

社会福祉法人なのはな会
平成 31 年度事業報告書

法 人 本 部

(総括報告)

I 事業概要

I - (1) 法人概要

主たる事務所の所在地 仙台市青葉区荒巻神明町2-10	電話番号 022-301-2335	代表者氏名 西村 學
法人認可年月日 1990（平成2）年11月8日	法人認可番号 県指令第177号	設立登記年月日 1990（平成2）年11月15日

I - (2) 法人の行う事業

事業の種類	施設種別	名称	施設長名	定 員	職員数
第2種社会福祉事業	児童発達支援センター	なのはな園	沖津美奈子	3 0	2 6
	児童発達支援センター	仙台市なかよし学園	遠山裕湖	3 0	2 7
	児童発達支援センター	仙台市なのはなホーム	新井美保	3 0	1 8
	児童発達支援センター	仙台市あおぞらホーム	遠山裕湖	4 0 (日々20)	1 1
	仙台市障害者家族支援等推進事業（レスパイト）	あっとほーむ・あおぞら	遠山裕湖	日中 2	3 (兼務)
	生活介護事業所	こまくさ苑	加藤英理子	3 3	2 1
	生活介護事業所	はまなす苑	佐藤弘康	3 5	2 5
	生活介護・就労継続支援B型多機能型事業所	はまゆう	佐藤智美	2 0	1 1
	障害児等療育支援事業及び障害者相談支援事業	ピース・スマイル	石道 敦	—	4
	仙台市障害者家族支援等推進事業（レスパイト）	あっとほーむ・なのはな	加賀谷尚	日中 5 宿泊 3	4 (兼務) 登録24
	短期入所事業	ライムライト	加賀谷尚	4	3 (兼務)
	共同生活援助事業所	グループホーム・なのはな	加賀谷尚	2 0	3 4
	居宅介護事業・重度訪問介護事業・行動援護事業・地域生活支援事業	オールハンド・なのはな	加賀谷尚	—	5 登録12

注1) 数値は令和2年3月31日現在。

注2) 複数事業所を兼務している職員は、給与台帳上の所属事業所でカウント。

注3) 育児休業等について、休業を取得している職員とその代替職員は、それぞれカウント（ダブルカウント）

I - (3) 職員の状況

	法人本部 (事務)	法人本部 (送迎事業)	幼児部門	成人部門	地域部門
管理者 (a)	1	—	3	3	2
直接処遇職員 (b)	0	0	6 4	4 8	4 6
直接処遇外職員 (c)	2	1 7	1 5	6	2
合計 (a+b+c)	3	1 7	8 2	5 7	5 0
«職員内訳»					
常勤職員 (e)	3	0	5 1	3 2	1 4
非常勤職員 (f)	0	1 7	3 1	2 5	3 6
合計 (e+f)	3	1 7	8 2	5 7	5 0

注1) 嘴託職員は常勤職員として集計。嘴託医は算定から除く。※職員総数：209名

注2) 数値は令和2年3月31日現在の数値。

注3) 直接処遇外職員は、事務員、運転手、添乗員、栄養士、調理員等

注4) 複数事業所を兼務している職員は、給与台帳上の所属事業所でカウント。

注5) 育児休業等について、休業を取得している職員とその代替職員は、それぞれカウント（ダブルカウント）

I - (4) 役員等の状況

役 職	氏 名	就任年月日	備 考
理 事	西村 學	2017(平成29)年6月28日	理事長
理 事	芝田和史	2017(平成29)年6月28日	業務執行理事・法人本部事務長
理 事	沖津美奈子	2017(平成29)年6月28日	なのはな園施設長
理 事	加賀谷尚	2017(平成29)年6月28日	なのはなサポートセンター長
理 事	佐藤弘康	2017(平成29)年6月28日	はまなす苑施設長
理 事	鈴木和子	2018 (平成30) 年4月1日	元仙台市職員、言語聴覚士
理 事	遠山裕湖	2018 (平成30) 年4月1日	仙台市あおぞらホーム・ 仙台市なかよし学園施設長
監 事	佐々木和久	2017(平成29)年6月28日	(株)ジャパンヘルスサミット経理部長
監 事	伊藤倫就	2017(平成29)年6月28日	前こまくさ苑施設長
評 議 員	荒井美智子	2017(平成29)年6月28日	聖和学園短期大学元教授
評 議 員	遠藤雄三	2017(平成29)年6月28日	亘理町民生委員児童委員
評 議 員	國分祐子	2017(平成29)年6月28日	特定非営利活動法人チャレンジネットワークみやぎ副理事長

評議員	小松秀茂	2017(平成29)年6月28日	尚絅学院大学教授
評議員	立岡 学	2017(平成29)年6月28日	NPO法人理事長
評議員	横尾盛雄	2017(平成29)年6月28日	社会保険労務士
評議員	田中総一郎	2019（令和元）年12月12日	あおぞら診療所 ほっこり仙台 院長（嘱託医）
評議員	野口和人	2019（令和元）年12月12日	東北大学大学院教授

注1) 掲載の役員等は令和2年3月31日現在のもの。

I—(5) 平成31年度の主な事業経過

○運営課題に対する取り組みについて

(1) 安定的な財政基盤づくり

- ・施設の修繕や設備整備のための資金の積立を行いました。実績としては、なのはな園200万円（修繕積立金）、こまくさ苑600万円（その他積立金）、はまなす苑300万円（修繕積立金）となりました。法人全体としては1,100万円の積立ができましたが、必要なものを必要なときに購入したり修繕したりできるような資金状況を作っていくためには、減価償却額を基に計算すると、法人全体で約3,700万円の積立が必要となります。今後も資金の積立は法人としての継続的な課題となります。
- ・なのはな後援会との連携では、物品販売や映画上映会における協力という従来と同じ内容を継続しながら、加えて「黄色いレシートキャンペーン」に成人施設の利用者と職員も参加しました。平成31年度は後援会より280万円の寄付をいただきました。
- ・安定した事業運営を行うために、法人全体で約3か月分の運転資金の確保目標としました。平成31年度上期決算上の数値を見ると、約3.2か月分の運転資金を確保している状況となっています。
- ・法人の財務状況については、上期決算や第1次補正予算、第2次補正予算のときに確認していますが、定期的な月次チェックは十分にできているとは言えません。今後月次チェックを法人経営に反映できるような工夫を検討していきます。

(2) 療育・支援ニーズへの対応

- ・成人施設における利用者の加齢に伴う支援ニーズの変化に対応するための支援技術や制度を学ぶ機会は法人としては実施できませんでしたが、内部研修において摂食嚥下に関する研修を実施した事業所もあります。利用者の高齢化（加齢）による身体面や健康面の変化はこれからますます顕著になってきますので、法人あるいは事業所ごとに学びの機会をつくることが必要になると思います。
- ・医療安全委員会を中心となって医療面の整備は大きく改善されてきました。利用者の医療情報の整理、医療物品の管理、スタンダードプリコーションの実施など、様々な部分で整備が進んでいます。また、新型コロナ感染症への対応等についても、同委員会が中心とな

って情報収集、対応策の提案などを率先して取り組んだ結果、法人としてまとまった感染予防行動ができたと思います。

- ・令和2年4月に新たなグループホームを開設することを目指し、その準備にかかわる専任職員を配置して、ハード面の準備だけではなく、入居する利用者が所属する事業所において日中活動と共に行ったり、宿泊体験を行うことで関係づくりも進めました。予定通り、令和2年に新しいグループホーム「プレア」が開設されます。

また、なのはな会以外の法人が運営するグループホームへ入居する方も増えており、現在7名の方が他法人のグループホームを利用しています。

- ・利用者が住み慣れた地域で生活することができるようホームヘルプ事業と相談支援事業の支援体制の拡充を目標に掲げましたが、これは実現できませんでした。法人全体を見れば、相談支援専門員の有資格者を増やすことができたため、相談支援事業については翌年度以降に体制の拡充を実施したいと考えています。
- ・成人施設における送迎サービスはニーズが高まっており、運行コースの拡充を求める声が多い状況ではありますが、車両や送迎職員の確保の観点から、拡充の実現には至りませんでした。今後も継続して検討していくかなくてはなりません。

(3) 働きがいのある職場づくり（人材の確保・定着・育成）

- ・法人として行う階層別研修では、前年度に引き続きグループワークや事前課題等によるアウトプットを重視した研修構成としました。各階層に合わせた研修を考えながら実施してきましたが、その効果がどのくらい業務に活かされているかの評価ができていません。今後は各事業所や職員へのフィードバックも念頭においた研修を行い、その成果を評価していくことが課題となると考えています。
- ・職員が法人外の研修を受講したときの「研修報告会」、療育や支援に関わる「実践共有会」など、研修で学んだことを広く法人内で共有する取り組みやその仕組みづくりを予定していたものの実施には至りませんでした。
- ・業務におけるICT化は、具体的な取り組みには至りませんでした。業務の効率化、活性化の観点から継続して検討していきたいと考えています。
- ・人材確保と取り組みについては、現場職員の力を活かし、「FUKUSHI就職フェア」への参加、また、法人独自の取り組みとして「職場説明会」「職場見学会」を実施しました。どの企画も多くの学生に参加してもらうことができ、学生に対してしっかりとPRできました。その成果もあり、令和2年度採用職員の試験には14名の応募者を集めることができました。
- ・深刻な福祉人材不足の社会情勢の中、適時且つ円滑な採用活動を進めるため、本年度は非常勤職員と嘱託職員の採用フローを改めました。募集から面接、採用までの流れをスムーズにすることで、従来よりも効率的な採用活動につながっていると考えます。

(4) 積極的な情報発信と法人PR

- ・ホームページの改訂は、業者に作業依頼中であるがまだ完成には至っておりません。地域への発信、人材確保のツールとして有効なものであるため、できるだけ早く新しいホーム

ページに移行したいと考えています。

- ・前年度に引き続き、Facebook を活用して法人内のイベントや取り組みに関する情報を配信しました。閲覧数も継続して増えています。
- ・後援会との共催イベントとして、『なのはな勉強会』を開催しました。「将来への備えセミナー」と題したこのセミナーには講師として、東京で“親なきあと相談室”を主宰され、全国的にご活躍されている渡部伸氏を招き、相続の問題や成年後見制度、住まいのことや利用可能なサービスのことなどについて学びました。当日は障がいのある子を持つ保護者を中心に法人内外から 201 名の方が参加しました。

○その他の取り組みについて

(1) 中期事業計画の策定について

これから法人経営の方向性を示すべく中期事業計画の策定作業をおこないました。年度内の完成を目指しましたが、計画の基礎となる法人の基本理念の見直し（再確認）の議論に多くの時間をかけたことで、完成には至りませんでした。令和2年度中の完成を目指して議論を進めています。

(2) 防災委員会の立ち上げ

本年度は防災委員会を立ち上げ、法人としての防災の取り組みを進めました。法人として初めて「法人防災訓練」を実施し、大規模災害への備えについて具体的な動きの確認と、今後に向けた課題を抽出することができました。

II 経過報告

II – (1) 理事会・評議員会の開催状況

①理事会

開催年月日	議事内容
第1回理事会 令和元年6月6日（木） 場所 こまくさ苑食堂 出席者 西村學、芝田和史、沖津美奈子 加賀谷尚、佐藤弘康、鈴木和子 遠山裕湖 監 事 佐々木和久、伊藤倫就	審議事項 (1) 平成30年度事業報告書案について (2) 平成30年度決算案について (3) 任期満了に伴う役員の改選について (4) 非常勤職員就業規則の改定について (5) 評議員会の招集の件について 報告事項 (1) 児童発達支援センター モデル事業について (2) 理事長および業務執行理事の職務執行状況

<p>第2回理事会</p> <p>令和元年6月24日（月）</p> <p>場所 こまくさ苑食堂</p> <p>出席者 西村學、芝田和史、沖津美奈子 加賀谷尚、佐藤弘康、鈴木和子 遠山裕湖</p> <p>監 事 佐々木和久、伊藤倫就</p>	<p>審議事項</p> <p>(1) 理事長及び業務執行理事の選定について</p>
<p>第3回理事会</p> <p>令和元年9月26日（火）</p> <p>場所 こまくさ苑食堂</p> <p>出席者 西村學、芝田和史、沖津美奈子 加賀谷尚、佐藤弘康、鈴木和子 遠山裕湖</p> <p>監 事 佐々木和久、伊藤倫就</p>	<p>審議事項</p> <p>(1) 評議員の辞任に伴う新評議員候補者の選定について</p> <p>(2) 「私有車の業務使用に関する規程」 (案)について</p> <p>報告事項</p> <p>(1) 理事長および業務執行理事の職務執行状況</p>
<p>第4回理事会</p> <p>令和元年11月15日（金）</p>	<p>決議事項（※理事会の決議の省略）</p> <p>(1) 新評議員選任候補者の選定について</p>
<p>第5回理事会</p> <p>令和元年11月28日（金）</p> <p>場所 こまくさ苑食堂</p> <p>出席者 西村學、芝田和史、沖津美奈子 加賀谷尚、佐藤弘康、鈴木和子 遠山裕湖</p> <p>監 事 佐々木和久、伊藤倫就（欠席）</p>	<p>報告事項</p> <p>(1) 令和元年度上期決算について</p> <p>(2) 理事長および業務執行理事の職務執行状況</p>
<p>第6回理事会</p> <p>令和2年2月27日（木）</p> <p>場所 こまくさ苑食堂</p> <p>出席者 西村學、芝田和史、沖津美奈子 加賀谷尚、佐藤弘康、鈴木和子 遠山裕湖</p> <p>監 事 佐々木和久、伊藤倫就</p>	<p>審議事項</p> <p>(1) 平成31年度資金収支第1次補正予算書（案）について</p> <p>(2) なのはな園通園バスの業務委託契約について</p> <p>(3) 翌年度に向けた人事異動に係る職務手当の付与について</p> <p>(4) 基本理念の見直し（再確認）作業について</p> <p>報告事項</p> <p>(1) 理事長および業務執行理事の職務執行状況</p> <p>(2) 朝日新聞への投稿記事より</p>

<p>第7回理事会</p> <p>令和2年3月19日（木）</p> <p>場所 こまくさ苑食堂</p> <p>出席者 西村學、芝田和史、沖津美奈子 加賀谷尚、佐藤弘康、鈴木和子 遠山裕湖</p> <p>監事 佐々木和久、伊藤倫就</p>	<p>審議事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 平成31年度第2次補正予算案について (2) 令和2年度事業計画案について (3) 令和2年度資金収支予算案について (4) グループホーム・なのはな運営規程の改定について (5) 仙台市なのはなホーム通園バス業務委託契約について <p>報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 令和2年度人事異動について (2) 理事長および業務執行理事の職務執行状況
---	--

②評議員会

開催年月日	議事内容
<p>第1回評議員会</p> <p>令和元年6月24日（月）</p> <p>場所 こまくさ苑食堂</p> <p>出席者 遠藤雄三、川住隆一、國分祐子 小松秀茂、立岡学、横尾盛雄、 門間久美子、荒井美智子 西村學、芝田和史 新井美保、沖津美奈子、 遠山裕湖、加藤英理子、 佐藤弘康、加賀谷尚</p>	<p>審議事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 平成30年度財務報告（決算報告） (2) 平成30年度事業報告について (3) 任期満了に伴う役員の改選について <p>報告事項</p> <ul style="list-style-type: none"> (1) 児童発達支援センターモデル事業について (2) 理事長および業務執行理事の職務執行状況

※年間予定では年度末にも評議員会開催を予定していましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から開催は見送りとしました。その代替策として、主な事業運営の報告をまとめた文書を各評議員に送付しました。

仙台市なのはなホーム (児童発達支援センター)

1 事業報告（総括）

継続児 15 名に新入園児が加わって定員を 4 名超過して 34 名の在籍となった。クラス編成は、年齢、障がい種別を超えて混合とし、10 名、11 名、13 名の 3 クラス編成で、それぞれ 4 名の職員を配置した。

職員体制は異動、退職などに伴って半数が入れ替わった。新しい主任、初任者 2 名、育児休業からの復帰者 2 名が加わり新たなスタートとなった。療育や行事の意味合いなどの理解に職員間の差異はあったが、その都度話し合いを重ね、時間をかけて目指す方向を一致させて進んできた。経験豊富な主任と育児休業復帰の中堅職員 2 名がクラスマネージャーとして中心となり、チームワークで支援を行うことができた。

在籍児は 1 歳から 6 歳までの年齢層は幅広く、医療的ケア児から障がいと診断されない子どもまでさまざまな子どもが在籍していた。児童発達支援センターが早期療育の場として、発達支援、家族支援による専門性が求められるとともに、地域支援として関係機関との連携が一層重要であることを感じている。

施設長	主任 (児童発達支援管理責任者)	保育士 指導員	看護師	事務員	嘱託医	合計
1	1	11 (4)	2 (2)	1 (1)	1 (1)	17 (8)

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【療育に関するこ】

- ・子どもの願いと発達に寄り添った療育活動を展開することで、子どもの能動性と主体性を育て一人ひとりの発達を促す。
- ・子どもの障がい・発達・生活の実態をふまえた毎日通園により、生活リズムの確立をはかる。
- ・家族が地域の中で豊かな生活ができるように、家族の子育て支援を行う。
- ・アーチルや他機関との連携をはかり、子育て支援システムづくりをすすめる。

(総合評価)

- ・発達支援として子どもに合わせた毎日通園を進めることで、低年齢児や医療的ケアを必要とする子どもも生活リズムを整え体力がつき通うことができている。小集団の中で保育者が仲立ちとなり子ども同士の関わりを深め、遊びを広げ自信へと繋ぐことができている。
- ・家族支援においては、個別の対応を必要とする家庭に関しては、保護者の思いを聞き取り、必要に応じて預かり保育などを行い、家族の安定へと繋ぐことができた。
- ・地域支援においては、専任の地域支援員を配置することで地域の子育て機関との関係を広げることができた。

【権利擁護に関するこ】

- ・子どもの意思を尊重し、子どもにとっての最善の利益を考慮した支援を行う。
- ・権利擁護のために、虐待防止啓発の職員研修を実施する。
- ・人権に関する意識を高めるため、積極的に内外の研修に参加する。

(総合評価)

- ・虐待防止のための法人全体研修後に事業所内で振り返り研修を行い取り組んできた。常に支援を見直し、虐待を未然に防止し人権を尊重する職場づくりに努めてきた。
- ・権利擁護の外部研修に参加し、資料回覧、報告を行い人権に対する意識を高めてきた。

【地域社会とのつながり】

- ・施設行事である盆踊り会を通して、近隣の方々との交流を深める。
- ・町内会に入会し地域と連携した事業展開を行うとともに、地域に根付いた子育て支援システム作りを進める。

(総合評価)

- ・「盆踊り」は、雨天の為中止になったが準備の段階で地域の方から協力を頂いた。日頃から町内会の活動に参加することによって、地域に根付き受け止められている感じることができた。
- ・地域支援の取り組みの中で、施設見学会を行い地域担当の保健師さんや地域の保育所職員に参加があり、お互いの理解を深めることができた。

【人材育成に関するここと】

- ・法人の理念、児童発達支援センターの目的や役割を理解する研修を所内で行う。
- ・支援の向上のために必要な知識、技術を学ぶ、施設外の研修に計画的に職員が参加できる機会をつくる。
- ・事業所内に限らず職員が実践を振り返り学ぶ機会として施設外の研修にも積極的に参加する。

(総合評価)

- ・法人内幼稚施設で児童発達支援センターの役割、目的についての研修を行い、共通理解を深めて支援にあたることができた。
- ・外部研修に参加の機会を多く持ち、研修後には資料の回覧や報告を行い深めることができた。
- ・幼稚施設自主研修会において、不定期ではあるがケース検討を行い学びの場になっている。

3 利用実績報告

●利用実績

月別	開所日数	利用実人數	年齢区分		障がい別							利用延人數	一日当たり平均利用者数
			3歳未満	3歳～6歳	知的障害	身体障害	視覚障害	聴覚障害	重複	自閉症	その他		
4月	20	24	8	16	2	0	1	1	6	5	9	270	13.5
5月	21	25	8	17	2	0	1	1	6	6	9	366	17.4
6月	20	25	8	17	2	0	1	1	6	6	9	415	20.8
7月	23	32	13	19	2	0	1	2	7	6	14	471	20.5
8月	18	32	13	19	2	0	1	2	7	6	14	320	17.8
9月	19	32	13	19	2	0	1	2	7	6	14	448	23.6
10月	21	35	15	20	2	0	1	2	7	6	16	546	26.0
11月	20	34	14	20	2	0	1	2	7	6	16	546	27.1
12月	20	34	14	20	2	0	1	2	7	6	16	424	21.2
1月	19	34	14	20	2	0	1	2	7	6	16	523	27.5
2月	18	34	14	20	2	0	1	2	7	6	16	524	29.1
3月	19	34	14	20	2	0	1	2	7	6	16	452	23.8
計	238	34	14	20	2	0	1	2	7	6	16	5,305	22.4

※令和2年3月31日現在

●平成31年度卒園児進路状況

進路先	保育所	幼稚園	支援学校	地域の学校	計
人数	8	6	2	1	17

●活動内容

	行事	
4月	始園式・前期始まり（10）	※誕生会（月1回）
5月	家庭訪問期間（9～25）	※プール活動（夏季：月2回）
6月	春の遠足（雨天中止）、父親参観（23）	※避難訓練（月1回）
7月	夏まつり（17／振替開催）、お泊り保育（20～21）	※体重測定（月1回）
8月	個別面談（7/20～8/21）	※身長測定（4か月ごと）
9月	秋の遠足（13）、前期終了（27）、後期始まり（30）	
10月	運動会（15）	その他（定期開催）
11月		

12月	なのはなクリスマス会（13）	<ul style="list-style-type: none"> ・法人経営会議 ・主任会（主任会ワーキング） ・各委員会
1月	新年始まり（6）	
2月		
3月	後期終了・お別れ会（18）、卒園式（19）	

(総合評価)

- ・今年度は、雨天のため夏祭り、運動会が縮小開催となり、家族の参加が限られ発達の共有の機会を設けることができず残念であったが保護者との振り返りを行ない、発達を共有することができた。
- ・子どもたちにとっては、それぞれの行事において準備の段階からお友だちを意識しながら積み重ねることによって、行事を区切りとして発達のステップを歩んでいると感じることができた。

4 各活動の取り組みと評価

(通常活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
保育活動	・人との関わりを基盤に遊びを広げ、自信へつなげる。	<ul style="list-style-type: none"> ・個別課題をもとに小集団の中で取り組みを進める。 ・遊びと集団作りを工夫する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保育者が仲立ちとなり子ども同士の関わりの中で遊びを広げていくことができた。 ・遊びの実践を検討して文集にまとめた。
行事活動	・保育の節目として発達を共有する。	<ul style="list-style-type: none"> ・日頃の保育の積み重ねとして、意味を持って行事をつくる。 ・子ども同士が意識し合い行事へ向ける意欲を高めるための取り組みを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもたちと準備段階から気持ちをつくり、当日に達成感を持つことができた。 ・保護者と振り返りを行い、発達を共有することができた。
保護者支援	・家族が安心して子育てをすること。	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の思いを聞き子どもの発達を共有するためのミーティングや個別面談を行う。 ・保護者勉強会を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの変化を共有することで家族の安定へつなぐことができた。 ・保護者の複雑な思いを聞き取ることはまだ足りない。
余暇支援 なのはな広場	<ul style="list-style-type: none"> ・午後の時間の過ごし方を考え、午前中の活動へつなげる。 ・子ども同士の関わり 	<ul style="list-style-type: none"> ・14名の年中、年長児を対象として、年度の後半週3日、3時半まで延長保育を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども同士の関わりがひろがった。 ・職員の経験者が少なかったため広場の意味を伝

	を深め、主体的行動へつなげる。	・大きくなったからで大きなこととしてクッキングや買い物等を経験する。	えあうことが出来ず、子どもたちの主体的活動へつなげることは課題となつた。
--	-----------------	------------------------------------	--------------------------------------

(総合評価)

日々の活動の振り返りを行い子どもの姿を共有してきた。経験年数が浅い職員が多いため活発な意見交換にはならなかったが、活動の意味を確認して進めることができた。課題となることを今後改善して取り組んでいきたい。

(特別活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
なのはな同窓会	・卒園児保護者が企画をした「なのはな同窓会」に保護者と共に協力して参加する。 ・なのはなの歴史に学び、療育の意味を確認する。	・療育フォーラム ・青年の主張 ・写真展 ・作品展	・150名の参加があった。 ・卒園児が仲間と共に堂々と生きる現在に姿からなのはな療育の意味を確認することができた。

(総合評価)

保護者との連携や卒園児の姿から学ぶことが大きかった。今後に生かしていきたい。

5 給食

提供なし

6 健康管理

(取り組みと評価)

取り組み	評価
体重測定	毎月1回（※身長測定は4月、9月、1月）
ぎょう虫検査	6月27日（25名／特記なし）
内科健診	8月27日（26名／特記なし）、1月23日（32名／特記なし）
歯科健診	7月10日（21名／特記なし）、12月18日（24名／特記なし）

(総合評価)

・家庭と連携して生活リズムを整え、体調管理に努めてきた。在籍年数、年齢が上がるごとに体力が付き健康状態を保ち通園することができてきている。
・年2回の歯科健診では、虫歯の子どもはいなかった。

7 研修

【職員研修】

月	日	内部研修	日	外部研修
4	1	幼児施設研修	16	アーチル初任者研修（木内、利奈、千夏）
5	18	法人初任3、4年目研修	30	市連協研修（全職員） 講師：大塚達以氏
	29	自主研ヒューマンX（あそびの紹介）		
6			17	光明支援学校見学（木内） 聴覚支援学校研修（迎田） 光明支援学校見学（高橋）
7			25	
7			26	市連協研修（全職員）講師：別府哲氏
8	7	なのはな園所内研修（全職員） 講師：小野雄大氏	3	市連協研修（全職員）講師：小松山弥生氏
			3	～4 全障研長野大会（迎田、千夏、利奈）
			3	聴覚支援学校研修（迎田）
			21	視覚支援学校研修（久保、斎藤）
			22	市連協研修（全職員）講師：西澤道子氏
			23	～24 サービス管理責任者初任研修（久保）
9	13	法人全職員研修	7	視覚支援学校研修（久保、上原、斎藤）
			21	～22 サービス管理責任者研修（久保）
			26	聴覚支援学校研修（迎田）
			28	東北児童発達支援事業研修（新井、千夏、利奈）
10	28	救急救命研修（全職員）		
	29	自主研修ヒューマンX(食事について)		
11			16	～17 全通連全国大会（新井、迎田、斎藤）
12	5	衛生推進委員会 ハラスマントについて（久保）	6	アーチル研修（木内、久保）
	23	幼児施設合同研修（全職員） ヒューマンX（クリスマス会について）	16	サービス管責任者研修（新井）
			25	視覚支援学校研修（木内、久保、斎藤、利奈、千夏）
1	17	-21 虐待防止研修（はまゆうと合同）	30	虐待防止・権利擁護・BCP研修
	24	職員研修（全職員）講師：加々見先生		（新井、斎藤）
	31	法人主任研修（木内）		
2	10	ヒューマンX（こだわりについて）		
(総合評価)				
・勤務時間内の外部研修には全員で参加することができたが、時間外や県外の研修には参加できる職員が限られてしまったため資料回覧や報告を行い共有してきた。内部研修としては、職員の希望により前園長加々見先生の研修を行い、療育の原点に立ち返り支援の励みとなった。				

【母親研修】

月	日		月	日	
5	30	「生活リズムについて」（園長）	10	21 30	母親ランチ会 「運動会振り返り」（園長）
6	12 19 25 26	着付け 7/3 着付け 踊りのレッスン 光明支援学校見学 踊りのレッスン	11	11	「ことばの育ちについて」 山本崇史氏
7	16 19	「進路について」：園長 桜ヶ丘保育所見学	1	10	「よく遊び よく食べ よく眠る」 (加々見ちづ子氏)
9	11 17	「食育について」（栄養士 加藤氏） 卒園児幼稚園、保育所ママの話	2	6	「感覚統合について」 (千葉小奈衣氏)
(総合評価)					
・療育への理解や、家庭での育児にも参考となる勉強会を行い保護者は熱心に参加していた。勉強会の時期は年度後半が多くになってしまったため、前半に行い共有して取り組みを進めることが必要であった。					

8 防災訓練

●防災訓練実施報告

- ・原則として月1回、地震・火災・不審者を想定した避難訓練を実施した。
- ・年一回消防署の立ち合いのもと、避難訓練、通報訓練、消火訓練を行った。
- ・法人防災訓練として避難誘導、安否情報伝達訓練を年1回行った。

月日	時間	内容
4月18日	10:40～	地震想定（告知） 避難
5月15日	10:40～	台所出火想定（告知） 避難
6月20日	10:40～	地震発生後、台所出火想定（告知） 避難
7月16日	10:30～	地震想定（告知） 避難
8月21日	10:40～	地震発生後、台所出火想定（告知） 避難
9月18日	10:40～	地震発生後、台所出火想定（告知） 消防署立合 避難、通報、消火
10月17日	10:40～	不審者侵入想定避難訓練
11月1日	10:30～	地震想定（告知） 避難 「171」やメールを活用した通報訓練
12月19日	10:40～	地震発生後、台所出火想定（告知） 避難
1月22日	10:30～	はまゆう出火想定 避難

2月19日	10：40～	地震想定（抜き打ち）避難
3月13日	13：10～	地震発生後、台所出火想定（抜き打ち）避難
(総合評価)		
<ul style="list-style-type: none"> 毎月の避難訓練は定期的に行い定着しているが、さらに時間帯や子どもの状況を想定して訓練を行う必要がある。 法人全体の防災訓練は、防災委員を中心に避難を見直すことができた。保護者からも安否情報伝達訓練を経験し良かったとの感想があった。 		

9 安全衛生に関すること

衛生推進委員を中心に、身体と心を健康に保ち、働きやすい職場づくりの取り組みを行ってきた。

職員の半数が子育て世代のため、できるだけ残業をせずに仕事を効率よく進めることや、45分休憩を有効に活用するようにした。業務の改善は難しかったが、職員間でいろいろな意見を出し合い、子どもの姿をとおして信頼関係を積み重ね、大きく体調を崩す職員はいなかった。

10 事故報告

転倒	噛みつき	打撲	落下	その他
9	5	8	3	5

事故の内容として転んだりぶつかったりの軽微なものも含めて30件あった。当日に報告と反省を行い未然に防ぐための具体的な対策を立て取り組んできた。今後も、事故の教訓から学び研鑽を積むことが大切であると職員間で確認した。

11 事故報告

苦情解決制度を利用することはなかった。

年一回行う、モニタリングアンケートと事業所評価においては、保護者からの要望が多く出された。保護者の思いや考えを真摯に受け止め、改善に努めていきたい。

なのはな園

(児童発達支援センター)

1 事業報告（総括）

今年度は主任が育休に入ったため主任代行を配置した。主任代行を中心に他職種間の連携を深め職員全体で療育を進めていくために、一人ひとりの考え方や思いをより大事に聞きながら取り組んできた。地域支援員の業務は主任から担当職員へ引き継ぎ、定期的な会議や行事、研修へ積極的に参加し顔のわかる関係づくりに励み、地域の相談につながるよう努力してきた。

新型コロナウイルス感染症の影響で、行事などの自粛が求められる中、法人や園の考え方、行事の意味などを職員間で理解し合い、また保護者へ理解してもらえるように伝えることなど考えさせられることが多かった。

