

令和4年度 社会福祉法人常盤会 事業計画

● 基本方針

- ・ 法人理念に則り、「社会、地域における福祉の充実・発展」に寄与することを使命とし、社会福祉事業の安定的・継続的経営に努めるとともに、多様な生活課題や福祉需要に柔軟かつ主体的に取り組む公共的・公益的かつ信頼性の高い法人を目指す。

● 運営方針

- (1) 利用者の自己決定と選択の尊重、及び権利擁護の実現
- (2) 利用者個々の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全な福祉サービスの提供
- (3) 多様な関係機関、組織等との連携、協働への主体的関わり
- (4) 地域の生活課題・福祉需要に即応した先駆的・開拓的取組みの推進
- (5) 成長と達成を実感できる職場づくりの構築
- (6) 職務能力の開発及び職業人・組織人としての成長を目的とした人材育成
- (7) 法令遵守の徹底と、公正かつ透明性の高い組織体制づくり
- (8) 信頼性の高い効果的・効率的経営の確立
- (9) 安定的な財務基盤の確保と適切な財務管理の実践

● 運営目標

I. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

① 経営理念等の明確化

- ・ 「法人理念」、「経営方針」についてより明確化を進め、全ての職員へ周知の機会を設定する。

② 経営計画の策定

- ・ 事業の将来性・継続性を見通した法人合併や統合、連携、協働の取組みを進める。
- ・ 鹿児島・関東・福岡地区における拠点整備に向けた調査を推進する。

③ 事業継続への備え

- ・ 災害などの緊急事態に備えた、BCP（事業継続計画）を策定する。

④ 生産性の向上に対する取組み

- ・ 業務効率化のための環境整備（ICT・AIなどの活用）に取り組む。

⑤ 次世代の育成

- ・ 次世代を担う管理者層育成を念頭に、職員の研修・教育を充実させる。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

① 財務状況の把握

- ・ 各施設、事業ごとの経営状況の把握に努め、収支の改善を図り安定的な運営を目指す。

② 財務基盤の確立

- ・ 将来を見通した適切な収益率を算定し、計画的かつ効率的な事業運営に取り組む。

③ 会計に関する十分な体制の整備

- ・ 会計責任者および担当者に対し、社会福祉法人会計基準等に関する研修を実施する。

④ 長期計画に基づく資金計画

- ・ 明確な長期事業計画に基づき資金計画を作成する。

⑤ コスト意識の醸成

- ・ 事業の実施あたり、費用対効果を含めたコスト意識の醸成の取組みを行う。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

① 基本理念等における明確化

- ・ 理念に基づき、人権の尊重、個人の尊厳を守る姿勢を積極的に発信する。

② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

- ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明に取り組む。

- ③ 多様化・複雑化する福祉的ニーズへの支援
 - ・制度の対象となりにくいボーダーラインの人々への支援の必要性について啓発する。
- ④ 権利擁護の充実
 - ・意思決定支援ガイドラインの内容を踏まえ、成年後見制度等の活用を進める。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 地域生活を重視した福祉サービス方針の確立
 - ・入所施設移転用地の確保について引き続き検討を進める。
- ② 家族に対する支援
 - ・家族に対し障害特性の理解を促す機会を設けるなど、負担感を軽減する取組みを行う。

5. サービスの質の向上

- ① 業務手順・マニュアルの策定
 - ・標準マニュアル等について、年1回以上見直すルールを定め実行する。
- ② 職員教育・研修の充実
 - ・職員の知識習得、技術向上を図るため、体系的な研修プログラムを策定する。
- ③ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・取り組んだ見直しや改善について、効果を確認する機会を計画として設定する。
- ④ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・提供するサービスについて定期的に第三者評価を受審する。

6. 安心・安全の環境整備

- ① 安心・安全な施設・設備環境の整備
 - ・職員の業務負担軽減・業務省力化などの視点に立ち、先進的な設備等の導入を検討する。
- ② QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。
- ③ 日常的な医療との連携
 - ・歯科や精神科など、各医療機関から理解や協力が得られる連携体制の強化に努める。
- ④ BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・避難場所、避難方法、人員の確保や避難先での支援の在り方などを定める。
 - ・停電・断水などを想定し、連絡や参集の方法、その代替手段や備蓄品を備える。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度による解決が困難な課題に対応する。
- ② 地域を包括する公益的取組みの推進
 - ・地域住民や民生委員等と日常的に関わりを持ちながら多様なニーズを把握する。
- ③ 地域を活性化する取組み
 - ・他の社会福祉法人と協力し、合同研修や共同行事の開催を企画する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- ① 地域から信頼されるためのPR
 - ・社会福祉法人の役割等について、地域に理解、協力されるようにPRに努める。
- ② 効果的な広報戦略の推進
 - ・実施した広報戦略について、成果を収集・分析し目標を設定する。
- ③ 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関する注意喚起や教育を実施する。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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」について浸透を図り、目指す方向性の一致を図る。
- ③ 継続、発展させるための取組み
 - ・「期待する職員像」の実現に向けた発展や工夫に取り組む。
- ④ 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・業務マニュアルを整備し、業務の標準化や共有化を図り、統一した業務を提供する。
- ⑤ 総合的な人材マネジメントシステムの構築
 - ・法人の中長期的なビジョンに基づいて採用計画や育成計画を策定する。
- ⑥ 職員間の横断的連携の推進
 - ・事業所の課題について、法人内他部署との連携、協働による解決策を活用する。
- 1 0. 人材の採用に向けた取組みの強化
 - ① 福祉人材の確保
 - ・外国人労働者の継続的な採用に向けた検討を進める。
 - ・障害者雇用について、より積極的な雇用に取り組む。
 - ・雇用時間や形態を工夫し、多様な人材が多様な働き方ができる仕組みを構築する。
 - ② 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・小中高校からの事業所見学や福祉体験学習などを受け入れ、出前授業などを検討する。
- 1 1. 人材の定着に向けた取組みの強化
 - ① 福祉人材の定着
 - ・新任職員の育成担当者による面接などを計画的に行い、効果的なフォローを実施する。
 - ② 職員処遇の現状の把握、分析、課題抽出
 - ・健康経営優良法人への取組みを検討、推進する。
 - ③ 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新任職員をはじめ多様な人材に対し、能力を發揮できるよう丁寧な育成に取り組む。
- 1 2. 人材の育成に向けた取組みの強化
 - ① 人材育成制度の構築
 - ・指導内容等の共通基準を定め、O J Tを基本とした育成を意図的かつ計画的に遂行する。
 - ② リーダー層の育成
 - ・福祉サービスの専門性のみならず、マネジメント能力の育成、評価、処遇を行う。
 - ・課題に対する積極的な取組み姿勢や、主体的、自立的な業務行動の評価や育成をする。
 - ③ 総合的な人材の育成
 - ・総合的な福祉力の向上を目指した多様なキャリアステップを歩める環境を整備する。

● 本年度の重点目標

(1) 法人全体における重点事項

- ・事業の将来性を見通した法人合併や統合、連携、協働に向けた取組みを進める。
- ・鹿児島・関東・福岡地区における拠点整備に向けた調査を検討・推進する。
- ・各施設、事業ごとの経営状況の把握に努め、収支の改善を図り安定的な運営を目指す。
- ・将来を見通した適切な収益率を算定し、計画的かつ効率的な事業運営に取り組む。
- ・入所施設移転用地の確保について、地域のニーズに即した検討を進める。
- ・外国人労働者の継続的な採用に向けて検討を進める。

(2) 各事業所における重点事項

① 明星学園

- ・「効率化」という視点におけ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。
- ・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発信する。
- ・感染症に対する危機意識を持ち、日ごろから基本的な感染対策を行う。
- ・人事考課面談において目標設定を明確にし、実現に向けた取組みを充実させる。

② デイライト

- ・業務手順やマニュアルについて、中間及び年度末に見直し、改善を行う。
- ・利用者のプライバシーを守るための居室等の在り方に関する研修を深める。
- ・人事考課との関連において「期待する職員像」を意識させ取組みの継承を図る。
- ・タイムカードによる勤務時間管理を徹底すると共に時間外勤務の減少に向けた業務改善を

行う。

③ 発達支援センターひこばえ

- ・子どもの発達特性、課題に応じた活動の工夫と、定期的な手順書の見直しを行う。
- ・発達検査の具体的手法や面談技術に関する職員研修を実施し、フォーマル、インフォーマル両面のアセスメント力の向上を図る。
- ・感染症対策として定期的な研修とシミュレーション訓練を実施し、BCPの実効性を検証する。
- ・インシデントプロセス法を用いた事例検討会を実施し、職員の対応力向上を図る。

④ サポート明星

- ・作業療法士や音楽療法士の助言を活かした支援を提供する。
- ・提供しているサービスについて定期的に点検を行い、サービス改善の提案をする。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
- ・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。
- ・チームで問題や課題について取り組み、積極的に改善する。

⑤ 奏の丘

- ・利用者個々の特性に応じた支援ツールを作成し実践する。
- ・事業所内会議のシステム化の定着と充実化を図る。(事前確認・振返り・検討会議・ケース会議)
- ・第三者評価を受審する。

⑥ 発達支援センターめばえ

- ・サービス提供の研修を職員に浸透させつつ、ケース会議等の各種会議を活性化する。
- ・必要なアンケートを実施し、職員のボトムアップ形式による業務改善に取り組む。
- ・職員のニーズに沿って、すべての職員が自己成長できる場を設定するとともに、稼業一覧に基づき、意図的、計画的に実践する。

⑦ 石谷の森保育園

- ・サービス提供方針の明確化と効果的な実践。
- ・重点項目に基づく保育の充実。
- ・保育技術を深める効果的な研修や連携を図る乳児・幼児学年会の実施。
- ・年齢ごとの重点項目実践と保護者との連携。
- ・日々の振返りにおけるサービス改善の機会づくり。(チーフ会議、学年会等)
- ・子育てサロン、育児サークルへの職員派遣。

⑧ 障害福祉サービス事業所ウィズ

- ・事業所内会議のシステム化を図り、効率よく業務を推進する。(課題検討会議、ケース会議等)
- ・発達課題(健康、生活、社会性等)の克服を目指し、就労に向けた活動の工夫を行う。(本人支援)
- ・利用者の障害の特性や程度に応じた支援を提供する。
- ・収支のバランスを考えた活動、支援を行う。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
- ・新型コロナの感染予防・防止のため、具体的な予防対策を徹底する。

⑨ サポートハウス

- ・事業所内会議のシステム化を図り、効率よく業務を推進する。(支援会議、ケース会議等)
- ・発達課題(健康、生活、社会性等)の克服を目指し、地域共生に向けた活動の工夫を行う。(本人支援)
- ・障害の特性を理解し、利用者の障害の特性や程度に応じ、人権に配慮した支援を提供する。
- ・収支のバランスを考えた活動、支援を行う。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
- ・新型コロナの感染予防・防止のため、具体的な予防対策を徹底する。

⑩ しろやまの風

- ・事業所内会議のシステム化を徹底する。(ケースカンファレンス・チーフ会議・企画運営

会議)

- ・利用者の自己決定と選択を尊重し、「しろやま style」を軸とした各コース間の連携により、利用者の状況に応じた柔軟なコース活動の選択を図る。
 - ・第三者評価基準及び職員意識調査に基づき、自事業所の強み弱みを把握し、改善に努める。
 - ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを定着させ、質の改善に努める。
 - ・感染症予防・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。
- ⑪ 小規模多機能施設いこいの丘
- ・介護予防プログラムや生活リハの充実により、在宅生活継続可能な自立支援の実施を図る。
 - ・計画的な感染予防対策の徹底と月末点検による安心安全なサービス提供を実施する。
 - ・各種アンケートや意見等を基に幅広いニーズに対応したサービスの質の向上を図る。
 - ・地域との交流機会の確保や防災上の協力、相談機能の強化により地域拠点としての立場を確立し、地域役員との情報交換や各種関係機関との連携により新規掘り起しを行う。
 - ・地域や各種関係機関との連携により、利用者の確保に努める。
- ⑫ ときわの丘
- ・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)
 - ・感染症対策を徹底しながら、入所定員50名を確保する。
 - ・九州管内の救護施設と連携した取組みを行う。
 - ・九州地区救護施設協議会施設長会議鹿児島大会を成功裏に導く。
 - ・各地区福祉事務所・各関係機関・医療機関等との連携を密に行う。
- ⑬ サニーキッズ
- ・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。
- ⑭ あゆみ
- ・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)
 - ・事業所内、エリア内での研修を強化し、より実践的な事例について、検討を行う。
 - ・第三者評価を受審する。
 - ・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。
- ⑮ 高砂発達支援センター
- ・児童発達支援計画策定の際、イメージの共有を図り、療育の具体的展開の確認をする。
 - ・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)
 - ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を共有し、改善点を確認する。
 - ・職員会議等の事業所内会議のシステム化を図る。
 - ・情報機器等の取り扱いも含めた情報管理を担当する分掌を検討する。
- ⑯ くにたち発達支援センター
- ・児童個別支援計画策定の際、イメージの共有を図り、療育の具体的展開の確認をする。
 - ・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)
 - ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を共有し、改善点を確認する。
 - ・事業所内会議のシステム化を図る。(職員会議、検討会議、ケース会議等)
 - ・情報機器等の取扱いも含めた情報管理を担当する分掌を検討する。
- ⑰ 野火止保育園
- ・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。
 - ・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)
 - ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。

