

令和6年度 事業報告（案）



社会福祉法人 常盤会

令和6年度 社会福祉法人常盤会 事業報告（案）

1 法人総括

令和6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・福岡・関東地区における拠点整備に向けた事業を推進する(2)次世代を担う管理者層育成を念頭に、職員の研修・教育を充実させる(3)各施設、事業ごとの経営分析に努め、収支の改善を図り安定的な運営を目指す(4)入所施設移転用地の確保について、地域のニーズに即した検討を進める(5)総合的な福祉力の向上を目指した多様なキャリアステップを歩める環境を整備する等5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・福岡地区における拠点整備に向けた事業の実践・推進について、各地区において取組みを行った。まず鹿児島では、鹿児島市から移譲を受けた「きいの丘」を4月から開設し、以前から入所されていたご利用者にご負担がないようにサービス質の確保を第一に安定運営を目指した。利用者サービスの部分では問題なく運営することができたが、引継ぎ時の入居率の低さや建物構造上の固定費の高さ等が大きく影響し、年間を通して赤字運営となってしまった。引き続き、入居率の向上、固定費の見直しを行いながら安定運営を目指していきたい。また福岡県での新規事業として、糟屋郡粕屋町の児童発達支援センター開所に向けた取組みを継続して行っている。開所予定地も決定し契約に至っており、令和7年度内の竣工、令和8年度の開設を目指して協議を進めているところである。関東については、北区の発達支援センターのプロポーザル参加、市川市の発達支援センターの運営依頼等があったが、いずれも契約には至っていない。引き続き関東の新規事業についても積極的に取り組んでいきたい。

次世代を担う管理者層育成に関する取組みとして、4等級以上の主任を対象に管理職昇進審査までのキャリアビジョンを示した。2名以上の管理者から推薦があった主任を対象に論文審査、面接審査を実施する取組みである。実際に令和6年度は推薦される主任はいなかったが、令和7年度は実践に向けて引き続き発信していきたい。

各施設、事業の収支の改善と安定的な運営については、各福祉サービス、各地域の課題にに応じて対応を行った。稼働率が低い事業所についてはその要因を探り改善に向けて取組みを行った。引き続き、稼働率が安定しない事業所や福祉サービスについては、その要因が事業所にあるのか、運営地域にあるのか等、要因を明確にした上で次年度も安定運営を目指していきたい。

入所施設移転用地の確保については、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。

総合的な福祉力の向上を目指した環境整備については、内部、外部研修等を通して職員一人ひとりの福祉力向上を目指してきた。総合的な福祉力向上を目指すため、一事業所の職員という意識ではなく、様々な福祉サービスを様々な地域で提供している法人の職員であるという意識情勢を職員一人ひとりが持ってもらえるように発信してきた。その一つとして今年度から入職5年未満の職員を対象に「就職に関する情報交換会」を開催し、法人課題について事業所職員も一緒に検討していく取組みにも新たに着手した。

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。関東地区、鹿児島地区での新卒確保が厳しい状況となっており、特に鹿児島の場合、福祉業界を希望する学生の減少等も大きく影響している。今年度は、教育現場と連携し福祉の仕事に関して学生に知ってもらう機会等へ積極的に参加し福祉の仕事の魅力について発信してきた。引き続き教育現場と連携することで、福祉業界を希望する学生を増やしていく取組みを行っていきたい。

また令和6年度は、関東地区の1事業所で書面監査、鹿児島地区は法人本部をはじめ11事業所で指導監査、運営指導が行われ、各事業所と本部で対応を行った。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いきたい。

法人全体の収支状況は、事業活動収入については総額で25億円を超え前年度と比較し10%程度増となった。電気料金等公共料金の値上げを始めとした物価高騰、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、また助成金・補助金制度の活用を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

- ・法人内での研修や管理職会議、また年始式での理事長訓示、加えて各事業所における法人理念の読合せ等に取り組むことで、「法人理念」「経営方針」についての全職員への周知、浸透を図った。
- ・事業計画への備えとして、法人本部が作成したBCP（事業継続計画）のフォーマットを基に、各事業所で地域実態に鑑みたBCP作成を行った。地域情勢の変化に伴い細やかに更新していくことを指示している。
- ・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きたい。
- ・管理者、主任を中心に、配置基準を基にした人員配置の安定した運営を目指す中で、基本的な考え方であるという意識情勢を養ってもらえる取り組みを進めていききたい。

II 支援に対する基本姿勢

- ・人権の尊重に関して、全国での虐待事案や不適切な支援等に関する事案を管理職会議や主任会で周知し、それらを研修や日々の朝礼等で職員に共有することで人権に対する意識付けを行った。
- ・多様化・複雑化する福祉ニーズへの支援として、制度の対象になりにくいボーダーラインの人々への支援は、かごしまおもいやりネットワークへの参加で対応を行った。それらの取り組みを関係機関にも積極的に発信した。
- ・業務手順やマニュアルの策定について、各事業所において更新を進めた。更新した上で、職員全員がその内容が共有できるように事業所ごとに取り組みを進めた。

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。

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、特定技能(ミャンマー)の2名の採用を行った。令和7年度の入職に向け、関係機関との調整や生活環境の整備等に取り組んでいる。
- ・人材確保に向けた取り組みとして、職員の紹介制度を開始した。実績として、複数の職員を採用することとなり、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り組みについては、法人総括でも述べたように、鹿児島地区でのきいの丘の移譲後の安定運営を目指した整備、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発達支援センター開所に向けた土地契約を進めている。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、技能実習生2名の受入れを行い入所施設において実習中である。加えて特定技能(ミャンマー)も2名採用した。さらに令和7年度の入職に向けて準備を行っている。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。新たに始めた職員紹介制度では、過去に法人で働いていた職員の再雇用等にも繋がっており、これらも引き続き発信していきたい。

また法人全体として安定した運営を継続するため、稼働率が低い事業所についてはその原因の
解明を行い、状況に応じて内部監査等を行い改善に努めた。引き続き、永続的な運営のための環
境要因の変化への細やかな対応ができるように様々な情勢把握を積極的に行いたい。

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3回開催）

I 理事会

第1回理事会

- ・日時：令和6年6月5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6年10月21日（月）
- ・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7年1月15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7年3月5日（水）
- ・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6年6月24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7年1月30日（木）
- ・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7年3月28日（金）
- ・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6年11月8日～ 11月25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6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
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	10/30	岡山大学法科大学院 教授 西田 和弘
実践事例報告会	12 月	地区ごとに実施
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
事務職員研修	7 月	本部会計担当職員

令和6年度 明星学園 事業報告（案）

1 施設総括

年間を通じて各季節に応じた行事を考慮し、企画・実践し、また、利用者に季節感を感じてもらえるような社会体験も工夫してきた。また、活動と静養のメリハリをつけ、利用者と職員が行事を一緒に作り上げることで、共に楽しめるものになるように努めてきた。なかでも農業体験では児童が種をまき、育った苗を植えて成人の利用者の皆さんと一緒に収穫する等、利用者だけでなく支援する職員も一緒になって、生き生きとした活動を行うことができた。

希望の会の行事（総会、秋の行楽）では、ご両親や利用者が高齢化していることで活動の場所や内容に制限が多くみられるようになった。遠出の行事ができないことから、施設近辺での秋祭りを親子で楽しんでいただく企画を考え、楽しい時間を過ごしていただいた。

人権に関しては法人・事業所内研修で機会があるたびに情報を共有し、「適切な言葉かけ」「同姓介助を意識した支援」等、職員同士でイエローカードを活用して、経験年数の少ない職員でも互いに指摘し合える雰囲気を作った。しかし、活用の声あまり聞かれないことから、職員の権利擁護に関する意識を高めるための検証を繰り返し行う必要があると反省している。

また、社会全体として様々な業界で人手不足が問題となっている中、施設職員の離職もますます深刻になっている。やる気をもって仕事に取り組む人材をいかに育て定着させるかが今年の課題でもあった。特定技能労働職員として、ミャンマー出身の2名の女性職員が採用されている。仕事に向き合う姿勢は他の職員も学ぶことが多く、今後特定技能労働職員の採用も増えると予想される。職員の資質向上のため職員全員で利用者情報を共有し、支援について職員間で相談し合える関係性と指摘し合える支援のプロ集団作りに努めていく必要がある。

（1）施設入所

児童2名が退所し、障害者入所支援は定員同数の20名、障害児入所支援は9名でスタートした。2月には措置入所の男児が入り定員同数の10名となった。また今年は2名の児童が18歳になることから移行支援先の実習体験を学校とご家族との進路協議について早くから取り組んできた。しかし、1名は4月以降の支援先がまだ決定していない。

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YouTubeの鑑賞、外部講師の招聘による活動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、社会体験活動では社会資源の活用に取り組んだ。

利用者状況としては、緊急搬送等の事案は発生しなかったが、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、事業所内でのインフルエンザ拡大防止の対応をすることがあった。

（2）付帯事業

ハートフル業務においては、日中一時支援事業の利用者が1日平均7.4名、短期入所事業で月平均5名の利用者が利用している。各人の荷物の確認と持たせ忘れはICTの活用によりほとんどみられなくなっているが、週末の飛び込みの利用者も多くみられることから、安全面を考慮した受入れや支援態勢の工夫を今後は検討していく。

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。計画相談とモニタリングを確実に実施することも4名の体制で軌道に乗りつつある。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・職員会議において法人理念や基本方針等について職員会議で説明し、周知を図った。また、中間と年度末に行う職員による評価を活用し個別に検証を行った。
- ・年間を通じてチーフ会で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た。また、支援状況を確認しながら課題点を確認した。

II 支援に対する基本姿勢

- ・職員会議や昼の打合せ、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た。
- ・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た。
- ・新型コロナが5類になったことで、地域活動や障害者スポーツ大会への参加の制限もなくなり、参加できる行事には積極的に参加して交流を行った。
- ・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た。施設の備品等の老朽化が進む中、厨房の調理機器の更新等を行うことができた。

III 地域社会に対する基本姿勢

- ・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入れ体制を整える等の取組みを行った。地域の他の関連事業所との連携強化については、十分な取組みを行えなかった。
- ・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

- ・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を図ることができた。
- ・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の課題が残った。
- ・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。
- ・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た。3名とも楽しく仕事ができていると笑顔で答える等、1年間の成長は著しく安心して仕事を任せることができている。

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だ。また、利用者方へのサービスの向上を目指して全職員で取り組んだ。

以下、令和6年度の重点目標に掲げた項目についてまとめる。

(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し、すぐに取り掛かれるもの、協議が必要なものとで迅速な対応を心掛け改善を図ることができた。また、職員にとって働きやすい環境の整備が業務改善につながると考え、職員から要望の強い水回りの修繕では、給水に関する配管等の更新を行った。

虐待や身体拘束を根絶し、利用者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合せ、また、年間を通じて取り組む目標を掲示した。支援技術の向上を目指し、年齢に関係なく職員同士で適切な支援かどうか注意し合うことができるよう「イエローカード」による積極的声掛けを試みた。客観的に他職員の支援を見て適切な支援の意識を高めようとしたが十分な結果は見られていない。今後も定期的なチェックを行い、その結果を全職員で共有していきたい。

感染症対策については、継続的に実践的な研修を行い、知識と技術の習得に努めBCPマニュアルでの対応を行うことができた。

職員の業務改善とメンタルヘルスに関する検討事項については、職員からの意見の聴取やアンケート等の実施に至っていない。今後も管理職のリーダーシップによる改善が望まれる。

(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は、利用者の希望やご家族の要望も受け入れながら対応してきた。平均的に順調な受入れができ、日曜の受入れを行う事業所が他にないことから、臨時で受け入れることも多かった。ショート利用の超過受入れを検討しなければならなくなる状況もあり、今後は安全な見守りを行う上でも、申込締切後の受入れを検討していく。

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	年 1 2 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
グループ会議	年 1 2 回	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
担当者会議	年 6 0 回	サビ管・児発管・担当職員・栄養士	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・見直しと栄養ケア計画の検討
食に関する委員会	年 1 2 回	施設長・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
虐待防止委員会	年 2 回	施設長・主任・担当職員	チェックリスト集計の分析、課題の把握と改善計画の検討 身体拘束防止の確認と虐待防止に関する啓発
家族会(総会・レク・研修)	年 3 回	家族会会員及び 兄弟姉妹の会会員	年間の活動計画、利用者家族間の親睦 制度等の情報提供と資質向上

(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	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入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	1 名	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	0 名	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
施設見学	2 5 名	一般	利用希望者及び家族、学校生、施設職員等

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年 4 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・市スポーツ大会、中元・歳暮の配付
地域貢献等	年 7 回	犬迫校区民	町内清掃、ふるさと夏祭り、秋の運動祭り、文化祭、泉石蔵感謝祭、スポーツレクリエーション交流、触法者の援助・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）

研修名	分野	主な目的・内容
家族会研修		家族とともに課題を共有し、支援のあり方を学ぶ
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、保健衛生（訓練を含む）、権利擁護などに関するリスクマネジメントの向上

(6) 人材育成

資格名	分野	実績人数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	1 名	資格取得
介護福祉士	制度	0 名	資格取得
サービス管理責任者	制度	0 名	資格取得
強度行動障害者支援	支援	2 名	資格所得
中型免許	支援	0 名	免許取得

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	依頼先	実施回数	主な目的・内容
武特ミーティング	武岡台特別支援学校	年 2 回	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	年 1 2 回	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		実績人数	主な目的・内容
日中一時		2, 6 8 4 名	在宅支援サービスの充実
短期入所		2, 8 4 2 名	〃
相談支援	計画相談	4 4 7 名	受給者証の作成、サービス等利用計画書の作成
	基本相談	2 8 4 名	福祉サービス利用に向けての相談、生活安定のための相談
	モニタリング	4 9 9 名	サービスの利用状況、家庭状況、健康状況の把握

