

# 平成30年度 社会福祉法人 宝安寺社会事業部 事業報告 / 法人本部

責任者： 大水 清世

## 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、改正社会福祉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・評議員会運営を行った。地域福祉の担い手として継続的に成長するために、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んだ。人材育成については、キャリアパス構築の一環として等級制度と評価制度を刷新し、令和元年度より新設の役割等級制度と人事考課制度をスタートすることができた。内部統制力向上については会計監査人の設置にむけて、文書管理規程及び稟議規程を整備し、法人本部中心の情報管理のルール化を行った。法人広報の刷新を図り、最新情報を反映した法人案内（パンフレット）の作成、広報誌「福祉ほうあん」の小冊子化とリニューアルを行い、それに伴って地域の協賛者・応援者との繋がり の形を市民ベースの後援会制度へ拡充し、地域の温かいご支援の下、「宝安寺社会事業部後援会」を立ち上げることができた。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》を5月に開設し、スタッフの献身的取り組みのなか順調に1年目を終えることができた。この法人初の医療かつ公益事業が充実したスタートを切ることができたのは、地域の協力者・関係諸機関の皆様の御協力と助言のおかげである。今後は、地域への公益的取り組みや当法人が為しうる貢献について行政や地域社会との対話を深め、法人設立120周年ビジョンの実現に向けて正しい経営判断を行うための情報を提供しうる分析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く。

### Ⅲ. 法人の状況に関する重要な事項

#### (1) 評議員の状況（平成30年度末現在）

##### 長谷川 誠一（はせがわ せいいち）

職業：株式会社長谷川建材社 代表取締役会長

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：平成29年3月8日

任期：平成29年4月1日～令和3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

##### 末澤 日呂（すえざわ ひろ）

職業：無職

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：平成29年3月8日

任期：平成29年4月1日～令和3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

##### 岡野 正則（おかの まさのり）

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：平成29年3月8日

任期：平成29年4月1日～令和3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

##### 高井 哲（たかい あきら）

職業：合資会社マルク 会長

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：平成29年3月8日

任期：平成29年4月1日～令和3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：あり（学校法人明德学園相洋中・高等学校 評議員、一般社団法人日本善行会小田原支部 監事、全国学校服組合神奈川県小田原支部 支部長、浄土宗神奈川教区小田原組総代世話人会 顧問）

##### 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：平成29年3月8日

任期：平成29年4月1日～令和3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：あり（宗教法人玉宝寺五百羅漢保育園 理事長）

##### 泰田 幸枝（やすだ さちえ）

職業：株式会社介護事業所たすけあい小田原 理事

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：平成29年3月8日

任期：平成29年4月1日～令和3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

### 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：平成29年3月8日

任期：平成29年4月1日～令和3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：あり（小田原市自治会総連合 副会長、社会福祉法人小田原市社会福祉協議会 評議員、社会福祉法人神奈川県共同募金会小田原市支会 委員）

年度中に退任した評議員：なし

評議員全員の報酬等の支払総額：211,603円

<限度額は定款で40万円以内と定められている。>

### （2）理事の状況（平成30年度末現在）

#### 望月 郁文（もちづき いくふみ）

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

理事選任の評議員会決議年月日：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年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：あり（社会福祉法人素心会 理事、社会福祉法人進和学園 監事）

#### 杉山 喜市（すぎやま きいち）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：非常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 ほうあんホッと相談カフェ相談支援員

理事選任の評議員会決議年月日：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年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：あり（神奈川県社会教育協会 理事、神奈川県退職校長会・小田原市退職校長会 理事、神奈川県社会教育協会足柄下支部 支部長）

#### 内田 俊正（うちだ としまさ）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：非常勤

職業：国際ビジネス研究所オフィスU 首席代表

理事選任の評議員会決議年月日：平成30年12月4日

任期：平成30年12月4日～令和元年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：あり（公益財団法人日伊協会 理事、キャンパスおだわら人材バンク 語学・国際交流講師）

### 大水 清世（おおみず さわよ）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 法人本部長

理事選任の評議員会決議年月日：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年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

### 近藤 秀樹（こんどう ひでき）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 ほうあん第一しおん所長

理事選任の評議員会決議年月日：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年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：あり（特定非営利活動法人神奈川セルフセンター 理事）

### 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：常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 小田原愛児園園長

理事選任の評議員会決議年月日：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年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

### 年度中に退任した理事：あり

#### 井上 久嘉（いのうえ ひさよし）

常勤・非常勤の別：非常勤

退任年月日：平成30年6月30日

理事全員の報酬等の支払総額：11,137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日開催の定時評議員会で20万円以内と決議されている。>

### （3）監事の状況（平成30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：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年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：あり（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：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年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：あり（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：245,014円

<限度額は平成29年6月22日開催の定時評議員会で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（平成30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：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年6月末（定時評議員会の終結時まで）

**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：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年6月末（定時評議員会の終結時まで）

**大水 健晴（おおみず けんせい）**

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 ほうあん第二しおん所長

委員選任の理事会決議年月日：平成29年6月22日

任期：平成29年6月22日～令和元年6月末（定時評議員会の終結時まで）

年度中に退任した委員：なし

**（5）評議員会の開催状況**

平成30年6月21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29年度事業報告の承認の件

第2号議案 平成29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

第3号議案 平成30年度第一次補正予算の件

平成30年12月4日 臨時評議員会（出席者：評議員5名、理事2名、監事1名）

第1号議案 平成30年度第二次補正予算の件

第2号議案 小田原市指導監査改善報告（計算書類に対する注記）の件

第3号議案 理事選任の件

**平成31年3月19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30年度第三次補正予算の件

第2号議案 平成31年度事業計画の件

第3号議案 平成31年度当初予算の件

**（6）理事会の開催状況**

**平成30年6月6日 決算理事会（出席者：理事5名、監事2名）**

第1号議案 平成29年度事業報告の承認の件

第2号議案 平成29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

第3号議案 平成30年度第一次補正予算案の件

第4号議案 規程変更の件

- ① 就業規則（「ほうあんなぎさ」の勤務時間及び休憩時間、欠勤の手續きに係わる医師の診断書）
- ② 表彰規程
- ③ 給与規程（適用除外事項）
- ④ 運営規程（ほうあんのぞみ）
- ⑤ 運営規程（ほうあんうみ）
- ⑥ 運営規程（ほうあんふじ）
- ⑦ 運営規程（ほうあん第一しおん）

第5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

**平成30年6月21日 理事会（出席者：理事5名、監事2名）**

第1号議案 規程変更の件

- ① 運営規程（ほうあんのぞみ）
- ② 運営規程（ほうあん第一しおん）

第2号議案 新事業開始の件

- ① 就労定着支援事業（ほうあんのぞみ）

**平成30年7月26日 理事会（出席者：理事5名、監事2名）**

第1号議案 規程変更の件

- ① 就業規則（時間外及び休日勤務）
- ② 給与規程（休日勤務手当）
- ③ 運営規程（ほうあんのぞみ）
- ④ 運営規程（ほうあん第一しおん）

**平成30年10月24日 理事会（出席者：理事5名、監事1名）**

第1号議案 法人内問題解決委員会第三者委員選任の件

**平成30年11月22日 理事会（出席者：理事5名、監事2名）**

第1号議案 理事候補者選任の件

- 第2号議案 平成30年度第二次補正予算案の件  
第3号議案 小田原市指導監査改善報告（計算書類に対する注記）の件  
第4号議案 規定類改定の件  
① 規程変更の件給与規程（通勤手当のガソリン単価）  
② 就業規則（勤務時間及び休憩時間、半日有休、法定休日、振替休日）  
③ 稟議規程  
④ 利用者預かり金等管理規程（ほうあん生活ホーム）  
第5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

#### 平成31年3月7日 理事会（出席者：理事6名、監事2名）

- 第1号議案 施設長選任の件  
第2号議案 平成30年度第三次補正予算案の件  
第3号議案 平成31年度事業計画案の件  
第4号議案 平成31年度当初予算案の件  
第5号議案 「ほうあん第一しおん」における就労移行支援事業の廃止の件  
第6号議案 規程類改定の件  
① 運営規程（ほうあんホッと相談カフェ）  
② 運営規程（ほうあん第一しおん）  
③ 就業規則（職員の区分、管理監督者等、労働時間及び休憩時間、休日、特別休暇）  
④ 稟議規程  
第7号議案 「小田原乳児園」における空調設備工事（修繕積立金取崩）の件  
第8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

#### （7）評議員選任・解任委員会の開催状況

開催なし

#### （8）前会計年度の監事監査の状況

①監事監査実施年月日 平成30年5月25日

場 所 宝安寺客殿

監 事 加藤 馨 志村 恵美子

監査結果 平成29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。

②求められた改善すべき事項及び対応 なし

③引き続き取り組むべき課題 以下のとおり。

※ 以下、監事監査報告書より抜粋

(1) 法令遵守及びリスク管理の意識を高めることへの取り組みを進めてください。

《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、リスクマネジメント委員会にて事故報告書やヒヤリハット、危険箇所点検、KYTなどの取り組みを実施し、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、法人本部では、各種規程及び手続整備、情報管理の徹底に取り組みます。
- ・法令遵守については激変する状況変化の中での対応が求められますが、法人の社労士・弁護士との密接な相談体制の下、また行政機関との信頼構築に基づく相談指導の下、間違いのないように進めていきます。

(2) 多様な福祉人材を育成しうる組織体制構築を整備することへの取り組みを行ってください。

《対応》

- ・「新人事制度」の構築と理解促進、定着を進めます。
- ・新人事制度（等級体制、評価制度・賃金制度）に対応する、各人に求められる役割を全うする能力を身につけられるような研修体系を整備していきます。

(3) 人権擁護意識向上に注力し働きやすい環境を実現することへの取り組みを行ってください。

《対応》

- ・法人の「倫理綱領」、各施設の「職員行動規範」及び「虐待防止ガイドライン」を周知浸透させるため、「人権擁護・虐待防止委員会」にてセルフチェック（年2回）や事業所ごとの取り組みを実施します。
- ・法人全体に「労働安全衛生法による産業医」「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「働きやすい職場づくり委員会」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。

## (9) 重要な財産の処分及び譲受け（工事請負契約を含む）

### 「小田原乳児園」における空調設備工事

契約年月日：平成31年3月20日

工期：平成30年3月29日～平成30年4月1日

内容：1階ホールエアコン更新工事、2階系統エアコン更新工事

契約金額：5,288,733円（税込）

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

### こども発達クリニックほうあんなぎさ

開設許可年月日：平成30年3月30日（神奈川県指令小保福第40079号）

事業開始年月日：平成30年5月7日

開設場所：ほうあん地域支援センターまある2階

事業内容：児童精神科医療（診療、リハビリテーション）



(11) 重要な役割を担う職員等の選任及び解任

坂井 正志 (さかい まさし)

職業：社会福祉法人明星会 理事兼総合施設長

選任年月日：平成30年10月24日

職名：法人内問題解決委員会第三者委員

柏原 多津恵 (かしわばら たつえ)

選任年月日：平成31年3月7日

職名：社会福祉法人宝安寺社会事業部 小田原乳児園園長

(12) 職員の状況 (平成30年度末現在)

施設名	常勤職員	有期雇用等職員	合計
法人本部	4名	4名	8名
小田原愛児園	29名	17名	46名
小田原乳児園	23名	15名	38名
ほうあんのぞみ	12名	18名	30名
ほうあんホッと相談カフェ	5名	1名	6名
ほうあんうみ	17名	11名	28名
ほうあんふじ	20名	22名	42名
ほうあんふじみのさと	22名	10名	32名
ほうあん第一しおん	16名	23名	39名
ほうあん第二しおん	24名	14名	38名
ほうあんなぎさ	1名	4名	5名
法人全体	173名	139名	312名

職種名	常勤職員	有期雇用等職員	合計
事業所長 (法人本部長、施設長)	7人	2人	9人
副園長	0人	1人	1人
課長	8人	0人	8人
主幹	4人	0人	4人
主任	11人	0人	11人
副主任	6人	0人	6人
医師	0名	1名	1名
保育士	64名	31名	95名
児童指導員	8名	4名	12名
支援員	60名	52名	112名
作業療法士	4名	1名	5名
理学療法士	4名	0名	4名
言語聴覚士	0名	2名	2名

臨床心理士	1名	2名	3名
看護師	2名	3名	5名
栄養士	5名	1名	6名
調理員	3名	10名	13名
事務職員	9名	8名	17名
相談支援専門員	5名	1名	6名
世話人	0名	4名	4名

### (13) 行政官庁認可等事項

#### 「ほうあんのぞみ」における就労定着支援事業の開始

届出年月日：平成30年10月10日

指定年月日：平成30年11月1日

行政官庁：神奈川県福祉子どもみらい局福祉部障害福祉課

#### 「ほうあん第一しおん」における就労移行支援事業の廃止

届出年月日：平成31年2月22日

廃止年月日：平成31年3月31日

行政官庁：神奈川県福祉子どもみらい局福祉部障害福祉課事業支援グループ

### (14) 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日実施）

##### 《文書指摘事項》

その他の積立金及び積立資産の積立について、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。

##### 《状況・問題の所在》

その他の積立金（純資産）の積立では、増減差額が発生した年度の計算書類に反映させることとされている。当法人の一部の拠点において、その他の積立金の処理に関し、事業活動計算書では当該年度に積立が表示されているが、貸借対照表では一部又は全部を翌年度に計上しており、会計処理に誤りがある（「ほうあんのぞみ」拠点及び「障害福祉サービス事業所ほうあん第一しおん」拠点）。また、積立資産（資産）についても、同様の処理が見受けられた。なお、積立資産を専用口座で管理する場合は、決算理事会終了後2か月以内に行えばよいとされていることから、積立資産の専用口座への振り替えを翌年度（決算理事会終了2か月以内）に行うことは、会計処理上差し支えない。

##### 《根拠》

留意事項19（2）

##### 《改善措置①》

平成30年2月度事務会議において、積立金の会計処理方法につき、事務職員に周知いたしました。仕訳及び各科目の整合性について説明し、平成29年度決算におきましては適正に処理いたします。

## 《改善措置②》

平成29年度決算報告書の【計算書類に対する注記】に、平成28年度に関わる「その他の積立金」の処理について明記しました。

### ■〔法人全体〕の【計算書類に対する注記】に以下の下線部の内容を追記

※平成29年度決算報告書16ページ

15. その他社会福祉法人の資金収支及び純資産増減の状況並びに資産、負債及び純資産の状態を明らかにするために必要な事項

平成28年度に於いて「その他積立金積立額」として計上した金額のうち3,933,507円について、当年度に於いてほうあんのぞみ拠点で1,357,146円を「設備等整備積立資産(就労)」として積立し、「設備等整備積立金(就労)」を計上した。ほうあん第一しおん障害者サービス事業所拠点で1,200,000円を「工賃変動積立資産(就労)」として積立し、「工賃変動積立金(就労)」を計上した。同様に1,376,361円を「設備等整備積立資産(就労)」として積立し、「設備等整備積立金(就労)」を計上した。

