

令和7年度 社会福祉法人SHIP 事業報告書

法人概要

法人番号 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	全体収支は新規事業開設に伴う前倒し採用、受託事業準備資金の影響により大幅支出増となったが、想定範囲内で推移した。 既存事業は安定した運営を継続し、事務局職員1名を増員するなど組織体制の強化を図ることができた。 新規事業は、受け入れ体制を整え適切なサービスを提供するために入居ペースは調整している。 正職員定着率は90.7%を維持し、新リーダーやサービス管理責任者の育成、新人教育も計画どおり進めることができた。 環境整備や設備改修は計画どおり実施し、Google Workspace等を活用した業務効率化も推進した。 ・就労選択支援事業「EXP立川」指定申請済 ・児童発達支援事業「子笑」追加指定申請済 ・「子笑」都型放デイの運用開始済	・既存事業所の安定運営を継続。 ・新規事業2期に向けた採用、育成の強化。 ・正職員定着率90%以上を維持、中堅職員および次世代リーダー育成強化。 ・Google WorkspaceやAI等のICTを活用し、業務効率化と生産性向上を図る。 ・利用者様および職員双方に選ばれる法人を目指し、環境整備や設備更新。 新規事業 ・あきる野市指定管理「希望の家」の開始 ・「サード八王子」2期目ユニット増 ・「笑スリー」2期目定員増 ・中核的人材養成研修受講・育成 ・「いまここ」あきる野市地域生活支援拠点等事業登録 ・ウォーク拡充「友セカンド」「サード」

	事業運営上の課題・評価	今後の対策（実行計画）
総合支援部 （中軽度）	【職員定着：研修体制の再構築と定着率の向上】 新人職員の早期離職防止および定着促進を目的に、新人研修プログラムを刷新。入社後6ヶ月間にわたり、「キャリアコンサルティング」「障害特性研修」「相談支援実務研修」をそれぞれ計2回、体系的に実施した。個々の習熟度に応じた伴走型の支援体制を整えることで、職員の不安解消とスキル向上を図った。 【キャリア形成支援：次世代リーダーの育成】 主任昇進希望者に対し、現時点での課題を共有した上で、次期昇進を見据えた戦略的なフォローアップを開始した。その一環として、重度障害部門への人事異動を実施。幅広い実務経験を積むことで、将来的なマネジメント能力の醸成とキャリアアップを多角的に支援している。 【地域貢献：市場ニーズの把握と对外広報の強化】 地域社会から真に必要とされる事業所を目指す上で、潜在的ニーズの掘り起こしが不十分であることが課題となっている。今後は、効果的なアウトリーチ活動を展開するため、事業所の強みを可視化した営業ツールの整備を急ぐ。地域連携を強化するための基盤構築を最優先課題として取り組む。	【職員定着：研修体制の再構築と定着率の向上】 新人研修プログラムを継続的に運用するとともに、「一体感が、支援の質と誇りをつくる。その歩みを、いま進める」というスローガンのもと、組織力の最大化を図る。職場における心理的安全性を徹底して担保し、職員一人ひとりが力を発揮できる土壌を整備。強固な一体感をもって事業計画目標の達成を目指し、組織全体で成長を加速させる。 【キャリア形成支援：次世代リーダーの育成】 役職者を目指す職員への研修を継続し、リーダー層の質的向上を推進する。さらに、多様な職務経験を積める仕組みや新たなキャリアステップの選択肢を拡充することで、職員が自身の将来に期待を持てる環境を構築する。 【地域貢献：市場ニーズの把握と对外広報の強化】 「ニーズを掴み、解決で差をつけ、求められる存在へ」をスローガンに掲げ、地域社会の課題解決に直結する事業運営を推進する。各事業所が効果的な営業活動を展開できるよう、まずはその基盤となる営業戦略の組み立てとツール整備に着手。地域の潜在的なニーズを的確に捉え、迅速に解決策を提示できる体制を整えることで、地域に不可欠な事業所としての地位を確立する。

	事業運営上の課題・評価	今後の対策（実行計画）
総合支援部 （重度）	<u>重度事業の平準化：</u> ・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 ・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 <u>権利擁護・虐待防止：</u> ・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 ・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 <u>支援の質の維持・向上：</u> ・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 ・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 <u>支援効果の検証と外部連携：</u> ・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 ・実習生受け入れ⇒「子笑」で2名実施	<u>重度事業の平準化：</u> ・同一事業の連携と平準化 ⇒継続実施 ・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 <u>権利擁護・虐待防止：</u> ・権利擁護・虐待防止への意識向上 ⇒継続実施 ・風通しの良い職場環境 ⇒継続実施 <u>支援の質の維持・向上：</u> ・内部研修 ⇒継続実施 ・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 <u>支援効果の検証と外部連携：</u> ・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 ・実習生受け入れ⇒「子笑」で2名実施予定

