令和４年度　社会福祉法人常盤会　事業報告

１　法人総括

令和４年度は、法人の基本理念に沿った基本方針を基に重点目標の設定を行った。（１）鹿児島・関東・福岡地区における新たな拠点整備に向けた調査を検討・推進する。（２）各施設、事業ごとの経営状況の把握に努め、収支の改善を図り安定的な運営を目指す。（３）入所施設移転用地の継続的な調査を行う、等６つの重点目標を掲げて取り組むこととなった。

まず、鹿児島・関東・福岡地区における新たな拠点整備に向けた検討・推進について令和４年度は大きな進展があった。鹿児島市立喜入園（養護老人ホーム）の移譲に係る運営事業者への公募に対し申し込みを行い、審査の結果優先候補者として決定を受けることができた。令和６年４月開設へ向け準備を進めているところである。また福岡県糟屋郡粕屋町の児童発達支援センター運営について新規事業として取組みを開始した。現在、令和７年度開設へ向けて用地の選定を始め関係機関と協議を進めているところである。

各施設、事業の収支の改善と安定的な運営については、令和２年に開設のときわの丘では、令和４年度末で定員５０名に対し４２名の入所者となった。保護施設の制度上の課題もあるが、安定的運営に向けた取り組みを続けていきたい。また、通所施設を始め多くの施設においてコロナ禍の影響を受け、稼働率が前年度比で軒並みマイナスとなった。引き続き地域・関係機関との連携を深めながら利用者確保と稼働率の向上に取り組み、安定した運営を目指していきたい。

入所施設移転用地の継続的な調査については､鹿児島市内を中心に調査･検討を進めてきたが、最終的な候補地の選定に至っていない。引き続き情報収集を行い適地の選定を進めていきたい。

法人として県外地区の拠点整備も含めて積極的な事業展開に取り組んでいるところであるが、やはり大きな課題は今後も福祉人材の確保である。令和４年度は引き続く新型コロナウイルスの影響もあり、新規採用を含め人材確保に関して厳しい状況が続いた。ウェブによる説明会や面接を積極的に行い新規採用者の確保に努めたものの採用者数は前年度を下回る結果となった。中堅職員の離職も例年に比べ目立ち、中途を含めた優秀な人材確保に向けた取り組みを多方面にわたり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３０年度以降、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、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。また令和４年度は、全事業所において福祉サービス第三者評価を受審し、受審結果を踏まえた自己評価を行うことができた。引き続き福祉サービスの向上を目指した運営に取り組んで行きたい。

その他、利用者の生活環境や職員の労働環境の改善に対して継続的に取り組んだ。令和３年度に続き鹿児島市の介護ロボットの補助金制度を利用し、サポートハウスの移譲サポートロボットの導入を行い、利用者の自立支援や支援者の負担軽減に大きな効果があった。また明星学園の屋上トップライトの大規模改修を行い、利用者の施設内の生活環境改善を図ることができた。今後もＩＣＴの活用を図りながら労働環境の改善と業務の効率化を進めていきたい。また労働時間の長時間化の是正、柔軟な働き方の実現等が求められる中、年次有給休暇の取得状況や時間外労働の削減等、毎月の定例管理職会議において確認・徹底を行った。

法人全体の収支状況については、事業活動収入は最終的に前年度とほぼ同額の金額となった。電気料金等公共料金の値上げを始め、感染症予防に対する経費や人件費の増加もあり収支の安定しない事業所も多いが、法人全体としては引き続き利用者の確保に努め、稼働率の向上を目指していきたい。また助成金・補助金制度の活用を積極的に図りながら収支の安定を目指していきたい。今後は、さらなる安定運営に取り組み、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　中長期計画の進捗状況

Ｉ　経営に対する基本姿勢

・「法人理念」、「経営方針」の明確化については、中長期計画の策定にアクションプラン２０２５

を導入し、法人経営に対して明確化を図ることができた。
・財務状況の把握については、引き続き各事業所、事業ごとの収益率を算定し、収支の改善を図りながら安定的な運営への取り組みを行っていきたい。
・電気料金を始めとした公共料金や給食委託費等の値上げもあり、職員に対するコスト意識の醸成を踏まえた費用対効果の検証と対策の検討を進めていきたい。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢
・明星学園の大規模改修等、入所施設における生活の場としての快適な生活環境の実現に向けた施設改修を進めることができた。
・新型コロナウイルスについては感染症対策を徹底してきたが、残念ながら入所施設を始めとし多くの施設において感染者が発生した。しかしながら感染症の予防・拡大防止のための事業継続計画（ＢＣＰ）に基づく具体的な対策を徹底し、適切な対応を取ることができた。
・提供するサービスについて第三者評価を受審し、自己評価を行い業務の改善に取り組むことができた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢
・地域公益活動として、警察署・行政機関やＮＰＯ法人等と連携して生活困窮者支援やＤＶや虐待による緊急避難の受入れに取り組み、実績を上げることができた。
・地域を活性化する取組みについては、新型コロナウイルスの影響もあり他の社会福祉法人との合同研修や共同行事の計画は実施できなかった。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢
・オンライン会議の実施・ＩＣＴの導入等、先進的な技術を用いた業務の効率化の取り組みを推進することができた。
・職員の資格取得を奨励し、社会福祉士、介護福祉士、保育士等の資格取得者が出た。
・外国人労働者の採用については、令和５年度の技能実習生の採用に向け成果を上げることができた。

３　法人が重点的に取り組んだもの

新たな拠点整備に向けた取組みについては、法人総括でも述べたように、鹿児島地区での喜入園運営についてスケジュール通り開設に向け準備を進めている。また、福岡地区においても地域のニーズの高い粕屋町での事業展開をノウハウの蓄積のある法人として積極的に進めている。

今後も積極的に関東地区、福岡地区における新たな拠点整備について調査・検討を進めていきたい。

福祉人材の確保については、令和元年度ミャンマーより技能実習生を２名採用したが、残念ながら２名とも退職となった。新たに２名の採用を進めたが、特定技能を含めた新たな形態での採用を検討したい。また新規採用職員の入職後の早期退職や、中堅職員の離職も多い状況となった。それぞれ原因を探りながら管理職のメンタルヘルス研修等効果的な対策を講じ、離職防止と新たな採用活動を進めていきたい。また採用に対し効果の大きいウェブ説明会やオンライン面接等を活用し、より広い優秀な人材の受入れを積極的に行いたい。

コロナ禍における対応としては、危機管理体制規程を制定し災害や緊急事態に迅速に対応できる体制を整えた。また補助金等を活用し感染症予防に積極的に取り組むことができた。５類移行後も、引き続き積極的に感染予防の徹底に取り組んでいきたい。

また感染症対策としてＩＣＴの活用を図ることで、各種会議をリモートで行う環境やウェブによる面接等積極的に取組み効果を上げることができた。

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設置していきたい。

４　理事会・評議員会開催状況（理事会：全４回開催、評議員会：全２回開催）

Ⅰ　理事会

第１回理事会

・日時：令和４年６月８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４年９月２２日（木）

・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５年１月１３日（金）

・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５年３月１０日（金）

・場所：常盤サンシャインビル　２階会議室

Ⅱ　評議員会

第１回評議員会

・日時：令和４年６月２４日（金）

・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５年３月２７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

Ⅰ　経理規程第７０条に基づく内部監査

・日時：令和４年１１月９日～１１月２６日

・場所：各施設にて

Ⅱ　定款第３６条に基づく監事監査

・日時：令和４年５月２６日（木）

・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
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
新任職員研修 社会人としての心構え・障害特性の理解と支援他	通年	森山次長・田之上次長・法人職員
法人全体職員研修 利用者の権利擁護と虐待防止	12/5	岡山大学法科大学院 教授　西田　和弘
実践事例報告会	12～3 月	分野ごとに実施
事業所内部指導 支援・事務処理についての実地指導	通年	森山次長・田之上次長
管理職研修 メンタルヘルス対策	7/20	鹿児島産業保健総合支援センター メンタルヘルス促進員　木元由美子
事務職員研修	9/8	本部会計担当職員

令和４年度　明星学園　事業報告

１　施設総括

今年度も新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けながら、その対応に追われた一年となった。７月には、施設内での感染が起こりＢＣＰ（事業継続計画）に沿った対応を行ったものの多くの利用者、職員が陽性となった。その後、本部の助言のもとディライトからの応援を受けながら収束に向かうことができた。その後も時々陽性者は出たが、迅速な対応とゾーニングの徹底等により感染が拡がることはなかった。利用者ご家族の面会については、引き続き制限にご協力いただきながら、１０月後半からはリモートでの面会を取り入れてきた。なお、希望の会の行事等については、すべて中止の判断をせざるを得なかった。今後も、引き続き感染防止の意識を高く持ち、緊張感を持って対応を続けていかなければならない。

保育園や障害者施設での虐待事件を受けて、改めて全職員に虐待防止と権利擁護に関する指導を繰り返した。日頃から、気になることや疑問点等は小さなうちに職員間で話し合い、解決するような取組みを行っている。今年度は、虐待防止委員会を事業所ごとで実施し、その成果と課題を次年度に持ち越す取組みが始まったこともあり、これまで以上に高い課題意識のもと取組みが充実したと言える。今後も、信頼される事業所であり続けるために、研修等の充実に努めていかなければならない。

施設面では、経年劣化による送水管の腐食が起きたことが原因の断水が数日間続いた。また、廊下及び浴室の床の劣化や壁の破損、厨房内の機器の故障等があり補修を行ってきた。また、大きな工事としては、屋上防水工事やハートフルのベランダ改修工事等も行うことができた。施設全体が老朽化しているため、今後も施設内外の点検を行い、必要に応じて補修等を行っていかなくてはならない。

事業展開としては、施設入所、生活介護、短期入所、日中一時、さらに相談支援等、全ての事業を計画的、かつ適切に行うことができた。

（１）施設入所

障害者入所支援は定員同数の２０人、障害児入所支援は８人でスタートしたが５月中旬には定員同数の１０人となり、そのまま年度末を迎えることになった。

個別支援計画に基づきながらＱＯＬの向上や快適な生活空間の提供、信頼関係の構築に取り組んできた。日中活動では、中庭での運動やＤＶＤ、YouTube の鑑賞等を取り入れながら活動の幅を広げる努力をしてきた。また、新型コロナの影響で社会体験活動等が制限を受ける中、感染対策を徹底しながら外出の機会を設定する等して社会資源の活用に取り組んだ。

利用者状況としては、自傷・破損行為等の軽微な事故やヒヤリハット事案が発生したほか、怪我等による緊急搬送や入院等もあったが大事に至ることはなかった。

（２）付帯事業

昨年度に引き続き、ハートフル業務においても新型コロナ対策に重きを置かざるを得ず、発熱のある方は利用を控えていただくとともに、通所利用者と入所者の接触を避けるため、活動のエリアや食事の場が重ならないような手立てを講じてきた。また、事業所内の感染状況等により、ハートフルの利用を一時停止せざるを得ない状況も発生した。

相談支援については、契約件数が増える中、関係事業所と連携を図りながら計画的に業務を進めることができた。新型コロナ対策として、電話やリモートでの相談も実施してきた。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

ア　職員会議において法人理念や基本方針等について説明し、周知を図った。また、中間と年度末の職員による評価で検証を行った。

イ　年間を通してチーフ会を中心に業務改善に関する協議を行い、その結果を職員会議で確認しながら業務の効率化を図ってきた。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

ア　職員会議や朝の打合せ、事業所内研修等の機会を活用し基本理念の唱和や人権擁護、虐待や

身体拘束の根絶についての姿勢を明確にし、全職員で検証を徹底してきた。

イ　自己決定支援の尊重を念頭に、合理的な配慮が求められる利用者には、説明の仕方や選択肢の提示等において工夫を重ねてきた。

ウ　多くの地域行事が新型コロナの影響で中止になる中、地域清掃やミニスポーツ大会等に参加して交流を行ってきた。

エ　第三者評価を受審することで､業務の振り返りとさらなるサービス向上に繋ぐことができた。評価は概ね良好であった。

オ　環境美化や安全対策については、定期的なチェックを行いながら随時対処してきた。施設の老朽化が進む中、壁や床の補修、屋上の防水工事等を行うことができた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

ア　会議や研修会において得た地域のニーズに対応するために、法人としての取組みのほか非常時の受け入れ体制を整える等の取組みを行ってきた。地域の他の関連事業所との連携強化については、十分な取組みが行えなかった。

イ　相談支援ハートフルの職員会議において、さまざまな困難な相談事例について協議し、対応策の充実を図ることができた。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

ア　朝会やホワイトボード、日誌等を活用し、職員間の情報の共有に努めた。また、先輩職員から積極的に声掛けを行うことで、職員間のコミュニケーションの充実が図れた。

イ　年３回の面談時や普段の声掛け、先輩職員からのフォローアップ等に取り組んだが、年度途中の退職者が出る等課題が残った。

ウ　人事考課においてそれぞれの目標設定を明確にし、取組みの充実を図ることができた。

エ　法人研修や事業所内研修において新入職員の育成に努めてきた｡途中一人の退職者が出たが、他の新人職員の成長は著しかった。

３　施設が重点的に取り組んだもの

アクションプラン２０２５に基づき作成した中長期計画に則り、明星学園の課題解決に取り組んできた一年であった。新型コロナに大きく影響を受けながらではあったが、利用者さん方へのサービスの向上を目指して全職員で取り組んできた。

以下、令和４年度の重点目標に掲げた項目についてまとめてみた。

（１）本体事業について

業務の効率化について、毎月のチーフ会で業務改善に対する意見交換を実施し、さらにその結果を職員会議で周知することにより改善を図ることができた。業務改善を行うことで業務負担の偏りをなくし、効率良く業務が進むようになった。

