

“今”を支え
“これから”を
応援します

愛媛県社会福祉事業団中期経営計画

(令和元 (2019) 年度～令和5 (2023) 年度)

社会福祉法人
愛媛県社会福祉事業団
Ehime Social Welfare Corporation

目次

1 愛媛県社会福祉事業団中期経営計画について	1	[中期経営計画策定委員会調査票] 図表-2	5
(1) 中期経営計画策定の趣旨	1	[調査結果分類表] 図表-3	6
(2) 計画の構成	1	[計画の柱と基本計画の構成図] 図表-4	7
(3) 計画期間	1		
(4) 各施設の事業計画	1		
(5) 計画の推進	1		
[中期経営計画概念図] 図表-1	2		
2 計画策定のプロセス	3	3 中期経営計画	8
(1) 事業団の経営理念、経営方針の確認	3	(1) 計画の柱Ⅰ<障がい福祉サービスの総合的展開>	8
(2) 事業団施設の強み・弱みに関する調査	4	①現状と課題	8
(3) 調査結果の分類	4	②計画の取組内容	9
(4) 計画の柱と基本計画	4	(2) 計画の柱Ⅱ<優秀な人材の確保>	10
(5) 取組内容	4	①現状と課題	10
		②計画の取組内容	11
		(3) 計画の柱Ⅲ<地域の福祉課題への取り組み>	12
		①現状と課題	12
		②計画の取組内容	13
		(4) 計画の柱Ⅳ<健全な経営の維持、管理>	14
		①現状と課題	14
		②計画の取組内容	15
		《愛媛県社会福祉事業団中期経営計画策定委員名簿・担当割》	16

1 愛媛県社会福祉事業団中期経営計画について

(1) 中期経営計画策定の趣旨

我国は、人口減少と超高齢社会の時代背景の下、不安定な社会情勢ともあいまって、人々の生活はもちろん社会福祉の「在り方」自体も大きく変貌している。また、社会福祉法人を取り巻く経営環境も平成12（2000）年度の社会福祉基礎構造改革以降、大きく変化してきている。愛媛県社会福祉事業団（以下「事業団」という。）では、安定した経営基盤を確立し、福祉ニーズの増加や多様化に対応し、良質で安心・安全なサービスを福祉の現場において継続的に提供していくために、中期経営計画策定委員会（以下「委員会」という。）を平成30年7月設置し、令和元（2019）年度から令和5（2023）年度までの5年を期間とする中期経営計画（以下「計画」という。）を策定することとなった。

今回策定する計画については、平成29（2017）年度の社会福祉法人制度改革、また、平成30（2018）年度の障害者総合支援法及び介護保険制度の改正とそれぞれの報酬改定等の内容を十分に踏まえ、これからの5年間で解決すべき課題等を明確にし、健全な事業経営に努めることとする。

(2) 計画の構成

計画は、法人を取り巻く現状を把握し、事業団の「経営理念」と「経営方針」を実現するために必要な「計画の柱」となる4つの大きな目標をまず立てる。次にその目標と出てきた課題を照らし合わせて、優先順位の高いものを「基本施策」とする。最後に、その基本施策を達成するために実施する「取組内容」を設定する。

大切なことは、「取組内容」を確実に実行し、定期的にモニタリングを行い、「基本施策」を達成することである。計画を作成すること自体が目的となってしまうように、事業団職員全員の計画に対する理解と協力が必要である。

事業団における計画の位置付けは事業団計画概念図（P2 図表 - 1 参照）に示すとおりとなる。

(3) 計画期間

計画の期間は、令和元（2019）年度から令和5（2023）年度までの5年間とする。

なお、計画期間中も必要に応じて見直しを行うものとする。

(4) 各施設の事業計画

施設ごとに作成される各年度の事業計画については、計画の内容に沿ったものとする。

(5) 計画の推進

- ①計画実行委員会の設置
- ②定期的な会議の開催
- ③各年度のモニタリングを実施
- ④必要に応じて計画の修正

愛媛県社会福祉事業団中期経営計画概念図

経営理念

愛媛の福祉の先駆者として
永年築いてきた実績と信頼をもとに
真心と思いやりをもって
一人ひとりの未来を大切にしながら
地域福祉の充実・発展に貢献します

キャッチフレーズ

“今、を支え” “これから、を応援します”