	事業運営上の課題・評価	今後の対策（実行計画）
運営管理部 人材育成 （中軽度）	<u>役職別研修</u> 事業所の方向性を話し合う機会となった。今後も継続して行っていくことが望ましい。 <u>サビ管候補者研修</u> 1名が研修を経て主任昇進を目指していたが、主任昇進には至らず。一方で管理職を目指すにあたって、自身の課題と向き合う機会にはなっている。今後も継続して行っていくことが望ましい。 <u>全職員を対象にした研修</u> 6回前後の頻度で参加希望者を対象に実施。主に中堅職員に対して行っており、支援の平準化に寄与している。今後も継続して行っていくことが望ましい。 <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を実施していたが、基礎的なスキルが身につかないとの指摘あり。来期は基礎的なスキルに関する研修を取り入れていく。	<u>役職別研修</u> サビ管・主任を対象に半期ごとに各2回実施 <u>サビ管候補者研修</u> サビ管や主任を目指す職員を対象に半期ごとに各2回実施 <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 <u>新人対象の基本的スキル獲得</u> 基本的な障害特性の知識、相談援助の技法を研修にて獲得させる
運営管理部 人材育成 （重度）	・新規、既存事業の安定運営のため、強度行動障害支援者養成研修（34名）、中核的人材養成研修（3名）受講。 ・新人研修にて「ビジネスマナー」「報酬の理解」「広報」実施済。法人としての事業方針等も伝達。	・強度行動障害支援者養成研修の受講、重度加算の根拠構築。 ・利用者様訪問診療、訪問歯科等を導入し、新規、既存ともに健康管理の強化。 ・「子笑」児童発達支援により午前午後効率よく支援できる体制を整え収益増を図る。 ・新人研修は継続、真サビ管2名の育成 ・ブログのAI活用促進。

	事業運営上の課題・評価	今後の対策（実行計画）
運営管理部 危機管理	<u>運営基準・法令順守</u> ・ 内部監査による運営基準の順守を点検することで、課題抽出と改善が図れたが、一部の事業所が未実施となってしまった <u>感染症BCP、自然災害BCPの浸透</u> ・ 定期的に委員会を開催することで、各事業所の現状と課題の共有や対策の実行ができた <u>労務管理</u> ・ 労働時間管理及び給与計算の厳密化が図れた	<u>運営基準・法令順守</u> ・ 定期的な内部監査を実施し、運営基準及び関係法令に基づく適正な事業所運営の確認を行うとともに、事業所職員への理解及び遵守の徹底を図る。 <u>感染症BCP、自然災害BCPの浸透</u> ・ 各事業所において策定している感染症BCP及び自然災害BCPについて、非常時の対応手順や役割分担等の理解を深めるため、アルバイト職員を含めた研修を実施し、BCPの浸透を図る。
運営管理部 業務改善	<u>労務管理</u> ・ 事業所のタイムカードをICカード化することで、残業時間の把握など、情報収集と管理を効率化することができた。 ・ 規程浸透の促進による、職場環境の秩序の維持向上を図った ・ 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を強化し、速やかに対応できた <u>業務効率や費用対効果の向上</u> ・ タイムカードのICカード化することで、給与計算に関する業務時間を短縮することができた ・ 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ったが、まだ改善の余地がある結果となった ・ PC管理台帳を整備し、中古PCのストックを管理をすることで、急な故障や修理に効率的な対応ができた	<u>労務管理</u> ・ 残業時間の削減及び年次有給休暇の取得促進を図るとともに、産前産後休業、育児・介護休業、私傷病による休職等に対する支援体制の充実を図る。 ・ 本部事務局による労務管理機能の強化を進め、各事業所における労務課題の早期把握及び早期対応を行い、働きやすい職場環境の整備を推進する。 <u>業務効率や費用対効果の向上</u> ・ 各事業所の業務分析を行い、事務作業及び管理業務の効率化を図るため、業務フローの標準化、役割分担の明確化、人員配置の適正化並びに設備・備品の整備を進める。 ・ 本部事務局においては、法人規模の拡大に対応するため、業務分担の最適化、ICT及び管理システムの活用、人員体制の整備を進め、持続可能な運営体制の構築を図る。
運営管理部 採用広報	採用実績 ⇒正職員30名、パート59名採用 （うちリファラル採用 正2名、パ14名） （うちカムバック制度 正1名、パ2名） 法人内副業制度 ⇒夜勤実績：12人、45回 採用イベント ⇒実績5 イベント参加⇒正1名、パ1名採用 広報 ・ 事業所ブログおおむね月1回程度 ・ 他事業所調査	職員の定着、採用の工夫による採用コスト減 ・ 個別面談、新手当、副業制度、リファラル採用促進等 採用 ・ 既存採用方法に加え、スキマバイト系のふくチャレ、カイトク、タイミー、ユーケア等を採用媒体として活用強化 法人内副業制度 ⇒夜勤に加え、行動援護も追加 広報 ・ 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

まとめ・所感

事業全体の評価 来年度に向けた 展望	【事業全体の評価】 令和7年度は、新規事業開設に伴う先行投資や人員配置強化により支出が増加したものの、既存事業は概ね安定した運営を継続することができた。また、職員定着率90%以上を維持するとともに、強度行動障害支援者養成研修や中核的人材養成研修の受講促進、ICT活用による業務効率化など、法人の持続的成長に向けた基盤整備を進めることができた。一方で、新規事業の採用促進や業務標準化、内部監査体制の更なる強化などの課題も明らかとなった。 【来年度に向けた展望】 令和8年度は、希望の家指定管理事業、サード八王子、笑スリー一定員増などの新規・拡充事業を軌道に乗せるとともに、利用率向上による収益基盤の強化を図る。また、次世代リーダー及びサービス管理責任者の育成、採用力の強化、ICT・AI活用による生産性向上を推進する。地域ニーズを的確に捉えながら、利用者様に質の高いサービスを提供し、地域から選ばれ続ける法人を目指していく。
-----------------------------------	---