虐待や身体拘束を根絶し、利用者さんの尊厳を守ることについては、事業所内研修や人権擁護ハンドブックの読み合わせ、また、新聞記事等を基にした指導により全職員に周知、徹底することができた。人権擁護委員会の取組みについても事業所内で虐待防止委員会を開催する等、改善の年となった。

感染症対策については、実践的な研修を含めながら知識と技術の習得に努めてきた。年度途中に事業所内での感染が起きたが、ゾーニングや基本的な感染対策を徹底し、また、ディライトからの職員派遣をもらいながら収束に向かうことができた。

人事考課については、計画的に面談及び評価を実施することで、職員の業務遂行と目標達成に向けた意欲の換気に努めてきた｡年度途中の退職者を出してしまったことは大きな反省点であり、人事考課を職員の業務意欲の持続に役立てていく方策を工夫する必要がある。

（２）付帯事業等について

ハートフルでの日中一時や短期入所等、可能な限り利用者の希望を受け入れながら対応してきた。平均的に順調な受け入れができたが、新型コロナ感染症の影響を受けることもあった。

感染の状況によって、個別に利用を控えていただいたり、ハートフルの受け入れ自体を一定期間停止したりせざるを得ない状況もあった。その際は、利用者やご家族に丁寧な説明を行い、理解と協力をお願いしてきた。

令和４年度　ディライト　事業報告

１　施設総括

（１）本体事業について

施設入所支援は定員を満たす３０人が利用している。また、生活介護支援は定員４０人に対して、入所利用者３０人と通所利用者７人の計３７人が１月までは利用していたが、入所利用者１名が退所したため現在３６人である。

入所者の年齢構成は、２０代が２人、３０代が３人、４０代が４人で、５０代が１９人、６０代１人となっており、コロナの感染で活動が制限され、特に５０代以上の入所者の体力の衰えや運動機能の低下に加えて体重の増加が見られる。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み等を継続することで成果も見られるが、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。そこで、ＯＴやリハビリテーションマネジメント等の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した職員のスキルアップに努めているところである。

（２）付帯事業等について

今年度も継続して、新型コロナウイルス感染症予防対策に終始努めてきた。特に職員及び利用者の計５回のワクチン接種を推進するとともに、基本的な対策であるマスクの着用や定期的な検温、消毒、換気等の徹底を継続して取り組んできた。職員は、出勤前と業務開始前に検温し、37.5℃程度の発熱がある場合やのどの痛み等症状では勤務を控え、病院受診を徹底した。また、消毒については、床やドアノブをはじめ、接触のあるものの消毒をした。換気等は、定期的な空気の入れ替えや、空間除菌消臭器やオゾン発生器等の機器を積極的に活用した。食堂でのパーテーションの設置や会議での座席配置、会議時間の短縮、外部の方との面会等その都度配慮した。しかし今年度は職員及び利用者の新型コロナウイルス感染が発生し、５月から翌年２月にかけて職員及び利用者の感染が４回あった。その都度徹底した対策を行い、重症化する利用者や職員はいなかった。感染発生と同時に施設内のゾーニングや対応職員のグループ分けを行い、感染時の業務を継続してきた。

文書の発出や電話等で、ご家族にディライトの状況を知らせるとともに理解と協力をいただきながら、帰省や外出を控えていただいたり、面会についても状況に応じた対応をさせていただいたりしてきた。

２　中長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

（１）経営者としての役割

・健全な財務規律の確立や経営者としての役割については、職員の課題意識・コスト意識を高めるために施設修繕や備品等の購入時における見積依頼の仕方、注文方法について共通理解を行うことができた。

・第三者評価を受審する年でもあり、第三者評価基準に基づいた適正な業務を推進し、改善をするように取り組んできた。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

（１）利用者の人権を尊重し、個人の尊厳を守る安心・安全なサービスの提供

ア　経営理念の周知と積極的な発信

・職員朝会や職員会議での唱和を行い、生き生き通信による情報発信に努めた。

・成年後見制度について職員を対象とした事業所内研修を行った。このことを活かし、ご家族の高齢化も進んでいることから今後も啓発に努めていく必要がある。

イ　虐待の防止

・利用者支援に当たっては、虐待はいかなる場合であってもあってはならないことを一人一人に認識させ、朝礼や会議で虐待防止の指導をするとともに人権擁護ハンドブックの読み合わせを行った。

ウ　栄養ケア・マネージメント

・今年度は栄養ケア・マネージメントをできなかったが、管理栄養士と支援員が連携し、利用者個々の健康状態を把握し、食事内容や提供方法の改善を行ってきた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

ア　地域での生活を重視したサービス方針の設定

・多様な事業の展開として医療機関との連携については、看護師や支援員が日常的に協力医と緊密な連携を行ってきた。特にコロナ感染時は保健所や病院との連携を密に行ってきた。

イ　施設機能の地域での活用

・県レク協、犬迫地域コミュニティ協議会等からの情報収集に努めた。地域の夏祭り等の活動は、新型コロナウイルス感染防止のために中止となったが、今後も継続していきたい。また、年２回の地域の清掃活動に参加した。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

（１）トータルな人材マネージメントの推進

・毎回テーマを決めて行う事業所内研修の実施や外部研修への派遣、チーフ会議やグループカンファレンスでのサービスの見直し等を通して、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。

（２）人材の定着に向けた取組みの強化

・有資格者の養成として、社会福祉士の資格受検、介護福祉士の受検に挑んだ。また、強度行動障害支援者養成研修に１名が参加した。

・トレーナートレーニー制度で新人職員の育成を計画的に行い、担当だけでなく全職員で新人職員の育成に取り組んできた。

・支援スキルの向上を目指し、研究支援・支援研究を行った。この取組み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を図っていきたい。

（３）人材の育成

・課業一覧に基づき、自分の目標を設定し、面談等で意図的・計画的に実施するように取り組んできた。

・事業所内研修会等で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た。各自が必ず研修内容の１分野を担当し、職員が主体的に研修に取り組もうとする姿勢が見られている。また、実践事例報告会については、研究実践を全職員で共有できたことは成果であった。

３　施設が重点的に取り組んだもの

（１）本体事業について

前述のとおり、新型コロナウイルス感染症の予防対策を徹底してきたが、残念ながらコロナウイルスに感染したため、重症化を防ぐ対応が最も重要な取組みとなった。職員に対しては、事業継続計画に即して、日常業務が継続できるように指示し、その都度対応してきた。緊急時のマニュアル整備や研修、シミュレーションを整備・実施してきた取組みが実践で活かされ、４回の感染時とも重症化する利用者はなく、事業を継続することができた。また、緊急時における他事業所との業務連携を行い、明星学園とディライトで職員を派遣して業務の応援を実施し、事業を継続することができた。

そのような状況の中で、個別支援計画に基づいた支援サービスの質の低下を招かないように、限られた時間と場所を有効的に活用し、利用者の特性に合った支援に努め、実際の支援を工夫し、サービスの改善に取り組んだ。

なお、通所の生活介護支援を在宅支援に切り替えたため、利用を停止する利用者が増え稼働率が下がったことは今後の課題である。

（２）職員の資質向上

コロナ禍で勤務態勢も厳しい状況が続いたが、職員には日頃から声掛けを行い、チーフを中心に若手職員の育成に取り組んできた。また、事業所内研修や法人内研修、さらに、個人での資格取得の研修等に取り組むことができた。

チーフ会やグループカンファレンスについては、会議の進め方には課題が残るものの毎回真剣な討議がなされ、前向きな意見が出されるようになり、職員の意識が改善されてきた。

（３）付帯事業について

新型コロナウイルス感染防止策の一環として実施を控えた。新年度はコロナ感染防止を徹底し、工夫改善しながら事業を充実させていくようにしていきたい。

令和４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５１名の利用児でスタートした。新型コロナウイルス感染症のオミクロン株が猛威を振るう中、日々その対応に追われ活動の規模を一部縮小せざるを得ない状況もあったが、様々な感染防止策を講じながら「ウィズコロナ」に対応した支援スタイルの実践と定着を図り、支援の継続性の担保に注力した一年であった。

発達支援については、前年度に引き続きオンラインを利用した担当者会議や打ち合わせを実施した。通所利用の状況としては、並行利用園での感染者拡大に伴う欠席等が増加したが、在宅支援を強化して利用児童の状況把握や保護者への相談援助に努めた。施設内でも職員の感染が発生して一時運営に支障を来しかねない状況もあったが、業務継続計画に基づき継続した支援を行った。療育内容に関しては、活動内容を見直して発達特性や課題に応じた新しいプログラムの提供と環境の整備を行った。地域交流活動は昨年と同様に難しかったが、オンラインを利用して県外の保育園との交流を図り、利用児が他の地域を知り、日頃とは違う他者と関わりを持つ経験に繋がった。

家族支援については、前年度に引き続き人数制限や一部オンラインへの切り替えを行いながら家族向け研修会やペアレントプログラムを実施した。家族と子どもを交えての行事はグループごとに短時間での実施等工夫をしながら開催したが、感染拡大に伴い実施回数は減少せざるを得なかった。

地域支援については、「地域連絡会」を今年度もオンラインで開催した。地域の療育関係者や行政機関を対象に、公認心理師を講師として「保護者への対応」をテーマにした研修会やひこばえの実践事例報告、意見交換等を行い、地域療育の質の向上と顔の見える関係性の構築に努めた。保育所等訪問支援については、今年度より担当職員が新任者となり、児童発達管理支援責任者が同行しながら訪問園との関係性の構築に努めた。

人材育成については、特に中堅職員への研修を強化した。発達検査の具体的な手法を知る機会やインシデントプロセス法を用いた事例検討に関する研修を実施し、職員の実践的な対応力向上に努めた。

今年度は６回目の第三者評価を受審し、施設の改善点だけではなく良い点についても再確認できたことで、職員のモチベーション向上に繋がった。

２　中長期計画（戦略スケジュール）の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

経営理念等における明確化については、法人理念についての研修を実施し、支援の方向性や専門職としてのあり方について全職員が再確認する機会を設けた。物価高騰を受け、課題検討会等で職場内の無理・無駄・ムラを無くす取組みの検討や備品の購入先の再検討等を行い、職員のコスト意識向上を図った。

Ⅱ　利用者に対する基本姿勢

昨年度に引き続き職員への倫理教育として、人権擁護ハンドブックの読み合わせや子どもの権利に関する演習形式の研修等を定期的に実施し、虐待及び身体的拘束を根絶する姿勢を職員に発信した。虐待に関する報道の都度非常勤職員も含めた全職員への注意喚起を行い、相談支援事業所や関係機関とは子どもや家庭の状況の変化について情報を共有する等、安心安全な環境で子どもが成長発達する権利の擁護に努めた。

職員の教育、研修の充実については、中堅職員を対象とした研修を強化すべく、発達検査に関する具体的な手法を知る研修や、インシデントプロセス法を用いた事例検討会の研修を実施して、実践力の向上を図った。グループを横断しての事例検討会の実施までには至らなかったため、次年度の課題となった。

安心・安全なサービスの提供については、職員の新型コロナウイルス感染症が発生したが、感染症発生時の業務継続計画（ＢＣＰ）に基づいて継続して支援を行うことができた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢。

保育所等訪問支援は担当が新任者となったため、児童発達支援管理責任者が仲介することで併行園との関係性の構築に努めた。

困難ケースに関して、児童相談所等の関係機関と連携して支援を行った。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

法人内の他部署とは児童部会を通して連携し、スキルアップのための勉強会を実施した。福祉人材の定着については、定期的な面談やストレスマネジメントに関する研修を実施し、コロナ禍におけるセルフケアの重要性を認識する機会を設けた。

地域福祉への取組みについては、今年度も発達相談会や地域の福祉従事者向けの研修等へ指導者を派遣したり地域の支援者向けの研修会や連絡会を主催したりする等、地域福祉の向上に努めた。

3　施設が重点的に取り組んだもの

昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染防止策を講じながら、「ウィズコロナ」に対応した支援スタイルの定着と療育活動の工夫、コロナ禍に対応した職員の支援スキルの向上に努めた。

家族支援では、感染予防対策を行いながら就学や発達に関する家族向け研修会やペアレントプログラムを実施した。家族間交流の機会は前年度より増加したもののコロナ以前よりは減少しており、次年度は活動の幅を広げていきたい。

今年度６回目の第三者評価を受審した。施設の改善点や課題について職員間で共有し、チームで実践に努めた。改善点だけではなく、評価結果で事業所の良い点についても再確認できたことで、職員のモチベーション向上に繋がった。

人材育成では、中堅職員への研修を強化した。発達検査やスーパービジョンを用いた事例検討に関する研修を実施し、アセスメント力と実践力の向上を図った。また、コロナ禍におけるストレス対処を目的にセルフケアの研修を実施した。

今年度は４名の職員が保育士試験に合格し、社会福祉士の受験資格を得るために２名の職員が通信教育を始める等、相互に刺激を受け意識を高め合う環境が構築された。

令和４年度　サポート明星　事業報告

１　施設総括

（１）サポート明星

今年度の重要課題は稼働率の向上であった。稼働率は３年連続して下がっており、昨年度は90％を割り込んでいた。年度当初の利用者状況として新規契約者はなく45名であり、現状の契約者数での出席率の確保に努めたが、コロナ禍３年目の影響を大きく受け、風邪症状や濃厚接触だけでなく、感染の警戒心による欠席も続発し、結果として２年連続で稼働率が90％を下回ることとなってしまった。一方で、武岡台養護学校との関係性の再構築を図り、産業現場実習の受入れ、オープンサポートの再開等により、来年度は４名の新規利用者を獲得することができ、これまでの退所による利用者減少に歯止めをかけることができた。既存利用者の障害特性を踏まえつつ、新規利用者にとって安心できる場所となるよう、新年度の準備に細心の注意を払っている。

