

# 2022 年度 事業計画書

(2022 年 4 月 1 日～2023 年 3 月 31 日)

社会福祉法人 光友会

## — 基本理念 —

障害者には、同世代の健常市民と同様の「当たり前の生活を営む権利」、すなわちあらゆる面での「完全参加と平等」の権利がある。これを保障するためには、全ての面での条件整備が必要である。

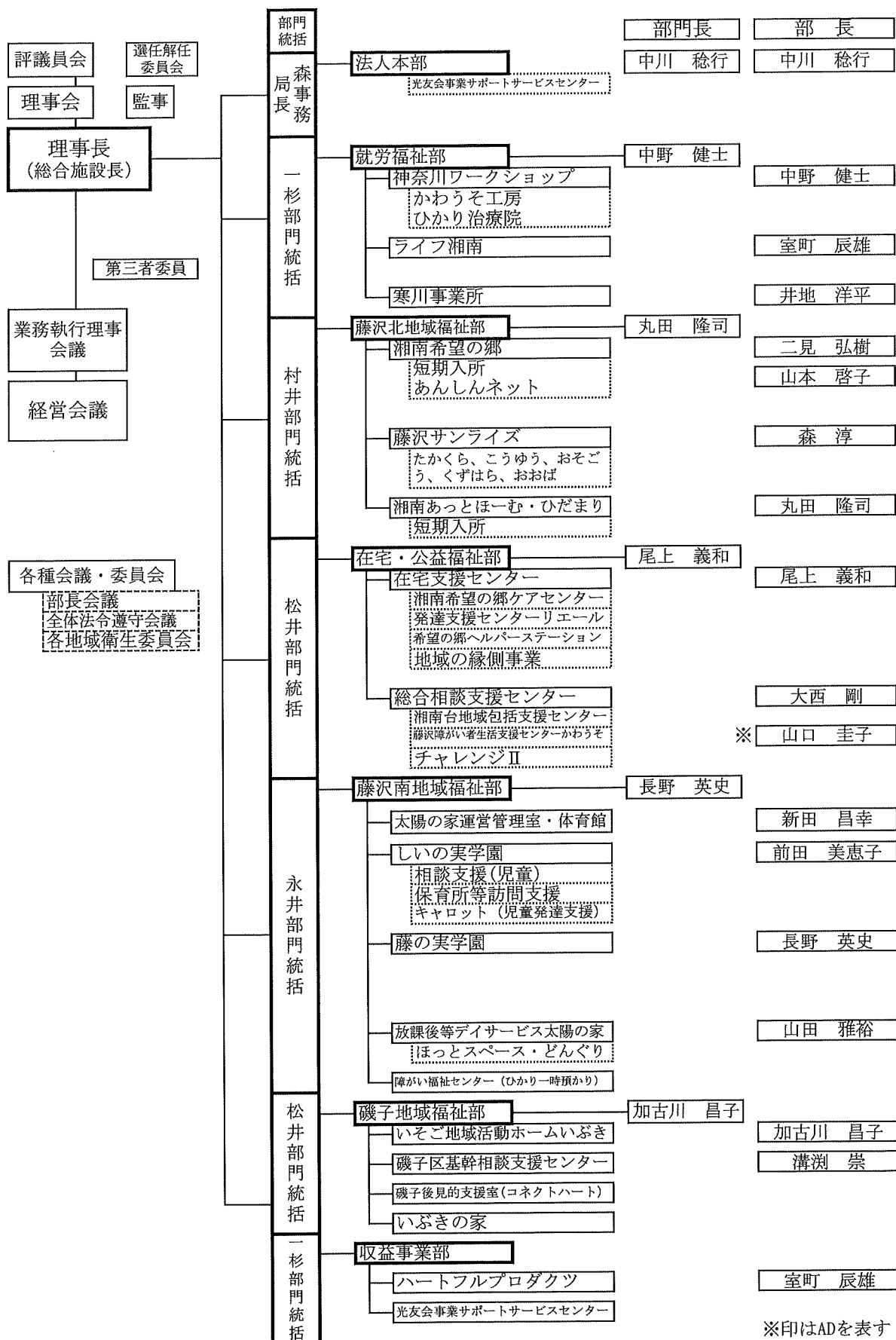
## — 3つの目標 —

- 1 福祉施設にありがちな「隔離と管理」から脱皮するため、職員、利用者、地域住民の意識改革に努めるとともに地域福祉の核機能を果たしてゆく。
- 2 障害者への差別と偏見を除去し、障害者の学習権・労働権・生活権を保障してゆく。
- 3 「平和は福祉の基盤」「福祉は平和のシボル」であることを身近なところから裏付けし、これを支える福祉運動を推し進めてゆく。

## — 5つの展開 —

- 1 本部役員は安定した財政と柔軟な経営、適切なニーズに対応出来るよう、積極的にその任務を果たす。
- 2 全職員はたゆまぬ研鑽とサービス技術・技能の向上に努め、各事業所内外の期待に応えるとともに、「地域貢献」「困りごとの解決」のために率先して取り組む。
- 3 各事業所利用者は障害に甘えることなく主体的な自主行動を展開し、また、地域在住障害者と共同して生活改善の運動を開花、充実させてゆく。
- 4 行政機関に働きかけ、公私の役割分担を明らかにしながら民間事業所の特色が発揮できるための法的援助体制を確立してゆく。
- 5 障害者差別解消法の施行を受け、一般就労の拡大、地域での「くらし」の充実、ボランティア活動の土壌を育む。

2022年度 光友会組織図



## 2022年度運営施設等一覧

※職員配置基準は、2021年度体制届による

施設名等	事業名及び種別	定員	職員人数 (管理者・サービス管理責任者含む)			職員配置基準	
			常勤職員	非常勤職員	常勤換算		
神奈川ワークショップ	就労移行支援	6名	12	11	22.8	6.9	
	就労継続支援A型	10名					
	就労継続支援B型	60名					
	藤沢市障がい者地域サポート事業						
ライフ湘南	就労移行支援	6名	11	12	18.6	7.4	
	就労継続支援B型	54名					
	藤沢市障がい者地域サポート事業						
寒川事業所	就労継続支援B型	20名	3	3	5.4	2.7	
湘南希望の郷	生活介護	60名	37	25	52.7	18.9	
	施設入所支援	56名					
	短期入所	4名					
	障害福祉サービス等地域拠点事業所配置事業						
藤沢サンライズ			4	世話人 (25)			
	おそごう	10名			2.9	1.6	
	たかくら	5名			1.3	0.8	
	おおば	5名			1.7	0.8	
	こうゆう	4名			1.5	0.6	
	くずはら	6名			1.7	0.8	
湘南あつとほーむ・ひだまり	日中サービス支援型共同生活援助	19名	15	4	16.6	生活支援員 6.0 世話人 3.8	
	短期入所	1名					
在宅支援センター	湘南希望の郷ケアセンター	生活介護（通所）	20名	9	4	7.6	3.2
	発達支援センターリエール	生活介護（通所）	20名	5	5	6.8	6.6
	希望の郷ヘルパーステーション	居宅介護		3	0	3	2.5
		重度訪問介護					
		同行援護					
	移動支援（市町村事業）						
	地域の縁側かわうそ						
総合相談支援センター	かわうそ	藤沢市委託相談		5	0	2	藤沢市委託相談事業基準による
		指定計画相談				1.5	1.0
	チャレンジII	藤沢市委託相談		1.5	藤沢市委託相談事業基準による		
	湘南台地域包括支援センター	介護予防支援		3	3	5.4	地域包括支援センターの基準による
介護予防、ケアマネジメント							
湘南台元気サロン	藤沢市介護予防事業						

施設名等	事業種別	定員	職員人数 (管理者・サービス管理責任者含む)			職員配置基準
			常勤職員	非常勤職員	常勤換算	
太陽の家しいの実学園	児童発達支援センター	60名	19	16	31.9	児童数÷4
	障害児相談支援				3.0	1.0
	計画相談事業				1.0	1.0
	保育所等訪問支援					
太陽の家キャロット	児童発達支援	10名	2	1	3.0	2.0
放課後等デイサービス太陽の家	放課後等デイサービス					
	ほっとすぺーす (中高生)	10名	2	2	4.0	2.0
	どんぐり (小学生)	10名	3	1	4.0	2.0
太陽の家藤の実学園	生活介護	60名	23	8	29.5	16.6
障がい福祉センターひかり	藤沢市障がい児者一時預かり事業	5名	2	1	3.0	藤沢市の指定基準による
いそご地域活動ホームいぶき	生活介護	40名	34	29	50.5	22.7
	地活デイ	10名				1.7
	ショートステイ・一時ケア					8.3
	計画相談					1.7
	自立生活アシスタント					1.9
	基幹相談支援センター					6.0
コネクトハート	横浜市後見的支援事業				4.0	
いぶきの家	共同生活援助	5名				4.2

## 目次

1	光友会2022年度 事業計画作成にあたり	1
2	事業計画	
I	法人本部方針	3
	法人本部	4
II	就労福祉部方針	7
	神奈川ワークショップ	8
	ライフ湘南	11
	寒川事業所	14
III	藤沢北地域福祉部方針	17
	湘南希望の郷	18
	藤沢サンライズ	21
	湘南あっとほーむ・ひだまり	24
IV	在宅・公益福祉部方針	27
	在宅支援センター	28
	総合相談支援センター	32
V	藤沢市南地域福祉部方針	35
	太陽の家運営管理室・体育館	36
	太陽の家しいの実学園	38
	太陽の家キャロット	42
	太陽の家藤の実学園	45
	放課後等デイサービス太陽の家	48
	障がい福祉センターひかり一時預かり	50
VI	磯子地域福祉部方針	53
	磯子地域福祉部	55
VII	収益事業方針	61
	収益事業部	62

## 光友会 2022 年度 事業計画作成にあたり

理事長 五十嵐 紀子

世界中を駆け巡る新型コロナ感染症も第 6 波を数えるに至り満 2 年が経過した。

この間、従来通常業務として位置づけてきた事業も軒並みに変更を余儀なくされ、中長期計画も修正やむなしの状況にある。

団塊の世代の全てが 75 才以上となる 2025 年問題もあと 3 年で迎える。

これ等の事案を検証しながら、2022 年の事業計画を策定する事にした。

今年度の特筆すべきは、第一に「発達支援センターリエール」の開所である。

「リエール」に於いては、自閉症、知的障害の方々の障害特性に応じた支援を提供し、一人ひとりに沿ったその人らしい生活の場の提供をする事である。

従来のケアセンターでは一つにまとまっていた為、医療的ケア児から発達障害児に至る迄多岐に亘る障害を一緒に支援していたが、やはり障害特性に合わせて、より添う支援の必要性を感じ、分離する事にした。

第二には就労の部門である。当法人では「神奈川ワークショップ」「ライフ湘南」「寒川事業所」と 3 就労事業所を有するが、この 3 事業所が協力しながら事業展開をする事とした。

従来の作業種目を大きく変更し、農福連携の考え方も積極的に取り入れ、ぶどう園、ワイナリー計画に着手する事にした。

藤沢市内で発見された「メイヴ」と云うワイン用のぶどうを植えて、2022 年度はこの事業に着手する。

光友会では、約 20 年前に農地を取得していた事も幸いして、この時期に着手する事にしたのである。

“ウィズ・コロナ”、“アフターコロナ”の社会状況の変革のタイミングとも合致させた事業展開である。

就労と地域福祉に又、各 1 つずつの拠点を設けた事になる。

人材不足が深刻に叫ばれる中、新しい発想で事業を用意し職員のモチベーションアップにつながればと考えている。

昨年度も表記した“SDGs”をしっかりと位置づけて、皆で力を合わせしっかりと着実に今年度事業を推進していきたい。





## 2022年度 法人本部方針

全国経営協アクションプラン2025に基づき、法人の経営理念、経営方針等との関係性を重ね合わせ、経営、地域社会、福祉人材の3つの基本姿勢を中心に業務を遂行する。

法人全体の調整機能を司る部門として、効率的円滑な組織運営を図るとともに、法人全体の各事業の計画的な進行管理を行う。そのため、収支状況等の経営上の課題やサービス提供等の運営上の課題について、迅速に判断できるよう必要な情報の提供や収集・分析を行う。

### 重点取り組み事項

○理事会・評議員会・監事などの組織統治（ガバナンス）機能の適正な運営を図るとともに、法人の経営状況と財務状況を正確に把握することで透明性の高い財務管理を行う。また、コンプライアンス（法令等遵守）の徹底に取り組むため、今年1月に制定した虐待防止規程に則り、構築した虐待防止責任体制において虐待防止に努めることや、法令改正等の動向に合わせた適切な法人諸規程の見直しを図ることで、法人経営のモラルを遵守する。

○広報活動については、社会から信頼と協力を得るための活動として、さらに力を入れて取り組む。とりわけ法人と社会をつなぐ架け橋である既存媒体がより効果的に機能するように担当部門長との連携のもとで、内容や配布先の見直しを含め全体的に質の向上を目指す。

○福祉人材の育成については、キャリアパス制度の見直しと合わせて、人事考課制度の評価基準の見直しについて検討する。また、労働環境等の整備を行い人材定着に向けた取組の強化を行う。

## 2022年度 法人本部事業計画

### 1 主要業務

職員採用・人材育成、安全衛生、広報・渉外担当、業務執行理事会議事務局、会計（財務分析他、会計実務関係、補助金等申請・受領、寄附金収納事務、労務管理（給与、社会保険等）、理事会・評議員会等、神奈川県監査対応、通報相談窓口、庶務・福利厚生、各種会議事務局等

### 2 事業計画

#### (1) 経営に対する基本姿勢

- ①組織統治（ガバナンス）の強化のため、法人の執行機関や議決機関である理事会、評議員会のサポートを行うとともに、法人内の執行体制の強化を図る。
- ②健全で安定的な財務基盤の確立のため、SBMの協力のもと拠点区分別財務分析シートを活用した財務分析を進めるとともに、職員のコスト意識を向上させる。
- ③コンプライアンス（法令等遵守）の徹底に取り組むため、社会福祉関係法令等の制定、改正などの動向に目を配り、法人規程類の見直しを適切に図るとともに、法人内において社会的ルールの遵守の普及・啓発に努める。

