
社会福祉法人 白根学園

第2期 中期計画

《2020年度～2023年度》

2020年6月



社会福祉法人
白根学園

目次

■ はじめに	1
■ 白根学園 基本理念 「知識より 信仰より 愛を以て第一となす」	2
■ 基本方針	2
■ 職員行動指針	2
第1章 計画の背景	4
1 計画策定の趣旨	4
2 社会情勢の変化	4
(1) 障害者福祉をめぐる環境の変化	
(2) 第3期横浜市障害者プラン	
(3) 社会福祉法人制度改革	
3 白根学園の沿革	6
4 中期計画実施3年間の主な事業実績 (2017年度～2019年度)	7
(1) サービスの質の向上	
(2) 職員の人材育成推進	
(3) 地域貢献と公益的取組み、地域連携の推進	
(4) 地域移行の推進	
(5) 高齢化プロジェクトの実施 (重度化・高齢化への対応)	
(6) 過剰児の解消	
(7) 権利擁護の取組み強化	
(8) 職員人材確保・定着策の実施	
(9) 情報発信・事業運営の透明性向上	
(10) 社会福祉法人制度改革への対応	
(11) 創立60周年記念事業の検討	
5 各拠点運営実績 (2017年度～2019年度：利用実績・利用者の分析)	12
6 職員数等データ、資金収支実績・事業活動実績	22
7 職員満足度調査 (2017～2019の3年間の調査分析)	23
8 運営方針	24
(1) 基本目標	
(2) 経営基盤の強化	
(3) 社会福祉法人改革への取組み	
9 重点課題	24
(1) 障害者総合支援法による利用者が自立した日常生活または社会生活 ができるように配慮した支援を行う	
(2) 利用者の高齢化や重度化に対応した利用者の機能訓練や余暇活動に 力点を置いた環境整備とプログラムの作成・実践を行う	
(3) 年齢や体力等を考慮した健康管理、食育の提供を行い、施設内外に おける病気、けがなどの事故防止に努める	
(4) 財政基盤の強化に向けた取組を進める	
(5) 利用者の満足度を上げるために職員一人ひとりの知識・技術の向上を図る	
10 白根学園の課題	24
(1) 地域移行の推進 (グループホーム、短期入所の整備方針)	
(2) ぶどうの実の加齢児対策 (加齢児ゼロの達成)	
(3) 高齢化への対応	
(4) 新規事業の展開	

(5) 利用者の状況に合わせた生活介護の事業内容の見直し	
(6) 「自立サポートセンター歩」事業内容の検討	
(7) 長期修繕計画の策定	
第2章 計画の内容	26
1 計画策定にあたって	26
2 計画の方向性	26
(1) 学園としての使命	
(2) 利用者支援に対する考え方	
3 施設の現状・課題・具体的取組み等	27
4 障害者福祉の動向への対応	37
(1) 障害者自立支援法の改正（平成24年4月1日）	
(2) 障害者総合支援法の制定・ポイント	
(3) 障害者総合支援法に向けての施策	
(4) 第3期横浜市障害者プランへの対応	
5 中期計画の重点方針等	42
(1) 重点方針	
(2) 重点戦略目標	
(3) 財務計画の策定	
6 第2期中期計画で重点的に対応する課題等	46
7 計画の推進と見直し	46
(1) PDCAサイクルによる計画の見直し	
(2) 行動計画の実行	
(3) 計画の進捗管理・評価	
第3章 財務計画	48
1 財務計画基本方針	48
(1) はじめに	
(2) 経営分析のための財務指標	
(3) 学園の経営状況（2013年度～2018年度：学園全体・各拠点）	
(4) 運営上の経営的な課題	
2 第2期中期計画に向けた経営方針	57
(1) 経営理念・ビジョン	
(2) 財政基盤の強化	
(3) 経営目標	
3 中期財務計画の内容	58
(1) 計画期間における数値目標	
(2) 新設及び建て替えに伴う借入金（振興資金）の返済計画	
(3) 経営改善のための法人全体の課題への取組み	
(4) 経営改善のための拠点別課題への取組み	
(5) 経営状況の推移	
(6) 第2期中期計画期間の数値目標	
4 長期修繕計画の策定	64
第4章 課題年次計画	68
1 法人全体の課題 年次計画	68
2 拠点別年次計画	70

■ はじめに

社会福祉法人白根学園が創立されたのは昭和 35 年 5 月 12 日、初代理事長の三木信之先生と奥様の芳先生が「ぶどう寮」を建設し、5人の障害児童を受け入れたことにより始まります。

白根の地を求めた理由は、

- 1 平和で安らぎの場所—子ども第二の故郷として。
- 2 都心に近い—子どもを人里離れて隔離しない。
- 3 交通の便がある—いつでも家庭と交流できるために。
- 4 医療施設に近い。
- 5 地価が安く、将来拡張できる余地がある。
- 6 電気、水道、電話が入る。この全ての条件を備えていたためです。

また、500坪の農地を無償でご寄附いただいた岩崎御一族の温かいご支援がなければできないことでした。

創立者三木信之、三木芳夫妻の、施設を建設したいという強い思いが「児童寮」を開設することとなり、昭和 38 年には、社会福祉法人として認可され、その後成人寮、授産所、青年寮などを経て 20 施設、グループホーム 49 か所の事業所を運営する法人に成長しています。



社会福祉法人 白根学園（基本理念等）

■ 基本理念

「知識より 信仰より 愛を以て第一となす」

■ 基本方針

私たちは、

- 1 人としての尊厳を守ります
- 2 人権を擁護します
- 3 利用者の意思を尊重し、利用者の立場に立った支援を行います
- 4 社会の一員として活動に参加でき、安心できる暮らしの実現に努めます
- 5 サービスの点検を行い、利用者に対して有効かつ適切な支援を行います
- 6 職員としての専門的役割と使命を自覚して行動し、日々研鑽に努めます

■ 職員行動指針

<人としての尊厳を守る>

- ① 利用者の呼称は「さん」付けをします。
- ② 常に励ましや賞賛など、利用者一人ひとりが安心や自信、誇りを持てるように配慮した言葉かけや態度をとります。
- ③ 利用者一人ひとりの個性や障害特性、適性、可能性、生育の歴史や生活背景等を十分に把握し、それを踏まえて計画を立てて支援します。
- ④ 利用者の自傷・他傷行為や不適切な行為については、個々の特性を考慮して忍耐強く対応し改善を図ります。
- ⑤ サービスの利用に関しては、十分な説明をし、同意を得ます。
- ⑥ 個人情報の保護ならびに管理は徹底します。

<人権を擁護する>

- ⑦ いかなる理由によっても利用者を差別せず、見下したり、権威的になったり、命令的行動をとることはしません。
- ⑧ 体罰や暴力、正座などの身体に苦痛を与える行為、暴言、威圧などの心理的に傷つけ、抑圧する行為、無視や支援の拒否等々の行為は決して行いません。
- ⑨ 人権を侵害する行為に対しては毅然とした態度でのぞみます。
- ⑩ 利用者の自傷、他害、精神不安などの危険行為を回避するために、止むを得ず行動の制止または制限をする場合は、人権及び安全に配慮しながら必要最小限の範囲でなるべく複数の職員で対応します。

<利用者の立場に立った支援>

- ⑪ 利用者に様々な情報を分かりやすく積極的に提供し、的確な自己選択、自己決定ができるよう支援します。
- ⑫ 利用者からの様々なサインに気付き、受け止め、理解しようとする姿勢を堅持します。
- ⑬ 職員の好みや価値観を一方向的に押し付けず、利用者が自立と自己実現の力を増すよう支援します。

<社会の一員としての活動参加>

- ⑭ 学園と地域との双方の交流に努め、利用者が地域社会の一員として生活を営み、多くの活動に参加する機会が与えられるよう地域と連携します。
- ⑮ 地域の社会資源の利用に関する情報を提供し、利用者一人ひとりに合った社会参加を支援します。

<サービスの点検>

- ⑯ サービスの効果について常に点検し、その改善、向上に努めます。
- ⑰ 苦情解決や第三者による評価など外部からの意見を積極的に取り入れ、サービスの点検に役立てます。

<職員の使命>

- ⑱ 支援者としての自覚と責任を持ち、研修や自己研鑽を通して専門的スキルや資質の向上に努めます。
- ⑲ 価値観や支援方法等の共有化に努め、チームワークの向上を図ります。
- ⑳ 関係機関、団体などと連携し地域福祉の向上に努めるとともに、福祉制度の現状が真に障害のある人達の自立と自己実現を目指しているものとなっているかを点検し、必要な際には社会に向け意見を述べ行動します。



希望



7丁目現況



しらねの里



7丁目再整備前

第1章 計画の背景

1 計画策定の趣旨

白根学園は、「知識より 信仰より 愛を以て第一となす」を基本理念に、社会福祉法人として、公益性の高い知的障害者福祉事業を展開しています。

こうした中、社会福祉法人を取り巻く環境は、高齢化の進展や社会福祉制度の見直し、支援内容の多様化など大きく変化してきています。

また、2017年に改正された社会福祉法では、公益性と非営利性を有する社会福祉法人として、経営組織のガバナンス強化や事業運営の透明性向上、財務規律の強化、地域における公益的な取組を実施する責務などが規定され、地域福祉の中心的担い手としての役割を果たしていくことが求められました。

白根学園が今後も安定した経営を行い、利用者・家族や職員、地域の関係者から信頼され、安心したサービスを提供していくためには、将来に向けた「見通し」をしっかりと持ち、それに基づく取り組みを着実に進めていくことが大切です。

社会福祉法人として、将来を見据え、3年から5年スパンの中・長期的な視点での事業計画や経営状況の判断が求められており、2017年度には、2017年度から2020年度までの4年間の「中期計画（第1期）」を策定しました。

この間、2017年度から2年が経過した2019年6月には、事業の進捗状況の確認や評価を行った「中間報告」を取りまとめたところです。

今回、第1期中期計画策定から3年が経過し、様々な課題が見えてくる中で、これまでの事業進捗を振り返るとともに事業の見直しを行い、第2期中期計画を策定いたしました。

第2期中期計画は、第1期中期計画を1年前倒しをして、2020年度から2023年度までの4年間の計画期間となっています。

第2期中期計画の特徴としては、経営環境が厳しくなる中で、10年先を見据えた経営を安定したものに改善していくため、新たに「財務計画」を取り入れたことや、事業の継続を見据え、老朽化した施設の「長期修繕計画」を作成したことなどがあげられます。

2 社会情勢の変化

(1) 障害者福祉をめぐる環境の変化

障害福祉サービスの動向については、これまで行政がサービス内容を決定する「措置制度」から、平成15年には、「支援費制度」へ転換が図られ、障害者がサービスを選択し、サービスの利用者とサービスを提供する施設・事業者とが対等の関係に立って、契約を結びサービスを利用することになりました。

18年4月には「障害者自立支援法」が施行され、障害者が自立した日常生活または社会生活を営むことができるようにと、身体・知的・精神の三障害共通の仕組みでサービス提供が開始されました。

その後個々のニーズにもとづいた地域生活支援体系の整備などを図るため、「障

害者自立支援法」が一部改正され、「障害者総合支援法」が25年4月に施行されました。

(2) 第3期横浜市障害者プラン（2015年度～2020年度）

横浜市の障害者福祉施策に関わる中・長期的な計画である「障害者プラン」は、「障害者基本法」にもとづく横浜市の障害者に関する施策の方向性等を定める「障害者計画」と、「障害者総合支援法」にもとづき円滑にサービス提供が進むよう、障害福祉におけるサービスごとに必要な利用の見込み量を定める「障害福祉計画」の二つの性格を持っていますが、第3期計画では、「自己選択・自己決定のもと、住み慣れた地域で、安心して、学び・育ち・暮らしていくことができるまち、ヨコハマを目指す」を基本目標として策定されました。

計画には、相談支援、住まい、健康・医療、権利擁護、療育、人材の確保、就労日中活動、移動支援などの施策が盛り込まれており、地域生活を主眼として、自己決定、自己選択による地域生活への支援を目標としています。

また、2017年度に中間期の見直しに当たっては、2016年度の児童福祉法の改正に伴い、障害児の地域生活を支援するためのサービスである障害福祉サービス及び障害児通所支援等を提供するための体制の確保が図られるよう「障害児福祉計画」の策定が義務付けられましたので、改訂版では、障害児を対象とした部分については、「障害児福祉計画」と位置付けています。

(3) 社会福祉法人制度改革

平成28年3月31日に成立した社会福祉法等の一部を改正する法律により、「経営組織のガバナンスの強化」、「事業運営の透明性の向上」、「財務規律の強化」、「地域における公益的な取組」をポイントに社会福祉法人制度の見直しが実施されました。

白根学園では、社会福祉法の改正を受け、平成29年6月には内部管理体制の基本方針を制定し、定款変更等により、理事会及び評議員会の役割・権限を明確化するとともに、その後は会計監査人の設置や内部監査、リスク管理、コンプライアンス管理、内部通報制度の整備などにより、社会福祉法人制度改革に対応してきました。

今般の制度見直しを契機として社会福祉法人として非営利性・公益性にふさわしい経営組織の構築、組織・事業の透明性向上、地域における公益的な取組、質の高い人材の確保・育成に一層積極的に取り組んでまいります。

なつまつり・納涼祭



7丁目



しらねの里



希望

3 白根学園の沿革

年 月	内 容
昭和 35 年 5 月 12 日	創立（契約施設） 子ども 5 人を受け入れ
昭和 36 年 2 月	財団法人として認可
昭和 36 年 10 月	児童福祉施設として認可
昭和 38 年 1 月	社会福法人として認可
昭和 38 年 9 月	入所更生施設「成人寮」開設（現、光の丘）
昭和 48 年 7 月	通所更生施設「成人寮通所」開設（現、風の丘）
昭和 51 年 5 月	通勤寮「白根青年寮」開設（現、自立サポートセンター 歩）
昭和 57 年 4 月	グループホーム「白根ホーム」設置
昭和 60 年 4 月	通所授産施設「白根学園通所授産所」開設（現、社会就労センターしらね）
平成 2 年 5 月	入所更生施設「第二成人寮」開設（現、しらねの里）
平成 11 年 4 月	分場「成人寮通所分場」開設（現、麦の丘）
平成 12 年 4 月	地域生活支援センターしらね開設（現、地域生活センター 和）
平成 13 年 4 月	分場「白根学園通所授産所分場」開設（現社会就労センターのぞみ）
平成 18 年 10 月	グループホーム「白根ホーム第二」開設（現、ホーム 歩）
平成 19 年 4 月	障害者自立支援法施行に伴い一部事業移行
平成 20 年 4 月	法人名称を「白根会」から「白根学園」へ変更 各施設を新事業体系へ移行（自立訓練（宿泊型生活訓練）を除く） 成人寮を「光の丘」「風の丘」「麦の丘」の 3 事業所に分割
平成 20 年 5 月	障害者支援施設「希望」開設
平成 20 年 10 月	青年寮を新体制に移行
平成 20 年 11 月	「風の丘」の従たる事業所を新井町のマイムビルに増設
平成 22 年 4 月	グループホーム「ホーム 望」開設/「しらねの里・げんき」開設
平成 23 年 3 月	グループホーム「ホーム 丘」・「ホーム 希望」開設
平成 23 年 11 月	グループホーム「ホーム 里」開設
平成 25 年 3 月	「工房 蛍」開所
平成 25 年 11 月	「工房 金魚」開所
平成 26 年 1 月	「相談支援センター コンシェル」開設
平成 26 年 2 月	光の丘新棟完成
平成 27 年 10 月	児童寮（ぶどうの実に改称）新棟完成
平成 28 年 4 月	「光の丘相談室」開設

4 中期計画実施3年間の主な事業実績（2017年度～2019年度）

2017年度から中期計画を計画に沿って実施していますが、中期計画の重点方針や重点戦略目標の中から主要なものについて、この3年間の主な事業実績や取組み状況は次のとおりとなります。

（1）サービスの質の向上

【取組状況等】

- ① 全職員対象に権利擁護アンケートを実施し、人権意識やサービスの質に関し自己評価を行い、サービスの質向上に努めるとともに、結果を公表しています。
- ② 職員の人事考課において、サービスに関し自己評価を行うとともに、上司による面談によりその確認等を行っています。
- ③ 権利擁護職員研修において、利用者のストレングス（強み、長所）を重視する支援に心がけるように繰り返し研修を行っています。
- ④ 権利擁護委員会作業部会により、利用者に対する言葉使いや対応等注意喚起のポスターを作成し、スタッフ室など職員が確認しやすい場所に掲示し常に確認するように努めました。

（2）職員の人材育成推進

【取組状況等】

- ① 新採用職員研修（新採用、中途採用職員）
- ② 人材育成ビジョン策定
- ③ 課長会の運営
人材育成ビジョン、新人フォロー研修、リーダーシップ研修、係長研修等
- ④ 係長会の運営
グッドジョブコンテスト運営（経営改善事例）、芸術作品展運営（利用者作品）
- ⑤ 新採用職員フォロー研修（担当：課長会）
- ⑥ 職員育成計画の作成・実施（対象：新採用職員）
- ⑦ 職員交流研修（1～3年目職員）
- ⑧ 職員他施設体験研修（新採用職員）
- ⑨ 昇格者研修（課長、係長、主任）
- ⑩ 係長経営トップセミナー（講師：学園長、施設長、課長）
- ⑪ 施設長・課長幹部研修
- ⑫ 職員全体研修
- ⑬ 外部講師による職員権利擁護研修（新人・中堅）
- ⑭ リーダーシップ研修等人材育成研修（担当：課長会）

- ⑮ 内部研修の実施（OJT等）
- ⑯ 外部機関による人材育成研修等への職員派遣
- ⑰ 人事考課実施及び人事考課様式の変更（係長）

（3）地域貢献と公益的取組、地域連携の推進

【取組状況等】

- ① 「こども食堂」の開催（毎月1回）（ぶどうの実）
- ② 経済的困窮世帯への利用者負担軽減（ぶどうの実短期入所利用者）
- ③ 酉の市・だるま市への参加（風の丘）
- ④ 白根カーニバル等福祉イベントへの参加（光の丘）
- ⑤ 保育園児の農業体験実施（光の丘：工房蛸）
- ⑥ 外部法人職員向け研修会の開催（光の丘相談室）
- ⑦ 地域コンサートの開催（隔月開催、法人本部・光の丘）
- ⑧ 地域パン教室（麦の丘）
- ⑨ 製菓教室（就労のぞみ）
- ⑩ 地域交流イベント等の共催・参加（会場提供・児童等参加、ぶどうの実）
- ⑪ 芸術作品展（係長会企画運営・旭区役所1階ロビー）
- ⑫ 洋服ポスト（希望）
- ⑬ 消防団結成（希望）
- ⑭ 地域の祭り参加（希望）
- ⑮ 感謝祭、なつまつり、秋まつり、さくらまつり、文化祭等イベント開催
- ⑯ 実習生等研修受入（学生・社会人・弁護士・横浜市・民放TV局等研修生）
- ⑰ インターンシップ受入（学生）
- ⑱ 視察・見学受入（神奈川県知的障害者施設保護者連合会、香港障害者施設等）

（4）地域移行の推進

【取組状況等】

- ① グループホーム新設
 - 2017年度 2ホーム 定員10（男6、女4）
 - 2018年度 1ホーム 定員 5（男5）
- ② 入所者のグループホーム等移行

新規グループホームを中心に入所者のグループホーム移行等に努めています。

2019年度：5人（GH4人、在宅1人）
- ③ 短期入所の推進

短期入所を行っている事業所において、稼働率を上げるように努めています。

（ぶどうの実、光の丘、しらねの里、希望、森の音）

(5) 高齢化プロジェクトの実施（重度化・高齢化への対応）

【取組状況等】

関係する事業所5拠点（光の丘、風の丘、就労しらね、和、しらねの里）及び法人本部により、プロジェクトを設置し、重度化・高齢化に関し、現状分析やサービスメニューの見直しなど対応策を検討し、実施しています。

（2年間で13回開催）

2018年度には、次の4点を検討しました。

- ① 高齢者向けサービスモデル事業の検討・実施（3事業所）
 - ・ 光の丘（運動器具を使ったプログラム）
 - ・ 風の丘（高齢者向けプログラム実施：足湯、風船バレー、金魚すくい等）
 - ・ 社会就労センターしらね（運動プログラムの実施）
- ② 二俣川・鶴ヶ峰方面への共同運行による送迎事業の検討
麦の丘、就労しらねの両事業所で検討
- ③ 学園バスの共同運行
光の丘、風の丘、しらねの里による共同運行を2017年4月より実施
- ④ 医療対応の検討・実施
 - ・ しらねの里・げんき、ホーム里の兼務看護師の採用（2018年5月から）
 - ・ ぶどうの実、就労センター、地域活動センター和の3施設兼務の看護師を2018年8月から採用

(6) 過剰児の解消

【取組状況等】

学園運営会議や過剰児対策会議、グループホーム委員会などにおいて過剰児やその予備軍の高等部在学児童の情報等を共有するとともに、法人内施設での受入可能性などについて検討を行い、地域移行を推進しました。

○実績	2017年度	地域移行等	(7人)
	2018年度	〃	(6人)
	2019年度	〃	(4人)

