

# 令和6年度 社会福祉法人SHIP 事業報告書

## 法人概要

事業所番号 1010105001825

設立年月日 2015年7月23日

事業内容 第二種社会福祉事業

- ・ 障害福祉サービス事業
- ・ 障害児通所支援事業
- ・ 特定相談支援事業、障害児相談支援事業
- ・ 市町村地域生活支援事業

## 法人理念

### Mission－使命－

わたし達は、みんなで幸せになる社会創りを使命とします。

地域の社会問題と真摯に向き合い、その解決を目指します。

そして、一人ひとりのニーズとデマンドを追究し、みんなが力を出し合い、

みんなで幸せになる社会創りを使命とします。

### Challenge－挑戦－

わたし達は、挑戦者です。

使命を全うするために、今ある常識にとらわれず考え、リスクを恐れず突き進み、

情熱をもって新たなスタンダードを創り続けます。

### Value－価値－

わたし達は、ゆるぎない価値基準があります。

使命を全うするために、サービスの質、量、継続性を追求し、

みんなが納得する成果を価値基準とします。

## 事業別 事業報告

別添のとおり

## 財務状況

[独立行政法人福祉医療機構（ワムネット）にて公表](#)

## 課題と対策

	事業運営上の課題・評価	今後の対策（実行計画）
経営	<p>報酬改定による減額は一部回避され、売上は前年比104%と増収した（※4～12月比）。一方で、支出も109%と増加したが、笑スリーおよびサード八王子の開設に伴う育成のための前倒し採用によるものであり、想定範囲内。しかし、光熱水費や家賃、採用費などのコスト増加に直面しており、物価高に耐えうる経営基盤の強化が喫緊の課題となっている。持続可能な事業運営のためには、余裕をもった資金管理と経営戦略が不可欠である。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・既存事業所の安定化にむけた組織編成</li> <li>・新規事業所の安全で効率的な入居</li> <li>・新リーダー、新人職員の育成強化</li> <li>・職員の定着、採用の工夫によるコスト減</li> <li>・他事業所と差別化戦略</li> </ul>
総合支援部 （中軽度）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人職員(3年未満)の定着を目指してきたが、【2022～2024年度】では18名中15名が定着できている。 新人職員への定期面談が効果的であると感じる一方で、法人の理念に馴染めずに退職となる方もいた。</li> <li>・中堅職員(3年以上)の育成・定着に関して、今年度における中堅職員の退職者数は2名となっている。また、今年度を経て来年度より2名の主任昇進が決まった。</li> <li>・多様化する障害者像に対して質の高いサービスを提供していく方向性と、事業所の乱立やそれに伴う制度改正に柔軟に対応していく方向性の両立が課題となっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人職員への面談の継続、入職時のミスマッチを減らせるよう面接時点での情報共有を増やす。</li> <li>・引き続き役職者を目指す職員に向けた研修を継続。加えて、人材育成に関して事業所間や中軽度・重度を横断的に捉えて進めていく。</li> <li>・改めて社会福祉法人としての理念に立ち返り、既存および地域における障害者のニーズを捉え直したうえで、それに応えるサービス提供体制を整備し、その内容を適切に発信することで、選ばれる事業所を目指していく必要がある。</li> </ul>

