

平成29年6月3日理事会資料

# 社会福祉法人 塩谷福社会

第158回理事会

## —協議用資料—

P.1～P.9 平成28年度事業実績報告

P.10 内部監査報告

折込み 平成28年度決算報告（要約集計）

別添 平成28年度計算書類（決算書）

## 平成28年度 事業報告

塩谷福社会 理事長 高橋 義

### 1. 法人本部報告

常務理事 斎藤順子

平成28年6月20日、高橋昭三理事（前理事長）の突然の訃報をいただきました。永年に渡り塩谷福社会のために、ご尽力いただきました。関係者一同、心からご冥福をお祈り申し上げます。

平成28年度は、塩谷福社会では初の職員の表彰式をもってスタートを切りました。

改正社会福祉法は2017年（H29）4月1日施行、経営組織の見直し、透明性の向上、公正な財務管理、地域還元への責務、内部留保の明確化などが盛り込まれ、とりわけ2015年（H27）経営委員会が発足して指摘をいただいた改善すべき事柄の筆頭は、指示系統の不備についてであり改善に取り組んでいるところである。

8月に入り理事1名の欠員に川原静雄氏が8月19日委嘱され補充がなされた。

改正社会福祉法の施行にむけ、国の発令に治い、定款の変更から始まり、評議員選定委員会の設置、次期評議員の選定、理事の選定、理事長の選任である。年度の後半はめまぐるしい動きであるが、道なかばである。これから塩谷福社会の第3幕はスタートをきる。

今後、新役員が始動するのと並行して組織の再編、人事体制などと大きな変化のなかで、10年クラスの職員の退職、それに伴う常勤職員の採用と、取り分け塩谷を利用する方々に不安材料とならないように配慮がなされて欲しいと痛切に考える。

非常勤職員への処遇改善、高齢化してきている一人ひとりの利用者の方々への対応も課題として目の前にある。それらの課題に対して塩谷福社会の理念を、どのように結び合わせるのか、利用者も職員も役職員の方々も、心を合わせて進んで行っていただきたい。

最後に、見渡す限り雑草だらけの塩谷福社会の前庭を、ルピナスの丘に整備され、20周年記念に桜の苗木、2本を植樹（高橋前理事長より寄贈）、この春、初めての花を咲かせている。感謝の一言です。

### 1. H28年度事業計画の達成状況

#### 1. 法人運営体制（ガバナンス）の強化

##### ①社会福祉法改正を視野に入れた、理事会・評議員会・監査役の機能把握と整備

評価：平成28年度は社会福祉法改正に向けた準備の年となった。理事会の進行の仕方についても提案者（理事長）、説明者（現場管理者）、挙手による多数決採決、評議員会での役割の明確化など議題承認手続きの意識付けを行った。事務局も試行錯誤しながらではあるが形を作ることができた。

次期計画：平成28年度は組織の体制づくりを進めてきたが、各サービス事業所の運営体制について統制をとり指示・命令系統がスムーズに行える仕組みづくりを進めていく必要がある。各職員の力を評価し、職務を手当化することで職員の士気をあげ実績に応える仕組みを作ることとしたい。

理事長の体調を考えながら負担のないように業務を進めているが、今後の業務執行をすすめる上では常務理事との業務分担を行い、法人運営が滞ることのないようにしたい。

## ②法人事務局機能の強化

評価：平成28年度は事務局体制の確立と業務執行の仕組みについて試行し、一定の形を作ることができた。常務理事が週1回出勤し、法人管理職からの報告と伺い書による決済の手続きをルール化、理事長が月1回出勤し事業の進捗状況を確認することとした。事業所単位での独自ルールを廃し、決済権者の判断を必要とする仕組みができた。ただ、理事長の健康上の理由もあり出勤は不定期であり、管理職がご自宅まで足を運ぶことも多くなった。

次期計画：さらなる業務執行体制の確立をすすめるべく、体制を整える。常務理事が6月で退任するのに合わせ新常務理事を選任し、業務執行がスムーズに行える体制を作る。現管理職は現場との兼務がおおいため、業務の整理を進め組織管理に業務の重点を置く一方で、客観的な判断ができる常務理事を置く必要がある。

## ③各事業所を総合的に管理し、一元的な予算管理・執行を可能とするコンパクトなしくみ作り

評価：四半期ごとに会計報告をまとめ理事会・評議員会に提出しているが法人単位での収支状況、資産状況を報告することができた。事業所によってはマイナスを作るところもあったが、法人全体として順調に経営し、1300万円の修繕積立が戻せたことは評価できる。

