

平成 27 年度 社会福祉法人幸府福社会事業報告（概要）

はじめに

平成 27 年度は、「中期経営計画」の初年度の実行計画スケジュールに基づき、事業推進に取り組んできました。各事業において計画実行の進捗状況を 10 月、中間評価の実施により確認し、計画的に各事業の取り組みが進むように努めました。

各事業の取り組みとしては、21 の重点実施項目について、経営職・管理職を責任者として、法人本部の事業、委員会・部会の活動及び各施設・事業所の事業として、法人全体の事業として取り組みました。

これらの事業の中でも、特に今年度は、「仕組みづくり」と「職員育成」に力を入れて取り組んできました。

これまでの経営改革の取り組みから、法人経営の大体の枠組みは見えてきましたので、次年度以降については、各事業の「質」を重視した取り組みをしていきます。

平成 27 年度の各事業については、以下の通り実施しましたので報告します。

1. 理事会・評議員会の開催

（理事会）

開催年月日		出席理事数	議 題
第 1 回	平成 27 年 5 月 26 日	6 名	・ 社会福祉法人幸府福社会評議員の選任について
第 2 回	平成 27 年 5 月 26 日	6 名	・ 平成 26 年度社会福祉法人幸府福社会事業報告及び決算について
第 3 回	平成 27 年 6 月 18 日	6 名	・ 社会福祉法人幸府福社会 就業規則の勤務時間表別表 2 の一部改正について ・ 社会福祉法人幸府福社会 福祉・介護職員処遇改善加算支給要綱について ・ 社会福祉法人幸府福社会 給与・賞与規程の基本給等級表別表 1 の一部改正について ・ 人件費積立預金取崩しについて
第 4 回	平成 27 年 7 月 30 日	6 名	・ 社会福祉法人幸府福社会 理事長の選任について
第 5 回	平成 27 年 11 月 12 日	6 名	・ 次期評議員の選任について
第 6 回	平成 27 年 11 月 12 日	6 名	・ 積立資産取崩収入について ・ 平成 27 年度社会福祉法人幸府福社会第 1 次補正予算について ・ 児童発達支援センターすみれ園 建替え基本構想(案)について
第 7 回	平成 28 年 3 月 24 日	6 名	・ 社会福祉法人幸府福社会就業規則の一部改正について ・ 社会福祉法人幸府福社会給与・賞与規程の一部改正について ・ 社会福祉法人幸府福社会退職金規程の新規制定について ・ 社会福祉法人幸府福社会特定個人情報保護規定等の新規制定について ・ 平成 27 年度社会福祉法人幸府福社会第 2 次補正予算について ・ 社会福祉法人幸府福社会施設長の選任について ・ 平成 28 年度社会福祉法人幸府福社会事業計画並びに予算について

(評議員会)

開催年月日		出席 評議員数	議 題
第1回	平成27年 5月26日	9名	・平成26年度社会福祉法人幸府福社会事業報告及び決算について
第2回	平成27年 7月30日	11名	・社会福祉法人幸府福社会役員の選任等について
第3回	平成27年 11月12日	10名	・平成27年度社会福祉法人幸府福社会第1次補正予算について ・児童発達支援センターすみれ園 建替え基本構想(案)について
第4回	平成28年 3月24日	12名	・社会福祉法人幸府福社会就業規則の一部改正について ・社会福祉法人幸府福社会給与・賞与規程の一部改正について ・社会福祉法人幸府福社会退職金規程の新規制定について ・社会福祉法人幸府福社会特定個人情報保護規定等の新規制定について ・平成27年度社会福祉法人幸府福社会第2次補正予算について ・平成28年度社会福祉法人幸府福社会事業計画並びに予算について

2. 施設長会の開催

開催年月日	協議等事項
平成27年 5月20日	①平成27年度第1回法人職員研修会(案)について ②平成27年度新人職員研修会実施報告 ③産業医委託契約等について ④人事ソフト導入について ⑤年次有給休暇の日数と時間単位での付与について ⑥平成26年度 監事監査報告(平成27年5月14日実施) ⑦平成27年5月26日開催の理事会・評議員会について ⑧各事業所の履歴書等の点検及び写しの提出について
平成27年 6月24日	①平成27年度第1回新人職員フォローアップ研修(27.6.25)について ②平成27年度第1回法人職員研修会(27.8.30)(案)について ③平成27年6月4日開催の第三者委員懇談会報告 ④平成27年6月9日開催の安全衛生委員会報告 ⑤社会福祉法人幸府福社会 就業規則の勤務時間表別表2の一部改正について ⑥社会福祉法人幸府福社会 福祉・介護職員処遇改善加算支給要綱について ⑦社会福祉法人幸府福社会 給与・賞与規程の基本給等級表別表1の一部改正について
平成27年 7月22日	①平成27年7月14日開催の安全衛生委員会報告 ②マイナンバー制度について ③産休等の復職願の手続きについて ④平成27年度(28.3月卒業見込み)職員採用募集要項について ⑤平成27年度第2回評議員会、第4回理事会開催について ⑥月次推移表について
平成27年 8月19日	①平成27年度第1回副主任研修会(27.7.27)報告 ②平成27年度第2回人材育成意見交換会(27.8.11)報告 ③平成27年度第1回主任研修会(27.8.20)について ④県社協主催の就職フェア(27.8.21)について ⑤平成27年度オープン施設見学会(27.8.26)について ⑥平成27年度(H28年度3月卒者)第1回1次選考試験開催(27.9.4)について ⑦平成27年4月職員採用者の試用期間終了(27.9.30)に伴う面接等について

平成 27 年 9 月 24 日	<ul style="list-style-type: none"> ①平成 27 年度事業計画の上半期における執行状況及び補正予算(案)について ②平成 27 年度第 1 回法人職員研修会 (27. 8. 29) 報告 ③平成 27 年度 (H28 年度 3 月卒者) 第 1 回 2 次選考試験 (27. 9. 14~15) 結果について ④平成 27 年 4 月職員採用者の試用期間終了 (27. 9. 30) に伴う面接結果について ⑤月次推移表について
平成 27 年 10 月 28 日	<ul style="list-style-type: none"> ①平成 27 年度事業計画の中間報告について ②平成 27 年度 (H28 年度 3 月卒者) 第 1 回選考試験に係る採用結果について ③人材育成委員会 (27. 10. 14) 開催報告 ④平成 27 年度第 2 回オープン施設職場見学会 (27. 10. 21) 報告 ⑤係長研修 (27. 10. 26) 報告 ⑥平成 27 年度第 2 回選考試験 (27. 11. 2) 実施予定について ⑦「職員のマナーと業務遂行について」法人職員の周知について ⑧「退職時の秘密保持及び個人情報に関する誓約書」について ⑨マイナンバー管理業務委託について ⑩平成 27 年度第 5 回、6 回理事会、第 3 回評議員会開催について
平成 27 年 11 月 27 日	<ul style="list-style-type: none"> ①平成 27 年度第 2 回選考試験 (27. 11. 2) 最終結果について ②課長研修 (27. 11. 18) 報告 ③安全衛生委員会 (27. 12. 8) 開催について ④12 月冬季賞与支給日 (27. 12. 10) について ⑤平成 27 年度第 3 回選考試験 (27. 12. 18) 実施予定について ⑥施設長研修会及び施設長会 (27. 12. 22) について ⑦すみれ園建替え基本構想 (案) について (理事会・評議員会開催報告) ⑧人事面接等の実施計画 (案) について ⑨平成 28 年年賀状送付先等について ⑩月次推移表について
平成 27 年 12 月 22 日	<ul style="list-style-type: none"> ①平成 27 年度第 2 回法人職員研修会 (案) について ②平成 28 年度経営方針及び事業計画と B S C 活動計画の作成について ③平成 27 年度役職者研修会 (12. 19) 報告 ④平成 27 年度法人職員合同交流会 (12. 25) について ⑤平成 27 年度第 3 回選考試験 (27. 12. 18) 結果について ⑥人事面接等に係る役職者面接実施報告 ⑦人事面接等に係る一般職員面接について
平成 28 年 1 月 27 日	<ul style="list-style-type: none"> ①平成 28 年度事業計画 (案) の方針について ②平成 28 年度当初予算 (案) の編成方針について ③平成 27 年度第 3 回選考試験 (27. 12. 18) 採用者決定について ④事務員選考試験結果について ⑤平成 27 年度第 1 回中堅職員研修会 (28. 1. 30) について ⑥福祉のしごと就職フェア—2016 参加について ⑦平成 28 年度人事異動 (案) について
平成 28 年 2 月 24 日	<ul style="list-style-type: none"> ①福祉のしごと就職フェア—2016 (28. 2. 6) 参加報告 ②平成 27 年度第 4 回選考試験 (28. 2. 17) 実施報告 ③平成 27 年度第 1 回中堅職員研修会 (28. 1. 30) 実施報告 ④就業規則、給与規定の一部改正について ⑤特定個人情報規定等について ⑥平成 28 年度職員登用 (職員区分変更) 面接等試験日程 (案) について ⑦平成 28 年度人事異動内示 (案) 及びスケジュールについて
平成 28 年 3 月 16 日	<ul style="list-style-type: none"> ①O J T 担当者研修会 (H28. 3. 25) 開催について ②平成 28 年度新入職員入職式及び研修プログラム (案) について ③平成 28 年度各種委員会及び事業別部会委員 (案) について ④就業規則、給与規程の一部改正 (案)、特定個人情報規定等について ⑤退職金規程 (案) について ⑥平成 28 年度事業計画等 (案)、事業所開所日及び勤務予定表等について

3. 各種委員会

委員会・部会名	広報委員会	開催回数	6回
委員長・部会長名	阪井 栄一	委員名	黒川、神田、小藺、荒木
事業計画の目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
法人広報誌「わかたけ」の発行	<ul style="list-style-type: none"> 法人広報誌を4回発行しました。(4月・7月・10月・1月) 	<ul style="list-style-type: none"> 宰府福祉会の目的、方針、運営状況、各施設における活動等の取り組みを広く地域の皆様に発信できました。(配布部数:約1200部) 	<ul style="list-style-type: none"> 内容の更なる充実を目指していきます。
法人ホームページの更新、各施設・事業所ホームページの充実	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページにおいて宰府福祉会の最新情報を発信しました。 各施設・事業所ホームページについては、各事業所で必要に応じて随時更新しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 法人の最新情報を広く公開できました。 	<ul style="list-style-type: none"> 法人・各事業所ホームページの更なる充実を目指していきます。
採用・見学等のパンフレット・ビデオの作成	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度作成した法人紹介ビデオをリニューアルし、8月に行われた福祉のしごと就職フェアにおいて使用しました。 法人パンフレットの原案を作成しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所の業務について、映像を通じて伝えることができました。 パンフレットは完成にはいたりませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> 求人活動以外にも活用できればと考えています。 来年度は完成させ、活用していきます。
法人の情報公開及び地域等とのコミュニケーション促進	<ul style="list-style-type: none"> 法人の業務及び財務等に関する情報を広報誌とホームページ上で公開しました。 現在の広報誌やホームページ上で伝えられていない法人の情報をできるだけ地域の皆様に発信できるよう各事業所におけるさまざまな活動等の情報等を収集しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報公開により、社会福祉法人に求められている事業運営の透明性を高められました。 収集したその他の情報については、発信するまでにはいたりませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> 情報を積極的に発信することで法人運営の透明性を更に高め、地域の皆様の理解促進を図っていきます。

