

# 平成29年度 事業計画

社会福祉法人 宝安寺社会事業部  
法人本部 大水 清世

## I. 法人の理念

### 『仏教の慈悲の精神に基づく福祉の実践』

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と受け止め、それが  
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・よき市民に育てることは、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まい進したい。

### **III. 平成29年度の重点課題**

3年後の西暦2020年、東京オリンピック・パラリンピック開催の年に、私たち社会福祉法人 宝安寺社会事業部は、120周年を迎える。

法人の節目の年となる3年後を目指して、当法人では、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。

また平成29年7月開設の新たな複合福祉拠点（仮称：ほうあん地域支援センター）の事業運営が順調に軌道に乗るよう、外部協力者の助言を参考にしながら着実に準備にあたる必要がある。新施設の事業内容は、小田原市の進めていけるケアタウン構想とも合致し、地域福祉の向上に大きく貢献できる事業であり、今後の法人の存在意義と方向性にとって重要な事業となる。そのことを中心に、下記項目を平成29年度の主要経営課題として、積極的に事業展開を図ることとする。

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・新・児童発達支援センター）間の連携強化
4. 障害部門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. 行政及び地域社会との連携の強化
7. 総合福祉拠点（仮称：ほうあん地域支援センター）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く、権利擁護と虐待防止に向けた取り組みと意識向上

## IV. 法人本部の事業計画

法人本部として、以下を重点テーマとして取り組む。

### 1. 社会福祉法人制度改革への対応

平成29年度新体制を確立し、軌道に乗せることを目標とする。また当面会計監査人の設置は先送りとなつたが、時間的猶予を預けたと認識し、内部統制力を高め、会計監査の準備を進める。今後、福祉充実計画の策定も含めた計画的な運営が必要となるため、経営判断できる情報を提供しうる力と分析力、企画力を高められるよう、本部機能を充実させていく。

### 2. 複合福祉拠点の開設準備

ほうあん地域支援センター（仮称）の事業内容を具体化し、平成29年7月開設にむけた準備を行う。また来年度以降の児童精神科クリニックの公益事業（予定）としての立ち上げを整備し、自治会・民生・児童委員・地域包括支援センター等、地域の方々との話し合いの場の持つと共に、法人本部も地域に親しみ、行事等に参加する。

### 3. 法人広報のかたち作り

ホームページに関しては、法人情報ページの更なる充実と情報公開を行い、透明で開かれた法人を目指して内容の充実を図る。広報会議を外部識者と共に開催し、HPやパンフレット、福祉ほうあんについてのチュートリアルを行い、法人広報に携わることを通じた人材育成を図る。平成29年度には、法人パンフレットの作成に取り組む。旺盛に活動中のきらりフェスタについては、会場に合わせた工夫と内容の充実を図りながら今年度も継続する。

### 4. 人材育成

人事考課制度の浸透と、キャリアパス制度、研修制度、SDS制度との連動を図る。また人事考課者のさらなる成長と面談技術の向上を図る。法人本部では人材確保、採用、内定期フォローのシステムの見直しを行い、スケジュール化を行う。学校訪問、就職説明会、インターンシップの内容を充実させ、さらに積極的にアプローチする。

### 5. 業務効率化及び改善

新規導入された会計ソフト、給与ソフトの運用を軌道に乗せる。また本部及び事務職員の円滑かつ効率的なコミュニケーション方法の確立を目指す。紙ファイリング、電子ファイリングを見直し、整理整頓等5Sを実施する。内部監査における事務業務チェック項目及び事務職員の人事考課項目の見直し、文書管理規定の見直し等、内部統制に向けたチーム発足に取り組む。情報周知については、各レベルの情報について周知方法及びその確認方法を検討する（規程類改訂・決定事項等）。また社内報と社内ネットワークを通じた情報通知に取り組む。法人本部内では中長期ビジョンを策定し、実行可能な部分から取り組む。策定したビジョンを本部職員で周知し実行する。

### 6. プロジェクトチーム活動の運営方法の検討

プロジェクトチームと委員会のあり方について見直しを継続する。プロジェクト管理力と組織力を高めるために、PDCACサイクルを設定し、実施する。年度初めにコア会議で基本計画を作成し（P）、キックオフ会議にて活動内容の理解を得て活動を開始する（D）。また従来からの年度末の活動報告に終わらず、施設長会のチェック・承認を得て（C）、理事長・本部による委員長面談を行い、次年度への指針を練り、次年度の計画へつなげることとする（A）。法人職員全体への周知力が平成29年度の課題となる。