(7) 権利擁護の取組強化

【取組状況等】

- ① 外部講師による体系的な研修を進め、特に新人職員を中心に権利擁護研修の回数を増やすなど拡充を図っています。

2017年度 全5回 120人参加

2018年度 全7回 141人参加

2019年度 全4回 150名参加

- ② 利用者も参加した権利擁護グループディスカッションの実施
- ③ 各事業所においても、年2～3回の権利擁護研修やディスカッションを実施しています。
- ④ 人権チェックリストによる全職員向けアンケートを毎年実施し、人権意識やサービスの質について自己チェックによる確認を行っている。結果についても公表しています。
- ⑤ 権利擁護委員会においても施設長持ち回りにより研修を実施（年5回）
- ⑥ 人事考課においてもサービスに関し自己評価を行うとともに、上司による面談によりその確認を行っています。

（8）職員人材確保・定着策の実施

【取組状況等】

厳しい求人状況に対応するために、以下の確保策等を実施しました。

- ① 効果的な就職サイトへの複数掲載
- ② 法人案内パンフレット・求人パンフレット新規作成
- ③ ホームページ求人欄の充実
- ④ きめ細かな就職説明会・施設見学会の実施
- ⑤ 採用試験（面接・実習）の日程調整・期間短縮等柔軟な対応
- ⑥ 採用内定者へのフォローアップ充実（事前研修、広報紙送付、ボランティア参加等）
- ⑦ 公的・民間就職フェアへの積極的参加
- ⑧ 学校訪問の拡充（OB・OG・職員等）
- ⑨ インターンシップ新規受入れ
- ⑩ 採用試験時使用の業務適性判定ツールの拡充
- ⑪ 職員満足度調査（全職員対象）の実施・結果公表（10～11月）
- ⑫ 課長会・係長会を継続し、自主的に活動
- ⑬ 職員満足度調査
人材育成充実の要望多い
⇒ 権利擁護研修の拡充や係長経営トップセミナーの実施
自由意見 経験1年での配置転換の要望
⇒ 要綱を改正し、1年でも配置転換できるように対応

（9）情報発信・事業運営の透明性向上

【取組状況等】

- ① ホームページの活用
17年度 日記 80件
18年度 日記 116件
19年度 日記 122件

- ② ホームページによる各種情報発信（中期計画、決算報告、現況報告、財務諸表等経営情報、施設内容、イベント等の情報提供）
- ③ 広報 SHIRANE 定期発行（年4回）。写真やイラストを多く取り入れ見やすく紙面にしています。

(10) 社会福祉法人制度改革への対応

【取組状況等】

- ① 2017年の社会福祉法改正による社会福祉法人制度改革に伴い、定款改正及び理事会運営規程、評議員会運営規程を制定し、理事会、評議員会の権限役割を規定し、責任等の明確化を図りました。
- ② 会計監査人を選定し、設置するとともに、会計監査を実施しました。
- ③ 学園運営会議規程、内部監査規程、コンプライアンス管理規程、リスク管理規程等を制定するとともに、内部通報制度を設置し、運用を行っています。

(11) 創立60周年記念事業の検討

【取組状況等】

- ① 2020年5月の創立60周年に向け、2年前の2018年9月に実行委員会を立ち上げ、関係する事業に関し、各種委員会を設置して事業の検討を進めました。
- ② 60周年記念事業委員会（6委員会）
 - ・ 記念式典 ・ 記念誌 ・ 映像制作 ・ 展示即売会
 - ・ 学園行事、感謝祭 ・ 記念公開講座
- ③ 2019年度には、60周年記念事業の「キャッチコピー」と「ロゴマーク」を学園内で募集し、「キャッチコピー」は102点、「ロゴマーク」は23点が職員から応募があり、それぞれ1点が選定されました。また、60周年を祝う大型の懸垂幕を制作し、就労センターしらね脇の外階段に常設で掲出しました。
- ④ 2019年度には、映像制作や記念誌の制作が完了しました。また記念式典及び展示即売会の日程や会場が決まりましたが、2020年3月頃から新型コロナウイルス感染症の発生により、4月の記念式典は延期せざるを得ない状況になりました。



2019年度グッドジョブコンテスト

5 白根学園 拠点運営実績 2017年度・2018年度・2019年度

(1) ぶどうの実・利用実績等

年度	区分	定員	10/1在籍		加齢児		就学児		未就学児		利用率 %
			男	女	男	女	男	女	男	女	
2019年度	入所	30	25	5	3	0	21	5	1	0	100%
	短期入所	年間利用実人数62名、入所延べ日数2,025日						年度内入所9名、退所5名			
	日中一時	年間利用実人数32名、預り延べ日数188日									
	児童発達	年間利用実人数1名、利用延べ日数48日									
	放課デイ	年間利用実人数16名、利用延べ日数1,386日									
2018年度	入所	30	23	7	3	0	19	7	1	0	100%
	短期入所	年間利用実人数65名、入所延べ日数1,174日						年度内入所6名、退所6名			
	日中一時	年間利用実人数30名、預り延べ日数261日									
	児童発達	年間利用実人数4名、利用延べ日数129日									
	放課デイ	年間利用実人数12名、利用延べ日数1,033日									
2017年度	入所	30	21	8	1	1	18	7	2	0	97%
	短期入所	年間利用実人数52名、入所延べ日数801日						年度内入所4名、退所6名			
	日中一時	年間利用実人数31名、預り延べ日数295日									
	児童発達	年間利用実人数2名、利用延べ日数63日									
	放課デイ	年間利用実人数4名、利用延べ日数88日									

(2) 光の丘・利用実績等

①光の丘

年度	区分	定員	年度当初契約人員		年度末契約人員		利用率%	平均年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女			
2019年度	施設入所	40	26	14	26	13	95.3	39.4	5.5
	生活介護	80	51	37	50	39	93.4	46.8	5.0
	短期入所	10	利用者数 94名・延べ利用日数 2,787日				77.0	—	—
2018年度	施設入所	40	26	14	26	14	95.2	39.5	5.6
	生活介護	80	54	37	54	37	101.6	46.7	5.3
	短期入所	10					81.1		
2017年度	施設入所	40	26	14	25	14	95.5	38	5.6
	生活介護	80	52	36	52	36	97.7	48.9	5.0
	短期入所	10					76.5		

②ホーム丘(グループホーム 9か所)

年度	区分	定員	年度当初人員		年度末人員		利用率% 等	平均年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女			
2019年度	共同生活 援助	52	26	24	27	23	91.9	50.9	5.2
2018年度	共同生活 援助	53	22	24	26	24	95.6	51	5.0
2017年度	共同生活 援助	46	22	24	22	24	94.6	51.2	5.1

③光の丘相談室

年度	事業内容	人員体制	件数等
2019年度	横浜市二次相談事業	相談支援専門員(専任)2名	419
	横浜市ミドルステイモデル事業	相談支援専門員(兼務)4名	1
	指定一般・計画相談支援事業	相談員(兼務)2名	13
2018年度	横浜市二次相談事業	相談支援専門員(専任)2名	476
	横浜市ミドルステイモデル事業	相談支援専門員(兼務)4名	1
	指定一般・計画相談支援事業	相談員(兼務)2名	7
2017年度	横浜市二次相談事業	相談支援専門員(専任)2名	145
	横浜市ミドルステイモデル事業	相談支援専門員(兼務)4名	2
	指定一般相談支援事業(地域移行・地域定着)	相談員(兼務)1名	

(3) 風の丘・利用実績等

①風の丘

年度	区分	定員	年度当初契約人員		年度末契約人員		利用率 %	月平均 利用人数	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	生活介護	60	47	34	49	33	93.53	56	46.7	5.2
2018年度	生活介護	60	51	33	48	34	88.9	53	45.4	5.2
2017年度	生活介護	60	54	33	51	33	86	52	44.9	5.2

②森の音

年度	区分	定員	延べ利用人数		延べ利用人数 (計)	月平均 利用人数	利用率%
			男	女			
2019年度	短期入所	7	1,540	866	2,406	201	94
2018年度	短期入所	7	1,516	1060	2,576	215	101
2017年度	短期入所	7	1,556	936	2,492	208	98

③麦の丘

年度	区分	定員	年度当初契約人員		年度末契約人員		利用率 %	月平均 利用人数	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	生活介護	20	6	12	8	12	73.5	15	45.7	3.9
2018年度	就労継続B	10	0	7	0	7	56.4	6	45.8	3.8
	生活介護	10	6	6	6	7	91	9		
2017年度	就労継続B	10	0	7	0	7	47.9	6	46.1	3.5
	生活介護	10	6	6	6	5	88.1	9		

(4) 自立サポートセンター歩・利用実績等

①自立サポートセンター歩

年度	区分	定員	年度当初人員		年度末人員		利用率%	平均年齢	平均障害支援区分
			男	女	男	女			
2019年度	宿泊型 自立訓練事業	20	6	4	3	6	42	19.7	-
	自立生活 アシスタント事業	登録制	27		24				
2018年度	宿泊型 自立訓練事業	20	10	2	6	4	50	22.2	-
	自立生活 アシスタント事業	登録制	27		24				
2017年度	宿泊型 自立訓練事業	20	9	5	10	2	60	21.5	-
	自立生活 アシスタント事業	登録制	27		27				

②ホーム歩(グループホーム 8か所)

年度	区分	定員	年度当初人員		年度末人員		利用率%	平均年齢	平均障害支援区分
			男	女	男	女			
2019年度	共同生活援助	50	30	18	31	16	94	35.3	2.9
2018年度	共同生活援助	50	30	18	30	18	90	32.5	2.9
2017年度	共同生活援助	52	30	18	30	18	84	34.0	2.8

(9) 相談支援センターコンシェル

年度	計画相談作成		モニタリング実施		地域相談登録者	
	年間	月平均	年間	月平均	年間	月平均
2019年度	280	23.3	1,449	120.75	48	4
2018年度	318	53	1,446	120.5	43	3.58
2017年度	241	20	1,029	86	30	5

(5) 社会就労センター・利用実績等

①就労センターしらね

年度	区分	定員	年度当初契約人員		年度末契約人員		利用率%	年度内異動者	平均年齢	平均障害支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	生活介護	40	34	14	34	13	103.15	退所女1	45.3	4.3
2018年度	就労継続B	20	13	7	13	7	87.4	入所男1、退所男1	46.6	3.8
	生活介護	20	18	7	21	7	112.9	入所男2	44.3	4.7
2017年度	就労継続B	20	14	7	13	7	90	退所男1	49.8	4.0
	生活介護	20	16	6	18	7	107	入所男2、入所女1	44.9	4.6

②就労センターのぞみ

年度	区分	定員	年度当初契約人員		年度末契約人員		利用率 %	年度内異動者	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	就労継続B	10	6	4	5	6	82.5	入所男1女2	33.5	3.1
	生活介護	10	6	4	8	4	87.6	サービス変更2	45.6	4.5
2018年度	就労継続B	10	5	6	6	4	73.9	入所男1、退所女2	36.2	4.0
	生活介護	10	5	2	6	4	94.9	入所男1、入所女2	45.2	4.2
2017年度	就労継続B	10	5	7	5	6	107	退所女1	38.9	3.7
	生活介護	10	5	2	5	2	57		41.9	4.4

③ホーム望(グループホーム5か所)

年度	区分	定員	年度当初人員		年度末人員		利用率 %	年度内異動 者	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	共同生活援助	25	15	10	15	10	82.1	入所男1女1 退所男1女1	44.6	3.9
2018年度	共同生活援助	25	15	10	14	10	82.8	退所男1	44.9	3.9
2017年度	共同生活援助	25	10	9	15	10	87	入所男5女1	43.5	3.3

(6) しらねの里・利用実績等

①しらねの里

年度	区分	定員	年度当初契約人員		年度末契約人員		利用率 %	備考	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	施設入所	40	20	20	*20	*20	98.4		51.6	5.6
	生活介護	40	21	20	*21	*20	94.8		52.3	5.5
	短期入所	空床型	利用人数75人、延べ利用日数899日(109%)						-	4.6
2018年度	施設入所	40	20	20	20	20	99		50.6	5.6
	生活介護	40	20	20	20	20	96.2		51.1	5.6
	短期入所	空床型	利用人数112人、延べ利用日数770日(70.1%)						-	-
2017年度	施設入所	50 (40)	21 (20)	20 (20)	21 (20)	20 (20)	80.4 (96.5)	後期に地域 移行1名	49.3	5.6
	生活介護	40	22	20	21	20	97.7		49.8	5.5
	短期入所	空床型	利用人数132人、延べ利用日数991日(67.9%)						-	-

②しらねの里・げんき

年度	区分	定員	年度当初契約人員		年度末契約人員		利用率 %	備考	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	生活介護	40	22	23	21	22	70.5	退所6人 入所3人	60.4	5.0
2018年度	生活介護	40	22	23	21	22	76.2	退所2人 入所1人	59.8	5.0
2017年度	生活介護	40	23	22	22	25	82.5	退所3人 入所5人	59.5	5.0

③ホーム里(グループホーム4か所)

年度	区分	定員	年度当初人員		年度末人員		利用率 %	備考	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	共同生活援助	20	10	10	10	9	91.4	退所1人 入所1人	60.5	5.3
2018年度	共同生活援助	20	10	10	10	10	88.3	退所1人 入所1人	59.7	5.3
2017年度	共同生活援助	20	10	10	10	10	95.3		63.8	5.3

(7) 地域生活センター和・利用実績等

グループホーム18か所

年度	区分	定員	年度当初人員		年度末契約人員		利用率 %	備考	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	共同生活援助	85	81		82		90.3%	新入居6、 退所5	55.0	4.1
			45	36	47	35				
2018年度	共同生活援助	85	81		84		90.6%	新入居3、退所 3	57.2	4.1
			46	35	48	36				
2017年度	共同生活援助	85	79		81		90.0%	新入居9、退所 7(死亡5)	56.2	4.0
			47	32	46	35				

(8) 希望・利用実績等

①希望

年度	区分	定員	年度当初契約人員		年度末契約人員		利用率 %	備考	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	施設入所	60	39	21	38	21	98.7	退所1	43.0	5.6
	(生活介護)	60	45	25	45	25	90		-	-
	短期入所	10	登録者568名(男389、女179) 延べ利用人数 3,807人、稼働率 104%					定員男8、女2	-	-
2018年度	施設入所	60	38	20	39	21	99	退所1、入所3	42.6	5.6
	(生活介護)	60	45	25	45	25	87.5		-	-
	短期入所	10	登録者530名(男372、女158) 延べ利用人数 3,894人、稼働率 106%					定員男8、女2	-	-
2017年度	施設入所	60	38	21	38	20	95.2	退所2、入所2	43.7	5.6
	(生活介護)	60	45	24	46	24	88.2		-	-
	短期入所	10	登録者362名(男242、女120) 延べ利用人数 3,667人、稼働率 100%					定員男8、女2	-	-

②工房金魚

年度	区分	定員	年度当初人員		年度末人員		利用率 %	備考	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	生活介護	30	34		35		91.4	退所2、入所3	40.2	5.2
			21	13	23	12				
2018年度	生活介護	30	30		32		85.5	退所1、入所3	41.2	5.3
			18	12	20	12				
2017年度	生活介護	30	27		28		74.7		40.9	5.3
			15	12	16	12				

③ホーム希望(グループホーム5か所)

年度	区分	定員	年度当初人員		年度末人員		利用率 %	備考	平均 年齢	平均障害 支援区分
			男	女	男	女				
2019年度	共同生活援助	29	13	16	13	16	96.1	入所1	51.1	4.7
2018年度	共同生活援助	29	13	15	13	16	95.5	入所1	49.5	4.7
2017年度	共同生活援助	29	12	12	13	15	86		49.4	4.5



保育園児農業体験(工房蛸)



製菓教室(就労のぞみ)



地域パン教室(麦の丘)



こども食堂(ぶどうの実)



感謝祭(7丁目)



芸術作品展(旭区役所)

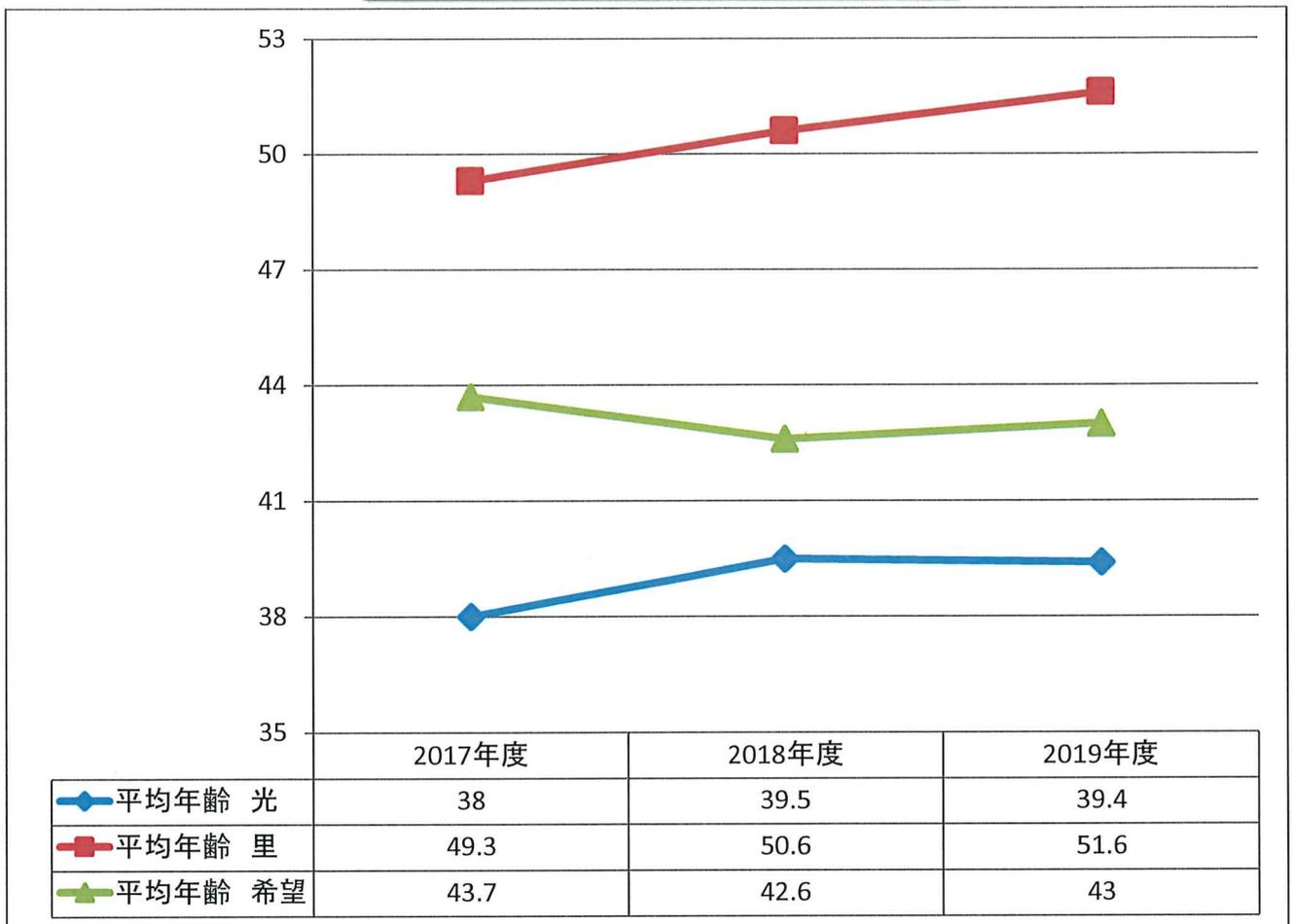


地域交流事業(キャンドルナイト)

