

- 4 良質かつ安心・安全なサービスを提供するための生活環境・利用環境の整備
 - ① 災害時の事業継続計画（BCP）の整備
 - ・福祉としての事業運営について、施設長を含めた職員間で共通認識を図る。
 - ② 感染症対策の強化
 - ・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づく、具体的な予防対策を徹底する。
- II 社会に対する基本姿勢
 - 5 地域の信頼を得るため、情報発信として“見える化”“見せる化”の推進
 - ① 情報管理の徹底
 - ・入所者の個人情報の徹底した管理
- III 福祉人材に対する基本姿勢
 - 6 目指す法人経営を実現するため、トータルな人材マネジメントの推進
 - ① 経営理念の明示、周知徹底
 - ・「経営理念」で掲げられた価値観、存在意義等を、職員の共通目的として周知を図る。
 - ② 期待する職員像の明確化
 - ・「期待する職員像」の浸透を図り、目指す方向性の一致を図る。
 - ③ 継承のための取り組み
 - ・「期待する職員像」を目指す取り組みを継承、発展させる工夫に取り組む。
 - ④ 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・整備された業務マニュアルについて、標準化・共有化の視点で見直す。
 - ⑤ 横断的な連携の推進
 - ・法人内の他部署との連携、協働により、付加価値を高める活動を検討する。
 - ⑥ 生産性の向上に向けた取り組み
 - ・「効率化」という視点による業務の流れを見直す機会について、具体的な日程を定める。
 - 7 福祉人材の確保に向けた、福祉を啓発するための情報発信・福祉教育への取り組み
 - ① 福祉人材の確保
 - ・関係機関との連携
 - 8 職員処遇の向上、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の推進
 - ① 福祉人材の定着
 - ・採用後3年未満の職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを行う。
 - 9 職務能力の開発及び全人的な成長を目指した人材育成
 - ① 人材育成制度の構築
 - ・稼業一覧に基づき、意図的、計画的に実践する。
- IV マネジメントに対する基本姿勢
 - 10 公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的な経営
 - ① コスト意識の醸成
 - ・物品購入に当たっては、コストを踏まえた費用対効果を検証する。
 - ・光熱水費等については、無駄を省く感覚を醸成する。
 - 11 地域の生活課題や福祉ニーズに対する対応と実践
 - ① 経営理念等の明確化
 - ・「法人理念」、事業所の「基本方針」「運営方針」について、周知の機会を設定する。
 - ② 内部環境の分析
 - ・第三者評価基準に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。

- 本年度の重点目標
 - ・事業所内会議のシステム化を図る（事前確認・振返り・検討会議・ケース会議）
 - ・感染症対策を徹底しながら、入所定員50名を確保する。
 - ・新規事業所として九州管内の救護施設と連携した取り組みを行う。
 - ・各地区福祉事務所へ出向き、知名度を上げる。
 - ・関係機関との連携を密に行う。

5 数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対象	主な目的・内容
職員会議	年3回	職員全員	経営方針への参加、職務分掌の周知、年間反省異動発表等
ケース会議	24回 (月2回)	職員全員	個々のケースについて実態の把握と支援内容、方法を共有する会議
企画運営会議	24回 (月2回)	施設長・主任 関係職員	施設内の課題、困難事例の対応策検討、支援内容充実、施設の自己評価と分析改善など
調整会議	12回 (月1回)	施設長・主任 部署代表	部門を超えた施設内の課題解決について協議する会議
食に関する委員会	12回 (月1回)	施設長・主任 栄養士・委託業者・入所者	よりよい食事提供のための会議
自治会	12回 (月1回)	利用者	入所者の自治活動と経営方針の伝達理解 意見・要望の収集

(2) 各種調査

調査名	目標数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	2回	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート調査 (QCサービス)	1回	入所者	サービス向上のための資料とする