委員会・部会名	リスクマネジメント委員会	開催回数	5回
委員長・部会長名	木原 直輝	委員名	西田、岡田、荷宮、平野、田中
事業計画の目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
法人全体のリスクマネジメントの推進と統括	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎回、各事業所よりヒヤリハットの報告を行い、集約し法人内で情報共有を行うことで法人全体のリスクマネジメントの推進と統括をはかりました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各事業所で起こったヒヤリハット報告(リスク分類を含める)を統一した書式にまとめてもらい、毎月、デスクネットςでデータを集めて法人内のヒヤリハットの集約を行うことができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月、集約したヒヤリハット報告書を各事業所に戻し、職員に現状の把握とリスク防止のための対応を促進します。
支援・介護事故、車両事故、災害、感染症のリスク対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 様々なリスクの中で主に支援・介護事故のリスクと災害(地震・台風など)のリスクに焦点を絞り委員会で対策の検討を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 委員会の中で①支援・介護事故リスク②災害(地震・台風など)リスク対策の検討を行い法人共通のマニュアル作成につなげることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 災害発生時の各事業所での対応状況の把握と集約方法の統一。 ・ 感染症発生時の状況に応じた対応。
利用者の安全確保とリスク対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「利用者の安全確保」という目的のために法人内の各事業所に共通したマニュアルの策定を行い危機管理の仕組みを整備し事故数の減少という成果につなげるための活動を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヒヤリハット報告の中でのリスク分類を基に「転倒」「健康」「食事」「衛生」「入浴」「対人」の6つにまとめた支援・介護マニュアルの作成と「法人緊急連絡網」「福祉避難所一覧」「備蓄・非常持ち出し品」についてまとめた災害マニュアルを作成しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作成したマニュアルのより実践的な内容への見直しと各事業でのマニュアルの活用。

委員会・部会名	サービス向上委員会	開催回数	7回
委員長・部会長名	栗田 友紀子	委員名	中島(千)、轟、生田、町田、黒葛原
事業計画の目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
アンケート調査分析とニーズの把握	<ul style="list-style-type: none"> 法人統一の「利用者サービス満足度アンケート」の作成と実施 アンケートの集計 アンケート自由回答分類作成 課題要因分析シート作成 	<ul style="list-style-type: none"> 法人で統一した内容のアンケートを実施する事で各施設・事業所の結果を比較・検討する事ができました。 ご意見やご要望の要因を分類し、まとめる事で客観的な視点で利用者・保護者のご意見やご要望を知る事ができました。 集計をして法人内の利用者・保護者のサービス利用の課題やニーズを把握することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 課題要因分析シートを用いて、取り組むべき事項を導き出していきます。 アンケートの分析結果作成[利用者(保護者)向けと職員向け]に取り組んでいきます。
ニーズの把握やサービス評価等を行なうとともにサービス提供のあり方を検討して、サービスの質の向上を図る	<ul style="list-style-type: none"> 平成 26 年度に実施した各施設・事業所独自の内容で実施したアンケートの結果及び対策の分析を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> アンケートにより、サービス提供上の課題と改善状況を把握して、まとめました。 	<ul style="list-style-type: none"> サービス提供上での課題の中で十分な対応が難しいことがあり、今後の課題として改善していきます。
制度改正等への対応	<ul style="list-style-type: none"> 「障害者総合支援法の見直しに関する勉強会」を実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 障害者総合支援法の見直しに関する勉強会を開きましたが、委員のみの情報共有に留まり、各施設へのフィードバックには至りませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> 制度の施行に基づいて、平成 28 年 3 月の改正案成立に基づいて、各事項の検討を継続していきます。

委員会・部会名	権利擁護委員会	開催回数	7回
委員長・部会長名	大場 英雄	委員名	大場、岡部、河野、井上(雅)、瀧口
事業計画の目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
「苦情解決」の意識を高め、サービスの向上につながるようにする	<ul style="list-style-type: none"> ・「苦情」は利用者との日頃からのコミュニケーションの場で表出されることが多いことを踏まえ、各事業所で「苦情」を取り上げてもらいその内容について検討しました。また委員会として具体的な取り組みについて推進を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所から挙げられて苦情について検討、分析を行いました。その分析結果を踏まえて、苦情が起こる原因、今後の対応についてまとめ、各施設・事業所に報告することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・分析結果からサービス向上に繋がる検証をしていきます
虐待防止法、差別解消法の理解を深めた上で、アンケートを行い、人権意識を高めていく	<ul style="list-style-type: none"> ・福岡県権利擁護・虐待防止研修に2名が参加し、その伝達を委員会で行い、各事業所でも伝達を行いました。 ・12月～1月に人権意識調査を行い、結果を集計し、分析を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護研修に参加したことで、虐待防止法の周知を行うことができました。意識調査を行う事で、職員一人一人が人権意識を高めることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・意識調査の集計・分析を行ったが、具体的な対策まで検討するに至りませんでした。

委員会・部会名	研修委員会	開催回数	5回
委員長・部会長名	深町 美代子	委員名	内村、久富、矢住
事業計画の目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
法人全体の研修計画を検討し、職場研修(OJT)と職場外研修(OFF-JT)の充実に努めて職員資質向上を図る	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新人職員フォローアップ研修の進め方や自らの体験談を発表、ファシリテーターとしての役割を経験しました。法人職員研修:各施設職員からディスカッションテーマを募り、更に研修委員より意見を収集し意見交換後決定。テーマ毎に問題提起とファシリテーターを職員が行いました。 ・ 2 回目のディスカッションでは、実践内容の検証を行いました。 ・ 法人内職員を講師として又は、意見発表者として研修に参加しました。 ・ 2 名の外部講師を招き、差別解消法と虐待防止、また新たな視点とモチベーションアップを図るための講習を実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修計画、検討を職員の意見を取り入れながら実施することで、職員が受け身だけでない、職員自身が発信していく研修内容となりました。 ・ 職員資質向上までには至っていませんが、資質向上の必要性と意識づけは行なえたので 28 年度に繋げていけると考えられます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修内容の充実
法人研修、職員研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人職員研修会 年 2 回 ・ 新人研修会 ・ 新人職員フォローアップ研修会 年 3 回 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 27 年度意欲的に職位毎及び役職毎の研修を行い、各職員が組織の中で求められている役割、能力、業務遂行姿勢の明確な位置づけや確認、認識することができました。また、グループワークを行なったことで業務の見直しができ、新しい視点をもてました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各役職業務の共有化と認識 ・ 業務遂行能力 ・ チームワーク ・ 使命感、責任感を養う ・ 利用者視点

4. 各種部会

委員会・部会名	生産・販売等活動部会		開催回数	6回
委員長・部会長名	栗山 美香		委員名	福山、稲永、村越
事業計画の目標	具体的事業内容	事業成果		今後の課題
法人内の生産活動や販売・活動について協力・連携のあり方や事業推進を図り、活性化する	<ul style="list-style-type: none"> ・ (有)すぎのこ村ネットワークへの見学を行いました。 ・ 太宰府商工会議所へ訪問しました。 ・ ル・ポヌール代表との意見交換を行いました。 ・ 職員へ沖縄西表島のジャム・黒糖の試食及びそのアンケートを実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設の歩みや営業方法、製造ラインの方法、ターゲットの絞込みなどを学びました。 ・ 県商工会にて協力の要請、パッケージデザイン等を無料で利用できる情報を得ました。 ・ 意見交換において、商品のコンセプトやアピールポイント、キャッチフレーズの重要性などを学びました。 ・ 法人各施設職員への試食後、アンケートを募り、『太陽の香り！西表島の大自然と情熱(パッション)が育んだとろとろトロピカルジャム』にキャッチフレーズを決定しました。 ・ 宰府園保護者会にて部会の説明、報告ができました。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 保護者に活動の目的を説明、周知していきます。 ・ ジャム、黒糖を使用したお菓子の開発や、木工品とのコラボ商品の検討、カタログ作成していきます。 ・ 利用者の作業への関わり方を検討していきます。
生産活動の活性化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各施設の販売会で委託販売を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 売り上げアップに繋がりました。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事前に販売会を共有して委託販売を行います。

委員会・部会名	地域生活支援部会	開催回数	7回
委員長・部会長名	大内田 美津子	委員名	園田、鶴留、古賀
事業計画の目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
法人内の施設サービスと有機的連携を図り、障害者の生活支援事業の相談事業、在宅サービス、就労生活支援など事業推進に取り組む	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所から、現在抱えている課題を挙げてもらい、課題解決に向けて取り組んでいることなどを事例として報告してもらいました。その中で「法人内の他の事業所がどういう取組をしているか、全職員が知らなければ連携していくことも難しく、本人はもとよりご家族に向けて説明できない」という声に注目し、ツールづくりに取り組みました。 	<ul style="list-style-type: none"> 法人の各事業所が、児童から成人まで、障害種別も身体・知的等幅広くサービスを提供しているため、特に年齢＝ライフステージに応じた事業紹介をしたいという思いから「宰府福祉会福祉サービス支援マップ」(仮)を作成しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 「地域で暮らす1人」という「生活視点」を持ち、事業所内サービスや制度上のサービスでは対応できない課題を、連携していくことで解決できるよう、取り組んでいきます。
支援方針の見直しと質の高いサービスの提供	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所から、サービス提供における課題や実際の取り組み状況を挙げてもらいました。 	<ul style="list-style-type: none"> 他事業所の現状を知るにとどまり、具体的な成果はありませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> 潜在的なニーズの掘り起こしと、それに対応していくための具体的な目標と計画作成に取り組んでいきます。

5. 中期経営計画（1年目）

経営方針	重点実施項目	実行計画	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
一、地域との連携強化	①療育指導センター受託による安定運営	<ul style="list-style-type: none"> バックアップサポート体制の構築と研修・会議等の開催 (渡辺園長) 	<ul style="list-style-type: none"> 各年齢におけるグループの実態把握・相談等からあがってくる発達検査・各幼稚園保育園への巡回など実施しました。 すみれ園との合同職員会議を4回実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 個別相談・グループの実態把握・巡回・巡回内容フィードバックなどを三人で行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> 作業療法士・言語聴覚士・心理士・保育士の益々の連携を高めていきます。また、すみれ園との連携も充実しバックアップしていきます。
	②地域貢献事業の開設準備	<ul style="list-style-type: none"> 地域貢献事業の勉強会の開催とニーズ把握 (嘉手納施設長) 	<ul style="list-style-type: none"> 地域貢献事業について法人制度改正内容の理解に努めました。 地域内他事業所と協力して行う貢献事業を協議しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域貢献事業として公益事業のさぽーと春日が障がい者雇いで清掃事業を行っていることについて検討しました。 那珂川町社会福祉協議会と町内福祉事業所と協力して行う貢献事業を検討実施する協議会に参加しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域貢献事業として新たな取り組みについて検討します。 那珂川町社会福祉協議会と町内福祉事業所と協力して行う貢献事業を検討実施できるよう協議を進めていきます。
二、経営基盤の安定化	①経常収支の目標設定	<ul style="list-style-type: none"> 各事業の経常収支差額の目標設定と実施 (事務長) 	<ul style="list-style-type: none"> 平成27年度期中において、目標設定は未実施。 問題意識として理解を深めるため、管理職研修にて顧問である植田公認会計士による財務研修を実施。 平成28年度予算編成方針の作成。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修内容においては、ある一定の理解は達成できたと思われるので、次のステップへ進みます。 	<ul style="list-style-type: none"> 経常収支差額を適正に維持するため、収入の減少傾向が発生すればそれにあわせた支出構造を目指し予算編成見直します。 計画的に内部監査を行いません。 一定の時間をかけ、研修と並行し、また財務状況を見ながら意識してもらおうと同時に事務職員においては、率先して原因追究を行いません。