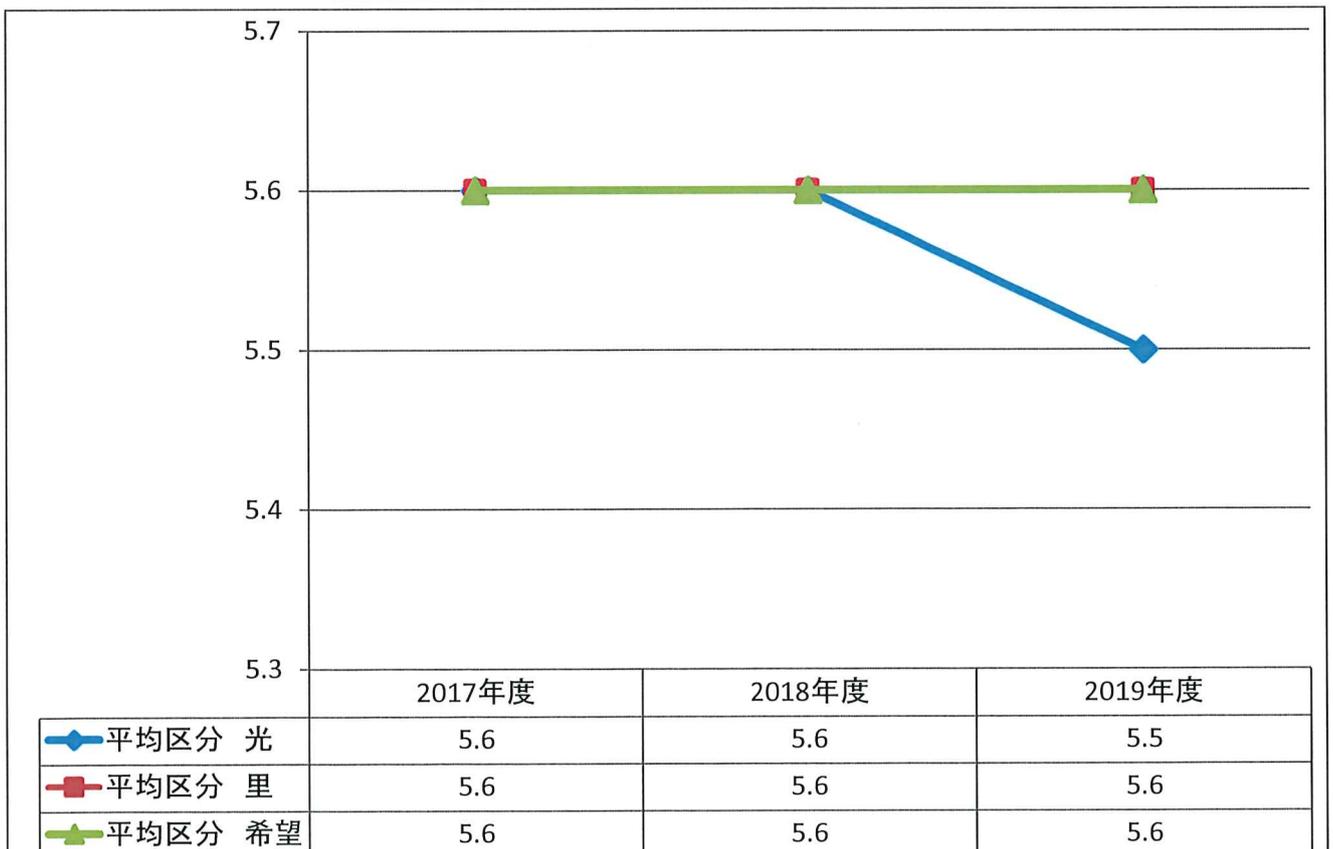


地域コンサート(光の丘)

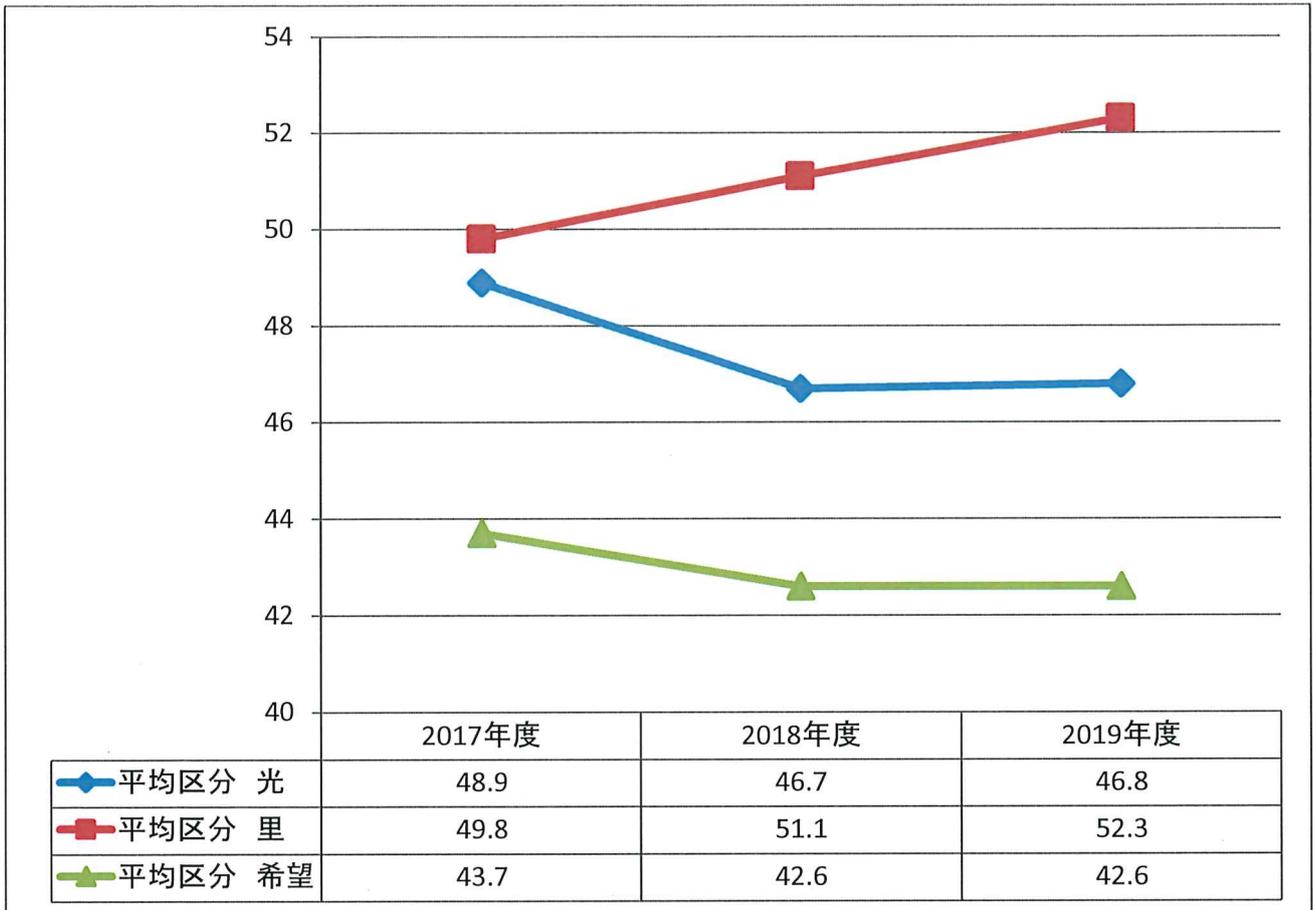
入所施設 平均年齢



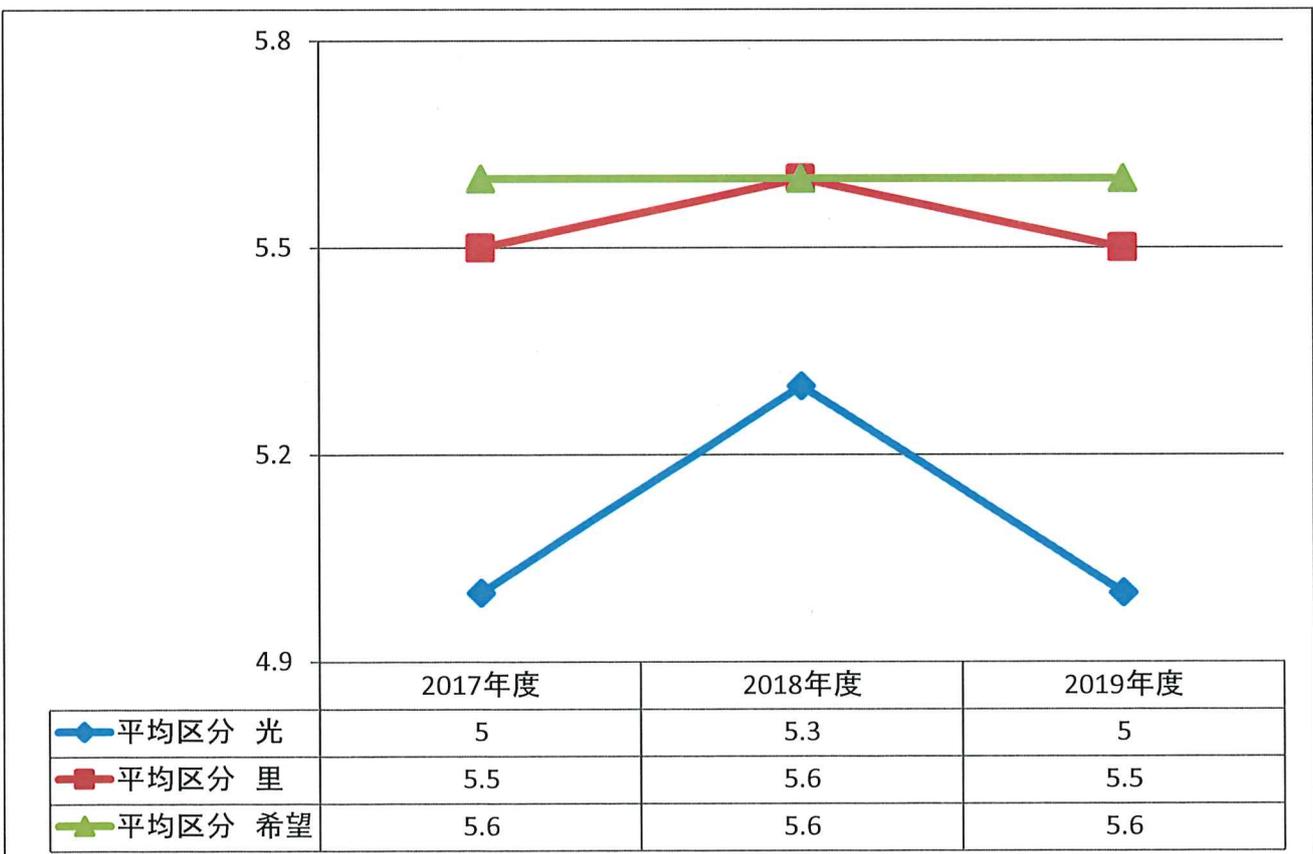
入所施設 平均障害支援区分



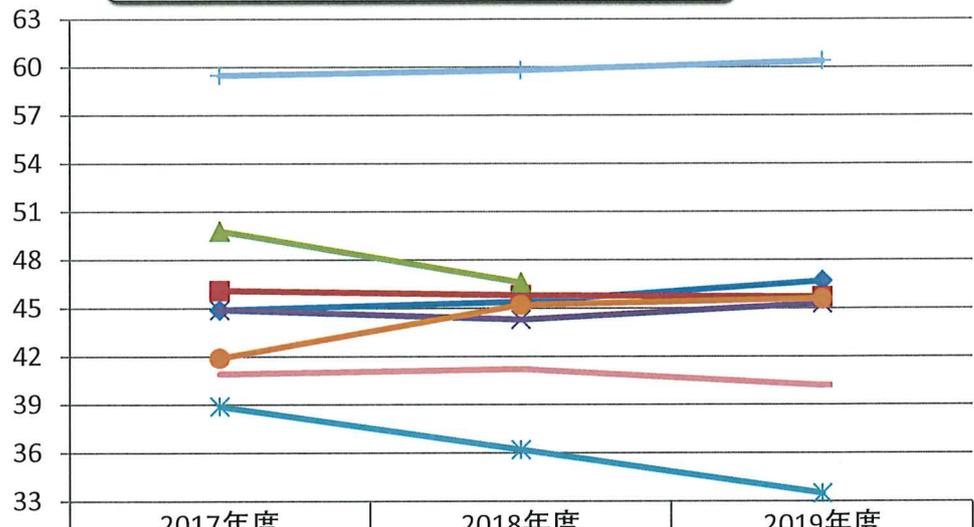
入所施設生活介護 平均年齢



入所施設生活介護 平均障害支援区分

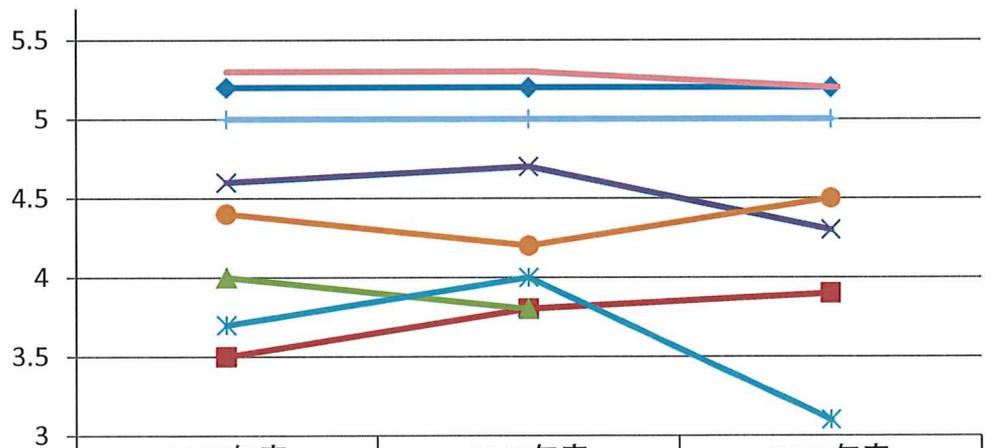


通所施設 平均年齢



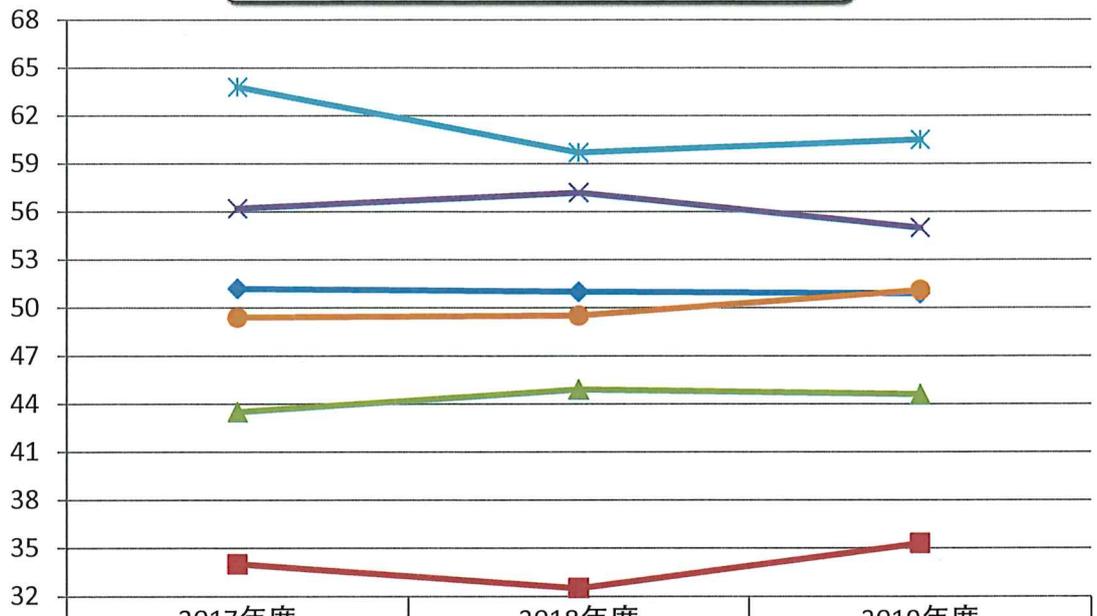
	2017年度	2018年度	2019年度
◆ 風の丘	44.9	45.4	46.7
■ 麦の丘	46.1	45.8	45.7
▲ 就労しらね就B	49.8	46.6	
× 就労しらね生活介護	44.9	44.3	45.3
* 就労のぞみ就B	38.9	36.2	33.5
● 就労のぞみ生活介護	41.9	45.2	45.6
+ しらねの里・げんき	59.5	59.8	60.4
— 工房金魚	40.9	41.2	40.2

通所施設 平均障害支援区分



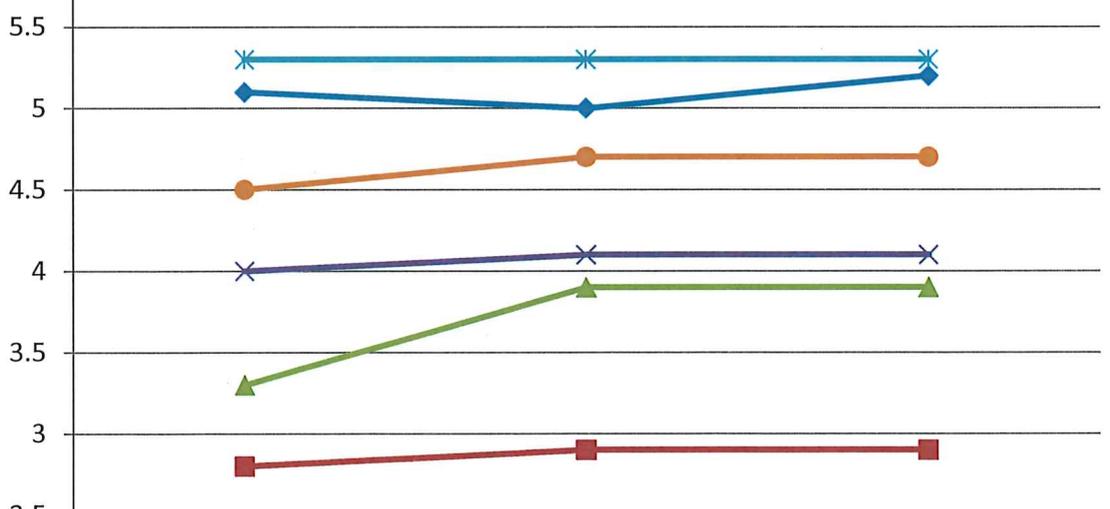
	2017年度	2018年度	2019年度
◆ 風の丘	5.2	5.2	5.2
■ 麦の丘	3.5	3.8	3.9
▲ 就労しらね就B	4	3.8	
× 就労しらね生活介護	4.6	4.7	4.3
* 就労のぞみ就B	3.7	4	3.1
● 就労のぞみ生活介護	4.4	4.2	4.5
+ しらねの里・げんき	5	5	5
— 工房金魚	5.3	5.3	5.2

グループホーム 平均年齢



	2017年度	2018年度	2019年度
ホーム丘	51.2	51	50.9
ホーム歩	34	32.5	35.3
ホーム望	43.5	44.9	44.6
和	56.2	57.2	55
ホーム里	63.8	59.7	60.5
ホーム希望	49.4	49.5	51.1

グループホーム平均障害支援区分



	2017年度	2018年度	2019年度
ホーム丘	5.1	5	5.2
ホーム歩	2.8	2.9	2.9
ホーム望	3.3	3.9	3.9
和	4	4.1	4.1
ホーム里	5.3	5.3	5.3
ホーム希望	4.5	4.7	4.7

6 職員数等データ

年度	職員数	正規職	嘱託	正規職 平均年齢
2019年度	582	308	274	36.5
2018年度	591	309	282	36.5
2017年度	587	294	293	36.8

■ 資金収支実績(直近3年間)

(単位:千円)

	2017年度	2018年度	2019年度
事業活動による収支			
収入	3,125,357	3,290,205	3,264,854
支出	3,137,145	3,179,256	3,214,658
事業活動収支差額 ①	-11,788	110,949	50,196
施設整備等による収支			
収入	18,422	5,716	3,129
支出	53,564	85,831	26,659
施設整備等資金収支差額 ②	-35,142	-80,115	-23,530
その他の活動による収支			
収入	152,143	84,054	53,236
支出	171,617	40,702	78,473
その他の活動収支差額 ③	-19,474	43,352	-25,237
当期資金収支差額 ④=①+②+③	-66,404	74,186	1,429
前期末支払資金残高 ⑤	824,619	758,213	832,399
当期末支払資金残高 ④+⑤	758,215	832,399	833,828

■ 事業活動実績

	2017年度	2018年度	2019年度
サービス活動増減の部			
収益	3,078,781	3,246,078	3,221,078
費用	3,182,750	3,235,531	3,270,745
サービス活動増減差額 ①	-103,969	10,547	-49,667
サービス活動外増減の部			
収益	46,576	44,127	43,776
費用	39,092	37,318	39,861
サービス活動外増減差額 ②	7,484	6,809	3,915
経常増減差額 ③=①+②	-96,485	17,356	-45,752
特別増減の部			
収益	115,404	7,660	8,667
費用	189,256	12,184	26,568
特別増減差額 ④	-73,852	-4,524	-17,901
当期活動増減差額 ⑤=③+④	-170,337	12,832	-63,653
繰越活動増減差額の部			
前期繰越活動増減差額 ⑥	1,104,843	979,106	1,047,938
当期末繰越活動増減差額 ⑦=⑤+⑥	934,506	991,938	984,285
基本金取崩額 ⑧			
その他の積立金取崩額 ⑨	66,600	68,000	38,000
その他の積立金積立額 ⑩	22,000	12,000	29,000
次期繰越活動増減差額 ⑪=⑦+⑧+⑨-⑩	979,106	1,047,938	993,285

7 職員満足度調査（2017～2019 年度 3 年間の調査分析）

白根学園の業務目標等を達成するためには、実施者である職員の育成に力を入れるとともに、職員のやりがいを高めることが必要であると思われます。

このため、白根学園では、2017 年度から職員の仕事に対する意識や課題認識を把握し、職場環境の改善や業務改善につなげていくため、全職員を対象に職員満足度調査を次により実施し、働くための制度や業務改善等に活かしています。