法人幼児施設間の交流や学び合いを進めるために、幼児施設長主任会や研修などを行ったが計画的に進めることができず、年度末には新型コロナウイルス感染症などの影響もあり中途半端になってしまったことは大きな反省である。

●職員構成

施設長	主任 児童発達管理責任者	保育士 児童指導員	作業療法士	看護師	
1	1	15 (4)	1	2 (2)	
栄養士	調理員	事務	運転手	嘱託医	合計
1	1 (1)	1 (1)	2 (2)	1 (1)	25 (11)

*厚生省基準によりフルタイム職員（嘱託職員）は常勤として集計

*（ ）は非常勤職員で内数

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【療育に関すること】

1. 発達支援

- (1) 一人ひとりの子どもの障害・発達・家庭生活を丁寧にアセスメントする。
- (2) 期待して通園できるよう子どもの願いと発達に寄り添ったあそびを中心とした療育活動を展開する。
- (3) 集団療育を保障する。
- (4) 子どもの能動性や主体性、生活年齢を大切にし、保育者との信頼関係をつくる。

2. 家族支援

- (1) 母親研修・保護者研修の実施。
- (2) 母の会・父の会の活動を支え、つながりをつくる。
- (3) 預かり保育などを通し、子どもの生活について家族とともに考え取り組む。
- (4) 関係機関との連携

3. 地域支援

- (1) 園や地域の行事などを通して地域との交流。
- (2) 地域の子育て機関などへ当センターの取り組みを発信する。見学会や研修会の実施。
- (3) アーチルと連携しながら卒園児フォローや施設支援の実施。
- (4) 市連協、県連協、東通連、全通連組織との連携。

(総合評価)

○発達支援

より丁寧に向き合うことの必要な児童について、担任が中心にかかわるだけではなく、他クラスの職員や専門職の意見やかかわりを通し園全体で取り組んできた。文集にクラスの振り返りとして大事にしてきたあそびを中心にまとめたが、園全体のまとめとして大事な振り返りとなった。また、今年度は年長児が17名と多い年であり就学について保護者の思いに丁寧に寄り添い、教育委員会やアーチルと連携しながら進んできた。

○家族支援

家族支援が特に必要な家庭へは預かり保育や面談、他機関との連携など配慮し取り組んできた。その中で、他機関と役割を確認し互いに取り組み連携する大切さをより実感した。

地域で安心して暮らしていくつながりをつくる役割の難しさや大切さを多く感じた年であった。他事業所や相談支援事業所などの関りも増えてきている。。

また、きょうだい支援は大切であり、今後きょうだいのイベントにも取り組みたい。

○地域支援

アーチルを中心につながり合い取り組んできた。市連協ではセンターの役割、通園形態や定員などに特化して話し合ってきた。3法人としてもセンターについて市と話ができる時間を今後持てることはよかった。地域支援員は主任から引き継いだが、地域の保育所や幼稚園への施設支援へより積極的に取り組む必要性があると考える。地域相談員だけではなく、卒園児フォローは元担任であったり、施設支援に園長も出向き支援をするなど工夫してきた。

【権利擁護に関するこ】

- 講師を招いて行う研修はできなかったが、人権を守る仕事ということについて幼児施設研修で共有した。
- 虐待研修の振り返り研修を他の幼児施設と合同で実施した。また、園内においても虐待研修を行った。

(総合評価)

児童の意見を尊重し、児童の行動に含まれた思いや願いを大事に向き合うことを共有してきた。

一人ひとり大事にするということは具体的にどのようなことか、自分たちのかかわりを振り返り検討することが大事であり、チームで療育をすすめるためには、気になること、違和感を持つことを互いに出し合える関係性や意見を出しやすい職場の在りようが大切だと考える。

【地域社会とのつながり】

- 近隣の児童館主催の地域関係者会議参加
- のびすくの親子サロンへの定期参加
- 地域の町内会や小学校・中学校へ行事参加呼びかけ、町内会行事参加
- 避難訓練時の地域への協力

(総合評価)

この地域に開設し長年にわたり地域とのつながりを積み重ねてきた。近隣のコミュニティセンターを借りて保護者研修など開催しているが、今年度は改修工事で使用できなくなり近隣の児童館の和室をお借りして保護者研修を行い、児童館の職員も参加できるなど交流もありよかったです。また反対に地域の行事もできないことがあったため、園のホールをお貸しすることで老人会を開催でき園を知ってもらう機会となりよかったです。互いに支え合いができるよう今後もつながりを大事にしていきたい。

【人材育成に関するここと】

- 外部研修へ、職員の偏りがないよう参加した。
- 専門職の研修へ参加（作業療法士、管理栄養士）
- サポカレの研修参加
- 実習生の積極的な受け入れ

(総合評価)

研修計画をより充実させることが大切であった。実習生の受け入れは受け入れの学校を拡大した。実習生の受け入れを通し、自分たちの仕事について伝える重要性を実感し、魅力ややりがいを伝えたい。

3 利用実績報告

●利用実績

月別	開所日数	利用実人数	年齢区分		障がい別							利用延人数	一日当たり平均利用者数
			3歳未満	3歳～6歳	知的障害	身体障害	視覚障害	聴覚障害	重複	自閉症	その他		
4月	20	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	391	19.6
5月	21	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	418	19.9
6月	20	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	474	23.7
7月	21	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	523	24.9
8月	18	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	356	19.8

9月	18	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	439	24.4
10月	21	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	537	25.6
11月	20	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	514	25.7
12月	20	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	440	22
1月	19	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	467	24.6
2月	19	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	420	22.1
3月	20	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	426	21.3
計	237	30	0	30	6	1	(2)	(2)	8	12	3	5,405	22.8

※令和2年3月31日現在、()内の数は他の障がいと重複している児を表す

●平成31年度卒園児進路状況

進路先	支援学校	支援学級	計
人数	15	2	17

●活動内容

月	日	内容	日	内容
4	1	辞令交付式	15	～家庭訪問期間（新入園児）
	5	入園式	19	母の会顔合わせ
	8	卒園児入学式出席（六郷小、西中田小、鶴特支援）	21	町内会総会
	9	卒園児入学式出席（光明支援、小松島支援、西多賀支援、名取支援）	25	市連協施設長主任会議
5	7	連合町内会総会（沖津）	15	～家庭訪問期間（継続児）
	8	個別支援会議（9日、13日、14日）	17	県連協総会・施設長会議
	13	内部監査		
6	3	通常保育開始	12	プール保育
	5	後援会総会・学習会	16	保護者参観・研修会
		小松島支援学校見学会	20	名取支援学校見学会
	6	名取支援学校見学会	26	プール保育
7	3	プール保育	11	母の会 卒園児母と交流会
	5	西多賀支援学校見学会	23	内科健診
	8	母親研修	27	夕涼み会

8	2	夏季保育前懇談会	20	歯科健診、実習生オリエンテーション
5		～夏期保育期間	22	市連協施設長主任会議
9		台風のため休園	28	建物検査
19		保育開始	30	お泊り保育
9	4	プール保育	11	プール保育
	6	評価会議（11日、17日、18日）	27	前期終了
10	5	運動会	24	仙台市監査
	10	個別支援計画（16, 17, 24）	27	芋煮会
	18	後援会映画会		
11	1	法人防災訓練	16	地域懇談会
	12	母親研修		
12	7	7（土）クリスマス会	24	冬休み前懇談会
1	5	連合地区新年会	17	内科健診
	7	保育開始	26	家族参観
2	3	園長面談	28	1日入園
3	2	新入園児引き継ぎ（上飯田たんぽぽホーム）	25	後期終了・お別れ会
	6	新入園児引き継ぎ（大野田たんぽぽホーム）	26	卒園式
10		新入園児引き継ぎ（袋原たんぽぽホーム）	30	継続児重要事項説明会、
12		新入園児引き継ぎ（大野田たんぽぽホーム）		新入園児引き継ぎ（上飯田たんぽぽホーム）
17		新入園児引き継ぎ（上飯田たんぽぽホーム）、就学児引き継ぎ（光明支援学校）	31	新入園児重要事項説明会

4 各活動の取り組みと評価

（通常活動）

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
通園バス	運転業務員と連携し安全に走行する	3台のバスを運行。1台10名程度の乗車人数となるよう児童の乗車時間を長くとも1時間以内としてコースを作成。バスの中から療育が始まるということを共有し、添乗職員2名を配置し運行した。	大きな事故がなく運行できた。車のある家庭はバス停としている場所まで出てくるなど協力をもらった。車のない、免許を持っていない保護者も多く、家の近くまで行くことが必要なケースが増えた。
毎日通園	一人ひとりの児童の体調や体力に合った通園を通し生活リズムをつ	睡眠障害など、睡眠のリズムが整わない児童に合わせ午睡や預かり	睡眠のリズムなどはすぐに改善することが難しい場合が多いが、毎日の生

	くる	<p>保育、面談などを行ってきた。</p> <p>体調に配慮する児童は体力に合わせコンスタントに週3~4日登園できるよう取り組んだ。児童も保護者も期待して通えることを大事に取り組んだ。</p>	<p>活の中での家族の困り感を共有することは大事なことであった。</p> <p>概ね皆元気に通園することができ、生活リズムも整い、通園が楽しいという思いが母子ともに大きくなった。</p>
医療的ケア	児童が安全に楽しく活動できるよう看護師との連携を深める	<ul style="list-style-type: none"> ・指示書内容の確認 ・体制上、クラス間を行き来することも多く、担任一人では厳しい時があった。軽微な事故や体調不良等の時は看護師のところへ行くようにした。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管抜去時の指示を明確にできるよう指示書の内容を見直したことで安心してケアができた。 ・医療的ケア児に関し安全に過ごせるよう経管の管の位置など通常の状態を再度全体で確認しあえたことはよかったです。
保育活動	<ul style="list-style-type: none"> ・遊びの取り組み方、進め方をクラス内で共有し児童の発達を進めるために取り組む ・あそびがマンネリ化しないよう計画する 	<p>混合クラスを基本とした4クラスを編成。担任との信頼関係をつくりながら子ども同士のつながりを大切に仲立ちになってきた。児童の興味関心を中心に季節感を取り入れ遊びや教材の工夫をしてきた。クラスで非常勤職員も一緒に話しあう時間とれるよう工夫をした。</p>	<p>クラス活動を基本しながら、全体で遊ぶことも多く、特に後期は他クラスとの合同保育などを通して子ども同士のかかわりや気持ちを向けることが多かった。</p> <p>バスの職員乗車ローテーションなどを工夫し話し合う時間をつくったが続かなかった。職員体制上の難しさもあった。</p>
保護者支援	療育を通じ様々な活動や行事に参加する中で自分の子どもの理解だけではなく他児の理解も深まりつながりが深まる。	<p>保護者研修 保護者参観 個別面談 プール活動 毎月の誕生会 行事（入園式、夏祭り、年長児お泊り会、運動会、芋煮会、クリ</p>	<p>母の会役員を中心に、母親同士のつながりを先輩の母親たちがつくってきました。</p> <p>いいつながりが生まれ、喜びや楽しさ、悩みなどを共有しながら繋がる姿がみられるようになり嬉</p>

		スマス会、卒園式)	しいことであった。
(総合評価)			
<p>様々な家庭がある中、就労している母親、就労を希望している母親が毎年いるが、就労支援が主ではない支援（事業）の中で、ヘルパー事業所や訪問看護ステーション、相談支援事業所等との連携が必要になっている。支援者会議への出席や見学に来てもらうなど連携を深めてきた。それぞれの家庭の在り様を大切にしながら、発達支援、家族支援を進めていきたい。</p> <p>日々の療育については、遊びの教材などは幼児施設間で借用し合うなど協力し合ってきたことはよかったです。法人外の施設の取り組みも参考に取り組むことも大事であった。児童の課題や取り組みについて、他職種間、非常勤職員も含めて共有することが大事であり、一人ひとり意識し取り組んできたと思う。</p>			

(特別活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
クリスマス会	たくさんの家族が参加し、児童の頑張る姿を共有する	初めて土曜日開催する。子どもにとって土曜日まで療育が続く疲れなどを考え、前日は13:30帰りとし準備も含め考慮した。	参加する家族が増え、子どもたちの発達した姿を多くの家族と共有できることはよかったです。家族が座る場所をもっと広く準備するべきであった。
卒園式	安心して式に参加できる	新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、卒園児、卒園児保護者1名のみの参加とした。	参加については保護者のご理解とご協力をいただけた。練習ができない児童もいたが皆堂々としており力を積み重ねてきたことを実感した。

(総合評価)

通常とは違う取り組みであったため記載した。

5 給食

1 ねらい

- 給食を療育の一環として捉え、他職種間と連携し合いながら子どもの発達支援を進める。
- 「楽しく食べる」という視点を大切にする。
- 幼児期の子どもの生活を大切にした食事のあり方を保護者と共に深めていく。

2 活動内容

- | | |
|----------------------|------------------|
| (1) 栄養給与補給目標を設定 | (2) 献立の作成及び内容の充実 |
| (3) 安全な給食への配慮 | (4) 楽しく食べることへの配慮 |
| (5) 園児一人ひとりの特性に応じた配慮 | (6) 保育者・療育者との連携 |
| (7) 家庭との連携 | (8) 園児の実情の把握 |

3 取り組みと評価

取り組み	評価
偏食への対応として、野菜入り カップケーキの提供	キャベツ、ごぼう、蓮根、かぼちゃなどを提供。野菜が苦手な子も食べられた。また、ご飯が苦手でパンしか食べない子はご飯の給食の日はデザートしか食べられなかつたが、カップケーキを食べることで果物の日よりは栄養を摂れたのではないかと思う。
食具の検討	作業療法士に入ってもらい、食器や食具を検討して、左きき用のしつけ箸と介助食器を追加で購入した。介助食器を使うことで、手づかみで食べていた子どももスプーンで食べやすかったようである。
給食だよりの発行	朝食を食べてこない子どもが多かったため、給食だよりを発行して全家庭へ無理なく続けるための工夫やメニューの提案などを行った。
(総合評価)	
家族のインフルエンザや学校の休校などはあったが、調理員と協力して、給食を一年間休みずに提供できたことはよかったです。 偏食対応は個別対応をしたほうがいい場合と、学校に繋げるために皆と同じメニューを出す場合とあり、その都度検討してきた。 今後も保育士、作業療法士と連携して、メニューや食形態などを検討し、一人ひとりの子どもにあった給食を提供し、給食の時間が楽しいものとなるように努めていきたい。	

●研修の実施・参加状況

(内部研修)	(外部研修)
5/13 行動規範について	4/1 幼児施設合同研修
8/7 地域支援研修	6/21 給食関係者研修
「乳幼児健診と事後教室、アーチルとの連携について」	6/25 アーチル研修
9/27 救命救急講習	9/19・20 10/18 サビ管研修
11/7 地域支援研修 「保護者支援の基本」	9/28 東通連研修
11/12 地域支援研修 「ことばについて」	10/8 相談支援従事者初任者研修
	11/16・17 全通連大会（埼玉）
	12/23 幼児施設研修
	12/26 虐待振り返り研修

1/3 1 衛生推進研修 2/5 虐待振り返り研修 ほか	1/3 0 人権擁護・防災研修 市連協研修（5/3 1、7/2 6、8/2） 県・市連協研修（8/2 3） 地域コーディネーター連絡会（毎月） ペアプロ研修（前期:小野寺 後期：板橋） 発達障害研修（OT） ほか
(総合評価) 地域支援の研修会を企画し、関係機関と連携してきた。 研修計画に沿って偏りなく職員が参加できるよう非常勤職員に呼びかけるなど取り組んだ。 参加後の報告会などで学びを共有する時間をとることが少なかった。虐待防止の研修は、行動目標を掲げたが継続しておらず反省は大きい。サポカレも参加が少なかった。自ら学ぶ意識を高めていけるように取り組む必要性を感じる	

●ボランティア・実習生・見学者等

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
ボランティア				10			5						15
資格等実習			1	2	3	4		1	1		5		17
支援学校実習													
他法人職員実習													
一般見学								7	2	2			11
他法人職員見学													
他法人利用者・保護者見学				13		20	2			1		1	37
支援学校生徒・保護者見学													
関係機関		2	16	2	3	4		10	1	6	14	9	67
その他			1		2		1	2		3			9

6 健康管理

(理学療法士による支援)

【ねらい】

- (1) 粗大運動・上肢機能の発達や、感覚・認知的学習を促す。
- (2) あそびの広がり・社会性・探索操作・見る聞く話すなどの発達を促す。
- (3) 日常生活における姿勢配慮、食事・排泄・更衣などの生活動作に対しての援助を行うとともに、日常生活用品等の情報を提供していく。

【今年度の体制】

- ・各クラスに一日通して入り、子どもたちの姿勢運動発達・遊び・日常生活などの評価および支援を行なった。

【活動内容】

- (1) OT 対象児に対する評価および OT 目標の設定
- (2) 保育への参加
 - ・あそびを通じて、運動・認知機能、社会性、探索操作を促す援助を行った。
 - ・保育・日常生活場面の中での姿勢等への配慮を行うとともに、日常生活動作への援助を行った。
- (3) 給食時の食事介助および指導
 - ・食事において、姿勢・口腔機能・手指機能・食事に必要な協調動作等の評価および援助を行った。食形態については、栄養士やクラス担任と連携し検討を行った。
 - ・自食をすすめている児に対しては、適切なスプーンや食器の形態についての情報提供を行なった。
- (4) 家庭支援
 - ・椅子や靴選びなどを含む補装具や日常生活用具の情報提供を行なった。
- (5) 他職員との連携
 - ・クラス会議等を通して、遊びや生活面で気づいたこと（児の成長・変化・課題など）について報告・反省・情報交換を行なった。
 - ・食事に関しては、クラス担任や栄養士と食形態の確認・検討を行なった。
- (6) 医療機関、その他関係機関との連携
 - ・保護者の希望・同意のもと、拓桃医療療育センターやこども病院のOT・PT・STに同行した。園の様子を文書や写真・動画で伝え、情報交換を行なった。

(その他、取り組みと評価)

取り組み	評価
内科健診	1回目23名(7/23)、2回目29名(1/17)受診。田中先生になって初めての健診。児童の状況をきちんと伝えるよう準備する。
歯科健診	17名受診(8/20) 2回目は新型コロナウイルス感染症の影響で中止。
職員健診	35歳未満の正規職員は健診車で受診。非常勤職員も一緒に受診。
(総合評価)	
4月下旬からアタマジラミ発症。数名感染したが拡大はならなかった。収束まで5月半ばまでかかった。8月に手足口病が流行ったがお盆期間に入り収束。冬季はインフルエンザも流行らず元気に登園してきた。	

●防災訓練実施報告

実施日	訓 練 内 容	評価
4月 24日	地震訓練。	初回だが落ち着いていた。クラスごとに職員の役割確認。
5月 14日	火災訓練。(厨房火災)	初めて園庭避難。比較的落ちつき避難。避難車3台に児童を分けたが確認に時間がかかった。
6月 21日	地震訓練。	マットがない時には取りに行く。
7月 16日	火災訓練。(厨房火災)	普段から避難経路を確認する。
8月 28日	地震訓練。	クラス確認時、児童名をしっかりと伝える。酸素ボンベは取り出しやすい位置に置く。
9月 25日	火災訓練。(厨房火災)	医ケア児は避難車より抱っこの方がスムーズ。非常ベルを嫌がる子はあまりいない。外倉庫の避難用具が取り出しにくい。非常ベルの止め方周知する。
10月 16日	地震火災訓練。(厨房火災) 東長町小に避難 消防署立ち合い、婦人防火クラブ合同訓練。	避難車の置く場所は固定する。クラスに1台避難者があると良い。抱っこが危険な場合はバギーを使用して安全に避難する。
11月 1日	地震訓練(職員1名の逃げ遅れ想定)	クラスの窓が割れた場合、ホールを通って他クラスから避難。声の掛け合いを意識する。避難車も毎月点検する。
12月 12日	地震訓練	マットがなければ毛布などで代用。
1月 29日	地震訓練	放送が聞こえたり聞こえなかったりする。部屋の出入口におもちゃを出していると、緊急時に避難しにくい。
2月 17日	不審者対策(防犯研修)	講師を招き座学と実践練習を行った。
3月 23日	地震訓練(抜き打ち)	マイクが使用できない時は拡声器を使う。ホールで遊んでいた場合はステージから降りる。
(総合評価)		
地震、火災訓練時に近隣の避難場所まで避難訓練でき、小学校の教頭先生にも協力いただけた。水害想定の訓練ができなかつたが水害訓練では消防署は立ち会ってもらえない為、外へ避難する訓練が難しい。職員の動きなど確認していきたい。また、防犯訓練ができよかつたが護身術で腕を痛めた職員が出たので注意したい。		

8 安全衛生に関すること

(課題および取り組みと評価)

課題	取り組み	評価
年次有給休暇取得	計画的取得	体制等の協力の中で概ね希望日を取得できた。
コミュニケーション	研修を計画	それぞれの意見を出し合い取り組み評価した

(総合評価)

有休休暇取得は計画したが体制上厳しいこともあり取りにくかったと思われる。

より良い職場づくりへ意識を高めてきたが、委員の声掛けがないと自主的なものになかなかならない。

9 事故報告

●事故の類型等 (事故件数 41件)

類型	内容	発生理由
衝突	周りを見ずに走り他児とぶつかる 急にしゃがみ横になっている児童とぶつかる	児童の気持ちや体の動きを想定できずに防げなかった
落下	トランポリンから落ちる	バランスの悪い児童の動きを読みず、職員体制も手薄であった
管抜去	自分で引っ張る、他児に引っ張られる	他児との距離感や顔の見える姿勢など配慮不足
労災	3件 打撲 腰を痛める	不意な動きで防げなかった

(総合評価)

ヒヤリハットも含め41件であった。登園時、活動の区切りや準備時に注意。午後は連絡帳を記入する職員がいるため体制上の難しさもある。子ども同士の関りが増える中、児童の気持ちや動きを想定し、職員がより良く連携していくため一人一人がより意識し努力していくたい。

10 苦情の有無 (苦情解決制度)

●申出内容と対応の内容

月日	申出者	申出内容	対応内容
4月15日	地域住民	通園バスを駐車する場所が危険な場所ではないか。	駐車場については園の敷地を利用することを伝える

(総合評価)

保護者からの苦情は特になかった。保護者の評価アンケートを基に意見や要望を活かしていきたい。

仙台市なかよし学園

(児童発達支援センター)

1 事業報告（総括）

今年度は、管理者変更が行われたことにより改めて俯瞰的視点での運営状況の確認整理を行った。最も大切にすべき保育・療育の質の担保と向上と家族支援については、一人ひとりの職員の考え方や思いの確認とこれまでの実績の尊重が重要であった。又、地域相談事業としてもこれまでの実績を踏まえて更なる拡大を図っていくことができるよう、人材育成を実施してきた。令和3年度には、指定管理業務更新を控えている為、事務業務取扱の適正化も含め指定管理基準を満たすだけではなく、更に市民に信頼される業務展開ができるよう次年度の課題も見つけられた1年となった。

(職員体制)

*（ ）は非常勤職員で内数

施設長	主任 (兼児童発達支援責任者)	保育士 指導員	看護師	理学療法士
1 (兼)	1	15 (4)	1	1 (兼)
管理栄養士	調理員	事務員	運転手	計
1	2 (2)	1 (1)	4 (4)	26 (11)

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

(1) 発達支援

- ・一人ひとりの発達段階を踏まえたあそびを通した能動的な活動展開の実施
- ・単独通園にあたって、保育者との愛着形成及び信頼関係の構築
- ・障がい児療育の基礎となる学習の実施

(2) 家族支援

- ・保護者面談の実施
- ・預かり保育の実施
- ・関連機関との連携（教育、行政機関、相談支援専門員や放課後等デイサービス等）
- ・双葉会（保護者会）との研修会共同開催

(3) 地域支援

- ・定期的な地域コーディネーター連絡会への出席
- ・支援学校との情報共有及び交換研修の実施
- ・地域困難ケースの相談受け入れ

（総合評価）

幼児期は、心身の発育・発達が著しく、人格の基礎形成期として個人差が大きい。発達に心配のある子どもたちの一人ひとりの健やかで能動的な育ちを支援する為に子どもたちが安心して過ごすことができる環境と、愛情ある保育者の関わりについて検討をしてきた。その為に必要な子どもの発達段階と障がい特性を踏まえた支援の在り方について個別支援計画会議等で議論を重ねることができた。家族支援としては、今年度も乳児院から通園する児や子育ての中

心となる母親の入院等家庭保育が困難な家庭があり、長期的な長時間保育（預かり保育）の実施や地域の支援者との連携が必須となっていた。これまで構築した顔の見える関係を引継ぎ、地域で安心して家族が子育てをすることができるような具体的な支援構築についても実践の中で相談支援専門員と共に各々の家庭事情に合わせた支援を実施した。

地域支援については、支援学校との連携を継続している。学校教員との交換研修の実施、支援学校での研修講師等を行った。児童の相談支援は特に学齢期を中心に受けた。小学生から高等学校に在籍する生徒まで、児童の発達に関する不安点や不適応行動により家庭で安定した過ごしが難しいケース等があり、寄せられる相談は年齢層と共に課題のあり様が幅広く、柔軟かつ専門性の高い対応が必要であった。これらの相談についても地域の相談窓口として断らない支援の実施と適切なインテーク及び次の支援者への丁寧な申し送りを行うことができた。

【権利擁護に関するここと】

- ・子ども及び家族一人ひとりが、権利の主体であることを認識し、代理決定に至るまでの適切な情報提供について支援を実施した。また子どもの意思決定支援について学びの必要性を確認した。
- ・法人全体研修からの継続で虐待研修を実施した。
- ・外部見学者等の位置づけを第三者評価であるという認識の下受け入れを積極的に行った。

（総合評価）

子どもの権利については子どもの権利条約に基づき「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」を意識しながら保育・療育の実践を行った。しかし保護者の保護下にある子どもの意思決定支援という視点はあまり強くなかったように感じる。命を守り、子どもの最善の利益を追求し子どもの意見を尊重し差別なく生きることができる一般原則に則り、改めて障がい児支援の中での子どもの権利について次年度以降職員間で深めていく必要がある。その中で日頃の関わりの見直しを実施し明らかな虐待とグレーゾーンにあたる行為や支援内容については十分に精査されていない。虐待防止にはチームワークが必須であることは共有できているが、行動目標として実際に虐待を防止するためには、何を語り実践をしていくかは次年度の課題として継続していく必要がある。

外部から来園される方々への対応について、職員個々人でみると丁寧な対応を実施できているが、職員数が多いため「誰かが対応するだろう」といった形で対応に遅れが出ることと同時に対応時の礼節、所作に対しては不十分な点が散見された。経験年数が高い職員こそが率先して動き、保育・療育以外の社会人としての有り様について後進を育成する視点が重要である。法人職員としての適切な対応ができるよう再確認を次年度課題としていきたい。

【地域社会とのつながり】

- ・宮城野区の子育て支援連絡会への参加
- ・南光台地区民生員児童員連絡会への参加
- ・地域特別支援学校地域コーディネーターとの情報交換
- ・相談支援専門員との連携及び情報交換の実施

【人材育成等】

- ・施設長職員面談時に面談シート作成し、一人ひとりのニーズに基づく学びのサポートの実施。
- ・職員から希望が出た外部研修への参加
- ・事業運営における必須資格研修への公平で計画的な受講実施
- ・職員会議における研修報告の必須化
- ・保育実習生の積極的な受け入れ

(総合評価)

一人ひとりの職員の意向や希望を聞き取り、自身の在り方を施設長面談の中で確認してきた。その中で職員自身の価値観や自己実現、自己肯定につながる学びが必要であり、チームの中で認められる経験を積み重ねることに重点性があった。職員が能動的に動き、提案をしてきたことについて、その考えの根拠を求めディスカッションをしていく中でまずは実践してみることを少しづつ始めている。実習生の受け入れも実施していく中で、保育・療育の基本的な考え方やスキル、社会人としての在り方を後進がモーデリングできる人材育成を今後の課題として継続したい。

3 実績報告（菊地他職員担当）

●利用実績

月別	開所日数	利用定員	年齢区分		障がい別							利用延人数	一日当たり平均利用者数
			3歳未満	3歳～6歳	知的障害	身体障害	視覚障害	聴覚障害	重複	自閉症	その他		
4月	18	30	0	30	0	0	1	0	20	9	0	353	19.6
5月	21	30	0	31	0	0	1	0	21	9	0	497	23.7
6月	20	30	0	31	0	0	1	0	21	9	0	520	26.0
7月	22	30	0	31	0	0	1	0	21	9	0	516	23.5
8月	19	30	0	31	0	0	1	0	21	9	0	415	21.8
9月	18	30	0	31	0	0	1	0	21	9	0	429	23.8
10月	21	30	0	31	0	0	1	0	21	9	0	543	25.9
11月	20	30	0	31	0	0	1	0	21	9	0	502	25.1
12月	20	30	0	31	0	0	1	0	21	9	0	436	21.8
1月	19	30	0	30	0	0	1	0	20	9	0	477	25.1
2月	17	30	0	29	0	0	1	0	19	9	0	387	22.8
3月	21	30	0	29	0	0	1	0	19	9	0	442	21.0
計	231	30	0	29	0	0	1	0	19	9	0	5517	280.1

※令和2年3月31日現在

●進路状況

平成 31 年度卒園児進路状況

進路先	支援学校	特別支援学級	転居	計
人数	14	4	1	19

●活動内容

月	日	内容	日	内容
4	1	辞令交付 幼稚施設全職員研修	24	誕生日会
	2	職員バスコース試乗 ワックス清掃(業者)	26	給食試食会・双葉会保護者説明会
	9	入園式	30	職員会議・アーチル施設支援日 自由登園
	17	救命講習(職員)		
	23	避難訓練		
5	1	自由登園	24	職員会議
	6	自由登園	28	避難訓練
	15	誕生日会	29	歯科健診
	16	給食会議	30	利府支援学校見学 市連協研修
		地域支援コーディネーター連絡会	31	
6	3	双葉会研修(ピース)	20	誕生日会
	4	鶴谷特別支援学校見学		地域支援コーディネーター連絡会
	6	鶴谷特別支援学校見学	23	保護者参観
	7	遠足	24	振替休日
	12	プール活動	25	光明支援学校見学
	13	内科健診	26	避難訓練
		給食会議	27	職員会議
	17	救急救命講習(保護者)	28	歯科健診
7	3	アーチル施設支援日	17	誕生日会
	4	プール活動		給食会議
	6	避難訓練	18	プール活動
	9	鶴谷特別支援学校見学		地域支援コーディネーター連絡会
	10	鶴谷特別支援学校見学 希望園交流保育	23	避難訓練
			25	職員会議
8	3	夏祭り	26	市連協研修
	5	振替休日	19	プール活動
			23	プール活動

