

# 平成29年度 事業報告（協議用）

塩谷福祉会 理事長 高橋 義

## 1. 法人総括報告

常務理事 川原静雄

平成29年度の社会福祉法の改正により、法人の経営体制の見直し、透明性の向上や適正な財務管理などの、よりレベルの高い法人組織の整備が求められた。

第一四半期はこれらに対応する定款等諸規定の見直し、役員体制や業務執行体制の整備を図るとともに、新たな事業計画を策定した。

第二四半期から、新たな組織体制のもとで各事業所間の連携を図りながら事業に取り組んだことなどにより、事業全般が好調に推移し最終的には黒字決算となりました。

既に平成30年度の事業がスタートしており、各事業所が抱える29年度の課題を検証しながら取り組むこととし、その中でも新たに高齢者対応型のグループホームの検討に着手している。

## 2. H29年度事業計画の進捗評価

平成29年度は社会福祉法の大改正に伴い、理事・評議員・監事の選任、組織機構の改革、定款変更・諸規程の改正等作業を行い、目まぐるしく変化のあったスタートとなった。

サービス事業についても執行事務局（常務理事+管理職）が現状を把握し、伺いを立てて承認を得るというシステムを確立させて指示系統、責任範囲を明確にするため運営管理・組織体制規則を設定した。

## 法人全体

### ①組織の運営体制を刷新し現場を統括するための執行部を確立する。

評価： 執行部体制（常務理事、管理職3名）は安定しており、月3～4回常務理事が出勤、業務執行の確認、決済を行っている。部長が指示を受け、課長及び係長へ伝達を行うという一連の系統ができています。

11月、監査⇒理事長より評議員会に報告⇒理事会へ報告という流れで事業報告を行った。

課題： 組織体系として内部統制システムができています。事業計画の進捗が図られるよう執行部の機能を充実させたい。

## ②運営体制に必要な規程を策定する。現規程の必要な改定を行う。

評 価： 前回理事会までに設定した規程は次の通り。

運営管理並びに組織体制規則	役員、職員の職務、組織体制を規定
就業規則	当事者雇用、資格手当、昇給制度、準職員転換制度を規定、 労基法にあわせた条文の修正
パートタイマー就業規則	準職員の新設、労基法にあわせた条文の修正
給与規定細則	職位に合わせた役職手当の新設
経理規程	新社会福祉法にあわせた改定
給与規程	規程の妥当性、整合性を精査・修正
個人情報保護規程	利用者を含む個人情報の管理を規定
特定個人情報取扱規程	マイナンバーの取扱いを規定
公益通報者保護に関する規程	不正行為の通報者保護を規定

課 題： 現在着手している規程は塩谷福祉会の倫理綱領となる職員の資質向上のための規程となる。

## ③職員に職位を設ける。

評 価： 7月1日付にて新たに部長、課長、係長、主任の職位を設けた。職位を意識して、連絡・調整会議を積極的に行っている。試行錯誤をしながらの段階であるが、認識を深めることが出来たのではないだろうか。

課 題： 今後も、職位に応じた役割・職責などが実際現場に浸透していくよう努める。業務の役割分担・管理体制を意識しながら業務をすすめていきたい。  
また、職位に応じたスキルを高めていける仕組みが整えていく必要がある。研修体制等を整備したい。

## ④適正な人員配置を行う。

評 価： 職員の退職などによりマンパワーが不足する状況が続いた一年であったが、体制を改め、準職員、契約職員、パート職員の採用を行うことで、乗り越えることができた。

