

令和6年度

事業報告書

社会福祉法人

宝安寺社会事業部

* * * * * 目 次 * * * * *

①	法人・法人本部・・・・・・・・・・・・・・・・	1～18
②	小田原愛児園・・・・・・・・・・・・・・・・	19～20
③	小田原乳児園・・・・・・・・・・・・・・・・	21～22
④	ほうあんのぞみ・・・・・・・・・・・・・・・・	23～24
⑤	ほうあんホッと相談カフェ・・・・・・・・	25～26
⑥	ほうあんうみ・・・・・・・・・・・・・・・・	27～28
⑦	ほうあんふじ・・・・・・・・・・・・・・・・	29～30
⑧	ほうあんふじみのさと・・・・・・・・	31～32
⑨	ほうあん第一しおん・・・・・・・・	33～34
⑩	ほうあん第二しおん・・・・・・・・	35～36
⑪	ほうあんなぎさ（こども発達クリニック）	37～39

令和 6 年度 社会福祉法人 宝安寺社会事業部

事業報告

理事長： 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

初代理事長 望月正道は、当法人の取り組み姿勢に関して、「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。

地域との連携深化においては少しずつであるが進展があった。まず児童分野においては、小田原市より地域障害児支援強化事業の委託を受け、地域の発達支援の必要なお子さんご家庭を支援するインクルーシブな教育、社会への土台作りに取り組んだ。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。また小田原市のほうあん発達支援セミナーを開催し、児童発達支援事業連絡会を実施することができた。また発達支援の必要な親子の活動場所として、親子遊び広場やすこやか親子講座を開催した。

保育児童分野では、過去 30 年以上にわた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。これらの活動とのコラボレーションとして、地域子どもたちに関わっている諸団体と連携し、子ども食堂をまんまるほっぺと共に茶のまあるにて 2 回共催した。

障害成人分野では、神奈川県から委託されている県西地区地域移行推進民間提案事業の 2 年目となり、グループホーム連絡会や職員育成のために実践報告会、動画制作等を実施した。

ま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、小田原市司法書士会のご協力を頂き、親なきあとを見据えた相談会（成年後見人制度等）」や職員向けの勉強会を実施した。更に3年目となる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した。このイベントは、地域共生社会への取組であり、様々な支援者（高齢者グループホーム連絡会、小田原市高齢介護課、社会福祉協議会、地域包括支援センター）と連携して実現できるものとなった。

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、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として職員2名を能登半島災害福祉ボランティアとして輪島市に派遣した。

Ⅲ. 法人の状況に関する重要な事項

（１）評議員の状況（令和6年度末現在）

長谷川 誠一（はせがわ せいいち）

職業：株式会社社長谷川建材社 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

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

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、（公財）日本中学校体育連盟評議員、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

秋鹿 明子（あいか あきこ）

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5年6月22日

任期：令和5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：なし

年度中に退任した評議員 2 名

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

退任事由：辞任（令和 6 年 6 月 24 日）

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

退任事由：逝去（令和 6 年 4 月 24 日）

年度中に就任した評議員 2 名

又村 あおい（またむら あおい）

職業：（一社）全国手をつなぐ育成会連合会常務理事兼事務局長

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和 6 年 6 月 24 日

任期：令和 6 年 6 月 24 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：（一社）全国手をつなぐ育成会連合会常務理事、（福）清心会評議員、（福）湘南福祉センター評議員

山下 善輝（やました よしてる）

職業：慧光寺開基住職

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：令和 7 年 3 月 17 日

任期：令和 7 年 3 月 17 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：真宗教団連合東京支部委員、（一社）テラ理事長

評議員全員の報酬等の支払総額： 198,000 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 6 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 5 年 6 月 22 日

任期：令和 5 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

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：国際ビジネスリサーチグループオフィス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 5 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常務理事、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 法人本部長兼ほうあんふじ管理者

理事選任の評議員会決議年月日：令和 5 年 6 月 22 日

任期：令和 5 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：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兼ほうあん第二しおん所長

理事選任の評議員会決議年月日：令和 5 年 6 月 22 日

任期：令和 5 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：特定非営利活動法人神奈川セルフセンター理事副会長
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 小田原愛児園相談役

理事選任の評議員会決議年月日：令和5年6月22日

任期：令和5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

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

理事会決議年月日：令和5年12月7日

任期：令和5年12月7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

年度中に退任した理事 なし

理事全員の報酬等の支払総額： 44,000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6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5年6月22日

任期：令和5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5年6月22日

任期：令和5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：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： 198,000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6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5年6月22日

任期：令和5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

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5年6月22日

任期：令和5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

柏原 多津恵（かしわばら たつえ）

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 嘱託職員（小田原愛児園・小田原乳児園 相談役）

委員選任の理事会決議年月日：令和6年3月8日

任期：令和6年3月8日（欠員の補充）～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：なし

年度中に退任した委員 なし

（５）評議員会の開催状況

令和6年6月24日 定時評議員会（出席者：評議員5名、理事2名、監事2名）

第1号議案 令和5年度計算書類及び財産目録の承認の件

令和6年12月6日 評議員会（出席者：評議員6名、理事2名）

第1号議案 令和6年度第一次補正予算の件

令和7年3月17日 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6年度第二次補正予算の件

第2号議案 令和7年度事業計画の件

第3号議案 令和7年度当初予算の件

（６）理事会の開催状況

令和6年6月7日 決算理事会（出席者：理事5名、監事2名）

第1号議案 令和5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5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 苦情解決委員会第三者委員の選任の件

第4号議案 内部問題解決委員会第三者委員の選任の件

第5号議案 規程変更の件

第6号議案 理事を兼任する職員の給与の件

第7号議案 ほうあんうみ送迎バス購入の件

第8号議案 評議員選任・解任委員会の日時、場所、目的事項及び議案の決定の件

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 6 年 9 月 25 日 理事会（出席者：理事 6 名、監事 2 名）

第 1 号議案 ほうあん第二しおん空調設備工事の件

第 2 号議案① 規程変更（職員給与規程）

第 2 号議案② 規程変更（ハラスメント防止規程）

第 2 号議案③ 規程変更（職員就業規則、嘱託職員就業規則、有期雇用等職員就業規則）

第 2 号議案④ 規程変更（運営規定（ふじみのさと））

令和 6 年 11 月 28 日理事会（出席者：理事 6 名、監事 2 名）

第 1 号議案 令和 6 年度第一次補正予算案の件

第 2 号議案 規程変更等の件 ①給与規定

②職員就業規則

③嘱託職員就業規則

④有期雇用等職員就業規則

⑤運営規程（ほうあんふじ・ほうあんうみ・小田原乳児園）

第 3 号議案 施設管理者の変更の件（ほうあんふじ）

第 4 号議案 グループホーム整備事業のための土地取得の件

第 5 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 7 年 3 月 7 日理事会（出席者：理事 6 名、監事 2 名）

第 1 号議案 令和 6 年度第二次補正予算の案の件

第 2 号議案 令和 7 年度事業計画の案の件

第 3 号議案 令和 7 年度当初予算の案の件

第 4 号議案 施設長交代の件

第 5 号議案 評議員選任解任委員会開催の件

第 6 号議案 規程変更の件

① 育児介護休業に関する規程

② 運営規程（第二しおん）

③ 運営規程（小田原愛児園）

④ 運営規程（小田原乳児園）

⑤ 運営規程（ほうあんふじ）

⑥ 運営規程（ほうあんうみ）

第 7 号議案 役員賠償責任保険及び施設賠償責任保険の加入の件

第 8 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

令和 6 年 6 月 24 日 評議員選任解任委員会（出席者：評議員選任解任委員 3 名）

第 1 号議案 評議員 1 名選任（補充）の件

令和 7 年 3 月 17 日 評議員選任解任委員会（出席者：評議員選任解任委員 3 名）

第 1 号議案 評議員 1 名選任（補充）の件

(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 6 年 5 月 24 日

場 所：宝安寺客殿

監 事：加藤 馨

志村 恵美子

令和 5 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。BCP の策定については、被害想定を複数の職員で行い、現実的な訓練となるように取り組んで下さい。また、カスタマーハラスメント（職員への逆ハラスメント）については、職員をどう守るかという視点も考えて対応して下さい。

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）

ほうあんうみ送迎バス購入の件

理事会(令和 6 年 6 月 7 日)

第 7 号議案 ほうあんうみ送迎バス購入の件

工事業者：神奈川三菱ふそう自動車販売株式会社

発注日：令和 6 年 6 月 7 日

ほうあん第二しおん空調設備入替工事の件

理事会(令和 6 年 9 月 25 日)

第 1 号議案 ほうあん第二しおん空調設備入替工事の件

工事業者：株式会社 eight tool 社

発注日：令和 6 年 9 月 26 日

(1 0) 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

ほうあん第一しおん放課後等デイサービス事業の廃止

理事会決議年月日：令和 6 年 3 月 8 日

第 6 号議案 ほうあん第一しおん放課後等デイサービス事業廃止の件

事業廃止日：令和 7 年 3 月 31 日

(1 1) 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 6 年 11 月 28 日

第 3 号議案施設長の交代の件

ほうあんふじ管理者 (旧) 小島 厚 (新) 大水 清世

理事会決議年月日：令和 7 年 3 月 7 日

第 4 号議案施設長の交代の件

ほうあん第二しおん施設長 (旧) 吉澤宏次 (新) 近藤 秀樹

(12) 職員の状況（令和6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	3	1	4	2	2	4	5	3	8
小田原愛児園	1	21	22	1	21	22	2	42	44
小田原乳児園	0	22	22	0	15	15	0	37	37
ほうあんのぞみ	5	6	11	6	16	22	11	22	33
ほうあんホッと相談カフェ	2	3	5	1	1	2	3	4	7
ほうあんうみ	5	12	17	0	17	17	5	29	34
ほうあんふじ	1	22	23	5	12	17	6	34	40
ほうあんふじみみのさと	11	10	21	3	10	13	14	20	34
ほうあん第一しおん	8	7	15	4	12	16	12	19	31
ほうあん第二しおん	15	8	23	3	6	9	18	14	32
ほうあんなぎさ	2	1	3	2	3	5	4	4	8
合計	53	113	166	27	115	142	80	228	308

年齢（5歳区分）	男性	女性	合計
80歳 ～ 84歳	1	0	1
75歳 ～ 79歳	2	1	3
70歳 ～ 74歳	3	2	5
65歳 ～ 69歳	8	16	24
60歳 ～ 64歳	8	23	31
55歳 ～ 59歳	9	21	30
50歳 ～ 54歳	8	32	40
45歳 ～ 49歳	9	33	42
40歳 ～ 44歳	7	20	27
35歳 ～ 39歳	6	19	25
30歳 ～ 34歳	9	20	29
25歳 ～ 29歳	7	26	33
20歳 ～ 24歳	3	11	14
15歳 ～ 19歳	0	4	4
合計	80	228	308

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	0
M4	園長・所長・院長・事務長	6	FT4	専門副主任	0	OW4	事務副主任	0
M3	副園長・副所長・副院长・事務次長	0	FT3	専門職（コーチ）	1	OW3	事務員（コーチ）	2
M2	課長	6	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	3	FT1	専門職（レギュラー）	0	OW1	事務員（レギュラー）	2
	M 計	17		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	6	CSV2	高度専門職	3			
	D 計	16	CSV1	高度専門職	3			
H3	保育スタッフ（コーチ）	5		CSV 計	7			
H2	保育スタッフ（アドバンス）	9	N5	看護主任	0			
H1	保育スタッフ（レギュラー）	8	N4	看護副主任	0			
H0	保育スタッフ（ルーキー）	4	N3	看護師（コーチ）	1			
	H 計	26	N2	看護師（アドバンス）	0			
J3	児童発達支援スタッフ（コーチ）	2	N1	看護師（レギュラー）	0			
J2	児童発達支援スタッフ（アドバン	6		N 計	1			
J1	児童発達支援スタッフ（レギュラ	20	E5	栄養主任	0			
J0	児童発達支援スタッフ（ルーキー	4	E4	栄養副主任	0			
	J 計	32	E3	栄養士（コーチ）	0			
S3	支援スタッフ（コーチ）	2	E2	栄養士（アドバンス）	2			
S2	支援スタッフ（アドバンス）	13	E1	栄養士（レギュラー）	1			
S1	支援スタッフ（レギュラー）	21		E 計	3			
S0	支援スタッフ（ルーキー）	5	C2	調理員（アドバンス）	0			
	S 計	41	C1	調理員（レギュラー）	3			
			CO	調理員（ルーキー）	0			
				C 計	3			
							非常勤 計	142
						嘱託職員	嘱託職員（役員と管理職を除く）	9
							合計	308

