

令和 6（2024）年度 社会福祉法人 南高愛隣会 基本方針

第 1 章 はじめに

第 2 章 基本方針

I. サービス改善の基本方針…法人のサービスの現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 6（2024）年度方針

- (1) 重点事項
- (2) 地区別の方針
- (3) 分野別の方針

II. 人事労務の基本方針…法人の人事労務の現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 6（2024）年度方針

- (1) 重点事項
- (2) 地区別の方針
- (3) 人事異動の方針
- (4) その他の分野別の方針

III. 人材開発の基本方針…法人の人材開発の現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 6（2024）年度方針

- (1) 重点事項
- (2) 地区別の方針
- (3) 人材開発計画の方針
- (4) その他の分野別の方針

IV. 財務・予算の基本方針…法人の財務予算の現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 6（2024）年度方針

- (1) 重点事項
- (2) 地区別の方針
- (3) 予算編成の方針
- (4) その他の分野別の方針

V. その他の基本方針

1. 令和 6（2024）年度方針

- (1) 重点事項

第 3 章 令和 6 年度 実施事業（運営事業一覧、事業所の統廃合、主要な施設整備計画）

第1章 はじめに

「～「生きる誇りへの挑戦」法人も挑戦する～」

令和6年4月1日 理事長 田島光浩

理事長就任後の各種取り組みの状況を踏まえて、令和3年度より法人の事業運営における基本方針を策定し、今年度で4回目の基本方針策定になります。

昨年度は、サービス改善の基本方針における第1期「品質管理の基盤整備・次代のサービス体制づくりに着手」の最終年でした。南高愛隣会で一番の弱点とされていた手本となる行動指針や標準的な支援とはどんなものなのかという、困った時に一旦立ち止まって戻る教科書をしっかり固めて、最終的には簡単に解決できない課題に立ち向かっていくための土台作りでした。また、品質管理の基盤整備を意識した「標準的な支援」とは何か？個人レベルではなく事業所レベル、あるいは法人レベルで支援レベルはいわゆる「標準的」なレベルに達しているのか。達していないとすれば、どこを補えばよいのかを考える年でした。これにより、今年度の基本計画は、見えてきた良い分は残し、課題については、改善方法を盛り込んだより現実的な基本計画になったと思っています。今年度からは第2期「品質管理の定着化と新たな利用者ニーズ対応の準備・既存事業の再編」という3年間になります。既存事業の再編というところは、特に県南地区での就労系事業所を中心に既に行われる予定で、既に動き出している部分も出てきています。具体的な中身については、各章を読んでいただくとして、基本計画策定のすり合わせやヒアリングでは例年以上に現場での有効事例を取り入れたり、具体的な解決方法を試行として入れ込んだりしてあります。また、なぜこの方針を打ち出したのか、狙いや目的な何なのかをできるだけわかっってもらって各事業計画に反映してもらえるように工夫してあります。結果として、例年の基本計画よりボリュームが増えているように見えますが、敬遠せずに読んでいただけると嬉しいです。

今年度は3年に一度の報酬改定の年です。報酬に左右されることは事業の本質を見失うことにもなりかねませんから注意が必要ですが、今回の改定は利用者のことを思って丁寧に支援を提供している所は、結果的に、そのことに対してしっかりと評価されて経営が楽になり、経営的なことや事業所側のことばかりを優先しようとしている所は、結果的に、減収となって経営が厳しくなるという大変良い改定だったと思っています。亡くなった顧問が以前よく言っていた、「誰のための福祉か？」という言葉を再度思い起こしました。南高愛隣会が提供するサービスが、利用者さんを真ん中において、職員の皆さんも、法人全体も、それを包摂している地域社会もより良い方向へ進んでいけるようになったらすごいことですよね。この基本計画をもとに、大胆に、でも繊細に、おかしみも持って過ごしていける年度に皆で協力していきましょう！

令和3年度からの運営組織見直しの基で個々の事業所における事業計画策定へ繋がる法人の基本方針を作成するようになりました。事業サポート本部各課が現在の法人全体の課題や今後の方向性、社会情勢等を見定めながら統制部門としての基本方針の骨子策定の役割を担う一方で、事業部門である各事業所が、それぞれの地域柄、事業所特性や個別課題等を勘案した個々の事業計画策定を行うやり方への変更です。そして、事業サポート本部と事業本部が実施結果を相互に検証しながら、毎年毎年、改善していく仕組みにより昨年度より今年度、今年度より来年度と精度を高めていきましょう。

人はそれが些細な変化であっても変化すること自体に負担を感じます。できれば、未来永劫、現在のやり方を継続する事が一番楽です。しかし、「変化」に挑戦することで我々はもっと成長できると信じています。上手くいかないことも出てくるでしょう。しかし、下を向く必要はありません。

その失敗も愛しい挑戦なのですから。

南高愛隣会は、そんな挑戦の場になりたいと願っています。皆さんの変化を恐れない挑戦する姿勢が、皆さんの誇りを作り、利用者へのサービスの質を向上させ、地域に元気を与えます。

そして、そういう社会はきっと楽しいはずです。人生は楽しい。

第 2 章 基本方針

I. サービス改善の基本方針...法人のサービスの現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

令和 6（2024）年度方針

(1) 重点事項

(ア) 法人理念の浸透、サービス品質管理体制の確立

- ① 法人理念や令和 4（2022）年度に完成したサービス品質管理規程について、コロナ禍での研修の未実施などを鑑み、全職員が理解・実践・定着できるように研修計画を立て、具体的に実行する。
- ② 第 1 期に蓄積したヒヤリハット、苦情、事故、不適切支援、記録に関する情報の傾向分析を行い、正しく共有し、速やかに改善する体制整備を再構築し、現場のサービスの具体的な改善につなげる。

(イ) 強度行動障害支援（標準的支援）

令和 4（2022）年度に制定したサービス品質管理規程に定められた個人で取り組む基礎的支援技術等の確立に加えて、事業所全体で取り組む「標準的な支援」にも注力する。

① 標準的な支援

- a. プロセスと結果の検証（事前に明確に定めた手順に沿ってチームで協力して支援し、その結果を記録・分析して常に改善する）
 - ・根拠が希薄で経験則のみに頼った支援ではなく、観察し、共通の言語（明確な支援プロセス・記録等）を用い、結果を振り返り、支援内容を調整し続ける。
- b. 障害特性の理解（冰山モデル等の自閉スペクトラム症の学習スタイルの学びを基本に、アセスメントに基づく個々の環境調整が前提）
 - ・社会の多数派である私たちと同じ生活を強要するのではなく、利用者固有の認知的特性を理解し、その人に合った生活を構築する。

② 個別支援計画等と日常的支援（手順書・記録）がリンクする事業所を目指す。

③ +α の支援

- a. 特に生活介護においては PDCA の検証のための分野別会議を開催する。
- b. 視察や研修等を通じ、参考となる支援方法や環境調整/支援グッズ等を取り入れる。
 - ・標準的な支援への取り組みを強化する観点から強度行動障害支援に関しては県指定研修の実施と合わせ、実施体制の一つとして地域支援マネージャー（中核的人材）の育成に取り組む。
 - ・令和 6（2024）年度より分野別において生活介護の分野別スキルマップ試行、職業訓練の分野別スキルマップ作成など段階的に開始する。

