

平成 30 年度
事業計画書
法人本部

I. はじめに（法人を取り巻く環境について）

（1）外部環境（社会情勢・制度の動向）

平成 30 年度は、障害福祉サービスの制度改正・報酬改定がおこなわれます。この中では、新たなサービスの創設や、高齢障がい者が介護保険サービスを利用できるような見直しも図られています。制度全般にわたって、「重い障がいのある方（行動障害や医療的ケア等）への支援」や「地域生活支援の充実」など政策の重点課題に対して加算化されたり、新たなサービスが設けられたりするなど制度的にインセンティブを効かせるような内容になっています。一方で、社会福祉法人だけではなく、たくさんの民間企業も参入している就労系事業や放課後等デイサービス等においては、十分な支援・サービス提供がなされていないことが社会問題化していることを背景に、質の担保・向上のための見直し（より厳密な報酬体系の整備）がおこなわれます。こうした制度の流れや、その背景にある社会情勢と社会問題に目を向けて法人外の状況を把握する力、そして法人内の現状を把握する力、それを基に有効で実行可能な経営戦略を立てる力がこれからの法人経営に求められていると考えます。

「社会福祉法等の一部を改正する法律」（平成 28 年 3 月成立）により、今年度も引き続き「経営組織のガバナンスの強化」が求められる他、コンプライアンス（法令遵守）も重要な視点となります。

（2）内部環境（法人の現況について）

法人経営を取り巻く制度的環境が厳しさを増す一方で、事業運営を見ると職員の事務量が増え、また、成人施設やサポートセンターでは利用者の高齢化・重度化に伴って支援ニーズが多様化しており、職員の日々の支援に対する心身の負担も増えるなど、労働環境も厳しさを増しています。法人の理念（ミッション）を重視するだけではなく、同時に職員が働きやすい環境を整えていくことも重要な課題となっています。法人が事業運営を継続し発展させていくには職員の力が不可欠ですので、人材確保と同時に人材定着・育成にも注力していかなくてはならないと考えています。

また、平成 30 年度は 3 つの事業所で管理者が変わります。また、業務執行体制（理事体制）も変わります。労務管理や業務管理など、法人あるいは各事業所を運営するために必要な管理体制を構築し、法人全体そして各セクションを円滑に機能させていく努力が求められます。

II. 法人中期計画の進捗状況と今後の展開

平成 28 年度に策定した法人中期計画（3 か年計画）は、この平成 30 年度が計画の最終年度になります。中期計画では 10 項目を掲げましたが、実現に至ったもの、取り組み途中のもの、そして未着手のものがあります。まだ実現していない計画についてはその取り組みを進めていかなくてはなりません。この間に法人内外の情勢が変わっているものもありますし、

この中期計画に網羅されていない課題もありますので、今年度一年間をかけて中期計画の見直し（更新）を進めていく必要があると考えています。法人中期計画の趣旨に則って、以下の内容を継続して取り組んでいきます。

【幼児施設】

法人中期計画に掲げた「児童発達支援事業所のセンター化・利用料の無償化」については実現することができました。しかし、医療技術の進歩に伴って医療的ケアを必要とする子どもが通所施設に通うことができたり、地域で生活できるようになってきています。そのニーズに応じていくためにも児童発達支援センターにおける医療・看護体制の充実は大きな課題となっています。まずは、看護師配置を充実していきたいと考えています。

また、近年は自家用車を持たない家族も増えていることから、送迎体制の充実も重要な課題として留意していきます。

【成人施設・サポートセンター】

最も大きな課題となっているのは生活拠点の問題です。法人で4棟目のグループホームを立ち上げてから、この8年間は新たなグループホームを立ち上げられていません。しかし、この間には利用者および家族の高齢化が進み、利用者の中には親を亡くした方も少なくありません。このような状況から「住まいの場」の整備は緊急的課題となっています。

法人は法人中期計画策定を議論している頃からこの「住まいの場」については検討を重ねてきました。単にグループホームというハコを作るだけではなく、『「住まいの場」は障がいのある方が青年期を豊かに暮らしていくための拠点としてあるべき』という理想を掲げて議論を重ねています。しかし、前述の通りに利用者と家族の状況はとてもしんどいものになっているため、早急な対応が必要な事情もあります。

法人としては、複数年単位で私たちが理想とする「住まいの場」のあり方を追求しながらも、併せてグループホーム等の生活拠点の整備に努めていきます。

Ⅲ. 経営ビジョン

- (1) 利用者と家族の願いを深く捉え、それを実現していくことをめざす。
- (2) 自分たちの仕事に魅力と誇りを感じられる職場づくりをめざす。
- (3) 職員の確保と育成のための体系の構築をめざす。
- (4) 継続して事業運営できる財政基盤の強化を図る。
- (5) 地域に必要とされる存在としてあり続けるための取り組みを進める。

IV. 重点的な取り組み

(1) 安定した財政基盤づくり

- ・障害福祉分野だけではなく、他分野の制度も含めて各種加算や補助金等を受けられるように経営戦略を精査する。
- ・施設、設備の修繕のための資金を積み立てる。
- ・後援会活動をより拡充するために、後援会との連携を強める。

(2) 人事政策の構築と働きがいのある職場づくり（キャリアパス）

- ・現行の研修制度を見直し、職員が成長を実感できるような研修体系の構築に向けた検討をはじめめる。
- ・職員が自分の仕事に魅力とやりがいを感じられるような職場づくりをおこなうための検討をはじめめる。
- ・「(仮称) 医療職・リハ職連絡会」を設け、看護師や理学療法士、作業療法士が専門性を活かした学びと情報共有ができるようにする。

(3) 積極的な情報発信と法人PR

- ・法人の取り組みを多くの人に積極的にアピールするためにホームページの改訂をおこなう。
- ・SNSを活用し、定期的な情報発信をおこなう。
- ・法人独自のPR企画を検討する。(職場見学会、職場説明会等)

(4) 利用者の状況に対応する支援体制の構築（特に利用者の高齢化、保護者の高齢化）

- ・成年後見制度に関する支援体制の具体化に向けた検討をおこなう。
- ・利用者の加齢に伴う支援ニーズの変化に対する支援を学ぶ機会をつくる。
- ・青年期を豊かに暮らすための「住まいの場」のあり方について検討を重ねる。
- ・利用者および家族のニーズを踏まえながら、「住まいの場」の緊急的ニーズに対応するための基盤整備を進める。