
社会福祉法人養楽福祉会

中期計画

令和3年度～令和7年度



令和3年3月

<表紙 B (黄) >

○作品1 (左上)

養和荘 櫻井 孝之 さん

「作品名」

おしゃれリュック

○作品2 (右上)

養和荘 横井 和子 さん

「作品名」

感情

○作品3 (左下)

養和荘 勝部 和志 さん

「作品名」

くだものだもの

○作品4 (右下)

養楽荘 すみれ棟利用者一同

「作品名」

四季のうつろい

社会福祉法人 養楽福祉会 中期計画

目次

1	はじめに	1
2	中期計画策定の考え方	2
3	養楽福祉会の沿革	2
4	現況分析	
(1)	外部環境分析	4
	人口、障害者手帳所持者数、障害福祉計画（県・市）の状況	
(2)	内部環境分析	
ア	経営診断チェック	7
イ	アンケート調査（組織や仕事に対する意識）	9
ウ	福祉サービス第三者評価の分析	11
エ	利用者の状況	13
	実利用人員、利用期間、入退所の状況、障害支援区分等	
オ	財務分析（法人全体・拠点区分）	15
(3)	現行中期計画（平成29年度から平成33年度（令和3年度））	19
5	現状と課題のまとめ	
I.	サービスの質の向上	21
II.	地域連携	23
III.	人材の育成	25
IV.	健全で透明性の高い運営	27
6	基本理念及び中期計画基本方針	
(1)	基本理念	29
(2)	中期計画基本方針	29
7	中期計画事業	
(1)	中期計画推進体制	30
(2)	計画の推進・中間年での見直し	30
(3)	目標の設定	
ア	重点事項	31
イ	施設・事業所個別事項	33
ウ	サービス活動収支	34
エ	経営指標	34
オ	借入金返済計画表	34
8	事業計画	35

用語説明	36
参考資料	
① 経営診断チェック項目	38
② アンケート調査（組織や仕事に対する意識）	45
③ 愛知県福祉サービス第三者評価項目の構成	47
④ 養楽福社会中期計画策定要綱	48

1 はじめに

- 当法人は、昭和 62（1987）年の養和荘開設以降、障害のある方々を支援するため各種の障害福祉サービス等を展開しており、特に平成 15（2003）年度にノーマライゼーションの理念に基づいた支援費制度の導入時期と相前後して、障害福祉施策の情勢の変化を見据えるとともに、障害のある方々の多様化するニーズにきめ細かく対応するため、実施事業の拡充による支援の充実を図ってきました。
- こうした実施事業の拡充を図るための新たな障害者支援施設や障害福祉サービス事業所の新設、既存施設の増改築など社会福祉事業を展開するための基盤の整備については、中期計画を策定し、情勢の変化に応じて計画期間や内容を見直しながら社会福祉事業等の推進を図ってきました。
- 現行の中期計画における大規模な施設・設備の整備は、概ね順調に進められており、一部を除き令和 2（2020）年度末までに事業の完了が見込まれ、現行の中期計画の所期の目的が達せられる見込みです。
 - ①平成 25 年度から平成 29 年度まで（計画期間：5 年）
 - ②平成 27 年度から平成 31 年度まで（計画期間：5 年）
 - ③平成 29 年度から平成 33（令和 3）年度まで（計画期間：5 年）
- 現行の中期計画の期間中においては、社会福祉法の改正による社会福祉法人制度改革が進行し、当法人においてはこれに対応して理事会・評議員会の権限・責任の明確化を図るほか、財務諸表・現況報告書・役員報酬基準等の公表を行っています。

今後も社会福祉法人として、公益性・非営利性等を踏まえた地域に根ざした事業展開が求められており、こうした環境を踏まえて中長期的な視点に立った事業の推進が必要となります。
- 直近の社会福祉法改正（令和 3（2021）年 4 月施行）においては、障害福祉、介護、子育て支援、生活困窮者支援といった既存の枠組みに縛られない分野横断的な包括的な相談体制の整備に努めることが示されたほか、社会福祉法人どうしの連携・協働を促す「社会福祉連携推進法人制度」が新設されるなど、社会福祉法人を取り巻く環境の変化も見込まれます。
- 従って、今後の中期計画は、これまで果たしてきた役割、実績を踏まえつつ、地域共生社会の実現に資する事業を見据えた、今後における社会福祉法人運営の指針となる中長期の視点を備えた計画を作成する必要があります。

2 中期計画策定の考え方

(1) 計画期間

令和3（2021）年度～令和7（2025）年度（5年間）

(2) 計画の内容

基本理念（法人の目的）の実現に向けて、現状とのギャップ（現状の課題）を踏まえ、基本方針及び期間内における目標を定め、目標を達成するための方法を設定する。

また、各事業の収支バランスや職員の適正配置などに十分留意し、中長期にわたる財政基盤の安定を目指すものとする。

3 養楽福祉会の沿革

昭和51年 施設建設協力会（愛知県コロニー養楽荘保護者会）設立

昭和60年 春日井市より市有地を無償貸与

昭和61年 法人認可

【各施設等の概要】

施設の名称	障害福祉サービス	開設時期	利用定員
障害者支援施設 養和荘	施設入所支援事業 生活介護 短期入所	昭和62年4月	75名 75名 5名
障害者支援施設 第二養和荘	施設入所支援事業 生活介護 短期入所	平成24年4月	40名 40名 2名
障害福祉サービス事業所 はさま	生活介護事業 地域活動支援センター事業	平成13年4月	30名 ※1 24名＋緊急1名
障害福祉サービス事業所 なかぎりワークス	就労継続支援(B型)事業	平成15年7月	48名
障害福祉サービス事業所 わかば（分場）	就労継続支援(B型)事業 自立訓練（生活訓練）事業 ※2	平成23年4月 令和2年4月（分場） 令和3年4月	34名 ※3 6名
障害福祉サービス事業所 さいおワークス ※4	就労継続支援(B型)事業 就労移行支援事業 地域活動支援センター事業	平成26年4月	20名 8名 13名
障害福祉サービス事業所 みずほ	生活介護事業	平成28年4月	20名

施設の名 称	障害福祉サービス	開設時期	利用定員
障害者支援施設 養楽荘	施設入所支援事業 生活介護事業 短期入所事業	平成 28 年 6 月 ※5	40 名 40 名 5 名
障害福祉サービス事業所 キッチン高森 (分場)	就労継続支援 (A 型) 事業	平成 28 年 5 月 令和 2 年 4 月 (分場)	20 名
障害者支援施設 はるひ荘	施設入所支援事業 生活介護事業 短期入所事業	平成 29 年 7 月 ※6	40 名 40 名 5 名
地域サポートセンター ※7	居宅介護事業 共同生活援助事業 地域活動支援センター事業	平成 15 年 4 月 平成 16 年 4 月 平成 25 年 4 月	28 名 74 名 ※8 —
総合相談支援センター ※9	相談支援事業 障害者就業・生活支援セン ター事業など	平成 19 年 4 月 平成 20 年 4 月	—
障害福祉サービス事業所 たかもり	生活介護事業	令和 3 年 6 月 (予定)	20 名

利用定員等は令和 3 年 4 月 1 日 (予定)。

- ※ 1 令和 3 年 4 月 地域活動支援センター事業の利用定員を 29 名から 24 名に変更 (予定)。
- ※ 2 令和 3 年 4 月 「生活介護事業」を休止し、「自立訓練 (生活訓練) 事業」を開始予定。
- ※ 3 令和 3 年 4 月 「就労継続支援 (B 型) 事業」の利用定員を 30 名から 34 名に変更 (予定)。
- ※ 4 パレットハウス (平成 24-25 年度に運営) からの事業を引き継ぎ。
- ※ 5・6 愛知県心身障害者コロニー再編計画による利用者の移行先として整備。
- ※ 7 平成 22 年 地域サポートセンター設置 (所管事業)。
- ※ 8 令和 3 年 4 月 新規開設により利用定員 10 名 (体験利用 2 名を含む) を増員 (予定)。
- ※ 9 平成 30 年 障害児・者総合相談センターふそう開所。
平成 31 年 総合相談支援センターに移行。

4 現況分析

(1) 外部環境分析

ア 人口・障害者手帳所持者数の状況

令和2（2020）年4月1日現在

圏域	人口	身体障害者 手帳所持者数	療育（愛護） 手帳所持者数	精神障害者保健 福祉手帳所持者数
県全体	7,542,632	237,697	57,903	74,727
尾張北部	732,291	23,348	5,575	6,927
春日井市	311,127	9,649	2,411	2,972
内 訳	18歳未満	51,149	159	131
	18～39歳	74,614	425	722
	40～64歳	105,106	2,048	1,459
	65歳以上	80,258	7,017	660

愛知県人口、愛知県手帳所持者数：「あいち障害者福祉プラン2021-2026」から引用

春日井市人口・手帳所持者数：「第5次春日井市障がい者総合福祉計画」から引用

- イ あいち障害者福祉プラン2021-2026（第6期愛知県障害福祉計画）及び第5次春日井市障がい者総合福祉計画（令和3（2021）～令和5（2023）年度）における主な目標等

○地域生活移行等

区分	令和5（2023） 年度 目標値	国の基本指針	前 計 画		
			令和2（2020） 年度 目標値	令和元（2019） 年度 実績	
地域生活移行 者数	愛知県	※1 142人	元年度末時点の施設入所者 数の6%以上	※4 177人	61人
	春日井市	※2 12人		※5 96人	1人
施設入 所者数	愛知県	※3 61人	元年度末時点から1.6%以上 削減 (春日井市は支給決定数)	※6 77人	93人
	春日井市	※7 195人		162人	195人

※1・4 地域生活移行希望者数

（「福祉施設入所者の地域生活移行に関するニーズ調査」において、地域生活を希望した方の数）

※2 現状を踏まえた目標値

※3 2019（令和元）年度末時点における施設入所者（3,806人）の1.6%（国指針のとおり）。

※5 2005（平成17）年から2020（令和2）年までの累計数

※6 2016（平成28）年度末現在における施設入所者数（3,859人）の2%（国指針のとおり）。

※7 約120名の施設入所待機者がいることから現状維持。

○福祉施設から一般就労への移行等

【愛知県 第6期障害福祉計画の目標値】

区 分	令和5（2023）年度目標値
目標① 福祉施設利用者の年間一般就労移行者数 令和2（2020）年度目標1,422人 令和元（2019）年度実績1,367人	1,736人（2019年度の実績数（1,367人）の1.27倍） 移行支援事業所：1,269人（実績（976人）の1.3倍） 就労継続支援A型事業所：213人（実績（169人）1.26倍） 就労継続支援B型事業所：155人（実績（126人）の1.23倍） その他：99人
目標② 就労定着支援事業の利用者数の増加	令和5（2023）年度における就労移行支援事業等を通じて一般就労に移行する者のうち、就労定着支援事業を利用する割合を7割とする。
目標③ 就労定着支援事業所における就労定着率の向上	令和5（2023）年度末における就労定着支援事業所のうち、就労定着率8割以上を達成する事業所を全体の7割以上とする。

【春日井市 第5次障がい者総合福祉計画の目標値】

区 分	令和5（2023）年度目標値	令和元（2019）年度 実績
① 福祉施設を退所し一般就労した人の数	63人	49（85）人
うち就労移行支援の利用者数	52人	40人（56）人
うち就労継続支援Aの利用者数	8人	6人（13）人
うち就労継続支援B型の利用者数	2人	0人（11）人
② 就労継続支援B型の平均月額工賃	17,000円	13,922円
③ 就労定着支援の利用者数	45人	26（47）人
④ 就労定着支援事業所ごとの就労定着率が8割以上の就労定着支援事業所の割合	70%	0%

（ ）は一般就労する農園の開園の影響を含めた人数

○春日井市具体的施策（当法人関連項目を抜粋）

基本方向	施策	取 り 組 み	◎は新規
①障がい福祉サービスの充実	地域生活支援拠点の運用	・保健所や医療機関など関係機関と連携し地域生活支援拠点を運用。 ◎緊急時に一時保護する居室を確保。 ◎宿泊体験用のグループホームの居室を確保。 ◎休日の相談支援体制を確保。 ◎地域生活支援拠点の運用状況について定期的に検証。	
②地域生活支援事業の充実	重層的・包括的な相談支援体制の構築	・多機関の協働により、高齢者、障がい者、児童、生活困窮者など各分野を横断する包括的な支援の構築に向けた検討。 ・ひきこもりの人の支援機関と連携。 ・保健所との連携を強化。	

○前計画（愛知県第5期障害福祉計画・春日井市第4次障がい者総合福祉計画）の進捗状況

【愛知県 第5期障害福祉計画（前回）の進捗状況】

項目	目標値	進捗状況（2019年度末までの実績）
①福祉施設利用者の年間一般就労移行者数の増加	2020(平成32)年度における年間一般就労移行者数を1,422人とする。	1,367人 (進捗率95.4%)
②就労移行支援事業の利用者数の増加	2020(平成32)年度末における就労移行支援事業の利用者数を2,042人とする。	2,153人 (進捗率105.4%)
③就労移行支援事業所における就労移行率の向上	2020(平成32)年度末における就労移行支援事業所のうち就労移行率3割以上を達成する事業所を全体の5割以上とする。	6.0割 (進捗率118.0%)
④ 職場定着率の向上	2019・2020(平成31・32)年度における就労定着支援事業による支援を開始した時点から1年後の職場定着率を8割以上とする。	8.9割 (進捗率111.0%)

