

社会福祉法人まちのひ

中期経営計画25-26

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。

2026年3月27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 町田市からの受託事業から撤退し、これまで以上に法人理念の実現を目指すことができる体制を整えつつある。
- ③ 重要課題の解決を計画的に遂行するシステムが機能し始めている。
人事管理制度改革により、職員の評価～処遇～育成作業を計画に遂行しつつある。中期経営計画見直しについても環境査定（ご利用者と地域ニーズ調査等）から修正案作成までの取組を年間予定にて管理してきた。毎月の事業月次報告においても前月までの報告に加えて今後に向けて取り組む計画が記載され始めている。法人委員会では年度当初にあげるべき重要な成果を共有した活動計画にもとづく取り組みが定着した。
- ④ 発達障害があり、環境への適応が困難に陥る傾向がある方への支援能力が高い
- ⑤ 地域関係機関とのネットワークを保持している

(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 属人化に依存しない業務遂行が困難な状態がある
- 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 ご利用者とその家族が契約内容以上の支援に依存する傾向がある（新規）
情報収集と意思決定が困難となっているご利用者と家族への支援は継続しつつも、危機的状態に陥る前からご利用者と家族の主体的な暮らしづくりをめざす支援を強化していく必要がある。

(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 支出の増加傾向
 - ・賃金上昇の社会的圧力が拡大し、人件費が高騰
 - ・物価高騰
 - ・建物備品の老朽化対応への支出が増加
- ③ 地域関係機関の役割と機能が分断されている

(4) 外部要因のチャンス

- ① 発達障害がある方の潜在ニーズは大きい
- ② 一部の地域ネットワークでの活動における影響力を保持し、さらに拡大している
町田市障がい者施策推進協議会（障がい者自立支援協議会に該当）へ自立支援協議会に期待する機能の実現に向けた情報提供、提案を継続していく。
- 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
ご利用者と家族の高齢化に伴い権利擁護と意思決定支援に必要な後見制度の検討を町田市内の社会福祉法人、NPO法人、町田市等と定期的に行っている。

3 中期経営計画（25・26）の基本方針

【基本方針1】 組織体制改革

収支改善として取り組み2024年度決算は黒字となった。今後の安定した収支を得るためには、これまでの取組から明らかになってきた組織体制の改革が重要となる。

【基本方針2】 次期経営体制の構築

【基本方針3】 職員体制の確保

【基本方針4】 利用ニーズへの対応

【基本方針5】 町田生活実習所の建て替え準備

町田生活実習所の建て替えに必要な借地が見つかり、関係機関と本格的な準備作業に取り組む。

【基本方針6】 地域共生社会づくりへの貢献

【基本方針1 組織体制改革】

(1) 協働の推進と成果の共有

- ① 計画相談事業等との協働実績を事業管理者会議で共有する
- ② 送迎システムの改善を試行する
- ③ アウトリーチ機能の有効活用方法を検討する

(2) 職員を育成しやすい事業規模をめざした拠点統合準備

富士支援部事業の拠点統合を推進する

(3) 事業評価に基づく事業計画の改善

事業評価指標を活用した事業価値を拡大経営会議で共有する。環境変化に応じて目標と計画の修正を適時実施する。

【基本方針2 次期経営体制】

(1) 経営担当職員の育成

- ① 経営本部分掌成果を拡大経営会議で共有する
- ② 経営本部分掌に関する法人委員会成果を拡大経営会議で共有する

(2) 事業管理者の育成

事業管理者が担当以外の他事業と法人に視野を広げ、事業と法人が抱える課題と解決策について事業管理者会議で共有する。

【基本方針3 職員体制の確保】

(1) 人事管理制度の改善

- ① キャリアパスモデルを活用した人材育成計画を作成し、活用する
事業管理から法人経営をめざすモデルとスペシャリストをめざすモデルを作成し活用する。
その一方で、本人に適した働き方の工夫などを支援し、職務を継続できるようにする配慮に努める。
 - ② 職員ニーズを把握する（キャリアシート、職員満足度調査、面談等から）
 - ③ 事業内で日常的に使用する記録を活用して職員間コミュニケーションを促進する
 - ④ 事業間人材交流を推進する
 - ⑤ コスト対効果を踏まえた実用的なツールとなることを目指す。
 - ⑥ 給与体系を見直す
- (2) ソーシャルワークが可能な職員の育成
- ① ソーシャルワーク経験者によるOJTを推進する
 - ② 緊急性が高いケースへのチーム支援によるOJT強化
- (3) 職員採用力の強化
- ① さらなる法人の魅力発信：発達障害支援、「ライフプラン」に基づく支援等について
 - ② 多様な採用活動の展開
様々な求人媒体の検討と試行、リファラル採用の活性化、ボランティアや資格実習生の勧誘、職員の人脈の活用
 - ③ 外国人材の採用の検討
 - ④ 採用強化チームへの若手職員の登用
- (4) 働きやすさの向上 ～働き方改革の継続～
- ① 職員の業務負担の軽減
 - ・ AI等新技術活用を推進し、職員の業務負担を軽減する
 - ・ 職員協働を推進する文化を強化
日常業務で使用する記録を活用したコミュニケーションの促進
 - ・ 課題解決能力が高い職員を派遣する駆け付けサポートシステムを試行する
 - ② ハラスメント対策の強化
 - ③ メンタルヘルスの維持と向上へのサポート
 - ④ 職員評価に基づく業務設計モデルの共有
 - ⑤ 地域関係機関との協働を推進し、地域の協力者を確保する