令和6年度 ディライト 事業報告（案）

1 施設総括

施設入所支援は7月から定員を満たす30名が利用されている。また、生活介護支援は通所利用者の退所や入所の増減が年度途中にあったが、9月から入所利用者30名、通所利用者6名の計36名が安定して利用されている。入所者の年齢構成は、20代3名、30代3名、40代2名、50代20名、60代2名で、平均年齢が50.5歳となった。50代以上の入所者の体力の衰えや運動機能の低下が著しく見られるようになったため、年齢と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た。個別支援計画に基づいた取組み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支援スキルの向上等の課題もみられたため、OTやPT、リハビリテーションマネジメント等の専門職の助言を参考にした活動プログラムの研究や実践を通して職員のスキルアップにも努めているところである。

業務継続については、まず感染症予防対策に努めた。基本的な対策であるマスク着用や日々の定期的な検温、消毒、換気等の徹底を継続して取り組んだ。職員は感染症を持ち込まない意識を持ち、37.5℃程度の発熱がある場合や喉の痛み等の症状では勤務を控え、病院受診をさせた。また、施設内での消毒・換気等においては空間除菌消臭器やオゾン発生器等の機器も日々利用した。ご家族との面会や外出、帰省等も解除したため、面会時間や場所の設定、外出後は帰園時の健康観察、体調管理を徹底することで感染予防に努めることができた。今年度は職員の数名が感染症にかかったものの、利用者方や職員間に感染を拡大させることはほとんど無かった。次に自然災害時の対応として、台風や降雪時の食事提供時には備蓄食品を利用することで、大きな混乱もなく利用者への提供を実施することができた。明星学園と合同で計画的な備蓄管理を今後も行っていきたい。

2 中長期的計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・理念や運営方針等の読合せを毎月の職員会議で行い、周知を図った。また、第三者評価項目の振り返りを行い、ディライトの役割や取組み等の方向性を再確認する機会とした。
- ・財務規律確立の役割については、職員の課題意識やコスト意識を高めるために施設修理や備品の購入時における見積依頼や注文について改善に努めた。

II 支援に対する基本姿勢

- ・利用者の障害特性や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、活動の選択や自治会等での要望の機会を設定した。
- ・職員は、毎朝の人権擁護ハンドブックの読合せ、事業所内職員研修やアンケートとその課題対策、法人内職員研修の実施により、人権擁護の意識高揚と虐待等防止に努めた。
- ・面会や帰省の制限も無くなり、保護者と直接面談する機会や家族会との合同行事も実施することで家族との信頼関係づくりにも繋がった。また地区運動会においても、競技に参加することで触れ合いの機会が生まれた。しかし、施設内の行事等を紹介し交流の場を設けるまでには至らなかった。
- ・カンファレンス、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たが、さらに支援技術の向上において実践的な職員研修等の取組みが必要である。
- ・職員が行う定期的な危険個所のチェックに加え、利用者の安心・安全で快適な環境づくりに努め、体力・運動機能に応じた支援に努めた。
- ・災害時を想定した避難訓練等を毎月実施し、台風や降雪時は非常食の提供により対応することができた。
- ・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

- ・医療機関との連携については、病気治療だけでなく定期的な検診や機能訓練等を看護師や職員が協力医と緊密な連携を日常的に行うことができた。
- ・地区コミュニティ協議会等からの情報収集により、可能な範囲で各種行事への参加を行った。地域清掃や小学校校区合同運動会、講演会等へは引き続き参加していきたい。

IV 福祉人材に対する基本姿勢

- ・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。さらに強度行動障害、防火管理、サビ管実践、人権擁護、苦情解決（上級2名、中級1名）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。
- ・経験年数の浅い職員も多いが、意欲的に取り組んでいるため、面談等を通して適切な助言に心掛けた。新規採用職員及び中途採用職員へは日頃の業務を通して、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た。資格取得にも熱心であり、やる気も十分であるため、人事考課の結果を活かし、支援スキルや意欲の更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

各グループから提案された議題を基に課題検討会議を充実させ、利用者支援や業務改善について職員間の情報共有と職員のサービス向上に努めた。事業所研修の充実、外部研修への積極的な参加を図り、一人ひとり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が、全職員への普及や浸透までには至らなかった。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、課題に対して主体的な取り組みができるよう指導してきたが、各利用者の意思決定支援に繋がるサービス提供に関してはまだ不十分であったため、更なる改善を図って取り組んでいきたい。

また、日々の感染症予防対策を図ることで、計画的に施設内行事や社会体験活動、さらにはご家族合同の行楽等の実施に繋げることができた。利用者が安心して過ごせる環境づくりや健康管理に努めることで、福祉収入も確保することができた。

加えて、利用者に対する支援内容やスキルを見直すことで、虐待や身体拘束に繋がりにくい支援の防止だけでなく、人権意識の高揚に繋げることができた。事業所内職員研修や職員会議、さらには法人内研修、日々の人権擁護ハンドブックの読合せ等を今後も充実させていきたい。

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	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
課題検討会	年10回	主任(サビ管)・グループチーフ・関係者	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
ケースカンファレンス会議	各10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良い食事提供のための会議
身体拘束防止委員会	年2回	施設長・主任・担当者、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ついては定期的に検証

(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	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入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	0名	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名	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) 地域交流・地域貢献

種別	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、秋の運動祭り）、文化活動（ふるさと夏祭り、文化祭）、県・市福祉協会主催行事や県・市障害者スポーツ大会等への参加
地域貢献等	一般市民 校区民	町内清掃（神社境内）、地域住民との交流体験活動、地域の豊年祭行事、泉石蔵感謝祭、支援研究公開、触法（障害）者の援助・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
〃	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組み
〃	業務継続計画	災害時、感染症時等の業務継続できるように計画し、実施する

(6) 人材育成

資格名	分野	実績人数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0名	資格取得
介護福祉士	制度	2名	資格取得
中型免許	支援	0名	資格取得
保育士	制度	0名	資格取得

令和6年度 発達支援センターひこばえ 事業報告（案）

1 施設総括

今年度は41名の利用児でスタートした。地域における発達支援事業所の多様化と保護者の選択肢の広がりを受け、地域から信頼される支援拠点としての役割を果たすべく、職員の育成を通じた支援の質の向上と、幼稚園・保育園等の関係機関との連携強化に注力した一年であった。

本人支援では、引き続き児童発達支援管理責任者と保育所等訪問の訪問支援員を中心に幼稚園・保育園との密な連携を図りながら、各園との情報共有を徹底し、共通理解のもと統一的かつ継続的な支援を行った。療育内容については、発達特性や個々の課題に応じて柔軟に見直しを重ね、新たな視点での支援プログラムの導入と環境設定に取り組んだ。

家族支援では、ペアレントプログラムや個別相談等を継続的に実施するとともに、家族同士の交流の機会づくりにも努めた。また、きょうだい児への配慮として、行事の中にきょうだい児自身が安心して楽しめる時間を過ごせる機会を意識的に設けた。

地域支援では、地域連絡会を継続開催し、療育に関する研修会と意見交換を行った。関係性の構築とともに、地域における課題の抽出や支援体制の方向性について議論する場としての機能を持たせた点は成果である一方、より具体的なニーズの把握と活用が今後の課題として残った。

職員育成では、アセスメント力とチーム連携の向上を目的として、事例検討型のグループスーパービジョンを継続実施し、日々の実践の言語化や他グループの意見を聞くことで、職員の気付きや意識の向上につなげた。また、権利擁護の視点から、虐待防止研修を複数回実施し、組織としての不適切な支援を未然に防ぐ体制づくりに努めた。さらに、BCP訓練については、より具体的な場面設定のもと実施し、実効性の検証と見直しを図った。

なお、今年度は1名の職員が社会福祉士試験に合格した。

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継続して実施し、支援の方向性や専門職としての在り方について全職員が再確認する機会を設けた。経営的視点としては一人ひとりのコスト意識向上に努め、業務効率化に向けたICTツールの導入や業務フローの見直しを図った。

II 支援に対する基本姿勢

- ・職員の権利擁護に関する意識向上に向けては、虐待防止・身体拘束適正化に関する研修を複数回、定期的実施し、事例を交えた具体的な演習も取り入れながら、非常勤職員も含めた職員一人ひとりの支援を見直す機会を創出した。虐待に関する報道の都度、全職員へ注意喚起を行い、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継続して努めた。
- ・職員の教育や研修の充実については、チームビルディングや事例検討型のスーパービジョン等チームアプローチを意識した内容を重視し、職員一人ひとりが自らの関わりを振り返りながらチーム全体として支援の質を高めていく土台作りを進めた。
- ・安心・安全なサービスの提供については、自然災害や感染症発生時の業務継続計画（BCP）に基づいた訓練を通じて実践的な対応力を確認するとともに、見直しや改善点を明確化することで実効性のある運用を図った。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・困難ケースに関して複数の関係機関と連携し、担当者会議への参加等を重ねながら、協力して問題解決に取り組んだ。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・地域福祉への取り組みについては、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

今年度は、「質の高い支援の提供」と「センターとしての信頼性の向上」を重点課題と位置づけ、日々の実践の中でその具体化と継続的な実践を推進した。発達特性に応じた支援の個別化と、多職種間での視点の共有による連携の質向上を図るため、日々の支援経過や対応を振り返る機会を設け、支援内容の擦り合わせと一貫性の確保に努めた。

- ・本人支援では、子ども一人ひとりの発達特性や支援ニーズに丁寧に向き合うことを基本姿勢として、支援の個別化を一層推進した。活動内容は年度途中でも柔軟に見直しを行い、変化する子どもの状態や環境に応じた調整を重ねた。また、並行先の幼稚園・保育園との連携については、関係者間での支援の方向性を擦り合わせる機会を意識的に設けることで、子どもを中心とした統一的な支援の実現を図った。
- ・家族支援では、家族向け研修会やペアレントプログラム、心理士によるカウンセリング等を継続して実施し、家庭での関わりや育児上の不安への理解と受容に努めた。さらに、きょうだい児への心理的配慮として、本人たちが楽しみながらも肯定的な経験として受け取れるような関わりの場を提供した。
- ・地域支援では、地域連絡会や勉強会を通じて、職種や立場の違いを超えて意見を交わす中で、支援実践に役立つ情報の共有や連携体制の確認を進めた。療育に関わる支援者間での共通認識を深める場としても、一定の機能を果たした。
- ・職員育成では、表面的な知識習得にとどまらず、チームで支援を組み立てる力の育成を軸に据えた。チームビルディングに関するワークや、事例を基にしたスーパービジョンを通じて個々の視点を言語化し、相互にフィードバックし合う文化づくりに注力した。また、権利擁護や虐待防止に関する研修では、制度的知識の共有だけでなく、「自分たちの支援がどう見えているか」を常に振り返る機会として設計した。BCP訓練では、役割や連絡体制の見直しを含む実践的な訓練と事後検証を実施し、有事に備えた体制強化を図った。
- ・資格取得に向けた情報提供と奨励を継続し、昨年に引き続き、今年度も職員1名が社会福祉士試験に合格した。

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	年 1 3 回	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
計画検討会議	年 1 2 4 回	児発管・担当・関係者	個別支援計画作成のための検討会議 (児童全員が対象)
課題検討会議	年 1 8 回	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	年 1 2 回	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、その他より良い食事提供のための会議
グループケース会議	年 4 2 回	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	年 1 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	年 1 回	全員	サービス向上のためのアンケート

(3) 見学者・実習生等の受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
実習生	7 3 名	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	0 名	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	1 7 3 名	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

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年 1 回	地域	地域小学校等との交流
地域貢献	年 3 0 回	地域	地域清掃
啓発活動	年 1 回	地域	地域の関係者を対象とした連絡会
	年 1 回	療育関係者	地域の療育関係者を対象とした公開療育
関係機関への職員派遣	年 2 回	地域	保健センター 発達相談会での療育支援
	年 8 回	地域	県社会福祉協議会他 障害関係研修講師

(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	主な目的・内容
職員研修	年 2 6 回	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	年 3 2 回	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	社会福祉士(1)、児童発達支援管理責任者(2)、強度行動障害支援者(2)、防火管理者(1)、衛生推進者(1)
------	--

(7) その他

事業名	実施回数	主な目的・内容
地域支援ネットワーク会議	年6回	地域の児童支援者を対象とした連携会議
ペアレントプログラム	年 7 回	育児不安解消、仲間づくりのための家族プログラム
保護者研修	年 5 回	就学や発達に関する保護者対象の研修会

令和6年度 サポート明星 事業報告（案）

1 施設総括

（1）サポート明星

今年度は、利用者数に変動なく48名での運営となった。とは言え、コロナの影響として感染の警戒心による欠席が頻繁に見受けられたことに加え、昨年度末より2名の方の入院が続いていたことで、上半期は稼働率が常に90%を割り込み、5月については赤字となる等、運営に危機感を感じたこともあった。10月になって入院していた1名の方が退院して利用が再開し、また11月から新規利用者1名を迎えたことで、徐々に稼働率が回復したが、目標である年間稼働率90%を達成することができなかった。次年度は、新規利用者の確保が必須となっている。一方で、事業所の男女比率として、利用者の過半数以上が男性でありながら男性職員は少ない状態が続いている。女性職員による男性利用者支援への積極的関与は引き続きの取組みを維持する必要がある。

（2）ヘルパーステーションサポート

ヘルパー体制に変動はなく、提供実績は概ね安定していた。一方で、業務運営の在り方として、昨年度に引き続き改善に取り組んだ。ヘルパーステーションサポートをサポート明星の一部門として位置づけ、通所部門での管理手法を例外なく導入し標準化へ取り組んだことで、個別支援計画関連書類および個人ファイルの管理は安定してきたと思われる。ヘルパー個々の意識としても、キャンセルを補うため予約を確保したり、自ら通所支援の補佐を引き受けたりする等、連帯感の向上を感じつつある。引き続き、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となるよう取り組むようにしている。

