

# 第一次中期経営計画

平成 28 年度～平成 32 年度

社会福祉法人 福岡市身体障害者福祉協会

平成 28 年 3 月



## 目 次

1	中期経営計画策定にあたって	1
2	法人理念の明文化について	2
3	法人理念	3
4	経営ビジョン・5カ年計画	3
5	経営ビジョン・5カ年計画達成のための取組	4
6	経営計画の進行管理	16

## 資 料

1	法人理念の解説	18
2	部会報告	20
	組織・経営部会	20
	生活介護・短期入所部会	26
	就労支援部会	31
	居宅介護部会	35
	利用施設部会	38
3	組織体制	41
4	開催事跡	42

## 1 中期経営計画策定にあたって

### (1) 制度改革と社会福祉法人をとりまく環境の変化

平成12年に社会福祉基礎構造改革が実施され、障がい福祉制度は平成15年の支援費制度を皮切りに、措置から契約制度への転換、多様な事業主体の参入促進など、制度の根幹に関わる部分が改革された。さらに平成18年の障害者自立支援法では、人員・設備・運営基準が大幅に規制緩和され、多くの民間事業所が開設された。また平成15年施行の地方自治法の一部改正により、公の施設の運営方式に指定管理者制度が導入された。その結果、障がい福祉サービス分野も現実的に市場原理が作用するようになり、自立した法人経営が求められる時代となった。

### (2) 近年の取組と新たな課題

このように障がい福祉をとりまく環境が早急に変化するなか、当協会も受託事業だけではなく、直営事業所の開設や市立社会福祉施設の指定管理者になるなど制度改革に対応しつつ、行政の業務請負から自立した法人経営へと変革に努めてきた。その結果、ここ10年間に事業規模は拡大し、職員数も250名を超えるに至ったが、協会の担う役割と社会的責任が大きくなるにつれ、経営理念・行動指針・経営計画の明確化、組織の管理能力などをさらに高めていく必要が出てきた。また、協会会員の高齢化や生活介護利用者の親なき後の問題、既存事業の見直しなど、協会内で取組むべき新たな課題も生じてきている。

### (3) 将来ビジョンの明確化

このような状況のなか、新たな福祉ニーズへの対応や既存事業の見直しを行い、協会会員ならびに協会が運営する施設・事業所の利用者がこれからも地域の中で安心して心豊かに暮らすことができるよう、中・長期的な視点で協会の「あるべき姿」を明確に描き、それを実現するための施策を打ち立てていくことが必要である。

## 2 法人理念の明文化について

福岡市身体障害者福祉協会は、自分たち（障がい当事者）の思いや願いをかなえるために身体障がい者の団体として昭和25年（1950年）に設立され、様々な活動や事業を通してその思いを実現してきた。

その原動力となった確固たる意志は今に継承されているが、これまで明確な理念として言語化されたものは存在しなかった。そこで今回の第一次中期経営計画を策定するにあたり、設立以来、継承されてきた思いを法人理念として正式に明文化することにした。

### 法人理念・ビジョンの構成について

基本理念



経営理念



経営ビジョン・5カ年計画

#### 【解説】

基本理念

- a. 協会の存在意義を普遍的に表したもの
- b. 協会設立時から継承されている思いや願い

経営理念

- c. 基本理念を実現するための行動の基礎となる考え方
- d. 何のために存在し、何を行なっていくのかを表したもの

経営ビジョン・5カ年計画

- e. 基本理念、経営理念を基に、今後の協会のあるべき姿を具体的に示したもの

### 3 法人理念

#### (1) 基本理念

障がい者の視点から誰もが安心して暮らせる社会をめざす

(h27.8.28 制定)

#### (2) 経営理念

1. 自助の精神を旨に当事者活動を継承し、障がい者福祉の向上を図る
2. 自らが福祉サービスの担い手となり、社会福祉事業を实践する
3. 福祉の理念を理解し、思いやりを持って利用者一人ひとりの尊厳を守る
4. 地域のなかで自立した生活を営み、社会のあらゆる分野に参加できるように支援する
5. 会員と職員が連帯し、真に信頼される法人運営を行なう

(h27.8.28 制定)

### 4 経営ビジョン・5カ年計画

- (1) 法人理念の浸透を図り、一丸となれる組織づくりを行なう
- (2) やりがいと安心感のある職場をつくり、公正な評価と教育で人材育成する
- (3) 創意工夫で経営基盤を確立し、最大限の利用者サービスを提供する
- (4) 魅力ある当事者活動を展開し、会員組織の強化を図る
- (5) 高齢障がい者や親なき後の問題に取組、必要な支援の実現をめざす
- (6) 常に安全を第一に考えて行動し、「介護事故ゼロ」をめざす
- (7) 地域での自立生活と社会参加を推進するため既存事業の充実を図る

(h28.3.24 制定)

## 5 経営ビジョン・5カ年計画 達成のための取組

### (1) 法人理念の浸透を図り、一丸となれる組織づくりを行なう

#### 1. 法人理念を明文化し、法人運営の礎とする。

第一次中期経営計画を策定するにあたり、先達から継承されてきた設立の思いを法人理念として正式に明文化し、今後の法人運営の礎とする。

#### 2. 経営組織のガバナンスを強化する。

国が進める社会福祉法人改革と合わせて、経営組織を改変し、組織規模に即した高い経営・管理・統制能力を身につけた法人になる。

《具体的な取組》

- a. 当事者性と専門性の調和が取れた役員（理事・監事）、評議員体制にする。
- b. 役員・法人本部・事業所幹部の経営・管理・統制能力を向上させ、ガバナンスを強化する。
- c. 社会福祉法人改革の具体的内容を把握し、早めに検討を開始する。

## (2) やりがいと安心感のある職場をつくり、公正な評価と教育で人材育成する

### 1. 人材確保の体制づくりと条件整備を図る。

厳しい雇用環境の中、いかに職員を確保するかが大きな課題である。優秀な人材が集まる体制づくりと条件整備を考案し実践する。

《具体的な取組》

- a. 職員募集はハローワークへの求人とともに、パンフレット作成、ホームページでの採用情報掲載を行ない、若い感性に的確に訴える内容を発信していく。
- b. 職員採用試験について、試験内容、試験方法等試験の在り方を見直す。
- c. 専門学校、短期大学、大学から重点校を定め、採用活動を強化する。
- d. 採用にあたって、柔軟な勤務時間や勤務日数等の公募をする。

### 2. 人事評価制度を構築して人材育成の強化を図る。

「福祉は人なり」といわれて久しいが、職員の仕事満足度が高い組織ほど、利用者に信頼される満足度の高いサービスに結びついている。当協会はそのような組織を目指して職員の育成に努める。

《具体的な取組》

- a. 健康、あたたかい心、専門的技術、冷静さを兼ね備えた職員を育成する。
- b. 職務基準書を活用し、階層単位（新人職・中堅職・管理職）で育成を行なう。
- c. 人事評価制度に基づく育成、各種研修（内部、外部）の受講等、人材育成計画が職員自身の将来像を目に見える形で目標設定できるシステムを作る。
- d. 人事交流を行なうとともに福祉のスペシャリスト養成を強化し、人的資源の強化を図る。

### 3. 障がい者の就労機会を数多く提供できるモデル事業所となる。

障がい当事者団体として、障がいのある人とない人が同様に、その能力と適性に応じて就労できるよう計画する。

《具体的な取組》

- a. 中期経営計画期間において、障がいのある職員数を増やす。
- b. 福岡市を代表する当事者団体として、障がい者の就労機会を数多く提供できるモデル事業所となり、実績報告を行なう。



### (3) 創意工夫で経営基盤を確立し、最大限の利用者サービスを提供する

#### 1. 経営指標に基づく分析・状態の把握及び資金計画を策定する。

当法人の財務的な経営状態はどのような状況であるかを財務諸表による経営分析及び経営状態の把握に取り組む。また、中期経営計画に伴う事業展開の資金計画策定に反映させる。

《具体的な取組》

- a. 社会福祉法人の経営状態把握のため、収益性・安定性・合理性・効率性・経営自立性の5要素に着目し分析を行なう。
- b. 経営指標は法人の経営状況を多角的に数値等によって客観的に表し、経営状態を把握する。上記の5要素を表す個別指標の理解とともに、総合的に評価することによって、包括的な経営評価につなげる。
- c. 上記の財務情報を基礎として、中期経営計画に伴う事業展開を見据えた資金計画策定に取り組む。

#### 2. 財務規律を強化する。(社会福祉法人制度改革への対応)

改革の背景として、社会福祉法人は、制度、補助金、税制等の優遇措置により高い利益率を有するとされ、内部留保等余剰財産として積み上げているという問題がある。改革により社会福祉事業への積極投資や地域還元等が求められるため、当法人においても財務の面から対応に取り組む。

《具体的な取組》

- a. 財務諸表、役員報酬等の情報開示
- b. 内部留保及び社会福祉充実残額(余裕財産)の明確化
- c. 社会福祉事業等、再投資計画の策定

#### 3. 財務・経理部門の体制を強化する。

「経営指標に基づく分析・状態把握」「財務規律の強化」への取組のため、財務・経理部門の体制強化に取り組む。

《具体的な取組》

- a. 研修等による財務分析への知識と理解(資質向上)
- b. ガバナンスを基本とした財務管理体制(共通認識)
- c. 財務・経理担当者の育成強化(安定性・効率性)

#### (4) 魅力ある当事者活動を展開し、会員組織の強化を図る

##### 1. 情報発信力を高め、会員数を増やして組織強化を図る。

会員の高齢化や障がい者団体の細分化、国民意識の変化等により、全国的に身体障がい者団体の組織率は低下している。福岡市においても同様であり、この状況に歯止めをかけこれからも障がい者活動を推進する。

