

平成 28 年度 事業報告

社会福祉法人健翔会

自 平成 28 年 4 月 1 日

至 平成 29 年 3 月 31 日

1. 全体総括

平成 29 年 4 月 1 日に従前の社会福祉法を大きく改正した改正社会福祉法が施行された。このため平成 28 年度は大きな転換期となった。改正の一つは「社会福祉法人の制度改革」で、評議員、理事、監事の役割が明確化され、法人の意思決定システムとして確立的な運用が開始されるように改正、そのほか財務規律についても開示の義務化など強化され、また公益的な活動の充実を図るなど、社会福祉法人の公益性と永続性を目指したものである。

社会福祉法人の制度改革に向けた様々な議論の主体が内閣府であったこともあり、その改正制度の検討会においては、「地域ニーズへの不十分な対応」「ガバナンス（法人の意思決定と責任）の欠如」「財務状況の不透明さ」「巨額な内部留保の問題」などが問題点として指摘され、それらに基づき制度改革がなされた。

結果として、複雑な経理処理の発生等社会福祉法人特有の制度の導入などがあったが、押しなべて、ごく当たり前のことが改正されたと言っても過言ではない。

私たち社会福祉法人として、ごく当たり前の「地域の福祉ニーズ」「法人の意思決定方法とその責任の明確化」「財務状況の透明性」を平成 29 年度に向けて進めていくことで、これからの福祉の発展に微力ながら寄与することとしたい。

2. 重点方針の取り組み

1) 組織内の連携強化と活性化

常勤の理事と各事業所の管理者及び正職員における連絡調整の場である連絡会議を毎月第 4 火曜日に開催し、法人全体に係る事項や各事業所の日常的な利用者の問題行動の状況把握と共有、職員の状況、事業所運営上の問題点や課題等を話し合い、課題解決に向けての対策を考えたり、あるいは、必要に応じて、理事会、評議員会での報告・提案を行うなど取り組んできた。情報の共有を主軸とする組織内の連携の強化を十分に図る。

法人の運営上の問題点や方向性については、各事業所においてその他の職員への連絡調整を図り、内容によっては利用者とその家族への情報発信にも役立たせることを目的とする。

2) 社会福祉法人制度への取り組み

平成 28 年度下期（平成 29 年）に入り評議員選任・解任委員会を開催し、新たに 8 名の評議員が選任された。また、地域における公益的な取り組みを実施することが明

確化されることに対し、健翔会では平成 28 年度より先行的に「地域生活応援事業」を展開し、17 世帯に対し延べ 68 回の相談・給付事業を展開することができた。

これからも事業所のあるべき姿、サービス提供の在り方や法人の理念・方針を再確認し、真に必要とされる福祉事業の展開を目指し成長していかねばならない。

3) 今後の方向性と方針の策定

法人は設立 10 周年を迎え、この機にお世話になっている人への感謝を伝える事業を次年度実施すること、麦の穂、にじいろについては、次年度に大規模修繕工事を実施計画することとし、施設の永続的な活動に支障の無いよう取り計ることとする。

法人として全国社会福祉法人経営者協議会（埼玉県社会福祉法人経営者協議会）に加盟し、最新の情報を入手することに努める。

4) 職員の資質向上

事業所の運営において最も重要な要素である職員の資質向上について、必要な知識の習得を進め、実践力を高めることはもちろん、さらには業務に対する前向きで意欲的な姿勢、人間性を深めるための謙虚な姿勢、これら職員の資質向上に向けた取り組みは様々な場面や機会を通じ行ってきた。さらに日常の業務、支援の現場での他職員への指導やアドバイスを含め、職員会議における研修の充実を図り、障害者虐待の防止等を進めることが重要である。

5) 事業所運営の適正化の強化

障害者総合支援法の施行後 3 年目を迎えた 1 年となったが、引き続き法令や指定基準に基づく適正な運営を目指し、重要事項の点検確認を行い、常に改善する努力を図っていく。常日頃より、職員一人一人がコンプライアンスを守り、自己点検、業務点検を図り、法人監事による内部監査をお願いしていく。

