

令和元年度 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、法人の経営基盤を見直し、持続可能かつ信頼性のある組織体質の醸成を目指して理事会・評議員会の運営を行った。地域福祉の担い手として成長しつつ事業継続するために、基盤となるガバナンスの強化、内部統制及び財務規律の強化に取り組んだ。法人の人事制度の刷新を図り、人事制度構築プロジェクトが1年半をかけて新設の役割等級制度、評価制度、賃金制度を完成させ、スタートした年となった。今後は新しい人事制度を軌道に乗せつつ、職員のキャリアパスを定着させ、より貢献度の高い、一人一人の専門性と強みを生かせる組織を目指していきたい。他方法人幹部が集まり事業所の10年後に向けた課題抽出と方向性について話し合いを重ね、法人設立120周年のビジョン策定に向け、できるかぎり正しい経営判断を行うための意見交換、情報収集を行ってきた。令和2年度は、地域への公益的取組やコロナ禍の最中／以後の社会の再構築に向けて、行政や地域社会との対話を深め、中長期ビジョンを完成させたい。

III. 法人の状況に関する重要な事項

(1) 評議員の状況（令和元年度末現在）

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：該当なし

末澤 日呂（すえざわ ひろ）

職業：無職

評議員選任の評議員選任・解任委員会決議年月日：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：該当なし

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：該当なし

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：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：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：該当なし

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：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、一般社団法人小田原市観光協会 理事、公益財団法人小田原市体育協会 理事、小田原市自治会総連合 副会長、小田原市交通安全対策協議会 委

員、小田原市市民活動推進委員会 委員、小田原市市民交流センター運営協議会 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：144,781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（令和元年度末現在）

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：非常勤（嘱託）

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：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：社会福祉法人素心会 理事

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：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：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：国際ビジネス研究グループオフィスU 首席代表

理事選任の評議員会決議年月日：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：公益財団法人日伊協会 理事、キャンパスおだわら人材バンク 語学・国際交流講師

大水 清世（おおみず さわよ）

理事の役職：なし

常勤・非常勤の別：常勤

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 法人本部長

理事選任の評議員会決議年月日：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：該当なし

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：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：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：非常勤（嘱託）

職業：社会福祉法人宝安寺社会事業部 小田原愛児園園長

理事選任の評議員会決議年月日：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：該当なし

年度中に退任した理事：なし

理事全員の報酬等の支払総額：55,548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（令和元年度末現在）

加藤 馨（かとう けい）

職業：社会福祉法人長寿会 理事長 兼 陽光の園 施設長

監事選任の評議員会決議年月日：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：社会福祉法人平塚あさひ会 理事、一般社団法人神奈川
県高齢者福祉施設協議会 会長

志村 恵美子（しむら えみこ）

職業：志村公認会計士事務所 所長

監事選任の評議員会決議年月日：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：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：177,918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（令和元年度末現在）

小林 芳子（こばやし よしこ）

職業：無職

委員選任の理事会決議年月日：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：該当なし

加藤 馨（かとう けい）

職業：社会福祉法人長寿会 理事長 兼 陽光の園 施設長

監事選任の評議員会決議年月日：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：社会福祉法人平塚あさひ会 理事、一般社団法人神奈川県高齢者福祉施設協議会 会長

大水 健晴（おおみず たけはる）

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：令和元年6月20日

任期：令和元年6月20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：社会福祉法人進和学園 監事、神奈川県知的障害者福祉協会 理事

年度中に退任した委員：なし

(5) 評議員会の開催状況

令和元年6月20日 定時評議員会（出席者：評議員6名、理事4名、監事2名）

報告事項 平成30年度事業報告の内容報告について

第1号議案 平成30年度計算書類及び財産目録の承認の件

第2号議案 理事6名選任の件

第3号議案 監事2名選任の件

令和元年12月5日 臨時評議員会（出席者：評議員7名、理事2名、監事2名）

第1号議案 令和元年度第一次補正予算の件

第2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件

令和2年3月24日 決議の省略（みなし決議）※新型コロナウイルス感染拡大防止策のため

第1号議案 令和元年度第二次補正予算の件

第2号議案 令和2年度事業計画の件

第3号議案 令和2年度当初予算の件

(6) 理事会の開催状況

令和元年6月5日 決算理事会（出席者：理事6名、監事1名）

- 第1号議案 平成30年度事業報告の承認の件
- 第2号議案 平成30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 理事候補者の件
- 第4号議案 監事候補者の件
- 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決定の件
- 第6号議案 規程類改定の件
 - ①自己啓発援助規程
 - ②内部監査規程
- 第7号議案 ほうあんふじ厨房改修工事の件

令和元年6月20日 理事会（出席者：理事6名、監事2名）

- 第1号議案 理事長選定の件
- 第2号議案 評議員選任・解任委員会委員選任の件

令和元年9月25日 理事会（出席者：理事6名、監事2名）

- 第1号議案 規程類改定及び廃止の件
 - ①職員就業規則・職員給与規程・人事考課規程（廃止）・人事考課実施要領（廃止）
 - ②経理規程
 - ③運営規程（小田原愛児園）
 - ④運営規程（小田原乳児園）
- 第2号議案 火災保険の解約及び再契約の件
- 報告事項 理事長の職務執行の状況について

令和元年11月26日 理事会（出席者：理事6名、監事1名）

- 第1号議案 令和元年度第一次補正予算の案の件
- 第2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3号議案 神奈川県指導監査改善報告の件（小田原愛児園及び小田原乳児園）
- 第4号議案 臨時評議員会の日時、場所、目的事項及び議案の決定の件
- 第5号議案 職員給与規程の改定の件

令和2年3月6日 理事会（出席者：理事6名、監事2名）

- 第1号議案 令和元年度第二次補正予算の案の件
- 第2号議案 令和2年度事業計画の案の件
- 第3号議案 令和2年度当初予算の案の件
- 第4号議案 ほうあんふじ厨房改築工事の件

第5号議案 規程変更の件

- ①有期契約等職員就業規則
- ②職員就業規則
- ③職員給与規程
- ④運営規程〔ほうあんうみ、ほうあんふじ〕

第6号議案 理事を兼任する職員の給与の決定の件

第7号議案 評議員会みなし決議（決議の省略）に係わる目的事項及び議案の決定の件

報告事項 理事長の職務執行の状況について

(7) 評議員選任・解任委員会の開催状況

なし

(8) 前会計年度の監事監査の状況

①監事監査実施年月日：令和元年5月21日

場 所：宝安寺客殿

監 事：加藤 馨

志村 恵美子

監査結果：平成30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：なし

(9) 重要な財産の処分及び譲受け（工事請負契約を含む）

「ほうあんふじ」における厨房改修工事

決議年月日：令和元年6月5日（※理事会 第7号議案）

※「ほうあんふじ」と「ほうあんふじみのさと」で共有している厨房施設について、サービスの向上を目的とする厨房改修工事を決議しました。

「法人全体」における火災保険の解約及び再契約

決議年月日：令和元年9月25日（※理事会 第2号議案）

※火災保険料の値上げに対応して、補償内容を見直した再契約について決議しました。

代 理 店：株式会社福祉施設共済会

保 険 会 社：あいおいニッセイ同和損害保険株式会社

旧契約期間：平成28年2月1日～令和3年2月1日（5年間）

旧 保 険 料：5, 163, 350円

※平成29年6月9日に「ほうあん地域支援センターまある」を追加

追加保険料：763, 320円

返還保険料：1, 625, 950円

新契約期間：令和元年9月30日～令和6年9月30日（5年間）

新保険料：5,500,990円

「ほうあんふじ」における厨房改修工事

決議年月日：令和2年3月6日（※理事会 第4号議案）

※理事会（令和元年6月5日開催）で審議した内容について、入札に係る具体的な内容を決議しました。

入札立会人：監事 志村 恵美子

理事 杉山 喜市

理事 内田 俊正

指名業者：今泉建設株式会社

小泉建設株式会社

株式会社コラム建設

株式会社五神建設

有限会社シモジ工業

設計管理費用見積：1,000,000円（税抜、申請印紙代金別途）

予定価格：21,000,000円（税抜、プロパンガス配管工事別途）

落札上限価格：19,950,000円（税抜、予定価格の95%）

今後の予定：令和2年3月15日 入札用資料を各業者へ発送

令和2年4月15日 業者入札書を開札（業者決定）

令和2年5月上旬 工事着工

令和2年7月下旬 工事完成および引渡し

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

（11）重要な役割を担う職員の選任及び解任

理事候補者6名

選任年月日：令和元年6月5日（※理事会 第3号議案）

氏名：望月 郁文（もちづき いくふみ）

杉山 喜市（すぎやま きいち）

内田 俊正（うちだ としまさ）

大水 清世（おおみず さわよ）

近藤 秀樹（こんどう ひでき）

権野 あい子（しいの あいこ）

監事候補者2名

選任年月日：令和元年6月5日（※理事会 第4号議案）

氏名：加藤 馨（かとう けい）

志村 恵美子（しむら えみこ）

理事長

選定年月日：令和元年6月20日（※理事会 第1号議案）

氏 名：望月 郁文（もちづき いくふみ）

評議員選任・解任委員会委員3名

選任年月日：令和元年6月20日（※理事会 第2号議案）

氏 名：小林 芳子（こばやし よしこ）

加藤 馨（かとう けい）

大水 健晴（おおみず たけはる）

（12）職員の状況（令和元年度末現在）

施設名	常勤職員	有期雇用等職員	合計
法人本部	3名	3名	6名
小田原愛児園	28名	20名	48名
小田原乳児園	23名	14名	37名
ほうあんのぞみ	12名	19名	31名
ほうあんホッと相談カフェ	4名	2名	6名
ほうあんうみ	17名	13名	30名
ほうあんふじ	21名	20名	41名
ほうあんふじみのさと	24名	9名	33名
ほうあん第一しおん	15名	21名	36名
ほうあん第二しおん	23名	12名	35名
ほうあんなぎさ	1名	4名	5名
法人全体	171名	137名	308名

等級	職種	人数	等級	職種	人数	等級	職種	人数
—	理事長	1	FT5	専門主任	2	OW5	事務主任	2
M5	総合施設長・法人本部長	1	FT4	専門副主任	0	OW4	事務副主任	0
M4	園長・所長・院長・事務長	8	FT3	専門職（コーチ）	0	OW3	事務員（コーチ）	0
M3	副園長・副所長・副院長・事務次長 （ほうあんホッと相談カフェ所長）	0	FT2	専門職（アドバンス）	2	OW2	事務員（アドバンス）	3
M2	課長	7	FT1	専門職（レギュラー）	0	OW1	事務員（レギュラー）	2
M1	課長補佐	5	CSV3	高度専門職	2	OW0	事務員（ルーキー）	0
D2	主任	10	CSV2	高度専門職	3	非常勤 職員	保育スタッフ	31
D1	副主任	10	CSV1	高度専門職	0		児童発達支援スタッフ	3
H3	保育スタッフ（コーチ）	0	N5	看護主任	0		支援スタッフ	46
H2	保育スタッフ（アドバンス）	14	N4	看護副主任	0		作業療法士	1
H1	保育スタッフ（レギュラー）	14	N3	看護師（コーチ）	2		理学療法士	1
H0	保育スタッフ（ルーキー）	4	N2	看護師（アドバンス）	0		言語聴覚士	2
J3	児童発達支援スタッフ（コーチ）	1	N1	看護師（レギュラー）	0		臨床心理士	2
J2	児童発達支援スタッフ（アドバンス）	5	E5	栄養主任	0		相談支援専門員	1
J1	児童発達支援スタッフ（レギュラー）	13	E4	栄養副主任	1		看護師	3
J0	児童発達支援スタッフ（ルーキー）	6	E3	栄養士（コーチ）	0		栄養士	1
S3	支援スタッフ（コーチ）	0	E2	栄養士（アドバンス）	2		調理員	10
S2	支援スタッフ（アドバンス）	16	E1	栄養士（レギュラー）	3		事務員	5
S1	支援スタッフ（レギュラー）	26	C2	調理員（アドバンス）	2		世話人	6
SO	支援スタッフ（ルーキー）	7	C1	調理員（レギュラー）	1		運転手	6
			CO	調理員（ルーキー）	0		添乗員	4
							駐車場誘導員	2
						その他	3	
						嘱託 職員	嘱託職員（役員と管理職を除く）	6

（13）行政官庁認可等事項

なし

（14）法人所轄庁からの報告徴収・検査への対応状況

関東信越厚生局及び神奈川県による社会保険医療担当者の新規個別指導

実施年月日：令和元年6月24日

施設：ほうあんなぎさ

《新規個別指導における指摘事項》

I 診療に係る事項

1. 通院精神療法について、診療の要点の診療録への記載が不十分（特に未就学児に対するもの）である例が認められたので改めること。
⇒未就学児などの小児に対する通院精神療法については、個々の発達段階や特性に配慮し、言語的な関りだけでなく、視覚資材や玩具などの非言語的な方法などを用いて診療を行っています。診療録への記載に際しては、これらの診療の要点が明確になるような記載をするようにしました。
2. 通院集団精神療法について、個々の患者の診療録への実施した療法の要点の記載が不十分

である例が認められたので改めること。

⇒通院集団精神療法について、内容の記載はセッション毎に個々の患者に対して実施した内容を記載するよう「集団SST記録」を作成し記載するように改めました。

II 管理・請求事務・施設基準等に係る事項

1. 電子的に保存している記録の管理・運用について、「医療情報システムの安全管理に関するガイドライン第5版」に準拠していない事項が認められたので改めること。

⇒電子カルテレセプトのオンライン請求システム等の診療所で用いる医療情報システムのパスワードは2か月以内に定期的に更新することとしました。あわせて、「レセプトのオンライン請求システムに係る安全対策の規定」にパスワード設定に関する項目を追記し、月に一回開催している診療所の連絡会議で職員に対してパスワードの定期的変更について確認することとしました。

2. 掲示事項について、施設基準に関する事項を掲示していない事項が認められたので改めること。

⇒必要な施設基準を記載するよう改めました。

神奈川県による指導監査

実施年月日：令和元年8月8日

施設：小田原愛児園 及び 小田原乳児園

≪文書指摘事項≫

指摘事項：保育所保育指針に基づいた保育の計画のうち、保育の基本となる全体的な計画を作成してください。

改善措置：「2019年度全体的な保育の計画」を策定しました。

神奈川県による指導監査

実施年月日：令和2年1月30日

施設：ほうあんうみ 及び ほうあんふじ

≪文書指摘事項≫

なし

神奈川県による実地指導

実施年月日：令和2年1月30日

施設：ほうあんうみ 及び ほうあんふじ

≪文書指摘事項≫

指摘事項：主たる対象とする障害の種類について、重要事項説明書の内容が実態と相違している
ので、改善してください。

改善措置：令和2年4月1日以降の契約から「4.ご利用施設(6)主たる対象者」を削除します。

指摘事項：特別支援加算について、契約書の内容が実態と相違している
ので、改善してください。

改善措置： 下記条文の「一日につき」の文言を削除いたします。

(児童発達支援) <利用契約書>

第11条(利用のキャンセルなど)

3 特別支援加算 理学療法士、作業療法士、言語聴覚士又は、心理指導を行った場合に算定します。

小田原市による指導監査

実施年月日：令和2年2月5日

施設：法人本部

≪文書指摘事項≫

指摘事項：職員兼務理事の職員分の給与については、給与体系に基づいて、又は利益相反取引として理事会の承認を受けて支払うこと。

改善措置：有期雇用等職員の給与規程はないため、職員兼務理事5名のうち3名(嘱託職員2名及び非常勤職員1名)の給与について、令和2年3月6日開催の理事会(第6号議案)において承認を受けました。また非常勤職員1名の昇給に関し根拠となる一定のルールを定める件について、令和2年6月4日開催予定の理事会で審議予定です。

指摘事項：減価償却を行わなければならない無形固定資産について、減価償却が行われていないものがあるので、適正に減価償却を行うこと。

改善措置：令和元年度の決算処理において、過年度分も含めて償却し、その旨注記記載します。令和2年6月4日開催予定の理事会で審議予定です。

指摘事項：平成30年度の計算書類において会計期間を誤って会計処理を行っているものが見受けられるので、令和元年度決算においては適正に会計処理を行うこと。

改善措置：令和元年度計算書類において訂正し、令和2年6月4日開催予定の理事会で審議予定です。

指摘事項：経理規程の契約に係る規定について法に則していない事項があるので、必要な改正を行うこと。

改善措置：経理規程第71条、第72条第1項及び第73条第1項における条文の該当部分を削除します。令和2年6月4日開催予定の理事会で審議予定です。

指摘事項：平成30年度の計算書類の附属明細書に不足又は記載に誤りがあるので、令和元年度決算においては適正に作成すること。

改善措置：令和元年度決算において修正し、令和2年6月4日開催予定の理事会で審議予定です。

(15) 地域における公益的な取り組みの実施状況

- ・ほうあん地域センターまある 一般市民への無料での利用・貸与・会場貸し(交流スペース)、無料ギャラリースペース、レンタルボックス等の提供
- ・ほうあんのぞみ 茶のまある 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
年間6～8組程度(無料)
- ほうあん第一しおん・第二しおん 神奈川県、小田原市、片浦地区まちづくり委員会と当法人の4
者で、地域における公益的な取組みとして協定を締結し、ライドシェア活動の運営協力を行っている。車両の無料貸与、職員
の運転ボランティアなど、片浦地区まちづくり委員会の一員と
して、交通の便のよくない住民が小田原市街へ買い物にでかけ
たり、地区行事に外出する際の送迎を行う。
- ほうあんうみ 開成町親子教室 2か月に一度、児童発達支援センターの地域支援事業として、
保育士、言語聴覚士、臨床心理士、作業療法士、理学療法士等
が参加して町の親子教室を提供した。

