

令和7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) 中長期計画に基づく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し浸透を図る。
- ② 経営計画の策定
 - ・事業の将来性・継続性を見通した法人連携、協働の取組みを進める。
 - ・鹿児島・福岡・関東地区における拠点整備に向けた事業を推進する。
- ③ 事業継続への備え
 - ・災害等の緊急事態に備えたB C P（事業継続計画）の定期的な見直しを行う。
- ④ 生産性の向上に対する取組み
 - ・業務効率化のため、定期的に業務の流れを整理し、マニュアルの見直しを行う。
- ⑤ 次世代の育成
 - ・次世代を担う管理者層育成を行う。

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、事業ごとの経営分析に努め、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性の確保に向け、計画的かつ効率的な事業運営に取り組む。
- ③ 長期計画に基づく資金計画
 - ・新規事業計画等明確な長期事業計画に基づいた資金計画を作成する。
- ④ 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。

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
 - ・地域ニーズに即して、入所施設移転用地の確保を行う。
- 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等、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、事業所ごとに年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。
 - ・第三者評価の結果を分析し、さらなるサービス向上を目指す。

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
 - ・改築・改修・修繕・移転等の対応が迅速にとれるように、計画の作成を行う。
- ② QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭等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 BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・感染症や自然災害等緊急事態に備え、利用者・職員の生命と安全を守り事業を継続する取組みを実践する。
 - ・停電・断水等を想定し、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地域の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を実施する。

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・分析し目的に応じた目標を設定する。

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 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。
- ④ 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。

⑤ 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・雇用に向けて取り組む。
- ・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のできる仕組みを構築する。
- ・法人の取り組みを積極的に発信し、多様な福祉人材の確保を目指す。

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、また出前授業等積極的に取り組む。

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等を計画的に行い、効果的なフォローを実施する。

② 職員の安全と健康の確保

- ・メンタルヘルス・労働災害への対策を講じ、その内容を職員へ周知する。

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。
- ・ＩＣＴを活用し、業務の効率化を図る。

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、ＯＪＴ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、待遇を行う。
- ・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。
- ・後輩職員の見本となるようなリーダー層の育成を行う。

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

- ・鹿児島・福岡・関東地区における拠点整備に向けた事業を推進する。
- ・次世代を担う管理者層育成を行う。
- ・各施設、事業ごとの経営分析に努め、収支の改善を図り安定的な運営を目指す。
- ・地域ニーズに即して、入所施設移転用地の確保を行う。
- ・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。

(2) 各事業所における重点事項

① 明星学園

- ・虐待及び不適切な発言や身体拘束になりかねない行為の分析と予防策を講じ支援を行う。
- ・県や市と連携し、18歳になった児童の移行支援に関し情報収集と関係機関との連携を強化する。
- ・業務改善とメンタルヘルスに関する検討事項を取り上げて協議していく。
- ・「効率化」の視点により業務の流れを見直し、人的配置や具体的な内容を協議していく。
- ・チューター制度の効果的活用を行い、新規採用職員、外国人労働者的人材育成に努める。
- ・重度障害者支援加算の獲得に向けた条件整備を行う。

② ディライト

- ・事業所内の会議・業務のシステム化を図り、職員からの提案に基づいた業務改善を行う。
- ・常に利用者の権利擁護に努め、虐待・身体拘束を根絶する職場環境をつくる。
- ・利用者の自己決定の尊重を念頭に、障害の特性や程度に応じた支援を提供する。
- ・感染症対策委員会を設置し、感染症予防を徹底しながら、利用者の活動内容を充実させる。

- ・チューター制度を充実させるとともに、全職員で新人職員及び外国人労働者等を育成していく職場環境をつくる。

③ 発達支援センターひこばえ

- ・虐待防止委員会の取組みを活性化させ、計画の見直しを行いながら職員が支援を振り返る機会を設け、虐待を発生させない環境づくりを推進する。
- ・自然災害及び感染症の蔓延等の緊急事態に備え、BCPの実効性をさらに高めるため、研修やシミュレーション訓練の内容を隨時見直し、実際の対応力向上につながる実践的な取組みを強化する。
- ・中核的な役割を担うセンターとして地域連絡会を主催し、関係機関と協働しながら地域課題やニーズを適切に把握する。
- ・事業所内連携を強化し、チームで問題や課題に取り組みながら、職員が主体的に改善に取り組める風土を醸成する。

④ サポート明星

- ・「マニュアル見直しスケジュール」に基づき、課題検討会にて継続性と有効性を検証する。
- ・適宜、必要な修繕や更新を実施し、安全で清潔な事業所環境に努める。
- ・感染症および災害種別に応じた対策訓練を年2回実施し、具体的に検証する。
- ・多職種が参画する感染対策委員会を3か月に1回以上実施し、効果的な対策に取り組む。
- ・年間の掲載計画を作成し、活動や行事を定期的に発信する。
- ・備品等の使用等について相違のある取扱いを抽出し、標準化された取扱いを定める。

⑤ 奏の丘

- ・職務分掌の業務内容を明確にし、計画的な業務遂行と担当者による情報発信を強化する。
- ・自己決定の尊重を念頭に、選択活動の充実化と選択方法、選択ツールを作成し実施する。
- ・人権チェックリスト等を活用し、職員が自らの支援や事業所の支援を振り返る機会を設け、虐待を起こさない環境づくりを行う。
- ・グループワーク等を活用した思考力、対応力の向上を図る。
- ・事業所内連携を強化し、問題や課題に対してチームとして改善する意識を高める。
- ・チューター制度の活用と定着化を図る。

⑥ 発達支援センターめばえ

- ・チューター制度の効果的活用、質の高い指導力が育つ研修の工夫、改善を行い、新任職員に対して、潜在能力を表出できる意図的かつ丁寧なフォローアップに取り組む。
- ・地域の障害児の健全な発達において中核的な役割を担う機関として、「めばえ」に求められる4つの中核機能を駆使して、地域の福祉向上のための取組みを充実させる。

⑦ 石谷の森こども園

- ・幼保連携認定こども園教育課程の確立のため、全体計画・各学年指導計画を学期ごとに見直し、より質の高い教育・保育に構築していく。
- ・「育つ教育・保育」の実践のため、重点項目に基づく教育・保育を充実させたり、教育・保育技術を高める効果的な研修や連携を図る乳児・幼児学年会を実施したりする。
- ・業務効率化のため、日々の振返りにおけるサービス改善の機会づくりを行う。(主幹保育教諭会議、学年会等)
- ・地域支援活動の実践として、子育てサロン、育児サークル、保健福祉センターでの育児相談日における職員派遣を行う。

⑧ サニーキッズ

- ・業務、会議のシステム化、スピード化を図り、効率的な事業所運営を目指す。
- ・課業一覧の内容を検証し、職員の提案に基づく組織改善や環境整備、課題への取組みを目指す。
- ・各関係機関、地域との連携を図り、積極的な情報発信を行いながら安定した運営を目指す。
- ・年間を通して協調と協働、メリハリのある組織として明るくやりがいのある職場を目指す。

⑨ しろやまの風

- ・利用者の自己決定と選択を尊重し「しろやま style」を軸としたコース間の連携により、利用者の状況に応じた柔軟な活動の選択を図ることにより、多種多様なニーズへの対応に努める。

- ・事業所内会議のシステム化と定着を図る。（個別支援計画検討会議、コース会議、企画運営会議等）
- ・第三者評価等、外部の定期的な受審を通じて業務改善に努め、サービスを自己点検とともにサービスの質の改善と向上を目指す。
- ・法令を遵守し、研修等を通じ高い職業観・倫理観をもって業務にあたるように努める。

⑩ ときわの丘

- ・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。
- ・感染症対策を徹底しながら、地域移行につながる活動の充実に努める。
- ・九州管内の救護施設と連携した取組みを行う。
- ・コロナ感染症の推移を見極めながら、地域交流ホール、屋外広場等の施設機能を活かした地域交流行事の開催、災害時における要援護者の受け入れ等、地域交流・地域貢献に努める。
- ・各地区福祉事務所・各関係機関・医療機関等と連携し、入所定員50名を確保する。

⑪ 障害福祉サービス事業所ウィズ

- ・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。
- ・新たに創設される就労選択支援の円滑な実施のための取り組みに努める。
- ・感染症の予防対策を徹底し、事業所内での感染防止に努める。
- ・法令を遵守し、研修等を通じて高い職業観を持って業務遂行に努める職員育成を図る。

⑫ サポートハウス

- ・虐待や身体拘束の厳禁等、利用者のあらゆる権利擁護を第一義とした支援を徹底する。
- ・地域連携推進会議の開催準備、開催、開催後の成果と課題を検証する。
- ・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。（住居会議）
- ・障害の特性を理解し、利用者の障害の特性や程度に即した人権に配慮した支援をする。
- ・特別支援学校等の訪問を積極的に行い、利用者確保に努める。（特に地方や離島学校の訪問）
- ・職員からの提案に基づく業務改善、所内会議の効率化を図る。（職員会議、ケース会議等）