**平成29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                 | 備考 |
|----------|---|---|------------|----------------------|----|
| 人材の育成    | 人材確保、育成と定着にむけた、人事者課制度の深化とキャリアアップ制度の構築、賃金制度の整備 | (1)人材育成のためのキャリアパス制度の構築に取り組む。                                | 大水理事       | 平成29年度策定             |    |
|          |   | (2)上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。                             | 大水経営改革担当部長 | 給与規程見直し終了            |    |
|          |   | (3)SDS制度を人事考課と連動させ、軌道に乗せる。                                  | 大水理事・平崎    | 新規制度として29年度実施        |    |
|          |   | (4)人材確保活動(求人、学校訪問、就職説明会、インターンシップ)の充実に向けた取り組み。               | 大水理事・平崎    | 年間プログラム化             |    |
|          |   | (5)年間研修計画の策定(各事業所含む)と職員間共有の仕組みづくり                           | 大水経営改革担当部長 | 職員共有の仕組みを策定          |    |
|          |   | (6)人事考課制度の理解を深めるためのツール作成・説明会                                | 平崎         | 今年度中に作成および説明会実施      |    |
| 中期目標期の構築 | 法人本部・全事業所の中長期ビジョンの整合性確認と統合化                   | (1)拠点ごとの人材投入実績の把握と問題点の把握(時間数、入職率、退職率、産休育休取得率、定着率、延べ人員、平均賃金) | 八木澤        | 項目によって毎月もしくは年度末に集計する |    |
|          |   | (2)法人ビジョンを完成させ、中長期経営計画を策定する。                                | 大水経営改革担当部長 | 平成29年度内完成            |    |
|          |   | (3)各事業所の中長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。                       | 大水経営改革担当部長 | ふじ及び児童発達は29年度着手      |    |
|          |   | (4)法人本部の中長期ビジョンを策定。   | 大水理事       | 平成29年度内完成            |    |
| 連携の強化    | 法人内及び外部諸機関との連携の強化                             | (1)ほうあん地域支援センター(仮称)の開設準備、円滑な開所サポート。                         | 大水理事・東     | 予定通り開所               |    |
|          |   | (2)ほうあん地域支援センターの資金繰り・借り入れ等のサポート。                            | 相澤         | 手続き完了                |    |
|          |   | (3)地域社会との連携を強化する取り組みを行う(清掃・防災訓練・お祭り)。                       | 平崎・八木澤     | 地域行事に4回以上参加          |    |
|          |   | (4)法人本部ページを作成、法人としての取り組みの情報公開により法人の理解を促進する。                 | 平崎         | 年度内法人ページ完成           |    |
|          |   | (5)法人内で周知する必要のある情報の抽出、共有するための周知方法の検討を行う。                    | 担当制(本部会議)  | 試行実施                 |    |
|          |   | (6)月例会議・プロジェクトチーム・委員会の運営見直し。                                | 大水理事       | 見直し着手                |    |
|          |   | (7)社内報で伝える内容を精査し、法人全体での情報共有を図る。                             | 八木澤        | 年2回発行。内容を充実させる       |    |
|          |   | (8)rulesの活用方法の見直し。  | 平崎         | 年度中にルール見直し           |    |
|          |   | (9)法人のパンフレット作成。   | 大水理事・平崎    | 今年度中に作成              |    |
| 業務強化と効率化 | 法人本部業務の効率化及び改善                                | (1)本部及び事務職員の円滑で効率的なコミュニケーション方法の確立としてのスカイプ等導入                | 平崎         | 今年度中に基盤を確立           |    |
|          |   | (2)文書管理規定の見直し   | 大水理事・川辺    | 平成29年度策定             |    |
|          |   | (3)社会保険・労働保険手続きの効率化を図る(e-Gov)                               | 八木澤・平崎     | 6月度と算定期までに導入         |    |
|          |   | (4)新会計ソフトの導入及び円滑な運用を図る(初期の立ち上がり、軌道にのせる)。                    | 相澤         | 平成29年度中に軌道に乗せる       |    |
|          |   | (5)内部統制チーム結成(内部統制の取り組みに関する情報収集、問題の抽出、確認・改善)                 | 相澤         | 事務会議準備ミーティングにて実施     |    |
|          |   | (6)福祉充実計画適用法人に該当した時の準備…中長期経営計画作成補助業務                        | 東・川辺       | 平成29年度中              |    |
|          |   | (7)退職金制度の制度変更に向けた情報収集と検討                                    | 大水経営改革担当部長 | 研修会参加                |    |
|          |   | (8)紙のファイリングの整理  | 東          | 平成29年度完了             |    |
|          |   | (9)電子ファイル化の促進(退職者情報、人事、honbu-pubの中身)                        | 平崎         | 今年度中にルールを設ける         |    |
|          |   | (10)整理整頓(5Sの実施…整理」「整頓」「清掃」「清潔」「しつけ)。                        | 八木澤        | 項目により毎日・毎月・半期・年度末に実施 |    |
|          |   | (11)内部監査の事務チェック項目の見直し                                       | 事務課長       | 平成29年度策定・実施          |    |

# 平成29年度 事業計画

## 小田原愛児園

責任者：椎野 あい子

### 実施事業

2歳児以上 定員（300名）  
4月 299人 受け入れ

### I 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

### II 当期目標と方針

豊かなあそびの中で、発達段階を踏まえ、体幹を鍛えられる運動あそびを取り入れながら、運動の「楽しさ」「できる」「夢中になれる」等、達成感が味わえる運動あそびの大切さを図ります。4月よりゲストティーチャーの指導の下での年少児の運動あそびも実施することになり、運動あそびを通して、機敏性や姿勢の維持、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。日々気になる子どもたちが増えてきている中、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。地域貢献では、小田原市の依頼により病後児保育の小学校一年生の受け入れを考えています。人材育成では園内外研修を充実させ現場にフィードバックできる仕組みの確立に力を入れ、資質向上に努めます。

