

SUNNYSIDE 2024-2026

社会福祉法人 友朋会

2024－2026 中・長期事業計画

2024年度から2026年度の3年間について、新たに第3期中・長期計画を策定しました。この期間のビジョンとして以下の3つを挙げています。

I 地域共生社会の実現

社会福祉法人として、前期に引き続き地域ニーズに主体的に取り組み、地域に必要な事業を継続して行います。また、地域・社会との対話や多業種・多職種との連携を深め、多様な社会課題の解決に取り組んでいきます。

法人で取り組んでいるアール・ブリュット活動は、メディアに取り上げられることもあり、障がいのある人もない人も、身近に地域共生社会を体感できる事業にもなっています。この活動は熊本県SDGsにも登録しており、利用者、家族、地域、関係機関等とのパートナーシップを深め、地域福祉の充実を図るため今後も重点項目として取り組んでいきます。

- ◆地域における公益的な取り組みの実施
- ◆アール・ブリュット活動の推進
- ◆特別支援学校、病院、他事業所等の多業種・多職種との連携強化
- ◆地域福祉に貢献する人材の育成
- ◆発信力の強化
- ◆SDGs 活動の推進
- ◆新しい事業領域の検討

II 魅力あるサービスの追究

障がい福祉の分野では重度化・高齢化、障害者虐待防止など様々な課題へ取り組んでいます。私たちは、これらの課題にしっかりと対応しつつ利用者・家族から「選ばれる施設」になるための魅力あるサービスづくりに取り組んでいます。

魅力づくりのベースとして「細やかなことに気を配り、利用者ひとりひとりを大事にするホスピタリティ精神の育成」を掲げ、職員全体のホスピタリティの向上に努めます。

また、課題解決力の向上や専門スキルの習得、食事や入浴などの日常生活支援

の見直しを進め、利用者自身の意思決定を尊重したサービスの提供とその魅力の向上に努めていきます。

- ◆利用者に寄り添った丁寧な支援の展開
- ◆魅力あるサービスづくりの検討
- ◆権利擁護と意思決定支援への取り組みの強化
- ◆利用者自身の意思決定の尊重
- ◆ライフステージの支援
- ◆専門スキルの向上
- ◆内部資格制度の設立
- ◆福祉サービス第三者評価の受審

Ⅲ 働きやすい職場づくり

人材確保は非常に厳しい状態が続いており、この状況は今後も継続すると予測されます。このため法人としても、ICT化・DX化を進め、職員の業務負担の軽減を図り、いきいきと働ける職場づくりと多様な働き方の検討に取り組めます。

また、キャリアパスや人事考課制度、評価制度を見直し、より納得性の高い制度への変更を検討します。これに加え、人材の確保、定着、育成の仕組みの見直しもあわせて行い、職員定着に向けた仕組みやマネジメントのあり方を整備し、3年間の職員定着率83%（2024年～2026年）達成を目指します。

- ◆キャリアパス制度の見直し
- ◆人事考課制度・評価制度の見直しの検討
- ◆処遇向上・多様な働き方の検討
- ◆ICT・DX化の推進
- ◆マネジメント技術の向上（リテンションマネジメント）
- ◆職員間コミュニケーションの充実
- ◆職員の資格取得、自己啓発、自発的な学びの支援

2026年度事業計画

I. 経営理念と運営方針

<経営理念>

健やかでその人らしい生活の創造

<運営方針>

- ①コンプライアンス（法令遵守）の徹底
- ②人権の尊重
- ③家族・社会との連携
- ④地域移行の推進

II. 基本方針と重点項目

<基本方針>

2026年度は「人的資本の強化」と「地域社会との共生」を主軸に据えて事業運営を行っていきます。これは、現在の社会福祉を取り巻く環境は不確実な事案が複雑に絡みあっており、人材への投資が最大限の効果を発揮すると考えているためです。

採用のツールは今まで以上に広げつつ、ICT化・DX化により効率を高め、職員の負担を減らしつつ一人一人がスキルアップを図り、最大限の成果を出せる環境づくりを進めます。

また、地域共生社会の実現として、介護・障害・子育てなどの枠を超えた横断的な支援も求められています。今まで以上に開かれた施設づくりを進めるとともに、地域や多職種が連携していける法人づくりに努めていきます。