次期計画：「資金の使途」を決めるにあたり、業務執行理事との協議を義務化し計画的な運用に努めていく。新しい事務局体制がスムーズに行なえるよう体制を整えていく。

## ④経営委員会による経営助言を活用し、透明かつ健全な運営化を図る。

評価：平成28年度は経営委員の方には会議でも個別にも時間を取っていただき、重要な参考意見を頂いた。今後、新しい事務局体制においても必要に応じて個別に相談させていただきたい。

## 2、人事体制

評価：3カ年計画の2年目に当たる平成28年度は稲穂地区の強化、周知、誘致に力を入れ、一定の形を作ることができた。活動支援センターを稲穂に設置することで新たな関係機関との連携が生まれている。一方、組織改革に賛同できない職員が複数出たことも事実で結果平成29年度に入って3名のベテラン職員が退職するという残念な結果につながっている。

9月にはリーダー格候補として常勤職員1名採用し、研修を経て塩谷地区に配属した。

次期計画：今回の組織改革の中で指示・命令系統を確立し、責任の所在をはっきりさせるということを軸として理事会の意思決定が現場にスムーズに伝わる構図を定着させたい。管理職が現場の業務を兼務している現状では、管理業務に時間が取れなかったり、判断に偏りが出たりする場合があるため、事務局体制をととのえ部課長制を導入、一般職員の中から係長、主任職を任命し責任の度合いに応じて手当化することを計画に盛り込んだ。

### 3、住居資源・生活支援資源

評価： グループホーム（GH）については定員が 40 から 43 に増えサテライト型 GH を増設、利用率は 12 月以降定員の 9 割を超えて推移している。病院からせせらぎ、せせらぎから GH という流れは定着しているが、今後の受け入れについてどのように展開するか計画が必要である。一方現利用者については 50 代～70 代の利用者が半数以上を占め、介助を必要とする利用者も出ていることから、処遇のあり方について必要な資源の検討を含めて計画する必要がある。

せせらぎ（宿泊）は年度後半、利用の空きが続いた。地域生活を望む精神障害の方のトレーニングを主体としているが、個人の目標に視点をおいたアセスメントを系統立てて行う必要がある。

次期計画： 上記評価から、平成 29 年度年度に向け高齢精神障がい者の地域生活資源、支援策の検証、宿泊型自立訓練のアセスメント機能の体系化を進めたい。また、塩谷福祉会の立地条件なら安心して生活できる利用者がおられるのも事実で、敷地内において共同住居を運営することが可能か検証したい。

### 4、稲穂事業部の事業拡張

評価： 平成 28 年度は稲穂地区に注力し、地域活動支援センターと合流して事業所の活性化に力を注いだ。20 名定員のマイウェイ、ワークメイトは 1 日平均 14.8 人（74%）と横ばいであったが 4 名の就職を輩出、8 名の新規契約 8 名の契約終了があり期限満了前に排出することを目指している。ワークメイトでは 7 名の登録者で増減はなかったが休まず働く姿がたくましく月給の最高額が 8 万円を超える月もあった。

高等支援学校からの申込みも複数ありマイウェイは 20 代以下が半数を占める。メール便は定評があり待機者が出ている。スキルアッププログラムとしてパソコン練習をしたりハローワークでの就職活動に努めた。

次期計画： 稲穂事業所のかたちが定着し一定の成果を生んでいることを踏まえ、今後の支援を充実するための資源として稲穂事業所の設備環境を整えたい。また、利用者のなかには 50 代を超えている方も多く障害サービス終了（介護保険への移行）を含めて軽作業の導入や高齢利用者のための新しい受け皿を考える必要がある。

以下の評価は、各事業所管理者の報告をもとに取りまとめ、再評価として編成したものである。

## 2. 法人本部（総務機能）

評価： 平成 28 年度は常勤職員を加えて総務機能を強化し一元的な法人事務の効率化を図った。週 1 回の常務理事勤務、月 1 回の理事長勤務をルーチン化し事務局体制を作り、予算の執行や運営の判断に業務執行者への伺いを必要とするシステムができた。

次期計画： 今後の事務局のあり方として「部長・課長の管理職が常務理事の業務執行を補佐する」という形を確立する。総務部の職員体制を定着させるための方法を考えなければならぬ。

