

平成31年度
(2019年度版)

事業計画書

埼玉のぞみの園 園是
健康 知悉 率先

人が生きていく上で最も大切なことは心身ともに健康であることである。

その基本は仕事をするということで、自分の仕事について

ことごとく知る（極める）ことにより

いっそう興味が沸くのであり

何事においてもそれを自ら率先していくことが肝要である。

社会福祉法人
埼玉のぞみの園

埼玉のぞみの園 S P I R I T

よく働き よく遊べ

埼玉のぞみの園 行動指針

受益者は利用者である。

常に『利用者にとって』を考え→行動しよう。

I. 法 人 事 業

【 法人理念と経営目的 】

「あわれみでなく、お互い人間として幸せになること」この法人結成時の願いを理念とし、

1. 就労の場と就労に必要な諸サービスを提供し、社会の一員として自立できるように支援を行う。
2. 施設及び在宅障害者等が健全な日常生活が営めるよう、環境に応じた適切な支援を行う。

【 運営方針 】

「人としての夢と希望を持ち、個々の能力を最大限に発揮し、生きがいある人生を掴むよう支援します。」を基本に

- ① 利用者と対等な関係に基づく支援
- ② 保護から自立へ向けた支援
- ③ 潜在能力を引き出し、発揮させる支援
- ④ 自由と責任の下、実態に応じた支援

以上のテーマに沿ったサービス提供・事業運営・職員育成等を目指す。

1. 平成31年度 理事長 事業方針

平成31年度は4月に春陽の里が開園いたします。25年度から始めた新施設建設運動がやっと叶ったという思いと共に、これからどのような問題が噴出してくるのかという、不安と期待の入り混じった気持ではありますが、走りながら考えて行くしかないと考えております。

この事は入所者を送り出す施設側にとっては収入的には大きな減収となります。新たな利用者獲得の為に各施設においては鋭意努力をする必要があると共に、法人全体としても収益の悪化が見込まれ、我慢の一年となると思われます。収益率の思わしくない事業所においてはその改善なり対策を充分図っていく必要があります。

昨年からはじめた事業部制度や委員会制度は各事業所の情報交換と共有が進み、相互理解に繋がっているように思うが、ただの話し合いにせず改善と言うことに視点を置いて今後も開かれた事業所を全員で作っていく姿勢で続けていきたいと思うのです。

また、若い女性の職員が多くなっている現状から、更に将来的な人材不足の懸念等から多様な働き方の出来る法人経営をめざしていく必要があると思われる一方、中間管理職等のベテラン職員のスキルに対応した給与体系の改正等も図っていく必要があると考えます。俗に人・物・金これらを弾力的に正に法人力として法人事業を支えていく必要を感じます。

いずれにしても、常に5年後10年後を各々考えた取り組みが今まで以上に必要であり、財政の厳しき折、人材確保と育成・処遇の質の向上・社会貢献等々私たちが直面する課題は山積しておりますが、埼玉のぞみの園は特に深谷市一帯の障害者福祉の先駆けであり、地域の負託にこたえる法人として、今後とも職員各位の奮起をお願いしたいと思うのです。

2. 組織改正の概要と事業運営

(1) 昨年に続き更に一步踏み出す組織として、法人事務局体制を担当（執行）制とし一層の進化を進めて行きたい。

法人事務局

法人企画業務部門・・・統括事業部担当、人材確保・育成担当、人事担当、役員会担当

法人事務・総務部門・・・総務担当、経理担当

事業部

生活施設事業部・・・春日園・のぞみの園ホーム・春陽の里

通所施設事業部・・・第2春日園・深谷たんぽぽ・妻沼つくし作業所

地域支援事業所・・・基幹うらら・相談のぞみ・生活支援サービスのぞみ

(2) 法人力の活用・向上

本年度は特に通所事業所での運営費の逼迫が予想される中、修繕費等の繰り入れが難しいように感ずる。各事業が独立採算を目指し鋭意努力することは従前のおりであるが、収益力に大きな格差が生じた場合、これを横断的に補填等する必要を感ずる。

将来的に安定的な経営の為にこれを積極的に行う必要を感ずると共に、法人の持てる力を情報発信・物の移動・人の繋がり等総力で作り上げる体制とする。

3. 施設運営

(1) 第1種社会福祉事業

施設名	住所	サービス種別及び定員
春日園	深谷市本田 3126 番地	入所 40 名・生介 40 名・短期入 6 名
春陽の里	深谷市境 168-1 番地	入所 30 名・生介 40 名・短期入 10 名

(2) 第2種社会福祉事業

施設名	住所	サービス種別及び定員
第2春日園	深谷市本田 3342 番地	移行休止・生介 15 名・就労 B 35 名
深谷たんぽぽ	深谷市人見 2000 番地	生介 25 名・就労 B 25 名
妻沼つくし作業所	熊谷市飯塚 376 番地 1	生介 15 名・就労 B 15 名
のぞみ（放課後等デイサービス部門）	深谷市長在家 2659 番地 1	放課後等デイサービス 10 名
生活サポートのぞみ（ヘルパー部門）	深谷市人見 2000 番地（6 月予定）	居宅・行動・重訪・移動
のぞみの園ホーム KASUGA とびた 1 号館 2 号館 上 柴	深谷市田中 2320 番地 4 深谷市本田 593 番地 深谷市東方 3722 番地 1 深谷市東方 3722 番地 1 深谷市上柴東西 3 丁目 5 番 2	共同生活援助 38 名 (6 名) (7 名) (9 名) (9 名) (7 名)
相談支援センターのぞみ	深谷市本田 3326 番地 1	特定相談支援事業等

深谷市障害者基幹 相談支援センター-うらら	深谷市境 168-1 番地 (春陽の里内)	基幹相談支援事業
--------------------------	--------------------------	----------

(3) 公益事業

施設名	住所	サービス種別及び定員
のぞみ深谷営業所	深谷市長在家 2659 番地 1	障害児者生活サポート事業
つくしの家	深谷市人見 1999 番地 1	福祉交流の事業

4. 今後の年度計画と推進状況・・・別表『(福) 埼玉のぞみの園 各年度計画』による。

5. 整備事業

(1) 本年度整備計画(100万円以上)

①職員駐車場用地整備工事 (春日園)

今年度取得予定の駐車場北側の土地について、盛土・整地・雨水対策及び既存境界壁の撤去について工事を予定したい。

工事費用 : 2,500,000 円予定 (自己資金)

②第3作業棟床等改修工事 (第2春日園)

パレット作業により木製床が劣化したのでコンクリート打ち床に変更する他、照明も暗く作業性が悪いのでLED器具の変更を行う。

埼玉県共同募金会 予定価格 1,700,000 円(助成額 1,200,000 円予定)

30年度埼玉県共同募金会助成申請済

③のぞみの園ホーム2号館 外壁塗装工事

予定工事価格 : 1,350,000 円 (自己資金)

(2) 補助金申請計画予定 ※状況により助成団体等に申請することがある。

①深谷たんぼぼりノベーション計画

平成29年から建物の永続的使用を念頭に、改修について検討をしてきたが、今年度中に助成申請し32年度事業として実施したい。(競輪乃至オートレース補助金を予定)

事業予算 : 64,556,660 円 自己資金 : 24,556,660 円

助成金 : 30,000,000 円

銀行借入 : 10,000,000 円

②送迎用リフト付きマイクロバス (第2春日園)

平成15年日本郵政社会貢献事業から助成を受けたリフト付きマイクロバスの老朽化が進んだため新たな車両の配備が必要になった。

清水基金若しくは日本郵政社会貢献を予定 予定価格 : 9,500,000 円

③授産資材納品用トラック (第2春日園)