また、依然として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

- ・朝礼にて「法人理念」と事業所の「基本方針」等の読合せを行った。
- ・グループ会議での自由提案を課題検討会で審議し、運営課題の是非を共有化して解決に取り組む素地ができつつある。引き続き、職員一人ひとりの課題意識に向き合っていく。
- ・稼働率として、累積稼働率90%以上を達成することができなかった。
- ・物品購入にあたり、低価格だけでなく目的や耐用年数等の費用対効果を多角的に検証した。
- ・事業所でのあらゆる業務について、時には問題提起をする等して根拠を考える機会を設けた。また、得られた根拠を踏まえた上で、業務の進め方や捉え方について望ましい業務改善に努めた。

II 支援に対する基本姿勢

- ・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。
- ・個々の利用者における障害特性への支援において、医療機関との連携を検討し、場合によっては通院介助を活用する等した。また併行利用先のある方については、サービス担当者会議を年間計画に基づき実施し、情報共有と統一した支援に取り組んだ。
- ・地域住民と交流する機会を検討したが実施が難しく、今後の課題である。
- ・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、職員の説明力や思考力の向上に努めた。事業所が管轄するマニュアルを実態に応じた内容に改定することができた。
- ・課題検討会やグループ会議を通して業務見直しの提案を募り、職員が不安なく戸惑いなく業務に専念できるよう業務の標準化に努めた。
- ・QCサービス向上委員会の活動による利用者家族アンケートで得られた意見に基づき、利用者家族への情報提供について、改めて資料を検討し、開示するようにした。

- ・事業所の年間計画を定める時点で定期清掃を予定し、計画的に実施することができた。
- ・感染症対策BCPに基づき、年2回以上の研修を継続して実施した。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・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。
- ・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

- ・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。
- ・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周知を図った。
- ・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。今年度において、定年も含め退職者はいなかった。
- ・1名の新任職員及び1名の中途採用者が配属された。それぞれ個別のチューターを選任し、業務の習得を図った。

3 施設が重点的に取り組んだもの

(1) サポート明星

- ・職員会議や職員研修の際、個々の職員が発言する場面を積極的に設定し、説明力や思考力の育成を図った。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。
- ・今年度より、研修推進委員会が作成したチューターマニュアルが稼働した。新卒職員1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対してマニュアルを活用して取り組み、チューター並びに先輩職員の意識向上や成長について効果を感じることができた。
- ・今年度において、定年も含め退職者はいなかった。
- ・開設から20年目を迎える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た。維持管理と清掃について計画的に取り組んでいる。
- ・累積稼働率として90%を超えることができなかった。

(2) ヘルパーステーションサポート

- ・サポート明星の一部門として位置づけることで、通所部門での管理手法を例外なく導入し標準化へ取り組んだことで、個別支援計画関連書類および個人ファイルの管理は安定してきたと思われる。

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	年12回	職員全員	自治会と各種委員会からの報告、行事の検証と予定確認、ヒヤリハットと事故の改善報告、事業所運営の確認
課題検討会	年12回	施設長・主任・チーフ	各種マニュアルの見直し、業務内容の確認、ケース会議対象者の検討、事業所運営の確認
グループ会議	年1回	グループ職員	グループ利用者についての支援内容と検証、情報共有、業務内容の確認
商品開発会議	年8回	主任・グループ代表	現行商品について作業工程の検証と、新規商品の協議
自治会	年12回	利用者	利用者からの意見要望の収集、事業所方針の説明等
食に関する検討会	年12回	施設長・栄養士・委託業者	次月の献立に対する提案、検食簿による意見の報告、自治会からの要望紹介等
ヘルパー会議	年12回	施設長・主任・ヘルパー	契約状況、更新状況の確認、個別ケースの検証、居宅介護計画・支援計画シートの検証

(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	毎月の献立や嗜好についての確認
アンケート	年1回	利用者・家族	事業所運営全般についての満足度調査

(3) 実習生、ボランティア等の受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
資格取得実習・IS	4名	福祉業界就職希望者	将来における福祉サービスの担い手の育成
見学者	29名	一般	福祉施設の役割や障害者理解啓発
ボランティア	1名	中学生以上	障害者理解啓発や運営における透明性
産業現場実習・体験利用	9名	特別支援学校高等部	学校教育カリキュラムへの協力と新規利用者の確保

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	0回	利用者職員	障害者理解の啓発として地域交流を目的とした事業所外での活動
地域貢献	5回	地域	地域の清掃、エコキャップの寄贈

(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	主な目的・内容
職員研修	支援技術	リスクマネジメント、衛生管理、日常業務、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、強度行動障害、感染症予防、第三者評価
	支援実践	具体的実践例を基に具体例を学ぶ
	支援理論	障害特性における諸手法を学ぶ
	事故防止	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	分野	実績人数	主な目的・内容
保育士・介護福祉士	制度	2名	専門的教養の獲得
サービス管理責任者・強度行動	支援	4名	障害者支援の向上
衛生推進者・防火管理者	管理	2名	施設運営の管理

(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

(8) その他

事業名	実績件数	主な目的・内容
居宅介護	391件	居宅において日常生活全般の援助や助言等
重度訪問介護	98件	居宅において日常生活や移動の介護等
行動援護	327件	行動時の危険回避に必要な援護等
移動支援	646件	外出時における移動中の介護等
福祉有償運送	1,161件	要配慮者に対する個別輸送

令和6年度 奏の丘 事業報告（案）

1 施設総括

今年度は登録利用者49名でスタートした。

利用者の実態に合わせて3グループ編成から4グループ編成に変更した。グループを増やしたことで各グループの目的が明確になり、それぞれのグループで特色のある活動を計画することができた。グループ内の掲示についても利用者の実態に合わせた掲示物となった。活動や行事は目的に応じて規模や形態を工夫し利用者が安心して楽しめる日中活動の提供に努めた。

また、昨年4年ぶりに開催した「奏マーケット」は、昨年度の課題を検証し計画的に進めた。法人内事業所の参加で商品販売や舞台発表を行った。利用者参画のもと準備を進め、多くの方に来場していただいた。行事を行うにあたって、行事計画書マニュアルに従い、行事を円滑かつ安全に進め、利用者が参画した事業所全体での取り組みとすることができた。

令和6年度報酬改定に対応するため、情報収集を行い計画書や記録等の書式の見直しや業務手順の見直しを行った。新たな加算取得についても情報収集に努め、勉強会を重ねて確実な加算取得に向けて取り組むことができた。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・経営理念の明確化では、年度初めの職員研修や新人研修で「法人理念」、施設の「基本方針」と「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合せを行い、職員への周知を継続的に行った。
- ・生産性の向上に対する取り組みでは、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。また、職務分掌の業務内容を明確にし、計画的な業務遂行を目指した。各担当より情報発信する機会も増えて職員全体で業務を進めることができた。
- ・コスト意識の醸成では、備品管理や整理整頓の徹底に取り組んだ。職員の意識向上も見られ改善されてきたが、定期的な呼びかけが必要であった。

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、人権擁護委員会の取り組みを中心に、朝礼での人権ハンドブックの読合せやアンケートによる意識調査や外部研修への参加、事業所内研修を行い、虐待防止・身体拘束廃止に対する姿勢を職員に周知した。また、虐待防止委員会・身体拘束適正化検討委員会の定期的な開催で年間目標を掲げ取り組むことができた。利用者支援の課題についてはグループワークで情報共有や支援方法について検討し、職員の人権意識を高めることができた。
- ・利用者の自己決定と選択の尊重では、個々の生活介護計画に盛り込み、検証しながら進めることができた。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と各グループの案内板での提示方法や作業環境の工夫を行った。
- ・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繋がるよう取り組んだ。医療との連携が必要な場合は、通院の同行や医療機関への情報提供を行い、利用者家族との連携に努めた。
- ・施設機能の解放では、「奏マーケット」を開催したことで地域の方と利用者との交流の機会となった。施設行事や災害訓練に地域の方の参加や施設間交流が行われ、地域での協力体制に繋げることができた。
- ・業務手順・マニュアルの策定では、マニュアル検討会の導入により定期的なマニュアルの見直しで不十分な点や改善点について話し合うことができた。
- ・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、毎月チューター面談を行い、新人育成に取り組んだ。また、作業療法士、音楽療法士との連携を強化し、作業療法士による研修の実施や各グループでの

活動の進め方と活動環境等の助言を職員間で共有することで支援内容の向上に取り組むことができた。

- ・生活の質の向上では、季節に応じたイベントや行事をグループごとに計画した。利用者也季節の流れを感じながら楽しむ様子が見られ、個々の活動目標にも取り組むことができていた。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・困難事例の取組みでは、相談支援事業所との連携や担当者会議を通して困難事例への対応や情報共有を行った。併行利用先での様子確認を行い、統一した支援が行えるよう努めた。
- ・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。「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できた。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対象となるものとして電子データ、印字データの取扱いや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」と「人権擁護ハンドブック」の読合せを行い、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、マニュアル検討会議で計画的に見直すことで、現状に即したマニュアルになり共有化できている。今後も検証と改善を継続していく。施設全体で統一した支援が行えるよう細かな利用者情報でも常に情報共有に努めた。また、支援で気になることがあればその都度確認し、職員間でフォローができるよう取り組んだ。

3 施設が重点的に取組んだもの

職務分掌で役割分担や業務内容を明確にすることで、担当者が責任感をもって計画的に業務を進めることができていた。また、朝礼や職員会議での情報発信もあり、職員全体で連携し取り組むことができていた。

- ・選択活動では、利用者個々に合わせた支援ツールの作成や見直しを行った。選択肢が限定される傾向が見られたため、利用者の興味や関心を広げられるように選択肢を増やしていきたい。
- ・マニュアル検討会の導入により計画的にマニュアルの見直しを行うことができた。マニュアルが現状に合っているのか検証し、必要に応じて不十分な点や改善点について話し合うことができた。また、職員全体へ周知を徹底し定着化に取り組んだ。
- ・業務改善については、職員からの提案に基づき課題検討会で検討し実践した。日常の業務で気づいたことや課題に対して取り組むことで、サービス向上や業務の効率化に繋げることができたが、提案が一部の職員になっていたため、提案しやすい環境や仕組みを検討していく。
- ・今年度法人内で新たなチューター制度が導入されたため、マニュアルを基にチューターが新任職員等にOJTを実施し、職場適応と自立的成長を目指したが定着化が難しい事例もあった。
- ・稼働率については、今年度新規の利用者を6名迎えたことで、稼働率も向上し累積稼働率は90%を超えることができた。今年度も特別支援学校生の実習・体験者を延べ62名受け入れ、次年度の利用者2名の契約に繋げることができた。

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	年12回	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
支援計画検討会議	年100回	サビ管・担当者・利用者	個別支援計画作成のための検討会議
グループ会議	年12回	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	年24回	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
自治会	年12回	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	年12回	施設・委託側担当者	委託業者と献立に関する要望と確認、その他より良い食事提供のための会議

(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	利用者家族	献立の内容充実や偏食改善のための調査
サービス向上アンケート	年1回	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・実習生等の受入れ対応

種別	受入れ人数	主な目的・内容
大学等の実習	0名	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	294名	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	8名	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	62名	事業所の活動内容に興味のある方を実習・体験等で受け入れている

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	主な目的・内容
地域交流	年3回	県・市福祉協会主催行事への参加 奏マーケット開催 地域交流会等への参加
地域貢献	年5回	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）

研修名	実施回数	主な目的・内容
職員研修	年12回	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	年17回	支援や資格取得に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

福祉資格取得	社会福祉士（2）、強度行動障害支援者（3）
--------	-----------------------

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	対象	主な目的・内容
障害者支援施設等説明会	地域	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
障害福祉人材育成研修事業	地域	県社会福祉協議会障害関係研修ファシリテーター

令和6年度 発達支援センターめばえ 事業報告（案）

1 施設総括

令和6年度は、前年の実績とその反省点に立ち、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に加え、子ども一人ひとりの特性に寄り添う支援、職員の専門性の向上と療育環境の工夫・改善に努めた。常に質の高い、より専門的な福祉サービスの実践を念頭に置き、これまで受審した第三者評価結果報告書の総評と反省に基づき、利用者家族や地域住民との交流の場の設定、法人内の事業所見学会を実施し、発達支援センターめばえ以外でできる多様なサービスの提供に重点を置いた実践に努めた。また、チューター制度の目的を全職員に周知するとともに、組織の活性化と人材育成の一環として、先輩職員が新任職員等に対して、OJTを通じて好ましいコミュニケーション能力が育つよう助言するとともに、職場の風土づくりに努めた。

経営改善計画に則った本年度（令和7年2月事業活動計算書）の事業活動費率は、人件費率が64.6%、事業費率が5.26%、事務費率が6.67%であり、3事業比率ともに概ね目安通りの結果であったと考えられる。

また、本年度の年間累計稼働率は、児童発達支援が76.8%で前年度の79.5%を2.7ポイント下回った一方で、放課後等デイサービスは88.6%で前年度の84.4%を4.2ポイント上回った。稼働率の年間目標である90%に達しなかったことは、児童発達支援及び放課後等デイサービスともに、年間を通した新規利用者確保や利用募集の在り方に課題があったと考えられるため改善したい。

TOKIWA KAI mission 2025の長期ビジョンに沿って、経営戦略を練り直し、SWOT分析で得た内外の要因に着目しつつ、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への積極的な展開を図ることが喫緊の課題である。また、3年に1度実施される第三者評価を受審する年度であり、専門的で透明性のある質の高い事業所経営に努めていく計画である。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・経営理念等の明確化について「めばえマインド」を基に、理念、倫理綱領及び基本理念を朝礼時に復唱した。
- ・SWOT分析結果に基づき、利用者家族や地域住民との交流に着目した事業改善に努めた。
- ・生産性の向上に対する取組みとして、課題検討会で業務の効率化を目指すとともに、稼働率向上と実績加算取得に努めた。
- ・月ごとの事業活動計算書を基に費用対効果を検証・確認し、各種のコスト削減に努めた。