（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

県指導監査について〔ほうあんふじみのさと、ほうあんうみ、ほうあんふじ〕

令和 6 年 7 月 9 日及び 8 月 28 日に行われた、ほうあんふじみのさと、ほうあんふじ、ほうあんうみを対象とした神奈川県による指導監査の結果、令和 6 年 10 月 16 日（障サ第 1857 号）で以下の指導を受けました。

指摘事項と改善状況

１．文書指摘事項

ほうあんふじみのさと

- （１）緊急やむを得ず身体拘束等を実施する場合は、十分な検討を実施してください。

改善状況： 緊急やむを得ず身体拘束等を実施する場合は、切迫性、非代替性、一時性について、より詳しく確認したり、他の支援方法を検討したりするなど、十分な検討を実施するようにしました。

- （２）身体拘束等を行う場合には、その態様や時間、その際の入所者の心身の状況及び緊急やむを得ない理由について、記載してください。

改善状況： 身体拘束等を行う場合には、その態様や時間、その際の入所者の心身の状況及び緊急やむを得ない理由について記載するようにしました。

２．口頭での指摘事項

- （１）ほうあんふじみのさと、ほうあんうみ 共通

業務継続計画について、新型コロナウイルス感染症だけでなく他の感染症についても必要な措置を講じてください。

改善状況：（ふじみのさと）

新型コロナウイルス感染症だけでなく他の感染症についても必要な措置を講じました。

（ほうあんうみ）

他の感染症にも対応した業務継続計画の作成を行いました。

- （２）ほうあんふじみのさと

事故が発生した場合は、県、市町村、利用者家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じてください。

改善状況： 事故が発生した場合は、県、市町村、利用者家族等に連絡を行うとともに、必要な措置を講じるようにしました。

- （３）ほうあんふじ

①感染症及び食中毒の予防、又はまんえん防止のための指針を策定してください。

改善状況： 法人全体で指針策定を進めています。

②安全計画について、必要な項目を整備するように改善してください。

改善状況： ガイドラインを確認し、原案を作成済みです。

県指導監査について〔小田原愛児園、小田原乳児園〕

令和 6 年 12 月 4 日に行われた小田原愛児園、小田原乳児園を対象とした神奈川県による指導監査の結果、令和 6 年 12 月 16 日（次育第 3251 号）で結果通知があり指摘事項はありませんでした。

（１５）地域における公益的な取り組みの実施状況

《小田原愛児園・小田原乳児園》

- ① 子ども食堂「まんまるほっぺ」との共催による「わいわい夕食会@茶のまある」ではシングル家庭へのお弁当の配布と子ども家庭庁からの物資支援配布を３か月間行いました。

《作品展示活動紹介》

○きらりフェスタ in イトヨーカドー

令和６年１０月１１日～１４日 開催

《被災地支援》

○能登半島地震職員災害ボランティア派遣

日本知的障害者福祉協会神奈川支部の派遣団として職員２名を派遣しました

《注文をまちがえるあつまあるかふえ》

地域共生社会実現に向けた取り組みとして、１１月２３日勤労感謝の日に第３回目を迎える「注文をまちがえるあつまあるかふえ」を実施しました。高齢者グループホーム・小規模多機能連絡会・小田原市高齢介護課・小田原市社会福祉協議会・地域包括支援センター等関係団体とともに半年間の企画構想を経て実施に至りました。当日は２４名の認知症ご利用者が接客を行い、障がいのある利用者が調理や食器洗いなどを担当し、１４０名以上のお客様をお迎えし、終日笑顔が絶えない素敵な１日となりました。

《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》

- ① ４００円ランチの提供による地域の方々の居場所づくり
- ② あつまあるかふえ「高校生が教えるスマホ教室」「音楽ライブ」等２か月に１回開催
- ③ 子ども食堂「まんまるほっぺ」との共催わいわい子ども食堂の開催（２回）
- ④ 親なきあとを見据え、成年後見無料相談会を小田原市司法書士会のご協力で２回開催
- ⑤ 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）
- ⑥ なりわい交流館への朝市出店（毎月第３土曜日）
- ⑦ 板橋のお地蔵さんの参拝者のご接待及び物販

令和６年８月及び令和７年１月に小田原市板橋の地蔵尊大祭にて、のぞみの利用者と認知症グループホームの利用者と共同で参拝者への温かいお茶のご接待と焼き菓子の販売を行いました。利用者さんたちも子どものご家族とともに参りにきた思い出の場所で、思い出話をお話ししながら交流を行っています。

- ⑧ 一丁田自治会老人会の定期的な食事会

《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 にんにく農家（除草作業）《ほうあん第一しおん》

○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清掃）

《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）

《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 イトヨーカドー

《ほうあんうみ・ほうあんふじ》

○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。

（１６）助成金、補助金について

○小田原市地域障害児支援体制強化事業

令和 6 年 6 月より小田原市の委託を受け、小田原市の発達支援の必要なお子さんへの地域支援の強化にむけて取り組んでいます。児童発達支援センターの地域の中核的役割や機能強化を図ることにより、地域における障がい児支援の質の向上や、保育所等への巡回支援を実施し、早期から支援を行うための体制整備を図り、発達障がい児等への支援やインクルージョンの推進等、地域における障がい児等やその家族への支援体制の強化を図ることが目的です。具体的には、『ほうあん発達支援セミナー』の開催（1 回）、「親子遊び広場」（10 回）「すこやか子育て講座」（年 5 回）の開催、児童発達支援事業所連絡会（3 回）の開催、地域の保育園等への訪問 10 か所、乳幼児検診（事後検診）への参画 10 回を行いました。

○神奈川県地域移行推進民間提案事業

令和 5 年 10 月～7 年度末までの 2 年半の県西地区の地域移行の推進の活動提案に対して、最大で総額 2500 万円の補助金が採択されました。令和 5 年度は最大で 750 万円となっています。地域の障害者支援施設同士の連携と支援の見直し、グループホーム連絡会の立上げによる課題の共有や研修などの連携の仕組み作り、人材育成の取組の 3 つを柱として取組みます。令和 6 年度の県西地域での入所施設からグループホームへの地域移行実績は 2 名でした。グループホーム連絡会（県西地区全 80 か所対象）とした、支援の質向上の向け、管理者やサービス管理責任者を対象とした連絡会を 3 回実施しました。又、地域の人材育成として、県西地区施設長会とともに、職員による実践報告会（前年度に続き 2 回目）を実施しました。

・公益財団法人ヤマト福祉財団助成事業

第一しおんパン納品用軽自動車（2024 年度障がい者給料増額支援助成金）

車両総額：1,589,000 助成金額：1,420,000 円

・松の花基金助成金事業

第一しおんスクミリングガイ駆除作業用ファン付ベスト空調作業服 助成金額 159,600 円

・神奈川県社会福祉施設等物価高騰対応支援金 160 万円（障害サービス事業所 6 拠点）上期 56 万円

・宝安寺社会事業部後援会より活動助成（寄付）：800,000 円（令和 7 年 2 月 14 日）

浜町地区の防災対策用品の購入費の助成として 500,000 円

各事業所の活動のための助成として 300,000 円（10 事業所 3 万円ずつ）

(16) 各種会議

1. 法人の集い（令和6年7月6日開催）

表彰

- ・ボランティア特別表彰（1名）
子ども食堂まんまるほっぺ主宰 伊藤勇作氏
- ・永年勤続表彰（31名）
025年（3名）、20年（1名）、15年（3名）、10年（17名）、5年（26名）
- ・資格取得表彰（2名）
精神保健福祉士（1名）、介護福祉士（1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）
- ・課長等会議（所課長会議含む）（12回）
- ・主任会議（全体会3回、部会12回）
- ・事務職員会議（7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PDCAサイクルを行い取り組んでいる。年度当初「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、今後の指針を検討し（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2回）
- ・防災委員会（合計6回）
- ・広報委員会（合計2回）
- ・働きやすい職場創り委員会（合計4回）
- ・権利擁護・虐待防止委員会（合計6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8回）
- ・研修講師養成プロジェクトチーム（全5回）

（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、保護者支援、権利擁護、防災）

第二回 法人施設見学ツアー（リスクマネジメント、権利擁護、法人ビジョン）

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：研修委員会運営）

・ケース対応報告会研修（講師：ほうあんホッと相談カフェ相談支援専門員）

・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（全３回）

【法人全体研修】

・虐待防止研修（各施設にて実施）

・防災研修（主催：防災委員会 各事業所にて実施）

・安全運転講習（１）（各事業所：主催：法人所有車管理委員会／動画視聴）

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１５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）》

「発達コンサルタントセミナー（第一期）」受講費

「介護技術研修」受講費

「自閉症支援セミナー」受講及び参考図書購入

フォークリフト運転技能講習に必要な備品購入（ヘルメット・安全靴）

介護福祉士受験料

「ダウン症支援セミナー」受講費

「草刈機取扱安全衛生教育講習」受講費

「レジンアクセサリー認定講師資格取得講座」受講費

「てんかん基礎講座」受講費

「オンデマンドセミナー社会福祉法人【決算編】」受講費

書籍購入『だいじなお金のじょうずなつかい方・まもり方・障害のある人のためのワークブック』『Q & A でわかる 発達障害・知的障害のある子どもの SNS 利用ガイド』

書籍購入『人事担当者の基礎知識<労務管理編>』

書籍購入『サクッとわかる社会福祉法人経営実務検定試験 会計 2 級』

書籍購入『「気になる」子どもの社会性発達の理解と支援 チェックリストを活用した保育の支援計画の立案等』

以上

1. 取り組みの進捗状況

(1) 法人ビジョンについて

『福祉ほうあん』131号を発行し、地域や関係者に進捗報告を実施。第一期最後の年度を迎える前に、近年の地域及び社会状況の変化に応じた軌道修正（4-6月）と第二期短期計画の素案策定（2-3月）を行いました。

(2) 法人の専門性を生かした公開講座について

・「ほうあん療育セミナー」（小田原市地域障がい児支援体制強化事業）：幼児期の児童に関わる教諭・保育士等を対象にインクルーシブな保育・教育に向けた研修会を実施。

・「防災フェスティバル」（小田原愛児園・小田原乳児園）：職員向け防災研修にプラスして地域住民や園児が参加する形での「防災フェスティバル」を開催。

・「県西地区障害者グループホーム連絡会」（神奈川県地域移行推進民間提案事業）：グループホーム連絡会及び世話人・支援員講習を実施し、支援困難事例検討や行動障害研修等を開催。

(3) 法人内外の連携について

・児童連携支援準備室会議の開催（12回）：法人本部・ほうあんふじ・うみ・なぎさの連絡会議を実施し、小田原市委託事業の実施方法やフィードバックの検討、児童発達支援部門の組織体制と児発センターの将来的な在り方についての意見交換を行った。

・児童分野連絡会（10回）：愛児園・乳児園・うみ・ふじの連携強化を目的として、各園の近況の共有、並行通園ケースの受け入れルールや職員間連携、職員異動に関する課題解決を意識して情報共有を行った。

・障害成人分野の GH プロジェクト：GH 再整備計画にむけて土地取得や設備設計、運営シミュレーション等を検討するプロジェクトをスタートさせた。

(4) 採用と人材確保

・課長等会議にて実習生受け入れ時の事業所の対応についての話し合いが進められた。採用業務については、各分野・各事業所での求人管理・採用推進を進めた。今後は分野ごとに特色のある人材確保の協議を進めていく。

(5) 虐待防止委員会の開催

・利用者・利用園児の権利擁護をさらに推進する礎として、外部委員も含めた虐待防止委員会の新体制をスタートし、第一回虐待防止委員会を12月6日に実施した。

・カスタマーハラスメントに対する法人の方針を公表し、対応体制を規程化した。あわせて複数あったハラスメント規程を統合し、新規に規程化した。

(6) 本部体制と業務改善

・勤怠ソフト導入に向けた取り組みや、それに伴い人事給与管理システムの改善と規程見直し、決算に向けた会計工数の見直し等を含め、進めている。

2 課題と今後の対応

①「法人ビジョン2032」第一期の進捗確認と報告を行います。また第二期の目標を定め取り組みをスタートさせます。各ビジョンの方向性を再確認し、軌道修正や調整を行い、短期目標を設定し進めていきます。

②児童連携支援室にて、地域障がい児支援体制強化事業（小田原市委託事業）を担い、地域と共にお子さんの環境の充実に取り組みます。法人の専門性を生かした公開講座を地域にむけて実施します。

