

## 令和2年度 事業計画

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  
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。

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

1. 支援・保育・療育の質向上、専門職としての資質向上
2. 暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）
3. 将来の担い手を育てる（人材育成）
4. 権利擁護と虐待防止の推進
5. 組織と経営基盤の強化

### III. 令和2年度の重点課題

#### 1： 保育・療育・支援の質向上、専門職としての資質向上（基本方針1）

現在、児童に関わる現場では日々、子どもたちやご家族への新たな支援領域やニーズの発見が行われている。当法人の児童分野（小田原愛児園、小田原乳児園、ほうあんなぎさ、ほうあんふじ、ほうあんうみ）に所属する職員一人ひとりが、お互いの理解や連携強化を模索している。他方、ほうあんふじが開設50年を迎える今年度、元園児も含まれる法人利用者及び家族は「高齢期」というライフステージを迎えつつある。障害成人分野の職員には、利用者の状態変化への対応力や法人内外との連携力が求められるとともに、これからの時代の変化に応じた利用者像の多様化、ニーズの複雑化に対する対応力が必要とされている。専門職としてのレベルアップが求められる中、個々の職員が利用者・園児の保育・療育・支援に関わっていく際の基盤となるものを身につけられるように取り組む。また各事業の将来の姿（ビジョン）を共有し、チームワークの中で専門性を発揮できることを目指す。

当法人で働く職員が（1）法人の事業形態を通じて人の成長過程と発達についてトータルな理解ができるよう

になる、(2) 将来を見据えた保育・療育・支援の取り組みができるようになる、(3) 社会参加に向けた支援ができるようになる、の3点を資質向上のターゲットとし、令和2年度は、各事業所の中長期ビジョンの策定を行う。またその実現に向けた法人研修体系を整備する。保育・療育・支援の力とチームワークを向上させるための個別ケース検討会議の実施を行う。

## 2：暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）（基本方針2）

「障害のある人や子ども、子育て家族にとって暮らしやすい地域は、おそらく私たちみんなにとって暮らしやすい地域である」という考え方のもと、社会福祉法人としての地域貢献を進める。積極的なアウトリーチの姿勢を持ち(1) 地域に対する理解を深め、(2) 地域との連携を実行し、(3) 暮らしやすい地域づくりに貢献することをターゲットとする。

令和2年度は、これまで各地区において培ってきた地域との関係から、具体的な成果を作る年となる。防災についての対話を具体的に進め、防災・避難所設営に関わる協議事項を確認し、施設見学会、公開研修や訓練などを実施する。また保育・療育・支援の各分野においても、行政や関係機関との対話を通じ、地域課題の解決に向けた取り組みを進めるとともに、当法人から発信すべき地域社会への情報発信について精査し、法人広報のレベルアップを図る。

## 3：将来の担い手を育てる（人材の育成）（基本方針3）

人材の育成を全組織の最重要課題として位置づける。法人職員が情熱ある福祉専門職として、またよき社会人・よき市民として成長することは、法人利用者とそのご家族への福祉サービスの質に繋がるだけでなく、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なしうる最大の貢献であると考えている。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。

令和2年度は、採用・人材確保に向けてマンパワーの強化を行い、多角的なアプローチを検討する。新人事制度の定着と運用充実に向け、役割等級、評価制度（人事考課等）、賃金制度の細部見直しを行いながら、より働きやすい制度作りに取り組む。働きやすい職場づくりについて、各事業所の状況把握を行い、課題抽出、要因分析と行動計画の策定を法人本部と各事業所が共同で行う。

## 4：権利擁護と虐待防止の推進（基本方針4）

命の選別・差別視が危ぶまれる障害福祉の時代に、より地域や社会との対話に開かれた、風通しのよい施設運営を推進するために、令和2年度は運営懇話会の発足に取り組む（初年度はほうあんふじみのさと（入所施設））。また権利擁護虐待防止委員会では、職員が前向きに権利擁護を推進し、不安なく保育・療育・支援業務に携わることができるよう、事業所ごとの目標設定と取り組みの年間サイクルを確立していく。障害分野では、職員一人一人が、意思決定支援について学び、組織的に実現していくための取り組みに着手する。

## 5：組織と経営の基盤の強化（基本方針5）

利用園児・利用者のために、持続可能な運営体制の構築が必要となる。健全かつ継続的な法人運営を可能にするための内部統制力・経営企画力の強化を進めていきたい。法人本部を機能強化し、今後社会がむかう方向性を見極め、対応できる力を持てるよう研修実施を行う。組織強化としては、理念→ビジョン→事業計画の連動を意識した事業運営と予算執行、ビジョンに基づく適正な職員配置ができるような管理監督者の育成に取り組む。財務面では施設整備計画の策定など、将来を見据えた取り組みをより強化し、目標管理制度を通じて運営・経営について意識を深める。

## 1 当期目標と方針

社会および地域が将来必要とするニーズに対応するための「変革」が必要になってきています。そのためにも今、当法人にとって必要なのは、職務の基盤となる資質能力の向上であり、共に社会福祉の仕事に従事する上での考え方の共有といえます。本年度は将来的な事業運営や新たな挑戦のために必要な力を養う年となります。

第一に、法人運営の心臓部としての機能を充実させるために、法人本部移転を行い、事業運営部門と事務部門を設置し、それぞれのスタッフを配置します。

事務部門は法人本部本来の姿に向かって、事務職の業務分担や勤務形態を変革し業務効率化を目指します。運営部門は必要な課題に対して行動化できるマンパワーを強化し、法人職員の職務遂行の基礎となるシステム構築や経営企画に取り組む必要があります。

移転後は、法人会議スペースの運営を行い、法人内コミュニケーション向上のための仕組み構築に取り組めます。また内部統制力向上のため、文書管理システムの運営定着化、法人ネットワーク内の整理、稟議書等の電子決裁システム及び効率的な情報共有のための記録システムの導入等を検討します。

第二に、法人職員の職務の基礎となる土台作りに取り組めます。

目指す将来像である法人ビジョンを策定し、各施設の「5年後の姿」を中期ビジョンとして「見える化」していく作業のサポートを行います。またそれらを目指して、専門職としての資質の基盤となる法人研修体系を整備します。特に今年度は、支援・保育・療育の考え方を深め、理解の共有をはかるため、基礎的な個別ケース検討会議を丁寧に積み重ねることで、支援力の向上に取り組めます。また人材育成の基盤となる評価制度の質向上、組織強化のために、考課者・管理職の育成に取り組めます。