【福祉施設の平均月額工賃（賃金）の状況】

区分	愛知県		全国	
	就労継続支援型 (A型)	就労継続支援型 (B型)	就労継続支援型 (A型)	就労継続支援型 (B型)
2019(令和元)年度	81,150円	16,888円		
2018(平成30)年度	78,865円	16,650円	76,887円	16,118円

【春日井市 第4次障がい者総合福祉計画（前回）の進捗状況】

項目	目標値	進捗状況
①就労移行支援事業所における就労移行率の向上	平成32(2020)年度末における就労移行支援事業所のうち就労移行率3割以上を達成する事業所を全体の5割以上とする。	6.0割 (進捗率118.0%)
②職場定着率の向上	平成31・32(2019・2020)年度における就労定着支援事業による支援を開始した時点から1年後の職場定着率を8割以上とする。	8.9割 (進捗率111.0%)

(2) 内部環境分析

ア 経営診断チェック

中期計画策定委員会の構成員20名に、現状における法人経営に関する現状評価（法人の強みや弱みの認識）を把握するため、社会福祉法人経営に係る14領域、183の質問項目について、「YES」又は「NO」の二者択一で回答する方法により調査を行った。

<評価・分析>

- 14の領域別で、特にYesの率が低いのは、次表のとおり「5 地域における公益的な取組の推進」及び「10. 人材の育成」である。
- 183の質問項目のうち、特にYesの率が低い質問項目は、(イ)のとおりである。
- これら、Yesの率が低い「領域」、「質問項目」は、「弱み」として理解のうえ、対策を講ずる必要がある。

(ア) 14領域別の結果

領 域	項目数	Yesの率	Yes数	全数
1 人権の尊重	11	89.5%	197	220
2 サービスの質の向上	13	73.5%	191	260
3 地域との関係の継続	10	79.0%	158	200
4 生活環境・利用環境の向上	26	89.0%	463	520
5 地域における公益的な取組の推進	16	36.9%	118	320
6 信頼と協力を得るための情報発信	11	69.1%	152	220
7 トータルな人材マネジメントの推進	15	64.0%	192	300
8 人材の確保に向けた取組の強化	8	81.9%	131	160
9 人材の定着に向けた取組の強化	10	69.0%	138	200
10 人材の育成	19	52.6%	200	380
11 コンプライアンスの徹底	8	81.3%	130	160
12 組織統治の確立	9	80.0%	144	180
13 健全な財務規律の確立	11	90.5%	199	220
14 経営者としての役割	16	60.0%	192	320
計	183	71.2%	2,605	3,660

強み 6項目（80%以上）	中間 6項目（60%以上80%未満）	弱み 2項目（60%未満）
1 人権の尊重 4 生活環境・利用環境の向上 8 人材の確保に向けた取組の強化 11 コンプライアンスの徹底 12 組織統治の確立 13 健全な財務規律の確立	2 サービスの質の向上 3 地域との関係の継続 6 信頼と協力を得るための情報発信 7 トータルな人材マネジメントの推進 9 人材の定着に向けた取組の強化 14 経営者としての役割	5 地域における公益的な取組の推進 10 人材の育成

(イ) YES 割合が特に低い(35%以下)項目

領域	分類	弱み(できていない)項目
2 サービスの質の向上	【安全性】	○ リスクマネジメントに関するマニュアルの策定、改善、周知が行われていない。
5 地域における公益的な取組の推進	【公益性】	○ 自立支援事業、就労準備支援事業、就労訓練事業、住宅確保給付金の支給、家庭相談支援事業、生活困窮世帯の子どもの学習支援等に取り組んでいない。
		○ 他の社会福祉法人と連携して、地域を面で支えるような公益的取り組みを行っていない。
		○ 近隣の他法人では出来ないサービスを補完する役割や、周囲と共同することで解決できるスケールメリットの仕組みづくりがない。
		○ 地域住民を対象とする講演会・研修会の実施等を通じて、地域住民の福祉に対する理解を促進し、地域における福祉文化の醸成に取り組んでいない。
		○ 災害支援等、行政との適切な連携のもと、災害時における協定を締結していない。
○ 災害時の取り組みとして、福祉避難所の取り組みへの備え等、地域住民の安全・安心な生活の確保に取り組んでいない。		
6 信頼と協力を得るための情報発信	【信頼性(利用者・地域・関係機関・行政等)】	○ サービスに関する苦情・相談や、第三者評価結果等の内容と改善・対応の状況について、様々な媒体を通して利害関係者や地域に説明、公表していない。
7 トータルな人材マネジメントの推進	【組織活性化・人材づくり】	○ 期待する職員像とそれらを実現する取り組みが、着実に継承、発展させるための工夫や取り組みがされていない。 ○ 法人の経営理念、期待する職員像に基づき、トータルな人材マネジメントシステムを構築していない。
	【技術力】	○ ロボットやICTといった先進的な技術を用いた業務の効率化に取り組んでいない。
10 人材の育成	【経営戦略(方針・目標・計画)】	○ 職員各自の研修受講履歴を管理し、個別研修計画を作成していない。
	【組織活性化・人材づくり】	○ めざすリーダー像を明確にしていない。 ○ ニーズや課題に対する積極的な取り組み姿勢や、主体的、自立的な業務行動の評価や育成をしていない。 ○ 多様なキャリアステップを歩める環境の整備を行っていない。
	【技術力】	○ 福祉分野横断的な研修の実施に取り組んでいない。

イ アンケート調査（組織や仕事に対する意識）

1 目的

中期計画の作成にあたり、「組織や仕事に対する意識に関するアンケート」を実施し、集計結果から読み取れる「組織の改善項目及び着手すべき項目等」について、中期計画に反映させて、働き甲斐のある職場づくりや利用者支援の一層の充実を図る。

2 調査対象者

職員 236人 契約職員 132人 計 367人

3 調査時期

令和2年8月11日～9月4日

4 回収状況

351/367人 95.6%

5 集計の結果

調査内容 (各10問・合計50問)	平均	選択肢				
		まったく 思わない	あまり思 わない	まあ そうだ	かなり 思う	わから ない
		1	2	3	4	0
1 利用者支援	3.10	32	303	1,893	1,127	139
		0.9%	8.7%	54.2%	32.3%	4.0%
2 職場環境	2.99	125	582	1,702	1,006	76
		3.6%	16.7%	48.8%	28.8%	2.1%
3 コミュニケーション	2.91	111	585	1,828	809	120
		3.2%	16.9%	52.9%	23.4%	3.5%
4 人事・キャリアアップ	2.59	198	775	1,620	557	293
		5.8%	22.5%	47.1%	16.2%	8.5%
5 処遇・福利厚生・労働安全衛生	2.82	114	440	1,867	761	255
		3.3%	12.8%	54.3%	22.1%	7.4%

(1) 利用者支援

- 「肯定的回答（「まあそうだ」及び「かなり思う）」の割合が他の項目に比べ高い。
- 肯定的回答の割合が80%以上の質問は、10問中9問（1-4以外）で、最も割合が高い質問は、「1-2 利用者への情報提供は、わかりやすいように工夫を加えた説明を行っている」
- 「否定的回答（「まったく思わない」「あまり思わない」）の割合が20%以上選択された質問は、10問中1問。

「1-4 利用者が相談や意見を述べやすい環境が整備され、希望や意向に応じた機会を提供」

(2) 職場環境

- 肯定的回答が80%以上選択された質問は10問中3問。
- 「2-1 現場職員の意見や提案を受け入れた施設運営」

- 「2-2 サービスの質向上に向けて、職員が協力し合う雰囲気がある」
- 「2-9 当法人（施設）やいまの仕事に、誇りややりがいを感じている」
- 否定的回答が20%以上選択された質問は10問中4問。
- 「2-3 お互い注意すべきことは、注意できる環境」（30%超）
- 「2-5 職場内で、セクハラ、パワハラ、マタハラ行為は見られない」
- 「2-7 職場は整理整頓され、清潔に保たれている」
- 「2-10 自分自身が職場で必要とされていることを実感」

(3) コミュニケーション

- 肯定的回答が80%以上選択された質問は10問中2問。
- 「3-7 上司の指示は明確で、仕事が円滑に進んでいる」
- 「3-9 上司は問題発生時に、積極的に解決に向けた支援を行ってくれる」
- 否定的回答が20%以上選択された質問は10問中6問。
- 「3-1 上司に仕事などに関する悩みを気軽に相談できる」
- 「3-2 上司先輩は、部下や後輩を気に掛け話しかけたり相談に乗ってくれる」
- 「3-3 仕事上で必要な情報の共有が正確かつ迅速に行われている」
- 「3-4 職場の問題は、職員間で自由に意見を出し合って解決できる環境」
- 「3-5 部門間のコミュニケーション、情報共有を図るなど他部門との連携がとれている」
- 「3-8 上司は部下の仕事の状況を把握している」

(4) 人事・キャリアアップ

否定的回答の割合が最も高い項目。肯定的回答が80%以上選択された質問はなし。

- 否定的回答が20%以上選択された質問は10問中9問。（4-5以外）
- 否定的回答が30%以上選択された質問は10問中4問。
- 「4-1 人事制度・賃金体系は、将来に対し不安のないもの」
- 「4-4 勤務評価において職員が主張する機会があり、結果は説明を受けている」
- 「4-7 上司は、自分自身の能力向上に関する課題や目標を明確に示してくれる」
- 「4-10 将来、当法人の中で活躍できている自分をイメージできる」

(5) 処遇・福利厚生・労働安全衛生

- 肯定的回答が80%以上選択された質問は10問中3問。
- 「5-3 健康診断の結果を把握し、健康管理に役立っている」
- 「5-8 残業、休日出勤による健康障害はなく、ワークライフバランスが取れている」
- 「5-9 年次有給休暇は無理なく取得できる」
- 否定的回答が20%以上選択された質問は10問中4問。
- 「5-1 現在の賃金、賞与は、業務の内容からすると低いことはない」
- 「5-2 福利厚生制度は満足している」
- 「5-5 現在の担当業務の量、質、難易度は適当である」
- 「5-6 処遇・配置の基準が明確に示されている」

ウ 福祉サービス第三者評価の分析（過去4年間）

改善を求められた主な事項

区 分	課 題
理念 基本方針	<ul style="list-style-type: none"> ○ 理念及び基本方針、職員行動規範の周知徹底。 ○ 利用者や家族への説明。
経営状況の把握	<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用率、コスト分析、事業経営を取り巻く地域の環境等の把握、課題の分析。 ○ 経営環境の変化に対応した施設運営。
中・長期計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> ○ 財政基盤や経営状況、人材確保・育成などを含んだ中・長期的な計画の策定。 ○ 高齢化への対処、地域との交流など事業所固有の課題解決。
事業計画の策定と評価・見直し 福祉サービスの質の向上	<ul style="list-style-type: none"> ○ 単年度の事業計画は、具体的な数値目標や課題を設定。 ○ 職員の参画のもとPDCAサイクルによる現状の評価、課題の洗い出し、改善策の検討。（福祉サービス第三者評価を参考に自己評価、委員会活動の充実満足度調査の活用等）
総合的な人事管理	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員個々の能力やキャリアパスを意識した目標の下、計画的に業務遂行できる仕組み（目標管理制度）の導入の検討。 ○ 中・長期計画、事業計画、個人の目標が連動していく人事評価制度の整備。 ○ 職員の専門性を高めるための研修の実施、契約職員の研修機会の確保。 ○ OJTを職員育成の有効ツールとして捉えた組織的な取り組み。
地域との交流、地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> ○ 地域の関係機関（福祉施設、民生委員・児童委員や社会福祉協議会等）との連携から幅広い地域ニーズを把握し、地域コミュニティの活性化やまちづくりなどに貢献。
利用者を尊重したサービス提供に係る共通理解等	<ul style="list-style-type: none"> ○ 職員行動規範の理解度を深め、利用者を尊重（人権の配慮）した福祉サービスを提供。 ○ 虐待防止、権利擁護や権利侵害の防止、合理的配慮や個別支援の理解促進。
利用者等へのわかりやすい説明	<ul style="list-style-type: none"> ○ イラストや写真等を用いた案内や内容を簡潔かつ適切に説明できる書類等の作成（自己決定が困難な利用者にもわかりやすい資料の作成による丁寧な説明）。
利用者満足の上を目的とする仕組みの整備	<ul style="list-style-type: none"> ○ 定期的な保護者アンケート等、福祉サービス向上の組織的な取り組みの検討。
安心・安全な福祉サービスのためのリスクマネジメント体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> ○ ヒヤリハット・事故報告等を活用し発生要因、改善策、再発防止策の検討。 ○ 感染症に特化した対応マニュアルの見直し、整備。 ○ 大災害を想定した訓練の実施。事業継続計画（BCP）の作成。
福祉サービスの質の確保	<ul style="list-style-type: none"> ○ サービスの質に対する検討を継続的に行う仕組み（定期的かつ全職員）の構築。（PDCAサイクルによる組織的取り組み）
自律・自立生活のための支援	<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用者個々のストレングスに着目した支援、利用者のエンパワメントの発掘への貢献。 ○ 個々に話せる機会や意見箱の設置等。