(ウ) 長崎刑務所における知的障害受刑者処遇・支援モデル事業の実施（プログラム 3 年目）

- ① 福祉的プログラムの意義や目的の理解を促すため、法人職員に対する研修等を実施する。
福祉プログラムがもたらす効果や利点を他の関係団体や法人職員に啓発するための取り

組みを強化する。

- ② 定期的な評価とフィードバックを通じて、福祉的プログラムの定着度や効果を確認し、必要に応じて修正や改善を行う仕組みを整える。
- ③ 福祉的プログラムの実施に伴う法人職員の負担を把握し、業務量や負担度の適切な調整を行う。

(2) 拠点別の方針

(ア) 共通事項～事業本部会議（各拠点経営責任者合議）を経て、事業計画ヒアリングで理事長等と意見交換

支援提供の質を高めるために、必要な知識の獲得と新しいアプローチの導入を積極的に追求する。常に学びの姿勢を持ち、最新支援の情報や先端技術への理解を深めることで、支援における効果的な手法を発展させる。

① 障がい特性理解の向上

- a. 医療、福祉、教育分野の専門家や団体と連携し、最新の障がい特性に関する情報や対応策を共有、学習する機会を持つ。

② 新しい知識の獲得

- a. デジタル化が進む現代において、支援の効率化やより適切な支援を行う一助とするために、デジタル技術やツールの活用を推進する。
- b. リーダーシップや効果的なチームマネジメントに関する研修等を通じて管理能力のスキルを向上させる。
- c. 社会の変化に応じて、支援が求められる領域やニーズを把握し、適切なサービスや支援体制を構築するための情報を収集、分析する。

③ 当事者活動の活性化について

- a. NPO ふれあいネットワーク・ピアが実施する当事者活動（余暇活動、地域交流、権利擁護、ボランティア活動、相談等）は、法人の地域貢献活動の重要な一環と位置付け、引き続き全面的に支援・実施する。
- b. 令和 5（2023）年度に法人として全面的な取り組みを職員へ周知し、職員が当事者活動に従事する環境を整えた。令和 6（2024）年度もこの取り組みを継続し、職員の積極的な参加と支援を促進する。

④ 職員のポジショニングの最適化による支援効果向上

- a. 支援の際の職員の実際の配置位置（ポジショニング）は、支援の効率や効果を最大化するために非常に重要である。
- b. 利用者や支援内容に合わせて、職員の最適な配置位置（ポジショニング）を確立する。また、支援者の視界や利用者の動きを視認しやすい環境を整える。この取り組みについては定期的にモニタリングを行い、効果を検証する。

(イ) 個別事項～拠点別に拠点経営責任者他が具体案をもって、事業計画ヒアリングで理事長等と意見交換

① LOCAL STATION LIFE（雲仙地区）

- a. 令和 4（2022）年度に実施した利用者を巻き込んだ地域密着活動（運営推進会議等）の効果検証をもとに、横展開を実施する。令和 6（2024）年度報酬改定に伴い、新たに創設される運営推進会議の在り方の実施条件なども考慮し、運営を行う。
- b. がんに罹患し終末期を迎える利用者を想定して、支援のあり方を検討する。特に治療や残された時間の過ごし方に関する意思決定において、本人の尊厳を守り、理解可能な情報を提供し、代理意思決定者が必要な場合にはそのサポートを確保する。

② LOCAL STATION CIRCLE（雲仙地区）

- a. 中長期的な視点に基づく拠点内事業の再編
 - ・雲仙地域の人口減少および高齢利用者の増加を考慮し、令和 5（2023）年度に整備した方針に基づいて事業再編の実行を開始する年度とする。
 - 特に WORK うんぜんにおいては、長崎能力開発センターから引き継いだ麺製造業務について、コロニーエンタープライズ新工場建設を踏まえたうえで、実施体制や支援体制等を整える。
 - ・HOME くわたにおいては、規模縮小の観点から強度行動障害等を有する方の住まいの場について検討する。その際は故郷移行も視野に入れて、法人全体で受け入れ体制を検討する。
- b. 法人所有建物の整理及び環境整備
 - ・令和 5（2023）年度に策定した法人が所有する建物の維持と修繕の計画内容（建物の解体や環境整備を含む）を確実に実施する。
 - ・閉鎖となる長崎能力開発センター跡地の環境整備の窓口となり、サポート本部と連携して取り組む。

③ LOCAL STATION CROSS（愛野地区）

- a. 高齢障がい者の支援の充実に向けて
 - ・皮膚状態の確認、衛生管理、入浴前後の支援など、根拠のある介護技術を習得し、科学的な介護を行う。
- b. 地域生活支援拠点体制の更なる充実
 - ・雲仙市地域生活支援拠点の機能として不足している 3 つの機能「体験の機会・場」、「専門的人材の確保・養成」、「地域の体制づくり」について改善を図る。「体験の機会」については、短期入所の利用を出発点とし、自立にむけての足がかりとする。
- c. 特別な状況下の子どもと家庭へのサポートの開始
 - ・既存事業や建物を利用して、家庭での問題や生活リズムの乱れ、あるいはその他の理由から、家庭での生活が難しい障がい児等の受け入れを行う。障がい児が安心して生活できる環境を提供し、個別のニーズに合わせた支援を行い、その力を最大限

に発揮し成長していくことで、社会参加できるよう支援する。

- ・また、隣接する愛野小学校における不登校児に対する支援を本格的に開始する。
この取り組みでは、教育機関との連携を強化し、居場所としての役割から入り、将来的には不登校児が学業や社会への復帰に向けたサポートが受けられるような道筋を作る事に努める。
- ・不登校児への支援における学校との連携においては、学校との役割分担を明確にすることが不可欠であるため、学校が責任を持つ支援領域と、我々が支援する領域について文科省のガイドライン等を参考に協議し、協力体制をもって効果的な関わりを行う。

④ LOCAL STATION RISE（島原地区）

a. 放課後等デイサービス事業の継続についての検討

- ・放課後等デイサービス事業の継続について、検討期間を延長する（次回報酬改定までの3年間）。
- ・放課後等デイサービス事業の継続条件として、保護者の困り感へ対応し、社会貢献を意識したサービスを提供することとし、その条件を満たした取り組みを実施しているかを確認する。社会貢献を意識したサービスとしては、延長支援や学校への登校前の子どもの受けいれなどが含まれる。

b. 支援技術の向上

- ・拠点全体の課題として、各事業で支援技術向上のための取り組みが不足。支援技術の現状把握と合わせて、改善のための法人が最低限課す研修に加えて不足している追加研修を実施する。その際には、STELLA（長崎地区）での中核的人材育成と合わせてサービス推進課の協力を得る。

c. 新規利用者獲得に向けて、支援の仕組みを再構築する

- ・島原地区において、実践的な職業訓練が十分に行える事業所が不足していることが地域課題である。このような地域課題に対して、学齢期から職業訓練を提供できるような支援の仕組みを構築する。具体的には放課後等デイサービス利用時から、就労継続支援B型の就労メニューを体験できるようなサポート体制を整え（知識補給⇒実践）、新規利用者獲得につなげる。

