

令和4年度

事業報告書

社会福祉法人

宝安寺社会事業部

令和4年度 社会福祉法人 宝安寺社会事業部

事業報告

責任者：大水 健晴

I. 法人の理念

「仏教の慈悲の精神に基づく福祉の実践」

人の喜びを我が喜びとしてその人とともに喜び

人の悲しみを我が悲しみとしてその人とともに悲しむ

そして自分を律し高めつつ、人のために働き、人の幸せのために力を尽くす

このことを自身の成長と幸せの糧としていきます

慈悲の精神をもって地域社会の福祉の向上に貢献します

望月正道（初代理事長）は、当法人の仕事の姿勢に関して、「傍観者ではいられなかった。ただそれだけ。一人の力は誠に小さく、たくさんの支援と協力があってこそ」という言葉を残している。

すべての職員が、目の前に起きていることをしっかり受け止め、それぞれが主体的に考え、行動する人でありたい。

そして、当法人の福祉活動を通じて、地域の方々の不安が取り除かれ、一步一步幸せが増幅されるよう取り組んでいきたい。

II. 法人の主な活動状況

ここに一年間の法人の運営を支えてくださった皆様にお礼申し上げますと共に、一人一人の職員、保護者・家族の深慮と協力、努力に深く感謝したい。

前年度に引き続き、法人の経営基盤を見直し、持続可能かつ信頼性のある組織体質の醸成を目指し、理事会・評議員会の運営、法人施設の運営を行った。今期の最重要課題は、長期化する新型コロナウイルス感染症の脅威から園児・利用者・職員を守るための「新型コロナ BCP（事業継続計画）対策本部」の運営であった。法人施設においても休園や一部閉鎖を余儀なくされたが、関係者全員の努力と協力により大規模なクラスター発生は抑えることができた。特に今年度は入所施設やグループホームでも利用者職員の感染が拡大したが、職員と周囲の関係者の尽力により大規模クラスター化を抑えることができた。

地域との連携深化においては少しづつ進展があった。まず児童分野においては、小田原市・開成町・南足柄市において、児童発達支援センター及び児童精神科クリニックによる地域連携事業として、医師、臨床心理士、言語聴覚士、作業療法士、理学療法士等の医療リハビリテーション職や保育士を地域の乳幼児健診、子育て相談、親子教室などへ派遣した。令和5年4月発足の子ども家庭庁の施策として今後「地域における障害児支援体制の強化」が進むことを踏まえ、子ども青少年部子ども相談係、障害福祉課、健康づくり課等と宝安寺社会事業部のスタッフが共にミーティングを開催した。

保育分野では、以前より無園児のための子育てサロン（オアシス）や一時保育室（れんげ組）を展開してきたが、地域の子どもたちに関わっている諸団体を理解し、今後連携していくために、子ども食堂まんまるほっぺ、小田原母子寡婦福祉会や報徳食品センターの体験ボランティアに参加した。その成果として、まんまるほっぺと共同開催しての季節イベント（親子お食事会）が茶のまあるにて2回開催された。

障害成人分野では高齢福祉との連携を深め、地域の民生委員、社会福祉協議会、地域包括支援センター、高齢グループホーム連絡会等の諸団体と連携しての認知症啓蒙イベント「注文をまちがえるあつまあるカフェ」を企画し、茶のまあるにて開催できた。高齢福祉施設の協力もあり、障害のある利用者の高齢化への取り組みから、「高齢化指標づくりプロジェクト」が進められた。また司法書士会を招いて「親なきあと相談会（後見人制度相談会）」を実施できた。就労分野の農福連携の取り組みとしては、八朔等果樹収穫・出荷作業、下中玉ねぎ農作業、スクミリングガイ駆除、和栗の収穫とジェラートの製造協力、根府川古道の整備などを行い、利用者の活躍の場を広げた。また法人の被災地支援プロジェクトの活動からウクライナ人道支援義援金及びトルコ大地震災害義援金を送った。

今期は法人設立120周年ビジョンのとりまとめを行い『福祉ほうあん』129号に成果発表した。策定プロセスにおいて行政や地域社会との今までにない対話を深め、法人の存在意義について考えることができた経験となった。進捗については既に一足も二足も進んでいるビジョンもあり、早くも軌道修正を迫られているビジョンもあり、継続して取り組んでいきたい。

Ⅲ. 法人の状況に関する重要な事項

(1) 評議員の状況（令和4年度末現在）

長谷川 誠一（はせがわ せいいち）

職業：株式会社長谷川建材社 代表取締役会長

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和7年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：該当なし

末澤 日呂（すえざわ ひろ）

職業：無職

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和7年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：該当なし

安藤 實英（あんどう じつえい）

職業：総世寺 住職

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和7年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：宗教法人玉宝寺五百羅漢保育園 理事長、総世寺 住職

加藤 芳永（かとう よしなが）

職業：無職

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和7年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：社会福祉法人小田原市社会福祉協議会 理事、社会福祉法人神奈川県共同募金会小田原市支会 委員、一般社団法人小田原市観光協会 理事、小田原市明るい選挙推進協議会 会長、小田原地方防犯協会 常任理事、小田原市自治会総連合 副会長、小田原市交通安全対策協議会 委員、介護保険施設整備調整会議 委員

鈴木 洋（すずき ひろし）

職業：無職

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和7年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：小田原市（新玉地区）10区自治会 会長、新玉地区体育協会 常任理事、新玉地区青少年健全育成協議会 理事、新玉地区まちづくり委員会 監事

村上 文彦（むらかみ ふみひこ）

職業：松原神社 禰宜

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和7年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：小田原市立三の丸小学校 学校運営協議会委員

高井 哲也（たかい てつや）

職業：株式会社マルク 代表取締役社長

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和3年10月22日

任期：令和3年10月22日～令和7年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：社会福祉法人東洋会 評議員、小田原箱根商工会議所 一号議員、日本教育シューズ協議会 理事

評議員全員の報酬等の支払総額：25,300円

<限度額は定款第9条で40万円以内と定められている。>

（2）理事の状況（令和3年度末現在）

大水 健晴（おおみず けんせい）

理事の役職：理事長

常勤・非常勤の別：常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 理事長 兼 総合施設長（障害分野）

理事選任の評議員会決議年月日：令和3年10月22日

任期：令和3年10月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

理事長選定の理事会決議年月日：令和3年10月22日

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：社会福祉法人進和学園 監事、社会福祉法人素心会 理事、神奈川県知的障害者福祉協会 理事、宝安寺 住職

杉山 喜市（すぎやま きいち）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：非常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 ほうあんホッと相談カフェ相談支援員

理事選任の評議員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：神奈川県社会教育協会 理事、神奈川県退職校長会・小田原市退職校長会 理事、神奈川県社会教育協会足柄下支部 支部長

内田 俊正（うちだ としまさ）

理事の役職：資金運用責任者

常勤・非常勤の別：非常勤

職業：国際ビジネス研究グループオフィスU 首席代表

理事選任の評議員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：公益財団法人日伊協会 理事、キャンパスおだわら人材バンク 語学・国際交流講師

大水 清世（おおみず さわよ）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 法人本部長

理事選任の評議員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：特定非営利活動法人子どもの未来を考える小田原保育者の会 理事、社会福祉法人ゆりかご園 評議員

近藤 秀樹（こんどう ひでき）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 ほうあん第一しおん所長

理事選任の評議員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：特定非営利活動法人神奈川セルフセンター 理事、社会就労センター協議会 副会長

椎野 あい子（しいの あいこ）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：非常勤（嘱託）

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 小田原愛児園園長

理事選任の評議員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：該当なし

理事全員の報酬等の支払総額：33,000円（職員を兼務する理事の職員分給与は含まない）

<限度額は平成29年6月22日開催定時評議員会第2号議案で20万円以内と決議されている。>

(3) 監事の状況（令和3年度末現在）

加藤 馨（かとう けい）

職業：社会福祉法人長寿会 理事長 兼 陽光の園 施設長

監事選任の評議員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：社会福祉法人平塚あさひ会 理事、一般社団法人神奈川県高齢者福祉施設協議会 会長

志村 恵美子（しむら えみこ）

職業：志村公認会計士事務所 所長

監事選任の評議員会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：学校法人東京経済大学 評議員

年度中に退任した監事：なし

監事全員の報酬等の支払総額：110,000円

<限度額は平成29年6月22日開催定時評議員会第2号議案で60万円以内と決議されている。>

(4) 評議員選任・解任委員会委員の状況（令和3年度末現在）

小林 芳子（こばやし よしこ）

職業：無職

委員選任の理事会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：該当なし

加藤 馨（かとう けい）

職業：社会福祉法人長寿会 理事長 兼 陽光の園 施設長

委員選任の理事会決議年月日：令和3年6月22日

任期：令和3年6月22日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：社会福祉法人平塚あさひ会 理事、一般社団法人神奈川県高齢者福祉施設協議会 会長

上田 理（うえだ おさむ）

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 ほうあんふじみのさと所長

委員選任の理事会決議年月日：令和3年10月15日

任期：令和3年10月15日～令和5年6月末（定時評議員会の終結時まで）

他の法人・団体の役員等との兼職の状況：神奈川県知的障害福祉施設団体連合会 理事、神奈川県知

(5) 評議員会の開催状況

令和4年6月23日 定時評議員会（出席者：評議員7名、理事2名、監事2名）

第1号議案 令和3年度計算書類及び財産目録の承認の件

令和4年12月6日 評議員会（出席者：評議員5名、理事2名、監事2名）

第1号議案 令和4年度第一次補正予算の件

令和5年3月20日 評議員会（出席者：評議員5名、理事2名、監事2名）

第1号議案 令和4年度第二次補正予算の件

第2号議案 令和5年度事業計画の件

第3号議案 令和5年度当初予算の件

(6) 理事会の開催状況

令和4年6月7日 決算理事会（出席者：理事6名、監事2名）

第1号議案 令和3年度事業報告の承認の件 ※監事監査の結果報告

第2号議案 令和3年度計算書類及びその附属明細書並びに財産目録の承認の件
※監事監査の結果報告

第3号議案 定款施行細則改正の件

第4号議案 役員賠償責任保険（D&O保険）団体制度保険の加入の件

第5号議案 苦情解決委員会第三者委員の選任の件

第6号議案 内部問題解決委員会第三者委員の選任の件

第7号議案 規程変更の件

① 経理規程

② 給与規程※別表8

③ 運営規程 〔ほうあんのぞみ〕〔ほうあんホッと相談カフェ〕〔ほうあんうみ〕

〔ほうあんふじみのさと〕〔ほうあん第一しおん〕〔ほうあん第二しおん〕

第8号議案 ほうあんふじ送迎バス購入の件

第9号議案 定時評議員会の日時、場所、目的事項及び議案の概要の決定の件

令和4年11月25日 理事会（出席者：理事6名、監事2名）

第1号議案 令和4年度第一次補正予算の案の件

※ 設備等整備積立金の取崩の件 〔ほうあんのぞみ〕

第2号議案 規程変更等の件

① 経理規程

② 有期契約等職員就業規則

③ 育児・介護休業等に関する規則

④ 慶弔規程

⑤ 運転業務に関わる規程

- ⑥ 運営規程 〔小田原愛児園〕
- ⑦ 運営規程 〔ほうあんうみ・ほうあんふじ〕
- ⑧ 利用者預かり金等管理規定 〔ほうあんふじみのさと〕

第 3 号議案 評議員会の日時、場所、目的事項及び議案の概要の決定の件

令和 5 年 3 月 1 0 日 理事会（出席者：理事 5 名、監事 2 名）

- 第 1 号議案 令和 4 年度第二次補正予算の案の件
- 第 2 号議案 令和 5 年度事業計画の案の件
- 第 3 号議案 令和 5 年度当初予算の案の件
- 第 4 号議案 施設長選任の件
- 第 5 号議案 定款施行細則改定の件
- 第 6 号議案 定款施行細則別表 1（理事長に委任された事項に係る専決権者）改定の件
- 第 7 号議案 給与規定別表 1 の改定の件
- 第 8 号議案 小田原愛児園の運営規程の変更の件
- 第 9 号議案 小田原乳児園の運営規程の変更の件
- 第 1 0 号議案 W e b 寄附募集システム導入の件
- 第 1 1 号議案 曾我大沢地区の照明器具交換（L E D照明導入）の件
- 第 1 2 号議案 役員賠償責任保険（D & O 保険）団体制度保険の加入の件
- 第 1 3 号議案 評議員会の日時、場所、目的事項及び議案の概要の決定の件

（ 7 ） 評議員選任・解任委員会の開催状況

開催なし

（ 8 ） 前会計年度の監事監査の状況

①監事監査実施年月日：令和 4 年 5 月 2 7 日

場 所：小田原愛児園 4 階ホール

監 事：加藤 馨

志村 恵美子

令和 3 年度の社会福祉法人宝安寺社会事業部の事業報告は、法令及び定款に従い、法人の状況を正しく示しているものと認めます。また、理事の職務の執行に関する不正の行為又は法令もしくは定款に違反する重大な事実は認められません。計算書類及び財産目録については、法人の財産、収支及び純資産の増減の状況を全ての重要な点において適性に示しているものと認めます。監査結果としては、法人及び各事業所の業務執行に当たっては、法令及び通知等に抵触するものはなく、全般に良好に行われており、指摘あるいは指導事項に該当するものはありませんでした。また事業報告書の内容に基づき確認した結果、全施設が法人本部方針との一貫性をもって事業計画を推進し、将来的な課題に向けて連携体制の構築に取り組み、成果を上げていることを認めました。

引き続き取り組んでいただきたいこととして次を挙げます。利用者の権利擁護を一層進めるためにも、職員マネジメントに様々な工夫をしながら取り組んでいただけるとよいと思います。法人として役職員共に英智を集め、考えてください。ICT の活用に関しては、資源を有効に活用して、より良い保育や支援につながるよう進めてください。最後に、利用者や職員を守るため、感染防止対策及び防災対策の強化に努めること、これらの重点課題について、職員一丸となって取り組んでいただけるようお願いいたします。

②求められた改善すべき事項：なし

(9) 重要な財産の処分及び譲受け（工事請負契約を含む）

曾我大沢地区の照明器具交換（LED照明導入）

理事会(令和5年3月10日)