II 支援に対する基本姿勢

- ・虐待防止並びに人権擁護の研修内容を充実させ、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。
- ・年度当初の事業所説明会で、自己決定の尊重及び合理的配慮の説明を行った。
- ・家族通所（事業説明会）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。
- ・放課後等デイサービスにおいて、学生ボランティアによる支援を初めて実施した。
- ・サービス提供方針の明確化として、ケース会議等で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。
- ・業務手順・マニュアルの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て、課題解決に努めた。
- ・職員教育・研修の充実として、非常勤講師の専門的な指導を受ける機会を増やし、キャリアアップの一助とした。
- ・各種委員会アンケートや自主アンケートの結果を利用し、課題検討会で業務改善に役立てた。
- ・第三者評価の各項目の評価と総評に基づき、PDCAサイクルにより早めの改善に努めた。

- ・福祉サービス提供事故等の未然防止として、リスクマネジメント研修を充実させ、日常生活における事故及び交通事故等の重大事故防止に努めた。
- ・ＱＯＬ：生活の質の向上のために、エアコンの清掃や活動室のクッションマット購入等、最適な環境の営繕に努めた。
- ・福祉施設の事業運営において、ＢＣＭの全職員による共通理解、共通実践に努めた。
- ・関連マニュアルを随時見直し、感染症予防及び拡大防止の具体的な対策を徹底した。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度により解決困難な課題の把握に努めた。
- ・ＳＮＳ等の普及を踏まえ、適切な情報管理について徹底して注意喚起を行った。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・「常盤会マインド」のメッセージをファイル化し、時宜を得て発信した。
- ・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。
- ・オンラインで他事業所と連携し、保護者の施設訪問を通して職員間の連携を深めた。
- ・小中高校への見学や体験学習の情報発信、校種別学校での出前授業は実施できなかった。
- ・チューター制度をＯＪＴの一環と捉え、新人職員に対し、意図的、計画的な支援に努めた。
- ・チューター制度を活用して、職員の潜在能力を引き出すフォローアップに努めた。
- ・人事考課面談を実施し、職員のニーズに沿って自己成長できるよう助言した。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・石谷地域の福祉大会への参加や避難訓練の見学依頼等、地域との密接な連携強化に努めた。
- ・後継者育成の視点から職員研修内容を充実させ、自己成長に繋がる取組みを推進した。
- ・ＳＷＯＴ分析を効果的に取り入れ、福祉サービスの質の向上を図った。

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	年 1 2 回	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
課題検討会議	年 2 4 回	施設長・主任・チーフ・児発管・訪問支援	事業所の課題を整理・明確化し、改善策を検討する会議、マニュアル検討も併せて実施
食に関する検討会	年 1 2 回	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、その他より良い食事提供のための会議
クラスケース会議	年 3 6 回	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	年 1 2 回	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）
送迎検討会議	年 6 回	主任・児発管・チーフ・送迎担当者・運転手	送迎に関する喫緊の課題を把握、検討し、具体策を講じる
虐待防止委員会	年 2 回	施設長・主任・人権擁護委員	人権侵害防止チェックリスト集計を検証し、課題改善に向けて目標設定や改善計画を作成する
中西部保健部会	年 1 回	主任・看護師・保健担当職員	中西部 3 施設の保健行事等の打合せ及び連携強化

(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	全員	嗜好調査の結果を献立や偏食改善の資料とする
人権擁護委員会	年 1 回	全員	人権侵害防止に関するチェックアンケート
Q C サービス委員会	年 2 回	全員	コンプライアンスチェックアンケート
事故防止防災委員会	年 1 回	全員	飲酒運転防止のためのチェックアンケート
事故防止防災委員会	年 1 回	全員	交通安全・安全運転に関する自己評価
ガイドラインアンケート	年 1 回	全員・保護者	めばえ自己評価、保護者評価

(3) 見学者・実習生等の受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
実習生	1 名	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	3 名	学生・一般	鹿児島大学ボランティアサークル 3 名（障害児支援）
見学者	8 3 名	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	年 4 回	地域	地域保育園等との交流
			奏マーケット（舞台発表）
地域貢献等	年 1 3 回	地域	清掃活動（公園等）（1 2）
			地域向け研修会の開催（1）
	年 1 回	療育関係者	公開療育

(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	主な目的・内容
職員研修	年 1 2 回	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	年 4 0 回	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	年 2 回	保護者連携の研修、就学等に関する研修

(6) 人材育成

資格取得	保育士(2)
------	--------

(7) 関係機関への派遣

派遣事業所名	実施回数	主な目的・内容
南部保健センター	年0回	発達相談会での療育支援
松元保健センター	年12回	親子すくすく教室での療育支援
県社会福祉協議会他	年0回	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	実施回数	主な目的・内容
地域支援ネットワーク会議	年3回	地域の児童支援者を対象とした連携会議

令和6年度 石谷の森保育園 事業報告（案）

1 施設総括

開所してから8年が経過する。新しく園児8名が入園して全園児55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、異動者1名、途中正規職員1名、パート職員2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、仕事に慣れてきている。保育の質の面では、園外保育や地域・外部講師を招いての活動を少しずつ充実させ、体験活動を増やして充実を図ってきた。

また、令和7年度からの幼保連携型認定こども園移行に向けて、5月からその準備に取り組んできた。申請書作成、認定こども園移行説明会、入園説明会、認定こども園で必要な書類作成等、本部と連携を取りながら進めた。いろいろと準備する中で、全員が共通理解する機会を節目節目で設けたり、1月下旬からは、来年度の一日の流れで保育を進めて課題があれば修正をしたりして、全職員が安心して4月1日を迎えられるように取り組んできている。

さらには、認定こども園として、教育・保育の質を上げられるよう、全職員で今年度の全体計画や年齢別年間指導計画等を見直し、認定こども園の全体計画・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）のために重点目標として取り組んだ反省を活かして、令和7年度の目標も設定している。

子育て支援センタードリームキッズについては、多くの親子が利用した。子育て支援員がいろいろな遊びを提供し、また、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 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- 法人の理念、保育園の基本方針・運営方針を職員・保護者に十分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。

II 支援に対する基本姿勢

- 鹿児島市の不適切保育防止等に関するガイドラインの読合せをしたり、適切な保育事例を挙げて話し合ったりして、人権感覚を高めてきた。
- 個人面談や保護者懇談会等を通して、家族に対する支援を行った。
- 職員会議や職員研修等を通して取組内容を共通理解し、園児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。
- 乳児、幼児でチームとしての年間目標を設定して取り組んできた。その結果、乳児は、体を動かすことを好み、生活リズムもずいぶん身に付いてきている。幼児は、協同的な学びを通して、相手を思いやる気持ちも育ってきている。
- 園外保育での体験活動を増やした結果、園児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させた。また、今年度も、委託業者の協力を得て毎月1回の郷土食やパリオリンピックにちなんだ世界の料理の提供、行事食、卒園児へのリクエスト給食を実施し、保護者にも給食試食会を実施して園児の給食の様子を参観したり試食したりしていただいた。セレクト給食も昨年より実施回数を増やし、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。
- マニュアルの見直しと周知を図り、事故未然防止のために努めた。また、設備が随分整ってきた半面、設立から年数が経ち修理箇所も出てきた。今年度は、園内にあるすべての空調施設の清掃を行った。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。

- ・今年度第三者評価を受審し、これまでの運営を評価していただいた。指摘を受けた点は、来年度改善を図っていく予定である。
- ・BCPも作成し、職員研修での読合せや自分の係の確認を行った。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・校区公民館と連携して、避難訓練等に参加していただけるよう計画をした。また、「ふれあいカフェ」や「石谷ふれあいフェスタ」に参加して交流を図った。自治公民館とも六月灯の灯籠づくりを一緒に行い園児との交流もできた。情報管理については職員への指導を徹底した。
- ・本年度から親子が交流する場の提供や子育てに関する相談会を月2回実施し、地域の子育て世帯に向けた支援も行った。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・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、10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、保育者一人ひとりが必ず発言する機会をもち、資質向上に取り組んだ。また、昨年同様、職員が1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延べ11名（7研修）が受講し、資質向上に努めた。
- ・中学校へ職場体験学習の受入れが可能であることを伝え、令和7年度からの受入れ態勢を整えた。
- ・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・福祉教育への取り組みとして、保育だけでなく、福祉全体に目を向けた研修に努めた。
- ・課業一覧表の作成を通して明確な目標を設定させ、それ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 施設が重点的に取り組んだもの

（1）本体事業

- ・職員の資質を高めるために、今年度も5月から8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1人1回設けた。その結果年々工夫した保育が見られている。
- ・業務の効率化（会議の持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。
- ・次なるステージとなる幼保連携型認定こども園移行に向けて、準備が整った。

（2）付帯事業

- ・子育てサロン、育児サークルへの職員派遣も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り組みは、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、保健福祉センター育児相談日でのふれあい活動に出向き、利用者増加につなげている。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
保育会議	年 5 1 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
職員会議	年 1 4 回	全職員	月行事計画の検討等
給食会議	年 1 2 回	園長・主任・ 栄養士・委託業者	献立に関する要望と確認、その他より良い食事提供のための会議
乳・幼児会議	年 4 5 回	全職員	行事・生活体験の内容検討と反省、子どもの様子等の情報交換
主任・副主任会議	年 7 回	園長・主任・副主任	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) 各種調査

調査名	実施回数	対象	主な目的・内容
定期健診	年 2 回	全園児	嘱託医による健康診断
歯科検診	年 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	年 1 回	長子	サービス向上のために実施
し好調査	年 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・実習生等の受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
実習生	1 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組と開かれた事業所の啓発
見学者	2 5 0 名	一般	利用希望者及び一般の見学、子育て支援員研修（0 名）

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実績人数	対象	主な目的・内容
地域交流	4 6 名	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	6 名	地域住民等	幼保小連携夏季研修会
			地域行事参加（コロナ禍で出席せず）、保育園行事への参加

(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	主な目的・内容
職員研修	年 1 5 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	年 1 4 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	年 1 1 回	資質向上
外部研修	年 3 5 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	年 9 回	保護者面談や参観（運動会・発表会）、保護者懇談会・自由参観・給食試食会の実施

(6) 人材育成

資格名	分野	実績人数	主な目的・内容
幼・保免許	専門	0 名	幼稚園免許の資格取得
衛生管理者 防火管理者	制度	1 名	防火管理者講習会に参加

(7) その他

事業所名	分野	実施回数	主な目的・内容
子育て支援 センター	子育て支援	年 3 0 回	子育てサロン、子育てサークル及び子育て世帯等への派遣

令和6年度 サニーキッズ 事業報告（案）

1 施設総括

令和6年度は児発20名、放デイ25名の利用者とスタートした。児発の利用者確保については、ご家庭事情の転居による退所が複数あったものの、相談支援事業所からの紹介や利用者のきょうだい児で複数の新規契約があり1年を通して安定した稼働率となった。ほとんどの利用者が幼稚園・保育園との並行利用となっているため、各機関との連携を図りながら更なる支援の充実を図りたい。一方で放デイについては、体調不良や学校の行事による欠席が例年と比べて多く発生し、安定した稼働率を保つことができなかった。

今後も関係機関との連携を密に図りながら、各関係機関との連携を深め、支援が必要な方に対して適切なサービスを提供することができるよう努めていきたい。

延長支援の実施については、利用者個々の課題等を見極めた上で適切に利用していただけるよう保護者への説明と相談支援事業所への状況報告を行いながら進めてきた。より充実した支援を実施できるよう個々の課題等を踏まえた上で今後も取り組んでいきたい。また令和6年度は延長支援を行わない日を設定し、職員全員の会議や研修への参加機会の充実を図ることができた。今後も職員の資質向上を図りながら適切な対応を進めていきたい。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・経営理念の明確化については、事業所内研修や法人内の研修に積極的に参加し法人理念等についての研修を深めることができた。また事業所の基本方針、運営方針の周知徹底についても研修を行い、職員参加型でさまざまな意見を聞きながら進めることができた。今後は理念の実現に向けた方策を検討していきたい。
- ・児童発達支援・放課後等デイサービスのガイドラインに基づき、利用者に対して質の高いサービスを提供できるように引き続き改善に取り組んでいきたい。
- ・業務改善での課題についても職員から聞き取り、取組み内容について朝礼等で周知し、改善へと繋げられるようにした。今後も職員からの意見を積極的に聞き取り、全職員で情報を共有し効率化を図っていきたい。
- ・物品の調達においては、必要性・緊急性をその都度協議の上購入することでコスト意識を持てるようにした。

II 支援に対する基本姿勢

- ・外部や法人での権利擁護・虐待防止研修に参加することで人権や虐待に対する意識を高く持つことができた。また、保護者アンケートやチェックリストから挙げられた課題や問題点について確認を行い、支援についての方向性を考える場を設けることができた。加えて、人権擁護ハンドブックの読合せを毎朝行うことにより職員の意識の向上に努めることができた。
- ・児発の保護者を対象に活動参観の機会を設けることで、子どもの実態や支援内容について説明する場を設け、保護者の満足度に繋げることができた。また実習生や見学、インターンシップの受入れを積極的に行うことにより、福祉や障害の理解へと繋がるよう取り組んだ。
- ・業務手順やマニュアルについては共有化が不十分なところもあったため、さらに検討方法の見直しとサービスの質の向上に取り組んでいきたい。また職員が積極的に研修に参加することができるよう時間設定を行い参加の機会を設けた。また会議内でフィードバックすることで内容について職員が理解することができるよう努めた。
- ・職員からの提案に基づいた業務改善の内容について取り組み、検証を行うことで改善されたこともあった。まだ課題として残るところについては、今後も継続して取り組んでいく必要がある。
- ・安心安全な環境の整備については、毎月1回の安全設備点検を確実に実施し衛生面や修繕箇所の確認を行い、必要に応じ快適な安全環境の整備に努めた。
- ・事業継続マネジメントについては、全職員が共通認識、理解をできるよう研修を実施した。