⑤ LOCAL STATION PLUS（佐世保地区）

標準的な支援への取り組みの拡充

- ・昨年度取り組んだ法人又は分野別で定められた規程や支援ツールの活用等を遵守し支援の基礎力向上に注力することを下地として、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）で学ぶ「標準的な支援」を生活介護事業所が中心に取り組み、障害特性の理解と明確な支援プロセスと記録に基づく分析を具体的に実践する。生活介護事業所が先導者となり、強度行動障害を有する利用者のグループホームに対しても、拠点内での拡充を図っていく。

⑥ LOCAL STATION STELLA（長崎地区）

- a. 地域支援マネージャー（中核的人材）の育成と事業所における更なる人材育成
 - ・現場の支援において中心となる地域支援マネージャー（中核的人材）の育成に取り組む。強度行動障がいの方を支援する人材の専門性の向上と現場での実践が求められる
 - 中、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）により育成される人材に加えて、同研修で学ぶ標準的な支援を踏まえて現場において適切な支援を実施し、組織の中で適切な指導助言ができる人材が必要であり、その人材を「地域支援マネージャー（中核的人材）」として位置づけ、養成する。
 - ・地域支援マネージャー（中核的人材）の育成については、これまで強度行動障がい者支援に関して多くの経験を積み重ねてきた長崎地区にて試行する。
- b. 久遠チョコレート長崎店移転に伴う、支援体制の再構築
 - ・令和 6 (2024) 年度に、久遠チョコレート長崎店が商業施設内へ移転することに伴い、新たな業態に対応した利用者への作業の切り出しを行い、支援体制等を再構築する。
- c. 行動障がいの方を受け入れる支援体制及び住環境の整備を行う
 - ・在宅の行動障がいの方の受け皿としての宿直型 GH の不足が地域課題となっている。
 - ・このため、まず、宿直型 GH の支援対象者像を明確にし、必要に応じて移行等を検討する事で行動障がいの方を受け入れる準備を行う年度とする。
 - ・行動障がいの方を受け入れるにあたり、既存の居室についても、行動障がいの方の特性に合わせた住環境の整備を行う。他法人の取り組みを参考にしつつ、改築などの具体的な改善策を検討する。

⑦ CDS AeR

- a. 長崎能力開発センター閉鎖を受け、軽度知的障害と発達障がいを併せ持つ方への就労支援の在り方とその具体的な事業の建付けを確立する。
- b. 新たに創設される就労選択支援の円滑な実施に向けての準備
 - ・令和 6 (2024) 年度中に、令和 7 (2025) 年 10 月に創設される「就労選択支援」に関する情報収集を行い、実施体制、方法など具体的に検討し、実施の可否を決定する。

⑧ LOCAL STATION FLAT（諫早地区）

- a. 各事業が個別対応で課題解決を図ろうとする傾向があり、拠点として何を大事にしていくのか見えにくい課題がある。数年後にどんな拠点になりたいのか夢を語りあう雰囲気醸成を行う年度とする。
- b. GH の再編
 - ・現在、二か所の事業所で 50 人規模の定員でグループホームを運営しているが、人材育成やサービスの質の向上に課題がある。ホーム再編の主な目的は、職員の移動時間を短縮し、利用者支援の時間を延ばすことである。そのため、効率的なホーム周りができる環境を整備し、また、役職者が現場把握をやすくすることを目指す。令和 6 (2024) 年度においては、ホームの設置場所の変更に関する検討と立案を行う。

- ・ GH 再編計画立案に際しては、利用者の要望やニーズを把握したうえで、現代の利用者に適した住居環境を検討する。

(3) 分野別の方針～分野別ごとのミーティングを中心に取り組む事項

(ア) 就労支援・生活訓練

① 発達障がいのある大学生・定時制高校生への就労支援の実施

- 発達障がいのある大学生への支援については、鎮西学院大学においてキャリア教育と就労支援を実施できるよう関係性を構築する。
- 令和 4（2022）年度および令和 5（2023）年度において、長崎国際大学と協議したキャリア教育の方法や就職支援の構築に関する実施計画に基づき、具体的な施策を実行する。当法人は出口支援（就職活動支援）に特に焦点を当て、支援を行う。キャリア教育については、アドバイザー的な役割に留め、大学側の取り組みを支援していく。

② 就労支援プログラムの実践を通じた人材育成

- 長崎能力開発センターポステック科で培ってきた発達障がい者を対象としたプログラム、ノウハウを CAREER PORT ほんまちへ移管する。その際にプログラム毎に担当職員を明確にし、育成を図っていく。また、人材育成に関しては分野別就労支援スキルマップを令和 6（2024）年度に作成し、令和 7（2025）年度より試行する。

(イ) 児童支援

① 子どもの成長発達に必要なことを学び、活動や遊びの中に取り入れる

- 職員が子どもの成長と発達に必要な要素を学び、子どもたちの活動や遊びに取り入れていく。
- 長崎大学の E ラーニングを引き続き活用。それぞれの職員のレベルに合わせた受講を行いつつ、理論だけでなく実践部分にも力を入れることで、より効果的な学びを実現する。

② 家族支援の視点を取り入れる

- 障がい児の親は療育や通院などのために休暇等を取得することが多く、長時間労働や夜勤、休日出勤、転勤に対応できないなどの勤務制限がある。このような課題に対して、障がい児への支援時間延長等の柔軟な対応を行う。また、その際は生活介護事業所等も含めて拠点単位において協働で対応する。具体的な時期については令和 6（2024）年度報酬改定を踏まえて試行を行い、令和 7（2025）年度からは本格的な実施が可能な体制を整える。障がい児の親が社会と連携しながら、子どものケアと自身の仕事を両立できるような支援体制の構築を検討する。

(ウ) 生活介護

- サービス品質管理規程及び生活介護マニュアルの浸透実施とあわせて、必要なスキルを反映させて令和 5（2023）年度に作成した分野別生活介護スキルマップを試行的に実施

し、中長期的な人材育成に取り組む。

- ② 強度行動障害のある方への支援については、「標準的支援」のあり方を事業所全体で意識し、個別では分野別生活介護スキルマップを最大限利用し過去の法人内の支援方法等のブラッシュアップに努める。
- ③ 利用者対応時間延長による家族支援の試み
 - a. 事業所の営業時間が短いことにより、家族がフルタイムで働くことが難しいという社会課題に対処するため、17 時以降にも利用者を支援する試みを検討する。具体的には、生活介護事業所での延長支援や日中一時支援事業、さらにはホームヘルプサービスの利用など、他の福祉サービスの活用も含めてあり方を検討し、令和 6（2024）年度下半期に試行する。