会議・委員会・研修等

1. 法人会議等

会議名	目的	対象	日程	場所
年始会	理事長訓示、次年度事業計画発表	全職員	1月	オンライン配信
管理職会議	事業所の運営全般に関すること	管理職	原則月1回	常盤サンシャインビル
主任会議	各事業所の情報交換、課題解決	主任	合同主任会 分野別主任会（月1回）	オンライン配信

2. 各部会

委員会名	目的	日程	場所
研修企画部会	職員の研修企画と実施及び職員の研修履歴の作成と管理等	随時	オンライン配信
運営適正部会	各事業所の定期監査、外部評価への対応と指導、制度、個人情報等の研修実施管理等	随時	オンライン配信
地域公益部会	地域への公益的取組みの企画と実施報告等	随時	オンライン配信

3. 法人委員会等

委員会名	目的	日程	場所
危機管理委員会	危機管理に対する対応について改善の検討など	必要に応じ開催	オンライン配信
苦情解決委員会	苦情や要望への対応、アンケート実施など	年2回開催予定	オンライン配信
実習推進委員会	実習生受け入れ計画策定及び対応、プログラム策定など	年3回開催予定	オンライン配信
事故防止・防災委員会	事業所内の事故、車両事故、天災対応、運営上の事故・防災の取組みなど	年3回開催予定	オンライン配信
QCサービス委員会	QCサービス向上に関する取組み、アンケート実施など	年3回開催予定	オンライン配信
人権擁護委員会	利用者の権利擁護に関する取組み、アンケート実施など	年3回開催予定	オンライン配信

4. 種目専門会議

専門会議名	目的	日程	場所
児童発達専門部会	<ul style="list-style-type: none"> ・福祉サービスの質の向上に向けた施策動向や制度等についての勉強会、地域ニーズ等の調査活動の企画・実施 ・事業所課題についての情報共有と具体的改善検討・検証 	年3回開催予定	オンライン配信
日中活動専門部会		年3回開催予定	オンライン配信
就労・地域支援専門部会		年3回開催予定	オンライン配信

5. 事業所内委員会

委員会名	目的	日程	場所
身体拘束ゼロ委員会	入所施設利用者における、身体拘束廃止を含めた生活環境の向上	毎月1回	各部署
食に関する検討会	食事提供に関する取組みと方向性の集約	毎月1回	各部署

6. 外部研修

研 修 名	場 所	主 催 団 体
新任職員研修	鹿児島市 他	県社会福祉協議会・県知的障害者福祉協会
中堅職員研修	鹿児島市 他	県社会福祉協議会・県知的障害者福祉協会
監督職員研修	鹿児島市 他	県社会福祉協議会・日本知的障害者福祉協会
九州地区職員研修会	九州管内	九州地区知的障害者福祉協会
全国施設職員研修会	全国	日本知的障害者福祉協会
防火管理者講習	鹿児島市	鹿児島市消防局
衛生推進者養成講習	鹿児島市	県労働基準協会
サービス管理責任者等研修	鹿児島市	鹿児島県社会福祉協議会
相談支援専門員研修	鹿児島市	鹿児島県社会福祉協議会
リスクマネージャー研修	東京都	日本知的障害者福祉協会
福祉有償運送従事者研修	鹿児島市 他	認定講習機関
社会福祉士実習指導者講習会	鹿児島市 他	県社会福祉士会 他
強度行動障害支援者養成講習	鹿児島市 他	県知的障害者福祉協会
保育所従業者研修	鹿児島市 他	県保育協会他

7. 法人職員研修

研 修 名	目 的	対 象 者	日 程	講 師 (時 間 ・ 担 当)	場 所
新任者研修	基礎研修・法人職員としての心得	新任者	毎月1回	法人本部	オンライン配信
コンプライアンス研修	法令遵守・個人情報保護について	全職員	6月予定	外部講師	オンライン配信
衛生管理と感染防止研修	支援における衛生管理と感染防止について	全職員	8月予定	法人看護師	オンライン配信
障害者虐待防止法	身体拘束と虐待防止について	全職員	9月予定	外部講師	オンライン配信
主任・中堅職員研修	主任・中堅職員の役割と求められる専門性	主任・中堅職員	11月予定	外部講師・研修企画部	オンライン配信
管理職研修	管理職の役割と求められる専門性	管理職	12月予定	外部講師・研修企画部	オンライン配信
苦情解決・対応研修	苦情・要望とその分析	全職員	12月予定	外部講師	オンライン配信
実践事例報告会	支援の取組みを報告し、今後の課題を把握する	全職員	12月予定	各施設・事業所代表	オンライン配信
権利擁護・プライバシー研修	権利擁護およびプライバシー保護について	全職員	1月予定	外部講師	オンライン配信

8. 訓練・講習等

訓 練 ・ 講 習 名	目 的	対 象 者	日 程	講 師 (担 当)	場 所
合同避難訓練	緊急時の対応と確認について	職員・利用者	年2回	鹿児島市西消防署 ・鹿児島南消防署他	北部・南部 西部・関東
救命救急講習	救命救急・安全確保について	未受講者又は 3年経過職員	年2回	鹿児島市西消防署 ・鹿児島南消防署他	北部・南部 西部・関東
不審者対策対応訓練	不審者への対応	全職員	年2回	鹿児島市西警察署 ・鹿児島南警察署他	北部・南部 西部・関東

9. 施設・事業所内研修

研 修 名	目 的	対 象 者	日 程	講 師 (担 当)	場 所
事故防止研修	利用者の安全確保と取組みについて	関係職員	各事業所の年間計画の中で実施	各事業所で決定 (職務分掌担当者)	各事業所
施設職務研修	施設の決まりや対処等を理解し、円滑な業務遂行を図る				
支援技術研修	職員の支援技術向上を図る				
支援理論研修	障害の理解、支援理論を深め、支援技術に反映させる				
支援実践研修	支援実践から理論を検証し、確かな実践の向上を図る				
苦情等対応研修	苦情や要望を受けた際の適切な対応方法について				
個人情報等保護研修	利用者等の個人データ及びプライバシー保護について				
コンプライアンス研修	業務に関わる法令等の理解と遵守について				
権利擁護研修	権利擁護およびプライバシー保護について				
保育研修	保育に関する計画、内容、実践などについて				

令和4年度 明星学園 事業計画

- 基本方針
 - ・ 利用者の人としての人権を尊重し、自ら生きる力を生み出すための支援を行う。
 - ・ 利用者への権利擁護の意識を強く持ち、より専門的な支援ができるようスキルアップに努め、地域と共に歩む福祉活動の展開を図る。

- 運営方針
 - (1) 利用者個々の特性に応じた個別支援の提供
 - (2) 利用者の家族等との連携と深い信頼関係の構築
 - (3) 地域福祉の拠点として、事業の発展的展開
 - (4) 第三者評価基準に基づく、質の高い福祉サービスの提供
 - (5) 計画的な研修の推進と人材育成
 - (6) 施設設備の計画的な改修・整備
 - (7) 目標達成のための多角的な分析と数値化

- 運営目標
 - I. 経営に対する基本姿勢
 - 1. 経営者としての役割
 - ① 経営理念等の明確化
 - ・ 法人理念や基本方針等について周知の機会を設定し、実践化について定期評価を行う。
 - ② 経営改善
 - ・ 一年間のPDCA計画を立案させ、計画に沿った実践化を図る。
 - ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・ 「効率化」という視点におけ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。
 - 2. 健全で安定的な財務基盤の確立
 - ① コスト意識の醸成
 - ・ 物品購入にあたっては、コストを踏まえた費用対効果を検証する。

 - II. 支援に対する基本姿勢
 - 3. 人権の尊重
 - ① 基本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発信する。
 - ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明に取り組む。その際、分かりやすい説明方法について考えるとともに選択肢の提示などについても工夫していく。
 - ③ 権利擁護の充実
 - ・ 成年後見制度に関する研修を深め、家族への説明を通して理解を深める。
 - 4. 包括的支援の充実・展開
 - ① 施設機能の活用
 - ・ 地域行事については積極的に参加を行い、施設内の行事についても可能な場において地域の方々を招くなどして交流の機会をつくる。
 - ② 積極的なボランティアの活用
 - ・ 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。
 - 5. サービスの質の向上
 - ① 業務手順・マニュアルの策定
 - ・ 事業所内会議等においてマニュアルの周知に努めるとともに日常の業務においても学び合う機会として捉え、充実させていく。
 - ② 福祉サービス利用者や家族等の満足度の向上
 - ・ サービスに関する満足度調査を行い、対策を検討する。

- ③ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・第三者評価に向けて項目ごとの取組み状況を確認していく。評価結果については、全職員で共有し対策を練っていく。
- ④ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・事故やミスについて統計的に分析し、傾向と対策を周知する。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・環境美化点検や日々の業務の中で気づいた問題点について拾い上げ、対策を検討していく。自分たちでできる対処内容と業者依頼の内容との線引きをする。
- ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・災害時などの緊急性が高い場面に備え、近隣の施設等との情報共有や協力体制についての方法を検討する。
- ③ 感染症対策の徹底
 - ・感染症に対する危機意識を持ち、日ごろから基本的な感染対策を行う。

Ⅲ. 地域社会に対する基本方針

7. 地域共生社会の推進

- ① 実施している事業の確認と展開
 - ・地域のニーズを把握するための方策を検討していく。
- ② 困難事例への取組み
 - ・困難な事例については必要に応じてケース会議を持ち、関係職員で検討していく。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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。

Ⅳ. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- ① 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・朝会やホワイトボード、日誌などを活用し、必要な情報を積極的に発信し、周知する。
- ② 職員間の横断的連携の推進
 - ・職員間のコミュニケーションを重視し、明るい雰囲気づくりのための声掛けを行う。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- ① 福祉人材の定着
 - ・年3回の面談や普段の声掛けにより職員の声を拾い上げ、その都度対処する。
- ② 職員の安全と健康の確保
 - ・業務の実態をもとに環境改善と業務の効率化のための検討の場を設ける。
- ③ 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・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。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

- ① 人材育成制度の構築
 - ・人事考課面談において目標設定を明確にし、実現に向けた取組みを充実させる。

● 本年度の重点目標

- ・「効率化」という視点におけ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。
- ・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発信する。
- ・感染症に対する危機意識を持ち、日ごろから基本的な感染対策を行う。
- ・人事考課面談において目標設定を明確にし、実現に向けた取組みを充実させる。

数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対象	内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌（課業）、行事の調整や内容の確認等円滑な運営のための会議
グループ会議	年12回	チーフ・関係職員	利用者個々の実態把握と個別支援計画に基づく支援内容・方法の共有のための会議
担当者会議	年30回	サビ管・児発管・担当職員・栄養士	利用者の個別支援計画作成におけるモニタリングおよび原案に対する検証・見直しと栄養ケア計画の検討
食に関する委員会	年12回	施設長・栄養士・委託業者	委託業者との献立に関する確認と要望、その他より良い食事提供のための会議
身体拘束防止委員会	年4回	施設長・主任・担当職員	身体拘束に関するマニュアルの見直しと拘束防止の検討、緊急やむを得ず拘束する場合については定期的に検証
家族会研修	年1回	家族会会員及び兄弟姉妹の会会員	年間の活動計画、利用者家族間の親睦、制度等の情報提供と資質向上

