令和5（2023）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

1. 令和5（2023）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5（2023）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5（2023）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5（2023）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…関連団体等の現状・課題を確認し、今後の行動方針を示す

1. 令和5（2023）年度方針

- (1) 重点事項

第3章 令和5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

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5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3回目の基本方針策定になります。

特にサービス改善の基本方針については、第1期の最終年となり、「品質管理の基盤整備・次代のサービス体制づくりに着手」としたまとめの年度となります。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、そこに対応できていない状況があります。また、福祉の先輩方の積み重ねのおかげで、多くの課題が解決されてきました。このため、利用者支援にあたる時に、現在の我々の前には残された簡単には解決できない課題の占める割合が高くなってきました。そのことを踏まえ、こんな現代を乗り越えていくためには、やはり個人と組織、福祉業界すべての力を高めていくことが重要だと改めて考えます。

その一歩として、南高愛隣会は、当法人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集団になりたいと思います。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獲得してまいりましょう。

今年度の基本方針については、品質管理の基盤整備と次のサービス提供を見据えた時の基盤整備を例年より更に意識したものとなっています。「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。ここにしっかりと腰を据えて取り組む年度にしてまいりたいと思います。制度や仕組みができた後の、支援の質の向上と量の充実に本気で取り組んでいきたいのです。

令和3年度からの運営組織見直しの上に、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、次の年度からは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。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

1. 令和5(2023)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
    - サービス品質管理体制の確立
      - ・第1期3年目として、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全職員が理解・実践・定着できるように計画立てて具体的に実行する。
      - ・また、次代のサービス体制づくりに向けて、役職者等の管理体制(各種ミーティング、現場確認チェック等)についても設定して全体で試行する。
      - ・サービスの品質を管理する体制の一つであるヒヤリハット・苦情・事故・不適切処遇・記録の法人全体における傾向分析等を行い、共有する体制の構築を更に進める。
      - ・ケアコラボについては現状を踏まえ、ケアコラボ部会の再編成と家族公開の見直しを図る体制を整備する。また、編成されたケアコラボ部会を中心に、現状のテンプレートを検証する。
    - 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住まいのあり方等の検討
      - ・令和4(2022)年度に法人としては介護保険事業へは参入しないことを決定。
      - ・この方向性に沿って、要介護認定者の具体的な移行を連携できる介護保険事業所やケアマネージャーを選定の上、実施する。合わせて移行期の利用者の関わりについて具体的に議論し、実施方法まで決定する(その際は移動支援のあり方等も合わせて検討する)。
      - ・高齢化対応として地域支援(ホームヘルプや訪問看護等)を組み合わせた支援のあり方も模索する。
    - 強度行動障害支援
      - ・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
    - ア 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)
    - ・チームで根拠の希薄な経験則のみに頼らず、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。
    - イ 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
    - ア 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。
    - イ 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。
- 長崎能力開発センター(以下、「能開」という)再編
  - ・令和5(2023)年度は能開・ふたばの最終年度に当たる。
  - ・WORK うんぜんへの円滑な事業移管と一部職業訓練機能の体制づくり、利用者確保、CAREER PORT ほんまちとの連携構築を試行する。
  - ・能開の歴史・実施要綱の作成は令和5(2023)年度末の完成を目指し、来るべき時代に備える。
  - ・ハードの再活用並びに閉校式のあり方も検討し、一定の方向性を決定する。
- 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2年目)
  - ・刑務所の中で福祉的プログラムを実施していく意味や狙いを法人職員がしっかりと理解する。それを踏まえたうえで、期待される効果等を法人職員や他団体に普及啓発し協力をお願いしていく。
  - ・プログラムの定着や場合によっては修正や入れ替えなどの検討を通じて、質の向上を目指す体制を構築する。
  - ・本来業務への負担度にも目を配り、期間を限定して、通常の採用方法、身分待遇とは異なる職員採用を実施する。