区 分	課 題
機能訓練・生活訓練	○ 心身の状況に応じた個別性に配慮した訓練の実施。
利用者の希望と意向を尊重した地域生活への移行や地域生活の支援	○ 社会参加や学習の機会を固定化させず、より多くの機会の提供。 ○ 地域生活移行への取組みの充実。 ○ 利用者が自立生活や地域への移行を目指す意欲を醸成する取組みに期待。
就労支援	○ 工賃の引き上げへの取組。 ○ 他事業所や相談支援事業所との情報交換を利用した取組みの強化。

エ 利用者の状況

(ア) 実利用人員等

施設の名称		実利用人員（日平均）			利用開始（入所/退所）			利用率（%）		
		平 30	令 1	令 2	平 30	令 1	令 2	平 30	令 1	令 2
養和荘	施設入所支援	73.6	73.7	75.00	0/0	3/3	1/1	98.19	98.27	100
	生活介護	74.6	72.2	73.04				99.41	96.33	97.39
	短期入所	5.8	5.95	5.18				116.00	119.07	103.60
第二養和荘	施設入所支援	39.31	39.21	38.43	1/2	5/4	1/2	98.03	96.09	96.30
	生活介護	38.44	38.18	37.89				95.46	94.70	96.93
	短期入所	0.49	1.51	1.23				75.89	61.61	106.00
はさま	生活介護	28.17	29.50	29.48	3/0	1/3	1/2	140.85	147.50	117.92
	地域活動支援	22.05	21.08	20.15				76.06	72.71	69.48
なかぎりワークス	就労継続(B型)	44.11	42.85	44.69	0/2	0/2	1/0	91.89	89.27	93.10
わかば(分場)	就労継続(B型)	28.47	26.02	25.96	0/3	1/0	2/2	94.92	86.72	86.31
	生活介護	9.33	9.67	8.79	1/1	1/1	1/3	93.33	96.73	87.94
さいおワークス	就労継続(B型)	19.58	19.35	18.82	0/0	0/0	0/0	97.92	96.75	94.12
	就労移行支援	6.38	6.82	6.03	4/8	3/8	6/4	79.80	85.31	75.47
	地域活動支援	9.10	8.27	8.63				69.98	63.63	66.47
みずほ	生活介護	16.53	18.99	18.41	4/1	2/2	1/0	82.63	94.96	92.10
養楽荘	施設入所支援	39.05	38.78	39.64		1/1	1/1	97.40	96.97	99.11
	生活介護	39.97	39.54	39.48				99.58	98.86	99.07
	短期入所	1.62	2.02	2.92				47.67	40.55	58.47
キッチン高森(分場)	就労継続(A型)	9.69	8.94	10.02	2/3	2/1	2/1	64.65	59.63	50.14
はるひ荘	施設入所支援	40.15	39.56	39.35		0/1	0/1	100.37	98.91	98.39
	生活介護	36.80	37.23	38.22				92.01	93.08	95.57
	短期入所	5.01	5.56	5.47				100.22	111.26	109.51
地域サポートセンター	共同生活援助	43.02	43.92	55.57	3/2	19/3	0/0	87.80	89.63	86.83
	地域活動支援	11.4	11.5	12.78				95.1	95.8	106.50

(イ) 延利用者数

	区分	契約者数			延利用者数		
		平 30	令 1	令 2	平 30	令 1	令 2
地域サポートセンター	居宅介護	26	28	26	722	634	162
	行動援護	5	5	5	151	147	36
	移動支援	46	49	42	911	836	140
	有償運送	6	4	2	881	304	32

(ウ) 障害支援区分の状況等 (障害者支援施設)

施設の名称		平均障害支援区分			平均年齢			平均利用期間 (年.月)		
		平 30	令 1	令 2	平 30	令 1	令 2	平 30	令 1	令 2
養和荘	施設入所支援 生活介護	5.7	5.7	5.7	47.9	48.5	49.0	14.1	14.9	15.3
		5.7	5.7	5.7	48.0	48.6	49.0			
第二養和荘	施設入所支援 生活介護	5.4	5.4	5.4	69.2	69.5	70.1	6.2	6.3	6.1
		5.5	5.5	5.5	69.5	69.9	70.1			
養楽荘	施設入所支援 生活介護	5.6	5.6	5.5	50.5	49.2	49.2	2.5	3.4	3.9
		5.6	5.6	5.5	50.5	49.2	49.2			
はるひ荘	施設入所支援 生活介護	5.5	5.6	5.6	40.1	41.1	41.2	1.8	2.8	3.3
		5.7	5.7	5.7	39.2	39.8	39.0			

※ 開設からの運営期間が短い施設 (第二養和荘 (平 24 年 4 月開所)・養楽荘 (平 28 年 6 月開所)・はるひ荘 (平 29 年 7 月開所)) の「平均利用期間」は、短期間となる。

ただし、第二養和荘の利用者は、養和荘からの移行、また、養楽荘及びはるひ荘の利用者は、旧愛知県心身障害者コロニーからの移行が多数で、現施設の利用以前に入所支援施設の利用経験を有する者は多い。

(エ) 障害支援区分の状況等 (障害福祉サービス事業所 (上記(ウ)以外))

施設の名称		平均障害支援区分			平均年齢 (年.月)		
		平 30	令 1	令 2	平 30	令 1	令 2
はさま	生活介護 地域活動支援	5.3	5.3	5.3	43.0	44.0	43.0
		—	—	—	43.0	44.0	45.0
なかぎり ワークス	就労継続 (B 型)	—	—	—	38.0	39.7	39.9
わかば	就労継続 (B 型) 生活介護	—	—	—	44.8	46.9	47.9
		4.6	4.6	4.5	40.9	37.2	38.4
さいお ワークス	就労継続 (B 型) 就労 移行支援 地域活動支援	—	—	—	40.4	41.4	42.2
		—	—	—	38.4	31.3	32.9
		—	—	—	36.2	37.2	38.0
みずほ	生活介護	4.7	4.7	4.7	34.7	33.7	33.8
キッチン高森	就労継続 (A 型)	—	—	—	30.8	29.6	31.1
地域サポート センター	共同生活援助 地域活動支援	4.0	3.9	4.0	50.0	47.1	47.9
		—	—	—	42.3	43.4	43.1

※ 上記の (ア) から (エ) の表のうち、令和 2 年度の数値は令和 2 年 10 月現在。

オ 財務分析（法人全体・拠点区分）

（１）法人単位の経営分析

ア TKCシステムデータ（宮嶋公認会計士提供資料）

指 標	養楽福祉会			全国平均		評 価
	R元年度	H30年度	H29年度	R元年度	H30年度	
サービス活動増減差額率	5.5%	8.9%	10.3%	2.6%	3.3%	収益性が高く全国平均に比べても高いが、毎年度、大幅な減少が続いている。人件費増加（㊸13億500万円→㊹14億6800万円）の影響が大きい。 全国平均より高いが、毎年度、大幅な減少が続いている。今後も、借入金の償還への充当を踏まえた運営が求められる。毎年度の率の上昇が著しい。元年度には全国平均を上回った。 福祉サービスの提供に直接要する経費（給食材料費や介護用品費など）。全国平均に比べると率は低い。 修繕費、業務委託費、賃借料及び土地・建物賃借料など。全国平均に比べると率は低い。 設備投資額が大きいほど減価償却費も大きくなる。全国平均よりも費用の負担は大きい。
経常増減差額率	5.9%	9.4%	10.6%	2.6%	3.8%	
事業活動資金収支差額率	11.9%	15.0%	16.7%	8.0%	中央値7.1%	
人件費比率	70.5%	66.5%	64.6%	67.8%	65.0%	
事業費比率	9.5%	9.9%	10.3%	13.1%	11.7%	
事務費比率	7.3%	7.5%	7.2%	10.0%	10.4%	
減価償却費比率	8.6%	8.3%	8.6%	7.3%	3.9%	

イ 経営協WEB診断・経営分析参考指標

指 標	養楽福祉会			全国平均		評 価
	R元年度	H30年度	H29年度	H30年度	H29年度	
職員一人当たりサービス活動収益	6,263千円	6,334千円	6,261千円	5,877千円	5,791千円	同一水準を維持し続けている。 元金返済の負担の大きさを示す指標。大幅に増加している。
借入金償還余裕率	34.6%	12.9%	9.0%	60.0%	52.7%	

※出典 全国社会福祉法人経営者協議会WEB診断、経営分析参考指標（独立行政法人福祉医療機構）

ウ 収支状況（事業活動計算書 決算額）

（単位：千円）

区分	人件費			サービス活動収益計		
		対前年度比	指数		対前年度比	指数
令和元年度	1,467,848	162,590	167.1%	2,081,785	118,055	174.8%
平成30年度	1,305,258	124,719	148.6%	1,963,730	135,597	164.8%
平成29年度	1,180,539	158,492	134.4%	1,828,133	298,914	153.5%
平成28年度	1,022,047	143,492	116.3%	1,529,219	337,987	128.4%
平成27年度	878,555	134,734	100	1,191,232	68,155	100

(2) 拠点区分の経営分析

ア 施設入所支援系

	年度	全国 居住複合型 (入所・短期・ 生活介護)	養和荘	第二 養和荘	養楽荘	はるひ 荘
サービス活動収益 対サービス活動増 減差額比率	R1	—	17.7%	24.0%	26.2%	12.0%
	H30	10.9%	22.6%	24.1%	29.0%	13.2%
	H29	10.2%	24.9%	26.3%	29.2%	13.6%
職員1人当たりサ ービス活動収益	R1	—	7,795	8,552	8,796	7,995
	H30	6,531 千円	8,105	8,460	9,244	8,227
	H29	5,894 千円	8,190	8,348	8,427	8,255
職員1人当たり人 件費	R1	—	4,823	5,061	4,742	5,076
	H30	4,040 千円	4,538	4,673	4,728	5,065
	H29	3,658 千円	4,396	4,621	4,226	4,954
人件費率	R1	—	61.9%	59.2%	53.9%	63.5%
	H30	61.9%	56.0%	55.2%	51.2%	61.6%
	H29	62.1%	53.7%	55.4%	50.1%	60.0%

イ 生活介護系

	年度	全国 (生活 介護)	はさま	みずほ
サービス活動収益 対サービス活動増 減差額比率	R1	—	18.0%	15.6%
	H30	10.4%	21.3%	13.5%
	H29	10.4%	25.1%	18.3%
職員1人当たりサ ービス活動収益	R1	—	5,870	5,586
	H30	5,402 千円	5,730	5,764
	H29	5,200 千円	6,075	5,002
職員1人当たり人 件費	R1	—	4,120	3,742
	H30	3,567 千円	3,745	3,892
	H29	3,428 千円	3,743	3,221
人件費率	R1	—	70.2%	67.0%
	H30	66.0%	65.4%	67.5%
	H29	65.9%	61.6%	64.4%

ウ 就労支援 B 型系

	年度	全国（就労 B 型）	なかぎり	わかば	さいお
サービス活動収益 対サービス活動増 減差額比率	R 1	—	-2.5%	2.2%	-4.5%
	H30	2.1%	5.4%	19.1%	8.1%
	H29	7.3%	4.1%	20.5%	11.9%
職員 1 人当たりサ ービス活動収益	R 1	—	6,403	6,122	5,446
	H30	4,312 千円	6,637	7,207	6,390
	H29	3,861 千円	6,839	7,034	5,528
職員 1 人当たり人 件費	R 1	—	4,410	4,178	4,361
	H30	3,266 千円	3,939	3,828	4,373
	H29	2,783 千円	4,111	3,699	3,690
人件費率	R 1	—	68.9%	68.2%	80.1%
	H30	75.7%	59.4%	53.1%	66.3%
	H29	72.1%	60.1%	52.6%	66.8%

エ 就労支援 A 型系

	年度	全国（就労 A 型）	キッチン高森
サービス活動収益 対サービス活動増 減差額比率	R 1	—	-49.4%
	H30	3.0%	-29.2%
	H29	4.7%	-39.0%
職員 1 人当たりサ ービス活動収益	R 1	—	4,380
	H30	4,748 千円	4,994
	H29	4,403 千円	4,597
職員 1 人当たり人 件費	R 1	—	2,423
	H30	3,350 千円	1,909
	H29	3,026 千円	1,804
人件費率	R 1	—	55.3%
	H30	70.6%	38.2%
	H29	68.7%	39.2%

オ 居住複合型

	年度	全国 (居住複合型)	地域サポ ートセンター
サービス活動収益 対サービス活動増 減差額比率	R1	—	1.9%
	H30	5.3%	7.4%
	H29	5.1%	11.0%
職員1人当たりサ ービス活動収益	R1	—	5,287
	H30	5,154 千円	5,117
	H29	5,116 千円	5,380
職員1人当たり人 件費	R1	—	4,017
	H30	3,308 千円	3,795
	H29	3,276 千円	3,765
人件費率	R1	—	76.0%
	H30	64.2%	74.2%
	H29	64.0%	70.0%