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

	目標数	対象	主な目的・内容
大学、専門学校 高校の実習生	50人	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士 教員免許取得の為の介護等体験
ボランティア 見学者	30人 210人	中学生以上 一般・民生委員・児童委員	開かれた施設づくり・障害者理解の推進 利用希望者・地域交流・施設理解
職場体験		中学生・高校生	生活困窮者理解・後継者育成

(4) 地域貢献・地域交流

	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流	18回	地域住民・ 利用者家族	県・市福祉協会主催行事への参加、町内会イベント参加、スポーツ大会、風マーケット、活動発表会
地域貢献	20回	地域住民・ 利用者	清掃ボランティア、ペットボトルキャップ収集・寄贈 触法者の援助・支援

(5) 研修(事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修分野	主な目的・内容
新任職員研修	新任職員の育成、利用者・施設・業務理解の促進
施設職務研修	衛生管理、権利擁護、日常業務、社会資源、制度理解の促進
支援理論研修	視覚的構造化、障害特性に合わせた支援方法の理解
支援技術研修	コミュニケーション技術、介護技術、面談技術の獲得
事故防止研修	危険予知訓練(KYT)、運転技術向上、薬の副作用理解、リスクマネジメント
支援実践研修	支援成功事例の収集と、支援実践技術の獲得

(6) 人材育成

資格名	分野	目標	主な目的・内容
社会福祉士	制度	1人	資格取得
介護福祉士	制度	2人	資格取得
保育士	制度	人	資格取得
介護支援専門員	制度	1人	資格取得
	支援		

令和3年度 サニーキッズ 事業計画

● 基本方針

子ども一人一人の個性やニーズを的確に把握し、主体性と自己肯定感を尊重し、成長や学びにつながる遊びを通して達成感と満足感が得られるよう、豊かな育ちを支える療育に取り組む。

● 運営方針

- (1) 法人の理念及び中長期計画に則った事業所経営の推進
- (2) 保護者や地域との密接な連携と信頼関係の構築
- (3) 医療・保健・教育・福祉等の関係機関との連携
- (4) 第三者評価基準に即した質の高い専門的な福祉サービスの提供
- (5) 各ガイドラインに基づくサービスの分析と改善
- (6) 経営目標の数値化と収支バランスの取れた事業所運営

