

議案第 2 号

2020 年 4 月 1 日 評議員会承認

2020 年 3 月 18 日 理事会承認

# 2020 年度 事業計画書

## — 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」「福祉は平和のシンボル」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が出来るよう、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られるとともに、「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。

## 光友会 2020 年度事業計画作成にあたり

理事長 五十嵐 紀子

最近の福祉制度の変革は余りにも激しい。こうした状況下で先の見通しが立てにくい時代ではあるが、とにかく 42 年前の創設以来、光友会魂は脈々と受け継がれて運営してきた。

現在は、取り分け各事業所の老朽化した建物・設備の修繕改修等は待ったなしの状況である。また再整備についてもしかりである。然し、これを実施する為には、財政状況が健全でなければならない。

与えられた職場ごとに最善の事業運営を行い健全な決算状況をもてる様に全職員が一丸となって、取り組む姿勢が望まれる。一例として、40 年余りの永きにわたり毎年行っているチャリティー事業の継続の想いは、必要不可欠である。

そして、情報発信を通して光友会の事業展開に広範な理解を求める事が重要であり、昨今よく言われる様に広報・PR活動(LFA、業務年報、研修報告等)の積極的な展開が必要となる。

財務の分析をし、各種新助成金制度等を効率よく活用する事も、是非取り入れて行きたい。新しい事業展開については、各省庁を始め、神奈川県、横浜市、藤沢市に出向いてこちら側からの提案を積極的に提案して行く事も必要と考える。

その他我々法人に課せられた社会貢献、国際貢献についても引き続き実施していきたい。

以上

## 目次

1	2020年度事業計画	
	社会福祉法人光友会 2020年度重点事項	1
	2020年度組織図	2
	2020年度運営事業一覧	3
2	事業部門・管理部門事業計画	
	就労福祉部神奈川ワークショップ	5
	就労福祉部ライフ湘南	8
	就労福祉部寒川事業所	11
	藤沢北地域福祉部湘南希望の郷	14
	藤沢北地域福祉部藤沢サンライズ	17
	藤沢北地域福祉部湘南あっとほーむ・ひだまり	20
	在宅・公益福祉部在宅支援センター	22
	在宅・公益福祉部総合相談支援センター	26
	藤沢南地域福祉部しいのみ学園	29
	藤沢南地域福祉部太陽の家キャロット	33
	藤沢南地域福祉部藤の実学園	36
	藤沢南地域福祉部放課後等デイサービス太陽の家	41
	藤沢南地域福祉部障害福祉センターひかり一時預かり	44
	磯子地域福祉部	46
	収益事業部事業計画	50
	事務管理部事業計画	52
3	法人研修および行事日程	53
4	社会貢献	53
5	評議員会および理事会日程	54

## 社会福祉法人光友会 2020 年度重点事項

社会福祉法人制度は、戦後における我が国の社会福祉発展に大きな役割を果たしてきたが、その後の社会環境の変化により「措置から契約へ」「民間企業参入」など規制緩和の変革が行われ、2016年の社会福祉法改正では「経営組織のガバナンスの強化」や「事業運営の透明性」が課せられてきた。

一方、労働力人口の減少により人手不足問題が深刻化する中で、社会福祉法人が地域における多様な福祉ニーズへの対応や、地域共生社会の実現等に向けた取組みを進めるため、経営の協働化や大規模化に取り組むことが提唱されてきている。

このような時代背景の中で、地域福祉の核機能を果たすべく障害者のみならず全ての地域住民がいつまでも安心して利用できる事業経営を目指して、次に掲げる事項を2020年度の重点事項として取り組んでいく。

### 1 利用者に対する基本姿勢

- (1) 老朽化する事業所については、長期的な改修計画を立案して、施設の快適性の向上と延命に資するよう具体的な改修を進める。
- (2) 農業の後継者不足が課題となる中、障害者雇用、各層への就労支援、居場所づくりによる福祉と農業分野との連携を進める。

### 2 社会に対する基本姿勢

社会福祉法人の再編の流れでも確固たる法人の存在感を示せるよう、経営の強化と広報戦略を積極的に進める。

### 3 福祉人材に対する基本姿勢

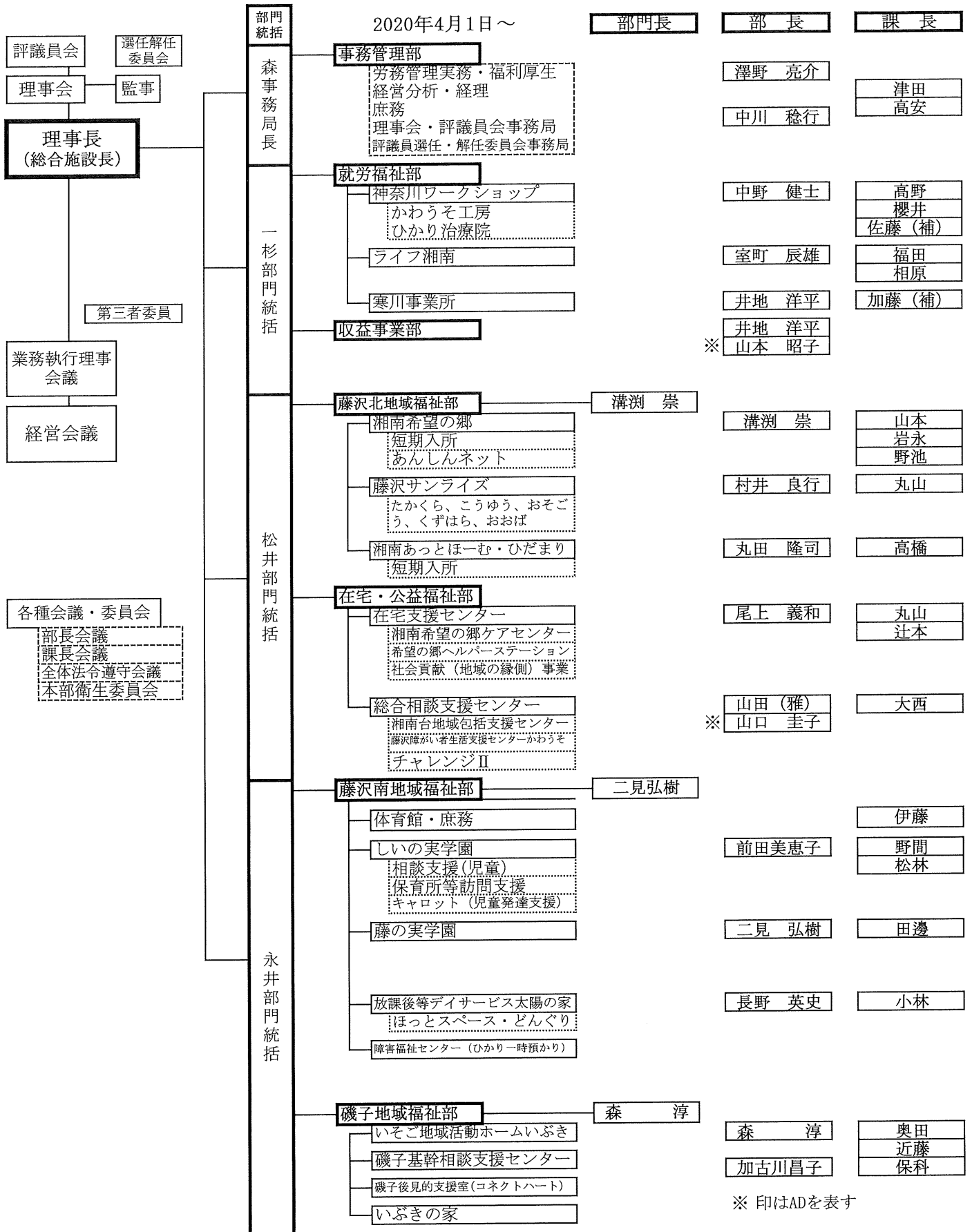
- (1) 福祉人材の不足に対応するため、将来を見据えた幅広い人材育成と計画的な採用・人材発掘を進める。
- (2) 働き甲斐のある職場環境を構築するため、キャリアパスシステムの仕組みを整備するとともに、研修体制の充実や職員交流を通じて風通しの良い職場づくりを進める。

### 4 マネジメントに対する基本姿勢

- (1) コンパクトでわかりやすい業務組織を維持し、責任体制の明確化と機動性に富む組織づくりを進める。
- (2) 安定的な経営を継続できるように、公的な使命を担いながら、指定管理施設の建替え対応と継続受託への準備を進める。
- (3) 光友会が持続可能な法人であり続けられるよう、中・長期的な展望に基づく将来構想の検討を進める。

# 2020年度 光友会組織図

(2020年2月25日決定)



部門統括役割	担当
①資産管理責任者 (KSM活動責任者)	一杉
②法令遵守責任者	永井
③安全衛生責任者	松井
④統括会計責任者	森 (直)

部門長役割	担当
①3大行事責任者	溝渕
②教育訓練責任者	二見
③広報責任者	森 (淳)

## 2020年度運営施設等一覧

※基準配置について、加算等を含まない省令で定められた人員基準上の必要人数を記載

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)			基準配置※ ※管理者・サービス管理責任者含まず	
			常勤職員	非常勤職員	常勤換算		
神奈川ワークショップ	就労移行支援事業	6名	11	12	19.7	11.0	
	就労継続支援A型事業	10名					
	就労継続支援B型事業	60名					
	藤沢市障がい者地域サポート事業						
ライフ湘南	就労移行支援事業	6名	10	15	21.1	9.0	
	就労継続支援B型事業	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型事業	20名	3	3	5.25	2.0	
湘南希望の郷	生活介護事業	60名	38	20	43.7	21、0 ※60名に対する	
	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			3	(世話人24)			
	おそごう	10名			3.0	2.6	
	たかくら	5名			1.3	1.0	
	おおば	5名			1.7	1.3	
	こうゆう	4名			1.7	1.0	
	くずはら	6名			1.8	1.2	
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事業	19名	17	3	18.9	10.0	
	短期入所事業	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	4	8	10.6	6.0
	希望の郷ヘルパーステーション	居宅介護		3.5	0	3.5	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	藤沢市委託相談事業		4	1	2	藤沢市委託相談事業基準による
		指定計画相談				1.2	1.0
	チャレンジII	藤沢市委託相談事業		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	介護予防支援事業		3	2	4.6	地域包括支援センターの基準による
介護予防、ケアマネジメント事業							
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・サービス管理で補任者含む)			基準配置※ ※管理者・サービス管理 責任者含まず
			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	23	18	34.2	16.0
	障害児相談支援事業				1.6	1.0
	計画相談事業					
	保育所等訪問支援事業				1.2	1.0
太陽の家キャロット	児童発達支援事業	10名	2	2	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	3	1	4.0	2.0
	どんぐり(小学生)	10名	2	2	4.0	2.0
太陽の家藤の実学園	生活介護事業(通所)	60名	22	9	27.4	14.0
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	3	0	3.0	3.0
いそご地域活動ホームいぶき	生活介護	40名	34	27	19.4	13.3
	地活デイ	10名			1.6	横浜市の指定基準 による
	ショートステイ・一時ケア				8.0	
	計画相談				1.4	1.0
	自立生活アシスタント				1.7	横浜市の指定基準 による
	基幹相談支援センター				6.0	常勤専任6.0
コネクトハート	横浜市後見的支援事業				3.6	横浜市の指定基準 による
いぶきの家	共同生活援助事業	5名			4.2	3.8