⑬ きいれの丘

- ・個人の尊厳を守り、虐待及び身体的拘束を根絶する取組みを徹底する。
- ・県内の各関係機関と連携し、入所者の確保に努め、安定的経営を目指す。
- ・感染症の推移を見極めながら、屋外広場等の施設機能を活かし地域交流行事の開催、災害時における避難者の受け入れ等、地域交流・地域貢献に努める。
- ・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。
- ・きいれの丘の2年目に当たり、入所者の生活の質の維持・向上に努めながら、業務の改善・システム化を図る。

⑭ 野火止保育園

- ・個人の尊厳を守る姿勢、不適切保育を根絶する姿勢を積極的に発信する。
- ・本部と連携し職場の実態に合ったICT化を計画的に進めていく。
- ・本部と連携し、子育て世代の人材が定着できるシステムを構築する
- ・職員採用に向けた見学会を実施し、保育園の魅力を発信する。

⑮ あゆみ

- ・「効率化」という視点で、業務の流れを抜本的に見直す。
- ・職員から業務改善を積極的に提案できる組織形成を行う。
- ・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。

⑯ くにたち発達支援センター

- ・利用日数や利用曜日の状況のデータを多面的に分析し稼働率の向上に資する。
- ・個別支援計画においてはニーズや意向を尊重し療育の具体的な展開を分かりやすく記載する。

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

⑯ 高砂発達支援センター

- ・「感覚と運動の高次化理論」に基づいた発達課題の評価を行い、療育の具体的展開を確認する。
- ・年間を通してグループ毎に保護者同士の交流の場を設けていく。
- ・葛飾区内の児童発達支援事業所等関連機関を対象にした公開療育を行う。
- ・保育所等訪問支援事業の安定的な運営に努める。
- ・葛飾区の地域障害児支援体制中核拠点登録に必要な事業の整備を行う。

令和7年度

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	オンライン配信
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等	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、アンケート実施等	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、プログラム策定等	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・防災の取組み等	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、アンケート実施等	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、アンケート実施等	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	・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	年3回開催予定	オンライン配信
日中活動専門部会	・事業所課題についての情報共有と具体的改善策の検討・検証	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	法人管理職・主任	オンライン配信
障害者虐待防止・権利擁護研修	虐待防止と権利擁護について	全職員	12月予定	外部講師	オンライン配信
メンタルヘルス研修	メンタルヘルス対策への管理監督者の役割について	管理職	8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	法人看護職員	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
内部指導研修	支援方法・事務処理等についての実地指導	全職員	通年	法人管理職	各事業所

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の保護について				
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、実践等について				

令和7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
 - ・担当業務のP D C Aサイクルを立案させ、A（改善）に重点を置いた実践化を図る。
- ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・「効率化」という視点により業務の流れを見直し、具体的な内容を協議していく。

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、計画性を持ち、コストを踏まえた費用対効果を検証していく。

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
 - ・個人の尊厳を守り、同性介助や虐待及び身体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
 - ・自己決定の尊重及び意思決定の支援を念頭に、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を考える、選択肢の提示等についても工夫していく。
- ③ 権利擁護の充実
 - ・事業所内における、人権侵害、虐待が生じることのないようあらゆる機会を捉え権利擁護の研修を行い、常に利用者主体に開かれた施設の環境づくりに努める。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 施設機能の活用
 - ・福祉及び施設の役割を発信するとともに、外部の厳しい目で見ていただくため地域連携推進会議を実施する。さらに福祉施設訪問を行うとともに地域行事についても積極的に参加を行い、行事に家族を招く等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及び補導委託等への協力
 - ・ボランティア、補導委託等の受入れに努め、障害者への理解、施設への理解を広める。

5. サービスの質の向上

- ① 業務手順・マニュアルの策定と点検および研修の実施
 - ・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、計画的な研修やセルフチェックを通した職員の自己の見つめ直しと資質向上を目指し、共に学び合う機会の場を工夫する。
- ② 福祉サービス利用者や家族等の満足度の向上
 - ・希望の会と連携しサービスに関する満足度調査を行い、改善に向けて協議する。

- ③ 第三者によるサービス評価を活かした取組み
 - ・第三者評価の結果を全職員で共有し、改善が求められる点についてはP D C Aサイクルで検証していく。
- 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。また、研修の充実を図る。

6. 安心・安全の環境整備

- ① Q O L：生活の質の向上
 - ・環境美化点検やシルバー人材センターへの洗濯・清掃業務委託等を通して、清潔かつ衛生的な状態の維持に努める。
- ② B C M：事業継続マネジメントの実践
 - ・災害時等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マニュアルを作成しその活用に務める。
- ③ 感染症対策の徹底
 - ・定期的な感染症・食中毒委員会を通して感染症に対する基本的な対策を行う。また、業務分担等B C Pマニュアル等の見直しと活用に努める。

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P R

- ① 情報管理の徹底
 - ・S N S等の普及を踏まえた適切な情報管理と情報発信を行い、注意喚起も同時に行う。

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、日誌等を活用し、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。

1 0. 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

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
 - ・年3回の面談や普段の声掛けにより職員とコミュニケーションを図り相談体制を作る。
- ② 職員の安全と健康の確保
 - ・業務改善とメンタルヘルスに関する検討事項を取り上げ、安全衛生面の協議を行う。
- 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。
 - ・中堅職員への能力に応じた資格取得に向けた研修の推進を図る。

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
 - ・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 特定技能外国人の生活環境への配慮
 - ・ディライトと連携した住的環境や労働条件への配慮等に関する協議を行う。

● 本年度の重点目標

- ・虐待及び不適切な発言や身体拘束になりかねない行為の分析と予防策を講じ支援を行う。
- ・県や市と連携し18歳になった児童の移行支援に関し情報収集と関係機関との連携を強化する。
- ・業務改善とメンタルヘルスに関する検討事項を取り上げて協議していく。
- ・「効率化」の視点により業務の流れを見直し、人的配置や具体的な内容を協議していく。
- ・チューーター制度の効果的活用を行い、新規採用職員、外国人労働者の人材育成に努める。
- ・重度障害者支援加算の獲得に向けた条件整備を行う。

● 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（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60回	サビ管・児発管・看護師・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
食に関する検討会（感染症・食中毒防止等）	年12回（年4回）	施設長・栄養士・委託業者（主任・看護師・支援員を含む）	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（感染症・食中毒に関する予防対策に関しては主任・看護師も加える）
虐待防止委員会（身体拘束適正化検討委員会を含む）	年2回（年1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
地域連携推進会議	年2回（参観1回）	明星・ディライト施設長・主任・地域関係者	地域の方への施設等や利用者に関する理解の促進、施設やサービスの透明性・質の確保

(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、ボランティアの受け入れ対応

分類	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	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

分類	実施目標	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	制度等	家族とともに課題を共有し、支援のあり方を学ぶ
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、権利擁護に関するリスクマネジメント向上及び訓練

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	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	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	実施目標	主な目的・内容
武特ミーティング	武岡台特別支援	年2回	連携・各種協議

(8) その他

事業名	目標数	主な目的・内容
日中一時	3,000人	在宅支援サービスの充実
短期入所	1,800人	〃
相談支援	計画相談	650人
	基本相談	190人
		受給者証作成、サービス等利用計画書の作成
		福祉サービス利用に向けた相談、生活安定のための相談

令和7年度 ディライト 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」と「基本方針」「運営方針」について職員会議等での周知する機会をつくり、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
 - ・「効率化」という視点で業務の流れを見直す機会について、課題検討会議等で検討して具体的な日程を見直す。

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、コストを踏まえた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
 - ・法人理念について、その意味を理解し、理念に沿った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
 - ・自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明について、職員間の情報交換の場を積極的に作り情報を共有する。
- ③ 権利擁護の充実
 - ・事業所内研修において、虐待防止・権利擁護の研修を行うとともに、虐待防止委員会を開催し、全職員で虐待が発生しない環境づくりに取り組む。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・家族会や家族が参加する行事等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
 - ・地域連携推進会議の実施により、福祉及び事業所の役割を発信する機会とする。さらに地域行事への参加や施設行事への招待等交流の機会を設けていく。
- 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
 - ・研修でサービス提供の研修を行うとともに、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
 - ・半年に1回のセルフチェックを課題検討会で実施し「標準的なサービスの手順及び実施方法」の見直しを行う。

- ③ 職員教育・研修の充実
 - ・職員の育成・定着のための事業所内研修内容の見直しと実践事例研修会への取組みについて検討する。
 - ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・職員参加のもと、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審
 - ・定期的に第三者評価を受審する。評価結果について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・防臭等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 B CM：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、災害BCPについて協議するとともに、定期的に訓練を行い、課題の見直しをする。
 - ③ 感染症対策の徹底
 - ・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルや感染症BCPに基づき、定期的な感染症対策委員会を通して具体的な予防対策を徹底するとともに、新しい情報の研修も行う。

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
 - ・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・研修を検討する。
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」を明示するとともに朝礼及び職員会議・研修等での講話において、意図的・計画的に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する機会をつくり、課題検討会議等での業務改善についての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
 - ・チューター制度の状況を確認するとともに、新任職員、外国人労働者等に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローと意見が言いやすい職場環境をつくる。
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
 - ・課業一覧に基づき、意図的、計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・事業所内の会議・業務のシステム化を図り、職員からの提案に基づいた業務改善を行う。
- ・常に利用者の権利擁護に努め、虐待・身体拘束を根絶する職場環境をつくる。
- ・利用者の自己決定の尊重を念頭に、障害の特性や程度に応じた支援を提供する。
- ・感染症対策委員会を設置し、感染症予防を徹底しながら、利用者の活動内容を充実させる。
- ・チューター制度を充実させるとともに、全職員で新人職員及び外国人労働者等を育成していく職場環境をつくる。