(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	全員（利用者・職員）	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする

(3) 実習生・ボランティア等の受け入れ対応

	目標数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	10人	資格取得希望者	保育士、介護福祉士、教員、介護等体験による施設実習
ボランティア等	10人	学生・一般	障害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
施設見学	50人	一般	利用希望者及び家族、学校生、施設職員等

(4) 地域貢献・地域交流

	目標数	対象	主な目的・内容
地域交流	年6回	一般市民	県・市福祉協会主催行事への参加、近隣施設との交流、校区内小学校との交流、県・市スポーツ大会、中元・歳暮の配布
地域貢献等	年6回	犬迫校区民	町内清掃、ふるさと夏祭り、秋の運動祭り、文化祭、泉石蔵感謝祭、スポーツレクリエーション交流、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）

研修名	分野	主な目的・内容
家族会研修		家族とともに課題を共有し、支援のあり方を学ぶ
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
職員研修	施設職務	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	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	コミュニケーション技術、介護技術、面談技術の獲得
	支援実践	支援成功事例の収集と支援実践技術の獲得
	事故防止	事故、災害、衛生、権利擁護などに関するリスクマネジメント向上

(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	2人	資格取得
介護福祉士	制度	2人	資格取得
介護支援専門員	制度	1人	資格取得
中型免許	支援	1人	免許取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	回数	主な目的・内容
武養ミーティング	武岡台養護学校	年2回	学校生における個別支援計画作成のための検討会議
自立支援協議会	鹿児島市	年12回	定例会への出席、一般市民のニーズ把握、情報共有

(8) その他

事業名	目標	主な目的・内容	
日中一時	3,900人	在宅支援サービスの充実	
短期入所	1,500人	〃	
相談支援	計画相談	650人	受給者証作成、サービス等利用計画書の作成
	基本相談	190人	福祉サービス利用に向けての相談、生活安定のための相談

令和4年度 デイライト 事業計画

- 基本方針
 - ・ 利用者の年齢・特性を十分尊重し、自ら生きる力を生み出すための支援を行う。
 - ・ 利用者への権利擁護の意識を強く持ち、より専門的な支援ができるようスキルアップに努め、地域と共に歩む福祉活動の展開を図る。

- 運営方針
 - (1) 利用者個々の特性に応じた支援の提供
 - (2) 利用者の家族等との連携と深い信頼関係の構築
 - (3) 地域福祉の拠点として、事業の発展的展開
 - (4) 第三者評価基準に基づく、質の高い福祉サービスの提供
 - (5) 計画的な研修の推進と人材育成
 - (6) 施設設備の計画的な改修・整備
 - (7) 多角的な分析と数値化による目標達成のための取組み

- 運営目標
 - I. 経営に対する基本姿勢
 - 1. 経営者としての役割
 - ① 経営理念等の明確化
 - ・ 法人理念等を職員会議等で周知の機会をつくり、家族への発信を積極的に行う。
 - ② 経営改善
 - ・ 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。
 - ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・ 効率的な業務の流れを見直す機会を、チーフ会議等で検討し具体的日程を見直す。
 - 2. 健全で安定的な財務基盤の確立
 - ① コスト意識の醸成
 - ・ 物品購入にあたり、費用対効果を検証するとともに研修や情報提供の機会をつくる。

 - II. 支援に対する基本姿勢
 - 3. 人権の尊重
 - ① 基本理念等における明確化
 - ・ 法人理念の意味を理解し業務遂行のあるべき姿について研修を深める。
 - ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・ 自己決定、合理的配慮を意図した職員間の情報交換の場を作り情報を共有する。
 - ③ 権利擁護の充実
 - ・ 成年後見制度の研修を行うとともに、家族への理解を浸透させ、制度の活用を図る。
 - 4. 包括的支援の充実・展開
 - ① 家族に対する支援
 - ・ 家族会など行事の機会に意見交換会を企画し、サービス向上に役立てる。
 - ② 施設機能の活用
 - ・ 地域行事に積極的に参加し、施設内の行事等での交流の機会をつくる。
 - ③ 積極的なボランティアの活用
 - ・ 職員業務の補助に留まらないボランティアの育成と活動支援に取り組む。
 - 5. サービスの質の向上
 - ① サービス提供方針の明確化
 - ・ サービス提供の研修と、会議のシステム化を図る。(検討会議・ケース会議等の実施)
 - ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・ セルフチェックの実施による、「標準的なサービスの手順及び実施方法」を見直す。
 - ③ 職員教育・研修の充実

- ・職員の育成・定着のため事業所内研修内容の見直しと実践事例研修会の取組み検討。
- ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・提供するサービスを定期的に自己点検し、検証や改善に取り組み、効果を検証する。
- ⑤ 第三者によるサービス評価の受診
 - ・定期的に、第三者評価を受審し、評価結果を全職員で共有し対策を練っていく。
- ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・中間と年度末評価において、リスクマネジメントに関するマニュアルを見直す。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。
- ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・北部4施設での災害時の協力体制の協議と、定期的な訓練と課題の見直しをする。
- ③ 感染症対策の徹底
 - ・感染症の予防・拡大防止マニュアルに基づく、予防対策の徹底と情報収集を行う。

III. 地域社会に対する基本方針

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・既存の制度による解決が困難な課題に対応するための研修を深める。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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 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。
- ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・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。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- ① 福祉人材の定着
 - ・「期待する職員像」を明示し朝礼等での講話において、フォローアップを行う。
- ② 職員の安全と健康の確保
 - ・労働災害防止策を職員に周知し会議等での業務改善について話し合いを定期的に行う。
- ③ 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新任職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

- 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。

● 本年度の重点目標

- ・業務手順やマニュアルについて、中間及び年度末に見直し、改善を行う。
- ・利用者のプライバシーを守るための居室等の在り方に関する研修を深める。
- ・人事考課との関連において「期待する職員像」を意識させ取組みの継承を図る。
- ・タイムカードによる勤務時間管理を徹底すると共に時間外勤務の減少に向けた業務改善を行う。

数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対 象	内 容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌（課業）、行事の調整や内容の確認等円滑な運営のための会議
チーフ会	年10回	主任・グループチーフ	サービス提供に関する課題についての検討や各グループ間の支援計画、支援内容の調整、利用者に関する情報交換
チーフ会 サブチーフ会	年12回	主任・グループチーフ・ グループサブチーフ	支援内容等の調整、利用者に関する情報交換トレーニングに関する情報交換、指導事項の情報共有
ケースカンファ レンス会議	年12回	担当・関係者	利用者個々の実態把握と個別支援計画に基づく支援内容・方法共有のための会議（グループ単位で実施）
リハビリテー ションカンファ レンス会議	年12回	担当・関係者・ 作業療法士	リハビリテーション実施計画書に基づいた支援内容及び支援方法の検討のための会議
食に関する 委員会	年12回	施設長・栄養士・ 主任・委託業者	委託業者との献立に関する確認と要望、その他より良い食事提供のための会議
身体拘束防止 委員会	年4回	施設長・主任・作業療 法士・看護師、他	身体拘束に関するマニュアルの見直しと拘束防止の検討、緊急やむを得ず身体拘束する場合については定期的に検証

(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	全員（利用者・職員）	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする

(3) 実習生・ボランティア等の受け入れ対応

	目標数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	5人	資格取得希望者	介護福祉士、介護等体験による施設実習
ボランティア等	10人	一般	障害者理解と自立のための支援技能の向上、利用者とのコミュニケーションの向上

(4) 地域貢献・地域交流

	対象	主な目的・内容
地域交流	一般市民	スポーツ大会（グラウンドゴルフ、秋の運動祭り）、文化活動（ふるさと夏祭り、文化祭）、県・市福祉協会主催行事や県・市障害者スポーツ大会への参加
地域貢献等	一般市民 校区民	町内清掃（神社境内）、地域住民との交流体験活動、地域の豊年祭行事、泉石蔵感謝祭、支援研究公開、触法（障害）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）

研修名	分野	主な目的・内容
家族会研修	制度等	制度等の情報提供と意識の向上、兄弟姉妹の会員拡大、利用者家族間の親睦
職員研修	支援技術	支援技術の向上及び職員個々のスキルアップ向上
	支援実践	福祉レクリエーション講座、ニュースポーツの実技研修
	事故防止	支援中の事故や車両事故等の撲滅に向けた取り組み

(6) 人材育成

資格名	分野	目標	主な目的・内容
社会福祉士	制度等	1名	資格取得
介護福祉士	制度等	2名	資格取得
強度行動障害者 養成・実践研修	支援等	2名	研修受講者の育成と確保

令和4年度 発達支援センターひこばえ 事業計画

● 基本方針

- ・ 発達の気になる子ども一人ひとりの個性やニーズを的確に把握し、一人ひとり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施設経営の推進
- (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. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

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、非常勤職員への発信を強化する。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

① コスト意識の醸成

- ・ コストを踏まえた費用対効果を検証し、職員の時間コスト、物品コスト意識の醸成を図る。
- ・ 非効率な業務の洗い出しを継続的に行い必要に応じてICT化を検討、推進する。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

① 基本理念等における明確化

- ・ 個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体拘束を根絶する姿勢を、研修や面談等の機会を通してすべての職員に積極的に発信する。

4. 包括的支援の充実・展開

① 積極的なボランティアの活用

- ・ ボランティアの受け入れにあたり、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。

5. サービスの質の向上

① サービス提供方針の明確化

- ・ 心理検査等子どもの特性に応じたアセスメントツールを職員が理解し、効果的に活用する。

② 業務手順・マニュアルの作成

- ・ 発達特性、課題に応じた活動の工夫と、定期的な手順書の見直しを行う。

③ 職員教育・研修の充実

- ・ 中堅職員を対象とした研修プログラムの検討と開発を行う。
- ・ 発達検査の具体的手法を知る機会や面談技術に関する職員研修を実施し、フォーマル、インフォーマル両面のアセスメント力の向上を図る。

④ サービスの自己点検と継続的な改善

- ・ 提案型の業務改善活動を継続して推進する。
- ・ グループ会議への横断的参加の機会を作り、相互に学ぶ環境を設定する。

⑤ 第三者によるサービス評価の受審

- ・ 次回受審に向けて自己点検を実施し、PDCAサイクルに基づいた改善活動を継続して

行う。

- ・OJTや研修等を通して運営基準や第三者評価基準の理解促進を図り、根拠・理論に基づいた支援を実践する。

6. 安心・安全の環境整備

① 安心・安全な施設・設備環境の整備

- ・施設、設備の定期的なメンテナンスを行い、必要に応じて修繕、購入の検討を行う。

② 感染症対策の徹底

- ・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。
- ・定期的な研修とシミュレーション訓練を実施し、BCPの実効性を検証する。
- ・発達支援、家族支援、地域支援の各活動において、オンラインの活用等感染症予防対策を継続して実施する。
- ・オンライン利用による支援の画一化、希薄化防止のため、プログラム内容の工夫を行う。

Ⅲ. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

① 困難事例への取組み

- ・保育所等訪問支援を活用して、併行通園先との情報共有と連携を図る。
- ・関係機関、多職種と連携して、困難事例へのチームアプローチを行う。
- ・インシデントプロセス法を用いた事例検討会を実施し、職員の対応力の向上を図る。

Ⅳ. 福祉人材に対する基本姿勢

8. 中長期的な人材戦略の構築

① 業務の標準化と統一した業務行動

- ・可能なものについて業務マニュアルの標準化と共有化の取り組みを進める。

② 職員間の横断的連携の推進

- ・法人内の他部署との連携、協議により、付加価値を高める活動を検討する。

9. 人材の採用に向けた取組みの強化

① 小中学校における福祉教育への積極的な協力

- ・福祉教育の啓発を行う学校を選定する。

10. 人材の育成に向けた取組みの強化

① 人材育成制度の構築

- ・OJTや面接等を通して職員の研修ニーズを把握し、スキルに応じた適切な研修を検討する。

● 本年度の重点目標

- ・子どもの発達特性、課題に応じた活動の工夫と、定期的な手順書の見直しを行う。
- ・発達検査の具体的手法や面談技術に関する職員研修を実施し、フォーマル、インフォーマル両面のアセスメント力の向上を図る。
- ・感染症対策として定期的な研修とシミュレーション訓練を実施し、BCPの実効性を検証する。
- ・インシデントプロセス法を用いた事例検討会を実施し、職員の対応力向上を図る。