③採用から定着までのプロセスの改善と見直しを行います。法人本部、各分野、各事業所の分業を整理し、連携強化します。

④利用者・利用園児の権利擁護をさらに推進する礎として、外部委員も含めた虐待防止委員会を充実させます。各部会の活動を整理し、見直します。

⑤法人本部と各事業所が課題解決への行動をとるために、法人ビジョン、事業計画及び予算に基づいた現況報告の定例ミーティングを実施します。また勤怠管理ソフトの導入を起動にのせるため事業所管理職・事務員と協力して取り組みます。

3 別紙 事業報告総括表

実施事業

保育所（利用定員 2 歳児以上 260 名） 病後児保育室（延べ 80 名利用） 子育てオアシス（12 回開催）

当期の目標

- ・「子ども主体の保育」では、【サークルタイム】の時間を設け、子どもたちの興味、やりたい気持ちを子どもたち同士で話し合い、職員が仲立ちすることで工夫したり発見したり、活動の喜びや満足感が深まるよう取り組みます。
- ・SDGs 保育では、地域に保育の中での子どもたちの取り組みを WEB 配信しお知らせしていきます。また、防災教育に繋がる体験を通じて、幼少時期から自然に防災意識が身に付くような取り組みを行います。
- ・子どもの発達についての学びについては、小田原乳児園との職員間交流から学びに繋げていきます。

1 各重点テーマの実施状況

（１）子どもたちのやりたい気持ちや発想を大切に子ども主体の保育に繋がります。

- ・子どもたち同士や保育者対話するサークルタイムの時間を設け、子どもの興味や関心を引き出し『やってみたい』を実現する主体性保育に取り組むことができました。職員はサークルタイムの手法について『こどもかいぎ』のドキュメンタリー映画を視聴して学びました。また、取り組みを保護者に共有することもできました。

（２）SDGs 保育や防災保育の発信と地域の繋がりを大切にします。

- ・梅シロップ作りや、梅干し作りに挑戦しました。できた梅干しはおにぎりの具材として使い、食育活動に繋がりました。活動の様子を HP や保護者アプリで配信しました。
- ・令和 5 年度で PTA が解散し、新しく園が主導となり職員・保護者・地域の方が繋がる仕組み『スマイルサークル』ができました。行事のサポーター会や音楽コンサート、リサイクル活動などが開催できました。
- ・11月9日に園児、保護者、地域の方を対象に『防災フェス』を開催することができました。小田原市防災対策方や、消防の方にもご協力いただきました。地域の方に園の防災対策を知ってもらう機会となり、親子では楽しく遊びながら防災意識を高めることができました。

（３）乳児園との交流やケース検討会を通して 0 歳～ 6 歳の子どもの発達を学びます。

- ・乳児クラスの縦割りグループを作り交流をしました。日常の遊びの中で自然と関われるようになりました。
- ・職員は合同で研修会を実施することができました。

（４）安心安全な環境づくりを推進し、権利擁護や虐待防止に取り組めます。

- ・人権擁護のためのセルフチェックリストを年 2 回実施し、その中から項目を選びグループワークを行いました。

（５）ICT システムの活用を図り、保護者との連携強化と業務の効率化を目指します。

- ・連絡帳、午睡チェックなどの記録を ICT 化することで、業務を軽減することができました。休憩についても時間、スペースを確保したことで意識改革ができ、休憩時間をしっかり確保する習慣ができました。

2 残された課題と今後の対応

- ① 子どもたち一人ひとりが主体的に活動できる、過ごしやすい環境づくりに取り組みます。
- ② 地域の学校と交流をし、お互いの理解を深め地域で子どもの育ちを支援します。
- ③ 小田原乳児園との交流保育、合同研修を通し、子どもの育ちを学びます。
- ④ 権利擁護では、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行きます。
- ⑤ ICT システムの活用の幅を広げ、業務の効率化を図って行きます。

3 別紙／事業報告総括表

令和6年度 事業報告総括表 小田原愛児園

基本方針	当期重点テーマ	達成方法	責任者	達成基準	実施状況	評価
福祉サービス質の向上	1 子ども主体の保育	(1)子どもたちの興味、発想ややりたい気持ちの実現に向けて、周囲の人との関わりを通して、「子ども主体の保育」の実現を目指す、子どもたちがあそびを展開し、期待感・喜び・満足感が生まれるような保育環境づくりに取り組む。 (2)子どもたち同士の話し合いの場にサークルタイムを設け、職員が仲立ちすることで子どもたちの考え、発想、やりたい気持ちの実現化を目指す。 (3)映画「こどもかいぎ」を視聴し、自由に議論し気持ちを共有する。保護者にも視聴の場を設け保育内容を理解していただく。	園長・全職員	・各学年中間・年度末報告（年2回） ・こども会議映画視聴6月3～4回実施（全職員が視聴）	・全職員が「こどもかいぎ」の研修動画や映画からサークルタイムの進め方について学び、子ども主体の保育に取り組めることができた。子ども達の発案や挑戦したい事を取り入れ、学年ごとの取り組みを行った。9月に中間報告会、3月に実践報告会を実施し、意見交換を行った。 ・保護者対象に6月に「こどもかいぎ」の動画鑑賞会を3日間設け、子ども主体の保育について理解を深めてもらった。3月の卒園児保護者アンケートからは、主体性保育について多くの保護者が関心を持たれていたという結果となった。	A
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2 SDGs保育や防災保育の発信と地域との繋がり	(1)SDGsへの取り組みの中で植物、昆虫等の自然に触れ調べたり飼育したり、また、身近な野菜作りや味噌づくりを通して活動の様子をWEBに発信して行く。 (2)火災、地震、津波、防災への取り組みを絵本や紙芝居、防災ゲーム等で身の守り方や命の大切さを伝えて行く。	HP担当・課長補佐 防災係・全職員	WEBマガジンに各クラス年2回アイコンを入れ紹介。 防災ゲームから身の安全確保の仕方を紹介。	・クラスや学年の取り組みを年間 回HPのWEBマガジンで配信することができた。 ・11月9日に、防災フェスを開催し、地域や家庭へ、園の取り組みを紹介した。遊びを通して防災に関心を持ってもらえる機会となった。 ・毎月の避難訓練では、クイズや紙芝居を用いて自身の身の守り方を伝えた。	B A
将来の担い手を育てる（人材育成）	3 子どもの発達を知る	(1)小田原乳児園と連携を強化し、0歳から6歳の縦割り活動を充実させていけるよう職員体制を取る。また、合同研修や他施設（保育所、認定こども園）等の見学の実施に努め、保育内容に活かして行く。 (2)5 事業所間交流（乳児園・ふじ・うみ・なぎさ）で、園内療育、なぎさカンファレンス、ケース検討会等に参加し、子どもの発達や関わり方、環境設定等の学びを深める。	担当職員・リーダー職員 全職員	合同研修年2回、施設見学年2回 ケース検討会年6回、園内療育月1回、カンファレンス随時 なぎさ、療育参観年6回。	・乳児園との交流は、できたクラスとできなかったクラスがあった。両園の実践報告会にお互い参加し、学び合うことができた。合同研修は計6回実施できた。 ・連携園、市内新築園舎の見学を行った。 ・ケース検討会や園内療育を通して得た学び、職員間で共有して学びを深めた。 ・療育の参観に出向くことはできなかった。	B
権利擁護の推進と虐待防止	4 安心・安全な環境	(1)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。 (2)情報共有を図り、子どもの最善の利益を考慮し、権利擁護等の研修に参加し振り返り等、グループワーク等を実施し、虐待防止に努める。	権利擁護委員・全職員	・学年月2回、縦割り月1回話し合う。 ・職員会議の中でグループワーク年2回実施。	・権利擁護子エンクリスト実施後、その中の事例から、テーマを決め学年会の中でグループワークを行い意見交換をした。 ・学年会を毎月行い、職員同士が保育について語り合う時間を作った。	B
組織運営と経営基盤の強化	5 ICTシステムの活用 こども家庭庁の動向	(1)ICTシステムを活用し連絡帳、午睡チェック、身体測定等の基盤づくりを目指し保護者に配信して行く。これに伴い職員の業務の軽減化を図り、休憩時間の確保等に繋がる働きやすい職場づくりを目指す。 (2)こども家庭庁の国の動向に目を向け子ども子育て支援における多様な保育の充実を乳児園との協力体制の中で構築して行く。	働きやすい職場づくり委員・全職員	・iPadを活用（午睡チェック、喫食状況、身体測定等、連絡帳）毎日、月1回等。 ・業務の効率化を図り、休憩時間の確保。（働きやすい職場の環境づくり）	・iPadの活用が広がり、業務が効率化できた。 ・働きやすい職場作りを中心に、職員がゆとり休める休憩場所作りを行った。職員同士協力しあい、休憩時間を確保する習慣がついた。	A
			園長・リーダー職員	保育における国の動向に全職員が周知する。	・子育て支援として、食具、口拭きタオルの持参を廃止し園側で準備をした。次年度、午睡用布団の持参廃止に向け、ゴットの（ベツ）の検討をした。	B

実施事業 保育（利用定員80名） 一時預かり保育（延べ715名利用）

当期目標

0歳～6歳まで、またその先の子どもの成長を見据え、子どもの利益・主体性を考慮した上で、法人内の他事業所と連携を持ちながら、子ども達が『安心して生活できる居場所』を目指します。特に児童分野施設との連携を深め、保育の充実・必要性を考慮した丁寧な関わりを進めていきます。地域の子育て支援活動についても、行政と情報共有して取り組んでいくことが増々必要です。園内では、取り組みの成果が見られる実践報告会やケース相談会を継続し、研修等に積極的に参加し、コミュニケーションを図りながら職員一人ひとりの質の向上に努めます。

1 各重点テーマの実施状況

(1) 園児個々の観察をしっかり行い、適切な保育内容を取り入れた遊びの提供を図ります。

担任を主に園児一人ひとりの観察を行い、個々に合った関わりを工夫することができました。クラス内会議や学年会、園全体会議で園児、家族について情報共有や意見交換を行い、共通認識のもとで保育を行うこともできました。

(2) 一時預かり保育、体験保育を計画的に実施して保育所に求められることの情報を得ます。

一時預かり保育延べ715名、体験保育親子4組実施。体験保育の際に園で行っているあそびに興味を示す保護者が多かったです。担当職員が保護者からの質問や相談に応えることができました。

(3) 様々な研修会・ケース相談会・園内実践報告会の内容充実を図るとともに、他の児童分野施設との関係を強化し、職員の質の向上に繋げていきます。

園内のケース相談会、実践報告会は計画通り行うことができました。実践報告会には他の事業所職員にも参加してもらうことができ、質問を受けたりアイデアをもらうなどの意見交換ができました。

(4) 権利擁護の推進として保育所での権利擁護、虐待に関する事例を取り上げ職員間で意見交換をして、意識を高めながら日々の保育に取り組めるように努めていきます。

園内で権利擁護委員会を作り、権利擁護に関連することに関して話し合いを行い、改善策を検討することができました。

(5) 将来の保育所のあるべき姿を考慮し、法人内児童分野施設や行政と連携を取り合い、専門的アドバイスできる運営、保護者のニーズに沿った経営ができる保育所を目指します。

小田原市保育課との話し合いを重ね、乳児園から愛児園への進級がスムーズにできる仕組みができました。また、園児数が減っている現状から、利用定員の変更も行うことができました。（令和7年度から）

2 課題と今後の対応

- ① 園児個々の観察は継続して行い、一人ひとりに合ったあそびが提供できるよう全職員で取り組んでいきます
- ② 一時預かり保育、体験保育は計画通り行い、地域の保護者のニーズや声を聞くようにします。
- ③ 園内研修をさらに充実させ、職員間の情報共有や質の向上に努めます。
- ④ 園内の権利擁護係を中心に、権利擁護に関する研修やグループワークを計画し、権利擁護の意識を高めていきます。
- ⑤ 将来の保育所のあるべき姿を考えながら、行政や法人内児童分野施設との話し合いを継続していきます。

