

令和4年度 社会福祉法人 南高愛隣会 事業計画

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

1. 令和4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

1. 令和4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

1. 令和4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

1. 令和4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

第3章 令和4年度 実施事業

- (1) 運営事業一覧
- (2) 事業の統廃合
- (3) 主要な施設整備計画

～「生きる誇りへの挑戦」 法人も挑戦する～

令和4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、新しい組織形態、今後の事業展開の方向性を令和3年度基本方針で初めてお示しいたしました。

当法人は設立以来、障がい者福祉の充実に奔走してきました。その取り組みは、現在の障害者総合支援法創設時に多く取り入れられ地域福祉の発展に寄与してきました。しかし、現在は、福祉制度の充実、多様な利用者像、支援の要求水準の上昇、生産物品の市場競争、法人の規模拡大、多様な職員と多様な働き方等の変化により、法人を取り巻く状況は大きく変化し、我々の前には簡単には解決できない課題が残されています。

今日までは、どちらかと言うと猛烈職員達の身を削る努力によって支えられてきましたが、今後は、特定の個の力だけではなく、仕組みや組織力でもって法人一丸となり事業に取り組まなければ課題解決に至りません。いわば「人治」から 一歩踏み出す時期に来ているのです。

このことを念頭に置きながら、令和4年度も基本方針策定を行いました。これまでの長い時間が法人を成長させてくれました。それに応じて、組織も見直しが必要です。それにより更なる人が育ち、組織が育っていきます。そのことが法人の掲げる「生きる誇りへの挑戦」への取り組みを実現させ、事業の質の向上へ繋がっていきます。

令和4年度からの組織見直しを前提に、その基で個々の事業所における事業計画策定へ繋がる方針を作成しました。過去の事業計画の多くを事業部門のみに任せていたやり方を修正するものです。

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事業計画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事業計画策定を行います。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、改善していく仕組みです。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。

また、当法人は何事もスピード重視の傾向がありますが、全く前例がない事に取り組む場合は別として、多くのことは現在ある事の変更、改定の場合が多いと思われます。このため、枝葉になりがちな個別対応ではなく、実施時には時間がかかっても、まずは本質を熟考して、一つひとつの質にこだわった対応を行う方法論も取り入れます。このため、中期計画では今までと比較して事項を絞り、期間も長めに設定しました。

人は変化することに負担を感じます。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、それ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。

I サービス改善の基本方針

1 令和4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、事業本部に受け渡す

- サービスの品質管理体制の確立
 - ・ 品質管理規程を作成する。体制を強化して取り組む(令和5年3月理事会にて付議)
 - ・ ケアコラボ部会を中心に、現在使用しているケアコラボのテンプレートを見直す。(支援内容が反映できている項目になっているかの視点で検証する)。
 - ・ 今年度実施した品質管理の体制(拠点 MTG、運営推進会議、事業所 MTG)の検証と定着に向けての改善を行う。
 - ・ 品質管理のためのチェック体制は、現在の試行の継続とそれを踏まえた検証、現場確認を踏まえ提案する。
- 65歳以上(又は第2号被保険者)の介護保険適用対象者への支援体制の検討
 - ・ 65歳以上(又は第2号被保険者)であって、常時介護を必要とする方の介護保険適用施設等への移行について、令和4年度は、令和3年の検討・情報収集を基にPTを立ち上げ、方向性を具体的に協議し方針を決定する。
 - ・ その際には当法人の利用歴が特に長い利用者は何らかの特別な対応の可否についても引き続き並行して検討する。
- NPO法人 ふれあいネットワーク・ピア(以下ピア)のグループホーム事業の事業継続性の検討
 - ・ ピアが運営するグループホーム事業の事業継続性について、両法人による合同PTを立ち上げ、令和4年度ピアの理事会への答申を行う。
 - ・ 上記を進めるにあたっては、法人内研修にピアの設立経緯等の項目を追加すること等によって、当事者活動への法人内職員の理解を深め、敬意をもって検討にあたれるような土壌を作っていく。