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	担当職員	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36回	担任・関係者	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議(各グループ月1回実施)
課題検討会	年12回	施設長・主任・グループチーフ	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	栄養士等・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認

(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	利用者家族	献立作成やアレルギー対応などの確認(栄養士)
アンケート	各1回	職員、家族	ガイドラインに基づくサービス内容の検証

(3) 見学者・実習生等の受け入れ状況

分類	目標人数	対象	主な目的・内容
実習生	30名	免許取得希望者	社会福祉に関する基礎的知識や技術の習得と専門職に必要な能力や態度の育成
ボランティア等	3名	学生・一般	各種行事等へ学生・一般等の協力
見学者	80名	一般	利用希望者、施設・幼保・学校関係者、公開療育、研修会等

(4) 地域交流・地域貢献

分類	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流	年2回	地域	地域の住民(園児、小学生、高齢者等)との交流、地域行事への参加
地域貢献	年10回	地域	地域の清掃・ごみ拾い、地域向け研修の実施等

(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	分野	主な目的・内容
職員研修	支援技術	各種療育技法、リスクマネジメント、衛生管理、権利擁護、日常業務、視覚的構造化、保健、危機予知訓練、個別支援計画。制度、強度行動障害。心理検査等
	支援実践	具体的実践例を基に具体例を学ぶ
	支援理論	障害特性における様々な手法、理論を学ぶ
	事故防止	利用中の事故、車両事故の撲滅に向けた取組み
保護者・地域向け研修	療育・制度等	子育て、就園・就学、障害特性等に関する研修

(6) 人材育成

資格名	分野	目標人数	主な目的・内容
保育士・社会福祉士	制度	各1名	資格取得
児発管・強度行動	支援	各1名	資格取得
衛生推進者・防火管理者	管理	各1名	資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	派遣先	実施目標	主な目的・内容
訪問支援	併行通園先等	月4回程度	保育・療育支援及び助言等
連携会議	県・市等	5回	保育・療育支援及び助言等
研修指導	保健センター、県社協等	5回	発達相談会、地域研修等への講師派遣

令和4年度 サポート明星 事業計画

● 基本方針

- ・ 利用者の基本的な人権を尊重し、受容と傾聴を基本に心に寄り添う支援、自らの力を生み出せる支援を行う。
- ・ 利用者への権利擁護の意識を強く持ち、より専門的な支援ができるようスキルアップに努め、地域に目を向けた福祉活動を行う。

● 運営方針

- (1) 利用者個々の実態に即した個別支援の提供
- (2) 第三者評価基準に基づく、質の高い福祉サービスの実現
- (3) 利用者の家族等との連携と深い信頼関係の構築
- (4) 施設設備の計画的な整備
- (5) 計画的な人材育成の推進
- (6) 様々な取組みの多角的な分析と数値化・グラフ化

● 運営目標

I. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

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 経営改善

- ・ 第三者評価に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。

③ 生産性の向上に対する取組み

- ・ 「生産性向上」という視点で業務内容等について見直す機会をもち、具体的な改善策を掲げて職員が取り組めるようにする。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

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。

3. コンプライアンス（法令遵守）の徹底

① コンプライアンス教育の徹底

- ・ 研修等を通して職員間の良好な人間関係づくりを行う。
- ・ 積極的に業務に取り組む風土づくりを培う。

II. 支援に対する基本姿勢

4. 人権の尊重

① 基本理念等における明確化

- ・ 朝礼等で理念を唱和するとともに、理念の目指す姿等について説明する。

5. 包括的支援の充実・展開

① 家族に対する支援

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

② 施設機能の活用

- ・ 地域の方々への挨拶や地域での悠歩・清掃活動等を通して、地域住民と関わる機会を設け利用者に対する理解を深めてもらう。
- ・ 利用者が作成した製品の販売活動等を行い、地域の方々との交流を図る。

③ 積極的なボランティアの活用

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

④ 地域の社会資源の活用

- ・感染予防のためのマスクの着用や消毒を習慣化し、施設外での活動につなげる。
- ・地域にある屋外の公共施設等を利用しながら、地域の社会資源の活用を幅を広げていく。

6. サービスの質の向上

① 職員教育・研修の充実

- ・年間計画に基づき職員の専門知識の習得、技術の研修を行う。
- ・作業療法士や音楽療法士の助言を活かした支援を提供する。

② サービスの自己点検と継続的な改善

- ・提供しているサービスについて定期的に点検を行い、サービス改善の提案をする。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。

7. 安心・安全の環境整備

① QOL：生活の質の向上

- ・季節ごとのイベントは、内容の見直しや新たな活動を工夫し、利用者が楽しめる活動や交流できる場を増やしていく。

② BCM：事業マネジメントの実践

- ・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。
- ・災害時を想定して職員の研修及び実践訓練を行う。

③ 感染症対策の徹底

- ・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。

III. 地域社会に対する基本姿勢

8. 地域共生社会の推進

① 困難事例への取組み

- ・福祉サービス利用者の周辺にあるが、既存の制度による解決が困難な課題に対応する。

9. 信頼と協力を得るための積極的なPR

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。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

10. 中長期的な人材戦略の構築

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 業務の標準化と統一した業務行動

- ・チームで問題や課題について取り組み、積極的に改善する。
- ・整備した業務マニュアルに基づき、職員が業務等の標準化・共有化を図る。

③ 職員間の横断的連携の推進

- ・法人内の他部署との連携、協働により、利用者支援をチームとして支える。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

① 福祉人材の定着

- ・採用後3年未満の職員に対し、意図的・計画的なフォローアップを行う。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

① 人材育成制度の構築

- ・資格取得や自己学習等の目標を明確にし、その支援の仕組みを構築する。

● 本年度の重点目標

- ・作業療法士や音楽療法士の助言を活かした支援を提供する。
- ・提供しているサービスについて定期的に点検を行い、サービス改善の提案をする。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
- ・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。
- ・チームで問題や課題について取り組み、積極的に改善する。

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、行事の調整や内容の確認等、円滑な施設運営のための会議
ケース会議	年12回	グループ単位	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議
ケース検討会	年10回	施設長・主任・グループ代表	個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会	年12回	施設長・主任・チーフ	施設内の課題、困難事例の対応策の検討等、支援内容の充実のための会議
商品開発会議	年5回	主任・グループ代表	商品の開発や見直し・作業工程の検討のための会議
自治会	年12回	利用者	利用者の自治活動と経営方針等の説明と意見要望の収集
食に関する検討会	年12回	施設長・栄養士・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認、安全でより良い食事提供のための会議
ヘルパー会議・ヘルパー研修	年12回	施設長・主任・ヘルパー	居宅介護事業の計画的で円滑な業務を推進するための会議・研修

(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2回	利用者・家族	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	年1回	利用者・家族	アンケート結果を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
大学等の実習	1人	免許取得希望者	後継者育成も施設の役割として位置付け、受け入れている
見学者	180人	一般	利用希望者の家族や支援内容に関心のある方の見学を受け入れている
ボランティア	5人	中学生以上	障害者理解の視点と開かれた施設の観点から受け入れている
実習・体験利用	65人	特別支援学校高等部	サポート明星の活動に興味のある方を実習・体験等で受け入れている

(4) 地域貢献・地域交流

	目標数	対象	主な目的・内容
ふれあい交流	年3回	利用者職員	活動等で地域の方と交流を持ち、障害者理解につなげるマーケット・スポーツレクリエーション等
地域貢献	年5回	地域	地域の清掃・ごみ拾い・エコキャップの整理と寄贈

(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	分野	主な目的・内容
職員研修	支援技術	リスクマネジメント、衛生管理、日常業務、権利擁護、視覚的構造化、応急手当、危険予知訓練（KYT）、個別支援計画作成、強度行動障害、感染症予防（2回）、第三者評価
	支援実践	具体的実践例を基に具体例を学ぶ
	支援理論	障害特性における諸手法を学ぶ
	事故防止	サービス利用中の事故、車両事故の撲滅に向けた取組み

(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
サービス管理責任者	制度	1人	資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	主な目的・内容
障害者支援施設等説明会	武岡台養護学校・鹿児島養護学校・鹿大附属特別支援学校	特別支援学校に在籍する生徒及び保護者に対し、福祉サービスの内容を周知するための説明会

(8) その他

事業名	目標	主な目的・内容
居宅介護	640件	在宅支援サービスの充実
重度訪問介護	105件	〃
行動援護	430件	〃
移動支援	420件	〃
福祉有償運送	980件	〃

令和4年度 奏の丘 事業計画

● 基本方針

- ・ 利用者の基本的な人権を尊重し、受容と傾聴を基本に心に寄り添う支援、自らの力を生み出せる支援を行う。
- ・ 利用者の権利擁護の意識を強く持ち、より専門的な支援ができるようスキルアップに努め、地域に目を向けた福祉活動を図る。

● 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) 利用者家族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. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

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 経営改善

- ・ 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。

③ 生産性の向上に対する取組み

- ・ 「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。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

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。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

① 基本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発信する。

② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

- ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明と選択肢の提示に取り組む。
- ・ 利用者個々の特性に応じた支援ツールを作成し実践する。

4. 包括的支援の充実・展開

① 家族に対する支援

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

② 積極的なボランティアの活用

- ・ 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。

5. サービスの質の向上

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の定着と充実化を図る。(事前確認・振り返り・検討会議等)

② 業務手順・マニュアルの策定

- ・ 標準マニュアルの見直しスケジュールに基づき定期的な見直しを行う。

③ 職員教育・研修の充実

- ・ 作業療法士、音楽療法士と連携した支援を提供する。

④ サービスの自己点検と継続的な改善

- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
 - ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・第三者評価を受審する。
 - ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・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。
6. 安心・安全の環境整備
- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。
 - ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・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。
 - ③ 感染症対策の徹底
 - ・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づく、具体的な支援体制や対応方法を周知徹底する。

Ⅲ. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度による解決が困難な課題に対応する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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。

Ⅳ. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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 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。
- ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・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。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- 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。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新任職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

- ① 人材育成制度の構築
 - ・人事考課シートに基づき意図的、計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・利用者個々の特性に応じた支援ツールを作成し実践する。
- ・事業所内会議のシステム化の定着と充実化を図る。(事前確認・振返り・検討会議・ケース会議)
- ・第三者評価を受審する。

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、行事の調整や内容の確認等、円滑な施設運営のための会議
ケース会議	年12回	職員全員	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議
グループ会議	年12回	主任・チーフ・支援員	グループの課題や個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会	年24回	施設長・主任・グループチーフ	施設内の課題、困難事例の対応策を検討等、業務改善や支援内容の充実のための会議
商品開発会議	年4回	主任・担当者	商品の開発や見直し・作業工程の検討のための会議
自治会	年12回	利用者	利用者の自治活動・意見要望の収集と経営方針の伝達理解のための会議
食に関する検討会	年12回	施設長・栄養士・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認、その他より良い食事提供のための会議

(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2回	利用者・家族	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	年1回	利用者・家族	アンケートの結果を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
見学者	50人	一般	利用希望者の家族や支援内容に関心のある方の見学を受け入れている
ボランティア	10人	中学生以上	障害者理解の視点と開かれた施設の観点から受け入れている
実習・体験利用	50人	養護学校高等部	施設の活動に興味のある方を実習・体験等で受け入れている

(4) 地域貢献・地域交流

	目標数	対象	主な目的・内容
地域交流	年10回	一般市民	県・市福祉協会主催行事への参加、文化活動（町内文化祭、他施設でのハンドベル演奏）の実施、奏マーケット・フラワーアレンジメント教室の開催
地域貢献	年10回	一般市民	地域清掃、エコキャップ・ベルマーク等回収、触法（障害）者の援助・支援、災害時避難所受入れ

