

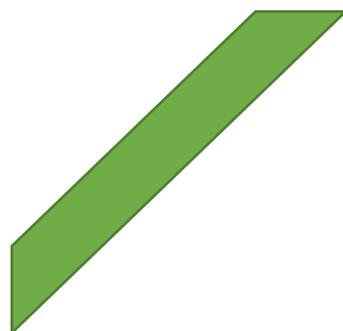
社会福祉法人ボワ・すみれ福社会

経営計画（中間評価）

2025.3.31



BOWA SUMIRE



目次

部門別中間評価

通所支援部（生活介護）【花の家】	1
通所支援部（生活介護）【花の郷】	2
通所支援部（生活介護）【ボワ・アルモニー】	4
通所支援部（就労継続支援 B 型）【クッカ広場】	6
通所支援部（就労継続支援 B 型）【ボワ・アルモニー】	7
居住支援部	8
児童支援部【ボワ・コンサール】	9
児童支援部【ボワ・フルール】	10
児童支援部【ボワ・エール】	12
相談支援【かけはし】	13
経営企画プロジェクト	14
法人本部	17
地域貢献活動	19
財務計画	20
財務分析	22
就労継続支援 B 型工賃について	25

2024年度経営計画中間評価

1. 通所支援部（生活介護）

【花の家】

(1) 方針
1 ご利用者の状態とご家族の状況の変化による新たなニーズに対応します。
2 施設資源を活用し、地域福祉の向上の為に貢献します。
3 医療的ケア者の受入れ先としてのニーズに対応します。
4 法人事業所ご利用者 ご家族の高齢化と家族介護機能の低下に対応した支援をします。
5 財源の確保を行います。

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. ノウハウを活かした各事業の事業展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今まで、実施をしてきた事業でのノウハウを活かし、今後特別支援校を卒業してくるご利用者の受け入れ先として第二期に新たな生活介護事業所を開設します。 ・医療的ケアを含む重度の障がいのあるご利用者が安心、安全に施設利用できる環境を整えます。 ・ご利用者のニーズに合わせた活動設定を目指します。 ・医療的ケアを安全、安心に実施できるように研修、教育を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年度には花の家医療的ケア要領を改訂(その後、2023.11には一部改定)する等して、支援環境を整えた。一方、看護師の退職もあり、人員体制が整わない期間もあった。 ・「活動における5つの柱(指針)」を設けて、幅広い障がい像、年齢層に対応できる活動を提供している。 ・第3号研修受講者に対するフォローアップ研修を毎年実施している。 	<p>概ね実施できました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・看護師や介護職の人員不足に陥らないように職員育成や雇用に努める。 ・活動内容がマンネリ化してきているので活性化を図る。 ・継続して実施。
<p>2. 施設の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者施設という面だけでなく地域社会の資源として活用を図ります。 <p>(1) 二次避難施設としての活用</p> <p>(2) 駐車場の貸し出し</p> <p>(3) 施設開放</p>	<p>(1) 町田市と情報共有しながら整備。</p> <p>(2) 近隣施設のイベント時に貸出を実施。</p> <p>(3) コロナ感染期には一時的に貸出を中断していたが、2024年度に再開。</p>	<p>実施できました。</p>	
<p>3. 既存施設の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各通所部門施設でSDGSへの取り組み、経費削減、安定した昼食提供、食事提供体制加算の廃止への備え、などを検討し事業計画を立て実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法人の指針に合わせて花の家でも会議資料はPC上で確認する等してペーパーレス化に努めた。 ・栄養部門では残食調査等を実施し、できるだけ残食がないような献立作り等に努めた。 	<p>実施できました。</p>	

<p>4. 適正収支の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報酬改定に伴う収入のシミュレーションをします。 ・人件費率を75%以内に抑えます。 ・定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し、等検討し適正収支の確保をします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・人件費率が2021年度が65.4%、2022年度が64.8%、2023年度が72.8%となり、目標値以内で運営できている。 近年、ご利用者の高齢化等による施設入所やご逝去等で退所される方も増えており、収入減少が予想される。 	<p>実施できませんでした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・通所率がほぼ100%の状況で収入も頭打ちになりつつあるので、人件費の高騰を抑えることと、支援の質の維持、向上を図ることのバランスを取りながの人員配置を行う。
<p>5. 誰もが豊かに暮らせる地域社会づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者の高齢化と共に家族の高齢化が深刻であり、通所を確保するためには、家庭支援も重要となってきています。また、市内の社会資源を見ると、医療的ケアを含む重度障がい者の地域活動の場が潤沢ではありません。今までのノウハウを生かして新たにできることを事業所単位で計画します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者本人及びご家族の高齢化等への対応は花の家だけでは難しい為、相談支援事業所と連携しながら家庭支援と通所支援を行っている。家庭支援として、従前よりレスパイト一時支援を行っており、定期的にご利用されている方もいるが、それ以外の新しい社会資源の創設迄は至っていない。 	<p>実施しましたが、結果が不十分でした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域資源の創設を事業所単位で創造することは難しいが、2024年度に法人が取り組んだ忠生地域のポッチャ大会等の活用等も検討していく。

2024年度経営計画中間評価

2. 通所支援部（生活介護）

【花の郷】

<p>(1) 方針</p>
<p>1 ご利用者の状態とご家族の状況の変化による新たなニーズに対応します。</p>
<p>2 施設資源を活用し、地域福祉の向上の為に貢献します。</p>
<p>3 医療的ケア者の受け入れ先としてのニーズに対応します。</p>
<p>4 法人事業所ご利用者ご家族の高齢化と家族介護機能の低下に対応した支援をします。</p>
<p>5 財源の確保を行います。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. ノウハウを活かした各事業の事業展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今まで、実施をしてきた事業でのノウハウを活かし、今後特別支援校を卒業してくるご利用者の受け入れ先として第二期に新たな生活介護事業所を開設します。 ・医療的ケアを含む重度の障がいのあるご利用者が安心、安全に施設利用できる環境を整えます。 ・ご利用者のニーズに合わせた活動設定を目指します。 ・医療的ケアを安全、安心に実施できるように研修、教育を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導看護師のもと、定期的に認定特定行為従事者に対し、研修や手技の確認する機会を作り、安全に医療的行為を実施する為の環境を整えています。 ・第3号研修を実施してきました。今年度も新たに、正規職員の研修をすすめています。 ・活動の多様性確保のため、施設全体、フロアごと、グループ毎、個別対応等、様々な活動設定をしています。 ・花の郷として、新たな生活介護事業所開設に向けた動きはありませんでした。 	<p>実施しましたが、結果が不十分でした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・地域における重度、医療的ケアの障害のあるご利用者が利用できる場所としての責務を果たすべく、新規の重度のご利用者を受け入れを検討する一方で、現利用者のサービスが低下しないように、体制、環境の整備、職員のスキルアップが求められます。