#### (2) 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として、ホームページを活用し公表が必要な情報について確実に行うとともに、コンテンツなど工夫しながら、利用者や家族、地域住民等に対し情報を発信する頻度を向上させる。

#### (3) 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として、新たなキャリアパスコース創設に向け引き続き課題整理及び対応策を検討する。
- ②人材の採用に向けた取組の強化として、ホームページを活用し魅力を伝える職員採用の情報発信に努めるとともに、就職フェア等に積極的に参加する。
- ③人材の定着に向けた取組の強化として、処遇改善手当をはじめとする諸手当の見直しを進める。
- ④人材の育成に向けた取組の強化として、職種毎に求められる能力及び評価基準の見直し作成を引き続き検討する。

### 3 法人行事日程

日程	法人行事等	備考
4月1日	辞令交付式	地域交流ホームかわうそ
5月14日	光友会事業推進協総会	地域交流ホームかわうそ
6月	太陽の家まつり	太陽の家
9月9日	希望寄席	湘南台文化センター
未定	ふくし村まつり	湘南ふくし村
10月	いぶきまつり	磯子活動ホームいぶき
未定	光友会大運動会	未定
1月5日	新春の集い	神奈川ワークショップ食堂
1月21日	チャリティコンサート	藤沢市民会館大ホール

### 4 法人研修等日程 (コロナウイルス感染症の状況による変更あり)

日程	研修名	備考
4月1日	新任職員研修	新採用および常勤登用者等
4月	経営方針研修 (web 開催)	課長以上
6～7月	階層別研修 (web 開催)	1級～課長職
12月	権利擁護・虐待防止研修、法令遵守 ハラスメント研修 (web 開催)	全職員
2月	イキイキチャレンジ活動発表大会	全職員

### 5 評議員会及び理事会日程

#### (評議員会)

開催	主な議案
6月	2021年度事業報告 2021年度計算書類及び財産目録(案)の承認
2023年3月	2022年度補正予算の承認 2023年度事業計画及び当初予算の承認
臨時開催	事業運営の必要に応じて開催

#### (理事会)

開催	主な議案
6月	2021年度事業報告 2021年度計算書類及び財産目録(案)の承認
12月	2022年度上半期事業及び収支状況の報告 2022年度補正予算の承認
2023年3月	2022年度補正予算の承認

	2023 年度事業計画及当初予算の承認
臨時開催	事業運営の必要に応じて開催

(評議員・理事・監事 2022 年 4 月 1 日現在 )

評議員 : 坂根隆志 竹村雅夫 大島正寿 木原純子 吉田淳基 倉持泰雄  
杉本和雅 長瀬晃二 金子貞廣 小澤幸喜 二見隆江  
理事 : 五十嵐紀子 落合文雄 國松誠 栗原ちゆき 片山睦彦 一杉好一  
永井洋一 松井正志 森直人  
監事 : 高橋理一郎 宇久田進治

## 2022年度 就労福祉部方針

就労福祉部は障害をお持ちの方々に「働く場の提供」と「働き甲斐のある職場」、そこから得られる「工賃の向上」などにより、利用者へのサービスの充実を図る取り組みが求められている。そのために職員のスキル向上も含めた部内研修を実施していく。

2022年度につきましては、「3事業所の連携強化」及び「収益事業部との連携」による生産・販売及び地域との連携を更に深めていきたいと考えている。生産・販売活動が「ウイズ・コロナ時代」へ迅速に対応できるように常に3事業所と連携を図りながら進めていく。

### 事業所別の重点取り組み事項

① 神奈川ワークショップにつきましては、2つの分場（かわうそ工房、ひかり治療院）を含めて多くの利用者（3障害）の方々にご利用をいただいております。作業種についても、印刷、点字印刷、軽作業、農園作業、製パン・製菓、鍼灸マッサージなどその職種については多岐にわたります。各種の障害を持たれた方々の受け入れが可能な「基幹事業所」として、今後も継続できる体制を構築してまいります。具体的には、カワウソ農園の活用について収益事業部との連携による「ブドウの育成からワインづくり」への第1ステップとして地域活性化の取り組みと連動させながら「ノウフク連携」も視野に入れた「産学官福」連携活動に参加すべく調整してまいります。

② ライフ湘南につきましては、製造部門（製パン、豆腐、製麺、軽作業）とレストラン事業及び清掃事業を持ち、幅広く地域の方々との交流を含めた事業展開をしてまいりました。今後は、より「地域との交流」も含めた事業展開を構築してまいります。また、収益事業部との連携によるブドウ育成作業では清掃班による法人外圍場への下草狩りへの参加など新たな分野への進出も行ってまいります。

③ 寒川事業所につきましては、事業所スペースが弱点であることから、その弱点からの逆転の発想により、ノウフク連携を積極的に進めながら「施設外支援」での「労働の場の確保」と、「工賃向上」を目指していきたいと考えております。

2022年度は事業所としても、完全「独り立ち」を念頭に職員配置も含めた収支バランスをしっかりとっていくことで考えていきます。

以上、法人内外のご支援・ご協力をいただきながら2022年度はコロナウイルス感染症による影響を極力抑え込みながら利用者サービスに邁進してまいりたいと思えます。

④ 就労福祉部各事業所は、収益事業部「(通称) ハートフルプロダクツ」と連携を図り、当面、新品種のブドウ「メイブ」の育成とそれに伴う各種周辺作業を行うことにより、「工賃向上」を目指して参ります。

## 2022年度 神奈川ワークショップ事業計画

### 1 年度方針

基本理念を念頭に置き、就労福祉部の基幹事業所として、事業所本体、従たる事業所（2事業所）が地域の福祉的な拠点を意識して運営し、地域行事への積極的な参加、養護学校在校生、在宅障害者への体験実習、各種見学等の受け入を積極的に行っていく。

利用者支援においても、個々のニーズに合わせメリハリのある支援を行う。また、収益事業部との新たな取り組みとして、新品種のブドウ「メイブ」の育成を連携し利用者サービス（工賃向上等）の充実を図っていく。

### 2 実施事業

(1) 就労移行支援事業

(2) 就労継続支援A型事業

(3) 就労継続支援B型事業（従たる事業所：かわうそ工房・ひかり治療院を含む）

(4) 通所体験事業（藤沢市障がい者地域サポート事業）

### 3 事業計画

(1) 支援に対する基本姿勢

①利用者へのサービス提供については、ご本人の自己選択・決定を尊重し、状況に合わせた支援を行い、一般就労に必要な知識、社会性が身に付けられるプログラムの実施を定期的に行っていく。そのうえで、実習先の企業を開拓していく。

②虐待防止委員会の月1回の実施。職員を対象に「職員セルフチェック」を年2回実施する。そのような取り組みから、職員自身が支援の場で言動・行動が適正であるか意識できるように努めると共に権利侵害の無い支援体制を構築していく。

③利用者の意思を尊重するため、引き続き「提案箱」、「利用者アンケート」の2つの支援ツールを活用し、利用者満足度の高い施設運営に努める。

④年2回の防災訓練の実施。防災備蓄品、器具の定期的な点検を行う。

(2) 地域社会に対する基本姿勢

①利用・体験実習や一般見学者等も含め、各種の実習・見学等の受け入れを積極的に行うと共に、地域でのお祭りやイベントに参加し、販売活動を継続的に行っていく。

②「かわうそ農園」を維持管理し、収穫体験等の受け入れを継続して行っていく。

③法人ホームページなどの媒体を通じて、事業所の取り組みを月1件以上発信する。

④地域の農業放棄地を借り上げ「ブドウ」及び、「稲作」などの圃場を確保するとともに地域の農家との連携を深め、法人への理解を高める。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①法人の事業経営指針（基本理念等）及び中期経営計画について事業所内研修を通じて理解の浸透を促し、目的意識の共有と事業運営の円滑化を図る。
- ②職員としての支援に対する自覚を持ち、対人援助技術、知識の向上を目指す。そのためにOJTはもとより、OFF-JTへの積極的参加を図り、日常業務内では習得しえない専門的知識やスキルの向上に取り組む援助が必要な利用者に対応できる職員の育成を目指す。
- ③SDS（自発的学習）の推進も進め、職員への情報提供等も行い資格取得を促す。
- ④ヒヤリハットの取り組みで、「リスクの無い、安全で利用しやすい就労場所」の提供を目指す。（職員一人1件以上/月）
- ⑤職員一人ひとりが業務上におけるコンプライアンス（法令等遵守）への認識を高め、職場内でのルールやモラル、規律の遵守を徹底していく。
- ⑥感染症予防に万全を期して取り組んでいく。
- ⑦新商品開発（黒糖パンなど）に積極的に取り組み、新たな市場の開拓につなげると共に、コスト意識を高め管理運営にあたる。

※生産活動目標（千円単位）

点字	18,000	オフセット印刷	40,000	製パン	8,000
簡易作業（軽）	3,000	農作業（軽）	500	テーブルプリント	5,000
かわうそ工房	5,500	ひかり治療院	2,500	その他	0
				合計	82,500

4 数値目標

	就労移行支援事業	就労継続支援A型	就労継続支援B型
利用定員	6名	10名	60名
稼働目標率（%）	100%	100%	100%
稼働延日数	249日	249日	249日
職員配置人数	常勤12名（管理者・サビ管含む）		非常勤11名
常勤換算数	22.8人/日		

5 年間予定

月	研修等	行事等
4月		
5月		家族懇談会
6月	関東社会就労センター協議会研究大会 就労支援ステップアップ研修 新任職員研修	避難訓練

7月	全国社会就労センター総合研究大会	
8月		サマーフェスティバル
9月		障害者合同就職面接会
10月		共同募金
11月	苦情解決研修	
12月	日盲社協点字出版部会職員研修	忘年会
1月		
2月	全国社会就労センター長研修	
3月		避難訓練

#### 6 主な会議等

行事等	開催日	備考
就労福祉部合同運営会議	毎月1回	理事長・部門統括・部長・課長
就労福祉部部長会議	毎月1回	部門統括・部長
職員会議・喫食会議	毎月1回	常勤・非常勤職員
個別支援計画会議 モニタリング会議	毎月1回	常勤・非常勤職員
虐待防止委員会	毎月1回	常勤・非常勤職員
施設内研修	年2回	常勤・非常勤職員



## 2022年度 ライフ湘南事業計画

### 1 年度方針

基本理念を念頭に置き、利用者サービスの充実を図るとともに、地域社会との連携により、より深い理解が得られる社会づくりを目指す。また、収益事業部との新たな取り組み(ブドウ育成作業等)と連携し、利用者サービスの向上を図っていく。

### 2 実施事業

(1) 就労移行支援事業

(2) 就労継続支援B型事業

(3) 就労等基盤整備推進事業・通所体験事業(藤沢市障がい者地域サポート事業)

### 3 事業計画

(1) 支援に対する基本姿勢

- ① 毎朝礼時、光友会基本理念の唱和を行い、法人理念の浸透をより深めていく。
- ② 虐待防止委員会の月1回の実施。職員を対象に「職員セルフチェック」を年2回実施する。そのような取り組みから、職員自身が支援の場で言動・行動が適正であるか意識できるように努めると共に権利侵害の無い支援体制を構築していく。
- ③ 利用者支援においてはチームアプローチを主眼とし、異業種(地域に存在する事業者・自治体等)との協同、他機関(福祉・就労支援機関・医療等)との連携を強化する。
- ④ 利用者の自主性・積極性を伸ばしていくことで、個別の達成感を意識した作業提供を行う。また、利用者の意見も取り入れた商品開発及び作業受注を進める。(各部門:1種類以上目標)
- ⑤ 就労支援事業所として、就労移行支援事業・就労継続支援B型事業から1名以上、一般企業等への就職者を目標とする。さらに、「就労支援プログラム」を基に就労準備性を高めるプログラムを提供し、合同面接会(WEB含)への同行等により具体的な求職活動を支援していく。
- ⑥ 「就労等基盤整備推進事業・通所体験事業(藤沢市障がい者地域サポート事業)」を活用し、就労後の定着支援及びライフ湘南に興味のある方への体験通所を実施する。
- ⑦ 各種イベント(バザー等)に利用者家族やボランティアの参加を促すことにより、作業・支援の様子を見ていただく機会を積極的に作り、多面的な利用者支援を目指す。
- ⑧ 利用者自治会をフォローアップし、季節に合わせた行事や余暇支援等を行うことによる生活面の充実を図る。(年間6回)また、家族会との連携を密に図り、利用者サービスの向上と取り組みへの理解を深める。
- ⑨ 民間事業者等から工賃アップに向けて、積極的に付加価値の高い就労業務を受注する。(月1件目標)

⑩収益事業部との連携を図り(ブドウ育成作業等)、工賃向上を果たしていく。

(2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①「ポイ捨て無くし隊」等の地域行事に参加し、各種イベントを通じて事業所の認知度を高めていく。
- ②地域福祉の困りごと等、各関係機関と連携し、地域のアンテナ機能を高め、各部門の特徴を活かし地域住人の生活ニーズに対応した活動を展開していく。
- ③法人ホームページを活用し、活動内容を発信(年間12回以上)していく。また、会議室・食堂をより気軽に使用していただけるように地域のサークル等へ広報を行う。
- ④連携法人・民間事業者とのコラボによるスーパーマーケット等、既存商品および新規商品提供の為の営業活動を積極的に行う。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①ヒヤリハット強化週間を毎月定め、全職員一人1件/月以上提出することを目標とし、気づきの感性を高め、より良いサービス提供を目指す。
- ②人材確保に向け各種大学、専門学校との連携を行い、積極的に実習を受け入れる。
- ③全職員(非常勤含む)年1回以上の面接及び年2回の職員アンケート(働き方)を実施し、誰もが働きやすい環境を作るなど職員のモチベーション向上を図ることにより、人材定着を目指す。
- ④コミュニケーションや障害に対する知識を高めるため、事業所独自の研修を1回/年以上実施する。
- ⑤常勤職員は1回/年、外部研修を受講し、その内容を事業所にフィードバックする。
- ⑥事業所内で3S(整理・整頓・清掃)活動を行い、衛生管理・在庫管理の徹底を図る。
- ⑦各関連法の改正等に素早く対応し、法令遵守を徹底する。

