

# 令和元年度 社会福祉法人常盤会 事業報告

## 1 法人総括

令和元年度は、法人の基本方針を基に重点目標として、(1)新規事業の調査・検討・推進 (2) 県外地区の拠点整備 (3) 社会福祉法改正後の経営組織の見直しと検討、以上3点を掲げて取り組むこととなった。

新規事業の調査・検討・推進については、鹿児島市いしき園後継施設である「ときわの丘」について、平成31年2月より本体工事着工の運びとなり、その後順調に工事が進み、令和2年1月28日落成式を挙げるうえ、同年1月31日工事完成引渡となった。そして同年2月1日より運営を開始している。また、県外地区の拠点整備として平成29年度から取り組んでいる葛飾区及び国立市における児童発達支援センターについても、令和元年8月に東京都より国庫補助の内示を受け、それぞれ令和元年12月より本体工事に着工した。今後令和2年7月竣工、そして同年度中の開設を予定として事業を進めている。これら県外地区の拠点整備も含めて新規事業に積極的に取り組んでいるところであるが、やはり課題は人材の確保である。ときわの丘については、開設に向け令和元年度当初より先行して職員採用を進めてきたが、関東地区においては、新型コロナウイルスの影響もあり厳しい状況が続いている。企業説明会への参加やハローワーク等の活用など、人材確保に向けた取り組みを積極的に行っていくことが必要である。

社会福祉法改正後の経営組織の見直しと検討については、平成29年度に会計監査人設置モデル事業として取り組み、平成30年度以降は会計監査人設置事業所として、会計監査人を選任し、公認会計士による監査を導入している。当法人は、会計監査人の設置基準に満たない法人であるが、いち早く導入し、社会福祉法人として、経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上にむけて引き続き取り組んでいるところである。

その他、労働環境の改善にも積極的に取り組んだ。令和2年度より実施される同一労働同一賃金（パート・有期雇用労働法）への対応として、社会保険労務士と労務管理に関する相談・支援業務の委託契約を結び、諸手当について再検討を行い支給趣旨の明確化を図った。また労働時間の長時間化の是正、正規・非正規の不合理格差の解消、柔軟な働き方の実現などが求められているが、当法人においては、年次有給休暇の取得、時間外労働の削減、休憩時間の確保などの対応を積極的に行った。また人事考課制度についても検討を進め、令和2年度より新しく人事考課規程を設けることにより、より具体的で効果的な人事考課制度を確立できた。

法人全体の収支状況については、事業活動収入は総額18億円を超えて対前年比3.2%増となった。ただし、ときわの丘をはじめ新規事業展開により積極的な職員採用に取り組んだ結果、人件費比率が増加することとなった。法人の安定した運営へ向け利用者確保に対する継続した取り組みが必要となっている。

今後は、新規事業の積極的取り組み、人材確保及び定着、利用者確保、財務強化による安定運営、これらを総合的に取り組み、社会、地域における福祉の充実・発展に寄与していきたい。

## 2 中長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

ア 各事業所において、的確なアセスメントの充実を図り、利用者の実態に応じた支援に向けた改善を行った。

イ 実践事例報告会を通して、個別の問題を取り上げ、問題解決と支援スキルの向上に努めた。

ウ 家族会の活動や毎月の行事通信の発行などを通して、家族との信頼関係がより緊密に構築されるように努めた。

(2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

- ア 職員の資格取得を奨励し、社会福祉士、介護福祉士、管理栄養士などの資格取得者がであった。
- イ 福祉・介護職員処遇改善事業助成金を今年度も申請し、職員の処遇向上に努めた。
- ウ 保育園、児童発達支援センターにおいて、公開保育・公開療育を開催して職員の専門性向上、地域全体の保育・療育実践の向上を図った。
- エ インターンシップ（職場体験）に取組み、多くの学生の受け入れを行った。
- オ 人材の確保に向けて多様な取り組みに努め、関東地区を含め県外の企業説明会にも積極的に参加した。

(3) 地域のニーズに即応した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

- ア 令和元年度より開始された鹿児島県災害派遣福祉チーム（DCAT）へ参加し、大規模災害時への要配慮者への支援に対応した。
- イ 町内活動（グランドゴルフ大会、清掃活動等）への利用者・職員による参加や、県レクリエーション協会との連携による、「スポーツ・レクリエーションと交流を楽しむ集い」を犬迫校区民の参加のもと実施した。
- ウ 地域公益活動として、NPO法人等と連携して生活困窮者支援に取り組んだ。
- エ 近隣の保育園、小学校との交流会を行った。
- オ 地域の療育・教育関係者及び住民を対象とした研修会を実施した。
- カ 地域の夏祭り、清掃活動に積極的に参加し地域との連携を継続して実践できた。

3 法人が重点的に取り組んだもの

新規事業について、いしき園（救護施設）の後継施設となる「ときわの丘」は、令和2年2月より定員50名に対し利用者25名で運営を開始した。基本方針として生活保護法の精神に基づいた利用者の自立向上と自己実現を目指し信頼される福祉サービスの提供に取り組んでいる。また国立市と葛飾区の発達支援センター事業についても、令和元年4月に関東事務所を文京区に開設し、東京都をはじめとした関係機関と連携を取りながら、令和2年度中の開設へ向け準備を進めている。令和2年度も、これらの新規事業の開設に向けて積極的に取り組む予定である。また関東地区、福岡地区における新たな拠点整備についても継続的に調査・検討を進めていきたい。

また福祉サービス第三者評価を実施し、福祉サービスの内容や質について、公正・中立な評価を第三者評価機関より受けることとした。今後結果の通知をもって施設運営の向上を目指したい。

人材の確保についても積極的に取り組んだ。特に令和元年度は初めて外国人技能実習生の採用を検討し、令和元年12月よりミャンマー人の技能実習生を2名採用することができた。今後さまざまな課題を検討しながら定着と新たな採用を進めていきたい。

アジア社会福祉従事者研修事業にも取組み、マレーシアより研修生1名を令和元年9月から令和2年1月まで法人で受け入れた。社会福祉施設での専門的なサービスについて実習体験を学ぶ機会を提供することができた。

その他、労働環境の改善にも検討を重ねた。特に令和2年度に開設予定の関東地区の事業所に関連し、鹿児島地区と関東地区の就業規則の一本化を検討した。それまで別々であった規則を一本化することにより、鹿児島地区から関東地区への異動者に対して給与・手当について明確な基準を示すことができた。

また入所・通所施設では日々の生活の充実を目指して日中活動の見直しや家族会組織の援助等に取り組む、さらに地域との交流等に力を入れて、活力ある生活を目指すとともに家族会組織率の向上等の取り組みに法人としても側面から支援した。

なお会計監査人の設置については、組織運営のガバナンス強化、事業運営の透明性の向上につながり次年度以降も継続して取り組んでいきたい。

4 理事会・評議員会開催状況（理事会：全8回開催、評議員会：全3回開催）

第1回理事会

- ・ 日時：令和元年6月3日（月）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第1回評議員会

- ・ 日時：令和元年6月19日（水）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第2回理事会

- ・ 日時：令和元年6月19日（水）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第3回理事会

- ・ 日時：令和元年8月7日（水）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第4回理事会

- ・ 日時：令和元年9月9日（月）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第5回理事会

- ・ 日時：令和元年11月13日（水）
- ・ 場所：定款第30条に基づく理事会決議の省略による書面理事会

第6回理事会

- ・ 日時：令和元年11月25日（月）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第7回理事会

- ・ 日時：令和2年1月27日（月）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第2回評議員会

- ・ 日時：令和2年1月28日（火）
- ・ 場所：しろやまの風 2階会議室

第8回理事会

- ・ 日時：令和2年3月11日（水）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第3回評議員会

- ・ 日時：令和2年3月23日（月）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

5 監査の実施状況

(1) 経理規程第69条に基づく内部監査

- ・ 日時：令和元年11月11日～11月29日
- ・ 場所：各施設にて

(2) 定款第35条に基づく監事監査

- ・ 日時：令和元年5月28日（火）
- ・ 場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

6 各種会議・委員会の実施状況

会議・委員会名	開催回数
管理職会議	12回
主任会議	12回
苦情解決委員会	3回
広報啓発委員会	3回
実習推進委員会	3回
事故防止・防災委員会	3回
QCサービス委員会	3回
人権擁護委員会	3回

7 法人研修会の実施状況

研修名	日程	講師等
新任主任研修会	7/9	大橋統括長・森山次長・田之上次長
新任職員フォローアップ研修	9/10	森山次長・田之上次長
法人職員研修 権利擁護とコンプライアンス・虐待防止意識の徹底と今後の取組	9/27, 28	岡山大学法科大学院 教授 西田 和弘
主任・中堅職員研修会 福祉と医療の連携について	10/18	鹿児島大学教育学部 教授 橋口 知
主任研修 発達障害について	10/22, 12/24	田之上次長
実践事例報告会（南部地区）	12/19	於：しろやまの風 南部4事業所事例発表
実践事例報告会（北部地区）	12/23	於：サポート明星 北部4事業所事例発表
実践事例報告会（中・西部地区）	12/26	於：めばえ 中・西部4事業所事例発表
管理職研修 新型コロナウイルスに対する労務管理・危機管理について	3/31	岡山大学法科大学院 教授 西田 和弘
事業所内部指導 支援・事務処理についての現地指導	通年	森山次長・田之上次長

# 令和元年度 明星学園 事業報告

## 1 施設総括

### (1) 施設入所

障害者入所支援は定員一杯の20人、障害児入所支援は9人（定員10人）でスタートし、年度途中での入退所や児から者への移行はあったものの、現在はスタート時と同数が入所している。

利用者が安心・安全で快適な環境で日々の生活を営むことができるよう、「利用者の皆さんの笑顔あふれる支援」という目標を掲げて支援に努めてきた。また、職員間で課題を共有して連携を深め、業務の質や支援技術の向上・均一化に向けチームとして取り組んできた。

利用者状況としては、高齢化に伴う身体機能の低下が目立つ利用者もおり、また風邪症状や発熱などのほか、自傷・他害行為、無断外出等数件発生したが大事に至ることはなかった。感染症予防対策として日々の施設内消毒やうがい・手洗いの励行などに取り組んだが、1月から2月にかけて利用者・職員にインフルエンザ罹患者が続発してしまつた。対応が後手に回ったり、十分でなかったことは否めない。このことを教訓として3月には新型コロナウイルスの感染防止対応として、ご家族の協力のもと利用者さん方は出来るだけ外部との接触を避ける、職員はプライベートでの行動についても注意を喚起した。

施設の防犯対策としては、門扉のオートロック暗証番号の定期的な変更や夜間の敷地内巡視を引き続いて実施して事故防止対策に努めてきた。

利用者の高齢化に伴い諸活動を見直す時期に来ており、グループ活動だけでなく個々の興味や関心度に応じた活動の導入と、一人ひとりが充実感や満足感を得られるような活動を推進してきた。

### (2) 付帯事業

今年度は、ハートフル業務においては、短期入所者の特性等確認表による引継ぎ等での利用者の実態把握を確実にこなすよう努めるとともに、職員間や関係施設・事業所と連携しながら事業の推進を図ってきた。その結果、ヒヤリハット事案等は数件発生したものの大きな事故や怪我につながるような事案の発生を防止することができた。また、短期入所については、利用者やご家族のニーズにはほぼ応えることができた。

## 2 中長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

ア 個々の特性把握と支援技術の向上に努めたが、職員の経験やスキル不足から利用者の突発的行動に対する観察や判断・対応が遅れて事故に繋がったこともあったので、今後とも更に、諸研修や職員間の情報交換等を通して利用者の個性の把握と支援スキルの向上に努めてまいりたい。また、利用者個々の自主性や見通しを持った行動が引き出せるよう視覚的・環境的構造化を推進していきたい。

イ 日中活動の充実では、セレクト活動を導入して自ら活動を選択して取り組む試みも行なったが、持続性に欠けたり、活動内容に変化が不足したりして、利用者個々の意欲や期待感が高まるころまでは至っていない。今後、活動メニューとして社会体験活動などもっと多様な活動内容を提供できるよう取り組んでいきたい。

ウ 家族への支援と連携では、家族会（明星学園・ディライト希望の会）や毎月の「生き生き通信」やメッセージカードの発行、保護者連絡の日（毎週金曜日）を設けてのご家族への定期的な電話連絡などにより、家族との信頼関係は構築されてきており、家族会は8割以上の方が会員となっている。

エ 安全に配慮したサービスの質の向上のためのアンケート調査を実施し、日々の支援に反映している。また、サービスの自己評価も実施して既存マニュアルの見直しを行うとともに、第三者評価結果に基づくサービスの質の向上や施設運営の検証・適正化に努めている。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

ア 有資格者の養成では、今年度は介護福祉士資格を2名取得した。他に社会福祉士に2名、保育士に1名、介護支援専門員に1名が挑戦したが合格には至らなかった。

来年度は資格取得受験に意欲的な職員も多いので資格取得に向けて意識を喚起し合格させたい。

イ 会議、研修システムの充実・支援技術の向上では、グループ会議、チーフ会議、職員会議の系統化・

効率化に努めてある程度の成果を得ることができた。

また、トレーナー・トレーニー制については、新人職員のフォロー体制の確立に取り組み、これまでよりも改善・前進が見られた。

ウ やる気のある人材育成に向けて、定期的に全職員と個別の面談を実施した。個人目標の確認及び課題や悩み等への助言を行なうとともに、管理者が期待している将来像を個別に語り、信頼関係や気づきの大切さについて話した。また、帰属意識の醸成・向上にも努めた。

(3) 地域のニーズに即応した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

ア 地域の方々の多様なニーズへの取組として、相談支援の充実・推進を図り、相談支援を軸に地域や他事業所との連携強化を図ることができた。

イ 開かれた施設づくりでは、非常災害時に避難場所としての開放を行ったり、実習生、見学者、ボランティア等の受入れを推進したりした。その結果、実習生は6人を受入れ、学校側から信頼と評価を得ている。

ウ 地域貢献活動では、地域行事や奉仕作業等へ積極的に参加した。今年度も県レクリエーション協会と連携して「スポーツ・レクリエーション交流会」を、明星学園・ディライト、他施設の利用者や犬迫校区民の参加の下実施してきた。さらに、犬迫校区グランドゴルフ大会には、利用者と職員によるチームで参加することが出来た。また、保護観察者のボランティアや家庭裁判所による補導受託者の受入れ体制はできているが、本年度は実績がなかった。今後更に両機関との連携を充実させ受入れの拡充に努めていきたい。

(4) 付帯事業

ア 日中一時は、学校生の下校後の利用が大半であるが、お迎えまで宿題やパズル、ものづくり、絵本やテレビ観賞をしたりするなど個々に応じた支援を行った。土曜日などは放課後等デイを利用する方も増え、利用人数が減ったこともあった。

イ 他事業所の日中活動利用後や学校下校後の利用が多かった。各事業所での利用前の検温や、引継ぎ等もスムーズにでき、昨年度に比べると忘れ物等も減り連携も図ることができた。

ウ 短期入所利用者の居室も整備されてご家族の見学者も多く期待感がうかがえた。利用定員が一日7人であるため、かなり余裕をもって受け入れることができた。

3 本年度施設が重点的に取り組んだもの

(1) 明星学園

利用者個々に応じた1日のスケジュールやグループ・集団で取り組む活動の見直し、セレクト活動による自主的な活動への参加を促進し、利用者の意欲と満足度を高めるよう企図した。クッキング教室は月1回の割合で実施でき新たな活動として定着した。また、他の計画した活動は十分に実施できなかったものも年度末に徐々に活動として形作られてきた。プライベートタイムでは、居室で音楽を聴いたり、プレイルームで自由な時間を楽しまれたりすることで、利用者によっては心のゆとりも見られ、行動自体も落ち着き、表情が豊かになってきている。また、廊下やプレイルーム等の生活空間の壁面に利用者個々の写真や行事及び活動時の写真を掲示することで、利用者の姿が見えるような環境の整備に努めた。