3 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和6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 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行いケース相談会を継続、相談内容を個別計画に反映する。 (2)保護者との懇談会・面談を通して情報を共有し、ケース相談会等で具体的に出了た支援についてアドバイスしたり、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。	CSV サプリーダー クラス職員	ケース相談会 5回/年 (学年会 全体会) 随時 (クラス会)	話し合いの時間を作ることが難しいクラスもあったが、計画通りにケース相談会を実施することができ、職員間の共有、日々の保育に活かすことができた。	B
	2 暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	(1)体験保育や一時預かり保育を実施。子育てオアシスに参加し、地域の保護者支援を具体的に進めて行き、地域との繋がりを深めていく。 (2)市や自治会等で開催される防災訓練などに積極的に参加し、地域との普段からの繋がりを意識していく。	一時預かり担当 栄養士・調理職員 防災委員・防災係	4・5回/半期(体験保育) 延べ500人/年(一時保育)	体験保育、一時預かり保育、子育てオアシスを実施することができた。 一時預かり保育は年間延べ715人の利用があった。 愛児園と合同で防災フェアを行うことができた。地域の方との繋がりとしては、散歩時に挨拶を交わすなどを意識して行うことができた。	B
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 乳児保育に携わる保育者の保育力を高める	(1)小田原愛児園との連携を強化し、縦割り保育(0歳～6歳)を充実させていけるような職員体制を取る。また、合同研修や他園見学等を実施して得た学びを保育内容に活かしていく。 (2)職員間の協力体制を整えて、発達の気になる子の行動を把握し必要な関わり方を専門職員からアドバイスを受け、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)	園長・課長補佐 CSV・リーダー	合同研修 2回/年 職員交換研修 2日/1人	合同研修は実施することができ、非常勤職員も参加することができた。 愛児園との縦割り交流はできなかったクラスもあり課題が残る。	B
	4 権利擁護の推進と虐待防止	(1)チェックリストを実施する。チェックリスト実施後振り返りの話し合いを行う。また、職員会議等で事例検討をより具体的にを行う事で権利擁護、虐待防止について職員の意識が高められるよう取り組む。	園長・課長補佐	5事業所勉強会参加(6回/年)	5事業所勉強会は計画通りに参加できた。今年度は、担当職員以外でも、発表の該当クラスの職員も参加しアドバイスをもらうことができた。実際のクラスの保育に活かすことができた。	B
組織運営と経営基盤の強化	5 法人・園ビジョンに沿った柔軟性のある運営	(1)小田原愛児園との縦割り保育の充実を図り、関係機関や行政とも連携を取りながら、必要に応じた事業展開を進めて行く (2)法人・事業所ビジョンを理解し児童分野施設と連携を取り合い、様々なニーズに沿った経営を意識していく。	権利擁護虐待防止係	チェックリストの実施(年2回) 職員会議内で検討会1回/3ヵ月	職員会議での事例検討はほとんどできなかった。年度始めに職員行動規範、虐待防止のための行動ガイドラインの読み合わせを行うことはできた。また、園内の権利擁護係を決め、園内で気になっていた部分の見直し、改善に向けた話し合いを行うことができた。	C
			課長・課長補佐 主任・副主任・CSV	縦割り体制と保育内容についての話し合い(各グループで随時)	小田原市保育課との話し合いを行い、乳児園から愛児園へのスムーズな進級の仕組み作りにつながった。	B

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

就労継続支援B型では、事業展開を安定実施でき、利用者のやりがいや達成感が感じられるよう、作業の構造化と職員の支援の見直しを継続して行い、引続き工賃20,000円以上を安定的に維持できる体制を確立していきます。利用者の権利擁護に関しては、自分自身で身を守っていけるよう職員同士の情報交換や意識の共有、利用者との対話などに取組みます。又、利用者の加齢に伴う、ケガや事故、病気など様々な課題が今後更に増加することが想定されるため、日常生活上のアセスメントやチェックの仕組みを構築し、健康で長く働き続けられるよう取組みます。人材育成としては、権利擁護や高齢化への対応、成年後見の推進などそれぞれ役割分担を行い、年2回全職員参加の研修を設定しよい良い内容となるよう取組みます。就労移行支援では、障害者雇用率の改正を受けて、県西地域の就労の受け皿の拡大とともに、新規利用者の獲得に向けて、関係機関との連携も強化します。

1 重点テーマと実施状況

① 食品事業を安定して行う体制整備を行います。

- ・常勤1名を弁当部門のリーダーとして配置。常勤専従の職員を弁当と総菜部門へ新たに配置（入職）2名。
- ・受託部門との兼務として2名の職員を育成。また、新たな利用者1名が調理作業へ従事出来るようになった。

② 調理・清掃・受託の各部門で、利用者の仕事としてのやりがいを更に感じられる仕組みづくりを行います。

- ・自主生産部門の作業スケール表の見直しを行った。また、就労前の準備訓練として、ブロッサム利用者の実習を受けた。
- ・清掃作業前段の準備として、残業清掃に5名の利用者が加わった。施設外清掃にも5名の利用者が加わった。

③ 利用者の権利擁護の取組みを行い、自己決定や自分自身で身を守っていけるように取組みます。

- ・利用者向け権利擁護研修を2回（パーソナルスペースとSNSについて／身近なコミュニケーショントラブルについて）行った
- ・職員向けに上記取組みに関する検証と今後の対応について、また、性トラブルに関する対応についての勉強会を行った。

④ 利用者の加齢への対応として、日常生活上のアセスメント等チェックの仕組みづくりを行います。

- ・ほうあん式高齢化指標の勉強会を経て、B型事業の活動の延長に数値化できる指標を定め、3名の利用者を取り組み事例として選出。ご家族に対する取組みの同意をかわしました。

⑤ 親なきあとの備えとして、ご家族との対話や成年後見制度の理解に取組みます。

- ・近い将来に必要なと想定される、生活ホームの利用者1名に対して、後見人制度利用に関する利用説明を相談支援事業所と共に案内をしました。

⑥ 県西地域の就労の受け皿が拡大できるよう、関係機関との連携も強化します。

- ・ぽけっととの定期ミーティングを始めとする、各関係機関との情報交換について連携を強化した。
- ・年度中に6名の利用者が一般就労を達成。

⑦ 茶のまあるでは、様々な支援者同士が繋がり、地域の方々の困り感にお互いに対応して行けるような仕組みを作ります。

- ・注文を間違えるあつまあるかふえ第3回の開催を始め、様々な団体と共催し茶のまあるでのイベントを多数行った。
- ・地域イベントへの参加としてなりわい交流館の朝市で、野菜や焼き菓子の販売を行った。また、箱根板橋のお地蔵さんへの出店などにも新たに取り組んだ。さらに、お茶のま展の開催や、あつまあるカフェ（小さな音楽会）を定期的で開催した。

⑧ 人材育成として、権利擁護や加齢に伴う変化への対応等を全職員参加の研修を年2回設定します。

- ・毎月ケース会議を開催（年10回）した。また、各職員がテーマを設定し発表をするプチ勉強会を月2回程度行った。
- ・8月と1月に拡大職員会議を設定し、権利擁護や高齢化指標、感染症などに関する研修会を実施した。

2 課題と今後の対応

① 軌道に乗ってきた自主生産事業の安定運営できるよう体制を整えます。

② 利用者の権利擁護の取組みを行い、自己決定や自分自身で身を守っていけるように取組みます。

③ 利用者の加齢への対応として、日常生活上のアセスメント等チェックの仕組みづくりを行います。

④ 新たな制度である就労選択支援事業の導入を検討し、適切な福祉サービス事業の選択や、地域の障害者雇用の創出につなげていきます。

⑤ 茶のまあるでは、様々な支援者同士が繋がり、地域の方々の困り感にお互いに対応して行けるような仕組み作りを行います。

⑥ 人材育成として、次期管理監督職育成のためのプログラムを模索するための準備を開始します。

令和6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	達成方法	担当	達成基準	実施状況	評価
1利用者支援の質向上	1-1 (B型) 食品事業を安定して行う体制整備を行います。	弁当部門・惣菜部門、喫茶部門からなる食品事業の職員体制について、今後も安定した食品提供を続けるため、調理作業が専門の職員に偏りすぎない体制作りを行います。また、調理部門に興味を持つ新たな利用者参画を進めていきます。	担当主任	メイン調理が任せられる職員1名増 調理部門の対応利用者2人以上増加	・常勤職員1名が3階調理室担当として従事。 ・非常勤職員1名がキッチンに従事(業務)するようになった。 ・職員3人を3階調理室及びキッチンのそまに配置できた。	B
	1-2 (B型) 調理や清掃部門の利用者の仕事としてのやりがいを感じられる仕組みづくりを行います。	調理や清掃業務に関して、より利用者が携わる機会を増やすため、調理スキル・清掃スキルの獲得が利用者にわかりやすくなるようなスケジュール表を作成し、運用していきます。これにより、調理・清掃作業に携わる利用者が増えますとともに、調理・清掃茶の就労を目指す利用者の意欲アップに繋がります。また、清掃作業へのスムーズステップとして、夕方の館内清掃作業への参加を促していきます。	担当職員	清掃部門の対応利用者2人 就業準備の新規利用者2名以上増加 スケールの作成と運用	・3階調理室の洗い槽を1名利用者が増員した。また、茶のままでプロッサムの調理職希望の利用者を受入している。 ・自主生産部門のスケジュール表の見直しと実施を行った。 ・就業準備利用者5名が新たに就労した。 ・館の館内清掃に利用者4名が新たに就労した。 ・陽光、銀の館前の方の清掃作業に利用者1名が参加した。	A
	1-3 (B型・移行) 法定雇用率の改定に伴い、県西地区の一般就労の受け皿拡大に取り組む。	法定雇用率2.5%への改定を受け、就労移行並びにB型共通の取り組みとして、県西地区の企業に対する障がい者雇用促進の働きかけを行い、居住する地域で一般就労を希望する利用者の就労に取り組む。	BLOSSAM 職員・管理職	一般就労並びに定着者数4名以上見出し (約1名以上が市内での就労)	・4月ハピスマ(伊勢原市)6月株式会社キリンライン(小田原市)、県西地域県政総合センター(小田原市)、9月株式会社社大成園(総務町)、10月古河ニューリープ株式会社(平塚市)3月富士ファイルビズエスエスパートナー株式会社(南足柄市)への就労者が出ている。 ・ほけっとが行っている企業交流会(30社以上)にて、事業所の活動、情報を伝えている。 ・就労定着支援は、前期3名、後期4名の計7名が新規契約となった。 ・神奈川県からの紹介で近隣企業がプロッサム、B型事業所の見学を行い、今後の雇用の参考にしていた。ほけっとと主権の企業交流会で、企業との雇用状況等の情報交換を行っている。	A
	1-4 (生活ホーム) 利用者のニーズに応じた支援によりQOL向上に取り組む。	加齢によって変化が速い生活ホーム利用者の生活環境や生活スタイルのニーズ把握を継続して行い、地域行事への参加など新たな体験機会を各々とする。また、整容や清掃等を世話人が中心となって支援できるような体制づくりをしていく。	ほうあん生活ホーム担当職員		・今期は2名の職員に業務を引継ぎ、来期は更に2名の職員がGHの業務に加わる体制となった。 ・世話人に障害福祉に対する理解を深めてもらい、世話人1名に他のグループホーム職員との研修に参加してもらった。	B
	2-1 (B型) 茶のまあるでは、ソーシャルワーカーの視点を据えて、地域の若年層の集まる場となる企画を継続し、地域課題・近隣の若年層のニーズを把握し、この課題解決に取り組む。	茶のまあるでは、ソーシャルワーカーの視点を据えて、地域の若年層の集まる場となる企画を継続し、地域課題・近隣の若年層のニーズを把握し、この課題解決に取り組む。	茶のまある職員		・11月に注文をまとめるあるあつまるを実施し、利用者で認知症の方のコロナレーションが実現した。 ・地域住人が運営する障害福祉の参加者が徐々に増えている。 ・子ども会定期茶のまあるの共催でクリスマス会を行った。 ・若年会が定期的に茶のまあるで食事会開催。地元住人のライブを開催した。 ・12月に包括・社協とあつまるあつまるでコスプレハル演劇会を開催した。 ・お茶のまあるで障がいのある方の認知度を高めた。 ・常勤職員2名で、社協主催の小田原市民講座「茶のまあるの取り組み」の紹介した。 ・県西施設会で茶のまあるの取り組みの報告を行った。	A
2暮らしやすい地域づくり	2-2 地域の防災力を高める取り組みを行います。	一丁田自治会や戸内地区の方々、この地域の災害に関する課題や、法人の建物や職員が有事のさいに出来る事など情報の共有や万が一に備える準備を戸内地区の各施設とともに進めています。	担当職員	地区社協や自治会等の地域団体と防災に関する会合の開催	・のぞみ生活ホーム前に一丁田の防災倉庫を設備を継続中である。 ・万年地区社協と大規模災害時の際の意見交換を行った上で、津波避難ビル(まある)5階迄のルート確認を行った。	B
	3将来の担い手を育てる	・利用者の加齢によるケガや事故を防げるよう、状態後の変化の理解と対応として、身体機能と認知面のアセスメントを行います。今後の支援方針向上のため、変性をモニタリングしやすいうように、ほけっとに、ほけっとの交流を深めること共に、地域住民同士のニーズが合致し、課題解決に向かえるような仕組み作りを構築していきます。	常勤職員	加齢のアセスメント指標の作成 成年後見人制度の利用に関する調査	・のぞみのB型事業所としての高齢化指標を作成し、対象者と対象者家族からモニタリングの承諾書を受け取り、実施できる状態になった。 ・後見人が近い将来必要になるであろうGHの利用者(山崎さん)について、ご家族、ご家族とご本人の相談支援専門員にも後見人制度の利用のタイミングについてお話をした。	B
4権利擁護の推進と虐待防止	4権利擁護の推進と虐待防止	利用者の自己決定や権利擁護の理解を深めるための勉強会を職員向けに年2回以上行い、争いなどを実際に支援に活かす、利用者自身が自身の権利を守っていけるように、利用者向けの勉強会を年1回以上行います。バーソナルスペースについて、SNSの理解・性に関する研修等)	常勤職員	権利擁護研修の実施2回/年以上 利用者向け勉強会の実施1回/年以上	・職員向け研修を8月に実施予定であったが、台風のため延期となった。 ・利用者向け研修は6月(バーソナルスペースとSNSについて)と、3月(身近なコミュニケーショントラブルについて)に実施した。 ・9月実施したプレミアム土曜開所の行先決めの意思決定支援を実施。 ・5月に行われた小田原市長選挙の期日前投票を、候補者の説明をしたうえで投票所への引渡を行った。 ・職員向けの権利擁護研修として、1月(性トラブルに対する対応)、2月(家族支援について)1回、3月(利用者向け研修の検証と今後の対応について)の計3回実施した。	A
	5運営組織と経営基盤の強化	調理・清掃・委託の前年度実績から、当年度の部門別年間目標を設定し、定例会議にて前月の進捗確認と先行行動管理を行うと共に、目標達成状況の確認を引き続き行います。利用者にも掲示板等で成果を伝え、各自の取組やがんばりを伝え、力がいの向上に繋がります。	各部門責任者(常勤)	年間平均工賃支給月額/1人 20,000円以上	・定例会議(執行部会議・時を組む会議)にて、各部門別の売り上げ目標達成状況についての報告を行った。 ・各部門の年間目標に対する達成率は以下の通り ・井田部門・・・目標達成率95.7%。／・惣菜部門・・・目標達成率100.3%。／・喫茶部門・・・目標達成率82.3% ・清掃部門・・・目標達成率136.3%。／・委託部門・・・目標達成率103.7%。／ ・年間支払平均工賃は、目標値20,000円に達して21,961円であった。	A
5運営組織と経営基盤の強化	5-2 (移行) フカボットセンターやサボテン、県西地区の就労機関と密に情報共有し、期の中の新規利用者の獲得を行います。	障害者就業・生活支援センターと、3か月に1回に1回に登録者情報と空き情報に関するミーティングを行い、該当すれば期の中の新規利用へ繋がっていきます。また、地域若者サポートステーション等への連絡もととり、該当の利用予定者の有無についての確認をしていきます。	BLOSSAM職員	年間平均在籍者数7名以上	・ほけっとと3ヶ月に1回、ミーティングを実施し、情報交換、共有を行った。11月、12月、3月に計3名の紹介があり利用につながった。 ・フカボットセンターから紹介の方が1名あり、利用につながった。 ・前期(4月～9月)の稼働率は109.9%。平均利用者数874人。後期(10月～3月)の稼働率は119.5%。平均利用者数956人。期間通算で、稼働率114.1%。平均利用者数913人であった。 ・就労アセスメント実習から利用の方はいなかったが、小田原支援学校、クローバーからの紹介で、12月4件、1月4件、3月4件を受け付けた。	A