(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	分野	主な目的・内容
職員研修	支援技術	個別支援計画作成、リハビリテーション、アセスメント技術、ADL支援、リスクマネジメント（KYT訓練）権利擁護、感染症予防と対応、視覚的構造化、第三者評価、介護技術、苦情解決、安全運転、支援記録
	支援実践	具体的実践事例を基に具体例を学ぶ
	支援理論	障害特性における色々な手法を学ぶ
	事故防止	サービス利用中の事故、車両事故の撲滅に向けた取組み

(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
介護支援専門員	制度	1人	資格取得
介護福祉士	制度	1人	資格取得
保育士	制度	1人	資格取得
サービス管理責任者	制度	1人	資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	主な目的・内容
障害者支援施設等説明会	武岡台・串木野・鹿児島養護学校	特別支援学校に在籍する生徒及び保護者に対し、福祉サービスの内容を周知するための説明会

令和4年度 めばえ 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) 法人理念及び中長期計画を基に特色ある児童発達支援センター経営の推進
- (2) 保護者や地域との連携強化と安心・安全な療育環境の充実
- (3) 人権尊重を基盤に、法人職員としての情熱、使命感に満ちた専門的実践力の向上
- (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) 経営目標の数値化を図り、課題解決に向けた組織的取組みの推進
- (6) 経営改善計画に基づく、事業活動収支バランスの取れた事業運営

● 運営目標

I. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

① 経営理念等の明確化

- ・「法人理念」「基本方針」「運営方針」について、四半期毎に周知の機会を設定する。

② 経営改善

- ・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、適宜改善する。

③ 生産性の向上に対する取組み

- ・「効率化」の視点から業務内容の精選と業務の効率的流れを見直す機会をもち、具体的な日程を定めて取り組む。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

① コスト意識の醸成

- ・コストを踏まえた費用対効果を検証し、事業活動計画書の費用実績と比較検討する。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

① 基本理念等における明確化

- ・すべての人々の人権を尊重する態度、個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体的拘束の根絶を積極的に発信する。

② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

- ・自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明を行う。

4. 包括的支援の充実・展開

① 家族に対する支援

- ・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 積極的なボランティアの活用

- ・単に職員業務の補助ではなく、直接的な交流の視点での育成及び活動支援を行う。

5. サービスの質の向上

① サービス提供方針の明確化

- ・サービス提供の研修を浸透させ、ケース会議等の各種会議を活性化する。

② 業務手順・マニュアルの策定

- ・情報提供シートを活用して、解決課題を目指すための一連の流れを職員が共有する。

③ 職員教育・研修の充実

- ・言語聴覚士、音楽療法士、作業療法士、臨床心理士の助言や指導を支援に活かす。

④ サービスの自己点検と継続的な改善

- ・必要なアンケートを実施し、職員からのボトムアップによる業務改善に取り組む。

- ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・定期的に第三者評価を受審する。
- ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・リスクマネジメント研修を通して、マニュアルの見直しと周知を図る。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL:生活の質の向上
 - ・換気、室温、照度、採光、防臭等の衛生的側面から、施設、設備を定期的に点検し、最適な環境の維持管理及び補修を行う。
- ② BCM:事業継続マネジメントの実践
 - ・福祉施設の事業運営において、全職員による共通理解、共通実践に努める。
- ③ 感染症対策の徹底
 - ・感染症予防、感染拡大防止の実践マニュアルに基づき、具体的な予防対策を徹底する。

Ⅲ. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にある既存の制度による解決困難な課題に対応する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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。

Ⅳ. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- ① 経営理念の明示、周知徹底
 - ・「常盤会ブランド」の確立したメッセージを、職員のコンテンツと捉え周知を図る。
- ② 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。
- ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・法人内の他事業所との連携、協働を図り、付加価値を高める活動を展開する。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・見学や体験学習の情報発信と、校種を選定した特色ある出前授業を行う。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- ① 福祉人材の定着
 - ・採用後3年未満の職員に対し、意図的、計画的なフォローアップを行う。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・全ての職層に力量が付き、潜在能力を引き出す丁寧なフォローアップを行う。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

- ① 人材育成制度の構築
 - ・職員のニーズに沿って、すべての職層が自己成長できる場を設定する。
 - ・稼業一覧に基づき、意図的、計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・サービス提供の研修を職員に浸透させつつ、ケース会議等の各種会議を活性化する。
- ・必要なアンケートを実施し、職員のボトムアップ形式による業務改善に取り組む。
- ・職員のニーズに沿って、すべての職員が自己成長できる場を設定するとともに、稼業一覧に基づき、意図的、計画的に実践する。

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、行事の調整や内容の確認等、円滑な施設運営のための会議
グループ ケース会議	年12回	担当職員	個々の事例実態及び支援内容・方法等の共有のための会議（児童発達）
デイ会議	年12回	主任・担当職員	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議（放課後等デイサービス）
ケース 検討会議	年12回	主任・グループ 代表・専門士	困難事例、支援ニーズの高い事例など、個別の対応策を多角的に検討する会議
課題検討会	年12回	施設長・主任・ グループ代表	施設内の課題や困難事例の対応策を検討する等、支援内容の充実のための会議
食に関する 検討会	年12回	施設長・栄養士・ 委託業者	委託業者と献立に関する要望等を確認し、より良い食事提供をするための会議

(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2回	利用者	調査結果を献立や偏食改善の資料とする調査
アンケート	年1回	利用者	施設のサービス向上のための資料とする調査

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ

	目標	対象	主な目的・内容
大学等の実習 見学者	10人 100人	免許取得希望者 学生・一般	福祉関係者の養成機関への協力としての受け入れ 利用希望者家族や療育に関心のある人の受け入れ
ボランティア	10人	中学生以上	障害者理解、開かれた施設の観点からの受け入れ

(4) 地域交流・地域貢献

	目標	対象	主な目的・内容
地域交流	年6回	地域住民等	園児、小学生、高齢者等との交流、他事業所訪問
地域貢献	年10回	一般市民	地域清掃、地域住民向け研修、災害時避難受け入れ

(5) 研修

研修名	分野	目標	主な目的・内容
職員研修	支援(療育)技術	年12回	感染症対策、危機管理、衛生管理、権利擁護、個人情報保護、保健支援計画、強度行動障害、心理検査 等
	支援(療育)実践	年12回	具体的実践例を基にした研修
	支援(療育)理論 事故防止	年6回	障害特性における様々な手法に関する研修
		年3回	利用中の事故、車両事故撲滅に向けた研修
保護者・地域 向研修	療育・制度等	年10回	子育て、就園・就学、障害特性等に関する研修、ペアレントプログラム 等

(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
保育士	制度	3人	資格取得
介護支援専門員	制度	1人	資格取得
児童発達支援管理責任者	制度	3人	資格取得
中型免許	制度	2人	資格取得（中型送迎車の運転者の確保）

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	目標	主な目的・内容
発達相談会等	保健センター	年10回	親子遊び・相談支援等への参加
訪問支援	幼・保等	週2回	保育・療育支援及び助言等
連携会議	県・市等	年5回	地域支援者との連携・協働
研修指導	県社協等	年3回	地域研修等への講師派遣

(8) その他

事業名	目標	主な目的・内容
松元地区発達支援 ネットワーク会議	年1回	地域の児童支援者による連携会議の主催

令和4年度 石谷の森保育園 事業計画

● 基本方針

- ・ 子ども一人ひとりの人権や主体性を尊重し、こころ豊かに生きる力を育む。
- ・ 子ども一人ひとりの最善の幸福のために、家庭や地域社会と手を携え、子どもの健やかな成長を支える。

● 運営方針

- (1) 子ども自ら伸びる力を大切にし、四季の自然とともに子どもたちの生活を作り上げる。
- (2) 子ども一人ひとりの発達を正しく捉え、成長と個性に応じた多様性のあるプログラムを実施する。
- (3) 家庭や地域、関係機関と連携し、子どもの育ちや学びの連続性を大切にする。
- (4) 関係機関と連携を図りながら地域の子育て家庭の支援をする。

● 運営目標

I. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

- ① 経営理念等の明確化
 - ・ 「法人理念」、保育園の「基本方針」「運営方針」について、周知の機会を設定する。
- ② 経営改善
 - ・ 行事計画にチェック日をいれて定期的にPDCAを実践する。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- 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。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

- ① 権利擁護の充実
 - ・ 保育会議で、セルフチェックや事例をもとに振り返る機会を定期的に設定する。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・ 保護者に対し、園児の発達や障害特性に対する理解を深める機会(個人面談、保護者懇談会、クラス便り等)を設ける。
- ② 積極的なボランティアの活用
 - ・ 保育実習生、新規採用者の出身大学に声をかけて募集したり、地域福祉部会に依頼したりする。

5. サービスの質の向上

- ① サービス提供方針の明確化
 - ・ 保護者と連携する重点項目を設定し、年間を通して取り組む。

(今年度の重点項目)

- ・ 十分な睡眠やバランスのよい食事をとる(乳児) 達成感を味わわせて自信をもたせる(幼児)
- ・ 身体を十分に動かすことを楽しむ(乳児) いろいろな考えを出し合う(幼児)
- ・ いざごぎ時の関わりを大切にし、善悪の判断、ルール等を培う(全園児)

- ② 職員教育・研修の充実

- ・ 乳児、幼児でチームとして年間を通して援助する内容を決めて研修する。

乳児：身体を十分に動かすことを楽しんで、生活リズムを整える

幼児：考えて行動できるようになる

- ③ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・定期的に第三者評価を受審する。
- ④ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・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。

6. 安心・安全の環境整備

- ① 感染予防策の徹底
 - ・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。

Ⅲ. 地域社会に対する基本姿勢

7. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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対する注意喚起を行ったり、職員研修で研修したりする。(職員研修計画に挿入)

Ⅳ. 福祉人材に対する基本姿勢

8. 中長期的な人材戦略の構築

- ① 経営理念の明示・周知徹底
 - ・「期待する職員像」の具体的な姿の浸透を図る。

めざす保育者像・常に「プロ意識」をもつ保育士

(具体的姿：常に学ぶ姿勢をもち、聞かれた際に自信をもって答える)

・保育に責任(自信)をもつ保育士

(具体的姿：事前準備をしっかりとし、成功体験を積み重ねて自分のものしていく)

- ② 職員間の横断的連携の推進
 - ・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。

9. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定し、職場体験学習を実施する。

10. 人材の定着に向けた取組みの強化

- ① 福祉人材の強化
 - ・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。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新任職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローをチーフ・主任を中心に取り組む。

11. 人材の育成に向けた取組みの強化

- ① 人材育成制度の構築
 - ・研修内容と具体的な実践の姿を結び付けて研修する。

● 本年度の重点目標

- ① 保育所としての確固たる基盤づくり
 - ・サービス提供方針の明確化と効果的な実践。
- ② 「育つ保育」の実践
 - ・重点項目に基づく保育の充実。
 - ・保育技術を深める効果的な研修や連携を図る乳児・幼児学年会の実施。
 - ・年齢ごとの重点項目実践と保護者との連携。
- ③ 業務の効率化
 - ・日々の振返りにおけるサービス改善の機会づくり。(チーフ会議、学年会等)
- ④ 地域支援活動の実践
 - ・子育てサロン、育児サークルへの職員派遣。

数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対象	主な目的・内容
保育会議	週1回	全職員	クラス運営・事故報告苦情の協議、研修の報告等
職員会議	月1回	全職員	経営方針や職務分掌の周知徹底、保育計画や行事の検討等
給食会議	月1回	園長・主任・栄養士	献立に関する要望と確認、その他より良い食事提供等
チーフ会議	月1回	園長・主任・チーフ	季節行事、社会体験、生活体験の計画と内容検討等
学年会	乳幼児隔週おき	主任・チーフ・担任	季節行事、社会・生活体験の計画と内容確認、支援方法確認等
園内研修	月2回	全職員	人権擁護、保育の現状と充実、食育、感染症等について

(2) 各種調査

調査名	実施目標	対象	主な目的・内容
定期健診	年2回	全園児	嘱託医による健康診断
歯科健診	年1回	全園児	嘱託歯科医による健康診断
利用者アンケート	年1回	長子ご家族	サービス向上のためのアンケート
嗜好調査	年1回	全園児ご家族	調査結果を献立や偏食改善の参考資料とする

(3) 見学者・実習生等の受け入れ状況

対象	目標数	対象	主な目的・内容
実習生	3名	免許取得希望者	保育に関する知識や技術の習得、専門職として必要な能力や意識の育成
ボランティア	2名	学生・一般	地域に根差した保育所の取組みと開かれた事業所の啓発
見学者	30名	一般	利用希望者及び一般の見学、来訪者