課 題： 現状のサービスを充実させるための職員・将来中核を担う職員の採用・育成・体制作りなど、中長期的な視点での取り組み・計画づくりに取り組みたい。

## 総務部 総務課

総務部長 加藤慎治

<ul style="list-style-type: none"><li>・ 総務機能の安定を図る。</li><li>・ 常務理事との業務執行機能を強化する。</li><li>・ 必要な研究開発を行う。</li></ul>	<p>評価</p> <p>社会福祉法改正に伴う業務により、事務業務量は増加傾向にある。諸規定の整備、現況報告インターネットによる公開など新たな業務が発生し、対応に追われた。</p> <p>法人としても体制を改編した初年度であり、総務部としても基礎作りを意識し、運営管理・人事労務・会計等、月々のスケジュール表を作成、他部課係長と共有し、計画進捗管理を意識し取り組んだ。</p> <p>また、計画作成の中から総務として取り組むべき業務（予算・修繕計画・人事労務事務等）が浮かびあがってきている。</p> <p>課題</p> <p>福祉法改正、新指導監査ガイドライン提示などからは、より内部管理体制の整備・強化が求められている。諸規定の整備、理事会運営等整えていく必要がある。</p> <p>また、各事業部が円滑に業務を進められるよう、総務事務としての基本機能を高めたい。</p> <p>一方、現状の職員体制（現状は非常勤パート1名体制）では運営管理・人事労務等高い職責が求められる部門であり、業務分担が困難であったが、新年度は改善されることとなる。</p> <p>今後は、確実に業務を積み上げ、経験値をあげ、安定感のある総務部作りをしていきたい。</p>
--	--

## 事業部 障がい福祉サービス課

事業部長 浦部祐夫

<ul style="list-style-type: none"><li>・ 事業遂行への組織的関与</li><li>・ 係長会議の義務化</li></ul>	<p>7月から新しい組織体制で臨んだ法人は、事業部長⇒障がい福祉サービス課長⇒係長⇒主任⇒一般職員、非常勤職員がそれぞれの職責を担うために職位を設けた。</p> <p>係長級会議を月2回開催し、サービスの現状の把握と事業計画の進め方について協議を重ねた。定期的に集まることで指示・伝達事項を確実に現場へ反映させることができるシステムができた。</p> <p>一方、直面している課題に対応することが多く、事業計画が計画通りに進まないところもあった。</p>
--	---

## 住居資源（宿泊せせらぎ、グループホーム）

せせらぎ（宿泊型自立訓練）	
<ul style="list-style-type: none"><li>・住居を手段としたアセスメント機能と生活リズムづくりを深める。</li><li>・地域生活への橋渡し</li><li>・めぐみ寮の活用</li><li>・目標利用率 85% (1日平均 12人)</li></ul>	<p>新規利用者 5名、卒寮者 5名 平均利用者数 11名 (85%)</p> <p>利用者の循環ができ退所に伴う入所はスムーズに行こなわれた。法人内グループホームへの移行も連携が取られた。 地域生活への橋渡しとして個別課題に取り組むためのプログラムを体系化しようと試み来年度以降も研究を続けたい。 めぐみ寮の活用については、住居としての使用が認められず現状維持のまま食堂+静養室として用いられている。</p>
グループホーム幸ほか	
<ul style="list-style-type: none"><li>・H30年度に向けた、地域生活支援の連携や資源展開</li><li>・目標利用率 85%以上 (1日平均 36人以上)</li></ul>	<p>新規利用者 5名、退所者 3名 平均利用者数 38名 (88%)</p> <p>利用者個々の生活に配慮し、入院等の長期不在がないように利用者の体調管理には常に気を配っている。受け入れについてはせせらぎとの連携が図られ体験利用の方が空きを待っている状態である。 パート世話人からの準職員登用を1名予定しており、つぐと・ひまわりへの異動を行う。現在世話人の求人を出しているが、当面は兼務で対応する。 課題であった高齢者対応型のGHについては、平成30年度の制度改正情報も確認しながら30年度事業計画として方向性を決めたい。</p>

## 通所資源（塩谷多機能、つぐと・ひまわり、稲穂多機能）

塩谷多機能（せせらぎ日中訓練）	
<ul style="list-style-type: none"><li>・個別ニーズに合わせたプログラムの作成</li><li>・目標利用率 90% (1日平均 9人)</li></ul>	<p>平均利用者数 12名 (118%) 宿泊せせらぎ利用者を中心に生活リズムづくりを目的として多数の方が参加されている。 個別課題の取り組みについては作成中である。また、多様なニーズに答えるため新たな活動種目も検討中である。</p>

