

## 令和元年度 社会福祉法人明和会 事業報告

### 《 総 括 》

当年度は、5月に「平成」から「令和」へと元号が移り、新たな時代の幕開けと共にスタートした。また、東京オリンピックを1年後に控え、社会全体にも希望の光が差し込み始めていた。しかし、年末から年始にかけて中国武漢市で確認された新型コロナウイルスが世界に影を落とし始め、3月には日本国においても未曾有の緊急事態にまで陥ってしまった。障害福祉サービスを担う我々にとっても今事態の影響は甚大で、利用者様の生命と生活を守り抜くという使命の下、先が見えない状況の中でも、全職員が一丸となりこの難局に立ち向かっている。

さて、当年度も様々な取り組みを進めながら事業を運営し、大きな事故等もなく、利用者の皆さまの多岐に亘るニーズに応えてきた。事業実績としては前年度対比で減収となったが、次年度以降に向けた取組みは着実に進めることができた。特に現グループホームの定員増員、新規グループホーム開設の補助金内定など、今後の事業推進において明るい材料も準備できた。

また、働き方改革関連法への対応も含め、「働きがい」「働き続けたい」のある職場づくりへ向けた様々な取り組みも行った。今後も「共生共感 共に生き、共に感謝」の理念の下、利用者様だけではなく、職員も幸せになれるような陽だまりの里を創り上げていかなければならない。

そのような中、本法人は第一期中期5か年事業計画の4年目を迎え、利用者支援における権利擁護とサービスの質の向上、また働きがいのある職場づくりを進めるために、「エバーオンワード 陽だまりの里」を行動指針に掲げ、様々な取り組みを進めた。

以上の総括をもとに、以下、各部門ごとに詳細を報告する。

## 《事業の実施状況》

### 1. 法人運営

評議員会、理事会及び監事監査の開催

平成31年4月9日（火）

第87回 理事会 ※書面同意による決議の省略

令和元年5月27日（月）

平成30年度 監事監査

令和元年6月5日（水）

第88回 理事会

（出席）理事：5名 監事：2名 （欠席）理事：1名 監事：0名

令和元年6月26日（水）

第58回 評議員会

（出席）評議員：7名 監事：1名 （欠席）評議員：0名 監事：1名

令和元年6月26日（水）

第89回 理事会

（出席）理事：6名 監事：2名 （欠席）理事：0名 監事：0名

令和元年12月13日（金）

第90回 理事会 ※書面同意による決議の省略

令和2年3月19日（木）

第91回 理事会 ※書面同意による決議の省略

（新型コロナウイルスの流行に伴う緊急措置）

### 2. 施設運営

（1）施設運営のための定例会議および委員会の開催

ア）職員会議（毎月1回）

基本理念および行動指針の唱和、苦情受付報告、会議・委員会報告、職員への情報の伝達、出張研修等の報告、職員または外部講師等による内部研修

- イ) 支援推進本部会議（毎月2回 他 適宜開催）  
事業運営に係る諸課題の検討、決裁事項の検討、人事に関する検討
- ウ) 運営会議（毎月1回）  
各事業の運営状況確認、課長職以上の役職員間の情報共有
- エ) 管理者会議（毎月1回）  
各事業の運営状況報告、事業実績の検証（前年度対比）  
管理者およびサービス管理責任者等間の情報共有
- オ) 業務改革会議（毎月1回）  
効率的かつ円滑な施設運営に係る諸課題の整理とその改善方法の検討、  
働き方改革に係る事業所ごとの課題整理と対策の検討
- カ) 栄養管理会議（毎月1回）  
食事提供に係る諸課題の検討、嗜好調査の報告、富士産業（調理業務委託先）との連絡調整
- キ) サービス管理責任者連携会議（毎月1回）  
法人内の管理者およびサービス管理責任者等間の情報共有と諸課題検討、  
制度理解や技術向上（アセスメント、個別支援計画作成等）のための  
の取り組み、マニュアルの整備
- ク) 安全対策委員会（毎月1回）  
事故の把握と要因分析および再発防止策の検討、重大事故の検証、  
ヒヤリハット報告の推進
- ケ) 権利擁護委員会（毎月1回）  
事業所内の虐待防止策の検討、全職員を対象とした虐待チェックリスト  
調査の実施および検証、権利擁護に関する研修会およびグループワーク  
の企画開催
- コ) 衛生委員会（毎月1回）  
職員の健康状態の確認（労働災害、こころの病気、入院加療等）、  
休職者に対する復職支援策の検討、ストレスチェックの結果報告と検証
- サ) 感染対策委員会（12～2月の期間で毎月1回 他 適宜開催）  
感染対策強化月間における事業所内の感染拡大防止策の検討、近隣地域の  
感染症情報の確認（インフルエンザ等）、職員（家族）・利用者（家  
族）の感染症罹患情報の共有

