

2013(平成25)年度 社会福祉法人福成会 事業報告

2013(平成25)年度は、事業所の専門性を高め、高齢・自閉症・発達障害など各事業所の利用ニーズ・実態に沿ったサービス提供を実施し、サービスの質・量の向上を図り、通所率アップにつなげ安定した事業運営を行いました。

福成会は、現在6通所事業所、3分場、5ホーム、ショートステイ、相談支援センター、尼崎市障害者就労・生活支援センター、就労支援事業所の11事業所を運営、職員総数150名を超える法人となりました。サービスの質向上には、「人」「職員一人ひとり」の想いが大切です。その基盤となる人事労務管理のコンプライアンス、法人運営の健全化を図るため組織体制確立と管理職の責務を明確にし、適正運営に努めました。

法人基本理念・運営方針を周知徹底し、それに基づいたサービス提供を行いました。

今年度は、第3期マスタープランの2年目であり、障害者自立支援法が障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に替わる年です。法人としては、制度動向を注視し、マスタープランの進捗状況を見据えながら運営を行いました。

1. 法人基本理念

いつも笑顔でいたい
安心して暮らしたい
みんなと共にこのまちで
そんな願いを支えたい

2. 法人の運営方針

- ①私たちは、一人ひとりの思いを尊重し、利用者から信頼される支援を行います。
- ②私たちは、誰もが地域で自分らしく暮らすために必要な支援を行います。
- ③私たちは、地域の人たちと共に考え、協力しながら計画的で安定した事業運営を行います。

3. 2013(平成25)年度重点課題

- ①利用者ニーズ把握に努め、事業所の専門性を高めて稼働率を向上させ安定した事業運営ができるようにしました。
- ②地域のニーズに応じたグループホーム・ケアホームの拡充、ショートステイ事業の安定等ニーズに対応した展開・強化を検討しました。
- ③事業運営を円滑にするための運営体制再編に向け、事業部制を構築しました。
- ④キャリアパスに則したトータル人事システムを構築しました。
- ⑤次世代育成支援対策推進法に則り策定した一般事業主行動計画の目標達成に努めました。
- ⑥労働契約に付随する安全配慮義務履行及び人材確保・定着に向け、メンタルヘルスケア体制の整備に努めました。
- ⑦高齢者雇用安定法、労働契約法改正への迅速な対応に努めました。

※継続課題…○継、新規課題…○新、マスタープランの課題…○Mで表記しています。
 ※なお、 部分は重点課題です。

大項目	中項目	課題	目標	実施経過・結果	評価	コメント	
組織運営体制	新マスタープランの策定	第4期マスタープランの策定 ○M	第3期マスタープランの進捗状況の確認と第4期マスタープランの策定をする。	制度動向を踏まえ、マスタープランの進捗状況を検証した。それをもとに、26年度事業計画を策定した。	△	継続 26年度は第4期マスタープランを策定する。さらに浸透できるようにする。	
	地域生活支援事業の拡充	地域ニーズに応えたグループホーム・ケアホーム事業の拡充 ○M	2014（平成26）年度までに通所事業所をバックアップ施設としたホームを通所事業所ごとに開設する。	25年10月より3住居を借り上げ、ホーム開設準備を進めた。	△	継続 26年5月3住居開設。法人全体で地域生活を支える体制を構築したい。	
		ショートステイ事業の安定 ○継 ○M	地域にあるショートステイの機能を発揮する。	ニーズのある方に利用してもらえるように利用のマネジメントをした。	△	継続 職員の退職により体制が厳しくなった。さらに利用マネジメントを進め、地域生活を支える資源となる。	
		相談支援事業の制度動向に対応した展開・強化 ○継 ○M	計画相談支援を法人内利用者にできるようにする。（指定特定相談支援事業者） 地域相談支援のできる体制づくりをする。（指定一般支援事業者）	計画相談支援を法人内利用者にできるようにする。（指定特定相談支援事業者） 地域相談支援のできる体制づくりをする。（指定一般支援事業者）	計画相談の動向を探った。	△	継続 動向を注視する。
			障害ケアマネジメントシステムの確立を図る。	相談支援センター福ねっとの事業停止をした。 法人内ケアマネジメントシステムの構築を行った。	△	継続 法人事業にかかる相談については、サービス管理責任者が対応した。	