(3) 借入金返済表

単位：千円

借入金返済	平成29年度	平成30年度	令和元年度
年度当初借入残高	1,309,050	1,333,426	1,289,254
借入額	73,580	27,000	0
償還額	49,204	71,172	85,956
年度末借入残高	1,333,426	1,289,254	1,203,298

(4) 施設整備積立金

単位：千円

借入金返済	平成29年度	平成30年度	令和元年度
積立済額	91,545	114,625	387,336
積立額	23,080	272,711	33,000
取崩額	0	0	213,080
年度末積立額	114,625	387,336	207,256

(3) 現行中期計画（平成29年度から平成33年度（令和3年度））

I 計画期間

平成29年度から平成33年度までの5年間

II 計画見直しの背景

平成27年度から平成31年度までの5年間を計画期間とする計画について、建設業界の人件費や建設資材の予想外の高騰による厳しい財政環境に迫られたが、養和荘厨房棟の改築、第二養和荘の増築、わかばの分場やグループホームの整備など利用者の生活環境や職員の労働環境の改善に必要な整備を実施に必要な整備を実施することから計画の期間及び内容を見直しが行われた。

III 計画の内容

1 養和荘の整備

厨房棟は平成12年に整備したが、排水などの衛生面や設備面について保健所からの指導に対する改善や平成28年5月に開所したキッチン高森との連携による業務の効率化を図るためには改築が必要である。整備年度は財政面を考慮し平成31年度とする。

年 度	工 事 内 容	工事費（概算）
平成31年度	鉄骨造平屋建 400 m ² 、厨房食堂解体、渡り廊下新築、グラウンド整備	約2億1,600万円

2 第二養和荘の増築

第二養和荘は、平成12年度に養和荘新館として整備したことから、荘長室、更衣室等必要な部屋が設置されておらず用途変更して使用しているが、施設機能の強化を図るため、平成32年度に増築し必要な部屋を整備する。

年 度	工 事 内 容	工事費（概算）
平成32年度	既存鉄筋コンクリート造 ピロティ内増築 116 m ²	約3,100万円

3 わかばリネン分場の整備

わかばは、障害者支援施設から受注するリネン業務に対応するため、平成31年度、養和荘敷地内に分場を整備し、養和荘及び第二養和荘のリネン業務に対応する。

年 度	工 事 内 容	工事費（概算）
平成31年度	鉄骨造平屋建 105 m ²	約3,800万円

4 グループホームの整備

グループホームは賃借しているものが多く、中には老朽化の著しいものもあるた

め、平成26年度に西尾町地内に定員8名のグループホームを2か所整備した。引き続き老朽化の著しいものは整備していくこととするが、利用者・保護者からのニーズに応えるため、次のとおり下条町地内にグループホームを整備する。また、今後も地域のニーズによってはグループホームの整備を検討する。

年 度	定 員	所 在 地	土 地	建 物
平成30年度	10名	下条町地内	174.38坪	鉄骨造2階建 約8,700万円
平成30年度	5名	下条町地内	174.38坪	鉄骨造2階建 約5,100万円

5 障害者支援施設等の整備

愛知県が公募した養楽荘及びはるひ台学園の利用者を受け入れる障害者支援施設整備事業者に応募し、当法人が事業予定者に選定されたため、提出した事業計画に基づき整備を行っていく。

これにより、養楽荘及びはるひ台学園の受け入れ施設は整ったが、地域生活支援拠点施設等が未整備であるため、引き続き整備していく。

整備・運営予定施設の概要

○ 地域生活支援拠点施設

居住支援機能と地域支援機能を一体的に行うことにより、障害者の地域生活支援を推進する。

- ・グループホーム 定員10名
- ・単独型短期入所 定員10名
- ・デイセンター（生活介護、自立訓練） 定員30名

○ 大規模災害時緊急避難場所 受入人員50名

年 度	整 備 内 容	建 物
平成30年度以降	地域生活支援拠点施設等	未 定

5 現状と課題のまとめ

「4 現況分析」の外部環境分析、内部環境分析における法人経営に関する現状評価、利用者の状況等について、「中期計画 基本方針」に沿って、現状と課題を次のとおりまとめました。

I. サービスの質の向上

1 人権尊重と虐待の防止

(職員行動規範)

- 職員行動規範等を踏まえ、利用者の人権を尊重した支援を行っていますが、平成 23 (2011) 年に障害者基本法が改正され、「合理的配慮」の概念や「社会モデル」の考え方が新たに取り入れられました。
- 現行の職員行動規範は、それ以前に作成されたものであり、また、通所や相談支援事業などに沿わない内容があるため、文言を修正することが必要との意見もあります。
- 利用者の人権尊重や個人の尊厳を守る支援は、障害特性等を踏まえ、ストレングスやエンパワメントに着目した個別的支援が重要であり、そうした知識や技術が実践に活用されるよう研修を実施するなど周知徹底を図る必要があります。

(虐待防止対策)

- 虐待防止計画上の虐待防止委員会が設置されていますが、第三者評価においては、その機能の改善、強化について、国が示した虐待防止マニュアルを踏まえた検証を行うとともに、同マニュアルにあるストレスチェックを活用するなど、虐待を発生させない強い意志を持った体制を構築する必要があるとの指摘を受けています。
- 厚生労働省は、令和 4 (2022) 年度から虐待防止のための取り組みを義務付けるため、障害福祉施設・事業所の指定基準に「職員研修」、「虐待防止委員会の設置」、「責任者の設置」の 3 点を加える考えを示しています。

(基本理念)

- 職員へのアンケート調査（組織や仕事に対する意識）の結果によると、法人理念の理解に関しては、管理職層とその他の一般職層等との間では、認識の開き（平均点の格差が大きい）があることが伺えることから、全職員による法人理念の共有化の促進を図る必要があります。
- また、理念の言葉は浸透しているものの解釈はまちまちで、全ての職員による理解の深化には至っておらず対外的に発信が出来る状況ではないとの理解もあります。
- 福祉サービス第三者評価において、法人理念、基本方針、職員行動規範について、事業所内の文書や広報媒体（パンフレット、ホームページ等）に記載、施設内掲出などにより、職員を始め利用者や家族への周知に取り組むよう指摘があります。

2 リスクマネジメント対策

- 利用者支援の中で、職員が負傷するケースは少なくありません。
労働災害防止策及びハラスメント対策について、再発防止を図るため事故等の内容

を分析し、発生要因、改善策の検討を行う全社的な組織を設置するとともに分析内容を職員に周知を図り、事故防止、職員が安心して働ける体制を整える必要があります。

3 個別で専門的な支援

(利用者の高齢化・重度化対策)

- 利用者の障害の程度・年齢等を踏まえた丁寧な個別支援が行われていますが、利用者の状況変化（医療的ケアの必要度の増大、利用者の高齢化に対応する支援、強度行動障害に対応する支援など）に対応した専門性のある人材の配置や設備のあり方について、検討する必要があります。
- 利用者の高齢化の進行とともに、家族の高齢化も同時に進行し、家族、特に両親の健康課題等の発生により、場合によっては利用者の年金管理など成年後見制度の活用の可能性が高まっています。

(地域生活移行及び地域生活の支援)

- 国の障害者基本計画や愛知県や春日井市が策定する障害福祉計画等においては、目標値として、地域生活移行数や施設入所支援の定数縮減が掲げられ、「第5次春日井市障がい者総合福祉計画（2021（令和3）年度～2023（令和5）年度）」においても、引き続き目標の達成に向けた取組みが求められています。
- 入所施設の利用者の直近5か年における地域生活への移行者数は1名で、第三者評価においては、地域生活移行の実績が少ないとの指摘を受けています。
- 利用者の望む生活を実現するためには、地域生活を支援する様々なサービスが確保され、自らの意思による選択の保証もされなければなりません。また、自らの意思による選択を保証するためには、施設での生活以外に地域での生活をイメージできる経験が不可欠です。
- 地域生活への移行や地域生活に関する課題等を把握するとともに、それらの課題に対する具体的な対応について、法人内の検討以外に地域の関係機関等との連携・協力による具体的な生活環境への配慮や支援を行う社会資源の開発が極めて重要です。

(就労支援)

- 第三者評価において、先進の就労系事業所や一般工場見学等の機会を持つほか、相談支援事業所との情報共有により利用者によくの体験・経験を積むことで可能性を引き出すなど取り組みの強化についての指摘を受けています。
- 就労継続 B 型事業所における工賃の引き上げ効果は十分ではない旨の指摘を受けています。
- 個別支援計画の作成にあたっては、サービス等利用計画を作成する相談支援専門員との連携を図り、利用者の意向を反映した個別支援計画が求められます。
- 支援方法や環境整備の見直しが求められる場合、速やかな対処が困難な事例が少なくありませんが、法人内外の関係者との連携による最善の支援を目指す必要があります。

(非常時に備えた事業継続計画（BCP）の整備等)

- 大災害及び感染症を想定した事業継続計画（BCP）の作成又は既存マニュアルの見直しについて、第三者評価制度において、事業所単位だけでなく法人としての作成の検討、訓練の実施が求められています。
- また、法人内における連携の推進、認識の共有化、感染症予防に関する知識の習得を図るため、保健医療の専門職からの助言・指導を受ける研修会等の定期的な実施が望まれます。
- 緊急時に近隣や地域住民と協調を図った避難体制の確保について検討が望まれます。

(利用者が相談や意見を述べやすい体制の確保)

- 利用者・家族からの相談や意見を組織として受け止めて、サービスの質の向上に反映することが求められています。
- 苦情解決の体制は整備され、事業所によっては、相談室で個別に話を聴く機会を設けるなど工夫を凝らしていますが、第三者評価制度において、誰もが苦情や要望を申し出やすい仕組みとともに、苦情解決状況の公表が望まれるとの指摘があります。
- また、自らの意思を言葉で伝えられない利用者の意見について、全ての職員の共通認識及び専門知識を活用して意見の把握を行い、常に支援の質の維持、向上を図る必要があります。

(わかりやすい情報提供・意思決定支援)

- 利用者への情報提供について、アンケート調査（組織や仕事に対する意識）においては、「わかりやすいように工夫を加えた説明を行っている」と91.4%と高率の回答があるものの、第三者評価においては、「イラスト、写真等を用いた簡潔かつ適切に説明できる書類等の整備」を求められた事業所もあります。
- 利用者や家族への情報提供にあたっては、自己決定が困難な利用者もいることから、十分に理解が得られるような丁寧な説明や創意工夫を加えたわかりやすい資料の作成が求められます。
- 社会参加や学習の機会の提供について、第三者評価制度において、利用者の希望と意向を把握し、相談支援事業所と連携するなど社会参加ができる機会の情報提供を行い、学習や体験の機会の提供を充実することが望まれるとの指摘があります。

Ⅱ. 地域貢献

1 地域生活支援拠点事業

「第5次春日井市障がい者総合福祉計画」において、具体的施策として、「地域生活支援拠点の運用」が掲げられており、この地域生活支援拠点の主な機能のうち、次の機能を当法人において担うことが予定されることから、果たすべき役割を踏まえ適切な支援を提供するための運営体制を整える必要があります。

- 緊急時に一時保護する居室の運用

- 宿泊体験のグループホームの居室の運用
 - 休日の相談支援体制の確保
- 2 専門性を発揮した地域貢献、公益的な取組の推進
- 地域開放、機能提供を検討し、専門性を発揮した具体的な活動とともに、社会福祉分野に限らない幅広い活動の実施が求められています。
 - 社会福祉事業者として、地域との関わりや地域貢献の重要性の認識があるものの、地域住民や関係機関との定期的な連携や、地域問題に対する取り組み、地域ネットワークへの参加等は、限定的となっているとの評価があります。
 - 中期計画策定委員を対象とした「経営診断チェック」によると、「地域との関係の継続」の達成度は90%と非常に高いものの、福祉サービス第三者評価においては、毎年、日常的な交流機会など積極的な取り組みの推進を期待する旨の評価があります。
 - 福祉サービス第三者評価において、ホームページの活用や広報誌を配布のほか、地元の学校での福祉出前講座の開催、中高生等の職場体験や職場実習などによる地域に向けた情報の発信により、福祉及び社会福祉法人の活動の理解を深めるとともに人材育成の観点から取り組みを推進することを求められています。
 - 福祉サービスの提供に関するノウハウや専門的な情報を、地域に還元（スノーブレンの活用など）することや、小中高校や特別支援学校における福祉教育への協力により福祉の仕事の啓発を図る必要があります。
- 3 災害時における地域への貢献等
- 災害時における要援護者等の受入れについて、入所支援施設の機能を活用して地域の安心安全に貢献するためするため、令和2年度に春日井市と協定の締結を行いました。
 - その他の施設・事業所（新設予定の事業所を含む）は、災害時における地域及び自主防災組織との連携のあり方について、検討する必要があります。
- 4 地域との交流
- 法人独自、あるいは他の社会福祉法人や社会福祉協議会及び保健・医療機関、NPO法人、市民団体等との連携・協働し、地域住民の生活の質の向上に向けた取り組み、公益的取り組みの実施が求められています。
 - また、社会福祉分野のみならず、地域コミュニティの活性化やまちづくりなどにも貢献することが求められています。
- 5 ボランティアの受け入れ
- 福祉サービス第三者評価において、例年、ボランティアの受け入れは限定的、あるいは、実績のない事業所もあり、ボランティアの受け入れの推進、開拓などについて、改善が求められています。

