

令和5年度 事業計画書		エリア名	事業所名	つむぎ高梁	マネージャー	花巻友里恵	チーフ	杉本華乃・勝部瑞希	
本年度スローガン		飛躍 ～未来に向かっておもいを描く～							
本年度基本方針		① 支援を必要とする子どもとその保護者の願いに応える支援の提供 ② こうありたいと思いつく自分につながる職場づくり ③ 出来事を学びに変えていくことができる組織づくり							
本年度の重点取組と評価									
分野	本年度の事業所基本方針			具体的な取組内容		取組内容の評価指針			
利用者の 幸せの追求	発達支援	子どもの特性や評価をもとに個に応じた支援を実施し、生活(家庭・園・学校等)の充実を目指す	①ルールを知り楽しんで遊ぶ力の獲得に向けて、設定遊で必要な環境設定を行いながら月に1つ以上のアナログゲームを実施する活動の実施(児童発達支援) ②視覚認知力の向上に向けて、個別活動にてビジョントレーニングに取り組み、見る力の向上を目指す(放課後等デイサービス) ③つむぎサークルにおいて、将来の社会生活に向けた外出活動・集団活動の実施(放課後等デイサービス) ④子どもに応じた環境や活動の設定を行う(児童発達支援、放課後等デイサービス) ⑤子どもの特性や状況に応じて支援を行う(ストラテジーシートの活用)		①成果や課題を実践報告会で発表する ②成果や課題を実践報告会で発表する(文獻:発達障害の子のビジョントレーニング) ③毎回 5名以上/参加 ④諏訪先生の巡回相談の実施(6月29日、1月29日) ⑤公開保育の実施(児童発達支援12月6日、放課後等デイサービス9月20日) ⑥成果や課題を実践報告会で発表する				
	家族支援	保護者が成長や悩みを共有できる関係作り	①子どもの成長や課題を保護者と共有する ②季節に応じた活動を設定し保護者が参加したいと感じる親子活動の実施(児童発達支援) ③通信の療育参観の案内について、事前にあつまり・設定活動の内容を発信し、保護者が活動に興味や関心をもって参加できるようにする(児童発達支援) ④保護者の関心のある内容を取り上げたおしゃべりほっとサークルの実施 ※1回/2ヶ月(4月15日、6月17日、8月19日、10月21日、12月16日、2月17日)		①関係機関連携 I、事業所内相談加算(9件/月) ②5家族以上/参加 ③3組以上/参観 ④4名以上/参加				
	地域支援	地域から信頼され必要とされる支援体制の構築	①保育所等訪問支援を実施し、生活(園・学校・家庭)に活かすことのできる支援を検討する(児童発達支援、放課後等デイサービス) ②スクラム会議や面談にて、子どもの特性や評価に基づいた様子の報告を状況報告メモに基づいて行う(児童発達支援、放課後等デイサービス)		①保育所等訪問支援を2か月に1回(児童発達支援)、学期に1回(放課後等デイサービス)実施する ②チーフ・2年目以上のスタッフ 1件/月以上				
つどう人の 幸せの追求	成長や貢献が実感できる職場づくり	目指す自分を叶える環境作り	①目標管理と人事考課をもとにその年度を目指す自分の姿をイメージし、客観的に評価できる目標をたて実施する ②支援会議にて各職員が支援について考え、思いや悩み等を発信する場を設ける(月1回)		①事業計画・役割基準に基づき客観的に評価することができる目標を設定し、定期的な振り返りや状況確認を行いながら進める(月1回) ②自分の意見を1人1回以上発言する				
	信頼と共感の持てる職場づくり	ひとりひとりが責任と役割をもって取り組める職場作り	①支援会議にて子どもの様子について積極的に共有する ②積極的に参加する(発言する)姿勢や学ぶ姿勢をもって職員学習会に参加する。		①支援会議にて事例検討を行う(偶数月は児童発達支援・奇数月は放課後等デイサービス) ②事例検討(7月:児童、10月:放デイ)※チーフ 情報提供(7月:放デイ、1月:児童)※スタッフ				
組織の安定と 発展の追求	リスクマネジメントの取り組み	ヒヤットや不安を共有できる仕組み作り	①ヒヤリとした出来事や子どもの姿をチーム間で共有する		①各職員が積極的に書面にて月3件以上報告する ①ヒヤリ書式にてあがった報告を月1回支援会議にて共有する(ケースに応じて支援の検討を行う)				