※生産活動目標(千円単位)

軽作業	3,090	清掃	9,400	豆腐	4,350
喫茶	15,600	製パン	5,000	製麺	4,470
				合計	41,900

4 数値目標

	就労移行支援事業	就労継続支援B型
利用定員	6名	54名
稼働目標(%)	100%	100%
稼働延日数	251日	251日

職員配置人数（予算人員）	常勤 11 名（管理者・サビ管含む） 非常勤 12 名
常勤換算数	18.6 名

5 年間予定（法人全体研修・行事等を除く）

	研修等	行事等
4 月		お花見
5 月		家族懇談会、開放デー
6 月		避難訓練
7 月		七夕
8 月		暑気払い
9 月		障害者合同面接会
10 月		赤い羽根共同募金
11 月		利用者旅行
12 月		忘年会
1 月	ライフ湘南職員研修	避難訓練
2 月		節分、障害者合同面接会
3 月		ひな祭り

6 主な会議等（法人全体会議を除く）

会議名等	開催日	備考
就労福祉部部長会議	毎月 2 回	部門統括・部長
就労福祉部合同運営会議	毎月 1 回	理事長・部門統括・部長・課長・課長補佐
職員会議・喫食会議	毎月 1 回	常勤職員
虐待防止委員会	毎月 1 回	指定常勤職員
個別支援計画モニタリング会議	毎月 1 回	常勤職員
支援会議	随時	

## 2022年度 寒川事業所事業計画

### 1 年度方針

昨年度から本格的に取り組んできた「農福連携」は、施設外支援を通じ積極的に進め「労働の場の確保」と「工賃向上」を目指し「弱点」である事業所スペースを逆転の発想により「強み」に転換していく。また、収益事業部と一体となり、新品種のブドウ「メイブ」の育成とそれに伴う各種周辺作業を行い、新たな取組から生産活動の拡大・利用者工賃の向上にもつなげていく。

事業面についても、日々の利用人数目標を15名以上とし、中期経営計画2025における経営方針寒川事業所の収益構造の改善による「完全独り立ち」の実現を果たしていく。

### 2 実施事業

#### (1) 就労継続支援B型事業

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①多様な利用者ニーズに応えていくとともに、作業スペースの確保と安定した就労支援サービス（食堂接客・調理補助・簡易作業・ポスティング作業等）を提供する。サービスの選択肢の拡充から更なる利用者の増員を図り、日々の利用人数目標を15名（平均利用率75%）以上とする。まち食堂の夜間営業等の実現へ向けた検討などに取り組み、経営方針「完全独り立ち」の実現を果たしていく。
- ②地域農園と更に連携を深め、継続的に農園作業を施設外支援として取り入れ「労働の場」として定着させていく。（週3日、1日4人の施設外支援提供）
- ③一般就労を希望する利用者については、施設外支援や各種就職面接会・就労セミナーにも参加し就労準備性を高めるとともに、収益事業部との連携により専門技術の習得につなげ、自立へのステップとする。成果として1名の就職者輩出を目指す。
- ④光友会虐待防止規程に基づき虐待防止委員会を設置し、利用者の意思表示・決定へのプロセスに積極的な関わりを持ち、権利侵害のない本人主体の支援を遂行する。（各種虐待防止職員チェックリスト実施・提案箱の投函確認）

#### (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①国が示す「地域生活支援拠点整備」については、寒川町のシステムに基づき、地域生活において、障がい者やその家族の緊急事態の対応を図れるよう基幹相談支援センターと連携し、地域の社会資源としての役割を担っていく。
- ②寒川町事業所連絡会・寒川町相談支援基幹センター・商店会組合等、地域の関係機関

と情報を共有し連携を図っていく。特に隣接する相談事業所、町役場とは緊密な関係を築き、より一層地域に根差した活動を推進していく。

- ③地域イベントの参加にあたっては、衛生面・安全面の確保を行ったうえで参加していく。特に地域スーパーマーケットのイベントについては積極的に参加し、関係性を深めるとともに、イベントの自主開催も視野に入れ、地域の活性化・サービスの向上につなげていく。活動状況については、ホームページの有効活用・地域情報誌「タウンニュース」にPRするなど、更なる地域認知度向上を図っていく。
- ④新規事業であるブドウ(品種：メイブ)の育成へ収益事業部と連携し参画していく。

### (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①福祉職員として、就労支援についての制度面・権利擁護等、生産現場に起こりうる不適切支援解消のため、必要に応じた研修に参加、職場内研修（OJT）につなげ、専門性に長けた実行力のある人材育成を推進していく。また、法令遵守の徹底として、制度・監査項目の理解浸透を深め、事業運営に対しての意識向上を図っていく。
- ②虐待防止委員会の開催、「虐待防止のチェックリスト」を実施し、「意思決定支援」を踏まえた専門的見地から適切なサービス・支援につなげ、苦情・虐待件数ゼロを目指す。また、ヒヤリハットレポートを毎月7件以上（職員1人1件）の報告を目指し、収集された情報を分析、発生の背景・要因を明らかにする。再発防止・改善策に繋げ、年間事故報告ゼロを目指す。
- ③就労支援事業収支(生産活動)については、顧客のニーズ・季節感・原価率を考慮したメニュー、献立の開発を常に自己研鑽しながら進めていく。また、受注については損益分岐点を把握しつつ、「生産」と「支援」両輪のバランスを考慮し可否を判断できる、就労支援に特化した福祉人材の育成に努めていく。

## 4 数値目標

	就労継続支援B型	
利用定員	20名（平均利用者数15名/日）	
稼働目標（%）	100%（MIN目標平均利用率75%）	
稼働延日数	251日	
職員配置人数(予算人員)	常勤3名（管理者・サビ管含む）	非常勤3名
常勤換算数	5.4人/日	

### ※生産活動目標（千円単位）

寒川まち食堂	5,000	まちのお弁当屋さん	9,000	合計	14,000
--------	-------	-----------	-------	----	--------

5 年間予定（法人全体研修・行事等を除く）

	研修等	行事等
4月		健康診断（利用者）
5月		家族懇談会、避難訓練
6月	食品衛生講習会	
7月		暑気払い
9月		避難訓練 障害者合同就職面接会（藤沢）
10月	農福連携セミナー	寒川ふれあい福祉フェスティバル 健康診断（職員）
11月		施設旅行
12月	虐待防止権利擁護研修 対人援助研修(1回目)	忘年会
2月	対人援助研修(2回目)	藤沢市事業所説明会 茅ヶ崎・寒川事業所説明会 よこはま障害者合同就職面接会
3月		避難訓練

6 主な会議等（法人全体会議を除く）

会議名等	開催日	備考
就労福祉部部長会議	毎月第2火曜	部門統括・部長
就労福祉部合同運営会議	毎月第4火曜	理事長・部門統括・部長・課長・ 課長補佐
職員会議	毎月第3金曜	常勤職員
虐待防止委員会	毎月第3金曜	虐待防止委員
支援会議 モニタリング会議	毎月第3金曜	常勤職員

## 2022年度 藤沢北地域福祉部方針

藤沢北地域福祉部は、障害者支援施設「湘南希望の郷（施設入所支援・生活介護・短期入所）」、グループホーム「藤沢サンライズ（介護サービス包括型）」「湘南あっとほーむ・ひだまり（日中サービス支援型）」という、様々な形態の居住支援を行っている部門である。

当部では人権意識の更なる向上を念頭におき、2022年度より事業所に設置する虐待防止委員会にそれぞれ第三者委員を加え、客観的な視点を取り入れた意見交換を行う場を創出していく。希望の郷においては特に身体拘束に対する支援内容について、具体的な解消に向けた取組みを進めていく。また入居されている皆様の想いに寄り添い、自己選択・自己決定を行っていくための意思決定支援について一層力を注いでいく。

新型コロナウイルスの感染対策については、2022年度も暫くは必要な防止対策を行いながら、利用者の皆様が明るく充実した生活を営むことの出来る体制を整え、以下の運営を重点に取組みを進めていく。

### 事業所別の重点取り組み事項

#### ○湘南希望の郷

湘南希望の郷では、新型コロナウイルス感染症のリスクを考える一方で、入居者の方々の生活を少しでも明るく豊かなものにすることを念頭に置き、ウィズコロナの新しい生活様式を取り入れた活動内容や支援の近況をホームページ等で発信し、信頼される事業所としてアピールする。感染防止、リスクマネジメント、人権意識の向上、職員の成長を重点取り組み事項の通年目標として掲げていく。

#### ○藤沢サンライズ

新型コロナウイルス対策と障害福祉サービスが継続的に提供できる体制作りとしてICTの活用を積極的に推進する。運営面では「コミュニケーション」を重視し、職員がやりがいを持って業務に当たれる風通しの良い職場環境の構築を目指して行く。また、中期経営計画2025に基づき、地域から求められるニーズに対して、期待に応える障害福祉サービスの提供事業所として、職員一丸となった取組み・運営を行う。

#### ○湘南あっとほーむ・ひだまり

入居者それぞれが地域住民との交流の下で自立した生活を営むことが出来るホームという考えを基本とし、地域生活支援に主眼をおいた運営を継続する。コロナ禍により、活動が満足に行えない状況が続いていることから、「コミュニケーションによる改善」を掲げ、改めて職員がワンチームで創意工夫した取組みを構築していく。また、丸2年を経験したことで全体の収支バランスをはじめとする運営面での課題も見えてきたことから、一つ一つ改善活動を推進していく。

## 2022年度 湘南希望の郷事業計画

### 1 年度方針

湘南希望の郷の2022年度方針は、前年度に新型コロナウイルス感染症の大きな流行の下で思うような事業計画の推進が図れなかったことを踏まえて、計画の内容を今一度見直し再スタートする年度とする。新型コロナを初めとする感染症や自然災害に対するリスクマネジメントを重点課題に据えながらも、入居者の生活の質向上を一步でも二歩でも前に進める支援を展開させる。

### 2 実施事業

- (1) 生活介護事業
- (2) 施設入所支援
- (3) 短期入所
- (4) 障害福祉サービス等地域拠点事業所配置事業（湘南東部あんしんネット）

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①虐待防止委員会を設置し、同会を通じて人権意識の再学習を行う。（年1回 人権学習月間を展開、人権研修の実施）
- ②身体拘束等適正化対策委員会を設置し、身体拘束解消計画を策定・実施する。（身体的拘束2件解消）
- ③入居者お一人おひとりの衣食住や余暇活動について、具体的な支援の取り組みを明らかにした「サービスの質の向上プログラム（仮称）」を策定し、実行する。（事例5件）
- ④外部ボランティアについてコロナ禍での在り方を検討し、協力体制を再開する。（2件再開）
- ⑤通年の感染防止対策と快適な施設生活を実現する衛生環境づくりに取り組む。（感染症の流行0件）
- ⑥リスクマネジメントすることを全職員が日常的な習慣として身に着けられるように、ヒヤリハット／事故報告書を分析して支援における気付きの意識を高めるリスクマネジメントシステム（仮称）を立ち上げる。（対策の成果事例3件）

#### (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①信頼と協力を得ることを目的に、活動内容や支援の近況をホームページ等で発信し、ご家族・関係機関から信頼される事業所としてアピールする。ホームページは毎月更新を目標とする。



②希望通信を隔月発行し、紙面内容の充実に努める。(年6号発行)

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①職員の衛生意識の向上を目的に衛生管理月間を展開し、テーマを標語化した日めくりカレンダーを掲示すると共に、朝夕礼で読み上げる。藤沢北部衛生委員会の職場巡視に合わせて取組みについて点検する。(年2回)
- ②就業規則浸透のためサービスカレンダーの読み合わせを年間を通じて行う。
- ③コロナ禍で展開する新しい生活様式に対応した業務の内容について再点検したり、学生や新入職職員に対する実習プログラムを作成したり業務マニュアルの充実に努める。  
(従来のマニュアル増補版2点作成)

4 数値目標

	生活介護	施設入所支援	短期入所	あんしんネット
利用定員	60	56 (空床型短期 入所)	4床 併設型	-
稼働目標 (%)	90	95	90	-
サービス提供延日数	261	365	365	365
職員配置人数 (予算人員)	62 (管理者・サビ管含む)			
常勤換算数	52.7			

5 年間予定 (法人全体研修・行事等を除く)

	研修等	行事等
4月		健康診断
5月	リスクマネジメント研修	県障害者スポーツ大会
6月		ローリングバレーボール交流会
7月	人権研修①	七夕コンサート
8月		花火大会
9月	職場衛生研修	県ローリングバレーボール大会
10月		
11月	人権研修②	
12月	感染症研修	クリスマス会
1月		新春お茶会
2月		
3月	人権研修③	

6 主な会議等（法人全体会議を除く）

会議名等	開催日	備考
合同部長会議	毎月最終月曜日	理事長、部門統括、在宅・公益福祉部部長と合同開催
運営会議	毎月第4金曜	
生活会議	毎月第1水曜	
虐待防止委員会（身体拘束適正化委員会兼ねる）	毎月第4金曜	
ACT担当会議	毎月第4金曜	
健康担当会議	毎月第4火曜	
ケアプラン会議	毎月第1・4水曜	
郷づくり委員会	6、9、12、3月の最終火曜	入居者・家族
住人生活会議	毎月第4木曜	入居者

## 2022年度 藤沢サンライズ事業計画

### 1 年度方針

新型コロナウイルス感染防止対策と障害福祉サービスが継続的に提供できる体制を構築する。

虐待防止委員会の運営を適切に行い、虐待事例発生ゼロを継続する。

コミュニケーションを重視し、風通しの良く、職員がやりがいを持って業務に当たれる職場環境の構築を目指して行く。また、「藤沢北地域福祉部中期経営計画 2025」に基づき、地域から求められるニーズに対し、活用される障害福祉サービス提供事業所として、職員一丸となった取組み・運営を行う。

