

令和3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

コロナ禍後の社会は素早く変化していきます。コロナ体験の延長線上で起こる生活意識の変容、環境への関心、働き方の改革、地域のニーズの変化はおそらく止められません。これらを見据えて、現時点での法人事業の内容と質を見直す年、現状を再検討する年とします。いま当法人が必要としているのは、それぞれの専門性が生かせる職場づくりであり、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、法人ビジョンを作り上げるプロセスを通じて、全職員が力を合わせ、より良い将来像を描き、意識を合わせる年としたいと思います。

第一に法人ビジョンの策定に取り組みます。全員参加方式をとり、今年度中の完成を目指します。10のビジョン素案それぞれを検討する10のワーキンググループを結成し、各ビジョンに関わる方向性と内容の検討を行い、具体的なロードマップを作ります。法人の集いにて全職員にビジョン案として提示し、アンケートや個別ヒヤリングを実施しながら、全職員が参加できるかたちで具体的に策定していきます。同時に、法人ビジョンとの繋がりの中で、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。ビジョン達成のために必要な、福祉専門職の資質の基盤となる法人研修体系を整備します。また人材育成の基盤となる評価制度の質向上、組織強化のための考課者・管理職の育成に取り組みます。

第二に、地域との関係から具体的な成果を作ります。地域と防災についての対話を具体的に進めます。要支援者を受け入れ避難所を設営するために、小田原市や自治体と確認を行いルール作りを行います。防災研修や訓練の共同実施へ向けて、まずは地域の方々への施設見学会を実施します。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。

第三に、事務所移転後の法人本部機能の充実を図ります。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。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、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に取り組みます。運営部門は法人会議スペースの運営を行うと共に、法人内コミュニケーション向上のための TASKWARE の活用用途を広げ、機能充実を図ります。また HP のスマホ対応化、新卒採用サイトの立ち上げに取り組みます。オンラインでの見学・就職説明・面接等を充実させ、人材確保を図ります。

2 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 法人ビジョン策定に向けて、ワーキンググループの進捗管理、職員へのアンケートや個別ヒヤリング（職員、行政、地域）を用いた意見聴取、とりまとめを行います。
- 2 地域社会との関係から防災活動や地域貢献活動を行います。
- 3 採用力強化に取り組み、新卒採用サイトの活用、人材確保ツールのデジタル化に取り組みます。
- 4 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、運営懇話会活動を法人として展開します。
- 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はかり、自己研鑽に励みます。

3 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

なし

4 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和3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礎づくり	(1) 法人ビジョンの策定 ① 法人ビジョンWGによるビジョン案策定のサポート ② 職員アンケートの実施 ③ 個別ヒアリングの実施 ④ 法人本部中長期ビジョンの素案作成	法人本部長 相談役 専門員	年度末までに、法人ビジョンが策定でき、職員への周知ができた 法人ビジョンの達成に向けた各ワーキンググループの取り組みを随時スタートさせた
		(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む ① 新人オリエンテーション ② レギュラーワークshop ③ アドバンス・コーチ研修 ④ 主任研修	経営改革担当部長 専門員 《研修委員会コア会議》	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	児童分野は個別ケース検討会議なし実践報告会を実施できた。 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なし全体の実践報告会を実施できた
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 小田原市及び各地区において、避難所としての役割を確認する。 ② 小田原市や自治会と話し合いや施設見学会を行い、災害時に少しでも円滑に機能できるようにする。	経営改革担当部長 課長 《防災委員会コア会議》	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
		(2) 法人広報をレベルアップをする ① 福祉ほうあん（年1回） ② HPのスマホ対応処理 ③ ウェブマガジンのレベルアップ	法人本部長 課長 《伝え方委員会コア会議》	令和2年度に1回、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が終了した
		(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3年度予算の執行ができ、令和4年の役員会で報告ができた
将来の担い手を育てる (人材育成)	3-1.採用力の強化	採用・人材確保の方法の見直し ① 新卒採用サイトの導入 ② 養成校の教員との関係作り	法人本部長 課長	新卒採用サイトの運用ができた 養成校との関係作り5校
	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》	くるみん認定が取得できた
権利擁護の推進と虐待防止	4.地域や外部に開かれた人権擁護の取り組み	(1) 権利擁護と虐待防止の取り組みの見直しを行なう。 ① 権利擁護チェックリストを軸にした目標管理の再検討、② 虐待防止研修の内容の再検討 ③ 虐待対応マニュアルの再検討	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。コロナ対策の元、外部関係者との顔合わせ、本格実施への準備を進める	法人本部長 専門員	令和3年度に運営懇話会の年間スケジュールが実施できた
組織運営と経営基盤の強化	5-1 運営部門の基礎作り	(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、人材育成を行なう	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 ひやりはつの新様式とシエルモデル分析を学び、各事業所にて傾向分析を行う	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 Taskwareの活用の充実、支援記録システムの内容充実	経営改革担当部長 課長	令和3年度にタスクウェアの運用が定着した
	5-2 業務の効率化、内部統制強化	(4) P C内フォルダ（全体会議のもの）の整理整頓継続	相談役、事務職員	格納のルール決め（重点的に整理するフォルダと担当・整理方法）
		(5) 文書管理規程の定着化に取り組む	相談役、事務職員	法人本部以外の事業所に順次整備。スケジュール作成し、2拠点目標。
		(6) 書類のペーパレス化（DocuWorks9の導入を検討）	相談役、事務職員	電子保存できる書類の洗い出し、保存ルール及びスケジュールの作成 効率化される部分を明確にする（有料サービスのためコスト含む）
		(7) 畠議書・議事録・報告書などの提出・決済方法の見直し（DocuWorks9の導入を検討）	相談役、事務職員	情報収集、効率化される部分を明確にする（有料サービスのためコスト含む）
		(8) 電子化の推進（e-Gov、e-TAX、eLTAXを積極的に活用）	相談役、事務職員	情報収集、効率化される部分を明確にする（無料サービスのためコスト除く）