(2) 拠点別の方針

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

- 支援提供のために不可欠な知識や新しい知識を得る姿勢の醸成や機会を積極的に作る。
- 当事者活動の活性化について
  - ・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）について、法人の地域貢献活動の一環として、全面的に支援・実施する。併せて、今後の有効的な実施体制のあり方を検証し、次年度に反映させる。

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、事業ヒアリングで理事長等と意見交換

① LOCAL STATION LIFE（雲仙地区）

利用者を巻き込んだ地域密着活動の横展開を視野にこれまでの効果検証を実施。

② LOCAL STATION CIRCLE（雲仙地区）

- 能開再編に伴う拠点内事業の再編
  - ・令和4（2022）年度に整理したWORK うんぜん・あいりんでのメニューについて課題点を明らかにするとともに今後の雲仙地域の人口減少や利用者の高齢化を鑑みてメニューの整理や（閉鎖や統合）の方向性を決定する。
  - ・雲仙地区の就労継続支援B型については、高い工賃から本人たちのやりがい等を高めることへシフトチェンジを行う。その際にはICTや機械化の視点を必ず入れることとする。
- 法人所有建物の整理及び環境整備
  - ・事業サポート本部と連携し、不要な建造物の解体等について検討し実施する。
  - ・拠点周辺の環境整備の具体的な方法を検討し、一部に外部業者の導入も含めて検討し、伐採が必要な大木等については事業サポート本部と連携して取り組む。

③ LOCAL STATION CROSS（愛野地区）

- 高齢障がい者の支援の充実に向けて
  - ・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。
  - ・先進的な介護施設を特定し、介護の原理と目的について知見を得て、事業所内研修等で共有を行う。
  - ・令和4（2022）年度に作成した「日常生活動作確認表」を用いた研修を実施する。実践した研修内容について課題を明らかにし、研修内容を修正する。
- 地域生活支援拠点体制の充実
  - ・雲仙市地域生活支援拠点の機能として実施していない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、現在、法人で実施していること（福祉体験、職員向け研修等）の活用を検討し、雲仙市へ機能の追加を提案する。
  - ・他法人との連携について、課題を明らかにし、解決に向けて具体的な方策を練る。

④ LOCAL STATION RISE（島原地区）

- 新規利用児獲得（放課後等デイサービス）
  - ・利用率低下の課題分析と対策を検討。基本的には利用を断らない事業所とする。
  - ・課題分析と対策を踏まえて、法人内同種事業所の支援プログラムの導入等も視野にプログラム確立と支援体制を整備する（保育士等の児童専門職員配置を合わせて検討する）。
  - ・上記内容を実施後においても利用率低下が改善しない場合は、次年度以降に閉鎖するかどうかを検討し結論を得る。

⑤ LOCAL STATION PLUS（佐世保地区）

- 基礎的支援技術の取得
  - ・法人又は分野別で定められた規定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。更に基礎的支援技術を獲得した者は他者の支援技術向上への積極的協力を推奨し、先導力の向上に繋げる。

⑥ LOCAL STATION STELLA（長崎地区）

- 乗馬療法継続の検討
  - ・あぐりの丘に代わる乗馬提供の場の模索について令和5年度（2023年度）までに方向性を決定する。
  - ・令和4（2022）年度に整理した屋内活動メニューについて課題点を明らかにし、具体的な改善策を講じ、次年度以降の定着の基盤とする。

- 自閉症スペクトラム症の方への支援の質の向上に向けて
  - ・地域において強度行動障がいをもつ方に対応できる福祉事業所（拠点）としての強みをさらに高める。具体的には、既に確立された有効な支援方法論を学び、実践する。その際には標準的な支援について強く意識しながら行うこととする。
  - ・TERRACE からふるがアドバイザーとなり、令和 4（2022）年度に作成した研修プログラムの試行、改善、修正を行う。また、これまで実践を積み重ねてきた効果のあるプログラムについては継続する（自立課題の取り組み等）。
  - ・前年度作成した広報計画（令和 5（2023）年 4 月に配布）を基に実施し、結果分析のうえ、求められるサービスの中から今後事業所で取り組む新たなメニュー等について検討に着手する。