人材育成面では、法人研修、新任職員研修、毎月1回の事業所内研修の実施、外部の各種研修会への参加などにより支援スキルやマナー向上に取り組んできた。また、新任職員は毎月1回、中途採用職員は2か月に1回の法人内研修に参加した。

支援内容面では、活動設定の妥当性や職員個々のスキルの見極め、業務においては適材適所で本人が能力を発揮できる配置に努めたが、十分とは言いがたい。今後も継続して改善に取り組む必要がある。

また、家族との連携に関して、希望の会へは約80%のご家族が加入し、より密接に連携がとれるようになってきた。施設外活動や社会体験活動等の案内及び活動参加への呼びかけを行い家族の参加も増加しつつある。今後さらに促進させていきたい。

今年度は児童の措置入所者も増えたため、児童相談所との連携もより必要となっている。

なお、短期大学や大学等の実習に対しては積極的に受け入れを行なってきた。

地域ニーズの取組として、障害者スポーツ・レクリエーション交流への参加や、地域貢献活動として地域行事や奉仕作業等に積極的に参加することで、地域の方々からも期待されている。

(2) ハートフル(日中一時・短期入所)

利用者の年齢層が幅広く、支援体制をチーム全体で作り上げるよう努めた。また、他事業所との情報共有や業務の確実な引継ぎについても鋭意取り組み、一定の成果を得ることができた。

また、短期入所利用者の定員を増やしたことにより、利用者や家族のニーズにある程度応えることができた。短期入所の予約調整や家族等への緻密な連携により信頼関係の構築は図ることができた。

明星学園 数値実績

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	・経営方針、職務分掌、行事の調整や内容確認及び円滑な運営のための会議
チーフ会議 ケース会議	年12回	サビ管・チーフ 関係職員	・利用者個々の実態把握と個別支援計画に基づく支援内容・方法の共有のための会議と、施設運営に関する課題解決
担当者会議	年12回	サビ管・児発管・担当 職員・栄養士・看護師	・利用者の個別支援計画作成におけるモニタリングおよび原案に対する検証・見直し
食に関する 委員会	年12回	施設長、主任、栄養 士・委託業者	・委託業者との献立に関する確認と要望、 その他より良い食事提供のための会議
身体拘束防止 委員会	年4回	施設長、主任、担当職員、 理学療法士、看護師 他	・身体拘束に関するマニュアルの見直しと拘束防止の検討。緊急止むを得ず拘束する場合については定期的に検証。
家族会研修	年1回	家族会会員及び 兄弟姉妹の会員	・年間の活動計画 ・制度等の情報提供と資質向上 ・利用者家族間の親睦

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	1回	全員	・嗜好調査の結果を献立や偏食等の改善資料とする

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

	受入実績	対象	主な目的・内容
大学等の実習	40人	資格取得希望者	・保育士、介護福祉士、教員、介護等体験による施設実習
ボランティア 等	10人	学生・一般	・障害者理解とその自立への支援技能の向上 ・利用者とのコミュニケーションの向上
施設見学	80人	一般	・利用希望者及び家族、学校生、施設等

(4) 地域貢献・地域交流

	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	6回	一般市民	・県・市福祉協会主催行事への参加、近隣施設との交流、校区内小学校との交流、県体協レクリエーション活動
地域貢献	8回	犬迫校区	・町内清掃、グランドゴルフ大会、文化祭、スポーツレクリエーション交流

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	分野	主な目的・内容
家族会研修		家族と共に課題を共有し、支援の在り方を学ぶ
新任職員研修		新任職員の育成、利用者・施設・業務理解の促進
職員研修	施設職務	衛生管理、権利擁護、日常業務、社会資源、制度理解の促進
	支援理論	視覚的構造化、障害特性に合わせた支援方法の理解
	支援技術	コミュニケーション技術、介護技術、面談技術の獲得
	支援実践	支援成功事例の収集と、支援実践技術の獲得
	事故防止	事故、災害、衛生、権利擁護などに関するリスクマネジメント向上

(6) 人材育成

資格名	分野	実績	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0人	資格取得
介護福祉士	制度	2人	資格取得
介護支援専門員	制度	0人	資格取得
管理栄養士	制度	0人	資格取得
中型免許	支援	0人	資格取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	主な目的・内容
武義ミーティング	武岡台養護学校	学校生における個別支援計画作成のための検討会議
犬迫小教育相談	犬迫小学校	学校生における個別支援計画作成のための検討会議
自立支援協議会	鹿児島市	定例会への出席、一般市民のニーズ把握、情報共有

(8) その他

事業名	目標	主な目的・内容	
日中一時	3,336人	在宅支援サービスの充実	
短期入所	2,317人	〃	
相談 支援	計画相談	518人	受給者証作成、サービス等利用計画書の作成
	基本相談	214人	福祉サービス利用に向けての相談、精神病院からの退院支援



# 令和元年度 ディライト 事業報告

## 1 施設総括

施設入所支援は30人が利用しており定員を満たしている。また、生活介護支援は定員40人に対して、入所利用者29人と通所利用者7人の計36人が利用している。

入所者の平均年齢は約48歳で、6割が50歳以上という状況であり、体力の衰えや運動機能の低下が懸念される利用者もいる。そのことを踏まえ、年齢や障害特性を考慮したグループ編成と活動プログラムの工夫、利用者個々の健康状態や体力・運動機能等の実態に即した支援に努めてきた。個別支援計画に基づいた取組等により多くの成果も見られるが、新しい活動プログラムの必要性や職員のスキル不足による課題も見られることから、専門職のアドバイスを参考にした活動プログラムの研究や諸研修等を通じた職員のスキルアップに努めているところである。

家族との連携については、面談や家族会（希望の会）と協力して実施する情報交換会などを通して、綿密な連携と信頼関係の構築に努めている。また、毎月郵送している「生き生き通信」や連絡帳の活用、ホームページの更新などにより、積極的に情報発信している。

地域貢献活動としては、県レクリエーション協会に協力を依頼して実施する「第4回スポーツ・レクリエーション活動を通じた地域との交流活動」により、犬迫地域の方々や犬迫小学校の児童、保護者などとの交流を図ることができた。また、犬迫地域のグラウンド・ゴルフ大会への参加や地元の神社の清掃活動などを通して地域貢献も行うなど、地域から信頼される施設運営に努めてきた。

施設整備については、明星学園棟の食堂に向かう廊下に手すりを設置したり、2階の居室にベッドを設置したりするなど安全で快適な生活空間を提供することができた。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービスの提供

#### ア 心の通い合う支援サービスの構築

- 支援スキルの向上を目指して、各グループの支援研究を実施して6年目である。継続して取り組むことで支援スキルの向上を図り、自信をもって支援にあたれるようにしてきた。  
また、利用者さんの実態に合ったサービスが提供できるように、個別支援計画の検討会議やグループカンファレンスの開催などに取り組んできた。さらに、月2回の作業療法士の招へいやリハビリテーションマネジメントによる指導を活用して、サービスの充実に努めてきた。
- 日中活動においては、体力運動能力の機能維持を目的にウォーキングや軽運動を取り入れたり、社会資源を活用した余暇活動や社会体験活動での買い物や温浴、カラオケなど、利用者さんが喜ぶ活動を行ったりした。
- 利用者家族全員で構成する「希望の会」により、施設と家族の連携や協力関係がしっかりとれている。両者協力のもとで実施している一日旅行や秋の行楽、懇親会なども利用者さん方、ご家族、そして、施設側の三者が一体となった活動として定着している。
- 成年後見制度や福祉有償運送制度などについては、ご家族の高齢化も進んでいることからさらに啓発に努めていく必要がある。

#### イ 安心・安全で快適な環境づくり

- 施設・設備の改善・改修については、前述のように明星学園棟の1階に手すりを設置することができた。また、2階の居室にベッドを設置するなどして、安全で快適な生活空間を提供することができた。  
防災美化点検と避難訓練は、計画通りに毎月実施している。施設設備の点検・整備も定期的実施し、問題点があればその都度速やかに改善している。
- 1月に通所利用者の方々を送る途中で交通事故を起こし、3人の利用者さんに打撲や擦り傷などの怪我を負わせてしまった。原因は、職員の居眠り運転だった。利用者さんやご家族の方々に多大なるご心配とご迷惑をおかけしてしまったことは、大きな反省点であった。
- 2月初めから中旬にかけてインフルエンザが広がった。最終的に利用者9人、職員6人が罹患した。明星学園とも連携しながら、食堂利用を控えたり、使い捨て食器を利用したりするとともに、消毒の徹底や罹患者と同室の方も静養していただくなどの対応を行った。
- 3月には新型コロナウイルスの全国的な感染が確認され、施設においても感染防止の対応を行った。ご家族へも協力をお願いし、利用者さん方ができるだけ外部と接触しないような体制を取った。また、職員へは、プライベートでの行動についても注意を喚起した。

#### ウ サービスの質の向上

毎回テーマを決めて行う毎月の事業所内研修の実施や外部研修への派遣、チーフ会議でのサービスの見直しなどを通して、より良いサービスの提供に対する職員の自覚と意欲の醸成に取り組んだ。制度面や会計処理に関する理解を深めることを目的にした研修も実施し、引き続き職員の資質向上に努めていきたい。

#### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

ア 有資格者の養成に関しては、ケアマネージャー資格取得が1人いたが、その他の資格取得には挑戦がなかった。次年度は計画的に声をかけ、受験要件を満たしている職員には積極的に挑戦させ、多くの取得を目指したい。

イ 支援スキルの向上を目指し、研究支援・支援研究を行った。この取組やリハビリ支援及びカンファレンスは、職員のスキルアップに大きく寄与することであり、この取組をさらに充実させて支援スキルの向上を図っていきたい。

#### ウ 意欲に燃える将来有望な人材の育成

事業所内研修会等を通して、自己の支援スキルの向上に主体的に取り組むように促している。各人が必ず研修内容の1分野を担当することで、十分とは言えないが、職員が主体的に研修に取り組もうとする姿勢が見られるようになってきた。

また、実践事例報告会の発表者選定に当たっては、各グループによる発表予選会を通して、選定した後、発表者を事業所全体で支援するプロジェクトチームを組織して援助した。このことにより、組織内の同僚性も育まれていると考えている。

#### (3) 地域のニーズに即した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

ア 幅広いニーズに対応した多様な事業の展開として、医療機関との連携については、日常的に協力医と緊密な連携を図っている。

産業現場実習を通して、特別支援学校との連携を図った結果、次年度から通所利用者が1名増えることになった。今後も、相談支援機関や医療施設の相談担当部署等と密接に連携して施設利用に関するニーズに応えられるようにしていく。

イ 今年度も法人主催で、県レクリエーション協会、犬迫地域コミュニティ協議会、犬迫小学校と連携して、「第4回スポーツ・レクリエーション活動とおした地域との交流活動」を、ディライト・明星学園他の利用者をはじめ校区民等の参加のもと実施した。

地域の夏祭りは天候の関係で中止となったが、地域の清掃活動への参加など、今後も地域への貢献に努めていきたい。

ウ 情報発信の重要な手段として位置付けているホームページの内容充実と更新のスピード化、生き生き通信の紙面の工夫に努めてきた。個人情報保護に留意しながらさらに充実を図っていきたい。

ボランティアの受け入れについては、今年度は受け入れ実績がなかった。ボランティア団体や大学、専門学校等との連携を充実し、受け入れ推進に努めていきたい。

### 3 施設の重点的な取組

「生き生き活動」はADLの向上を目指した支援をもとに、創作活動や農業・陶芸等の生産活動を計画的に実施した。加えて、個々の希望に沿った温浴、カラオケ及び買い物体験など、社会資源を有効に活用した社会体験活動や「ふれあい館」等での講座への参加も、これまでに引き続き多く取り入れた。さらに、利用者の実態に応じた歩行訓練やリハビリ活動の実施など、体力向上・体力機能維持への取組も計画的に実施できた。利用者の高齢化・体力低下が年々進行する中で、ますます充実させていく必要がある。

職員の資質向上を図るために、グループごとに研究支援を実施するとともに、職員研修では職員一人一人がテーマごとの役割を担って主体的に調べ上げて発表することにより、仕事に対する前向きな姿勢が見られるようになってきた。

また、家族との連携に関しては、入所者家族の「希望の会」への加入は100%であり、より密接な連携がとれるようになってきた。時宜をみて、施設外活動や社会体験活動等の案内及び活動参加への呼びかけを行ってきた。今後は、家族の高齢化の問題なども考慮しながら、効率的・計画的な取組を進めていきたい。

利用者と犬迫校区民の交流を目的としたスポーツ・レクリエーションの集いは関係機関の協力を得て実施することができたが、地域行事との調整が難しいので、年間行事の策定前に、地域代表と緊密な連携を図ることが重要である。

地域の夏祭りの企画への協力と参加は天候により中止となったが、地域の清掃活動への参加などについては継続して実践することができた。

## 5 数値目標（実績）

### （1）会議等

会議名	実施目標	対 象	内 容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌（課業）、行事の調整や内容の確認等円滑な運営のための会議
チーフ会	年12回	主任 グループチーフ	サービス提供に関する課題についての検討や各グループ間の支援計画・支援内容等の調整、利用者に関する情報交換
チーフ・サブチーフ会	年1回	主任・グループチーフ グループサブチーフ	支援内容等の調整、利用者に関する情報交換 トレーニーに関する情報交換、指導事項の情報共有
ケースカンファレンス会議	年12回	担当・関係者	利用者個々の実態把握と個別支援計画に基づく支援内容・方法の共有のための会議（グループ単位で実施）
リハビリテーションカンファレンス会議	年12回	担当・関係者 作業療法士	リハビリテーション実施計画書に基づいた支援内容及び支援方法の検討のための会議
食に関する委員会	年12回	施設長・栄養士・主任・委託業者	委託業者との献立に関する確認と要望その他よりよい食事提供のための会議
身体拘束防止委員会	年4回	施設長・主任・作業療法士・看護師、他	身体拘束に関するマニュアルの見直しと拘束防止の検討。緊急やむを得ず身体拘束する場合には定期的に検証

### （2）各種調査

調査名	実施目標	対 象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	全員（利用者・職員）	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする

### （3）実習生・ボランティア等の受け入れ対応

	目標数	対 象	主な目的・内容
大学等の実習	5人	資格取得希望者	介護福祉士、介護等体験による施設実習
ボランティア等	0人	一般	・障害者理解とその自立への支援技能の向上 ・利用者とのコミュニケーションの向上

### （4）地域貢献・地域交流

	対 象	主な目的・内容
地域交流	一般市民	スポーツ大会（グラウンドゴルフ）、文化活動（ふるさと夏祭〈中止〉）県・市福祉協会主催行事や県・市障害者スポーツ大会〈中止〉等への参加
地域貢献等	一般市民 校区民	八房神社境内の清掃、地域住民との交流体験活動、泉石蔵感謝祭、支援研究、地域清掃活動

### （5）研 修（事業所内での研修及び事業所が派遣する外部研修）

研修名	分 野	主な目的・内容
家族会研修	制度等	制度等の情報提供と意識の向上 兄弟姉妹の会員拡大、利用者家族間の親睦
職員研修	支援技術	支援技術の向上及び職員個々のスキルアップ向上
〃	支援実践	福祉レクリエーション講座、ニュースポーツの実技研修
〃	事故防止	支援中の事故や車両事故等の撲滅に向けた取り組み

### （6）人材育成

※法人が派遣する外部研修は、法人事業計画を参照

資格名	分 野	目 標	主な目的・内容
ケアマネージャー	制度	1人	資格取得

# 令和元年度 発達支援センターひこばえ 事業報告

## 1 施設総括

今年度は3名の新任者を迎えて、利用児は56名でスタートした。児童発達支援ガイドラインに基づき、子ども一人ひとりの実態に合わせた発達支援や家族・地域支援と、業務改善の取り組みを強化した年であった。

発達支援については、事業所内外の専門士（保育士、作業療法士、理学療法士、言語聴覚士、臨床心理士、音楽療法士等）や関係機関との連携の元、各々が専門性を発揮しながら包括的な発達支援に努めた。一方で、心理検査等のフォーマルなアセスメントツールの活用については職員が限定されており、今後の課題として残った。