### ■〔ほうあんのぞみ〕の【計算書類に対する注記】に以下の下線部の内容を追記

※平成29年度決算報告書73ページ

12. その他社会福祉法人の資金収支及び純資産増減の状況並びに資産、負債及び純資産の状態を明らかにするために必要な事項

平成28年度に於いて「その他積立金積立額」として計上した1,357,146円について、当年度に於いて「設備等整備積立資産(就労)」として積立し、「設備等整備積立金(就労)」を計上した。

### ■〔ほうあん第一しおん〕の【計算書類に対する注記】に以下の下線部の内容を追記

※平成29年度決算報告書143ページ

12. その他社会福祉法人の資金収支及び純資産増減の状況並びに資産、負債及び純資産の状態を明らかにするために必要な事項

平成28年度に於いて「その他積立金積立額」として計上した2,576,361円について、当年度に於いて「工賃変動積立資産(就労)」として1,200,000円積立し、「工賃変動積立金(就労)」を計上した。「設備等整備積立資産(就労)」として1,376,361円積立し、「設備等整備積立金(就労)」を計上した。

## (15) 地域における公益的な取組の実施状況

- ・ほうあん地域センターまある 一般市民への無料での利用・貸与・会場貸し（交流スペース、ギャラリースペース、レンタルボックス等）
- ・ほうあんのぞみ 茶のまある 300円ランチの提供による地域の方々の居場所づくり  
（法人本部より1食につき100円、年間60万円の補助）
- ・小田原愛児園 子育てオアシス 家庭で子育てしている親子のための子育て広場  
（年20回程度開催、参加費200円）。
- ・小田原乳児園 親子保育体験 0～1歳親子が保育園のクラス活動や遊び、給食に参加する体験  
（無料）

## IV. 各種会議

### (1) 法人役職員のつどい

平成30年7月7日 小田原市民会館 本館3階 小ホール

- ・永年勤続表彰（27名）  
30年（0名）、25年（4名）、20年（4名）、15年（0名）、10年（3名）、5年（16名）
- ・資格取得表彰（4名）  
介護福祉士（2名）社会福祉士（1名）社会福祉主事（1名）

### (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、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った。

<開催回数>

- ・所長会議（月2回、合計23回）
- ・課長等会議（分野別会議含む）（月1回、合計12回）
- ・主任会議（指導職向け研修含む）（月1回、合計11回）
- ・事務職員会議（合計9回）

### (3) 各種委員会及び課題解決プロジェクトチームの開催

各種委員会・PTの管理力・組織力強化のためにPDCAサイクルの設定を行い取り組んでいる。年度所長「コア会議」にて年次基本計画を作成（P）、「キックオフ会議」にて計画を説明。理解を得て活動開始（D）。年度末の活動報告は、本部のチェックを経て・施設長会の承認、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、全職員の理解力向上が令和元年度の課題となる。

<開催回数>

- ・研修PT（合計6回）
- ・きらりフェスタPT（合計7回）
- ・防災PT（合計7回）
- ・伝え方研究PT（合計5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6回）
- ・リスクマネジメント委員会（合計4回、リスクマネージャー研修含む）
- ・法人車両管理委員会（合計3回）
- ・人事委員会（合計12回）
- ・賞罰委員会（合計0回）

### (4) 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30年5月23日 第28回 きらりフェスタ in フラワーガーデン見学

／後見人制度についての研修会

平成30年10月11日 第29回 ほうあん地域支援センター《まある》見学

／法人の防災の取り組み／地域貢献活動について

#### (5) 内部問題解決委員会の開催

＜開催回数＞ 全5回

平成30年9月4日 第1回問題解決委員会

平成30年9月18日 第2回問題解決委員会

平成30年9月24日 第3回問題解決委員会

平成30年10月24日 第4回問題解決委員会

平成30年10月24日 問題解決委員会第三者委員会

案件：職員からのパワーハラスメントの訴え

委員会の調査の結果、本件が申立人の主張したような事実、すなわちパワーハラスメントであるとは認められなかったが、職場でパワーハラスメントと誤解されるようなやや強い口調があった可能性はあり、法人として事業所として職場の風土改善に取り組んでいくことが話し合われた。

#### V. 平成30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

###### 〈法人研修の実施について〉

○職階別研修

###### 【初級一般職研修】

- ・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人権擁護・虐待防止研修、⑤自己覚知と振り返り研修）。法人や事業目的を理解することによって、新人の時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、自己覚知を伴った成長をしていけるように内容を整備し実施した。

- ・新人HUG研修（初級一般職研修：防災PT運営、年1回）

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た。

- ・チューター研修（初級一般職研修：研修PT運営、年3回）

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32名の職員にチューターとして任命した。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回研修を行った。

## 【上級一般職研修】

### ・チームビルディング研修（上級一般職研修：研修 PT 運営、年 1 回）

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た。

## 【指導職・管理職・上級管理職研修】

### ・リスクマネジメント研修（指導職・管理職研修／リスクマネージャー研修：講師 あいおいニッセイ同和損保）

現代的なリスクマネジメントの考え方の基礎を学び、また障害福祉施設のリスクマネジメントに特化した多くの事例を見ながら、リスク管理と事後対応について学んだ。今年度は研修で学んだ「危険箇所点検シート」に全職員が取り組み、事業所の環境リスク削減と職員の意識向上につなげた。

### ・コーチング研修（指導職／管理職／上級管理職研修：講師 大谷佳子先生（昭和大学保健医療学部講師））

普段から部下や新人職員の相談にのり、身近で指導することが多い指導職のコミュニケーション力を鍛える研修として、受講希望が多かったコーチング研修を実施した。答えを与えるのではなく答えを見つめられるようなサポート、相手の考えが深められるような質問の仕方、リフレインや傾聴等の技法等を学んだ。

### ・リーダーシップ研修（指導職研修：講師 久田則夫先生（日本女子大学現代人間学部））

リーダーシップの基盤となるものはセルフリーダーシップである、という原則を学び、自己認識を深めることから、現場リーダーとして必要な資質や行動についてグループワークも交えて実践的に学んだ。

### ・クレーム対応研修（指導職／管理職／上級管理職研修／接客対応担当職員・苦情対応担当職員研修：講師 あいおいニッセイ同和損保）

日頃より外部のお客様や利用者ご家族、近隣住民の方に対応することが多い対象職員が、クレーム対応の基本とビジネスマナーを学んだ。具体的な福祉施設のケース検討を通して、クレームとは何であるかの認識を深め、対応の仕方について学ぶことができた。

### ・メンタルヘルス（ラインケア）研修（指導職／管理職／上級管理職研修：講師 横山美枝子先生（神奈川産業保健総合センター））

メンタルヘルスに対する知識を身につけ、部下をサポートし、周囲への対応を理解し、心身良好な職場を築いていくことに取り組んだ。不調のサインがどのように出ているのか、どのようなことがストレスの要因になっているかなど「事例検討」を行い、コミュニケーション技法や傾聴について学んだ。

### ・財務分析研修（管理職／上級管理職研修：講師 法人本部 相澤相談役・大水経営改革担当部長）

月次の予実管理や予算決算の元となる考え方について、自事業所の具体的な数値を素材に理解を深める研修を行った。今後自力で予算作成に関わり、決算分析に携われるように、研修を継続していく。

## 【法人全体研修】

### ・平成30年度事業計画発表会（全職員研修：主任会議運営）

《開催主旨》今年度私たち宝安寺社会事業部は、こども発達クリニック「ほうあんなぎさ」を開設し、微力ながら医療の分野にも一歩を踏み出すこととなった。医療と福祉の両分野を総合的に併せ持つ法人として、社会的期待に応えて行く事が使命であるということが、今までよりもより一層明確化されたのだと言える。そこで今年度は法人内部での相互理解・連帯意識の領域から、地域へと飛び出す気持ちでおこないたい。有識者や評議員、地域の自治会長や民生委員の方々など、身近な外部の方たちに助言者として参加していただき、自分たちの仕事や事業の目指す方向を知ってもらい、協力関係と信頼関係を築く礎（いしずえ）を作るつもりで報告をしていきたい。

《コンセプト》「地域に発信できる」

副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、年齢別施設混合職員の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った。

### ・虐待防止研修（全体研修（児童分野）／講師：平本譲氏）

児童福祉に携わる者としての自分の専門性を再確認し、一人ひとりの子どもの自己実現へ向けて、ストレングス視点を職員が持つことができるように、虐待防止研修を実施した。

### ・虐待防止研修（全体研修（成人分野）／講師：又村あおい氏）

意思決定支援の考え方について、法律や制度の動向やその重要性とともに、どのように実施していくことができるのかを、講義とグループワーク形式で学んだ。

### ・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）の法人職員への周知徹底と、事業継続計画に沿った実際の活用の訓練として、常勤職員を対象として、法人一斉にて3地区（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た。自分の勤務する地区の、防災設備や備蓄品を確認し、防災に関わるミッションをグループワークにより体験した。又、情報伝達のためにメールシステムを活用し、本部（災害対策本部）からメール発信訓練を行った。

### ・きらりフェスタ実践報告会（全体自主研修／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た。参加職員が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、利用者や支援員のがんばりがあることを実感できる報告会となった。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た。

### ・安全運転講習（全体研修／法人所有車管理委員会主催）

【事故の無報告がないようにする。】をテーマに全4回の安全運転のための講習を実施した。これにより安全運転の意識が高まるとともに事故後の対応について再確認をすることができた。今後も安全運転を支える設備の充実、現実には起こっている事故に対応した職員研修に取り組んでいく。法人所有車管理

委員会は車両事故専用の事故報告書をもとに原因と対応の分析と再発防止を進め、ドライブレコーダ設置の推進、車検のデータ管理、1ヵ月点検表を使用した整備のシステムを構築に取り組んでおり、一層の事故防止を進めていきたい。

### 【キャリアパス制度について】

4月より人事制度構築プロジェクトチームを結成し、人事コンサルタント 綱川晃弘氏（HRM-LINKS）の協力の元、従来の制度を見直し、今後の事業の方向性や継続性を見据えた制度構築を行った。「役割等級制度要綱」、「評価制度要綱」を完成し、全常勤職員への説明会を実施し、令和元年度4月に新等級格付けと新人事制度をスタートした。今後10月に予定されている賃金制度改定に向けて内容検討を進めていく。

### 【自己啓発援助制度（SDS）について】

自己啓発援助制度（SDS）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。

### 【法人広報及びウェブマガジン発信について】

#### 《ホームページ》

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はかった。また現在採用サイトをリニューアルを行っている。

#### 《福祉ほうあん》

- ・123号《ほうあんなぎさ特集号》（平成30年7月1日発行）
- ・124号《「笑顔」特集号》（平成30年11月1日発行）

福祉ほうあんは124号よりリニューアルを行い、①新聞折込形式から小冊子形式へ、②協賛者形式から後援会形式へ、の転換を行った。伝え方研究PTが、特集テーマの決定、記事の企画・レイアウト・記事執筆に携わり、法人職員のアイデアと力量で広報誌作成ができるようになってきている。

#### 《法人案内（パンフレット）》

法人全体像と最新の事業が「見える化」されたパンフレットを制作し、ご家族や地域の方々、就職希望者等に配布した。

#### 《ウェブマガジン》

利用者・園児の日々の活動や支援・保育、職員の思い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んできた成果が感じられた年となった。また福祉の仕事について外部に伝達する能力を鍛えるため、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）と共に広報企画会議を行い、広報に携わることを通じた人材育成を図った。

### 【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、各事業所の実践報告会を行った。各施設は、①「3つのR」《R：リラックス》《R：レスト》《R：レクレーション》を軸としたメンタルヘルスの実践 ②休憩時間の確保に向けた取り組み、③新人職員にもわかりやすい業務マニュアル作り、④記録を充実させ、一層活用するためのPCソフト導入の検討、⑤職場のなかなか手を付けられない箇所の整理整頓や倉庫の整理等、多岐に渡るテーマに取り組んだ。職員を取り巻く環境は様々であり、気持ち良く働くことができるような職場環境づくりのために目標を掲げ、工夫を凝らした計画が展開され



たが、結果的に成果が上げられた事業所もあったが、逆に壁に当たりなかなか前進が難しい事業所もあった。少しでも働きやすい職場環境や職員の心と体を元氣にする委員会として今後も継続し、より良い職場づくりを目指していく。法人本部では「心の健康づくり計画」の策定に取り組み、年次目標にそったメンタルヘルス研修の実施を行った。また全職員対象に11月にストレスチェックを実施し、産業医 稲田医師による相談窓口を設置した。また働きやすい職場のルール作りのために就業規則改定を行った(有給休暇の1時間、半日、一日単位取得、特別休暇の分割取得ルールなど)。

### 【リスクマネジメントについて】

- 「リスクマネージャー研修」を事業所のリスク委員と管理職がともに受講し、リスク管理に関する共通意識、事業所での取り組み意識を持てるようにした。
- 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った。今後は報告漏れ等の課題がある。
- 「危険箇所点検シート」を導入し、全職員が記入し集計を行った。担当者と期限を明確に定めたことで危険箇所の改善が進み、事業所内のリスク管理意識が高まった。
- 各事業所の事故件数を減少できるように目標数値を立てた。これにより、職員全体で取り組める課題が明確になった。
- 所在不明時のマニュアル、不審者対応のマニュアルの整備に取り組んだ。
- 事業所内の不要な物品についての情報を法人全体で共有できるようにしたことで、他の事業所で必要であれば引き取る等、事業所間連携が取れるようになった。
- 今後の課題として、リスクマネージャーの養成(研修受講など)、リスクマニュアルの再整備(各事業所・分野別の記載)、ひやりハットの取り組みなどがあり、また危険箇所点検シートについては今後も継続して取り組むこととなった。

### 【防災への取り組み】

園児利用者と職員の命を守る防災の取り組みとして今年度は以下を実施した。

- 全職員は安否確認メールシステムに登録し、毎月1日の防災メール受け取り訓練に参加、防災マメ情報の提供を受ける。災害時名簿を整備する。
- 今年度は各事業所にBCPファイルを設置し、職員に周知。
- 新人HUG研修(9月4日)を実施。
- 法人全体の防災訓練(11月10日)を実施。
- 各事業所では送迎や園外保育・外出時の避難訓練を実施。