大項目	中項目	課題	目標	実施経過・結果	評価	コメント
組織運営体制	トータル人事システムの確立	人事考課システムの確立 ○継 ○M	情意考課に能力考課・成績考課を含めたトータルな人事考課制度を導入し、人材活用を図る。	委託業者及び法人職員が参画した、新しい人事給与システムを策定した。	○	継続 システムは策定したが。今後の運用が重要である。 職員の働き甲斐、やりがいを追求する。
		給与制度の改革 ○M	人事考課システムに対応した機能的職務給を導入する。			
		研修システムの確立 ○M	人事考課システムに連動した研修システムを導入し、人材育成を図る。	新人事給与システムに連動した教育研修制度を策定した。		
	事業体系に対応した組織再編	事業を円滑に運営するための運営体制再編・強化 ○継 ○M	事業部制を確立させる。 ①地域生活支援部 ②日中活動支援部 これにより業務分担・職制を明らかにする。	事業部制を立ち上げた。 (地域生活支援部・日中活動支援部・総務部)	○	継続 職務を明確にする。
		迅速かつ適切な労務管理 ○継	人材の安定確保・育成のため、アウトソーシングによる諸手続きの迅速対応及び労務管理のコンプライアンスを図る。	勤務体系が多様化し、職員数も増加の一途である。適切な労務管理を行うために、専任の人事部門設置を検討した。	△	継続 事業拡大とともに増える職員に対し、適切な労務管理が求められる。

大項目	中項目	課題	目標	実施経過・結果	評価	コメント
組織運営体制	安定した事業経営	安定した事業経営 ○継 ○M	稼働率の向上を図る。 稼働率90%超えを目指す。	事業所毎で目標値を設定し稼働率向上を目指した。	△	継続 目標を達成するための方法・その意義を確認することが重要である。
			契約者の増員を図る。 充足率105%を目指す。	事業所のセールスポイントを持ち地域・教育機関へのPRを行いました。	△	継続 目標を達成するための方法・その意義を確認することが重要である。
			建物改修計画を策定する。 それに向けた目標を設定し、積立金を確保する。	改修計画・資金計画を作成するため複数の業者に見積依頼をするが、回答がない。	×	継続 改修は不可欠である。具体的な目標を設定し資金計画を策定する必要がある。
		新会計基準への対応 ○継	2014（平成26）年度からの導入を目指す。	2013（平成25）年度中に関連研修に参加・習熟し、スムーズな移行が出来る様に努めた。	△	継続 研修・学習会は実施した。ソフトの移行も実施した。日々の業務のなかで皆で習熟していく。
		顧問弁護士との連携 ○継	職員の労働問題・利用者の契約等諸問題の解決に備える。	社会福祉に精通した顧問弁護士と連携し対応した。	○	適時相談し、適切な対応がとれるようになった。

大項目	中項目	課題	目標	実施経過・結果	評価	コメント
組織運営体制	安定した事業運営	利用者増と人材確保 ○継	対外向けに法人事業を広報し、一般の方に福成会を知ってもらおう。	実践発表会を開催した。法人ホームページを活用し、リアルタイムで活動内容を広報した。また職員の体験談を掲載した冊子を作成した。	○	継続 体験談募集は継続して行う。常に広報・啓発を意識する。
		人材確保と育成 ○継	一般事業主行動計画を策定⇒公表⇒周知⇒実施する。	2016（平成28）年度までに、策定した行動計画の目標達成に努めた。	○	継続 引き続き、働きやすい職場環境づくりを目指す。
		メンタルヘルスケア対策 ○継	職員向けメンタルヘルスケアの研修・情報提供、職場環境改善をすることで、予防対策をする	職員向け研修を実施した。体制整備については未整備である。	△	継続 法人内支援体制の確立についての検討が必要である。
		福利厚生の平準化 ○新	食事補助・被服貸与などの福利厚生の事業所間格差を是正する。	被服貸与は平成24年度で一旦停止した。	△	継続 多様な事業に合う福利厚生を検討する。

大項目	中項目	課題	目標	実施経過・結果	評価	コメント
組織運営体制	安定した事業運営	改正高年齢雇用安定法、改正労働契約法への対応 ○新	65歳継続雇用の実施。5年を超えて雇用する有期雇用者の無期雇用への転換を適切に行う。	事業所の労働状況の把握に努め対象者へ事前に希望確認をしスムーズな対応に努めた。定年再雇用者1名有り。	△	継続 対象者が増加する前に、対応を検討する。
サービスの質の向上	支援力の向上	サービス管理システムの充実 ○継 ○M	ケアマネジメント手法に対応した個別支援計画の充実	現在の個別支援計画を検証し、充実を図った。	○	継続 研修を充実させていく。
			サービス管理責任者の力量アップを図る。	法人内でサビ管研修を継続実施した。	○	継続 研修を充実させ、サビ管の力量アップを図る。
			サービス管理責任者を養成する。	継続的に研修を受講させた。	○	継続 新人事給与システムにリンクさせ役割を検討する。分野別受講も目指す。
			サービス管理責任者が行うべき業務を明確にする。	業務の標準化を検討した。	△	継続 新人事給与システムにリンクさせ役割を検討する。