経営方針Ⅰ

質の高いサービスの提供

- ①利用者の基本的人権やプライバシーを尊重し
- ②一人ひとりの心に寄り添いながら
- ③自己決定や自己実現に配慮した
- ④良質かつ安心・安全なサービスの提供に努めます。

中期経営計画目標

計画の柱Ⅰ

<障がい福祉サービスの総合的展開>

【基本施策】

- 1 重度 障がい者支援体制の構築
- 2 障がい者の就労の促進
- 3 障がい者スポーツ及び芸術文化活動の振興

〔各施設〕
内的・外的強み

活かす・伸ばす

〔各施設〕
内的・外的弱み

↓
課題化し解決策を考える

経営方針Ⅱ

人材育成と働きがいのある職場づくり

- ①豊かな人間性や高い専門性を持つ人材を育成し
- ②「ありがとう」の言葉とチャレンジ精神が溢れる
- ③働きがいのある、働きやすい職場づくりを進めます。

中期経営計画目標

計画の柱Ⅱ

<優秀な人材の確保>

【基本施策】

- 1 人材確保にかかる取組みの強化
- 2 人材の定着及び育成支援
- 3 人材が最大限に活躍できる組織づくり

〔各施設〕
内的・外的強み

活かす・伸ばす

〔各施設〕
内的・外的弱み

↓
課題化し解決策を考える

経営方針Ⅲ

地域に貢献する施設づくり

- ①関連機関・団体、地域住民等と連携・協働し
- ②当事業団の特性を活かして
- ③先駆的・公益的な活動に取り組むなど
- ④地域から信頼され、地域に貢献する施設づくりを目指します。