令和3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・利用定員280名）

子育てオアシス（地域育児支援センター） 病後児保育室（定員4名）

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 『想い出さくら基金』をさらに広め被災園を支援

*令和3年度中に新たな中期ビジョンに改定予定

2 当期目標と方針

子どもたちの体力向上に向けた運動あそびの取り組みを継続し、子どもたちの心身の成長、友だちと共に体を動かす喜びを育みます。

身近な昆虫や植物等への好奇心・興味を経験・知識へと繋げられるよう、楽しく自然と触れ合う環境を大切にしています。また、環境保護、環境問題へのアプローチとして下を引き続き実施します。

(1) 保育教材におけるプラスチック製品の削減、(2) 保護者に対しITお知らせ一斉発信システムを活用したペーパレス化、(3) 日々の保育の中でのSDGs（持続可能な開発目標）。またHPで保育の中でのSDGsの取り組みを紹介する等、情報発信に努めます。

被災地復興支援活動では、被災地産の野菜、果物等を積極的に給食に利用し、被災地応援メニューや想い出さくら基金の支援活動を引き続き行います。

積極的にWebでの研修参加を計画し、報告会やグループワークが円滑にできるように努めます。

3 重点テーマ取り組むべき課題

- 1 体力向上と心身の健やかな成長を、友だちと共に育んでいきます。
- 2 保育を通じたSDGsのメッセージを地域社会へ発信します。
- 3 研修等を通して学びをお互いに共有し合い、保育力を高めます。
- 4 権利擁護の取り組みを引き続き実施します
- 5 認め合い助け合いながら成長できるインクルーシブ教育に繋がる、広がりのある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

・タブレット12台購入予定 60万円 ・無線LAN工事 15万円 ・防犯カメラ入替共同募金申請予定

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和3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
保育の質の向上	1 体力向上と心身の成長を友だちと共に育んでいきます	(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、縦割り保育活動等の中で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
		(2)怪我をしない、自分で自分の命を守る取り組みを大切にしていく（キッズヨガの体験、感染症予防、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、不審者対応等）	クラス担任・全職員	10回以上／年
		(3)IT一斉お知らせシステムを有効活用し保護者に日々の保育活動の内容を伝えていく等（ペーパーレス）	全職員	8～9月頃
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 保育の中でのSDGsを地域社会へ発信していきます	(1)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（地域散歩、クラフト、音楽、陶芸、お茶会等、ゲストティーチャー、ボランティア等多くの方とのふれあいを楽しむ、また、自然を大切にしSDGs環境づくりを目指していく）	担当職員・クラス担任	随時
		(2)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） 子育てオアシスの開催の中でSDGs保育活動について発信	全職員 担当職員	季節ごと随時 子育てオアシス 24回
		(3)被災地復興支援活動として被災地応援メニュー等を子どもたちにも活動の大切さを知らせ、「想い出さくら基金」（被災地へ支援金を届ける）、被災地物品購入の継続	全職員	1回/月
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 研修等を通して学びの広がりをお互いに共有し合い保育力を高めていきます	(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への取り組みの学びと実践（環境教育の実施）	担当職員・全職員	グループワーク 2回/年
		(2)保育実習生の積極的な受け入れ、HPでの情報発信の充実	担当職員・全職員	随時
		(3)Web園内外研修等への積極的な参加と職員会議での研修報告会を実施（法人内研修を含む）	全職員	5回/年以上
権利擁護の推進と 虐待防止	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	(1)6月に権利擁護チェックリストを実施し、個人の権利擁護目標と事業所目標を立て、その目標に向かい日々の業務に取り組む	担当職員・園長・全職員	2回/年
		(2)中間と期末と目標に対しての取り組み状況の評価を実施する	担当職員・全職員	2回/年
		(3)職員会議での倫理綱領の読み合わせと振り返り	担当職員・全職員	2回/年
組織運営と経営基盤の強化	5 認め合い助け合いながら成長できるインクルーシブ教育に繋がる広がりのある園運営に取り組みます	(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（縦割り会議、学年会、クラス会、ケース会、各種会議）	管理職・リーダー職員	グループワーク 3回/年
		(2)リスクマネジメントから事故報告とひやりはつの分析を行い安全な保育に繋げていく	担当職員・リーダー職員	4月・8月・2月
		(3)子どもたちが互いに認め合ったり助け合ったりしながら成長できる環境を整え、未来に繋げるインクルーシブ教育の実践に取り組む	管理職員・リーダー職員・クラス職員	一年間

令和3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とした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 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
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 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