### III 重点テーマと取組むべき課題

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

### IV 大型の整備投資の金額と予定期限及びその目的

- ・AED 交換（2018年1月までの期限）
- ・ウッドデッキ点検及び塗装 30万

### V 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

**平成29年度 事業計画総括表 小田原愛児園**

| 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 | 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「運動あそび」の指導を、「サッカー教室」「スイミング教室」は年中・年長児が指導を受ける。    | 担当職員        | 2回～3回/月<br>8・9・1月を除く |    |
|            |                    | (2)各年齢にあった「運動カード」を用いて個人差を配慮した体幹を鍛える運動あそびの取り組み(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保育(朝夕の保育、運動会、七夕まつり、発表会等)                                    | 全職員         | 7回/年以上               |    |
|            |                    | (4)食育への取り組み(野菜の栽培、クッキング保育、レシピの紹介、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。(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、散歩中の災害の訓練等)   | クラス担任・全職員   | 10回/年以上              |    |
|            |                    | (6)養護と教育の取り組み(発達段階を踏んだ個別指導を大切にする)  | クラス担任・全職員   | 随時                   |    |
|            |                    | (7)気になる子こども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(巡回相談、保健センター、児童発達支援センター等)                | 園長・クラス職員    | 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)小学生との交流及び小学校との連携(公開授業、連絡会、就学相談、引き継ぎ、学校教諭実習受け入れ)・保育実習生、中学生職場体験受け入れ         | 担当職員・       | 随時                   |    |
|            |                    | (2)地域育児センター・子育てオアシス、育児相談の実施  | 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(自然事象、クラフト、音楽等)                                    | 担当職員・クラス職員  | 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、地域行事参加                                       | 年長児担任・クラス担任 | 毎日・2回/年              |    |
|            |                    | (5)病後児保育の推進(小田原市保育所園児、ハローワーク、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、ボランティア受け入れ  | 主幹・クラス担任    | 随時                   |    |
|            |                    | (7)「想い出さくら基金」の活動の継続(被災地復興支援活動)   | 担当職員・全職員    | 1回/年                 |    |
|            |                    | (8)職員防災メールの活用(法人用、園用)…災害時訓練  | 防災担当・全職員    | 法人1回/月、行事ごと          |    |
| 人材育成       | 3 人材育成と資質向上への取り組み  | (1)子ども子育て支援新制度の基本理念の周知   | 園長・全職員      | 3回以上                 |    |
|            |                    | (2)保育所保育指針改正に伴う中間報告の周知(勉強会実施)  | 園長・全職員      | 4回/年以上               |    |
|            |                    | (3)認定こども園実施までの準備(幼稚園教諭免許更新)  | 該当保育士       | 随時                   |    |
|            |                    | (4)運動あそびが楽しく夢中になれる安全な指導方法の習得   | 主任・クラス担任    | 2回/年以上               |    |
|            |                    | (5)職員間連携のもとで気になる子への支援、指導の実践  | 園長・クラス職員    | 随時                   |    |
|            |                    | (6)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の実施  | 園長・全職員      | 10回/年以上              |    |
|            |                    | (7)施設間交流から学ぶ   | 担当職員        | 5回/年以上               |    |
|            |                    | (8)キャリアアップ研修会への取り組み(国からの情報収集)  | 園長、全職員      | 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実施   | 担当職員、園長・全職員 | 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   | 担当職員・全職員    | 4回/年以上               |    |
|            |                    | (3)人権行動ガイドラインの周知及び振り返り   | 担当職員・全職員    | 2回/年以上               |    |

# 平成29年度 事業計画

## 小田原乳児園

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23名、1歳児48名 計71名の保育開始となります。  
一時預かり保育は定員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とした目、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ることができるよう、職員は資質を向上させ、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、知ってもらう機会として体験保育を開催します。年齢にあったクラスに参加してもらい、育児の不安や悩みを少しでも解消していただき、「いろいろな子がいるんだ」ということ知ってもらい、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

- ・日々安全に過ごせる生活環境を整えるために、全職員で話し合います。
- ・地域子育て家庭への育児援助として、一時預かり保育や地域育児オアシスを実施します。また、保育園の生活を知ってもらう1日保育園体験を計画的に進めます。
- ・園内外研修に参加し、園児の発達や育ちの支援の仕方を学び、その内容を全職員に報告をします。また、遊び委員会で園児の育ちを踏まえたあそびを考え、実践をし、乳児という最も大事な時期を日々有意義に過ごせるようにします。
- ・園児の幸せを願い、職員が権利擁護委員を中心に虐待防止のための行動ガイドラインを全職員で取り組み、日々職員一人ひとりが振り返りを行います。

### 4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

- ・AED交換(2018年1月までの期限)
- ・保育室床のメンテナンス(5部屋) 投資金額 未定
- ・ロッキング木馬 投資金額 約15万円 4月頃
- ・ホール用テーブル 投資金額 約10万円

### 5 数値指標

別紙 「事業計画総括表」

平成29年度 事業計画総括表 小田原乳児園

| 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 | 1、<br>・園児の日々の安全と保護者支援      | ・マニュアルを参考にした視診の徹底、及び保育士間の連携により健康面での異常を察知する。    | クラスリーダー・全職員 | 1回以上／1日   |    |
|            |                            | ・食物性アレルギー児への給食の提供時の安全チェックと全職員への周知の徹底。          | 栄養士・調理師・全職員 | 半期毎に確認    |    |
|            |                            | ・身体発達、運動あそび表を作成し、一人一人の発達を把握する。                 | 担任          | 1回／1日     |    |
|            |                            | ・昨年度の危険マップ表を活用し、危険を予測して事故を未然に防ぐ。               | リスク委員・全職員   | 1回／3か月    |    |
|            |                            | ・連絡帳などで園での様日々の様子を伝え、また、懇談会や個人面接を通して育ちを共有する。    | 主任・全職員      | 半期毎に確認    |    |
|            |                            | ・保育中の安全を守るために園内外での不審者対策を検討し、シミュレーションを行う。       | リスク委員・全職員   | 事故0       |    |
|            |                            | ・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、<br>・家庭にいる保護者支援          | ・一時預かり保育を活用してもらう。                              | 一時保育担当      | 週5日       |    |
|            |                            | ・子育てオアシスへの参加を呼びかけ、保育園のノウハウを活かし親子で ひと時を楽しんでもらう。 | オアシス担当      | 半期に1回1～2組 |    |
|            |                            | ・オアシスだよりを園内外、及びホームページに掲示する。                    | オアシス担当      | 2回／年      |    |
| 人材育成       | 3、<br>・乳児保育に携わる保育者の保育力を高める | ・日々の保育について事例を持ち寄り、検討会を行う。                      | 全職員         | 1回／半期     |    |
|            |                            | ・研修内容を報告し、職員間で学び、保育に生かす。                       | 主任・全職員      | 4回／年      |    |
|            |                            | 園児の身体発達を促す運動あそびを年齢別に年間計画を立て、実践、振返りをする。         | 遊び委員        | 3回／年      |    |
|            | ・職員が働きやすい環境作り              | ・気になる子に気づく目を養い、関わり方を学ぶ。                        | 主任・全職員      | 2回／年      |    |
|            |                            | ・法人内、愛児園、支援センターふじとの交流                          | 主任・全職員      | 4回／年      |    |
| 権利擁護       | ・権利擁護に向けた取り組み              | ・日常の保育等の不安を取り除くための研修と意見交換の場の設定。                | 主任・全職員      | 2回／年      |    |
|            |                            | ・権利擁護PT委員を中心に行動規範を保育現場に照らし合わせ、内容の理解を深める。       | PT委員・全職員    | 2回／年      |    |
|            |                            | ・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29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（40名） 就労移行支援（10名） 日中一時支援（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型では利用者の働きがいを高めるために更なる工賃向上を目指します。具体的には、受託作業では今よりたくさんの仕事が受けられるような体制づくりを行います。また、新たに弁当・惣菜事業を始めて、売上アップを目指します。