	7	避難訓練 鶴谷特別支援学校体験研修	28 29	誕生日会 職員会議
	8	プール活動		地域支援コーディネーター連絡会
	9	鶴谷特別支援学校体験研修	30	お泊り会
	12	自由登園	31	お泊り会
9	2	振休	19	地域支援コーディネーター連絡会
	4	プール活動	25	鶴谷特別支援学校体験研修
	10	避難訓練	26	誕生日会
	13	全職員研修	27	前期終了
	18	お誕生日会	30	後期開始
10	2	鶴谷特別支援学校体験研修	24	交流保育
	16	給食会議	25	4施設合同避難訓練
	18	後援会映画会	29	やきいも会
	23	誕生日会	30	交流保育 避難訓練
11	1	法人防災訓練	20	お誕生日会
	12	職員会議	21	地域支援コーディネーター連絡会
	13	避難訓練	28	職員会議
	15	給食会議		
12	5	双葉会保護者研修会	20	歯科健診
	10	双葉会研修（法人事業所見学）		法人後援会共催研修
	14	お楽しみ会	23	自由登園
	16	振休	24	自由登園
	17	楽天イーグルス鳩選手来園	25	自由登園
	18	避難訓練	26	自由登園
		給食会議		職員会議
	19	誕生日会	27	自由登園
		地域支援コーディネーター連絡会		
1	6	新年会	16	避難訓練
	13	同窓会		給食会議
	15	双葉会研修会	30	誕生日会 職員会議
2	1	家族参観	17	仙台市監査
	3	振替休日	19	誕生日会
	4	双葉会役員会	20	地域支援コーディネーター連絡会
	7	内科健診	27	職員会議
	14	給食会議	28	一日入園
3	6	職員研修	26	自由登園
	9	誕生日会	26	職員会議

	11 避難訓練 23 後期終了の会 24 卒園式 25 自由登園	27 30 31	重要事項説明会 自由登園 自由登園
--	---	----------------	-------------------------

4 各活動の取り組みと評価

(通常活動)

項目	重点目標（課題）	取り組み	評価
クラス保育	<ul style="list-style-type: none"> ・少人数保育で子ども一人ひとりの発達に沿った療育を行う。 ・安心できる保育者と信頼関係を築き、集団であそぶ経験を通して社会性を高める。 ・生活リズムを整え、就学に向けて身辺自立を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各クラス、園児7～9名の園児、4名の職員で保育を実施。 ・子どもたちの得意なことや好きなことをあそびに取り入れ、自己肯定感を高められるようにしていく。 ・一人ひとりに合わせ、身辺自立に繋がるような援助をしていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・毎日の生活の中で繰り返し身辺自立に対する取り組みができ、子どもの自信に繋がった。 ・子どもの好きなあそびを取り入れることによりあそびにすることの能動的な参加が増えた。その上で友だちを意識してあそぶことや相手に気持ちを伝えようとする姿が増えた。 ・個別の取り組みが少なかった。就学に向けてそれぞれに合わせた関りがあっても良かった。
行事活動	<ul style="list-style-type: none"> ・普段の保育の中で自信を持って取り組めるようになったことをそれぞれの行事で発揮できるようにする。 ・子どもの成長を保護者と共に共有する。 ・行事を成功させることによる自己肯定感を養う。 ・季節に準じた行事を通し、四季の移り変わりを感じる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・普段の保育を行事に繋げていく。 ・子どもの様子、気持ちをしっかりと把握し、その子に合った行事の参加の仕方を考えていく。 ・行事前に職員間での打ち合わせや、本番を想定して段階付けてながら練習を実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子ども一人ひとりに合った課題を見つけ、無理なく楽しく各行事に参加できるように配慮した。 ・行事を経て家族に園での様子や子どもたちの成長を知ってもらう機会になった。 ・友だちや家族と季節に応じた行事に参加し、楽しい時間を過ごす機会となった。 ・行事担当職員を中心に、準備や進捗状況の確認を行った。行事終了後即時反省会を行い、次年度への課題を抽出することができた。

交流保育	<ul style="list-style-type: none"> ・地域への参加 ・同年代の定型発達の子ともたちと共に同じあそびを通して互いに理解を深め、差別の抑制につなげる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・7月9月10月のみ2回計4回午前中に実施。 ・保育所へ行くグループと園で迎え入れるグループに分かれて実施。 ・終了後はその都度各園で反省を出し合い、情報を共有。 	<ul style="list-style-type: none"> ・グループを固定し同じ子どもたちと交流できるようにした事で保育園の子どもが園の子どもの名前を覚えて声をかけてくれたり、子どもたち同士の友情が芽生え、園を越えた関係性を築くことができた。 ・地域の保育所と児童発達支援センターそれぞれの場で保育を行うことで、互いの施設の特色や、子どもの発達に沿った保育や療育の工夫を知ることができた。
プール活動	<ul style="list-style-type: none"> ・リラックスした中で陸上とは違った体の動かし方を体験する。 ・夏場でしか経験できない活動を通して、親子の関係性を深める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・水の森温水プール7回実施。 ・鶴谷特別支援学校3回実施。 ・親子で参加。 	<ul style="list-style-type: none"> ・親子で触れ合い愛着形成の一環として楽しみながら夏ならではのあそびを経験することができた。 ・鶴谷特別支援学校では、プール開放運営委員会を2回実施した。 ・不参加の園児は単独通園で通常保育を実施し、登園保障を行った。又、園児が保護者と一緒にプール保育に参加できるよう兄弟姉妹は園内保育で預かる対応した。
家庭訪問	<ul style="list-style-type: none"> ・自宅を訪問し、家庭での様子の聞き取りや情報交換を行う。 ・園での支援と家庭での生活に差異が生じないよう発達支援の方向性のすり合わせを行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・5～6月にかけて各家庭で実施。 ・生活リズム、家庭での様子、保護者からの要望、児の進路、家庭状況などの聞き取りを行う。 ・個別支援計画の内容の説明、承諾を得る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・複数名で訪問し、1名が子どもの対応をし保護者が話をしやすい環境を作ることができた。 ・保護者自身の子育てに関する悩みや不安を相談できる機会を作ることができた。
保護者活動支援	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の自発的な活動を支援し、子育て 	<ul style="list-style-type: none"> ・月に1回の親子保育への参加推奨。 	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者が来園されるタイミングで、子どもの発達について直

	<p>に悩む初期の親同士の出会いがピアな関係性となっていくようなサポートができる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・行事への参加推奨。 ・保護者との個別面談の実施。 ・保護者役員会(定例会)への参加情報共有。 ・保護者会で提案された研修会の実施協力。 	<p>に話をすることができ、併せて保護者の思いを聞き取ることができた。これは保育の中で大変重要な情報である。この情報を基に家族支援の方向性を見直すことができた。</p> <p>・保護者のニーズを聞き取り研修開催することで、将来に対する漠然とした不安ではなく、子どもの育ちと社会への期待を持って子育てができるような関わりができた。</p>
--	---	---	--

●研修の実施・参加状況

(内部研修)		(外部研修)
(1) 園内研修		
4/4	平成31年度を迎えるにあたって 園長 遠山裕湖	5/14 第51回摂食嚥下サポートセミナー
4/17	救急救命講習 宮城野消防署鶴ヶ谷分署	5/29 精神保健福祉基礎講座(初任者研修 前期)
4/30	ポジショニングについて 園長 遠山裕湖	5/17・5/31・6/14・6/28・7/5 ペアレントプログラム支援者研修
5/1	呼吸・摂食嚥下について 園長 遠山裕湖	9/20 ペアレントプログラムアドバンス トワークショップ
5/6	感覚統合について 園長 遠山裕湖	6/8・7/6・7/14・9/28・1/18 自閉症eサービス
5/31	見えにくさについて 視覚支援学校 阿部真由美氏	10/4 第18回療育支援研修会
8/12	意思決定支援・権利擁護 園長 遠山裕湖	9/19~20・10/18・10/28 宮城県サービス管理責任者等基礎 研修
11/14	おいしくたべる	10/3・10/8・11/4~5 宮城県障害者相談支援従事者初任 者研修
(2) 幼児施設職員合同研修		12/19~20 共生フォーラムin岩手
4/2	法人の理念と倫理綱領・行動規範・児童 発達支援センターの役割 より良い職 場つくりを進めるために・社会人とし てのマナー 幼児施設長	1/19~20 医療的ケア児等支援者養成研修
12/23	なのはな会幼児施設研修	2/7~9 アメニティフォーラム24 滋賀
12/26	主任会虐待内部研修	
(3) 法人研修		※地域支援コーディネーター連絡会

5/18	初任者研修・3、4年目研修	各地域の情報共有(月1回)
9/13	全職員研修	
(4)	職員自主研修 ヒューマンX	
4/26	双葉会（保護者会）研修会 双葉会説明会	
5/9	双葉会総会	
5/24	講話会（先輩母・支援学校）	
6/3	相談支援事業所について ピース・スマイル 相談支援専門員 太田勇樹氏	
6/4・6	鶴谷特別支援学校見学	
6/5	小松島支援学校見学（本校・松陵校）	
6/19	就学相談について 仙台市教育委員会講師	
6/25	光明支援学校見学	
7/1	講話会（先輩母の話 支援学級）	
9/9	メンタルヘルスについて 健康増進センター	
10/7	趣味の会（ヨガ）	
10/29	当事者の話を聞く 宮川智道氏 宮本知佳氏	
12/10	法人内成人施設 サポートセンター グループホーム見学	
1/15	当事者の話を聞く 渡邊美穂氏	
2/2	卒園後の相談支援について 園長 遠山裕湖	
3/9	双葉会総会	

5 給食

(取り組み)

- | | |
|---------------------|-----------------|
| (1)給与栄養量の算定 | (2)献立の作成及び内容の充実 |
| (3)安全な給食への配慮 | (4)楽しく食べることへの配慮 |
| (5)園児一人ひとりの特性に応じた配慮 | (6)広く意見を聞く機会をもつ |
| (7)家庭との連携 | (8)豊かな心を育む |
| (9)評価・改善 | |

(総合評価)

①アレルギー対応食について

乳・卵アレルギーの児に対し代替えまたは除去食で対応した。出来る限り代替え食として、普通食の児と見た目が変わらないように工夫した。来年度も継続して通園予定なので引き続き保護者と連携を取り対応していきたい。

②肥満児への対応について

年長児2名がカウプ指数20以上だったため、家庭での食事状況を書きだしてもらった。それを基にカロリー計算をし、1名は保護者面談の際に栄養士が栄養指導を行った。もう1名は面談時に担任から間食の注意点を話してもらった。後期の面談時の指導だったため時期

的に遅かった。来年度は、毎月の身体測定を元に早めに介入をしていきたい。

③低体重児への対応について

年長女児の保護者から低体重についての相談を受けた。1週間の食事内容を書きだしてもらいエネルギー量を計算した。極端に朝食での摂取エネルギー量が少なかったため、少しでも高カロリーになるような食事内容のアドバイスをした。

6 健康管理

看護師による健康管理

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| (1)子どもの健康チェック | (2)経管栄養、痰の吸引などの医療的ケア |
| (3)学園での軽微な外傷などの処置 | (4)理学療法士・栄養士と連携し摂食指導 |
| (5)感染症発症に関して保健所など他機関との連携 | |
| (6)内科健診 | |

6/4	4名	2/7	24名
6/13	26名	2/14	4名

(7)歯科健診・歯科衛生指導

5/29	27名	12/20	29名
------	-----	-------	-----

(8)蟻虫検査

5/17	28名	5/23	1名	5/30	1名	6/3	1名
------	-----	------	----	------	----	-----	----

職員

- 年齢区分ごとの健康診断を全員受診した。

理学療法士による保育療育内での支援

- | | |
|-----------------------|------------------------|
| (1)粗大運動・感覚・認知的理解促進支援 | (2)日常生活の各場面における姿勢保持の指導 |
| (3)装具、車椅子などのフィッティング確認 | (4)外部の訓練機関との連携 |
| (5)栄養士、看護師と連携し摂食指導 | |

(総合評価)

登園児の健康管理・医療的ケアは継続して行っている。また、紙面を通じて保護者への保健衛生に関する情報提供も継続して行った。今年度は医療的ケアを行う上での指示書の取り扱いを明確化し、ケアを必要とするすべての児童の指示書とケアの手順書、保護者の同意書の整理を行った。以上の書類について、今後は1回/年の更新を徹底したい。

昨年同様、必要に応じて在園児の通院同行を行い、各医療機関との連携を深めるとともに保護者・医療機関との情報共有を丁寧に行った。

環境衛生をより保つために、あいまいになっていた衛生管理の施設手順を職員全員に周知・徹底した。今度も時代や状況に応じた衛生管理を定期的に見直していきたい。

●防災訓練実施報告

実施日	訓 練 内 容	評価
4月23日	地震（震度3）発生想定訓練（自主訓練）	初回訓練子どもの安全を確保しながら、クラスで待機ができた。
5月28日	なかよし学園給湯室からの火災想定訓練を実施（自主訓練）	火災現場を避ける避難路にて避難することができた。
6月26日	地震（震度4）発生想定訓練を実施。（自主訓練）	外あそびをしている子どもは園庭の中央付近に集め姿勢を低くし安全を確保できた。
7月23日	地震（震度5）発生後、あおぞらホーム給湯室からの火災想定消火訓練（総合訓練）	避難訓練終了後、宮城野区消防署職員の指導の下、職員・保護者の消火訓練を実施できた。
8月7日	中央玄関より不審者が侵入想定訓練（自主訓練）	不審者を対応する職員が所内に入られないよう対応したが、体格差などあると阻止困難であることがわかった
9月10日	なかよし学園給湯室火災想定訓練実施（自主訓練）	なかよしテラス側とあおぞら園庭側からの2方向避難の確認ができた。
10月25日	地震（震度7）発生想定訓練実施（自主訓練）	規模の大きい地震に対して居室1次避難と外部2次避難の流れを確認できた。
11月1日	地震（震度6）が発生。電気、都市ガス、水道が遮断されたことを想定した法人全体での訓練を実施（総合訓練）	初めての法人全体訓練の実施の為どのような報告が必要かのリスト作成などができた。
11月22日	地震（震度4）発生想定訓練実施（自主訓練）	担任以外の子どもの安全確保の連携について確認できた。
12月18日	同敷地内生活介護事業所火災想定訓練実施（自主訓練）	当該事業所と反対側への避難についてルートの確認ができた。
1月16日	園舎南側市営団地火災想定訓練を実施（自主訓練）	当該団地と反対側への非難についてルートの確認ができた。
2月13日	施設長不在時に地震（震度4）発生想定訓練実施（自主訓練）	事務員が放送をし主任が中心となって安全確保の流れを確認できた。
3月11日	中央玄関より不審者侵入想定訓練実施（自主訓練）	クラスまで侵入者が入った場合の子どもの安全確保をサンルームなどで実施する流れを確認できた。
(総合評価)		
原則として月1回、地震・火災・不審者を想定した施設内避難訓練を実施した。		
鶴ヶ谷4施設合同避難訓練を1回実施した。また、今年度は、法人主催の防災訓練（地震）		

も実施し、利用者家族と緊急時の連絡方法(メールの活用)などを確認することができた。

8 職員の安全衛生に関すること

- ・クラスごとで支援の悩みを抱えることが多かった為、園として共有できるようリーダー会議を定例として実施した。
- ・必要時、施設長との個別面談を実施した。
- ・会議がどのような目的で行われているのかを確認し、決められた時間で必要なことが適切に議論され、非難や批判などではなく構築的な意見交換の場となるよう学んだ。

9 事故報告

(事故件数34件)

転倒	受傷	熱傷	医ケア	異食	物損	薬関係	その他
10	11	0	2	1	3	3	4

(ヒヤリハット数43件)

転倒	受傷	熱傷	医ケア	異食	物損	薬関係	その他
0	35	0	3	3	0	0	2

事故の半数以上が、子どもの特徴の把握や職員間のリレーション不足のヒューマンエラーが引き起こしているものであると思われる。

子どもの支援における事故はいつどこででも起こり得る可能性があることの認識を新たにし、事故から学び再発を防止することは支援の質の向上につながる。ヒヤリハットに気が付き事故につながる前に防止できるような視点の育成をこれからも実施していくきたい。更に事故が起ってしまった時は子どもや、ご家族との信頼関係を損なわない迅速で真摯な対応とは何かということを考え実践することである。適切な対応を職員間で協力し実践することは互いの姿勢を学び職員倫理を育成するという側面を認識し発達支援の為に事故リスクや防止策、事故後対応について正しい理解をしていけるように今後も事故防止について取り組んでいきたい。

10 苦情の有無（苦情解決制度）

- ・苦情解決制度の利用については特になかった。
- ・苦情解決責任者への苦情については、2件対応を行った。いずれも保護者へ施設長から謝罪と丁寧な説明を行い今後の対応を示し納得いただいた。

仙台市あおぞらホーム

(児童発達支援センター)

1 事業報告（総括）

今年度は、管理者変更が行われたことにより改めて俯瞰的視点での運営状況の確認整理を行った。最も大切にすべき保育・療育の質の担保と向上と家族支援については、ひとり一人の職員の考え方や思いの確認とこれまでの実績の尊重が重要であった。又地域相談事業としてもこれまでの実績を踏まえて更なる拡大を図っていくことができるよう、卒園児訪問を中心に実施しそこからつながる保育所、幼稚園などへの定期的な訪問相談を行う事ができた。

令和3年度には、指定管理業務更新を控えている為、事務業務取扱の適正化も含め指定管理基準を満たすだけではなく、更に市民に信頼される業務展開ができるよう次年度の課題も見つけられた1年となった。

（職員体制）

*（ ）は非常勤職員で内数

施設長	主任 (兼児童発達支援責任者)	保育士 指導員	看護師	理学療法士
1（兼）	1	5（4）	1	1（兼）
調理員	事務員	運転手	計	
1（1）	1（1）	4（4）	14（10）	

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

（4）発達支援

- ・一人ひとりの発達段階を踏まえたあそびの展開
- ・母子分離保育の実施における保護者との愛着形成及び信頼関係の構築支援
- ・子どもが能動的に活動できる環境作り
- ・個から集団での活動へ移行し、あそびを通して対人関係の構築支援

（5）家族支援

- ・保護者面談の実施
- ・預かり保育の実施
- ・関連機関との連携（幼稚園、保育所、認定こども園、行政など）
- ・トマトの会（保護者会）との研修会共同開催

（6）地域支援

- ・定期的な地域コーディネーター連絡会への出席
- ・幼稚園、保育所、認定こども園との情報共有及び交換研修の実施
- ・幼稚園、保育所での発達や集団での生活に不安のある児の支援者及び保護者の相談支援

（総合評価）

保育・療育の現場において発達について気になる子どもの支援は保育者が一人ひとりの育ちの個性をしっかりと理解し関わることが求められている。特に当事業所では低年齢期からの

受け入れを実施し、保護者とりわけ母親との愛着形成の確認を行いながら、子どもには通園する中で母以外の保育者との愛着形成から対人関係の広がりをあそびの中で支援を行った。クラス単位の小集団での活動から徐々に集団を大きくしていき様々な友達との関係性の中で展開するあそびの面白さや友達と一緒に達成する喜び等を体験できる設定を実施した。また通所をする母親は、我が子の育ちに対して強い不安を感じている時期でもあり、子どもの育ちを客観的に見る機会を作りながら、主任を中心に対話と説明を実施した。当事業所では短期間で次の進路を希望される事も多いため、予定されている面談以外に常に母親が面談希望時には対応ができるよう心掛けた。今年度は施設長が異動により変更されたことから年度当初はなかなか母親に対して適切な相談を実施することができなかつたことは反省点であった。その中でも、発達に関する専門的相談については、年度後半に対応ができてきましたことも含め今年度の保護者との対応については、次年度につなげる布石としていきたい。

地域相談については、前施設長が繋いでいた幼稚園、保育所との良好な関係から卒園児を中心に関わる中で、卒園児以外の相談を受けることも増えてきている。また、医療的ケア児の保護者の就労課題などの他には、低年齢児の発達や地域生活につながる相談支援を実施することができた。次年度も地域で身近に相談支援を実施できる場としてその在り方を模索していく必要がある。

【権利擁護であること】

- ・子ども及び家族一人ひとりが、権利の主体であることを認識し、代理決定に至るまでの適切な情報提供について支援を実施した。また子どもの意思決定支援について学びの必要性を確認した。
- ・法人全体研修からの継続で虐待研修を実施した。
- ・外部見学者等の位置づけを第三者評価であるという認識の下受け入れを積極的に行った。

(総合評価)

子どもの権利については子どもの権利条約に基づき「生きる権利」「育つ権利」「守られる権利」「参加する権利」をしっかりと意識しながら保育・療育の実践を行った。しかし保護者の保護下にある子どもの意思決定支援という視点はあまり強くなかったように感じる。命を守り、子どもの最善の利益を追求し子どもの意見を尊重し差別なく生きることができる一般原則に則り、改めて障がい児支援の中での子どもの権利について次年度以降職員間で深めていく必要がある。その中で日頃の関わりの見直しを実施し明らかな虐待とグレーゾーンにあたる行為や支援内容については十分に精査されていない。虐待防止にはチームワークが必須であることは共有できているが、行動目標として実際に虐待を防止するためには、何を語り実践をしていくかは次年度の課題として継続していく必要がある。

外部から来園される方々への対応について、職員個々人でみると丁寧な対応を実施できているが、職員数が多いため「誰かが対応するだろう」といった形で対応に遅れが出ることが散見された。経験年数が高い職員こそが率先して動き、保育・療育以外の社会人としての有り様について後進を育成する視点が重要である。法人職員としての適切な対応ができるよう再確認を次年度課題としていきたい。

【地域社会とのつながり】

- ・宮城野区の子育て支援連絡会への参加
- ・南光台地区民生員児童員連絡会への参加
- ・宮城野区のびすくへの定期訪問の実施
- ・幼稚園、保育園、認定こども園との情報交換の実施

(総合評価)

地域社会とのつながりは主として地域の幼稚園、保育所などを中心としたものであった。また今年度は、児童相談所や乳児院との連携が必要なケースがあり、区内の様々な関係機関との連携機会を持つことができた。近隣消防署や交番等との顔の見える関係性作りも少しづつではあるが始めている。次年度は事業所所在地域をより理解できるような取り組みを行いたい。

【人材育成等】

- ・施設長職員面談時に面談シート作成し、ひとり一人のニーズに基づく学びのサポートの実施。
- ・職員から希望が出た外部研修への参加
- ・事業運営における必須資格研修への公平で計画的な受講実施
- ・職員会議における研修報告の必須化

(総合評価)

一人ひとりの職員の業務に対する意向や希望を聞き取り、自身の在り方を施設長面談の中で確認してきた。当初は職員の大幅な異動に伴う不安が聞かれることが多かった。人事は法人の成長戦略のひとつであり、また職員のパフォーマンスの向上という視点でもとても重要な要素がある。指定管理事業所として役割をどのように果たしていくのかの検討上、当事業所の人事異動が多かった。職員の中で中堅職員の役割が大きかったことは否めない。法人と職員個人の成長戦略として異動がある中でも、常に事業所として一定のパフォーマンスを展開できる人材育成の必要性を感じた。それには、職員自身の価値観や自己実現、自己肯定につながる学びが必要であり、チームの中で認められる経験を積み重られる取り組みを実施していきたい。実習生の受け入れも実施していく中で、保育・療育の基本的な考え方やスキル、社会人としての在り方を後進がモデリングできる人材育成を今後の課題として継続したい。

●利用実績

月別	開所日数	利用定員	年齢区分		障がい別						利用延人数	一日当たり平均利用者数	
			3歳未満	3歳～6歳	知的障害	身体障害	視覚障害	聴覚障害	重複	自閉症			
4月	18	30	8	8	2	3	1	0	0	0	10	176	9.8
5月	21	30	8	8	3	2	1	0	0	0	10	223	10.6
6月	20	30	8	8	3	2	1	0	0	0	10	264	13.2
7月	22	30	13	8	3	2	1	0	0	0	15	343	15.6
8月	18	30	13	8	3	2	1	0	0	0	15	229	12.7
9月	19	30	13	8	3	2	1	0	0	0	14	279	14.7
10月	21	30	13	8	3	2	1	0	0	0	15	315	15.0
11月	21	30	13	8	3	2	1	0	0	0	15	357	17.0
12月	19	30	13	8	3	2	1	0	0	0	15	246	12.9
1月	19	30	15	8	3	2	1	0	0	0	17	330	17.4
2月	18	30	15	8	3	2	1	0	0	0	17	318	17.7
3月	21	30	15	8	3	2	1	0	0	0	17	331	15.8
計	229	30	147	96	35	25	12	0	0	0	170	3411	14.3

※令和2年3月31日現在

●平成30年度卒園児進路状況

進路先	保育所(園)	幼稚園	通園施設	その他	計
人数	3名	11名	0名	0名	14名

●活動内容

月	日	内容	日	内容
4	1	辞令交付 幼児施設全職員研修	23	避難訓練
	2	職員バスコース試乗 ワックス清掃(業者)	25	誕生日会
	10	始園式	26	アーチル施設支援日 職員会議
	17	救命処置と止血法研修	25	市連協施設長主任会議

5	13 16 20 22	内部監査 誕生日会 家庭訪問（～6/7） トマトの会話し合い	23 24 30 31	アーチル初期療育見学（～6月末まで） 職員会議 卒園児訪問（～6月末まで） トマトの会OBの話 市連協研修
6	4 6 14 17 20	内科健診 視覚支援学校阿部先生来訪 遠足 トマトの会救命救急講習 誕生日会	23 25 26 27 28	保護者参観 トマトの会OBの話 避難訓練 トマトの会勉強会 職員会議 歯科健診
7	2 5 9 12 18	交流保育 プール活動（鶴ヶ谷温水プール） 交流保育 プール活動（鶴ヶ谷温水プール） 誕生日会	22 23 24 25 26	アーチル来訪日 避難訓練 トマトの会話し合い 職員会議 市連協研修
8	2 3 7 19 20 22	療育者研修 夏まつり 避難訓練 プール活動（鶴谷特別支援学校） プール活動（鶴谷特別支援学校） プール活動（鶴谷特別支援学校）	23 27 29	市連協研修 トマトの会話し合い 誕生日会 職員会議
9	3 5 13	交流保育 プール活動（鶴ヶ谷温水プール） アーチル来訪日 法人全職員研修	25 27 30	交流保育 前期終了 アーチル来訪日
10	18 19 24	後援会映画会 運動会 誕生日会	25 28 29	四園合同避難訓練 トマトの会話し合い やきいも会
11	1 7 12 16	法人防災訓練 視覚支援学校阿部先生来訪 職員会議 全通連全国大会（埼玉）	18 21 28 30	トマトの会話し合い 誕生日会 職員研修 おたのしみ会
12	6 13 17	アーチル来訪日 トマトの会話し合い 誕生日会	17 18 26	楽天イーグルス嶋選手来訪 避難訓練 職員会議

1	6	新年の会	24	歯科健診
	15	トマトの会 栄養の研修	27	トマトの会話し合い
	16	避難訓練	30	おすもう大会
	23	誕生日会		職員会議
2	1	保護者参観	14	内科健診
	11	同窓会	20	誕生日会
	13	避難訓練	27	職員会議
3	2	誕生日会	12	重要事項説明会
	4	アーチル来訪日	16	後期終了の会
	6	トマトの会話し合い	17	卒園式
	11	避難訓練	26	職員会議

4 各活動の取り組みと評価

(通常活動)

項目	重点目標（課題）	取り組み	評価
クラス保育	・集団生活を通してさまざまなあそびを安心できる保育者と経験し、友だちとのかかわりを深める。	・生活リズムを整えられるよう保護者と連携を図る。 ・発達課題をとらえた環境やあそびの工夫をする。	・年間通しての2クラス編成は初めてであり、職員の異動が多かった中、それぞれのクラスカラーで発達課題やあそびのねらいを話し合い保育をすすめた。 ・日々のミーティングや保護者との面談を設け、子どもの姿を共有した。
行事活動	・保護者と保育者が子ども発達状況について、十分に共有する。	・バス添乗の工夫をするなどして必ず話合いの時間を持つ。 ・行事後に保護者とのとりくみの経過を知らせ、発達の共有を図る。	・子ども一人ひとりが主役になれるよう、発達課題を捉えられるよう取り組んだ。 ・行事のあとに保護者と行事の振り返りの場を設け共有した。
交流保育	・保育園児との交流で見える子どもの集団参加を考える。	・保育園の先生と課題を共有・振り返りを行い、充実するよう環境設定をする。	・次回の活動につながるような振り返りやあそびの検討をした。 ・保護者とも共有し、進路を考えるきっかけにした。
プール活動	・友だちと一緒に夏	・園から近いプール	・一度プールに行った親子の

	<p>ならではの園外の活動を楽しむ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経験の幅を広げる。 	<p>に場所をかえ活動時間増やした。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・親子共に安心して活動できるよう十分な保育体制を組む。 	<p>継続した参加がみられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・土日の家庭での過ごし方が充実した、父親とのあそび方が広がったと保護者から感想をもらった。
家庭訪問	<ul style="list-style-type: none"> ・家の場所だけでなく、近隣の環境や家庭内の状況を把握することで、家族への支援を充実させる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・児童発達支援管理者、担任2名が複数体制で行き、情報を共有する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭の環境設定への助言の工夫につながった。 ・職員間で情報を共有し、子どもへの支援をより充実できるようにした。
保護者支援	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの発達を通して悩みや喜びを共有する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日々の関わりで保護者と信頼関係をもとにした連携をとる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・子どもの姿を見てもらうことや、日々の関わりや、必要に応じて面談を設け、子どもたちの発達を共有した。

●研修の実施・参加状況

(内部研修)	(外部研修)
<p>(1) 園内研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4/4 平成31年度を迎えるにあたって 園長 遠山裕湖 ・4/17 救急救命講習 宮城野消防署鶴ヶ谷分署 ・4/30 ポジショニングについて 園長 遠山裕湖 ・5/1 呼吸・摂食嚥下について 園長 遠山裕湖 ・5/6 感覚統合について 園長 遠山裕湖 ・5/31 見えにくさについて 宮城県立視覚支援学校 阿部真由美氏 ・6/28 事務手続きについて 事務長 芝田和史 ・8/12 意思決定支援・権利擁護 園長 遠山裕湖 ・11/14 おいしくたべる 管理栄養士 目黒志保 <p>(2) 幼児施設職員合同研修</p> <ul style="list-style-type: none"> ・4/2 法人の理念と倫理綱領・行動規範・児童発達支援センターの役割 より良い職場つく 	<ul style="list-style-type: none"> ・5/14 第51回摂食嚥下サポートセミナー ・5/29 精神保健福祉基礎講座 (初任者研修・前期) ・5/24・6/4・6/21・7/5・7/19 ペアレントプログラム支援者研修 ・7/2～7/3 全国社会福祉法人経営者協議会 ・8/6～8/7 宮城県社会福祉施設 新任職員研修 ・9/20 ペアレントプログラムアドバンストワークショップ ・6/8・7/6・7/14・9/28・1/18・2/22 自閉症eサービス ・8/23～8/24、9/21～9/22 宮城県サービス管理責任者等研修 ・10/4 第18回療育支援研修会 ・9/19～20・10/18・10/28 宮城県サービス管理責任者等基礎研修 ・1/19～20 2/14～15 医療的ケア児等コーディネーター養成

<p>りを進めるために・社会人としてのマナー</p> <p>幼児施設長</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 12/23 なのはな会幼児施設研修 なのはな園園長 沖津美奈子 ・ 12/26 主任会虐待内部研修 幼児施設主任 ・ 1/24 よく遊び、よく食べ、よく眠る 加々見ちづ子氏（なのはなホーム開催研修） (3) 法人研修 ・ 5/18 初任者研修・3、4年目研修 ・ 9/13 全職員研修 (4) 職員自主研修 ・ ヒューマンX 	<p>研修</p> <p>※地域支援コーディネーター連絡会 各地域の情報共有(月1回)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 5/29 精神保健福祉基礎講座 ・ 5/31 発達障害児の幼児期の支援について ・ 7/5 第1回小児慢性特定疾患医療講座 ・ 7/26 自閉症スペクトラム症児の理解 ・ 9/7 視覚障害児の育ちについて ・ 11/7 保護者支援についての基本 ・ 12/25 視覚障害乳幼児の眼疾患
<p>トマトの会（保護者会）研修会</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ トマトミーティング毎月1回 (総会含む) 5/31 先輩母の講話（幼稚園卒園児1名 保育園卒園児1名） 6/3 相談支援事業所について ピース・スマイル 相談支援専門員 太田勇樹氏 6/5 なのはな後援会総会 6/17 救急救命講習 6/19 就学相談について 仙台市教育委員会講師（希望者） 6/25 先輩母の講話（幼稚園卒園児2名 保育園卒園児1名） 6/27 園長講話 子どもの発達について 7/1 支援学級についての勉強会・先輩母のお話し 9/9 メンタルヘルスについて 健康増進センター（希望者のみ） 12/20 法人研修 将来への備えセミナー 1/15 子どもの栄養と間食について 管理栄養士 目黒志保 当事者の話を聞く 渡邊美穂氏（ビデオ受講） 2/5 卒園後の相談支援について 園長 遠山裕湖 3/2 トマトの会総会 	