実施事業

- 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）

当期目標

ご相談員それぞれが、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メントを行いつつ、常に意思決定支援の意識をもって、支援者のチーム作りにより本人の思いを共有する仕組みづくりを行い、その実現に向けての協働に取り組めます。併せて、事業の継続性と効果的なサービス提供できるよう人材育成と業務改善に取り組めます。人材育成では、主任相談支援専門員研修の受講とともに、相談員の資質向上のために外部相談事業所との意見交換などを行います。併せて、ケース検討会等への参加呼びかけや出席などを通じて、相談支援専門員の役割や仕事を更に伝えていくようにし、将来の担い手確保も含めて法人ビジョンに沿って、ソーシャルワーカーの視点をもった職員育成に取り組めます。

1 重点テーマと実施状況

（１）ご相談者が希望する生活が実現するよう、自己決定の意識を持ち、利用者本位の相談支援を実施します。

- ・モニタリングは原則直接当事者の様子を確認した。サービス担当者会議を70件で、内当事者参加は18件でした。

（２）相談員の資質向上のために、外部相談事業所との意見交換や外部の専門家によるスーパーバイズを受けます。

- ・外部相談事業所1箇所と勉強会を実施し、業務の進め方について学び合うことが出来た。

（３）法人内事業所とケース検討会議等の共同開催によりソーシャルワーカーの視点をもった職員育成に貢献します。

- ・カフェ職員が実践報告を4回実施し、ソーシャルワーカーの視点を共有、又、助言者による報告者へのフィードバックを行った。

（４）業務効率化及びケース引継ぎを視野にいれ、データ管理方法など標準化や業務の見直しを行います。

- ・新任職員が入職したこともあり、クローバーケースから引継ぎがはじまった。相談データの共有は日誌の活用も含めて進んでいる

（５）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る。

- ・利用者家族に向けた無料相談会及び職員向けの勉強会を実施しました。

（６）災害時に備え、ご相談者に想定される課題を抽出するとともに、必要に応じてクライシスプランを作成、共有する。

- ・個別避難計画を各相談員が1名ずつ作成したが、行政が試行中であり、方針も定まらなかったため、前提となる避難行動要支援者の登録を進めた。

（７）委託相談クローバーの維持と職員の負担軽減を踏まえた取組を行政、他法人と共に検討します。

- ・クローバー内での業務改善を圏域ナビ助言者による勉強会を実施し、取組みがはじまった。

（８）持続可能な運営に向けて収支改善に取り組む

- ・報酬改訂の理解の為、他事業所から情報収集し、3体制加算が漏れなく取得できるよう調整した。近隣以外の状況把握のため、日本相談協会の役員などからの助言により月々の請求件数を確保できるよう効率的な業務推進を模索した。

2 課題と今後の対応

- ① サービス担当者会議・個別支援会議への当事者の参加と意思が反映されるように取り組みます。
- ② 各事業所主催のケース検討会に協力する形とし、多くの職員と接点をもてるようにします。
- ③ 日誌の活用に加えて、朝礼の実施方法を見直し互いに助言しあえる仕組み作りを行います。
- ④ 親なきあとの準備として、無料相談会の継続開催とともに、利用者家族向けの公開講座の実施を検討します。
- ⑤ 対象者に対して避難行動要支援者登録を面談時に促し、緊急時の備えとしていく。
- ⑥ クローバーについては、行政や基幹相談と連携して地域の委託相談のあり方について話し合い、業務改善に取り組めます。

ほうあんホットと相談カフェ 令和6年度 事業報告総括表

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	責任者	達成基準	取り組み状況	評価
利用者支援の質向上 （地域貢献・地域交流）	1 ご相談者が希望する生活が実現するよう、相談支援専門員が自己決定の意識を常に持ち、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。	日常生活場面で意思決定を構い重ねるため、その場面を多く持つべく、関係者に働きかけ、モニタリングの中でご本人、支援者、家族等に状況の共有して、サービス等利用計画に反映され、その取組を事業所会議で報告する。	課長（実施は全相談員）	A：サービス等利用計画に反映した（設定全ケース）。 B：本人・家族、支援者と共有（設定全ケース）。 C：一部ケースしか進まなかった。	全70回で当事者参加は18回であった。サービス担当者会議自体はやや増加したが当事者参加は約3割であった。本人参加が原則であることを考えると不十分だと思われる。	B
	2 ①災害時に備え、ご相談者に想定される課題を抽出するとともに、必要に応じてクライシスプランを作成、共有する。 ②委託相談クローバーについては、引継ぎ地域の一般相談の窓口として、可能な限りの維持と職員の負担軽減を踏まえた取組を行政、他法人と共に検討します。令和6年度に再度プロポーザルが行われる為、その為の準備を行います。	相談者との面談等を利用し、ハザードマップや避難所を確認し、災害時にとる避難行動などを確認し、必要に応じて適切な助言を与える。併せて、大規模災害時に近隣の方や地域の障がいのある方々の受入が必要となる場合の備えを、うみ・なぎさなどと共同で進める。 地域の相談支援が出来る限り滞らないよう、クローバーの当面及び将来の在り方を行政及び他法人と共に見直し持続可能な体制となるよう取組む。令和6年度に行われるプロポーザルの準備を進める。	課長（実施は全相談員） 所課長	A：要確認の件見直し完了 B：見直し一部面談者に限られた C：ほぼ取組めなかった A：良い条件でプロポーザルを受け、契約出来た。B：現状向様の条件でプロポーザルを受け、契約出来た。C：現状より悪い条件でプロポーザルを受け、契約出来た。	14名の方に確認。知っていた人は4名、知らなかった人は10名。すでに登録済みは2名、登録希望は6名、検討は2名でした。 予定されていたプロポーザルは実施されなかった。次年度以降の委託料に関しては、事前に見直し提案を具体的にを行ったが、小幅な見直しとなった。	B B
	3 ①相談員の資質向上のために、外部相談事業所との意見交換や外部の専門家によるスーパーバイズを受けていきます。又、報酬改訂内容の理解とその運用に関する情報収集や勉強会を行います。 ②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験を法人内の職員に伝え、支援力の向上及びソーシャルワーカーの視点をもった職員育成に貢献します。	他法人の相談事業所との意見交換会を行い、お互いの業務を比較し、より効率的な事業運営について学ぶ。また外部講師をお呼びして職員のスキルアップのための勉強会を実施する。 毎回テーマを定めてホットカフェでケース検討会議を行い、そこへ法人内施設職員に参加を呼び掛け参加してもらう。年4回はテーマ別実施し法人内若手職員とともに資質向上に取組む。その他の月は通常通り開催する。 主任相談支援専門員配置の為に職員（1名）を研修へ派遣する。研修を受講し、所内での研修など要件を満たし配置体制加算が取得できるよう取組む。	課長 担当職員 課長	A：勉強会が行われ、スキルアップや業務改善に繋がった。B：勉強会が収集できた情報は、情報を収集することには出来た。C：勉強会が行われたがスキルアップに結び付かなかった A：年に4回以上実施し参加者の増加し、他事業所職員の情報を取り付けた。B：研修でできた知識が得えられた。C：年4回未満となった A：主任相談支援専門員を配置し、研修実施及び配置加算を取得した B：配置ができなかった C：配置できなかった。	前期はよるべ会と実施しましたが、後期は業務多忙のため実施しませんでした。 5月（1回目13名参加）で実施。10月（2回目9名参加）、11月（3回目5名参加）、2月（4回目7名参加）以上計4回のべ34名が参加した。 令和6年度において、主任相談支援専門員研修には参加できなかった。申し込みにあつたが、優先順位2位であったため、受講ができず。	B A C
権利擁護の推進と虐待防止	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します。	成年後見制度へ関心のある方に対して専門家による個別相談会や親戚ごとの相談会等を実施する。また、相談員は関係者（本人家族職員）に対して制度について適切な助言を与えられるように勉強会の機会を設ける。	担当職員	A：各事業所への周知を他の相談員が行われた。B：各事業所の職員が勉強会及び情報収集の取組をした。C：勉強会に臨んだ。	制度そのものの検討時期のため、積極的な専任の働きかけなどは実施しませんでした。ご家族向けには「無料個別相談会」を後期に2回、職員向けとして社協の「権利擁護事業」の勉強会を実施しました。	B
組織運営と経営基盤の強化	5 新制相談の受入や新たな相談員の受入を促進するために、カフェ内の効率的運用及び周知を視野にいれ、データ管理など業務の標準化や見直しを行います。	ジョブローテーションを可能にするために円滑にケースの引継ぎが出来るように相談データの標準化を行う。 持続可能な運営に向けて収支改善に取組むとともに報酬改訂の内容理解を行い対応する（新制相談の受入、主任相談支援専門員配置加算及び各種加算の取得、委託等収入増加等）	担当職員 所課長主任	A：ケース引継ぎがスムーズに行われた。B：標準化により、担当が対応できた C：実施できなかった A：新制相談の受入が実現した B：新規相談取得が増えた C：どちらか進まなかった	次年度圏域ナビゲーション事業を委託することもあり主任担当者から他相談員へ大幅なケース移動を始めています。相談データの共有は日誌の活用も含めて進んでいます。 報酬改訂の理解のため、他事業所情報など収集し、神奈川県以外の状況把握のため、日本相談協会の顧問との意見交換を行った。3株制加算が削減なく取得できるよう調整した。	A B

