

平成30年度 事業計画

社会福祉法人 宝安寺社会事業部
理事長 望月 郁文

I. 法人の理念

「仏教の慈悲の精神に基づく福祉の実践」

人の喜びをわが喜びとしてその人とともに喜び
人の悲しみをわが悲しみとしてその人とともに悲しむ
慈悲の心をもって地域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つてこそ」という言葉がある。

全ての職員が、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. 基本方針

社会福祉法人として、今後もより充実した地域福祉の向上に取り組むため、人材の育成と定着化に最大の力を注ぎたい。

これからの少子化・高齢化と相まって、人口が増えないなか、よき人材の採用と育成を全組織の最重要課題として位置づける。

職員をよき社会人・よき市民に育成することは、当法人の園児・利用者とそのご家族へのサービスの質をあげるだけではなく、小田原を中心としたこの県西地区が、更に住みよく、暮らしやすい地域となるために不可欠の要素である。人づくりをもって地域社会に貢献すると共に、日々の仕事を通じて職員一人一人の幸せと地域づくりに取り組みたい。

III. 平成30年度の重点課題

今年度は当法人にとって大きな意味のある年である。小田原愛児園は設立95周年、小田原乳児園は50周年、ほうあん第一しおんは30周年、ほうあん第二しおんは25周年を迎える。そして今から2年後に（社福）宝安寺社会事業部は120周年を迎え、ほうあんふじ

もまた50周年を迎える。法人の各施設にとって重要な節目を迎えつつある今年度、地域社会における当法人の存在意義を明確に認識するために、中期ビジョン（2020年のあるべき姿）を策定し、取り組んでいく。そして各施設の中期ビジョンを見直しながら、事業の内容充実と職員育成に注力する一年とする。

また平成30年5月開設予定の児童精神科クリニック〔ほうあんなぎさ〕の公益事業運営が順調に軌道に乗るよう、外部協力者の助言も参考にしながら着実に進める。この公益事業の内容は、長年この地域の子どもたちとそこご家族が待ち望んでいたものであり、当法人の取り組んできた事業と連携することにより、小田原市及び県西地域に大きく貢献できる事業となる。そして何よりも地域の子どもたちの未来にとって、そして今後の法人の存在意義と方向性にとって重要な事業である。

これらのことを中心に、下記項目を平成30年度の主要経営課題として、取り組むこととする。

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
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
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
4. 障害部門（ほうあんのぞみ、第一しおん、第二しおん、ふじみのさと）の連携による利用者及び家族の困りごとに対する対応力の強化
5. 相談支援事業に係る関係諸機関との連携の強化
6. 「地域づくり」を通じた行政及び地域社会との連携の強化
7. 公益事業としての児童精神科診療所「こども発達クリニックほうあんなぎさ」の開設と事業を着実に軌道に乗せるための取り組み
8. 法人の倫理綱領及び職員行動規範に基づき、権利擁護と虐待防止に向けた取り組みと意識向上

平成30年度 事業計画

法人本部

責任者：大水 清世

1 当期目標と方針

今年度、法人本部は内部統制力の向上と機能充実に徹し、4つの課題に取り組みます。第1に、3年後（平成33年度）に予定される法人にとって初の公認会計士会計監査に向けた準備を開始します。第2に、法人の設立120周年（西暦2020年）にむけて、法人理念及びビジョンの策定と浸透を図り、また各部門と全体の中期ビジョンの統合をはかります。第3に、人材育成・人材確保についてキャリアパス制度の確立と採用・定着プロセスの見直しを行います。第4に、法人本部職員は、地域社会（近隣住民、行政、他法人）との交流・協力の機会を持ち、信頼構築に取り組みます。

2 重点テーマと取り組むべき課題

(1) 業務改善力と内部統制力の向上

- ・文書管理規程に則った規程管理、業務手順の管理ができるよう、チェックリスト・作業手順書を作成、実施し、よりよいシステム作りを行う。
- ・人事管理ソフトの導入を実施し、円滑な運用をはかる。
- ・専門家や公認会計士事務所とともに会計監査の準備を行う。