第三に、地域との関係から具体的な成果を作ります。

まずは地域と防災についての対話を具体的に進め、地域とともに話し合いや施設見学会を実施します。また防災研修や訓練の共同実施に取り組めます。法人の取り組みの基となる考え方を伝えながら、後援会活動を推進します。また地域や外部との対話に開かれた人権擁護の取り組みとして「ほうあんふじみのさと運営懇話会」を立ち上げます。

## 2 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 中長期ビジョン策定と、その実現に必要な研修体系の整備に取り組めます。
- 2 地域社会との関係からの具体的な成果を作り、防災や地域貢献活動を行います。
- 3 働きやすい職場づくりと採用力強化に取り組めます。
- 4 地域や外部との対話に開かれた人権擁護・虐待防止の取り組みとして、懇話会を実施します。
- 5 人材育成力、組織運営力の強化のために、管理監督職の育成を図ります。

## 3 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

法人本部移転に伴う諸費用 10月 80万円

## 4 数値指標

別紙「事業計画総括表」参照

令和2年度 事業計画総括表 法人本部

基本方針	重点テーマ	達成方法	担当	達成基準
福祉サービスの質向上	1.法人職員の職務の基盤づくり	(1) 中長期ビジョンの策定 ① 法人ビジョンの策定 ② 各事業所の中長期ビジョンの策定のサポート ③ 法人本部の体制を整え、中長期ビジョンの策定を行う	法人本部長 経営改革担当部長 相談役	年度末までに、法人の中長期ビジョンが策定でき、職員への周知ができた 全事業所の中長期ビジョンの策定ができ、職員への周知ができた 法人本部の中長期ビジョンが策定できた
		(2) 法人研修（職階別研修含む）の体系の整備、内容の充実に取り組み ①新人オリエンテーション ②チューターフォローアップ研修 ③レギュラー職研修 ④アドバンス職研修 ⑤主任研修 ⑥管理職研修	経営改革担当部長 専門員 《研修PTコア会議》	法人研修の体系が完成し、受講履歴システムが完成した
		(3) 個別ケース検討会議（児童・障害成人）を通じた支援力向上の取り組み ①利用者支援力の基礎作り ②専門性を発揮できる職場づくり ③支援の考え方の共有＝コミュニケーション力の向上 ④支援力・支援の質の向上 ⑤今後の実践報告会実施へ向けた取り組み	法人本部長 専門員	児童分野は年に2回の個別ケース検討会議を実施できた。 成人分野は各施設において年2回の個別ケース検討会議を実施できた
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2.地域との関係から具体的な成果を作る	(1) 地域と防災についての対話を具体的に進める ①各地区において、一時避難所としての役割や準備（話し合いや見学会）を行い、円滑に機能できるようにする。 ②各地区が地域や他法人との防災訓練ないし公開研修を行うための検討を行う。	経営改革担当部長 課長 《防災PTコア会議》	年度末までに、各地区で一時避難所としての話し合いができた 年度末までに、平成3年度実施の地域イベントの企画がまとまった
		(2) 法人広報をレベルアップをする ①福祉ほうあん ②各事業所のホームページのリニューアル ③法人ホームページの見直し ④ウェブマガジンのレベルアップ	法人本部長 《伝え方PTコア会議》	令和2年度2回（7月と1月予定）福祉ほうあんが発行できた 年度末までに各事業所のホームページの更新ができた 年度末までに法人ページの見直しを終了した
		(3) 後援会活動の推進	法人本部長 課長 事務職員	年度末までに令和2年度予算の執行ができ、令和3年の総会で報告ができた
人材育成（将来の担い手を育てる）	3-1.採用力の強化	採用・人材確保の方法の見直し	法人本部長 課長	採用活動計画ができた
	3-2.働きやすい職場づくり	各事業所の状況確認、ヒアリング、課題抽出、分析、行動計画策定	法人本部長 《働きやすい職場づくり委員会コア会議》	各事業所との話し合いを進め、行動計画を策定できた
権利擁護の推進（人権尊重、NO虐待）	4.地域や外部に開かれた人権擁護の取り組み	(1) 権利擁護と虐待対応の取り組みの見直しを行なう。	法人本部長 《権利擁護虐待防止委員会コア会議》	これから必要な権利擁護の取り組みのための行動計画ができた
		(2) 運営懇話会の立ち上げ 第一段階として入所施設にて実施。外部関係者の意見を聴取し運営に生かす、地域に開かれた対話できる施設をめざす	法人本部長 専門員	令和2年度に運営懇話会の年間スケジュールが実施できた
組織運営と経営の基盤の強化	5-1 運営部門の基盤作り	(1) 管理監督者・人事考課者の育成 法人幹部としての成長のための、人材育成を行う。	理事長 法人本部長	研修受講できた
		(2) リスクマネジメントのシステムづくり 事故報告及びびやりはとの分析手法を学び、記録が事故防止に生かせるシステムを構築する。	法人本部長 専門員 《リスク委員会コア会議》	新システムでのトライアル実施ができた
		(3) 情報共有の仕組みづくり 支援記録システムの導入、事業所間共有、情報伝達のツールを検討する。	経営改革担当部長 課長	令和3年度に仕組み作りの導入・トライアルを実施できた
	5-2 業務の効率化、内部統制強化	(4) P C 内フォルダ(全体使用のもの)の整理整頓	相談役、事務職員	格納のルール決めと整理整頓ができた
		(5) 文書管理規程の定着化に取り組む	事務職員	運用・維持・確認の仕組みづくり(内部監査等)ができた
		(6) 会計ソフトへの入力取り込みの検討	事務職員	検討終了
		(7) 稟議書決済方法の検討(クラウド利用等)	事務職員	既存ルールの見直しできた
		(8) 議事録・報告書の提出・決済ルールの作成	事務職員	既存ルールの見直しできた

# 令和2年度 事業計画 / 小田原愛児園

責任者：椎野 あい子

**実施事業と定員** 2歳児以上（定員300名） 病後児保育室（定員4名）  
子育てオアシス（地域育児支援センター）

## 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

日常に潜む小さな危険、突発的に起こるトラブルに素早く反応回避できるよう、体幹力の向上を目指した運動あそびに取り組みます。また保育環境の安全性向上のため、IT登降園システムを導入し、子どもたちの登降園を的確に把握します。被災地復興支援活動では、引き続き被災地産の農産物、野菜、果物等を積極的に給食に利用し、被災地応援メニューや支援活動を行います。子どもたちが園内、園外において虫や植物等、自然に広く接することができる工夫を保育に導入し、興味や好奇心から経験・知識へと繋げていきます。環境保護、また環境問題へのアプローチとして、プラスチック製品等の日々の保育環境からの削減を図り、SDG's（持続可能な開発目標）の実現への取り組みを実行します。またホームページでの情報発信を充実させ、積極的な人材確保に結び付けます。園内外研修への参加及び報告会やグループワークを実施し学ぶ意欲を高め、職員の質の向上を図っていきます。