(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

- 発達障がいの大学生・定時制高校生への就労支援の実施
  - ・令和 4（2022）年度に作成した就労支援のための具体的な支援プログラムを実施し、その過程で課題点を明らかにすることで利用者確保につなげる。
- 長崎国際大学と連携した発達障がいの大学生への支援計画の立案
  - ・令和 4（2022）年度に長崎国際大学と協議したキャリア教育の在り方や就職支援体制の構築のための実施計画を作成、し試行する。

イ 児童支援

- 厚労省の「障害児通所支援に関する検討会」での議論も参考に、令和 6(2024)年度に作成予定の中期計画の内容を検討する。(例えば、親の就労による支援時間の柔軟な対応【日中一時支援や緊急一時支援との組み合わせなど】や保護者支援等【ペアレントメンターの活用、情報の提供、「聴く」支援など】)
- 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ていく。
- 送迎をはじめ各場面における ICT の活用を積極的に進める。その際は各事業所で役割分担し、複数の方法を試行する。

ウ 生活介護（短期入所含む）

- 強度行動障害のある方への支援については、(1) 重点事項の「標準的な支援」の在り方を強く意識し、既存の法人内の支援方法等のブラッシュアップに努める。
- 「活気」のあるサービスになるための職員の取り組みの継続
  - ・児童や介護分野等へ情報収集のエリアを広げ研修参加及び情報収集等を通して新たな知見を得る。
  - ・現在、法人内で実施しているプログラムで得た支援方法や実施体制などを他事業所でも積極的に共有し実施する。共有の際にはメニューバンクの積極活用を行うこととする。
- 令和 4（2022）年度に作成した生活介護マニュアルの試行、改善、修正を行う（個別支援計画・支援手順書の共有についてはマニュアルに組み込み実施していく）。

エ 共同生活援助

- 朝の支援方法について更なる工夫を行う
  - ・令和 4（2022）年度に試行した軽度障がい者への朝からの間接支援（服薬確認等）の ICT 活用について、本格実施を行う。また、必要があれば、改定も加えて朝支援の方法としてマニュアル化し、成果物とする。
  - ・ICT 活用の本格実施については、雲仙地区職員がアドバイザーとなり推進をはかる。
  - ・令和 4（2022）年度に作成したグループホームからの自立アセスメント・プログラムを使つての実践を積む。（実施できる職員の固定・増を図る）
- グループホーム（以下、GH）の再編
  - ・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グループホームへの再編成を検討する。
  - ・令和 4（2022）年度に検討を開始した GH の再編成について、住み替えや修繕について具体的な計画を作成する。

- グループホーム 30 年の歴史をコミュニティ・サポーター（以下 CS）視点で残す。（令和 4（2022）年度からの継続）。また、作成した歴史本や動画等を令和 6（2024）年度以降の GH 担当者等の研修プログラムに如何に取入れるかを検討する。
- ホームの種別において、役職者の現場把握方法の検討や LS や CS の役割（支援の種類や配置割合等）の見直しを計る。特に、重度対象や要介護者の GH での階層別・職種別における役割を再検討し次年度の編成を計画する。