	組織の透明性	保護者意見を柔軟に取り入れられる仕組み作り	①保護者向けアンケート・事業所向け自己評価を実施する(年1回) ②意見・要望書式を活用し、より良い支援を目指す		①積極的なお声掛けにより、アンケートを6割以上回収する ②保護者から聞き取った内容は意見要望書に積極的に記載する(月2件以上)				
分野	評点	評価指針の達成度及び取り組み状況			次年度の重点課題				
利用者の 幸せの追求	発達支援	4	①年中・年長児(太田ステージIV以上)を中心に実施。園で取り組みのあるトランプやすごろくを構造化している。視覚的な構造化を取り入れることにより、大人の補助なく実施できる姿が出てきた。 ②放課後等デイサービス利用児を対象に実施。視覚情報を捉える力の向上にあわせ、書き写す力が向上した児も出てきた。 ③支払い・商品の選択活動等を通して、買い物スキルの獲得に向けた活動を実施している。5名程度の参加は見られた。 ④定期的に構造化を実施している。玩具やエリアも児に合わせて作成した。 ⑤支援会議にてストラテジーシートを活用しケース検討を実施した。			他者(大人・他児)とのやりとりが引き出せる環境設定や活動設定を行っていき、お子さんに合わせた課題設定を行い、集団生活に活かせる支援を検討していく。			
	家族支援	3	①事業所内相談・スクラム会議や療育参観を通して、保護者とお子さんについて情報共有を実施している。 ②月3家族程度の参加があった。夏祭りやハロウィンごっこ・クリスマス会等のイベント活動には普段参加されないご家庭の参加も見られた。 ③実施時には3～8組程度の参加が見られている。 ④参加を希望する保護者が見られなかった。			企画するのみではなく参加していただける誘い掛けを積極的に実施していく。			
	地域支援	4	①児童発達支援では保護者や園からの要望で保育所等訪問支援の回数を増やすケースが出てきた。また園や学校より情報共有する為の場や電話を受ける機会も増えた。 ②計画的に実施。チーフ・マネージャーを中心に状況報告メモを活用して実施。			集団生活でのお子さんの様子や課題を把握し、つむぎでの支援に活かしていく。			
つどう人の 幸せの追求	成長や貢献が実感できる職場づくり	3	①計画的に実施。自身のイメージがもちにくい姿も見られている。 ②支援会議のみではなく、日々のやりとりの中で各職員が意見を出し合っている。			積極的に意見を出し合える環境設定のもと、チームで支援を構築していける仕組みを作る。			
	信頼と共感の持てる職場づくり	3	①支援会議のみではなく、日々のやりとりの中で各職員が意見を出し合っている。お子さんのよい姿にも目を向けることができている。 ②職員学習会では参加した職員が意見を出しやすい雰囲気作りを実施した。			職員が互いに尊重し合える環境作りを引き続き行っていく。			
組織の安定と 発展の追求	リスクマネジメントの取り組み	3	①書式があがってきにくい状況も見られた為、意識的に記入できる仕組み作りを実施した。			保護者もお子さんも職員も過ごしやすい環境作りに向けて、各職員が意識できる仕組みを作っていく。			
	組織の透明性	4	①保護者向けアンケートは5割程度の回収率となった。保護者からの意見を受け、仕組み作りを行った。 ②保護者からの要望をふまえて支援を検討している。			書式をうまく活用できる仕組みや意識作りを行っていく。			

○評点は次のとおりとする。・5目標を達成することができた ・4おおむね目標を達成することができた ・3どちらかといえば目標を達成できた ・2どちらかといえば目標を達成できなかった ・1目標を達成できなかった

令和5年度 事業計画書		事業所名	つむぎ落合	マネージャー	佐分利真夕	チームリーダー	チーフ	藤原泉 山崎裕	
本年度スローガン		飛躍 ～未来に向かっておもしろを描く～							
本年度基本方針		① 支援を必要とする子どもとその保護者の願いに応える支援の提供 ② こうありたいと思っ描く自分に近づける職場づくり ③ 出来事を学びに変えていくことができる組織づくり							
本年度の重点取組と評価									
分野	本年度の事業所基本方針	具体的な取組内容				取組内容の評価指針			