（２）ヘルパーステーションサポート

ヘルパー１名が異動として交代し、またもう１名が家庭事情により短時間勤務となった。コロナ禍の影響もあり、利用件数は低迷に終始した。また、利用者への支援に支障はなかったものの、提供事業者として業務や管理において様々な課題を感じ、段階的に改善を重ねていった。本体事業である生活介護の業務等に対して共通部分と固有部分を明確化し、共通部分については標準化を図り、固有部分については目的等を踏まえつつ適正な処理へ改変した。

一方で、ヘルパーに従事するための有資格者の確保に苦慮している。引き続き、通所部門と在宅部門の意識的な障壁を取り除くとともに、有資格者の養成にも取り組んでいく。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

１　経営者としての役割

①朝礼にて「法人理念」と事業所の「基本方針」等の読合せを行っている。

②６回目の第三者評価を受審し、全ての項目でＡ評価とされた。

③稼働率の向上に努めたが、90％以上を達成することができなかった。

２　健全で安定的な財務基盤の確立

①物品購入にあたり、低価格だけでなく目的や耐用年数等費用対効果を多角的に検証した。

３　コンプライアンス（法令遵守）の徹底

①法人研修で取り上げられた「不適切な支援」をテーマに無記名アンケートを実施し、支援の実情を調査した。職員が抱える支援の不安についてグループワークで検証する機会を設け、声掛けや気配りによるチームワークでの支援の在り方を見つめ直し、職員間におけるコミュニケーションの醸成を図った。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

４　人権の尊重

①朝礼にて人権擁護ハンドブックを読み合わせている。内容に応じて具体的な事例を挙げたり補足説明を加えたりする等、理解の深化を図った。

５　包括的支援の充実・展開

①送迎時やれんらく帳等で把握された利用者家族の不安等について適宜連絡を取る等、様々な思いを抱える家族が穏やかに過ごし利用者自身の安定化に繋がるよう心がけた。

②地域住民との交流や施設外での活動について、感染対策を踏まえた実施を検討したが、難しい場面も多く、次年度の課題として持ち越された。

６　サービスの質の向上

①事業所内研修を実施するにあたり、対話型方式を積極的に取り入れ、職員が参加し考える集団となるよう取り組んだ。

②課題検討会において、業務の見直しに取り組むとともに実施状況も検証し、働きやすい職場づくりに努めている。

７　安心・安全の環境整備

①季節行事について、感染対策を踏まえた行事の再開に取り組んだ。

②、③感染症対策ＢＣＰに基づき、定められた感染対策に取り組んでいたが、８月、及び 11 月から 12 月にかけて施設内感染が発生し、利用者や職員が罹患した。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

８　地域共生社会の推進

①必要な通院や行政手続き申請等で家族による対応が困難な場合は、ケースによっては職員が同行したり代行したりする等、個々の状況を踏まえて能動的な解決に取り組んだ。またグループホーム入所者について、住居へ出向いて担当職員と協力して関わり方を検討する等、事業所間連携による支援に取り組んだ。

９　信頼と協力を得るための積極的なＰＲ

①送迎車両の添乗員による携帯電話での即時的な対応に加え、れんらくアプリの活用を通して、確かな情報を速やかに提供することで、利用者家族との信頼関係の構築に努めた。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

１０　中長期的な人材戦略の構築

①職員会議での委員会報告や事故事例報告等への補足説明として職員としての在るべき姿、期待される行動等に触れ、支え合う関係性、支える人間性の醸成に努めた。

②マニュアル等による事業所でのルールについて、様々な機会を通じて検証を図り、必要に応じて効果的な見直しを行った。見直されたルールは狙いや考え方を含めて説明して周知を図った。

１１　人材の定着に向けた取組みの強化

①職員から寄せられる業務に限らない悩みや相談について真摯に向き合い、場合によっては職員間の調整を図る等、円滑な人間関係や帰属意識の向上に努めた。一身上の都合により４名の退職者があった。

１２　人材の育成に向けた取組みの強化

①新任職員には個別の先輩職員を選任し、課業一覧に基づき業務の習得を図った。またＯＪＴ会議により就業の様子を複数職員で検証し、個々に応じた働きかけを工夫した。

３　事業所が重点的に取り組んだもの

（１）サポート明星

ア　人材育成

・今年度は第三者評価の受審年度として、基準項目の確認作業を通じて業務の根拠を見つめ直し、目的を再確認するとともに運営課題の把握と改善点を検証した。また、個々の職員が説明する場面を積極的に設定し、説明力や観察力の育成を図った。さらに、職員間の連帯意識を向上させるためにグループ会議を定例化し、コミュニケーションの向上も図った。

・新卒職員２名を含む採用間もない職員および異動してきた職員の育成において、知識や技術の習得へ見通しを持たせるべくＯＪＴ会議において課業一覧の見直しと活用を進めた。新任職員への指導において課業一覧を使用することで先輩職員も自らの姿勢を省みる契機となり、業務マニュアルを実用的に見直すことにも繋がった。

イ　環境整備

・開設から 19 年目として経年的な老朽化に対して、清掃や取替え等により設備維持を工夫している。書類等の保管方法の見直しも図り、収納場所の整理を行なった。

ウ　収支改善

・稼働率が３年連続して下がっており、今年度も 90％を下回る結果となった。稼働率を回復させるため新規利用者の獲得に努め、来年度より４名の卒業生を迎えることができた。

（２）ヘルパーステーションサポート

・年間を通じて利用者管理の改善に取り組んだ。利用者の個人ファイルとして全員分について適正に編纂されているかを確認し、利用者台帳を整備し直した。更新される受給者証の回収状況を毎月の会議にて確認している。個別支援計画の作成として内容の検討等に不足を感じたため、通所事業と同様の検討会議を計画的に設定し、記録としての充実を図るようにした。

・ヘルパー従事者の確保の一環として、介護福祉士を有する通所部門の職員２名が福祉有償運送運転者研修を受講した。

令和４年度　奏の丘　事業報告

１　施設総括

今年度は利用者４１名、職員２６名でスタートした。

昨年度に続き、新型コロナウイルスの感染予防に努めながらの事業運営となった。行事については規模の縮小や形態の変更を行い、活動や作業についても出来るだけ小グループになるよう工夫を行った。３密回避・ソーシャルディスタンス・換気に留意した感染対策の徹底と活動環境や内容の工夫で利用者が安心して楽しめる日中活動の提供に取り組んだ。８月に鹿児島県の感染者が拡大傾向にある中、施設内でも感染者が発生したが、クラスターになることはなく収束することが出来た。感染者発生に対しては昨年度作成した業務継続計画を基に対応することが出来た。今後も検証や職員研修を重ね、発生した場合は迅速に行動できる体制を整えていく。

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活用で、利用者の生活状況を把握し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。

家族支援では、新型コロナウイルス対応で利用者家族に向けて連絡が必要になったことから、昨年度導入した「れんらくアプリ」を活用し、緊急メールの一斉送信を行う等、利用者家族に速やかな情報提供を行うことが出来た。また、施設便りのデジタル化や連絡・アンケートのオンライン化で利用者家族の負担軽減に繋げることが出来た。１１月に予定していた「奏マーケット」はコロナ禍で中止となったが、商品のオンライン販売を行い利用者家族に好評であった。今後も「れんらくアプリ」を有効活用していきたい。

業務改善では、働きやすい環境を目指して、業務改善提案の推進と事業所内連携の強化に取り組んだ。月２回の課題検討会では職務内容の見直しやデスクワークの時間調整等、業務の効率化に取り組み、休憩時間の確保や超過勤務時間の減少に繋げることが出来た。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

経営理念の明確化では、年度始めの新人研修や職員研修で「法人理念」、施設の「基本方針」、「運営方針」について研修を実施した。また毎日の職員朝礼で読み合わせを行い、職員へ周知した。

経営改善では、第三者評価基準や様々なアンケート結果に基づき、自事業所の強み弱みの把握に努め、改善に努めた。

生産性の向上に対する取組みでは、月２回の課題検討会の中で、業務の効率化を目指し、業務の流れや方法を見直す機会を設定した。

コスト意識の醸成では、節電・節水に努め、物品購入の際は事業所の在庫を確認し、計画的な物品購入に努めた。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

基本理念等における明確化では、人権擁護委員会・虐待防止委員会の活動を推進した。朝礼での人権ハンドブックの読み合わせやアンケートによる意識調査等を行い、虐待防止・身体拘束廃止に対する姿勢を周知することが出来た。

利用者の自己決定と選択の尊重では、利用者個々の特性に応じた支援ツールの作成や見直しを行った。利用者が自発的に行動できることを目指し、個別の支援ツールの作成・写真掲示・作業環境の整備を進めた。個別プログラムや余暇活動でも種類や機会を増やすことが出来た。

家族に対する支援では、利用者の家庭環境や家族の心配事や困り事を把握するために「生活把握チェックシート」を活用し、把握した内容から支援の工夫を行い、事業所の活動と家庭での生活がつながるよう取り組んだ。

業務手順・マニュアルの策定では、業務マニュアルが実践されているか検証を行い、必要に

応じて見直しを行った。バス送迎マニュアルについては車内への置き去りを防ぐ為、チェックシートを見直し、確認作業の徹底で事故防止に取り組んだ。

職員の教育・研修の充実では、新人研修や事業所内研修を見直し計画的に実施した。特に新人育成では、新人研修計画や資料を見直し、毎月ＯＪＴ会議を開催して新人育成に取り組んだ。担当者と新人職員が資料を確認しながら指導や助言を行った。事業所内研修は、感染症発生時の業務継続計画の内容を追加して年１２回の研修を実施して知識や技術の習得を目指した。

感染症対策の徹底では、感染症の予防・拡大防止マニュアルを基に感染対策を徹底して行った。利用者や職員の体調確認と検温・手指消毒・マスク着用を行い、食事やはみがき支援時はフェイスシールドや使い捨て手袋を着用した。また施設内は常に換気を行い、朝昼夕のアルコール消毒、飛沫防止パーテーション・低濃度オゾン機・二酸化炭素濃度計を設置し感染防止に努めた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

情報管理の徹底では、情報発信としてパンフレットの配布や定期的なホームページでの情報配信を行った。昨年度導入した「れんらくアプリ」での活用方法を広げ情報発信を進めることが出来た。情報管理については当事業所で保管するすべての個人情報が対象となるものとして電子データ、印字データの取り扱いやＳＮＳ等の普及を踏まえた適切な情報管理について、職員研修を実施した。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

経営理念の明示、周知徹底では、新人研修や職員研修で法人理念、施設の基本方針や運営方針について研修を実施した。また、職員朝礼で「常盤会マインド」、「人権擁護ハンドブック」の読み合わせを行い、目指す方向性の一致を図った。

業務の標準化と統一した業務行動では、業務マニュアルが実践されているか検証を行い、必要に応じて見直しを行った。共有化が不十分なものもある為、検証と改善を継続していく。

多様な人材が活躍できる職場づくりでは、新任職員や異動職員に対して研修やＯＪＴを行い、定期的な助言や指導を行った。今年度は新任職員の他グループでの体験を実施した。他グループの経験を積むことで利用者実態の把握や各グループ目標の理解に繋げることが出来た。

３　施設が重点的に取り組んだもの

利用者個々の特性に応じた支援ツールの作成や見直しを行った。活動では選択肢の拡大やチェック表の作成、活動棚の工夫で利用者が選びやすく集中できる環境をつくった。食事では、自治会での希望メニューの聞き取りや食事満足度を表明できる意思表示カードの作成、セレクトメニューの実施で利用者の希望や意向を把握し、食事の楽しさや献立の充実に繋げることが出来た。月に１回の自治会では、利用者に社会一般の情報を正確にわかりやすく伝える取り組みや自治会便りを発行することが出来た。今後も検証を重ね利用者個々に応じた支援ツールを増やしていきたい。

事業所内会議のシステム化では、各種会議の目的を定め、全職員参加型から少人数参加型に変更を行った。会議時間を３０分に設定して事前準備や振返りの機会を設け、会議内容の充実を目指した。特に朝礼では、最新の情報を共有できる場ととらえ、利用者の状況や支援方法の変更や注意点、ヒヤリハットの報告等各担当者から積極的に発信することが出来た。

第三者評価受審では、１０月に３回目を受審した。前回の受審結果と自己評価から改善すべき事項について計画的に取り組むことが出来た。今回の受審結果を検証し、更なる質の向上に取り組んでいく。

稼働率向上については、今年は新しい利用者５名を迎えて定員４０名を充たし、累積稼働率も向上することが出来た。今年度もコロナ感染症対策を行いながら体験者を受け入れた。特別支援学校生の実習・体験者を述べ８１名を受け入れ、次年度の利用者２名の契約に繋げることが出来た。

令和４年度　発達支援センターめばえ　事業報告

１　施設総括

児童発達支援センターめばえの役割は、児童発達支援を行うほか、施設の有する専門性を活かした、地域の障害児やその家族への相談、障害児を預かる家族への援助・助言を合わせて行う地域の中核的な療育施設として、一連の事業を推進することであり、令和４年度は、過去の実績を踏まえつつ、児童発達支援、放課後等デイサービス、保育所等訪問支援等の日常の基本的な動作の指導、集団生活への適応訓練などに努めた。また、子ども一人一人の特性に寄り添う支援や家族支援、地域支援の推進、職員の専門性の向上と療育環境の改善と充実に努めた。