就労移行支援では就労訓練プログラムを実施し、一般就労への移行を更に進めます。地域貢献として、本町新施設の交流スペースに地域の人により多く集まってもらえるような取り組みを地域の福祉関係者と一緒に検討して実施します。

### 3 重点テーマと取り組むべく課題

- ①高工賃達成に向けての取り組み
  - ・人の配置や物の流れを再検討して作業効率を上げて受注量を増やす
- ②弁当・惣菜事業の立ち上げと安定化に向けた取り組み
  - ・職員が安定して弁当が作れるようになる
  - ・調理場における利用者のできる作業を切り出す
- ③本町新施設での就労移行支援事業の確立
  - ・宣伝して利用者を確保する
  - ・就労訓練プログラムを実施して一般就労者を出していく
- ④本町新施設1階交流スペースの活用
  - ・飲食店で食事を安定して提供できるようになる
  - ・地域の福祉関係者と連携してイベント等を開催し、交流スペースを多くの地域の人々に利用してもらう
- ⑤福祉に関する専門知識の向上
  - ・定期的に研修報告会を実施する
- ⑥権利擁護の推進
  - ・職員の権利擁護・虐待防止への意識をさらに高めて支援できるようになる

### 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29年度 事業計画総括表 ほうあんのぞみ**

| 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・サービス向上 | 1、高工賃達成に向けての取り組み           | ・人の配置、モノの流れを再検討し、効率よく仕事ができるような作業場にし、作業受注量を増やす  | 受託作業担当      | 作業売上前年比120%                                |    |
|                   | 2、弁当・惣菜事業の立ち上げと安定化に向けた取り組み | ・職員が安定して弁当が作れるようになる<br>・調理場における利用者の作業を切り出す   |             |  |    |
|                   | 3、本町新施設での就労移行支援事業の確立       | ・就労訓練プログラムを実施し、一般就労への移行を進める<br>・就労移行支援の利用者を確保するために宣伝する(パンフレットやホームページの作成)                             |             |  |    |
| 地域貢献・地域交流         | 4、本町新施設1階交流スペースの活用         | ・飲食店のランチを安定して提供できるようになる<br>・地域の福祉関係者と連携してイベント等を開催し、交流スペースを多くの地域の人々に利用してもらう<br>・利用に係るデータを集め、短期計画を作成する | 本町B型担当      | 250食/月のランチ提供<br>週1回以上のイベント等の開催<br>短期計画書の完成 |    |
| 人材育成              | 5、福祉に関する専門知識の向上            | ・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   |             |  |    |
| 権利擁護              | 6、権利擁護の推進                  | ・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<br>・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 | チェックリスト2回／年実施<br>職員会議でのふり返り4回              |    |
|                   |                            |  | 虐待防止・権利擁護委員 |  |    |

# 平成 29 年度 事業計画

## ほうあんふじ

責任者：山崎 美由樹

### 実施事業

|          |       |            |        |
|----------|-------|------------|--------|
| 児童発達支援事業 | (60名) | 放課後等デイサービス | (15名)  |
| 日中一時支援事業 | (10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)

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

(中期ビジョン)

- 専門職の資質の向上
- 多機能型の事業所ごとの責任体制の確立
- 指示系統の確立と組織化
- 多職種集団によるチームアプローチの確立
- 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

- 新人職員の人材育成
- 職員の資質向上のための研修・ケース会議の開催
- 地域支援（相談・支援・訪問）

### 3 重点テーマと取り組むべく課題

- 新人職員向けの、仕事に関する課題表の作成（児童発達支援センターの業務）と評価（児童発達支援計画のモニタリング作成）
- 研修・ケース会の開催  
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  
多職種によるケース検討会（映像使用）
- 権利擁護に向けた取り組みの本格実施
- 親子教室の開催・巡回指導

### 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 4,000,000円
- バス購入 5,899,000円

### 5 数値指標

別紙 事業計画総括表参照

**平成29年度 事業計画総括表 ほうあんふじ**

| 項目         | 重点テーマ   | 目標(行動計画)   | 担当                                 | 達成基準                            | 備考 |
|------------|---|--|------------------------------------|---------------------------------|----|
| 利用者ニーズへの対応 | 1<br>新人職員の人材育成  | 児童発達支援センターの職務課題表を作成し、新人職員に課題達成に向取り組みを行うように促していく。<br>(日常業務・園児の関わり方・保護者支援・個別療育など)                                      | 主任・クラスリーダー<br>(園長・園長代理)            | 課題の評価表の評価確認<br>利用園児モニタリング作成     |    |
| 地域交流地域貢献   | 2<br>開成町巡回支援専門員整備事業の実施<br>保育所等訪問支援事業の実施<br>上郡親子療育支援の受け入れ<br>新児童発達支援センター準備 | 開成町の子どもの利用する保育園・幼稚園への訪問支援<br>契約園児の幼稚園・保育園・学校への訪問支援<br>親子教室の開催(遊びの紹介など、多職種で開催する)<br>受け入れのための備品購入・日課・行事・バス運行等の検討をしていく。 | 訪問支援員<br>訪問支援員<br>担当職員<br>担当職員     | 月1回<br>月2回以上<br>月1回以上<br>センター開所 |    |
| 人材育成       | 3<br>療育支援の質の向上  | 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)<br>事業間交流の実施。<br>外部実習研修(うめだあけぼの学園)<br>非常勤職員への研修会                                      | 園長<br>園長代理<br>園長<br>園長・OT・PT・ST・心理 | 5名以上<br>3名以上<br>2名~3名<br>2回     |    |
| 権利擁護       | 4<br>権利擁護に向けた取り組みの本格実施  | 行動規範を実践し身に着けるための振り返り<br>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<br>権利擁護委員・園長             | 年間6回以上<br>年2回                   |    |