### 【事務業務効率化及び内部統制力向上について】

昨年度新規導入した会計ソフト、給与ソフトに加え、今年度は人事ソフトを導入し、人事労務の業務改善と新人事制度への対応を行った。文書管理に則ったファイリングシステムの構築を行うため、本部職員が訪問して各事業所と連携し、内部統制の具体的な実施方法の検討を行った。本部業務の内部統制については、業務カレンダーを整備し、今後マニュアル化、チェックリスト化を進めていく。今年度はサーバー容量の80%越えが危惧され、データ削減キャンペーンを法人全体で行い、22.1%を削減することができた。今後もルールズ他の共有フォルダのデータ整理が課題となる。

## (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

- ほうあんふじ・ほうあんうみのビジョン策定が開始され、令和元年度策定を目指して進行中である。児童発達支援センター間の業務連携、診療所（ほうあんなぎさ）、相談支援事業所（ほうあんホッと相談カフェ）、保育園（小田原愛児園・小田原乳児園）との連携がますます必要とされる現在、将来のニーズに対応しうる新たなビジョンの必要性が出てきている。したがって並行して児童分野会議をすすめる、次年度は児童分野ビジョンを策定し、事業計画の共通項目化を目指す。
- 中期ビジョン終了年度を迎えた事業所の改定作業については、次年度持ち越しとなった。今後5年間の各事業所の諸課題に対し、単独事業所での解決が相応しない課題、法人の方針決定への審議が必要な問題もあり、分野全体のビジョン検討を先行して行っている。①児童分野5施設と地域連携の先にある将来ビジョン、②障害分野4施設の10年後の利用者像を見据えた将来ビジョンを念頭に、分野別会議（理事長・本部長・施設長・課長・主任リーダー等が参加）にて検討を継続している。

## (3) 児童部門間の連携強化

- 徒歩5分以内の近接地に約450名の子どもたちと約120名の職員が日々活動する浜町地区（小田原愛児園、小田原乳児園、ほうあんうみ）では小さな子どもたちの子育て村ともいえる環境の中で、新たな交流活動が多く生まれた。普段からお互いの遊び場を共有し合い（園庭、ホール、ボールプール、静養室等）、互いの行事に参加し（各種コンサート、お餅つき、ミニ発表会、交通安全教室等）、また互いの遊具や園庭を利用しあい、一緒に遊ぶなど、連携力を高めた。
- ほうあんなぎさの開設により、小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんうみ・ほうあんふじは、医療連携を含む、発達の気になるお子さんの支援に生かせる環境づくりを開始した。5施設による児童分野会議を4回開催し、児童分野5施設の管理監督者中心に、職員がともに、互いの機能・役割を理解し、連携を図れるように質疑や議論を行った。
- 愛児園とほうあんふじ・ほうあんうみは、月三回の交流保育（インテグレーション）を行った。前年度12月より担当者ミーティングを開催し内容を深めた（前期、後期 年2回）。
- 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た。
- 児童部門5施設及びしおんワークプレイスの合同研修、医療専門職や保育士の交換実習を実施できた。

### ○施設間交流実習（児童部門で互いの事業所での実習研修を行った）

小田原愛児園	→	ほうあんうみ	3人	ほうあんふじ	→	小田原乳児園	2人
小田原乳児園	→	ほうあんうみ	2人	ほうあんうみ	→	小田原乳児園	2人
小田原乳児園	→	ほうあんふじ	2人	ほうあんふじ	→	小田原愛児園	1人
ほうあんうみ	→	小田原愛児園	0人	（2人計画したが体調不良等で実現せず）			

### ○合同研修

- リトミック研修（一色由利子講師：小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんふじ・ほうあんうみ・ほうあんホッと相談カフェ・しおんワークプレイス、その他法人障害事業所）
- 人権擁護虐待防止研修（平本讓講師：同上）
- 発達障害の早期発見（大屋彰利医師：小田原愛児園、小田原乳児園、ほうあんうみ）

## (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

- ふじみのさとでは、4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た。内3名は、法

人内通所施設利用者であり、相談支援事業所や法人事業所と密に連絡を取りながら、ご家族のご逝去や入院時のスムーズな受入れが出来るよう情報提供や通所施設から直接送迎するなどの対応を行った。

- ふじみのさとでは地域の施設として5床ある短期入所での受入れを積極的に行うとともに、日中一時はフル稼働して利用者及びご家族支援を行っている。
- しおんワークプレイス（放課後等デイサービス）利用者4名がほうあんのぞみ 茶のまあるにて接客の仕事を実習した。将来の就職を意識する良い機会となり好評であった。

#### （5）相談支援事業に関わる関係諸機関との連携の強化

- ほうあんホッと相談カフェでは、サービス事業所で行われるケース会議への参加などを通じて連携が進んだ。
- 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んだ。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、教育委員会や養護学校にも参加して頂いての放課後等デイサービス事業者向け研修会を2回実施した。
- 相談事業所とサービス事業所の連携を進めるため、交流実習による支援現場を体験することで利用者だけでなく支援員との関係づくりに取り組むとともに、サービス事業所にて行うケース検討会へ参加し相互のスキルアップや情報共有を行った。

#### （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た（14回実施）。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た（5回実施、16組の親子が参加）。
- 小田原愛児園では病後児保育室りすのもりにて、小田原市の未就学児と小学校1年生までのお子さん283名を受け入れた。
- 小田原乳児園の一時保育室れんげ組では、6か月児から3歳になる子の遊びや食事など様々なニーズに対応し、年間延べ908名の保育を実施した。
- ほうあんふじは曾我保育園との交流を開始し、年長児中心に7回交流保育を行うことができた。来年度は年間で計画的に交流をしていきたい。
- ほうあんふじみのさとの「おいもちゃん農園」では収穫が安定し、小田原愛児園・ほうあんふじの園児たちに加え、曾我保育園の園児にも収穫体験をしてもらうことができた。
- 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、3回開催（小田原フラワーガーデン、イトーヨーカドー、シティモール）。法人の地域イベントとして定番となっており、お客さんもリピーターが増えている。各事業所の作品紹介も第三者を意識した細やかで充実したものが定着し、合作では利用者と園児の制作交流など新しい試みも生まれた。
- 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にて特設コーナー設置を行い利用者の作品の販売を行った。又、クリスマストレインへの協賛も継続して行った。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いた。
- ほうあん第一しおんでは、片浦小学校の子供たち8家族としおんワークプレイスの児童8人が参加して交流企画を行い、講師を招いて和菓子作りを行った。また地域の美化促進として、清掃を月1回利

用者10数名にて実施した。

- ほうあんのぞみ《茶のまある》では、地域包括支援センターしろやまや地域の福祉関係機関と連携して、地域の方々が音楽や体操を楽しめる機会である《あつまあるカフェ》を4回開催した。また、地域の方の作品発表の場である《お茶のま展》では、水彩画展、写真展、絵手紙展など9つの個人や団体の作品を展示し、作品を観に多くの方が茶のまあるを訪れた。地域の方のレンタルボックス（委託販売）の利用は6件あり、ハンドメイドの雑貨、木工品、ポストカード、手芸細工などの出品があった。交流スペースの利用では、外国人向けの日本語教室、絵本読み聞かせ会、麻雀教室などが開催された。毎日多くの方が300円ランチや茶のまあるスタッフや友人との会話を楽しみに訪れ、常連のお客さんは100名を越えている。お客さんは、地域の高齢の方と小さなお子さんを連れのお母さんで約6割を占めており、スタッフは常連のお客さんと料理の感想、地域の活動、趣味、子の成長について会話し、そこから活動の相談や知人の紹介に発展している。

#### （7）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、虐待防止のためのガイドラインの一層周知をはかり、日々の業務に生かしていくことに取り組んだ。

- セルフチェックリスト（全職員対象・年二回）を実施。今回は『今期あなたが力を入れた権利擁護・虐待防止に関する取り組みを具体的に一つ以上あげる』の項目を新規設定し、自分の権利擁護支援の成果を確認できるようにした。
- 新人オリエンテーションの一環として人権擁護研修を実施。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行い、グループディスカッション形式で体験型講義を行った。
- 各事業所の『権利擁護に繋がっている保育や支援』を抽出し、委員会に持ち寄った。それぞれの事業所で取り組まれている保育や支援の大部分が権利擁護に直結していることを確認し、また他の事業所での取り組みで参考にできる事は自事業所に持ち帰り日々活かすことに繋げた。児童・成人別にグループワークをおこない、不適切支援の内容について『なぜこのような事がおこるのか』という原因を考え『対応策』について話し合った。児童成人共に、それぞれの事業所が抱えている困り感について確認し合う事ができ、今後の保育や支援の現場で改善に繋がられるヒントを見つける事ができた。児童に関しては、成長に必要な保育や支援を権利侵害と捉えられないためには根拠を明確にする事が重要だと確認できた。成人に関しては、利用者が大人である事や個人の特性の認識不足、職員の都合が優先されてしまっている等の問題点が確認できた。次年度の課題は下記4点である。①事業所内で定期的に権利侵害等について話し合い改善提案できるシステムを構築する。②チェックリストを自己覚知の為の作業と定義し、自己評価した後に目標設定をし、次期のセルフチェックへ繋ぐ仕組みを作る。③チェックリスト見直しと、実施時期の検討を行う。④倫理綱領、行動規範の文言が適切か再考し、修正・改定を行う。

以上

平成30年度 事業報告総括表 / 法人本部

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
人材の育成	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、賞金制度の整備	(1)キャリアパス制度の構築と規程作りに取り組む、	本部長	H30年度規定策定	「役割等級制度要綱」「評価制度要綱」「新等級体系図」を完成し、全常勤職員対象に説明会実施（7回）。令和元年度4月より新等級格付けと人事考課をスタートした	A
		(2)上記(1)と連動した給与規程及び賞金テーブルの見直しに取り組む	経営改革担当部長	H30年度基本方針確定	基本方針は新人事制度をベースに検討し、継続して賞金制度を設計中。令和元年度10月より新賞金制度をスタート予定で進捗	B
		(3)人材確保活動（求人、学校訪問、就職説明会）の見直しを行い、改善する	本部長 担当職員	改善プラン策定&実施	求人票の見直しを行い、採用HPリニューアルを実施。合同説明会4回参加。連携強化校3校との連携を行った。新卒者12名を採用できた	B
		(4)法人研修システムの策定（各事業所含む）と実施を行う	本部長 担当職員	階層別研修の基本システム策定	指導職研修の枠組を構想、実施。新等級制度をベースとしたキャリアパス対応研修システムの確定は次年度策定	B
		(5)キャリアブックの作成及び運用を軌道に乗せる	本部長 担当職員	新人職員に配布	平成30年度の新人職員全員に配布し法人本部にて説明会を実施。次年度は新人事制度の内容の反映を行う予定で進める	A
		(6)人事考課制度とキャリアパス制度の整合性を図る	本部長 担当職員	人事考課者研修を実施	人事考課制度を見直し新等級制度・キャリアパスに即した評価制度への刷新を行った。新制度に準拠した人事考課者研修を実施済（2回）	A
中長期ビジョンの構築	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)法人本部の使命・中長期ビジョンの策定を行う	本部長	上期策定、経営会議開催	新人事制度の内容を本部ビジョンに反映するため今年度は検討を延期し、令和元年度末の完成を目指して取り組む	C
		(2)法人ビジョンを完成させ、中長期経営計画を策定する	経営改革担当部長	H30年度策定	児童分野5施設同士の連携の先にある将来ビジョン、障害分野4施設の10年後を見据えた将来ビジョンを念頭に、現在分野別会議（所課長・主任リーダー等が参加）にて検討を継続。令和元年度分野別ビジョン策定予定	B
		(3)各事業所の中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	経営改革担当部長	児童発達支援分野ビジョン策定	児童発達支援分野ビジョン（ほうあんふじ、ほうあんうみ）を現在策定中。令和元年度中策定の予定	B
		(4)ビジョンの見直しと改定のサポートを行う	本部長	終了年度を迎えたビジョンの改訂	5年を経過した各事業所の中期ビジョンの改定については、今後5年間の各事業所の諸課題に対し、単独事業所での解決が対応しない課題、法人の方針決定への審議が必要な問題もあり、次年度持ち越しとなった。分野全体のビジョン検討を先行して行っている	C
連携強化	3 法人内及び外部諸機関との連携の強化	(1)後援会の立ち上げを準備し、運営を軌道に乗せる。	本部長 担当職員	H30年度末までに後援会設立	11月に宝安寺社会事業部後援会を発足。順調なスタートを切ることができた	A
		(2)役員・評議員との連携を深め、地域ニーズを把握する（意見聴取、アンケート）	担当職員	年1回実施、報告提案書策定	10月に役員・評議員へのアンケートを実施、集計を行い、報告書を作成した。収集した基調な意見・助言は今後の運営に生かしていく	A
		(3)地域社会との連携を強化する取り組みを行う（自治会・防災訓練・地域ケア会議）	担当職員	年4回以上参加	防災訓練、地域清掃等へ参加。自治会（役員会・子供会等）の集会等に会場提供を行った。自治会が団体会員として後援会に参加してくださっている	B
		(4)他法人との連携強化のための取り組みを実施する	担当職員	年1回以上実施	今年度は実施できなかった。現在1法人と研修共催等を企画している	C
		(5)行政との信頼構築及び連携強化のために取り組む	本部長 担当職員	年1回以上実施	社会福祉法人と行政の交流会等への参加を行った（2回）	B
業務強化と効率化	4 法人本部業務の効率化及び改善	(1)本部門間業務計画及び業務手順書・チェックリストの作成を行う（ミスをなくす）	担当職員	今年度中に基盤を確立	年間業務スケジュールは原型を使用できている。業務手順書・チェックリストについて令和元年度に進める	B
		(2)文書管理規程に則った規程管理に取り組む	担当職員	R（規程）、C（契約）見直し終了	本部職員が各事業所を訪問してのファイリングシステム構築を開始。稟議規程が完成し、3月より新システムにて実施済	A
		(3)人事ソフトの導入及び円滑な運用を図る（初期の立ち上がり、軌道に乗せる）	担当職員	H30年度、基本データベース完成	新等級制度対応完、データ抽出にも活用。新評価制度やキャリアパス制度にも対応していく	A
		(4)公認会計士監査に向けた準備を行う	相談役	H31年度、実施。	準備継続だが、監査法人との契約等は延期（国が延期を決定したため）	B
		(5)退職金制度変更に向けた情報収集と検討を行う	相談役	基本方針の策定	当面の継続を方針決定。将来については継続して調査準備していく	B

## 実施事業

保育所（2歳児以上 300名 ※平成31年3月現在 298名）

### 1 当期目標と方針

保育指針の改定に伴い平成30年度より施行される新保育指針の内容を踏まえた勉強会を実施し、子どもの発達と生活の連続性のある保育を進めていきます。豊かなあそびの中で発達段階を踏まえ、体幹を鍛える運動あそびやキッズヨガを取り入れ、心身のバランス、柔軟性を養う保育内容を図り、機敏性や姿勢の維持など生命に係る動作や安全等、健やかな育みが得られる保育を目指します。また、日々気になる子どもたちが増えてきています。積極的な育児相談に取り組み専門機関等連携のとれた保育を目指します。そして、地域貢献では、子育て支援や病後児保育に引き続き取り組み。人材育成では園内外研修やキャリアアップ研修に力を入れ資質向上に努めます。