《具体的な取組》

- a. 情報発信方法や媒体について研究し、積極的且つ効果的な広報活動を展開する。
- b. 会員と職員一人ひとりが情報発信源となり、協会全体で会員獲得に取り組む。
- c. 新たな身体障がい者団体の加入について検討する。
- d. スムーズな世代継承をはかるため、次世代の幹部を育成する。
- e. これからも障がい者団体の中核的役割を担う。

##### 2. 障がい者の権利と社会モデルについて、広く社会に浸透させる。

合理的配慮という新しい概念を広く社会に浸透させ、障がいを理由とする様々な格差を解消し、保護の客体から権利の主体へと転換を図り、共生社会の実現をめざす。

《具体的な取組》

- a. 「福岡市に障がい者差別禁止条例をつくる会」に参画し、その実現をめざす。
- b. 障がい者施策が障害者権利条約に沿った高い水準で反映されるよう国や市への要望活動を行なう。
- c. 日身連や福障協と連携する。

##### 3. 災害時の避難に備えた対策を講じ実践する。

東日本大震災において高齢者や障がい者の災害対策が問題となり、国や自治体においてもその対策が講じられている。その実効性を高め、万が一のときに被害を最小限に食い止めるため、災害に対する知識を深めることや地域とのつながりづくりなど、日ごろの備えを支援する活動に取り組む。

《具体的な取組》

- a. 災害に対する知識と備えについての講習会などを開催する。
- b. 日ごろの備えについて、災害時要援護者台帳への登録や地域とのつながり支援を行なう。
- c. 身体障がい者相談員とも連携し、日ごろの備え支援を推進する。

**(5) 高齢障がい者や親なき後の問題に取組、必要な支援の実現をめざす**

※このビジョンについては、協会会員・事業所利用者の共通課題であるため、法人全体でまとめて取組む。

**1. 高齢障がい者の生活不安対策を調査研究し、その実現をめざす。**

加齢に伴う身体機能の低下や家族形態の変化による生活不安、社会参加の機会減少など、アンケート調査で浮かび上がってきた課題を解消するため、既存サービスの調査研究を進め、会員ニーズに適したものを精査しその実現をめざす。

《具体的な取組》

- a. 住まいの場については、特別養護老人ホームや有料老人ホーム、障がい者グループホームなど幅広く調査研究する。
- b. 日中活動の場については、フレンドホーム（利用施設部門）や就労継続 B 型の利用も視野にいれて検討する。

**2. グループホームなど住まい系事業を調査研究し、その実現をめざす。**

生活介護・就労支援利用者の親なき後、家族の高齢化等に対する不安は大きく、アンケート結果においてもその思いは明らかであった。その思いに応えるため、グループホームなど既存サービスの調査研究を進め、利用者ニーズに適したものを精査しその実現をめざす。

《具体的な取組》

- a. 先駆的に事業展開を行っている、法人や施設の視察を行う。
- b. プロジェクトチームを設置する。

## (6) 常に安全を第一に考えて行動し、「介護事故ゼロ」をめざす

### 1. 個人の尊厳を守り、絶対に事故を起こさないという強い意志を持って支援にあたる。

事故防止の環境整備や介護技術の向上等に取り組むことは大切であるが、その前提として、尊い人の命と人生に携わっているという自覚と高い人権意識を持って支援にあたるのがより大切である。その実現に向けて人の尊厳を軸とした「介護事故ゼロ」をスローガンに掲げ、何をおいても安全第一のサービスを実践する。

《具体的取組》

- a. 各事業所に「介護事故ゼロ」を記した用紙を掲示し、常に事故ゼロを意識できる環境をつくとともに法人全体で取り組む姿勢を示す。
- b. 法人本部より適宜、事故に関する注意喚起文書を出し、各所属長から全職員へ周知を行なう。

### 2. リスク感性を高めるため、日々の業務のなかでリスク（安全）について考える機会をつくる。

職員のリスク感性を育てるため、組織的にリスクを評価する習慣付けを行なう。

《具体的な取組》

- a. 終礼や支援会議などの定例会議で「ヒヤリハット報告」を行なう時間を必ず設ける。  
※職員が全員そろわない事業所はメモの提出などで把握する。
- b. 報告があった場合、要因分析して対策を講じるとともにその対策を全職員に周知する。
- c. 失敗を忘れないため、記録に残す。(ヒヤリハット報告書にて事務局に提出する。)
- d. 毎年10月を「事故防止強化月間」とし、事業所ごとに集中して事故防止の取組を行なう。

### 3. 事故が発生した場合は、原因究明を行ない再発防止に努める。

事故が発生した場合は、電話および文書（事故速報）で速やかに報告した後、事故発生の原因を調査し、事故報告書にまとめ事故の再発防止に努める。また、法人内関連事業所へも情報提供を行なう。

## (7) 地域での自立生活と社会参加を推進するため既存事業の充実を図る

### 【生活介護・短期入所】

#### 1. ぴあすまいる西センターのサービス拡充のために設備投資をする。

当法人の生活介護事業の展開拠点として、法人のエネルギー（人、財）を重点的に投入することにより、利用者サービスの向上や人材育成を行なう。

##### 《具体的な取組》

設備投資には時間を要するため、まずは人員を拡充し、今以上の利用者の受入れや短期入所サービス等のニーズに応えることを可能にし、現在よりもサービスを充実させる。

例) 放課後等デイサービス事業実施、短期入所サービス拡充、機械浴槽の導入など

#### 2. フレンド生活介護での日中一時、短期入所サービスの実現をめざす。

利用者との信頼関係を構築できているフレンド生活介護での柔軟且つ多機能なサービス事業の展開をめざす。

##### 《具体的な取組》

a. 先駆的に事業展開を行っている、法人や施設の視察を行なう。

b. 市へ打診と具体的な提案書を提出する。

※短期入所サービスは、実施フレンドの選定やハード面の改善を行なう。市との協議の結果、実施が難しい場合は短期入所併設型の生活介護事業所などの開設を検討する。

c. 緊急時、ぴあすまいる東・西センターの短期入所サービスにおいてフレンド生活介護利用者の受入れを行なう。

※具体的な体制として、フレンドの支援員による、遅番（時間外）や宿直の対応を行なう。これによりサービス利用時の移動に伴う家族負担の軽減を図ることができるとともに、信頼関係が取れている支援員が、短期入所に関わることにより、ご本人、ご家族に安心して過ごしていただけるメリットも生まれる。

#### 3. サービス向上のため、祝日や大型連休がある月の利用日数を増やす。

利用者、家族ニーズとして、ゴールデンウィーク、年末年始等の長期休暇時の開所希望がある。ニーズに即した事業展開を行なうため、まずは「今、できること」として、日曜日の開所を早急に行なう。（祝日が入る月の日曜日など）

##### 《具体的な取組》

a. 複数事業所で合同のサービス実施を行なう。

b. 祝日、連休の開所例として、連休最終日や中日に利用希望を伺い、事業所合同でのサービスを実施する。

c. 日、祝日開所に伴う支援員への心的負担軽減の取組を行なう。

#### 4. 施設の滞在時間を延長する。

最低限のサービス基準を守るのではなく、利用者ニーズの先を読む事業展開で利用者満足度の向上を図るため滞在時間を延長する。利用者のみならず、家族ニーズに即したサービス時間を提供する。

《具体的な取組》

- a. 滞在時間 5 時間半の確保を行なう。
- b. 規定の 6 時間以上の滞在時間を目指すために送迎車増車・運転専従職員ないし支援員の配置を利用人数に見合ったところから順次取組む。
- c. 家族送迎、職員の時差出勤、時間外などを柔軟に行なうことにより、緊急的な時間外での利用受入れを行なう。

※文書にて事例なども掲載し、ご利用案内を行なう。

#### 5. 生産活動を導入する。

利用者、家族から多くの支持を得ている他法人の事業所は、重度障がいのある方も何かしら生産活動に加わり、利用者一人ひとりの満足度や達成感、主体性を引き出すことにより『個別性』を重視した取組を行なっている。

当法人生活介護においても利用者満足度の追求として、活動の選択肢を増やし、社会参加を目的に生産活動の導入を図る。レクリエーションだけではなく、主体的に取組める活動（目的があり継続可能なもの）を模索する。

《具体的な取組》

- a. 利用者ニーズが高い入浴サービスを実施しながらできる取組を行ない、他事業所との差別化を図る。
- b. カレンダー製作を試行的に行なう。

#### 6. 情報発信ネットを作成する。

生産品を介し、事業所の情報発信(web など)を行ない、新規利用者開拓、人材発掘を行なう。

《具体的な取組》

- a. 最新情報を発信し、施設への興味、理解を深めてもらう。
- b. ホームページの充実を行なう。
- c. 法人が展開している各種サービスについての情報発信を行なう。

※契約や見学の際などを利用し、広報（紹介）を行なう。

- d. 各事業所で facebook を活用する。

## 【就労支援】

### 1. 新たな生産活動を実施するとともに、既存の活動を見直しする。

印刷と簡易作業以外で新たな生産活動を数多く行なっていくことにより、利用者個々のスキルや障がい状況に応じた仕事を提供できるようになり、利用者のモチベーションアップに繋がるため、早急にできることから随時開始する。また簡易作業の中には非常に厳しい単価で受注しているものもあり、新たな生産活動を開始した際は、仕事量を勘案しながらもっと効率的に工賃アップに繋がるよう既存の受注作業を精査していく。

