

# 社会福祉法人あゆみ 第3期中長期計画書

2020年度～2023年度

## みんなの一步を大切にしたい

～社会福祉法人あゆみ～

障害のある方が地域において、自分らしい生活を実現し、維持していけるように支援していきます。

- 一人ひとりの個性を大切にします。
- 一人ひとりの思いを理解し、一緒に考えます。
- 一人ひとりの夢や希望の実現を応援します。

わたしたち社会福祉法人あゆみは、一人ひとりのさまざまな思いのこもった一步を大切にし、共に悩み考えながら、家族・関係機関と協力して支援を進めていきます。

2020年3月  
社会福祉法人あゆみ

## ■はじめに

当法人は、昭和46年知的障害者の作業所を開設して以来、東京都北区の障害福祉の草分け的な存在であった「あゆみ会」の流れを汲み、平成13年9月、「利用者が個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援すること」を目的として誕生しました。

法人設立当初は、小規模通所授産施設あゆみ福祉センター1事業所のみ経営でしたが、あゆみ会の事業所を徐々に法人傘下に移行しながら事業を拡大し、現在は就労継続支援B型事業所3箇所、共同生活援助事業所2箇所、特定相談支援事業1箇所、生活介護事業所1箇所を経営しております。

令和元年6月より、松尾俊彦前理事長の後任として理事長に就任しました。松尾俊彦前理事長におかれましては2期4年をふくめ、長年社会福祉法人あゆみの運営に携わり厚く感謝御礼申し上げます。今後は大所高所よりご指導を賜りたく願っております。

令和2年11月12日あゆみ会創設50周年ならびに社会福祉法人あゆみ創設20周年記念行事を盛大に開催してまいります。創設より今日に至るまで、ご尽力を賜りました皆様へ深く感謝するとともに次の50年を出発する機会とさせていただき決意です。何卒ご指導、ご鞭撻を宜しくお願い申し上げます。

社会福祉法人あゆみ第3期中長期計画書の作成にあたり、中長期計画を中期と長期に分け、中期計画は3年間として北区障害福祉計画に準拠することとしました。長期計画は6年間とし中期計画をふまえ、新規事業などへの計画といたしました。

「あゆみ」の基本理念である「みんなの一步を大切に」をモットーに、「利用者」「利用者家族」「職員」「地域」の皆様とともに「チームあゆみ」として「安心」「安全」「快適」な事業の運営をすすめてまいり所存です。

令和2年3月

社会福祉法人あゆみ  
理事長 上川 晃

# I. 第2期中長期計画の評価 (H29年4月1日～2019年3月31日実施)

## 1. 法人理念に基づいた法人経営

- ① 法人理念に経営方針を確立し、職務との関連性を具体化する。  
→法人理念に基づき経営方針を確立できた。今後マニュアル化を進め、具体化する予定。
- ② 法人理念に基づいた各事業所の経営方針を明確化する。  
→事業所の強み、弱みなどの課題分析が未実施。実施後、明確化に着手予定。

## 2. 安定した経営基盤の確立

- ① あゆみ福祉センターの多機能型事業所（対象：知的障害者、就労継続支援B型24名、生活介護12名）への移行を進める。  
→平成30年4月移行完了。（就労継続支援B型 定員18名 生活介護 定員12名）
- ② 平成30年度 あゆみ福祉センター分室を新規事業所（対象：知的障害者、就労継続支援B型、定員20名）に移行する。  
→平成30年4月より「第二あゆみ福祉センター」として移行完了。
- ③ あゆみハウス入居者が安心して生活できる支援体制の構築と、定員を増やせる物件探しをする。  
→2019年2月に上十条4丁目に移転完了。また定員も同年3月に4名から7名に増員。移転後は、夜間も職員が緊急対応できるよう宿直職員を配置した。
- ④ 「ワーク・スペース・ポピー」「来夢」利用者の通所実績と、サービス提供内容の格差を解消する。  
→ワーク・スペース・ポピーが委託清掃業の受注を始めたことに伴い、両事業所のサービス提供内容の格差を解消することができた。