(2) 地区別の方針

ア 共通事項～事業本部会議(各地区責任者の合議)を経て、事業ヒヤリングで理事長等と意見交換

- 地区単位で整理された「自分たちが最も力を入れる組織の仕組み」や「具体的な事業やその支援方法」を明確にして事業を実施する(仮説の検証)。
- 令和3年度に方向性が決定した長崎能力開発センターの事業再編の具体的準備を行う。特に外部への影響に係る解決策と法人内部のA型事業への影響・対策を具体的に作成する。また、ハードの再活用、事業移管に係るスケジュール化を図り、内外的に漏れなく計画的に進めていく。
- 令和3年に本格的に試行した送迎ルートの作成・運営については、安全管理対策監を担当とし、定着を図る。なお、実施にあたっては、担当より送迎ルートの作成・運営のルールを整理し、各拠点に対して明示する。
- 当事者活動の活性化についてピアが行っている事業運営の検討とは別に、当事者活動支援を強化するという視点で、各地区の現状把握を行い、活性化に向けた方向性を示す。

イ 個別事項～拠点経営責任者他が具体案をもって、事業ヒヤリングで理事長等と意見交換

① LOCAL STATION FLAT(諫早地区)

- グループホームにおける暮らしの豊かさの実現のために、現状把握・分析を行い、これからの支援に反映させる。

② LOCAL STATION CIRCLE(雲仙地区)

- 農福連携の再編と発展への準備
 - ・ 長崎能力開発センターの事業再編と並行して、農福連携のメニューの再編に向けた具体的な準備に入る。また、機械化の優先順位等を明確にし、計画的に進めていくためのスケジュールを立て実施する。
 - ・ 第一次産業及び農福連携の継続を基本に、地域性を活かしたサービスメニューの充実・強化に取り組む。一方で非効率な施設外就労先を段階的に整理し中止、または他事業所へ移行する。

- ・ 天候不良時のメニュー開発と第一次産業及び農福連携の更なる推進の視点で、アスパラガスを題材に、6次産業化に向けての可能性を複数提示する。

③ LOCAL STATION CROSS(雲仙地区)

- 高齢障がい者の支援充実に向けて
 - ・ 高齢化が進んでいく中で、高齢障がい者の受け入れに向けた研修を行い職員の不安軽減をはかる。
 - ・ また、先進的な介護施設等の視察を行い、現在不足している支援論を洗い出す。
 - ・ 令和3年度に実施した「日常生活動作確認表」で明らかになった課題の補足と具体的な支援方法の洗い出しを行い、その補完に向けた研修スケジュールを作成する。
- 令和5年4月の児童発達支援の閉鎖に向けたスケジュールを作成し、必要な手続きを進める。
- 民間学童については、市の補助金を継続して申請する。その際には令和5年度の補助金取得を目指して実績をまとめ、市との交渉ツールとする。
- 地域生活拠点がスタートし、他法人との役割分担と連携強化の仕組みづくりを行い協働支援の実践と検証に取り組む。その際には雲仙市への定期連絡、情報交換の場を設定する。

④ LOCAL STATION RISE(島原地区)

- 重度障がい者の受け入れに向けた支援の質の向上
 - ・ 重度障がい者(強度行動障がい者想定)の受け入れに向けた研修を行い、職員の不安軽減をはかる。令和4年度は、法人内で協力し、現在受け入れている重度障がい者の支援の質の向上に取り組む。
 - ・ また、外部施設の視察を行い、現在不足している支援論と具体的な支援方法の洗い出しと、その補完に向けた研修スケジュールを作成する。

⑤ LOCAL STATION STELLA(長崎地区)

- 令和3年度に新拠点開設に向けて試行した「個別支援計画・支援手順書の共有」は、品質管理の一環として法人全体で試行する。試行にあたっては、案を作成した長崎地区の職員が、アドバイザー(仮称)として推進をはかる。
- 送迎ルートの構築については、方法論(業務委託を選択しなかったこと)の検証を人材確保、職員教育、職員補完体制整備、経営など多角的な視点で行う。
- あぐりの丘の管理体制の変更に伴う新しいメニューの確立について
 - ・ 乗馬療法に代わる新しいメニューを確立する。メニューについては、プール・体育館等の地域資源と拠点の屋内活動の組み合わせを軸に検討する。
 - ・ 検討にあたっては、屋内での活動が中心でありながら、先進的な支援を行なっている外部施設の視察を行う。その上で、現在も課題である天候不良時のメニューや支援方法を向上させるという視点から、屋内での支援論や具体的な支援方法の取り込みを検討する。
 - ・ また、外部施設の良い部分を取り入れる視点で、現在不足している支援論と具体的な支援方法の洗い出しを合わせて行い、その補完に向けた研修スケジュールを作成する。
 - ・ 新しいメニューが確立した上で、強度の方への広報計画作成に着手する。(令和5年4月の配布を目標)