IV. 各種会議

(1) 法人役職員のつどい

令和元年7月6日 小田原市民会館 本館3階 小ホール

- 永年勤続表彰(27名)
35年(2名)、30年(0名)、25年(0名)、20年(3名)、15年(2名)、10年(9名)、
5年(28名)
- 資格取得表彰(5名)
介護福祉士(4名) 知的障害援助専門員(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24回)
- 課長等会議(分野別会議含む)(月1回、合計12回、うち研修1回)
- 主任会議(指導職向け研修含む)(月1回、合計12回、うち研修2回)
- 事務職員会議(合計6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4回)
- きらりフェスタ PT (合計6回)
- 防災 PT (合計5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5回)
- リスクマネジメント委員会 (合計6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)
- 人事審査委員会 (合計9回)
- 賞罰委員会 (合計0回)
- IT 管理者会議 (1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

令和元年5月13日 第30回 きらりフェスタ in フラワーガーデン見学
／後援会について／平成30年度事業報告

令和元年10月3日 第31回 きらりフェスタ in ダイナシティ (イトーヨーカドー) 見学
／令和元年度事業計画発表

V. 令和元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

【重点目標】 「新人事制度」の導入。制度の運用を軌道にのせる。

令和元年度は新人事制度のスタートの年であり、キャリアパスにのっとった人材の配置・評価・処遇のサイクルを現実に運営する年となった。

昨年度の課長主任職・一般職員向け説明会に引き続き、新しい格付けにのっとった人事辞令を4月1日に発行、同時に新人事考課制度の上期評価がスタートした。4月に新たな評価制度における人事考課者研修を実施し、上期考課結果を人事審査委員会において検討し確定し、冬季賞与に反映した。10月1日には新賃金制度にのっとった給与辞令を給付した。また昇格ガイドラインにのっとって令和2年度に向けた昇格試験を行い、令和2年4月1日に新格付けを行い辞令を発行した。これをもって当法人の人事制度は新しい役割等級制度・評価制度・賃金制度へと刷新され、将来的な展望をもって人事管理システムを運営する準備が完了した。

新制度導入の本年度の成果は、(a) 役割等級制度により各事業目的に基づいた職種ごとのキャリアパスが設定され、よりきめ細かな制度設定でき、個々人にとって分かりやすくなったこと、(b) それぞれの職種及び等級の評価基準を「役割」と定めたことにより、法人が求めている職務が各々にとって明確になったこと、(c) 役割等級の設定により組織体制が見える化され、各部署の人員体制上の課題抽出について対応可能になったこと、(d) 法人の賃金体系が整理されたことにより、今後求められる組織の在り方に沿った待遇の設定が可能となったこと。以上4点である。

他方、今後の最重要課題は各部署の組織力の強化である。当法人は、多機能かつ包括的な機能を携え

た福祉の担い手として、また地域の中核的役割を担う社会福祉法人として、それぞれの事業目的に根差した役割を果たすことができるよう、各部署がライン職の資質向上を図り、組織力を充実させる必要がある。人事制度の改革は、初めて現場の直属の上司として評価者の責を負うことになった主任・副主任にとっては、今後自らが指導者・評価者としての役割を果たすために必要なことを認識し、土台を学ぶ機会となった。また管理職にとっては、自分部下の成長を助けるに足る資質向上のための、自己研鑽の必要性を痛感する年となり、更なる成長が強く求められている。

《法人研修の実施について》

日 時	研 修 名	主 催 者 / 講 師
3月2日	新人オリエンテーション①(法人理解・自己覚知)	主催：課長等会議
3月26日	新人オリエンテーション②(法人見学・決意表明)	主催：課長等会議
4月27/29日	人事考課者研修	講師：綱川晃弘氏（HRM-LINKS）
5月18日～8月16日	メンタルヘルス・セルフケア研修（全6回）	講師：横山美枝子氏（神奈川産業保健総合センター）
6月7日	新人オリエンテーション③ マナー研修	主催：課長等会議
7月6日	令和2年度事業計画発表会	主催：主任会議
7月26日	児童分野ケース検討会議①	助言者：大屋 DR, 遠藤 ST
8月5日	チューターフォローアップ研修①	主催：研修 PT
10月15・30日	チューターフォローアップ研修②	主催：研修 PT
9月6日	新人 HUG 研修	主催：防災 PT
9月16日	成人分野防災研修（根府川地区）	講師：下澤巧氏（小田原市防災対策課） 主催：防災 PT
9月26日	リーダー研修（監督職研修）	講師：下田静香氏（株式会社エイトドア） 主催：主任会議
10月7日	成人分野防災研修（曽我大沢）	講師：下澤巧氏（小田原市防災対策課） 主催：防災 PT
10月15日	成人分野虐待防止研修	講師：鈴木敏彦教授（和泉短期大学）
11月15日	アサーション研修（レギュラー職研修）	講師：山口あけみ CSV（ほうあんのぞみ Blossom） 主催・研修 PT
11月22日	児童分野ケース検討会議②	助言者：大屋 DR, 遠藤 ST
11月30日	児童分野防災研修	講師：あんどうりす氏 主催：防災 PT
12月4日	新人オリエンテーション④（権利擁護虐待防止）	主催：課長等会議
12月11日	児童分野虐待防止研修	講師：河合高鋭准教授（鶴見短期大学）
12月17日	安全運転講習（浜町地区）	講師：株相模 主催：法人所有車管理委員会
12月23日	SDG's 研修（社会状況把握研修）	講師：山本哲史氏（一般社団法人 SDGs 推進士業協会）
1月7日	安全運転講習（根府川地区）	講師：株相模 主催：法人所有車管理委員会

1月14日	令和元年度内定式	主催：法人本部
2月14日	新人オリエンテーション⑤(自己覚知・振り返り)	主催：課長等会議
2月18日	安全運転講習(曾我大沢地区)	講師：(株)相模 主催：法人所有車管理委員会
3月27日	新人オリエンテーション②(法人見学・決意表明)	課長等会議

○職階別研修

【ルーキー職研修】

- 新人オリエンテーション研修(初級一般職研修：課長等会議運営、全5回)

【目的】①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(2019年3月2日)

②法人施設見学・決意表明(2019年3月26日)

③マナーと仕事の基本研修(2019年6月7日)

④人権擁護・虐待防止研修(2019年12月4日)

⑤自己覚知と振り返り研修(2020年2月14日)

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。

【レギュラー職研修】

- 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26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。

- アサーション研修(研修PT運営、年1回)

令和元年11月15日 講師：山口あけみ氏(ほうあんのぞみ Blossom ケアスーパーバイザー)

中堅職員のキャリアパス研修として、「働き続ける力」を身につけるために必要なスキル(アンガークontrol・アンガーマネジメント/非言語的コミュニケーション/アサーション/認知行動療法)を習得するための研修を企画した。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、上司と相談しながら進めた。

【主任・管理職研修】

- **人事考課者研修**（年2回 講師 綱川晃弘氏（HRM-LINKS））

新人事制度のスタートの年、新しい考課制度を実施する準備として、評価方法と人事考課者としての心構えについて学んだ。特に初めて考課者となる監督職にとっては、不安なく評価に取り組めるよう上司としての視点を学ぶ機会となり、人事制度を深く理解する機会ともなった。

- **リーダーシップ研修**（年1回 講師 下田静香氏（株式会社エイトドア））

リーダーとマネージャーの違い、部下とのコミュニケーションの具体的な要点について、凝縮した講義を聴くことが出来た。自己認識を深めることから、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。

- **SDG's研修**（年1回、講師 一般社団法人SDGs推進工業協会 理事 山本 哲史氏）

SDGsについて、カードゲームを使ってチームの具体的な行動から考え方を学ぶことができた。また国連が課題としている様々な問題に触れ、地域に貢献することの中から、考えることができた。

【法人全体研修】

- **事業計画発表会**（助言者：日本女子大学 久田則夫教授、主催：主任会議）

- **虐待防止研修**（年2回、主催：権利擁護虐待防止委員会）

児童分野／講師：河合高鋭氏（鶴見短期大学）

成人分野／講師：鈴木敏彦氏（和泉短期大学）

- **防災研修**（各地区一回（年3回）、主催：防災PT）

児童分野／講師 あんどうりす氏（アウトドア防災ガイド）

成人分野／下澤巧氏（小田原市防災対策課）

- **メンタルヘルス（セルフケア）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、自分自身のケアを行い、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。

- **安全運転講習**（各地区1回（年3回）：主催：法人所有車管理委員会）

【軽微な事故を減らす】をテーマに、保険会社の指導の下、安全運転講習を各地区で1回づつ全3回実施できた。安全運転の意識を高め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。

【自己啓発援助制度（SDS）について】

自己啓発援助制度（SDS）においては、職員の自己研鑽を目的とした活動（研修費、資格取得目的の学習や受験費用、書籍教材購入等）のための給付（年間上限2万円）を行っている。本人は12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。

2. 法人及び各事業所の使命と中長期ビジョンの構築及び見直し

【重点目標】法人創立120周年にむけ、各部門のビジョンの統合を目指す。

2020年スタート予定で進めてきた法人ビジョンの検討について、本年度は以下を進めた。

(1) 5つの基本方針の設定

法人理念を源とする「法人の目的」として、基本方針案を5つにまとめた。

またそれぞれの基本方針の目標案を以下のように設定した

基本方針1 福祉サービスの質向上

- (目標)
- ・法人職員の支援の基礎をつくる
 - ・将来を見据えた支援ができる
 - ・社会参加に向けた支援ができる

基本方針2 地域貢献、地域交流（暮らしやすい地域づくり）

- (目標)
- ・地域を理解する
 - ・地域との連携を深める
 - ・社会に貢献する

基本方針3 人材確保・人材育成（将来の担い手を育てる）

- (目標)
- ・自分の専門性を生かしやりがいのある仕事ができる職場をつくる
 - ・働き続けられる環境を整備する

基本方針4 権利擁護・虐待防止

- (目標)
- ・虐待の芽を摘む
 - ・権利擁護の推進

基本方針5 経営基盤の強化・運営組織の強化

- (目標)
- ・組織の強化
 - ・持続可能な運営のための転換に取り組む
 - ・会計監査を受診する準備としての内部統制力をつける

所長会議（全12回）及びの所課長会議（分野別、隔月全6回）において、基本方針にそって法人ビジョンの内容検討を行った。また令和2年度より事業計画の様式を改変し、「法人理念」から「基本方針」→「各事業所ビジョン」→「各年度の重点項目」までの連続性が見える化した統合的様式で作成を行い、各事業所の新ビジョンの策定を含め職員への周知にむけて準備した。またこの基本方針から令和2年度スタートするものとして、成人障害分野ケース検討研修（支援力・情報共有力の強化）と実践報告会、SDGs勉強会、地域高齢者や子育て家族のための惣菜店オープン、地域の避難所運営と災害時連携の強化、ティーチャートレーニング講座の試行などが取り組みとして生まれている。

3. 児童部門（小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんふじ・ほうあんうみ・ほうあんなぎさ）間の連携強化

○重点項目：法人横断的なケース会議を実施し、互いの理解を深め、子どもたちと家族のために連携力を強化する。また医療専門職のキャリアアップを支える育成体制の構築に取り組む。

・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、小さなこどもたちの子育て拠点ともいえる環境の中で、新たな交流活動が多く生まれた。日常的に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施設の全常勤職員が集まるケース検討会議（2ケース）を年2回行った。児童分野の複数の施設を併行利用したり、移行する児童を「共に育ちを見守る」ための職員の資質向上と体制作りを目的とし、初年度の本年度は情報共有、支援の考え方の共有を主に勉強会を行った。グループワークを重ねる中で、児童分野5施設の職員がともに、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。

・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、ほうあんなぎさ・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。

（４）障害成人部門（ほうあんのぞみ、ほうあんふじみのさと、ほうあん第一しおん、ほうあん第二しおん）の連携による、利用者および家族の困りごとに対する対応力の強化

・ほうあんふじみのさとでは、緊急対応での短期入所の受け入れを行うことができた。法人内通所施設利用者の場合、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等時にスムーズな受け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等の対応を行った。

・ほうあんふじみのさとでは、地域に開かれた施設として、5床ある短期入所での受け入れを積極的に行い、安心して過ごせる居場所として利用して頂いた。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）利用者が、ほうあんのぞみ 茶のまあるにて6名が接客の実習を行った。またお菓子工房にて5名がフィナンシェ作りの実習を行い、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、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、モニタリングの実施やサービス担当者会議を開催し、利用者主体のチーム支援が提供されるよう、関係機関との連携強化を進めた。

・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、支援者向けの勉強会及び研修会を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）地域における公益事業を通じた行政および地域社会との連携の強化

・地域子育て支援センター事業「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（23回開催、1064名が参加）。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、6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759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保育を年7回を行うことができた。曾我小学校との交流を計画していたが、新型コロナウイルスの影響で実現できなかった。
- 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・ほうあんうみの園児たちに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。
- 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本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家族としおんワークプレイスの児童が参加して交流企画を行い、講師を招いてアイシングクッキー作りを行った。また地域の美化促進として、清掃を下期からは月1回実施した。
- 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、絵画展、写真展、つるし雛展など9つの個人や団体の作品を開催し、多くの方が訪れた。地域の方のレンタルボックス（委託販売）の利用は5件あり、ハンドメイドの雑貨、ポストカード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、スクエアステップ同好会が開催された。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た。お客さんは、地域の高齢の方と小さなお子さん連れのお母さんが多かった。茶のまあるの趣旨説明書を作り、卓上や壁に掲示してお客さんへの周知を図った。また、Instagramで300円ランチやイベント情報について発信した。
- ほうあんのぞみ BLOSSOM では、5名の利用者が地域で一般就労した。就職先は有料老人ホーム、郵便局、干物製造会社、美容院、旅館であった。
- 地域共生社会の実現に向けて、神奈川県、小田原市、片浦まちづくり委員会と当法人で「共生社会仕組みづくり外出支援モデル事業協定」を締結した。1月27日のスタート以降3回貸出を行い順調に進んでいる。

【きらりフェスタについて】

本年度15年目を迎えるきらりフェスタの目的は、①地域の方々に利用者の活動をわかりやすく伝えることで障がいのある方への理解を広げる。②利用者に参加してもらい、来場者との交流を通して働くこと・作品作りのやりがいにつなげる。③地域の方と利用者・事業所につながりを生み、応援の輪を広げる。④来場者と福祉の出会いの場を作る、の4点である。本年度は3回のきらりフェスタを実施することができた（①フラワーガーデン（5月11日～22日）、②ダイナシティ（10月3日～6日）、③シティモール（2月14日～15日））。

本年度の成果として、体験コーナーで職員、利用者ともに交流や事業所紹介をすることができたことが挙げられる。実際に利用者が日々作業しているアイロンビーズを体験してもらうため、紹介パネルを作成した。また体験コーナーの混雑緩和のため、時間制に変え、時間帯の掲示を行ったところ、混雑な

く実施できた。アイロンビーズは手先の器用さが必要なため、小学生以下は対象とせず、簡単な缶バッジを提供した。来場者アンケートではほとんどが良かったという内容であった。一方、HP やウェブを活用し、作品紹介をすることで多くの人に魅力を伝えることは難しく、誰でも記事制作が可能なおマニュアル作成やポップのファイル整理など進めたが、パソコン技術の個人差や業務負担を考慮して、今後方向性を考えていく。

【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。

《福祉ほうあん》

- ・125号《特集 こども探検隊》（令和1年7月1日発行）
- ・124号《特集 生きる》（令和2年1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、伝え方研究PTのメンバーが、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。

《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。

（8）法人の倫理綱領及び職員行動規範に基づく、権利擁護と虐待防止に向けた取り組みと意識向上

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。本年度は特に、以下の取り組みをスタートした。

（1）セルフチェックリストの見直しを行い、個人及び事業所目標に取り組む構造に代えた。個人の気付きを促すことこそが重要と考え個人的な目標設定ができるようにした。また事業所は職員全体としての課題を設定できるようにした。

（2）各事業所の権利擁護的おこないや合理的配慮、または改善が望まれる虐待の芽を、事業所単位で抽出、PDCAサイクルに準じて活動する仕組みを作った。これにより、各事業所が自発的に権利擁護や虐待防止に取り組み、取り組みの内容が委員会にて共有・検討できる環境を整えることができるようになった。