### 2 実施事業

#### (1) 共同生活援助事業（介護サービス包括型）

藤沢サンライズおそごう・たかくら・おおば・こうゆう・くずはら

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①新型コロナウイルス感染対策を実施し利用者が安全・安心な生活が継続できるように支援する。（毎日）
- ②意思決定支援へのプロセスに積極的な関わりを持ち、利用者に寄り添う支援を行う。
- ③本人中心主義（パーソンセンタード）の考え方を職員間に浸透させ、利用者の思いが支援の中心となるよう、アセスメントを充実させ、利用者全員分の「100文字アセスメント」を作成する。その取組みをイキイキチャレンジ活動で発表する。
- ④利用者からの苦情・要望の声を「利用者の聞こう・聴こう・訊こう」カードを利用して聞き逃さず、迅速に対応すると共に、その報告を利用者ミーティングで行う。（年6回）
- ⑤利用者満足度アンケートを行い、現況の把握とサービスの向上につなげると共に、結果を公表することで利用者満足度の向上に努める。（年1回）
- ⑥重大事故防止を目的に、毎月ヒヤリハット週間を設定し、職員1人1件以上のヒヤリハットレポートを提出し、朝礼にて報告・検討する。また、危険予知トレーニングを年間1回以上行う事により予測感度を高め、前年比リスク指数50ポイントの軽減に努める。
- ⑦全職員に虐待防止チェックを実施する。虐待防止研修と人権意識の向上に関わる研修に参加する。（法人内研修1回、他研修1回）
- ⑧老朽化が著しい「こうゆう・くずはら」の補修工事計画を立案する。

(2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①藤沢サンライズグループではホーム毎に年間 5 回の防災訓練と 1 回の水害・土砂災害を想定した避難訓練を実施する。ホームが立地する地域の防災訓練に利用者・職員で参加する。
- ②最低 3 日分の災害備蓄品を備え、管理システムを構築する。
- ③事業継続に必要とされる新型コロナウイルス対策物品を確保する。
- ④行事・利用状況のホームページや各ホームの掲示板を活用してタイムリーな情報発信を行う。(年 9 回)

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①日常業務において、上位職員及び専門職によるスーパーバイズを積極的に行い、支援の方向性と透明性を保持し、職員のモチベーション向上に繋げる。(離職率 10%以下)
- ②人材育成の把握に H&G-EQ (適正検査) を用いて現状の把握を行い、指導や面談に役立て、組織力の向上に取り組む。(面談年 2 回、H&G-EQ 年 1 回)
- ③職員に対して研修計画に沿った受講を進め、業務の改善・研究につなげる。受講後は報告書の回覧や発表を定例化し、職員の資質・意識の向上を図る。(年間 1 人 1 回以上)
- ④職員間の「ホウレンソウカード」、世話人からの「報告・連絡・相談カード」を利用して情報共有を行い、一人職場を感じさせない、風通しの良い職場づくりを進めていく。カードの情報は世話人ミーティングで報告する。(毎月)
- ⑤毎月の世話人会議時に人権・虐待防止関係の内部研修を行う。(年 1 回)

4 数値目標

藤沢サンライズ	おそごう	たかくら	おおば	こうゆう	くずはら
利用定員	10 名	5 名	5 名	4 名	6 名
稼働目標 (%)	100%	100%	100%	100%	100%
稼働延日数	365 日				
職員配置人数 (予算人員)	職員 4 名 (管理者・サビ管含む) + 世話人 25 名				
常勤換算数	2.9 名	1.3 名	1.7 名	1.5 名	1.7 名

5 年間予定 (法人全体研修・行事等を除く)

	研修等	行事等
4 月		
5 月		避難訓練 (水害・土砂)
6 月		
7 月	人権擁護・虐待防止研修	おそごう行事、避難訓練
8 月		こうゆう行事、おおば行事

9月	GH 職員研修会	くずはら行事、避難訓練
10月		たかくら行事
11月	湘南東・西地区合同研修会	避難訓練
12月	住まいと暮らしの連絡会主催研修	クリスマス会
1月		新年会、避難訓練
2月		節分会
3月		避難訓練

#### 6 主な会議等（法人全体会議を除く）

会議名等	開催日	備考
合同部長会議	毎月最終月曜日	理事長、部門統括、在宅・公益福祉部部長と合同開催
藤沢サンライズG連絡会	毎月第1 火曜日	サンライズ職員
藤沢サンライズアセスメント会議	毎月第3 火曜日	サンライズ職員
各ホームの世話人会議 個別支援検討会議	毎月第2週（月・火・木・金）	サンライズ職員+世話人
利用者ミーティング	奇数月 第3週（月～金）	サンライズ職員+利用者
虐待防止委員会	毎月第4 水曜日	虐待防止委員会構成員

## 2022年度 湘南あつとほ一む・ひだまり事業計画

### 1 年度方針

昨年度の「年度方針」は初年度に進められなかった日中活動サービスの確立・提供、並びに入居者の方々の地域生活に主眼をおいて、そこに必要な職員育成にも取り組むことだった。この一年間で、入居者の方々が日中は他施設を利用され、またはガイドヘルパーと契約し積極的に買い物や飲食・観光など外出される頻度が前年と比べて圧倒的に増えた。

日常の変化によって生活に潤いが増して、彩のある時間を過ごすことを、自らの意思で進めてきたことは大きな成果だと思う。

また4月に自治会に入り、4区区長（215世帯）を引き受け、入居者の方と広報誌や回覧書を配布（毎月2回）、公園清掃や自治会合に参加して地元のネットワークづくり活動も行ってきた。配布時には住民の方々から声かけを頂き、入居者の方が喜んだことが幾度もあった。

今年度の方針は全体的には上記を継続する。方針の主軸は「コミュニケーションによる改善」とする。昨年度は、事業運営の中で新型コロナ感染対策をはじめ、利用者と職員・職員同士の関係問題、職員による虐待行為など様々なことがあった。「ひだまり運営会議」や「虐待防止委員会」「権利擁護委員会」等で、課題解決・解消の根幹に「コミュニケーション」が度々上がった。ひだまりが目指す健全な運営は、暮らしやすい環境、働きやすい環境、人の育成・成長とし、一年間この「コミュニケーションによる改善」に則ったあつとほ一む・ひだまり運営を徹底して行っていく。

### 2 実施事業

- (1) 共同生活援助事業（日中サービス支援型）
- (2) 短期入所事業

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①全職員に虐待防止チェックを実施する。虐待防止研修（年3回）と人権意識の向上に関わる啓発を毎月のひだまり運営会議で行う。権利擁護担当者を中心に月次テーマ（例：入居者と職員の挨拶、居室入室時のノックとお声かけ）を決めて日常的に職員が課題活動の中でPDCAを怠らず、日々の支援について振り返る機会を設けて、虐待事例発生ゼロを目指す。
- ②利用者満足度アンケートを行い、現況の把握とサービスの向上につなげると共に結果を公表することで利用者満足度向上に努める。（年2回）

- ③利用者の意思表示・決定へのプロセスに積極的に関わりを持ち、権利侵害のない本人主体の支援を行う。
- ④グループホーム内で充実した時間を過ごして頂く為、職員間で利用者個々の情報共有を図り、サービス提供を行う。(ボランティアも参加)
- ⑤生活の彩を大切に考え、季節に応じた環境整備や施設内行事など、入居者の意見を取り組んだサポートを行う。

(2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①年2回の防災訓練を実施する。また地域が行う防災訓練、清掃、催事等に職員、利用者が参加し、地域に根差した福祉拠点になれるよう活動内容の充実を図る。
- ②近隣住民に向けて社会福祉法人「光友会」の理念や「湘南あっとほーむ・ひだまり」の活動等を「ホームページ」を利用して積極的に情報発信を行う。
- ③管理職を中心に地域社会のネットワークづくりを積極的に図り、入居者が地域に根付いた生活を営むことが出来る環境を構築する。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①人事考課時に決める年間個人目標に対して、進捗面談を定期的に行う。管理者と面談者両方で現状を把握し、課題解決を図る。
- ②職員参加の外部研修、オンライン学習、セミナー等計画的に実施する。
- ③管理職による職員間並びに施設環境の課題・改善を積極的に行い、開所当時から上げている「ワンチーム」で働きやすい職場環境をつくる。

4 数値目標

	共同生活援助	短期入所
利用定員	19名	1名
稼働日数	365日	365日
稼働目標	95%	83%
人員配置人数	19名 (管理者・サービス管理責任者含む)	
常勤換算数	16.6名	

5 年間予定 (研修・行事等)

4月	お花見 感染防止研修	お誕生日会
5月	権利擁護・虐待防止研修 (外部講師)	お誕生日会
6月	消防避難訓練	お誕生日会
7月	七夕	お誕生日会

8月	夕涼み会	お誕生日会
9月	ひだまりまつり	お誕生日会
10月	遠足	お誕生日会
11月	ハロウィンイベント	お誕生日会
12月	クリスマス会	お誕生日会
1月	新年会 権利擁護・虐待防止研修	お誕生日会
2月	イキイキチャレンジ活動発表大会	お誕生日会
3月	消防避難訓練	お誕生日会

6 主な会議等（法人全体会議を除く）

会議名等	開催日	備考
合同部長会議	毎月最終月曜日	理事長、部門統括、在宅・公益福祉部部長と合同開催
ひだまり運営会議 虐待防止委員会 個別支援会議	毎月1回 毎月1回（年3回第三者委員参加） 年3回	ひだまり職員



## 2022年度 在宅・公益福祉部方針

当部は、主に藤沢市・茅ヶ崎市・寒川町在住の方を対象に、生活介護事業（通所）・ヘルパー事業・相談支援事業を担当する部門である。支援者は「障害である前に人である」という観点に立ち、人の支援をしていく専門職としてアセスメント力及び支援力を向上させ、個々のニーズや障害特性に応じた適切な支援を提供していくことを目標とする。

また、社会福祉法人の役割として期待される公益的な取り組みでは、藤沢市地域共生社会推進室や藤沢市社会福祉協議会と連携し、御所見地区の地域課題とされる居場所づくりの展開や、交通・買い物支援等を「藤沢市地域の縁側事業」の運営を利用しながら、今年度も地域貢献活動を継続する。

### 事業所別の重点取り組み事項

#### ○在宅支援センター

2022年度から障害特性に沿った支援を行っていくため、既存の「湘南希望の郷ケアセンター」を医療的ケアの方々の受入れを積極的に行う場とし、4月に開所する「発達支援センターリエール」では、自閉症・知的障害者の方々を対象に、個々のニーズ及び障害特性に応じた支援を行う。また両事業所の連携した取り組みとして、ご家族との支援の共有・学び合う場の創出を目的とした家族教室等を企画・実施する。

希望の郷ヘルパーステーションでは、視覚障害者の在宅生活を支える「同行援護」を中心にサービス提供を行っていく。コロナ禍における生活様式の変容から、生活に必要な情報発信を行い、安心して在宅生活が送れるよう支援していく。

地域の縁側かわうそは、御所見地区で暮らす方々を中心に、毎月行われるイベント等を通し、障害がある方との交流の場をつくり、また交通空白地の課題等については藤沢市地域共生社会推進室と連携し、検討をしていく。尚、運営面においては障害者雇用の場としても創出を試みていく。

#### ○総合相談支援センター

委託相談事業として、「湘南台地域包括支援センター」、障がい者相談事業の「北部障がい者地域相談支援センター（かわうそ）」「藤沢市高次脳機能障がい者相談支援事業所チャレンジⅡ」の運営、指定事業として計画相談支援を中心に2022年度も継続していく。一方で藤沢市における地域共生社会の実現に向けた取り組みを積極的に進め、個の支援から地域連携まで幅広い活動を行う。特に藤沢北部地域の身近な相談事業所となるよう、2021年度に準備を進めていた御所見地区における障害・高齢等、各専門分野の垣根を超えた勉強会の企画を実行に移していく。

体制面では、事業継続に必要な人員配置や人材の育成、業務の効率化を念頭に置いた見直し等を適宜検討していく。

## 2022年度 在宅支援センター事業計画

### 1 年度方針

在宅支援センターでは以下の項目を重点に事業を展開する。

- (1) 湘南希望の郷ケアセンターでは、医療的ケアの方々の利用を積極的に受け入れ、日常生活へのニーズをしっかりと把握し、個々に応じた支援を行う。
- (2) 発達支援センターリエールでは、自閉症、知的障害者の方々の障害の特性に応じた支援を提供し、一人ひとりに沿ったその人らしい生活の場を提供していく。
- (3) 希望の郷ヘルパーステーションでは、障害当事者が安心して地域で在宅生活を送れるよう、サービス提供責任者と登録ヘルパーの安定した人員確保・育成を行う。
- (4) 地域の縁側かわうそでは、「居場所」機能を利用した取組みを工夫し、法人の持つ知見・技術力等の新たな価値を地域貢献活動から創出していく。

### 2 実施事業

- (1) 湘南希望の郷ケアセンター：生活介護（通所）  
通所体験事業（藤沢市障がい者地域サポート事業）
- (2) 発達支援センター リエール：生活介護（通所）  
通所体験事業（藤沢市障がい者地域サポート事業）
- (3) 希望の郷ヘルパーステーション：居宅介護・重度訪問介護・同行援護  
移動支援（市町村事業）
- (4) 地域の縁側かわうそ：藤沢市地域の縁側「基本型」  
（藤沢市支えあう地域づくり活動事業）

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

##### ①人権の尊重

- ・法人理念や倫理規程・行動指針を朝礼で唱和し、人権を尊重した基本姿勢を保持する。
- ・虐待防止委員会を定期的で開催し、虐待の防止を図るとともに、身体拘束への適正化のための検討、虐待防止へのチェックリストや、研修などを行う。

##### ②包括的支援の充実・展開

- ・ご本人に沿った支援を行う上で、ご家族との支援の共有や、ご家族同士の繋がり、学ぶ場などは重要な要素であることから、家族教室の実施をする。
- ・地域の縁側かわうそその実施するイベントを活用し、地域住民と障害を抱えた方との交流の場をつくる。

##### ③サービスの質の向上

- ・個々の支援はA(assessment)+P(Plan) D(Do) C(Chek) A(Act)サイクルに沿って支援を行う。
- ・ヒヤリハットレポートの確認や、KYTを職員会議で実施し、危険予知の意識・感性の向上に努める。その都度、具体的な改善提案を行う。
- ・ご本人、ご家族等のニーズや、サービス改善に活かしていくために満足度調査を実施する。

