

太田川学園 第4次中期経営計画 (令和7年度～令和9年度)

～三矢会の理念～

自分らしく生き生きと

令和7年 4月
社会福祉法人三矢会

○ はじめに

当法人は、1968(昭和43)年に創立され、知的障害のある方々を支援するため、各種の障害福祉サービス等を展開しており、令和7年度は創立57年目を迎えました。

第1次中期経営計画(平成28年度～平成30年度)では「経営基盤の確立」、第2次中期経営計画(令和元年度～令和3年度)では「事業環境の変化への対応」、第3次中期経営計画(令和4年度～令和6年度)では「原点回帰」と位置付け取り組んでまいりました。「第2次」と「第3次」の令和2年から令和5年は、コロナ禍によって十分な取組ができないなかでも一定の成果はあげてきました。また、「第3次」においては、三矢会の理念を「自分らしく生き生きと」に改め、法人の体制も変革しました。次期計画では、理念をさらに浸透させるとともに、第3次中期経営計画で実行できなかった積み残し課題に取り組む必要があります。

令和6年度に、第3次中期経営計画の評価を行い、今後、当学園が進むべき方向性を示し、健全な運営と発展のため、第4次中期経営計画を策定しました。

令和7年 3月

社会福祉法人三矢会

理事長 藤 井 紀 子

目次

はじめに	1
経営理念	2
第3次中期経営計画の総括	3
SWOT分析（経営課題）	6
第4次中期経営計画の位置付け	7
目指す法人像	8
基本方針と主な取組	9
期待される人材像	13

○ さんしかいプラン

理 念

自分らしく生き生きと

障害者総合支援法の目的である、障害の有無にかかわらず、国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現を基軸として、三矢会では、「自分らしく生き生きと」というテーマを掲げ、障害者支援施設として、ご利用者の意思を尊重し、ご家族、地域の方、ボランティアの方とご利用者の想いを共有しながら、皆様から評価される質の高いサービスの提供に努めるとともに、職員一人一人が三矢会の一員である自覚と誇りを持ち、職員も「生き生きと」働くことのできる法人とありたいと考えています。

基 本 方 針

1 地域福祉の推進

三矢会は、地域の社会的資源として、障害福祉の拠点であることに加え、地域交流の拠点となる社会福祉法人となるよう取り組みます。

三矢会は、障害児者支援施設として、ご利用者の支援をさせていただいているノウハウを生かし、障害福祉の立場から、地域の様々な行事等に参画していくことで、障害児者の理解の啓発、促進に努めます。

2 人権の尊重

私たちは、ご利用者や職員を含めた、すべての人の尊厳を尊重し、「自分らしく生き生きと」した暮らしの実現を支援します。

3 人材の育成

私たちは、障害福祉の専門家としての自覚を持ち、創造力と向上心を発揮する職員を育成します。

4 職場環境の充実

職員が心身ともに健康で、自分の職場を「好き」になり、長く働きたいと思う職場にするために、職員間の連携や生活と仕事のバランスがとりやすい職場環境の構築に努めます。

○ 第3次中期経営計画の総括(その1)

中期経営目標

実績

- | | | |
|---|------------------|---|
| 1 | 新型コロナウイルス感染症への対応 | 令和5年5月8日、5類感染症移行後も状況を見ながら、少しずつ対応を緩和／工夫して行事や外出・外泊等を実施／段階的に保護者との交流を再開 |
| 2 | 施設の移転・建替えへの対応 | 第3成人部の石内北への移転及びセントラルキッチン導入計画再開・遂行中 |
| 3 | 経営上の課題への対応 | 人件費の抑制／赤字部門の解消は取組を継続／広島県知的障害者福祉協会をはじめ、各部会に積極的に参画し情報を共有 |
| 4 | 人権の尊重 | 権利擁護委員会の機能を引き継ぐ、虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会を設置し、継続的な取組を実施／権利擁護に関する研究機会を拡充／チェックリスト等での啓発 |
| 5 | サービスの質の向上 | コロナ禍において、第三者評価は受審できず／教育・研修プログラムを企画・実施 |
| 6 | 地域との関係の継続 | アート活動での作品展示や地域イベントに参加／実習生の受入れ／民生委員等の施設見学再開 |
| 7 | 生活環境・利用環境の向上 | 事業継続計画(自然災害発生時・感染症発生時)を策定／災害時における相互支援ネットワークに加入／避難確保計画を策定／日中活動の保証／部活動の再開に向け検討中 |
| 8 | 地域における公益的な取組の推進 | 生活困窮者生活再建サポート事業を引き続き実施／地域生活支援拠点事業を整備・開始／障害者等の皆さんの地域での生活を支援／安佐北区の拠点事業に参画／施設開放 |

