

社会福祉法人まちのひ

中期経営計画25ー26

2025.4.1～2027.3.31



法人理念 それぞれの幸せづくりとともに

【経営理念】

利用者満足度の向上をめざします。

幸せのレシピで地域に貢献します。

改善と改革を継続し、より良い法人をめざします。

2025年3月28日

1. 中期経営計画の期間

2025年度と2026年度の2年間とする。

役員任期にあわせて2025年度～2028年度の経営計画を連続的かつ計画的に遂行する理事体制の構築を目指す。2025・2026年度の2年間は、収支改善計画と法人経営担当職員が担っている職務を継承可能な経営体制に改革することを主な目標とする。その成果によって、次の2年間の計画は大きく異なってくるため、毎年、年度末に中期経営計画を見直す。

2 SWOT分析

(1) 内部要因の強み

- ① 多様な事業種を持ち一定の経営規模がある
- ② 職員を育成できる職員がいる
- ③ 発達障害がある方への支援能力が高い
- ④ 地域関係機関とのネットワークを保持している
- ⑤ 法人合併経験知（＝システム改善）を保有している

(2) 内部要因の弱み

- ① 資金計画が未作成
- ② 利用人数と利用率の低下による収入減事業が存在
- ③ 中・長期の人事計画が未検討
- ④ 職員指導の平準化が脆弱
- ⑤ ニーズのアセスメントと対応計画の作成作業が不十分
- ⑥ 地域貢献活動に費やすコストが高い

(3) 外部要因の脅威

- ① 少子化と一般企業の人手不足の影響により職員採用が困難
- ② 資金確保が困難
 - ・利用人数と利用率の低下による収入減
 - ・賃金上昇の社会的圧力が拡大し、最低賃金を含め人件費が高騰
- ③ 物価高騰が継続
- ④ 地域資源に期待される役割と機能が分断されていることにより法人の地域貢献活動の負担が増加

(4) 外部要因のチャンス

- ① 社会福祉法人の大規模化と協働を推進する政府方針
- ② 一部の地域ネットワークでの活動における主導権
- ③ 親和性が高い社会福祉法人と同じ地域で協働している

3 中期経営計画（25・26）の基本方針

- (1) 収支改善
- (2) 次期経営体制の構築
- (3) 職員体制の確保
- (4) 利用ニーズへの対応
- (5) 地域共生社会づくりへの貢献

4. 収支改善

ご利用者への支援を継続できる法人であるためには、収支改善は継続して取り組む必要がある。これまで取り組んできたことにより、職場の風土改革に一定の成果を得ることができたが、今後も取り組みを継続する。

- (1) 法人と各事業を評価する数値指標などを検討し、改善に活用する。
- (2) 町田市からの受託3事業内容の検討
受託事業に求められている業務と受託費用について町田市と実態に基づく交渉を進める。
- (3) 居住支援事業と通所事業所等との協働を推進
事業運営課題解決をめざした協働に取り組むことで安定した事業運営を維持する。協働業務に参加することで、職員育成による定着率の向上をめざす。
- (4) 富士通所支援事業拠点統合の検討
富士支援部の通所事業所は小規模であるため、事業ごとの運営コストが高い。
通所事業拠点の統合を継続して検討する。
- (5) 白峰通所支援事業の利用者数と利用率の維持向上
高齢化に伴う退所利用者が一定の割合であることを前提に、利用者数と利用率を維持し、向上することを目指す。利用希望が増えるように、ホームページの活用や休日開所日での見学会などで事業所の魅力を発信する。
- (6) 法人利用者ニーズと地域ニーズの把握
ニーズ把握を継続し、事業管理者会議と経営本部会議にてニーズの変化に応じた法人経営と事業計画への反映に努める。

5. 次期経営体制の構築

- (1) 法人職員を中心とした理事体制の構築
利用者支援現場を理解している職員理事が法人経営に参加することで、利用ニーズに応じた事業を展開できる法人経営を目指す。また、法人経営課題検討の機会を活用して、職員理事の育成を図る。
- (2) 拡大調整会議の機能強化
法人経営上の課題解決案を理事長に提案することを目的に職員理事とその候補による経営本部会議を開催する。

6. 職員体制の確保

(1) 人材の育成

これまでの人事管理制度の課題を修正し、実情に適合した等級制度に変更した新たな人事管理制度を試行しながら、定着を目指す。人事管理制度向上委員会を中心に職員からの意見を聴収し、課題の改善を図る。

① ハラスメント予防の促進

有益な職員間コミュニケーションが拡大する工夫などを事業管理者会議で共有し、拡大活用をめざす。

② 期初面談の活用

(2) 職員採用計画に基づき採用活動を管理する

① 定型化している採用活動を計画的に管理する

② 新たにチャレンジする採用活動の検討チームを設置する

(3) 職員処遇

① 職員の強みを発揮できる適材適所配置を目指す

② 処遇改善手当を支給する

7. 利用ニーズへの対応

(1) 8050問題への対応

ご利用者と家族の高齢化に伴い、これまでの暮らしを維持することが困難となるケースが増え、今後もさらに増えることが想定されている。事態が深刻化する前からの対策検討を支え、とともに地域機関との連携により対応力を強化する。

① 緊急事態発生予防と即刻対応チームの設置

② 高齢福祉関機関との連携強化

③ ヘルパー派遣事業による暮らしへの支援の継続

④ 8050問題対策から法人の魅力を構築する

(2) 発達障害（自閉症、ADHD、学習障害等）があるご利用者への支援力向上

発達障害があり環境に適應できず2次的障害が発生しているケースが多いことが、2024年調査により明らかになった。発達障害があり重い知的障害があるケース、軽度の知的障害があるケース、2次的障害があるケースへの有効な支援を体系化し、支援力の向上をめざす。