*令和3年度中に新たな中期ビジョンに改定予定

2 当期目標と方針

園児のありのままの姿を受け止め、個性を大事にし、主体性のある感性豊かな子になるための育ちが培われることを目指します。昨年度は職員間のコミュニケーションに取り組みましたが、令和3年度も継続していきます。すべての職員が同じ思いのもとで協力し合える園となることが、園児や保護者にとって安心できる場となることに繋がると考えます。園内に留まらず、地域の子育てを支援し手助けができるような活動を展開します。さまざまな育児環境における子育てを応援できるように、職員は資質の向上に努め、関係機関との連携を大事にしつつ、法人内施設の繋がりを強みとした取り組みを継続していきます。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 一人ひとりの園児の観察を複数の職員で行い、必要に応じてケース会を開催し、発達についての把握や理解を職員間で共有しすることで、日々の保育計画・保育内容に反映します。
- 2 教材や手作り玩具の設定や遊び方を工夫し、保育の様子を視覚化して、職員の柔軟な発想で遊びを提供します。また職員も共に遊ぶことを楽しみながら園児の成長を促すように努めます。
- 3 体験保育の利用枠を広げ、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積極的に行い、保育所への理解を高めると共に、地域に根付いた育児支援を展開します。
- 4 コミュニケーションの充実への取り組みを継続し、職員の質の向上と人材育成に努めています。
- 5 将来の保育園のあるべき姿を構想しながら、専門的なアドバイスの力をもち、保護者のニーズに沿った運営ができる保育園を目指します。そのためにも法人内の児童分野施設との事業所間交流や合同研修を実施し、連携します。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・可動式間仕切りの取り換えとそれに付随する天井・床の補修（大規模修繕補助金申請）800万円

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和3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
保育の質の向上	1-1 園児の発達に沿った支援と保護者支援	(1)個々の観察をしっかり行いクラス内でのケース会を実施する	クラスリーダー・サブリーダー	1回/月（各クラス）
		(2)個別計画の作成にケース会の内容を反映し、日々の保育内容に活かしていく	クラス職員	毎月個別計画作成
		(3)保護者との懇談会・面談を通して情報を共有し、具体的な子育て方法をアドバイスしたり、必要に応じて専門職、専門機関へ繋げていく窓口的な役割をする	クラス職員・課長・課長補佐 園長	随時
	1-2 遊びの充実	(1)月々の遊びのテーマを決め、そのテーマに沿った遊びの展開（日々の遊びの動画や写真を撮影し、振り返りを行う）に取り組む	遊び係・CSV	テーマ・振り返り 1回/月
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	(2)月案・週日案を工夫して立てる（振り返りを参考に、現状・発達の見通しを考慮した遊びの計画）	クラスリーダー・クラス職員	1回/月（月案） 1回/週
		(3)園内研修（園内実践報告会）を実施する	園長・CSV	5回/年
		(1)家庭にいる親子のための体験保育を実施する（育児支援と保育所の情報提供）	クラス職員	4回～5回/半期
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 乳児保育に携わる保育者　の保育力を高める	(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 栄養士・調理師	随時
		(1)各会議を通して職員間コミュニケーションを図る（リーダー・サブリーダー会、クラス会、学年会、給食会議）	管理職・CSV	1回/月～1回/2ヵ月
		(2)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・課長補佐・主任・CSV	随時
権利擁護の推進と虐待防止	4 権利擁護に向けた取り組み	(3)他クラス・職員の記録の仕方を確認する機会を設け記録についての学びを行う（年齢・個別・献立等）	全職員	1回/3ヵ月
		(1)行動規範・虐待防止ガイドラインに則って、職員会議等で事例検討を行い、権利擁護について理解を深める	権利擁護・虐待防止委員	1回/2ヵ月（職員会議）
		(2)6月に権利擁護チェックリストを実施し、個人の権利擁護目標を立て、その目標に向かい日々の業務に取り組む	権利擁護・虐待防止委員	2回/年
組織運営と経営基盤の強化	5 法人・園ビジョンに沿った柔軟性のある運営	(1)年間の見通しを持った受け入れ体制を考慮して（月齢・年度内クラス移動）受け入れ100%を目指す	管理職・CSV	随時
		(2)保育ニーズに適した保育支援が提供できるように、研修等から積極的に保育情報を取り入れ、職員一人ひとりの質向上に努める		

令和3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

*令和3年度中に新たな中期ビジョンに改定予定

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と弁当事業の売上向上を目指します。加齢等により心身の機能が低下してきた利用者も生産活動に携わるように支援します。茶のあるでは、地域の情報を集めて、地域のためにできることを考え、取り組み計画を立てます。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 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 総菜事業を利用者の仕事として確立し、工賃を向上させます。
- 2 利用者の多様な働き方に応えるように、仕事を確保して生産活動に参加できるようにします。
- 3 就労移行支援では、インクルーシブ教育実践推進校やクリエイティブスクールとの関係構築を目指します。
- 4 茶のあるでは、地域の役に立つことで協力できること（ゴミ出しや買い物代行等）を考え、具体的な取組み計画を立てて試験的に実施します。
- 5 事業所間交流を実施します。
- 6 虐待防止・権利擁護について計画を立てて取り組みます。