- 1 調査対象：全職員（正規職、嘱託） 調査方法：無記名
- 2 調査内容：36 問（4 択）、自由意見（無記名：2018 年度から実施）
- 3 点 数： 4点:そう思う 3点:まあそう思う 2点:あまりそう思わない 1点:そう思わない
中間点:2.5 点（満足度高い:3 以上、満足度が低い:2.0 以下）
- 4 質問内容：仕事：5 項目、職場：4 項目、人材育成：5 項目、人事・給与：6 項目
労働環境：6 項目、業務効率：4 項目、組織風土：6 項目
- 5 結果公表：36 項目の全体、及び正規職、嘱託別平均点、全自由意見の公表
- 6 分 析：全体平均で中間点の 2.5 点以上は 30 項目（83.3%）あり、職員の満足度は概ね良好と思われます。特に満足度が高いのは、仕事にやりがいがあるや、職場の人間関係、管理職への評価、勤め続けたいなどです。中間点を下回るのは、責任あるポジションに就きたい、人材育成、人事考課、ストレスなどになっています。

《調査結果》

年 度	職員数	回答数	回答率	2.5 点以上 (中間点 2.5)	2.5 点以上 割合%	3.0 点 以上	2.4 点 以下	2.0 点 以下	自由意見数
2019 年度	598	462	77.3%	30	83.3%	9	6	0	74 件、95 項目
2018 年度	596	458	76.8%	31	86.1%	10	5	0	59 件、66 項目
2017 年度	585	427	73.0%	30	83.3%	10	6	0	—

【2019 年度の内容】

3.0 以上のもの まあそう思う～	<input type="checkbox"/> 仕事にやりがいがある <input type="checkbox"/> 誇りをもって仕事に取り組む <input type="checkbox"/> 職場の人間関係は良い <input type="checkbox"/> 上司との関係は良い <input type="checkbox"/> 学園長、施設長等は役割を果たしている <input type="checkbox"/> 課長、係長は役割を果たしている <input type="checkbox"/> 休暇を取りやすい <input type="checkbox"/> 勤め続けたい <input type="checkbox"/> 地域住民や福祉施設等との協同、連携を大切にして業務に取り組む
2.0 以下	あまりそう思わない～ なし
中間点以下のもの 2.4～2.2	<input type="checkbox"/> より責任のあるポジションに就きたい <input type="checkbox"/> 職員の人材育成に力を入れている <input type="checkbox"/> 人事考課は人材育成や能力開発に役立っている <input type="checkbox"/> 仕事上での過度のストレスを感じたことがない <input type="checkbox"/> 無駄な仕事、手続きがない <input type="checkbox"/> IT の活用により業務の効率化が図られている

【ジャンル別平均満足度】（各年度とも概ね中間点の 2.5 点を上回っている）

年 度	仕事 5 項目	職場 4 項目	人材育成 5 項目	人事・給与 6 項目	労働環境 6 項目	業務効率 4 項目	組織風土 6 項目
2019 年度	2.8	3.1	2.6	2.5	2.8	2.5	2.7
2018 年度	2.8	3.1	2.7	2.5	2.8	2.4	2.8
2017 年度	2.8	3.1	2.7	2.5	2.8	2.5	2.8

8 運営方針

(1) 基本目標

- ① 学園創設の理念のもと、基本方針に則り、各施設・事業所が一体となって利用者の人間としての権利を守り、生き甲斐のある生活の実現を図る。
- ② 学齢期の児童に基本的な生活習慣の確立を主たる目的として、通学等の必要な支援を行うとともに、家庭に代わる生活の場として、健康的な生活環境を整え、利用児・者の安全な生活を保障する。
- ③ 利用者のライフステージに応じ、療育や生産、創作、運動、文化活動を充実させることにより、利用者の心身の機能向上、維持を図るとともに、人や地域との関係を深め、社会参加の喜びを実感できるようにする。
- ④ 家族や地域の人々、ボランティア等との連携を深めるとともに、利用者個々の特性や意向に配慮して自立した日常生活力を高め、利用者の地域における生活や、それへの移行を支援し、人としての「普通の暮らし」更には「豊かな暮らし」の実現を図る。

(2) 経営基盤の強化

安定した経営を行い、事業を継続していくために次のことを進める。

- ① 長期的な経営視点をもった組織運営に努め、計画的で無理のない資金計画と財務管理による計画的な事業経営を行う。
- ② 適切な人員配置を行うとともに、サービスの質を確保した事業運営を行う。
- ③ 計画的な職員採用を行うとともに、研修等を充実させ職員の育成を図る。

(3) 社会福祉法人改革への取り組み

社会福祉法人の制度改革に引き続き対応し、次のことを進める。

- ① 経営組織のガバナンス強化
- ② 事業運営の透明性の向上
- ③ 財務規律の強化
- ④ 地域における公益的な取り組みの推進

9 重点課題

- (1) 障害者総合支援法による利用者が自立した日常生活または社会生活ができるように配慮した支援を行う
- (2) 利用者の高齢化や重度化に対応した利用者の機能訓練や余暇活動に力点を置いた環境整備とプログラムの作成・実践を行う
- (3) 年齢や体力等を考慮した健康管理、食育の提供を行い、施設内外における病気、けがなどの事故防止に努める
- (4) 財政基盤の強化に向けた取組を進める
- (5) 利用者の満足度を上げるために職員一人ひとりの知識・技術の向上を図る

10 白根学園の課題

(1) 地域移行の推進 (GH、短期入所の整備方針)

採算性、職員の確保、法人内の利用者で移行可能な人の検証

(2) 「ぶどうの実」の過齡児対策（過齡児ゼロの達成）

成人入所施設への転所、GHへの転所、他の法人施設への転所

(3) 高齡化への対応

- ア 入所施設…介護対応、重度化・高齡化が進んだ場合の対応策の検討
- イ 通所施設…メニューの見直し、新規利用者の獲得
- ウ 就労…作業メニューの見直し、新規利用者の獲得
- エ GH…介護対応、重度化・高齡化が進んだ場合の対応策の検討

(4) 新規事業の展開

- ア 地域貢献事業
 - ・ 利用者家族の講演会の開催
 - ・ 利用者、職員による地域の清掃活動等の実施
 - ・ 学校や地域住民向け福祉講座・講演会、勉強会の開催
 - ・ 障害者理解や職員・ボランティア勧誘に繋がる講演会の開催
- イ 新規事業
 - ・ 入浴サービス
 - ・ 高齡者版「子ども食堂」
 - ・ 「カフェ」を活用した事業
 - ・ 工房堂の活用
 - ・ 送迎サービス検討

(5) 利用者の状況に合わせた生活介護の事業内容の見直し

「就労しらね」と「風の丘」については、利用者の重度化・高齡化が進んできているため、健康管理や興味の持てる活動、運動プログラムの実施など事業見直しを行っていく必要がある。

(6) 「自立サポートセンター歩」の事業内容の検討

建物の老朽化への対応及び宿泊型自立訓練事業の方向性や後継事業の内容等について検討し、最終結論を出す必要がある。

(7) 長期修繕計画の策定

- ア 「自立サポートセンター歩」については、築後 44 年を経過しており、早急に修繕計画を立て、年次計画で修繕を行うとともに、事業内容の検討を行う必要がある。
- イ 「就労しらね」については、築後 35 年を経過しており、早急に修繕計画を立て、年次計画で修繕を行う必要がある。
- ウ 「しらねの里」については、築後 30 年を経過しており、早急に修繕計画を立て、年次計画で修繕を行う必要がある。
- エ 「希望」については、築後 12 年を経過しているが、一部設備等に劣化が出てきているので、早急に修繕計画を立て、年次計画で修繕を行う必要がある。

第2章 計画の内容

1 計画策定にあたって

法人を取り巻く経営環境がめまぐるしく変化する中、法人が安定した経営基盤を確立し、恒常的に良質で安全かつ安心なサービスを提供していくことを目的に策定します。

第1期中期計画の成果や実績を踏まえ、また、当面の課題を整理し、その解決に向け、組織的に取り組んでいくこととします。

また、中期計画は、経営理念の実現に向けた具体的目標とそれを達成するための具体的行動計画であるため、計画を作ること自体が目的でなく、行動計画を着実に実践し、目標を達成することが重要となります。そのためには、単年度の重点活動方針及び事業計画を具体化していくことが必要となります。

2 計画の方向性

(1) 学園としての使命

初代理事長 三木 信之氏の言葉にある、以下の考えを元に、障害者の幸せの道を作っていくことが学園の使命と考える。

総て此の世に生まれ出た者に、無駄な命のあるはずがない。必ず成すべき幾つかの善がある。

精神薄弱者（児）達—現在の医学の力ではその殆どは治すことが出来ない。教育の法を持ってしても普通人とはなり得ない。

然し、その彼等でも、理解有る環境でよい指導と訓練を受けるなら、彼等の持つ分相応の力を、発揮して、社会のために、又生産の面につくす事は出来る。

先ず彼等に安住の地を与えよう。働く方法を教えよう。そして、彼等なりの力で自信と喜びをもってこの世に生きて行かせよう。

たとえ、おろかに生まれても、しあわせに生きる道は有る。それをつくることが吾々社会人のなすべきわざである。

※ 文章中に一部差別的表現が含まれていますが、初代理事長の考えを正確に伝えるため、当時のままの表現で掲載することとしました。

(2) 利用者支援に対する考え方

- ① 人としての尊厳を守る
- ② 人権を擁護する
- ③ 利用者の立場に立った支援を行う
- ④ 社会の一員としての活動参加を支援する
- ⑤ サービスを常に点検し、改善、向上に努める
- ⑥ 職員の使命として、支援者としての自覚と責任を持ち、専門的スキルや資質の向上に努める

3 施設の現状・課題、具体的取組み等（第2期中期計画）

《ぶどうの実》

1 現状

(1) 入所事業

定員 30 名。児童福祉法に基づく措置・契約入所が 80%を超えている。近年は障害の軽度化、高学年化が進み、児童養護施設等からの措置変更が増えている。

またいわゆる過齡児と言われる 18 歳を超える入所者が 2 割近くを占めている。

(2) 短期入所、日中一時支援

宿泊を伴わない日中一時支援と宿泊を伴う短期入所（定員 4 名）事業を実施。家族のレスパイトや病氣、冠婚葬祭などを理由に利用されている。

(3) 通所支援事業

就学前の障害児を対象とした児童発達支援、就学児を対象とした放課後等デイサービス事業を実施、短期入所事業等も含めて地域の障害児が在宅生活を継続できるよう支援している。

(4) 地域貢献事業

3 年前から月 1 回こども食堂を開催し、地域の障害のある子どもだけでなく、様々な困難を抱えた子どもたちを対象にバランスの良い夕食を提供し、同時にみんなで食べる楽しさを体験する場を提供している。また、短期入所を利用する経済的困窮世帯の利用者に対し、利用者負担額を軽減している。

2 課題

(1) 入所事業

ア 虐待等の社会的養護を主因とした入所児童は愛着障害を抱え、中学後半から高校生の思春期と相まって暴力・破壊行為が頻回にある。

イ 過齡児はいずれも障害者支援施設への移行を希望しているが、空床がないための待機者扱いとなっており、移行の予定もたっていない。

(2) 短期入所

契約者は 200 名を超えているが、実際に利用しているのは 70 名程度。また学齡児の場合、利用希望が週末、夏休み等に集中するため、全体の利用率は 7 割に達していない。

(3) 通所支援事業

特に放課後等デイサービス事業は順調に利用希望者が増えてきたが、療育室が手狭で、中学・高校年齢の児童の受け入れが難しい。

(4) その他

ア 支援の難しい児童への対応のため、支援員としての資質、支援技術・方法の向上と知識を深める必要がある。

イ 給食委託が 5 年目を迎え、業者社員の頻繁な入れ替えや嗜好調査が形式的になっているため、見直す必要がある。

3 具体的取組

(1) 支援困難児童の対応のため、児童相談所、病院、学校等との連携を強化するとともに、養護・触法等の軽度児童に係る課題の研修機会を増やす。

(2) 家庭的養護を推進するため障害児グループホーム（ファミリーホーム）の導入を検討する。

(3) 過齡児の障害児入所施設における受入れは 2020 年度で終了するが、成人施設への移行は現在横浜市が入所調整することで検討が進められている。また GH を主とした地域生活への移行については、法人内で GH の新設も含めた利用調整を行うこととしており、これらの推進調整のためソーシャルワーカー配置を検討する。

(4) ぶどうの実における現状の支援レベルを確認し、さらに職員の資質、支援技術・方法の向上と知識を深めるため、福祉サービス第三者評価を受審する。

(5) 現在委託している給食業務について、委託後 5 年を経たこと、人員体制や資質に一部課題があることなどを踏まえて見直しを行う。

《光の丘》

1 現状

- (1) 事業費収入は増加しているが、人件費を含めた支出も増加している。
- (2) 人材不足等によりホーム丘の嘱託職員雇用が厳しく、大幅な収益率増加が望めない。
- (3) 附帯設備等において不具合等が生じ、修繕費の増加及び入れ替えの必要性が出てきている。
- (4) 利用者の高齢化がすすみ、現状の支援プログラム及び態勢では十分な対応ができなくなっている。
- (5) Café Luce は地域の方々に親近感をもたれる場所としての運営を行っているが、集客率が上がっていない。

2 課題

- (1) 積立金の計上
将来的な大規模修繕等を考慮し、安定的に積立金の計上が必要である。
- (2) 嘱託職員の採用
ホーム丘の嘱託職員比率を上げるための新たな取り組みが必要である。
- (3) 設備等の更新
附帯設備等の入れ替え等に関する検討が必要となってきた。
- (4) 高齢者への支援（運動機能の維持・低下防止、介護技術の取得等）に際して、更なる専門性を高める必要がある。
- (5) Café Luce は集客率アップのための新たな取り組みが必要である。

3 具体的取組み

- (1) 嘱託職員の雇用
嘱託職員の雇用を進めていくとともに、支援における職員の適正配置を図る。
- (2) 高齢化対策
「高齢化対策プロジェクトチーム」が中心となり、生活能力の維持・向上を目指した活動内容や、生活支援の組み立てを行い、利用者の高齢化対策を推進する。
- (3) 心理検査等の推進
引き続き、心理検査や認知症判別テスト等を有効的に活用し支援の向上を図る。
- (4) サポートチーム
特別な支援を必要とする利用者に関して、各部門が協力した「サポートチーム」を編成し、利用者が安定した生活を送れるよう図っていく。
- (5) Café Luce の活用
「地域共生プロジェクトチーム」を中心に、Café Luce は新たなメニューや製品の充実を図るとともに、地域共生の拠点としての活用を進めていく。
- (6) “工房蛸”
“工房蛸”に関して、地域共生を視野に農地を含め新たな展開を、担当部署が中心となり検討していく。
- (7) 横浜市ミドルステイモデル事業
横浜市ミドルステイモデル事業の委託を継続し、入所施設としての新たな位置づけを明確にしていく。
- (8) 人材育成
職員の人材育成を目的とした「人材育成プロジェクトチーム」を編成し、モチベーションアップ等を図った定着率のアップと支援の専門性を高める。

《光の丘相談室》

1 現状

- (1) 横浜市二次相談事業所としての事業委託を継続し、各区自立支援協議会への参画や、障害福祉サービス事業所との連携により必要な相談支援を実施していく。
- (2) 福祉従事者のための研修を実施し、支援の向上に寄与する。
- (3) 光の丘・ホーム丘との連携を強化し、地域で安定及び充実した生活が送れるよう努めている。
- (4) 職員は専門性と広い視野を併せ持つよう、研修を含め自己研鑽に努めている。
- (5) 相談支援センターコンシェルと連携を取りながら計画相談を実施し、計画相談の推進に努めている。

2 課題

- (1) 相談件数・業務量の増加に伴い、追加人員配置の検討
- (2) 光の丘と連携したミドルステイモデル事業のスムーズな実施
- (3) 独立した事業所としての運営を検討
- (4) コンシェルとの統合の検討
- (5) 福祉従事者のために、必要とされる研修の立案と実施

3 具体的取組み

- (1) 横浜市内の二次相談事業所との連携・協力を深め、地域課題の掘り起こしや地域福祉の推進を図る。
- (2) 横浜市西部地区（旭・瀬谷・保土ヶ谷・泉区）の自立支援協議会に参画し、地域福祉の推進を図る。
- (3) 二次相談機関として専門性を発揮し、一次相談機関及び福祉サービス事業所・支援者に対して、チームの一員として協力・連携を行う。
- (4) 障害がある方々が住み慣れた地域で安心して暮らしていくことができるように、各関係機関との連携・協力のもと、相談支援を実施する。
- (5) サービス等利用計画の作成に当たっては、利用者本位の立場に立ちニーズに基づき作成に当たり、計画相談事業の充実を図る。
- (6) 光の丘との連携・協力の下、横浜市ミドルステイモデル事業を実施し、その事業の検証を進めると共に、終了後も安定した地域生活が継続できるよう支援を行う。
- (7) 心理担当職員の配置により、その専門性を十分に生かした特色ある相談支援を行う。
- (8) 外部法人向け福祉サービス事業所等職員のための専門性の強化及びスキルアップのための研修を実施する。

《風の丘・森の音・麦の丘》

1 現状

- (1) 風の丘： 定員60名のうち契約者81名、平均利用人員55名。リサイクル、紙工、受注作業の3班編成の作業場で日中活動を行なっている。平均年齢45.6歳、障害支援区分延べ5.2。
- (2) 森の音： 在宅障害者の短期宿泊機能として、家庭の事情や、将来生活のための体験の場として、短期入所を行っている。風の丘利用者のほか、地域の在宅利用者の受入を行なっている。
- (3) 麦の丘： 2019年度から、生活介護事業に1本化した事業を実施。法人内事業所の給食の他、デパートでの販売、近隣の福祉関連事業所への納品、販売を中心にパンの製造を行なっている。

2 課題

(1) 風の丘

- ① ダルマ作業について、伝統の作業継続・継承
- ② 重度高齢化により、援助量が増加
- ③ 高齢分野スキルの獲得
- ④ 重度化のため人員配置基準が上昇し人件費が増加
- ⑤ 建物、設備の老朽化

(2) 森の音

- ① 産育休代替などの職員の安定確保による稼働の維持
- ② 受け入れ利用率を維持、向上による経営基盤の安定
- ③ 法人内外部機関と連携し、稼働率の安定を目指す
- ④ 多様な利用者への対応スキルの獲得
- ⑤ 粗暴行為等へのハード面の環境整備

(3) 麦の丘

- ① 利用者の確保
- ② 食品表示や衛生の国基準への適応
- ③ 重度高齢化…製パン作業以外の支援比重増、段差等ハード面による活動への支障
- ④ 建物、設備の老朽化

3 具体的取組み

(1) 風の丘

- ① だるま作り作業継続のため、技術の伝承を進めるとともに、職員主体による在庫管理や顧客情報の整備を進める
- ② 中高齢者の体力面、認知面の機能維持、推進に努める
- ③ 増大する人件費の見直し。正規職員、嘱託職員の割合、再編等の見直し、検討を行う
- ④ 積立金の確保、車両等老朽化した設備の入れ替え等

(2) 森の音

- ① 安定した人員配置により、稼働率を維持する
- ② 内外機関と連携をとり、安全、充実した受け入れ及び稼働率の向上、維持を行う

(3) 麦の丘

- ① HACCP、食品表示の制度に乗った安全な製品作りのための記録や手順の整理
- ② 養護学校や相談支援機関等と連携し、新規利用者の獲得を進める。
- ③ 新規販売先（横浜市新庁舎カフェテリア、わくわく広場）の実現、継続、定着。
- ④ 近隣の高齢世帯や子育て世帯等へのパン販売による地域貢献や障害理解ため、店舗販売の定着。
- ⑤ 建物、設備老朽化のための積み立て金の確保。
- ⑥ 新規事業所・店舗等の検討。法人内の通所系事業の再編を含めた検討を行う。

《自立サポートセンター歩》

1 現状

- (1) 築44年目となり老朽化が著しく、水回り関係等を中心に修繕が増えている。
- (2) 既存不適格の建物になっており、建築申請を要するような改修工事等はできない。
- (3) 古い施設基準で作られているため、満床にしようとする多床室として使用せざるを得ないが、最近の利用者の志向や状況などから、多床室での受け入れは厳しい。
- (4) 家庭の基盤が弱い弱で社会的擁護の必要な若年で知的に中・軽度の障害者の生活支援機能として一定の需要はあるものの、制度上、満床にしても採算が取れない事業であり、老朽化した建物の今後の方策と共に、利用者支援の仕組みとしての今後の見通しを立てることが難しい。
- (5) 自立生活アシスタント事業は、地域で単身等で暮らす障害者を支える拠点として、歩の支援機能の一つとして重要な役割を果たしていくものと考えているが、横浜市単独の年度単位の事業であり先行きが不透明である
- (6) 利用者の成育歴等から、本来の知的障害の特性とは別に、本人たち自身は無自覚なまま適切な対人関係を構築することが不得手であるにもかかわらず、彼らの行動範囲は広く社会一般であるため、そのような対人スキルで社会の中で様々なトラブルの被害、加害の当事者になることが多い。職員は、トラブルの処理のみならず、彼らを支援する過程で精神的に大きな負担がかかりやすい上に、支援に必要な専門性も幅広く、深いものを求められるようになってきている。