⑥ LOCAL STATION PLUS(佐世保地区)

- 支援姿勢の向上
 - ・ 課題として明らかになった、利用者に対する言葉づかい、挨拶など対人サービスを提供するものとしての基本姿勢の欠如の改善から取り組みを開始する。
 - ・ 不適切支援の発生、利用率低下、離職率が高いという複合的な問題が混在している。支援技術の向上やサービスの質の担保には、職員の研鑽の積み重ねが必要という観点から、離職率の改善に向け、課題点を分析し、改善を行う。
- 「施設化」がハードや仕組み等の表面的なことではなく、人権等も踏まえた「閉じられた世界」であるという視点から、利用者にとってプラスかそうならないのかを確認するため、利用者、家族や識者など第三者なども入れた検討会の立ち上げに向けた事業計画を作成する。(令和5年度から実施する)

(3) 分野別の方針～事業サポート本部が検討し、事業種別ごとの分科会（現横割り会議）と調整等

ア 就労支援・生活訓練

- 発達障がいのある大学生、定時制高校生など隙間に落ちている人を重視した就労支援のための、具体的な事業計画を作成する。
- 令和4年度は長崎国際大学と連携し、発達障がいのある大学生支援に向けた、連携強化のモデル事業を行う。
- 現在B型事業所で試行している、作業アセスメントシートの更なる充実を図る。

イ 児童支援

- 標準的なサービス提供のために令和2年度作成した標準業務マニュアルの試行と検証を事業計画に位置付け実施する。

ウ 生活介護（短期入所含む）

- ・ 他事業所で試行された「活気」のあるサービスになるための職員の取り組みについて、各事業所で試行する。

エ 共同生活援助

- 朝の支援方法の検討について
 - ・ 軽度の方の自立生活促進や今後のGHから自立生活援助等への移行の観点から、特に朝の支援の方法論を確立する。
 - ・ 令和3年度のパイロット的に実施した、ICT等の活用を前提にした支援方法を、令和4年度は別事業所で展開する。試行にあたっては、案を作成した雲仙地区の職員が、アドバイザー（仮称）として推進をはかる。
 - ・ 試行を通して、今年度実施したマニュアルを検証する（改定は令和5年度を想定）。
- 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、不都合のある賃貸物件を再編成し効率よく訪問できる位置編成やワンルーム型GHへの再編成の検討を開始する。また、その際には、法人でのGH建設の他に法人関係者からの建て貸し等の方法についても検討する。
- GHの30年の歴史を、コミュニティ・サポーター（世話人。以下CS）の研修素材として、動画にまとめる。その際には外部専門家の活用を前提とする。令和4年度は、前年度の対象者の洗い出し、質問項目に基づき、完成までのスケジュールを明確にした上で、動画の作成を開始する。
- 豊かな食文化を反映した休日等の食事の取り組みは、サービス推進課のグループホーム分科会を担当として定着を図る。

オ 相談支援

- 計画作成とモニタリングの適正数を達成するために、法人として協力すること、事業所として必要なこと、個人の努力として必要なことを明確にした上で、達成に向けて実践を行う。
- 単身者の地域生活を支えていくための方法として、今後の法改正検討の素地づくりも踏まえ、地域定着支援事業活用の可能性を検討し、試行する。
- 計画作成とモニタリングの適正数の確保策について
 - ・ それぞれの事業所における損益分岐点の件数（報酬面からみた目標数）を最低数値とし、必要に応じた追加モニタリングでの算定を行う。
 - ・ 令和3年度厚生労働省障害者総合福祉推進事業「相談支援事業所及びその従業者の業務実態把握及び相談支援事業の在り方を検討する調査研究」の結果と比較し、さらに数値の見直しを行う。