4 大型の整備投資の金額と予定期限及びその目的

・防犯カメラ設置 6月 110万円（自己資金） ・車両購入 10月 250万円（助成金申込）

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和3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 総菜事業を確立し、工賃を向上させる	総菜事業に携わる利用者を選考し、下処理、仕込み、調理、販売、接客、清掃などの作業に従事してもらう。活動時間チラシ作成・配布、スマートフォンからの注文システムの確立、新商品の開発、キャンペーンの実施、お客様アンケートの実施等を通じて売上を向上させる。茶のまあるの定食のおかずや弁当のおかずには総菜を活用し売上向上を図る	管理職	月の平均売上60万円
	1－2 利用者の多様な働き方に対応する	正職員が一人一つ以上生産活動を考えて提案し、実施する。一人ひとりの進捗状況を管理者が管理する。また、非常勤職員からも提案を募り、実施していく	管理職	新しい生産活動を5件実施
	1－3 インクルーシブ教育実践推進校等との関係を構築する	インクルーシブ教育実践推進校やクリエイティブスクールの先生等に、ブロッサムの取組みを知ってもらう機会を設けて報交換を行い、学校との関係構築を目指す	Blossom 担当	インクルーシブ教育実践推進校やクリエイティブスクールの生徒の実習受け入れ2名
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 茶のまあるを通じて、地域貢献について摸索する	地域の情報を集め、地域の役に立つことで協力できること（ゴミ出しや買い物代行等）を考え、それをもとに地域の福祉関係者（社会福祉協議会、地域包括支援センター、民生委員、介護サービス事業者等）に相談する。その後、具体的な取組み計画を立て試験的に実施する	茶のまある 担当	地域に役立つことを試験的に実施
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 職員の支援力が向上するように取り組む	(1) 事業所間交流を実施する	管理職	年3人以上実施
		(2)事業所内研修を実施する。内容は管理職、専門職、監督職が考える	管理職	研修会実施 年2回
権利擁護の推進と虐待防止	4 虐待防止・権利擁護について計画を立て取り組む	6月に権利擁護チェックリストを実施し、個人の権利擁護目標と事業所目標を立て、その目標に向かい日々の業務に取り組む。中間と期末に目標に対しての取組み状況を評価する	権利擁護・虐待防止委員	チェックリスト、目標設定、中間評価、期末評価の実施
運営組織と経営基盤の強化	5 持続可能な運営に向けて取り組む	目標管理制度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ができるように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

令和3年度 事業計画 ／ ほうあんホッと相談カフエ

責任者：大水 健晴

実施事業 1市3町委託相談支援事業(主に知的障害児)、
指定特定相談支援事業(主に知的障害者)、指定障害児相談支援事業(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 あなたらしい生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。 |
| (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 あるいは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

ご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、意思決定支援への取組を推進します。これまで取り組んできた、アセスメントシートや権利擁
護の仕組みを基本にしながら、意思決定支援の仕組み作りとして、サービス提供事業所と協同でモデ
ルケースを設定し、定期的な打ち合わせと経過を確認しながら進め方や課題等を整理していきます。
又、コロナ禍においても、ご相談者の様々な変化に早期に気づいていけるようなモニタリングの実施や
サービス担当者会議を開催しながら、関係機関との連携を推進していきます。暮らしやすい地域づくり
として、委託相談を行っているクローバー活動の全体の調整役を担い、他の委託法人及び基幹相談
支援センター、行政や関係機関との協同の下、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 重点テーマと取組むべき課題

- 1 モデルケースを設定し、意思決定支援の推進をサービス事業所と協同で行い、仕組み作りを
行います。
- 2 利用者の変化に早期に気がつき、安心した生活ができるような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ます。
- 3 おだわら障がい者総合相談支援センター（クローバー）の調整役として、その機能を活か
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、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。
- 4 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 行動計画 別紙「事業計画総括表」参照

令和3年度 ほうあんホツと相談カフエ 事業計画総括表

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みます	(1)意思決定支援チームを設定し、サービス提供事業所と協同でモデルケースを設定し、定期的な打ち合わせと経過を確認しながら進め方や課題等を整理する	監督職	実践報告（法人内）の実施による成果と課題の共有
		(2)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の多様な開催方法での実施／年24件以上
		(3)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	担当	所課長会議、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 委託相談を行っているクローバー活動の全体の調整役を担い、他の委託法人及び基幹相談支援センター、行政や関係機関との協同の下、地域課題の解決に取り組みます	(1)委託の調整役を担い、行政、基幹とともに、4法人がチームとして機能し、地域のご相談者の支援をスムーズにできるようにする	課長	役割分担や運営体制の構築
		(2)地域の課題解消に向けた目標を設定し、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に取り組む	課長 クローバー担当者	子ども部会で設定した取組課題の実施
		(3)ほうあんうみ、なぎさと連携し、ポストSSTに取り組み、発達の気になる子どものご家族の居場所づくりに取り組む	担当	ご家族のニーズを把握し、将来に役立つ情報提供を行う
将来の担い手を育てる (人材育成)	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	(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研究報告する	担当	各職員年1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、ケース会議の運営力を向上させる	担当	毎月開催 & 他事業所各自1回参加
		(3)人権擁護の為のセルフチェックリストに基づいた行動マニュアルを作成し、相談支援に活かす	監督職	マニュアルの完成
権利擁護の推進と虐待防止	4 ご本人なりの自立や親なき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、成年後見制度の推進や援助、安心ノート等の普及に努める	担当	年2回活用状況を振返る
		(2)意思決定支援に必要な合理的な配慮も網羅できるアセスメント表を活用し、サービス等利用計画に反映させていく（児童・肢体不自由）	監督職	アセスメント表完成及び反映させたサービス等利用計画の作成
		(3)権利擁護チェックリストを実施し、個人の権利擁護目標と事業所目標を立て、各自取り組み、中間と期末に目標に対しての取組み状況を評価する	担当監督職	年2回の振返り
組織運営と経営基盤の強化	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によりスムーズな運営を実現）	所長・課長	毎月進捗管理を行い必要に応じて軌道修正する
		(2)報酬改訂に伴い制度理解と対応検討を進める。又、体制加算の取得及びダブルシフトに向けてに取り組む（強度行動障害・精神・医療ケア）	所長・課長	情報収集と対応