Ⅲ. 人材の育成

1 体系的な研修制度の構築

- 福祉サービス第三者評価において、職員の育成にあたり、研修で得た知識や技術を実際の業務に活かす具体的な手順と、その成果を検証する仕組みづくりが望まれるとの指摘があります。
- また、職員の専門性を高めるための研修、個人の知識・技術レベルを確認し必要性に応じた研修計画の樹立等、具体的な取り組みに期待するとの指摘もあります。
- さらには、契約職員についての事業所の内部研修以外の研修の機会の確保、職員ごとの研修履歴（期日や研修種別等）の整理、管理に関する指摘があります。
- 現在の施設長と次のリーダーとなる世代の年齢が離れており、育成システムを構築し、リーダー層の育成を重視したマネジメント能力（人材育成力、財務管理能力を含む）の向上が求められています。

2 職員の事務業務負担軽減と利用者支援の充実

- 職員へのアンケート調査（組織や仕事に対する意識）の結果によると、職場環境に関して、「サービスの質の向上に向けて、職員が協力し合う雰囲気がある」、「当法人（施設）やいまの仕事に、誇りややりがいを感じている」と80%を超える職員が評価する一方で、「自分自身が職場で必要とされていることを実感できない」旨の回答は、25.9%あり、評価の格差が見られます。
- 生産性の向上に向けた取組みとして、ICTの活用、WEB会議、記録システムの導入、出勤簿の見直しなどペーパーレス化の推進、アナログからデジタル化への対応について、専門チーム設置などの意見もあります。
- 現在の業務の流れの見直しだけでなく、業務の効率化、簡素化や廃止という視点からの見直しを図り、職員の意欲・能力を發揮できる環境づくり、働き方改革への取組の実施も必要です。
- 「資格手当の拡充」と言ったような、資格を取得しようとする意識のある人を、支える制度をさらに推し進める事で、「人材定着」にもつながると考えられ、今いる人材を伸ばしていく事も視野に入れていくことも必要です。
- 職員へのアンケート調査（組織や仕事に対する意識）の結果によると、ワークライフバランスに関して、「年次有給休暇は無理なく取得できる」、「残業、休日出勤による健康阻害はなく、ワークライフバランスが取れている」など相対的には高い評価がある一方で、「現在の担当業務の量、質、難易度は適当である」との問いに対して、否定的回答の割合が比較的高いほか、アンケートの個別記述では「時間外勤務命令に関する疑問の声（サービス残業）や年休取得への不満、適切な人員配置や業務分担等の検討を求める意見が寄せられています。
- 職員処遇に関して給与等の改善が進んでいるものの、意図や効果が職員に伝わっていないとの意見や、事業所間の業務量や給与の格差が大きいとの意見も寄せられており、各種の制度の改正等が職員に正確に情報が伝わっていないことが伺われます。

- 職員へのアンケート調査（組織や仕事に対する意識）の結果によると、所属内のコミュニケーションに関して、「上司の指示は明確」、「上司は問題発生時に積極的に解決に向けた支援を行ってくれる」など高い評価がある一方で、「上司に仕事などに関する悩みを気軽に相談できる」や「仕事上で必要な情報の共有が正確かつ迅速に行われている」については、高い評価は得られていません。
 - 部門間のコミュニケーション、情報共有を図るなど他部門との連携、職場、職種を超えた職員の横の連携、職員間の交流がなく、意見交換ができる環境の構築を望む声が多くあります。
 - 職員から壁紙のカビや水漏れ、エアコンのカビ等不衛生な箇所があり、安全性を保つものにも限界があるとの申し出もあり、利用者の安全で衛生的かつ快適な生活環境の整備は、基本的な事項であり、実態を踏まえて対応する必要があります。
- 3 人材の確保
- 優秀な人材の確保に向けては、ホームページやパンフレットなど適切な広報媒体等を活用し積極的な情報発信を続ける必要があります。
 - 法人独自の人材確保策として、奨学金制度を創設したほか、専任職員の配置や職員の母校訪問を行うリクルーター制度や職員紹介制度を導入していますが、引き続き、リクルート体制の充実に努める必要があります。
- 4 福祉専門職の育成
- 福祉専門職を養成することは社会福祉法人の責務であることから、介護福祉士、保育士の実習や教員免許の必修単位としての介護実習を受け入れています。社会福祉士養成の実績が少ないことから、実習指導者の養成を行い専門施設としての役割を果たす必要があります。
- 5 目標管理制度の導入（検討）
- 職員へのアンケート調査（組織や仕事に対する意識）の結果によると、人事・キャリアアップに関して、「当法人（施設）やいまの仕事に、誇りややりがいを感じている」には高い評価がある一方で、「人事制度・賃金体系は、将来に対し不安のないもの」、「将来、当法人の中で活躍できている自分をイメージできる」に、否定的回答の割合が高いことから、人事評価制度の適切な運用、見直しについて検討する必要があります。
 - 福祉サービス第三者評価において、キャリアパスによって職員個々の目指すべき到達点を明確にし、人事考課制度で成果を評価・検証していく「人事管理制度」の実現が求められています。
- 6 昇進、昇格など人事に関する基準の理解と周知
- 職員へのアンケート調査（組織や仕事に対する意識）において、人事・キャリアアップに関する項目は、他の項目に比較し著しく評価（平均点）が低く、人事制度・賃金体系への不安が大きいことが見受けられます。

- そうした不安を解消するためには、まずは昇進、昇格など人事に関する基準の理解と周知を深める必要があります。
 - 年2回行われている職員面談の機会があることから、職員一人ひとりの目標達成などについて成果や達成度を評価し、指導する仕組みとして活用を検討する必要があります。
 - 法人の基本理念及び人事評価制度、職員行動規範で定める職員像について、全職員で共有する「期待する職員像」となるよう、職員にとって働きがいがあり、働きやすい環境を整え、職員が将来設計を可能となる制度、仕組みについて、研修制度の充実を加えた人材マネジメントシステムを構築する必要があります。
 - 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する必要があります。
- 7 専門職（看護師、理学療法士など）の積極的な採用・育成（検討）
- 医療的ケアの増加に伴い専門職（看護師、理学療法士など）の配置の必要性も高まっており、委託による現行の対応に加え、他機関との連携、職員の採用など支援の在り方を検討する必要があります。

IV. 健全で透明性の高い運営

- 1 運営組織の見直し（各事業所に共通する事項を検討する組織）
- 運営会議における協議事項は、「評議員会及び理事会への議案に関する事項」及び「法人及び施設の運営に関する重要事項」と定められていますが、今後においては中期計画の進行管理や見直しを着実に実施する役割を果たす必要があります。
 - また、中期計画の進行管理に留まらず、法人における将来に向けた事業展開、組織体制など運営に関する重要事項については、法人全体での協力体制を構築した上で、取組を推進することが必要です。
- 2 経営分析
- 各施設・事業所は、法人の理念や方針を踏まえるとともに、施設間や職員間の連携を図り効率的な運営を目指して取組が進められています。
 - 一方、近年における新たな事業開始による人件費の増加は著しく、特に平成27(2015)年度以降における人件費の伸びは大きく、直近の人件費率は他法人の平均を上回り、人件費の前年度対比額はサービス活動収益計の増加額を上回る状況もあります。
 - 今後においては、積立資産の大幅縮小、借入金の償還が順次開始されることを考慮すると、速やかに職員数や給与水準の適正さ、収益の確保のあり方について検証を行い、人件費率の適正水準の保持に努めるとともに事業所間の一層の連携、目標の共有化による役割分担の推進により法人の経営安定を図る必要があります。
 - 検証にあたっては、類似施設のデータや経営指標等を参考にするとともに公認会計士事務所による専門的支援を得て多角的な視点を持って検証を行う必要があります。

3 中期計画推進体制の構築

- 中期計画の策定過程で整理された課題や問題点に対する対応について、PDCAサイクルが機能するよう進行管理を行う組織・仕組みが求められます。
- 新たに策定される中期計画は事業計画との連動性をもって推進を図る必要性がありますが、各事業所に共通する事項と各施設・事業所固有の事項とを区分けするなどして、責任の分担を明確にして進行管理を行うことが適当と考えられます。
- 中期計画の策定後は、毎年度、事業の進行管理を行うとともに、中間年で目標の見直しを行う必要があります。

4 グループホームの建て替え

- 資金計画の都合から令和2年度に、建て替えを延期することとしたグループホームについては、整備資金の調達を踏まえた整備計画を作成する必要があります。

5 事業計画の策定

- 中期計画との連動性をもった事業計画を策定し、事業所固有課題の解決に向け、数値目標を設定し、進捗評価や期末評価は、職員と一体となった実施が求められます。
- また、利用者、保護者等にわかりやすく、より理解を促す伝達方法により事業計画の内容を伝え理解を得るとともに、利用者の意向を反映した計画とする必要があります。
- 職員の参画のもとPDCAサイクルによる現状の評価、課題の洗い出し、改善策の検討、実施を事業計画に規定し、福祉サービスの質の向上を図る必要があります。
- 毎年度、3～4事業所で第三者評価を受審していますが、指摘事項の中には法人全体で共通した対応が求められる項目もあることから、この中期計画の策定にあたっては特に未改善の事項については根本原因を追究するなど、法人全体でサービスの質の向上に向けた継続的・組織的な取り組み、体制を整備する必要があります。

6 透明性の高い法人運営

- 社会福祉法で定められた財務諸表、現況報告書、役員報酬基準等の公表について、独立行政法人福祉医療機構の「社会福祉法人の財務諸表等電子公開システム」を利用して行っています。
- しかし、サービスに関する苦情・相談や、第三者評価結果等の内容と改善・対応の状況については、公表されていないことからホームページ等で発信し、福祉サービスの質の向上に積極的に取り組む姿勢を地域にアピールすることが求められています。

7 各種規程類等の整備

- 福祉サービス第三者評価において、マニュアル（各種規程を含む）の整備・見直しについて、職員の参画のもと、定期的に現状の評価や課題を洗い出し改善策の検討を行うなどPDCAサイクルによる組織的な取り組みを求められています。
- また、コンプライアンス、個人情報保護の指針、契約書や重要事項説明書等、各事業所に共通する項目について、統一した対応を考慮すべきとの評価もあります。

6 基本理念及び中期計画基本方針

(1) 【基本理念】

<選ばれる事業所・親しまれる事業所>

- 1 障害のある人達が、人としての尊厳が守られその人らしく豊かな生活を実現できるように支援します。
- 2 福祉サービスの充実に向けて、職員は専門職としての資質の向上に努めます。
- 3 障害の有無に関わらず、人々が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指して、地域の関係者とともに取り組んでいきます。

(2) 【中期計画 基本方針】

I サービスの質の向上

私たちは、障害のある人が自らの意思に基づいた活動や暮らしを続けていけるように、一人ひとりの障害や生活の実態に合わせた多様な福祉サービスを提供します。

II 地域貢献

1 (拠点としての地域貢献)

私たちは、障害のある人の重度化・高齢化・親亡き後を見据え、障害のある人とご家族の生活を地域全体で支える体制を構築する事に貢献します。

2 (地域共生社会の実現)

私たちは、地域の人や関係機関と世代や分野を超えて繋がる事で、障害の有無に関わらず一人ひとりが安心感と豊かさを持てる地域をつくることに貢献します。

III 人材の育成

- 1 私たちは、専門職としての誇りを持ち、高い専門性の維持・向上を図るため常に研鑽を続けていきます。
- 2 私たちは、職員一人ひとりの専門職としてのキャリア形成や自己実現を支援するシステムを構築し、人材の育成を図ります。

IV 健全で透明性の高い運営

- 1 私たちは、中期計画及び事業計画に則り、事業所・職種の枠を超えて連携・協働し、事業活動を推進します。
- 2 私たちは、安定的な財政基盤の確立と公正で適切な経営を行い、社会に対しての説明責任を果たします。

7 中期計画事業

(1) 中期計画推進体制

- 社会福祉法人養楽福祉会組織規程（以下「組織規程」という。）第3条の規定に基づき新たに入所支援局及び通所支援局を設置し、部署内の関係施設・事業所間の一層の連携の推進により効率的、効果的な運営に努めます。
- 中期計画を着実に推進するためには、P D C Aサイクルを確立することが重要であることから、組織規程第7条の規定に基づき三つの委員会を設置します。
- 運営会議の構成員（理事長及び業務執行理事を除く）は、次表の委員会等のいずれかに属することとします。
- また、委員会の構成員には、運営会議の構成員からの推薦により管理者以外の職員も参加することとします。
- 委員会等における検討事項は、原則、中期計画基本方針の区分に応じて分担することとし、運営会議における協議事項又は報告事項として位置づけます。

区 分		所管する分野等	
運 営 会 議 ◇全体会 ○入所支援局 ○通所支援局		<検討事項> ・中期計画全体 ・事業全般（事業内容・収支計画・組織等）	
委 員 会 等	㊦サービス向上委員会	基 本 方 針	I. サービスの質の向上
	㊧地域貢献委員会		II. 地域貢献
	㊨人材育成委員会		III. 人材の育成
	事務局		IV. 健全で透明性の高い運営