(4) 地域交流・地域貢献

区分	目標数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年5回	中学生及び関係機関等	職場体験学習の受入れ、地域の関係機関、団体との交流(JA松元、老人会、町内会)
地域貢献等	年12回	地域住民等	地域向け研修会の実施、研修会場の提供等

(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	分野	目標	主な目的・内容
職員研修	業務	園内月2回	保育計画、ガイドライン、保育内容、保育実践などの検証
避難訓練	防災	火災毎月、その他随時	火災、風水害、地震、不審者を想定した実務的な訓練等
外部研修	保育	15回	保育所業務に関する研修会及び技術向上に関する講習会等(リモート含)
保護者支援	制度等	面談年1回、懇談会年2回	保護者面談や参観、保護者懇談会の実施

(6) 人材育成

資格等	分野	目標	主な目的・内容
幼・保免許	制度	1名	幼稚園、保育園免許の資格取得

(7) 関係機関への派遣

事業所名	分野	目標	主な目的・内容
子育て支援センター	子育て支援	6回	子育てサロン、子育てサークル及び子育て世帯への派遣

令和4年度 障害福祉サービス事業所ウイズ 事業計画

- 基本方針
 - ・ 利用者の自己決定と選択を尊重し、社会生活に適応した能力・技術を獲得できるよう、個々の特性に応じた専門的で適切な支援を行う。
 - ・ 職務に必要な能力の向上に努め、職業人・組織人として成長するとともに、職員相互の連携に基づく企画・実践を発揮する事業所運営に努める。
 - ・ 多様な関係機関と連携し、あらゆる機会を効果的に活用し、主体的に関わりを進め、地域の生活課題や福祉需要に即応した先駆的取組みを推進する。

- 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) 利用者や地域と密接な連携と信頼関係の構築
 - (3) 医療・保健・福祉・教育・行政等の関係機関との連携・充実
 - (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のバランスのとれた事業所運営

- 経営目標
 - I. 経営に対する基本姿勢
 - 1. 経営者としての役割
 - 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、周知の姿勢を設定する。
 - ② 経営改善
 - ・ 第三者評価基準に基づき、事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。
 - ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・ 「効率化」の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。
 - 2. 健全で安定的な財務基盤の確立
 - ① コスト意識の醸成
 - ・ 物品の購入・行事の実施は、コストを踏まえた費用対効果を検証する。
 - II. 支援に対する基本姿勢
 - 3. 人権の尊重
 - ① 基本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発信する。
 - ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明に取り組む。
 - 4. 包括的支援の充実・展開
 - ① 家族に対する支援
 - ・ 家族に対し障害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 積極的なボランティアの活用
 - ・ 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。
 - 5. サービスの向上
 - ① サービスの提供方針の明確化
 - ・ 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・ケース会議等)
 - ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・ 発達課題(健康、生活、社会性等)の克服を目指し、就労に向けた活動の工夫。(本人支援)
 - ③ 職員の教育・研修の充実
 - ・ 利用者の障害の特性や程度に応じた支援を提供する。
 - ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・ 職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。

- ・中間評価、年度末評価を生かし、サービスや業務の改善を図る。
- ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・定期的に第三者評価を受審する。
- ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・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・周知を図る。
- 6. 安心・安全の環境整備
 - ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・防臭などの視点から、施設設備を定期的に点検し、適切な維持管理、補修を行う。
 - ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・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。
 - ③ 感染症対策の徹底
 - ・感染症の予防・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。

Ⅲ. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度による解決が困難な課題に対応する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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、注意喚起を行う。

Ⅳ. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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の目的として周知を図る。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 職員間の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。

10. 人材採用に向けた取組みの強化

- ① 中高、専門学校、大学との積極的な連携強化
 - ・福祉の仕事の啓発を行うため、近隣の小中高校、大学・専門学校等の実習やボランティア活動を積極的に引き受ける体制を作る。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- 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図る。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新人職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 新人の育成に向けた取組みの強化

- 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。

● 本年度の重点目標

- ・事業所内会議のシステム化を図り、効率よく業務を推進する。(課題検討会議、ケース会議等)
- ・発達課題(健康、生活、社会性等)の克服を目指し、就労に向けた活動の工夫を行う。(本人支援)
- ・利用者の障害の特性や程度に応じた支援を提供する。
- ・収支のバランスを考えた活動、支援を行う。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
- ・新型コロナの感染予防・防止のため、具体的な予防対策を徹底する。

数値目標

(1) 会議等の種類

会議名	実施回数	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・月行事、研修報告、事故報告・苦情等の確認、経営戦略に関する会議
ケース会議	年12回	各部門	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
支援会議	年12回	施設長・関係職員	サポートハウスと連携を図り、利用者の生活支援や課題解決について協議する会議
自治会	年12回	利用者全員	利用者の自治活動と運営方針・行事計画の伝達
食に関する検討会	年12回	施設長・主任関係者	利用者の食の安全と食生活の向上、献立の内容等に関する会議
課題検討会議	年12回	施設長・主任関係者	3つの部門の課題を検討しサービスの質の向上を図る会議
調整会議	年12回	施設長・主任関係者	事業所を超えた事業所内の課題解決について協議する会議

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	利用者全員	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	年1回	利用者全員	サービス向上のための調査

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分類	数値目標	対象	主な目的・内容
現場実習生	100人	特別支援学校高等部生	進路決定、施設PR、地域貢献
見学者	350人	一般	理解啓発、施設紹介、進路選考、地域交流
ボランティア	2人	中学生以上	開かれた施設づくり、障害者理解の推進
大学等の実習	10人	資格取得希望者	後継者育成、施設の社会的役割
職場体験	10人	中学生・高校生	障害者理解、後継者育成、地域貢献

(4) 地域貢献・地域交流

	実績	対象	主な目的・内容
地域交流等	年5回	一般市民	ウィズフェスタ、県・市福祉協会主催の行事参加、県・市スポーツ大会、駅伝大会、特別支援学校の文化祭への参加
地域貢献等	夏季休業中	特別支援学校生	特別支援学校生の夏季休業における体験利用の案内
公益的活動	随時	生活困窮者	制度の狭間にいる生活困窮者に対し、サポートハウスと連携して食事提供等の支援を行う

(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	年10回	支援・サービス	支援技術の向上、職員の資質向上等に関する研修
外部研修	年5回	福祉・生産	就労支援や生産活動、新制度等に関する研修
職場見学	年2回	利用者就職	利用者における就労意欲を高め、就職に必要な意識・能力などを向上させるための利用者研修

(6) 人材育成

資格名	取得数	主な目的・内容
福祉資格等	2人	社会福祉士(1)・就労支援員(1)
専門資格等	2人	衛生推進者(1)・防火管理者(1)

(7) その他

事業名	令和3年度 来客数	令和4年度 来客数目標数
ホクレア	1,100人	2,000人
プメハナ	12,000人	13,000人

令和4年度 サポートハウスⅡ・セルフサポートハウス 事業計画

● 基本方針

- ・ 利用者の自己決定と選択を尊重し、社会生活に適応した能力・技術を獲得できるよう、個々の特性に応じた専門的で適切な支援を行う。
- ・ 職務に必要な能力の向上に努め、職業人・組織人として成長するとともに、職員相互の連携に基づく企画・実践を發揮する事業所運営に努める。
- ・ 多様な関係機関と連携し、あらゆる機会を効果的に活用し、主体的に関わりを進め、地域の生活課題や福祉需要に即応した福祉活動を推進する。

● 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) 利用者や地域と密接な連携と信頼関係の構築
- (3) 医療・保健・福祉・教育・行政等の関係機関との連携・充実
- (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のバランスのとれた事業所運営

● 経営目標

I. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

- 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 経営改善
 - ・ 第三者基準に基づき、事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。
- ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・ 「効率化」の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。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- ① コスト意識の醸成
 - ・ 物品の購入は、コストを踏まえた費用対効果を検証する。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

- ① 基本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発信する。
- ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明に取り組む。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・ 家族に対し障害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 積極的なボランティアの活用
 - ・ 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。

5. サービスの質の向上

- ① サービスの提供方針の明確化
 - ・ 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・ケース会議等)
- ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・ 発達課題(健康、生活、社会性等)の克服を目指し、地域社会での共生へ向けた支援の工夫。
- ③ 職員の教育・研修の充実
 - ・ 障害の特性を理解し、利用者の障害の特性や程度に応じた支援を提供する。

- ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
 - ・中間評価、年度末評価を生かし、サービスや業務の改善を図る。
- ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・定期的に第三者評価を受審し、サービスの向上に努める。
- ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・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・周知を図る。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・防臭などの視点から、施設設備を定期的に点検し、適切な維持管理、補修を行う。
- ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・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。
- ③ 感染症対策の徹底
 - ・感染症の予防・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。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取り組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度による解決が困難な課題に対応する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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、注意喚起を行う。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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の目的として周知を図る。
- ② 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。
- ③ 職員間の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。

10. 人材採用に向けた取り組みの強化

- ① 中高、専門学校、大学との積極的な連携強化
 - ・福祉の仕事の啓発を行うため、近隣の小中高校、大学・専門学校等の実習やボランティア活動を積極的に引き受ける体制を作る。

11. 人材の定着に向けた取り組みの強化

- 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図る。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新人職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 新人の育成に向けた取り組みの強化

- 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。

● 本年度の重点目標

- ・事業所内会議のシステム化を図り、効率よく業務を推進する。(支援会議、ケース会議等)
- ・発達課題(健康、生活、社会性等)の克服を目指し、地域共生に向けた活動の工夫を行う。(本人支援)
- ・障害の特性を理解し、利用者の障害の特性や程度に応じ、人権に配慮した支援を提供する。
- ・収支のバランスを考えた活動、支援を行う。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
- ・新型コロナの感染予防・防止のため、具体的な予防対策を徹底する。

数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	対象	主な目的・内容
住居会議	年6回	世話人・サビ管・支援員	特に気になる利用者の支援や今後の取組み、各グループホームの運営について検討
職員会議・支援会議	年12回	サビ管・世話人・支援員(通所事業所職員)	事故やヒヤリハット報告、月行事・施設外活動等の確認、研修会・各種会議への参加報告、特に気になる利用者の支援についての検討
個別支援計画見直し会議	年12回(各GH)	サビ管・支援員・世話人	利用者の個別支援計画作成におけるモニタリング及び原案に対する検証・見直し
調整会議	年12回(ウイズ、しろやま)	施設長・主任・各ハウス代表	事業所を超えたハウス内の課題解決について協議する会議

(2) 各種調査

調査名	実施目標	対象	主な目的・内容
アンケート	年1回	利用者全員	「住居での生活の現状と将来の生活設計について」

(3) 見学者、ボランティアの受け入れ対応

	目標数	対象	主な目的・内容
見学者	35人	学校生・一般	GHや法人の取組への理解
体験入所	35人	入居検討者	GHでの生活の実地体験

(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	年6回	地域住民	谷山ふるさと祭りや地域の夏祭り、運動会などに参加し、町内会との交流を通して施設や利用者への理解・啓発
地域貢献	年6回	地域住民	廃品回収や清掃活動を通しての地域貢献
その他の交流	年10回	既存会員	地域スポーツクラブへ加入し練習や試合への参加 競技種目(サッカー、バドミントン、バスケットボール、卓球)

※ 地域公益活動(かごしまおもいやりネットワーク事業への参加)
生活困窮者やDV被害者への住居の無償提供

(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)

	実施目標	対象	主な目的・内容
サポートハウス内研修	年10回	サビ管・支援員・世話人	支援技術や生活指導についての意思統一と支援スキルアップのための研修、社会福祉制度や個別支援計画策定のプロセスなどに関する研修
外部研修	年10回	全職員の中から人選	社協、知協、行政などが実施するGH、社会福祉に関連する研修に職員を積極的な派遣

(6) 人材育成

資格名	分野	目標	主な目的・内容
介護職員専門員	制度	1人	資格取得

令和4年度 しろやまの風 事業計画

● 基本方針

- ・ 地域に根差し地域に求められる福祉施設を目指すと共に、利用者の基本的人権を尊重し、活力のある日々の生活の充実と生きる力を生み出せる支援を行う。
- ・ 利用者個々人の状況に配慮した、より専門的・的確な支援が出来るようスキルアップに努め、信頼される福祉サービスの提供に努める。