令和3年度 事業計画 ／ ほうあんうみ

責任者：山崎 美由樹

実施事業と定員 児童発達支援事業（30名）・保育所等訪問支援事業

1 使命と中期ビジョン

- (使命)
1. 持続可能な合理的配慮のもと、最先端の技量の習得に努めています。
 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. 子どものありのままを受け入れ、その子らしく過ごせるように支援する。
 2. その子ひとりひとりが笑顔で暮らせる居場所づくり。
 3. 保育園・小学校など地域の子供の支援ができる人材を育成する。
 4. 子どもたちの命を守り、子どもがSOSを発信できる力を身に着ける。
 5. 将来にわたって質の良いサービス提供を行うための組織運営と基盤作り。

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の育成を目標に、研修・勉強会を計画的に実施します。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）を、ほうあんなぎさとの連携のもと構築していくように取り組みます。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 重点テーマと取組むべく課題

- 1 子どもへ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 児童発達支援センターの機能について地域に周知できるようにしていきます。
- 3 地域のお子さんの支援を適切に行えるように、保育現場を理解するようにしていきます。
 - ① 小田原愛児園・小田原乳児園への交流実習
 - 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います。
- 5 児童発達支援スタッフの職種ごとの役割を明確にしていきます。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

5 数値指標 別紙 事業計画総括表参照

令和3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
療育の質向上	1 児童発達支援計画書に基づいた支援の強化 (評価に基づいた支援)	(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 ・ポーテージ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) ・ST/OTからの情報を得て、必要な課題を取り入れる	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 ・ポーテージ相談の実施・親子個別の充実	全職員	視覚支援の方法の検討 クラスで統一してスケジュール表を使用していく 2回/年以上
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 (2) 児童発達支援センターの機能周知 (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たんぽぽの会（親子教室）年20回（保育士・ST・OT・PTなど3職種）	児童発達管理責任者 園長・課長補佐・主任 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	月5件 児童発達支援センターの広報活動。 ・パンフレットの作成・ホームページへの掲載 年間予定に沿って行う
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 療育支援の質の向上 職員の資質向上	(1) ポーテージ初級研修の受講（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 ①小田原愛児園・小田原乳児園への実習（保育現場を知る） ②小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんふじ・ほうあんうみ・ほうあんなぎさの情報共有（研修等） (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・ST・CP・PT・PTによる研修会	課長補佐 課長補佐 園長・作業療法士・理学療法士の担当者	1名以上 ①3名以上 ②年1回以上 ・井上PT/平井PT 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 の推進と虐待防止	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、支援の仕方に気が付いた時に、朝の打ち合わせなどで話し合いをしていく	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（6月） 個人と事業所の権利擁護目標を立て、目標に向かい日々の業務に取り組む 中間と期末に目標に対しての取り組み状況を評価する	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 (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	全職員	月次決算にて、確認する。

令和3年度 事業計画 ／ ほうあんふじ

責任者：伊藤 和美

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 使命と中期ビジョン

(使命) 1 持続可能な合理的配慮のもと、最先端の技量の習得に努めています。

(中期ビジョン) 1 子どものありのままを受け入れ、その子らしく過ごせるよう支援する。
2 その子ひとりひとりが笑顔で暮らせる居場所づくり。
3 保育園、小学校など地域の子どもの支援ができる人材を育成する。
4 子どもたちの命を守り、子どもがSOSを発信できる力を身に着ける。
5 将来にわたって質に良いサービス提供を行うための組織運営と基盤づくり。

2 当期目標と方針

法人内児童部門の連携を強化し、地域の子どもたちの実情や保育所等でのお子さんと職員の困り感を理解することで、より柔軟に対応できるよう努めます。また互いの仕事を理解し、子どもの過ごしやすさや居場所づくりに向けて協力体制が整うよう努めます。そのための職員研修や検討会を開催し、職員の資質向上を目指します。

3 重点テーマと取組むべき課題

- 1 子どもたちの評価に基づいた計画書の作成と支援の実践。
- 2 地域交流・地域貢献を推進し、保育所等訪問事業を推進し、地域社会への貢献を高めています。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 研修体系を整え、地域での支援に携われる職員の育成を進めています。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します。
- 4 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、支援の振り返りを行うことにより、権利擁護への意識を高めます。
- 5 職種ごとの役割と連携の強化を進めています。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