### 2 重点テーマと実施状況

#### ①基礎体力作りと安全な保育

- ・平成30年度よりキッズヨガをカリキュラムに取り入れ楽しく体験することができました。職員研修、保護者懇談会では、ねらいや目的を伝え周知の輪を広げることができました。
- ・目安として運動カードを活用しながら運動あそびを継続し基礎体力向上や機敏性を養い安全な保育にも繋げることができました。
- ・発達に難しいお子さんに対して保護者に寄り添い、信頼関係の構築と丁寧な対応を心掛けました。今期、法人施設のほうあんうみ・ほうあんふじとの定期的な交流が可能となり、ほうあんなぎさの受診により療育に繋がるすることができました。

#### ②地域社会との連携及び子育て支援

- ・地域ボランティアの方と子育てオアシスの取り組みを定期的で開催することができました。
- ・ゲストティーチャーをお招きし音楽コンサートや行事への参加等に協力していただき豊かな保育環境を創ることができました。
- ・想い出さくら基金では、西日本豪雨災害の倉敷市の真備保育園に支援の寄付をすることができました。

#### ③人材育成と資質向上への取り組み

- ・キャリアアップ研修の取り組みから園内外研修での学びや実践を保育に活かすことができました。

#### ④権利擁護への取り組み

- ・権利擁護については、職員会議で積極的な意見交換の場を設けることができました。

### 3 課題と今後の対応

- ①運動カードのマナー化を見直し、新たな運動あそびを企画し、運動あそびの楽しさを大切にしています。また、キッズヨガの体験も継続して行きます。
- ②ほうあんうみ、ほうあんふじ、ほうあんなぎさ、小田原乳児園との連携を深めて行きます。
- ③積極的に小学校との連携、病後児保育、子育てオアシスの開催により地域交流を図って行きます。
- ④引き続きキャリアアップ研修受講への仕組み作りをして行きます。
- ⑤権利擁護への職員周知を図りより良い保育所づくりをして行きます。

### 4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

平成30年度 事業報告総括表 / 小田原愛児園

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「体育あそび」を、2歳児から「キッズヨガ」を、年中・年長児が「サッカー教室」「スイミング教室」の指導を受ける	主幹・主任 クラス担任	1回/月 8・9・1月を除く	キッズヨガは2歳児から月1回体験することができた。年齢に合ったカリキュラムを計画的に実施することができた。	A
		(2)各年齢に合った「運動カード」を用いて個人差を配慮しながら体を動かす面白さが味わえる取り組みを行う（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/1日	クラスによって活用できたところとできなかったところがあった。また、運動カードの目安や使い方の見直しの必要性を感じた。	B
		(3)縦割りのグループ活動を生かした異年齢児保育の充実を図る（朝夕の保育、運動会、七夕まつり、生活発表会）	全職員	7回/年以上	生活や行事を通して異年齢交流を深めることができた。	A
		(4)食育への取り組みを行う（野菜の栽培、クッキング保育、レシピの紹介、試食会、栄養指導等）	栄養士、全職員	収穫5種、10回/年	野菜の生長を楽しみながら栽培やクッキング保育を実施した。	A
		(5)怪我をしない、自分で自分の命を守る取り組みを行う（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、不審者対応訓練等）	クラス担任・全職員	10回/年以上	戸外での地震と津波の避難訓練をクラスごとに実施した。不審者対応は2月12日職員間で行う予定。	A
		(6)体幹を鍛え心身のバランスや柔軟性を養う「キッズヨガ」への取り組みを行う	主任・全保育士	1回/月	毎月プログラムを作成し実施した。	A
		(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を図る（巡回相談、保健センター、児童発達支援センターほうあんふじ・うみ等）	園長・クラス担任	随時	保護者の思いに寄り添いながら専門機関に繋げる事ができた。就学相談では、保護者の理解により小学校と連携を取ることができた。	B
地域社会との連携及び子育て支援	2 地域社会との連携及び子育て支援	(1)小中学生との交流及び小学校との連携（公開授業、運動会、連絡会、就学相談、引き継ぎ、職場体験）ふれあい体験、保育実習生受け入れを行う	担当職員・クラス担任	随時	小学生との交流を当園で実施。中学校職場体験、保育実習生、看護実習生を受け入れた。	A
		(2)地域育児センター子育てオアシス、育児相談を実施する	担当保育士、園長	24回/年	後期14回実施した。	A
		(3)豊かな体験を通して心身ともに健やかな成長の育みを行う（自然事象、クラフト、音楽、英語であそぼう、お茶会等）	担当職員・クラス担任	季節ごと	ゲストをお招きしオペラコンサート等を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、地域行事に参加する	年長児担任・クラス担任	毎日・2回/年	園外保育中の地震による避難訓練や職員間で不審者対応訓練を行った。	A
		(5)病後児保育の推進を行う（小田原市保育所園児、小学1年生受け入れ）	担当職員	250人以上の受け入れ	283人の受け入れを実施した。	A
		(6)ゲストティーチャー、ボランティアを受け入れる	主幹・クラス担任	随時	コンサートの実施や生け花のボランティアに環境を整えていただいた。	A
		(7)「想い出さくら基金」の活動を実施する（被災地復興支援活動）	担当職員・全職員	1回/年	西日本豪雨災害に遭われた保育園に支援を行った。	A
		(8)職員防災メールを活用する（法人用、園用）…災害時訓練	防災担当・全職員	法人1回/月、行事ごと	防災訓練や行事の連絡などに利用した。	A
人材育成	3 人材育成と資質向上への取り組み	(1)保育所保育指針の施行に伴う周知と保育実践による勉強会を実施する	園長・全職員	3回以上	3回以上勉強会を実施した。非常勤の職員は個々の勤務時間帯に合わせてDVDの視聴覚によって学びの場を設けた。	A
		(2)認定子ども園実施までの準備をする（幼稚園教諭免許更新）	園長・全職員	随時	随時受講する。資格証の確認を行った。	A
		(3)基礎体力作りに伴う運動あそびの安全な指導方法の習得をする	全保育士	2回/年以上	体育指導法やリトミック研修を実施した。	A
		(4)職員間連携のもとで気になる子どもへの支援、指導法の勉強会を実施する	主任・クラス担任	随時	巡回相談を通して気になる子への支援を学んだ。	B
		(5)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を実施する（法人内研修を含む）	園長・クラス担任	5回/年以上	3分間スピーチで研修報告を実施した。	B
		(6)リスクマネジメントへの取り組みを行う	園長・全職員	10回/年以上	マニュアルや事故報告書から内部研修を実施した。危険個所の改善を行った。	A
		(7)キャリアアップ研修会への取り組みを行う（幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー、保健衛生・安全対策、保護者支援・子育て支援、マネジメント、保育実践）	担当職員（副主任保育士、分野別リーダー、専門リーダー）	単位制	キャリアアップ研修に協力しあって参加できた。	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を実施する	担当職員、園長・全職員	2回/年	チェックリストを通して振り返りを行った。	A
		(2)職員会議での倫理綱領の読み合わせと振り返りを行う	担当職員・全職員	2回/年以上	テーマを決めグループワークを実施した。	A
		(3)人権行動ガイドラインの周知及び振り返りを行う	担当職員・全職員	2回/年以上	4月全職員で読み合わせを行い周知し、2月12日振り返りを行った。	A

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
ひやりハット 報告	誤食の疑い	3	5月、6月、11月	おやつ時に煎餅の個包装と一緒に口に含む
	花瓶が風で倒れ破片	1	1月	早朝の保育室に花瓶が床に落ち破損
	その他	2	12月	安全確認の強化
	計	6		

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
事故報告	食器の破損	15	5月、6月、7月、8月、9月、11月、1月	割れた破片の処理を十分に行い、怪我に気を付ける
	右足脛ひび	1	2月20日～3月6日完治	バランスを崩し遊具ブロックの上に転ぶ、医師受診、安全確認の強化
	打撲	2	6月、11月	友だち同士での接触
	肘内障	3	5月、11月	眼球に手が触れる、医師受診
	転倒	4	6月、7月、10月、2月	ゴザにつまずく等
	その他	6	4月、9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	31		

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	なし			
--------	----	--	--	--



## 実施事業

保育所 0歳・1歳 80名(3月 在籍人数 82名) 一時預かり保育(6名)

### 1 当期目標と方針

保護者が安心して預けることができるよう職員は資質を向上させ、感性豊かな保育に取り組みます。地域の子育て家庭に乳児園の良さを広め、知ってもらえる機会として体験保育への参加を呼びかけ、園ならではの遊びを経験する機会を提供します。集団の中での育ちの大切さを体験する機会を提供し、日々の育児の参考とし役立ててもらえればと考えます。地域に開かれた保育園、愛される乳児園を目指します。

### 2 重点テーマと実施状況

#### ①園児の日々の安全と保護者支援

- 園児を取り巻く生活環境の中で危険と思える箇所を職員一人一人が書き出す「危険箇所チェック」を実施し、対応を行い、安全な保育に繋げるようにしました。小さな事故も報告書に記載し、職員同士が共有できるようにしました。
- 園児にとって生活の中でのあそびの大切さとは何かであるかを職員が意識し、0歳、1歳の年齢に分けた遊びを月毎にテーマを決め計画・実践し、職員一人一人が工夫をして園児が楽しく遊べるようにしました。

#### ②地域子育て家庭への育児支援

(あそび係を中心に実施)

- 一時預かり保育では、6ヵ月から2歳児までの混合保育を2名の保育士が行い、様々な家庭環境や子どもの状況に寄り添い、年間延べ908名の保育を実施しました。
- 1日保育園体験は5回実施し、延べ16組の親子が参加しました。在園児と共に遊び、食事は参加児の進み具合に合った形態を提供しました。食べさせ方や食材、味付けなど気づいた点をアドバイスし、相談を受けました。体験したことで保育園のイメージが変わったとの声が聞かれました。乳児園2名、愛児園3名の入園に繋がりました。

#### ③園内外研修に参加

- 保育士キャリアアップ研修に計画的に参加し、研修受講後も園内研修を実施し、報告内容は職員全員で保育の実践に繋がりました。
- 遊びの年間計画を作成しました。新任職員も計画を参考に遊びが展開でき、保育をする上での学びとなり、人材育成に繋がってきていますが今後も継続していきたいと考えます。

#### ④権利擁護の取り組み

- 行動規範の項目を施設内に掲示し、日々の保育で意識できるようにしました。保護者支援への意識を高め、虐待防止への対応をしました。

### 3 課題と今後の対応

- ①改定保育指針の取り組みとして園内勉強会、また保育士の資質向上に繋がるキャリアアップ研修等参加に努めましたが、今後は記録の書式見直し継続して取り組みたいと思います。
- ②法人内児童部門の連携と協力関係の構築のため、勉強会やケース会議を計画し、参加します。
- ③不審者対応については内容を深め、園児の安全が確保できる対応を更に話し合う必要があります。
- ④地域交流については、家庭にいる親子の体験保育が入園に繋がったケースもあり、今後も継続して行きます。
- ⑤権利擁護への職員の意識は高まってきており、職員会議等での話し合いを更に具体的に深めます。

### 4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

平成30年度 事業報告総括表 / 小田原乳児園

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) 日々安全に過ごせる生活環境を整える（衛生面、玩具、遊具点検修繕）	環境係・全職員	1回以上/1日	日々、しっかりと環境を整えられなかったが玩具等の点検処分は出来た	B
		(2) 給食の提供時の安全チェックと全職員へ周知する（離乳食、除去食）	栄養士・調理師・全職員	事故0	職員間で声掛けをし、小骨のチェックなど連携して安全な食事の提供が出来た	A
		(3) 保育中の園児の安全を守るための防災訓練を実施する	防災係・リスク委員・全職員	半期毎に確認	毎月訓練実施、職員の園児を守ろうとする意識をもって行っている	A
		(4) 保育中の安全を守るために園内外での不審者対策の訓練を実施する	リスク委員・全職員	2回/年	不審者対応訓練1回実施。実施することで改善点が提案された	B
		(5) 基本の発達を知り、発達にあった活動を行う	担任	1回/1日	クラスによって活動内容の反省点が出た	B
		(6) 育ちを共有するために連絡帳を活用する	クラスリーダー・全職員	1回/週	連絡帳による保護者と保育士の園児の共有ができた	A
地域域貢献	2 地域子育て家庭への育児支援	(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	2回実施。参加親子があそびや給食を同年齢の子と共にすることで、参考になったとの声がある	A
		(2) 一時預かり保育を活用してもらい、地域の保護者支援をする	一時保育担当	週5日	6,7か月児から3歳になる子と遊びや食事など様々なニーズに対応し年間延べ908名の保育を実施した	A
		(3) 子育てオアシスへの参加の呼びかける（HP、オアシスだよりの掲示、地域児童委員等との連携）	オアシス担当	半期に1回	20組前後の参加あり、また地域の児童員も参加する	A
		(4) オアシス参加者に乳児園の給食レシピを配布する	栄養士・オアシス担当	2回/年	年間2回配布できた	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	(1) 改定保育指針を読み合わせ、保育に生かすようにする（書式の見直し、乳児保育の取組、感性豊かな保育。）	全職員	4回/年	園内での内容を深める事は中々できなかったが、研修を受け、保育指針の内容についての解釈は出来つつある	C
		(2) 離乳食の形態、介助の仕方を全職員で学ぶ（ロールプレイ、動画を使っての研修等）	全職員・調理師	2回/年	0歳児、1歳児担当保育士がグループを作り、子供用のスプーンだけでなく、大人のスプーンを使い、一口の量や唇の感触などを実際に経験した	A
		(3) 気になる子に気づく目を養い、関わり方を学ぶ（うみ、ふじとの交流、研修）	クラスリーダー・全職員	4回/年	園内外の研修に積極的に参加。法人内交流も計画的にできつつある	B
		(4) 日常の保育等の不安を取り除くための話し合いの場を設定する	主任・全職員	2回/年	話し合いの場の設定が園全体では出来なかった。小グループでは行った	B
		(5) 伝承遊びを学び、保育に取り入れ、遊びを深める	遊び係、全職員	1/月	前期の課題を後期も十分に達成できなかった	C
権利擁護	4 権利擁護に向けた取り組み	(1) 園児の健やかな成長のために権利擁護と虐待防止に努める（行動規範掲示）	PT委員・全職員	2回/年	行動規範の掲示を保育現場に出る前に読んで子どもへの関わりを意識した	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	チェックリストを行うことで自身の振り返りをしている	A