● 運営方針

- (1) 利用者の実態に即した活動、個別支援の提供
- (2) 第三者評価基準に則した質の高い福祉サービスの提供
- (3) 安心、安全性の視点からの計画的環境整備
- (4) 計画的な人材育成のための取組み
- (5) 利用者・家族との連携を深め、地域の中の事業所として信頼される施設の構築
- (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. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

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 経営改善

- ・ 第三者評価基準、職員意識調査に基づき、PDCAの実践による改善に努める。

③ 生産性の向上に対する取組み

- ・ 業務内容の明確化、偏りのない役割分担を周知徹底する。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

① コスト意識の醸成

- ・ コストを踏まえ、費用対効果を意識した物品購入や節水・節電に努める。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

① 基本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発信する。

② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

- ・ 自己決定と選択を尊重し、個々の特性に応じた合理的配慮に基づく支援に取り組む。

4. 包括的支援の充実・展開

① 家族に対する支援

- ・ 連絡体制の充実(連絡帳をサービス提供記録として活用)、相談への誠実な対応を行う。

② 積極的なボランティアの活用

- ・ 育成と活動支援の視点から、利用者との直接的な交流の場や受け入れ体制に取り組む。

5. サービスの質の向上

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。(ケースカンファレンス・チーフ会議・企画運営会議)

② 業務手順・マニュアルの策定

- ・ 利用者の自己決定と選択を尊重し、「しroyama style」を軸とした各コース間の連携により、利用者の状況に応じた柔軟なコース活動の選択を図る。

③ 職員教育・研修の充実

- ・ 経験年数に応じた二段階制研修システムの定着と支援スキルの向上を図る。

- ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを定着させ、質の改善に努める。
- ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・第三者評価基準、職員意識調査に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善する。
- ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・研修による支援技術の向上及び危機管理意識の統一を図る。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。
- ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・災害時受け入れ施設としての役割を地域の方々に広報啓発し定着を図る。
- ③ 感染症対策の徹底
 - ・感染症予防・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。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・特別支援学校(学級)、医療機関、他事業所、関係機関との定期的な協議と連携を図る。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- ① 新たな拠点づくりと事業の展開
 - ・主催行事(地域交流 in しろやま、合同防災訓練)での地域との連携を推進する。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・職員の意見を反映した業務マニュアルをより効率的・実践的な視点で改善する。
- ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・法人内の他事業所との連携・協働により、付加価値を高める活動を検討する。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉体験活動の場の提供。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- ① 福祉人材の定着
 - ・資格取得に向けた個人目標の設定と受験に向けた実践的な計画を推進する。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・自主的な施設外研修の推進とエルダー制度の充実(OJT研修の推進)を図る。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

- ① 人材育成制度の構築
 - ・稼業一覧及び人事考課制度に基づき、意図的・計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・事業所内会議のシステム化を徹底する。(ケースカンファレンス・チーフ会議・企画運営会議)
- ・利用者の自己決定と選択を尊重し、「しろやま style」を軸とした各コース間の連携により、利用者の状況に応じた柔軟なコース活動の選択を図る。
- ・第三者評価基準及び職員意識調査に基づき、自事業所の強み弱みを把握し、改善に努める。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを定着させ、質の改善に努める。
- ・感染症予防・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。

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、月行事、活動等の調整等
ケース会議	24回	関係職員 多機能・放デイ	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
チーフ会議	12回	各部署チーフ	各部署を超えた情報共有の徹底、職員意見集約における支援方法の確認
企画運営会議	24回 (月2回)	施設長・主任・ 各部署チーフ	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
食に関する 検討会	12回 (月1回)	施設長・副施設長 栄養士・委託業者・ 各部署代表・利用者	より良い食事提供のための会議
自治会	24回 (月1回)	利用者 生活保護・就B	利用者の自治活動と経営方針の伝達理解、意見・要望の収集
事業所内研修	12回 (月1回)	関係職員 多機能・放デイ	職員の人材育成、支援スキルの向上、知識のレベルアップ等

(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	利用者家族	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	40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	15人	中学生以上	開かれた施設づくり、障害者理解の推進
見学者	50人	一般・民生委員・児童委員	利用希望者、地域交流、施設理解
現場実習・体験	85人	養護学校高等部等	進路決定、施設PR、地域貢献
職場体験	15人	中学生・高校生	障害者理解、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	10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、 地域交流inしろやま、イオンレシートキャンペーン
地域貢献	10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、地域訪問(独居世帯等)

(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
保護者研修	保護者と共に課題を共有し、支援の在り方を学ぶ
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	2人	資格取得
介護福祉士	制度	1人	資格取得
保育士	制度	2人	資格取得
介護支援専門員	制度	0人	資格取得
中型免許	支援	3人	資格取得

令和4年度 いこいの丘 事業計画

● 基本方針

- ・ 地域に根差し地域に求められる福祉施設を目指すと共に、利用者の基本的人権を尊重し活力のある日々の生活の充実と生きる力を生み出せる支援を行う。
- ・ 利用者個々人の状況に配慮した、より専門的・的確な支援が出来るようスキルアップに努め、信頼される福祉サービスの提供に努める。

● 運営方針

- (1) 理解がしやすいサービスの提供方法等の説明を行い、懇切丁寧な事業の提供を行う。
- (2) 居宅または事業所において、入浴・排泄・食事等の日常生活上の支援及び機能訓練を提供することで、利用者が各自の能力に応じてその居宅において自立した日常生活を営むことができるようにする。
- (3) 事業の実施にあたっては、関係自治体、地域の保健・医療・福祉サービス機関等との綿密な連携を図り、総合的なサービスの提供に努める。

● 運営目標

I. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

① 経営理念等の明確化

- ・ 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発信する。

② 経営改善

- ・ 第三者評価基準に基づき、P D C Aの実践による改善に努める。

③ 生産性の向上に対する取組み

- ・ 業務内容の明確化、偏りのない役割分担を周知徹底する。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

① コスト意識の醸成

- ・ コストを踏まえた費用対効果を意識した物品購入や節電・節水に努める。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

① 基本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発信する。

② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

- ・ 自己決定と選択を尊重し、個々の認知症等に応じた合理的配慮に基づく支援に取り組む。

4. 包括的支援の充実・展開

① 家族に対する支援

- ・ 社会的に孤立しないために誠実な相談を行い、利用者と家族との良好な関係を維持する。
- ・ 利用者の認知症等に対する理解を促し、利用者と家族との関係維持・促進に努める。

5. サービスの質の向上

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・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 職員教育・研修の充実

- ・ 認知症高齢者介護に必要な研修項目の実施と内容の充実を図る。
- ・ 認知症介護基礎研修へ参加する。

④ サービスの自己点検と継続的な改善

- ・ 職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。

- ・コンプライアンスチェック、利用者・ご家族アンケートの実施と改善報告を行う。
- ・介護支援マニュアル点検及び追加・修正を行う。

⑤ 第三者によるサービス評価の受審

- ・2カ月ごとに、運営推進会議を実施する。
- 自己評価後の会議にて、事業所評価を行い、運営推進会議をもって第三者評価とする。

⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止

- ・研修による支援技術の向上及び危機管理意識の統一を図る。

6. 安心・安全の環境整備

① QOL：生活の質の向上

- ・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。

② BCM：事業継続マネジメントの実践

- ・災害時受け入れ施設としての役割を地域の方々に広報啓発し定着を図る。

③ 感染症対策の徹底

- ・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。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

① 困難事例への取組み

- ・包括支援センター、他居宅介護支援事業所、医療機関、関係各機関との連携を基に相談支援体制の充実に努める。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

① 新たな拠点づくりと事業の展開

- ・定期的に地域を訪問し、地域PR活動を活性化し、災害拠点の周知を図る等の地域貢献活動の推進を図る。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

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 業務の標準化と統一した業務行動

- ・業務改善の見直し、改善、工夫、効率化を目指し、統一した業務行動を図る。

③ 職員間の横断的連携の推進

- ・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。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

① 小中高校における福祉教育への積極的な協力

- ・体験活動の場を提供し、介護福祉の啓発を行う。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

① 福祉人材の定着

- ・計画的な施設外研修への参加と施設職員への還元及び自己啓発の定着を図る。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

① 人材育成制度の構築

- ・稼業一覧及び人事考課制度に基づき、意図的・計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・介護予防プログラムや生活リハの充実により、在宅生活継続可能な自立支援の実施を図る。
- ・計画的な感染予防対策の徹底と月末点検による安心安全なサービス提供を実施する。
- ・各種アンケートや意見等を基に幅広いニーズに対応したサービスの質の向上を図る。
- ・地域との交流機会の確保や防災上の協力、相談機能の強化により地域拠点としての立場を確立し、地域役員との情報交換や各種関係機関との連携により新規掘り起しを行う。
- ・地域や各種関係機関との連携により、利用者の確保に努める。

数値目標

(1) 会議等

会議名	実施目標	参加者	主な目的・内容
職員会議	3回 (4・10・3月)	職員全員	経営方針への参加、職務分掌の周知、月行事、活動等の調整等
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
運営推進会議	6回 (奇数月)	理事長・施設長・ 有識者・地域 住民・利用者	提供しているサービスの内容等を明らかにすることでサービスの質の確保を図る為の会議(外部評価実施) ※コロナ禍につき、書面をもっての開催

(2) 各種調査

調査名	目標数	参加者	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	利用者家族	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	参加者	主な目的・内容
大学・専門学 校・ 高校の実習生	5人	資格・免許・海外研修生	社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員、福祉研修教員免許取得の為の介護等体験
ボランティア	10人	中学生以上	開かれた施設づくり・障害者理解の推進
見学者	15人	一般・民生委員・児童委員	利用希望者・地域交流・施設理解
職場体験	3人	中学生・高校生	障害者理解・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	5回	地域住民・ 利用者家族	町内会イベント参加、地域ケア会議、町内会総会参加、スポーツ交流会・町内会グランドゴルフ大会
地域貢献	10回	地域住民・ 利用者	清掃ボランティア・地域訪問

(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	主な内容
多職種連携会議	包括ケアシステムの構築
地域ケア会議	困難事例へのアプローチ
小規模多機能ホーム連絡会	地域福祉の資質向上
法人内研修（全員参加）	職員の資質・専門性の向上
施設内研修（全員参加）	職員の資質・専門性の向上
ケース会議（全員参加）	認知症の理解・専門性の向上

(6) 人材育成

資格名	目標	主な目的・内容
認知症サポーター養成	1人	講師養成
介護支援専門員	1人	資格取得
介護福祉士	2人	資格取得

令和4年度 ときわの丘 事業計画

● 基本方針

- ・ 生活保護法の精神に基づいて入所者の自立向上を図るとともに、快適な生活が営めるよう必要な保護指導を行う。
- ・ 個人の意思を尊重した自己実現を目的として、個別支援計画に基づいた生活支援、社会生活支援を行い、地域や施設内での自己実現を目指す。
- ・ ホームページ等を公開した積極的な情報公開に努めるとともに、第三者評価受審や外部監査による公正なチェック機能を活用しつつ法令遵守への取組みを積極的に推進する。また、利用者個々人の状況に配慮した、より専門的・的確な支援ができるようスキルアップに努め、信頼される福祉サービスの提供に努める。

● 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) 生活困窮者自立支援の推進
- (3) 各地区福祉事務所・福祉関係機関・医療機関等との連携
- (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. 入所者に対する基本姿勢

1. 入所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発信する。
 - ② 定員の確保
 - ・ 関係福祉事務所、関係機関との連携を密にとり**入所者確保に努める**。
 - ③ 社会復帰への意欲付け
 - ・ **就労通所事業所等への通所**を通して仕事に対する意欲付けを行う。
 - ④ 社会復帰へ向けて
 - ・ **施設での日常生活の中で、残存機能の維持や基本的生活習慣を身に付ける**。
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
 - ・ 自立した生活を送る為の環境整備。
 - ③ 職員の教育・研修の充実
 - ・ 救護施設の役割の周知**徹底**と日々の課題に対する解決策の共通理解。
 - 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**仕組み作り**。
 - 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の見直しと周知を図る。
3. 地域等との関係性を重視した**入所者生活の支援**
 - ① 家族等に対する支援
 - ・ 家族に対し施設での生活情報をこまめに提供し、入所者と家族との良好な関係の維持に努める。
 - ② 地域公共事業の推進
 - ・ 「かごしま思いやりネットワーク事業」に係るサポートハウスとの連携**強化**。
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
 - ・救護施設としての事業運営について、本年度早い時期に施設独自の物を作り上げる。
- 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。
特に新型コロナウイルス感染症に対する対策を強化する。