家族支援については、前年度に引き続き家族向け研修会やペアレントプログラム、専門職によるカウンセリング等を実施し、新たに専門職を交えての茶話会・勉強会も取り入れて、全体と個の両面からの支援を継続して行った。

地域支援については、新たに「地域連絡会」を開催し、幼稚園、保育園、療育、行政等の関係機関と縦横の連携を図った。

保育所等訪問支援については、今年度より新任の職員を配置した。年度前半は関係機関との信頼関係を構築しながら、年度後半は新型コロナウイルス感染防止対策を徹底しながら訪問支援を行い、前年度同様の実績をあげた。

業務改善については、課題検討会を月2回に増やし、職員の働きやすい職場環境作りを中心に第三者評価基準で現状の問題点の洗い出しと課題設定、改善策の検討を行い、業務手順や記録類の簡素化、休憩時間の確保、職員の時間意識の向上による超過勤務時間の減少等の成果を得られた。2月には5回目の第三者評価を受審した。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### （1）利用者本位の福祉サービス

ア 心の通い合う支援サービスでは、専門士や関係機関と縦横の連携を図りながら、包括的な発達支援に努めた。一方で、心理検査等のフォーマルなアセスメントの活用は職員が限定されているため、育成を次年度の課題として取り組んでいく。

イ 家族への支援と連携では、ペアレントプログラムや専門士によるカウンセリング、発達や就学に関する家族向け研修会を実施した。グループ単位で実施した親子ふれあい遊びは保護者同士の交流を深め、意見や要望を伝えやすい場として好評を得た。また、今年度は新たに専門士を交えた茶話会・勉強会も実施した。

ウ サービスの質の向上では、職員の働きやすい環境作りがサービスの質の向上に繋がるという考えの元、業務改善への取り組みを強化した。迅速な対応策の検討と実施を目的に課題検討会を月2回に増やし、業務手順や記録類の簡素化、職員の休憩時間の確保や超過勤務時間の減少等の成果が得られた。

### （2）時代を担う専門性豊かな人材の育成

ア 職員の専門性の向上では、2名が児童発達支援管理責任者の資格を得た。療育の場や療育後の振り返り、ケース会議等における専門士との関わりは、職員の専門的知識及び技術の向上に繋がった。

イ やる気のある人材の育成では、演習を中心とした事業所内研修や積極的な外部研修への参加、第三者評価ガイドラインや事業の指定基準の勉強会等が意識の向上に繋がった。また、業務改善に伴う職員からの提案に基づいた取り組みも当事者意識を向上させた。法人内の支援実践事例報告会では前年度に引き続き事業所内報告会を実施し、実践のプロセスや成果を職員が共有する学びの機会となった。また、事業所の代表者が優秀賞を受賞したことは、他の職員の大きな刺激となった。

(3) 地域のニーズに即応した施設経営・ネットワークを結ぶ福祉サービス

- ア 今年度も保健センターの主催する発達相談会や県社会福祉協議会主催の研修等へ職員を講師・ファシリテーターとして派遣した。また、新たに「地域連絡会」を開催し、関係機関と情報を共有した。
- イ 地域の療育関係者や住民向けに、発達や就学等に関する研修会や公開療育を実施した。
- ウ 併行利用児や低年齢児の増加に伴う療育ニーズの変化を受けて、午後からの受け入れや午睡を開始し、グループ編成を細分化して新体制で臨んだ。不慣れからくる職員間の連携不足の問題も生じたが、都度問題解決を図りながら改善に努めた。次年度も事業所内連携の強化は重点目標として意識的に取り組んでいく。

3 施設が重点的に取り組んだもの

サービスの質の向上をめざし、療育体制の見直しと業務改善を強化して取り組んだ。

発達支援では、事業所内外の専門士や関係機関との連携の元、各々が専門性を発揮しながら包括的な支援に努めた。また、午後からの児童の受け入れや低年齢児の午睡の導入等の新たな取り組みも開始した。

家族支援では、新たに専門士を交えた茶話会や勉強会を実施し、ペアレントプログラムやカウンセリング等と合わせて、全体と個別の両面からの支援の充実を図った。

地域支援では、今年度より「地域連絡会」を開催し、福祉、教育、行政の各機関と縦横の連携体制の構築に努めた。

人材育成では、外部研修への積極的な参加や専門士とのケース会議等が、職員の専門的知識や療育技術、職業意識の向上に繋がった。

業務改善については、職員の働きやすい環境作りがサービスの質の向上に繋がるという考えの元、迅速な問題点の洗い出しと課題の設定・実行を目的として課題検討会の回数を増やし、活発な意見交換を行った。2月に受審した第三者評価のガイドラインを参考に業務手順や記録の簡素化、「仕事の見える化」を実行し、職員の休憩時間の確保や時間意識の向上による超過勤務時間の減少等の成果が得られた。提案型改善活動は来年度も継続して推進していく。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対 象	主な目的・内容
職員会議	12	職員全員	経営方針、職務分掌組織の作成、年間行事計画、月別行事計画、支援計画、業務日誌・支援日誌・相談日誌・バス運行表等円滑な施設運営のための会議
ケース検討会議	12	担当・関係者	困難事例等個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会議	36	施設長、主任・クラスチーフ	事業所の課題を整理・明確化し、改善策を検討する会議
食に関する検討会	12	施設長・栄養士・主任・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認、その他よりよい食事提供のための会議
グループケース会議	36	担任・関係者	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有。個別支援計画の進捗状況確認（児童発達・保育所等訪問）

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対 象	主な目的・内容
嗜好調査	2回	全 員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート	1回	全 員	サービス向上のためのアンケート

##### (3) 見学者・実習生等の受け入れ状況

対 象	人数	対 象	主な目的・内容
実習生	123	免許取得希望者	社会福祉に関する基礎的知識や技術の習得と専門職に必要な能力や態度の育成
ボランティア等	21	学生・一般	障害のある幼児への理解と支援技能の向上
見学者	139	一般	一般の見学及び相談、研修での来訪者数

##### (4) 地域交流・地域貢献

内 容	実施回数	対 象	主な目的・内容
地域交流	1	地域	地域小学校等との交流
	1		仏教婦人会
地域貢献等	2	地域	地域向け研修会の開催
	2	地域	地域の関係者を対象とした連絡会
	1	療育関係者	地域の療育関係者を対象とした公開療育

##### (5) 研 修（事業所内での研修及び事業所が派遣する外部研修）

研修名	実施回数	主な目的・内容
職員研修	15	療育に関する支援技術の向上，資質向上等に関する研修等
外部研修	45	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会，公開療育等

##### (6) 人材育成

資格取得	児童発達支援管理責任者(2) 衛生推進者(1) 安全運転管理者(1)
------	------------------------------------

##### (7) 関係機関への派遣

派遣事業所名	回数	主な目的・内容
中央保健センター	2	発達相談会での療育支援
西部保健センター	2	〃
県社会福祉協議会他	7	相談支援従事者研修，児童発達支援管理責任者養成研修等の講師

##### (8) その他

事業名	回数	主な目的・内容
地域支援ネットワーク会議	6	地域の児童支援者を対象とした連携会議

# 令和元年度 サポート明星 事業報告

## 1 施設総括

### (1) サポート明星

平成31年度は、利用者の新規契約者はなく48名、職員は新任2名と転入1名を迎えて33名でスタートした。利用者一人一人の特性と実態に合わせた日常生活支援・各種活動を推進するとともに、新人研修プログラムに基づき職員育成に計画的に取り組んだ。

具体的な取組として、個別支援計画・リハビリ計画の作成を計画的に継続して行った。個別支援計画においては、意思決定支援に重点を置き、利用者の実態に即した支援内容、リハビリ計画と連動して、個別支援計画検討会議やケース会議で検証し、計画と実践の質の向上に努めた。利用者のニーズに応じた支援内容や利用者の能力を引き出すことを目標とした支援の提供に繋げることができた。

活動プログラムにおいては、陶芸や手工芸（エコクラフト・レジン・ビーズアクセサリー）等の製品販売やハンドベル演奏など地域イベントに積極的に参加し、日々の活動の成果を発表することができた。

また、地域の学校や福祉施設の訪問や地域の施設や建物（泉石蔵・八房神社）を活用する機会を作り、地域の方と利用者との交流を深めることに努めた。さらに、施設外活動においては、十分な事前調査を基に事前の活動を実施した。利用者の個人目標を立て、利用者の特性と安全面に留意した人員配置の計画案を作成して、事前調査を活かしたそれぞれの活動を実施することができた。

職員育成に関しては、月1回OJT会議を基に、先輩職員のトレーナーが丁寧な助言や相談を行い、適時、新人職員と時間を設けて細かな指導をして職員育成に努めた。ケース検討会を月1回開き、支援実践の向上を図った。

職員研修では、専門性や発信力の向上を目的としたグループワーク等を積極的に導入し、職員の意識向上を図った。また、外部研修を受けた職員が研修の成果を全職員に還元するため、職員研修で研修報告をする場を設けた。

### (2) ヘルパーステーション サポート

事業開始から6年が経過し、4名のヘルパーの支援体制の構築ができた。担当者会議に参加し、相談支援事業や他サービス事業所と連携して、居宅や行動援護のサービスの質の向上に努めた。支援計画シートや手順書の作成を月1回ヘルパー会議・研修を開催し、居宅介護計画書の検討をするとともに利用状況の報告をして、課題を明らかにし改善することができた。また、昨年度の9月から開始した重度訪問介護も円滑にサービス提供をすることができた。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

ア 援助技術の向上では、個別支援計画とリハビリテーション計画書が連動し、利用者の実態に応じた支援が実践できた。作業療法士による職員研修を実施し連携を密にし、支援内容への助言をいただき支援スキルとサービスの質を高めることができた。日中活動の充実では、障害特性に応じたグループ編成で、グループ活動の内容が充実し、利用者の実態に合った活動が提供することができた。生産活動においては、利用者のできる場所の強みを生かした個別のワークシステムで、エコクラフトやビーズ・レジンを使ったアクセサリーづくりなど、各グループが生産活動に関わる環境の提供が継続できた。

家族への支援と連携では、個別面談において、家族と支援者が連携しチームとして目標達成に向けて取り組んでいくことの重要性を説明し、家庭での様子や家族の思いを十分聞き、支援実践を生かした。家庭と施設が連携して取り組むことで、利用者の地域での生活がより充実していくことの理解に努めた。バス送迎については、個々のニーズを考慮した丁寧な対応が求められている。

イ 感染症対策では、冬季には朝・昼・夕利用者の体調チェックとアルコール消毒清掃を行い、家族と連携し、徹底して感染症予防対策に努めた。インフルエンザ罹患者は1名出したが、累計稼働率も95.7%であった。

ウ サービスの質の向上では、QCサービス委員会による家族アンケート結果を分析して課題検討会で業務の改善について協議し見直しを行った。また、送迎時や日々の連絡帳で家族からの要望や意見を聞き、よりよい支援のため改善工夫を図った。

## (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

ア 有資格者の養成では保育士試験に2名挑戦しているが資格取得には至らなかった。

職員が研修内容を分担し、視覚的な説明や資料を準備し、資質の向上を図るとともに、職員の意識向上を目的としたグループワークや意見発表の機会を多く持った。

人材育成については、引き続き先輩職員（トレーナー）による新人職員への職場内研修（OJT）として主任・トレーナーをメンバーとしたOJT会議も実施して課題共有を図って、支援内容や方法について改善に努めた。

## (3) 地域のニーズに即応した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

ア サービス等利用計画書と個別支援計画等との連動については、相談支援事業所と連携を密に取り、サービス等利用計画を踏まえた個別支援計画の作成を推進し実践した。

イ 居宅介護事業の充実では、相談事業所と連携して法人内外への広報活動を行ったり、他事業所と担当者会議を開く機会を設けたりした。

## 3 本年度施設が重点的に取り組んだもの

### (1) サポート明星

支援内容の確立では、個別支援計画・リハビリテーション計画の策定において、作業療法士と連携し、個々の利用者の実態に即した支援内容を提供することができた。また、家族との個別面談時に、利用者支援における施設と家族との連携の重要性について働きかけたことで、個別支援計画内容の充実を図ることができた。

人材育成については先輩職員（トレーナー）による新人職員への職場内研修（OJT）を主任・トレーナーをメンバーとして実施した。会議後の課題検討会でチーフに報告し、課題共有を図った。事業所内研修では、職員の意識向上を目的としたグループワークや意見発表の機会を多く持った。実践事例では、ケース検討会や職員研修で意見交換の場を設けるとともに、家族との連携を密に図った。事業所内でも実践事例報告会を行い、職員の意識と専門性の向上を図ることができた。

### (2) ヘルパーステーション サポート

毎月ヘルパー会議・研修を実施し、障害特性の理解、支援記録の取り方、居宅介護等計画書支の作成等について検討し、職員の支援技術の向上に努めた。また、日々の報告に努め、記録類の整備や業務改善を図った。



4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	12	職員全員	・経営方針、職務分掌、行事の調整や内容の確認等円滑な施設運営のための会議
ケース会議	12	職員全員	・個々の事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議
ケース検討会	12	主任・グループ代表	・個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会	12	施設長・主任 グループチーフ	・施設内の課題、困難事例の対応策を検討等支援内容の充実のための会議
ヘルパー会議	12	施設長・主任 ヘルパー	・居宅介護事業の計画的で円滑な業務の推進のための会議
商品開発会議	8	主任・グループ代表	・商品の開発や見直し・作業工程の検討のための会議
自治会	12	利用者 職員	・利用者の自治活動と経営方針等の説明と意見要望の収集
食に関する検討会	12	施設長・栄養士・委託業者	・委託業者と献立に関する要望と確認、よりよい食事提供のための会議

(2) 各種調査

調査名	実施目標	対象	主な目的・内容
嗜好調査	2	利用者 家族	・嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料
サービス向上アンケート	1	利用者 家族	・アンケートの結果をサービス向上のための資料

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ状況

	目標数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	11	免許取得希望者	・後継者育成も施設の役割との位置づけで受け入れている
見学者	319	一般	・利用希望者の家族や支援内容に関心のある方の見学を受け入れている。
ボランティア	7	中学生以上	・障害者理解の視点と開かれた施設の観点から受け入れている
実習・体験利用	39	養護学校高等部	・サポートの活動に興味の方を実習・体験等で受け入れる

(4) 地域貢献・地域交流

	実施回数	人数	主な目的・内容
ふれあい交流	2	22	・活動等で地域へ出向き地域の方と交流を持ち、障害者理解に繋げる。ふれあいスポーツレクリエーションなど
地域貢献	9	67	地域の清掃・ごみ拾い・エコキャップ寄贈

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	分野（回数）	主な目的・内容
職員研修	支援技術（5）	リスクマネジメント、衛生管理、食事支援、権利擁護、視覚的構造化、応急手当、危険予知訓練（KYT）、個別支援計画作成、制度、強度行動障害 感染予防
	支援実践（9）	具体的実践例を基に具体例を学ぶ
	支援理論（7）	障害特性における諸手法を学ぶ
	事故防止（2）	サービス利用中の事故、車両事故の撲滅に向けた取り組み

(6) 人材育成

資格名	取得者数
サービス管理責任者	1
強度行動障害支援者	4

(7) その他

事業名	実利用者数	主な目的・内容
行動援護	557	在宅支援サービスの充実
重度訪問介護	100	〃
居宅介護	665	〃
移動支援	420	〃
福祉有償運送	1166	〃

# 令和元年度 奏の丘 事業報告

## 1 施設総括

今年度は5名の新任者を迎え、利用者は38名でスタートした。

利用者支援ではサービス利用計画書・個別支援計画書・リハビリ計画書の連動やアセスメントの充実に取り組んだ。家族面談時のアセスメントシートの導入で、利用者の生活状況の把握で家族との連携強化に取り組んだ。個別支援計画等の策定時には様々な職種による「意思決定支援会議」の開催で利用者の意思を尊重した計画策定を行った。

日中活動では利用者特性に合わせた3つのグループ編成で各グループの目標を設定し活動等を進めた。利用者が目的や役割を持って活動等に参加できるよう努めた。利用者の自立にむけて、SSTを導入しコミュニケーション能力の向上に取り組んだ。

