

2019(令和元)年度 社会福祉法人 福成会 事業報告

法人基本理念・運営方針に基づいたサービス提供を行うため事業所の専門性を高め、高齢・自閉症・発達障害など利用ニーズ・実態に沿ったサービスを実施しました。また、良質なサービスを提供し利用者や家族・地域から信頼され必要とされる事業を展開しました。福成会は、通所6事業所、3分場、グループホーム10か所、ショートステイ、就労・生活支援センター、就労支援、特定相談、障害者安心生活支援事業の12事業を運営、スタッフ総数170名を超える法人です。サービスの質の向上には、組織を支えるスタッフが大切です。その基盤となる適正な処遇を反映させる人事給与システムを定着させました。労務管理のコンプライアンス、福利厚生の充実、組織の権限と責任の明確化、スピードある意思決定と効率的に実行する組織体として事業運営にあたることの必要性を意識し、職務に取り組み組織力を確立しガバナンスを強化しました。

2019(令和元)年度は、第5期福成会マスタープランに沿った運営を行いました。また、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化などの改革を進めるとともに、社会福祉法人としての使命を果たす地域における公益的な取り組み実施に向け、経営の安定に努め事業運営に反映させました。

1. 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. 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. 法人重点課題

- ①人事給与システムを見直し、定着させ人材育成を図り、組織を活性化しました。
- ②事業を円滑に運営するための内部管理体制（ガバナンス）・法人本部機能を強化しました。
- ③稼働率の向上及び契約者の増員を図り、施設整備・財務管理計画を検討し安定かつ継続可能な経営を行いました。
- ④多様な働き方を創出し、人材の確保に努め定着させました。
- ⑤利用者ニーズを把握し、事業所の専門性を高めサービスの質の向上を行いました。
- ⑥サービス管理システムを充実させました。
- ⑦行政関係機関と連携と協力しました。

4. 事業部重点課題

①総務部

平成30年度は社会福祉法人制度改革に伴うガバナンス強化のため評議員会・理事会の役割の明確化など組織体制を再構築しました。福成会としては引き続き法令を遵守し、第5期福成会マスタープランに基づき、利用者へのより良いサービス提供を目指しました。福成会は、「スタッフの満足」「利用者の満足」「事業展開・地域貢献」「経営の安定」の4つを大きな柱として、事業経営を実践しています。「スタッフの満足」では導入6年目を迎える人事給与システムの運用・定着を継続して図りました。人財の確保と育成は、法人にとってサービスを維持するための最重要課題です。育児・介護休業に関する制度活用や労働法制への適切な対応、多様な働き方を創出するなど、人財の確保・定着を図るため広報活動を充実させました。現在「経営の安定」が大きな課題であり、事業所ごとの特性に応じたスタッフ数の適正化を検証し、その収益を適宜把握し、予算と事業の執行をより適切に管理し健全な財務状況を維持するため、管理職の財務管理能力を強化し健全化の意識を高め、安定的に継続して地域に望まれる福祉サービスの提供ができる組織を目指しました。また、法人本部機能強化のための再構築に向けて、役割分担と連携体制を明確化し、生産性・効率性を向上させる仕組みづくりを進めました。限られた事務機能を効率的に運用できる組織に変革させるため、事務機能の集約を進めました。総務、労務、財務、人事、育成、情報などを効率的かつ共通性・統一性を図って展開する機能を持つことで、法人全体の業務効率を高めました。

②日中活動支援事業部

日中活動支援事業部は、第5期福成会マスタープランに基づき、マスタープランと事業計画の連動強化を図りながら、『地域包括ケアの深化・地域共生社会の実現』の福祉提供ビジョンを推進しました。サービスの質の向上としましては、意思決定支援等に留意しながら、事業所の「専門性の質の向上」と「支援スキルの明確化」を更に高めることを目標とし、取り組みの『魅力』を発信しました。通所事業所にて横断的に取り組んでいる入口の機能強化（支援学校・関係機関等との連携）を醸成させ、広報委員会等との連携を図り、更なる効果的・効率的なアプローチによって、稼働率や契約者数を向上しました。また、地域生活支援事業部・総務部・「中長期戦略企画室 実務担当者会議」との連携を密に取り、地域における通所事業所の役割、地域生活支援事業所のバックアップ体制等を法人全体で共有していきました。昨今取り沙汰されている8050問題における親の支援、それらに伴う利用者の高齢化、65歳問題等の抱える課題分析や、法人内における就労支援の在り方等に留意し、事業部間で相互に情報共有や今後の対応を提案及び実施しました。加え、事業所におけるサービス管理システムの醸成にも引き続き力点をおきました。