平成15年埼玉共同募金会から助成を受けた授産資材納品用トラックの老朽化が進んだため新たな車両の配備が必要になった。事業としては32年度('20年度)を予定。

日本財団乃至埼玉県共同募金会を予定 予定価格 : 9,000,000円

④送迎用リフト付き車両（妻沼つくし作業所）

平成 13 年から利用している車輛の老朽化に伴い、車両の入替として配備したい。

共同募金の（前期）補助事業申請予定 ハイエース 予定価格 4,300,000 円

（3）土地の取得

平成 30 年度に農振除外の申請をした土地の取得。

- ・春日園駐車場用地（本田 3344-1 土地）の取得。

面 積 : 1,355m²

予定取得価格 : 1,500,000円（自己資金）

6. 法人活動予定表

（1）法人全体 ※事業進展に伴い、必要により理事会・評議員会を開催。

年度	月	理事会・評議員会等	事務局	その他
31	4			新人職員研修4～9月
	5			共同募金上期・日本財団 他申請
	6	監事会（監事監査） 理事会・評議員会	事業報告書・決算書・補 正予算他	任期満了に伴う役員の 改選・法人レク(6/8)
	7			
	8			
	9	理事会・（評議員会）	運営上問題点・補正他・	上期人事考課 共同募金下期申請
	10			
	11			
	12			
32	1	理事会・（評議員会） 新春懇親会	新春講演会 補正予算他	
	2			
	3	理事会・評議員会	事業計画・予算他 次年度事業報告会	下期人事考課及び総合 評価、目標設定

（2）各事業所・・・別表『年間行事予定表』による。

7. 職員育成

職員の育成内容は、別表「キャリアパス表」に基づいて実施する。

方法は、成果追求を目的とした方法（現場での実際の問題点等を基に勉強し、学んだことを実践し、更に成果の確認を行う）で取り組む『経験学習タイプ』の勉強会とする。

（1）内部勉強会等・・・別表『職員育成計画』による。

大項目	中項目	小項目	対象者
-----	-----	-----	-----

分野別	法人研修	新春講演会	全職員
		虐待防止勉強会	全職員
		苦情受付・対応勉強会	苦情受付担当
		新人育成研修	理事長・選任者
勤続年数別	管理職研修	管理職勉強会	管理職
	新人職員研修	新人職員研修	勤続 1 年～3 年
フォローアップ	フォローアップ 研修	中途職員フォローアップ	中途入社職員
		内定者フォローアップ	内定者
人事考課	総合評価	上期評価・下期評価	全職員
		人事考課者訓練	一次・二次考課者

(2) 外部勉強会等・・・別表『法人研修計画』による。

8. 人材確保

人材確保の安定化を目指し、下記の活動に取り組む。

(1) お互いが顔を見せ合える活動

実習生等への説明や学校訪問、説明会参加等を行い、顔の見える活動を実施する。

(2) 法人の持ち味を十分にアピールできる活動。

インターネットや広告等に、事業活動・職場環境等の持ち味をアピールする時、相手が必要としている情報を意識して発信する。

9. 法人年間休日数 *1 ヶ月変形労働制による休日数 108 日(閏年)

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
休日数	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	108

10. 法人年間カレンダー・・・別表『法人年間カレンダー』による。

11. 組織図・・・別表『施設組織図』による。

基本方針

今年度は多くの事業所で資金的欠乏を予測され、我慢の年となる事が考えられる。

事業部制を昨年から取り入れ各事業部が責任を以て取り組むことになった。生活施設事業部では春陽の里の開所に伴い、人・物・資金にわたり多くの変動がある中、課題や話題を共有し、体裁と充実が図れると考える。

今年は更に事務局体制を担当制にし、各担当との横の連携を密にし、法人全体を躍動的に変革していきたいと考えている。

また今年の最大テーマと位置付けている多様な働き方について研究していく、特に育児期間や高齢期に達した職員についてはその対応を今年度中に取計らい、将来の不安や経営的なリスクなどの解消に努めていく必要を切実に感ずる。

(1) 法人事務局（総括：理事長担当）

目的：法人力の向上を目指し、より福祉ニーズに対応できるよう、中核業務の基盤強化及び発展の方向性を示す組織として活動する。

名称	実施日	目的等	メンバー
①執行役員会	毎月1回第4月曜	重要案件審議	理事長・常任理事・法人事務局長
・経営企画	随時	運営と展望	理事長・常任理事・法人事務局長・法人総務部長
・事業部報告会	毎月1回	状況報告	理事長・各事業部長
②事務局会議	毎月1回第2月曜	企画・経営・課題	事務局企画業務各担当・法人総務部長
・人事考課委員会	執行役員会内	人事考課進展の検討	理事長・常任理事・法人事務局長・法人総務部長
・経営企画	随時	事業開発・課題等検討	理事長・常任理事・法人事務局長・法人総務部長
・研修、研究開発	毎月第3月	人材育成等の企画	法人事務局育成担当・各事業部選出委員・事務局員
・広報、編集	6.9.1月第4月	各種広報、発信等	法人事務局長・施設業務担当・事務局員

(2) 法人事務・総務部門・・・法人の基幹的な業務を行う組織として編成する。

①経理、会計、労務を主とした法人基幹業務。

②障害者雇用事業の始動。 ③労務、財務等助成金取得。

(3) 委員会及び連絡会等の創設、運営

目的：法人が示す方向性を、より具体的に実現する為の組織として活動する。

I. 連絡会（総括：理事長／統括常任理事担当）

名称	実施日	課題等	メンバー
①庶務連絡会	偶数月の給与日前日	庶務としての取扱い事務の洗い直しと標準化。情報の共有化	法人総務部長・各庶務担当
②就労部会	毎月1回第4火	将来展望を語れるような部会 統計的な数値理解と授産経営	通所施設統括事業部長・所長・課長・各就労事業担当
③日中活動部会	毎月1回第2火	数値的な経営管理等の知識の育成 サビ管等との業務意識の共有	生活施設統括部事業部長・所長・課長・各生活介護担当
④地域支援部会	毎月1回第4火	地域支援サービス事業の再構築 地域ニーズの把握と情報共有	法人総務部長・事業所長・所長・課長・地域支援担当
⑤フードコーディネート部会	随時の開会	利用者の技量アップ商品開発、品評 ワークシェア	常任理事・各就労食品担当

II. 専門委員会（統括：法人事務局長担当）

名称	実施日	課題等	メンバー構成
①地域連携室	執行役員会内	地域貢献の方策等検討 各種支援事業等の検討	理事長・常任理事・事務局長・その他必要に応じ
②IT委員会	6月9月12月 3月 第3木	10へのアップグレード問題 春陽の里へのPC環境整備	法人PC担当者
③安全委員会			

・安全活動部門	毎月第4水	施設の安全・防犯対策	法人事務局長・衛生推進者資格取得者
・職場環境部門	7月8月9月 第4木	労務状況・職員処遇改善加算適用確認	法人事務局長・法人総務部長・総務部業務担当・
・健康安全部門	毎月第2木	各域での情報共有と看護力アップ 特別食、感染症対策等情報提供	法人事務局長・看護職員・栄養士
④人権擁護委員会	5月8月11月 第1木	人権擁護事例研究および研修。権利擁護、虐待対策等	常任理事・事業部長・(サビ管)
⑤特別委員会			
・サビ管会議	隔月 第3水	制度理解と熟練。経営と数字理解。 困難事例等支援計画のモデル検討	総務部業務担当・サビ管

事業遂行部門

通所施設統括事業部

◆事業所名：第2春日園

基本方針

新規の利用契約が今春はなく、尚且つ利用率が80%台で推移しており、本年度も財政的に非常に厳しい状況が予想される。

その為、職員の異動・非採算の就労移行の休止及び生活介護への移行等で、就労Bの健全なる経営を目指していく。

授産の売り上げについては大きな不安はないが、パート職員による支えは大きく今後もこの状況は変わることはないと思うが、日頃から各作業の改善開発に努める必要がある。特に今年から消費税の10%においては対応を考えておく必要がある。

また、昨年から始めた生活介護においては、PT・看護師の指導の下リハ機能を重視した取り組みの開発等一層の充実を図っていきたい。

(1) 就労継続支援B型利用率の向上と高工賃の支給を図る(目標額 30,000 円)

