

令和4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

引き続き、コロナ対策を徹底し安心安全な運営を最優先としつつも、少しづつアフターコロナへの社会的ニーズを意識して事業運営を進めていきます。コロナ禍の社会変化は素早く、コロナ体験の延長線上で起こるライフスタイルの変容、環境への関心、地域づくりにむけた多様なコミュニケーション、働き方（働きがい）の改革などがラディカルに現実化する時代になります。これらを法人がより良く変化する機会として積極的に生かしていくために、これらをよく分析し、現時点での法人事業の質を見直す年とします。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され相乗効果を生む職場づくりであり、法人理念に基づいた地域共生時代の福祉職として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、職員が対話しあい、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と周知を行います。10の法人ビジョン素案に対し、10のビジョン検討ワーキンググループが立ち上がり、検討を行いました。各ワーキンググループの成果を全職員に発表して意見聴取を行った結果をもとに、今後は全体を視野にいながら法人ビジョンとしてとりまとめ、具体的な策定を行います。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、法人研修体系や働きやすい職場づくりの仕組みを整備します。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。小田原市とのSDGsパートナーシップを基に、行政や地元企業との対話を進めます。また地域と防災について防災ボランティアグループDARST様と連携し、法人職員の学びを進めます。各事業所の活動紹介動画を作成し、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。

第三に、法人本部の事務分野の機能の充実を図ります。事務部門は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、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の方向性を模索します。運営部門は法人内コミュニケーション向上をめざし、TASKWAREやICTの活用用途を広げ、機能充実を図ります。また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、意見交換を進めながら最終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 組織的コミュニケーションについて学ぶ研修を企画し、管理監督職の育成をはかり、研鑽に励みます。

3 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

なし

4 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4年度 事業計画総括表 法人本部

基本方針	当期重点テーマ	達成方法	担当	達成基準	法人ビジョンNo.	SDGsゴールNo.
福祉サービスの質向上	1-1 法人ビジョンの策定	ビジョン検討ワーキンググループによる検討結果中間発表と全職員からの意見聴取結果を踏まえ、法人ビジョンのとりまとめを行い、公表、周知を行います。ビジョン策定コア会議で取り組みます。	法人本部長 所長会議	決算理事会での審議 上半期での完成		3 オートマチズム -M-
	1-2 法人研修体系の整備	トライアル実施してきた研修や研修講師養成PTの成果を踏まえて、法人研修体系を整備し、実施をサポートします。法人研修体系検討PTで取り組みます。	法人本部長 課長 研修体系検討PT	非常勤職員のための研修体系案の策定 法人研修体系の完成 事業報告による公表	VISION 8	4 経済成長 開拓
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2-1 地域防災を通じた地域との具体的な対話	各事業所災害時のBCP（事業継続計画）を完成させます。BCPを周知徹底と訓練を実施していく、地域と連携を強化していく。災害ボランティアチームDARSTと連携して地域参加型の研修を企画していきます。	課長 防災委員会	自治会との話し合い実施 小田原市防災訓練参加 地域参加型の研修の実施	VISION 10	11 経済成長 開拓
	2-2 後援会との協力による法人紹介動画の作成	後援会のサポートを得て、法人紹介動画の作成を行い、地域に発信します。動画作成PTで取り組みます。	課長 動画作成PT	(成人) ほうあんふじみのさと、 (児童) ほうあんふじ 等の動画の完成	VISION 7	17 パートナーシップ 開拓
将来の担い手を育てる (人材育成)	3-1 働きやすい職場づくり委員会の改革	職員にとって働きやすい・働きがいのある職場づくりについて「定着」「育成」をテーマに取り組みます。法人ビジョン実現の基盤となる組織づくりについて、WGBが提示したビジョン案をもとに「働きやすい職場づくり委員会」にて取り組みます。	法人本部長 働きやすい職場づくり委員会	職場改善アンケートの実施と着手	VISION 8	8 経済成長 開拓
	3-2 人材確保と採用から定着に向けたステップの総チェック	採用までのメディアやプロセスについてケース検討を通じたチェックを行います。採用から入職後の育成プロセスについて各事業所と連携してフォローを行います。	法人本部長 課長 事務員	新人オリエンテーションの見直し 学校訪問（ZOOM等）		
権利擁護の推進と虐待防止	4-1 権利擁護委員会の取り組みの見直し	委員会のメンバーを中心に身体拘束の適正化について定期的に検討し、その結果について職員に周知徹底を図ります。	本部長 権利擁護虐待防止委員会	身体拘束の適正化についての検討と周知を年2回実施		16 幸せの実現 開拓
	4-2 運営懇話会の立ち上げ	第一段階として入所施設（ふじみのさと）にて実施。コロナ対策の元、外部参加者との顔合わせ、本格実施への準備を行う。ほうあんふじみのさとの運営会議と取り組みます。	本部長 ふじみのさと運営会議	座長との打ち合わせ（2回） 外部協力者との打ち合わせ（1回）	VISION 7	17 パートナーシップ 開拓
組織運営と運営強化	5-1 組織的コミュニケーション力の向上の取り組み	組織的コミュニケーション力を向上するための研修を行い、人事考課面談の質向上を図ります。M1以上の1on1ミーティングのトライアルを行います。事業所間、管理職間コミュニケーション力の向上を目指します。	本部長 課長 課長等会議	組織的コミュニケーションに関する研修または勉強会の実施（年3回以上）	VISION 8	17 パートナーシップ 開拓
	5-2 業務の効率化、内部統制強化	(1)書類のペーバーレス化（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、効率化される部分の明確化。経営資源（資金）の有効活用の視点からの優先順位見直し、導入時期の再検討		
		(2)稟議書・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、効率化される部分の明確化、既存ルールの見直し、経営資源（資金）の有効活用の視点からの優先順位見直し、導入時期の再検討		
		(3)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	マイナンバーカードを活用した、年末調整手続きの効率化。eLTAXを活用した住民税・所得税のオンライン納付の導入。		
		(4)事務業務の効率化・標準化 (将来に向けて法人全体として分担を検討)	相談役 事務職員	会計業務本部集約のための課題抽出・偏りのある拠点の一部業務引受け。		