## 3. 質の高いサービスの提供

- ① 利用者のニーズを把握し、サービス提供内容を定期的に振り返りながら、改善する仕組みを整える。  
→アンケートを面談等に変更しニーズを把握したが、仕組み作りまでは至らず。
- ② 高齢になった利用者や、重度の利用者が安心して利用できる事業所づくりをする。  
→あゆみ福祉センターを多機能型へ変更し生活介護事業を設置したことで、幅広い利用者の受け入れが可能となった。高齢対策については継続課題。
- ③ 防災・減災の取り組み、リスクマネジメント体制の確立をする。  
→避難訓練を定期的（月1回）に実施。浸水時の避難、休日夜間の対応等については、訓練を行っていないため、継続課題とする。

## 4. 職場環境の整備

- ① 法人として求める管理者像、職員像を明確にし、法人内、事業所内の役割分担を整理しながら業務を円滑に行う体制づくりをする。  
→法人として求められる職員像は明確にしたが、職員への浸透が遂行できず。業務内容の整理、マニュアル作成を継続課題とする。
- ② 法人として適正な給与体系の構築をする。  
→安定した昇給を計画的に行い、事業成果によって賞与にて調整を実施。

## 5. 積極的な業務改善

1～4を円滑に進めるため、職員アンケートで提案された項目を必要に応じて取り組んでいく。

→広報活動や地域理解のため、施設公開、運営協議会の設置、ホームページ見直しを行った。また、法人の求める職員像に沿った人事評価シートを作成した

【資料：利用稼働率】

### (1) 就労継続支援B型

			あゆみ 福祉センター	ワーク・スペース・ ポピー	来夢	第二あゆみ 福祉センター
	定員	人	30 H30.4より18	20	20	20
年間平均 利用人数実績	H29年度平均	実績	30.3	18.0	17.3	
		目標	29	19	19	
		登録	36	28.3	28.8	
	H30年平均	実績	17.3	18.44	16.7	11.5
		目標	17	19	18	13.5
		登録	19	30.7	25.1	14
	2019年度 4月～9月平均	実績	16.9	18.2	15.2	11.7
		目標	17.5	19	17.5	13.5
		登録	19	30.7	24.6	12

※ワーク・スペース・ポピー、来夢ともに登録者数と利用実績の差が顕著にみられている。

### (2) 生活介護

定員		12			
H30年平均	実績	4.7	2019年度 4月～9月平均	実績	6.4
	目標	5.4		目標	6
	登録	6		登録	8

### (3) 特定相談支援事業 フロイデ

	計画作成件数	モニタリング件数	計
H29年度	49	212	261
H30年度	72	181	253
2019年4月～9月	24	55	79

#### (4) 共同生活援助

		まつぼっくり ※空室保障期間含まず	あゆみハウス
定員	人	11	4 2019.2より7
H29年度平均	実績	9.9	4
	目標	10	4
H30年度平均	実績	10.3	4
	目標	10	4
2019年4月～9月	実績	10	7
	目標	10	7

## II. 第2期中長期計画の実施期間

2020年度～2023年度（2020年4月1日～2024年3月31日）

- ・第1期：2020年度（2020年4月1日～2021年3月31日）
- ・第2期：2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）
- ・第3期：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）
- ・第4期：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

## III. 外部環境の分析結果

### 【社会福祉法人を取り巻く環境】

社会福祉法改正に伴い平成29年4月1日から経営組織や財務規律に係る事項等が大きく変化した。本改正によって大きく変わったことは「経営組織のガバナンス強化」「事業運営の透明性の向上」「財務規律の強化」「地域における公益的な取組を実施する責務」「行政の関与の在り方」の5つとなっている。改正により経営方法を含め、社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化している状況にある。