<重点項目>

- ①働きやすい職場作りの推進
- ②支援の質の向上
- ③地域共生社会の実現とアール・ブリュットの推進

①働きやすい職場作りの推進

2026年度は新たに5名を採用します。

これにより、現在のサニーサイドの人員は常勤換算で38.7名から43.7名となり、余裕を持った人員状況を作れます。

新規採用者は5名全員が社会福祉学部卒です。社会福祉を専門的に学んでおり、新たな視点による支援の活性化や質の向上を見込んでいます。

この増員により一時的に人件費は増加となります。現在の人件費率57%から62%と5%ほどの増加となりますが、現在のサニーサイドの経営状況では影響は少ないと見込んでおり、人材に対する先行投資と捉えています。

また、定年も60歳から65歳に延長し、年間休日数も現在の107日から110日に3日増加させます。職員にとってより働きやすい職場作りを推進していきます。

②支援の質の向上

サービスの根幹である支援の質の向上を目指します。ここ数年で職員の入退職が続いておりましたが、前年度までで一旦落ち着きを見せています。しかし、経験者の退職によって、支援力そのものは停滞しています。人材を加配し安定した今、新たな支援力の向上に取り組みたいと考えています。

従来の福祉的、専門的な知識・技術の向上はもちろんですが、昨今のAIやICTを活用できる人材像が目標です。福祉のスキルとAIを掛け合わせスピーディな課題解決力を育成し、定着させていくことは支援力の向上に繋がります。また育成力の向上に向けては、新たな部署「人材育成係」を設置します。従来は職員教育と育成部門、責任者がバラバラになっていました。これを、新たな責任者に一元化し効率的な育成を進めます。キャリアパスの見直しや、スキルマップの整備、OJTとOff-JTの効率的な組み合わせ、それを担保するための心理的安全性の浸透などの「成長実感」を感じられる制度整備を進めます。

③地域共生社会の実現とアール・ブリュットの推進

地域共生社会の実現に向けて新たな一歩を踏み出しています。その核となるのが、法人全体で取り組むアール・ブリュット活動です。「サニーサイドのアールブリュット」によって、障がい者の理解と啓発はずいぶん深まりを見せていると感じています。引き続きより多くの方に知っていただけるよう、工夫を凝らした情報発信に努めます。

また、社会福祉法人として地域に何ができるかを問い直し、事業所の枠を超えたサポート体制の構築を検討します。新しく完成したサニーサイドグラウンドは、利用者の皆さんの健康を支える場であるのとあわせて、地域の皆様とも笑顔で交流できる、開かれた場所として育てていきたいと考えています。

Ⅲ. 法人

事業目標：人的資本の強化と地域・社会との連携

1. 職場環境の見直しと人材マネジメント

早期・多角的採用による人材確保と、休日の増加、定年延長といった処遇改善による長期定着を促進します。あわせて職員との面談機会の増加とシステム化により、状態を可視化し、組織課題の早期発見と解決を徹底することで、職員が安心して長く活躍し続けられる、健全な運営体制を構築することを目指します。

a. 採用活動の強化と定着支援

①人材確保の強化

- ・職員採用（1名程度）
- ・外国人材採用の検討（検討結果報告書）

【新】②就業環境の整備

- ・年間休日の増加（4月／3日増加、年間107日から110日へ）
- ・定年制の延長（4月／定年60歳から65歳へ）

【新】③1on1面談の実施（月1回）

b. ICT活用による生産性の向上と教育体制の確立

①記録・見守りシステム更新及びWi-Fi環境の構築（補助金事業予定）

【新】②AI導入（事業所アカウント開設）

【新】③人材育成係の設置（担当係長の設置）

④キャリアパスに連動したOJTの実施（年4回／スキル可視化）

⑤マネジメント研修の実施（年4回／管理・指導職層への専門研修）

2. 地域・社会との連携強化と透明性の確保

グラウンドの活用により、スポーツ等を通じて地域住民との交流を一層深めていきます。また、サービスの質の基準の一部となる「福祉サービス第三者評価」を受審します。3事業所において受審し、運営の透明性と支援の質を向上させます。

