

社会福祉法人あゆみ 第2期中長期計画書

平成29年度～31年度
【2017年度～2019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、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。

平成29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 箇所を経営しております。

平成 25 年 6 月、利用者に対し継続して質の高い福祉サービスを提供しつつ、各事業所の安定した経営とより多くのニーズに応えるための事業拡大を目指し、第 1 期中長期計画を策定しました。

これまで利用者・家族・行政・地域住民・関係機関等のご協力・ご理解をいただきながら経営してまいりましたが、社会福祉法改正や障害者総合支援法改正に向けた動き等、当法人を取りまく環境は大きく変化しており、新たに平成 29 年 4 月第 2 期中長期計画を策定する運びとなりました。

あゆみの法人理念「みんなの一步を大切にしたい」の「みんな」は、利用者・家族だけでなく、職員や地域の方々など、法人を取り巻く様々な人々を意味しています。今後のあゆみも「みんなの一步」の意味を大切に深めながら、皆様にとってかけがえのない存在になっていけることを目指していきます。

平成 29 年 3 月

社会福祉法人あゆみ
理事長 松尾俊彦

I. 第1期中長期計画の評価（H25年6月1日～H29年3月31日実施）

1. 安定した経営基盤の確立

(1) 利用稼働率の向上

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
	定員	人	30	20	20
年間 平均 利用 人数 実績	H25年度平均	実績	26.3	14.8	17.4
		目標	26	16	19
		登録	32.4	27.3	24.8
	H26年平均	実績	28.3	17.5	18.6
		目標	26	16	19
		登録	29.9	26.9	24.3
	H27年度平均	実績	28.6	17.4	18.8
		目標	28	18	19
		登録	30.1	26.8	25.3
	H28年度 4月～9月平均	実績	29.5	19.1	18.5
		目標	28	18	19
		登録	31	29	26

※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 共同生活援助 目標稼働率 90%以上

	まっぼっくり ※空室保障期間含む	あゆみハウス
定員	11名	4名
H25年度平均	100%	100%
H26年度平均	100%	86.5%
H27年度平均	100%	100%
H28年4月～9月	94%	100%

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
H25年度（9月開設）	40	32	72
H26年度	73	73	146
H27年度	35	68	103
H28年度（4月～9月）	26	43	69

(2) コスト削減とコスト意識の徹底

- ① 経常経費の削減について実施できているが、更なる取組が可能なため継続する。
- ② 最大限の福祉サービスと業務効率化については、検討に留まる。検討した事案については第2期中長期計画に反映させる。

(3) 新たな財源確保

- ① 寄付金活動 ② あゆみ賛助会 未実施

2. あゆみ福祉センターの移転場所の確保

建物老朽化を懸念していたが、現状のまま使用可能となった。

今後の知的障害者手帳保持者の増加傾向をうけ、さらに幅広いニーズの利用者が活動できるよう、平成28年5月、東十条6丁目に「あゆみステーション」を竣工。平成28年6月よりあゆみ福祉センターは「あゆみステーション」「分室」の2箇所に分かれて活動を行っている。

3. 新規障害福祉サービス事業所の創設

- ・ H25年9月に特定相談支援事業 フロイデを開設。
- ・ (共同生活介護)・共同生活援助：未開設
- ・ 就労継続支援B型：区内の動向を鑑みて未開設

4. 新会計基準への移行

H26年4月移行。

5. 職員の働く環境の整備と資質向上

- (1) 環境整備：雇用形態の多様化に伴う問題点を勘案し、まずは現状の雇用形態での労働環境の整備（サービス残業0の徹底・手当の見直し等）を実施。
- (2) 人材育成：年度毎に階層別研修計画を作成し、実施。今後は人事考課制度と連動した研修計画を作成できるよう検討中。

6. 第三者評価の実施

H25年度、あゆみ福祉センター、ワーク・スペース・ポピー、来夢の3事業所が受審。3事業所共通して地域との関わりをもっと深める事が必要、とのご指摘を受け、地域とのかかわりの一環として各町会の防災訓練等への参加を始めている。

Ⅱ. 第2期中長期計画の実施期間

平成29年度～平成31年度（平成29年4月1日～平成32年3月31日）

- ・ 第1期：平成29年度（平成29年4月1日～平成30年3月31日）
- ・ 第2期：平成30年度（平成30年4月1日～平成31年3月31日）
* 進捗状況に応じて見直しを実施し、必要があれば中長期計画の修正を行う。
- ・ 第3期：平成31年度（平成31年4月1日～平成32年3月31日）
* 進行状況を確認し、新たな中長期計画を策定する。

Ⅲ. 外部環境の分析結果

【社会福祉法人を取り巻く環境】

平成 28 年 3 月 31 日に「社会福祉法等の一部を改正する法律」が成立した。本改正により、社会福祉法人制度の改革が進められており、同年 4 月 1 日付で、事業運営の透明性や地域における公益的な取組を行う責務に係る事項等が施行されている。平成 29 年 4 月 1 日には、経営組織や財務規律に係る事項等が施行予定であり、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。

【北区内の障害者の概況】

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。

北区の身体障害者手帳所有者は横ばいで推移しているが、65 歳以上が 73% を占める状況を踏まえると、今後は減少に転じる可能性がある。一方、知的障害者「愛の手帳」所有者は、5 ヶ年で 12% 増且つ 18~64 歳が 73% を占め、その中でも手帳区分 4 度の増加傾向がある。H28 年の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 84% 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。