# 平成 29 年度 事業計画

## 新児童発達支援センター

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)

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

(中期ビジョン)

- 専門職の資質の向上
- 多機能型の事業所ごとの責任体制の確立
- 指示系統の確立と組織化
- 多職種集団によるチームアプローチの確立
- 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

- 新人職員の人材育成
- 職員の資質向上のための研修・ケース会議の開催
- 地域支援（相談・支援・訪問）

### 3 重点テーマと取り組むべく課題

- 新人職員向けの、仕事に関する課題表の作成（児童発達支援センターの業務）と評価（児童発達支援計画のモニタリング作成）
- 研修・ケース会の開催  
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  
多職種によるケース検討会（映像使用）
- 権利擁護に向けた取り組みの本格実施
- 社会福祉事業としての地域支援事業の展開
- 7月開所に向けた準備

### 4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

新設施設整備

### 5 数値指標

別紙 事業計画総括表参照

## 平成29年度 事業計画総括表

## 新児童発達支援センター

| 項目         | 重点テーマ  | 目標(行動計画)  | 担当                                 | 達成基準         | 備考 |
|------------|--|---|------------------------------------|--------------|----|
| 利用者ニーズへの対応 | 1<br>新人職員の人材育成                                   | 児童発達支援センターの職務課題表を作成し、新人職員に課題達成に向けた取り組みを行うように促していく。<br>(日常業務・園児の関わり方・保護者支援・個別療育など) | 主任・クラスリーダー<br>(園長・園長代理)            | 課題の評価表の評価確認  |    |
|            |  |   |                                    | 利用園児モニタリング作成 |    |
|            |  |   |                                    |              |    |
|            |  |   |                                    |              |    |
|            |  |   |                                    |              |    |
| 地域交流地域貢献   | 2<br>地域支援事業の展開<br>保育所等訪問支援事業の実施<br>新児童発達支援センター準備 | 親子教室・医療リハビリの実施。<br>契約園児の幼稚園・保育園・学校への訪問支援<br>受け入れのための備品購入・日課・行事・バス運行等の検討をしていく。     | 担当職員<br>訪問支援員<br>担当職員<br>担当職員      | 取り組み実施実績     |    |
|            |  |   |                                    | 月2回以上        |    |
|            |  |   |                                    | 月1回以上        |    |
|            |  |   |                                    | センター開所       |    |
|            |  |   |                                    |              |    |
| 人材育成       | 3<br>療育支援の質の向上                                   | 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)<br>事業間交流の実施。<br>外部実習研修(うめだあけぼの学園)<br>非常勤職員への研修会   | 園長<br>園長代理<br>園長<br>園長・OT・PT・ST・心理 | 5名以上         |    |
|            |  |   |                                    | 3名以上         |    |
|            |  |   |                                    | 2名～3名        |    |
|            |  |   |                                    | 2回           |    |
|            |  |   |                                    |              |    |
| 権利擁護       | 4<br>権利擁護に向けた取り組みの本格実施                           | 行動規範を実践し身に着けるための振り返り<br>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<br>権利擁護委員・園長             | 年6回以上        |    |
|            |  |   |                                    | 年2回          |    |
|            |  |   |                                    |              |    |
|            |  |   |                                    |              |    |
|            |  |   |                                    |              |    |

# 平成29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

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）

### I 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

### II 当期目標と方針

昨年度から取り組んでいる「日中活動の充実」を、実現します。  
そのための職員の充実やシフトの見直し、働く環境の整備としてスタッフルームの改修を行います。  
また、地域との連携の強化のため、積極的に自治会への働きかけを積極的に行います。

### III 重点テーマと取り組むべき課題

- ・生活介護事業（日中活動）・施設入所事業の体制の強化  
職員配置や利用者のニーズに合わせた日課の検討など、今まで検討してきたことを実現します
- ・地域交流強化とボランティア活動促進  
今年度は、昨年度開拓できなかった2校へのアプローチをします。  
地域との関わりとしては、さとの年間行事予定を自治会に理解していただき、さとの行事により参加していただきやすくします。
- ・職員の成長が実感できる様々な研修の仕組みづくりに取り組み、より深いケースの理解のための、研修を行います。
- ・権利擁護の推進（権利擁護に向けた取り組みの本格実施）  
さとの課題を職員自ら考え、権利擁護を実践します。