## 2020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、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、また養護学校在校生、在宅障害者への体験実習、各種見学等の受け入を行う。利用者支援においても、個々のニーズに合わせた支援を引き続き行っていく。

### 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) 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) 利用者に対する基本姿勢

- 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う。
- 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回実施し、常に自分の言動、心構えを意識できるように努める。
- ③ 提案箱での意見、要望、苦情には敏速に対応する。利用者さんとのコミュニケーションには、2か月に1回の利用者自治会との話し合いの場も活用していく。
- ④ 「利用者満足度アンケート」を年1回実施。利用者の満足度の高い事業所作りを客観的にとらえ、運営に努める。
- ⑤ 年3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。
- ⑥ 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い、一般就労の輩出1名以上を目標にする。
- ⑦ 生産活動を通じ、仕事に対する考え方、社会性を身に付けられるように作業の提供を行う。

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 営業との協働により、地域における「ノウフク」連携を進め、新たな事業展開を構築していく。
- ② 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。
- ③ 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。また藤沢市役所ロビー販売、わいわい市・湘南スーパーニールズでの固定の販売先についても継続し商品を提供していく。※行事・バザー:30件/年
- ④ 継続事業として「かわうそ農園」を維持管理し、収穫体験等の受け入れを行っていく。
- ⑤ 法人ホームページ、LFA等で、事業所の取り組みを月1件以上地域に発信を行っていく。

(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)を理解し、職員に浸透、共有を図る。
- ② 職員としての自覚を持ち、対人援助技術、知識の向上を目指し、援助が必要な利用者に対応できる職員の育成を目指す。
- ③ ヒヤリハットに関して、職員一人1件以上/月、挙げていく。(職員一人1件以上/月)
- ④ 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。また、SDS(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していく。
- ⑤ 法人内での規律、ルールを守り、適正な職場環境を構築する。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 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。
- ② 職員の業務へのモチベーションの向上・円滑なコミュニケーションに努めるほか、5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、習慣)の更なる推進を図り、衛生面においても、働き易い職場環境整備を構築する。
- ③ 業務分掌や会議等での決定事項に基づき、個々の役割分担を明確にし、担当職員が責任を持ち、事業所運営を行う。
- ④ 引き続き商品への原価コストや必要経費等を意識しながら、利益率を考慮したなか、コスト削減への取り組みを行う。※コスト削減:昨年度比2%減
- ⑤ 物価の変動に応じた価格設定を行う。

※生産活動目標(千円単位)

点字	21,500	オフセット印刷	45,000	製パン	9,000
簡易作業(軽)	4,500	農作業(軽)	1,000	テーブルプリント	5,500
かわうそ工房	8,500	ひかり治療院	3,600	その他	0
				合計	98,600

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%
サービス提供延日数	249日	249日	249日
職員配置人数	管理者1名、サービス管理責任者2名、常勤職員8人 非常勤職員12人、合計22名		
常勤換算数	19.7人/日		

## 5 年間予定

月	研修等	行事等
4月		健康診断(利用者)
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 食品衛生講習会、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	避難訓練
8月		サマーフェスティバル
9月		障害者合同就職面接会 避難訓練
10月		共同募金、余暇活動
11月	苦情解決研修	日帰旅行
12月	日盲社協点字出版部会職員研修	身障施設協卓上競技大会、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
就労支援部合同運営会議 就労支援部長会議	毎月1回	部長・担当部長・課長
職員会議・喫食会議	毎月1回	常勤職員
個別支援計画会議 モニタリング会議	毎月1回	常勤職員
虐待防止委員会	毎月1回	常勤職員

## 2020年度 ライフ湘南事業計画

### 1 年度方針

ライフ湘南は以下の3点を重点目標とする。

- (1) 地域交流や福祉普及啓発を通して地域福祉の核機能を果たしていく。
- (2) 部門の運営・設備を見直し、利用者・職員が主体的に作業しやすい環境を作る。
- (3) 一般企業・各学校、他の就労支援機関と協力・連携を行い、就労支援活動の実績を伸ばしていく。

### 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) 利用者に対する基本姿勢

- 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 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。
- ③ 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。
- ④ 利用者の意見を積極的に取り入れた、商品開発及び作業受注を進める。(各部門:1種以上)
- 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型事業を併せて2名以上の就職者を目標とする。
- ⑥ 「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、合同面接会への同行等の具体的な求職活動を支援していく。
- ⑦ 「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。
- ⑧ 各種イベント(バザー等を含む)に利用者家族やボランティアの参加を促し、作業・支援の様子を見ていただく機会を作り、多面的な利用者支援を目指す。
- ⑨ 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い、生活面の充実を図る。(年間6回)

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 「ポイ捨て無くし隊」等の地域の行事へ参加するとともに、各種イベントを行い事業所の認知を広めていく。
- ② 各部門の特徴を活かし、地域住人の生活ニーズに寄り添った活動を展開していく。
- ③ 地域の困りごとを各関係機関に繋げる等、地域福祉のアンテナ機能を果たしていく。

- ④ 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。
- ⑤ 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。

(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定め、全職員 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を目指す。
- ② 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研修を事業所で 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。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 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。
- ② 食品提供における事故を防止するため、半期に 1 度講習会に参加し、その内容を共有する。現存のルールを都度見直し、事故防止の意識を高めていく。
- ③ 各関連法の改正等に素早く対応し、法令遵守を徹底する。
- ④ 地域に根差した販売先の開拓(目標;2ヶ所以上)や、イベント等の売り上げを常に意識し、安定した作業を提供する。
- ⑤ 利用者・職員が安心して過ごすことができるように、設備の整備及びメンテナンスを計画的に行う。
- ⑥ 施設会計については、常に利用者登録人数、稼働率を意識し、欠員が出た際には補充に努める。

※生産活動目標(千円単位)

軽作業	3,000	清掃	8,400	豆腐	5,500
喫茶	16,000	製パン	7,000	製麺	5,000
				合計	44,900

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%
サービス提供延日数	251 日	251 日
職員配置人数(予算人員)	常勤 10 名(管理者・サービス管理責任者含む) 非常勤 16 名	
常勤換算数	21.1 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	ライフ湘南職員研修	忘年会
1月		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
就労部長会議	毎月1回	部長
就労福祉部合同運営会議	毎月1回	部長・課長
職員会議・喫食会議	毎月1回	常勤職員 虐待防止委員会・リスク管理委員会を含む
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	

## 2020年度 寒川事業所事業計画

### 1 年度方針

就労継続支援 B 型事業として「寒川まち食堂・まちのお弁当屋さん」を継続展開する。

寒川事業所では、従事者全員が事業運営について「健全経営」を念頭に置き、利用者支援・生産活動の収支安定の実現に向け新たな事業展開にもチャレンジし、財務・経営の改善を実践していく。また、多様な利用者ニーズに対して、質の高い充実したサービス提供と障害者の地域生活ニーズの充足に努めていく。

更なる利用者の増員を目標とする中、地域農家と連携を図り「農業」をサービスに取り入れ「ノウフク連携」の基盤を構築していくとともに、関係機関・町役場と密接した連携のもと地域・御家族に求められる事業所経営を進めていく。

### 2 実施事業

就労継続支援 B 型事業

### 3 事業計画

#### (1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 地域農家と連携し農作業を施設外支援として取り入れ、多様な利用者ニーズに応じていくとともに、作業スペースの確保と安定した職場環境を提供する。
- ② 食堂接客・調理補助・外部販売等に携わりながら、顧客に対しての言葉使い、調理に対する衛生面の指導等、社会性・対人関係の向上を図ることのできるサービスを提供していく。
- ③ 身体障害手帳保持者でも作業参加できるよう、食堂対応以外の生産活動(簡易作業)の充実化に努める。
- ④ 一般就労を希望する利用者については、福祉と農業分野との連携を中心に進め、就労準備性構築に向けた支援を提供し「ノウフク連携」の基盤を築いていく。今年度 1 名の就職者輩出を目指す。
- ⑤ 虐待防止委員会(月 1 回)、提案箱の投函確認(毎日)、虐待防止の意識に関する職員チェックリスト(年 1 回)を実施し、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。

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 利用希望者・体験実習や一般見学も含め、各種の実習・見学の受け入れ積極的に行う。
- ② 寒川町事業所連絡会(年 3 回)・商店会会合にも積極的に参加し、情報交換等、地域の関係機関との連携を図っていく。特に隣接する相談事業所、町役場と密な関係を築き、より一層地域に根差した活動を推進していく。
- ③ 地域バザー(年 3 回)・お祭り(年 2 回)などの参加にあたっては、地域との交流を始め、生産販売