本年度は３回目となる福祉サービス第三者評価を受審し､前回受審時より高い評価を得た半面、コロナ禍とはいえ、利用者家族や地域住民との交流、事業所外での多様なサービス提供への取組みが出来ていないことの指摘があった。今後は、長期ビジョン（TOKIWAKAImission2025）を推進するため、地域社会の実情に即した多角的・多機能的な福祉サービスの積極的な展開が課題である。

本年度の年間累計稼働率は、児童発達支援が 77.9％で前年度の 82.4％を下回った一方、放課後等デイサービスは 98.4％で前年度の 94.4％を上回った。両方を合わせたサービス全般における総合的な年間累計稼働率は、83.1％であり、前年度の 88.4％を下回る結果となった。

本年度の事業活動の年間費率は、人件費率が 62.6％、事業費率が 5.8％、事務費率が 7.2％となり、目安に照らしてみると、３費目とも概ね良好な結果で終えることができた。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

１　経営者としての役割

①経営理念等の明確化

・経営理念等について朝礼や職員会議等で復唱し、時宜を得て周知・理解を図った。

②経営改善

・３回目となる福祉サービス第三者評価を受審し、第三者評価報告に基づき、改善点の把握と理解に努めた。また、アクションプラン 2025 に基づくＳＷＯＴ分析を実施し、内部要因（強み・弱み）の把握に努め、改善する機会をもった。

③生産性の向上に対する取組み

・課題検討会で業務内容の精選と業務の効率的流れを見直す機会をもち、改善に努めた。

２　健全で安定的な財務基盤の確立

①コスト意識の醸成

・コストを踏まえた費用対効果を検証し、毎月の事業活動計算書の費用実績を確認した。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

３　人権の尊重

①基本理念等における明確化

・職員研修を通じて、人権尊重の態度、虐待根絶を積極的に発信する機会を設けた。

②福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

・自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明を行った。

４　包括的支援の充実・展開

①家族に対する支援

・家族通所（事業説明）や親子療育を通じて障害特性の理解を促す機会を設けた。

②積極的なボランティアの活用

・コロナ禍において、直接的な交流の視点での育成及び活動支援が不足した。

５　サービスの質の向上

①サービス提供方針の明確化

・ケース会議等を通じて、サービス提供の意義を浸透させ、組織活性化の一助とした。

②業務手順・マニュアルの策定

・課題解決を目指す一連の流れを職員が共有するために、情報提供シートを活用した。

③職員教育・研修の充実

・言語聴覚士や臨床心理士等、非常勤講師の専門的な指導を受ける機会が得られなかった。

④サービスの自己点検と継続的な改善

・時宜を得たアンケートを実施し、課題検討会で協議の上、業務改善に取り組んだ。

⑤第三者によるサービス評価の受審

・３回目の第三者評価を受審（12 月 15 日）し、第三者評価報告書において総評を受けた。

⑥福祉サービス提供事故等の未然防止

・リスクマネジメント研修を通して、職員へ事故の未然防止のための理解を図った。

６　安心・安全の環境整備

①ＱＯＬ:生活の質の向上

・換気、防臭等の衛生的側面から定期点検を行い、最適な環境の維持管理及び補修を行った。

②ＢＣＭ：事業継続マネジメントの実践

・福祉施設の事業運営において、全職員による共通理解、共通実践に努めた。

③感染症対策の徹底

・コロナ禍において、特に感染症予防、感染拡大防止の具体的な予防対策を徹底した。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

７　地域共生社会の推進

①困難事例への取組み

・福祉サービス利用者の周辺にありつつも既存の制度により解決困難な課題解消に心がけた。

８　信頼と協力を得るための積極的なＰＲ

①情報管理の徹底

・ＳＮＳ等の普及を踏まえた適切な情報管理について、必要な注意喚起を行った。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

９　中長期的な人材戦略の構築

①経営理念の明示、周知徹底

・「常盤会ブランド」の確立したメッセージを、時宜を得て発信した。

②業務の標準化と統一した業務行動

・業務マニュアルについて、標準化、共有化の視点で随時見直した。

③職員間の横断的連携の推進

・コロナ禍においてオンラインを活用し、他事業所と連携、協働する活動を展開した。

１０　人材の採用に向けた取組みの強化

①小中高校における福祉教育への積極的な協力

・見学や体験学習の情報発信と、校種を選定した特色ある出前授業の実施が不十分だった。

１１　人材の定着に向けた取組みの強化

①福祉人材の定着

・エルダー制度を整え、新採及び途中採用職員に対し、意図的、計画的な支援に努めた。

②多様な人材が活躍できる職場づくり

・エルダー制度を活用して、職員の潜在能力を引き出すフォローアップに努めた。

１２　人材の育成に向けた取組みの強化

①人材育成制度の構築

・人事考課に基づく面談を実施し、職員のニーズに沿って自己成長できるよう助言した。

３　本年度に重点的に取り組んだもの

・リスクマネジメントの取組みとして、家族と職員への徹底したコロナ感染症予防の周知と注意喚起を図り、生命と健康の保持増進に努めた。

・エルダー制度の目的を周知し、若手職員の職場定着を目指すと共に、先輩職員が後輩職員に対する指導を通して、自分自身のマネジメント力やＯＪＴ実践力、並びに支援力向上に努めた。

令和４年度　石谷の森保育園　事業報告

１　施設総括

（１）開所してから６年が経過する。新しく園児１２名が入園して全園児５７名でスタートした。

伝統と言えるものを作り、組織の安定的運営ができるように、今年度も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、新規採用が２名・異動者１名、パート１名が配置され、主任・副主任を中心に支持的風土に支えられ、少しずつ成長してきている。

また保育の質の面では、今年度も新型コロナウイルス感染症の影響で、園外保育や地域・外部講師を招いての活動が十分できず、その分園内保育の充実を図ってきた。また、保護者の保育参観の機会も少なくなったが、ブログやクラスだよりを充実させ、情報提供に努めた。

５年目の反省を基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、令和５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、幼保小研修会で得た情報を基に、なめらかな接続（学びの連続性）のために重点目標を掲げて取り組み、成果があがっている。

（２）子育て支援センタードリームキッズは、今年度は閉所になることもなく多くの方々が利用している。相談員においてもいろいろな遊びの提供や子育てについての悩み相談、講習等、充実した交流になるよう工夫に努めた。

２　運営目標の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

（１）経営者としての役割

・法人の理念、保育園の基本方針・運営方針が十分職員・保護者に理解いただけるよう、職員会議や保護者懇談会・園だより等で理解を図った。

（２）健全で安定的な財務基盤確立

・収入と支出を確認し、支出を抑えるために、物品の使い方を常に意識させた。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

（１）人権の尊重

・人権について、計画的に研修や講話を取り入れて、人権に対する意識を高めるようにした。

（２）包括的支援の充実・展開

・個人面談や保護者懇談会等を通して、重点項目を設定し、充実に努めた。

（３）サービスの質の向上

・職員会議や職員研修等を通して取組み内容を共通理解し、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。園児は、安心してありのままの自分を表出している。

・いろいろな体験がコロナ禍で制約を受けたが、それに代わる体験を計画して、体験を通しての学びを充実させてきた。その結果、子ども達は好奇心や探究心をもって関わっていた。

・食育は、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、毎月の食育の話、栽培活動等を通して充実していた。また今年度も、委託業者の協力を得て毎月１回の郷土食の提供、行事食、卒園児へのリクエスト給食を実施したり、保護者にも子ども達の大好きな献立のレシピを配付したりして充実に努めた。セレクト給食も年３回実施して給食への興味をさらに高めることができ、残食が減っている。

・園児が一日の活動が見通しをもてるように、視覚的に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。

（４）安心・安全の環境整備

・設備が随分整ってきた。今年度も、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た。防火・防災訓練等においても、速やかな避難のために訓練を重ねた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

（１）信頼と協力を得るための積極的なPR

・自治公民館と連携して、いろいろな行事に参加していただけるよう計画をしていたが、新型コロナウイルス感染症のために実施できなかった。ただ、本園がある自治公民館とは、七夕の笹をもってきていただき、園児との交流ができた。

・地域行事に出席することもできないため、ブログを通して園の様子を知っていただき、信頼を得る努力をした。本園のある自治公民館広報誌に、交流の様子を掲載していただいた。情報管理については職員への指導を徹底した。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

（１）中長期的な人材戦略の構築

・常に「プロ意識」をもつ保育士を自覚させた。そのための資質向上として、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ある日に設定した。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。また、昨年同様、職員が一つずつ研修項目を担当し、資料も作成した。

・人事考課で年間目標を設定して取り組んできた成果が出ている。

・保育士等キャリアアップ研修を９名（１２研修）が受講し、資質向上に努めた。

（２）人材の採用に向けた取組みの強化

・小中高校における福祉教育への積極的な協力を考えていたが、このコロナ禍で実践できなかった。

（３）人材の定着に向けた取組みの強化

・２、３年目の職員に対してはスモールステップで自らを振り返らせ、できるようになったことを称賛して定着につなげた。

・福祉（保育）人材の確保に向けた、福祉（保育）を啓発するための情報発信・福祉教育への取組みとして、保育だけでなく、福祉全体に目を向けた研修に努めた。

（４）人材の育成に向けた取組みの強化

・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でPDCAサイクルがより効率的になった。

３　施設（事業所）が重点的に取り組んだもの

（１）本体事業について

・課業一覧等を通して、「石谷の森保育園メソッド」を構築し、基盤を整えてきた。また、職員の資質を高めるために、今年度も５月から７月にかけて保育案を作成し、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。年々工夫した保育が見られている。

・業務の効率化（会議のもち方や報告様式等の書類形式の見直しと簡素化）も担当を中心に努め、その時間を保育の準備の時間に充てることができている。

（２）付帯事業等について

・子育てサロン、育児サークルへの職員派遣も感染対策をとりながら少しずつ実施できている。

・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みは、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、より充実していた。また、その講習会等は石谷の森保育園の職員を派遣して充実させた。子育て支援センターの利用者数が増加している。

令和４年度　障害福祉サービス事業所ウィズ　事業報告

１　施設総括

障害福祉サービス事業所ウィズは、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多機能型通所施設である。特別支援学校等を卒業後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。

就労移行支援事業では、３２名の利用者がサービス利用後に地元企業で就労し、直近の３年間では１５名中１３名が継続している。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。

令和元年度からスタートした就労定着支援事業により、一般就労した利用者が、安定した勤務を継続できるように月１回就職先企業を訪問し、勤務状況等を確認して利用者支援を行うとともに、勤務終了後にウィズに定期的に立ち寄っていただき、振り返りを行う等就労定着に向けた支援を継続している。今年度は延べ９名の方が利用された。

ウィズでは、安定した福祉収入を得るために、利用者を就職させるとともに、新規の利用者を継続的に獲得し、安定した健全な事業運営をすることが求められる。特別支援学校卒業後の新規の獲得利用者は、令和２年度８名、令和３年度１名、令和４年度は７名であった。また、令和４年度途中からの利用者は就労移行・就労継続Ｂ型に計４名が入られた。一般就労で退所される利用者数と同程度の新規の利用者を獲得し、就労支援事業の安定的・継続的な運営を行うことが大切である。

ウィズでは基本的には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し、継続的に安定した事業所運営を行うことが大きな課題である。

令和４年度は、昨年度に続きコロナ感染予防対策を行いながら、適正な稼働率も保っていくという難しい事業所運営を余儀なくされたが、在宅支援等を行うことで、福祉収入は大きな減少はなかった。スタジオ・サツマ、プメハナの就労収入は、コロナの影響がある中でも徐々に回復してきたが、レストランホクレアの再開が難しかった。今後は社会のニーズに合わせ、先を見越した事業所運営を行い、ウィズコロナにおいて物価高騰対策等を含め、どんな方法でこれからの事業を長期的に発展させていくかを事業所全体で取り組んでいきたい。

２　中長期的計画の進捗状況

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

①人権の尊重

就労継続Ｂ型では、本人の希望を優先し、３階スタジオサツマか、２階のホクレア（プメハナ含む）での作業支援を行っている。生活訓練・就労移行は、利用者の特性に応じてプログラムを作成し、講座や作業等の日中活動を行っている。利用者は作業能力に差があるため、一人一人の特性に応じたきめ細かい支援が必要である。個別支援計画を基に自己決定を意識した支援体制を整え、利用者の体調面やメンタル面にも十分配慮して、作業やプログラムを選択し取り組んでもらっている。

②サービスの向上

生活訓練や就労移行は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、基本的生活習慣、マナー、知識・技術の習得や能力の向上に取り組んでいる。また、グループホームとの連携、企業との連携を深め、会社見学や職場実習を行い、個々の就労意識の向上を図っている。

コース会議、課題検討会議、職員会議と各段階での有意義な意見交換と周知徹底により、職員の共通認識の基に統一した支援を努めることができた。

③安心・安全な環境整備

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、作業中は事故が起こらないように配慮している。感染症予防対策として、施設内の消毒や換気の徹底に日々努め、事業所内感染の予防を図ることができた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

①地域共生社会の推進

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、定期的なパンと注文による菓子類とケーキの販路拡大を積極的に行った。ホクレアでは、テイクアウトの弁当販売のみで店内オープンには至らなかったが、学校関係や常盤会他事業所の見学時の昼食対応を行った。今後、アフターコロナの事業を積極的に取り組んでいきたい。

②信頼と協力を得るための積極的なＰＲ

特別支援学校等との連携により、産業現場実習や就労アセスメントの受入れ、近隣学校への事業所紹介等による職場体験、昼食を兼ねた事業所見学の受入れを行った。また、支援学校教職員の職員研修への講師として参加する等、幅広く関わることができた。また、地域のイベントや行事、ボランティア活動等はコロナ禍で参加できなかったが、緑地公園や地域の清掃活動を定期的に実施することができた。今後も地域の拠り所となる施設となるように取り組んでいきたい。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