6) 事業所運営における財政基盤の安定と強化

主たる障害福祉サービス事業を中心に、利用定員に対し、それを上回る契約利用者数を確保し、また、利用者実績も前年と比較して伸びていることとなった結果、自立支援費等収入の報酬は 114%増の 132,156 千円となり、前年と比較して 14,613 千円増額となった。年度末の借入金残高は設備資金で 35,000 千円、運営資金で 2,400 千円となった。しっかりと利益の確保、次の投資への蓄えを確保するに至った。引き続き適正な事業運営を行うとともに、必要とされる事業所となることを目指し、法令の範囲における利用者の受け入れを図っていくこととし、報酬等の収入を伸ばし、経費を抑え事業を進めていくことが重要である。

1. 平成 28 年度の事業の概要

平成 28 年度は「社会福祉法人制度改革」に備え、定款変更、評議員選任解任委員会の規約策定、同委員会の新設、同委員会による新評議員の選任を行い、組織の再編成を進め、いわゆる組織の意思確立を進めた。

あわせて、理事会、評議員会において各役員の役割と責任を説明し、平成 29 年度の新社会福祉法人の意思決定方法と意思決定方法の確立・強化、適正な財務規律の強化、公益的活動の充実な祖地域の公益的責任を担うべく新たな組織づくりに対応した。

また、社会福祉法人の公益性や地域福祉の充実を進める取り組みとして、地域生活応援事業による地域の一人親世帯への相談給付事業を実施した。

その他、人材確保・育成、職場環境向上とやりがいのある職場づくりを目的とした目標管理シートの継続的活用、研修等への参加の促進、パート職員から正職員への登用などを実施した。

利用者の増加に伴う自立支援費等収入が増加した一方、人件費の増加、新規事業所の開設等の経費増もあり、財政基盤の安定については、ほぼ前年並みの財務状況となった。

2. 重点方針の取り組みに対する評価

1) 法人組織の改編

社会福祉法人に対する制度改革に対応した規定を整備できた。

定款変更においては平成 29 年 1 月の初旬に行田市において最も早く定款変更申請を行うなど、法人の取り組みが順調に進んでいる証が確認できた。また、評議員選任・解任委員会の規程を新設、整備し、選任・解任委員会を開催、新評議員の選任も順調に取り進めることができた。評議員選任・解任委員においても、中立的でかつ社会福祉の理解経験と共に豊富な外部委員 1 名、内部委員 1 名、監事 2 名を委任した。

新定款における理事定数 6 名以上 10 名以下、評議員定数 7 名以上 11 名以下、監事定数 2 名とした。役員報酬については、意思決定の確認と責任の明確化を図る目的から以前の報酬の 5 倍を新たに設定した。

2) 財政安定の基盤

各事業の定員に対して柔軟な利用と計画的な利用を推進した。特に、サービス提供に対して困っている方を優先するよう各事業所への指示を徹底させた。

新設の障害児通所支援事業については、法人本部より繰入金支出として土地取得費に相当する 6,000 千円を資金移動させた。

3) 福祉人材の確保

人財確保、育成への取り組みを重要と考え、法人ホームページを使った情報提供やフェイスブックを使った各事業所の活動状況の配信を徹底させた。

平成 28 年度新卒採用者については、なぜ就業したのか、悩んだことやこれからの自分の目標などを記した「なぜ、障害福祉サービス事業に就職したのか」を発行し今後の人材確保のワンステップにした。

関東短期大学の実習生の受入を進め各事業所において合計 4 名の実習生の受け入れを行った。

4) 連携強化

常勤の理事である統括マネージャーと各事業所の管理者及び正職員における連絡調整の場である連絡会議を毎月第 4 火曜に開催し、法人全体に係る事項や各事業所の日常的な利用者の問題行動の状況把握と共有、職員の状況、事業所運営上の問題点や課題等を話し合い、課題解決に向けての対策を考えたり、あるいは、必要に応じて、理事会、評議員会での報告・提案を行うなど取り組んできた。情報の共有を主軸とする組織内の連携の強化を十分に実施できた。

法人の運営上の問題点や方向性については、各事業所においてその他の職員への連絡調整を図り、内容によっては利用者とその家族への情報発信にも役立たせることができた。

5) 職員の資質向上

各事業所において外部研修を進める一方、本部としては社会福祉法人の制度改革を中心に研修に参加した。この機に、法人として全国社会福祉法人経営者協議会（埼玉県社会福祉法人経営者協議会）に加盟し、最新の情報を入手することができた。