	② コスト削減	<ul style="list-style-type: none"> 支出経費削減計画の作成 支出経費の削減 (事務長) 	<ul style="list-style-type: none"> 平成 27 年度期中においては明確な数値としては未実施。 平成 28 年度予算編成方針の作成。 平成 27 年度対比 5%減を目指します。 	<ul style="list-style-type: none"> 28 年度の月次評価毎に執行状況の把握を行ないます。 	<ul style="list-style-type: none"> 問題意識としての認識に温度差がありますが、コスト意識の必要性を役職者に理解を促し数値として明確に設定し、評価を行ないます。
	③ 施設整備 作成と実施 予算計画	<ul style="list-style-type: none"> すみれ園建て替え積立金各事業所修繕予算計画 (理事長) 	<ul style="list-style-type: none"> すみれ園建て替え検討委員会を発足し、建て替え構想案を作成しました。(委員会の開催 3 回、福岡県所管課訪問 1 回) 施設、事業所の施設整備長期修繕計画を作成しました。 	<ul style="list-style-type: none"> すみれ園建て替え構想案を作成し、理事会・評議員会で承認されました。 太宰府市より建て替えの承認をいただきました。 長期修繕計画概要を作成しました。 	<ul style="list-style-type: none"> すみれ園建て替え構想案を具体化し計画案を作成し、事前協議書の作成を行います。 今年度において、法人制度改正の政省令により、具体化して、法人の長期修繕計画を作成します。
	④ 財務計画 の実施 の作成と	<ul style="list-style-type: none"> 財務、要員、投資の資金計画 (事務局長) 	<ul style="list-style-type: none"> 27 年度決算額による資金収支差額、当期末支払資金残高、積立金額 人件費、事業費、長期修繕計画(概算コスト)に係る資金計画 児童発達支援センターすみれ園の建替の資金計画 	<ul style="list-style-type: none"> 27 年度決算額により、人件費に係る次年度の要員計画および法人内施設に係る建設工事、電気設備工事、機械設備工事の概算コストにより、児童発達支援センターすみれ園の建替の資金計画が明確化してきました。 	<ul style="list-style-type: none"> 児童発達支援センターすみれ園の建替の資金計画をより綿密に行います。
三、発達・生活・就労等 支援サービスの充実	① アンケート ニーズの把握 調査分析と	<ul style="list-style-type: none"> 共通のアンケート作成と実施、利用者ニーズの把握 (中村施設長) 	<ul style="list-style-type: none"> サービス向上委員会において、共通の「サービス利用満足度アンケート」を作成しました。各事業所において実施・集計。現在、アンケート結果の分析を行っています。 	<ul style="list-style-type: none"> 1 年かけて共通のアンケートを作成し、実施・集計することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、法人課題や施設課題等を分析し、改善に取り組みます。

	② 支援方針等の見直しと、質の高いサービス提供	<ul style="list-style-type: none"> 利用者主体の支援実践の在り方検討と研修会の開催 利用率の向上 (中村施設長) 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所の抱える課題を意見交換する中で、ライフステージに応じた福祉サービス(法人内)の紹介の必要性が浮上。法人内のサービスを紹介した「福祉サービス支援マップ」を作成。 	<ul style="list-style-type: none"> 1年かけて「福祉サービス支援マップ」を作成することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、利用者主体の支援実践の在り方検討の具体的な取り組みと、研修会を検討・開催します。
	③ 利用者の安全確保とリスク対策	<ul style="list-style-type: none"> 事故、感染症等のリスクマネジメントの推進 災害等の対策の充実 不審者対応の充実 (松永施設長) 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所からのヒヤリハット、事故等の報告を受け、集約分類し、フィードバックすることでリスクの減少を図りました。 ヒヤリハット、事故等を集約分類し、分類毎のマニュアルを作成しました。 災害リスク対策とマニュアル作成を推進しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所から定期的にヒヤリハット、事故等の報告を受け、集約分類しました。 ヒヤリハット、事故等を集約分類し、6分類のマニュアルを作成しました。 災害リスク対策とマニュアル作成のための近隣市町からの資料を収集しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 集約分類したものを各事業所へ戻し、リスク対策に活用できるよう推進します。 災害リスク対策とマニュアル作成のための近隣市町からの資料を収集したものを実効性のある防災計画として作成していきます。
四、業務改善と組織活性化の促進	① 適正配置と職員体制	<ul style="list-style-type: none"> 業務調査の実施 (事務局長) 常勤換算の定期算出 (理事長) 	<ul style="list-style-type: none"> 各施設の業務の洗い出し、調査。 毎月、利用者の数及び職員常勤換算数を算出し、各施設・事業所の支援体制を確保し、適正配置に努めました。 	<ul style="list-style-type: none"> 業務の洗い出しの実施ができませんでした。 毎月の施設長会において利用者の数と職員常勤換算数を提出確認して、一定の利用者の確保と必要な職員体制を確保することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 各施設の業務内容の洗い出しを行います。 職員体制に伴う業務の遂行の内容の見直しを行い、サービスの充実を図る必要があります。
	② 人事異動の実施	<ul style="list-style-type: none"> 人事ローテーション要綱の作成、人事異動の面接と実施 (事務局長) 	<ul style="list-style-type: none"> 人事に関する取扱要綱(案)の作成。 人事異動の面接と実施。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 正職員面接 ➢ 職員登用試験(職員区分変更) ➢ 人事異動者の面接 	<ul style="list-style-type: none"> 27年10月に人事に関する取扱要綱(案)、社会福祉法人幸府福祉会職員の発令及び辞令書の取り扱いに関する規定(案)を作成しました。 人事異動等の面接を実施しました。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 27年12月～28年1月に全正職員面接 ➢ 職員登用試験(職員区分：正職員1・2変更) ➢ 人事異動者の面接 	<ul style="list-style-type: none"> 人事に関する取扱要綱(案)の詳細について検討を行います。

③ 業務の効率化	<ul style="list-style-type: none"> 業務量等の把握と改善策の検討 (中村施設長) 	<ul style="list-style-type: none"> 業務効率化の研修会(全国社会福祉法人経営青年会専門講座)に参加。その内容を役職者研修で実施。しかし業務量等の把握と改善策の検討までは至りませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> 研修会に参加しましたが、業務量調査等の具体的方法等まではいかず実施できませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> 今後、業務量把握の調査方法を研さんし、調査を実施。改善策の検討を行います。
④ 業務基準書や支援マニュアルの作成と管理	<ul style="list-style-type: none"> 業務基準書と支援マニュアルの作成と更新管理 (阪井管理者) 	<ul style="list-style-type: none"> 担当者を集めての会議は未実施。現在は各事業所で作成されているものを使用中で、見直しは各事業所で随時行っています。 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所ごとの現状のものを使用中。 	<ul style="list-style-type: none"> 内容によっては更新や法人共通のマニュアル作成の必要性があるため、今後各事業所、関係する委員会と協力しながら作成に取り組んでいきます。
⑤ 支援計画等策定実施システムの見直しと実施	<ul style="list-style-type: none"> 様式、視点の確認、ニーズ把握、モニタリング、アセスメント等の方法とその研修実施 (阪井管理者) 	<ul style="list-style-type: none"> 担当者を集めての会議は未実施。今年度は法人の各種研修会等において利用者支援の関する基本的な考え方や視点等を学ぶところからはじめました。 	<ul style="list-style-type: none"> 全職員が利用者支援に対する考え方や視点を学ぶことで、さまざまな気づきを得ることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所によって支援ソフトを使用していたり、様式がそれぞれ違うことがあり、来年度はサービス管理責任者を中心とした研修会を実施していきます。
⑥ 生産活動等の活性化	<ul style="list-style-type: none"> 商品開発、営業販促、生産活動の活性化の検討 (中村施設長) 	<ul style="list-style-type: none"> 生産・販売等活動事業部会において、日田市の「すぎのこ村ネットワーク」を見学。地域で愛される商品の開発を目指し、地域の特産品等を検討しましたが、最終的には沖縄県西表島の「ジャム」と「黒糖」に決定しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 1年かけて今後法人各事業所で販売していく商品の選定を行うことができました。部会員はじめ各事業所職員で試食後、商品のキャッチコピーを職員に公募して決定しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 商品パッケージ (何と組み合わせるか、箱・包装) どのように商品をPRしていくか (PR先:保護者、地域等) 商品カタログの作成等。

五、人材育成と職場環境の充実	① 経営計画の周知と理解	<ul style="list-style-type: none"> 経営意識の向上のための周知と研修会の開催 基本理念等の見直し (理事長) 	<ul style="list-style-type: none"> 各種研修会、委員会、会議等を通して経営意識の向上を図りました。 	<ul style="list-style-type: none"> 各種研修会や委員会・会議等の機会を通して職員に対し経営意識を高める講話を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> 法人制度改正が施行されたこともあり、より法人の地域貢献が問われることになるので、その実現のため、法人経営意識をもって業務の遂行をする必要があります。
	② 人材・研修方針等の作成	<ul style="list-style-type: none"> 人材、研修計画の策定 研修プログラムの開発 (理事長) 	<ul style="list-style-type: none"> 各施設・事業所のサービス提供課題、人材育成課題について、実態把握や調査や検討会等を通して、計画の策定やプログラムの開発を検討しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成意見交換会を3回実施、九州経営リスクマネジメント協会の企画運営、研修後のアンケートの実施等により、人材育成計画の概要、研修プログラムの概要を作成することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 法人の実態に合う、人材育成計画、研修プログラムを作成し共有します。
		<ul style="list-style-type: none"> 人事ソフトの導入と管理 (事務長) 	<ul style="list-style-type: none"> 人事ソフトの導入 <ul style="list-style-type: none"> 人事情報(職員情報・スキルの経歴・評価・能力) 給与情報 発令情報の一元管理 	<ul style="list-style-type: none"> 人事部門の業務を効率化(業務コストの削減) 職員育成に関するデータ管理 <ul style="list-style-type: none"> 職員のスキル管理・研修管理を行ない、データを基に研修の実施や個別面談等法人が目指します。 人材への成長が促せつつあります。 	<ul style="list-style-type: none"> 操作習得と有効活用 組織編制や組織設計、異動シミュレーション等人事戦略に活用できるようにします。 多様な雇用形態と人材の効率的な管理 職員のスキル・研修管理を活用し、職員育成に反映させます。
	③ 目標管理の導入と面接	<ul style="list-style-type: none"> 目標管理シートの作成 目標管理面接の実施 (事務局長) 	<ul style="list-style-type: none"> 27年4月より職員目標管理要綱及び目標管理シート様式を作成しました。 職員が年度内における目標を5月に設定し、目標シートに記入施設長面接を行いました。 個人の目標設定の確認等で修正も含め、10月には進捗状況の確認面接を行いました。 2月に目標達成確認でシートに記入し評価者による達成度評価を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員目標管理要綱に沿って目標管理シートの活用ができました。 当初の目標の確認の為に10月に中間面接を設け各施設長が実施。 2月に本人が目標の成果と今後の課題を確認し達成度評価を行い、施設長が1次評価を実施。 職員自身の課題分析は多少なりとも成果としてみえてきました。 	<ul style="list-style-type: none"> 施設長会で職員の目標管理の面接状況等を確認していきます。 本人の達成度評価について評価者は、しっかりと確認していく必要があります。
④ 法人研修、職員研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> 法人研修会 各種研修 (本部) 	平成27年度 職員研修実施報告 参照			

<p style="text-align: center;">⑤採用計画と職員配置、定着対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用計画と配置計画の策定 ・ 採用試験 (事務局長) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 採用計画において、各大学等の就職課訪問による応募依頼、当法人のホームページでの採用募集要項掲載、法人内施設アピールとして、新たな試みに「オープン施設職場見学会」のバスツアーを年2回(8月26日、10月21日)に設定しました。 配置計画では、那珂川町療育事業の充実を図る事を重視し人事異動を含めての計画としました。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 当初の新卒者採用募集人員は4名(職種:生活支援員2、保育士2)、委託契約等による専門士2名、嘱託医1名 ➢ 27年度退職者による人員配置の追加募集人員を4名(生活支援員2名、保育士1名、児童指導員1名) ・ 27年度の最終職員採用の募集人員は8名となりました。 ・ 27年度(28年3月卒業見込者)の採用試験は年4回を実施。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 第1回 27年9月4日 ➢ 第2回 27年11月2日 ➢ 第3回 27年12月18日 ➢ 第4回 28年2月17日(中途者含む) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各大学等の就職課訪問2回実施。就職課の方に訪問職員の顔を覚えていただき、生徒さんに受験を促してもらえる成果がありました。 ・ 「オープン施設職場見学会」について、1回目は8月26日12名の参加。(見学会の事前に県社協主催の就職フェアでPRできました。)第2回目は10月21日3名の参加。 <ul style="list-style-type: none"> ➢ 第1回採用試験(9/4)実施。(8月オープン施設職場見学会参加者5名で応募者獲得の成果あり)2名を内定。 ➢ 第2回採用試験(11/2)実施。(10月オープン施設職場見学会参加者で応募者獲得の成果あり)1名内定 ➢ 第3回採用試験(12/18)実施。4名内定 ➢ 第4回採用試験(2/17)実施。1名内定 <p>27年度採用者数8名の成果は達成できました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ オープン施設職場見学会の運営について改善していきます。 ・ 採用試験申込者の獲得につながる対策に取り組みます。 ・ 各大学等の就職課の訪問の充実をはかります。
<p style="text-align: center;">⑥第三者評価受診の準備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 準備委員会の設置 (阪井管理者) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第三者評価受審のための情報を収集と検討をしました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本部と協議し、まずはマニュアル整備からはじめることになり、各事業所・委員会において作成していくことになりました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今後は準備委員会を設置し、各事業所・委員会との連携を強化していきます。