サービスの質の向上では、2回目となる第三者評価を受審した。初回受審結果の改善点の明確化と基準達成にむけて計画的に取り組むことが出来た。

利用者確保では、広報活動の推進と体験通所の受入れで、特別支援学校生の実習・体験者が述べ117名見学者398名を迎えることが出来た。次年度の利用者3名に繋げることが出来た。

人材育成ではグループ会議の導入や職員会議・課題検討会等各種会議の効果的運営を目指した。事業所内研修では実施方法の見直しや研修後の振り返りを行い、次回に向けた追加や変更点を検討し内容の充実を図った。新任職員育成ではOJT担当者の配置や担当者会議の開催で担当者へのサポートを強化し育成を進めた。支援実践発表会にむけては、事業所内予選会の実施で支援実践の振り返りや発表にむけて全職員で取り組むことが出来た。

地域活動では、「奏マーケット」の開催や地域文化祭への出演や出店で地域交流に努めた。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

ア 利用者の実態把握と援助技術の向上では、利用者が自発的に行動出来るように、写真掲示や作業環境の整備を進めた。リハビリマネジメントでは、医師・作業療法士と連携を図り、個別支援計画、リハビリ計画書で支援を行うことが出来た。家族面談時のアセスメントシートの導入で家庭での生活状況の把握を行い計画策定に繋げた。

日中活動の充実では、利用者実態の把握に努め、利用者にあわせた活動・作業内容の見直しと環境整備を行った。社会体験活動は少人数によるグループでの実施が定着してきた。利用者の実態に合わせた行事計画となり、日々の活動から行事への連動性に努めた。今年度から利用者のコミュニケーション能力を高めるため、SSTを取り入れ、日常的な実践に取り組むことが出来た。

家族への支援と連携では、個別面談の開催や併行利用先との定期的な会議を開催し連携を図った。医療の必要な方に対しても医療機関との連携で受診に繋げることが出来た。個別面談に作業療法士が同席する機会も設け、家族との連携強化に繋げることが出来た。

イ 感染症対策では、日々の清掃や消毒の徹底で感染症発生を防ぐことができた。てんかん発作時の対応として、対応シートの作成や座薬使用方法の研修を実施して全職員が対応できるように整えた。酸素飽和度計も設置し数値に基づいた支援を提供できた。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

ア 有資格者の養成では、資格取得を個人目標としての取り組みが見られた。

会議・研修システムの構築、支援技術の向上では、各種会議を行い、職員間の情報共有と意識統一を行った。会議内容の充実の為、各種会議の目的を定め少人数検討型の会議を実施した。事業所内研修については研修方法の見直しを行い、研修後の振り返りを実施することで研修の充実を図った。実践事例報告会に向けては、事業所内での予選会と準備会の実施で職員の意識向上や連帯感に繋げることが出来た。外部研修についても計画的な参加と報告会の実施で情報の共有を図った。

やる気のある人材の育成では、事業計画の目標達成に向けて、それぞれの役割を認識して取り組めるよう、個別面談にて個人目標設定のあり方について助言や進捗状況の確認を行った。新人職員の育成については先輩職員によるOJTの実施や担当者会議を開催し、担当者への助言等を行い人材育成に努めた。

(3) 地域のニーズに即応した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

ア 幅広いニーズに即応した多用な取り組みとしては、併行利用者の支援について、相談支援事業所・併行利用先と情報交換を行い、利用者支援と家族対応を行った。

地域活動については自治会活動と連動させてエコキャップ収集や地域清掃を行った。

イ 啓発活動の推進では、パンフレットの配布・ホームページでの情報配信を行った。特別支援学校生については、現場実習と体験通所を積極的に受け入れた。

開かれた施設づくりでは、ボランティアティアセンター、大学・専門学校への募集を行い、ボランティアの行事参加に繋がられた。

3 本年度施設が重点的に取組んだもの

支援内容の構築では、新しいアセスメントシートの導入で、利用者の家庭状況の把握を行い利用者の意向や要望を把握したうえで様々な職種による「意思決定支援会議」や「個別支援会議」を開催し支援内容の見直しや評価を行うことが出来た。3つのグループの特徴を出し、利用者の実態に合わせたグループ活動や環境づくりを行った。新しい取り組みとしてSSTを導入し、利用者のコミュニケーション能力の向上への取り組みや利用者が思い思いに過ごせるように活動室の一角にパーテーションで区切ったマットスペースを設置した。また、家族との連絡帳をコンパクトサイズに変え、意見を書きやすく見やすく変更した。第三者評価審については2回目の受審にむけて初回受審結果の改善点の明確化と基準達成に向けて計画的に取り組むことが出来た。

利用者確保については、広報活動の推進と体験通所の受入れ拡大に努めた。見学者対応では新しくパワーポイントを取り入れ、活動写真を使用したスライドの作成で特別支援学校の生徒や保護者に事業所内容を分かりやすく伝えることが出来た。

人材育成では、新人職員の研修内容の見直しとチェックリストを導入した。新人職員がOJT担当者と目標の確認を行いながら進めることが出来た。施設内研修内容も見直し、職員でチームを作りパワーポイントのスライド作成と講師役になり計画的に研修を実施した。

職場環境の充実では、業務改善アンケートの実施や課題検討会での業務内容の見直し、職員面談の実施で働きやすい環境づくりに取り組んだ。特に月2回の課題検討会では事業所の課題対応と業務改善に取り組んだ。課題となった職員の業務の進め方について検討し、ホワイトボードを活用した業務の見える化や行事準備表を更に進めた。様々な業務改善に取り組んだが、事業所全体に浸透するまでには時間を要した。繰り返しの発信と確認で事業所内連携に努めた1年であった。

地域へ向けたイベント開催では奏マーケットの開催で多くの方に来場して頂いた。地域の文化祭ではハンドベル演奏や新たに商品販売ブースの設置で地域交流の機会となった。

4 資料

(1) 会議等の種類

	実施回数	参加者	主な研修・協議内容
職員会議	12	職員全員	経営方針、職務分掌、行事の調整や内容の確認等円滑な運営のための会議
ケース会議	12	〃	個々に事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議
グループ会議	12	主任・支援員	グループの課題や個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会	24	施設長・主任・グループチーフ	施設内の課題、困難事例の対応策を検討する等、支援内容の充実のための会議
商品開発会議	4	主任・グループチーフ・担当者	販売拡大の為、商品開発と計画的生産を検討する会議
自治会	12	利用者職員	利用者の自治活動と経営方針の説明と意見要望の収集
食に関する検討会	12	施設・委託側担当者	委託業者と献立に関する要望と確認、その他よりよい食事提供のための会議

(2) 各種調査

	実施回数	対象者	主な目的・内容
嗜好調査	2	利用者家族	献立の内容充実や偏食改善の為の調査
サービス向上アンケート	1	利用者家族	サービスの質の向上の為のアンケート

(3) 見学者・実習生等の受け入れ状況

	人数	主な目的・内容
大学等の実習	64	社会福祉に関する基礎的知識や技術の習得と専門職に必要な能力や態度の育成
見学者	398	利用希望者の家族や支援内容に関心のある方の見学を受け入れている
ボランティア	34	障害者理解の視点と開かれた施設の観点から受け入れている
実習・体験利用	117	事業所の活動内容に興味のある方を実習・体験等で受けている

(4) 地域貢献・地域交流

	実施回数	主な目的・内容
地域交流	10	県・市福祉協会主催行事への参加、 奏マーケット開催 町内文化祭・地域交流会・他事業所でのハンドベル演奏
地域貢献	5	地域清掃、エコキャップ寄贈

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

大会・会議	実施回数	主な目的・内容
職員研修	12	職員の資質向上や専門性向上のための研修
外部職員研修	28	支援や資格取得の係る研修や新たな制度に対応するための研修

(6) 人材育成

資格名	取得数
福祉資格取得	サービス管理責任者（2）

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	主な目的・内容
障害者支援施設等説明会	武岡台・串木野 鹿児島養護学校	特別支援学校に在籍する生徒及び保護者に対し、福祉サービスの内容を周知するための説明会

# 令和元年度 発達支援センターめばえ 事業報告

## 1 総括

### (1) 本体事業について

今年度は、施設長以下4人の新任者が加わりスタートした。平成26年の設立以来、これまでの5年間の蓄積を踏まえながら、児童発達支援、放課後等デイサービスのガイドライン、保育所等訪問支援の手引書等に基づき、子ども一人一人に寄り添う発達支援と家族支援・地域支援の推進、職員一人一人の専門性向上及び療育環境の充実に努めてきた。

しかし、今年度の本事業における利用状況（1月末現在の稼働率）は、児童発達支援88.6%、放課後等デイサービス92.0%となっている。職員数は恵まれた体制であることを踏まえると、療育の質を維持しながら、更に稼働率のアップに向けて全職員が意識を高くもち努力する必要があると思われる。

### (2) 付帯事業等について

職員の働きやすい環境づくりがサービスの質の向上につながるという考えの下、業務改善に取り組んだ。課題検討会で、職員の休憩時間の確保や超過勤務時間の減少等に向けて検討を行い、改善策を継続して実行し、一定の成果を挙げることができた。さらに、年休等の計画的な取得を奨励するなど、全職員が心身共に健康な状態で子どもたちと向き合えるような職場の雰囲気づくりに配慮した。

また、地域に根差す事業所を目指して、関係機関と連携を取りながら地域や保護者への理解啓発を進めてきたが、まだ不十分な点がある。地域の子育て支援や障害児・者の自立支援と連携を図りながら、一人一人のニーズに応じたきめ細かな支援ができるような体制づくりを進めていく必要がある。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

#### ア 心の通い合う支援サービス

- ・ 的確なアセスメントを基に、支援目標と内容の質の向上に努めた。
- ・ 家族向け研修会や茶話会、ペアレントトレーニング等を実施した。
- ・ 地区児童発達支援ネットワーク会議を開催し理解を深めた。

#### イ 安心・安全で快適な環境づくり

- ・ 子どもの実態や療育内容に即した、よりよい環境設定に努めた。
- ・ マニュアル等の改善を図り、対策や訓練内容の充実に努めた。
- ・ 定期的な安全点検を確実に実施し、必要な修理や購入を進めた。

#### ウ サービスの質の向上

- ・ 第三者評価を受審し、改善点を明確化することで具体策を検討した。
- ・ 事業種毎のガイドラインの読み合わせ等を継続し、理解を深めた。
- ・ 保護者のアンケートを基に重点課題を明らかにし、職員で共有した。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

#### 【職員の専門性の向上】

- ・ 法人内外の研修会に経験・職種等を鑑みながら計画的に参加した。
- ・ OT, ST, CP, 音楽療法士を活用し、事業所内研修を深化させた。
- ・ 実践報告会を想定し、各グループで計画的・継続的に研究を進めた。
- ・ 個人で諸資格取得を目指し、学習を進め専門性の向上に努めた。
- ・ 管理職との面談等を通じて個人目標を明確化し、日々の実践を深めた。
- ・ 所内研修の年間計画に沿い、相互に指導者となり研修を深めた。
- ・ 公開療育や保育所、幼稚園、学校との合同研修の充実に努めた。

(3) 地域のニーズに即応した施設経営・ネットワークを結ぶ福祉サービス

ア 地域公益活動の推進

- ・ 松元地区子育て支援者連絡会へ参加し、事業所への理解を求めた。
- ・ 保健センターの発達相談会、親子教室等へ積極的に職員を派遣した。
- ・ 福祉避難所としての役割を再確認し、非常時に備える体制を整備した。

イ 幅広いニーズに対応した多様な事業展開

- ・ 保育所等訪問対象を学校に広げ、子ども、保護者のニーズに応えた。
- ・ 公開療育を実施し地域の事業所、幼稚園、保育所との連携を深めた。
- ・ 児童発達支援ネットワーク会議の内容を充実させ、連携強化を図った。

ウ 新たな拠点づくりと事業展開

- ・ 地域向け研修会を実施し、地域の療育の質の向上と啓発に努めた。
- ・ 石谷地区まちづくり協議会との合同での研修会を実施した。
- ・ 魅力的なホームページの内容を全職員で検討し、定期的に更新した。

3 重点的に取り組んだもの

(1) 本体事業について

- ・ 適切なアセスメントについて研修し、妥当性のある支援計画を充実させた。
- ・ 保育所等訪問支援の対象機関（小学校、特別支援学校等）と利用者を拡充させた。
- ・ 縦横の移行支援を充実させ、保護者向け研修会・交流会を実施した。
- ・ 療育の質を高めるために、テーマを決めてグループでの研究を深めた。  
(事例発表会では最優秀賞を受賞した。)
- ・ 職員の意見を尊重しながら、計画的・効果的な環境整備を進めた。
- ・ 対応マニュアルの見直しと整理を一層進め、活用しやすいものに改善した。
- ・ 事業種毎のガイドラインの周知徹底を進めるため、読み合わせ等を継続的に実施した。
- ・ 課題検討会で短いスパンでの課題を出し合い、その解決に努めた。

(2) 付帯事業等について

- ・ 専門家による事業所内研修を継続し、実践に生かすことに努めた。
- ・ 職員の経験や職種等、個々の実態に合わせた事業所内研修を計画的に進めた。
- ・ 早期療育を目指した専門機関、保健センター、保育所、幼稚園等と連携を深めた。
- ・ 職員に危機管理の意識を高く持つことを促し、訓練等の内容を工夫して実施した。
- ・ 公開療育の開催、事業所訪問、実習生の積極的な受け入れを進めた。
- ・ 効率的な研修報告を計画的に実施して、全職員への学びの還元を進めた。
- ・ 職員の意見を尊重した計画的・効果的な環境整備に努めた。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施回数	対 象	主な目的・内容
職員会議	12	職員全員	経営方針、職務分掌組織の作成、年間行事計画、月別行事計画、支援計画、業務日誌・支援日誌・相談日誌・バス運行表等円滑な施設運営のための会議
ケース検討会議	36	施設長・主任・担任・関係者	困難事例等個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会議	24	主任・クラスチーフ	事業所の課題を整理・明確化し、改善策を検討する会議
食に関する検討会	12	施設長・栄養士・主任・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認、その他よりよい食事提供のための会議
クラスケース会議	36	担任・関係者	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有。個別支援計画の進捗状況確認（児童発達・保育所等訪問）
デイ会議	12	主任・児発管・担当職員	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有。個別支援計画の進捗状況確認（放課後等デイサービス）

##### (2) 各種調査

調査名	実施回数	対 象	主な目的・内容
嗜好調査	2回	全 員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート	2回	全 員	サービス向上のためのアンケート

##### (3) 見学者・実習生等の受け入れ状況

対 象	人数	対 象	主な目的・内容
実習生	49	免許取得希望者	社会福祉に関する基礎的知識や技術の習得と専門職に必要な能力や態度の育成
ボランティア等	2	学生・一般	障害のある幼児への理解と支援技能の向上
見学者	200	一般	一般の見学及び相談、研修での来訪者数

##### (4) 地域交流・地域貢献

内 容	実施回数	対 象	主な目的・内容
地域交流	9	地 域	地域保育園等との交流
			奏マーケット
地域貢献等	10	地 域	清掃活動(公園等)
			地域向け研修会の開催
	1	療育関係者	地域の療育関係者を対象とした公開療育

##### (5) 研修（事業所内での研修及び事業所が派遣する外部研修）

研修名	実施回数	主な目的・内容
職員研修	15	療育に関する支援技術の向上，資質向上等に関する研修等
外部研修	60	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会，公開療育等
地域・家族向研修	3	発達障害や就学等に関する研修

##### (6) 人材育成

資格取得	児童発達支援管理責任者(2)
------	----------------

##### (7) 関係機関への派遣

派遣事業所名	回数	主な目的・内容
南部保健センター	7	発達相談会での療育支援
松元保健センター	15	親子すくすく教室での療育支援
県社会福祉協議会他	3	相談支援従事者研修，児童発達支援管理責任者養成研修等の講師