<p>2. 施設の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者施設という面だけでなく地域社会の資源として活用を図ります。 (1) 二次避難施設としての活用 (2) 駐車場の貸し出し (3) 施設開放 	<p>(1) 二次避難所として、登録しました。また、災害時を想定した防災食、防災備品の備蓄、確認をしました。</p> <p>(2) 地域の少年野球チーム、近隣の福祉施設への土日祝日等の駐車場の貸し出しを実施しました。</p> <p>(3) 地域の神社のお祭りの際、子ども神輿の中継地及び休憩場所として利用していただきますが、今年度は雨の為、中止となりました。また、大蔵町内会の夏祭りを花の郷で開催できないかとの相談がありましたが、今年度の実施はありませんでした。今後、お話があれば前向きに検討します。</p> <p>・花の郷祭りに向け作成し販売した竹ぼうくりを地域の学童保育に寄付しました。鶴川第四学童保育クラブより、子どもたちが作成したメッセージをいただきました。今後、夏、冬休みなどの長期休み期間中に交流できないかとのお話があり前向きに検討しています。</p>	<p>実施できませんでした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時の備えを定期的に確認します。 ・花の郷の休館日に施設の利用法については今後も検討していきます。
<p>3. 既存施設の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各通所部門施設でSDGSへの取り組み、経費削減、安定した昼食提供、食事提供体制加算の廃止への備え、などを検討し事業計画を立て実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・SDGSへの取り組みでは、館内で使用した麦茶パックを乾燥させ、お茶殻をほぐし畑に撒く作業をご利用者と一緒に取り組みました。わずかですがゴミを減らし、畑の土が良くなりました。 ・安定した給食提供では、厨房職員の体調不良や退職により体制が整わない中、常食をご利用者分用意し、支援職員が再調理し、安全に摂取できる食形態で提供しました。 ・経費削減では、各部署で節電、節水を呼び掛けています。また、地域の資源を有効活用できるよう視野を広げ、花の郷祭りや訪問美容が実施できました。入浴サービスは、浴槽の寄付を頂き、助成によるストレッチャーの購入が済み、実施に向けて環境整備を進めています。 	<p>実施しましたが、結果が不十分でした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・安定した食事提供について、栄養士、厨房職員とともに日常の仕組みの見直し、体制の検討の話し合いをしていきます。災害時の給食提供、緊急時の対応等の備えを実施します。 ・入浴サービスは2025年度より本格的に開始できるように準備をすすめていきます。

<p>4. 適正収支の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報酬改定に伴う収入のシミュレーションをします。 ・人件費率を75%以内に抑えます。 ・定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し、等検討し適正収支の確保をします。 	<ul style="list-style-type: none"> ・年度途中の欠員がありましたが、補充をしませんでした。常勤換算の考え方を伝え、日々現場での調整をしました。 ・感染症対策の対策の見直しを行い、個別対応、自主送迎、自宅待機等の基準を変更しました。基本的には、ご本人に体調不良がなければ来所できるようにしました。 	<p>着手しましたが、達成できませんでした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・日常的に人手不足の状態だったため、次年度に向け、他の支出を抑え支援者の確保は必要です。
<p>5. 誰もが豊かに暮らせる地域社会づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者の高齢化と共に家族の高齢化が深刻であり、通所を確保するためには、家庭支援も重要となってきています。また、市内の社会資源を見ると、医療的ケアを含む重度障がい者の地域活動の場が潤沢ではありません。今までのノウハウを生かして新たにできることを事業所単位で計画します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族会からの強いご要望から、昨年度より訪問美容、入浴サービス、ボランティアの受け入れについて、事業所内でプロジェクトチームを作り、実現に向けた準備を重ねてきました。訪問美容は今年度6月より、月1回地域の訪問美容業者に来ていただき実施しています。申し込みが多く、お断りする月もありました。 ・入所検討委員会では、地域の重度障害者の活動の場としての責務を果たすべく、新たに医療的ケアの必要なご利用者の受け入れを決めました。 	<p>概ね実施できました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・花の郷で過ごす時間だけではなく、ご利用者を取りまく環境や地域に視野を広げます。 ・地域の資源を知り、活かせるよう情報を収集します。

2024年度経営計画中間評価

3. 通所支援部（生活介護）

【ボワ・アルモニー】

<p>(1) 方針</p>
<p>1 ご利用者の状態とご家族の状況の変化による新たなニーズに対応します。</p>
<p>2 施設資源を活用し、地域福祉の向上の為に貢献します。</p>
<p>3 医療的ケア者の受入れ先としてのニーズに対応します。</p>
<p>4 法人事業所ご利用者 ご家族の高齢化と家族介護機能の低下に対応した支援をします。</p>
<p>5 財源の確保を行います。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. ノウハウを活かした各事業の事業展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ・今まで、実施してきた事業でのノウハウを活かし、今後特別支援校を卒業してくるご利用者の受け入れ先として第二期に新たな生活介護事業所を開設します。 ・医療的ケアを含む重度の障がいのあるご利用者が安心、安全に施設利用できる環境を整えます。 ・ご利用者のニーズに合わせた活動設定を目指します。 ・医療的ケアを安全、安心に実施できるように研修、教育を行います。 	<p>1.ボワ・アルモニーの生活介護事業形態に於いては、作業を中心とした活動スタイルを維持しながら、月に2回以上のレクリエーション等を取り入れています。特別支援校の実習をマッチングを意識しながら積極的に受け入れしています。</p> <p>2.新たな生活介護事業について開業に向け、動きましたが諸問題が発生し現在は見通しは立っていません。</p> <p>3.医療的ケアが必要な体制が整っておらず、現段階での受け入れは困難と考えていますが、安全安心の確保を重点課題とし、日常の健康管理は勿論、感染症や災害時の対応、BCPの構築の勉強会を重ねて意識しております。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>医療的ケアについては、対象ご利用者が存在せず今後、どのように取り組むべきか、受け入れるのか等を考慮し、計画の立案の盛り込むを含め、検討してまいります。</p>
<p>2. 施設の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者施設という面だけでなく地域社会の資源として活用を図ります。 (1) 二次避難施設としての活用 (2) 駐車場の貸し出し (3) 施設開放 	<p>災害の際の二次避難所としての開設に向け、災害時対策の研修と合わせ、訓練等に取り組んでいます。</p> <p>駐車場の貸出等は、弊所の所有地ではないものも多く、実行出来ない現状です。</p> <p>施設開放についても計画段階にあり、実行に結びついていません。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>駐車場の貸出、施設開放については、今後どのように取り組めるか、困難な要素が強いのかを見極め、取り組んでまいります。</p>
<p>3. 既存施設の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各通所部門施設でSDGSへの取り組み、経費削減、安定した昼食提供、食事提供体制加算の廃止への備え、などを検討し事業計画を立て実施します。 	<p>サステナビリティの意識のもと、コピー用紙の再利用や節電、残食を減らす取り組みを継続しています。</p> <p>給食提供については、行事食や試食会等を提供し、ご利用者等に喜ばれています。</p> <p>加算の廃止等の備えについては、着手出来ているものと出来てないのに二分されている現状です。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>加算の廃止時の対応に向け、シュミレーションを重ね、ご利用者に安心して、活動を提供できる体制を取ってまいります。</p>
<p>4. 適正収支の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報酬改定に伴う収入のシミュレーションをします。 ・人件費率を75%以内に抑えます。 ・定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し、等検討し適正収支の確保をします。 	<p>報酬改定に於いて昨年度より高い報酬区分を確保できました。</p> <p>残業時間の高止まりが続いている状況ですが、本年度1月(2025年)より作業受注量の見直し等を進め、人件費抑制に努める計画を立てています。</p>	<p>実施できました。</p>	<p>継続します。</p>