活動拡大の両面から取り組みを行う。また、新規地域イベントへの積極的参入を進め、更なる工賃増の増加にも繋げていく。

(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、特に農福連携についての基礎知識や虐待防止・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し、専門性に長けた実行力のある人材育成を推進していく。
- 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、適切な支援に繋げ、苦情・虐待件数ゼロを目指す。
- ③ 異物混入・食中毒ゼロの安全な食の提供を遂行するために「食品衛生責任者講習」への出席等、関係法令に関する知識を養っていく。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 地域農家と連携し、施設外支援を通じて更なる利用者の増員を図っていく。日々の利用人数目標を損益分岐数値の 12 名以上とし、年度方針「健全経営」の実現を果たしていく。
- ② 生産活動(食堂・弁当屋)については市場相場を考慮したメニューを設定し、問屋仕入れを中心としながらも、自己調達できる食材は安価なスーパーに足を運び、原価率 30%台を目指す。意識改善で取り組める経費削減(運搬の効率化・水光熱節約)の徹底に努める。
- ③ 「産・学・官・福」の連携から新たな取組として安定的な弁当受注を進め、事業の安定化を図っていく。
- ④ 顧客のニーズ・季節、原価率を考慮した新メニューの開発を行う。(年間 3 件以上)また、サービス券配布・商店会スタンプラリー参加等、販促活動にも積極的に取り組むとともに、広報戦略としてホームページの有効活用・湘南さむかわラジオ Radio Sam Sweet(インターネット放送)に参入、毎月定例で番組に参加し認知度向上に努めていく。
- ⑤ ヒヤリハットレポートを積極的に活用する。毎月 6 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・要因を明らかにし、再発防止・改善策に繋げる。
- ⑥ コンプライアンス(法令遵守)の徹底として、常勤職に対し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る。

※生産活動目標(千円単位)

寒川まち食堂	3,600	まちのお弁当屋さん	15,500	合計	19,100
--------	-------	-----------	--------	----	--------



#### 4 数値目標

	就労継続支援 B 型
利用定員	20 名
稼働目標 (%)	100%
サービス提供延日数	247 日
職員配置人数(予算人員)	管理者 1 名(サービス管理者兼務)常勤職員 3 人 非常勤職員 3 人(KSS2 名含む)
常勤換算数	5.25 人/日

#### 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	農福連携セミナー	家族懇談会、避難訓練
6 月	食品衛生講習会	
7 月	サービス管理責任者更新研修	暑気払い
9 月		避難訓練 障害者合同就職面接会(藤沢)
10 月		寒川ふれあい福祉フェスティバル
11 月	苦情解決研修	施設旅行
12 月		忘年会
2 月	全国社会就労センター長研修	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
就労福祉部合同運営会議	毎月第 4 木曜	部門統括・部長・課長(補佐)
職員会議・虐待防止委員会	毎月第 4 火曜	常勤職員
支援会議 モニタリング会議	毎月第 4 水曜	常勤職員

## 2020年度湘南希望の郷事業計画

### 1 年度方針

湘南希望の郷は、光友会基本理念及び藤沢北地域福祉部中期計画並びに光友会 2020 年度重点事項に基づき、2020 年度は更に開かれた施設運営及び利用者の生活の質の向上を図る為、幸福感を感じながら生活できる環境及び様々な取組を実施していく。また、介護人材が不足する時代に対応するため、職員が働きがいと生きがいを実感できる職場風土を確立していく。

### 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) 利用者に関する基本姿勢

- ① 「思い」実現支援のため、利用者本人の意思決定を尊重した食事等を伴う外出の取組を実施する。(年間 60 名・継続)
- ② 日中活動プログラムの見直しを行う。(2 件・新規)
- ③ リスク低減活動強化(ヒヤリハット報告書 職員一人 1 件以上/月)また、ヒヤリハット報告を掲示して課題共有を図る。
- ④ 高齢化・重度化する利用者に対し、いつまでも楽しく食事を摂っていただくために軟菜食を導入する。(継続)
- ⑤ 大規模災害対策強化するため事業継続計画の見直し及び安否確認訓練を年 2 回実施する。(一部継続)
- ⑥ 生活の質の向上を目的とした環境整備を実施して、社会生活を体験できるようにする。(中庭の整備と有効活用)
- ⑦ 外出支援強化のため、外出の時間延長等を行う。(一人年 3 回 継続)
- ⑧ グループホームに転居した利用者の地域移行後支援を実施し新生活をサポートする。  
9 名(新規)

#### (2) 社会に関する基本姿勢

- ① パラスポーツを通して、福祉教育及び障害福祉理解促進を目的とした交流事業を利用者と共に近隣小学校及び中学校で実施する。(2 校以上・継続)
- ② 地域における公益的な取組の推進として地域向け福祉講座及び地域交流を行う。(2 回/年・継続)

- ③ 開かれた施設を地域にアピールするため光友会ホームページ及び希望通信を利用した情報発信を行う。また、実践事例の発表についても積極的に行う。(一部継続・一部新規)

(3) 福祉人材に関する基本姿勢

- ① 衛生管理体制の構築を目指し、第2種衛生管理者資格取得1名を目指す。(前年第1種取得者1名)
- ② 管理職育成を目的とし、ビジネスマネージャー検定試験合格者1名を目指す。(前年合格者なし)
- ③ 腰痛予防への取組みを深化するため、ノーリフトケアを導入し腰痛予防対策の強化を図る。ベアシック講座4名受講・委員会の立ち上げ及び講習会6回の開催を行う。(継続・一部新規)
- ④ いつまでも元気に働ける環境づくりのため、年次有給休暇5日間の取得とストレスチェックを実施し、メンタル不調を未然に防止する。(対象59名)
- ⑤ 階層別に外部研修受講を進め、業務改善に繋げる。(年間10名受講・継続)

(4) マネジメントに関する基本姿勢

- ① 毎月の収支状況を職員に開示し、コスト意識の向上を図る。また、2019年度の決算より削減ポイントを抽出してロス削減を行う。(年間50万・継続)
- ② 就業規則教育のためサービスカレンダーの読み合わせを毎日行う。(継続)

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(%)	100	100	100	-
サービス提供延日数	261	365	365	365
職員配置人数(予算人員)	59(管理者・サビ管含む)			
常勤換算数	43.7			

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	介護技術研修(外部)	健康診断
5月	嚙下研修	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	アサーション研修(外部)	七夕コンサート 光友会運動会
8月		地域向け福祉講座①

		花火大会
9月	コミュニケーション研修(外部)	県ローリングバレーボール大会 希望寄席
10月	エルダー研修(外部)	パラスポーツ交流会① 中里小交流会
11月	アンガーマネジメント研修(外部)	身障協ステージ発表会 明大チャリティーアート展 パラスポーツ交流会① ふくし村まつり
12月	アセスメント研修(外部)	クリスマス会 パラスポーツ交流会②
1月	プリセプター研修(外部)	地域向け福祉講座② チャリティーコンサート
2月	対人援助職研修(外部)	県卓上競技大会 ボランティア講座 身障協作品展示
3月	プレマネジャー研修(外部)	ローリングバレーボールぱっする杯 ふじさわボッチャ競技大会

#### 6 主な会議等(法人全体会議を除く)

会議名等	開催日	備考
運営会議	毎月第3木曜	
希望の郷役職会議	毎月第2月曜と第4月曜	
本館会議	毎月第1水曜	
ACT会議	毎月第4金曜	
理療会議	毎月第4金曜	
健康担当者会議	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

## 2020年度 藤沢サンライズ事業計画

### 1 年度方針

地域福祉を支える担い手として、地域の相談員や各事業所と連携して「つながる支援」「深める支援」「寄り添う支援」を大切に從事する。

コミュニケーションを重視し、風通しの良い、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、「光友会中期経営方針」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。

### 2 実施事業

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)の5ホーム

### 3 事業計画

#### (1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 「つながる支援」として、相談支援事業所、通所事業所や住まいと暮らしの連絡会等と連携し、利用者を取り巻く地域課題に対して、解決するためのチーム、ネットワークを構築する。
- ② 「深める支援」として世話人ミーティング内で個別支援会議を開き、個別支援計画の内容を掘り下げて職員間で共有し、利用者個々の支援向上に繋がる取組みを行う。(毎月)
- ③ 「寄り添う支援」として利用者の意思決定支援へのプロセスに積極的な関わりを持ち、あらゆる工夫を尽くし、権利侵害のない本人主体の支援を行う。
- 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 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し、虐待防止委員会で課題を共有する。また、日々の支援についての振り返る機会を設けて、虐待事例発生ゼロを目指す。

#### (2) 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。法人で作成した大規模災害マニュアルの見直しを行う。
- ③ 行事・利用状況を発信する事で利用者やご家族にいち早く確認していただくことがメリットとなるので、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8回)

- ④ 広報活動の一環として変更があった際は迅速にパンフレットの更新を行う。

(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する。
- ② DPIを用いて「仕事の態度・対人関係・組織への順応」と「業務評価」を考察して、態度能力（意欲を持って取り組む姿勢や人間関係を円滑に処理する力）の向上に向けた指導や面談で目標設定を行う。定期的にDPIを行い前回との比較をして、組織力の向上に取り組む。（面談年2回、DPI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回以上の研修参加を行う。
- ④ 職員間の「ハウレンソウカード」、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 年間を通して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。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 藤沢サンライズグループでは、相談支援事業所や住まいと暮らしの連絡会等と連携し、待機者の把握を行うことで、入退去のタイムロスを最小限に抑え、稼働率100%を目指す。
- ② 整理、整頓、清掃、清潔、習慣作りの5つのSを合言葉に5S活動をルール化して、業務の効率化を図っていく。
- ③ 現在利用している業務マニュアルは作成から一定期間が経過していることから、コンプライアンスに即した内容か見直し、適正化を図る。
- ④ 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、定期的に危険予知トレーニングを行う事により予測感度を高め、前年比リスク指数40ポイントの軽減に努める。

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%
サービス提供延日数	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24名				
常勤換算数	3.0名	1.3名	1.7名	1.7名	1.8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
6月	スキルアップ研修	
7月	人権擁護・虐待防止研修	おそごう行事、避難訓練(水害・土砂)
8月		こうゆう行事、おおば行事
9月	住まいと暮らしの連絡会主催研修	くずはら行事、避難訓練
10月	湘南東・西地区合同研修会	たかくら行事、
11月		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		
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
藤沢サンライズ G 連絡会 虐待防止委員会	毎月第 1・第 3 火曜	サンライズ職員
各ホームの世話人会 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

## 2020年度 湘南あっとほーむ・ひだまり事業計画

### 1 年度方針

社会福祉法人は「経営のガバナンス強化、透明性」を問われる時代を迎えた。更に福祉の地域共生社会の運営を積極的に進める事が重要となっている。

「湘南あっとほーむ・ひだまり」は利用者の意思及び人格を尊重し、家庭的な環境の中、地域住民との交流の下で自立した日常生活・社会生活を営むことが出来る支援をすることを目的に、2020年1月に設立した。