3. その他参考データ

法人職員の状況

職員数 37 名 男 9 名 女 28 名

正職員（無期雇用契約）11 名 パート職員（有期雇用契約）26 名

常勤職員（8 時間労働契約）16 名 非常勤職員（8 時間未満労働契約） 21 名

1. 平成 28 年度の事業の概要

麦の穂では、地域における障害者支援活動へ情報発信と障害者支援への啓もう活動と言った課題への取り組みとして、積極的に外部へ出かけ、情報交換等を図った。その結果、定員 20 名のところ契約利用者数 24 名、利用者実績 19 名とほぼ定員に達することができた。また利用者の年齢が上がるにつれて、職員の支援がないとできないことが増え、障害支援区分が徐々に上がってきており、平均障害支援区分 4.6 と、支援が必要な障害者が増えていく傾向にある。

就労支援事業については、新たな仕事として箱折りとカード仕分けを取り入れることができ、安定した工賃支給の一助となっている。

職員に対しては、チーム分けによる支援の体制強化を図り、事故防止に役立てている。

2. 重点方針の取り組みに対する評価

1) 財政安定の基盤

ご利用者の長期休業を未然防止するため、早期の体調不良発見に努め、休業の長期化の防止を図った。

また、楽しいプログラムによる休みたくない活動を取り入れることを目指し、積極的に利用できるように心がけた。

年間活動日数の上限まで利用していただける方策として、上半期における土曜日の活動を推進する土曜くらぶを立ち上げた。

定員に対して柔軟な利用と計画的な利用を推進した。特に、サービス提供に対して困っている方を優先するようにした。

2) 福祉人材の確保

人財確保、育成への取り組みを重要と考え、法人ホームページを使った情報提供やフェイスブックを使った活動状況の配信を行った。

関東短期大学の実習生の受入を進め 2 名の実習生の受け入れを行った。

3) 職員の資質向上

正職員に対しては外部研修を進める一方、パート職員に対しては、正職員が講師となり研修を進めた。外部研修を受けた結果として、自身の学んだことを発表し、且つパート職員へ研修講師となることで、双方ともに研修となることの相乗効果が発揮された。

3. 事業に関するデータ

1) 利用者

新たに 1 名の新規利用者を迎え、24 名の契約となった。

年間のサービス提供に数は 269 日で、年間の平均人数は 19.01 人となり、平均利用率は 95%となった。

2) 職員配置

7月に看護職員（パート職員）が退職し、募集を図ったが芳しくなく、1月より大地に勤務している看護職員にお願いして麦の穂での勤務を図った。3月に新しい看護職員の採用が見込まれたが、勤務開始は次年度からとなったので、年度中の新規採用はなかった。3/1に他事業所へ1名のパート職員の異動があった。

平成 28 年度 麦の穂の職員配置（実績）平成 29 年 3 月 31 日現在

		28 年度
28 年度 利用者数（契約利用者数）		24 名
28 年度 利用者実績		19.0 名
平均障害支援区分		4.6
職員配置基準		5 : 1 以上
福祉専門職員配置等加算		Ⅲ
人員配置体制加算		無
配置基準上の生活支援員（常勤換算）		3.8 人以上
麦の穂の職員配置		5.9 人
正職員	管理者	1 名
	サビ管	1 名
	生活支援員	2 名
パート	生活支援員	6 名
	看護師	1 名
	機能訓練	1 名
	運転手	2 名
合 計		14 名

1. 平成 28 年度の事業の概要

大地では、障害支援区分 6 または 5 の利用者で、特に多くの支援が必要な障害者の利用を進めており、重度知的障害者の受け皿として地域で認知されている。一方、重度障害者の将来の自立に向けた取り組みとして、意志の発露・発言・疎通を促す声掛けや支援を徹底して行うなどし、意思の表現についての成果が高まってきている。特に、自閉症須ペクトラム障害の利用者に対し、ピクトグラムやコミュニケーションボードを用いた時間の流れの確認や意思の確認などを行い成果が上がっている。

その結果、定員 28 名のところ契約利用者数 28 名、利用者実績 19.5 名となった。

就労支援事業については、新たな仕事として箱折りとカード仕分けを取り入れることができたが、ご利用者の障害が重くほとんど参加できていない。パン工房麦香のパンの販売と農産物の販売により工賃が支給できている状況である。