意思決定支援等につきましては、サービス管理委員会を中心に、当法人の専門性の強み『見える化』プロジェクト（支援工夫の表出と波及）を継続実施することにより、高齢化・自閉症・発達障害・就労支援等の更なるサービスの質の向上に繋がることをスタッフと共有し、広報委員会と連携しながら各関係機関へ『魅力』を発信しました。また、『地域包括ケアの深化・地域共生社会の実現』については「中長期戦略企画室 実務担当者会議」からの情報を共有し、実現可能な事案から実施しました。

入口の機能強化につきましては、横断的に連携協力しながら、以下のアプローチを具体的に実施しました。

- I. 阪神間の特別支援学校進路指導部と、各日中事業所窓口との連携強化。
- II. 総務広報担当・広報委員会との連携と『魅力』の情報発信及び、各事業所における見学会・体験利用等。
- III. 各関係機関（行政、相談支援、就労・生活支援センター、ハローワーク等）からの情報収集と連携。

サービス管理システムの構築につきましては、サービス管理委員会を中心に、当法人独自のサービス管理責任者配置及び、個別支援計画作成基準（例：国基準60対1⇒当法人基準・45対1以下・モニタリング作成回数の上限定等）に力点をおきました。また、これらを補完させる為、サービス管理責任者を対象に、『個別支援計画書作成学習会』を実施し、障害者ケアへのマネジメントの質の向上を図りました。

③地域生活支援事業部

地域生活支援事業部は、第5期福成会マスタープランに基づき、マスタープランと事業計画の連動強化を図りながら、『地域包括ケアの深化・地域共生社会の実現』の福祉提供ビジョンを推進しました。障害をお持ちの方が地域でいきいきと暮らすことをサポートする為に、福成会における面的アプローチや拠点、ネットワークに留意し、地域の実情に合った総合的な福祉サービスを提供しました。特に『暮らす』『働く』『安心』に着眼点を置き、日中活動支援事業部・総務部・「中長期戦略企画室 実務担当者会議」との連携を密にし、以下のように取り組みました。

グループホームにつきましては、各ホームの運営状況を都度確認しながら、より適正なサービス・人員配置・収支バランス・夜間支援体制の在り方を検討し、包括したグループホームの支援体制を強化しました。それらのバックデータを基に、今後の大きな課題となるADL面の後退や高齢障害者（65歳問題）の在り方について、行政との情報交換を深めました。また、通所系等のスタッフの地域生活支援事業研修の一環として、日中活動支援事業部のバックアップ体制を敷き、連携強化を深めました。加え、働き方の多様性（ダイバーシティ）の観点を取り入れ、人財確保に努めました。

ぷちるぽにつきましては、尼崎市の「安心生活支援事業」の委託事業であるリしくらしサポートセンターとの連携強化、契約者の通常及び緊急時の円滑な利用と、キャンセルにおける空室回避方策により安定した運営に繋げました。

リしくらしサポートセンターにつきましては、地域で生活する障害をお持ちの方の急な体調不良や家族の急病等に備え、相談支援事業所等の後方支援の強化や、空室確保を実施し、緊急時の受け入れと対応をコーディネートしました。引き続き、ぷちるぽとまつばの一体的な運営を基に、支援体制と稼働率の向上に繋げました。

障害者就労・生活支援センターみのりにつきましては、就労相談・生活相談と職場実習支援、雇用に向けたジョブコーチ支援はもとより、定着支援において障害をお持ちの方が、安心して仕事に定着できる体制を強化しました。尼崎市委託事業の障害者就労チャレンジ事業においては就労実習の体験の場等を提供し、障害者就労支援施設等販路開拓事業においては共同受注窓口機能等を強化しました。

障害者就労支援事業（尼崎市立総合老人福祉センター 清掃業務を活用した訓練）は、引き続き障害者雇用に向けて尼崎市社会福祉協議会の理解のもと、尼崎市内の障害をお持ちの方への清掃場所や働く場の訓練を提供しました。

計画相談につきましては、福成会の利用者を中心に地域で安心して暮らしていけるよう、より専門的な「ニーズに基づく支援」「チームで行う支援」「地域で行う支援」といった視点に立ったサービス等利用計画を作成しました。また、計画相談件数増加に伴う担当者の業務量に留意点を置きながら、より良い仕組み作りやセンター的機能を検討し次年度へ繋げました。

