

令和7年度 事業報告（案）



社会福祉法人 常盤会

令和7年度 社会福祉法人常盤会 事業報告（案）

1 法人総括

令和7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行う(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)地域のニーズに即して、入所移転用地の確保を行う(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、各地区で事業の実践・推進に取り組んだ。

鹿児島地区では、石谷の森保育園から石谷の森こども園へ移行し開設を行った。移行に伴う変更点については、園内で適切に確認および共有を行った上で、円滑に移行することができている。

福岡地区では、新規事業として、糟屋郡粕屋町における児童発達支援センターの開所に向けた取組みを継続して行っている。建築工程の調整等により着工が12月となったが、4月竣工、6月開設を予定しており、現在も開設準備を進めている。

関東については、あゆみの老朽化に伴う発達支援センター化について、板橋区へ相談を行った。あゆみの継続に向けた選択肢や、板橋区としてのメリット等を提案したが、現時点では板橋区としての協力は難しいとの回答を受けている。

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ついて、令和7年度は管理職昇進審査への推薦はなかった。管理職推薦に向けた意識醸成や情報発信を継続して行うとともに、推薦につながる人材の育成を意識した取組みを進めていく。

また管理者育成の一貫として、4等級主任を第44回全国社会福祉法人経営者大会(福岡大会)に参加させ、社会福祉を取り巻く制度・政策に関する議論や全国の社会福祉法人の取組みを学ぶ機会とした。より広い視野の醸成を図っている。

各施設、事業の安定的な運営については、各福祉サービスおよび地域の課題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分析し、改善に向けて取組みを進めるとともに要因が明らかである場合には速やかな対応を促した。

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、要因が事業所に起因するものか整理・明確化した上で、改善の実行までつなげ、次年度においても安定的な運営を目指していく。

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・検討を進めた結果、候補地の選定に至り、現在は条件調整および関係者とも交渉を進めている。引き続き具体的な協議を重ね、確保に向けた取組みを進めていく。

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・外部研修等を通じて職員の資質向上に取り組むとともに、様々な福祉サービスを多地域で展開する法人の一員であるという意識の醸成に向けた発信を継続して行った。

また、他法人が実施するファシリテーター研修に参加し、人材育成を推進するための意識醸成の手法について学ぶとともに、その知見の自法人への導入に向けた検討を進めた。

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。

令和7年度は、関東地区の2事業所及び鹿児島地区の7事業所において指導監査および運営指導が実施され、各事業所および本部において適切に対応を行った。加えて、14事業所において第三者評価を受審し、外部の視点を踏まえたサービスの質の向上に取り組んだ。引き続き、福祉サービスの質の向上を目指した運営に取り組んでいく。

法人全体の収支状況については、事業活動収入が総額で25億円を超えたが、残念ながら前年度と比較して微減となった。拠点では通所、児童施設において減収が見られた。また公共料金等の値上げをはじめとする物価高騰や人件費の増加の影響もあり、収支が安定しない事業所も見られる状況である。

今後は、引き続き利用者の確保に努めるとともに、助成金・補助金制度の活用を図りながら、法人全体としての収支の安定を目指していく。また、さらなる安定運営に取り組み、社会および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

- ・法人内研修や管理職会議、年始式における理事長訓示、各事業所での法人理念の読合せ等を通じて、「法人理念」および「経営方針」の全職員への周知・浸透を図った。
- ・事業継続への備えとして、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、各事業所において地域実態を踏まえたBCPの作成を進めた。今後も地域情勢の変化に応じた継続的な見直しを行うよう指示している。
- ・財務状況の把握については、各事業所・事業ごとの収益率の算定を継続し、収支改善を図りながら安定的な運営に取り組んでいく。
- ・電気料金をはじめとした公共料金や給食委託費等の上昇を踏まえ、職員のコスト意識の醸成を図るとともに、費用対効果の検証および対策の検討を進めていく。
- ・管理者および主任を中心に、配置基準に基づく人員配置の適正化を図り、安定した運営の実現に向けた基本的な考え方の理解・浸透を徹底していく。

II 支援に対する基本姿勢

- ・人権の尊重については、全国で発生している虐待事案や不適切支援に関する事例を管理職会議や主任会で周知するとともに、研修や日々の朝礼等を通じて職員へ共有し、人権意識の醸成を図った。
- ・多様化・複雑化する福祉ニーズへの対応として、制度の対象となりにくいボーダーライン層への支援については、かごしまおもいやりネットワークへの参加により対応を行った。また、これらの取組みについて関係機関への情報発信も積極的に行った。
- ・業務手順およびマニュアルの整備については、各事業所において見直し・更新を進めるとともに、その内容の共有・徹底が図られるよう取組みを行った。

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、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やICTの導入等、先進的な技術を用いた業務の効率化の取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7年度は特定技能外国人（ミャンマー）の採用を9名行った。継続して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組みとして始めた職員の紹介制度では、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。
- ・新たな福利厚生制度（AIG業務総合保険）への加入を行い、より働きやすい職場としての取組みを行った。

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とおり、鹿児島地区においては石谷の森保育園から石谷の森こども園への移行・開設を行い、円滑な運営に向けた整備を進めた。また、福岡地区においては、地域ニーズの高い粕屋町での発達支援センター開所に向け、着工に至り、現在は竣工・開設に向けた準備を進めている。今後も関東地区および福岡地区における新たな拠点整備について、調査・検討を継続していく。

福祉人材の確保については、特定技能9名を受け入れ、技能実習生を含め合計14名の外国人を入所施設および生活介護事業所に配置している。

一方で、関東地区および鹿児島地区における新卒者の確保が厳しい状況となっている。そのため、法人としての魅力発信の在り方を見直し、教育機関との連携や情報発信の強化等に取り組んだ。なお、福岡地区においては新規事業の立ち上げに伴い、多くの応募につながる等、一定の成果が見られた。今後は、地域ごとの特性を踏まえた採用活動の展開を図っていく。

また、法人全体として安定した運営を継続するため、施設長を中心とした運営において本部としても随時相談に応じながら、稼働率が低い事業所については原因の分析を行うとともに、要因が明らかである場合には改善の実行を徹底させ、必要に応じて内部監査等を実施する等、対応を強化した。引き続き、環境要因の変化に的確に対応できるよう各種情勢の把握に努めるとともに、改善の定着を図りながら、持続的な運営基盤の確保を目指していく。

4 理事会・評議員会開催状況（理事会：全8回開催、評議員会：全3回開催）

I 理事会

第1回理事会

- ・日時：令和7年4月28日（月）
- ・書面理事会による決議

第2回理事会

- ・日時：令和7年5月13日（火）
- ・書面理事会による決議

第3回理事会

- ・日時：令和7年6月2日（月）
- ・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6月24日（火）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第5回理事会

- ・日時：令和7年7月22日（火）
- ・書面理事会による決議

第6回理事会

- ・日時：令和7年10月20日（月）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第7回理事会

- ・日時：令和8年1月9日（金）
- ・場所：常盤サンシャインビル 2階会議室

第8回理事会

- ・日時：令和8年3月4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7年6月24日（火）
- ・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8年1月26日（月）
- ・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8年3月19日（木）
- ・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7年11月10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7年5月26日（月）
- ・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
研修推進委員会	3回

苦情解決第三者委員報告会 令和7年6月28日（土）

7 法人研修会の実施状況

内容	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
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
施設長・主任職員研修 リスクマネジメント研修	4/30	久木元総務部長
主任研修 主任の役割や業務についての理解	5/23 2/27	久木元総務部長・森山次長・田之上次長
事務職員研修	7/8	本部会計担当職員
施設長研修 人事考課制度についての研修	9/29	鮫島事務部長
法人全体職員研修 利用者の権利擁護と虐待防止研修	11/7	岡山大学法科大学院 教授 西田 和弘
管理職研修 育児介護休業法の改定に伴う研修	11/28	鮫島事務部長

実践事例報告会	12/10～23	地区ごとに実施
主任・副主任研修 人権擁護に関する研修	12/19	田之上次長・法人職員
法人全体職員研修 年頭訓示	1/5	久木元理事長

令和7年度 明星学園 事業報告（案）

1 施設総括

昨年度2月に発生した虐待事案に対して、改善計画に基づき様々な取組みを図った。年度当初に緊急職員会議を開催し、虐待に限らずあらゆる不適切支援の撲滅、及び緊急事態における初動対応の在り方を再確認した。また、家族への接遇の基本、権利擁護の考え方、倫理意識の再構築、利用者本位と自己決定支援、業務分担と権限、メンタルヘルス、等について、昼礼や事業所内研修、日常の情報共有等、あらゆる機会を通じて啓発を図った。また、法人の人権擁護委員会によりチェックリストの有効活用が示されたり、研修推進委員会による権利意識の啓発研修が開催されたりする等、法人としての取組みも見直された。引き続き、福祉職としての権利擁護の砦としての自負を構築していく。

家族会活動「希望の会」について、役員改選を図ったが選出に至らなかった。そのため、役員の在り方自体の見直しを提案し、1年ごとの代表を選出する体制として、会の運営は施設が担う仕組みに変更した。また秋の行楽については、これまでディライトと合同で行っていたが、職員と家族との交流が乏しかったことを反省し、ディライトとは別に、また明星学園としても2班に分けて小グループでの開催とした。開催場所もお茶の里へ変更し、昼食を食べながら職員と歓談し、ゆっくりとくつろいでもらうことを趣旨とした。家族から、利用者と過ごせたこと、職員と話げできたこと等、概ね好意的な感想を得ることができた。今後も家族と職員との信頼関係の構築に繋がる取組みを企画していきたい。

(1) 障害者支援施設・障害児入所施設

障害者支援施設は年間を通して定員を充足し、利用者の動静に変更もなかった。一方で、障害児入所施設は、18歳を超過して利用継続となった方が1名おられ、受け入れ可能な支援施設の打診に奔走した。昨年度に鹿児島県内の全ての支援施設から受入れを断られたため、宮崎県内に範囲を広げたが叶わず、熊本県内の施設をあたった。受入れを承諾してくれる施設が見つかり、11月に移行することができた。また、緊急一時保護として受け入れていた小学部の男児が、そのまま措置入所として受け入れる運びとなり、一時的に定員を充足したが、前述の過剰児の転出により1名の空きとなり、そのまま年度末を迎えることとなった。年度末時点での児童入所は、契約児童2名、措置児童7名となっている。うち、来年度に高等部3年となり転出が見込まれている方が2名いる。今年度のような過剰児在籍とならないよう移行支援に努めたい。

生活支援において、支援施設利用者はADLの基本的能力の向上にじっくりと取り組む一方で、児童入所利用者はADL能力が高いことから、社会性やコミュニケーション能力の向上が課題となっている。個々人の支援課題として振幅が大きいことから、利用者に応じた適切な支援の提供として、引き続き職員のスキルアップに努める必要がある

(2) 短期入所事業・日中一時支援事業

ハートフルにおける短期入所と日中一時について、日中一時の規定時間である20時お迎えが適切に運用されていない実態があった。そのため、20時を超過した場合の取扱いを段階的に強化、徹底した。現在は規定通りの対応ができるようになっている。また、日中一時の定員が定まっていないこともあったため、受入れ人数を10名と定めるとともに、予約スケジュールの見直しも図り、定員超過した場合はお断りする等、過剰対応の抑制も図った。