また、平成30年4月に施行された障害者総合支援法の一部規定が改定され、地域共生社会の実現に向けた取り組みの推進の一環として、高齢者・障害児・障害者が同一事業所でサービスを受けやすくするため、介護保険制度と障害福祉制度に新たに「共生型サービス」が位置付けられた。

### 【北区内の障害者の概況】

北区の人口は増加傾向にあり、約6%は外国出身者である。また、北区の障害者数は微増傾向にあり、人口の約5%にあたる区民が何らかの障害に関する認定を受け、障害者手帳を所持している。

身体障害者手帳の所有者は過去5年でほぼ横ばいで推移しているが65歳以上が70%近くを占

めている状況である。一方、知的障害者「愛の手帳」所有者は18～64歳が72%を占めている。精神障害者保健福祉手帳所有者についても5ヶ年で32%増且つ18～64歳が85%を占めることを踏まえると、引き続き増加傾向の可能性はある。難病者に関しては、指定難病の範囲が徐々に拡大されていることも影響し更に増加傾向であることがうかがえる。

また支援区分別にみると、身体障害者は区分6が42%、知的障害者は区分6が30%を大きく占めており、精神障害者は区分2が57%を占めていることから、障害別に必要とされるサービス量や内容が異なることが顕著となる。

北区障害者計画では障害のあるなしに関係なくすべての人々が生き生きと暮らしていける地域社会の実現を目指している。人口の高齢化に伴い、障害者やその介助者の高齢化も進んでおり、「親亡き後」の生活支援体制の確保が不可欠となりグループホームなど生活を支える基盤整備が求められている。

東京都及び北区の各種障害福祉サービス見込量は概ね増加傾向にあり、東京都においては施設整備見込量も増加傾向にある。これらの状況は新規施設整備による法人規模拡大のチャンスである一方、施設数の増加により、利用者獲得及び職員確保について困難度が増す可能性がある。

## IV. 内部環境の分析結果

### 【財務分析】

法人の平成28年度、29年度、30年度において、法人全体の当期活動増減差額は、平成28年度が△1,724,071円、平成29年度が25,687,572円、平成30年度が26,594,944円で増益傾向となっている。

また、法人の純資産は、平成28年度末が192,654,429円、平成29年度末が218,274,145円、平成30年度末が244,812,319円と増加している。

また、金融機関からの借入金は、あゆみ福祉センターの建設資金及び土地取得のために行われたものであるが、平成28年度末300,300,000円、平成29年度末289,680,000円、平成30年度末279,180,000円と減少している。

これらを鑑みるとこの3年度は、懸念材料は、少なく、純資産も潤沢であると頃から見ると、健全な財務状況が続いたと判断できる。

### 【利用者・家族の状況】

就労継続支援B型4業所の利用者の平均年齢は上がっている。それに伴って、同居している家族の高齢化も進んでいる。

年齢別利用者登録人数

2019年10月1日現在

年齢	18～29	30～39	40～49	50～59	60～	計(人)	平均(歳)
あゆみ福祉センター(B型)	5	7	5	1	1	19	38.2
第二あゆみ福祉センター	4	2	2	3	1	12	39.9
ワーク・スペース・ポピー	0	6	8	8	7	29	50.4
来 夢	0	3	9	8	3	23	49.9
あゆみ福祉センター(生活)	4	3	0	0	1	8	30

## V. 第3期における経営ビジョン

I～IVを踏まえて、2020年度～2023年度における法人のあるべき姿（経営ビジョン）について考えた。

- ① 法人理念を基にした事業所経営、及び事業拡大（事業展開）を検討する。
- ② 利用者の高齢化に伴う、職員体制の検討とサービスの質を向上する具体的な取り組み。
- ③ 長く安心して働ける魅力ある職場環境の構築。
- ④ 地域との関りを深めながら、コミュニティ作りに貢献する。