## 3 重点テーマ

- 1 体力作りと安全な保育環境の強化を図ります。
- 2 地域社会や専門機関との連携及び子育て支援の充実を図ります。
- 3 研修等を通して質の高い人材と人材確保に結び付けていきます。
- 4 振り返りを行い権利擁護への取り組みを引き続き実施していきます。
- 5 職員の意識を高め園運営に取り組みます。

## 4 大型の整備投資の金額と予定時期及びその目的

・ウッドデッキ修繕 99万円      ・IT登降園システム導入 70万円～

## 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

## 令和2年度 事業計画総括表 小田原愛児園

基本方針	重点テーマ	達成方法	担当	達成基準
支援力の強化 保育力の強化	1 体力作りと安全な保育環境の強化を図ります。	1-1 運動遊びを通し、体幹を鍛え、心身のバランスや柔軟性を養い、子どもたちの成長や豊かな発想力を高めていく	課長補佐・主任・副主任・クラス担任	毎日
		1-2 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回以上/年
		1-3 IT登降園システムを導入し安全な保育環境の強化を図る	全職員	5～6月頃
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2 地域社会や専門機関との連携及び子育て支援の充実を図ります。	2-1 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）	担当職員・クラス担任	随時
		2-2 豊かな自然や体験を通して心身ともに健やかな成長を育む（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たり、自然を大切にしている環境づくりを目指して行く）	全職員	季節ごと随時
		2-3 被災地復興支援活動として被災地応援メニュー、「想い出さくら基金」（被災地へ義援金を届ける）、被災地物品購入の継続を行う	全職員	1回/月
人材育成（将来の担い手を育てる）	3 研修等を通して質の高い人材と人材確保に結び付けていきます。	3-1 環境問題について考え、環境保護に繋げる仕組み作りとして、プラスチック製品の削減を図る等、SDGsへの取り組みの知識を得る（環境教育の実施）	担当職員・全職員	グループワーク 2回/年
		3-2 保育実習生の積極的な受け入れ、HPでの情報発信を充実する	担当職員・全職員	随時
		3-3 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
権利擁護 （人権尊重、NO虐待）	4 振り返りを行い権利擁護への取り組みを引き続き実施していきます。	4-1 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
		4-2 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
		4-3 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
組織運営と経営の基盤の強化	5 職員の意識を高め園運営に取り組めます。	5-1 管理職を中心にリーダーとの連携を大切にし、職員体制の構築と定着を図る	管理職・リーダー職員	グループワーク 3回/年
		5-2 リスクマネジメントから事故報告とひやりはっとの分析を行い安全な保育に繋げて行く	担当職員・リーダー職員	4月・8月・2月
		5-3 目標管理達成に向かって情報の共有を随時行い、未来を見据えた運営や児童の受け入れができるよう、振り返りを大切にして行く	管理職員・リーダー職員	随時

## 令和2年度 事業計画 / 小田原乳児園

責任者：柏原 多津恵

### 実施事業と定員

保育事業（0歳児～1歳児、利用定員80名）

一時保育（定員10名）

### 1 使命と中期ビジョン

（使命）

- 1 すべての人に『和顔愛語』の心で接します。
- 2 愛らしい表情で生き生きした目の元気な子どもを育てます。

（中期ビジョン）

- 1 事故のない安全な保育・求められる保育の向上
- 2 職員がやりがいを感じられ働きやすいと思える職場の環境づくり
- 3 地域との連携を考慮した様々な保育形態での子育て支援の展開
- 4 乳児保育に携わる保育者の保育力向上
- 5 乳児の受け入れと保護者の子育てに対応する丁寧な関わりへの取り組み

### 2 当期目標と方針

すべての職員が、それぞれの資質の向上を目指し、コミュニケーションをはかり、協力し合うことで、個性を大切に、感性の豊かさをはぐくむ保育を展開していきます。保護者が安心して預けられる園になれるよう、地域の子育て支援の一環として体験保育の充実に努め、遊びの提供・育児アドバイス等を通して体験したことを、家庭で日々の育児に役立てていけるよう応援します。気になる子どもたちへの支援では関連施設との連携を一層深め、法人内施設の繋がりを強みとした取り組みを継続して進めていきます。

### 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  
基本の発達を理解して、園児の育ちの支援を行い、安全に過ごせる生活環境を整える。
- 2 あそびの充実  
発達を見通し、柔軟な発想でのあそびの提供を行い、職員も共に楽しみながら成長を促す。
- 3 地域子育て家庭への育児支援  
一時預かり保育や子育てオアシス利用者への情報提供を行う。  
また体験保育の利用枠を広げ内容の充実に努める。
- 4 人材育成  
園内外研修の報告と実践を行う。 職員間のコミュニケーションをはかる。
- 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継続した取り組みを行う。