一方で、在宅利用者の家族対応として、サービス提供として行き届かないと感じる場面も見受けられた。日々我が子の体調や変化を注意している保護者に対し、気付きや情報共有ができておらず、指摘いただくこともあった。他の通所事業所が実践している細やかな配慮を見習い、サービスの質の向上を図り、入所利用者への対応にも繋げていきたい。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- 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、中間と年度末の運営に対する評価を実施し、多様な視点で検証を行った。設備面に対する事案によっては、次年度の予算協議にて提案することとしている。

- ・毎月実施しているチーフ会議において、各グループから寄せられる相談や疑問に対して、協議と回答を繰り返し、職員が感じる不安や戸惑い等の解消に努めてきた。一方で、職員個々での支援方法や業務解釈が異なることがあり、標準化や統一化が必要な場面が依然として見受けられると感じている。引き続き、些細な違いの確認を進め、安定した連携支援の提供実践に努めていく。

II 支援に対する基本姿勢

- ・入所施設という特性から、職員は24時間を交代で勤務している。そのため、各々の時間帯で発生した事案の即時対応を図るべく、年度当初に時間帯責任者の考え方を導入した。さらには、緊急事態に限らず、些細な日常案件の対応と解決を図るため、情報判断責任者という解釈に改定した。責任の考え方として、事案の報告と共有により、最終的な責任は施設長が担っていることの一方で、速やかな報告の重要性について啓発に努めた。
- ・昼礼にて人権擁護ハンドブックの読合せをした際に、項目に応じて現在の考え方や明星学園での取組み等の補足を加えることとした。このことにより、内容を聞いて職員が感じた疑問等の解消に繋がったり、法人の取組みが理解されたりする等、より効果的な取組みになったと感じている。
- ・支援の変更や利用者状態の変化があった際に、申し送りが回覧されている。また事故案件やヒヤリ案件も、回覧に供されている。回覧に供されている一方で、周知に至っていないと感じられたことから、昼礼において直近一週間以内の事案について、口頭での周知を繰り返すこととした。現在は、周知と共有が促進されてきたように感じている。
- ・利用者の方に安心・安全、かつ快適に日々を過ごしてもらうため、また来訪者を迎えた際に美化の観点が保持されているかを意識するため、安全対策と環境美化の向上を図るべく月末美化点検の仕組みに基づいて担当者の意識改革に努めた。箇所の担当者が把握した状態に対して、委員と主任が協議し、効果的な営繕も含めて提案することを求めた。施設設備の老朽化を前提として安全に長らく使用するため、引き続き計画的な営繕と更新に取り組んでいく。
- ・今年度は、3年ごとに受審している第三者評価として、当施設は7回目の受審であった。様々な取組みを高く評価いただいた一方で、実習生やボランティアの受入れ実績がないこと等、今後の課題も明らかとなった。次回受審に向けて取り組んでいく。

III 地域社会に対する基本姿勢

- ・令和6年度の報酬改定により、入所系施設は地域連携推進会議の実施が求められ、今年度より義務化されたことで、当施設もディライトとの合同開催として準備を進めた。利用者代表と、利用者家族の代表に加えて、地域関係者として地域の町内会長、また入所児童の就学先である犬迫小学校と武岡台特別支援学校の先生に参加を依頼し、10月に開催することができた。地域の方々においては入所施設の生活や取組みについて未知の部分が多いことを再認識するとともに、改めて開かれた施設の重要性を感じた。引き続き例年行事として取り組んでいく。

IV 福祉人材に対する基本姿勢

- ・今年度も多くの退職者を出すこととなってしまった。職員間では利用者支援の困難さを認め合う一方で、改善策や打開策の検討に至らず閉塞感に陥っていることが要因と思われる。日常で起きている戸惑いや不安について自信をもって対処するため、些細な事案の収集と解決策の提示に努めているところである。引き続き、気づきと提案を積極的に求め、職場環境の改善を図っていく。

3 施設が重点的に取り組んだもの

(1) 本体事業について（再掲）

- ・権利擁護の充実、情報共有の徹底、情報判断責任者の仕組みづくり

(2) 付帯事業等について（再掲）

- ・利用時間の厳守、受入れ定員の再構築、家族対応の基礎の徹底

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4回	職員全員	経営方針、行事の調整や内容の確認等円滑な施設運営のための会議
グループ会議	年12回 ×4G	グループ職員	日ごろの支援や業務に関する情報共有と検証
チーフ会議	年12回	施設長・主任・サビ管・チーフ	施設内の課題、困難事例の対応策の検討等支援内容の充実のための会議
食に関する検討会 (感染対策委員会)	年12回 (年4回)	施設長・栄養士・委託業者、(看護師、担当者)	委託業者との食事提供に関する協議と共有(感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止の対策の検討)
虐待防止委員会 (身体拘束適正化委員会)	年2回 (年2回)	施設長・主任・担当者、他	虐待防止のチェックとモニタリング、他(身体拘束等の適正化のための対策を検討、他)

(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・職員	食事提供の参考とするため
QCアンケート	年1回	利用者・家族	提供するサービスの実態把握のため

(3) 見学者・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	0名	資格取得希望者	福祉サービス担い手の育成
ボランティア等	0名	一般	障害者理解啓発や運営における透明性の確保

(4) 地域交流・地域貢献

名称	対象	実施回数	主な目的・内容
地域連携推進会議	施設長、主任、副主任、利用者家族、地域住民、他	年1回	利用者との関係づくり、地域の理解推進、施設等やサービスの透明化・質の確保、利用者の権利擁護
地域交流	地域	年1回	犬迫校区運動会 他
地域貢献等	地域	年12回	地域清掃、他

(5) 研修(施設、法人内及び外部への研修)

研修名	分野	主な目的・内容
職員研修	支援技術	虐待防止及び身体拘束適正化(9月)、応急手当(2月)、危険予知訓練(7月)、第三者評価(11月)
	支援実践	利用者個別支援の検討と発表(12月)
	支援理論	個別支援計画作成(4月)、強度行動障害(5月)
	事故防止	事故事例の検証(年4回)、消火避難訓練(毎月)
	業務継続計画	非常時に備えた研修及び訓練(7・10・12・1月)

(6) 人材育成

資格名	分野	該当者数	主な目的・内容
保育士・社会福祉士	制度	0名	専門的教養の獲得
サビ管・強度行動	支援	各1名	障害者支援の向上
衛生推進者・防火管理者	管理	各1名	施設運営の管理

(7) 付帯事業

事業名	人数	主な目的・内容
短期入所	1,684名	在宅サービスの向上
日中一時	2,733名	在宅サービスの向上

令和7年度 デイライト 事業報告（案）

1 施設総括

施設入所支援は通年として定員30名で充足していた。一方で、入所利用者を含まない通所での生活介護利用者は年度当初6名であったものの、1名が並行先へ利用を一本化され5名となった。引き続き、通所利用者の獲得に努めていく。

利用者状態として、障害特性に起因する身体機能の低下が顕著である。自らが体調管理や機能維持を怠れないことに加えて、施設での生活を送ることで、実年齢に対して筋力が低下しており免疫力の低下が喫緊の課題となっている。

そこで、入所利用者の入所必要性や、地域生活を想定した場合の生活課題について原点に立ち返り、自立課題の克服を入所施設における支援の本旨として取り組んできた。そのため、日中活動の主旨を、生産活動や創作活動ではなく、自立支援活動へとシフトさせ、ADL能力の向上と維持に努めた。個別支援計画の立案にあたっては、アセスメントで得られた利用者の課題としてADLの低調性が見受けられる一方で、支援目標は日中活動に依るものとなっていたため、日常生活場面にて自立を促す視点、自己実現を待つ姿勢について繰り返し啓発してきた。このことは、今後も継続して取り組んでいく必要がある。

ADLの向上の一つとして、また身体の衛生保持として、丁寧な入浴支援に取り組むこととした。午後の日中活動と入浴支援を併行稼働させ、しっかり、さっぱり、自立を促す入浴を目指している。

利用者の身体機能の維持向上については、協力医療機関からのOTやPTのアドバイスを基に、リハビリテーションマネジメントにも取り組んでいることから今後も連携して取り組んでいく。

また、利用者によって体重の減少傾向がみられている。食事は入所施設として3食全てを提供していることから、献立による栄養量の確認や、摂食量の確認を行いながら、命を預かる入所施設として食事面の提供が適切になされているかを検証し、栄養士と委託業者に対して具体的な状況報告と改善を求めている。利用者によっては掻き込みや嚥下等に課題がある方もおられるため、様々な視点をを用いながら、利用者の健康の維持向上に努めていく。

業務継続計画の取扱いとして、備蓄食料品のローリングストックが不十分であった。そのため、食料品の消費期限を踏まえた活用方法として、実際に災害が発生した場合に調理ができるよう提供方法を研修として取り上げ、被災状況を想定した今後の備えとした。

感染状況として、数回の施設内感染が発生した。時期を考慮して早急に感染対策に切り替えたが、行政報告事案に至ることもあった。入所施設という環境下での利用者支援として常に感染対策は注意すべきであるため、今後も適切な感染対策を日常支援として取り組んでいく。

2 中長期的計画の進捗状況

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、中間と年度末の運営に対する評価を実施し、多様な視点で検証を行った。設備面に対する事案によっては、次年度の予算協議にて提案することとしている。
- 毎月実施している課題検討会において、各グループから寄せられる相談や疑問に対して、協議と回答を繰り返し、職員が感じる不安や戸惑い等の解消に努めてきた。一方で、職員個々での支援方法や業務解釈が異なることがあり、標準化や統一化が必要な場面が依然として見受けられるように感じている。引き続き、些細な違いの確認を進め、安定した連携支援の提供実践に努めていきたい。

II 支援に対する基本姿勢

- 入所施設という特性から、職員は24時間を交代で勤務している。そのため、各々の時間帯で発生した事案の即時対応を図るべく、年度当初に時間帯責任者の考え方を導入した。さらには、緊急事態に限らず、些細な日常案件の対応と解決を図るため、情報判断責任者という解釈に改定した。責任の考え方として、事案の報告と共有により、最終的な責任は施設長が

担っていることの一方で、速やかな報告の重要性について啓発に努めた。

- ・朝礼にて人権擁護ハンドブックの読合せをした際に、項目に応じて現在の考え方やディライトでの取組み等、補足を加えることとした。このことで、内容を聞いて職員が感じた疑問等の解消に繋がったり、法人の取組みが理解されたりする等、より効果的な取組みになったと感じている。
- ・支援の変更や利用者状態の変化があった際に、申し送りが回覧されている。また事故案件やヒヤリ案件も、回覧に供されている。回覧に供されている一方で、周知に至っていないと感じられたことから、昼礼において直近一週間以内の事案について、口頭での周知を繰り返すこととした。このことで、周知と共有が促進されてきたように感じている。
- ・利用者の方に安心・安全、かつ快適に日々を過ごしてもらうため、また来訪者を迎えた際に美化の観点が保持されているかを意識するため、安全対策と環境美化の向上を図るべく月末美化点検の仕組みに基づいて担当者の意識改革に努めた。箇所の担当者が把握した状態に対して委員と主任が協議し、効果的な営繕も含めた提案の流れを構築した。施設設備の老朽化を前提として、安全に長らく使用するため引き続き計画的な営繕と更新に取り組んでいく。
- ・今年度は、3年ごとに受審している第三者評価として、当施設は7回目の受審であった。様々な取組みを高く評価いただいた一方で、実習生やボランティアの受入れ実績がないこと等、今後の課題も明らかとなった。次回受審に向けて取り組んでいく。