5 健康管理

【看護師による健康管理】

- (1)子どもの健康チェック
- (2)経管栄養、痰の吸引などの医療的ケア
- (3)学園での軽微な外傷などの処置
- (4)理学療法士・栄養士と連携し摂食指導
- (5)感染症発症に関して保健所など他機関との連携
- (6)内科健診

6/4	15名
-----	-----

歯科健診・歯科衛生指導

6/28	15名
------	-----

1/24	18名
------	-----

ぎょう虫検査

5/17	13名
7/18	2名

5/27	2名
10/9	1名

6/11	1名
1/25	2名

7/16	3名
------	----

【職員】

- 年齢区分ごとの健康診断を全員受診した。

【理学療法士による保育療育内の支援】

- | | |
|------------------------|--------------------|
| (1)粗大運動・感覚・認知的理解促進支援 | (4)外部の訓練機関との連携 |
| (2)日常生活の各場面における姿勢保持の指導 | (5)栄養士、看護師と連携し摂食指導 |
| (3)装具、車椅子などのフィッティング確認 | |

(総合評価)

今年度より施設に常勤看護師が1名配属され、登園児の健康管理・医療的ケアが丁寧に行えるようになった。日々の小さな健康の相談を受ける機会が多いことから、今後は必要な保護者に「健康相談」を提供できるよう整える。

今年度は医療的ケアを行うまでの指示書の取り扱いを明確化し、ケアを必要とするすべての児童の指示書とケアの手順書、保護者の同意書の整理を行った。以上の書類について、今後は1回/年の更新を徹底したい。

環境衛生をより保つために、あいまいになっていた衛生管理の施設手順を職員全員に周知・徹底した。今後も時代や状況に応じた衛生管理を定期的に見直していきたい。

6 避難訓練**●防災訓練実施報告**

実施日	訓 練 内 容	評価
4月23日	地震（震度3）発生想定訓練（自主訓練）	初回訓練子どもの安全を確保しながら、クラスで待機ができた。
5月28日	なかよし学園給湯室からの火災想定訓練を実施（自主訓練）	火災現場を避ける避難路にて避難することができた。
6月26日	地震（震度4）発生想定訓練を実施。（自主訓練）	外あそびをしている子どもは園庭の中央付近に集め姿勢を低くし安全を確保できた。
7月23日	地震（震度5）発生後、あおぞらホーム給湯室からの火災想定消火訓練（総合訓練）	避難訓練終了後、宮城野区消防署職員の指導の下、職員・保護者の消火訓練を実施できた。
8月7日	中央玄関より不審者が侵入想定訓練	不審者を対応する職員が所内に入られ

	(自主訓練)	ないよう対応したが、体格差などあると阻止困難であることがわかった
9月10日	なかよし学園給湯室火災想定訓練実施 (自主訓練)	なかよしテラス側とあおぞら園庭側からの2方向避難の確認ができた。
10月25日	地震(震度7)発生想定訓練実施(自主訓練)	規模の大きい地震に対して居室1次避難と外部2次避難の流れを確認できた。
11月1日	地震(震度6)が発生。電気、都市ガス、水道が遮断されたことを想定した法人全体での訓練を実施(総合訓練)	初めての法人全体訓練の実施の為どのような報告が必要かリスト作成などができた。
11月22日	地震(震度4)発生想定訓練実施(自主訓練)	担任以外の子どもの安全確保の連携について確認できた。
12月18日	同敷地内生活介護事業所火災想定訓練実施(自主訓練)	当該事業所と反対側への避難についてルートの確認ができた。
1月16日	園舎南側市営団地火災想定訓練を実施(自主訓練)	当該団地と反対側への非難についてルートの確認ができた。
2月13日	施設長不在時に地震(震度4)発生想定訓練実施(自主訓練)	事務員が放送をし主任が中心となって安全確保の流れを確認できた。
3月11日	中央玄関より不審者侵入想定訓練実施(自主訓練)	クラスまで侵入者が入った場合の子どもの安全確保をサンルームなどで実施する流れを確認できた。
(総合評価)		
原則として月1回、地震・火災・不審者を想定した施設内避難訓練を実施した。 鶴ヶ谷4施設合同避難訓練を1回実施した。また、今年度は、法人主催の防災訓練(地震)も実施し、利用者家族と緊急時の連絡方法(メールの活用)などを確認することができた。		

7 職員の安全衛生に関するこ

- ・定時退勤を基本とし、互いに声を掛け合い業務の共有を図った。
- ・冬場から毎朝の検温を実施し、健康管理に努めた。
- ・有休を消化しきれていないところは今後の課題としたい。

8 事故報告

(事故件数6件)

転倒	受傷	熱傷	医ケア	異食	物損	誤薬
1	4	0	0	0	1	0

(ヒヤリハット件数46件)

転倒	受傷	熱傷	医ケア	異食	物損	誤薬	その他
5	32	0	0	1	4	1	3

- ・事故の殆どが、子どもの特徴の把握や職員間のリレーション不足のヒューマンエラーが引き起こしているものであると思われる。

子どもの支援における事故はいつどこででも起こり得る可能性があることの認識を新たにし、事故から学び再発を防止することは支援の質の向上につながる。ヒヤリハットに気が付き事故につながる前に防止できるような視点の育成をこれからも実施していきたい。更に事故が起こってしまった時は子どもや、ご家族との信頼関係を損なわない迅速で真摯な対応とは何かということを考え実践することである。適切な対応を職員間で協力し実践することは互いの姿勢を学び職員倫理を育成するという側面を認識し発達支援の為に事故リスクや防止策、事故後対応について正しい理解をしていけるように今後も事故防止について取り組んでいきたい。

9 苦情の有無（苦情解決制度）

- ・苦情解決制度の利用については特になかった。
- ・苦情解決責任者への苦情については1件対応を行った。卒園式日程変更希望についての対応について苦情が入った。謝罪と共に丁寧な説明の実施を試みたが保護者の受け入れが困難であった為、前施設長と保護者の面談を実施し保護者の気持ちの聞き取りを行った。経営会議等への報告を実施した。その後保護者2名への謝罪ができている。

あっとほーむ・あおぞら

(仙台市障害者家族支援等推進事業・実施施設)

1 事業報告（総括）

本事業は医療的ケアを必要とする子ども及び重度の障害児を対象として実施した。職員体制は仙台市あおぞらホーム及び仙台市なかよし学園の職員（看護師・保育士等）が兼務で実施した。市内でも、医療的ケア児者の預かり支援が実施できる事業は少なく、依然としてニーズは高い状態であるものの、当事業については看護師が本体事業である児童発達支援センターとの兼務であることや、実施時間の制約や送迎車両がないことから実際の利用に至らない現状が続いていた。医療的ケア児者が自宅以外で介護を受ける時には、様々な医療機器も含めた個人で持ち込まなければならないものが多く、その準備と搬送だけで相当の時間を要する。送迎がないことは、家族がその準備をし移送するだけでも相当な時間を必要とする為、負担感の大きさから実際の利用に至らなかった経過がある。本来であれば、医療的ケアのある当事者が最も安心できる自宅での支援ができれば家族の負担軽減にもなり、送迎車の必要もなくなるので今後検討していく必要があることを認識している。その為には専属の看護師の配置など環境整備として検討することも多く、今年度仙台市と今後の運営において、話し合いを持つことができたことは今後の方向性を考える上で重要であった。

【職員構成】

<あっとほーむ・あおぞら>

管理者	看護師	合計
1名 兼務	2名	3名

※（ ）は非常勤職員で内数

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【利用者の支援に関するこ】

- 関係機関との連携に基づく利用者支援の質の向上
- 緊急時の受け入れ体制

（総合評価）

常勤看護師（兼務）が2名体制になり利用受け入れの対応がしやすくなった。1名の看護師は学校看護師としてのキャリアがあったため、特に受け入れ児に対する理解が深く利用時も安心して利用できていた。

【権利擁護に関するこ】

- 医療的ケア児とその家族が、できる限り当たり前の生活が営める支援を行う。

（総合評価）

利用児の障がい状況から、既存のサービスの中では医療的サポートが受けにくい為当事業が細々とでも実施継続できていることで、対象児者と家族の当たり前の生活を支える事にこれからも寄与していきたい。

【地域社会とのつながり】

- 鶴谷特別支援学校の利用者が多かったことから、利用時の緊急時対応についても連携を行ってきた。

(総合評価)

当事業所として、地域社会とのつながりを積極的に持つことはできなかった。

【人材の確保・育成に関するここと】

- 医療的ケア児等コーディネーター研修の受講

(総合評価)

今年度は、担当看護師1名が宮城県で実施されている医療的ケア児等コーディネーター研修を受講した。障がい福祉だけに限らず、医療機関、保育、教育、行政等様々な関係者と、顔の見える関係性を築くことができた。

3 利用実績報告

<あっとほーむ・あおぞら>

- 登録及び介護人の状況

登録者の 状況	区分	前年度末現在	本年度新規	登録抹消	本年度末現在①
	登録状況	3人	1人	0人	4人
①の 内訳	知的障害	重症心身障害	身体障害	その他	
	18歳未満	3人	1人	0人	4人
	18歳以上	0人	11人	0人	0人
	計	0人	12人	0人	4人

- 月別・介護種類別利用実績（延べ利用日数）

単位（時間）

月\種類	日中介護及び 施設間移動	外出介護	自宅介護	月合計
4月	0	0	0	0
5月	0	0	0	0
6月	0	0	0	0
7月	6	0	0	6
8月	10	0	0	10
9月	2	0	0	2
10月	2	0	0	2
11月	0	0	0	0
12月	0	0	0	0
1月	0	0	0	0

2月	0	0	0	0
3月	0	0	0	0
合計	20	0	0	20

4 取り組みと評価

○仙台市障害者家族支援等推進事業（レスパイト）連絡協議会

本連絡会は、仙台市内8ヶ所の拠点事業所と2ヶ所の実施施設のすべてが加盟する同業者団体である。レスパイトサービスの充実を図ることを目的とし、事業所間の連携強化、資質の向上、行政へ提言等の活動を行っている。近年は抜本的な制度改正が課題となっており、仙台市とともに検討を続けているところである。

(総合評価)

今年度は、本事業及び仙台市あおぞらホーム、仙台市なかよし学園の兼務管理者が変更になったことから、連絡協議会への参加が様々な内部行事などと重複しできなかった。今後当事業のような拠点事業の在り方も含めて仙台市との検討の中で本会への参加をしていき、仙台市の現状把握に努めたい。

5 健康管理

(取り組みと評価)

例年同様、仙台市なかよし学園および、仙台市あおぞらホームの看護師が兼務で保育・看護にあたった。兼務看護師が2名体制となったことにより、以前より丁寧なケアを提供することができた。

今年度は医療的ケアを行う上での指示書の取り扱いについて検討を行った。ケアを必要とする児童について、指示書とケアの手順書、保護者の同意書を作成・依頼し、今後は1回/年の更新を徹底したい。

昨年に引き続き、隣接する鶴谷特別支援学校の児童の緊急対応について協議を行い、必要時には医療職がヘルプに出られるよう環境を整えている。

職員の健康管理については、仙台市なかよし学園、仙台市あおぞらホームに準拠。

6 防災訓練

仙台市あおぞらホームに準ずる

7 安全衛生に関すること

仙台市あおぞらホームに準ずる

8 事故報告

特になし

9 苦情の有無（苦情解決制度）

特になし

こまくさ苑

(指定生活介護事業所)

1 事業報告（総括）

今年度は、施設長の異動があったがそれ以外の異動はなく、新規に男性職員が採用され昨年度から1名増えた体制で4月スタートとなった。しかし4月末に調理員、5月末に栄養士の退職があり、募集をしても応募がない状態が続き、8月に栄養士を採用するまでは支援員が厨房に入る体制を作った。10月に非常勤職員の退職と産休開始が重なり、新たに非常勤職員2名を採用した。新規に採用した非常勤職員に産休予定の職員が一ヶ月引継ぎする期間を設けた。利用者支援において、職員各々がチームワークを意識できるように活動班、生活班の会議を行い、利用者支援の確認を行い進めた。

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【利用者支援に関するここと】

- ・利用者の意思決定に関するプロセスを理解し、根拠に基づいた支援を行う。
- ・利用者の物語（生活背景、生育歴）を踏まえ、本人ニーズに沿った支援を行う。

（総合評価）

本人ニーズに沿った支援を心がけた。本当にニーズを汲み取ることができていたかの確認を丁寧に行ったところ、利用者の行動や言動の変化から見えてくることもあった。利用者の笑顔は支援者の喜びや学びになった。反対に利用者がなぜ不適切な行動をしてしまうかの要因を探るまでにはいかず、今後、支援者のニーズの捉えが利用者の意思に沿っているのかも確認をしていく。

【権利擁護に関するここと】

- ・無意識下で起こる支援者優位性を職員間で気付き合えるための権利擁護や虐待に関する研修を実施する。（年1回以上）
- ・利用者のありたい生活について「代行決定」から「支援つきの意思決定」のプロセスである「体験や経験」の機会を設け「障害特性に配慮した理解につながる情報提供」を行い、「意思表出」に対して丁寧に汲み取りを行い、家族の協力を得ながら本人の意思確認を行っていく。

（総合評価）

全職員研修後、施設の虐待防止研修を行い、施設の目標を掲げ職員が虐待まではいかなくとも不適切と思える行動を見かけたときには互いに指摘し合える関係を作るよう心掛けた。

「本人の想い」をくみ取り実現できる機会を持つように支援を組み立てた。実施したときの表情や行動から意思を確認し、次につなげられるようにした。

【地域とのつながりに関するここと】

- ・近隣町内会行事への参加協力を実施し、地域との良好な関係性作りを行い障がい理解に関する啓蒙を実施する。
- ・広報誌やSNS、ホームページによる苑活動の紹介を実施する。
- ・こまくさ苑施設資源等、必要に応じて町内会サロン活動などに貸館を行う。
- ・近隣町内会行事への参加協力を実施し、地域との良好な関係性作りを行い障がい理解に関する啓蒙を実施する。

る啓蒙を実施する。

(総合評価)

H Pを一新して苑の活動紹介を行った。近隣町内会への活動参加や近隣施設での行事参加を行った。町内会サロンに施設の貸し出しを行った際には、参加賞としてこまくさ苑の作品を買っていただき、商品の宣伝の機会にもなった。

【人材育成に関すること】

- ・個別研修計画を立案し、それに伴って外部研修を活用する。
- ・人に伝える力を養うために会議等の発表において、ルールを決めて発表を行う。
- ・業務改善、働きやすい職場作りについての検討の場を設ける。

(総合評価)

職員に自分の目指す支援者像を提出してもらい、目指す人材に近づくために今何をするべきか共に考える機会を作った。自分を高めるための研修に派遣して学びを深めてもらった。人に自分の考えを伝えるトレーニングとして毎月の職員会議の中で、研修報告等を時間を決めてその時間内に発表する機会を持った。事前に準備をして発表ができるようになった。業務改善を目指し、事前に何の仕事を何時までに行うなど申請してもらい、時間を効率よく使えるような仕組みを作った。今後も引き続き時間を意識した仕事ができるようにアドバイスを行っていく。

【財政基盤づくりに関すること】

- ・施設整備については、細やかに整備、清潔、点検を行うことで修繕回数を減らす。
- ・加齢に伴う登苑率低下は否めない状況だが、92%の維持を目指す。
- ・業務改善について職員間で話し合い、日直業務などの見直しを行うなど残業をできる限り減らす。

(総合評価)

毎月の安全点検に加え危険個所の洗い出し環境整備を実施した結果、早期に不具合個所を直すことができた。利用者の登苑率は95%台を維持していたが1月2月は利用者の入院、長期欠席があり90%台まで落ち込んでしまった。長期欠席者に対して家庭訪問の実施を進め登苑の促しを行っていきたい。

3 実績報告

●利用率の状況

平成31年度	平成30年度	平成29年度
94.59%	93.02%	94.63%

●行事・特別活動等の状況

行事名	頻度	参加者数	内容・目的
始苑式	1回	40名	新年度の始まりの会として実施。新職員紹介や新しい担当職員、所属する生活班の発表があるため、利用者、家族と職員の顔合わせの機会となっている。
旅行会 1班 5月 16~17日 花巻方面 2班 5月 30~31 那須方面 3班 6月 14日 蔵王方面 4班 7月 11~12日 那須方面	4回	40名	利用者から行き先や行程の希望を聞き取り、ニーズに沿った旅行会を企画することで期待や楽しみの拡大につなげた。日常の活動から離れ、旅先での出会いや経験とともに、仲間と共にくつろいだ楽しい時間を共有し思い出を作った。旅行会終了後にも、旅の思い出を語る機会作り日々の活力とした。
こまくさまつり	1回	40名	・メンバーが主体となって参加し、達成感、充実感を得る場とした。昼休みに「まつり実行委員会」を開き、役割決め等を行った。 ・地域交流の一環として、昨年同様テーマはマルシェとし、日ごろから関りのある商店や事業所、関わりを持ちたい商店や事業所とイベントを作った。
忘年会	1回	37名	利用者相互の親睦を深めながら、一年を振り返り互いに労を労う機会とした。仙台駅前のレストランを会場に実施。店舗側との打ち合わせを重ね、食事加工等の丁寧な配慮をしていただくことができ、理解促進につながっている。公共交通機関（地下鉄・市営バス）を利用して会場まで移動した。利用者の経験の幅に広がりがあった。
新年会	1回	40名	新年を迎えた喜びを分かち合うことを目的とした。利用者の発表会を行うことで明るい新年を迎えられた。発表後には余興の下駄飛ばしや缶の積み上げゲームなどの軽い遊びを用意した。今年度は同じ目的で初詣や書き初め、新年会を行ってきたため、次年度新年会の在り方を考えて実施していく。

コールベルアージュ	1回	40名	市内のコーラスグループによる合唱を楽しむ。その中で来場されたコーラスグループの方々とのコミュニケーションによって、相互理解を図る機会となった。
修了式	1回	40名	新型コロナウイルス感染予防のため、家族参加を無くし実施した。 1年間の活動報告を行い、その成果を利用者と職員で共有し認め合いの時間とした。 家族へは後日その様子を映像で報告する機会を作る。又、離任者の送別を行い1年間の締めくくりと共に新しい1年への期待を持てる時間とした。
祝日開所	9回	40名	通常活動やアートプログラムを行うほか、余暇支援の一環として、苑内でのイベント活動を実施した。
(総合評価)			
行事ごとに利用者から希望の聞き取りを丁寧に行い、選択するための経験ができる機会を意識して取り組むことができた。今後も利用者が自分の希望を選択していくための経験の提供機会として活動設定の質を高めていき、希望の実現に努めていきたい。			

●研修の実施・参加状況

(内部研修)	(外部研修)
6/21 自分の考え方・思いを語る	5/29 OJT 指導者研修(東京エレクトロン宮城/金野)
7/29 ブランディング大作戦 (ブランディングを考える)	6/10 宮城県知的障害者福祉協会 日中活動支援部会職員交換(工房しらかば/佐藤)
8/26 見えてますか?~潜む危険~ (KYT)	6/11 宮城県知的障害者福祉協会 日中活動支援部会職員交換(仙台つどいの家/小野(佳))
9/17 普通救命講習	6/17 宮城県知的障害者福祉協会 日中活動支援部会職員交換(ぱーとなー/大場)
10/28 重症心身障がいを抱える方へのアプローチ・支援について考える	7/2・3 社会福祉法人主任/係長講座 (TFTビル/金野)
11/20 虐待防止研修	7/4 重症心身障がい者の地域生活を進め支援する会 職員交換研修(高砂はげみホーム/大場)
12/23 生活介護事業所における事例報告①	7/19 宮城県知的障害者福祉協会 日中活動支援部会職員交換(ハーモニー三本木/中畠)
1/13 生活介護事業所における事例報告②	8/6・7 宮城県社会福祉施設新任職員研修 (パレス宮城野/安達)

	9/11 アサーティブ研修～風通しの良い職場 環境づくりのコミュニケーション術～ (ハーネル仙台/佐藤)
	10/15 食品衛生責任者養成講習会(エルパーク仙台/大場)
	12/9・20 共生社会フォーラム in 岩手(いわ て県民情報交流センター/安達)
	1/24 飲食店向け HACCP 講習会(仙台市役所/斎藤)
	2/7・8・9 第24回アメニティフォーラム (びわ湖大津プリンスホテル/金野)
	ほか

●ボランティア・実習生・見学者等

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
ボランティア	5	5	8	3	3	3	32	3	3	3	3	0	71
資格等実習		2	2	2	2	4							12
支援学校実習									1				1
他法人職員実習													
一般見学													0
他法人職員見学				1	3			3	5	1			13
他法人利用者・保護者見学													0
支援学校生徒・保護者見学									1				1
関係機関													0
その他								2					2

4 各活動の取り組みと評価（通常活動）

(通常活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
Re サークル	・利用者一人ひとりの得意なことを活かせるよう、アセスメントをしっかりと行っていく。	・自分のことは自分で行うことを大切にし、職員のサポート方法の検討を行う。	・利用者個々の役割を意識して意欲的に取り組む活動も増えた。缶並べ、お茶準備、缶つぶしなど、利用者同士が協力して活動した。ビーズ通しを活動に取り入れ、利用者の力を発揮できる場が増えた。利用者同士で活動が組み立て

			<p>られるように、利用者の強みを知り活動に活かす工夫をした。</p> <p>売り上げ：362,588 円</p>
手工芸	<ul style="list-style-type: none"> ・展示会に向けて目標を共有しながら準備を進める。 ・縫製、ラッピング等のボランティアを確保する。 ・こまくさ苑ブランディングに沿った商品作りを進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・活動内で、展示会について話し合い重ねた。カウントダウンを行い、活動中に話題を出して共有した。 ・コンセプトやそれに込める思いを共有し、10月の販売から商品にブランドマークのシールを貼った。ブランドマークには利用者の絵、文字を使用した。 ・新たな商品として利用者の絵とさをりで作ったマスコットを作成し、販売した。 	<ul style="list-style-type: none"> ・目標やそれに向けるそれぞれの意識を共有しながら進めることができた。 ・作品作り以外の準備でそれぞれの利用者の強みや持っている力を活かし、準備の段階から利用者が携わってできた。 ・苑だよりを見た家族から声を掛けていただき、こまくさまつりや販売会に向けて作品の仕上げ、下準備、ラッピングをしていただいた。 ・地域の方や手芸に関心がある方をボランティアとして巻き込めないか、今後の課題。 <p>売り上げ：82,465 円</p>
そば	<ul style="list-style-type: none"> ・そばの製造の中で、挽き、振いの他水回しまで利用者ができるよう支援工程を増やす。 ・衛生記録簿活用を工夫し衛生管理の見直しを実施する。 ・生そばの配達販売を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・水回しの作業に2名のメンバーが従事した。それぞれのペースで作業工程を工夫してきた。 ・HACCP研修（保健所主催）に参加し、衛生管理計画を作成し実施記録を実施した。 ・配達販売について実施することができなかつた。 	<ul style="list-style-type: none"> ・職員が材料の準備をすることで水回しの工程を一人で完成することができるようになったメンバーもいた。 ・衛生管理計画を作成し日々の作業の中で改善が必要な部分に関しては適宜変更した。 <p>売り上げ：536,250 円</p>
陶芸	<ul style="list-style-type: none"> ・外部デザイナーとコラボレーションを 	<ul style="list-style-type: none"> ・商品作りでは利用者一人一人の意思を 	<ul style="list-style-type: none"> ・看板の文字、その周りを囲むタイルは得意な利用者が分

	<p>実施し、新たな活動展開を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設を彩ることができる作品を全員で作成し、陶芸活動について理解を深める。 	<p>確認し、出来ることを作業の中で行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・陶芸室の看板づくりを多くの利用者と行っている。 ・新たな商品作りを行ってきた。 	<p>担当して行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たにメモクリップ立て作成を行った。好評で、売れ行きが良い。 <p>売り上げ：64,500円</p>
ハンドワーク	<ul style="list-style-type: none"> ・様々な活動を通して一人一人の好みを知っていく。 ・活動の始まりと終わりにメリハリをつけ、活動内外での情報共有を密にする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまくさまつりの名札作り、装飾、こまくさフェスティバルの準備などの、行事準備を活動内に行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者に行事等の準備を提案し、興味のある利用者が活動に取り組んだ。利用者の集中力、“アートが好き”などの様子が見られた。
バランス	<ul style="list-style-type: none"> ・地域とのつながりを持つ活動場所の開拓。 ・外出活動が感性を磨く機会になる仕掛け作り。 	<ul style="list-style-type: none"> ・日用品などの購入、広報活動に行き、地域の方とやり取りができるようにしてきた。 ・アート展の見学を行い、感性を磨く機会を設けた。 ・法人内の施設に資源回収作業を行い、回収作業や施設間交流を行った。 	<ul style="list-style-type: none"> ・回数を重ねることで、地域の方との関係性が少しづつ築けてきている。 ・今後アート展見学の回数を増やし、様々な刺激を受ける機会を持った。 ・後期は感染症予防のため、人が密集する場所や施設への活動は見合わせた。
GENDEL	<ul style="list-style-type: none"> ・活動を通して内外問わず体験の機会を設定する。 ・全面的な活動内容とスケジュールの見直しを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各月で販売会の納品に参加する。 ・一連の作業をメンバーで分担し、各自の得意な部分を活かした作業展開 ・メンバー会議を実施し、仕事や余暇活動の達成度を皆で共有する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・区役所等の販売会は、納品係として各メンバーが順に参加し、一年間の成果を皆で確認した。 ・ニーズに応じて個別外出を実施。各メンバーからの聞き取りをもとに、企画と実施を行い、達成感を共有した。外出の頻度を多くすることで、利用者のさらなるニーズや関心を見つけられるようにして

			いきたい。
総合評価			
利用者の強みを知り発揮することができるよう、仕事内容の展開を考えて取り組んできた。また、こまくさブランドを目指し、利用者の仕事やこまくさ苑として大事にしたいことを話し合って、今年度はブランドマークを作成した。利用者の強みを生かした仕事内容の目的、展開を考えて実行に移すまで不十分であったことから、来年度は目的を確認したうえで取り組んでいきたい。			

(特別活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
ミューズの夢	・活動を通して音楽に親しみ、ワークシヨップを展開する中で一人ひとりが楽しめる活動を行う。	・4回のセッションによって全員で曲を作り上げる楽しさを経験する。 ・本物の楽器の演奏に触れ、メンタルヘルス効果を期待する。	・今年度も色分けしたハンドベルを指定されたタイミングで鳴らすことができ、全員で音楽を作り上げる喜びを共有することができた。 ・聴く、歌うなどの活動で気持ちの発散を効果的に実施することができた。
祝日開所	・余暇の経験の拡大、拡充を図る。	・余暇支援の一環として、苑内でのイベント活動やアート活動を実施。	・利用者から内容の聞き取りを行い、そこから職員が発展させたイベントを実施した。新たな経験と幅の広がりにつながっている時間となっている。 ・行事に向けた作品をみんなで作り上げることができた。
動物介在活動	・動物との関わりを介して生命のぬくもりを感じ、癒しの効果を得る。	・5月29日、9月5日、10月3日、11月7日、計4回実施。	・直接触れ合うことで動物の温かみを感じ、心身のリラックスを図った。
クラブ活動	・利用者が自己選択する機会や通常の活動では得られない経験を通して興味関心の拡大を図る。 ・余暇活動の充実	計4回開催。季節感のある行事や、利用者のニーズによって、活動内容を考えてきた。	温泉、かき氷など、季節感のある内容を行った。笑顔で活動をしており、充実した様子が見られていた。
総合評価			
特別活動については、意思決定に関するプロセスを大切にする支援を意識して取り組んでき			

た。これまでの内容を継続して取り組むだけでなく、幅や展開を意識して広げて行ってきたことで利用者のニーズを知る機会にもなった。来年度も意思決定のプロセスについて理解を深め利用者がどんなことを望んでいるか意識しながら取り組んでいきたい。

5 給食

●嗜好調査の実施

月1回バースデーメニューの日を設定し、誕生月の利用者に対して担当職員と栄養士を交えた嗜好調査を実施し、利用者のリクエストに応えた。

●利用者に合った食事の提供

普通食から特別食まで利用者の食べやすい形状や体調を考慮し、咀嚼嚥下機能に合わせた食形態を医療職の評価とともに検討し、実施した。ペースト食についてはとろみ剤の使用を最小限にできるよう水分量を調節し、喫食者側の食べやすさを第一に食事作りを行った。

●厨房内衛生管理

グリストラップ清掃を業者に依頼し、今年度中に3回実施した。また、給食提供後には次亜塩素酸を用いた拭き取り消毒や器具類の洗浄及び消毒を徹底した。

(総合評価)

できるだけ加工食品を用いず旬の食材を使用し、安全でおいしい食事作りができた。引き続き他職種との連携を図り、利用者の体の機能や特性を把握し、できる限りの個別対応に努める。次年度は献立の幅を広げ、毎日の楽しみになるような工夫をしていく。

6 健康管理

●利用者の健康管理

利用者の健康状態の把握に努め、職員間で情報共有を徹底して日々の活動提供を行うことを継続してきた。また、法人内外のグループホームとの連携を密にし、情報交換・医療面での提案を行うことで安定した利用者の健康管理が行えるよう配慮した。今年度は、長期にわたる体調不良者が数名おり、ピーススマイル・グループホーム・医療機関との連携を図り、通院先の検討・同行・体調管理に力を入れた。今後も経過観察を続ける。

疾病予防・健康管理も引き続き考慮し、利用者に対し長期的な健康管理が行えるよう、後世への情報伝達に力を入れる。

(総合評価)

苑内の健康把握・情報共有を徹底し、多職種と連携して予防・状態改善（および維持）に努めることを継続している。また、今後も、利用者の高齢化に対し、苑内の体調管理にとどまらず家庭生活での健康問題にも着目し、状況に応じてフォローが必要と考える。

7 防災訓練

●防災訓練実施報告

月 日	訓 練 内 容
6月17日 13:10 ～ 13:20	内容・・・避難訓練（総合訓練） 消防署員立ち合いでの避難訓練を実施。2階事務室からの火災を想定して訓練を行い、非常ベルを鳴らしても動じず避難できるよう訓練を行った。その後消火訓練を行い、講評を頂いた。
9月12日 11:00 ～ 11:30	内容・・・防災訓練（自主訓練） 不審者対応を実施。苑庭に不審者を発見し、対応。職員は苑内の鍵を施錠し、利用者の安全を確保する。不審者対応する職員が危険だと判断したときに、さす股を持った職員を呼び、体を抑えた。
11月14日 11:00 ～ 11:30	内容・・・避難訓練（自主訓練） 前回と同じく不審者対応の訓練を実施。今回は職員間での情報共有、迅速な対応を心掛けてきた。
3月10日 13:00 ～ 13:30	内容・・・防災訓練（自主訓練） 地震発生後、厨房からの火災を想定して訓練を行った。地震時に机の下に隠れ、窓を開けることを意識した。火災からの避難では、破損個所を決め、そこは通らないようにした。負傷者がいる想定で行い、救助を行った。
総合評価	不審者対応では、苑内への侵入を防ぐことの難しさ、職員間の情報共有の大切さを実感し、職員間で常に意識していく必要があると感じた。地震、火災後の避難時は居室ごとに声を掛け合い、手が足りていないところへのフォローが必要なことを確認している。