● 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（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
課題検討会	年10回	主任（サビ管）・グループチーフ・関係者	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・支援内容等の調整、利用者に関する情報交換
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・方法の共有のための会議（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
食に関する検討会（感染対策委員会）	年12回（年4回）	施設長・栄養士・委託業者（主任・看護師・支援員）	委託業者と献立に関する確認と要望、より良い食事提供と感染症・食中毒予防対策についての会議
虐待防止委員会（身体拘束適正化検討委員会を含む）	年2回	施設長・主任・担当者、他	虐待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
地域連携推進会議	年1回	施設長・主任・副主任・利用者家族・地域住民・養護学校関係者	利用者と地域との関係づくり、地域の人への施設等や利用者に関する理解の推進、施設等やサービスの透明化・質の確保、利用者の権利擁護

(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、ボランティアの受け入れ対応

分類	目標数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	3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	5人	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

(4) 地域貢献・地域交流

分類	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等への参加
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、泉石藏感謝祭、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組み
〃	業務継続計画	災害時、感染症拡大時等の業務継続できるように計画し実施する

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	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
中型免許	制度	1人	資格取得

令和7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 生産性の向上に対する取組み
 - ・生産性向上の必要性に対する職員の理解を深め、当事者意識を持って取り組む姿勢を醸成し、実践に繋げる。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- ① コスト意識の醸成
 - ・費用対効果の検証をさらに発展させ、職員が時間や物品の適正管理を意識しながら、業務の効率化を図る。
 - ・非効率な業務の改善をさらに推進し、ツールの導入・活用を具体的な業務へ落とし込み、業務プロセスの最適化と負担軽減を図る。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 人権の尊重

- ① 虐待を発生させない体制づくり
 - ・虐待防止委員会の取組みを活性化させ、計画の見直しを行いながら職員が支援を振り返る機会を設け、虐待を発生させない環境づくりを推進する。
 - ・障害特性の理解や支援スキル向上のための研修をさらに発展させ、職員同士の意見交換や実践共有の場を活性化することで、支援の質を高め、虐待防止の意識を事業所全体に定着させる。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・家族に対し子どもの障害特性に対する理解を促す取組みを活性化させ、個別相談や家族同士の交流等、情報提供の機会を充実させることで、より具体的な支援につなげ、負担感の軽減を図る。
 - ・家族が社会的に孤立しないよう、家庭事情に配慮したサポート体制を構築する。

5. サービスの質の向上

- ① 職員教育・研修の充実
 - ・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継続して実施し、支援技術の向上を図る。
 - ・グループ会議や事例検討会への横断的参加を継続して推進し、学びを深めながら連携を強化し、全体の支援の質を向上させる環境を構築する。

② 第三者によるサービス評価の受審

- ・受審に向けて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 B CM：事業継続マネジメントの実践

- ・自然災害及び感染症の蔓延等の緊急事態に備え、BCPの実効性をさらに高めるため、研修やシミュレーション訓練の内容を隨時見直し、実際の対応力向上につながる実践的な取組みを強化する。

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

- ・関係機関や多職種と連携し、ケース会議や情報共有を通じてチームアプローチを行い、困難事例への最適な支援策を検討・実施する。
- ・中核的な役割を担うセンターとして地域連絡会を主催し、関係機関と協働しながら地域課題やニーズを適切に把握する。

② 地域を活性化する取組み

- ・地域支援者向け研修会や公開療育を実施し、地域療育の質の向上を図る。
- ・外部機関が実施する福祉従事者向け研修や発達相談会等へ職員を継続的に講師として派遣し、地域福祉の向上に貢献する。
- ・保育所等訪問支援の活用や日頃の継続的な連携を通じて、地域の幼稚園や保育園等との繋がりを強化し、縦横の移行支援を推進する。

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

- ・事業所内連携を強化し、チームで問題や課題に取り組みながら、職員が主体的に改善に取り組める風土を醸成する。
- ・法人内の他部署との連携・協働を推進し、職員の視点や支援の幅を広げ、相乗効果を生み出す取組みを充実させる。

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との交流を継続する。

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や面接等を通して把握した研修ニーズを踏まえ、職員が学びやすい環境を整えるながら、実践に活かせる研修を充実させる。

● 本年度の重点目標

- ・虐待防止委員会の取組みを活性化させ、計画の見直しを行いながら職員が支援を振り返る機会を設け、虐待を発生させない環境づくりを推進する。
- ・自然災害及び感染症の蔓延等の緊急事態に備え、BCPの実効性をさらに高めるため、研修やシミュレーション訓練の内容を隨時見直し、実際の対応力向上につながる実践的な取組みを強化する。
- ・中核的な役割を担うセンターとして地域連絡会を主催し、関係機関と協働しながら地域課題やニーズを適切に把握する。
- ・事業所内連携を強化し、チームで問題や課題に取り組みながら、職員が主体的に改善に取り組める風土を醸成する。

● 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、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	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等の確認（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・実習生等の受入れ対応

分類	目標数	対象	主な目的・内容
実習生	20人	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	2人	学生・一般	各種行事等へ学生・一般等の協力
見学者	80人	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) 地域貢献・地域交流

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、地域連絡会の実施等
地域貢献	年10回	地域	地域の清掃・ごみ拾い、地域向け研修、公開療育等

(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）

対象	分野	主な目的・内容
職員	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	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	目標数	主な目的・内容
保育士・社会福祉士	制度	各1人	資格取得
児発管・強度行動	支援	各1人	資格取得
衛生推進者・防火管理者	管理	各1人	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	年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	年5回	発達相談会、地域研修等への講師派遣

令和7年度 サポート明星 事業計画

● 基本方針

- ・利用者の基本的人権を尊重し、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実践する。
- ・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実践する。

● 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
 - ・理念や方針について、あらゆる機会を通じて説明し、理解を深める。
- ② 経営改善
 - ・第三者評価基準や実地指導調書に基づき、職員参加による検証と改善の仕組みを作る。
- ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・「マニュアル見直しスケジュール」に基づき、課題検討会にて継続性と有効性を検証する。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- ① コスト意識の醸成
 - ・各種会議等にて、稼働率の確認や加算の取組みについて、必要性や状況を確認する。

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
 - ・事業所で取り組む様々な業務について根拠を示し、職員の思考力や自信の向上に努める。

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
 - ・朝礼で理念と方針を唱和し、人権の尊重と個人の尊厳を守る姿勢を徹底する。
- ② 虐待を発生させない体制づくり
 - ・虐待防止指針及び身体拘束適正化指針に基づき、年1回以上の研修を継続する。

5. 包括的支援の充実・展開

- ① 地域の社会資源の活用
 - ・感染予防に配慮しつつ、地域の社会資源を活用した活動に取り組む。

6. サービスの質の向上

- ① 業務手順・マニュアルの策定
 - ・課業一覧の内容を検証し、説明資料であるマニュアルとの整合性を図る。
- ② 職員教育・研修の充実
 - ・職員の専門性、組織性、社会性、倫理性を踏まえて、効果的な事業所内研修を実施する。
- ③ 福祉サービス利用者や家族等の満足度の向上
 - ・QCサービス向上委員会の活動に則り、利用者や家族等に対する満足度調査を実施する。
- ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・職員参加によるサービスの自己点検を定期的に実施し、提案型の改善を取り組む。

- ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・第三者評価基準ガイドラインや実地指導調書に基づき、年1回以上の自己評価を行う。
 - ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・「マニュアル見直しスケジュール」に基づき、課題検討会にて継続性と有効性を検証する。
7. 安心・安全の環境整備
- ① 安心・安全な施設・設備環境の整備
 - ・適宜、必要な修繕や更新を実施し、安全で清潔な事業所環境に努める。
 - ② QOL：生活の質の向上
 - ・地域の社会資源を活用した活動を企画し、利用者が社会と交流する機会を増やす。
 - ③ BCM：事業マネジメントの実践
 - ・感染症および災害種別に応じた対策訓練を年2回実施し、具体的に検証する。
 - ・備蓄品について定期的に消費期限等の点検を行う。
 - ④ 感染症対策の徹底
 - ・多職種が参画する感染対策委員会を3か月に1回以上実施し、効果的な対策に取り組む。

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
 - ・利用者および家族が抱える生活課題について、必要と思われる支援を積極的に行動する。
9. 信頼と協力を売るための積極的なPR
- ① 地域から信頼されるためのPR
 - ・年間の掲載計画を作成し、活動や行事を定期的に発信する。
 - ② 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、必要な注意喚起や研修を継続する。

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
 - ・「期待する職員像」に向けた職員育成に取り組み、チーム力の向上を目指す。
 - ② 業務の標準化と統一した業務行動
 - ・備品等の使用等について相違のある取扱いを抽出し、標準化された取扱いを定める。
 - ③ 職員間の横断的連携の推進
 - ・各種行事の実施や日常の支援において必要な情報を速やかに共有し、過不足を補う。
11. 人材の定着に向けた取組みの強化
- ① 福祉人材の定着
 - ・チューター会議で検討された育成方針を共有し、事業所全体で育成に取り組む。
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
 - ・課業一覧の内容検証を継続し、事業所全体として育成に取り組む環境を継続する。
 - ② 体系的な研修プログラムの構築
 - ・職員の専門性、組織性、社会性、倫理性を踏まえて、効果的な事業所内研修を実施する。