中期経営計画目標

計画の柱Ⅲ

<地域の福祉課題への取組み>

【基本施策】

- 1 地域における福祉ニーズの把握と課題への取組み
- 2 地域の中に福祉支援の輪を広げる
- 3 災害時における事業継続と地域支援体制の構築

〔各施設〕
内的・外的強み

活かす・伸ばす

〔各施設〕
内的・外的弱み

↓
課題化し解決策を考える

経営方針Ⅳ

経営基盤強化・健全化

- ①社会情勢の変化に対応した事業を効果的かつ適切に行うため
- ②事業運営の透明性の向上など
- ③経営の更なる基盤強化・健全化を推進します。

中期経営計画目標

計画の柱Ⅳ

<健全な経営の維持、管理>

【基本施策】

- 1 健全経営に向けた利用者の確保
- 2 長期的な収支の安定
- 3 施設の建替え等を視野に入れた法人経営

〔各施設〕
内的・外的強み

活かす・伸ばす

〔各施設〕
内的・外的弱み

↓
課題化し解決策を考える

2 計画策定のプロセス

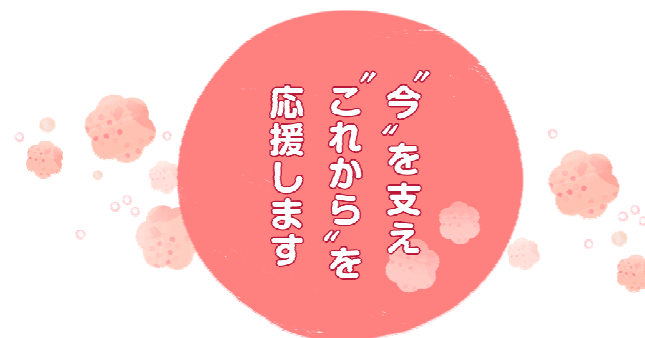
(1) 事業団の経営理念、経営方針の確認

計画作成は、事業団の「経営理念」と「経営方針」を実現することが本来の目的であることを職員全員が理解して、目標達成に努めることが大切である。

【経営理念】

愛媛の福祉の先駆者として
永年築いてきた実績と信頼をもとに
真心と思いやりをもって
一人ひとりの未来を大切にしながら
地域福祉の充実・発展に貢献します

【キャッチフレーズ】



【経営方針】

《質の高いサービスの提供》

利用者の基本的な人権やプライバシーを尊重し一人ひとりの心に寄り添いながら自己決定や自己実現に配慮した良質かつ安心・安全なサービスの提供に努めます。

《人材育成と働きがいのある職場づくり》

豊かな人間性や高い専門性を持つ人材を育成し「ありがとう」の言葉とチャレンジ精神が溢れる働きがいのある、働きやすい職場づくりを進めます。

《地域に貢献する施設づくり》

関連機関・団体、地域住民等と連携・協働し当事業団の特性を活かして先駆的・公益的な活動に取り組むなど地域から信頼され、地域に貢献する施設づくりを目指します。

《経営の基盤強化・健全化》

社会情勢の変化に対応した事業を効果的かつ適切に行うため事業運営の透明性の向上など経営の更なる基盤強化・健全化を推進します。

(2)事業団施設の強み・弱みに関する調査

計画策定の基盤となる、事業団の現状を分析（参考：社会福祉法人経営者協議会 中長期経営計画策定マニュアル SWOT分析）するために、事業団委員会調査票（P 5 図表 - 2 参照）を使用して、各施設において職員全員（施設長を除く）を対象に調査（期間：平成30年8月31日～9月14日）を階級別（一般職員／主任・係長級職員／課長級職員）で行った。

正確な現状分析には、幅広い年齢層及び多職種の職員の参加を必要とするため、それぞれの施設において、「課題が出ないことが課題である。」という結果にならないよう、調査期間中は、委員会の担当職員を中心に積極的に自由に意見を言ってもらえる環境作りに努めた。

(3) 調査結果の分類

全施設を対象に行った調査では、調査用紙20枚以上、またはそれに近い書き込みのある施設が何施設もあり、事業団職員が職務において現在、感じている、若しくは抱えている強みや弱みについてたくさんの意見を得ることができた。

その調査結果をまず、KJ法を使用して施設ごとに類似した強みや弱みをまとめていき、カテゴリー化して、1つの「傾向」として取り上げていった。次に調査結果分類表（P 6 図表 - 3 参照）を使って、4つの経営方針の中にそれを当てはめ、内的・外的な強み、弱みとして分類した。また、その傾向に対する対策を考える作業を行った。

(4) 計画の柱と基本施策

施設ごとに経営方針別に分類した内的・外的な強み・弱みの「傾向」と「対策」について、多くの施設間で共通したものをさらにまとめていき、その「傾向」から法人の経営理念を実現するための「計画の柱」となる大きな目標を4つ立てた。

また、その「対策」の中から、事業団の今後5年間で実行すべきと考えられるもので、優先順位の高いものを基本施策としてまとめた。（P 7 図表 - 4 「計画の柱と基本施策の構成図」参照）

(5) 取組内容

基本施策を達成するために実施する具体的な取組内容については、「計画の柱と基本施策の構成図」の「各施設の調査結果分類表のまとめ」の部分を参考にし、委員会で4つのグループに分かれて、計画の柱ごとに実際に取り組む人員、必要経費等も十分考慮して、その内容、実施期間・年度について話し合いを繰り返して設定した。

各「取組内容」の詳細については、次項「中期経営計画」に示す。

愛媛県社会福祉事業団中期経営計画策定委員会調査票

施設名()

各施設の強み・弱みを整理することで、今、取り組まなければならない課題が見えてきます。現在、愛媛県社会福祉事業団が運営する事業をこれからも継続、改善していくために皆さんの自由な意見を聞かせてください。*無記名で思いついたことをどんどん書きこんでください。

一般職員(総合職・特定職・嘱託職員・非常勤職員等)、主任・係長級職員、課長級職員に分けて調査する。

内 部 (施設、職員、利用者支援、待遇等について)		外 部 (地域、環境、社会資源、関係機関等について)	
良い点 (できている、正しい等)	悪い点 (できていない、間違っている等)	良い点 (できている、十分、充実等)	悪い点 (できていない、不十分、不足等)