オ 相談支援

- 不登校児に関する相談は増加傾向にあり、学校へ全く行くことができない、または短時間しか学校で過ごせない児童等の受け入れが法人できないか検討を開始する。
- 強度行動障がい者など、常時の見守りや支援を必要とする方の相談が増加傾向にある。このような方々を支える仕組みについて改めて検討を開始する。ただし、検討の際にはグループホームでの受入れだけではなく、重度訪問介護等の現在当法人で取り組めていない福祉サービスなど、多角的な視点で支援方法を検討する。
- 地域定着支援の制度上の課題について
令和 4（2022）年度から当法人でも実施している単身者の地域生活を支えていくための制度（地域定着支援）の課題を明らかにし、法改正に向けて、国への提言内容を検討する。
- 65 歳以上の介護保険適用対象者の介護保険への移行について、介護保険サービスへの切り替えに向けた準備を計画的に取り組む。
- 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。

カ 就労継続支援 B 型

- 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。
- 作業アセスメントシートの更なる充実に向けて
先進的な取り組みを実施している他法人と連携し、作業療法士等による行動分析等を利用した分析とそれに基づく ICT を活用した手法等を実践する。
- 就労継続支援 B 型事業利用者について、生活介護利用等への利用サービスの選び直しの際の指標を検討する。
- 技能職の伝承について
今後伝承する技術を選抜してマニュアルを作成する。令和 4（2022）年度に伝承者、被伝承者、伝承者の上司の聞き取りを実施。マニュアルに落とす項目を整理したことを受けて、今年度中にマニュアル作成を終了する。
- 所長と職長の両責任者制の導入について
WORK させぼで実施・整理した両責任者制の効果と注意点を参考に、今後の他事業所でも実施する必要がないのか検討を開始する。

キ その他

- ホースセラピー研究センターの方向性
  - ・ 馬を介した利用者への関わりを更に推進する。
  - ・ 大学等の教育機関や観光産業等の福祉業界以外との関わりを積極的に持ち、法人で実施している現場の取り組みについて他業界へ発信する。また、他業界の研究対象となり得るようなセンターを目指す。
- 送迎ルートの作成・運営の定着
  - ・ 令和 3（2021）年から試行した送迎ルートの作成・運営について、送迎ガイドラインを基に安全管理対策監を担当とし、今後定着を図る。

II 人事・労務の基本方針

1. 令和5（2023）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

- 休日数の増加
  - ・職員採用や優秀な人材確保の観点から、他法人と比較して休日数が著しく少ない点を改善するために、年間120日の休日確保ができる体制を確立する。
- 外国人雇用の検討
  - ・将来の人材確保のために、外国人労働の情報を収集し、具体的な対応を開始する。
- 必要人材の先行確保
  - ・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を継続。ただし、リモートワーク等ができるようになったことを鑑み、特に事業サポート本部では県外在住者の採用にも積極的に取り組む。
- メンタル不調者増加に伴うサポート体制の検討
  - ・令和4（2022）年度に作成したメンタル不調等の取扱いに関する労務係用のガイドラインを運用し、検証する。
  - ・委託機関を検討し、EAPを活用したカウンセリングを実施する。
- 役職者の業務整理
  - ・令和4（2022）年度に作成した執行組織規程の階層に基づく役割の執行具合を確認し、定着に向けて実施検証を行う。
- 勤怠システムの導入
  - ・令和5（2023）年6月の勤怠システム導入に向けて、明らかになった課題を解決し定着を図る。
  - ・各事業所のシフト表作成のための基本ルールとマニュアルを整備する。
- 業務方法書
  - ・定型業務については人に仕事が付随することを防ぐ事を目的に業務方法書等の作成に着手する。令和5（2023）年度においては、どの業務に方法書が有効であるのかを検討し、令和6（2024）年度以降の方法書作成の候補を絞る。その際には、令和3（2021）年度に実施した外部コンサルタントとの検討事項も参考に進める。
- 休日数増加をうけ、サービスの質と職員の働き甲斐を確保するため、副業の在り方や特定のサービス提供における時間外労働の在り方について議論を開始する。

(2) 拠点別の方針

ア 共通事項～事業本部で取り組む事項

- 令和4（2022）年度に明らかになった退職や休職の要因を踏まえ、その改善する方法を検討し、実施につなげる。
  - ・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）