### 4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・ 蛍光灯からLEDへの交換（2021年3月生産中止の為）

### 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

## 令和2年度 事業計画総括表 小田原乳児園

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
保育・療育の質向上	1-1 園児の日々の安全と 保護者支援	(1)事故報告・ヒヤリハット報告による、安全に対する職員周知（朝のクラス伝達、午睡時を利用しての迅速な事故報告の実施）と改善対策の実施の徹底	クラスリーダー・リスク委員	職員周知が事故後 2日以内
		(2)食育の取り組みとして、給食献立レシピの配布と保護者との交流を実施	栄養士・調理師・看護師	レシピ配布 1回/2か月 保護者交流随時
		(3)様々な想定による防災訓練や不審者対策訓練の実施及びフィードバック	防災係・リスク委員・防災委員	2回/月実施
	1-2 遊びの充実	(1)月々のテーマに沿った遊びの展開（様々な視点からテーマを取り上げる。日々の遊びの動画を撮影し、振り返りを行う）	遊び係・CSV	テーマ・振り返り 1回/月
		(2)園内研修（実践報告会）を実施する	クラスリーダー・CSV	1クラス/2ヶ月
		(3)遊具の整理整頓を徹底し、使いやすい環境を整える	遊び係・CSV	毎月末に遊具点検
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2 地域の子育て家庭への 育児支援	(1)家庭にいる親子のための体験保育を実施する	クラス職員	4回～5回/半期
		(2)一時預かり保育や子育てオアシスの利用を通じて保護者とのコミュニケーションをはかり、地域の保護者支援を行う（子育て相談、参加者に給食レシピを配布、栄養士・調理師による離乳食の説明や相談）	一時保育担当職員	週5日（随時）
人材育成（将来の担い手を育てる）	3 乳児保育に携わる保育者の 保育力を高める	(1)園長・課長補佐・クラスリーダーと個々の職員との面談を実施する	園長・課長補佐・主任	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、動画を使っての園内研修等）	課長補佐・調理	2回/年
		(3)発達の気になる子の観察をしっかり行い、必要な関わり方を学び、保育に取り入れる（うみ・ふじ・なぎさとの事業所間交流、研修、ケース検討会等）	課長補佐・主任・CSV	3～4回/年
		(4)他クラス・職員の記録の仕方を確認する機会を設定し、記録についての学びを行う（年齢別・全体）	全職員	1回/月
権利擁護の推進	4 権利擁護に向けた取 組み	(1)行動規範・虐待防止ガイドラインに則って、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（職員会議）
		(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	2回/年
組織運営と経営の基盤の強化	5 乳児の受け入れと保護者の 子育てに対する丁寧な 関わり	(1)定員100%の受け入れを目指し、月齢を考慮した園児のクラス異動、保育室の環境整備を工夫する  (2)適切な子育てアドバイスを行い、より丁寧な支援ができるよう職員一人ひとりの質向上に努める	園長・課長補佐・主任・副主任	随時

# 令和2年度 事業計画 / ほうあんのぞみ

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（8名） 就労定着支援  
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

就労継続支援B型では、工賃向上を目指して総菜事業を始めます。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、ゆったりめな活動を提供します。むすび処茶のまあるでは、地域の方々とのネットワークづくりをさらに進めます。就労移行支援では一般就労への移行を推進し、職場に定着できるように支援します。職員の支援力が向上するように育成します。また、障害のある人が暮らしやすい社会を目指して利用者の権利擁護を推進します。

## 3 重点テーマ

- 1 弁当・総菜事業を本格的に開始し、のぞみ1階の売店で活動できるようにします。
- 2 ご本人の生活が一層充実するようにゆったりめな活動も提供します。
- 3 ハローワーク等と連携して、より多くの利用者が一般就労に移行し、職場定着できるように支援します。精神障害者に適切に支援できるように、医療機関や障害者就業・生活支援センターとの連携を図ります。
- 4 茶のまあるでは、常連客との交流をさらに活性化させます。来店者からニーズを引き出します。情報の発信方法を改善します。
- 5 定期的にケース会議を開催します。職員の社会情勢把握力が向上する取り組みを行います。
- 6 利用者が自らの権利について理解するための取り組みを行います。
- 7 新任職員向けの業務マニュアルを作ります。

## 4 大型の整備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・車両購入 6月 約250万円（自己資金）
- ・防犯カメラ設置 7月 30万円（自己資金）
- ・LED蛍光灯導入 8月 約60万円（自己資金）
- ・ICT機器導入 7月 40万円（自己資金）
- ・障害者トイレ改修 約100万円（自己資金）
- ・調理等設備整備 1月 約100万円（積立資産取り崩し）

## 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和2年度 事業計画総括表 ほうあんのぞみ

基本方針	重点テーマ	達成方法	担当	達成基準
利用者支援の質向上	1-1 工賃向上への取り組み	弁当・総菜事業を開始し、1階で売店で販売する。メニュー、レシピを決め、保健所営業許可をとり、人員を確保しつつ設備を整備して開店を目指す。	管理職	総菜店を開店した
	1-2 ゆったりめな活動の提供	昨年度検討したゆったりめな活動のプログラムを実際に行い、評価し、改善して再度実行するという流れを繰り返す。	副主任	ゆったりめな活動が定着した
	1-3 一般就労への移行促進	(1) ハローワーク等と連携して、より多くの利用者が一般就労に移行し、職場定着できるように支援する。  (2) きめ細やかな支援をするために、地域にある精神科のソーシャルワーカーに Blossom の取り組み等を知ってもらい、関係構築に努める。また、障害者就業・生活支援センター等から、精神障害のある方への就労支援についての情報を収集する。	Blossom 担当  Blossom 担当	一般就労移行者4名  精神科との連携事例1件
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 茶のまあるでの地域交流の推進	(1) 来店者へのアンケートや聞き取りを行い、ランチの内容のリクエスト、新メニューの考案、より良い居場所作りに携わってもらう。	茶のまある 担当	・来店者の意見を反映した新メニューの確立 ・リクエストに応えた実績2件
		(2) 誰でも情報発信・共有ができる掲示板を設置して、来店者からニーズを引き出す。	茶のまある 担当	掲示板の活用した実績4件
		(3) 来店者を増やすためにホームページ、店頭掲示や SNS で細やかに情報を発信する。	茶のまある 担当	情報を見て足を運ぶ人の増加
人材育成 (将来の担い手を育てる)	3 人材育成	(1) ホットと相談カフェ等の協力を得ながらケース会議を定期的開催する。	管理職	ケース会議を年10回開催
		(2) 教材、冊子、動画などを使って職員会議でSDGsについて学び、理解を深める機会を設ける。	管理職	SDGsについての学ぶ機会年2回
権利擁護 (人権尊重、NO虐待)	4 権利擁護の推進	利用者が自らの権利について理解を深めるための機会を設ける。	権利擁護・ 虐待防止委員	権利について理解を深める機会を2回
運営組織と経営基盤の強化	5 業務マニュアル作り	マニュアルを作る必要がある業務を洗い出し、その中から今年度作るものを決める。役割分担をして業務マニュアルを作成する。	副主任	業務マニュアルの完成

## 令和2年度 事業計画 / ほうあんホッと相談カフェ

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

- (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生かし、応援します。
  - 3 相談者のプライバシーを尊重します。
- (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、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。

### 3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 意思決定支援の意識をもって、ご本人中心の支援の提供と支援者のチーム作りに取り組みます。
- 2 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教育・研修に参加し、支援の改善と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に取り組みます。
- 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 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

