

社会福祉法人あゆみ 第4期中長期計画書

2024年度～2026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。

2024年3月
社会福祉法人あゆみ

■はじめに

社会福祉法人あゆみ第三期中長期計画書を振り返り、想定外の新型コロナウイルス感染という世界的にパンデミックを引き起こした未曾有のウイルス感染防止に取り組んだことが挙げられます。

職員、利用者様、利用者様家族の皆様のご協力をいただき、集団感染（クラスター対策）を引き起こすことなく事業所運営を行うことができたことに、深く感謝申し上げます。

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）パンデミックが宣言された2020年3月以降、2023年5月8日に5類感染症へ変更した3年2カ月間は、医療機関や介護施設、福祉施設で集団感染のため事業所の閉鎖が相次ぎました。

この間、事業所や送迎車の光触媒による殺菌、次亜塩素酸水生成装置、空気洗浄機、手洗いやうがいの励行などを行ってまいりました。今後の「教訓」として、感染防止の取り組みマニュアルなどを常時事業所で確認できるように行ってまいります。

この4年間の社会福祉法人あゆみ取り組んでまいりましたことは、北区立神谷ホーム指定管理者受託。

まつぼっくりの新築移転。

第二あゆみ福祉センターの移転および第二あゆみ福祉センター生活介護事業開始
ワーク・スペース・ポピーの新築移転。

スカイブリッジ21の事業承継。

また、SDGsの取り組み、BCP（事業継続計画）の策定、災害対策（地震・水害など）、ITセキュリティ対策などに取り組んでおります。今後、メンタルヘルスや虐待防止なども取り組んでまいります。

さらに今後の課題として、「利用者様の高齢化」「福祉人材の確保」がございます。日本社会の「少子高齢化」を見据えた中で外国人スタッフ導入と育成などもすすめてまいりたく存じます。

「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る所存です。

2024年4月

社会福祉法人あゆみ
理事長 上川 晃

I. 第3期中長期計画の評価（2020年4月1日～2024年3月31日実施）

1. 法人理念に基づいた法人経営

① 理念の浸透を図る。

→事業所内及び事務室内に理念を掲示し、職員各自の名札裏に理念を載せ、業務中にいつでも理念を意識できるような環境作りを実施。

② 事業所経営の在り方を検討する。

→各事業所で強み・弱みを分析し、事業経営に反映させられるよう取り組んでいる。

2. ニーズに応える事業拡大の検討

→2021.12 にニーズ調査書を 125 名に実施。調査結果として、通所方法に困っていること、将来のことや住まいのこと、介護のことにニーズが高いことがわかった。

→2021.4 北区より北区立神谷ホームの指定管理を受ける。

→2023.4 第二あゆみ福祉センター（就労継続支援 B 型）を多機能型にし、生活介護（定員 6 名）を開設。

3. 利用者高齢化対策の確立

① 利用者様、ご家族の現状把握及び事業所環境の確認。

→各事業所とも実施し、利用者様の高齢化に伴い、ご家族内の役割の変化や将来の具体的な不安等が把握できた。

② 環境面・支援面の分析、課題抽出及び対策計画をたてる。

→環境面（施設設備等）については、改善・対策ができています。支援面については個々のケースによって必要な知識や関係機関が異なるため、適宜進めていく予定。

4. 職場環境の整備・構築の検討

① 業務マニュアル作成。

→マニュアル作成については、全事業所で共通する事務については同じマニュアルで作業ができるように整備中。

② 業務効率化を図る。

→データ管理含め業務効率化を図るために新システムを導入。今後はよりセキュリティポリシーの徹底、浸透が求められている。

5. 災害に強い体制作り

① 体制作りと地域との連携強化を検討する。

→全事業所、1年間の防災訓練計画を作成し様々な想定で実施できた。コロナ禍で地域との防災訓練実施もなくなっていたが、地域の行事等に参加しつながりを途絶えさせなかった。