(3) 利用希望への対応

① 利用者および利用希望者に事業所の魅力を伝える

事業所の魅力を明確にし、利用希望ニーズと事業所サービスとのマッチング能力を強化する。

- ・ホームページに事業所の魅力を掲載
- ・休日開所日に見学機会を設ける

② 利用希望への迅速な対応

事業所サービスの利用希望を把握した段階で、ニーズのアセスメントと並行した利用希望者への動機づけを迅速に行う。

(4) 町田生活実習所の建て替え

2026年度末までに本体工事の基本設計と並行して、仮設建築を行う。

8. 地域共生社会づくりへの貢献

(1) 地域関係機関との協働による課題解決を推進する

- ① 町田市障がい児者自立支援研究研修会活動への貢献
- ② 地域の社会福祉法人との協働活動を推進する

(2) 鶴川地域での共生社会づくりに貢献

- ① 鶴川地区社会福祉協議会活動への貢献
- ② 鶴川地区での有効であった活動を他地域に活用する

9 推進体制

(1) 経営本部

これまでは、法人経営課題の検討を行う会議体として拡大調整会議を設置し、経営課題の検討を行ってきた。検討内容は、会議調整会議が担ってきたが、2026年度には拡大調整会議と会議調整会議を一体化した経営本部会議が機能することを目指す。

① 経営本部会議の役割

- ・ 中期経営計画25・26を遂行するための課題解決
- ・ 法人経営と事業運営に必要な課題解決
- ・ 経営本部会議構成メンバーの育成

② 会議構成メンバー

理事長、事務局長、部長に加えて法人経営課題検討に必要な所長を抜擢する

(2) 部体制の変更

2024年度までは、同じ事業をまとめて部を構成していたが、新型コロナウイルス感染等によって事業間協働にとりくむ中で同じご利用者を支援している事業間での応援や協働が有効であることが明確になった。

2025年度からは、同じご利用者を支援する事業で部を構成する。

(3) 部における事業と基本方針

① 白峰支援部

＜事業＞ 町田生活実習所（生活介護事業）
町田かたつむりの家（生活介護事業）
サポートセンター町田とも（生活介護事業）
ライフサポートまちのひ（居宅介護事業、移動支援事業）
はくほうホーム（共同生活援助事業）
ショートステイ アイビー（短期入所事業）
ショートステイ グリーングラス（短期入所事業）

<基本方針>

利用者と家族の高齢化対策
部内事業間協働と他部門協働
利用者数と利用率の維持向上
新人事管理制度の定着と改善による職員育成

② 富士支援部

<事業> 富士清掃サービス（就労継続支援B型）
ひあたり野津田（就労継続支援B型、就労移行支援、就労定着支援）
富士作業所（就労継続B型事業）
ふじ居住支援／さるびあ・のぞみ（共同生活援助事業）

<基本方針>

ご利用者に応じた支援力向上
利用者と家族の高齢化対策
発達障害支援
利用希望への迅速な対応
部内事業間協働と他部門協働の推進
新人事管理制度の定着と改善による職員育成
拠点統合計画の検討

③ 地域共生社会推進部

<事業> まちのひ相談室（指定一般相談、指定特定相談）
レッツ（障がい者就労・生活支援センター 町田市委託事業）
まちプラ（地域活動支援センター 町田市委託事業）
鶴川地域障がい者支援センター（障がい者相談支援事業）

<基本方針>

8050問題への対応
本人、家族、事業所、地域のエンパワメント発揮を支援する
事業運営状態に応じた業務管理と関係機関との調整
新人事管理制度の定着と改善による職員育成
地域ネットワークの活用

④ 法人事務局

<基本方針>

法人事業運営に必要な事務業務を遂行する。
法人経営に必要な事務業務を遂行する。

⑤ 法人委員会

以下のテーマでの法人委員会を置き、委員会統括会議で各委員会活動の調整を行う。

- ・ 人事管理制度向上委員会
- ・ 研修委員会
- ・ 危機管理委員会
- ・ 権利擁護・虐待防止委員会
- ・ 苦情解決委員会
- ・ 広報委員会（設置を検討）

10. 資金計画

(1) 現状

2023年5月新型コロナウイルスが5類となったが、感染症は発生している。感染を心配し通所を控える等の影響や、国の感染症対策の施策が打ち切りとなったことにより、収支が悪化した。

国は障がい者の法定雇用率を上げ、特に精神障がいのある方の雇用が増え、一般就労する機会が増えていることから、就労継続支援事業等の利用者が減少傾向にある。

2024年度「収支改善計画」を作成し、担当チームごとに改善を推進してきた。この計画の下、法人の判断で事業統合も行った。事業所での改善も進み、少しずつ回復し始めると同時に、法人全体で改善のために努力するという、風土が定着した。

(2) 資金計画作成へ向けて

法人は経営本部が中心となり、拠点統合（縮小）計画や、受託事業の業務見直し交渉を開始する。

事業所では、単年度での「収支改善」を目標だけでなく、持続可能な法人、事業所とするため「目指すべき指標（事業所別）」を事業管理者と事務局で作成し、課題の抽出、改善実施計画を作成し、中長期的な目標を定め、取り組む。

中長期的な資金計画作成のために、これまで決算で行ってきた財務分析を、毎月事業管理者が行えるように進める。

(3) 資金収支差額（目標）

大きなマイナスから少しずつ回復していることを受け、まず「当期資金収支差額」の目標を定め、その先に「積立金」等固定資産の計画を立てることとする。

＜目標＞ 2026年度決算において「当期資金収支差額：6,000万円」を目指す