##### (8) その他

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

# 令和元年度 石谷の森保育園 事業報告

## 1 施設総括

- (1) 保育の新規事業がスタートして3年が経過する。組織の安定的運営ができるように、今年度、人材育成と保育の質の向上の両面から基盤づくりに取り組んできた。人材育成でいうと、職員配置で難しいこともあったが支持的風土が徐々に醸成されつつある。また、保育の質の面でも職員研修を通して向上に努めてきた。
- (2) このような状況下で3月末に9名の園児が卒園し、新しく園児8名が入園して全園児46名でスタートした。今年度は、8月に松元地区幼・保・小連携研修会で保育公開を行い、石谷地域だけでなく、松元地域の中の園としての存在が認められつつある。
- (3) 2年目の反省をもとに作成した全体計画や年齢別年間指導計画等を実践しながら随時見直し、来年度の全体計画・年齢別年間指導計画等に反映させた。また、幼保小連携も充実させてきたので、なめらかな接続(学びの連続性)も見通しが立ちつつある。

## 2 中・長期計画(戦略スケジュール)の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

#### ア 心の通い合う保育サービスづくり

- ・保育会議の話合いや職員研修等を通して取組内容を共通理解し、子どもとの愛着関係や保護者との信頼関係を構築する努力をした結果、次第に、登園・降園する園児に、ずいぶん笑顔が見られるようになった。安心してありのままの自分を出している。
- ・5歳児は、乗り物体験やお買い物体験、地域のもちつき大会に参加して、体験を通しての学びが充実していた。他のクラスも、園外保育を充実させたり外部の方々とのふれあいをもったりした。子ども達は、好奇心や探究心をもって関わっていた。
- ・食育も、幼児組の2か月に1回のクッキング、各クラス年1回のお弁当の日、栽培活動等を通して充実していた。また、委託業者の協力を得て毎月1回の郷土食の提供を始め、行事食、卒園児へのリクエスト給食の充実を図ったり、保護者にも試食会の実施や子ども達の大好きな献立のレシピを配ったりしてきた。その結果、年度初めに比べて残食が随分減っている。
- ・視覚的にも見通しをもてるように、1日の流れを掲示したり、タイマーを設置して時間の意識づけができるようにしたりした。
- ・保護者支援の取組として、今年度は家庭教育セミナーを年2回実施した。コミュニケーションを大切にした親子体操や絵本の読み聞かせについて、外部に講師を依頼して実施した。この機会も、保護者と保育者、保護者同士の情報交換の場となり、一定の成果を上げた。

#### イ 安心・安全で快適な環境づくり

- ・設備が随分整ってきた。今年度は、快適な環境の中で事故が起きないように、定期的な安全点検の充実や感染症予防の徹底に努めてきた。防災訓練においても、非常持ち出し袋も用意し、非常食も購入するなど、充実を図ってきた。

#### ウ サービスの向上

- ・今年度、第三者評価を受審した。評価委員に評価していただいた内容を検証し、また、家族アンケートの要望等も考慮して、来年度の計画を策定した。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

#### ア 職員の専門性の向上

- ・一単位時間の職員研修だけでなく、15分程度の職員研修を保育会議の中に設定した。講義式の研修だけでなく、グループ協議の時間を設け、保育者一人一人が必ず発言する機会を設け、資質向上に取り組んだ。
- ・保育計画・保育内容・保育実践・ガイドラインに基づくマニュアルの検証及びオンザジョブトレーニング(OJT)を通じた職員研修の充実をめざして計画的に推進した。
- ・保育士等キャリアアップ研修に6名が参加。県総合教育センター主催の就学相談・支援担当



者研究協議会や鹿児島市主催の研修会等に参加させて職員の資質向上を図った。

イ やる気のある人材の育成

課業一覧表の作成を通して明確な目標を設定させ、そのことを達成することにより、職責感の醸成を図った。また、保育会議や研修等で発言させたり、行事等の一改善を図ったりしたこととでPDCAサイクルがより効率的になった。

(3) 地域のニーズに即応した施設経営・ネットワークを結ぶ福祉サービス

ア 地域公益活動の推進

子育てサロン、育児サークルへ職員を派遣させることができた。また、子育て支援センターを活用した地域子育て世帯向けの取組も、自由登園や相談だけでなく、子育てに関する講習会等を実施し、より充実してきた。

イ 幅広いニーズに対応した多様な事業の展開

延長保育は年間を通じて計画通りに実施した。昨年に比べ、延べ500人ほど増加(幼児教育・保育の無償化後の利用が激増)した。一時預かり事業は実施できなかつた。

ウ 新たな拠点づくりと事業の展開

JA松元職員及びJA女性部と連携して、サツマイモ栽培やもちつき大会を行った。また、自治公民館と連携して、避難訓練に参加していただいたりクリスマス会で演奏していただいたりして、親睦を図った。

3 本年度重点的に取り組んだもの

(1) 事業所としての基盤づくり

ア 課業一覧等を通して、「石谷の森保育園メソッド」を構築して、基盤を整えてきた。

イ 職員の資質を高めるために、保育案を作成し、お互いが保育参観をして保育研究をする機会を一人一回設けた。

(2) 「育つ保育」の実践

ア 保育技術を高める効果的な研修の実践

イ 子どもとの愛着関係を構築し、長時間保育を受ける子どもの生活の保障

ウ 家庭との信頼関係を構築し、子どもの育ちを共有する取組

エ 第三者評価受審に基づく検証と改善

オ 市内の保育所、関係機関(福祉・教育等)との連携

(3) 業務の効率化

ア 会議の持ち方や連絡帳の見直し

イ 報告様式等の書類形式の見直しと簡素化

(4) 地域支援活動の実践

ア 子育てサロン、育児サークルへの職員の派遣(9回派遣)

イ 地域子育て世帯向け研修の企画と実践(月一回実施)

4 数値目標結果

(1) 会議等

会議名	実施回数	対 象	主な目的・内容
保育会議	1 2 3回	全職員	経営方針や職務分掌の周知徹底、事故報告苦情の協議、研修の報告等
調整会議	1 2回	全職員	月行事計画の検討等
給食会議	1 2回	園長・副園長・主任・栄養士・委託業者	献立に関する要望と確認、その他よりよい食事提供のための会議
チーフ会議	1 2回	園長・副園長・主任・チーフ	季節行事・社会体験・生活体験の内容検討と反省 子どもの様子等の情報交換

(2) 各種健診・調査

調査名	実施回数	対 象	主な目的・内容
定期健診	2回	全園児	嘱託医による健康診断
歯科検診	1回	全園児	嘱託歯科医による健康診断
利用者アンケート	1回	長子	サービス向上のために実施
し好調査	1回	家族	調査結果を献立や偏食改善の参考資料とする

(3) 見学者・実習生等の受け入れ状況

対 象	人数	対 象	主な目的・内容
実習生	0人	免許取得希望者	保育に関する知識や技術の習得、専門職として必要な能力や意識の育成
ボランティア	1人	学生・一般	地域に根差した保育所の取組と開かれた事業所の啓発
見学者	275人	一般	利用希望者及び一般の見学、子育て支援員研修(1人)

(4) 地域交流・地域貢献

区 分	人数	対 象	主な目的・内容
地域交流等	5人	中学生及び関係機関等	職場体験学習の受入れ、地域の関係機関、団体との交流 (JA松元、老人会、町内会)
地域貢献等	51人	地域住民等	幼保小連携夏季研修会 地域行事参加 保育園行事への参加

(5) 研 修 (事業所内での研修及び事業所が派遣する外部研修)

研修名	回数	主な目的・内容
職員研修	22回	保育計画、ガイドライン、保育内容、保育実践などの検証
避難訓練	14回	火災、風水害、地震、不審者を想定した実務的な訓練等
法人研修	18回	資質向上
外部研修	26回	保育所業務に関する研修会及び技術向上・資格取得に関する講習会等
保護者支援	5回	保護者面談や参観、保護者懇談会の実施

(6) 人材育成

資格等	分 野	人数	主な目的・内容
幼・保免許	専門	1人	幼稚園免許の資格取得
衛生管理者 防火管理者	制度	2人	講習会に参加

(7) 関係機関への派遣

事業所名	分 野	人数	主な目的・内容
子育て支援センター	子育て支援	9人	子育てサロン、子育てサークル及び子育て世帯への派遣

# 令和元年度 障害福祉サービス事業所ウイズ 事業報告

## 1 事業所総括

障害福祉サービス事業所ウイズは、生活訓練、就労移行、就労継続B型、就労定着支援の4つのサービスを提供する通所施設である。特別支援学校を卒業後にすぐにサービスを利用される方がほとんどで、生活面の自立や社会的自立、一般就労を目指している。

工房「スタジオ・サツマ」ではTシャツのプリント製作、レストラン「ホクレア」「プメハナ」では食事の提供やパンの販売を行い、利用者の特性に合わせたさまざまな訓練及び支援を行っている。

平成24年度からスタートした就労移行支援事業では、15名の利用者がサービス利用後に地元企業で就労し、現在8名が継続して勤務している。就職先企業を訪問すると、勤務状況等は良好で、企業の人事担当の方々から高い評価を得ている。利用者が一般就労した場合は、離職することがないように、勤務終了後にウイズに定期的に立ち寄っていただき、振り返りを行うなど就労定着に向けた支援を継続している。

就労継続支援事業の場合、就労等で退所者が出た場合は、代替りの利用者を獲得しなければ健全な事業運営が困難となる。特別支援学校卒業後の新規の獲得利用者は、平成28年度3名、平成29年度1名、平成30年度7名、平成31年度は8名であった。令和2年度は6名の予定である。直近の3年間は安定して新規利用者の確保ができていたが、一般就労で退所される利用者数を上回る新規の利用者を継続して獲得する必要がある。

ウイズでは基本的には2年間の生活訓練の後、就労移行に進む。その後は本人の障害特性等に応じて一般就労か就労継続B型のいずれかを選択することになっている。就労を目指す利用者を支援しながら、一方で新たな利用者を獲得するというシステムをどのようにして構築していくかが大きな課題である。

## 2 中・長期的計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

#### ア 心の通い合う支援サービスづくり

ウイズの利用者は3階スタジオサツマか、2階のホクレアでの作業である。本人の希望を優先し、作業の支援を行っている。利用者は作業能力が高いが、一人一人の特性に応じたきめ細かい支援が必要である。作業中は、事故が起こらないように配慮している。利用者の体調面やメンタル面にも十分配慮して作業に取り組んでもらっている。

#### イ 安心・安全で快適な環境づくり

職員が行う定期的な危険個所のチェックに加え、利用者が主体となって開催する自治会において、利用者から寄せられる要望・意見を尊重し安心・安全で快適な環境づくりに努めた。

#### ウ サービスの質の向上

就労移行は2年間の利用であるが、この間、利用者の自己実現を図るために、就労に必要なプログラムを作成し、マナー、知識・技術の習得や能力の向上に取り組んでいる。企業との連携を深めながら会社見学や職場実習を行い、個々の意識の向上を図っている。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

#### ア 職員の専門性の向上

法人での在職年数、ウイズでの在籍年数ともに浅い職員が多い。また、他の事業所にはない就労支援事業や障害者の特性の理解など学ぶことは多い。法人内研修に積極的に参加し、職場内研修の質の向上も職員の専門性の向上には不可欠である。就業支援、カウンセリング、強度行動障害支援等の外部の研修会へも積極的に参加させた。

#### イ やる気のある人材の育成

職員は経験年数は長くはないが、意欲的に取り組んでいる。一人一人長所・短所はあるが、熱心に取り組んでいることに対しては面談等を通して適切な助言に心がけている。新規採用職員へは、日頃の仕事を通して、社会人として、福祉施設の職員としての心構え等を機会あるごとに助言している。資格取得にも熱心であり、やる気も十分であるので、人事考課の結果を活

かし、支援スキルや意欲のさらなる向上に向けて育成を図っていききたい。

(3) 地域のニーズに即応した施設運営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

ア 幅広いニーズに対応した多様な事業展開

レストラン部門においては、通常の「ホクレア」「プメハナ」のレストランの業務に加え、参加依頼のあった各種イベントにおいて、パンや菓子類の積極的な販売を行った。「ホクレア」は日々、決まった客はいるが、新規の客を見つけ売り上げにつながる取組が必要である。そのためには、調理やパン作りの技能をさらに高める必要がある。

イ 新たなる拠点づくりと事業の展開

地域の拠点づくりのためには、ウィズの存在について知ってもらうことが必要である。地域のイベントや行事等へ積極的に参加し、施設を地域の研修の場として提供するなど、地域の拠り所となる施設となるように取組んでいきたい。

3 事業所が重点的に取り組んだこと

今年度重点的に取り組んだことは次の5点である。

- (1) ウィズの最大の課題は利用者獲得である。特別支援学校の産業現場実習は利用者獲得の一番の機会である。受け入れ学校の担当教諭や保護者へウィズの取組を説明し、卒業後の利用に向けてアプローチを行った。その結果、令和2年度は6名の利用者を獲得することができた。また、夏季体験利用も12名が参加した。
- (2) ウィズでは2階ホクレアのパン工場の稼働率向上が長年の課題であった。オリジナルのパンやクッキー等を製作し、週3回以上稼働することができた。商品はホクレアやプメハナで販売し、利用者の作業の意欲の向上につながっているが人員の配置が課題である。
- (3) ウィズは、利用者の6割弱がグループホームを利用している。調整会議や住居会議、合同主任会が行われる際に、情報を共有し、連携を深め支援の充実を図った。
- (4) 保護者研修会を実施し、ウィズの福祉サービスの理解や利用者の特性についての理解を深めるとともに保護者相互の交流を図った。14組の参加があった。
- (5) 今年度は職員の育成に努めた。研修を充実させ、事業所研修の充実や外部研修への積極的な参加を図り、一人一人の力量を高めるとともに職員の意識改革と意欲の向上を図った。行事の見直しと改善、利用者の特性の理解と適切な福祉サービスの充実など、主体的な取組ができるように指導してきた。次年度も継続していききたい。

4 資料

(1) 会議等の種類

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、職務分掌等円滑な運営のための会議 商品開発、経営戦略に関する会議
ケース会議	年12回	職員全員	個々のケースについて実態の把握と支援内容・方法を共有する会議
企画会議	年12回	職員全員	商品開発や販路拡大、イベント等の企画等に関する会議
調整会議	年6回	施設長・主任 関係職員	サポートハウスと連携を図り、利用者の生活支援や課題解決について協議する会議
自治会	年12回	利用者全員	利用者の自治活動と運営方針・行事計画の伝達
食に関する 検討会	年12回	施設長・主任 関係者	利用者の食の安全と食生活の向上のための会議

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	年2回	利用者全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート	年1回	利用者全員	サービス向上のための調査

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

	実績	対象	主な目的・内容
現場実習生	115人	特別支援学校高等部	進路決定、施設PR、地域貢献
見学者	341人	一般	理解啓発、施設紹介、進路選考、地域交流
ボランティア	2人	中学生以上	開かれた施設づくり、障害者理解の推進
大学等の実習	10人	資格取得希望者	後継者育成、施設の社会的役割
職場体験	10人	中学生・高校生	障害者理解、後継者育成、地域貢献

(4) 地域貢献・地域交流

	実績	対象	主な目的・内容
地域交流等	年5回	一般市民	ウィズフェスタ、県・市福祉協会主催の行事参加、県・市スポーツ大会、駅伝大会、特別支援学校の文化祭への参加
地域貢献等	夏季休業中	特別支援 学校生	特別支援学校生の夏季休業における体験利用の案内
公益的活動	年10回	生活困窮者	制度の狭間にいる生活困窮者に対し、サポートハウスと連携して食事提供等の支援を行う

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修名	分野	主な目的・内容
職員研修	支援・サービス	(10回) 支援技術の向上、職員の資質向上等に関する研修
外部研修	福祉・生産	就労支援や生産活動、新制度等に関する研修
職場見学	利用者就職	(2回) 利用者における就労意欲を高め、就職に必要な意識・能力などを向上させるための利用者研修