- ・感染対策については、感染症の予防拡大防止マニュアルに沿った対策を日々徹底し、備品のチェックや管理を行いながら感染症拡大防止に努めることができた。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・利用者支援や家族支援を行う中で、必要に応じ児童相談所やこども家庭庁とも連携を図りながら対応を行った。
- ・保護者参観の際には、保護者へ写真撮影についてのお願いやSNS等での情報発信について説明を行いながら、個人情報に関する注意喚起を行った。
- ・地域との交流については、積極的な取組みには至っていないが、引き続き地域との交流について行事等を含め検討を進めていきたい。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・経営理念に基づき、業務に対して積極的に取組みができるよう情報発信を行い共通認識が図れるよう努めた。なお業務の平準化については再度確認を行いながら、マニュアルと合わせて周知と共有化を図っていく必要がある。また法人内の他部署とも積極的に連携・協働を進め、情報の共有化を図ることができ様々な取組みへと繋げることができた。
- ・採用から3年未満の職員が多いことから、密にコミュニケーションを図り個々の悩みや困りごとへの対応方法について、フォローできる体制作りに努めた。残念ながら新卒の職員1名が10月で退職することとなった。事業所としても風通しの良い職場環境作りに取り組んできたが、原因を検証し早期の離職防止に努めたい。今後もコミュニケーションをしっかりと図りつつ、自主性を高められるようにしていきたい。業務については現状の把握と振返りについて課業一覧を活用しながら行っていくことで、更なる人材育成と職員の定着に努めていきたい。

3 施設が重点的に取り組んだもの

職員の資質向上については、前年度の反省を踏まえ研修時間の確保を行い、支援と並行しながら計画的に研修を進めることができた。経験の浅い職員が多いため、講師となる職員との打合せを丁寧に行うことで研修内容を整理し、時間をかけながら資質向上に努めていきたい。

また職員からの提案に基づき業務のシステム化・効率化を図っていくことで、お互いに決めたことを取り組む姿勢が見られた。

サニーキッズは児発、放デイそれぞれ定数10名の少人数の多機能施設であり、それぞれの職員が協力しながら業務を進めることができるよう職場環境を整備することができた。結果として一体感が生まれ、お互い情報を共有しながらより良い支援に繋げることができた。

今後も職員同士が協力しながら課題について共通認識を持ち、取り組んでいくことができるようにしたい。

また利用者の確保についても、引き続き関係機関と連携の上継続して安定した稼働率の確保に取り組んでいきたい。

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	年 1 2 回	正規職員全員	経営方針、職務分掌、行事計画、研修報告、事故や苦情等の協議と情報共有等
計画等検討会議	年 1 2 回	各部門ごと実施	利用者個人への支援計画案について、課題や目標設定等の協議
ケース会議	年 1 2 回	各部門ごと実施	利用者個人の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年 1 0 回	施設長・児発管・担当者	支援課題や業務課題について改善策などの協議検討
食に関する検討会議	年 1 2 回	施設長・主任、担当者	調理部門と献立内容や課題改善等協議と調整

(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等の協議
アンケート調査	年 1 回	利用者家族	児童発達および放課後等デイサービスのガイドラインに基づくサービス内容の検証

(3) 見学者・実習生の受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
実習生・インターンシップ	実習（6名）	資格取得希望者	社会福祉に関する知識や技能を習得し専門職に必要な知識、能力を育てる
	IS（3名）		
ボランティア	0名	学生・一般	利用希望や就職活動に関わる見学者の受入れ
見学者	36名	一般	

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年 1 2 回	関係機関	関係機関、事業所との交流
清掃作業	毎月 2 回	地域住民	施設周辺の奉仕作業の実施

(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	年 1 2 回	福祉人材育成	職員の資質向上、専門性向上
外部職員研修	年 5 7 回		

(6) 人材育成

資格名	実績人数	分野	主な目的・内容
社会福祉士	1名	福祉	専門性向上
サビ管	0名	制度	専門性向上
保育士	0名	保育	福祉人材として資格の複数取得を目指す

令和6年度 しろやまの風 事業報告（案）

1 施設総括

しろやまの風の特徴である「しろやまSTYLE」に基づき、利用者個々の特性に応じたコース編成の見直し（5コースから4コースへ）と送迎の効率化、サービス内容の質の向上とともに、各種会議の確実な開催及び効率的運営、また、職員個々における支援技術の向上、働き方改革に伴う業務の効率化等、施設の運営面においても、新たな「しろやまの風らしさ」の構築を目指した年であった。

なお、今年度は児童支援センターしろやま（放課後等デイサービス）の鹿児島市による実地指導があり、利用者の安心・安全の確保、人員基準・定員の遵守、報酬請求の取扱い等についての指導を受けた。全ての項目において基準違反等はなく指摘される事項はなかったが、さらに適正な運営を心掛けていきたい。

今後も、更なる「しろやまSTYLE」の充実と確立を図ることにより、利用者の意思決定を尊重したサービスの提供及び安全管理面の徹底等、ハード面を含めたサービスの質の向上に繋がるように取り組んでいきたいと考えている。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・「しろやまSTYLE」に関して職員理解が深まったことにより、利用者の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の質の向上と共に各種会議の確実な実施及び効率的運営、職員個々における支援技術の向上、働き方改革に伴う業務の効率化等を実施できた。
- ・今年度は児童支援センターしろやま（放課後等デイサービス）が鹿児島市による実地指導を受け、客観的な立場から指摘を受けることによりさらに適正な運営に向けた取組みの見直しを行うことができた。
- ・台風による施設のエアコンの取替、送迎車の維持管理費や施設の老朽化対応（児童活動室のドアの取替）で大きな出費があった。今後、物価高騰等に対し無駄のない計画的な物品等の購入及び管理に努めていきたい。

II 支援に対する基本姿勢

- ・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。常に人権尊重の立場に立ち、利用者の人権を意識した活動・イベント等におけるサービスの提供ができた。
- ・家族会を開催し、併せて事業所説明会を実施することができた。また、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。
- ・事業所内での会議内容を各職員へ周知・徹底に努めてきているが、更なる指導が必要である。
「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・ご家族の意見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、働くこと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んだ。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、段階に応じたコースの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、遊びを通しての活動・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サービス委員会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の提案を活かし、改善に努めていきたい。
- ・感染症対策については、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。環境整備については、月末点検を行い、早めの修理等の対応を行っている。また、年2回の避難

訓練の実施等で緊急時対応の定着を図っている。なお、不審者対応訓練も事業所間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

- ・関係機関や学校との連携により可能な限り多くの実習生、産業現場実習生の受入れを行った。
- ・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地域活動への参加に感謝された。今後、地域の福祉向上のため、さらに地域と連携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

- ・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。
- ・人材の採用に向けた取組みの強化として、職場体験活動を受け入れる等、啓発に努めた。
- ・日々のコース内職員の打合せが定着し、個別支援計画検討会議・コース会議・ケース会議・チーム会議・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情報共有を行った。
- ・中長期計画に基づき全職員で当事業所の強み・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・日案作成により、日々の食事支援や休憩時間取得を円滑に実施できた。
- ・利用者支援の強化を目的に、施設内で「実践事例報告会」を12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、職員間の情報共有を図った。また、法人の南部地区の発表もzoomで行い、発表を通して他事業所の取組みを知ることができ、今後の参考にすることができた。
- ・放課後等デイサービスでは、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更に進め、取り組みやすい環境での活動の充実を図った。また毎朝の放デイの職朝を実施し、全体朝礼の報告、情報共有、支援体制の見直しや支援方法及び支援技術について確認することができた。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・利用者の自己決定と選択を尊重し「しろやまSTYLE」を軸としたコース間の連携により、利用者の状況に応じた柔軟な活動の選択を図り、利用者の多種多様なニーズへの対応に努めることができた。
- ・マネジメントサイクルを意識してサービスを自己点検するとともに、市の実地指導等定期的な受審を通してサービスの質の改善と向上を図ることができた。
- ・施設内の各種会議を通して法令を遵守等について指導し、また、研修等を通じ高い職業観をもって業務にあたるように職員指導ができた。
- ・事業所内会議（個別支援計画検討会議、コース会議、企画運営会議）の確実な実施と呼びかけ等によりシステム化と定着を図ることができた。
- ・感染症予防対策の継続と、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。

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	年12回 (月1回)	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
企画運営会議	年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等
コース会議	年12回 (月1回)	各部署職員	各コース内での情報共有及び職員意見集約における支援方法の確認
ケース会議	年12回 (月1回)	関係職員 多機能・放デイ	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
事業所内研修	年12回 (月1回)	職員全員	職員の人材育成、支援スキルの向上、知識のレベルアップ等
食に関する 検討会	年12回 (月1回)	施設長・栄養士 ・委託業者（栄養士） ・各部署代表：利用者	より良い食事提供のための会議
自治会	年12回 (各月1回)	利用者 (生活介護・就B)	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

(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	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)	年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、ボランティア等の受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
大学、専門学校 高校の実習生	29名	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士、教員免許取得のための介護等体験
ボランティア	0名	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	46名	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	6名	特別支援学校高等部等	進路決定・施設PR・地域貢献
職場体験	2名	中学生・高校生	障害者理解・後継者育成

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年9回	地域住民・利用者家族	県・市福祉協会主催行事への参加、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
地域貢献	年4回	地域住民・利用者	清掃ボランティア等 触法者の援助・支援、地域訪問（独居世帯等）

(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、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	実績人数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	1名	資格取得
介護福祉士	制度	0名	資格取得
保育士	制度	0名	資格取得
介護支援専門員	制度	0名	資格取得
中型免許	支援	0名	資格取得

令和6年度 ときわの丘 事業報告（案）

1 施設総括

令和2年2月1日開所以来、施設の運営は6年目に入っている。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入れと救護施設としての利用者支援に努めている。今年度は、入所者増を目指す手段として、県内全ての福祉事務所並びに地域包括支援センターを対象とした「救護施設ときわの丘事業説明会」をオンラインで実施した。この新しい取組みに福祉事務所23箇所から33名、地域包括支援センター31箇所から51名の参加をいただいた。離島からも参加があり救護施設の概要やときわの丘の事業運営等について詳しく説明することで、救護施設に関する理解を深めることができ、その結果問合せや入所、緊急一時保護等が増加傾向となった。また、このことをきっかけとして熊毛ブロック福祉事務所から研修視察の依頼を受ける等、救護施設ときわの丘の存在をより身近なものにすることができたという手応えを感じることができた。

就労による自立生活に目途が立ち退所に繋がったケースや介護施設への転所のケース等、循環型の施設としての機能も充実させながら、3月末には初めて50名の定員に到達することができ、そのまま新年度を迎えている。これは、非常に大きな成果であると感じている。

精神的な障害による入院のほか、高齢者では身体機能の低下による転所や入院が必要となるケースが多く発生している。また、通院も非常に多く、内科、精神科、整形外科、皮膚科、歯科等に定期的に通院を行っている利用者が多い。利用者の高齢化に伴い、転倒や服薬に関する事故が多く発生した。

新型コロナやインフルエンザ等の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、外出の制限等であった。しかしそのような中、7月には施設内でコロナ感染が拡大し、職員と利用者合わせて20名ほどが感染した。その後、改めて感染防止対策の徹底とBCPの見直し等について協議を行った。

今年度は、九州地区救護施設職員研究大会の開催県となっていた。7月11日、12日に約90名の参加者を得て大会を実施し、成功裏に終了することができた。大会の企画・運営を通して、九州各県の救護施設と情報の共有ができる等成果も大きかった。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・物品購入については、その必要性を十分に検討し費用対効果を考えながら必要最低限に抑えた。また光熱水費等については、使わない部屋の照明を切る等無駄を省く取組みを進めるとともに、利用者に対しても自治会で節約の大切さを伝え、協力を呼びかけた。
- ・「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の際において全職員で唱和する等して周知した。また、障害者施設の人権擁護ハンドブック、並びに、救護施設職員ハンドブックの読合せを毎日行い、職員の意識の向上に努めた。
- ・10月以降に県内全福祉事務所と地域包括支援センターを対象とした「救護施設ときわの丘事業説明会」をオンラインで実施し、施設の概要説明や施設入所等に関する質疑応答を行った。その結果、相談や問合せの件数が増加し、入所に至るケースが増えてきた。最終的に、定員の50名を満たす入所者数となった。

II 支援に対する基本姿勢

- ・法人研修や事業所内研修、毎日の朝会等において、繰り返し虐待や身体拘束の防止、呼称に関する統一した取組み等について指導を行った。利用者からの理不尽な要求や暴言等にも冷静に対応する等、個人の尊厳を守る支援に努めた。
- ・意思決定支援を充実させるために、意思決定のベースとなる知識の習得や判断力の向上を目指して学習会を実施した。その中で、高齢者施設の仕組みや制度、就労や金銭に関する内容等を取り上げた。

- ・利用者の自立した生活を支援するために服薬や食事面のアセスメントを行い、一律の支援ではなく一人ひとりに必要な支援を行う体制を整えた。
- ・公共交通機関の利用や簡単な金銭の支払い、外出先で困った場合の対処の仕方等についてアセスメントを行い、可能な方については自力での買い物や職員同行での買い物等を取り入れた。就労が決まり退所するケースや就労事業所B型、デイサービスの利用者も増えてきている。
- ・感染症発生時と災害時の事業継続計画（BCP）の見直しに取り組み、職員に周知した。また、毎月の避難訓練や感染症予防の実技訓練、事故防止に向けたKYT研修等も行った。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・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、季節ごとのイベントや奉仕活動の様子等をホームページに掲載し情報発信に努めた。と同時に、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た。
- ・地域との交流について、今年度は鹿児島市の出前講座を活用し、がん予防の講演会を実施した。町内会長にポスターの掲示や回覧板での呼びかけ等をお願いし地域住民の参加を呼びかけることができた。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・7月に開催した九州地区救護施設職員研究大会鹿児島大会では、他県からの参加者と有益な情報交換ができた。また、それ以外の九州地区の研修会に職員を参加させていただいたことで、ときわの丘の事業の充実に繋げることができた。
- ・事業所内事故やヒヤリハット等が起きた場合、それまでのマニュアルを見直し、改善を図った。この取り組みを通して職員のスキルアップや危険予知能力の向上を図った。
- ・中途採用の職員配置をいただいたが、希望する職務内容とのギャップがあり定着に至らないケースがあった。職員間のコミュニケーションを大切にする等、明るく風通しの良い職場環境づくりに努めた。