● 運営目標

I 利用者に対する基本姿勢

1 利用者の自己決定と選択を尊重し、個人の尊厳に配慮した安心・安全なサービスの提供

① 経営理念等における明確化

・個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体的拘束を根絶する姿勢を積極的に配信する。

2 良質かつ適切に福祉サービスを提供するとともに、質の向上に向けた体制の構築

① サービス提供方針の明確化

・事業所内会議のシステム化を図る（事前確認・振返り・検討会議・ケース会議）

② 業務手順・マニュアルの策定

・発達課題（健康・認知・言語・社会性等）の克服を目指した活動の工夫（本人支援）

③ 職員の教育・研修の充実

・言語聴覚士・音楽療法士の助言を活かした支援を提供する。

④ サービスの自己点検と改善

・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。

⑤ リスクマネジメント体制の構築

・リスクマネジメントに関するマニュアルについて、見直しと周知を図る。

3 地域等との関係性を重視した利用者生活の支援

① 家族等に対する支援

・家族に対し障害特性の理解を促す機会を設け、利用者と家族との良好な関係を維持する。

② ボランティアの育成と活動支援

・ボランティアについて、単に職員業務の補助に留まらない育成と活動支援に取り組む。

4 良質かつ安心・安全なサービスを提供するための生活環境・利用環境の整備

① 災害時の事業継続計画（BCP）の整備

・福祉としての事業運営について、施設長を含めた職員間で共通認識を図る。

② 感染症対策の強化

・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づく、具体的な予防対策を徹底する。

II 社会に対する基本姿勢

5 地域の信頼を得るため、情報発信として“見える化”“見せる化”の推進

① 情報管理の徹底

・SNS等の普及を踏まえた適切な情報管理について、必要な注意喚起を行う。

Ⅲ 福祉人材に対する基本姿勢

6 目指す法人経営を実現するため、トータルな人材マネジメントの推進

- ① 経営理念の明示、周知徹底
 - ・「経営理念」で掲げられた価値観、存在意義等を、職員の共通目的として周知を図る。
- ② 期待する職員像の明確化
 - ・「期待する職員像」の浸透を図り、目指す方向性の一致を図る。
- ③ 継承のための取り組み
 - ・「期待する職員像」を目指す取り組みを継承、発展させる工夫に取り組む。
- ④ 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・整備された業務マニュアルについて、標準化・共有化の視点で見直す。
- ⑤ 横断的な連携の推進
 - ・法人内の他部署との連携、協働により、付加価値を高める活動を検討する。
- ⑥ 生産性の向上に向けた取り組み
 - ・「効率化」という視点による業務の流れを見直す機会について、具体的な日程を定める。

7 福祉人材の確保に向けた、福祉を啓発するための情報発信・福祉教育への取り組み

- ① 福祉人材の確保
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

8 職員処遇の向上、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の推進

- ① 福祉人材の定着
 - ・採用後3年未満の職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを行う。

9 職務能力の開発及び全人的な成長を目指した人材育成

- ① 人材育成制度の構築
 - ・稼業一覧に基づき、意図的・計画的に実践する。

Ⅳ マネジメントに対する基本姿勢

10 公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的な経営

- ① コスト意識の醸成
 - ・物品購入にあたり、コストを踏まえた費用対効果を検証する。

11 地域の生活課題や福祉ニーズに対する対応と実践

- ① 経営理念等の明確化
 - ・「法人理念」、事業所の「基本方針」「運営方針」について、周知の機会を設定する。
- ② 内部環境の分析
 - ・第三者評価基準に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。

● 本年度の重点目標

- ・事業所内会議のシステム化を図る（事前確認・振り返り・検討会議・ケース会議）
- ・発達課題（健康・認知・言語・社会性等）の克服を目指した活動の工夫（本人支援）
- ・言語聴覚士・音楽療法士の助言を活かした支援を提供する。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。

5 数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対 象	主な目的・内容
職員会議/企画会議	年2~4回/年12回以上	職員全員/チーム以上の職員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
計画検討会議	年12回	各部門にて	利用者個々における通所支援計画案について、課題、目標設定等の協議
ケース会議	年12回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年12回	主任・児発管G長・担当者	支援業務・運營業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討
食に関する検討会	年12回	主任・担当者・調理部門	調理事業所と献立内容等に関する確認と協議

(2) 各種調査

調査名	実施目標	対 象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者	献立作成やアレルギー対応などの確認
アンケート	年1回(6月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインおよび放課後等デイサービスガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分 類	目標数	対 象	主な目的・内容
インターンシップ	5人	学生・一般	・施設の役割、利用者の障害特性等の研修機会 ・施設と障害をもつ方々のよき理解者育成
ボランティア等	3人	学生・一般	・利用者理解とその自立への支援技能の向上 ・利用者とのコミュニケーションの向上
見学者	30人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

(4) 地域貢献・地域交流

分 類	目標数	対 象	主な目的・内容
地域交流等	年4回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	年24回	地域住民等	職員による地域清掃

(5) 研 修 (事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	目標数	分 野	主な目的・内容
職員研修	12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	12回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	50回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
交流研修	2回	支援	法人内事業所への職員の派遣 (スキルアップの向上)
家族研修	3回	制度等	・療育参加、子育て相談、専門職の講義等 ・併行先、就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分 野	目 標	主な目的・内容
保育士	制度	1人	資格取得 (受講開始2年目支援)
社会福祉士	制度	1人	資格取得 (受講開始1年目支援)
臨床心理士・公認心理師	制度	1人	資格取得 (受講開始2年目支援)

令和3年度 あゆみ 事業計画

● 基本方針

- ・発達の気になる子ども一人一人の特性を的確に把握し、個々の能力や可能性を最大限に伸ばす専門的療育を行い、子どもの自らが育つ基盤づくりを行う。
- ・子どもたちの期待に応えるために、学びや成長につながる遊びを通して、満足感が得られるように努める。