《具体的な取組》

- a.長年培ってきた印刷事業のノウハウを活かした生産活動を始める。
- b.先進的な生産活動を取入れている事業所を視察・見学し新規生産活動に取入れる。

### 2. 利便性の向上を図り、新規利用者の獲得に繋げる。

送迎サービスを実施したことにより、今まで自力通所できないため、就労支援を利用出来なかった障がい者（生活介護利用者など）を対象に新規利用者獲得に繋げていく。更には当施設のバリアフリーという強みも活かし、より重度の障がい者（特に肢体障がい者）にアプローチすることでより多くの利用者を獲得する。

《具体的な取組》

- a.送迎車両の増車。（日本財団等への申請）
- b.ホームページや機関紙を利用したの広報活動や、学校への訪問など、送迎サービスを広くアピールする。

### 3. 自主製品作りを取組む。

自主製品の製作・販売は利用者のモチベーションや工賃アップにも繋がるため積極的に取組む。

《具体的な取組》

- a.印刷事業という特性を活かしたオリジナル製品作り。
- b.魅力的なオリジナリティー溢れる製品作りをしている事業所へ見学、視察に行き参考とする。

### 4. 休日開所および余暇支援の充実。

就労支援事業所 A 型が数多く混在し、今後の B 型事業所の在り方が問われているなか、工賃アップや充実した生産活動などには今後も力を注いでいくところではあるが、作業だけにとどまらず仕事以外の生活全体を視野に入れた支援をめざすことも B 型事業所としては必要である。今後は余暇支援などを充実させ、利用者にとってより魅力ある事業を実施する。

## 5. 積極的に情報発信する。

ホームページや機関紙などその他多くのツールを使い、印刷の受注拡大を図り工賃アップをめざす。また、情報発信としてバリアフリーな設備面や高工賃、送迎サービスなど魅力ある事業内容を対外的にアピールする。

## 6. ネットワーク作りを強化する。

利用者の獲得や作業・生活支援など、B型事業所を運営していくには、就労に関する様々な団体や機関との連携が必要である。特別支援学校、他の事業所（就労支援A型・B型、生活介護等）、ハローワーク、就労支援センター、障がい者就労・生活支援センターなど就労に関する関係機関と積極的に関わることにより、様々な情報を収集、共有することによって新規利用者の獲得にも繋がり、今後の事業の発展に役立てる。



## 【居宅介護】

### 1. 居宅介護事業の統括部門を設置する。

各センターにおいて業務内容や指導方法にばらつきがある。センター別ではなく居宅部門全体で統一して考えていく。また、各センター間の連携を強化することにより高度な支援を要するケースや利用者へのニーズに合わせた能力を持ったスタッフの適切な配置等を行なっていく。

### 2. 居宅介護に特化した育成システムを確立する。

良質な人材に育てるために新人・中堅職員をコミュニケーションの取り方から技術指導まで長期的な計画のもと育成を行なうためのシステムを確立する。

### 3. 居宅介護支援事業所を設置する。

障がい当事者団体であることから、これまで障害者総合支援法に基づくサービスを中心とした事業展開を行ってきたが、協会会員や現在利用している利用者、その家族も高齢化していくことから介護保険の分野においてもニーズが増してくると思われる。障がい福祉サービスから介護保険に切り替わった場合でも迅速に協会内で対応出来るようにする。

※居宅介護支援事業所＝介護保険法におけるケアマネジメントを行なう事業所

### 4. 諸経費の見直しを図る。

居宅介護事業設立から10年となるが、登録ヘルパーへの手当等は当初から変わっていない。年次有給休暇の法制化、最低賃金の引き上げなど事業所の負担割合が増えている。処遇改善加算の支給のあり方と併せ、事業として今後適正に継続していくために諸手当の内容の見直しを行なっていく。

## 【利用施設】

### \* フレンドホーム

#### 1. 文化教室の充実を図る。

フレンドの大きな役割は、利用者や講師等の意向を尊重した教養講座や講習会等を通して余暇活動を提供することと考える。この文化教室の課題として、利用者の減少や講師の確保の難しさをあげたが、その解決の方途として、以下のように考える。

《具体的取組》

- a. 定期的に施設長会議を実施し、講師や教室等の情報共有に努める。
- b. 特別支援学校や特別支援学級保護者への広報活動に努める。
- c. 利用者や保護者との良好な関係を続け情報の把握に努める。

#### 2. 職員の協力体制づくりを図る。

職員不足の解消として、事前の情報の共有に努め、フレンド間での職員の協力体制のもとに活動の充実を図る。

### \* 点字図書館

#### 1. 事業の発展に向けた今後のあり方を検討する。

時代の変化や流れに対応し今以上に事業を発展させるためには、福岡市を含めた上で点字図書館のあり方、管理・運営の方法や事業内容の検討に努める。

#### 2. 全国組織との連携を図る。

点字図書館を含む情報提供施設の大きな役割は、視覚障がい者への読書環境の向上の支援にある。読書形態の変化・多様化に伴い支援の内容も常に変化し続けている。時代の変化や流れを読み、それに対応できるよう全国の関係機関との連携に努める。

#### 3. 職員の体制づくりを図る。

事業を発展させるには職員体制の見直しが不可欠である。職員の効率的な体制づくりに努める。

### \* 寿楽園

#### 1. 老人教室の充実を図る。

老人福祉センターの重要な役割は、老人教室等の教室の運営である。現在の教室を維持できるように、講師の情報や教室の希望等の把握を以下のように考える。

《具体的取組》

- a. 講師及び利用者とのコミュニケーションを図り、情報収集に努める。
- b. 他園との関係を深め、情報収集に努める。

#### 2. フレンド職員との協力体制づくりを図る。

同施設内にある障がい者フレンドホームの職員との協力体制をこれまでと同様に進め、充実した行事を展開できるように努める。

## 6 経営計画の進行管理

Plan（計画）Do（実行）Check（評価）Act（改善）サイクルを基本に計画の進行を管理する。

### （１）実行体制の整備

計画した事項を着実に実行するため、5W2Hを基本に以下の体制を整備する。なお、実行体制案については、平成28年6月を目途に立案し、8月開催予定の理事会・評議員会にて審議する。

\*平成28年3月までに行なう作業

Why「なぜ」	会員ならびに利用者が地域の中で安心して心豊かに暮らせるように
What「なにを」	経営ビジョン・5カ年計画を作成
Where「どこで」	項目ごとに法人本部および施設・事業所で実施

\*平成28年6月を目途に行なう作業

When「いつまでに」	項目ごとに優先順位を決め、年次計画を立てる
Who「だれが」	実行責任者・管理責任者・実務責任者・実務集団を明確にする

\*年次計画に沿って行なう作業

How「どうやって」	個別の実施計画を作成する
How Much「いくらで」	資金計画を策定する

### （２）チェック・見直し体制

1. 年次計画に基づき、毎年度、計画の進行状況を決算理事会・評議員会で報告する。なお、新たな予算執行等が必要な場合は、随時理事会・評議員会にて審議を行なう。
2. 必要に応じて計画を見直す。



# 資 料



# 1 法人理念の解説

## (1) 基本理念

障がい者の視点から誰もが安心して暮らせる社会をめざす

### 【解説】

協会の歴史や風土とこれまで日本の障がい福祉が目指してきたものを踏まえたもの

### 【参考；下記1、2参照】

※障がい者の視点から

⇒当事者団体としての役割、協会の特色、他法人との差別化

※誰もが安心して暮らせる社会をめざす

⇒障がい者が暮らしやすい社会はみんなが暮らしやすい社会、共生社会

#### 1. 協会の風土

a.当事者団体＝当事者主体、自助による様々な活動

b.社会福祉法人＝専ら社会福祉事業を行う公益法人

#### 2. 日本の障がい福祉が目指してきたもの

(1945 年代～)

a.社会的地位向上

b.自立更生

c.広義のリハビリテーション

(1980 年代～)

a.自立と社会参加

b.完全参加と平等

c.ノーマライゼーション

d.バリアフリー

(2000 年代～)

a.共生社会

b.ユニバーサルデザイン

c.障害者権利条約

d.合理的配慮（医学モデルから社会モデルへ）

e.不均等待遇の禁止（障がいを理由とする差別の禁止）

## (2) 経営理念

1. 自助の精神を旨に当事者活動を継承し、障がい者福祉の向上を図る

### 【解説】

- a.当事者活動（組織活動、要望活動など）の基本となる理念
- b.設立時から継承されている自助による当事者活動の歴史を大切にする

2. 自らが福祉サービスの担い手となり、社会福祉事業を实践する

### 【解説】

- a.当事者主体で福祉サービスを行なうことを表した理念
- b.協会が社会福祉法人を目指す大きな動機となった
- c.福祉サービスの実践を通して基本理念を具体的に実現するためのもの

3. 福祉の理念を理解し、思いやりを持って利用者一人ひとりの尊厳を守る

### 【解説】

- a.福祉サービスを行なう上で基本となる理念
  - b.それを実践する職員のあるべき姿
- ※福祉＝社会生活を営む上での不自由さや不便さを取除き幸福になること  
※思いやり＝他の人に心を配ること  
※一人ひとりの＝個別化、個性の尊重、  
※尊厳＝基本的人権の尊重、人としての権利や暮らしの保障

4. 地域のなかで自立した生活を営み、社会のあらゆる分野に参加できるよう支援する

### 【解説】

- a.現在の障がい者福祉が目指していることを表した理念
  - b.協会が実施する全ての事業がめざす共通の方向を示したもの
- ※ノーマライゼーション思想、QOL（生活の質の向上）の考え方