6. 法人本部事務局

実行計画	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
各施設・事業所の情報の共有化と業務の効率化簡略化	<ul style="list-style-type: none"> ・ ITネットワーク(デスクネッツ)の構築と活用。 ・ 人事ソフト導入による一元管理。 ・ 労務委託による業務の簡素化。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ネットワーク(デスクネッツ)活用の定着による効率化と施設情報の共有化。 ・ 人事、労務、発令関係の一元化。 ・ 労務委託における事務手続きの効率化に向けての理解。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 操作習得と有効活用の強化。 ・ 労務委託に係る業務の簡素化。 ・ 給与・人事ソフトによる人件費シミュレーション。 ・ 財務会計ソフトによる経営シミュレーション。
事務局連絡会議の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・ 10回実施。 ・ 事務職員の連携及び意思疎通を図りました。 ・ 各施設の事務・会計処理、労務管理等の処理について情報交換、検討を行ない法人内統一処理の大枠を形成。 ・ 月次処理による実態分析と課題計上の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務処理一元化の重要性の認識。 ・ 予算管理と財務分析の定着。 ・ 財務会計管理、給与管理、労務管理の正確性の意識向上。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 適正な給付費請求事務の理解と推進。 ・ 各施設事務業務の効率化簡素化とその工夫。 ・ 財務会計処理、給与計算の統一処理の定着化。 ・ 予算管理、財務管理(収入と支出)における経営分析内容の充実。 ・ コスト削減の意識強化と実施。 ・ 法人内事務員の連携協力強化。

(職員研修実施報告)

実施日	研修名	ねらい	主な内容	参加者	講師
平成 27 年 4 月 1 日 4 月 2 日 4 月 3 日	新人職員 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 学生から社会人への意識改革 ・ 法人組織の一員としての意識づけ ・ 業務遂行上必要な知識、ビジネスマナー等の基本を身につける ・ 職場への定着化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人理念、沿革 サービスの原則 ・ 就業規則・給与規程・個人情報規定・組織図 ・ 障害福祉の歴史 ・ 職場マナーと業務遂行について ・ 安全運転講習 ・倫理規定 ・虐待防止規定 ・ リスクマネジメントについて ・ 障害者総合支援法の概要 ・ 法人内施設見学 	延 45 名	宰府福祉会理事長 草本 武俊 事務局長 藤川 曜子 法人内施設管理者等 8 名 (有) KIA 河津 紹司様
平成 27 年 6 月 25 日 10 月 30 日 3 月 28 日	新人職員 フォロー アップ研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務に対する不安、悩みの解消と自信強化 ・ 入職してからの振り返りと今後の課題の明確化 ・ 仕事の意義と 2 年目に向けての意見交換から実践へ結びつける 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 先輩職員からのアドバイス発表 ・ グループワーク「現在の振り返り、これからの援助、成長につなげる」「自分の課題を見つけるために」「1 年の振り返りとこれからの目標」 ・ 利用者理解・施設サービスの基本内容・援助の基本 	延 31 名	研修委員 3 名 宰府福祉会理事長 草本 武俊
平成 27 年 7 月 27 日	副主任 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 副主任の役割の整理と明確化 ・ 副主任業務遂行へのモチベーションを高め、役割を果たせるようにする 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場上司より意見発表 テーマ「副主任像」 ・ グループディスカッション テーマ「求められている役割」「業務遂行上、困っていること」 	7 名	佐藤係長・木原主任 宰府福祉会理事長 草本 武俊
平成 27 年 8 月 20 日	主任 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 主任の役割の整理と明確化 ・ 主任業務遂行へのモチベーションを高め、役割を果たせるようにする ・ 業務の円滑化と改善を図る 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場上司より意見発表 テーマ「自分の考える主任像」 ・ グループディスカッション テーマ「求められている役割(職務内容)」「業務遂行上、困っていること」 	6 名	佐藤係長・大場課長 宰府福祉会理事長 草本 武俊

平成 27 年 8 月 29 日	第 1 回 法人職員 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の資質向上 ・ 課題解決をすすめ、社会福祉法人が担うべき役割を果たす 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種委員会・部会の現状報告と今後の取組み ・ 中期経営計画の進捗状況 ・ グループ討議 「職員間の報連相及び連携の取り方について」 「業務の効率化・有効化について」 「行事・作業への取組み及び個別支援計画の策定について」 「利用者・家族の思いをどう捉えていくか」 「自閉症・発達障害・知的障害・高次脳機能障害等の支援方法について」 ・ 「マイナンバー制度」について 	77 名	幸府福祉会理事長 草本 武俊 問題提起者 松永施設長・深町事務長・ 中村施設長・渡邊施設長・ 阪井施設長
平成 27 年 9 月 24 日	管理職 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 経営的視点からの財務諸表の見方(基本編) ・ 適正かつ公平な支出管理 ・ 財務規律の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 予算から決算までの流れ ・ 各財務諸表の見方 	10 名	植田公認会計士
平成 27 年 7 月 15 日	人 材 育 成 意 見 交 換 会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人材育成方針の策定、研修計画 ・ 各種プログラムの開発とマニュアルブック・マネージメントブックの作成 ・ 研修会の実施 ・ その他 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中期経営計画の実施方法について ・ 役職研修企画の背景と課題について ・ 人材育成に関する意見収集 ・ 各種研修会(案)異見交換 ・ 役職に必要な姿勢や態度及び職務遂行能力について 	8 名	/
平成 27 年 8 月 11 日				6 名	
平成 27 年 10 月 14 日				8 名	
平成 27 年 10 月 26 日	係長 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 係長の役割の整理と明確化 ・ 係長業務遂行へのモチベーションを高め、役割を果たせるようにする ・ 業務の円滑化と改善を図る 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現場上司より意見発表 テーマ「自分の考える係長像」 ・ グループディスカッション テーマ「求められている役割(職務内容)」 「業務遂行上、困っていること」 	8 名	/
平成 27 年 11 月 18 日	課長 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 課長職としての組織での役割の確認把握 ・ マネージメント能力の向上 ・ 事業、業務目的、目標の明確化 ・ サービスの質の向上と組織の活性化、経営の安定 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 部門業務における 4 つの視点(サービス提供の視点業務改善の視点、部下育成の視点、コスト意識の視点)からの方針、目標を出し意見交換を行う 	4 名	/

平成 27 年 12 月 19 日	役職者 マネージメント研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 役職者自身の組織上の役割、ポジションを再確認・把握 ・ 業務管理やリスク管理・目標管理・部下育成指導等のマネージメント能力の向上を図る ・ 経営計画の実践と利用者サービスの向上につなげる 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務の生産性(効率)の向上について ・ 「報・連・相」のコツ ・ 今後の経営方針とBSC活動計画の策定と実践 	28 名	宰府園施設長 中村 勝利 九州経営リスクマネージメント協会代表 河津 祐二様 宰府福祉会理事長 草本 武俊
平成 28 年 1 月 30 日	中堅職員 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中堅職員が組織の中で求められる役割の理解 ・ 業務遂行上必要な知識・技術の習得 ・ 組織の一員としての自覚と使命・目標達成に向け主体的に取り組む 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中堅職員に求められる役割と期待 ・ 福祉職の専門性について ・ 本部の役割について 	22 名	九州経営リスクマネージメント協会代表 河津 祐二様 宰府福祉会理事長 草本 武俊
平成 28 年 2 月 27 日	第 2 回 法人職員 研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 中期経営計画の具現化と新年度に向けた取り組み ・ 業務課題の解決と実践促進 ・ 専門性の探究からサービスの質の向上へ ・ 「PDCAについて」 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 28 年度社会福祉法人法人事業計画(案) ・ 障害者差別解消法と障害者虐待について ・ 分科会:前テーマ別研修の「職場における実践」について ・ 「PDCAサイクルの回し方」 	105 名	九州経営リスクマネージメント協会代表 河津 祐二様 NPO法人くすの木 理事長 諫山 眞司様 宰府福祉会理事長 草本 武俊
平成 28 年 3 月 25 日	OJT推進 者研修会	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「専門性」と「組織力」の向上 ・ 充実した人材育成 ・ 良質なサービスの提供 ・ 新入職員の現場定着と育成及び職務遂行能力の習得 	<ul style="list-style-type: none"> ・ OJT推進者に求められる役割と期待 ・ OJT職員育成計画書の作成方法 	13 名	九州経営リスクマネージメント協会代表 河津 祐二様 宰府福祉会理事長 草本 武俊

7. 各拠点施設

拠点施設名	障害者支援施設 宰府園	開設年月	昭和 53 年 11 月
施設長名	中村 勝利	職員数	(常勤) 28 (非常勤) 3

		利用者定員	利用者現員	利用延べ人数
事業名 (サービスの種類)	施設入所支援	45	45	15,372
	短期入所	5	登録者 12	674
	生活介護	60	65	14,192
	就労支援 B 型	14	16	3,213
	就労移行支援	6	2	478
	訪問介護・同行援護・ガイドヘルパー	---	15	2,763

事業名	事業計画の重点目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
施設入所支援	医療や介護等、地域との連携を強化し、入所者が安心できる体制を検討・構築していきます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 嘱託医による定期診療、嘱託医の専門診療科以外の外来受診の支援。入院時支援を実施しました。 ・ 筑紫野市の特養「ちくしの荘」を見学しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 癌治療者 3 名他、入所者の健康維持等に努めることができました。 ・ 今後利用者からの要望があった場合、見学等に応じてもらう約束ができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医療的ケアが必要になった場合、認知症等が発症した場合の対応をどうするか検討が必要です。
	利用率の向上と経費削減で経営基盤の安定化を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 入院者が数名いたことにより、前年度より利用率が若干低下しました。 ・ デマンド監視装置を設置しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用率 90%以上は確保、昨年比 0.8P 減となりました。 ・ デマンド監視装置を設置し、使用電力を調整、設置時契約電力を強制低減し、基本料金が大幅に削減されました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期入院者等を出さないように健康管理や転倒等による怪我のリスクを軽減させることを徹底する必要があります。
	利用者ニーズの把握とリスクマネジメントの実践で、生活支援サービスの充実を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 高齢化・重度化による心身の変化及びニーズの変化に対応する支援を実施しました。食事は食事形態や自助具の検討、入浴は個々に応じた介助方法の検討、排泄は安全な移乗や紙パンツ等の検討を実施し、転倒リスクについてはマットを敷設する対応を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 誤嚥事故はなかったが、転倒による事故が数件ありました。うち 1 件は「右大腿骨頸部骨折」で入院されました。インフルエンザ A 型が流行し 13 名が感染しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 転倒リスクは常時あり、特に居室での転倒が多く、職員の目が届かない場合が多いことが課題です。
	夜間の業務内容・プロセスを見直し、業務の効率化を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務内容の見直しを行いました、必要な支援が多く、効率化は図れませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夜勤者の負担を考え、短期入所の利用状況をみて早出勤務(6:30～)を開始し、夜勤者の朝の負担が軽減されました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夜勤者の負担感は依然強く、繁忙時への職員の配置が検討課題です。
	夜勤職員とのコミュニケーションを図り、業務研修の実施と資質向上に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 看護師、生活支援担当職員が連携を図り、コミュニケーションと連携に努めました。また短期入所者の利用状況に合わせ、早出勤務(6:30～)を実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 昼間と夜間の連携を図り、支援を概ね円滑に進めることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 業務研修を実施することが、今後の課題です。