## (2) 新規事業および既存事業の展開

①ほほえみ ふらっち広場（地域活動支援センター）の業務委託契約終了（平成31年3月31日）に伴い、同建物を活用し、新規に「リラ陽だまりの里（生活介護）・定員14名」「アド陽だまりの里（自立訓練）・定員6名」の多機能型事業所を開設した。（平成31年4月1日）

②グループホームの利用ニーズに応えるため、陽だまりホームの改修工事を行い、定員の増員を図った。

ユニット名	定員（変更前）	定員（変更後）
陽だまりホーム 和み	7名	8名
陽だまりホーム 恵み	9名	10名
陽だまりホーム ノースステージ	8名	9名
陽だまりホーム サウスステージ	8名	9名

③新たなグループホームの開設に向けて、公益財団法人JKA「平成32年度補助事業」へ申請を行い、補助決定の内定を受けた（令和2年3月19日）。

④利用者様の安心安全の確保、職員の介護負担軽減を目的に、中央浴室に介護リフトを設置した。（国土交通省 自動車事故対策費補助金）

⑤嘱託医（東道夫医師）の医院閉院に伴い、令和元年12月1日付で嘱託医を姫野病院（姫野秀崇医師）に変更した。

## (3) ライフラインの安定供給のための体制整備

①非常災害時等の停電（井水ポンプ停止含む）に対応するため、非常用自家発電設備を設置した。（福岡県 社会福祉施設等施設整備費補助金）

## (4) 「働きがい」「働き続けたい」のある職場づくり

①働き方改革関連法の施行に基づき、平成31年4月より年次有給休暇の年5日以上の取得が義務化されたが、対象の全職員が既定以上の取得を行った。

②福祉・介護職員等特定処遇改善加算（令和元年10月新設）を活用し、職員個々の給与額アップにつなげた。（一時金として支給）

③高年齢者雇用の内規を一部変更し、運転業務従事者（ゴールド職員）の70歳以降の雇用継続を図った。具体的には自動車学校での適性検査受審を要

件に運転業務終了年齢を引き上げた。 70歳→73歳（1年毎の更新）

- ④外国人技能実習制度による実習生受入れを進めるため、他の社会福祉法人との合同で事業協同組合（監理団体）を設立し、実習生2名を採用した。  
〔国籍〕 ミャンマー連邦共和国 〔性別〕 男性 〔入職日〕 令和2年度中

(5) 社会貢献活動と地域交流の促進

- ①八女市社会福祉法人連絡会の下部組織「ライフレスキュー部会」の事務局を担当した。また、八女市社会福祉協議会との連携の下、ゴミ屋敷の清掃（2件）、豪雨災害の復旧支援（1件）に職員を派遣した。
- ②施設周辺の道路愛護や清掃活動を毎月1回実施した。（担当：モラールアップ推進チーム）
- ③八女学院吹奏楽部定期演奏会、忠見小学校からの福祉現場体験など、地域交流の機会を積極的に設けた。

(6) 業務上における行政報告事故の状況

報告件数 8件

NO	内 容	原因および経過	発 生 日
1	【モア陽だまりの里】 利用者様の行方不明 転倒および転落	原因：職員の見守り不足  経過：サービス利用中に一人で施設外へ歩いて出られ、行方不明になった。近隣搜索の結果、施設東側のため池の中で発見され救出された。（救急搬送～入院～退院） 頭部CT異常なし、頭部縫合 手足の擦過傷あり	令和元年 5月3日
2	【カーサ陽だまりの里】 利用者様の死去	原因：大動脈乖離による病死の診断  経過：夜間体調不良が続き、嘱託医の指示のもと夜勤者等が対応したが、早朝に心肺停止、救急搬送の後、病院にて死亡の診断があった。	令和元年 5月16日