令和2年度 事業計画総括表 ほうあんホッと相談カフェ

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
利用者支援の質向上	1. 意思決定支援の意識をもって、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む	(1) サービス担当者会議の開催及びモニタリングを実施し、ご本人中心のチーム作りに取り組む	課長	サービス担当者会議 期首の件数に対する25%（80件以上）
		(2) 相談傾向を集計・分析を行い、今後の相談に役立てるとともに、法人内外へ発信する	課長・主任	所課長主任会議等で発信
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2. クローバーの機能を活かして、地域の発達に気になる子どもたちに関する相談を受け付ける。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をつくる	(1) 子ども部会の仕組みを利用して、地域の課題解消に向けた研修会を実施し、子どもを支援する関係機関の支援力の向上、ネットワークづくりを行う	クローバー担当者	研修会の実施と課題整理の完了
		(2) ほうあんうみ、なぎさと連携し、ポストSSTに取り組み、子どもとご家族の居場所づくりに取り組む	課長・主任	仕組みづくり完成
人材育成（将来の担い手を育てる）	3. 相談支援技術の向上のため教育・研修に参加し、支援の改善と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になる	(1) 各職員がテーマを定め、研修会等へ参加等を行い、職員会議等の機会を利用して報告する	課長	各職員年2回以上
		(2) 事業所内で定期的にケース会議を実施し異なる視点からの意見を取り入れ、相談支援に生かすと共に、ファシリテートできる技量を身に付け向上させる	主任	毎月開催
		(3) 法人内外で行われるケース検討会議や勉強会に積極的に参加し相談支援の質の向上させる	主任	各職員他事業所検討会参加 1回以上
		(4) 人権擁護の為にセルフチェックリストを基に、相談支援の現場で役立つ行動マニュアルを整備する	主任	完成し設置
権利擁護の推進	4. ご本人なりの自立や親なきあとの生活の質の確保及び向上にむけて取り組む	(1) 必要性があると判断されるケースについては、面接やその他の機会を利用して成年後見制度を説明し、その他必要な援助を行う	主任	掲示や資料準備完了
		(2) 安心ノート及びまいらいふブックについて説明し、普及に努める	主任	掲示や資料準備完了
		(3) 相談者の全体像が現されているだけではなく、意思決定支援や合理的配慮も網羅できるアセスメント表を作成する	主任	完成（職員会議で全員合意）し活用スタート
組織運営と経営の基盤の強化	5. 収支のバランスの健全化をめざす	(1) 目標管理制度の定着に取り組む（予算統制と業務分掌での役割分担と責任体制の明確化）	所長・課長	月々の進捗管理実施
		(2) 体制加算の取得に取り組む（強度行動障害、医療的ケア児、精神）	所長・課長	年度末までに2つ以上取得

## 令和2年度 事業計画 / ほうあんうみ

責任者: 山崎 美由樹

### 実施事業

児童発達支援事業 (30名) 保育所等訪問支援事業 相談支援事業

### 1 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を育成していくことを目標に研修・勉強会を計画的に実施していきます。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支援について、職員間で共通の認識を持つことができるような研修等を計画していきます。児童発達支援センターが関係機関との協力を得て、地域の中核のセンターとして機能していくように努力をしていきます。

### 3 重点テーマと取り組むべく課題

- 1 子どもの評価を基にした支援ができるようにしていきます（児童発達支援計画書の計画・モニタリング作成と実施）
- 2 研修・ケース会（外部講師）を、計画的に行っていきます。
- 3 職員間の連携を意識した療育支援の体系作りに取り組みます。
  - ① 言語聴覚士・理学療法士・作業療法士・臨床心理士等による研修実施
  - ② 多職種によるケース検討会（映像使用）
- 4 子どもの安心・安全な療育、子どもの権利を意識した取り組みを行っていきます。
- 5 ほうあんなぎさと連携をして、地域支援に取り組みます。

### 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

令和2年度 事業計画総括表 ほうあんうみ

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
利用者支援の質向上	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の実施。 発達検査・作業療法評価・理学療法評価・児童発達管理責任者の面接・看護師・管理栄養士による面接などを行う。各職種との話し合いの実施。	全職員	クラスの話し合いにて情報共有を行う 1回/月
		(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と実施 ポーターズのチェックリストにて、発達の道筋を理解する。 支援日に、児童発達支援計画書の課題を意識して療育を行うように、課題表を確認する。（課題を意識した療育を行う）	児童発達管理責任者 各担当	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
		(3) 園児への関わり方・保護者支援 応用行動分析による園児支援 視覚支援の使用・クラスの物の配置など、環境調整を行うことによる支援 ポーターズ相談の実施・親子個別の充実	全職員	視覚支援のファイル作成と見直し 2回/年
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2 地域交流・地域支援の環境を整える	(1) 地域の幼稚園・保育園・小学校への訪問支援の実施。	児童発達管理責任者	年長児の交流・放デイの交流 1回/年
		(2) 小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんうみ・ほうあんふじ・ほうあんなぎさの全職員による研修会。（子どもたちの未来のための）	園長・主任・副主任	年2回
		(3) ほうあんうみ・ほうあんふじ・ほうあんなぎさによる開成町への子ども支援。 ①ほほえみ相談（医師・心理士）年6回 ②1歳半（心理士）年6回・3歳児健診（言語聴覚士）年8回 ③たんぼぼの会（親子教室）年20回（保育士・ST・OT・PTなど3職種）	園長・医師・心理士・言語聴覚士・保育士・理学療法士・作業療法士	年間予定に沿って行う
人材育成（将来の担い手を育てる）	3 療育支援の質の向上 職員の資質向上	(1) ポーターズ初級研修の受講（2年目以降の未受講者を優先していく）	主任	1名以上
		(2) 事業所間交流の実施 小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあん第二しおん・ほうあんなぎさへの実習	主任	2名以上
		(3) 事業所内研修・講師依頼 ・井上理学療法士（理学療法士のケース検討会） ・平野作業療法士（保育士向けの研修会） ・平井理学療法士（子どもへの理学療法の方法について） ・国際医療福祉大学からのPT・OT派遣（職員の育成・子どもへの支援） ・ケース検討会・医療専門職による研修・保育士の保育方法について ・大屋医師・遠藤・中橋言語聴覚士・橋本CPIによる研修会	園長・作業療法士・理学療法士の 担当者	・3事業所（なぎさ・うみ・ふじ）のケース検討会 年1回以上 ・井上PT/平井PT/平野OT 年3回以上 ・国際医療福祉大学の派遣 年6回以上 ・大屋医師などによる研修会 年1回以上
権利擁護（人権尊重、NO虐待）	4 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の読み合わせ。 グループワークによる事例検討で、良い行動も含め振り返る。（園内会議） 職員の気になる言動、支援の仕方について気が付いた時に、朝の打ち合わせなどで話し合いをして	園長・権利擁護委員	6回以上/年
		(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。	園長・権利擁護委員	2回/年
組織運営と経営の基盤の強化	5 組織運営と経営の基盤の強化	(1) 感染症対策の徹底	全職員	月次決算にて、確認する。
		(2) 物品の購入・備品の購入を計画的に行い、無駄をなくしていく。		
		(3) 光熱費の節約に向けた取り組み		