実施事業と定員 児童発達支援事業（30名） 保育所等訪問支援事業

当期目標と方針

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努力をしていきます。

重点テーマと実施状況

- （１） 児童5事業所のリーダー職以上のスタッフの資質向上を目標に取り組みを実施していきます。
 - ・ 5事業所ケース検討会 5回 医療専門職の役割について紹介ビデオ視聴 大屋医師のビデオ視聴
- （２） 地域の関係機関との相互理解を深め、児童発達支援センターの機能を地域に周知していきます。あわせて、災害が起きた際にほっと相談カフェなどと連携して地域のニーズに応えとともに、災害後も継続して療育が提供できるように努めます。
 - ・ 小田原市療育担当上田係長を講師に招き1.6健診後の療育機関へ繋がる流れや関係機関との連携、うみ・ふじに求める役割。市の社会資源について学んだ。また、小田原市強化事業を受託した中で、市内の児童発達支援事業所連絡会を開催し市内の事業所相互の理解を深めるとともに、参加した行政担当者とも顔の見える関係になった。
 - ・ まある全体の防災会議を開き、各フロアの日中の職員や利用者の人の動きや備蓄物品、避難経路の確認を行った。また、うみ利用児童住所地の津波浸水マップへのピン付けを行った。
- （３） ほうあんふじ・うみ・なぎさの連携強化を行い、保護者や地域から求められる職種ごとの専門性を高めていきます。
 - ・ 年度途中よりうみ OT がなぎさ臨床スタッフ兼務となった。
 - ・ 保育士等会議ケース検討会に医療専門職も参加し、医療専門職の視点に立った子どものアセスメントを行いケース検討を多角的に行うことができた。
- （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。
 - ・ 園内会議での職員行動規範の読み合わせを実施。
 - ・ 園内箇所危険マップを利用し振り返りを行った。
- （５） 地域の幼稚園保育への支援を行い、子ども達が過ごしやすい環境造りを提案していきます。
 - ・ 保育所等訪問支援事業を通して提案を実施している。

課題と今後の取り組み

- ① 地域の障害児サービスの中核化を担えるよう引き続き職員の資質向上を図ります。
- ② 地域理解を深めるために地域の関係機関との相互理解を図ります。
- ③ 児童連携室と共同しほうあんふじ・ほうあんうみとの連携強化を図ります。
- 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。
- ⑤ 地域の幼稚園保育への支援を行い、子ども達が過ごしやすい環境造りを提案していきます

数値指標

別紙 事業報告総括表参照

令和6年度 事業報告総括表 ほうあんうみ

基本方針	当期重点テーマ	達成方法	責任者	達成基準	
福祉サービスの質向上	1 児童5事業所のリーダー職以上のスタッフの資質向上を目標に取り組む	ケース検討会・事業所紹介・勉強会を行い、職員間の連携をして、子どもたちが自己肯定感をもって生活をしていくことを目指していく。	主任	計画作成に基づき実施。 (80/パーセント以上)	A
	2 地域の幼稚園保育園への支援を行い、子ども達が過ごしやすい環境造りを提案する。 地域の関係機関との相互理解を深め、児童発達支援センターの機能を地域に周知していく。 大規模災害への備えを障害児地域支援の観点から考察する。	地域の幼稚園・保育園との連携を行い、生活の場での支援を提供する。 市町の1.6健診後のフォロー体制やその後の障害児支援状況を市町担当者と共有するとともに、当園の児童発達支援センターとしての機能を地域と共有していく。 大規模災害に備え、ほっと相談カフェと連携し地域のニーズを検証する。	児童発達管理責任者 課長補佐 課長補佐	小田原愛児園・乳児園を含めて他2園への訪問・支援を実施。 各市町との連携のため打合せを年に1回以上実施。 ホッと相談カフェのノウハウを生かし地域情報をもとめる。	A C B
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 ほうあんふじ・うみ・なぎさの連携強化を行い、保護者や地域から求められる職種の専門性を高めていく。	家族支援や地域連携の中で専門職に求められるニーズの把握に努める 多職種連携を意識した、ケース検討会を実施する。	主任	各市町との連携のため打合せを年に1回以上実施。 ケース検討会は年2回以上実施。	B
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る。	園児向けの権利擁護チェックリストによる支援の振り返りを行う。	権利擁護・虐待防止委員	園内会議にて振り返りを実施している。	A
運営組織と経営基盤の強化	5 サービス提供が、持続的且つ良質に行えるように、運営を行う。	目標管理制度に則って進捗状況を月次で確認する。	園長・課長補佐・主任 副主任・事務員	目標の達成	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はもとより、地域の関係機関との連携を強化し、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。また支援プログラムを設定しました。
- （２）地域支援に関しては、職員が地域連携について学ぶ機会を設け、支援において地域の様々なサービスを結び付けることができるよう視野を広げる第一歩となりました。小田原市子ども若者課上田係長を講師に招き 1.6 健診後の療育機関へ繋がる流れや関係機関との連携、うみ・ふじに求める役割や市の社会資源について学びました。また小田原市地域障害児支援強化事業を受託した中で、市内の児童発達支援事業所連絡会を開催し市内の事業所相互の理解を深めるとともに、参加した行政担当者とも顔の見える関係を作りました。
- （３）法人内の児童分野 5 事業所（小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんうみ・ほうあんふじ・ほうあんなぎさ）におけるカンファレンスに年 5 回参加し、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を用いて、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）また子どもの安心・安全な療育を意識した取り組みとして、安全計画の策定を行いました。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個所を順次修繕しました。

2 課題と今後の対応

- ① 保護者アンケートを実施した結果を生かして、園と家庭のさらなる関係性を強化していくための取組みを進めていくことに関しては、情報提供の必要性のあることを周知したり、説明機会を作っていきます。
- ② 児童発達支援センターについて、地域における中核化機能の強化が求められていることから、担うべき役割を整理し、今後に向けて計画的に実践していきます。また、防災等を含めた地域住民の方々との連携のあり方について《ほうあんふじみのさと》と共に具体的な検討を進めていきます。
- ③ 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。
- ④ 安全計画の保護者への周知を行います。また事故防止の観点から、安全点検等で確認された老朽化した個所等の修繕を引き続き実施していきます。

3 別紙 事業報告総括表

令和6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（行動計画）	責任者	達成基準	取り組み状況	評価
福祉サービスの質の向上 福祉サービスの質の向上 を高める	1 園児への関わり方、保 護者支援への質の向上 を高める	(1) 療育の質の向上及び支援の継続 ・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。 ・応用行動分析に基づき園児支援を行うための研修を実施する。 ・特性や感覚過敏等を理解した調理方法の検討する。 ・関連する福祉サービスについて理解を深める。 ・前年度に実施した保護者への家庭訪問に係るアンケートの結果等を踏まえ、園の支援と家庭に おける養育の連携の向上に努める。 ・毎日の登園を継続できるように園々の家族の状況に応じた切れ目のない支援を行う。 ・就学前から就学後に継続した支援を進めていく。 (2) 給食の取り組み ・発達段階に合わせた食形態の検討と実践（偏食レシジを深めていく）。 ・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・食べるの一連の流れを経験し、食への興味関心を広げていく。 ・メニューの提供方法を工夫し、食への興味関心を広げていく。	主任 管理栄養士	6回/年 1回/2ヵ月 野菜の収穫1～3回/年	・大屋DR、橋本CP、PT、OT、STによる研修。 ・山岸園長によるトラウマインフォームドケアの研修を行った。 ・個別療育や保護者面談を通じ、日々のお子さんの様子や療育の取り組みの 実施状況を伝え、家庭での様子の聞き取りも行った。 ・就学相談実施。就学後は保育所等訪問や小学校連絡研究会への参加を 行った。 ・少しの風邪症状で欠席することのないように、早めの受診を促し、登園を促 進した。 ・食育の一環として野菜の栽培や収穫を行った（聖護院大根・いちご・人参・さ やいばん・玉ねぎ等）。月に1～2回各クラスで給食で使用する食材を切っ たりきちつたりする食育活動を行った。 ・ポテトサラダがメニューの際、栄養士が紙芝居を読み、ポテトサラダができるま でを伝えた。 ・保護者懇談会で、栄養士が保護者向けに栄養指導講習を行った。	B
		(1) ニーズに沿った放課後等デイサービス及び保育所等訪問支援の展開 ・地域における支援の実情及びニーズを的確に捉え、当園のサービスにつなげていく。 ・放課後等デイサービス利用児童における他事業所への移行を円滑に進めていく。 ・地域で療育につながっていない児童に対するサービス提供のあり方を検討していく。 (2) 地域の中核機能としての役割の整理 ・今後、地域における児童発達支援センターの中核機能化を踏まえた役割を整理していく (3) 曾我大沢地区の地域住民との連携強化 ・ほうあんふじみとのとの連携により、平常時はもとより、災害時においても有効となる地域との協力関係 を構築していく。				
		2 地域交流・地域支援の 環境を整える				
将来の担い手を育てる （人材育成）	3 職員の資質向上	(1) 事業所間交流の実施 ・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の実施 (3) 多角的な視点を持った職員育成 ・他の児童発達支援センターや放デイの他、障害児入所施設や児童養護施設等の見学を進め、連携につなげ る。 ・地域に視点をあてた研修の実施。	課長 課長 主任 課長	2名以上 12回/年 年10回 年3回以上	事業所間交流は未実施。 ふじみのもと、防災についての定期的な話し合いや防災備蓄の確認、合同 防災研修を行った。協力体制の基盤づくりに取り組んだ。また小田原乳児園 の防災担当との情報共有を行った。 6回実施。 ・小田原支援学校へ見学（放デイ職員4名） ・小田原市はーもにーい見学（放課後デイの職員2名、児発職員4名） ・研修実施（小田原市子ども若者課上田係長、手をつなぐ育成会事務局 長又村あおい氏による研修）。	C B
		4 権利擁護に向けた 取り組み				
		5 組織運営と経営の基盤の強化				
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	(1) 子ども向けの権利擁護チェックリストの実施及び評価。 (2) 園児を安心・安全に送迎するための園バス等の運営管理の徹底。	権利擁護 虐待防止委員	チェックリストの 実施・評価により 権利擁護が守られている ことが確認できる	(1) 児童発達支援センターにおける人権擁護のためのセルフチェックリストを実 施。後日GWを行い、自分達の支援を振り返った。 (2) 園バス運転手による、運行前の安全点検を毎日実施し、安心安全な送 迎を行った。	A
		(1) 定期的に運営ミーティングを開催し、安定した体制づくりに取り組む。 (2) 建物の修繕及び安全面を確保するための新たな設備の設置の予定をたて、計画的に行う。				

令和6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）

当期目標

第三者の評価をもとに支援を振り返り、より良い支援が行えるように取り組みます。また、利用者の望む暮らしの実現に向けて、神奈川県版意思決定支援ガイドラインに則り利用者の意思決定支援に取り組みます。

地域との関係を深めるための土台作りをします。地域生活支援拠点事業の登録事業所として、地域の障害者の緊急時の受入を進めセーフティネットとしての役割を果たしていきます。業務改善を進めて利用者へのサービスの質を落とさずに職員の働きやすさを向上させるようにします。外壁修繕等について計画性を持って行い、快適な住環境を維持できるようにします。

1. 重点テーマの実施状況

- ① 支援の質の向上と利用者の権利擁護を目的として運営懇話会に取り組めます。

運営懇話会を年2回開催した。施設を見学したり、利用者と話をした委員からは、気づいたことや改善を希望することなどについて意見をもらった。

- ② 地域との連携を見据えて、防災備蓄品を揃えるとともに、ほうあんふじと災害時の協力体制を整えます。

ほうあんふじとは防災の話し合いを定期的に行い、防災倉庫の確認を行った。合同防災研修も行った。

- ③ 人材育成を目的として事業所内外で実践報告会を行います。

3月に事業所内で意思決定支援をテーマに実践報告会を開催し、5ケースの実践報告を行った。

- ④ 神奈川県版の意思決定支援ガイドラインを参考にして意思決定支援を更に進めます。

利用者15名分のヒアリングシートの作成を進め、4名のチーム会議を行った。また、県の意思決定支援アドバイザーを講師として招いて、意思決定支援のリーダー役職員向けに研修を実施した。