<p>5. 誰もが豊かに暮らせる地域社会づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者の高齢化と共に家族の高齢化が深刻であり、通所を確保するためには、家庭支援も重要となってきています。また、市内の社会資源を見ると、医療的ケアを含む重度障がい者の地域活動の場が潤沢ではありません。今までのノウハウを生かして新たにできることを事業所単位で計画します。 	<p>ご利用者の高齢化に伴い、健康状態の確認をより一層注意深く日常生活の様子観察に取り組んでいます。保護者の高齢化も深刻になり、保護者自身の相談にのることも増えており、その都度、適切に対応できるよう職員全体で取り組んでいます。重度障害に於ける医療的ケアは、現在進められていない状況です。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>重度障害に於ける医療的ケアが課題です。</p>
---	---	-------------------	----------------------------

2024年度経営計画中間評価

4. 通所支援部（就労継続支援B型）

【クッカ広場】

(1) 方針
1 ご利用者、社会のニーズに積極的に応答し、障がいのある人の労働を支援します。
2 障がいのある人の「働くこと」と「自立生活」を支える為に、工賃向上を図ります。
3 就労継続支援B型等のご利用者が一般就労を目指すことを支援します。
4 法人内の就労継続支援B型ご利用者の就労継続支援A型や一般就労への移行を行い、ご利用者の循環を図ります。

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. ノウハウを活かした各事業の事業展開</p> <p>今まで、実施をしてきた事業でのノウハウを活かし、作業の自立度に着目した支援、障がい特性に合わせた作業設定、平均工賃の増額を目指します。</p>	<p>ご利用者の状態像や変化に合わせた作業提供をしました。また、集中して作業ができるように作業環境に配慮することで各作業において多くのご利用者が自分でできることを増やし作業における自立度あげることができました。作業効率と作業意欲を向上させることで店舗売上と収入をのばし工賃を増額することができました。</p>	<p>実施できました。</p>	
<p>2. 施設の有効活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障がい者施設という面だけでなく地域社会の資源として活用を図ります。 (1) 二次避難施設としての活用 (2) 駐車場の貸し出し (3) 施設開放 	<p>(1) 見学者の方々等に二次避難所であることのアナウンス行いました。</p> <p>(2) 事業運営（店舗営業）に支障のない限り、近隣施設、団体等に貸し出しを行いました。</p> <p>(3) 昨年までカフェ店舗をお花見時期に近隣老人ホームの方の休憩所として提供しました。ベジハブ販売場所の提供を行いました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	
<p>3. 既存施設の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就労継続支援A型や一般就労への移行を促進します。 	<p>モニタリング面談・ご家族面談を通じてご利用者・ご家族の就労継続A型事業所や一般就労への移行希望の確認を行いました。意向を希望する方はいませんでした。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>ご本人の気持ちを大切にしながら移行の促進を継続します。</p>

<p>4. 適正収支の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・報酬改定に伴う収入のシミュレーションをします。 ・人件費率を75%以内に抑えます。 ・定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し、等検討し適正収支の確保をします。 	<p>報酬改定における収支のシミュレーションを行い、報酬の増額を図ろうとしましたができませんでした。事業縮小や職員の変更、縮小等で支援体制が十分に取れない状況が続き、場所が狭いこともあり、ご利用者の精神安定を一番に考えご利用者増やすことができませんでした。</p>	<p>実施しましたが、結果が不十分でした。</p>	
--	--	---------------------------	--

2024年度経営計画中間評価

5. 通所支援部（就労継続支援B型）

【ボワ・アルモニー】

<p>(1) 方針</p>
<p>1 ご利用者、社会のニーズに積極的に応答し、障がいのある人の労働を支援します。</p>
<p>2 障がいのある人の「働くこと」と「自立生活」を支える為に、工賃向上を図ります。</p>
<p>3 就労継続支援B型等のご利用者が一般就労を目指すことを支援します。</p>
<p>4 法人内の就労継続支援B型ご利用者の就労継続支援A型や一般就労への移行を行い、ご利用者の循環を図ります。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. ノウハウを活かした各事業の事業展開 今まで、実施をしてきた事業でのノウハウを活かし、作業の自立度に着目した支援、障がい特性に合わせた作業設定、平均工賃の増額を目指します。</p>	<p>作業自立度を上げる目標を立て、実行できています。ご利用者に資材準備や機械操作を任せるべく、丁寧に伝え、苦手を克服することで自立度も上がり、職員が着手していた作業準備も大幅に減りました。また、昨年度は目標工賃も大幅に上がりました。</p>	<p>実施できました。</p>	
<p>2. 施設の有効活用 ・障がい者施設という面だけでなく地域社会の資源として活用を図ります。 (1) 二次避難施設としての活用 (2) 駐車場の貸し出し (3) 施設開放</p>	<p>災害の際の二次避難所としての開設に向け、災害時対策の研修と合わせ、訓練等に取り組んでいます。駐車場の貸出等は、弊所の所有地ではないものも多く、実行出来ない現状です。施設開放についても計画段階にあり、実行に結びついていません。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>駐車場の貸出、施設開放については、今後どのように取り組めるか、困難な要素が強いのかを見極め、取り組んでまいります。</p>
<p>3. 既存施設の強化 ・就労継続支援A型や一般就労への移行を促進します。</p>	<p>就労継続支援A型や一般就労への移行に向け、ご希望をお聞きし、ダイレクトメールの作業をお通し、自立度を高めています。一般就労の前段階である就労移行事業所で訓練することも視野にニーズを聞き取り取り組んでいます。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	
<p>4. 適正収支の確保 ・報酬改定に伴う収入のシミュレーションをします。 ・人件費率を75%以内に抑えます。 ・定員の確保、利用率の改善、職員配置の見直し、等検討し適正収支の確保をします。</p>	<p>新たなご利用者の受入や、報酬改定に於ける基準上位クラスの報酬区分で推移しており達成出来ています。残業時間の高止まりが続いている状況ですが、本年度1月（2025年）より作業受注量の見直し等を進め、人件費抑制に努める計画を立てています。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	

2024年度経営計画中間評価

6. 居住支援部

【居住支援部】

(1) 方針
1 ご利用者の高齢化による新たなニーズへ対応します。
2 地域ニーズへの対応として「地域生活支援事業」へ協力をします。
3 財源の確保をします。

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
1. グループホームが24時間365日安心して開所することのできる仕組みの検討 ・グループホームの入居者が、高齢化した場合の問題点や介護状況が大幅に違う入居者が混在する場合に対応する仕組み、組み合わせる事ができる制度や採算性、「医療機関看護師との連携」を検討します。	・365日開所について、運営会議で検討しました。 ・職員の雇用を進めると同時に、省人化について検討しました。 ・ご利用者の状態像に応じたホームの在り方(年齢・生別・障害)について検討しました。	着手しましたが、達成できませんでした。	・職員雇用 【有期契約職員を主に正規職員も若干名雇用する。】 ・はるかぜの廃止を含めた、ご利用者の状態像に合った住まいの場について、再編成を含めた検討。
2. 医療的ケア者のショートステイの受け入れ ・看護師の雇用、オンコール、リモートでの相談など仕組みの構築を検討します。	・2023年5月から7月の運営会議で受け入れについて検討しました。 ・職員の不足により、365日開所ができていない状況での医療的ケア者の受け入れは、痰の吸引などの資格保持者の育成などに課題があるとの判断で検討を休止しています。 ・看護師の雇用等についても同様に検討を休止しています。	着手しましたが、達成できませんでした。	職員充足後の検討再開。
3. グループホームの再編成の検討 ・はるかぜ(下小山田町)の耐用年数の経過による建て替え計画の策定。1の終の棲家とするための仕組みづくりなどと合わせて、再編成、増床を含め検討していきます。	・職員会議への情報提供、運営会議での検討を行いました。 ・2024年8月の経営会議で本部と町田市障がい福祉課の打ち合わせが報告されています。 ・2024年11月に本部と居住支援部で打ち合わせを行いました。ミニヨンの建て替えを行い、その後、4ホームを3ホームに再編する案で進んでいます。	概ね実施できました。	・再編スケジュールの立案。
4. 地域生活支援事業へ協力 ・「相談」「緊急時の受け入れ対応」「グループホームの体験の機会の提供」「専門性」「地域の体制づくり」への地域への協力をしていきます。	・2024年9月に地域生活拠点事業説明会に参加しました。	着手しましたが、達成できませんでした。	・であい(短期入所)は緊急枠としての機能を持たないため、地域生活拠点事業への登録は現実的ではない。別の形での地域福祉への参画を模索。