（エ）共同生活援助

- ① グループホーム（以下、GH）からの自立生活への移行の実践と検証
 - a. GH にいるうちに自立生活援助事業を活用し、自立していく仕組みを作る。
 - b. 自立支援プログラムを実践できる職員が少ないという課題に対し、サービス管理責任者や経験のある生活支援員を中心に自立に向けたプログラムの実践を行い、効果検証を行う。
 - c. また、生活支援員（経験 1 年目～2 年目）を中心に自立アセスメントシートを活用した自立に向けた支援を実践し、支援方法の定着を図る。
- ② GH の再編
 - a. 利用者と接する時間が少ないという課題解消と GH の老朽化への対応という視点、合わせて過度な個別対応から社会的孤立を防ぐという観点から、効率よく訪問できる位置編成やワンルーム型 GH への再編成の実施及び検討を継続する。特に諫早地区については、効率よく訪問できる位置編成を考慮した上で再編成を検討する（令和 6（2024）年度に編成案をまとめ、編成を開始する）。
- ③ 令和 5（2023）年度は GH の 30 年の歴史をコミュニティ・サポーター（CS）の視点で記録した。この歴史的な記録（歴史本や動画など）を活用し、令和 6（2024）年度以降の GH 担当者の研修プログラムに組み込むことを目指す。CS 研修の一環として、過去 30 年間の GH の歴史や CS の役割を振り返る。これにより、GH 担当者や関係者が過去の経験や CS の役割に関する知識を深め、さらに、現在の CS の視点から過去の GH 活動を見つめ直し、現在の CS が果たすべき役割を再確認する機会とする。
 - a. 令和 5 年度に見直しをはかったライフ・サポーター（LS）、コミュニティ・サポーター（CS）の役割（支援の種類や配置割合等）と令和 6 年度報酬改定に伴う配置基準等との整合性を確認する。
 - b. LS と CS の具体的な役割や支援の種類、配置割合などを、各グループホームのタイプに合わせて明確に定義し、実際の業務に落とし込む。

- c. 新しい役割分担を職員に周知し、役割ごとの責任と期待するものを明確に伝える場を設ける。
 - d. 定期的なチェックや評価を通じて、業務遂行の進捗状況を把握し、課題や改善点を特定する。
- ④ がんに罹患し終末期を迎える利用者を想定して、支援のあり方を検討する。特に治療や残された時間の過ごし方に関する意思決定において、本人の尊厳を守り、理解可能な情報を提供し、代理意思決定者が必要な場合にはそのサポートを確保する。

(オ) 相談支援

- ① 地域のニーズや課題について、法人へ情報提供し、共有を図る。(継続)
 - ② 相談支援における ICT の活用の推進
- a. 令和 6 (2024) 年度報酬改定において、初回加算及び集中支援加算の要件である利用者への居宅訪問の一部について、オンラインによる面談の場合も算定可能となる。このような変更背景から ICT を活用した業務の改善に取り組む。

(カ) 就労継続支援 B 型

- ① 次なるステップとして就労継続支援 A 型事業所や一般就労を目指す利用者の更なる就労能力向上のための支援力を高める。(継続)
- ② 作業アセスメントシートの更なる充実に向けて、作業の各工程における具体的な実践を明確にするため、作業工程毎に作業内容を明文化したマニュアルの作成を行う。その際、他法人が採用しているマニュアルのノウハウや良い点を積極的に吸収し、我々の取り組みに反映させることで、より効果的で効率的な作業手法を構築する。この取り組みにより、作業アセスメントの充実だけでなく、具体的な作業工程の明文化によってスムーズで効果的な作業遂行をサポートし、さらなる質の向上を目指す。
- ③ 令和 5 (2023) 年度に作成した就労継続支援 B 型から生活介護等へのサービスの選び直しの指標を活用し、移行を実践した上で効果検証を行う。必要があれば、令和 7 (2025) 年度に改編を行う。
- ④ WORK しまばら及び WORK ながさきの久遠チョコレート事業に所長と職長の両責任者制を導入し、職長を配置することで、その事業の運営に責任を持たせる。職長の役割としては、以下。
 - a. 高賃金の実現
 - b. 市場の需要トレンドを把握し、それに基づいた新製品の開発や既存商品の改良等について久遠チョコレート本部と積極的に交渉する。
 - c. 所長（サービス管理責任者）と職長は密に連携を行い、高品質な商品の製造・販売と質の高い福祉サービスの両立を目指す。

(キ) 触法関係

- ① 更生保護施設の制度的な改革を踏まえ、これまでの機能の上に特定補導等の専門的機能を積み上げていく。令和 6 (2024) 年度は、それに向けての職員育成に注力し、福祉的

なアセスメントを含め、新たな機能の実践と検証に努めていく。

また上記を踏まえ、長崎県地域生活定着支援センターにおいては新たな連携軸として、更生保護施設「雲仙・虹」の機能充実に向けての提案や要望等を行い、機能の活用と効果的な移行調整(引継ぎ等)につなげていく。

- ② 触法分野に係る専門的知識の補給と現場支援の新たな積み上げ等によって、次世代を担う職員の育成を図っていく。それに向けては、日々「職員を育てる」という視点を持ち、役割と責任を持たせ、進捗の把握と必要に応じての面談等を行う。また、そういう職員育成の組織的な土壌を作っていく。

(ク) その他

- ① ホースセラピー研究センターの展望：多岐にわたる業界との連携強化と研究推進

馬を介した利用者への関わりを更に深めるため、ホースセラピー研究センターでは既存のプログラムの拡充や新たなアプローチの開発に注力する。これにより、利用者のニーズに合ったより効果的なプログラムを提供し、人と馬の関わりの質の向上を図る。

- a. 大学などの教育機関との協力をさらに推進し、専門知識や研究成果を活用したプログラムの開発や研究活動を行う。同時に、観光産業やその他の福祉業界以外の業界との連携を強化し、ホースセラピーが持つ可能性や効果について他業界にも発信する。
- b. 他業界における研究対象となるようなセンターを目指し、ホースセラピーの効果や利用方法に関する情報を他分野の研究者や関係者に提供することで、新たな研究や応用の可能性を広げる。
- c. また、センター内での実践や研究成果を積極的に発信し、学会や研究会などでの発表や論文執筆を通じて、ホースセラピーの専門性を高め、業界全体の発展に貢献する。

II. 人事・労務の基本方針

令和 6（2024）年度方針

（1）重点事項～事業サポート本部で実施の道筋を整えて、事業本部へ受け渡す

（ア）職務区分と地域区分の再構築戦略

現行の職務区分の見直しを行う。具体的には T1 コースと T2 コースの職務区分限定の見直しを行う。現在の制限を柔軟にし、職員が従事する職務の範囲を拡大することを検討。これにより、職員の能力や経験を最大限活用し、より効果的なサービス提供を可能とする。

地域区分の変更を行う。地域区分を 1 地域限定から 2 地域限定に変更すること等を検討する。この変更により、職員の異動範囲が広がり、地域サービスの提供が拡大される。地域ごとのニーズに応じて柔軟に対応することが可能となり、地域社会への貢献度を向上させる。

（イ）外国人実習生の受け入れ準備

令和 5（2023）年度は監理団体と契約を結び、外国人実習生の受け入れのための事務手続きを行った。また、外国人実習生の受け入れ事業所を CIRCLE（雲仙地区）内の生活介護事業所 TERRACE とらいあんぐるとした。令和 7（2025）年度 4 月の受け入れに向けて、住まいの場の確保や教育プログラムの準備を行う。業務内容や技能向上のための研修計画を立案する。

（ウ）必要人材の先行確保

退職者補充の観点から将来の必要人材を先行確保する採用活動を継続する。令和 5（2023）年度は CS、夜勤職員、保育士の採用に苦慮した。特に CS については、令和 5（2023）年度退職予定者の時間数を加味した採用目標を設定し、前倒しで採用していく。