III 地域社会に対する基本姿勢

- ・令和6年度の報酬改定により、入所系施設は地域連携推進会議の実施が求められ、今年度より義務化されたことで、当施設も明星学園との合同開催として準備を進めた。利用者代表と利用者家族の代表に加えて、地域関係者として地域の町内会長、また地域の学校機関である犬迫小学校と武岡台特別支援学校の先生に参加を依頼し、10月に開催することができた。地域の方々においては入所施設の生活や取組みについて未知の部分が多いことを再認識するとともに、改めて開かれた施設の重要性を感じた。今後も例年行事として取り組んでいく。

IV 福祉人材に対する基本姿勢

- ・利用者支援において、個々の職員によって手法が異なるものがあり、支援を標準化して統一した手法で提供する意識が不足している場面が見受けられた。また、支援の検討にあたり、職員の主観等によって方針が決まったりすることがあった。そこで、打合せ等で提示された支援方法の検討において、前後の支援は標準化されているか、また専門職からの意見を踏まえているか、根拠を持って説明できるかを問い、些細な違和感も解消するように努めた。未だ途上の域にあるため、引き続き統一した支援の提供に努めていく。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・課題検討会議における各グループから提案された議題検討を充実させ、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。事業所内研修の充実や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としては途上である。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組みができるように指導してきたが、各利用者の意思決定支援に繋がるサービス提供も不十分と感じているため更なる改善を図っていく。
- ・利用者支援としてADLの維持向上として、自立課題を意識した支援を強化してきた。日中活動の主旨を生産活動や創作活動ではなく自立支援活動へとシフトさせ、ADL能力の向上と維持に努めた。個別支援計画の立案にあたっては、アセスメントで得られた利用者の課題としてADLの低調性が見受けられる一方で、支援目標は日中活動に依るものとなっていたため、日常生活場面にて自立を促す視点や自己実現を待つ姿勢について繰り返し啓発してきた。
- ・利用者支援について、支援を標準化し統一した手法で提供することに取り組んだ。また支援方法の検討にあたり、前後の支援は標準化されているか、また専門職からの意見を踏まえているか、根拠をもって説明できるかを問い、些細な違和感も解消するように努めた。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な目的・内容
職員会議	年12回	職員全員	経営方針、行事の調整や内容の確認等円滑な施設運営のための会議
グループ会議・ ケースカンファレンス	年12回 ×4G	グループ単位	利用者個々の実態把握及び支援内容や支援方法の共有のための会議
課題検討会	年10回	施設長・主任・ 副主任・チーフ	施設内の課題、困難事例の対応策の検討等支援内容の充実のための会議
リハビリテーション カンファレンス	年12回	担当職員・ OT・PT、他	リハビリテーション実施計画書に基づく支援内容等の協議と検討
食に関する検討会	年12回	施設長・栄養士・委 託業者	委託業者との食事提供に関する協議と共有
感染対策委員会	年4回	施設長・主任・ 看護師・栄養士、他	感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止の対策の検討
虐待防止委員会	年2回	施設長・主任 ・担当者、他	虐待防止のチェックとモニタリング、他
身体拘束適正化委員会	年2回	施設長・主任 ・担当者、他	身体拘束等の適正化のための対策の検討、他

(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・職員	食事提供の参考とするため
QCアンケート	年1回	利用者・家族	提供するサービスの実態把握のため

(3) 見学者・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	0名	資格取得希望者	福祉サービス担い手の育成
ボランティア等	0名	一般	障害者理解啓発や運営における透明性の確保

(4) 地域交流・地域貢献

名称	対象	実施回数	主な目的・内容
地域連携 推進会議	施設長、主任、副主任、利 用者家族、地域住民、他	年1回	利用者と地域との関係づくり、施設等やサービスの透明化、利用者の権利擁護
地域交流	地域	年1回	地域行事等への参加 他
地域貢献等	地域	年12回	地域清掃、保護委託への協力 他

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	分野	主な目的・内容
職員研修	支援技術	個人情報保護（6月）、虐待防止及び身体拘束適正化（11月）、応急手当（2月）、第三者評価（2月）
	支援実践	利用者個別支援の検討と発表（12月）
	支援理論	介護技術（4・3月）、苦情解決（1月）
	事故防止	高齢化に向けた摂食と嚥下（5月）、防災教育（7月）、消火避難訓練（毎月）
	業務継続計画	非常時に備えた研修及び訓練（8・9・12・1月）

(6) 人材育成

資格名	分野	該当者数	主な目的・内容
保育士・社会福祉士	制度	0名	専門的教養の獲得
サビ管・強度行動	支援	各1名	障害者支援の向上
衛生推進者・防火管理者	管理	各1名	施設運営の管理

令和7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34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増加と保護者の選択肢の広がりを受け、地域から選ばれ信頼される支援の拠点としての役割を果たすべく、関係機関との連携強化と職員育成を通じた支援の質の向上に注力した一年であった。

本人支援では、児童発達支援管理責任者を中心に、子ども一人ひとりの発達特性や支援ニーズを丁寧に把握し、日々の療育内容や環境設定の見直しを行った。また、専門職による発達検査・心理検査に職員が交代で同席する機会を設けるとともに、面談場面にも同席し、相談援助の進め方についても学べるよう取り組んだ。これにより、経験年数等に偏らず、検査の手法や分析結果から支援の手立てを考える過程、また保護者の思いや家庭状況を受け止めながら支援へ反映していく相談援助の視点を、職員が広く学ぶことができた。

家族支援では、茶話会やペアレントプログラム等、家族同士が交流する機会の拡充を図り、悩みや情報を共有できる場づくりに努めた。家族同士のつながりは、保護者の安心感や子どもへの理解を深めることにもつながった。

地域支援では、地域向け研修会や地域連絡会を継続開催した。今年度は地域連絡会の開催回数を増やし、実践事例の報告を行うことで、センターの支援内容を関係機関へ具体的に知ってもらう機会となった。また、地域課題についても共有し、関係機関とともに今後の支援体制について検討する場として一定の機能を果たした。一方で、把握された課題を具体的な取り組みへと結びつけ、センターとして課題解決に向けた実践を進めるとともに、地域会議等において必要な提言を行う仕組みを構築していくことが今後の課題である

職員育成では、グループ横断での事例検討会を今年度も継続して実施した。他グループの視点や意見に触れることで、職員の視点の広がりや気付きにつながった。また、虐待防止委員会の活性化を目的とした研修を実施し、職員が自らの支援を振り返る機会を設けた。さらに、第三者評価の受審にあたっては、準備段階から自分たちのサービスを見直し、質の高いサービスとは何かを考える有意義な機会となった。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

経営理念等の明確化については、生産性向上やコスト意識の醸成を図るため、日々の業務の中で時間や物品の適正管理を意識し、業務の効率化に取り組んだ。また、第三者評価の受審を通して、運営基準や第三者評価基準に照らし合わせながら、サービスの内容や業務の進め方を見直す機会となった。職員が自分たちの実践を客観的に確認することで、より根拠に基づいた支援や業務改善への意識向上につながった。

II 利用者に対する基本姿勢

職員の権利擁護の意識向上に向けては、虐待防止委員会の取組を活性化させるための研修を実施し、支援場面における職員の気付きと意識向上を図った。研修では、制度的な理解だけではなく、日常業務のあらゆる場面で虐待防止に向けた啓発の機会となることを確認し、職員が前向きに支援環境の改善に取り組めるよう内容を工夫した。危険物や不要物の整理、室内の臭気や清潔面の確認等、身近な環境整備を具体的な取組みとして位置づけることで、子どもの安心・安全を守る視点を職員間で共有し、主体的な気付きと意識向上につながった。

包括的支援の充実については、家族同士の交流の機会を設け、保護者が孤立せず、子どもの特性理解や家庭での関わりについて考えられる場を提供した。家族同士がつながることで、安心感や情報共有の広がりがみられ、家族支援のひとつの成果となった。

職員の教育、研修の充実については、専門職による心理検査等への立会いや面談場面への同席、グループ横断での事例検討会を通じて、支援技術の向上を図った。検査の手法や分析結果を実際の支援にどのように反映するかを学ぶことで、職員のアセスメント力の向上につながった。

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）に基づく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働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として職員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、「支援の質の向上」と「地域における中核的役割の発揮」を重点課題とし、本人支援、家族支援、地域支援、職員育成の各面から取組みを進めた。

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応じた支援内容の見直しを行い、職員間で情報共有を重ねながら、支援の一貫性を高めることに努めた。また、専門職による発達検査・心理検査や面談場面に職員が交代で同席する機会を上げ、経験年数等に偏らず、検査結果を支援に反映する視点や相談援助の進め方を学ぶ機会とした。

家族支援では、個別相談や家族同士の交流の機会を設け、保護者が思いや悩みを共有できる場づくりに努めた。地域支援では、地域向け研修会や地域連絡会を実施し、実践事例の報告等を通して、センターの支援内容を関係機関に具体的に伝える機会となった。関係機関とともに地域課題と今後の支援体制について検討する場として一定の機能を果たした。

職員育成では、グループ横断での事例検討会やチームビルディング研修、面談等を通して、職員の視点の広がりやチーム支援への意識向上を図った。また、虐待防止委員会の取組を活性化させるための研修では、制度的な理解だけでなく、日常業務のあらゆる場面で虐待防止に向けた啓発の機会となることを確認し、危険物や不要物の整理、室内の臭気や清潔面の確認等、身近な環境整備を通して、職員が前向きに支援環境を見直せるよう工夫した。さらに、第三者評価の受審を通して、自分たちのサービスを客観的に振り返り、質の高い支援とは何かを改めて考える機会となった。BCPについては、シミュレーション訓練と現場に即した見直しを行い、実効性の向上を図った。

なお、今年度も昨年度に引き続き職員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12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145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19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12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、その他よりよい食事提供のための会議
グループケース会議	年48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・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
実習生	33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	1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	141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

名称	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30回	地域	地域清掃
啓発活動	年2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1回	地域	保健センター 発達相談会での療育支援
	年6回	地域	県社会福祉協議会他 障害関係研修講師

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	実施回数	主な目的・内容
職員研修	年34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32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名) 児童発達支援管理責任者等(2名) 防火管理者(1名) 衛生推進者(1名) 強度行動障害支援者(2名) 防火管理者(1名) 衛生推進者(1名)
------	--

(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10回	地域の児童支援者を対象とした連携会議

令和7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47名での運営スタートであったが、一昨年から1名の方の入院が続いていたことや、途中2名の方が退所されさらに1名が他法人のグループホームに入所されたことにより、利用頻度が減少したことで稼働率が低下し、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の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取組みを維持する必要がある。