<p>5. 適切な収支差額の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 適切な収支差額の維持ができるように検討、実施します。 	<ul style="list-style-type: none"> 運営会議で人件費の削減やあかね、ひなたの開所日程を主に検討しました。 業務オペレーションを見直し、シフトの人数や時間数を減らしました。また、有期契約職員の雇用を進め、人件費の削減を行いました あかねの週末利用の促進やひなたの休日開所、金曜開所の日程を調整し、報酬増に取り組みました。 	<p>実施しましたが、結果が不十分でした。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 365日開所と週末利用の促進。 効率の良い職員体制の検討。
---	---	---------------------------	--

2024年度経営計画中間評価

7. 児童支援部

【ボワ・コンサール】

<p>(1) 方針</p>
<p>1 医療的 ケア児への対応を拡充することで、事業所価値を高めます。</p>
<p>2 専門的な視点から発達を捉え、「健康・生活」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」など多領域の支援をカバーした支援提供をすることで事業所価値を高めます。</p>
<p>3 個人の発達や進学等「移行支援」にも対応できる相談支援を充実させ事業所としての役割を果たします。</p>
<p>4 財源の確保をします。支援の質を維持したまま、収益構造の改善を図ります。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. 医療的ケア児への対応ができるための体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> 看護師及び認定特定行為業務従事者の配置を行い医療的ケアが必要な児童が安全・安定的に施設利用できる環境を整えます。 	<p>コンサールでは医ケア児童の受け入れは行っておりません。</p> <p>エールの医ケア児童の状況については児童支援部として把握できるよう、朝礼や職員会議で情報共有しました。</p>		<p>引き続き、児童支援部の課題として取り組みとして、連携して取り組みを進めます。</p>
<p>2. 専門機能の追及・応用行動分析、感覚統合、発達診断などの理論を取り入れながら、児童一人ひとりの行動の意味や目的を捉え、必要な活動や支援を実施し児童の成長につなげます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 領域ごとの発達課題や到達目標を明確にし、他領域の支援を網羅した計画を立案し、支援をします。 児童期、学童期、思春期、青年期において必要な経験や伸ばせる力を考え、支援を提供します。 進路や進学など移行について相談に応じられる体制を整えます。 	<p>領域ごとに支援計画を立て、必要な経験ができるよう支援しました。個人の発達段階や感覚世界（何をどのように捉えているか、感じているか）、行動特性を把握し、行動の理由やきっかけを探りました。表面的な行動にとらわれず、根本を理解し、対応を検討しました。</p> <p>職員によって支援方法に多少の違いはありつつも、同じ目的を見ながら統一した支援ができよう、チームで支援することを大切にしました。</p> <p>内部研修で児童のケースカンファレンスや心理を学ぶ機会を作り、支援の視野を広げました。</p> <p>面談や連絡帳、メール等で学校やご家庭での様子についても把握し、相談に応じられるよう体制を整えました。</p>	<p>実施できませんでした。</p>	<p>引き続き、専門性の高い支援提供ができるよう、研修、学習の機会を作ります。</p> <p>気づきや支援の難しさを職員間で共有し、多くの情報を集めながら、個人への理解を深め、対応を検討します。</p>

<p>3. 適切な収支差額の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用率90%以上の維持ができる取り組みを実施します。 ・職員配置数の見直しを行います。 ・3事業所による送迎等の効率的な運営を実施します。 	<p>児童の他事業所利用状況を把握し、キャンセルが出たときは、利用できそうなご家庭に積極的に連絡し、利用の検討を依頼しました。</p> <p>長期休みや感染症流行時期など、時期によって稼働率の低下がみられましたが、90%以上の稼働率を維持しました。</p> <p>2024年度～は再編成に伴い、契約児童数が増加をしたため、稼働率も上昇しました。</p> <p>送迎についても安全に効率的に実施できるよう協力、調整をしました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>卒業による入れ替えや契約人数の減少を見越して、複数曜日利用できる仕組みを整えます。</p> <p>適正な職員配置を行いつつ、過不足なく支援提供ができるよう検討を続けます。</p>
<p>4. 児童支援部の再編成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれの事業所の契約対象年齢を拡げ、定員が満たされていない状況を作らないようにします。一部学年の児童は法人内の2事業所と同時契約できる仕組みを作り、移行をスムーズにします。 ・基本報酬、加算等を考慮した職員配置と稼働率の目標値の設定などを検討します。順次再編成を行っていきます。 	<p>2022年度～2023年度まで、フルールと2事業所契約の児童を増やし、フルールの定員を超えた児童をコンサールで受け止められる仕組みを作りました。</p> <p>多少の効果はみられましたが、児童支援部全体として予約が少なく、また新規の問い合わせもほとんどない状況が続きました。</p> <p>2023年度末でフルールの休止手続きを行い、2024年度～コンサール/エールの2事業所体制へ再編成を行いました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>コンサールとエールの学年基準を適切に行い、偏りなく利用受け入れができるよう検討します。</p> <p>医ケア児の支援に対する知識や技術を高め、安全に受け入れを増やせる取り組みを行います。</p> <p>契約者、利用者数の変動に注意し、状況に合わせ柔軟な対応を検討します。</p>
<p>5. 事業廃止の検討</p> <p>第一期で収支の改善が見られない場合は第二期以降で事業廃止の手続きをします。</p>	<p>第一期で稼働率を上げる取り組み、更に、2事業所運営への再編成を行ったことで、収支の改善がみられました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	