3	<p>【カーサ陽だまりの里】</p> <p>利用者様の骨折 (右手小指基節骨)</p>	<p>原因：介助中の事故の疑いはあるが直接の原因は不明</p> <p>経過：骨折部の腫れを職員が発見し、通院受診の結果、骨折が判明した。</p>	<p>令和元年 6月10日 ※診断日</p>
4	<p>【カーサ陽だまりの里】</p> <p>利用者様の骨折 (左第2中手骨)</p>	<p>原因：移乗介助中の事故</p> <p>経過：ベッドから車椅子への移乗の際、当該利用者様の左手がアームレストに接触し骨折した。</p>	<p>令和元年 7月22日</p>
5	<p>【カーサ陽だまりの里】</p> <p>利用者様の内服薬の誤薬</p>	<p>原因：職員の確認不足</p> <p>経過：昼食後の服薬の際、職員の確認不足により、誤って他の利用者様の内服薬を当該利用者様へ口中投与してしまった。 その後、夕方まで状態観察を行ったが、特変等はなかった。</p>	<p>令和元年 8月20日</p>
6	<p>【h o t t o陽だまりキッズ】</p> <p>利用者様の骨折 (左上腕部)</p>	<p>原因：乗車位置の確認不足</p> <p>経過：帰宅送迎の際、同乗していた別の利用者様（児童）が当該利用者様の左腕を引っ張られた際に骨折した。 ※故意ではなく、お世話をされていた。</p>	<p>令和元年 10月31日</p>
7	<p>【カーサ陽だまりの里】</p> <p>利用者様の骨折 (右大腿骨)</p>	<p>原因：介助中の事故の疑いはあるが直接の原因は不明</p> <p>経過：骨折部の腫れを職員が発見し、通院受診の結果、骨折が判明した。</p>	<p>令和2年 1月28日 ※診断日</p>

8	<p>【カーサ陽だまりの里】 ※短期入所</p> <p>利用者様の骨折 (右足裏)</p>	<p>原因：転倒</p> <p>経過：スタッフステーション 前の椅子の横に座り込ま れているところを発見され、当 該利用者様は「こけた」と言 われる。その後、歩行が困難 となり通院、受診の結果、骨 折が判明した。</p>	<p>令和2年 2月27日</p>
---	---	--	-----------------------

(7) 苦情相談受付の状況  
受付件数 0件

### 3. 実施事業

#### (1) 障害者支援施設 カーサ陽だまりの里 (施設入所支援・生活介護・短期入所) の運営

- ①個別支援計画書の内容を重点的にこだわり、利用者満足度の向上を図る。
  - ・個別支援計画書の作成にあたっては、サービス等利用計画の総合的な支援方針を参考に作成した。
  - ・個別支援計画書を根本的に見直し、日常生活の支援に視点をおいて作成を行った。
  - ・短期目標の一覧表を作成し、日々の記録に反映させた。スタッフが自然と個別支援計画書の内容を把握する事になり、日々の支援に結び付けることができた。
  - ・リハビリディスカッションの継続はできたが、スタッフが行うリハビリが業務の都合で実施できない事もあった。
  
- ②業務のスリム化を図り、QOL（生活の質）の向上を目指す。
  - ・より良い施設生活の実現を目的とした「ほっとたいむ」を開催し、音楽を流しながら各テーブルに職員を配置し、利用者様の意見や要望等を聴いた。  
(第1回：5月22日 第2回：12月4日)
  - ・行事やイベント等の立案に関して、昨年度より回数を減らし内容を充実させてきた。一部の利用者様からは減った事に対して少し寂しいとの意見もあったため、今後一層内容の充実に努めていく。
  
- ③利用者様の重度高齢化に伴い、リスク管理と突発的な疾患やアクシデントに対応できる体制を構築する。
  - ・骨折や誤薬等の重大事故が発生したため、それらの事案について情報共有を密に行った。そして、その後は対策通りの支援を行うことができた。
  - ・嘱託医契約について、12月より姫野病院に変更された。急変時のナースカー利用も円滑に進み、医療面での支援体制が一層強化された。
  