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
ひやりハット報告	口腔内にみかんの薄皮が残っていた	1	12月	口腔内の確認の徹底
	調乳室への扉の鍵開け	1	2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	転倒（右目尻殺傷）	1	4月	子どもの行動を把握し、未然に防げるように職員は行動を見守る。
	目の充血	1	10月	感染力が強いので即対応する。
	転倒（額の瘤）	1	10月	行動を見守り、また周囲の環境を整える。
	誤食	1	3月	調理、保育士の連携を密にする。
	計	4		

苦情解決

0件

# 平成30年度 事業報告 / ほうあんのぞみ

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（8名） 日中一時支援（4名）

### 1 当期目標と方針

当期は工賃の向上、利用者の活躍の場を増やすこと、就労移行支援での利用者受入人数の増加、地域交流の推進、支援力の向上、権利擁護の推進を目標に取り組みます。工賃の向上では、利用者の作業種は大きくは変更しないで作業従事数時間を増やします。就労移行支援での利用者受入人数の増加では、できるだけ多くの人に取組について知ってもらえるようにします。地域交流の推進では、地域の方々と少しずつ確実に関係を深めていきます。そして、職員一人ひとりの支援力と権利擁護への意識がさらに高まるように取り組みます。

### 2 重点テーマと実施状況

#### ①工賃の向上

- ・利用者一人当たりの作業従事時間は前年度比104%でしたが、作業受注量が減り作業売上は前年度比85%でした。その結果、平均工賃は13,637円となり前年度比99.7%でした。

#### ②利用者の活躍の場を増やすこと

- ・調理作業で習熟度表を作成し、それをもとに支援した結果、利用者の調理作業のレベルは向上しました。

#### ③就労移行支援での利用者受入人数の増加

- ・毎月メールマガジンを配信しました。配信先は企業や相談支援事業所、福祉事業所等26ヶ所でした。年度途中で利用を開始した人は2名でした。

#### ④茶のまあるでの地域交流と地域貢献の推進

- ・料理の感想、地域の活動、趣味等について常連客と話をして関係を深めました。地域包括支援センターと連携して、認知症カフェを年4回開催しました。お茶のま展（作品展）は7回開催しました。

#### ⑤支援力の向上

- ・ケース検討会議を6回開催しました。ホッと相談カフェの職員が参加することもありました。研修報告を2回実施しました。

#### ⑥権利擁護の推進

- ・アンケートで挙がった不適切と思われる支援事例について、望ましい対応等について話し合いました。

### 3 課題と今後の対応

①工賃を向上させるには交渉して作業単価を上げていくことも必要です。そのため、取引先に対して根拠にもとづいた作業単価の交渉ができるようになります。

②加齢等による心身の機能低下等が原因で、一日中作業を行うことが難しい方が出てきています。その方たちへの対応を検討します。

③就労移行支援事業に対する世間の認知度は未だ高いとはいえない状況です。今後は、もっと多くの方に取り組みを知ってもらえるように取り組みます。

④茶のまあるのお客さん同士が繋がることのできるような仕組み作りに取り組みます。

⑤職員の権利擁護の意識を高めるために職員会議等で話し合います。

### 4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

平成30年度 事業報告総括表 / ほうあんのぞみ

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 工賃の向上	(1)作業稼働日や日課を見直し、作業従事時間を増やす	課長	一人あたりの作業従事時間の増加	利用者一人当たりの作業従事時間は前年度比104%であった。前年度に比べて短時間利用の利用者が増えたため、毎日通所している利用者の作業時間は数字以上の伸びがある。	B
		(2)職員の作業支援力を向上させて、作業効率を上げる	受託作業担当	受託作業売上前年比110%	職員を多様な作業場に配置したことにより、一人の職員が出来る作業種は増えたが、作業量自体が減ってしまったため、作業売上は前年度比82%であった。	C
		(3)バスボムづくりを仕事として確立する	バスボム担当	バスボムの商品化	限られた職員しかバスボムを作れないこともあり、通常の活動の中で取り組むことができなかった。きらりフェスタでの販売用に作ることはできた。	C
	2 利用者の活躍の場を増やす	(1)弁当（給食）事業と茶のまあるでは、利用者を観察して得意なこと・課題を明確にして作業習熟度を確認しながら支援する	弁当（給食）事業担当・茶のまある担当	利用者作業習熟度の向上	4月より習熟度表を作成し使用している。作業レベルが向上し、達成できる項目が増えたため、7月にチェック項目の内容を変更した。	B
		(1)特徴のある事業所となるために、就労訓練プログラムを改良する	Blossom担当	新就労訓練プログラムの完成	利用者に合わせて、4つの心理プログラム（アンガーコントロール、アサーション、非言語的コミュニケーション、認知行動療法）を実施した。応用では、事例を出してそれについて答えるという形式で行った。	B
			(2)利用につながる問い合わせを増やすために、Blossomのメールマガジンを作り、関係者等に配信する	Blossom担当	メールマガジンの定期配信	4月より、月初に定期的にメールマガジンを配信した。配信先は企業や相談支援事業所、福祉事業所等26ヶ所。内容は近況報告、利用案内、webマガジンの紹介等である。年度途中で利用を開始した人は2名であった。
3 就労移行支援での利用者受入人数の増加	(1)特徴のある事業所となるために、就労訓練プログラムを改良する	Blossom担当	新就労訓練プログラムの完成	利用者に合わせて、4つの心理プログラム（アンガーコントロール、アサーション、非言語的コミュニケーション、認知行動療法）を実施した。応用では、事例を出してそれについて答えるという形式で行った。	B	
	(2)利用につながる問い合わせを増やすために、Blossomのメールマガジンを作り、関係者等に配信する	Blossom担当	メールマガジンの定期配信	4月より、月初に定期的にメールマガジンを配信した。配信先は企業や相談支援事業所、福祉事業所等26ヶ所。内容は近況報告、利用案内、webマガジンの紹介等である。年度途中で利用を開始した人は2名であった。	B	
地域交流貢献	4 茶のまあるでの地域交流と地域貢献の推進	(1)茶のまあるのお客様とたくさん会話をして関係を深める	茶のまある担当	常連客100人	主に常連客と会話し、料理の感想から地域の活動、趣味、子どもの成長について話をした。関係が深まるにつれ、ニーズや悩みについて聞き出せるようになり、そこから知人の紹介や活動の相談に話が発展した。その結果、常連客は約100名となった。	A
		(2)地域の福祉関係者等と連携して、交流の場、発表の場等を探している人に茶のまあるを利用してもらう	茶のまある担当	茶のまあるの活用12回/年	地域包括支援センターと連携し、まあるカフェ（認知症カフェ）を4回開催した。お茶のま展（作品展）は7件の利用であった。定期利用する団体は2つであった。	B
人材育成	5 支援力の向上	(1)支援会議を開催し、ケース検討の他、テキスト等を参考にして福祉や福祉に関連した社会情勢等についての勉強や意見交換も行う	所長・課長	支援会議10回/年実施	6月に、年10回のケース会議の日程を作成したが、各種PT会議と重なり、4回実施にとどまった。	C
		(2)研修報告会を定期的に行い、研修で学んできたことを職員間で共有する	所長・課長	研修報告会4回/年実施	研修報告を2件（①意思決定支援の仕組み作りの検証について ②工賃向上の取り組みについて）行った。	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	9月と2月にチェックリストを配布、回収し、結果を一部共有した。	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	職員会議での振り返り4回	アンケートで挙がったグレーゾーンの支援事例をもとに、グループワークを行い、望ましい対応について発表してもらった。	C

	種類	回数	備考（対応策等）
ひやりハット報告	転倒	1	職員の把握を強化する 茶のまあるからのぞみへの移動時に発生しやすい
	転落	2	
	交通事故	4	
	その他	4	
	計	11	
	種類	回数	備考（対応策等）
事故報告	交通事故	5	10人乗りワゴン車の運転には特に注意する
	転倒	2	利用者の体力面を考慮して支援する
	ケガ	3	
	その他	5	
	計	15	

### 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30年 4月3日	転倒による裂傷	男性利用者が更衣室で着替えをしている最中に転倒した。眼鏡は壊れ、目じりと唇が切れて出血した。	職員がタオルを使って止血した。その後通院した結果、特に問題ないという診察結果であった。	事故発生後すぐに家族に電話連絡をした。家族が付き添って通院した。転倒したときのために、更衣室の床には余計なものを置かないようにする。
平成31年 2月15日	調理作業中に包丁で指を切る	女性利用者が調理作業で野菜を切っていたとき、誤って自分の左手人差し指の指先を1センチほど切ってしまった。	すぐに職員が止血し、看護師が傷を確認した後通院した。病院では縫合テープを貼られた。	事故発生後すぐに家族に電話連絡をした。利用者の集中力が途切れた様子が見えたときには、包丁を使わない作業を行ってもらうようにする。包丁の基本的な使い方について、再度、利用者に教える。

### 苦情解決

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31年 3月1日	職員の言動に対する苦情	特定の職員の利用者への言動が適切でない	当該利用者に謝罪した。当該利用者とは職員に聞き取り調査を行った。	家族に連絡し謝罪した。当該職員に適切な言動をするよう指導し、その他の職員には適切な言動をするように注意喚起した。

# 平成30年度 事業報告 / ほうあんホッと相談カフェ

責任者：大水 健晴

## 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）

## 1 当期目標と方針

- ・相談者本人の思いや希望をもとに、本人が選択した生活の場において暮らし続けることができるように、サービス担当者会議の開催等を中心に、関係機関との連携を推進します。
- ・暮らしやすい地域にするために、クローバー活動を通じて、行政や関係機関との協働の下、地域課題の解決に取り組みます。
- ・法人の相談事業をホッと相談カフェに一元化することを踏まえ、相談者や地域の関係機関に役立ち、かつ分かりやすい相談支援を実施します。そのために職員はあらゆる機会を利用して積極的に学び、そして地域に向けて発信するようにします。

## 2 重点テーマと実施状況

- ①ほうあんうみ、ふじ、なぎさと連携した卒園後のフォローアップの仕組み作り
  - ・ほうあんふじ契約者に関しては、全てカフェに移行が完了しました。
  - ・卒園後にフォローが必要なご家庭に関しては、面談で同席することは難しいが、相談を引き継ぐケースについては前任者から情報収集しスムーズにできています。
- ②相談者を取巻く支援者のチーム作りによる質の高いサービス提供
  - ・朝礼時に各相談員から報告を行い、相談の抱え込みが起らないようにしています。
  - ・地域特性や対策を検討できるように、相談内容の集計及び分析に取り組みました。
- ③相談者のニーズに基づいた本人中心の支援の提供
  - ・ご本人の様子を直接確認するため、出来る限りサービス提供事業所を訪問しています。
- ④地域自立支援協議会の仕組みを活用した地域の放課後等デイサービス事業者の支援
  - ・療育の質の向上に向けた勉強会の開催と、教育と福祉の連携のために、教育関係者との合同研修が初めて企画されました。
- ⑤相談支援技術の向上に向けた取り組み
  - ・ほうあんのぞみのケース会へ参加し、共に検討することが出来ました。
- ⑥困難ケースに関して複数担当制及び職員間での共有の場づくり
  - ・ペアリングを決めて、面接や訪問に同席して、助言を与えることができています。
  - ・毎月のケース会議にも困難ケースを取上げ、相互に助言を受けることが出来ています。

## 3 課題と今後の対応

- ①新法制で示されたモニタリングの実施とサービス担当者会議の開催を含め、相談者ご本人中心の支援の提供と支援者のチーム作りに取り組みます。
- ②地域自立支援協議会（子ども部会）の仕組みを活用して、地域のサービス事業者の支援と地域課題の解決に取り組みます。
- ③こどもの発達や療育に関する理解を深め、ほうあんふじ・ほうあんうみ卒園後のフォローアップの仕組み作りに取り組みます。
- ④相談支援技術の向上のために各相談員が得意分野や専門分野をもち、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 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

平成30年度 事業報告総括表 / ほうあんホッと相談カフェ

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) 児童発達支援センターや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む。 (2) 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に取組み質の高いサービスが提供されるようにする。 (3) 相談者のニーズに基づいた本人中心の支援が提供されるように取り組む。	(1) 法人相談事業の一本化に伴い、現在ほうあんふじと契約している相談者をホッとカフェとの契約に変更する	園長課長	年度末までにすべての相談者を変更	ほうあんふじとの契約は、全てホッと相談カフェとの契約に変更することができた。今後は、契約者情報の一元化を行う。	A
		(2) ほうあんふじ・うみ卒園後にフォローが必要なご家庭に関しては、ふじ・うみと連携して、在園時より面談に同席する	療育担当	全件	必要性が高いケースに関しては、前任者からの情報伝達を行いホッとカフェ職員が引き継ぐことができたが、面接への同席は出来なかった。	C
		(3) 相談者との面接時に聞き取った内容について事業所全体でまとめ、相談内容の傾向を集計分析する	課長主任	集計表を作成して半期ごとに集計を振り返る	集計したデータから何を読み取るのかという部分には課題を残したが、客観的データから相談の傾向などこれまで気づかない部分に気づくことができた。引き続き集計方法に修正を加えて継続実施する。	B
		(4) 相談者や関係機関との信頼関係構築ため、可能な範囲で直接お会いをしてお話を伺うようにする	課長主任	年1回以上/各相談者	時間の関係上電話やメールになってしまう事もあったが、出来る限り直接本人や関係者とお会いして、お話を伺うようにした。現場を訪問することにより新たな発見や関係者との信頼関係構築ができた。	A
地域交流貢献	(1) 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支援をする。	(1) 卒園後の園児に対し、地域の身近な相談場所であるクローバーの機能を知ってもらうためにパンフレット等の配布する	クローバー配置職員	パンフレット等を設置	ほうあんなぎさに各種パンフレットやチラシを置かせていただいたが、小田原障がい者総合相談支援センタークローバーには児童期の相談は少なく、クローバーの存在と機能を地域に対して十分に周知することができていない。	C
		(2) 地域自立支援協議会子ども部会の活性化のために、積極的な企画、提案をする	所課長クローバー配置職員	年3回以上実施	自立支援協議会子ども部会は、療育の質の向上と教育と福祉の連携をテーマに研修会を実施することができた。	B
		(3) 法人内または地域で行われている事例検討会等に参加し事例を提供する	課長主任	年1回以上/各相談員	地域のケース会議には事例を提供できなかったが、参加することはできた。	C
人材育成	(1) 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る。	(1) 療育や支援現場を理解するため相談員は定期的に療育・支援の現場を経験するようにする	課長	年1回以上/各相談員	法人各事業所で実習を行った。これにより支援現場でどのような支援が行われているか知ることができ、相談に生かすことができるとともに、事業所の職員との連携がしやすくなった。	B
		(2) 法人内外のケース会議に出席し、相談支援専門員の専門性を生かした支援を行う	課長主任	年2回以上/各相談員	ほうあんのぞみと共同で4回実施することができ、同じ場で話し合うことで課題を共有することができた。	B
		(3) 医療・療育・発達等の研修勉強会に参加し、職員会議で発表し、得た知識を共有できるようにする	課長	年2回以上/各相談員	各職員が積極的に研修や勉強会に参加できた。また職員会議を利用して研修報告も実施することができた。今後は研修で学んだ知識をどう実践していくかが課題である。	B
	(2) 困難ケースに関して複数担当制及び職員間での共有の場を作る。連携を持つことで心理的な負担を減らすとともに、相互に助言をして新たな気づきを得られるようにする。	(4) 困難ケースに関しては相談員の抱え込みを防ぐために他相談員の面接に立ち会う等の二人一組体制を継続する	各担当	年1回以上/各相談員	同席回数は少なかったが、他相談員が面接に同席することで普段とは違うほどよい緊張感とリラックスした雰囲気を作ることができた。また、他の相談員の面接技術を見て参考とする機会となった。	B
権利擁護	(1) 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、行政とも連携する。	(1) 職員会議等を利用して、権利擁護についての勉強会を実施する	権利擁護委員会	年12回実施	毎月の職員会議内で権利擁護についての勉強会を行い権利擁護とは何かということを様々な視点から学ぶことができた。意思決定支援が相談業務において必須となってくることについて勉強会を行った。	A
		(2) 権利擁護虐待防止チェックリストを行う	権利擁護委員会	年2回以上実施	年2回チェックリストを実施した。チェックリストを実施することで日頃の行動を倫理綱領と行動規範に照らし合わせ振り返ることができた。	B
		(3) 行政と連携し虐待が疑われるケースは情報を共有して迅速に対応する	所課長	必要時	虐待が疑われるケースについては行政を含む関係機関と連携を取り情報を共有することができた。	B