○ 第3次中期経営計画の総括(その1)

中期経営目標

実績

9	信頼と協力を得るための情報発信	「太田川学園だより」の紙面の充実と年間4回、各関係者に引き続き発行／HPの活用
10	トータルな人材マネジメントの推進	さんしかいプラン、太田川学園倫理綱領、職員行動基準を見直し・周知／ICT導入に着手／各種ハラスメントに対応する研修の拡充・外部窓口を設置
11	人材の確保に向けた取組の強化	大学等の訪問や説明会を実施／就職情報サイトと契約／各種専門学校等の訪問先開拓
12	人材の定着に向けた取組の強化	法人上層部による個人面談、所属長による個人面談を実施
13	人材の育成	研修プログラムに沿い、各種研修に参加／次世代の管理職育成プログラムを企画・実施／OJTプログラムを企画・構築／他法人の施設見学／資格取得支援制度を利用し、資格取得者9人
14	コンプライアンス(法令遵守)の徹底	適宜必要な規定を整備・周知／法令遵守等の管理職研修を実施
15	組織統治(ガバナンス)の確立	会計監査人の設置を検討中
16	健全な財務規律の確立	財務状況を把握し、将来を見据えた運営を実行
17	利用者の高齢化、障害の重度化への対応	課題抽出／高陽寮の特色に合う利用者を、沼田地区と豊平地区の事業所から6人移寮

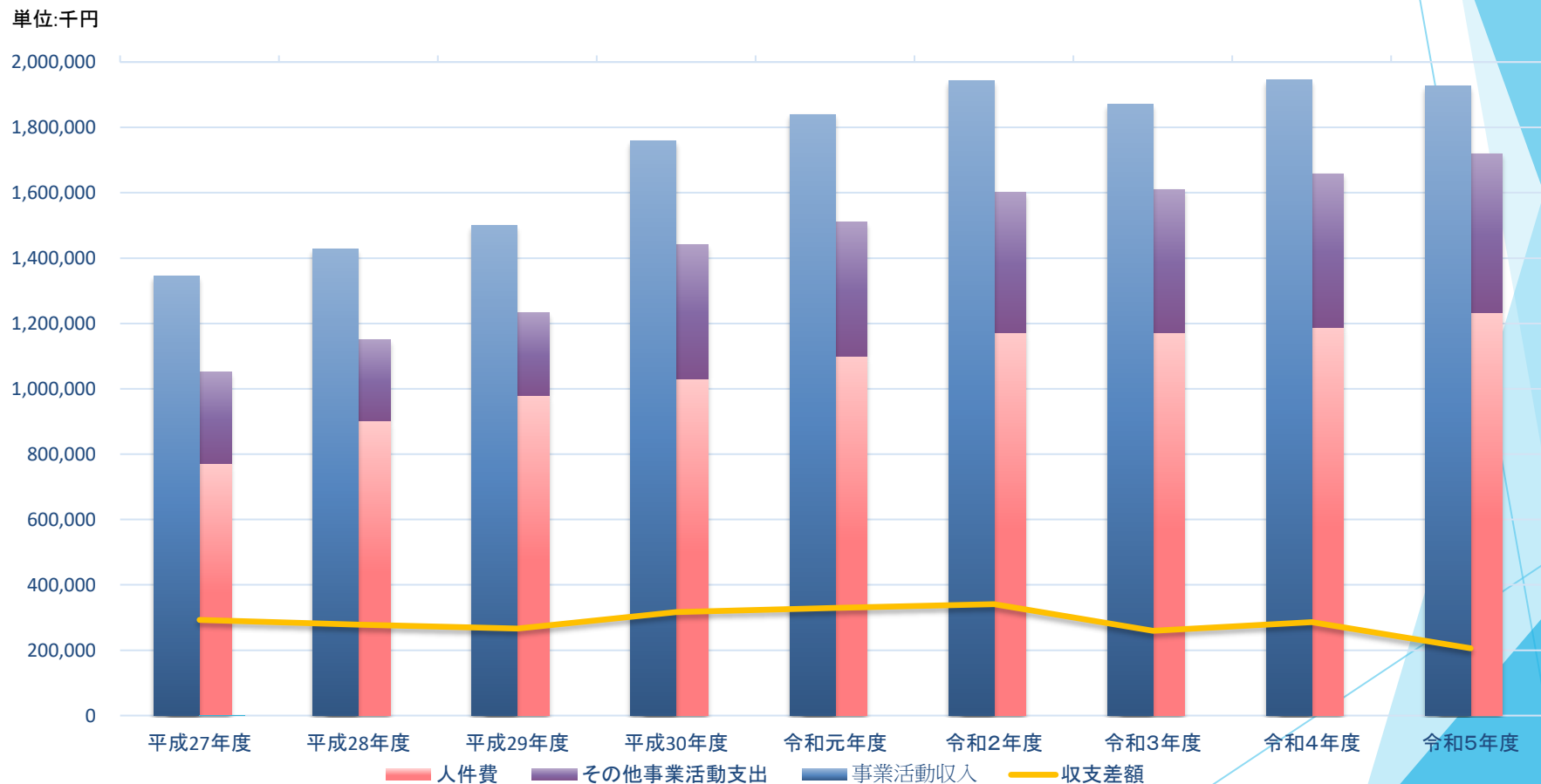
○ 第3次中期経営計画の総括(その1)