<p>総合支援部 (重度)</p>	<p><u>重度事業の平準化：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一事業の連携と平準化 ⇒業務の比較と連携強化、枠組み作りや課題の共有をすすめた</li> <li>・日中と居住の事業連携 ⇒利用者の状態、支援の方向性を共有、サービスの質の安定化に向けての連携</li> </ul> <p><u>権利擁護・虐待防止：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・権利擁護・虐待防止への意識向上 ⇒ヒヤリハット・身体拘束記録書の検証や、各事業所の役職者MT等で、不適切な支援等を把握、対応策を講じるなど、虐待を未然に防ぐ取り組みをおこなった</li> <li>・風通しの良い職場環境 ⇒内部研修時、チームMTや事例検討等を設け、コミュニケーション場面、情報共有場面を増やす工夫をし効果が現れている事業所もある</li> </ul> <p><u>支援の質の維持・向上：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部研修はグループワークを取り入れた ⇒多角的視点や支援方法の共有ができ、研修内容の理解と定着が図れた</li> <li>・動画による研修ができるように整備 ⇒順次動画等整備する予定だったが、実施できなかった</li> </ul> <p><u>支援効果の検証と外部連携：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・継続的な支援の効果検証と資料の作成 ⇒各事業所ごとに上下半期毎に担当利用者の効果検証を発表することで支援力が向上している</li> <li>・実習生受け入れ⇒「子笑」で2名実施</li> </ul>	<p><u>重度事業の平準化：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一事業の連携と平準化 ⇒継続実施</li> <li>・日中と居住の事業連携 ⇒継続実施、各事業所職員の他事業所体験も順次検討</li> </ul> <p><u>権利擁護・虐待防止：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・権利擁護・虐待防止への意識向上 ⇒継続実施</li> <li>・風通しの良い職場環境 ⇒継続実施</li> </ul> <p><u>支援の質の維持・向上：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・内部研修 ⇒継続実施</li> <li>・動画による研修ができるように整備 ⇒外部業者の動画研修の導入</li> </ul> <p><u>支援効果の検証と外部連携：</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・継続的な支援の効果検証と資料の作成 ⇒継続だが、内容については事業形態ごとに検討する</li> <li>・実習生受け入れ⇒「子笑」で2名実施予定</li> </ul>
<p>運営管理部 人材育成 (中軽度)</p>	<p><u>役職別研修</u> サビ管・主任の方を対象に各2回実施</p> <p><u>サビ管候補者研修</u> サビ管や主任を目指す方を対象に4回実施</p> <p><u>全職員を対象にした研修</u> 月6回前後の頻度で参加希望者を対象に実施</p> <p><u>新人対象の定期面談</u> 職場に適応できるよう定期的な面談実施</p>	<p><u>役職別研修</u> サビ管・主任の方を対象に各2回実施</p> <p><u>サビ管候補者研修</u> サビ管や主任を目指す方を対象に各2回実施</p> <p><u>全職員を対象にした研修</u> 月6回前後の頻度で参加希望者を対象に実施</p> <p><u>新人対象の定期面談</u> 職場に適応できるよう定期的な面談実施</p>

<p>運営管理部 人材育成 (重度)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月1回のサビ管会議や事業所個別対応にて報酬改定対策を実施し、減収を抑えることができた</li> <li>・新人研修にて「ビジネスマナー」「報酬の理解」「広報」など期限を過ぎることもあったが、滞りなく実施できている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規事業所の安定運営</li> <li>・4月から都型放課後等デイサービス申請、人員増により売上安定化を図る</li> <li>・新人研修にて項目の内容だけでなく、法人としての事業方針等も伝えていく</li> </ul>
<p>運営管理部 危機管理</p>	<p><u>監査対策</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政監査を想定した内部監査継続（年2回）書類整備、運営基準の定期点検で整合性を強化する ⇒重度事業所ができなかった</li> <li>・監査適合ミーティング継続（3か月に1回）報酬改定を基に人員配置、加算の申請や取り下げを漏れなく行う ⇒MTを基にもれなく行えた</li> </ul> <p><u>感染症BCP、自然災害BCPの浸透</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬改定を遵守するために委員会の運営 ⇒ 毎月1回BCPに関する話し合いができた</li> <li>・BCPの精査、訓練の実施や報告書作成などの進捗確認 ⇒研修や訓練のチェックを行い、未実施事業所への打診もできた。</li> <li>・行政調査や報告等の準備 ⇒毎月、議事録の整備ができた。監査時にも提出できた</li> </ul>	<p><u>監査対策</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政監査を想定した内部監査継続（年2回）書類整備、運営基準の定期点検で整合性を強化する</li> <li>・監査適合ミーティング継続（3か月に1回）報酬改定を基に人員配置、加算の申請や取り下げを漏れなく行う</li> </ul> <p><u>感染症BCP、自然災害BCPの浸透</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬改定を遵守するために委員会の運営</li> <li>・BCPの精査、訓練の実施や報告書作成などの進捗確認</li> <li>・行政調査や報告等の準備</li> </ul>