また、12月中旬に特定技能外国人の女性職員が2名配置され、新たな働き方改革が始まった。

(2) ヘルパーステーションサポート

ヘルパー体制として職員1名の入れ替わりがあったものの、大きな変動はなく提供実績は概ね安定していた。一方で、今年度も業務運営の在り方として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。ヘルパー個々の意識としても、キャンセルを補うために予約を確保したり、自ら通所支援の補佐を引き受けたりする等、連帯感の向上が見られた。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ため、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」等の読合せを行なっている。
- ・第三者評価を受審し、日頃の施設運営や支援等を振り返る良き機会となった。
- ・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ています。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。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の読合せを行っている。内容に応じて、具体的な事例を挙げ補足説明を加えることでさらに職員研修等を活用して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。
- ・作業療法士や理学療法士の外部講師助言の基、リハビリテーションに努めた。
- ・地域住民と交流する機会を検討したが実施が難しかったため、社会体験等を取り入れた活動に努めた。
- ・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ている。
- ・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。
- ・感染症対策や自然災害のBCPに基づき、各年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て周知を図った。
- ・職員から寄せられる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。今年度の退職者は1名であった。
- ・1名の新任職員及び2名の特定技能の職員が中途採用され配属された。新任職員には個別のチューターを選任し、特定技能の職員へは主任が主となり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、報・連・相に努めコミュニケーションの向上も図った。
- ・研修推進委員会が作成したチューターマニュアルにより、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。
- ・開設から20年を超え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。突発的な故障も発生したが、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

- ・昨年度に続き、通所部門での管理手法が標準化されたことで、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。また、スケジュールのタイムツリーを活用することで、その場での予約が確認でき、早期対応を図ることができた。

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施設運営のための会議
ケース会議	年12回	グループ単位	個々の事例実態及び支援内容・方法の共有のための会議
グループ会議	年10回	グループ職員	日ごろの支援や業務に関する情報共有と検証
ケース検討会	年10回	施設長・主任 グループ代表	個別の事例への対応策を検討する会議
課題検討会	年12回	施設長・主任 チーフ	施設内の課題、困難事例の対応策を検討等支援内容の充実のための会議
商品開発会議	年5回	主任・ グループ代表	商品の開発や見直し・作業工程の検討のための会議
自治会	年12回	利用者	利用者の自治活動と経営方針等の説明と意見要望の収集
食に関する 検討会	年12回	施設長・栄養士・委託業者	委託業者と献立に関する要望と確認、安全でよりよい食事提供のための会議
ヘルパー会議	年12回	施設長・主任 ・ヘルパー	居宅介護事業の計画的で円滑な業務を推進するための会議・研修

(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	食事提供の参考とするため
アンケート	年1回	利用者・家族	提供するサービスの実態把握のため

(3) 見学者・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
大学等の実習	0名	免許取得 希望者	福祉サービスの担い手を育成するため
見学者	463名	一般	福祉施設の役割や障害者理解啓発のため
ボランティア	3名	中学生以上	障害者理解啓発や運営における透明性のため
実習・ 体験利用	46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確保のため

(4) 地域交流・地域貢献

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年3回	地域	奏マーケット、ウィズフェスタ、ほか
地域貢献	年5回	地域	地域の清掃・ごみ拾い・エコキャップの整理と寄贈

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

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、感染症予防(2回)、日常業務、虐待防止及び身体拘束適正化、視覚的構造化、応急手当、危険予知訓練、個別支援計画作成、強度行動障害、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、消火訓練、地震災害(2回)

(6) 人材育成

資格名	分野	該当者数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	1名	専門的教養の獲得
サービス管理責任者・強度行動	支援	3名	障害者支援の向上
衛生推進者・防火管理者	管理	各1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	武岡台特別支援学校 ほか	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	実施回数	主な目的・内容
居宅介護	355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	95件	居宅において日常生活や移動の介護等
行動援護	392件	行動時の危険回避に必要な援護等
移動支援	695件	外出時における移動中の介護等
福祉有償運送	1,293件	要配慮者に対する個別輸送

令和7年度 奏の丘 事業報告（案）

1 施設総括

今年度は登録利用者51名でスタートした。

利用者支援では、利用者の実態にあわせた4グループ編成で支援を提供した。各グループの目的を明確にし、それぞれのグループで特色のある活動や行事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あ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。

各種委員会の活動では、活性化を目指し、委員会の取組みを課題検討会や職員会議で検討や周知する機会を設けた。情報共有することで意識向上や取り組みの強化に繋げることができた。

第三者評価受審では、4回目の受審となった。評価基準ガイドラインを確認し、事業所での取組みや支援内容等、利用者支援の考え方を改めて振り返る機会となった。今回の受審で得られた成果を今後の事業運営に活かし、利用者が安心して充実した日中活動を送ることができるようより質の高いサービス提供に取り組んでいきたい。

稼働率については、今年度は新規の利用者を3名迎えたことで、稼働率は安定し、累積稼働率も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37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。

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、毎日の職員朝礼で法人理念や基本方針について読合せを行い、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。各担当職員が朝礼や職員会議で情報発信する機会も増え、事業所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。整理整頓については課題検討会で改善策を掲げ取り組んだことで、職員の意識向上に繋がり効果が見られた。

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、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」を活用した取組みや、連絡帳や送迎の際、家族からの困りごとや相談があれば解消に向けて職員間で検討することができていた。
- ・施設機能の解放では、「奏マーケット」の開催や地域行事「ふれあい健康まつり」に参加し、地域の方と利用者との交流の機会となった。
- ・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検討し周知することができた。
- ・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。職員会議や職員研修では、グループワークを活用し意見交換の場を設定した。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、作業療法士から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。利用者も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。
- ・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発信を行った。「れんらくアプリ」での活用方法を広げ、情報発信やアンケートを行うことができた。
- ・1月からは、「連絡帳」のオンライン化を行い、利用者家族との円滑な連絡体制構築に努めた。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

- ・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となり共有化できているため、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。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。
- ・多様な人材が活躍できる職場づくりでは、チューター制度を活用し、定期的に面談を実施することで分からないことはすぐに質問できる環境を整えることができた。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・職務分掌では、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出来ていた。今年度は中間評価後に各担当者の内容見直しや他職員への協力依頼があり、下半期の取り組みに繋げることができた。朝礼や職員会議での情報発信も増え、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おこなった。選択肢が限定される傾向が見られた為、次年度は利用者の興味や関心を広げられるように選択肢をさらに増やしていきたい。
- ・虐待を起こさない環境づくりでは、虐待防止・身体拘束適正化委員会を定期的に開催した。人権擁護チェックリストの活用や職員会議・研修等で自らの支援や事業所の支援を振り返る機会を設け、人権擁護の意識を高めることができた。
- ・事業所内連携の強化と業務改善では、日常の業務で気づいたことや課題に対して、職員からの提案に基づき課題検討会で検討し実践した。今年度は職員の体制や動きの明確化、ルールの一貫や周知事項の発信方法等について改善を行った。サービス向上や業務の効率化に繋げることができたが、提案者の偏りや十分な定着が図れていない状況があった。
- ・チューター制度の活用では、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。12月には、特定技能外国人2名を受け入れるにあたり、チューターを増やし受入体制を強化した。生活面・業務面でのサポートを行うことで日本の生活に慣れ、積極的に業務に取り組む姿勢が見られた。

4 資料

(1) 会議等

会議名	実施回数	対象	主な研修・協議内容
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、その他よりよ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ためのアンケート

(3) 見学者・実習生等の受入状況

名称	受入数	主な目的・内容
大学等の実習	1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	251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	12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	37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

名称	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4回	地域清掃、エコキャップ寄贈

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

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19回	支援や資格取得の係る研修や新たな制度に対応するための研修

(6) 人材育成

福祉資格取得	社会福祉士（1名）介護福祉士（2名）強度行動障害支援者（4名） 防火管理者（1名）安全運転管理者（1名）
--------	---

(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7年度 発達支援センターめばえ 事業報告（案）

1 施設総括

(1) 本体事業について

令和7年度は、昨年度の実績と反省のもと、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改善等の充実に努めた。中でも、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、12月の第三者評価受審に向け、利用者家族や地域住民との交流の場の設定、他事業所の公開療育への参加等を実施し、多様なサービス提供に重点を置いた実践に努めた。また、チューター制度による組織の活性化と人材育成、OJTを通じた好ましいコミュニケーション能力の育成等に努めた。

経営改善計画に則った本年度（令和8年3月事業活動計算書）の事業活動費率は、人件費率が79.0%、事業費率が7.1%、事務費率が8.4%であった。

なお、本年度の年間累計稼働率は、児童発達支援が67.2%で前年度の71.2%を4.0ポイント下回った一方、放課後等デイサービスは88.6%で前年度の87.0%を1.6ポイント上回った。児童発達支援が稼働率の年間目標である90%に達しなかったことは、年度当初の契約数が38名（前年度49名）でスタートしたことが大きな要因ではあるが、年間を通じた新規利用者確保や利用募集のあり方や欠席時の振替の呼びかけ等の工夫改善を行い、稼働率アップを図りたい。

次年度は、TOKI WAKA I m i s s i o n 2030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及びセンターとして求められている中核機能の積極的な展開を図ることが喫緊の課題である。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・「めばえマインド」を作成し、理念、倫理綱領及び基本理念を朝会等で復唱した。
- ・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。
- ・課題検討会で業務内容の精選と効率化を検討し、稼働率向上につながるよう努めた。
- ・月末の事業活動計算書を基にコストを踏まえた費用対効果を検証・確認し、啓発に努めた。

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。
- ・放課後デイサービスにおいて、学生ボランティアによる支援を昨年に引き続き実施した。
- ・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。
- ・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。
- ・非常勤講師の専門的な指導や助言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。
- ・リスクマネジメント研修を充実し、生活及び交通事故等の重大事故防止に努めた。
- ・毎月の点検の基、ミストシャワーの設置、外壁の清掃、玄関の補修等、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、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、災害時の訓練の実施を行い、具体的な対策を徹底した。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・センターに求められる4つの中核機能としての役割を果たし、支援の質の向上に努めた。
- ・SNS等の普及を踏まえ、適切な情報管理について、徹底した注意喚起を行った。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・「めばえマインド」を構築し、時宜を得た発信に努めた。
- ・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。
- ・オンライン等を通じて他事業所と連携するとともに、保護者の施設参観等を通して職員間の連携を深めた。
- ・見学や体験学習の情報発信や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

- ・チューター制度を活用し、潜在能力を表出できる意図的かつ丁寧なフォローアップを行い、新人職員の職場定着と自己成長に繋がる取組みを推進した。
- ・「めばえ」に求められるセンターとしての中核機能を意識し、地域の福祉向上の一役を担う機関としてその取組みを推進した。

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13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24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12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、その他よりよい食事提供のための会議
クラスケース会議	年36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12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
チューター会議	年4回	施設長、主任、児発管 チューター係職員	新任職員の業務進捗状況を把握するとともに、課題を共有する
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
感染症対策委員会	年14回	施設長、主任、看護師 保健担当、チーフ	感染予防・拡大防止及び再発防止として適正な感染対策をするための会議（主任会を含む）

(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2回	全員	サービス向上のためのアンケート
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
QC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2回	全員	飲酒運転防止のためのチェックアンケート 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2回	職員・保護者	めばえでの自己評価、保護者による評価

(3) 見学者・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
実習生	5名 (延べ62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	14名	学生・一般	鹿児島大学・鹿児島純心大ボランティアサークル(障害児支援) 読書ボランティアグループ「花さき山」
見学者	118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

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年5回	地域	地域保育園等との交流 奏マーケット（活動体験）、まちづくり協議会への協力
地域貢献等	年15回	地域	清掃活動(公園等) (12回) 地域向け研修会の開催 松元地域子ども発達支援連絡会 事業所連絡会
	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