全国的にも数少ない「日中サービス支援型グループホーム」の運営形態であり、本年度は日中活動サービスの確立・提供を軌道に乗せることを重点事項として位置付ける。また、地域交流の場としてイベントの企画・開催を目標とする。

### 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) 利用者に対する基本姿勢

- ① 全職員に虐待防止チェックを実施する(年2回)。虐待防止研修と人権意識の向上に関わる研修に参加し、虐待防止委員会で課題を共有する。また、日々の支援について振り返る機会を設けて、虐待事例の発生を防ぐ取り組みを行う。
- ② 利用者満足度アンケートを行い、現況の把握から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と事業運営の透明性を担保する。(年3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もらう為、職員間で利用者個々の情報共有を図り、ご本人の望む生活が実現できるよう工夫したサービスを整備していく。(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、利用者のご意見を活かした取り組みをサポートする

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 年4回の防災・避難訓練を実施する。また地域で開催する防災訓練に職員・利用者が参加し、近隣住民の一員として顔の見える関係づくりを積極的に図っていく。
- 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」の活動を法人のホームページや事業所の機関紙等で積極的に情報発信する。(年8回)
- ③ 地域に根差した福祉拠点となれるよう、地域住民の皆様へボランティアの受け入れを積極的に



働きかけ、活動内容の充実を図る。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 福祉人材の育成を目的に、職場内研修(OJT)・職場外研修(OFF-OJT)を法人内事業所の支援内容や方法等を参考に取り入れ、専門性・組織性・社会性・倫理性のバランスを考慮した研修プログラムを確立し、年間を通して計画的に実施する。
- ② 人事考課制度を利用し、職員個々の目標に対する面談を半期毎に実施し、進捗状況と現状把握の共有を図る。
- ③ 働きやすい職場環境づくりの取り組みとして、年次有給休暇を前年以上に取得出来ることを目標とする。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 「湘南あつとほーむ・ひだまり」の業務マニュアルを作成し、サービスの安定と業務の標準化を図る。
- ② 短期入所の入退去時のロスを無くして稼働率 90%を目指す。
- ③ 利用者の公共料金負担額の上昇を抑える工夫を継続的に行う。

4 数値目標

	共同生活援助	短期入所
利用定員	19名	1名
サービス提供日数	365日	365日
稼働目標	95%	90%
人員配置 (予算人員)	17名(管理者・サビ管含む) + 世話人3名(非常勤)	

5 年間予定(研修・行事等)

4月	職員健康診断 ひだまり通信発信
5月	避難訓練 救急救命講習会
6月	権利擁護・虐待防止研修 ひだまり通信発信
7月	避難訓練
8月	ひだまり通信発信
9月	ひだまりまつり(仮) ひだまり通信発信
10月	職員健康診断 避難訓練
11月	事業所内研修(内容未定) ひだまり通信発信
12月	クリスマス会 ひだまり通信発信
1月	新年会 避難訓練 ひだまり通信発信
2月	事業所内研修(内容未定) ひだまり通信発信
3月	避難訓練

## 2020年度 在宅支援センター事業計画

### 1 年度方針

在宅支援センターを構成する2事業所では、以下の項目を重点に事業を展開する。

湘南希望の郷ケアセンターは、多様な障害特性に対応する日中活動事業所として、職員の専門性向上、日中活動プログラムの充実を図る。また養護学校卒業生の進路先として生活介護事業所の不足がある現状を鑑み、高まりのあるニーズに対応出来る事業運営を継続する。

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。

また、ケアセンター棟の設備老朽化に対する修繕計画を法人管財担当と連携し、推進する。

公益的な取組みとして、藤沢市公益事業推進法人協議会「福祉なんでも相談窓口」や御所見地区の地域課題検討の場「御所見CS会議」への参画を継続すると共に、縁側事業で行う「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) 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)

#### (3) 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) 利用者に対する基本姿勢

##### 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。
- ・ 虐待防止チェックシートを年2回実施する。結果を数値化することで個々の支援状況と事業所の傾向を共有・確認する。

##### ② サービスの質の向上

- ・ ヒヤリハットレポートを毎月一人1件以上提出する。KYTを2ヶ月毎に実施し、危険予知の意識・感性の向上に努める。年間5件以上、具体的な改善提案を行う。
- ・ 新規利用者の特性に合わせた業務マニュアルの見直しを行う。
- ・ 多様な利用者像への対応が可能な活動プログラムを整備する。

##### ③ 地域との関係の継続

- ・ 在宅生活を支える福祉サービスの提供を目的に、地域協議会や事業毎の連絡会などの参加を継続し、法人内外の他職種が連携した支援体制を構築する。
- ④ 生活環境・利用環境の向上
  - ・ 季節感が体感でき、楽しい時間が共有できる様、季節行事を新規に1つ以上実施する。
  - ・ ケアセンター棟の設備老朽化に対する修繕計画を法人管財担当と連携し、推進する。
  - ・ 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。
- ⑤ 地域の魅力再発見とコミュニケーションをテーマにした親子向けワークショップや、大規模災害時における福祉避難所としての認知度を高めるために為の、住民参加型のイベント等を企画・実施する。(縁側)

## (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 地域における公益的な取組の推進
  - ・ 福祉サービスの理解促進を目的に、教育機関・民生委員・福祉団体等の見学を積極的に受け入れ、関係性を深める。
  - ・ 特別支援学校の進路担当教諭と密に連携を行い、生徒や家族が求める福祉サービスのニーズを捉え、日中活動や在宅生活支援の機能を強化する。
- ② 信頼と協力を得るための情報発信
  - ・ 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。
  - ・ 災害等、有事の際にスムーズな連携・協力が行えるよう、周辺地域のイベントへ参加するなど、顔の見える関係作りを意識した活動を行う。
  - ・ 「縁側だより」を地域とのつながり作りを意識した内容へと見直し、民間ならではの柔軟性のある形で発信していく。(縁側)
- ③ 藤沢市公益事業推進法人協議会「福祉なんでも相談窓口」を他分野連携(保育・高齢・児童養護施設等)の契機と捉え、制度の狭間で苦しむ生活困窮者支援等に目を向けるなど各機関と互恵関係を構築していく。(縁側)
- ④ アートという側面から当事者の主体的な活動を支え、多様性のある社会づくりに向けた活動を展開する。(縁側)

## (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① トータルな人材マネジメントの推進
  - ・ 職員個々の育成課題に則した研修に年1回以上参加し、専門性の向上を図る。
  - ・ 権利擁護や礼節の研修を年1回受講し、倫理性・社会性の向上を図る。
  - ・ 救命救急法、運転業務に関係する研修の受講を推進する。
- ② 人材の確保に向けた取組の強化
  - ・ 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は可能な限り受け入れると共に、1名の実習指導者養成を行う。

- ③ 人材の定着に向けた取組の強化、人材の育成
  - ・ 職場定着率向上を目的に、年次有給休暇を前年以上に取得出来ることを目標とする。
  - ・ 常勤、非常勤職員と管理職が定期的に個別面談を実施することで、人材育成の課題把握や、風通しの良い職場風土づくりを行う。
- ④ 湘南希望の郷と協働し、ボランティア講座を年1回開催する。(縁側)

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① コンプライアンスの徹底
  - ・ 職場改善の3S(整理・整頓・清掃)活動を継続し、良好な職場環境を維持していく。
- ② 組織統治の確立、健全な財務規律の確立、経営者としての役割
  - ・ 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。
  - ・ 利用率向上への取り組みや各種加算取得に必要な要件を整える等、収支バランスを意識した運営を、職員会議等で定期的に確認していく。

4 数値目標

ケアセンター(生活介護)	利用定員		20名	
稼働目標(%)	100%	稼働延日数	249日	
職員配置人数(予算人員)	16名(管・サ含)	常勤換算数	10.6名	
ヘルパーステーション	居宅(重訪)	同行援護	移動支援	訪問介護
利用時間/月	70	1800	40	20
利用実人数(延べ人数)	(10)	(65)	(6)	(4)
サービス提供延日数	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(法人全体研修・行事等を除く)

	研修等	行事等
4月	ヘルパー全体連絡会	お花見、利用者満足度アンケート
5月		利用者・家族懇談会
6月	権利擁護研修	柿の実交流カラオケ
7月	ヘルパー全体連絡会	七夕コンサート、避難訓練
8月		
9月		身障協ローリングバレーボール大会
10月	ヘルパー全体連絡会	
11月	救命救急講習会	身障協ステージ発表
12月		身障協卓上競技大会、クリスマス会
1月	ヘルパー全体連絡会	成人式、避難訓練
2月		節分・豆まき、身障協作品展示会
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
ケアセンター職員会議	毎月1回	アセスメント・モニタリング会議、 虐待防止委員会含む
ヘルパー職員会議	毎月1回	
在宅・公益福祉部会議	毎月1回	部長以上

## 2020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) 多様な地域課題に応える相談事業所に相応しいスキルの獲得と専門職意識のステップアップを図る。
- (2) 住み慣れた場所で生活を継続できる地域づくりにつながるネットワーク構築に必要なビジョンを描く。
- (3) ますます高まる相談支援への期待に応え、法人の存在感も示せられるような将来を見据えたセンター体制の検討を進めていく。
- (4) 公的な使命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) 藤沢障がい者生活支援センターかわうそ(以下、かわうそ)  
障がい者相談支援事業・指定計画相談支援事業・指定障害児相談支援事業  
指定一般相談支援事業・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

### 3 事業計画

- (1) 利用者に対する基本姿勢
  - ① 相談者がいつ来ても相談でき、迅速に適切な福祉サービスや制度に繋がられるよう、営業時間内は事務所に相談員が常駐する。(かわうそ・包括)
  - ② 北部総合相談室・包括支援センター・障害相談窓口が同じフロアにある強みを活かし、ワンストップで相談を受けとめられるよう、連携を強化する。(かわうそ・包括)
  - ③ 訪問・来所相談等から早期に情報把握をし、関係機関等と連携して各々の機関の支援上の強みを活かした役割分担をして個別・世帯支援に対応する。(共通)
  - ④ 藤沢市の計画相談支援の充足と事業継続の安定化を図るため、計画相談支援のできる1名以上の相談支援専門員を養成する。(かわうそ)
  - ⑤ 高齢者の消費者トラブルや虐待を防ぐため、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よう、月1回、民生児童委員定例会や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 右肩上がりとなる月間給付管理数に対応していけるように、プランニング専属、事務専属の職員配置できるような体制づくりについて検討を進めていく。(包括)