評 価

- 少しずつコロナ禍前の日常を取り戻すことができるよう、段階的にできることを増やしている
- 頓挫していた第3成人部の移転及びセントラルキッチン導入計画を再始動・遂行中
- さんしかいプランの策定、太田川学園倫理綱領・行動基準等の既存の規定の見直しを図り、職員の「あるべき姿」を示しサービスの質の向上に取り組む
- 質の高い福祉人材の育成に向けて、研修機会を拡充している

○ 第3次中期経営計画の総括(その2)

事業活動による収支の推移



注 平成27年度から令和5年度までは決算額, 令和6年度は最終予算額, 令和4年度は当初予算額である。

○ SWOT分析(経営課題)

内 部 環 境	強み(Strength)	弱み(Weakness)
	○ 障害者福祉の分野では歴史ある施設である(経験・実績・知名度) ○ 基幹としての相談支援事業など地域への貢献度が高い ○ 各種サービスに応じて広く利用者を受け入れられる ○ 被虐待児を多く受入れ、一定の充足率を保っている ○ 各関係機関と連携が取れている ○ 慰霊塔がある ○ 県内において「アート活動」の取組が中心的な役割を担っている ○ 地域の催事に参加し「地域と共にある太田川学園」を実現している ○ 福利厚生等の充実	○ 障害者支援の新たな考え方の理解と展開の遅れ ○ 施設の所在地が公共交通機関から離れている(車が必要) ○ 職員が不足している(男性と女性の割合が悪い) ○ 施設の老朽化に伴う設備の維持・改修が必要となっている ○ 次世代・次々世代の人材育成が急務(園長等、役職の世代交代が進まない) ○ 障害福祉に関する知識を有する若手・中堅層が少ない ○ サービス・職員の質が停滞(創造性・独自性・企画力・分析力) ○ 災害への整備が十分でない ○ アート活動以外に「売り」となる取組がない
外 部 環 境	機会(Opportunity)	脅威(Threat)
	○ 県内のみならず県外からも入所希望者が増えてきている ○ 各施設の待機登録者が多い ○ ケアニーズの高い児童の入所依頼が多い ○ 外部関係団体との連携と協働不足 ○ ICT、介護ロボットの進化・導入 ○ 障害者の法定雇用率引き上げ ○ 地域生活支援拠点事業の運用 ○ 外国人雇用の推進 ○ アート活動の拡充及びスポーツ活動の導入	○ 人口減少、少子高齢化社会 ○ 物価高騰の長期化で修繕、建て替えも困難になってくる ○ 慢性的な人材不足で職員の確保が困難(福祉従事者の求職希望者の減少) ○ 職員の離職 ○ 利用者の高齢化、地域移行の推進への対応 ○ 株式会社、民間の福祉事業への参入 ○ 民間企業との賃上げ率の格差 ○ 入院や死亡リスクが高い利用者が増えてきた ○ 施設を取り囲む環境の悪化(倒木、害獣など)

○ 第4次中期経営計画の位置付け

第6次中期経営計画
(令和13年度～令和15年度)

第5次中期経営計画
(令和10年度～令和12年度)

第4次中期経営計画
(令和7年度～令和9年度)

原点回帰と変革

(今だからこそ 戻ろう基本 磨こう力)

共生社会への対応(仮)
(サービスの質を高める・確保する)

さらなる進化へ(仮)
(自信をもって前進しよう)