- 人材確保
  - ・企業等の退職者の再就職（世話人等）に向け、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引き続き実施する。
  - ・方法論として、外部講師に依頼し、福祉経験のない方にわかりやすい研修内容に変更する。ただし、今後は法人内職員で研修が実施できるように講師候補者を複数指名し、数年単位で育成する計画を立てる。

(3) 人事異動の方針～事業サポート本部で具体化

- 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。
- 次期定期人事異動の方針について
  - ・事業本部長は拠点経営責任者を兼務せず本部長専任とする。
  - ・拠点事業運営の強化充実のために、役職者それぞれの特性を考慮しながら役職者の異動の検

討を行う。

(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 定年制・再雇用の方針

○ 役職者の再雇用

- ・定年を迎える役職者の雇用自体は嘱託職員としての再雇用を強く要望する。ただし、役職自体については、本人の希望や法人の状況に合わせて双方で協議することとする。また、再雇用に至った場合には令和4(2022)年度作成の「再雇用ガイドライン」を基に試行する。

○ 世話人の高齢化による退職者増大への対応

- ・生活支援員、世話人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。
- ・世話人の賃金について、競合職種と最低限同等に引き上げを実施する。
- ・お仕事説明会を継続しつつ、その広報については、令和3(2021)年に作成した採用施策(チラシ、パンフレット、HP)の効果を検証し改定を行う。

イ 将来的な人材確保の取り組み

○ 福祉人材の裾野を広げる

- ・若手職員が中学・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。
- ・これまでつながりがある学校から依頼があった場合は優先的に実施する。
- ・実施体制としては、引き続き、学校OBを中心に行う。

Ⅲ 人材開発の基本方針

1. 令和5（2023）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

- 初任者定着
  - ・初任者定着プログラム（定期採用職員3か年計画プログラム、中途採用者3か月プログラム）を実施する。ただし、福祉未経験者に実施するプログラムについては、令和4年度の課題を参考に時期や内容を変更することとする。
  - ・ジョブローテーションについては見直したプログラムを試行する。
- 定期採用の採用時無資格者の国家資格取得支援
  - ・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、実施する（対策講座の開催等）。
- 事務職員の育成方法の検討
  - ・事務職の業務レベルを初級、中級・役職級に分類し、育成する候補者に、レベルごとの研修内容を検討し、令和5（2023）年下半期より研修・外部視察を開始する。

(2) 拠点別の方針

ア 共通事項～事業本部で取り組む事項

- 新しい組織文化に向けた取り組み
    - ・未実施の役職者に性格検査の一つであるMBTI性格診断を実施し、実施済みのMBTI診断と合わせて特に拠点内の役職者間で共有する。その際は役職者それぞれの個性や特性を活かして各拠点の組織の補完・フォロー体制作りを行う。
  - 拠点経営責任者等の育成
    - ・管理者等として知っておかなければならない知識補給の具体的な機会を設ける。
    - ・各拠点ごとに目標の質や具体性、実施量に差がある為、その差を改善するような取り組みを法人として長期的な視点で実施すると同時にそれを担う人材育成を引き続き実施する。
    - ・理事長、本部長、事業サポート本部等による拠点巡回で事業の方向性確認、事業促進及び助言指導を強化する。
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次年度研修の参考とする。
- ① LOCAL STATION FLAT（諫早地区）
新たな拠点経営責任者の配置を踏まえ、役職者間相互の連携構築を見据えた具体的な取り組みを企画し、実施する。
  - ② CDS AeR（諫早地区）
職業訓練・障がい者雇用に特化した専門性の向上への具体策と就労拠点としての体制整備のあり方を検討する。
  - ③ LOCAL STATION CIRCLE（雲仙地区）
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た拠点独自の取り組みを行い、その効果検証を行う。
  - ④ LOCAL STATION CROSS（愛野地区）
事業所の垣根を超えた一体感の醸成と補完体制を見据えた拠点独自の取り組みを行い、協働体制の強化充実を行う。
  - ⑤ LOCAL STATION RISE（島原地区）
役職者の施設外就労等の現場把握の円滑な実施と定着等に係る体制整備（業務分掌等の作成と実施）の構築
  - ⑥ 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、ルール等の遵守と継続性を図る事を目的に、事業所内外共に意見が出し合える環境作りに取り組み、課題を分析し、改善に取り組む。