#### ④安心・安全の環境整備

- ・湘南希望の郷ケアセンターでは、医療的ケアの方を積極的に受け入れていくことから、環境面の整備としてトイレの改修工事を行う。法人本部と連携し、進めていくこととする。
- ・昨年度に引き続き、感染症予防を徹底していく。
- ・災害を想定した避難訓練について、サービス提供場所に対応した内容を実施する。
- ・利用者ニーズ、特性に応じた支援を行っていくために、他機関や、内部でのケース会議及び、事例検討会などを実施する。

### (2) 地域社会に対する基本姿勢

#### ①地域共生社会への推進

- ・自閉症・知的障害で支援が困難なケースに対し、他事業所、ご家庭などへのコンサルテーション事業を試行的に行っていく。
- ・御所見地区について、交通空白地が多く、さらに様々な会議体において移動に関することが課題として出されていることから、藤沢市地域共生社会推進室と連携し、買い物支援等について検討していくこととする。
- ・2021年度に救急セーフティネット標章の交付を受け、地域における災害時対応が行えるよう、普通救命救急講習Ⅰを他事業所と連携し、実施をする。

#### ②信頼と協力を得るための積極的なPR

- ・活動内容や支援の近況等をパンフレットや、ホームページ等で発信、ご家族・関係機関から信頼される事業所としてアピールする。ホームページは毎月更新を目標とする。また「縁側だより」を定期発行し、福祉広報としての情報も発信していく。

### (3) 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

- ・職員会議や、ケース会議などで話し合われたことが、各職員間で共有できるよう情報の伝え方を徹底する。

#### ②人材の採用に向けた取組の強化

- ・発達支援センターリエールでは自閉症、知的障害を専門特化し、また湘南希望の郷ケアセンターでは医療的ケアの方の受け入れを積極的に行っていくことから、作業療法

士、臨床心理士などの専門職種を採用し、支援の資質の向上を図る。

- ・地域の縁側かわうそなど、法人事業の場を活用し、試行的に障害者雇用の取り組みを行う。

③人材の定着に向けた取組の強化

- ・安全衛生委員会での報告を職員間で共有するとともに、メンタルヘルス、腰痛防止などの心の健康づくりや、安全衛生等についての研修を行う。
- ・ワークライフバランスを重視し、効率的な事務処理や定時退社を継続して励行する。
- ・常勤、非常勤職員と管理職が定期的に話し合いや、職員会議、ヘルパー全体連絡会などを実施することで、課題感の整理や、ビジョン等の共有、風通しの良い職場風土づくりを行う。

④人材の育成に向けた取組の強化

- ・off-JTとして自閉症eサービス、トレーニングセミナー、喀痰吸引研修など、専門的知識の習得、支援技術の向上のための研修の受講を行う。
- ・OJTとして、アセスメント研修、伝達研修、事例検討などを実施する。

4 数値目標

湘南希望の郷ケアセンター（生活介護）		利用定員	20名
稼働目標（%）	70%	稼働延日数	246日
職員配置人数（予算人員）	11名（管・サ含）	常勤換算	7.7名

発達支援センターリエール（生活介護）		利用定員	20名
稼働目標（%）	90%	稼働延日数	246日
職員配置人数（予算人員）	12名（管・サ含）	常勤換算	8.8名

ヘルパーステーション	居宅（重訪）	同行援護	移動支援
利用時間/月	10	1200	20
利用実人数（延べ人数）	(10)	(65)	(6)
稼働延日数	365日	365日	365日
職員配置人数（予算人員）	3名（管理者含）	ヘルパー職員	40名

5 年間予定

月	研修等	行事等
4月	ヘルパー全体連絡会	春の行事
5月	権利擁護研修	
6月		家族教室

7月	ヘルパー全体連絡会	七夕祭り
8月	腰痛予防研修、トレーニングセミナー	
9月		避難訓練
10月	メンタルヘルス研修 ヘルパー全体連絡会	利用者満足度アンケート
11月		
12月	普通救命救急講習 I	クリスマス会、家族教室
1月	感染症研修 ヘルパー全体連絡会	成人式
2月		避難訓練、節分行事
3月		ひな祭り

※ 年間を通して、自閉症 e サービスの研修の受講や、喀痰吸引者研修などの支援技術向上のための研修の受講も行う。

※ 先駆的な取り組みをしている事業所への見学等も実施する。

## 6 主な会議等

会議名等	開催日	備考
合同部長会議	毎月最終月曜日	理事長、部門統括、藤沢北地域福祉部部長と合同開催
ケアセンター・リエール職員会議	毎月1回	アセスメント・モニタリング会議を含む
ヘルパー職員会議	毎月1回	
虐待防止委員会（全体会）	6月、9月、12月、3月	
虐待防止委員会（事業所部会）	毎月1回	

## 2022 年度 総合相談支援センター事業計画

### 1 年度方針

総合相談支援センターは、以下の 4 点を重点目標として掲げて職員一同取り組む。

- (1) 主に藤沢市北部地域において、地域の身近な相談支援事業所となるように事業運営を行う。
- (2) 多様化する地域課題において、高齢・障害分野の垣根を超えた知識の獲得を目指す。
- (3) インフォメーションテクノロジー（以下 IT）等のさらなる技術の獲得を図り、感染拡大下においても柔軟な相談支援を展開する。
- (4) 公的な役割を担う地域包括支援センターと障がい者相談支援事業の受託を継続できる安定的な事業運営を行う。

### 2 実施事業

- (1) 北部障がい者地域相談支援センター・藤沢障がい者生活支援センター  
（以下かわうそ）  
障がい者相談支援事業・計画相談支援事業・障害児相談支援事業  
指定一般相談支援事業・藤沢市心のバリアフリー推進事業
- (2) 藤沢市高次脳機能障がい者相談支援事業所チャレンジⅡ（以下チャレンジⅡ）  
障がい者相談支援事業
- (3) 湘南台地域包括支援センター（以下包括）  
藤沢市包括的支援事業・介護予防ケアマネジメント事業・介護予防支援事業  
介護予防教室

### 3 事業計画

- (1) 支援に対する基本姿勢
  - ① 営業時間内は事務所に相談員が常駐し、「いつでも安心して相談できる相談支援事業所」を目指す。（かわうそ・包括）
  - ② 総合相談支援センター各事業所間で連携を図り、感染症拡大下においても事業継続が図れる努力をする。（共通）
  - ③ 計画相談支援において、地域で暮らす障害者に対して適切な意思決定支援のもと自己実現を図れるよう努める。利用者 100 件を目標とする。（かわうそ）
  - ④ あらゆる障害に対して専門性の向上を図るべく、重度障害者支援体制加算対象研修を更に 1 名以上受講し専門的知識の習得と安定した事業運営を目指す。（かわうそ）
  - ⑤ 高齢者の消費者被害や虐待を防ぐため、身近な相談相手として地域包括支援センターを活用してもらえるよう、月 1 回、民生委員児童委員定例会や公園体操、各サロン

等で地域の高齢者に向けて情報提供する。(包括)

- ⑥今後も増加が予想される介護予防ケアプラン作成については、包括が直接プラン作成を行うものと、居宅介護支援事業所に委託するものを適切に振り分けていく。(包括)

## (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①障がい者地域相談支援センターの周知活動を行うとともに、他機関と協働して適切な相談対応を実践する。(かわうそ)
- ②感染症拡大下において得た IT 技術やインフォーマルサービスとのつながりを活かし、藤沢市心のバリアフリー講習会を年2回開催し、障害理解の推進に寄与する。(かわうそ)
- ③地域福祉の推進を図る上で必要な会議に参加し、課題の共有やネットワーク構築を図る。(共通)
- ④新型コロナウイルス感染症の感染防止対策として、感染状況・社会情勢・行政からの指示を踏まえて、必要に応じて web 研修の開催・参加、ビデオ会議によるケアカンファレンス・地域ケア会議の開催などを検討・実施していく。(包括)
- ⑤関係機関に対して高次脳機能障害者支援に関する事例検討会を年1回以上開催することにより、高次脳機能障害に対する理解の向上を図る。(チャレンジⅡ)
- ⑥地域住民に対して障害に対する理解や身近な情報の発信を目的として、年2回四季だよりを発行する。(かわうそ・チャレンジⅡ)
- ⑦感染拡大下においても IT などの利用を工夫して学びの場を絶やささないよう、市民・関係機関向けの普及啓発を年1回以上実施する。(チャレンジⅡ)
- ⑧地域住民・地域の商業施設・銀行・警察・郵便局・各サロン・老人会・自治会・公園体操等において地域包括支援センターの役割を周知し、地域住民等が参画しやすい地域包括ケアシステム構築に向けて取り組んでいく。(包括)
- ⑨湘南台地区の協議体が主体となって公園体操大会を実施する。公園体操大会を通じて各自治会間の連携を図り、地域のインフォーマルなネットワークの強化を図る。(包括)

## (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①看護学生、社会福祉士の実習生などを受け入れ、介護、障害の制度、相談支援の内容など丁寧に説明し理解を促す。(共通)
- ②資質向上のため、オンライン研修を有効に活用し年1回以上の外部研修を受講する。また、研修報告書等を通じて全職員と内容を共有する。(共通)

#### 4 数値目標

藤沢障がい者生活 支援センター	委託相談 (かわうそ)		委託相談 (チャレンジII)		計画相談	
契約者(目標)					100人	
稼働延日数	251日		251日		251日	
職員配置人数(予算人員)	2人		2人		2人	
常勤換算数	2人		1.5人		1.5人	
湘南台地域包括 支援センター	藤沢市包 括的支援 事業	介護予防支援事業		介護予防 ケアマネジメント事業		介護予防支 援事業(元 気サロン)
		総数	包括プラン	総数	包括プラン	
年間目標件(回)数	1,500件		480件	1,800件	650件	24回
稼働延日数	251日					
職員配置人数(予算人員)	6人					
常勤換算数	5.5人					

#### 5 年間予定

	研修等	行事等
6月		ケアマネサロン
7月	藤沢市心のバリアフリー講習会	公園体操大会
9月		ケアマネサロン
10月	藤沢市心のバリアフリー講習会	四季だより発行 湘南台まつり
11月	視覚障害者リハビリ体験会	
1月		ケアマネサロン
2月	チャレンジII事例検討会	四季だより発行

#### 6 主な会議等

会議名等	開催日	備考
合同部長会議	毎月最終月曜日	理事長、部門統括、藤沢北 地域福祉部部長と合同開催
総合相談支援センター会議	毎月1回	課長補佐以上
包括職員会議	毎月1回	
支援センター会議	毎月1回	
虐待防止委員会	毎月1回	



## 2022年度 藤沢南地域福祉部方針

藤沢南地域福祉部は文字通り藤沢市内の南部に位置する、障害福祉センターひかり及び藤沢市太陽の家が所属で、いずれも藤沢市からの事業委託や指定管理を受けている施設により構成されている。

特に藤沢市太陽の家は、今年度は第5期指定管理期間最後の年となる5年目にあたり、昨年度には第6期（2023～2028年度）のプロポーザルが行われ、第1位の選考結果を受け今後5か年の指定管理者となることが出来た。

2022年度も昨年以上にコロナ感染状況が見通せない中で、より以上に感染症対策に万全を期しながら、利用者やご家族と一緒に安全で安心して利用が出来る環境整備を進めていきたい。

また、ウィズコロナの時代に対応した新たな支援策や事業を着実に実施するとともに、太陽の家施設再整備に向けて、課題の整理や藤沢市への協力点を模索していく。

### 事業所別の重点取り組み事項

#### ○太陽の家運営管理室・体育館

感染拡大を防止していくため体育館の貸出し基準を見直すとともに、障害者へのスポーツの場を充実するため自主事業の取り組みを拡大していく。

#### ○しいの実学園

児童の個性に合った発達支援を行うため、コロナ禍に於いても構造化の更なる取り組みを進めていく。

児童発達に係る保護者からの相談の需要が大きくなってきており、相談事業に係る職員配置を充実させて、保護者の不安や個人に合った支援が出来るように見直していく。

医療的ケア児等に対するサービスニーズが拡大する中で、本年度の早い時期に居宅訪問型児童発達支援事業を開設していく。

#### ○太陽の家キャロット

待機児童解消対策と併行通園児童支援で試行錯誤してきたが、今年度は3歳児入園希望が多くなり、年少の待機児童の受け皿として運営方針を変更していく。

#### ○藤の実学園

コロナ禍の中においてしっかりと感染防止対策を講じ、支援の質を落とすことの無いよう、変化するその時々的情勢に対し柔軟且つ適切に対応していく。

#### ○放課後等デイサービス

利用児童の通所施設の集約化を図り、児童にとって良好な支援環境を整えていく。専門的な職員を配置し、より支援の向上を図っていきたい。

#### ○ひかり一時預かり

利用者登録を進めるとともに、効率的な運営を図っていく。

## 2022 年度 太陽の家運営管理室・体育館事業計画

### 1 年度方針

太陽の家体育館は、藤沢市の指定管理事業の一環として、障害者の方がスポーツを行える場として、また、障害者スポーツの普及と、太陽の家利用児者の健康管理の役割を担っている。ウイズコロナの時代の中で、体育館の本来の使命を実現するために、さらに障害者に特化した形で障害者スポーツ自主事業を実施していく。

新型コロナウイルス感染が拡大している状況であるが、利用者の安全を確保するため 2022 年度においても引続き感染防止に取り組むとともに、ウイズコロナの時代でも体験できるスポーツを自主事業も拡大して展開していく。

### 2 実施事業

#### (1) 太陽の家運営管理室・体育館事業

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①新型コロナウイルス感染拡大に伴い、利用にあたってのガイドラインを作成するなど、利用者の安全を確保するため感染防止に取り組み、障害者スポーツの普及及びスポーツを通じた交流の場を提供する。
- ②職場改善の 3S(整理・整頓・清掃)活動を継続して推進し、良好な職場環境を推進する。
- ③コロナ禍での重点的に取り組む課題、スリム化が必要な業務を職員会議等で協議し、効率的且つメリハリのある業務実施へと繋げる。
- ④毎月、法令等遵守できているか確認し、法令遵守責任者への報告を行う。