	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
ひやりハット 報告	なし			

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
事故報告	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30年度 事業報告 / ほうあんうみ

責任者：山崎 美由樹

## 実施事業

児童発達支援（30名） 保育所等訪問支援 発達相談

### 1 当期目標と方針

平成29年7月よりほうあんうみとほうあんふじ合わせて定員70名の受入れが可能となりました。平成30年度は、児童精神科クリニックほうあんなぎさの開設により、多くの職員が発達支援の必要な児童に関わることとなります。人材育成、専門職の資質の向上を確実に行っていく必要に迫られています。各々の専門職の持っている力を発揮していくことと、これまで以上に人材育成に注力していくことを目的として、研修とケース検討会を積極的に行っていきます。また、地域支援を行い、子どもたちが育っていく環境の調整にも力を入れていきたいと思えます。子ども達が地域の中で育つことにより、家族の負担も軽減されていくことにつながります。その為に幼稚園・保育園の訪問を実施していきます。

### 2 重点テーマと実施状況

- ①子どもの評価を基に作成した児童発達支援計画書に基づいた支援の実施
  - ・発達検査結果・作業療法評価・理学療法評価・言語評価など、評価をもとにした専門職との話し合いを行い、児童発達支援計画書を作成することができました。課題に対してのモニタリングについても達成できた課題が多くなりました。
- ②小田原愛児園・小田原乳児園,地域の保育園・幼稚園による交流の機会を増やす取り組み
  - ・小田原愛児園・小田原乳児園にて交換実習を行い、定型発達のお子さんの様子、保育園の先生の関わりを見ることができ、ほうあんうみの子どもたちの発達評価や課題の参考とすることができました。
- ③幼稚園・保育園の先生を対象とした研修会の実施と療育場面の公開などの取り組み
  - ・地域の幼稚園・保育園の先生に向けて、言語聴覚士による研修会を行いました。アンケート結果としては、「今後の保育に生かすことができる、参考になった」という意見が多数でした。
- ④職員間の連携を意識した療育支援を行うための、言語聴覚士・理学療法士・作業療法士・臨床心理士による研修・ケース会議の実施
  - ・ほうあんなぎさの大屋医師の研修会を行いました。また、大屋医師・遠藤言語聴覚士が参加して、ほうあんうみとほうあんふじの職員全員でケース検討会を行い、ケースの支援の充実につなげました。
- ⑤権利擁護への取り組み
  - ・子どもたちへの支援について職員が意識して関わることを徹底していくため、園内会議・朝の打ち合わせなどで、子どもへの関わりで気になる行動や良かった行動について話し、意見交換しました。

### 3 課題と今後の対応

- ①児童発達支援計画書に基づく、子どもへの支援をきちんと支援計画書を確認して全職員が同じ支援を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っていきます。
- ③児童分野5事業所のケース検討会を実施し、療育保育の充実を図り、地域で育つ環境作りを行います。

### 4 大型の設備投資の金額

クライミングウォール 1,296,000円 マグネットフォーマー 1,080,000円

### 5 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

平成30年度 事業報告総括表 / ほうあんうみ

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. 児童発達支援計画書に基づいた支援を行う。	(1)園児のアセスメントを行う(発達検査、作業療法評価、言語評価、発達チェックリストの確認、看護師面接)	主任・クラスリーダー (園長・課長)	児童発達支援計画書、記録用紙の作成、課題の確認をした記録用紙への記入	多職種によるクラスの話し合いを行い、支援計画書が作成できた。また、課題を日々の記録へ落とし込むことができるため、一人一人のお子さんの課題と支援がしやすくなっている。課題の達成率が伸びている。一月ごとの記録用紙への記入が今後の課題となる。	A
		(2)アセスメント、モニタリングに基づいた児童発達支援計画書の作成	ケース担当	モニタリングで支援状況の確認を行う。(全職員)	各クラスとも、行動分析をおこない、支援計画書の作成を行った。達成が難しい課題について、支援方法の見直しを行い、改善するケースも増えてきている。	A
		(3)児童発達支援計画書を反映した記録用紙の作成	全職員	記録用紙を作成し、毎月児童発達支援管理責任者に記録が適切に行われているか確認をする。	用紙を作成し、実施できた。毎日、記録をつけながら半年後を想定した課題を見ることができたため、スモールステップで課題を設定することも少しずつ可能となってきた。	A
		(4)計画書に基づいた療育支援を行う	全職員	モニタリング時の達成度が7割以上にする。	支援現場の様子をビデオ撮影し、各クラスのケースを検証し、ディスカッションを行った。全体のケース検討を通して、お子さんの発達状況を再度確認して、支援方法の再検討もできた。	A
地域 交流 貢献	2. 地域交流と地域貢献	(1)小田原愛児園、小田原乳児園との交流を計画的に行う	園長・担当者	小田原愛児園、小田原乳児園職員との話し合いを行う。また、職員がお互いの園での交流研修を行う。	12月に今年度のインテグレーションについて話し合いを行った。昨年よりも事前に打ち合わせを行ったことで、体操やふれあい遊び等を通し、交流することができた。ミニ発表会・コンサートへの参加で、子どもたちが笑顔で参加することができ、その場から逸脱するお子さんがいなかった。	A
		(2)地域の保育園、幼稚園との交流を開拓していく	園長	地域での交流保育を進めていく。	2名のお子さんが、地域の幼稚園での交流を開始した。小田原市の事業で顔見知りになっていたため、受け入れがスムーズだった。また、小田原愛児園での交流保育に1名の園児が参加した	B
		(3)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3回	保育園・幼稚園への訪問を行い、お子さんが適応して過ごすことができた。小学校から中学へ進級する方への学校への支援を行い(大屋医師も一緒に)学校の体制に支援が入った。ほうあんなぎさからの紹介で訪問につながったケースもあった。(3件)	A
		(4)ほうあんなぎさとの連携	園長	ほうあんなぎさとの連携(話し合い)	ほうあんなぎさからの紹介、見学依頼があり、利用につながっている。また、園児の情報共有し、支援につながっている。その場その場での話し合いになっているため、今後は、見直しを持った話し合いの機会を作っていきたい。	B
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	1名参加。	B
		(2)事業間交流の実施。(小田原愛児園、小田原乳児園)	園長	3名以上	1月に小田原乳児園2名が交流に参加した。小田原愛児園への実習は、実施できなかった。小田原乳児園2名、小田原愛児園2名の職員の受け入れを行い、事業所間での交流をはかることができた。	A
		(3)外部の児童発達支援センターの見学	園長	2名～3名	11月に児童発達支援センター悲田院(1名)、東部療育センター(2名)、2月弘済学園(1名)の見学を実施した。	A
		(4)非常勤職員への研修会	園長	年2回	10月に「こどもへの支援について」「就学について」をテーマに研修会を実施した。	B
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	園長・権利擁護委員	毎月(園内会議)実際に意識した支援が行われているか	毎月の園内会議で倫理綱領を元にテーマを設定し、グループに分かれディスカッションを行った。不適切な支援を出すだけでなく、適切な支援を話し合う機会も設けたことで、より支援を行いやすくなってきた。	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	園長・権利擁護委員 (各クラスリーダー)	年2回	年に2回チェックリストを実施し、結果を園内会議で共有した。	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	19	4・5・10・1月	把握徹底と危険予測への意識を向上させる。
	荷物入れ間違い・入れ忘れ物	1	4月	送迎時の荷物確認の徹底をする。
	車両破損	1	12月	環境整備を行う。
	物損・破損	1	1月	把握の徹底をする。
	転倒・転落	7	4・8・11・2月	把握徹底と危険予測への意識を向上させる。
	その他(誤飲、把握不足等)	4	6・12月	環境整備等を行う。
	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

苦情解決報告				
--------	--	--	--	--

## 実施事業

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

### 1 当期目標と方針

利用児、その家族が今一番必要としている支援は何なのかを常に考え、多職種職員による視野の広い見方で関わり、支援を展開していく事に努めます。その為には職員の資質の向上を目指し、支援の引き出しを多く持つ必要性があり、法人内外の研修に参加し得た学びを報告する事で、職員全体の質の向上を求め支援の幅を広げていきます。

また、近隣の保育所・学校・自治会等との情報交換を進め、地域との交流を意識した行事を企画したり、それぞれの行事・催し物に積極的に参加して地域支援の環境を整えていきたいと思えます。

### 2 重点テーマと実施状況

#### ①多職種連携

・モニタリング作成時にはクラス職員の他様々な専門職が入り、モニタリング作成や課題設定に反映させることが出来ました。また、日常の中に汎化させて積み上げる事が常態化し、様々な職種が意見を出し合いながら、日々の支援に取り組む事が出来ました。

#### ②資質向上

・外部研修に積極的に参加できるよう職員配置を工夫し、年間22件の研修へ参加することが出来ました。  
・愛児園、乳児園の交換研修に参加でき、定型発達のお子さんの様子を見る事が出来、発達年齢を踏まえた支援と、職員のかかわり方等職員の勉強になりました。  
・年間7ケースのケース検討会を行い、様々な職種からの意見を出し合うとともに、大屋先生からの助言をもらうなどして、多方面からの視点で支援を考える職員の資質向上を図ることが出来ました。

#### ③地域交流

・曾我保育園との交流を再開し、年間7回の交流を行うことが出来ました。自由遊びでの交流の中、保育園の職員とのふれあいや、いつもと違う環境の中でも楽しく過ごすことが出来、次年度への継続的な流れを作ることが出来ました。

#### ④権利擁護

・年間2回の権利擁護チェックリストを全職員が行い、集計結果から問題点を洗い出し、毎月の園内会議の際に振り返りや事例検討を行いました。

### 3 課題と今後の対応

- ①多職種連携を継続してより支援に生かせる情報共有、意見交換を深めていきます。
- ②資質向上を図る為の研修を受講できるようにすすめ、研修内容を職員で共有し、支援の中で実践できるような仕組みづくりをしていきます。
- ③曾我保育園との交流を継続し、課題設定した中で交流が出来るようにすすめていきます。
- ④分かりやすい支援を目指し、視覚支援を充実させた療育を行います。
- ⑤法人内児童部門5事業所での連携を図り、つながりのある支援の為の情報共有をします。

### 4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

平成30年度 事業報告総括表 / ほうあんふじ

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 児童発達支援計画書の基ついた支援を行う	(1) 児童発達支援計画書に基づいた支援を、職員が7同じ立ち位置で行う	全職員	支援計画書の課題の達成7割以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 個々の目標が分かる書式を利用し、達成度を明確にした。</li> <li>• 月間予定にクラス話し合いの日程を組み込み、計画的に話し合いの時間をとれるようにした。</li> </ul>	B
		(2) 子どもに合った視覚支援を取り入れていく	全職員	達成7割	<ul style="list-style-type: none"> <li>• クラス全体に対する視覚支援は10割達成できている。</li> <li>• 個別に使用する視覚支援ツールは4割の理容室であった。</li> </ul>	B
		(3) OT/PT/ST/心理との連携を取り、子どもを理解して支援を行う	全職員	モニタリング作成前に話し合いを1度行う	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 専門職の職員の空き時間をクラスへのフィードバックにあてた。</li> <li>• 専門職の個別にクラス職員が入り、課題や取り組みの様子を随時確認した。</li> </ul>	A
地域交流・地域支援の環境を整える	2	(1) 地域との交流を意識した行事の企画をする	園長・主任	年2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 近隣の店舗に野菜の苗を子どもが買い物に行き、苗の種類や育て方について質問する機会が持てた。他1店舗にも買い物に行くことが出来た。</li> </ul>	B
		(2) 地域の催し物、行事に参加して情報を得る	園長・クラスリーダー	年2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 曾我地区の運動会に園長出席。子ども達の参加できる行事は見つけられず、参加できていない。</li> </ul>	C
		(3) 近隣保育園との交流を継続する	園長・クラスリーダー	年間6回	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 曾我保育園との交流を開始。年長児中心に7回行った。保育園の行事の関係で増やすのは難しいような状況だが、こちらにお散歩がてら来ていただくことも提案したが、実現しなかった。来年度は年間で計画的に交流をしていきたい。</li> </ul>	A
人材育成	3 療育支援の質の向上 職員の質の向上	(1) ボーダー初級研修の受講（2年目以降の未受講者を優先していく）	園長	3名以上の参加	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 3名の参加が出来た。</li> </ul>	A
		(2) 事業所間交流の実施（乳児園・愛児園・第一しおん）	園長・主任	3～5名以上の参加	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1月ふじ→愛児園 2名 ふじ→第一しおん 1名 乳児園→ふじ 2名</li> <li>• 2月ふじ→乳児園 2名</li> <li>計5名の職員が他事業所にて研修を行った。</li> </ul>	A
		(3) 新任職員・非常勤職員への研修	園長・OT・PT・ST・心理	2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 専門職による園内研修を年間5回とケース検討会を1回行った。</li> <li>• その他新任、非常勤向け研修を3回行った。</li> </ul>	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（園内会議）	権利擁護委員・園長	年間6回以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 毎月の園内会議にて、権利擁護のテーマを決めて行ってきた。グループワーク等で、職員全員が発言が出来る工夫をした。</li> </ul>	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 年2回のチェックリストを行い、集計した結果を公表した。結果から、職員の意識が向上している傾向が分かった。</li> </ul>	A