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	実施回数	主な目的・内容
職員研修	年12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60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8回	保護者・地域住民及び行政（ペアプロ:6回）、就学説明会、就学児の親と語る会

(6) 人材育成

資格取得	保育士(2名)
------	---------

(7) 関係機関への派遣

派遣事業名	実施回数	主な目的・内容
中央保健センター	年1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2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協力

(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6回	地域の児童支援者を対象とした連携会議

令和7年度 石谷の森こども園 事業報告（案）

1 施設総括

- (1) 認定こども園として新たにスタートした今年は、これまで培ってきた保育教育を継承しつつ新たな教育を取り入れ、保育と教育の一体化に全職員で試行錯誤しながら取り組んできた一年であった。
特に、今後の園の基盤づくりとして「子ども自ら考え主体的に行動することができる環境づくり」をコンセプトに、異なる年齢の子どもたちが一緒になって活動する異年齢集団活動を重視したプログラムを設定した。日課表に幼児クラスが合同で活動する時間を位置づけ、互いに教え合い学び合う中で、年長児が年下の子の面倒を見たり助けたりする様子が見られ、年長児に責任感や思いやりの心、リーダーシップが育まれた。また、ルールを守ったりコミュニケーションをとったりすることで、社会性や協調性の向上にも繋がり、年上の子の活動を見て自分もやってみたいという年上への憧れから目標達成のための意欲が育つ等、相互が切磋琢磨する良い機会ともなった。同時に、保育教諭が縦の連携を重視するようになり、チームとしてどのような動きをすれば良いか瞬時に判断した言動がとれるようになったことで教諭同士の意思疎通が可能となり、チームとしての一体化に繋がった。併せて教諭自身の研鑽の場として個々の教育力・資質向上にも繋がった。
- (2) 教育過程編成作業では、全職員でこれまでの実践の振り返りを行うことで成果と課題を洗い出し、全体計画や各期の年間指導計画の見直しを行った。その結果、2年目に向けての具体的な改善策や共通実践事項等新たな教育課程を編成することができた。
- (3) 利用者においては、入園説明会や保護者懇談会等、機会があるごとに運営や方針について説明責任を果たすことで理解や協力を得ることができた。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・法人の理念、こども園の基本方針・運営方針を職員や利用者に理解いただけるよう、職員会議や保護者懇談会・園だより等で周知を図った。

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を参考に研修会を行ったり、アンケート調査を行い人権委員会で検証・確認したりすることで人権感覚を高めた。
- ・個人面談や保護者懇談会等を通して、情報の収集や提供を行い、相互の理解と支援の在り方に努めた。
- ・乳児、幼児共に保育教育指導の重点項目を設定して取り組んできた。乳児は、個々の発達に差はあるが睡眠や食事等、基本的な生活習慣が発育と共に身につけてきた。また幼児においては、様々な体験活動を通して社会性やルール、相手を思いやる心等のコミュニケーション能力が育ってきている。また、園外保育での乗り物体験活動では、日常での周りの動きに興味を持つ等の好奇心や探究心を育むものとなった。
- ・食育では、野菜の「苗植え～水やり等のお世話～収穫～調理～食事等」の一連の流れを体験することで食への興味関心、好き嫌いの克服や感謝の気持ちにつながることができた。また、給食の献立に郷土食や行事食、セレクト給食、リクエストメニュー、弁当の日を盛り込む等、食への関心を高める工夫により毎日の残食の軽減につながった。
- ・施設設備の経年劣化による故障や怪我等が危惧される場所である。安心安全な環境づくりのための研修や演習を行い職員の危機管理意識の向上を図ったり、定期的な安全点検の実施や感染予防の徹底に努めたりした。また事故やヒヤリハットの事象が起きた時は、全職員で情報を共有し、要因や具体的な対応策を検討して再発防止に努めた。
- ・今年度は指導監査及び確認監査を受審し、これまでの運営を評価していただいた。評価の内容を検証して、指摘事項等については改善を図っていきたい。
- ・BCPの見直しを行い、実際の災害に沿った対応について職員研修で共通理解を図り、危機管理への意識の高揚に努めた。令和8年度は、大規模災害を想定した保護者への引き渡し訓練を実施する予定である。

Ⅲ 地域社会に対する基本姿勢

- ・石谷校区まちづくり協議会福祉部に属し、校区をあげてのイベントである「ふれあい健康フェスタ」や「ふれあいフェスタ」の計画から運営に携わった。また、園児の活動の様子をビデオ放映したり園児の作品を展示したりすることで、地域との関わりにおいて積極的に広報することができた。また、校区公民館と連携して地域の方々に避難訓練に参加していただき実際の活動を参観していただいたり、また園からも他施設の避難訓練の見学へ行ったりすることで、相互の交流を図ることができた。
- ・地域の中で子育て中の親子を対象とした交流や、子育ての悩み等について相談する場として「園庭開放」を月2回実施した。参加者に園のことを身近に感じていただける良い機会となったが、参加者が少なかったことを踏まえ、よりたくさんの方に参加していただけるよう改善策を講じ充実させたい。

Ⅳ 福祉人材に対する基本姿勢

- ・人間形成の基盤づくりに携わっている自らの業務に責任と誇りを持ち、常に「プロ意識」という自覚のもと、保育教諭としての研鑽と実践に努め自らを向上するための努力を惜しまない教師像を全職員で目指し日々の実践に取り組んできた。そのための資質向上として、昨年に引き続き全ての保育教諭が1単位時間の保育指導案を作成し他の職員が参観する「保育研修」を実施した。相互の参観で意見や感想を出し合うことで自らの実践を振り返ると共に具体的指導の改善に繋がり、教諭同士の学びの場になっている。職員研修では、短時間ではあるが各職員がテーマに沿った資料を作成し、グループ討議や演習を多く取り入れ、より実践に近い形で計画され有意義なものとなっている。
- ・保育士等キャリアアップ研修については、年次的に受講者を配置したことで職員の均衡が保たれ個々のスキルアップはもとより園全体の資質向上につながっている。
- ・中学校との連携により職場体験学習の受入れ態勢が整った。今後も連携を図り、可能な限り受入れを継続していきたい。
- ・人事考課や定期面談時に実現可能な数値目標を設定させ、スモールステップで自らを振り返り、確実に達成することで自信と職責を醸成し、称賛することで業務に対する意欲につなげた。

3 施設が重点的に取り組んだもの

(1) 本体事業について

- ・サービスの質の向上については、「家族アンケート」や「サービス（保育教育）の質の向上に向けた取り組み」を実施し、その結果を踏まえ改善すべき点を整理してより質の高いサービスに取り組んできた。また、年2回のコンプライアンスチェックリストを基に職員の評価を分析し、課題解決のための話し合いを行い、全職員で改善策の共通理解と共通実践に努めている。
- ・業務の効率化を図るため、書類様式の見直しや簡素化、ファイルのデータ化、さらに新たなICT機器の導入により、これまで要した時間を事務時間や保育の準備に充てることができた。

(2) 付帯事業等について

- ・隣接する子育て支援センタードリームキッズは、年々利用者も増えリピーターも多く定着してきた。利用者を介した広報や情報発信が利用者増に結び付いているものと考えられる。活動内容については、年齢に合わせた遊びや子育ての悩み相談、在園児との交流を通して園生活を身近に感じることができるよう工夫をする等、充実したものとなった。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。

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	週1回	全職員	クラス運営・事故報告苦情の協議、研修の報告等
職員会議	月1回	全職員	経営方針や職務分掌の周知徹底、教育課程や行事の検討等
給食会議	月1回	園長・主任・栄養士	献立に関する要望と確認、その他よりよい食事提供等
企画会議	月1回	園長・副園長・主幹保育教諭	教育課程、季節行事、社会体験、生活体験の計画と内容検討等
乳児会議・幼児会議 (隔週おきに実施)	月4回	主幹保育教諭・担任	教育課程、季節行事、社会体験、生活体験の計画と内容確認等
園内研修	月1～2回	全職員	人権擁護、教育・保育の現状と充実、食育、感染症等について

(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	学校医による健康診断
歯科健診	年1回	全園児	学校歯科医による健康診断
利用者アンケート	年1回	長子ご家族	サービス向上のためのアンケート
し好調査	年1回	全園児ご家族	調査結果を献立や偏食改善の参考資料とする

(3) 見学者・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
実習生	1名	免許取得希望者	教育・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みと開かれた事業所の啓発
見学者	105名	一般	利用希望者及び一般の見学、来訪者

(4) 地域交流・地域貢献

区分	実施回数	対象	主な目的・内容
園庭開放	月2回	子育て中の親子	地域で子育て中の親子を対象とした製作活動、保育相談、在園児との交流
地域交流等	年6回	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 (校区公民館、老人会、町内会)

(5) 研修 (施設、法人内及び外部への研修)

研修名	分野	実施回数	主な目的・内容
職員研修	業務	園内月1～2回	教育課程、ガイドライン、教育・保育内容、実践などの検証
避難訓練	防災	火災毎月、その他随時	火災、風水害、地震、不審者を想定した実務的な訓練等
外部研修	保育	年32回	認定こども園業務に関する研修会及び技術向上に関する講習会等
保護者支援	制度等	面談年1回、懇談会年2回	保護者面談や参観、保護者懇談会の実施

(6) 人材育成

資格名	分野	該当者数	主な目的・内容
幼・保免許	制度	2名	幼稚園教諭免許の資格取得

(7) 関係機関への派遣

事業名	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11回	子育てサロン、子育てサークル及び子育て世帯への派遣

令和7年度 サニーキッズ 事業報告（案）

1 施設総括

（1）本体事業について

令和7年度は児発20名、放デイ21名の利用者でスタートした。児発については、例年と比べ見学者数や相談件数の減少が見られ、就学や就園に伴う利用者減に対して新たな利用者の確保が厳しい状況となった。療育内容の充実はもちろん、発信方法の工夫等に取り組んできたが、引き続き課題を見直しながら稼働率の改善に努めていきたい。放デイについては、目標の水準には達しなかったものの前年度と比較して稼働率の改善が見られた。利用者の送迎ルートの見直しや活動内容の工夫を行い、新年度には更なる稼働率の改善が期待される。

今後も継続して各関係機関との連携を密に図りながら、利用者の確保に努め安定した事業所運営を目指していきたい。また地域のニーズを的確に汲み取りながら、より質の高い福祉サービスの充実に努めていきたい。

（2）付帯事業について

延長支援の実施については、事業所が利用者個々の課題等を見極めたうえ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、今後も取り組んでいきたい。

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。職員には理念の意味と周知する目的を説明し、毎朝の朝礼で法人理念を唱和し定着を図っている。

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職員から聞き取り、取組み内容について目的や状況に適した方法で朝礼、ケース会議、課題検討会議、職員会議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、必要度・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もてるようにした。

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もつことができた。保護者アンケートやチェックリストから挙がる課題や問題点について職員が参画する検討会議を行い、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。また人権擁護ハンドブックの読合せを行うことにより職員の意識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マニュアル検討会議や職員研修、OJTにおける活用を行うことで、より確実な周知と実践に繋げることができた。

また、職員が積極的に研修参加ができるよう時間設定を行い参加の機会を設けた。受講者は職員会議内で研修の内容を他職員へフィードバックすることで、事業所に還元できるよう努めた。