これまで新卒採用に重点を置いていた採用活動から中途採用活動にも同程度注力する。新卒採用については、第 2 新卒（学校を卒業して新卒で入社した企業を 1～3 年以内に退職し、再び新たな企業に就職活動をする若手の求職者）への新たなアプローチを試みる（第 2 新卒向けのイベント開催等）。

優秀な高卒者採用に積極的に取り組む。これまで大手企業や公務員を志望するような優秀な高卒者に対して、法人に興味をもってもらえるようなアプローチを行う。県内の優秀な高校の進路指導担当に南高愛隣会が就職先の 1 つとして認知させることを目指す。

（エ）メンタル不調者へのサポート体制の充実

メンタル不調に伴う休職者数は令和 3（2021）年度 6 名、令和 4（2022）年度 8 名、令和 5（2023）年度 5 名であった。

令和 5（2023）年度は、令和 4（2022）年度に作成したメンタル不調者等の取扱いに関するガイドラインや細則の運用を行った。令和 6（2024）年度はガイドラインや細則の運用による復職支援の実績を積み重ね、課題等を抽出し、対策を講じる。

令和 5（2023）年度は、EAP（従業員支援プログラム）の委託機関を確保することができず、

カウンセリングを実施できなかった。次年度も引き続き EAP 委託機関の確保を目指し、外部機関を交えたメンタル不調者へのサポート体制を整える。

委託機関の確保ができれば、ストレスチェック制度を活用したサポート体制の検討を行う。

(オ) 業務方法書

令和 5（2023）年度には年間約 120 件の応募があり、複数の応募案件を並行して事務手続きを進める必要があったことから、令和 6（2024）年度に中途採用手続きに関しての業務方法書に着手。過去の採用事務手続きの内容を分析し、採用活動における手順や選考プロセスの見直しや改善につなげると共に、特定の職員以外でも対応できるような対策の 1 つとする。

(カ) 居宅支援強化のための担い手確保

令和 5（2023）年度は、職員の休日等において、移動支援等の居宅支援に従事することを試行した（雲仙、諫早地区を中心に）。居宅支援の必要性を痛感したことから、令和 6（2024）年度は法人全体としても居宅支援の強化を図るため、休日等に働いてくれる職員の更なる確保に取り組み、試行地区以外の地域でも移動支援等の支援体制を確保する。

(2) 拠点別の方針

(ア) 共通事項～事業本部で取り組む

採用から赴任、研修、現場支援を通して、福祉未経験者や県外から赴任する者への目配りを行う。その際は福祉に関する知識補給と合わせて、採用面接時の情報等の現場への引継ぎ（共有）、その内容を加味した定期面談等を行い、孤立化防止と合わせ、相談できる環境、声を掛け合う組織の文化を形成していく。

(イ) 個別事項～LOCAL STATION CROSS（愛野地区）

① 人材確保

企業等の退職者の再就職に向けて、ガイドヘルパー研修受講から雇用へつなげる取り組みを継続する。令和 5（2023）年度において、大学生の研修参加を試行し、好評を得たため、令和 6（2024）年度も継続とする。

令和 5（2023）年度は外部講師に依頼し、福祉経験のない受講者にわかりやすい研修内容に変更したが、令和 8（2026）年度からは、法人内職員での研修運営を目指し、令和 6（2024）年度は研修講師候補者の育成を行う。

(1) 人事異動の方針～事業サポート本部で具現化

(ア) 人事異動の方針の周知

当該人事異動全体の方針・狙いや規模等が職員に広く伝わるように工夫する。

(イ) 次期定期人事異動の方針について

佐世保地区の拠点経営の見直しを行う。人事異動を佐世保拠点内に限定した上での拠点経営の確立を目指す。佐世保地区の S・T コースの条件見直しを行い、令和 6（2024）年度内に就

業規則改定を行う。

(2) その他の分野別の方針～事業サポート本部で検討する事項

(ア) 定年制・再雇用の方針

① 定年を迎える職員の再雇用の仕組みの検証及び見直し

経験豊かな職員が法人にとって価値のある貢献を続けるために、職員のやりがいをもつ仕組みを整える。定年を迎える職員が持つ知識や経験を次世代に引き継ぐための具体的な方策を検討する。

② 役職定年の検討に着手

定年到達予定役職者のポジションを引き継ぐ後継者の適切な育成や準備を行う。

- a. 役職定年の年齢基準を定める。業界標準や社会的なトレンド、職員のキャリアパスの観点から、役職定年の適切な年齢を検討する。
- b. 後継者の育成とスムーズな引継ぎの計画を立案する。役職定年者の業務を引き継ぐために適任者の特定や必要なスキルの獲得を促進するため計画を立案する。

② CS（世話人）の高齢化による退職者増大への対応（継続）。

- a. 高齢化による退職者増への取り組みを強化する。
- b. LS、CSの役割についてミスマッチがないか確認、適正配置を検討する。
- c. 賃金について、競合職種と最低限同等に引き上げを随時実施する。
- d. 働く時間によって時給を変動させる等の工夫を行う。

(イ) 将来的な人材確保の取り組み

① 福祉人材の裾野を広げる

- a. 出前授業のプログラムの充実化を図る。福祉に関する出前授業を継続し、より実践的な福祉の現場のリアルを伝える。新たな事例を交え、中学生や高校生に福祉の魅力を伝えることを目指す。
- b. これまでに関係を築いた学校との連携を重視。過去の実績や円滑なコミュニケーションがあり、学校側も信頼をもって学生へ広報している可能性が高いため、その関係性を大切にし、優先することで、相互の信頼を深める取り組みを行う。

III. 人材開発の基本方針

令和 6（2024）年度方針

(1) 重点事項～事業サポート本部と事業本部が協働して法人全体で取り組む事項

(ア) 管理職の人材開発計画等

- ① 令和 5（2023）年度に作成した管理職のスキルマップを試行実施し、複数年にわたる人材開発計画を策定した。これに基づき、年度ごとに計画を進行していく。
- ② 必要な知識補給を行うと同時に、執行組織規程や業務分掌に基づき、標準的な業務マニュアル（いつ・どこで・誰が・どのくらい）や共通言語を備えた教材を準備・設定する。

(イ) 強度行動障害や精神・発達障がい等の利用者ニーズに対応できる人材を養成する

- ① 生活介護のスキルマップの試行実施を行い、複数年にわたる人材育成に取り組むと同時に規定やマニュアルなどを活用した人材育成にも継続して取り組む。
- ② 精神・発達障害等の利用ニーズに対応するための職業訓練の分野を中心にスキルマップを作成し、段階的に人材育成に取り組む。

(ウ) 定期採用の採用時無資格者の国家資格取得支援

- ① 現在法人では保育士免許の取得を推奨しているが、その他の資格についても国家資格取得支援のあり方を検討し、必要な修正を行い、継続して実施する（対策講座の開催等）。

(エ) 事務職員の育成方法の検討

- ① 事務職員の育成については、法人内の人事評価制度を有効活用する。それぞれの等級における業務遂行能力が適切なレベルに到達しているかどうかについて、上司と部下が意見交換をしながら育成していく。
- ② また、事務職員が福祉の現場を理解することは、最終的には利用者へのサービスの質を向上させることにつながる。事務職員の福祉現場への理解が高まることで、組織全体のサービスの質が向上し、利用者の満足度や支援の効果も向上することが期待される。事務職員が福祉現場でどのような支援が行われているかなどを体験できるような取り組みを行う。