## 令和2年度 事業計画 / ほうあんふじ

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

療育を必要とするより多くのお子さんが利用できるように取り組んでいきます。また療育につながらなかったお子さんへの支援の形を整え、保育所等訪問等を増やし、お子さんの地域生活がしやすくなる支援の充実を図ります。職員の資質向上を目指し、職員研修体系を整え、子どもに分かりやすい支援を全職員が行えるよう努めます。また、保護者支援への意識を高め、家庭生活のしやすさや、保護者の安心を保てるように努めます。厨房設備を設置し、食育についての支援の充実と食形態や嗜好を意識した給食を提供できるよう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 支援力向上のため、アセスメントの徹底と個々のお子さんへの支援の充実、保護者支援を行います。また厨房設備の建設と安全な自衛給食の開始に向けて準備します。
- 2 地域交流・地域貢献を推進し、保育所等訪問事業を進め、地域社会への貢献を高めます。また法人児童分野の連携ケース会議を行い、事例の共有と検討を通じて子どもへの理解を深めます。
- 3 人材育成として、研修体系を整え、医療職の育成体系の確立にむけて取り組みます。また外部研修及び内部研修の実施、法人内施設間の研修内容の共有を行います。
- 4 権利擁護の取り組みとして、倫理綱領、職員行動規範及び虐待防止ガイドラインの定期的な読み合わせと事例検討を行い、支援を振り返ることにより、権利擁護への意識を高めます。
- 5 組織運営と経営基盤の強化のために、利用園児の登園数の管理システムを構築します。

### 4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

・厨房工事…24,200,000 円      ・送迎バス…6000000 円

### 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和2年度 事業計画総括表 ほうあんふじ

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
利用者支援の質向上	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の実施。 発達検査・作業療法評価・理学療法評価・児童発達管理責任者の面接・看護師・管理栄養士による面接などを行う。各職種との話し合いの実施。	全職員	1回/年
		(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と実施 ポーターのチェックリストを基本とした、発達段階に応じた目標設定 計画書の目標を意識した療育の実践	児童発達管理責任者 各担当	2回/年
		(3) 園児への関わり方・保護者支援 応用行動分析による園児支援 視覚支援の充実・構造化による環境調整 ポーター相談の実施・親子個別の充実	全職員	2回/年
		(4) 厨房設備の設置 工事期間の安全な療育 安全な給食提供の準備と実践	園長・課長・主任・副主任 管理栄養士	給食提供開始
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2 地域交流・地域支援の環境を整える	(1) 地域の幼稚園・保育園・小学校への訪問支援の実施。	児童発達管理責任者	2～4回/月
		(2) 法人児童分野（小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんうみ・ほうあんふじ・ほうあんなぎさ）の全職員による研修会。	園長・課長・主任・副主任	2回/年
		(3) ほうあんうみ・ほうあんふじ・ほうあんなぎさによる開成町への子ども支援。 たんぼほの会（親子教室）	園長・保育士・理学療法士・ 作業療法士	20回/年
人材育成（将来の担い手を育てる）	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）	課長	1名以上
		(2) 事業所間交流の実施 小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあん第二おん・ほうあんなぎさ等の実習	課長	2名以上
		(3) 研修システムの構築 事業所内研修・講師依頼 ・井上理学療法士（理学療法士のケース検討会） ・平野作業療法士（保育士向けの研修会） ・平井理学療法士（子どもへの理学療法の方法について） ・国際医療福祉大学からのPT・OT派遣（職員の育成・子どもへの支援） ・ケース検討会・医療専門職による研修・保育士の保育方法について ・大屋医師・遠藤・中橋言語聴覚士・橋本CPIによる研修会	園長・作業療法士・理学療法士の担当者	・3事業所（なぎさ・うみ・ふじ）のケース検討会 年1回以上 ・井上PT/平井PT/平野OT 年3回以上 ・国際医療福祉大学の派遣 年6回以上 ・大屋医師などによる研修会 年1回以上
権利擁護（人権尊重、NO虐待）	4 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の読み合わせ。 グループワークによる事例検討（園内会議） 職員の気になる言動、子どもの支援の仕方について、朝の打ち合わせなどで話し合いをしていく。	権利擁護委員・園長	6回以上/年
		(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・園長	2回/年
組織運営と経営の基盤の強化	5 組織運営と経営基盤の強化	(1) 園児登園数のコントロール 流行性疾患の予防と早期対策 利用園児数の管理	児童発達管理責任者 園長・課長・主任・副主任	1日平均48名

# 令和2年度 事業計画 / 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 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 利用者個々の状態の変化に対応できる支援力を身に着ける
- 2 意思決定支援に基づく、利用者の将来像や地域資源の開拓を意識した支援計画の策定
- 3 自治会と、顔のわかる関係づくりと共同事業の実施
- 4 行政や他法人との連携を含めた地域サービスの充実
- 5 リーダー層の育成と定着
- 6 事業所全体の権利擁護意識の向上

## 2 当期目標と方針

当期は、利用者の次のライフステージを見据えた支援や地域づくりに向けて、始動する期にしたいと思えます。支援の点では、利用者の高齢化や多様化に伴う、余暇活動を含めた日課の充実と、新たに「ふじみのさと以降の生活の場」の検討を行いたいと思えます。地域連携では、地元自治会との「顔のわかる」関係づくりの成果として1つ以上の共同事業を実施します。人材育成として、事業所内でケース検討会や研修を行い、支援のリーダー的存在の育成に努めます。また、入所施設として外部や地域との対話に開かれた、権利擁護の取り組みを行いたいと思えます。

## 3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 利用者の個々の特性に合わせた支援の充実、ふじみのさと以降の生活の場の検討に取り組みます。
- 2 生活介護事業を充実させます（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を強化します。
- 4 職員の定着、育成に取り組みます。
- 5 成年後見人の選任を行います。