### IV 大型の設備投資の金額と予定期限及びその目的

- ・職員の仕事環境整備（スタッフルーム等） 上期 100万円
- ・1階左側面談室書庫の改修

### V 数値指標

- ・別紙「事業計画総括表」参照

**平成29年度 事業計画総括表 ほうあんふじみのさと**

| 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 | 1 生活介護事業と施設入所支援の体制と支援力の強化    | (1)生活介護利用者の日課の充実のため、週案とWBの整理による取り組み<br>(2)週案作成にするためのシフトと体制の改正(夜勤の2勤化)<br>(3)余暇活動や個人活動の充実(事業別の職員配置)<br>(4)引継ぎ事項が分かる記録にする | 主幹・GL<br>主任・副主任・GL<br>支援課長・各担当<br>全員 | 日課Gの編成<br>日中支援の引継ぎ<br>個別活動の計画<br>支援計画につながる記録 | 週案とWBの整理<br>日中支援の継続した記録<br>利用者個人のニーズの確認<br>タイムリーな記録とケース会議の充実 |
| 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          | (1)地域自治会へ積極的に参加する。(健民祭・敬老会等)<br>(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<br>(3)設備の開放により地域と交流を図る。<br>(4)日中活動としての定着するよう、計画的な作付けを行う | 所長・課長<br>ボラ担当・全職員<br>アグリ班<br>アグリ班    | 利用者と行事への参加<br>新規2団体以上<br>年3回<br>年間計画の作成と実施   | 年間行事予定の共有<br>各学校や社協との連携<br>開放予定の作成                           |
| 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)昨年度以上のケースの理解につながる、支援会議の実施<br>(2)外部研修参加職員による研修報告会の実施<br>(3)外部講師による、障害理解の研修  | 参加者全員<br>研修担当 & 参加職員<br>全職員          | 年10回<br>年2回<br>年2回                           | 障害特性理解を利用者中心に実施<br>取り組みは全職員<br>内容の検討                         |
| 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<br>(2)権利擁護・虐待防止チェックリストを実施し共有する。<br>(3)職員発信による、権利擁護の実践  | 人権委員<br>人権委員<br>全員                   | 14項目の終了<br>月1回<br>通年                         | 日々の行動に繋がるようにする<br>権利擁護の視点で支援をする                              |

# 平成29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

- 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 しおんワーカープレイス

1. 【仕事】将来の働く力を培えるよう支援します
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. 【今日来てみて良かった】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【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

利用者のニーズを作業や日課に反映させ満足度を上げることで【今日来てみて良かった】が実現できるよう日々取り組んでいきます。同時に出席率を伸ばし、增收に繋げていきます。放課後等デイは社会人へのステップアップに向け本人のできることを増やしていきます。

また、パン工房グウテと菓子工房グウテでは、ほうあんのぞみの菓子商品を引き継ぎします。より関連企業と連携を築き、安定した商品作りと販路拡大をしていきます。更に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ます。

### 3 重点テーマと取り組むべく課題

- ・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。
- ・放課後等デイ利用者の将来に繋がる日課を提供していきます。
- ・ヒルトン小田原様との連携による商品開発を行なっていきます。
- ・ジンゾウ先生の焼き菓子をもう一つ商品化できるようを目指していきます。
- ・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

- ・車輌購入 2月 約500万円 (マイクロバス送迎用) 助成金申込
- ・車輌購入 2月 約50万円 (軽自動車納品販売用) 助成金申込

### 5 数値指標

別紙添付資料

**平成29年度 事業計画総括表 ほうあん第一しおん**

| 大項目        | 重点テーマ                                 | 達成方法(行動計画)  | 担当                             | 達成基準                         | 備考 |
|------------|---------------------------------------|---|--------------------------------|------------------------------|----|
| 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             | <ul style="list-style-type: none"> <li>利用者が満足する魅力ある作業や日課を工夫し提供していきます。</li> <li>放課後等デイ利用者の将来に繋がる日課を工夫し提供していきます。</li> </ul>                           | 所長・課長<br>主幹・全職員<br>放デイ担当       | 利用率95%を達成する<br>新規利用者の獲得      |    |
|            | 2. 商品開発に取り組む                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>小田原ブランドと言えるパンを作っていきます。</li> <li>地域のホテル様との連携による商品開発を行なっていきます。</li> </ul>                                      | パン工房職員<br>全職員                  | 商品開発<br>商品開発                 |    |
|            | 3. ジンゾウ先生の菓子商品の製造及び他の焼き菓子商品の安定販売に取り組む | <ul style="list-style-type: none"> <li>ジンゾウ先生の焼き菓子をもう一つ商品化できるよう目指していきます。</li> <li>ほうあんのぞみの菓子商品を引き継ぎます。より関連企業と連携を築き、安定した商品作りと販路拡大をしていきます。</li> </ul> | 菓子工房職員<br>全職員<br>のぞみとの連携       | 新商品開発1品<br>商品の安定             |    |
| 地域貢献・地域交流  | 4. 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く | <ul style="list-style-type: none"> <li>美化運動を定期的に行っていきます。</li> <li>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。</li> </ul>                                      | 所長・課長<br>主幹・全職員                | 月に1度実施                       |    |
| 人材育成       | 5. 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    | <ul style="list-style-type: none"> <li>ケース会議を定期的に実施します。</li> <li>職員は年に2回は外部研修に参加できるよう取り組みます。</li> <li>職場内研修を実践します。</li> </ul>                       | ケース担当<br>所長・課長<br>主幹・全職員       | 2ヶ月に1度実施<br>常勤職員は年2回<br>年:2回 |    |
| 権利擁護       | 6. 権利擁護(行動規範の浸透及び研修)                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>行動規範、虐待防止のためのガイドラインを全職員に浸透させます。</li> <li>人権研修を年2回以上実施します。</li> <li>権利擁護チェックリストを全職員実施します。</li> </ul>          | KW & 権利擁護委員会担当<br>虐待防止・権利擁護委員会 | 研修2回実施<br>全職員アンケート評価・分析      |    |

# 平成29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） シートライバストラス／短期入所（5名）  
共同生活援助（シトラス）（6名） H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

平成29年度は、今後のグループホーム展開なども踏まえた体制の見直しを始める1年であるとともに、本人ニーズに沿った支援の質向上に向けて取り組みます。

そのために、支援の根柢となるニーズの把握と共有を行い、そこからの支援計画の作成と評価の流れを再度見直すとともに、利用者の変化（高齢化、重症化、障害特性、家族状況など）への対応を行って行きたいと思います。