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、ときわの丘の課題解決に取り組んできた1年であった。今年度は特に、九救協鹿児島大会の成功と定員50名を満たすことを目的として取り組んできた。

以下、令和6年度の重点目標に掲げた項目についてまとめる。

- ・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を積極的に発信する。
事業所内研修において虐待及び身体拘束防止をテーマに研修を行うとともに、今年度はハラスメント防止についても研修を行った。ハラスメント研修については、利用者を対象とした研修も行い、カスタマーハラスメント防止にも取り組んだ。
- ・感染症対策をしながら、入所定員50名を確保する。
新規入所者を受け入れる際には、事前に健康診断を受けてもらい、特に感染症についての警戒を強めた。コロナとインフルエンザの感染があったが、重症化には至っていない。3月に3名の新規入所者を受け入れ、定員50名に達することができた。
- ・九州管内の救護施設と連携した取組を行う。
九州地区救護施設職員研究大会鹿児島大会を成功させることができた。また、その他の九州地区内の研修会に職員を参加させることで、他施設との連携を強めることができた。
- ・コロナ感染症の推移を見極めながら、地域交流ホール、屋外広場等の施設機能を活かし地域行事の開催、災害時における要援護者の受入れ等、地域交流・地域貢献に努める。
地域の方々にも案内して実施した健康教室は、今年度も実施できた。しかし、コロナ等の感染症の影響も懸念される中での積極的な施設開放や地域との交流には課題がある。
- ・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。
県内全福祉事務所と地域包括支援センターを対象とした「救護施設ときわの丘事業説明会」をオンラインで開催したことで良い連携ができた。熊毛地区からの研修視察も受入れを行った。

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	年 1 2 回	職員全員	経営方針の周知、職務分掌の周知、支援状況への職員指導等
ケース会議	年 1 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
課題検討会議	年 9 回	施設長・主任・関係職員	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等
拘束防止委員会	年 3 回	施設長・主任・関係職員	身体拘束防止に関する全方向からの検討
医務会議	年 9 回	施設長・主任・看護師・チーフ	医務に関する確認事項等
食に関する委員会	年 1 2 回	施設長・主任・栄養士・委託業者・入所者	より良い食事提供のための会議
自治会	年 1 0 回 (月 1 回)	利用者	入所者の自治活動と経営方針の伝達理解、意見・要望の収集

(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	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	年 1 回	入所者	サービス向上のための資料とする

(3) 実習生、ボランティア等の受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
大学・専門学校・高校の実習生	0 名	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士、教員免許取得のための介護等体験
ボランティア	0 名	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	2 0 名	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 名	中学生・高校生	生活困窮者理解・後継者育成

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年 1 回	地域住民・利用者家族	がん予防に関する講演会（市出前講座）
地域貢献	年 1 回	地域住民・利用者	地域清掃へ参加（7 月）

(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
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
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	支援技術研修
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	実績人数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0 名	資格取得
介護福祉士	制度	0 名	資格取得
介護支援専門員	制度	0 名	資格取得

令和6年度 障害福祉サービス事業所ウィズ 事業報告（案）

1 施設総括

障害福祉サービス事業所ウィズは、特別支援学校等を卒業後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、43名の利用者がサービス利用後に地元企業に就労し、直近の3年間では15名中9名が継続している。今年度は5名の方が一般就労された。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10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5年度は6名、令和6年度は5名であった。また、令和6年度途中からの利用者は就労継続B型に2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2年間の生活訓練後、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6年度は、ウィズフェスタの実施、他施設・学校のイベント等へ参加し、ホクレアのパン・菓子類の販売、レストラン利用による地域や学校等との繋がりを深めることができた。また、スタジオ・サツマとプメハナの就労収入も、物価高騰対策等の社会状況を見据えながら、収支のバランスを取っていく必要がある。一般就労では、今後も本人の要望や特性を十分に配慮し、段階的・継続的な支援に努める必要がある。先を見越した事業所運営をどのような方法で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

I 経営に対する基本姿勢

- ・理念や運営方針等の読合せを毎月の職員会議で行い、周知を図った。また、第三者評価項目の振返りを職員とともに年2回行い、改めてウィズの役割や取組み等の方向性を再確認する機会とした。
- ・稼働率は生活訓練が上がり、就労B型が昨年度より下がった。また、就労移行は安定した状態を維持している。福祉収入は、報酬改定もあり全体的に昨年度比を上回ることができた。

II 支援に対する基本姿勢

- ・利用者は作業能力に差があるため、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。
- ・職員は、毎朝の人権擁護ハンドブックの読合せ、事業所内職員研修やアンケートとその課題対策、法人内職員研修の実施により、人権擁護の意識高揚と虐待等防止に努めている。
- ・保護者研修会を今年度は実施したことにより、保護者と直接面談する機会も増え、家族との信頼関係づくりにも繋がった。来年度以降、研修会を2回開催希望する家族も出ている。
- ・生活訓練や就労移行は各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や企業との連携を深め、会社見学や職場実習

を行うことで個々の就労意識の向上を図り、段階的な支援に努めた。

- ・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。
- ・職員が行う定期的な危険箇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

- ・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、学校関係や法人内他事業所の見学時の昼食対応や定期販売、さらに注文による菓子類の販路拡大を積極的に行った。
- ・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、中学校の職場体験、大学生の介護等体験、昼食を兼ねた事業所見学の受入れを行った。また、ウィズフェスタの開催や他事業所及び特別支援学校のイベントに参加する等、幅広く関わることもできた。さらにボランティア活動等では、緑地公園や地域の清掃活動を定期的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

- ・ウィズの職員は在籍年数の浅い職員が多い。また、他の事業所には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。今年度は実践事例報告会で最優秀賞をいただき、職員の士気も上がった。さらに防火管理、就業支援、食品衛生責任者、衛生推進者養成、サビ管実践、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。
- ・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ため、面談等を通して適切な助言に心掛けている。チューター制度による新規採用職員との関わりと合わせて、中途採用職員へも日頃の業務を通して、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

- ・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、一人ひとり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り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。
- ・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。
- ・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福祉収入を増やすことである。産業現場実習等の各種実習や施設見学の受入れを行い、さらに、特別支援学校教職員への福祉就労理解の研修及びウィズの取り組み紹介を行い、卒業後の利用に向けてアプローチを行った。その結果、新卒利用者を令和6年度は5名を獲得することができた。今後も魅力的な選ばれる事業所づくりに積極的に努めていきたい。
- ・感染症による事業所の閉鎖を防ぐため、感染予防対策を徹底しながら利用者が安心して利用できる対策を実施し、福祉収入も確保することができた。

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	年 1 3 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 3 6 回	事業毎	個別支援計画に基づく個々のケースの実態把握と支援内容・方法の協議、事業毎の運営会議（各事業月 1 回）
課題検討会議	年 1 2 回	施設長・主任・チーフ・関係者	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
調整会議	年 4 回	施設長・主任・関係者	利用者の生活支援や課題解決についてサポートハウスと協議
自治会	年 1 2 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 1 2 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
虐待防止委員会	年 2 回	施設長・主任・委員・関係者	虐待防止・人権侵害防止に向けた取組みを行う会議

(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、ボランティア等の受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
現場実習生	2 0 1 名	特別支援学校高等部生	進路決定、施設 P R、地域貢献
見学者	4 8 4 名	一般	理解啓発、施設紹介、進路選考、地域交流
ボランティア	0 名	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	8 8 名	資格取得希望者	後継者育成、施設の社会的役割
職場体験	7 名	中学生・高校生	障害者理解、後継者育成、地域貢献

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年 9 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等
地域貢献等	年 4 2 回	特別支援学校生・地域	特別支援学校生の夏季休業におけるオープンキャンパスの案内、近隣の公園清掃
公益的活動	年 4 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	実施回数	主な目的・内容
職員研修	支援・サービス	年 1 2 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	年 1 6 回	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	年 2 1 回	利用者における就労意欲を高め、就職に必要な意識・能力等を向上させるための利用者研修

(6) 人材育成

資格名	実績人数	主な目的・内容
福祉資格等	1 名	就労支援員
専門資格等	3 名	食品衛生管理者、衛生管理責任者、防火管理者

(7) その他

事業名	令和 6 年度 目標数	令和 6 年度 来客数
ホクレア	1, 9 0 0 名	1, 8 8 0 名
プメハナ	1 8, 1 0 0 名	1 8, 3 0 0 名

令和6年度 サポートハウス 事業報告（案）

1 施設総括

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21年経過している。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。ハウスの定員は87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4ハウス（谷山中央通、谷山東麓、坂之上向原、しろやま）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、行動様式等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。

今年度も毎月1回、職員会議を開催した。施設長、サビ管、各ハウス代表の世話人（夜勤者）が参加し、気になる利用者の現況や現在の支援状況等の報告後、サビ管からの指導助言を受けて支援の在り方や具体策を検討し支援方針の確認等を通して課題の解消に努めている。

南部地区事業所の「しろやまの風」や「ウィズ」、北部地区事業所の「サポート明星」に通所する利用者に対しては、各事業所交互で支援方法等について共通理解を図り、早期に適切な連携を通じた対応ができるよう調整会議を開いている。今後さらに連携を密にし、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等の地域行事に積極的に参加する等して、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。

- ・ハウスの付帯事業として、自立生活援助事業を実施している。グループホームを退去し自立生活援助を希望する利用者の定期的な巡回、または随時通報を受けた時に訪問して相談に乗り一日も早い地域での生活に適応できるよう支援するサービスである。今年度は該当者なし。
- ・障害者と同居する家族が、病気になったり何らかの理由で家を留守にしなくてはならなくなったりしたときに、家族をサポートするために一時的に預かる短期入所は10年目に入り、より一層充実したサービスを提供することができた。
- ・「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を提供した。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・職員連絡会や職員会議で法人の基本理念や事業所の基本方針の唱和や読合せを行った。
- ・第三者評価基準、確実なPDCAを通して事業所の成果と課題の把握に努めた。
- ・職員のコスト意識を醸成するために、職員連絡会等を通して物価高騰を踏まえた備品の購入や適切な使用について注意を喚起した。

II 支援に対する基本姿勢

- ・各ハウスから気になる利用者の現況把握及び適切な支援のため、事例を出してもらいケース会議を実施するとともに、職員会議等でもワンポイント研修を行った。さらには、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。今後は利用者の権利擁護のための研修を一層充実させる必要がある。
- ・地域での社会生活を充実させることができるように一人ひとりに合わせた支援計画を作成し、サービスに反映させて生活の質を維持・向上を図った。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・地域での社会生活を充実させるには、まず地域の理解・協力を得なければならず、そのために町内会に加入し、地域行事やボランティア活動にも参加している。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・「経営理念」で掲げられた価値観、存在意義等を職員会議や職員連絡会等を通して浸透を図った。
- ・業務の標準化を図るとともに、スピード感をもって業務を推進するよう周知徹底を図った。
- ・職場環境の改善と人材の育成を図るために、職員会議や住居会議、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。世話人については継続的かつ年齢の若い世話人の確保が今後の課題である。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・ケース会議を実施しており、各ハウスで気になる利用者の現況について事例を報告してもらい、サビ管からの指導助言を受けて今後の対応策を検討し、支援の充実に努めている。毎回具体的な支援策や支援方針が出されるため、各ハウスでの支援に活かされている。また、同時に職員研修を実施し、権利擁護の意識の高揚や障害の特性の理解、世話人の支援技術の向上を図っている。職員の意識改革、資質の向上は継続的課題である。
- ・サポートハウスはここ数年、入居者が減少傾向にあったが、令和6年度の新規利用者は9名で増加傾向にある。しかし、5名の利用者が退所とグループホームの部屋が6部屋増えたため稼働率を上げることが大きな課題である。本年度は特別支援学校9校を訪問し、サポートハウスの運営方針や特色等について広報した結果、7名の利用者獲得につながった。今後は、離島や地方の特別支援学校の訪問を通して利用者確保に努めたい。
- ・平成28年11月から「思いやりネットワーク事業」として生活困窮者等への支援を行っている。今年度は7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室を提供し支援することができた。
- ・坂之上向原3名、谷山中央通1名、谷山東麓各0名、しろやま1名の利用があった。うち谷山東麓の利用者は新規入居につながった。
- ・課題が発覚したハウスへの対応に関しては、世話人一人ひとりに対し迅速に行った。東麓と谷山中央通で一部の利用者から世話人への不満や苦情らしきものがあると聞いた際には、全体ではなく各世話人の出勤日に合わせて一人ひとりと面談を実施し指導も行った。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
住居会議	年6回	サビ管・支援員・世話人	特に気になる利用者の支援や今後の取組み、各グループホームの運営について検討
職員会議	年12回	サビ管・世話人・支援員（通所事業所職員）	事故やヒヤリハット報告、月行事・施設外活動等の確認、研修会・各種会議への参加報告、各ハウスからの支援状況報告
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（ウィズ・しろやま・サポート明星）	施設長・サビ管・各ハウス代表	事業所を越えたハウス内の課題解決について協議する会議、利用者支援に対して事業所との連携・調整

(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
	年3回	職員全員	施設内人権侵害防止に関するチェックリスト（職員用、施設用）、コンプライアンスチェックリスト

(3) 見学者、ボランティアの受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
見学者	27名	学校生・一般	GHや法人の取組みへの理解
体験入所	20名	入居検討者	GHでの生活の実地体験