→公益的な取り組みの一環として、一般社団法人 SHOIN のあゆみ子ども食堂に月 2 回あゆみステーションを無償で貸し地域のコミュニティ作りに協力した。

→2024.1.21 稲田小学校にて開催された一般社団法人 SHOIN 主催「おやこ防災教室」に協力。利用者・職員有志でスタッフとして参加した。

【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	18	20	20	20
年間平均 利用人数実績	2020年度平均	実績	16.7	18.92	18.5	10.62
		目標	17.5	19	17.5	12
		登録	16	28	22	10
	2021年平均	実績	14.9	15.83	14.3	9.5
		目標	16.8	18	19	12
		登録	16	24	22	12
	2022年度平均	実績	16	13.18	15	9.6
		目標	16.8	17.5	16.5	6.4
		登録	19	21	23	11
	2023年度平均	実績	13.7	12	14.5	12.6
		目標	16.8	14	16.5	10
		登録	16	24	24	15

生活介護

年間平均 利用人数 実績			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
	あゆみ 福祉センター 定員：12名	実績	8.6	8.4	9.4	8.6
		目標	8.8	8.8	9	9
		登録	9	9	10	10

*第二あゆみ福祉センター 2023年4月1日より事業開始 定員：6名 登録：2名

(2) 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
2020年度	44	110	154
2021年度	61	193	254
2022年度	43	148	191
2023年度	27	146	173

(3) 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
2020年度	実績	9.9	4
	目標	10	4
2021年度	実績	10.3	4
	目標	10	4
2022年度	実績	10	7
	目標	10	7
2023年度	実績	7.1	7
	目標	10	7

II. 第4期中長期計画の実施期間

2024年度～2026年度（2024年4月1日～2027年3月31日）

- ・第1期：2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）
- ・第2期：2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）
- ・第3期：2026年度（2026年4月1日～2027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2017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り組みを実施する責務」「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た。

我が国の人口動態を見ると、担い手となる生産年齢人口の減少が2025年以降加速し、現在でも福祉人材の有効求人倍率が高止まりしている。2018年には労働時間規制の強化や同一労働同一賃金などを内容とする働き方改革関連法が成立し、2019年4月から順次施行されており、働き方改革に適切に対応しつつ、担い手確保を図る必要がある。

近年、ひきこもりや親の介護と子育てを同時に担うダブルケア、8050問題といった複合的な課題など、個人や世帯が抱える生きづらさやリスクが複雑化、多様化している。また、血縁、地縁、社縁といった共同体の機能の脆弱化といった社会構造の変化も進んでいる。

こうした中、福祉ニーズの複雑化、多様化、地域社会の変化に対応していくため、従来の高齢者、障害者、子どもといった枠組を超え、横断的、包括的に福祉サービスを提供することが社会福祉法人に求められている。

【北区内の障害者の概況】

北区の総人口は増加傾向にあり、北区の障害者数は微増傾向である。

身体障害者手帳の所持者数は過去5年でほぼ横ばいの状態が続いているが、所持者の98.3%は18歳以上であり、肢体不自由が46.1%で最も多く次いで内部障害者が35.1%となっている。また、内部障害者の手帳所持者はほぼ横ばいの状態が続く一方で、肢体不自由の手帳所持者数は毎年減少している。

知的障害者に交付される「愛の手帳」の所持者数は、2017年度と比較して16.6%増で、18歳以上が79.2%を占めている。程度別の推移では4度（軽度）が49.1%で最も多く、次いで2度（重度）が24.5%となっている。

精神障害者保健福祉手帳所持者数は年々増加しており、2017年度と比較して41.7%増で、18歳以上が97.2%と大半を占めている。等級別の推移では、3級が48%で最も多く、次いで2級が46.9%となっている。

また、障害支援区分認定者数は増加傾向で、区分6が28.9%と最も多くなっている。18歳未満でみると、特別支援学級の生徒数は増加傾向にあるが、特別支援学校の在籍者数が小学校は増加傾向、高校は減少傾向である。

IV. 内部環境の分析結果

【財務分析】

法人の2020年度から2023年度において、法人全体の当期活動増減差額は2020年度が38,074,769円、2021年度が9,094,241円、2022年度が1,123,140円、2023年度が313,196,452円と2023年度については橋口キミ前理事長から遺贈されたことで増加となっている。

また、法人の純資産は、2020年度末312,634,452円、2021年度末321,669,596円、2022年度322,792,736円、2023年度635,932,415円と増加している。

金融機関からの借入金はやす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、2020年度末258,060,000円、2021年度末247,500,000円、2022年度末236,940,000円、2023年度末140,710,000円と減少している。