利用者の 幸せの追求	発達支援	子どもの支援に手ごたえを感じよう	①アセスメント評価に基づき、子どもの変化を引き出せる通所計画の立案と作成 ②通所計画の目標を達成していくため、丁寧に個別化された課題を個別支援記録に反映する ③個々の興味関心に応じ子どもが「やりたい」と発言するような教材作成 ※先生とワーク、自立課題 ④困難ケースの課題と手立てを整理するために巡回相談を受け、療育の充実を図る				①約20件/各チーフ ②約20件/各チーフ ③月2個/各チーフ・スタッフ ④巡回相談 2月14日		
	家族支援	保護者に信頼されるコミュニケーションの実施	①不安を抱えている保護者にわかりやすく伝えるため、状況報告メモに基づいた面談の実施 ②同じ悩みをもつ保護者がつながれるきっかけをつくる※特に不登校傾向や不安傾向の強いお子さんの保護者 ③保護者と一緒に子どもの成長を確認しあえる療育参観の実施				①事業所内相談の実施 10件/月 ②学習会や座談会 1家族参加 ③参加者2名/月		
	地域支援	協働を求められる事業所に	①子どもの特性や必要な配慮を関係機関と共有できる保育所等訪問支援の実施 ②所属機関での子どもの課題を持ちかえり、日々の支援に活かすことができる保育所等訪問支援の実施				①保育所等訪問支援 学期に1回実施(156件/年) ②訪問アセスメントの実施 8件/各チーフ		
つどう人の 幸せの追求	成長や貢献が実感できる職場づくり	切磋琢磨しながら自分を高め、相手を認め合うチームづくり	①役割・職務チェック表に基づき、こうありたい自分を明確に持ち、目標管理活動を実施する ②担当ケースの中で、困難を感じたり、優先的に課題解決をしたいケースを選択し、支援を検討し計画的に実施する ③職員学習会では積極的に発言し、常に学ぶ姿勢をもって参加する				①自分の評価を上と共有しやすい目標管理目標の立案 ②実践報告での発表 2テーマ報告(ただし応募は全ケース) ③事例発表 10月14日実施 情報提供セッション 7月8日		
	信頼と共感の持てる職場づくり		①子どもの様子を積極的に発言し、共有・相談ができ、より良い支援につなげられる支援会議の実施 ②事前準備を行い、チーム内での大切な情報をもらさない連絡報告の実施				①支援会議の実施 毎月 ②連絡会の実施 毎日		
組織の安定と 発展の追求	リスクマネジメントの取り組み	些細なことでチームの財産として、支援の向上へつなげよう	①今の支援を常に見直す姿勢を持ち、ヒヤリとした案件をチームで共有し活発な協議をする ②常に整理整頓され、みんなが気持ちよく仕事ができる環境の整備 ③自分の身を守るための訓練であることを子どもにも浸透させる避難訓練の実施 ④氏名(特に同姓や同名)を丁寧に確認し取り扱う				①連絡会の中でヒヤリ案件を確認し合い、その根拠と合わせて自分のアイデアを必ず提案する ②安全・美化点検チェックの実施(月1回)、改善の徹底 ③毎月実施 ④個人情報取り扱いミス0件		
	組織の透明性	常にオープン＝正直、率直、誠実な姿勢を示そう	①趣旨(より良い支援体制を再整備する)を丁寧に伝えながら保護者アンケート、事業所評価の実施 ※年1回 ②保護者の意見等は支援の向上につながる意識を持ち、意見苦情要望シートを作成する。 ③事業所アセスメントをチームで実施し課題に気づく。また外部からの気づきを活かして療育環境の再整備をする ④自分たちが働く地域を常に綺麗に保つための環境美化活動の実施				①回収率65%にあげる(令和4年度は50%) ②シートへの記載作成 各職員 2件/月 ③公開療育の実施 6月12日 ④建物周辺道路の掃除 月曜日朝		
分野	評価	評価指針の達成度及び取り組み状況				次年度の重点課題			
利用者の 幸せの追求	発達支援	4	①アセスメント結果と保護者や本人の願いをリンクさせながら、通所計画を立案することが出来つつある。 ②自分が通所を立案することにより、目標の実現のためにどの課題に取り組んでいくべきかについて多岐にわたる。必要に応じて必要な教材を随時作成していくことはできたが、常に子どもの興味関心に応じたものを作成していく必要性はある。 ③支援の困難なケースについて巡回を3ケース希望し、見立てや見立てからの具体的な支援を整理することができた。支援の進め方が明確になったように感じている。				報酬改定により、新しい通所計画様式になる。5領域の目標設定により、より細やかに子どもの支援を考え実践を行う。		