(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
  - ・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。
  - ・令和4（2022）年度に作成した支援レベルに応じて（初級・中級・上級）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。

- 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方針に沿った研修プログラムの実施を継続する。
- ②管理職、一般職（専門職・事務職双方及び有期契約職員）の人材開発の方針に沿った研修プログラムの実施を継続する。
- 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。（継続）
- 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・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）とする。なお、令和5（2023）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。（継続）

(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 初任者定着等の方針：

○ 若手職員等のモチベーションアップ

- ・勤続3年以上の若手職員が中学・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。これにあたり、福祉の楽しさ・やりがい・魅力を伝えることで自分自身の日々の業務の振り返りを通して職員の成長へ繋げる。
- ・令和4（2022）年度の課題として明らかになったジョブローテーションの在り方を見直し、新ローテーションを実施する。

イ 働き方改革と働く環境整備の方針

○ 育児・介護を行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する等の現場の負担感を減ずる方法を検討し試行する。
令和5（2023）年度においては該当者が発生した場合に、積極的に実施する。
- ・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。

○ 働く環境整備の更なる促進

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。

○ パワハラ防止宣言への取り組み

- ・令和3（2021）年10月に施行された「パワハラ防止宣言」に基づき、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

○ 地域貢献活動

- ・NPO法人障がい者後見・支援センター「あんしん家族」の業務に触れる機会を個々の事例を通じて積極的に作っていく。特にGH担当職員については、役職者が積極的に指示し、あんしん家族スタッフへ陪席（＝同席し学ぶ）する機会を設ける。
- ・NPO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ご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5（2023）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

- 目標収支額・収支率による経営の安定化
    - ・前年度の実績をベースに毎年予算作成時に拠点ごとに目標の収支額・収支率を定め、定着をはかる。ただし、CSの確保が年々困難になっている現状を鑑み、給与を競合職種と最低限同等に引き上げる予算設定を実施。
    - ・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」に必要となる財政規模の上限を定める。
  - 拠点別経営の確立
    - ・このフレームの下で、拠点別の経営改善、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年タームで初年度は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計画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5年度（2023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。
- #### (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

- 拠点の経営リスクへの対応
  - ・拠点ごとの収支額・率の変動リスクについて明確にし、そのリスクの軽減・改善の道筋、方策を明確にする。（拠点の中期の経営方針の確認）。
  - ・令和5（2023）年度は、過去2年で明らかになった経営面のリスク軽減・改善に、事業本部と協働で取り組む。
- 平均利用率の把握
  - ・令和4（2022）年度は、コロナ禍において、平均利用率の低下があったため、新規契約及び利用目標の進捗管理に取り組む。

イ 個別事項

- 佐世保地区の拠点経営の見直し検討を開始する。
  - ・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。
  - ・佐世保地区のS・Tコースの条件見直しを行い、令和6年度（2024年度）の就業規則改定の準備期間とする。

(3) 予算編成の方針～事業サポート本部で具現化

- 予算方針等の周知
  - ・予算案の重点事項や各拠点の売上目標、利益見込み、人件費や研修・福利厚生などの枠を平易に説明し、安心して働くための情報を職員に伝える。
- 予算編成の方針
  - ・次期予算編成は、今後5年間の最低収支率を明確にした上で、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職員確保・職員定着のための改善、システム整備等に必要となる予算を確保する。
    - ・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。2021年度までの借入金の金利固定期間終了に合わせ繰上げ償還を検討する。
    - ・予算作成において、棚卸額が前年と変動しなければ、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充実