(2) 中期ビジョンの統合

- ・法人本部の使命、中長期ビジョンの策定を行い、取り組む。
- ・法人ビジョン・中長期経営計画を策定するための準備として、情報収集・データ分析を行う。
- ・児童発達支援部門（ほうあんふじ・うみ・なぎさ）のビジョン策定をサポートする。
- ・各施設の既存のビジョンの中で、5年を満了したものの見直しを実施し、法人ビジョンと各事業所ビジョンの統合を行う。

(3) 人材育成

- ・キャリアパス制度の構築を進め、各職位に求められる職能要件を身につけるための階層別の法人研修システムの策定を行う。
- ・既存の人事考課制度・給与体系とキャリアパス制度の連動、人事考課者のさらなる成長と面談技術の向上を図る。
- ・自己啓発援助制度等、職員の自発的成長を応援する諸制度の整備を検討していく。
- ・採用、就職説明、内定者・新人フォローのシステムの見直しを行い、スケジュール化する。学校訪問やキャリアセンターとの連携を充実させる。

(4) 地域社会との連携及び信頼構築

- ・後援会の立ち上げを準備する。
- ・地域ニーズを把握するための意見聴取を役員・評議員と進める。
- ・地域社会との連携、行政や他法人との協力機会を持ち、信頼関係を構築する。

3 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・設備購入 5月 約90万円 人事管理ソフト導入

4 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

平成30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 人材確保と定着	(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
		(2) 上記(1)と連動した給与規程及び賃金テーブルの見直しに取り組む	経営改革担当部長	H30年度基本方針確定
		(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
		(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
		(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
		(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	人事考課者研修にて実施
法人理念の浸透	2 中期ビジョンの統合化	(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
		(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
		(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	ふじ・うみ策定
		(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
地域貢献	3 地域社会との連携及び信頼構築	(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、後援会設立
		(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
		(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
		(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
		(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
安定経営	4 内部統制の強化	(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（ミスをなくす）	担当職員	今年度中に基盤を確立
		(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
		(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
		(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。
		(5) 退職金制度変更に向けた情報収集と検討を行う	経営改革担当部長	基本方針の策定

平成30年度 小田原愛児園／事業計画

責任者：椎野 あい子

実施事業

2歳児以上 定員（300名）

4月 285人 受け入れ

1 使命と中期ビジョン

（使命）

全ての子ども達が心身ともに健やかに育ち、安全で安心な環境を与えられ、保護者が子育てへの幸福感を得られるよう、職員は資質向上を図り、地域社会の中での子育て支援を目指す。

（中期ビジョン）

1. 行ってみたい頼りがいのある小田原愛児園
2. 子どもが幸せに育つ地域づくり、親しみが持てる地域づくり
3. 豊かな遊びを通して伸びる保育
4. 子ども達の命を守り、子ども自身も『命を守る力』が身につく
5. 『思い出さくら基金』をさらに広め被災園を支援

2 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。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- （1）基礎体力作りと安全な保育
- （2）地域社会との連携及び、子育て支援への取り組み
- （3）人材育成と資質向上への取り組み
- （4）権利擁護への取り組み

4 大型の整備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・食洗器と付随テーブルの購入 95万円
- ・園庭芝生、土手の修繕
- ・非常階段、非常滑り台の塗装 50万円
- ・ウッドデッキ点検及び塗装 30万円
- ・3階4階の室外機置場の防水加工 70万円

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

平成30年度 小田原愛児園／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
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
		(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
		(3) 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）	全職員	7回/年以上
		(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
		(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
		(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
		(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
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を行う	担当職員・クラス担任	随時
		(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
		(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
		(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
		(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
		(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
		(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
		(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・行事毎
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
		(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）	園長・全職員	随時
		(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
		(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
		(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
		(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
		(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
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	2回/年以上
		(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
		(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

平成30年度 小田原乳児園／事業計画

責任者： 渡邊澄江

実施事業

小田原乳児園は0歳児、1歳児、利用定員80名の乳児保育に特化した園です。

4月0歳児21名、1歳児48名 計69名の保育開始となります。

一時預り保育は定員10名で0歳児から2歳児までのお子さんを保育しています。

1 使命と中期ビジョン

(使命)

1. 愛らしい表情で生き生きした目、元気な子を育てます。
2. すべての人に和顔愛語の心で接します。

(中期ビジョン)