## 4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

防犯カメラ（下期）60万円 厨房冷蔵庫 60万円 非常灯修理 100万

## 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和2年度 事業計画総括表 ほうあんふじみのさと

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
利用者支援の質向上	1-1.利用者の個々の特性に合わせた支援力のアップと「将来の生活の場」の検討を始める。	利用者の支援マニュアルの整備と更新。また、家族との話し合いをもとに、ケースによっては次のステージの生活の場の検討に入り、「安心ノート」を見直す。栄養マネジメントを実施し、健康管理に取り組む。	サビ管・各担当	マニュアルの整備は6月中を目指す。更新は10月。「次ステージの生活の場」については、支援計画への記入。また、「安心ノート」の見直し（カフェとの連携）
	1-2.余暇活動を含めた日中活動の充実	みどりの会で、利用者の希望を聞く。ボランティア確保による活動の充実をはかる	日常班・余暇担当・ボラ担当・全職員	年4回春夏秋冬1回ずつ実施
	1-3.支援計画書の質のレベルアップ	(1)記録の整備（支援目標の達成度合いや支援の効果が分かるものにする）		サビ管・主任
(2)「やりたいを叶える」という目標について、ご家族にも、満足度のアンケートを行う			サビ管・全職員	年2回、モニタリング時期に実施
暮らしやすい地域づくり（地域貢献・地域交流）	2-1.地元自治会との具体的な共同事業を実施することで、連携を強くする	(1) 地域連携として、権利擁護と防災に関する地域との共同事業を実施する (2) さとに来ていただくイベントの開催（さとの商品の展示販売・利用者による建物案内・一緒に食事） (3) クリーン作戦の実施。	所長・全職員	防災に関する懇談会や共同事業の1回以上の実施 さと祭の開催（夏祭りの代わり）
	2-2.日常的なボランティアの受け入れ	ボランティアセンターとの顔のわかる関係作り	ボランティア担当	ふじみのさとを紹介してもらえるようになる
	2-3. 関係機関との連携強化	県西地区の行事等への積極的な参加	行事担当	みんなの集い・文化事業への参加
	2-4.WEBマガジンを中心とした情報の発信	WEBマガジンによる情報発信を行う	各担当 WEB担当	WEBマガの月に3回の更新
人材育成（将来の担い手を育てる）	3-1.新しい人材の発掘のため、実習生やインターンシップの活用と、小中学生の職場体験の受け入れを行っていく	職場体験・福祉実習生やインターンシップの受け入れ	実習生	通常の保育実習以外に3ケース以上の受け入れを行う
	3-2.定着した職員については、育成に力を入れる。	ケース会議や事業所内研修を行い、自身のスキルアップだけでなく、会議や研修をリードできるスキルを身につける	管理職・専門職・全職員	年10ケース以上の検討会の実施。年2件の職員による、研修の実施（てんかん講座・自閉症カンファレンス） 神奈川県の実践報告会の分科会での発表
権利擁護	4-1.成年後見人選任。	勉強会を実施する。選任までの取り組みを行う	各担当	テストによる職員のスキル確認と1件以上の選任を目指す
	4-2.自治会活動の強化	利用者自治会活動の活性化をはかる。虐待防止キャンペーンを実施する。	権利擁護	キャンペーンでは〇〇の徹底改善。（3項目）自治会活動では、4件の希望の実施
	4-3.地域連携	権利擁護の視点から、地域自治体やご家族とともに、「運営懇話会」を実施する。	管理職・専門職・全職員	ふじみのさと運営懇話会は、6月に作業部会、11月に懇談会を開催する
	4-4.事故報告等の振り返り	ひやりハットの提出、事故報告の改善を強化し、件数を減らす	リスクマネジメント・全職員	事故報告を転倒15件を10件以内。毎月1件の振り返りを行う。ひやり・ハットは、年間60件提出。
組織運営及び経営基盤の強化	5-1.事業計画に基づいた計画的な事業運営や行事の実施	記録の整備を行う	全職員	効率の良い事務仕事で、残業を減らす
	5-2.エコ活動の実践	裏紙の使用や両面印刷の励行。 行事における土に返る食器の使用		昨年度より、コピー用紙の購入件数を減らす。行事などでのエコ活動やクリーン作戦をWEBマガに載せる

## 実施事業と定員

就労継続支援 B 型事業（51名） 生活介護事業（9名）  
放課後等デイサービス事業（10名） 日中一時支援事業（6名）

### 1 使命と中期ビジョン

（使命）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）しおんワークプレイス（放課後等デイサービス）

- 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 【今日も来てみて良かった】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【パン工房グウテ】をメジャー化する
- 4 地域（片浦地区）に根ざした事業所となる

### 2 当期目標と方針

利用者や家族の要望を元に日課の検討を図り、また、自治会メンバーが中心となり運営する土曜日課を実施します。作業では個々の特性にあった作業種の開拓を行い、平均工賃2万円を維持できるよう取り組みます。放課後等デイサービスは提供する訓練のレベルアップとモチベーションアップを図ります。事業所運営については、しおんでの活動を地域の方々に広く知っていただく機会を一年間通して作ります。

### 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のため研修を行います。法人内障害者雇用を促進します。

### 4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

・設備修繕	5月	約 80万円	厨房用エアコン入替
・設備修繕	5月	約 20万円	浄化槽放流ポンプ修繕
・照明器具交換	7月	約 40万円	LED蛍光灯導入
・車輛購入	3月	約800万円	マイクロバス助成金申込

### 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照



# 令和2年度 事業計画 / ほうあん第二しおん

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

意思決定支援に向けた取り組みとして、過去2年、利用者の体験機会の創出と利用者自身による選択のための支援を行い、その結果をグループ内で情報共有することに取り組んできました。令和2年度は、意思決定支援PTを立ち上げ、日中活動の選択をテーマとし、記録や情報共有の在り方の理解を深め、全利用者の令和3年度個別支援計画書に反映できるような仕組み作りを行います。その一環として、記録システムを導入し、職員間の情報共有と業務の効率化を図ります。併せて、利用者の高齢化や重度化等の変化に対応するために医療専門職リハスタッフによる評価や助言を踏まえた支援を継続し、地域への外出や交流なども無理がない範囲で進め、地域理解・地域交流に取り組めます。またホームシトラスの土日稼働を見据え運営体制の専従化に向けた準備を行います。

### 3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 利用者自身の自己決定ができるよう意思決定支援のケース共有をを行うとともに更なる展開と振り返りを行う。
- 2 シトラスの運営を令和3年度に専従スタッフにて実施できるよう準備を行うとともに、その後の土日稼働に向け取り組む（シトラスの業務内容の整理と体制確保）
- 3 リハスタッフの評価や助言を踏まえた支援の推進（訪問回数の増加）
- 4 地域への外出・交流などを無理がない範囲で進める。（地域に慣れる・地域が慣れる）
- 5 利用者の意思を尊重し、積極的な権利擁護が実現できるよう職員行動規範の理解と実践を行う。  
\* 法人共通の取組として、新任職員の働きやすい環境整備となるようマニュアル作りを行う。