令和4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270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 子ども主体の保育を目指す
 - 2 SDGs 保育を通して家庭や地域に発信し共に歩む
 - 3 同僚性文化を培養し広げる
 - 4 一人ひとりを大切にする保育園
 - 5 将来の保育所のあるべき姿を考慮した園運営

2 当期目標と方針

園児の好奇心、興味、やりたい気持ちやわくわく感の中から、子ども主体の保育を目指します。子どもたちの生活、遊び、人との関わりを通じて、保育者が自らの工夫やイメージを広げ、期待感・喜び・満足感が生まれるよう自己実現できる保育環境の実現に取り組みます。（1）職員同士であそびの環境や子どもたちの姿を語り合い、（2）あそびのプロセスにドキュメンテーションを活用し、展開や子どもの姿、気づきの考察を行い、（3）職員の情報共有を通じて、次へのステップと繋がる計画作成等を実施します。

3 重点テーマ取り組むべき課題

- 1 こども主体の保育を目指し子どもたちの豊かな成長を図ります。
- 2 SDGs 保育の発信を通して親子で楽しめるSDGsの浸透を目指します。
- 3 0歳～6歳の子どもの発達を知り職員のスキルアップを目指します。
- 4 安心・安全な環境の中で権利擁護や虐待防止への構築を図ります。
- 5 ICT システムの活用により効率化を図ります。

4 大型の整備投資の金額と予定期限及びその目的

- ・防犯カメラ入替え工事 ・ICT支援ツールシステム「コドモン」 40万円 ・ブランコ設置 50万円

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4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	責任者	達成基準	法人ビジョン No.	SDGsゴール No.
福祉サービスの質向上	1 子ども主体の保育の実践に向けて	生活や遊び、人との関わりを通して、自らの考えや工夫、イメージを広げ、知りたい、やりたいが実現できる保育環境を目指し、主体性の基盤づくりの構築を図る。 (1) 職員同士であそびの環境や子どもの姿を語り合う。 (2) あそびのプロセスにドキュメンテーションを活用し、あそびの展開や子どもの姿、気づきを考察する。 (3) 職員の情報共有を通じ、次へのステップと繋がる計画作成の実施等を図る	園長・課長補佐 ・リーダー職員	クラス及び縦割りグループで週1回、学年で月1回報告会を実施	VISION I	4 実現の高い働きをみんなに
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 SDGs保育の発信	積極的にWEBマガジンを発信し、家庭でも子どもたちと一緒にSDGsがより身近になるよう取り組む。 懇談会やコドモン、SDGsに繋がる保育内容を発信する。	HP担当・園長	WEBマガジン、クラスだよりで年4回配信。	VISION I VISION 7	17 パートナーシップで目標を達成しよう
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 子どもの発達を知る	小田原乳児園と連携し、0歳から6歳の縦割りチームを作り、発達の連続性の視点を保育に活かす。	課長補佐	年3回の話し合いと縦割り交流の実施。	VISION I VISION 2	4 実現の高い働きをみんなに
権利擁護の推進と虐待防止	4 安心・安全な環境	職員それぞれが思うところをいつでも語りあえる風通しの良い職場、権利擁護や虐待防止にも繋がる環境づくりの構築を図る。 保育の振り返りを行い、対応の難しさを感じる事例について話し合う。	権利擁護委員・園長	学年月1回、縦割り月1回話し合う。 グループワーク年2回実施。	VISION I VISION 8	4 実現の高い働きをみんなに 16 幸福と富をもたらす人に
組織運営と経営基盤の強化	5 ICTシステムの活用	ICTシステムを活用し日常のクラス活動・動画・園でのお知らせ（行事、緊急連絡）等を配信する。 書類（月案、日誌、個別記録等、事務仕事）の効率化に向けた基盤作りを目指す。	課長補佐 CSV・課長補佐	週1回のベースでクラスだより、活動内容により写真や動画を配信し、ICT支援ツールシステムコドモンの使い方に慣れる。	VISION I	

令和4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への質向上
 - 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

2 当期目標と方針

令和3年度は、園児の個性を大事にし「主体性のある感性豊かな子」に育つことを目標に、職員間のコミュニケーションを常に意識しながら、保育の充実に取り組みました。令和4年度は、園内に留まらず、地域の子育て支援の手助けが出来るような活動を展開し、様々な育児環境における子育ての応援を目指します。コロナ禍の社会状況にも柔軟に対応して、出来ることから取り組んでいこうと考えます。職員の資質の向上に努め、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活動も同時に進めたいと考えます。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 ケース相談会を継続し、観察の大切さを意識して、発達の把握・理解を職員間で共有しながら、日々の保育計画・保育内容・ケース記録に反映していきます。
- 2 保育の様子を視覚化し、職員の柔軟な発想で遊びの提供をし、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への情報提供を積極的に行い、保育所の理解を促進し、地域に根付いた育児支援を展開していきます。
- 4 他園の見学、子育てサークル・研修等に積極的に職員を派遣して、様々な場面での学びを得られる環境を求め、職員の質の向上と人材育成に努めています。
- 5 将来の保育所のあるべき姿を考慮し、法人・事業所ビジョンに則って、法人内児童分野施設と連携を取り合い、職員の専門性を高め、保護者のニーズに沿った運営ができる保育所を目指します。