## (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 各市民センターや地域包括支援センター、地区社協、障害関係の支援機関等に相談支援機能の周知活動をし、月間の来所相談件数の目標を20件とする。(かわうそ)
- ② 市民向け講演会や出張講座等の形式で、藤沢市心のバリアフリー講習会を年度中に3回実施する。(かわうそ・チャレンジⅡ)
- ③ 地域ケア会議・包括関連の会議・総合支援協議会関連の部会等に参画し、情報交換することで、支援機関同士の顔の見える関係を築き、支援ネットワークを構築する。(共通)
- ④ 地域ケア会議について、地域課題を抽出できるような運営方法に見直し、年4回開催する。(包括)
- ⑤ 地域の支援力を高め、高次脳機能障害者の受入促進に繋げるために、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。(チャレンジⅡ)
- ⑥ 年度中2回以上、市民・関係機関向けに啓発セミナー等を開催し、高次脳機能障害への理解啓発活動を行なう。また、当セミナーを通じて専門相談支援事業所としての機能を周知する。(チャレンジⅡ)
- ⑦ 地域の情報や相談が入りやすい関係づくりのため、地域住民・各サロン・老人会・自治会・公園体操等へ地域包括支援センターの役割を周知し、住民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)
- ⑧ ケアマネジャーと民生児童委員の連携強化のため、年1回当センター主催で交流の場を企画する。(包括)

## (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 相談業務・福祉制度に関する知識や技術の習得のため各自が随時、自己研鑽をしていくとともに、総合相談支援センター内で自主研修を年1回以上企画し、相談援助スキルや福祉職員としての意識向上に取り組む。(共通)
- ② 上位職員によるスーパーバイズを積極的に行なう。特に新人や経験の浅い職員には、明快で達成可能な目標を設定し、段階的にスキルを身に付け、相談職として自信が持てるように育成する。(共通)
- ③ 年間一人2回以上、職員の資質向上に取り組む。受講後は報告書を回覧、または内容を発表することで研修内容を共有する。(共通)

## (4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 「KSM活動」・「日々の業務向上を目指し成果を上げた取り組み」・「研修受講から研究活動へ発展させた取り組み」の中から職場改善を目的としたイキイキチャレンジのテーマを設定する。(共通)
- ② 月毎のヒヤリハット報告を、一人一件以上提出する。(共通)
- ③ 月毎のヒヤリハット報告を、一人一件以上提出する。(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			
サービス提供延日 数	251日	251日	251日			
職員配置人数(予算人員)	2人	2人	4人			
常勤換算数	2人	1.5人	1.2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		1,200件	280件	2,000件	570件	24回
稼働延日数	251日					
職員配置人数(予算人員)	5人					
常勤換算数	4.6					

#### 5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

	研修等	行事等
6月		ケアマネサロン
7月	バリアフリー講習会	公園体操大会
9月	総合相談支援センター内部研修	ケアマネサロン
10月	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	バリアフリー講習会	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(法人全体会議を除く)

会議名等	開催日	備考
総合相談支援センター会議	毎月1回	課長以上
包括職員会議	毎月1回	虐待防止委員会兼ねる
支援センター会議	毎月1回	虐待防止委員会兼ねる
在宅・公益福祉部会議	毎月1回	部長以上



## 2020年度 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つの柱は、①児童発達支援、②保護者支援、③地域支援である。①及び②については、2017年度以降、自閉症等の発達障害児に対する構造化クラスの新設や保護者教室の充実強化等を進めて来た。2019年度は、相談支援専門員を2人に増員して地域支援機能の強化を図った。

2020年度は、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昨年度以上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を図る。

また、在籍する重症心身障害児等の医療的ケア児のサービスの質の向上を図るため、児童発達支援管理責任者が医療的ケア児コーディネーター養成研修を受講し、医療的ケア児のサービスの質の向上を図る。

### 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) 利用者に対する基本姿勢

- 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 構造化クラスの構造化支援の修正(再構造化)を継続的に行い、特性と個別実態に即した療育環境の設定に配慮する。
- ③ 医療的ケア児等コーディネーター等養成研修を受講することによって、医療的ケア児の一層のサービスの質の向上を図る。
- ④ 保護者の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保護者教室の充実を図る。
- ⑤ 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 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、安心安全な支援に努める。

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 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 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、障害児相談支体制の強化に努める。
  - ⑤ 保育所等訪問支援事業の契約児童数を5人以上とする。(2019年度末;4人)

### (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 年間を通じて、経験年数に応じた階層別研修会を計画的に実施し、アセスメント力の養成を含め人材育成に努める。
- ② 発達障害児支援のスーパーバイザーを年2回招聘し、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。
- ③ 先進施設への現任研修を継続し、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。
- ④ 市内の児童発達支援センターとの交流研修を継続し、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。

### (4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 業務改善を提案・検討を行う場として園運営会議(3級職以上の会議)を位置付け、課題となっている業務の改善に努める。
- ② 導入しているメールシステムやパソコンの表計算機能を活用するなど、一層の事務処理の効率化を進める。
- ③ 効率的な事務処理を進めて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 (%)	118%(71 名)	80 名	5 名以上
サービス提供延日数	239 日(週 5 日)	239 日	239 日
職員配置人数(予算人員)	36 名	相談員 2 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 (機能訓練担当を総数に 含めることができる)		
作業療法士			
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	34.2 名	1.6 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)

	研 修 等	行 事 等
4 月	新任職員研修(発達障害の理解と対応)	入園式・懇談会、クラス懇談(20~24)
5 月	階層別研修(1級)	個人面談(18~29)
6 月	階層別研修(2級)	太陽の家まつり・合同リズム
7 月	階層別研修(3級)	保護者参観
8 月	自閉症療育者トレーニングセミナー	夏季休業・保護者参観・個人面談(24~31)
9 月	てんかん研修、人権研修	個人面談(1~4)・秋まつり
10 月	SV コンサルテーション、交流研修	運動会・全体懇談会(後期)
11 月	虐待研修、交流研修	保護者参観・さつま芋掘り
12 月	先進施設派研修	お楽しみ会・冬季休業
1 月	SV コンサルテーション	個人面談(25~29)・新入園保護者面談
2 月		個人面談(1~5)・合同リズム
3 月		新入園児説明会・クラス懇談会・卒園式

#### 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
藤沢南地域福部幹部会議	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	毎月第2木曜日	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

## 2020年度 太陽の家キャロット事業計画

### 1 年度方針

2018年度に立ち上げた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、当該年度は在籍児童全員が年少児童であった。

2019年度については、療育の主体は年少児童であったが、しいの実学園の在籍児童数の問題があり、キャロット内に週1日併行通園児童のグループを作り、併行通園先の幼稚園等への訪問を計画的に実施して療育視点を共有するなど、年少児の療育と並行通園児の対応というキャロット特有の支援を行ってきた。

上記の経過を踏まえ、2020年度の太陽の家キャロットは、並行通園児童の発達支援に特化した運営を行う。今後も併行通園児は増加傾向が予想され、多様化するニーズを持った併行通園児童の支援に特化することは、時代の要請でもある。

また、キャロット在籍児童に対して情報等の交換のため定期的な訪問調査を行うため、児童の状況によっては、保育所等訪問支援の対象とした支援を行うことで、サービス内容に見合う介護報酬を受けることが出来る。

### 2 実施事業

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) 利用者に対する基本姿勢

- ① キャロットは、併行通園児童の支援に特化し、幼稚園等との情報交換に努め、療育視点を共有した支援に努める。
- ② 児童の障害特性の理解と適格な評価を行い、障害特性や認知レベルに応じた支援を徹底する。
- ③ 児童によっては併行通園先の幼稚園等に定期的に訪問し、活動の観察やカンファレンス等を行なうなど、保育所等訪問支援の対象となる支援を行う。
- ④ 児童によっては、併行通園を見直し、地域移行を意識した支援を行う。
- ⑤ ヒヤリハットレポート提出励行を図り、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、安心安全な支援に努める。

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 幼稚園や保育園、児童発達支援事業所、養護学校等の教育機関と連携した支援を行う。
- ② 併行通園に特化したキャロットの独自性を強め、児童発達支援センターしいの実学園と支援内容の違いを明確化した運営を行う。

#### (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 年間を通じて、経験年数に応じた階層別研修会を計画的に実施し、専門知識の習得やアセスメント力の養成を含め、人材育成に努める。
- ② 発達障害児支援のスーパーバイザーを年 2 回招聘し、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。
- ③ 先進施設への現任研修を継続し、療育のあり方を考える機会を確保する。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① しいの実学園の園運営会議(3級職以上の会議)にキャロットの担当課長や児童発達支援管理責任者も出席し、情報交換を行い課題となっている業務改善に努める。
- ② 効率的な事務処理を進めて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%
サービス提供延日数	237 日(週 5 日)
職員配置人数(予算人員)	4 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
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(職員研修は、しいの実学園に準ずる)

	研修等	行事等
4月	新任職員研修(発達障害の理解と対応)	全体懇談会(前期)
5月	階層別研修(1級)	個人面談(18~29)
6月	階層別研修(2級)	太陽の家まつり
7月	階層別研修(3級)	保護者参観
8月	自閉症療育者トレーニングセミナー	夏季休業、保護者参観
9月	てんかん研修 人権研修	個人面談(1~4)
10月	SVコンサルティング、交流研修	全体懇談会(後期)
11月	虐待研修、交流研修	保護者参観
12月	先進施設派研修	冬季休業
1月	SVコンサルティング	個人面談(25~29)
2月		
3月		新入園児説明会

6 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	毎月第2木曜日	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

## 2020年度 太陽の家藤の実学園・体育館事業計画

### 1 年度方針

太陽の家藤の実学園は、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、個々の障害特性に応じた専門的な支援を展開していく。

特に強度行動障害を伴う利用者については、新たにグループを作り、チームアプローチの強化、専門性に基づいた支援を提供し、行動障害の軽減を図る。また、強度行動障害支援者研修については将来的に全支援員が受講している状態を目指し、積極的に受講していく。

