

平成29年度 社会福祉法人 宝安寺社会事業部
事業報告

責任者： 望月 郁文

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

望月正道前理事長の、「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、たくさんさんの支援と協力があってこそ」という言葉がある。

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

前年度に引き続き、新法に則った法人運営を軌道に乗せることを目標として、理事会・評議員会運営を行いました。社会福祉法人として一歩ずつ確実に成長するために、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化に取り組み、また3年後に予定される会計監査人の設置にむけて内部統制力を向上させる必要性が高まる中、文書管理規程を整備し情報管理のルール化を進めました。今年度は、地域への公益的取り組みとして当法人が為しうる貢献のあり方について、行政や地域の皆様、関係機関との間での対話を深めることができました。今後、福祉充実計画の策定も含め計画的な運営と資金運用が必要となるため、経営判断に役立つ情報を提供しうる分析力、企画力を高められるよう、法人本部機能をさらに充実させていきます。

また法人の重点課題として取り組んできた《ほうあん地域支援センターまある》が竣工を迎え、《ほうあんうみ》《むすび処 茶のまある》《のぞみ BLOSSOM》の開設とその後の事業運営を軌道にのせることができました。また法人初の公益事業となる診療所《こども発達クリニック ほうあんなぎさ》の開設準備を進めました。国、神奈川県・小田原市・関連諸機関との事前相談や許認可申請、償還補助金等の手続き、医療福祉機構からの融資手続き、職員体制確保に加え、自治会、民生・児童委員、地域包括支援センター、小田原市社会福祉協議会等、近隣地域の方々の意見聴取の場の持つと共に、法人職員は地域ケア会議、自治体防災訓練、清掃活動等に参加し、相互理解を図りながら進めることができました。

IV. 理事会及び評議員会の状況

1. 理事・監事・評議員（平成30年3月31日現在）

理事長	望月 郁文	
理事	井上 久嘉	会社役員
理事	大水 清世	宝安寺社会事業部法人本部長
理事	近藤 秀樹	宝安寺社会事業部ほうあん第一しおん所長
理事	椎野 あい子	宝安寺社会事業部小田原愛児園園長
理事	杉山 喜市	宝安寺社会事業部ほうあんホッと相談カフェ相談員
監事	加藤 馨	社会福祉法人理事長
監事	志村 恵美子	公認会計士
評議員	長谷川 誠一	会社役員、元自治会長
評議員	岡野 正則	元小田原市教育委員長
評議員	末澤 日呂	元施設長
評議員	安藤 寛英	寺院住職、元小田原市教育委員長
評議員	加藤 芳永	連合自治会長
評議員	高井 哲	会社役員・元自治会長
評議員	泰田 幸枝	民生委員

2. 評議員会の開催状況

平成29年 6月22日 定時評議員会

出席者：評議員7名 理事4名 監事2名

- 第1号議案 平成28年度計算書類及び財産目録の承認の件
- 第2号議案 理事及び監事の報酬等の額の件
- 第3号議案 理事及び監事並びに評議員に対する報酬等の支給基準の件
- 第4号議案 理事6名選任の件
- 第5号議案 監事2名選任の件
- 第6号議案 補正予算承認の件
- 第7号議案 定款変更の件

平成29年 7月31日 みなし決議

出席者：評議員7名 理事0名 監事0名

- 第1号議案 ほうあん地域支援センターまある追加工事契約に伴う予算修正の件

平成29年 9月21日 臨時評議員会

出席者：評議員6名 理事1名 監事1名

- 第1号議案 基本財産の増加に伴う定款変更の件
- 第2号議案 ほうあんうみへの繰入れの件

平成29年11月30日 臨時評議員会

出席者：評議員5名 理事2名 監事2名

- 第1号議案 平成29年度第二次補正予算の件
- 第2号議案 診療所開設の件
- 第3号議案 定款変更の件
- 第4号議案 評議員会運営規程の件
- 第5号議案 診療所所長の選任の件

平成30年 3月20日 臨時評議員会

出席者：評議員7名 理事4名 監事2名

- 第1号議案 平成29年度第三次補正予算案の件
- 第2号議案 平成30年度事業計画案の件
- 第3号議案 平成30年度予算案の件

3. 理事会の開催状況

平成29年 4月 7日

出席者 理事6名

- 第1号議案 施設長の選任について

平成29年 5月30日

出席者：理事6名 監事2名

- 第1号議案 平成28年度事業報告承認の件
- 第2号議案 平成28年度計算書類及び付属明細書並びに財産目録の承認の件
- 第3号議案 理事及び監事の報酬等の額の案の件
- 第4号議案 理事及び監事並びに評議員に対する報酬等の支払基準の案の件
- 第5号議案 理事候補者の件
- 第6号議案 監事候補者の件
- 第7号議案 定時評議員会招集の件
- 第8号議案 規程変更の件
 - ・運営規程（ほうあんのぞみ）
 - ・運営規程（こどもホッと相談カフェ）
 - ・運営規程（ほうあんうみ）
 - ・運営規程（ほうあんいしじ）
 - ・経理規程
- 第9号議案 積立金取崩しの件
 - ・人件費積立金（ほうあんのぞみ）
 - ・備品等購入積立金（ほうあんのぞみ）
 - ・就労移行時特別積立金（ほうあんのぞみ）
 - ・移行準備積立金（ほうあんいしじみのさと）
 - ・人件費積立金（ほうあん第一しおん）
 - ・人件費積立金（ほうあん第二しおん）

平成29年 6月 8日

出席者：理事6名 監事2名

第1号議案 補正予算承認の件

- ・ほうあんホッと相談カフェ及びほうあんうみ（拠点統合）の件
- ・ほうあんのぞみ及びほうあん生活ホーム（拠点統合）の件

第2号議案 定款変更の件

- ・定款（基本財産の追加）

第3号議案 定時評議員会目的事項・議案の訂正及び追加の件

第4号議案 規程改定の件

- ・経理規程

第5号議案 ほうあんふじ・ほうあんふじみのさと 給食業者選定の件

平成29年 6月22日

出席者：理事6名 監事2名

第1号議案 理事長選任の件

第2号議案 評議員選任・解任委員会委員選任の件

第3号議案 ほうあん地域支援センターまある追加工事契約の件

第4号議案 臨時評議委員会招集の件

第5号議案 職員給与規程改定の件

平成29年 9月 4日

出席者：理事5名 監事2名

第1号議案 基本財産の増加に伴う定款変更の件

第2号議案 ほうあんうみへの繰入れの件

第3号議案 評議員会の目的事項及び事案の概要の決定の件

第4号議案 規程改定の件

- ・運営規程（ほうあんうみ・ほうあんふじ）
- ・人事考課規程
- ・自己啓発援助規程
- ・特定個人情報等取扱規程
- ・就業規則（常勤職員・有期契約等職員・嘱託職員）

第5号議案 小田原愛児園・小田原乳児園 本部繰入金の件

平成29年11月21日

出席者：理事6名 監事2名

第1号議案 平成29年度第二次補正予算の件

第2号議案 診療所開設の件

第3号議案 診療所管理者の選任の件

第4号議案 定款変更の件

第5号議案 規程変更の件

- ・定款施行細則
- ・評議員会運営規程
- ・就業規則（常勤職員・有期契約等職員・嘱託職員）
- ・育児休業等に関するハラスメント及びセクシャルハラスメントの防止に関する規程
- ・育児・介護休業等に関する規則
- ・職員給与規程
- ・個人情報保護規程
- ・経営会議開催要綱・経営会議開催要項
- ・運営規程（ほうあんのぞみ）
- ・運営規程（小田原愛児園・小田原乳児園）

第6号議案 空調設備工事（小田原乳児園）の件

第7号議案 寄附金の受け入れの件

第8号議案 臨時評議員会招集の件

平成30年 3月 8日

出席者：理事6名 監事2名

第1号議案 平成29年度第三次補正予算案の件

第2号議案 平成30年度事業計画案の件

第3号議案 平成30年度予算案の件

第4号議案 ほうあんふじ園長交代の件

第5号議案 規程類改定の件

- ・文書管理規程
- ・経理規程
- ・就業規則
- ・給与規程
- ・慶弔規程
- ・規程廃止の件

第6号議案 ほうあん地域支援センターまある電話設備工事の件

第7号議案 ほうあんのぞみ空調設備工事の件

第8号議案 ほうあんふじ車両購入の件

第9号議案 臨時評議員会の日時、場所、目的事項及び議案の概要の決定の件

4. 評議員選任・解任委員会の開催状況

開催なし

V. 前会計年度の監事監査の状況

実施日 平成29年5月23日

場所 宝安寺客殿

監事 加藤 馨 志村 恵美子

監査報告 平成28年度の社会福祉法人宝安寺社会事業部の事業報告書、財産目録、貸借対

照表及び収支計算書については、関連する法令及び通知に従った監査の結果、適正であると認めます。

講評 新たに求められた改善すべき事項はなし。

引き続き取り組むべき課題は以下のとおり。※ 以下、監事監査報告書より抜粋

「現在、福祉業界においては施設安全管理や防犯についての取り組みが重要になってきているが、利用者を守るためには、同時に施設職員の人材育成や安全衛生管理の問題も大きなテーマとなる。

①職員の安全衛生管理や働きやすい職場環境づくりの視点から、職場環境を改善する、ストレスマネジメントなど取り組んでいただきたい。

《対応》

- ・法人全体に「労働安全衛生法による産業医」と「衛生管理者」を、各施設に「衛生推進者」を選任し、職場の安全衛生管理及び職員の健康保持増進に努めています。
- ・産業医と衛生管理者を助言者に据え、各施設の代表者で構成される「働きやすい職場創り委員会」を開催し、働きやすい職場環境づくりと環境維持に取り組んでいます。
- ・ストレスマネジメントの一環として、平成28年度より「ストレスチェック」を導入し、結果分析を行っています。

②福祉職員としての適性に即した指導・人材育成の仕組みづくりに取り組んでいただきたい。

《対応》

- ・「キャリアパス制度」の構築を進め、各職位に求められる職能要件を身につけるための階層別の法人研修システムの策定を進めています。
- ・組織体制、人事考課制度・給与体系とキャリアパス制度の連動、人事考課者のさらなる成長と面談技術の向上を図っています。

③平成28年度も甚大な事故がなく安定的に運営できたことはすばらしいので、今後もより働きやすい職場、より職員がやりがいを感じることができる環境づくりを進め、福祉サービスの質を高めていただきたい。

《対応》

- ・リスクマネジメントの観点から、各施設リスクマネージャーを中心に、事故報告書やヒヤリハットの取り組みを通じて事故防止対策、再発防止対策を講じられるよう取り組みます。
- ・内部統制力を高めるために、各種規程及び手続整備、情報管理の徹底に取り組みます。
- ・「自己啓発援助制度」等、職員の自発的成長を応援する諸制度の整備を進めます。

VI. 重要な財産の処分及び譲受け（工事請負契約を含む） ※税込の契約金額

平成29年 6月 1日	ほうあん地域支援センターまある電話設備工事	4,168,800円
平成29年 6月23日	ほうあん地域支援センターまある追加工事	43,200,000円

Ⅶ. 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

・設置

《ほうあん地域支援センターまある》施設整備事業完了報告

1. 施設の定員等

児童発達支援センター： 定員30名

障害者就労継続支援B型： 定員10名

障害者就労移行支援： 定員10名

相談支援事業所

児童精神科診療所（平成30年5月開設）

2. 施設の規模及び構造

鉄筋コンクリート造り（一部鉄骨造り）

一部5階建て

建築面積：349.56㎡（105.74坪）

延床面積：1236.49㎡（374.03坪）

3. 施行期間

平成29年2月 着工

平成29年6月9日 竣工

平成29年6月19日 事業開始

平成29年6月28日 竣工感謝式・内覧会

4. 事業の目的

- ・障害者の就労支援による近隣の様々な方々の居場所づくり
- ・法人2か所目の児童発達支援センター設置による子どもたちの療育環境の充実
- ・相談支援による障害者の生活の質の向上に向けた、特に児童発達支援センターとの連携も含めライフステージに応じた切れ目ない支援体制づくりの試み
- ・県西地域初の児童精神科診療所の開設による地域の子どもの発達を支援する医療面からのアプローチ

5. 設計監理及び施工

設計・管理：（株）ジャクエツ環境事業

施行：（株）石井工務店

6. 総事業費： 約6億5000万円

事業費財源

自己資金： 約4億400万円

福祉医療機構借入金： 約2億4600万円

・変更

平成29年 6月19日

ほうあんホッと相談カフェ ほうあん地域支援センターまある館内に移転
こどもホッと相談カフェから改称

・設置

平成29年 7月 1日

ほうあんうみ	ほうあん地域支援センターまある館内に設置
ほうあんのぞみ Blossom	ほうあん地域支援センターまある館内に設置
むすび処 茶のまある	ほうあん地域支援センターまある館内に設置

Ⅷ. 重要な役割を担う職員の選任及び解任

平成29年 4月 7日	ほうあんうみ園長	山崎 美由樹
	ほうあんふじ園長	柏原 多津恵
平成29年11月21日	こども発達クリニック ほうあんなぎさ院長	大屋 彰利
平成30年 3月 8日	ほうあんふじ園長	伊藤 和美

Ⅸ. 職員の状況（平成29年度末現在）

常勤職員数 156名
非常勤職員数 145名

Ⅹ. 行政官庁認可等事項

- ・定款変更認可 平成29年12月25日（小田原市指令第651号）
- ・開設認可 児童発達支援センターほうあんうみ
平成29年6月27日（神奈川県指令障福第184号）
- ・開設認可 こども発達クリニックほうあんなぎさ
平成30年3月30日（神奈川県指令小保福第40079号）

Ⅺ. 法人所轄庁からの報告徴収・検査への対応状況

- ・小田原市による指導監査 平成30年1月31日

文書指摘事項は以下のとおりです。

（1）その他の積立金及び積立資産の積立てについて、会計基準に則して行われていない例が見受けられるので、適正に会計処理を行うこと。

《改善内容》

仕訳及び各科目の整合性について、平成29年度決算において適正に処理いたします。

（2）貸借対照表において、その他の積立金及び積立資産に関し、積立ての目的を示す名称を付し目的ごとに区分して表示していないので、会計基準に則して明瞭に表示すること。

《改善内容》

会計処理段階では目的ごとの積立金に仕訳がなされており、平成29年度決算において反映いたします。

以上

Ⅻ. 法人登記変更の状況

- ・平成29年6月7日 資産の総額変更
- ・平成29年8月17日 建物 ほうあん地域支援センターまある
(小田原市本町二丁目678番 1211.06平米)