● 運営方針

- (1) 法人の理念及び中長期計画に則った事業所経営の推進
- (2) 保護者や地域との密接な連携と信頼関係の構築
- (3) 医療・保健・教育・福祉等の関係機関との連携
- (4) 第三者評価基準に即した質の高い専門的な福祉サービスの提供
- (5) 児童発達支援ガイドラインに基づくサービスの改善
- (6) 経営目標の数値化とグラフ化による多角的な分析

● 運営目標

I 利用者に対する基本姿勢

- 1 利用者の自己決定と選択を尊重し、個人の尊厳に配慮した安心・安全なサービスの提供
 - ① 経営理念等における明確化
 - ・個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体的拘束を根絶する姿勢を積極的に配信する。
 - ② インフォームドチョイスの重視
 - ・利用者及び家族に対して十分な説明を行い、理解と納得を得られるサービスを提供する。
- 2 良質かつ適切に福祉サービスを提供するとともに、質の向上に向けた体制の構築
 - ① サービス提供方針の明確化
 - ・事業所内会議のシステム化を図る（事前確認・振り返り・検討会議・ケース会議）
 - ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・マニュアル作成し、役職員に周知し、定期的な見直しを行う。
 - ③ 職員の教育・研修の充実
 - ・研修プログラムでインプットしたことの実践を行う。
 - ④ サービスの自己点検と改善
 - ・提供するサービスについて、継続的に自己点検（自己評価）を行う。
 - ⑤ リスクマネジメント体制の構築
 - ・リスクマネジメントに関するマニュアルについて、見直しと周知を図る。
- 3 地域等との関係性を重視した利用者生活の支援
 - ① 家族等に対する支援
 - ・全職員が共通して家族への理解を促す説明を実践する。
 - ・利用者と家族との良好な関係を維持する。
- 4 良質かつ安心・安全なサービスを提供するための生活環境・利用環境の整備
 - ① 設備・備品の維持管理
 - ・事故防止委員会において、各種の防災設備について定期的な安全点検を実施する。
 - ② 感染症対策の強化
 - ・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づく、具体的な予防対策を徹底する。

II 社会に対する基本姿勢

- 5 地域の信頼を得るため、情報発信として“見える化”“見せる化”の推進
 - ① 情報管理の徹底

- ・ SNS等の普及を踏まえた適切な情報管理について、必要な注意喚起を行う。

III 福祉人材に対する基本姿勢

6 目指す法人経営を実現するため、トータルな人材マネジメントの推進

- ① 経営理念の明示、周知徹底
 - ・「経営理念」で掲げられた価値観、存在意義等を、職員の共通目的として周知を図る。
- ② 期待する職員像の明確化
 - ・「期待する職員像」の浸透を図り、目指す方向性の一致を図る。
- ③ 継承のための取り組み
 - ・「期待する職員像」を目指す取り組みを継承、発展させる工夫に取り組む。
- ④ 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・整備された業務マニュアルについて、標準化・共有化の視点で見直す。
- ⑤ 横断的な連携の推進
 - ・良好な職場の人間関係の構築、維持に努める。
 - ・多様な職種、職務形態の職員との連携をはかる。
- ⑥ 生産性の向上に向けた取り組み
 - ・「効率化」という視点による業務の流れを見直す機会について、具体的な日程を定める。

7 福祉人材の確保に向けた、福祉を啓発するための情報発信・福祉教育への取り組み

- ① 福祉人材の確保
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

8 職員処遇の向上、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の推進

- ① 福祉人材の定着
 - ・採用後3年未満の職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを行う。