4 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

玄関・ホール間の木柵、2階階段木柵の取り換え 5月 100万円
水道管直結工事 4月 130万円（ほうあんのぞみ折半）

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4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	責任者	達成基準	法人ビジョンNo.	法人SDGsNo.
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外・園全体でのケース相談会を継続、相談内容を個別計画に反映して保育内容に活かしていく。 (2)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。	サブリーダー・クラス職員 リーダー・課長・園長	1回/月（各クラス）1回/4か月（学年会）2回/年（全大会） 懇談会1～2/年 面談1～2/年 必要時に随時	VISION I	4 家庭の教育を みんなに 
	1-2 遊びの充実	(1)園内研修（園内実践報告会）を継続、実践する（実践報告会のあり方の検討も進める）	CSV・課長・園長	5回/年	VISION I	10 人や国の平和を もとめよう 
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)家庭にいる親子を対象に体験保育を実施し（育児支援と保育所の情報提供）一時預かり保育や子育てオアシスの利用を通じて地域の保護者支援を行う（給食レシピを配布、栄養士・調理師による離乳食のアドバイスや子育て相談）	クラス職員・栄養士・調理職員	4・5回/半期(体験保育) 20回/年（子育てオアシス） 延べ500人/年（一時保育）	VISION I	2 家庭を サポート 
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	(1)他施設見学・園外研修等を通じて、情報を得ながらの学びを保育内容に取り入れる	課長・課長補佐・CSV ・サブリーダー	2施設/年 見学	VISION I	4 家庭の教育を みんなに 
		(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	VISION 2	10 人や国の平和を もとめよう 
		(3)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）	課長・課長補佐・園長	記録の仕方園内研修2回/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	(1)行動規範・虐待防止ガイドラインを参考に保育所なりの捉え方をした上で、職員会議等で事例検討をより具体的に行い、権利擁護についての理解を深める。	権利擁護虐待防止委員	1回/3ヶ月（職員会議内）必要に応じて	VISION I	3 すべての人に 健康と安全を 
						4 家庭の教育を みんなに 
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)小田原愛児園との共通理解を持って、0歳から就学までの成長を見通し、具体的な保育計画を立て職員間の協力体制を意識しながら、保護者と共に子育てに携わる	課長・課長補佐・主任 ・副主任・CSV	縦割り体制と保育内容(6月～7月に決める) 実施は7月から	VISION I	4 家庭の教育を みんなに 

令和4年度 事業計画／ほうあんのぞみ

責任者：大水 健晴

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 調理・清掃・受託の3部門を確立し、利用者の社会参加を通じて地域ニーズに応える事業展開を行う
2 利用者が日々笑顔でやりがいを持って通所出来るよう多様な働き方を支える支援を行う
3 利用者の就労意識を高め就職・就労実績・就労定着の高い就労支援を行う
4 誰もが住みやすい街づくりとなるよう地域交流に取組み地域課題の解決を協働する
5 地域福祉に役立つ人材の育成

2 当期目標と方針

就労継続支援B型では、調理部門として、地域ニーズに対応した食品の開発と提供を軸に、作業の構造化をしながら販売数の拡大を進めていきます。合わせて、受託作業の清掃部門では、利用者、支援員の技術向上を図りつつ契約事業所を拡大し、工賃向上を目指します。また、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れる所内作業を模索します。さらに、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、取組み計画を立てます。そして、就労移行支援では、新規利用者の獲得に向けた広報を行うと共に、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。また、職員の支援力が向上するように育成します。誰もが住みやすい街となるよう、各諸団体や近隣住民との交流を通じて情報を集め、課題の創出と解決に向けた協働を模索します。

3 重点テーマ

- 1 食品事業を利用者の仕事として確立します。
- 2 清掃技術の向上を図り、作業日数を増加させます。
- 3 利用者の多様な働き方に応える仕事を確保して生産活動及び余暇活動に参加できるようにします。
- 5 社会に通用するスキルを身につけ、一般就労への意識を高めます。
- 6 就労移行 blossom では、新規利用者獲得のため県西圏域外の養護学校と相談事業所への広報を行います。
- 7 茶のあるでは、地域の支援者の集まる場となるような企画を行い、地域課題や近隣の方々のニーズを把握し、課題解決を利用者の仕事となるよう取り組みます。
- 8 平均工賃 1500円以上を達成します。
- 9 地域福祉に貢献できる人材の育成を通じて虐待防止・権利擁護を推進するため、ケース検討会を相談員などの外部支援者を交えた定期実施とつねに振り返りを行い職員の情報共有と本人理解に取り組みます。

4 大型の整備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・水道管直結工事 4月 140万円（乳児園折半）
- ・店舗給湯器 4月 20万円（自己資金）