1. 事故のない安全な保育
2. 職員の資質の向上に向けての研修、自主研修の計画及び実施。
3. 全職員にとっての働きやすい職場環境づくり。
4. 求められる保育が何かを話し合いの場を持ち、職員全員で共有し合う。
5. 食育活動の充実。
6. 地域の方と計画的に交流を行います。

2 当期目標と方針

- ・保護者が安心して預けられるために職員は資質を向上させ、感性豊かな保育に取り組みます。
- ・地域の子育て家庭に保育園の良さを広め、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してもらいます。集団の中での育ちも大切であることをしってもらい、体験したことを日々の育児に役立てて頂きます。門戸を開放し、愛される乳児園を目指します。

3 重点テーマと取り組むべき課題

①園児の日々の安全と保護者支援

安全に過ごせる生活環境。

園児の育ちの支援

②地域子育て家庭への育児支援

一時預かり保育や地域育児オアシスの利用。

体験保育への親子参加。参加者に給食レシピの配布。

③人材育成

園内外研修への参加。

月ごとにあそびを考え、実践。

改定保育指針の理解への取り組み

キャリアアップ研修の受講計画の取組。

④権利擁護の取り組み

権利擁護委員会を中心に虐待防止のための取組。

振り返りと行動規範の項目を2週に1つ掲示。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・ひまわり組とホールの間仕切り 100万円
- ・調理室・1階空調設備 180万円
- ・屋上防水塗装・交流ボックス塗装 200万円

5 数値指標

別紙 「事業計画総括表」

平成30年度 小田原乳児園／ 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
利用者ニーズへの対応	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
		(2) 給食の提供時の安全チェックと全職員への周知する（離乳食、除去食）	栄養士・調理師・全職員	事故0
		(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
		(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	事故0
		(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
		(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
地域貢献・地域交流	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) 一時預かり保育を活用してもらい、地域の保護者支援にする	一時保育担当	週5日
		(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
		(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
人材育成	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
		(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、動画を使つての研修等）	全職員・調理	2回／年
		(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階／年
		(4) 日常の保育等の不安を取り除くための話合いの場を設定する	主任・全職員	2回／年
		(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
権利擁護	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
		(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

平成30年度 ほうあんのぞみ／事業計画

責任者：上田 理

実施事業と定員

就労継続支援B型（50名） 就労移行支援（10名） 日中一時支援（4名）
共同生活援助（ほうあん生活ホーム）（4名）

1 使命と中期ビジョン

（使命）

利用者が働く喜びを感じ、家族が安心できるように、職員の人間性を向上させ、地域との共生を実現する。

（中期ビジョン）

1. 平均工賃2万円の達成
2. 障害者に対する地域理解の促進
3. 就労移行支援利用者の1年以内での一般就労率50%以上の達成

2 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り組む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。

3 重点テーマと取り組むべく課題

- （1）工賃の向上を目指して、作業従事時間の増加と作業効率の向上、空き時間でのバスボム作り等の仕事化に取り組みます。
- （2）弁当（給食）事業と茶のまあるでは、利用者の活躍の場を増やすことに取り組みます。各利用者が適性に合わせてステップアップできるように支援します。
- （3）就労移行支援では、より多くの方に利用してもらうことが課題です。魅力的な訓練プログラムの提供や活動内容の発信に取り組みます。
- （4）茶のまあるが地域に根付くために、もっと近隣住民の方に利用してもらうことが必要です。そのために、積極的に会話をして顔なじみを増やしていきます。
- （5）支援会議等を通じて、職員一人ひとりの支援力が向上するように取り組みます。
- （6）職員の権利擁護・虐待防止への意識を高めて維持するために、職員行動規範を職員会議で振り返ります。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

車両購入 8月 約300万円（補助金申請及び自己資金）

5 数値指標

別紙「事業計画総括表」参照

平成30年度 ほうあんのぞみ／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
利用者 ニーズへ の対応・ サービス 向上	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
		(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%
		(3) バスポムづくりを仕事として確立する	バスポム担当	バスポムの商品化
	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
		(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
			(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
地域貢 献・地域 交流	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
		(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
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
		(2) 研修報告会を定期的に開催し、研修で学んできたことを職員間で共有する	所長・課長	研修報告会4回/年実施
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
		(2) 行動規範を実践し、身につけるために振り返る	虐待防止・権利擁護委員	職員会議でのふり返し4回