また日々の支援の取組とその成果を計画的に取り組み、地域への発信など（HP・きらりフェスタ・他）を行います。

以上のことばすべて、職員の成長ややりがいが元になりますので、計画的な研修実施や業務改善などを通じて、達成に向けて取り組んでいきます。

### 3 重点テーマと取組むべき課題

#### ① 利用者ニーズへの対応について

- ・ニーズに基づいた支援が出来るよう、利用者との関係構築やアセスメント力の向上、支援計画の作成と実践・評価を見直します。
- ・重度利用者の暮らしを支える今後のグループホーム展開に向けた体制面を見直します。

#### ② 地域交流や理解に関しては、イベントだけではなく、日々の利用者支援の取組や成果を伝えていくことが出来るよう更に工夫を行います（きらりフェスタやブログ等）

#### ③ 人材育成に関して

- ・介護技術の向上に関しては、基礎をベースとして個々の利用者にあった支援を考えるような取組を行います。
- ・業務改善を取り組み、計画・実行・評価のサイクルに則った仕事の進め方により、超過勤務を減らし職員のやりがいを高めると共に心身のストレスを減らすよう取組みます。

#### ④ 権利擁護に関して

- ・終礼での利用者との関わりの気づきやグループでの倫理綱領の実践を通じて、日々の支援の質の向上及び積極的な権利擁護の推進に取り組みます。

### 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（補助金申請予定及び自己資金） 2月頃 370万円程度
- ・厨房機器及び設備関係修繕等 30万円

### 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

**平成29年度 事業計画総括表 ほうあん第二しおん**

| 大項目        | 重点テーマ                                       | 達成方法(行動計画)   | 担当  | 達成基準  | 備考 |
|------------|---|--|---|---|----|
| 利用者ニーズへの対応 | 1<br>利用者との関係構築やアセスメント力の向上、支援計画の作成と実践・評価の見直し | 支援の根拠となるニーズ抽出を行い本人状況の確認も含め全員分実施し次の支援目標設定に反映させる。<br>日々の記録を目標に対しての評価としてまとめ、次の計画に反映させる  | グループリーダー<br>グループリーダー<br>██████████<br>██████████                      | 全員実施<br>記録内容の変化   |    |
| 利用者ニーズへの対応 | 2<br>「テ依りソルーノホーム展開に向けた体制面の見直し」              | 担当を明確化し、勤務に関わる職員間の情報共有をスムーズにする<br>勤務体制の見直しによるスムーズな運営体制<br>グループホームの次の展開のため法人内準備を主体的に進める   | 課長 & シトラス担当<br>シトラス担当<br>課長   | 仕組み構築<br>体制構築<br>検討会スタート  |    |
| 地域交流       | 3<br>利用者理解の促進に向けた情報発信と地域との交流、ボランティアとの関係深化   | ボランティアと共に成長する継続的関係を目指し、様々な職員の受け入れを行い様々な体験を共有する<br>地域イベントに参加し顔見知りを増やす(鹿島踊り・県民祭り・民生委員会議・おかげ桜祭り等)<br>自治会や地区社協など主催の防災会議・避難訓練・地域活動への参加<br>家族と共に地域との交流を行う。(秋の感謝祭や土曜日開所企画など)<br>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 | ボランティア担当+グループ<br>地域交流担当<br>所長・防災担当<br>ボランティア担当 & グループ<br>グループリーダー     | 継続ボランティア6団体+新1団体<br>3回以上<br>顔見知りを3名以上増やす<br>年2企画<br>Webマガ行事以外6回以上 |    |
| 人材の育成      | 4<br>介護技術の定着やケース検討会の質の向上とリスクマネジメント強化        | 介護技術の向上のため、基礎をベースに個々の利用者にあつた介助方法を各自が考える<br>利用者の安全のための支援の統一とKYTの定着と仕組み作り<br>指導職・グループリーダー職員を中心に内外のケース検討会に参加し進め方を勉強する<br>研修予定を作成し計画的に進める(利用者ニーズの抽出やロールプレイによる面談技術など)<br>ケース検討会を相談事業所など外部も交えて実施し検討を深める          | 介護技術担当<br>リスクマネージャー & 担当<br>主任・副主任・リーダー<br>所長・課長 研修担当<br>所長・課長        | 3名以上<br>年4回以上<br>3名以上<br>計画作成と実施評価<br>外部参加年2回                     |    |
| 人材の育成      | 5<br>業務改善による超過勤務の減少と働きやすい職場づくり              | 会議や業務の年間スケジュール化、会議資料の事前配布と効率的運営<br>会議の質を上げるための取組(進行方法や進め方など)<br>ノーカスティングの設置や日々の仕事の効率化に向けた取組  | 課長・指導職<br>課長・指導職<br>所長・課長<br>██████████<br>██████████                 | 仕組みの定着<br>試行実施と評価<br>超過勤務の減少                                      |    |
| 権利擁護       | 6<br>権利擁護に向けた取組みの本格実施                       | 行動規範を実践し身につけるためのグループ毎の取組(支援会議)<br>終礼での利用者自身のことや、関わり方などの共有<br>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  | 権利擁護委員会(所内)<br>権利擁護委員会(所内)<br>権利擁護委員会(法人)<br>██████████<br>██████████ | 毎月支援会議で発表<br>日々の終礼での実施<br>年2回実施と結果の共有と考察                          |    |

# 平成29年度 事業計画 ほうあん生活ホーム

責任者：上田 理

## 実施事業と定員

共同生活援助（4名）

### 1 使命と中期ビジョン

(使命)

利用者一人一人が豊かな社会生活を送れるように生活全般を支える。

(中期ビジョン)