短期入所	他の短期入所事業所、在宅サービスと連携しながら、利用者の地域生活を支援します。	・ 保護者の介護疲れや疾病等、緊急的な受入にも対応し、グループホームやまももや他事業所(まどか園、菊池園)と連携し、受入れが困難な場合の対応を実施しました。また難病のある利用者の二日市徳洲会での短期療養を活用しました。	・ 当事業所での受入れが困難な場合の対応が他事業所との連携で大きく進みました。	・ 他事業所が近隣ではないため、家族が送迎等を対応できる方に限られることが課題です。
	利用率の維持・向上を図り、経営基盤の安定化を図ります。	・ 利用者・家族の個々のニーズに合わせ、利用調整を実施しました。前年度より利用率が 0.6P 上昇しました。	・ 地域生活支援ニーズが高まり、この 10 年間、利用率は右肩上がりです。	・ 業務改善や勤務の見直しを図らなければ、これ以上の対応は困難です。
	利用者ニーズの把握とリスクマネジメントの実践で、生活支援サービスの充実を図ります。	・ 三者面談を実施し、本人、保護者のニーズ把握に努めました。	・ ニーズ把握と充足に努め、保護者から感謝の声が寄せられました。	・ 現在利用している方に遠慮し、利用を控えている方もいらっしゃいます。
	夜間の業務内容・プロセスを見直し、業務の効率化を図ります。	・ 業務内容の見直しを行ったが、必要な支援が多く、効率化は図れませんでした。	・ 効率化は図れなかったが、短期入所者の利用状況(要支援度が高い利用者 2 名が利用)に合わせ早出(6:30~)を実施しました。	・ 15 時~22 時、6 時~8 時の繁忙時に適切な人員を配置できる体制を検討する必要があります。
	夜勤職員とのコミュニケーションを図り、業務研修の実施と資質向上に努めます。	・ 看護師、生活支援担当職員が連携を図り、コミュニケーションと連携に努めました。また短期入所者の利用状況に合わせ、早出勤務(6:30~)を実施しました。	・ 昼間と夜間の連携を図り、支援を概ね円滑に進めることができました。	・ 業務研修を実施することが、今後の課題です。
生活介護	地域の社会資源を活用し、様々な体験や訓練ができ、生活の質や活動の幅が広がるよう地域との連携強化に努めます。	・ 市内の各施設(文化施設・スポーツ施設)の情報を収集し検討したが、体験や訓練には結びつきませんでした。	・ 検討を開始することはできたが、具体的実践にはつながりませんでした。	・ 今後、どうすれば無理なく実現可能か検討し、実施することが課題です。
	活動の充実を図り、利用率向上と経費削減で経営基盤安定化を図ります。	・ 生産活動を中心に創作的活動、健康増進活動等を実施しました。台風、大雪等の影響やインフルエンザの流行等により前年度より若干利用率は低下しました。	・ 利用率 100%を割り。昨年比 1.5P 減となりました。 ・ デマンド監視装置を設置し、使用電力を調整、設置時契約電力を強制低減し、基本料金が大幅に削減されました。	・ 気象状況によるものは別として、感染症等リスク管理を徹底していく必要があります。
	利用者ニーズの把握とリスクマネジメントの実践で、生活支援サービスの充実を図ります。	・ 三者面談・個人面談を実施し、本人、保護者のニーズ把握に努めました。	・ 緊急時の短期入所希望者が 3 名、将来的な入所希望者が 6 名いらっしゃいます。	・ 今後の受入体制の検討が必要です。
	活動・支援内容を見直し、業務の効率化を図ります。	・ 活動・支援内容を見直す検討を実施しました。今年度は下請作業(東京紙兼)の受注量を半分にし、今後の創作活動の準備をしました。	・ 平成 28 年度の活動・支援内容の見直しに向けて下請の受注量を減らすことができました。	・ 具体的に活動内容を見直し、個々に応じた支援にあらためていきます。
	研修、OJT等による職員の支援技術の向上を図ります。 年間売上目標 5,010,000 円 月額平均工賃目標 2,718 円	・ 法人内研修(新人研修、一般職研修、役職者研修、法人職員研修)に参加しました。	・ 年間売上額 5,996,758 円 月額平均工賃 2,819 円	・ 内部研修と OJT の充実・実施を検討します。

就労継続支援B型	官公需、民需拡大のために地域との連携強化に努めます。	・ 太宰府市はじめ行政へのPRを強化しました。前年度に引き続き、太宰府市、那珂川町から受注、商工会を通しての受注もありました。	・ 太宰府市観光経済課(古都の光短冊 500枚)那珂川町人権政策課(マグネット 8000個)太宰府商工会(ストラップ 100個)等	・ 更なる官公需、民需に取り組みます。
	作業の充実を図り、利用率向上と経費削減で経営基盤安定化を図ります。	・ 木工作業の活性化を図り、利用率向上に努めました。年度途中まで経費がかかりすぎ利益が出ていませんでしたが、材料を節約し、後半挽回することができました。	・ 利用率 90%を大きく超え、昨年比 8.3P 増となりました。 ・ デマンド監視装置を設置し、使用電力を調整、設置時契約電力を強制低減し、基本料金が大幅に削減されました。	・ 材料費が高騰しているため、利益が出るようにコスト削減と価格の見直しを適正に行います。
	利用者ニーズの把握とリスクマネジメントの実践で、就労支援サービスの充実、工賃向上を図ります。	・ 三者面談を実施し、本人、保護者のニーズ把握に努めました。	・ 利益を出すことができたので、数年ぶりに特別調整手当を支給することができました。	・ 次年度も特別調整手当を支給できるように取り組みます。
	作業・支援内容を見直し、業務効率化と生産性の向上を図ります。	・ レーザーの受注拡大と稼働率向上に取り組み、生産性の向上を図りました。	・ レーザー受注(モチャ新生児の足型、オブグリーンコースター)等、受注は大幅に向上しました。	・ 彩色の技術者が少なくなり、今後の育成とともに機械化を検討します。(インクジェットプリンタ)
	研修、OJT等による職員の支援技術・作業技術の向上を図ります。 年間売上目標 1,769,000 円 月額平均工賃目標 4,688 円	・ 法人内研修(新人研修、一般職研修、役職者研修、法人職員研修)に参加しました。	・ 年間売上額 2,099,903 円 月額平均工賃 5,316 円	・ 内部研修とOJTの充実・実施を検討します。
就労移行支援	就労関係機関と連携し、職場実習先や就労先の確保に努めます。	・ ハローワーク、障害者就業・生活支援センターちくし等と連携するとともに、障害者雇用促進面談会へ参加しました。	・ 1名はB型移行後、支援を継続し、本人希望のA型事業所へ就職しました。他1名も数ヶ所で実習し、さぼーと春日へ就職しました。	・ 今後も関係機関と緊密に連携を図っていきます。
	就労プログラムの充実で、利用者の確保と利用率の向上を目指し、経営基盤の安定化を図ります。	・ 市役所や特別支援学校を訪問しましたが、利用者を1名しか獲得することができませんでした(特別支援学校卒業生が3月から利用開始されています。)	・ 利用率は低調で、昨年比 11.4P 減となりました。 デマンド監視装置を設置し、使用電力を調整、設置時契約電力を強制低減し、基本料金が大幅に削減されました。	・ 特別支援学校からの実習生を積極的に受け入れながら、関係機関と連携し利用者確保を行っていきます。
	利用者ニーズの把握とリスクマネジメントの実践で、就労支援サービスの充実、一般就労を目指します。 年間就労目標 1名	・ 三者面談を実施し、本人、保護者のニーズ把握に努めました。	・ さぼーと春日へ1名が就職しました。	・ 今後もニーズを把握し、希望の就職を支援していきます。
	支援内容を見直し、業務の効率化を図ります。	・ 利用者が少なく、業務効率化を図る必要性まではありませんでした。	・ 特にありません。	・ 今後も必要に応じて、業務効率化を図っていきます。
	外部研修に積極的に参加し、支援技術の向上を図ります。 年間売上目標 221,000 円 月額平均工賃目標 3,333 円	・ 法人内研修(新人研修、一般職研修、役職者研修、法人職員研修)に参加しました。	・ 年間売上額 310,790 円 月額平均工賃 2,835 円	・ 内部研修とOJTの充実・実施を検討します。

訪問介護・同行援護・ガイドヘルパー	地域生活者の視点を持ち、地域の中で顔の見える事業	<ul style="list-style-type: none"> 在宅を利用して頂いている利用者様及びご家族の悩みに対応し、有用な社会資源等の情報提供と関係機関との連携により、安心の支援サービスを提供しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ご家族の将来を見据え、ショートステイ先や短期療養先を開拓。 ひとり在宅生活の状態が続いていたが、通所のサービスを受ける方向にしています。 	<ul style="list-style-type: none"> ご家庭の生活のニーズに対応できるよう、きめ細かく関わらせていきます。
	利益目標の達成と人の確保	<ul style="list-style-type: none"> 主力ヘルパーの退職、手術入院、所得制限による勤務減少が重なり、人員配置が困難な状況となりましたが、職員(登録ヘルパー資格者)の協力を得て、対応することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の登録ヘルパーの投入や休止状態にあったヘルパー1名の復帰もあり、利益目標は上回りました。 	<ul style="list-style-type: none"> 需要に対して供給が足りていない状況。ヘルパーの増員(特に30代~40代の女性)。 ヘルパーニーズにヘルパー不足により困難となっている。
	支援サービスの充実	<ul style="list-style-type: none"> 出来るだけ、ひとりの利用者様にヘルパー複数担当制とするよう配慮して、日常業務の中でサービスの検討が出来るように試みました。 	<ul style="list-style-type: none"> 僅かな体調の変化の訴えから早期対応の通院により、病気が見つかり、現在検査通院治療中。 	<ul style="list-style-type: none"> 移動支援等は、人員不足でサービスを制限せざるを得ない状況です。今後、三事業の専門性を高めていきます。
	分業化と他事業との連携	<ul style="list-style-type: none"> 事務担当者の退職等により、分業化の途上。相談支援事業と適宜連携をとっている。 	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援事業との連携による新たなサービス展開①通院等介助②同行援護③一部サービスを他事業所に移行 	<ul style="list-style-type: none"> 今後も相談支援事業との連携の元、利用者様とご家族のニーズに対応していきます。
	サービス内容点検とヘルパーの育成	<ul style="list-style-type: none"> 巡回やモニタリングを通して、現場におけるサービスの提供内容の点検と改善を図りました。 	<ul style="list-style-type: none"> サービス提供の中で、ご家族より相談を受け、新たに入浴サービスが実現。 	<ul style="list-style-type: none"> 日常業務での報連相の徹底、ヘルパー会議で研修の機会を持ち、より利用者様への迅速な対応力でいきます。

拠点施設名	障害福祉サービス事業所 やまもも	開設年月	平成 10年 9月
施設長名	松永 憲佳	職員数	(常勤) 13 (非常勤) 16

		利用者定員	利用者現員	利用延べ人数
事業名 (サービスの種類)	生活介護	20	24	4,805
	就労継続支援 B 型	10	11	2,235
	寺内ホームアンダンテ	6	6	1,912
	グループホームやまもも	10	9	2,328
	グループホームやまもも 短期入所	2	14	395
	日中一時支援	2	0	0
	やまもも・すみれ園相談支援センター (特定相談・障害児相談)	---	114	329