8 職員の安全衛生に関するこ

- ・職員に何の仕事をいつまで行うか申請してもらい、それぞれが自分の仕事時間を意識できるようして超過勤務を見直してもらった。
- ・月に一度以上ノー残業デーを設定して早めの帰宅を促した。

9 事故報告

(事故件数12件)

転倒	受傷	熱傷	医ケア	異食	物損	誤薬
3	1	0	2	0	5	1

- ・事故の半数以上が、利用者の特徴を十分に把握できていなかったり、職員間の申し送り不足が引き起こしているものである。職員の中で「～だったはず」などの想定違いも要因にあった。事故報告ではその都度今後事故にならないための方策が記入されているが、職員

それぞれが我がごととしての捉えが不足していたこと也有った。

- ・今年度も2ヵ月に1回実施される保護者定例会でヒヤリハット、事故について家族に書面と口頭で報告を行った。その際保護者からはどんな経緯があり事故に至ったかなど質問があつたことから苑内で起きている事故は、ご家族からの信頼を失くしてしまう大きな出来事であると捉え再発防止に取り組んでいきたい。また、事故の振り返りが職員それぞれの学びとして心に残るように事故防止に取り組んでいきたい。

10 苦情の有無（苦情解決制度）

- ・苦情解決制度の利用については特になかった。

はまなす苑

(生活介護事業所)

1 事業報告（総括）

平成 31 年度は 4 月に支援学校を卒業した利用者が 1 名入所し、36 名（定員 35 名）での運営開始であった。

職員体制において、6 月より看護師不在の状態が続いたが、医療的ケアを要する利用者の対応を他事業所のフォローをもらいながら進め、7 月に看護師を補充することができた。年度末にかけて非常勤支援員が 4 名退職ということになり、年間を通して安定した支援体制を組むことができず、職員に多くの労力を強いることになったと考えている。

苑の役割として掲げている「利用者一人ひとりが自らの仕事や役割をもちながら、仲間関係の中で豊かな人生を送ることができるよう支援する」ことを基本に、仲間と共に行う様々な活動を通して、各自が前向きな気持ちになれるよう努力してきた。

活動内容や仲間関係のほか、家庭状況・体調不良等の理由で不安定になりやすく、時には感情を激しく出して集団の中では活動することができず、個別対応を必要としたケースもあった。その際、情緒を安定させることだけに捉われず、仲間とのつながりを意識してもらえるような関わりを大事にしてきた。

また、本人を中心として家庭生活と苑の生活がつながっているという共通意識のもとで、生活リズムの修正等、互いに役割分担を明確にしながら支援に携わることができ、家庭訪問や家族・本人面談を必要に応じて設けながら、少しずつ家族との連携も深まってきたケースもあった。

そのような関わりを大事にすることで、徐々に集団の中で仲間と共に過ごすことが増えてきた。利用者の加齢に伴う身体的変化、家族の高齢化に伴う家庭環境の変化等をしっかりとふまえながら、今後も苑一体となって取り組んでいく。

本人主体の支援を展開していく上での 4 つの柱、「仕事（役割）」・「仲間」・「余暇」・「地域社会との連携」を基本として、次年度以降も利用者・家族と共に一步ずつ歩んでいきたい。

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【利用者の支援に関するこ】

- さをり織りの生産力向上と販売を通して増収につなげる。
- 利用者の加齢に伴い、健康管理について看護師・栄養士との連携を図る。

（総合評価）

仕事を通して各利用者の自己実現につなげることを支援のねらいとし、「仕事」を日中活動の中心に捉え支援を展開してきた。各利用者の身体状況や情緒状況、障害特性を勘案しながらアルミ缶リサイクル作業、さをり織り等の仕事について、全員が何らかの作業に関わる能够性を個別的に配慮をふまえ取り組んできた。他にも趣向を凝らした創作・調理活動を取り入れることで、利用者が日々の活動に刺激を感じながら、意欲的にそして継続的に取り組めるように留意した。

作業収益は昨年度より減収となった。さをり製品の売上が昨年度と比べ低かったことが要因として考えられる。生産力向上を来年度の課題として、引き続き取り組んでいきたい。そのような中で、りんごの売上は倍増であった。摘果等の作業を定期的に行い、販路も拡

大することができたことが売上倍増につながったものと思われる。アルミ缶回収先は昨年度同様ではあったが、町内の方々がアルミ缶を直接持ってくることが多く、作業活動に対する理解が深まったと実感することができた1年であった。

作業収益以外の点においても、日々の仕事や活動がグループ内・施設内だけで完結するのではなく、「いかに地域社会とつながるか」という点を重要視してきたことから、その点においても回収や販売を通して、利用者が直接的につながりを実感することができたものと思われる。

また、健康面において合併症や二次障害、加齢に伴う身体的変化など、生命や健康に関するリスクを持つ利用者や、肥満傾向や運動不足の利用者もいる。給食では、食事の量や内容を個人のニーズによって一部変えて提供しているが、家庭やグループホーム等、苑だけではない場所での食事や生活習慣を含め、健康維持についての取り組みが課題になっている。利用者本人と家族向けに対して、栄養士による栄養指導・理学療法士による身体評価・看護師による個別相談等を設けてきた。職員間でも各利用者の食事面・身体面・健康面について、嘱託医や主治医の意見も含めて整理し共有化を図ってきた。

今後も継続して、利用者の加齢による身体的・精神的变化に応じた支援に努めていく。

【権利擁護に関すること】

- 「法人スタッフ行動規範」を基にした内部研修。
- 法人主任会による職員研修「虐待防止に関する取り組み」について、内部研修として実施。

(総合評価)

法人主任会が提案した研修内容「虐待防止に関する取り組み」を内部研修として実施した。「法人全職員研修」(9月実施)内で使用した動画を活用し、日頃の支援についての悩みや迷いを全体で共有し、「意思決定支援」について具体的な取り組み方法を考えることを目的に、グループワークの形をとりながら、実際の支援場面を振り返り判断に迷う場面などを具体的に出し合いながら、適切な支援を全体で確認し合うことができた。

今回、使用した動画は施設内支援の場だけではなく、送迎事業での支援につながる内容であり、送迎業務員も含めて利用者個々の対応を振り返ることができ、皆で共有できたことは、「支援の質の向上」の点において、とても大きかったものと考える。

法制度の理解を読み合わせすることだけではなく、基本的姿勢・視点をふまえ、様々な場面で個々の利用者の障害特性を考慮しながら、適切な支援を全体で共有できるように今後も取り組んでいく。

【地域社会とのつながり】

- 「虹の丘町内夏まつり」、「虹の丘文化祭」、「はまなす苑秋まつり」での協力。
- 町内合同防災訓練の参加。
- 町内清掃（月1回、隣接する空き地の除草作業）、施設機関誌の発行。

(総合評価)

「はまなす苑秋まつり」では、地域の各団体の方々が主催者の一人として、一緒に秋ま

つりを作り上げ、そして盛り上げてくれた。今回は「虹の丘音楽祭～音楽でつながろう」というテーマで、3団体の方々に和太鼓・弦楽器等の演奏を披露して頂いた。また、「虹の丘児童センター」の職員の方々に「ミニオカリナ作り」のワークショップを担当して頂き、シニアクラブの方々や模擬店の出店等、今回も地域内で新たな“つながり”を感じることができた。地域の行事として認知されていることを、これまでの地域交流の積み重ねの結果と受け止め、これからも地域の一員としての意識をもって活動していく。

また、「虹の丘文化祭」での製品販売、「虹の丘夏まつり」での実行委員としての参加を継続して実施してきた。アルミ缶回収では昨年度同様の回収先であったが、施設・缶リサイクル作業への理解が深まっているのを実感している。「感謝」の気持ちを胸に、日々の仕事を利用者と共に取り組んでいきたい。

連合町内会とのつながりで印刷機を施設内に設置し、平日に限り町内の方々に開放している。印刷のために来苑した地域の方々に対して、利用者が関わりを求めることが日常的となっている。地域の方々からも温かい眼差しと声をかけて頂き、相互理解につながっていると感じている。

今後も町内会をはじめ、地域との連携を密にしていきたい。

【人材育成に関するここと】

- 外部研修への参加、内部研修の実施。
- 定期的なグループ会議の実施。

(総合評価)

今年度はできる限り、外部の研修（施設間交流研修も含む）への参加を取り入れ、研修で学んだことを内部研修やグループ会議等にて全体で共有し、支援力を全体で高められるように取り組んできた。内部研修の一つに、「おいしく安全に食べるため～摂食嚥下の基礎知識～」と題し、当法人理事でS.T.でもある鈴木和子氏を講師として招き実施した。実際の昼食場面の映像を基に、より実践的に学ぶことができたことは、利用者の高齢化が課題となっている現状において、改めて「食」に対する意識と利用者個々に合わせた支援の必要性を実感することができた。

今後も職員個々の支援力を高めるとともに、チーム全体としての力を高めていくように取り組んでいく。

【財政基盤づくりに関するここと】

- 家族支援を含めた個別対応。（相談支援事業所等との連携）
- 計画的な改修工事の実施。

(総合評価)

今年度は安定した登苑率を保つことができた。長期入院や利用者・家族の高齢化を含めた家族支援が必要なケースも多くあり登苑率が大幅に下がった月もあったが、必要に応じて家庭訪問や家族面談等を設けることで、長期の欠席に至ることはなかった。

また、施設設備の老朽化に伴い、「高圧機器交換及び接地改修工事」をするに至った。工事内容や費用面においても大きな改修工事であったが、予定通りに終えることができた。

きた。

次年度も安定した登苑率の確保を必須事項として取り組んでいくとともに、経年劣化による施設設備改修工事を計画的に実施していきたい。

3 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

●利用率の状況

平成 31 年度	平成 30 年度	平成 29 年度
95.2%	94.4%	93.0%

●行事・特別活動等の状況

行事名	頻度	参加者数	内容・目的
始苑式	年 1 回	34 名	・新任職員紹介、グループ・体制発表、職員紹介等
夏まつり	年 1 回	34 名	・利用者が楽しめるようなかき氷、スイカ割り、レクリエーション等
秋まつり	年 1 回	30 名	・出店、外部出演者による弦楽器演奏太鼓演奏等
修了式	年 1 回	35 名	・年間活動報告、離任・退職者紹介等

(総合評価)

秋まつりは「音楽でつながろう～虹の丘音楽祭」のテーマで実施。ステージを館内に設置し、ゆったりとした雰囲気の中での演奏で好評であった。館内演奏は初めての試みであり、今後に向けて新たな形を見出すことができた。修了式はコロナウィルス感染防止として、利用者・職員のみで、内容を一部変更して実施した。その中で、各グループの年間活動報告を利用者が行いながら皆で一年間の労を労うことができた。

●研修の実施・参加状況

(内部研修)	(外部研修)
・法人全職員研修	全員参加
・内部研修	
第一回「意思決定支援について」	・医療的ケア 3 号研修 2 名参加
第二回「ケース検討」	・アーチル施設職員中堅者研修 1 名参加
第三回「メンタルヘルス」	・県社協研修 1 名参加
第四回「虐待防止研修」	・他事業所交換研修 2 名参加
第五回「支援について学ぶ」	・相談支援現任研修 1 名参加
第六回「摂食嚥下について」	・サービス管理責任者講習 1 名参加
	・福祉施設栄養士研修 1 名参加
	・社会福祉施設長資格認定講習 1 名参加
ほか	

(総合評価)

内部研修については年度初めに職員から意見を募って内容を決め、計画的に実施することができた。参加人数も例年に比べ多かった。外部については、必要に応じた内容の研修に派遣した。専門的な内容の研修に多く参加できたと思われる。

●ボランティア・実習生・見学者等

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
ボランティア	2	3	1	0	2	0	25	0	0	2	3	3	41
資格等実習	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
支援学校実習	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2
他法人職員実習	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	7
一般見学	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
他法人職員見学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
他法人利用者・保護者見学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
支援学校生徒・保護者見学	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
関係機関	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

4 各活動の取り組みと評価

(通常活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
アルクル (アルミ缶リサイクル作業)	リサイクル活動として社会の中での役割を担い、利用者の自信につなげる。各々が主体的に取り組めるよう、作業・環境設定に留意する。また、缶回収を通した地域交流の中でさまざまな人とのコミュニケーションを図る。	・アルミ缶を回収する、つぶす、販売する等、一連の作業を行い、仕事の成果として対価を得る経験を重ねてきた。 ・缶回収の際には、近隣の方に挨拶をするなどやり取りを重ねた。 ・全てのグループが缶作業への移行に伴って、缶回収場所の拡大を図った。	・作業に対する意欲が高まり、集中して作業に取り組んでいる。他者の様子が見通しとなり、より主体的に活動を行えるようになった。 ・近隣の方から声を掛けられる場面や、実際に缶を持ってきていただくことも増えた。 ・定期的に缶売却に行くことができ、実際に工賃を受け取る機会を設けられており作業意欲の向上につながった。

アクティブ (アルミ缶リサイクル作業)	作業工程の確立と、取り組みへの定着を通して活動の充実を図る。	個人の状況に合わせて、必要に応じて職員が介助したり見守ったりしながら缶をつぶす作業を行った。	缶をつぶす作業にも慣れ、意欲的に取り組む様子が見られた。今後はつぶす缶の本数を増やしていきたい。
スイッチ (アルミ缶リサイクル作業)	それぞれのペースで缶つぶし作業を行っていく。	作業量を増やし、利用者それぞれの力量にあった作業量を提供し、また新たな作業工程に取り組んだ。	缶の量を増やしたことで、作業に集中する時間が長くなった。また新たな工程に挑戦することで、できることが増えた利用者もいた。
カラフル (さをり織り、アルミ缶リサイクル作業、機能維持活動)	<p><さをり織り></p> <ul style="list-style-type: none"> ・作業を取り組みやすく工夫し、主体的・意欲的に取り組むことができるようとする。 ・販売会に参加する機会も設けながら作業に対する意欲を高め達成感につなげる。 <p><缶リサイクル></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域社会の中での役割を担い、利用者の自信につなげ、缶回収を通して地域交流を図る。 <p><機能維持活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・加齢に伴い、身体機能の低下が進行することを視野に入れ、利用者個々に合わせた機能維持活動を行う。 	<p><さをり織り></p> <ul style="list-style-type: none"> ・刺繡作業・織り・糸づくりなど各々分かれて取り組み、一人ひとりの個性を活かす為、糸の色を選ぶことも大切にしてきた。 ・完成した作品を皆で見ることで作り上げる喜びへつなげ、販売会への参加により働くことへの意識を更に高めることに留意した。 <p><缶リサイクル></p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎週、定期的に地域の集積場に、ブロック毎に決められたコンテナを設置。 <p><機能維持活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・身体機能維持活動が必要な利用者を対象に、定期的に機能維持活動を行った。 	<p><さをり織り></p> <ul style="list-style-type: none"> ・織り機の準備を比較的スムーズに行う事ができたことで、安定して作業に取り組む事ができた。 ・販売会に参加する機会が昨年度と比べると少なかった。 <p><缶リサイクル></p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域住民から労いの言葉を受けることで意欲につながり、回収作業への意欲が高まった。 <p><機能維持活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・定期的に取り組むことができたが、利用者個々の身体評価やストレッチメニュー作成等は不十分であった。 <p>P T や看護師との連携を深めていくと同時に、身体機能維持について知識を更に深められる機会を設け、日々の支援に反映させていく。</p>
(総合評価)			
グループ制をとっているが、利用者一人ひとりの特性に合わせて活動を展開してきた。カラーズ、うらら合同であるカラフルグループにおいても、活動別・目的別の活動設定ができる			

たのではないかと考える。今後はアルミ缶の不足、ストレッチメニューの見直し等の課題もあるため、検討していく。

(特別活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
リンゴ栽培	上質なリンゴの栽培	リンゴの受粉、摘果 収穫、販売	昨年度に続き品種の違う2種類のリンゴを収穫することができた。今年度はメンバーが携われる時間が少なかった。

(総合評価)

年々活動での果樹生産が難しくなる中、作業収入の面からも貴重な活動であるため、利用者の携わり方を模索しながら計画的に実施していきたい。

5 給食

(取り組みと評価)

取り組み	評価
●利用者の状態の把握 利用者の食形態や提供の仕方に ついて話し合った。	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の現状を職員間で確認し、変化があればその都度対応してきた。 個別対応について、変更があれば厨房内でしっかりと共有した。
●利用者に合わせた食事の提供 <ul style="list-style-type: none"> 週1回セレクトメニューを実施した。 利用者の摂食機能や嗜好を考慮した食事、適時適温での提供に努めた。 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者からのリクエストを取り入れることで、食べたいという意欲へつなげることができた。 ビタミンAとカルシウムが基準値に満たなかった。

(総合評価)

今年度は利用者の高齢化に伴い、個々に応じた食形態の提供に努めてきた。特に咀嚼力が低下してきている利用者の提供について、ケース会議や家族との話し合いの場を設けながら取り組むことで、利用者が残さず安心して食べられるようになった。その一方で、配慮する事項が増えたことで、全体の提供時間に時間を要することもあり、厨房スタッフ間の連携強化の必要性を感じた。また、基準値に満たなかった栄養素があるため、献立内容の見直しを図る必要がある。

次年度は個別対応が多くなっている現状をふまえ、厨房での作業が煩雑にならないよう、写真をつけた説明の資料を作成していく。また、全ての栄養素で基準値が満たせるよう、献立の中身を見直していきたい。

6 健康管理

(取り組みと評価)

取り組み	評価
嘱託医による定期健診	健診を通して利用者の健康管理を行い、健康指導をしている。健診時に問診表を回収し、家庭からの健康面に関する相談への回答をした。必要に応じて看護師や理学療法士と連携をとっている。
結核予防会による健診	9月に外部の検査機関により、健診を行っている。血液検査、X線検査、尿検査等を実施し、生活習慣病や身体的異常等の予防や早期発見に努めている。
冬季の体温測定	感染症予防、及び感染症蔓延防止のため、登苑後すぐに体温を測定し記録の徹底を行っている。高熱のある利用者への迅速な対応を行うことでインフルエンザ等の流行をおさえることができた。
(総合評価)	
生活の全ての場面において健康は資本であるため、定期的な健診を通して今後も健康の維持を図っていく。利用者の高齢化も大きな課題となっているため、日頃から家庭・主治医・嘱託医・看護師らとの連携を重視しながら対応していきたい。冬季の感染症の蔓延を防ぐことは取り組みの成果だったと言える。	

7 防災訓練

●防災訓練実施報告

実施日	訓練内容	評価
5月29日	10時00分、はまなす苑の厨房から発火。厨房には3名の職員、他の居室及び公用車には36名の施設利用者と職員22名が活動中。火元から他の部屋へ延焼の恐れがある為、苑庭に避難する。	・避難後に発作のある利用者に対応できる職員がいれば、お互い声を掛けあって怪我防止に努めていく。 ・昨年度までと比べグループ体制に変更があったが、そのことで避難誘導に混乱はなかった。
11月1日	・法人全体訓練 10時30分宮城県沖を中心とする非常に大きな地震が発生。苑内及び公用車には36名の施設利用者とスタッフ23名が活動中。揺れが収まるまでその場で待機。地震が沈静化後に建物内外の被災状況を確認。安全が確認後に全員苑庭へ避難する。	・はまなす苑の避難誘導についてはスムーズに行えた。法人本部への連絡もスムーズに行えた。 ・放送を聞いて、指示に従うという目標を達成できた。 ・ご家族との連絡手段として災害伝言ダイヤルの訓練も行った。使い方がわからない方が多く、今後訓練を積み重ねる必要がある。

2月10日	16時15分、苑庭にて水消火器を用いて消火訓練を行う。当日出勤のスタッフ11名参加。櫻井防災の担当者より消火器の説明を受けたのち、水消火器2台で11名全員が訓練を行う。	訓練で消火器に触ることにより、実際に使用する際もスムーズに使用することができると思われる。
3月19日	9時40分から10時まで消火訓練を行う。職員4名（以前の訓練の未経験者）を中心に水消火器を用いて、消火器の使用方法を訓練する。その後10時から避難訓練を行う。10時に多目的ホールのストーブから発火。事務室に苑長と事務員、厨房に3名の職員、その他の居室及び公用車にて施設利用者35名と職員18名が活動中。火元から延焼の恐れがある為、苑庭に避難する。	出火元となったグループメンバーの避難の仕方について、メンバーの様子や動きを想定した避難誘導が「十分にできなかったため、今後は安全に迅速に避難できるよう、シミュレーションして有事の際に備えていきたい。
(総合評価)		
今年度からグループが4つになり、体制に大きな変更があったが、これまでの訓練の積み重ねにより、避難誘導、安全確認について混乱なくスムーズに訓練を行うことができた。また法人全体の防災訓練を行い、主に本部や利用者家族との連絡体制、連絡方法について訓練を行った。ご家族の中には災害伝言ダイヤルについてよくわからない方も多く、再訓練の必要性を感じた。		

8 安全衛生に関するここと

(課題および取り組みと評価)

課題	取り組み	評価
職員がこころの健康を保てなくなる。	職員の体調の変化に気づき声を掛ける。	グループ単位で活動しているので、なかなか職員の体調の変化に気づくことは難しい。体調の変化に気づくことはできても、どう声を掛けてよいのかわからず、職員の発信を待つことしかできない。
メンタルヘルスケアについての知識がない。	メンタルヘルスケア研修会に参加する。	メンタルヘルスケアの基礎知識、セルフケア、ストレスマネジメント、メンタル不調者の気づきと対応等について学んだ。

(総合評価)

今年度は「メンタルヘルス」についての内部研修を組み込み、職員全体で考えることができたと考える。メンタル不調者への気づきと対応についてのマニュアルや問題が起きた時に一人で抱え込まない仕組みづくりが大切である。

9 事故報告

●事故の類型等（事故件数 35 件）

類型	内容	発生理由
転倒	<ul style="list-style-type: none">・車を降車する際に足がもつれ転倒。・椅子に足を引っかけ転倒。・バランスを崩し転倒。（計 4 件）	職員の配慮不足、環境整備不足。
人身	<ul style="list-style-type: none">・不穏な利用者が他の利用者につかみかかった。・利用者が興奮し窓ガラスに激突する。・作業中に缶の飲み口で指を切る等。・昼食介助中に呼吸困難になり救急搬送された。（計 15 件）	利用者の心身状況の職員の把握不足。
物損	<ul style="list-style-type: none">・利用者のパニックにより壁を破損。・利用者がトイレ使用中に不穏になりトイレのタンクを破損等。（計 3 件）	環境整備不足。
車両	<ul style="list-style-type: none">・走行中にポールへぶつける。（計 3 件）	職員の注意不足。
異食	<ul style="list-style-type: none">・ごみを異食。（計 1 件）	環境整備不足。
誤薬・服薬忘れ	<ul style="list-style-type: none">・持参した薬に誤りがあった。・昼食時に服薬を忘れてしまう。（計 4 件）	職員の配慮不足。

(総合評価)

毎月の職員会議にて事故・ヒヤリハット報告について報告し、その中で改善策も含めて全体で確認している。グループ単位で抱え込んでしまう傾向にあるため、グループの枠を越えて全体で確認し合い、具体的な取り組みを検討することは、職員の連携を強化する上でとても重要である。

今後も職員間の連携を強化し、再発防止に努めていきたい。

10 苦情の有無（苦情解決制度）

●申出内容と対応の内容

月日	申出者	申出内容	対応内容

(総合評価)

苦情として取り扱った案件はなかったが、家族から利用者の支援に関する要望や意見は面談等において日頃から受けているため、家庭と協議しながら適宜取り扱ってきた。担当職員を中心に、日頃から家族との信頼関係を築いていくことの大切さを日々感じるため、今後も利用者・家族と真摯に向き合い、丁寧な支援を行っていきたい。

はまゆう

(生活介護・就労継続 B)

1 事業報告（総括）

今年度は利用者 23 名(生活介護 11 名・就労継続 B 型 12 名)、職員は施設長の退職に伴い幼児施設からの施設長の異動とサポートセンターからの支援員の異動となった。成人施設での経験がない 2 名の新しい職員の異動で、利用者やご家族、職員は不安感も大きかったと思う。利用者との日々の関わりやご家族とはしっかり話すことで信頼関係を築くよう努めてきた。

利用者の出席率は毎月 90% を超え安定していた。利用者の体調に合わせた通い方とご家族の協力があってこそ長期にわたって休む利用者がいなかつた 1 年になったと思う。

利用者の仕事面に関しては、はじめて外部の会場を借りて「さわり展」を開催した。一般の方に広く利用者の作品を手に取り見てもらう事ができた。利用者にとって直接声をかけていただき、自信と活力につながったと感じる。しかしながら、新型コロナウイルスの影響も大きく、各作業での収入減となってしまった。感染防止の為、喫茶の休業に伴いシフォンケーキとピッタ・各製品の売り上げが減少したことが大きい。今後、いろんな社会的状況に対応できるよう注文販売など検討していく。

今後も、利用者の労働がしっかり対価に結びつくように考えていき、それぞれの利用者の豊かな生活を目指していきたい。

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【利用者の支援に関するここと】

- 安心できる場所、そして自分らしく生活できる場所をつくる。
- ライフステージの変化に合わせて、生き方を考えられる場所と機会をつくる。
- ことばに表すことのできない思いを引き出す。
- 一人ひとりに合わせた「働くこと」を生み出し、社会とつながっていく。
- 仲間集団の在り方を工夫し、自分たちで生活を組み立てる力を育む。
- 社会評価の場と夢の実現をサポートする。

(総合評価)

個別支援計画に基づき支援を行った。利用者の障がいの特性や年齢を考え、それぞれの利用者に合った「仕事」を中心に支援を行った。

ライフステージが変わっていく利用者の個々に合わせた支援にはまだ足りない部分があると思う。しかし、はまゆうだけではなく、法人全体や地域の関係機関と連携をとり支援を行っていきたい。

現在おこなっている作業内容と工賃につながるための収入をえているのか、しっかり検討していきたい。

【権利擁護に関するここと】

- 人権に関する意識を高めるため、積極的に内外の研修に参加する。
- 他事業所との意見交換の機会を設け、客観性をともなった支援の振り返りを行う。(虐待防止法の概論研修と共に年 1 回実施)

○他事業所との見学研修を通して、施設の風通しをよくし、自己反省につなげる。

○法人の行動規範に基づき、定期的に支援のチェックを行う。

(総合評価)

虐待について、法人全体研修と他施設との合同で研修を行った。虐待の認識について、他施設の職員の話を聞くことで自分たちの日常行っている支援を振り返る時間となった。行動規範は年度当初に職員会議で確認している。

【地域社会とのつながり】

○活動（喫茶店営業や缶リサイクル活動、展示会等）を積極的に発信し、知っていただく。地域

資源としての役割を担う。

○施設機関誌を隨時発行する。

○地域のマンパワーを発掘し、お手伝いいただく（さをり織り縫製等）

(総合評価)

施設機関紙「はまゆう通信」ではまゆうの活動や、喫茶やボランティア・アルミ缶回収などの情報を発信した。また、町内会の各家庭に喫茶のチラシのポスティングなども積極的に行なった。地域の方がアルミ缶を持参してくれるが増え、さをり製品に関しては、ボランティアで地域の方にご協力をもらい制作している。3月から町内ウォーキング中にごみ拾いを行なっている。町内の茶話会などに利用者と参加することで、地域の方々から利用者に声をかけてくれることが増えている。

【人材育成に関するここと】

○虐待防止に関する研修を他事業所と共に行う（年1回）。

○職員個々の学びに応じて、計画的に外部研修に参加する。

○中堅職員に関しては、伝達研修の実施を通して学びをさらに深めるとともに、事業所における支援に還元することを意識する。

○職員個々の得意分野や主体性を存分に伸ばせるよう、新しい取り組みを評価する。

(総合評価)

外部でいろいろな人の実践の話を聞き、自分の実践の振り返りができるように外部研修に積極的に派遣した。

全国大会の参加1名、県内の他法人の施設への見学実習を全職員個々に派遣。（生活介護施設・就労継続B型支援施設・入所施設など）

その他に権利擁護研修・実践検討研修・食品に関する研修などいろいろな分野の研修にも参加した。

【財政基盤づくりに関するここと】

○修繕に関する計画を作成する。安全に快適に生活できる場として整備を行う。

○利用者の健康面に配慮し、登所率の安定を目指す。

(総合評価)

今年度は LED 電球への切り替えの修繕を主に計画していたが、建物の年数がたつたいることもあり、大型冷凍庫の破損やエアコンの破損など修理が必要な部分が多くあった。エアコンに関しては来年度全取り換える工事になる。今後も建物や設備に関して修理が必要になってくると考えられる。

3 利用実績報告

●利用率の状況

平成 31 年度	平成 30 年度
91. 4 %	89. 7 %

●行事・特別活動等の状況

行事名	頻度	参加者	内容・目的
始業会	4月	利用者 利用者家族 職員	新職員の紹介、新年度の活動班の発表
とっておきの音楽祭	6月	利用者 職員 法人ボランティア	定禅寺ビル前にてパフォーマンス。利用者は朝から緊張していたが、本番が終わると一人ひとり達成感の表情を見せた。 その後、移動して南中山にあるシベルの杜で打ち上げを兼ねた昼食会を行った。
旅行会	6月	利用者 職員	福島県の岳温泉へ 1泊 2 日で行った。 旅行会に向けて自治会で利用者の「行きたい所」「やりたいこと」「楽しみにしていること」などを話し合った。 自治会で出たメンバーの希望がかなえられるようにプランを検討し決定した。旅行会では、利用者がそれぞれ楽しめたと思う。しかし、利用者のやりたいことを中心に考えていくことだけでいいのか?年齢を重ねていく利用者にとって旅行会の意味をもう一度考え

			てなければいけないと思う。
はまゆうフェスタ	9月	利用者 家族会 職員 一般ボランティア 学生ボランティア 勝山町内会 法人ボランティア	9月上旬の実施であったが、気温がだいぶ高かった。しかし、利用者はもちろん家族会でも2か月前からの準備だったので天気の心配をすることなく開催できて良かった。 利用者・ご家族・地域の方々・法人職員など200名近くのたくさんの方に参加してもらうことができた。 今年は、お客様に楽しんでもらうことはもちろんだが、利用者にも準備段階から楽しみながら進め当日もみんなが主役になれるように考えた。メインとして利用者と一緒に作成したおみこし。当日は利用者が担ぎ披露することができた。
還暦を祝う会	8月	利用者 利用者家族 職員 各関係者	家族会・各関係者の方々を招いてはまゆうのホールで行った。利用者と職員が手作りでホールの装飾をつくりお祝いをした。還暦を迎えた利用者も当日はとても喜んで参加し「もっと頑張りたい」「自分の人生を豊かにしたい」など話してくれた。
新年会	1月	利用者 職員	自治会で、「カラオケがしたい」「ボーリングがしたい」「美味しいものが食べたい」「温泉にいきたい」「余興がしたい」などいろいろな意見がでた。話し合った結果、その中の「美味しいもの」と「余興」という意見が多かったので、今年度はDUCCAを会場に新年会を行った。 バスで行くグループと地下鉄を使っていくグループに分かれた。会場でも利用者の個性が出て楽しめた。
終了会	3月	利用者 家族会から2名 職員	今年度も、利用者が司会をし「いろいろ会」を行い一年を振り返った。終了会は、コロナウイルス感染予防のため家族会から2名の参加に制限をした。終了会の中で2名の職員の離任式

