

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きます。

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

2024年度事業計画

1. 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

2. 基本方針と重点項目

<基本方針>

今年度は、コロナ禍が終わり、今までどおりの生活を取り戻す活動を本格的に再開します。私たちの活動地域では賃金上昇・物価上昇、半導体産業の急激な拡大によりこれまで以上に「人材」の確保が難しくなっています。

共にはたらく人材の処遇向上はもちろん、仕事のやりがいを高めていくためにも、自立的に支援に関わっていく仕組みづくりや、新たな可能性に挑戦できる環境づくりをはじめとした人材育成・定着は最重要課題の一つです。

また、前期中・長期計画で取り組んできたアールブリュット活動に代表される「法人の強み」の強化やICT化・DX化にも積極的に取り組み生産性・効率性を高め、サービスの魅力と質の向上、経営の安定化につなげていきます。

<重点項目>

●多様な人材の育成、そして定着

- ◆サニーサイドでは、障がい福祉サービスの専門性を高めていくことと同時に、考え方を大きく転換するポイントに来ていると感じており、新たな変革の時期に対応していきける人材を育成していく方針です。

柔軟な思考を持ち、バイアスを持たずに考えることができる人材の育成、一般的な考えから離れた視点での意見や、新しい考えを受け入れることのできる組織の体制整備（心理的安全性）も行っていきます。

- ◆直近3年間での退職者は14名。新規入職者も14名と数字上では人数の確保はできているように見えます。しかし、退職者が持っていたスキル、経験・体験に基づく固有の知識・情報は、退職と同時に失っており「知識の損失」が起こっている状態です。これに、新たな採用や教育の負担が地味にのしかかっており、定着率の向上は重要な課題の一つとなっています。これらに歯止めをかけるため、定着に向けた新たな施策を実施します。

●魅力あるサービスづくり

- ◆サニーサイドでは、利用者の確保と利用率の向上については思うように進めることができていません。これは、新型コロナウイルスの影響等もありましたが、大きな原因は、「利用者・家族・関係機関から選ばれる施設」になっていないことが考えられます。サービスすべてに問題があるとは考えていませんが、相手に合わせたサービス提供の仕組みや漫然とした支援から魅力ある支援への向上に向けて、細かな部分の改善やそれに伴う職員のホスピタリティ面の教育などを実施します。

●ICT・DX化による効率化

- ◆ICT・DX化による効率化を推進し、業務負担の軽減や支援の仕組み自体の変革、少ない職員数でも質の高いサービスが提供できる体制への検討を行います。ICT化・DX化に取り組みやすいといわれる事務作業などは、他法人の事例や先進事例を積極的に取り入れ効率化を図ります。

3. 法人

事業目標 「働きがいのある職場作りによる法人価値の向上」

a.働きやすい職場作り

●職員処遇の向上に向けた取り組みの実施

社会の物価上昇・賃金上昇にあわせた処遇向上のために、業界動向の分析や顧

問社会保険労務士との検討により、処遇改善加算を原資とし平均2%以上の賃金等の見直しを行います。また、2025年度に向け賃金表等の改定を検討します。

● 多様な人材の育成に向けて

柔軟な思考や高い気づき力を軸とした支援を実現するため、生涯学習に基づいたICT研修、ホスピタリティ研修、心理的安全性研修の3つの研修を実施し、社会で活躍できる多様な人材育成に努めます。

● マネジメント力の強化

人材の定着率の向上のため、キャリアパス見直しのために「キャリアパス検討委員会」の設置、人材定着・従業員活躍のための管理手法であるリテンションマネジメントを含めたマネジメント研修を強化し、2024年度職員定着率92%を目指します。

● 職員間コミュニケーションの活性化

職員同士の情報交換をスムーズに行い、利用者支援の質の向上のために、会議・委員会の見直しを行い、8会議、13委員会に再編します。また、会議を「顔を合わせたの議論と議決の場」の機会として、職員間のコミュニケーションをより密に行える体制に整備します。

b.業務の効率化の推進

● 適正な作業と予算の見える化

施設・設備の修理コストの計画的な運用のため、大型補修、定期修繕や設備機械の更新、車輛・機器等の予算については、中長期（3年）の計画書を作成し見える化を進めます。

● ICT・DXによる効率化

新たな技術や気づきを取り入れるため、ICT・DX活用のための「ICT・DX検討委員会」を設置し、先進技術を取り入れる素地を醸成し、事務・支援現場での業務の効率化を目指します。

c.社会課題に対する取り組み

● SDGsの推進

SDGs 推進のため、「SDGs 推進委員会」を設置し、法人内部研修会の開催（1回）、職員・外部への周知活動の実施、発信の仕組みづくりを行い、社会福祉法人の社会的な使命の一つとして取り組みます。

● 作品・活動の価値を高める

作家の付加価値の向上のため、3つの展覧会（アールブリュット・パートナーズ熊本、Bunkamura、熊本ハートウィーク）に質の高い作品の出品を行い、選抜・入賞を目指します。