#### (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①ウイズコロナの時代でも体験できるスポーツを、新しい自主事業として展開していく。
- ②避難施設体制打合せ会議にて各機関と情報共有を行い、避難施設として避難市民の生活支援等が円滑に実施できるよう、備蓄品の管理を藤沢市と連携して行う。
- ③関係団体と連携し、障害者スポーツの講習会を開催し、競技内容の周知、競技技術の向上、審判の育成などを図る。

#### (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①毎月定例の会議にて意見を出し合い、障害者に対して合理的配慮等適切な対応がとれるよう職員のスキルアップを目指す。

#### 4 数値目標

太陽の家体育館

大会	サウンドテーブルテニス大会	障害者・健常者交流卓球大会
参加者数	65名	100名

自主事業 (普及事業)	障がい者 卓球	ローリング バレーボール	ボッチャ	フライング ディスク	サウンドテーブ ルテニス	ダーツ	障害者剣道 (新種目)	障害者バ スケット (新種目)	障害者バ トミントン (新種目)
開催回数	24回	12回	12回	12回	12回	12回	24回	24回	24回
参加者数	20名	15名	15名	15名	15名	15名	10名	15名	15名

#### 5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

	行事等
10月	サウンドテーブルテニス大会
11月	障害者・健常者交流卓球大会
2月	ローリングバレーボール講習会
3月	フロアーバレーボール講習会

#### 6 主な会議等(法人全体会議を除く)

会議名等	開催日
体育館職員定例打合せ	毎月最初の平日開館日

## 2022年度 藤沢市太陽の家しいの実学園事業計画

### 1 年度方針

児童発達支援センターの3つの柱、①児童発達支援、②保護者支援、③地域支援を大切にしながら、個々の障害特性に合った療育を進めるとともに、自閉症等の発達障害児に対する構造化や医療的ケア児への取り組みなどサービス、質の向上に向け取り組んでいく。医療的ケア児等コーディネーターを活用し、居宅訪問型児童発達支援への取り組みを進めて行く。

2022年度も、新型コロナウイルス感染予防を更に見据え、感染予防の強化、新しい様式での取り組みを検討し取り組んでいく。また、災害に対する職員の意識を高め、BCPを用いた訓練等の実施を強化していく。

SDGsに基づき、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会を担う施設として、様々な目標を具体化して取り入れていく。人権・虐待に対する、職員意識の向上を研修等で強化し取り組んでいく。

藤沢市の障害児の中核施設として児童発達支援や保護者支援の一層の充実を図るとともに、地域支援を意識し、障害児相談支援や保育所等訪問支援の機能強化に努めていく。児童発達に関わる保護者からの相談需要が大きくなってきている状況を踏まえ、相談事業を更に充実させて取り組んでいく。

### 2 実施事業

- (1) 児童発達支援センター「しいの実学園」(児童福祉法)
- (2) 障害児相談支援事業・計画相談支援事業(児童福祉法・障害者総合支援法)
- (3) 保育所等訪問支援事業(児童福祉法)

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①児童の障害特性の理解と適格な評価を行い、障害特性に応じた支援の徹底を図る。
- ②特性と個別実態に即した療育環境の設定に配慮し、また、構造化クラスの構造化支援に更に取り組んでいく。
- ③医療的ケア児等のコーディネーターの活用をし、医療的ケア児へのサービスの質の向上を図る。また、居宅訪問型児童発達支援への取り組みを進めて行く。
- ④保護者へ障害特性の理解や養育上のポイント等の理解を促し、保護者が家庭でも安定した養育環境を確保できるように、コロナ等感染の状況を図りながら、保護者教室等の開催の検討、及び紙面配布等の工夫をして充実を図る。
- ⑤コロナ等感染状況を捉えながら、家庭内に養育上の課題等がある場合など保護者の要

請に応じて家庭訪問を行うこと等により家庭内の課題解決に取り組む。

- ⑥太陽の家の整備開始が数年先になることが判明し、児童が現在利用している園庭の固定遊具などの老朽化が進み、安全が確保できないため、遊具等の更新を進めて行く。
- ⑦ヒヤリハットレポート提出の励行を図り、リスク情報を全職員で共有することによって、リスクの芽を摘み、安心安全な支援、危機管理に努める。また、感染予防の取り組みについては、継続して、強化、徹底を行う。災害対策に向け、整備した対応マニュアルの職員への浸透、理解、訓練の充実に取り組んでいく。

## (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①感染等の情報共有に努めながら、地域の児童発達支援事業所、幼稚園や保育園、養護学校等の教育機関、その他関係機関等の職員を対象とした公開講座を開催するなど、地域の支援力の向上に取り組む。
- ②毎月発行する「園便り」の紙面の充実を図るとともに、定期的に法人ホームページに記事や写真を掲載し、地域に園の情報を発信する。
- ③感染予防の対策の協力体制依頼の元で、大学、短大、専門学校等の福祉従事者養成のための実習先として、積極的に実習生を受け入れる。
- ④センター機能の充実を図るため、障害児相談支援体制の強化に努めるとともに、支援ケース数の目標設定を100ケースとする。
- ⑤保育所等訪問支援事業の契約児童数を増やしていく。(2021年度末；6人)

## (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①経験年数に応じた階層別研修会や基礎研修など、年間を通じて計画的に実施し、アセスメント力の養成、支援力の強化、向上など人材育成に努める。
- ②人権保護・虐待防止に努め、研修や日々の業務の中で、職員の意識向上に取り組んでいく。虐待防止委員会を開催し、職員に周知する。
- ③コロナ感染等の対策を図りながら、発達障害児支援のスーパーバイザーを招聘し、療育場面で指導・助言を受けることによって課題意識を持って業務に取り組み、療育の質の向上を図る。
- ④コロナ感染予防対策で実施出来ていない、先進施設への現任研修の再開検討を進め、療育のあり方を考える機会を確保し、職員の支援力向上を図る。
- ⑤コロナ感染予防対策で実施出来なかった、市内の児童発達支援センターとの交流研修再開を進め、相互の支援力の向上を図るとともに、藤沢市の児童発達支援の課題を共有し、課題解決に向けて連携を強化する。
- ⑥定時退社を促すとともに、ライフワークバランスに配慮して年次有給休暇の取得を奨励し、職場定着率90%を確保する。

#### 4 数値目標

	児童発達支援C (しいの実学園)	障害児 相談支援	保育所等 訪問支援
利用定員	60名		
契約児目標 (%)	130%(78名)	100名	5名以上
稼働延日数	239日(週5日)	239日	239日
職員配置人数	35名	相談員3名	訪問員1名
国の配置基準		相談員1名以上	1名以上
保育士及び 児童指導員	児童数÷4=以上		
理学療法士	各1名		
作業療法士	(機能訓練担当を総数 に含めることができ る)		
言語聴覚士			
臨床心理士			
栄養士	1名		
看護師	1名		
児童発達管理責任者	1名以上 (兼務可)		1名以上 (兼務)
常勤換算数	31.9名	2名	1.2名
加算基準			
送迎加算			
福祉専門職配置加算	○		
特別支援加算	○		
食事提供加算	○		
栄養士配置加算	○		
関係機関連携加算	○		

5 年間予定（法人全体研修・行事等を除く）

	行 事 等	研 修 等
4月	入園式・全体懇談会（前期）・クラス懇談会	新任職員研修（発達障害の理解と対応）
5月	個人面談	階層別研修・基礎研修
6月	太陽の家まつり・学校見学	階層別研修・人材育成研修
7月	白浜プール	階層別研修・人材育成研修
8月	個人面談・白浜プール	自閉症療育者トレーニングセミナー
9月	個人面談・秋まつり	てんかん研修、人権研修
10月	運動会・全体懇談会（後期）	SV コンサルテーション、交流研修
11月	合同リズム・さつま芋掘り	虐待研修、交流研修
12月	お楽しみ会・餅つき・冬季休業	先進施設派研修
1月	新入園保護者面談	SV コンサルテーション
2月	個人面談・新入園児説明会・体験保育	
3月	社会見学・クラス懇談会・卒園式	

※外出行事（社会見学・白浜プール）、保護者参観・参加等については、感染症の状況を判断しながら工夫していろいろな形で実施していく。

※集団交流、個人交流について、感染症の状況、受け入れ先との協議をし、実施していく方法を検討していく。

6 主な会議等（法人全体会議を除く）

会議名等	開 催 日	備 考
太陽の家運営会議	毎月第4水曜日	所長・園長・課長・補佐
藤沢南地域福祉部部内会議	毎週木曜日	部長以上
しいの実学園職員会議	毎月第3水曜日	しいの実学園の全職員
しいの実学園運営会議	毎週月曜日	園長・課長・課長補佐
虐待防止委員会	月1回	虐待防止委員
衛生委員会	月1回	衛生委員
給食会議	月1回	給食係
クラス会議	月1回	クラス担任・児発管・訓練士・園長
個別支援計画検討会	前期10回・後記10回実施	児発管・クラス担当・訓練士

## 2022年度 太陽の家キャロット事業計画

### 1 年度方針

児童発達支援事業所「太陽の家キャロット」は、しいの実学園の待機児童の受け皿として開設しましたが、時代の要請で多様化するニーズを持った併行通園児の入所希望が増え、2020年度からは、併行通園児の支援に特化する運営を行ってきた。しかし、2022年度は、しいの実学園への3歳児入園希望が多くなり、年少の待機児童の受け皿として運営方針を変更していく。

障害の早期発見として3歳児の年齢を適切に発達支援することが必要であり、在籍となる児童の障害特性を捉えたクラス編成をし、週2日の利用とすることで、より多くの児童が、早期の発達支援を受けることが出来るようにする。

### 2 実施事業

(1) 児童発達支援事業 「太陽の家キャロット」(児童福祉法)

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①心の安定を図り、年少児の日常生活における基本的動作の習得及び、集団生活に適應することが出来るよう、療育支援を行っていく。
- ②利用児童の意思及び人格を尊重し、障害特性の理解や認知レベルに応じた適格な評価を行っていく。
- ③保護者の児童に対する障害特性や養育のポイントの理解を促し、家庭でも安定した環境が確保できるよう支援していく。
- ④ヒヤリハットレポート提出の励行を図り、リスク情報を全職員で共有することによって、リスクの芽を摘み、安心安全な支援、危機管理に努める。また、感染予防の取り組みについては、継続して、強化、徹底を行う。  
災害対策に向け、整備した対応マニュアルの職員への浸透、理解、訓練の充実に取り組んでいく。

#### (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①市内関係機関との連携を持ち、地域子育て支援の充実、障害の早期発見の推進をしていく。
- ②感染予防を徹底し、しいの実学園とともに、研修や、公開講座の開催など、地域支援力の強化に努めていく。
- ③併行して利用している他事業所と連携を図り、早期療育支援の向上に取り組んでいく。



(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①経験年数に応じた階層別研修会や基礎研修など、年間を通じて計画的に実施し、アセスメント力の養成、支援力の強化、向上など人材育成に努める。
- ②人権保護・虐待防止に努め、研修や日々の業務の中で、職員の意識向上に取り組んでいく。虐待防止委員会を開催し、職員に周知する。
- ③コロナ感染等の対策を図りながら、発達障害児支援のスーパーバイザーを招聘し、療育場面で指導・助言を受けることによって課題意識を持って業務に取り組み、療育の質の向上を図る。
- ④コロナ感染予防対策で実施出来ていない、先進施設への現任研修の再開検討を進め、療育のあり方を考える機会を確保し、職員の支援力向上を図る。
- ⑤コロナ感染予防対策で実施出来なかった、市内の児童発達支援センターとの交流研修再開を進め、相互の支援力の向上を図るとともに、藤沢市の児童発達支援の課題を共有し、課題解決に向けて連携を強化する。
- ⑥定時退社を促すとともに、ライフワークバランスに配慮して年次有給休暇の取得を奨励し、職場定着率 90%を確保する。

4 数値目標

事業所名	太陽の家キャロット
利用定員	10名
契約児目標 (%)	100%
稼働延日数	239 (週 5 日)
職員配置人数	常勤 2 名 (児発管含む) 非常勤 1 名
国の配置基準	
保育士及び 児童指導員	2 名以上
理学療法士	
作業療法士	
言語聴覚士	
臨床心理士	
栄養士	
看護師	
児童発達管理責任者	1 名以上 (専任且つ常勤)
常勤換算数	3 名

5 年間予定（しいの実学園に準ずる）

	行事等	研修等
4月	入園式・全体懇談会（前期）	新任職員研修（発達障害の理解と対応）
5月	個人面談・クラス別懇談会	階層別研修（1級）・基礎研修
6月	太陽の家まつり	階層別研修（2級）
7月	白浜プール	階層別研修（3級）・人材育成研修
8月	白浜プール	自閉症療育者トレーニングセミナー
9月	個人面談 秋まつり	てんかん研修 人権研修
10月	全体懇談会（後期）	SV コンサルテーション、交流研修
11月	合同リズム・さつま芋掘り	虐待研修、交流研修
12月	お楽しみ会・もちつき・冬季休業	先進施設派研修
1月	個人面談	SV コンサルテーション
2月	新入園児説明会・体験入園	
3月	社会体験・クラス別懇談会	

※外出行事（社会体験・白浜プール）、保護者参観・参加等については、感染症の状況を判断しながら、いろいろな形で工夫して実施していく。

5 主な会議等（会議は、しいの実学園の関係会議に出席）

会議名	開催日	備考
しいの実学園職員会議	毎月第3水曜日	しいの実学園の全職員
しいの実学園運営会議	定期開催	しいの実学園3級職以上
個別支援計画検討会	前期10回・後記10回実施	児発管・クラス担当・訓練士
虐待防止委員会	月1回	虐待防止委員
クラス会議	月1回	クラス担当・児発管・施設長等
衛生委員会	月1回	衛生委員

## 2022年度 藤沢市太陽の家藤の実学園事業計画

### 1 年度方針

藤沢市太陽の家藤の実学園は、コロナ禍の中においてしっかりと感染防止対策を講じ、支援の質を落とすことの無いよう、変化するその時々的情勢に対し柔軟且つ適切に対応していく。