設定経緯: 就労継続支援B型は利用者の高齢化や日々の欠勤者の増加で利用率が低い傾向にあり、定員30名に対して現員36名で83.3%の利用率である。今後利用者の定員(定員35名)を増員するにあたり、新規利用者の獲得が最も重要と考えるが、在籍利用者の利用率向上にも努めたい。また、就労継続支援B型事業所として平均工賃3万円以上を目指し授産事業の向上に努める。

【具体的な取組内容】

- ① 熊谷駅方面の送迎コースを追加し、熊谷市に在宅の利用者の獲得を図る。
- ② 利用率を毎月算出し、6カ月ごとに統計をとり該当する利用者と面接をおこなう。

- ③ 事業所に何を求めるのか利用者にアンケートを実施し、利用者が求めるサービスの向上に努める。
- ④ 作業班の枠を超えて人材の適材適所をおこない、より時給の向上が見込める作業班に移り、平均工賃3万円以上を目指す。
- ④ 売上向上の為、製品の単価を見直し、H31年4月から1割増の収入アップを図る。

(2) 生活介護事業健康維持と機能訓練の充実を図る

設定経緯：生活介護では昨年10月にPTの指導のもと機能訓練の実施が本格的に開始され、利用者もリハに積極的に取り組んできている。また、看護師の指導により生活の基盤である健康維持に対しての意識も向上してきている。

【具体的な取組内容】

- ① 個別支援計画に基づき機能訓練や運動訓練の充実を図る。
- ② 生活の基盤である健康な体作り、生活改善のアドバイスや指導で肥満予防など個々の課題に取り組む。

◆事業所名：深谷たんぽぽ

基本方針

春陽の里への入所に伴う利用者減は福祉収入の減少という大きな課題を生む。また、32年度は深谷たんぽぽの建物のリノベーションを実施したく助成申請等を行う。その為にも新規利用者の獲得は重要な課題となっている。

一方で利用者処遇において就労Bでは30年度に引続き今年度も平均月額工賃25千円を維持すると共に、新作業では生産・販売の拡充に一層の努力を要する。また、ニーズの掘り起こしや生活介護サービスプログラムの一層の改善充実に努め、たんぽぽ独自のサービス体系の構築を目指す。

(1) 深谷たんぽぽ大型修繕申請のための諸準備と資金獲得

設定経緯：老朽化建物をリノベーションし快適な環境を提供できるようにする。

【具体的な取組内容】

- ① 法人総務部と協働し、次年度の大型修繕に関して助成関係団体への申請を行う。
- ② 第1次リノベーション計画の更なる検討と計画の完成。
- ③ 資金獲得の意味も含めて利用者を補充獲得するため、多方面への営業活動を行う。

(2) 社会的自立を目指すための、より高い工賃の支給（目標額25,000円以上）

設定経緯：より良い社会生活を送ることを目指すため、更なる高工賃を支払う。

【具体的な取組内容】

- ① ストレングス的視点での作業科目の更なる強化（木工、食品等）。
- ② 園芸(バラ)作業の確立と販路の拡大。

- ③ 新規委託作業(印鑑ケース組立)の導入と既存作業の存続等の検討。
- ④ 法人内事業所の持つストレングスをシェアしあうことで新たな作業を生み出す。

(3) 更なるニーズの掘り起こしと深谷たんぽぽ独自のサービス体系の構築。

【設定経緯】：より質が高く、時代が求めるニーズに合ったサービス提供が求められている。

【具体的な取組内容】

- ① 春陽の里への異動により減少した入浴サービス利用者増のため希望アンケート実施。
- ② モニタリング等によりデータ収集やその分析を行い新たなニーズを引き出す。
- ③ クラブ活動の活発化(大会やコンクール等の実施)と生活介護サービスとの融合。
- ④ 利用者の健康増進のために、衛生管理の更なる徹底、運動や機能訓練の実施。

◆事業所名：妻沼つくし作業所

基本方針

30 年度は利用者が定員を超えての利用となり利用率も 100%を上回る状況となった。今後も地域で選ばれる施設として「つくしならではのサービス」の掘り起こしと、職員のスキルアップに努めていきたい。

また、就労Bにおいては徐々に売り上げが向上しこの数年の結果が出始めているが、まだ 15 千円には至らず、今後更なる工夫が望まれる。

(1) 新規利用者の積極的な受け入れ

【設定経緯】：30 年度は定員を達成することに重きを置いていたが3名の利用者が春陽の里へ異動する事により新規利用者を獲得する。

【具体的な取組内容】

- ① 熊谷市内を中心とした相談事業所へ空き状況の情報発信（営業やメール配信等）
- ② 各特別支援学校（はばたき、行田、熊谷）へ2019年度卒業生の入所を前提とした実習の受け入れ。

(2) 就労Bのより高い工賃支給の実現（目標額 15,000 円）

【設定経緯】：年々少しずつ授産の売上が向上しているが平均工賃 12,000 円と全国平均の 15,000 円には至らない。工賃UPの実現に向けてスタッフの意識改革等の課題に取り組む。

【具体的な取組内容】

- ① スタッフは『何故工賃UPを目指すのか』を理解する為研修や会議、先進的な事業所の見学等を実施。
- ② 作業単価や基準給の見直し等、基本的な事を再確認。
- ③ 作業工程と作業効率の見直し。
- ④ 利用者・事業所のストレングスを発揮する取り組み。

（３）身体障害者の生活介護利用

設定経緯：３０年度は身体障害者の実習者が少なく結果として新規利用者が居なかった。
身体障害者が安心して利用できる体制作りをする。

【具体的な取組内容】

- ① 特別支援学校や他事業所の取り組みを学ぶ。
- ② 研修や勉強会を通じてスタッフの介護技術を向上させる。
- ③ 相談事業所や特別支援学校へ身体障害者獲得の積極的な働き掛けを行う。
- ④ 法人内の他事業所と連携し入浴サービス等を行えるかを検討する。

（４）将来を見据えての取り組み

設定経緯：今後つくしに求められるサービスとは何か？を念頭にニーズの掘り起こしと
新たな事業を模索する。

【具体的な取組内容】

- ① 『つくし未来プロジェクト（仮）』チームを発足。
- ② まずは利用者や保護者、熊谷市内の関係機関へ情報収集。『求められるサービスとは何か』の洗い出し。
- ③ ３年後又は５年後の実現に向け、中期・長期の事業計画の作成。

◆事業所名：春日園

基本方針

「支援は日常の観察の中に潜んでいる。そして人としての尊厳を冒さない範囲で介入すべきである」これは入所施設の支援に拘る私の基本的考え方であります。

高齢化による重度化も年々進んでおり認知力の低下等や夜間の支援が増えている実情に合わせマンパワーの確保や、技術・知識の習得は大きなカギとなり、介護の他に医療面・精神面・食事等、幅広い知識が必要と考える。

特に看護職は予防と早期発見・その対応が重要視され、昨年末のウイルス性感染にみる施設全体への感染には強い危機感を覚える。常に他職種との連携をもってスピーディーに対応することが流行や拡散を防止する方策と考える。

(1) 日常生活への介入

設定経緯：重度化・高齢化に伴い現状の生活を維持していくことが難しくなっている為、生活の現状を再度把握し、必要に応じて支援の介入を実施する。

【具体的な取り組み】

- ① 支援員業務の『支援の着目点・範囲』を整理し、生活介入の標準化を図る。
- ② 利用者の「できる」範囲を再度確認させてもらい、支援員の着眼点との相違を利用者と話し合い実践していく。
- ③ 介入目的等を明確にし、個別支援計画に入れ実施する。

(2) 新たな支援体制の試行

設定経緯：特殊浴槽利用の増加、夜間の支援量の増加、転倒の増加、認知症等の高齢からくる新たな支援等への対応を行う為、新たな体制の構築を図る。

【具体的な取り組み】

- ① パート職員雇用に伴う部分的支援の実施。
- ② 夜間勤務職員2名体制の確立及び夜間中の建物内施設内の在り方検討。
- ③ 転倒防止の自助具の活用。
- ④ 食事介助・認知症等の新たな技術取得の実務勉強会実施。