(6) 人材育成

資格名	取得数	主な目的・内容
福祉資格等	1人	サービス管理責任者研修基礎研修
専門資格等	0人	調理師

(7) その他

事業名	令和元年度 来客数	令和元年度 目標数
ホクレア	3, 329人	3, 500人
プメハナ	15, 786人	15, 300人

# 令和元年度 サポートハウス 事業報告

## 1 施設（事業所）総括

### (1) 本体事業について

サポートハウスは、地域生活を希望する利用者のための「生活の場」として開所してから9年が経過している。現在、サポートハウスⅡ6か所、セルフサポートハウス5か所の計11か所鹿児島市南部の谷山地区、坂之上地区で運営している。ハウス定員は78名で共同生活援助事業所として運営している。また、ショートステイとして3ハウス（谷山中央通、谷山東麓、坂之上向原）も併せて運営している。

夜勤の世話人を配置し、サビ管・支援員が一体となって利用者の自立に向け、基本的な生活習慣の確立や社会生活に必要なルール、マナー、知識、行動様式の習得に重点を置き利用者に寄り添った支援に努めている。

今年度より住居会議を改め、支援会議を毎月1回開催することとした。施設長、サビ管、日中支援員、各ハウス代表の世話人（夜勤者）が参加し、気になる利用者に対し、利用者が抱える問題点や課題等について検討している。

南部地区事業所「しろやまの風」及び「ウィズ」に通う利用者に対しては、各事業所交互に毎月1回調整会議を開催し、支援方法について早期にかつ適切に対応できるよう情報交換や改善等についての協議を行っている。これまで、一定の役割を果たしてきているので更に連携を深め充実させていく必要がある。

各ハウスは、地域社会の一員として地域に根差した生活を送れるよう各町内会に所属しており、地域行事等に積極的に参加するよう促している。今後も更に地域の清掃活動や奉仕活動などの地域行事に積極的に参加するようにして地域貢献に努め、地域から親しまれる信頼されるサポートハウスを目指していきたい。

### (2) 付帯事業等について

#### ①自立生活援助事業

ハウス付帯の新規事業として、自立生活援助事業に取り組んでいる。グループホームを退去された利用者が慣れない地域での生活に不安や困難なことはないか、月に数回以上自宅を訪問して、地域での生活に適応できるように支援を行うサービスである。今年度は2名の契約者があり、地域での生活支援を行っている。

#### ②短期入所

坂之上向原、谷山中央通り、谷山東麓、各1名で5年目に入りより充実したサービス提供に努めたい。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

#### ア 心の通い合う支援サービスづくり

気になる利用者の現状把握および適切な支援のために施設長・サビ管、支援員・世話人による合同の支援会議（ケース会議）を毎月開催し、6ヶ月毎の個別支援計画の見直しの参考にもなり、支援技術の向上につながっている。今後も更なる支援サービスの質とスキルアップに向けた取り組みを図っていく必要がある。

#### イ 安心・安全で快適な環境づくり

毎月25日を施設設備の安全点検日と設定して、徹底した点検を行い未然の事故・防止に努めている。また、利用者や世話人・支援員による非常災害等に対する計画的な避難訓練も実施するなど安全には特に配慮している。住環境づくりとしての緑化・美化についても利用者と職員が一緒に取り組んでいる。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

支援員・世話人全員がボトムアップによるサービス改善意識の醸成に努めることを目指している。今後も研修の充実はもちろんハウス運営に参画意識を持った職員を一人でも多く育成していくことが、支援サービスの向上に繋がっていく。

(3) 地域のニーズに即応した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

ア 幅広いニーズに対応した多様な事業の展開

地域公益活動として行政や警察等からの相談を受けた生活困窮者等支援としてレスキューハウスの役割を十分に果たせたと言える。支援の対象者は様々で再出発への踏み出す手助け支援ができたことは一定の成果である。今後も行政や警察等からの相談に対しては積極的な取り組みをしていきたい。

イ 新たな拠点作りと事業の展開

ハウス付帯の新規事業として、今年度より自立生活援助事業に取り組んでいる。この事業の趣旨を十分理解の上で新年度も取り組んでいきたい。

3 施設が重点的に取り組んだもの

(1) 本体事業について

ア 支援会議

今年度より従来の住居会議を支援会議に変更し、各ハウスで気になる利用者について、サビ管、日中支援員や世話人等から貴重な意見を出していただき協議を行っている。毎回6～7名の利用者について検討がなされているが、各ハウスどのように支援したらよいかの参考になっている。また、参加者は他のハウスの状況を知る良い機会となっている。

イ 利用者確保

サポートハウスは入居、退所が比較的多く見られ、本年度は一般就労者の利用者が様々な理由（離職、結婚、会社の近くに転居等）で退所することとなった。令和2年度は新しい利用者が5名ほど入居予定でハウス内の充足率を100%に維持することが課題となっている。ウイズやしるやまの風との連携を深めて利用者確保に努めたい。

(2) 付帯事業等について

地域公益活動として生活困窮者等への支援の実施

平成28年11月から地域公益活動として生活困窮者等への支援を行っている。今年度も13名の方に短期間ではあるが、食事とセルフサポートハウスの1室の提供を行うことができた。状況を十分に把握した上で受け入れており、常盤会の生活困窮者等への自立支援事業は徐々に関係機関に認知されつつある。また、利用された方はその後、自立した生活を過ごされている。

①受け入れ期間 平成31年4月1日～令和2年3月31日

②受け入れ総数 男性6件 女性7件 計13件

受け入れ理由 生活困窮者 11件（男性6件、女性5件）、  
DV1件（女性）、ハラスメント1件（女性）

③主な相談先 警察署(生活安全課)、鹿児島市生活保護課、鹿児島市福祉事務所、鹿児島市市障害者基幹相談支援センター他

④主な支援内容 住居提供及び食事提供(夕食、朝食のみ)

## (1) 会議等の種類

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
支援会議	年12回	施設長、サビ管、日中支援員、他	各ハウス気になる利用者の状況把握および支援方法の確認、研修報告、事故・ヒアリハット報告
食の検討会議	年12回	GH支援員	ウイズとの朝・夕食の献立に関する確認 利用者から要望に対する検討会
個別支援計画見直し会議	年12回(各GH)	サビ管、支援員、世話人	利用者の個別支援計画作成におけるモニタリング及び原案に対する検証・見直し
調整会議	年12回(ウイズ、しろ)	施設長・主任・サビ管	南部事業所(しろやまの風とウイズ)に通っている利用者についてハウスとの連携をより深める会議
自治会	年12回(各GH)	サビ管、世話人・支援員(通所事業所職員)	利用者個々から意見・要望を聞き、住居内でのより充実した生活に繋げる会議。毎月の行事を確認する機会にもなっている。

## (2) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
アンケート	年1回	利用者全員	「住居での生活の現状と将来の生活設計について」

## (3) 見学者、実習生等の受け入れ対応

	人数	対象	主な目的・内容
見学者	69人	学校生・一般	GHや法人の取組への理解
体験入所	32人	特別支援学校の生徒	GHでの生活の実地体験

## (4) 地域貢献・地域交流

	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年6回	地域住民	谷山地域のふるさと祭り、町内会の夏祭りに参加し、町内会との交流を通して施設や利用者への理解・啓発
地域貢献	年6回	地域住民	廃品回収や清掃活動を通しての地域貢献
その他の交流	年20回	既存会員	地域スポーツクラブへの加入し練習や試合への参加 競技種目(サッカー、バドミントン、バスケットボール、卓球)

※ 地域公益活動(行政及びNPO法人との連携による活動)

生活困窮者等への緊急住居提供者13名(女性7名、男性6名)

## (5) 研修(事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

	実施回数	対象	主な目的・内容
GH内研修	年7回	職員全員	支援技術や生活指導についての意思統一と支援スキルアップのための研修。社会福祉制度や個別支援計画策定のプロセスなどに関する研修
外部研修	年10回	全職員の中から人選	社協、知協、行政などが実施するGH、社会福祉に関連する研修に職員を積極的な派遣

## (6) 人材育成

資格名	分野	目標	主な目的・内容
介護職員専門員	制度	1人	資格取得



# 令和元年度 しろやまの風 事業報告

## 1 施設総括

令和1年度は、平成28年10月より取り組み始めた「しroyama STYLE」の確立を昨年度に引き続き掲げ、個々に応じたコース編成の見直しと、生活介護事業より就労継続支援B型への移行を図った。送迎の効率化などの支援と、サービス面の強化と共に、各種会議や職員個々における支援技術のスキル向上、働き方改革に伴う業務の効率化など施設の運営面に至るまで、「しroyamaの風らしさ」の構築を継続した年であった。

また、児童関係では放課後等デイサービスガイドラインに沿った運営に取り組み、職員自己評価および保護者等アンケートの結果を踏まえた施設運営と、家族支援等にも必要に応じて改善を図った。

なお、「しroyama STYLE」の取り組みも、利用者の特性を反映したコース変更等も実施し、今後は更なる「しroyama STYLE」の確立と充実化を図る事により、利用者の意思決定を尊重した更なるサービスの提供および質の向上に繋がるよう取り組んでいきたいと考えている。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

- ア・「しroyama STYLE」の一環として生活介護事業利用者の特性や個性を尊重し、ご本人、家族の意向を反映し、特性に合わせたコース変更および働く事への関心の高い方に対して、就労継続支援B型に新しくミドルコースを開設して移行にも取り組んだ。その成果として、利用者の特性や個々の目標に合わせた活動や環境の提供が可能となり、利用者の情緒安定や意欲にも繋がった。
  - ・放課後等デイサービスでは、前年度から引き続き利用者の年齢層と活動内容に合わせた小グループ化編成を行い、取組みやすい環境での活動の充実を図った。
  - ・利用者が食事を楽しめるように、食堂のレイアウトやテーブル配置等の工夫を行い、障害特性に合わせた個別の食事スペース等やメニューの絵カード等使用による視覚的構造化を継続し、落ち着いた環境で食事が摂れるように配慮した。
  - ・就労継続支援B型で行っているメンテナンス・パソコン作業・ウエス作業も軌道に乗り、各利用者の個性や作業能力に合った作業種目を提供する事ができ、一般就労(障害者雇用枠)と就労移行支援へ各1名の移行もあった。
  - ・延長支援では安定したサービスの提供が可能となっており、両親共働きという家庭も多く、利用希望者も増えてきており、更なるサービスの質の向上に向けてプログラム内容の充実を図る為に、内容を再検討し、支援に取り組んだ。
  - ・家族会については年2回実施したがご家族の参加率が低い状況であった。今後は、事業所説明会や活動参加型のプログラム等を併せて実施し、参加率を高める必要性があった。
  - ・地域の各学校等に広報を行い、親子参加型の療育活動も実施した。レクリエーションの時間と親の話を施設職員や言語聴覚士、特別支援学校のアドバイザー等の専門職がじっくりと相談を聞く懇親会の場を設定し、本人のみならず、親もサポートしていけるような家族支援のプログラムを展開した。
- イ・送迎バスの運行におけるバスターミナル化を推進し、利用者、家族に向けた説明会を開き、児童においてはステーションの見直しを行い、バス運行のコンパクト化を図った結果、年間を通しての車両事故件数の減少にも繋がっている。
- ウ・令和2年2月に第4回目の第三者評価を受審。今後、評価結果に準じた改善項目の検証と、次の受審に向けた改善計画や資料作成を今後も取り組んでいく。
  - ・放課後等デイサービスガイドラインに則した自己評価を実施。評価結果をホームページへ公開した。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

- ア・より良い施設運営や利用者支援の向上を図る為に会議を見直し、月2回を基準とした企画運営会議を実施し、事業所の改善点やサービスの質の向上に向けた取り組みの方向性を確認した。

- ・月1回実施している事業所内研修では、経験年数による研修と「支援実践・支援理論・支援技術・危機管理」を主とし、職位のスキルアップに努めた。
- ・利用者支援の強化を目的に、施設内で「実践事例報告会」を11月に実施。それぞれの部署で実践した支援方法とその結果を報告して情報共有を図り、南部の実践事例報告会では、4年連続で優秀賞を受賞でき、更なる支援スキルの向上心を高めた。
- ・資格取得においても日々の努力が実を結び、国家資格の精神保健福祉士と介護福祉士の資格取得者も各1名ずつ出た。

### (3) 地域のニーズに即応した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

- ア・触法（障害者）の社会復帰に向けたボランティア受入については先方の都合により中止となっているが、ボランティア養成も学生だけでなく、一般の社会人の方々にも快く足を運んで頂き、音楽鑑賞会や手品等を開催して利用者や地域の方との交流機会も増えた。
- ・木屋宇都地区の町内会活動（グラウンドゴルフ大会、清掃活動）へ参加することで、情報交換の場にも繋がった。
- ・第3回「地域交流 in しろやま」を開催し、地域住民の方々との協力を得ながら、地域と施設利用者の交流の機会を設けることができ、昨年よりも多くの参加があり、「また呼んでください」との声も頂いた。
- イ・かごしま南ネットや特別支援学校（学級）との意見交換会や、他事業所との担当者会議等に参加し、連携を深めると共に、利用者個々における情報共有を図ることができた。

### 3 令和1年度に重点的に取り組んだこと

- ・「しろやま STYLE」をテーマとした、しろやまの風の特徴を活かした活動提供の充実。
- ・送迎時における誘導職員配置による安全誘導と、安全運転業務の遂行。
- ・就労継続支援 B 型利用者の確保と稼働率の増加。
- ・第三者評価受審に向けた自己評価結果に基づく改善計画と資料の作成。
- ・情報共有における他関係機関との連携における担当者会議の充実。
- ・専門職種参加型による個別支援計画検討会議の充実と、意思決定を踏まえた計画作成。
- ・効果的な職員育成（OJT）の検討と実践。

5 数値目標

(1) 会議等

会議名	実績数	対象	主な目的・内容
職員会議	年3回	職員全員	経営方針への参加、職務分掌の周知、年間反省異動発表等
ケース会議	24回 (月2回)	職員全員	個々のケースについて実態の把握と支援内容、方法を共有する会議
企画運営会議	24回 (月2回)	施設長・主任 各部署チーフ	施設内の課題、困難事例の対応策検討、支援内容充実、施設の自己評価と分析改善など
調整会議 合同調整会議	年9回	施設長・主任 部署代表	部門を超えた施設内の課題解決について協議する会議
食に関する 検討会	12回 (月1回)	施設長・主任 栄養士・委託業者・部 署代表・利用者	より良い環境作りと食事提供のための会議
自治会	12回 (月1回)	利用者	利用者の自治活動と経営方針の伝達理解 意見・要望の収集と反映

(2) 各種調査

調査名	実績数	対象	主な目的・内容
嗜好調査	2回	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート調査 (QCサービス)	1回	利用者家族	サービス向上のための資料とする

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

	実績数	対象	主な目的・内容
大学、専門学校 高校の実習生	50人	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士 教員免許取得の為の介護等体験
ボランティア	27人	中学生以上	開かれた施設づくり・障害者理解の推進
見学者	185人	一般・民生委員・児童委員	利用希望者・地域交流・施設理解
現場実習・体験	140人	養護学校高等部等	進路決定・施設PR・地域貢献
職場体験	12人	中学生・高校生	障害者理解・後継者育成

(4) 地域貢献・地域交流

	実績表	対象	主な目的・内容
地域交流	11回	地域住民・ 利用者家族	町内会イベント参加、スポーツ大会、地域交流inしろやま、イオンレシートキャンペーン、活動発表会
地域貢献	6回	地域住民・ 利用者	清掃ボランティア、ペットボトルキャップ収集・寄贈 生活困窮者への援助・支援

(5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修分野	主な目的・内容
保護者研修	保護者と共に課題を共有し、支援の在り方を学ぶ
新任職員研修	新任職員の育成 (OJT)、利用者・施設・業務理解の促進
施設職務研修	衛生管理、権利擁護、日常業務、社会資源、制度理解の促進
支援理論研修	視覚的構造化、障害特性に合わせた支援方法の理解
支援技術研修	コミュニケーション技術、介護技術、面談技術の獲得
事故防止研修	危険予知訓練 (KYT)、運転技術向上、薬の副作用理解、リスクマネジメント
支援実践研修	支援成功事例の収集と、支援実践技術の獲得