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4年度 事業計画総括表 ほうあんのぞみ

基本方針	当期重点テーマ	達成方法	責任者	達成基準	法人ビジョン No.	SDGsゴール No.
利用者支援の質向上	1-1 (B型) 食品事業を利用者の仕事として確立する	3部門（喫茶・弁当・総菜）の調理から提供までのオペレーションを確立し、わかりやすく仕事が出来るように、作業環境及び作業分担の構造化を進めていくと共に、今現在関わっていない利用者も調理部門で作業ができるようにします。	担当主任	調理部門の対応利用者3人増加		10 人や組織をつなぐ
	1-2 (B型) 清掃技術の向上を図り作業日数を増やす	利用者・職員共に清掃技術と接客マナーを向上させるため、清掃に関する講習会を開催します。また、新たに受注した潤生園の作業を軌道に乗せ、実施日数を徐々に増やします。	担当副主任	清掃講習会2回開催 清掃部門の対応利用者3人増加		
	1-3 (B型) 多様な働き方に応える仕事を確保して生産活動及び余暇活動に参加できるようにする	誰もが出来る作業種の安定した確保が出来るように取引企業との連絡調整を行うとともに、社会にとって付加価値の高い仕事を開拓と取組を地域に発信します。 利用者の心身の状況を把握し対応を検討できるよう退行や高齢化に関する評価システムを構築し、データ化する基盤を作ります。 また、土曜稼働の余暇を充実させ魅力ある活動を創出します。	受託部門 担当職員	作業が無い日をゼロにする 退行・高齢化評価年1回実施（全員） 利用者出席率前年度比+1% (約月12名の出席者増)	VISION 5	12 つくる責任 つかう責任
	1-4 (B型・移行) 社会に通用するスキルを身につけ、一般就労への意識を高める	B型事業の取り組みとして、就労を目指にしている利用者に対し定期的に就労講習と課題を意識した作業訓練を定期的に実施します。また、就労移行支援事業は就労講習の内容をさらにブラッシュアップし、質の高い就労支援の提供を模索しながら、利用者の就労意欲の醸成をします。	のぞみ 常勤職員	一般就労並びに定着者数4名以上輩出	VISION 9	8 繁栄する まちづくり
暮らしやすい地域づくり	2 地域の役に立つことで協力できることを考え、具体的な取組み計画を立てます	情報収集のため、茶のまあるに情報掲示板を設置します。また、地域イベント（なりわい交流館出店等）へ積極的に参加し、地域のお役に立つ活動の模索と提案を行っていきます。さらに、地域の福祉関係者（民生委員・市社協・包括・地域ケアマネ等）との連携を深め地域課題を把握するため、地域ケアアーミーティングの開催を模索していきます。	茶のまある 職員	情報掲示板の設置と運用 地域イベントへ年9回参加 茶のまあるでのイベントを年3回主管 地域ケアアーミーティングの開催年2回	VISION 7	11 まちに根付く まちづくり
将来の担い手を育てる	3・4 地域福祉に貢献できる人材の育成を通じて虐待防止・権利擁護を推進するため、ケース検討会の実施と振返りを行い職員の情報共有と本人理解に取組みます	地域福祉に貢献する取り組みと、その経過や効果について検証し、地域支援者向け及ぼ法人内の実践報告会を開催します。この取組を通じて地域支援者との繋がりを深めながら地域課題や地域の課題を抱えた方々との取組を模索していきます。	主任・副主任	取り組みに関する実践報告会を1回以上開催する	VISION 7 VISION 8	VISION 7 VISION 8
権利擁護の推進と虐待防止		相談員などの外部支援者を交えたケース検討会の定期実施とその後の振返り定期的に行い、利用者自身と障害特性への理解を深めます。 職員間の情報共有とケース理解度についてのアンケートを実施しながら取組みます。	常勤職員	外部支援者を交えたケース検討会並びに経過報告会を年2回以上開催	VISION 8	16 権利を守る 社会
運営組織と経営基盤の強化	5-1 (B型) 平均工賃を15000円以上にする	調理・清掃・受託の前年度実績から、当年度の部門別月間目標を設定し、定例会議にて前月の進捗確認と先行行動管理を行う目標達成の仕組みづくりを行います。 利用者にも掲示板等で成果を伝えるとともに、各自の取組やがんばりを伝えやりがいの向上に繋げます。	各部門責任者 (常勤)	年間平均工賃支給 月額/1人 15000円以上		1 つなぐ ひとたち
	5-2 (移行) 新規利用者獲得のため、圏域外の養護学校及び相談事業所（平塚・秦野・伊勢原・厚木・海老名）へ出向き、事業内容の説明を行い、各事業所担当者との関係を築く。（生徒及び利用者輩出の基盤をつくる）	県西圏域外の養護学校及び相談事業所（平塚・秦野・伊勢原・厚木・海老名）へ出向き、事業内容の説明を行い、各事業所担当者との関係を築く。（生徒及び利用者輩出の基盤をつくる）	BLOSSAM 職員	県西圏域外からの体験実習2名		4 経営革新 人材育成

令和4年度 事業計画 ／ 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（令和4年度）

相談員それぞれが、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が実現できるよう本人のエンパワーメントを行いつつ意思決定支援の取組を更に推進します。このことは、日常的な選択が将来の大きな意思決定に繋がることの起こりであると考え、相談員・支援者のアンテナの感度を高めるようにして、暮らす場を決めるような大きな意思決定だけでなく、日常的な生活における様々な体験やこうしたいという思いを実現していくように支援者のチーム作りと本人の思いを共有する仕組みづくりと、その実現に向けての協働に取組みます。

また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、令和4年度より本格稼働となる地域生活拠点事業への対応を実施します。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 ご相談者が希望する生活が実現するよう、相談支援専門員が意思決定支援ガイドラインを踏まえ、支援チームによる情報共有と利用者本位の相談支援を実施します。
- 2 法人内のケース検討会議を共同開催して、相談支援専門員の視点と経験を法人内の職員に伝え、支援力の向上及び職員育成に貢献します。
- 3 相談者及び地域における障害者の権利擁護を推進するために、成年後見人制度について学び、法人内職員やご相談者に対して制度の周知や適切な助言を与えられますようにします。
- 4 利用者の重度化や高齢化に伴い、指標となるアセスメントシートを用いてアセスメントを実施し、家族、事業者とも情報共有によりご相談者に適した支援の提供を行う。
- 5 クローバーについて、委託その1として、増え続ける相談ケースへの対応のため事務仕事の効率化（相談ソフトの導入）を行います。また、令和4年度より本格稼働となる地域生活拠点事業への対応を実施します。