【基本方針4 利用者ニーズへの対応】

- (1) 高齢化に伴う問題の解決
 - ① 高齢化を踏まえての将来計画検討をテーマにしたセミナーを法人後援会と共催する
 - ② 緊急性が高いケースへの支援ツール活用機会を増やす
 - ③ 情報格差対策を整備し、活用する
- (2) 発達障害の特徴があるご利用者支援の向上
 - ① 発達障害の特徴がある事例検討を行う
 - ② 事例検討成果を実践にて応用する
- (3) 地域資源活用を含めた将来計画作成と活用への支援
 - ① 地域活動支援センター事業計画の見直し
 - ② 実用的な地域連携を強化する

- ・パーソナルアシスタントづくりを検討し、関係機関へ提案する
- ・障がい者差別の解消活動（心のバリアフリーの日イベント）に貢献する

【基本方針5 町田生活実習所の建て替え準備】

- (1) 新設・移設により併設が可能な事業を検討する
- (2) 東京都のスケジュールに即した手続きを確実に進める
- (3) 資金計画：基本設計による工事資金を整理し、自己資金、借入金の試算と手続きを進める

【基本方針6 地域共生社会づくりへの貢献】

- (1) 当事者の主体性発揮による自立支援の強化
 - ① ご利用者とその家族の将来計画検討セミナーを開催する
 - ② 後見制度等の向上を推進する検討を地域関係機関と協働し、推進する
- (2) ご利用者の幸せづくりにおける課題と解決策について関係者理解を促進する
 - ① 町田市障がい者施策推進協議会への貢献と活用
 - ② 町田市障がい児者自立支援研究・研修会への貢献

4. 推進体制

(1) 経営本部会議・拡大経営会議

月2回開催を基本とする。必要に応じてのテーマごとの検討は適時開催。参加者は担当部門運営からの経営課題とその対策を提案する。また、担当している経営本部分掌の進捗状況を報告し、課題と対策を提案する。

(2) 事業管理者会議

月2回開催を基本とする。事業管理者の事業管理能力の向上と視野（他事業と法人の将来構想）の拡大をめざし、テーマを決めての意見交換を行う。事業の月次報告に基づき課題の共有と解決に向けた協働を推進する情報交換を行う。

(3) 法人委員会

危機管理委員会、人事管理制度向上委員会、権利擁護・虐待防止並びに身体拘束適正化委員会、研修委員会、苦情解決委員会を設置する。

法人委員会は、委員は法人経営課題をそれぞれの委員会が受け持つ分野での解決に取り組む。職員も委員に抜擢し、他事業や法人全体に視野を広げる機会とする。

各法人委員会と委員会統括成果は、事業管理者会議で共有し、課題解決案を提案する。

5. 事業部門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>

町田生活実習所の建替え計画の円滑な実行
部内事業間協働と他部門協働
ご利用者・ご家族の高齢化対策
働きやすい職場環境づくり
新人事管理制度の定着と改善による職員育成
支援記録ソフトの導入と定着

(2) 富士支援部

<事業>

富士清掃サービス（就労継続支援B型事業）
ひあたり野津田（就労継続支援B型事業・就労移行支援事業・就労定着支援事業）
富士作業所（就労継続支援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>

収支改善と経営の安定化
点在した拠点の集合（統合）と、マンパワーを効率的に活用ができる環境づくり
ご利用者数と利用率の維持
ご利用者の多様な「幸せ」を実現できる職員の育成

(3) 地域共生社会推進部

<事業>

まちのひ相談室（指定特定相談支援事業、指定一般相談支援事業、地域生活支援拠点事業）
まちプラ（地域活動支援センターⅠ型／町田市委託事業）

<基本方針>

ご利用者の将来を見据えたライフプラン（将来計画）作成支援の推進
法人内協働によるソーシャルワーク機能の強化
ニーズに基づく適時な事業運営と計画見直しの仕組み整備
地域共生社会の実現に向けた地域基盤づくりへの貢献

(4) 法人事務局

<基本方針>

法人経営に必要な事務業務を遂行する
事業運営に必要な事務業務を遂行する

(5) 法人委員会

以下の委員会を設置し、委員会統括会議にて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・虐待防止並びに身体拘束適正化委員会
- ・苦情解決委員会

6. 資金計画

(1) 現状

コロナ禍以降収支が悪化し、少しずつ改善しているが、回復までには至っていない。

合併後、事業統合、受託事業見直しを法人として行ってきたが、法人が存続していくためには更なる改善が必要とされている。

福祉業界全体、そして法人も人材不足は深刻な課題であるが、有効な人材活用を視野に入れ、部門、事業に捉われない改革が必要となっている。

(2) 資金計画作成へ向けて

2027年度の報酬改定を想定し、就労継続支援B型事業が継続できるためのあり方を検討する必要がある。

2025年度に準備したものの、着手できなかった財務管理、適正人件費、事業ごとの適正収支差額率を経営本部と事業所で可視化し、予算収支管理を再構築する必要がある。

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）」を作成し、課題の抽出、改善実施計画を作成し、次の中期経営計画へ反映させていく。

(3) 資金収支差額（目標）

<目標> 2026年度決算において「当期資金収支差額：3,000万円」を目指す（下方修正）