	家族支援	3	①面談では通所計画をもとにどのようにわかりやすく説明するかを各職員が意識しながら説明しており、伝えるスキルはアップしている。 ②SSWとの座談会、不登校講演会に参加があった。 ③療育参観については1学期に1名程度。目標値には大幅に足りていない。				保護者同士のつながりが持てる機会の充実をはかるために、職員が法人内のイベントを意識しながら積極的に声をかけていく。		
	地域支援	4	①年間目標は未達成。ただし、困難ケースの訪問増加や保護者から要望された学童への訪問が実現できたことは大いに評価したい。 ②訪問支援員がチーフと同行して訪問したり、訪問支援員が療育に課題を持ちかえり提案するなど、訪問を意義あるものにできたと思う。				訪問支援から色々な気づきを持ちかえり、支援内容に積極的に盛り込んでいくことを大切にしていこう。そして集団生活の中で子どもの変化を引き出していく。		
つどう人の 幸せの追求	成長や貢献が実感できる職場づくり	5	①②療育の立て直しをしていく中で、自分のやりたい療育の教材づくり、療育実践の発表など前向きに取り組むことができていた。 ③学習会では発表の役割を持つ職員は事前の準備を丁寧にやりこむことができた。また学習会での質問などのやりとりも自分からすることも増えた。人前で話をするスキルが向上したように感じている。				子どもたちの支援を充実していくために、職員も学ぶことの必要性を知り、キャリアパスに取り入れていくようにしていく。		
	信頼と共感の持てる職場づくり	4	①支援会議ができていない月もあった。支援終了後に情報共有することが多々あった。 ②連絡会にはほぼできていた。長期休暇期間中は午前中に実施し、フリー職員が必ず参加できるようにして、合同連絡会で情報共有ができるようにした。				連絡報告の徹底により、今後も風通しの良い職場づくりを目指す。		
組織の安定と 発展の追求	リスクマネジメントの取り組み	4	①4月5月当初は危険なヒヤリが非常に多く、支援内容の見直しから構造化見直しに繋がった。 ②目的の場所以外に合わせた使用意識を持つようになった。また奥のエリアに職員エリアを作ったことで物を整理することもできるようになった。 ③安全計画に基づき、避難訓練の実施。特に不審者対応についてはインターホン導入と施設管理ができて環境面において安心が増えた。 ④個人情報取り扱いミスについては完全に0とはいかなかったが、ほぼ配慮できたと言える。				子どもも職員も、常に心地よい環境で過ごせるよう、リスクマネジメントの活用をし、自分の身のまわりの環境をいつも気にする意識を持っていく。		
	組織の透明性	3	①アンケートや自己評価は計画的に実施ができた。利用者に度々声をかけるものの回収率は48%で前々年度より下回った。 ②意見苦情要望シートなどは作成しているが1人2件はあがっていない。 ③色々とチームで支援状況を確認しながら、見直しを回り療育に活かすことはできていた。 ④目標毎週実施であったが、月1程度の実施となっている。				つむぎを知ってもらうためのSNS記事の工夫をしていく。より地域との接点を持つていくためには何をすべきか考え実践していく。		

○評価は次のとおりとする。・5目標を達成することができた ・4おおむね目標を達成することができた ・3どちらかといえば目標を達成できた ・2どちらかといえば目標を達成できなかった ・1目標を達成できなかった

令和5年度 事業計画書		エリア名	吉備中央	事業所名	つむぎ大和/つむぎ吉備中央	マネージャー	花巻優樹	チーフ	佐々木麻衣/徳森喜美	
本年度スローガン		飛躍 ～未来に向かっておもいを描く～								
本年度基本方針		① 支援を必要とする子どもとその保護者の願いに応える支援の提供 ② こうありたいと思ふ描く自分に近づくことができる職場づくり ③ 出来事を学びに変えていくことができる組織づくり								
本年度の重点取組と評価										
分野	本年度の事業所基本方針	具体的な取組内容				取組内容の評価指針				