2024年度経営計画中間評価

8. 児童支援部

【ボワ・フルール】

<p>(1) 方針</p>
<p>1 医療的 ケア児への対応を拡充することで、事業所価値を高めます。</p>
<p>2 専門的な視点から発達を捉え、「健康・生活」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」など多領域の支援をカバーした支援提供をすることで事業所価値を高めます。</p>
<p>3 個人の発達や進学等「移行支援」にも対応できる相談支援を充実させ事業所としての役割を果たします。</p>
<p>4 財源の確保をします。支援の質を維持したまま、収益構造の改善を図ります。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. 医療的ケア児への対応ができるための体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・看護師及び認定特定行為業務従事者の配置を行い医療的ケアが必要な児童が安全・安定的に施設利用できる環境を整えます。 	<p>フルールでは医ケア児童の受け入れは行いませんでした。</p> <p>エールの医ケア児童の状況については児童支援部として把握できるように、朝礼や職員会議で情報共有しました。</p>		
<p>2. 専門機能の追及・応用行動分析、感覚統合、発達診断などの理論を取り入れながら、児童一人ひとりの行動の意味や目的を捉え、必要な活動や支援を実施し児童の成長につなげます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・領域ごとの発達課題や到達目標を明確にし、他領域の支援を網羅した計画を立案し、支援をします。 ・児童期、学童期、思春期、青年期において必要な経験や伸ばせる力を考え、支援を提供します。 ・進路や進学など移行について相談に応じられる体制を整えます。 	<p>領域ごとに支援計画を立て、必要な経験ができるよう支援しました。個人の発達段階や感覚世界（何をどのように捉えているか、感じているか）、行動特性を把握し、行動の理由やきっかけを探りました。表面的な行動にとらわれず、根本を理解し、対応を検討しました。</p> <p>職員によって支援方法に多少の違いはありつつも、同じ目的を見ながら統一した支援ができよう、チームで支援することを大切にしました。</p> <p>内部研修で児童のケースカンファレンスや心理を学ぶ機会を作り、支援の視野を広げました。</p>	実施できました。	
<p>3. 適切な収支差額の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用率90%以上の維持ができる取り組みを実施します。 ・職員配置数の見直しを行います。 ・3事業所による送迎等の効率的な運営を実施します。 	<p>児童の他事業所利用状況を把握し、キャンセルが出たときは、利用できそうなご家庭に積極的に連絡し、利用の検討を依頼しました。</p> <p>もともとの契約児童が少ないこと、他事業所を利用している児童が多く、稼働率は70%台にとどまりました。</p> <p>2024年度～再編成に伴い、フルールの事業を休止しました。</p>	概ね実施できました。	
<p>4. 児童支援部の再編成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれの事業所の契約対象年齢を拡げ、定員が満たされていない状況を作らないようにします。一部学年の児童は法人内の2事業所と同時契約できる仕組みを作り、移行をスムーズにします。 ・基本報酬、加算等を考慮した職員配置と稼働率の目標値の設定などを検討します。順次再編成を行っていきます。 	<p>2022年度～2023年度まで、コンサル、エールと2事業所契約の児童を増やし、利用児童の調整を行いました。</p> <p>多少の効果はみられましたが、児童支援部全体として予約が少なく、調整にも限りがありました。</p> <p>2023年度末でフルールの休止手続きを行い、2024年度～コンサル/エールの2事業所体制へ再編成を行いました。</p>	概ね実施できました。	

<p>5. 事業廃止の検討 第一期で収支の改善が見られない場合は第二期以降で事業廃止の手続きをします。</p>	<p>第一期で稼働率を上げる取り組み、更に、2事業所運営への再編成を行ったことで、収支の改善がみられました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	
---	--	-------------------	--

2024年度経営計画中間評価

9. 児童支援部

【ボワ・エール】

<p>(1) 方針</p>
<p>1 医療的 ケア児への対応を拡充せることで、事業所価値を高めます。</p>
<p>2 専門的な視点から発達を捉え、「健康・生活」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」など多領域の支援をカバーした支援提供をすることで事業所価値を高めます。</p>
<p>3 個人の発達や進学等「移行支援」にも対応できる相談支援を充実させ事業所としての役割を果たします。</p>
<p>4 財源の確保をします。支援の質を維持したまま、収益構造の改善を図ります。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. 医療的ケア児への対応ができるための体制整備 ・看護師及び認定特定行為業務従事者の配置を行い医療的ケアが必要な児童が安全・安定的に施設利用できる環境を整えます。</p>	<p>2024年1月から、児童支援部専属の有期看護師を雇用（週4日） 現在契約している医療的ケア児童の受け入れ日数が拡大しました。また、ここ数年行えなかった、医ケア児童の新規契約についても2024年度から行い、見学、面談の問い合わせにも応じています。市内で低年齢の医ケア児が増加していることもあり、就学に向けて利用したいとの問い合わせが多くありました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>認定特定行為業務従事者については、現在、体制な側面からも検討することができていません。今後、医ケア児童が増加するのであれば、取り組みが必要になると思われます。</p>
<p>2. 専門機能の追及・応用行動分析、感覚統合、発達診断などの理論を取り入れながら、児童一人ひとりの行動の意味や目的を捉え、必要な活動や支援を実施し児童の成長につなげます。 ・領域ごとの発達課題や到達目標を明確にし、他領域の支援を網羅した計画を立案し、支援をします。 ・児童期、学童期、思春期、青年期において必要な経験や伸ばせる力を考え、支援を提供します。 ・進路や進学など移行について相談に応じられる体制を整えます。</p>	<p>領域ごとに支援計画を立て、必要な経験ができるよう支援しました。 個人の発達段階や感覚世界（何をどのように捉えているか、感じているか）、行動特性を把握し、行動の理由やきっかけを探りました。表面的な行動にとらわれず、根本を理解し、対応を検討しました。 職員によって支援方法に多少の違いはありつつも、同じ目的を見ながら統一した支援ができよう、チームで支援することを大切にしました。 内部研修で児童のケースカンファレンスや心理を学ぶ機会を作り、支援の視野を広げました。 面談や連絡帳、メール等で現場実習の様子を確認し、卒後にどのような意向があるか把握し、相談に応じられるよう体制を整えました。</p>	<p>実施できました。</p>	<p>引き続き、専門性の高い支援提供ができるよう、研修、学習の機会を作ります。 気づきや支援の難しさを職員間で共有し、多くの情報を集めながら、個人への理解を深め、対応を検討します。</p>

<p>3. 適切な収支差額の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用率90%以上の維持ができる取り組みを実施します。 ・職員配置数の見直しを行います。 ・3事業所による送迎等の効率的な運営を実施します。 	<p>児童の他事業所利用状況を把握し、キャンセルが出たときは、利用できそうなご家庭に積極的に連絡し、利用の検討を依頼しました。</p> <p>ももとの契約児童が少ないこと、他事業所を利用している児童が多く、稼働率は70%台にとどまりました。</p> <p>2024年度～は再編成に伴い、契約児童数が増加をしたため、稼働率も上昇しました。</p> <p>送迎についても安全に効率的に実施できるよう協力、調整をしました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>卒業による入れ替えや契約人数の減少を見越して、複数曜日利用できる仕組みを整えます。</p> <p>適正な職員配置を行いつつ、過不足なく支援提供ができるよう検討を続けます。</p>
<p>4. 児童支援部の再編成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれの事業所の契約対象年齢を拡げ、定員が満たされていない状況を作らないようにします。一部学年の児童は法人内の2事業所と同時契約できる仕組みを作り、移行をスムーズにします。 ・基本報酬、加算等を考慮した職員配置と稼働率の目標値の設定などを検討します。順次再編成を行っていきます。 	<p>フルールとの2事業所契約により、キャンセル待ちの児童を作らないよう工夫しました。</p> <p>車椅子の児童、医ケアを必要とする児童については、車両や看護の体制が整わず、キャンセル待ちになることもありました。</p> <p>2023年度末でフルールの休止手続きを行い、2024年度～コンサル／エールの2事業所体制へ再編成を行いました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>コンサルとエールの学年基準を適切に行い、偏りなく利用受け入れができるよう検討します。</p> <p>医ケア児の支援に対する知識や技術を高め、安全に受け入れを増やせる取り組みを行います。</p> <p>契約者、利用者数の変動に注意し、状況に合わせ柔軟な対応を検討します。</p>
<p>5. 事業廃止の検討</p> <p>第一期で収支の改善が見られない場合は第二期以降で事業廃止の手続きをします。</p>	<p>第一期で稼働率を上げる取り組み、更に、2事業所運営への再編成を行ったことで、収支の改善がみられました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	