- 知識の取得とアップデート
令和4（2022）年度に取得した知識で実施を行う。
  - ・具体的には、HACCP で取り組んできた衛生管理と増産に必要な業務効率化の知識の取得を目指す。
  - ・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。
- リーガルチェック体制について
就労事業に必要な売買契約・商標登録・設備更新時の条件など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内外の体制を整える。
- コロニーエンタープライズと能開麵工場との統合や増産に向けた新工場の建設準備の検討を行う。福祉分野以外から、生産管理等の知識を獲得する機会を増やす方法を明確にする。

イ 財務管理の効率化

- インボイス制度開始に伴う消費税対策と増加する経理業務への対応

V その他の基本方針

1. 令和5（2023）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」

- ICT活用の再編成
  - ・ケアラボについては現状を踏まえ、ケアラボ部会の再編成と家族公開の見直しを図る体制を整備する。
  - ・ケアラボ部会を中心に、現状のテンプレートを検証し令和6（2024）年度のテンプレート改定を目指す。また、その際には利用者へのサービスの質の向上に向けた科学的なデータ収集がしやすいような方法について合わせて検討する。
- 関連団体との連携強化
  - ・関連団体が実施している事業については、類似の事業が多い。また、関連団体同士の交流の機会も少なく、それぞれの団体が実施している事業内容への認知度も薄い状況であることを鑑み以下の方針とする。
    - ① 関連団体が実施している事業の見直し、集約、啓発活動の方法等について、法人から働きかけを開始し、場合によっては法人主導で取り組んでいく。
    - 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たる事業であることから、実施体制のフォローを行う（人材の派遣等を含め、検討）。
- その他
令和6（2024）年度はサービス改善の基本方針については、中間目標見直し年度となる。このため、令和5（2023）年度は、下準備のために法人の現状や課題を広く検証・把握するとともに法人を取り巻く地域環境、情勢、政治状況、世界情勢等の基礎データをそろえる年度とする。

第3章 令和5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	6
		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	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	56
		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	31
		HOME しまばら	島原	52
	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 びーぶる	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	雲仙	20
		ボステック科	諫早	14
	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5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5年4月1日	定員変更 生活介護 (12名→14名) 自立訓練(生活訓練) (8名→6名)	利用ニーズが多い生活介護を増員する。
HOME 東いさはや (共同生活援助)	令和5年4月1日	定員変更 (58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 西いさはや (共同生活援助)	令和5年4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5年4月1日	定員変更 (54名→52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5年7月1日	定員変更 (43名→40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 たいしょう (共同生活援助)	令和5年7月1日	定員変更 (43名→48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5年7月1日	定員変更 (52名→50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。
TERRACE からふる (共生型通所介護)	令和5年8月31日	廃止	利用者像の変化に伴い閉鎖。(現在のメインの対象者が行動障害を有する方が増えてきたため)
HOME させぼ (短期入所)	令和5年9月30日	廃止	経営改善と支援の質向上を目的に併設型短期入所を閉鎖し、事業所再編を行うため。
HOME させぼ (共同生活援助)	令和5年10月1日	定員変更 (31名→33名)	併設型短期入所閉鎖に伴い、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。
長崎能力開発センター	令和6年3月31日	閉鎖	就労の場を構築するうえで先駆的に職業訓練を行ってきたが、特別支援学校からの直接就労の拡大と就労福祉サービスの充実を踏まえ発展的に閉鎖する。
STEP ふたば (宿泊型自立訓練)	令和6年3月31日	閉鎖	長崎能力開発センター閉鎖に伴い、閉鎖する

(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5年5月末 完成予定
グループホーム(通い型) (島原市湊道)	HOME しまばら(共同生活援助)	令和5年8月末 完成予定