上記事業を踏まえながら、尼崎市内における地域生活支援拠点のあり方について、当法人で実現可能な体制を整備・構築しました。

2019(令和元)年度 社会福祉法人福成会 事業報告

※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。

※評価は、◎、○、△、×で行い、達成度と次年度を踏まえてコメントに記入しています。

※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6期マスタープラン策定における合意形成	課題に対する提案をボトムアップで上げ、共通理解を得ながら合意形成を図る。	経営会議と中長期戦略企画室を中心に第5期マスタープランの進捗管理をし、主任以上の思いを吸い上げる方法を検討しましたが、吸い上げについては次年度となり、意見を集約し、優先順位をつけて長期ビジョンを策定するには至らなかった。	△	中長期戦略企画室内では現状の課題についての議論が中心となった。MPの最終年度となる次年度には、優先的に検討していく必要がある。
		人事給与システムの定着	人事給与システムの目的と制度を理解することで、人財育成に繋げる。	各事業所で研修等によってシステムの理解を促進した。また、制度が育成に繋がるよう、現システムを検証し、教育研修制度や職務基準書を改正及び追加をした。	○	一般職の職務基準は改正できたが、主任以上については見直しが必要。
	トータル人事システムの定着	人財の確保	新卒内定及び中途採用で5名以上を確保する。	学生から選ばれる法人となるよう、各事業所での対応を見直し、事業所での取り組みをHPでPRした。中途での採用が増やせるよう多様な働き方を模索し、1か月単位の変形労働時間制や資格取得助成制度を制度化した。	◎	今後の人財確保に繋がる制度ができ、8名の新卒採用と臨時職員からの雇用転換を含む5名の中途採用ができた。
		多様な働き方に応じた処遇の改善		働き続けたい法人となるよう、夜勤手当・処遇改善手当・資格手当、臨時職員の処遇について見直す機会を設け、夜勤手当の増額と資格手当の創設となった。	○	着実に改善はされているが、臨時職員の処遇についてはまだ改善の余地がある。

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	トータル人事システムの定着	人財の確保	障害者雇用の課題を認識し、1.0名を雇用する。	各事業所で障害者雇用の必要性について認識する機会を設け、仕事の洗い出しを行い、求人を出すとともに、みもりと連携して雇用を進めた。	◎	今年度の雇用は2名(2.0人カウント)で目標は達成。現状で法定雇用率3.0人は満たしているが、安定的な雇用に向け募集は継続。
		○継 ○M				
	組織体制の確立	事業を円滑に運営するための内部管理体制(ガバナンス)の強化	効率的に計画を実行する組織体に向け、事業部制(総務部、日中活動支援事業部、地域生活支援事業部)を評価・検証する。	中長期戦略企画室等で事業部制について定期的に検討し、他法人等様々な組織形態を参考に、今の法人に見合った形を検討した。	○	検討の中からスピーディーな意思決定が可能なエリア制が検討された。プランニング等も含め今後も継続的に検討が必要。
		○継 ○M				
		安定した事業経営	安定した経営	各事業所で昨年度の平均稼働率を上回る。また、次年度の契約者数を法人で+3名にする。	現在の契約者数で稼働率を上げるための現状の分析とプログラム等の見直しを行った。次年度の契約者数を増員するため、専門性を向上させ、HP等で情報を発信した。	○
	○継 ○M		継続的な事業運営に向けた建物改修と施設整備	事業所ごとに優先順位を決め、長寿命化のための修繕を進めつつ施設整備計画を検討した。空調機器についてはこれまでの買替えでの更新だけでなく、保全整備を導入し、省エネ化長寿化を図った。	○	各事業所の修繕見積もりと優先順位が明確になった。今後は計画的に進めるための資金計画が必要。
財務状況から問題・課題点の究明が出来る財務管理能力を身に付ける。			財務報告会にて四半期ごとの予算進捗を管理し、前年や当初予算との差異の原因を分析した。	○	継続的に実施してきた報告会によって、問題や課題の究明ができるようになり、財務管理能力が身に付いた。	