(2) 拠点別の方針

(ア) 共通事項～事業本部で取り組む事項

- ① 新しい組織文化に向けた取り組み
 - a. 執行組織規程に基づいた業務分掌に応じて、拠点経営責任者を中心に、管理職としての基本的な業務や責任を遂行できるように、継続的な知識補給を行う。管理職としての本来の考え方や意識、行動、習慣を必要に応じて調整し、変革していく。
- ② 拠点経営責任者等の育成
 - a. 各拠点間の目標の質や具体性の差異を改善するため、長期的な視点で法人全体としての取り組みを実施する。同時にその取り組みを率いる拠点経営責任者、管理者の育成・指導を

継続して行う。

- b. 理事長、本部長、事業サポート本部等による定期的な拠点巡回を通じて、事業の方向性を確認し、実施に向けた支援や助言を強化する。これにより、各拠点の業務の適切な推進を支援し、業務の質の向上につなげる。その際は以下の各拠点項目も合わせて確認する。また、事業サポート本部へのフィードバックにより令和 6（2024）年度研修の参考とする。

③ 参与の専門的貢献と活動

- a. 事業本部長等と連携し、各拠点の事業所における課題やニーズを把握し、それに基づいた具体的な支援策を展開する。
- b. 具体的には、定期的な現地訪問を通じて、現場の声に耳を傾け、生じている課題や改善すべき課題を把握し、それに対する適切な対策を講じる。
- c. 長崎刑務所モデル事業の福祉的プログラムに関する指南役として、専門的な知識や経験を活かし、利用者ニーズや社会的背景に応じた効果的なサービスを提供し、プログラムの質向上に向けた支援を行う。

④ 役職者等の育成（拠点経営責任者を中心に実施する）

a. LOCAL STATION FLAT（諫早地区）

- ・運営推進会議を人材育成の手段として活用し、役職者間の連携を強化する取り組みを推進する。

b. CDS AeR（諫早地区）

- ・職業訓練および障がい者雇用に特化した専門性を向上させるため、教育プログラムの充実や専門職の研修を強化する。障がい者雇用の最新動向や適切な支援方法に焦点を当て、専門職のスキル向上に努める。利用者のニーズに応じた適切な環境整備や支援プログラムを構築するために、就労拠点としての体制整備を推進する。この取り組みでは実践に基づいたアプローチを重視する。

c. LOCAL STATION CIRCLE（雲仙地区）

- ・拠点内の事業再編を検討する中で、役職者の連携と一体感の醸成を促進する。役職者同士が円滑に情報を共有し、相互理解を深めることで、拠点全体が共通の目標に向かって協力し合う環境を整える。

- ・令和 5（2023）年度はいくつかの不適切な支援が発生した。これは利用者にとって混乱や不安をもたらし、事業所の信頼性やサービス提供の質に影響を与えた。これらの問題を解決する手段として、役職者間の連携が重要であり、不適切な支援を未然に防ぐ上で不可欠である。役職者が連携し、不適切な支援が発生する可能性を事前に見極め、情報共有や協力体制の確立を通じて、事業所内での不適切な支援を最小限に抑える取り組みを行う。

- ・さらに、拠点全体で人材育成に取り組む。役職者は自身の経験や知識を共有し、職員の能力向上をサポートすることが求められる。定期的な研修や個別指導を通じて、職員のスキルアップを促し、拠点全体のサービスの質の向上に寄与する。

d. LOCAL STATION CROSS（愛野地区）

・事業所の垣根を超えた一体感の醸成と相互補完を見据え、令和 6（2024）年度においても協働体制を強化充実させるため、拠点独自の取り組みを行う。具体的には雲仙市地域生活支援拠点の運営や不登校児の受け入れの試行など、拠点独自のプログラムを通じて役職者間の連携や一体感の醸成を図る。これにより事業所間の連携や相互支援を促進し、一体感を高め、より強固な協働体制を構築する。

・令和 5（2023）年度はいくつかの不適切な支援が発生した。これは利用者にとって混乱や不安をもたらし、事業所の信頼性やサービス提供の質に影響を与えた。これらの問題を解決する手段として、役職者が連携し、不適切な支援が発生する可能性を事前に見極め、情報共有や協力体制の確立を通じて、事業所内での不適切な支援を最小限に抑える取り組みを行う。

e. LOCAL STATION RISE（島原地区）

・施設外就労の現場把握が不十分であったことを踏まえ、施設外就労状況をより効果的に把握できるよう取り組む。具体的には業務分掌の見直しや実施手順の改善を通じて、施設外就労の円滑な実施を支援し、役職者が現場をよりスムーズに把握できる体制整備を行う。

f. LOCAL STATION PLUS（佐世保地区）

・対人サービスを提供する者としての基本姿勢の獲得やルールへの遵守の継続性を図るため、令和 5（2023）年度には事業所内外で意見を出し合う環境作りに取り組み、課題を分析し改善に取り組んだ。令和 6（2024）年度は更なる発展を目指す。具体的には TERRACE ふふるが先導している「標準的な支援」の取り組みを拠点内に広げることを通じて、役職者の連携や一体感をより強化し、対人サービスの質を高め、持続性を確保していく。

(3) 人材開発計画の方針～事業サポート本部で具体化

(ア) 人材開発計画

- ① 人材開発計画には以下の項目について明記する。また、その作成にあたっては理解浸透に向け、事業本部との合意形成を図る。
- ② 必要なスキルを定めたスキルマップを用いた育成を各項目に反映させるとともに段階的に作成等も行う。
 - a. 正規職員の初任者（定期・中途双方）に対する当初数年の人材開発の方針に沿った研修プログラムの実施を継続する。
 - b. 管理職、一般職（専門職・事務職双方及び有期契約職員）の人材開発の方針に沿った研修プログラムの実施を継続する。
 - c. 役職者育成に向けた人材開発の枠組み、方針を明記する。
 - d. 研修については「本部研修」「地区研修」「分野別研修」で構成し、各研修講座の目標等を明らかにして実施し、事後評価をする。また、他法人との講師の相互派遣、他法人との合同研修など、他法人との交流の方針を明記する。（継続）

- e. 本部研修は、全地区の職員が等しく受講すべき研修とし、基本研修（理念・各規程等の理解）、階層別研修（職種・管理職のスキル等）、特別研修（当該年の特別テーマ等）とし、継続しておこなう。

(3) その他の分野別の方針～事業サポート本部で検討する事項

(ア) 初任者定着等の方針

① 若手職員等のモチベーションアップ

- a. 勤続3年以上の若手職員が行う中学・高校への福祉に関する出前授業の内容を充実させる取り組みを行う。内容の充実によって、福祉の重要性やその職場での経験を通じた学びをより鮮明に伝え、若手職員自身の成長と共に、学生たちにより良い学びの機会を提供する。
- b. 令和5（2023）年度の課題として明らかになった定期採用及び中途採用の研修プログラムの在り方を見直し、修正・実施する。

(イ) 働き方改革と働く環境整備の方針

① 育児・介護を行う職員のフォロー体制

- a. 休職中の職員が担当していた業務について、負担が一部の職員に集中しないよう適切に再編成し、業務分掌表を適宜見直す。
- b. 休職中の職員が担当していた業務をサポートするため、一時的な補助や代替職員の採用を行う。
- c. 研修期間中に長期休暇などに入った者に対するプログラム導入（令和7（2025）年度）開始予定）に向けて検討を開始する。（継続）