- ④短期入所サービスを更に充実させるために、日中活動支援部との連携を強化する。
  - ・短期入所会議やサイボウズ等で他部署との情報共有を行い、利用者様やご家族が安心して利用できるような体制を整備した。
  - ・新規利用前に居室を利用した体験を行うなど、スムーズな利用に向けた取り組みを行った。



## (2) ピュア陽だまりの里（生活介護）の運営

①利用者様やご家族の思いを形にした個別支援計画の作成とサービス提供を行う。

- ・法人内の専門職（看護師、理学療法士、管理栄養士等）からは、事業所内会議、関係者会議等の中で専門的なアドバイスを受けることができた。
- ・活動ボード、入浴ボード、食事介助ボード、休憩ボード等を活用することで業務がスムーズに行なえるようになった。
- ・個別支援計画一覧表は作成できているが、個別支援の実践に活用していくことが今後の課題である。

②日中活動の充実を図り、様々な利用者様に対応したレクリエーション活動を実施する。

- ・広報担当と日中活動担当が月間スケジュールを作成し、これまでになかった活動（水墨画、ビー玉アート、灯籠作り等）を取り入れた。
- ・月1回モア陽だまりの里との合同レクリエーションを計画し実行した。
- ・音楽レクリエーションとして、音楽療法士の協力のもと、絵本音楽会を月1～2回開催した。
- ・活動リーダーの役割の明確化が進み、レクリエーションの進め方など少しずつ上手くできるようになった。
- ・医療的ケアの必要な利用者様が参加できる活動（撮り物競争、割り箸脱出ゲーム等）を計画し、他利用者様と一緒に楽しんでもらうことができた。

③安心安全で快適に過ごすことのできる空間作りを整備する。

- ・利用者様が安心安全に過ごせる空間を整備するため、曜日に応じたテーブル配置やマットの有効活用等を行った。
- ・医療的ケアの必要な利用者様が横になれるため、見守りやすい配置を検討した。
- ・フロアリーダーが全体を見渡し、そこから指示を出せるようなテーブル配置を行った。

## (3) h o t t o陽だまりキッズ（放課後等デイサービス）の運営

①職員個々のスキルアップおよび組織力の強化を図り、事業所レベルでの支援体制の充実と活動内容の活性化に努める。

- ・a t t o陽だまりキッズとの合同勉強会を開催した。（記録の必要性、モニタリング記録の残し方、個別支援計画の作成、文書の統一）
- ・放課後等デイサービス事業において義務付けられている「自己評価」を有効に活用し、事業所レベルでのサービスの質の向上を図った。

②個別支援計画に基づいた支援を提供するために、関係機関等との連携を含めて統一した支援体制の構築を図る。

- ・個別支援計画の充実を図るため、モニタリングに児童発達支援管理責任者と担当職員が出席できるように日程調整を行った。
- ・統一した支援を進めるために、会議録やモニタリング録等についての情報共有を朝礼や終礼、サイボウズ等を通して行った。
- ・関係機関の施設見学等を行い、支援における情報共有と連携強化を図った。(特別支援学校の見学、医療的ケアの必要な児童へのリハビリ場面の見学等)

③事業所の活性化を図るために、サービス提供体制を強化し、新規利用者を含めた多くのニーズに対応できる事業所運営を進める。

- ・広報誌「きらきら」の発行を開始した。(年2回発行)
- ・相談支援事業所や行政機関等へパンフレットを持参し事業の説明を行った。その際、看護師を配置していることも伝え、医療的ケアの必要な児童の新規利用にもつながった。

#### (4) a t t o陽だまりキッズ(放課後等デイサービス)の運営

①ニーズに基づいた個別支援計画書の作成と実践を行う。

- ・サービス等利用計画書の総合的な援助方針を掲げ、自事業所に求められている役割を確認し、個別支援計画書の作成を行った。
- ・個別支援計画書に対する評価を職員全員で確認し、それを基にモニタリングを行い、利用者様ご家族の意向も汲みいれながら計画書の作成を進めた。