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 継承のための取組み
 - ・「期待する職員像」を目指す取組みを継承、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
 - ・九州管内の救護施設との連携・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・振り返り・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。
- ・九州管内の救護施設と連携した取組みを行う。
- ・九州地区救護施設協議会施設長会議鹿児島大会を成功裏に導く。
- ・各地区福祉事務所・各関係機関・医療機関等との連携を密に行う。

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
拘束委員会	12回 (月1回)	施設長・主任 関係職員	拘束に関する全方向からの検討
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	より良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	20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	30人	中学生以上	開かれた施設づくり・障害者理解の推進
見学者	210人	一般・民生委員・児童委員	利用希望者・地域交流・施設理解
職場体験	4人	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、地域GG大会参加、ときわマルシェ開催

(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	支援技術研修
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	1人	資格取得
保育士	制度	1人	資格取得
介護支援専門員	制度	1人	資格取得

令和4年度 サニーキッズ 事業計画 (案)

● 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. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

- 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 経営改善
 - ・ 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。
- ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・ 「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。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- 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。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

- ① 基本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発信する。
- ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明に取り組む。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・ 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 積極的なボランティアの活用
 - ・ 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。

5. サービスの質の向上

- 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継続的な改善
 - ・ 職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
- ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・ 定期的に、第三者評価を受審する。

- ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・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。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。
- ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・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。
- ③ 感染症対策の徹底
 - ・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。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度による解決が困難な課題に対応する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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 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。
- ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・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。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- 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。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新任職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

- 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。

● 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。

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/ チーフ以上の職員	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	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	新型コロナの 状況で判断	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		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	新型コロナの 状況で判断	関係機関等	地域内事業所、関係機関への協力
地域貢献等		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	未定	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	未定	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	2～3人	資格取得
社会福祉士	制度	1人	資格取得（受講開始1年目支援）

令和4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. 経営に対する基本姿勢

1. 経営者としての役割

- 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 経営改善
 - ・ 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。
- ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・ 「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。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- 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。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

- ① 基本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発信する。
- ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明に取り組む。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・ 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 積極的なボランティアの活用
 - ・ 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。

5. サービスの質の向上

- 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 職員教育・研修の充実
 - ・ 事業所内、エリア内での研修を強化し、より実践的な事例について、検討を行う。
- ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・ 職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。

- ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・第三者評価を受審する。
 - ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・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。
6. 安心・安全の環境整備
- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。
 - ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・福祉としての事業運営について、全職員間で共通認識を図る。
 - ③ 感染症対策の徹底
 - ・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。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度による解決が困難な課題に対応する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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 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。
- ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・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。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・事業所の取組みを、地域の小中学校に認識してもらう。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- 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。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新任職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

- 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。

● 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）
- ・事業所内、エリア内での研修を強化し、より実践的な事例について、検討を行う。
- ・第三者評価を受審する。
- ・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。

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	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	10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	25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4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) 保護者や地域の関連機関との連携を図り、安心して通所が出来る環境の整備
- (3) 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
- (4) 法人職員としての使命を自覚した専門性の向上
- (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収支バランスの取れた事業所運営

● 運営目標

I. 経営に対する基本方針

1. 経営者としての役割

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 経営改善

- ・ 第三者評価基準に基づき、自センターの強み弱みの把握に努め、特徴を活かし改善する。

③ 生産性の向上に対する取組み

- ・ 「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。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

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。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

① 基本理念等における明確化

- ・ 個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体拘束を根絶する姿勢及び、ニーズを意識した療育を積極的に発信する。

② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

- ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図し、理解しやすい説明に取り組む。

4. 包括的支援の充実・展開

① 家族に対する支援

- ・ 児童発達支援計画及び障害児支援利用計画策定にあたり、家族の意向を聞き取り家族支援の立場を明確に伝えていく。

5. サービスの質の向上

① サービス提供方針の明確化

- ・ 職員会議等の事業所内会議のシステム化を図る。

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）
- ・ 障害児相談支援業務のマニュアル化及び内容の確認・更新を行う。

③ 職業教育・研修の充実

- ・ 法人内関係事業所との連携、情報交換を進め、専門性の向上を進める。

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 第三者によるサービス評価の受審

- ・令和4年度に第三者評価を受審する。

⑥ 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。
- ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を共有し、改善点を確認する。

6. 安心・安全の環境整備

① QOL：生活の質の向上

- ・子ども一人ひとりの満足度の高い施設空間を構築する。

② 感染対策の徹底

- ・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。

③ BCM：事業継続マネジメントの実践

- ・災害時、非常時にも事業継続を図れるようマネジメントを行う。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

① 困難事例への取り組み

- ・子どもたちが併行して通う保育園・幼稚園等に対して情報を共有しながら、解決困難な課題に対応していく。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

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。
- ・情報機器等の取扱いも含めた情報管理を担当する分掌を検討する。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

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 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。
- ・職員会議時に、感じた課題を出し合える時間を設定する。

③ 職員間の横断的連携の推進

- ・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。

10. 人材の採用に向けた取り組みの強化

- ① 保育士等の実習を積極的に受け入れ、将来的な福祉人材の確保に努める。

11. 人材の定着に向けた取り組みの強化

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。

② 多様な人材が活躍できる職場づくり

- ・新任職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 人材の育成に向けた取り組みの強化

① 人材育成制度の構築

- ・年間計画に基づき、意図的・計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・児童発達支援計画策定の際、イメージの共有を図り、療育の具体的展開の確認をする。
- ・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）
- ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を共有し、改善点を確認する。
- ・職員会議等の事業所内会議のシステム化を図る。
- ・情報機器等の取扱いも含めた情報管理を担当する分掌を検討する。

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4年度 くにたち発達支援センター 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) 保護者や地域との連携を図り、安心して生活できる療育環境の推進
- (3) 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
- (4) 法人職員としての使命を自覚した専門性・実力の向上
- (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. 経営に対する基本方針

1. 経営者としての役割

- 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 経営改善
 - ・ 第三者評価基準に基づき、自センターの強み弱みの把握に努め、特徴を活かし改善する。
- ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・ 「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。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- 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。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

- ① 基本理念等における明確化
 - ・ 個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体拘束を根絶する姿勢及び、ニーズを意識した療育を積極的に発信する。
- ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図し、理解しやすい説明に取り組む。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・ 児童個別支援計画策定の際、イメージの共有を図り、療育の具体的展開の確認をする。

5. サービスの質の向上

- 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。(職員会議、検討会議、ケース会議等)
- 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 職員教育・研修の充実
 - ・ 法人内関係事業所との連携、情報交換を進め、専門性の向上を進める。
- 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 第三者によるサービス評価の受審
 - ・ 定期的に第三者評価を受審する。
- ⑥ 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。
- ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を共有し、改善点を確認する。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭などの視点から、施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。
- ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・地域マップ等の作成。
 - ・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。
- ③ 感染対策の徹底
 - ・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。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にあり、既存の制度による解決が困難な課題に対応する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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。
 - ・情報機器等の取扱いも含めた情報管理を担当する分掌を検討する。

IV. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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 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。
 - ・毎日、終礼時に、感じた課題を出し合える時間を5分設定する。
- ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・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。

10. 人材の採用に向けた取組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選定する。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- 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。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新任職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 人材の育成に向けた取組みの強化

- ① 人材育成制度の構築
 - ・年間計画に基づき、意図的・計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・児童個別支援計画策定の際、イメージの共有を図り、療育の具体的展開の確認をする。
- ・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）
- ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を共有し、改善点を確認する。
- ・事業所内会議のシステム化を図る。（職員会議、検討会議、ケース会議等）
- ・情報機器等の取扱いも含めた情報管理を担当する分掌を検討する。

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 (課題検討会)	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、事業所課題の確認と改善策の検討
グループ会議 (支援計画検討会議)	年12回	各グループにて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討、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
給食会議	年36回	栄養士・各グループ担当	給食・摂食支援の確認、献立の確認、偏食等、保護者と連携し対策等支援の確認
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、偏食チェックリストの作成
アンケート	年1回 (10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
定例会	年12回	国立市	しょうがい支援課、子育て支援課、子ども家庭支援センターとの連携、情報交換

(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	3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、選択研修

(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	技能取得
知能検査(WISK-4)	研修	1人	技能取得

令和4年度 野火止保育園 事業計画

- 基本方針
 - ・ 子ども一人一人の人権や主体性を尊重し、心豊かに生きる力を育む。
 - ・ 子ども一人一人の最善の幸福のために、家庭や地域社会と手を携え子どもの健やかな成長を支える。
- 運営方針
 - (1) 子ども自ら伸びる力を大切にし、保育指針に則った保育の実践。
 - (2) 子ども一人ひとりの発達を正しく捉え、個々の成長に応じた多様性のあるプログラムを実施する。
 - (3) 地域や関係機関と連携し、子どもの育ちや学びの連続性を大切にする。
 - (4) 利用者家族及び地域の子育て家庭を、関係機関と連携を図りながら支援する。
- 運営目標
 - I. 経営に対する基本姿勢
 - 1. 経営者としての役割
 - 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 経営計画の策定
 - ・ 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。
 - ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・ 「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。
 - 2. 健全で安定的な財務基盤の確立
 - ① コスト意識の醸成
 - ・ 物品の購入にあたり、コストを踏まえた費用対効果を検証する。
 - II. 支援に対する基本姿勢
 - 3. 人権の尊重
 - ① 基本理念の明確化
 - ・ 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発信する。
 - ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・ 自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明に取り組む。
 - 4. 包括的支援の充実・展開
 - ① 家族に対する支援
 - ・ 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 積極的なボランティアの活用
 - ・ 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。
 - 5. サービスの質の向上
 - 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・マニュアルの作成
 - ・ 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 職員教育・研修の充実
 - ・ 言語聴覚士・音楽療法士の助言を生かした支援を提供する。
 - ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・ 職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。
 - ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・ 定期的に第三者評価を受審する。
 - ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・ 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。
 - 6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行う。
- ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・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。
- ③ 感染症対策の徹底
 - ・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。

Ⅲ. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 困難事例への取り組み
 - ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度による解決が困難な課題に対応する。

8. 信頼と協力を得るための積極的なPR

- 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。

Ⅳ. 福祉人材に対する基本姿勢

9. 中長期的な人材戦略の構築

- 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 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。
- ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・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。

10. 人材採用に向けた取り組みの強化

- ① 小中高校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉の仕事の啓発を行う小中高校を選択する。

11. 人材の定着に向けた取り組みの強化

- 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。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新人職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組む。

12. 人材の育成に向けた取り組みの強化

- 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。

● 本年度の重点目標

- ・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。
- ・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)
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作る。

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
保育会議	年24回	各部門にて	乳児・幼児、調乳等、担当する園児の態様に応じて提供する保育内容の検討
調整会議	年22回	職員	行事、子育て支援、美化・営繕、広報・交流、研修企画、リスクマネジメント等
パート職会議	年12回	施設長・主任・パート職員	パート職員への伝達・意見の聴取
給食会議	年12回	施設長・主任・栄養士・担任・調理部門	献立内容等の確認、食育の推進を含めた食事提供全般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2回	全園児	献立作成やアレルギー対応などの確認
アンケート	年6回	園児家族	サービス向上のためのアンケート、各行事後のアンケート

(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	中高大学生	施設の役割・園児理解等の研修機会、施設と園児のよき理解者育成
ボランティア等	3人	学生・一般	理解啓発、園児等とのコミュニケーション
見学者	50人 10人	一般 学生	入園希望者及び一般の見学者・来訪者、保育専攻学生等の見学

(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3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20回	地域住民等	園庭開放、食育等の講座

(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	4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	保育参加・子育て相談等、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
防火・衛生・安全等	制度	1人	資格取得