● 本年度の重点目標

- ・「マニュアル見直しスケジュール」に基づき、課題検討会にて継続性と有効性を検証する。
- ・適宜、必要な修繕や更新を実施し、安全で清潔な事業所環境に努める。
- ・感染症および災害種別に応じた対策訓練を年2回実施し、具体的に検証する。
- ・多職種が参画する感染対策委員会を3か月に1回以上実施し、効果的な対策に取り組む。
- ・年間の掲載計画を作成し、活動や行事を定期的に発信する。
- ・備品等の使用等について相違のある取扱いを抽出し、標準化された取扱いを定める。

● 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
課題検討会	年12回	施設長・主任・チーフ	施設内の課題、困難事例の対応策を検討等支援内容の充実のための会議
グループ会議	年10回	グループ職員	日頃の支援や業務に関する情報共有と検証
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
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
ヘルバーカンパニー会議	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1回	利用者・家族	食事提供の参考とするため
アンケート	年1回	利用者・家族	提供するサービスの実態把握のため

(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
大学等の実習	10人	免許取得希望者	福祉サービスの扱い手を育成するため
見学者	200人	一般	福祉施設の役割や障害者理解啓発のため
ボランティア	5人	中学生以上	障害者理解啓発や運営における透明性のため
実習・体験利用	20人	特別支援学校高等部	学校教育カリキュラムへの協力と新規利用者確保のため

(4) 地域貢献・地域交流

分類	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流	年3回	地域	奏マーケット、ウイズフェスタ、他
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、感染症予防（2回）、日常業務、虐待防止及び身体拘束適正化、視覚的構造化、応急手当、危険予知訓練、個別支援計画作成、強度行動障害、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、消火訓練、地震災害（2回）

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	主な目的・内容
保育士・社会福祉士	制度	各1人	専門的教養の獲得
サービス管理責任者・強度行動	支援	各1人	障害者支援の向上
衛生推進者・防火管理者	管理	各1人	施設運営の管理

(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	武岡台特別支援学校他	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	目標数	主な目的・内容
居宅介護	600件	居宅において日常生活全般の援助や助言等
重度訪問介護	100件	居宅において日常生活や移動の介護等
行動援護	400件	行動時の危険回避に必要な援護等
移動支援	500件	外出時における移動中の介護等
福祉有償運送	1,100件	要配慮者に対する個別輸送

令和7年度 奏の丘 事業計画

● 基本方針

- ・利用者の基本的人権を尊重し、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」について全職員への周知を継続的に行う。
- ② 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を定期的に行う。
 - ・職務分掌の業務内容を明確にし、計画的な業務遂行と担当者による情報発信を強化する。
2. 健全で安定的な財務基盤の確立
 - ① コスト意識の醸成
 - ・整理、整頓、清掃の徹底と物価高騰に対応した節電や備品管理と購入を実施する。

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
 - ・人権の尊重、個人の尊厳を守る姿勢を朝礼や研修で職員に周知する。
- ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・利用者個々の特性や心身状態に応じた支援ツールを作成し実践する。
 - ・自己決定の尊重を念頭に、選択活動の充実化と選択方法、選択ツールを作成し実施する。
- ③ 虐待を発生させない体制づくり
 - ・虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会を定期的に開催し、研修計画や虐待防止のチェックとモニタリングを行う。
 - ・人権チェックリスト等を活用し、職員が自らの支援や事業所の支援を振り返る機会を設け、虐待を起こさない環境づくりを行う。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・家族の困り感に対する相談支援を行い、困り感の解消と良好な関係を維持する。
- ② 施設機能の解放
 - ・法人が有する施設機能を開放して、地域住民と利用者の交流の機会をつくる。

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の定着と充実化を図る（事前確認・振り返り）
 - ・グループワーク等を活用した思考力、対応力の向上を図る。

- ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・マニュアル検討会の確立とマニュアルの周知を図る。
- ③ 職員教育・研修の充実
 - ・専門知識の習得、技術向上のための事業所内研修を計画的に実施する。
 - ・作業療法士、音楽療法士との連携を強化し、日中活動や支援内容の向上を図る。
- 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を行い、取り組みを検証し効果を確認する。
- ⑤ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・受審結果の検証と評価基準を確認し支援を実践する。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・季節に応じて、適切な温度、湿度、照明等を維持管理し、清潔な状態を確保する。
 - ・季節に応じたイベントの開催、地域行事への参加の機会をつくる。
- ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・自然災害および感染症の蔓延などに備え、BCPの周知と活用、見直しを行う。

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
 - ・医療、福祉、相談支援の連携を図り、困難な課題に対しアプローチを行う。
- 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、必要な注意喚起や研修を行う。

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
 - ・事業所内連携を強化し、問題や課題に対してチームとして改善する意識を高める。
 - ・整備された業務マニュアルに基づき、業務の標準化と共有化を図る
 - ② 職員間の横断的連携の推進
 - ・法人内の他部署との連携、協働により、付加価値を高める活動を検討する。
- 10. 人材の定着に向けた取組みの強化
 - ① 福祉人材の定着
 - ・新人研修プログラムの定着と充実化を図る。
 - ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・チューター制度の活用と定着化を図る。
- 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
 - ・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

- ・職務分掌の業務内容を明確にし、計画的な業務遂行と担当者による情報発信を強化する。
- ・自己決定の尊重を念頭に、選択活動の充実化と選択方法、選択ツールを作成し実施する。
- ・人権チェックリスト等を活用し、職員が自らの支援や事業所の支援を振り返る機会を設け、虐待を起こさない環境づくりを行う。
- ・グループワーク等を活用した思考力、対応力の向上を図る。
- ・事業所内連携を強化し、問題や課題に対してチームとして改善する意識を高める。
- ・チューター制度の活用と定着化を図る。

● 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、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
計画検討会議	年12回	主任・担当職員	利用者個々の生活介護計画作成に係る会議
グループ会議	年12回	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
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

分類	目標数	対象	主な目的・内容
見学者	200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	70人	養護学校 高等部	施設の活動に興味の方を実習・体験等で受け入れる

(4) 地域貢献・地域交流

分類	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流	年4回	地域	県知協行事への参加 奉マーケットの開催 文化活動（町内文化祭）、ウイズフェスタへの参加
地域貢献	年8回	地域	地域清掃、エコキヤップ等回収 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	生活介護計画作成、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	具体的な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	目標数	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	武岡台特別支援学校他	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7年度 発達支援センターめばえ 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) 経営理念及び中長期計画に基づく、特色ある児童発達支援センターの運営
- (2) 保護者や地域との更なる連携と安心・安全な生活環境の創造
- (3) 人権尊重を基盤にした、法人職員としての情熱、使命感に満ちた実践の継続
- (4) 第三者評価を受審し、評価基準に即した質の高い福祉サービスの提供
- (5) チューター制度による新任職員等の人材育成と組織の活性化
- (6) 経営改善計画に基づく、收支バランスのとれた事業運営の充実
- (7) B C P体制（自然災害発生時、感染症発生時）の整備と利用者の安全確保の推進

● 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
 - ・アクションプラン2025のSWOT分析を研究・検討し、経営改善に活かす。
- ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・業務内容の精選と流れを見直し、具体的行程を定めて到達目標をクリアする。

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について、事業活動計画書を基に検討し、改善に活かす。

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
 - ・虐待及び身体的拘束を根絶する強い自覚と、すべての人権を尊重する態度と個人の尊厳を守る姿勢を堅持する。
- ② 福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重
 - ・自己決定の尊重を重視し、合理的配慮を意図して時宜を得た説明を行う。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・面談を通じ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
 - ・職員業務の補助のみでなく、直接的な交流の視点に立った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に基づき、課題検討会議、ケース会議、職員会議等を活性化する。
- ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・情報提供シートを活用した課題解決に資するため、業務マニュアルの工夫改善に努める。
- 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
 - ・サービスに必要なアンケートを実施し、反省点を活かした業務改善に取り組む。

- ⑤ 第三者評価の反省
 - ・第三者評価を受審し、福祉サービスの更なる質の向上を目指す。
- ⑥ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・各種マニュアルを見直し、リスクマネジメントに基づく重大事故の未然防止に努める。

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
 - ・新興感染症（第2類相当）及び自然災害発生時の業務継続計画の成果や目標を周知する。
- ③ BCPの検証と見直し
 - ・発新興感染症及び自然災害発生時の訓練の実施、課題の検証と定期的な見直しを行う。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域共生社会の推進

- ① 地域支援の取組み
 - ・児童発達支援センターに求められる4つの中核機能としての役割を果たし、家族や地域に対して支援の質を高めていく。
- 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等の普及を踏まえ必要な注意喚起を行い、適切な情報管理を行う。

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
 - ・「常盤会マインド」を基本に「めばえマインド」を構築して施設運営に生かす。
- 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を、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連携して協働体制を築き、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
 - ・施設の積極的な情報発信と、発達支援センターの特色を活かした取組みを推進する。