利用者が豊かな社会生活を送れるように生活全般を支えることのできる職員を育成する。

### 2 当期目標と方針

利用者の希望する生活の実現に向けて支援するとともに、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

- ・個別支援計画の内容を見直し、支援の質を向上させます。
- ・職員の支援力を高めます。

### 4 大型の設備投資の金額と予定時期及びその目的

特になし

### 5 数値指標

別紙「事業計画総括表」参照

## 平成29年度 事業計画総括表

## ほうあん生活ホーム

| 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 | 1. 個別支援計画の内容を見直し、支援の質を向上させる | ケース会議を開き、利用者のニーズに沿った支援計画を作成し、職員で共有する。          | サビ管 | ケース会議6回／年 |    |
| 人材育成       | 2. 職員の支援力を高める               | 職員を研修に派遣し、会議で報告してもらう。<br>支援技術についての情報を職員間で共有する。 | 管理者 | 研修報告2回／年  |    |

# 平成29年度 事業計画 こどもホッと相談カフェ

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

### (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を尊重します。

### (2) 中期的テーマ

1. 相談者のライフステージに応じた相談支援を行います。
2. 障害のある人を含む全ての人が暮らしやすい地域づくりに貢献します。
3. 専門職として必要な知識と技術を習得し、法人職員から頼られる人材を育成します。
4. 権利侵害の無い相談支援に取り組み、障害者の権利を守るために活動します。

## 2 当期目標と方針

1. 相談者が現在抱えている問題や将来に対する不安を少しでも解消しより良い生活を実現するために、相談員一人一人が専門分野を持ち、ライフステージに応じた相談支援を行い、相談者の幸せや望む暮らしの実現に取り組みます。
2. 平成29年に本町へ事務所を移転し、新しく活動を始めます。
3. こどもホッと相談カフェが法人の相談事業所として、地域の相談事業所として、地域社会から何を求められているのか、どうあるべきか考え、あるべき姿(ビジョン)をまとめます。相談員の孤立化を防ぐため相談員間で連携を持ち、働きやすい職場としていきます。

## 3 重点テーマと取り組むべく課題

1. 本町移転に伴い児童発達支援センターとの連携を図り、こどもの発達や療育に関する理解を深めるとともに、フォローの仕組みづくりに取り組みます。
2. 相談支援の質向上のために面談技術やファシリテーターとしての能力の向上を目指します。
3. 相談員が専門分野(療育や重心等)を持てるよう取り組みます。
4. 困難ケースに関して職員間で連携を持つことで心理的な負担を減らし業務の抱え込みが起こらないようにしていきます。また、ほかの相談員からの視点を取り入れて相互に助言を行い、新たな気付きが得られるようにします。
5. 地域に住んでいる障害児者のための中核的な相談事業所として様々な課題を抱えている方への支援を行います。
6. 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

- (1) 本町建物への移転(平成29年6月) 引越し費用及び備品等 300千円

## 5 数値指標 別紙「事業計画総括表」参照

**平成29年度 事業計画総括表** **こどもホッと相談カフェ**

| 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 | 1<br>本町移転に伴い児童発達支援センターとの連携を図り、こどもの発達や療育に関する理解を深めるとともに、フォローアップの仕組み作りに取り組みます。  | 児童発達支援の療育現場で実習をします。<br>児童発達支援の面接の現場に同席します。<br>在園児家族に対して広報活動を行い、卒園後の相談をカフェが受け付けることを周知します。  | 療育担当<br>療育担当<br>主任                         | 年3日以上<br>1人1回以上<br>家族に対してパンフレット配布・ポスター掲示を行う。                       |    |
| 地域貢献・地域交流  | 2<br>地域に住んでいる障がい児者の為の中核的な相談事業所として様々な課題を抱えている方への支援を行います。  | クローバーに職員を派遣し、地域から寄せられる相談に対応します。<br>こども部会の事務局として、放課後等デイサービス事業者向けの企画と運営を行います。<br>本町のスペースを利用して土曜日等に知的障害や発達障害等の当事者や家族が自由に集まれるフリースペースを行います。<br>自立支援協議会に積極参加し、地域の課題共有と解決への提案を行います   | 課長<br>所課長<br>主任<br>所長                      | 週5日<br>年2回以上<br>試行的に開催する<br>提案1回以上                                 |    |
| 人材育成       | 3<br>相談支援の質の向上のために面談技術やファシリテーターとしての能力の向上を目指します。<br>相談員が専門分野(療育や重心等)を持てるよう取り組みます。<br>困難ケースに関して確実で連携を持つことで心地的な負担を減らし業務の抱え込みが起こらないようにしていきます。また、ほかの相談員からの視点を取り入れて相互に助言を行い、新たな気付きが得られるようにします。 | 他相談員の面接やサービス担当者会議に同席してフィードバックを与えるようにします。<br>会議の進め方やファシリテーション技術向上のための研修会に参加します。<br>相談員同士で模擬面接を行い、相談当事者の体験をして、自己の相談業務の振り返りを行います。<br>療育(発達)の研修会に参加して職員会議等で発表します。<br>重心(医療)の研修会に参加して職員会議等で発表します。<br>職員会議等でケース検討を行います。<br>困難ケースは2人1組でケースを持ち、他相談員から助言を与えます。 | 課長<br>主任<br>課長<br>療育担当<br>重心担当<br>課長<br>課長 | 1人年2回以上<br>1人年1回<br>1人年2回以上<br>1人年2回以上<br>1人年2回以上<br>月1回<br>1人1件以上 |    |
| 権利擁護       | 4<br>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、行政とも連携していきます。  | 倫理綱領と行動規範の振り返りを職員会議等で行います。また、必要に応じてその内容の見直しを行います。<br>権利擁護虐待防止チェックリストを実施し振り返りを行います。<br>行政と連携し虐待が疑われるケースについては情報を共有していきます。   | 権利擁護委員<br>権利擁護委員<br>課長                     | 毎月実施する<br>年2回以上<br>必要に応じて  |    |