			を行った。
健康づくり教室	年 4回	利用者 職員 ボランティア 法人職員	健康増進センターを利用。日常生活では身体を動かすことが減っているためリフレッシュの機会となった。
ミューズの夢コンサート	年 1回	利用者 職員	今年度は1回行った。しかし、学生4名のピアノ演奏で40分程度で終了した。総合的に考え来年度の実施は検討が必要。
さわり展	年 1回	利用者 職員 法人職員	外部の会場を借りて「さわり展」を開催。649名の来客があり利用者もお客様と直接関り、自信とこれからの活力につながった。今回の「さわり展」で販売することができなかつたため、来年度は販売のできる会場を検討したい。
(総合評価)			行事の計画・運営に関しては、自治会を中心に利用者の希望を聞き取り工夫して行っている。それぞれの利用者がどこで主役となり活躍できるかが支援の目指すところだと思う。今後も利用者の性格や得意な部分を活かしながら、利用者の心の声に耳を傾けしっかり聞き利用者それが主役になれるような行事を作っていくたい。

●研修の実施・参加状況

(内部研修)	(外部研修)
<ul style="list-style-type: none"> ・虐待防止に関する研修 ・ケース検討 ・法人全職員 ・法人研修(中堅・主任) 	<ul style="list-style-type: none"> ・日中活動支援部会職員交換研修 工房しらかば(高橋亮) わらしへ舎 西多賀工房(渡邊) つどいの家(淺井) 泉ひまわりの家(高橋) ・ひかり苑公開研究会(村澤) ・2019年度 社会福祉法人主任/係長講座(内山) ・全国障害者問題研究会全国大会(渡邊) ・考え方!障害のある子ども・青年の性と生(高橋亮) ・令和元年度 業種別講習会(菓子) (高橋亮) ・アーチル発達障害成人期講座 3回(高橋亮) ・権利擁護研修(村澤) ・食品表示法完全移行直前対策セミナー(村澤) ・相談支援初任者研修(渡邊) ・宮城県サービス管理責任者更新研修(佐藤)

(総合評価)

今年度は、実践を中心とした外部研修に派遣してきた。研修終了後は、全職員で共有できるようにそれぞれの研修の報告もかね研修の振り返りを行った。日常の支援の見直しにつなげていけるような研修に今後もしていきたい。

●ボランティア・実習生・見学者等

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
ボランティア	6	6	10	4	6	9	4	8	4	3	3	4	67
資格等実習								4					4
支援学校実習													0
他法人職員実習													0
一般見学	1		10		2	2							15
他法人職員見学	1												1
他法人利用者・保護者見学													0
支援学校生徒・保護者見学													0
関係機関			3	1						1			5
その他		2	3	1	4	1	5						16

4 各活動の取り組みと評価

(通常活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
リサイクル	・安定的な作業量確保 ・環境、器具の整備	施設だよりによる呼びかけ	・定期的に勝山町内・第2勝山町内ごみ集積所への回収を行った。 ・毎週1回アルミ缶納品を行ったが、1年間のうちに60円の単価が47円まで下がった。今後納品先の検討が必要。
さをり	・外部展示会開催 ・年間スケジュールに基づく作品計画 ・作品展への出店	ギャラリーのリストアップ	・電力ビルのギャラリーNORTHで5日間「さをり展」を行った。649名の来客があった。日中活動の中で職員と利用者が接待を行った。お客様から直接利用者に感想など話してもらい

			利用者の活力につながった。
木工	<ul style="list-style-type: none"> ・需要の高い動物シリーズや季節製品の制作 ・展示会見学や外出活動によるアイディアの広がり ・製品作りにおける職員の技術向上 	展示会に合わせた制作	<ul style="list-style-type: none"> ・定番のさる吉の制作に加えて、新作でクリスマスに合わせて「手作りツリー」を販売。好評で完売した。 ・木工製品開発のため、鶴ヶ谷にある「café craft」を担当職員が見学をした。
食品加工	<ul style="list-style-type: none"> ・定番レシピの改良 ・衛生面と技術面のスキルアップ ・食品衛生法に基づく表示改訂 	手洗い講習	<ul style="list-style-type: none"> ・担当利用者それぞれに合わせて手洗い講習を行った。 ・令和2年度から食品表示法完全移行に伴い、表示改訂を行った。
喫茶	<ul style="list-style-type: none"> ・企画催し物の発信の工夫 ・衛生面のスキルアップ(定期的な手洗い講習等) ・廃棄量削減によるコスト面見直し(工賃アップに向けて) ・ホームページの積極的活用 	積極的なチラシ告知と出張販売	<ul style="list-style-type: none"> ・新作メニューや喫茶情報を作成し、勝山町内会へのポスティングを行った。 ・法人内職員や保護者向けの出張販売を行った。
(総合評価)			
リサイクルの納品の単価が大幅に下がり利用者の気持ちも落ち気味である。納品先を検討していきたい。今年度後半は、新型コロナウイルス感染防止のため、喫茶の休業やはまゆう展の中止などがあり全体の収入減となった。年間の決算での収益で利用者にボーナスがでているが、今年度は収益が出なかったことから利用者にボーナスを出すことができなかった。来年度はしっかり収入が得られるように検討していきたい。			

(特別活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
販売会	<ul style="list-style-type: none"> ・区役所、福祉プラザ（毎月参加） ・地域行事、手作り市などの参加（土日の参加） ・シフォンケーキの出張販売(法人内催 	<ul style="list-style-type: none"> ・泉、宮城野、若林区役所での販売 ・地域の催事および学校行事での販売 ・シフォンケーキの出張販売 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1～2回の福祉プラザ販売会に参加。 ・各地域のお祭りなどへ参加し販売。 ・法人内行事へ参加し販売。

	事)		
自治会	<ul style="list-style-type: none"> ・一人ひとりが主体的に話し合える場としての工夫 ・日常の中で出ているサインや意見を反映させる ・利用者自身がやりたいと思うことを積極的に実現化する 	<ul style="list-style-type: none"> ・議題ごとに話題提供職員を交代 ・写真などの視覚材料の導入 	<ul style="list-style-type: none"> ・月1回自治会を開催し、議題に対して個々の利用者の意見を丁寧に聞き取ることを大事にした。(聞き取りの工夫)
ウォーキング	<ul style="list-style-type: none"> ・身体を動かすことによるリフレッシュ ・小グループ化などの工夫 	<ul style="list-style-type: none"> ・公園での歩行活動 	<p>日頃の運動不足と加齢に伴う体の変化がある。個々の利用者の体の負担にならないよう考慮し、週1回の時間を設けている。楽しみながら適度な運動を考えていきたい。</p>
表現活動 (創作)	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の自由な発想と表現の機会を生み出す 	<ul style="list-style-type: none"> ・いろいろな素材を使用し経験し表現 	<p>今年度は、個々の絵画制作支援を行った。小集団での表現活動を今後課題にしていきたい。</p>
(総合評価)			利用者の気持ちや体の変化や状況を考え、利用者の負担にならない活動内容についていくことが必要。利用者の気持ちや体の負担になると、うまく伝えることができずに利用者同士のトラブルにもつながっていく。利用者の意見を大事にしながらどう変化していくのかを今後検討していきたい。

5 給食

(取り組みと評価)

取り組み	評価
食形態や栄養バランスに留意した食事提供	職員同士(支援員・調理員・GHなど)が情報を共有しながら進めてきた。利用者の加齢に伴う変化についても情報を共有していく。
食べることを通して、人とのつ	バースデイメニューの聞き取りや普段の会話の中から利用者

ながりや楽しさを生み出す	の好みを知る。食事中の利用者同士の会話をより楽しめるようしていく。
季節や行事食を大事にした献立づくり	旬の食材を使ったメニューの工夫。また、行事に合わせたメニューを意識し利用者の楽しみにつなげた。
衛生管理を適切におこなう	厨房内や調理器具、食器の消毒。食事前にテーブルのアルコール消毒。
(総合評価)	
楽しく安全に食事をすることを大切に取り組んできた。利用者との会話を楽しみながら利用者の日々の変化にも注意をしてきた。しかし、食べ方が早い利用者が多く声掛けはしているがなかなかゆっくり食べることにはつながっていない。食事は命と直結するため、今後声掛けだけではなく調理員や看護師も含めて検討していきたい。	

6 健康管理

(取り組みと評価)

取り組み	評価
看護師を中心に必要に応じて日常的な健康管理をおこなう	個々の健康状態の聞き取りを行い、検温・血圧測定を行った。また、体重増加の利用者には週1回の体重測定。感染症が流行する期間には、家庭の協力を得て毎日体温測定を実施。コロナウイルス感染予防のため2月からは家庭とはまゆうで毎日体温測定を実施。
健康面における必要な情報について職員間で共有する	利用者家族より検査や定期通院の報告を受けた際は、打合せにて情報を共有した。
職員の労働安全衛生については、随時面談の機会を作りながら法人と共有し早めの対応につなげる	日常の職員の動きや顔色など体調の変化に気づけるよう努めた。気になることがあるときは、随時面談を行ってきた。

(総合評価)

非常勤看護師ははまなす苑と兼務の為、週1回の勤務となっている。時間も2時間半となっており利用者の健康管理ができているとは言えない。しかし、利用者は加齢に伴い体重増加や血圧に関してしっかり考えていかないといけない状況にある。日々の生活の中で家庭との連携はもちろんんだか、法人内の看護師ともしっかり連携をとっていきたい。

7 防災訓練

●防災訓練実施報告

実施日	訓 練 内 容	評価
7月5日	利用者、職員による避難訓練 (地震から火災発生を想定)	地震から火災を想定して行った。利用者の動きはスムーズだった。職員の避

		難を伝える声や利用者へ対する声掛けが足りなかつたと反省が出た。
10月28日	職員の普通救命講習会	はまゆうでは職員数が少ないため、なのはなホームと合同で行った。いざとなつたときに動くことができるよう今後も研修を受けていきたい。
11月1日	法人防災訓練	はじめての法人全体の防災訓練だった。利用者の避難はスムーズだったが、職員のけが人を想定したがスムーズに救助することができなかつた。家族との連絡は緊急連絡簿が整備されていなかつたことで時間がかかってしまった。施設としての課題が多々見えたことで今後整備していく。
(総合評価)		
有事の際は、利用者も職員も慌てることが想定される。定期的に避難訓練をしていくことが大事。また、今年度初めて、法人全体の防災訓練を行つた。書類の整備やけが人が出た時の救助方法など課題がみえた。課題については早急に検討していく。		

8 安全衛生に関するこ

(課題および取り組みと評価)

課題	取り組み	評価
利用者家族との関わり	<ul style="list-style-type: none"> ・担当者単独ではなく複数で関わる。 ・サービス管理責任者、管理者が適宜要望をききとる。 	毎年の課題になると考えられる。施設へ家族が求めるものと施設でできる事を話し合いを続けていく必要がある。また、職員個人へ家族から攻撃されることがある。職員が個別で対応するのではなく、主任や管理者が対応するようにした。
労務管理と業務の効率化	<ol style="list-style-type: none"> ① システムの導入検討 ② 記録の書き方講習会実施 	システムの導入は検討にも至っていない。記録の書き方や会議の持ち方を工夫し超過勤務が少なくなるよう努めた。
他相談支援事業所でインターンシップを行う	先進的な事業所でインターンシップを行う	他相談事業所へのインターンシップの実現には至らなかつたが、個々に必要な研修への

		派遣を行った。
(総合評価)		
<p>利用者家族とのかかわりに関して、支援に対する要望は見直していきたいと思う。しかしながら、今年度は職員の個人に対する業務以外の話が保護者からあり職員の負担になっている。業務以外の職員の話に関しては、法人全体に周知し対応を考えていきたい。</p> <p>労務管理と業務の効率化に関しては、書類の見直しと整理・会議の持ち方を工夫した。超過勤務ありきではなく、どう効率化していくのかを職員と話し合い工夫し実践してきた。</p>		

9 事故報告

●事故の類型等（事故8件数件）

類型	内容	発生理由
服薬の補充忘れ	毎日服薬の薬がなくなる	保護者へ薬の残量を伝え忘れてしまっていたため、薬がなくなってしまった
服薬忘れ	旅行会の就寝前の服薬をわすれた	薬を管理していた職員が、利用者と同室の職員に服薬を渡すのを忘れた
労災	アルミ缶のつぶし機に指を挟む	利用者と足で潰す機械を使っていた時、別な利用者に気をとられてしまい、機械に挟んでしまった
利用者トラブル	利用者が他の利用者を噛む	ホールで利用者同士大きい声でもめているのを聞いて、更衣室にいた利用者が隣にいた利用者を噛んでしまった。噛んでしまった利用者は少しイラしていたところもあったため更衣室には職員もいたが止められなかった
利用者トラブル	利用者が他の利用者を噛む	食品加工作業時間前にまだ職員が加工室にいない間に利用者同士のトラブルになり噛んでしまった
車両に指をはさめる	利用者が車両のドアを閉める際、指を挟む	リサイクルの町内活動が終わって車両から降りる際にドアを閉めた利用者が指を挟んでしまった
転倒	リサイクルコンテナを片づけて戻る際に転倒	リサイクルで町内活動時に、コンテナを裏に片づけて戻る際に転倒
服薬確認不足	痛み止めを利用者への確認不足	前日まで腹痛があった利用者の痛みの度合いを、服薬時確認せず服薬してしまった。

(総合評価)
8件の事故報告となった。服薬でのミスや利用者トラブルがほとんどとなった。服薬に関しては、決してミスがあってはいけない。職員全体で伝える事とホワイトボードで確実に見える化

をして徹底していくよう改善した。利用者トラブルに関しては、日々の利用者の変化や表情などをミーティングで話すことを大切にしてきた。また活動の際の職員同士のコミュニケーションが大切を伝えてきた。利用者同士がトラブルになる前に利用者の変化に気づける職員集団作りを目指していく。

10 苦情の有無（苦情解決制度）

●申出内容と対応の内容

(総合評価)

- ・苦情解決制度の利用はなかった。
- ・保護者から支援に対する要望があった際は、改善できるところは改善に努めた。また、送迎時などに保護者の聞き取りなど行った。
- ・地域の方から仙台市に利用者ことで意見が寄せられた。仙台市の担当者へ利用者の事を丁寧に説明し支援についても説明した。その後、意見はもらっていないが地域の方にも理解してもらえる支援につなげていく

なのはなサポートセンター

1 事業報告（総括）

(1) 本年度、当センターにとって大きな事業となったのは、令和2年4月に開設が予定されているグループホームの開設準備であった。前年度より着手し計画的に進めてきたが、本年度は担当職員が配置され、アセスメントを目的とした家庭訪問や入居者との関係構築を目的とした通所施設での支援従事などより入居イメージを具体化させる取り組みを行った。入居者とその家族の期待、そして不安や葛藤にも寄り添いながら開所までの道筋を丁寧に辿ってきた。担当職員の利用者と家族に真摯に向き合う姿は高く評価すべきものであったし、その職員を支えるサポートセンターや通所施設の応援体制もまた心強いものであった。特に5回にわたる入居者交流会とサポートセンターでの宿泊体験では、多くの職員の協力があり、この新しいグループホームの開設に対し、法人全体がチームとなって取り組んでいることを実感する一幕だった。一方、入居者を選考する過程は、多くの利用者や家族が不安を抱えながら暮らしていることを深く知る機会となつた。選外となつた方が少なからずいることに留意し、今回の開設準備で得た経験を今後に活かしていきたい。

(2) 当センターが継続的に取り組まなければならない課題のひとつに「人材の確保と育成」がある。本年度も継続して取り組み、安定的な事業継続と質の高い支援の確保を目指した。ピース・スマイルでは、多種多様な外部の研修に参加し、またその内容を共有する機会を持つことで、事業所全体の専門性の向上につなげた。あっとほーむ／ライムライトでは、経験の少ない学生介護人に対しOJTの機会を積極的に持ち、利用者の思いを汲み取ることの大切さや関係の築き方などを伝え、意欲的な参加を促した。オールハンドでは、ヘルパー一人ひとりの研修計画を立案し、サービス提供責任者が面談を通して助言した。これらの取り組みは職場のコミュニケーションを良好にし、また職員の意欲を引き出す効果があった。そのことが影響してか、全体の70%以上を非常勤職員が占めるサポートセンターにあって本年度の離職率は8%に止まった。

(3) 財政面では大きく好転するような状況を作ることができなかつた。さらに年度末に起つた新型コロナウィルスへの対応では、オールハンドやあっとほーむ／ライムライトへの経営的な打撃が避けられない見通しである。

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

以下の3つの運営方針に沿って事業運営を行つた。

○基本的な運営方針

1. 5つの地域生活支援関連事業を総合的かつ有機的に運営することにより、「どのような障がいがあつても、地域の中で、仲間とともに、自分らしく、安心して暮らしていく」という本人や家族の願いの実現に寄与する。
2. 障がいのある人もない人も、互いに支え合い共生する社会の実現を目指し、地域に開かれ、地域に貢献のできる運営に努める。
3. 職員一人ひとりの専門性の向上を図るとともに、地域との連携・行政との連携・事業所相互の連携、職員同士の連携に努め、創造的であり、かつ問題解決のできる職員集団であることを目指す。

(総合評価)

<運営方針の 1について>

計画相談支援が制度化されて 8 年が経過した。ケアマネジメントの考え方が浸透し、本人主体のサービス提供体制が進展している。ピース・スマイルは計画相談支援の実施を通して法人内通所施設の利用者や家族と直接につながり、当センターの事業所のみならず他法人の事業所との仲介役を担い、それが適切な支援提供と利用者・家族の安心を生み出している。

<運営方針の 2について>

※【地域社会とのつながり】に記載のとおり

<運営方針の 3>

- 令和 2 年 4 月新規開設予定のグループホームの開設準備では、入居内定者を対象とした交流会を 5 回にわたり実施した。その内で内定者が見せた新しい環境に挑戦しようとする姿に担当した職員はもちろんのこと、サポートセンターの他事業所や内定者の所属施設とも一緒に感動し喜び合った。支援集団として貴重な体験を共有することができた。
- 法人研修とサポートセンター内部研修については、対象となる職員が漏れなく受講し、新たな学びを得て自らの支援に活かすことができた。外部研修については、事業所ごと或いは職員ごとに実施（参加）回数に大きな偏りが生じてしまった。
- 管理者と共にスーパービジョン方式で行う個別研修は、計画自体の曖昧さや実施頻度の低さがあり、改善する必要がある。

【権利擁護に関すること】

※各事業所の報告書に記載

(総合評価)

法人全体の取り組みとして設定された『虐待に関する研修』を事業所ごとに実施した。サポートセンターの常勤職員は関連する研修を 6 月と 1 月の 2 回実施し、意識の向上につながった。今後は支援現場の点検や改善につながるようなさらに掘り下げた展開に進んでいきたい。

【地域社会とのつながり】

- ①定期総会（2 月）や清掃活動（4 月）など地域の町内会行事への参加。
- ②隣接する認知症グループホームの運営推進会議（隔月開催）への参加。
- ③隣接する特別養護老人ホームの夏祭りへの運営協力。女性グループホームメンバーが浴衣で参加した。
- ④なのはな会のホームページ内『サポートセンターニュース』での情報発信を行った。
- ⑤地域包括支援センターが主催する会議への参加や泉中央南公営住宅への支援

※ピース・スマイルの活動として

(総合評価)

- ①の清掃活動の他にも秋の落ち葉拾いを志願して行った。③については初めての参加であ

ったがスピカ・ライラの入居者が浴衣で参加したことが好評で親睦に一役買った。地域との関係性は良好だが、高齢化が進む小規模な町内会だけに、さらに貢献できることを探していきたい。

【人材育成に関するここと】

※各事業所の報告書に記載

【財政基盤づくりに関するここと】

各事業の財政に関する経過や状況については以下のとおりである。

<ピース・スマイル>

※ピース・スマイルの報告書に記載

<あっとほーむ・なのはな／ライムライト>

レスパイト事業における実施目標時間（年間 9,090 時間）は達成した。短期入所事業においても前年度比で 6%ほど宿泊人数が増えた（802 泊）。レスパイト事業は補助金の範囲内での経営に成功したが、短期入所事業は他の事業所から資金の繰り入れを行わなければ運営できない状況が続いている。

<オールハズ・なのはな>

○近年続くヘルパーの従事時間の減少傾向に、悪天や新型コロナウィルスの感染予防のための利用のキャンセルなどが重なり、給付費収入は前年度比約 10%減となった。

○グループホームの非常勤職員に居宅介護等業務を兼務してもらえるよう介護初任者研修や実務者研修等資格の取得を奨励し、1 名の職員が研修を受講しもう 1 名は次年度の受講を計画している。

<グループホーム・なのはな>

○男性ホームでは、通所施設の職員が月あたり 6～12 泊ほどの宿直勤務を担う体制をとっているため、その分当該事業の人件費が抑えられ、結果として単体では黒字経営となったが、そのほとんどがサポートセンター内他事業所の赤字補てんに支出しなければならなかった。

○重度障害者支援加算が適切に給付されるよう各区障害高齢課および市障害者支援課に掛け合い認定までの流れを整備してもらった。重度加算は 1 日 1 人当たり 360 単位。

（総合評価）

○サポートセンターは、グループホーム事業が最も黒字幅が大きく安定した事業となっていて、反対に赤字幅が大きなピース・スマイルやライムライトを支えている格好になっている。ピース・スマイルは、より上位の特定事業所加算の算定を目指すなど、財務の健全化に向けて動き出したところである。

○オールハズは危機的な状況が続く。新型コロナウィルスの影響が長引けばさらに厳しくなるため、経営的に重大な判断を迫られる可能性もある。

○レスパイト事業に関して。本年度 2 月、仙台市より、従前、有償ボランティアという位置づけだった一般介護人を「雇用契約を結んだ職員」という身分に改め最低賃金を保障するようにとの指導があった。また、「レスパイト事業は令和 2 年度の上半期をもって廃止し、“短期入所”や“日中一時支援”に移行する」との計画が表明された。今後の事業活動につ

いて早急な検討が必要な事態となっている。

●研修の実施・参加状況

<p><法人研修></p> <ul style="list-style-type: none"> ①初任職員研修(5/18) 宮城、三好、我妻、小泉 ②3・4年目職員研修(5/18) 大友 ③全職員研修(9/13) <ul style="list-style-type: none"> 「生産活動連絡会活動報告」 「虐待防止（意識決定支援について）」 ④6年目職員研修(11/15) 長江 ⑤10年目職員研修(12/13) 阿部、関口 ⑥主任研修(1/31) 土屋美、太田 	<p><サポートセンター職員研修></p> <ul style="list-style-type: none"> ①「意思決定支援」(6/10) ②「業務の効率化」(8/5) ③「外部施設見学」 (11/13) <ul style="list-style-type: none"> 【見学先】ノキシタ、Tagomaru ④「虐待防止」(1/14) ⑤『サポカレ』を活用した個人学習の勧奨 <p><外部研修></p> <p>※各事業所の報告書に記載</p>
<p>(総合評価)</p> <p>○法人研修は、内容が年々ブラッシュアップされ、参加する職員の満足度は上がっている。特に6年目、10年目の職員のモチベーションアップに成果が出ている。参加職員が学んだことを自身の業務に活用できるようなフォローアップ体制の確立に努めたい。</p> <p>○サポートセンターの内部研修では、関心事の同じ職員同士がチームとなり、企画から実施までを担当する方式を採用。チームでの研修づくりを学ぶことができた。虐待防止をテーマにした回では、法人研修の内容を振り返りながら、実際に自分たちでロールプレイを行うことによって利用者の立場になった感覚を共有し、また相応しい接遇について考えることができた。</p> <p>○職員より実施を求める声が上がっていた「救命救急講習」「不審者対応訓練」は未実施に終わった。次年度は年度計画に盛り込み確実に実施したい。</p>	

3 健康管理

(取り組みと評価)

取り組み	評価
新型コロナウィルス感染予防対策	メディアや行政から発出される情報に注意を払い、マスクの着用や手指の消毒、換気などの感染予防対策に努めた。感染者を出すことなく事業を継続することができた（3月末時点）。
健康診断の実施	全職員に対し、労働安全衛生法に基づく健康診断を実施した。特定業務（深夜の業務等）に従事する職員に対しては年に2回の実施とした。いずれも全員が受験することができた。
インフルエンザ予防接種の勧奨と費用補助	法人の取り組みとして行った。体質的な事情のある職員以外は全員が接種した。

(総合評価)

- 新型コロナウィルス感染症は、全世界的な拡がりを見せ、潜伏期間が長く重症化しやすいため、細心の注意を払い対応した。法人経営会議や医療安全委員会で決定された対応方針に則り、サポートセンター各事業の実情に合わせた対応を心掛けたが、具体に想定し備えることについては不十分な面もあった。
- 健診結果に対する職員個別の健康状態のフォローについては行き届かない面があった。

4 防災訓練

●防災訓練実施報告

実施日	訓練内容	評価
9月9日	消防・通報・避難訓練 【想定】休日昼間の火災	事前の打ち合わせにより、あっとほーむの職員が他事業所の職員に対し的確な指示を出すことができた。
11月1日	地震災害避難訓練 【宮城県沖を震源、震度6、建物の損壊・負傷者あり、法人BCP発動】	利用者および職員への安否確認メールの実施や、171災害伝言ダイヤルの体験ができたことはよかったです。

(総合評価)

○法人全施設合同の防災訓練を実施することができた。迅速な安否確認や情報の伝達が課題だったが、ほぼ滞りなく行うことができた。

○職員が171災害伝言ダイヤルの仕組みや流れを理解することができた。実際に災害が起きた場合にも落ち着いて対応する見込みができた。

○今回は平日昼間の想定だったが、今後はグループホームやレスパイトが稼働している休日や夜間の災害についてもシミュレーションを行い、的確に対応できるよう備えたい。

5 安全衛生に関するこ

(課題および取り組みと評価)

課題	取り組み	評価
職員個々の健康状態を把握できていない。	衛生推進委員を選任し、管理者や主任と共に職員の心身の健康状態を把握する。	グループホームでは職員会議の場で職員個別の状況を共有し対応を協議することができた。衛生推進委員と管理者間の共有については不十分だった。
変形労働時間制で勤務する職員の心身の健康管理	○職員の就業状況を把握し、労働関連法に準拠した適切な	所定休日はほぼ確保することができたが、事業によっては

	勤怠管理を行う。 ○計画年休の付与と管理	依然不規則な働き方を続ける職員が残る。
(総合評価)		
○労務管理をしっかりと行うことで職員の過重労働を予防する意識は定着しつつある。		
○職場内のストレス要因についても関係者の情報共有を図ることで迅速に対応できるケースが増えた。		
○当センター全体としては、他の職員に気を配る意識・雰囲気はあるが、ラインケアと衛生推進委員独自の活動との整理が不十分であるため、今後体系化が必要である。		

6 事故報告

※各事業所の報告書に記載

7 苦情の有無（苦情解決制度）

※各事業所の報告書に記載

仙台市障害者相談支援事業
仙台市障害児等療育支援事業
指定特定相談支援事業
指定障害児相談支援事業
指定一般相談支援事業
障害者相談支援事業所ピース・スマイル
(なのはなサポートセンター)

1 事業報告（総括）

- 個別支援については、今年度も多様な相談に対応してきた。本人や家族に丁寧に向き合うのはもちろんのこと、行政や関係機関、他の支援者らとも密に連携・協力しながら相談支援を展開してきた。信頼関係を基盤とした支援ネットワークは、立場や法人の垣根を越え、着実に根を伸ばし続けている。
- ここ数年の傾向として、家族の疾病等に伴う緊急的なサービスの利用を求める相談が多かったことが挙げられる。今年度も家族の急病や逝去によって住まいの場の確保や生活の再構築を迫られるケースが数件あった。障がいのある本人が家族から自立する支援については、今後も増加していくことが予想されるため、事前の対策を講じることは喫緊の課題である。
- 緊急性の高い相談の増加や計画相談支援の増加によって超過勤務が慢性的となり、職員の業務量や心身の負担をなかなか軽減できずに一年が過ぎてしまった。

【職員構成】

管理者	相談支援専門員	相談員	作業療法士	合 計
1名 (兼務)	2名	2名	1名 (兼務)	5名

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【利用者の支援に関するここと】

- 仙台市障害者相談支援事業。
- 仙台市障害児等療育支援事業（訪問療育、療育技術指導）。
- 指定特定相談支援事業・指定障害児相談支援事業。
- 指定一般相談支援事業。

（総合評価）

- 委託相談においては、多様で多数の相談に対し適切な支援を提供するために、今年度も担当を2名体制とし、月に3~4回のケースレビューを実施しながらチーム支援を意識して進めてきた。これにより相談員の抱え込みを防ぎ、困難な状況に対しても事業所全体で支援方針等を共有、確認することができた。
- 訪問療育については、こまくさ苑の作業療法士が兼務として担当していたこともあり、法人内成人施設の利用者に限定して実施してきた。主に、身体状況の変化に伴う装具や車椅子の見直し等を行ってきたが、訪問療育を通して身体状況の確認や必要な関わりの共有も行うことができた。
- 年度当初は、委託相談で関わっている中から計画相談が望ましい人を順次計画相談に移行していく予定でしたが、相談支援専門員が2名体制となったことから年度内の移行は難しくなった。地域の指定特定相談支援事業所も計画相談の新規受け入れが難しい状況が続いていることにより、委託としての対応を継続せざるを得ない状況が続いている。

【権利擁護に関するここと】

- 障がい者虐待の防止。
- 障がいを理由とする差別の解消。
- 意思決定支援の推進。

(総合評価)

- 障がい者虐待及び障がいを理由とする差別に関する相談が 2 件あった。いずれのケースにおいても、居住区の障害高齢課や仙台市障害企画課指導係と情報や経過の共有を図りながら、解消に向けて取り組んできた。本人の人権が護られるためにも、行政機関と共に支援する重要性をあらためて考えさせられた。
- 所内ケース会議やレビューにおいて、相談者の意思決定プロセスについて確認することはあったが、意思決定支援をテーマとして検証するまでには至らなかった。

【地域社会とのつながり】

- 地域内の会議、連絡会等へ参加、参画し関係性の構築と地域ニーズの掘り起こしを行う。

(総合評価)

- 担当圏域（虹の丘・加茂、長命ヶ丘、南中山）における地域包括支援センターの圏域会議への参加や、泉中央南上谷刈地区連絡会への参画を通して、地域内の高齢分野等との連携が深まった。その結果、包括支援センターからの講師依頼や、障がいのある家族が同居しているケースへの協同支援の依頼等を受ける機会が増えた。
- 本年度も地域イベント等に実行委員として参画したこと、近隣の福祉、医療、保育関係者との顔の見える関係性が構築できた。また、“人とつながる機会がほしい”という当事者ニーズを確認することもできた。

【人材育成に関するここと】

- 計画的な OJT の実施。
- 泉区内の指定特定相談支援事業所との『りんくるーじょん（公開事例検討会）』を継続実施することでファシリテーション技術の向上を図る。

(総合評価)

- 2 名体制で動くことで常に OJT の機会を設けることができた。また、声を出しやすい雰囲気作りに一人ひとりが心掛けたことで、日常の会話においても支援に伴う疑問や悩みを出し合うことができ、互いの学びにつながった。
- ※『りんくるーじょん』については活動（自立支援協議）へ記載。