平成 30 年度中期経営計画策定委員会調査結果分類表（各施設の強みと弱みの傾向とその対策について）
（施設名）

経営方針	I 質の高いサービスの提供		II 人材育成と働きがいのある職場づくり		III 地域に貢献する施設づくり		IV 経営基盤強化・健全化	
	施設の内的・外的強み	施設の内的・外的弱み	施設の内的・外的強み	施設の内的・外的弱み	施設の内的・外的強み	施設の内的・外的弱み	施設の内的・外的強み	施設の内的・外的弱み
傾向								
対策								

計画の柱と基本施策の構成図

各施設の調査結果分類表のまとめ

計画の柱Ⅰ 障がい福祉サービスの総合的展開

- 【重度障がい者支援体制の構築】
- ・日中活動内容の充実
 - ・支援、介護等基本姿勢の見直し
 - ・業務マニュアルの作成、見直し
 - ・計画的な外部研修への参加と施設への還元
 - ・定期的な事例検討の実施

- 【障がい者の就労の促進】
- ・関係機関との連携強化
 - ・企業開拓の推進
 - ・法人内施設の連携強化
 - ・就労系事業の作業内容の見直し
 - ・一般就労に向けた、新しい訓練プログラムの作成

- 【障がい者スポーツ及び芸術文化活動の振興】
- ・障がい者スポーツの普及、啓発
 - ・文化芸術活動を発表、展示する場の提供
 - ・利用者の新規開拓
 - ・関係機関・団体との連携強化
 - ・指導者等の育成

計画の柱Ⅱ 優秀な人材の確保

- 【人材確保にかかる取組みの強化】
- ・法人ホームページ等の充実
 - ・職場説明会、体験会の実施
 - ・短大、大学、専門学校等との連携
 - ・福祉士等の現場実習生の積極的な受入れ

- 【人材の定着及び育成支援】
- ・勤務年数等に応じた研修制度の充実
 - ・新規採用職員定着支援の実施
 - ・心身の健康とモチベーションアップのための職場環境の改善

- 【人材が最大限に活躍できる組織づくり】
- ・各職位において求められる人材像の明確化
 - ・給与や労働条件の見直し
 - ・業務分担、責任体制の明確化
 - ・チーム力、総合力が十分に発揮できる職場環境の構築

計画の柱Ⅲ 地域の福祉課題への取り組み

- 【施設における福祉ニーズの把握と課題への取組み】
- ・関係機関、団体との連携強化
 - ・民生委員等との話し合い場を設ける
 - ・地域に密着した施設運営を行う

- 【施設の福祉支援の輪を地域へ広げる】
- ・障がい者差別解消法における合理的配慮の理解を促す
 - ・学校の福祉教育への協力
 - ・地域のボランティア活動と施設の日中活動を繋げる(各種教室等開催)

- 【災害時における事業継続と地域支援体制の構築】
- ・定期的なBCPの検証、見直し
 - ・災害を想定した訓練の実施等、防災の強化
 - ・福祉避難所としての役割の確立

計画の柱Ⅳ 健全な経営の維持、管理

- 【健全経営に向けた利用者の確保】
- ・特別支援学校等の実習の積極的な受入れ
 - ・広報活動の推進
 - ・法人内施設の多様な機能の活用

- 【長期的な収支の安定】
- ・効果的な予算、財務管理の実施
 - ・将来的な収支変化のシュミレーションを定期的実施
 - ・健全な経営の維持について、職員の意識を高める。

- 【施設の建替え等を視野に入れた法人経営】
- ・建替えが想定される4施設について準備開始
 - ・建替えについて考える検討委員会の立ち上げ
 - ・建替えについての基本構想を作成
 - ・他県の社会福祉事業団等の視察、研究

3 中期経営計画

(1) 計画の柱 I <障がい福祉サービスの総合的展開>

①現状と課題

事業団では、これまで障がい者の日常生活はもとより、就労やスポーツ・芸術文化活動の支援に至るまで、利用者のニーズや制度の変化にも対応した柔軟性のある事業展開を行ってきた。今後も継続して利用者の意向を尊重した質の高い福祉サービスを総合的に提供できる体制の構築に努めていく必要がある。