②職員個々のスキルアップと日中活動の更なる充実を図る。

- ・他事業所の見学を通して障害特性に合わせた対応の方法等を学ぶことができ、その後のサービス提供場面においても実践することができた。
- ・より高度で専門的な支援技術を習得させるため、強度行動障害支援者養成研修(3日間)へ職員1名を派遣した。
- ・支援の標準化を図るために、児童ごとに個別マニュアルを作成した。

③児童発達支援管理責任者が事業所の顔となり、関係機関との連携の中で新規利用者を含めた情報の収集を行う。

- ・関係者会議等への参加について、他部署からの協力も得ながら積極的に参加を行った。
- ・毎月の利用予約について、できる限りご希望に添えるように職員調整を行なった。また、安全に受け入れを行うため、必要に応じて他部署への協力依頼も行った。
- ・広報誌「きらきら」の発行を開始した。(年2回発行)

## (5) モア陽だまりの里（生活介護）の運営

- ①事業所内の組織力を強化するために、職員誰もがリーダー的に動き、サポートできるようなスキルを身につける。
  - ・職員の担当意識を向上させるために、モニタリングへの参加を促進した。
  - ・上期に重大アクシデントが発生したため、利用者様の安心と安全を確保するための会議を開催し、業務の見直し等も行った。
  - ・新入職員へはジョブコーチャーを中心に介助面等の指導を行い、面談等も含め継続的なサポートを行った。
  
- ②利用者様へのサービスの質を更に向上させるため、個別支援計画の充実に努める。
  - ・サービス等利用計画書に基づいた計画作成を行った。
  - ・モニタリング時期について見直しを行い、相談支援専門員との連携も図りながら、概ねスケジュール通りに実施することができた。
  - ・担当職員も適宜モニタリングに参加し、利用者ニーズの把握に努めた。
  
- ③事業所内のスペースを有効に活用するために、ハード面も含めた環境整備を行ない、安全で快適なサービス空間を創出する。
  - ・訓練フロアの拡張工事を行い、3つのスペースをカーテンで仕切った。このことにより、リハビリ環境の充実、介助場面におけるプライバシーの確保など高い効果が得られた。
  - ・陽だまり工房の統合（JOY陽だまり工房の廃止）に伴い、フロア面積をこれまでの約2倍程度に拡張することができ、ゆったりとした空間で快適なサービス提供ができるようになった。
  
- ④リハビリテーションに関する内容も個別支援計画に組み込み、理学療法士だけに留まる事なく全ての関わるスタッフに浸透させる事で、更なる自立支援に繋げる。
  - ・理学療法士がモニタリング等に参加し、利用者様の状況把握、情報提供、自立支援に向けての助言等を行なった。

## (6) 陽だまり工房（就労継続支援B型）の運営

- ①利用者様個々の支援において、丁寧にバランス良く関わり、支援の工夫ができる考え方や支援技術の向上を目指す。
  - ・個別の支援方法や事業所の支援方針を明確にしたことで、マンツーマンでの支援が減り、バランスよく利用者様と関われるようになった。
  - ・様々な作業の機会を設け、適宜個々の能力把握を行った。その中で作業の幅が広がり、仕事の意欲向上に繋がった利用者様も多かった。

- ・効率的かつ効果的な就労支援と就労活動（就労事業）を行うために、10月1日付でJOB陽だまり工房とJOY陽だまり工房を統合した。
- ②農業生産活動の活性化として、耕作放棄地を有効活用し、規模の拡大により収益力アップを図り、利用者様の工賃向上に繋げる。
- ・施設周辺および八女市内（山内、緒玉）に新たに圃場を増やし（農地賃貸借契約、売買による取得）、規模の拡大および収益力アップを図った。  
本圃場：130a、山内圃場：11a、緒玉圃場：74a 合計：215a
  - ・水稻栽培の他、裏作としてにんにく栽培や小麦栽培を行うなど、圃場の有効活用も積極的に進めた。
- ③食品衛生法に基づき、パンの製造販売におけるあらゆるリスク（食中毒等）を想定し、絶対に事故を起こさないための生成管理に努める。
- ・食品を取り扱う作業において、手洗いや消毒、身だしなみ等の指導を徹底し、職員利用者共に衛生管理の意識向上に努めた。
  - ・食品表示法の改正に基づく食品表示の見直し準備を行なった。  
（2020年4月1日より新法に基づく表示へ完全移行）
  - ・食品衛生管理の研修にパン製造に関わる職員全員を派遣したことで、工房棟の衛生管理における意識の向上が図られた。