5. 会員と職員が連帯し、真に信頼される法人運営を行なう

### 【解説】

- a.協会が取組む全ての活動・事業の集大成としての理念
- b.会員と職員が目的に向かって共同で行動すること
- c.全ての活動・事業に真摯に取組、社会から真に必要とされる存在になること



## 2 部会報告

### 組織・経営部会

#### 1 はじめに

ここ十数年の協会をとりまく状況は、障がい福祉への契約制度の導入や制度改正、公施設への指定管理者制度の導入など目まぐるしい変革の渦の中にあった。そのようななか、事業は年々拡大しており、改めて法人理念を中心に進むべき方向性を示し組織の意思統一を図るとともに組織・経営能力を高めていく時期にさしかかっている。

組織活動（当事者活動）においては、会員の高齢化や会員減少など、新たな問題が顕著になってきている。また、障害者権利条約では障がいの捉え方を「医学モデル」から「社会モデル」へと転換し「合理的配慮」という新しい概念が生まれた。今後、当事者団体の使命としてこの概念を広く社会に浸透させていくことが重要な行動指標になっていくと思われる。

組織・経営部会では、記述の状況をふまえ以下の項目について検討を行なった。

- (1) 法人理念の明文化について
- (2) 経営組織のあり方について
- (3) 人材確保・育成のあり方について
- (4) 財務分析・管理のあり方について
- (5) 組織活動（当事者活動）のあり方について
- (6) アンケート調査に基づく会員ニーズについて

#### 2 現状と課題（課題分析）

##### (1) 法人理念と今後のビジョンが明確に描かれていない。

設立当初からの普遍の思いはあるものの、これまで明確な理念として言語化されたものはなく、組織が拡大した現在においてはその思いを全体で共有することが難しい環境になりかけている。

##### (2) 法人規模に即したガバナンスが十分でない。

事業種別も多岐にわたり職員数も250名を超える組織になっているが、これらをまとめしていく経営・管理・統制能力が十分備わっていない。また、国が進める社会福祉法人改革に対応していく必要がある。

##### (3) 施設・事業所運営や利用者支援を担う中堅以上の人材が不足している。

事業規模拡大のペースが速かったことや明確な人材育成計画がなかったこともあり、中堅以上の職員に統率力、経営感覚、専門性などの能力が不足している。また、全国的に福祉・介護業界は人手不足であるが、協会自身の人材確保の手立ても必要で

ある。

**(4) 財務的な経営状況を詳細に分析できていない。**

収益性・安定性・合理性・効率性・経営自立性など、具体的にどのような財務状況にあるかを把握していない。社会福祉法人改革と合わせて財務規律を強化していく必要がある。また、財務・経理部門の体制強化も必要である。

**(5) 会員の高齢化などにより会員数が減少している。**

当事者団体としての歴史は長く実績もあり、福岡市の障がい者団体の中核を担っているが、会員の高齢化や新規加入者の減少などで会員数は減少傾向にある。特に次世代を担う中堅・若手世代の会員が少ない。

**(6) 老後の生活や災害時の対応に不安を抱えている人が多い。**

会員の多くが老後や一人になったときの生活に不安を抱えていることがわかった。具体的には、高齢障がい者に特化した特別養護老人ホームや有料老人ホームなどを望む声が多く、理由としては障がい特性（情報保障、移動など）への対応や障がい者同士という安心感や気苦労のなさであった。また、災害時の移動や情報保障、避難先での生活に不安を抱えているという意見が多かった。

### **3 今後の取組の方向性**

**【組織・経営部門】**

**(1) 法人理念を明文化し、法人運営の礎とする。**

第一次中期経営計画を策定するにあたり、先達から継承されてきた設立の思いを法人理念として正式に明文化し、今後の法人運営の礎とする。

**(2) 経営組織のガバナンスを強化する。**

国が進める社会福祉法人改革と合わせて、経営組織を改変し、組織規模に即した高い経営・管理・統制能力を身につけた法人になる。

《具体的な取組》

1. 当事者性と専門性の調和が取れた役員（理事・監事）、評議員体制にする。
2. 役員・法人本部・事業所幹部の経営・管理・統制能力を向上させ、ガバナンスを強化する。
3. 社会福祉法人改革の具体的内容を把握し、早めに検討を開始する。

**(3) 人材確保の体制づくりと条件整備を図る。**

厳しい雇用環境の中、いかに職員を確保するかが大きな課題である。優秀な人材が集まる体制づくりと条件整備を考案し実践する。

《具体的な取組》

1. 職員募集はハローワークへの求人とともに、パンフレット作成、ホームページでの採用情報掲載を行い、若い感性に的確に訴える内容を発信していく。
2. 職員採用試験について、試験内容、試験方法等試験の在り方を見直す。
3. 専門学校、短期大学、大学から重点校を定め、採用活動を強化する。
4. 採用にあたって、柔軟な勤務時間や勤務日数等の公募をする。

**(4) 人事評価制度を構築して人材育成の強化を図る。**

利用者満足度の高いサービス提供に取り組むとともに、職員一人ひとりが誇りを持ち、夢をえがき、将来にわたって充実した毎日をご過ごせるようにすることが大切である。「福祉は人なり」といわれて久しいが、職員の仕事満足度が高い組織ほど、利用者に信頼される満足度の高いサービスに結びついている。当協会は、その礎となる職員の育成に努める。

《具体的な取組》

1. 健康、あたたかい心、専門的技術、冷静さを兼ね備えた職員を育成する。
2. 職務基準書を活用し、階層単位（新人職・中堅職・管理職）で育成を行なう。
3. 人事評価制度に基づく育成、各種研修（内部、外部）の受講等、人材育成計画が職員自身の将来像を目に見える形で目標設定できるシステムを作る。
4. 人事交流を行なうとともに福祉のスペシャリスト養成を強化し、人的資源の強化を図る。

**(5) 障がい者の就労機会を数多く提供できるモデル事業所となる。**

昭和 25 年の設立以来、障がい者の自立と社会参加を願い社会福祉事業に取り組んできた。障がい当事者団体として、障がいのある人とない人が同様に、その能力と適性に応じて就労できるよう計画する。

《具体的な取組》

1. 中期経営計画期間において、障がいのある職員数を増やす。
2. 福岡市を代表する当事者団体として、障がい者の就労機会を数多く提供できるモデル事業所となり、実績報告を行なう。

**(6) 経営指標に基づく分析・状態の把握及び資金計画を策定する。**

当法人の財務的な経営状態はどのような状況であるかを、財務諸表による経営分析及び経営状態の把握に取り組む。また、中期経営計画に伴う事業展開の資金計画策定に反映させる。

《具体的な取組》

1. 社会福祉法人の経営状態把握のため、収益性・安定性・合理性・効率性・経営自立性の 5 要素に着目し分析を行なう。

- a.収益性：事業活動を通じて、事業収益を獲得する事ができているか。
- b.安定性：継続して安定的な経営を実現できているか。
- c.合理性：目的を達成するために必要な支出が行なわれ、かつ、資産が保有されているか。
- d.効率性：経営資源を有効活用した効率的な経営が行なわれているか。
- e.経営自立性：法人が自主財源によってどの程度経営ができているか。

2. 経営指標は法人の経営状況の多角的に数値等によって客観的に表し、経営状態を把握する。上記1. の要素を表す個別指標の理解とともに、総合的に評価することによって、包括的な経営評価につなげる。

- a.収益性：経常増減差額率
- b.安定性：流動比率・純資産比率・事業活動資金収支差額率
- c.合理性：人件費率・事業費率・事務費率・積立率
- d.効率性：純資産経常増減差額率
- e.経営自立性：自己収益比率

3. 中期経営計画に伴う、事業展開を見据えた資金計画策定を、上記1. 2. を財務情報の基礎として取組む。

#### (7) 財務規律を強化する。(社会福祉法人制度改革への対応)

改革の背景として、社会福祉法人は、制度、補助金、税制等の優遇措置により高い利益率を有するとされ、内部留保等余剰財産として積み上げているという問題がある。改革により社会福祉事業への積極投資や地域還元等が求められるため、当法人においても財務の面から対応に取り組む。

《具体的な取組》

- 1. 財務諸表、役員報酬等の情報開示
- 2. 内部留保及び社会福祉充実残額（余裕財産）の明確化
- 3. 社会福祉事業等、再投資計画の策定

#### (8) 財務・経理部門の体制を強化する。

「経営指標に基づく分析・状態把握」「財務規律の強化」への取組のため、財務・経理部門の体制強化に取り組む。

《具体的な取組》

- 1. 研修等による財務分析への知識と理解（資質向上）
- 2. ガバナンスを基本とした財務管理体制（共通認識）
- 3. 財務・経理担当者の育成強化（安定性・効率性）

## 【組織活動（当事者活動）・会員ニーズ部門】

### （9）情報発信力を高め、会員数を増やして組織強化を図る。

会員の高齢化や障がい者団体の細分化、国民意識の変化等により、全国的に身体障がい者団体の組織率は低下している。福岡市においても同様であり、この状況に歯止めをかけこれからも障がい者活動を推進する。

《具体的な取組》

1. 情報発信方法や媒体について研究し、積極的且つ効果的な広報活動を展開する。
2. 会員と職員一人ひとりが情報発信源となり、協会全体で会員獲得に取り組む。
3. 新たな身体障がい者団体の加入について検討する。
4. スムーズな世代継承をはかるため、次世代の幹部を育成する。
5. これからも障がい者団体の中核的役割を担う。