(6) 人材育成

資格名	分野	実績	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0人	資格取得
介護福祉士	制度	1人	資格取得
保育士	制度	0人	資格取得
精神保健福祉士	制度	1人	資格取得
中型免許	支援	0人	資格取得

# 令和元年度 いこいの丘 事業報告

## 1. 施設総括

令和元年度は、利用者の身体・認知面で安定が図られ入院や入所される方がおらず、在宅生活を維持できた1年であった。また、地域の方々から利用相談を受けることも多くなり3名の地域の方が新規利用となった。毎年秋に行われる、地域交流スポーツ大会が地域の方々に定着してきたことで施設の存在をアピールできたこともその要因の1つと思われる。

また、定期的に長寿あんしん相談センターや医療機関からも利用相談をいただき、通いや訪問、地域資源を活用すれば在宅生活が可能な方は、積極的に利用に繋げていき登録定員を16名まで増やすことができた。

短期入所利用希望の方に対しても可能な限り受け入れを行ったが、長期泊まり希望の方への受け入れが体制的に難しい部分もあった。今後も利用者確保と継続利用に努めていきたい。

実地指導においては、前回の反省を踏まえ早くから準備等に取り組み受審したため、指摘事項もなかった。

また、今後ご家族や地域、関係各機関と連携を取り合って信頼関係の構築やサービスの質の向上を図っていきたい。また、積極的に法人や施設の取り組みを外部に発信し、地域と協働した取り組みを行うことで、「選んでいただける施設」になれるよう取り組んでいきたいと考えている。

## 2. 中・長期計画（戦略スケジュール）進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

#### ① 心の通い合う支援サービス

- ・利用者を取り巻く環境や身体、認知症状にあわせたサービスの展開を柔軟に行った。
- ・在宅生活を維持していくうえで、PDCAサイクルを行い継続的に支援の見直しを行った。
- ・利用者の状態にあった個別レク、集団レクの充実を図り、認知機能を維持・向上することが出来た。（脳外科診察時のHDS-Rにおいて利用者全員が前回検査時より点数が上がっている。）
- ・趣向を凝らした活動や行事を実施したことで利用者満足度を図ることが出来た。

#### ② 安心・安全で快適な環境づくり

- ・朝、夕は掃除、消毒の徹底を行い、感染症予防に努めた。
- ・今年度は車両事故を起こすことなく、無事故を達成できた。
- ・安全に十分に配慮した環境整備を行い、職員の介護技術や知識の向上のため施設内研修を担当制にし、職員個々が責任と自覚を持ち取り組む環境が定着してきた。

#### ③ サービスの質の向上

- ・運営推進会議を奇数月の第3木曜日に設定し、多くの委員の方々に参加いただき計画的に実施することができた。また委員の方々より、外部評価の一部項目を運営推進会議の中で評価を行ってはどうかと意見をいただき、次年度9月の会議の際に実施予定とする。
- ・サービスの評価も計画的に取り組むことによって、関係各機関への提出、ホームページへの掲載を速やかに行うことができた。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

#### ① 職員の専門性の向上

- ・新たな資格を取得することができなかった。
- ・高齢者介護（介護技術・病気・症状に応じての対処方法等）・認知症・介護保険について等関連する内容について、年間計画を立てて実施できている。
- ・職員が自主的に外部講習に参加し、必要な知識を習得するだけでなく他の職員にもフィードバックを行い情報や学びを共有できた。
- ・支援実践事例報告会に向けて、職員一丸となって計画的に取り組むことが出来た。しかし当日に確認不足等があり中途半端な形で発表が終わってしまったため、次年度は反省点や審査員の方々の講評を活かし、充実した支援内容を報告したい。

(3) 地域のニーズに即応した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

ア 幅広いニーズに対応した多様な事業の展開

- ・長寿あんしん相談センターや各居宅介護支援センター、医療機関等へのアプローチを強化し情報収集、情報発信を行い、新規利用者確保に繋げることができた。

イ 新たな拠点づくりと事業の展開

- ・施設運営や活動状況を地域に発信するために、定期的に地域の町内会長、民生委員宅を訪問し地域を取り巻く状況などの情報収集を行うことで、3名の新規利用者に繋げることができた。

3. 令和1年度に重点的に取り組んだこと

- ・新規利用者確保
- ・利用者の継続利用を図るための訪問強化と体調不良時の早めの受診
- ・委員の方々の提案内容を取り入れた運営推進会議内容の充実
- ・外部評価への計画的取り組み
- ・利用者の主治医との連携強化
- ・職員間の情報共有（朝・夕のミーティング）
- ・感染症対策のための掃除、消毒の徹底

## (1) 会議等

会議名	実績数	参加者	主な目的・内容
職員会議	3回 4・10・3月	職員全員	経営方針への参加、職務分掌の周知、月行事、活動等の調整等
ケース会議	24回 (月2回)	職員全員	個々のケースについて実態の把握と支援内容、方法を共有する会議
食に関する検討会	12回 (月1回)	施設長・主任 栄養士・委託業者 部署代表・利用者	よりよい食事提供のための会議
運営推進会議	5回 (奇数月)	理事長・施設長・有識者・地域住民・利用者	提供しているサービスの内容等を明らかにすることでサービスの質の確保を図る為の会議（外部評価実施） ※コロナウィルスの影響により3月は中止

## (2) 各種調査

調査名	実績数	参加者	主な目的・内容
嗜好調査	2回	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
アンケート調査 (QCサービス)	1回	利用者家族	サービス向上のための資料とする

## (3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

	実績数	参加者	主な目的・内容
大学、専門学校 高校の実習生	0人	資格・免許・海外研修生	社会福祉士、介護福祉士、介護支援専門員、福祉研修教員免許取得の為の介護等体験
ボランティア	0人	中学生以上	開かれた施設づくり・障害者理解の推進
見学者	139人	一般・民生委員・児童委員	利用希望者・地域交流・施設理解
職場体験	0人	中学生・高校生	障害者・認知症高齢者理解・後継者育成

## (4) 地域貢献・地域交流

	実績数	対象	主な目的・内容
地域交流	6回	地域住民・利用者家族	町内会イベント参加、地域ケア会議、町内会総会参加、スポーツ交流会・町内会グランドゴルフ大会（1回）
地域貢献	5回	地域住民・利用者	清掃ボランティア（雨天中止）・介護相談

## (5) 研修（事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修）

研修分野	参加人数 回数	主な内容
多職種連携会議	3回	包括ケアシステムの構築
地域ケア会議	2回	困難事例へのアプローチ
小規模多機能ホーム連絡会	1回	地域福祉の資質向上
法人内研修	2回	職員の資質・専門性の向上
施設内研修（全員参加）	12回	職員の資質・専門性の向上
ケース会議（全員参加）	24回	認知症の理解・専門性の向上

## (6) 人材育成

社会福祉士	0人	資格取得
介護支援専門員	0人	資格取得
介護福祉士	0人	資格取得

# 令和元年度 サニーキッズ 事業報告

## 1 事業所総括

本年度は開設から4年目となり、職員体制は転入職員2名を含めた13名、利用者は児童発達支援25名、放課後等デイサービス21名でスタートした。

発達支援として、本人支援については29年度から取り入れた言語聴覚士と音楽療法士の専門職によるさらなる支援充実を目指した。年度途中から言語聴覚士の指導を受けられなくなっていたが、児童発達支援では年度末に新しい言語聴覚士による指導を再開できた。音楽療法は来年度より放課後等デイサービスにも月2回取り入れ、さらに活動の充実を図ることとしている。

移行支援として、児童発達支援事業においては併行先園を訪問し、利用者の様子や先生方との情報交換を行う等、関係幼稚園・保育園と積極的に連携を図り、さらなる療育活動の充実につなげることができた。放課後等デイサービスにおいては、就学先の学校見学会や運動会等に参加したり、送迎時に学校の様子や利用者の状況把握に努めたりして情報収集を図った。次年度も、併行先園・事業所及び就学先との情報共有等の連携・情報共有の充実を図り、療育活動の充実につなげていきたい。

家族支援については、送迎時や家族通所の機会をとらえて、より利用者理解と保護者理解につながる情報交換に努めるとともに、保護者だけでなく、施設見学希望も積極的に受け入れて事業所理解にも努めた。また、家族通所6回、就園・就学に向けた情報提供及び交流会を3回実施した。特に「市政出前トーク（保育所・認定こども園の利用について）」を活用しての情報提供会は保護者に大変好評であった。これらの活動を通して、保護者同士の交流がかなり深まった。

地域支援については、本年度も地域清掃に取り組む程度に留まった。サニーキッズの存在を広める情報発信や地域活動への参加等についても継続して検討していきたい。荒田地区の行事への参加については自治公民館長さんと連携を図ることとしている。

安定及び収支バランスの取れた事業所運営については、全体的に稼働率は向上したが、次年度は定員遵守を基本とした上での安定した稼働率確保に取り組み、運営の充実を図りたい。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

ア 心の通い合う支援サービスづくりでは、開所4年目となり、過去の経験を生かしてより充実した活動計画（月案）のもとで支援を行うことができた。放課後等デイサービスでは、継続の利用者が多かったため、子どもたちの成長を含めた利用者理解がさらに深まり、支援の充実につながってきている。児童発達支援では、新規利用者が10名と多く、利用者理解に時間を要したが、保護者との積極的な情報共有により理解を深めることができた。

個別支援計画については、作成に向けての流れや記述内容についての職員間の共通理解が図られたことにより支援計画が充実し、療育活動・支援態勢の充実につなげることができた。ただ、アセスメントツールとして遠城寺式発達検査以外の活用が不十分だったので、今後、適応行動の発達水準を幅広くとらえ、支援計画作成に役立つ検査の活用を図っていきたい。

イ 安心・安全で快適な環境づくりでは、本事業所が交通量の多い道路に面し、柵等もないため、道路への飛び出しや不審者対策、放デイ利用者の外階段の利用等、利用者の安全確保が大きな課題である。送迎時や活動中における職員の見守りが重要であることを共通理解し事故防止に取り組んだ結果、本年度も大きな事故等は発生しなかった。これからも重要課題であることは変わらないため、さらに安全確保への意識を高めていきたい。また、洪水浸水想定区域内の要配慮者利用施設に指定されていることから「洪水時の避難確保計画」を作成し、「施設内の一時避難」のための備蓄品も確保している。このことから、毎月1回の防災避難訓練及び不審者対応訓練は、法人本部と合同による訓練とし内容の充実を図っている。

ウ サービスの質の向上では、本年度第三者評価を受審した。事業所として、そして職員も初めての受審であり、日頃の支援・活動等が「評価の着眼点」に該当するのか迷うことも多かったが、事業所運営や支援、それに伴う課題等を振り返るよい機会ともなった。いただいた指摘・

指導事項等については今後検討し、サービス向上につなげて3年後の受審に備えたい。

(2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

ア 有資格者の養成として、3人が保育士と社会福祉士の資格取得に取り組み、1人が社会福祉士試験に合格した。今後も、「資格は財産」を基本として資格取得に積極的に取り組む職員の育成に努めたい。

事業所内研修は、研修担当を職員で分担して毎月1回実施した。ワークショップや実技研修、伝達講習と職員の職務分掌や外部研修を生かした形で内容充実につなげることができた。次年度は、個別支援計画に生かせる発達検査に関する内容にも取り組みたい。

働きやすい職場環境づくりは、管理者の責務ととらえ、心理的安全性のある職場の雰囲気づくりに取り組んだ。失敗しても間違っても大丈夫だと感じられる雰囲気やチームサニーキッズとして業務を行う雰囲気のもとに、職員間の信頼関係を高めることができた。

(3) 地域のニーズに即応した施設経営

ア 地域における活動としては、地域清掃を児発・放デイ部門ごとにそれぞれ毎月1回、開所当初から継続して実施している。地域活動充実のために、事業所としての可能な取組と「サニーキッズ」の地域における認知度を高めるための情報発信については今後も大きな課題である。

イ 相談支援事業所や併行先・就学先との連携と同時に社会体験を通じて地域とのつながりにも取り組んだ。本年度は、通所リハビリセンター利用の高齢者及び石谷の森保育園との交流、甲南中学校バザーへの参加、福祉コンサートの鑑賞、ウィズにおける昼食会を初めて実施した。これらの活動については、ホームページで発信して保護者にも喜ばれた。

次年度は、保健センターが毎月1回開催する「すくすく親子教室」の支援担当を行うことになっている。

ウ インターンシップ学生を6人(10日間)、ボランティア学生を1人(3日間)受け入れ、開かれた事業所づくりにも努めている。次年度は、保育実習生も受け入れる予定である。

3 事業所として重点的に取り組んだもの

開設から4年目ではあるが、本事業所が初めての職場となる職員がほとんどである。昨年に引き続き事業所(職員)としての基本固めに取り組んだ。まず、4月の職員会議で、施設長としての基本的な考え方や責務(①療育活動の充実 ②働きやすい職場環境づくり ③職員の生活を守る)等について理解を求め、次のことに重点的に取り組んだ。

(1) 職員の資質向上

ア 職員の資質向上が支援の充実につながることを基本に、職員数が少ないという点も生かして、パート職員も含めて、外部研修会や公開療育、学校見学会等に積極的に参加して資質向上を図り、本年度は外部研修等への参加が延べ61回となった。

イ チームサニーキッズとしての業務遂行

本年度は、職員の出産、退職、休職等により支援態勢に変化が生じ、その結果、チームサニーキッズとしての業務遂行が重要となった。このことを職員も理解し、児発・放デイお互いに協力し合ってこの1年間を乗り切ることができた。このことが職員個々の資質向上にもつながった。

(2) 安心・安全な場の確保

開所以来、本事業所が交通量の多い道路に直接面しており、飛び出し等による交通事故や不審者侵入対策、送迎時における事故防止等に対する安全確保が大きな課題であることは変わらない。本年度は、外階段の滑り止め工事による安全確保、送迎時における駐車場での見守り態勢が事故防止につながり、ケガ等の事故はなかった。

(3) 稼働率の向上

安定した事業所運営に向けて、登録者を確保するなど稼働率向上に取り組んだ結果、児童発達支援では稼働率が飛躍的に伸びた。放課後等デイサービスは昨年度を若干下回る程度であった。事業所全体としての稼働率はかなり伸びたが、次年度は定員遵守を基本に安定した稼働率確保を図る必要がある。



《数値目標の達成度》

(1) 会議等

会議名	実施回数	対 象	主な目的・内容
職員会議	年13回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
計画検討会議	年12回	各部門にて	利用者個々における通所支援計画案について、課題、目標設定等の協議
ケース会議	年12回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年48回	施設長・児発管・担当	支援業務・運営業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討
食に関する検討会	年12回	施設長・主任・調理部門	調理事業所と献立内容等に関する確認と協議

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対 象	主な目的・内容
嗜好調査	年1回	利用者家族	献立作成やアレルギー対応などの確認
アンケート	年1回	利用者家族	児童発達支援ガイドラインおよび放課後等デイサービスガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 実習生、ボランティアの受け入れ対応

分 類	受入人数	対 象	主な目的・内容
実習生 (インターンシップ)	0人 (6人)	資格取得希望者	社会福祉に関する知識や技術の習得、専門職に必要な能力や意識の育成
ボランティア等	1人	学生・一般	・利用者理解とその自立への支援技能の向上 ・利用者とのコミュニケーションの向上
見学者	55人	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

(4) 地域貢献・地域交流

分 類	実施回数	対 象	主な目的・内容
地域交流等	年4回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	年24回	地域住民等	職員による地域清掃

(5) 研 修 (事業所内での研修及び事業者が派遣する外部研修)

研修名	実施回数	分 野	主な目的・内容
職員研修	12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災等訓練	13回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練等
外部研修	61回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
交流研修	0回	支援	法人内事業所への職員の派遣 (スキルアップの向上)
家族研修	3回	制度等	・療育参加、子育て相談 ・併行先、就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分 野	取得者	主な目的・内容
保育士	制度	0人	資格取得
社会福祉士	制度	1人	資格取得