- ⑤ 権利擁護を進めるために、自分たちの支援を見直し改善します。

当たり前に行ってきた支援を見直すためにグループワークを行った。その後、改善必要なことを確認し、改善に向けて行動した。結果については職員にアンケートをとった。

- ⑥ これまで検討を重ねてきた業務改善案を、利用者と家族に説明した後実行に移します。

業務改善会議を定期的に行い、入浴の時間や日課の見直しの検討を進めた。

2 課題と今後の対応

- (1) 入所利用者の全員の意思決定支援を進めます。
- (2) 地域連携推進会議の取組みが定着するようにします。
- (3) 自治会との関係作りをさらに進めます。
- (4) 人材育成を目的として実践報告会を行います。

3 別紙 事業報告総括表

令和6年度 事業報告総括表 ほうあんふじみのさと

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 運営懇話会に取り組みます	運営懇話会を実施し、利用者家族、地域関係者、福祉関係者に支援の様子を視察してもらい気づいた点など意見をもらう。	開かれたさ PT	運営懇話会を実施して委員が見学にきて意見をもらえた。	9月に第1回運営懇話会を開催し、会の趣旨・目的や取り組み内容を説明、施設見学を行った。その後、各委員が施設を訪問して利用者や職員に聞き取りなどした。2月に第2回会議を開催し、気づいたことや改善を希望することなどの意見をもらった。	A
	2-1 ほうあんふじとの協力体制を強化します	防災について、改めて必要な備蓄品を確認して確保する。地域との連携を見据えて、ほうあんふじとの協力体制づくりを更に進める。	所長	必要な防災備蓄品が用意でき、ほうあんふじとの協力体制のスキームが完成した	ほうあんふじと、防災についての定期的な話し合いや防災備蓄の確認、合同防災研修を行った。協力体制の基盤づくりに取り組んだ。	B
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2-2 地域との連携に取り組みます	自治会や地域のイベントに参加して地域の方と話し、地域の現状や課題を知るとともに、事業所が貢献できることを模索し、ふじみのさとのできることを提案する。		ふじみのさとが協力できる、地域の役に立つ取組みを提案できた	曾我小学校のイベントに出店し、利用者と共に作品販売を行った。自治会側の考えもあり、自治会による見学会は来年度以降に行うことになった。	B
	3 実践報告会を行います	チームに分かれて意思決定支援に関しての取組みを実践し、実践報告会で発表する。	課長	実践報告会で全てのグループが実践報告できた	常勤職員を5チームに分けて、実践報告に向けて取り組んだ。3月に県職員や意思決定支援アドバイザーを交えて実践報告会を行い、5ケースの発表をした。	A
権利擁護	4-1 意思決定支援を推進します	（１）ヒアリングシートを作成し、記録を充実させてチーム支援会議を実施する。 （２）職員が本人のことをよく知るため、また本人に色々な経験を積んでもらうためにも、日常生活と社会活動の場面で利用者の選好を知る取り組みを進める。 （３）に本人の選択時を広げるためにグループホームや日中活動事業所の見学や体験利用を進める。	意思決定支援 PT	ヒアリングシート作成とチーム支援会議の実施 15名	15名の利用者のヒアリングシートを作成した。意思決定支援アドバイザーを講師に招き、リーダー向けの研修を行った。チーム支援会議は5名実施した。	A
	4-2 当たり前に行ってきた支援を見直します	職員アンケートを実施し、上がってきたものについて改善に向けて話し合う。	主任	支援を見直して改善できた	アンケートを実施し、2事例（トイレのドアの開閉のこと、言葉使い）についてグループを行い改善に向けて取り組んだ。年度末に改善度合についてアンケートをとったところ、トイレのドア開閉については、「改善が見られている」、言葉使いについては「改善しているが、まだ改善が必要」という結果であった。	B
組織運営及び経営基盤の強化	5 業務改善の実現	日課、入浴時間の見直しなどの業務改善案を利用者と家族らに説明した後、実施し、年度末に振り返る。	業務改善PT	残業時間の削減 利用者の満足度の維持・向上（アンケート実施） 職員の働きやすさの改善（アンケート実施）	業務改善会議を定期的に開催した。試して早い時間帯での風呂日課を実施した。日課の見直しを検討した結果、平日の午後に意思決定支援に関しての取組みを行うことになった。来年度以降の取組みの見直しは立った。	B

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、農業と福祉の連携を活用し、共に働く共生社会の実現を目指します。パン工房では更なる高工賃を目指します。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は、今年度でサービス提供を終了します。個々に必要な社会的スキルを身につけるための訓練をします。地域支援では防災組織化を地域ぐるみで行なっていきます。人材育成については外部研修の参加を促します。

1 重点テーマと実施状況

- （1）就労継続支援 B 型事業では新たな事業展開を試みながら農福連携による地域共生社会の実現に向け邁進します。またパン事業では平均工賃30,000円を目指し、更に働く喜びを感じてもらいます。生活介護事業では個別外出又は特別日課の提供を行います。放課後等デイサービス事業ではサービス提供終了に伴い他の放課後等デイサービス事業所に引継ぎを行います。**

小田原市障害福祉課から農福作業の提案がありましたが、時期が重なり作業には結びつかなかった。しかし、それ以外の農福連携は今まで同様な取り組みが実行できました。また、パン工房の売り上げも上がり、平均工賃は B 型全体で 27,752 円となりました。生活介護事業ではパン納品と絡めて外出機会を増やし、歩行外出や全体外出などの気分転換を図りました。放課後等デイサービスは今年事業廃止の年であり、個々に今後の活動など調整したことから、利用者は激減しましたが、3月25日には利用者皆集まっていた卒業式を行ないました。

- （2）地域住民自治会と協力体制を再整備し、防災組織の強化を図ります。**

地域自治会に相談してはありましたが、日程が合わず一年過ぎてしまいました。

- （3）将来を担う人材を育成のために他法人施設見学や研修に参加します。**

今年は常勤職員全員が法人内外の施設に見学に出むく、そして外部研修に常勤職員全員参加することを目標に行ないました。外に出て新たな情報を得て自らの力にすることを一年かけて行ない、事業所内で振り返りの報告を行ないました。

- （4）虐待防止・権利擁護について計画を立て取り組みます。**

事業所内の職員研修の実施の他、事業所内権利擁護委員会による3ヶ月毎の標語を周知し反省と繰り返いを一年行いました。その他、法人共通のチェックリストを年1回実施しました。

- （5）サービスが継続できるよう施設の管理をします。**

水道の漏水は漏水箇所が判明し、水道管を移設しこれで全て漏水は無事修理できました。

2 課題と今後の対応

- ① 作業棟の収入が減少してきているため、新規作業の開拓を行なっていきます。
- ② 地域住民自治会と協力体制を再整備し、防災組織の強化を図っていきます。
- ③ 将来を担う人材育成のため、法人内交流に参加することと内部研修も引き続き行なっていきます。
- ④ 虐待防止・権利擁護についての計画を立て取り組んでいきます。
- ⑤ サービスが継続できるよう修繕カ所を確認しながら進めていきます。

3 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和6年度 事業総括表（案） ほうあん第一しおん

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
福祉サービスの質の向上	1-1 就労継続支援B型事業では地域の方々と共に働き、高工資を目指していきます	(1) 農業と福祉の連携を活用し、共に働く共生社会の実現に向け行動します。 (2) 将来を見据えた新規作業開拓を行います。また、現在の年間受注作業の整理と新規作業の受け入れ準備を行います。 (3) パン工場の平均工資30,000円を目指し、働く喜びを感じてもらいます。	作業棟職員 作業棟職員 パン工房職員	一年間通じて農福連携の作業を行う 新規作業を1つ獲得 平均工資30,000円達成	小田原市から農福作業の促しがあった際は、受け入れられるよう対応を考えていたが、結局外作業の忙しい時期と重なり作業を受託することには繋がらなかった。 市農政課の担当も変わってしまったため、ご挨拶及び顔合わせを行ない、スタミナゴカイ以外の作業提案などもあればお願いしたい旨説明したが、新規作業までは繋がらなかった。 相洋産業の移転に伴い、工場整理のため受注量が減り、その分ほかのサイクル作業の受注を多くするなど対応し作業量の確保につとめた。 燃料費、材料費等の物価高騰に大きく影響が出ており工資を伸ばしていくには困難な状況である。	B
	1-2 生活介護事業では意思決定支援に取り組めます	(1) 本人のやりたいこと、したいことを日課に取り入れ、やりたいことを実現できるようにします。笑顔の絶えない生活をします。 (2) 本人の意思意向に沿った個別外出又は特別日課を行います。	生活介護職員	全利用者の通所日数の前年度比増 全利用者が1回は個別外出する。或いは特別日課を提供する。	特別外出をする機会をつくり、湯河原万葉公園散策、平塚七夕祭り、真鶴散策、一夜城散策やアライアウトなど提供してきたが、後半1/2納品と絡めた外出に修正し、メニューを付けた日課に変更を行なった現状である。	B
	1-3 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	個人個人に合わせた社会的スキルを検討し訓練を行います。 様々な訓練を提供し将来に向けた経験を積んでももらいます。	放課後等デイサービス職員	個々の利用者に沿った細かな訓練提供 将来の仕事、生活に役立ってあろう訓練の提供	中学生が多くなり、個々のペースと利用頻度により作業訓練のレベルに違いが出ているが、訓練は変えずにレベル表をもとに一年間訓練を行ない、高校生は卒業後の進路が決定し高校生活がやや休みがちになり、平均利用率が減ったが、放課後等デイサービス最終日の卒業式には足を運んでくれて最終日を迎えた。 放課後等デイサービス事業は、令和7年3月末をもって事業廃止。	B
	2-1 防災組織の強化 2-2 古道整備	(1) 地域住民（江の浦自治会、根府川自治会）と連携を行い、風水害時の避難場所としての機能ができるよう、再度地域自治会と防災組織の強化を図ります。 (2) 古道の整備を引き続き行い、地域の方が通りやすい環境をつくりまします。	所長・監督職 作業棟職員	地域自治会による避難所の見学実施 年に1度地域防災訓練に参加 古道整備 年間6回実施	地域防災として、根府川自治会長に風水害時の避難場所の確認のため連絡を取り合い日程調整していたが自治会役員との都合が合わず来年度見送りとなった。 2か月に一度古道の清掃の実施の他、地域清掃として1/2停付近のゴミ拾いや枯れ葉拾いなど実施できた状況である。	B
	人材育成 (将来の担い手を育てる)	(1) 人材育成のために他法人の施設見学に行き視野を広げます。 (2) 外部研修に参加します。 (3) SDSの活用を促します。	管理職 監督職	常勤職員の研修年1回以上参加	常勤職員の他の施設見学は、常勤職員ほぼ全員達成し、支援課会議でフィードバック報告し、研修への参加に関しては常勤職員全員が受けられ研修報告も提出できた。 SDS利用実績：3名	A
権利擁護の推進と虐待防止	4 虐待防止・権利擁護に ついて年間計画を立て取り組めます	(1) 事業所内権利擁護委員会が主体となって利用者の意見を取り入れ目標を決め職員に周知します。 (2) 目標を掲げ日々の支援業務に取り組みます。	所内権利擁護委員会 権利擁護・虐待防止委員	3箇月に1度の目標設定 権利擁護チェックリスト1回の実施	所内委員会では、標語を決め貼り出し、活動した結果はどうであったか職員の意見を抽出し、次の標語決めを行ない、その繰り返し職員から意見もらい標語作成を行なった。繰り返し活動できた状況である。	B
組織運営と経営基盤の強化	5 サービスの持続できるように施設の管理をします	(1) 目標管理の進捗状況を3箇月毎確認します。 (2) 一年間計画的に施設整備を行います。	所長・課長・監督職・事務 所長	目標達成 必要な個所の修繕の実施	昨年からの漏水工事が終わらず配管の場所を特定できないうままであったが、場所が特定し配管の入替工事を11月に行ない、今は漏水がない状況に異なりましたが、今後は電気代の値上げに对应する必要がある。	B

令和6年度 事業報告／ほうあん第二しおん

責任者：吉澤 宏次

実施事業と定員

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、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。また、365日フル稼働を目指すために、法人全体の課題として取り組み、具体的な展開を図ります。また、職員の働き方の改革を行い、ワーク＆ライフバランスの推進を図り、会議時間の短縮やノー残業デーの導入など見直しを図ります。なお、令和5年度から受託した神奈川県補助事業を継続して行うとともに、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 重点テーマと実施状況