利用者の 幸せの追求	発達支援	利用児の特性と目標を明確にし、個々の利用児の目標達成に寄り添った支援の提供	①50文字の読みについて根拠ある実践と評価(児童発達支援・放課後等デイサービス) ②発音不明瞭な子どもへの指導、年少以下の子どもへの発音指導の実践と評価(児童発達支援・放課後等デイサービス) ③氷山モデルにて特性と支援を整理した実践と評価(児童発達支援・放課後等デイサービス) ④太田ステージに沿ったコミュニケーション課題の目的が明確な小集団活動の実施(児童発達支援) ⑤視覚的指示、視覚的明瞭化、視覚的組織化、課題のねらいの説明ができる自立課題の作成 ⑥職員から個別ケースについて積極的な質疑応答ができるスキルアップ研修の実施 ⑦クッキング、制作、運動等に関する将来の社会生活につながるつむぎサークル(毎週土曜日)の実施 ⑧年齢期の子どもの楽しく参加できるクリスマス会の実施(つむぎサークル 12月16日)				①実践報告会での報告(文獻:発達に気になる子への読み書き指導はじめ) ②実践報告会での報告(文獻:学校でできる言語・コミュニケーション発達支援入門) ③実践報告会での報告(氷山モデル) ④公開療育での評価(文獻:発達障害のある子への自立活動指導アイデア・太田ステージ) ⑤自立課題の作成(3/月)※各職員 ⑥(療育先生:5月15日児童発達支援、12月1日放課後等デイサービス(吉備中央) 佐分利GM:6月9日(つむぎ大和)) ⑦参加人数 7名/各活動 ⑧参加人数 14名			
	家族支援	保護者同士で成長や課題を共有できる支援の充実	①ケース会議や事業所内相談にて「ケース会議の報告」に沿った保護者に伝わりやすい状況報告の実施 ②相談支援ファイル検討委員会と協同し、ハッピーサークル相談支援ファイル座談会「はぐみファイルを書く会」の運営 ※下竹荘公民館(4月24日、11月27日) ③子どもの理解を通して、子育ての不安を軽減していくことができる親子療育「たんぽぽ教室」の実施 ※毎週金曜日 ④保護者の相談にある題材を提供したつむぎ座談会In吉備中央の実施 ※6月26日:平仮名が読めるには19月25日:発語につながるお口の体操、2月26日:家で楽しめる自立課題を作ってみよう!				①関係機関連携1、事業所内相談加算(12件/月) ②参加者 5名/各回 ③参加者 2名/各回 ④参加者 3名/各回			
	地域支援	地域と協働した支援体制の整備	①氷山モデルをベースにした特性・必要な支援の情報共有のできる保育所等訪問支援の実施 ②吉備中央講演会の実施(11月23日)※発達障害に関する講演会のテーマを地域の実情を踏まえ、吉備中央町地域のハッピーサークル会長と共に考える。 ③要観察教室にて参加ご家族、子どもへ根拠のある療育支援の実施				①保育所等訪問支援(児童発達支援:1/2カ月、放課後等デイサービス:1/学期) ②参加者15名 ③要観察教室の参画(第一火/月)			
つどう人の 幸せの追求	成長や貢献が実感できる職場づくり	各職員が職場の中でチームの中心となって「できた」を実感を感じられる職場作り	①事業計画評価、実践報告会につながる目標管理と人事考課の実施 ②各職員が意見を持ち、事業所での支援の中に置き換えることができる職員学習会への参加 ③氷山モデルを活用し、各職員が発言できる職員ケース会議の実施(ケース検討:スタッフ、プラン説明:M、文獻紹介:スタッフ)				①目標管理の実践(1/月) ②4月22日、7月8日、10月14日、1月27日(事例検討:4月大和、吉備中央放課後等デイサービス、1月吉備中央児童発達支援・情報提供:7月吉備中央児童発達支援、1月吉備中央放課後等デイサービス、大和) ③ケース会議(1/月)			
	信頼と共感の持てる職場づくり	業務の中で「ありがとう」をお互いに発信できる職場作り	①業務内(掃除、準備片付け、運営)にて相手の立場に立った気付きや声掛けを行う ②子ども、保護者、所属機関の情報共有から各職員が情報の理解ができる連絡会の実施 ③運営者を中心としたできたことを評価し合える前向きな運営の振り返りと共有				①声掛け(1/半日) ②連絡会の実施(毎日) ③運営ボードの振り返り(毎日)			
組織の安定と 発展の追求	リスクマネジメントの取り組み	リスクマネジメントの実践から未来に向けた対応を検討する	①危険に対する予測や意見を出し合い、具体的な対応策を提案できる避難訓練の実施 ②子どもの行動からリスクを想定し、全体で対応策を協議するヒヤリハット対応検討会の実施 ③保護者アンケート・事業所向け自己評価を通して改善点を明確に示し、実施する ④全項目「適している」へチェックを行える自己点検の実施(5月)				①各事業所(1/月) ②ヒヤリハット 3/件 ※連絡会(随時) ③保護者向けアンケート・事業所向け自己評価の実施(1/年) ※保護者アンケート返却率75% ④自己点検の実施(5月)			