事業名	事業計画の重点目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
生活介護	楽しくいきいきとした、充実感の持てる生活・活動を目指します。	・ 利用者のニーズを把握するために面談やアンケートを実施し、利用者の日常生活の充実につながる支援に取り組みました。	・ 朝の個別課題学習やわくわくサークルの取組みを新たに取り入れしました。又クラブ活動は内容を検討し、陶芸中心に変更しました。	・ わくわくサークルの行き先を前後期で別の候補を検討します。 ・ 朝の学習の内容や、準備の効率化を図ります。
	利用者が喜んで「やまももに行きたい」と思える活動の場にしていきます。	・ 新たな活動や協力して出来る作業方法を工夫し、活動が楽しくできる取り組みをしました。	・ 得意なところを発揮できる分担作業を工夫したり、新しい下請け作業を提供し興味を持って楽しくできる活動をしました。また、わくわくサークルの提供内容を広げ、選べる楽しさを用意しました。	・ アンケートや面談の中から、個人の希望を汲み取り、選択できる活動の工夫を行います。
	生活や作業等で、少しずつでも「今」よりできることを増やしていけるような支援を目指します。	・ 日常活動の向上に取り組み、三者面談や個別支援会議の中で利用者の課題を見つけたり、職員のスーパービジョンを行う事で、利用者への細やかな支援をしました。	・ 年 2 回の三者面談や事前の個別支援会議の中で利用者の課題を見つけ、毎日の終礼や定期的なスーパービジョンを通して細やかな支援をしました。	・ 活動や三者面談やモニタリングの中から、個人の課題をさらに深め、支援項目を積み上げます。
	利用定員を 26 名に増員します。 年間売上目標 490,000 円 月額平均工賃目標 1,400 円	・ 定員変更申請をしました。 ・ ビーズ、手芸、木工制作や、(株)クレール作業、ネット作業、データプラス下請け等に取り組みました。	・ 28年 4 月より定員 28 名に変更しました ・ 年間売上 617,315 円 月額平均工賃 1,378 円	・ 定員変更したが、新しい利用希望者の利用日数は定員を超えないように注意が必要です。

就労継続支援B型	楽しくいきいきとした、充実感の持てる生活・活動を目指します。	・ 利用者のニーズを把握するために面談やアンケートを実施し、利用者の日常生活の充実につながる支援に取り組みました。	・ わくわくサークルの取組みを新たに取り入れました。又クラブ活動は内容を検討し、陶芸中心に変更しました。	・ わくわくサークルの行き先を前後期で別の候補を準備します。 ・ 作業中心のため生活訓練の内容の充実や、作業の効率化を図ります。
	利用者が喜んで「やまももに行きたい」と思える活動の場にしていきます。	・ 新たな活動や協力して出来る作業方法を工夫し、活動が楽しくできる取り組みをしました。	・ クレール中心の下請け作業を提供し充実できる作業を提供しました。また、楽しみとしてのわくわくサークルの提供内容を広げ、選べる楽しさを用意しました。	・ 得意なところを発揮できる分担作業を工夫していきます。
	作業量や工賃を維持し、楽しみとなる活動とのバランスを取りながら、作業技術や意欲の向上につながる支援を目指します。 年間売上目標 750,000 円 月額平均工賃目標 3,300 円	・ (株)クレール作業を中心に取り組み、働いた分が売り上げや給料と結びついていることを実感でき、作業が意欲の向上につながる支援をしました。	・ 作業量や工賃を維持し、楽しみとなる活動とのバランスを取りながら、作業技術や意欲の向上につながる支援を行いました。 ・ 年間売上 1,172,403 円 月額平均工賃 2,758 円	・ 作業中心のため楽しみな生活訓練の内容の充実や、作業の効率化を今後も図ります。
寺内ホームアンダーンテ	楽しくいきいきとした、充実感の持てる生活を 目指します。	・ 年度初めより6名の定員と同じ入居者となり、各人が安定して利用でき、楽しく生活できるよう相談や話ができるよう支援しました。	・ 年度初めより定員数の入寮となったが、利用者同士や世話人、支援員と、協力し合い安定した楽しく穏やかな利用ができています。	・ 集団生活のため、おとなしい方が我慢することの無いように配慮しながら支援します。
	入居者が「グループホームに居たい」と思える生活の場にしていきます。	・ 毎月の生活会議や世話人の支援の中で、希望を叶えられる支援をしました。	通院介助や、買い物支援、ヘルパ [®] -利用手続きを支援し、外出の機会が安全に安心して行えるようになりました。	・ 新しい入寮者が新しい娯楽施設等を利用し始めているため、事故の未然防止に努めます。
	職員一人ひとりが見守り力や対応力を向上し、入居者の主体的な生活を側面から支えていきます。	・ 相談をしやすくできる様、面談回数を多く持ったり、健康管理を日中事業所と連携し情報共有しました。また、金銭管理をすることで、生活費の安定を支援しました。	・ 毎月の面談や、世話人の支援の中から健康管理をヘルパ [®] -事業所と連携し情報共有しました。また、金銭管理をすることで、買い過ぎが無くなり、健康維持や生活費の安定が図られました。	・ 企業就労の方が半数いて、行事等を組むのに難しさがあります。

グループホームやまもも	<p>楽しくいきいきとした、充実感の持てる生活を指します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年度初めより 10 名の定員と同じ入居者となり、各人が安定して利用でき、楽しく生活できるよう相談や生活介助ができるよう支援しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年度初めより定員数の入寮となったが、利用者同士や世話人、支援員と、協力し合い安定した楽しく穏やかな利用ができています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 集団生活のため、おとなしい方が我慢することが無いよう配慮しながら支援します。
	<p>入居者が「グループホームに居たい」と思える生活の場にしていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 毎月の生活会議や世話人の支援の中で、希望を叶えられる支援をしました。毎月の行事を行い、楽しい生活を提供しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 買い物支援、行政利用手続きを支援し、外出の機会が安全に安心して行えるようになりました。毎月の行事を楽しまれていました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 短期入所希望の利用を徐々に増やし、レスパイトが必要な時に安心して利用していただけるよう取り組みます。
	<p>職員一人ひとりが入居者との関係を深め、対応力を向上し、入居者の主体的な生活を側面から支えていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日中支援と同じ支援員が支援している利点を生かし、連携した支援を行いました。 ・ 健康管理を日中事業所と連携し情報共有しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年度初めより定員数の入寮となりましたが、2年かけて利用者を10名に増やしたことで、利用者同士が安定した利用ができ、協力し合い楽しく穏やかな利用ができています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 夜の生活面の充実のため、家族と連携協力し支援していきます。
短期入所	<p>一人ひとりの健康状態や身体状況に合わせた支援を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループホームの利用に慣れて頂けるよう、定期的な利用を呼び掛けています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ やまもも利用者で短期入所利用希望者に定期的に利用していただく事でグループホームを安定して利用しやすくなりました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用希望者が多くなってきており、希望日の調整に課題が出てきています。(長期利用者の入居調整の取り組みを行なっています。)

やまももすみれ園相談支援センター (特定相談・障害児相談)	利用者の「計画相談」における計画作成及びそれに伴う基本相談に応じていきます。	<ul style="list-style-type: none"> 法人内利用者の計画作成及び基本相談を実施しました。(すみれ園に関しては、入園、卒園の動きがあるため、成人とは動きが異なります) 	【計画作成数】 法人内利用者成人=63名 すみれ園(放課後デイ含む)=51名 計=114名	<ul style="list-style-type: none"> 法人内計画作成は90%の達成率。以降はモニタリングの実施とそれに伴うサービス調整に的確に対応する必要があります。
	27年度については、特に依頼の多さが予想されるため、ニーズの高い依頼、法人内の依頼については対応していきませんが、相談の質の確保の為、件数の調整を行いつつも可能な限り地域のニーズにも応えていけるよう努力していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 主に行政担当(障がい福祉)からの依頼で、筑紫圏域内在住の方の「計画相談」を実施しました。(大半は、福祉サービスを既に利用している方でした) 筑紫圏域の計画作成率が低かったため、行政、事業所が一体となって動く必要があり、依頼はほぼ受けました。 	【計画作成総数】 成人=81名、児童=152名 更新作成は成人=54名、児童=42名 総合計=329名	<ul style="list-style-type: none"> 特に児童の作成依頼が多く、今後の予想がつかない状況です。 計画作成100%達成後は事業所変更なども予想されます。
	自立支援協議会への積極的参加を続け、今年度創設される「相談支援部会」の事務局としての役割を担っていく予定です。	<ul style="list-style-type: none"> 「筑紫地区自立支援協議会」事務局会月1回、「権利擁護部会」「地域連携部会」「相談支援部会」2か月1回、地域ネットワーク部会、連絡会、全体会(理事長参加)に参加しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 「相談支援部会」は5月に立ち上げ、大野城市と当事業所が事務局となりました。1年目の今年は、各事業所から挙げた課題をもとに課題解決に向け、事例検討や研修会を開催しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 「相談支援部会」2年目は部会独自のMAPづくりと事例検討を中心に進めていきますが、新規事業所の参入などもあり、混乱が予想されます。
	ニーズや想いに沿った計画作成を行い、利用者一人ひとりが自己実現に結び付けられるようマネジメントしていきます。	<ul style="list-style-type: none"> 行政と各事業所と連携を図りながら、マネジメントしました。また、モニタリングを通じて、サービス調整を図りました。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当者会議は月平均1~2回程度開催(必要時は随時開催)。 関係機関4市1町と、在宅事業所、施設、など事業所と連携しマネジメントしました。 	<ul style="list-style-type: none"> 特に成人については、モニタリングにより、新たな課題が顕著になり、サービス調整が必要となってくるものが予想されます。
	法人内外の事業所との連携を行います。特に法人内ではサービス管理責任者及び児童発達管理責任者との連携を密に行っていきます。	<ul style="list-style-type: none"> 法人内事業所では、ニーズが反映されたサービス提供につながるよう各事業所の担当者と連携しました。また、法人外事業所とは担当者会議の開催、情報交換等を通じ、連携を図りました。 	<ul style="list-style-type: none"> 法人内については「計画相談」担当者が決まり、情報の混乱なく、連携できるようになりました。 法人外については、モニタリング、会議等により連携し、情報共有できました。関係機関の広がりができた1年でした。 	<ul style="list-style-type: none"> 医療・教育・介護保険分野については、今年度の課題と思われれます。

拠点施設名	児童発達支援センター すみれ園	開設年月	平成 16 年 4 月
施設長名	渡邊 裕子	職員数	(常勤) 24 (非常勤) 10

		利用者定員	利用者現員	利用延べ人数
事業名 (サービスの種類)	児童発達支援	30	49	8,203
	保育所等訪問支援	---	4	28
	放課後等デイサービス たんぽぽ	5	21	607
	放課後等デイサービス みつばち	10	27	1,057
	福岡県障害児等支援事業	---	273	576
	特別支援学校放課後等支援事業	10	93	1,265
	那珂川町療育事業 にじいろキッズ	---	118	1,310

事業名	事業計画の重点目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
児童発達支援	市・町と連携をとりながら、子どものよりよい生き方を療育と保育の立場から支援していきます。また、近隣の関係機関・医療機関・保育園・幼稚園等と連携を図りネットワークづくりを行っていきます。	<ul style="list-style-type: none"> 児童発達支援として生活の中で、療育や保育を考えていくことができました。 入園当初、幼稚園・保育園等の引き継ぎや計画相談員を含む担当者会議が少しずつできました。 市町の療育相談室の打ち合わせが少しずつできました。 	<ul style="list-style-type: none"> 卒園の際、サポートブック作成や移行支援に向けての会議等、各学校とも少しずつ活発になってきました。 	<ul style="list-style-type: none"> 園児の発達の年齢により、集団生活においては、過少評価で留まりがちなので留意します。
	子どもへの見守り方・声のかけ方等、職員全員で話し合い、声をかけ合い事故防止・虐待防止に努めます。また職員は、子どもへの関わり方・子どもが分かって選べるための支援の仕方を考える等、常に子どもの人権・権利擁護について考えます。ヒヤリハット報告を位置づけ、職員全員の意識を高めるとともに、事故防止に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> 声の掛け合いなどにより、大きな事故を防止したり、出来る限り不適切なケアを防止していくこととはどの職員も努めていたと思われます。 ヒヤリハットへの意識は、年々高まり、終礼時に自らがヒヤリハットと感じられたことを全体で述べる意識も高まりました。 	<ul style="list-style-type: none"> 一人ひとりの事故防止意識・人権意識・不適切なケアと思われることについての意識は向上したと思われます。 	<ul style="list-style-type: none"> 療育の視点にたった関わり方などを学習やミニ研修の中で何回も抑えていくことは必要かもしれないと思います。
	発達課題に応じた個別支援計画作成・モニタリングを行いながら、子ども・保護者のニーズの追求に努めます。障害特性に応じ、子ども一人ひとりの実年齢・生活年齢・発達年齢を大切に専門性のある支援提供ができるよう職員の質の向上を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> 個別計画の作成(年2回・随時)、モニタリング(年2回・随時)懇談(随時)、移行支援懇談(随時)、学習会児童発達支援管理責任者を中心に各事業所間のチーム力が高まりました。 	<ul style="list-style-type: none"> 家族支援は、担当職員だけでは難しいですが、発達支援を中心に作成できていました。また、児童発達支援管理責任者がよく支えていました。 	<ul style="list-style-type: none"> 子どものニーズや発達課題などをもう少し、学び合えるようにします。その為には、時間管理しながらの話し合いの保障を考えなければ、家族支援課題が難しいです。