2024年度経営計画中間評価

10. 相談支援

【かけはし】

<p>(1) 方針</p>
<p>1 ご利用者の多様なニーズに対し、質の高い相談支援、サービスのマネジメントを行います。</p>
<p>2 児童及びその保護者への対応を拡充させます。</p>
<p>3 相談支援の位置づけを明確にする為、新たに創設する地域生活支援部に含めます。</p>
<p>4 財源の確保をします。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. 相談支援事業の継続と拡張</p> <ul style="list-style-type: none"> 生活する上で解決が難しい課題への対応として法人の組織や人的資源を活用し、相談支援機能の強化を図り、利用しやすい相談窓口を目指します。 児童及びその保護者への対応を拡充させます。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談事業の経過と共に情報量も増え、一定程度ご利用者のニーズに即した相談業務ができるようになった一方で、短期入所やヘルパー、重い障害のある人が利用できるグループホームや入所施設等の社会資源の不足は深刻な状況。結局は家族が自己努力しなければならない状況は続いている。 2024年度に相談員の退職があり、手厚い相談は行えていない現状。 相談員不足により、児童の契約者を増やすには至っていない。 	概ね実施できました。	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度に職員2名が相談支援従事者初任者研修を受講しており、今後元の相談員配置ができれば計画に基づく運営ができると考える。 社会資源の不足については町田市の相談支援事業所連絡会等で訴えていくと共に、近隣の市で利用できそうな事業所がないか情報収集に努める。
<p>2. 適切な収支差額の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 専属正規職員2名、パート職員1名配置します。 年間の収入目標を立てます。 月ごとの計画書作成件数に落とし込みます。 職員配置の見直し、相談件数の確保等検討し5年後プラス収支にします。 第一期で収支の改善が見られない場合は第二期以降で事業廃止の手続きをします。 	<ul style="list-style-type: none"> 2024年度初頭に急な相談員の退職などもあり、その後の補充もできていない状況で計画の履行に至っていない。 まずは質の高い相談員の配属と、最低でも常勤1名、兼任1名、非常勤1名体制を整える必要がある（従前の基準）。 	着手できませんでした。	<p>既述の通り、まずは必要数の相談員を配置した後に計画履行に向けて取り組む。</p> <p>関係者会議開催時等にもらえる加算等をきっちり取っていく、地域生活拠点事業に登録して加算をもらうことを想定している。</p>

2024年度経営計画中間評価

11. 経営計画プロジェクト

【経営計画プロジェクト】

(1) 方針
1 ご利用者やご家族のニーズに応え、地域に対し法人としての使命を果たしつつ安定した法人運営を維持するために法人組織の強化を図ります。
2 理事会、評議員会との関係の強化を図ります。
3 法人の価値を高める取り組みをします。
4 経営計画を明確にして実行していきます。
5 高齢者福祉事業の検討をします。

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. 人材確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 本部事務と連携し人材の確保に努めます。 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所の通所率を月ごとに把握し、人員配置基準1.7:1の範囲に収まるように求人を行いました。 居住支援部の人出不足の解消のため夜勤のある有期職員の時給単価を1,538円/時に上げ求人を進めています。以前よりも応募者や採用者が増えています。 月1回経営会議において業者との打合せをするとともに各事業所管理者とも随時連絡を取り合っています。 	概ね実施できました。	

<p>2. 人材育成</p> <p>人材が育っていなければご利用者やご家族の要望に応じていくための事業拡大や、望む支援を提供することはできません。とても重要な経営上の課題であり、長期的な視点で仕組み作りをしていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人事評価育成制度 を開始します。 ・ 目標管理面接制度を開始します。 ・ 研修制度 役割基準の研修の見直し、技術と知識が身につく研修、研修後の成果を測る仕組み、専門性の研修、応用行動分析学の研修、科学的な支援のための研修、行動経済学、NLP（神経言語プログラミング）の学習等を計画的に実施します。 ・ 人事評価育成制度の精度の向上 役割基準の見直し、昇格降格のわかりやすい更なる仕組み、管理職の育成、指導力の強化、気持ちの整え方等を検討し制度を高めます。 ・ 資格支援制度を導入 人材育成の一環として導入します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2023年度より目標共有面接を実施しました。職員個々と目標を共有することや管理者が日常的に職員の様子を観察、記録していくことの意識の共有はできてきていると思いますが、日々の業務の中で常習的に継続していくことが課題である感じます。 ・ 理事長が主になり階層別研修制度及び新人職員採用の際のオリエンテーションに使用する教科書作り着手しています。2025年4月からの運用を実施していきます。 ・ 人事考課に対応した目標共有面接を開始しました。次のステップとして新たな人事評価制度のあり方について経営会議等で今後検討していきます。 ・ 資格取得支援規定を2023年4月1日より施行し、2024年12月現在職員3名の実施を行いました。 	<p>概ね実施できました。</p>	<p>求める職員像などを中心に法人職員としてあるべき姿を職員に認識してもらい実践する風土作りが必要だと思えます。</p>
<p>3 医療の強化、医ケアの避難所としての強化</p> <p>今後、医療体制の仕組みは益々必要とされていくため、対応できる体制を検討していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 法人内での医療体制仕組みづくり 嘱託医、指導医との連携、看護師の雇用、認定特定行為業務従事者の育成、定期的な法人の医療的ケアに関する方針、要項の見直し、各事業所の医療的ケアの要領、細則の見直しを行い安全安心な医療体制の仕組みを作ります。 ・ 2022年4月1日～2027年3月31日 ・ 医療機関との連携 町田市医師会、町田市歯科医師会、多摩丘陵病院、訪問ドクター、訪問看護ステーションとの連携、ご利用者主治医、施設嘱託医との連携をします。 ・ 2022年4月1日～2027年3月31日 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師体制 花の家 正規1名 有期3名 花の郷 正規2名 有期2名 ボワ・アルモニー 有期1名 ・ 認定特定行為業務従事者 本部 正規1 花の家 正規5 有期3 クッカ 正規1 花の郷 正規5 有期18 ミニヨン 正規2 エール 正規2 ・ 医療的ケア関係 てんかん発作時の緊急対応としての医薬品の取り扱いについて（2024年3月5日理事会） ・ 嘱託委 花の家 2名 花の郷 1名 ボワ・アルモニー 1名 ・ 医療的ケア避難所としての強化 ご利用者・保護者アンケートの実施 備品の一部購入（足踏み式吸引機） 	<p>概ね実施できました。</p>	