2 課題

- (1) 現在の歩の機能を担保した上で、建物の老朽化への対応と宿泊型自立訓練事業と後継事業への方向転換の時期や事業の種別との兼ね合いについて最終的な結論を出し、事業運営を安定化させ支援に注力できるようにしていく必要がある。
- (2) 自立生活アシスタント事業は、2020年度は2018年度ベースまで予算は復活したが、今後も継続して他法人等と連携し関係機関との折衝を続けていく必要がある。
- (3) 社会的擁護の必要な、中・軽度の若年知的障害者の地域生活を支える拠点として地域からの信頼を得られるよう、職員の専門性を高め関係機関との連携を強化していく必要がある。

3 具体的取組み

- (1) 【後継事業への転換】 自立サポートセンター歩の機能(社会的自立への支援とその継続への支援)を整理し、関係機関等と協議を重ねながら移行の時期や方策等について最終結論を導き出し、法人内のコンセンサスも得た上で、遅くなりすぎない適切な時期に適切な事業へ転換する。
- (2) 【他機関、他法人との連携】 自立生活アシスタント事業については、市の所管部署との折衝を「自立生活アシスタント事業運営法人施設長連絡会」への参画を通して積極的に継続していく。
- (3) 【専門性の獲得】 心理領域、児童領域、精神科領域、司法領域等の機関との交流を進め、研修会へ職員を派遣し各職員の専門性と支援スキルを向上させるとともに、これらの人材育成のプロセスを通して職員自身のメンタル面へのフォローも強化する。
- (4) 【利用者支援】 歩拠点は社会的自立を促す、「子どもから大人への橋渡し」的な役割を担っており、特に自立サポートセンター歩は殆どが不適切な養育環境に置かれていた利用者が社会に出て最初に利用する施設であることを鑑み、個別支援と並行して同世代の仲間たちとの力動を利用したグループワークによる「社会人準備講座」の内容の精度を上げていく。必要に応じて外部の様々な立場の人たちを招き利用者の視野と思考を意図的に揺さぶっていく。

《相談支援センターコンシェル》

1 現状

- (1) 法人としてコンシェルを設置して6年が経過した現在、法人内で計画相談を必要としている方への対応は、概ねできるようになってきた。また、法人内各事業所の協力により、相談事業本来の趣旨に忠実な形で相談事業を展開できており、その運営方法や規模、相談員の質等、旭区はもとより市内でも一目置かれる存在に成長してきている。一方、旭区近辺では、地域活動ホームが母体の法人が多くあり、各々の法人で相談事業を展開し対応することは、法人の規模に鑑み難しい状況も見受けられ、区内での計画相談の依頼を受けることも増えてきており、そのような需要に責任をもって応えていく必要があると考えている。
- (2) 徐々に法人外からの相談に対応できるようになってきている。また介護保険でのサービス利用が始まっている高齢の利用者は、ケアマネに移行していくケースも出始め、それにより、新規の利用者の受け入れも可能となっている。
- (3) 相談員の充足が難しい状況であるが、現状の専従相談支援従事者3名＋各事業所からの兼務相談支援従事者複数名の構成により、「相談支援」の理念が実現しやすい形態で運営を行うことができている。

2 課題

- (1) **【人材確保】** 週1回兼務元の勤務を抜けることによる兼務元の支援員の常勤換算上の減員につながることで、相談支援従事者として他事業所と兼務する者は、どの事業所においても「中堅」として一番の働き手でありその職員が抜けること、そのため兼務者の派遣には多大な負担がかかっている。
- (2) **【相談の継続性】** 兼務元の事業所の都合により、兼務者が2年程度で入れ替わることが多いが、事業の特性上、利用者とは直接会う機会が限られており、そのような中で利用者やその家族、また関係機関に理解して頂いたり信頼関係を構築することに苦勞することも多々ある。
- (3) **【相談支援の質の向上】** 工夫を重ねて相談支援の事業所として人材育成等には励んでいるが、事業の質の評価に対して、特に「支援の質」についての客観的な評価が無いため、事業所として目指すべきところがわかりにくい。
- (4) **【法人としての相談支援事業の在り方】** 社会的にも相談支援事業の必要性は浸透し、法人としてもある程度形が整ってきたが、法人が相談事業を立ち上げた7年前とは、相談支援の種類や内容も大きく進化し、その役割も変化してきている。採算が取れにくい今後どのように相談支援事業を展開させていくのか、法人として大きな視野に立って考えて行く必要がある。

3 具体的取組み

- (1) 主任相談支援専門員を養成するために特定事業所加算Ⅰを取り報酬単価を上げられるようにするとともに、相談支援の質の向上を目指す。
- (2) 兼務者、兼務元の負担を減らしていけるよう、法人としての相談支援の在り方を検討し相談支援事業の再構成を目指す。
- (3) 引き続き旭区、横浜市内で相談支援の一角を担えるよう研修会への職員の派遣の他、旭区自立支援協議会への参画、横浜市自立支援協議会への参画、横浜市等が主催する相談支援従事者向けの研修会への講師派遣を積極的に行っていく。

《就労センターしらね・のぞみ》

1 現状

(1) 就労センターしらね

建物が築35年経過し老朽化が全般的に進む。特に壁からの雨漏りやトイレの老朽化、食堂床などの汚れなどが進む。

重度・高齢化に伴いクリーニング作業を縮小し利用者のできる作業（公園清掃、ボールペン組立て、パソコン解体等）を実施している。

2019年度は、多機能事業所から「生活介護」単体事業所へ移行したが、「作業支援」と「運動支援」を両立して実施することが職員配置の関係で難しい状況にある。

(2) 就労センターのぞみ

法人内で唯一の「就労継続支援B型事業」を実施している。製菓の製造販売は好調であるが、手狭、設備の老朽化が進む。法人としての事業所の位置づけ、今後の展開について共通認識が必要。

2 課題

(1) 就労センターしらね

- ① 長期修繕計画に伴う費用の積立
- ② 老朽箇所・設備の修繕
- ③ クリーニング作業に替わる核となる新規事業の開拓、取組み
- ④ 「生産・受注を行う生活介護事業所」の役割確立
- ⑤ 「運動プログラム」の実施

(2) 就労センターのぞみ

- ① 好調な製菓部門の今後の展開検討
- ② 販路拡大、工賃向上
- ③ 地域貢献事業の継続（製菓教室）

(3) 共通

- ① 老朽化設備の買い替え、リフォーム
- ② 運動プログラムの実施、定着
- ③ 法人内の「ぶどうの実」や「歩」と連携し、利用者の受け皿として継続的な受入れの実施
- ④ 日中活動委員会の設置及び情報交換、課題検討・連携等実施
- ⑤ 養護学校等との連携による新卒利用者の開拓、実習、若返り
- ⑥ 法人内他事業所との連携による送迎事業の共同運行の実施

2 具体的な取組み

(1) 就労センターしらね

- ① 長期修繕計画に伴う費用の積み立て
- ② 老朽箇所・設備の修繕
- ③ 「生産・受注を行う生活介護事業所」の役割確立
- ④ 「運動プログラム」の定着

(2) 就労センターのぞみ

- ① 利用者稼働率向上
- ② 就労継続支援の展開（販路拡大、工賃向上）
- ③ 生活介護事業の展開（受注作業の充実）
- ④ 地域貢献事業の継続（製菓教室）

《地域生活センター和》

1 現状

- (1) 学園創設の理念に基づき、ホーム利用者が安全かつ安心して暮らせる支援を目指している。
- (2) 利用者の高齢化、重度化が進む中で、障害サービス+介護サービスを併用するケースが増えてきており、利用者個々人のニーズに応えるべく多業種サービスとの連携や情報共有を進めている。
- (3) 利用者個々のニーズの多様化に伴い、職員の業務量も増えてきている。
- (4) 他事業所との兼務ではあるが看護師配置を週3日行うことにより利用者の医療受診や健康管理においても専門性を生かした体制を進めている。
- (5) ホームスタッフの不足により、職員の夜勤数が増加している。

2 課題

- (1) ホーム利用者の重度化・高齢化に対する医療・介護支援体制の充実
- (2) 将来を見据えた本人へのサポート体制の確立（後見人の選任等）
- (3) 人材確保（スタッフ不足の解消）
- (4) 支援力アップに向けた研修・育成の強化
- (5) バリアフリーホームが少ない和の実情に合わせた新しい利用者の受け入れ推進
- (6) 経営安定を目指した新規事業への取り組み

3 具体的取組み

- (1) 看護師の兼務配置から専属配置に進める
- (2) 介護支援技術力アップへの取り組み（介護研修の強化）
- (3) 支援スタッフの複数配置やヘルパーの配置を検討
- (4) 利用者ニーズに対応したホームの改修並びにバリアフリー化の推進
- (5) 更なる高齢化に備えた高齢者対応型グループホーム等の検討
- (6) 家族のいない利用者に対する後見人の選任等の手続きを進める
- (7) スタッフ募集方法の見直し
- (8) 嘱託職員定年延長への取り組み
- (9) 質の高い支援を行うため支援者に対する人権擁護や障害特性の理解などの研修の実施
- (10) GH委員会による情報共有と加齢児受け入れ等新規受け入れを協議する機会の運営
- (11) 居宅介護事業並びに移動支援サービス事業等新規事業展開の検討

《しらねの里》

1 現状

- (1) 利用者の平均年齢が60歳を超え、高齢・重度者対応の施設として特化したサービス提供が求められてきており、知的障害者の支援現場としてのスキルをスタッフが身に付けることが求められてきている。
- (2) しらねの里は、開設30年となり、40歳代で入所を始めた利用者も高齢となり障害の度合いも重度化してきている。障害者支援施設としての役割から高齢者施設に近い対応が求められてきている。
- (3) 築30年を迎え、建物、設備等の老朽化への対応が急務となってきた。
- (4) しらねの里・げんきは、しらねの里同様に障害の高齢化・重度化が進み、障害特性への対応以上に高齢者特有の疾病や症状への対応が求められている。障害者サービスと高齢者サービスの併用や高齢者サービスへの移行も視野に入れたサービス提供を視野に入れる必要が出てきている。
- (5) 立地や施設事業の特性から、近隣との関係を密にとることが難しく、社会資源としての施設利用を考え地域貢献へ向けた取り組みの必要性がある。

2 課題

- (1) 高齢化・重度化に特化した支援、可能な限りの地域移行を目指すために、それに合わせた職員育成プログラムの構築とその実施方法を確立する。(里、げんき)
- (2) 修繕、機器更新などへ対応するための資金計画が必要となっている。(里)
- (3) 車椅子利用者が増加にあたって、設備、人員配置の検討(里、げんき)
- (4) 立地的に地域との関係が薄い為、社会資源としての利用や防災体制の強化という点から密に連携に向けた取り組み。(里、げんき)
- (5) グループホーム運営に際し、支援の質を維持する為に居住に関して再編成の必要性がある。

3 具体的取組み

(1) しらねの里

- ① 生活介護事業に関するサービス提供の在り方を検討し実施する。
- ② 老朽化による修繕計画を優先順位により順次計画・実施する。
- ③ ボイラー設備の全面廃止及び個別給湯設備の整備
- ④ 車いす利用者の増に伴い管理棟玄関のバリアフリー化、エレベーター設置を実施する。
- ⑤ 支援力の向上を図るための研修を実施する。
- ⑥ 地域貢献事業の検討(入浴サービス、カフェの活用(高齢者版「こども食堂」))
- ⑦ グループホーム再編
- ⑧ 通院、外出に使用する車両の入れ替え

(2) しらねの里・げんき

- ① 継続して地域、他機関との地域貢献に向けた連携体制の構築と強化を図る。
- ② 平均年齢が60歳を超えた高齢者の多い事業所として、障害施設としての役割と高齢者施設としてのサービス提供を取り入れた活動プログラムを検討し、個々の特性への対応や健康管理の実施を検討する。
- ③ 保護者等の高齢化に伴い、在宅での生活継続が困難になった場合を想定し、早期に相談支援事業所等関係機関と連携し、体制作りを行う。
- ④ 送迎に関する車両の入れ替えを実施する。

《希望》

1 現状

希望は、鶴見区内唯一の入所施設として地域の拠点の役割を果たす。短期入所の受け入れは、区内だけではなく横浜市内全域及び隣接する川崎市の在宅障害者にとっても重要な役割を果たしている。また、様々な活動を通して、地域資源としての施設の活用や入居者の地域との関わりを積極的に行っている。一方、施設のハード面では昨年度の建物調査により、経年劣化（2008年竣工）等から修繕の必要性があることが分かったため、入所利用者の生活環境を悪化させないように計画的な修繕計画が必要になっている。

工房金魚は、その2/3は入所、GHからの通所利用となっているが、養護学校からの実習を受け始めてから、地域において通所事業所としての位置づけが強くなり、工房金魚の利用希望者が増えてきている。登録者数と稼働率を上げ、鶴見区内の日中活動の地域資源として役割を果たしていきたい。

2 課題

(1) 希望

鶴見区の計画相談の事業所数も少なく、実施率は市内でも非常に低い状態であることから、区内唯一の入所施設として地域ニーズに応えるため、相談支援事業所の開設が必要とされている。短期入所の定員増（現在の稼働率100%超）・重複障害者の利用希望・施設からの地域移行・地域生活支援・地域貢献等、地域からの要望にどのように応えるかが大きな課題になっている。

(2) 工房金魚

養護学校卒業生の実習受け入れを積極的に行ってきたことと、作業を取入れた日中支援への取組みが評価されたことで通所利用希望者が増えてきたが、当施設の立地条件から送迎サービスが課題になっている。

3 具体的取組み

(1) 希望

第2期中期計画では、建物の経年劣化（2008年竣工）等に対応する修繕計画に基づいた資金の確保。相談支援事業所の開設に向け、コンシェルとの連携（職員配置を含む）の強化を行っていく。

- ① 将来的な入所者の生活環境を視野に入れた建物の更新、改修の検討
- ② 資金面での経営の見直しを図る
- ③ 他機関との連携体制の構築と強化

(2) 工房金魚

通所利用希望者が増えているため、その地域ニーズに応えられるように2021年度に向け、現在30名の定員を40名にする検討を行う。工房金魚の近隣に10名定員の従たる事業所を開設したい。それに合わせ送迎サービスの範囲を広げる等の強化をしていく。

- ① 特別支援学校からの実習受け入れ、卒業生の受け入れ
- ② 在宅の利用者の受け入れに伴う送迎サービスの検討と実施
- ③ 他機関との連携体制の構築と強化

4 障害者福祉の動向への対応

(1) 障害者自立支援法の改正（平成 24 年 4 月 1 日）

① 障害者総合支援法の制定までの経緯

2009（平成 21）年の政権交代後、障害者制度の集中的な改革を行うために、同年 12 月には内閣総理大臣を本部長とする「障がい者制度改革推進本部」が内閣に設置されました。またその下では、障害当事者や障害者福祉に関する事業に従事する者及び学識経験者等で構成される「障がい者制度改革推進会議」が開催され、障害者制度の見直しに向けた検討が始められました。

この会議では、障害者に関するさまざまな制度の改革について議論が行われ、その意見として「障害者制度改革の推進のための基本的な方向（第一次意見）」が取りまとめられました。そして、この意見を踏まえ、政府は「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」を、2010（平成 22）年 6 月 29 日に閣議決定しました。

この閣議決定では、「応益負担を原則とする現行の障害者自立支援法を廃止し、制度の谷間のない支援の提供、個々のニーズに基づいた地域生活支援体系の整備等を内容とする『障害者総合福祉法』（仮称）の制定に向け、第一次意見に沿って必要な検討を行い、2012（平成 24）年の通常国会への法案提出と、2013（平成 25）年 8 月までの施行を目指す。」こととされました。この障害者総合福祉法（仮称）については、2010（平成 22）年 4 月に障がい者制度改革推進会議の下に設置された「障がい者制度改革推進会議総合福祉部会」（以下「総合福祉部会」という。）において、新法制定への検討が始められました。

総合福祉部会では、2011（平成 23）年 8 月までに 18 回の議論が行われ、同月 30 日に「障害者総合福祉法の骨格に関する総合福祉部会の提言－新法の制定を目指して－」が取りまとめられました。また、この議論が行われている間に、障がい者制度改革推進会議での議論等を踏まえ、障害の有無にかかわらずすべての国民が共生する社会を実現するため、個々の障害者等に対する支援に加えて、地域社会での共生や社会的障壁の除去を始めとした基本原則を定めること等を盛り込んだ、「障害者基本法の一部を改正する法律」が 2011（平成 23）年 7 月に成立しました。

総合福祉部会による提言や改正障害者基本法等を踏まえ、厚生労働省において新たな法律の検討が進められ、与党での議論も経て、2012（平成 24）年 3 月 13 日に「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律案」が閣議決定され、同日国会へと提出されました。

この法律案は、衆議院において政府案に一部修正が加えられたのち、同年 4 月 18 日に衆議院厚生労働委員会で、同 26 日に衆議院本会議でそれぞれ可決されました。なお、衆議院での修正のポイントは、①障害程度区分を障害支援区分に見直すこと、②障害者の意思決定支援を明確化すること、③地域生活支援事業に関し都道府県と市区町村の役割分担を明確にすること等でした。

その後、同年 6 月 19 日に参議院厚生労働委員会で、翌 20 日に参議院本会議でそれぞれ可決され、「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講

ずるための関係法律の整備に関する法律」が成立し、同 27 日に公布されました。

(2) 障害者総合支援法のポイント

2012（平成 24）年 6 月 27 日に公布された「地域社会における共生の実現に向けて新たな障害保健福祉施策を講ずるための関係法律の整備に関する法律」（平成 24 年法律第 51 号）により、従来の障害者自立支援法は、「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」（通称：障害者総合支援法）となりました。その主な内容は次のとおりです。

① 目的・基本理念

目的規定において、「自立」という表現に代わり「基本的人権を享有する個人としての尊厳」と明記され、障害者総合支援法の目的の実現のため、障害福祉サービスによる支援に加えて、地域生活支援事業その他の必要な支援を総合的に行うこととなります。また、2011（平成 23）年 7 月に成立した障害者基本法の改正を踏まえ、新たな基本理念が法律に規定されます。

② 障害者の範囲の見直し

障害者自立支援法では、支援の対象が身体障害者、知的障害者、精神障害者（発達障害者を含む）に限定されていましたが、障害者総合支援法では一定の難病の患者が対象として加えられます。一定の難病とは、「難治性疾患克服研究事業」の対象である 130 疾患と関節リウマチとされています。難病の患者への福祉サービスにつきましては、これまでは補助金事業として一部の市区町村での実施にとどまっていたましたが、障害者総合支援法の対象となることにより、すべての市区町村での実施が可能になります。

③ 障害支援区分への名称・定義の改正

現在の「障害程度区分」が知的障害、発達障害、精神障害の状態を適切に反映していないとの指摘を踏まえ、障害の多様な特性その他の心身の状態に応じて必要とされる標準的な支援の度合いを総合的に示すものとして「障害支援区分」へと改正されます。

特に、知的障害及び精神障害につきましては、コンピューター判定（一次判定）で低く判定される傾向がありました。そのため、新法では区分の制定にあたり適切な配慮その他の必要な措置を講ずるものとされています。

④ 障害者に対する支援の見直し

障害者の高齢化・重度化に対応するとともに、住み慣れた地域における住まいの場の確保の観点から、「共同生活介護（ケアホーム）」は「共同生活援助（グループホーム）」に一元化されます。また、グループホームにおける新たな支援形態とし、外部サービスの利用によるサービス提供も検討されています。

「重度訪問介護」及び「地域移行支援」は、それぞれ利用対象が拡大されます。重度訪問介護は、これまでは重度肢体不自由者が対象のサービスでしたが、新たに重度の知

的障害者及び精神障害者も利用可能となります。地域移行支援につきましては、これまでは施設に入所している障害者及び精神科病院に入院している精神障害者が対象のサービスでしたが、「地域における生活に移行するために重点的な支援を必要とする者」も対象に追加されます。なお、具体的な範囲は現在検討が行われています。

⑤ 地域生活支援事業の見直し

法律の目的に、地域生活支援事業による支援を行うことが明記されたことを受けて、市区町村及び都道府県が行う地域生活支援事業の必須事業に新たな事業が追加されます。

市区町村が実施する地域生活支援事業の必須事業としては、
障害者に対する理解を深めるための研修・啓発
障害者やその家族、地域住民等が自発的に行う活動に対する支援
市民後見人等の人材の育成・活用を図るための研修
意思疎通支援を行う者の養成（手話奉仕員の養成を想定）
が追加されます。

都道府県が実施する地域生活支援事業の必須事業としては、
意思疎通支援を行う者のうち、特に専門性の高い者を養成し、または派遣する事業（手話通訳者、要約筆記者、触手話及び指点字を行う者の養成または派遣を想定）
意思疎通支援を行う者の派遣に係る市区町村相互間の連絡調整等広域的な対応が必要な事業が追加されます。

⑥ サービス基盤の計画的整備

障害福祉計画に必ず定める事項に「サービス提供体制の確保に係る目標に関する事項」と「地域生活支援事業の種類ごとの実施に関する事項」を加えるほか、いわゆるPDCAサイクルにそって障害福祉計画を見直すことを規定する等、サービス提供体制を計画的に整備するための規定が設けられます。

また、自立支援協議会の名称につきましても、地域の実情に応じて定められるようにするとともに、当事者や家族の参画が法律上に明記されます。

⑦ 検討規定

障害福祉サービスのあり方や支給決定のあり方等幅広い内容について、法律の施行後3年を目途に検討を行い、その結果に基づいて所要の措置を講ずることが規定されます。具体的には、