Ⅷ. 各種会議

1 法人役職員の集い

平成29年4月8日 小田原愛児園4階ホールにおいて開催

- 永年勤続表彰（42人）
30年（1人）、25年（2人）、20年（4人）、15年（5人）、10年（9人）、
5年（21人）
- 資格取得表彰（6人）
社会福祉士（1人）知的障害援助専門員（1人）社会福祉主事（1人）
衛生管理者（1人）パン製造技能士（1人）社会福祉法人会計簿記（初級）（1人）

2 月例会議の開催

法人本部より理事長、法人本部長、経営改革担当部長、及び全施設より施設長、課長・主幹、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いました。

〈開催回数〉

- 所長会議（月1～2回、合計17回）
- 課長等会議（月1回、合計11回）
- 主任会議（合計8回）
- 事務職員会議（合計8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

プロジェクト管理力と組織力を高めるために、PDCAサイクルの設定を行い、取り組んでいます。年度初め「コア会議」にて年次基本計画を作成（P）、「キックオフ会議」にて計画についての理解を得て活動開始（D）。年度末の活動報告は、本部・施設長会のチェックを得て、理事長による委員長面談を行い、指針を練り（C）、次年度の計画へとつなげます（A）。法人職員全体への周知力、理解力向上が平成30年度の課題となります。

〈開催回数〉

- 研修PT（合計6回）
- きらりフェスタPT（合計6回）
- 防災PT（合計7回）
- 伝え方研究PT（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7回）
- リスクマネジメント委員会（合計5回）
- 法人車両管理委員会（合計3回）
- 人事委員会（合計4回）
- 賞罰委員会（合計0回）

4 部会の開催

〈開催回数〉

- 栄養士会（合計3回）

- ・栄養士会（合計0回）

5 ほうあん会（成人施設合同家族会）の開催

＜開催回数＞ 全2回

平成29年5月22日 第26回 きらりフェスタ in フラワーガーデン見学
／今後の商品開発について

平成28年9月9日 第27回 ほうあん地域支援センター《まある》見学
／むすび処茶のまあるの活用について

Ⅸ. 平成29年度の重点課題への取り組み

1. 人材育成の仕組みづくりによる園児・利用者及び家族へのサービス力と地域社会への貢献度の向上について

【職階別研修の実施について】

- ・平成29年度事業計画発表会（全職員研修：主任会議運営）

《目的》事業計画発表会を積み重ねていく中で、相互理解が進み、お互いのつながりを感じ、多様な視点から新しい気づきが生まれ、法人の連帯の意識が共有されていくこと

《コンセプト》「一年後にも記憶に残る」

主任未満の若手中心に自施設の事業計画についての重点項目発表を行いました。今年度は年齢別施設混合グループにてクイズ形式でグループディスカッションを行いました。

- ・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）

【目的】①運営母体である宝安寺の法人理念を知る。

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。

以上3つの目的に沿って、年間全5回の新人職員研修を実施しました（①法人理解・自己覚知研修、②法人施設見学・決意表明、③マナーと仕事の基本研修、④自己覚知と振り返り研修、⑤人権擁護・虐待防止研修）。新任期の疑問や不安を解消しながら、安心して法人職員としての心構えを整えられるように、また同期の仲間との絆を深めながら、成長していけるように内容を整備し実施しました。

- ・新人 HUG 研修（初級一般職研修：防災 PT 運営）

HUG（避難所運営ゲーム）を用いて、防災意識を高めながら、法人や各地区の防災方針と BCP（事業継続計画）を理解することができるように実施しました。

- ・チューター研修（初級一般職研修：研修 PT 運営）

新任職員の相談役として、着任2年目以降の若手職員を中心に27名の職員にチューターとして任命しました。チューターが一人で抱え込み過ぎないように、チューター同士の情報交換と課題共有、先輩職員としてのビジネススキルアップを目的として年3回研修を行いました。

・チームビルディング研修（上級一般職研修：研修 PT 運営）

中堅職員のキャリアパス研修として、参加者協働ゲームを活用し、チーム運営プロセスにおいて何が大切なのかを体感する研修を実施しました。自分自身の振り返りを行い、中堅職員として取り組む目標を決め、上司に相談しながら進めました。

・虐待防止講師育成研修（指導職研修：講師：吉澤宏次氏／権利擁護・虐待防止委員会）

各事業所の課題を踏まえた人権擁護・虐待防止により積極的に取り組むために、事業所内研修を実施し職員意識を高めることができる講師養成のための研修を行いました。

・上級管理職（管理職）研修

管理職としての職務と責任を全うするために、見識を高め、より高次の仕事にチャレンジできるように、下の研修を実施しました。

- | | |
|------------------|-----------------------|
| ○社会状況把握研修 | (株)あおいけあ 加藤忠相氏 |
| ○経営者講話研修 | (株)ビッグジャパン 高山範雄氏 |
| ○財務分析研修（中・上級） | 法人本部 相澤相談役・大水経営改革担当部長 |
| ○リスクマネジメント研修（上級） | あいおいニッセイ同和損害保険(株) |
| ○人事労務管理研修 | アクシス法律事務所 置田文夫氏 |
| ○人事考課者研修 | 社会保険労務士 吉本員正氏 |

・虐待防止研修（全体研修（障害者成人分野）／講師：平本讓氏）を実施。

障害者支援に携わる者としての専門性を再確認し、一人ひとり利用者の自己実現へ向けて、ストレス視点で職員が持つことができるように虐待防止研修を実施しました。

・児童発達支援研修（全体研修（児童福祉分野）／講師：大屋彰利医師）を2回実施。

今後予測される法人内のこども発達クリニックとの連携、保育園と児童発達支援センターの連携を踏まえ、「こどもたちの発達に関する基本知識」を共有し、「発達を支援するとは、家族と共に支えるとはどういうことか」について、日々取り組むための児童分野共同研修を行いました。

・法人防災研修（全体研修／防災 PT 主催）

法人の事業継続計画（BCP）完成を踏まえ、法人職員への周知徹底が必要となりました。作成事業継続計画に沿った実際の活用を訓練していくために、常勤職員を対象として、3地区合同（浜町地区・曾我大沢地区・根府川地区）での合同防災研修を実施しました。災害時に自宅からの最寄り地区への出勤可能性が高い職員が集合し、顔合わせと役割の確認、担当地区防災設備の確認、メールシステムの活用の訓練、本部（災害対策本部）からメール発信訓練を行いました。参加人数は3地区合わせ95名でした。

・きらりフェスタ実践報告会（全体研修／きらりフェスタ PT 主催）

きらりフェスタの開催にむけて、法人利用者の作品制作・商品作りを支える支援や取り組みを紹介する実践報告会を開催しました。今回は、参加職員が各事業所ごとのブースを訪問し、担当職員と

直接対話する形式で実施し、一つひとつの作品・商品にストーリーがあり、支援員のがんばりがあることを実感できる報告会となりました。法人全体で利用者の活躍の理解を深めるとともに、人前で自分の支援について、利用者の頑張りについて伝え、感想をもらうことで、地域社会で利用者に対する理解を深めてもらうための、伝え方の見直しを行うことができました。

・安全運転講習（全体研修／法人所有車管理委員会主催）

保険会社の指導のもと、安全運転のための講習を実施しました。法人車両の管理システム及び運転業務関連規定が整備されたこと、車両事故に特化した事故報告と事後処理システムが定着しつつあることをふまえ、今後は安全運転を支える設備の充実、現実に行っている事故に対応した職員研修に取り組んでいきます。

《実施実績》

日 時	研 修 名	主 催 者 / 講 師
4月8日	平成29年度事業計画発表会	主任会議
5月2日	チューターフォローアップ研修①	研修 PT
6月1日	人事考課者研修	社会保険労務士 吉本員正氏
6月15日	新人オリエンテーション マナー研修	課長等会議
7月14日	チューターフォローアップ研修②	研修 PT
7月20日	財務分析力研修（上級管理職研修）	講師：相澤相談役、大水所長
8月9日	障害特性ケース検討研修	講師：吉澤宏次氏（ワゲン療育病院長竹）
8月23日	きらりフェスタ実践報告会	きらりフェスタ PT
8月24日	決算理解力研修（管理職研修）	講師：相澤相談役、大水所長
9月12日	社会動向把握力研修（上級管理職・管理職研修）	講師：高山範雄氏（㈱ビッグジャパン）
9月15日	新人 HUG 研修	防災 PT
10月26日	チューターフォローアップ研修③	研修 PT
11月9日	虐待防止講師養成研修（指導職及び権利擁護・虐待防止委員研修）	講師：吉澤宏次氏（ワゲン療育病院長竹）
11月11日	法人防災研修	防災 PT
11月26日	児童発達支援研修	講師：大屋彰利医師
12月～1月	安全運転講習	法人所有車管理委員会／㈱相模
12月1日	人事考課者研修	社会保険労務士 吉本員正氏
12月4日	虐待防止研修	講師：平本讓氏（旭児童ホーム）
12月14日	新人オリエンテーション④（自己覚知研修）	課長等会議
1月16日	人事管理研修（上級管理職・管理職研修）	講師：置田文夫氏（アクシス法律事務所）
2月9日	新人オリエンテーション研修⑤（虐待防止研修）	課長等会議
2月13日	社会状況把握力研修（上級管理職・管理職研修）	講師：加藤忠相氏（㈱あおいけあ）
2月16日	チームビルディング研修（上級一般職向け研修）	研修 PT
3月3日	新人オリエンテーション①（法人理解・自己覚知）	課長等会議
3月5日	リスクマネジメント力研修	講師：あいおいニッセイ同和保険㈱

【キャリアパス制度について】

キャリアパス制度の構築について、これまで（i）人事考課制度（26～27年に刷新）、（ii）職階及び手当見直し（平成28～29年度に規程化）、（iii）職能要件（平成29年度見直しヒアリング）、（iv）職階別研修（平成29年度トライアル実施）、（v）賃金の課題抽出（平成29年度、研修専門家ヒアリング等）を実施し、取り組んでいます。

今後これらの延長線上に、整備が必要なものとして、下が挙げられます。

- ① 法人の目指すことを実現できる「組織体制」の整備
- ② ①の組織体制を反映した各職位の「役割」の明確化
- ③ ②の役割を反映し、評価しうる「人事考課制度」「目標管理制度」
- ④ ③評価を反映した「賃金体系」

次年度からは1年半有期限の人事制度構築プロジェクトチームを結成し、平成32年度に新制度スタートの予定で制度構築を行っていきます。

【自己啓発援助制度（SDS）について】

今年度は、自己啓発援助制度（SDS）をスタートさせ、初年度実績13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ました。

【働きやすい職場づくりについて】

働きやすい職場づくり委員会は、産業医・衛生管理者の参加のもと、今よりも働きやすい職場づくりを目指し、各事業所の実践報告会を行いました。各施設は、①情報集約、計画的業務につながる業務改善ホワイトボードの改善、②職員間コミュニケーションの活性化につながる研修報告&意見交換会、③新人職員による日々の業務のマニュアル作り、④「心の健康づくりと活力ある職場づくり」によるストレスマネジメント、⑤職員一人ひとりが問題抽出より取り組む事による、働きやすさの向上とやりがいの明確化を目指した仕組み作り。⑥保育環境整備として、気持ちよく使えるように、ぬいぐるみや共有玩具の日光消毒、絵本の修理・分類等を行う、⑦コミュニケーション力を高めるための、年代別や様々な年代が混ざった意見交換会。⑧過ごしやすい環境を整えるための、若者がリーダーとして活躍できるような各事業での環境整備。⑨5Sの実施（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）探している情報がすぐに出せるようなデータ管理システムの見直し、等、多岐に渡るテーマに取り組みました。なかなか解決できないことにも前向きな話し合いができ、職員同士全員が関わられるように、計画を立て知恵を絞りながら目標に向かって進めることができ、各事業所の働きやすい職場づくりに繋がりました。

【法人広報及びウェブマガジン発信について】

法人に関する基本情報については、ホームページの更なる充実と情報公開を進め、透明で開かれた法人を目指して内容の充実を図りました。また伝え方研究PTを中心に、ウェブマガジン作成についての実践報告会を行い、各事業所の出来事や職員の支援・保育を表現する媒体を定期的かつ計画的に更新できるシステムの構築に取り組みました。また法人パンフレットの作成を行いました。利用者や園児の活動、日々の保育・支援の取り組みや福祉の仕事について外部に伝達する能力を鍛

えるため、法人の活動を伝える広報会議を外部識者（㈱コルコバード松村氏・ライター及川氏・デザイナー間瀬氏）と共に行い、法人広報に携わることを通じた人材育成を図りました。

【リスクマネジメントについて】

リスクマネジメント委員会を中心に、事故報告を行い、各事業所の事故分析シートを基に件数の集計と内容分析を行いました。また事故報告書の書式見直しを行い、新書式のトライアル実施を行いました。法人の委員会においては、多岐にわたる福祉領域のリスクマネジメントに従事できるよう、今後は事業所のリスクマネージャー養成に注力し、リスク管理を充実させていきます。

【事務業務効率化及び内部統制力向上について】

今年度は新規導入された会計ソフト、給与ソフトの運用を軌道に乗せ、初の決算まで実施しました。また職員の円滑かつ効率的なコミュニケーション方法としてスカイプを導入、規定類、稟議書や契約書類等の管理システムを含めたファイリングシステムの構築を行う方向で、文書管理規程の改定を行いました。内部統制の具体的な実施方法の検討に入る準備を進めました。今後法人本部は中期ビジョンを策定し、単年度計画化したものを、実行可能な部分から取り組んでいきます。

2. 法人及び各事業所の中長期ビジョン（あるべき姿）の構築

- ・ほうあんホッと相談カフェの中長期ビジョンの策定に取り組み、法人の相談事業展開も踏まえた「あるべき姿」の作成を行いました。
- ・ほうあんふじのビジョン策定については、平成30年度に延期となりました。新児童発達支援センターほうあんうみとの業務連携、ほうあんホッと相談カフェ及びほうあんなぎさとの連携という変化の時期にあって、将来に対応しうる新たなビジョン策定の必要性が出てきています。したがって児童発達支援拠点のビジョン策定は次年度の課題となります。
- ・法人本部の中長期ビジョン策定は、SWOT分析まで終了、完成は次年度になります。各単年度事業計画への落とし込みを行えるように取り組めます。