第11号議案 曾我大沢地区の照明器具交換（LED照明導入）の件

工事業者 : 株式会社 eighth tool

契約締結日 : 令和4年3月10日

着工日 : 令和4年3月27日

完成日 : 令和4年3月31日

工事価格 : 6,754,000 円（税抜）

(10) 従たる事務所その他重要な組織（施設、事業所等）の設置、変更及び廃止

なし

(11) 重要な役割を担う職員の選任及び解任

施設長の選任

理事会決議年月日：令和5年3月10日（第4号議案）

山岸 秀俊（やまぎし ひでとし） ほうあんうみ 園長

(12) 職員の状況（令和4年度末現在）

施設名	常勤職員			有期雇用等職員			合計		
	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
法人本部	2	2	4	1	1	2	3	3	6
小田原愛児園	0	28	28	1	16	17	1	44	45
小田原乳児園	0	25	25	0	13	13	0	38	38
ほうあんのぞみ	7	6	13	6	20	26	13	26	39
ほうあんホッと相談カフェ	3	3	6	1	0	1	4	3	7
ほうあんうみ	2	15	17	0	19	19	2	34	36
ほうあんふじ	3	18	21	6	14	20	9	32	41
ほうあんふじみのさと	10	12	22	2	10	12	12	22	34
ほうあん第一しおん	8	6	14	6	15	21	14	21	35
ほうあん第二しおん	13	12	25	4	3	7	17	15	32
ほうあんなぎさ	2	0	2	1	3	4	3	3	6
合計	50	127	177	28	114	142	78	241	319

年齢（5歳区分）	男性	女性	合計
80歳～84歳	1	0	1
75歳～79歳	1	3	4
70歳～74歳	8	4	12
65歳～69歳	8	13	21
60歳～64歳	7	21	28
55歳～59歳	8	19	27
50歳～54歳	9	31	40
45歳～49歳	10	32	42
40歳～44歳	8	29	37
35歳～39歳	5	21	26
30歳～34歳	6	22	28
25歳～29歳	4	29	33
20歳～24歳	3	16	19
15歳～19歳	0	1	1
合計	78	241	319

等級	職種	人数	等級	職種	人数	等級	職種	人数
M5	総合施設長・法人本部長	2	FT5	専門主任	2	OW5	事務主任	1
M4	園長・所長・院長・事務長	7	FT4	専門副主任	0	OW4	事務副主任	0
M3	副園長・副所長・副院長・事務次長 (ほうあんホッと相談カフェ所長)	1	FT3	専門職（コーチ）	1	OW3	事務員（コーチ）	1
M2	課長	7	FT2	専門職（アドバンス）	1	OW2	事務員（アドバンス）	3
M1	課長補佐	6	FT1	専門職（レギュラー）	0	OW1	事務員（レギュラー）	2
	M 計	23		FT 計	4	OW0	事務員（ルーキー）	0
D2	主任	10	CSV3	高度専門職	1		OW 計	7
D1	副主任	11	CSV2	高度専門職	4	非常勤職員	保育スタッフ	32
	D 計	21	CSV1	高度専門職	0		児童発達支援スタッフ	3
H3	保育スタッフ（コーチ）	1		CSV 計	5		支援スタッフ	46
H2	保育スタッフ（アドバンス）	12	N5	看護主任	0		作業療法士	2
H1	保育スタッフ（レギュラー）	17	N4	看護副主任	0		理学療法士	1
H0	保育スタッフ（ルーキー）	1	N3	看護師（コーチ）	2		言語聴覚士	1
	H 計	31	N2	看護師（アドバンス）	0		臨床心理士	1
J3	児童発達支援スタッフ（コーチ）	3	N1	看護師（レギュラー）	0		相談支援専門員	1
J2	児童発達支援スタッフ（アドバンス）	4		N 計	2		医師	1
J1	児童発達支援スタッフ（レギュラー）	12	E5	栄養主任	1		看護師	3
J0	児童発達支援スタッフ（ルーキー）	6	E4	栄養副主任	0		栄養士	0
	J 計	25	E3	栄養士（コーチ）	0		調理員	21
S3	支援スタッフ（コーチ）	3	E2	栄養士（アドバンス）	2		事務員	6
S2	支援スタッフ（アドバンス）	15	E1	栄養士（レギュラー）	2		世話人	6
S1	支援スタッフ（レギュラー）	23		E 計	5	運転手	7	
S0	支援スタッフ（ルーキー）	5	C2	調理員（アドバンス）	1	添乗員	4	
	S 計	46	C1	調理員（レギュラー）	1	駐車場誘導員	1	
			C0	調理員（ルーキー）	0	その他	6	
				C 計	2		非常勤 計	142
						嘱託職員	嘱託職員（役員と管理職を除く）	6
						合計	319	

(13) 行政官庁認可等事項

なし

(14) 法人所轄庁からの報告徴収・検査への対応状況

ほうあんうみの指導監査

ほうあんうみにおいて、令和4年7月13日に神奈川県福祉子どもみらい局による実地指導及び指導監査（障サ第1287号）を受けた結果、令和5年3月28日付（障サ第2814号）において以下の通知がありました。

【指導監査の結果】 指摘事項なし

ほうあんのぞみの実地指導

ほうあんのぞみにおいて令和4年7月13日に神奈川県福祉子どもみらい局による実地指導及び指導監査（障サ第1287号）を受けた結果、令和5年3月28日付（障サ第2814号）において次の事項（以下「口頭指摘事項」という。）について通知があり、所要の改善措置を講じました。

【実地指導の結果】

■口頭指摘事項（就労継続B型事業）

欠席時の記録について、電話連絡等の内容や相談支援の内容等の記録が不十分だったので、改善して下さい。

《改善措置》

利用者とのやりとり（伝えた内容や利用者の悩みや不安解消につながる相談支援）を詳しく記載するとともに、次の通所予定日も記録するようにしました。又、記載しやすいように書式を変更しています。

小田原愛児園・小田原乳児園の指導監査

小田原愛児園・小田原乳児園において令和4年10月4日に神奈川県福祉子どもみらい局による実地指導及び指導監査（児育第2091号）を受けた結果、令和5年12月12日付（児育第2583号）において以下の通知がありました。

【指導監査の結果】

文書指摘事項 なし

法人本部の指導監査

法人本部において令和5年2月10日に小田原市福祉政策課監査指導係による指導監査を受けた結果、令和5年3月23日付（福政437号）において次の事項（以下「文書指摘事項」という。）について通知があり、所要の改善措置を講じました。

■文書指摘事項①

理事会の決議を要する事項について決議が行われていないものが見受けられるので、適正に理事会の決議を行うこと。

《改善措置》

以後、入札後の理事会決議を実施する。(2)のWebによる寄付金の募集にあたり、定款細則で定められている理事会の決議が行われていなかったことについては、令和5年3月10日の理事会の第10号議案にて審議を行い、理事会の決議を行った。

■文書指摘事項②

収納した現金について、経理規程で定めた期間内に金融機関に預け入れていない事例が見受けられるので、経理規程に従って事務処理を行うこと。

《改善措置》経理規程を変更し、7営業日から10営業日とする（令和5年6月7日理事会第5号議案）。

■文書指摘事項③

令和3年度の計算書類の注記の記載に誤りがあるので、令和4年度決算においては正確に記載すること。

《改善措置》令和4年度決算においては留意して記載する。

■文書指摘事項④

令和3年度の計算書類の附属明細書の記載に誤り及び不足があるので、令和4年度決算においては正確に記載すること。

《改善措置》令和4年度決算においては留意して記載する。

(15) 地域における公益的な取り組みの実施状況

《ほうあん地域センターまある》

○一般市民への無料での利用・貸与・会場貸し（交流スペース）

○無料ギャラリースペース、レンタルボックス等の提供

《ほうあんのぞみ 茶のまある》

① 300円ランチの提供による地域の方々の居場所づくり

② 海老名市立今泉中学校「SDGS体験学習」の受け入れ（令和4年9月1日）

③ 小田原赤い羽根食堂への参加協力（令和4年9月～11月）

④ 小田原市立城山中学校体験学習（令和4年11月9日、10日）

⑤ 認知症啓蒙イベント注文をまちがえるあつまあるカフェの共同開催（令和4年11月23日）

⑥ 子ども食堂「まんまるほっぺ」とのクリスマスパーティの開催（令和4年11月6日）

⑦ 子ども食堂「まんまるほっぺ」コラボお雛祭りパーティの開催（令和5年3月4日）

⑧ 親なきあと勉強会及び司法書士会無料相談会の開催（令和5年1月25日、2月8日）

⑨ 地域包括センター、ケアマネ、民生委員との連携による万年地区のご高齢者等へのお弁当配達（日々）

⑩ なりわい交流館への朝市出店（毎月第3土曜日）

《ほうあん第一しおん》

○農福連携

with Re:農地プロジェクト（八朔等果樹収穫・出荷作業）

with 俺たちのファーム（下中玉ねぎ農作業）

with 小田原市農政課（スクミリングガイ駆除）

with フードバンク報徳食品センター（生活困窮家庭への配布用焼き菓子の製造）

with 和栗農家＋小田原アイス工房（和栗ジェラートの製造協力）

○根府川古道整備（利用者職員によるボランティア活動として）

《ほうあんふじみのさと》

○クリーン大作戦（利用者職員による町の環境美化やごみ拾いへの参加）

《ほうあんうみ》

○開成町親子教室・南足柄市心理士派遣

児童発達支援センターの地域連携事業として、保育士、言語聴覚士、臨床心理士、作業療法士、理学療法

士等が参加して町の親子教室を提供した。

《小田原愛児園・小田原乳児園》

- 子育てサロン オアシス 17 回開催
- 親子保育体験 コロナ禍のため 2 組にとどまった。

《公開講座》

- 災害ボランティアチーム DARST による地域防災研修の開催（5 回）

《作品展示活動紹介》

- きらりフェスタ in フラワーガーデン
- きらりフェスタ in イトヨーガドー

（16）各種会議

1. 法人の集い

表彰

- ・ボランティア特別表彰（3 名）

地元の写真館による長年の障害児へのボランティア活動、保育園生け花ボランティア活動、就労支援作業ボランティア活動に対し感謝と共に特別表彰を行った。

- ・永年勤続表彰（31 名）
30 年（2 名）、25 年（4 名）、20 年（5 名）、15 年（6 名）、10 年（14 名）、5 年（19 名）
- ・資格取得表彰（4 名）
社会福祉士（1 名）、介護福祉士（1 名）、社会福祉主事（2 名）

2. 月例会議の開催

理事長、法人本部長、施設長、副施設長・課長・課長補佐・主任・副主任、事務職員等が役職・職種別に毎月定例的に集まり、法人全体及び各施設の課題・問題解決策の議論と情報の共有を行った。

<開催回数>

- ・所長会議（24 回、他に緊急所長会議 6 回）
- ・課長等会議（所課長会議含む）（6 回、他にコア会議 5 回）
- ・主任会議（7 回（うち全体会 3 回）他にコア会議 5 回）
- ・事務職員会議（9 回）

3. 各種委員会及び課題解決プロジェクトチームの開催

各種委員会・PT の管理力・組織力強化のために P D C A サイクルの設定を行い取り組んでいる。年度所長「コア会議」にて年次基本計画を作成（P）、「キックオフ会議」にて計画を説明。理解を得て活動開始（D）。年度末の活動報告は、本部のチェックを経て施設長会の承認、指針を練り（C）、次年度の計画策定へと繋げる（A）。PT 委員会の活動内容を法人職員全体への周知すること、委員会同士の連携を図ること、職員の理解向上が令和 6 年度の課題となる。

<開催回数>

- ・研修委員会（合計 3 回）
- ・防災委員会（合計 6 回）
- ・広報委員会（合計 4 回）

- ・働きやすい職場創り委員会（合計 3 回）
- ・権利擁護・虐待防止委員会（合計 5 回）
- ・リスクマネジメント委員会（合計 4 回）
- ・法人車両管理委員会（合計 2 回）
- ・人事審査委員会（合計 5 回）
- ・研修講師養成プロジェクトチーム（全 5 回）
- ・内部問題解決委員会（3 案件、うち 1 件が終結）

① 上司の言動等によるハラスメント疑いの件

事実調査の結果、ハラスメントと誤解されかねない言動が確認されたが、パワーハラスメントに該当するものとは認められなかった。当人には厳重注意がなされた。

5. 分科会の開催

- (1) 栄養士会（合計 3 回）
- (2) 看護師会（合計 0 回）

6. ほうあん会（成人施設合同家族会）の開催

コロナ禍において実施せず。

（17）法人研修の開催

○職階別研修

【ルーキー職研修】

・新人オリエンテーション研修（初級一般職研修：課長等会議運営、全 5 回）

【目的】 ①法人理念及び法人の先達たちの取組や沿革を学ぶ。

②新人同期の仲間作りをすると共に、組織のつながりを意識した仕事の姿勢を学ぶ。

③自らの振り返りを行いながら、自己覚知を深める。

第一回 法人理解・自己覚知研修（理念・沿革、自己分析、利用者障害特性、チームワーク、防災）

第二回 法人施設見学ツアー（サービスと健康管理、権利擁護、決意表明）

第三回 マナーと仕事の基本研修

第四回 人権擁護・虐待防止研修

第五回 自己覚知と振り返り研修

【レギュラー職・アドバンス職研修】

・チューターフォローアップ研修（初級一般職研修：研修 PT 運営）

・ケース検討研修（講師：ほうあんホッと相談カフェ相談支援専門員、吉澤所長）

・相談支援研修（初級・中級：講師 吉澤所長）

【主任・管理職研修】

・人事考課者研修

・事業計画実践発表会（主任会議）

・組織的コミュニケーションとパートナーシップ（講師：ミカタブラス ペホス氏）

【法人全体研修】

- ・虐待防止研修（主催：権利擁護虐待防止委員会／講師 吉澤専門員・研修講師養成 PT 他 全5回）
- ・防災研修（1）（主催：防災委員会 各事業所にて実施）
- ・防災研修（2）（主催：防災委員会／講師：災害ボランティアチーム DARST 全5回）
- ・安全運転講習（1）（各地区1回；主催：法人所有車管理委員会／講師：(株)相模）
- ・安全運転講習（2）（実技講習1回／協力 トヨタレンタリース）
- ・個別ケース検討会議（各成人施設にて年2回～10回）

【自己啓発援助制度について】

自己啓発援助制度（SDS）においては、職員の自己研鑽を目的とした活動（研修費、資格取得目的の学習や受験費用、書籍教材購入等）のための給付（年間上限2万円）を行っている。本年は9件の応募を通じて職員の自発的な成長に資することができた。

《助成を行った活動（一部）》

- ・一般社団法人 チャイルドフット・ラボ アカデミー講座「支援者として大切なこと」受講
- ・「小児 PT から学ぶ発達運動学セミナー（STEP3.移動の発達編）」受講
- ・ポーターズ早期教育プログラムセット 購入
- ・公認心理師試験 準備講座受講
- ・「日本感覚統合学会研究大会 in 神奈川」へ参加
- ・「若者の精神疾患とその予防セミナー」受講
- ・図書・DVD購入 等