<p>運営管理部 業務改善</p>	<p><u>労務管理</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準監督署からの指摘事項に対する労働時間管理の強化 ⇒完全ではないが進んだ</li> <li>・規程浸透の促進による、職場環境の秩序の維持向上 ⇒規程浸透の動画で浸透を図った</li> <li>・個別の課題（労災、残業、休職、復職等）について、統括責任者やサビ管との連携強化 ⇒連携を密にすることで、スピーディーでスムーズな対応ができた</li> </ul> <p><u>業務効率や費用対効果の向上</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・タイムカードのICカード化を促進して労務管理（労働時間管理）を効率化する ⇒2事業所の導入が進んだ</li> <li>・各種記録の改変、業務ソフト等の導入により、事務業務の時間短縮と効率化を図る ⇒総務の業務ソフトの活用が進んだが、膨大な工数を処理する必要が課題となった</li> <li>・PC管理台帳を整備、急な故障や修理に効率的な対応を図る ⇒予備PCを常備し、早急な対応ができたが、PC台帳の未整備が課題となった</li> </ul>	<p><u>労務管理</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準監督署からの指摘事項に対する労働時間管理の強化</li> <li>・規程浸透の促進による、職場環境の秩序の維持向上</li> <li>・個別の課題（労災、残業、休職、復職等）について、統括責任者やサビ管との連携強化</li> </ul> <p><u>業務効率や費用対効果の向上</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・タイムカードのICカード化を促進して労務管理（労働時間管理）を効率化する</li> <li>・各種記録の改変、業務ソフト等の導入により、事務業務の時間短縮と効率化を図る</li> <li>・PC管理台帳を整備、急な故障や修理に効率的な対応を図る</li> </ul>
<p>運営管理部 採用広報</p>	<p><u>リファラル採用</u></p> <p>⇒正職員3名、パート1名</p> <p><u>パート職員時給ベースUP</u></p> <p>⇒実施済</p> <p><u>カムバック制度</u></p> <p>⇒元パート職員2名を正職員として採用</p> <p><u>採用イベント</u></p> <p>⇒4回参加、採用実績なし</p> <p><u>採用実績</u></p> <p>⇒正職員41名、パート28名 コスト2,300万円</p>	<p><u>リファラル採用</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・さらに活性化させるための制度検討</li> </ul> <p><u>法人内副業制度導入</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特に集まりづらいGH夜勤から開始</li> </ul> <p><u>採用イベント</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所にて見学会等HWと連携して実施</li> </ul> <p><u>広報</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人HPマイナーチェンジ</li> <li>・事業所ブログ継続実施</li> <li>・他事業所調査</li> </ul>

## まとめ・所感

<p>事業全体の評価 来年度に向けた 展望</p>	<p>近年、他事業者による施設の新設が相次ぎ、特に中軽度障害者向けのサービスにおいては、競争の激化に伴う制度上の規制が強まり、新規開設が困難な状況となっている。加えて、利用希望者との契約が難航するケースも増加しており、新規利用者の確保、支援対象者の受け入れ促進、利用者ニーズの多様化への対応、および顧客開拓が喫緊の課題となっている。今後は、地域のニーズを的確に把握し、サービス提供体制を強化するとともに、特色ある支援の提供により他事業者との差別化を図ることが求められる。</p> <p>重度に関しては、生活介護事業「笑スリー」の6月開設から、共同生活援助事業「サード八王子」の開設まで9か月の間隔が生じたものの、計画どおり施設を開設することができた。さらに、「笑スリー」は定員20名の2倍規模、「サード八王子」は定員20名の3倍規模の受け入れ体制を見込める状況となっている。</p> <p>採用面では、中軽度・重度支援を含め正職員31名採用できたものの、19名が退職し、離職率は18.6%と福祉業界平均（約15%）を上回る水準となっている。このため、職員の定着率向上に向けた施策の検討・実施が必要である。また、新人職員の育成を計画的に進めることで、支援の質の維持および向上を図っていく。</p>
-----------------------------------	---

# 令和7年度 社会福祉法人SHIP 事業計画書

## 法人概要

事業所番号	1010105001825
設立年月日	2015年7月23日
事業内容	第二種社会福祉事業 ・ 障害福祉サービス事業 ・ 障害児通所支援事業 ・ 特定相談支援事業、障害児相談支援事業 ・ 市町村地域生活支援事業

---

## 法人理念

### Mission – 使命 –

わたし達は、みんなで幸せになる社会創りを使命とします。  
地域の社会問題と真摯に向き合い、その解決を目指します。  
そして、一人ひとりのニーズとデマンドを追究し、みんなが力を出し合い、  
みんなで幸せになる社会創りを使命とします。

### Challenge – 挑戦 –

わたし達は、挑戦者です。  
使命を全うするために、今ある常識にとらわれず考え、リスクを恐れず突き進み、  
情熱をもって新たなスタンダードを創り続けます。

### Value – 価値 –

わたし達は、ゆるぎない価値基準があります。  
使命を全うするために、サービスの質、量、継続性を追求し、  
みんなが納得する成果を価値基準とします。

## 事業方針

保守的な社会福祉法人でもなく、利益を追及した営利企業でもなく、サービスの質を追求することで、選ばれる存在となり、結果としてみんなの利益につながる組織を目指す。

## 実行計画

<p>経営</p>	<p><u>既存事業所の安定化の組織編成</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・本部付けPR担当者、事務員の増員</li> </ul> <p><u>新規事業所の安全で効率的な入居</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・10か月満員目標</li> </ul> <p><u>新リーダー、新人職員の育成強化、仕組み化</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修動画導入（重度）</li> </ul> <p><u>職員の定着、採用の工夫による採用コスト減</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個別面談、新手当、副業制度構築、リファラル採用促進等</li> </ul>
<p>総合支援部 （中軽度）</p>	<p><u>新人職員の育成定着</u></p> <p><u>中堅職員の育成定着</u></p> <p><u>地域の社会問題を再設定</u></p> <p><u>他事業者とのサービスの差別化</u></p>
	<p><u>重度事業の平準化</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同一事業の連携強化と平準化・日中事業と居宅自重の連携強化・職員の定着と育成</li> </ul> <p><u>権利擁護・虐待防止</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所内の円滑なコミュニケーションが保てる風通しの良い職場環境整備・身体拘束記録書やヒヤリハットを参考に、虐待につながる恐れがある不適切支援を検証し適切な支援方法を検討</li> </ul>