(3) 早期発見、早期治療に努める

設定経緯：利用者が安心して生活できるよう、希望に基づく検診の実施。又、病気の予兆や初期症状を見逃さず、重篤になる前に早期の対応を行う。

【具体的な取り組み】

- ① 利用者と看護職員の「医務面談」を実施し、不安の軽減・早期発見等の検診を実施。
- ② 利用者等の希望により受診できる、新たな検診（希望によりピロリ菌検査、腹部・胸部エコー、消化管内視鏡、肺炎球菌感染予防接種等）の実施。
- ③ 数値化（検温・血圧・体重・血液検査等）の検診等結果や施設内医務情報等を早期発見等に活用できるよう、グラフ化・平均化していく。

◆事業所名：春陽の里

基本方針

この4月から開園する施設であり、知的を中心とした24時間施設の経験者はいない中での運営となる。正に走りながら試行錯誤していくスタートとなろうが、利用者を見ながら進んでいくようにしたいところです。

重心の方も5名程入所され、マンパワー的にはかなり難しさを感じるが、入所30名と言う中で人件費的には相当難しくも感じ、ショートの利用率を上げていくのが当面の方策と感じている。

支援については重くても能力に応じた仕事を提供し、社会の一員としての活躍の場を設けると共に、運動(活動)出来る場や時間を確保し健全な体と習慣の獲得をめざした日課を作っていく。

(1) 安心・安全に生活できる場の提供

設定経緯：利用者とその家族、職員において、4月より初めての経験がスタートする。環境の変化に伴う多くの不安を少しでも軽減できるよう、安心・安全な生活環境を整えていく。

【具体的な取り組み】

- ① 利用者理解を共有し、柔軟な支援体制及び日課の構築を図る。
- ② 全支援員及び看護職、調理員、庶務等は、チームで専門的にアプローチを行う。
- ③ 利用者が生活に見通しをつけられるよう専門的な支援の実施。
- ④ 心身共に安定した生活ができるよう体を動かす時間を提供する。

(2) 地域拠点としての機能提供

設定経緯：地域拠点機能を備えた施設の役割として地域に根付く活動を開始する。

【具体的な取り組み】

- ① 安心コールセンターの整備や地域交流スペース等の活用を促す。
- ② 地域との防災協定等を通じ、地域の避難場所等として整備する。
- ③ 相談支援事業所等と連携し、短期入所事業等の活用を図る。

(3) 経営・運営の基盤整備

設定経緯：安定した生活の場となる経営・運営を目指し、施設が長期に継続できるよう基盤をつくる。

【具体的な取り組み】

- ① 支援量に応じた区分適用を促す。
- ② 各加算取得の整備を行い、充実した支援が実施できる職員数の確保を目指す。
- ③ 福祉の地域資源として、定員満床を目指し柔軟な受け入れを行う。

◆事業所名：のぞみの園ホーム

基本方針

入居者の高齢化が顕在化していると痛感する。Kasuga を設置して 22 年が経過し一昨年には上柴ホームの開園と、現在 5 棟 38 名の多様な利用者が入居されている。近年は支援量の増加とマンパワー不足から夜勤職員や支援員の募集に努め、現在正職員 5 名・パート職員 33 名となっているが情報の共有や、スタッフ技術の向上などに多くの課題が残っている。

また、男女間の問題では異性に対する関心が強い利用者もあり、昨年男子ホーム・女子ホームに区分けした経緯もあり、引続きより一般人に近い対応策が必要である。

（１）高齢化・重度化

設定経緯：高齢化、重度化に伴い、支援介入の必要性が生じてきている。

【具体的な取組内容】

- ① 日頃の利用者観察や本人への聞き取り、担当者会議等を通して多面的に利用者の状況を把握する。
- ② 利用者には支援を受け入れられる準備を、支援者側へは知識や技術の向上を図る。
- ③ 必要に応じた施設面の改修、備品の利用。
- ④ 機能維持のための訪問リハビリの利用等、一人一人に応じた訓練や対策を行う。

（２）利用者支援

設定経緯：年齢、性別、障害ごとで様々な課題が表出している。

【具体的な取組内容】

- ① ホームの生活訓のもと、自立した生活を目指していく。
- ② それぞれの特性を理解する。
- ③ 個々に合った支援方法を確立していく。

（３）スタッフの連携

設定経緯：勤務場所、勤務時間がばらばらな中、支援者間の連携において困難さを感じることもある。情報共有の仕方、あり方について検討が必要となっている。

【具体的な取組内容】

- ① 職員間のより良い連携を目指し IT ネットワークを取り入れる。
- ② 毎月のホーム会議の実施。

（４）利用率の向上

設定経緯：体調や精神面での不調が原因による長期帰省があり、利用率が伸び悩んでいる。

【具体的な取組内容】

- ① 不安定になる前の予防的働きかけを行う。
- ② ホームの行事を企画して楽しみや目標を作り、ホームの利用を促進する。

◆事業所名：のぞみ深谷営業所

基本方針

平成19年当時のぞみは年間120,000千円以上の売り上げを誇っていた。しかし制度の改正や事業所の乱立等で昨年度の福祉収入は50,000千円程となってしまった。

ももとのぞみは「埼玉のぞみの園で培ったノウハウを地域に還元しよう」を合言葉に始めたサービスである。平成11年11月開所以来20年の節目を迎え、のぞみが地域で必要とされているのか問われる1年としたい。

その為、生活サポート事業（ヘルパー部門）と放デイ部門の営業所を別に構え各々切磋琢磨しサービスの向上を目指していきたい。

（１）事業全体：放課後等デイ部門とヘルパー部門を別事業所とし、専門性向上、若手職員の人材育成を図る。

【設定経緯】：H30年度に地域支援部会において今後ののぞみのあり方について検討した。その結果、それぞれの事業の専門性を高めるため、また若手職員の人材育成を図るため、H31.6月よりヘルパー部門を移転することとする。

【具体的な取組内容】

- ① ヘルパー部門の移転に伴い、空きスペースをデイルーム等に変更し、新たな利用者の獲得につなげる
- ② 移転後のヘルパー部門の運営の安定化を図る。

（２）放課後等デイ：利用者の獲得、療育活動の充実、職員育成の向上

【設定経緯】：各市町村にて、放課後等デイサービス事業所が充実してきたことにより、地域でのサービスが受けられるようになってきた。そのため、相談事業所へ働きかけるとともに、病院、保健センターへパンフレットの配布を行い、新規利用者の獲得を図る。また、外部研修、内部研修を通じ、職員間の情報共有を図り、職員育成の向上を行うとともに、ご家族へ事業所の情報を発信していく。

【具体的な取組内容】

- ① 相談事業所へ空き状況の連絡を実施。②保健センターへのパンフレット配布
- ② 個別課題の作成、実施。
- ③ デイ会議にて研修報告を実施し、共通理解を図る。研修会の参加。

（３）ヘルパー事業：サービスの質の向上、安定的な仕事量の確保、職員間の連携強化

【設定経緯】：予約数増加や継続利用につなげていくため、専門性の向上を目指していくと同時に利用者満足度と職員満足度の両方の充実を図る。

【具体的な取組内容】

- ① 定期的なサービス評価の実施、内部・外部研修への参加

- ② 予約の空き状況等の情報発信、平日における日中の時間帯の活用
- ③ 支援前の事前準備の充実、支援マニュアルの作成、作り易く見やすい支援記録の整備

◆事業所名：相談支援センターのぞみ

基本方針

昨年は加算等の取得や件数の伸びにより収入面では運営費の約 7 割程の収入を得られるようになった。しかし市内には事業所の新たな立ち上げなどあり、飽和状態である。

依って新たなエリアの開拓や精神障害の方を受け入れるための知識を増やすなど積極的な受け入れをしていきたい。

(1) 新規利用者獲得のためのエリアの見直し

設定経緯： 深谷市内は特定相談事業所が 31 年度、10 事業所となり飽和状態になりつつある。深谷市内の利用者が大幅に増える見込みがない。

【具体的な取組内容】

- ① 本庄方面、熊谷方面の相談支援事業所への訪問等を通して新規利用者獲得を行っていく。年間 45 件の新規獲得を目標とする。
- ② アクセスのしやすさを考え事業所の移転を検討する。
- ③ 利用者増に対応できる事務処理の効率化を目指す。