<b>塩谷多機能（青葉）</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労支援サービス利用者の高齢期に対応する資源開発</li> <li>・ 時給アップ</li> <li>・ 目標工賃 月平均 5000 円</li> <li>・ 目標利用率 90% (1 日平均 9 人)</li> </ul>	<p>平均利用者数 9 名 (91%) 工賃平均 4,816 円/月</p> <p>利用日数の多い方が体調を崩し利用率が下がった。冬場は除雪が主な作業（法人からの請負）となるが屋内作業を望む声もあり工夫したい。</p> <p>60 代以上の高齢利用者が 4 割となり、デイサービスの利用も多くなったが、介護サービスを選ばない利用者へのサービスをどうするか来年度計画に向け方向性を出したい。</p>
<b>つぐっと・ひまわり</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業方針の再設定</li> <li>・ 工賃の共通認識と向上</li> <li>・ 活動支援センターとの連携</li> <li>・ 目標工賃 月平均 1 万円以上</li> <li>・ 目標利用率 70% (1 日平均 14 人)</li> </ul>	<p>平均利用者数 11 名 (55%) 工賃平均 8,899 円</p> <p>職員体制が安定しない年度であるが、利用者は大きく変わることなく利用を継続している。入院された方がおり利用率は下がったが新しいスタッフとの関係もでき、「みんなで売上をあげよう」という雰囲気がつくられてきた。自分たちのお店・仕事という意識ができてきている。工賃を上げるにはどうすればよいかを利用者とともに考えている。</p> <p>また、新しい作業種目（法人ホームページの作成管理）の検討も行っている。</p>
<b>稲穂多機能（マイウェイ）</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就労支援プログラムの充実</li> <li>・ 事業所外実習の実施</li> <li>・ 関係機関との連携強化</li> <li>・ 目標利用率 80% (1 日平均 8 人)</li> <li>・ 就職者目標 年間 6 名</li> </ul>	<p>平均利用者数 9 名（原則日数計算※）</p> <p>下半期に入って 3 名の就職者があった。配送業、NPO 障がい福祉事業所、美容室へ就職された。就職されてからの定着支援（職場内関係の支援など）も行っている。法人内事業を使った実習をしながら雇用につなげることも行っている。</p> <p>午後のプログラムとして、外部講師によるスキルアップセミナーや体育館での体力づくりを行っている。</p> <p>（※原則日数計算とは利用延べ数を 22 日で割った数）</p>

## 稲穂多機能（ワークメイト）

<ul style="list-style-type: none"><li>・ 高齢期利用者のサービス検討</li><li>・ 工賃の維持向上</li><li>・ 目標利用率 70～80% (1日平均 7～8人)</li><li>・ 目標工賃 月 5万円～</li></ul>	<p>平均利用者数 7名（原則日数計算※） 工賃平均 71,198円（最高額 100,179円） 時給換算 697円</p> <p>継続して高い水準の工賃を出していることはチームの結束や利益率への意識の現れといえる。一方、高齢になるメンバーも多く、まんぷく亭の調理場から次の仕事(活動)をどうするかを次年度に向けた計画として方向性を出したい。 マイウェイからの実習を受け入れホール接客等作業を用いてトレーニングを行っている。</p>
--	--

## 相談支援、地域生活支援

( 活動支援センターやすらぎ、相談支援事業所やすらぎ )

### 活動支援センター やすらぎ

<ul style="list-style-type: none"><li>・ 長橋センターの再生</li><li>・ 就労支援との協働</li><li>・ 相談機能の充実</li><li>・ 当事者雇用の機会の創出</li></ul>	<p>平均利用者数 稲穂 17名、長橋 13名</p> <p>7月から配置された契約職員の働きにより、長橋センターは週5日の「いつでも相談できる場所」を回復した。丁寧な対応もあり、相談（話し相手）が絶えない。 レクリエーションも週1～2回、クリスマス等の季節イベントを行い利用者の楽しみとなっている。 現在、当事者の非常勤職員が1名 GH との兼務で行っているが、次年度以降の体制として非常勤職員の業務をどのようにおくか、当事者雇用の可能性を含めて考えたい。</p>
--	---

### 相談支援事業所 やすらぎ

<ul style="list-style-type: none"><li>・ 適正な人員配置</li><li>・ 適正な相談支援の受け入れ</li><li>・ 障がい児・者支援協議会への参画</li></ul>	<p>計画作成 74件、モニタリング 338件</p> <p>計画相談は新規受入を制限し、現状を維持している。法人内サービスの利用者、病院からの受け入れに限定し、塩谷福祉会の専門性を活かした業務に専念している。地域移行支援としてはじめて石橋病院入院者1名の退院支援を始めた。 支援協議会では幹事会に出席して福祉行政への提言と、長期入院からの地域移行をテーマに研修を企画中である。 来年度、業務縮小のために契約数を整理しながら適正な規模を目指すとともに収支の均衡を図っていく。</p>
--	---