利用者支援においては、利用者が、より自分らしく、自己選択、自己決定のもと日中活動が送れるよう、それぞれの障害特性に応じた支援を展開していく。そのための必要な環境整備、強度行動障害支援者養成研修や感染症に係わる研修等を受講し、職員の専門性の向上を進め支援の質を高めていく。また、コロナ禍の中であり研修の中止も予見されることから、研修修了者からのOJTも併せて行っていく。

イキイキチャレンジ活動については、昨年度から引き続き「コロナ禍での知的に障害をもたれた方への支援のあり方について」をテーマに掲げ取り組んでいく。具体的には一人でも多くの利用者がマスクの着用ができるよう支援計画を作成し、個別のケースに対しチームとして取り組み、支援の実践を積み上げることで、総合的な人材育成につなげていく。

### 2 実施事業

#### (1)生活介護事業(障害者総合支援法)

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①日頃の支援に対する意識、行動を自己確認する「支援者調査シート」を2ヶ月毎に実施し、人権擁護意識の維持・向上を図る。
- ②各グループにおいて月毎に人権目標を掲げ、それに基づいた支援を行う。
- ③送迎体制の拡充を進め、家族の負担軽減、利便性を向上させる。
- ④家族に対し、障害特性や福祉制度に係わる講習会を年1回以上開催する。
- ⑤利用者懇談会年間2回、家族懇談会年間3回実施し、意見を汲み取りながらサービスの向上を図る。
- ⑥ヒヤリハットレポートの提出は毎月40件以上を目標とし、職員会議等で情報を共有することで安心、安全なサービス提供につなげる。
- ⑦「強度行動障害支援者養成研修」の受講を積極的に進めるとともに、嘱託医、看護師等と連携しながら、より個々の障害特性に応じた支援を展開していく。また、研修修了者から未受講者に対してのOJTも併せて行っていく。
- ⑧余暇支援、学習の機会をより多くの利用者が享受出来るよう充実を図る。
- ⑨コロナウイルス感染予防対策を講じながら、支援の質を落とすことの無いよう変化

するその時々的情勢に対し柔軟且つ適切に対応していく。

## (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①外部講師を招き、地域の方々も対象とした創作活動「わくわくアート講座」を年間8回開催し地域における公益的な取り組みを推進する。
- ②福祉人材の育成として、社会福祉士、介護福祉士、保育士等の各種実習については原則、先方からの依頼通り受け入れていく。
- ③ボランティアの受入れについては、毎月延べ20名以上を目標とし、施設の透明性、公開性の維持につなげる。
- ④法人ホームページの更新は毎月3回以上を目標とし、学園の活動を広く知ってもらうことで地域の理解がより得られるよう努める。

## (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①常勤、非常勤職員共に半年に1回以上、管理職による個別面談を実施し、職員会議等では発信しにくい意見や悩みを吸い上げる機会をつくることで、より風通しの良い職場風土づくりを目指す。
- ②新任職員に対しチームリーダー職を育成担当として配置し、フォローアップを行うことで、人材の定着、育成を図る。
- ③臨床心理士による研修会を年間4回実施し、心理的な技法を知ることで、人材の定着、資質向上を図る。
- ④ワークライフバランスに配慮した取り組みとして、スリム化が必要な業務を職員会議等で協議、改善を図ることで、定時での出退勤を継続して推進していく。
- ⑤イキイキチャレンジ活動として「コロナ禍での知的に障害をもたれた方への支援のあり方について」をテーマに昨年度より引き続き取り組む。具体的な内容としてはマスクの着用について取り組み、ソーシャルワークの実践を積み上げながら、総合的な人材育成につなげる。

## 4 数値目標

利用定員	60名
利用率目標 (%)	100%
サービス提供延日数	258日
職員配置人数	常勤23名(管理者・サビ管含む) 非常勤8名
常勤換算数	29.5名

5 年間予定

	行事等	研修等
4月	家族懇談会①・ハイキング週間	新任職員研修
5月	春のバス旅行(2グループに分かれて実施)	虐待防止研修・接遇マナー研修
6月	太陽の家まつり・各班小旅行	身体拘束適正化研修
7月	園庭プール	臨床心理士研修会
8月	園庭プール	
9月	利用者懇談会①	臨床心理士研修会
10月	運動会・家族懇談会②・一泊旅行 代替秋のバス旅行(2グループに分かれて実施)	臨床心理士研修会
11月		臨床心理士研修会
12月	お楽しみ会	
1月	成人の集い(対象者がいる際実施)	KYT研修
2月		
3月	駅伝大会・家族懇談会③ 利用者懇談会②	

6 主な会議等

会議名等	開催日	備考
太陽の家運営会議	毎月第4水曜日	
学園運営会議	毎月第4月曜日	
虐待防止委員会	毎月第4月曜日	
職員会議	毎月第4木曜日	
グループ会議	毎月各1回	生活・活動グループ
個別支援計画検討会議	原則8月	原則7月面談、9月契約
モニタリング会議	原則2月	原則3月報告
藤沢南地域福祉部部内会議	毎週木曜日	

## 2022 年度 放課後等デイサービス太陽の家事業計画

### 1 年度方針

放課後等デイサービスにおいては、利用児童の集約化により児童の精神的な安定感の確保と効率的な収益が見込めることから、保護者との情報交換を密にしていくことが必要と考える。

2022 年度については、利用される方に安心・安全な環境の中で利用していただくために、感染予防対策の強化に取り組むと共に人権及び虐待防止研修などにより、人権を守る環境整備を引き続き取り組んでいく。

市内の民間が運営する放課後等デイサービスは、報酬減で撤退する企業も多くなっており、利用を希望する児童の受け皿が少ない状況になってきている。その様な中で、新たな放課後等デイサービス事業所の需要を踏まえ、早期にニーズに応えていきたい。

### 2 実施事業

#### (1) 放課後等デイサービス事業（単位 1 ほっとスペース・単位 2 どんぐり）

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①適切な支援の理解や職員の専門性向上を図っていくことで、障がい特性の強い児童の受け入れを推進していく。
- ②安心して利用していただくため、感染の知識や感染予防対策に取り組む。
- ③利用者の人権保護の観点から、適切な支援を実施し、虐待防止に取り組む。
- ④児童や保護者との面談や祝祭日を開所することでサポート体制の強化を図る。

#### (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①感染に迅速に対応するために、保護者や他の事業所、関係機関との情報共有を図る。
- ②利用施設の集約化を図り、児童の精神的な安定に取り組む。また、保護者との情報交換を密にしていく。
- ③法人ホームページの更新は毎月 1 回以上を目標とし、地域の理解がより得られるよう情報の発信をしていく。

#### (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①福祉人材の育成として、社会福祉士、保育士等の各種実習は積極的に受け入れる。
- ②支援者調査シートを継続し職員個々のメンタルヘルスの維持・利用児童の人権、虐待の意識向上に努める。

- ③ヒヤリハットレポートを有効活用できるよう、発生日時、場所、対象者、内容等の分析、数値化を進め、危険予知の意識化が図れるようにする。
- ④定期的に危険予知トレーニングを行う事で職員一人一人が危険を見つけ出せる気づきの感性を高め、事故を防ぐ。
- ⑤常勤、非常勤職員共に半年に1回以上、管理職による個別面談を実施し、職員会議等では発信しにくい意見や悩みを吸い上げる機会をつくることで、より風通しの良い職場風土づくりや人材育成を目指す。

#### 4 数値目標

	ほっとスペース	どんぐり
利用定員	10名	10名
利用児童実績目標 (%)	100%	100%
稼働延日数	257日	257日
職員配置人数 (予算人員)	4名 (常勤2人非常勤2人)	4名 (常勤3名非常勤1人)
送迎加算	有	有
常勤換算数	4名 (児発管含む)	4名 (児発管含む)

#### 5 年間予定

	行事等	研修等
4月	お花見	
5月	カーネーション作り	虐待防止研修・接遇マナー研修
7月	七夕・スイカ割り・水遊び	意思決定支援研修
9月	ススキ狩り・どんぐり拾い	アンガーマネジメント研修
12月	クリスマス	人権研修
1月	初詣・お茶会	
2月	豆まき	

#### 6 主な会議等

会議名等	開催日	備考
職員会議	毎月第2火曜	全支援員
モニタリング会議 (前期)	6月	利用児童全員対象
個別支援計画検討会議 (前期)	8月	利用児童全員対象
モニタリング会議 (後期)	12月	利用児童全員対象
個別支援計画検討会議 (後期)	2月	利用児童全員対象
藤沢南地域福祉部部内会議	毎週木曜日	部長以上

## 2022年度 障がい福祉センターひかり一時預かり事業計画

### 1 年度方針

ひかり一時預かりは、藤沢市からの委託事業であり、就学前や医療的ケアの児童などの、他の事業所で受け入れが比較的難しい児童を率先して受け入れていく。

2022年度については、利用促進の周知を進めていくとともに、土日や祝祭日の開所を継続して実施し、保護者のレスパイトや緊急一時的な利用ができる、信頼される事業所を目指していく。利用される方に安心・安全な環境の中で利用していただくために、感染予防対策の強化に取り組んでいく。また、施設の最後の砦として、関係機関や保護者に対してタイムリーな情報発信をしていくことで、信頼と公益的な事業としての役割を担っていく。

藤沢市からの委託金では常勤3名の人件費を賄うと、収支は常に赤字となっていることから、人事体制の入替えなどにより抜本的な収支構造を見直していきたい。

### 2 実施事業

#### (1) 藤沢市障がい児者一時預かり事業

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①市内の障害児者が安心して生活や活動するための地域の資源として、医療的ケア児等の受け入れをしていく。
- ②安心して利用していただくため、感染の知識や感染予防対策に取り組む。
- ③利用者の安全と人権擁護の観点から、適切な支援を実施し、虐待防止に取り組む。
- ④年1回利用者満足度アンケートを行い、現況の把握とサービスの向上につなげると共に、結果を公表し、利用者満足度の向上に努める。

#### (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①保護者へのレスパイトや緊急一時的な利用ができる様、祝休日の開所を継続する。
- ②関係機関や地域との関係性を深め、公益的な取組を推進する。
- ③法人ホームページの更新は毎月1回以上を目標とし、地域の理解が得られるよう情報の発信をしていく。

#### (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①福祉人材の育成として、社会福祉士等の各種実習は積極的に受け入れる。
- ②支援者調査シートを継続し、利用児童の人権、虐待の意識向上に努める。



- ③定期的に危険予知トレーニングを行う事で職員一人一人が危険を見つけ出せる気づきの感性を高め、事故を未然に防ぐ。
- ④毎月ヒヤリハット週間を設定し、職員1人3件以上のレポートを提出する。
- ⑤職場改善の3S（整理・整頓・清掃）活動を継続して、安心して利用できる職場環境を推進する。

#### 4 数値目標

ひかり（一時預かり事業）		利用定員	5名
利用児者実績目標（%）	100%	稼働延日数	305日
職員配置人数（予算人員）	3（看護師1・支援員2）	常勤換算数	3名
藤沢市配置基準	看護師1・支援員2	加算基準	なし

#### 5 年間予定

	行事	訓練・設備点検等	研修
5月	端午の節句	エレベーター点検	虐待防止研修・接遇マネー研修
8月		避難訓練（火災想定・消火器訓練）	
9月	七夕		アンガーマネジメント研修
10月	ハロウィン		意思決定支援研修
12月	クリスマス	ビル窓清掃	人権研修
2月	節分	避難訓練（地震想定）	

#### 6 主な会議等

会議名等	開催日	備考
ひかり運営会議	毎月第4金曜	
一時預かり虐待防止委員会	毎月第4金曜	
藤沢南地域福祉部部内会議	毎週木曜	部長以上



## 2022年度 磯子地域福祉部方針

障害者地域活動ホームは、横浜市の障害福祉における基幹事業所として、市内18区に一つずつ設置されている社会福祉法人が運営する施設で、いそご地域活動ホームいぶきは、地域で生活している障害児・者とその家族が、地域で安心して生活出来るように、また人として当たり前の生活を営むことができるようになることを目的として事業を進めている。「ウイズ・コロナ時代」に対応したサービス提供を心がけ、部内の各事業との連携により、利用者ニーズを的確にとらえ利用者サービスの向上を図っていきたい。

### 事業所別の重点取り組み事項

- ① 日中活動支援事業（生活介護・地域活動支援センターデイサービス型）  
生活支援事業（一時ケア・ショートステイ）
  - ・コロナ禍での日中活動は、職員・利用者ともに安心して利用できる施設づくりを目指すと共に、スタンダードプリコーションをさらに向上させ、発生時の迅速対応により、利用サービスの維持向上を目指す。
  - ・地域の行き所のない方々を日中活動、生活支援等の各種サービスで受け止め、ご利用される方の目的を尊重し、「その人らしさ」を追求する取り組みを進める。また今後、2025年まで養護学校等の卒業生増加が予想されることから、新たな事業所の設置についても引き続き検討を行っていくこととする。（中計2025：22年度案件）
- ② 相談支援事業（基幹相談支援センター、計画相談、障害者後見的支援室コネクト・ハート、自立生活アシスタント）
  - ・2022年度より、いぶき本体から独立する基幹相談支援センターは、障害福祉分野を専門にした中立的な相談支援事業所として、地域における気軽に相談できる窓口としての拡充を図る。
  - ・障害者後見的支援室コネクト・ハートは、障害のある方とご家族の将来の希望や不安などの相談を受け定期的な訪問を行う。寄り添いながら、住み慣れた地域で安心して暮らせるように一緒に考えていく。また、制度開始10年の節目に「あり方検討」で定められた「新ガイドライン」に基づき、「あんしんキーパー」の確保とマッチングを推進していく。
- ③ 地域共生社会の創造、地域とのかかわり
  - ・地域共生社会の創造を進め、誰にでも利便性の高い施設を目指すため、地域との繋がりをより一層深める。
  - ・地域とのかかわりをつなぎを作り、各世代、障害の有無、性別等を問わず、活動、生活、居住等における多岐にわたる課題を共有し、潜在する地域の課題から、障害者地域活動ホームとしての存在意義を高める姿勢とアクションを継続する。特に、今後増

えることが想定される緊急時対応や引きこもり等対策には積極的に取り組み、地域における必要な施設としての位置づけを確立する。(中計 2025 : 22 年度案件)