4 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

特になし

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4年度 事業計画総括表 ほうあんホッと相談カフエ

基本方針	重点テーマ	達成方法（行動計画）	責任者	達成基準	法人ビジョンNo.	SDGsゴールNo.
利用者支援の質向上	1 ご相談者が希望する生活が実現するよう、意思決定支援ガイドラインを踏まえ、支援チームによる情報共有と利用者本位の相談支援を実施します。 利用者の重度化や高齢化に伴い、指標となるアセスメントシートを用い、家族、事業者とも情報を共有してご相談者に適した支援が提供されるようにします。	(1)日常生活場面で意思決定を積み重ねるため、その場面を多く持てるよう関係者に働きかけ、モニタリングの中で本人、支援者、家族等に状況の共有して、サービス等利用計画及び個別支援計画に反映され、その取組を事業所会議で報告する。(1人1ケース以上)	課長 (実施は全相談員)	サービス等利用計画及び個別支援計画に反映:A (設定全ケース) 本人・家族・支援者と共に:B (設定全ケース) 一部ケースしか進まなかつた:C		16 幸福と公正を すべての人々に 
		(2)法人内の退行現象指標づくりプロジェクトが作成するアセスメントシートへの協力と、家族、支援者、相談員への周知・活用を促す。	木村CSV・照井主任	作成の助言と必要な情報提供	VISION 5	
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 クローバーの業務委託（委託その1）について、増え続ける相談ケース対応のため事務仕事の効率化（相談ソフトの導入）を行います。また、令和4年度より本格稼働となる地域生活拠点事業への対応を実施します。	(1)相談ソフトの選定と導入を行い、相談履歴の検索性と相談件数集計の利便性を高める。	クローバー担当職員	相談効率の向上:A 専用ソフトの安定稼働:B ソフト導入:C		
		(2)わがごとまるごと（市社協）や地域包括支援センターと連携し世帯課題のあるケースへの対応を通じて地域課題の解決に取組む	クローバー担当職員	ケース終結し、振り返りにより仕組み作り:A 担当者会議の開催:B 解決に繋がらず:C		10 人や国の不平等 をなくす 
		(3)地域生活拠点事業登録者に対して、アウトリーチをしてアセスメント、クライシスプランの作成を行う。実行出来るようクローバー業務見直しを行い。	クローバー担当職員	登録者全員のクライシスプラン作成:A 登録者全員のアセスメント実施:B 全員に対しては実施できなかつた:C		
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 法人内のケース検討会議を開催して、相談支援専門員の視点と経験を法人内の職員に伝え、支援力の向上及び職員育成に貢献します（新たに相談支援専門員の育成にむけて）。	法人内の障がい部門2～3年目(新人研修終了後)の人達とカフエの相談員がケース検討会議を企画、運営を行い、準備からアドバイザーとして関わり一緒に成長できる場を設定する。	主任	法人に対して起案書:C 目的の説明、実践の準備:B 実践し報告会を実施:A	VISION 8	16 幸福と公正を すべての人々に 
権利擁護の推進と虐待防止	4 相談者及び地域における障害者の権利擁護を推進するために、成年後見人制度について学び、法人内職員やご相談者に対して制度の周知や適切な助言を与えられるようにします。	(1)完成した行動マニュアルを元にグレーゾーンの抽出と対応の見直しを行い、相談支援の質向上と権利擁護の推進を行う	権利擁護担当者	所内会議にてグレーゾーンを抽出し対応の見直しが出来た:A グレーゾーンの抽出に留まった:B 定期的に出来なかつた:C	VISION 8	16 幸福と公正を すべての人々に 
		(2)法人内で、成年後見制度の勉強会を実施、法人利用者の後見人推進を行う	CSV	家族向け相談会及び後見担当職員向け勉強会の実施する。	VISION 5	
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目指します。	(1)3つの体制加算（行動障害支援・要医療児者支援・精神障害者支援）維持のため複数人數化をする。	課長	各研修へ1名派遣する		
		(1)モニタリング加算や集中支援加算など取得可能な加算については取得する。	課長	現状の把握:B 取得出来ていない原因分析と共有:A		

令和4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　相談支援事業

1 使命と中期ビジョン

- (使命)
- 1 持続可能な合理的配慮を把握し、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。ほうあんなぎさ・小田原愛児園・小田原乳児園・ほうあんうみ・ほうあんふじの連携が構築されていくようにしていきます。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 重点テーマと取組むべく課題

- 1 児童5事業所のリーダー職以上のスタッフによるケース検討会の実施をしていきます。
- 2 児童発達支援センターの機能を地域に周知していきます。
- 3 職種ごとの専門性を高めていきます。
- 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 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

なし

5 数値指標

別紙 事業計画総括表参照

令和4年度 事業計画総括表 ほうあんうみ

基本方針	当期重点テーマ	達成方法	責任者	達成基準	法人ビジョン No.	SDGsゴール No.
福祉サービスの質向上	1 児童5事業者のリーダー職以上のスタッフによるケース検討会の運営をしていきます。	(1) 5事業所の担当者を決めて、いつ・だれが・どのようにケース検討を行っていくか等を決める。	園長・課長補佐 主任・副主任 リハスタッフ（リーダー）	ケース検討会の実地（5回以上）	VISION 1  3 すべての人 に健康と福祉	8 繁栄のため の持続可能な 開発 
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 児童発達支援センターの機能を地域に周知してもらえるようにしていきます。	(1) ホームページに児童発達支援センターの機能など、紹介のページを作成する。 (2) 見学者の説明動画を再度作成する。（ふじの様子・施設の建物の紹介なども入れる。）	課長補佐・主任・副主任 動画担当職員	紹介ページの作成 動画の完成	VISION 7  3 すべての人 に健康と福祉	
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 職種ごとの専門性を高めています	(1) 保育士・児童指導員、リハ会の実施（月に1回） (2) リハスタッフの職種ごとの会議の実施	課長補佐・主任・副主任 OT/PTのリーダー ST/OT/PT/CPのリーダー 園長	会議の実施とFB会議を行い、 半期ごとの実績確認	VISION 8  4 高い技術を みんなに 8 繁栄のため の持続可能な 開発 	
権利擁護の推進と虐待防止	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。	(1) 園児向けの権利擁護チェックリストの改訂	権利擁護・虐待防止委員	チェックリストの完成		
運営組織と経営基盤の強化	5 サービス提供が、持続的に尚且つ良質に行えるよう、運営を行っていきます。	(1) 目標管理制度に則って進捗状況を月次で確認していく。 (2) 園児のお休みの時に、キャンセル待ちのお子さんに登園を促す。	園長・課長補佐・主任 ・事務主任・副主任	目標の達成		

令和4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 将来にわたって質の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

ほうあんふじに通うお子さんに対する療育支援の質の向上を行うとともに、保護者支援を強化し、お子さんに対する理解を促せる職員の育成に取り組みます。また法人内児童分野の連携を強化し、職員が地域の子どもたちの実情を理解し、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。