### 3. 障害福祉サービス事業（住居資源 ～宿泊せせらぎ、GH）

#### 1) 平成28年度評価

せせらぎ（宿泊型自立訓練）	
H28 事業計画	実績・評価
宿泊せせらぎとGHの一体的運営体制の構築	<p>年間平均利用率 76%</p> <p>目標を若干下回る数字であった。入寮・卒寮のサイクルが低迷していた感があるが、新しく入った安藝職員とともに塩谷地区のスタッフ全体がよく動いていた。加藤管理者がせせらぎとGHの管理者を兼務し連携をおこなった。</p> <p>卒寮者は5名で一人暮らし3名、GH2名が地域生活を始めた。</p> <p>10月から採用された安藝職員を次期リーダーとして経験を積みながらサービスの質の向上を図りたい。</p>
グループホーム幸ほか	
H28 事業計画	実績・評価
H30年度に向けた、地域生活支援の連携や資源展開	<p>12月にサテライトGHが2軒増え合計4件となり定員は40名から43名へとなった。平均利用者数は34名だが年度当初80%の入居から年度末には98%に回復した。</p> <p>利用者の年齢分布は41名中28名が50代以上で、介助が必要な利用者も出てきたため介護サービスを含めたGHのあり方を検証した。</p> <p>年度内に大きな事故はなかったが、防災のため喫煙ルールの徹底や設備の補修を行った。</p>

#### 2) H28年度利用実績

	目標利用率	H28年度実績
宿泊せせらぎ	80%	76%
GH	85%以上	86%

#### 4. 障害福祉サービス事業（通所資源 ～塩谷多機能、つぐっと・ひまわり、稲穂多機能）

##### 1) 各通所資源のH28主たるテーマの進捗状況

塩谷多機能（せせらぎ日中訓練）	
H28 事業計画	実績・評価
現状の維持・向上 利用率 90%、個別性プログラム、生活リズムづくり、ニーズの見極め	年間平均利用率 99% 喫茶・食堂・園芸を軸として利用者の個別性にあつた計画的なプログラムがニーズに適したと評価できる。 一人ひとりのニーズにあわせて、一人暮らしや金銭管理についてプログラムを導入していきたい。
塩谷多機能（継続B青葉）	
H28 事業計画	実績・評価
利用率 85%以上、目標工賃 5000 円 公園・菜園作り、土地のよさを生かした作業	年間平均利用率 88% 定員 10名の青葉に 19名の登録者がいるが、週 2 回程度の参加が多く、ゆるやかなデイ活動的な利用が多い。また、年齢層は 40代以上が 98%を占め、年齢によるサービス終了者が 2名おられた。 一方で、工賃の平均は 6,428 円と健闘し販売会へ積極的に出かけた。今後も時給アップの工夫は必要だが、同時に高齢利用者のためのプログラムの検討も必要である。
つぐっと・ひまわり	
H28 事業計画	実績・評価
工賃の維持・向上	年金平均利用率 55% スタッフの減少に伴い、利用率が低迷したが、年度後半から回復した。利用者の傾向として少日数の参加であるが自分のペースで利用でき、思い思いの作業に取り組む姿があつた。また、職員のキャラクターがよく出ていた。 平均工賃 8,830 円 時給 200 円はキープしていたが、自分たちの売上として実感が持てなかったようだ。職員主導のせいもあるが工賃アップは職員の課題であり利用者の共通課題ではなかったようだ。
就労と職場実習の取り組み	職場実習は介護老人保健施設はまなすのデイルーム補助、GH 幸の清掃業務の 2 名が参加、手当は事業所から支出した。両氏とも実習先から良い評価を受けている。こうした他機関連携を就職や資源開拓につなげていきたい。