平成30年度 ほうあんホッと相談カフェ／事業計画

報告者：大水 健晴

実施事業

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

1 使命と中期ビジョン

(1) 使命

- 1 相談者が安心して相談が受けられるように努めます。
- 2 あなたらしくいきいきと生活できるように関係機関とのネットワークをいかし、応援します。
- 3 相談者のプライバシーは尊重します。

(2) 中期ビジョン

- 1 ライフステージに添った相談支援を行います。
- 2 障がいのある方の暮らしやすい地域づくりを行います。
- 3 まあるい心と高い専門性を持った人材を育てます。

2 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ていきます。そして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。

また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。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- (1) 児童発達支援センターや新たに開設されるクリニックとの連携を図り、こどもの発達や療育に関する理解を深め、フォローアップの仕組み作りに取り組みます。
- (2) 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り組み、質の高いサービスが提供されるようにします。
- (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みます。
- (4) 地域自立支援協議会(子ども部会)の仕組みを活用して、地域の放課後等デイサービス事業者の支援をします。
- (5) 相談支援技術の向上のために面談技術の習得や専門分野(療育や重心等)を持ち、ほかの関係者に対して助言を与えられるようになります。
- (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を作ります。連携する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取り組みます。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的 特になし

5 数値指標

別紙「事業計画総括表」参照

平成30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
利用者 ニーズへ の対応	(1) 児童発達支援センターや新たに開設されるクリニックとの連携を図り、こどもの発達や療育に関する理解を深め、フォローアップの仕組み作りに取り組む。	(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
		(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
	(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り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組む。	(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
		(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
地域貢 献・地域 交流	(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
		(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
		(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
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
		(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
		(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
	(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) 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
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
		(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
		(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

平成30年度 ほうあんうみ /事業計画

責任者：山崎 美由樹

実施事業

児童発達支援事業（30名） ・ 保育所等訪問支援事業 ・ 相談支援（一般相談）

1 使命と中期ビジョン

（使命）

1. 正しい人生観のもと、最先端の技量の習得に努めていきます。
2. 園児・保護者・職員の人生の質の向上を実現します。
3. 地域社会の福祉に貢献します。

（中期ビジョン）

1. 専門職の資質の向上
2. 事業所内での責任体制の確立
3. 指示系統の確立と組織化
4. 多職種集団によるチームアプローチの確立
5. 社会福祉への情熱と使命感のある人材育成

2 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を合わせて定員70名の受け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。子どもたち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。そのために幼稚園・保育園の訪問を実施していきます。

3 重点テーマと取り組むべき課題

（1）利用者ニーズへの対応について

- ・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。

（2）地域交流や理解について

- ・小田原愛児園・乳児園、地域の保育園・幼稚園による交流の機会を増やすような取り組み。
- ・研修会（幼稚園・保育園対象）・園の療育場面の公開などの取り組み。

（3）人材育成に関して

- ・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・臨床心理士等による研修・ケース検討会の実施
- ・ほうあんなぎさクリニックのドクターとの学習会等の実施。

（4）権利擁護に関して

- ・子どもの特性の理解と通常に関わり方との違いを理解して、常に配慮しながら支援が行えるような権利擁護への取り組み。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

遊具の整備（280万円）（年賀寄付金申請中）

5. 数値指標

別紙 事業計画総括表参照

平成30年度 事業計画総括表 ほうあんうみ

大項目	重点テーマ	目標(行動計画)	担当	達成基準
利用者ニーズへの対応	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	児童発達支援計画書・記録用紙の作成
		(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	課題の確認をした記録用紙への記入
		(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	モニタリングで支援状況の確認を行う(全職員)
		(4)計画書に基づいた療育支援を行う	全職員	
地域交流地域貢献	2 地域交流と地域貢献	(1)小田原愛児園・乳児園との交流を計画的に行う	園長・主幹・担当者	小田原愛児園・乳児園との話し合い
		(2)地域の保育園・幼稚園との交流を開拓していく	園長	(スタート時・半年後・終了時)
		(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
		(4)子ども発達クリニックとの連携	園長	クリニックとの連携(話し合いを行うなど)
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)	園長	2名以上
		(2)事業間交流の実施(小田原愛児園・乳児園)	主幹	3名以上
		(3)外部の児童発達支援センターの見学	園長	2名～3名
		(4)非常勤職員への研修会	園長・OT・PT・ST・心理	年2回
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 (各クラスリーダー)	毎月(園内会議) 実際に意識した支援が行われているか確認
		(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	年2回