9 職務能力の開発及び全人的な成長を目指した人材育成

- ① 人材育成制度の構築
 - ・稼業一覧に基づき、意図的、計画的に実践する。

IV マネジメントに対する基本姿勢

10 地域の生活課題や福祉ニーズに対する対応と実践

- ① 経営理念等の明確化
 - ・「法人理念」、事業所の「基本方針」「運営方針」について、周知の機会を設定する。
- ② 内部環境の分析
 - ・第三者評価基準に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。

● 本年度の重点目標

- ・利用者及び家族に対して十分な説明を行い、理解と納得を得られるサービスを提供する。
- ・「効率化」という視点による業務の流れを見直す機会について、具体的な日程を定める。
- ・採用後3年未満の職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを行う。
- ・第三者評価基準に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。

5 数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対 象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
計画検討会議	年12回	各部門にて	利用者個々における通所支援計画案について、課題、目標設定等の協議
ケース会議	年12回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年12回	施設長・児発管G長・(担当)	支援業務・運營業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討
食に関する検討会	年12回	施設長・担当者	食事、お弁当に関する確認と協議

(2) 各種調査

調査名	実施目標	対 象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者	アレルギー対応などの確認
アンケート	年1回(6月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインおよび放課後等デイサービスガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分 類	目標数	対 象	主な目的・内容
インターンシップ	3人	学生・一般	・施設の役割、利用者の障害特性等の研修機会 ・施設と障害をもつ方々のよき理解者育成
ボランティア等	1人	学生・一般	・利用者理解とその自立への支援技能の向上 ・利用者とのコミュニケーションの向上
見学者	15人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

(4) 地域貢献・地域交流

分 類	目標数	対 象	主な目的・内容
地域交流等	年4回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	年24回	地域住民等	職員による地域清掃

(5) 研 修 (事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	目標数	分 野	主な目的・内容
職員研修	12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	12回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	50回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
交流研修	2回	支援	法人内事業所への職員の派遣 (スキルアップの向上)
家族研修	3回	制度等	・療育参加、子育て相談、専門職の講義等 ・併行先、就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分 野	目 標	主な目的・内容
保育士	制度	1人	資格取得
社会福祉士	制度	1人	資格取得
臨床心理士・公認心理師	制度	1人	資格取得

令和3年度 高砂発達支援センター 事業計画

● 基本方針

発達の気になる子ども一人一人の個性やニーズを的確に把握し、一人一人の能力や可能性を最大限に伸ばす療育を行い、子ども自ら育つ基盤づくりを行う。

● 運営方針

- (1) 法人の理念及び中長期計画に則った児童発達支援センター経営の推進
- (2) 児童福祉法の理念に基づく子ども一人一人の最善の利益を考慮した支援
- (3) 法人職員としての使命を自覚した専門性・実践力の向上
- (4) 第三者評価基準に即した質の高い専門的な福祉サービスの提供
- (5) 児童発達支援ガイドラインに基づくサービスの分析と改善
- (6) 経営目標の数値化とグラフ化による多角的な分析

● 運営目標

I 利用者に対する基本方針

- 1 利用者の自己決定と選択を尊重し、個人の尊厳に配慮した安心・安全なサービスの提供
 - ① 経営理念における明確化
 - ・個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体的拘束を根絶する姿勢を積極的に配信する。
 - 2 良質かつ適切に福祉サービスを提供するとともに、質の向上に向けた体制の構築
 - ① サービス提供方針の明確化
 - ・センター内会議のシステム化を図る（事前確認、振り返り、検討会議、ケース会議）。
 - ・関係事業所との情報交換による連携の推進とサービスの適正化を図る。
 - ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・発達課題（健康、認知、言語、社会性等）の克服を目指した活動の工夫（本人支援）。
 - ③ 職員の教育・研修
 - ・法人内外の各研修に参加する（計画的に参加し専門性の向上を図る）。
 - ・発達検査等アセスメントツールでの検査結果を活かした支援を提供する。
 - ④ サービスの自己点検と改善
 - ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
 - ⑤ リスクマネジメント体制の構築
 - ・リスクマネジメントに関するマニュアルについて内容理解の徹底を図り、改善を進める。
- 3 地域等との関係性を重視した利用者生活の支援
 - ① 家族等に対する支援
 - ・家族に対し障害特性の理解を促す機会を設け、利用者と家族との良好な関係を維持する。
 - ② 地域連携
 - ・地域に対し、マニュアルに基づいたサービスを周知する機会を図る。
- 4 良質かつ安心・安全なサービスを提供するための生活環境・利用環境の整備
 - ① 災害時の事業継続計画（BCP）の整備
 - ・福祉としての事業運営について、施設長を含めた職員間で共通認識を図る。
 - ② 感染症対策の強化
 - ・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づく、具体的な予防策を徹底する。