放課後等デイサービスのドア修繕	1,100,000円
園庭フェンス修繕	3,000,000円
公用車購入	1,700,000円

5 数値指標 別紙 事業計画総括表参照

令和3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
療育の質向上	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 ・ポーテージ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 ・OT/PT/ST/心理からの情報共有に基づく課題設定	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 ・ポーテージ相談の実施・親子個別の充実	全職員	2回/年
		(4) 給食への取り組み ・発達段階に合わせた食形態の検討と実践 ・特性や感覚過敏等を理解した調理方法の検討 ・野菜の栽培・収穫・調理・食べるの一連の流れを経験し、食への興味関心を広げていく	園長・課長・主任・副主任 管理栄養士	1回/2ヶ月 野菜の収穫等1~3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	2~4回/月
		(2) 児童発達支援センターの機能周知	園長・課長・主任・副主任	パンフレットの作成・HPの活用 その他媒体の検討
		(3) ほうあんうみ・ほうあんふじ・ほうあんなぎによる開成町への子ども支援 たんぽぽの会（親子教室）	園長・保育士・理学療法士・ 作業療法士	スケジュールの沿って行う
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 療育支援の質の向上 職員の資質向上	(1) ポーテージ初級研修の受講（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・小田原乳児園を中心とした交流研修（事業所の役割や発達・特性のお互いの理解） ・児童分野での研修と情報共有	課長	4名以上 1回/年
		(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 ・Dr/ST/OT/PT/CPによる研修会	園長・作業療法士・理学療法士の担当者	・井上PT/平井PT 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
		(4) チーム会議による事例検討（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
権利擁護の推進と 虐待防止	4 権利擁護に向けた 取り組み	(2) 6月に権利擁護チェックリストを実施し、個人の権利擁護目標と事業所目標を立て、その目標に向かい日々の業務に取り組み、中間と期末に目標に対しての取組み状況を評価する	権利擁護委員・園長	2回/年
		(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44名

令和3年度 事業計画 ／ ほうあんふじみのさと

責任者：木村 恒子

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いられる支援をしていきます。
 - 3 ふじみのさ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

*令和3年度中に新たな中期ビジョンに改定予定

2 当期目標と方針

当期は、新型コロナウィルスをはじめ、様々な感染症に対して、情報収集・分析を行い、利用者の健康や生活を守る対策を徹底すると共に、どのような状況においても、利用者の生活の質の向上や日中活動の場の確保に努めます。

また、利用者の権利擁護の観点から、意思決定支援における職員の知識・技術の向上と組織的対応の検討を図ると共に、職員の利用者の代弁機能の強化・成年後見制度利用の促進などの取り組みを積極的に行います。

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や高齢化・重度化などに合わせた支援の充実を図ります。
- 2 運営懇話会や防災避難所として地域との関係を築き、外部の意見の導入や地域貢献に努めます。
- 3 職員の人材育成・専門性の向上に、積極的に取り組みます。
- 4 成年後見制度利用の促進や感染症対策の徹底など、利用者の生命・健康・財産を守る取り組みを強化します。
- 5 事故や感染症対策など危機管理体制の見直しと確立を図ります。

4 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

男女洗面所の改装 240万円 廚房機器の買い替え 60万円

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 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 受給者証の発行に合わせた、具体的かつ実効性のある支援計画書を作成します	(1)担当・サビ管・看護師・栄養士の会議の実施する (2)タスクウェアを活用する (3)支援計画書策定のためのスキルアップ研修を実施する	全職員	サビ管・担当・看護師・栄養士による、より具体的で簡潔な支援計画書の作成する サービス等利用計画に反映できるよう、受給者証に合わせたモニタリングを実施する（全ケース）
	1-2 利用者自治会活動を通じた日中余暇活動の充実に努めます	各担当が、みどりの会の議題を事前に確認し、全利用者の意見交換ができる みどりの会を実施する余暇活動の充実	全職員	利用者の代弁機能としての機能を確立する 成人の男女としての整容に努める（誕生日に写真撮影） 食事に利用者の意向を反映させる
	1-3高齢化や重度化による、利用者特性に合わせた支援の在り方を検討します	高齢化や重度化への対応として、日課や日常生活支援の改善に努める	高齢WG・全職員	法人WGと連携した高齢施設との勉強会や咀嚼や、嚥下機能低下などの咀嚼課題を改善するために専門職との連携
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2-1 運営懇話会を実施します	メンバーの任命と感染症対策に配慮し、運営懇話会を実施する	担当職員	年2回の会議の実施と委員の随時訪問調査の実施
	2-2 福祉法人として、地域での役割を担います	防災拠点として地域に貢献する	所長・防災・地域担当	障害福祉課と、障害者の避難場所としての役割を確認する：上期 避難所開設の訓練を実施する（さとの職員で実施：上期1回、自治会とともに実施：下期1回）
	2-3 短期入所利用者の理解を深めます	充分な感染症対策を行い、事業を再考する	課長補佐・短期担当	さと内で情報共有（ニーズの整理）する 関係事業所との意見交換（担当者会議2ケース）を行う
	2-4 地域のボランティアと社会福祉・保育分野の実習生の受け入れをします	保育実習生以外の受け入れや、インターンの実施・地域のボランティアの受け入れ	実習・ボラ担当	地元の折り紙サークルに参加する 地元の学生（中学・高校・大学各1校）と職業体験など交流を行う ボランティアセンターとの連携強化
将来の担い手を育てる (人材育成)	3-1 多様な職員が定着し、長く勤められるように、タイムリーなコミュニケーションを図ります	新人職員を始めとする、どの職員も孤立しないように、タイムリーなコミュニケーションをとります。	全職員	特に新人とチーフターは、上期は月に1回下期も2か月に1回は、話ができる日を、勤務日に設定する
	3-2 利用者の特性に対応できるよう、職員の専門性を強化します	ケース検討会の定例化	全職員	ケース検討会を職員会議で年間10ケース行う 強度行動障害の研修に参加（2名）
権利擁護の推進と 虐待防止	4-1 成年後見制度の使用を促進します	(1)第二回目の無料相談会を実施します。 (2)職員会議で、職員の勉強会を実施します。	所長・権利擁護	家族会への働きかけ（上期1回）や、専門家による相談会を年2回実施する
	4-2 意思決定支援の取り組みます	(1)全利用者の意思表出の確認 (2)利用者の変化や障害特性を再認識する	意思決定支援PT・全職員	アセスメントシート（書式）を作成する 意思決定支援目標を設定する41名
	4-3 虐待防止・権利擁護について計画を立てて取り組みます	6月に権利擁護チェックシートを実施し、個人の権利擁護目標と事業所評価を立てて、その目標に向かい日々の業務に取り組む。中間と期末に目標に対しての取り組み状況を評価する。	権利擁護・全職員	法人セルフチェックシートの実施とその振り返り（上期で、課題の抽出と目標設定。下期で取り組身に対しての評価。権利擁護委員による、傾向分析と提言）
	4-4 利用者のストレングスに着目し、常に「NO.虐待」を意識した支援をします	ニコリホットの強化：ニコリホットの視点を持つ	全職員	年間12件（月に1回はニコリホットを上げる）
組織運営及び経営基盤の 強化	5-1 感染症対策・危機管理を徹底します	(1)三密の回避、マスクの着用と手指消毒の徹底 (2)館内の消毒の徹底 (3)事故報告の削減	看護師・全職員	体調管理表の継続 換気と1日3回以上の館内消毒 昨年度（12件）より5件の削減
	5-2 計画的な大規模修繕と高額機器の購入します	補助金などを利用した計画的なハード面の整備	運営会議メンバー 事務職員	計画的に積立をする