(2) 計画の推進・中間年での見直し

- (3) 目標設定の「ア 重点事項」に掲げる事項は、三つの委員会又は事務局が進行管理等を行うこととします。
- また、(3) 目標設定の「イ 施設・事業所個別事項」は、「8 事業計画」と連動性をもって推進することとし、各施設・事業所において、必要に応じて計画的な取り組みを行うこととします。
- 中期計画期間の中間年にあたる令和5年度において、計画の進捗状況を点検、確認を行うこととし、進捗状況や社会情勢に応じて計画内容の見直しを行うこととします。
- 第5次春日井市障がい者総合福祉計画（2021（令和3）～2023（令和5）年度）において、数値目標を掲げている事項（地域生活移行など）や重点目標事業（地域生活支援拠点事業）及び新たに設置義務化が見込まれる事項（虐待防止委員会等の設置義務化等）は、それぞれに定められた時期等を踏まえて進行管理を行います。

(3) 目標の設定

ア 重点事項

基本方針 I サービスの質の向上

番号	目標項目		実施者	スケジュール				
	主な実施内容			令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
1	人権尊重と虐待の防止	サービス向上委員会	行動規範の見直し・周知	周知	中間見直し	実施	→	
	○職員行動規範の見直し		委員会設置等検討					虐待防止対策の実施
○虐待防止対策の推進（委員会・責任者の設置、研修実施等）（※1）								
2	リスクマネジメント（労働安全）対策	サービス向上委員会	検討（事故内容の分析・相談窓口の機能）	実施	→	→	→	
	○業務中の負傷事故報告書、ヒヤリハット報告書を分析、事故につながる要因や対策の検討 ○労働相談窓口の運用（ハラスメント）							
3	個別で専門的な支援	サービス向上委員会	・検証 ・育成	→	中間見直し	実施	→	
	○高齢化への対応の検討（医療・介護ニーズの検証） ○強度行動障害への対応職員の育成							
	○地域生活移行及び地域生活の支援（※2） ＜実施者：障害者支援施設・相談支援事業所＞		課題の整理	課題への対応策の検討	対策の実施	実施	→	
	○一般就労数（※2） ＜実施者：就労支援事業所＞							
4	災害・感染症対策（新型コロナウイルス対策）	全施設・事業所	（災害）BCPの整備	実施	中間見直し	実施	→	
	○事業継続計画（BCP）の整備・訓練の実施（※3）							
5	グループホームの建て替え（令和2年度・実施延期分）	サービス向上委員会	検討	整備	開所	→	→	
	○資金計画の都合から延期した建物の整備							

（※1） ＜令和4年4月義務化見込＞ 虐待防止委員会等の設置

（※2） 第5次春日井市障がい者総合福祉計画・数値目標あり

（※3） ＜令和6年度義務化見込＞ 事業継続計画（BCP）の整備等

基本方針 II 地域貢献

番号	目標項目	実施者	スケジュール				
	主な実施内容		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
1	地域生活支援拠点事業（※4）	地域貢献委員会	実施	→	中間見直し	実施	→
	○緊急受け入れ体制の運用 ○宿泊体験居室の運用 ○休日の相談支援体制の整備（土日開所）						
2	専門性を発揮した地域貢献、公益的な取組の推進	関係施設・事業所	たかもり開所（カフェ部門開始）	地域開放、機能提供の検討	実施	→	→
	○地域開放、機能提供の検討 ○ノウハウ等の地域還元（障害の理解促進・福祉の仕事の啓発・福祉出前講座・市民福祉講座）						
3	災害時等における地域への貢献	地域貢献委員会	・実施（入所支援施設） ・検討（その他の事業所）	→ →	中間見直し	実施	→
	○災害時における要援護者等の受入れに関する協定の締結（入所・春日井市と締結済み） ○地域の安心安全への取り組みの検討						

（※4） 第5次春日井市障がい者総合福祉計画・重点目標事業

基本方針 III 人材の育成

番号	目標項目	実施者	スケジュール				
	主な実施内容		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
1	体系的な研修制度の構築	人材育成委員会	研修制度の評価・検証	実施	中間見直し	実施	→
	○研修計画の評価・検証・見直し 福祉専門職としてのスキルアップ、リーダー層の育成						
2	職員の業務負担軽減と利用者支援の充実	人材育成委員会	検討（ICT化等）	実施	中間見直し	実施	→
	○ワークライフバランスの推進 ・業務効率化・簡素化や廃止等の検討、ICTの活用 ・WEB会議（令和2年度から実施） ○人材の定着、働き甲斐のある魅力ある職場づくり						

基本方針 IV 健全で透明性の高い運営

番号	目標項目	実施者	スケジュール				
	主な実施内容		令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
1	運営組織の見直し	運営会議	事業体系ごとの定例会で検討	実施・見直し	→	→	→
	○入所支援局及び通所支援局を設置し、部署内の関係施設・事業所間の一層の連携の推進。 事業全般（事業内容・予算・組織等）を検討						
2	中期計画推進体制の構築	運営会議	検証・分析	実施	中間見直し	実施	→
	○委員会の設置によるPDCAサイクルの確立 ⑦サービス向上委員会 ⑧地域貢献委員会 ⑨人材育成委員会						
3	給与体系、組織、制度等の検証	運営会議	検証・分析	実施	中間見直し	実施	→
	○職員数や給与水準の適正さ、収益の確保のあり方を検証（公認会計事務所による専門的支援を得ながら実施）						

イ 施設・事業所個別事項

<p>基本方針 I サービスの質の向上</p> <p>1 利用者・保護者の意見を取り入れたサービスの提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ○満足度調査の実施 ○わかりやすい情報提供・意思決定支援 ○賃金（工賃）の引き上げ <p>基本方針 II 地域貢献</p> <p>1 地域との交流 関係の継続、関係機関との連携</p> <ul style="list-style-type: none"> ○地域の人々と利用者との交流（ふれあいまつり等） ○ボランティアの受け入れ・開拓 <p>基本方針 III 人材の育成</p> <p>1 人材の確保＜事務局＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○リクルート体制、奨学金制度の維持 ○資格取得支援 <p>2 福祉専門職の養成（実習の受け入れ）</p> <ul style="list-style-type: none"> ○受け入れ実績の少ない専門職（社会福祉士・精神保健福祉士）の計画的な受け入れの検討 <p>3 目標管理制度の導入（検討）＜事務局＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○目標設定から成果測定、評価を経て新たな目標設定 	<p>4 昇進、昇格などに関する基準の理解と周知＜事務局＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○現行の人事評価制度、職員行動規範の周知。（「期待する職員像」を明示） <p>5 キャリアパスを踏まえた人事制度の検証＜事務局＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○職員が自ら将来の姿を描くことができるよう仕組みの検討 <p>6 専門職（看護師、理学療法士など）の採用・育成（検討）＜事務局＞</p> <p>基本方針 IV 健全で透明性の高い運営</p> <p>1 事業計画策定</p> <ul style="list-style-type: none"> ○数値目標や課題を設定、進捗評価や期末評価の実施。 <p>2 透明性の高い法人経営 ＜事務局＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○第三者評価の受審、苦情・相談の体制や内容の公表 <p>3 コンプライアンスの徹底 ＜事務局＞</p> <ul style="list-style-type: none"> ○各種規程類等（コンプライアンス、個人情報保護、ハラスメント等）の整備、研修の実施等
---	--

ウ サービス活動収支

区 分	令和2年度決算見込み		令和3年度予算案	
		率		率
サービス活動収益 計	2,147,502千円	—	2,309,695千円	—
サービス活動費用 計	1,918,205千円	—	2,071,226千円	—
うち人件費	1,525,670千円	71.0%	1,640,057千円	71.0%
サービス活動増減差額	229,297千円	10.7%	238,469千円	10.3%

エ 経営指標

区 分	計画期間中における指標のとらえ方
サービス活動増減差額	借入金償還額を上回る額の確保（最低限）が必要。
サービス活動増減差額率	令和2年度（見込）の水準（10.7%）の確保。
人件費比率	連続して70%台を推移しており、全国平均（67.8%・元年度）並みの水準を確保。

オ 借入金返済計画表

単位：千円

区 分	令和2年度 決算見込み	令和3年度 予算案
年度当初借入残高	1,203,298	1,479,343
借入額	362,600	0
償還額	86,555	88,112
年度末借入残高	1,479,343	1,391,231

カ 施設整備積立金

単位：千円

区 分	令和2年度 決算見込み	令和3年度 予算案
前年度末積立済額	207,256	30,618
積立額	30,618	33,989
取崩額	207,256	0
年度末積立額	30,618	64,607

8 事業計画

- 各事業計画においては、中期計画で示された方向性を踏まえながら、具体的な取組を推進するとともに、中期計画の「イ 施設・事業所個別事項（P33）」について、必要に応じて事業計画に位置づけ、計画的な取り組みを行うこととします。
- 中期計画と連動した事業計画の策定、組織としての改善項目について、計画的に取り組むを実施することで、働き甲斐のある職場づくりや利用者支援の充実につなげます。

用語説明

【ア】

- ICT（アイシーティー）

ICT(Information and Communication Technology)は「情報通信技術」の略。
コンピュータやネットワークに関連する諸分野における技術・産業・設備・サービスなどの総称。

- WEB（ウェブ）会議

インターネットを通じて映像・音声のやり取りや、資料を共有し、参加者がそれぞれに異なる場所で参加する会議。

- エンパワメント

本来持っている能力を十分に発揮できない状態にある利用者、利用者集団に対して、自身の能力を自覚して行動できるような援助を行うこと。
課題を抱えた人や人々自身が自己決定し、問題解決能力及び諸々の生活能力を身につけていくこと。

【カ】

- キャリアパス

企業や事業所の職員が、ある職位や役職に就くまでに辿る経歴(キャリア)や道筋(パス)のこと。

- 合理的配慮

障害者と障害者でない者との均等な機会や待遇の確保、障害者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための必要な措置。

- コンプライアンス

企業や組織が法令や倫理といった社会的な規範から逸脱することなく適切に事業を遂行することを意味する。「法令遵守」と訳されることが多い。

【サ】

- 事業継続計画（BCP）

BCPは、Business Continuity Planningの頭文字をとった言葉。
通常業務の遂行が困難になる事態が発生した際に事業の継続や復旧を速やかに遂行するために策定される計画。

- 社会モデル

障害のある人が日常・社会生活で受ける制限は、心身の機能の障害のみならず、社会における様々な障壁と相対することによって生ずるという考え方。

□ ストレングス

支援を必要としている人の持っている「強さ（意欲や能力、希望や長所など）のこと。

その「強さ」に焦点を当てて援助していくこと（ストレングス視点）によって、自ら問題を解決していく力を高めていくことにもつながる。

【ハ】

□ PDCA（ピーディーシーエー）サイクル

Plan（計画）、Do（実施）、Check（確認）、Action（処置・改善）の4段階からなる管理手法で、それぞれの頭文字をとってPDCAサイクルと呼ばれる。

4つのサイクルを繰り返すことによって業務改善を図っていく。

【ワ】

□ ワークライフバランス

ひとりひとりの人が自分の時間を、仕事とそれ以外で、どのような割合で分けているか、どのようなバランスにしているか、ということ。

参考資料

① 経営診断チェック項目

1 人権の尊重

- (1) 法人の経営理念として、利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守る姿勢を明文化するとともに、これを積極的に発信しているか。
- (2) 福祉の理念と根本的に相容れない虐待、身体拘束等を決して容認せず、根絶する姿勢を明示しているか。
- (3) 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守ることの重要性について、職員が認識を深めるよう「倫理綱領」の策定、人権教育等の具体的な取り組みを実施しているか。
- (4) 契約制度によるサービスはもとより、措置制度によるサービスにおいても、利用者への十分な説明を行い、十分な理解が得られた上での福祉サービスの提供を徹底しているか。
- (5) 利用者やその家族等への説明にあたり、個々の特性に配慮した説明方法を用いて選択肢を提示するなど自己決定を尊重する取り組みをしているか。
- (6) 利用者やその家族等からの苦情・相談に誠意をもって的確に対応するために、受付担当者の設置や第三者委員の選任など、是正・改善の仕組みを確立し、的確に運用しているか。
- (7) 虐待チェックリスト等の活用により、職員が自己の支援について振りかえる機会を設け、虐待の早期発見・早期対応に努めているか。
- (8) 利用者の権利擁護や権利侵害について、職員が具体例を利用者に示す機会を設けるなど、利用者自身が自らの権利について理解する取り組みを行っているか。
- (9) 実際に虐待事例が発生した場合に備えて、マニュアルなどにより具体的な対応が定められているか。
- (10) 利用者のプライバシー、個人情報保護に対する姿勢を明確にするとともに、個人情報保護方針や個人情報保護規定を整備して、実効的に運用しているか。
- (11) 成年後見制度や日常生活自立支援事業等の活用により、利用者財産の適切な管理に努めているか。