	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	8	4月・5月・6月・9月・10月	行動予測と職員の意識向上
	荷物入れ間違い・入れ忘れ物	6	6月・7月・10月・12月・1月・2月	送迎時の荷物確認の徹底
	車両破損	3	4月・10月・2月	危険予測への意識向上
	誤食	1	3月	危険予測への意識向上
	転倒・転落	4	4月・5月・9月・2月	把握の徹底・危険予測への意識向上
	その他（連絡ミス・把握不足）	4	5月・10月・11月・1月	職員間の連携の徹底
	計	26		

#### 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
	インフルエンザの感染	インフルエンザの感染が広まり、25名が感染した。	1月21日罹患児が10名を超え、保健所へ連絡を入れる 保健所からの指示により、毎日罹患者の増減を報告する 1月31日収束となる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・感染人数を保護者へメールにて連絡</li> <li>・保健日より発行</li> <li>・手洗いうがいの徹底</li> <li>・登園前の検温の呼びかけ</li> </ul>

#### 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
4月26日	職員対応への苦情	特定の職員の対応が適切ではない	苦情についての事実確認 担当職員より謝罪	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当職員より謝罪</li> <li>・保育参観時、職員よりお子さんの様子を説明し、ご理解いただいた</li> <li>・お子さんの受け入れはクラス職員が行う事で徹底した</li> </ul>
9月13日	職員対応への苦情	特定の職員の対応が適切ではない	苦情についての事実確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>・匿名の為謝罪はできていない</li> <li>・当該職員と保護者の接触を避けるよう対応した</li> </ul>
10月15日	職員対応への苦情	特定の職員の対応が適切ではない	苦情についての事実確認	<ul style="list-style-type: none"> <li>・苦情電話の際、謝罪</li> <li>・当該職員と保護者の接触が無いよう、徹底していく</li> </ul>

# 平成30年度 事業報告 / ほうあんふじみのさと

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

当期は、作業以外の利用者の「やりたい」を叶えるような、支援を考えます。そのような支援を通して、職員もやりがいや目標を実現できる喜びを感じられ、働きやすい職場の雰囲気を作り出します。また、短期入所の受け入れ強化と地域移行について、担当者を配置するなどして、具体的に取り組んでいきます。

### 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、月曜日から金曜日までの日課に参加できるようになり、継続的な支援が実現しました。そうすることによって、農園の作物の様子を日々観察できるようになり、収穫や販売が安定しました。また作品班は、作品作りの準備や作業の継続ができるようになり、大作が完成し、県西文化事業で2作品が表彰されました。

#### 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

・地域の方との交流の機会が主に行事であるため、天候により行事を小規模化して行った今年度は、地域の方との交流の機会がほとんどありませんでした。一方で、日課を継続的に進められたことで、アグリ班の企画で法人内の小田原愛児園やほうあんふじ・ほうあんうみの園児、さらには曾我保育園の園児に収穫体験をしてもらうことができました。来年度は具体的に、防災研修の経験を生かすことで、自治会の方との交流を考えています。

#### 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や自閉症セミナー、てんかん講座に参加しました。今年度は全国大会に出席、大きな福祉の動向を知ることができました。また、事業所内での研修（権利擁護・ケース検討等）では、職員会議内で虐待防止研修やコミュニケーションを円滑にするためのワーク等行いました。その結果、職員から自主的に勉強会を行いたいという提案があり、実現しました。

・利用者の「やりたいを叶える」という支援目標に向かうことで、利用者の声を聴いたり自己実現について、考える1年になりました。また、職員会議内では虐待防止のための原因を分析するモデルの研修を行うことができ、職員の意識改革だけでなく様々な角度から、虐待を防止する知識を身に着けることができました。

### 3 課題と今後の対応

①現在ふじみのさととは、高齢化や重度化により緩やかな日課が必要な利用者と、日中活動を充実させ、仲間との時間を楽しむことを経験していきたい利用者との、二極化が顕著です。そのため、介護力のアップと日中活動の充実のための支援力のアップという、二極化したスキルを身に着けていかれるよう、さらに内外の研修や企画に積極的に取り組みたいと思います。

②自治会の皆さまとの交流の機会を、具体的な提案をすることによって、実現したいと思います。

③所内会議を効率よく進めるよう努力することによって、時間を有効に使い、所内研修の機会を充実していきます。一方で、職員の定着のため働きやすい環境を整えられるよう、記録の充実と効率化のためのソフト導入や、職員のキャリアアップを見通した研修への参加を目指します。

④利用者の金銭や人権を守るため、後見人の選任を勧めていきます。

### 4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告



平成30年度 事業報告総括表 / ほうあんふじみのさと

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 利用者の「やりたい」を叶える支援を目指す	(1) 利用者の「やりたい」をアセスメントする	サビ管・ケース担当	アンケートの実施/目標を決める	再アセスメントを実施。平成30年度までに各利用者1項目の「やりたい」を選定して実現に向けて取り組んだ。	A
		(2) スモールステップの設定とモニタリング	サビ管・ケース担当	利用者とともにモニタリング		B
		(3) スモールステップに基づいた個別支援計画の作成と記録の強化	全職員	新しい書式の定着	生活介護事業では新書式で記録作成を実施。入所支援では従来の書式で記載内容が増すように取り組んだ。個別支援計画に反映する内容を記載する視点に立った記録作りが次の課題となる。	A
		(4) 支援会議の見直し	運営会議メンバー	タイムリーなケース会議の実現	生活介護事業と施設入所支援事業に分けた支援会議を開催することで、ある程度二重業務からは解放された。しかし、タイムリーなケース会議は難しかったため、掲示コーナーなどを活用し、統一支援に努め、ケースの課題解決を少しでも早く行うことができるように努めた。	C
		(5) 地域移行に向けた、アセスメント	地域移行担当	家族との確認や具体的なスケジュールリング	年度の後半になって、少し具体的に変わった利用者があった。スケジュールリングについては、年度が変わってからの取り組みとなっている。	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 短期入所事業の充実	(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	ごあいさつするにとどまった。	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・全職員	新規2団体以上	地域の方との関わりが作れなかったが、音楽関係の方に新旧数組来園していただいた。特に、高校生の吹奏楽部に付いては、今後福祉に関心をもってもらえる機会になるように継続して来園してもらう。	B
		(3) 短期入所・日中一時支援の充実	運営会議メンバー	短期担当の配置	課長のほかに新規の担当者を配置することはできなかった。地域の連絡会議には参加し、情報交換をすることはできた。来年度の配置に向け、引継ぎを始めた。	C
		(4) 農園では日中活動として定着するよう、計画的な作付けを行う	アグリ班	年間計画の作成と実施	収穫が安定し、法人内の園児たちに加え地域の保育園児にも、収穫体験をしてもらうことができた。また、雨天時の日課も安定して行うことができている。	A
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) 利用者の自己決定・自己実現につながる支援計画	サビ管・全職員	年10回	具体的な研修としては実施できなかった。毎月の生活介護会議（1F2F）、入所支援会議で自己決定・自己実現の視点で支援の検討を重ねることができた面もあったと思われる。	C
		(2) 支援会議の内容・やり方の整理	運営会議メンバー	年2回	会議を効率的に進めるために、文書にしたものを準備することに努め、時間の短縮を目指すとともに、コミュニケーション力向上のための研修や虐待研修を行っている。	B
		(3) 利用者の自己決定・自己実現とともに、職員もやりがいや目標達成に喜びを感じる	サビ管中心に全職員	年2回	具体的な研修としては実施できなかった。日々の通常業務を無事に展開することのみに追われやすく、職員のチャレンジや「やりがい」や目標達成への満足感は満たされにくかったと感じた。	C
		(4) できるだけ同じシフトで勤務できるような人員配置を目指す	管理職	各事業ごとのシフトの作成	生活介護事業と入所支援事業の事業ごとに担当職員を配置することに努め、特に生活介護事業に於いては、長年の課題であった「継続支援」をほぼ実現することができた。その結果として、文化事業での受賞につながった。入所支援の方では、改めてアセスメントをし「やりたい」を引き出し、その実現に向けて支援を続けたい。	A
権利擁護	4 権利擁護の推進に向けた取り組みの本格実施	(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	毎月、職員行動規範から一項目を選択し職員室や共用スペースに張り出し、所日誌にも記載し、日々声に出して確認するようにした。しかし職員側の常識で支援することが、感情的なやり取りにつながってしまった。行動規範の振り返りが課題となっている。	C
		(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	年2回	チェックリストを年2回実施し、結果を職員会議で周知共有した。	A
		(3) 安定のための「整理されすぎた環境」から、利用者が本当に望むことの実現	全職員	通年	すこしづつ自己実現に向けて、希望したことが叶った利用者もいたが、もう一步踏み込んだ自己実現に向けて努力が必要だと思われる。	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）	9	4、6、7、8、9、10、11、12	見守り、把握強化や、足元などへの配慮が必要。 薬のセット時や服薬前は必ず薬包の表記を確認する。 開閉を行なう際は確実に確認を行なうと共に把握を徹底する。 様々な物品の持ち帰りや置忘れがある。使用した物は確実に返却や破棄 をする為に確認を徹底する。
	服薬	6	4、8、9、11、17、2	
	未施錠	2	5、1	
	金銭未返却	0		
	その他	16	4、5、6、7、8、9、11、1、2、3	
	計	33		

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
事故報告	誤飲	3	6、2	本人の特性を理解、配慮すると共に物品の管理、情報の共有を徹底する。 薬のセットや服薬前の確認、ダブルチェックを行なう。 利用者様の特性、情緒面などを考慮した上で把握を行なう。 見守りや把握、付き添いの徹底、強化 (発作による転倒は10件、転倒事故対象者は3名) 施錠確認の徹底、短時間であっても確実に施錠を行なう。 虐待、文書紛失、物品持ち帰り、マダニ、渡し間違い、入浴時発作による水没、未施錠、車両事故2件
	アレルギー関連	0		
	薬物関連	5	7、11、1	
	他害・怪我	6	7、8、10、2	
	転倒	21	4、5、6、8、9、10、12、1、2、10	
	所在不明	1	10	
	その他	9	5、7、10、12、1	
	計	45		

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
1月11日	不適切行為	職員による不適切行為。過度に行動を制止したことにより、首に引っかけ傷等ができた。	御家族への報告及び謝罪	御家族、小田原市、県へ連絡。1月23日に事業所内にて権利擁護、利用者理解についての研修を行なう。
1月14日	転倒・骨折	作業室増設部金具に足が引っ掛かり転倒。右股関節骨折。	東乃整形外科を受診	御家族、小田原市、県へ連絡。足元の安全確認を行なった上で誘導を行なう等の対応を検討し、ご本人だけでなく他利用者にも実施。

苦情解決報告	無し			
--------	----	--	--	--

# 平成30年度 事業報告 / ほうあん第一しおん

責任者：近藤 秀樹

## 実施事業

多機能型事業所 就労移行支援（6名） 就労継続支援B型（45名）  
生活介護（9名） 放課後等デイサービス（10名）  
日中一時支援

## 1 当期目標と方針

利用者が求める内容を日課等に反映させ満足度を上げることで【今日も来て良かった】が実現できるよう取り組んでいきます。同時に出席率を伸ばし、増収に繋げていきます。

放課後等デイでは、ここでしか行うことのできない訓練を提供していきます。

また、パン工房グウテと菓子工房グウテは、リピーターの獲得と商品開発を目指していきます。更に地域へは地元の資源を利用した活発的な活動を行うことで、しおんを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

- ・年に2回満足度アンケートの作成を行い、利用者や家族から意見をいただきました。その結果を参考とし、次年度の計画策定に生かしていきます。

### ②放課後等デイサービス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や接客訓練を実施しました。成果として菓子工房実習7名、「茶のまある」接客実習を4名行いました。

### ③焼き菓子では小田原らしさが伝わる商品開発

- ・小田原らしさが伝わる商品の取り組みでは、中身とパッケージまで企画しましたが、販売までには至らず終了しました。

### ④しおんでできることを提供

- ・地域美化運動毎月1回の実施と地域交流会を実施しました。地域交流会では片浦小学校親子8家族と放課後等デイサービス利用者8名の交流による和菓子作り教室を外部講師に依頼し、実施しました。

### ⑤権利擁護(行動規範の浸透)研修の実施

- ・「職員行動規範」、「虐待防止のためのガイドライン」を全職員に浸透させるために、チェックリストを年2回実施しました。また、職員会議にて模擬体験などグループワークを実施しました。

## 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プレミアム土曜開放の実施の検討など次年度も継続していきます。

### 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菓子工房は廃業し、調理パン製造ができる環境を整え、今後は調理パン製造工程を安定させ更なる工賃アップを図ります。就労継続支援事業の平均工賃を2万円目標としていきます。

### ④しおんでできることを提供し、定期的にほうあん第二しおんとも協力をし、地域交流会を実施していきます。

### ⑤権利擁護については引き続き事業所内研修を計画し、意識を高めていきます。

### ⑥就労移行支援事業は法人内ほうあんのぞみに一本化を行い、就労移行支援事業の指定は平成31年3月31日廃止、就労継続支援B型事業の定員を増加させます。

## 4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

平成30年度 事業報告総括表 / ほうあん第一しおん

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) 昨年度利用者や家族より満足度アンケートを取ったものを集計し、今年度の日課等に反映する	所長・課長・主幹・担当	アンケートを基にした日課の実施	利用者全体を通し見た際、体調不良による当日欠席が多い傾向にあります。アンケートを取ることで利用者家族の意向がわかり、次年度土曜日課の扱いや日課の見直しを図る機会となった。	B	
		(2) 放課後等デイサービス利用者の将来に繋がる生活・作業訓練を提供を行う	放デイ担当	新規利用者3名受入れ	菓子工房グウテ実習を目標として訓練に積み重ね取り組み、今年度は菓子工房実習7名、茶のまる実習（接客・洗い物）4名が実行できた。	A	
	2 焼き菓子の商品開発に取り組む	(1) パッケージから全て作成し、手土産やギフトとして使えるもので小田原らしさが伝わる商品を作る				沖野氏とデザイン使用契約は交わすことができた。	A
			パン工房職員	土産物用商品完成		パッケージについてはお菓子購入者がアルミ缶などを他で再利用できるものに工夫した。	B
			菓子工房職員			中身のクッキーについては、インパクトのある大きいサイズのレモン型クッキーを5枚入れることにした。	B
			その他 全職員	ギフト商品完成		企画まではしたものの菓子工房の利益を追求した際、次年度に突き進める物ではなく、菓子工房は今年度で廃業の結果となった。	C
地域交流貢献	3 地域へは地元を利用した活発的な活動を行うことでしおんを知っていただきます。	(1) 美化運動を定期的に行う	各事業毎	月に1度実施	美化清掃は歩行と同時進行で月に1度は実施できた。	A	
		(2) 定期的にしおんで地域交流会を実施する	所長・課長・主幹・全職員	年に1回以上	地域交流会では和菓子作り教室を3月に外部講師に依頼し実施し、そこでは地域小学校親子8家族と放課後等デイサービス利用者8名の交流実施になった。	A	
人材育成	4 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実施する	ケース担当	2ヶ月に1度実施	各事業中での話し合いの他広がりがないため、今後はほうあんホッと相談カフェ相談員にケース会議に出席依頼をしていきたい。	C	
		(2) 職員は年に2回外部研修に参加できるようにする	所長・課長・主幹	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回受講できた。	A	
		(3) 職場内研修を実施する	研修講師派遣	年：2回	所有者管理委員会主催の安全運転研修の他、接遇マナー研修を実施できた。	A	
権利擁護	5 権利擁護（行動規範の浸透及び研修）	(1) 行動規範、虐待防止のためのガイドラインを職員会議で確認しあう	KW&権利擁護	全職員への浸透	権利擁護委員会で利用者アンケートを実施した。その他、ポスター掲示を行ったが後期は実施できなかった。	B	
			委員会担当				
		(2) 人権研修を年2回以上実施する	権利擁護委員会	研修2回実施	支援課会議の中で模擬体験などのグループワークが実施できた。	A	
(3) 権利擁護チェックリストを全職員実施する	虐待防止・権利擁護委員会	全職員アンケート・評価・分析	チェックリストを2回実施し、職員は再度自分自身の行動を確認する機会がもてた。	A			