○重度障がい者支援体制の充実・強化の必要性

法人内の施設利用者の重度化・高齢化は年々進んでおり、支援・介護の量的負担は確実に増えている。また、地域には、現在は利用していないが、事業団の福祉サービスの活用により、QOLの向上が見込まれる重度障がい者も少なくない。強度行動障がい、医療的ケア等、多岐に渡るニーズを抱える利用者に対応するため、さらに専門的な支援・介護スキルが求められている。

これまで県内の福祉において先駆的な役割を果たしてきた当事業団としては、このように多様化した福祉課題にも対応できるようハード・ソフト両面において計画的に整備を進めていかなくてはならない。

○利用者のニーズに即応できる就労支援体制構築の必要性

障がい者の就労意欲の高まりや障がい者雇用に積極的な企業の増加等に伴い、近年、障がい者の一般就労の件数は増加傾向にあり、就業・生活支援センターにおいても就労に関する相談件数が増えている。一方、事業団では、多様化する利用者のニーズに対応した訓練環境やプログラムの整備が十分とは言えず、その影響か特に就労移行支援事業においては利用者確保が困難な状態となっている。

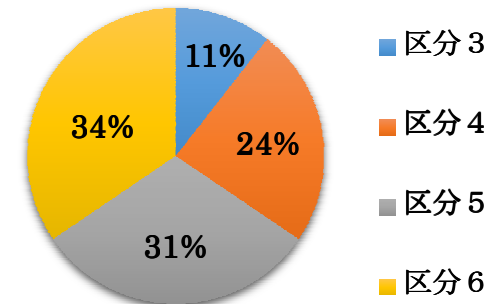
就労を希望する利用者の想いに応えるためには、障がい福祉領域で多様な事業展開を行う各施設の機能の有効活用と効果的な訓練プログラムの作成等、支援体制の強化が急がれる。

○障がい者スポーツ・芸術文化活動を推進する必要性







共生社会の実現が求められるなか、障がい者スポーツを取り巻く環境は大きく変化し、また、「障害者文化芸術活動推進法」の成立等により、多様な文化・価値観を認め合う社会を目指す積極的な取組みとして芸術文化活動の推進も全国的に図られている。

障がい者スポーツ協会やアートサポートセンターの運営を通して、障がい者スポーツ及び芸術文化活動の普及・啓発に積極的に取り組むことにより、県内障がい者のさらなる自立と社会参加の促進に繋げることも事業団に求められる大切な役割といえる。

利用者の状況
<入所利用者の障害支援区分>



②計画の取組内容

中期経営計画(令和元年～令和5年) 計画の柱 I <障がい福祉サービスの総合的展開>							
基本施策	取組内容	実施期間	実施年度				
			元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
重度障がい者支援体制の構築	①直営施設を中心に、重度障がい者の生活の質(QOL)の向上に視点をおいたサービス提供に繋がるよう、日中活動の見直し・拡充に取り組む。	5年					
	②職員の技術向上のため、先進モデルの研究、事例検討等を行う。また、重度障がい者支援・介護マニュアルを直営施設において作成し、業務の平準化を図ることで、支援の充実に繋げる。	4年					
障がい者の就労の促進	①障がい者の一般就労を推進するために、ハローワーク等関係機関との連携や受入れ企業の開拓に積極的に取り組む。	5年					
	②事業団施設の連携や施設機能の有効活用により、一般就労の促進に繋げる。(就業・生活支援センターと就労移行支援事業所の連携、障がい者更生センター等での実習など)	5年					
	③就労継続支援B型事業においては、作業内容や作業種目の見直し、販路開拓等を行うことで工賃向上を図り、就労移行支援事業においては、一般企業等から求められるスキルや働きたい障がい者のニーズを踏まえた訓練プログラムを構築する。	5年					
障がい者スポーツ及び芸術文化活動の振興	県全域へ障がい者スポーツ・芸術文化活動を普及啓発するため、指導者等の育成、及び取り組む障がい者に各種の情報や活躍の場を提供する。	5年					

(2) 計画の柱 Ⅱ <優秀な人材の確保>

①現状と課題

少子高齢化に伴う労働人口の減少により、慢性的な人材不足が続いている。愛媛県でも有効求人倍率は1.63倍と依然高水準であり、社会には求人募集が溢れ、全産業が限られた労働力を奪い合う人材確保競争は激化している。優秀な人材の確保は、福祉の生命線であり、利用者そして地域のニーズに応え、選ばれる事業団であるために、真剣に取り組まなければならない重要課題である。