② 働く環境整備の更なる促進

- a. 業務の見直し等によって得られる資金や当期活動増減差額を原資の一部として、デジタル技術や自動化装置、および ICT ツールの更なる導入に充て、作業環境の効率性や快適性を向上させる。これにより職員の業務負担軽減や作業効率の向上を図る。

③ パワハラ防止宣言への取り組み

- (ウ) 定期的な教育や研修を実施し、職場内でのパワーハラスメントを防止するための意識啓発を行うとともに、職員が安心して働ける環境を整えるための仕組みを強化する。

法人外での人材育成機会の創造と参加

① 地域貢献活動

- a. 地域貢献活動は、社会福祉法人の使命の一環であり、その実現には積極的なやる気をもつ職員の参加が不可欠である。この活動は、法人の価値観や社会的責任を具現化する重要な取り組みであり、職員のエネルギーや熱意が求められる。熱意のある職員が活躍する環境を整えることで、地域貢献活動の成果を最大化し、地域社会に貢献していくことを目指す。
- b. 個々の事例を通じて、NPO 法人障がい者後見・支援センター「あんしん家族」の業務に関わ

る機会を積極的に提供することを継続する。特に GH 担当職員に対して、役職者が指示し、あんしん家族スタッフと一緒に学ぶ機会を設ける。また、この研修内容を他の職員にも広く周知し、研修の効果をより高める。

- c. NPO 法人 Seamless との連携を強化し、地域において経済的に困難な状況にある家庭向けの食事提供プログラムをさらに充実させる取り組みを推進する。また、のんのこ祭り実行委員会の運営にも積極的に参加し、地域のイベントをサポートすることで、地域社会への貢献を継続していく。

IV. 財務・予算の基本方針

令和 6（2024）年度方針

（1）重点事項～財政部門でフレームを示して、事業本部等に受け渡す事項

（ア）収支目標の確立と経営安定化戦略

- ① 財政面における目標収支差額と収支率について、過去の実績を分析し、現行の市場状況や変化する環境に合わせて適切に見直し、戦略的な財務目標を策定する。
- ② 2025 年問題等に備え、将来の必要人材の確保や業務効率化にかかる、必要な投資を適切に行う。これまでにストックした資金や資産の有効活用により、経営の安定を図る。

（イ）拠点別経営の強化と優先順位の明確化

- ① 各拠点の業績を定量的（数値や数量に基づく評価や分析）及び定性的（数値化されていない事項に基づく評価。利用者満足度や職員のモチベーション等）な観点から評価し、改善の余地などについて提案する。財政上の観点から、収益性の高い拠点の成功要因を分析し、他の拠点に適用可能な手法を検討する。
- ② 収益性の低いもしくは費用対効果の悪い事業を特定し、その継続性を検討する。財政上の観点から優先度をつけ、必要に応じて事業の縮小や停止を提案する。また、無駄な重複作業や業務の合理化を推進する。

（ウ）持続可能な経営の促進と次年度への展望

- ① 拠点別経営の取り組みにおいて、質の高いサービスの提供や社会的責任の遂行など、持続可能性を促進する取り組みを検討し、長期的な競争力を確保する。
- ② 拠点別経営の改善等を通じて得た知見や成果を元に、次年度への展望と具体的な計画を策定する。前向きな視点での戦略的な見直しと行動計画を立て、持続的な成長を促進するための方針を示す。

（エ）報酬改定への対応の強化

- ① 令和 5（2023）年度に準備した報酬改定への対応策の評価を行い、その効果を定量的なデータを通じて確認する。また、対応策の評価や進捗状況を事業本部と定期的に共有し、必要に応じて改善点を検討し、実施する。
- ② 加算取得手続き等の改善点を洗い出し、手続きの効率化を図る。加算の取得漏れの防止やス

ムーズな手続きのために、事業本部との連携を強化し、関連するプロセスを整備する。

- (2) 地区別の方針～事業本部会議（各拠点経営責任者の合議）を経て、事業計画ヒアリングで理事長等と意見交換

(ア) 共通事項～事業本部会議で取り組む事項

① 拠点の経営リスクへの対応強化

- a. 拠点毎の収支額や収支率の変動リスクについてより詳細な分析を行い、その要因を特定する。外部要因（市場変動、競合状況など）や内部要因（業務プロセスの効率化、人材の不足など）を明確にし、影響度やリスクを把握する。
- b. 給付請求や加算取得に必要な要件を満たしているかの相互検証システムの確立
- c. 雲仙地区・島原地区は、職員の確保が特に厳しく、外国人労働者の導入やT1・T2の異動ルールの条件整備に着手する。

② 平均利用率の進捗管理と改善

- a. 令和5（2023）年度の平均利用率の低下に対する原因分析を詳細に分析し、その結果に基づいて改善策を事業本部とともに検討し、対応策を講じる。
- b. 平均利用率の進捗管理を定期的に行い、目標達成のためのアクションプランを事業本部と共同で確立する。進捗状況をモニタリングし、必要に応じて迅速な対応を行うことで、目標達成をサポートする。

(1) 予算編成の方針～事業サポート本部で具現化

(ア) 予算編成の方針

- ① 次期予算編成において、今後5年間の最低収支率を明確に設定し、以下の方針を検討する。
- ② 費用面では、職員確保と、職員の定着を促進及びシステム整備に必要な予算を確保する。
- ③ 資金面では、今後5年間の計画的な設備投資と確実な借入金の償還を確保する。また借入金の金利固定期間終了ごとに金利の変動を基に繰り上げ償還を検討する。
- ④ 予算作成において、棚卸額が前年と変動なければ、決算の黒字のために減価償却額を上回る当期資金収支差額を目安とする。

(4) その他の分野別の方針～事業サポート本部で検討する事項

(ア) 就労支援事業の生産管理の更なる充実化

- ① 知識の取得と最新技術・設備の導入
- a. HACCPに基づく衛生管理と生産性の向上に焦点を当て、業務効率化を図る知識を積極的に取得し、実践に移す。

- b. 福祉分野以外からも生産管理に関する最新情報を獲得し、業務への適用を目指す。
- ② リーガルチェック体制の発展的な強化
- a. 就労事業における売買契約、商品登録、設備更新などの条件に関する契約上の不備や違法性を事前に精査し、ビジネス上のトラブルを未然に防ぐための内外の体制を更に発展させる。
- ③ コロニーエンタープライズと長崎能力開発センター麺工場との統合や増産に向けた新工場の建設準備
- a. 必要な土地の選定と生産効率の良い工場設計、建設や機械・設備にかかるコストを算出するとともに 生産体制や必要な製造量を求め、統合による新工場建設を円滑に進める。
- b. 福祉分野以外からの生産管理などの知識を増やすための方法を更に明確にする取り組みを強化する。具体的には製造業における最新の生産管理手法や技術に関するセミナーへの積極的な参加を促進し、業界標準や最新のノウハウを獲得する。
- c. 外部の専門家等との協力を通じて、他業種での成功事例を学び、生産管理分野での新たな視点やアプローチを導入する。