### 4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- |                           |     |                  |
|---------------------------|-----|------------------|
| ・火災消防設備入替（補助金が取得できた場合に実施） | 7月頃 | 20万円程度           |
| ・短期入所プリンター設置              | 9月頃 | 200万円程度（国庫補助金申請） |
| ・車両の入替え（2台、自己資金及び補助金申請予定） | 2月頃 | 400万円程度          |

### 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和2年度 事業計画総括表 ほうあん第二しおん

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
利用者支援の質向上	1-1 利用者自身の自己決定ができるよう意思決定支援のケース共有を行いつつにも更なる展開と振り返りを行う。	(1)令和2年度はこれまでの取組を踏まえ、意思決定支援PTを立ち上げ、意思決定支援の実践に向けた記録・情報共有の在り方の理解を深め全職員に浸透し、個別支援計画書の反映させるべく仕組み作りを行う。	管理職・グループリーダー	全利用者において、令和3年度の支援計画書に反映される
		(2)専門職の意見も踏まえた支援計画の作成と支援の継続に加え、専門職視点での提案への取組を行う	管理職	月2回以上
	1-2 シトラスの業務内容の整理と体制確保を行う。	(1)世話人の定着に向けたシトラスの業務分担を整理する	管理職	ルール作りと実施
		(2)季節の行事や外出等を行い、生活を楽しめるよう取り組む	シトラス担当	年4回の行事及び外出
暮らしやすい地域づくり（地域交流・地域貢献）	2. 地域への外出・交流などを無理がない範囲で進め、地域に慣れるとともに、地域が慣れるよう取り組む	(1)片浦まちづくり委員会への継続参画（公益的事業としてラドシアへの協力等）	管理職	イベント送迎での年2回以上、おでサボ年6回以上の協力
		(2)職員のBCP理解を深めるとともに、行政及び自治会との協定に基づいた、災害時のしおんの具体的な対応施設開放時のルール確認	管理職・防災担当	自治会の見学と打ち合わせ実施
		(3)ボランティアの受け入れにより利用者の様々な体験をして頂く	ボランティア担当	継続ボラ6団体・新規1団体来所
		(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・きらり担当	Webマガ年間12回以上
		(5)利用者の外出を積極的に行い、地域との交流や体験機会を作る	各グループ	各グループ1回以上
人材育成	3. 将来を見据えた支援ができるよう支援技術の向上に向けた取り組みを行う	(1)基本的な障害特性を繰り返し学ぶ機会をつくる（自閉・ダウン等）	監督職	2回以上
		(2)他施設への見学や実習を年2回以上参加する（重心協・支援スタッフ部会・他）	管理職	2回以上
		(3)強度行動障害研修を受講し体制を整える	管理職	基礎1名・実践1名の受講
権利擁護の推進	4. 利用者の意思を尊重し、積極的な権利擁護が実現できるよう職員行動規範の理解と実践を行う。	(1)行動規範の見直しを継続し、理解と実践を深める	権利擁護委員（所内）	年3回以上の話し合い
		(2)虐待防止に向けて、セルフチェックリストの実施と振り返りを行う	権利擁護委員（所内）	年4回以上の話し合い
運営組織の強化と安定経営	5. 持続可能な運営に向けて、多面的に考え取り組む	(1)働きやすい職場づくりの取り組みとして、新任職員の受け入れの環境整備を行う（法人委員会の取り組み）	担当	令和2年度中に完了
		(2)目標達成管理の定着と予算統制に取り組む（将来の建替えや大規模修繕等を見据えた積立てが出来るよう収入の増加や経費削減に取り組む）	管理職・監督職・事務職員	目標達成
		(3)SDG'Sを学び、地域共生社会に向けた取り組みを検討していく	管理職	勉強会の実施

**実施事業** 児童精神科医療（診療、リハビリテーション）

**1 使命と中期ビジョン**

（使命）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じて子どもたちとご家族に教育環境に提供し、子どもたちの成長の一助を担いたいと考えます。

- （中期ビジョン）
- 1 健診システム・・・対象児のピックアップ
  - 2 医療につなげるシステム・・・振り分け
  - 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（報告書等）、研修、巡回

**2 今期目標と方針**

- 1 新規診療枠の設定とパート医師の採用（水曜）
- 2 ほうあんふじ、うみ、乳児園、愛児園に通う子どもたちの診療
- 3 地域からの新規患者と定期診療
- 4 検査、訓練
- 5 地域連携
- 6 法人内における情報共有
- 7 人材の確保と育成

**3 重点テーマと取り組むべき課題**

- 1 診療、検査、訓練体制の確立
- 2 地域（医療、教育、福祉）との連携
- 3 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
- 4 人材の確保と育成

**4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的** なし

**5 数値指標** 別紙「事業計画総括表」参照

## 令和2年度 事業計画総括表 ほうあんなぎさ

基本方針	重点テーマ	達成方法(行動計画)	担当	達成基準	備考
利用者ニーズへの対応	1. 診療、訓練、検査態勢の確立	(1)新規診療枠の設定と医師の採用	院長	毎週水曜	SST実施にあたっては、カフェとうみ職員の協力を仰ぐ
		(2)ふじ・うみ通園児	院長、R H、心理	依頼件数全例、 依頼件数全例、待機2ヶ月以内 依頼件数全例、1-3ヶ月ごとに 高学年と低学年の2グループ SST終了グループ（自費）	
		(3)乳児園・愛児園			
		(4)新患			
		(5)再診ケース			
		(6)集団精神療法（SST）			
		(7)post-SST	事務	適宜	
		(8)Dynamicsメンテナンス		適宜	
		(9)外来アメニティ		院長、事務	
地域貢献・地域交流	2. 地域との連携	(1)開成町との連携	院長	5月より隔月に年6回開催	
		(2)地域連携推進室	院長	適宜	
連携強化	3. 法人内ネットワーク	(1)ケースカンファレンス	院長、R H、心理	新患受診後および適宜	
		(2)施設ごとの相談日	院長	検討継続	
人材育成	4. 人材確保と育成	(1)スタッフの資質向上	院長、R H、心理	学会、研修への参加	
		(2)ふじ、うみとの業務協力		勉強会へのスタッフ派遣	
組織と運営の強化	5. 体制強化	週5日診療の体制整備	院長、非常勤ドクター	週5日診療体制を軌道に乗せる、ドクターへの支援、スタッフとの連携フォロー	