## 2022年度 磯子地域福祉部事業計画

### 1 年度方針

障害者地域活動ホームは、横浜市の障害福祉における基幹事業所として、市内18地区に一つずつ設置されている社会福祉法人が運営する施設で、いそご地域活動ホームいぶきは、地域で生活している障害児・者とその家族が、地域で安心して生活出来るように、また人として当たり前の生活を営むことができるようになることを目的として事業を進めている。「ウイズ・コロナ時代」に対応したサービス提供を心がけ、部内の各事業との連携により、利用者ニーズを的確にとらえ利用者サービスの向上を図っていききたいと思う。

### 2 実施事業

#### (1) 横浜市社会福祉法人型障害者地域活動ホーム

- ・地域活動ホーム運営費補助事業（生活支援事業・地域交流事業・区連携事業）
- ・障害福祉サービス（特定・一般相談支援、生活介護、地域活動支援センター事業  
デイサービス型）

#### (2) 磯子区基幹相談支援センター

#### (3) 障害者自立生活アシスタント

#### (4) 磯子区障害者後見的支援室「コネクト・ハート」

#### (5) グループホーム いぶきの家（共同生活援助）

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

##### ①障害者地域活動ホーム

多岐にわたる実施事業が相互に連携を図り、チームとなってかかわりを持つ体制を継続し、地域活動ホームとしての総合性、即応性、利便性を高める取り組みを検討実施する。

##### ②日中活動（生活介護、地域活動支援センターデイサービス型）

日々変化する利用者本人の多様なニーズをいち早くキャッチできるように記録等の整備をし、本人、ご家族のためにも、より明確に、わかりやすい個別支援計画書への見直しをする。また、義務化される虐待防止に関する取り組みについても積極的に進める。

##### ③生活支援（一時ケア、ショートステイ）利用登録の更新制を検討し確立する。レスパイト利用を定期的を受け入れ、家族や支援者の緊急事態を未然に防ぐ。また、利用者のリスクの共有を基幹相談支援センターと連携して進め、一時ケアやショートステイ等を柔軟に活用し、本人・家族の負担軽減を図る。

#### ④余暇活動

余暇のあり方が不明確になってしまっているため、余暇支援連絡会と連携し、アンケートの実施やあり方検討を進める。また、その結果を共有し、何を求められているか、支援者側にできることは何かを検討し、年度内には再開する。

#### ⑤おもちゃ文庫

引き続き、感染予防に努め、予約制での貸し出しを実施し、終日開放に向けての柔軟なルール作りと周知を進める。また、経年劣化したおもちゃ等を、利用者が楽しめるものに随時更新する。

#### ⑥基幹相談支援センター

ア 区役所等相談支援機関等との連携により地域共生社会の創造に向けた「地域生活支援拠点等」の整備等を進め、「見える形」になるよう、緊急事態の発生時や予防策等に繋がる事例検討や意見交換会を事業所内外で実施する。

イ 指定特定相談支援事業所への支援を強化する。各事業所に年1回以上訪問または同行を行い、事業所ごとのミニ事例検討会に参加する。その他、必要な研修や社会資源の情報をタイムリーに発信する。

#### ⑦計画相談

現状の業務を詳細に分析し、業務のスリム化を図る。事務作業の軽減策として支援ソフトの導入などを検討し、業務効率化を図る。

#### ⑧後見的支援事業

新規登録者5名、あんしんキーパー5名を増やす。継続して登録者の作品展をWebにて実施する。

#### ⑨自立生活アシスタント

基幹相談支援センターや行政など関係機関と協力して新規登録者6名を目指す。意思決定支援を意識した丁寧なモニタリングで支援計画書の充実を目指す。

#### ⑩グループホームいぶきの家

いぶきの家の利用者支援において、継続して関係機関と連携し必要な資源の検討と調整を図る。特に、また、災害時における連携のため、日常から地域との関係性を深めるために、職員・利用者ともに積極的に自治会活動に参加する。

#### ⑪事故低減活動

今年度も「ヒヤリハット」は朝礼や終礼等での共有をいち早く進め、潜在的リスクを顕在化し、職員が認識できるよう「見える化」を進めるとともに、環境、システム等を見直し事故を未然に防ぐ対策を講じる。

#### ⑫防災・災害関係

災害発生時や緊急時対応の整備を進め、事業継続計画（BCP）の拡充、感染症対応マニュアルの整備・更新を行い、様々な想定をした訓練を法定回数以上行い、抽出された課題は、より実態に近いマニュアルになるよう反映させる。

### ⑬区連携事業

地域における課題解決や障害福祉の啓発を目的とした研修会・講演会等を開催する。

## (2) 社会に対する基本姿勢

①日中活動の新規利用者受入れ現状の利用者の特性を踏まえ、今後の卒業生の状況を考慮しつつグループ構成の見直しや新規事業展開も視野に入れ、受け入れを進める。

### ②基幹相談支援センター

地域共生社会に向け、地域の障害理解啓発、インフォーマルな資源の開拓を進める。そのために社会福祉協議会、地域ケアプラザ（7か所）、子育て支援拠点「いそびよ」などが主催する会議に参加し障害福祉以外の分野とのつながりを深める。

### ③後見的支援事業

年1回以上広報誌の発行や定期的な連絡で、あんしんキーパー登録者とのつながりを深める。社会福祉協議会、基幹相談支援センターと共に地域の会議やイベントに参加し、あんしんキーパーの必要性を伝えていく。

### ④運営委員会

年に3回程度の運営委員会を実施する。地域における様々な課題を障害分野に限らない方々から吸い上げ、地域活動ホームとして「できること」を検討する場とする。

### ⑤地域交流事業

障害の有無を問わず参加できる地域のイベント「すぎたから♡つな5ー・いぶきまつり」を「新しい生活様式」に合わせた開催方法を検討。業種を問わず連携できる地域作りを推進する。

### ⑥ボランティア活動の拡充

地域とのネットワーク作りを推進するため、公共施設と連携した活動を展開しボランティア活動の拡充を図る。また、いぶきの広報誌である「いぶきだより」を積極的に活用し、教育機関や地域団体等へボランティア募集や活動に関する情報発信を行い、安定的確保を目指す。

### ⑦地域への啓発活動

「福祉体験教室」「職業体験」の受け入れについて学校や関係機関と実施に向けた検討、受け入れ調整を行う。

## (3) 福祉人材に対する基本姿勢

### ①福祉人材育成研修

利用者の高齢化や障害の多様化等の地域課題に対して、地域の将来を見据えた利用者支援に必要な権利擁護、成年後見制度、障害理解等の研修受講を進める。また、安

定した運営体制を継続できるようサービス管理責任者、相談支援専門員研修等の受講を計画的に進める。

②キャリア形成

「気がつく」職員集団を構築するため、また、体制の安定化を図るために、小グループリーダーに向けたコミュニケーションスキル研修やチューター制度の導入を検討、実施する。

③人材採用・確保今後10年を見据えた人材拡充を進める。特に、社会としても必要となっていく夜勤職員や相談支援員については効果的にあらゆる媒体を活用しながら、継続して確保することに努める。

④専門学校等実習生受入福祉系専門学校、大学などから積極的に実習生を受け入れ、障害理解の場、新卒採用を見据えた場としてボランティアや非正規雇用へつなげる。

【予定 相談援助実習 6名、保育士実習 6名】

4 数値目標

	生活 介護	地活 デイ	ショー トステ イ・一時 ケア	グルー プホー ム	計画 相談	基幹相 談件数	後見 的 支援 登録 者数	自立 生活 アシス タント
利用定員(人)	40	10	3	5	+5	前年以上	+5	25
稼働目標(%)	100	100	100	100	/	/	/	/
稼働延日数	243日	243日	365日	365日	365日	365日	365日	243日
職員配置予定人数(予算人員)	常勤34名 非常勤29名 (常勤換算職員数:50.5人)							
常勤換算数	22.7	1.7	8.3	4.2	1.7	6.0	4.0	1.9

5 年間予定(法人全体研修・法人行事等を除く)

	行 事 等	研 修 等
4月	いぶきだより春号発行	新任職員研修
5月	第1回運営委員会	
6月		
7月	いぶきだより夏号発行	
8月		
9月		



10月	いぶきまつり 2022、いぶきだより秋号発行	
11月	第2回運営委員会	安全運転研修
12月	チャリティーコンサート（後援会主催）	
1月	いぶきだより冬号発行、成人式	個人情報保護研修
2月	第3回運営委員会	虐待防止研修
3月		

6 主な会議等（法人全体会議を除く）

会議名等	開催日	備考
職員会議	土曜出勤日	
役職会議	毎月2回	第2、4木曜
虐待防止委員会	毎月1回	
各課会議（日中活動はリーダーミーティング）	毎月1回	
基幹相談ミーティング	毎週火曜日	
計画相談ミーティング・後見的支援室運営会議	毎月開催	
日中活動グループミーティング	毎月開催	
グループホームミーティング	隔月開催	
衛生委員会	毎月開催	



## 2022年度 収益事業部方針

収益事業部は、中期経営計画2025の初年度となる21年度を契機として運営方法を大幅に見直し、収益事業として「ハートフルプロダクツ」による収益性をベースにした事業展開を企画し、実現に向けた準備を行ってきた。

その第一弾として、22年度は就労福祉部との連携で「ブドウ育成」及び「ワイン造り」に向けて具体的な取り組みを行う。また、営業活動による地域での市場調査等を踏まえて今後の収益事業を構築していく。

もう一方の柱である「光友会サービスサポートセンター（KSS）」については、65歳以上の高齢者の活用による各事業所内の作業種による人手不足解消を踏まえた人材配置を進めていく。

### 【22年度の重点施策】

- ①メイブ（ブドウ）の育成に伴う作業の獲得へ向けての㈱ショウナンとの連携強化
- ②就労福祉部3事業所との連携強化によるノウハウ連携推進（ノウハウ連携）
- ③地元農業放棄地の確保に向けた調査及び契約の推進（地域社会との共生）
- ④職員配置は当面、兼務による運営（経費抑制）
- ⑤既存施設（寒川まち食堂及びライフ湘南レストラン）の利用検討と具体化
- ⑥農業ボランティアの確保のための企画

### 【具体的な取り組み方針】

#### 1. 就労福祉部との連携（新規営業活動収入見込む）

- ①地域の農業放棄地をブドウ農園化
  - ・地域団体との連携による新規事業推進
- ②市場開拓と営業収入の獲得について
  - ・就労福祉部の生産品について、営業範囲を拡大することにより収益性を向上させ、工賃向上につなげていく。
  - ・寒川事業所の夕方営業の具体化
  - ・2部制導入（KSS人材活用）による寒川事業所の効率的運用から事業継続性を向上させる。

#### 2. 独自事業への取り組み検討

- ①ブドウ圃場における下草狩り作業の計画的受注（㈱ショウナンとの連携）
  - ・ライフ湘南清掃事業の活用
- ②沖縄黒糖活用新商品化と販売（他法人・団体との連携）
  - ・新商品の開発と販売網の整理
- ③視覚障害利用者の作業種拡充（ブドウ剪定枝によるクリスマスリースづくり等）

## 2022年度 収益事業部事業計画

### 1 年度方針

収益事業部は、中期計画2025の初年度となる21年度を契機として運営方針を大幅に見直し、収益事業として「ハートフルプロダクツ」による収益性をベースにした事業展開を企画し、実現に向け準備を進めている。

その第一弾として、22年度は就労福祉部との連携により「ブドウ育成」及び「ワイン造り」に向けて具体的な取り組みを行うとともに、営業活動による地域での市場調査等を踏まえて今後の収益事業を構築していく。

「光友会事業サポートサービスセンター(KSS)」については、65歳以上の高齢者の人材活用により各事業所内の作業種による人手不足解消を踏まえた人材配置を進めていく。

### 2 実施事業

#### (1) ハートフルプロダクツ

- ・「ブドウ育成」「ワイン造り」
- ・独自事業

就労生産事業の市場開拓・営業範囲拡充拡大  
新規商品開発、販売促進

「寒川まち食堂」「茶房留」営業拡大の検討

#### (2) 光友会事業サポートサービスセンター (KSS)

### 3 事業計画

#### (1) 支援に対する基本姿勢

- ①ブドウ育成における生産過程を就労支援の「支援プログラム」(剪定枝によるクリスマスリース作製等)に位置付け、サービスの拡充と利用者工賃の増につなげていく。
- ②ブドウ圃場における下草刈り作業の計画的受注を(株)ショーナン連携のもと行う。(ライフ湘南清掃事業の活用)
- ③地域のニーズに合った市場を開拓、就労支援サービスと連携し販売網を拡充拡大していくとともに販売を通じ売り上げたりべートを収益とする。販路拡大からの就労生産事業の増収・利用者の工賃向上につなげていく。

#### (2) 地域社会に対する基本姿勢

- ①地域の農業放棄地の確保に向けた調査及び契約を地域団体と連携し、新規事業(ブドウ農園化)として推進していく。(地域社会との共生)

②他法人・他団体と連携し沖縄黒糖活用新商品化と販売を進めるとともに、地域ニーズに合った市場を開拓、新商品開発・販路拡充・拡大に向け市場調査・営業活動を行っていく。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ①障害・高齢者と共に「安心」「働きがい」「成長」のある働く仕組みや風土を高めていく。利益を追求し自律的な経営により、その収益を社会福祉事業に充てていくことができるように事業を展開していく。(寒川まち食堂・茶房留 営業拡大 KSS 人材活用)
- ②企画力やマネジメント力の向上など従事者の専門性を高めるための企画会議・営業促進会議を進め、人材基盤の強化を図る。また、就労福祉部運営会議にも参加し、情報を共有していく。

4 数値目標

	ハートフルプロジェクト(ブドウ)	ハートフルプロジェクト(独自事業)	KSS
年間売上目標 (単位千円)	24 年度販売予定	22 年度事業検討	人件費相当
職員配置人数 (予算員)	0 人(就労福祉部との兼務 2 名)		
常勤換算数	1.5 人		

5 主な会議等 (法人全体会議を除く)

会議名等	開催日	備考
企画会議	月 1 回	毎月第 2 火曜日
就労福祉部運営会議	月 1 回	毎月第 4 火曜日
営業促進会議	月 1 回	随時
ブドウ・プロジェクト	月 1 回	随時