(イ) 財務管理の効率化

- a. インボイス制度の進展と共に、経理業務のデジタル化の推進について、手作業の負荷を減らし、効率的な経理処理の実現を目指す。事務効率と内部統制を強化していくために事務員の配置を4拠点に集約していく。

V. その他の基本方針

令和6(2024)年度方針

(1) 重点事項～「事業サポート本部と事業本部が協働して法人全体で取り組む事項」

(ア) ICT活用の推進

- ① 現場業務の効率化や最適化のためのデジタル化を推進する。特に生成AIを活用した個別支援計画の作成などにおいて、日々の支援で積み上げた情報を個別支援計画に反映させ、サービスの質の向上を図る取り組みを指定事業所で試行開始する。
- ② ガルーン、ケアラボの効果的な活用を推進する。
- ③ 社内PC環境のセキュリティの向上と定期メンテナンスに関する方針を決定する。
- ④ 上記については業務改善委員会を中心に取り組む。

(イ) 関連団体との連携強化

- ① 令和5(2023)年度は各団体の課題や類似した事業を把握した。令和6(2024)年度は法人からの働きかけにより、関連団体が実施している事業の見直しや集約、啓発活動の方法について

て検討し、法人主導で取り組む。

- ② 特に「あんしん家族」については、利用者の人権を守るための最も重要な事業であることを認識し、引き続き実施体制と運営等の両面からフォローを行う。
- ③ 令和 6（2024）年度は集約する事業の方向性を決定し、さらに広報活動として、法人職員が各団体の取り組みを知る機会を提供する。

（ウ）その他

- ① 令和 5（2023）年度までに行った法人の現状や課題の検証、把握、地域環境、情勢、政治状況、世界情勢等の基礎データの収集と整理を実施し、以下のような取り組みを行う。
- ② 法人の現状と課題に基づいた具体的な改善施策の策定および実施計画の立案。
- ③ 取り巻く地域環境や情勢の分析を踏まえた、サービス提供の効率化や質の向上に繋がる施策の検討。
- ④ 令和 5（2023）年度までに収集した基礎データを元に、将来の展望を考慮した戦略的な方針の構築とその実行計画の策定。

第3章 令和6年度 実施事業

(1) 運営事業一覧

		事業所名	地区	定員
障害者総合支援法	就労継続支援A型	ブルースカイ	諫早	20
		味彩花	雲仙	20
		コロニーエンタープライズ	雲仙	20
		瑞宝太鼓	雲仙	15
	就労継続支援B型	WORK いさはや	諫早	20
		WORK うんぜん	雲仙	20
		WORK エンタープライズ	雲仙	20
		WORK させぼ	佐世保	20
		WORK しまばら	島原	20
		WORK ながさき	長崎	20
		あいりん	雲仙	20
	就労移行支援	CAREER PORT ほんまち	諫早	12
	就労定着支援	CAREER PORT ほんまち	諫早	—
	自立訓練(生活訓練)	CAREER PORT ほんまち	諫早	8
		CAREER PORT リンク	諫早	6
	生活介護	TERRACE なかやま	諫早	20
		TERRACE やまびこ	諫早	20
		CAREER PORT リンク	諫早	14
		TERRACE とらいあんぐる	雲仙	20
		TERRACE ひだまり	雲仙	20
		TERRACE からふる	長崎	20
		TERRACE ふふる	佐世保	20
		TERRACE いろは	島原	20
	放課後等デイサービス	PARK ふたばっこ	諫早	10
		PARK すくすく	雲仙	10
		PARK さくら	島原	10
	共生型放課後等デイサービス	PARK くるむ	諫早	10
	児童発達支援	PARK ふたばっこ	諫早	—
	共同生活援助	HOME 東いさはや	諫早	56
		HOME 西いさはや	諫早	55
		HOME さいごう	雲仙	41
		HOME たいしょう	雲仙	48
		HOME あいの	雲仙	28
		HOME くわた	雲仙	44
		HOME ながさき	長崎	38
		HOME させぼ	佐世保	32
		HOME しまばら	島原	50
	短期入所	LOUNGE きずな	諫早	6
		LOUNGE はな	雲仙	5
		HOME 東いさはや	諫早	1
		HOME ながさき	長崎	3
	相談支援	BRIDGE はあと	雲仙	—
		BRIDGE ぴーぷる	長崎	—
		BRIDGE はびねす	佐世保	—
	自立生活援助事業	アシスト	雲仙	—
	居宅介護	ホームヘルプステーションほっと	雲仙	—
介護保険事業	地域密着型通所介護事業	PARK くるむ	諫早	—
公益事業	更生保護事業	雲仙・虹	雲仙	20
	地域生活定着促進事業	長崎県地域生活定着支援センター	諫早	—
	障害者就業・生活支援センター事業	長崎障害者就業・生活支援センター	諫早	—
	訪問看護事業	訪問看護ステーションきらり	諫早	—
	民間学童	PARK すくーるくろす	雲仙	—
その他	居住支援法人事業		—	—
	自主事業	ぶ〜け	—	—

(令和6年4月1日現在)

(2) 事業の統廃合

事業名・事業所名	開始日・変更日	内容	理由
あいりん (就労継続支援 B 型)	令和 6 年 4 月 1 日	定員変更 (14 名→20 名)	R6.3.31 の自立訓練廃止に伴う定員変更 利用ニーズが多い就労継続支援 B 型を増員する
HOME さいごう (共同生活援助)	令和 6 年 4 月 1 日	定員変更 (40 名→41 名)	共同生活援助事業の更なる生活支援の充実と良質なサービス提供に向け、事業所再編を行うため。
HOME ながさき (共同生活援助)	令和 6 年 4 月 1 日	定員変更 (40 名→38 名)	共同生活援助事業の更なる生活支援の充実と良質なサービス提供に向け、事業所再編を行うため。
HOME ながさき (短期入所)	令和 6 年 4 月 1 日	定員変更 (2 名→3 名)	利用ニーズが高く、利用者の更なる生活支援の充実に向け増員
HOME くわた (共同生活援助)	令和 6 年 6 月 1 日	定員変更 (44 名→43 名)	共同生活援助事業の更なる生活支援の充実と良質なサービス提供に向け、事業所再編を行うため。
HOME させぼ (共同生活援助)	令和 6 年 10 月 1 日	定員変更 (32 名→34 名)	共同生活援助事業の更なる生活支援の充実と良質なサービス提供に向け、事業所再編を行うため。
HOME さいごう (共同生活援助)	令和 6 年 11 月 1 日	定員変更 (41 名→43 名)	共同生活援助事業の更なる生活支援の充実と良質なサービス提供に向け、事業所再編を行うため。
HOME しまばら (共同生活援助)	令和 6 年 11 月 1 日	定員変更 (50 名→43 名)	共同生活援助事業の更なる生活支援の充実と良質なサービス提供に向け、事業所再編を行うため。

(3) 主要な施設整備計画

〔建設〕

グループホーム(単身型) (雲仙市瑞穂町) ※同一敷地内に 2 棟建設	HOME たいしょう(共同生活援助)	令和 6 年 8 月末 完成予定
グループホーム(通い型) (島原市湊道) ※同一敷地内に 2 棟建設	HOME しまばら(共同生活援助)	令和 6 年 8 月末 完成予定