職員に対しては、チームを 2 つに分け、そのチームによる支援の体制強化を図り、支援力の強化に努めている。

2. 重点方針の取り組みに対する評価

1) 財政安定の基盤

ご利用者の長期休業を未然防止するため、早期の体調不良発見に努め、休業の長期化の防止を図った。

また、楽しいプログラムによる休みたくない活動を取り入れることを目指し、積極的に利用できるように心がけた。

年間活動日数の上限まで利用していただける方策として、上半期における土曜日の活動を推進する土曜くらぶを立ち上げた。

定員に対して柔軟な利用と計画的な利用を推進した。特に、サービス提供に対して困っている方を優先するようにした。

2) 福祉人材の確保

人財確保、育成への取り組みを重要と考え、法人ホームページを使った情報提供やフェイスブックを使った活動状況の配信を行った。

関東短期大学の実習生の受入を進め 2 名の実習生の受け入れを行った。

3) 職員の資質向上

正職員に対しては外部研修を進める一方、パート職員に対しては、正職員が講師となり研修を進めた。外部研修を受けた結果として、自身の学んだことを発表し、且つパート職員へ研修講師となることで、双方ともに研修となることの相乗効果が発揮された。

3. 事業に関するデータ

1) 利用者

新たに1名の新規利用者を迎え、28名の契約となった。

年間のサービス提供に数は269日で、年間の平均人数は19.46人となり、平均利用率は70%となった。

2) 職員配置

4月に新規卒業職員1名を採用した。12月に常勤（パート職員）が退職し、募集を図ったところ、常勤希望職員3名、パート希望職員2名の応募があり採用したが、28年度中に常勤希望職員2名、パート希望職員1名が在職し現在に至っている。他の職員は継続的採用に至らなかった。退職理由が重度障害への支援が難しいとのことであったため、今後の職員への研修の強化を図ることが必要と思料される。

3/1に他事業所へ正職員1名、パート職員1名の異動があった。

平成28年度 大地の職員配置（実績）平成29年3月31日現在

28年度 利用者数（契約利用者数）	28名	
前年度（28年）利用者数（1日平均）	19.5人	
平均障害支援区分	5.8	
職員配置	3：1 以上	
福祉専門職員配置等加算	Ⅲ	
人員配置体制加算	有（1.7：1）	
配置基準上の生活支援員（常勤換算）	11.5人以上	
大地の職員配置	12.5人	
正職員	管理者	1名
	サビ管	1名
	生活支援員	5名
パート職員	生活支援員	11名
	看護師	1名
	機能訓練	1名
	運転手	0名
	再調理担当	1名
合計		21名

1. 平成 28 年度の事業の概要

にじいろでは、年齢・発達状況に合わせた個別課題（学習）、障害特性に合わせた個別支援、軽スポーツ、音楽活動等を中心として活動した。

学校卒業後に、麦の穂や大地を利用する他、一般企業への就労や、B 型作業所の利用などを視野に入れた、コミュニケーション能力の向上、自己制御能力の向上を目指していきたい。

平成 29 年 3 月 1 日に事業指定となり、埼玉県立行田特別支援学校並びに行田市内の小中学校を巡り、放課後等デイサービスの設立を PR しました。問い合わせが徐々に増えている状況ですが、契約に至ったのは 1 件でした。

2. 重点方針の取り組みに対する評価

1) 財政安定の基盤

日常生活訓練、集団生活適応訓練、創作的活動を年齢・発達状況に合わせて行うことで、障害特性に合わせた個別支援を行い、日常生活の自立を目指しており、音楽活動等、楽しみさの体験を提供するなど、多才なプログラムにより毎日の利用を目指している。送迎サービスとして、障害児童の自宅又は学校と事業所との間の送迎サービスも行い、利用児童を増やし、事業収入の増加を図った。

2) 福祉人材の確保

人財確保、育成への取り組みを重要と考え、法人ホームページを使った情報提供やフェイスブックを使った活動状況の配信を行った。

3) 職員の資質向上

正職員に対しては外部研修を進める一方、パート職員に対しては、正職員が講師となり研修を進めた。外部研修を受けた結果として、自身の学んだことを発表し、且つパート職員へ研修講師となることで、双方ともに研修となることの相乗効果が発揮された。