（3）倫理綱領・行動規範の内容や文言の見直しを事業所ごとに行った。各事業所の意見を委員会に持ち寄ることで、相互の刺激に繋がられた。

残された課題としては以下が挙げられる。個人目標・全体目標いずれをとっても、一人ひとりの意識の中に深く浸透するまでには至らなかったと思われ、日々の支援や保育の中で常に意識して目標達成に取り組めるよう、方法の修正が必要と思われる。目標を常に意識していけるように工夫が必要である。また権利擁護版ヒヤリハットの導入を検討していく。リスクマネジメントの手法を取り入れ、事業所の課題が明確に可視化できるシステム作りが必要である。

【リスクマネジメントについて】

法人各事業所からリスクマネージャーが参集する委員会にて本年度は以下に取り組んだ。

- 事故件数の減少目標の設置

各事業所で作成している月次集計表を活用し、事故の傾向や内容を把握し易くし現場での再発防止と事故件数の減少を図る。また事故報告の周知方法と対応策を事故報告書に組み入れ、常に実施できるようにする。

- 事故報告の周知と対応策の見直し

事故報告書のリニューアル版を使用する中で、各事業所で事故が起きてから職員への周知までの方法・手段が異なり、対応策が有効か確認するまで至らないことがあることが明確になった。報告書を利用して、各事業所の現状を把握し、事故報告の周知方法と対応策を見直し、事故の再発防止に努める。

- 危険箇所点検表の取り組みと改善

各施設で全職員が危険箇所点検シートに記入し、集計を行う。優先順位（緊急度×重要度）が高い項目から取り組み、改善する。本年度は2年目であり、継続して改善が必要な箇所に取り組み、委員会で報告を行った。

- 児童分野・成人分野に分かれて各事業所のリスクマネジメントの課題について話し合いを行う。他事業所の取り組みで参考になる事柄があれば事業所に持ち帰り検討する。

- インフルエンザ対策

各事業所マニュアルや対応策など現状使用しているものを持ち寄り、流行する前に確認した。又、事業所ごとに持ち帰り検討対策をしていく。

- リスクマネジメント委員に対するアンケート実施。

事業所で危険だと思われることや不審者対応の事業所の取り組みについて（1月）と1年間の委員会活動のまとめについて（3月）のアンケート実施

今後の課題として、①ひやりハットと事故報告のはっきりとした違いがわかりにくい

②再発防止策は記入されているが実際には再発防止になっていないこともある

③ひやりハットの意義の理解にばらつきがあり、リスクの周知にとどまっており、収集したヒヤリはっとの分析を行えていない。

来年度にむけては、①リスクマネジメントについての基礎認識の共有

②事故報告書とひやりハットの区分についての検討を行う

③収集したひやりハットを活かせるような分析手法の導入

④ ②③の検討の成果として、「ひやりハット」の書式の改定、

以上について検討していく。

【安全運転と法人所有車管理について】

「A. 法人所有車が安全に運行できること」また「B. 法人で包括的に車両を管理すること」を目的に法人所有車管理委員会を結成し、各事業所の状況確認を行いながら取り組んだ。本年度の活動内容は以下である。

【目標1. ドライブレコーダーを導入する】

① - 1 ドライブレコーダー設置計画書の作成

① - 2 ドライブレコーダーの機種選定

① - 3 ドライブレコーダーの設置依頼先の相見積

① - 4 設置時期に関して城北自動車と打ち合わせ

達成目標として法人車の25%にドライブレコーダー搭載を掲げたところ、約32%に(43/14台)搭載ができた。(昨年4月時点で15%搭載)

【目標2. 事故件数を減少させる】

② - 1 事故情報及び整備状況の共有ファイルを作成。

③ - 2 交通安全講習会についての企画運営(各地区1回実施で計3回)

② - 3 年3回の委員会開催。各事業所で委員による交通安全に関する啓蒙。

成果として、事故件数は、対物事故25件。対人事故3件であった。平成31年度の事故防止目標件数は、物損事故15件以下、人身事故0件と設定していたので、目標値を達成することは出来なかった。委員会では、事故情報及び整備状況の共有ファイルを作成した。昨年度まで委員会毎に情報の共有を行っていたが、共有ファイルに入力することで、ファイル内にて確認出来るようになった。

【目標3. 安全運転講習の実施】

保険会社の指導の下、安全運転講習を各地区で1回ずつ全3回実施できた。【軽微な事故を減らす】をテーマに研修を受講したことで、安全運転の意識を高め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。

【防災の取り組み】

法人全事業所が参加しての防災PTにて、①法人BCPの理解の深化、及び各事業所BCPの作成の推進 ②職員全体の防災知識の向上と防災意識の統一、を目的に取り組んだ。

本年度の活動内容は以下である。

① 毎月1日の防災メールを全職員に送信。法人からの安否確認を返信する訓練を行う。

② 上メールシステムの登録状況の確認

③ 防災職員名簿の更新

④ 新人職員対象 HUG 研修実施

⑤ 防災クロスロード体験研修を各事業所で実施(できなかったところは次年度)

⑥ 全事業所『かながわシェイクアウト』参加

⑦ 部門別 防災研修実施

⑧ 送迎、園外保育時避難訓練実施

毎月実施している防災メール訓練の平均既読率は90.7%であり、職員の意識は向上している。児童分野・成人分野に分かれての防災研修(年2回)では、アウトドア防災ガイドあんどうりす先生、小田原市防災対策課主査下澤巧氏に講師依頼を行った。研修後のアンケートによると、大変学びになったという意見が多く、災害への意識が高まったことが感じられた。

残された課題としては、①地域の方や他法人との連携強化、②BCPの具体的活用や法人本部内での検討部分の推進、③職員アンケートから出てきた「不安に感じていること」について検討していきたい。

【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では、産業医・衛生管理者の参加のもと、計画発表、中間発表、実践報告の全3回の会議を実施した。法人内各事業所の職員が働きやすい職場をめざし、工夫やアイデアを出し合い、目標に向かって計画実行に取り組んだ。各事業所の活動内容は以下4分野となった。

① 環境整備について

- 本棚／遊具整理整頓及び視覚支援…ほうあんふじ・ほうあんうみ
- 環境整備…ほうあん第一しおん・小田原愛児園
ほうあん第二しおん（物品保管マップ作り）

② 心のケア（自己分析研修）… ほうあんホッと相談カフェ

③ 研修開催及び報告

- 心の健康づくり計画（メンタルヘルス対策）の取り組み…本部
- 職員会議でのコミュニケーション力向上の取り組み … 小田原乳児園
- 障害者支援を内部研修で学ぶ … ほうあんのぞみ

④ 支援記録ソフト導入の推進 … ほうあんふじみのさと

法人職員を取り巻く職場環境は様々であり、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づくりに向けて就業規則改定を行った。

以上

令和元年度 事業計画総括表 法人本部

大項目	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
人材の育成	1 人材育成と 定着	(1)法人研修体系を策定する	本部長・八木澤・平崎	職階別研修システム策定、研修履歴システム作成
		(2)キャリアブックを作成する	本部長・八木澤・平崎	平成31年度、完成
		(3)人事考課者の育成を行い、評価制度を軌道に乗せる	本部長	人事考課者研修、年2回実施
		(4)人材確保に向け養成校との関係強化を行う	本部長・事務長	連携強化校3校
法人理念の 浸透	2 中期ビジョンの 統合化	(1)法人本部の中長期ビジョンの策定を行う	本部長	平成31年度、策定
		(2)児童発達支援センターの中長期ビジョンの策定を行う	事務長	平成31年度、策定
		(3)分野別ビジョンの策定を行う	事務長	成人障害分野ビジョン、平成31年度策定
		(4)各施設の旧ビジョンの見直しと改定のサポートを行う	本部長	平成31年度ビジョン改定・策定完了（なぎさを除く）
地域貢献 地域交流	3 地域社会との 連携・ 信頼構築	(1)後援会の運営を軌道に乗せる	平崎	役員会・総会の開催、法人行事への参加
		(2)役員・評議員との連携を深め、地域ニーズを把握する	平崎	アンケート結果のフィードバックと対応
		(3)第三者運営協議会を立ち上げる	本部長	1施設の評価を実施
		(4)地域連携推進室を立上げ、軌道にのせる	本部長	小田原市との連携
安定経営	4 内部統制力の 強化	(1)本部年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	八木澤・平崎	既存の業務手順の見直し、年間カレンダー完成
		(2)文書管理規程に則った規程管理に取り組む	川邊	12月末までに全事業所で保存ファイル一覧表を作成する
		(3)人事・給与ソフトの円滑な運用を図る（新人事制度、処遇改善手当）	八木澤・平崎	新人事制度への移行、処遇改善手当対応
		(4)Rulesのリニューアルを行う	平崎	平成31年度、完了

実施事業

保育所（利用定員2歳児以上 300名 ※令和2年3月 288名）

病後児保育室（239名利用） 子育てオアシス（地域育児支援センター1064名/年間のべ人数）

1 当期目標と方針

今年度も、豊かなあそびの中で体幹を鍛える「運動あそび」や「キッズヨガ」を取り入れます。安全な生活や健やかな育みを目指して一層の充実を図り、心身のバランス、柔軟性、機敏性、姿勢の維持など生命に係る動作を身につけること等の基礎体力向上に取り組みます。

発達気になる子どもたちへの積極的な支援については、当園と「小田原乳児園・ほうあんうみ・ほうあんふじ・ほうあんなぎさ」法人内5施設の連携を深めます。児童部門の個別ケース検討会議の開催により、早期発達支援へ繋がる仕組みを活かして、保護者の気持ちに寄り添いながら、より良い支援や育児相談ができるよう取り組みます。

平成30年度より保育所等保育指針が施行されました。乳幼児期の保育から小学校就学への連続性を大切に、常に柔軟に考案できるような保育体制を構築していきます。

2 重点テーマと実施状況

① 基礎体力作りと安全な保育

基礎体力向上では、毎朝の体操、キッズヨガ、体育あそび、スイミング、サッカー教室等に取り組みました。日々の積み重ねにより体幹が鍛えられ、柔軟性、機敏性、心身のバランス等が育まれ、子どもたちの運動能力と自らの命を守るための、安全な保育へと繋げ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への取り組み

子育てオアシス、病後児保育、音楽コンサート、地域の小中高生の職場体験の受け入れ、及び各養成校からの実習生受け入れを積極的に実施しました。令和2年2月下旬より、新型コロナウイルス感染症の流行による自粛要請が国から出たことにより、残念ながら地域との交流の予定は中止となりました。

「思い出さくら基金」では、豪雨災害の被害を受けた福島県の「はと保育園」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

職員会議を利用し、「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」について保育所保育指針の内容周知を図りました。また、法人5施設の児童分野事業所合同ケース検討会を開催し、療育や支援を学び専門性を高める勉強会を実施しました。

④ 権利擁護への取り組み

人権擁護のためのセルフチェックリスト「子どもを尊重する保育」の資料に基づいたグループワークでの勉強会を実施し、意識改善を図りました。

3 課題と今後の対応

① 運動あそびを継続してきたことで、そのレパートリーも広がり、今後も「楽しい」、「やりたい」という気持ちとキッズヨガでの体験も加え、心身のバランスと体力向上を「楽しくなる」を大切にしていきます。

② 「ほうあんうみ、ほうあんふじ、小田原乳児園、ほうあんなぎさ」法人内5施設の連携を深め、専門性を生かした勉強会に取り組みます。

③ 小学校との連携、病後児保育、中高生の職場体験の受け入れ、子育てオアシスの開催等により地域交流を積極的に図っていきます。

④ 権利擁護への職員周知を図りより良い保育所づくりを継続していきます。

4 別紙/事業報告総括表及び詳細報告

令和元年度 事業報告総括表 / 小田原愛児園

大項目	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	課長補佐・主任 副主任・クラス担任	1回/月 8.9.1月を除く	9月より体育あそびを開始・キッズヨガ2歳児4月より、とても充実した活動が実施できた。	A
		(2)豊かな発想を図り、わくわくする、楽しい、やりたい等、チャレンジ意欲が高まるような運動あそびの実践（ボール、とび箱、マット、縄跳び、平均台、鉄棒、肋木、走る、スキップ、サーキットあそび等）	課長補佐・CSV・主任 副主任・クラス担任等	1回/週以上	遊びを通して繰り返しの中で習得することができ、職員の意識も高まっている	A
		(3)体幹を鍛え心身のバランスや柔軟性を養う「キッズヨガ」の実施、その要素を日常の保育に取り入れて行く（全園児対象）	課長補佐・主任 全保育士	1回/月	毎朝の体操にキッズヨガを取り入れ、呼吸法を意識したヨガポーズを実施できた。	A
		(4)縦割り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、生活発表会等）	全職員	日々の保育、7回/年	行事参加はできている。職員のチームワークと一人ひとりの役割が確立できるよう努力していた。	A
		(5)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・調理師 全保育士	収穫5種、10回/年	食育では栄養士による野菜等直接触れるハテナ？ボックスが人気であった。	A
		(6)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、不審者対応訓練等）	クラス担任・全職員	10回/年以上	豪雨による警戒レベルについて保護者に周知を図った。避難訓練や交通安全教室等を実施し、命の大切さを知らせた。	B
		(7)発達の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や当園と小田原乳児園、ほうあんふじ、うみ、なぎさとのケース検討会実施と連携強化（巡回相談、保健センター、児童発達支援センター、クリニック等）	課長補佐・主任・副主任	2回/年以上	2回のケース検討会を実施し、グループでの意見交換を行った。	A
地域貢献 地域交流	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）	担当職員・クラス担任	随時	職場体験では2歳児クラスを中心に保育体験を受け入れた。	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	23回実施できた。（新型コロナウイルス感染症流行による自粛要請により24回目は自粛）	A
		(3)豊かな体験を通して心身ともに健やかな成長を育む（自然事象、クラフト、音楽、陶芸、お茶会等、ゲストティーチャー、ボランティアを受け入れ良い環境づくりを目指して行く）	全職員	季節ごと随時	運動会の練習では広場にて自然を感じていた	A
		(4)交通安全教室、園外保育、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	マナーを学んだり地域の方への挨拶を行った	A
		(5)病後児保育の推進を行う（小田原市保育所、幼稚園、家庭児童受入れ）	担当保育士	250人以上の受入れ	283名の利用であった。	B
		(7)職員の手作り品等の売り上げを「想い出さくら基金」の活動とし、（被災地復興支援活動）被災地へ義援金を届ける	全職員	1回/年	今年度の計画を話し合い目標に向かった準備を始めている	A
		(8)職員防災メールを活用する（法人用、園用…災害時訓練、行事のお知らせ等）	防災担当・全職員	法人1回/月、行事での発信	運動会の行事に利用した。	B
		人材の育成	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	全職員	3回/年以上
(2)認定こども園実施までの準備をする（幼稚園教諭免許更新）	該当保育士			随時	免許更新は期限内に行っている	A
(3)運動あそびの安全な指導方法・童謡や曲への指導方法の習得をする	全保育士			2回/年以上	専門指導者からの実技講習を受け保育内容に生かしていった。	A
(4)職員間連携のもとで発達の気になる子どもへの支援、指導法の勉強会を実施する	全保育士			2回/年以上	ケース検討会を2回(11/22)実施した。	A
(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）	全職員			5回/年以上	法人内児童分野合同で防災研修を実施した。	A
(6)リスクマネジメントで想定される事故への検証と意識改善を行う	園長・全職員			10回/年以上	リスクマネジメント1回/月 職員会で実施した。	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	予定された研修を受講することができた	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/年以上	意見交換を取り入れたグループワークを実施した。	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	2回実施し周知を図った。	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	担当職員を中心に振り返りの機会を設けた。	A

数値結果(令和元年度事業活動計算書)

単位 千円

定員	2歳児		3歳児		4歳児		5歳児		病後児保育	その他の収入	合計
	300名										
園児延べ人数	平日 13,730	土曜日 624	平日 16,130	土曜日 469	平日 17,214	土曜日 546	平日 13,938	土曜日 495	平日 283		
年間開園日数	292		292		292		292				
開園日数	平日 240	土/日 52	平日 240	土/日 52	平日 240	土/日 52	平日 240	土/日 52			
基本単価(標準/短時間)前期	91,690/88,970		37,870/35,150		30,660/27,940		30,660/27,940				
基本単価(標準/短時間)後期	91,850/89,130		33,450/30,730		26,230/23,510		26,230/23,510				
総収入	213,557								7,780	27,963	249,300

※ 基本単価には、各種加算を含まない。(単価 円)

人員体制(兼務除く)

職種	常勤	非常勤	パート	合計	備考
園長	1				保育士7/31退職・産休7/10・産休9/22・産休10/29 各1名
課長補佐	3				
主任保育士	1				
副主任	2				
保育士	18	4	7		
ケアスーパーバイザー	1				
専門職	1				
栄養士	1				
調理員	3		2		
事務員	1				
保育補助			1		
保育支援員			1		
駐車場誘導			2		
合計	32	4	13	49	

事業報告総括表2(詳細)