### （10）障がい者の権利と社会モデルについて、広く社会に浸透させる。

我が国は障害者権利条約を2014年に批准した。2016年4月1日からは障害者差別解消法が施行される。合理的配慮という新しい概念を広く社会に浸透させ、障がいを理由とする様々な格差を解消し、保護の客体から権利の主体へと転換を図り、共生社会の実現を目指す。

《具体的な取組》

1. 福岡市の障がい者差別禁止条例づくりに参画し、その実現を目指す。
2. 障がい者施策が障害者権利条約に沿った高い水準で反映されるよう国や市への要望活動を行なう。
3. 日身連や福障協と連携する。

### （11）高齢障がい者の生活不安対策を調査研究し、その実現を目指す。

加齢に伴う身体機能の低下や家族形態の変化による生活不安、社会参加の機会減少など、アンケート調査で浮かび上がってきた課題を解消するため、既存サービスの調査研究を進め、会員ニーズに適したものを精査しその実現を目指す。

《具体的な取組》

1. 住まいの場については、特別養護老人ホームや有料老人ホーム、障がい者グループホームなど幅広く調査研究する。
2. 日中活動の場については、フレンドホーム（利用施設部門）や就労継続支援 B 型の利用も視野にいれて検討する。

### （12）災害時の避難に備えた対策を講じ実践する。

東日本大震災において高齢者や障がい者の災害対策が問題となり、国や自治体においてもその対策が講じられている。その実効性を高め、万が一のときに被害を最小限にくいとめるため、災害に対する知識を深めることや地域とのつながりづくりなど、

日ごろの備えを支援する活動に取り組む。

《具体的な取組》

1. 災害に対する知識と備えについての講習会などを開催する。
2. 日ごろの備えについて、災害時要援護者台帳への登録や地域とのつながり支援を行なう。
3. 身体障がい者相談員とも連携し、日ごろの備え支援を推進する。

#### 4 まとめ

本部会では、まず中期経営計画の基本となる法人理念の明文化に取組、組織活動（当事者活動）と社会福祉事業の両輪を実践していくための基本的方向性を明確にした。

次に法人経営の中核となる経営組織・人材・財務の観点と組織活動・会員ニーズの観点から現状分析を行い、前者では法人規模に即した経営・管理能力が不足していること、中堅以上の人材が育っていないこと、財務状況の分析がなされていないことを課題として整理した。後者からは当事者活動のあり方や高齢化など、日頃、話題にあがっている諸問題について、アンケート結果を基に客観的に把握することができた。ここで整理できた課題を6項目に、その解決策を12項目にまとめ、これから5年間の取組の方向性を示すことができた。今後はこの一つひとつの項目を年次計画・個別計画に反映させ、着実に実行していくことで安定した法人運営へと繋げていきたい。

## 生活介護・短期入所部会

### 1 はじめに

昭和 62 年の南フレンドホームデイサービス事業の運営から始まり、福岡市における重度障がい者の日中活動の場として信頼と支持を得、現在、5 つ（南、城南、東、博多、西）のフレンド生活介護、自主事業所として、ぴあすまいる東・西センターの運営を行なっている。ぴあすまいるにおいては、重度障がい者支援におけるこれまでの実績と緊急時への対応（短期入所、日中一時）や月～土曜の開所を行なうことで、順調に利用者を増やし、実績を重ねてきている。

しかし、生活介護単体のサービスであるフレンド生活介護は、他事業所が実施しているような短期入所や日中一時サービスなど多機能かつ柔軟なサービスがなく、必ずしも利用者や社会ニーズにマッチしているとは言えない。また、個別性や利用者個々の満足度の向上といった魅力的な取組においても遅れをとっている状況であり、特別支援学校卒業後の進路先として選択肢にあがらない重大な課題に直面している。法人として、この憂慮すべき状況を打破するため、利用者・家族、社会ニーズをとらえ、利用者・家族がこれからも地域のなかで安心し、より豊かな生活をおくることができるよう、さらに安定した経営が必要とされる。この中期経営計画において、計画を法人の内外に示しながら（学校、市、利用者など）具体的な取組を推し進めていく。

### 2 現状と課題（課題分析）

アンケートによる利用者・家族ニーズの調査に基づき、SWOT 分析を行い現状と課題について取りまとめを行なった。

#### （1）ニーズに対応する新たな事業展開と経営基盤強化

他事業所が多機能型施設を作り始め、緊急時対応や医療的ケアが必要な利用者を対象にした住まいの場など様々なサービス提供を行なっている。それに伴い厚い信頼関係を構築できているにもかかわらず、当事者、家族の大きな問題として親なき後の生活や家族の健康不安の払拭のため、他事業所を選択されていく状況がある。

アンケートにおいて、信頼における当法人による住まい系事業開始を強く望む声が多くあがっている。

#### （2）多機能かつ、柔軟なサービス実施

多機能型施設が増えるなか、フレンドホームは生活介護事業のみのサービス提供と 28 年前から変化なく、従来からの開所日の設定（週 5 日）で運営を行なっており、魅力ある事業所として選択肢に上がっていない現状がある。そのため、サービス内容、実施日の変更等の取組が急務である。

### (3) 利用者満足度の追求を目的とした活動取組

重度障がい者（医療的ケアの方含む）を受け入れている実績と信頼はあるが、レクリエーションなどの従来の活動が主になっており、利用者の個別性や満足度を高める選択肢が少ない。また、医療的ケアの方と動きの多い方が同一スペースで活動を行なうため、安全の確保や作業・活動の区別が難しい。

### (4) 効果的な広報活動

法人において、居宅介護事業や短期入所事業など様々なサービスを展開しているが、アンケートでは、「知らなかった」という声が目立った。

また、事業所の強みや特性について十分なアピールができておらず、利用の選択肢にあがらないということも予想される。広報活動に力を入れることで、改善が期待できる。

## 3 今後の取組の方向性

### 1. 住まい系事業を調査研究し、その実現を目指す。

アンケートにおいて、利用者、家族からの「身障協会に入所施設をつくってほしい」という期待は大きく、「親なき後」「家族の高齢化・健康不安」「高齢障がい者」（65歳問題）などへ応える責任と使命を胸に取組を行なう。

#### 【具体的な取組】

- (1) 先駆的に事業展開を行っている、法人や施設の視察を行なう。
- (2) プロジェクトチームの設置。

### 2. ぴあすまいる西センターのサービス拡充のために設備投資をする。

法人生活介護事業展開の足がかり（拠点）として、法人のエネルギー（人、財）を重点的に投入することにより、新規利用者獲得や人材育成を行なう。

#### 【具体的な取組】

人員配置の充実を行い、現在のサービスをより充実させる。

※『今できること』としても、設備投資には時間を要するため、まずは、人員配置を行う。人員増によって、今以上の利用者の受入れや短期入所サービス等のニーズに応えることが可能となり、事業拡大・増収のチャンスとなる。

#### 設備投資例1：放課後等デイサービス事業実施

※将来的な利用対象者である、在学児童・生徒を対象としたサービスを実施することにより、在学中に本人・家族との信頼感を深め、当生活介護利用へつなげる。急激に放課後等デイサービス事業者は増えたが、生活介護事業を持っている事業者は大変少なく、競争相手とならない。現段階で、法人が放課後等デイサービス事業へ参入するメリットは大きい。



設備投資例 2：短期入所サービス拡充～施設建増しや改築を検討する。

(地権者(不動産会社)との折衝を行う)

※現在、短期入所サービスは、1日最大2名の受入れとしている。定員を増やすことで緊急時やレスパイトへより柔軟な対応が可能となる。また、アンケート結果にも表れているように、利用者・家族は日常的に利用し、信頼できる事業所、支援員からサービスを受けたいと考えているため、短期入所サービスのニーズへ柔軟な対応することは、かなり利便性を高める取組となる。

設備投資例 3：機械浴槽の導入

※日中の提供サービスとして、入浴は非常にニーズが高い。しかし、設備は、家庭の浴室と差異がない状況である。機械浴槽の導入により、職員の介護負担軽減とともに、より多くのニーズに応えることが可能となると同時に、重度障がい者の受入れを積極的に行なっている特性として、利用者、事業所双方に安全面の環境改善が図れる。

### 3. フレンド生活介護での日中一時、短期入所サービスの実現をめざす。

利用者が求める、信頼関係を構築できているフレンド生活介護での柔軟且つ多機能なサービス事業の展開をめざす。

#### 【具体的な取組】

(1) 先駆的に事業展開を行っている、法人や施設の視察を行なう。

(2) 市へ打診と具体的な提案書の提出を行なう。

※短期入所サービスにおいては、フレンドの選定やハード面の改善を行なう。

・フレンドホームでの実施が困難な場合

ア. 新規生活介護事業所の開設を検討する

(新たに、ぴあすまいる〇センター開所)

イ. 短期入所(単独のサービス)事業所開所

・緊急時、ぴあすまいる東・西センターの短期入所サービスをフレンドご利用者の利用受入れを行なう。

※具体的な体制として、利用フレンドの支援員による、遅番(時間外)や宿直の対応を行なう。これにより、サービス利用時の移動に伴う家族負担の軽減を図ることができるとともに、信頼関係が取れている支援員が、短期入所に関わることにより、ご本人、ご家族に安心して過ごしていただけるメリットも生まれる。

### 4. サービス向上のため、祝日や大型連休がある月の利用日数を増やす。

利用者、家族ニーズとして、ゴールデンウィーク、シルバーウィーク、年末年始等

の長期休暇時の開所希望がある。ニーズに即した事業展開を行うため、まずは「今、できること」として、日曜日の開所を早急に行なう。(祝日が入る月の日曜日など)