● 多業種連携の模索と発展

アート活動を実施している個人・団体などとの多業種との連携を推進し、新たな関わりの中から、次の取り組みへの検討を進めます。

4. 障がい者支援施設サニーサイド

事業目標 「利用者ニーズに寄り添った支援の実践」

a.社会生活支援の充実

● 暮らしの選択

地域移行を推進するため、施設入所利用者全員が毎月グループホームでの体験活動や交流を行い、「どこで暮らすか」を利用者自身が選択できる機会をつくります。

● 外出等の活動の充実

外出や施設外での活動の充実のため、地域イベント・地域資源等についての情報提供体制を整備し、自らが意思決定できる環境を整え、地域・社会への参加を推進します。

● 連携の強化

スムーズな施設利用につなげるため、特別支援学校・児童福祉施設等において、サニーサイドでのサービス状況等の説明会を年4回開催し、教職員、児童・家族との連携を強化します。

b.重度・高齢化への対応

● **今後の生活の在り方を考える**

利用者の今後の生活の場所やあり方を検討するために「ライフステージ支援方針検討会」を設置し、2023年度内に全利用者の今後のライフステージの検討を行います。

● **外部ボランティアの導入**

新たな日中活動メニューの充実のため、外部ボランティア等による活動を検討し、日中活動をより楽しみのある活動にします。

● **介護スキルの向上**

介護スキルの向上のために年3回の介護実技研修及びマニュアル化を行うことで、利用者、職員双方の介護時の負担軽減を図ります。

c.サービスの質の向上

● **ホスピタリティの育成**

サービスの基本を学びなおし、丁寧な支援を実践するため、福祉におけるホスピタリティ向上研修を実施し、利用者ひとりひとりに寄り添った支援の実践力向上を目指します。

● **新たな資格の創設**

専門性の向上のために、「障がい支援区分判定対応支援員養成講座」を新設し、サニーサイド内部での資格制度化を行います。今年度は4名の修了者を育成します。

● **支援情報の一元化**

きめ細やかな利用者支援の実践のため、kintoneでの個人支援マニュアルと日々の回覧情報を一元化し、情報集約できる仕組みを作り、業務の効率化を進めます。

● **魅力あるサービスづくり（通所）**

魅力ある通所サービスの提供と質の向上のために、通所利用者へ年2回のニーズ調査とその結果に伴う通所サービスのあり方を検討します。利用者に、「利用したい」と思える支援メニューに見直し今後の利用者拡大につなげます。

5. サニーサイドワークセンター

事業目標 「福祉の生産性の向上」

a.工賃向上に向けた取り組み

●目標工賃

委託作業の受注増に取り組み、目標平均工賃 12,000 円（前年比 103%）を目指します。

●作業環境全般の見直し

生産性向上のために、作業工程の見える化、作業ごとの工程マニュアルの作成、作業場の環境設定の見直し、補助具の見直しを行い生産活動の効率化を図ります。

●アート事業の強化

アート事業強化のため、営業活動を強化し新規レンタル 10 件の獲得、絵画作品を利用した商品 2 種の開発を行い、売り上げ増加を目指します。

b.モチベーションアップへの取り組み

●働く場の見学外出

作業意欲の向上のため、働く場の見学や体験活動を年 2 回実施し、作業のモチベーションを高め質の向上につなげます。

●アートに触れる機会を

創作意欲の向上のため、様々なアートに触れる機会やアート活動の見学、体験活動を年 2 回実施し、アート活動の質の向上につなげます。

●画材の見直し

新しい作品や作風等を生み出すため、新しい画材の導入や題材の選定について検討を行い利用者のチャレンジをサポートします。

●絵画教室の開催

新たなアールブリュット作家の発掘や、興味関心を持った利用者の活動機会の創出のため、定期的な絵画教室を開催し、アールブリュットの広報・啓発を推進します。

6. 共同生活援助事業所サニーサイド

事業目標 「自立に向けた生活のあり方の検討」

a.自立に向けた生活のサポート

●社会生活支援の充実

意思決定支援を推進のため、利用者自治会では、必ず地域資源・地域サービスに関する情報提供を行い、外出等の社会生活支援の充実につなげます。

●つながりの強化

地域生活支援の推進のため、年1回の特別支援学校、児童福祉施設等その家族向けの説明会を実施し、グループホームの利用拡大と地域とのつながりの強化に努めます。

●地域との交流

地域福祉の推進のため、地域住民との年1回のグラウンドゴルフ大会を開催し、地域との交流を深めます。

b.健康維持・増進

●継続的な運動の習慣化

健康な生活を送るために、日常のウォーキングや運動レクリエーションの実施を行い、身体機能の維持や増進に努めます。

●地域イベントへの参加

運動のモチベーションの維持やイベント参加を楽しむため、10月に行われる「七城コスモスウォーク」に参加し、楽しみながら運動する機会をつくります。

●地域生活を楽しむ活動

楽しみと運動する機会の両立のため、ボーリング大会(年1回)などのレクリエーション活動を定期的実施し、グループホーム利用者同士の交流を深めます。

7. 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への取り組み」

a.相談支援体制の整備

●業務標準化への取り組み

サービスの継続性向上の仕組みを確立するため、相談支援事業マニュアルの作成を行い、継続可能な支援体制を整備します。

●地域ニーズへの対応

地域の課題、地域のニーズを知るため、利用者面談や関係機関から得られた情報をもとに「地域ニーズの報告書」を作成し、今求められるニーズやサービスについて検討する機会をつくります。

b.人材の育成

●相談支援専門員の育成に向けて

サービスの継続性向上の仕組みを確立するため、年間1名程度がローテーションにより相談支援業務を経験できる仕組みを整備し、多様な人材育成を推進します。