酬）の徹底により、就労継続支援 A 型では、生産活動収支の改善できないと報酬が下がり経営が継続できずに閉所する事業所が多くなっています。また、改定のポイントの 1 つに「障害者が希望する地域生活を実現する地域づくり」があり、地域移行支援目標と施設入所者削減目標が出されています。しかし、障がい者が地域移行できる地域の受入れ体制の整備は万全とは言い難い現状があります。精神障がい者についても地域生活の包括的な支援が打ち出されていますが、精神医療の問題も含め課題があります。

2024 年 7 月 3 日旧優生保護法下の強制不妊訴訟の最高裁判決が出されました。憲法 13 条、14 条に違反すること、また、国民に憲法上保障されている権利を違法に侵害することが明白だとして立法段階から違法だという判決でした。全日本民医連では 2022 年 2 月「旧優生保護法下における強制不妊手術問題に対する見解について」で誤った障がい（者）観を法律の中で承認し、広く社会に浸透させたことが旧優生保護法の罪だといっています。強制不妊手術で生殖能力を奪っただけが問題なのではなく、そもそも障がいと人権の捉え方の誤りがあったということです。障がい福祉を担う私たちは、障害者権利条約に従い、障がいを「人権モデル」で捉え利用者一人ひとりの人権を尊重した支援を実践しなくてはなりません。そのためにも、それぞれの障がい者が必要とする支援の給付を評価した報酬体系や職員の処遇改善が必要です。職員、障がい者・家族、地域と連携し運動を進めていきます。

【今年度の総括】

障がい事業の最優先課題は経営改善であり、稼働を上げる取り組みや経費削減に、全職員で取り組んできました。また、事業ごとに毎月の稼働の確認と次の取り組みについて、職員と討議し進めてきました。児童部門の経営改善もあり、利益目標±0 円を達成しました。

児童部門では懸案だった児童発達支援センターの稼働も半期後から安定してきました。放課後等デイサービスも安定した稼働を維持できました。

就労部門では、てとて古川、工房歩歩ともに新規利用者の確保ができませんでした。特に工房歩歩では稼働が 60%に満たない状況にあります。

2024 年報酬改定の対応では、てとて古川は職員体制 6 対 1 配置の基本単価が取れました。放課後等デイサービスは時間区分での報酬となり、昨年度よりも基本単価が下がったことで、より稼働の維持が必要になっています。

宮城県から工房歩歩での虐待通報があったことを受けて、利府町の調査が入り「心理的虐

待」が認定されました。これまで障がい事業で、法人理念や民医連綱領について職員と共有できていなかったことを改めて認識し、このことを教訓に運営改善に取り組んできました。工房歩歩でのケース会議や運営会議の定例化を進め、支援のあり方、利用者一人ひとりの捉え方等を検討し、職員間で共通認識が持てるように取り組んでいます。また、宮城県権利擁護センターから講師を迎えて「障害者権利擁護について」研修を、てとて、工房歩歩、それぞれ実施しました。今後も「人権」についての学習や実践を通して、職員一人ひとりの人権感覚を高める取り組みを行っていきます。

社保運動については、全体職員会議での学習（憲法、選挙、署名）に取り組み、署名や福祉ウェブの参加等、学びと行動を少しずつですが進めることができました。これからも、職員が運動の大切さを意識できるように取り組んでいきます。

【重点課題】

（質の向上）

- ① 地域における福祉の拠点として、障がいのある方やご家族にとって拠りどころとなるような各事業所の運営を行います。（通いたい、通わせたいと思える事業所）
- ② 職員が、法人理念、民医連綱領を学び実践できるように、学習を進めながら、法人理念、民医連綱領に基づいた支援を行います。（一人ひとりを尊重した支援の実施）

（職員育成）

- ① 年間研修計画に沿って、計画的に研修が実施できるようにします。（年間研修計画の作成、計画的な実施、職員の参加度合い・受け止め）
- ② お互いの実践から学び、連携できる職員集団づくりに取り組みます。てとて就労と歩歩の職員交流（研修等）を行い、お互いに学び合えるようにします。（お互いの実践を知る機会の設定、職員の参加度合い・受け止め）

（経営改善）

- ① 児童部門は、関係機関（保健師、地域の他の事業所等）と連携、情報共有しながら地域のニーズを把握し、登録者を増やしていきます。（学年ごとのバランスを踏まえた新規利用者の受入れ、毎日の利用予約数の維持）
- ② 就労部門は、関係機関との連携、情報共有しながら、新規利用者を獲得します。
- ③ 障がい事業全体での利益目標±0円を目指します。

（社保運動）

- ① 障がい福祉の制度や社会情勢の学びを進めます。（学習の機会の設定、職員の参加度合い・受け止め）
- ② さまざまな活動団体と連携して、障がい福祉の運動に取り組みます。

(共同組織)

- ① 古川2保育園や法人の他事業所、友の会と連携して地域活動に参加し、その中で地域状況やニーズの把握、また、安心して暮らせる地域づくりに取り組んでいきます。

* 法令は「障害」と漢字で標記、それ以外は「障がい」と標記している

法人本部事務局

はじめに

２０２４年度の法人本部事務局（以下本部事務局）は、年度途中での体制変更や、人事異動もあったことで、業務分担の変更がありましたが、業務役割の明確化や、業務課題の全体の情報共有、法改正の学習や対応など、業務改善の取り組みを進めることが出来ました。また職員育成でも、各研修への参加や外部研修の年間計画の策定・参加の推進などの取組も前進することが出来ました。一方、事務職員のキャリアパス制度の策定や職員のキャリアビジョンを明確にする取り組みは、職員に示すまでには至っておらず、２０２５年以降も引き続き追及が必要となっています。民医連職員育成指針や全国の民医連法人の実践を学び、策定を進めていかなければなりません。