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、理解をできるよう計画的に職員研修を実施した。また、必要に応じてケース会議や職員会議の時間を活用したミニ研修を行うこ

とで職員の資質向上に努めた。

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等の関係機関と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、引き続き地域行事への参加や利用者本人のニーズを考慮しながら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り組みができるよう情報発信を行い、共通認識を図れるよう努めた。なお業務の平準化については随時確認を行いながら、マニュアルと合わせて周知と共有化を図っていくよう努めた。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り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を努めた。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。

業務については課業一覧を活用しながら現状の把握と振返りを行うことで、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、研修時間の確保に努め、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。また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ることができた。

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に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。結果として職員間で一体感が生まれ、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取り組み、安定した稼働率の確保に努めたい。

令和7年12月には通算3回目となる第三者評価を受審した。評価の結果を踏まえ、福祉サービスの質の更なる向上と安定した事業所運営を目指していきたい。

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	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12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12回	各部門ごと実施	利用者個人への特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年12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等の協議検討
食に関する検討会議	年12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・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
実習生・インターンシップ	実習 (5)	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
	イン (6)		
ボランティア	1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	50名	一般	

(4) 地域交流・地域貢献

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年12回	関係機関	すくすく親子教室への保育士派遣 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（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	実施回数	分野	主な目的・内容
職員研修	年15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44回		

(6) 人材育成

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

令和7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や送迎の効率化、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」の構築を行った。

また、児童支援センターしろやま（放課後等デイサービス）においては、稼働率の確保が厳しい状況が続いたが、何とか適正な運営を行うことができた。

今後も、さらなる「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つながるよう取り組んでいきたいと考えている。

2 中長期計画の進捗状況

I 経営に対する基本姿勢

- ・「しろやまSTYLE」の定着がみられ、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ている。また、送迎の効率化やサービスの質の向上ととも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。今年度は第三者評価の受審を受け、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。
- ・送迎車の維持管理費や施設の老朽化対応に計画的に取り組んだ。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。
- ・事業所内会議内容の各職員への周知・徹底に努めてきているが、さら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支援を行った。また、働くことへの関心の高い方に対しては、アドバンスコースで、タオル織や就労継続支援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的心情安定や意欲にもつながった。今後も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、月末に防災・美化点検を行い、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。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・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つながり、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。
- ・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情報共有・共通実践を行った。
- ・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が円滑に実施できた。
- ・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Z o o mで行うことで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。また、放デイの職朝を毎日実施し、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、第三者評価の受審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など
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	よりよい食事提供のための会議
自治会	年12回 (各月1回)	利用者 生活保護・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、ボランティアの受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
大学、専門学校 高校の実習生	32名	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士 教員免許取得の為の介護等体験
ボランティア	5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	31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	9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

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	年8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2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(施設、法人内及び外部への研修)

研修名	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	該当者数	主な目的・内容
社会福祉士	制度	1名	資格取得(精神社会福祉士)
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7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7年目に入っている。令和7年度は、開所以降初めて定員50名を満たす状況からスタートした。その後、新規入所者と退所者が続き、年間で新規入所者13名、退所者15名となっており、年間を通じて48名前後の入所者数で推移してきた。沖永良部島の知名町から1名の入所があり、開所以降初めて離島からの受入れもできた。安定した入所者数の確保と離島や水俣市を含む広域な範囲からの受入れができたことは大きな成果であった。

自立した生活に繋げるための就労支援については、今年度は体験者も含めて9名が一般並びにB型事業所に通っている。令和5年度が5名、6年度が8名であり、今年度が9名と右肩上がりになっている。今後も体験者も含めて就労を定着させ、循環型の施設運営を進めていきたい。

また、自立後の生活に困らないように、利用者の学習会や社会参加活動を通して行政手続きの方法や買い物、人との適切なコミュニケーションの取り方等について指導を行ってきた。その結果、自力で買い物を経験したり、ハローワークに行ったりする利用者が増えている。

精神的な障害による入院のほか、転倒による骨折や病気による入院等が年間を通して多い状況があった。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かった。利用者の高齢化に伴い、特に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、外出の制限等を行ってきた。

今年度は、第三者評価受審の年になっており、2月に2名の評価者からのヒアリングを受けた。結果として特に指摘事項はなく、概ね良好だという評価であった。

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てきた。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、協力を呼びかけてきた。
- ・救護施設の多角化・多機能化の観点から、緊急一時保護や一時入所の受入れを積極的に行ってきた。7年度は緊急一時保護の要請はなかったが、一時入所については4件の実績があった。そのうち2件は、一時入所から正式入所につながっている。通所事業や居宅生活訓練事業についてはいまだ開設の目途が立っていない。
- ・定員の確保については、年度当初に50名の定員を満たした状態でスタートできた。その後、入退所を繰り返しながら稼働率としては平均85%を上回る数字を確保できた。実際には、入院の日数が非常に多いため利用率としては90%を超えていると思われる。入所者数で言うと45名を下回ることはなかったため、良い結果だったと捉えている。

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てきた。また、職員会議においては、毎回指導資料を作成し全職員に配付してきた。内容としては、人権擁護や支援内容の充実、救護施設職員としての誇りと使命等を取り上げてきた。
- ・第三者評価を2月に受審した。前回の受審の中で指摘のあった点についてその後の取組みを中心に確認があった。地域と連携した健康教室や避難所開設、地域移行に向けた社会参加活動や学習会の実施等、具体的な取組事例を報告することができた。
- ・就労を希望する方や就労が可能だと思われる方に対しては、福祉就労事業所の活用や体験を勧めてきた。令和7年度は、一般就労による退所者が1名、福祉就労事業所の活用が4名、福祉就労事業所での体験者が4名となっており、微増傾向である。就労が困難でも自力での外出ができるように、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の活動を取り入れてきた。

- ・サービス向上に向けて業務手順やマニュアルの見直しを年2回行い改善に努めた。これまでは事業計画の項目に沿って職員からの意見を集約してきたが、今回からは現場目線での気付きを反映させる取組みに改善した。その結果、職員から多くの意見が出され具体的な改善につながった。
- ・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、職員に周知している。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研修等も行ってきた。
- ・毎月の事業所内研修では、人権擁護やBCP、感染予防、救護施設の役割等のテーマで職員の資質向上に取り組んできた。毎回担当職員が講師となり研修を行うことで、知識の深まりや支援技術の向上、人権擁護意識の向上等につながっている。

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アップし情報発信に努めてきた。と同時に、入所者の個人情報管理については、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。
- ・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、腎臓病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。また、災害時の地域住民受入れに関するポスターやチラシを作成し回覧板で広報している。これらの活動の結果、地元の町内会長から感謝の言葉をいただいた。

IV 福祉人材に対する基本姿勢

- ・基本理念や運営方針については、職員の共通目的として職員会議等で周知し実践化を図ってきた。また、期待する職員像についてもスタッフルームに掲示する等して周知を行い、人材育成の柱として浸透を図ってきた。
- ・九州地区救護施設協議会の理事会や総会、研究大会等に参加し研修を深めることができた。また、九州管内の救護施設からの情報を提供してもらう等、連携の強化に努めてきた。
- ・人事考課面談を通してそれぞれの職員の課題や目標達成に向けた指導・助言等に取り組むことができた。また、職員の悩み等について話し合う機会としても有効に活用できた。

3 施設が重点的に取り組んだもの

(1) 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、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。

(2) 感染症対策をしながら、地域移行につながる活動の充実に努める。

- ・福祉就労の活用やハローワークの利用等を積極的に勧め、地域移行に向けた筋道づくりに取り組んできた。また、自力で外出や買い物等ができるようになるための活動も組み入れることで生活の場を広げることができた。

(3) 九州管内の救護施設と連携した取組みを行う。

- ・九州地区内の研修会に参加することで、他施設との連携を強めることができた。

(4) 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け入れ等、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する健康教室は今年度も実施できた。また、災害時の地域住民受入れについて町内会に紹介することができた。町内会長さんからの感謝の言葉もいただいた。

(5) 各地区福祉事務所・各関係機関・医療機関等と連携し、入所定員50名を確保する。

- ・令和7年4月1日時点での入所者数が初めて50名に到達し、大きな目標を達成できた。また、離島からの入所者も初めて受け入れることができた。入所者の地域的な広がりができたことは大きな成果であった。

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12回	職員全員	経営方針への参加、職務分掌の周知、年間行事の計画等
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
医務会議・(感染症対策委員会)	年10回 (年4回)	施設長・主任 看護師・チーフ	医務並びに感染症に関する確認事項等
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	よりよい食事提供のための会議
自治会	年12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、ボランティアの受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
大学、専門学校 高校の実習生	5名	資格・免許希望者	社会福祉士、介護福祉士、保育士 教員免許取得の為の介護等体験
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	61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

名称	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	市出前講座を活用した健康教室（腎臓病予防）の開催
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（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	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	該当者数	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7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、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や焼き菓子の販売を行い、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、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45名中13名が継続している。今年度は7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。

就労定着支援事業では、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。また、今年度12月から就労選択支援事業も開設し7名の契約を得た。

ウィズでは、安定した福祉収入を得るために、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6年度は5名、令和7年度も5名であった。また、令和7年度途中からの利用者は生活訓練1名、就労移行1名、就労継続B型に5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7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、倫理綱領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年2回職員と行うことに加え、第三者評価も行うことで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下がり、就労B型が昨年度より上がった。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、報酬改定があったため全体的に昨年度比より若干下回ってしまった。

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2回実施し、企業見学も好評であり、保護者との直接面談も行え、家族との信頼関係づくりにも繋がった。

- ・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、基本的な生活習慣、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り、段階的な支援に努めた。
- ・ケース会議、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に努めることができた。
- ・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た。
- ・感染症予防対策として、感染対策委員会の充実、施設内の消毒や換気の徹底に日々努め、マスクの着用等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図ってきた。
- ・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、幅広く関わることができた。さらに、ボランティア活動等は、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く、今年度は、加えて就労選択支援事業も新しく増えた。
- ・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、サビ管基礎、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がけている。チューター制度による新規採用職員との関わりとあわせて、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

- ・課題検討会等を充実させ、職員間の情報共有と職員の育成に努めた。事業所研修の機会を増やし、外部研修への積極的な参加を図り、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ため、新規利用者を獲得して福祉収入を増やす必要がある。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ウィズの取組みを紹介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8年度は5名獲得することができた。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。
- ・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たことで、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13回	職員全員	経営方針、職務分掌、年間・月間行事計画、研修報告事故・苦情等確認と協議
ケース会議	年36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12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6回	施設長・主任・関係者	利用者の支援状況や課題解決についてサポートハウスと協議
自治会	年12回	利用者全員	利用者の自治活動と運営方針・行事計画の伝達
食に関する検討会	年12回	栄養士・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・身体拘束適正化委員会	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
感染対策委員会	年4回	施設長・主任・保健担当・栄養士	感染症予防、拡大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、ボランティアの受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
現場実習生	225名	特別支援学校高等部生	進路決定、施設PR、地域貢献
見学者	665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	33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	12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

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年8回	一般市民	ウィズフェスタ、県・市福祉協会主催の行事参加、県・市スポーツ大会、駅伝大会、特別支援学校の文化祭への参加
地域貢献等	年10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、近隣の公園の清掃
公益的活動	年5回	生活困窮者	生活困窮者に対する、相談支援、就労訓練支援サポートハウスと連携した、生活困窮者への生活支援