II 社会に対する基本姿勢

- 5 地域の信頼を得るため、情報発信として“見える化”“見せる化”の推進
 - ① 情報管理の徹底

- ・SNSの普及を踏まえた適切な情報管理に関する注意喚起や教育を実施する。
- ・個人情報マニュアルに従い、取り扱うことの徹底を図る。

Ⅲ 福祉人材に対する基本姿勢

6 目指す法人経営を実現するため、トータルな人材マネジメントの推進

- ① 経営理念の明示、周知徹底
 - ・「経営理念」で掲げられた価値観、存在意義等を、職員の共通目的として周知を図る。
- ② 期待する職員像の明確化
 - ・「期待する職員像」の浸透を図り、目指す方向性の一致を図る。
- ③ 継承のための取り組み
 - ・「期待する職員像」を目指す取り組みを継承、発展させる工夫に取り組む。
- ④ 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・整備された業務マニュアルについて、標準化・共有化の視点で見直す。
- ⑤ 横断的な連携の推進
 - ・法人内他部署との連携、協働により、付加価値を高める活動を検討する。
- ⑥ 生産性の向上に向けた取り組み
 - ・「効率化」という視点による業務の流れを見直す機会について、具体的な日程を定める。

7 福祉人材の確保に向けた、福祉を啓発するための情報発信・福祉教育への取り組み

- ① 福祉人材の確保
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

8 職員処遇の向上、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の推進

- ① 福祉人材の定着
 - ・採用後3年未満の職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを行う。

9 職務能力の開発及び全人的な成長を目指した人材育成

- ① 人材育成制度の構築
 - ・稼業一覧に基づき、意図的・計画的に実践する。

Ⅳ マネジメントに対する基本姿勢

10 公共性の高い事業計画の推進及び信頼性の高い効果的な経営

- ① コスト意識の醸成
 - ・物品購入にあたり、コストを踏まえた費用対効果を検証する。

11 地域の生活課題や福祉ニーズに対する対応と実践

- ① 経営理念の明確化
 - ・「法人理念」、事業所の「基本方針」「運営方針」について、周知の機会を設定する。
- ② 内部環境の分析
 - ・第三者評価基準に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。

● 本年度の重点目標

- ・発達検査等を通して発達課題のアセスメントを土台にした活動の工夫（本人支援）。
- ・葛飾区役所各機関及び関連事業所等との連携を図っていく。
- ・職員間で、各種支援マニュアルについて内容理解の徹底を図り、改善を進める。
- ・センター内会議のシステム化を図る（課題検討会議、個別支援計画策定会議、ケース会議）。

5 数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対 象	主な目的・内容
職員連絡会	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
個別支援計画検討会議	年12回	各グループにて	利用者個々における個別支援計画案について、課題、目標設定等の協議及びモニタリング等
ケース会議	年12回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年12回	施設長・児発管G長・(担当)	支援業務・運営業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討
食に関する検討会	年12回	施設長・担当者・調理部門	調理事業所と献立内容等に関する確認と協議

(2) 各種調査

調査名	実施目標	対 象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者	献立作成やアレルギー対応などの確認
アンケート	年1回(6月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分 類	目標数	対 象	主な目的・内容
インターンシップ	3人	学生・一般	・仕事内容の理解と普及 ・後継者の育成と獲得
ボランティア等	3人	学生・一般	・利用者理解とその自立への支援技能の向上 ・利用者とのコミュニケーションの向上
見学者	50人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