カ その他

- 今日までの触法障がい者へのリエントリーワーク事業を総括し、長崎刑務所の知的障がいを持つ受刑者への更生プログラム実施準備を矯正局と協働で開始する。
- ホースセラピー研究センターを立ち上げ、乗馬療法の再構築と馬の技能職養成を開始する。

II 人事・労務の基本方針

1 令和4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、事業本部に受け渡す

- 令和3年度より、退職者補充から将来の必要人材(極力、フルタイムの正規職員)を先行確保する採用活動に切り替えた。一定の成果を得たことを踏まえ、令和4年度も引き続き継続する。
- メンタルヘルス不調者が増加にともなう採用基準・採用後のサポート体制の検討。
 - ・ メンタルヘルスに関する知見を獲得する。
 - ・ 令和3年度に明確になった課題をふまえ、具体的な対応を決定する。
例:過去の新卒入社での早期退職、期待に達しなかった学校の広報の方法を点検する。
- 離職防止に関しては、課題解決のための具体的な対策(事業サポート本部による事業所面談等)を事業計画に入れて実施する。
- 管理者及び拠点の事務職員の業務把握
 - ・ 事務管理面の地区等の管理職のルーチンワーク、及び現在の財政職員が地区等で実質やっている仕事の状況の量的・質的な正確な把握を行う(地区を限定して把握する)。なお、令和3年度は新しい組織体制の整備に注力し着手が遅れたため、令和4年4月から着手できるよう実施計画を令和3年度中に作成する。
 - ・ 令和3年度に整理した業務方法書を踏まえ、令和5年4月の勤怠システムの導入に向けて、明らかになった課題を解決する。なお、勤怠システムの導入にあたっては、外部の専門家の活用を前提とする。
 - ・ 業務方法書の作成については勤怠システム移行を優先し、令和5年度へ繰り越す。

(2) 地区別の方針

ア 共通事項～事業本部会議(拠点経営責任者の合議)を経て、事業ヒヤリングで理事長等と意見交換

- 令和3年度に明らかになった地区別の離職率の違いを踏まえて、各拠点においてその長所を伸ばす方法、短所を改善する方法を検討し、実現につなげる。
- 技能職の技術伝承について
 - ・ 就労支援事業(A型除く)の高齢技能職員の技術伝承に向けて、令和4年度は対象職員の洗い出しと、課題と感じている点のすり合わせを行う。牛、対馬地鶏、農業を対象に、B型の分野別分科会が主体となって実施する。
 - ・ 技術伝承の方策の検討にあたっては、社会福祉法人福祉楽団と連携し、同法人が実施している作業療法士による業務分析とそれに基づくICTの検討の手法を活用する(令和5年以降の実施)
- CSの高齢化と代替要員の確保に向け、令和3年度に作成したCSをターゲットにした採用施策(チラシ、パンフレット、HP)を展開し、効果・検証を行う。

イ 個別事項～拠点経営責任者他が具体案をもって、事業ヒヤリングで理事長等と意見交換

① LOCAL STATION CROSS(愛野地区)

- 定年後の公務員の再就職(世話人等へ)に向け、ガイドヘルパー研修受講から雇用への取り組みは引き続き試行する。実施にあたっては広報の方法を変更する(専門家によるチラシ作成)
- 登録ヘルパーの高齢化に伴い、ヘルパーに学生を雇用するための取り組みについて、前年度のガイドヘルパー研修の方法を応用して試行する。

(3) 人事異動の方針～事業サポート本部で具体化

- ① 人事異動については、当該人事異動全体の方針・狙いや規模等が職員に伝わるようにする。
- ② 次期定期人事異動は、これまでの通常の方針に加えて、次の方針で行うことを検討する。
 - ・ 拠点経営責任者制導入の定着のために、管理者の異動は、極力抑制する。
 - ・ 役職者(補佐級)については、一部の事業しか経験のない者を、役職者としての経験を積むとの観点から、優先順位をつけた上で、積極的に異動を検討する。