大項目	中項目	課題	目標	実施経過・結果	評価	コメント
サービスの質の向上	サービス評価の実施	サービス評価の推進 ○継	サービス自己評価を充実させサービス向上を図る。 他法人と連携してサービス評価を実施する。	第三者評価機関によるサービス評価導入は時期尚早である。	×	一旦目標から外す。
	サービス内容の充実	利用者ニーズに合ったサービス提供を行う ○新 ○M	事業所の専門性を高め、明確にしていく。高齢者・自閉症・発達障害などの各事業所の利用ニーズに応えられる専門的な支援が出来るようにする。	利用者ニーズを把握し、専門性を高め、それを活用した支援を実施した。 支援学校との連携・継続を図った。	△	継続 専門的サービスの提供を目指していく。 (自閉症支援等)
		送迎サービスの拡充 ○新	送迎加算を算定、利用者負担額を減額し、稼働率の向上を図る。	2015(平成26年度)以降、更なるサービスの向上を図る。	△	継続 送迎サービス提供の方法等の検討が必要である。
	地域福祉への参画	苦情解決システムの強化 ○継 ○M	苦情(意見・要望)を公開し、サービスに具体化していくシステム作りを図る。	苦情受付・解決の報告会実施を検討した。	△	継続 マニュアルを作成する。
		虐待防止等権利侵害への取り組み ○M	成年後見制度の利用促進	職員向け勉強会を実施した。 後見人養成への協力をした。	△	継続 利用者・家族向け説明会を実施する。

大項目	中項目	課題	目標	実施経過・結果	評価	コメント
サービスの質の向上	地域福祉への参画	虐待防止等権利侵害への取り組み OM	虐待防止への意識を高める。	虐待防止マニュアルについての研修を実施した。	△	継続 虐待防止マニュアルの作成をする。
地域貢献・ 地域生活支援	地域福祉への参画	自立支援協議会への参画と活用 OM	障害福祉計画への提言	自立支援協議会へ参画し、障害福祉計画へ提言を行った。	△	継続 提言すべきことは、提言していく。
	地域啓発	事業所の機能や福祉の専門性を生かした取り組みを行う。 OM	地域の社会資源となる。	合同園祭の開催を決定した。	△	継続 合同園祭の内容の検討及び地域啓発の方法を検討する。

2013(平成25)年度社会福祉法人福成会年間事業実施表

月	法 人	事 務 局	常設会議・委員会
4	6日 辞令交付式・全体研修	上旬 退職、新採用職員各種手続き 中旬 消費税計上	運営会議（月2回） 所長会議（月2回） 研修部会（年3回） サービス管理管理部会（月1回） 栄養士会議（月1回） 事務職会議（年9回） 権利擁護委員会 危機管理委員会 広報委員会 実践発表委員会 【特別委員会】 ホーム拡張委員会 人事システムプロジェクト委員会 送迎サービス委員会
5	23日 監事監査 30日 決算理事会・評議員会	上旬 生活習慣病予防健診申込 中旬 労働保険料申告	
6		中旬 社会保険料算定基礎届作成 30日 兵庫県人材センター就職フェア参加	
7	4日 決算分析検討会 26日 実践発表会		
8		11日 新採用（1次募集）1次選考・2次選考	
9	上旬 健康診断 中旬 個別支援計画見直し 26日 理事会・評議員会 28日 身障連スポーツ大会	15日 10月採用者選考 嘱託職員雇用条件変更面接	
10	上旬から11月 職員インフルエンザ予防接種 下旬 上半期事業評価	中旬 事前監査資料作成	
11	上旬 職員自己申告 下旬 理事会・評議員会	6日 兵庫県人材センター就職説明会参加 30日 新採用（2次募集）1次選考・2次選考	
12	17日 理事会・評議員会 29日～31日 休業	中旬 年末調整 21日 26年度採用者内定式	
1	1日～3日 休業 7日 中間決算検討会 22日 尼崎市指導監査	上旬 所得税法定調書作成 上旬 給与支払報告書作成	
2		4日 新採用者事業所見学会・懇親会	
3	25日 予算理事会・評議員会 28日、31日 休業	1日 兵庫県人材センター就職フェア参加 9日 新採用（3次募集）1次選考・2次選考 嘱託職員雇用条件変更面接 21日・23日 新採用職員事前研修・激励会	