# 令和元年度 あゆみ 事業報告

## 1 事業所総括

関東に事業所を開設して3年が経過し、4年目となる平成31年度は職員の人数に変わりではなく既存の職員でスタートした。年度途中で中途採用職員2名が加わった。児童発達支援に基づき、子ども一人ひとりの実態に合わせた発達支援と家族支援・地域支援、職員育成及び業務効率化と質の向上の取り組みを強化した年であった。運営に関しては、平成30年度終わりに事業所の半数以上の13名が就学を迎え、利用終結となった。それに伴い、4月から11月にかけて新規受け入れを行った。療育現場の事故等のリスクを鑑み、順次受け入れたことにより受け入れ実施期間が11月まで延びてしまった。しかし、同時に既存利用者の利用日数の見直しを行い、関係機関と連携しながら受け入れ日数の増加を図ることで稼働率の低下を最小限にするよう努めた。

発達支援については、個々に応じた発達検査（スクリーニング検査）を活用し、専門性の高い良質なアセスメントの実施に努めた。アセスメントの質が向上することで、家族支援や個別支援計画の内容が充実したものとなった。

家族支援については、昨年度からペアレントトレーニングの推進を進めており、知識の獲得段階であった。今年度は実践の段階に移り、実際に家族向けの研修を3期に渡り実施した。

地域支援に関しては、幼稚園及び保育園の訪問を行い、連携の強化を図った。また、板橋区の児童発達支援事業所が集まる発達ネットの参加や、児童発達支援事業所と放課後等デイサービス事業所、相談支援専門員が集まる合同の会議に参加し、関係機関の連携に努めた。

職員育成及び専門性の向上については、事業所内研修の更なる質の向上と課業一覧表を活用した職員の育成に努めた。また、業務内容の向上については、改善提案を推進し提案書に基づく業務効率化と質の向上を図った。提案書の活用に関しては、職員が提案しやすい書式を見直すことで、提案回数が増え、業務効率化と課題検討会で協議する内容の質の向上に繋がった。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

#### ア 心の通い合う支援サービスづくり

発達支援の充実では、スクリーニング検査、感覚統合検査等を活用し、アセスメントの質を高めることで的確な課題の把握と支援の見立てができるようになり、適切な目標設定に繋がった。

家族支援の充実では、ペアレントトレーニングを実施することで、保護者の関わりに良い変化が見られた。子どもをより観察することにも繋がり、情報を多く収集できるようになったことでニーズが明確化した。

地域支援の充実では、地域の医師と専門職との情報交換の場を設け、関係機関との連携を強化した。また、並行先の幼稚園、保育園と発達支援に関しての意向が異なる部分があったため、訪問等を行い、新たなニーズの収集に努めながら基盤づくりを行った。

#### イ 安心・安全で快適な環境づくり

感染症については、昨年に引き続き研修の実施や徹底的に予防・対応及び管理に努めることで事業所での感染症は発生しなかった。

防災訓練については、消防の協力の下、年に1回総合訓練を実施した。年に2回を予定していたが、消防の事情で今年は1回の実施となった。また、月に1度、火災、地震等を想定し訓練を実施した。成増ヶ丘小学校の協力を得て、災害時の引き渡し訓練を実施した。

#### ウ サービスの質の向上

児童発達支援ガイドライン、第三者評価基準を基に自己評価を実施して課題の把握に努めた。また、得られた課題について検討会議を行い、全職員が共通認識でサービスの質の向上に努めた。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

#### ア 職員の専門性の向上

課業一覧の活用と OJT 会議の実施により、職員の専門的知識及び技術の向上に繋がった。

イ やる気のある人材の育成

専門性の高い研修を企画することで、職員の意欲向上にも繋がった。また、個々の職員が研修担当となることで意識の向上が図れた。研修計画以外にも外部研修の伝達等も確実に行った。

(3) 地域のニーズに即応した施設経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス

ア 地域公益活動の推進

板橋区の発達支援事業所連携会議にて、地域に向けて合同で取り組めることはないかと議題を上げ、検討中である。

イ 幅広いニーズに対応した多様な事業の展開

就学を迎えた児童が放課後等デイサービスを利用するにあたり、デイサービス事業所と連携を図ることが増えた。また、今年初めて板橋区の児童発達支援事業所と放課後等デイサービス事業所、相談支援事業所と合同で連絡会が開催され、地域のニーズを把握することができた。

ウ 新たな拠点づくりと事業展開

定期的な保護者への情報発信に加え、今年から関係機関に対して、常盤会だよりの発信を実施した。他の事業所からも便りが届くようになり、円滑な情報交換が行えるようになった。ボランティアの受入れに関しては、ネットワーク構築が十分に行えず課題が残った。

3 事業所が重点的に取り組んだもの

支援内容の充実では、発達検査ツールの活用と検査結果に基づく療育展開を目標として取り組みを行った。個々に応じた発達検査ツールを活用することアセスメントの質が上がり、あゆみの基本方針でもある個々の能力や可能性を最大限に伸ばす専門的療育を実現することができた。また、家族支援としてペアレントトレーニングを実施した。3期の研修実施後、保護者が実際にあゆみの療育現場に参加し、職員の視点や言葉かけを実践形式で体験する機会を設けた。保護者のスキル、意識の向上を図ることができ、高い水準での共通理解で療育を展開できるようになった。

第三者評価受審に向け、自己評価の実施を行った。自己評価結果に基づき、業務手順の見直しや改善に向けての取り組みを実施し、受審に向けた準備を整えた。

関係機関等の活動の把握・参加では、板橋区内の児童発達支援事業所が実際に行っている地域支援の活動について把握するよう努めた。また、関係機関との関係構築も進んできたため、板橋区内の児童発達支援事業所合同で実施する活動の模索を議題として提案し、今後検討していくこととなった。

業務の効率化では、改善提案の推進と提案に基づく業務効率化と質の向上として、まず、改善提案書の様式の見直しを実施した。改善提案書を簡素化することで、提案しやすい環境を整えた。職員からの提案も増え、職員の主体性の向上や各種会議等の検討内容にも質の向上が感じられた。

課業一覧表の作成及び活用に関しては、作成後、実際に OJT の基準として活用した。エルダーと若手職員双方の成長を図ることができ、事業所全体の質の向上に繋がった。

#### 4 資料

##### (1) 会議等

会議名	実施目標	対 象	主な目的・内容
職員会議	12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間及び月間行事計画、研修報告、事故等、苦情等の確認と協議
課題検討会議	12回	職員全員	支援業務・運營業務・その他、事業所課題の確認と改善策の検討 児童個々の特性や実態を踏まえた支援内容の検討

##### (2) 各種調査

調査名	実施目標	対 象	主な目的・内容
アンケート	2回	ご家族	サービス向上のためのアンケート 児童発達支援ガイドライン

##### (3) 見学者・実習生等の受け入れ状況

対 象	目標数	対 象	主な目的・内容
ボランティア	0名	学生・一般	事業所の啓発と、障害のある幼児への理解向上
見学者	125名	一般	利用希望者および一般の見学、来訪者

##### (4) 地域交流・地域貢献

	目標数	対 象	主な目的・内容
地域交流等	3回	関係機関等	区内事業所、関係機関との交流
地域ニーズの把握	4回	関係機関等	家庭支援センター・児童発達支援センター等の活動把握・参加

##### (5) 研 修 (事業所内での研修及び事業所が派遣する外部研修)

研修名	分 野	主な目的・内容
職員研修	12回	福祉サービス業務、支援実践、発達分野、療育分野、理論、事故防止、苦情対応、倫理等
避難訓練	12回	火災、風水害、地震、Jアラート等を想定した実務的な訓練等 消防立ち合いの総合訓練 (年2回) 引き渡し訓練 (年2回)
外部研修	11回	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
家族研修	5回	家族向けの研修 (就学先について・ペアレントトレーニング) 家族同士の交流会 (情報交換会)

##### (6) 人材育成

資格名	分 野	目 標	主な目的・内容
保育士	制度	0名	資格取得
社会福祉士	制度	0名	資格取得

# 令和元年度 野火止保育園 事業報告

## 1 施設総括

- (1) 開園から3年目を迎えて、2歳児クラスのみ1名欠員で、他のクラスはようやく定員を満たしてスタートすることができた。3歳児以上のクラスは新座市からの要請を受けて、拡大定員枠を加えることで、全体として園児数77名となった。2歳児クラスの欠員1名も新年度がスタートして間もなく充足され園児数は78名となった。新座市においても依然として入園希望者が多い事がうかがえる。年度末1名の欠員が生じたが、新座市からの補充は無かった。

一時保育については、ふじ組を基本に保育を行ってきたが、職員体制から同年齢クラスで行うことも多く一貫性に欠ける部分が見られた。受け入れ人数等を再検討し、他の園児に著しい影響が出ないように配慮しながら実施する必要があると感じた。保護者への対応については好評であった。

- (2) 運営面では、これまでの経験を踏まえて正規職員を中心とした協力体制を作りお互いの連携を深めるよう努力した。さらに、パート職員の会議を月1回開催し、園運営の方針や行事内容等の説明等を定期的に行うことで意思疎通がスムーズになりパート職員からの意見も吸い上げることが可能になった。日常業務である清掃や点検等も合理的な方法の提案を生かすことができるようになった。

年度当初、職員の妊娠に伴う体調不良や退職等でシフトを組むうえで困難な時期があったが、本部の支援もあり9月以降は安定した運営ができるようになった。

- (3) 研修については、初任者研修や中堅職員のテーマに沿った外部研修を受けることができた。今後障害児の受け入れを想定し、障害児保育の研修に1名積極的に参加したことは収穫であった。今後も、職員の問題意識や課題に合わせて研修の機会を設けていきたい。

資格の取得については、防火管理責任者を安全衛生推進者の資格を各1名取得することができた。今後も計画的に資格取得者を増やしていきたい。

法人の実施する初任者研修に1名、主任研修に1名、年始式にも3名が出席することができ、法人職員としての自覚喚起に役立った。

- (4) 地域交流は昨年度の流れを引き継ぎ実施する予定であったが、保育園との交流は当園の園児数が多くなったこともあり、実施できなかった。

小学校との交流では、就学に向けての情報交換を職員同士が行う機会にもなった。

前年度実施できなかった老人施設との交流を行うことができた。回数や内容等を再度相談し継続していきたい。

## 2 中・長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

### (1) 利用者本位の福祉サービス

ア心の通い合う保育サービスづくり

- ・多くの生活経験や社会体験を提供できるよう企画し、実施した。はじめての運動会を実施した。
- ・保育参観・参加や学級懇談会を実施し園と家庭との意思疎通の機会を設けた。

イ安心・安全で快適な環境づくり

- ・日常的な安全点検の徹底を図るよう調整会議等で指示し、実施した。また、椅子等のネジの緩みや取っ手の取り付け部の緩みなど、速やかに対応するよう心掛けた。
- ・年度の後半は感染症防止のための取り組みを職員一体となって行った。

ウサービスの向上

- ・第三者評価は受診できなかった。本部の協力で内部監査を行った。

### (2) 時代を担う専門性豊かな人材の育成

ア職員の専門性について

- ・園内研修は計画通りに行ったが、内容面での深まりが足りなかった。
- ・主要な職員の外部での研修の機会を設けることができた。今後も職員の問題意識や課題に添って計画的に実施していきたい。

イやる気のある人材育成

- ・人事考課については、お互いの理解が十分でない部分があったと思われるので、次年度は趣旨等の説明を十分行う必要がある。
  - ・職員からの良い提案はできるだけ取り上げるよう努めた。
- (3) 地域のニーズに即応した法人経営・ネットワークで結ぶ福祉サービス
- ・地域交流については、小学校と老人施設との交流を実施した。保育園との交流が出来なかったため、次年度には実施できるよう対応していきたい。
  - ・実習生の受け入れが出来なかったため、次年度は大学等への働きかけを強めていきたい。
  - ・一時保育についてはふじ組をベースにした体制が十分でなかった面があったため、次年度の体制をしっかりと整えていきたい。
  - ・園庭開放を5月から実施した。まだ、常時利用者が来園する状態ではないが地道に継続し、子育ての悩みなども相談できる体制にしていきたい。

### 3 令和元年度に重点的に取り組んだこと

- (1) 情報の共有化については報告様式の統一など本部の協力を得ながら行ってきた。また、昨年から続けている日々の共有しなければならない情報をノートに記入することを継続している。さらに、パート職会議を設けてパート職員にも必要な情報が届くよう機会を設けた。
- (2) 多様な保育の取り組みということで昨年度の後半に異年齢保育を実施したが、今年度は幼児グループを中心に自然な形で行うことができた。また、年長組の午睡のなくなる年度の後半には、就学を見越して担任以外の保育士が保育する時間を設けるなど、新しい取り組みを行った。
- (3) 職員の事務作業や教材作成の時間確保も含めて会議等の効率化を引き続き進めてきた。職員会議等への提案も簡潔に行われており時間の節約になっている。

令和元年度数値目標の実績報告

各種会議については計画通り実施することができた  
 パート職会議を月1回行うことで、パート職員との意思疎通がスムーズになった。  
 パート職の教室環境（視覚的保育環境の構造化）  
 実習生については数校に照会したが、依頼がなかった。  
 入園希望の見学者は昨年より20名ほど少なくなっている。兄弟の入園者は増えている、  
 4年生4名を含め保育志望の見学が10名あり、採用にもつながった。  
 交流は予定した回数を下回ったので工夫が必要である。  
 園庭開放は感染症防止のため、年度末の実施を中止した。

5 数値目標

(1) 会議等

会議名	実施回数	対 象	主な目的・内容
職員会議	12回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間及び月間行事計画、研修報告、事故等、苦情等の確認と協議
保育会議	24回		幼児・乳児、調乳等、担当する園児の態様に応じて提供する保育内容の検討
調整会議	22回	職員	行事、子育て支援、美化・営繕、広報・交流、研修企画、リスクマネジメント 他
パート職会議	12回	パート職員	パート職員への伝達、意見聴取
給食会議	12回	施設長・主任・栄養士・担任・委託業者	献立内容の確認、食育の推進を含めた、食事提供全般に関する確認と協議

(2) 各種調査

調査名	実施回数	対 象	主な目的・内容
定期健診	2回	全園児	嘱託医による健康診断
歯科検診	1回	全園児	嘱託歯科医による健康診断
嗜好調査	2回	全園児	献立やアレルギー対応、食育推進のための確認 年度当初と9月から10月時点
アンケート	6回	ご家族	サービス向上のためのアンケート 全体1回 各行事後(夏祭り 運動会 発表会 懇談会)

(3) 見学者・実習生等の受け入れ状況

対 象	実績数	対 象	主な目的・内容
実習生	0名	免許取得希望者	保育に関する知識や技術の習得、専門職として必要な能力や意識の育成
ボランティア	0名	学生・一般	地域に根差した保育所の取り組みと、開かれた事業所の啓発(夏祭り 運動会 発表会)
見学者	52名	一般	利用希望者および一般の見学、来訪者
	10名	保育専攻学生等	保育士を目指す学生の理解を進める

(4) 地域交流・地域貢献

	実施数	対 象	主な目的・内容
地域交流等	5回	幼・保・小	近隣小、幼、保、との交流
	1回	高齢者等	行事等での交流(老人ホーム3回 町内会等行事招待)
社会貢献等	1回	中高生	職場体験等の受け入れ
	10回	近隣住民	園庭開放(月1回程度 午前中)

(5) 研 修 (事業所内での研修及び事業所が派遣する外部研修)

研修名	分 野	主な目的・内容
職員研修	業 務	保育計画、ガイドライン、保育内容、保育実践、などの検証
避難訓練	防 災	火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練等
外部研修	保 育	保育所業務に関する研修会及び技術向上に関する講習会等
家族支援	制度等	クラス懇談会や保育所体験の導入

(6) 人材育成

資格名	人 数	研修地	主な目的・内容
法人研修	3	鹿児島	専門性を高めるための内容
年始式	3	鹿児島	法人職員としての自覚喚起
資格取得	随意	埼玉、東京	人材育成 防火・衛生・安全等の担当資格