1.園児(利用者)状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	病後児
園児数	290	292	291	291	289	291	291	291	290	290	290	288	
園児延数	5,311	5,188	5,341	5,622	4,511	5,144	5,882	5,381	5,311	5,216	5,047	5,236	239
平日	5,180	4,872	5,209	5,524	4,376	5,022	5,736	5,260	5,121	4,912	4,759	5,085	
土曜日	131	316	132	98	135	122	146	121	190	304	288	151	
開園日数	24	22	25	26	26	23	27	24	24	23	24	25	
平均人数	221.3	235.8	213.6	216.2	173.5	223.7	217.9	224.2	230.6	226.8	210.3	209.4	

※ 保育参観(土曜日/5月・1月) お泊まり保育(土曜日・日曜日、年長児のみ10月、) 運動会(日曜日/10月) 生活発表会(縦割りグループごとに土曜・日曜日/2月) 実施しました。

2.人材育成(研修)

①施設内研修

- ・小田原消防職員によるAED実技講習(2回)、初期消火訓練(水消火器使用)・5施設合同研修会「ケース検討会」・声力アップトレーニング実技講習　・巡回相談から学ぶ
- ・体育あそび研修会(正しい指導方法についての実技、中西先生)　・リスクマネジメント職員研修会　・権利擁護研修　・保育所保育指針勉強会10の姿　・防災研修会

②施設外研修

- ・保育センター研修(2歳児保育研修、3歳児保育研修、主任保育士講座　・小田原医師会感染症研究会　・特定給食施設等講習会)
- ・統合保育研修、中堅保育士研修、4・5歳児保育研修、障害児保育講座)　・保育事業経営セミナー　・調理、栄養に関する研修会・小田原市保育士会実技講習会
- ・早期発達支援事業講習会　　・保育現場と災害への備え　・感染症研究会
- ・保育士の育成研修会キャリアアップ研修　・小田原市保育会新任職員講習会

③法人内研修

- ・事業計画発表会　・チューター研修　・虐待防止研修　・新人研修　　・法人合同防災研修　・SDGs研修・メンタルヘルス研修

3.見学・実習・ボランティア等地域交流

①施設見学

- ・入所前見学　・教育委員会や学校関係者　・実習生オリエンテーション時見学　・就職前見学　・子育てオアシス参加保護者等。

②実習及び職場体験受け入れ

- ・小田原短期大学　1名　・明星大学1名・湘北短期大学　1名　・関東学院大学1名・東京医療秘書福祉専門学校1名・小田原短期大学栄養科食育実習5名
- ・鎌倉女子短期大学　2名　・小澤高等看護学院　19名　　・横浜こども専門学校　2名
- ・日本保育協会ふれあい体験保育養成学校　15名　・相洋高等学校　7名　・立花学園高校　4名　　・
- ・職場体験学習(小田原市立城北中学校　3名、小田原市立泉中学校　4名、小田原市立城山中学校　3名、小田原市立白山中学校3名、岡本中学校2名)
- ・職場訪問学習(小田原市立白山中学校6名)・

③連携小中学校交流

- ・小田原養護学校職員実習受け入れ1名・新玉小学校1年生親子ふれあいに職員講師依頼2名・
- ・新玉小学校6年生職業体験3名　・幼保、小連絡会参加(小田原市立三の丸小学校、小田原市立新玉小学校等)

④ボランティア

- ・音楽コンサート　8名　・クラフト指導　4名　・明星大学生保育ボランティア1名　　・サッカー指導　3名

3.子育てオアシス参加人数　1064名(利用延べ人数)

(児童委員、民生員等を含む)

	種類	回数	発生日	備考(対応策等)
ひやりハット 報告	除去食	1	9月	配膳を間違える、咄嗟に気付く
	つまずく	5	5月、6月、7月、8月、3月	石やゴザにつまずく等
	その他	12	4月、5月、6月、7月、8月、9月	隙間から抜け非常滑り台に駆け上る等
	計	18		

	種類	回数	発生日	備考(対応策等)
事故報告	食器の破損	34	4月、5月、6月、7月、8月、9月、10月、11月、12月、1月、2月、3月	割れた破片の処理を十分に行い、怪我に気を付ける
	骨折	1	10/25～12/6完治	右足親指第一関節骨折(友達に足を踏まれる)病後児保育を行った
	打撲	2	8月、10月、2月	床に足をぶつける、飛び跳ねて椅子に顎をぶつける
	誤食	1	6月	大豆除去食対応(せんべいに大豆成分を含む)体調観察、保護者に連絡、大事に至らなかった
	転倒	4	8月、10月、2月	上顎歯肉の航空内切創(口腔外科受診)、歯牙脱臼(口腔外科受診)
	その他	6	2月、3月、	指や玩具が目に触れる(眼科受診)
	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
2019. 10. 25 PM.5:58発生	骨折	友達に右足親指を踏まれ骨折する	・時間外であった為消防署からの紹介で整形外科医を紹介してもらい受診し骨折と診断され処置していただいた。	・受診を判断した時点で保護者に連絡し、お迎え途中で合流、タクシーで病院へ向かい受診した。右足親指第一関節骨折と診断され処置していただいた。事故に至った詳細を説明し、その後の保育は完治するまで病後児保育室を利用した。

苦情解決報告	なし			
--------	----	--	--	--

実施事業と定員 利用定員 80名（0歳児30名、1歳児50名）
一時預かり保育（定員10名、0～2歳児）

1 当期目標と方針

- すべての職員が資質の向上を目指し、個々の発達に沿った遊びの提供及び遊びの発展性を考慮した遊ばせ方を工夫し、子どもと一緒に遊ぶことに取り組み、保護者が安心して預けられる園を目指します。
- 地域の子育て家庭支援の一環として体験保育を実施し、乳児園での体験を日々の育児に役立てていけるよう応援します。また集団の中での育ちの大切さや保育園の良さを理解してもらえるように育児情報の発信を行います。
- 発達の気になる子どもたちへの支援について、当園と他の法人内施設（小田原愛児園・ほうあんうみ・ほうあんふじ・ほうあんなぎさ）あわせて5事業所の連携を深め、児童部門としてケース検討会等を開催し、法人内施設の繋がりを強みとした取り組みを進めてより良い支援、育児相談等ができるようにします。

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
日々の園生活の中で危険箇所等安全チェックを実施し、修繕をその都度行い事故防止に対応しました。また園児個々の子育て全般の情報交換を進め、育児・子どもの成長について保護者との関わりを持ち、保護者支援に取り組みました。食事に関する調理職員からのアドバイスは好評であり継続していきます。
- ② 遊びの充実
園全体の玩具の種類、数、収納場所等を確認して使いやすいように収納方法を見直し、玩具コーナーを設置して園児が自分で玩具を選べるようにしました。収納ケースに玩具の写真を貼り視覚化することで、玩具が選び易いように、また後片付けしやすいように工夫しました。
- ③ 地域子育て家庭への育児支援
さまざまな家庭環境の一時預かりのケースを受け入れました（延べ759名）。また、体験保育への参加も行いました。体調不良で予定の参加ができなかった親子に対し、再度日程を調整して体験できるようにしました。一時預かり保育から乳児園4組、愛児園5組が、体験保育より3組入園に繋がりました。
- ④ 保育者の保育力を高める（人材育成）
園内研修（遊びについての実践報告会）を年4回実施しました。動画を撮りクラスの遊びの様子を見て意見・感想を発表しその後の保育に活かしていくことが出来ました。今後も継続していく予定です。2度のケース検討会にも参加しケース記録をまとめ、発表して他施設との交流、連携に繋がることが出来ました。
- ⑤ 権利擁護の取り組み
権利擁護委員会を中心に行動規範の理解と虐待防止のための取り組みとして、月2回の職員会議を利用し、法人の人権チェックリストを実施するとともに、『人権擁護のためのセルフチェックリスト』（日本保育士会）等の資料を用いて、一つ一つの参考事例について話し合いを進めることで権利擁護に対する意識を高めることが出来ました。

3 課題と今後の対応

保護者支援としての課題について、地域も含め今年度実施した内容は継続して、体験保育の枠を広げ見直しや改善を進めていきます。遊びの充実に関しては、保育者の保育力を高めることにも関連することなので、効果があったと思われる園内研修（実践報告）の内容をさらに深めて職員間で充実した内容に進めていくことが出来れば良いと考えます。また、中心となる日々の保育が充実して人材育成にも必要な、情報共有・意見交換の為にコミュニケーションを、園内外の職員、地域の方々と今後どのようにしていくかを課題として取り組んでいきます。

4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

令和元年度 事業計画総括表 / 小田原乳児園

大項目	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/日	随時点検し修繕等対応をした。	A
		(2)給食提供時（離乳食、除去食）睡眠時の安全チェック表記入の徹底と全職員への周知	栄養士・調理師・全職員	事故0	途中入園児除去食等対応し、チェック表の7記入徹底を実施した。	A
		(3)様々な想定による防災訓練と不審者対策訓練の実施及びフィードバックを行う	防災係・リスク委員・全職員	2回/月	不審者対策訓練の実施が出来ていない。	B
	2 遊びの充実	(1)基本の発達を理解し、日案・週案・月案に組み込み実施した状況報告をする	CSV・全職員	1回/月	書式の見直しをしながら記録を進めることで内容の充実にも繋がってきた。	A
		(2)月々の遊びのテーマを決めテーマに沿った遊びをクラス毎で展開して遊び方を他クラスに知らせる	遊び係・CSV	1クラス/2ヶ月	遊び係り中心に実施したが今後の課題も明確になった	B
		(3)遊び場所の設定、遊具の使い方（遊び方）をクラスで工夫し園内実践報告をする（動画等使用）	クラスリーダー・CSV	1回/2ヶ月	園内実践報告会4回実施。	A
地域貢献 地域交流	3 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	3～4回/半期	4回実施。（参加家庭の状況に柔軟に対応できた）	A
		(2)一時預かり保育の利用により、保護者とコミュニケーションを図りながら地域の保護者支援を行う	一時保育担当	週5日	随時受け入れた（入園に繋がっている）。	A
		(3)子育てオアシスへの参加を呼びかける（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	1回/半期	乳児園としては一時預かり保育場での参加声かけを実施した。	B
		(4)子育て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	1回のみ配布（3月オアシス中止のため）。	B
人材の育成	4 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、年齢、月齢に適した保育に活かしていく（書式の見直し、記録の取り方、乳児保育の取組等について検討する）	課長補佐・主任	4回/年	予定通りの見直し・改善が出来、新書式を取り入れた記録が実施され、他の書式見直しにも取り掛かって	A
		(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、動画を使つての園内研修等）	課長補佐・調理	2回/年	年度内に実施出来ず4/2（新入園児保育開始前）に実施。	C
		(3)発達の気になる子の理解に努め観察をしっかり行い、必要な関わり方を学ぶ（うみ・ふじ・なぎさとの交流、研修、ケース検討会等）	課長補佐・主任・CSV	3～4回/年	ケース検討会（児童分野）2回実施。検討会を機会に乳児園個人記録表を見直し新書式で記録を実施している。発達の気になる子についてほうあんうみ・なぎさに相談できた。	A
		(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（クラス別、0・1歳担当別、新任職員、所課長等）	全職員	1回/月	クラス別・学年別は月1回、リーダー会議は月2回実施。クラス内会議やリーダー会議は必要に応じ随時実施した。	B
権利擁護	5 権利擁護に向けた取り組み	(1)行動規範・虐待防止ガイドラインを読み合わせし、事例検討等（園内会議）を行い理解を深める	権利擁護虐待防止委員	1回/月	行動規範・倫理綱領を1つ取り上げ更衣室に掲示。週1回交換。職員会議でテーマを決め話し合い、事例を取り上げたチェック表を使用し職員間の理解を深めた（4回実施）。	A
		(2)人権擁護セルフチェックリストを実施し自身を振り返る	権利擁護虐待防止委員・全職員	2回/年	チェックリスト2回実施。	A

数値結果(令和元年度事業活動計算書)

単位 千円

定員	0歳児		1歳児		一時保育	その他の収入	合計
	30名		50名				
園児延べ人数	平日	土曜日	平日	土曜日	平日		
	5,326	297	9,936	500	759		
年間開園日数	290		290		193		
開園日数	平日	土/日	平日	土/日			
	290	49	290	49			
基本単価(標準/短時間)前期	177,500/171,390		105,320/99,210				
基本単価(標準/短時間)後期	177,770/171,660		105,500/99,390				
総収入	160,326				3,661	6,781	170,768

※ 基本単価には、各種加算を含まない。(単価 円)

人員体制(兼務除く)

職種	常勤	非常勤	備考
園長	1		
課長補佐	2		
主任	1		
副主任	2		
保育士	16	7	
ケアースーパーバイザー	1		
看護師		1	
栄養士	1		
調理員	1	3	
事務員			
合計	25	11	

事業報告総括表2(詳細)

1.園児(利用者)状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
園児数	74	75	77	77	77	78	79	79	79
園児延数	1,283	1,253	1,324	1,372	1,187	1,264	1,462	1,371	1,421
平日	1,213	1,172	1,265	1,326	1,136	1,203	1,342	1,313	1,356
土曜日	70	81	59	46	51	61	45	58	65
開園日数	24	22	25	26	26	23	25	24	24
平均人数	53.5	57	53	52.77	45.65	55	58.5	57.1	59.2

	1月	2月	3月	一時保育
園児数	79	79	78	
園児延数	1,397	1,372	1,434	759
平日	1,284	1,269	1,389	
土曜日	113	103	45	
開園日数	23	23	25	193
平均人数	60.7	59.7	57.4	3.9

2.人材育成(研修)

①施設内研修

- ・小田原消防職員によるAED実技講習、初期消火訓練(水消火器使用)・5施設合同研修会「ケース検討会」・早期発達巡回相談から学ぶ
- ・リスクマネジメント職員研修会・権利擁護研修会

②施設外研修

- ・保育センター研修(乳児保育研修、主任保育士講座・中堅保育士研修・障害児保育講座)・小田原医師会感染症研究会・特定給食施設等講習会
- ・保育事業経営セミナー・調理、栄養に関する研修会・小田原市保育士会実技講習会
- ・早期発達支援事業講習会
- ・保育士の育成研修会キャリアアップ研修

③法人内研修

- ・事業計画発表会・チューター研修・権利擁護研修会(児童分野)・防災研修会(講師)・新人研修・法人合同防災研修・SDGs研修・メンタルヘルス研修

3.見学・実習・ボランティア等地域交流

①施設見学

- ・入所前見学・実習生オリエンテーション時見学・就職前見学・子育てオアシス参加保護者等。

②実習及び職場体験受け入れ

- ・小田原短期大学 3名・明星大学1名・湘北短期大学 1名・関東学院大学1名・東京医療秘書福祉専門学校1名
- ・鎌倉女子短期大学 1名・小澤高等看護学院 19名・横浜こども専門学校 2名
- ・学生としての職場見学(小田原短期大学4名)
- ・職場体験学習(町田専門学校2名)
- ・職場訪問学習(小田原市立白山中学校6名)・
- ・小田原市保育会「保育の仕事」(就職見学及び説明会 1名)

地域交流活動

子育てオアシス利用延べ人数 1064名(親407名 子482名 児童委員、民生員等 175名含む)

体験保育 4回実施 10組参加

ひやりハット報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	食事トラブル	2	5月	献立に未記入の食材が入っていたことに気がすくぐに替えのメニューで対応する
			7月	2種類の除去食のおやつを同じトレイに置いた。食べる前に気がすく誤食はなかった
	把握不足	4	5月	子どもが糸くず、ビニール片、紙切れを手に持っていた(3回)
	落下物発見	3	6月	子どもが一人で階段を上がろうとしていたところを他クラス職員が気がすくクラスへ連れていく(1回)→事故報告へ
	確認不足	1	5. 11、12月	ベランダに小さい金属、異物が落ちていた(2回)ホールにアルミ片(尖っている)が落ちていた(1回)
計	10		子どもの衣服の着替え中、名札が外れ職員の腕に飛んだ	

事故報告	種類	回数	発生月	備考(対応策等)
	転倒	2	4月、6月	つまずき段差に眉間をぶつけ受診 特に異常はなかった・ホールのソファから滑り額をぶつける
	口内異物	1	5月	口を動かしている子どもの口内を確認すると給食の食材が入っていた(歯磨き時口内確認していた)
	衣類扱い誤り	2	6月	布おむつのまま降園し家庭で処分してもらう ・嘔吐汚れの衣類をトイレ汚れ物と一緒に処分してしまった。
	所在不明	2	6月	保育室の開いている扉から廊下へ出て浴室へ入る所を発見 ・ひとりで階段を上がろうとした(ヒヤリハットより)
	把握不足	4	4,9,11,2月	散歩中ワゴンのブレーキを掛けず信号待ち時歩道からはみ出る ・子どもが後ろにいることに気がすく扉を閉め身体がぶつかる。 夕方給食の卵焼きが落ちていたのを拾って食べようとした ・おやつを口に詰め込みすぎ近くの職員気がすく他職員が気がすく
	確認不足	2	8月	文具類を片付けたが落ちているものがあつた
	誤食	3	8月9月10月	献立、保育者同士での確認ミスで誤食
	落下・未遂	2	6月、11月	寝ている子どもをバウンザーに乗せたまま移動する際に手が滑る ・階段最後尾の子が落ちそうになり他職員が支えた
	器物破損	1	11月	保育室内でお皿を片付けている時に落として割る
	かみつき	1	8月	子ども同士のかみつきが朝、保護者がいるところで発生した
	けいれん発作	1	3月	散歩後痛いと言えあり看護師が診た後生活をつづけたが保護者に話し帰園後受診、肘内障だったであろうとの受診結果だった
	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