イキイキチャレンジ活動については現在取り組んでいる「藤の実イキイキ動画マニュアル」の作成を進め、日頃の支援の振り返り、新人教育、実習生受け入れ等、包括的に使用し総合的な人材育成につなげていく。

社会貢献活動としては、地域の方も対象とした「わくわくアート講座」の開催、法人ホームページを中心とした情報発信を積極的に進め、地域の活性化の一端を担う施設づくりを推進する。

太陽の家体育館については、障害者スポーツの普及及び障害者と健常者とのスポーツを通じた交流の場の更なる充実のため、自主事業の見直しを行い、レクダンスを終了し、新たに障害者スポーツであるボッチャを始める。また、太陽の家利用者の方々の生活支援としての役割を担っていく。

### 2 実施事業

- (1) 太陽の家藤の実学園:生活介護事業
- (2) 太陽の家体育館:体育館運営事業

### 3 事業計画

- (1) 利用者に対する基本姿勢
  - ① 法人の倫理規程を毎週1回朝礼時に読み上げ、人権を尊重した基本姿勢を保持する。
  - ② 支援者調査シートを2ヶ月毎に実施する。シートの傾向を数値化、共有することで、人権擁護意識を高める。
  - ③ 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、それらを数値化することで危険予知の意識化を図り、安心、安全なサービス提供につなげる。
  - ④ KYTを3ヶ月に1回実施し、危険予知の意識・感性の向上に努める。
  - ⑤ 毎月の自主点検を含む避難誘導訓練のほかに、年1回、藤沢市消防本部と連携し、避難誘導の手順の確認、地震・煙体験などの総合防災訓練を実施する。
  - ⑥ 利用者それぞれのニーズに応えられるよう、より選択制の高い外出行事を5種以上企画し実施する。
  - ⑦ 送迎体制の拡充を進め、緊急時の利用など、利便性を向上させる。
  - ⑧ 特に行動障害が強い利用者の方達について、新たなグループを作り、精神科医、看護師等と連携しながら、より専門的な支援を展開していく。



- ⑨ 体育館のソフト、ハード両面の改善を把握すると共に、障害者スポーツの充実に努める。(体育館)

## (2) 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は計 10 名以上受け入れる。また、模擬個別支援計画の作成等、実習内容についてもより充実させる。
- ③ ボランティアの受け入れは毎月延べ 35 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 4 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。
- ⑤ 教育機関、民生委員、福祉団体等の見学を積極的に受け入れ、関係性を深める。
- ⑥ 地域で開催されるバザーに年間 3 回以上出店し、地域交流を深める。
- ⑦ 福祉なんでも相談窓口の活動を推進する
- ⑧ 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。(体育館)
- ⑨ 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。(体育館)

## (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 強度行動障害支援者研修に 3 名以上参加し、専門性の向上を図るとともに重度障害者支援加算の算定の維持につなげていく。
- ④ 特に行動障害のある利用者への適切な支援方法について、精神科医と毎月協議する場を設けること、強度行動障害支援者研修を受講することで職員のスキルアップを目指す。
- ⑤ 準備体操を朝礼時行うことで、腰痛、怪我等の防止を図る。
- ⑥ 虐待防止研修会を職場内で年 1 回以上企画・実施し、職員個々の高い倫理観の醸成を図る。
- ⑦ 藤の実イキイキ動画マニュアルの作成を進め、業務の標準化、共有化を進めるとともに、新人教育等に使用し、人材育成につなげていく。

## (4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 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。
- ② 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。

- ③ 継続して効率的な事務処理、定時退社を励行していく。また年次有給休暇の取得を促進し職場定着率 90%に取り組む。
- ④ 太陽の家再整備計画について、2 ヶ月に 1 回藤沢市障害がい福祉課と行う連絡会議を中心に意見を提言し、建替え対応、継続受託への準備を進める。

#### 4 数値目標

##### 藤の実学園(生活介護)

利用定員	60 名
稼働目標 (%)	100%
サービス提供延日数	259 日
職員配置人数(予算人員)	常勤 20 名(管理者・サビ管含まず)非常勤 9 名
国の配置基準	
医師	日常生活上の健康管理及び療養上の指導を行うために必要な数
看護職員	1 人以上
生活支援員	1 人以上
看護職員・生活支援員	利用者 $60 \div 5 = 12$ 人以上 ※藤沢市仕様としては 20.5 人以上(管理者・サビ管を含めた常勤換算数)
サービス管理責任者	利用者 60 以下 = 1 人以上 ※1 人以上は常勤
管理者	原則として管理業務に従事するもの(管理業務に支障がない場合は他の職務の兼務可)
加算基準	
常勤看護職員等配置加算 I	1 人以上
福祉専門職員配置等加算 I	常勤(フルタイム非常勤含む)の生活支援員等のうち、社会、介護、精神保健福祉士又は公認心理士の有資格者が 35%以上
食事提供体制加算	調理業務を第三者に委託
重度障害者支援加算	強度行動障害支援者研修(実践研修)修了者を配置。支援計画シート等に基づき、強度行動障害を有する利用者にたいして強度行動障害支援者研修修了者が個別支援を行った場合
人員配置体制加算 II	直接処遇職員 2.0:1 以上
送迎加算 II	週 3 回以上の送迎を実施。
重度送迎加算	区分 5、6 に該当するものが 100 分の 60 以上
常勤換算数	27.4 名(管理者・サビ管含まず)

太陽の家体育館

大会・教室	障害者スポーツ 吹矢教室	障害者 バドミントン	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	延 80 名(全 4 回)	延 100 名(全 4 回)	65 名	100 名

普及等事業	障がい者 卓球	フロアバレー ボール	ローリング バレーボール	フライング ディスク	ボッチャ	アーチェリー	サウンドテーブル ルテニス
開催回数	24 回	12 回	12 回	12 回	12 回	12 回	24 回
参加者数	45 名	15 名	20 名	15 名	10 名	15 名	20 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	新任職員研修・臨床心理士研修会	ハイキング・家族懇談会①
5 月	虐待防止研修会	バス旅行
6 月	臨床心理士研修会	太陽の家まつり・切手納品① ④スポーツ吹矢教室
7 月		家族参観・お出かけツアー① 切手納品②水泳
8 月		切手納品③・水泳
9 月		利用者懇談会・お出かけツアー②・切手納品④・水泳
10 月		運動会・家族懇談会②・一泊旅行 ④サウンドテーブルテニス大会
11 月		切手納品⑤ ④障害者・健常者交流卓球大会
12 月	臨床心理士研修会	お楽しみもちつき会・お出かけツアー③
1 月		お出かけツアー④切手納品⑥・成人の集い(対象者がいる際実施)
2 月		お出かけツアー⑤切手納品⑦ ④ローリングバレーボール講習会 ④障害者バドミントン教室
3 月	臨床心理士研修会	駅伝大会・家族懇談会③ ④フロア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	備考
太陽の家運営会議	毎月第4水曜日	虐待防止委員会を兼ねる
学園運営会議	毎月第4火曜日	人権委員会を兼ねる
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
藤沢南地域福祉部内会議	毎週木曜日	
体育館職員定例打合せ	毎月最初の平日開館日	

## 2020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太陽の家は、療育的な観点から自立促進を目的に利用児童が社会性や協調性を培い、保護者の安心・安全を具体化することを目標とする。

各单位においては、地域での在宅生活を支え、その人らしく、安定した日々を送ることができるよう、利用児童・家族に定期的に面談を行うとともに、祝祭日、ゴールデンウィーク、お盆期間についても開所し、現実的・具体的なサポート体制を強化する。

また、働きやすく、風通しの良い職場風土づくりを目指し、心身共に安定した業務への取り組み、職員個々の力がより発揮できる体制整備を継続して推進するとともに、収支への責任感と達成感、危機意識を皆で共有し施設運営に取り組む。

### 2 実施事業

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) 利用者に対する基本姿勢

- ① 法人の倫理規程を毎週1回朝礼時に読み上げ、人権を尊重した基本姿勢を保持する。
- ② 支援者調査シートを2ヶ月毎に実施する。シートの傾向を数値化、共有し、人権擁護意識を高める。
- 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。事故怪我に繋がるレポートに関しては迅速に具体的な改善につなげる。
- ④ KYTを2ヶ月に1回実施し、危険予知の意識・感性の向上に努める。
- ⑤ 季節感が体感でき、楽しい時間が共有できる季節行事を新規に1つ以上実施する。
- ⑥ 児童発達支援計画の内容について、より具体的なものにし、サービス向上を図る。

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 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は積極的に受け入れる。
- ② 教育機関、民生委員、福祉団体等の見学を積極的に受け入れ、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、事業所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 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・意識向上に努める。

- ② 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。
- ③ 職員個々の育成課題に則した外部研修に 1 人年 1 回以上参加し、専門性の向上を図る。
- ④ 臨床心理士による研修会を年 1 回以上実施し、アンガーマネジメント等、心理的な技法を知ること  
で、支援の資質向上を図る。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 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。
- ② 重点的に取り組む課題、効率化が必要な業務を職員会議等で協議し、且つメリハリのある業務実施へと繋げる。
- ③ 効率的な事務処理、定時退社を継続して励行していく。また年次有給休暇の取得を促進し職場定着率向上(離職者ゼロ)に取り組む。
- ④ 利用率の向上、安定へ向け、懸案事項や課題を分析し、早期に対応策を講じ、効果・効率的な事業運営を個々の職員が意識・共有し、取り組む。

4 数値目標

	ほっとスペース	どんぐり
利用定員	10 名	10 名
稼働目標 (%)	100%	100%
サービス提供延日数	257 日	257 日
職員配置人数(予算人員)	4 名(常勤 3 人非常勤 1 人)	4 名(常勤 2 名非常勤 2 人)
国の配置基準 (児童指導員、保育士又は障害福祉サービス経験者)	障害児の数が 10 人まで 2 人以上	障害児の数が 10 人まで 2 人以上
児童発達支援管理責任者	1 人以上(1 人以上は専任常勤)	1 人以上(1 人以上は専任常勤)
管理者	原則として専ら当該事業所の管理業務に従事するもの(支障がない場合は他の職務との兼務可)	
加算基準 児童指導員等配置加算	児童指導員等の有資格者を配置した場合	児童指導員等の有資格者を配置した場合
児童指導員等加配加算 I	算定に必要な従業員に加え、常勤換算で 1 名以上配置。従業員と加配加算の合計のうち児童指導員又は保育士が常勤換算で 2 名以上配置。	
福祉専門職員配置等加算 II	常勤の指導員等のうち、社会、介護、精神保健福祉士又は公認心理士の有資格者が 25%以上雇用されている事業所	