新しい作業の創設	12月から新規でパート職員を採用し牛乳パックやエコバッグなどのクラフトを週2回作業として開始した。誰にでも入りやすい作業で5名の方が利用されている。ただ、工賃に結びつけるのは難しいため、作業のあり方を考える必要がある。
稲穂多機能（移行マイウェイ）	
H28 事業計画	実績・評価
<p>定員変更 6→10名 個別就労支援の徹底 事業所外実習の適宜実施 関係機関等と合同企画実施し、周知を図る 就職実績者6名 フォローアップの提供</p>	<p>年間平均利用率 80% クロネコDM便の作業はメンバーが多数活躍し待機者が出るほどで、毎日就労支援の柱として役立っている。PC技能等の個別のプログラムを作って活動している。 開発局食堂でのホール接客実習、動物保護団体でのボランティア実習など施設外での実習にも3名が参加している。 他職種連携を図り市立病院 Dr を講師として認知機能の研修を行った。高齢を迎える利用者の予備的な研修になった。 H28年度は高等支援学校からの進路相談も積極的に受け、卒業生や在学生の実習をうけ入れた。 就職者は4名、食品加工会社や新聞配達につながった。就職後も雇用先との連携を密にし就職者の定着支援を行ったが、2名が離職された。</p>
稲穂多機能（継続Bワークメイト）	
H28 事業計画	実績・評価
<p>定員変更 14→10名 1人平均50,000円の工賃 販売会、弁当販売の拡張</p>	<p>年間平均利用率 67% 現在ワークメイトを利用しているまんぷく亭の7名はチーム力が強く、みな休まずに参加される。みんなで稼ごうという共通意識のもと売上の良い月には工賃が8万円を超える方もおられた。 利用者の半数が50代以上で体力に合わせた作業の調整をしている。今後、障害サービス終了を迎えるにあたってどのように生活を維持していくか高齢期サービスの検討を始めなければならない。 開発局食堂のほか弁当の受注を積極的に受け、市内高校の部活動や工場職員の昼食を受けて配達し良い収入になっている。今後は消費税納税対象の法人となる見込みである。</p>

## 2) 各事業の利用率設定、目標と実績

	目標設定	目標利用率	H28 年度平均
塩谷多機能 (自立訓練せせらぎ)	現状維持	90%	99%
塩谷多機能(継続 B 青葉)	現状維持	85%以上	88%
つぐっとひまわり	29 年度拡張	未設定	55%
稲穂多機能(移行マイウェイ)	28 年度拡張	7~80%以上	80%
稲穂多機能(継続 B ワークメイト)	28 年度拡張	7~80%以上	67%

## 5. 相談支援、地域生活支援

( 相談支援事業所やすらぎ、活動支援センターやすらぎ )

活動支援センターやすらぎ	
H28 事業計画	実績・評価
<b>稲穂</b> 目的別プログラム 予約制相談 利用者の誘致を推進する ニーズの掘り起し	H28 年度は稲穂に拠点を移し、就労多機能事業所との協同で稲穂地区の活性化に力を入れた。 ①スキルアッププログラムの実施 個別に相談に乗り単独でのプログラムを作った。主にパソコンスキルが多いが、引きこもりの方の相談は多く、「家から出るきっかけ」としての利用が3名おられる。 ②予約制個別相談 稲穂は常時スタッフがいないため、予約を取って個別に相談に乗った。年金の申請や就労の相談が多く寄せられた。 ③スキルアップイベントの開催 ワークショップようていの支援員を講師に WRAP (元気回復行動プラン)、小樽当事者研究会(たるとの会)を講師に当事者研究会を実施、新たな関係機関との連携ができ利用者の誘致に繋がった。 ④利用者の誘致・周知活動 市内各病院を訪問し、就労多機能と活動センターの周知活動を行った。
<b>長橋(サテライト)</b> 交流・レク・生活相談 サテライトとして再編成 (週5→3日開所)	長橋センターは週5日から週3日の開所となり、利用者からは物足りない印象を受けている。週3日の中に利用者の希望を取り入れカラオケや食事会等のレクレーションや焼肉、クリスマス会等の季節イベントを盛り込み、余暇の活動支援を行った。 日中活動をメインとして取り組んでいるが、日常的な相談機能や地域生活を支えるための訪問活動はセンターの役割として方法を考えていく必要がある。



相談支援事業所やすらぎ	
H28 事業計画	実績・評価
効率的な運営体制 専従 2 名、兼務 2 名の体制	<p>実質 4 名での相談体制は 158 件の計画・434 件のモニタリングを行い 135 万円程度の利益を生んだ。職員は過密なスケジュールの中東奔西走する日々が続いた。また、地活の職員が兼務することで業務に影響も出ているため次年度以降は今の契約者を維持しつつ職員体制を見直す。</p>
計画相談者の地域生活支援	<p>相談やすらぎは各相談員が担当する利用者により個別に支援しており依存的になる方もおられる。支援の仕方は職員にもよるが計画的に関われるようにしたい。</p>
小樽市障がい児者支援協議会への参画	<p>毎月 1 回の幹事会に参加し小樽市と相談支援事業間での協議を重ねた。やすらぎは地域生活サポート部会を担当し、しりべし圏域総合支援センターと協同して退院促進事業の実践報告を行った。</p> <p>小樽の計画相談は 100%達成したが、ニーズに対する相談員の不足は否めず新規の受け入れは制限している。</p>