大項目	中項目	課題	目標	実施経過・結果	評価	コメント
事業展開	地域生活支援事業の 拡充	利用者のニーズに合わせた複 合的事業や新しいサービスの 創造 ○新 ○OM	新規事業の継続可能な収支ラ インをシミュレーションし、 開設に向けた計画を作成す る。	利用者のニーズと制度動向を 確認しつつ、人・もの・金とタ イミングの面から新規事業を 検討した。	△	新規グループホー ムの建設が急務と なり、新規事業に ついてはシミュ レーションに留 まったため継続検 討が必要。
		相談支援事業の展開と強化 ○新 ○OM	サービス等利用計画の法人累 計を160件にし、今後の展 開を見据えたセンター化につ いての方向性を決める。	事業所ごとで作成件数を意識 し、計画的に計画の作成をす すめたが、体制上の問題で進 捗は良くなかった。また、定 期的にセンター化についての 検討会を開催した。	△	計画の法人累計件 数は136件であっ た。センター化に することで、体制 上の課題を克服 し、作成件数の増 加を目指す。
サービスの質の向上	ニーズに合った サービス提供	利用者ニーズに合ったサービ ス提供 ○継 ○OM	事業所の専門性の向上と支援 スキルの明確化	実践発表の評価について、外 部からの助言を参考に見える 化を検討した。広報では法人 内への発信も意識し、HPや 広報誌を中心にPRした。	○	評価の見える化に ついてはデータの 蓄積が必要なた め、今後も継続検 討が必要。
			利用者の活動保障と運営の効 率化	送迎サービスが必要な方が利 用できるように、ニーズを把 握し、効率的に実施するた め、送迎サービス委員会を中 心に車両、体制、費用等を検 討した。	○	現状では計画的に 実施できている が、今後も送迎の ニーズは増えるこ とが予想される。
	支援力の向上	サービス管理システムの充実 ○継 ○OM	障害者ケアマネジメント手法 に対応した個別支援計画の充 実	個別支援計画を中心に見直し を行い、サービス管理に関わ る「仕組み」を確立する方法 を検討した。	○	今後も制度動向に 応じた仕組みの検 証を継続してい く。
			サービス管理責任者・生活支 援員等の人材育成	サービス管理責任者の裾野を 広げることを意識し、サービ ス管理責任者の学習会を継続 実施した。またサービス管理 委員会等で、事例検討会を実 施し、サービス管理全般に関 わるスキルを向上させた。	○	各事業所の事例発 表や情報共有を実 施することで、視 野も広がってき ている。今後も継続 実施。

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	権利擁護システムの確立	苦情解決システムの強化 ○継 ○M	苦情（意見・要望）を公開し、サービスにフィードバックしていくシステム作りを図る。	苦情解決への継続した取り組みがマンネリ化しないよう、HPでの発信に力を入れ、外部からの評価を意識した。6月に昨年度状況をHPへアップした。	○	意見・要望をサービスにフィードバックしていくシステムが年度内に構築できた。
		虐待防止等権利擁護への取り組み ○継 ○M	権利擁護への意識向上と成年後見制度の利用促進	権利侵害に繋がる不適切な支援がないか、虐待防止マネージャーを中心に確認した。また、管理職を中心に成年後見制度の利用促進に向けた啓発を各事業所等で行った。	△	虐待防止マネージャーの動きの確立がまだ不十分である。また、成年後見制度利用の啓発が実際の利用に繋がっていない。
地域貢献	地域福祉への参画	社会保障審議会 自立支援協議会 障害福祉課等関係機関との連携と協力 ○新 ○M	法人における実践課題の情報共有と提案	各会に参画し、法人内への情報発信と共有を行った。自立支援協議会には、あまのしごと部会の事務局をみのりが担い、チャレンジ・コヤリハは就労支援フォーラムの実施に協力した。また、行政と定例の情報交換を実施した。	◎	社会保障審議会へは委員を通じて次期障害福祉計画等への意見を述べる必要がある。自立支援協議会を通じての地域づくりの実践は継続。
	地域貢献	地域に求められる取り組み ○継 ○M	地域ニーズの掘り起こし	各事業所拠点でのイベントや自治会との共催での祭等、地域交流や社協との連携を図りながら、地域ニーズに関する情報を収集を行った。	○	各事業所において行事等で地域交流の機会が持てた。また地域防災のニーズに対応するため、12月に福祉避難所として指定を受けている。
	地域啓発	事業所の機能・福祉の専門性を活かした取り組みと啓発 ○M	各事業所拠点での地域への相談体制の充実を図る。 実践発表会における専門性を啓発する。	広報委員会と連携し、事業所の役割、活動や実践発表を地域に発信した。	○	各事業所ごとに連携や自治会とも交流する機会が増えてきている。新聞社へも挨拶に伺い、より情報を発信しやすい仕組みを作っていく。