【財政基盤づくりに関するここと】

- 現状の体制では計画相談の対応増は難しく、どのような基盤整理が必要かを検討する。

(総合評価)

- 今年度は一年を通して相談支援専門員の体制が 2 名（前年度より 1 名減）となったことから、サービス担当者会議の遅れや 3 ヶ月モニタリングの対応が追い付かず大幅な減収となってしまった。次年度は、法人のサポートにより相談支援専門員を 1 名増員することが

でき、特定事業所加算の取得も可能となる。先ずは1年で1名分の人物費を得ることを目標に、5年以内には実働人員を7名まで整えながら、相談支援事業所として独立採算で事業運営が成り立つよう目指していく。

3 利用実績報告

(1) 仙台市障害者相談支援事業

①障がい種別ごとの人数（※障がいが重複している場合はそれぞれに計上）

	実人数	身体	重症心身	知的	精神	発達	高次脳機能	難病	その他
障がい者	130	14	2	62	51	12	1	0	5
障がい児	73	9	4	44	0	8	0	2	9
計	203	23	6	106	51	20	1	7	16

②支援方法

	訪問	来所相談	同行	電話相談	メール	支援会議	関係機関	その他	計
延件数	251	91	66	948	99	965	1165	19	3604

③支援内容

内容	福祉サービスの利用	障がいや 症状理解	健康医療	不安解消 情緒安定	保育・療育	家族関係 人間関係	家計 経済
延件数	1531	417	595	580	205	762	193
内容	生活技術	就労	社会参加 余暇活動	権利擁護	その他	計	
延件数	484	240	172	79	333	5591	

(2) 仙台市療育等支援事業

①訪問療育相談事業の実績

実施件数	身体	重症心身	知的	精神	難病	高次脳機能	年齢別実人数	
							[18歳未満]	[18歳以上]
8	2	3	2	1	0	0	5	0

②療育等技術指導事業の実績

実施施設数	延件数
0	0

(3) 指定計画相談支援の実績

	利用計画作成件数	モニタリング件数
特定相談支援	80	103

障害児相談支援	3	5
地域移行支援	0	0
地域定着支援	0	0

(4) 行事・地域活動等の状況

行事・地域活動名	頻度	参加形態	内容・目的
虹の丘加茂地域包括支援センター 圏域会議	6回/年	参加	・地域内ネットワークの構築と地域包括ケアの社会基盤整備
長命ヶ丘地域包括支援センター 圏域会議	2回/年	参加	・地域内ネットワークの構築と地域包括ケアの社会基盤整備
南中山地域包括支援センター 圏域会議	2回/年	参加	・地域内ネットワーク構築と地域包括ケアのための社会基盤整備
泉中央南上谷刈地区連絡会	6回/年	参画	・参加者を通した地域情報共有及び和泉中央南公営住宅自治会状況共有
泉中央南地区地域イベントオータムフェス 2019	1回/年	参画	・健康と福祉をテーマとした地域住民向けイベント
泉中央南市営住宅男性向けイベント企画『男の手習い』	3回/年	参画	・災害復興市営住宅の男性の社会参加を促すイベント
いづちゅう☆健幸祭 若者のつどい	1回/年	参画	・障害のある若者同士の交流イベント

4 活動

【仙台市障害者自立支援協議会】

- 仙台市障害者自立支援協議会の評価・研修部会の部会員を担い、仙台市のケアマネジメント従事者研修の改定や委託相談支援事業所の自己評価等に取り組む。
- 仙台市障害者自立支援協議会本会や地域部会の傍聴へ毎回参加し、タイムリーな仙台市の制度動向の把握に努める。

【泉区障害者自立支援協議会】

- 泉区障害者自立支援協議会の運営に参画、相談支援事業所等連絡会議の主担当を担う。

(総合評価)

○昨年度まで、当事業所主催で開催していた「りんくるーじょん」については、泉区内の相談支援事業所の連携、質の向上をより泉区全体で取り組みたいという思いから、泉区障害者自立支援協議会内にて、相談支援事業所に特化した連絡会の開催を企画し、より公的な位置づけとすることことができた。協議会においても一定の評価を得ることができたことから、次年度以降も相談支援事業所間でスキルアップできるよう、内容等を検討しながら開

催していきたい。

5 研修

○研修手帳の活用による個別の研修計画立案。

○伝達研修の実施。

●参加状況

(内部研修)

※なのはなサポートセンター事業報告にまとめて記載

(外部研修)

- | | |
|-------------------------|-----------------------------|
| ・障害保健福祉新任職員研修会
研修 | ・仙台市ケアマネジメント従事者養成研修基礎 |
| ・計画相談支援実務研修会 | ・宮城県サービス管理責任者等更新研修 |
| ・主任相談支援専門員養成研修
修 | ・宮城県障害者相談支援従事者専門コース別研 |
| ・医療的ケア児等コーディネーター研修
会 | ・相談支援全国連絡協議会コーディネーター研
修会 |
| ・かかりつけ医等心の健康対応向上研修会 | ・宮城県医療観察制度研修会 |
| ・宮城県強度行動障害支援者養成研修
会 | ・全国重症児デイサービスネットワーク全国大
会 |
| ・対人援助職のためのリカバリー勉強会 | ・共生社会フォーラム in 岩手 |
| ・自殺対策専門職研修 | ・仙台市個人情報セキュリティ研修会 ほか |

(外部研修/講師)

- ・仙台市障害者ケアマネジメント従事者養成研修：基礎研修（太田）
- ・宮城県障害者相談支援従事者初任者研修（太田）
- ・宮城県医療的ケア児等支援者養成研修及び医療的ケア児等コーディネーター研修（太田）
- ・岩手県医療的ケア児等コーディネーター養成研修（太田）
- ・地域包括支援センター主催 介護支援専門員研修会（太田）

(総合評価)

○新任の職員には基礎的な研修を中心に、分野ごとの様々な研修に参加できるよう調整し、相談員として必要な知識やスキル向上に努めてきた。経験年数を重ねた職員については、多職種職員が参加する研修を中心に、専門研修や相談支援関係団体主催の県外研修等への参加を通してスキルアップを図りながら、幅広い分野や人との繋がりを持てる機会とすることができた。

○計画的な面談が実施できず、研修手帳の活用に至らなかった。また、様々な研修を受講することは出来たが、それを事業所全体で共有し学び合うための伝達研修を計画的に実施することができなかつた。

6 健康管理

○計画年休の推進や時間を意識したスケジュール管理により、休暇の積極的な取得や明確な業務に対する超過勤務手当の支給もできたが、未だ慢性的な超過勤務の改善には至っていない。今後も、抜本的な業務の見直しと効率化を図るための環境整備が課題である。

5 防災訓練

※なのはなサポートセンター事業報告にまとめて記載

6 事故報告

●事故の類型等（事故件数3件）

類型	内容	発生理由
確認不足（5件）	・届け先、持参物品忘れ、時間変更、会議日程、待合せ場所	・事前の確認不足 ・時間がなく慌てていた
紛失（1件）	・メモ紙紛失	・不注意
車両事故（1件）	・通勤中に側方車両が飛び出してくる	・先方車両の確認不足

（総合評価）

○毎月の職員会議にて事故及びヒヤリハットの確認を行うことで、軽微な事柄についても確認、共有することができ、大きな事故や苦情につながることを防ぐことができた。委託事業であることから、日常的に極めてプライバシーの高い情報を取り扱っている自覚を持って業務に取り組むために、所内における定期的な確認の時間が必要である。

7 苦情の有無（苦情解決制度）

●申出及び対応の内容（申し立て件数：2件）

月日	申出者	申出内容	対応内容
4月8日	YAさん	・中立の立場であるべき相談事業がなぜ居宅介護事業所側の立場になるのか。（平成30年12月からの継続苦情） *泉区障害高齢課及び仙台市障害者支援課指導係に対しても同様の苦情あり。 *5月中旬に千葉県船橋へ転居。	・4/18 石道、太田が訪問。本人の望むヘルパー提供が途切れないよう対応してきたことを説明。 *泉区障害高齢課及び仙台市障害者支援課指導係と共に対応を行う。
7月21日	YAさん	・上記件に未だ納得できない。心的苦痛から千葉県（実家）への引越しを余儀なくされた。	・これまで同様に本人の利益を一番に考えていたことを伝え、今後について

		<p>今後法廷にて明らかにする。 *泉区及び仙台市に対しても同様の苦情あり。</p>	<p>も誠意をもって向き合っていくことを伝える。 *泉区及び仙台市担当者と共に対応を行う。</p>
--	--	---	--

(総合評価)

○泉区障害高齢課及び仙台市障害者支援係と共に対応を進めてきた。現在は、仙台市に対して居宅介護事業所及び相談支援事業所の指定権者としての責任を問う苦情が主となっている。

8 その他重点的におこなう取り組み

内容	具体的な取り組み	評価
労務管理と業務の効率化	①システムの導入検討 ②記録の書き方講習会の実施	①年度末に業者選定を行い、『福祉見聞録』(東経システム)を導入することを決定した。 ②講習会は実施に至らなかった。
他相談支援事業所へのインターンシップ	先進的な事業所へインターンシップ	○泉区自立支援協議会内で実施、システムの導入につながった。

仙台市障害者家族支援等推進事業
あっとほーむ・なのはな
(なのはなサポートセンター)

※ライムライトの報告と共通

本年度はレスパイト事業所「あっとほーむ・なのはな」と短期入所事業所「ライムライト」が一体的運営を開始して3年目となる年であった。財務には課題があるものの、事業の実施状況としては年々新たな改善が施され事業所としての成長が窺える。主な取り組みおよび改善点は以下のとおりである。

(1) ファクシミリによる利用申し込み受付と電子メールによる回答

ファクシミリによる利用申し込み受付は平成29年度より開始しており、時間を選ばず確実性の高い方法として定着した。しかしその回答についてはこれまで電話連絡の方法を取っており効率が悪かった。そこで任意でメール登録を募ったところ7割を超える方が登録され、12月利用分からはメールでの回答を開始した。メールでの配信は、災害時の安否確認等緊急を要する際の連絡手段としても活用できる。

(2) 登録待機者の新規登録受付を実施

平成25年度より新規の利用登録を中止していたことにより待機となっていた方のうち、変わらず希望されている方を対象に新規登録を実施した。

(3) 職員相互のOJTと介護人の育成

利用者の利便性を高め満足度を上げるために、一人の利用者に対し複数の支援者が対応可能な状態を作り出さねばならない。そこで本年度は積極的にOJTを実施し職員個々の対応力向上を目指した。併せて学生介護人に対しても安全に楽しく利用者と関わる方法を伝え、“単なる職員の補助”ではなく、自立して携われる範囲を広げることで、モチベーションを高めることにもつながった。

次年度に持ち越される課題としては、財務（赤字削減）と労務（働き方の改善）が大きなところだが、一方で仙台市からはレスパイト事業を廃止する構想が打ち出されたところもあるため、まずはこれまで引き継がれてきたレスパイトサービスの機能が消失することのないよう家族とも力を合わせ全力で取り組んでいきたい。

【職員構成】

管理者	支援員	事務員	合計	介護人
1名 兼務	3名 (1名)	(1名) 兼務	5名 (3名)	(15名)

※()は非常勤職員で内数

※厚生労働省の基準に従ってフルタイム職員(嘱託職員)は常勤として集計

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【利用者の支援に関すること】

- 利用者が常に安全で楽しく利用できるよう利用者のニーズや障がい状況を職員間で共有することに努めた。具体的には記録類の整理、掲示板の利用、申し送りノートの活用など。
- 利用者の希望した日に利用ができるように職員体制の調整を行った。
- 緊急時の受け入れに努めた。当事業所のキャパシティを超える希望もあったが、他事業所との連携を図ることで、必要とされた分のサービスを提供することができた。

(総合評価)

- コーディネーターが個別の事情を勘案し利用調整を行った。特に親の病気療養など切迫した状況にある方については、相談支援専門員や通所施設とも協議のうえ、長期の連続した利用受け入れを行った。そのような利用の最中に親との死別を迎えた利用者もいたが、メンタルケアや葬儀への付き添いなどにも対応することができた。
- サービス担当者会議に参加し、他事業所と情報交換を行うことができたことも日々の支援に活かされていると感じた。

【権利擁護に関すること】 ※ライムライトの報告と共通

- 全職員研修、内部研修を通して虐待防止に関する見識を深めた。
- 学齢期から成人期へ移行する利用者に対しては年齢相応の呼称に変更していくよう、また呼称だけではなく向き合う態度としても利用者の意思を尊重した関りとなるよう事業所全体で努めてきた。

(総合評価)

- 先述した親の病気療養中の利用受入れや葬儀への付添いは、その支援自体が権利擁護と捉え、
関係者とも調整のうえ最大限の対応が行えるよう努めた。
- サポートセンター全体の研修として6月に意思決定支援を学び、日々意識しながら支援にあたることができた。対応や判断に悩む事案についてはケース会議の場に取り上げ、複数人で多角的な検討を行った。「どんなに重い障がいのある人でも必ず“心”や“意思”があり、自分で決めることのできる可能性を持っている」という大前提是職員一人ひとりに浸透してきている。

【地域社会とのつながり】 ※ライムライトの報告と共通

- 日中活動で近隣に散歩、買い物などに出かける機会を作り、あいさつなどこちらから関わる意識を持ちながら取り組んだ。また、町内清掃、高齢者施設の祭り、どんど祭などにも利用者と一緒に参加了。

(総合評価)

隣接する特別養護老人ホームの夏祭りの運営協力を初めて行うことができた。年々、地域住民や近隣施設関係者との関係が親しいものとなっているように感じる。これをきっかけ

に次年度も継続・発展させていきたい。また台風19号や新型コロナウィルスの発生時などでは互いに声を掛け合い、困ったことがあれば助け合えるような関係性も生まれている。

【人材育成に関するここと】

- ①介護人の育成手段として、日々のOJTと研修参加の機会設定を行う。
- ②全職員参加のケース検討を行い、利用者支援のあり方を議論することにより、各々の気づきや学びを促す。
- ③個別研修計画に沿った研修の実施。
- ④職場説明会に参加した学生へのチラシ配布や現在登録中の学生介護人からの紹介などにより新規学生介護人の勧誘を行った。

(総合評価)

- ①については、常勤職員がメンターとなり、学生の介護人に対して行動規範から利用者との良好な関係の築き方までを実際の支援現場の中で伝えていくようにした。このことにより、学生介護人は試行錯誤を繰り返しながらも回を重ねるごとに習得し、多くの介護人はやがて職員のサポートなく利用者の介護や付添いができるよう成長していった。2月にはレスパイト連絡協議会主催により一般介護人も参加できる研修機会を実現することができた。
- ②については、交替勤務で従事する職員が、利用者の状態像や各職員が行っている支援の内容などについて共有し、また自らの支援を改善する機会にもなっている。
- ③については、管理者と各職員とで個別のスーパービジョンを実施したが、面談の実施が2回だけとなってしまい、また日常的なやり取りも十分ではなく、あまり効果が上げられなかつた。
- ④チラシ配布よりも登録中の学生介護人からの口コミでつながった方が多かった。専門学校へ出向いて宣伝する取り組みが不十分だった。

【財政基盤づくりに関するここと】

- レスパイトサービス実施時間（年間9,090時間）の確保

(総合評価)

レスパイト事業単体としては年度当初に計画した実施時間を上回り、資金収支としても概ね予算どおりの状況となっている。しかし一体的に運営している短期入所事業は他事業所から多くの繰り入れを行わなければならない状況が続いている。短期入所事業の報酬体系と人員配置に原因があることは明白で、レスパイト事業の存続問題と併せて検討が必要となっている。

3 利用実績報告

○登録及び介護人の状況

登録者の 状況	区分	前年度末現在	本年度新規	登録抹消	本年度末現在①
		登録状況	138人	7人	9人
①の内訳	知的障害	重症心身障害	身体障害	その他	
	18歳未満	13人	1人	人	2人
	18歳以上	109人	10人	人	1人
	計	122人	11人	1人	3人
介護人の 状況	区分	前年度末現在	本年度新規	登録抹消	本年度末現在
		登録状況	19人	6人	10人
					15人

○月別・介護種類別利用実績（延べ利用日数）

単位（時間）

種類 月	日中介護及び 施設間移動	宿泊介護 ※一泊=10時間	外出介護	自宅介護	月合計
4月	5 4 5	1 9 0	0	0	7 3 5
5月	6 2 4	1 6 0	0	2	7 8 6
6月	5 7 0	2 0 0	0	1	7 7 1
7月	6 0 2	2 1 0	0	1	8 1 3
8月	5 9 8	1 9 0	0	0	7 8 8
9月	5 5 5	1 7 0	0	1	7 2 6
10月	5 2 5	1 8 0	0	0	7 0 5
11月	5 9 3	1 5 0	0	0	7 4 3
12月	6 2 4	3 1 0	0	1	9 3 5
1月	6 1 5	2 3 0	0	1	8 4 6
2月	5 6 6	2 6 0	0	0	8 2 6
3月	4 9 6	2 1 0	0	2	7 0 8
合計	6, 9 1 3	2, 4 6 0	0	9	9, 3 8 2

○日中介護の平均が約576時間、宿泊介護の平均は20.5泊であった。

●研修の実施・参加状況 ※ライムライトの報告と共に

(内部研修)	(外部研修)
※法人研修及びサポートセンターが企画した研修についてはサポートセンターの報告書にまとめて記載	※法人研修及びサポートセンターが企画した研修についてはサポートセンターの報告書にまとめて記載
○介護人に対する研修	○交換研修報告会(8/28)全員
登録時のオリエンテーションを隨時実施	○対人援助職のためのリカバリー勉強会(1/24)佐治

	○レスパイト連協研修会（2/28）全員
<p>(総合評価)</p> <p>○内部研修については、該当する職員が概ね計画どおりに実施することができた。</p> <p>○登録介護人に対するスキルアップ研修については、レスパイト連絡協議会が主催する研修会への参加をもって実施とした。この研修会はレスパイト事業の創設に深く関わった荒ひろみ氏より、レスパイトの基礎的知識や創設時の思いを講演していただく内容であったため、介護人の意識を高め、また意欲をより引き出す効果があった。</p>	

4 各活動の取り組みと評価

(通常活動)

活動名称	重点目標（課題）	取り組み	評価
余暇活動 (創作)	利用者が活動的で充実した時間を過ごす。	月替わりで題材を設定し、利用者と介護人が協力して取り組む。	実施頻度が少なかった。材料の準備や実施するタイミングに工夫が必要。
余暇活動 (調理)	同上	同上。誰でも各行程のいずれかに関われるよう配慮した。	毎月、積極的に取り組めた。みんなと一緒に怪我もなく、美味しく作ることができた。
実施月		創作活動	調理活動
4月		桜作り	しっとり～！HMで簡単バナナケーキ
5月		こいのぼり	バニラアイスとヨーグルトのいちごパフェ
6月		かたつむり	缶みかんと炭酸ジュースでシュワっとゼリー
7月		七夕飾り	簡単ウキウキサイダー
8月		スイカ作り	レモンチーズケーキ
9月		お花見だんご	キャラメルレンジケーキ
10月		ハロウィン製作	マロンパフェ
11月		もみじ・いちょう作り	スイートポテト
12月		クリスマスリース作り	HMでクリスマス
1月		ダルマ作り	バナナカップケーキ
2月		豆まき	クレープを焼こう

3月	桜作り	揚げないドーナツ
(総合評価)		
<p>月例職員会議で担当者から提出される企画案を皆で検討・確認し、日々の活動に取り入れてきた。実施できるのが休日の日中帯に限定されるため、その日の利用者や職員体制の状況によっては実施が難しいこともあったが、冬場の外出が難しい時期には特に有効な活動になった。創作の実施に当たっては平日の宿泊時間も有効に使い、積極的に取り組んでいきたい。</p>		

●仙台市障害者家族支援等推進事業（レスパイト）連絡協議会

本連絡会は、仙台市内8ヶ所の拠点事業所と2ヶ所の実施施設のすべてが加盟する同業者団体である。レスパイトサービスの充実を図ることを目的とし、事業所間の連携強化、資質の向上、行政へ提言等の活動を行っている。近年は抜本的な制度改正が課題となっており、仙台市とともに検討を続けているところである。本年度は以下の活動に参加した。

- 総会(5/21)
- 連絡会(7/25、9/26、11/28、1/16)
- 研修広報委員会(8/21、10/19、11/28、12/21、1/23、2/14)
- 制度検討委員会(7/25、8/7、10/29、11/28、12/24、1/16、2/20)
- 研修会(8/28「交換研修報告会」、2/28「レスパイトに込められた願いを引き継ぐ人たちへ」

(総合評価)

本連絡協議会の活動に対しては、会長職を引き受ける等、本年度も積極的に関与した。前年度完成させられなかった「利用者の手引き（利用者向けガイドライン）」が上半期で完成し、登録更新の際の利用者への説明に活用することができた。下半期は「事業者向け運営ガイドライン」の制作に着手したが、2月にはレスパイト事業の根幹を揺るがす事態が発生し、あえなく未完成に終わった。次年度は、早急に制度見直しに係る活動に着手し、仙台市や利用者家族とともに中長期的な視座に立った制度設計を完遂したい。

5 給食

(取り組みと評価) ※ライムライトの報告と共通

取り組み	評価
調理員が調理した食事を主に宿泊利用者の朝食および夕食用として提供する。	宿泊利用が予定されている日に合わせて調理員が勤務し、調理給食を提供することができた。
利用者の嗜好や障がい状況による適切な食形態、栄養バランスに留意した食事提供をおこなう。	利用者からリクエストをいただくことがあり、出来るだけ応えるようにした。食物アレルギーの対応では曖昧さの除去に努めた。
食材の選定から在庫管理、提供形態に至るまで、食の安全には十分に留意する。	食材の廃棄ルールや在庫管理の分担について見直しを図った。
衛生管理を適切におこなう。	感染症予防対策として除菌・消毒・洗濯のし方

	をルール化した。
(総合評価)	
<p>利用者個別の配慮事項の把握が進み、本年度もニーズに合った食事を安定的に提供することができた。“季節に応じた献立の作成”や“リクエストへの対応”ということについては、まだ改善の余地が残されている。次年度は給食会議を開催し、さらに食事の質を向上させたい。</p>	

6 健康管理

(取り組みと評価) ※ライムライトの報告と共に

取り組み	評価
家庭・学校・通所施設等の関係者との情報共有に努めるほか、利用中の状態観察にも十分に留意し、利用者の健康管理に努める。	事前・事後の情報共有と、異変時の迅速な対応ができた。
新型コロナウィルス感染予防に係る対応 ・マスク着用、手洗い、換気等の徹底 ・介護人へのマスク配給 ・利用前の検温	3月末時点で感染者は出ていない。職員は方針・ルールに従い行動していた。
(総合評価)	
<p>新型コロナウィルスへの対応では、感染リスクの高さが各メディアから報道され、感染者が全国各地で確認されるようになって緊張感も日増しに高まった。その分、利用者の状態観察やマスク着用などの対策が徹底された。3月末時点では感染拡大の傾向が続いていること、状況によっては事業継続についての判断が必要になることも考えられる。</p>	

7 防災訓練

※なのはなサポートセンター事業報告書に他事業所とまとめて記載

8 安全衛生に関するこ

※なのはなサポートセンター事業報告書に他事業所とまとめて記載

9 事故報告

●事故の類型等（事故件数18件）※ライムライト報告と共に通

類型	内容	発生理由
人身事故（1件）	歩行時の転倒	体格があり支えきれなかった。
物損事故（3件）	①利用者が職員の車を蹴る。 ②利用者が壁を蹴り損壊(2)	①②本人要因。ストレスと思われる。
誤薬（3件）	①洗面台で薬の吐き出し ②服薬忘れ(2)	①服薬場所の選択ミス ②確認不足(2)
その他（11件）	①車両事故 ②送迎時間の間違え(5) ③送迎場所の間違え(1) ④会議の失念(3) ⑤遅刻	①送迎時に他車から追突される。 ②～⑪職員自身の確認不足。
(総合評価)		
送迎の誤認と会議の失念が最も多かった。職員間の連絡・伝達が不徹底であったことが原因のほとんどを占める。それ違いのシフト勤務が多いという背景はあるが、伝達方法の工夫を行い繰り返さないよう努めたい。服薬忘れについても確認不足が要因であることから12月以降は確認の仕方や記入の仕方を変更し、職員同士でもこまめに報告・連絡をするようにしている。人身事故・物損事故の後には防止対策やボールで遊ぶ時のルールを決めたため、後期はほとんど見られなかった。		

10 苦情の有無（苦情解決制度）

●申出内容と対応の内容※ライムライト報告と共に通

月日	申出者	申出内容	対応内容
(総合評価)			
申し立て件数 0件			
相談者、ご家族と接する際は、丁寧に応対し、円滑な意思疎通に努めてきた。本年度、苦情解決制度への正式な申し立ては無かったが、希望どおりの受け入れができなかつことに対する不満の声はときどき聞かれた。限られた環境と人員の中ではどうしても限界があるが、希望に沿えなかつた場合にはお詫びをしながら可能な限り代替案等を提示するよう努めた。			

指定短期入所事業

ライムライト

(なのはなサポートセンター)

1 事業報告（総括）

※あっとほーむ・なのはなの報告と共通

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【利用者の支援に関すること】

- 利用者が常に安全で楽しく利用できるよう利用者のニーズや障がい状況を職員間で共有することに努めた。具体的には記録類の整理、掲示板の利用、申し送りノートの活用など。
- 利用者の希望した日に利用ができるように職員体制の調整を行った。
- 緊急時の受け入れに努めた。当事業所のキャパシティを超える希望もあったが、他事業所との連携を図ることで、必要とされた分のサービスを提供することができた。

（総合評価）

- コーディネーターが個別の事情を勘案し利用調整を行った。特に親の病気療養など切迫した状況にある方については、相談支援専門員や通所施設とも協議のうえ、長期の連続した利用受け入れを行った。そのような利用の最中に親との死別を迎えた利用者もいたが、メンタルケアや葬儀への付き添いなどにも対応することができた。
- サービス担当者会議に参加し、他事業所と情報交換を行うことができたことも日々の支援に活かされていると感じた。

【権利擁護に関すること】

- 全職員研修、内部研修を通して虐待防止に関する見識を深めた。
- 学齢期から成人期へ移行する利用者に対しては年齢相応の呼称に変更していくよう、また呼称だけではなく向き合う態度としても利用者の意思を尊重した関りとなるよう事業所全体で努めてきた。

（総合評価）

- 先述した親の病気療養中の利用受入れや葬儀への付添いは、その支援自体が権利擁護と捉え、関係者とも調整のうえ最大限の対応が行えるよう努めた。
- サポートセンター全体の研修として6月に意思決定支援を学び、日々意識しながら支援にあたることができた。対応や判断に悩む事案についてはケース会議の場に取り上げ、複数人で多角的な検討を行った。「どんなに重い障がいのある人でも必ず“心”や“意思”があり、自分で決めることのできる可能性を持っている」という大前提是職員一人ひとりに浸透してきている。

【地域社会とのつながり】

- 日中活動で近隣に散歩、買い物などに出かける機会を作り、あいさつなどちらから関わる意識を持ちながら取り組んだ。また、町内清掃、高齢者施設の祭り、どんど際などにも利用

者と一緒に参加した。

(総合評価)

年々、地域住民や近隣施設関係者との関係が親しいものとなっているように感じる。隣接する特別養護老人ホームの夏祭りの運営協力を初めて行うことができた。これをきっかけに次年度も継続・発展させていきたい。また台風19号や新型コロナウィルスの発生時などでは互いに声を掛け合い、困ったことがあれば助け合えるような関係性も生まれている。

【人材育成に関するここと】

- ①介護人の育成手段として、日々のOJTと研修参加の機会設定を行う。
- ②全職員参加のケース検討を行い、利用者支援のあり方を議論することにより、各々の気づきや学びを促す。
- ③個別研修計画に沿った研修の実施。

(総合評価)

①については、常勤職員がメンターとなり、学生の介護人に対して行動規範から利用者との良好な関係の築き方までを実際の支援現場の中で伝えていくようにした。このことにより、学生介護人は試行錯誤を繰り返しながらも回を重ねるごとに成長し、多くの介護人はやがて職員のサポートなく利用者の介護や付添いができるよう成長していった。2月にはレスパイト連絡協議会主催により一般介護人も参加できる研修機会を実現することができた。

②については、交替勤務で従事する各職員が、利用者の状態像や各職員が行っている支援の内容などについて共有し、また自らの支援を改善する機会にもなっている。

③については、管理者と各職員とで個別のスーパービジョンを実施したが、面談の実施が2回だけとなってしまい、また日常的なやり取りも十分ではなく、あまり効果が上げられなかつた。

【財政基盤づくりに関するここと】

- 一日当たりの利用受入れ人数を増やせるよう、効率的なコーディネートおよび介護人の従事量増加に努める。

(総合評価)

前年度に比べ職員配置が非常勤職員1名の欠員状態で始まり、補充採用ができないまま年度末を迎えた。そのことも影響し利用実績は前年度比で10%程度下がった。しかし効率よくコーディネートできたことと、長期の連続利用があったことにより落ち込みを最小限に抑えることができた。職員が経営的な視点をもって利用受入れを実施したことが成果となって顕れた。

3 利用実績報告

○月別利用実績（延べ利用日数）令和2年3月31日現在

契約者数 70名（男性43名、女性27名）

単位：日

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
男性	46	42	48	48	38	44	46	48	54	36	42	42	534
女性	16	22	16	22	20	16	30	26	26	22	28	24	268
合計	62	64	64	70	58	60	76	74	80	58	70	66	802

○通所施設の夏季休暇、年始休暇がある月は減少する傾向がある。10月から12月は長期連続利用の利用者があったため比較的多い。

●研修の実施・参加状況

(内部研修) ※法人研修及びサポートセンターが企画した研修についてはサポートセンターの報告書にまとめて記載	(外部研修) ※法人研修及びサポートセンターが企画した研修についてはサポートセンターの報告書にまとめて記載 ○対人援助職のためのリカバリー勉強会（1/24）佐治 ○レスパイト連協研修会（2/28）加賀谷、関口、佐藤、中吉、佐治
(総合評価) ○内部研修については、該当する職員が概ね計画どおりに実施することができた。 ○登録介護人に対するスキルアップ研修については、レスパイト連絡協議会が主催する研修会への参加をもって実施とした。この研修会はレスパイト事業の創設に深く関わった荒ひろみ氏より、レスパイトの基礎的知識や創設時の思いを講演していただく内容であったため、介護人の意識を高め、また意欲をより引き出す効果があった。	

4 給食

(取り組みと評価) ※あっとほーむの報告と共に

取り組み	評価
調理員が調理した食事を主に宿泊利用者の朝食および夕食用として提供する。	宿泊利用が予定されている日に合わせて調理員が勤務し、調理給食を提供することができた。
利用者の嗜好や障がい状況による適切な食形態、栄養バランスに留意した食事提供をおこなう。	利用者からリクエストをいただくことがあり、出来るだけ応えるようにした。食物アレルギーの対応では曖昧さの除去に努めた。
食材の選定から在庫管理、提供形態に至るまで、食の安全には十分に留意する。	食材の廃棄ルールや在庫管理の分担について見直しを図った。
衛生管理を適切におこなう。	感染症予防対策として除菌・消毒・洗濯のし方をルール化した。

(総合評価)