<p>4. 他法人との連携を強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 物品の共同購入等 <p>施設で共通に必要な物品などは幹事施設を決め共同購入することで、経費の削減を図るなどの連携を検討します。</p> <p>共同購入に加えて共同発注（委託業務など）も検討します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 共同事業 <p>一法人では実現が難しい事業や複数法人での事業化することが稼働率や採算面で有利であれば、共同出資等の仕組みなどにより共同事業化を検討し連携を目指します。</p> <p>小山田高齢者在宅サービスセンターと共同で地域貢献活動として買い物支援のための車両運行を実施します。</p> <p>共同研修を実施し、職員の人材育成につなげます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会福祉法人悠々会、社会福祉法人まちのひ、社会福祉法人ボワ・すみれ福祉会で2024年4月1日～2027年3月31日までの3年間株式会社コンティに業務委託契約を結びました。 ・ 2024年度法人後見について他社会福祉法人と検討を開始しました。 ・ 2024年10月26日小山田地区ポッチャ交流会に法人として参加しました。 ・ 2024年5月～クッカ広場の元喫茶室を利用し、近隣農家の野菜を販売する「まちだベジハブ」を開始しました。 ・ 2024年10月、自立研による合同事業所見学会を実施しました。 ・ 2023年12月、自立研主催の「リーダーシップとマネジメント」の共同研修に参加しました。 	<p>概ね実施できました。</p>	
<p>5. 人事交流</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ボワ・すみれ福祉会以外の他法人における交換研修を通して経験を深めていきます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス等の感染防止対策の未実施。 		
<p>6. 更なる合併の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営の更なる強化、本部機能の強化を目指し合併を検討します。 <p>福祉事業の他業種も含めて合併を検討します、合併後の経営方法の検討を行います、規模の拡大の目的や効果を検討します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未検討 	<p>着手できませんでした。</p>	

<p>7. 高齢者事業の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ グループホーム入居者の高齢化対応、日中対応型グループホームの検討をします ・ 地域貢献活動としての事業を行います。（買い物支援など再掲） ・ コロナ禍の中、介護保険外サービスを推奨している流れの中で、配食サービスの検討をします。 ・ 施設の地域開放として土日に実施できる高齢者対象のサービスを検討します。 ・ 利用できる制度を調べ、もれなく活用できるように情報収集を行います。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未検討 ・ 買い物支援を継続しました。 ・ 未検討 ・ 未検討 ・ 未実施 	<p>着手できませんでした。</p>	
<p>8. 新規生活介護事業所の開設の検討（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 医療的ケアを含む重度の障がいのある方の地域生活の場として法人で培ってきたノウハウを生かし、新規生活介護事業所を設置し障がいのある方の地域生活を保障していきます。 ・ 定員40名 ・ 区分5, 6 ・ 医療的ケア4名 ・ 昼食委託 	<p>2023年障害者（児）施設整備費補助金を活用し計画書を提出しましたが、自己資金200,000,000円の確保が困難と考え申請を取り消しました。</p>	<p>着手しましたが、達成できませんでした。</p>	<p>今後現金や積立金の確保を優先的に実施していきます。</p>

2024年度経営計画中間評価

12. 法人本部

【法人本部】

<p>(1) 方針</p>
<p>1 職員にとって「働きやすさ」と「働きがい」のある組織（職場）を作ります。</p>
<p>2 人材確保に努めます。</p>
<p>3 法人経営に係る全ての事務を円滑に行います。</p>
<p>4 適正な財務維持に努めます。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. 経営姿勢の「職員を大切に する会社を目指します」を もとに「働きやすい」「働き甲 斐のある」組織風土や仕組みの 構築</p> <p>・異動の仕組みを検討します事 業所付正規職員は異動のある職 員と給与面で差別化していきま す。</p>	<p>・新処遇改善手当、東京都居住支援 特別手当は職員にとって有益なため 申請をしました。また、資格取得支 援規定、短時間正規職員就業規則、 育児介護規定の運用を行いました。 また、知識、技術の習得のためにサ ポカレなどのイーラーニングの継続 なども行いました。</p> <p>・復職支援プログラムの実施 2023年 7月～1件 2023年10月～1件</p> <p>・独立行政法人自動車事故対策機構 「特定診断I」 2024年10月 1件</p> <p>・異動の仕組みについては9月に異 動希望アンケートを実施し、職員の 異動に関する意思を確認し、その後 経営会議において組織運営上必要な 異動を検討し、実施することができ ました。</p>	<p>概ね実施で きました。</p>	<p>・職員によって「職員 を大切に会社」の 定義が自己都合による ものが多いので法人と して定義を示していく 必要性があると思いま す。</p> <p>・さるびあタウンや職 員健康診断については 経営状況を見ながら今 後判断をしていきま す。</p>
<p>2. 応募者の間口を広げる取り 組みの検討と実施</p> <p>・副業制度の検討及び実施 副業規程の整備、組合協議、労 働衛生管理（本業への影響をど のように見るのか） 等必要な事項を検討し実施しま す。</p> <p>・外国人労働者雇用の検討 と実施 少子高齢化、人口減少、労働人 口の減少に伴う福祉の担い手の 確保として外国人労働者雇用に 向けた検討を実施します。</p> <p>・リモートによる仕事の確立 リモートに係る費用（設備、光 熱水費、通信費など）や設備、 就業規則の変更、 組合協議、リモートが可能な職 種、シフト勤務化、他事業所へ 応援、等の検討を 行い実施します。</p>	<p>・副業制度については正規職員就業 規則の変更や規定類を整備し202 3年4月より運用を開始していま す。また、職員の家庭環境の変化に 対応するために短時間正規職員就業 規則を2024年4月1日より運用 しています。</p> <p>・外国人労働者雇用については経営 会議でも議論し、現時点では言葉の 問題等直接支援に影響があると判断 しています。</p> <p>・職場で用意したPCを自宅に持って 帰り作業できる仕組みはできませ ん。</p>	<p>概ね実施で きました。</p>	<p>・SNSの活用を行いま す。</p> <p>・外国人労働者の雇用 については継続となり ます。</p>

<p>3. IT化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 事務の効率化、経費の削減をします <p>法人本部事務の一元化やITを利用した効率化を図り、経費の削減を行います。</p> <p>また、光熱費、消耗品の使用を管理し更なる経費の削減を目指します。</p> <p>ペーパーレス化（チェック体制の構築）、事業所間の紙の移動を削減する、押印の廃止、記録の電子化、日直点検日誌、運行日誌、車両点検簿、防火管理点検などを電子化する、給食部門の電子化（各種記録簿）、稟議書の電子化（ワークフロー導入）を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 年末調整の電子化、法人広報誌の電子化等ITを利用した効率化を進めました。また、毎月資金収支等を確認し経費の削減を経営会議で伝え、各事業所で徹底してもらうように務めました。 電子化の作業はほぼ実施しており、町田市の実地指導や法人の監事監査時においてもほぼPC上での資料提出という形になっています。今後もペーパーレス化できる内容については随時実施していきます。 	<p>実施できました。</p>	
<p>4. 適正な財務維持管理</p> <ul style="list-style-type: none"> 資金の確保、新規事業資金の確保、財務計画の作成、事務の効率化、経費削減、計画的な積立金の確保、投資信託等による運用等を計画的に行います。 	<ul style="list-style-type: none"> 投資信託は実施しませんでした。毎月の経営会議時に収入と支出の直近のデーターを経営者で確認し支出の削減及び利用率の向上に努めています。 2023年度委託事業や職員負担金、福利厚生等の大幅な見直しを行い、2024年度実施することで経費削減に努めました。 	<p>概ね実施できました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 収入と支出のバランスやご利用者の安全安心豊かな時間の提供とのバランスを経営会議で判断していきます。