(2) 他事業所との差別化を図る為の知識

設定経緯： 精神障害者の相談が大幅に増加しているが、精神障害者の相談に苦慮している事業所が多い。精神障害者に対応できる知識を身につけることで他事業所との差別化を図っていく。

【具体的な取組内容】

- ① 精神保健福祉士の資格取得、研修等を通して知識を身につけていく。
- ② 精神障害者に特化した相談支援事業所・精神科病院の PSW との連携から知識を学ぶ。
- ③ 大里自立協地域移行部会に参加して、知識を得ていく。

(3) 加算取得の検討

設定経緯： 収支の改善を図るため

【具体的な取組内容】

- ① 特定事業所加算取得を目指していく。
- ② その他取得可能な加算はないか検討していく。

◆事業所名：深谷市障害者基幹相談支援センターうらら

基本方針

問合せ頂くほとんどのケースが困難ケースに当てはまるようになってきた。どのようなケースにも対応できるようなスキルを身につけていく必要がある。

また、介護保険との連携を行うことにより、新たなケアマネとの関係構築や関係機関との連携を強化していく。

市内事業所数も年々増加してきており、利用者にとって利用し易くはなってきたが質の差が生まれている。事業所の質をあげるために、中心であるサビ管の質の向上が基幹に求められている大きな課題と心得ている。

(1) 困難ケースに対応できるスキル

設定経緯：困難ケースにあてはまる相談が多くをしめる。現状のスキルでは対応できない相談が出てきている。

【具体的な取組内容】

- ①基本的な相談姿勢を見直す。
⇒本人の言葉を大切に、受容（受け入れる）と認知（認める）を重要視する。
- ②アセスメントと見立てのスキルを磨いていく。
⇒根拠（アセスメント）からなぜそうしたのか自分の言葉で伝えられるようになる。
- ③過去の事例を振り返り、課題を整理していく。
- ④強度行動障害、ひきこもり相談、成年後見・社会保険など様々な知識をつけていく。

(2) 各機関との連携強化

設定経緯：基幹のみで困難ケースに対応していくのは限界があり、専門機関の協力を得ながら解決していく必要がある。また、ケースの掘り起こしをしていくためには連携強化は必須と考えている。

【具体的な取組内容】

- ①各機関の役割を知り、それぞれの役割を明確にする。
- ②積極的に会議等に参加して、実務レベルでの顔の見える日常的なつながりを作る。
- ③身体障害者相談員・知的障害者相談員、保健所等、医療機関とのネットワークを構築する。
- ④ケアマネ障害連携部会に協力し、ケアマネとの関係を築いていく。

(3) 市内事業所の質の向上

設定経緯：市内障害福祉関係事業所はここ数年で増加しており、約 100 を数える。利用者の選択肢は広がったが、各事業所の質の格差がでてきている。

【具体的な取組内容】

- ①サビ管・児発管等に対して、フォローアップ研修を行う。
- ②虐待防止研修の開催方法を見直す。事業所訪問型の研修も検討。
- ③研修計画を確実に実行していく。
- ④大里自立協深谷支部連絡会及び各部会に事務局として関わり、質の向上に協力していく。

平成31年度 年間主要予定表



		4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	1 0 月	1 1 月	1 2 月	1 月	2 月	3 月	
全体		辞令交付		法人レク（6/8）監事会・ 理事会・評議員会			理事会	辞令交付	インフルエンザ予防 接種	職員冬期賞与予定	理事会・評議員会 新春懇親会	新年度事業計画 新年度予算	理事会 評議員会	
		人事考課 目標設定	事業報告・決算報告	職員夏期賞与予定			前期人事考課	後期共同募金申請			新年顔合わせ講演会		後期人事考課 総合評価	
			前期共同募金申請				モニタリング時期						モニタリング時期	
			家族会本部	←	食中毒予防強化月間		←	秋の旅行月間	インフルエンザ・ノロウィルス予防強化月間					次年度事業計画報告 会（/）
		← 新人職員研修							← 法人職員育成研修					
法人事務・総務部		社会保険料変更予定	退職金掛金納付	現況報告書	法人だより 社保基礎算定提出			共助会標準報酬基礎届 提出	法人だより	年末調整		処遇改善加算申請書	法人だより	
				後援会総会 労働保険料年度更新	処遇改善加算実績報 告			社会保険料改定					36協定提出	
通 所 施 設 統 括 事 業 部	第 2 春日園	家族会	消防訓練	ティーエム胸部 X 線	健康診断（内科）	家族会		春日園・第 2 フェスティバ ル採血・採尿（利用者）	春日園だより	家族会・納会	成人式	健康診断（外科）	春日園だより	
			身体測定・採血・採 尿	キュービクル点検	春日園だより		感謝の会	一泊旅行		消防訓練 健康診断(内科)		他施設見学会		
	深谷たんぼぼ	花フェスタ	春まつり（5/11）	健康診断	健康診断（内科）		モニタリング	ふれスガ 福祉健康祭り	文化作品展	忘年会			三者面談 （モニタリング）	
		たんぼぼだより	家族会総会 研修報告会		たんぼぼだより	家族会	避難訓練	研修報告会 たんぼぼだより	家族会		たんぼぼだより	家族会	避難訓練	
	妻沼つくし作業所	つくし通信	家族会総会	体力測定・身体測定	避難訓練	家族会 妻沼祭り	つくし祭り 日帰り旅行		家族会	忘年会 つくし通信	一泊旅行	家族会	避難訓練	
				つくし通信		つくし通信		つくし通信	健康診断	体力測定・身体測定	つくし通信		つくし通信	
生 活 施 設 統 括 事 業 部	春日園	家族会	身体測定・採血・採 尿	胸部X線撮影	健康診断（内科）	家族会		ふれスガ 春日園・第 2 春日園フェス ティバル(10/26予定)	事例研究 文化作品展	家族会 餅つき		事例研究		
		浄化槽・受水槽検査		キュービクル点検 消防訓練	春日園だより		消防訓練 消防設備点検	採血・採尿	春日園だより	健康診断(内科) 消防訓練		消防訓練 健康診断 (外科)・春日園だより		
	のぞみの園ホーム			消防訓練	救命講習会			消防訓練						
	春陽の里	家族会	身体測定・採血・採 尿	胸部X線	健康診断（内科）	家族会		ふれスガ	事例研究 文化作品展	家族会 餅つき		事例研究		
		浄化槽・受水槽検査	春まつり（5/11）	キュービクル点検 消防訓練	春陽の里だより		消防訓練 消防設備点検	採血・採尿	春陽の里だより	健康診断(内科) 消防訓練		消防訓練 健康診断 (外科)・春陽の里だより		
	地 域 支 援 統 括 事 業 部	生活支援サービス のぞみ		BBQ 放デイ連絡会	ヘルパー部門移転	放デイ連絡会	避難訓練	放デイ連絡会	遠足	合同放デイ連絡会		放デイ連絡会		総合避難訓練 放デイ運動会
相談支援センター のぞみ		相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	相談連絡会	
基幹うらら		虐待防止研修(基礎)	高齢化に対応した地域 支援のあり方研修会(地 域包括ケアシステ ム)・サビ管・児発管	実務者連絡会（精神障 害者の理解及びゲー トキーパーについて）	サビ管・児発管等 フォローアップ研修 ②		サビ管・児発管等 フォローアップ研修 ③	ふれスガ 実務者連絡会(防災・ 緊急対応)	文化作品展 サビ管・児発管等フォー アアップ研修④障害者の就労 についての研修会		応用行動分析学を学ぶ研 修会・サビ管・児発管等 フォローアップ研修⑤	実務者連絡会		