	組織の透明性	地域や保護者との行事の共有を通してつながる	①保護者が参加しやすいポイントをつむぎ通信にて記載し、保護者が見に行きたい療育参観を実施する(8月を除く毎月1週間) ②公開療育に向けた準備を事前にチームで検討し、見てもらうポイントを明確化する ③つながりサポート事業を通して地域や保護者との交流の場の提供(グランドゴルフ大会の開催 つむぎサークル10月7日) ④つむぎ吉備中央の全体環境整備(落ち葉や雑草に関する環境美化)を実施する中で、保護者や地域、職員間での関係を深める				①各事業所 2名の参加/週 ②事業所課題を明確にした公開療育の実施(7月7日:児童発達支援、2月5日:放課後等デイサービス(吉備中央)(10月23日:大和)) ③参加者14名 ④環境整備(保護者、地域、職員:5月24日、10月18日)			
分野	評価指針の達成度及び取り組み状況	次年度の重点課題								
利用者の 幸せの追求	発達支援	4	①50文字の読みについて文獻を使用し、実践を行い、文字を読むことができる子どもが増えた。 ②年少以下の子どもへの発語支援を行い、発語の明瞭性が高まった。 ③将来の生活につながるクッキング、制作などのテーマを持った活動に取り組んだ。 ④学期のクリスマス会を行い、18名の参加があった。				個別通所計画に沿った発音支援、仲間支援、衛生支援、SST支援、学習支援など、個々の支援の重要性を認識した取り組みを大切にする。			
	家族支援	4	①ケース会議ではできたこと、課題を明確にした状況報告を行った。 ②相談支援ファイルを書く会を実施し、4名の参加者があり、情報共有を行った。 ③親子療育「たんぽぽ教室」を運営し、2名の契約につながった。				親子療育の中で保護者同士がつながるきっかけや仕掛けを大事にし、親子での縦と横のつながりの充実を大切にする。			
	地域支援	3	①保育所等訪問支援では氷山モデルに沿った特性をベースにした必要な手立ての共有を行った。 ②吉備中央講演会では不登校に関する情報提供を地域へ行い、ひだまりねっこの設立へとつながった。 ③要観察教室へ参画し、つむぎについて知る機会を提供した。				保育所等訪問を通して、課題を認識し、つむぎで学び、必要な支援を地域と情報共有する機会を大切にする。			
つどう人の 幸せの追求	成長や貢献が実感できる職場づくり	3	①事業計画や実践報告につながる目標管理を設定し、実践した。 ②職員学習会では職員自身が考え、言葉で伝えることを大切に取り組んだ。 ③職員ケース会議では氷山モデルを使用し、言葉で説明できることを大切に取り組んだ。				各会議の中で自分の考えを持ち、意見を伝えることのできる職場づくりを大切にする。			
	信頼と共感の持てる職場づくり	4	①掃除などの当たり前のことに声を掛け合うことや挨拶を気持ちよく行うことを大切に取組んだ。 ②、③連絡会の中で運営の振り返りや面談や訪問での情報も合わせ、必要な情報共有を行った。				当たり前のことを言葉にして伝えることや疑問に感じたことを伝えられる職場づくりを大切にする。			
組織の安定と 発展の追求	リスクマネジメントの取り組み	3	①消防車なども含めた避難訓練を行うことや、実践を通して対応について考える機会を大切にした。 ②ヒヤリハットは対応について検討し、試行錯誤を行い、実践した。 ③保護者アンケートを実施し、情報提示など整理を行った。				ヒヤリハットなどの各種書類について考え、記録を付けながら、チームで要因分析を行う。			
	組織の透明性	4	①療育参観を実施し、6組の保護者参加があった。 ②公開療育に向けて集団活動など目的をもって取り組んだ。 ③つながりサポート事業を通して、グランドゴルフ大会を行い、保護者の参加もあった。 ④全体環境整備を行い、地域の方のご協力の元、実施した。				地域の行事などへ参加し、地域とのふれあいと事業所の良さを発信する。			

○評点は次のとおりとする。・5目標を達成することができた ・4おおむね目標を達成することができた ・3どちらかといえば目標を達成できなかった ・2どちらかといえば目標を達成できなかった ・1目標を達成できなかった

(特)発達支援ネットワークつむぎR2.4.11～

令和5年度 事業計画書		事業所名	発達・相談支援センターつむぎ/法人本部	ゼネラルマネージャー	佐分利尚孝	マネージャー	佐分利真夕