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	実施回数	分野	主な目的・内容
職員研修	年21回	支援・サービス	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	年20回	福祉・生産	就労支援や生産活動、新制度等に関する研修
職場見学	年20回	利用者就職	利用者における就労意欲を高め、就職に必要な意識・能力などを向上させるための利用者研修

(6) 人材育成

資格名	該当者数	主な目的・内容
福祉資格等	1名	就労支援員、就労選択支援員
専門資格等	3名	食品衛生管理者、防火管理者、衛生管理責任者

(7) その他

事業名	令和7年度 目標数	令和7年度 来客数
ホクレア	1,900名	1,900名
プメハナ	18,400名	10,200名

令和7年度 サポートハウス 事業報告（案）

1 施設総括

（1）本体事業について

サポートハウスは、地域生活を希望する利用者のための「生活の場」として開所してから22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、坂之上地区で定員87名の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「しろやまの風」と「ウィズ」、北部地区事業所「サポート明星」に通所する利用者に対し、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。今後もさら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。

（2）付帯事業等について

①自立生活援助事業

グループホームから一人暮らしへの移行を希望する利用者について、本人の意思を尊重した地域生活を支援するため、定期的な巡回または随時通報を受けたとき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。

②短期入所

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11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。

③「思いやりネットワーク事業」として、生活困窮者やDV被害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。
- ・4月24日現在、定員87名に対し入居者数は69名であり目標稼働率90%には程遠い。職員の総力を挙げて安定的な財政基盤の確立に取り組んでいく。

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に、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。

- ・地域での社会生活が充実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

(1) 本体事業について

- ・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ので、各ハウスでの支援に生かされている。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理解、世話人の支援技術向上を図っている。高齢の世話人が多いので意識改革、資質の向上は継続的課題である。
- ・令和7年度は4名の退去者があり、令和8年度は4名の新規入居者あった。定員87名のところ入居者69名であり稼働率の低さを管理職会議で幾度も指摘されたが解消に至っていないため、大きな課題となっている。本年度は特別支援学校訪問、各特支学校の説明会等でサポートハウスの運営方針や特色等について広報したが、利用者増にはつながらなかった。今年度も離島や地方の特別支援学校の訪問や説明課等を通して利用者確保に努める。

(2) 付帯事業等について

- ・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室を提供し支援を行った。
- ・坂之上向原5名、谷山中央通3名の利用があった。

(3) その他

- ・地域連携推進協議会を11月と3月に開催した。利用者、利用者家族、町内会長、鹿児島南特別支援学校教員に推進員を委嘱し、ハウス訪問や会議で意見等をいただき、今後のハウスの運営に資するものとなった。

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 支援会議	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、特に気になる利用者の状況報告及び支援についての検討
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7回 (ウイズ、しろやま、サポート明星)	施設長・主任 各ハウス代表	事業所を超えたハウス内の課題解決について協議する会議

(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、実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
見学者	15名	学校生・一般	GHや法人の取組みへの理解
体験入所	5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

名称	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3回	地域住民	地域清掃活動(収集所清掃等)を通しての地域貢献
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、友愛駅伝大会(一般の部)で6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被害者への住居の無償提供

(5) 研修(施設、法人内及び外部への研修)

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7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	該当者数	主な目的・内容
なし	制度	0名	資格取得者なし

令和7年度 きいれの丘 事業報告（案）

1 施設総括

きいれの丘は2年目を迎え、入所利用者は定員50名に対し28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。

令和8年3月現在の入所利用者は33名である。令和7年度は11名の入所利用者があったが、6名が退所した。11名の内訳は、鹿児島市が10名（うち喜入町内1名）、他市町から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1名、長期入院による退所が5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6名、女性6名、90代は男性1名、女性11名である。平均年齢は85歳0か月、在籍期間は3年1か月である。

令和7年度は、以下の5点に配慮しながら業務を進めてきた。

1つ目は、業務の改善である。1年目はスムーズな移行を目指してきたが、2年目はこれまでの鹿児島市の業務を継承しながら、きいれの丘の独自性を出すように努めた。1日の流れや業務内容も、利用者の健康と安全の重点に置くとともに職員の業務も改善を図った。年中行事は、花見、施設外活動、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。カラオケやグラウンドゴルフもできるように整備し、利用者の参加も増えつつある。また毎日の食事提供も高齢者に配慮した献立、行事食を提供することができた。利用者の年2回の健康診断、歯科検診も嘱託医の協力を得て実施することができ、入所者の健康に配慮することができた。

2つ目は、築30年を迎える施設を適切に管理し、養護老人ホームに適した住環境を提供できるように取り組んだ。明るく清潔で清掃の行き届いた環境を維持するために、施設内外の環境整備に努めた。ふすまや畳、水道の補修を進めるとともに、照明設備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、きいれの丘の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。

4つ目は、BCPの取り組みである。自然災害と感染症発生を対象にした訓練と研修を実施している。コロナウイルスが8月から9月にかけて流行し、26名の利用者と7名の職員が感染したが、早めの入院対応や受診・隔離を行い、重症化を防ぐことができた。また、9月に厨房職員1名がノロウイルスに罹患したが、迅速・適切な対応で感染の拡大を防ぐことができた。その際、食事提供ができなかったため弁当で対応した。災害に備えて、自家発電設備・非常食が確保されているが、今後も適切に維持管理できるように計画的に進めていく計画である。

最後に、権利擁護、虐待の防止の取り組みである。1年を通して全職員に呼びかけ、機会をとらえて指導してきた。まず日々の言葉遣いから取り組み、少しずつ権利擁護、虐待防止の意識が定着しつつある。

2年目は、コロナウイルスが流行したが、業務を止めることなく運営することができた。その他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

- ・利用者は1年目より2名増えて11名獲得でき、少しずつではあるが利用者は増えている。利用者を増やして稼働率を上げ安定的な経営を行うためには、利用者獲得が大きな課題であることを継続して呼びかけてきたい。
- ・法人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できた。
- ・1月に市の指導監査を受けることができた。評価基準に基づいた日々の適切な業務推進が大切であることを継続して職員に指導していききたい。

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、意識の向上を図ってきた。

- ・きいれの丘2年目にあたり、業務内容の明確化、業務手順の標準化に取り組んできた。今後も見直しを図り、マニュアルを完成させていく。
- ・養護老人ホーム役割や支援内容、認知症等を全職員に周知徹底、浸透を図ってきたが、まだ不十分である。認知症の研修を継続して進めていきたい。
- ・職員からの提案に基づく業務の改善に取り組んできた。
- ・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蜜に行うことができた。
- ・感染症や自然災害の発生時に備えてきた。コロナウイルスやノロウイルスが実際に発生したが適切な対応を行うことができた。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、きいれ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てきた。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、課題検討会議等を通して、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を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。

3 施設が重点的に取り組んだもの

(1) 権利擁護・虐待の防止

- ・利用者の権利擁護、虐待の防止に取り組んできたが、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を行ってきた。

(2) 利用者の獲得

- ・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れの丘の紹介と入所説明を行った結果、今年度は電話や見学が増えてきた。

(3) BCPの整備

- ・きいれの丘は、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。非常時の対応を計画的に整備していきたい。

(4) 施設の整備

- ・今年度は厨房のトイレの改修を行った。また、居室照明のLEDへの変更や水道の修理、襖等の修理を少しずつ進めている。今後も維持管理に努力していきたい。

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	よりよ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) 見学者、実習生等の受入状況

名称	受入数	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 教員免許取得の為の介護等体験
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	15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	3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

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流	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（施設、法人内及び外部への研修）

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）、高齢者の事故防止、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情報交換と支援実践技術の獲得

(6) 人材育成

資格名	分野	該当者数	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7年度 野火止保育園 事業報告（案）

1 施設総括

令和7年度の園児数については、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。

令和5年度に受け入れたダウン症児も2歳児クラスになり、年度途中から自立歩行が可能となった。本児の行動範囲も広がり活動も活発になってきたが、他児との身体面、認知面の差が広がってきたことも事実である。園外活動での体力面の配慮や日常生活面の配慮も本児の成長に合わせて検討していく必要がある。療育への併行通園は継続しており、情報交換を行っている。

5月から入園希望の見学を行っているが、障害のあるお子さんの相談が毎年数件あがってくる。これまでは該当クラスの園児の状況から受け入れるかどうかを判断していたが、令和7年度の時点では正規職員の補充が難しいことから、障害のあるお子さんの受入れは難しいと判断した。

また、令和8年度の新入園児の受入れについても正規職員の補充の見込みが困難なことから、0歳児クラスを3名、1歳児歳を4名減らして募集せざるを得ない状況になった。

運営面では、感染症対策に継続して取り組んできた。新型コロナウイルス感染症は減少したが、インフルエンザを中心とした従来の感染症が繰り返して発生した。日常的な検温、手洗いやうがい、換気、室内や玩具等の消毒を継続して実施した。また、必要に応じて給食時のパーテーション使用を行った。基本的な感染症対策は継続して行っている。

年度途中から誰でも通園制度を実施した。職員配置の関係から、月曜日の午前中のみの実施となったが、登録児童は10名となった。1日3名の受入れだったが、ほぼ毎回3名の予約が入った。新しい試みであったが、一時保育と並行して利用するケースがほとんどであった。令和8年度については職員体制確保が難しいため休止することとなった。

保育面で昨年度に引き続き、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。特に子どもが遊びこ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ので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

- ・昨年度に引き続き、保育園や障害者施設等での虐待報道を受けて、「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。
- ・BCP（事業継続計画）については、それぞれ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、継続して記録様式等の整理と簡略化を進めている。年度途中でも必要があれば様式等の変更を行ってきた。また、令和8年度に新しいシステムを導入することになり、そのための準備を行った。記録様式等はできるだけ新システム内で作成できるように準備した。給食費や延長保育料金等の事務処理や職員の出退勤管理も新システムで準備を進め新年度から運用している。

II 支援に対する基本姿勢

- ・虐待等の不適切保育については、これまで同様継続して職員会議や調整会議等で防止策について話し合いをしてきた。保育士の行動や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。
- ・感染症対策については、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ので、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、大きな変更を加えずにこれまで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もたせることなく発表することができた。

- ・発達障害等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、早めに就学相談の話をする機会を設けた。

III 地域社会に対する基本姿勢

- ・令和7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回行うこととして実施した。5、6月と10、11月の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。園庭開放は猛暑が続いたことが影響したのか、年間3名の利用しかなかった。気候の良い時期の利用を促す工夫を行いたい。
- ・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、6年度から2回実施になった。小学校側の工夫もあり、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見られた。
- ・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。今後と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。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た。センターの利用者も楽しみにしている様子が見られた。
- ・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7年度は0歳児と1歳児の利用希望が多く登録児の半数以上を占めていた。就労のための利用が主だが、次年度の入園のための実績を作るためと思われるケースも多かった。このため、登録の制限を行う状態が続いた。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9年目を迎えて開設以来園運営の中心となってきた職員が結婚や退職等で減ってきており、その補充が困難な状況になってきている。人材確保に向けて働き方の工夫や情報の発信等、本部と相談しながら保育士にとって魅力のある職場を作っていきたい。
- ・令和7年度は正規職員の補充が進まなかったためキャリアアップ研修を十分に受講することができなかった。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ので活用していきたい。
- ・令和7年度についても職員体制は厳しかったが保育実習生を受け入れた。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ので、今後も受け入れていきたい。また、今回2名の実習生が新規採用に結び付いたので今後も実習生にとって魅力ある保育園を目指していきたい。
- ・4月新規採用の保育士が5月に退職してしまった。採用後のサポートが十分でなかった面も考えられるため、同じようなことが起きないように対応をしっかりと行いたい。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・虐待等の報道を職員会議等で経過を含めて伝えることで、その虐待等が保育士個人や園に及ぼす影響を身近に感じられるよう工夫した。
- ・昨年に引き続き業務の効率化を図るため記録様式等の見直しを継続して行ってきた。新システムの導入に伴い、新システムに組み込む様式の準備を進めた。
- ・人材確保の面では大変苦労した年であった。年度途中で正規職員の確保は困難だったが、子育て中の人材がパート職だけでなく、働き方の工夫により正規職員として働ける提案をしていきたい。
- ・人材確保に向けて大学や専門学校を訪問したが採用には結びつかなかった。求人票の記載内容等も工夫する必要性を感じた。実習生は採用に結び付く可能性が高いので積極的に受け入れたい。