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年3回	地域住民	谷山ふるさと祭りや地域の夏祭り、運動会等に参加し、町内会との交流を通して施設や利用者への理解・啓発、町内会総会に参加
地域貢献	年12回	地域住民	地域清掃活動（収集所清掃等）を通して地域貢献
その他の交流	年4回	既存会員	障害者スポーツ大会（陸上、卓球、フライングディスク、ボッチャ）への参加 鹿児島市ふれあいスポーツ大会、友愛駅伝大会（一般の部）で5連覇

※地域公益活動（かごしまおもいやりネットワーク事業への参加）

○生活困窮者やDV被害者への住居・食事の提供

(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	対象	主な目的・内容
サポートハウス内研修	年12回	サビ管・支援員・世話人	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等に関する研修
外部研修	年5回	全職員の中から人選	社協、知協、行政等が実施するGH、社会福祉に関連する研修に職員を積極的に派遣

(6) 人材育成

資格名	分野	実績人数	主な目的・内容
保育士	制度	1名	資格取得

令和6年度 きいの丘 事業報告（案）

1 施設総括

きいの丘は、鹿児島市から養護老人ホーム喜入園の譲渡を受けて令和6年4月1日にきいの丘として設立された。入所利用者は定員50名に対し26名、職員は正規職員9名、非常勤職員9名の計18名でスタートした。

3月現在の入所利用者は28名である。令和6年度は8名の入所利用者があったが、6名が退所した。8名の内訳は、鹿児島市が7名（うち喜入町内5名）、他市町からが1名である。退所者の内訳は、特別養護老人ホームへの移転が2名、病気による死亡が2名、長期入院による退所が2名である。利用者の年齢構成は、70代は男性4名、女性5名、80代は男性3名、女性8名、90代は男性2名、女性6名である。平均年齢は85歳0か月である。

また、きいの丘の開設にあたり、以下の5点に配慮しながら業務を進めてきた。

1つ目は、支援業務のスムーズな移行と利用者の健康と安全の管理である。1日の流れや業務内容は、利用者の戸惑いを無くすために変更を最小限にして移行した。主な行事も七夕、夏祭り、敬老会、遠足、運動会、クリスマス会、年賀式、節分等の行事を実施した。また、利用者の健康・安全面に配慮し、転倒リスクを減らすために、室内履きを健康サンダルから福祉靴へ変更した。また、食事提供も高齢者に配慮した献立を提供している。大きな懸案事項であった利用者の年2回の健康診断も嘱託医の協力を得て実施することができた。

2つ目は、築29年を迎えた施設における老人ホームに適した住環境の提供である。まず、老朽化した風呂給湯設備を電気温水器での給湯からガス給湯に変更した。また、老朽化した天窓からの雨漏りの修繕に取り組んだ。襖や畳、蛍光灯の更新も必要な箇所から改修を行っているところである。

3つ目は、安定的な利用者の獲得である。喜入校区の町づくり協議会や民生委員の会に出向き、きいの丘のPRを行った。また、喜入支所や喜入地域包括支援センターや喜入地域福祉ネットワークへの参加等、関係機関との連携に取り組んだ。また、県内の役所や地域包括支援相談センターを訪問し、利用者獲得のためのPR活動を行ってきた。

4つ目は、BCPの取り組みである。コロナウイルスに7月に3人、8月に2人が感染したが、嘱託医との連携でそれ以上の感染を防いだ。8月の台風10号の接近時には、職員と厨房が連携し業務を通常通り行うことができた。

最後に、権利擁護、虐待防止の取り組みである。1年を通して全職員に呼びかけ、機会あるごとに指導してきた。少しずつ権利擁護、虐待防止の意識が定着しつつある。

1年目は、大きな問題はなかったが利用者獲得や支援の充実等の課題が残っている。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・利用者を獲得して稼働率を上げて安定的な経営を行うことが、きいの丘の課題であることを継続して呼びかけた。
- ・常盤会の決まりや法令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だ。
- ・市の監査や実地指導をいつでも受けられるよう評価基準に基づいた適正な業務推進を図った。

II 支援に対する基本姿勢

- ・個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体拘束は絶対に行わないということを職員朝会や職員会議、職員研修で継続して指導し、意識の向上を図った。
- ・きいの丘1年目に当たり、業務内容の明確化、業務手順の標準化に取り組んだ。今後も見直しを図り、マニュアルを完成させていく。
- ・養護老人ホームの役割や支援内容等を全職員に周知徹底、浸透を図ったがまだ不十分である。
- ・職員からの提案に基づく業務の改善に取り組んだ。
- ・家族との相談や連絡は、相談員を中心に支援員や看護師が積極的に行い、信頼関係を構築することができた。

- ・病院や介護事業所との連携も密に行うことができた。
- ・感染症や自然災害の発生時のために備蓄品等を備えた。また今年度はコロナウイルス感染や台風の通過に伴い、実際に非常時の対応を体験することができた。今後もきちんと対応できるようにBCP研修や備蓄品等の準備を行っていききたい。
- ・備蓄食料の整備や非常時発電機等の確認ができた。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・自治会へ加入し、きいの丘の周知を図るとともに連携を深めた。
- ・非常時に2次避難所になっており、いつでも受け入れられるようにした。地域との関係性も深めていきたい。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・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。
- ・有資格者の養成として、介護福祉士の資格受検に1名挑戦し合格した。
- ・老人ホームの課題である認知症の外部研修に看護師と栄養士を受講させ、認知症利用者の対応や食事について研修することができた。今後も認知症については、研修を継続していきたい。
- ・課業一覧に基づき、自分の目標を設定させ、面談等で意図的・計画的に実施するように取り組んだ。
- ・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。実践事例報告会1年目であったため発表はなかったが、次年度へ向けての意識付けができた。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・利用者の権利擁護、虐待の防止に取り組んできた。パート職員は権利擁護の意識が定着していないため、職員朝会や職員会議等で機会あるごとに指導するとともに、職員研修を実施し虐待は絶対にあってはならないことだと全職員で意識して権利擁護・虐待防止に努めてきた。
- ・入所者の獲得については、喜入地区をはじめ関係機関を訪問し、きいの丘の紹介と入所説明を行った。離島以外の県内の役所や地域包括支援センターを訪問し利用者の獲得活動を行った結果、錦江町から1名の入所があった。また、職員には稼働率を高めることはきいの丘の課題であると話し、意識付けを行った。
- ・きいの丘は、感染症と自然災害があっても事業を継続していく施設であることを全職員に機会あるごとに指導してきた。実際にコロナウイルスに2回感染したが、計5名の感染にとどめることができた。台風通過時も通常通り業務を行うことができた。また、3日分の非常食を確保することもできた。今後も、権利擁護をはじめとして職員の育成を図るとともに、入所者の生活の質の維持・向上や稼働率の確保に努めていきたい。

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	年12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	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
課題検討会議	年12回	施設長・主任・関係職員	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等
拘束防止委員会	年3回	施設長・主任・関係職員	身体拘束防止に関する全方向からの検討
食に関する委員会	年12回	施設長・主任・栄養士・委託業者・入所者	より良い食事提供のための会議

(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1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	年1回	入所者	サービス向上のための資料とする

(3) 実習生、ボランティアの受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
大学、専門学校 高校の実習生	0名	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士 教員免許取得のための介護等体験
ボランティア	0名	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	12名	一般・民生委員等	利用希望者・地域交流・施設理解
職場体験	0名	中学生・高校生	高齢者施設理解・後継者育成

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年0回	地域住民・利用者家族	保育園、小学校、中学校との交流
地域貢献	年2回	地域住民・利用者	地域清掃へ参加（8月・12月）

(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
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
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、入所者の特性に合わせた支援方法の理解
支援技術研修	支援技術研修
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	実績人数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	0名	資格取得
介護福祉士	制度	1名	資格取得
介護支援専門員	制度	0名	資格取得
保育士	制度	0名	資格取得

令和6年度 野火止保育園 事業報告（案）

1 施設総括

令和6年度の園児数については、新座市からの要請もあり3歳児クラスの定員を1名増やし、76名定員での募集を行った。新型コロナウイルス感染症の影響も少なくなったこともあり定員を満たした76名の園児数でスタートすることができた。年度途中で兄弟2名が転居のため退園したが、すぐに補充されている。入園した保護者からは野火止保育園は人気があるため希望者が多いと聞いている。

令和5年度に受け入れたダウン症児も1歳児クラスになり、他児とのかかわりが増えてきている。まだ歩行はできないが、尻ばいでの移動範囲が広がっている。療育施設への通園も月1回から週1回になり、内容も充実している。療育施設とは定期的に情報交換を行い、個別支援計画を交換している。

毎年のように障害を持った家族からの入園の相談を受けるが、無制限に受け入れることはもちろんできないため、受入れ対象となるクラスの園児の状況等を考慮しながら判断している。同じクラスに複数の障害児を受け入れることは難しい。

運営面では、園内での新型コロナウイルス感染症は減少したが、従来の感染症が年度当初から年末にかけて繰り返して発生したため、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。新年を迎えてからは感染症の流行は落ち着いているが、基本的な感染症対策は継続して行っている。その結果、年間を通して園児の出席率が前年度に比べて改善された。

保育面では昨年度に引き続き、これまでの経験を活かしながら子どもの動線や保育室内のエリア化を行い、子どもにとって過ごしやすい、活動しやすい保育室を目指してきた。特に子どもが遊び込めるスペースを作ることを心掛けてきた。

また、行事については感染症感染防止のために様々な工夫を行ってきたが、保護者からの評判が良いため発表会はクラスごとに、運動会は3部制で継続して行っていくこととした。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・保育園や障害者施設等での虐待報道を受けて、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には理念に立ち返りながら対策を考えるよう促している。職員会議等で具体的な言動等の事例を協議する機会を設けた。
- ・BCM事業継続計画については、自然災害についての計画の見直しを行った。まだ職員の理解が十分とは言えない状況のため、職員への周知方法に工夫が必要である。
- ・業務の効率化の面では、記録様式等の整理と簡略化を目指して様式のモデルを参考に進めており、準備のできた様式から順次切り替えを行い、業務の軽減を図っている。データの管理については業務内容ごとにパソコンで管理しており、業務の進捗状況を見る上でも役立っている。

II 支援に対する基本姿勢

- ・虐待等不適切保育については一昨年から職員会議や調整会議等で防止策について話し合いを継続してきた。今年度は特に、具体的な言葉遣い等を例として取り上げながら話し合いを進めた。こうした話し合いの経過をパート職員にも伝え、職場全体として不適切保育を防止する意識を高めることができた。
- ・新型コロナウイルス感染症の規制が一昨年の5月に解除されたが、基本的な感染防止対策は継続して実施している。コロナ以外の感染症の流行が続いたため、埼玉県から毎週発表される感染症流行状況を職員会議や調整会議で職員に伝え、警戒を怠らないようにした。また、園児が感染した場合は掲示を行い保護者への注意を促した。
- ・行事の実施にあたっては、一昨年度に実施した内容をベースにさらに改善する方向で実施した。特に発表会については、クラスごとに発表を行うことで園児に過度な緊張感を持たせることなく発表することができた。
- ・発達障害等で課題のある子どもについては随時保護者との相談等を行ってきた。就学を控えている子どもについては保護者も不安を抱えているため、早めに就学相談についての話をする機会を設け、今年度は2家族が就学相談を行い、2家族とも特別支援学級を希望して入学し元気に通学している。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- 令和6年度の園庭開放については、気候の良い5、6月と10、11月については2回行うこととして利用の機会を増やした。増やした4回については同時に育児サロン（ベビーマッサージ、食育、フレーム作り）を企画し、利用者の層を増やす工夫を行った。園庭開放は天候に左右されるが育児サロンは室内での実施のため利用希望が多かった。
- 地域交流については、5歳児クラスが小学校への就学に向けて交流会を行っているが、令和6年度から2回実施になった。1回目は小学生の作ったおもちゃで遊ぶ設定で、2回目は体験入学的な内容で行われた。2回目の交流会にはあまり緊張感なく参加し、就学を楽しみにしている様子がうかがえた。また、野火止小学校2年生による社会科見学が行われ、保育士の仕事内容について活発に質問する姿が見られた。今後もこうした機会は大事にしていきたい。
- 近くの認知症を対象としたデイケアセンターとの交流を2回実施することができた。5月の1回目は園児も不安な表情で参加する様子が見られたが、3月に行った2回目の交流では発表会での劇をセンターの利用者の前で堂々と披露することができ、園児の成長を感じた。
- 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。令和6年度も0歳児の利用希望が多く登録児の半数以上を占めていた。新型コロナウイルスの規制が解除され、早めに職場復帰を考える家庭が多くなったことと、次年度の入園のための実績を作るためと思われる。このため、登録の制限を行う状態が続いたが、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については、積極的に受け入れた。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- 開設8年目を迎えて開設以来の職員が園の中核として力を発揮している。一方で職員の結婚や出産等もあり入替も進んでいる状況がある。副主任とチーフで企画会議を構成し、園の課題に対する対応案の作成を行っている。少しずつ成果を上げてきているため、組織の中核を担う役割の育成の一環として育てていきたい。
- 令和6年度は職員の経験年数を考慮しながらキャリアアップ研修を中心に研修を進めた。リモートでの研修の範囲が広がったこともあり、職員の研修を受ける負担が減ったように感じる。また、新規採用職員については本部の新人研修に加えて県の社会福祉協議会が主催する新人研修にも参加させ、福祉職員としての意識を高めることができた。
- 令和6年度は3名の保育実習生を受け入れた。実習希望期間が重なったため大学に期間の変更を依頼した。実習の受入れも経験を重ねてスムーズに行えるようになってきた。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うが、実習生が就職の対象として選ばれる保育園を目指す必要もある。
- 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。令和6年度は関東地区の他事業所への職員派遣研修ができなかったため、次年度は連携を取りながら研修の機会を作っていきたい。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- 業務の効率化を図るため記録様式等の見直しを行った。企画会議の意見も取り入れ、実際に業務を行いながら改善を図った。職員からは記録等の時間が短縮されたと好評であるが、現在導入しているICTシステムに様式等を組み込めないことが残念である。
- 町内会との関係は良好で、町内会の納涼会には園職員がスタッフとして参加している。町内会からは園児向けのチケットをいただき、参加希望園児に配布している。今後も継続していきたい。
- 企画会議はまだ回数が少ないが記録様式の改善等で成果を出している。中核になる人材育成も兼ねて大切に育てていきたい。
- 昨年と同様、法人内他事業所との交流は定期的には行えなかった。互いの専門性を活かせるための方策を考えていきたい。