以上

当期の目標

- (1) 法人ビジョンの策定と周知を行います。意見聴取を行った結果をもとに、全体を視野にとりまとめを行い、具体的に策定します。同時に、法人ビジョンとの繋がりの中で各施設の「5年後の姿」である中期ビジョンの策定サポートを行います。
- (2) 地域との関係から具体的な成果を作ります。小田原市とのSDGsパートナーシップを基に、行政や地元企業との対話を進めます。また地域と防災について防災ボランティアチームDARST様と連携し、法人職員の学びを進めます。各事業所の動画を作成し、法人の取り組みを伝えながら、後援会活動を推進します。
- (3) 法人本部の事務分野の機能の充実を図ります。事務部門は事務職の業務分担や勤務形態を変革し業務効率化を目指します。運営部門は法人内コミュニケーション向上をめざし、TaskwareやICTの活用用途を広げ、機能充実を図ります。またオンラインでの見学・就職説明・面接等を充実させ、人材確保を図ります。

1 重点テーマの実施状況

(1) 法人ビジョン・各事業所中期ビジョンについて

- ・法人ビジョンについての話し合いを深め、地域・職員からの意見を検討しながら、所長会議・所課長会議にて取りまとめ、『福祉ほうあん』129号に掲載し、地域や応援者に周知しました。また法人ビジョン応援サイトを立ち上げました。
- ・小田原愛児園、小田原乳児園、ほうあんのぞみの事業所の中期ビジョンを策定しました。令和5年度は、ほうあんふじみのと、ほうあん第二しおんの中期ビジョンに取り組み、全事業所の第二期ビジョンが完成となります。
- ・コロナ禍で法人研修の開催が困難な中、法人研修体系構築PTを中心に今後の研修について企画を進めました。管理職研修として、組織的コミュニケーションについての研修を実施しました（講師：裴鎬洙氏）。

(2) 地域連携や公開講座について

- ・公開講座として地域防災研修を実施（講師：災害ボランティアチームDARST、5回開催）。
- ・小田原市社協を通じ、小田原母子寡婦福祉会や子ども食堂まんまるほっぺにボランティア参加。交流の成果として茶のまあるでの季節の親子イベントを開催（2回開催）。
- ・地域包括支援センターやグループホーム協議会等の諸機関と協力して認知症理解イベント「注文を間違えるあつまあるかふえ」を開催（1回開催）。
- ・中学生の体験学習受け入れ（2回）・親なきあと勉強会及び司法書士会無料相談会の開催（2回開催）。
- ・地域の農家様や小田原市農政課との連携による農福連携事業作業の推進（ほうあん第一しおん）。

(3) 採用力強化、新卒採用サイトの活用、人材確保ツールのデジタル化、働きやすい職場づくりについて

- ・中途採用については、ポスティングにより求人確保につながりました。新卒採用については、採用サイトを活用しての活動を実施。オンラインでの会社説明会と個別の見学対応を行いました（実績1名採用、新卒合計4名）。働きやすい職場を目指し「えるぼし認定（女性活躍推進法に基づく認定3）」を受けました。

2. 残された課題と対応

- ① 法人ビジョンの進捗管理に取り組みます。一歩二歩と前進しているビジョンがある一方、すでに軌道修正を検討しているビジョンもあります。進捗状況を周知説明しながら、対話を続け、じっくりと浸透を図ることが必要となります。
- ② 地域との関係を生かし、問題解決に関わる力のある法人になっていきたいと思えます。今後は他法人と合同での研修実施や勉強会、社会福祉連携推進法人制度の勉強会や地域防災研修も行っていきます。
- ③ 人材確保については引き続き課題が大きく、法人と事業所の採用プロセスを再検討・整理すると共に、それぞれの職場の人間関係や環境についても、一つ一つ丁寧に吟味していく必要があります。
- ④ 権利擁護の取り組みについて、虐待検証委員会と身体拘束検討委員会、法人利用者処遇検討委員会を進めていきます。
- ⑤ 引き続き管理監督職を中心に、組織的コミュニケーションのあり方について考える研修を実施します。管理監督者が自分自身の姿に目を向け、主体的に行動し、レスポンスある対話を継続できる、またそういった言動が信頼関係を育むよう行動するということを心掛けたいと思えます。

3. 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4年度 事業報告総括表 法人本部

基本方針	当期重点テーマ	達成方法	責任者・担当	達成基準	実施状況	評価
福祉サービスの質向上	1-1 法人ビジョンの策定	ビジョン検討ワーキンググループによる検討結果中間発表と全職員からの意見聴取結果を踏まえ、法人ビジョンのとりまとめを行い、公表、周知を行っています。ビジョン策定コア会議で取り組みます。	法人本部長 所長会議	決算理事会での審議 上半期での完成	決算理事会での審議を経て6月に決議、10月に広報誌にて地域に広報・周知。12月に法人の集いGWを実施。ただし周知進捗については、法人内においてもまだ課題がある。	B
	1-2 法人研修体系の整備	トータル実施してきた研修や研修講師養成PTの成果を踏まえて、法人研修体系を整備し、実施をサポートします。法人研修体系検討PTで取り組みます。	法人本部長 課長 研修体系検討PT	非常勤職員のための研修体系の策定 法人研修体系の完成 事業報告での公表	法人研修体系検討PTにて、成人障害分野の研修体系の策定・周知。非常勤職員のための研修体系1は次年度の課題となる。完成は児童発達支援分野の体系の策定となる(事業報告も次年度)。	C
	2-1 地域防災を通じた地域との具体的な対話	各事業所災害時のBCP(事業継続計画)を完成させます。BCPを周知徹底と訓練を実施していき、地域と連携を強化していく。災害ボランティアチームDARSTと連携して地域参加型の研修を企画していきます。	課長 防災委員会	自治会との話し合い実施 小田原市防災訓練参加 地域参加型の研修の実施	災害ボランティアチームDARSTと連携して地域参加型の研修を実施してきた。小田原市防災訓練は参加、自治会との話し合いはコロナの影響で実施できなかった。	B
	2-2 後援会の協力による法人紹介動画の作成	後援会のサポートを得て、法人紹介動画の作成を行い、地域に発信します。動画作成PTで取り組みます。	課長 動画作成PT	(成人)ほろあんふじみかさ、(児童)ほろあんふじみ 等の動画の完成	後援会のサポートで動画制作のための環境を整えた。広報委員会にて動画作成トライアルとして各事業所1本の動画が作成できた。	B
将来の担い手を育てる(人材育成)	3-1 働きやすい職場づくり	職員ごとって働きやすい・働きがいのある職場づくりについて「定題」「育成」をテーマに取り組みます。法人ビジョン実現の基盤となる組織づくりについて、WGSが提示したビジョン策をもとに「働きやすい職場づくり委員会」にて取り組みます。	法人本部長 働きやすい職場づくり委員会	職場改善アンケートの実施と着手	委員同士の意見交換を元に職場改善アンケートを実施することができた。アンケート振り返り・周知まで行うことができた。各事業所・法人の成果・課題の確認は次年度の活動となる。	B
	3-2 人材確保と採用から定着に向けたステップの総チェック	採用までのメディアやプロ세스についてケース検討を週1回行います。採用から入職後の育成プロ세스について各事業所と連携してフォローを行います。	法人本部長 課長 事務員	新人オリエンテーションの見直し 学校訪問(ZOOM等)	新人オリエンテーションの内容として、第一・第二回の内容を全面リニューアルすることができた。学校訪問等はコロナの影響で実施できなかったが小田原短期大学、国領監獄福祉大学等は訪問し説明会参加ができた。	B
	4-1 権利擁護委員会の取り組みの見直し	委員会のメンバーを中心に身体拘束の適正化について定期的に検討し、その結果について職員に周知徹底を図ります。	本部長 権利擁護委員待止委員会	身体拘束の適正化について2回実施	身体拘束の適正化についての検討を1回実施。各事業所の身体拘束の実態や課題等を共有した。委員間で各事業所の身体拘束の疑問点や改善点等について意見交換した。	C
	4-2 運営協議会の立ち上げ	第一段階として入所施設(ふじみかさ)にて実施。コロナ対策の示、外部参加者との顔合わせ、本格実施への準備を行う。ほろあんふじみかさの運営会議と取り組みます。	本部長 ふじみかさ運営会議	運営との打ち合わせ(2回) 外部協力者との打ち合わせ(1回)	コロナの影響で未実施となった。	C
組織運営と運営強化	5-1 組織的コミュニケーションの向上の取り組み	組織的コミュニケーションを向上するための研修を行い、人事考課面談の質向上を図ります。MI以上の1on1ミーティングのトライアルを行います。事業所間、管理職間コミュニケーションの向上を目的とします。	本部長 課長等会議	組織的コミュニケーションに関する研修または勉強会の実施(年3回以上)	組織的コミュニケーションに関わる研修として、所長会議にて2回(吉澤所長)、所員会議にて1回(萩原所長)を実施。	B
	5-2 業務の効率化・内統制強化	(1)書類の洗い出し・保存方法の見直し(DocuWorks9の導入を検討) (2)稟議書・議事録・報告書などの提出・決済方法の見直し (3)電子化の推進(e-Gov、e-TAX、eLIXを積極的に活用)	相談役 事務職員	電子保存できる書類の洗い出し、保存ルール及びスケジュールの有効活用 作成、効率化される部分の明確化。経費差源(資金)の有効活用 の観点からの優先順位見直し、導入時期の再検討	DocuWorksの機能に関する情報は情報収集済。電子化する書類も一部検討済。今後は導入に要する予算を取って具体的に作業を進める。	B
	5-3 業務の効率化・平準化	(4)事務業務の効率化・平準化(本来に向けて法人全体として分担を検討)	相談役 事務職員	情報収集、効率化される部分の明確化、既存ルールの見直し、経費差源(資金)の有効活用 の観点からの優先順位見直し、導入時期の再検討	上記ペーパーレス化と共に検討しているため保留。現状の流れと保管の段階が不十分なため今後情報収集する。	C
	5-4 業務の効率化・平準化	(5)電子化の推進(e-Gov、e-TAX、eLIXを積極的に活用)	相談役 事務職員	マイナンバーカードを活用した、年末調整手続きの効率化。 eLIXを活用した住民税、所得税のオンライン納付の導入。	e-Gov、e-TAX、eLIXを積極的に活用し、所得税、住民税の届出や退職時の異動に加え、ハローワークや労働審判などの手続きも訪問せず効率的に進めることが出来た。マイナンバーカードの活用は検討中。	A
			相談役 事務職員	会計業務本部集約のための課題抽出・備りのある拠点の一部業務引受け。	4月から会計業務本部集約的のトライアルに取り組みだ結果として、課題が見え、考えの整理が必要となった。	C

実施事業

保育所（利用定員2歳児以上 270名） 病後児保育室（のべ81名利用） / 子育てオアシス（17回開催）

当期の目標

園児の好奇心、興味、やりたい気持ちやワクワク感の中から、子ども主体の保育を目指します。子どもたちの生活、あそび、他者との関わりを通じて、保育者が自らの工夫やイメージを広げ、期待感・喜び・満足感が生まれるよう自己実現できる保育環境造りに取り組みます。（1）職員同士であそびの環境や子どもたちの姿を語り合い、（2）あそびのプロセスにドキュメンテーションを活用し、展開や子どもの姿、気づきの考察を行い、（3）職員の情報共有を通じて、次へのステップと繋がる計画作成等を実施します。

1 各重点テーマの実施状況

（1）こども主体の保育を目指し子どもたちの豊かな成長を図ります。

子どもが遊ぶ姿に感じ気づいたことを職員が情報共有し、ドキュメンテーションの作成を通じて、子ども主体の保育に向けた活動を充実させ、しっかりと子どもたちと向き合える時間が増えてきました。活動への意欲やあそびのイメージを広げながら、これからも魅力ある保育環境に努めて行きたいと思えます。

（2）SDGs 保育の発信を通して親子で楽しめる SDGs の浸透を目指します。

身近な野菜の栽培を通し、世話をしたり収穫の楽しさを味わったり、給食の食材として食育に繋げることができました。ぬか漬けでは、あらゆる野菜を使って味比べをする等、味覚の経験を楽しむことができていました。多くの子どもたちが生活する中で、環境に慣れにくい子どもたちに対して、あまり急がず、それぞれのペースに合わせた体制や個別の支援内容について意見交換ができていました。

（3）0歳～6歳の子どもの発達を知り職員のスキルアップを目指します。

コロナ禍で上期はなかなか乳児クラスとの交流等が持てませんでした。下期後半より、あそびの中で楽しく過ごす場面も増え、進級準備として環境順応へ無理のないよう、取り組むことができました。

（4）権利擁護や虐待防止への構築を図り、安心・安全な環境を目指します。

メディアでも取り上げられた虐待行為について、職員会議にて、事例に基づくグループワークを実施、自らの保育の振り返り、意識を高めることができました。また講師を招いて勉強会を実施し、風通しの良い保育環境の実現に向けて話し合いを進めました。

（5）ICTシステムの活用により効率化を図ります。

ICTシステム CODOMON を活用して家庭に活動の様子やお知らせを配信し、保育活動の写真提供も同システムの機能を利用し保護者へ届けることができました。業務改善に向けて日誌、月案、出席簿等、機能の活用を進めました。業務効率化への取り組みについては課題が残りました。

2 残された課題と今後の対応

- ① 子どもたちのやりたい気持ちを大切に、より良い保育環境が提供できるよう取り組みます。
- ② 子どもたちの SDGs 活動等、家庭を通して引き続き地域社会へ発信していきます。
- ③ コロナ禍の影響で乳児園との交流（乳児と幼児の交流、職員同士との交流）が課題として残りました。次年度は計画的に取り組んでいきます。
- ④ 権利擁護分野では、具体的事例を通じてのグループワーク等を行い、子どもの最善の利益を図っていきます。
- ⑤ ICTシステム CODOMON の活用について周知を進めながら、日々の書類の効率化を図っていきます。