(4) 地域貢献・地域交流

分 類	目標数	対 象	主な目的・内容
地域交流等	2回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	12回	施設周辺等	職員による地域清掃など

(5) 研 修 (事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	目標数	分 野	主な目的・内容
職員研修	12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	12回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	10回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
交流研修	2回	支援	法人内事業所への職員の派遣 (スキルアップの向上)
家族研修	2回	制度等	・療育参加、子育て相談、専門職の講義等 ・併行先、就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分 野	目 標	主な目的・内容
保育士	制度	2人	資格取得
社会福祉士	制度	1人	資格取得
児童発達支援管理者	制度	1人	資格取得
相談支援	制度	1人	資格取得
公認心理師	制度	1人	資格取得
ペアレントトレーニング	技能	1人	技能習得
知能検査(WISK-4)	技能	1人	技能習得

令和3年度 くにたち発達支援センター 事業計画

● 基本方針

発達への気になる子ども一人一人の個性やニーズを的確に把握し、一人一人の能力や可能性を最大限に伸ばす療育を行い、子ども自ら育つ基盤づくりを行う。

● 運営方針

- (1) 法人の理念及び中長期計画に則った児童発達支援センター経営の推進
- (2) 児童福祉法の理念に基づく子ども一人一人の最善の利益を考慮した支援
- (3) 法人職員としての使命を自覚した専門性・実践力の向上
- (4) 第三者評価基準に即した質の高い専門的な福祉サービスの提供
- (5) 児童発達支援ガイドラインに基づくサービスの分析と改善
- (6) 経営目標の数値化とグラフ化による多角的な分析

● 運営目標

I 利用者に対する基本方針

- 1 利用者の自己決定と選択を尊重し、個人の尊厳に配慮した安心・安全なサービスの提供
 - ① 経営理念における明確化
 - ・個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体的拘束を根絶する姿勢を積極的に配信する。
 - 2 良質かつ適切に福祉サービスを提供するとともに、質の向上に向けた体制の構築
 - ① サービス提供方針の明確化
 - ・センター内会議のシステム化を図る（事前確認、振り返り、検討会議、ケース会議）。
 - ・関係事業所との情報交換による連携の推進とサービスの適正化を図る。
 - ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・発達課題（健康、認知、言語、社会性等）の克服を目指した活動の工夫（本人支援）。
 - ③ 職員の教育・研修
 - ・法人内外の各研修に参加する（計画的に参加し専門性の向上を図る）。
 - ・言語聴覚士、作業療法士、音楽療法士の助言を活かした支援を提供する。
 - ④ サービスの自己点検と改善
 - ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
 - ⑤ リスクマネジメント体制の構築
 - ・リスクマネジメントに関するマニュアルについて内容理解の徹底を図り、改善を進める。
- 3 地域等との関係性を重視した利用者生活の支援
 - ① 家族等に対する支援
 - ・家族に対し障害特性の理解を促す機会を設け、利用者と家族との良好な関係を維持する。
 - ② 地域連携
 - ・地域に対し、マニュアルに基づいたサービスを周知する機会を図る。
- 4 良質かつ安心・安全なサービスを提供するための生活環境・利用環境の整備
 - ① 災害時の事業継続計画（BCP）の整備
 - ・福祉としての事業運営について、施設長を含めた職員間で共通認識を図る。
 - ② 感染症対策の強化
 - ・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づく、具体的な予防策を徹底する。