責任者：伊藤 和美

実施事業

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

1 使命と中期ビジョン

(使命)

1. 正しい人生観のもと、最先端の技量の習得に努めていきます。
2. 園児・保護者・職員の人生の質の向上を実現します。
3. 地域社会の福祉に貢献します。

(中期ビジョン)

1. 専門職の資質の向上
2. 多機能型の事業所ごとの責任体制の確立
3. 指示系統の確立と組織化
4. 多職種集団によるチームアプローチの確立
5. 社会福祉への情熱と使命感のある人材育成

2 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。

3 重点テーマと取り組むべく課題

(1)利用者ニーズへの対応について

- ・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が出来る様にしていく

(2)地域との情報共有によるお互いの理解を深める

- ・地域との情報交換を行い近隣の保育所や学校、自治会等のイベントに参加したり訪問することで交流の機会を増やしていく

(3)人材育成について

- ・職員の資質向上を目的に職員間の連携を意識した療育支援を行うため、他職種の職員による研修・ケース検討会を実施していく
- ・法人事業所間の実習を実施し交流を深めていく

(4)権利擁護に関して

- ・子どもの特性の理解と通常に関わり方についての違いを理解し、常に考えた支援が行えるような権利擁護への取り組みを展開していく

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

トイレ改修 2,500,000円

5 数値指標 別紙 「事業計画総括表」参照

平成30年度 ほうあんふじ/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
利用者 ニーズへの 対応	1 児童発達支援計画書に 基づいた支援を行う	(1)児童発達支援計画書を反映した記録を行う	主任・クラスリーダー	
地域交流 地域貢献	2 地域交流・地域支援の 環境を整える	(1)地域との交流を意識した行事の企画をする(みかん狩り等) (2)地域の催し物・行事に参加して情報交換をする (3)近隣保育園との交流を継続する	園長・課長・主任 園長・クラスリーダー 主任・クラスリーダー	
人材育成	3 療育支援の質の向上 職員の資質向上	(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) (2)事業所間交流の実施(乳児園・愛児園・第一しおんなど) (3)新人職員・非常勤職員への研修	園長 園長・課長 園長・OT・PT・ST・心理	3名以上の参加 3~5名の参加 2回
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) (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 権利擁護委員・園長	年間6回以上 年2回

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 使命と中期ビジョン

（使命）

1. みんなに24時間365日安心を届けます。
2. 利用者さんが笑顔で自分らしくいられる支援をしていきます。
3. ふじみのさととは開かれた施設を目指しみんなの架け橋になります。

（中期ビジョン）

1. 地域移行への取り組み
2. 生活介護事業の確立（日中活動の充実や外部活動の推進）
3. 地域交流と情報発信の強化による利用者理解の促進
4. 短期入所の緊急時を含めた受入態勢強化（アセスメントや情報伝達の仕組み）
5. 利用者の日課充実と家族との連携による支援の質向上

2 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。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- (1) 安定のための「整理されすぎた生活」から、「自己決定」「自己実現」の生活を目指します
- (2) 職員が達成感を得、ほうあんふじみのさとで働く喜びを感じることによって、職員の定着に繋がります
- (3) 地域移行と短期入所の受け入れ強化のために、担当者を配置します
- (4) 生活介護事業のあり方を検討し、入所利用者と通所利用者の心身の状態の変化に対応するための活動の場の検討を進めます

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・浴室の壁の塗装 前期 26万円
- ・2階トイレの床の張替え 後期 52万円
- ・軽自動車の購入 前期 100万円
- ・キャラバン買い替え 後期（助成金申請検討中）
- ・エアコンのメンテナンス 130万円