保育所等訪問支援	地域の幼稚園・保育園・小学校等で過ごしている子どもが、よりよい学校生活を送れるよう関係機関と連携をとります。特に、訪問先機関との初回打ち合わせの際は、保育所等訪問支援事業についてより理解・連携をしてもらえるようわかりやすい説明に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 幼稚園・保育園訪問は、月/2回ずつ行ったが、療育支援事業等と抱き合わせながら個別の様子や園の小集団グループの様子なども観察しました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用日以外は、療育事業なども抱き合わせながら取り組んだことにより、個別の姿、小集団の様子なども観察できたことで、その都度保護者の懇談なども行うことができ、丁寧な関わりができました。 ・ 一人ひとりの保育所訪問利用児やその保護者は丁寧な関わりだが、センター全体の支援も兼ねていることから、検討しなければ人数増は難しく、丁寧に欠けていきかねないので留意します。
	定期的な巡回・会議を実施。連携をとりながら、子どもを総合的に見ていけるように努めます。個々の発達の特性に配慮する点など、各専門職職員とも定期的な会議を行い、専門性のある支援提供ができるように努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 月1回のケア会議や職員会議で報告することで、全体に動きを周知できている。利用児の見方や捉え方、また専門士に繋ぐかどうかなどは、管理者への個別の報告などにより計画へと結びつけられました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 保育所訪問支援員として、保育園・幼稚園に行くことにより、次回の目的や理由が明確化されていました。
放課後等デイサービス	障害を持っている児童やその保護者に、安心・安全な居場所を提供していきます。身近な地域で発達支援・家族支援が受けられる場としていきます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 曜日により、利用児が固定化されてきた中で計画することができる児童と年に数回のみ利用の児童に分かれました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 曜日の固定化は、利用児の好きなことや好きな物がわかりやすいので、準備するものやプログラムをたてながら、より気持ちを広げていく中で生活力にもつながられました。 ・ 利用児の組み合わせや、体調・感情の表出具合により職員応援が確実に必要な時が課題です。
	児童一人ひとりが、意欲や関心を持ち「生きる力」を育む場とするため、専門性のある支援提供ができるよう環境整備及び職員の質の確保を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 長期休暇期間を利用してのクッキング活動や畑を利用して花育てや野菜育て、収穫、種とりなど活動範囲を園内で広く取りながら実施できました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ その時の情緒により活動の参加不参加はあるが、畑の利用やプレイルームの利用を中心に生活に根ざした取り組みができました。 ・ 雨天の過ごし方や園外活動などはもう工夫必要かもしれないが職員体制が難しいです。
	近隣の関係機関・医療機関・学校等・市町と連携を図っていけるネットワークを構築していきます。関係機関との連携を図りながら、継続的な支援を行います。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用児により困難な親子については、児童発達支援管理責任者の報告を受けながら把握したり、その報告を基に学校へ連絡したり受けたりしてました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 単発的な報告にはなりがちだが、大まかな市町や学校との関わりは捉える事が出来ました。 ・ 活動時間の違いや送迎の違い等で職員全体で把握しにくかったことは、大きな課題です。

福岡県障害児等支援事業	<p>筑紫圏域及び近辺の気になる児童に対し、療育の場を提供します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・愛着関係の形成、情緒面の育ち、育児不安への解消 ・各発達年齢、又は、実年齢に応じた グループ療育・運動、音楽、言葉等 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回土曜療育などを実施することにより、子どもの姿を通し親子関係が見られた。月2～3回の乳幼児のグループを通して、親同士の知り合う場づくりになっていました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・親子の向き合い方や関わり方など1年を通して変化が解る。また、受容しきれない親への対応や関わり難しさなどもあった。しかし、親同士の知り合う場にはなっており、徐々にピアカウンセリング的役割も期待できると思われる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・親子の療育の中で、返していく親の為のカンファレンスなどがなかなかとれなかった。職員が、すみれの給食応援などを気にせず親子療育に集中できる時間を確保しなければならないです。
	<p>相談や依頼に対して、他機関と協働しながらできる限り応えていくように努めます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の体制でできる定員を決めて実行しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・単独預かりの事業所は増えたが、親子(母子)の関わりや向き合い子育てから考える療育は少ない中で土曜療育の意味は大きいです。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定員は設けているものの、断りきれない。また、集団が大きくなると親子療育がだんだん難しくなるのが課題です。
	<p>市町との連携・協働をすすめ、地域福祉の推進に努めます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・土曜療育の状況や空き状況など、市町から連絡がくるが多かったです。 	<ul style="list-style-type: none"> ・初回の説明会からできるだけ固定の利用者の中で、変化を追うことができたので、集団適応状況などよく把握できました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者をうまく巻き込んでの集まりが難しく、改善していきます。
	<p>専門スタッフと協力し合いながら多面的に応えていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・集団の療育をしながらも、個別対応(STことば)、個別対応(OT うんどう)に繋ぐ必要を感じたら対応してもらいました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・個別の中で、STなどの外来や訪問は充実していました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ニーズに対して個別回数には限界があり、専門士不足です。
特別支援学校放課後等支援事業	<p>各市町や太宰府特別支援学校との関係性を基盤にしなが、信頼を強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学校では、教頭を中心に情報伝達でき。事務局である筑紫野市とは、確実に伝達し合えることができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・担当教頭が異動され、新教頭との関係でした、一つひとつ理解していただきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・このまま、継続していきます。
	<p>異年齢集団、知的障害及び身体障害児童生徒の組み合わせなどの安全面へも配慮した安心・安全場の提供</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフで組み合わせや利用調整しながら組み合わせました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員同士の配慮しなければならないことや場所や生徒への付き方などが、随分スムーズに補えるようになってきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の応援や送迎など全体で考える必要があるため、どうしても会議に時間がかかります。
	<p>利用児童生徒が、もう一度利用したいと思えるような活動の工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・年齢に応じた内容の工夫や準備、教材の工夫を考えました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・この児童は、これが好きであるなどが、スタッフみんなで考えられるようになってきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・放課後職員全体で考えるには至らず、28年度は工夫します。
	<p>職員のスキルアップを図り、保護者からの信頼を得られるよう努力し、登録人数増加につなげていきます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・責任者を中心に終礼やミーティングなどを使って常に話し合いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各年齢や各発達に合わせた取り組みを意識しての内容など意識が高まってきました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・すみれの応援等から、全体で学習会などまとまった時間が足りないことが課題です。

那珂川町療育事業 にじいろキッズ	那珂川町に在住する乳幼児から小学 3 年生までの児童を対象とし、療育指導、療育相談を行います。	・ 電話での相談を中心に面談、療育へと繋がりました。	・ 丁寧な相談電話の関わりができました。	・ 記録を整理からカンファレンスになることがこれからの課題になります。
	那珂川町在住の乳幼児又は小学生がにじいろキッズを通した中で、新たな関係づくりを広げ、情緒面、認知面、集団適応面が安心して主体的に獲得していくよう一人ひとりに配慮します。	・ 定期グループや個別の療育などを通して、幼稚園、保育園との連携も深まりました。	・ 1 年を通して、子どもの変化を追うことはできました。	・ 3 人で、個別、グループ療育、巡回、記録に振り返り時間をもつことが課題になります。
	那珂川町福祉課、子育て支援課、地域の小児科と連携をして取り組みます。	・ 現取り組みに対しての連携より次年度の体制についての連携が中心になりました。	・ 取り組みの中で、何をどう進めているのか、すこしずつ見えてき始めました。	・ 町との連携をより充実していきます。
	保健センターによることばの相談、発達及び相談、又は保健師相談、1 歳 6 か月健診フォロー、三歳児健診、個別相談等の協働連携を図ります。	・ 町からの情報をにじいろに繋ぐ連携ができました。	・ 町とにじいろキッズのシステムが把握できました。	・ 町-にじいろ-すみれの連携を更に強化します。
	幼稚園、小学校等の巡回を通して、学校職員、教育委員の方々との連携を図ります	・ 定期巡回、フィードバックなど連携がとれました。	・ 各幼稚園・保育園との関係づくりの土台となりました。	・ 巡回からのフィードバック時間の保障が課題です。
	新規事業に伴い、那珂川町の力を借りながら一つひとつ整えていきます。	・ 9 月から責任者を決定しながら進めてきました。	・ 4 月開始に向けて、責任者と町は連携がとれました。	・ 新規事業のつもりで、新しい環境の中で取り組んでいきます。
	すみれ園との連携により、研修やカンファレンス、事例検討を行います。	・ 報告や連絡はスムーズにできました。	・ 毎日のまとめに精一杯でした。	・ 事例の検討はできませんでした。

拠点施設名	障害者就労支援センター ゆり工房	開設年月	平成 12 年 6 月
施設長名	嘉手納 亨	職員数	(常勤) 12 (非常勤) 13

		利用者定員	利用者現員	利用延べ人数
事業名 (サービスの種類)	生活介護	6	5	1,182
	就労支援 B 型	23	28	6,110
	就労移行支援	6	5	1,069
	寺内ホームアンダンテ 春日ホーム	4	5	1,136
	日中一時支援	3	0	0
	就労支援事業(さぽーと春日)	---	---	---

事業名	事業計画の重点目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
生活介護	利用者とのコミュニケーションを大切にしながら個別のニーズの把握に努め対応します。	・ 利用者のニーズを把握するために三者面談や利用者アンケートを実施し、利用者の日常生活の充実につながる支援に取り組みました。	・ 個別面談年 2 回、モニタリング、アンケートを行い、個別支援計画に取り入れています。	・ アンケートや面談の中から、個人の希望を汲み取り、支援課題の抽出を継続します。
	生産活動にも無理のない参加で創作の喜びが得られる支援をします。 年間売上目標 1,153,000 円 月額平均工賃目標 61,600 円 月額平均工賃目標(一人) 12,320 円	・ 創作的活動や散歩などを日常活動の中で定期的に行いながら作業を行い、生産活動の喜びを得られるよう支援しました。	・ 散歩週 1 回、調理、園芸、ニュースポーツ交流などの楽しめる創作的活動を行いながら、さおり織、ビーズ、木工作業に取り組んでいます。 ・ 年間売上 1,727,910 円 月額平均工賃 10,776 円	・ 日常生活支援や創作的活動の内容の充実を図ります。
	職員の資質向上に努め、一人一人の視点に立った良質なサービスを提供します。	・ 法人内外の職員研修に参加しながら、OJT に取り組み研修内容を利用者支援に生かすよう取り組んでいます。	・ 職員研修(法人職員研修、役職別研修外部研修)-事業所研修参加回数 19 回・参加職員延べ数 48 名その他、事業所内研修を行いました。	・ 個人の支援能力を高め、支援の充実や、書類作成の効率化を今後も図ります。