3 数値指標 別紙/事業報告総括表及び詳細報告

令和4年度 事業報告総括表 小田原愛児園

基本方針	重点テーマ	達成方法	責任者	達成基準	実施状況	評価
福祉サービスの質向上	子ども主体の保育	生活や遊び、人との関わりを通し、自らの考えや工夫、イメージを広げ、知りたい、やりたいが実現できる保育環境を目指す、主体性の基盤づくりの構築を図る。 (1) 職員同士でそれぞれの環境や子どもの姿を語り合う。 (2) それぞれのプロセスにドキメンテーションを活用し、それぞれの展開や子どもの姿、気づきを考察する。 (3) 職員の情報共有を通し、次のステップと繋がる計画作成の実施等を図る	課長補佐・園長 リーダー・職員	クラス及び縦割りグループで週1回、学期で月1回報告会を実施	・iPadを活用し、保育活動の写真や動画等、ドキメンテーションを活用し、あそびの様子の意見交換や子どもたちのやりたい気持ちの表現に向けて、保育環境の見直しを行った。保育を通して、職員同士のコミュニケーションが増え、あそびの展開や工夫等、保育環境の改善に取り組むことができた。 ・夏野菜の栽培を通して、その生長や収穫の喜びを味わい、野菜のぬか漬け等も体験した。また、給食調理時に出た廃棄野菜を利用してコンポットの堆肥化体験を行った。この様子をコードモンを活用し家庭に配信、また、WEBには、保育内容を31回配信することができた。	A
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	SDGs保育の発信	積極的にWEBを発信し、家庭でも子どもたちと一緒にSDGsがより身近になるよう取り組む。懇談会やコードモン、SDGsに繋がる保育内容を発信する。	HP担当・園長	WEBマガジン、クラスだよりで年4回配信。	・夏野菜の栽培を通して、その生長や収穫の喜びを味わい、野菜のぬか漬け等も体験した。また、給食調理時に出た廃棄野菜を利用してコンポットの堆肥化体験を行った。この様子をコードモンを活用し家庭に配信、また、WEBには、保育内容を31回配信することができた。	A
将来の担い手を育てる (人材育成)	子どもの発達を知る	小田原乳児園と連携を通して、0歳から6歳の縦割りチームを作り、発達連続性の視点を保育に活かす。	課長補佐	年3回の話し合いと縦割り交流の実施。	・コロナ感染症の感染状況により乳児園との交流が難しく保育に活かすことができなかった。 ・年長児が、乳児園のお子さんに七夕飾りを作って渡すことができた。また、卒園前に乳児園とのお別れの挨拶に行くことができた。	B
権利擁護の推進と虐待防止	安心・安全が環境	職員それぞれが、思うところをいつでも語りあえる風通しの良い職場、権利擁護や虐待防止にも繋がる環境づくりの構築を図る。 保育の振り返りを行い、対応の難しさを感じる事例について話し合う。	権利擁護委員・園長	学年月1回、縦割り月1回話し合う。 グループワーク年2回実施。	・グループワークでは、事例での意見交換を行い対応の仕方を学び、保育の振り返りを行った。また、講師を招き、子どもの最善の利益について確認し合い学ぶことができた。非常勤職員も受講できるよう2部制を取り実施した。	B
組織運営と経営基盤の強化	ICTシステムの活用	ICTシステムを活用し日常のクラス活動・動画・園でのお知らせ (行事、緊急連絡) 等を配信する。 書類 (月案、日誌、個別記録等、事務仕事) の効率化に向けた基盤作りを目指す。	課長補佐 CSV・課長補佐	週1回のペースでクラスより、活動内容に入力し、活動内容を配信し、ICT支援ツールシステムコードモンの使い方に慣れる。	週に1回のペースで保護者に活動内容やお知らせを配信することができた。さくら組 (年長児) のアンケートの回答も、このシステムを活用した。 日々の日誌、週案に関してこのシステムを活用することができた。	B

実施事業

保育事業（0歳児 27名 1歳児 47名） 一時保育（0～2歳児 のべ556名利用）

当期の目標

園児の個性を大事にし、主体性のある感性豊かな子になるための育ちが培われることを目標に、令和3年度は職員間のコミュニケーションを意識しながら、保育の充実について取り組みました。令和4年度は、園内に留まらず、地域の子育て支援の手助けが出来るような活動を展開し、様々な育児環境にも適応しながらの子育て展開の応援を目標に掲げ、世の中の状況に柔軟に対応して、出来ることから取り組んでいこうと考えます。職員の資質の向上に努め、関係機関との連携を大事にしつつ、法人内施設の繋がりを強みと出来る活動も同時に進めていきたいと考えます。

1 各重点テーマの実施状況

（1）「個々の観察をしっかりと園児の発達に沿った支援と保護者支援を行います。」

ケース相談会が継続でき（クラス・学年・全体会）個々の観察の大切さを職員が意識できました。発達の把握・理解を職員間で共有しながら、日々の保育計画・保育内容・ケース記録に反映しています。また、うみ、ふじ、なぎさとの勉強会にも活かされています。実践報告会に愛児園職員の参加があり、有意義な意見交換が出来たことも踏まえ、今後、自事業所の研修への参加呼びかけ、他事業所の研修会等の参加に対し工夫をしていきたい。

（2）「園内実践報告会のあり方を検討しつつ、遊びの充実について取り組みます。」

視覚化した保育の様子を実践報告会を通して客観的に捉え、遊びの提供や言葉かけ等が園児の成長に寄り添っているかを把握、職員全体で振り返りを行いながら日々の保育を進めました。遊びの提供を工夫し園児が喜んで遊んでいる様子が見られる事で、職員の仕事に対するやりがいや満足感に繋がったと思われます。

（3）「体験保育の利用枠を広げ一時預かり・子育てオアシス利用者に関わり地域の育児支援に取り組みます。」

体験保育の利用枠を広げての実施は、コロナ禍の中なかなか難しかったが2組の親子の実施が出来ました。一時預かり保育や子育てオアシス利用者は増えて、情報提供や共有が出来、保育所への理解を得て入園に繋がっていると思われます。市社協の活動にもボランティアとして活動を開始、今後も地域に根付いた育児支援が展開できるよう取り組みの継続をしていきます。

（4）「様々な場面での学びを得られる環境を求め取り組み、職員の質の向上と人材育成に努めていきます。」

職員間のコミュニケーションは意識してとり、法人内の研修やリモートによる会議や研修には積極的に参加をして知識や情報を得る事に努めましたが、他施設の見学、研修参加等はなかなか実施出来ず残念な結果です。

（5）「法人内児童分野施設と連携を取り、専門的アドバイスが出来るニーズに沿った運営・経営を目指します。」

児童分野事業所間では情報交換・共通理解の上、それぞれの事業所目的に合った事業を展開していくにはお互いの理解と協力が必要であると認識しているがこの部分が思うように進まなかったと反省をしている。関わり方の方法を考えていかなければならないと思うので次年度の大事な取り組みの1つと捉えています。

2 課題と今後の対応

- ①園内実践報告会・ケース相談会を、実践方法や発表方法を改善しつつ継続、他事業所職員の参加を募る。
- ②保育を客観的に捉え、職員間で必要なコミュニケーションをしっかりと取り協力体制を整えながら保育に取り組む。
- ③思うように進められなかった保護者支援、地域貢献について工夫し実施していく。（体験保育実施を重点に）
- ④職員間コミュニケーションを意識し法人の他施設との交流を広げ、職員にとってより働き甲斐のある職場になるよう努めます。
- ⑤法人ビジョンについて、職員一人一人がどのように考えれば取り組みがスムーズにいくのか、意識を高めることが出来るのかを大きな課題として、時間をかけて取り組んでいく必要があり、その為の取り組み方を皆で考えていきたい。

3 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4年度 事業報告総括表 小田原乳児園

基本方針	重点テーマ	達成方法	責任者	達成基準	実施状況	評価
保育の質の向上	1-1 園児の発達に沿った支援と保護者支援	(1)個々の観察をしっかりと行う。クラス内外・園全体でのケース相談会を継続、相談内容を個別計画に反映して保育内容に活かしていく。 (2)保護者との懇談会・面談を通して情報を共有し、具体的な子育て方法をアドバイスしたり、必要に応じて専門職、専門機関へ繋げていく窓口的な役割をする。	サブリーダー・クラス職員 リーダー、課長・園長	1回/月(各クラス) 1回/4か月(学年会) 2回/年(全大会) 懇談会 1～2/年 必要時に随時	ケース相談会は予定通りに実施でき、保育実践に活かせるようになってきた。個別計画が充実するように今後も内容を反映していきたい。 園生活の様子を面談時に共有し、専門職や専門機関に繋げることによって、園児保護者に適切な対応を勧められたケースがあった。	A
	1-2 遊びの充実	園内研修(園内実践報告会)を継続、実践する(実践報告会のあり方の検討も進める)	CSV・課長・園長	5回/年	年5回の実施はできなかったが、全5クラスの実践報告会は実施できた。会のあり方についても書式を変え動画のねらい設定をクラスで工夫することが出来た。	
暮らしやすい地域(作り地域貢献、地域交流)	2 地域の子育て家庭への育児支援	(1)家庭にいる親子を対象に体験保育を実施し、(育児支援と保育所の情報提供) 一時預かり保育や子育てオアシスの利用を通じて地域の保護者支援を行う(給食レシモを配布、栄養士・調理師による離乳食のアドバイスや子育て相談)	クラス職員・栄養士・調理職員	4・5回/半期(体験保育) 20回/年(子育てオアシス) 延べ500人/年(一時保育)	子育てオアシスを通じて体験保育のお知らせをした。コロナ感染症の影響はあったが、2組の親子体験ができた。レシモ等の配布はしなかった。 子育てオアシス17回実施。 一時預かり保育延べ556名 地域連携：まんまる子ども食堂・母子寡婦社会・報徳食品センター食品(イベント参加、ボランティア活動)	B
	3 将来の担い手を育てる(人材育成)	(1)他施設見学・園外研修等を通じて、情報を得ながらの学びを保育内容に取り入れる。 (2)発達の良い子になる子の観察をしっかりと行い、必要な園児を学び、保育に取り入れる。(うみ・ふじ・なぎさとの事業所間交流、研修、ケース検討会等) (3)職員の記録の仕方を確認する機会を設け記録についての学びを行う。(年齢・個別・献立等)	課長・課長補佐 CSV・サブリーダー 課長・課長補佐 主任・CSV 園長・課長 課長補佐	2施設/年 見学 随時 記録の仕方園内研修2回/年	コロナの影響が思うように実施できなかった。 5事業所勉強会に職員が参加、ケースを提出し検討内容を職員会議にて周知した。 書式の改善は試みたが記録についての学び研修は実施できなかった。	
権利擁護の推進と虐待防止	4 権利擁護に向けた取り組み	行動規範・虐待防止ガイドラインを参考に保育所まわりの捉え方をした上で、職員会議等で事例検討をより具体的にを行い、権利擁護についての理解を深める。	権利擁護 虐待防止委員	1回/3か月(職員会議内) 必要に応じて	職員会議中の事例検討はできなかった。しかし保育中気になる言動に気が付いたらその場で指摘し合いながらクラス内で把握したり、内容によってはリーダー会で共有して他の職員周知を促した(呼称、カーテン・パーテーション使用によるプライバシー尊重、食事介助)。 ・愛児園と合同研修会参加(子どもの権利について)	B
	5 法人・園とシームレスな連携の強化	小田原愛児園との共通理解を持って、0歳から就学までの成長を見通し、具体的な保育計画を立て職員間の協力体制を意識しながら、保護者と共に子育てに携わる。	課長・課長補佐 主任・副主任 CSV	縦割り体制と保育内容(6月～7月に決める) 実施は7月から	縦割り体制に取り組み所属を決めて、それぞれのグループで話し合いを進めながら関わりを持って行うこととしたが思うように進まなかった。今後も多くの課題が出てくると思われるので時間をかけてしっかりと取り組んでいこうという認識を職員間で持った。	
組織運営と経営基盤の強化						C

実施事業

責任者：大水 健晴

就労継続支援B型（50名） 就労移行支援（8名） 日中一時支援（4名） 就労定着支援
共同生活援助（4名）

当期目標

就労継続B型では、調理部門として、地域ニーズに対応した食品の開発と提供を軸に、作業の構造化をしながら販売数の拡大を進めていきます。合わせて、受託の清掃部門では利用者、支援員の技術向上を図り工賃向上を目指します。また、加齢等により心身の機能が低下してきた利用者も生産活動に携われる所内作業を模索します。さらに、茶のまあるでは、地域の情報を集め、地域にできることを考え、取組み計画を立てます。そして、就労移行支援では、利用者の獲得に向けた広報を行うと共に、一般就労への移行と定着を支援します。また、職員の支援力が向上するように育成します。誰もが住みやすい街となるよう、各諸団体や近隣住民との交流を通じて情報を集め、課題の創出と解決に向けた協働を模索します。

1 各重点テーマの実施状況

(1) 食品事業を利用者の仕事として確立します。

- ・段階的な作業提供を示せるように作業内容と習得技術を、初級から上級まで順序だてた表を作成し運用した。
- ・茶のまあるの構造化を行い、職員・利用者ともに働きやすい環境整備を行った。

(2) 清掃技術の向上を図り、作業日数を増加させます。

- ・利用者の清掃技術向上の一端として、残業清掃の支援を行った。職員の清掃技術向上講習会はできていない。

(3) 利用者の多様な働き方に応える仕事を確保して生産活動及び余暇活動に参加できるようにします。

- ・所内作業室では多くの利用者が関われる作業を取引先の入荷都合以外で切らすことなく、確保できた。
- ・土曜稼働では食堂に広告を掲示し参加促進を図った。ボランティアによる演奏会（ウクレレ・大正琴）、ボーリング等のスポーツ、サファリパークの外出等を行った。また、きらりフェスタ見学等の臨時稼働で利用者の余暇の充実を図った。

(4) 社会に通用するスキルを身につけ、一般就労への意識を高めます。

- ・B型利用者を対象に、就労を目標にしている4名の利用者と職員で就労講習に月一回程度のペースで参加した。
- ・県央地区の特例子会社の求人2名に対し、2名の就職ができ定着している。

(5) 就労移行 blossom では新規利用者獲得のため県西圏域外の養護学校と相談事業所への広報を行います。

- ・二宮高校インクルーシブの生徒2名と秦野養護学校の生徒1名の見学と実習を行った。
- ・Blossomの活動紹介や空き情報などのメールマガジンの配信を、県央や湘南地区へ定期的に配信した。

(6) 地域支援者の集まる企画を行い、地域課題やニーズを把握し、課題解決を利用者の仕事につなげます。

- ・注文を間違えるあつまあるかふえを各関係機関と連携し小田原地区初の開催。認知症の啓蒙活動を行った。
- ・毎月一回、なりわい交流館の朝市で、野菜や焼き菓子の販売を行うとともに、活動紹介のチラシを配り、地域の方々との関係づくりを行った。また、お茶のま展の開催や、あつまあるカフェ（小さな音楽会）を定期的に開催した。