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、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24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35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1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12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12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) 見学者・実習生等の受入状況

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
インターン シップ	0名	中高大学生	施設の役割、園児理解等の研修機会 施設と園児のよき理解者育成
ボランティア等	3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	51名 5名	一般 学生	入園希望者及び一般の見学者、来訪者 保育専攻学生及び入職希望者等の見学

(4) 地域交流・地域貢献

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年4回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流 地域住民との交流
地域貢献等	年19回	地域住民等	園庭開放、食育等の講座、AEDの貸出

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	実施回数	分野	主な目的・内容
職員研修	年12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	年12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4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2回	支援	法人内事業所への職員の派遣（スキルアップ）
家族研修	26名参加	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	該当者数	主な目的・内容
保育士	制度	0名	資格取得
社会福祉士	制度	1名	資格取得
防火・衛生・安全等	制度	1名	資格取得

令和7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9年が経過した。集団療育事業所として地域での認知度も年々高まり、今年度は関係機関等からの紹介による利用希望の問合せや、実際に利用に繋がる事例が増えた。また、継続利用児保護者に対しても、利用方法の見直しを働きかけた。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、共有を毎月の職員会議内で図ることにより、職員育成にも繋げた。

加えて加算についても、令和6年度報酬改定を機に板橋区と連携しながら新たに取得を進めてきたところ、今年度は加算取得の定着化が図れた。これにより、加算対象サービスの充実も図ることができ、安定運営との相乗効果が得られた。

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。
- ・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・ケース会議等に加え、利用児の情報共有をより綿密に行うための打合せ頻度を上げたことにより、職員同士の発信が増え、円滑な運営に繋がった。
- ・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こととしており、今年度、東京都福祉サービス第三者評価を受審した。
- ・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や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。
- ・採用3年未満の職員に対し、能力を發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

- ・「効率化」という視点で、業務の流れを抜本的に見直す。
- ・職員から業務改善を積極的に提案できる組織形成を行う。
- ・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。

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、年間・月間行事計画、研修報告、事故・苦情等確認と協議
計画検討会議	年40回	各部門にて	利用者個々における通所支援計画案について、課題、目標設定等の協議
ケース会議	年12回	各部門にて	利用者個々の特性や実態を踏まえた支援等の検討
課題検討会議	年12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

(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20回	利用者	アレルギー対応等の確認
アンケート	年1回(9月)	利用者 家族	児童発達支援ガイドラインおよび放課後等デイサービスガイドラインに基づく、サービス内容の検証

(3) 見学者、実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
インターンシップ	2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よき理解者育成
ボランティア等	10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	27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

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年4回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	年12回	地域住民等	職員による地域清掃等

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	実施回数	分野	主な目的・内容
職員研修	年12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26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21回	支援	支援に関する研修会及び資格取得に関する講習会等
交流研修	0回	支援	法人内事業所への職員の派遣（療育スキルの向上）
家族研修	年4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

(6) 人材育成

資格名	分野	該当者数	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
臨床心理士・公認心理師	制度	0名	資格取得

令和7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5年が経過した。国立市だけでなく、近隣の国分寺市、立川市、府中市からも、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十分高まっている。その反面、昨年度と比較して稼働率がおよそ10%低下してしまった。送迎業務を担える職員の退職が続き、送迎バスの2台運行が難しくなり、契約者数が増えなかったことが一因であると考えられる。昨年10月に運転手として非常勤職員が配置でき、徐々に契約者数は回復しているが、次年度に向け安定した送迎体制を維持するため、送迎業務を担える職員の計画的な育成・確保が喫緊の課題となっている。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交流会を主催し、連携を深めている。隔月土曜の午後には地域支援の一環として「まるおと」というドラムサークルを開催した。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、質の高い安定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

- ・法人理念及び事業所の基本方針・運営方針について日常的に周知し、形骸化を防いだ。
- ・利用日数や利用曜日の状況のデータを多面的に分析し稼働率の向上に資した。
- ・効率化の観点で業務の流れを定期的に見直し、生産性向上に向けて継続的に取り組んだ。
- ・日常的に光熱費削減に取り組むとともに、物品購入に際し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、虐待及び身体拘束を根絶する姿勢、安心・安全を意識した療育を積極的に発信した。
- ・自己決定の尊重を念頭に、合理的配慮を意図し、理解しやすい説明に取り組んだ。
- ・個別支援計画においてはニーズや意向を尊重し療育の具体的展開を分かりやすく記載した。
- ・家族に対し障害特性の理解を促す機会を設け、利用者と家族との良好な関係を維持した。
- ・ボランティアについて、単に職員業務の補助に留まらない育成と活動支援に取り組んだ。
- ・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）。
- ・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）。
- ・法人内関係事業所との連携、情報交換を進め、専門性の向上を図った。
- ・職員からの提案に基づく業務改善の仕組みを作った。（朝礼内容・研修内容・AI活用等）
- ・定期的に第三者評価を受審した。保護者アンケートは肯定的評価が93%であった。
- ・リスクマネジメントに関するマニュアルについて、見直しと周知を図った。
- ・衛生・採光・防臭等の視点から空調設備の点検・清掃を行い、適切な環境の維持に努めた。
- ・新たな情報を把握し、地域マップ等の改訂を行った。
- ・福祉施設としての事業運営について、施設長を含めた職員間で事業継続マネジメントを図った。
- ・感染症の予防や拡大防止のためのマニュアルに基づく具体的な予防と対策を徹底した。

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り既存の制度による解決が困難な課題について検討した。
- ・SNS等の普及を踏まえ、適切な取扱いについて必要な注意喚起を行った。
- ・情報管理を担当する分掌を中心に、情報機器等の取扱いと情報管理を徹底した。

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った。
- ・整備された業務マニュアルについて、標準化及び共有化の視点で見直し、定期的に見直した。

- ・毎日終礼時に、その日に感じた課題を出し合う時間を設定し活用した。
- ・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推進した。
- ・福祉の仕事の啓発について協力していただける小中高校の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、能力を発揮することを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、計画的に実践した。

3 施設が重点的に取り組んだもの

- ・利用日数や利用曜日の状況のデータを多面的に分析し、稼働率の向上ため方策に資した。
- ・個別支援計画においてはニーズや意向を尊重し療育の具体的な展開を分かりやすく記載した。
- ・療育時に経験した事故、ヒヤリハット等を朝礼と終礼において全員で共有し、改善点を確認した。
- ・新任職員及び中途採用職員に対し、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。

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、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12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12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12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2回	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、第三者評価保護者アンケート

(3) 見学者・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
各実習	4名	学生・一般	職場体験、保育実習等の実施
ボランティア等	8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	126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

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	年4回	関係機関等	地域内事業所、関係機関との交流
地域貢献等	年3回	施設周辺等	職員による地域・公園清掃
国立市との定例会	年12回	国立市	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、保健センターとの連携、情報交換

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	実施回数	分野	主な目的・内容
職員研修	年12回	業務	福祉サービス業務、支援実践、発達分野などの技術向上等
防災・避難訓練	年13回	防災	感染症、火災、風水害、地震等を想定した実務的な訓練、不審者対策訓練、引き渡し訓練、総合避難訓練等
外部研修	年15回	支援	研修会及び資格取得に関する講習会等 学校公開参加、ペアレントトレーニング、知能検査（WISK-4）
交流研修	年3回	支援	法人内事業所への職員の派遣（療育スキルの向上） 市内事業所との交流研修
家族支援研修	年4回	制度等	療育相談、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 家族向け研修

(6) 人材育成

資格名	分野	該当者数	主な目的・内容
児童発達支援管理者	制度	0名	資格取得
相談支援専門員	制度	2名	資格取得
防火管理責任者	制度	1名	資格取得
衛生管理者	制度	0名	資格取得
ペアレントトレーニング	研修	0名	資格取得

令和7年度 高砂発達支援センター 事業報告（案）

1 施設総括

(1) 本体事業について

高砂発達支援センターが開設し5年6ヶ月が経過した。年度末現在で利用契約は92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44名・4歳児24名・3歳児24名である。また、在籍園別に言うと保育園63名・幼稚園22名・在籍園無し7名である。平均通所日数は、一人当たり2.5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ため、大きく2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。

(2) 付帯事業等について

令和7年度も、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で定期的な情報交換会を行った。情報交換会で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。葛飾区子ども発達センター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点と葛飾区内全域を対象地域にしてほしいという点が言われている。

また、情報交換会を基にして3センターの利用児童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、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」「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。
- ・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V i n e l a n d II適応行動尺度、P V T-R 絵画語彙検査、P A R S-T R 検査等をもと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。
- ・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。
- ・公開療育として関係機関や保護者向けに療育内容を公開するとともに、基礎集団に合わせた支援内容等について客観的な意見をを得るための外部評価委員会を開催した。
- ・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には、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

- ・職員朝礼において、「基本方針」「理念」の唱和と職員会議による内容説明を重点的に行った。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（ひこばえ、めばえ、くにたち、あゆみ）との連携や情報交換を通じ、人材育成に活かした。
- ・職員研修（法人・施設内）やケース会議を通じて職員育成に努めた。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り組みが必要である。
- ・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

(1) 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”）を活かした取り組みを進めてきた。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。
- ・新型コロナウイルス感染症等、感染症対策は対策マニュアルに従い、全職員で対応した。

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。

(2) 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。

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、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48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
課題検討会議	年12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12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2回	利用者家族	児童発達支援ガイドライン基づく、サービス内容の検証、第三者評価アンケート

(3) 見学者・実習生等の受入状況

名称	受入数	対象	主な目的・内容
実習生	56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	22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	131名	一般	利用希望者及び一般の見学者、来訪者
インターンシップ 職場体験	1名	学生・一般	施設の役割、利用者の障害特性等の研修機会 業界の仕事の魅力の普及

(4) 地域交流・地域貢献

名称	実施回数	対象	主な目的・内容
地域交流等	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2回	施設周辺等	職員による地域清掃、施設イベントの招待等

(5) 研修（施設、法人内及び外部への研修）

研修名	実施回数	分野	主な目的・内容
職員研修	年12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15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
交流研修	0回	支援	法人内事業所への職員の派遣（療育スキルの向上）
家族研修	年13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	該当者数	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	2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
知能検査(WISK-4)	技能	0名	技能習得