常時介護を要する障害者等に対する支援、障害者等の移動の支援、障害者の就労の支援その他の障害福祉サービスのあり方

障害支援区分の認定を含めた支給決定のあり方

障害者の意思決定支援のあり方

障害福祉サービスの利用の観点からの成年後見制度の利用促進のあり方

手話通訳等を行う者の派遣その他の聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のた

め意思疎通を図ることに支障がある障害者等に対する支援のあり方

精神障害者及び高齢の障害者に対する支援のあり方

等について検討が行われます。また、検討に当たっては、障害者等及びその家族その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずることとされています。

なお、この障害者総合支援法への改正は2段階で施行されます。上記のうち、①②⑤⑥⑦が2013（平成25）年4月1日から、③④が2014（平成26）年4月1日からそれぞれ施行されます。

（3）障害者総合支援法に向けての施策

- ① 障害者の高齢化・重度化に対応した支援の充実
- ② 地域移行支援の拡充
 - ア グループホームの整備推進
 - イ グループホーム転出者に対する入所施設職員によるサポート強化
- ③ 地域生活支援事業の見直し
 - ア 障害者に対する理解を深めるための研修・啓発
 - イ 障害者やその家族、地域住民等が自発的に行う活動に対する支援

（4）第3期横浜市障害者プランへの対応

- ① 基本目標
 - 自己選択・自己決定のもと、住み慣れた地域で「安心」して「学び」「育ち」暮らしていくことができるまち「ヨコハマ」を目指す
- ② テーマ
 - テーマ1 出会う・つながる・助け合う
 - 「障害のあるなしによって分け隔てられることなく、人格と個性を尊重し合い共に生きる社会」の実現に向け、いつでも相談できる場所や適切に対応できる支援体制を構築することが必要。
 - 必要な情報を適切に発信するとともに、障害理解に向けた普及・啓発、相談支援体制と相談窓口の明確化を進める。

【取組】

- ア 普及・啓発
- イ 相談支援
- ウ 情報の保障
- エ 災害対策

○テーマ2 住む、そして暮らす

社会資源を充実させ、どんな障害があっても、できる限り自ら「住まいの場」を選択し、住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるようにする。

「住まいの場」を確保し、生活を支援するための施策を充実させる。

【取組】

ア 障害の特性に合わせた住まいの充実

- ・ グループホームの設置・運営
- ・ 障害者支援施設・障害児施設の再整備等
- ・ 福祉施設入所者の地域生活への移行
- ・ 民間住宅への入居推進

イ 地域での生活を支える仕組みの充実

- ・ 在宅生活を支える地域の拠点
- ・ 地域生活を支えるサービス・短期入所、日中一時支援
- ・ 障害者の自立生活支援と公権的支援の推進・自立生活アシスタント

○テーマ3 毎日を安心して健やかに過ごす

障害児・者の福祉・保健・医療のネットワークの構築
生活環境のバリアフリー化、権利擁護の取組の推進

○テーマ4 いきる力を学び・育む

ライフステージを通じて切れ目のない一貫した支援体制の構築と施策展開
障害児・者を支える人材の確保・育成

○テーマ5 働く・活動する・余暇を楽しむ

住み慣れた地域で一人ひとりの力に合った働き場所や活動場所を選択できる
仕組み作り、移動支援や余暇活動の充実

【取組】

ア 一般就労

- ・ 一般就労の促進と定着支援の充実
- ・ 福祉的就労から一般就労への移行

イ 福祉的就労

- ・ 作業の充実と工賃向上
- ・ 受注促進及び自主製品の販路拡大
- ・ 社会参加する機会の確保

ウ 日中活動

- ・ 日中活動場所の役割の明確化及び設置促進
生活介護、自律訓練、就労移行支援、就労継続支援B型

エ 移動支援

- ・ 移動支援の充実による社会参加の促進

オ 文化・スポーツ・レクリエーション

- ・ 文化・芸術活動の推進

5 中期計画の重点方針等

第1期中期計画の重点方針等を踏襲するとともに、新たな取組みや強化、拡充などを図っていきます。（ゴシック部分：新規取組みや強化、拡充を図ったもの）

（1）重点方針

① サービスの質の向上

- ・ 良質かつ安全・安心な福祉サービスを提供します。
- ・ 継続的にサービスの質の向上に向けた取組みを行います。
- ・ サービスの担い手である職員の質の向上を推進します。
- ・ これらを実現するための体制・仕組みを構築し、確実に運用します。

② 職員の人材育成と管理監督者のスキルアップ

- ・ 「人材育成ビジョン」に基づき人材育成を図っていきます。
- ・ 階層別研修、新任研修、専門分野別研修、資格取得の支援
- ・ 「職員育成プログラム」により新人教育に力を入れます。
- ・ 法人がめざす職員像を明示しながら、職員の適正な評価、キャリア形成や自己実現の支援なども含めた育成システムを構築し、職員育成の充実を図ります。
- ・ キャリア形成や能力開発を行うための各種教育・研修の実施を行います。
- ・ 専門性の向上にむけた資格取得支援を充実します。
- ・ 主体的、自立（自律も含む）的なリーダーの育成を強化します。
- ・ リーダーのマネジメント能力の向上に取り組めます。（人材育成力、財務管理能力を含む）
- ・ 「課長会」「係長会」の運営により、管理監督者の連携を進めるとともに、質の向上を図ります。
- ・ 総合的な人材の育成を推進します。

③ 地域貢献と公益的取組の推進

- ・ 地域の多様な援助ニーズを幅広く把握し、社会福祉法人の責務を果たすべく、公益的取組みや事業を推進します。
- ・ 周辺住民との良好な関係を維持するため、相談や研修会の開催など、地域貢献活動を充実させます。
- ・ 制度の狭間や市場原理では満たされないニーズへ対応します。
- ・ **地域との連携を推進するとともに、地域のまちづくりに協力します。**

④ 地域移行の推進

- ・ GHの建設を進め、施設入所者を地域での生活に移行させます。
- ・ 短期入所の稼働率を上げることで、GHなど地域での生活の体験を行います。
- ・ **法人内施設間相互の連携を進め、地域移行を推進します。**
- ・ 利用者個々の特性や意向に配慮して自立した日常生活力を高め、利用者の地域における生活や、それへの移行を支援し、人としての「普通の暮らし」の実現を図ります。

- ⑤ 経営基盤の強化
 - ・ 正確な会計処理
 - ・ 適正な意思決定や長期的な経営視点を持った組織管理
 - ・ 計画的な事業経営
 - ・ 計画的で無理のない資金計画と財務管理
 - ・ **適切な人員配置によるサービスの質を確保した事業運営の実施**
 - ・ 計画的な職員の採用、育成、任用、研修の実施

(2) 重点戦略目標

- ① 重度化・高齢化への対応
 - 利用者の重度化・高齢化に伴う機能訓練や余暇活動支援を強化するため、環境整備やプログラムの作成・実践を行う。
 - ・ 入所施設…介護対応、**医療対応**、重度化・高齢化が進んだ場合に終の棲家とするのか
 - ・ 通所施設…生活介護メニューの見直し、**送迎サービス検討**
 - ・ 就労…作業メニューの見直し、**送迎サービス検討**
 - ・ GH…介護対応、**日中活動へ行けない利用者への対応**、重度化・高齢化が進んだ場合に終の棲家とするのか
- ② 過剰児の解消
 - 過剰児の解消に向け、地域移行や成人施設入所への取組を強化する。また、**法人内施設間での情報共有や GH への地域移行等の連携を促進する。**
- ③ 多様化する発達障害への対応
 - 多様化する発達障害像に対応した援助技術の修得及び思春期年齢児童への支援に関する研修の強化
- ④ 権利擁護の取組強化
 - ・ 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳が守られる福祉サービスを提供します。
 - ・ 利用者のプライバシー、個人情報を保護し、信頼性の高い福祉サービスを提供します。
 - ・ これらを実現するための体制、仕組みを構築し、確実に運用します。
 - ・ 利用者のプライバシーが確保されるよう生活環境の整備に取り組む。
 - ・ 安全で衛生的かつ快適な環境の整備に取り組む。
 - ・ **新人職員向け、中堅職員向けの全体研修を外部講師や外部研修により計画的に実施します。**
 - ・ 事業所内でのディスカッション、「人権チェックリスト」をもとにした全職員向けアンケートなどを実施することにより、人権意識の向上を図ります。
- ⑤ 利用者本位の支援
 - 利用者本位の自己決定を重視した個別支援計画を作成し、日中活動、地域生活、

社会生活を支える。

⑥ 利用者の就労の継続を支援し、日常生活の充実・安定を図る。また、工賃を確保するため、作業内容や販路の拡大を進める。

⑦ グループホーム入居者が必要とするサービスを職員、世話人で共有し、事業所としての支援体制を再構築する。

⑧ 職員配置計画

各施設における、指定福祉サービス事業に係る人員換算基準に基づき職員を配置していくとともに、退職などによる欠員が生じた場合は、速やかに補充します。また、年度当初に、職員採用計画を策定し、次年度以降の事業運営に支障をきたさないように計画的に行います。

現行法上必要なサービス管理責任者などについては、サービスの質を確保するため、事業ごとに必要なサービス管理責任者を配置するとともに、受講資格があるものについては、積極的に養成研修を受講させこととします。

⑨ 職員・人材の確保

- ・ 良質な人材確保にむけ、パンフレットやホームページ、求人サイト、**就職フェア**など採用ツールを効果的に活用し、人材確保に努めます。
- ・ 積極的な情報発信に努め、法人のブランド力を高めます。
- ・ 小中高校における福祉教育にも積極的に協力し、福祉の仕事の啓発を図りま

す。

- ・ 障害者雇用に積極的に取り組みます。
- ・ 多様な人材（高齢者、障害者等）を登用します。
- ・ **職員採用に当たっては、試験や実習等に関し、質を確保しつつ、応募者に対しては柔軟な対応を行います。**
- ・ **採用内定者に対しては、できるだけきめ細やかにフォローを行い、採用に向けて対応します。**

⑩ 職員の定着

- ・ 働き甲斐のある、魅力ある職場づくりに取り組みます。
- ・ 労働関係法令の遵守と適切な労務管理により、職員の安全と健康を確保し、快適な職場環境づくりを推進します。
- ・ 給与に限らない職員処遇の改善に継続的に取り組みます。
- ・ ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりを推進します。
- ・ 経営管理者、上司、部下、同僚間等それぞれの関係で、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進める、組織風土づくりを推進します。
- ・ 職員満足度調査などのアンケートを活用し、魅力ある職場づくりを進めます。

⑪ 情報発信・事業運営の透明性向上

- ・ 義務化された経営情報の公表や学園内の様々な情報をホームページなどの媒体

を通して発信し、透明性の高い法人経営を確立します。

- ・ 閲覧する立場になり、見やすいホームページの内容に心がけます。

⑫ 組織統治・ガバナンスの確立

- ・ 経営理念に基づく経営方針及び社会福祉関係法令等を遵守し、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営を行います。
- ・ 法人経営を行う上で基本となる社会的規範やモラル、**コンプライアンス**を守ります。
- ・ 福祉サービスは対人サービスが基本であり、その職業上高い倫理性が求められることを職員一人ひとりまで周知します。
- ・ 社会福祉法人を取り巻くさまざまなリスクから組織を守り、不祥事等を未然に防止するための具体的な取り組みを推進します。

⑬ 健全な財務規律の確立

- ・ 公益性に根ざした事業活動を可能とするために、適正な収益を確保し、安定的な財務基盤を確立します。
- ・ 法人の事業運営を法令、定款等に従って計画的かつ効率的に行うとともに、法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、透明性の高い財務管理を行います。
- ・ 中長期的視点からの事業計画と財務計画を立て、健全な財務規律を確立しま

す。

- ・ **導入した会計監査人の監査等を通して、適切な会計処理や契約を実施します。**

⑭ 内部管理体制の整備

- ・ 業務の適正執行を確保するために内部管理体制を充実させます。
- ・ 経営理念に基づく経営方針及び社会福祉関係法令等を遵守し、公共的・公益的かつ信頼性の高い経営を行います。
- ・ 法人経営を行う上で基本となる社会的規範やモラルを守ります。
- ・ 福祉サービスは対人サービスが基本であり、その職業上高い倫理性が求められることを職員一人ひとりまで周知します。
- ・ 社会福祉法人を取り巻くさまざまなリスクから組織を守り、不祥事等を未然に防止するための具体的な取り組みを推進します。
- ・ **社会福祉法人制度化改革に基づき整備した、内部監査やコンプライアンス管理規程、リスク管理規程、内部通報制度などにより内部管理体制の強化を図っていきます。**

⑮ 長期修繕計画の策定

老朽化している施設に関し、修繕計画を作成し、年次計画に基づき修繕を行います。（就労センターしらね、自立サポートセンター歩、しらねの里、**希望**）

⑯ 防災・防犯・感染対策

年間計画に基づき、法令に定められた各事業所単位の防災訓練や情報受伝達訓練、**安否確認メール**、AEDを用いた救命講習会などを行うとともに、各施設の防犯設備や

連絡体制、対応方法などに関して、適宜確認等チェックを実施する。

また、感染症対策マニュアル等に基づき、石鹸等による手洗いや手指消毒用アルコールなどによる消毒、咳エチケットの励行などを利用者、職員が徹底します。

(3) 財務計画の策定

社会福祉法人の経営については、障害福祉サービスの提供が、「措置」から「契約」に変わり、社会福祉法人も経営の視点をもって事業を運営することが求められてきました。

こうした中、国の財政状況は社会保障費が膨らみ、障害福祉分野においても補助金や報酬の確保を難しくしており、白根学園においても必要な財源の確保に苦慮しています。

今後も安定した事業運営を継続していく必要がありますが、学園を取り巻く経営環境はますます厳しさを増しており、10年先を見据えた経営を安定したものに改善していくため、今回財務計画を策定することとしました。

6 第2期中期計画（2020年度～2023年度）で重点的に対応する課題等

(1) 法人全体の課題（P-80 参照）

- ① 職員の人材育成と管理監督者のスキルアップ
- ② 地域貢献と公益的取組の推進
- ③ 地域移行の推進
- ④ 重度化・高齢化への対応
- ⑤ 過剰児の解消
- ⑥ 権利擁護の取組強化
- ⑦ 職員配置計画
- ⑧ 職員・人材の確保
- ⑨ 職員の定着
- ⑩ 情報発信・事業運営の透明性向上
- ⑪ 組織統治・ガバナンスの確立
- ⑫ 健全な財務規律の確立
- ⑬ 内部管理体制の整備
- ⑭ 長期修繕計画の策定
- ⑮ 防災・防犯・感染対策

(2) 各施設・事業所に対応する課題（P-82 参照）

7 計画の推進と見直し

(1) PDCAサイクルによる計画の見直し

第2期中期計画は2020年度から2023年度までの4年間を計画期間としていますが、2年経過後に中間報告を行い、また、3年目には、各施策・事業の評価・見直し及び次期中期計画の内容を検討して、最終年度には、1年前倒しをして次期中期計画を策定します。

(2) 行動計画の実行

行動計画の実行にあたっては、まず、「どんな課題に、何のために、どのように」取り組むか、繰り返し職員に説明し、組織目標を浸透させることが重要である。このため、組織(施設長、課長、係長、グループ、係等)や担当職員が、主体的に取り組めるよう、ヒアリングを実施するとともに、適切な役割分担を行います。

(3) 計画の進捗管理・評価

中心的な役割を担う職員に計画の実施状況をマネジメントさせ、施設長等は適宜、報告・連絡・相談を受け、適切なフォローを行います。また、各年度の事業報告では進捗状況等の評価を行うとともに、人事考課制度の中間面接を活用するなどし、計画の進捗状況を確認します。なお、状況変化が生じた場合や効果が得られない場合は、行動計画の修正を行うことも必要と考えます。

各年度の達成状況の評価は、人事考課制度における施設長の期末面接において評価を実施します。



第3章 財務計画

1 財務計画基本方針

(1) はじめに

社会福祉法人の経営については、障害福祉サービスの提供が、2003年度の「支援費制度」への転換により措置から契約に変わり、障害者がサービスを選択し、契約にもとづいて利用する制度となって、社会福祉法人にも経営の視点をもって事業を運営することが求められてきました。

また、社会福祉法が改正され、2017年4月に施行されたことにより、社会福祉法人制度の大幅な改革が進められることになり、社会福祉法人は高い公共性と非営利性を備えた福祉事業の運営主体として、経営組織のガバナンスや財務規律の強化が求められるとともに、安定した経営基盤を確保し、将来にわたって事業を継続し、利用者の生活を支援していくことを期待されてきました。

一方、国の財政状況は社会保障費が膨らむ中で、障害福祉分野においても補助金や報酬の確保を難しくしており、白根学園においても必要な財源の確保に苦慮しています。

白根学園においても利用者の高齢化や重度化にともない、利用者のQOLを維持していくためには職員の配置を厚くする必要が出てきており、利用者一人当たりにかかるサービス利用の経費も増加しています。

また、給与、福利厚生、職場環境の改善に努めており、近年は職員の定着率が上がりサービスの水準が上がってきましたが、職員の年齢層も上がるため、給与等に要する人件費も年々上昇する傾向にあります。

人件費の高騰については必要な人員を精査し、適切に配置する必要がありますが、経営を圧迫しないよう管理していかなければなりません。

将来に向けた問題では、自立サポートセンター歩は建設から43年を経過し、老朽化対策や改修・建替の検討を進める時期を迎えています。当学園は、他にも自前の建物が多く、大規模な修繕が必要な施設も多数抱えています。修繕や建替の資金については、公の補助制度が終了し、自前で調達できる状況にありません。当面は建物の長寿命化を図りながら、活用していく必要があるため、改修等に係る費用を捻出し、できるだけ資金の積立を行っていく必要があります。

今後も事業運営を継続していくことが重要ですが、学園を取り巻く経営環境はますます厳しさを増しており、10年先を見据えた経営を安定したものに改善していくため、財務計画を策定することとしました。

(2) 経営分析のための財務指標

項 目	内 容
① 当期活動増減差額（事業活動計算書）：利益	事業活動収支差額、事業活動外収支差額及び特別収支差額の合計を示す指標。
② 当期末支払資金残高（資金収支計算書）：運転資金	流動資産－流動負債・・・引当金を除く 運転資金の2～4か月分が必要であると言われて います。
③ 次期繰越活動増減差額（事業活動計算書）	前期以前からの利益と当期の利益を合算して次期 に繰り越す利益 法人設立から現在の会計年度までの剰余金処分後 の純資産のうち、繰越金残高を示す指標。
④ 純資産（貸借対照表）：現在の 企業価値	資金や利益の積み上げで、返す必要の無い金
⑤ 積立金（貸借対照表）	事業の運営や将来の設備投資のための資金を計画 的に積み立てていく必要がある
⑥ 人件費比率（人件費÷サービス 活動収益×100）	人件費にかけるコストを把握するための指標 安定的な経営のためには一定水準以下に抑える必 要がある。
⑦ 収益性＝経常増減差額率（経常 増減差額÷サービス活動収益 ×100）	安定的・継続的に福祉サービスを提供するため には、一定の収益性を確保することが必要になる

(3) 学園の経営状況 (2013 年度～2018 年度)

① 学園全体の経営状況

ア 当期活動増減差額 (事業活動計算書)

2014 年度以降は再整備を除く収入は 30 億円を超え、2014 年度 30 億 5900 万円から 2018 年度 32 億 9700 万円までの 4 年間で 2%弱の伸びを示しています。また、支出は同様に 2014 年度 29 億 7700 万円から 2018 年度 32 億 8500 万円までの 4 年間で 2.7%の伸びを示しており、支出の伸びが上回っているため、収支状況は厳しくなっています。

イ 当期末支払資金残高 (資金収支計算書)

3 か月分を確保できています。

ウ 次期繰越活動増減差額 (事業活動計算書)

2014 年度の 15 億 4800 万円をピークに 2017 年度には 9 億 7,900 万円まで減少を続けていましたが、2018 年度には、10 億 4700 万円に回復しています。

エ 純資産 (貸借対照表)

2016 年度 48 億 5,300 万円をピークに減価償却等により減少しており、2018 年度には 43 億 8,900 万円になっています。

オ 積立金 (貸借対照表)

2014 年度の 6 億 1200 万円をピークに 2018 年度は 4 億 1930 万円まで減少しており、将来の大規模修繕や設備の更新、建物の建替を考えると、年間 4000 万円程度を積み立てていく必要があると考える。

カ 人件費比率 (人件費÷サービス活動収益×100)

2013 年度は 66%でしたが、利用者の重度・高齢化にともない、職員配置を厚くしているため上昇傾向にあります。2018 年度は 70%となっています。

キ 収益性＝経常増減差額率 (経常増減差額÷サービス活動収益×100)