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
7月31日	職員の保育態度・対応	母が職員の乱暴な言葉を聞いて不安になり父から苦情・退園要望	父と2度面談。状況と園内での事実確認をしたうえで父に対応。母からの訴えで父が動いていたので父も細かい点が理解できていない状態だったが要望は該当職員からの謝罪と退園という事だったので該当職員と思われる職員が直接父に謝罪し退園手続きを取った。	父との面談前後、(2度に渡ってのその都度)職員を招集し状況を伝え事実確認と対応改善策について周知した(全職員)

令和元年度 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

国は「ニッポン一億総活躍プラン」を進めており、就労支援事業所には障害者の希望や能力、適性を活かした就労支援の取組を推進することが求められています。そのため、ほうあんのぞみは工賃向上と一般就労への移行、職場定着の支援に一層力を入れて取り組みます。一方で、加齢等により心身の機能が低下してきた利用者に対しては、新たな活動内容を検討して実施を試みます。

就労支援事業所の地域の中での役割を模索していくために、地域との交流を着実に進めていきます。そして、障害のある人が暮らしやすい社会にすることを目標に利用者の権利擁護を推進します。

2 重点テーマと実施状況

① 工賃向上

・各作業の時給を算出して作業単価交渉等に役立てました。作業単価交渉マニュアルの作成は未実施でした。

② 一般就労への移行の推進

・小田原養護学校の生徒約30名、保護者15名が見学に訪れました。生徒9名の体験実習も行われ、多くの方に活動を紹介できました。B型利用者3名の体験実習を実施しました。

③ ゆるやかな日課の実施

・PTを立ち上げ話し合い、活動の週間プログラム案を作成しました。職員体制の関係で試行することはできませんでした。

④ 地域交流の推進

・茶のまあるの趣旨を完成させ、趣旨がお客様に浸透するように取り組みました。積極的にチラシやポスターを掲示した結果、反応がありイベントへの参加者は増えました。Instagramを開始し情報を発信しました。

⑤ 支援力の向上

・ケース会議を7回実施しました。うち2回は相談カフェの職員も参加しました。

⑥ 権利擁護の推進

・各利用者に、誕生日に好きなお菓子を聞いて提供しました。土曜稼働の外出先をアンケートで選んでもらいました。

3 課題と今後の対応

① 工賃向上を目指して、弁当・総菜事業を本格的に稼働するよう取り組みます。

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に対してゆったりりめな活動を提供していきます。

③ より一層利用者の一般就労への移行、職場定着を推進するために、関係機関との連携を強化していきます。

④ 茶のまあるでは、常連客の交流をさらに活性化させていきます。

⑤ 支援力の向上を目指して、ケース会議を引き続き行います。

⑥ 利用者本人が自分の権利について学ぶ機会を提供していきます。

4 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和元年度 ほうあんのぞみ 事業報告総括表

大項目	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 工賃向上への取組み	(1)各作業の時給の算出、他事業所の取組み、研修への参加、書籍やインターネットからの情報等を参考にして作業単価交渉マニュアルを作成し、それを活用して作業単価の交渉や新規作業の受託を行う	副主任・受託担当	マニュアルを活用しての作業単価向上の実績あり	各作業の時給を算出して作業単価交渉等に役立てたが、単価交渉マニュアルの作成は未実施である。	C
	2 一般就労への移行の推進	(1)多くの利用者にBlossomを利用してもらうために、養護学校等で教員、生徒、家族、関係機関の職員にBlossomの活動内容を紹介する機会を設ける	Blossom担当	2回開催	小田原養護学校に Blossom の活動を 紹介する機会を設けてもらえるように打診した。 Blossom が単独で活動紹介する機会はなかったが、校外学習等で1・2年生約30名の見学、9名の体験実習が行われた。保護者も15名見学に訪れた。結果的に多くの方に活動を 紹介することはできた。	A
		(2)Blossomの活動を知ってもらうために、新しい関係機関を開拓する	Blossom担当	2ヶ所にアプローチ	平塚と厚木のハローワークへ訪問し、 Blossom の取り組みを説明した。	A
		(3)B型の利用者の Blossom での体験実習を行う	Blossom担当	体験実習実施2名	B型利用者3名の体験実習を実施した。就労への意識を高めることができた方もいた。	A
3 ゆるやかな日課の実施	(1)所内でPTを立ち上げ、PTを中心に活動プログラム等について検討し、試験実施し、本格的実施に向けての環境を整える	所長・課長	活動プログラムの実施	PTを立ち上げ話し合い、活動の週間プログラム案を作成したが、職員体制の関係で試行することはできなかった。工賃規程は改定案を作成するにとどまった。	C	
地域交流	4 茶のまあるでの地域交流の推進	(1)来店者にランチメニューについてのアンケートや聞き取りをし、出た意見をもとに来店者と意見交換する等して新メニューや商品の考案に携わってもらう	茶のまある担当	新メニューの完成	アンケートは未実施だが、メニューについて来店者に日常的に聞き取りを行った。新メニューは完成しなかった。	C
		(2)掲示板を作り、個々のニーズを貼り出し、関心がある人をつなげる等して来店者同士が横のつながりを作れるようにする	茶のまある担当	来店者主体のイベント開催1回	掲示板は未実施だが、積極的にチラシやポスターを掲示した結果、反応がありイベントへの参加者は増えた。イベント参加者同士の繋がり、スクエアステップの同好会が立ち上がった。	C
		(3)SNS等を使ってイベントの情報発信について学び、実践する	茶のまある担当	情報を見て足を運ぶ人の増加	ネット等でSNS開設の注意点等は調べた後、インスタグラムを開始し、情報を発信した。	A
		(4)茶のまあるの趣旨を伝える看板を作る。来店者に利用者についての理解を深めてもらうために自己紹介にかわる仕組みを作る	茶のまある担当	利用者と来店者の関係構築	茶のまある職員と所課長で話し合い趣旨が完成した。各テーブルや壁に掲示した。利用者の自己紹介の名札は職員で話し合ったが実施には至らなかった。	B
人材育成	5 支援力の向上	(1)ホッと相談カフェと一緒に支援力向上のための取組み内容を検討して支援会議等で実施する	課長	ケース検討を含む支援会議10回開催	ケース会議を7回実施した。内2回は相談カフェの職員も参加した。	B
権利擁護	6 権利擁護の推進	(1)日常的な意思決定を支援するために、土曜稼働や誕生会のお菓子の内容等についての利用者に聞き取りを行い、利用者に応じた意思表出支援、意思決定支援を実施する	権利擁護委員・副主任	利用者1人当たり聞き取り1回以上実現5件以上	各利用者に誕生月のお菓子プレゼントで、好きなお菓子を聞いて提供した。土曜稼働の外出先をアンケートで選んでもらった。	A
		(2)権利擁護・虐待防止チェックリストを実施する	権利擁護委員・副主任	2回実施	権利擁護チェックリストを2回実施。結果を会議で共有した。	B

数値結果（令和元年度）

	就労継続支援 B型	就労移行	就労定着支援	共同生活援助	日中一時 支援	その他の 収入	就労支援 事業収入	合計
利用者定員	50名	8名		4名	4名			
利用者延べ人数	13,696人	1,385人	21人	1,448人	114人			
稼働日	274日	264日		366日	101日			
平均利用者数/日	49.99人	5.25人		3.96人	1.13人			
単価（1人/日）	7,565円	11,601円		4,711円	1,719円			
総収入	103,609千円	16,068千円	660千円	6,821千円	196千円	7,093千円	17,463千円	151,910千円
常勤換算（基準/実際）	5/13.6	2.1/2.1	0.1/0.2	1.0/1.8				8.2/17.7

人員体制（兼務除く）

職種	常勤	非常勤	パート	合計
所長	1			1
支援課長	1			1
支援員	8	7	6	21
事務員	1			1
調理員		1		1
栄養士	1			1
世話人			4	4
支援補助		1		1
合計	12	9	10	31

投資額（理事会案件のみ記載）

設備概要	目的	金額	時期	補助金申請
ｽｰﾊﾟｰ ﾈｯｼﾞﾝｸﾞ交換	老朽化に伴い交換	1,104,840	9月	無
給湯器交換	老朽化に伴い交換	139,000	10月	無
屋上防水塗装工事	建物老朽化防止の為(乳児園と按分)	725,806	12月	無
LED照明器具交換	電気代節約	706,695	2月	無
電話設備更新工事	老朽化に伴い交換(浜町地区)	174,768	2月	無

	種類	回数	備考（対応策等）
ひやりハット報告	転倒	2	職員間で情報共有し連携して支援する
	自傷	1	
	無届外出	3	
	その他	15	
	計	21	
	種類	回数	備考（対応策等）
事故報告	車両事故	10	10人乗りワゴン車の運転には特に注意する
	作業上のミス	1	給食への異物混入。個別にラップをかけて対策した
	転倒	2	
	その他（所在不明、ケガ）	3	職員の把握、守りを強化する
	計	16	

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
令和元年 10月7日	職員の言動に対する苦情	家族より、特定の職員の家族への言動が適切でないと指摘あり	面接で家族から詳しい話を聞きとった。	所長より職員の言動について謝罪し、当該職員を指導した。

令和元年度 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、本人の様子などを確認したモニタリングの実施や必要に応じてサービス担当者会議を開催し、関係機関との連携を推進していきます。暮らしやすい地域にするために、クローバー活動（自立支援協議会など）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。

また相談員が得意分野や専門分野をもち、相談者にもっと役に立てるよう取り組むとともに、あらゆる機会を利用して積極的に学び、又、その経験を法人内の他事業所などに発揮し支援の質向上に貢献します。

2 重点テーマと実施状況

- ① モニタリング及びサービス担当者会議の開催等、相談者ご本人中心の支援の提供と支援者のチーム作り
・ホッと相談カフェ全体で90件（月平均7.5件）のサービス担当者会議を実施することができました。このテーマに関しては次年度も継続実施としています。
- 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む
・5月に小田原養護学校の宇佐見先生の講演会を行い、7月に小田原養護学校と共同開催で教育と福祉の連携をテーマに研修会を実施しました。今後の取り組みを決定するために地域の課題について整理中です。
- ③ こどもの発達や療育に関する理解を深め、ふじ&うみ卒園後のフォローアップの仕組み作りに取り組む
・児童の引継ぎケースは1件。クローバーの仕組みを利用して、7件の在園及び卒園児のセルフプラン作成を行いました。また、なぎさと連携しポストSSTにより参加家族の支援を行うことが出来ました。
- 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る
・専門性の向上及び相談支援力向上のために各職員が研修・勉強会へ参加し、職員会議その他の時間を利用して報告を行いました。

3 課題と今後の対応

- ① 意思決定支援の意識をもって、引き続き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めます。
- ② おだわら障がい者総合相談支援センター（クローバー）の機能を活かして、地域の発達の気になる子どもたちに関する相談を受け付けます。また、地域の関係機関との連携を強化して子どもに関する地域課題の解決及び支援の仕組みづくりに取り組みます。
- ③ 相談支援技術の向上のため研修などに参加し、専門性の向上を図り、相談者及び関係者に適切な助言を与えられるよう取り組みます。
- ④ ご本人なりの自立と親なきあとの生活の質の確保及び向上にむけて取り組みます。

4 別紙 / 事業報告総括表及び詳細報告

令和元年度 ほうあんホッと相談カフェ 事業計画総括表

大項目	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)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組む	(1)相談者や関係機関との信頼関係構築ため、出来る限り直接お会いをしてモニタリングを実施しご本人の意向を実現できるよう取り組む	課長主任	モニタリング達成率100%	行政より提示されているモニタリングに関してはほぼ実施することが出来ている。本来であれば、訪問し本人の様子を確認するのだが、3月以降は感染症予防の観点から訪問は控え、電話FAXメールによる状況確認にしている。	A
		(2)緊急以外にも必要に応じてサービス担当者会議を開催し、ご本人のニーズを共有しご本人中心の支援が提供されるよう取り組む	課長主任	ケース全体の25%以上	サービス担当者会議は法人内成人利用者を中心に90件実施することが出来た。次年度も継続実施する。一方で児童ケースについては実施数は少ない。家族が就労していることが多く、家族の予定に合わせる事が難しいことが多い。	A
		(3)相談者との面接時等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し、相談者及び地域課題としてフィードバックを行う。	主任	半期毎に振り返り、法人内外にフィードバック	毎朝の朝礼で報告されるケースの情報について年齢や相談内容を分類し集計を実施した。集計の実施は単年しか行っていない為、現状では比較できることはない。また、集計方法にも課題は残っているので、修正を加えながら今後も継続する。	C
	(2)ほうあんふじやうみとの連携を図り、フォローアップの仕組み作りに取り組む	(1)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、クローバーの仕組みを活用して面接や情報の提供などの支援を行う	課長クローバー配置職員	年間10件以上支援	クローバーでほうあんふじ・うみ卒園後のフォローアップ及び児童発達支援利用のためのセルフプランの作成援助を約7件ほど実施した。また、ふじ・うみの卒園児かは、確認していないが、児童ケースの相談支援も実施することが出来ている。	B
地域貢献・地域交流	(1)クローバー及び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組む	(1)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	所課長及びクローバー配置職員	部会年6回以上実施	小田原養護学校の心理の先生による講演会、小田原養護学校の夏の公開講座の1コマをお借りして福祉と教育の連携をテーマとした研修会、そして地域の子どもを取り巻く課題の整理を実施した。福祉と教育の連携の研修では福祉側の参加者が少ないなど課題も残った。	B
		(2)法人内または地域で行われているケア会議や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	事例の提供はしていないが、県ナビ主催の事例検討会に参加することはできた。ただし業務の関係上すべての職員は参加できなかった。	B
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	法人内の施設の現場を体験するために各職員が課題をもって参加することが出来た。	B
		(2)ほうあんうみ・ふじ・なぎさ等のケース検討会や勉強会に参加する	課長主任	年2回以上	小田原愛児園乳児園ほうあんふじうみ合同のケース検討会に参加することが出来た。	A
		(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	各職員が自己研鑽の為に研修勉強会へ参加し、報告することが出来ている。令和2年度はあらかじめ各職員がテーマ設定をして行うこととする。	C
	(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が得られるようにする	(4)ケースに関して相談員の抱え込みを防ぎ、異なる視点からの判断を取り入れるために他相談員が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	面接の立ち合いは1件実施している。それ以外に毎日のミーティングで前日のケースの動きについて報告している。その都度他の職員からは助言をもらうことはできている。また、困難ケースについてはほうあんうみ山崎園長を交えての月1回のケース会議で検討して助言を受けることが出来ている。	C
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	職員会議の時間を利用して、合理的配慮に関する勉強会を4回実施。権利擁護虐待防止マネージャー研修からのフィードバックを3回実施。それ以外に権利擁護チェックリストの振り返りやアセスメント表の見直しを実施した。	B
		(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	チェックリストは年1回実施した。その際に個人目標を設定し、年度末にその個人目標の自己評価を行った。	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	所長課長主任	必要時	虐待が疑われるケースにおいては日頃より各相談員が行政をはじめ関係機関と情報を共有している。	A

数値結果（令和元年度事業活動計算書）

	委託料	サービス等利用計画	障害児支援利用計画	モニタリング（成人）	モニタリング（児童）	その他収入	合計
相談者数		184	117	435	156		
単価（円）		19千円	20千円	16千円	17千円		
事業活動収入	9,801千円	3,496千円	2,340千円	6,960千円	2,652円	1,309千円	26,558千円

人員体制

職種	常勤	パート	備考	
所長	1		ほうあん第二しおん兼務	
相談支援専門員	7		専従3名、兼務4名	
相談員		1		
事務員	1		兼務1名	職員合計
合計	9	1		10

投資額（理事会案件のみ記載）

設備概要	目的	金額	時期	補助金申請	備考
なし					

	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
12月27日	苦情	ご家族から問い合わせがあった件について、返信を求められていたが、返信をしなかったため苦情となる。	管理職にて対応を協議して計画相談を引き受けることを家族に連絡し納得していただく。	家族と話し合い納得

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

利用園児・家族への療育支援の質の向上と、地域において活躍できる職員の育成をしていくことを目標に研修・勉強会を実施していきます。子ども達が地域で生活がしていくことで、インクルーシブな社会の実現に貢献できるような地域への支援（相談・訪問・支援）を行っていくことができるようなシステムをなぎさとの連携のもと構築していけるように取り組んでいきます。小田原愛児園・小田原乳児園からほうあんなぎさ・ほうあんうみ・ほうあんふじにつながったお子さんの、ケース検討会を5事業所の職員全体で行っていきます。児童発達支援センターが関係機関との協力を得て、地域の中核のセンターとして機能していくように努力をしていきます。