**【具体的な取組】**

- (1) 複数事業所で合同のサービス実施を行なう。
- (2) 祝日、連休の開所例として、連休最終日や中日に利用希望を伺い、事業所合同でのサービスを実施する。
- (3) 日、祝日開所に伴う支援員への心的負担軽減の取組を行なう。  
(休日出勤手当など、法人がバックアップを行なう。)

**5. 施設の滞在時間を延長する。**

最低限のサービス基準を守るのではなく、いかに利用者満足度の向上を図るか(利用者ニーズの先を読む事業展開)という目的達成のために、滞在時間延長を図る。(利用者のみならず、利用者家族の実態に即した、サービス時間提供)

**【具体的な取組】**

- (1) 滞在時間5時間半の確保を行なう。
- (2) 規定の6時間以上の滞在時間を目指すために送迎車増車・運転専従職員ないし支援員の配置を、利用人数に見合ったところから順次取組む。
- (3) 家族送迎、職員の時差出勤、時間外などを柔軟に行うことにより、緊急的な時間外での利用受入れを行なう。  
※文書にて事例なども掲載し、ご利用案内を行なう。

**6. 生産活動を導入する。**

現在、利用者、家族から多くの支持を得ている事業所は、ソフト面の取組として、重度障がいのある方も何かしらの生産活動に加わり、利用者1人、1人の満足度や達成感、主体性を引き出すことにより『個別性』を重視した取組を行なっている。法人生活介護においても、利用者満足度の追求として、選択肢を増やし、社会参加を目的に生産活動の導入を図る。日中サービスにおいて、基本的な生活介護やレクリエーションだけではなく、主体的に取組める活動(目的があり継続可能なもの)を模索する。

**【具体的な取組】**

- (1) 他事業所との差別化、利用者ニーズも高い入浴サービスを実施しながらもできる取組を行なう。
- (2) カレンダー製作を試行的に行なう。

**7. 情報発信ネットを作成する。**

生活介護事業において、生産品を介し、事業所の情報発信(webなど)を行ない、新規利用者開拓、人材発掘を行なう。

**【具体的な取組】**

- (1) 最新の情報を発信し、施設への興味、理解を深めてもらう。
- (2) ホームページの充実を行なう。
- (3) 法人が展開している各種サービスについての情報発信を行なう。  
※契約や見学の際などを利用し、広報（紹介）を行なう。
- (4) 各事業所で facebook を活用する。

#### 4 まとめ

SWOT 分析の手法を参考にすることで、漠然としていた「課題」について整理ができた。現段階では、整理ができた課題によって利用者、保護者から選ばれる事業所となるための『今できる』具体的取組を部会において総意し、現状を打破するために試行的取組をすでに開始している状況である。自己分析として「即応性に欠ける」弱みを小さな取組ではあるが、強みへと転換する力を有することを認識できたこともひとつの成果である。この心理的な成果を事業成果へと展開できるよう計画を実行者が成果認識をもちながら進行させなければならない。管理者・支援員が現在の憂慮すべき状況打破と利用者満足度の向上を共通目的とし、個々の計画を部会化させ、現場支援員を構成メンバーとして意識的に参画させ、実行へと向かうこととする。

フレンド生活介護においては、老朽化している施設設備改善や社会ニーズに即した柔軟なサービス提供について、法人による具体的提案と協議を福岡市と行なっていくことが必要である。

## 就労支援部会

### 1 はじめに

当法人が清水ワークプラザの指定管理となって二年目となる。

一年目は利用者が急な変化に戸惑われないよう、前指定管理者から引き継いだ事業を実施してきたが、今後は新たな視点に基づいた事業運営を行い、利用者の福祉サービスの向上を図っていく。

今後は下記のことを実施し、「第一次中期経営計画」に反映させる。

1. アンケートによる利用者・家族ニーズの調査。
2. 事業所（職員側）から見た課題・ニーズの掘起こし。
3. 先進的な生産活動、就労支援を行っている事業所を視察、見学。

### 2 現状と課題（課題分析）

#### 1. 生産活動について

(1) 長年、生産活動は印刷事業と箱折をメインとした簡易作業を実施してきたが、印刷関連の活動はパソコンの普及により利用者が関われる仕事そのものが減少しており、限られた利用者だけの生産活動となっている。そのため、印刷事業に関われない大多数の利用者は簡易作業に従事している。

また、簡易作業においても箱折が大部分を占めているので、大多数の利用者は長年同じ作業の繰返しとなり、なかなかモチベーションが上がりにくい状況である。

(2) 現在の生産活動はすべて受注の仕事だけということもあり、利用者アンケートでは工芸、手芸などの創作的な生産活動を望む声が多く見られた。また、まつりやバザーなどで物品を販売してみたいとの意見もあった。

(3) 優先調達推進法が施行されたので、自主製品の売上げアップや受注の仕事が増えることが予想される。

#### 2. 送迎サービスについて

送迎サービスを開始したことにより、天候に左右されることがなくなり、利用者の出席率が上がっているが、車両不足により、送迎希望者全員に対応出来ていない状況である。車両を増やすことにより、希望者全員を送迎することができるので、さらに出席率を上げることが可能であると思われる。

#### 3. 利用者獲得について

福岡市内においてはA型・B型就労支援事業所の増加により、多くの事業所は利用者の獲得が大きな課題となっている。また、B型からA型へ移行する方もおり、利用者の

流出が顕著である。このような状況の中で、特別支援学校新卒者の獲得は非常に難しい状況である。

#### 4. 利用者の将来について

将来のことに關しては1人暮らしやグループホームを利用しながら今後も就労を継続したいという方がほとんどであるが、具体的に自身の将来の就労を含めた生活ビジョン設計が出来ていない状況である。若い利用者はもちろんのこと高齢な方も同様である。施設側としては他の福祉サービス事業所や機関と連携を図りながら、生活支援していく必要があると思っているが、身体障がい者が大多数を占める清水ワークプラザの利用者にとってはバリアフリーなどの問題があり、なかなか対応出来るグループホームがないのが現状である。

### 3 今後の取組の方向性

#### 1. 新たな生産活動を実施するとともに、既存の活動を見直す。

印刷と簡易作業以外で新たな生産活動を数多く行っていくことにより、利用者個々のスキルや障がい状況に応じた仕事を提供できるようになり、更には利用者のモチベーションアップとなるため、早急に出来ることから随時開始する。更には簡易作業の中には非常に厳しい単価で受注しているところもあるので、新たな生産活動を開始した際は、仕事量を勘案しながら、もっと効率的に工賃アップに繋がるよう、既存の受注作業を精査していく。

《具体的な取組》

- (1) 長年培ってきた印刷事業のノウハウを活かした生産活動を始める。
- (2) 先進的な生産活動を取入れている事業所を視察・見学し新規生産活動に取入れる。

#### 2. 利便性の向上を図り、新規利用者の獲得に繋げる。

送迎サービスを実施したことにより、今まで自力通所できないため、就労支援施設を利用出来なかった障がい者（生活介護利用者など）を新たなターゲットとし、新規利用者獲得に繋げていく。更には当施設のバリアフリーという強みも活かし、より重度の障がい者（特に肢体障がい者）にアプローチすることで、より多くの利用者を獲得する。

《具体的な取組》

- (1) 送迎車両の増車（日本財団等への申請）
- (2) ホームページや機関紙を利用したの広報活動や、学校への訪問など、送迎サービスを広くアピールする。

#### 3. 自主製品作りを取組む。

自主製品の製作・販売は利用者のモチベーションや工賃アップにも繋がるので、自主製品作りを積極的に取組む。

《具体的な取組》

- (1) 印刷事業という特性を活かしたオリジナル製品作り。
- (2) 魅力的なオリジナリティー溢れる製品作りをしている事業所へ見学、視察に行き参考とする。

#### 4. 休日開所および余暇支援の充実。

就労支援 A 型事業所が数多く混在し、今後の B 型事業所の在り方が問われているなか、工賃アップや充実した生産活動などには今後も力を注いでいくところではあるが、作業だけにとどまらず仕事以外の生活全体を視野に入れた支援を目指すことも B 型事業所としては必要である。今後は余暇支援などを充実させ、利用者にとってより魅力ある事業を実施する。

#### 5. 住まい系（グループホーム）事業の調査研究をし、実現をめざす。

利用者、家族も高齢化しているなか、今後は親なき後も就労支援を継続していくにはどうしても住まい系（グループホーム）の事業が不可欠である。そこで、当法人が運営するグループホームから通いながら就労することにより、就労から生活支援までトータルな支援が可能となるため、利用者はもちろん家族にとっても将来的に安心、信頼できる事業所となる。

《具体的な取組》

- ・計画にあたって他事業所へ見学・視察を実施、計画遂行の参考とする。

#### 6. 積極的に情報発信する。

ホームページや機関紙などその他多くのツールを使い、印刷の受注拡大を図り工賃アップを目指す。また、情報発信としてバリアフリーな設備面や高工賃、送迎サービスなど魅力ある事業内容を対外的にアピールする。

#### 7. ネットワーク作りを強化する。

利用者の獲得や作業・生活支援など多岐にわたる内容を実施していくには、就労に関する様々な団体や機関との連携が必要である。特別支援学校、他の事業所（就労継続支援 A 型・B 型、生活介護等）、ハローワーク、就労支援センター、障がい者就労・生活支援センターなど就労に関する関係機関と積極的に関わることにより、様々な情報を収集、共有することによって新規利用者の獲得にも繋がり、今後の事業の発展に役立てる。