(7) 平均工賃15000円以上を達成します。

- ・毎月職員会議にて、各部門の前年対比の収入と支出の報告及び今後の活動予定を報告し目標達成に取り組んだ。平均工賃15000円が達成できた。

(8) 地域福祉に貢献できる人材の育成を通じて権利擁護・虐待防止を推進するため、相談員などの外部支援者を交えたケース検討会議の定期実施と振り返りを行い職員の情報共有と本人理解に取り組みます。

- ・事業所外からの参加者を迎えて、3ケースについてのケース検討会を実施した。
- ・利用者理解や支援の足並みを揃えるため、非常勤職員も参加し月2回のプチ勉強会を開催するようにした。

2 課題と今後の対応

- ① 工賃向上を目指して、調理・清掃・受託の3部門を利用者の仕事として確立します。
- ② 様々な働き方を希望する利用者に寄り添える生産活動を用意していきます。
- ③ 就労移行事業は、県西圏域外の利用者獲得に向けた取り組みを行っていきます。
- ④ 地域交流を促進していくと共に、地域の支援者の情報交換の推進を通じて暮らしやすい地域づくりに取り組みます。
- ⑤ 支援力の向上を目指したケース検討会の実施に加え、事業所内外の交流や研修を継続的に実施していきます。
- ⑥ 職員が一人ひとりをもっと主体的に権利擁護に取り組めるようにしていきます。

3 数値指標 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和4年度 事業報告総括表 ほうあんのぞみ

基本方針	重点テーマ	運営方法	担当	達成量	実施状況	評価
利用者支援の質向上	<p>1-1 (B型) 食品事業を利用者の仕事として確立する</p> <p>1-2 (B型) 清掃技術の向上を図り作業日数を増やす</p> <p>1-3 (B型) 多様な働き方に応え、仕事を確保して生産活動及び余暇活動に参加できるようにする</p> <p>1-4 (B型・移行) 社会に適用するスキルを身につける、一般就労への意識を高める</p>	<p>3部門（喫茶・弁当・総菜）の調理から提供までのオペレーションを確立し、わかりやすい仕事ができるように、作業環境及び作業分担の最適化を進めていくと共に、今現在関わっていない利用者も調理部門で作業ができるようにします。</p> <p>利用者・職員共に清掃技術と接客マナーを向上させるため、清掃に関する講習会を開催します。また、新たに受注した衛生園の作業を軌道に乗せ、実施日数を徐々に増やします。</p> <p>誰もが出来る作業種の安定した確保が出来るように取引企業との連絡調整を行うとともに、社会にとって付加価値の高い仕事の開始と取組を地域に発信します。</p> <p>利用者の心身の状況を把握し、対応を検討できるように、高年齢化に関する評価システムを構築し、データ化する基盤を作ります。また、土曜稼働の余裕を充実に魅力ある活動を生み出します。</p> <p>B型事業の取り組みとして、就労を目標にしている利用者に対し定期的に就労講習と課題を認識した作業訓練を定期的実施します。また、就労移行支援事業は就労講習の内容をさらにブラッシュアップし、質の高い就労支援の提供を模索しながら、利用者の就労意欲の醸成をします。</p>	<p>担当主任</p> <p>担当副主任</p> <p>受託部門 担当職員</p> <p>のぞみ 常勤職員</p>	<p>調理部門の対心 利用者3人増加</p> <p>清掃講習会2回開催 清掃部門の対心 利用者3人増加</p> <p>作業が無い日をゼロにする 退行・高年齢化評価年1回実施(全員) 利用者出席率前年度比10.1% (約月1.2名の出席者増)</p> <p>一般就労並びに定着者数 4名以上輩出</p>	<p>・ 働りのない評価と、段階的な作業提供を示せるように作業内容と習得技術を、初級から上級まで順次だてた表を作成し、運用した。</p> <p>・ 茶のまあるの構造化を行った。</p> <p>・ 調理部門の対心利用者として2名を新規に追加した。その他数名を新規チャレンジしたが、作業が合わずに本人から断られてしまった。</p> <p>・ 職員への講習会はできていなかった。</p> <p>・ 利用者の清掃技術向上の一環として、職業清掃の職員参加を開始した。</p> <p>・ 衛生園の準備について、契約は交わしたもののコロナの影響で実施はしなかった。</p> <p>・ 新規利用者5名が清掃部門に参加を開始し、定着した。</p> <p>・ 第一、第三では多くの利用者が関わられる際も、シユリンや方アスフレの作業を確保した。食卓も内職、青木、台和を効率的に回し、適切な際は、カップを入れ、作業がない日はゼロであった。</p> <p>・ 退行、高年齢化評価はできていなかった。</p> <p>・ 土曜稼働では食卓に新聞を掲示し、参加への促進を図った。地域ボラによるウクレレや大正琴のコンサート、ホーリングやハーワゴコルアのスポーツ、サブアリアーの外出等を行った。又、なりの交流会への来店やきらりフェスタ見学の臨時稼働で出席率のアップを図った。その結果、前年度比104.5%の出席率であった。</p> <p>・ B型利用者を対象に、就労を目標にしている4名の利用者と職員で就労講習に月一回程度のペースで参加した。</p> <p>・ 定期的に対象者の面談を実施し、本人の意向確認や課題の抽出を行った。</p> <p>・ 株式会社ソングの運営するテイクアウトサービス事業所に4名就労前実習の予定であったが、コロナ7波の影響により、見合わせした。</p> <p>・ 令和3年12月にオアシス病院に就職した1名が令和4年6月で6か月が経過、令和4年4月に至安寺社会事業部に本採用となった1名が令和4年9月で6か月が経過、定着者が2名であった。</p> <p>・ 10月アンソニンの特別子会社ハニスマに2名就労した。現在まで定着している。</p>	B
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	<p>地域の役に立つことを協力できること(ゴミ出しや買い物代行等)を考え、それをもとに地域の福祉関係者(社会福祉協議会、地域包括支援センター、民生委員、介護サービス事業者等)に相談する。その後、具体的な取組み計画を立てて試験的に実施する</p>	<p>地域福祉に貢献する取り組みと、その経過や効果について検証し、地域支援者向け及び法人内での実践報告会を開催します。この取組を通じて地域支援者との繋がりを深めながら地域課題や地域の課題を抱えた方々との取組を模索していきます。</p>	<p>茶のまある 職員</p>	<p>情報掲示板の設置と運用 地域イベントへ8年9回参加 茶のまあるでのイベントを年3回主管 地域ケアミーティングの開催年2回</p>	<p>・ 毎月一回、なりわい交流館の朝市で、野菜や焼き菓子の販売を行うとともに、活動紹介のチラシを配り、地域の皆さまとの関係づくりを行った。(4月～3月で8回)</p> <p>・ お茶のまあるの開催を9月に行った。ヘルプ倶楽部の写真展。</p> <p>・ まあるカフェを(相洋高校吹奏楽部OB)による運営会等)を招聘開催した。</p> <p>・ 注文を間違えるあるあるを各関係機関と連携し小田原地区初開催をした。認知症の方々がウェイターとなり接客を行うイベントで、ランチに約200名のお客様が来店した。</p>	A
将来の担い手を育てる (人材育成)	<p>地域福祉に貢献できる人材の育成を通じて虐待防止・権利擁護を推進するため、コース検討会の実施と振り返りを行い職員間の情報共有と本人理解に取組みます。</p>	<p>地域福祉に貢献する取り組みと、その経過や効果について検証し、地域支援者向け及び法人内での実践報告会を開催します。この取組を通じて地域支援者との繋がりを深めながら地域課題や地域の課題を抱えた方々との取組を模索していきます。</p>	<p>主任 副主任</p>	<p>取組みに関する実践報告会を1回以上開催する</p>	<p>・ 6月のまあるカフェで薬剤師の講話とともに、これまでの茶のまあるの活動や取り組みについての実践報告を行った。</p> <p>・ 9月に海老名の中学からSDGsの取り組みに関する体験授業として生徒数名が来所し、茶のまあるのウェイター体験と、地域貢献に関する取り組みについての報告を行った。</p> <p>・ 地域のボランティアを希望する方2名(安藤さん・荒井さん)に、販売や土曜稼働などを中心に参加して貰った。</p>	A
権利擁護の推進と虐待防止	<p>地域福祉に貢献できる人材の育成を通じて虐待防止・権利擁護を推進するため、コース検討会の実施と振り返りを行い職員間の情報共有と本人理解に取組みます。</p>	<p>相談員などの外部支援者を交えたコース検討会の定期実施とその後の振り返り定期的に行い、利用者自身と障害特性への理解を深め、職員間の情報共有とコース理解度についてのアンケートを実施しなから取組めます。</p>	<p>常勤職員</p>	<p>外部支援者を交えたコース検討会並びに経過報告会を年2回以上開催</p>	<p>・ 昨年度に引き続き利用者2名の経過報告を交えたコース検討会、相談支援専門員に参加して頂き、6月に開催した。昨年度から経過報告を交えたコース検討会を、相談支援専門員に参加して頂き、6月に開催した。昨年度からの支援経過の確認と、今後の支援についての検討を行った。</p> <p>・ 利用者理解や支援の定直しを揃えるように、非常勤職員も参加しやすい時間に2回のプチ勉強会を開催するようにした。(支援とは、自閉症について、てんかんについて等動画による研修)</p>	A
運営組織と経営基盤の強化	<p>5-1 (B型) 平均工賃を15000円以上にする</p> <p>5-2 (移行) 新規利用者獲得のため、園外外の看護学校と相談事業所へ広く報告活動を行う</p>	<p>調理・清掃・受託の前年度実績から、当年度の部門別月間目標を設定し、定例会議にて前月の進捗確認と先行行動管理を行う目標達成の仕組みづくりを行います。</p> <p>利用者にも掲示板等で成果を伝えるとともに、各自の取組やがんばりを伝えやすい方向の向上に繋がります。</p> <p>県西園外外の看護学校及び相談事業所(平塚・秦野・伊勢原・厚木・海老名)へ出向き、事業内容の説明を行い、各事業所担当者との関係を築く。(生徒及び利用者輩出の基盤をつくる)</p>	<p>各部門責任者 (常勤)</p>	<p>年間平均工賃支給 月額/1人 15000円以上</p> <p>BLOSSAM 職員 習2名</p>	<p>・ 毎月執行部会議及び、職員会議にて、各部門(受託・弁当・総菜・喫茶・清掃)から、昨年同月比の収入と支出の報告を行った。</p> <p>・ 最新の売り上げ状況を各利用者が把握できるように、棒グラフの掲示を行った。結果、平均工賃15000円を上回ることが出来た。</p>	A
			BLOSSAM 職員	県西園外外からの体験実習2名	<p>・ 2宮高校インクルーシブの生徒2名(2年生) 秦野看護学校の生徒1名(2年生)の見学と実習を行った。</p> <p>・ Blossomの活動紹介や空き情報などが書かれたメールマガジンの配信を、伊勢原看護、秦野看護、海老名看護、県央地区の相談事業所等へ定期的に配信した。</p>	B

令和4年度 事業報告 / ほうあんホッと相談カフェ

実施事業

責任者：大水 健晴

1市3町委託相談支援（主に知的障害児） 指定特定相談支援（主に知的障害者）
指定障害児相談支援（知的障害児） 指定一般相談支援（地域移行・地域定着）

当期の目標

相談員それぞれが、ご相談者本人の思いや希望をもとに、本人が選択した生活が実現できるよう本人のエンパワーメントを行いつつ意思決定支援の取り組みを更に推進します。このことが、日常的な選択が将来の大きな意思決定に繋がることの起りであると考え、相談員・支援者のアンテナの感度を高め、暮らす場を決めるような大きな意思決定だけでなく、日常的な生活における様々な体験やこうしたいという思いを実現していけるように、支援者のチーム作りを行います。また本人の思いを共有する仕組みづくりと、その実現に向けての協働に取り組みます。コロナ禍においても、ご相談者の様々な変化に早期に気づいていけるようなモニタリングの実施やサービス担当者会議を開催しながら、関係機関との連携を推進していきます。暮らしやすい地域づくりとして、委託相談を行っているクローバー活動の全体の調整役を担い、令和4年度より本格稼働となる地域生活拠点事業への対応を実施します。

1 各重点テーマの実施状況

(1) 意思決定支援ガイドラインを踏まえた、支援チームによる情報共有と利用者本位の相談支援を実施します

・毎月の職員会議内で各職員から進捗状況の報告と検討を行っている。進み具合は相談員によりばらつきがあるが、アセスメントを実施し、支援者同士で共有しながら取り組んでいる。

(2) 法人内のケース検討会議を共同開催し、支援力の向上及び職員育成に貢献します。

・障害成人3事業所より1名ずつ参加し3名で行った。他事業所のケースを知る機会が持て、管理職が協力して、ケース会議を実施し取り組まれた事業所もあり、協力体制ができることで、新しいことへの取り組みに関して他の職員も前向きに一緒に考えて支援を行う姿勢が見られた。また空いている期間中にはタスクウェアを使ってフォローアップを行っている。年度末には、所長会議で各自の実践報告とこの取組報告を行い、終了することができた。

(3) 成年後見人制度について学び、法人内職員やご相談者に対して制度の周知や適切な助言ができるようにします。

・制度ありきではなく、親なきあとにどんな準備が必要かをテーマとした利用者ご家族向け勉強会を2度、個別相談会を1度実施し、併せて13家族が参加し、様々な質問や意見を聞くことができた。

(4) クローバーの増え続ける相談ケースへの対応のため事務仕事の効率化と地域生活拠点事業への対応を実施します。

・効率化のための相談ソフトは、小田原市の個人情報取り扱い諮問委員会で導入が認められ、令和5年3月からトライアルが始まった。また地域生活支援拠点事業は、行政担当者とともに対象ケースへの対応が数件始まった。

2 課題と今後の対応

- ① 一人手探りで進めている状態である。内容はそれぞれであるが、進め方や手順など標準化できるものを整理することで、多くのご相談者に提供することが出来ると思われる。
- ② 参加者それぞれがケースを持ち寄ったことで多様な検討が出来たが、その分準備や運営に追われたところがある。来年度は事例を相談カフェが提供し、その事例にどう支援を組み立てるかを話し合うようにしたい。
- ③ 無料相談会の継続開催とともに、支援者の勉強会などを行い家族支援ができるようスキルアップに取り組みたい。
- ④ クローバーの相談体制が大きく変動している為、ご相談者に出来る限り迷惑が掛からないよう、行政と委託法人でコミュニケーションをとりながら持続性のある相談支援体制を模索していきたい。