2015 年度から 2017 年度まではマイナスでしたが、2018 年度は 1%のプラスとなりました。

② ぶどうの実の経営状況

ア 当期活動増減差額

2015 年度以降は再整備の支払等が続いており、減価償却費や国庫補助金等特別積立金取崩額が多いため、赤字が続いています。

イ 当期末支払資金残高

運転資金の 2 か月分はほぼ確保できていますが、3 か月分まで増やす必要があると考えています。

ウ 次期繰越活動増減差額

2015 年度の 1 億 3,600 万円をピークに減少を続けており、2018 年度には、

1億500万円まで減っています。

エ 純資産

2015年度に再整備により、6億9,700万円となりましたが、減価償却等により、2018年度には6億3,200万円となっています。

オ 積立金

2015年度に0円となり、2018年度には600万円となっています。

カ 人件費比率

2013年度の73%から大きな変化はなく、2018年度は69%となっています。

キ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益×100）

2015年度に△6%になり 2018年度においても△3%とマイナス基調が続いています。

③ 光の丘の経営状況

ア 当期活動増減差額

2013年度以降はマイナスを続けていましたが、2018年度は820万円の黒字となりました。

イ 当期末支払資金残高

運転資金の2か月分は確保できていますが、3か月分まで増やす必要があると考えています。

ウ 次期繰越活動増減差額

2013年度の1億4,300万円をピークに減少を続けており、2018年度には、5,300万円となっています。

エ 純資産

2013年度の再整備により、11億9,100万円となりましたが、減価償却等により、2018年度には9億4,900万円となっています。

オ 積立金

2013年度の再整備により 2016年度までは0円でしたが、2018年度は1,500万円となっています。

カ 人件費比率

2013年度の76%から大きな変化はなく、2018年度は72%になっています。

キ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益×100）

2013年度△3%から 2016年度△1%とマイナス基調が続いていましたが、2017年度から1%ながらプラスに転じています。

④ 風の丘の経営状況

ア 当期活動増減差額

2015年度末に森の音が開所し590万円の赤字となりましたが、2018年度においても480万円の赤字を計上しており、収支改善が課題となっています。

イ 当期末支払資金残高

運転資金の3か月分は確保できています。

ウ 次期繰越活動増減差額

2015年度の4,900万円をピークに減少を続けていきましたが、2018年度には、4,400万円に改善しています。

エ 純資産

森の音の整備により2015年度は1億2,000万円となりましたが、減価償却等により2018年度は9,200万円となっています。

オ 積立金

2014年度の5,100万円をピークに2018年度は1,150万円まで減少しており、設備の更新、建物の修繕を考えると、できる範囲で積み立てていく必要があると考えています。

カ 人件費比率

2013年度は64%でしたが、森の音の夜勤に必要な人員を確保する必要があることから2015年度以降は比率が高くなり、2018年度は72%となっています。

キ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益×100）

2015年度から△3%となり2018年度においても△2%とマイナス基調が続いています。

⑤ 歩の経営状況

ア 当期活動増減差額

2015年度以降は赤字が続いており、収支改善が課題となっています。

イ 当期末支払資金残高

運転資金の3か月分は確保できています。

ウ 次期繰越活動増減差額

2015年度の9,800万円をピークに減少を続けており、2018年度には、6,500万円となっています。

エ 純資産

2015年度は1億7,400万円でしたが、減価償却等で減少しており、2018年

度は9,500万円となっています。

オ 積立金

2013年度は6,500万円でしたが、2017年度に市に過誤請求を返還するなどし、2018年度には2,150万円まで減少しており、設備の更新、建物の修繕を考えると、できる範囲で積み立てていく必要があると考えています。

カ 人件費比率

2013年度は45%でしたが、2015年度にコンシェルを開所するなど、職員の増員を行っているため、2015年度以降は比率が高くなり、2018年度は64%となっています。

キ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益×100）

2016年度に△3%となり2018年度には△9%と悪化してきています。

⑥ 社会就労センターの経営状況

ア 当期活動増減差額

2013年度以降は赤字となっていましたが、2018年度には1,100万円の黒字と改善しました。

イ 当期末支払資金残高

運転資金の3か月分は確保できています。

ウ 次期繰越活動増減差額

2013年度の9,500万円をピークに減少を続けていましたが、2018年度には、7,600万円となっています。

エ 純資産

2013年度は2億600万円でしたが、減価償却等により2018年度は1億5,900万円となっています。

オ 積立金

2013年度は5,830万円でしたが、2018年度には4,250万円まで減少しており、設備の更新、建物の修繕を考えると、できる範囲で積み立てていく必要があると考えています。

カ 人件費比率

2013年度は74%でしたが、2018年度は68%と改善しています。

キ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益×100）

2013年度△8%から2017年度△2%とマイナス基調を続けていましたが、2018年度は3%のプラスに改善しています

⑦ 和の経営状況

ア 当期活動増減差額

2016年度以降は赤字が続いており、収支の改善が課題となっています。

イ 当期末支払資金残高

運転資金の2か月分はほぼ確保できていますが、3か月分まで増やす必要があると考えています。

ウ 次期繰越活動増減差額

2016年度の9,600万円をピークに減少し、2018年度には8,700万円となっています。

エ 純資産

2016年度は2億240万円でしたが、減価償却等により2018年度は1億7,700万円となっています。

オ 積立金

2015年度は9,300万円でしたが、2018年度には6,900万円まで減少しており、設備の更新、建物の修繕を考えると、できる範囲で積み立てていく必要があると考えています。

カ 人件費比率

2013年度は58%でしたが、利用者の高齢化にともない職員の配置を厚くしているため、2018年度は67%に増加しています。

キ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益×100）

2016年度△0.5%となり2018年度においても△2%とマイナス基調が続いています。

⑧ しらねの里の経営状況

ア 当期活動増減差額

設備更新や個室化等により、2016年度以降は支払等が続いているため赤字が続いており、収支の改善が課題となっています。

イ 当期末支払資金残高

運転資金の4か月分は確保できています。

ウ 次期繰越活動増減差額

2億8,000万円程度を維持しています。

エ 純資産

2015年度は8億円でしたが、減価償却等により2018年度は7億4,400万円となっています。

オ 積立金

健全な経営を行っており2億円以上を確保しています。

カ 人件費比率

2013年度は62%でしたが、利用者の高齢化にともない職員の配置を厚くしているため、2018年度は69%となっています。

キ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益×100）

2016年度以降は改修工事にともなう支払等が続いているため2016年度に△2%となり2018年度も0.1%とマイナス基調が続いています。

⑨ 希望の経営状況

ア 当期活動増減差額

2015年度から2017年度は赤字が続いていましたが、経営改善の取組を進め2018年度は2,900万円の黒字に改善しました。

イ 当期末支払資金残高

運転資金の2か月分は確保できていますが、3か月分まで増やす必要があると考えています。

ウ 次期繰越活動増減差額

2014年度に5億3,000万円でしたが会計基準が変更され、建設時の補助金が次期繰越活動増減差額から国庫補助金等積立金に計上されることとなったことから、2015年度は1億760万円となり、その後収支が悪化したため、2017年度には1,700万円まで減少しました。2018年度には経営改善の取組を進め、4,600万円まで増額しています。

エ 純資産

2016年度は8億5,000万円でしたが、減価償却等により2018年度は7億1,900万円となっています。

オ 積立金

収支の悪化により2015年度から積立を行えていない状況です。設備の更新、建物の修繕を考えると、できる範囲で積み立てていく必要があると考えています。

カ 人件費比率

2013年度は70%でしたが、利用者の重度化にともない職員の配置を厚くしているため、2017年度には77%に増加しましたが、2018年度には経営改善の取組を進め70%に引き下げることができています。

キ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益×100）

2015年度△6%になり2017年度△5%とマイナス基調でしたが、2018年度は5%のプラスとなりました。

(4) 運営上の経営的な課題

① 法人全体の経営的な課題

- ア 拠点間の財政力の格差や提供するサービス内容の違いによる経営状況の優劣が大きくなってきた
- イ 支出の伸びが収入の伸びを上回っている
- ウ 次期繰越活動増減差額が減少傾向にある
- エ 積立金が不足
- オ 職員数が増加傾向にあり、人件費比率が高くなる傾向にある
- カ 収益性が低い

② ぶどうの実の経営的な課題

- ア 収支の赤字基調からの脱却
 - ・ 過齡児の増加にともなう入所報酬の減収を改善する必要があります。
 - ・ 既存事業の拡充や新規事業の展開により増収を図る必要があります。
- イ 運転資金（当期末支払資金残高）が不足
- ウ 収益性がマイナス基調

③ 光の丘の経営的な課題

- ア 収支の赤字基調からの脱却
- イ 運転資金（当期末支払資金残高）が不足
- ウ 繰越金の残高が減少している
- エ 積立金の不足
- オ 人件費比率がやや高めに推移
- カ 収益性が低め

④ 風の丘の経営的な課題

- ア 収支の赤字基調からの脱却
- イ 繰越額が不足している
- ウ 森の音の夜勤体制が人件費比率を上げている
- エ 収益性がマイナス基調

⑤ 歩の経営的な課題

- ア 収支の赤字基調からの脱却
- イ 運転資金（当期末支払資金残高）が不足している
- ウ 繰越額が不足している
- エ 積立金の不足
- オ 収益性が悪化している

⑥ 社会就労センターの経営的な課題

- ア 繰越金の不足
- イ 積立金の不足

⑦ 和の経営的な課題

- ア 収支の赤字基調からの脱却
- イ 運転資金（当期末支払資金残高）が不足している
- ウ 繰越金の不足
- エ 積立金の不足
- オ 収益性がマイナス基調

⑧ しらねの里の経営的な課題

- ア 収支の改善
- イ 収益性が下がっている

⑨ 希望の経営的な課題

- ア 運転資金（当期末支払資金残高）が不足している
- イ 繰越金の不足
- ウ 積立金の不足

2 第2期中期計画に向けた経営方針

（1）経営理念、ビジョン

- ① 事業を継続できるよう収益獲得に努める
- ② 長期継続可能な施設運営を行う
- ③ 社会福祉法人の目的を達成する上で必要な支出が行われ、資産が保有されるよう努める
- ④ 経営資源を有効活用できるよう効率的な経営に努める
- ⑤ 福祉サービスの質を確保するため自主財源の確保に努める
- ⑥ 施設を長期的に利用できるよう適切に修繕・整備を行う
- ⑦ 経費の節約を進め事業に必要な財源の確保に努める

（2）財政基盤の強化

- ① 利用者の確保し稼働率を高めることで収入の増加に努める
- ② 最大限取得可能な報酬を確保する
- ③ グループホームの夜勤体制を確保することで増収を図る
- ④ 国、市等の補助制度の積極的な活用により補助金を確保する
- ⑤ 寄付金・賛助金などの自主財源の確保に努める

(3) 経営目標

- ① 安定的な資金の保有と自立的な経営の確立
- ② 資産の保全と計画的な整備
- ③ 組織人員の再構築（組織・職員定数を明確化）
- ④ 業績管理システムの構築
- ⑤ 10年後を見据えた事業内容の再構築
- ⑥ 建物・設備の建替・大規模修繕に向けた計画的な資金の積立

3 中期財務計画の内容

(1) 計画期間における数値目標（2020年度～2023年度）

- ① 収入・支出（事業活動計算書）
 - ・収入については、支出の最近の平均的な伸びである2.7%と均衡させます。
 - ・支出の効率化と収益性の向上に努め、収支バランスに気を配ります。
- ② 当期末支払資金残高（資金収支計算書）
 - ・運転資金の3か月分の確保を維持していきます。
- ③ 次期繰越活動増減差額（貸借対照表）
 - ・毎年度修繕に必要な積立を行う中で、黒字化できるよう収支の改善に努め、前年度分に加える当期活動増減差額の伸びを2%とすることを目指します。
- ④ 純資産（貸借対照表）
 - ・減価償却を適正に行いながら、必要な額を維持していきます。
- ⑤ 人件費比率
 - ・必要な職員を確保し、適正な配置に努め、70%を上回らないように努めます。
- ⑥ その他の積立金
 - ・人件費や事業の運営に必要な積立を行うほか、施設の長寿命化等に必要な資金の積立（4,000万円）を行います。
- ⑦ 収益性＝経常増減差額率（経常増減差額サービス活動収益×100）
 - ・プラス基調が継続できるように努め、2%の確保を目指します。

(2) 新設及び建替にともなう借入金（振興資金）の返済計画

- ① 希望（2008年度～2033年度：年200万円返済、残2,600万円）
- ② 光の丘（2014年度～2034年度：年200万円返済、残2,800万円）
- ③ ぶどうの実（2017年度～2031年度：年200万円返済、残2,200万円）
横浜市社会福祉協議会への返済を滞りなく行います。（計：残7,600万円）

(3) 経営改善のための法人全体の課題への取組

- ① 経営の適正化や業務の効率化を統一的に進めるための本部機能を強化
 - ・拠点間の財政力の格差や提供するサービス内容の違いによる経営状況の優劣が大きくなってきたことから、法人全体や各事業の計画的な進行管理や

事業調整を強力に進めます。

- ・各拠点毎の収支状況や経営分析を適正に行い、法人単位の資金管理を行います
- ・職員管理（採用・研修・給与）をきめ細かく行い、人件費比率の上昇が起こらないように管理します。

② 将来の法人・施設運営を担う人材の確保・育成

- ・事業の運営だけでなく、経営上の課題に的確に対応できるよう、財政的知識や経営感覚を持つ管理監督者の配置を進めます。

③ 利用者を確保するためのサービスメニューの拡充

- ・生活介護や就労支援など、通所系のサービスについては、利用者の状態や能力に応じた、多様なサービスを提供します。
- ・グループホームを計画的に整備し、入所者の地域移行を進めます。

④ 新たなニーズや事業展開を図るための財源の確保

- ・国や自治体の補助メニューの活用や報酬の加算の確保など、利用可能な財源の確保に努めます。
- ・収支状況等の経営上の課題やサービス提供等の事業運営上の課題について、起こりうるリスクを含めた具体的な情報を外部や法人内の各事業部門から収集・分析し対応策を考えていきます。

⑤ 施設の長寿命化を進め長期的に活用していくための積立金の確保

- ・建物や設備の状況を把握し、長期修繕計画を策定し、計画的な施設整備ができるよう、各拠点毎の長期修繕計画を策定し財源の積立を着実に行うとともに、必要な修繕工事等の進行管理を進めます。

⑥ 社会の動向に合わせた組織の再編

- ・利用者の状況やニーズに合わせた福祉サービスが提供できるよう、施設や組織の再編や利用者の調整を進めます。

（４）経営改善のための拠点別課題への取組

① ぶどうの実

ア 過齢児対策を積極的に進め、過齢児を転居させることにより措置費収入を確保する。

- ・過齢児を法人内成人施設やGH等への移行を進める。法人内でのルール化や権限をもって調整を行う場を設定する。
- ・法人全体で地域移行希望者、可能者を把握し、空床の解消、新たなGHの整

<p>備について検討する。</p> <p>イ 短期入所者を積極的に受け入れ、稼働率を上げ増収を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校休業日に偏る利用希望日を平日に振り分ける。 ・ユニットの利用構成を工夫し、ユニット利用率の偏りを解消する。 <p>ウ 放課後等デイサービス事業の定員を増やすことや、中高生を受け入れることで増収を図る。</p> <p>エ 定員9人ユニットの変更</p> <p>8人以下のユニットが対象となる小規模グループケア加算の適用を受ける。併せて、ファミリーホーム設置により、定員確保が可能か検討する。</p> <p>オ 新規事業の検討・実施</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家庭的保育、小規模保育等の保育事業 ・ファミリーホームの新設
--

② 光の丘

<p>ア GHの嘱託職員の採用を進め、支援職員の適正配置を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・現行はGHの夜勤を正規職員が占めているが、入所利用者やGH利用者の移行、再編等を利用者の意向に配慮しつつ進め、正規職員の負担軽減のためにも人員配置の見直しや適正配置を行うことにより、収支改善を進める。 <p>イ 短期入所を積極的に受け入れ、稼働率を上げることで増収を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・短期入所者の居室は各ユニットに分散され、ユニットによっては受入れが限定されているが、利用調整を改善することにより稼働率を上げる。 <p>ウ 高齢化に対応した日中サービスプログラムを実施し、利用者増を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日中介護事業の魅力アップにより利用者増を図り、稼働率を上げる。 ・高齢化対策プロジェクトチームを中心に、介護予防を主としたプログラムを導入する。 ・高齢者に特化した余暇メニューのプログラムを試行的に実施する。
--

③ 風の丘・森の音・麦の丘

<p>ア 風の丘</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人員配置の見直しや利用者の確保により、収支改善を図る。 ・高齢者向けプログラムの実施により利用者の身体機能の維持を図る。 <p>イ 森の音</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性職員を確保し、安定した女性客の受入れを維持する。 ・法人内外各機関と連携し、稼働率の向上を図る。

ウ 麦の丘

- ・養護学校へ働きかけ、利用者確保する
- ・安定した販路の拡大
- ・横浜市新市庁舎カフェテリアへのドッグパン納入予定

④ 自立サポートセンター歩

ア 宿泊型自立訓練事業

- ・事業の見直し、後継事業の検討
- ・在宅からの利用者の積極的受入れ
- ・特別支援学校等への営業活動推進
- ・区自立支援協議会等への事業の積極的周知、利用者獲得

イ GH

- ・利用者の長期不在等の防止策検討・実施
- ・長期不在⇒契約終了の検討

⑤ 就労センターしらね・のぞみ

ア 高齢化に対応したサービスプログラム実施による利用者の確保

イ 若年利用者の確保

- ・養護学校への積極的働きかけ、実習生受入れ
- ・送迎サービスの検討

ウ 新規受託作業開拓

- ・生産系作業所としての特色を維持
- ・横浜市新市庁舎カフェテリアへの納品実現
- ・クリーニングに替わる受注作業開拓

エ GH稼働率の向上

- ・利用者退所後の空床期間を短くする

⑥ 地域生活センター和

ア 空床の解消

- ・学園内他事業所への空床情報の定期的提供

イ 利用者の重度化、高齢化に対する取り組み強化

- ・介護サービス導入
- ・医療面の支援体制充実
- ・ホームの改修、ケガ防止

- ウ 嘱託職員の確保
- エ 適正な職員配置
- オ 移動支援サービス、重度・高齢に対応する専用ホームの検討

⑦ しらねの里

- ア 重度加算などの積極的増収確保
- イ 適正な人件費の維持
 - ・嘱託職員の確保
 - ・時短職員の効果的運用
 - ・適正職員配置の維持
- ウ しらねの里としらねの里・げんきの日中介護事業の役割分担の見直し
 - ・人員配置の見直し、適正配置の実施
- エ 入浴メニューの検討・実施
 - ・本体の浴室を活用したGH利用者の入浴サービスの実施検討
- オ しらねの里・げんきの定員の変更
 - ・単価と利用人数、職員数等を勘案して検討
 - ・稼働率の向上

⑧ 希望

- ア 重度加算などの積極的確保
 - ・重度支援加算取得の検討
- イ 福祉専門職加算検討（工房金魚、ホーム希望）
- ウ 工房金魚の定員増検討
- エ 人員配置の適正化を図る
- オ GH稼働率の向上
 - ・入所、短期利用者からの入所を進める



2020/12/24-27芸術作品展:旭区役所

(5) 経営状況の推移

(単位:千円)

項目	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
収入	3,604,273	3,059,305	3,414,138	3,135,572	3,240,761	3,297,866
対前年度比		84.9%	111.6%	91.8%	103.4%	101.8%
支出	3,563,397	2,977,146	3,476,339	3,209,394	3,411,098	3,285,033
対前年度比		83.5%	116.8%	92.3%	106.3%	96.3%
当期活動収支差額	40,876	82,159	△ 62,201	△ 73,822	△ 170,337	12,833
対前年度比	1.13%	2.69%	-1.82%	-2.35%	-5.26%	0.39%
当期末支払資金残高	766,853	764,226	803,268	824,619	758,213	832,400
対前年度比		99.7%	105.1%	102.7%	91.9%	109.8%
次期繰越活動増減差額	1,484,108	1,548,818	1,200,182	1,104,843	979,106	1,047,939
対前年度比		104.4%	77.5%	92.1%	88.6%	107.0%
人件費比率	66%	66%	69%	68%	73%	70%
対前年度比						
その他の積立金	611,904	612,544	498,382	519,900	475,300	419,300
対前年度比		100.1%	81.4%	104.3%	91.4%	88.2%
収益性＝経常増減差額率	4%	3%	-1%	-3%	-3%	1%
対前年度比						

(6) 第2期中期計画期間の数値目標

(単位:千円)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2020年度	2023年度
収入	3,380,312	3,471,580	3,565,313	3,661,577	3,760,439
対前年度比		102.7%	102.7%	102.7%	102.7%
支出	3,312,706	3,402,149	3,494,007	3,588,345	3,685,230
対前年度比		102.7%	102.7%	102.7%	102.7%
当期活動収支差額	67,606	69,432	71,306	73,232	75,209
対前年度比		102.7%	102.7%	102.7%	102.7%
当期末支払資金残高	828,176	850,537	873,502	897,086	921,308
対前年度比		102.7%	102.7%	102.7%	102.7%
次期繰越活動増減差額	1,116,555	1,185,987	1,257,293	1,330,524	1,405,733
対前年度比		106.2%	106.0%	105.8%	105.7%
人件費	2,366,218	2,430,106	2,495,719	2,563,104	2,632,307
人件費比率		70%	70%	70%	70%
その他の積立金	459,300	499,300	539,300	579,300	619,300
積立額		40,000	40,000	40,000	40,000
収益性＝経常増減差額率		2%	2%	2%	2%