障害者本人だけでなく、在宅障害者の場合は家族も高齢化している傾向があり、「親なき後」の体制づくりが課題となっている。

Ⅳ. 内部環境の分析結果

【財務分析】

法人全体の経常増減差額は平成 25 年度の約 35,000 千円から平成 27 年度の約 22,000 千円となり、約 13,000 千円の減益となっている。

内訳をみると、収益は 3 ヶ年増加傾向にあり、平成 25 年度の約 172,000 千円から平成 27 年度には約 182,000 千円となり、約 10,000 千円の増額となっているが、費用についても 3 ヶ年増加傾向であり、平成 25 年度の約 137,000 千円から平成 27 年度には 160,000 千円となり、約 23,000 千円の増額となっている。費用増額の最も大きな要因は人件費であり、平成 25 年度の約 88,000 千円から平成 27 年度には約 107,000 千円となり、約 19,000 千円増額となっている。

法人全体の財務状況は平成 26 年度のあゆみ福祉センター移転に伴い、設備資金借入金を起こし土地を取得。平成 27 年度には長期運営資金借入金を起こし、設備資金借入金を全額返済している。

【利用者・家族の状況】

就労継続支援 B 型 3 事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	18～29	30～39	40～49	50～59	60～	計（人）	平均（歳）
あゆみ福祉センター	9	9	6	3	3	30	38.8
ワーク・スペース・ポビー	3	4	12	4	6	29	47
来夢	2	2	10	8	4	26	47.9

【職員アンケート分析】

全職員対象のアンケートにより、法人内部状況の整理を行った。その結果、「理念が抽象的である」ということが「やるべきことを不明確」且つ「求める職員像を不明確」にし、「広報活動や営業」、「情報共有」、「人事評価」、「研修」、「採用」等が不十分な状況を生み、「サービス内容が理想より低い」という現状となっていることが見えてきた。

V. 平成29年度～31年度における経営ビジョン

I～IVを踏まえて、平成29年度～31年度における法人のあるべき姿（経営ビジョン）を考えた。

- ・法人理念を基にした法人経営並びに事業所経営、事業展開する。
- ・利用者が色々なプログラムを選び活動することの喜びを感じられるような、各々に適した支援をする。
- ・利用者の今後（高齢化・重度化・親亡き後等）を見据えた上でご家族の意見や思いを踏まえた、地域に必要とされる事業を行う。
- ・これらを実現するため、これまで曖昧であった職務を整理し、明確にした上で、職員各自が役割に応じて働く事ができるよう法人内部の仕組みを整備していく。
- ・地域との関わりを深めながら、「社会福祉法人あゆみとしてできること」を検討、実施していく。

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5つ立てた。

1. 法人理念に基づいた法人経営

- ①法人理念に基づいた経営方針を確立し、職務との関連性を具体化する。
- 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。

2. 安定した法人経営

- ①平成30年度 あゆみ福祉センターの多機能事業所（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。
- 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。

- 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。
- 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。

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。
- 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。
- 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。

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。
- ② 法人として適正な給与体系の構築をする。

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。

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法人経営	
29 年度 目標	法人理念に基づいた経営方針・事業方針の立案。職務との関連性の明文化。 各事業所の特性を整理、明文化。業務内容・支援内容の整理、改善。
30 年度 目標	理念に基づいた経営方針・事業方針の検証・見直し。 各事業所の特性に応じたプログラムの立案。
31 年度 目標	法人理念、経営方針の検証。 各事業所の特性に応じたプログラムの実施、再検討。
2. 安定した法人経営	
29 年度 目標	あゆみ福祉センターの登録者数 35 名。生活介護事業開設に向けた支援内容の整理。 あゆみハウスの支援内容の見直し、移転への取り組み※28 年度に前倒し実施 事業方針に基づいたサービス提供内容の整理と見直し。利用状況とサービス提供 内容の整理。 フロイデの事業内容の効率化と見直し※28 年度に前倒し実施。
30 年度 目標	あゆみ福祉センターが多機能型事業所として事業開始。(就労継続支援 B 型 定員 24 名、生活介護定員 12 名) あゆみ福祉センター分室が、就労継続支援 B 型 定員 20 名の新規事業に移行。 あゆみハウス定員増と共に、入居者が安心して生活できる支援体制の確立。 安定した利用率の達成ができるようなサービス提供と検証。
31 年度 目標	あゆみ福祉センター、新設就労継続支援 B 型の利用者 5 名増。

3. 質の高いサービス提供	
29年度 目標	利用者、家族の状況、ニーズ等を、アンケートなどを通して整理、分析。 防災訓練の定例化、障害種別に応じた防災計画を作成。 リスクマネジメントに対する心構えの浸透。
30年度 目標	分析結果を受け、必要なプログラムの立案と実施。 まつぼっくり、あゆみハウスの第三者評価受審。
31年度 目標	プログラムの再検討と実施。 あゆみ福祉センター、ワーク・スペース・ポピー、来夢の第三者評価受審
4. 職場環境の整備	
29年度 目標	社会福祉法人あゆみとして求める管理者像、階層別の職員像の整理と明文化。 法人内の業務分担、事業所内の業務分担の整理、明文化。
30年度 目標	等級表の作成。
31年度 目標	人事評価制度との連動。
5. 積極的な業務改善	
29年度 目標	法人の経営方針、事業方針、事業所の特性を明確にし、事業推進、業務推進のために必要な事項の整理と具体的な取り組み項目の計画立案。
30年度 目標	具体的な取り組みの実施と検証。
31年度 目標	具体的な取り組みの実施と検証。