令和5年5月8日、新型コロナウイルス感染症は、「5類感染症」に位置づけされましたが、すぐにコロナ禍前の日常生活に戻すことは難しく、可能なところから徐々に対応を緩和しているものの、様々な取組が停滞しました。第4次中期経営計画では、第3次中期経営計画で実行できなかった積み残し課題に取り組む必要があります。そのほかにも、障害福祉サービス等報酬改定で、引き続き障害者支援施設の在り方が検討されるなどが示されました。福祉の原点に立ち返り、振り返りながらこれからの障害者支援施設等はどう取り組んでいくかを考える意味でも、第3次中期経営計画の「原点回帰」を引き継ぐこととし、また、社会や制度等が変化していく中で、私たち職員の意識も変えていく必要があるため、「変革」を加えました。

「基本」とは、利用者の皆様が、その人らしく安心して自立した生活を送れるように支援する、私たちの仕事をいい、「力」には、傾聴する、寄り添う、信頼関係を築く、といった私たちに期待される様々な能力を含みます。

○ 目指す法人像

「地域、利用者から必要とされ、地域の障害福祉拠点となる」

利用者が安心して利用できる施設を目指します

太田川学園を利用されるすべてのご利用者の方が、生活支援や日中活動等をつうじて、「生きがい」「喜び」を感じられる支援を提供します。

三矢会の持つ機能を強化し、地域福祉(社会)に貢献します

- 三矢会が培ってきたノウハウや、人、物等の資源を活かし、様々なニーズを持つ地域の人たちとの交流の機会を提供します。
- 地域行事等に積極的に参加していきます。
- 障害のある方々の個性あふれる作品等を地域で発表する機会を作り、障害についての理解促進に努めます。
- 地域で暮らす障害児者の方々の「暮らし」に対する様々な相談に応じ、必要な支援調整等を行うとともに、地域の様々な団体や住民の方々との連携強化を図り、障害の有無にかかわらず安心して生活できる地域社会の構築に努めます。

職員を大切にし、誇りを持って働ける三矢会を目指します

- キャリアや業務別に応じた、研修体系を構築し、職員の資質・能力の向上を図るとともに、講師として地域で活躍できる人材を育成します。
- 人事制度の透明化と公平公正な評価制度を確立するとともに、処遇の改善を図り、職員一人一人が意欲的に働ける職場環境づくりを目指します。
- 職員の企画力や豊かな発想力を育成するために、職員同士のグループワークやプレゼンテーションの機会を設ける等、お互いに学び合い、支援スキルや障害福祉従事者としての意識を高め合う風土を醸成していきます。

利用者主体で、意思決定を可能とする支援の実践

ご利用者ここを主体として、様々な体験を通じ、経験することで選択肢を増やし、個々の意思決定等に基づいた支援を行っていきます。

三矢会の機能を活かし、障害者理解も含めて、地域社会に貢献する

障害のある方の支援を通じ、地域の皆様と協力し、多様な地域ニーズに応えるための取り組みと新たなサービスのニーズ等の把握に努め、ご利用者の参画を含めた地域づくりに携わり、地域福祉の推進に努めていきます。

職員を大切にし、誇りを持って働ける三矢会となる

三矢会で働くことで人生設計を立てることができ、やりがいを持って仕事に取り組むことができる職場づくりのために、人事評価制度、給与体系、福利厚生等の仕組みを整え、職員の採用と定着の安定化を図っていきます。

○ 基本方針と主な取組

1 人権の尊重

- 虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会が主となり、優生思想等価値観の違いによる差別や虐待を根絶していくために、倫理教育を継続する。
- すべての人々の人権と尊厳を尊重し、利用者の権利擁護をさらに守るため、意思決定等を重視した支援を提供する。

2 包括的支援の充実・展開

- 住み慣れた地域で生活が継続できるよう、ソーシャルワークを充実させ展開していく。
- 施設機能を開放し、地域住民と利用者の交流や、地域連携推進会議等を開催し適切な運営に取り組む。
- 安佐南区地域全体の障害者の相談拠点として関係機関との連携や、他事業所とセーフティネットを形成し、支援体制の充実に取り組む。

3 サービスの質の向上

- 定期的に自己評価(自己チェックシート)を行うほか、第三者評価を受審してサービスの改善を図る。
- 職員に専門知識の習得や技術向上のため、教育・研修プログラムを充実させる。
- 利用者や保護者等の声を聞き、サービスの質・満足度の向上に取り組む。

4 安心・安全の環境整備

- 緊急事態に備え、事業継続計画（BCP）や避難計画等を見直し、職員への周知を徹底する。
- 改修・修繕等に関する計画を立て、将来的に必要な資金計画の策定に取り掛かる。
- 安心・安全な生活を維持できるよう、定期的にメンテナンスを実施し、その都度修理修繕を行う。また、自家発電設備設置等を検討し、設備環境を整備していく。
- 嘱託医や協力医療機関の理解・協力を得ながら、連携強化に努める。
- 利用者や職員の安全を守るため、施設の共有部分に防犯・見守りカメラの設置を検討する。