社会福祉法人

埼玉のぞみの園

各年度計画

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024～2027年度
建 物	◎ 春陽の里建物創設 ◎ のぞみヘルパー部の移転 ◎ 基幹相談うらら移転 ◎ ホーム1号館外壁塗装工事	◎ 深谷たんぽぽリノベーション事業	◎ とびたホーム建物家賃及び継続検討 ※2022年3月末契約満了			◎ 本部事務所移転予定
土 地	◎ 深谷たんぽぽ土地借入検討 ※2020年度末で契約満期			◎ KASUGAホーム借地検討 ※2025年度9月末契約満了		◎ のぞみ深谷借地検討 ※2028年度8月末契約満了
法人事業	● 春陽の里事業開始 ● 企業内保育所の共同設置検討 ● 外国人雇用の検討	● 基幹相談うらら受託契約内容検討 ※2020年度受託契約終了 ● のぞみ深谷新事業運営開始 ● 地域生活拠点事業開始	● 各施設名称変更 ● 妻沼つくし用地取得事業			● 本部事務所移転予定 ● ホーム創設
検討事項		○ 入所支援施設の在り方検討	○ ホーム／地域移行在り方検討 ※新設ホーム・各棟の役割	○ 施設統合検討 ※本部機能移転検討 ※優位性地域へ一部拠点移転検討		(○ 入所支援施設増床検討)
規程等関係	◆ 定款変更 ◆ 法人内監査方法検討・施行 7・8月	◆ 法人内部監査開始	◆ 『給与規定』改定予定 ※管理職給与改定予定 ◆ 『人事考課規程』改定予定			
制度等	★ 理事任満了・改選（6月任満了） ★ 埼玉県最低賃金改定 ★ 働き方改革一部	★ 埼玉県最低賃金改定 ★ 働き方改革一部	★ 報酬改定 ★ 理事任満了・改選（6月任満了） ★ 評議員任満了・改選（6月任満了） ★ 埼玉県最低賃金改定 ★ 働き方改革一部	★ 埼玉県最低賃金改定(時給1,000円予定) ★ 働き方改革一部	★ 理事任満了・改選（6月任満了） ★ 働き方改革一部	★ 埼玉県最低賃金改定予定 ★ 働き方改革一部
その他	■ 県監査予定（妻沼つくし・春陽の里） ■ 指定申請更新（春日園・第2・つくし） ■ 家族会統合（予定）	■ 県監査予定（法人・春日園・第2春日園） ■ 指定申請更新（たんぽぽ・のぞみ深）	■ 県監査予定（たんぽぽ・春陽の里） ■ 指定申請更新（ホーム2月末）	■ 県監査予定（法人・春日園・つくし）	■ 県監査予定（第2春日園・春陽の里） ■ 指定申請更新（のぞみ深・相談）	■ 県監査予定（第2春日園・春陽の里）

決定事項を実施

(福)埼玉のぞみの園

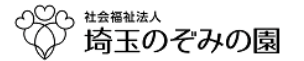
 キャリアパス表

※昇格は、資格要件の他にその者が位置する等級より、１つ上位の業務を昇格より先に与え、その評価により判断する（業務優先）。

※３級からの上位に昇給する者の年齢は、５０歳までを目安とする。

	等級	法人職位	施設職名	職位	手当	資格要件	職位に応じて求められる能力	
管理職	7級	統括施設長	ゼネラルマネージャー	全施設を統括する者	16%		経営職4級	・法人統括責任者として、法人全体の運営方針および目標の設定を行い、その実現に向けて業務全体を統括する。
	6級	事業部長	サービスマネージャー	複数の中規模施設を統括する者	14%	社会福祉士	経営職3級	・法人全体の運営方針及び目標設定の実現に向けて、１事業部の業務全体を統括をする。 ・統括する施設の財務状況の把握、改善・労務的確な処理、改善・法人内の連絡調整を行い、円滑な施設経営・運営を行う。 ・事業所経営、地域の関わり合い、法人の歴史に深く精通し、その知識と経験を活かし、下位職の指導、相談を受ける。 ・世代交代を見据え、次世代に承継する。 ・自主的に学び自らの成長を図ると共に、下位職を経営職３級になるために指導育成していく。
	5級	法人本部長	ディレクター	本部を統括する者	12%	社会福祉士	経営職2級	・本部を統括し、運営方針および目標の実現に向けて業務全体を統括する。更に、法人の理念・思考を共通認識できるよう指導していく。 ・自主的に学び自らの成長を図ると共に、下位職を経営職２級になるために指導育成していく。 ・財務状況の把握、改善・労務的確な処理、改善・法人内の連絡調整を行い、円滑な施設経営・運営を行う。
		事業所長		複数の小規模施設を統括する者				・法人全体の運営方針及び目標設定の実現に向けて地域支援事業部の業務全体を統括をする。更に、法人の理念・思考を共通認識できるよう指導していく。 ・自主的に学び自らの成長を図ると共に、下位職を経営職２級になるために指導育成していく。 ・統括する施設の財務状況の把握、改善・労務的確な処理、改善・法人内の連絡調整を行い、円滑な施設経営・運営を行う。
		施設長		定員40名以上の1中規模施設の長				・法人全体の運営方針及び目標設定の実現に向けて、１拠点の業務全体を統括をする。更に、法人の理念・思考を共通認識できるよう指導していく。 ・自主的に学び自らの成長を図ると共に、下位職を経営職２級になるために指導育成していく。
監督職	4級	所長	マネージャー	定員30名以下の1小規模施設の長	10%	社会福祉士又は、介護福祉士	経営職1級	・法人全体の運営方針及び目標設定の実現に向けて、１小規模拠点を統括する。 ・自主的に学び自らの成長を図ると共に、下位職を経営職になるために指導育成していく。 ・事業所の課題について企画立案し、必要な調整を行い、解決・業務改善等することができる。 ・法人プロジェクトを推進することができる。 ・スキルの指導やOJT、研修講師等を行うことができる。 ・緊急時の対応を適切に行うことができる。 ・地域ニーズを把握し、知識を活かし、相談対応できるまたは就労支援の業務対応ができる。
		課長		各施設の課長職の者				
一般職	3級	主任及び上級技能職	チーフ	地域支援統括事業部の小規模事業所の長	必要に応じ5,000円/月支給	社会福祉士又は介護福祉士	指導職	・法人全体の運営方針及び目標設定の実現に向けて、地域支援統括事業部の１小規模拠点を統括する。 ・高度な職務遂行能力と知識を有し、事業所の業務運営に対して適切な助言を行うことができる。 ・事業所の課題について企画立案し、必要な調整を行い、解決・業務改善等することができる。 ・法人プロジェクトを推進することができる ・スキルの指導やOJT、研修講師等を行うことができる。 ・経営職の下、経営職の運営方針・目標設定に基づき、業務運営を行うことができる。 ・サービスの品質管理、スタッフの進捗、工程管理を行うことができる。 ・自主的に所属部門における課題を考え、解決することができる
							本部指導職	・チームリーダーとして少人数を率いてチームで仕事をすることができる。 ・下位職・上位職の調整を行うことができる。 ・幅広い実務知識と経験を有し、難易度が高いケースにも対応することができる。 ・緊急時の対応を適切に行うことができる。 ・下位職を一人前に育てることができる。
	2級	中級職員及び中級技能職	アシスタント			介護福祉士又は資格取得準備	中級	・おおよそ独力で所属部門で与えられた役割の業務遂行をすることができる。 ・基礎的な実務知識、技能を応用し、比較的難易度の高いケースにも対応することができる。 ・決められた内容のサービスを手際よく効率的に実施することができる。 ・利用者のニーズや状況の変化に適切に対応することができる。
							本部初中級	・おおよそ独力で所属部門で与えられた役割の業務遂行をすることができる。 ・法人全体の管理業務の一部を確実に遂行することができ、更に、法人内外との調整だけでなく、とりまとめを行うことができる。
	1級	初級職員	アシスタント			資格取得準備	初級	・上長の指示、助言を受けながら、所属部門で与えられた役割の業務遂行をすることができる。 ・基礎的な実務知識、技能を有し、比較的難易度の高くないケースを担当することができる。 ・決められた内容のサービスを、決められた手順で実施することができる。