<p>総合支援部 (重度)</p>	<p><u>支援の質の維持・向上</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内部研修は講義とグループワークを実施。また、講義研修は必要に応じて視聴できるように、順次動画等整備</li> <li>・ 研修後のレポートを通じて、各職員の理解度を把握し、現場で実践活用できているか確認・新人合同研修、必要に応じて他事業所への見学、体験実習を実施</li> </ul> <p><u>支援効果の検証と外部連携</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員個々の支援スキルの確認と向上のため、上期、下期に一度ずつ、支援の効果検証と資料の作成を実施</li> <li>・ 事業所ごとに年2回の発表の機会を設定・実習生受け入れについては、状況により日中活動事業所を中心に受け入れを検討</li> </ul>
<p>運営管理部 人材育成 (中軽度)</p>	<p><u>役職別研修</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ サビ管・主任の方を対象に各2回実施</li> </ul> <p><u>サビ管候補者研修</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ サビ管や主任を目指す方を対象に各2回実施</li> </ul> <p><u>全職員を対象にした研修</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 月6回前後の頻度で参加希望者を対象に実施</li> </ul> <p><u>新人対象の定期面談</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場に適応できるよう定期的な面談実施</li> </ul>

<p>運営管理部 人材育成 (重度)</p>	<p><u>新規事業所の安定運営</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・運営面の研修等実施</li> </ul> <p><u>都型放課後等デイサービス申請</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・売り上げ増のため申請と運用を構築</li> </ul> <p><u>新人研修</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・項目の内容だけでなく、法人としての事業方針等も伝えていく</li> </ul>
<p>運営管理部 法令遵守</p>	<p><u>監査対策</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・行政監査を想定した内部監査継続（年2回） 書類整備、運営基準の定期点検で整合性を強化する</li> <li>・監査適合ミーティング継続（3か月に1回） 報酬改定を基に人員配置、加算の申請や取り下げを漏れなく行う</li> </ul> <p><u>感染症BCP、自然災害BCPの浸透</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・報酬改定を遵守するために委員会の運営</li> <li>・BCPの精査、訓練の実施や報告書作成などの進捗確認</li> <li>・行政調査や報告等の準備</li> </ul> <p><u>労務管理</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働基準監督署からの指摘事項に対する労働時間管理の強化</li> <li>・規程浸透の促進による、職場環境の秩序の維持向上</li> <li>・個別の課題（労災、残業、休職、復職等）について、統括やサビ管との連携強化</li> </ul> <p><u>業務効率や費用対効果の向上</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・タイムカードのICカード化を促進して労務管理（労働時間管理）を効率化する</li> <li>・各種記録の改変、業務ソフト等の導入により、事務業務の時間短縮と効率化を図る</li> <li>・PC管理台帳を整備、急な故障や修理に効率的な対応を図る</li> </ul>

運営管理部 採用広報	<u>リファラル採用</u> ・さらに活性化させるための制度検討
	<u>法人内副業制度導入</u> ・特に集まりづらいGH夜勤から開始
	<u>採用イベント</u> ・事業所にて見学会等HWと連携して実施
	<u>広報</u> ・法人HPマイナーチェンジ・事業所ブログ継続実施・他事業所調査

## 財務計画・収支予測

<ul style="list-style-type: none"> <li>・新設事業所の稼働に伴い事業収入は増額見込み</li> <li>・新設事業所の初期費用により収支差額は減少する見込み</li> <li>・人件費（社会保険料負担含む）、支払家賃など固定費は増加見込み</li> <li>・新設事業所開設に伴う初期費用は金融機関を活用し対応する</li> </ul>
---

## 開設5年計画

時期	事業種別	エリア	定員
2025年度	中軽度GHユニット増	八王子・江戸川	未定
2025年	心理検査センター	拝島駅	—
2026年2月	笑スリ一定員増	あきる野市	プラス20名
2026年2月	サード八王子ユニット増（	八王子市宮下町	プラス20名
2027年	日中支援型GH（3期）	八王子市宮下町	定員20名
未定	重度GH	江戸川区	—
未定	クリニック事業	西多摩地区	—
未定	日中支援型GH	多摩地区 & 23区	—