## 4 まとめ

今回の中期経営計画策定にあたり、現状と課題を新たに見直した結果、就労継続支援 B 型事業の今後の在り方を考える良い機会となった。多様化する障がい者就労支援施設のなかで、利用者から選ばれる施設となるためには何をすべきかということ

テーマに今後の取組の方向性とした。

当協会が就労支援事業の指定管理者となり 2 年であり、また、一施設しかない状況である。まだまだ就労支援の実績や経験が浅いので、今後も視察や研修などを積極的に行いながら中期経営計画の遂行に反映させていく。

## 居宅介護部会

### 1 はじめに

当法人の直営事業として、平成17年4月1日から居宅介護事業所、「ピアサポートふくおか」を設立。障害者総合支援法、介護保険法、地域生活支援事業の制度に基づきサービス提供にあたってきた。

事業開始から10年が経ち事業拠点も「ピアサポートふくおか中央センター」「ピアサポートふくおか南センター」「ぴあすまいる東センター」と拡大してきたが、当初と比べて法制度の内容も変わり、多様な問題も浮き彫りとなっていることから、この機会に合わせ、ご利用者へのアンケート調査、事務所スタッフへの聞き取り等を行い今後の事業展開の方向性を模索すべく居宅部会を立ち上げた。

### 2 現状と課題（課題分析）

#### 1. 利用者のニーズ（アンケート調査）

##### (1) サービス内容について

##### a. 居宅介護・訪問介護・重度訪問介護

全体の57%が満足と半数以上のご利用者からの支持があった。内容として多かったのは家族の「介護負担の軽減」「利用者本人が出来ないところを行なってくれる」「利用者側に立ったケアを行なってくれる」など、居宅介護事業の本質的な分における満足度が非常に高かった。

利用しにくい点としては、ヘルパーには医療行為が出来ないこと、夜間対応や利用時間と曜日によって依頼が集中するため依頼がしにくいことなどがあがっている。サービスへの不満としてはヘルパー不足のため希望する時間帯にサービスが受けられないという声が非常に多かった。

##### b. 移動支援・同行援護

全体の65%が満足しているとのことだった。よかった点としては「社会とのつながりが出来る。自分の行きたい所に行ける」「バスや電車の利用の仕方、マナー、乗り場の理解が出来るようになった」などの声が多かった。逆に利用しにくい点として多かったのが「公共交通機関の利用しか出来ないので雨の日がづらい」「自家用車が使えない」「行き先に制限がある（作業所の送り迎え）」など制度上の問題点が多かった。また、(1)の居宅介護でも意見が多かった、「ヘルパー不足」がアンケート結果から浮き彫りとなった。

##### (2) 現在訪問しているスタッフについて

電話対応・態度・身だしなみ・言葉使いについてはおおむね70%以上が満足という結果であった。



介護技術については57%が満足と答えているが、「ヘルパーによって技術は異なる」「身体介護の抱え方などで不安な人もいる」などの声があがっておりヘルパー事業として全体を見直し教育・指導が必要と思われる。

### (3) 現在利用している他の居宅事業所について

他の居宅事業所についても満足と答えた方が74%という結果となっている。理由として「緊急対応や24時間対応していること、スタッフが体調不良であっても代替りのスタッフが対応出来る余裕のある事業所が多い」との回答が寄せられた。

また、利用者との年齢が近い若いスタッフが多いことや連絡対応が早いなどの意見もあがっている。

### (4) 今後、身体障害者福祉協会として行う事業について早急に必要と思われるものを3つ選んでください。

早急に必要と思われるものとして一番多かったのが「24時間対応」、ついで「夜間緊急対応」であった。緊急時の対応は出来る場合のみで現在対応しているが、土日祝日や作業所から帰宅後の夕方の時間帯でさえヘルパー数が足りていないことがあり現在の勤務体系やスタッフの数では難しいのが現状である。

### (5) 身体障害者福祉協会の居宅介護事業所について

全体的に多かったのがやはり「人材不足」であった。希望する時間帯や曜日に対応が出来ておらず、緊急時や利用時間の延長についても対応してほしいとの声が多く見受けられた。

## 2. 事業所から見たニーズ

各事業所のスタッフの意見として、「人材不足」「職員・ヘルパーの人材育成が不十分」「就業意識の低さ、介護技術のスキルの差」という意見が多かった。現在3つの拠点を置き居宅介護事業を行っているが、新人教育の方法・業務内容の明確化などが全体として統一されていない。

## 3 今後の取組の方向性

### 1. 居宅介護事業の統括部門を設置する。

居宅介護事業所の各センターにおいて業務内容や指導方法にばらつきがある。センター別ではなく居宅部門全体で統一して考えていく。また、各センター間の連携を強化することにより困難事例への対応や利用者へのニーズに合わせた能力を持ったスタッフの適切な配置等を行っていく。

### 2. 居宅介護に特化した育成システムを確立する。

良質な人材に育てる為に新人・中堅職員をコミュニケーションの取り方から技術指導まで長期的な計画のもと育成をおこなうためのシステムを確立する。

### 3. 居宅介護支援事業所を設置する。

障がい当事者団体であることから、これまで障害者総合支援法に基づくサービスを中心とした事業展開を行ってきたが、協会会員や現在利用している利用者、その家族も高齢化していくことから介護保険の分野においてもニーズが増してくると思われる。障がい福祉サービスから介護保険に切り替わった場合でも迅速に協会内で対応出来るようにする。

※居宅介護支援事業所＝介護保険法におけるケアマネジメントを行なう事業所

### 4. 諸経費の見直しを図る。

居宅介護事業設立から10年となるが、登録ヘルパーへの手当等は当初から変わっていない。年次有給休暇の法制化、最低賃金の引き上げなど事業所の負担割合が増えている。処遇改善加算の支給のあり方と併せ、事業として今後適正に継続していくために諸手当の内容の見直しを行っていく。

## 4 まとめ

利用者アンケート・事務所スタッフからの聞き取り等により、今後取組むべき事項が明確となった。各事業についてプロジェクトメンバーの選任等を行ない、5カ年の年次計画を作成していく。

## 利用施設部会

### 1 はじめに

利用施設部会は、協会が指定管理者として受託している福岡市立障がい者フレンドホーム（東、博多、城南、南）、福岡市立点字図書館、福岡市立老人福祉センター寿楽園で構成されている。

福岡市の仕様書、協定書を基に施設の管理・運営にあたり、その期間は5年間で、今年度は2年目に当たる。

施設の目的は各施設を利用される障がい児・者や高齢者に、福岡市が指定するサービスを提供することである。そのためには、各施設での取組を充実させることが必要である。

### 2 現状と課題（課題分析）

#### 1. フレンドホーム

##### （1）利用者の高齢化、固定化により減少が見られる。

若年層の新規利用者が少なく、年々、利用者が固定化し確実に中高年層の割合が高くなっている。特に高齢者の中には健康を害し来所できない方も増えている。そのために、利用者が減少傾向にある。

##### （2）講師の高齢化や不足が見られ、また、確保が難しい。

障がい者を理解し、長年続けてこられた講師の高齢化が見られる。障がい児・者を理解し、個に応じた指導ができる新たな講師の確保が難しい。

##### （3）職員が少なく、教室や活動が制限される。

各フレンド以外の行事もあつたり利用者数が多かつたりすると、職員が足りない場合があり、そのために教室や活動を制限することがある。

##### （4）フレンドホームの認知度が低い。

文化教室や行事の広報は市政だよりを中心として行なっているが、新たな参加者が少ない。広報活動の工夫が必要である。

##### （5）他福祉施設が増加、充実してきている。

学校卒業後の進路先である福祉施設が充実してきており、若年層のフレンド利用が少ない。

#### 2. 点字図書館

##### （1）地理的に、視覚障がい者が利用しにくい場所にある。

電話対応が基本業務ではあるが、来館時には公共交通機関では、視覚障がい者にとって最寄りの駅やバス停から遠く利用しにくい場所にある。

**(2) 併設のデメリットとして物理的・体制的な制限が多い。**

- a.福岡市総合図書館の管理内にあり、「福岡市立点字図書館」の独自性が立てにくい。
- b.業務やボランティアが使用できる部屋がバラバラで業務や活動が非効率である。

**(3) サピエ図書館の発展・充実により、点字図書館の今後のあり方を考える必要がある。**

視覚障がい者のインターネット利用の広がりとともに、サピエは発展・充実しており、全国的に多くの利用がある。当館においても同様な傾向にある。

### **3. 寿楽園**

**(1) シニア教室の種類や数が充実している。**

約 50 の教室で、日曜日以外はほぼ研修室や大広間等が教室として使用されている。文化的な教室、運動的な教室等、種類も多く利用者も多い。

**(2) 高齢者の増加に伴い、利用者が年々増加傾向にある。**

年間の延べ人数が 7 万人を超え、人気のある教室では定員を超える状況にある。今後、さらに高齢者は増える傾向にあり、高齢者の期待に添えないことがある。

**(3) 講師の高齢化、講師の確保が難しい。**

80 代、90 代の講師も多く、年度途中で亡くなったり、入院されたりすることがある。講師料は交通費程度であり、替わりの講師の確保が難しい。

## **3 今後の取組の方向性**

### **1. フレンドホーム**

**(1) 文化教室の充実を図る。**

フレンドの大きな役割は、利用者や講師等の意向を尊重した教養講座や講習会等を通して余暇活動を提供することと考える。この文化教室の課題として、利用者の減少や講師の確保の難しさをあげたが、その解決の方途として、以下のように考える。