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
 - ・OJTやOFFJTを充実させ、職層の潜在能力を引き出し、個の資質を高める。

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
 - ・チーフリーダー制度の目的を理解し、指導指針に沿って新任職員等の育成を促進する。

● 本年度の重点目標

- ・チーフリーダー制度の効果的活用、質の高い指導力が育つ研修の工夫、改善を行い、新任職員に対して、潜在能力を表出できる意図的かつ丁寧なフォローアップに取り組む。
- ・地域の障害児の健全な発達において中核的な役割を担う機関として、「めばえ」に求められる4つの中核機能を駆使して、地域の福祉向上のための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	主な目的・内容
職員会議	年 12回	職員全員	経営方針、職務分掌組織の作成、年間行事計画、月別行事計画、支援計画、業務日誌・支援日誌・相談日誌・バス運行表等円滑な施設運営のための会議
課題検討会議	年 24回	施設長・主任・チーフ・児発管・訪問支援員	事業所の課題を整理・明確化し、改善策を検討する会議、マニュアル検討も併せて実施
食に関する検討会	年 12回	施設長・栄養士・主任・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
クラスケース会議	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。個別支援計画の進捗状況確認（児童発達・保育所等訪問）
デイ会議	年 12回	主任・児発管・担当職員	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有。個別支援計画の進捗状況確認（放課後等デイサービス）
送迎検討会議	年 6回	主任・児発管・チーフ送迎担当者・運転手	送迎に関する喫緊の課題を把握、検討し、具体策を講じる
チューター会議	年 4回	施設長・主任・児発管・チューター・関係職員	新任職員の業務進捗状況を把握するとともに、課題を共有する
虐待防止委員会	年 2回	施設長・主任・人権擁護委員	人権侵害防止チェックリスト集計を検証し、課題改善に向けて目標設定や改善計画を作成する
中西部保健部会	年 4回	主任・看護師・保健担当職員	中西部3施設の保健行事等の打合せ及び連携強化

(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	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 2回	全員	サービス向上のためのアンケート
人権擁護委員会	年 1回	全員	人権侵害防止に関するチェックアンケート
QCサービス委員会	年 1回	全員	コンプライアンスチェックアンケート
事故防止防災委員会	年 1回	全員	飲酒運転防止のためのチェックアンケート
事故防止防災委員会	年 1回	全員	交通安全・安全運転に関する自己評価
ガイドラインアンケート	年 2回	全員	めばえでの自己評価

(3) 見学者・実習生等の受入れ状況

分類	目標数	対象	主な目的・内容
実習生	8人	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	8人	学生・一般	大学生ボランティアサークルの受入れ、中学生の職場体験学習の受入れ
見学者	120人	一般	一般の見学及び相談、研修での来訪者数

(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 4回	地域	地域保育園等との交流
			地域との交流、まちづくり協議会への協力
地域貢献等	年 13回	地域	清掃活動（公園等）（12回）
			地域向け研修会の開催（1回）
	年 1回	療育関係者	地域の療育関係者を対象とした公開療育

(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	実施目標	主な目的・内容
職員研修	年 12回	療育に関する支援技術の向上、資質向上等に関する研修等
外部研修	年 45回	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会、公開療育等
地域・家族向研修	年 10回	保護者・地域住民及び行政（就学等に関する研修）と連携した研修等

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	主な目的・内容
保育士	制度	2人	資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業所名	実施目標	主な目的・内容
南部保健センター	年 1回	発達相談会での療育支援
松元保健センター	年 12回	親子すくすく教室での療育支援
県社会福祉協議会他	年 1回	相談支援従事者研修、児童発達支援管理責任者養成研修等の協力

(8) その他

事業名	実施目標	主な目的・内容
地域支援ネットワーク会議	年 1回	地域の児童支援者を対象とした連携会議

令和7年度 石谷の森こども園 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、心豊かに生きる力の基礎が育成されるよう乳幼児期の教育・保育を一体的に行い、これらの子どもの健やかな成長が図られるよう適切な環境を与えて、その心身の発達を助長するとともに、保護者と地域に対する子育ての支援を行うことを目的とする。

● 運営方針（保育理念）

- (1) 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みます。
- (2) 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ます。

● 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」、こども園の「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
・教育・保育の充実に向けて、各学年で徹底することを具体的に明示して実践する。

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

1. 人権の尊重

- ① 権利擁護の充実
・事例を通して適切な保育であるか研修をし、権利擁護の意識を醸成する。

2. 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、新規採用者出身大学に声をかけ募集したり、地域福祉部会に依頼したりする。

3. 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）

- ・家庭と連携し、十分な睡眠やバランスのよい食事をとる（乳児）
- ・五感を使った遊びを通して、身体を十分に動かすことを楽しむ（乳児）
- ・様々な体験を通して達成感を味わう（幼児）
- ・相手の思いに気づき、思いやる気持ちを味わう（幼児）
- ・いざこざ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：五感を通した遊びを通じ連続性のある活動を展開し、身体を動かすことを楽しむ
幼児：自ら考えて主体的に行動し、協力する力をつける

- ③ 第三者によるサービス評価（令和11年度受審）
 - ・昨年度受審した第三者評価において指摘のあった項目を改善する。
 - 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。
4. 安心・安全の環境整備
- ① B C P（事業継続計画）の実践
 - ・二次災害が起きないようにチェックリストを作成し、職員が対応できるように訓練する。
 - ・感染症対策を徹底する。

III. 地域社会に対する基本姿勢

1. 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

1. 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。

めざす保育教諭像

- 常に「プロ意識」をもつ保育教諭
(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)
- 教育・保育に責任(自信)をもつ保育教諭
(具体的姿：事前準備をしっかりし、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。

2. 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
 - ・福祉職の啓発を行うため中学校職場体験学習を実施する。（5月13日～15日実施予定）

3. 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
 - ・主幹保育教諭を中心に、新任職員に対し能力を發揮することを意図した丁寧なフォローに努める。

4. 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 幼保連携認定こども園教育課程の確立
 - ・全体計画・各学年指導計画を学期ごとに見直し、より質の高い教育・保育に構築していく。
- ② 「育つ教育・保育」の実践
 - ・重点項目に基づく教育・保育の充実
 - ・教育・保育技術を高める効果的な研修や連携を図る乳児・幼児学年会の実施
- ③ 業務の効率化
 - ・日々の振り返りにおけるサービス改善の機会づくり（主幹保育教諭会議、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、保健福祉センターでの育児相談日における職員派遣

● 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、教育課程や行事の検討等
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
企画会議	月 1 回	園長・副園長・主幹保育教諭	教育課程、季節行事、社会体験、生活体験の計画と内容検討等
乳児会議・幼児会議 (隔週おきに実施)	月 4 回	主幹保育教諭・担任	教育課程、季節行事、社会体験、生活体験の計画と内容確認等
園内研修	月 1 ~ 2 回	全職員	人権擁護、教育・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	学校医による健康診断
歯科健診	年 1 回	全園児	学校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・実習生等の受入れ状況

分類	目標数	対象	主な目的・内容
実習生	3 人	免許取得希望者	教育・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	3 人	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	50 人	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

分類	実施目標	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 (校区公民館、老人会、町内会)
地域貢献等	年 5 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	実施目標	主な目的・内容
職員研修	業務	園内月 1 ~ 2 回	教育課程、ガイドライン、教育・保育内容、実践などの検証
避難訓練	防災	火災毎月、その他隨時	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	年 1 5 回	認定こども園業務に関する研修会及び技術向上に関する講習会等
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

資格名	分野	目標数	主な目的・内容
幼・保免許	制度	1 人	幼稚園教諭免許の資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業所名	分野	実施目標	主な目的・内容
子育て支援センター	子育て支援	年 10 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
子育て支援センター	子育て支援	年 10 回	松元地区保健福祉センター育児相談日でのふれあい遊び実施

令和7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、成長や学びに繋がる活動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を行う。

● 運営方針

- (1) 法人の理念及び中長期計画に則った事業所運営の推進
- (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

- ・法人理念を源として施設の基本方針、運営方針を職員参加型で取り組み、経営理念の周知徹底を図る。

② 経営改善

- ・第三者評価基準及び各ガイドラインに基づき、分析と改善に努め質の高いサービス提供を目指す。

③ 生産性の向上に対する取組み

- ・「効率化」の視点に立った業務の見直しを行い、全ての職員による具体的取組み内容の検討と実施に取り組む。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

① コスト意識の醸成

- ・緊急性、必要性等の費用対効果の検証を行ながら、協議制を導入し職員のコスト意識を高める。

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

- ・研修等あらゆる機会を通して、個人の尊厳を守り虐待や身体的拘束を根絶する姿勢を職員や家族、地域に発信し、職員同士指摘し合える風通しの良い職場作りに努める。

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、利用者と家族との良好な関係を維持する。

② 積極的なインターンシップ、体験者の活用

- ・発達に遅れのある子どもの理解啓発、次世代のボランティア養成、将来の就労へ向けた職業理解等、地域の人材育成に努める。

5. サービスの質の向上

① サービス提供方針の明確化

- ・会議のシステム化、簡略化を図り機動力、スピード感のあるサービス提供を目指す。

② 業務手順・マニュアルの策定

- ・業務手順及び既存マニュアルを計画的に見直し、スケジュールの作成と実施に努める。

- ③ 職員教育・研修の充実
 - ・研修プログラムに沿った計画的な研修参加と研修報告を実施する。
 - 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 外部評価（第三者評価受審結果）の活用
 - ・指摘のあった事項の改善へ向けた取組みと検証を行う。
 - 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の見直しと周知を図る。
6. 安心・安全の環境整備
- ① 生活の質（QOL）の向上
 - ・衛生、防臭、室温、換気、照度等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 事業継続マネジメント（BCM）の浸透を図る
 - ・自然災害や感染症等の緊急事態に備えた定期的な研修や訓練を行い、職員間の共通理解を図る。
 - ③ 感染症対策の徹底
 - ・マニュアルに基づく感染症の予防、拡大防止について、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
 - ・就学をはじめとした利用者を取り巻く制度、習慣を共有し解決困難事例に対応する。
 - ・保健センター等と連携を図り、事業所としての役割を果たす。