(4) その他の分野別の方針～事業サポート本部で検討

ア 定年制・再雇用の方針

- 今後本格化する役職者の再雇用に向けて、作成した活用・処遇方針、具体的配置方法を試行する。

Ⅲ 人材開発の基本方針

1 令和4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、事業本部に受け渡す

- 以下の方向に基づいた初任者定着のプログラムを試行する。合わせて内容を検証する。
 - ・ 研修内容を共通プログラム、追加プログラム、選抜プログラムで構成する。
 - ・ 採用時無資格者に対しては、福祉の知識・スキル取得のための追加プログラムを設ける。
 - ・ 選抜プログラムでは、一般常識と福祉的な考え方の2軸で構成し、内容に関しては外部委託も検討する。
 - ・ 現在のプリセプター制度等の教育システムの運用上の課題を明確にし、その改善を反映させる。
- 採用時無資格者の国家資格取得支援の方法(研修・金銭的支援)について、令和3年度に作成した計画に基づき試行する。
- 令和3年度に試行した、中途採用者の育成プログラムの検証・見直しを行う。
- 事務職員の育成方法の検討。
 - ・ レベル応じて事務職員として必要な知識・スキルの洗い出しを行う。なお、令和3年度は新しい組織体制の整備に注力し着手が遅れたため、令和4年4月から着手できるよう実施計画を令和3年度中に作成する。
 - ・ それを身に着ける機会付与・資格獲得に係る論点を明確にする。
 - ・ 業務の標準を定めた「標準業務規程」を作成する
- 令和4年度の法人研修で以下の研修を実施する。
 - ・ 役職者(福祉職):アセスメントスキルの定着(令和3年度に分野別で統一したアセスメントシートを活用する)
 - ・ 一般職:感染防止対策を含む基礎的な介護技術の定着(知識の取得から適切な方法で実施できることを目指す)
- 今後も、業務の見直しにより生ずる資金や当期活動増減差額の一部を原資にして、デジタル技術やロボット等など積極的な導入や休憩室等、使用備品等のハード面も含めた快適な支援環境整備など、更なる働く環境整備を進める。(※令和6年の中期目標の見直し時に追加)
- 昨今の社会情勢を鑑みると福祉制度の網から零れ落ちる人たち、家族の在り方の変化から地域で孤立する方々や地域の力が脆弱化しお互いを支えあう余裕を失っている状況と言える。社会福祉法人の使命として、地域住民と共働しながら、その地域の困りごとの解決に当たる事という視点から、積極的に地域の課題解決に参画し、その中で職員の人材育成へ繋げることを試行していく。(※令和6年の中期目標の見直し時に追加)

(2) 地区別の方針

ア 共通事項～事業本部会議(各拠点経営責任者の合議)を経て、事業ヒヤリングで理事長等と意見交換

- 新しい組織文化に向けた取り組み
 - ・ 役職者それぞれの長所と短所を把握する。
 - ・ その上で、役職者がこのままのばしてもらいたい点と、個人に研鑽しなければいけない点、フォローするために注意しなければならない点を明確にする。
- 役職者の役割の整理・サポート体制の試行
 - ・ 役職者の役割を周知する。役割に基づき、管理者が役割を果たせていない場合のサポート体制を試行する。

(3) 人材開発計画の方針～事業サポート本部で具体化

- 人材開発計画は、これまでの研修計画の枠組みを超えて人材開発に係る主要事項を網羅する。令和4年度は、令和3年度の人材開発計画の枠組みを維持しつつ、世代交代が目前に迫り、後任の育成が急務となる中、役職者の人材育成を充実する。
- ① 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枠組み、方針を明記する。
- ② 管理職、一般職(専門職・事務職双方及び有期契約職員)の人材開発の枠組み、方針を明記する。
- ③ 役職者育成に向けた人材開発の枠組み、方針を明記する。
- ④ 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。
- ⑤ 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・基本ルール等の理解)、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)とする。なお、令和4年度特別研修は、採用後5年(同種の研修を受けていない場合は採用後10年以内の者も対象)を経過した職員への不適切処遇の事例研究を重点とする。
- ⑥ 地区研修は、地区の特徴を踏まえ、特定の地区を対象に行う研修とする。なお、令和4年度地区研修は、広域異動困難地区職員の諫早地区での一定期間勤務体験の実施を重点とする。
- ⑦ 分野別研修は、就労支援、児童支援、生活介護(短期入所含む)、地域生活援助、その他の事業の区分ごとに、各基本方針で定めた分野別の課題の解決に資するために、当該事業関係者を対象に行う研修とする。