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支援と保護者支援を強化します。
- 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を深め、児童分野全体で子どもの育ちをサポートできる体制づくりに取り組みます。
- 3 支援の質向上に向けての研修制度の整備や研修内容の事業所内共有化をします。また、法人内の児童分野での共通理解を深めた人材育成を進めています。
- 4 権利擁護、虐待防止について定期的に支援の振り返りを行うとともに、子ども向けの権利擁護チェックリストの作成に取り組みます。
- 5 中長期的な施設の計画的な修繕を行います。

4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

園庭フェンス修繕	3,500,000 円
バス購入	11,000,000 円

5 数値指標 別紙 事業計画総括表参照

令和4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）	責任者	達成基準	法人ビジョンNo.	SDGsゴールNo.
療育支援の質の向上	1 園児への関わり方、保護者支援への質の向上をはかる。	(1) 療育の質の向上 ・保護者へ伝えることの大切さ・意義を理解する。 ・相談支援技術、コミュニケーション能力の向上をはかるため、研修を実施する（ロールプレイ等）。 ・保護者へのアンケートを取り、支援の理解度や保護者の抱えている悩み等を確認し、支援に活かす。 ・応用行動分析による園児支援を行うための研修を実施する。	主任	6回/年		
		(2) 給食の取り組み ・発達段階に合わせた食形態の検討と実践（偏食レシピを深めていく）。 ・特性や感覚過敏等を理解した調理方法の検討する。 ・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。	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	放課後等デイサービス利用者に関する関係者間の連携強化を図る。 ・学校への訪問、学校での様子の確認や聞き取りを行う。 ・支援シートの情報共有を行う。 ・他事業所との情報共有を行う。	児童発達管理責任者	2～4回/月		
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 職員の資質向上	(1) 事業所間交流を実施する。 ・小田原愛児園・小田原乳児園を中心とした児童分野との交流研修（事業所の役割や発達・特性のお互いの理解）を実施し、会議等で報告を行う。 ・成人事業所への交流研修（成人への支援の様子、事業所間の理解）を実施する。	課長	2名以上 12回/年		
		(2) 児童分野での合同研修や5事業所でのケース検討会を実施する。	主任	年10回		
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) 子ども向けの権利擁護チェックリストの作成。	権利擁護 虐待防止委員	チェックリストの完成		
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) 定期的に運営ミーティングを開催し、新体制づくりに取り組む。 (2) 建物の修繕の予定をたて、計画的に修繕を行う。	園長・課長・事務職員	月1回		

令和4年度 事業計画／ほうあんふじみのさと

責任者：上田 理

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4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

感染症予防に努めながら利用者が安心・安全で楽しみの多い生活が送れるように支援します。そのために、地域との交流を通じて利用者の社会参加の機会を増やすとともに、行動障害のある利用者には専門的な支援を提供できるように取り組みます。利用者の重度高齢化・地域移行への対応を模索しながら、意思決定支援と権利擁護の取組みを更に進めます。将来に向けて、経営を安定させるために業務改善を進めて職員の定着を図り、中長期の修繕計画を立てて備えます。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 意思決定支援について、全利用者を対象に評価シートをもとに意思決定についてのレベル分けをし、意思決定の方法を確認します。
- 2 自治会のボランティアとの交流を図るとともに、利用者が地域の清掃活動や小学生の見守り活動などを通じて地域に出ていく機会を増やします。
- 3 ケース検討会のアドバイザー役を担える人材を育成しながら、各職員によるケース検討会を定期的に行います。
- 4 虐待の芽となる不適切な支援について、事例をもとに振り返り権利擁護・虐待防止を推進します。
- 5 強度行動障害支援者研修の修了者を適切に配置し、重度者支援加算を適切に算定し収入を安定させます。

4 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

男女トイレ修繕 77万円 防火設備修繕 65万円

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4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）	責任者	達成基準	法人ビジョン No.	SDGsゴール No.
利用者支援の質向上	1 意思決定支援を推進します	全利用者を対象として、評価シートをもとに意思決定のレベルによって利用者をグループ分けして、各会議を通じて意思決定支援の段階を確認します。神奈川県の意思決定支援簡易モデル事業に参画し、1ケースのモデルケースを挙げて具体的な意思決定支援を行います。	意思決定支援チーム	意思決定の段階のグループ分け41人分行い、実際に1ケースの意思決定支援を行った。	VISION 4 VISION 5 VISION 6	10 人や国の不平等をなくそう 
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2 コロナ禍での地域住民との新たな交流の形を検討し、計画して実施します	地域の方（自治会ボランティア、民生委員、地区社協担当者）に相談しながら地域との新たな交流の形を模索する。その後、具体的な地域交流の取組みを計画し実施する。 新たな取組み案としては、公園の草刈り、近隣住民の飼い犬の散歩、近隣の小学生の見守り活動、近隣住民への縫物などの作業補助の依頼、さと職員の得意なことを地域の子どもたちに教える（ミニ講座開設）、散歩コースへの花の植栽など。	研修・実習ボランティア担当	新たな交流の仕組みを2つ作り、実施した。	VISION 7	11 生み続けるまちづくりを 
人材育成 (将来の担い手を育てる)	3 ケース検討会が更に充実したものになるように取り組みます	所課長が主任・副主任と一緒にケース検討会の内容を考えて実施していく。実施後は、会議で振り返りを行う。	副主任	ケース検討会を10回実施し、振り返りも行った。	VISION 8	
権利擁護	4 虐待の芽となる不適切な支援について職員にアンケートをとり、出てきた事例の中からで3つを選び改善に向けて取り組む。具体的には、事例をもとに会議で改善策を検討し実行する。		課長補佐	3つの事例が改善できた（改善できたか職員にアンケートで確認する）。	VISION 8	16 平和と公正をすべての人に 
組織運営及び経営基盤の強化	5 強度行動障害のある利用者への支援を計画を立てて行うことにより加算を算定します	通所部門は6月1日から新たに4名を加算算定できるように計画を立てる。入所部門は8～9月の3か月間で2名ずつ支援計画を立てて計6名の加算を算定をできるようにする。	主任	新たに通所部門4名、入所部門6名の加算が算定できた。	VISION 8	10 人や国の不平等をなくそう 