5 地域共生社会の推進

- 課題の多い家族のいる障害児の受入れなど、困難事例に積極的に取り組む。
- 福祉避難所の取組への備えなど、地域住民の安全・安心な生活が確保できるよう、災害用備蓄品を整備する。
- 広島県災害派遣福祉チーム(広島DWAT)の登録者を増やすとともに、災害福祉支援ネットワークに積極的に参画する。

6 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 引き続き「太田川学園だより」を年4回発行し、関係機関・団体等に配布する。
- ソーシャルネットワークサービス(SNS)の活用や、地域から信頼されるためのPR等、ホームページの内容を見直し、経営情報の閲覧・公表をするとともに、効果的な広報戦略の計画を立て実行する。

7 中長期的な人材戦略の構築

- 当法人の経営理念や期待する職員像が職員に浸透するよう、あらゆる機会を通じて働きかけを行い、周知徹底を図る。
- 公正、客観的な人事評価と待遇の公平性を保つため、新たに人事考課制度を運用する。
- 5年後、10年後を見据えた採用、人材の育成に力点を置く。
- 虐待防止委員会での取組を通し、風通しの良い職場になるよう人間関係の構築、維持に努める。

8 人材の採用に向けた取組の強化

- 適切な採用計画を立てるとともに、大学等の訪問や説明会等を広く丁寧に行う。各種就職フェアにも積極的に参加する。
- ホームページ、パンフレット、ハローワーク、ウェブサイト等、適切な広報媒体等を活用し、法人のブランド力を高める。
- 学生のアルバイト採用に取り組む。
- 人材確保に向けた、外国人採用の情報を常に収集しておく。

9 人材の定着に向けた取組の強化

- 法人上層部による個人面談、所属長による個人面談を引き続き実施する。
- 労働災害防止策(メンタルヘルス、腰痛防止策等)を講じる。
- 賃金水準、有給取得、福利厚生の実施等、職員処遇の水準が適正か、定期的に現状を把握し、改善を図る。
- 嘱託就業規則(定年再雇用)を見直し、65歳まで定年延長及び役職定年について検討する。

10 人材の育成に向けた取組の強化

- 職員に専門的な知識や技術を習得させるための教育・研修プログラムを企画し、これを実施する。
- OJTや1on1ミーティングを確立させるなど、人材育成制度を構築する。
- 初任者と中堅層について、他施設の見学や研修・交流の機会を増やすなどして、能力の向上を図る。
- 園長クラスの管理職や次世代のリーダー層の能力開発・育成訓練を旨としたプログラムを企画し、これを実施する。
- 「太田川学園支援員のキャリアパス」の妥当性について、適時・適切な見直しを行う。
- 資格取得支援制度を適切に運用するほか、自己啓発の支援の仕方を工夫する。
- サービス提供についてのマニュアル（手順書）を策定し、支援の本質を見失わないようにする。

11 組織統治(ガバナンス)の強化

- 適切な会計処理をチェックする、会計監査人を入れることを検討する。
- 理事会、評議員会、監事などの役割を認識し経営を行う。

12 健全で安定的な財務基盤の確保

- 財務状況を把握し、将来を見据えた計画的かつ効率的な運営を行う。
- 会計責任者及び担当者が、社会福祉法人会計基準等に関する必要な研修を受け知識を高める。

13 コンプライアンス（法令等遵守）の徹底

- 法令遵守規程等を適宜整備する。
- 職員に、研修を通じて社会的ルールの遵守の重要性やモラルに関して普及・啓発を行う。

14 利用者の高齢化、障害の重度化への対応

- 様々な観点から「あるべき姿」を追求する。
- 必要に応じて利用者の移寮を実行する。今後を見据えた利用者の編成の見直しなどを検討する。
- ICTの積極的な活用、介護ロボットの導入を検討する。
- 介護福祉士の資格を持つ職員が喀痰吸引等研修を受講し、ニーズに対応できる職員を増やす。

○ 期待される人物像

リーダークラスに求められる 資質・能力

- 理念・基本方針への共感
- 制度理解力及び豊富な経験
- 育成力
- マネジメント力
- 雰囲気・立振舞

全職員共通に求められる 資質・能力

- 理念・基本方針への共感
- 協調性
- 向上心と自己研鑽
- 創造力・想像力・企画力
- 笑顔・元気