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、必要な研修や注意喚起を行う。

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
 - ・既存の業務マニュアルの標準化・共有化を図るとともに計画的な見直しを図る。
 - 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. 人材の定着に向けた取組みの強化
- ① 福祉人材の定着
 - ・チューター制度を整え、OJTや職員研修を通じ計画的なフォローアップ体制を整える。
 - ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・職員が自身の特性を活かしながら能力を発揮出来るような丁寧なフォローに取り組む。
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
 - ・課業一覧に基づき、職員のスキルに応じた人材育成を計画的に構築する。

● 本年度の重点目標

- ・業務、会議のシステム化、スピード化を図り、効率的な事業所運営を目指す。
- ・課業一覧の内容を検証し、職員の提案に基づく組織改善や環境整備、課題への取組みを目指す。
- ・各関係機関、地域との連携を図り、積極的な情報発信を行いながら安定した運営を目指す。
- ・年間を通して協調と協働、メリハリのある組織として明るくやりがいのある職場を目指す。

● 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 ・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 ・委託先	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等の確認
アンケート	年1回 (9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
実習・インターン シップ	9人	学生・一般	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良き理解者育成
ボランティア	3人	高校生以上	施設理解と発達支援理解
見学者	40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	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流等	年12回	関係機関等	地域内事業所との交流、幼稚園・保育園との連携 親子すくすく教室、発達相談会での交流
地域貢献等	年24回	地域住民等	地域清掃、災害時の避難所設置

(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	実施目標	分野	主な目的・内容
職員研修	年12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野等の技術向上等
防災・避難訓練	年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	年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	目標数	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
児童発達管理 責任者	制度	1人	資格取得

令和7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ともに、利用者の基本的人権を尊重し、活力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、より専門的で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 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し、業務の効率化を図る。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- ① コスト意識の醸成
 - ・費用対効果を意識した物品購入や節電・節水に努め、コスト意識を高める。

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・実践する。
- 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・連絡アプリの活用）、相談への丁寧・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。（企画運営会議・コース会議・ケースカンファレンス等）
- 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。
- ③ 職員教育・研修の充実
 - ・経験年数に応じた施設内研修システムの構築及び定着と個人の支援スキル向上を図る。

- 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、サービスの質の改善に努める。
 - 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事業所の強み・弱みの把握し、改善に努める。
 - 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周知徹底を図る。
6. 安心・安全の環境整備
- ① QOL：生活の質の向上
 - ・施設設備を定期的に点検し、衛生・採光・防臭等の観点から、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周知する。
 - 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き、基本的な感染症対策を継続する。

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、関係機関との情報共有と連携を図る。
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
 - ・地域との連携を推進し、地域の拠点としての事業所をPRしていく。

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・高等学校・専門学校における福祉教育への積極的な協力
 - ・福祉体験学習の場の提供（学校訪問）
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
 - ・積極的な施設外研修の推進とチューター制度の充実（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
 - ・課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

- ・利用者の自己決定と選択を尊重し「しろやま style」を軸としたコース間の連携により、利用者の状況に応じた柔軟な活動の選択を図ることにより、多種多様なニーズへの対応に努める。
- ・事業所内会議のシステム化と定着を図る。（個別支援計画検討会議、コース会議、企画運営会議等）
- ・第三者評価等、外部の定期的な受審を通じて業務改善に努め、サービスを自己点検するとともにサービスの質の改善と向上を目指す。
- ・法令を遵守し、研修等を通じ高い職業観・倫理観をもって業務にあたるように努める。

● 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 (月1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
企画運営会議	年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等
コース会議	年12回 (月1回)	各部署職員	各コース内での情報共有、及び職員意見集約における支援方法の確認
ケース会議	年12回 (月1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
事業所内研修	年12回 (月1回)	職員全員	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
食に関する検討会	年12回 (月1回)	施設長・栄養士 ・委託業者 ・(栄養士)	より良い食事提供のための会議
自治会	年12回 (各月1回)	利用者 (生活介護・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

(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 (Q C サービス)	年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

分類	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	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	90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	20人	特別支援学校高等部等	進路決定・施設PR・地域貢献
職場体験	10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

分類	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流	年20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	年20回	地域住民・ 利用者	清掃ボランティア等 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）

研修名	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	目標数	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	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	1人	資格取得

令和7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、より専門的で的確な支援ができるよう職員の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. 経営に対する基本姿勢

1. 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。
2. 地域の生活課題や福祉ニーズに対する対応と実践
 - ① 救護施設の多角化・多機能化
 - ・入所、一時入所、緊急一時保護の充実と居宅生活訓練事業、通所事業の導入を行う。
 - 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。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 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 内部環境の分析
 - ・第三者評価の受審年度であるため各項目の実践と自己評価を行い、改善を図る。
 - ③ 社会復帰への意欲付け
 - ・ハローワークの活用や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
 - ・地域との連携を取りながら「繋ぐ支援」への取組みを積極的に行う。
4. 良質かつ適切な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
 - ・明文化されている資料や入所時の説明資料について、全職員に浸透させる。
 - ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・サービス提供の標準マニュアル（業務手順書）を年1回以上見直しする。
 - 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を図る。
 - 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充実させる。

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の見直しと周知を図る。

5. 地域等との関係性を重視した入所者生活の支援

① 地域資源の活用

- ・入所者の社会復帰を目指して、社会参加活動やソーシャルスキルトレーニング等の学習機会を提供する。

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を図る。

6. 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（B C P）の整備

- ・感染症や災害の発生等に備え、事業継続計画（B C P）に基づく事前準備や想定訓練の実施、B C Pの見直し等を行う。

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。
特にコロナウイルス感染症やインフルエンザに対する対策を強化する。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 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”的推進

① 情報管理の徹底

- ・S N S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

8. 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 繙承のための取組み

- ・「期待する職員像」を目指す取組みを継承、発展させる工夫を取り組む。

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

- ・年2回の業務点検期間を設定し「効率化」という視点での見直しを図る。

9. 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

- ・福祉啓発活動の充実や情報の積極的な発信により人材確保のPR活動を充実させる。

10. 職員待遇の向上、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。

11. 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

- ・課業一覧に基づき、意図的、計画的に実践する。人事考課の活用を図る。

● 本年度の重点目標

- ・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。
- ・感染症対策を徹底しながら、地域移行につながる活動の充実に努める。
- ・九州管内の救護施設と連携した取組みを行う。
- ・コロナ感染症の推移を見極めながら、地域交流ホール、屋外広場等の施設機能を活かした地域交流行事の開催、災害時における要援護者の受け入れ等、地域交流・地域貢献に努める。
- ・各地区福祉事務所・各関係機関・医療機関等と連携し、入所定員50名を確保する。

● 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	経営方針への参加、職務分掌の周知、年間行事の計画等
ケース会議	年12回	職員全員	個々のケースについて実態把握と支援内容、方法を共有する会議
課題検討会議	年12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等
拘束防止委員会	年3回	施設長・主任・関係職員	身体拘束防止に関する全方向からの検討
医務会議	年10回	施設長・主任・看護師・チーフ	医務に関する確認事項等
食に関する委員会	年12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	年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	実施目標	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年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	年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

分類	目標数	対象	主な目的・内容
大学、専門学校、高校の実習生	3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	5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	20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	生活困窮者理解・後継者育成

(4) 地域貢献・地域交流

分類	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流	年1回	地域住民・利用者家族	市出前講座を活用した健康教室の開催
地域貢献	年1回	地域住民・利用者	地域清掃へ参加(7月)

(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	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	目標数	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
介護支援専門員	制度	1人	資格取得

令和7年度 障害福祉サービス事業所ウィズ 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、周知の機会を設定する。
- 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
 - ・発達課題（健康、生活、社会性）の克服を目指し就労に向けた活動の工夫。（本人支援）
- ② 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。
- ③ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・中間評価、年度末評価及び各種会議等を活かし、職員からの提案に基づくサービスの質や業務の改善を図る。

- ④ 第三者によるサービス評価の受審
 - ・第三者評価受審結果に基づくサービスの質、職員からの提案及び業務の改善を図る。
- ⑤ 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・防臭等の視点から、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、施設長と職員間で事業継続計画の整備と共通認識を図る。
- 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
 - ・課業一覧に基づき、チューター制度の充実を図りながら意図的・計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・発達課題（健康、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。
- ・新たに創設される就労選択支援の円滑な実施のための取り組みに努める。
- ・感染症の予防対策を徹底し、事業所内での感染防止に努める。
- ・法令を遵守し、研修等を通じて高い職業観を持って業務遂行に努める職員育成を図る。