令和3年度 事業計画 ／ 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 型事業 (50名) 生活介護事業 (10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】将来の働く力を育てるよう支援します
- 2 【コミュニケーション】多くの仲間との関わりを通じ、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 日中活動を通じ地域活性化と工賃向上を図る

- 2 地域の根府川により根差した活動の実践
- 3 サービスの質向上と支援力強化
- 4 安心安全な暮らしと豊かさの向上
- 5 将来のサービスに繋がる運営組織の強化

2 当期目標と方針

事業の定員変更を4月に行い、より利用者がサービスを受けられるよう取り組みます。就労継続支援 B 型事業では、地域により密着した地域活性化となる農家との連携による活動を展開します。その活動で得られた工賃が月額平均2万円を維持できるよう取り組みます。また、安心して生活が送れるよう地域住民と共に助ける防災活動の強化を図ります。

3 重点テーマと取り組むべく課題

- 1 大人へのステップアップに必要な社会的スキルを身につける訓練を行います。また、就労継続支援 B 型事業では地元農家と連携を行い、新たな農福活動の輪を広げます。
- 2 古道ハイキング路を月に一度のペースで定期的に清掃を行います。
- 3 事業所間交流を実施し、サービスの向上や支援力の強化に繋げます。
- 4 利用者の高齢化に伴う作業提供の工夫や整理を行います。
- 5 法人内障害者雇用の促進と定着を行います。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・電話機入れ替え 5月 約 140万円
- ・車両購入 3月 約 450万円 普通車／軽自動車助成金申込予定

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和3年度 事業計画総括表 ほうあん第一しおん

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	担当	達成基準
利用者支援の質の向上	1-1 就労継続支援B型事業では地元農家と連携を行い、新たな農福活動の輪を広げます	小田原市農政課との連携やRe農地作業、その他地域に役立つ活動を作業棟利用者中心に行う	所長・課長・作業棟職員	更に一つ農福連携を実施する
	1-2 大人へのステップアップに必要な社会的スキルを身につける訓練を行います	将来的にどんな社会的スキルを身につける必要があるかを検討し訓練を行う	放課後等デイサービス職員	新たな訓練提供
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2-1 古道ハイキング路を月に一度のペースで定期的に清掃を行います	古道ハイキング路の復活に向け、土地所有者と話し合い、月に一度整備を行う。また、整備後は利用者がハイキングコースとして利用できるよう取り組む	所長・監督職・常勤職員	月に一度実施する
	2-2 地域と連携した災害対応の強化を行います	災害時地域住民と協力し助け合うことができるか、日頃から想定訓練を行う	所長・課長・監督職 防災担当・防災PT	月に一度防災訓練実施 地域と合同訓練年1回
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 事業所間交流を実施し、サービスの向上や支援力の強化に繋げます	(1) 法人内及び事業所内において事業所間交流を定期的に行う	所長・課長・常勤職員	3ヶ月に1度実施
		(2) 職場内外研修を実践する	常勤職員	年：2回
権利擁護の推進と虐待防止	4-1 虐待防止・権利擁護について計画を立て取り組む	6月に権利擁護チェックリストを実施し、個人の権利擁護目標を立て、その目標に向かい日々の業務に取り組む	権利擁護・虐待防止委員	チェックリスト。目標設定、中間評価、期末評価の実施
	4-2 利用者の高齢化に伴う作業提供の工夫や整理を行います	高齢化に伴う作業環境の整備を行う	所長・課長・監督職・事務	作業環境が整っている
組織運営と経営基盤の強化	5-1 法人内障害者雇用の促進と定着を行います	法人内において障害者雇用を促進し、定着支援を行う	所長・課長・監督職・事務	法人内障害者雇用を1名は達成させる
	5-2 サービスが持続できるよう施設の管理を行います	(1) 目標管理の進捗状況を毎月確認する (2) サービスを継続するのに支障をきたしていないか定期的に確認を行い修繕を行う	所長・課長・監督職・事務	目標達成 予算内修繕完了