○福祉の仕事と事業団の魅力を発信することの必要性

社会の「労働条件や働く環境が厳しいのでは」といった福祉の職場のマイナスイメージは根強く、福祉人材の確保を困難にしている要因の一つと言える。福祉の仕事の魅力ややりがいといったポジティブな情報を広く発信し、福祉を「憧れの仕事」にすることは、愛媛の福祉の先駆者であることを自覚している事業団が、積極的に取り組むべき課題である。

また、障がい者福祉の分野での長い伝統と実績を誇る事業団であるものの、事業団の取組みに関する社会の認知度は決して高いとは言えず、これも職員採用の応募者確保に苦慮する原因の一つと言える。障がい者福祉において、事業団ほど多岐に渡った事業を展開している社会福祉法人は少ないこと、様々な事業が連携を強めることにより更なるサービスの充実を目指すことができることも、事業団の特長と言える。事業団の魅力発信に取り組むことは、人材確保の観点からも大いに効果的だと考える。

○人材の定着や育成に取り組むことの必要性

人材確保において、新たな人材の獲得も必要であるが、すでに働いている職員の離職を防ぐこと、職員が定着する職場をつくることも非常に大切である。介護労働安定センターの介護労働実態調査によると、介護職員の離職率は全国平均で16.2%であった。一方、厚労省の雇用動向調査によると、一般労働者の離職率は8.6%であり、介護職員の離職率の高さが伺える。同調査において介護職従事者の離職理由の多くは、「職場の人間関係の問題」や「法人や施設・事業所の理念や運営のあり方への不満」であり、これらは、事業団においても同様の傾向が見られ、人材の定着や育成への取組みの必要性を感じている職員も少なくない。職場環境の改善、コミュニケーションの活性化等による職員個々の不安の払拭、職員の「成長したい」という想いを叶える人材育成等に取り組むことは、事業団にとって緊要の課題といえる。

【職員の状況】（令和元年6月1日現在）

	人数	平均年齢	平均在職年数	男女比
総合職	130人	42.4歳	12.3年	男性45%女性55%
特定職	58人	39.7歳	4.2年	男性17%女性83%

②計画の取組内容

中期経営計画(令和元年～令和5年) 計画の柱Ⅱ <優秀な人材の確保>							
基本施策	取組内容	実施期間	実施年度				
			元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
人材確保にかかる取組みの強化	①ホームページの充実やブログのさらなる有効活用により、福祉の職場の魅力を発信することで、ポジティブなイメージを広げ、福祉の職場で働きたい若者を増やす。	5年					
	②関係機関が実施する就職説明会への参加や学生の就職活動スケジュールを踏まえた事業所説明会及び体験会の実施について、施設横断の採用活動チームを作り、積極的に取組むことで、職員採用における有効な母集団形成に繋げる。	5年					
人材の定着及び育成支援	①キャリアパス対応研修をはじめとした研修の充実により、勤務年数や職位等に応じたスキルの習得に繋げる。	5年					
	②法人全体及び各施設における新規採用職員定着支援等、働きやすく働きがいのある職場づくりに向けた取組みを強化する。	5年					
	③産業医や産業保健関係機関との連携等によるメンタルヘルス対策、受動喫煙防止対策及び生活習慣病予防対策等を通して職員の心と体の健康づくりを図り、職場環境改善を推進する。	5年					
人材が最大限に活躍できる組織づくり	①経営理念を実現するために期待される職員像を、各職位に応じた具体的な業務内容、スキルとその獲得方法も含めて明確化し、職員への浸透を図り、仕事に対するやる気や責任感の向上に繋げる。	5年					
	②職員の能力、責任、業務等に応じた給与や適切な労働条件の確立を図る。	5年					
	③職員間のコミュニケーションの活性化等に取り組むことで、互いに理解し、認め合い、チーム力、総合力が発揮できるような職場風土の醸成に繋げる。	5年					