2 サービスの質の向上

- (12) サービス提供方針等を明文化し、職員に浸透、共有する取り組みを実践しているか。
- (13) サービス提供についてのマニュアル（手順書）を策定し、役職員に周知するとともに、その定期的な見直しを行っているか。
- (14) 職員の専門知識の習得、技術の向上のために、体系的な教育・研修プログラムを策定し、それを確実に運用しているか。
- (15) 職員参加の下、サービス改善の取り組みを行っているか。
- (16) 利用者やその家族等の声がサービスの改善に活かされる仕組みがあるか。
- (17) 利用者やその家族等の満足度を把握するための仕組みがあるか。
- (18) 提供するサービスについて、継続的に自己点検（自己評価）を行っているか。
- (19) 見直しや改善に定期的に取り組むとともに、これまでの取り組みによる改善効果を確認しているか。
- (20) 提供するサービスについて、第三者評価を受審しているか。
- (21) 外部からの評価結果を活かした、サービス改善の取り組みを行っているか。
- (22) 利用者やその家族等からの苦情や相談に誠意をもって的確に対応するために、第三者委員を活用しているか。
- (23) リスクマネジメントに関するマニュアルの策定、改善、周知が行われているか。

(24) リスクマネジャーの選任、リスクマネジメント委員会の設置等、リスクマネジメント体制を構築し、適切に運用しているか。

3 地域との関係の継続

(25) 在宅サービス、施設サービスのそれぞれにおいて、利用者の地域での生活の継続を重視したサービス提供方針を明文化し、利用者一人ひとりのサービス提供に反映しているか。

(26) できる限り在宅での生活を続けることができるよう、その支援のために多様なサービス提供を行っているか。

(27) 家族や介護者が社会的に孤立しないよう配慮しているか。

(28) 家族や介護者の負担感を軽減するよう取り組んでいるか。

(29) 家族や介護者に対し利用者の障害特性や認知症などに対する理解を促す機会を設け、利用者（介護者）との関係を維持・促進しているか。

(30) 施設で開催する行事へ利用者の家族のみならず、知人・友人の参加を呼びかけるなど、利用者の知人・友人との交流の維持・促進をはかっているか。

(31) 法人が有する施設、設備、職員を活用して、地域住民と利用者の交流や地域に対するサービスを意図した取り組みを行っているか。

(32) ボランティアの受け入れにあたっては、単に職員業務の補助・補完ではなく、利用者との直接的な交流を図る視点で、育成、活動支援を行っているか。

(33) 既存の社会資源について、利用者の個別的状況に配慮しつつ、活用できるよう支援しているか。

(34) 地域社会で行われるさまざまな行事や活動について、利用者の個別的状況に配慮しつつ、参加できるよう支援しているか。

4 生活環境・利用環境の向上

(35) 利用者のプライバシーを守るため、入所施設においては個室化を推進するとともに、ただちに個室化が困難な場合にも、プライバシーを守れるように工夫しているか。

(36) 可能な限り家庭的な環境を実現するための手段として、「居宅に近い環境」と「家庭での生活に近い日常」が実現されるように工夫しているか。

(37) 居室が利用者にとって過ごしやすい環境となるよう配慮し、「その人らしい空間づくり」に取り組んでいるか。

(38) 一人ひとりの利用者にとって、生活の場にふさわしい快適な環境を提供するために、生活環境のさまざまな点について検討し、よりよい環境の実現に取り組んでいるか。

(39) 近隣住宅・施設への騒音とならないよう、適切な防音対策を行っているか。

(40) 各種の防災設備について定期的な点検を行い、その機能を常に維持しているか。

(41) 利用者の安全に影響する設備・備品について、より安全性の高いものに更新するとともに、定期的な安全点検等の体制を整備し、実践しているか。

(42) 立地環境に応じ、非常災害に対する個別の具体的計画を整備し、それに基づいて実効性のある訓練を実施しているか。

(43) 飲料水、食料をはじめとする生活物資を適正に備蓄しているか。

(44) 災害時にもサービス提供を継続するための体制を整えているか。

(45) 建物内の温・湿度管理を徹底し、清潔な状態を維持しているか。

(46) 飲用水（特に井戸水を使用している場合）の水質検査及び浄化槽の検査を適正な頻度で行っているか。

(47) 風呂及びトイレにおいて、こまめに清掃を行い、防臭・防カビ等衛生的な環境が保たれるように手入れしているか。

- (48) 生活上の臭いや排泄物等の処理について適切に対応し、施設内の防臭に努めているか。
- (49) 感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルを整備するとともに、マニュアルが励行されるよう職員教育を徹底しているか。
- (50) 感染症の予防・拡大防止のために必要な消毒薬品や機器を整備しているか。
- (51) 感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づき、実際に予防対策に取り組んでいるか。
- (52) 汗をかいたり汚れたりした場合など、日中・夜間を問わず必要に応じて着替えを行っているか。
- (53) 時間帯や場所、活動内容等に応じて衣服を着替えているか。
- (54) 季節や気温に適した衣服を着用しているか。
- (55) 衣服の状態や保有状況に応じて、適宜入れ替えや追加購入を行っているか。
- (56) 衣類の購入にあたって、利用者本人の意思や好みを尊重しているか。
- (57) 利用者の咀嚼・嚥下能力に応じて食事形態を工夫しているか。
- (58) 栄養管理やアレルギー対応が必要な利用者に対して、別メニューへの変更を行うなど、個別に配慮しているか。
- (59) 利用者が四季を体感できるような取り組みがあるか。
- (60) 利用者の状態に応じて必要な生活能力を獲得する機会を提供したり、生活に潤いや刺激を与えたりする機会を提供したりしているか。

5 地域における公益的な取組の推進

- (61) 現に行っている事業を社会福祉事業、公益事業、地域における公益的取り組み等に整理し、それらが地域の援助ニーズとマッチしているかを確認しているか。
- (62) 介護保険サービスに係る利用者負担額軽減制度事業等、低所得者に配慮した取り組みを実施しているか。
- (63) 保育所における障害児の受入れや、入所施設における課題の多い家族のいる利用者の受け入れなど、経営する社会福祉事業において、困難事例に積極的に取り組んでいるか。
- (64) 生活圏域における他法人との連携などの取り組みを通じて、地域の多様な援助ニーズを把握するような体制整備に努めているか。
- (65) 地域の「福祉の総合相談窓口」として、多様な相談に応じる機能や、自組織では対応困難なケースを適切な機関につなぐ機能を有しているか。
- (66) 他の社会福祉法人や社会福祉協議会及び保健・医療機関、NPO法人、市民団体等との連携・協働し、地域住民の生活の質の向上に向けた取り組みを行っているか。
- (67) 地域の子育て支援や、刑余者への支援など経営する社会福祉事業の周辺領域の対価性の少ない事業に積極的に取り組んでいるか。
- (68) 法人独自で、地域の社会福祉援助ニーズに対する公益的取り組みを行っているか。
- (69) 自立支援事業、就労準備支援事業、就労訓練事業、住宅確保給付金の支給、家庭相談支援事業、生活困窮世帯の子どもの学習支援等に取り組んでいるか。
- (70) 他の社会福祉法人と連携して、地域を面で支えるような公益的取り組みを行っているか。
- (71) 合同研修や共同行事の開催を企画するなど、地域の活性化を意図した取り組みを行っているか。
- (72) 近隣の他法人では出来ないサービスを補完する役割や、周囲と共同することで解決できるスケールメリットの仕組みづくりがあるか。
- (73) 地域住民を対象とする講演会・研修会の実施等を通じて、地域住民の福祉に対する理解を促進し、地域における福祉文化の醸成に取り組んでいるか。

- (74) 地域福祉計画をはじめとする各種福祉計画の策定への参画や行政を主体とした地域連携・協力のネットワークに参加、協力をしているか。
- (75) 災害支援等、行政との適切な連携のもと、災害時における協定を締結しているか。
- (76) 災害時の取り組みとして、福祉避難所の取り組みへの備え等、地域住民の安全・安心な生活の確保に取り組んでいるか。

6 信頼と協力を得るための情報発信

- (77) 法人の業務及び財務情報など、公表が必要な情報について、個人情報保護を徹底しつつ、社会に対して積極的に公表することにより経営の透明性を確保しているか。
- (78) 情報公表は、経営協のホームページを活用する他、様々な機会を積極的に活用しているか。
- (79) 法人の広報機能を強化し、事業計画、事業報告、法人の理念や事業活動、提供するサービスの内容、公益的な取り組みの実施状況等について、地域から信頼を得るため、広く、地域に積極的に発信しているか。
- (80) 法人が行う社会福祉事業、地域における公益的な取り組み等さまざまな事業内容について、利用者や家族、地域住民等に対して説明しているか。
- (81) 法人事業の安定的かつ発展的な継続に必要となる事業計画や資金計画を立案し、その事業実施について積極的な情報発信を行い、地域の理解・協力が得られているか。
- (82) 非営利性や公益性の意味など社会福祉法人の特性について、地域に理解されるよう説明をしているか。
- (83) サービスに関する苦情・相談や、第三者評価結果等の内容と改善・対応の状況について、様々な媒体を通して利害関係者や地域に説明、公表しているか。
- (84) 自己評価や第三者評価の取り組みや、その結果などの情報をホームページ等で発信し、福祉サービスの質の向上に積極的に取り組む姿勢を地域にアピールしているか。
- (85) サービス提供等に関する必要な記録を整備するとともに、適正に保管しているか。
- (86) ソーシャルネットワーキングサービス（SNS）等の普及を踏まえ、職員や利用者等関係者に対し、適切な情報管理に関する注意喚起や教育を実施しているか。
- (87) マイナンバー制度の施行への対応を含めて、利用者や職員等の個人情報の管理を適切に行っているか。

7 トータルな人材マネジメントの推進

- (88) 経営理念が明文化されているか、そして役職員全体に周知徹底されているか。
- (89) 経営理念を実現するために、期待する職員像を明確にしているか。
- (90) 経営理念やめざす職員像の浸透をはかり、職員のめざす方向の一致をはかっているか。
- (91) 期待する職員像とそれらを実現する取り組みが、着実に継承、発展させるための工夫や取り組みがされているか。
- (92) 情報の共有化のための取り組みがなされ、徹底されているか。
- (93) 問題や課題については、積極的に改善していくチームとなっているか。
- (94) 業務マニュアルの整備を進め、可能なものについては業務の標準化、共有化をはかり、統一した業務行動となっているか。
- (95) 継続性の視点を重視し、業務の安定的な継承がはかられているか。
- (96) ルールを明確にした公平・公正な人事制度を運用しているか。
- (97) 法人の経営理念、期待する職員像に基づき、トータルな人材マネジメントシステムを構築しているか。
- (98) 良好な職場の人間関係の構築、維持に努めているか。
- (99) 多様な職種、職務形態の職員との連携がはかれているか。

- (100) 法人内の他部署との連携、協働により、付加価値を産み出しているか。
- (101) ロボットやICTといった先進的な技術を用いた業務の効率化に取り組んでいるか。
- (102) 定期的に「効率化」という視点から、現在の業務の流れの見直しを行っているか。

8 人材の確保に向けた取組の強化

- (103) 様々な採用ツールを用意し、駆使しているか。
- (104) 内部環境、外部環境を把握し、採用計画を立てているか。
- (105) 障害者雇用について、法定の雇用率を達成することはもちろん、より積極的な雇用を行っているか。
- (106) 採用広報には、様々な採用チャネルを効果的に利用しているか。
- (107) 内定者へのフォローアップを丁寧かつ効果的に行っているか。
- (108) 短時間労働や業務の限定など、雇用時間や形態を工夫し、多様な働き方ができる仕組みを構築しているか。
- (109) 積極的な情報発信をして「見える化・見せる化」に努め、法人のブランド力を高めているか。
- (110) 小中高校における福祉教育にも積極的に取り組み、福祉の仕事の啓発を行っているか。

9 人材の定着に向けた取組の強化

- (111) 採用後3年未満（特に1年未満）の職員に対するフォローアップが意図的、計画的に行われているか。（研修、面接、また育成担当者の配置等）
- (112) 職員間の人間関係を良好にし、かつ維持していくための組織風土づくりが重要であると認識し、関連する取り組みを工夫努力しているか。
- (113) 上司は、職員に対して動機づけを意識した言動を行っているか。
- (114) 自らのキャリアが描けるような仕組みづくりができているか。
- (115) 労働災害防止策（メンタルヘルス、腰痛防止策、その他労働災害への対応）を講じ、その内容を職員に周知しているか。
- (116) セクシャルハラスメント、パワーハラスメントの防止策、対応策を適切に講じているか。
- (117) 職員処遇の水準が適正であるかどうか、処遇改善の必要性やその可否を評価・分析するための取り組みを、PDCAサイクルにより定期的に行っているか。
- (118) ワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮した取り組みを行っているか。
- (119) 評価・分析等にもとづき、職員処遇の改善計画を策定しているか。
- (120) 非正規職員についても、労働関係法令の遵守とともに処遇向上の取り組みを行っているか。