令和4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して、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 日中活動を通じ利用者の社会参加と工賃向上を図る
- 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

就労継続支援 B型事業の作業棟グループは、地域農家との連携による活動を強化します。パン工房では新たな販売先獲得に向け行動します。生活介護事業では、個別ニーズに対応した日課を提供します。放課後等デイサービス事業では、個々に必要な社会的スキルを身につける訓練を実施します。また、地域に対しては古道整備を引き続き行なっていきます。人材育成については中堅職員の育成を強化します。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- 1 就労継続支援 B型事業では地域農家と連携を通じて地域の方々と一緒に働く喜びを感じていただきます。またパン事業の拡大を行います。生活介護事業では意思決定支援に取り組みます。放課後等デイサービス事業では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提供します。
- 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 事業所内で将来的に中心を担う人材育成を強化します。
- 4 虐待防止・権利擁護について計画を立て取り組みます。
- 5 サービスが継続できるよう施設の管理をします。

4 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

- ・作業棟壁補修 5月 約 400万円
- ・車両購入 3月 約 750万円 マイクロバス助成金申込予定

5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

令和4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）	責任者	達成基準	法人ビジョン No.	SDGsゴール No.
福祉サービスの質の向上	1-1 就労継続支援B型事業では地元農家と連携を通じて地域の方々と一緒に働く喜びを感じていただきます。またパン事業の拡大を行います	(1) 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を中心に行います。 (2) 新しいパンを開発してパンの売れる喜びを感じてもらいます。	作業棟職員 パン工房職員	農福連携を一年間の仕事とする 新規商品販売	VISION 9	15 持続可能な都市と居住地 
	1-2 生活介護事業では意思決定支援に取り組みます	(1) 個別に聞き取り（アセスメント）を行ない、利用者のやりたいことを行えるよう支援します。	生活介護職員	全利用者に新たな日課の提供	VISION 6	8 経済成長 
	1-3 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提供します	(1) 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います。	放課後等デイサービス職員	それぞれの利用者にそった細かな訓練提供	VISION 3	3 すべての人々に健康と福祉を 
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	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	(1) 古道ハイキング路の整備は一部取り組み腐敗待ちの部分から今年度は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みます。	所長・監督職	月に一度実施する	VISION 7 VISION 10	11 環境にやさしいまちづくり  17 持続可能な開発 
将来の担い手を育てる (人材育成)	3 事業所内で将来的に中心を担う人材育成を強化します	(1) 事業所内において検討の必要なケースを担当が切り出し、ほうあんホット相談カフェに同席を依頼し、ケースカンファレンスを開催し、他者の視点を学ぶことでより意思統一した支援の幅を広げていく。	監督職	ケースカンファレンス年3回以上開催	VISION 8	3 すべての人々に健康と福祉を  8 経済成長 
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みます	(1) 事業所内権利擁護委員会が主体となって利用者の意見を取り入れ目標を決め職員に周知します。 (2) 毎月目標を掲げ日々の業務に取り組みます。	所内権利擁護委員会 権利擁護・虐待防止委員	毎月目標設定 権利擁護チェックリストの実施	VISION 4 VISION 9	3 すべての人々に健康と福祉を  16 平均人以上のすべての人々 
組織運営と経営基盤の強化	5 サービスが持続できるよう施設の管理をします	(1) 目標管理の進捗状況を毎月確認します。 (2) 一年間計画的に施設整備を行います。	所長・課長・監督	目標達成	VISION 7	3 すべての人々に健康と福祉を  8 経済成長  16 幸福と公平をすべての人々 

令和4年度 事業計画 ／ ほうあん第二しおん

責任者：吉澤宏次

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)
- 利用者の皆様の尊厳を守り、可能性を感じ、あたたかい心で支援を行います。
 - 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。
 - 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)
- 利用者支援の質の向上と高齢化対応
 - 医療ケアの充実と医療機関との連携強化
 - シトラスの365日フル稼働に向け、法人全体の課題とした具体的な取り組みの推進
 - 重度・重心の暮らしを支える支援を行う職員の定着と育成
 - 地域交流の推進と片浦地区の活性化への寄与

2 当期目標と方針

令和2年度から行っている意思決定支援の充実に関して、引き続き個別支援計画やアセスメントシートに利用者の意思を反映させ、併せてPTなど他職種の意見も反映させていきます。この取り組みに関して、ケース検討の定例化やOJTの強化を図り、職員間や上席者とのコミュニケーションをこれまで以上に活性化させ、情報の共有のみならず、職員の意識や資質の向上につなげ、やりがいにまで発展させます。

利用者の高齢化や重度化への対応として、高齢化に関する法人のプロジェクトや他事業との連携等により、支援の質の向上に努めます。

ホームシトラスの運営に関しては、医療ケアの充実や余暇時間の工夫を行い、安心して暮らせる生活の場づくりを継続して行います。また、365日フル稼働を目指すために、毎週の金曜開所とともに土曜開所の検討も行っていきます。

また、法人全体の課題として取り組んでいただけるよう、諸会議等で情報の提供や意見聴取を行っていきます。

なお、安定した生活介護事業が運営できるよう、運営体制の見直しやグループリーダーの役割強化とともに、利用者の確保や加算の見直し等、経営状況の改善にも努めます。

3 重点テーマと取り組むべき課題

- 利用者支援の質の向上（意思決定支援の推進と共同生活援助でのQOL向上）
- 権利擁護の推進と虐待防止の徹底（個人及び事業所目標の遂行と組織的な身体拘束の対応）
- 暮らしやすい地域づくり（地域への外出や交流の積極的な実施と地域に理解を求める発信の強化）
- ソーシャルワークの視点に立つ人材の育成（事例検討会の実施と法人内外への発表）
- 組織的運営と経営基盤の強化（組織的運営のための体制づくりと安定した経営への具体的な取り組みの実施）