3 数値指標 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

令和4年度 事業報告総括表 ほうあんホッと相談カフェ

基本方針	重点テーマ	達成方法	責任者	達成基運	実施状況	評価
利用者支援の質向上	<p>1 相談者が希望する生活が実現するよう、相談支援専門員が個別対応を徹底し、関係者に働きかけ、モニタリングの中で本人、支援者、家族等に状況の共有して、サービス等利用計画及び個別支援計画に反映させ、その取組を事業所会議で報告する。(1人1ケース以上)</p> <p>利用者の重度化や高齢化に伴い、指差しとなるアセスメントを用いてアセスメントを実施して、家族、事業者とも情報を共有し、ご相談者ごとの支援が提供されるようにつなごう。</p>	<p>日常生活場面で意思決定を積み重ねるため、その場を多く持つように関係者に働きかけ、モニタリングの中で本人、支援者、家族等に状況の共有して、サービス等利用計画及び個別支援計画に反映させ、その取組を事業所会議で報告する。(1人1ケース以上)</p>	課長	<p>サービス等利用計画及び個別支援計画に反映：A (設定全ケース) 本人・家族・支援者と共有：B (設定全ケース) 一部ケースが進まなかった：C</p>	<p>相談員5人それぞれがケースを決定し取り組んだ。意思決定支援については当事者の生活歴、好き嫌い、意志表出の仕方等改めてアセスメントを実施し、支援チーム内で共有することで当事者理解が深まった。</p>	B
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	<p>2 クローバーについて、委託その1として、増え続ける相談ケースへの対応のため事務仕事の効率化(相談ソフトの導入)を行います。また、令和4年度より本格稼働となる地域生活拠点事業への対応を実施します。</p>	<p>相談ソフトの選定と導入を行い、相談履歴の検索性と相談件数集計の利便性を高める。</p> <p>地域生活拠点事業稼働に対して、アウトリーチをしてアセスメント、クライシスプランの作成を行う。実行出来るようクローバー業務見直しを行い。</p>	クローバー担当職員	<p>相談効率の向上：A 専用ソフトの安定稼働：B ソフト導入：C</p>	<p>リターからの発信に対して、タスク上で意見を交換した。他の参加者からの意見が出ている中、アドボケート的な関わりも難しいものではあった。アセスメントの完成や実際の活用への動きにはつながらず。</p>	B
将来の担い手を育てる (人材育成)	<p>3 法人内のケース検討会議を共同開催して、相談支援専門員の視点と経歴を法人内の職員に伝え、支援力の向上及び職員育成に貢献します。(新たな相談支援専門員の育成)</p>	<p>地域生活拠点事業稼働に対して、アウトリーチをしてアセスメント、クライシスプランの作成を行う。実行出来るようクローバー業務見直しを行い。</p> <p>法人内の障がい部門2～3年目(新人研修終了後)の人達とカフェの相談員がケース検討会議を企画、運営を行い、準備からアドボケートとして関わり一層に成長できる場を設定する。</p>	クローバー担当職員	<p>ケース終了し、振返りの振り返り：A 担当者会議の開催：B 解決に繋がらず：C</p>	<p>他機関との連携は日常的になりつつあり、クローバーの周知は確実に進んでいる状況。困難事例等での会議の開催や連携は継続中で、終結及び振り返りには至っていない。</p>	B
権利擁護の推進と虐待防止	<p>4 相談者及び地域における障害者の権利擁護を推進するため(に、成年後見人制度について学び、法人内職員やご相談者に対して制度の周知や適切な助言を与えられるようにつなごう。</p>	<p>実践報告会を実施：A 目的の説明、実践の準備：B 法人に対して起案書：C</p>	主任	<p>実践報告会を実施：A 目的の説明、実践の準備：B 法人に対して起案書：C</p>	<p>行政担当者との協働で、ご家庭への訪問を実施。評価表に基づき、危機管理を行なった。クライシスプランを作成するケースは無かった。</p> <p>全3回実施し、所長会議で実践報告を行った。2回目と3回目の期間では、それぞれに途中確認を行なった。</p> <p>事業所としては、計画、運営時に役割分担をして会議が円滑に進むように会社をすることが出来た。</p>	A
組織運営と経営基盤の強化	<p>5 収支のバランスの健全化を目指す。</p>	<p>完成した行動マニュアルを元にグレーゾーンの抽出と対応の見直しを行い、相談支援の質向上と権利擁護の推進を行う</p> <p>法人内で、成年後見人制度の勉強会を実施、法人利用者の後見人推進を行う</p> <p>3つの体制加算(行動障害支援・要医療児者支援・精神障害者支援)維持のため複数人教化をする。</p>	権利擁護担当者	<p>所内会議にてグレーゾーンを抽出し対応の見直しが出来た：A グレーゾーンの抽出に留まった：B 定期的に出来なかった：C</p>	<p>所内会議でグレーゾーンの話し合いを実施している。また、カフェ独自のチャートも実施している。他事業所と合同で研修会を実施している。</p>	A
			CSV	<p>家族向け相談会及び後見担当職員向け勉強会の実施する。</p>	<p>予定されていた事業は実施できずしたが、実際に後見人等の選任には結び付きませんでした。また、職員勉強会は実施できていませんでした。</p>	B
			課長	<p>各研修へ1名派遣する</p>	<p>各研修へ1名派遣のところが強度行動障害研修のみ参加となった。</p>	C
			課長	<p>取得出来ない原因分析と共有：A 現状の把握：B</p>	<p>加算の取得状況について毎月の職員会議で確認を取ることでモニタリング加算など取得が増加した。</p>	B

実施事業

児童発達支援（30名） 保育所等訪問支援 発達相談

当期の目標

利用園児・家族への療育支援の質の向上と、地域において活躍できる職員の育成をしていくことを目標に、研修・勉強会を計画的に実施していきます。ほうあんなぎさ・小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんうみ・ほうあんふじの連携が構築されていくようにしていきます。児童発達支援センターが関係機関との協力を得て、地域の中核のセンターとして機能していくように取り組みます。

1 各重点テーマの実施状況

(1) 児童発達支援センターの機能を地域に周知してもらえるようにしていきます。

- ・児童発達支援センターの紹介動画を作成しました。動画視聴の中で説明文（テロップ）を入れたことにより、より分かりやすく作成することができました。
- ・「ほうあんうみてこんなところ」のアンケートを家族からとりました。今後その結果をもとに家族への周知パンフレットを作成する予定です。

(2) 児童5事業所のリーダー職以上のスタッフによるケース検討会の実施をしていきます。

- ・ケース検討会の実施は計12回となりました。
- ・4月は大屋ドクターの研修・5月は橋本臨床心理士の発達検査の見方に研修を行いました。6月から2月の9回は、各事業所のケース検討会などを実施しました。
- ・3月は、振り返りの話し合いをグループに分かれて行い、良かった点、改善点、今後についての意見を交換しました。
- ・お互い理解できたこと、教えてもらったことがあり、良い学びになりました。

(3) 子どもの安心・安全な療育、子どもの権利を意識した取り組みを行っていきます。

- ・子ども達への支援について職員が意識して関わることを徹底していくため、園内会議・朝の打ち合わせなどでどのように子どもへの関わりで気になる行動や良かった行動を話すようにしました。
- ・権利擁護研修を動画視聴など取り入れて、グループワークを行い、虐待について考える機会を大切にしました。
- ・ほうあんふじと協力して、新しい権利擁護のチェックリストの作成に取り組みました。

(4) 児童発達支援スタッフの職種ごとの役割を明確にしていきます。

- ・職種ごとの会議を月1回行い、それぞれの専門性について話し合うようにしました。
- ・お互いに尊重しながら、児童発達支援計画書の作成の時に意見交換をして作成することもできました。

2 課題と今後の対応

- ① 「児童発達支援センターとは何か？」という問いに答えられるように、ホームページの作成に取り組むようにします。
- ② 児童5事業所の連携を強化していくような取り組みを行い、保育・療育の充実を図り、子どもたちが地域で育つ環境作りを行っていきます。
- ③ 今年度作成した権利擁護のチェックリストを改定して、適切な支援を行えるようにしていきます。職員自身が、自身の支援を振り返り子ども達の成長発達を促すようにしていきます。

3 数値目標 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和4年度 事業報告総括表 ほうあんうみ

基本方針	重点テーマ	達成方法	責任者	達成基準	実施状況	評価
福祉サービスの質向上	1 児童5事業者のリーダー職以上のスタッフによるケース検討会の実施をしていきます。	(1)5事業者の担当者を決めて、いっただれが、どのようにケース検討を行っていくか等を定める。	園長・課長補佐 主任・副主任 リハスタッフ (リーダー)	ケース検討会の実施 (5回以上)	・医師による発達障害の研修・臨床心理士による「発達検査の見方」の研修を実施後、愛児園(2回)・ふじ(3回)・乳児園(1回)・うみ(3回)のケース検討会を行った。 ・なごさ・うみと愛児園につながっているケースの検討では、それぞれでの場所での園児の様子の違いや医療での見立てが分かり共通理解につながった。	A
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 児童発達支援センターの機能を地域に周知してもらえようとしています。	(1)ホームページに児童発達支援センターの機能など、紹介のページを作成する。 (2)見学者の説明動画を再度作成する。 (ふじの様子・施設の建物の紹介なども入れる。)	課長補佐・主任・副主任 動画担当職員	紹介ページの作成 動画の完成	(1) ホームページ上での紹介文の作成を行った。 今後、ホームページに反映していく。 (2) 紹介動画は、説明文を付けて見る方にわかりやすく作成できた。	B
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 職種ごとの専門性を高めていきます	(1)保育士・児童指導員、リハ会の実施(月に1回) (2)リハスタッフの職種ごとの会議の実施	課長補佐・主任・副主任 OT/PTのリーダー ST/OT/PT/CPのリーダー 園長	会議の実施とFB会議を行い、半期ごとの実績確認	(1) 月1回、それぞれの職種ごとの会議・ケース検討会や勉強会的な内容で実施できた。 (2) リハスタッフの専門性を高めるための会議の実施が行えた。	A
権利擁護の推進と 虐待防止	4 子どもの安心・安全な療育、子どもの権利を意識した取り組みを行っています。	(1)園児向けの権利擁護チェックリストの改訂	権利擁護・虐待防止委員	チェックリストの完成	・改訂版のチェックリストの案が完成した。 ・やっではない行動をチェックするのか、こういう行動が良いという視点でチェックするのかなどの議論が出て、来年度完成を目指していく。	B
運営組織と 経営基盤の強化	5 サービスの提供が、持続的に尚且つ良質に行えるように、運営を行っています。	(1)目標管理の進捗状況を月次で確認していく。 (2)園児のお休みの時に、キャンセル待ちのお子さんに登園を促す。	園長・課長補佐・主任・副主任 主任・事務	目標達成	(1) 月次のチェックは、事務員からの報告を毎月聞くことができ、実施状況の確認をして出来ているところはきちんと評価をした。 (2) 園児のお休みが入った時には、待っている園児へ連絡をして受け入れをしてきた。また、物の扱いを丁寧に行うこと、なるべく工夫をしていくことを心掛ける、無駄な出費を抑えることができた。	A

実施事業

児童発達支援事業（40名） 放課後等デイサービス（10名） 日中一時支援事業（10名）
保育所等訪問支援事業

当期の目標

ほうあんふじに通うお子さんに対する療育支援の質の向上を行うとともに、保護者支援を強化しお子さんに対する理解を促せる職員の育成に取り組みます。また法人内児童分野の連携を強化し、職員が地域の子どもの実情を理解し、保育所等でのお子さんと職員の困り感を理解することで、より柔軟に対応できるよう努めます。

1 各重点テーマと実施状況

- （1）子どもたちの評価に基づいた計画書の作成と支援の実践については、多職種間でのフィードバックを定期的に行い、計画書、モニタリングに反映することができました。一方で、新型コロナに伴う感染防止対策の徹底の影響から保護者との接点が制限され、保護者支援は十分な結果を残せませんでした。
- （2）地域支援に関しては、新型コロナの影響及び職員体制が整わなかったことから、保育所等訪問支援事業の実施件数が少ない状況が続きました。地域住民の方から栽培した農作物をいただき、こちらから感謝を伝えることで当園に対する理解と連帯感が深まりました。
- （3）職員が受講した研修内容などを会議等の場で報告し、職員間で共有することができました。また、関連施設を見学し、障害児福祉の他事業所の理解につながりました。さらに、法人内の児童分野5事業所におけるカンファレンスに参加し、様々な角度から気づきを得ることができました。
- （4）子ども向けの権利擁護チェックリストの作成に向けて、登園時や食事など様々な場面ごとに自らが感じたこと、経験したことなどを基にほぼ毎月グループワークを行うことで、権利擁護の意識が高まりました。
- （5）約20年稼働した通園バスの更新を行いました。あわせて、老朽化等により子どもの安全面等に課題がある設備等を点検し、早期の改修が必要な箇所を順次修繕しました。

2 課題と今後の対応

- ① 年度後半に実施した保護者アンケートから、新型コロナに対する感染防止対策の徹底により、保護者と職員との関わりが十分ではなかったという課題が見えました。今後は、感染症対策を実施しつつ、保護者支援に支障が出ないよう工夫を重ねて取り組んでいくこととしています。
- ② 地域住民の方々に、ふじみのさを含めた施設の実情を十分理解していただけていない状況があったため、ふじみのさとの協働により、地域住民の方々との連携のあり方について具体的な検討を進めていきます。
- ③ 新型コロナの感染法上の位置づけの変更を踏まえ、様々な職種や事業所との交流、各種研修への積極的な参加などにより、職員の支援の質を高める取組みをしていきます。
- ④ 権利擁護の意識をより一層高めるため、虐待防止チェックリスト等を用いた効果的な手法を検討していきます。
- ⑤ 設備投資に急遽多額の予算を要したことから、長期的な視点に立った補修等のスケジュールを立てていきます。