3. 事業に関するデータ

1) 利用者

1 名の新規利用者を迎えた。

年間のサービス提供に数は 1 日 1 回のみであった。

2) 職員配置

3月に新規事業所として正職員1名、常勤（パート職員）2名を他事業所より異動させた。また、非常勤（パート職員）1名を採用した。

平成28年度 にじいろの職員配置（実績）平成29年3月31日現在

28年度 利用者数（契約利用者数）	1名	
前年度（28年）利用者数（1日平均）	一人	
平均障害支援区分（児童のため）	なし	
職員配置	5:1 以上	
福祉専門職員配置等加算	Ⅲ	
人員配置体制加算	なし	
配置基準上の生活支援員（常勤換算）	2人以上	
にじいろの職員配置	2.4人	
正職員	管理者	1名
	児童発達支援管理責任者	(1名兼務)
	指導員	0名
パート職員	指導員（常勤）	2名
	指導員（非常勤）	1名
	看護師	0名
	運転手	0名
	再調理担当	0名
合計	4名	

1. 平成 28 年度の事業の概要

障害者が日常生活の中で介護や介助を必要とする場面は多々あり、恒常的で継続的な介助や介護は、障害者総合支援法等に基づきサービスを提供することとなっておりますが、不規則で突然の所用には対応していません。そのご家族利用者本人の困ったことに対し生活サポート麦を通して、家族や障害者本人のニーズをかなえていくためのサービスをおこなっています。

2. 重点方針の取り組みに対する評価

1) 財政安定の基盤

恒常的、継続的でないサービス利用の目的のため、突然の申し込み等に対応することとなりますが、ご利用者、ご家族の困ったという「ヘルプコール」への対応のため、できるだけ職員を対応させることとしてきました。

家族が旅行のための宿泊の依頼や、突然の弔事への対応など理由は様々ですができるだけ対応することとし収入の安定的確保補を図りました。

2) 職員の資質向上

原則マンツーマンでの対応となる為、職員一人一人の資質が問われます。日頃より、ご利用者への対応の基本をマスターし、チームでできること、一人であればどのように対応するかなど、臨機応変な対応ができる職員になってもらえるよう、そのような意識をもって支援にあたってもらいます。

3. 事業に関するデータ

1) 利用者（人）

契約者 22 名（身体障害 5 名、知的障害 15 名、精神障害 2 名）

2) 利用状況報告（件数/時間）

104 件/197 時間（派遣 2 件/11 時間、一時預かり 90 件/105.5 時間、外出援助 8 件 18.5 時間、宿泊 4 件/62 時間）

3) 職員配置

正職員 11 名、パート職員 8 名を登録

1. 平成 28 年度の事業の概要

障害者等に日中における活動の場を提供することで、障害者等の家族の就労支援（ご家族が働きたいというニーズを実現）及び障害者等を日常的に介護している家族の一時的な休息（買い物や役所等への用事など）を目的とした事業で、現在行田市、加須市、羽生市、鴻巣市と委託契約を締結しています。

障害福祉サービスと同時利用はできませんが、同サービスが終了した時間以降であれば使用できるため、行田市の居住者を中心に利用が高まってきています。

特に、送迎で帰宅した場合ご自宅のご家族会ない場合の利用がほとんどですが、夏休み等の長期休暇中の障害児の利用も契約している状況です。

2. 重点方針の取り組みに対する評価

1) 財政安定の基盤

短時間での利用が多いことと、原則、恒常的、継続的の利用契約となり、職員配置も容易なため、事業収入も安定していました。

2) 職員の資質向上

配置基準が厳しいため、少ない人数でご利用者の支援をする必要があります。利用時間が短いため、短時間に更衣や排せつ、水分補給などを済ませる必要があります、計画的な支援の進め方が求められ、職員の能力工事につながっています。

また、障害児が夏季休暇中にサービスを利用する場合、これから障害福祉サービスを利用するかもしれない利用者予定者であり支援方法を習得するチャンスととらえ、積極的に支援に入るようにすることで、障害児への対応能力の向上が見られます。

3. 事業に関するデータ

1) 利用者（人）

契約者 13 名（身体障害 4 名、知的障害 8 名、精神障害 1 名）

2) 利用状況報告（件数/時間）

利用回数 1229 回

送迎回数 710 回

3) 職員配置

正職員 11 名、パート職員 6 名を登録