就労継続支援B型	<p>利用者の作業能力や特性を考慮した作業を提供し納品や販売を通して社会参加を目指します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 希望に応じた生産活動を通して利用者の意欲や能力を高め、社会貢献していることの自信と喜びを持っていただき、社会参加への取り組みを増やしています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 生産活動として、パン製造、木工、さおり、ビーズ作業等を提供し、製造販売に取り組んでもらい、楽しさと喜びを持ってもらえるよう支援しています。 ・ 三者面談年2回やモニタリング、個別の面談を行い、状況の確認をしています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業中心のため生活訓練の内容の充実を図ります。
	<p>法人内各事業所との連携を図り、新たな生産活動への取り組み及び販路拡大に取り組めます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人内事業所との連携で生産した商品が大量注文を受け、利用者の生産の喜びにつながっています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ パン製造、木工、さおり、ビーズ作業等の商品を連携して、販売会に出品したり、共同生産したり、事業所間の利点を生かし売り上げを伸ばしています。 ・ 販売回数・会場一定期販売会場一生産活動日1会場、毎週2会場、毎月6会場、不定期(年間1~2回)19会場 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既存の取引事業所の見直しと販路拡大に取り組めます。
	<p>利用者の工賃アップを目指します 年間売上目標 10,190,500 円 月額平均工賃目標 369,400 円 月額平均工賃目標(一人) 13,192 円</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 販売会や洋菓子類の納品先拡大で、毎年徐々に売り上げ、工賃が上昇しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 販売回数・会場一定期販売会場一生産活動日1会場、毎週2会場、毎月6会場、年間1~2回-19会場 ・ パン納品先-ありがたや、このは、ダイキョウ、ファミリーマート、等 ・ 年間売上 11,720,896 円 月額平均工賃 13,248 円 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 既存の取引事業所の見直しと販路拡大に取り組めます。
	<p>職員の資質向上に努め、一人一人の視点に立った良質なサービスを提供します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人内外の職員研修に参加しながら、OJTに取り組む研修内容を利用者支援に生かすよう取り組んでいます。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員研修(法人職員研修、役職別研修外部研修)-事業所研修参加回数19回・参加職員延べ数48名その他、事業所内研修を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人の支援能力を高め、支援の充実や、書類作成の効率化を今後も図ります。

就労移行支援	施設内外での職業訓練や企業での体験実習に取り組み就労希望者の求職活動を支援します。	・ 就労支援として毎日の基礎訓練、技能訓練を行い、外部研修にも取り組み、就労意欲の向上を図っています。	・ 職業支援としてハローワーク面接、登録手続き、職業センターちくし登録をして就労意欲の向上に取り組んでいます。が今年度は就労実績はありませんでした。	・ 就労実績が出せなかったことを踏まえ、支援計画、方法、体制を整えて実績を上げていきます。
	利用者の獲得に努め事業の安定を図ります。 年間売上目標 3,506,500 円 月額平均工賃目標 50,925 円 月額平均工賃目標(一人) 10,185 円	・ 実習受け入れを積極的に行い、就労希望者の利用希望に取り組んでいます。	・ 実習受け入れとして大宰府特学・職業センターちくしからの体験実習生の受け入れを行ってきました。 ・ 生産活動実践一年間売上、1,727,910 円 月額平均工賃 11,399 円	・ 就労意欲の高い利用者の利用を図ります。 ・ 就職先の開拓を関係機関と協議継続し、就職希望者、企業が共に満足できる就労移行を目指します。
	職員の資質向上に努め、一人一人の視点に立った良質なサービスを提供します。	・ 法人内外の職員研修に参加しながら、OJTに取り組み研修内容を利用者支援に生かすよう取り組んでいます。	・ 職員研修(法人職員研修、役職別研修外部研修)-事業所研修参加回数 19 回・参加職員延べ数 48 名その他、事業所内研修を行いました。	・ 個人の支援能力を高め、支援の充実や、書類作成の効率化を今後も図ります。
寺内ホーム 春日ホーム アンダント	入居者やご家族のニーズを的確に把握し、安心・安全に過ごせる居住の場を提供します。	・ 三者面談や利用者アンケートを通して、ニーズの把握に努め、安心して利用していただけるよう支援しました。	・ 年間2回の三者面談やモニタリングの実施と毎月の担当者会議により、利用者のニーズの把握と安全に配慮した日常生活支援を行いました。	・ 休日を含めた支援体制の改善に取り組めます。
	共同生活におけるルールや個人の生活に配慮した楽しい生活が送れるよう支援します。	・ 入居者の個性を把握し、個別のニーズを満たすように取り組むとともに、利用者同士が協力して生活できるように支援してきました。	・ 毎月の担当者会議により入居者の個性を把握し、支援員、世話人が共通の情報を共有し個別のニーズを満たすように取り組むとともに、利用者同士が協力して生活できるように支援してきました。	・ グループホームでの共同生活を楽しく過ごせるよう日常生活上の支援を向上させます。
	職員の資質向上に努め、一人一人の視点に立った良質なサービスを提供します。	・ 法人内外の職員研修に参加しながら、OJTに取り組み研修内容を利用者支援に生かすよう取り組んでいます。	・ 職員研修(法人職員研修、役職別研修外部研修)-事業所研修参加回数 19 回・参加職員延べ数 48 名その他、事業所内研修を行いました。	・ 個人の支援能力を高め、支援の充実や、書類作成の効率化を今後も図ります。

就労支援事業(さぼーと春日)	<p>清掃業務を通して、館内の利用者に、より利用をしやすい環境づくりに努めています。その中でも新規受託先「春日市男女共同参画・消費生活センターじよなさん」の作業環境作り・業務の安定を図ります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日常清掃を適正に行い、ぱれっと館、いきいきプラザ、じよなさんを利用される皆さんに喜んでいただいています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい者雇用で雇用している従業員の方が日常清掃を、ぱれっと館では月～金曜、いきいきプラザは毎日行い、じよなさんでは火・金曜に行っています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 作業中心のため、障がい者従業員の生活の充実のためのアドバイスや、作業の効率化を今後も図ります。
	<p>就労体験実習者の受入れにより、就労意識向上や作業技術向上に寄与し、一般就労に結びつけられるように努めています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体験実習の受け入れを行い、特別支援学校や就業支援事業所からの体験希望者への体験実習の受け入れや特別支援学校への清掃講習を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 体験実習の受け入れ—6名 29日 ・ 特別支援学校への清掃講習—1回 2日 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習、講習技術の向上に今後も取り組んでいきます。
	<p>業務の安定化・効率化を進めながら、法人内事業所を含め、新たな受託先の開拓に努めています</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人内事業所への清掃ワックス業務の取り組みを行っています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ワックス、空調機清掃、トイレ清掃—2事業所 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規受託先の開拓への取組みの継続をします。
	<p>ホームページを運営し、外部への営業に努めています。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規受託先の開拓のため情報公開と情報収集を継続しています。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 見積もり提出先 2施設 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新規受託先の開拓への取組みの継続をします。

拠点施設名	障害者生活支援センター にじ	開設年月	平成 12 年 6 月	
施設長名	阪井 栄一	職員数	(常勤) 9	(非常勤) 3

		利用者定員	利用者現員	利用延べ人数
事業名 (サービスの種類)	生活介護	14	19	3,378
	自立訓練	6	7	966

事業名	事業計画の重点目標	具体的事業内容	事業成果	今後の課題
生活介護	利用者支援の充実の為、他事業所等との連携を深めながら、チームで支援していきます。	<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて春日市、相談支援事業所、関係する他事業所との連携を行いました。(担当者会議・電話) 	<ul style="list-style-type: none"> サービス等利用計画書、個別支援計画書に基づいて、目標や課題など共通認識のもと、支援が行えました。 関係機関と情報交換等を行うことで、変化する利用者の状況に協力して対応することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 担当者会議を含めたより効果的な連携の仕方を検討していきます。 他事業所の見学を行い、支援の参考にしていきます。
	安定経営の為、職員体制の維持及びサービスの利用率向上に取り組んでいきます。	<ul style="list-style-type: none"> 職員配置を最低基準以上に配置しました。(最低基準 6.7 人・配置 7.2 人)また、自立訓練職員との協力関係の維持にも努めました。 活動内容の充実に努めました。(創作活動、機能維持活動の種類増) 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者一人ひとりと関わる時間をより多く確保できました。事業担当問わず協力して支援ができました。 2 名の利用者が利用回数を増やされました。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用率向上に伴う職員体制の維持をしていきます。 更なる活動の充実に努めていきます。
	利用者のご家族の満足度向上の為、個別のニーズを把握し、サービスの質の向上に努めていきます。	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援事業所と連携しました。 ご家族と日々、連絡帳等で情報交換をしました。 三者面談を実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の変化に対する対応や健康面、情緒面での細かな配慮を行うことができました。 利用者、ご家族のニーズを個別支援計画書に反映し、支援に生かすことができました。 	<ul style="list-style-type: none"> 継続したニーズ把握を行っていきます。 PDCA サイクルの実践に取り組んでいきます。
	利用者の皆さんにとって、より安全で、居心地のよい場所となるよう、活動内容等を評価しながら創意工夫をしていきます。	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリハット報告を毎日行いました。 利用者の障がい特性やペースを大事にした活動を行いました。(活動の選択・自己決定、参加への工夫) 	<ul style="list-style-type: none"> ヒヤリハットを職員全員で確認することで事故対策を行うことができ、同時に職員の安全に対する意識向上にもつながりました。 利用者の活動への関わり方を工夫するなど個別の配慮を行うことで、利用者がより多くの活動に参加出来るようになりました。 	<ul style="list-style-type: none"> 活動等のマンネリ化防止に努めていきます。 支援力の向上を目指していきます。
	研修等の機会を確保し、職員の資質向上に取り組んでいきます。	<ul style="list-style-type: none"> 職員会議等で勉強会を行いました。 外部研修を受講しました。(サビ管・施設長資格認定講習) 	<ul style="list-style-type: none"> 虐待防止への理解が深まりました。 ニーズに基づいた支援への意識が高まりました。 支援力の向上につながりました。 	<ul style="list-style-type: none"> 会議・研修の充実に努めていきます。

自立訓練	利用者支援の充実の為、他事業所等との連携を深めながら、チームで支援していきます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 必要に応じて春日市、相談支援事業所、関係する他事業所との連携を行いました。(電話) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ サービス等利用計画書、個別支援計画書に基づいて、支援目標や課題など共通認識のもと、支援が行えました。 ・ 関係機関と情報交換等を行うことで、変化する利用者の状況に協力して対応することができました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 担当者会議を含めたより効果的な連携の仕方を検討していきます。 ・ 他事業所の見学を行い、支援の参考にしていきます。
	安定経営の為、職員体制の維持及びサービスの利用率向上に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問自立訓練の実施の為、職員を2名配置しました。また、生活介護職員との協力関係の維持に努めました。 ・ 個別支援内容、活動内容の充実に努めました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問自立訓練により利用率が上がり、利用者の生活能力も向上しました。 ・ 2名の利用者が利用回数を増やされました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 利用率向上に伴う職員体制の維持をしていきます。 ・ 更なる訓練内容の充実に努めていきます。
	利用者のご家族の満足度向上の為、個別のニーズを把握し、サービスの質の向上に努めていきます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援事業所と連携しました。 ・ ご家族と日々、連絡帳等で情報交換しました。 ・ 三者面談を実施しました。 ・ 自宅訪問を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日々、情報交換を行うことで状況変化の対応や健康面、情緒面での細かな配慮を行うことができました。 ・ 利用者、ご家族のニーズを個別支援計画書に反映できました。 ・ 利用者のご家庭での様子を知ることが出来、ご家族との関係がより深まりました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 継続したニーズ把握を行っていきます。 ・ PDCA サイクルの実践に取り組んでいきます。
	利用者の可能性を引き出し、出来る事が増えるよう、メニューを充実させた訓練プログラムを作成します。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練メニューの見直しを行いました。(日常の活動内容の種類増・公共機関利用・プール利用・訪問自立訓練内容) ・ 個別、集団活動を通して、様々なことに経験して頂きました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ いくつかの活動メニューから自己選択、自己決定が出来、自主的に活動に取り組む利用者が増えました。 ・ 体験を通じて、利用者の新たな能力や可能性を見ることが出来ました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 更なる活動メニューの充実に努めていきます。 ・ 家庭で活かせる訓練内容を検討していきます。
	他事業所の見学や実習等を行い、他事業に移行する準備を行っていきます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人内事業所での実習を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習を通じて、出来ることや可能性を見つけることが出来ました。しかし利用者本人の移行に対する意識の変化は感じられませんでした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実習と面談の継続をしていきます。
	研修等の機会を確保し、職員の資質向上に取り組んでいます。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員会議等で勉強会を行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 虐待防止への理解が深まりました。 ・ ニーズに基づいた支援への意識が高まりました。 ・ 支援力の向上につながりました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 会議・研修の充実に努めていきます。