## VI. 経営ビジョン実現のための経営戦略

法人の経営ビジョンを具体的に実現できるよう経営戦略を立てた。

- 1、法人理念に基づいた事業所経営
  - ・理念の浸透を深めながら、職務体系等含む事業所経営の在り方を検討する。
- 2、ニーズに応える事業拡大の検討
  - ・ニーズ調査を実施し、事業拡大計画を検討する。
- 3、利用者高齢化対策（体制・質の向上）の確立
  - ・ハード面とソフト面に分けて、それぞれに対して事業所内の環境整備を行う。
- 4、職場環境の整理・構築の検討
  - ・情報共有、コミュニケーションの強化対策を実施する。
  - ・業務の効率化を図るため、ICT化を検討する。
  - ・モチベーションが向上する労働環境の整備を検討する。
- 5、災害に強い体制作り
  - ・地域との共同行事等を検討し、地域とのつながり、連携を強化する
  - ・多様なシミュレーションを想定した訓練を定期的実施する。

## VII. 経営戦略に基づいた重点目標の各年度目標

1、法人理念に基づいた事業所経営	
2020年度 目標	法人理念を事業所に掲示し、職員が内容を把握できている。
2021年度 目標	事業所の強み、弱みを把握するための方法を決定し、実施することができている。
2022年度 目標	昨年度実施した結果を分析し、法人理念と照らし合わせながら、今後の方針を明確化できている。
2023年度 目標	事業所の方針を実行し、その成果を職員会議等で振り返ることができている。
2、ニーズに応える事業拡大の検討	
2020年度 目標	ニーズ調査票の作成ができている。
2021年度 目標	アンケートを実施し結果の集約ができている。
2022年度 目標	事業拡大について検討する。
2023年度 目標	次期中長期計画に反映できるよう計画を作成する。
3、利用者高齢化対策（体制・質の向上）の確立	



2020年度 目標	利用者、家族の現状把握及び事業所環境の確認のため以下の調査ができている。 ハード面：現環境のバリアフリー、ユニバーサルデザインについて。 ソフト面：利用者の高齢化に伴う障害特性や身体能力等の変化、家庭環境等。
2021年度 目標	調査結果の分析、課題の抽出及び対策計画ができている。
2022年度 目標	計画の実行、モニタリングができている。
2023年度 目標	モニタリング結果から、必要に応じて計画の見直し修正ができている。
<b>4、職場環境の整理・構築の検討</b> 職員にとって働きやすい環境（モチベーションの向上・業務効率化）整備を検討する。	
2020年度 目標	・法人内、事業所内での業務マニュアル作成ができている。
2021年度 目標	・業務効率化の検討と提案を行う。
2022年度 目標	・業務効率化につながる機器、システムの導入。 ・職員の働きがい、働き方についての意見交換や、さまざまな働き方の検討を始める。
2023年度 目標	・業務効率化の振り返りと提案を行う。 ・あゆみでの働き方の改善案を検討する。
<b>5、災害に強い体制作り</b>	
2020年度 目標	・法人全体、各事業所それぞれの起こりうる災害の想定ができている。 ・色々な活動時間や活動場所を想定した1年間の避難訓練計画を作成し、1か月に1回以上実施できている。

2021 年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度の避難訓練計画を見直し、訓練計画を立てて実施できている。</li> <li>・職員が、訓練での改善点を見つけるため、他事業所の職員が訓練に立会い一緒に振り返りができている。</li> </ul>
2022 年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度の避難訓練計画を見直し、訓練計画を立てて実施できている。</li> <li>・共同行事を検討する地域の範囲を決定し、地域への提案内容、実施の有無を検討し終えている。</li> </ul>
2023 年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前年度の避難訓練計画を見直し、訓練計画を立てて実施できている。</li> <li>・地域との共同行事を開催している。または、別の地域との災害時の連携強化方法を検討し終えている。</li> </ul>