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(法人全体研修・行事等を除く)

	研修等	行事等
4月	新任職員研修	お花見
5月	研修	カーネーション作り
6月		太陽の家まつり・七夕飾りつけ
7月	権利擁護研修	スイカ割り
8月		水泳・買い物外出・調理
9月	アングーマネジメント研修	ススキ狩り・どんぐり拾い
10月		ハロウィン
11月		落ち葉拾い
12月	自己理解研修	クリスマス・調理
1月		初詣・お茶会
2月		豆まき
3月	風景構成法研修	卒業制作

#### 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	毎月第2火曜	全支援員
個別支援計画検討会議(前期)	3月	利用児童全員対象
個別支援計画検討会議(後期) モニタリング会議	9月	利用児童全員対象
個別支援計画検討会議(年間まとめ)	2~3月	利用児童全員対象
藤沢南地域福祉部内会議	毎週木曜日	担当部長以上

## 2020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

藤沢市内の障害児者が安心して生活するための地域の資源として、学校や関係事業所等との連携の強化を通じて、医療的ケアへの対応や祝休日の開所を継続して実施していく。

多様な福祉サービスの中、未だにサービス利用ができない障害児者がいる現状を踏まえると、当事業所は最後の砦としての地域資源である。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、研修を含め自身の資質・専門性の向上を図り、職員一丸となった選ばれる事業所への取り組み・運営を行う。

### 2 実施事業

藤沢市障がい児者一時預かり事業

### 3 事業計画

#### (1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 市内の障害児者が安心して生活するための地域の資源として、医療的ケアへの対応や祝休日の開所を継続しながら、学校や関係機関等との連携の強化を図っていく。
- ② 子ども家庭課等の関係機関と連携し、地域ニーズの掘り起こしに努めながら、ホームページやパンフレットを効率よく活用して広報活動を行っていく。
- ③ 意見箱を設置し毎週確認する。また、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。
- ④ 全職員に支援者調査シート(人権・虐待防止チェック)を実施(2ヶ月毎)する。また、毎月の虐待防止委員会で課題を共有することで、虐待事例発生ゼロを目指す。
- ⑤ 利用者の意思表示・決定へのプロセスを重視し、権利侵害のない本人主体の支援を行う。また、さん付けでの呼称を徹底し、利用者との距離感を意識した支援を実施する。

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 年間2回の防災訓練(避難訓練、連絡訓練、消防訓練を盛り込む)を実施する。
- ② 災害等危機管理システムを構築し、職員個々の意識向上を図る。
- ③ 行事、利用状況をホームページを活用して、利用者、ご家族にタイムリーに情報発信していく。  
(年6回)
- ④ 広報活動の一環として変更があった際は迅速にパンフレットの更新を行う。

#### (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 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、職員の資質・意識の向上を図る。年間1人1回以上の研修参加を行う。



- ② 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う。
- ③ 職員間の業務的コミュニケーションを意識し「報・連・相ノート」を情報共有ツールとして継続していく。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 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 3 件以上のヒヤリハットレポートを提出する。
- ② 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ることで大事故を防ぐ。
- ③ 整理、整頓、清掃、清潔、習慣作りの 5 つの S を合言葉に 5S 活動をルール化して、業務の効率化を図っていく。

4 数値目標

ひかり(一時預かり事業)		利用定員	5 名
稼働目標(%)	100%	サービス提供延日数	309 日
職員配置人数(予算人員)	3 名(看護師・支援員 2 名)	常勤換算数	3 名
藤沢市配置基準	看護師・支援員 2 名	加算基準	なし

5 年間予定(法人全体研修・行事等を除く)

	研修等	行事・訓練・設備点検等
5 月	自閉症研修(5 月~12 月計 7 回)	端午の節句・エレベーター点検
8 月	摂食研修	避難訓練(火災想定・消火器訓練)
9 月	アンガーマネジメント研修	七夕
10 月	摂食研修	ハロウィン
12 月	自閉症研修	クリスマス・ビル窓清掃
2 月	摂食研修	節分・避難訓練(地震想定)

6 主な会議等(法人全体会議を除く)

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

## 2020年度 磯子地域福祉部事業計画

### 1 年度方針

磯子区での事業開始から15年が経過し、時代の変化と共に地域におけるニーズは広がるばかりである。その中で改めて、地域活動ホーム運営法人として持つべき姿勢と取り組むべき地域課題を再確認し、事業の安定運営とともに今後必要な事業の検討に繋げる。特に障害の重度・多様化、意思決定支援、親亡き後、権利擁護等の様々な課題に取組み、既存サービスの「見える化」を進めることでサービス全体の質向上を図る。市全体での本格実施となる地域生活支援拠点については、区域の計画相談支援事業所や福祉サービス事業所等との連携を強化し、制度の周知と誰もが安心できる地域づくりを目指す。事業運営については、新規市単独事業の安定運営と、人材確保・育成、施設補修改修を継続して進める。

### 2 事業計画

#### (1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 途切れなきサービス提供と利用者の安全性・快適性の向上及び建物の長期的維持のために、厨房機器や屋上防水等の建物設備修繕改修を計画的に行う。
- ② 地域生活支援拠点の全区展開に合わせ、区内事業所が拠点機能や緊急時等の具体的イメージを持てる取組を区と連携して進める。また、障害分野以外の機関にも地域生活支援拠点を周知する機会を設ける。
- ③ 計画相談において、契約者の中でも特に家庭環境が脆弱な方、重度心障害児者、行動障害の方を優先して、緊急時予防・対応プラン作成を進める。
- ④ 対応困難な利用者が、安全に安心して日中活動に参加できるよう、利用者1人ひとりの個別支援計画の検証を行い、状況によりグループの再編成を行う。
- ⑤ 多様化した利用者が安心して過ごせる様、生活支援スペースにおいてキッチン周りの改装工事等を行い、事故が未然に防げる環境整備を進める。
- ⑥ ショートステイにおいて、家族の急病や虐待等の緊急受入対応ができるよう、相談支援事業と連携を図りながら、家族状況等の事前把握に努める。
- ⑦ 申込みが多い外出余暇(調理・工場見学・いちご狩り等)について、申込者が全員参加出来るよう回数を増やし、年間35回行う。
- ⑧ 「みんなであそぼう」で、7月・10月・12月の3ヶ月に、季節に特化したイベントの実施と地域への周知活動を行い、おもちゃ文庫の利用者増と定着を図る。
- ⑨ 地域生活支援拠点の本格実施に合わせ、重度化・高齢化の進む利用者を受け止める体制づくりを推進するため、区内事業所対象の「磯子区連携事業研修会」を実施する。
- ⑩ 障害者後見的支援室の新規登録者を10名増やす。登録者の表現の場及び来場者への後見的支援制度の周知また、障害福祉の理解啓発の場として登録者のアート作品展を実施する。
- ⑪ いぶきの家において利用者の生活の質、安心感向上を目的に、計画相談等他事業者や医療機

関等と連携し、必要な資源の検討、調整を図る。併せて利用者に分かりやすい個別支援計画書に見直す。

- ⑫ 「横浜市障害者自立生活アシスタント事業」の新規受託にあたり、利用者の安心感と良好な関係を作ることを最優先し、円滑な事業運営を図る。

## (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 貸館利用について、ホームページ等を閲覧しない方や地域の方向けに周知活動を進め、利用率向上を図る。
- ② 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。継続して、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。
- ③ 障害の有無を問わず参加できる地域の連携イベント「すぎたからつな5 いぶきまつり」を開催し、業種を問わずに連携出来る地域づくりを推進する。
- ④ 地域交流と障害理解の場として、近隣小学校2校に対して福祉体験教室を実施する。啓発活動の一環として、未実施の区内小学校(15校)に案内を配付する。
- ⑤ 障害福祉への理解や地域づくり、将来への人材育成にもつなげるため、近隣中学校からの職業体験を受け入れるとともに、職業体験実習受入マニュアルを作成する。
- ⑥ 日中活動において、現在通所している利用者のニーズと、今後数カ年で受入れる必要のある卒業生を詳細に把握し、今後の事業展開に向けた検討を行う。
- ⑦ 磯子区自立支援協議会の運営において、地域課題の抽出や解決を行う機能の強化に努める。相談支援部会では事例検討を主軸に進め、区内特定相談支援事業所のサービスの質向上を図る。また、新規開設の事業所のフォローアップを重点的に実施する。
- ⑧ 権利擁護事業として、基幹相談支援センターと障害者後見的支援室が協同し「成年後見制度出前講座」を区内福祉関係事業所に向けて実施する。
- ⑨ 一般市民のあんしんキーパー増に向け、区社会福祉協議会と連携し、地域へのあんしんキーパーの制度周知と募集活動を行うとともに、後見的支援制度及び障害福祉の普及啓発を行っていく。また、継続してあんしんキーパーとの交流会を実施する。

## (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 各現任研修も含めたサービス管理責任者、相談支援専門員の計画的研修受講を進め、運営事業の安定化を図る。引き続き資格取得について職員に啓発し意識向上を図る。
- ② 組織力、支援力向上に向け、事例検討やリスクマネジメント等の様々な意見交換が出来るグループワークの機会を増やす。
- ③ 「いぶきの家」において、障害特性や利用者の高齢化に伴う支援方法のみならず、取り巻く環境の変化、金銭管理や成年後見等権利に関すること等の研修受講を進める。
- ④ 市内に限らない福祉系専門学校、大学等への説明訪問の機会を設け、実習受入や新卒採用等の関係作りを進める。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 虐待防止、利用者個人の尊重の観点から虐待防止委員会の定期的開催と個人情報保護、権利擁護を学ぶ場を設け、サービスの質向上を図る。
- ② 個別支援計画作成にあたって、利用者主体の計画書にするために、原案をもとにした検討会議を開催のうえ作成する流れを定着させるとともに会議録を回覧する。
- ③ 各事業の安定運営と支援体制の確保を目的に、福祉人材向けの説明面接会の独自開催と外部説明会への参加を行う。
- ④ ヒヤリハット報告の前年度50%増を目指し、報告された際には、直近のミーティング等で掘り下げて検証し、報告と検証結果を掲示する。
- ⑤ 区域の障害福祉関係機関や地域住民からの意見を踏まえた運営を行うために、運営委員会を年3回開催する。また、多様化している実施事業の紹介も行う。
- ⑥ 近年の非常災害における防災意識向上に向け、避難訓練、消火訓練、夜間想定訓練を年4回以上実施し、福祉避難所開設に関する取組も実施する。また、防災備蓄については職員分の必要数を整備する。
- ⑦ 客観的視点からの分析を行うために、各サービス・事業において第三者評価制度を活用した点検を実施する。