a. 法人資産の開放と地域交流の活性化

【新】①地域交流グラウンドゴルフ大会の実施（泗水西小校区）

【新】②運動・健康推進グラウンド活用（年間／サニーサイド他各事業）

③サニーサイド秋まつり企画の見直し（委員会の設置）

b. 第三者による客観的な評価と情報公開

①福祉サービス第三者評価の受審 サニーサイド（9月中旬受審）

②福祉サービス第三者評価の受審 サニーサイドワークセンター（9月下旬受審）

③福祉サービス第三者評価の受審 GH サニーサイド（10月上旬受審）

c. コンプライアンスと安全管理

①虐待防止アンケート及び自己評価実施（年4回）

②コンプライアンス研修の実施（年1回）

3. 手厚い人員配置による就業環境・支援力の強化

今年度は5名の職員の採用を行っています。これは、より良い支援を届け、職員がやりがいをもって働ける職場を作るためのポジティブな投資と考えています。

これにより、利用者の特性やニーズに合わせた「意思決定や個別支援」の時間を確保し、より満足度の高い支援や、現場の負担分散による本来の専門業務に集中できる環境を整備します。また、余裕のある見守り体制を構築し安心・安全な支援体制を強化します。

①意思決定支援会議実施マニュアルの作成

【新】②地域移行等確認マニュアルの作成

Ⅳ アール・ブリュット事業部

事業目標：アート活動による社会との繋がり強化

1. アール・ブリュット事業部の新設

アール・ブリュットに関する事業が本格的に指導して約10年が経過し、展示企画やレンタルアート、広報活動など活動の幅が多岐に渡っています。そのためアール・ブリュット事業部を新設し、各事業との連携を強化します。

【新】①アール・ブリュット事業部の新設

②事業会議による情報の共有、意思統一（1回/月）

③業務の役割の明確化（業務一覧表の作成）

2. アートを通じた社会との繋がり強化と価値の向上

広報活動を強化し、私たちの行っているアールブリュット事業発信力の強化に努めます。社会との繋がりを推進し、多くの人目に触れる機会の創出や作品の魅力を広く伝えると同時に、作家の自信と実績に繋がります。

a. 社会につなげるアート活動

①年間展示

- | | |
|----------------------|---------------|
| ・サニーサイドの画家たち展 vol.8 | 長崎書店ギャラリー（4月） |
| ・サニーサイドの画家たち展 vol.9 | ギャラリーミモザ（6月） |
| ・サニーサイドの画家たち展 vol.10 | ギャラリーミモザ（11月） |
| ・アールブリュット展 vol.12 | 熊本県立美術館（1月） |

②公募展への応募（年2回／応募先検討中）

b. 企業・団体との協力関係強化

【新】①広報誌「ミモザ」再構成（デザインと内容の抜本的見直し）

②企業ノベルティグッズ企画の提案

V. 障がい者支援施設 サニーサイド

事業目標：一人ひとりに寄り添い、地域とつながる支援の提供

1. 支援の質の向上と専門性の追求

グラウンドでの運動メニューによる活動量の調整や創作などのメニューを障がいの支援状況に合わせて見直します。現在の5グループ制は継続しますが、メンバーは再編成します。また、支援力向上のため、専門家による支援研修を継続します。支援の総合的な質の向上を目指します。

a. 個々の特性に合わせた活動プログラムの見直し

- ①グループごとの活動の見直し（年4回／5グループそれぞれ見直し及び調整）
- ②アート活動の実施（月2回）

【新】③健康増進・体力強化プログラムの実施（グラウンド利用）

【新】④外部講師活動の実施（年4回）

- ⑤美術館見学の実施（年2回／アート活動グループ）

b. 専門的な支援力と医療体制の強化

- ①強度行動障害支援研修（年4回：北部発達障がい者支援センターわっふる）
- ②障がい支援区分判定員研修（職員6名対象に実施）
- ③ケース検討会の開催（年2回／論理的思考を基にしたケース検討）
- ④感染症・緊急時の初動対応研修（年2回／BCP対応含む）

2. 心地よい住環境と豊かな食生活の実現

居住棟を男女別棟へと再編成します。あわせて、施設内の衛生管理体制と環境整備も見直し、清潔で安全安心な暮らしづくりを進めます。また、職における安全性向上

に向けた取り組みとして、嚥下機能の向上に向けた取り組みを強化します。

a. 「住まいと暮らし検討会」による改善

【新】①検討会の開催（月 1 回／10 月に男女別棟整備実施予定）

②衛生管理体制の変更（清掃マニュアル改定）

b. 食の安全性の確保と楽しみの提供

【新】①嚥下力強化プログラムへの取り組み（月4回）

Ⅵ. サニーサイドワークセンター

事業目標：生産性の向上と自己表現の機会の創出

1. 生産性と工賃向上への取り組み

利用者ひとりひとりがさらにスキルアップを目指すために、作業環境やサポート面、作業に取り組む姿勢やモチベーションの向上支援を行います。また、目標工賃達成のために、販路拡大や新規事業に取り組めます。