3. 児童部門間の連携強化

- ・今年度、小田原愛児園、小田原乳児園、ほうあんうみは徒歩5分以内の近接地に約450名の子どもたちが日々活動する小さな福祉村のような環境を生み出し、新たな活動が多く生まれました。
- ・ほうあんうみ、ほうあんふじは、小田原愛児園の行事に参加し（コンサート、お餅つき等）、また園舎・園庭を連携をとりながら使用することができました。法人児童部門の合同研修や児童発達部門の医療専門職の乳児保育実習（施設間交換実習）も実施できました。今後は交流保育（インテグレーション）での連携を深めていきます。
- ・小田原愛児園・小田原乳児園は、発達の気になるお子さんへの支援について、ほうあんふじ・ほうあんうみと連携し取り組むことができました。

4. 障害部門の連携による、利用者および家族の困窮に対する対応力の強化

- ・ふじみのさとは、2名の方の緊急対応での短期入所の受け入れを行うことができました。相談支援事業所や法人事業所と密に連絡を取りながら、利用者の情報収集を行いつつ、緊急時も出来る限り対応しました。又、地域の施設として5床ある短期入所をフル稼働させて利用者及びご家族

支援を行っています。

- ・ほうあんのぞみ Blossom の利用者と職員が講師役としてしおんワークプレイスに出向き、日頃実施している就労訓練の内容について説明するとともに、皆で就労訓練を体験する機会を設けました。

5. 相談支援事業に関わる関係諸機関との連携の強化

- ・勉強会や困難ケース対応を通じた連携が進みました。
- ・地域に住んでいる障害児者のための支援として、地域自立支援協議会に参加し地域課題の共有に取り組みました。又、子ども部会は事務局として、教育との連携及び療育の質の向上をテーマに取り組みました。具体的には、部会員に教育委員会も参加して頂いたことと県西圏域の放課後等デイサービス事業者向けに年間2回研修会（講師：臨床心理士及び言語聴覚士）を実施しました。

6. 行政および地域社会との連携の強化

- ・子育て支援事業「子育てオアシス」では、毎回2～3名の民生委員・児童委員に参加していただき、地域の親子を受け入れると共に、地域自治体との連携を深めることができました。また小田原乳児園では、地域の未就園親子の保育参加体験を実施しました。
- ・きらりフェスタは、プロジェクトチームを中心に企画運営し、2回開催しました（小田原フラワーガーデン、イトーヨーカドー）。法人の地域イベントと定番となっており、お客さんもリピーターが増えています。体験コーナーの利用客は300人以上であり、合同作品作りコーナーでも多くの人に参加していただきました。来場者アンケートの回収率も伸び（去年の2倍で約90人）、積極的に来場者と交流することができました。
- ・ヒルトン小田原リゾート&スパ様との連携を更に深め、ホテルショップでの常設コーナー設置に加え、クリスマスイベント用のサンタクロースパンの販売を行いました。又、クリスマストレインへの協賛も継続して行いました。ヒルトンの社員様からは今年度もクリスマスプレゼントを多数いただきました。
- ・ほうあん第一しおんでは、片浦小学校の子供たちを中心として30名の方が参加した交流企画を行い、講師を招いてアイシングクッキー作り行いました。
- ・ほうあん第一しおん及び第二しおん共同企画にて、地域の子供たちのための陶芸教室（8回目）を開催し片浦小学校及び小田原愛児園の子供たちの4家族11名が参加しました。

7. 「ほうあん地域支援センターまある」開設に向けた取り組み

- ・ほうあん地域支援センターまあるは6月末に竣工し、7月から本格稼働することが出来ました。まあるは児童発達支援センターほうあんうみ、ほうあんのぞみによる就労移行支援 BLOSSOM、就労継続支援 B 型事業「むすび処茶のまある」による地域の方の居場所づくり、そしてほうあんホッと相談カフェというワンストップの相談支援事業所を併設しています。につながりました。コミュニティスペース運営を通じた地域づくりに関しては、地域包括支援センターしろやま（福）長寿会が中心になって進めている地域ケア会議に参加し、小田原市、小田原市社協、地域の民生委員、ケアマネージャー等と話し合いながら進めています。県西圏域では初の児童精神科クリニックの開設準備にも取り組みました。

8. 法人倫理綱領及び職員行動規範に基づいた権利擁護と虐待防止に向けた、職員の意識向上の取り組み

権利擁護・虐待防止委員会を中心に、法人職員の倫理綱領及び職員行動規範の一層の周知・浸透を図り、日々の業務に活かしていくことに取り組みました（ガイドラインの読み合わせ、項目から毎月実践してアンケートを基に振り返りを行なう、支援現場の模擬体験等）。今年度は、虐待防止への視点を強化し、各事業所に埋もれている【虐待の芽】やグレーゾーンに着目した取り組みを進めました。権利擁護・虐待防止の領域は、保育・支援業務の中での悩み、職員同士の間関係、コミュニケーションの悩みと通底しているため、それらをひとりで抱えない、抱えさせないことに繋がる取り組みが必要であり、平本譲氏による虐待防止研修等では支援者に求められるストレングス視点について深めましたが、それは利用者・園児だけでなく、職員間においても大切な視点と考えるということを学びあいました。

- ・人権チェックリストの実施・集計・分析を行い（年2回）、問題提起や指摘のあった部分については、施設内での話し合いもしくは管理職との個別面談を行いました。既存のチェックリストの内容を刷新し、行動規範と虐待防止の為の行動ガイドラインの内容と合わせ、1本化を図りました。
- ・新入才オリエンテーションの一環として人権研修を実施しました。関連法令の説明、法人の倫理綱領や職員行動規範、虐待防止ガイドラインの説明を含め、支援の例を元にグループ討議を行いました。

別紙参照／事業計画総括表及び詳細報告

平成29年度 法人本部 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
人材育成	1. 人材確保、育成と定着にむけた、人事考課制度の深化とキャリアアップ制度の構築、賃金制度の整備	(1)人材育成のためのキャリアパス制度の構築に取り組む。	大水理事	平成29年度策定	職能要件についての意見聴取・議論を行い、職階別研修のトライアル実施を行った。次年度からは法人組織・人事考課／目標管理制度・賃金体系の統合化を図るためPTを結成し取り組む。	B
		(2)上と連動した給与規程及び賃金テーブルの見直しに取り組む。	大水部長	給与規程見直し終了	平成30年度より、人事制度構築PTにて実施。平成32年度新制度スタート予定で進める。	—
		(3)SDS制度を人事考課と連動させ、軌道に乗せる。	大水理事・平崎	新規制度として平成29年度実施	プロセス管理システムと書類整備は完了。制度利用実績13件。職員説明の機会を設ける。	A
		(4)人材確保活動(求人、学校訪問、就職説明会、インターンシップ)の充実に向けた取り組み。	大水理事・平崎	年間プログラム化	求人情報の刷新、各種媒体を活用して公開。学校との信頼関係の深化を進めた。	B
		(5)年間研修計画の策定(各事業所含む)と職員間共有の仕組みづくり。	大水部長	職員共有の仕組みを策定	全体研修シートの作成した。状況確認・情報共有はこれから徹底。	B
		(6)人事考課制度の理解を深めるためのツール作成・説明会。	平崎	今年度中に作成および説明会実施	未着手。今後PR作成、説明会等実施。	C
ビジョン構築	2. 法人本部・全事業所の中長期ビジョンの整合性確認と統合化	(1)拠点ごとの人材投入実績の把握と問題点の把握(時間数、入職率、退職率、産休育休取得率、定着率、延べ人員、平均賃金)。	八木澤	項目によって毎月もしくは年度末に集計	分析資料作成は完了したが、分析は次年度。	A
		(2)法人ビジョンを完成させ、中長期経営計画を策定する。	大水部長	平成29年度内完成	今年度未着手。	C
		(3)各事業所の中長期ビジョン作成をサポートし、法人ビジョンと整合させる。	大水部長	ふじ及び児童発達は平成29年度着手	来年度着手。	C
		(4)法人本部の中長期ビジョンを策定。	大水理事	平成29年度内完成	策定をスタートしたが、未完成。平成30年度完成を目指す。	C
連携強化	3. 法人内及び外部諸機関との連携の強化	(1)ほうあん地域支援センター(仮称)の開設準備、円滑な開所サポート。	大水理事・東	予定通り開所	予定通り開所できた。	A
		(2)ほうあん地域支援センターの資金繰り・借入れ等のサポート。	相澤	手続き完了	手続き完了。	A
		(3)地域社会との連携を強化する取り組みを行う(清掃・防災訓練・お祭り)。	八木澤・平崎	地域行事に4回以上参加	「海岸一斉清掃」「地域防災訓練」に参加。	B
		(4)法人ページを作成、法人としての取り組みの情報公開により法人の理解を促進する。	平崎	年度内法人ページ完成	法人情報公開ページの充実。	A
		(5)法人内で周知する必要のある情報の抽出、共有するための周知方法の検討を行う。	担当制(本部会議)	試行実施	本部会議にて検討していく。	C
		(6)月例会議・プロジェクトチーム・委員会の運営見直し。	大水理事	年次計画&報告&審議のPDCA設定	次年度はPT、委員会について成果発表と周知の場、方法を検討する。	B
		(7)社内報で伝える内容を精査し、法人全体での情報共有を図る。	八木澤・平崎	年2回発行、内容を充実させる	予定通り発行。2号発行。	A
		(8)rulesの活用方法の見直し。	平崎	年度中にルール見直し	規定類の最新版への更新。検索しやすい仕組みづくり	B
		(9)法人のパンフレット作成。	大水理事	今年度中に作成	伝え方研究PTにて構想。平成30年6月に発行。	A
業務強化と効率化	4. 法人本部業務の効率化及び改善	(1)本部及び事務職員の円滑で効率的なコミュニケーション方法の確立としてのスカイプ等導入。	平崎	今年度中に基盤を確立	一部職員で音声通信込みを実施。	A
		(2)文書管理規定の見直し。	大水理事・川邊	平成29年度策定	理事会承認を経て規程化済。今後は実施プロセスを完成させる。	A
		(3)社会保険・労働保険手続きの効率化を図る(e-Gov導入)。	八木澤・平崎	6月賞与算定届までに導入	導入済。	A
		(4)新会計ソフトの導入及び円滑な運用を図る(初期の立ち上がり、軌道にのせる)。	相澤	平成29年度中に軌道に乗せる	平成29年度決算完了。	A
		(5)内部統制チーム結成(内部統制の取り組みに関する情報収集、問題の抽出、確認・改善)	相澤	事務会議準備ミーティングにて実施	情報収集は完了。固定資産まで整理。今後は決算のマニュアル策定に取り組む。	A
		(6)福祉充実計画適用法人に該当した時の準備(中長期経営計画作成補助業務)。	東・川邊	平成29年度中	計画の主旨、内容を考慮して今後の政策を立案。	—
		(7)退職金制度の制度変更に向けた情報収集と検討。	大水部長	研修会参加	現段階では方針決定は保留。移行の選択肢、タイミング等の情報収集を行う。	—
		(8)紙のファイリングの整理。	東	平成29年度完了	使用しないものを書庫に移動。	B
		(9)電子ファイル化の促進(退職者情報、人事、honbu-publicの中身)。	平崎	今年度中にルールを設ける	今後、文書管理規程に遵守して実施。	C
		(10)整理整頓(5Sの実施…「整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ)。	八木澤	項目により毎日・毎月・半期・年度末に実施	毎月、チェックリストを実施。職員一人一人の意識向上に努める。	B
		(11)内部監査の事務チェック項目の見直し。	事務課長	平成29年度策定・実施	実施済。	A

ひやりハット 報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	なし			

事故報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	なし			

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

苦情解決報告

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

平成29年度 小田原愛児園／事業報告

責任者： 椎野 あい子

実施事業 定員 2歳児以上 300名 (平成29年3月現在 298名)

1 当期目標と方針

- ① 発達過程や個人差を踏まえた体幹を鍛える運動あそびを行い、また健やかな育みに繋がる安全な保育環境を整え、縦割りグループ活動を生かした保育に取り組みます。
- ② 社会貢献として『思い出さくら基金』の活動を継続していきます。
- ③ 人材育成では、資質向上を目指し、園内研修やキャリアアップ研修に積極的に取り組みます。
- ④ 権利擁護課題に対し、全職員で周知と実践に連携を持って取り組みます。

2 重点テーマと実施状況

- ① 基礎体力作りと安全な保育、縦割りグループ活動の充実や健康な体作りに繋がる食育の取り組み
 - ・毎朝、「ほうあんにこにこ体操」や季節の体操の曲に合わせて体を動かすことやサッカー教室、体育あそび等、体幹を鍛える運動を遊びを生活の中に取り入れ、「楽しい」「できる」「夢中になれる」気持ちと共に、基礎体力向上に繋げることができました。
 - ・健康作りとしての食育への取り組み、非常時や災害時を想定した散歩中の避難訓練を実施し、安全な保育に繋げることができました。
- ② 子育て支援の取り組みとしての育児相談や関係機関等の地域社会との連携強化
 - ・勤労感謝の日に、日頃からお世話になっている地域の方々を訪問し、感謝の気持ちを届けることができました。
 - ・幼年消防クラブの火災予防、消防車お絵かき会、消防出初式の演技披露等の活動に参加することができました。
 - ・卒園を祝い、ボランティアの方によるお茶会を開催、同時に「紅白梅図屏風」の名画鑑賞を行うことができました。
 - ・法人の姉妹園「ほうあんうみ・ふじ」との交流が軌道に乗り、3月にはミニ発表会を実施することができました。
- ③ 人材育成と資質向上としての、キャリアアップ研修の取り組み
 - ・行政によるキャリアアップ研修や園内外研修を積極的に計画し、参加することにより、学びの機会を増やし、その内容を保育実践に活かすことができました。
- ④ 権利擁護については、全職員が積極的に取り組む
 - ・権利擁護を深く認識し、園児や保護者への対応を行いました。

3 課題と今後の対応

- ① 日々の生活の中で運動あそびを取り入れてきましたが、次年度からはキッズヨガに新たに取り組み、保育内容の充実を図ります。
- ② 地域交流の積極的な実施を行う仕組み作りを構築していきます（小学校との連携、病後児保育、育児相談等）。
- ③ 資質向上に繋がる研修、キャリアアップ研修に関して、更に多くの職員が受講できる仕組み作りをしていきます。
- ④ 引き続き権利擁護への職員浸透を図って行きます。