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

・発達検査の結果・作業療法評価・理学療法評価・言語評価など、評価をもとにして専門職との話し合いを年2回以上行い、児童発達支援計画書を作成することができました。課題に対しての支援方法の課題分析を行うことで、達成した課題が多くなりました。

② 研修・ケース会議の実施

・小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんふじ・ほうあんうみ・ほうあんなぎさの5事業所によるケース検討会を行いました。小田原乳児園から小田原愛児園に進級し、ほうあんなぎさの受診をされ、ほうあんうみの利用につながったケースの検討会を行い、今後の保育・療育へ生かす内容となりました。今後の実施については、5事業所で話し合いを行い、より良い場としていきたいと思えます。

③ 地域支援として開成町親子教室を実施しました。

年6回、10:00~11:30 遊びの紹介・専門職による勉強会を行い、療育の必要な1歳から5歳の親子への支援を行いました。令和2年度からは、委託事業として年20回「幼児教室」を実施します。

④ 職員間の連携を意識した療育支援を行うため、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・遠藤言語聴覚士・岩本作業療法士が参加して、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がりました。

⑤ 権利擁護への取り組み

・子ども達への支援について職員が意識して関わることを徹底していくため、園内会議・朝の打ち合わせなどでどのように子どもへの関わりで気になる行動やよかった行動を話すようにしました。

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・ケース会の年間予定を決めて開催していきます。

③ 児童5事業所の連携を強化していくような取り組みを行い、保育・療育の充実を図り、子どもたちが地域で育つ環境作りを行っていきます。

4 大型の設備投資の金額 特になし

5 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和元年度 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. 子どものアセスメントができるように、多職種連携を行う	(1)発達検査・言語評価・作業療法評価・ポーターのチェックリストを踏まえた児童発達支援計画書・モニタリングの作成と実施	児童発達支援管理責任者・各担当	モニタリング時の達成度 8割から10割	3月の計画の見直しの時点で、利用園児の課題達成率はほぼ9割から10割 課題目標と支援方法が適切に考えることが行えた	A
		(2)各職種との話し合い（言語聴覚士・作業療法士・理学療法士・臨床心理士・大屋医師）	児童発達支援管理責任者・各担当	上期・下期 それぞれ1回以上	各クラスごとに連絡を取り合い、個別訓練実施後1カ月から3か月以内には実施。 9月・3月に各クラスごとに、医療専門職との話し合いをした。	A
地域 交流 貢献	2. 地域支援事業の展開 法人内5事業所の連携	(1)地域の幼稚園・保育園・小学校への訪問支援の実施	児童発達支援管理責任者	月4件	小学校(31)・保育園(18)・幼稚園(3)・中学校(3) 月平均4.6件	A
		(2)小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんふじ・ほうあんなぎさ・ほうあんうみの全職員によるケース検討会の実施（全事業所の関わりのあるケース）	主任職以上	年2回	7月26日実施。資料作りを行った職員、話し合いが有意義に終わった。 （概ね） 11月22日実施。子どもの10の姿についての話し合いが活発に行われた。	A
		(3)開成町への地域支援を行っていく（親子教室）	園長	年6回	6回実施。3月の懇談会では、勉強会の実施が良かった。初回から参加しなかったなど、評価をして頂いた。来年度は、年間20回の委託事業を受けることになった。	A
人材 育成	3. 療育支援の質の向上	(1)ポーター初級研修の受講（2年目以降の未受講者を優先していく）	主任	2人以上	保育士・臨床心理士が研修参加。 研修に参加したが、実際に指導場面で保護者への話をするまでに至らなかった。	B
		(2)事業所間交流(小田原愛児園・小田原乳児園)	主任	3人以上	小田原愛児園 1名（保育士） 小田原乳児園 2名（保育士・児童指導員）	A
		(3)外部講師・内部専門職による研修会	主任	年2回以上	橋本心理士より、応用行動分析についての研修を受ける。 各クラスPECSの研修を行った。（9月に実施） 国際医療福祉大学作業療法士の研修は、コロナの感染拡大防止のため延期	B
権利 擁護	4. 権利擁護を意識した園児・保護者支援の取り組み	(1)行動ガイドライン及び行動規範の読み合わせ。グループワークなどを行い意識をもって支援をしていく	権利擁護委員会 （所内）	園内会議（毎月）	実施できた。権利擁護の意識が高くなってきていると感じる。（意識した支援ができ始めている。）	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	職員間で助け合う、合言葉を決めるなどの対応がされた。	B

数値結果（令和元年度事業活動計算書）

	児童発達支援	保育所等訪問支援	その他収入	合計
利用者定員	に、多職種連携を行う	なし		
利用者延べ人数	9,324	46		
稼動日	266	40		
平均利用者数/日	35	0.08		
単価（1人/日）*個人差有	14,358	20,039		
障害福祉サービス等収入	134,822千円	1,114千円	396千円	136,332千円
常勤換算（基準/実際）	8/12	1/1	当期活動増減差額	▲351千円

人員体制（兼務除く）

4. 権利擁護を意識した園児・保護者支援の取り組み

職種	常勤	非常勤	パート	備考	
園長	1	0	0		
主任	1	0	0		
副主任	1	0	0		
看護師・栄養士	1	1	0		
保育士・児童指導員	9	2	1		
OT・PT・言語聴覚士・臨床心理士	3	3	1		
調理員	0	1	4		
事務員	1	0	0		
運転手・添乗員	0	0	0		総合計
合計	17	7	6		30

投資額（理事会案件のみ記載）

設備概要	目的	金額	補助金申請

	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・引っかき・指挟み	3	7月、9月、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			
	車両破損			
	物損・破損			
	4. 権利擁護を意識した園児・	4	5月、6月(2)、1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）	12	4月、5月(3)、7月(2)、8月、9月、11月(2)、1月	把握徹底と危険予測への意識を向上させる。
	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

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
令和2年 1月20日	小田原市より事業所利用についての問い合わせ	小田原市障がい福祉課より「ほうあんふじ・うみの利用をしている人は、他の事業所の利用が出来ないといわれたが、内容を聞きたい」という問い合わせがあった。また他事業所からも問い合わせがあった。	小田原市障害福祉課支援係との話し合いをもった。小田原市からの質問に回答を行った。	家族・市町村・他事業所への連絡、説明をより一層丁寧に行っていく。

実施事業と定員

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

1 当期目標と方針

地域貢献のため、より多くのお子さんが利用できるよう取り組んでいきます。また、多職種職員によるチームアプローチをより充実させ、子どもにとって分かりやすい支援と保護者への安心感を高められるよう努めます。そのために、職員の資質の向上を目指し、法人内外の研修に参加することや、事業所間交流を行い、視野を広げる事、問題意識を持ち業務に取り組んでいきます。法人内の児童部門5施設でのケース検討もを行い、早期支援と取り組みに努めていきます。また、支援の質を上げるため、厨房設備を整え、段階食や安全安心の給食が提供できるよう取り組んでいきます。地域交流として近隣の保育所・学校等との情報交換を進め、地域との交流の基盤づくりをします。

2 重点テーマと実施状況**① 利用者ニーズへの対応**

- ・専門職との個別や評価等を踏まえた個々のケースについて、各クラスごとに月に1回の会議を持ち情報を共有することに努め、計画書へ反映することが出来ました。
- ・給食の質向上に向け、厨房施設設備設計、厨房機器の選定等をすすめており、入札、契約の流れとなっています。工事期間の安全確保や厨房開始準備での備品発注、配膳方法等を今後細かく詰めていく段階となっています。現在は、工事開始が出来るよう、保育室の片づけ、荷物の移動を行っています。

② 地域貢献・地域交流

- ・曾我保育園との交流は年間6回リトミックを通じて行うことが出来ました。曾我小学校支援級交流は新型コロナウイルスの影響で行うことが出来ませんでした。
- ・5事業所ケース検討会は開催でき、職員間の交流と意見交換が出来、良い刺激となりました。今後も内容や方法を検討しながら進めていきたいと思えます。

③ 職員の資質向上

- ・ポーターでは2年目以降の職員は受講完了、TEACCHの研修にも2名参加することが出来ました。

④ 権利擁護

- ・倫理綱領、虐待ガイドラインの定期的な読み合わせを毎月園内会議にて行い、時には事例を挙げ、グループワークを行いながら、普段の生活の中での出来事に気付き見直していける視点を持つよう進めてきました。

3 今後の課題と対応

- ① 厨房工事の安全を守り、混乱なく療育出来るよう準備していきます。また、厨房完成の後給食提供の在り方や、食事提供での工夫、食育について検討していきます。
- ② 5事業所検討会の開催内容や方法について参加職員全員が学びとなるよう検討していきます。
- ③ 多くの研修への参加や事業所内研修を充実させ、職員の資質向上を目指します。
- ④ 権利擁護についての定期的な検討会を行い、具体的な事例でのグループワークにて様々な考えがあることを知り、柔軟に対応できるようすすめていきます。

4 数値指標 別紙 「事業報告総括表」参照

令和元年度 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 対 こ す へ の	1 児童発達支 援計画書の 基づいた支 援を行う	(1)園児のアセスメントを行い、クラス内で共有する (OT・PT・ST・心理・看護師からの情報をもとに日常に 反映)	全職員	クラスの話し合いにて情報共有を行 う1回/月	当初のアセスメントをもとに、月1回のクラス話し合いを行い 経過を追いながら情報を共有することが出来た。 必要に応じて、ST・PT・OTと個々の状況や保護者への対応等 も含めて話し合うことが出来た。	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	ケース担当者	OT・PT・ST・心理との連携を取り モニタリングに反映させる 1回/年	上記の話し合いをもとに、モニタリング、計画書に反映する ことが出来た。	A
		(3)分かりやすい視覚支援の実践	全職員	視覚支援のファイル作成と見直し 2回/年	クラスリーダーが視覚支援の使用方法やツールについての共 通認識を持てたが、全職員に伝えきることが出来なかった。 ファイルを作成し、年2回の見直しをすることが出来た。	B
		(4)厨房設備計画	主任・クラスリーダー	令和2年度厨房工事着工決定	共同募金会の申請や厨房内のレイアウト、厨房機器の選定等 準備を進めることが出来たが、主任、副主任との話し合いは 出来なかった。	B
地域 交 貢 流 献	2 地域交流・ 地域支援の 環境を整え る	(1)曾我小学校への交流	園長・課長・主任	年長児の交流・放デイの交流 1回/年	年度末に行いたいと思っていたが、新型コロナウイルスの影 響で実現しなかった。	C
		(2)近隣保育園との交流を継続する	園長・課長・主任	曾我保育園との交流実施 6回/年	前期に6回の交流を行い、曾我保育園のお子さんにふじへ来園 してもらうこともできた。継続したかったが、保育園の行事 等でお断りすることが多く、後期は交流することが出来な かった。	B
		(3)5事業所連携ケース会議 (なぎさ、愛児園、乳児園、うみ、ふじ)	園長・課長・主任	2回/年	ケース検討会を2回開催することが出来た。	A
人材 育 成	3 療育支援の 質の向上 職員の質の 向上	(1)ポーター初級研修の受講 (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	3名以上の研修実施することが出来た。	A
		(2)事業所間交流の実施 (乳児園・愛児園・第一しおん・ふじみのさと)	園長・課長	3～5名の参加	乳児園、愛児園、ふじみのさとへの事業所間交流を行うこと が出来た。 第二しおん 1名 小田原愛児園 1名 小田原乳児園 1名 ふじみのさと 1名	A
		(3)事業所内研修（ケース会議・防災・衛生等）	主任・クラスリーダー OT・PT・ST・心理 Dr	6回/年	年6回以上行う事が出来た。 (ケース検討会3回、SST、防災、救急法、嘔吐処理、視覚 支援、)	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・虐待防止ガイドラインの読み合わせと事例 検討（園内会議）	権利擁護委員・園長	6回以上/年	毎月園内会議にて権利擁護について読み合わせ、グループ ワーク等を行ってきた。	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	権利擁護委員・園長	2回/年	チェックリストに上がった事例や傾向を集計し、職員に周知 し意識改善を図るにはどうしたらよいか等話し合うことが出 来た。	B

数値結果（令和元年度事業活動計算書）

	児童発達支援	保育所等訪問	放課後等サービス	日中一時支援		その他収入	合計
利用者定員	40名		10名	10名			
利用者延べ人数	11,406人	15人	2,221人	1,250人			
稼働日	264日		264日	181日			
平均利用者数/日	43.20人		8.41人	6.9人			
単価（1人/日）*個人差有	13,262円	20,711円	10,701円	1,725円			
事業活動収入	151,268千円	310千円	23,767千円	2,157千円		4,415千円	181,917千円
常勤換算（基準/実際）	10.0/16.65	1.0/1.0	2.0/3.2	-/0.77		当期活動増減差額	6,758千円

人員体制（兼務除く）

職種	常勤	非常勤	パート	備考	
園長	1				
児発管	3				
看護師・栄養士	1	1			
保育士・児童指導員・支援員	12	3	5		
OT・PT・言語聴覚士・臨床心理士	3		1		
事務課長	1				
運転手・添乗員			8		
					総合計
合計	21	4	14		39

投資額（理事会案件のみ記載）

設備概要	目的	金額	時期	補助金申請	備考
		円	平成 年 月		
		円	平成 年 月		
		円	平成 年 月		

数値結果（令和元年度事業活動計算書）

	児童発達支援	保育所等訪問	放課後等サービス	日中一時支援	障害児相談	その他収入	合計
利用者定員	40名		10名	10名			
利用者延べ人数	12,563人	11人	2,426人	1,591人			
稼働日	270日		264日	223日			
平均利用者数/日	46.5人		9.1人	6.4人			
単価（1人/日）*個人差有	13,263円	19,346円	10,809円	1,794円			
事業活動収入	166,625千円	212千円	26,224千円	2,854千円		4,850千円	200,767千円
常勤換算（基準/実際）	10.0/17.73	1.0/0.22	2.0/3.2	-/0.94		当期活動増減差額	35,688千円

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
事故報告	噛み付き・引っかき・指挟み	14	4月・6月・7月・8月・9月・10月・12月・1月	行動予測と職員の意識向上
	荷物入れ間違い・忘れ物	13	4月・5月・7月・8月・9月・10月・2月	荷物確認の徹底
	車両破損	3	5月・10月・1月	危険予測への意識向上
	誤食	5	4月・5月・6月・8月・9月	危険予測への意識向上
	転倒・転落	3	10月・1月・3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）	19	4月～1月・3月	職員間の連携の徹底
	計	57		

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25日	骨折	園庭で遊んでいた園児が三輪車に乗っている状態で転倒し、右鎖骨骨折した。	本児の様子確認後、保護者と看護師とで小田原市立病院受診するが、虫刺されでの症状とのこと。翌日母が整形外科受診で鎖骨骨折が判明する。	<ul style="list-style-type: none"> 保護者（母）に連絡し、病院受診の確認の後、看護師と病院受診 怪我の謝罪 骨折判明後、安静との事で休みをお願いする 家庭保育が難しいとの事で、ほうあんりすのもりにて病後児保育利用となる
1月31日	インフルエンザの感染	インフルエンザの感染が広まり、34名（園児29名職員6名）が感染した。	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 2月7日収束となる	<ul style="list-style-type: none"> 感染人数を保護者へメールにて連絡 保健だより発行 手洗いうがいの徹底 登園前の検温の呼びかけ 通園バスの停止
1月21日	通園バス事故	通園バス運行中の右直事故により、園児4名、保育士、添乗員、運転手が受診。事故相手方のバイク搭乗者は意識不明で救急搬送となった。	1月21日午前9時15分頃通園バスとバイクとの右直事故発生。園児2名、保育士1名が救急車にて小田原市立病院へ搬送。他園児2名は園に戻ったのち、小田原市立病院にて受診。全員が打撲程度との所見であった。後日添乗員、運転手は受診し、軽い打撲等との事。相手方は意識不明の重体、ドクターヘリにて東海大学病院へ搬送。	<ul style="list-style-type: none"> 事故直後乗車園児保護者には電話連絡し、小田原市立病院で落ち合うこととした。 当日夕方、バス乗車園児保護者へ訪問謝罪 神奈川県、園児の居住地市町への電話連絡 お知らせにて全園児保護者への事故発生のお知らせ バスの利用不可期間のお知らせと謝罪、レンタカー使用のお知らせ

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
令和2年 1月20日	小田原市より事業所利用についての問い合わせ	小田原市障がい福祉課より「ほうあんりす・うみの利用をしている人は、他の事業所の利用が出来ないといわれたが、内容を聞きたい」という問い合わせがあった。また他事業所からも問い合わせがあった。	小田原市障害福祉課支援係との話し合いをもった。小田原市からの質問に回答を行った。	家族への説明をより一層丁寧に行うこと。児童発達支援事業の利用について、それぞれの事業所や行政との情報共有、それぞれの役割分担を明確にしていくような話し合いをしていく。