(4) その他の分野別の方針～事業サポート本部で検討

ア 初任者定着等の方針:

- 学生・新任職員が中学高校へ福祉に関する講話を行う出前授業を継続実施する。進学の見学時点で、福祉の意義を知ってもらうことで、福祉への就職につなげる。実施にあたっては、若手職員のPTを立ち上げ、社会福祉推進事業を活用し他法人との合同で取り組む。

イ 働き方改革と働く環境整備の方針

- 育児・介護を担う職員のフォロー体制
 - ・ 育休・介護休業の期間中、有期限の代替職員を採用し現場の負担感を減ずる方法を検討し試行する。令和3年度は定期採用等で補完できたため実施しなかったが、令和4年度においては該当者が発生した場合に、積極的に試行する。
 - ・ 令和4年度は、定期採用者が順調のために、定期採用職員の教育に注力する。
 - ・ 育児、介護から復帰する職員の再教育プログラムの検討を開始する。
- 今後も、業務の見直しにより生ずる資金や当期活動増減差額の一部を原資にして、デジタル技術やロボット等など積極的な導入やハード面も含めた快適な支援環境整備など、更なる働く環境整備を進める。
- 令和3年10月に施行された「パワハラ防止宣言」に基づき、総務・企画課を担当課とし、管理職・一般職への研修を継続し、職員への定着をはかる。

ウ 法人外での人材育成機会の創造と参加

- 特定非営利活動法人 Seamless と協働で地域の貧困家庭に向けての食事提供プログラムやのんのこ祭り実行委員会運営に取り組む。

IV 財務・予算の基本方針

1 令和4年度方針

(1) 重点事項～財政部門でフレームを示して、企画部門・事業本部に受け渡す

- 令和3年度に、拠点ごとに目標の収支額・収支率を定めた。今年度の実績をベースに、拠点ごとの2年間の収支額・収支率を設定し定着をはかる。当該収支額・収支率の下で「2025年問題等に備えた将来の必要人材の先行確保(離職数低下含む)」及び「事務事業実施の効率化・事務エラーの改善のための業務システム等の活用や外部委託なども含めた環境整備」に伴い必要となる財政規模の上限を定める。
- このフレームの下で、地区別の経営改善、本部の統制改善の検討に着手し、何を行い、何を止めるか等の優先順位を財政上の観点から明確にし、提言していく。
- 報酬改定への対応
 - ・ 報酬改定にあたっては、過去3年タームで最低収益になったことを踏まえ、改定施行前には体制を整えて、4月から新報酬を算定すること(新加算の算定開始、従来通りの方法では減収になるときは、方法論の変更による収入維持等)を原則とする。
 - ・ 事業本部は、報酬改定に関する事業サポート本部からの指示に対する進捗状況、及び困難な場合の理由と対策、実施時期について明確にしていく。
 - ・ 報酬改定への対応が順調であったことをふまえ、令和4年度は、現在の加算を維持すると共に、取得漏れがない様に事業本部と連携する。
- 既存の社会貢献事業と合わせて、法人職員が個人に関わっているような地域課題の解決や地域の伝統文化や青少年育成などに関わる要望や課題を地域へ社会福祉法人としての使命を果たす観点から再整理して効率的な抛出方法を検討する。(※令和6年の中期目標の見直し時に中期目標に追加)
- 社会福祉法人が各種の税制上の配慮を受けていることを鑑み、当期活動収支差額の一定割合を社会貢献事業に毎年必ず出資することとする。また、同様に支援技術改善、業務改善、支援環境改善などの研究費として必ず予算化することとする。(※令和6年の中期目標の見直し時に中期目標に追加)