● 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
ケース会議	年36回	事業毎	個別支援計画に基づく個々のケースの実態把握と支援内容・方法の協議、事業毎の運営会議（各事業月1回）
課題検討会議	年12回	施設長・主任・チーフ・関係者	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
調整会議	年6回	施設長・主任・関係者	利用者の支援状況や課題解決についてサポートハウスと協議
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	栄養士・関係者	利用者の食の安全と食生活の向上のための会議
虐待防止委員会	年2回	施設長・主任・委員・関係者	虐待防止・人権侵害防止に向けた取組みを行う会議

(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	目標数	対象	主な目的・内容
現場実習生	200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	500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	5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	50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

分類	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流等	年8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	年10回	特別支援学校生・地域	特別支援学校生の夏季休業におけるオープンキャンパスの案内、近隣の公園の清掃
公益的活動	年5回	生活困窮者	生活困窮者に対する相談支援・就労訓練支援 サポートハウスと連携した、生活困窮者への生活支援

(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	実施目標	主な目的・内容
職員研修	支援・服務	年12回	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	福祉・生産	年15回	就労支援や生産活動、新制度等に関する研修
職場見学	利用者就職	年2回	利用者における就労意欲を高め、就職に必要な意識・能力等を向上させるための利用者研修

(6) 人材育成

資格名	目標数	主な目的・内容
就労支援員	1人	資格取得
食品衛生管理者、防火管理者、衛生管理責任者	3人	資格取得

(7) その他

事業名	令和6年度 来客数	令和7年度 目標数
ホクレア	1,880人	1,900人
ブメハナ	18,300人	18,400人

令和7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
 - ・法人の理念等を職員連絡会、職員会議等あらゆる機会を捉えて周知に努める。
- ② 経営改善
 - ・第三者評価基準、確実なP D C Aを通して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職員と共に見直す機会を設定する。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- ① コスト意識の醸成
 - ・物品の購入や施設の修繕等は、物価高騰対策等を踏まえたコスト意識を醸成する。

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、権利擁護の姿勢を明確にした支援を行う。
- 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や資料を作成する。

4. 包括的支援の充実・展開

- ① 家族に対する支援
 - ・家族に対し障害理解を促す機会を設け、利用者・家族との良好な関係を維持する。
- ② 地域の福祉ニーズ等に基づく公益的な活動の充実
 - ・関係機関・団体との連携、地域の活動への参加等の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指導事項を考慮した改善に努める
 - ・第三者評価の結果を活かした、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・安全等の視点から、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・防止のための基本的な感染防止対策を継続する。

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 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推進する。

10. 利用者の確保に向けた取組みの強化

- ① 特別支援学校を中心とした各種学校訪問の実施
 - ・特別支援学校等の訪問を積極的に実施し、利用者の確保に努める。（特に地方や離島の特別支援学校訪問に注力する）

11. 人材の採用及び定着に向けた取組みの強化

- ① 福祉人材の確保と定着
 - ・通年で職員の人材確保に努め、採用後の職員の意図的な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. 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
 - ・課業一覧に基づき、意図的・計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・虐待や身体拘束の厳禁等、利用者のあらゆる権利擁護を第一義とした支援を徹底する。
- ・地域連携推進会議の開催準備、開催、開催後の成果と課題を検証する。
- ・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。（住居会議）
- ・障害の特性を理解し、利用者の障害の特性や程度に即した人権に配慮した支援をする。
- ・特別支援学校等の訪問を積極的に行って、利用者確保に努める。（特に地方や離島学校の訪問）
- ・職員からの提案に基づく業務改善、所内会議の効率化を図る。（職員会議、ケース会議等）

● 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	サビ管・支援員・世話人	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	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、各ハウスからの支援状況報告
個別支援計画見直し会議	年 12 回 (各 G H)	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 (ヴィズ・しろやま・サポート明星)	施設長・サビ管・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、利用者支援に対して事業所との連携・調整

(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
	年 3 回	職員全員	施設内人権侵害防止に関するチェックリスト（職員用、施設用）、コンプライアンスチェックリスト

(3) 見学者、ボランティアの受入れ対応

分類	目標数	対象	主な目的・内容
見学者	30 人	学校生・一般	G Hや法人の取組みへの理解
体験入所	20 人	入居検討者	G Hでの生活の実地体験

(4) 地域貢献・地域交流

分類	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流	年 3 回	地域住民	谷山ふるさと祭りや地域の夏祭り、運動会等に参加し、町内会との交流を通して施設や利用者への理解・啓発、町内会総会に参加
地域貢献	年 12 回	地域住民	地域清掃活動（収集所清掃等）、リサイクル活動を通しての地域貢献
その他の交流	年 4 回	既存会員	障害者スポーツ大会（陸上、卓球、ボーリング、フライングディスク、ポッチャ）への参加、鹿児島市ふれあいスポーツ大会、友愛駅伝大会（一般の部）で 6 連覇

※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・食事の提供

(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）

研修名	実施目標	対象	主な目的・内容
サポートハウス内研修	年 12 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等に関する研修
外部研修	年 5 回	全職員の中から人選	社協、知協、行政等が実施する G H、社会福祉に関連する研修に職員を積極的に派遣

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	主な目的・内容
介護福祉士	制度	1 人	資格取得

令和7年度 きいれの丘 事業計画

● 基本方針

- ・老人福祉法の精神に基づいて、入所者の自立のために必要な指導及び援助を行い、能力に応じた日常生活を営むことができるようすることを目指す。
- ・個人の意思を尊重した自己実現を目的として、個別の処遇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。
- ・ホームページ等を活用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、より専門的で的確な支援ができるよう職員の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) 入所者の自立支援の推進
- (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. 経営に対する基本姿勢

1. 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。
2. 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 定員の確保
 - ・県内の福祉事務所、関係機関との連携を密にとり入所者確保に努める。

II. 支援に対する基本姿勢

3. 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 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。
 - ③ 権利擁護の充実
 - ・人権擁護委員会の充実及び権利擁護・虐待防止の研修を実施、意識の向上を図る。
4. 良質かつ適切な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
 - ・明文化されている資料や入所時の説明資料について、全職員に浸透させる。
 - ② 業務手順・マニュアルの策定
 - ・サービス提供の標準マニュアル（業務手順書）を年1回以上見直しする。
 - ③ 職員の教育・研修の充実
 - ・養護老人ホーム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を図る。
 - 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の見直しと周知を図る。

5. 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
 - ・家族に対し入所者の現状を周知する機会を設け、利用者と家族との良好な関係の維持に努める。
 - ② 地域の関係機関等との関係強化・推進
 - ・地域の高齢者クラブ、病院、介護事業所、自治会等との連携強化を図る。
6. 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（B C P）の整備
 - ・感染症や災害の発生等に備え、事業継続計画（B C P）に基づく事前準備や想定訓練の実施、B C Pの見直し等を行う。
 - 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。特にコロナウイルス感染症やインフルエンザに対する対策を強化する。

III. 地域社会に対する基本姿勢

7. 地域の信頼を得るために、情報発信として“見える化”“見せる化”的推進
 - ① 情報管理の徹底
 - ・S N S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

8. 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 繙承のための取組み
 - ・「期待する職員像」を目指す取組みを継承、発展させる工夫を取り組む。
 - 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・共有化の観点で見直す。
 - ⑤ 橫断的な連携の推進
 - ・関係機関、他事業所との連携・協働により相互研修等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」という観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。
9. 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
 - ・福祉啓発活動の充実や情報の積極的な発信により人材確保のPR活動を充実させる。
10. 職員待遇の向上、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
 - ・職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを行う。
11. 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
 - ・課業一覧に基づき、意図的、計画的に実践するとともに、人事考課の活用を図る。

● 本年度の重点目標

- ・個人の尊厳を守り、虐待及び身体的拘束を根絶する取組みを徹底する。
- ・県内の各関係機関と連携し、入所者の確保に努め、安定的経営を目指す。
- ・感染症の推移を見極めながら、屋外広場等の施設機能を活かし地域交流行事の開催、災害時における避難者の受け入れ等、地域交流・地域貢献に努める。
- ・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。
- ・きいれの丘の2年目に当たり、入所者の生活の質の維持・向上に努めながら、業務の改善・システム化を図る。

● 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10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
課題検討会議	年12回	担当者・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・方法の共有のための会議（グループ単位で実施）
食に関する検討会	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
身体拘束適正化検討委員会	年2回	施設長・主任・生活相談員・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、ボランティアの受け入れ対応

分類	目標数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	0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	5人	一般	高齢者福祉への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

(4) 地域貢献・地域交流

分類	対象	主な目的・内容
地域交流	一般市民	地域住民との交流
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

(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	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組み

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0人	資格取得
介護福祉士	制度	1人	資格取得
防火管理者	制度	1人	資格取得
衛生推進者	制度	1人	資格取得

令和7年度 野火止保育園 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、心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、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
 - ・第三者評価の受審結果に基づき、自事業所の強み弱み把握に努め、改善する。
- ③ 生産性の向上に対する取組み
 - ・「効率化」という視点で園内の記録様式類の見直しを行い、職員の業務軽減を図る。
 - ・本部と連携し職場の実態に合ったＩＣＴ化を計画的に進めていく。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- ① コスト意識の醸成
 - ・電気料金や消耗品費などの可視化を図り、職員のコスト意識を高める。