4 別紙／事業計画総括表及び詳細報告

平成29年度 小田原愛児園 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者ニーズへの対応	1. 基礎体力作りと安全な保育	(1)基礎体力向上では専門指導者のもと年少・年中・年長児が「運動あそび」の指導を、「サッカー教室」「スイミング教室」は年中・年長児が指導を受ける。	担当職員	2回～3回/月	専門指導者のもとで、喜んで体を動かすことができ、日々の保育に意識が持てた。	A
		(2)各年齢にあった「運動カード」を用いて個人差を配慮した体幹を鍛える運動あそびの取り組み(ボール、とび箱、マット、縄跳び、平均台、サーキットあそび等)。	クラス担任	1回/日	カードを用いて、運動あそびに取り組むことができた。	A
		(3)縦割りグループ活動を生かした保育(朝夕の保育、運動会、七夕まつり、発表会等)。	全職員	7回/年以上	運動会や生活発表会に喜んで参加することができた。2歳児も縦割りグループに触れ合うことができた。	A
		(4)食育への取り組み(野菜の栽培、クッキング保育、レシピの紹介、栄養指導等)。	栄養士、全職員	収穫5種、10回/年	各学年のおやつ作りや、さくら組の保護者対象に給食試食会を実施することができた。また、アレルギー除去食メニューの献立やレシピ公開を行った。	A
		(5)怪我をしない、自分で自分の命を守る取り組み(交通安全教室、おもちゃの安全確認、大型遊具の使い方、避難訓練・地震、火災、散歩中の災害の訓練等)。	担任・全職員	10回/年以上	さまざまな災害を想定した避難訓練ができた。	A
		(6)養護と教育の取り組み(発達段階を踏まえた個別指導を大切に)。	担任・全職員	随時	連携を図り、個別への配慮はできたが、保護者への対応は困難であった。	B
		(7)気になる子どもへの早期発見と保護者支援の強化による専門機関との連携(巡回相談、保健センター、児童発達支援センター等)。	園長・クラス担任	随時	保護者の理解のもと、年長児を就学相談に繋ぐことができた。その他の学年児は、巡回相談から、療育機関に繋げた。	A
地域域交流	2. 地域社会と連携及び、子育て支援	(1)小学生との交流及び小学校との連携(公開授業、連絡会、就学相談引き継ぎ、学校教諭実習受入れ)・保育実習生、中学生職場体験受入れ。	担当職員	随時	保育実習生18名、ふれあい体験(各養成校)20名、中学生職場体験14名の受け入れを実施した。	A
		(2)地域育児センター子育てオアシス、育児相談の実施。	担当職員、園長	24回/年	子育てオアシスを19回開催した。	A
		(3)豊かな体験を通して心身ともに健やかな育み(自然現象、音楽等)。	担当職員	季節ごと	季節の自然現象を十分に楽しむことができた。	A
		(4)交通安全教室、園外保育中の避難訓練、年長児幼年消防クラブ、地域行事に参加。	年長児担任等	毎日・2回/年	交通安全教室実施により、日々の交通ルールがより守れるようになった。勤労感謝の日を通して地域の方々との交流が持てた。幼年消防として、消防出初式に参加した。	A
		(5)病後児保育の推進(小田原市保育所園児、ハローワーク、小学1年生受入れ)。	担当職員	250人以上	市内の保育所、幼稚園等からの利用者283名であった。	A
		(6)ゲストティーチャー、ボランティア受入れ。	主幹・クラス担任	随時	様々なゲストティーチャーを随時受け入れることができた(生け花、運動会、サンタ訪問等)。	A
		(7)「想い出さくら基金」の活動の継続(被災地復興支援活動)して行く。	担当・全職員	1回/年	ボランティアや職員で作品を作り、活動に結び付けることができた。	A
		(8)職員防災メールの活用(法人用、園用)。災害時訓練の実施。	防災担当・全職員	法人1回/月、行事ごと	法人内の月に1回の受け取り訓練、同時に園内の急用時にも活用することができた。	A
人材育成	3. 人材育成と資質向上への取り組み	(1)子ども子育て支援新制度の基本理念の周知。	園長・全職員	3回以上	職員会議を利用して周知した。	A
		(2)保育所保育指針改正に伴う中間報告の周知による勉強会の実施。	園長・全職員	4回/年以上	指針本を読み理解を深めている。	B
		(3)認定こども園実施までの準備(幼稚園教諭免許更新)。	該当保育士	随時	各自更新時期に更新講習に参加している。	A
		(4)運動あそびが楽しく夢中になれる安全な指導方法の習得。	主任・クラス担任	2回/年以上	体育講師による園内研修を実施した。学びを保育に取り入れている。	A
		(5)職員間連携のもとで気になる子への支援実施。	園長・クラス職員	随時	職員間で連携を持って支援している。	A
		(6)園内外研修への積極的な参加と職員会議での研修報告会の実施。	園長・全職員	10回/年以上	リスクマネジメントマニュアルを活用した研修を実施した。	A
		(7)施設間交流から学ぶ。	担当職員	5回/年以上	法人内の交流ができています。	B
		(8)キャリアアップ研修会への取り組み、国からの情報収集の実施。	園長・全職員	単位制	各研修に参加している。	A
権利擁護	4. 権利擁護への取り組み	(1)権利擁護チェックリストの実施。	担当、園長・全職員	2回/年以上	チェックリストを通して振り返りをしている。	A
		(2)職員会議での倫理綱領の読み合わせと振り返り。	担当・全職員	4回/年以上	意識づいてはいるが、読み合わせはできていない。	C
		(3)人権行動ガイドラインの周知及び振り返り。	担当・全職員	2回/年以上	周知し、振り返りを行い、意識した行動ができています。	B

	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
ひやりハット 報告	除去食の確認	2	5月、6月	除去食提供の確認の強化
	空き部屋への侵入	1	5月	職員がいない時には部屋に鍵をかけておく
	その他	2	12月	安全確認の強化
	計	5		

	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
事故報告	食器の破損	12	7月、8月、9月、10月、11月、1月、2月	割れた破片の処理を十分に行い、怪我に気を付ける
	左手首骨折	1	6月	遊具の中に入ろうとしてバランスを崩しての発生、医師受診、安全確認の強化
	打撲	2	9月、1月	年齢により鉄棒の高さが死角となる。医師受診、安全確認の強化
	眼球に触れる	1	9月	眼球に手が触れる、医師受診
	除去食の確認ミス	1	11月	保護者へ連絡、経過観察、安全確認の強化
	その他	6	7月、10月、11月、12月	友だちとの接触や、バランス感覚での怪我の発生、安全強化
	計	23		

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

苦情解決報告	1件	手の平の傷について、保育者から報告を受けずに保護者に渡してしまい、不信感を与えてしまった。		
--------	----	---	--	--

平成29年度 小田原乳児園／事業報告

責任者：渡邊 澄江

実施事業 定員 0歳・1歳（80名） 一時預かり保育（6名前後）

1 当期目標と方針

- ① 保護者が安心して預けられるために職員は資質を向上させ、保育に取り組みます。
- ② 地域の子育て家庭に保育園での生活体験を提供し、いろいろなお子さんその後の育児の参考にもらえる保育を心がけ、親しまれる保育園を目指します。

2 今年度の重点テーマと実施状況

- ① 日々安全に過ごせる生活環境づくり
 - ・2階ベランダにクッションマットを敷き詰め、転んだ時のダメージの軽減を図りました。
 - ・除去食対応児7名(その内複数除去が2名)に対応し、給食室と保育現場が話し合い、トレー、ネームプレートなど色分けして識別できるように工夫したことで事故0となりました。
 - ・防災訓練を毎月2回実施し、職員が緊急時に対応できることを目標に取り組みました。
- ② 地域子育て家庭への育児支援
 - ・1日保育園体験を4回実施し（延べ15組の親子）、遊びや食事の進み具合の相談がありました。体験したことで保育園のイメージが変わったとの声が聴かれました。
- ③ 園内外研修に参加
 - ・受講者は保育に関する更なる学びやより良い取り組みのポイントについて園内で研修報告し、保育現場での実践につなげました。園児の育ちの支援について学びました。
 - ・園内遊び委員会では、遊びの年間計画をたて、保護者に日中の子供の遊びの様子を掲示板で毎月の遊びとして紹介し、保育士自身が遊びを考え、展開できるようになってきました。
- ④ 権利擁護の取り組み
 - ・倫理綱領、行動規範について話し合いの場を設けました。話し合いではチェックリストをつけて自身の保育を振り返り、子供を尊重した保育について、子供の権利は守られているのか実際の保育現場では難しいと感じている保育者もいました。
 - ・毎週、倫理綱領の中のキーワードを1つ掲示し、意識をもって保育現場に入り虐待防止に努めました。

3 課題と今後の対応

- ① 人材育成、確保、仕事が長続きする環境づくりについて職員全員で考えていきます。
- ② 不審者対応が課題となっています。話し合い、職員の訓練等が不足しています。乳児園舎の構造上の対応についての訓練が課題となっています。
- ③ 地域交流については、家庭にいる親子の体験保育の希望が増えています。家庭にいる親子はこのような場所を求めていることがわかり、次年度も計画、受け入れ人数を更に増やしたいと思えます。
- ④ 保育士の資質向上に繋がるキャリアアップ研修、その他の研修を計画し、多くの職員が参加できるようにします。

4 別紙参照／事業報告総括表及び詳細報告

平成29年度 小田原乳児園 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者ニーズへの対応	1. 園児の日々の安全と保護者支援	(1)マニュアルを参考にした視診の徹底、及び保育士間の連携により健康面での異常を察知する。	クラスリーダー・全職員	半期毎に確認	登園時、受取る時に顔、手足の視診が主になり、体は着脱時になって全身の視診までには至らなかった。日中の健康異常は表情や活動、検温等で職員間で意識し、観察できた。視診の徹底までには及ばなかった。	B
		(2)食物性アレルギー児への給食の提供時の安全チェックと全職員への周知の徹底。	栄養士・調理師・全職員	事故0	職員会議、学年会議等で職員間に周知し、合同保育でも同じ対応をして安全チェックが行えた。調理する側もお盆や卵、小麦など食品を色別にして視覚でもわかるようにした。	A
		(3)身体発達、運動あそび表を作成し、一人一人の発達を把握する。	担任	1回/日	運動遊び表は完成していないが、成長過程と子ども一人一人を照らし合わせながら、毎月計画している運動遊びを行った。全身、手指の運動遊びの内容を写真で掲示し、保護者に理解してもらった。朝のクラス全体で行ったり、グループ活動で行うなど、1日1回は達成している。	B
		(4)昨年度の危険マップ表を活用し、危険を予測して事故を未然に防ぐ。	リスク委員・全職員	1回/3ヵ月	危険マップの見直しは各クラスで温度差がある。危険と思われる場所は注意して配慮等を行っているが、子どもの活動が昨年と同様ではなく、場所ではなく、子ども同士のぶつかりなど予測はできているが中々未然に防ぐことができなかった。	C
		(5)連絡帳などで園での日々の様子を伝え、また、懇談会や個人面接を通して育ちを共有する。	主任・全職員	半期毎に確認	日々の様子を伝えられ、保護者との話や質問もできるだけ時間を作り、行えた。	A
		(6)保育中の安全を守るために園内外での不審者対策を検討し、シュミレーションを行う。	リスク委員・全職員	事故0	シュミレーションをした結果をクラスごとに振り返り、職員会議でも振り返りはできていたが、その後の行動に至らず、今後の課題である。	C
地域域交貢獻	2. 家庭にいる保護者支援	(1)家庭にいる親子の保育参加を実施する。	クラス職員	2～3組/半期	0歳児、1歳児の各クラスの子どもと一緒に運動遊び、散歩、お絵かき等日常の保育に参加し、達成する。	A
		(2)一時預かり保育を活用してもらう。	一時保育担当	週5日	6ヵ月～2歳児までの地域の子どもが1日6人前後利用し、当園の保育に準じ日々生活をする。	A
		(3)子育てオアシスへの参加を呼びかけ、保育園のノウハウを活かし、親子でひと時を楽しんでもらう。	オアシス担当	2～3回/月	地域の児童委員、民生委員の活動の場所にもなり、地域貢献をしている。	A
		(4)オアシスだよりを園内外、及びホームページに掲示する。	オアシス担当	2回/年	2月に次号を掲載予定。	A
人材育成	3. 乳児保育に携わる保育者の保育力を高める 職員が働きやすい環境作り	(1)日々の保育について事例を持ち寄り、検討会を行う。	全職員	1回/半期	日々の保育はクラスで行えたが、検討会はできていない。	C
		(2)研修内容を報告し、職員間で学び、保育に生かす。	主任・全職員	4回/年	職員会議の報告等で把握できていた。	B
		(3)園児の身体発達を促す運動あそびを年齢別に年間計画を立て、実践、振り返りをする。	遊び委員	3回/年	毎月クラスごとに振り返りを持ち寄ることができた。毎月行えた。遊び方を今後、職員一人一人が考える力を持つ。	A
		(4)気になる子に気づく目を養い、関わり方を学ぶ。	主任・全職員	2回/年	発達障害の研修等、積極的に参加して学んだ。関わり方を学び、それを参考にして関わられたが、気になる子への気づき、対応ができるか自信がない職員が一部いる。	B
		(5)法人内、愛児園、支援センターふじとの交流。	主任・全職員	4回/年	各事業所職員との交流は法人研修で行えた。うみ、まあるの職員と子どもとの交流は訪問することで実施できた。	A
		(6)日常の保育等の不安を取り除くための研修と意見交換の場の設定。	主任・全職員	2回/年	話し合いはできていたが、検討までには及ばなかった。	B
権擁利護	4. 権利擁護に向けた取り組み	(1)権利擁護PT委員会を中心に行動規範を保育現場に照らし合わせ、内容の理解を深める。	PT委員・全職員	2回/年	虐待防止ガイドラインについては行ったが、行動規範の項目は一部になってしまった。	B
		(2)人権擁護セルフチェックリストで自身を振り返る。	PT委員・全職員	2回/年	第2回目を2月に実施。	B

	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
ひやりハット 報告	園児の在所確認ミス	1	5月	園児の把握に努める。
	ピアノの蓋を閉めようとした	1	7月	園児の遊びを見守りながら、対応する。
	計	2		

	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
事故報告	誤飲	1	6月	玩具を口に入れ易いので、口に入れても詰まらない大きさなど配慮する。
	転倒	2	12月	子どもの遊びの中で転倒等はよくあるので状況を把握して、速やかに対処する。受診をする。
	切り傷	1	1月	行動を見守り、また周囲の環境を整える。
	肘内障	2	7月・1月	手のつなぎ方等、気を付けて保育する。
	頭部骨折	1	2月	保育士の安全確認ミスによるケガであり、配慮に努める
	計	7		