(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、事業ヒヤリングで理事長等と意見交換

ア 共通事項～事業本部会議(各拠点経営責任者の合議)を経て、事業ヒヤリングで理事長等と意見交換

- 地区ごとの収支額・率の変動リスクについて明確(他の3つの基本方針に記載されている事項の他)にし、そのリスクの軽減・改善の道筋、方策を明確にする。(地区の中期の経営方針の確認)。令和4年度は、令和3年度で明らかになったリスクの軽減・改善に、事業本部と協働で取り組む。
- 令和3年度に、平均・利用率の低下による補正予算計上があったため、新規契約及び利用目標の進捗管理に取り組む。

(3) 予算編成の方針～事業サポート本部で具現化

- ① 予算案については、当該予算案を編成した方針・狙いや増減の方向性・規模等が職員に伝わるようにする。
- ② 次期予算編成は、今後5年間の最低収支率を明確にしたうえで、次の方針で行うことを検討する。
 - ・ 費用面では、重点事項に記載した中期的な対応(職員数・システム整備等)の反映を基本として、短期的にもサービスの質的充実のための投資的な費用の増、旧態依然とした仕事の見直しによる費用の減といった両面からの取り組みを反映する。
 - ・ 資金面では、今後5年間の計画的な設備投資、及び確実な借入償還を確保する。

(4) その他の分野別の方針～事業サポート本部で検討

ア 就労支援事業の生産管理の充実

- 令和３年度に取得した知識で実施を行う。
- また、福祉分野以外から、生産管理等の知識を獲得する機会を取得する。

イ 財務管理の効率化

- 数も多く、金額や手間も大きい不動産契約の現状を整理し、管理方法について検討する。

第3章 令和4年度 実施事業

(1) 運営事業一覧

		事業所名(新)	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	14
	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	8
		あいりん	雲仙	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	12
		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	
		PARK すくすく	雲仙	
	共同生活援助	HOME 東いさはや	諫早	58
		HOME 西いさはや	諫早	54
		HOME さいごう	雲仙	43
		HOME たいしょう	雲仙	43
		HOME あいの	雲仙	27
		HOME くわた	雲仙	48
		HOME ながさき	長崎	40
		HOME させぼ	佐世保	30
		HOME しまばら	島原	54
	宿泊型自立訓練	STEP ふたば	雲仙	20
	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 させぼ	佐世保	1
		HOME ながさき	長崎	2
	相談支援	BRIDGE はあと	雲仙	
		BRIDGE びーぷる	長崎	
		BRIDGE はびねす	佐世保	
	自立生活援助事業	アシスト	雲仙	30
	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	
		TERRACE からふる	長崎	
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	
	障害者職業能力開発訓練事業	長崎能力開発センター ポステック科	雲仙 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	
	健康保険法	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	20
その他	居住支援法人事業		—	
	自主事業	ぶ〜け	—	

(令和4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
CAREER PORT リンク (生活介護) (自立訓練(生活訓練))	令和4年4月 1 日	定員変更 生活介護 (14 名→12 名) 自立訓練(生活訓練) (6 名→8 名)	利用ニーズが多い生活訓練(自立訓練)を増員する。
CAREER PORT リンク (地域密着型通所介護)	令和4年4月 1 日	休止	現在、利用している利用者の他法人への移行に伴い、主たる障害福祉事業に注力するため。
STEP ふたば (宿泊型自立訓練)	令和4年 4 月 1 日	定員変更 (23 名→20 名)	入校生の現員に合わせる。
HOME 西いさはや (共同生活援助)	令和4年 7 月 1 日	定員変更 (54 名→56 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4年 7 月 1 日	定員変更 (54 名→52 名)	雲仙地区のグループホームへの利用者の移動と合わせて、雲仙・島原地区のグループホームを再編するため。
HOME させば (共同生活援助)	令和4年 10 月 1 日	定員変更 (30 名→31 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。
PARK すくすく (児童発達支援)	令和5年3月31日	廃止	就学時の支援(放課後等デイサービス、民間学童)に注力するため。

(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)	HOME たいしょう(共同生活援助)	令和4年度 完成予定
------------------------------	--------------------	---------------