II 社会に対する基本姿勢

- 5 地域の信頼を得るため、情報発信として“見える化”“見せる化”の推進
 - ① 情報管理の徹底

- ・ SNSの普及を踏まえた適切な情報管理に関する注意喚起や教育を実施する。
- ・ 個人情報マニュアルに従い、取り扱うことの徹底を図る。

Ⅲ 福祉人材に対する基本姿勢

6 目指す法人経営を実現するため、トータルな人材マネジメントの推進

- ① 経営理念の明示、周知徹底
 - ・ 「経営理念」で掲げられた価値観、存在意義等を、職員の共通目的として周知を図る。
- ② 期待する職員像の明確化
 - ・ 「期待する職員像」の浸透を図り、目指す方向性の一致を図る。
- ③ 継承のための取り組み
 - ・ 「期待する職員像」を目指す取り組みを継承、発展させる工夫に取り組む。
- ④ 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・ 整備された業務マニュアルについて、標準化・共有化の視点で見直す。
- ⑤ 横断的な連携の推進
 - ・ 法人内他部署との連携、協働により、付加価値を高める活動を検討する。
- ⑥ 生産性の向上に向けた取り組み
 - ・ 「効率化」という視点による業務の流れを見直す機会について、具体的な日程を定める。

7 福祉人材の確保に向けた、福祉を啓発するための情報発信・福祉教育への取り組み

- ① 福祉人材の確保
 - ・ 福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

8 職員処遇の向上、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の推進

- ① 福祉人材の定着
 - ・ 採用後3年未満の職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを行う。

9 職務能力の開発及び全人的な成長を目指した人材育成

- ① 人材育成制度の構築
 - ・ 稼業一覧に基づき、意図的、計画的に実践する。

Ⅳ マネジメントに対する基本姿勢

10 公共性の高い事業計画の推進及び信頼性の高い効果的な経営

- ① コスト意識の醸成
 - ・ 物品購入にあたり、コストを踏まえた費用対効果を検証する。

11 地域の生活課題や福祉ニーズに対する対応と実践

- ① 経営理念の明確化
 - ・ 「法人理念」、事業所の「基本方針」「運営方針」について、周知の機会を設定する。
- ② 内部環境の分析
 - ・ 第三者評価基準に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。

● 本年度の重点目標

- ・ 発達課題（健康、認知、言語、社会性等）の克服を目指した活動の工夫（本人支援）。
- ・ リスクマネジメントに関するマニュアルについて内容理解の徹底を図り、改善を進める。
- ・ センター内会議のシステム化を図る（事前確認、振り返り、検討会議、ケース会議）。
- ・ 法人内外の各研修に参加する（計画的に参加し専門性の向上を図る）。

5 数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対 象	主な目的・内容
職員連絡会	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
個別支援計画 検討会議	年12回	各グループ にて	利用者個々における個別支援計画案について、課題、目標設定等の協議及びモニタリング等
グループ・ ケース会議	年24回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年12回	施設長・児発管 G長・(担当)	支援業務・運営業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討
食に関する 検討会	年12回	施設長・担当 者・調理部門	調理事業所と献立内容等に関する確認と協議

(2) 各種調査

調査名	実施目標	対 象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者	献立作成やアレルギー対応などの確認
アンケート	年1回 (6月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分 類	目標数	対 象	主な目的・内容
インターン シップ	0人	学生・一般	
ボランティア 等	5人	学生・一般	・利用者理解とその自立への支援技能の向上 ・利用者とのコミュニケーションの向上
見学者	50人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

(4) 地域貢献・地域交流

分 類	目標数	対 象	主な目的・内容
地域交流等	年4回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	年3回以上	施設周辺等	職員による地域・公園清掃

(5) 研 修 (事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	目標数	分 野	主な目的・内容
職員研修	12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	13回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	15回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等 ペアレントトレーニング、知能検査(WISK-IV)
交流研修	2回	支援	法人内事業所への職員の派遣(スキルアップの向上)
家族研修	3回	制度等	・療育参加、子育て相談、専門職の講義等 ・併行先、就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分 野	目 標	主な目的・内容
児童発達支援管理者	制度	1人	資格取得
相談支援専門員	制度	1人	資格取得
臨床心理士・公認心理師	制度	1人	資格取得
ペアレントトレーニング	研修	2人	資格取得
知能検査(WISK-4)	研修	1人	資格取得