a. 作業環境の見直しとマニュアルの整備

①作業環境の見直し（作業工程の見直し、配置、器具備品見直し他）

②作業支援マニュアルの見直し（数値目標設定・管理）

【新】③利用者表彰制度の導入（年 2 回／優秀者・勤労者表彰等）

b. 販路の開拓と工賃目標の達成

①平均目標工賃月額 18,800 円（前年度比 103%）

②工賃支払い規定の見直し（種別工賃の見直し他）

【新】③オンライン販売の再構築（オンラインショップ BASE 開設）

④デジタル発信の強化（月 1 回／Instagram）

2. アート活動の事業化と社会とつながる活動の推進

アート活動の魅力をより高めるため、発信力を強化し、各種グッズの生産販売やデジタルデータの活用についても検討を行います。また、多様な表現に触れることで個々の感性を豊かにするために、アート活動に触れ合う機会をつくります。

a. 魅力ある商品開発とデジタル利用の検討

①アートグッズの企画・販売（4種）

・ポストカード（ 4月／ 8種、各100枚 計800枚）

・Tシャツ （ 随時／20種 各5枚、計100枚）

- ・カレンダー（12月／1種、計300枚）
- ・マグカップ（4月／2種、計100個）
- （1月／1種、計30個）

【新】②絵画デジタルデータ販売の検討（マニュアル・契約書・販売表）

b. 社会とつながる活動の推進

- ①アート外出支援（年2回／美術館他）
- ②絵画教室の開催（年4回／夏休み期間中、支援学校生徒対象）

3. 社会性向上への取り組み

社会参加、人間関係構築を促進するため、コミュニケーションスキルの向上や職場でのルール及びマナーを身に着ける取り組みを継続して行います。

- ①ソーシャルスキルトレーニングの実施
- ②職場でのルール・マナー支援の実施

VII. 共同生活援助事業所 サニーサイド

事業目標：健康で安心した生活の場の提供と社会参画の促進

1. 自立に向けた生活のサポート

自己決定の推進に向けて、地域交流と社会生活支援を継続します。また、グラウンド管理を GH 利用者自治会で行うことにより、役割と責任をもって取り組むことを支援します。

a. 日常生活支援

- ①自立訓練の実施（買い物・外出等社会スキルアップへの取り組み）
- ②生活訓練の実施（掃除・洗濯等生活スキルアップへの取り組み）

b. 社会生活支援の充実

- ①地域資源利用（月1回／図書館、公民館他）
- ②日帰り旅行の実施（年1回／グループ別実施）

c. 健康管理・運動の充実

【新】①グラウンド定期活動の実施（月2回／ウォーキング・球技等の運動の機会）

【新】②GH 利用者自治会でのグラウンド管理業務の実施（月1回）

- ③地域交流グラウンドゴルフ大会の開催（泗水西小校区合同）
- ④知的障がい者親善スポーツ大会への参加（ペタンク・グラウンドゴルフ）

2. 広報活動の強化による魅力の発信

かえでの再稼働に向けて広報活動を強化し、新規利用者の確保を目指します。

a. 広報活動の強化

【新】①GH 事業の発信（月1回／Instagram）

②グループホーム紹介動画の作成と発信（施設 SNS・HP）

b. 利用促進事業の実施

【新】①施設見学会（相談支援事業所向け）の開催（年1回）

②施設見学会（支援学校向け）の開催（年1回）

③相談支援事業所訪問説明の実施（年2回）

Ⅷ. 相談支援事業所 サニーサイド

事業目標：サービスの継続性向上・効率化への取り組み

1. 相談体制の継続性の確保と人材育成

相談支援事業に関わる人材の育成を進めます。また、ICT 化を進め効率化を進め、事業の拡大に努めます。

a. ICT 活用による効率的な業務の推進

【新】①AI 議事録作成等の運用（都度）

b. 相談スキルの継承と安定した運営

【新】①相談支援専門員の拡充（7月／1名受講予定）

②相談支援 OJT の実施（都度）

2. 地域資源の把握と活用

地域におけるニーズを把握分析し、相談支援の充実を図ります。

a. 地域ニーズの可視化と共有

① 地域ニーズ報告書の作成