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

苦情解決報告	1件(2項目)	園内で流行している病気、クラスの子どもの健康状態を知らせてほしい。 熱性けいれんを起こし、医師の指示で37.5度の発熱でお迎えに行くことが仕事に影響があり、難しい。
--------	---------	---

平成29年度 ほうあんのぞみ／事業報告

責任者：上田 理

実施事業

就労継続支援B型（50名） 就労移行支援（10名） 日中一時支援（4名）

1 当期目標と方針

- ① 就労継続支援B型では利用者の働きがいを高めるために更なる工賃向上を目指します。具体的には、受託作業では今よりたくさんの仕事が受けられるような体制づくりを行います。また、新たに弁当・惣菜事業を始めて売上アップを目指します。
- ② 就労移行支援では就労訓練プログラムを実施し、一般就労への移行を更に進めます。
- ③ 地域貢献として、本町新施設の交流スペースに地域の人により多く集まってもらえるような取り組みを地域の福祉関係者と一緒に検討して実施します。

2 重点テーマと実施状況

- ① 高工賃達成に向けての取り組み
 - ・作業に入れる人を増やしたり、新たに作業種を増やすことによって一人一人の作業に関わる時間を増やすことができました。多くの利用者が施設外就労に参加した結果、売上は前年度比113%でした。
- ② 弁当・惣菜事業の立ち上げと安定化に向けた取り組み
 - ・食材カット、計量、盛付、配膳、洗い物等を作業として切り出し、毎日2～3名の利用者を配置して弁当（給食）を作ることができました。
- ③ 本町新施設での就労移行支援事業の確立
 - ・パンフレットを完成させて関係機関に配布しました。WEBマガジンを15回更新して取り組みを発信しました。一般就労者は7名で、利用率は58%でした。
- ④ 本町新施設1階交流スペースの活用
 - ・400食/月以上の300円ランチを提供できました。日本語教室、音楽イベントの開催、音楽イベント、作品展示、レンタルボックスの利用等でスペースを活用できました。
- ⑤ 福祉に関する専門知識の向上
 - ・研修報告会を3回実施しました。
- ⑥ 権利擁護の推進
 - ・グレーゾーンの対応についてのアンケートを実施し、行動規範・虐待防止ガイドラインの振り返りを3回行いました。

3 課題と今後の対応

- ① 利用者数が増えているので、より多くの仕事が必要となります。受託作業を増やすことや弁当惣菜事業をさらに発展させることで仕事を確保していきます。
- ② 多くの方に利用してもらうためには就労移行支援事業の宣伝が必要です。Webマガジンやメールマガジン、利用者希望者と就労移行支援事業所をマッチングする情報サイトに登録して広報活動を展開していきます。
- ③ 茶のまあるの活用では、より多くの地域の方と知り合いのなることが課題です。300円ランチやイベントをきっかけに茶のまあるを地域の方にもっと利用してもらえるように取り組みます。

4 別紙 事業計画総括表及び詳細報告

平成29年度 ほうあんのぞみ 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者ニーズへの対応・サービス向上	1. 高工賃達成に向けての取り組み	(1)人の配置、モノの流れを再検討し、効率よく仕事ができるような作業場にし、作業受注量を増やす	受託作業担当	作業売上 前年比120%	作業に入れる人を増やしたり、新たに作業種を増やすことによって一人一人の作業に関わる時間を増やすことができた。施設外就労にも継続して多くの利用者が参加できたが、作業受注量が減った月もあり、売上は前年度比113%であった。	B
	2. 弁当・惣菜事業の立ち上げと安定化に向けた取り組み	(1)職員が安定して弁当が作れるようになる	弁当事業担当	職員への弁当 全日提供	概ね問題なく弁当(給食)を作ることができた。	B
		(2)調理場における利用者の作業を切り出す	弁当事業担当	利用者4人配置	食材カット、計量、盛付、配膳、洗い物等を作業として切り出すことができた。毎日、午前、午後ともに2~3名の利用者を配置することができた。	B
	3. 本町新施設での就労移行支援事業の確立	(1)就労訓練プログラムを実施し、一般就労への移行を進める	就労移行担当	一般就労者3名	一般就労者は7名であった。	A
		(2)就労移行支援の利用者を確保するために宣伝する(パンフレットやホームページの作成)	就労移行担当	パンフレットの完成&配布	パンフレットを完成させ、関係機関に配布した。	A
				ホームページの完成	Blossom用ホームページ完成させ、WEBマガジンを15回更新した。	A
	月単位の利用率100%	利用率は58%であった。	C			
地域交流貢献	4. 本町新施設1階交流スペースの活用	(1)飲食店のランチを安定して提供できるようになる	本町B型担当	250食/月のランチ提供	400食/月以上のランチを提供できた。500食に近い月もあった。	B
		(2)地域の福祉関係者と連携してイベント等を開催し、交流スペースを多くの地域の人に利用してもらう	本町B型担当	週1回以上のイベント等の開催	日本語教室の定期開催、ハンドベルイベントを行った。レンタルボックスの利用もあった。お茶のま展も絶え間なく開催できた。	B
		(3)利用に係るデータを集め、短期計画を作成する	本町B型担当	短期計画書の完成	お客様の様子やお客様とのやりとりを記録した。	C
人材育成	5. 福祉に関する専門知識の向上	(1)研修報告会を定期的に開催し、研修で学んできたことを職員間で共有する	管理者・サビ管	研修報告会 4回/年実施	研修報告会を2回実施した。 報告内容「ダウン症の知的障害と認知症」「発達障害の方との関わり方」	C
権利擁護	6. 権利擁護の推進	(1)権利擁護・虐待防止チェックリストを実施し、結果を共有する	虐待防止・権利擁護委員	チェックリスト 2回/年実施	チェックリストを2回実施した。	B
		(2)行動規範を実践し、身につけるために振り返る	虐待防止・権利擁護委員	職員会議での ふり返し4回	グレーゾーンの対応についてのアンケートを実施し、その結果をもとに職員会議で行動規範・虐待防止ガイドラインの振り返りを3回行った。	B

	種類	回数	発生日	備考（対応策等）
ひやりハット 報告	転倒	5	5月、9月、11月、12月、1月	職員の把握の強化、利用者への注意喚起
	交通事故	8	6月、7月、8月、10月、1月	まあるへの移動時に起きることがほとんどであった
	無届外出	2	6月、9月	利用者への声かけの強化
	その他	9	5月、8月、9月、10月、12月、1月	作業従事時のものが多い
	計	24		

	種類	回数	発生日	備考（対応策等）
事故報告	交通事故	4	4月、6月、10月、2月	取引先の駐車スペースでの事故は2件であった
	転倒	1	5月	利用者の体力面を考慮して支援する
	所在不明	2	9月、11月	外出時の利用者把握の方法について話し合う
	計	7		

重大事故報告（県・市への報告したもの等）

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

苦情解決報告	2件	予定変更について、利用者本人が納得するようにしっかり伝えてほしいという家族の訴え。		
		職員の面談のやり方についての家族の苦情。		

平成29年度 ほうあんホッと相談カフェ／事業報告

責任者：大水 健晴

実施事業

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

1 当期目標と方針

- ・相談者が現在抱えている問題や将来に対する不安を少しでも解消し、より良い生活を実現するために、相談員一人一人が専門分野を持ち、ライフステージに応じた相談支援を行い、相談者の幸せや望む暮らしの実現に取り組みます。
- ・ほうあん地域支援センターまある（本町）へ事務所を移転し、新しく活動を始めます。
- ・相談カフェが法人の相談事業所として、地域の相談事業所として、地域社会から何を求められているのか、どうあるべきか考え、あるべき姿（ビジョン）をまとめます。
- ・相談員の孤立を防ぐため相談員間で連携を持ち、働きやすい職場としていきます。

2 重点テーマと実施状況

- ①本町移転に伴い児童発達支援センターとの連携を図り、こどもの発達や療育に関する理解を深めるとともに、フォローの仕組みづくりと法人の相談支援の一本化に取り組みます。
 - ・ほうあんうみの療育現場の実習に月8日程度、また就学相談等の面接に2回同席しました。
 - ・移転したことで浜町地区のほうあんのぞみ（茶のまあるやブロッサムを含む）との連絡がより緊密になり、連携が取れた支援を行うことができました。
 - ・これまでほうあんふじで受け入れていた相談者をホッと相談カフェに契約変更し、法人の相談窓口の一本化に取り組みました。
- ②相談支援の質向上のために面談技術やファシリテーターとしての能力の向上を目指します。
 - ・書籍を読むことや実際のケア会議への参加により経験を積むことができました。
- ③相談員が専門分野（療育や重心等）を持てるよう取り組みます。
 - ・様々な研修受講と所内会議などでの共有を図りました。
- ④困難ケースに関して担当を2名体制で行います。
 - ・負担を減らし業務の抱え込みが起らないようにしました。併せて他の相談員の違う視点での助言もあり、相談技術の向上の機会となっています。
- ⑤地域に住んでいる障害児者のための中核的な相談事業所として様々な課題を抱えている方への支援を行います。
 - ・地域自立支援協議会への参加と子ども部会は事務局として、部会員に教育委員会も参加して頂くとともに、県西圏域の放課後等デイサービス事業者向けに2回研修会を実施しました。
- ⑥相談員は相談者の権利を守り虐待を防止するために、法人の倫理綱領行動規範を守るとともに、行政とも連携していきます。
 - ・毎月の職員会議で1～2項目ずつ倫理綱領をテーマに実施し、定期的な振り返りの機会を持ち職員に定着してきました。

3 課題と今後の対応

- ①児童発達支援センターや新たに開設されるクリニックとの連携を図り、こどもの発達や療育に関する理解を深め、フォローアップの仕組み作りに取り組みます。
- ②相談の質を向上させるために、サービス担当者会議の開催を含め、相談者を取り巻く支援者のチーム作りを取組みます。
- ③相談支援技術の向上のために面談技術の習得や専門分野（療育や重心等）を持ち、ほかの関係者に対して助言を与えられるようになります。
- ④地域自立支援協議会（子ども部会）の仕組みを活用して、地域の放課後等デイサービス事業者の質の向上と教育とのネットワークづくりに努めます。
- ⑤相談者の権利を守り虐待を防止するために、法人の倫理綱領行動規範を守るとともに、行政とも連携します。

4 別紙／事業報告総括表及び詳細報告

平成29年度 ほうあんホッと相談カフェ 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者ニーズへの対応	1. 本町移転に伴い児童発達支援センターとの連携を図り、こどもの発達や療育に関する理解を深めるとともに、フォローアップの仕組み作りに取り組みます。	(1) 児童発達支援の療育現場で実習をします。	療育担当	年3日以上	3月までに担当職員が月8日程度療育の現場で支援を行うことができました。療育の現場で何が実際に行われているのか理解することができました。しかし、相談業務とのバランスが難しかったです。	A
		(2) 児童発達支援の面接の現場に同席します。	療育担当	1人1回以上	就学相談等の面接に2回程度同席することができました。	B
		(3) 在園児家族に対して広報活動を行い、卒園後の相談をカフェが受け付けることを周知します。	主任	パンフレット配布・ポスター掲示を行う	卒園後、利用するであろう地域の福祉サービス情報は家族が来所した際に見えるように2階の掲示板及び金属ラックにパンフレットや研修情報を設置しています。	B
地域交流貢献	2. 地域に住んでいる障がい児者の為の中核的な相談事業所として様々な課題を抱えている方への支援を行います。	(1) クローバーに職員を派遣し、地域から寄せられる相談に対応します。	課長	週5日	相談件数は増加傾向にあります。地域から年齢も障害も相談内容も様々な相談を受けることで、相談員として成長につながっています。他法人の相談員からも相談技術を学ぶことができます。また地域の相談事業所で引き受けることが困難な施設入所中の児童の高校卒業後の生活の場を見学相談所、行政と連携し一緒に探すなど活動しています。	C
		(2) こども部会の事務局として、放課後等デイサービス事業者向けの企画と運営を行います。	所課長	年2回以上	デイサービス事業者向けに年間2回研修会(心理・言語)を実施しました。来年度も実施する予定です。	A
		(3) 本町のスペースを利用して土曜日等に知的障害や発達障害等の当事者や家族が自由に集まれるフリースペースを行います。	主任	試行的に開催する	今年度は行うことができませんでした。来年度以降は地域のニーズを見極めて、何が求められているのか。どのような形式であれば実施できるかなど他地域の実践を見学するなど出来るとよいと思います。	D
		(4) 自立支援協議会に積極参加し、地域の課題共有と解決への提案を行います。	所長	提案1回以上	自立支援協議会子ども部会に関しては部会の在り方や来年度の計画など提案し、協議することができました。	B
人材育成	3. 相談支援の質の向上のために面談技術やファシリテーターとしての能力の向上を目指します。相談員が専門分野(療育や重心等)を持てるよう取り組みます。困難ケースに関して職員間で連携を持つことで心理的な負担を減らし業務の抱え込みが起らないようにしていきます。また、ほかの相談員からの視点を取り入れて相互に助言を行い、新たな気づきが得られるようにします。	(1) 他相談員の面接やサービス担当者会議に同席してフィードバックを与えるようにします。	課長	1人年2回以上	他の相談員に面接に立ち会ってもらうことで違う視点で助言をもらうことができました。また、ほかの相談員の相談技術を学ぶ機会ともなっています。	A
		(2) 会議の進め方やファシリテーション技術向上のための研修会に参加します。	主任	1人年1回	ファシリテーター研修には参加できませんでしたが、書籍を読むことや実際のケア会議への参加により経験を積むことができました。	C
		(3) 相談員同士で模擬面接を行い、相談当事者の体験をして、自己の相談業務の振り返りを行います。	課長	1人年2回以上	相談の当事者体験をするために相談員同士でペアを作り模擬面接を行いました。しかし場面設定が曖昧であったため、やや緊張感の足りないものとなってしまいました。	C
		(4) 療育(発達)の研修会に参加して職員会議等で発表します。	療育担当	1人年2回以上	発達に関する研修会は多く実施されているため研修に参加することはできましたが、発表することが2階発表することができませんでした。	C
		(5) 重心(医療)の研修会に参加して職員会議等で発表します。	重心担当	1人年2回以上	こども医療主催の研修会に参加し、職員会議内で発表することができました。しかし重心系の研修会は少なく参加することが難しくなっています。	B
		(6) 職員会議等でケース検討を行います。	課長	月1回	毎月の職員会議内で行いました。ほかの相談員のケース状況を知ることができ、職員にとっては勉強する良い機会となっています。	B
		(7) 困難ケースは2人1組でケースを持ち、他相談員から助言を与えます。	課長	1人1件以上	ほかの相談員のケースに立ち会ってもらうことで違う視点で助言をもらえています。ほかの相談員の技術も学べる機会となっています。	A
権利擁護	4. 相談員は相談者の権利を守り虐待を防止するために、法人の倫理綱領行動規範を守るとともに、行政とも連携していきます。	(1) 倫理綱領と行動規範の振り返りを職員会議等で行います。また、必要に応じてその内容の見直しを行います。	権利擁護委員	毎月実施する	毎月の職員会議内で実施しました。定期的な振り返りの機会を持つことにより職員にも定着してきていますが、今後も振り返りが必要だと思います。	B
		(2) 権利擁護虐待防止チェックリストを実施し振り返りを行います。	権利擁護委員	年2回以上	年間2回チェックリストを実施することができました。また、チェックリストの振り返りも行うことができました。	A
		(3) 行政と連携し虐待が疑われるケースについては情報を共有していきます。	課長	必要に応じて	虐待が疑われるような事例に関しては児童相談所、行政、学校、事業者と連携し密に連絡を取るようになっています。	A