①中長期的な人材戦略の構築

ウィズの職員は在籍年数の浅い職員が多い。また、他の事業所にない就労支援事業や障害者の特性の理解等学ぶことは多い。法人内研修への積極的参加、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。さらに就業支援、食品衛生責任者養成、カウンセリング、知的障害中堅職員、人権擁護等の外部研修会へも積極的に参加させることで人材育成に努めた。

②人材定着に向けた取組み

職員の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、面談等を通して適切な助言に心がけている。新規採用職員はいなかったが、中途採用職員へは日頃の仕事を通して、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たい。

３　施設が重点的に取り組んだもの

（１）チーフ会議を充実させ、職員間の情報共有と職員の育成に努めた。事業所研修の充実、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等、課題に対してスピード感をもって、主体的な取組みができるように指導してきた。次年度も継続していきたい。

（２）ウィズは、利用者の約５割がグループホームを利用している。支援会議や調整会議、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。

（３）保護者研修会は今年もコロナウイルスの流行で中止したが、保護者との面談もオンライン実施や徐々に直接面談することができた。また、職員の外部研修や法人内研修・委員会等に参加できた。今後は連絡アプリ等の ICT 技術を活用した情報交換をさらに計画していきたい。

（４）ウィズの最大の課題は収支のバランスを考えた安定的運営である。新規利用者を獲得して稼働率を上げ福祉収入を増やすことである。特別支援学校の産業現場実習や生徒、保護者の施設見学、大学の福祉体験実習、中学校の職場体験学習等の受入れを行った。さらに、特別支援学校教職員への福祉理解研修の講師派遣も行った。その中で学校の担当教諭や保護者へウィズの取り組み、特に生活訓練の内容と送迎を実施することを説明し、卒業後の利用に向けてアプローチを行った。結果、新卒利用者を令和４年度は７名、令和５年度は６名を獲得することができた。さらに中途利用希望者も４名受け入れた。今後も魅力ある選ばれる事業所づくりに積極的に努めていきたい。

（５）コロナ禍で感染による事業所の閉鎖を防ぐために、予防対策を徹底するとともに、在宅支援を行い、利用者が安心して利用できる対策を実施した。それにより、福祉収入も確保することができた。レストランはコロナの影響を大きく受けたが、ホクレアは持ち帰り弁当や団体予約での対応、プメハナは通常営業にて昨年度以上の売り上げを出した。今後はホクレアの再開、チルド食の導入等、創意工夫して感染を予防しながら事業を進めることを考えていきたい。

令和４年度　サポートハウス　事業報告

１　施設総括

ア　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１２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８１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。

日勤と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、就労支援も含めて利用者に寄り添った支援に努めている。

毎月１回施設毎の支援会議を開催しており、施設長、サビ管、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、対応策を話し合い、支援の方針を決めて支援の充実を図ってきた。

また、年３回全施設の職員・世話人が一堂に会して職員会議を行い、各施設の支援状況の確認と人権擁護及び支援方法等に関する研修を実施してきた。

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を行っている。今後さら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が、新型コロナウイルス感染症防止の影響で地域行事が開催されていない。しかし、夏祭りの灯篭つくりやサツマイモの栽培体験などを行ってきた。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、地域から親しまれ信頼されるサポートハウスを目指していきたい。

イ　付帯事業等について

①自立生活援助事業として、自立生活援助事業に取り組み、グループホームを退去した利用者が地域での生活に適応できるように支援を行うサービスだが、今年は該当者なし。

②短期入所は坂之上向原、谷山中央通り、谷山東麓、各１名でサービス提供し、10 名登録。

③「思いやりネットワーク事業」として、生活困窮者への住居と食事の提供を行った。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

（１）経営理念の周知と積極的な発言

・職員連絡会や支援会議で法人基本理念の唱和や運営方針等の読み合わせを行った。

・職員連絡会や支援会議で第三者基準に基づく経営方針の把握と改善を行った。

（２）健全で安定的な財務の確立

・「効率化」の視点による業務の流れを見直す機会を設け改善策を検討した。

（３）グループホーム入所者の確保

・年間を通じてグループホームへの入所の問い合わせはあるが、入所までに至らない原因を明確にして行く必要があることから、南薩地区の特別支援学校及び鹿児島高等支援学校を訪問し、施設の情報提供を行ったり学校から忌憚のない意見等を聞いたりした。また、体験入所を積極的に行ったが、新規入所に繋がっていない。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

（１）人権の尊重

・個人の尊厳を守る姿勢虐待及び身体拘束根絶の意識を高める研修の実施や連絡会におけるマニュアルの読み合わせを行う。

（２）研修の充実

・気になる利用者の現状把握及び適切な支援のために、職員研修を実施し、職員連絡会等にもワンポイントの研修を実施した。また、利用者理解や支援技術の向上のために必要に応じて住居会議を行った。支援サービスのスキルアップに向けて研修の充実を図りたい。

（３）職務分掌(課業一覧)の機能化

・サービス提供方針を明確化し、主任、サビ管、世話人の連携と報連相を徹底させた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

（１）地域での生活を重視した安心・安全で快適な環境づくり

・新型コロナウイルス感染症に留意して、地域での社会生活が充実できるように一人一人に合わせた支援計画を設定し、サービスに反映させて生活の質の改善・向上が図れた。

（２）地域での生活を重視した安心・安全で快適な環境づくりのため、本年度は特に新型コロナ感染症に留意して、地域での社会生活が充実できるようにし、サービスに反映させて生活の質の改善と向上を図った。

（３）社会福祉施設としての責任を果たすため、公益的な取組みとして思いやりネットワーク事業を推進し、生活困窮者等への住居と食事を提供している。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

（１）人材の定着に向けた取組みの強化

・年間を通じた世話人確保のための広報活動と職場環境の改善と人材の育成を図るために、支援会議や住居会議、職員連絡会等で情報の共有やワンポイント研修を実施することができた。世話人の継続的な確保と社会福祉施設職員としての研修を充実させることが課題である。

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　支援会議と研修の実施（職員の資質の向上）

各施設の支援会議を実施し、各ハウスで気になる利用者について、サビ管、世話人等から意見を出してもらい、協議・情報共有することにより、今後の対応策を検討し、支援の充実に努めた。毎回具体的な支援策や支援方針が出されるので、各ハウスでの支援に活かされている。

イ　利用者確保と施設の整備

年間を通じて入居者が 69 名であったハウスの稼働率を高めることが大きな課題である。各学校への広報活動の充実と世話人の支援技術の向上を図るとともに施設の整備を行い、選ばれるグループホームとなるように運営していくことが大切である。また、ウィズやしろやまの風との連携を深めて利用者確保に努めたい。

ウ　新型コロナウイルス感染防止の徹底

新型コロナウイルス感染防止を徹底してきたため、９月からの利用者、職員ともに感染者は出なかったが、感染した場合のゾーニング等の具体策の周知を図るとともに、今後も未然防止を徹底していきたい。

（２）付帯事業等について

ア　地域公益活動として生活困窮者等への支援の実施

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。今年度も短期間ではあるが、食事とセルフサポートハウスの２室の提供を行うことができた。

令和４年度　しろやまの風　事業報告

１　施設総括

しろやまの風の特色である「しろやま STYLE」の充実化を引き続き掲げ、利用者個々の特性に応じたコース編成の見直しと送迎の効率化、サービス内容面の強化と共に、各種会議の効率的運営および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等施設の運営面に至るまで「しろやまの風らしさ」の構築を継続した年であった。

なお、今年度は第三者評価を受審し、事業所の強み弱みについて客観的な立場から指摘を受けることにより改善に向けた取組みの検討を行うことができた。今後も、更なる「しろやま 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安全管理面の徹底等、ハード面を含めた質の向上に繋がるように取り組んで行きたいと考えている。

２　運営目標

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

１　経営者としての役割

「しろやま STYLE」の定着により、多種多様なニーズに柔軟に対応することができるようになった。また、送迎の効率化やサービス内容面の強化と共に各種会議の効率的運営および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等を実施できた。

今年度は第三者評価を受審し、事業所の強み弱みについて客観的な立場から指摘を受けることにより改善に向けた取組みの検討を行うことができた。

２　健全で安定的な財務基盤の確立

念願であったグラウンドの整備や門扉の改修、駐車場整備等大きな支出があった。今後は物価高騰等に対し無駄のない計画的な物品等の購入および管理に努めていきたい。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

３　人権の尊重

虐待や身体拘束等なく個別支援計画を基に自己決定を意識した支援体制で取り組むことができた。しかし、活動全般においてマンネリ化やコロナ禍による制限もあり、利用者に十分満足していただける活動が年間を通して出来なかった。

４　包括的支援の充実・展開

家族会については事業所説明会を実施していたが、今年度もコロナの影響で開催できなかった。しかし、日々の連絡帳や送迎時の情報交換に加え、連絡アプリを活用した情報の提供を積極的に行うことによりスピーディーで正確な情報提供体制が確立されてきている。

５　サービスの質の向上

事業所内会議内容の各職員への浸透に努めてきているが、さらなる徹底が必要である。

「しろやま 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・家族の意思を反映し特性に合わせたコース体験及び変更を行った。また、働く事への関心の高い方に対しては、就労継続支援Ｂ型でミドルコースとして取り組み定着に繋がった。その結果、利用者の特性や個々の目標に合わせた活動設定や環境の提供が可能となったことで利用者の情緒安定や意欲にも繋がった。今後は柔軟なコース活動選択を計画的に進め、段階を踏まえた移行に取り組んでいきたい。

放課後等デイサービス事業では、遊びを通じての活動・療育に関する活動のほか、個々に応じた日常動作や自立支援向上のために、子ども一人ひとりの発達状況に合わせた生活体験や施設外活動を取り入れた支援の充実を図った。

ＱＣサービス委員を中心とした業務改善の意識が高まっている。サービスの質向上についても職員間の提案から改善に努めていきたい。

６　安心・安全の環境整備

新型コロナウイルス感染症においては、８月に生活介護利用者からの感染が広がり生活介護職員及び利用者の感染があったが、その後の適切な対応により事業所全体の他利用者および職員への感染拡大を防ぐことができた。 コロナ感染症については国の指針が大きく変化をするが、今後も感染防止対応マニュアルに沿った対策を継続していきたい。

月末点検を行い、早目の修理等の対応を行っている。また、予告なしの避難訓練の実施等で緊急時対応の定着を図っている。不審者対応訓練も事業所で連携して行うことができた。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

７　地域共生社会の推進

コロナ禍で希望者が少ない中ではあったが、感染対策を配慮し実習生、産業現場実習生の受入れを行った。

８　信頼と協力を得るための積極的なＰＲ

小屋宇都地区町内会活動は、清掃活動に参加することで情報交換の場にも繋がり、高齢者の多い地域での職員の活躍に感謝された。

感染が落ち着いた際は、地域福祉向上のため、さらに工夫した取組みを図っていきたい。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

９　中長期的な人材戦略の構築

月１回の事業所内研修では「支援理論・支援実践・支援技術・危機管理」を主とした経験年数に応じた研修を実施し、法人内研修には新任職員研修、中途職員研修に各該当者が参加した。また、強度行動障害研修、サビ管研修等にも中堅職員が参加しスキルアップに努めた。

１０　人材の採用に向けた取組みの強化

職員が大学から講師依頼を受ける等、積極的に人材育成への協力を行うことができた。

コロナ禍ではあったが、職場体験活動を受け入れる等啓発に努めた。

１１　人材の定着に向けた取組みの強化

日々のコース内職員の打ち合わせが定着し、ケース会議・チーフ会議・企画運営会議で支援方法等の周知を図ることで全職員への共有化へ繋げた。

中長期計画に基づき、全職員で自事業所の強み弱みの把握に努め、内部環境の分析を基に改善に努めた。週案作成により、日々の食事支援や休憩時間取得が円滑に実施できるようになった。

１２　人材の育成に向けた取組みの強化

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月に実施した。各部署で実践した支援方法とその結果を報告し情報共有を図った。また、法人全体の形態ごとの発表もオンラインにて視聴し他事業所の取組みを参考にすることができた。

資格取得を目指して取り組んだ職員が数名おり､国家資格の介護福祉士に１名が合格した。

放課後等デイサービスでは、前年度に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さらに進め、取り組みやすい環境での活動の充実を図った。特定の利用者の他害行為が多発したため、支援体制の見直しや支援方法及び支援技術について検討する機会が多くなった。

●本年度の重点目標

・より良い施設運営や利用者支援の向上を図るために、ケース会議・チーフ会議・企画運営会議と段階的に会議内容の質を高め、より建設的な意見が出る体制づくりに努め、事業所の改善点やサービスの質の向上に向けた方向性を確認した。

・コース間で連携しながら、利用者個々の特性に応じたコース編成の見直しができた。

・自事業所の強み・弱みを把握し、第三者評価受審に向けた取組みを行うことができた。

・職員からの提案に基づく業務改善に積極的に取り組み、質の改善に努めることができた。

・計画的な感染症予防対策の徹底と、月末点検による安心・安全なサービス提供を実施することができた。

令和４年度　いこいの丘　事業報告

１　施設総括

利用者介護度の重度化に伴いGHへの入所や持病悪化での入院が続き６名の方が契約終了となった。長寿あんしん相談センターから２名、地域住民１名の新規利用者を紹介いただき契約に繋げることはできたが、マイナス幅を縮小することはできなかった。入院後には在宅復帰できないケースが多いため、利用者登録の減少となった。利用相談はあるが連泊希望の方が多く、現在の職員体制では泊りを受ける余力がない状態である。

９０歳以上の利用者が増えており、施設利用時に救急搬送するケースも多い。利用者の体調急変時の対応など看護職員と介護職員が連携し、速やかに医療に繋げられる体制づくりを強化していきたい。