## （7）リラ陽だまりの里・アド陽だまりの里（生活介護・自立訓練）の運営

- ①利用者ニーズに基づいた個別支援計画の作成と実践を行い、個々の自立支援に向けた支援方法の確立を図る。
- ・新規事業で利用者数が少ない中、ニーズの把握や計画書の作成など余裕を持って取組むことができた。
  - ・リラ陽だまりの里における個別ニーズを把握すると共に、反映させた計画の内容や支援時間の確保という部分でもしっかり確立できた。
- ②八女市街地での事業運営という立地性を活かし、これまでの陽だまりの里では実現できなかったサービス提供を含め、柔軟な運営で魅力ある日中活動の場をつくる。
- ・翌月の月間スケジュール作成が定着したことで、見通しの持てる活動の提供ができた。
  - ・町さんぽ（近隣の散歩）などを通して、近隣での挨拶や活動を実施することで、次第に地域との関わりが持てるようになった。
  - ・年間を通してリラ陽だまりの里の色を模索しながら活動提供を行った。
- ③相談支援事業所、行政、学校等の関係機関との連携を密に図り、まずは新規事業所としての認知と信頼を獲得する。

- ・新規事業所として、行政機関や相談支援事業所などを訪問し、事業開設の挨拶と事業概要の説明等を行った。
- ・事業所の取り組みや活動内容を発信するために広報誌「リラ・アド通信」の発行を10月より開始した。(毎月発行)

## (8) 陽だまりの里ホームヘルプサービス

### (居宅介護・重度訪問介護・同行援護・移動支援・訪問介護)の運営

- ①個々の利用者様のサービス内容等について検討会議を行い、安心安全で統一されたサービス提供を行うための取り組みを行う。
  - ・グループホームでの入浴介助について、和み浴室への特殊浴槽導入により安全性や快適性が高まり、ヘルパーの身体的負担も大きく軽減された。
  - ・サイボウズを活用したヘルパーへの情報伝達や情報共有について、徐々に定着してきた。
- ②事務的業務を円滑に進めるために、管理者、サービス提供責任者による業務管理体制を更に高める。
  - ・月末月初は請求業務で立て込んでいたが、平常日にもこまめに記録のチェックや入力を行った事で、以前に比べて時間外勤務も減少した。
  - ・サービス提供に係る帳票の提出が滞るヘルパーに対しては、記録記入の時間を設ける等して確実に提出を促した。
- ③定例会議やスキルアップのための研修会等を開催することで、事業所として標準化された高いサービスの提供を目指す。
  - ・ヘルパー会議(研修会)については、毎月第2火曜日に設定し時間の確保に努めたが、予定外のヘルパー業務等が入る事も多く、開催できない月もあった。
  - ・介護技術向上のために他施設の見学や内部研修等を計画していたが、サービスやシフト等の都合が折り合わず、実施できなかった。(次年度計画へ)

## (9) 陽だまりホーム 和み・恵み・ノースステージ・サウスステージ

### (共同生活援助)の運営

- ①相談支援専門員と連携し、サービス管理責任者と担当職員を中心に個別支援計画に基づいた支援の実施状況を確認する。その後、事業所内会議において職員間の支援方法の共有理解を図る。
  - ・個別支援計画書は年間スケジュールを作成し、誕生月に実施できた。
  - ・利用者様の満足度を高めることを目標に、12月より個別支援会議を毎月開催した。

②職員の業務内容や職場環境を整理し、生き生きとした事業環境を作ることで、利用者支援の更なる充実につなげる。

- ・グループホームでの業務は、各職員の業務分掌を作成し把握に努めた。
- ・利用者様とのコミュニケーションの時間確保について、平日は業務や勤務の都合上十分にとれない現状もあるため、週末の余暇時間等を有効に活用し、コミュニケーションの場面や機会を設けた。
- ・職員の自発的な発言や担当者の意見を尊重し合える事業環境を作るために、毎月の個別支援会議の中で全ての職員が発言できる場を設けた。