- 1 当期活動収入・最近の支出の平均的な2.7%の伸びを見込む
- 2 当期活動支出・最近の平均的な2.7%の伸びを見込む
- 3 当期支払資金残高・収入の2%の確保を目指します
- 4 当期末支払資金残高・運転資金の3か月分の確保を維持します
- 5 次期繰越活動増減差額・前年度の次期繰越活動増減差額＋当期活動増減差額とします
- 6 その他の積立金・毎年度4000万円の積み立てを目指します
- 7 人件費比率・収入の70%を維持を目指します
- 8 収益率＝経常増減差額率・2%を目指します

※2019年度は決算ではなく想定値

4 長期修繕計画

(1) 対象となる施設

白根学園が保有する築10年以上経過した建物で、長寿命化（築60年まで使用）を図ることにより施設を有効に利用することが可能であると考えられる施設。

- ① 自立サポートセンター歩（1976年3月竣工：築44年）
- ② 社会就労センターしらね（1985年2月竣工：築35年）
- ③ しらねの里（1990年4月竣工：築30年）
- ④ 希望（2008年4月竣工：築12年）

(2) 資金調達

- ① 金融機関等からの借入は行わない
- ② 建替資金は主に積立金を活用する
- ③ 資金が不足する場合は、法人内で資金の貸付を行う

(3) 建物調査及び修繕計画の作成

受託者：株式会社 野路設計

内 容：建物現地調査

修繕必要箇所指摘及び修繕重要度判定

修繕費用等概算額算出

修繕計画報告書作成（修繕プラン、修繕費用見積、資金計画等）

(4) 修繕計画の概要

① 計画の目的

建物の長寿命化を図り、築60年まで使用することを前提に、職場環境を維持するための修繕工事及び建物・設備の性能向上を図るための改修工事を行う。

② 修繕項目

建物及び設備の性能・機能を新築時と同水準に維持・回復させる修繕工事を基本とする。

③ 計画期間

築60年までの期間の計画とする。

(5) 施設別修繕計画の内容

① 自立サポートセンター歩

現在の事業内容の見直しを2020年度中に結論を出し、事業継続する場合には、長期修繕計画にもとづく長寿命化を計画的に進める。

(ア) 対応が必要な事柄

- 築44年が経過し、様々な部分で老朽化が進んでおり、いつまで建物維

持していくかどうかの考察が必要。

- 屋外階段からの避難経路の確保
- 1階浴室のタイルの剥離と風呂の全面改修
- 2階北側外壁の底からの漏水
- 西側屋外階段の劣化
- 南側バルコニーの腐食
- 外壁からの雨水浸入
- 屋上防水
- 外壁塗装
- 鉄部の塗装

(イ) 代表的な計画修繕項目周期表 (別紙)

(ウ) 収支計画案 (別紙)

計画期間に積み立てる修繕積立金を均等にする積立方式とする。

(エ) 総費用及び積立額

築60年(2036年)で解体する場合の総費用：8,900万円

2035年度までの積立金で対応するためには、年間593万円の積立が必要になる。

② 社会就労センターしらね

(ア) 対応が必要な事柄

- 東側境界のブロック塀
- 2階～屋上階階段室ガラスブロックの目地剥落
- 2階廊下内壁漏水
- 屋上防水
- 外壁塗装
- 鉄部塗装
- 1階便所修繕

(イ) 代表的な計画修繕項目周期表 (別紙)

(ウ) 収支計画案 (別紙)

計画期間に積み立てる修繕積立金を均等にする積立方式とする。

(エ) 総費用及び積立額

築60年(2044年)で解体する場合の総費用：1億3,700万円

2043年度までの積立金で対応するためには、年間595万円の積立が必要。

③ しらねの里

(ア) 対応が必要な事柄

- 本館バルコニー手摺り壁に爆裂
- 屋上防水の劣化
- 屋根材保護塗装の劣化
- 屋上消防栓補給槽の外装材の劣化
- 本館地下機械室のひび割れの補修
- バルコニー・上裏・庇等の防水の修繕
- 便所の改修
- 本館階段床の蹴込みの亀裂補修

(イ) 代表的な計画修繕項目周期表（別紙）

(ウ) 収支計画案（別紙）

計画期間に積み立てる修繕積立金を均等にする積立方式とする。

(エ) 総費用及び積立額

築 60 年（2050 年）で解体する場合の総費用：5 億 8,000 万円

2049 年度までの積立金で対応するためには、年間 2,000 万円の積立が必要。

④ 希望

(ア) 対応が必要な事柄

- 中庭の水はけ
- 屋上防水の劣化と排水勾配の不良
- 2 階外廊下などの防水劣化
- 外壁（打ち放し部分）の塗装
- 外壁（骨材入り樹脂プラスター部分）の塗装
- 西側 1 階居室前の R C 手摺りの修繕
- 1 階外廊下の R C 手摺りの修繕
- 付属建屋の大規模修繕
- 防災倉庫の基礎設置

(イ) 代表的な計画修繕項目周期表（別紙）

(ウ) 収支計画案（別紙）

計画期間に積み立てる修繕積立金を均等にする積立方式とする。

(エ) 総費用及び積立額

築 60 年（2068 年）までの総費用：4 億円

2067 年度までの積立金で対応するためには、年間 850 万円の積立が必要。

(6) 修繕費の積立額

長期修繕計画に要する積立金は、4施設合計の年間4,000万円とする。

積立は原則当該拠点で行うが、収支状況により法人内で貸付を行うなど、内部調整を行う。



福祉型障害児入所施設
ぶどうの実>



障害者支援施設光の丘>



自立サポートセンター歩>



社会就労センターしらね>



障害福祉サービス事業所
風の丘>



相談支援センター
コンシェル>



地域生活センター和>



障害者支援施設
しらねの里>



障害者支援施設 希望>



指定障害サービス事業所
森の音>



障害福祉サービス事業所
麦の丘>



社会就労センターのぞみ>



障害福祉サービス事業所
工房 金魚>



障害福祉サービス事業所
しらねの里・げんき>



障害福祉サービス事業所
工房 蛍>



第4章 課題年次計画

1 法人全体の課題 年次計画

個 別 事 業	検討 △ 実施 ◎	一部実施 ○	継続 ⇒	
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
① 職員の人材育成と管理監督者のスキルアップ	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
人材育成ビジョンの実施	◎	⇒	⇒	⇒
階層別研修、昇格者研修、資格取得支援等	⇒	⇒	⇒	⇒
職員育成計画の実施	◎	⇒	⇒	⇒
課長会による人材育成等の職員研修、その他企画の実施	⇒	⇒	⇒	⇒
係長会によるグッドジョブコンテスト、芸術作品展、その他企画の実施	⇒	⇒	⇒	⇒
係長経営トップセミナー(講師:学園長・施設長・課長)	⇒	⇒	⇒	⇒
人材育成研修(担当:課長会)	⇒	⇒	⇒	⇒
新採用職員研修、新人フォロー研修	⇒	⇒	⇒	⇒
全職員向け研修	⇒	⇒	⇒	⇒
他施設交流研修・体験研修(採用年次の新しい職員対象)	⇒	⇒	⇒	⇒
② 地域貢献と公益的取組の推進	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新たな地域貢献事業の検討	△	⇒	⇒	⇒
地域貢献事業の実施	○	◎	⇒	⇒
③ 地域移行の推進	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
法人内の利用者移行可能な人の検証	△	○	⇒	⇒
グループホーム建設の内部検討	△			
高齢者対応型グループホームの検討	△			
法人内施設間の地域移行検討機関設置及び調整実施	△	○	⇒	⇒
④ 重度化・高齢化への対応	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
入所施設:介護対応、生活介護メニュー見直し、その他対応策検討	△	○	⇒	⇒
通所施設:作業メニュー見直し	△	○	⇒	⇒
就労:作業メニューの見直し	△	○	⇒	⇒
グループホーム:介護対応、その他対応策の検討	△	○	⇒	⇒
⑤ 過剰児の解消	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
過剰児解消に向けた法人内検討機関設置、及び調整実施	△	○	⇒	⇒
法人内成人施設入所の検討	△	○	⇒	⇒
法人内グループホーム入所の検討	△	○	⇒	⇒
他法人施設への移行検討	△			
⑥ 権利擁護の取組強化	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
外部講師による体系的研修の実施	◎	⇒	⇒	
外部講師による体系的研修検証			◎	
職員全体研修	⇒	⇒	⇒	⇒
人権チェックリストによる全職員向けアンケート実施	⇒	⇒	⇒	⇒
事業所内研修・ディスカッション	⇒	⇒	⇒	⇒

権利擁護委員会での検討	⇒	⇒	⇒	⇒
⑦ 職員配置計画	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
職員採用計画策定(年度当初)	◎	⇒	⇒	⇒
中途採用計画検討、実施(毎月施設の職員充足状況等確認)	◎	⇒	⇒	⇒
⑧ 職員・人材の確保	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
新卒者採用事務(求人サイト掲載、3月から説明会・見学会、6月から試験実施)	◎	⇒	⇒	⇒
学校訪問、公的・民間・学校等就職フェア参加	⇒	⇒	⇒	⇒
インターンシップの受入れ・実施	⇒	⇒	⇒	⇒
内定者の後フォローの充実(広報配布、ボランティア体験、 中途採用手続き(求人サイト掲載、随時試験実施、実習等柔軟対応)	⇒	⇒	⇒	⇒
ホームページ求人欄の充実(正規職・嘱託求人、職員活動風景、先輩インタビュー等)	◎	⇒	⇒	⇒
⑨ 職員の定着	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
課長会・係長会等での魅力ある職場づくりの検討	△	○	⇒	⇒
職員満足度調査実施、結果公表	◎	⇒	⇒	⇒
グッドジョブコンテスト実施	⇒	⇒	⇒	⇒
芸術作品展(利用者作品)の実施	⇒	⇒	⇒	⇒
職員満足度調査分析による改善項目等設置	◎	⇒	⇒	⇒
改善項目の実施	○	⇒	⇒	⇒
⑩ 情報発信・事業運営の透明性向上	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ホームページを活用した情報発信(決算等経営情報、中期計画等)	⇒	⇒	⇒	⇒
ホームページでの学園内イベント、施設行事、利用者・職員の活動等発信	⇒	⇒	⇒	⇒
閲覧しやすいホームページへの拡充、修正等	⇒	⇒	⇒	⇒
広報SHIRANE、各施設広報誌等の定期的発行	⇒	⇒	⇒	⇒
⑪ 組織統治・ガバナンスの確立	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
評議員会・理事会の開催	⇒	⇒	⇒	⇒
役員・理事会・評議員会の権限、責任等明確化	⇒	⇒	⇒	⇒
会計監査人による監査実施	⇒	⇒	⇒	⇒
⑫ 健全な財務規律の確立	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
再投下可能な財産額(社会福祉充残額)がある場合の事業計画作成	⇒	⇒	⇒	⇒
中長期視点から事業計画を立て、健全な財務規律を確立する	◎	⇒	⇒	⇒
⑬ 内部管理体制の整備	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
業務の適正執行を確保するための内部管理体制の整備	◎	⇒	⇒	⇒
内部監査、コンプライアンス、リスク管理等実施	⇒	⇒	⇒	⇒
内部通報制度の運用	⇒	⇒	⇒	⇒
⑭ 長期修繕計画	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
老朽化が著しい施設の調査実施	○	⇒	⇒	⇒
修繕計画、資金計画の作成	◎	⇒	⇒	⇒
修繕工事の実施(必要年度に実施)		○	⇒	⇒
⑮ 防災・防犯・感染対策	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年2回の防災訓練、夜間参集訓練等実施(ぶどうの実毎月訓練実施)	⇒	⇒	⇒	⇒
AEDを用いた救急講習会の実施(各拠点等)	⇒	⇒	⇒	⇒
防犯機器の点検、防災資材の典型・補充等実施	⇒	⇒	⇒	⇒
手洗いや手指消毒、咳エチケット等の徹底	⇒	⇒	⇒	⇒

2 拠点別年次計画

個 別 事 業	検討 △ 実施 ◎		一部実施 ○ 継続 ⇒	
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
① ぶどうの実	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
過齢児対策				
法人内過齢児対策会議	⇒	⇒	⇒	⇒
地域移行のためのソーシャルワーカーの配置検討	△	◎	⇒	⇒
横浜市入所調整事務による円滑な成人施設入所移行の促進	◎	⇒	⇒	⇒
支援困難児童の対応				
児相等との連携強化、養護児童等に係る課題研修	◎	⇒	⇒	⇒
家庭的養護を推進するための障害児グループホームの設置	△	○	◎	⇒
福祉サービス第三者評価の受審	◎	⇒	⇒	⇒
給食業務委託業者の見直し	◎	⇒	⇒	⇒
訪問事業(保育園、児童養護施設)	△	△	○	◎
障害児相談支援事業	△	○	◎	⇒
地域支援事業の分室化(短期入所、デイサービス、相談支援)	△	○	◎	⇒
② 光の丘	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
運営の安定化と積立金の計上	○	○	○	○
附帯設備の入れ替え等の検討	△	○	○	○
非常勤職員の比率増加	○	○	○	○
職員の人材育成強化	△	○	○	○
高齢化対策の強化	○	◎	⇒	⇒
心理検査や認知症判別テストの有効活用	○	◎	⇒	⇒
特別な支援を必要とする利用者への支援強化	○	○	○	○
工房蛍の新たな展開	△	○	◎	⇒
ミドルステイモデル事業の推進	○	○	◎	⇒
地域貢献事業(地域との共生を目指し)				
ハード面(地域交流室・CAFÉ LUCE・展望食堂・蛍農地等)の活用	△	○	◎	⇒
ソフト面(事業所が持つ専門性)の活用	△	○	◎	⇒
③ 光の丘相談室	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
自立支援協議会への参画と地域福祉の推進	○	○	○	◎
各関係機関との連携強化	○	◎	⇒	⇒
計画相談事業の充実	○	○	◎	⇒
ミドルステイモデル事業の推進	○	○	○	◎
心理職職員の追加配置	○	○	○	◎
福祉従事者のための研修の実施	○	○	◎	⇒

相談支援センターコンシェルとの事業所統合		△	○	◎	⇒
④ 風の丘・森の音・麦の丘		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
風の丘					
	利用者重度化・高齢化を踏まえた作業メニューの見直し	○	○	◎	⇒
	増大する人件費の見直し	△	○	◎	⇒
	老朽化した設備の入れ替え・修繕	△	○	○	◎
	だるま作りの継承	○	○	○	◎
麦の丘					
	食品表示,HACCPの適用	○	◎	⇒	⇒
	利用者の確保	○	◎	◎	◎
	新規販売先の定着。	○	◎	◎	◎
	衛生環境の整備	△	△	○	○
	施設老朽化・車両他設備の入れ替え	△	○	○	○
	新規事業所・店舗等の検討	△	△	⇒	⇒
風の丘・麦の丘の役割分担		△	○	⇒	⇒
法人内での事業所再編検討		△	△	○	○
地域貢献事業		○	○	◎	◎
	だるま絵づけ教室	⇒	⇒	⇒	⇒
	店舗販売による地域パン販売、地域パン教室、	⇒	⇒	⇒	⇒
	新規貢献事業検討	△	○	◎	◎
⑤ 自立サポートセンター歩		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
経営の安定化					
	歩拠点としての機能の整理	◎			
	後継事業移行へ向けて事業の種別と時期等ロードマップ作製と実施	△	◎		
	在宅からの利用者受け入れ拡大	◎	⇒	⇒	⇒
	自立生活アシスタント事業継続に向けての活動	◎	⇒	⇒	⇒
専門性の強化					
	他機関、他領域との連携強化	⇒	⇒	⇒	⇒
	外部研修会への派遣の機会を増やす等研修体制の強化	⇒	⇒	⇒	⇒
利用者の社会的自立支援に向けての取り組み					
	アセスメント力を強化し個別支援の内容の充実	⇒	⇒	⇒	⇒
	社会人準備講座の充実	◎	⇒	⇒	⇒
⑥ 相談支援センターコンシェル		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
相談支援専門員の育成と人材確保					
	相談支援の継続性に向けて他事業所との連携	◎	⇒	⇒	⇒
	専門性の向上	◎	⇒	⇒	⇒
法人としての相談支援事業の再構築					
	コンシェル内での検討	○	⇒	◎	

法人としての方向性についての検討	○	⇒	◎	
他機関との連携強化				
他法人からの利用者受け入れ	⇒	⇒	⇒	⇒
旭区自立支援協議会への参画	⇒	⇒	⇒	⇒
相談支援従事者向け研修会等への講師派遣	⇒	⇒	⇒	⇒
横浜市自立支援協議会への参画	◎	⇒		
⑦ 社会就労センター	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
就労センターしらね				
長期修繕計画に伴う費用の積み立て	○	⇒	⇒	◎
老朽箇所、設備の修繕	○	⇒	◎	⇒
「生産、受注を行う生活介護事業所」の役割確立	△	○	◎	⇒
運動プログラムの定着	○	⇒	◎	⇒
就労センターのぞみ				
利用者稼働率向上	○	◎	⇒	⇒
就労継続支援事業の展開(販路拡大・工賃向上)	△	○	⇒	◎
生活介護事業の展開(受注作業の充実)	△	○	◎	⇒
事業所整備や再編に向けた検討	△	△		
地域貢献事業				
地域製菓教室	○	◎	⇒	⇒
⑧ 地域生活センター和	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
利用者の重度化・高齢化に対する支援体制の充実				
看護師の兼務から専属配置への移行	△	⇒	◎	⇒
介護支援力アップへの取り組み(研修・増員配置等)	○	⇒	◎	⇒
高齢者対応型ホームの検討	△	⇒	○	◎
家族のいない利用者へのサポート体制の確立(後見人の選任等)	○	⇒	◎	⇒
スタッフ人材確保・質の向上・研修				
募集方法の検討	◎	⇒	⇒	⇒
スタッフ定年・雇用延長への取り組み	△	◎	⇒	⇒
質の高い人材への育成・研修の実施	○	◎	⇒	⇒
安定した経営への取り組み				
外部からの新規入居者の受け入れ推進	◎	⇒	⇒	⇒
新規事業の検討(居宅介護・移動支援等)	△	⇒	○	◎
GH委員会の運営(情報共有・加齢児等受け入れ協議)	○	⇒	⇒	⇒
⑨ しらねの里・しらねの里・げんき	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
しらねの里				
施設修繕・改修				
給湯設備の更新(地下タンク廃止含む)	◎	⇒	⇒	⇒
入所棟床・壁の改修	◎	⇒	⇒	⇒
エレベーター設置、管理棟玄関改修	△	○	◎	⇒
施設老朽化				
建物調査	◎	◎	◎	◎

修繕計画の作成	◎	⇒	⇒	⇒
利用者高齢化・重度化				
作業メニュー見直し(生活介護)	◎	⇒	⇒	⇒
介護対応(ヘルパー導入等)	◎	⇒	⇒	⇒
法人内での施設役割分担検討	○	◎	⇒	⇒
地域貢献事業				
入浴サービス検討	○	○	⇒	⇒
カフェの活用(高齢者版「子ども食堂」)	△	△	○	◎
グループホーム再編	△	◎	⇒	⇒
権利擁護に配慮した支援力の向上				
高齢者対応の介護スキルの習得	○	◎	⇒	⇒
権利擁護等の研修に関するOJT並びにOff-JTの強化	◎	⇒	⇒	⇒
しらねの里・げんき				
地域、他機関との地域貢献に向けた連携体制の構築	◎	⇒	⇒	⇒
高齢者施設としてのサービス提供を取り入れた活動プログラムの検討	◎	⇒	⇒	⇒
在宅での生活困難に伴う相談支援事業所等関係機関との連携・体制作り	◎	⇒	⇒	⇒
個別送迎の実施	○	◎	⇒	⇒
⑩ 希望・工房金魚	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
希望				
建物修繕改修関係				
建物調査	◎	⇒	⇒	⇒
修繕計画の作成	○	◎	⇒	⇒
改修工事の検討	△	○	⇒	⇒
収支改善実施	○	⇒	⇒	⇒
地域生活支援(グループホーム・アパート等)拡充の検討	△	○	⇒	⇒
生活介護事業所検討	△	◎	⇒	⇒
相談事業所の設置検討	△	△	△	◎
地域貢献事業				
洋服ポスト	⇒	⇒	⇒	⇒
地域や学校などへ向けた福祉講座の検討	△	○	○	○
サルビアを活用した事業	⇒	⇒	⇒	⇒
基幹相談事業所との連携	△	◎	⇒	⇒
工房金魚				
定員増検討	△			
送迎サービス検討	△			

白根学園は、2020年5月で創立60周年を迎えました。地域の皆様や福祉に携わる皆様のご支援・ご協力のお陰だと深く感謝いたします。

- 60周年記念のキャッチフレーズ、
「共に歩んだ60年 そして、これからも」は、102点の職員の応募作品の中から選ばれました。「利用者、保護者、職員、地域など、皆で歩んで来られたから60年という節目を迎えることができました。これからも変わらず共に歩んでいきたい。」という意味です。
- 60周年記念ロゴマーク 23点の作品の中から選定されました。



ロゴマーク





祝 創立60周年

社会福祉法人

白根学園