２０２４年度、介護報酬の改定や障害サービス報酬改定のなかで、業務効率化や生産性向上の取組が様々な場面で義務付けられました。これらの対応にはICT（情報通信技術）だけでなくAI（人工知能）やRPA（ロボテック・プロセス・オートメーション）をどのように活用するかを検討が必要です。全日本民医連でもICTの慎重論が出ているところですが、私たちの目指すケアの質を変質させず、ケアの現場職員がケアに集中できる活用方法を引き続き研究していく必要があります。

２０２４年度は、労働法等制度の大きな改定もありました。子の看護休暇の制度の改定（２０２５年４月施行）や最低賃金の改定（２０２４年１０月施行）など、各種規程の変更や運営の対応が必要となっています。２０２５年ではこれらの対応や、新たな法改正に向けて、規定見直しの検討や改定、対応を本部事務局で進める役割を担える組織づくりを進める必要があります。

２０２５年度の事業計画では、昨年改訂された介護、障害の制度改定の経過措置への対応や、引き続き２０２４年度で課題となっている部分の追求を行い、法人管理運営の整備を進めます。また、事務体制の整備が進んできた状況となっている為、職員の育成やスキルアップのための人事交流も検討を進めます。

【重点課題】

○質の向上

- ・２０２４年度に実施した業務棚卸を精査して、部門ごとの役割や事業所と本部事務局の役割を明確化し、明文化することに取り組みます。
- ・ICT、AI等を活用した、業務効率化や業務省力化を研究し、会計業務、労務業務、管理業務の標準化に取り組みます。また、利用するソフトウェアやアプリケーションの知識を深め、業務改善につなげる取り組みを行います。
- ・事業所事務担当者と事務担当者会議や日常業務の中で連携を図り、事務実務と情報管理の標準化に取り組みます。

○職員の育成

- ・本部職責会議や本部事務局会議、事務担当者会議の中で、研修や活動の報告時間を取り、情報共有と知識向上を進めます。学習や研修の伝達研修の時間を設け、フィードバックが出来る仕組みをつくります。
- ・引き続き定期的な職場学習時間を保障し、全日本民医連・宮城民医連総会方針をはじめとした、制度学習や情勢学習を実施し、様々な活動で役割を果たせる職員育成を行います。
- ・宮城民医連と法人の制度教育や事務研修への100%参加を追求し、職員のフォロー研修を事業所で取り組みます。

○経営改善

- ・労働時間管理を徹底し、業務時間の短縮や業務効率化の意識を高めます。
- ・設備導入検討や商談交渉をおこなう体制を強化し、事業所の相談や予算管理対応の幅を広げる取り組みをおこないます。
- ・法人の事業の収入の制度の理解を深め、収益予算管理に積極的にかかわることで、正確な予算管理の実施を進めます。
- ・ICT 設備導入や大型設備導入、環境への取組等に関わる、国や自治体の補助金・助成金の獲得を引き続き積極的に行います。

○社会保障運動

- ・宮城民医連の社会保障運動や地域支援活動に積極的に参加することで、民医連総会方針や法人理念の理解を深めます。
- ・戦後80年の節目だからこそ、平和運動への参加を、事務局員全員が、年間を通じて1回以上の参加を目指します。
- ・宮城民医連や法人の重点署名を中心に、署名活動を広げる呼びかけを積極的に行います。

○共同組織

- ・共同組織との交流を行える様に、交流会や健康祭りへの参加に取り組みます。
- ・いつでも元気の購読者数を増やし、共同組織の理解を深めます。

【2025年度体制】

2024年度の本部事務局では、事務職員の採用を進められたことで、人員体制は維持できましたが、急な退職等の事案もあり、業務引継ぎから職務分掌やマニュアル整備が課題となりました。目標としていた事業所からの業務移管については、経理、財務、労務、庶務業務の移管が前進しましたが、その範囲や業務分担を明確にすることは今後の課題となっています。2025年度これらの整備を進めるとともに、PC 設備やシステム設備の更新もあ

ることから、改めて ICT を活用した業務の仕組みを再構築できる体制の整備と、2026 年度以降に各事業所との人事交流が出来る職員の育成を進められる体制を計画致します。

役割	2025年度配置	業務内容・備考
事務局長 (専務理事)	1名	本部事務局の全般的な管理業務
事務局次長 (業務執行理事)	1名 (事業所兼務)	理事会・評議員会・常務会・執行管理者会議 の運営管理業務
人事部長	1名	職員の採用に関わる商談・企画業務 人員体制等に関わる制度対応業務 人事制度の整備、規程の改廃業務
事務係長	1名	本部事務局事務の実務管理業務
経理・財務	3名	・決算作成業務　・予算作成、予算管理業務 ・新規設備、設備修繕等計画業務　・補助金 取得加算取得計画・実績報告業務など
労務・庶務	4名 うちパート1名	・給与支給業務　・各種納税業務　労務情報・ 人事情報管理業務　・各種福利厚生の加入脱 退手続　・労務規程等の運用管理　・各種伺 い書作成業務など
人事・採用	1名	・職員の採用に関わる業務 ・制度対応や経営分析に関わる業務 ・職員育成に関わる業務