3 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 談利用 者数	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/(目 標)	40	10	3	5	(+10)	(前年以 上)	(+10)	25
稼働目標(%)	100%	100%	100%	100%	/	/	/	/
サービス提供延 日数(予定)	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)	常勤換算職員数:50.5人							
常勤換算数	21.0	1.7	8.3	4.2	1.5	6.0	3.6	1.7

4 年間予定(法人全体研修・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		地域活動ホーム合同研修会
7月	いぶきだより夏号発行	
8月	日中活動夏祭り	
9月		
10月	いぶきまつり2020、第2回運営委員会	
11月	いぶきだより秋号発行	
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	虐待防止研修
2月	第3回運営委員会	個人情報保護研修
3月	虐待防止アンケート	安全運転研修

5 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	土曜出勤日に開催	
役職会議	毎月2回	
虐待防止委員会	毎月1回開催	
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	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	
後見的支援室事務連絡会議、全体会議	毎月開催	
衛生委員会	毎月開催	

## 2020 年度 収益事業部 事業計画

### 1 年度方針

法人基本理念の実現を目的とした社会貢献事業として、更なる高齢者雇用の推進を図るとともに、障害者就労実習の場として、施設外支援利用者を就労福祉部と連携のもと積極的に受け入れていく。障害・高齢者が共に「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とともに、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。

### 2 実施事業

- (1) 神奈川ワークショップ食堂の運営
- (2) やすらぎ食堂の運営
- (3) 法人内事業所の業務受託

### 3 事業計画

#### (1) 利用者に対する基本姿勢

- ① 障害者就労支援の施設外支援・実習の場として、「食」「接客」に携わりながら、社会性・対人関係の向上を図ることのできる職場とする。また、現在取引のある地域農家と施設外支援利用者の就労訓練や就労の機会に繋げることで農福連携の橋渡しを担っていく。(就労福祉部と情報共有・連携を必要とする)
- ② 施設外支援・実習の希望がある利用者を就労福祉部と連携のもと、他法人からの希望者も含め積極的に受け入れる。(年度目標 2 名以上)
- ③ 虐待防止委員会(月 1 回)、虐待防止の意識に関する職員チェックリスト(年 1 回)を実施し、施設外支援利用者の意思表示・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。定期的(月 1 回)に虐待防止委員会を開催し、虐待に関する知識・意識を高め、未然防止に努める。
- ④ 高齢者(65 歳以上)のニーズに合った多様な就業機会を確保するとともに、個々の高齢者の持つ経験や知識を最大限に活用できるよう努める。(年度雇用目標 5 名)

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① 地域の活性化・繋がり構築に向け、藤沢市社会福祉協議会と情報の共有に努め、施設行事への積極的な参加、多様なイベント食の受注対応等、高齢者ニーズを常に把握しながら老人福祉センターやすらぎ荘内「やすらぎ食堂」の運営を行う。
- ② 農家の人材不足が課題となる中、産地直送野菜を地域農家と連携し販売を継続して行っていく。また、障害者、各層への就労に繋げるための原動力となり、福祉と農業分野との連携を深めていく。

(3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① 障害者の就労実習を提供する指導的立場として、就労福祉部と連携のもと、施設外支援利用者への支援内容を定期的に確認、支援方針の把握・情報を共有し、障害特性を考慮した支援を浸透させていく
- ② 喫食者(利用者)の意見・要望に応えていくことのできるよう喫食会議(月 1 回)を開催し、研究・自己研鑽に努める。(年間 5 件以上の新メニュー開発)
- ③ 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(月 1 回)を進め、人材基盤の強化を図る。
- ④ 異物混入・食中毒ゼロの安全な食の提供を遂行するため、「食品衛生責任者講習」「特定給食施設栄養士研修」への出席等、関係法令に関する知識を従事者間で共有していく。

(4) マネジメントに対する基本姿勢

- ① 利益を確実に獲得するために、食材に関わるロスを無くしていく。食材価格の変動に充分留意し、購入業者選定を綿密に調査していく。「原価額」「原価率」を明確にし、食材比率 30%台の確保に努める。
- ② ヒヤリハットレポートを積極的に活用する。毎月 9 件以上(1 人 1 件)の報告を目指し、収集された情報を分析、発生背景・要因を明らかにし、再発防止・改善策に繋げる。
- ③ 法人ホームページを発信源とし、広報活動やスタンプカード等の販促活動に取り組み、地域への認知度向上を図るとともに増収増益のための調査・研究を継続的に行う。(年 3 回以上実施)
- ④ 商品・接客等への意見・苦情解決システムとして、やすらぎ荘(社協)を通じて「利用者アンケート調査」の情報を共有していく。意見・苦情については従事者全員への周知を図り今後のサービス向上のために役立てていく。

4 数値目標

(売り上げ目標:千円単位)

収益・KSS	ワーク食堂	やすらぎ	サポート事業
売り上げ目標	11,300	7,300	49,466
サービス提供延日数	212	306	
職員配置人数(予算人員)	5 人	5 人	49 人
常勤換算数	2.7 人	1.2 人	18.1 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
喫食会議	月 1 回	毎月第 4 木曜日
やすらぎ会議(企画会議)	月 1 回	毎月第 4 週目開催
虐待防止委員会	月 1 回	毎月第 4 木曜日

## 事務管理部事業計画

### 1 年度方針

部門統括を補佐し、事務局部門として全体に関わる各種業務の円滑な執行を図る。

主要業務:大規模改修関係、KSM活動事務局、職員採用・人材育成、安全衛生、広報戦略・渉外担当、統括会議事務局、会計(財務分析他)、会計実務関係、補助金等申請・受領、寄附金収納実務、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、庶務・福利厚生、各種会議事務局

### 2 事業計画

#### (1) 利用者に対する基本姿勢

基本理念の唱和を継続し、間接部門においても理念の浸透を図る。

#### (2) 社会に対する基本姿勢

- ① ホームページをはじめ LFA 等、それぞれの役割を整理しながら内容を工夫し、各関係者に対する信頼向上の為の法人活動を PR していく。
- ② 大規模法人に相応しいホームページの体裁・内容を意識し、競合他社との差別化を図る。また、スマートフォンの対応ページを立ち上げる。
- ③ LFA をはじめとした既存の媒体については、役割を整理し内容を工夫していく。

#### (3) 福祉人材に対する基本姿勢

- ① ホームページ、ハローワーク、紹介制度を中心に組み組んでいく。どの事業所からでも全体の求人案内が出来るよう情報を管理し、法人として一体感のある求人活動がなされるよう環境を整備していく。
- ② 求人情報の鮮度を常に保ち、どの事業所からでも全体の求人案内が出来るようホームページを整備する。
- ③ 福祉未経験者でも応募しやすいよう各媒体の構成や内容を工夫していく。
- ④ 求人につながりそうな情報(イベント、ボランティア、見学会ほか)を積極的に配信していく。

#### (4) マネジメントに対する基本姿勢

事業継続性を確実なものとするため SBM との連携を強化し、法人全体の経営をより安定させる。



### 3 法人研修および行事日程

日程	研修名・行事名	備考
4月1日	辞令交付式、新任職員研修	新卒者・正規転換職員対象
4月18日	経営方針研修	課長以上対象 共済会春の集い
5月16日	推進協総会	
7月2日	光友会大運動会	
9月18日	希望寄席	湘南台文化センター
11月14日	ふくし村まつり	
12月19日	ハラスメント研修	藤沢市民ホール
	人権研修	
1月5日	新春の集い	藤沢市民ホール
1月16日	チャリティコンサート	
2月20日	イキイキチャレンジ活動発表大会	

### 4 社会貢献

#### (1) 地域交流・居場所作り事業

藤沢市「地域の縁側」を湘南希望の郷内に設置し、誰もが気軽に立ち寄り、交流できる居場所を提供する。※藤沢市からの補助と法人の支出により運営

【回数】 祝祭日を除く月・水・金曜日 10:00～15:00

【内容】 買い物、そば打ち体験、料理教室、ランチ会、映画鑑賞、ピンポン、健康体操、書道、寄席、編み物、クラフト、アート作品展示ほか

#### (2) 福祉なんでも相談窓口

藤沢市社会福祉協議会に事務局を置き、藤沢市内の高齢者施設、障がい者施設、児童施設（保育園、児童養護施設等）を運営する42の社会福祉法人が協働、連携して行う地域の困りごとの無料相談事業を推進する。

【相談窓口設置事業所】 神奈川ワークショップ、湘南希望の郷、湘南希望の郷ケアセンター、ライフ湘南、湘南太陽の家、太陽の家キャロット

#### (3) 国際貢献

公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会との連携のもとダスキンアジア障害者リーダー育成事業における施設および団体が行う体験型研修を提供する。

## 5 評議員会および理事会日程

定款の定めに従い評議員会および理事会を開催する。

### (1) 評議員会

開催	主な議案
2020年6月	2019年度事業報告 2019年度計算書類及び財産目録(案)の承認
2021年3月	2020年度補正予算の承認 2021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

### (2) 理事会

開催	主な議案
2020年6月	2019年度事業報告 2019年度計算書類及び財産目録(案)の承認
2020年12月	2020年度上半期事業及び収支状況の報告 2020年度補正予算の承認
2021年3月	2020年度補正予算の承認 2021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

### (3) 評議員・理事・監事(2020年4月1日現在)

評議員 平岡法子 椎野清子 坂根隆志 竹村雅夫 大島正寿 斎藤百合子  
木原純子 吉田淳基 倉持泰雄 杉本和雅 長淵晃二

理事 五十嵐紀子 落合文雄 國松誠 栗原ちゆき 一杉好一 永井洋一  
松井正志

監事 高橋理一郎 宇久田進治