本年度スローガン		飛躍 ～未来に向かっておいを描く～					
本年度基本方針		① 支援を必要とする子どもとその保護者の願いに応える支援の提供 ② こうありたいと思っ描く自分に近づける職場づくり ③ 出来事を学びに変えていくことができる組織づくり					
本年度の重点取組と評価							
分野	本年度の事業所基本方針	具体的な取組内容			取組内容の評価指針		
利用者の 幸せの追求	本人支援	適切な本人支援を行うことができるアセスメント力の向上	(相)①相談支援において見立てを基に必要な本人支援の方向性を整理する (相)②通所事業所の支援の提供状況を観察し子どもが必要としている支援を通所スタッフと共に共有する			①モニタリング報告書(療育機関の欄)の今後の課題・解決方法に本人の特性の見立てと共に必要な支援の方向性を記載する。 ②サービス提供時モニタリング加算 78件/月	
	家族支援	子育てに自信をもつことができる親育ち支援の充実	(相/本)①家族の方が安心し、そして自信をもって子育てできる親育ち支援として、ペアレント・トレーニングを実施する ※アンケートの実施 ※ふれあいペアレント・トレーニング導入再検討 (相/本)②家族が求めているテーマに基づいた座談会の実施 ※先発保護者を囲んで ※不登校のお子さんをもつ家族 ※不安傾向が強いお子さんをもつ家族座談会 (本)③保護者同士がつながるきっかけとなる保護者親睦会の実施 (相)④相談支援において見立てを基に必要な家族支援の方向性を整理していく (相)⑤子どもの成長や課題などの情報共有を通して、保護者との協働関係の構築を図る			①1クール/年 ※5/17、5/31、6/14、6/28、7/12 ②1/2ヶ月 ※5/20、7/15、9/16、11/16、1/20、3/16 ③1/年 ④モニタリング報告書(相談機関の欄)の今後の課題・解決方法に本人の特性の見立てと共に必要な支援の方向性を記載する。 ⑤サービス担当者会議実施加算 28件/月	
	地域支援	身につけた力を最大限発揮することができる地域づくり	(相)①相談支援において見立てを基に必要な地域支援の方向性を整理していく (相)②医療機関や所属機関の見立てを踏まえた上で、療育機関における子どもの支援を整理していく。 (相/本)③地域課題を見据えた講演会の実施 (相/本)④高梁市、吉備中央町における発達支援体制の見直しと充実 (相/本)⑤地域とのつながりや支え合いを大切に子ども食堂たまり場開催			①モニタリング報告書(保育所等訪問支援の欄)の今後の課題・解決方法に本人の特性の見立てと共に必要な支援の方向性を記載する。 ②医療・保育・教育機関等連携加算 3件/月 ③講演会の実施 ※高梁市、吉備中央町 1回/年 ④高梁市・吉備中央町 自立支援協議会への参画 ⑤毎月第3土曜日 ボランティアとの積極的な情報共有・交換の実施	
つどう人の 幸せの追求	成長や貢献が実感できる職場づくり	お互いを高め合うことができるチームづくり	(本)①キャリアパス制度に基づいた職員育成の充実 (相/本)②役割基準・職務基準チェック表に基づいた目標管理活動の実施 (本)③成長や学びが実感できる職員学習会の実施			①計画的な研修の実施や派遣 ②目標管理活動において取り組んだことを客観的に評価できる目標の立案 ※実践報告の実施、職員学習会における学習会の実施など ③職員学習会の実施 4回/年	
	信頼と共感の持てる職場づくり		(相)①職員同士の情報共有を図るとともに、困難事例についてはチームで支援することの体制を整備する。※見立てを通して支援を整理していく視点を大切にする (本)②業務以外の日常的なコミュニケーションで相手の良い所、得意なことを知り、チームワークに生かす(自分にはない所を見つけられると良い)			①連絡会の実施 毎日 ・支援会議の実施 毎週月曜日実施 ②職員親睦会の実施 4月22日 9月2日	
組織の安定と 発展の追求	リスクマネジメントの取り組み		(相/本)①継続的改善活動を活用して、PDCAサイクルで回していく習慣をチームに浸透させる。 (相/本)②必要に応じて危機管理マニュアルを見直す。 (相/本)③危機管理委員会より必要な情報を職員に周知する。			①連絡会の時間を活用してチームで見立て、アクションプランを作成する。 ②必要に応じて戦略会議で協議し委員が見直す。 ③・新人研修会の実施1/年 ・研修会の実施1/年	