(3) 計画の柱Ⅲ <地域の福祉課題への取組み>

①現状と課題

事業団は、長きに亘り障がい者福祉に取り組んできており、専門的なスキルを持った職員により、多様な福祉ニーズに対応してきた。今後は、各施設の特色を生かした上で、地域のニーズに応えるサービスの充実と地域に根差した施設経営に努めることが求められる。

近年、地域貢献として地域における公益的な取組みが責務となっており、今まで以上に地域に密着し、地域の中の社会資源としての役割を担うという視点で事業展開を考える必要がある。

○地域連携による福祉支援の広がりの必要性

現在、事業団において、ほほえみフェスタや各施設でのバザー、祭りをはじめ、買い物弱者に対する買い物支援を行うなど、地域において福祉支援を広げるための活動を行ってきたが、まだまだ地域との連携においては不十分である。

地域との連携を十分なものにするためには、まず私たちが地域を知り、そして地域に事業団を知ってもらい、また、障がい者福祉に対する理解を社会に促すことが必要である。これらを通して、地域の福祉支援の輪を広げ、未来の福祉人材の育成、ともに支え合う地域づくりを実現すること、事業団がその拠点となることは、地域における事業団の役割と言える。

事業団施設の運営管理に留まらず、さまざまな地域の福祉課題に対する事業団としての取組みを具体的に考え、実行し、地域福祉の充実に貢献することも重要である。特に地域の民生委員・児童委員や関係機関、団体等との連携を図り、地域の福祉ニーズを把握し、その課題に対して取り組むことは、だれもが地域で自分らしく暮らせる地域づくりに貢献することに繋がる。また、ここで把握した福祉ニーズへの対応が、施設利用者に提供するサービスの充実にも連動すると考える。

○事業継続と地域支援体制構築の必要性






昨今、各地で起こっている震災や大規模災害に備えるため、地域支援体制の構築に取り組み、支えあいによる地域づくりなど、より一層福祉サービスの充実に向けて取り組んでいくことが求められる。

その中で災害が発生した場合、事業団として、利用者及び職員の安全の確保、施設機能の維持、災害時要援護者等の受け入れ等、地域の中の社会資源として求められる役割を積極的に果たすことが必要である。

・ 2018年3月 事業団 BCP 策定

・ 福祉避難所に指定されている施設：しげのぶ清流園・しげのぶ清愛園・道後ゆう・ぱれっと道後・いだい清風園

②計画の取組内容

中期経営計画(令和元年～令和5年) 計画の柱Ⅲ<地域の福祉課題への取組み>							
基本施策	取組内容	実施期間	実施年度				
			元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
地域における福祉ニーズの把握と課題への取組み	関係機関、団体及び民生委員等との連絡会を開催し、地域に密着した施設運営を行うためのニーズ把握に努め、それに対応した取組みを進める。	5年					
地域の中に福祉支援の輪を広げる	①障がい者差別解消法における合理的配慮の普及・啓発への取組みや、小中学校の福祉教育への積極的協力等により、障がい者福祉への理解を促し、地域福祉の充実に貢献する。	5年					
	②ボランティアの活動の場として施設を開放することにより、障がい者福祉に対する理解促進を図り、地域福祉の推進に協力する。	5年					
災害時における事業継続と地域支援体制の構築	①BCM推進委員会を中心としたBCPの検証や見直し及び発災を想定した訓練の実施により、危機管理体制を充実させ、防災に取り組む。	5年					
	②災害時対応訓練を定期的実施するなど、福祉避難所としての円滑な運営体制を確立する。	5年					

(4) 計画の柱Ⅳ <健全な経営の維持、管理>

① 現状と課題

当事業団においては、平成18年に自立的経営に移行して以降、安定した収支差額を確保するとともに、健全経営を維持してきたところである。今後も、老朽化する施設の建替えや新たな事業展開に向け、長期的な経営の健全性の確保に取り組んでいく必要がある。

○健全経営の確保の必要性

ここ数年、利用者の重度化・高齢化に伴う長期入院等の増加による利用率の低下や、新規利用者の確保が困難になってきている状況から、安定的な収入の確保が困難になりつつあり、今後は、実待機利用者の把握や関係機関等との連携強化等による定員充足に向けた対策を講じていく必要がある。