令和元年度 事業報告 / ほうあんふじみのさと

責任者：木村 恭子

実施事業と定員

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、高齢化により日常生活に変化が現れた入所利用者を中心に、時間に追われることの無い、ゆとりある日常にします。利用者の生活にゆとりが生まれることで、職員にも余裕ができ、利用者に寄り添いやすく、働きやすい職場を目指します。生活介護事業中心の利用者は、引き続き仲間との生活や制作活動の達成感を大切に、さらに体を動かすことで、心身のリフレッシュになるような、日課を行います。

2 重点テーマと実施状況

- ① 今までと活動のペースが違ってきた利用者が増えたため、日課の見直しをします。
 - ・高齢化や障害特性に応じた午後日課と祝日日課の見直しをして、より個別的なプログラムで活動しました。
 - ・6月からPTが来所し、利用者の身体機能維持や姿勢保持の助言を受け、に専門的な関わりを持つことができました。
- ② 地域とのつながりを強めるため、さとの主催で防災研修を行います。
 - ・行事による交流や、防災に交流の関する地域との連家は実施に至りませんでした。地元自治会役員との話し合いが開催でき、次年度の地域貢献活動につなげることができました。
- ③ 職員の定着とスキルアップのため、内外の研修に参加できる機会を増やします。
 - ・強度行動障害支援者研修・自閉症カンファレンスなど、外部研修にも積極的に参加ができました。
 - ・ふじみのさと内でも、危機管理モデルの研修や、5ケースのケース検討会を行うことができました。
 - ・自主勉強会を年に6回実施し、法人内他事業所の職員も参加しました。
- ④ 利用者の権利擁護を進めるため、成年後見制度の利用を推進します。
 - ・年間テーマを決め、3か月ごとに振り返りをした結果、呼称を改善することができました。
 - ・成年後見制度については、法人及び事業所の方針として、活用を目指すという周知を行いました。具体的な進展には至りませんでした。

3 課題と今後の対応

- ① 災害時の共助を軸として地域連携をはかり、地域に役立つ事業所を目指します
- ② ケース検討を毎月行うとともに、事故・ひやりハット分析を深めることで、利用者の特性の理解の推進や、安心・安全な生活の確保ができるよう、職員のスキルアップに努めます。
- ③ 安心ノートを見直し、出来るだけ長くふじみのさとで暮らせるよう「親亡き後」の支援を整えるとともに、個々の状態にあったより良い生活の場の検討も行います。

4 別紙/事業報告総括表及び詳細報告

令和元年度 ほうあんふじみのさと 事業計画総括表

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 今までと活動のペースが違ふ利用者が増えたため、一部日課の見直しを行います	(1)日中活動の再編をする	サビ管・日常生活余暇班	上期課題の検討と取り組みのスケジュールリング、下期試行	午後日課を中心として、利用者の編成を見直し、11月に施行12月に実施した。 9月からは、祝日を休日日課で過ごすことにより、生活にゆとりと日課の選択の幅を広げることが出来た。	A
		(2)月に1日の専門職による支援を取り入れる	サビ管・主任・担当支援員	月に1回程度専門職に在所してもらい、マッサージや摂食の様子などを等見ってもらう	6月からPTが毎月1回来所し、身体機能における訓練や姿勢の保持に関するアドバイスをいただいている。 11月からは管理栄養士が入職し、栄養ケアマネジメント計画の準備がすすめられている。	A
		(3)入所利用者の土日の日課を見直す	課長・施設入所支援担当職員	時間に余裕のある生活を目指します（上期で見直し下期で試行）	ADLや障害特性、現状の活動が望ましい方については生活介護担当職員と連携し、大きな変化のならないよう2月に素案を作成し、丁寧に取り組みを進めていった。 祝日の具体的な日課は、以前より人気のあったDVD鑑賞や、ピクニック外出を新たに行った。	B
		(4)これからの生活の場や、やりたいを叶えるためのアセスメント、実行を続ける	全職員	個別支援計画に沿って、実現する	ケース検討を行うことができ、関わりの難しい利用者の理解が少し進んだが、これからの生活の場を考えると、更なる「やりたいを叶える」にはまだ、繋げることはできなかった。	B
地域貢献 地域交流	2 地域全体の短期入所事業充実のため、他法人との連携を含め、担当を配置します また、地域に役立つ施設になります	(1)事業所内の短期日中一時支援の担当者を配置する	主任・課長	引継ぎの完了（上期）完全な移譲（下期）	課長業務を一部主任へ移行するなど、進めることができた。	A
		(2)日常的なボランティアの受け入れを進める	研修・実習ボランティア担当・所長	新規2名の方に来ていただくようにする	利用者さんのご家族に来ていただくことができた。 市のボランティアセンター課の紹介があった方に、クリスマス会で琴の演奏をしていただくことが出来た。	B
		(3)自治会と防災研修	課長・担当支援員	企画（上期）実施（下期）	クロスロードゲームを1月に行った。 避難所開設をきっかけに、交流を始めることができ、マスクの配布につながった。	A
人材の育成	3 職員のやりがいとスキルアップのため、内外の研修に参加できる機会を増やします	(1)外部研修に参加します	研修・実習・ボラ担当 課長	強行研修・自閉症セミナー・てんかん講座・ダウン症セミナー 各研修2名ずつの参加	自閉症カンファレンス（8月 2名）強行研修（11月 2名）参加 計画的な外部研修への参加ができるよう、次年度の確立を目指し枠組み作りをおこなっていく。	B
		(2)職員会議内でケース会議を行います	サビ管・主任	ケース資料の書き方の研修・ケース会議の実施（3ケース）	10月にケース検討会についての在り方の研修を行い、11月から3月までに4ケースの事例検討会を行った。	A
権利擁護	4 利用者の権利擁護を進めるため、成年後見制度の利用を促進します	(1)成年後見制度の利用者を増やします	課長・支援員	職員向けの勉強会（上期）・家族向けの説明会（下期）の実施に向け行動する（下期）	次年度、ご家族への説明や職員の研修も行っていく。	C
		(2)権利擁護チェックリストによる、自身の支援の振りかえる	権利擁護委員・所長	上期下期の年間2回実施	チェックリストを、年間2回の実施した。 独自に「呼称改善キャンペーン」を行い、利用者の呼称を改善し、達成度ほぼ100%を実現した。	A
		(3)外部の方の目を入れて、支援を振り返る	所長・ボラ担当	実習生やボランティアにアンケートを行う	実習生7名にアンケートを行った。	B

数値結果（令和元年度事業活動計算書）

	入所支援	生活介護	短期入所	日中一時	その他収益	合計
利用者定員	30名	35名	5名	3名	<ul style="list-style-type: none"> ・作業収益 ・経常経費寄附金収益 ・IT対策補助金 	
利用者延べ人数	10,583人	1,0498人	1,513人	853人		
稼動日	366日	270日	362日	354日		
平均利用者数/日	28.9人	38.9人	4.2人	2.4人		
単価（1人/日）	6,984円	12,652円	9,007円	3,094円		
総収入	73,909千円	134,794千円	13,628千円	2,639千円	717千円	225,687千円
常勤換算（基準/実際）	24.12/27.96（併設型）					

人員体制

職種	常勤	非常勤	パート	合計	備考
所長兼サピ管	1	0	0	1	
課長	1	0	0	1	
主任支援員	2	0	0	2	
生活支援員	18	4	3	25	
看護師	1	0	0	1	
事務員	1	0	1	2	
栄養士	1	0	0	1	
合計	25	4	4	33	
常勤換算値	22	4	1.96	27.96	

投資額（理事会案件のみ記載）

設備概要	目的	金額	時期	補助金申請	備考
汚物除去機	利用者の排せつ物や嘔吐物を、速やかにきれいにするため	1,036,800	4月	0	
車輛（キャブ）	利用者の送迎に使用するため	3,228,212	2月	0	
合計		4,265,012		0	

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
ひやりハット 報告	PHS返却忘れ	1	12	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。
	計	1		

	種類	回数	発生月	備考（対応策等）
事故報告	異食	2	4, 8	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。
	アレルギー関連	1	5	
	薬物関連	3	4, 8, 12	厨房との確認を行う（日中一時利用者） 薬のセットや服薬前の確認、ダブルチェックを行なう。
	他害・怪我	3	5, 7, 8	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1件、転倒・転落事故対象者は11名)
	転倒・転落	12	6, 7, 8, 9, 10, 11	
	自傷	3	6, 8, 10	
	その他	6	4, 10, 11, 1, 2	
	計	30		

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
3月7日	骨折	日課に参加するため、車いすから畳に座ろうとしていた。職員は介助していたが、バランスを崩した際支えきれず、ご本人が強手をついてしまい、骨折してしまった。	所長と看護師に連絡をし、小田原東乃整形外科を受診	ご家族、行政、本部へ連絡をした。 もともと歩行時は介助の必要な方なので、介助はしていたが、職員によって支え方が様々だった。手首だけを支えている職員もいたので、肘まで両手で支えることを全員に周知した。

苦情解決報告	無し			
--------	----	--	--	--

令和元年度 事業報告／ほうあん第一しおん

責任者：近藤 秀樹

実施事業と定員 就労継続支援B型（51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

利用者の要望を聴き取り、日課に反映させることで【今日も来て良かった】が実現できるよう取り組み、並行して出席率を伸ばし増収に繋げていきます。また、放課後等デイでは、提供する訓練のレベルアップと実践の成果に繋げられるよう更に強化していきます。そして、自主生産においては、菓子工房はパン工房グウテ2号店として保健所の営業許可を得て、調理パン製造に切り替え運営していき、受託作業と合わせB型の平均工賃2万円を目指していきます。地域へは地元を利用した活発的な活動を行うことにより、しおんを知っていただく機会を継続します。

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
 - ・プレミアム土曜開放を実施（初島、木更津潮干狩り）。潮干狩りは当日雨が降ってしまい室内のトリックアート美術館を見学したが皆喜ばれていました。今年度も土曜稼働等に関する利用者の皆さんの声を形にするために満足度アンケートを実施しました。その内容をとりまとめ、次年度も行動していきます。
- ② 放課後等デイサービス利用者の将来に繋がる生活・作業訓練の提供
 - ・パソコン訓練を曜日固定し実施しました。今年は中学生の新利用者が多かったことから、基礎から上級まで学ぶ方など多様でした。実践としては茶のまあるの実習に6名、フィナンシェ作りは5名行うことができました。また、親子懇談会は2回実施し、家族の繋がりにより利用していただける方が増えました。
- ③ 調理パン製造工程を安定させ工賃アップを図る
 - ・新規の注文が入りパン全体の稼働率は増加しました。パン工房材料も一括で工房が仕入れることで収支のバランスがとれるよう改善されました。作業棟では新たにリサイクル作業を行ったことで収入は持ちこたえ、自主生産のそめれおんも順調に進み、就労継続支援B型の平均工賃は2万円達成することができました。
- ④ 定期的に地域交流会を実施
 - ・市内の放課後等デイサービス事業所による陶芸体験教室の実施の他、片浦小学校親子と放課後等デイサービス利用者との交流として、アイシングクッキー作りを行うことができ、地域の皆様にも好評でした。

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の提供及び放課後等デイサービスでは将来に繋がる生活訓練・作業訓練を提供していきます。
- ② 地域の人たちにしおんの活動や存在を知っていただく機会を作ります。
- ③ 職員間の情報共有を更に強化し、事業所全体の理解を図ります。
- ④ 権利擁護では行動規範の浸透及び研修を行います。法人内で障害者雇用を促進していきます

4 別紙 事業報告総括表及び詳細報告

令和元年度 事業計画総括表／ほうあん第一しおん

大項目	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)利用者や家族より満足度アンケートを継続的に実施し、更に検証を進め満足ある日課にする	所長・課長補佐・担当	アンケートを基にした日課や作業の実施	プレミアム土曜開放を実施（初島、木更津潮干狩り）しかしながら潮干狩りは当日雨が降ってしまい潮干狩りはやめ場所を室内のトリックアートを見学したが皆喜んでいた。今年も土曜稼働等に関する利用者の皆さんの声を形にするために満足度アンケートを実施しました。その内容をとりまとめ次年度行動していきます。	A	
		(2)放課後等デイ利用者の将来に繋がる生活・作業訓練を提供する	放デイ担当	提供する訓練のレベルアップと実践の成果	パソコン訓練の固定化を実施(毎週金曜日)したところ、集中しタイピング練習など行っていました。また、今年では中学生の新利用者が多く利用したことから、基礎から学ぶ方から高レベルまで多様なため、訓練を行う場所の確保が大変であった。実践としては茶のまあるの実習に6名参加、フィナンシェ作りは5名行いました。また、親子懇談会は2回実施できました。家族の繋がりにより利用していただける方が増えました。	A	
	2 調理パン製造工程を安定させ工賃アップを図る	(1)調理パン製造工程を細分化し利用者が主体に作業できるようにする	パン工房職員	衛生訓練終了	栄養士から指導を受け厨房で訓練を行い、その後サンドイッチ工房にて問題無く業務できていました。	A	
				新たな販路/1個所	おなかずいた小田原ダイナシティ店の大口がスタートした。お魚カツサンドの作成は中止となり、107カフェ等の注文が入りパン全体の稼働率は増加しました。	A	
				パン工房2号店の黒字化	サンドイッチ工房改め第二パン工房とし運営を行い、材料も一括でパン工房が仕入れ在庫を多く持つことをやめたことで収支のバランスがとれるように改善されました。	A	
(2)職員・利用者の衛生面作業面の教育を行う	その他	ほうあん第一しおん就労継続支援B型事業全体の平均工賃2万円の達成	作業棟で新たな作業を契約し現在リサイクル作業を行っている。利用者の携われる部分が多いため、良い仕事となっています。また、他の業務お断りしたりしたが仕事量と金額は補えています。自主生産そめれおんも順調に進み、就労継続支援B型の収支計算をし工賃支給分は一年終わり出したところ、21,007円となり県の体制届で申告しました。	A			
(3)新たな販路開拓に向けた営業を行い、利用者の高工賃を目指し取り組む	全職員						
地域貢献 地域交流	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もらう	(1)美化運動を定期的に行う	各事業毎	月に1度実施	生活介護利用者が歩行と同時進行で根府川方面への清掃を下期からは毎月行うことができました。	B	
		(2)しおんでできることを情報発信し、定期的に地域交流会を行う	所長・課長補佐・全職員	年に1回以上	市内の放課後等デイサービス事業所の陶芸体験の実施の他、片浦小学校親子と放課後等デイサービス利用者と交流アイシングクッキー作りを行い地域の皆様にも好評でした。	A	
人材の育成	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)ケース検討会議を定期的に行う（ほうあんホッと相談カフェの参加協力を求める）	所長・課長補佐・担当・常勤職員	2ヶ月に1度実施	ほうあんホッと相談カフェを呼んでのケース検討会は一度だけ行うことができましたが、その他は相談しながら進めることができました。	B	
		(2)外部研修に行った際は支援課会議にフィードバックし、支援力の向上につながるよう情報を共有する	所長・課長補佐・研修参加者	支援課会議にてフィードバック（研修参加者全員）		実際研修に出かけているが、上期は研修のフィードバックができなかったが、下期は支援会議にてフィードバックができました。また、常勤職員全員が研修に参加できました。	B
		(3)職場内研修を実践する	全職員	年：2回	法人地区毎開催の防災研修と交通安全講習のみの実施に終わりました。	C	
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繰り返し全職員に浸透させる	KW&虐待防止・権利擁護委員会担当	全職員への浸透	チェックリストを2回実施しました。自治会によるポスターの作成等を行い周知しました。	B	
		(2)人権研修を年2回以上実施する	内部権利擁護委員会	研修2回実施	研修1回と他事業所の虐待事案に関するディスカッションを行いました。	B	
		(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	全職員チェックリスト1回実施。	B	

数値結果(令和元年度事業活動計算書)

	就労継続支援B型	生活介護	日中一時	その他収入	合計	放課後等 デイサービス	合計
利用者定員	51名	9名	6名			10名	
利用者延べ人数	12.956名	2.233名	93名				
稼動日	268日	268日	257日			268日	
平均利用者数/日	48.8	8.4	1人			7.5人	
単価(1人/日)	5.200円	区分3 5.379円	—			放課後	
		区分4 6.079円				日中	
		区分5 8.742円					
		区分6 11.787円					
総収入	95.911千円	20.370千円	200千円	719千円	117.200千円	19.557千円	136.757千円
常勤換算(基準/実際)	(6.8/13.1)	(2.4/3.5)	—			(3/4.1)	

人員体制(兼務除く)

職種	常勤	嘱託	非常勤	パート	合計
所長	1	0	0	0	1
支援課長	1	0	0	0	1
主任及び副主任支援員	2	0	0	0	2
生活支援員	8	0	1	2	11
職業指導員	2	0	2	3	7
目標工賃達成指導員	1	0	0	0	1
栄養士	0	1	0	0	1
放課後等デイサービス児童指導員	2	0	0		2
放課後等デイその他指導員等	1	0	0	1	2
調理員			3	5	8
事務員	1	0	0	1	2
合計	21	4	4	14	38