ひやりハット 報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	なし			

事故報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	なし			

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

苦情解決報告

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

平成29年度 ほうあんうみ／事業報告

責任者: 山崎 美由樹

実施事業

児童発達支援事業（30名） 保育所等訪問支援事業 相談支援事業

1 当期目標と方針

- ① 新人職員の人材育成を行い、支援力の向上を目指していきます。
- ② 職員の資質向上のための研修・ケース会議の開催を実施していくことで、より良い支援につなげていきます。
- ③ 地域支援（相談・支援・訪問）を行い、地域で子ども達が育つ環境づくりに取り組んでいきます。

2 重点テーマと実施状況

- ① 新人職員向けの、仕事に関する課題表の作成
 - ・経験2年目の職員を中心に、新任職員と一緒に仕事のマニュアル作りを行うことができました。今年度、完成していない部分については来年度の課題としました。
- ② 研修・ケース会の開催
 - ・言語聴覚士・理学療法士・作業療法士・臨床心理士等による研修実施と多職種によるケース検討会（映像使用）により、子どもへの支援に生かすことができました。
 - ・臨床心理士・理学療法士・作業療法士による研修を実施し、子どもへの支援に生かしていくことができました。研修を実施した理学療法士・作業療法士にとっても伝わりやすい研修を行うために勉強ができ、双方にとって良かったとの感想が聞かれました。
- ③ 権利擁護に向けた取り組みの本格実施
 - ・園内会議でグループワークを通し、グレーゾーンの支援や適切な支援は何かを考えることができました。
- ④ 7月の開所に向けた準備を確実にを行い、安全な運営を円滑にスタートできるようにする。
 - ・ほうあんうみとほうあんふじが二園で協力をして開設ができました。

3 課題と今後の対応

- ① 児童発達支援計画書に基づく子どもへの支援について、支援計画書を確認しながら全職員が同じ支援を着実に行うことができるように努力していきます。
- ② 療育支援の職員の質の向上のために、研修会・ケース会を定期的に行います。
- ③ 平成30年度開設のクリニックとの連携を強化して、地域で子ども達が育ち、大人になった時に社会で生活していくことができるシステムの構築が可能となるようなサービスの提供をしていきます。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

クライミングウォームの設置。（280万） 6月～7月
登る活動・集中して遊ぶ活動の提供を行う

5 数値指標 別紙 事業計画総括表参照

平成29年度 児童発達支援センター ほうあんうみ 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者 対応 ニーズ	1. 新人職員の人材育成	(1)児童発達支援センターの職務課題表を作成し、新人職員に課題達成に向けた取り組みを行うように促していく。 (日常業務・園児の関わり方・保護者支援・個別療育など)	主任・クラスリーダー (園長・主幹)	課題の評価表の評価確認	最終的な完成にはなっていないため、今後、主任が確認を今後していく。	B
				利用園児モニタリング作成	作成はできたが、共通認識のもと支援に生かすことが難しい。	B
地域 交流 貢献	2. 地域支援事業の展開 保育所等訪問支援事業の実施 新児童発達支援センター準備	(1)施設見学・相談の受け入れ。 (2)契約園児の幼稚園・保育園・学校への訪問支援。 (3)受け入れのための備品購入・日課・行事・バス運行等の検討をしていく。	担当職員	取り組み実施実績	数値については最終を記載する(詳細報告参照)	A
			訪問支援員	月2回以上	保育園を中心に実施。(月3件)	A
			担当職員	センター開所	7月に開所ができ、第一回の卒園生を送り出すことができた。	A
人材 育成	3. 療育支援の質の向上	(1)ポーター級初級研修の受講(2年目以降の未受講者を優先していく)。 (2)事業間交流の実施。 (3)外部実習研修(うめだあげぼの学園)。 (4)非常勤職員への研修会。	園長	1名受講	2月は、福岡なので参加できなかったため、来年度に参加してもらう。	B
			園長代理	PT 柴、OT皆川が乳児園にて実習を行った(3回ずつ)		B
			園長		未実施。東部療育センター見学。	C
			園長・OT・PT・ST・心理	3回(園長・PT・OT)		A
権利 擁護	4. 権利擁護に向けた取り組み の本格実施	(1)行動規範を実践し身につけるための振り返り (2)権利擁護・虐待防止チェックリストの実施と結果の共有	権利擁護委員・園長	ふじ・うみ合同園内会議にて行った 職員倫理綱領4回 虐待防止のためのガイドライン4回 10月実施	活発に意見を出すことができていた。 職員の意識が変わってきている。	A

	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
ひやりハット 報告				

	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
事故報告	噛み付き・引っかけ・指挟み	6	8月・10月・11月・12月	
	荷物入れ間違え・入れ忘れ物	2	7月・9月	降園時のロッカー内の確認を徹底
	車両破損	1	1月	危険予測への意識向上
	物損・破損	1	12月	把握の徹底・危険予測への意識向上
	転倒・転落	2	10月・11月	把握の徹底・危険予測への意識向上
	遊具等の落下	0		危険箇所の周知・環境の改善意識を持つ
	その他(連絡ミス・把握不足)	9	7月・8月・10月・12月・2月	職員間の連携強化
	計	21		

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
11月21日	転落	固定遊具の上からバランスを崩し、転落	転落後、ナースに診てもらい、傷のないこと・顔色の変化等確認している。事故発生時のビデオを再度確認したところ、頸椎を痛めている可能性がある為、間中病院脳外科を受診し、CTを撮っている。	母が来園する予定だった為、来園時に事故状況と怪我の有無を確認し、謝罪している。その後、ビデオでの確認で頸椎損傷の心配があることを伝え、職員と共に病院を受診をしていただいている。

苦情解決報告	1件	バス内でのパーティーの取り扱いについて、過剰に困り込まれているとの指摘を受けた。
--------	----	--

平成29年度 ほうあんふじ／事業報告

責任者: 伊藤 和美

実施事業

児童発達支援事業（60名→40名へ定員変更） 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 相談支援事業

1 当期目標と方針

- ① 新人職員の人材育成
- ② 職員の資質向上のための研修・ケース会議の開催
- ③ 地域支援（相談・支援・訪問）

2 重点テーマと実施状況

- ① 新任職員向けの仕事に関する課題表の作成
 - ・新任職員用の業務マニュアルの作成にあたり、経験2年目の職員を中心に検討をし、業務の見直しをしながら作成しました。年度途中にふじ・うみと事業所が別になり、業務内容の違いが生じたため、再度検討を行いました。
- ② 職員の資質向上のための研修・ケース会議の開催
 - ・専門職による研修（運動発達・感覚統合・自閉特性と応用行動分析に基づいた関わり・言葉とコミュニケーション）を行いました。ケース検討ではビデオで子どもの実際の行動を撮影し、検討会を行うことができました。
- ③ 権利擁護に向けた取り組みの本格実施
 - ・園内会議で法人倫理綱領、職員行動規範の読み合わせを行いました。行動規範の振り返りとして、場面を設定をした中でどのように行動するべきかを事例検討しました。
- ④ 親子教室の開催・巡回指導
 - ・親子教室を毎月1回開催し、多職種による育児アドバイスや遊びの紹介を実施しました。保育所等訪問事業でも他職種の職員で訪問を行い、具体的な環境構成や対応方法など伝えることができました。

3 課題と今後の対応

- ① 業務マニュアルを完成させ、使用を開始します。
- ② 職員研修やケース検討は継続的に行っていきます。外部への研修や他事業所研修も実施します。
- ③ 権利擁護の取り組みに関しては、継続して倫理綱領等の読み合わせを行い、行動の振り返りを行っていきます。
- ④ 親子教室については、今後ほうあんなぎさにて、継続実施を検討します。保育所等訪問については、契約児の要望に沿って継続をしていきます。

4 別紙

事業計画総括表及び詳細報告

平成29年度 児童発達支援センター ほうあんふじ 事業報告総括表

項目	重点テーマ	目標	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者対応	1. 新人職員の人材育成	(1)児童発達支援センターの職務課題表を作成し、新人職員に課題達成に向けた取り組みを行うように促していく。 (日常業務・園児の関わり方・保護者支援・個別療育など)	主任・クラスリーダー (園長・園長代理) 担当職員	月1回以上	課題評価表(マニュアル)の完成に至らず、修正作業を行っている。	C
				年間6ケース	ケース会議を年間6回以上行うことが出来た。	A
地域交流	2. 開成町巡回支援専門員整備事業の実施 保育所等訪問支援事業の実施 上郡親子療育支援の受け入れ 新児童発達支援センター準備	(1)保育園・幼稚園・小学校等への訪問支援。	訪問支援員	月1回	依頼のあった際には訪問し、支援を行った。	A
		(2)契約園児の幼稚園・保育園・学校への訪問支援。	訪問支援員	月2回以上	計20回訪問し、支援を行った。	A
		(3)親子教室の開催(遊びの紹介など、多職種で開催する)。	担当職員	月1回以上	5月から毎月1回開催した。	A
		(4)受け入れのための備品購入・日課・行事・バス運行等の検討をしていく。	担当職員	センター開所	7月ほうあんうみの開所をすることができた。	A
人材育成	3. 療育支援の質の向上	(1)ポーター級初級研修の受講(2年目以降の未受講者を優先していく)。	園長	3名以上	7月に1名参加。	C
		(2)事業間交流の実施。	園長代理	3名以上	職員2名が3日ずつ乳児園へ研修も兼ねて交流を実施した。	B
		(3)外部実習研修(うめだあけぼの学園)。	園長	2~3名	研修の調節が出来ず、実施が出来なかった。	C
		(4)非常勤職員への研修会。	園長・OT・PT・ST・心理	2回	自閉特性と応用行動分析に基づいた関わりについての研修を実施した。	A
権利擁護	4. 権利擁護に向けた取り組みの本格実施	(1)行動規範を実践し身に着けるための振り返り。	権利擁護委員・園長	年間6回以上	園内会議にて6回以上実施し、職員意識が高まった。	A
		(2)権利擁護・虐待防止チェックリストの実施と結果の共有。	権利擁護委員・園長	年2回	10月・2月に2回実施出来た。	A

ひやりハット 報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	計			

事故報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	噛み付き・引っかき・指挟み	14	4月・5月・6月・9月・10月・11月・12月・1月	
	荷物入れ間違え・入れ忘れ物	2	10月	送迎時の荷物確認の徹底
	車両破損	3	4月・10月	危険予測への意識向上
	物損・破損	6	4月・5月・7月・8月・10月	
	転倒・転落	13	5月・6月・8月・10月・11月・12月・1月	把握の徹底・危険予測への意識向上
	遊具等の落下	1	6月	危険箇所の周知・環境の改善意識を持つ
	その他(連絡ミス・把握不足)	9	4月・6月・7月・8月・10月・12月・1月・2月	
	計	48		

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
4月5日	裂傷	送迎車に子どもを乗せる為職員がドアを開けようとした際に 開いたドアと本児のおでこがぶつかってしまった。	ぶつかった箇所の確認、止血。医療機関受診し縫合せずステリテープ、ガーゼ、防水フィルムにて傷の保護治療。	事故直後保護者(母親)に連絡。対応策としては、車に乗り込む際はドアが開いた時点で子どもを車に近付ける事とした。
6月8日	骨折	ターザンロープから手の汗で滑り落下し、右肘を床に強く打ち付ける。	アイシングして整形外科受診。レントゲンを撮ったが、骨折の診断は出ず三角巾で支えた処置のみ。後日別の整形外科受診にて再度レントゲンを撮り肘関節の骨折と診断され、ギプス固定となった。	事故直後保護者(母親)に連絡。対応策として、ターザンロープを個別療育以外で使用する際は職員が2人以上で対応する事とした。
2月	所在不明	放課後等デイサービス利用の学童の学校送迎を職員が忘れ、待っていたが迎えがなかったと利用児が一人で徒歩により事業所まで来た。	来所の際の利用児の様子確認。落ち着いて変わらない状態だったので、そのまま課題に取り組み支援を続けた。	利用児の様子確認と同時に保護者に状況説明の連絡を入れた。また、小学校にも確認の連絡をした。

苦情解決報告

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

平成29年度 ほうあんふじみのさと／事業報告

責任者：木村 恭子

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）

1 当期目標と方針

平成27年度から取り組みはじめた「日中活動の充実」をさらに実現します。そのために、職員数の充実やシフトの見直し、働きやすい環境の整備としてスタッフルームの改装を行います。また、地域との連携の強化のため、積極的に自治会への働きかけをします。

2 重点テーマと実施状況

① 生活介護事業（日中活動）の更なる充実に向けた取り組み

・日中活動担当の職員は同じ時刻から出勤するシフトにするようにし、日中担当者（主に作業や平日の午後日課）と入所担当者（主に入所支援と生活面）が二人ペアで一人の利用者を担当する担当二人体制にしました。そうすることで、継続的な日中作業支援が実現し、各利用者の状態を今までよりきめ細かく理解することにつながりました。

② 各設備の地域開放とボランティア活動促進による地域交流強化

・茶道ボランティアに2回教室を開催していただき、日々の生活が豊かになりました。室内管弦楽のアンサンブルソノーレには貴重な生演奏をしていただき、利用者は普段とは違う雰囲気を楽しんでいらっしゃいました。夕涼み会には地域のよさこいチームや祭囃子など、夏祭りらしい団体に参加していただくことができました。学生ボランティアの参加については、学校行事との調整が課題となりました。また自治会活動への参加が、今後の課題として残りました。