	組織の透明性	問題の本質を見極めて、解決までのアクションプランを計画し、実行していくことができるチームづくり	(相/本)①保護者や地域の方に向けて、SNSを活用して積極的に情報を発信する (相)②法人内だけでなく、他法人を巻き込んで支援の高め合いや学び合いをねらいとした実践報告会の実施 (本)③人材の確保 (本)④地域とのつながりを意識しながら高梁市自立支援協議会のイベントに参加する。			①SNSの積極的・有効活用(ホームページ・フェイスブック・line:ハッピー通信、たまり場通信の発信) ②匿名 発達支援ネットワーク岡山の開設に向けて ③人材の確保(有資格2~3名(時短含む)、無資格2名程度)大学・地元高校への求人活動や就職セミナーへの参加 ④障害啓発換乗運動12月実施分に法人内から1~2名参加。	
分野	評点	評価指針の達成度及び取り組み状況			次年度の重点課題		
利用者の 幸せの追求	発達支援	4	①書類作成においては必要な記載ができた。 ②モニタリング加算については100%の達成とはいかないものの目標値に近い件数を目指してきている。			報酬改定により加算算定も変化してくる。自分たちが実践していることが加算算定できる仕組み作りをしていく。	
	家族支援	3	①ペアレントは計画通りに実施ができた。ペアレントに参加して発想が変わったという保護者の感想もあり、プログラムの手ごたえも感じる。 ②座談会は参加者数が少なく、年度途中で休止。 ③親睦会は保護者の参加なし。 ④⑤ほぼ達成できている。			発達に気になる子どもを育てる保護者が、我が子の特性に向き合えるよう、話し合いができる場、学び合える場を作っていく。	
	地域支援	4	①書類作成においては必要な記載はできている。 ②市の仕組みとして会議の在り方の見直しがあり回数自体は減っている。ただし学校からは会議参加を求められることも多く、地域で求められることを実感できる。 ③自立支援協議会の参画はできているものの、市町村の課題等を抽出する機会が少なく、地域資源の見直しなどは至っていない。 ④みんなの食堂ではボランティアの広がりができた。			・高梁市基幹相談支援センターの設立に向け、高梁市で求められる相談体制を協議しあい、法人でできることを整理していく。 ・みんなの食堂たまり場への一般客の参加を増やしていくために、できることを検討し、市に提案する。	
つどう人の 幸せの追求	成長や貢献が実感できる職場づくり	4	①②年間キャリアパスは計画的に実施ができていく。 ③学習会は計画通りに実施ができていく。意見の活発化が今一つといったところ。			事業計画をもとに、自分に求められる役割を確認、整理していく中で、自己の学びを深めていく。	
	信頼と共感の持てる職場づくり	4	①連絡会はほぼ毎日実施ができていく。 ②個々のモニタリングスケジュールで動くことが多い中で、電話相談やWawaでのやりとりが中心になることが多い。利用者の様子や保護者のことなどはチーム共有できていたと感じる。			対面できる時間の確保。困難ケースをチームで協議しあい、方向性を整理する。	
組織の安定と 発展の追求	リスクマネジメントの取り組み	3	①リスクマネジメントを意識することは弱かったように感じる。 ②③危機管理マニュアルは必要に応じて見直しや修正ができ、必要な情報を委員会メンバーが職員に伝えることができていた。			自分からリスクマネジメントを活用する意識を持ち、個々のヒヤリを個人の課題とするのではなく、チーム全体のものとして共有していく。	
	組織の透明性	2	①たまり場についてはタイムリーに確実に発信ができた。 ②他法人から実践報告の参加があった。 ③新採用2名 嘱託職員2名 バイト2名の確保がきたものの、退職者も4名出た状況。 ④換乗運動に落ちスタッフと本部が参加した。			・法人の取り組みの幅広い情報を発信すること、そして情報を発信し続けること。 ・中途、パートなどの職員確保についても優先課題である。	

○評点は次のとおりとする。・5目標を達成することができた ・4おおむね目標を達成することができた ・3どちらかといえば目標を達成できた ・2どちらかといえば目標を達成できなかった ・1目標を達成できなかった

(特非)発達支援ネットワークつむぎR2.4.11~