10 人材の育成

- (121) 法人の経営理念や期待する職員像を明示し、サービス目標等に基づいた人材育成に関する方針を明確にし、研修を一元的に推進する体制の整備等、その方法を確立しているか。
- (122) 育成システムは、OJT、Off-JT、SDSで構成しているか。
- (123) OJTでは、指導内容や方法等の共通基準を作成し、意図的、計画的に行なっているか。
- (124) 資格取得、その他、職員の成長のために支援の仕組みを構築しているか。
- (125) 職員各自の研修受講履歴を管理し、個別研修計画を作成しているか。
- (126) 体系的な研修プログラムを構築しているか。
- (127) 研修プログラムは、専門性、組織性、社会性、倫理性のバランスを考慮したものとなっているか。

- (128) 昇進・昇格の基準、賃金の水準、必要となるスキルの水準、必要となるスキルを獲得するための機会（研修等の能力開発）の4つの要素を明確化し、職員が自らの将来の姿を描くことができるような、仕組みづくりができて
いるか。
- (129) 管理職や指導的職員のリーダー層の育成を重視し、取り組んでいるか。
- (130) めざすリーダー像を明確にしているか。
- (131) 福祉施設長専門講座の受講等、施設長の更なるスキルアップに取り組んでいるか。
- (132) 福祉サービスの専門性のみならず、マネジメント能力の育成、評価、処遇を行っているか。
- (133) 人材育成力の強化のためのシステムを構築しているか。
- (134) リーダーとしての幅広い視野の醸成、情報の収集等のための取り組みを行っているか。
- (135) 財務管理能力の向上のための取り組みを行っているか。
- (136) ニーズや課題に対する積極的な取り組み姿勢や、主体的、自立的な業務行動の評価や育成をしているか。
- (137) 「新しい地域包括支援体制」の構築を見据え、それを可能とするコーディネート人材の育成について、取り組
んでいるか。
- (138) 福祉分野横断的な研修の実施に取り組んでいるか。
- (139) 多様なキャリアステップを歩める環境の整備を行っているか。

11 コンプライアンスの徹底

- (140) 研修に積極的に参加するなど経営者が遵守すべきルール（法令、その他社会的ルール等）の変更について情報
を収集する姿勢を持っているか。
- (141) コンプライアンス規定・マニュアルを策定しているか。
- (142) コンプライアンス担当部署の設置等、倫理や法令等の遵守の徹底に向けた管理体制を整備しているか。
- (143) 職員に対する社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促す場の提供に努め、社会的ル
ールの遵守の重要性を普及・啓発しているか。
- (144) 公益通報者保護法による、公益通報相談窓口（コンプライアンスホットライン）の設置をし、職員等からの法
令違反行為に関する相談や通報の適正な処理の仕組みを定め、不正行為等の早期発見とその是正処置を図っている
か。
- (145) 保険報酬請求等については、専門職等の人員配置基準を守り、法令に定められた基準に基づいて請求事務を行
っているか。
- (146) 補助金、交付金及び運営費等については適切に申請するとともに、その執行についても法令に基づき適正に行
っているか。
- (147) 取引事業者、行政関係者等の利害関係者と公正かつ適正な関係を保持しているか。

12 組織統治の確立

- (148) 法令に従い理事会を執行機関とし、責任のある適切な人材が配置され、主体的な法人経営を行っているか。
- (149) 法令に従い評議員会を設置し、議決機関と機能しているか。
- (150) 法令に従い監事を選任し、法人監査を適切に行っているか。
- (151) 理事会、評議員会、理事、監事および評議員が各々の役割を認識し、法人経営と各事業経営のチェック機能、
各機関間（理事会、監事、評議員会）の相互牽制機能を果たしているか。
- (152) 理事会及び理事長は、法人本部機能の強化をはじめとして、法人経営及び事業経営が良好に進展するような執
行体制の機能を強化しているか。

- (153) 法令の基準に従い会計監査人を選任し、適切な会計監査を受けているか。
- (154) 会計監査人を置く必要がない法人にあっても、会計の専門家による適切なチェックを受けているか。
- (155) Web 経営診断や組織風土診断などを積極的に活用し、事業に関する外部からのチェックを行っているか。
- (156) 必要な場合、運営協議会を設置し、地域住民等の声を反映させているか。

13 健全な財務規律の確立

- (157) 財務指標にもとづく経営分析等により、法人全体および各施設、事業ごとの経営状況が適切に把握されているか。
- (158) 適切な収益性の確保に向け、将来を見通した計画的かつ効率的な事業運営を行っているか。
- (159) 会計責任者および担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要かつ十分な知識を有しているか。
- (160) 会計監査受審に向けた組織体制が確立されているか。
- (161) 会計処理に関する、業務分掌や職務権限を明確にし、適正な会計処理を行っているか。
- (162) 計算書類が法令、ルールに従って作成されているか。
- (163) 社会福祉充実残額が発生した場合に社会福祉充実計画を策定しているか。
- (164) 中期事業計画・長期事業計画に基づき資金計画を作成しているか。
- (165) 資金の運用は、社会福祉法人制度関連通知等で示された「安全確実かつ換金性の高い方法」で行っているか。
- (166) 事業計画に基づいた目的が明確な積立金となっているか。
- (167) 職員に対してコスト意識を醸成するための取り組みを行っているか。

14 経営者としての役割

- (168) 経営理念、方針等を明確にし、全職員が周知できるような仕組みづくりをしているか。
- (169) 公益性の高い法人の経営者として、非営利性を確保すると共に、公益性の実現に努めているか。
- (170) 法人の経営理念に従い、地域社会に対して生活困窮者支援などを積極的に行っているか。
- (171) 地域における他の事業主体の動向、潜在的な地域ニーズの把握等の外部環境を把握しているか。
- (172) 法令等の改正など制度に関する情報の収集・把握をしているか。
- (173) サービスの自己点検など自法人の強み弱みの把握に努めているか。
- (174) 国や地域の将来を考慮し、社会福祉法人としてのミッションとビジョンに基づいた長期計画を作成しているか。
- (175) 自法人の置かれている状況を把握し、3年先のあるべき姿に基づいた中期計画を作成しているか。
- (176) 法人及び各部署・部門でPDCA（Plan Do Check Action）を実践しているか。
- (177) 事業の将来性・継続性を見通した経営を行っているか。
- (178) 事業継続のための資金（借入償還・建替・昇給・設備投資など）の確保をしているか。
- (179) 災害などに備えBCP（事業継続計画）の策定・周知をしているか。
- (180) BCPに基づく訓練を行っているか。
- (181) 限りある資源を有効に使い、効果性・効率性の高い経営を行っているか。
- (182) 経営者は、自らの職責を深く理解し、不断の自己研鑽を行っているか。
- (183) 職員の研修・教育を充実し、常に次世代の経営層を育成しているか。

3. 【コミュニケーション】職員間のコミュニケーションの充実が図られ、円滑な業務遂行ができていますか？						
1	上司に対して、仕事などに関する悩みを気軽に相談することができる。	1	2	3	4	0
2	上司や先輩は、部下や後輩を気に掛け、積極的に話しかけたり、相談に乗ってくれる。	1	2	3	4	0
3	仕事を行う上で必要な情報の共有が正確かつ迅速に行われている。	1	2	3	4	0
4	職場の問題は、職員間で自由に意見を出し合っており、解決できる環境である。	1	2	3	4	0
5	部門間のコミュニケーション、情報共有を図るなどして、他部門との連携がとれている。	1	2	3	4	0
6	正社員、パートを問わず、異なる職員の間でも人間関係は良好である。	1	2	3	4	0
7	上司の指示は明確で、仕事が円滑に進んでいる。	1	2	3	4	0
8	上司は部下の仕事の状況を把握している。	1	2	3	4	0
9	上司は問題発生時に、積極的に解決に向けた支援を行ってくれる。	1	2	3	4	0
10	上司は判断が難しい問題などにも的確な解決策を提示してくれる。	1	2	3	4	0
4. 【人事・キャリアアップ】適正な人事制度が整備され、キャリアアップのための仕組みも充実しているか？						
1	人事制度・賃金体系は、将来に対し不安のないものである。	1	2	3	4	0
2	勤務評価制度の評価基準や仕組みなどは明確に示されている。	1	2	3	4	0
3	勤務評価制度は、公平・公正に運用されている。	1	2	3	4	0
4	勤務評価において職員の主張のできる機会があり、評価結果については説明を受けている。	1	2	3	4	0
5	目標となるような上司や先輩、見習うべき同僚がいる。	1	2	3	4	0
6	当法人(施設)では、業務に必要な専門知識などを高める研修など教育の仕組みが充実している。	1	2	3	4	0
7	上司は、自分自身の能力向上に関する課題や目標を明確に示してくれている。	1	2	3	4	0
8	日頃の仕事を通じて、幅広い知識や経験を深めることができる。	1	2	3	4	0
9	自分自身の能力向上、自己啓発のための取り組みを行うことのできる環境である。	1	2	3	4	0
10	将来、当法人(施設)の中で活躍できている自分をイメージすることができる。	1	2	3	4	0
5. 【処遇・福利厚生・労働安全衛生】適正な給与体系、福利厚生制度の充実、労働安全衛生への配慮が図られているか？						
1	現在の賃金、賞与は、業務の内容からすると低いことはない。	1	2	3	4	0
2	当法人の福利厚生制度(県共済会のリフレッシュサポート事業や法人独自のインフルエンザ予防接種費、人間ドック等への各種助成、被服の貸与、クラブ活動助成費など)には満足している。	1	2	3	4	0
3	当法人が実施した健康診断の結果を把握し、健康管理に役立っている。	1	2	3	4	0
4	当法人の退職金制度(福祉医療機構、県共済会への2か所加入)には満足している。	1	2	3	4	0
5	現在の担当業務の量、質、難易度は適当である。	1	2	3	4	0
6	処遇・配置の基準が明確に示されている。	1	2	3	4	0
7	法人(施設)は労働安全衛生(職員の安全・健康に配慮した職場環境の整備など)に配慮している。	1	2	3	4	0
8	残業、休日出勤などにより心身の健康が阻害されることはなく、プライベートの時間とのバランスが取れている。	1	2	3	4	0
9	年次有給休暇は無理なく取得できている。	1	2	3	4	0
10	育児や介護を行いながら仕事をしている人に対する支援が行われている。	1	2	3	4	0
(自由記述欄)						

③ 愛知県福祉サービス第三者評価項目の構成 (障害者・児福祉サービス版)

評価項目 合計 64 項目

評価対象 (大区分)		評価分類 (中区分)	評価項目
共通評価 基準	I 福祉サービスの 基本方針と組織	1 理念・基本方針 2 経営状況の把握 3 事業計画の策定 4 福祉サービスの質の向上への組織 的・計画的な取組	9 項目
	II 組織の運営管理	1 管理者の責任とリーダーシップ 2 福祉人材の確保・育成 3 運営の透明性の確保 4 地域との交流、地域貢献	18 項目
	III 適切な福祉サー ビスの実施	1 利用者本位の福祉サービス 2 福祉サービスの質の確保	18 項目
内容評価 基準	A 内容評価項目	1 利用者の尊厳と権利擁護 2 生活支援 3 発達支援 4 就労支援	19 項目

④ 社会福祉法人養楽福祉会中期計画策定要綱

（目的）

第1条 社会福祉法人養楽福祉会（以下「法人」という。）におけるこれまでの活動の実績を踏まえた上で、今後の法人の目指すべき将来像（基本理念）及び取り組むべき使命（基本方針）を明確にし、すべての役職員が理解・共有して計画的に事業を推進するため社会福祉法人養楽福祉会中期計画（以下「中期計画」という。）を策定する。

（策定組織）

第2条 中期計画の策定は社会福祉法人養楽福祉会組織規程（以下「組織規程」という。）第6条に規定する運営会議を中期計画策定委員会（以下「策定委員会」という。）として位置づける。

（ワーキンググループ）

第3条 中期計画の策定を円滑に進めるため、前条に規定する策定委員会の下に組織規程第7条の規定に基づき、「中期計画策定ワーキンググループ（以下「ワーキング」という。）」を設置する。

（構成員）

第4条 策定委員会の構成員は、運営会議と同様とする。

2 ワーキングの構成員は、ワーキングに参加を希望する者及び各施設長等から推薦のあった者の中から理事長が別に指名する。

（開催）

第5条 策定委員会は、必要に応じて開催する。

2 ワーキングは原則、月1回の開催とするほか、必要に応じて追加開催をする。

3 ワーキングは、必要に応じ構成員以外の職員を出席させることができる。

（主宰）

第6条 策定委員会は理事長が主宰する。

2 理事長に事故あるときは、業務執行理事がこれを代行する。

3 ワーキングは、理事長の命に従い事務局参事（計画）が取りまとめを行う。

（協議事項等）

第7条 策定委員会及びワーキングは、次の事項について協議する。

(1) 基本理念と基本方針に関する事項

(2) 施設の運営状況（収支実績を含む。）に関する事項

(3) 現状分析・課題評価に関する事項

(4) 計画案作成に関する事項

(5) その他、法人の経営に関する事項

2 策定委員会は、ワーキングからの報告内容を踏まえて協議を行う。

(庶務)

第8条 策定委員会及びワーキングの事務は、事務局総務課が行う。

(雑則)

第9条 この要綱に定めるもののほか必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この要綱は、令和2年6月24日から施行する。