令和3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

*令和3年度中に新たな中期ビジョンに改定予定

2 当期目標と方針

令和2年度に立ち上げた意思決定支援PTの活動を継続します。意思決定支援に必要な利用者ごとの要配慮事項などを加味したアセスメントシートへの改訂を行い、日中活動に関する意思決定支援目標を設定することで、支援を行なながら評価をしていくサイクルを全利用者において構築します。この取り組みを利用者主体のサービス提供と職員の意識向上につなげると共に、令和2年度から導入された記録システムを活用し、職員間の情報共有と業務の効率化を図ります。利用者の高齢化や重度化等の変化に対応するためにリハスタッフ（専門職）による評価や助言を踏まえた支援を継続します。ホームシトラスのあるべき姿に向けた取組として、ご家族からの要望の強い、土日稼働を見据えて、運営体制を専従化に近づけ、月1回程度金曜から土曜にかけた運営を行います。

地域共生社会の実現に向けて、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、そして利用者とともに地域貢献などが出来ないかを模索し地域との更に関係深化に取り組みます。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 意思決定支援PTの活動を継続し、継続的な意思決定支援のサイクルを完成させる。
- 2 リハスタッフ（医療専門職）の意見も踏まえた支援計画の作成と支援の継続を行う。
- 3 シトラスの運営を専従体制に近づけ、月1回は金曜夜の運営を行う。
- 4 利用者の地域への外出・交流に加え、地域貢献を無理がない範囲で実施する。
- 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。

4 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

- ・車両の入替え（2台、自己資金及び補助金申請予定） 7月頃及び2月頃 620万円程度
- ・将来にわたって活用できるよう、必要なメンテナンスを行う（電話入替え） 130万円

5 行動計画 別紙「事業計画総括表」参照

令和3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うとともに異なる展開と振り返りを行う。	(1)意思決定支援PTの活動を継続し、アセメントシート項目を利用者ごとに見直すとともに、意思決定支援目標の設定、日々の取組結果を記録し、情報共有を行い、次の意思決定支援目標を設定するサイクルを完成させる	サビ管 グループリーダー	全利用者のアセメントシート作成及び令和3年度下期の支援計画書に反映される
		(2)OT・P T等の専門職の意見も踏まえた支援計画への反映と支援の取組	サビ管	支援計画書への反映
	1-2 シトラス利用者のQOLの向上と体制確保を行う。	(1)シトラスの運営を専従体制にしていく	監督職 シトラス担当	毎月1回金曜開所
		(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 (地域貢献・地域交流)	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ボシアへの協力等）	管理職	まちづくり委員会への参加
		(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	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に様々な体験をして頂く	ボランティア担当	リモート等工夫して実施：年2回
		(4)Webマガやきりフェスタにて、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(進捗状況管理)・きらり担当・行事担当	Webマガ年間12回以上(各グループ上期と下期で1回以上更新)・各行事更新
		(5)利用者の外出を積極的に行い、地域交流を進めるとともに、清掃など地域貢献による社会進出の機会を作る	各グループ	年4回以上
将来の担い手を育てる (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（自閉症・ダウン症等）	監督職	2回以上
		(2)しおんの取組を外部に発信できるよう実践報告会への参加準備をする（重心協・知的協会他）	管理職	1回
		(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
		(4)事例検討会を実施し、利用者理解と統一した支援の実現など支援力向上につなげる	監督職	2回（上期・下期）
権利擁護の推進と虐待防止	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2回以上の話し合い
		(2)権利擁護チェックリストを実施し、個人の権利擁護目標と事業所目標を立て、各自取り組み、中間と期末に目標に対しての取組み状況を評価する	権利擁護委員（法人）	年2回の振り返り
組織運営と経営基盤の強化	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として環境整備を行う（法人の委員会とテーマを合わせる）	担当	令和3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

令和3年度 事業計画 ／ こども発達クリニック ほうあんなぎさ

責任者：大屋 彰利

実施事業と定員 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当に評価し、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。

- （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 当期目標と方針

- 1 ほうあんふじ、ほうあんうみ、小田原乳児園、小田原愛児園に通う子どもたちの診療
- 2 地域からの新規患者と定期診療
- 3 検査、訓練
- 4 地域連携
- 5 法人内における情報共有
- 6 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3年度 事業計画総括表 ほうあんなぎさ

大項目	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	診療、訓練、検査態勢の確立	(1)ふじ・うみ通園児	院長、非常勤医師、R H、心理	依頼件数全例、	SST実施にあたっては、カフェとうみ職員の協力を仰ぐ
		(2)乳児園・愛児園		依頼件数全例、待機 3ヶ月以内	
		(3)新患		依頼件数全例、1~3ヶ月ごとに	
		(4)再診ケース		ケース継続	
		(5)post-SST		適宜	
		(6)Dynamicsメンテナンス	事務	適宜	
		(7)外来アメニティ	院長、事務	適宜	
地域貢献・地域交流	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	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(金曜午後)	
		(2)施設ごとの相談日	院長	検討継続(金曜午後)	
人材育成	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	