5 数値指標

- ・別紙「事業計画総括表」参照

平成30年度 事業計画総括表 ほうあんふじみのさと

大項目	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
利用者 ニーズへの 対応	1 利用者の「やりたい」 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（長期ビジョン）	サビ管・ケース担当	アンケートの実施/目標を決める
		(2) スモールステップの設定とモニタリング（年間計画）	サビ管・ケース担当	利用者とともにモニタリング
		(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
		(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
		(5) 地域移行に向けた、アセスメント	地域移行担当中心に	家族との確認や具体的なスケジュールリング
地域貢献・ 地域交流	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
		(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
		(3) 短期入所・日中一時支援事業の充実	運営会議メンバー	短期担当の配置
		(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
人材の育成	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
		(2) 支援会議の内容・やり方の整理	運営会議メンバー	年24回
		(3) 利用者の自己決定・自己実現とともに、職員もやりがいと目標の達成に喜びを感じる	サビ管中心に全職員	
		(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
権利擁護	4 権利擁護の推進に向 けた取組みの本格実施	(1) 行動ガイドラインの実施・行動規範と同時進行する	人権委員・全職員	通年
		(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・全職員	月1回
		(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

平成30年度 ほうあん第一しおん／事業計画

責任者：近藤 秀樹

実施事業

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

1 使命と中期ビジョン

（使命）指定障害福祉サービス事業所 ほうあん第一しおん

『全員が高い満足度で生きがいを感じるために！！』

1. 利用者に働く喜びを感じていただきます
2. 職員は専門性を常に追求し、利用者が良い人生を送れるように支援します
3. 地域社会に情報発信し、貢献します

（使命）放課後等デイサービス しおんワークプレイス

1. 【仕事】将来の働く力を培えるよう支援をします
2. 【コミュニケーション】多くの仲間との関わりを通し、協調性を学べるよう支援します
3. 【自立】社会人へのステップを仲間や職員と一緒に体験し、学べるような場所となるよう支援します

（中期ビジョン）

1. 【今日も来て良かった】と思える事業所となる
2. 将来の力を磨く、養う、輝かせる事業所となる
3. 自主生産【グウテ】といえる商品のメジャー化をする
4. 地域（根府川中心）に根ざした事業所となる

2 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。

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。更に地域に向けて、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。

3 重点テーマと取り組むべく課題

- (1) 利用者が満足する魅力ある作業や日課を提供していきます
- (2) 放課後等デイ利用者の将来に繋がる生活・作業訓練を提供していきます
- (3) 焼き菓子では小田原らしさが伝わる商品を作り、パッケージから全て作成し土産やギフトとして使えるよう企画していきます
- (4) 第一しおんでできることを提供し、定期的に地域交流会を実施していきます

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・建物修繕 5月 約450万円 管理棟外壁塗装
- ・車輛購入 3月 約800万円 マイクロバス助成金申込
- ・設備修繕 3月 約800万円 エアコン助成金申込

5 数値指標

別紙添付資料

平成30年度 ほうあん第一しおん 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
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
		(2) 放課後等デイ利用者の将来に繋がる生活訓練や作業訓練の提供を行う	放デイ担当	新規利用者3名受入れ
	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	パン工房職員 菓子工房職員 その他 全職員	土産物用商品完成 ギフト商品完成
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
		(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
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
		(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
		(3) 職場内研修を実行する	研修講師派遣	年：2回
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&権利擁護委員会担当	全職員への浸透
		(2) 事業所独自の人権研修を年2回は実施する	権利擁護委員会	研修2回実施
		(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

平成30年度 ほうあん第二しおん／事業計画

責任者：大水 健晴

実施事業と定員

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

1 使命と中期ビジョン

（使命）

1. 利用者の皆様の尊厳を守り、可能性を信じ、あたたかい心で支援を行います。
2. 利用者の皆様の笑顔と自分らしさを実現し、共に成長することを目指します。
3. 互いの信頼関係を築き、根府川から未来を照らします。

（中期ビジョン）

1. 複数のケアホーム開設による利用者の暮らしの支援と通所環境の確保
2. 利用者の高齢化対応（退行対策やラストステージ支援など）
3. 医療ケアの充実と医療機関との連携強化
4. 重度・重心の暮らしを支える支援を行う職員育成と仕組みの構築
5. しおんのさと構想（地域ケア）に向けた地域交流と片浦地区の活性化への寄与