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	年 1 2 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
保育会議	年 2 4 回	各部門にて	乳児・幼児、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	年 3 1 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等
企画会議	年 3 回	副主任 部門チーフ	課題に対して解決素案を作成し提案
パート職 会議	年 1 2 回	施設長・主任 ・パート職員	パート職員への伝達・意見の聴取
給食会議	年 1 2 回	施設長・主任・ 栄養士・担任・ 調理部門	献立内容等の確認、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
嗜好調査	年 2 回	全園児	献立作成やアレルギー対応等の確認
アンケート	年 6 回	園児家族	サービス向上のためのアンケート 各行事後のアンケート

(3) 実習生、ボランティアの受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
インターン シップ	1 名	中高大学生	施設の役割、園児理解等の研修機会 施設と園児の良き理解者育成
ボランティア等	5 名	学生・一般	理解啓発 園児等とのコミュニケーション
見学者	6 9 名 3 名	入園希望者等 学生等	入園希望者及び一般の見学者、来訪者 保育専攻学生等の見学

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年 5 回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流 地域住民との交流
地域貢献等	年 2 0 回	地域住民等	園庭開放、食育等の講座、AEDの貸出

(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	年 1 2 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・避難訓練	年 1 2 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、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	年 1 5 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、キャリアアップ研修等
交流研修	年 1 回	支援	法人内事業所への職員の派遣（スキルアップのため）
家族研修	年 2 回	育児・ 制度等	保育参加、子育て相談等 就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分野	実績人数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	1 名	児童発達支援管理責任者の資格取得
防火・衛生・安全等	制度	1 名	防火管理責任者の資格取得

令和6年度 あゆみ 事業報告（案）

1 施設総括

関東地区初の事業所として板橋区に開所し8年が経過した。集団療育事業所としての地域での認知度も高まり、今年度は口コミでの利用者拡大がみられるようになった。その結果、昨年度より稼働率を若干向上させることができた。

業務効率化のため職務内容を整理し、より現場支援に注力できる方法について組織として検討した。またあゆみとしての支援目標を毎月定め、目標設定、振り返り、共有を図ることで、職員育成にも繋げた。

加えて加算についても、板橋区と細やかに連絡を取りながら新たに取得を進めた。支援サービスの質の向上、また安定運営を目指すために加算対象の部分にも注目しながらこれまで提供していた支援についての改善を進めた。

次年度も職員育成をはじめ、組織としての支援力向上に引き続き努めながら、安定運営を目指していきたい。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・経営理念等の明確化のため、「法人理念」、「事業所基本方針・運営方針」を毎朝朝礼で唱和し、職員の意識を高めた。
- ・経営改善を目指し、人員配置基準を基にした職員配置を共有した上で、業務内容に関して再検討を行った。
- ・生産性の向上に対する取組みとして、「効率化」の視点による業務の流れを見直し、業務の効率化に努めた。
- ・コスト意識醸成のため、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

- ・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。
- ・自己決定の尊重を念頭に、ご利用者の選択肢を増やすという点を意識しながら支援を行った。
- ・家族に対する支援として、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。
- ・積極的なボランティアの活用として、近隣中学校からの依頼を受け中学生2名の職場体験を実施した。
- ・事業所内会議のシステム化を推進した。（事前確認・振り返り・検討会議・ケース会議）
- ・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。
- ・職員教育・研修の充実を目指し、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。
- ・毎月支援目標を設定することで、支援の目的、目標の共有を図った。
- ・第三者によるサービス評価に関しては継続して定期的に受審を行う。
- ・福祉サービス提供事故等の未然防止のため、リスクマネジメントに関するマニュアルの読合せを行い、職員の理解を深めた。
- ・利用者の生活の質の向上のため、衛生・採光・防臭等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。
- ・事業継続マネジメントの実践として、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。
- ・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

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

- ・情報管理徹底のため、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

- ・「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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・新入職員へのOJTに関して、負担なくより迅速に育成できる方法を第一として、内容の精査を行った。
- ・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。
- ・人材育成制度の構築のため、課業一覧に基づき、意図的、計画的に育成に取り組んだ。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・職員からの提案に基づく業務改善を積極的に推進する。
- ・事業所の取組みを、地域の小中学校に認識してもらえるよう広報する。
- ・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う。

令和6年度 くにたち発達支援センター 事業報告（案）

1 施設総括

くにたち発達支援センターが開所してから4年6か月が経過した。現在では、国立市だけでなく、近隣の国分寺市、立川市、府中市、小金井市からも、利用希望や施設見学、相談等の問合せが寄せられており、センターの認知度が高まっていることがうかがえる。その結果、昨年度と比較して稼働率をおよそ10%向上させることができた。一方で、年間を通じて一定数の欠席が発生している状況も見られた。これを踏まえ、新たに児童発達支援管理責任者となった主任を中心に、追加受入を積極的に行える体制を整える等の対応を行ったことも稼働率の向上に寄与したと考えられる。また、国立市役所の障害者支援課、子育て支援課、子ども家庭支援センターと毎月1回の定例会を開催し、継続的な情報共有を行っている。

さらに、市内の発達支援事業所による連絡会にも参加し、連携を深めている。11月には「事業所フェア」を開催し、各事業所の紹介コーナーを設置する等、児童発達支援に関する理解の促進にも寄与した。これらの取組みを通じて得られた知見を活かし、今後は中核的機能が期待されるセンターとして、より効果的な運営を目指していく所存である。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本方針

- ・「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。
- ・第三者評価の結果から、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。
- ・「効率化」の視点で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。
- ・光熱費削減に取り組むとともに、物品購入にあたっては費用対効果の検証を徹底した。

II 支援に対する基本姿勢

- ・個人の尊厳を守る姿勢、虐待及び身体拘束の根絶について読合せをし、職員の意識向上を図った。
- ・自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意識し、理解しやすい丁寧な説明に努めた。
- ・個別支援計画策定の際、イメージの共有を図りながら、療育についての確認を丁寧に行った。
- ・家族に対して障害特性の理解を促す機会を設け、家庭での良好な関係を維持できるよう努めた。
- ・事業所内会議をシステム化し効率化を図った。（職員会議、検討会議、ケース会議等）
- ・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。
- ・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。
- ・職員からの提案に基づく業務改善のため、職員会議時に提案のための時間を設定した。
- ・定期的に第三者評価を受審する。
- ・リスクマネジメントに関するマニュアルについて、朝礼で読合せを行い、理解の徹底を図った。
- ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を終礼時に職員全体で共有し、改善点を確認した。
- ・衛生・採光・防臭等の視点から施設設備を定期的に点検し、適切な維持管理、補修を行った。
- ・地域マップ等を作成し、非常時に備えた。
- ・社会福祉施設としての事業運営について、職員間で事業継続マネジメントに関する共通理解を図った。
- ・感染症の予防・拡大防止のためのマニュアルに基づき、具体的な予防対策を継続した。

III 地域社会に対する基本姿勢

- ・福祉サービス利用者の周辺にあるが既存の制度により解決が困難な課題への対応準備を行った。
- ・SNS等の普及を踏まえた適切な情報管理のため、注意喚起を徹底して行った。
- ・情報機器等の取扱いを含めた情報管理を担当する分掌を設置した。

IV 福祉人材に対する基本姿勢

- ・「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、毎朝周知徹底を図った。
- ・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継続して行った。
- ・毎日の終礼時に、気が付いた課題を出し合える時間を設定した。

- ・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。
- ・小中高校における福祉教育への積極的な協力の方法を検討した。
- ・福祉の仕事の啓発を行う地域の小中高校を選定について検討した。
- ・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。
- ・新任職員に対し、能力を発揮できるように意図した丁寧なフォローに取り組んだ。
- ・年間計画に基づき、意図的・計画的に人材育成に取り組んだ。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・個別支援計画策定の際、ニーズや意向を尊重しながら、療育の展開が分かりやすい説明に努めた。
- ・発達課題（健康、認知、言語、社会性等）の克服を目指す活動を工夫した。（本人支援）
- ・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継続して行った。
- ・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を行ったが、2名退職となってしまった。

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	年 1 2 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 事業所課題の確認と改善策の検討
グループ会議 (支援計画検討会議)	年 1 2 回	各グループ にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討 個別支援計画案について、課題、目標設定等の協議 及びモニタリング等
グループ所属検討会議	年 1 2 回	施設長・主任 各グループ担当	利用者の成長に伴う実態を踏まえ、課題を確認し所属グループを検討する
食に関する 検討会	年 1 2 回	施設長・担当者・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	献立作成やアレルギー対応等の確認 偏食チェックリストの作成
アンケート	年 1 回 (10月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 実習生、ボランティアの受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
各実習	4 名	学生・一般	施設の役割、利用者の障害特性等の研修機会 施設と障害をもつ方々の良き理解者育成
ボランティア等	1 名	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	1 3 8 名	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年 4 回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流 保育園・幼稚園訪問
地域貢献等	年 3 回	施設周辺等	職員による地域・公園清掃
定例会	年 1 2 回	国立市	しょうがい支援課、子育て支援課、子ども家庭支援センターとの連携、情報交換

(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	年 1 2 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・避難訓練	年 1 3 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、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	年 1 8 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 ペアレントトレーニング、知能検査（WISK-IV）
交流研修	年 3 回	支援	法人内事業所への職員の派遣（スキルアップのため）
家族研修	年 9 回	制度等	療育参加、子育て相談、専門職の講義等 併行先、就学先との連携強化と情報収集 選択研修

(6) 人材育成

資格名	分野	実績人数	主な目的・内容
児童発達支援管理者	制度	2 名	資格取得
相談支援専門員	制度	0 名	資格取得
臨床心理士・公認心理師	制度	0 名	資格取得
ペアレントトレーニング	研修	2 名	資格取得
知能検査(WISC-IV)	研修	0 名	資格取得

令和6年度 高砂発達支援センター 事業報告（案）

1 施設総括

高砂発達支援センターが開設し4年6か月が経過した。年度末現在で利用契約は87名であった。契約数は毎日定員いっぱいの40名であったが欠席率の高さが目立ち、実際には定員を下回る稼働であった。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、今後とも契約数は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30名・4歳児41名・3歳児16名である。また、在籍園別に言うと保育園60名・幼稚園19名・在籍園無し8名である。平均通所日数は、1名当たり2.6日である。これらのこと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ため、大きく2つの群として考えられることになる。この傾向は今後とも続くことが想定される。

令和6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ほしいという意見と葛飾区内全域を対象にしてほしいという意見が挙がっており、葛飾区との情報交換の場を基にして利用調整が行われるといった状況である。

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「コスト」や「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

- ・研修における「人権の尊重」や「個人の尊厳」の理解と同時に、支援の場における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。
- ・契約書に関しては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VinelandⅡ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り組みをしていった。『感覚と運動の高次化理論』に基づき、スクリーニングテストを通じて子どもたちの発達段階を見極めて基礎集団としたことで、共通の課題での活動が可能となった。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、子どもたちそれぞれの発達段階に合わせた成長を確認することができた。
- ・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。
- ・保育所等訪問支援事業の対象児童の選定基準を明確にしてガイドラインに基づいた支援を行った。
- ・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

- ・葛飾区との連携により関係機関との交流の場である『地域療育システム検討会』に参加し、関係機関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では、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

- ・職員朝礼時に「基本方針」「理念」の唱和を行い、職員会議時には内容説明を重視した。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」の読合せを実施した。
- ・法人内児童支援施設（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 施設が重点的に取り組んだもの

- ・「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た。また、保護者には支援内容を「月案」にまとめ伝えた。
- ・ヒヤリハットの即共有化を実施した。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た。
- ・新型コロナウイルス感染症等の感染症対策は対策マニュアルに従い、全職員で対応した。
- ・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た。
- ・葛飾区内各事業所との連携を進めた。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。

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	年 1 2 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
個別支援計画策定会議	年 4 8 回	各グループにて	利用者個々における個別支援計画案について、課題、目標設定等の協議及びモニタリング等
ケース会議	年 1 2 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 1 2 回	施設長・児発管・G長・(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 1 2 回	施設長・担当者・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	偏食状況・献立作成やアレルギー対応等の確認
アンケート	年 1 回 (6 月)	利用者家族	児童発達支援ガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 実習生、ボランティアの受入れ対応

種別	受入れ人数	対象	主な目的・内容
実習生	7 2 名	学生・一般	保育士・社会福祉士等の仕事内容の理解と普及後継者の育成等
ボランティア等	2 4 名	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	1 1 1 名	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者

(4) 地域交流・地域貢献

種別	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年 2 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 1 回	施設周辺等	職員による地域清掃等

(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	年 1 2 回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野等の技術向上等
防災・避難訓練	年 1 5 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、不審者対策訓練、総合避難訓練等
外部研修	年 7 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	年 1 回	支援	法人内事業所への職員の派遣（スキルアップのため）
家族研修	年 1 3 回	制度等	就学相談、子育て相談、専門職の講義等 併行通園先、就学先との連携強化と情報収集

(6) 人材育成

資格名	分野	実績人数	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
児童発達支援管理責任者	制度	1 名	資格取得
相談支援	制度	1 名	資格取得
言語聴覚士	制度	0 名	資格取得
ペアレントトレーニング	技能	0 名	技能習得
知能検査(WISK-4)	技能	0 名	技能習得