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
ひやり ハット 報告	利用者間トラブル	17	5月、6月、7月、8月、9月、10月	怪我する前に対応できた
	転倒	1	10月	椅子から転げたが怪我はなかった
	道具の扱い	3	6月、7月、8月	ハサミが廊下や教室に置きっ放し
	伝達ミス	20	5月、7月、8月、9月、10月	連携の強化が課題
	計	41		
事故報告	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
	交通事故	0		
	物損	9	6月、7月、11月、12月、2月	利用者が物にあたり壊れた（職員の支援の統一を図る）
	ケガ	3	6月、1月	利用者間の接点に気を付け職員配置をする
	その他	2	7月、11月	異物混入のないよう使用方法の確認を再度徹底した
	計	14		

重大事故報告（県・市への報告したもの等）

なし

苦情解決

なし

## 実施事業

生活介護 (40名) 短期入所 (4名) 短期入所：シトラス (5名)  
共同生活援助 (6名) 日中一時 (2名)

### 1 平成30年度の目標と方針

将来を見据えた取り組みとして、利用者主体の活動を進める挑戦を行いたいと思います。そのために、利用者のグループ編成を見直し、知的障害と重症心身障害の利用者を大きくグループ化した2課体制を構築し、ご本人の希望する活動や体験機会を一層増やしていきます。このことは重度利用者の意思決定支援にも繋がると考えています。職員にとっても支援技術の蓄積や情報共有の行いやすい環境整備を目指します。

### 2 重点テーマと実施状況

#### ① 2課制の構築による意思決定支援に向けた取組

- ・障害程度の近い利用者で各課を構成することにより、利用者のペースに合わせた活動や支援を実施することが出来、日課をスムーズに取り組めるようになりました。
- ・自分自身で日課の選択が出来る利用者に対し、声掛けや絵・写真のカードを見せて、本人の好む日課の選択を行うなど利用者主体での取組の意識がすこしずつ広がってきました。意思表示が難しい方には、様々な体験をしていただき、その行動や表情をアセスメントすることで意思決定支援導入の為の情報として収集しています。

#### ② 利用者の日々の様子の計画的な発信と地域理解の推進

- ・Webマガジンに関しては、更新の仕組み作りを行い下期は行事以外にも発信しました。
- ・地域防災会議に参加し、台風等の風水害時の危険個所の確認と情報収集などについて地域自治会や住民の方々と共有できました。

#### ③ 職員一人一人の支援技術の向上

- ・1課は支援スタッフ部会、2課は重症心身障害児者関係施設協議会を中心に計9回の研修参加をしました。

#### ④ 働きやすい職場環境づくり

- ・就業規則を変更し、仕組みを作ることで休憩時間の確保が出来るようになりました。
- ・宿直明けの退勤時間の見直しを実施しました。

#### ⑤ 虐待防止と利用者の意志を尊重した積極的な権利擁護への取組み

- ・支援員による車椅子乗車を実施し、利用者体験の機会を設けました。体験した支援員からは、新たな気づきや反省点等が多数出され、権利擁護意識を高めることが出来ました。

### 3 課題と今後の対応について

- ① 利用者の意思が出来る限り反映されるよう、日々の活動を月間で評価し、次の支援目標を職員で共有し統一した支援を行うための仕組みづくりに取り組みます。
- ② 利用者の高齢化や重度化への対応のために、理学療法士等のリハビリスタッフの配置を進め、多職種による支援の仕組みづくりを行います。
- ③ 職員一人一人の支援技術の向上に向けた取り組みを行います。
- ④ 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、利用者の意思を尊重した積極的な権利擁護への取り組みを行います。

### 4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

平成30年度 事業報告総括表 / ほうあん第二しおん

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 2課制の構築により、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に取り組む	(1) 利用者が日課を選択し、様々な活動に参加できるための仕組みづくりを行う	課長	仕組み構築	新体制の構築としては、利用者・支援員共に混乱なく、安定的に日々の日課提供ができるようになった。ツールを使っての日課の選択に関しては、現状一部の利用者へのみしか行えていない。但し、その日の体調や状況により、予定を変更し一人ひとりに適した支援を提供する認識が定着してきている。選択肢としての整備は出来てきたので、利用者が活動を選択する部分について今後注力する必要がある。	B
		(2) 支援計画及び月間まとめ、日々の記録を見直し、活動結果が評価され次に繋げるようにする	課長&各担当	仕組み構築	日々の記録、月間アセスメント表の評価と反映がまだ不十分である。今後ケース単位での振り返り機会を細目に行う必要がある。	C
	2 今後のグループホーム展開に向けてスムーズな運営体制を作る	(1) 利用者の状態を見極めながらより本人が過ごしやすい支援環境を実現する	シトラス担当	仕組み構築	季節毎のイベントの企画と、より生活しやすい環境の整備と身体的ケアを心掛け、適宜修正しながら運営している。利用者の身体状況に関する情報集約に関し、一部日中活動との連携不足があり、日中活動との情報伝達のシステム化を見直す必要がある。	B
		(2) 勤務体制の見直しによるスムーズな運営体制を作る	課長&シトラス担当	体制構築	勤務内容はその都度見直しを行い、現状安定的に行えている。	A
地域交流	3 利用者の様子をもっと知って頂けるよう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	(1) ボランティアと共に成長する継続的関係を目指し、様々な体験機会をつくる	ボランティア担当	継続的 56団体 + 新1団体	継5団体 + 新4団体で、のべ10団体のボランティアが来所された。継続して定期的にボランティアに来て頂けるよう積極的に活動するとともに、ご紹介等により新規団体にも来所して頂けた。	A
		(2) 地域イベントに参加し地域理解を進める（鹿島踊り・県民祭り・民生委員会議・おかめ祇祭り等）	地域交流担当	3回以上	地域防災会議及び県民祭の計2回に参加した。台風等の風水害時の危険個所の確認と情報収集などについて地域自治会などと共有した。	B
		(3) 防災意識をより向上し、施設BCPを職員と共有する	防災担当	BCPの職員共有	今年度初めて送迎時避難訓練を、全10ルート中4ルート実施しました。実施することで様々な課題に気づくことが出来ている。11月の一斉防災訓練は全員の共通認識で揃えることができた。	B
		(4) 家族と地域の方やボランティアが共に過ごせる交流を行う	ボランティア担当	年2企画	夏祭り及びクリスマス会では、ご家族・ボランティア・ヒルトンホテルの方々との交流の機会を創れた。	B
		(5) Webマガ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	Web担当	各課6回以上	上期は行事を含め6回の更新で、記事作成が出来るだけ簡単にできるよう仕組みづくりを行い、下期は11回の更新となった。	A
人材育成	4 職員一人一人の支援技術の向上（障害特性や介護技術の蓄積）に向けた取組みを行う	(1) 利用者の安全の為に支援の統一とKYTの定着と仕組みづくりを継続する	介護技術担当	検討課題3件以上	歩行介助・入浴介助・食事介助に関するKYTを3回実施した。日常の危険個所、介助の仕方などを共有する事が出来た。	A
		(2) ひやりハット・事故報告の周知徹底と再発防止への取組を行う	リスクマネージャー&担当	年4回以上	今年度は小さな事故でも報告し、改善策を作り策を続けていくことで事故を減らしていくことを念頭に置き活動を行った。再発防止への周知徹底の取組みについては行うことが出来なかった。	B
		(3) 多くの職員が研修に参加するとともに所内で共有する為の仕組みづくりを行う	各課長	随時	1課は支援スタッフ部会、2課は重心協に参加出来る様取組み、勤務都合上計3回ほどの参加となる。その他研修に参加しているが仕組みとしてはできていない。	B
職場きづくり	5 働きやすい職場環境に向け業務改善への取組みを行う	(1) 職員の働きやすさに向けて、就業時間及び休憩時間の見直しを行う	所長・課長	就業規則の変更と定着	就業規則を変更し、45分間の休憩時間の確保に取り組むとともに、宿直明けの退勤時間の見直しを実施した。	A
権利擁護	6 利用者自身及び障害特性をより理解し、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組み	(1) 行動ガイドライン及び行動規範を定期的に取り上げ、グループワークで意見交換を行い深めるとともに職員一人一人の取組みテーマを設定する	権利擁護委員会（所内）	支援会議で年4回以上実施	支援員による車椅子乗車を実施し、利用者がどの様に見えるのかを体験する機会を設け、終礼で全員で振り返りを行った。体験した支援員からは、新たな気づきや反省点等が多数出され、意識向上に繋がった。又、権利擁護の観点から定時排泄を見直す事に取り組んでいる。	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及び振り返りを行う	権利擁護委員会（法人）	年2回実施と結果の共有	チェックリストを2回実施し、それぞれの結果の共有を行い、個人個人の認識の違いを共有し権利擁護意識の向上に繋がった。	B

ひやりハット 報告	種類	回数	種類	回数
	転倒・転落	18	プライバシー	3
	薬・胃ろう	5	その他	7
	誤飲異物混入	7		
	物の破損	2		
	他害	6		
	発作	1	計	49

事故報告	種類	回数	備考（内容等）
	転倒・転落	7	利用者がバランスを崩し転倒するケースが増えている
	介助中	0	
	発作	3	作業中に火傷をしてしまう
	薬・胃ろう	10	誤薬や落薬、薬の出し忘れがあった
	物の破損	2	送迎車内で備品を壊してしまう
	車両事故	1	原因不明の傷が出来ていた
	暴力・他害	6	利用者が隣にいた利用者をひっかいてしまう
	プライバシー	6	書類の入れ間違え、私物の誤使用があった
	金銭面	0	
	その他	7	所在不明、原因不明のけが、水分補給忘れがあった
計	42		

#### 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30年 12月7日	作業中に火傷し病 院受診	30歳台の男性利用者が、日課にてグルーガンを使用し作品を制作中、本人の車イスのテーブル上に職員がグルーガンを置いてしまう。本人の右手第三指に先端が触れ火傷をしてしまう。	看護師指示により10分間冷水で冷却。その後病院受診を行う。医師からは多少赤く腫れているが、様子観察でよいとの所見であった。	事故発生後すぐに家族に電話連絡を行う。謝罪し応急処置はしているが、念のため病院受診を行うことを説明。了承を得る。

#### 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			



## 実施事業

児童精神科医療（診療、リハビリテーション）

### 1 当期目標と方針

（事業の目的）

自閉症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なく、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、一人ひとりにあ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。

### 2 重点テーマと実施状況

#### ①ほうあんふじとほうあんうみに通う子どもたちを診療につなげる

- ・ほぼ達成（約 150 名）。ほうあんうみとほうあんふじの子どもたちは、随時診療につなげることができた。
- ・開所以前より訓練・リハビリ中であったケースは診療につなげることができた。

#### ②検診や診療所、幼稚園・保育園からの受診システムの提案

- ・地域に対する当院の存在の周知は完了（ホームページ、パンフレット、行政や関係機関への紹介等）
- ・平成 30 年度初診患者数 495 名（開業 1 年の 4 月末までで 535 名）
- ・ほうあんふじ・うみ、小田原愛児園・乳児園の子どもたちの初診診療  
ふじ:21 名、うみ:23 名、愛児園:16 名、乳児園:4 名
- ・地域における受診システムは未整理。複数から紹介があり、システムはない状態。

#### ③診療体制の確立

- ・診療スタイルはほぼ確立。スタッフ連携も良好。
- ・地域医療機関との連携は未整理。
- ・集団精神療法（SST）を試験的に導入した（就学児 6 名、月一回実施、6 カ月間）

#### ④検査、訓練体制の確立

- ・開所前より既に指導や訓練に導入されていたケースの継続はほぼ達成（約 60 件）
- ・指導、訓練ケース（のべ件数）  
PT：265 件、OT：857 件、ST：881 件
- ・発達検査は初診ケースの全例に施行する方針とし、既に地域で施行されているなどのケースを除き実施した（187 件）
- ・心理検査結果検索システムを構築した。

### 3 課題と今後の対応

#### ①診療体制の整理

- ・安定した診療の継続
- ・集団精神療法の充実にむけて：SST 継続と SST 後フォロー
- ・Dynamics メンテナンス（レセプトチェックシステム構築、心理検査結果検索システムのメンテナンス）
- ・外来アメニティの充実

#### ②ほうあんふじ・うみ、小田原愛児園・乳児園の子どもたちの診療と連携

- ・法人内 5 事業所の合同ケースカンファレンスや勉強会の開催
- ・当院ケース会議への園長や担任の参加

③地域からの新規患者と定期診療

- ・地域連携（相談事業）の試行

④検査、訓練の充実

- ・ケースカンファレンスの実施

## 5 詳細報告

新患者数(地域別)														
	小田原市	南足柄市	中井町	大井町	松田町	山北町	開成町	箱根町	真鶴町	湯河原町	大磯町	二宮	秦野市	その他
初診患者	176	61	8	37	20	7	47	6	4	11	4	16	21	4
対象人口	22375	5203	1004	2267	1087	969	2659	842	540	2140	3560	3006	19397	
頻度(%)	0.786592	1.172401	0.796813	1.632113	1.839926	0.722394	1.767582	0.712589	0.740741	0.514019	0.11236	0.532269	0.108264	