利用者個別の配慮事項の把握が進み、本年度もニーズに合った食事を安定的に提供することができた。“季節に応じた献立の作成”や“リクエストへの対応”ということについては、まだ改善の余地が残されている。次年度は給食会議を開催し、さらに食事の質を向上させたい。

5 健康管理

(取り組みと評価) ※あっとほーむの報告と共に

取り組み	評価
家庭・学校・通所施設等の関係者との情報共有に努めるほか、利用中の状態観察にも十分に留意し、利用者の健康管理に努める。	事前・事後の情報共有と、異変時の迅速な対応ができた。
新型コロナウィルス感染予防に係る対応 ・マスク着用、手洗い、換気等の徹底 ・介護人へのマスク配給 ・利用前の検温	3月末時点で感染者は出ていない。職員は方針・ルールに従い行動していた。

(総合評価)

新型コロナウィルスへの対応では、感染リスクの高さが各メディアから報道され、感染者が全国各地で確認されるようになって緊張感も日増しに高まった。その分、利用者の状態観察やマスク着用などの対策が徹底された。3月末時点では感染拡大の傾向が続いていること、状況によっては事業継続についての判断が必要になることも考えられる。

6 防災訓練

※なのはなサポートセンター事業報告書に他事業所とまとめて記載

7 安全衛生に関すること

※なのはなサポートセンター事業報告書に他事業所とまとめて記載

9 事故報告

●事故の類型等（事故件数 18 件） ※ライムライト報告と共に通

類型	内容	発生理由
人身事故（1 件）	歩行時の転倒	体格があり支えきれなかった。
物損事故（3 件）	①利用者が職員の車を蹴る。 ②利用者が壁を蹴り損壊(2)	①②本人要因。ストレスと思われる。
誤薬（3 件）	①洗面台で薬の吐き出し ②服薬忘れ(2)	①服薬場所の選択ミス ②確認不足(2)
その他（11 件）	①車両事故 ②送迎時間の間違え(5) ③送迎場所の間違え(1) ④会議の失念(3) ⑤遅刻	①送迎時に他車から追突される。 ②～⑪職員自身の確認不足。

(総合評価)

送迎の誤認と会議の失念が最も多かった。職員間の連絡・伝達が不徹底であったことが原因のほとんどを占める。それ違いのシフト勤務が多いという背景はあるが、伝達方法の工夫を行い繰り返さないよう努めたい。服薬忘れについても確認不足が要因であることから 12 月以降は確認の仕方や記入の仕方を変更し、職員同士でもこまめに報告・連絡をするようにしている。人身事故・物損事故の後には防止対策やボールで遊ぶ時のルールを決めたため、後期はほとんど見られなかった。

10 苦情の有無（苦情解決制度）

●申出内容と対応の内容 ※ライムライト報告と共に通

月日	申出者	申出内容	対応内容

(総合評価)

申し立て件数 0 件

相談者、ご家族と接する際は、丁寧に応対し、円滑な意思疎通に努めてきた。本年度、苦情解決制度への正式な申し立ては無かったが、希望どおりの受け入れができなかつことに対する不満の声はときどき聞かれた。限られた環境と人員の中ではどうしても限界があるが、希望に副えなかつた場合にはお詫びをしながら可能な限り代替案等を提示するよに努めた。

指定居宅介護事業

指定行動援護事業

指定重度訪問介護事業

仙台市地域生活支援(移動支援)事業

オールハンズ・なのはな

1 事業報告（総括）

知的障がい児者を主な対象とする事業所として専門性を發揮し、利用者の希望や生活環境、障がい特性等を十分に考慮しながら、利用者の持てる能力を最大限に活かし、地域で自立した日常生活を安心して送れるよう、個別に必要な支援に取り組んだ。

継続支援している利用者に対しては概ね前年度と同様のサービス提供を行うことができたが、年間の実績数としては170時間弱の減少となった。グループホームに入居された方が複数いたことにより前年度と比較し利用者が減少したこと、非常勤職員の休みの確保、労働時間数の調整などによりヘルパー一人当たりが稼働可能な日数及び時間数が限られていること、利用者の都合や年が明けてからの新型コロナウイルスの影響等により計画どおりに実施できなかったケースが増加したことが要因となっている。ヘルパーの増員を目指し、年間を通じて募集を続けてきたが、応募者が無く実現できなかった。事業の先細り化に歯止めをかけられるかが継続した課題となっている。今後も専任ヘルパーの従事可能な範囲で利用者の拡大を検討したい。

【職員構成】

管理者	主任	サービス提供責任者	ヘルパー	事務員	合計
1名 兼務	1名 兼務	1名	(4名) 専任 (7名) 兼務	(1名) 兼務	15名 (12名)

※()は非常勤職員で内数

※厚生労働省の基準に従ってフルタイム職員(嘱託職員)は常勤として集計

2 運営方針の実現に向けた取り組みとその評価

【利用者の支援に関するこ】

○個別ニーズへの対応を強化

利用者の個別支援計画を作成する際、本人・家族の意向を丁寧に聴き取るようにした。相談支援事業所と契約している方はサービス担当者会議やサービス利用計画の内容を基に作成した個別支援計画をヘルパー定例会にて共有し、関係者の共通理解を図ることに努めた。またサービス提供を実施するうえで疑問点等が出てきたときには、ヘルパー定例会での近況報告にて確認や修正を行ったり、相談支援事業所に状況の確認を行ったりした。

○関係各機関との連携を推進

計画相談支援の普及により、サービス担当者会議に出席する機会が増えた。利用者が契約する相談支援事業所から参加依頼があれば可能な限りサービス提供責任者が出席するよう努めた。参加できない場合であっても、電話でのモニタリングに応じたり日常的に情報を共有することを心掛け、当事業所のサービスに還元できるよう努めた。

(総合評価)

“個別支援計画に基づくサービスの提供”という視点は、まだまだ不足している感はあるものの少しづつではあるが意識化が進み始めたと思われる。ヘルパー各々が十分に意識できるようになるためにはさらなる取り組みが必要となる。

また、ヘルパーが行うサービス提供は、日中活動施設に比べて頻度が低く、利用者の状況を連続したものとして捉えることが難しいが、相談支援専門員や関係機関と情報共有を図ることで、利用者の全体像が明らかになり、日頃のサービスに還元することができるようになった。

受給者証の更新（誕生日月）に併せてモニタリングを実施する計画としていたところだが、居宅介護の利用者には実施出来たが、移動支援のみの利用者には定例会での近況報告を基にしたものになり本年度は実施出来なかった方が多い。

【権利擁護に関すること】

- 4月のヘルパー定例会で行動規範の読み合わせとディスカッション、1月に意思決定支援とグループワークを行う機会を設けた。
- 虐待に関する研修を全職員対象に実施した。

(総合評価)

法人全体の取り組みとして設定された虐待に関する研修を行い、ヘルパーの育成とした。

【地域社会とのつながり】

- 公共交通機関を利用する機会や市街地に出かける機会の多い移動支援事業においては、一般市民から注目されることも少なくない。ヘルパー定例会において、ヘルパーが困った事例を出し合い、場面に応じた対応や振る舞いのあり方をディスカッションした。

(総合評価)

移動支援のサービス提供において地域社会との接点が生まれることがあり、利用者にとっての社会参加と一般市民に対しての啓蒙・啓発の両面の成果が期待できた。後者について、一般市民にとっては、私たちの言動が障がい者への理解を促進することにもなれば、逆の作用を引き起こすことにもなるということを意識できるヘルパーが増えてきたと思われる。

この他に事業所としては地域へ働きかける機会を作ることができなかつた。

【人材育成に関するこ】

- ①ヘルパー個々の研修計画を作成して、その内容に沿った研修を毎月のヘルパー定例会において順次実施し、ヘルパーのスキルアップに取り組んだ。
- ②日頃は単独で支援することの多いヘルパーに対し、他のヘルパーとの情報共有および情報交換を行う機会をヘルパー定例会内で設定し、自らの支援を振り返り、気付きを得て、その後のサービス提供に活用できるよう促した。
- ③常勤職員については、個別研修計画の作成に取り組み、管理者がそれを援助するスーパービ

ジョンの手法を取り入れ、意欲の向上と個別の課題解決を図った。

④外部研修や他事業所との情報交換会及び勉強会等の機会を持つことは出来なかった。

⑤新たな取り組みとして『サポカレ』を活用した個人学習を奨励した。

(総合評価)

①に関して、前年度と一部様式を変更したため、作成段階ではヘルパーに戸惑いも見られたが、毎月の研修を進めるにつれ、要領をつかみ、自分自身のこととして研修に望む姿勢が見られている。②に関して、ヘルパーによって内容に差異はあるものの発言することに慣れてきた様子が見られている。③に関して、外部研修に参加できなかたことが反省点。④に関して、他事業所との情報交換会および勉強会を実施することが出来なかった。⑤定例会で集団視聴を行い呼び水とした。数人のヘルパーが空き時間を利用して学習した報告があったがまだ大多数には及んでいない。

【財政基盤づくりに関するここと】

※サポートセンター事業計画書に記載

3 活動

●利用実績報告

	身体 介護	家事 援助	通院介助		行動 援護	移動支援		合計
			身体あり	身体なし		身体あり	身体なし	
4月	18.5	0	4.0	0	0	189.0	18.0	229.5
5月	16.0	0	8.0	2.5	0	214.0	18.5	259.0
6月	13.5	0	7.5	0	0	236.0	11.0	268.0
7月	12.5	0	9.5	0	0	199.0	18.0	239.0
8月	10.5	0	5.0	3.0	0	228.0	18.5	265.0
9月	12.0	2.0	5.0	0	0	228.5	18.0	265.5
10月	10.0	2.0	5.0	0	0	173.0	20.0	210.0
11月	14.5	0	3.5	2.5	0	221.0	18.0	259.5
12月	16.5	0	5.5	0	0	238.5	18.0	278.5
1月	17.0	0	3.0	0	0	189.0	18.0	227.0
2月	9.0	0	4.5	2.5	0	192.0	18.0	226.0
3月	14.5	0	3.0	0	0	141.5	6.0	165.0
合計	164.5	4.0	63.5	10.5	0	2449.5	200.0	2892.0

(総合評価)

利用実績合計は前年度の 3060.0 時間と比較しても提供時間と収入が減っている。居宅介護の利用者数の減少もあるが、年明け以降のコロナの影響による部分が大きい。提供の大部分が移動支援であり希望の多くが土日に集中しているため、ヘルパーの不足と兼

務者の労働時間数管理や休日の確保が提供時間と収入を増やすのを難しくしている要因となっている。また、ヘルパーと利用者の相性もあるため、仮に増員できたとしても即時に提供時間が増やせる状況でもないといった難しさがある。

4 研修

●研修の実施・参加状況

(内部研修)	(外部研修)
<p>※法人研修及びサポートセンターが企画した研修についてはサポートセンターの報告書にまとめて記載。</p> <p>○ヘルパー定例会における研修</p> <p>4月 行動規範 緊急時対応マニュアル</p> <p>5月 個別面談 個別目標研修計画</p> <p>6月 利用者の個別目標の作成</p> <p>7月 利用者の個別目標の発表と共有</p> <p>8月 利用者紹介(前年度未発表分①)</p> <p>9月 利用者紹介(前年度未発表分②)</p> <p>10月 個別面談(中間) サポカレ「障がい者とのコミュニケーション」</p> <p>11月 サポカレ「支援者のマナー」</p> <p>12月 サポカレ「感染症対策より、インフルエンザの対策」「発達障害より、発達障害者とのコミュニケーション&信頼関係のコツ」</p> <p>1月 意思決定支援</p> <p>2月 個別面談(期末)</p> <p>3月 本年度の振り返り</p>	<p>※法人研修及びサポートセンターが企画した研修についてはサポートセンターの報告書にまとめて記載。</p>
<p>(総合評価)</p> <p>内部研修としては、法人が主催する研修とサポートセンターが企画する研修、ヘルパー定例会における研修の3種類がある。ヘルパー定例会における研修としては、前年度ヘルパー各自が担当している利用者のうち2名を他のヘルパーに紹介する内容で作成したもののうち発表できていなかったものを発表した。また、サポカレを見てディスカッションする形の研修を行った。ヘルパーの人数が補充出来ていない中で支援の質と意識の維持および向上を図ることができた。</p>	

5 健康管理

(取り組みと評価)

取り組み	評価
健康状態に関する聴き取り及び情報共有	在宅の方に対しては、ご家族から体調や様子の変化をサービス提供のたびに確認し、グループホーム利用の方は当該職員と情報を共有し対応することが定着している。

(総合評価)

外出に付き添うサービス（移動支援事業）を提供することが大部分を占め、利用者の健康状態を把握する意識は職員に共通して高い。把握した情報はサービス提供ごとにサービス提供責任者へ報告することになっており、また毎月のヘルパー定例会でも共有するようになっている。情報共有の範囲はまだ限定的であるため、気になる状況が見られたときの確認をしっかりと行い、都度共有が必要な内容があればグループホームとも連携して安全なサービス提供に努めていきたい。

6 防災訓練

※なのはなサポートセンター事業報告書に他事業所とまとめて記載

7 安全衛生に関すること

※なのはなサポートセンター事業報告書に他事業所とまとめて記載

8 事故報告

●事故の類型等（事故件数 3 件）

類型	内容	発生理由
その他	遅刻、サービス開始時間に遅れた。	事前の確認不足。
その他	服薬忘れ。	準備を失念。
人身事故	バス乗降時の転倒、擦過傷。	本人の疲労とヘルパーの状況認識と予測の不備。

(総合評価)

本年度は大怪我に繋がりかねない内容を含め、3件の事故があった。

次年度は事故ゼロとなるように、緊急時対応マニュアルの再度の見直し等を含め、ヘルパ

一への注意喚起を促して気持ちの引き締めを図る必要がある。

9 苦情の有無（苦情解決制度）

●申出内容と対応の内容

月日	申出者	申出内容	対応内容

(総合評価)

申立件数 0 件

○苦情解決制度を活用するような苦情はなかったが、ヘルパーの不足に伴ってヘルプの回数が減少した状態が続いているため利用者やご家族から不満の声が聞かれている。

○本年度は昨年度に比べ事故報告は減ったが、負担増による疲労や慣れからくる気の緩み等に対しては都度の注意喚起をしていく必要がある。

グループホーム・なのはな

(指定共同生活援助事業)

1 事業報告（総括）

令和2年4月に開設が予定されているグループホームの開設準備は、多くの人が注目する重要な事業となった。なのはな会で5番目のグループホームとなるこの住居は、“建て貸し”と言われる方式で建てられた賃貸住宅で、『台の森』と名づけられたエリアの中にある。『台の森』の中にはグループホームの他に、陶芸工房とカフェ、ギャラリー、イタリアンレストランがある。魅力的なコミュニティの創造を意図した一風変わった土地活用の形である。建設の過程では、ハウスメーカー、陶芸工房、イタリアンレストランのオーナーらとの交流を重ね、友好的な関係を築くことができた。表づくりでは入居する障がい当事者も共に交流することができ、今後の進展に期待が持てるところである。

このホームの入居者には重い障がいのある方が多い。新しい環境に慣れることや新しく出会う人との関係づくりが苦手な方もいるため、交流会を企画して入居者の親睦の機会を作ったりサポートセンターの短期入所事業を活用して宿泊体験を行なったりした。はじめは緊張や不安の方が強いように見受けられたが、回を重ねるごとに前向きな様子が現れた。家族の心配をよそに希望をもって今後に向き合っている入居者の姿に職員も勇気づけられた。この経験を今後のグループホーム拡充の取り組みに活かしていきたい。

既存のグループホームにおいても、入居者の安全で充実した生活のために様々な取り組みを行い多くの面で改善が図られた。男性グループホームでは決して十分とは言えない職員体制でありながらも勤務の調整を行い土日の開所を増やした。女性グループホームでは入居者自身が主体者として生活を選んでいけるよう、コミュニケーションにこだわって実践を繰り返した。余暇の支援でも新たな試みがなされている。医療体制面では、加療が必要になった実家に帰れず入院も困難な女性利用者に対し、看護師がリードして、ホームで暮らしながらの長期療養を初めて実現させた。その他にも全ホームが栄養士の献立を導入することを実現したり、豪雨のため発令された避難指示で3週間連続の避難を行うという出来事から災害時の備えもより整えられた。詳細については各項目に記載する。

このように多くの面で実績を残せたのは、入居者の幸せを願い、常に責任感と向上心を持って課題と向き合うというメンタリティが職員集団の中に根付いてきたからではないかと考える。入居者・家族の高齢化が進む中、職員体制の拡充や医療体制の充実など、解決すべき課題はまだ沢山あるが、「共に生きる」ことを実践する専門職としての自負を持ち、次年度に臨みたい。

【職員構成】

管理者	主任	世話人 生活支援員	看護師	事務員	合計
1名 兼務	1名 兼務	29名 (23名)	1名 兼務	(1名) 兼務	33名 (24名)

※（ ）は非常勤職員で内数

※厚生労働省の基準に従ってフルタイム職員(嘱託職員)は常勤として集計

【利用者支援に関するここと】

- ① 利用者の行動や仕草、言葉などの発信から、利用者の伝えたいことや思いを職員が想像しながら言葉にして利用者に返してみる等、確認しながら仲間同士の関係や職員との関係を伸立ちしながらつないできた。
- ② 共同生活の中であっても、本人が自分で決められるまたは選べるように選択肢を提示するなどに配慮し、利用者個人の意思を大切にした支援を心掛けた。
- ③ 利用者の思いを基本において作成した個別支援計画を作成し、ご家族からの意見も合わせて検討した支援を行ってきた。定期・随時のモニタリングも行い、その都度必要な支援を考え、見直すことを大切にしてきた。
- ④ 社会参加については、8月にサポートセンターに隣接する高齢者施設の夏祭りに女性グループホームの利用者が浴衣を着て参加し、季節ならではの余暇時間の充実を図ることができた。また、ホームごとに車で利用者的好きな物を食べに行ったり、男女合同で外出したことでも楽しい時間となった。

(総合評価)

利用者にとって「グループホームとは何か」ということを改めて再確認する年度となった。

○グループホームの主体者は利用者であり、利用者にとってグループホームが安心できる場所でありたいという思いをホームごとに職員会議で話し合い、利用者の気持ちや思いに向き合いながら一人ひとりに合わせた支援を考えてきた。その都度の対応になってしまったこともあるが、利用者は本当はどういう思いだったのか等、表面に現れている行動で考えるのではなく、行動の裏にある気持ちや思いにも目を向けて支援を考えしていくことを大事にしてきた。

○2020年4月から稼働する新しい女性グループホームについては、入居者にとってグループホームがどのような存在になって欲しいかということを入居者交流会の様子を含めご家族の方と話し合いながら進めてきた。11月から月1回入居者交流会を行ってきた意味はとても大きく、利用者のグループホームに対する気持ちと一緒に住む仲間への大きな期待となつたと感じる。

○職員体制については、施設職員のサポートが必須となった。グループホーム職員の不足も挙げられるが、生活を支えるグループホームにとって施設職員にも“一緒に生活を考える仲間”になってもらいたいという思いは変わらない。来年度も施設職員がグループホームのシフトに入る意味をより強く伝えていきたいと思っている。

【権利擁護に関するここと】

- ・年度初めに行うサポートセンター全体会議での虐待研修、また8月の法人全職員研修においての虐待研修をもとにそれぞれのグループホームで追加の研修を行った。“よかれと思って支援をしていないか”というハッとするテーマのもとに、自分の支援の気付きとなる研修を行ってきた。

(総合評価)

グループホームは、それぞれ各ホームはチームではあるが、シフト制であるためになかなか支援者同士お互いの支援が見えにくいところがある。しかし、一人ひとりが自分の支援を見直すことで“もしかして虐待かもしない”という自分自身の気付きにつながるような研修を行えた意味は大きい。権利擁護をテーマにおいていた研修をできなかったこと等を含め、よりより支援を行えるように次年度も会議や研修など更に内容を充実させ研鑽を積んでいきたいと考える。

【地域社会とのつながり】

- ・町内会のお花見に参加したり、ゴミ集積所の清掃など、自分たちができるところから行った。当たり前に地域で暮らす一員として認めてもらっていると感じるが、交流など自分たちから積極的に地域に出ていくという機会は少なかったと感じる。
- ・利用者の不調があった場合、すぐに診ていただける地域に根差した病院が近くにあるということはとても心強い。

(総合評価)

○グループホームの様子を地域に発信することや障がい者理解を深めることが出来なかつたため、自分たちが地域でできることを考えながら積極的に地域と関わる機会を増やし、工夫をしていきたいと考える。
○社会資源との関わりを深めるという観点においては、なかなか社会資源を発掘できていない現状がある。地域にしっかりと目を向け、よりよい生活を送れるよう社会資源として生かしていくけるものを見つけていきたい。

【人材育成に関するここと】

- ・各グループホームの会議において、特にサポートーズカレッジを活用した研修を行ってきた。サポートーズカレッジを見た後、グループディスカッションをすることでお互いの意見や考えを出し合い、出た意見を職員全員で周知できるような発表の時間を設けることで“支援において大切にしたいこと”を全体で共有するようにしてきた。

(総合評価)

外部研修に参加した職員の報告会や伝達研修を行う機会を設けられなかった。しかし、グループホーム専任の会議において、研修に参加した職員から感想を話してもらい、改めて私たち職員の役割や目指したいグループホームの形を確認することができた。

【財政基盤づくりに関するここと】

※サポートセンター事業報告書に記載

3 利用実績報告

●利用率の状況と過去3ヶ年の推移

平成31年度	平成30年度	平成29年度	平成28年度
98%	97.5%	96%	94%

●研修の実施・参加状況

(内部研修) ※法人研修及びサポートセンターが企画した研修についてはサポートセンターの報告書にまとめて記載。 ○サポートーズカレッジを活用した研修を実施してきた。「支援者のマナー」「意思決定支援とは」等 ○当法人と後援会共催のなのはな勉強会「将来の備えセミナー」というテーマの勉強会に参加した。	(外部研修) ※サポートセンターが企画した研修についてはサポートセンターの報告書にまとめて記載。 ○障害者グループホームセミナー(2/7) 「グループホームのよりよい支援の為に」 参加：加賀谷・大松澤・阿部・渡邊・波田野、本田 ○アメニティフォーラムin滋賀(2/7～2/9) 参加：土屋(美)
(総合評価) ○内部研修については、サポートーズカレッジを活用しながら研修を行い、グループディスカッションを通して個人の意見を出し合いながら支援において大切にしたいことを共有してきた。また、法人全職員研修において「虐待防止研修」では意思決定支援を学び、各グループホームで追加の研修を行うなど、自分自身の支援を振り返る機会を設け、よりよい支援を目指す取り組みをしてきた。 ○外部研修では、他法人の取り組みを聞き、自分たちのグループホームに置き換えたときに必要なこと、さらに取り組んでみたいこと、新たに取り入れてみたいもの等を学ぶことができた。また、グループホームにおいて“支援の中で大切にしたいこと”を再確認することができた。	

4 食事提供

(取り組みと評価)

取り組み	評価
スターシップ、スターシップ東黒松、ライラに加え、スピカも栄養士作成の献立による食事提供を本年度より開始した。	○利用者個別の嗜好を考慮したり提供方法を変えたりするなどしながら食事提供を行った。 ○献立に関しては、たんぱく質や纖維質の多い食材、また乳製品を取り入れたメニューを作成し、体調を整えられよう工夫した。
(総合評価)	
各グループホーム、利用者一人ひとりに合わせた食事提供をすることができ、食事時間がとても楽しみなものとなつた。利用者の体調やニーズ、また利用者の状態や年齢に合わせて食事形態を配慮し食事提供してきたことで、体調管理にも寄与することができたと考える。	

5 健康管理

(取り組みと評価)

取り組み	評価
○ライラについては、看護師（兼務）が定期的に来訪し利用者の健康管理を行つた。 ○他のホームについては、看護師（兼務）が月2回の巡回訪問を継続した。	○定期的に継続して利用者を観察することができ、体調不良時は速やかに適切な対処ができた。 ○看護師は他施設との兼務であることから職員からの報告・相談等の連絡は電話やメール等となり、返信には時間を要した。
利用者のかかりつけ医と連携を取り、医療情報の共有やその他必要な情報の提供に努めた。	日々の健康データをもとに、医療機関への情報提供を行い、服薬の変更や必要な検査につなげた。必要な場合には看護師が通院同行を行い、細かな医師の指示を受けられるよう配慮した。12月に利用者の一人が大きな体調不良を伴い、ホームでの長期間療養が必要となつた際も、医療情報共有・服薬調整・総合病院への転院など医療機関との連携を密に行った。
医療職と当事業所職員、通所施設職員との連携	業務日誌のほか、医療ケアシートを作成し、ケアの内容や継続日を明確化することでGH職員との連携を密に取つた。状況によっては、看護師が通所施設への医療情報・ケア方法の伝達も行つてゐる。 必要に応じてOT・PTに補装具や車いす調整、機能訓練の相談も積極的に行つた。

看護師による研修（ライラ）	喀痰吸引等3号研修修了者の技術向上のため、吸引や注入の研修を行った。
ライラ安全委員会（毎月実施）	特定の利用者への注入を行なう際の反省点や気付いたことを共有し、必要に応じて対策等を検討した。
(総合評価)	
○本年度も常勤看護師が欠員の状態であったため、通所施設と兼務の看護師と職員が施設職員と連絡を取り合いながら健康管理に努めた。看護師が不在の時間帯が多く、電話やメールで相談する場合はタイムリーなやり取りが難しくなるが、反面、支援員の利用者の健康状態を把握しようとする意識は高まった。	
○ケアシートなど情報整理の方法を変更し、より円滑な健康情報の共有につなげた	
○12月より体調不良のため長期間療養が必要な利用者を初めてグループホームで受け入れた。療養中の日中支援、健康情報の収集と共有、インフォームドコンセントの仲介、通院同行、医療機関との連携を含め、総合的な支援・健康管理が必要な時期となった。今後、利用者の高齢化が進むことに伴い、このようなケースが増えることを想定し、各グループホームの健康管理の在り方を検討する必要性を感じた。	

6 防災訓練

●防災訓練実施報告

実施日	訓 練 内 容	評価
8月28日	スターシップ 消火・避難・通報訓練	スムーズな避難、誘導ができた。
11月20日	ライラ 避難訓練（土砂災害）	スムーズな避難、誘導ができた。
1月31日	スピカ 避難訓練	利用者1名体調不良のため不参加ではあったが、訓練の内容を説明した。
2月10日	スピカ 避難訓練	スムーズな避難、誘導ができた。
2月26日	スターシップ東黒松 消火・避難・通報訓練	利用者1名が避難できなかったが、職員の動きは確認できた。
2月26日	スターシップ 通報・消火訓練 (防災設備業者立ち合いあり)	消火訓練では、消火器の正しい使用方法について再確認することができた。 通報訓練では、質疑応答で積極的に確認することができた。
3月6日	スターシップ東黒松 消火・避難・通報訓練	利用者1名が避難できなかったが、職員の動きは確認できた。
3月30日	ライラ 避難訓練（火災）	スムーズな避難、誘導ができた。

(総合評価)

- 3月の男性ホーム部会会議時に、今後の防災訓練の実施について通所施設職員への周知確認を予定していたが、新型コロナウィルスの影響により会議自体が中止となった。
- ホームごとに火災や地震を想定しての防災訓練を実施することができた。また防災設備

会社に立ち合いを依頼し、消火訓練の実施や火災報知設備と自動通報装置の取扱い説明を受けることができた。訓練を幾度と重ねていても、実際の有事の際、使用方法等を忘れてしまうことも意識しながら真摯に訓練を受けることができた。

○ライラにおいては、土砂災害警報発令（警戒レベル4発令）に伴い避難誘導をおこなった。

*令和元年10月18日、10月25日（避難勧告）

○スターシップについては、熱感知器の一部に不良が見つかったため、後日交換することとした。また、新しい消火器と一緒に期限の切れた消火器も混在していたため、古いものに関しては使用中止の指摘を受けた。

7 安全衛生に関すること

(課題および取り組みと評価)

課題	取り組み	評価
① 深夜業に従事する職員の健康管理。 (前年度と同様)	労働安全衛生法の規定に則り、年に2回の健康診断を実施した。	職員の健康状態を短い周期で把握することができた。
② シフト勤務であるため、職員の心身の状態把握が難しい。 (前年度と同様)	○常勤職員の月例会議で職員の健康状態等を共有し、対応を協議した。 ○申し送りノートでは不十分な細かなことは、各ホームの会議で話し合う場を設け、分からぬことや職員間のズレ少なくし、気持ちよく働く環境を整えた。 ○虐待防止研修を実施。	お互いを認め合うことを継続しながらも、仕事の取り組み等にズレが生じた場合は、必要に応じて管理者と面談を行った。 お互いが成長し合える集団になるために、職員それぞれが、自分の課題に向き合うこと、相手の課題克服をサポートすることに取り組んだ。

(総合評価)

当事業所職員の多くがシフト勤務で働く非常勤職員であることと、宿泊を伴う勤務があることの両面から、安全衛生・健康管理には充分に留意した。職員間でも、普段と様子が違うと感じた際は、声を掛け合い、不安の解消に努めた。確認や助言が、対人関係、疾患、家庭の状況等に及ぶこともあるため、プライバシーへの配慮に留意しつつ、適宜必要な情報交換を行った。

●事故の類型等（事故件数 33 件）

類型	内容	発生理由
器物破損 (14)	①利用者不穏な行動での破損 (13) ②職員の不注意 (1)	職員が利用者の不安を受け止めきれず、対応が後手にまわった。また、利用者とのやりとりの不十分さから不穏になることもあったため。
誤薬 (10)	①服薬忘れ (1) ②飲んだと思った薬を後から発見する (8) ③服薬拒否 (1)	職員の確認不足。
転倒 (3)	①ベッドからの転倒 (1) ②関わりの中での出来事 (2)	①環境整備不足。 ②予想に反して利用者がバランスを崩したため。
受傷 (3)	①利用者が自分の腕をかむ (2) ②利用者の手の腫れ (1)	①利用者との関わり方、またアセスメント不足。 ②原因不明だが、利用者の手の異変に気付く。
紛失 (2)	①軟膏 ②グループホームの玄関の鍵	①確認不足。 ②不注意
その他 (1)	職員の出勤時間の遅刻	不注意
(総合評価)		
○器物破損は主に利用者の不穏による激しい行動で起きた。利用者の支援において、各グループホーム会議の場で事故が起きた検証を行い、利用者の気持ちや思いなどの確認をしながら支援の具体的な内容を話し合い再発防止に努めるように周知した。		
○服薬については、便秘薬やてんかん薬などの飲み忘れが多かった。飲んだと思った薬が薬のケースにそのまま入っていたり、床に落ちているものを発見したりする等、職員の確認不足の原因のものが大きい。		

9 苦情の有無（苦情解決制度）

●申出内容と対応の内容

月日	申出者	申出内容	対応内容

(総合評価)

申立件数 0 件

○苦情解決制度利用の申し立ては無かった。ご家族からの“季節に合わせた服装にして欲しい”“柔軟剤の香りがきつい”等、寄せられた要望や意見を速やかにホーム全体で共有し、改善し取り組みにつなげてきた。ご家族との信頼関係を大切にしながら、利用者の生活をより良いものにしていきたいと考える。

○入居者のご家族の高齢化や家族状況の変化などに伴い、グループホームの 24 時間 365 日の開所を望む声が多く聞かれる。この要望については人材の確保が必須であるため、法人全体としての取り組みが必要である。その中で、月に一度土日に開所日を設ける等職員体制の調整を行いながら、各グループホームにおいて可能な範囲で開所日を増やすようにしている。