平成31年度 職員研修計画



◆法人内研修

形態		研修名	内容	対象者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考
理事長が定める研修	法人事業と位置づけた研修	新春講演会	法人内外の講師より、福祉を取り巻く情勢、専門知識等を習得する。	全職員										●			
		虐待防止勉強会	権利擁護・虐待防止について委員会から発信。委員がそれぞれの施設で紹介する。	人権擁護委員会⇒全職員													
		苦情受付・対応勉強会	外部研修をもとに要因と対処法について学ぶ。	苦情受付担当													
		新人育成研修	新人育成職員としてのスキル・フォロー技術を学ぶ。報告相談も開催。	理事長選任者		●			●			●			●		
		管理職勉強会	管理職として必要とされている知識・技術等を学ぶ。	管理職													
		中堅職員勉強会	中堅職員として法人で期待されている役割について学ぶ。	勤続4年～10年													
		新人職員研修	社会人の基本姿勢、埼玉のぞみの園の事業への取り組み、福祉分野の知識・技術の入り口等、新人に必要な知識。	勤続1年～3年	●	●	●	●	●	●							
		中途採用フォローアップ	中途採用職員の法人理解・介護基礎の取得等。	中途入社職員													採用状況により随時検討。

◆外部研修

↓第一四半期の県社協研修については、申込みが開始されている可能性あり。早め検討要。

専門委員会推奨の研修	専門分野研修	地域福祉活動推進者研修	事例等を通じて地域福祉活動において活用できる知識の習得を学ぶ。	地域連携室					●								8月
		コミュニティーソーシャルワーク基礎研修	生活課題を抱える個人や家族に対する個別支援と、あわせてそれらの人々が暮らす生活環境の整備や住民の組織化等の地域支援を多職種連携によって展開することを学ぶ。						○	○							8・9月
		B C P 研修	B C P（事業継続計画）の策定方法や組織内の導入方法等を学ぶ。	安全活動部門		○	○										A5/17・18 B6/14・15
		リスクマネジメント研修	危険予知訓練、事故要因分析、事故対応等様々な講義と演習をとおしてリスクマネジメント体制構築方法を学ぶ。										●				12月
		業務改善研修	日頃の業務を見直すポイントと改善の手法を学ぶ。								●						10月
		社会福祉法人監査研修	法人のゴーイングコンサーン（持続可能な経営）の前提条件のために必要な情報や監事監査・内部監査等、モニタリングの内容及び手法を学ぶ。	職場環境部門				●									7月20日
		労務管理研修	福祉現場の労働管理や法律制度の基本、さらに具体的な事例を交え適切な労働管理上の留意点や課題への対応策について学ぶ。			○	○										5/30・6/7
		メンタルヘルス推進者養成研修	コミュニケーション技術等とおしてメンタルヘルスの現状や組織内の導入方法を学ぶ。	建康安全部門		●											5月15日

形態		研修名	内容	対象者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考
専門委員会推奨の研修	専門分野研修	口腔ケア研修	対象者の健康を守るため、歯科医師・歯科衛生士から最新の口腔ケアを学ぶ。	建康安全部門			●										6月21日
		摂食嚥下リハビリテーション専門研修	障害を持つ方の健康で豊かな暮らしを支える支援として特性や段階食等を学ぶ。										●				12月
		感染症専門研修	感染症の知識や感染症対策の実践を学ぶ。							●							9月
		チューター養成研修	業務を教える立場である職員（チューター）が、OJT の理解・コミュニケーション・育成計画等を学び、自らの役割を認識するとともに組織として新人に特化した指導体制を学ぶ。	新人育成職員担当										●			1月
		スーパービジョン基礎研修	スーパービジョン、ティーチング、コーチングの手法を学び、人材育成へ活用する							●							9月
		人権擁護、虐待防止に関する研修	利用者自己負担、成年後見、身体拘束排除等について学ぶ。	人権擁護委員会													未定
理事長が定める研修	キャリアパス研修	初任者キャリアパス研修	(新卒で入職後1年未満)								○	○	○				10月～1月
		新任職員フォローアップ研修										○	○	○	○		11月～2月
		中堅職員キャリアパス研修	中堅職員のキャリアアップとして将来に向けた道筋を描くと共に職場における職務遂行に必要な知識、技術を習得する（おおむね入職3年から5年の職員）。	中堅職員			○	○	○								6月～8月
		中堅職員フォローアップ研修	(おおむね入職3年から5年の職員)											○	○		1・2月
		チームリーダーキャリアパス研修	職場のリーダーや中間管理職としての役割行動の理解し、チームリーダーとしての知識を学ぶ。	チーフクラス			○	○	○								6月～8月
		管理者キャリアパス研修	管理者としての役割を理解しキャリアアップの方向性、組織の維持管理、人材育成に必要な知識を学ぶ。	マネージャークラス・サビ管	●												4月24日・25日
	虐待	虐待防止研修（共通講義、コース別）	虐待の未然防止及び早期発見、迅速対応のため、従事者の資質向上を図る。	未受講の職員													日程は未定
	安全	安全衛生推進者養成講習	施設の安全・防犯・環境保持を学ぶ。	安全活動部門 未受講者													
		就労支援関係研修	就労支援関係研修終了加算にかかわる研修	就労支援員													

形態		研修名	内容	対象者	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考
理事長が定める研修	事業運営・サービス提供・加算等に必要研修	強度行動障害支援者養成基礎研修		放課後等デイ（直接支援に関わる職員）													
		強度行動障害支援者養成実践研修		放課後等デイ（支援計画シート等の作成などに関わる職員）※サビ管クラス													
		行動援護従事者養成研修		行動援護従事者													
		相談支援従事者初任者研修		相談事業従事者													
		相談支援従事者現任研修															
		相談支援従事者主任研修															
		相談支援従事者主任更新研修															
		サービス管理責任者基礎研修 初任者研修講義部分		サービス管理責任者 従事予定者													
		サービス管理責任者等実践研修															
		サービス管理責任者等更新研修															
	社会福祉施設長資格認定講習		施設長・施設長予定者														
	実習受入研修に関する	介護福祉士実習指導者講習会	実習受入	介護福祉士													
		相談援助実習実習指導者講習会	実習受入	社会福祉士													

※理事長が定める研修（グレーの研修）については、指名を受けた職員は必ず参加のこと。

※専門委員会推奨の研修（ホワイトの研修）は、委員会・部門等へ推奨する研修です。

必要性や内容を鑑みて委員会・部門の長が各統括者と相談の上、各研修の参加不参加を決定してください。委員会から1名を代表者として選任、研修へ参加させ、終了後に委員会内・法人内へ発表。