（１）利用者支援の質の向上（高齢化および将来の生活を見据えた支援）

高齢化指標を基に5名の利用者で評価取り組みを実施、井上 PT より助言を仰ぎ、支援計画にも反映させ、実践しています。将来の生活を見据えた支援だけでなく、親亡き後に向けて考え、意思決定支援について深めることが出来ました。

（２）権利擁護の推進と虐待防止の徹底（身体拘束廃止の推進）

毎月の振り返りと半期に一度の検討会議において、三原則に基づき心身への被害・拘束をしない場合のリスクを評価し拘束の適正化・解除に向けて検討を行いました。その中で、3名の拘束を解除する等、一定の成果も挙げられています。

（３）暮らしやすい地域づくり（Web マガの積極的な活用と広報誌の発行など情報の発信と小学校との交流）

高頻度で WEB マガをアップしました。年二回の広報誌発行では、職員紹介と片浦小学校の紹介を行いました。

（４）ソーシャルワークの視点に立つ人材の育成（事例検討会の実施など OJT の実施と積極的な研修の参加）

事例検討会議は5ケース行い、意思決定支援や高齢化指標に基づく支援の展開・将来を見据えた支援の展開について実施しました。外部研修について、積極的に職員を受講させることが出来ました。

（５）組織的運営の強化（組織的運営のための体制強化とシトラス365日フル開所に向けた取り組み強化）

課長職の異動に伴い、組織体制の強化を図りました。シトラスの運営について、日曜開所を9月より月に一度実施しましたが、職員の退職に伴い12月から中止、その後も開所日を増やすことは出来ていません。

（６）経営基盤の強化（安定した経営へ通所利用者の確保）

民間提案事業の継続により補助金確保に繋げることが出来ました。重度加算ⅡⅢを漏れなく請求したことや、中井やまゆり園より新規利用者1名、利用中の方の通所日を増やすことが出来ました。

2 課題と今後の対応

- ①支援計画の目標が抽象的な方がいるため、より具体的に本人の視点に立った目標設定に変更し、取り組みを深めていきます。
- ②行動制限に該当する可能性のある方については支援会議の中で検討し、ご家族と話し合いをします。
- ③行事や外出だけでなく日々の活動の様子や支援について取り上げ、第二しおんの魅力を発信していきます。
- ④研修受講後の OJT の実践が発揮しきれていない為、所内会議で発表の機会を設けて、学びを実践していけるようにします。
- ⑤シトラスに関しては、立地難による人材確保と定着について、法人の課題として移転に向けて検討していきます。
- ⑥体調不良での長期欠席や GH 移行等での退所で利用数減となっています。新規利用者の確保に向けて動きます。

3 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和6年度 事業報告総括表 ほうあん第二しおん

基本方針	当期重点テーマ	達成方法（行動計画）	責任者	達成基準	実施状況	評価
利用者支援の質の向上	1 将来を見据えた支援計画の策定と高齢化対策	(1) 意思決定支援に基づき丁寧な個別支援計画やモニタリングを実施し、将来を見据えた支援を展開する。また、高齢化にも注視し、客観的なデータによる状態像の分析を行い、支援計画に反映させる。	サービス管理責任者	アセスメントの見直し 高齢化による退行現象の指標を用いた 評価の実施	本人中心支援の視点に立ち、モニタリング会議に可能な限り利用者が参加し、関係者間で情報共有を行い、個別支援計画に利用者の思いを反映させた。 現在置かれている生活環境やこれまでの経験と重ねて本人の行動を背景から推測（アセスメント）することで、理解を促す支援や表出を受けとめる支援を展開した。 高齢化に伴う退行現象の評価は、各グループ1名を選定し、データ分析を行い、PTや看護師などの意見も個別支援計画に反映できた。	A
		(2)柔軟な発想のもと、日中活動や余暇活動の創意工夫を積極的に行っていく。	各グループリーダー シトラス担当	リーダー会議における新規活動計画の検討	グループ単位の活動から、利用者の興味関心を基にした日中活動を実施、プログラムごとの活動を展開した。レジンや絵画等の創作的活動・屋外歩行・リラクゼーション・音楽・プール、缶つぶし等の生産的活動に取組めた。	A
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 Webマガの積極的な活用と 広報誌の発行など情報の発信	(1)各グループ及びシトラスで年4回以上のアップを行う。	Webマガ担当 グループリーダー	年12回のアップ	・シトラスでは年4回アップをした。 ・全体では上半期24回、下半期21回のアップをしたが、グループごとの差があった。	A
		(2)年2回の発行を行い、地域の関係者へのインタビュー等で地域への情報発信も行う。	Webマガ担当	年2回の発行	年2回の発行を行うことは出来たが、下半期に集中した。職員紹介と片浦小学校の紹介を行い、インタビューは実現出来なかった。	B
人材の育成 (将来の担い手を育てる)	3 ソーシャルワークの視点に立つ人材の育成	年5回の事例検討会の実施と積極的な研修の参加を促す。	管理職	年5回の事例検討会 外部研修5名参加	事例検討会議は5ケース行い、興味関心を知る・関わりを増やすことで課題行動を軽減させていく・高齢化指標に基づく支援の展開・将来を見据えた支援の展開について実施した。 外部研修について、毎月受講させ、16名の職員が参加した。	A
		身体拘束の取扱いに関してマニュアルを遵守し、定期的な見直しや記録の整備、介助への具体的な取り組みを行う。	各グループリーダー シトラス担当	6か月毎の身体拘束実施検討会の開催 毎月のグループ会議での拘束解除の検討	毎月の振り返りと半期に一度の検討会議において、三原則に基づき身への弊害・拘束をしない場合のリスクを評価し拘束の適正化・解除に向けた実施した。その中で、3名の拘束を解除する等、一定の成果も挙げた。	A
権利擁護の推進と虐待防止の徹底 組織運営及び経営基盤の強化	4 身体拘束廃止への取り組みの推進 5 組織的な運営の体制強化を進めると共に、シトラス365日フル開所に向けた取り組みを行い、安定した収入の確保の推進	(1)運営会議やグループ会議での情報の共有	管理職 各リーダー	毎月の運営会議、グループ会議 必要に応じ臨時会議開催	毎月の運営会議の他、グループ会議を廃止し、課ごとの会議に変更・会議体の見直しを図り、短時間で効率の良い話し合いを行った。	A
		(2)365日開所に向けた検討を法人本部とともに言い、課題の抽出と解決策の具体的な検討を行う。	管理職 シトラス担当	毎月のシトラス会議 年6回の所課長会議で検討	日曜開所を9月より月に一度実施したが、職員の退職に伴い12月から中止、その後も開所日を増やすことは出来ていない。ソフト面について、通院の付き添いも一部行った。 法人全体の取り組みとしては、新たなGH建設に向けての検討を行った。	C
		(3)新規利用者の獲得と県補助金事業の継続	管理職 事務職	特別支援学校との連携強化による新規利用者の獲得 地域生活移行推進民間提案事業および 中井やまゆり園利用者の受け入れの継続	新規利用者の獲得に向けて支援学校との打ち合わせを行ったが、対象者はゼロであった。 地域生活移行推進民間提案事業は、グループホーム連絡会が開催でき、軌道に乗った。また、補助金確保も継続して行えた。 中井やまゆり園利用者の受け入れは、新規1名と利用中の方の日数を増やすことが出来た。	B

実施事業

児童精神科医療（診療、リハビリテーション）

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。

当期目標

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 229 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。

② ほうあんふじ、うみ、乳児園、愛児園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：0 名、愛児園：11 名

③ 地域からの新規患者と定期診療

- ・令和 6 年度初診患者数 235 名（令和 5 年度：237 名）
- ・定期再診患者数 5452 名（令和 5 年度：4942 名）
- ・“療養生活継続支援加算” 2 名（新規事業）

④ 検査、訓練

- ・R H：継続ケース、新規ケースへの R H 施行
のべ 1510 件（S T 1165 件、O T 1082 件、P T 263 件）
令和 6 年度、2393 件（S T 1017 件、O T 1140 件、P T 236 件）
- ・心理：検査可能な初診ケース全例に施行
306 件（令和 5 年度：272 件）

⑤ 新型コロナウイルス等感染対策

- ・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 202 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 14 件

⑥ 地域連携

- ・開成町との連携：“ほほえみ相談”を4月より隔月に年6回実施
- ・小田原市との連携：“小児科健診”への医師派遣4回
- ・園支援（実費契約）2件
- ・地域連携会議立ち上げ

⑦ 法人内における人材育成/情報共有

- ・児童5事業所ケース検討会参加
- ・支援会議への乳児園・愛児園職員の参加

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
 - ・初診待機対策事業の検討と実施（地域連携会議）
初診待機：現在約10ヶ月待ち
 - ・就学児（就学後フォロー児）の増加による事例の複雑化（薬物療法継続例なども含む）
薬物療法ケース：全受診者数の約25%
相談のみのケース：前受診者数の約10%
- ・感染対策の検討と実施

(2) 児童連携支援会議

- ・児童発達支援事業関連部署との連携
- ・児童連携支援室との共同
 - ・親子あそび広場（待機対策/親子支援）
 - ・親子すこやか講座（待機対策/保護者支援）
 - ・ほうあん療育セミナー（地域事業所等支援）

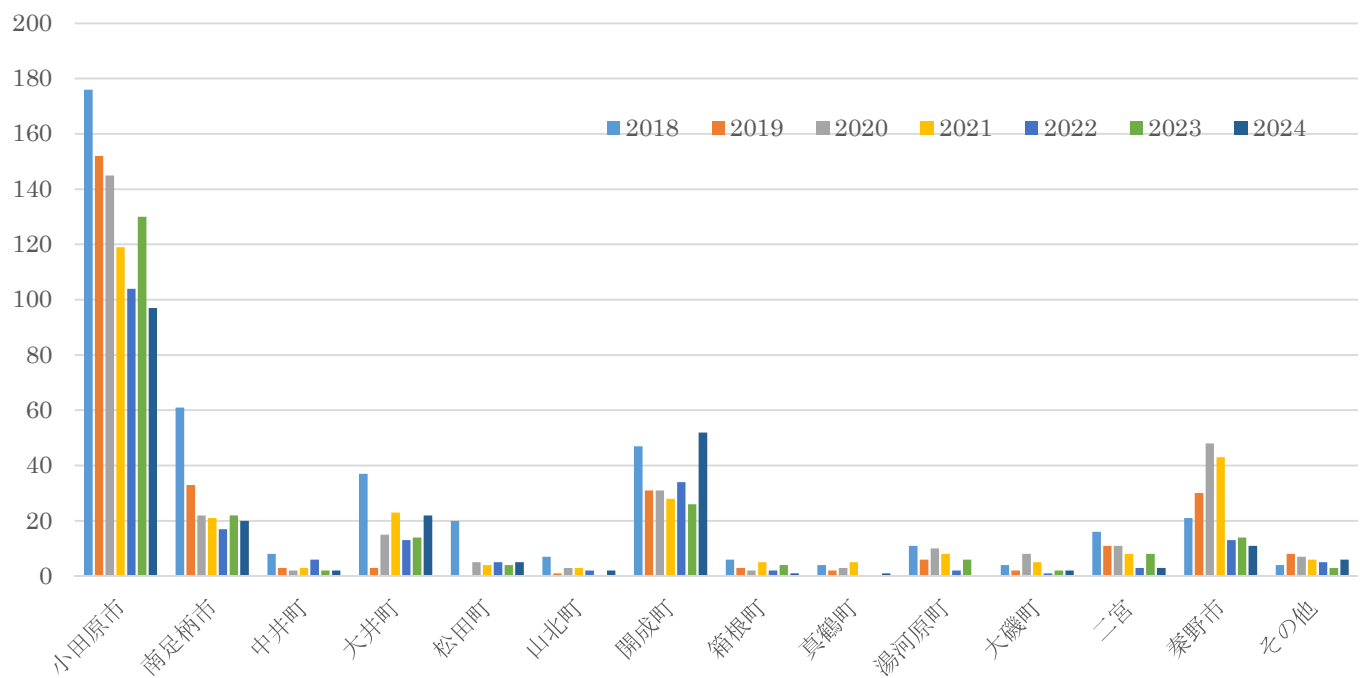
(3) ほうあんふじ・うみ、小田原愛児園・乳児園との連携（人材育成）

- ・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
- ・児童5事業所ケース検討会参加

(4) 地域からの新規患者と定期診療

- ・小田原市、開成町との連携

地域別初診患者数



初診(年齢分布)