3 数値指標 別紙 事業報告総括表参照

令和4年度 事業報告総括表 ほうあんふじ

基本方針	重点テーマ	達成方法	責任者	達成基準	実施状況	評価
療育支援の質の向上	<ol style="list-style-type: none"> 1 園児への関わり方、保護者支援への質の向上をはかる。 	<ol style="list-style-type: none"> (1)療育の質の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・保護者へ伝えることの大切さ、意義を理解する。 ・相談支援技術、コミュニケーション能力の向上をはかるため、研修を実施する（ロールプレイ等）。 ・保護者へのアンケートを取り、支援の理解度や保護者の抱えている悩み等を確認し、支援に活かす。 ・応用行動分析による園児支援を行うための研修を実施する。 (2)給食の取り組み <ul style="list-style-type: none"> ・発達段階に合わせた食形態の検討と実践（偏食レシビを深めていく）。 ・特性や感覚過敏等を理解した調理方法の検討する。 ・野菜の栽培・収穫・調理、食への一連の流れを経験し、食への興味関心を広げる。 	主任	6回/年	<p>保育士等会議、自主勉強会などで事例検討や研修の機会を設け、支援技術の向上を図った。保護者アンケートを年度後半に配布し、回収、集計した。アンケートの結果から、新型コロナに伴う制限により、保護者との関わりが十分でなかった面が見られ、新型コロナが落ち着きつつあったことも踏まえ、全クラスで保護者懇談会を対面で開催した。見えてきた課題（保護者支援の取り組みの向上等）の一部は次年度も継続して対応。</p>	B
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	<ol style="list-style-type: none"> 2 地域交流・地域支援の環境を整える 	<ol style="list-style-type: none"> (1)児童発達センター利用者に関わる関係者間の連携強化を図る。 <ul style="list-style-type: none"> ・学校への訪問、学校での様子の確認や聞き取りを行う。 ・支援センターの情報共有を行う。 ・他事業所との情報共有を行う。 	児童発達管理責任者	2～4回/月	<p>放デイに関しては、学校訪問は2件、他事業所主催によるZOOM参加1件。この他事業所間の情報共有を行った。保育所等訪問支援事業においては、人員体制が整わず、利用率は低調な状況が続いた。</p>	B
将来の担い手を育てる（人材育成）	<ol style="list-style-type: none"> 3 職員の資質向上 	<ol style="list-style-type: none"> (1)事業所間交流を実施する。 <ul style="list-style-type: none"> ・小田原愛児園・小田原乳児園を中心とした児童分野との交流研修（事業所の役割や発達・特性のお互いの理解）を実施し、会議等で報告を行う。 ・成人事業所への交流研修（成人への支援の様子、事業所間の理解）を実施する。 (2)児童分野での合同研修や5事業所でのケース検討会を実施する。 	課長	2名以上 12回/年	<p>職員教の関係上、交流研修に出せる機会の確保は難しい状況だった。第一におんに園内の清掃業務を委託し、成人の事業所との交流が進んだことにより、職員にとつて多くの刺激となった。</p>	B
権利擁護の推進と虐待防止	<ol style="list-style-type: none"> 4 権利擁護に向けた取り組み 	<ol style="list-style-type: none"> (1)子ども向け権利擁護チェックリストの作成。 	主任	年10回	<p>5事業所ケース検討会、お互いの事業所の理解を深め、多職種による意見をもらうことで支援技術の向上につながった。</p>	A
組織運営と経営の強化	<ol style="list-style-type: none"> 5 組織運営と経営の強化 	<ol style="list-style-type: none"> (1)定期的に運営ミーティングを開催し、新体制づくりに取り組む。 (2)建物の修繕の予定をたて、計画的に修繕を行う。 	権利擁護虐待防止委員	チェックリストの完成	<p>チェックリストのひな型が出来上がった。作成に向けたグループワークにより職員の権利擁護の意識の向上につながった。</p>	A
組織運営と経営の強化	<ol style="list-style-type: none"> 5 組織運営と経営の強化 	<ol style="list-style-type: none"> (1)定期的な運営ミーティングを開催し、新体制づくりに取り組む。 (2)建物の修繕の予定をたて、計画的に修繕を行う。 	園長・課長・事務職員	月1回	<p>主任会議（現運営会議）に事務職及び管理栄養士を新たにメンバーに加えて多角的な視点から検討を進めた。新型コロナウイルスの陽性者が増えてきたことに伴い臨時休園を実施し感染拡大を防いだ。また、感染が増えている期間においてもZOOMを活用した療育の提供に努めた。修繕においては、安全面の確保を最優先に協議し、対応した。老朽化に伴う高い修繕箇所が発生し、計画的な設備投資ができなかった。</p>	B

令和4年度 事業報告 / ほうあんふじみのさと

責任者：上田 理

実施事業

生活介護事業（35名） 施設入所支援（30名） 短期入所事業（5名） 日中一時事業（3名）

当期の目標

感染症予防に努めながら利用者が安心・安全で楽しみの多い生活が送れるように支援します。そのために、地域との交流を通じて利用者の社会参加の機会を増やすとともに、行動障害のある利用者には専門的な支援を提供できるように取り組みます。利用者の重度高齢化・地域移行への対応を模索しながら、意思決定支援と権利擁護の取組みを更に進めます。将来に向けて、経営を安定させるために業務改善を進めて職員の定着を図り、中長期の修繕計画を立てて備えます。

1. 各重点テーマの実施状況

（1）意思決定支援について、全利用者を対象に評価シートをもとに意思決定についてのレベル分けをし、意思決定の方法を確認します。

全利用者の意思決定支援の段階のグループ分けを行いました。県の意思決定支援簡易モデル事業に参画し、1名の利用者に対してヒアリングシートを作成、チーム支援会議を行うなど、意思決定支援に具体的に取り組みました。

（2）自治会のボランティアとの交流を図るとともに、利用者が地域の清掃活動や小学生の見守り活動などを通じて地域に出ていく機会を増やします。

新型コロナの影響等で新たな交流は図れませんでした。市社協に協力を依頼して地域のイベントを紹介してもらうなど次年度への足掛かりを作りました。

（3）ケース検討会のアドバイザー役を担える人材を育成しながら、各職員によるケース検討会を定期的に行います。

主任が中心となりケース検討会を9回開催し、支援会議などで振り返りも行いました。

（4）虐待の芽となる不適切な支援について、事例をもとに振り返り権利擁護・虐待防止を推進します。

グレーゾーン支援についてのアンケートを実施し、アンケート結果を職員間で共有しました。アンケート結果の中から事例を選び、改善に向けて話し合い実践しました。

（5）強度行動障害支援者研修の修了者を適切に配置し、重度者支援加算を適切に算定し収入を安定させます。

研修に職員3名を派遣しました。対象の利用者に支援計画を立てて支援した結果、新たに通所利用者4名、入所利用者5名の加算が算定できました。

2 課題と今後の対応

- ① 利用者の意思決定支援を進めていきます。
- ② 地域との関係深化については、運営懇話会の立ち上げを目指します。
- ③ 人材育成に向けてケース検討会を引き続き実施します。
- ④ グレーゾーン支援のアンケートで回答のあった事例を取り上げて職員間で議論し改善します。

3 別紙/事業報告総括表及び詳細報告

令和4年度 事業報告総括表 ほうあんふじびのさと

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	責任者	達成基準	実施状況	評価
利用者支援の質向上	1 意思決定支援を推進します	全利用者を対象として、評価シートをもとに意思決定のレベルによって利用者をグループ分けして、各会議を通じて意思決定支援の段階を確認する。神奈川県意思決定支援簡易モデル事業に参画し、1ケースのモデルケースを挙げて具体的な意思決定支援を行う。	意思決定 支援チーム	意思決定の段階のグループ分け41人分を行い、実際に1ケースの意思決定支援を行った。	意思決定の段階のグループ分けは終わった。県の意思決定支援モデル事業に参画した。具体的には県と7回打ち合わせ、モデル事業に参画した他事業所との連絡会に2回参加した。また、芹が谷やまゆり園職員による意思決定研修を実施した。その後、対象の利用者を一人選り、ヒアリングシートを作成し、相談支援専門員や行政職員などと支援チームを作り会議を開催し、本人についての理解を深めた。	A
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 コロナ禍での地域住民との新たな交流の形を検討し、計画して実施します	地域の方（自治会ボランティア、民生委員、地区社協担当者）に相談しながら地域との新たな交流の形を模索する。その後、具体的な地域交流の取組みを計画し実施する。新たな取組み案としては、公園の草刈り、近隣住民の飼育の散歩、近隣の小学生の見守り活動、近隣住民への雑物などの作業補助の依頼、さと職員の得意なことを地域の子どもたちに教える（ミニ講座開設）、散歩コースへの花の植栽など。	研修・実習・ボランティア担当	新たな交流の仕組みを2つ作り、実施した。	新型コロナの影響で新たな交流は図れなかったが、市社協に協力を依頼して地域のイベントを紹介してもらった。次年度への足掛かりを作った。地域貢献の取組みの一環で、利用者と職員が散歩をしながら地域のゴミ拾いをしたり、職員が歩道の草むしりをすることは行った。	C
人材育成 (将来の担い手を育てる)	3 ケース検討会が更に充実したものになるように取り組みます	所課長が主任・副主任と一緒にケース検討会の内容を考え、実施していく。実施後は、会議で振り返りを行う。	副主任	ケース検討会を10回実施し、振り返りも行った。	主任が中心となりケース検討会を9回企画・開催した。話し合った内容はタスクウェアで共有し、支援会議などで振り返りも行った。	B
権利擁護の推進と 虐待防止	4 虐待の芽となる不適切な支援について、事例をもとに振り返り権利擁護・虐待防止を推進します	虐待の芽となる不適切な支援について職員にアンケートをとる。出てきた事例の中から3つを選び改善に向けて取り組む。具体的には、事例をもとに会議で改善策を検討し実行する。	課長	3つの事例が改善できた。改善できたかどうかを職員にアンケートで確認する。	グレーゾーンについてのアンケートを実施し、アンケートの回答を職員で共有した。また、回答に書いてあった事例2つについて話し合い、実際に改善した。アンケートで見守りについての意見が出たため、課長が見守りの意味、目的、心構え、注意点について話し、職員間で共有した。改善できたかについての職員へのアンケートは実施していない。	B
組織運営及び 経営基盤の強化	5 強度行動障害のある利用者への支援を計画を立てて行うことにより加算を算定します	通所部門は6月1日から新たに4名を加算算定できるように計画を立てる。入所部門は8～9月の3か月間で2名ずつ支援計画を立てて計6名を加算を算定できるようにする。	主任	新たに通所部門4名、入所部門6名を加算が算定できた。	研修に職員3名を派遣した。対象の利用者に支援計画を立てて支援した結果、新たに通所利用者4名、入所利用者5名を加算が算定できた。	A

実施事業

就労継続支援 B 型事業（50名） 生活介護事業（10名）
放課後等デイサービス事業（10名） 日中一時支援事業（6名）

当期の目標

就労継続支援 B 型事業の作業棟グループは、地域農家との連携による活動を強化します。パン工房では新たな販売先獲得に向け行動します。生活介護事業では、個別ニーズに対応した日課を提供します。放課後等デイサービス事業では、個々に必要な社会的スキルを身につける訓練を実施します。また、地域に対しては古道整備を引き続き行なっています。人材育成については中堅職員の育成を強化します。

1 重点テーマと実施状況

- （1）就労継続支援 B 型事業では地域農家と連携を通じて地域の方々と一緒に働く喜びを感じていただきます。またパン事業の拡大を行います。生活介護事業では意思決定支援に取り組みます。放課後等デイサービス事業では大人へのステップアップに必要な社会的スキルを身につける訓練を提供します。**

小田原市農政課より和栗農家様と小田原アイス工房様との連携作業の提案があり、新聞などでも取り上げられ農福活動を広く知っていただく機会ができました。パン工房では新たに足柄高校の販売が週2でスタートし販売に貢献できました。放課後等デイサービスでは新規中学生が下期より体験がスタートしています。

- （2）古道ハイキング路を月に一度のペースで定期的に清掃を行います。**

古道の整備は一段落し、地域の方よりお礼の言葉をいただきました。普段会話のなかった方も職員を見ると挨拶してくれるようになり、嬉しい限りです。また利用者の昼休みに運動として古道を使い歩くことを開始しました。

- （3）事業所内で将来的に中心を担う人材育成を強化します。**

今年度はケース検討会が中心でしたが、職員間の共有ができ、良い会になりました。

- （4）虐待防止・権利擁護について計画を立て取り組みます。**

通年の委員会活動はあるものの、事業所内の委員会活動が少し途中でペースダウンしました。

- （5）サービスが継続できるよう施設の管理をします。**

LED への交換や壁の修理など行ってきましたが、今年度は県の ICT 補助による補助金でパソコン9台購入できたことで、職員は業務しやすい環境になりました。

2 課題と今後の対応

- ① B 型事業では地域を通じて様々な農福活動や作業の連携を引き続き行なっています。また、パン事業では法人内給食購入をしていただくことによる更なる工賃アップを目指します。生活介護事業では利用者の意思を汲んだ活動については今後も継続的な支援を行なっています。放課後等デイサービスでは個々の利用者に対するレベルにあった支援を継続的行なっています。そうした中で今日来て良かったと感じられる活動を目指していきます。
- ② 古道は毎月整備するとともに使うことを目指し、今後も定期的に維持していきます。
- ③ 人材育成では、日々作業支援を行っていく上での悩みを共有し解決するための意見交換や工賃アップに向けた作業請負時の交渉などをグループに分かれ意見交換しながら、お互い共有し意識向上を目指していきます。
- ④ 虐待防止に関する取り組みでは、事業所内での委員会活動が疎かにならないよう、今後も目標を立て活動していきます。
- ⑤ 事業所内のサービスが継続できるよう建物の修繕は、少しずつ改善し働きやすい職場環境に変えていきます。そのためには加算取得や人員配置、資格取得の推進など SDS の活用をすすめていきます。

3 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

数値結果（令和4年度事業活動計算書）

	就労継続支援B型	生活介護	日中一時	その他収入	合計	放課後等 デイサービス	合計
利用者定員	50名	10名	6名			10名	
利用者延べ人数	13,508名	1,887名	103名			1,412名	
稼働日	266日	264日	242日			256日	
平均利用者数/日	51	7.2	1人			5.6人	
単価（1人/日）	5,200円	区分3 5,379円	—			放課後	
		区分4 6,079円				日中	
		区分5 8,742円					
		区分6 11,787円					
総収入	102,942千円	17,560千円	173千円	2,482千円	123,157千円	1,467千円	124,654千円
常勤換算（基準/実際）	(6.6/12.3)	(2.0/3.6)	—			(2.0/3.0)	

人員体制（兼務除く）

職種	常勤	嘱託	非常勤	パート	合計
所長	1	0	0	0	1
支援課長	1	0	0	0	1
主任及び副主任支援員	3				3
生活支援員	5		4	1	10
職業指導員	1		5		6
目標工賃達成指導員	1				1
栄養士		1			1
放課後等デイサービス児童指導員	2				2
放課後等デイサービスその他指導員等	1				1
看護師				1	1
調理員				4	4
事務員	1			1	2
合計	16	1	9	7	33

投資額（理事会案件のみ記載）

設備概要	目的	金額	時期	補助金申請	備考
なし					

実施事業

生活介護事業（40名） 短期入所事業（4名） 共同生活援助（シトラス）（6名）
ショートステイシトラス/短期入所（5名）、日中一時事業（2名）

当期の目標

令和2年度から行っている意思決定支援の充実に関して、引き続き個別支援計画やアセスメントシートに利用者の意思を反映させ、併せてPTなど他職種の意見も反映させていきます。この取り組みに関して、ケース検討の定例化やOJTの強化を図り、職員間や上席者とのコミュニケーションをこれまで以上に活性化させ、情報の共有のみならず、職員の意識や資質の向上につなげ、やりがいにも発展させます。利用者の高齢化や重度化への対応として、高齢化に関する法人のプロジェクトや他事業との連携等により、支援の質の向上に努めます。