2 当期目標と方針

今年度は第二しおん開設25年目を迎えます。これからの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、よりご本人の希望する活動や体験機会を増やしていきます。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しやすい環境整備を目指します。また、日々の支援の取り組みを計画的に発信し（Webマガ・きらりフェスタ・他）を行い、地域理解の浸透に努めます。

上記の取り組みを行うためには、職員一人一人が利用者のことをよく理解し、自分の役割を責任感をもって実践することが必要となります。このことがやりがいにつながるように、その実現のために計画的な研修や業務改善等を実施していきます。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- ① 課制の構築により、それぞれの利用者により適したサービス提供の見直しを行い、意思決定をするための体験機会を増加させる仕組みづくりを行う。
- ② 利用者日々の様子をもっと知って頂けるよう計画的な発信を行うとともに、地域の行事や状況理解を進め積極的に参加する。
- ③ 職員一人一人の支援技術の向上（障害特性理解や介護技術の蓄積）に向けた取り組みを行う。
- ④ 働きやすい職場環境に向けて、業務改善を行う。
- 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、利用者の意志を尊重した積極的な権利擁護への取り組みを行う。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・車両の入替え（2台、自己資金及び補助金申請予定） 2月頃 420万円程度
- ・厨房機器及び設備関係修繕等 80万円程度

5 数値指標

別紙「事業計画総括表」参照

平成30年度 ほうあん第二しおん／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
利用者ニーズへの対応	1 2課制の構築により、意思決定をする為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為の仕組みづくりを行う	課長	仕組み構築
		(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	課長&各担当	仕組み構築
利用者ニーズへの対応	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
		(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
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	継続ほう6団体+新1団体
		(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・おかめ桜祭り等)	地域交流担当	3回以上
		(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
		(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
		(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
人材の育成	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)に向けた取組を行う	(1)利用者の安全の為の支援の統一と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
		(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
		(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
働きやすい職場づくり	5 働きやすい職場環境に向けて、業務改善への取組を行う	(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
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	(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
		(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

基本情報

設置者 : 社会福祉法人宝安寺社会事業部 理事長 望月 郁文
設置場所 : 小田原市本町2-4-12 ほうあん地域支援センターまある2階 194.13 m²
管理者 : 大屋 彰利 (児童精神科医)
実施事業 : 医療業 (診療、リハビリテーション)
標榜科目 : 児童精神科・リハビリテーション科
開設日 : 平成30年5月1日
診療日 : 平日及び土曜日含む週4日
診療時間 : 午前9時～12時 午後14時～17時
対象 : 初診対象としては、幼児から小学生
職員体制 : 医師1名・臨床心理士1名・理学療法士1名・言語聴覚士1名・作業療法士1名・受付事務2名

1 使命と中期ビジョン

(使命) : 事業の目的 及び 存在意義

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、家庭や幼稚園・学校で適切な養育や教育などの対応が求められています。一方、本来であれば子どもたちを育むべき家庭や学校環境が、家庭の貧困や虐待、育児放棄・ネグレクト、登校しぶりやいじめなどの様々な要因から機能不全に陥っていて十分な機能しにくい環境にあります。これらの状況に対応するために児童精神科医療が求められていますが、神奈川県西圏域に児童精神科の医療機関が無く、早急な設置が求められていました。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です。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ています。

(中期ビジョン)

5年後のあるべき姿として、対象児及びその保護者にとって安心でき、子供の成長を楽しみにできるよう、以下のシステム作りを行う。

1. 検診システム・・・対象児のピックアップ
2. 医療につなげるシステム
3. 診療・・・診断と治療、検査、リハビリ、訓練、療育
4. 地域へつなげるシステム・・・資料作成、研修、巡回

2 当期目標と方針 (30年度の具体的目標)

1. 検診や診療所、幼保からの受診システムの提案
2. 診療体制の確立
3. 検査、訓練体制の確立に向けた取り組み
4. 定量的イメージ →受診患者数 18名/1日当り (週4日)
→リハビリテーション患者数 13名～14名/1日当り (週4日)

3 重点テーマと取り組むべく課題

- ・法人内での社会福祉事業のネットワークに本事業をのせる
- ・地域 (医療、教育、福祉) との連携に向けた取り組み
- ・診療、検査、訓練体制の確立に向けた取組
- ・人材の確保と育成