また、職員の賃金改善による人件費の増加やそれに伴う収支予測、更には、社会福祉充実残額の推移も注視しながら、施設単位・法人単位での中・長期的な視点に立った経営管理も求められる。

○施設の建替え等に向けた法人経営の必要性

平成18年4月に県から無償譲渡された6施設の内、しげのぶ清流園及びしげのぶ清愛園については、平成20年度に合築による建替整備が完了したが、道後ゆう、ほほえみ工房ぱれっと道後、どうご清友寮及び福祉工房いだい清風園の4施設については、老朽化等に伴う将来的な建替えが検討課題となっている。

【直営6施設の状況】




(平成31年4月現在)

施設名	建築年月	耐用年数	残存年数	大規模改修実施年
しげのぶ清流園	平成21年2月	47年	37年	
しげのぶ清愛園	平成21年2月	47年	37年	
道後ゆう	昭和58年7月	47年	11年	24、27年度
ぱれっと道後	昭和60年3月	47年	13年	23年度
どうご清友寮	昭和60年3月	47年	13年	23年度
いだい清風園	昭和62年4月	34年	2年	23、27年度

当該4施設については、建築年及び耐用年数等を考慮すると、ほぼ同時期の建替時期の到来が想定され、近年実施した大規模改修等の時期も踏まえた計画的な建替えが重要となってくる。

今後は、事業団が共生社会の実現に向けた地域の拠点となることを目指して新たな施設を整備することとし、引き続き、健全経営を維持するとともに、財政基盤を強化していく必要がある。

②計画の取組内容

中期経営計画(令和元年～令和5年) 計画の柱Ⅳ<健全な経営の維持、管理>							
基本施策	取組内容	実施期間	実施年度				
			元年度	2年度	3年度	4年度	5年度
健全経営に向けた利用者の確保	特別支援学校の実習や見学の受入れ、関係機関への積極的な広報PR活動(メディアの活用)を展開するとともに、事業団内各施設の多様な機能の連携により、利用者確保を図る。	5年					
長期的な収支の安定	賃金改善等による中長期的な収支動向のシミュレーションを定期的に行うとともに、決算分析に基づく予算・財務管理を行い、事業団運営に反映させることで、長期的な経営の健全性の確保に取り組む。	5年					
施設の建替え等を視野に入れた法人経営	道後ゆう、ばれっと道後、どうご清友寮及びいだい清風園の老朽化に伴う建替えについて、検討委員会を設置して建替基本構想を策定する。なお、策定に当たっては、障がい者福祉ニーズや経済社会動向を踏まえた事業のあり方、立地等を含め、持続可能な施設の構想となるよう留意する。	4年					

《愛媛県社会福祉事業団中期経営計画策定委員名簿・担当割》

◎委員長、○副委員長

担当	施設名	職名	氏名
計画の柱Ⅰ ＜障がい福祉サービスの 総合的展開＞	しげのぶ清愛園	生活支援課長	◎森脇 信介（コメンター）
	特定相談支援事業所	相談支援係長	渡部 大
	事務局	主査	菅原 紗代
	母子生活支援センター	主任支援員	戒能 珠紀
計画の柱Ⅱ ＜優秀な人材の確保＞	事務局	庶務係長	山内 恵（コメンター）
	視聴覚福祉センター	支援課長	石丸 雄一
	就業・生活支援センター	支援係長	目戸 孝志
	しげのぶ清流園	介護係長	坪田 広宣
	障がい者スポーツ協会事務局	主任支援員	藤川 優作
計画の柱Ⅲ ＜地域の福祉課題への 取り組み＞	いだい清風園	支援課長	○渡邊 剛次（コメンター）
	しげのぶ清愛園	就労支援課長	中川 幸士
	どうご清友寮	支援課長	船田 みさ子
	ぱれっと道後	支援課長	木下 誠
	障がい者更生センター	管理係長	中川 省吾
計画の柱Ⅳ ＜健全な経営の維持、 管理＞	事務局	総務課長	河上 勝也（コメンター）
	道後ゆう	支援課長	鷹尾 健介
	しげのぶ清愛園	支援係長	矢野 誠二
	道後ゆう	主任支援員	川口 隼人