利用者確保が最優先課題となっているが、長寿あんしん相談センターとの連携強化や対面での運営推進会議の中で地域への働きかけを積極的に行っていきたい。

２　運営目標

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

１　経営者としての役割

在宅生活を継続していく上で、定期的にPDCAサイクルを行い支援内容の見直しを図った。今年度も送迎ルートや危険個所の見直しを行い、事故のリスクを回避する取組みを行った結果、送迎時の事故は０であった。

昨年度の反省を踏まえて、同じ内容で事業所内事故や苦情が発生しないように、朝夕のミーティングを活用し職員に危険予知の意識づけを行った。

サービスの評価も計画的に取り組むことができ、関係各機関への提出やホームページの掲載を速やかに行う事ができた。

２　健全で安定的な財務基盤の確立

職員全体でコスト意識を高め、費用対効果を考慮した物品等の購入や節電・節水に努めた。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

３　人権の尊重

利用者の尊厳を保持するためにプライバシー保護に加え、ノーマライゼーションの視点を持つことと併せて虐待や身体拘束が発生しない、させないために研修機会の確保や定期的なメンタルヘルスに配慮した職員との面談を実施した。

４　包括的支援の充実・展開

事業所内だけのサービス提供だけではなく、利用者の生活を取り巻くインフォーマルな社会資源の活用も積極的に行い、家族や地域の方々との連携を図ることができた。

５　サービスの質の向上

利用者および家族のニーズと利用者本人のADL面や認知機能を考慮したサービスの組み合わせ・支援の提供を行う事ができた。また、突発的な事案に対しても柔軟かつ迅速に対応することができた。

朝・夕のミーティング時に利用者の状態把握や支援の振返り等を行い、職員間で情報共有しやすい環境を整えた。

中長期計画に基づき、全職員で事業所の強み・弱み等の問題の洗い出しを行った。強みは継続できるように努め、弱みを解消・軽減できるよう改善に向けての取組みを継続中である。

６　安心・安全の環境整備

８月にはコロナ感染の利用者対応の中で職員に感染が拡がったため、訪問中心の業務への切り替えや電話連絡等での対応を行った。検温や消毒、換気は行っていたが利用者が無症状

だったことから隔離や利用停止の対応が遅れた。しかし、利用者間で感染拡大をすることはなく８月以降、感染者は出ていない。コロナ感染症については国の指針も大きく変化するが、今後も感染防止対応マニュアルに沿った対策を継続していきたい。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

７　地域共生社会の推進

利用希望や地域の困りごとの相談をいただき、その都度対応してきた。また、包括支援センターからの地域困難事例にも対応することができた。

８　信頼と協力を得るための積極的なＰＲ

定期的に町内会長、民生委員や児童委員、地域の世話役宅を訪問し情報収集に努めた。また、木屋宇都地区町内会は地域の過疎、高齢化により清掃活動の参加者が減少しており、施設職員の参加で支えている一面があるため、今後も協力連携していきたい。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

９　中長期な人材戦略の構築

月１回の事業所内研修は施設運営基準に必要な項目に則って年間スケジュールを立て計画的に行っている。必要に応じて外部講習にも参加している。

１０　人材の採用に向けた取組み強化

コロナ禍のため、職場体験等の受入れはできず啓発活動が行えなかった。

１１　人材の定着に向けた取組みの強化

朝夕のミーティングを活用し、利用者支援や施設運営等について活発な意見を出し合える環境づくりを行った。

中長期計画に基づき事業所の強み弱みの把握を行い、内部環境の分析を基に改善に努めた。

１２　人材の育成に向けた取組みの強化

利用者支援の強化を目的に施設内「実践事例報告会」を実施し、各部署で実践した支援方法と結果を報告し情報の共有を図った。また法人全体の形態ごとの発表もオンラインにて視聴し他事業所の取組みを参考にすることができた。

●本年度の重点目標

・管轄外の長寿あんしん相談センターからの新規依頼や相談があり、信頼関係の構築を図れた。
・計画的な感染症予防対策の徹底と、月末美化点検による安心・安全なサービス提供を実施することができた。
・送迎ルートや危険箇所の見直しを行うことで、車両事故や事業所事故を防ぐことができた。
・利用者の健康状態を把握し、速やかに医療に繋げることで重症化を防ぐことができた。
・利用者が減少したが、新規掘り起こしを行う積極的な体制づくりの構築までには至らなかった。

令和４年度　ときわの丘　事業報告

１　施設総括

令和２年２月１日開所以来、入所者定員の５０名を達成することを目標として入所者受け入れに努めている。今年度は、男性２５名、女性１８名、計４３名でスタートし、地域移行や入院等による退所、また、新規の入所者受入れ等を経て、年度末で４３名が入所している。入所者には高齢者も多く、身体機能の低下による転居や入院が必要となるケースもある。また、３日から３か月程度の短期の保護入所が多いのも救護施設の役割であることを考えれば退所もやむを得ないが、定員を満たす入所者の確保は重要な課題である。

今年度も新型コロナウイルス感染症への感染防止対策を徹底する中、離島を除く県内各福祉事務所を訪問したり、生活困窮者のために宿泊場所の提供を行っている民間の定着支援機関等と連携を図ったりしながら、県内唯一の救護施設としての機能の紹介と各地域での保護状況に関する情報提供の依頼を行ってきた。このことについては、次年度も継続して行い、ネットワークを拡げていく必要がある。

新型コロナウイルス感染症への対応については、年間を通して感染防止対策を継続してきた。具体的には、定時検温、換気、消毒をはじめ、マスクやフェイスシールドの着用、外出の制限等である。そんな中、２月から３月にかけて施設内での感染拡大が発生し、最終的に職員４名、入所者２３名、合計２７名の感染者を出してしまった。重篤者は出なかったため、施設内でゾーニングを行い、保健所や嘱託医の指示を受けながら対応をしていった。原因について詳細は不明だが、職員からの感染だと思われる。対策を徹底していた中での感染となり残念であったが、今後の感染対策に活かしていきたい。

今年度は、初めて第三者評価を受審し、事業の運営についての評価をいただいた。障害種別、年齢、生活保護受給にかかわらず、関係機関と連携しながら地域での居宅が困難になった人の緊急保護機能を担っていることや利用者自治会の実施、「何でもトークデイ」の設定等について、高評価をいただいた。今後期待されていることとしては、新型コロナウイルス感染症の状況を見ながらではあるが地域住民との交流や就労支援の充実等が挙げられる。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

ア　物品購入や光熱水費等については、職員自らが節約の視点を持って無駄を省く取組みを進めてきた。また、利用者に対しても自治会で節約についてお願いをしている。今後も継続した働きかけが必要である。

イ　入所者の権利擁護やサービスの向上を目的として「何でもトークデイ」を設定した。これは、月に２～３日を指定し、利用者からの意見や要望を自由に語ってもらう日としている。特別に日を指定することで相談しやすい環境づくりに努めている。

ウ　「法人理念」「基本方針」「運営方針」について、職員会議や職員朝会で全職員に周知してきた。また、救護施設職員ハンドブックの読み合わせを毎日行い、職員の意識向上に努めてきた。

エ　３月に第１回目となる第三者評価を受審し、専門的な見地から評価をいただいた。事業所の運営面や入所者への対応等全般を通して、改善を求められる項目はなかった。しかし、新型コロナウイルス感染症が落ち着いた際の地域交流、社会参加、就労支援等への取組みについては課題として捉えている。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

ア　常盤会理念や倫理綱領にのっとり利用者の権利擁護に努め、虐待や身体拘束等の根絶に努めてきた。

イ　職員会議や事業所内研修を通して、職員のスキルアップに努めサービス力の向上に努めてきた。中間と年度末の振返りにより検証を行っている。

ウ　地域移行に向けて準備を進めている入所者に対して、就労支援や金銭管理についての学習会を行う等サポート体制を整えた。また、意欲の低い方への働きかけを行ってきた。

エ　災害時の事業継続計画（ＢＣＰ）の作成に取り組み、職員に周知している。また、新型コロナウイルス感染防止については、徹底した取組みを行ったがクラスターが発生してしまった。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

ア　施設の特性を考慮して発信する情報には制限をかけなければならないが、ボランティア活動や草刈りの様子等をホームページにアップし情報発信に努めてきた。

イ　入所者の個人情報の管理については、電話や直接施設を訪問された時の対応の仕方について職員間で共通した対応ができるように研修を行ってきた。

ウ　地域との交流については、新型コロナウイルス感染症の影響のため積極的な取組みには至っていない。今後、地域の奉仕活動に利用者、職員共に参加していくことを検討している。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

ア　事業所内研修や外部の研修を通して、救護施設についての認識を深め、支援に対するスキルアップに努めてきている。また、職員間のコミュニケーションを積極的に行うことで、働きやすい雰囲気づくりに取り組んできた。

イ　毎月の職員会議と毎朝の職員朝会での指導や情報交換により、業務の効率化や標準化を進めてきている。今後も継続した取組みを行い、職務分掌の充実を図っていく。

ウ　九州管内の救護施設との連携については、新型コロナウイルス感染症の影響もあり研修や交流会への参加ができていない。今後、機会があれば積極的な交流を図っていきたい。

３　施設が重点的に取り組んだもの

アクションプラン２０２５に基づき作成した中長期計画に則り、ときわの丘の課題解決に取り組んできた一年であった。新型コロナウイルス感染症に大きく影響を受けながらではあったが、入所者へのサービスの向上を目指して全職員で取り組んできた。

以下、令和４年度の重点目標に掲げた項目についてまとめてみる。

（１）事業所内会議のシステム化を図る。

必要な会議を効率よく短時間で行うことができるように、各担当者は事前の準備や当日の会議の運営の仕方を工夫し、さらにその後の振返りを徹底してきた。まだ、工夫改善の余地があるため、今後も引き続き会議のあり方について検証を行っていく。

（２）感染症対策を徹底しながら、入所定員５０名を確保する。

新型コロナウイルス感染症については、前述の通り２月から３月にかけてクラスターが発生し２３名の利用者が感染した。他の感染症については、罹患者を出していない。入所者の多くが高齢であり、しかも基礎疾患をもっている方が多いため、入院や医療行為を必要とする施設への移転が必要になるケースもある。一時保護の受け入れもあり、長期にわたって入所者数を安定させることが困難である。今後も、県内の福祉事務所や民間支援施設、包括支援センター等と連携を図りながら入所者の確保に努めていく。

（３）九州管内の救護施設と連携した取組みを行う。

今年度の会議や研修等は、ほとんどリモートでの実施となった。電話等での情報共有はできているが、十分な連携には至っていない。今後、新型コロナウイルス感染症が終息に向かっていくならば充実した連携が可能となる。

（４）九州地区救護施設協議会施設長会議鹿児島大会を成功裏に導く。

新型コロナウイルス感染症の影響により会議や研修がリモート開催となったことから、実際に会議や研修の場を経験できないままである。令和５年度は、１２月に調査・研究・研修委員会が鹿児島県で行われる予定であり、６年度には研究大会の会場が鹿児島県となっている。しかし、現状として県内に一つしかない施設で九州地区レベルの大会を運営できるのか不透明である。

（５）各地区福祉事務所・各関係機関・医療機関等との連携を密に行う。

福祉事務所等を訪問し連携を図り、入所者確保につながっている。今後も積極的に出向いていく等して連携を密にしていく。

令和４年度　サニーキッズ　事業報告

１　施設総括

Ⅰ　本体事業について

新型コロナウイルスの感染拡大がようやく終息に向かうのではと期待していた年度であったが、感染者数こそ漸次減ったがそのスピードは極めて遅く、離れた利用者はほとんど戻らず３年連続して運営に大きな影響を与えたと言っても過言ではない。

したがって当初の重点目標に無かった利用者確保を重点課題として追加し、関係機関との連携をさらに密にする取組み等にも力を入れたが目に見える成果へは繋がらなかった。しかし、年度途中の１０月からは、利用日数が発達課題改善のための妥当な日数になっているかを個々に精査し、課題解決に妥当な利用日数を家族と協議したことは大きな改革であった。

その成果もあり、年度後半（１２月以降）には新規利用者も次第に増えて年度末には前年同様スタート時の利用者を確保できた。重点目標の取組みでは、会議のシステム化は順調に進み、超勤での会議は解消できたが、外部講師の招聘は全くできなかった。

その他、コロナ対応では子どものマスク着用は難しいと、職員や家族の意見で当初から子どもへのマスク着用は取り組んでいなかったが、感染源が街中感染から家族感染に移行した事を受けて、子どもたちにもマスク着用を習慣付け、成功した事はその後の感染防止に役立ち大きな成果となった。

一方、放デイでは主に利用者は児童発達支援からほぼ自動的に持ち上がる事から、利用者確保には特段の苦労や課題はないが、荒田地区が鹿児島養護学区から武岡台養護学区に変更されたことによって送迎の課題も解消され、以前より送迎がしやすくなり、今後の運営上好都合となったことで今後の利用者確保もしやすくなったと思われる。

しかし学校からのコロナ感染に関する情報提供は極めて遅く、防げるものも防げない状況もあった事は事実である。家族からの情報を唯一頼りとして施設運営を実施した事も事実で、関係機関の連携とは、非常時こそ重要という認識とは程遠い１年でもあった。

Ⅱ　付帯事業について

延長支援や在宅支援等の付帯事業については順調に推移しており、大方の利用者に浸透し良い傾向にあるが、在宅支援で家族の申し出があったにもかかわらず相談支援担当者がプランに記載せず、過誤請求に至った事例が発生。相談支援、サビ管等担当者の専門性喚起の機会となった。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