③ 職員の成長が実感できる研修の仕組みづくり

・県の社会福祉協議会が主催する新人研修、また自閉症セミナー、てんかん講座に参加しました。事業所内での研修（ケース検討等）が今後の課題となります。

④ 権利擁護の推進の本格実施

・法人全体で取り組んでいる人権チェックリストから、日々の支援について話し合いを行いました。事業所の行動規範について、毎朝、月次の行動目標を確認してから、支援に従事しました。30年度は、日々の支援を振り返るだけでなく、さらに利用者視点での支援を目指すため、重点テーマである「自己決定」や「自己実現」に本格的に取り組むことを決定しました。

3 課題と今後の対応

① ご本人やご家族にアセスメントを行い、土日や余暇の過ごし方の中から、利用者の「やりたい」がより一層叶えられるような取り組みを目指します。

② 今年度に地域連携できた学校やボランティアグループとの関係を定着させるため、積極的に声掛けを行います。また自治会に対しては「防災」をテーマに、一緒に活動できる機会を提案していきます。

③ 研修報告を確実に実施するため、職員会議に報告の時間を設け、報告不足がないよう取り組みます。記録業務については、プロジェクトを立ち上げ、ソフト導入も視野に入れて、新しい書式を使用することからスタートします。

④ 権利擁護の視点で支援を行うということは、利用者の自己実現や自己決定を進めることであるという観点から、利用者の「やりたいを叶える」に取り組めます。

4 別紙「事業計画総括表」参照

平成29年度 ほうあんふじみのさと 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者ニーズへの対応	1. 生活介護事業と施設入所支援の体制整備と支援力の強化	(1)生活介護利用者の日課の充実のため、週案とWBの整理による取り組み。	主幹・GL	日課Gの編成	週案作成をGL会議で検討する形にして継続実施した。	A
		(2)週案作成にするためのシフトと体制の改正(夜勤の2勤化)。	主任・副主任・GL	日中支援の引継ぎ	GL会議で検討後に月ごとの週案を作成し、日中支援の引き継ぎを行った。	B
		(3)余暇活動や個人活動の充実(事業別の職員配置)。	支援課長・各担当	個別活動の計画	生活介護事業の充実に注力したため、職員体制的に余暇活動や個人活動は実施が難しいことが多かった。	B
		(4)引継ぎ事項が分かる記録にする。	全員	支援計画につながる記録	支援計画をもとにした記録は、各担当職員にお任せする形で進むが、振り返りは疎かになっていた。	B
地域交流貢献	2. 地域交流強化とボランティア活動促進	(1)地域自治会へ積極的に参加する(健民祭・敬老会等)。	所長・課長	利用者と行事への参加	ご祝儀をお届けするにとどまってしまった。	C
		(2)ボランティアの促進と定着のため、各学校や社協へ働き掛ける。	ボラ担当・アグリ班	新規2団体以上	12月に茶道ボラ来所。高校生ボラは下期では来ていただく機会が設けられなかったが、次年度に向け同高校の吹奏楽部にボランティアとして演奏会を開いていただけるよう、調整を行なった。また、第二しおんの職員さんにコンサートを開いていただけるボラさんを紹介していただいたため、次年度以降に調整を行なう予定。	B
		(3)設備の開放により地域と交流を図る。	アグリ班	年3回	小田原愛児園・ほうあんふじ・曾我保育園とサツマイモ堀り、大根堀りと様々な収穫時期に参加して頂きました。園児たちも沢山収穫できて、喜びのお手紙を頂きました。次年度も、大根・玉ねぎ・サツマイモ・ジャガイモを中心に地域交流を図ります。	A
		(4)日中活動としての定着するよう、計画的な作付けを行う。	担当職員	年間計画の作成と実施	年間スケジュールを作り、季節に合わせて作付けをしてみました。ふじみのさとでは、4つの野菜を中心に作りました。その他に、季節感のある野菜を作り、利用者さんに、季節感を味わっていただきました。	B
人材育成	3. 職員の成長が実感できる様々な研修の仕組みづくりと実施	(1)昨年度以上のケースの理解につながる、支援会議の実施。	参加者全員	年10回	全職員が参加する形でのケース会議(支援会議)は前期に引き続きその機会の設定が難しかった。日中の活動を優先する中で会議機会を確保することが困難だったことによる。入所・生活会議の各グループ会議内では利用者支援について検討を行なった。全体への周知事項は文書にて行なった。	C
		(2)外部研修参加職員による研修報告会の実施。	研修担当&参加職員	年2回	職員会議にて新人権利擁護研修・自閉症・ダウン症・てんかん講座研修等の報告を行った。なかなか時間が取れなかったが実施できた。	B
		(3)外部講師による、障害理解の研修。	全職員	年2回	12月4日に3施設合同虐待研修を実施。	B
権利擁護	4. 権利擁護に向けた取組みの本格実施	(1)行動ガイドラインの実施・行動規範と同時進行する。	人権委員	14項目の終了	7項目の終了。毎月標語として掲示したが、下期以降、振り返りは行っていない。	B
		(2)権利擁護・虐待防止チェックリストを実施し共有する。	人権委員	月1回?	年2回の実施。10月、3月、職員会議で結果を報告、共有した。次年度の事業計画に繋がる課題が見えた。	A
		(3)職員発信による、権利擁護の実践。	全員	通年	所内会議での研修や、ケース検討から権利擁護の視点に重点を置き、実践した。	B

	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
ひやりハット 報告	転倒・転落(未遂含む)	5	4、6、8、1月	NSの処置・本人への注意・誘導場面の注意喚起。 手順の確認と周知(短期利用者も含む)。 施錠の確認。対応・把握の確認。 返却確認(後日返却する)。 声を掛け合う。利用者特性の周知。把握の強化。
	服薬	3	6、8、1月	
	未施錠	10	7、8、10、12、1、2、3月	
	金銭未返却	1	8月	
	その他	23	4、5、6、7、8、9、11、12、1、2、3月	
	計	42		

	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
事故報告	誤飲	2	5、12月	見守りの強化。 食事・飲み物の個々のアレルギー対応の徹底。 投薬処理のWチェックの徹底と見直し。 把握・見守りの強化。 把握・付き添いの徹底・強化。支援の見直しと全職員への伝達の徹底。 見守りの強化。 個々の対応の強化と情報伝達。
	アレルギー関連	1	10月	
	薬物関連	5	5、11、12月	
	他害・怪我	4	9、10月	
	転倒	14	4、7、8、10、12、1、2、3月	
	所在不明	1	4月	
	その他	6	7、8、9、12月	
	計	33		

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
12月30日	転倒・骨折	トイレから戻る途中で躓き転倒。	市立病院へ救急搬送。	ご家族・県・小田原市に連絡。歩行時に職員の付き添いを徹底する。
1月6日	転倒	午後11時トイレ誘導時転倒。後頭部裂傷11針縫合する。	Nr.と所長で救急外来受診。	翌午前弟様ご家族に伝達。後日県・小田原市連絡。立ちあがり時も細心の注意で対応していく。
2月16日	転倒	早朝から興奮状態が続き、転倒。頭部裂傷の為脳神経外科受診し、6針縫合する。		ご家族・鎌倉市・県・小田原市に連絡。興奮の原因の除去を職員間で声掛け等で対応していく。
2月17日	転倒・骨折	午前3時にトイレから戻られるところで転倒し、骨折が判明する。	当日午前中に整形外科受診。	県と開成町、小田原市に報告。夜間は付き添いを強化する。インフルエンザ完治後、足柄上病院に入院。

苦情解決報告	2件	短期入所事業利用のご家族より:職員の対応について、横柄な感じを受けたとのご指摘がありました。
		ご利用者様から、「職員の注意の仕方が強く、嫌だった。」と、指摘がありました。

平成29年度 ほうあん第一しおん／事業報告

責任者：近藤 秀樹

実施事業	就労移行支援事業（6名） 生活介護事業（6名） 日中一時事業	就労継続支援B型事業（48名） 放課後等デイサービス事業（10名）
------	--------------------------------------	--------------------------------------

1 当期目標と方針

- ① 利用者のニーズを作業や日課に反映させ満足度を上げることで出席率を伸ばし、更に収入増に繋げていきます。その中で利用者が笑顔で【今日も来て良かった】を実現できるよう取り組んでいきます。
- ② 放課後等デイも同様に日課を検討し、社会人へのステップアップに向け本人ができることを増やしていきます。
- ③ パン工房グウテのパンと菓子工房グウテの焼き菓子を一段と安定した商品にするため関係者と相互に連携を築いていきます。
- ④ 地域を利用した活発的な日課や活動を行うことでしおんを近隣の方々にも知っていただきます。

2 重点テーマと実施状況

- ① 利用者が満足する魅力ある作業や日課の提供
 - ・満足度アンケートを作成・実施し、利用者や家族から意見をいただきました。
- ② 放課後等デイ利用者の将来に繋がる日課の工夫
 - ・菓子工房実習に向けた訓練を実施しました。また、日頃の訓練の様子を保護者懇談会にて報告しました。その他、今年度は初めて成人利用者と一緒に慰労会に参加し、放課後等デイご家族と成人利用者ご家族との交流をはかり、成長していく段階の話聞く機会を設けることができました。
- ③ 地域ホテルとの連携による商品開発の実行
 - ・パン菓子工房では地域ホテル売店において販売が実現しました。
- ④ ジンゾウ先生の焼き菓子商品を一品増やす
 - ・ジンゾウ先生の協力で明太クラコットの商品化が進みました。
- ⑤ 職員利用者による地域美化運動の実施と地域交流会の実施
 - ・地域交流では毎月の美化運動の他、片浦小学校親子と放課後等デイサービス利用者の交流として、アイシングクッキー作りを外部講師依頼のもと実施しました。

3 課題と今後の対応

- ① 利用者が満足する魅力ある作業や日課についてアンケート結果をもとに次年度進めていきます。
- ② 放課後等デイ利用者の将来に繋がる生活・作業訓練の提供をしていきます。
- ③ 小田原らしさが伝わる商品の開発を行なっていきます。
- ④ お土産やギフト商品として販売できる仕組みづくりを目指していきます。
- ⑤ しおんでできることを提供し、定期的に地域交流会を実施していきます。

4 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

平成29年度 ほうあん第一しおん 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者ニーズへの対応	1. 利用者が満足する魅力ある作業や日課を提供する	(1)利用者が満足する魅力ある作業や日課を工夫し提供していきます。	所長・課長 主幹・全職員	利用率95%を達成する	利用者全体を通し体調不良による当日欠席が多い傾向にあります。アンケートを作成しご本人ご家族に配布回収し結果をまとめました。	C
		(2)放課後等デイ利用者の将来に繋がる日課を工夫し提供していきます。	放デイ担当	新規利用者の獲得	菓子工房グウテの実習に入るくらいを目標として日々訓練に取り組み、手洗い、掃除の仕方、材料計量、模擬検体採取などの訓練をしました。	A
	2. 商品開発に取り組む	(1)小田原ブランドと言えるパンを作っていきます。	パン工房職員	商品開発	ドーナツも好評。ハルネでも販売開始。赤い羽根食堂ハピネスリング(ドーナツ)の販売も行ないました。	A
		(2)地域のホテル様との連携による商品開発を行なっていきます。	パン工房職員	商品開発	クリスマス限定販売商品としてホテルより提案があり、パン工房ではサンタパンを作成し販売しました。	B
	3. ジンゾウ先生の菓子商品の製造及び他の焼き菓子商品の安定販売に取り組む	(1)ジンゾウ先生の焼き菓子をもう一つ商品化できるよう目指していきます。	菓子工房職員	新商品開発1品	明太クラコットを商品化し、その他にシュガーとメロン風味のクラコットを作成しましたが、明太味の注文が多くありました。一番人気はでんぷんカステラ商品でした。	A
		(2)ほうあんのぞみの菓子商品を引き継ぎます。より関連企業と連携を築き、安定した商品作りと販路拡大をしていきます。	のぞみとの連携	商品の安定	のぞみより移管されたクッキーやスノーボールは、セブンイレブン、名物そば、まある等の取引先へは引き続き菓子工房グウテで作成し納品を行うことができました。	A
地域地域交貢献	4. 地域へは地元を利用した活発的な活動を行う	(1)美化運動を定期的に行っていきます。	所長・課長 主幹・全職員	月に1度実施	美化清掃はしおんバス停より根府川駅方面に歩行と同時進行で、月に1度は各事業が活動できるよう実施しました。	A
		(2)しおんでできることを提供し、定期的に地域交流会を実施していきます。	所長・課長 主幹・全職員	年:1回	地域交流会では片浦小学校の生徒とご家族を対象にアイシングクッキー作りを放課後等デイサービスの皆様と交流し行ないました。	A
人材育成	5. 職員間の情報共有を更に強化し、事業所全体の利用者特性を理解する	(1)ケース会議を定期的を実施します。	ケース担当	2ヶ月に1度実施	各事業より全体で共有した方が良いケースのみ話し合いました。	B
		(2)職員は年に2回は外部研修に参加できるよう取り組みます。	所長・課長	常勤職員は年:2回	常勤職員の外部研修参加者は、ほぼ一人2回受講し事業所の職員会議でフィードバックすることができました。	A
		(3)職場内研修を実践します。	主幹・全職員	年:2回	IT講習は一度実施し、その他、研修報告会は各月の会議にて実施しました。	A
権利擁護	6. 権利擁護(行動規範の浸透及び研修)	(1)KWネットを通じて利用者の相談を受けます。	KWネット相談員	年:4回	年間通じ26人の利用者からの声があがり相談員が受付し解決しました。	A
		(2)所内研修を年2回以上実施します。	委員会担当	研修2回実施	全体研修1回、グループディスカッションを3回実施しました。	A
		(3)権利擁護チェックリストを全職員実施します。	虐待防止・権利擁護委員会	全職員アンケート 評価・分析	チェックリストは年2回実施しました。 昨年度よりも職員の意識向上がみられました。	B

ひやりハット 報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	車両損傷	2	9月	出かけ途中でエンジントラブル(廃車)
	利用者トラブル	14	4、5、6、8、10、12、1、2、3月	各利用者把握の確認
	伝達ミス	36	4、5、6、7、8、9、10、11、12、1、3月	週間予定を作成しミスを減少させる、土曜日の服薬確認方法の徹底
	その他	1	9月	トイレの詰まり。今回の対象者が5分以上入っていた場合は確認する
計	53			