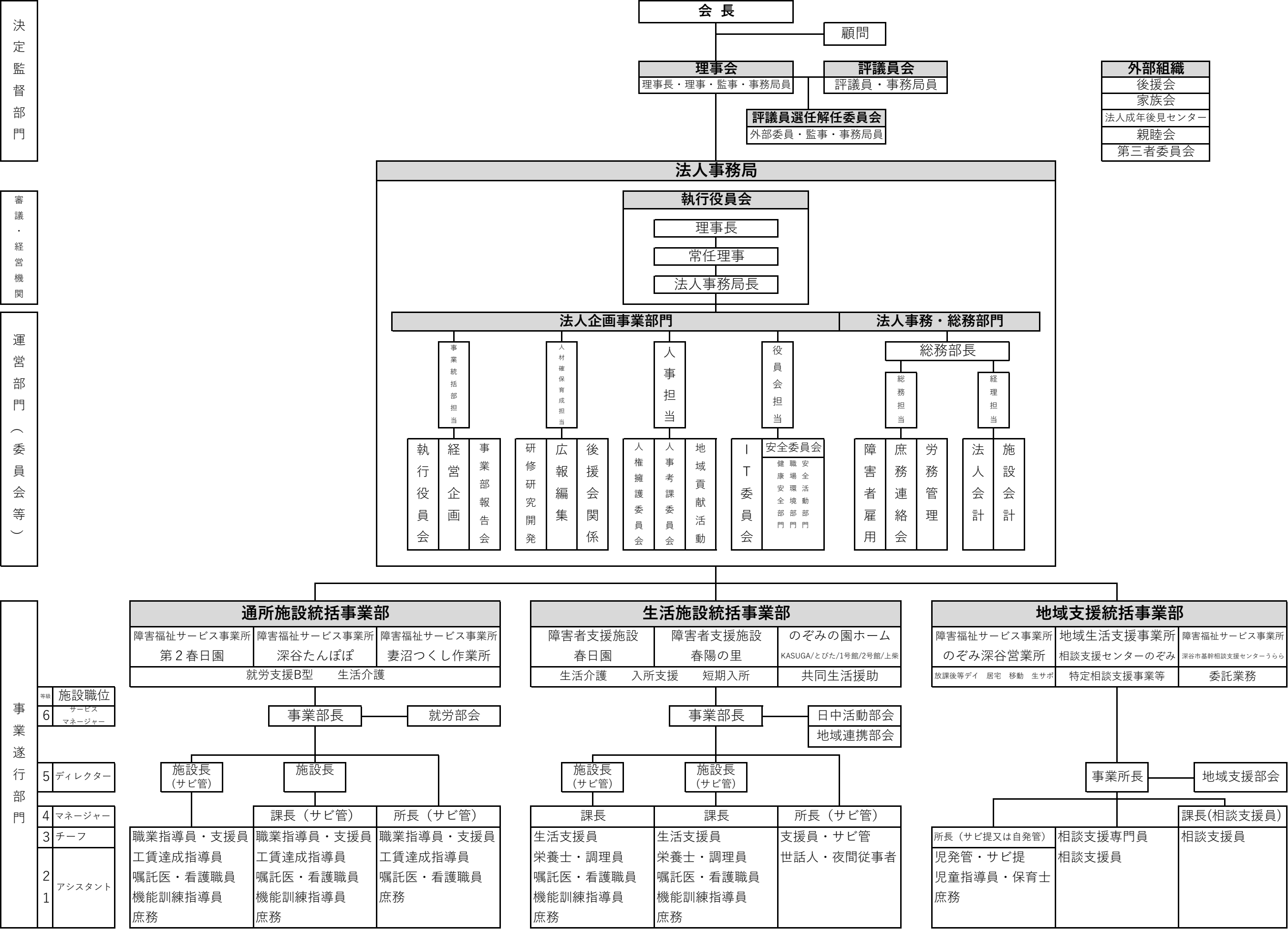
申込みも各委員会をお願いします。（外部研修に参加した場合は、本部へ受講証明書の提出をお願いします。）

※他の研修についても、必須研修とみなし参加をお願いする場合があります。

※研修受講予定日に配慮して勤務シフトを組んでください。

		4 月		5 月		6 月		7 月		8 月		9 月		10月		11月		12月		1 月		2 月		3 月					
曜日																										曜日			
2019年度 (平成31年度)	日																	1									日		
	月	1						1										2									月		
	火	2						2					1					3									火		
	水	3			1	即位の礼			3				2					4		1	元旦						水		
	木	4			2				4		1		3					5		2							木		
	金	5			3	憲法記念日			5		2		4			1		6		3							金		
	土	6			4	みどりの日	1	理事会・監事会	6		3		5			2	開所日	7		4		1	理事会・評議員会				土		
	日	7			5	こどもの日	2		7		4		1			3	文化の日	8		5		2		1			日		
	月	8			6	振り替え休日	3		8		5		2			4	3日振休	9		6	仕事始め	3		2			月		
	火	9			7		4		9		6		3			5		10		7		4		3			火		
	水	10			8		5		10		7		4			6		11		8		5		4			水		
	木	11			9		6		11		8		5			7		12		9		6		5			木		
	金	12			10		7		12		9		6			8		13		10		7		6			金		
	土	13			11		8	法人レク	13		10	開所日・家族会	7	フェスティバル	12		9		14		11		8		7			土	
	日	14			12		9		14		11	山の日	8		13	体育の日	10		15		12	成人の日	9		8			日	
	月	15			13		10		15	海の日	12	10日振休	9	振休	14		11		16		13		10		9			月	
	火	16			14		11		16		13		10			15		12		14		11	建国記念日	10				火	
	水	17			15		12		17		14		11			16		13		15		12		11				水	
	木	18			16		13		18		15		12			17		14		16		13		12				木	
	金	19			17		14		19		16		13			18		15		17		14		13				金	
	土	20			18		15	評議員会、理事会	20		17	開所日	14	開所日	19		16		21		18	開所日	15		14	開所日・理事会			土
	日	21			19		16		21		18		15	敬老の日	20		17		22		19		16		15			日	
	月	22			20		17		22		19		16		21		18		23		20		17		16			月	
	火	23			21		18		23		20		17		22		19		24		21		18		17			火	
	水	24			22		19		24		21		18		23		20		25		22		19		18			水	
	木	25			23		20		25		22		19		24		21		26		23		20		19			木	
	金	26			24		21		26		23		20		25		22		27		24		21		20	春分の日		金	
	土	27	開所日・家族会		25		22		27		24		21	開所日	26		23	勤労感謝の日	28	仕事納め・家族会	25	理事会		22		21		土	
	日	28			26		23		28		25		22		27		24		29		26		23	天皇誕生日	22			日	
	月	29	昭和の日		27		24		29		26		23	秋分の日	28		25		30		27		24		23			月	
	火	30	27日の振休		28		25		30		27		24		29		26		31		28		25		24			火	
水				29		26		31		28		25		30		27				29		26		25			水		
木				30		27				29		26		31		28				30		27		26			木		
金				31		28				30		27				29				31		28		27			金		
土						29				31		28				30						29		28			土		
日						30						29											29				日		
月												30												30			月		
火																								31			火		
水																											水		
木																											木		
金																											金		
稼働日		21/22		22/23		21/22		22/23				22/23		21/22		22/23		21/22		22/23		21/23		20/21		22/23		258	
		お花見				法人合同 レクレーション				家族会 夏祭り		敬老の集い						忘年会・餅つき 家族会				豆まき (閏年)							

平成31年度（福）埼玉のぞみの園 組織図



※各サービス管理責任者等は、「サビ管会議」の担当。

平成三十一年度 事業方針

- ① 法人内外の連携
- ② 事業内容・組織改革
- ③ 春陽の里 基盤整備
- ④ 職員のスキルアップによる
支援や処遇向上

埼玉のぞみの園 園是

健康 知悉 率先

人が生きていく上で最も大切なことは心身ともに健康であることである。その基本は仕事をするということで、自分の仕事についてことごとく知る（極める）ことにより、いっそう興味が沸くのであり、何事においてもそれを自ら率先していくことが肝要である。

埼玉のぞみの園SPIRIT

よく働き よく遊べ

埼玉のぞみの園 行動指針

受益者は利用者である。

常に『利用者にとって』を考え→行動しよう。

法人理念と経営目的

「あわれみでなく、お互い人間として幸せになること」この法人結成時の願いを理念とし、

1. 就労の場と就労に必要な諸サービスを提供し、社会の一員として自立できるように支援を行う。
2. 施設及び在宅障害者等が健全な日常生活が営めるよう、環境に応じた適切な支援を行う。

運営方針

「人としての夢と希望を持ち、個々の能力を最大限に発揮し、生きがいある人生を掴むよう支援します」を基本に

- ① 利用者と対等な関係に基づく支援
- ② 保護から自立へ向けた支援
- ③ 潜在能力を引き出し、発揮させる支援
- ④ 自由と責任の下、実態に応じた支援

以上、テーマに沿ったサービス提供・事業運営・職員育成等を目指す。