ホームシトラスの運営に関しては、医療ケアの充実や余暇時間の工夫を行い、安心して暮らせる生活の場づくりを継続して行います。365日フル稼働を目指すために、毎週の金曜開所とともに土曜開所の検討も行っています。また、法人全体の課題として取り組んでいただけるよう、諸会議等で情報の提供や意見聴取を行っていきます。

なお、安定した生活介護事業が運営できるよう、運営体制の見直しやグループリーダーの役割強化とともに、利用者の確保や加算の見直し等、経営状況の改善にも努めます。

1 各重点テーマの実施状況

（1）利用者支援の質の向上

- ・職員個々の意思決定支援に関する理解の深まりがあり、個別支援計画や月間目標の策定において十分反映しました。
- ・シトラスでは、誕生日会、花火、クリスマス会などの行事の他、ドライブや替わり風呂など余暇活動に取り組みました。

（2）権利擁護の推進と虐待防止の徹底

- ・毎月のグループ会議で、グレーゾーンの検証を行い、権利擁護の意識の高まりを図りました。
- ・虐待防止に関しては、4月と3月の2回研修を行い、グループワークなどで職員の資質の向上に努めました。

（3）暮らしやすい地域づくり

- ・クリスマス会にボランティア団体の演奏を行い、町づくり委員会にも参加して、地域の関係者との交流を図りました。

（4）ソーシャルワークの視点に立つ人材の育成

- ・事例検討会を5回行い、障害特性の理解や具体的な支援方法の検討を行いました。

（5）組織的な運営と経営基盤の強化

- ・運営会議を定期的開催して運営体制の強化を図るとともに、重度障害者加算Ⅱを取得し経営の向上に努めました。

2 課題と今後の対応

- ① 県知的障害福祉協会や重心協の実践報告会に参加できるよう事例検討の充実を努め、支援の質の向上を図ります。
- ② グレーゾーンの検証を継続するとともに、独自の虐待防止研修の作成を行います。
- ③ Webマガジンの積極的な活用と地域関係者のインタビューを行い地域との交流を図ります。
- ④ 職員のSDS制度活用を促すとともに、交流研修の実施を行います。
- ⑤ 運営会議やリーダー会議を積極的に活用して組織的運営に努めます。また、シトラスの365日フル開所に向けて、人員の確保や課題解決に向けて、法人全体の課題として取り組むよう発信していきます。
- ⑥ シトラスでの重度障害加算Ⅱの取得に努めます。

3 数値指標 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和4年度 事業報告総括表 ほうあん第二しおん

基本方針	重点テーマ	運営方法	責任者	達成基準	実施状況	評価
利用者支援の質向上 暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	1-1 意思決定支援による支援の質の向上	これまで取り組んできた意思決定支援におけるアセスメントから意思形成支援や意思表出支援に至るアセスメントの流れをマニュアル化する。また、全利用者の進捗状況を集約し、情報共有・検討会の実施による意思決定支援を確にした支援の質の向上を図る。	サービス管理責任者	マニュアルの作成	意思決定支援に関して、職員個々の意識の浸透はしており、個別支援計画策定に反映できているが、マニュアルの策定までには至らなかった。	B
	1-2 利用者の高齢化の特徴に即した支援の在り方を検討する	法人の高齢化による退行現象の指標づくりプロジェクトに参画し、所全体で毎月出される課題に対して取り組む。	プロジェクト参加職員	年12回の課題の検討	法人のプロジェクトに参加していない職員も参考意見を述べてくれたが、所全体で試行などの取り組みはできなかった。	B
	1-3 シトラスでの余暇活動の充実	住まいの場であることを強く意識し、季節感を味わえる行事や日課を行うていく。	シトラス担当	年4回の行、日課の充実	誕生日会、花火、クリスマス会、納会などの季節行事の他に、年賀状書きや葛わり風呂などの余暇活動を行った。	B
	2-1 防災に関する地域との連携	行政及び自治会との協定に基づいた災害時の施設開放などのルール確認を自治会役員と行う。また、引き続き町づくり委員会に参加し、ライブシニア以外の地域二つの把握に努める。	防災担当	自治会役員との打ち合わせ	町づくり委員会に出席してライブシニアの話し合いに参加したが、その他の地域交流は実施できなかった。	C
将来の抱い手を育てる (人材育成)	2-2 ボランティアの受け入れ	Zoomなどを活用してボランティアの受け入れを行い、利用者の体験や興味関心を高める	ボランティア担当	年2回以上	コロナ期ではあったが感染症対策を講じながら、クリスマス会で民族音楽の演奏ボラを呼べた。	B
	2-3 情報の発信	Webマガジンを積極的に活用し、利用者支援の取り組みや職員の業務内容・地域紹介等を行い、多くの市民に知っていただくとともに、リクルートにも活用できる内容を発信する。	Web担当 各リーダー 行事担当	年間12回以上	年11回Webマガジンをアップしたが、1課の取り組みがなかった。	B
	3-1 事例検討会の開催	利用者の特性の理解や対応について、統一した見解や関りが持てるよう事例検討会を開催する。その前段として、ケース担当、専門職、サビ管によるカンファレンスを行う。	管理職 各リーダー	各グループ年1回、計5回	1課で5回、2課で1回の事例検討を実施した。ただし、実施までしていないグループがあった。	A
	3-2 強度行動障害研修の受講	強度行動障害者支援者養成研修(基礎・実践)を受講し、専門的な知識や技術を身に付けて職員を養成する	管理職	基礎1名、実践1名	基礎2名、実践1名が受講し、重度障害者支援加算での収入増につなげた。	A
権利擁護の推進と虐待防止	3-3 法人外の実践報告会への参加	日頃の利用者支援について、常に実践報告を目指すことを意識し、計画的な立案と客観的なデータに基づいた発表を行う	管理職 グループリーダー	年1回	実践報告に値するケース検討は実施できたが外部発表には至らなかった。	C
	3-4 支援体制の強化	主任・副主任・グループリーダーの役割を明確にし、管理職との連携のもと事業所として一体感を持った運営を行う	管理職 グループリーダー	月2回のリーダー会議 運営会議の創設	リーダー会議、運営会議を定期開催し、事業所運営に関して組織的な検討・実施をした。	B
	4-1 権利擁護の取り組み	昨年度から取り組んでいるグループの抽出と対策の協議を継続し、自身の行動を振り返る機会の創出と客観的な視点と考え方を培う。また、実習生やボランティア等を積極的に受け入れ、風通しの良い環境を目指す。	サビ管 権利擁護担当	毎月のグループ会議	権利擁護係が中心となって各グループでグループでの検証を毎月行った。	A
	4-2 組織的な身体拘束の対応	マニュアルに沿って身体拘束開始時の会議、三原則の検討、記録の整備、解除に向けた取り組み等を行う。	管理職 サビ管 グループリーダー	該当する全利用者を実施	グループ会議で定期的な見直しを実施した。	B
組織運営と経営基盤の強化	5-1 加算の算定	月に1回の土曜開所の継続と重度障害者支援加算Ⅱを算定するとともに、長期自宅療養者に対する在宅支援を充実させ、収入増を図る。	管理職	目標達成	土曜開所は安定して開所 重度障害者支援加算を12月から算定 長期自宅療養者への支援は実施できず	B
	5-2 シトラスの365日開所に向けた取組み	シトラスの金曜日開所を行い、土曜開所に向けた検討を行う。また、365日開所に向けた検討を法人本部とともにに行い、課題の抽出と解決策の検討を行う。	管理職 シトラス担当	金曜のフル開所の実施 法人本部との打ち合わせ	シトラスの金曜日開所は安定して開所 365日に向けて法人の課題として所長会議等で報告や話し合いをした結果、突発的な対応も法人全体で対応ができた。	A
	5-3 目標達成管理と予算統制の取り組み	安定した収入の確保と増収の取り組みを行うとともに、継続して経費削減を行う	管理職 事務職員 各リーダー	目標達成	重度障害者支援加算や在宅支援算定などで、昨年度や当初予算よりも収入は増えた。ただし、人件費や水光熱費、食材費等の増により、大幅な収支減となった。	B

実施事業

児童精神科医療（診療、リハビリテーション）

当期目標

自閉スペクトラム症や類縁障害の子どもたちが増加しており早急な対策が求められています。神奈川県西圏域に児童精神科の医療機関が無く、私たちのクリニックは、小田原の地を中心に児童精神科治療の役割を担うものとして設立されました。医療と療育と福祉の視点から子どもたちの特性を正當に評価し、地域医療システムからの協力を仰ぎ、地域の社会資源を有効に活用しながら、一人ひとりに合った援助を医療やリハビリテーションを通して子どもたちと彼らのご家族や教育環境に提供し、子どもたちの成長の一助を担いたいと考えます。

1. 重点テーマと実施状況

(1) 診療体制

- ・安定した診療の継続ができ、総診療日数 227 日を実施。
- ・新患を中心とした支援会議を隔月毎に実施。
- ・Dynamics メンテナンス
適宜バージョンアップを実施。
- ・外来アメニティ
季節、歳時などに添ったディスプレイを外来待合室で提供。
- ・マイナンバーカード読み取り機器の設置

(2) 法人内児童分野施設に通う子どもたちの診療

- ・ふじ、うみ通園児：基本的には新入園児全例
- ・乳児園：2 名、愛児園：14 名

(3) 地域からの新規患者と定期診療

- ・令和4年度初診患者数 208 名（令和3年度：281 名）
- ・定期再診患者数 4559 名（令和3年度：4639 名）
- *キャンセル数(当日から1週間以内、体調不良、都合など) 688 件

(4) 検査、訓練

- ・RH：継続ケース、新規ケースへのRH施行
のべ2261件（ST851件、OT1168件、PT242件）
令和3年度、2301件（ST868件、OT1199件、PT234件）
- ・心理：検査可能な初診ケース全例に施行
284件（令和3年度：333件）
- ・サービスの質の向上
院内研修：事例検討や専門分野の話題提供など隔月毎に実施。

- ・post-SST(自費グループ)
post-SST グループのカフェの協力を得ながら継続
→7名(6家族)、6回計画し実施は3回(コロナ禍で蔓延防止期には実施せず)
→子ども(集団)、親(勉強会、懇談会)

(5) 新型コロナウイルス感染対策

- ・感染の可能性が疑われる状況時には法人と情報を共有し対応を行った
- ・院内の感染を徹底した(消毒、診療の動線の工夫)
- ・患者や家族の感染(濃厚接触)による受診のキャンセル 86件
- ・診療スタッフや家族の感染(濃厚接触)による診療のキャンセル 52件

(6) 地域連携

- ・開成町との連携：“ほほえみ相談”を5月より隔月に年6回開催
- ・小田原市との連携：つくしんぼ教室“小児科健診”への医師派遣2回

(7) 法人内における情報共有

- ・支援会議への乳児園・愛児園職員の参加
- ・児童分野5事業所ケース検討会議への参加(院長・ST 他)

2. 課題と今後の対応

(1) 診療、検査、訓練体制の確立

- ・安定した診療(新規、定期)の継続：
内部待機の延長：新患枠を1日2ケースから1ケースへ減らし、外来枠に
新患待機期間の延長
- ・感染対策の検討と実施
- ・集団精神療法(SSTグループ)の充実に向けて

(2) ほうあんふじ・うみ、小田原愛児園・乳児園との連携

- ・ケースカンファレンスや勉強会の実施
- ・支援会議における情報共有
- ・乳児園・愛児園枠の設定

(3) 地域からの新規患者と定期診療

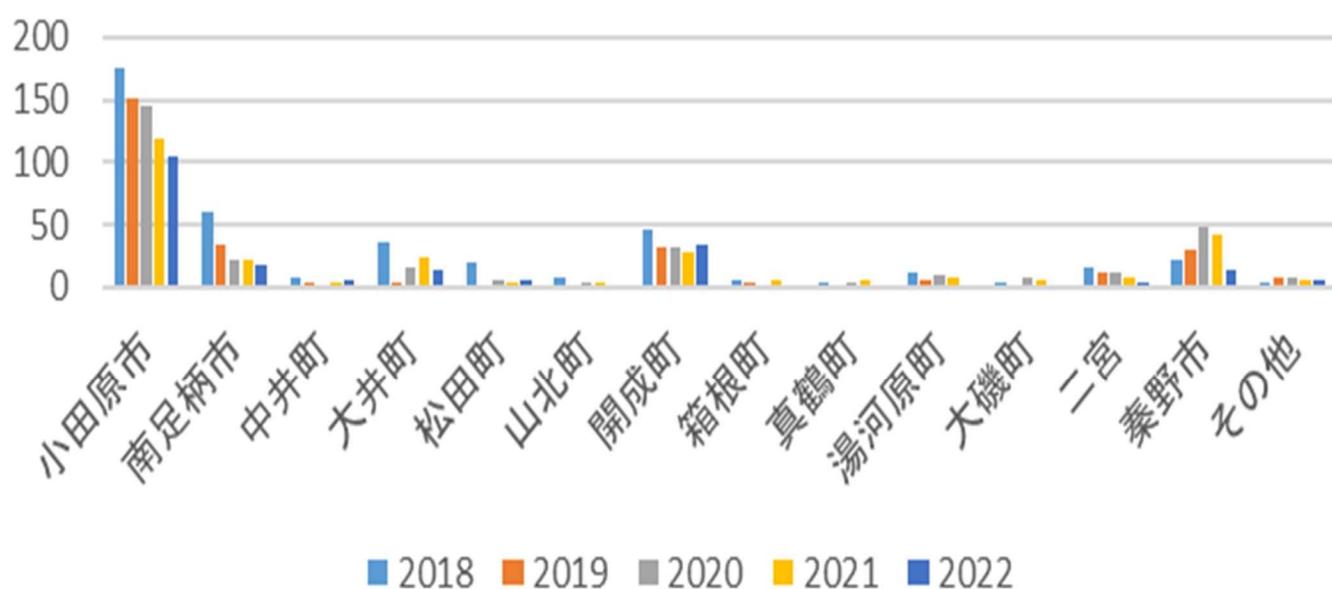
- ・小田原市との連携

(4) 検査、訓練の充実と人材育成

- ・勉強会継続

- 別紙： ・地域別初診患者数
・初診患者数(年齢別分布)

地域別初診患者数



初診(年齢分布)