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、不適切保育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
 - ・家族に対し成長や障害等の特性の理解を促す機会を設け、家族の良好な園児理解を促していく。
- 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。
 - ・福祉機関や町内会を通し、地域住民と園児の交流の機会を設定する。

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・調整会議・パート職会議・部会・企画会議等)
- 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）の克服を目指し活動を工夫する。
- ③ 職員教育・研修の充実
 - ・法人内他事業所の専門性を活かすため、定期的な交流やケース研究会等を行う。

- ④ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・企画会議で新たな課題や職員からの業務改善の提案を検討し、提案・実行・検証を行う。
- ⑤ 福祉サービス提供事故等の未然防止
 - ・事故やヒヤリハットの分析を行い事故防止に反映させる。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭等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
 - ・BCMマニュアルを基に机上演習を行う等、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ついて、関係機関と連携し対応する。

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。
- ② 大学等保育士養成機関への働きかけ
 - ・職員採用に向けた見学会を実施し、保育園の魅力を発信する。

11. 人材の定着に向けた取組みの強化

- ① 福祉人材の定着
 - ・本部と連携し、子育て世代の人材が定着できるシステムを構築する。
- ② 多様な人材が活躍できる職場づくり
 - ・新任職員に対し、能力を發揮することを意図した丁寧なフォローを取り組む。

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
 - ・課業一覧に基づき、意図的・計画的に実践する。

● 本年度の重点目標

- ・個人の尊厳を守る姿勢、不適切保育を根絶する姿勢を積極的に発信する。
- ・本部と連携し職場の実態に合ったICT化を計画的に進めていく。
- ・本部と連携し、子育て世代の人材が定着できるシステムを構築する
- ・職員採用に向けた見学会を実施し、保育園の魅力を発信する。

● 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、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・營繕、広報・交流、研修企画、リスクマネジメント等
企画会議	随時	副主任・部門チーフ	課題に対して解決素案を作成し提案
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等の確認
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	3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	5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 保育専攻学生及び入所希望者等の見学

(4) 地域貢献・地域交流

分類	実施目標	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 地域住民との交流
地域貢献等	年20回	地域住民等	園庭開放、食育等の講座、AEDの貸出

(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	実施目標	分野	主な目的・内容
職員研修	年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	年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	年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、キャリアアップ研修等
交流研修	年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	年2回	育児・制度等	保育参加・子育て相談等 就学前との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	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	2人	資格取得

令和7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ひとり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を得られるよう努める。

● 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、P D C Aに取り組む。
 - ② 生産性の向上に対する取組み
 - ・「効率化」という視点で、業務の流れを抜本的に見直す。
- #### 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、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について積極的に発信する。
- 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 ボランティアの活用
 - ・ボランティアの育成、活動支援について具体的に検討する。

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推進する。（事前確認・振返り・検討会議・ケース会議）
- ② 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研修を行う。
- ③ サービスの自己点検と継続的な改善
 - ・職員から業務改善を積極的に提案できる組織形成を行う。
- ④ 第三者によるサービス評価の活用
 - ・第三者評価の受審結果を経営改善に活用する。
- ⑤ 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、見直しと周知を徹底する。

6. 安心・安全の環境整備

- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭等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。

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、既存の制度により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 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。
- 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計画する。

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協力
 - ・事業所の取組みを、地域の小中学校に認識してもらえるよう広報する。

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。

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
 - ・課業一覧に基づき、意図的、計画的に資格取得を推進する。

● 本年度の重点目標

- ・「効率化」という視点で、業務の流れを抜本的に見直す。
- ・職員から業務改善を積極的に提案できる組織形成を行う。
- ・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

(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	アレルギー対応等の確認
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	1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	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	実施目標	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12回	地域住民等	職員による地域清掃等

(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	実施目標	分野	主な目的・内容
職員研修	年12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野等の技術向上等
防災・避難訓練	年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	年20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	年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	年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	目標数	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7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
 - ・法人理念及び事業所の基本方針・運営方針について日常的に周知し形骸化を防ぐ。
- ② 経営改善、生産性の向上に対する取組み
 - ・利用日数や利用曜日の状況のデータを多面的に分析し稼働率の向上に資する。
 - ・効率化の観点で業務の流れを定期的に見直し、生産性向上に向けて継続的に取り組む。

2. 健全で安定的な財務基盤の確立

- ① コスト意識の醸成
 - ・日常的に光熱費削減に取り組むとともに物品購入に際しては費用対効果の検証を徹底する。

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、安心・安全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
 - ・個別支援計画においてはニーズや意向を尊重し療育の具体的展開を分かりやすく記載する。
 - ・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。（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を工夫する。（本人支援）
- 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、専門性の向上を図る。
- 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。
6. 安心・安全の環境整備
- ① QOL：生活の質の向上
 - ・衛生・採光・防臭等の視点から施設設備を定期的に点検し適切な環境の維持と補修を行う。
 - ② BCM：事業継続マネジメントの実践
 - ・新たな情報を把握し、地域マップ等の改訂を進める。
 - ・福祉施設としての事業運営について施設長を含めた職員間で事業継続マネジメントを図る。
 - ③ 感染対策の徹底
 - ・感染症の予防や拡大防止のためのマニュアルに基づく具体的な予防と対策を徹底する。

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ついて検討する。
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、適切な取扱いについて必要な注意喚起を行う。
 - ・情報管理を担当する分掌を中心に、情報機器等の取扱いと情報管理を徹底する。

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、標準化及び共有化の視点で見直し定期的に見直す。
 - ・毎日終礼時に、感じた課題を出し合える時間を設定し活用する。
 - 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推進する。
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
 - ・福祉の仕事の啓発について協力していただける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を取り組む。
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

- ・利用日数や利用曜日の状況のデータを多面的に分析し稼働率の向上に資する。
- ・個別支援計画においてはニーズや意向を尊重し療育の具体的な展開を分かりやすく記載する。
- ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を全員で共有し、改善点を確認する。
- ・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取り組む。

● 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、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
グループ所属検討会議	年12回	施設長・主任・ 各グループ担当	利用者の成長に伴う実態を踏まえ、課題を確認し所属グループを検討する
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等の確認 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
各実習	5人	学生・一般	職場体験、保育実習等の実施
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	60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	実施目標	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
国立市との定例会	年12回	国立市	しょうがいしゃ支援課・子育て支援課・子ども家庭支援センター・保健センターとの連携、情報交換

(5) 研修(事業所内の研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	実施目標	分野	主な目的・内容
職員研修	年12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野等の技術向上等
防災・避難訓練	年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、引き渡し訓練、総合避難訓練等
外部研修	年15回	支援	研修会及び資格取得に関する講習会等、学校公開参加 ペアレントトレーニング、知能検査(WISK-IV)
交流研修	年3回	支援	法人内事業所への職員の派遣(療育スキルの向上)
家族支援研修	年3回	制度等	療育相談、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 家族向け研修

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	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
防火管理責任者	制度	1人	資格取得
衛生管理者	制度	1人	資格取得
ペアレントトレーニング	研修	1人	資格取得

令和7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」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、当事業所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。
- #### 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・課題検討会・個別支援計画策定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生かして効率的かつ効果的な運営に努める。
- #### ⑤ 第三者によるサービス評価の受審

- ・令和7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
 - ・事故、感染症、災害等、各リスクについて対策を講じる際の優先順位を決定する。
 - ・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。
 - ・療育時の事故、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
 - ・一人ひとりの子どもの満足度の高い環境構築を行う。
- 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組みの強化

- ① 保育士・社会福祉士等の実習の積極的な受け入れを行い、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。
 - ・新任職員が気軽に相談しやすい先輩職員をチーフとして配置する。
- 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

- ・「感覚と運動の高次化理論」に基づいた発達課題の評価を行い、療育の具体的展開を確認する。
- ・年間を通してグループ毎に保護者同士の交流の場を設けていく。
- ・葛飾区内の児童発達支援事業所等関連機関を対象にした公開療育を行う。
- ・保育所等訪問支援事業の安定的な運営に努める。
- ・葛飾区の地域障害児支援体制中核拠点登録に必要な事業の整備を行う。

● 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
個別支援計画策定会議	年48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
課題検討会議	年12回	施設長・児童管・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	偏食状況・献立作成やアレルギー対応等の確認
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
実習生	24人	学生・一般	保育士・社会福祉士等の仕事内容の理解と普及後継者の育成等
ボランティア等	20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	70人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者
インターンシップ・職場体験	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 業界の仕事の魅力の普及

(4) 地域貢献・地域交流

分類	実施目標	対象	主な目的・内容
地域交流等	年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	年6回	施設周辺等	職員による地域清掃、施設イベントの招待等

(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	実施目標	分野	主な目的・内容
職員研修	年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	年15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	年4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	年1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	年1回	制度等	就学相談、子育て相談、専門職の講義等 併行通園先・就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分野	目標数	主な目的・内容
保育士	制度	0人	資格取得
社会福祉士	制度	0人	資格取得
児童発達支援管理責任者	制度	1人	資格取得
相談支援	制度	1人	資格取得
言語聴覚士	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	0人	技能習得