投資額(理事会案件のみ記載)

設備概要	目的	金額	時期	補助金申請	備考
エアコン買い替え	環境整備	1.089.720円	6月	無	
ラベルプリンター買い替え	パン製造	220.800円	8月	無	設備等積立金取崩
リバースシート買い替え	パン製造	841.500円	1月	無	設備等積立金取崩

	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	8	4月7月8月3月	トイレ内のトラブルや突発的な行動が相次ぐ、個別支援対応している。
	転倒	1	4月	職員が近くですぐ支えられるよう対応する。
	道具の扱い	2	4月	ハサミを出して指皮を切ってしまうため、保管場所を変え対応した。
	伝達ミス	23	4月5月6月7月8月9月10月11月12月2月3月	職員の物を入れ忘れ、納品間違い等職員の連絡ミスによるもの。
	計	34		

	種類	回数		備考(対応策等)
事故報告	車両事故	3	7月8月1月	利用者は直接怪我ないが、1月に1台廃車となった。
	物損	4	5月6月7月	利用者の破損行為によるもの。
	怪我	1	7月	草取り作業中ムカデに刺される。
	転倒	3	6月9月11月	歩行中転んでしまうことがあり職員が隣で補助し対応。
	計	11		

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
7月	怪我	草取り作業中ムカデに刺される	職員と通院	病院へ母親に来ていただき対応。今後はゴム手袋するなど対応。

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
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 令和元年度の目標と方針

日々の日中活動の中で意思決定支援の意識を持ち、利用者さんに出来るだけ多くの活動に参加して頂くことに取り組んできました。平成31年度は、利用者自身による選択が行われるような支援を更に進めるとともに、利用者さんの活動の結果の評価を行い、それらがチーム内で情報共有され、チームで統一された根拠ある支援が実現できるように取り組みます。また利用者の高齢化や重度化等の変化に対応するために、理学療法士など専門職の視点からの評価や助言を踏まえた、支援の仕組みづくりに取り組みます

2 重点テーマと実施状況

- ① 利用者さんの意思が出来る限り反映されるよう、日々の活動や支援内容を月間で評価し、次の支援目標を職員で共有し統一した支援を行います。
 - ・体験していく中で、選択の機会を増やせるようになってきている。また、意思表示が難しい重度利用者に対するのアセスメントも進行中である。
 - ・毎月のグループ会議において、月間のまとめを中心に全ケースに触れることは定着した。月間目標の周知・徹底がうまくいかず、担当不在時に目標に合った支援の組み立てに課題が残った。
- ② 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。
 - ・利用者の選出をし、OT・PTと相談しながらアセスメントから行っている。1日の最後にOT・PT、看護師、ケース担当、基礎介護技術担当、サビ管で構成されたチームにおいてミーティングを実施し支援内容を決定し職員に周知している。実施状況としては、翌年度の個別支援計画書に20名が反映している。
- ③ 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います。
 - ・これまで介護技術担当が行ってきたものを、新任職員用の基礎介護技術マニュアルとして作成した。
 - ・障害特性理解に関しては、2度ほど具体的なケースに基づき研修及び勉強会を行っている。
- ④ 働きやすさとやりがいに繋がるような職員配置と取組を行います。
 - ・物品保管マップを作成し、何がどこにあるかが明確になるようにした。しかし一部知らなかったという意見もあり、周知方法に課題が出た。
- ⑤ 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。
 - ・行動規範の見直しを行い、13項目中12項目の変更を行い、順次全体周知を行っている。
 - ・日頃行っている支援を倫理綱領・行動規範・ガイドラインにおいてどの項目に充当するのかを確認し、普段の支援を振り返る機会を作るとともに、権利擁護を身近なものとして捉えることができた。

3 課題と今後の対応について

- ① 日中活動の選択をテーマとして、記録や情報共有の在り方の理解を深め、令和3年度の全利用者の個別支援計画書に反映できるよう仕組み作りを行う。
- ② 理学療法士等のリハビリスタッフの配置をより頻度を増やし、継続的に改善・継続していける様に取り組んでいく。
- ③ 地域共生社会の実現に向けて、引き続き片浦地区まちづくり委員会に積極的に参加するとともに、地域への外出や交流など、地域理解・地域交流に取り組みます。
- ④ 令和3年度以降のホームシトラスの土日稼働を見据えて、運営体制の専従化に向けた準備を行います。
- ⑤ 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

令和元年度 事業報告総括表／ほうあん第二しおん

大項目	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 利用者の意思がより反映される支援の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ようにする	管理職	活動の選択肢を1つ以上増やす	日常的に“選択をする”ことが定着出来ているケースもあり、支援員も“確認する”スタンスになってきている。しかし体験の機会やアセスメントが不十分なケースも存在しているため、全ケースとして達成したとはいえない。	B
		(2) 記録の書式を変更し活動など項目毎にまとめ、定期的なグループアセスメントを実施する	管理職	毎月の評価実施と共有及び支援への反映	体験の様子を毎月のグループ会議で共有することが出来ているが、グループによる進捗の差は埋め切れていないのが現状である。アセスメントの継続と選択方法の模索に取り組みながら実践できているケースをモデルとして全体で共有することは出来なかった。	B
		(3) 2課利用者を中心に、理学療法士、作業療法士など専門職からの指示・助言に基づいた目標設定と支援を行う	管理職	仕組みの導入	診てもらいたい利用者の選出し、OT・PTと相談しながら優先順位を付け、アセスメントから開始している。1日の最後にOT・PT、看護師、ケース担当、基礎介護技術担当、サビ管で構成されたチームにおいてミーティングを実施し、各自が主体性を持って検討を行っている。又、実践していく中で課題が生じた場合には独断せず、必ずチームミーティングを経て改善に取り組むなど、PDCAサイクルに適った組織的な仕組みが出来つつある。実施状況としては、翌年度の個別支援計画書に20名が反映している。	B
		(4) シトラス利用者の状態を見極めながら、より本人が楽しく過ごしやすい環境の実現と季節の行事などの企画を行う	シトラス担当監督職	外出及び季節の行事を年4回以上	おやつ購入外出、昼食・買い物等の外出を行い、季節の行事としても鯉のぼりや花火行事を行うことが出来ている。下期もおやつ購入やクリスマス行事、書初め、豆まきなどの行事を行う事が出来た。年4回以上の行事を行うことが出来た。	A
地域貢献 地域交流	2 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) 地域行事等（片浦小、健民祭、寺山神社等）に参加し地域理解を進めるとともに、自治会及び民生委員等と連携し地域課題の対応に参画する（ライドシェア他）	管理職及び地域交流担当	3回以上	片浦まちづくり委員会の打ち合わせには、何度も参加しライドシェアの開始に向けて協働している。結果として、神奈川県、小田原市、片浦まちづくり委員会と当法人で4者協定を結んだ。1/27スタート以降3回貸出を行い順調に進んでいる。又、片浦支所イベントは中止となったが、上期には球技大会、敬老会にも参加し交流を図った。	A
		(2) BCP(法人及び事業所)の理解を深める。特に送迎時に被災をした場合の対応を家族と共有できるようにする	防災担当	全ルートでの避難訓練の実施	送迎途中での家族との災害ダイヤル17171を活用した連絡訓練は全ルートで実施した。又、送迎中に津波発生を想定した避難訓練を実施し所内会議で職員周知した。避難訓練の場所付近が土砂災害警戒区域になっている箇所があるなど課題が確認されている。今後、各車両毎にハザードマップを常備し定期的に発信し取り組んでいく。	B
		(3) ボランティアが継続して参加して頂けるよう受入れ体制と共に、様々な体験機会をつくる	ボランティア担当	継続6団体+新1団体	陶芸ボラがほぼ毎週来所され、利用者もこれまで以上に作品作りに取り組んでいる。ハーモニカ、フラなど6団体が継続して来所された。市の広報に掲載されていたリトミックの方に連絡をとり来所して頂いた。利用者はいつもと違うリズムを楽しむ事が出来たが、先方のしたい事と合わない為継続は難しいとの事であった。	A
		(4) Webマガやきらりフェスタにて、利用者の魅力や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	更新するタイミングは、ばらつきはあったが1課、2課でそれぞれ毎月WEBマガを作成し31件（1課、2課、シトラス、行事）の更新を行っている。	A
人材の育成	3 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) 利用者の安全と職員の負担軽減の為に、介護技術の向上に継続して取り組む	介護技術担当	検討課題3件以上	基礎介護技術マニュアルは下期に完成させることが出来たが、活用までは出来なかった。OT・PT・看護師・課長・基礎介護技術担当による新たな支援方法の提示については、実施途中。勤務体制等のこともあり、介護技術担当が同席することは少なかった。内部もしくは外部講師を招いての介護技術指導に関しては、下期も検討にとどまり、実施は出来なかった。	C
		(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	事故報告数30件、ヒヤリハット45件であった。事故そのものは昨年度より減少しており削減目標は達成できたが、再発防止に関しては同様の事故が続くこともあった。終礼等で事故の振り返りは行っているが、職員一人一人の危機意識を高めることなどの取組が出来なかった。	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	各課長	随時	職員体制が整わずすべてまんべんなく参加は出来なかった。県社協・KWネット・重心協・支援スタッフ部会、サビ管研修などに参加した。	C
働きやすい職場づくり	4 新人事制度に基づく取組み	(1) 各職員の役割と責任を明確にした職員配置や、各自の成長や達成感をより実感しやすいように業務分掌の設定や面談などを行う	管理職・監督職	新制度での人事考課の実践	考課者研修などに参加してスムーズにできるように進めた。管理職の人事異動もあり、監督職の負担も大きかったと思うが、情報共有の時間をできるだけ確保しながら進めた。働きやすい職場づくりとしては、物品保管マップを作成し、何がどこにあるかが明確になるようにした。	B
権利擁護	5 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、職員の理解を深める	権利擁護委員会（所内）	年4回以上実施	行動規範の見直しを行い、コンプライアンス以外の全項目の改定を行い、職員会議で周知した。	B
		(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	事業所目標として掲げた、活動グループにおいて、日ごろどんな点を意識して支援に取り組んでいるのか（特に意識している点や、特性上の配慮等）を個人及び所属グループの両側面についてグループワークを行い、その支援内容が、倫理綱領・行動規範・ガイドラインにおいてどの項目に充当するのかが確認した。全体として、普段の支援を振り返る機会となり、難しく考えがちな権利擁護に対する認識を変える事ができた。	A

数値結果（令和元年度事業活動計算書）

	生活介護	短期入所	ショートステイ シトラス	ほうあんホーム シトラス	日中一時	その他収入	合計
利用者定員	40名	4名	5名	6名	2名		
利用者延べ人数	9,939人	223名	486名	1281名	134名		
稼働日	260日	110日	183日	237日	260日		
平均利用者数/日	38.2人	2.0人	2.6人	5.4人	0.51人		
単価（1人/日）	14,712円	20,331円	7,355円	13,352円	2,449円		
総収入	146,228千円	4,544千円	7,149千円	17,105千円	328千円	8,485千円	184,109千円
常勤換算（基準/実際）	21.8/23.0	0.8/0.8	(0.8/0.8)	3.7/3.7			25.9/27.5人

人員体制（兼務除く）

職種	常勤	常勤的非常勤	パート	合計	内嘱託
所長	1	0	0	1	
支援課長及びサービス管理	1	0	0	1	
主任及び副主任支援員	2	0	0	2	
看護師	1	0	0	1	
生活支援員（兼世話人含む）	18	5	4	27	
世話人（専従）	0	0	1	1	
運転手	0	0	1	1	
事務員	1	0	0	1	
合計	24	5	6	35	

投資額（理事会案件のみ記載）

設備概要	目的	金額	時期	補助金申請	備考
ベランダ防水塗装	雨漏り対策	155万円	令和元年8月	なし	

ひやりハット 報告	種類	回数	種類	回数
	転倒・転落	8	プライバシー	1
	薬・胃ろう	13	その他	6
	誤飲異物混入	5	介助での事故	3
	物の破損	2	発作	0
	他害	7		
			計	45

事故報告	種類	回数	備考（内容等）
	転倒・転落	6	てんかん発作による椅子からの転倒、車いすごとの転倒による頭部打撲、歩行休憩中に突然の発作による転倒など
	介助中	2	車両内での座席跳ね上げ時の脚はさみ
	誤飲・異物混入	1	清掃用の水を少量であるが口に入れてしまった
	薬・胃ろう	5	服薬漏れ、点眼薬の利用者間違い
	物の破損	0	送迎車内で備品を壊してしまう
	車両事故	4	利用者送迎の中もらい事故、
	暴力・他害	7	利用者が隣にいた利用者を掴んで痣などができた
	プライバシー	1	書類の入れ間違い
	金銭面	1	給油用クレジットカードを落とす（気づいた方が拾ってすぐ連絡をくれた）
	その他	3	所在不明、原因不明のけが、水分補給忘れがあった
計	30		

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31年 4月17日	車いすごと転倒し 頭部打撲	20歳代の男性利用者が、突然車いすを前進させた際に、前輪が浮き重心が後方に偏り、そのまま後方に転倒し頭部を床にうちつけてしまう。転倒後も意識はしっかりしており声かけによる反応もあったが、念のため病院を受診している。	看護師によりバイタル測定と様子観察を行った。病院受診後の医師の所見は特段変わったところはないため治療はなく自宅にて様子観察となった。	事故発生後すぐに家族に電話連絡を行う。頭部打撲のため、念のため病院受診を行うことを説明し西湘病院で合流した。その後受診しCTを撮った。
令和1年 7月22日	送迎中の車両での もらい事故	帰宅の送迎中に信号待ちをしている車両に後ろから追突された。運転職員1名及び利用者5名が乗車していた。全員のノの為整形外科を受診したが特にけがや後遺症はなかった。	利用者家族に連絡し整形外科受診を行った。	事故発生後すぐに家族に電話連絡を行う。
令和1年 8月2日	発作による椅子か らの転倒	30歳代女性利用者が、昼休み時間中の椅子に座っており、発作により左前頭部から床に転倒した。頭部であり赤みも見られたため念のため病院を受診した。	看護師による意識レベルの確認とバイタル測定、ボディチェックを行う。病院受診後の医師の所見は特段問題ないため自宅にて様子観察となった。	事故発生後すぐに家族に電話連絡を行う。頭部打撲のため、念のため病院受診を行うことを説明し小田原市立病院で合流した。その後受診しCTを撮った。
令和1年 9月11日	歩行中の転倒	30歳代男性利用者が、施設外での歩行中に休憩をとり、その後立ち上がろうとした際に、痙攣発作のような状態で仰向けに倒れ、頭部や背中をアスファルトにぶつけた。家族とともに病院を受診したが、CT撮影などは本人の拒否が強く目視のみの診察となったが自宅での様子観察となった。	看護師が現場に駆け付け、利用者のボディチェックなどを行っている。その後、病院受診を行った。	事故発生後すぐに家族に電話連絡を行い、ご家族とともに病院受診をしている。

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

2. 重点テーマと実施状況

①. 診療体制の整理

- ・安定した診療の継続ができ、予定通りの診療日数177日を実施した。
- ・集団精神療法（SST）を高学年と低学年の2グループに分けて実施した。
高学年 4組、6回
低学年 2組、5回
- ・前年度のSSTグループはpost-SSTとし、自費診療で実施した。
5組の親子に7回実施し、実施にあたっては、カフェとうみ職員に協力していただいた。
- ・Dynamics メンテナンス
心理検査結果検索システムの一部改訂とバグの修正を行った。
- ・外来アメニティ
季節、歳時などに添ったディスプレイを外来待合室で提供した。

②. ほうあんふじ、うみ、乳児園、愛児園に通う子どもたちの初診診療

ふじ：6名、うみ：11名
愛児園：12名

③. 地域からの新規患者と定期診療

- ・31年度初診患者数 317名（30年度：495名）
- ・のべ患者数 3915名(内RHケース 2924名)

④. 検査、訓練

- ・RH：継続ケースと新規ケースへのRH施行
のべ2924件（ST 1116件、OT 1266件、PT 272件）
- ・心理：検査可能な初診ケース全例に施行
270件
- ・サービスの質の向上
院内研修（事例検討等）をなぎさの月例会議後に実施した。

⑤. 地域連携

- ・開成町との連携し、”ほほえみ相談”を5月より隔月に年6回開催した。

⑥. 法人内における情報共有

- ・新患の支援会議を定期的実施し、乳児園、愛児園のケースの場合には、担当職員が参加し、情報の交換、共有を行った。

⑦. 新規個別指導（監査）があり、報告書を提出した。

3. 課題と今後の対応

①診療、検査、訓練体制の確立

- 安定した診療の継続
- 水曜外来の開設
- 感染対策の検討
- 集団精神療法の充実に向けて：新規と継続グループのあり方の検討
- 外来フォロー継続の充実

②ほうあんふじ・うみ、小田原愛児園・乳児園との連携

- ケーソフアルソや勉強会の実施
- 支援会議における情報の共有

③地域からの新規患者と定期診療

- 小田原市との連携

④検査、訓練の充実と人材育成

- 勉強会の継続