2024年度経営計画中間評価

13. 地域貢献活動

【地域貢献活動】

<p>(1) 方針</p>
<ul style="list-style-type: none"> 誰もが豊かに暮らせる地域社会づくりを推進します。

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. 買い物支援の取り組み</p> <p>買い物支援の取り組みを行い住み続けられる街づくりを目指します。(SDGs)</p> <p>高齢者サービスセンターと共同で、買い物難民の方へ送迎車を利用して送り迎えをすることで、地域で不便を感じている方たちへの支援を行います。</p>	<p>2022年4月から忠生地区の買い物・外出支援を目的とした「お買い物バス・かしのみ号」の定期運行が本格的にスタートし、社会福祉法人ボワ・すみれ福祉会として送迎車両及びドライバーの提供を実施することができました。</p>	<p>実施できました。</p>	

<p>2. リサイクル品を海外へ無償提供するための検討（SDGs） 海外支援として、リサイクル品を定期的に NGO などを通じて必要としている海外の地域へ送ります。</p>		<p>着手できませんでした。</p>	<p>担当事業所（クッカ広場）の事業計画に通常業務として計画することが現実的と考えます。 ご利用者の新たな業務として位置づけることが有効です。</p>
<p>3. 福祉避難所機能の強化 特に 医療的ケアが必要な方が利用できる避難所を目指します。 医療的ケアが必要な方に災害時に必要な物品等のアンケート調査を実施して避難生活で不安なく過ごせるように機能強化を図ります。</p>	<p>2022年9月～災害時、医療的ケア避難所アンケートを対象となるご家庭に実施しました。12件の回答があり、そのうち電源が必要ない足踏み式吸引機の購入をし、花の家、花の郷に設置しました。</p>	<p>概ね実施できました。</p>	<p>・電源の確保が医療的ケアが必要な方にとっては命に関わる事なので、現在の発電設備や発電機の他にポータブル発電機の購入を進めていきます。</p>

2024年度経営計画中間評価

14. 財務計画

【財務計画】

<p>(1) 方針</p>
<p>・将来に渡って法人経営を継続していくために、適切な人事管理と事業の発展を図り、安定した財源を確保していく。</p>
<p>・社会福祉法人に許されている範囲で資産を活用し、財源の増強に努める。</p>

(2) 計画	実施状況	評価	今後の課題
<p>1. 5年間で200,000,000円の積み立てをします。</p>	<p>別紙参照</p>	<p>実施しましたが、結果が不十分でした。</p>	

2022年度～2026年度資金収支差額（決算より）

目標「5年間で200,000,000円」

	目標	2022	2023	2024	2025	2026	
本部	-50,000,000 /年	-43,843,310	-47,002,189				
花の家	65,000,000 /年	70,200,921	46,471,175				
花の郷	30,000,000 /年	12,131,240	33,654,445				
アルモニー	10,000,000 /年	6,826,401	18,287,095				
ミニヨン	-20,000,000 /年	-33,669,842	-25,587,814				
コンサル	/年	-300,914	-1,622,239				
フルール	5,000,000 /年	-320,759	2,027,475				
エール	/年	1,130,755	3,138,942				
合計	40,000,000 /年	12,154,492	29,366,890	0	0	0	41,521,382
		30.4%	73.4%	0.0%	0.0%	0.0%	

5年後	200,000,000円	20.8%
-----	--------------	-------

法人の財務分析

なお、「BS⇒法人単位 貸借対照表」「PL⇒法人単位 事業活動計算書」「CF⇒法人単位 資金収支計算書」をそれぞれ意味します。

	単位	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	計算式	目安
■ 収益性								
総資産 経常増減差額 比率	%	-0.69	-1.56	-0.13	-0.00	0.56	$\frac{\text{PL【経常増減差額】}}{\text{BS【資産の部合計】}} \times 100$	借入金利 以上
経常増減差額比率		-1.80	-3.98	-0.29	-1.08	1.20	$\frac{\text{PL【経常増減差額】}}{\text{PL【サービス活動収益 計】}} \times 100$	7~10%
■ 機能性								
利用者1人当たりサービス活動収益	円						※テキスト等を参照の上、 計算してください。	
利用率	%							
■ 費用の適正性								
人件費比率	%	76	82	77	76	76	$\frac{\text{PL【人件費】}}{\text{PL【サービス活動収益 計】}} \times 100$	60~65%
事業費比率	%	11	10	10	11	11	$\frac{\text{PL【事業費】}}{\text{PL【サービス活動収益 計】}} \times 100$	10~15%
事務費比率	%	9	7	8	9	7	$\frac{\text{PL【事務費】}}{\text{PL【サービス活動収益 計】}} \times 100$	10%前後
■ 安定性								
流動比率	%	286	294	294	289	298	$\text{BS【流動資産】} \div \text{BS【流動負債】} \times 100$	200%以上
純資産比率	%	93	93	93	93	92	$\frac{\text{BS【純資産の部合計】}}{\text{BS【負債及び純資産の 合計】}} \times 100$	70%前後
債務償還年数	年			0.2	0.0	0.0	$\frac{\text{BS【借入金残高】}}{\text{CF【事業活動資金収支差額】}}$	10~20年以内

<上記の分析を踏まえて課題だと感じた点>

- ・5年かけて人件費比率を70%にする。
- ・経常増減差額比率を上げるために、定員を超えた契約、利用率を100%に近づけていく。

	単位	令和4年度	令和5年度
■機能性		令和4年	令和5年
利用者1人当たりサービス活動収益	円		
花の家		16,478	17,239
クッカ広場			
かけはし		14,176	13,659
花の郷		20,073	20,436
アルモニー（就労）		12,279	13,019
アルモニー（生介）			
ミニヨン		11,145	11,691
短期入所		9,801	9,579
コンサール		12,144	11,916
フルール		11,885	11,690
エール		12,403	13,019
利用率	%		
花の家		96	94
クッカ広場			
かけはし		18.6人/月	12.3人/月
花の郷		82	81
アルモニー（就労）		93	92
アルモニー（生介）			
ミニヨン		81	79
短期入所		95	88
コンサール		97	91
フルール		74	78
エール		71	72
人件費比率（60～65%）	%		
花の家			
クッカ広場		63	70
かけはし			
花の郷		76	69
アルモニー（就労）		59	54
アルモニー（生介）			
ミニヨン		105	98
短期入所		ミニヨンに合算	
コンサール		79	87
フルール		83	73
エール		74	70

事業費比率 (10~15%)	%		
花の家			
クッカ広場		10	10
かけはし			
花の郷		13	13
アルモニー (就労)			
アルモニー (生介)		11	10
ミニヨン		13	11
短期入所		ミニヨンに合算	
コンサル		8	8
フルール		12	10
エール		14	12
事務費比率 (10%前後)	%		
花の家			
クッカ広場		5	4
かけはし			
花の郷		6	5
アルモニー (就労)			
アルモニー (生介)		9	7
ミニヨン		12	12
短期入所		ミニヨンに合算	
コンサル		14	15
フルール		8	7
エール		6	5

就労継続支援B型平均工賃月額

クッカ

	工賃支払総額	平均利用者数	平均工賃月額
R4年度	10,453,474	335	31,204
R5年度	9,894,570	24.9	33,114

R4年度は平均利用者数ではなく給与支払い対象者数で算出しています。

アルモニー

	工賃支払総額	平均利用者数	平均工賃月額
R4年度	12,032,550	300	40,109
R5年度	13,932,569	23.9	48,579

R4年度は平均利用者数ではなく給与支払い対象者数で算出しています。