2019(平成31)年度 総務部 事業報告

※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。

※評価は、◎、○、△、×で行い、達成度と次年度を踏まえてコメントに記入しています。

※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	組織体制の確立	事業を円滑に運営するための内部管理体制（ガバナンス）の強化 ○継 ○M	総務の機能強化	限られた人員で効率的な運用が出来るよう事務機能を集約する。ジョブローテーションできる体制は検討できたが、試行しながらの再構築には至らなかった。	△	次年度は新たな体制を試行しながら、今後増える事業への対応についてを検討する。
		新会計システムの定着 ○新	新システムへの移行に伴う入力ミスを軽減する。	移行によって発生した入力ミスは事務スタッフ全体で共有し、再発防止に繋げた。また、業務を効率的に進められるよう、新たな機能によって簡略化できる業務についても共有した。	◎	会計システムが定着ただけでなく、固定資産台帳の管理が属人的にならないよう、複数担当となるシステムもできた。
	安定した事業運営	労働環境整備 ○継	有給休暇取得を促進させ取得率向上を目指す。	全職員が5日以上取得ができるよう、計画的な有給休暇取得の啓発と取得の進捗管理をした。	○	体制上の課題と個人の意識に課題が残った。職員の意識改革と教育が必要。
		不合理な待遇差をなくすための規定の整備	多様で柔軟な働き方を選択できるように、正規・非正規雇用労働者の規定を見直す検討をした。	△	アンケート等により、待遇差の現状確認まではできたが、規定の整備には至らなかった。	
	サービスの質の向上	食事サービス	食事サービスの充実 ○新	利用者の楽しみとなるような新しい企画と実施	利用者の意向を各事業所より確認し、食事を楽しみにしていただけるイベント食を企画・実施した。	○
食事サービスの充実 ○継			サービス管理責任者・支援スタッフと法人栄養士が連携を取り、各事業所の特徴に応じた食事サービスの提供を目指す。	各事業所食事担当者を招集し、臨時の食事サービス検討部会を開催した。その中で、連携の取り方を検討し、情報交換・共有を徹底した。	○	部会の中で、課題・問題点の抽出とその対応策を話し合い、栄養士と事業所との連携強化を図れた。

2019(令和元)年度 社会福祉法人 福成会 年間事業実施表

月	法 人	総 務 部	常設会議・委員会
4	辞令交付式(5日)	退職、新採用職員各種手続き 消費税計上 障害児者支援施設就職フェア参加(21日)	【会 議】 運営会議(月2回) 中長期戦略企画室実務担当者調整会議
5	第1回理事会〈決議省略〉(14日) 監事監査(22日・24日) 第1回評議員選任・解任委員会(22日)	生活習慣病予防健診申込 見学説明会(17日) 労働保険料申告	(月1回) 所長会議(月1回) 事務職会議(年6回)
6	第2回理事会(7日) 第3回理事会(24日) 定時評議員会(24日)	見学説明会(13日) 社会保険料算定基礎届作成 現況報告書作成	
7	決算分析検討会(9日) 定款変更認可申請(10日)	前期採用試験(25日)	【委員会】 サービス管理委員会 見える化プロジェクト 個別支援プロジェクト 危機管理部会 権利擁護部会 相談部会(特定相談) 食事サービス検討部会 研修委員会 広報委員会 送迎サービス委員会
8	第10回事業所実践発表会(21日)	見学説明会(22日)	
9	第4回理事会(17日) 利用者・職員健康診断 職員生活習慣病予防健診 *11月下旬まで	見学説明会(18日)	
10	インフルエンザ予防接種 上半期事業評価	前期内定者懇親会(4日) 見学説明会(30日)	
11	第5回理事会〈決議省略〉(5日) 職員自己申告	後期採用試験(27日)	
12	第6回理事会(2日) 第2回評議員会(16日) 29日~31日 休業	年末調整	
1	1日~3日 休業 第7回理事会〈決議省略〉(20日) 第2回評議員選任・解任委員会(27日) 労働安全衛生法に基づく健康相談(30日)	所得税法定調書作成 給与支払報告書作成 臨時採用試験(15日・16日・24日・30日)	
2		令和2年度新採用予定職員内定式(1日) 臨時採用試験(29日)	
3	第8回理事会(13日) 第3回評議員会〈決議省略〉(26日)	臨時採用試験(9日)	