事故報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	車両損傷	2	7、8月	突発性行動を読み取る訓練をする
	利用者トラブル	9	9、12、1、3月	職員の固定把握をする
	伝達ミス	4	4、5、7月	朝バス未乗車の確認を家庭に再確認
	その他	4	11、12、1、2月	送迎到着時の職員誘導、簡易テントは強風時出さない等
計	19			

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
9月22日	利用者怪我	利用者同士のトラブル	事故発生(昼休み中) 野球のプラスチックバットが目へ直撃 その後通院	家庭、市町村、県連絡済
12月20日	利用者怪我	利用者同士のトラブル	事故発生(朝更衣時) 気に入らないと他利用者に殴られた その後通院	家庭、市町村、県連絡済
1月11日	利用者怪我	利用者同士のトラブル	事故発生(帰り更衣時) 気に入らないと他利用者に殴られた その後通院	家庭、市町村、県連絡済
3月26日	利用者怪我	利用者同士のトラブル	事故発生(帰りバス停) 相手にやり返され顔面怪我 その後通院	家庭、市町村、県連絡済

苦情解決報告

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			

平成29年度 ほうあん第二しおん／事業報告

責任者：大水 健晴

実施事業

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

1 当期目標と方針

本人ニーズに沿った支援の質向上に取り組みます。そのために、支援の根拠となるニーズ把握と共有を踏まえた支援計画の作成と評価の流れを再度見直すとともに、利用者の変化への対応を行って行きたいと思えます。

また、日々の支援の取り組みとその成果を計画的に地域へ発信します（HP・きらりフェスタ・他）。これらのことは、職員の成長ややりがいになりますので、計画的な研修や業務改善などを通じて取り組んでいきます。

2 重点テーマと実施状況

- ①ニーズに基づいた支援が出来るよう、利用者との関係構築やアセスメント力の向上、支援計画の作成と実践・評価を見直します。
 - ・支援の根拠となるニーズ抽出を行い次の支援目標設定に反映させるよう、各グループで1名分のケースを掘り下げ分析を行い、順次支援計画に反映させました。
- ②今後のグループホーム展開に向けた体制面の見直します。
 - ・他法人の見学と情報交換を行うとともに、担当の明確化するとともに、最新情報ファイルを用意し、勤務者の閲覧を義務付けたことにより支援内容の周知に取り組みました。
- ③地域との交流及びボランティアとの関係深化に取り組みます。
 - ・ボランティアは継続が5団体、新規4団体が来所し、ハンドベルやバイオリンは演奏を聴くだけでなく、利用者や職員も一緒に弾く体験ができ、一体感を持つことができました。
 - ・ご家族と地域の方々やボランティアとの交流も年2企画を実施できました。
- ④介護技術の向上に向けて、基礎をベースに個々の利用者にあった支援に取り組みます。
 - ・最も介助が必要とされる利用者の介助方法を動画で撮影し、支援会議で危険予測訓練を行うとともに、その中で抽出された介助方法を選出し、介護技術担当者が実践して見せることで、安全性の高い統一的な介助方法を全体周知しました。これにより多くの職員が介助方法に自信をもつことが出来ました。
- ⑤積極的な権利擁護の推進に取り組みます。
 - ・虐待防止ガイドラインの項目について、毎月1項目ずつセルフチェックを行い、支援会議にて共有しました。1項目ずつに焦点を当てる事で、言葉の意味の理解や自身の言動を振り返る機会となり、虐待防止ガイドラインの理解の深化に繋がっています。

3 課題と今後の対応について

- ①より利用者ニーズに基づいた支援が出来るよう、それぞれの利用者により適したサービス提供の見直しを行い、意思決定をするための体験機会を増加させる仕組みづくりを行う。
- ②地域交流や理解に関しては、利用者の日々の様子をもっと知って頂けるよう計画的な発信を行うとともに、地域の行事や状況理解を進め積極的に参加する。
- ③人材育成として、引き続き職員一人一人の支援技術の向上（障害特性理解や介護技術の蓄積）に向けた取り組みを行う。
- ④権利擁護に関しては、利用者自身とその障害特性をより深く理解し、虐待の芽を摘むとともに、利用者の意志を尊重した積極的な権利擁護への取り組みを行う。

4 別紙／事業報告総括表及び詳細報告

平成29年度 ほうあん第二しおん 事業報告総括表

項目	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	実施状況	評価
利用者ニーズへの対応	1. 利用者との関係構築やアセスメント力の向上、支援計画の作成と実践・評価の見直し	(1) 支援の根拠となるニーズ抽出を行い本人状況の確認も含め全員分実施し次の支援目標設定に反映させる。	グループリーダー	全員実施	権利擁護の観点から代表して1名分のケースを掘り下げ分析を行った。各ケース担当で本人状況の確認を行っているが、それによる支援内容の全体周知にまでは至っていない。	B
		(2) 日々の記録を目標に対しての評価としてまとめ、次の計画に反映させる。	グループリーダー	記録内容の変化	日々の状況・課題が先にたってしまう傾向にあるが、月間のまとめにおいて個別支援計画内容の集約を要する為、モニタリングに活かしやすくなった。	B
	2. 今後のグループホーム展開に向けた体制面の見直し	(1) 担当を明確化し、勤務に関わる職員間の情報共有をスムーズにする。	課長 & シトラス担当	仕組み構築	担当の明確化による情報共有システムが確立した。また、最新情報ファイルを用意し、勤務者の閲覧を義務付けたことにより支援内容の周知を開始した。	B
		(2) 勤務体制の見直しによるスムーズな運営体制。	シトラス担当	体制構築	勤務体制の大きな変更はないが、細部にわたる業務分担を明確化する事が出来ている。	B
		(3) グループホームの次の展開のため法人内準備を主体的に進める。	課長	検討会スタート	グループホーム運営を先駆的に行っている他法人の見学と情報交換を行った。	B
地域交流貢献	3. 利用者理解の促進に向けた情報発信と地域との交流、ボランティアとの関係深化	(1) ボランティアと共に成長する継続的関係を目指し、様々な職員の受入れを行い様々な体験を共有する。	ボランティア担当 + グループ	継続ボラ6団体 + 新2団体	ボランティアは継続が5団体、新の4団体は小田原広報と社協の紹介で来所した。ハンドベルの演奏を職員と利用者と共に、バイオリンはご好意で弾く体験が出来た。職員に様々な受け入れを体験してもらう事は行えなかったが、準備や対応を積極的に協力してくれる職員が増えた。	A
		(2) 地域イベントに参加し顔見知りを増やす(鹿島踊り・県民祭り・民生委員会・おかもめ祭り等)。	地域交流担当	3回以上	地域イベントには参加出来ていない。陶芸教室の開催(3家族)とクリスマス会など複数のイベントに市社協や民生委員などを招待した。	B
		(3) 自治会や地区社協など主催の防災会議・避難訓練・地域活動への参加。	所長・防災担当	顔見知りを3名以上増やす	片浦地区の地域見守りマップ作り(市社協主催)に参加し、自治会役員、行政、市社協、包括担当者地域課題を共有した。	B
		(4) 家族と共に地域との交流を行う(秋の感謝祭や土曜日開所企画など)。	ボランティア担当 & グループ	年2企画	Xmas会にヒルトンの職員と利用者の家族、歌のボランティアが来所され、午前はゲーム・午後は歌を皆で歌いプレゼントをもらい楽しく過ごすことが出来た。社協紹介のボランティアの来所時には、家族・地域に案内を送り参加者と共に楽しい時を過ごせた。	A
		(5) WEBマガジンやきらりフェスタにて日々の利用者支援の取組や成果を伝える。	グループリーダー	WEBマガジン 行事以外6回以上	月ごとに記事を上げる担当グループを決め、普段の日課の様子を更新することが出来た。合計11回(行事・土曜開所含む)	B
人材育成	4. 介護技術の定着やケース検討会の質の向上とリスクマネジメント強化	(1) 介護技術の向上のため、基礎をベースに個々の利用者にあった介助方法を各自が考える。	介護技術担当	3名以上	最も介助が必要とされる利用者の介助方法を動画や写真で撮り、支援会議でKYTを行なった。その中で抽出された介助方法を選出し、介護技術担当者が実践し安全性の高い統一した介助方法を全体に周知した。	A
		(2) 利用者の安全のための支援の統一とKYTの定着と仕組み作り。	リスクマネージャー & 担当	年4回以上	所内会議で提出数の少ないひやりはつとを記入し、現状の危険の調査を行った。	B
		(3) 指導職・グループリーダー職員を中心に内外のケース検討会に参加し進め方を勉強する。	主任・副主任・リーダー	3名以上	吉澤先生の勉強会、ふじみのさとのケース検討会に参加したが、外部ケース検討会には参加できなかった。	B
		(4) 研修予定を作成し計画的に進める(利用者ニーズの抽出やロールプレイによる面談技術など)。	所長・課長・研修担当	計画作成と実施評価	事業所の状況を踏まえ、外部講師による全員参加の勉強会を行った。	B
		(5) ケース検討会を相談事業所など外部も交えて実施し検討を深める。	所長・課長	外部参加年2回	相談員参加のケース検討会は1回開催した。	B
5. 業務改善による超過勤務の減少と働きやすい職場づくり	(1) 会議や業務の年間スケジュール化、会議資料の事前配布と効率的運営。	課長・指導職	仕組みの定着	各グループの担当所管を明確にし、会議申請の事前提出を確実に、会議の見通しができるようになった。	B	
	(2) 会議の質を上げるための取組(進行方法や進め方など)。	課長・指導職	試行実施と評価	会議内容が事前に理解できるようになり、相談する内容を事前に考えられるようになりつつある	B	
	(3) ノー残業デーの設置や日々の仕事の効率化に向けた取組。	所長・課長	超過勤務の減少	事前申請を職員に徹底し、理由なき残業が減っている。	B	
権利擁護	6. 権利擁護に向けた取組みの本格実施	(1) 行動規範を実践し身につけるためのグループ毎の取組(支援会議)。	権利擁護委員会(所内)	毎月支援会議で発表	グループ単位での行動規範の取り組みは業務量的に難しい為中断しているが、虐待防止ガイドラインの項目を毎月1項目ずつセルフチェックを行い、支援会議にて共有をしている。1項目ずつに焦点を当てる事で、言葉の意味の理解や自身の言動を振り返る機会となり、虐待防止ガイドラインの理解の深化に繋がっている。終礼での振り返りは行っていない。	B
		(2) 終礼での利用者自身のことや、関わり方などの共有。	権利擁護委員会(所内)	日々の終礼での実施		
		(3) 権利擁護・虐待防止チェックリストの実施と結果の共有及び振り返り。	権利擁護委員会(法人)	年2回実施と結果の共有と考察	事業所として上記取り組みを行う事で、法人共通のチェックリストだけでは抽出しきれないグレーゾーンの抽出に繋がっている。	B

	種類	回数	種類	回数
	ひやりハット 報告	転倒・転落	25	窒息
服薬関係		8	胃ろうミス	2
怪我(痣・傷)		17	誤嚥	4
誤飲		2	情報漏洩	1
所在不明		5	その他	4
		／	計	70

	種類	回数	備考(内容等)
	事故報告	転倒・転落	6
発作		1	
薬・胃ろう		13	
誤飲・異物混入		2	
物の破損		3	
暴力・他害		14	送迎車内で利用者が隣にいた利用者をひっかいてしまう。
車両事故		8	短期入所事業にて歯ブラシを間違えて使用してしまう。 水分補給を定められえた時間に行わなかった。帰宅間に気づく。
自傷		2	
誤使用		3	
その他		4	
	計	56	

重大事故報告(県・市への報告したもの等)

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
平成29年 4月26日	意識レベル低下による救急搬送	30歳台の女性利用者が、午前日課中から眠気が強くなかなか起きれない状態が続き、普段では覚醒する昼食時も食べながら眠ってしまう状態であった。その後意識レベルが低下したため救急車にて小田原市立病院に搬送された。病院では到着時も寝入っていたが、検査終了時では意識も戻り普段通りとなった。特別な処置もなく帰宅している。原因としては、微弱な発作が続いたことではないかとの医師の見解であった。	看護師による対応で、車椅子より降車し意識レベルの確認、バイタルチェックを行うが血圧は測定不能であった。	午前中からご家族に何度も電話をしたが繋がらなかった。救急搬送後に繋がりが小田原市立病院では同席して頂いている。今後の対応策としては、引き続き利用者の状態変化に素早く気づき対応できるような職員に周知をしていく。
平成29年 8月25日	転倒による背中の打撲	40歳台女性利用者が、昼食後のイスから車椅子への移乗時に、利用者が脱力し転倒となった。支援員は介助中であったが支え切れなかった。整形外科をご家族とともに受診しレントゲン撮影を行ったが骨には異常がなく打撲との診断であった。	看護師によるボディチェックを行い背中に赤みとへこみが確認され、整形外科の受診を行った	家族に連絡し整形外科受診を同席して頂いている。今後の対応策としては、介助時には2人で行うことと事業所内で取り組んでいる介護技術推進担当による身体状況を踏まえた支援方法の統一を進める。
平成29年 12月19日	ソファからの転落による頭部の打撲	30歳台女性利用者が、昼食後の休憩時間にソファに座っている利用者に同じソファに座っていた別の利用者から押されてしまい、ソファから転倒し頭部を床に打ってしまった。頭部に赤みが見られたため間中病院を受診しCTスキャンによる検査を行ったが特に異常はなかった。	看護師による頭部確認したところ頭部左側に赤みが見られたため脳神経外科のある間中病院を受診した。	家族に連絡し間中病院の受診時には同席して頂いている。今後の対応策としては、昼休み時間に調子が高くなってしまいう利用者さんへの配慮を行い安定して過ごせる場所の確保を行う。
平成30年 2月19日	インフルエンザ感染拡大による事業所閉所	2月16日よりインフルエンザ発生が急増し、19日朝に段階で、利用者17名・職員7名が発症したため2月19日から21日までの3日間の閉所とした。又、21日の段階では新たに利用者4名・職員3名が発症したため、22・23日を閉所した。26日からはほとんどの利用者と職員が元気に通所できている。(通算発症者:利用者31名・職員10名)	重度障害及び重心利用者も多い為、重篤な状態にならない様、事業所を閉所とした。	19日朝にならないとどの程度の発症があるか不明であったので、ご家族には19日の朝から連絡をとっている。22日・23日のおやすみについては、21日に状況確認を行い連絡をとっている。今後の対策としては、職員のマスク徹底に加え見学者などの来所者にもマスク着用を実施していく。

苦情解決報告

日付	種類	概要	発生後の対応と所見	家族への連絡・対応策等
	なし			