4 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

車両の入れ替え（350万程度） 空調設備の点検・修繕 エレベーターの修繕（300万円程度）

5 数値指標

別紙「事業計画総括表」参照

令和4年度 事業計画総括表 ほうあん第二しおん

基本方針	当期重点テーマ	達成方法	担当	達成基準	法人ビジョンNo.	SDGsゴール
利用者支援の質の向上	1-1 意思決定支援による支援の質の向上	これまで取り組んできた意思決定支援におけるアセスメントから意思形成支援や意思表出支援に至るアセスメントの流れをマニュアル化する。 また、全利用者の進捗状況を集約し、情報共有・検討会の実施による意思決定支援を礎にした支援の質の向上を図る。	サービス管理責任者	マニュアルの作成	VISION 6	
	1-2 利用者の高齢化の特徴に即した支援の在り方を検討する	法人の高齢化による退行現象の指標づくりプロジェクトに参画し、所全体で毎月出される課題に対して取り組む。	プロジェクト参加職員	年12回の課題の検討	VISION 5	
	1-3 シトラスでの余暇活動の充実	住まいの場であることを強く意識し、季節感を味わえる行事や日課を行っていく。	シトラス担当	年4回の行事、日課の充実		11 持続可能な都市と居住地
暮らしやすい地域づくり (地域貢献・地域交流)	2-1 防災に関する地域との連携	行政及び自治会との協定に基づいた災害時の施設開放などのルール確認を自治会役員と行う。また、引き続き町づくり委員会に参加し、ライドシェア以外の地域ニーズの把握に努める。	防災担当	自治会役員との打ち合わせ	VISION 10	11 持続可能な都市と居住地
	2-2 ボランティアの受け入れ	Zoomなどを活用してボランティアの受け入れを行い、利用者の体験や興味関心を高める	ボランティア担当	年2回以上	VISION 7	17 すべての人に
	2-3 情報の発信	Webマガジンを積極的に活用し、利用者支援の取り組みや職員の業務内容・地域紹介等を行い、多くの市民に知りたいとともに、リクルートにも活用できる内容を発信する。	Web担当 各リーダー 行事担当	年間12回以上	VISION 7	17 すべての人に
将来の担い手を育てる (人材育成)	3-1 事例検討会の開催	利用者の特性の理解や対応について、統一した見解や関りが持てるよう事例検討会を開催する。その前段として、ケース担当、専門職、サビ管によるカンファレンスを行う。	管理職 各リーダー	各グループ年1回、計5回	VISION 8	
	3-2 強度行動障害研修の受講	強度行動障害者支援者育成研修（基礎・実践）を受講し、専門的な知識や技術を身に着けた職員を養成する	管理職	基礎1名、実践1名	VISION 8	
	3-3 法人外の実践報告会への参加	日頃の利用者支援について、常に実践報告を目指すことを意識し、計画的な立案と客観的なデータに基づいた発表を行う	管理職 グループリーダー	年1回		
	3-4 支援体制の強化	主任・副主任・グループリーダーの役割を明確にし、管理職との連携のもと事業所として一体感を持った運営を行う	管理職 グループリーダー	月2回のリーダー会議 運営会議の創設		
権利擁護の推進と虐待防止	4-1 権利擁護の取り組み	昨年度から取り組んでいるグレーゾーンの抽出と対策の協議を継続し、自身の行動を振り返る機械の創出と客観的な視点と考え方を培う。また、実習生やボランティア等を積極的に受け入れ、風通しの良い環境を目指す。	サビ管 権利擁護担当	毎月のグループ会議		16 緊密な社会
	4-2 組織的な身体拘束の対応	マニュアルに沿って身体拘束開始時の会議、三原則の検討、記録の整備、介助に向けた取り組み等を行う。	管理職 サビ管 グループリーダー	該当する全利用者に実施		16 緊密な社会
組織運営と経営基盤の強化	5-1 加算の算定	月に1回の土曜開所の継続と重度障害者支援加算Ⅰを算定するとともに、長期自宅療養者に対する在宅支援を充実させ、収入増を図る。	管理職	目標達成		
	5-2 シトラスの365日開所に向けた取り組み	シトラスの金曜フル開所を行い、土曜開所に向けた検討を行う。また、365日開所に向けた検討を法人本部とともに実施し、課題の抽出と解決策の検討を行う。	管理職 シトラス担当	金曜のフル開所の実施 法人本部との打ち合わせ		
	5-3 目標達成管理と予算統制の取り組み	安定した収入の確保と増収の取り組みを行うとともに、継続して経費削減を行う	管理職 事務職員 各リーダー	目標達成		

令和4年度 事業計画 ／ ほうあんなぎさ

責任者：大屋 彰利

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 当期目標と方針

- 1 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
- 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4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)	責任者	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 (2)乳児園・愛児園 (3)新患 (4)再診ケース (5)post-SST (6)Dynamicsメンテナンス (7)外来アメニティ	院長、非常勤医師、R H、心理 事務 院長、事務	依頼件数全例、 依頼件数全例、待機3ヶ月以内 依頼件数全例、1~3ヶ月ごとに ケース継続 適宜 適宜	SST実施 にあたって は、カフエ とうみ職 員の協力を 仰ぐ
地域貢献・地域交流	地域との連携	(1)開成町ほほえみ相談 (2)小田原市つくしんば教室小児科健診	院長 院長	5月より隔月に年6回開催 年2回	
連携強化	法人内ネットワーク	(1)ケースカンファレンス (2)施設ごとの相談日	院長、R H、心理 院長	新患受診後および適宜(金曜午後) 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 (2)ふじ・うみ等との業務協力	院長、R H、心理	学会、研修への参加 勉強会へのスタッフ派遣	