- a. 定期的に施設長会議を実施し、講師や教室等の情報共有に努める。
- b. 特別支援学校や特別支援学級保護者への広報活動に努める。
- c. 利用者や保護者との良好な関係を続け情報の把握に努める。

**(2) 職員の協力体制づくりを図る。**

職員不足の解消として、事前の情報の共有に努め、フレンド間での職員の協力体制のもとに活動の充実を図る。

## 2. 点字図書館

### (1) 事業の発展に向けた今後のあり方を検討する。

時代の変化や流れに対応し今以上に事業を発展させるためには、福岡市を含めた上で点字図書館のあり方、管理・運営の方法や事業内容の検討に努める。

### (2) 全国組織との連携を図る。

点字図書館を含む情報提供施設の大きな役割は、視覚障がい者への読書環境の向上の支援にある。読書形態の変化・多様化に伴い支援の内容も常に変化し続けている。時代の変化や流れを読み、それに対応できるよう全国の関係機関との連携に努める。

### (3) 職員の体制づくりを図る。

事業を発展させるには職員体制の見直しが不可欠である。職員の効率的な体制づくりに努める。

## 3. 寿楽園

### (1) シニア教室の充実を図る。

老人福祉センターの重要な役割は、シニア教室等の教室の運営である。現在の教室を維持できるように、講師の情報や教室の希望等の把握を以下のように考える。

- a. 講師及び利用者とのコミュニケーションを図り、情報収集に努める。
- b. 他園との関係を深め、情報収集に努める。

### (2) フレンド職員との協力体制づくりを図る。

同施設内にある障がい者フレンドホームの職員との協力体制をこれまでと同様に進め、充実した行事を展開できるように努める。

## 4 まとめ

指定管理という福岡市からの委託事業の中で、いかにすれば利用者にとって魅力があり、利用したいと思えるような施設にできるのか運営面での検討を進めた。フレンドにおいては4施設での課題の確認に努め、共通理解のもとに今後の取組の方向性について検討することができた。点字図書館と寿楽園においては共に一施設しかないという状況の中での検討であり、なかなか難しいものがあつた。福岡市とモニタリング等において事業の確認や今後の方向性について協議する必要がある。

また、どの施設も設備の傷みや時代遅れの備品もあり、本計画では触れていない施設面についても福岡市と協議し改善する必要がある。

### 3 組織体制

(1) 理事会・評議員会

(2) 計画策定委員会（19名）

中原義隆、染井圭弘、中村慎策、梅田正利、山田隆義、安藤久雄、小林孝司、吉野幸代、寒川佳恵子、安達ひとみ（保護者）、廣田信子（保護者）、石田照年、竹島和也、矢原正明、井上哲明、橋本悟、本田紀美代、高橋新子、堀哲也

(3) 事務局（5名）

山田隆義、石田照年、竹島和也、矢原正明、高橋新子

(4) 部会（a印は部会長）

1. 組織・経営部会（6名）

a 中原義隆、山田隆義、石田照年、竹島和也、矢原正明、高橋新子

2. 生活介護・短期入所部会（7名）

a 本田紀美代、阿部矢都子、大木昇、田代健一、荒木直哉、田中武志、成清芳孝

3. 居宅介護部会（3名）

a 堀哲也、永松実希子、寺田耕平

4. 就労支援部会（5名）

a 橋本悟、清水邦之、桑畑幸生、松井信夫、笹外千恵

5. 利用施設部会（5名）

a 井上哲明、池尻淳一、横田博文、清水邦之、鳥山幸男

(5) 組織図

理事会・評議員会

|

計画策定委員会

|

事務局

|

各部会

a.組織・経営部会

b.生活介護・短期入所部会

c.居宅介護部会

d.就労支援部会

e.利用施設部会

## 4 開催事跡

平成27年

3月

23日 評議員会

24日 理事会

第一次中期経営計画の策定方法・スケジュール決定

4月

9日 第1回計画策定委員会

9日 組織・経営部会（第1回）

14日 生活介護・短期入所部会（第1回）

15日 就労支援部会（第1回）

22日 居宅介護部会（第1回）

23日 組織・経営部会（第2回）

24日 利用施設部会（第1回）

5月

9日 組織・経営部会（第3回）

19日 生活介護・短期入所部会（第2回）

19日 居宅介護部会（第2回）

19日 就労支援部会（第2回）

22日 利用施設部会（第2回）

22日 第2回計画策定委員会

23日 組織・経営部会（第4回）

6月

7日 組織・経営部会（第5回）

15日 就労支援部会（第3回）

17日 生活介護・短期入所部会（第3回）

18日 第3回計画策定委員会

20日 組織・経営部会（第6回）

24日 利用施設部会（第3回）

29日 居宅介護部会（第3回）

7月

4日 組織・経営部会（第7回）

14日 利用施設部会（第4回）

16日 居宅介護部会（第4回）

16日 就労支援部会（第4回）

18日 組織・経営部会（第8回）

22日 生活介護・短期入所部会（第4回）

8月

2日 組織・経営部会（第9回）

**6日 第4回計画策定委員会**

11日 利用施設部会（第5回）

16日 組織・経営部会（第10回）

17日 就労支援部会（第5回）

20日 生活介護・短期入所部会（第5回）

24日 居宅介護部会（第5回）

**27日 評議員会**

**28日 理事会**

法人理念（基本理念・経営理念）決定、アンケート結果報告

9月

3日 組織・経営部会（第11回）

11日 生活介護・短期入所部会（第6回）

14日 就労支援部会（第6回）

16日 利用施設部会（第6回）

16日 組織・経営部会（第12回）

18日 居宅介護部会（第6回）

27日 生活介護・短期入所部会（第7回）

10月

1日 組織・経営部会（第13回）

**8日 第5回計画策定委員会**

13日 生活介護・短期入所部会（第8回）

14日 組織・経営部会（第14回）

14日 就労支援部会（第7回）

15日 利用施設部会（第7回）

16日 居宅介護部会（第7回）

11月

5日 組織・経営部会（第15回）

6日 生活介護・短期入所部会（第9回）

16日 居宅介護部会（第8回）

17日 利用施設部会（第8回）

17日 就労支援部会（第8回）

26日 組織・経営部会（第16回）

12月

8日 生活介護・短期入所部会（第10回）



- 10日 組織・経営部会（第17回）
- 10日 **第6回計画策定委員会**
- 15日 居宅介護部会（第9回）
- 21日 就労支援部会（第9回）
- 24日 組織・経営部会（第18回）

平成28年

1月

- 13日 生活介護・短期入所部会（第11回）
- 14日 組織・経営部会（第19回）
- 18日 就労支援部会（第10回）
- 20日 居宅介護部会（第10回）
- 20日 利用施設部会（第9回）
- 26日 **評議員会**
- 27日 **理事会**  
**第一次中期経営計画（案）中間報告**
- 27日 組織・経営部会（第20回）

2月

- 10日 組織・経営部会（第21回）
- 12日 生活介護・短期入所部会（第12回）
- 15日 就労支援部会（第11回）
- 18日 **第7回計画策定委員会**
- 24日 居宅介護部会（第11回）
- 25日 組織・経営部会（第22回）

3月

- 23日 **評議員会**
- 24日 **理事会**  
**第一次中期経営計画を策定**

## 《事業所視察》

11月19日 社会福祉法人 バプテスト心身障害児（者）を守る会  
共同生活援助事業所 重症者ホームひさやま

25日～27日

社会福祉法人 翔の会

福祉総合援助施設「空と海」

複合支援施設ちがさき「A・UN」（あ・うん）

社会福祉法人 訪問の家

生活介護事業「朋」

多機能型拠点「郷」

グループホーム「きゃんばす」

社会福祉法人 みなと舎

生活介護事業「ゆう」

ショートステイ「ゆう」

ケアホームはなえみ・はなあかり

「ライフゆう」

（医療型障害児者入所施設・短期入所・生活介護・放課後デイ）

社会福祉法人 三篠会

白木の郷 障がい者と高齢者の複合施設

鈴が峯 重症児者福祉医療施設・特別養護老人ホーム

視覚障がい者専用のケアハウス

ふれあいライフ原 重症児者福祉医療施設・特別養護老人ホーム

障害者支援施設・就労継続支援など

社会福祉法人 もみじ福祉会

夢トピア 福祉ホーム、グループホームなど

第一もみじ作業所 生活介護

NPO法人 はなのいえ

富山型デイサービス はなのいえ

12月 7日 社会福祉法人 福岡県盲人協会

障害者支援施設 福岡光明園

社会福祉法人 佐賀ライトハウス

就労継続支援B型 佐賀ライトハウス六星館

10日～11日

社会福祉法人 たまん福祉会

就労支援センターたまん

社会福祉法人 そてつの会

ドリームワークそてつ

NPO法人 ナカヤ

就労継続支援B型 地域活動支援センター

11日 社会福祉法人 スプリングひびき

生活介護事業所 響

グループホーム 高木瀬

NPO法人 鹿陽会

ケアホーム 鹿陽

16日 社会福祉法人 長崎県障害者福祉事業団

共同生活援助事業所 みなみかぜ

生活介護事業 つくも苑

17日～18日

社会福祉法人 石川サニーメイト

サニーメイト福祉工場・セルプはくさん

社会福祉法人 北日野こもれび会

ぴーぷるファン





第 一 次 中 期 経 営 計 画

平成 28 年度～平成 32 年度

平成 28 年 3 月

編集発行

社会福祉法人 福岡市身体障害者福祉協会  
〒810-0062 福岡市中央区荒戸 3-3-39  
福岡市市民福祉プラザ 4 階  
TEL 092-713-1353 FAX 092-713-1393