児童発達支援から放課後等デイサービスまで、最長で１６年間の利用になり、日々の事業展開の中で利用者本位のサービスに心がけ、常に具体例を示しながら具現化に努めており、児発と放デイが共同体として同一歩調を取って協力と協調の歩調が育ちつつある。

また安心・安全で快適な環境づくりでは、公道に接している事や外階段を利用している放デイでは、利用者の安全管理を最優先課題として、送迎時の飛び出しや落下防止のための声掛け等、絶えず口頭及び文書で安全意識の啓発を促し、細心の注意を払いながら取り組んでおり、ご家族の不安解消へも配慮している。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

身体拘束や虐待を排除し個人の尊厳を守る姿勢をより鮮明にして、疑問になる事例や苦情等は全く発生しなかった。しかし形式的な決まり事として無機質な解釈をしていないか、十分な説明をし、納得させることのできる柔軟な対応力が課題である。

またコロナ渦で外部講師の活動が全くできず活動にかなりの制限も受けた１年であったが、第三者評価受審を受けたことで、今後の励みとなった。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

地域に根差す開かれた福祉施設の運営を基本としており、福祉施設の理解啓発のための実習や見学を推進し、関係機関への職員派遣等へも努力している。したがってコロナの影響があ

ってもそれを理由とせず、コロナ禍でもできる地域社会への取組みを考え、受入れ辞退が集中した大学生の介護等体験受入れに取り組んだことは大きい。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

発達支援の専門性や家族支援、支援スキル等、言葉使いや挨拶まで、社会人としての基礎基本の育成に努め、気づきの優れた人材育成に努めた。安心・安全快適な環境境づくり等、利用者本位のサービスを基本姿勢としてその徹底に努めた。

したがって資格取得への喚起支援を機会あるごとに指導し、有資格者の養成に努めたが社会福祉士の合格までには至らなかったため、次年度を期待したい。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。

なお、研修分野では職員が分担して毎月１回必ず実施し、ワークショップや実技研修、職務分掌や外部研修を活かした形で、研修内容の充実につなげることができた。次年度は、個別支援計画に活かせる発達検査に関する内容にも取り組みたい。

コロナ禍の中、予定していた全ての計画が縮小または中止となって、外部との交流はほんど実施できなかったが、行政主催の「すくすく親子教室」へは何とか協力できた。福祉を目指す学生への支援は後継者育成の視点からも次年度へ望みを繋げたい。

3　施設（事業所）が重点的に取り組んだもの

コロナ禍の中で、年度当初の重点取り組みでは予定していなかった事項を、急遽最優先として取り組む等慌ただしい１年であったが、職員のまとまりでほぼ計画通り改善はできた。

しかしながら、 コロナ感染に伴って外部講師の招聘は全くできず、またその感染防止の対応に追われ、職員提案による意見や業務改善に目を向ける時間等の機会がまともに取れず、日常業務に余裕等全くない状態であった。

また昨年に続き児発の利用者確保を最大課題として今年も引き続き取り組んだが、解決課題が幾重にも重なっており単年度での解決は難しく時間をかけての取組みが必要と思われたため、次年度へ積み上げていきたい。

令和４年度　あゆみ　事業報告

１　施設総括

関東に事業所を開設して７年目となった。６月より所長が着任し、主任１名、新卒１名を含む正規職員３名、パート職員３名の計８名体制となった。

新型コロナウイルスに関しては、７月から８月にかけての第７波の影響が大きく、３名の職員が罹患し、４家庭で感染が発生した。また、濃厚接触のケースも多く発生し、欠席が増えた。幸い施設内感染に該当する事例はなく､事業継続することができた｡ビルオーナーのご厚意により、エアコンが全面改修され、常時換気により衛生環境が改善され、行事等も感染対策を徹底して積極的に実施した。１０月には、午前と午後の２部制にして密を避け、運動会を無事に実施することができた。利用児達の活発な活動をお見せでき、保護者にも好評であった。

運営に関しては、年間を通じて利用者確保が充分進まず、併せて感染症による欠席増加により収入減となってしまった。利用者確保に向けて、施設外に掲示板を設置し、療育内容に関する情報発信に努めた。

発達支援については、個々に応じた発達検査を活用し、専門性の高い良質なアセスメントの実施に努め、家族支援や個別支援計画の内容を充実させた。家族支援については、年間４回のペアレントトレーニングを開催した。応用行動分析についてグループワークを取り入れながら具体的な説明を行い、参加者からは好評を頂いた。

地域支援については、区内の発達ネットに参加した。幼稚園及び保育園への訪問は制限され、実施することができなかったが、特別支援学校の学校公開には計４回参加し、全職員が見学することができた。

職員育成及び専門性の向上については、日々の職務内でＯＪＴを実施し、様々な状況において職員間での共通した支援に取り組むことができる体制づくりに努めた。特に入職１年目の職員へ療育スキルや日常業務について、先輩職員が丁寧に指導し、育成を図った。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

１　経営者としての役割

①経営理念等の明確化

・「法人理念」､「事業所基本方針・運営方針」を毎朝唱和し、職員の意識を高めた。

②経営改善

・第三者評価基準を受審したことで自事業所の強み弱みを把握し、改善に着手した。

③生産性の向上に対する取組み

・「効率化」の視点による業務の流れを見直し、超過勤務の削減に努めた。

２　健全で安定的な財務基盤の確立

①コスト意識の醸成

・物品購入にあたり、コストを踏まえた費用対効果を検証し、経費削減に努めた。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

３　人権の尊重

①基本理念等における明確化

・個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体的拘束を根絶する姿勢に関して、職員の意識を高めた。

②福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

・自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図した説明を実施した。

４　包括的支援の充実・展開

①家族に対する支援

･ペアレントトレーニングを開催し､家族に対して障害特性の理解を深められるようにした。

②積極的なボランティアの活用

・感染症拡大予防の観点から、ボランティアの活用は控えた。

５　サービスの質の向上

①サービス提供方針の明確化

・事業所内会議のシステム化を推進した。（事前確認・振返り・検討会議・ケース会議）

②業務手順・マニュアルの策定

・発達課題（健康・認知・言語・社会性等）の克服を目指した活動について個別に工夫した。

③職員教育・研修の充実

・事業所内、エリア内での研修を積極的に実施し、より実践的な事例について理解を深めた。

④サービスの自己点検と継続的な改善

・職員室内の掲示を活用し、職員からの提案に基づく業務改善を推進した。

⑤第三者によるサービス評価の受審

・第三者評価を受審、概ね良い評価をいただくことができた。

⑥福祉サービス提供事故等の未然防止

・リスクマネジメントに関するマニュアルの読み合せをし、職員の理解を深めた。

６　安心・安全の環境整備

①ＱＯＬ：生活の質の向上

・衛生・採光・防臭などの視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行った。

②ＢＣＭ：事業継続マネジメントの実践

・福祉としての事業継続について研修し、全職員間で共通認識を図った。

③感染症対策の徹底

・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づく、具体的な予防対策を徹底した。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

７　地域共生社会の推進

①困難事例への取組

・福祉サービス利用者の周辺にあるが、既存の制度による解決が困難な課題への対応を工夫した。

８　信頼と協力を得るための積極的なＰＲ

①情報管理の徹底

・ＳＮＳ等の普及を踏まえた適切な情報管理について、適切に対応した。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

９　中長期的な人材戦略の構築

①経営理念の明示、周知徹底

・「経営理念」で掲げられた価値観、存在意義等を職員の共通目的として周知を図り、意識を高めた。

②業務の標準化と統一した業務行動

・整備された業務マニュアルについて、標準化・共有化の視点で見直しを図った。

③職員間の横断的連携の推進

・法人内の他部署との連携、協働により、オンライン交流会等、付加価値を高める活動を実施した。

１０　人材の採用に向けた取組みの強化

①小中高校における福祉教育への積極的な協力

・事業所の取組みを地域の小学校、特別支援学校に認識してもらえるよう、学校訪問を実施した。

１１　人材の定着に向けた取組の強化

①福祉人材の定着

・採用後３年未満の職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを積極的に実施した。

②多様な人材が活躍できる職場づくり

・新任職員に対し、能力を発揮することを意図し、全職員による丁寧なフォローを実施した。

１２　人材の育成に向けた取組みの強化

①人材育成制度の構築

・課業一覧に基づき、意図的、計画的に育成に取り組んだ。

３　事業所が重点的に取り組んだもの

・発達課題（健康・認知・言語・社会性等）の克服を目指した活動の工夫。（本人支援）
・事業所内、エリア内での研修を強化し、より実践的な事例についての検討。
・第三者評価の受審。
・採用後３年未満の職員に対し、意図的・計画的なフォローアップの実施。

令和４年度　高砂発達支援センター　事業報告

１　施設総括

Ⅰ　本体事業について

高砂発達支援センターが開設し２年６ヶ月が経過した。年度末現在で利用契約は８８名であった。毎日定員いっぱい４０名の子どもたちで活動が出来るようになった。葛飾区においては、療育を必要とする子どもたちの数と受け皿である児童発達支援の事業所数のバランスが取れていないため、今後とも定員いっぱいの状況が続く見通しである。

在籍児童の年齢別内訳は、５歳児４１名・４歳児３３名・３歳児１４名である。また、在籍園別に言うと保育園４８名・幼稚園２６名・在籍園無し１３名である。平均通所日数は、一名当たり２．６日である。これらの事から保育園、幼稚園に併行通園している児童がほとんどであり、週２～３日の利用をしている児童が多いと言える。若干ながら併行通園していない児童については毎日利用になるので、大きく二つの群として考えられる事になる。この傾向は今後とも続くことが想定される。

Ⅱ　付帯事業等について

令和４年度は、公設公営の児童発達支援センターである子ども発達センターを中心にして区内３つの児童発達支援センターが定期的な情報交換の場を設け、それぞれのセンターでの受け入れ児童の概要について協議をしていった。葛飾区から高砂発達支援センターへの要望として、３歳児以上の中重度知的障害児の受入れを推進して欲しいという事と葛飾区内全域を対象にしてほしいという事が言われている。

葛飾区との情報交換の場を基にして利用調整会議が設定され、非常に多くの子どもたちの利用の可否を打診されるといった現状がある。

今後は、利用調整の場を設ける事の是非を含めて協議していく事になっているため、葛飾区と連携を保ちながら事業運営をしていく事となる。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

・計画的に予算を使用するために年間行事計画に基づいた執行を心掛けた。また、課題検討会で予算の執行状況を確認するとともに、グループチーフが中心となって節電、節約等の「コスト」と「効率化」を意識した予算執行を行った。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

１　人権の尊重

・研修における「人権の尊重」や「個人の尊厳」の理解と同時に、支援の場においての人権や対応意識を高めるため、職員ミーティングを通して、支援者全員で支援状況の確認や内容の共有に努め、明日以降の改善に活かす確認をしてきた。

２　支援サービスの質の向上

・契約書の丁寧な説明と丁寧なアセスメントを基本とした。

・児童に対しては、KIDS 乳幼児発達スケールや Vineland Ⅱ適応行動尺度等を基に成長段階を確認し、保護者から得られた情報から子どもたちの発達課題を導いて、支援目標を設定した。

・小集団での療育という活動方針により、子どもたち同士の関わりを促していく取組みをしていった。保育園や幼稚園での大きな集団では見過ごしてしまいがちな細かな変化を増幅することで子どもたちのそれぞれの発達段階に合わせた成長を確認する事ができた。

・土曜日に短時間型集団療育事業を実施し、課題の近い子どもたちが集中して療育に取り組める事業設定を行った。

３　地域との関係の継続

・子どもたちが併行通園している保育園、幼稚園と相互に情報交換や意見交流等を行った。

・高砂地域の町会に参加し、町会会員として情報交流等を行った。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

４　信頼と協力を得るための情報発信

・葛飾区との連携により合同説明会への参加等行い、葛飾区民に対し高砂発達支援センターへの理解を推進した。

・高砂発達支援センターHP にて、療育活動や食育について積極的に情報を発信した。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

５　トータルな人材マネジメントの推進

・職員朝礼において「基本方針」「理念」の唱和と、職員会議における内容説明を重視した。また今年度の職員朝礼では、「児童発達支援ガイドライン」及び「知的障害者施設の人権擁護ハンドブック」「保育所等訪問支援の効果的な実施を図るための手引書」の読み合せを実施した。

・法人内児童支援施設（サニー、めばえ、ひこばえ、くにたち、あゆみ）との連携と情報交換を通し、人材育成に活かした。

・職員研修（法人・施設内）やケース会議を通し職員育成に努めた。繰り返すことや積み重ねが必要な内容が多く、継続した学びと実践に即した取組みが必要である。

・葛飾区子ども総合センターが事務局となっている地域療育システム検討会にスタッフとして参加し、葛飾版「発達支援パンフレット」の作成に携わった。

３　施設（事業所）が重点的に取り組んだもの

Ⅰ　本体事業について

１　療育プログラムを安定させる

「児童発達支援計画」を根拠とし、集団療育の中で支援内容の５領域（“健康・生活”“運動・感覚”“認知・行動”“言語・コミュニケーション”“人間関係・社会性”）を活かした取組みを進めてきた。保護者には、支援内容を「月案」にまとめ伝えてきた。

２　安心・安全で快適な環境づくり

ヒヤリハットの即共有化を実施してきた。報告書の後日確認ではなく、活動の振返りの時間や翌日の朝礼において、当日生じたヒヤリハットを報告し、状況の確認と再発防止の対策を確認してきた。

新型コロナ感染症等、感染症対策は対策マニュアルに従い、全職員で対応した。また、週１回の抗原検査を実施することを行い、センターとしての感染対策と職員が自ら感染症を持ち込まないことへの意識を高めてきた。