これらを鑑みるとこの4年度は、懸念材料は少なく、純資産も潤沢であるところから見ると、健全な財務状況が続いたと判断できる。

なお、経常増減差額において、2023年度は151,724,843円であり、前述の橋口キミ前理事長からの遺贈を除くと△49,375円となっているが、今後、第2あゆみセンターやあゆみ福祉センターで新規利用者様の増員が決定していることなどあるため増加する予定である。

【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おり、特に主たる対象を精神障害としている2事業所は60歳以上の方が登録数の4分の1となっている。それに伴い、同居している家族の高齢化も進み介護問題や将来の生活についての不安が増えている。

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)	2	2	7	5		16	42.7
第二あゆみ福祉センター	5	2	4	1	3	15	38.5
ワーク・スペース・ポピー	1	3	7	7	6	24	50.5
来 夢		2	8	8	6	24	52.1
あゆみ福祉センター (生)	7	2	1			10	26.6
第二あゆみ福祉センター (生)	2						19

V. 第4期における経営ビジョン

I～IVを踏まえて、2024年度～2026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 多様な障害・年齢にあったサービス提供を可能とする具体的な取り組み。
- ③ 人材不足を招かない対策として、長く安心して働ける魅力ある職場環境の構築。
- ④ 社会福祉法人として地域との関りを深めながら、災害時に備える。

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展開を検討する。
- 2、多様な利用者様に寄り添える支援力を身につける
 - ・職員の研修形態（実習含む）を可視化し、全職員が取り組める仕組みを作る。
- 3、よりよい職場環境をつくる体制の構築
 - ・職場満足度調査の定例実施、実施後の分析と改善点（強化点）の抽出。
 - ・職員参加型プロジェクトチームによって、多角的視野から創りあげる。
 - ・人材不足、人材育成面から外国人採用を検討する
- 4、災害対策の強化
 - ・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 法人理念の浸透を深めながら、職務体系等を含む事業展開を検討する。	
2024年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・理念についての継続的な研修を企画し、年1回以上実施している。 ・ニーズ調査を年1回実施できるような仕組み作りができています。
2025年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・理念を基に各事業所の役割について、可視化し全職員で共有できている。 ・ニーズ調査を年1回実施し、調査結果をまとめ、公表できている。
2026年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所の役割とニーズ傾向に現事業所が沿っているのか検討することができている。 ・ニーズ調査を年1回実施し、前年度結果との比較によって傾向を捉えることができている。
2、 多様な利用者様に寄り添える支援力を身につける 職員の研修体系（実習含む）を可視化し、全職員が取り組める仕組みを作る。	
2024年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・多様化する利用者様の支援に必要なスキルを身につけるため、必須となる研修項目を検討することができている。 ・基礎的支援の研修や、ケース検討会の計画を立てることができている。
2025年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・必須となる研修項目を階層別にわけることができている。 ・全職員が、基礎的支援の研修・他法人への研修・法人内他事業所への研修のいずれか1つ以上受講することができている。
2026年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・年間で使用できる階層別の研修体系ができている。

3、よりよい職場環境をつくる体制の構築 職場満足度調査の定例化、プロジェクトチームによる環境作り、外国人採用の検討	
2024年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・プロジェクトチームを立ち上げ、年3回以上話し合うことができている。 ・人材確保について、助成制度等を調べることができている。
2025年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・各プロジェクトチームの取組み（企画）が年1回以上実施できている。 ・人材確保について、多角的な採用方法を検討することができている。
2026年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・職場満足度調査の不満あり回答が全体の5%以下になっている。 ・職員不足の状況になっておらず、定期的な人材採用が可能な取組みを検討することができている。
4、災害対策の強化 地域との共同行事を検討し、連携を強化。多様なシミュレーションを想定した訓練実施。	
2024年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所が所属している地域の発災時の取組みを知ることができている。 ・1年間の訓練計画を立て、月に1回以上訓練することができている。
2025年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・地域の課題を把握することができている。 ・他事業所の訓練を見学しあい、訓練内容について年3回以上意見交換する場を設けることができている。
2026年度 目標	<ul style="list-style-type: none"> ・地域に提供可能な資源を提案することができている。 ・法人の災害マニュアルすべての想定に対して年1回以上訓練することができている。