３　個人情報の取扱い

ケース資料及び、記録用写真の所定場所管理、机上整理等、個人情報の取扱いのルールを決め管理してきた。

Ⅱ　付帯事業等

１　ネットワークの構築

葛飾区内各事業所との連携を進めてきた。児童発達支援センター以外の児童発達支援事業所も含めた児童発達支援事業所連絡会に参加し葛飾区の療育拠点としての役割を担ってきた。

今後、地域の保育園や幼稚園、児童発達支援事業所から頼られるようなネットワークづくりを目指していく。

令和４年度　くにたち発達支援センター　事業報告

１　施設総括

くにたち発達支援センターが開設し２年６ヶ月が経過した。国立市及び隣接する国分寺市、立川市、府中市、小金井市在住の方々から、施設見学や相談等の問合せが多く寄せられている。利用希望のある子ども達が多い反面、地域には受け入れる施設の数が少なく、待機児童の解消が進んでいない。とはいえ集団療育を希望する児童と同じくして個別療育を希望する児童がいることも事実である。また、利用希望があるが低年齢のため受給者証の発行待ちのケース等も増えている。

児童発達支援センターとしての事業所運営においては、まだ十分なレベルには至っているとは言えない。さらに感染症等により、年間を通じて欠席が増加したが、前年度同等の収入を確保することはできている。地域住民及び関係機関へのＰＲ不足、理解啓発を真摯に反省し、課題解決に向けて引き続き行動しなければならない。

付帯事業として、国立市役所しょうがいしゃ支援課、子育て支援課、子ども家庭支援センターとの定例会を毎月１回開催し情報共有することができている。また国立市内各事業所との連絡会を設置し、情報交換の場の実施運営を進めおり、国立市内の事業所が集まり、市民への紹介コーナーや事業所間で知り合える「事業所フェア」引き続き開催することができた。ここで得られた知見を今後の事業運営に活かしていきたい。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本方針

１　経営者としての役割

①経営理念等の明確化

・「法人理念」、センターの「基本方針・運営方針」を朝礼で唱和し、職員の意識を高めた。

②経営改善

・第三者評価を受審したことでセンターの強み弱みを把握し、特徴を活かした改善に取り組んだ。

③生産性の向上に対する取組み

・「効率化」の視点による業務の流れを見直す機会を設定し、超過勤務の削減に努めた。

２　健全で安定的な財務基盤の確立

①コスト意識の醸成

・物品購入にあたり、費用対効果の検証を徹底し、コスト削減に努めた。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

３　人権の尊重

①基本理念等における明確化

・個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体拘束を根絶する姿勢について、職員の意識を高めた。

②福祉サービス利用者の自己決定と選択の尊重

・自己決定の尊重を念頭に合理的配慮を意図し、理解しやすい丁寧な説明に努めた。

４　包括的支援の充実・展開

①家族に対する支援

・児童個別支援計画策定の際、イメージの共有を図り、療育の具体的展開の確認を丁寧に行った。

５　サービスの質の向上

①サービス提供方針の明確化

・事業所内会議のシステム化を図り、効率化した。（職員会議、検討会議、ケース会議等）

②業務手順・マニュアルの策定

・発達課題（健康・認知・言語・社会性等）の克服に向けて、活動における個別の工夫を実施した。

③職業教育・研修の充実

・法人内関係事業所との連携、情報交換を推進し、職員の専門性の向上に努めた。

④サービスの自己点検と改善

・職員からの提案に基づく業務改善のため、職員会議における時間設定をした。

⑤第三者によるサービス評価の受審

・定期的に第三者評価を受審した。

⑥リスクマネジメント体制の構築

・リスクマネジメントに関するマニュアルについて、読み合せを行い、周知の徹底を図った。

・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を職員全体で共有し、改善点を確認した。

６　安心・安全の環境整備

①ＱＯＬ：生活の質の向上

・衛生・採光・防臭などの視点から、施設設備を定期的に点検し、適切な維持補修を行った。

②ＢＣＭ：事業継続マネジメントの実践

・地域マップ等を作成し、非常時に備えた。

・福祉としての事業運営について、施設長を含めた職員間で共通認識を図った。

③感染対策の徹底

・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づく、具体的な予防対策を徹底した。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

７　地域共生社会の推進

①困難事例への取組み

・福祉サービス利用者の周辺にあり、既存の制度による解決が困難な課題への対応準備を行った。

８　信頼と協力を得るための積極的なＰＲ

①情報管理の徹底

・ＳＮＳ等の普及を踏まえた適切な情報管理の徹底のため、充分な注意喚起を行った。

・情報機器等の取扱いも含めた情報管理を担当する分掌を新設した。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

９　中長期的な人材戦略の構築

①経営理念の明示、周知徹底

・「経営理念」で掲げられた価値観、存在意義等を職員の共通目的として、周知徹底を図った。

②業務の標準化と統一した業務行動

・整備された業務マニュアルについて、標準化・共有化の視点で見直しを行った。

・毎日終礼時に、気が付いた課題を出し合える時間を設定した。

③職員間の横断的連携の推進

・法人内の他部署との連携、協働により、付加価値を高める活動を検討した。

１０　人材の採用に向けた取組みの強化

①小中高校における福祉教育への積極的な協力を行った。

・福祉の仕事の啓発を行う地域の小中高校を選定した。

１１　人材の定着に向けた取組みの強化

①福祉人材の定着

・採用後３年未満の職員に対し、意図的・計画的にフォローアップを行った。

②多様な人材が活躍できる職場づくり

・新任職員に対し、能力を発揮することを意図した丁寧なフォローに取り組んだ。

１２　人材の育成に向けた取組みの強化

①人材育成制度の構築

・年間計画に基づき、意図的・計画的に育成する。

３　施設が重点的に取り組んだもの

・児童個別支援計画策定の際、イメージの共有を図り、療育の具体的展開の確認をした。

・発達課題（健康、認知、言語、社会性等）の克服を目指した活動を工夫した。（本人支援）

・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を共有し、改善点を確認した。

・事業所内会議のシステム化を図った。（職員会議、検討会議、ケース会議等）
・情報機器等の取扱いも含めた情報管理を担当する分掌を新設した。

令和４年度　野火止保育園　事業報告

１　施設総括

ア　令和４年度の園児数については、新型コロナウイルスの関係で年度当初は０歳児クラス２名、５歳児クラス１名の欠員となり 72 名の園児数でスタートした。５月と６月に０歳児クラスへ１名ずつの入園があり 74 名となった。５歳児クラスについては補充されなかった。感染症の拡大で出生数の減少や就園を控える家庭も多かったと思われる。２歳児クラスと３歳児クラスの入園児に発達上に課題があると思われる子がいたが事前の情報がどこからも入らず、入園後の対応に苦慮する場面があった。

イ　運営面では、昨年に引き続き新型コロナウイルス対策として日常的な検温、手指の消毒、換気、室内や玩具等の消毒を継続して実施した。感染を完全に防ぐことはできなかったが、休園や登園自粛を依頼するまでには至らなかった。

保育面では密にならないよう保育室内の配置を工夫したり、合同保育場面を極力減らしながら行ったりしてきた。年度後半からは徐々に合同保育場面を増やしていった。運動会は３部制で、発表会はクラス別で実施することで、保護者が参加できる体制を整えて実施した。

令和４年度は、埼玉県と新座市による指導監査と第三者評価を受審した。保育園にとって大きな節目の年になったと思われる。特に第三者評価を受審する過程は、これまでの園運営を振り返る良い機会となり、業務改善のきっかけや課題の発見につながった。

２　中長期計画の進捗状況

Ⅰ　経営に対する基本姿勢

・第三者評価受審の準備をしていく中で、改めて「法人理念」を職員に意識させ、実践に具現化させることの大切さを実感した。職員には課題に対応する場合は理念に立ち返りながら対策を考えるよう促している。
・第三者評価を受審することでこれまでの園運営の振返りを行うことができた点と良い評価結果をいただいた点は職員の自信に繋がった。組織で動く体制が少しずつできてきたこともあり、今後の職員の意欲向上にも繋がると期待している。
・業務効率化の面では、新年度に向けてこれまでクラス別にパソコンデータを管理していたのを業務内容別に管理するように変更した。また、統計処理をする報告文書は入力形式を変更することで、統計処理ができるようにし効率化を目指している。ICT 化の推進も含めて引き続き取り組んでいく。

Ⅱ　支援に対する基本姿勢

・第三者評価の準備や報道における保育園での虐待事件を通して、改めて人権尊重の意識をしっかりと職員が意識して日々の実践に向き合うことの大切さを痛感した。職員会議や調整会議、パート職会議の場で、常盤会の理念の確認や人権尊重の研修を行い、人権尊重の意識の向上に努めた。
・新型コロナウイルスの拡大に伴い、園児や保護者の感染状況等を各家庭に情報提供してきたが、個人が特定されないよう配慮しながら感染状況をお知らせした。また、感染したり濃厚接触者となったりした園児については、孤立しないよう担任等から随時連絡を入れ状況把握を行った。
・障害の認定を受け、定期的に療育に並行通園している園児については、療育担当者との定期的な情報交換を行い、成長段階の確認や課題について検討を行うことができた。また、就学を控えていたため、特別支援学級や特別支援学校の見学を早めに行うようアドバイスを行った。家族が就学相談に積極的だったこともあり、適正な就学に繋がった。
・新型コロナウイルスの基本的な感染防止対策を前年度から継続して実施した。また密を避けるため、集会等は短時間に設定し、クラス内でもグループで活動する時間を設ける等の工夫を行い、園生活の質を落とさないよう努めた。
・園児の活動範囲が集中しないよう、保育室内にパーテーション等でエリアを設定して興味のある遊び等に集中できるよう工夫を行った。大きな集団では園児同士のトラブルが起きやすいが、エリアを設けることにより少人数で遊ぶことが可能となり、トラブルも少なく集中して遊ぶ姿が見られた。定期的にエリアを変更することで園児の好奇心も満たされることが多かった。
・感染症の影響で保護者への情報提供の機会が限られてきたため、メール配信による情報提供の機

会を多くした。園児や職員の感染状況はもちろんだが行事等の情報も含めて配信を行った。

Ⅲ　地域社会に対する基本姿勢

・園庭開放は前年と同様、毎月１回を原則として５月と９月は２回実施した。来園者０名の日もあったがコンスタントに利用する家庭もあり、徐々に定着してきている。同時に、食育とベビーマッサージも各１回開催している。どちらも好評であるが、食育については在園児の保護者からの参加希望も出ている。
・地域交流については、5 歳児クラスの小学校との就学前の交流会が再開された。他の保育園も含めての交流会であったが、就学に向けて園児の期待感を高める上で効果は大きかった。また、事前に小学生の作成した小学校生活のポスターを校長自ら届けていただく等、受入れ側の配慮を感じた。
・地域との交流では、認知症を対象とした近隣のデイケアセンターとの交流が実現した。3 月に入ってからの実施で不安もあったが、5 歳児クラスが発表会の劇や手遊び等で交流を行った。発表会よりも多くの観客の前で、元気一杯の演技や行動に会場からたくさんの拍手を頂き、園児は充実感を味わっていた。卒園前の良い体験となった。
・一時保育については、年間を通じてコンスタントに受入れを行うことができた。また、家族の通院や兄弟の療育への通園のために利用するケースもあり、積極的に受け入れるようにした。

Ⅳ　福祉人材に対する基本姿勢

・開設以来の職員が６年目を迎え、園の中核として力を発揮している。分掌のチーフ等の役割についても少しずつ役割を果たすことができるようになってきた。こうした職員を核として、組織での役割を果たせる人材も育成していきたい。
・令和４年度は処遇改善の関係もあり、キャリアアップ研修の受講に力を注いだ。多くの職員が複数回研修に参加したが、研修後の感想を聞くと自分の保育を振り返る良い機会になったと答えている。今後も他の研修も含めて、保育の質を高めていくための研修の機会を設けていきたい。
・令和４年度は８名の保育実習生を受け入れた。同じ期間に２名の受入れを行ったこともあったが、園児が落ち着かなくなってしまうことがあったため、次年度から１回の受入れは１名とすることとした。実習生を受け入れることで、担任が自分の保育を振り返る機会ともなるため、今後も可能な範囲で実習生の受入れを行っていく。
・本部主催の研修会や関東地区の研修会が行われ、他事業所からの刺激を受ける機会も多かった。また、関東地区の他事業所から研修を受け入れる機会もあり、お互いに刺激し合える場面を作ることができた。今後も、関東地区の事業所間で職員の研修や交流の機会を継続できるよう努力したい。

３　施設（事業所）が重点的に取り組んだもの

・第三者評価の受審にあたっては、本部の支援もあり無事終えることができた。準備する過程で様々な運営上の課題を把握できたことは大きな収穫となった。また評価結果も良いものをいただくことができ、職員にとって自信に繋がる結果となった。ただ課題は様々あるため、この結果に満足せずさらに一歩前進できるよう運営していきたい。
・園内の会議については午睡時間中に行うため、短時間に集中して行うようにしている。職員会議は事前に資料を配布し内容の確認を行っている。パート職会議を月１回行っているが、パート職員からの提案等もあり業務の改善に役立っている。システム化に向けてさらに検討をしていきたい。
・障害認定の園児については療育機関や保護者との連携があり、情報交換がスムーズに行われ園児の成長に繋がっている。しかし、障害があると思われる園児についての保護者の認識と園の認識に隔たりがあるケースについては困難さを感じている。保護者の認識を変えていくための努力を担任だけに任せず園として続けていきたい。
・第三者評価準備の過程で、職員からの提案を受け止める仕組みが十分ではないことが分かった。次年度は乳児と幼児のチーフと副主任、主任、園長で構成する企画会議を設け、乳児会議や幼児会議での意見や提案を受け止められる体制を作っていきたい。