③陽だまりホーム和み恵みの改修工事（浴室、リビング、事務室、宿直室）を行い、利用者支援の充実と定員の増員（和み7名→8名、恵み9名→10名）、また職員の業務効率化を図る。

- ・上記の改修工事は計画通りに完了した。また、追加でノースステージ、サウスステージの宿直室増室工事も行い、更に定員の増員を図った。  
（ノースステージ8名→9名、サウスステージ8名→9名）
- ・定員を4名増員したことで新たな利用ニーズに応えることができた。  
令和2年3月末日現在の定員は36名で、全室入居されている。
- ・利用者様が増えたことによる業務の増加等はあるが、その都度検討会議や職員間での意見交換等を行い、サービスの質の確保と効率化を図った。

## （10）障害者サポートセンター陽だまりの里

### （一般相談支援・特定相談支援・障害児相談支援）の運営

①障害福祉サービス利用に係るサービス等利用計画作成とモニタリングについて、円滑かつ適切に実施する。

- ・基幹相談支援センターリーベルや八女市などから新規依頼や移管相談等もあり、業務状況を確認しながら少しずつ利用者を増やしていった。
- ・本年度よりモニタリング期間の見直しがあり回数の増えたケースもあったが、計画作成、モニタリングともに滞りなく実施することができた。
- ・業務量が徐々に増えていく中で、業務遅滞等の支障も出ているため、今後利用者数が増えていく現状も踏まえ、効率的な業務の流れを組み立てていくことが課題となっている。

②地域社会との共生を目指し、他職種間（他事業所間）の連携強化を図る。

- ・リーベル主催の特定事業所連絡会議（偶数月の第一水曜日）に参加し、他事業所間での事例検討や情報交換等を行った。
- ・リーベルネットワーク会議相談支援分科会に参加している他事業所との交流や顔の見える関係性作りを積極的に行った。
- ・リーベル等との役割分担が不明瞭で、計画相談支援以外の部分に膨大な時間を費やすケースがあった。今後、リーベル等との連携を強化しながら、

自事業所の業務負担軽減も図る必要がある。

③相談支援事業所の役割と責務を果たすために、相談支援専門員個々の相談援助技術の向上を目指す。

- ・八女市自立支援協議会が実施する研修会には毎回参加した。
- ・リーベルネットワーク研修会、相談支援勉強会、相談支援加算説明会、八女筑後久留米圏域相談支援事業所研修会、市民講座「成年後見人」など外部の研修会等へも積極的に参加した。
- ・事業所内でも週1回の連絡会議を開催し、事例検討や情報共有を行った。

## (11) 陽だまり保育園（企業主導型保育）の運営

①企業主導型保育園として初めての新年度（4月）を迎えるため、改めて保育サービスの質の向上に向けた取り組みを行う。

- ・公益財団法人福岡県保育協会や学研が開催する研修会へ保育士および子育て支援員を延10名以上派遣し、保育サービスの質の向上を図った。
- ・全職員参加の保育園会議を毎月1回開催し、職員間の情報共有と話し合える風土作りを進めた。
- ・園児をクラス別（0歳児、1～2歳児）に編成し、週別、月別指導案で保育を実践した。

②安心安全を基本に、利用者様（保護者）、地域から信頼される保育園を目指す。

- ・朝礼時に申し送りノートを活用し、情報の共有化を図った。
- ・ヒヤリハット報告書や事故報告書を積極的に提出し、全職員で回覧することで保育事故の検証や改善を進めた。
- ・火災や地震を想定した避難訓練（消火訓練を含む）を毎月1回行った。また、不審者に対応するための防犯訓練も年2回行った。
- ・アレルギーや感染症への対策強化を目的に、調理士や看護師を外部研修へ派遣した。

③従業員枠（連携先企業枠を含む）および地域枠の利用ニーズを十分に調査し、定員の変更（増員）、保育士の適正配置など、諸課題の検討を進める。

- ・連携先企業の新規開拓を進め、1月に医療法人柳育会（他関連法人）との連携契約を締結した。
- ・効率的な事業運営を進めるために、保育士の勤務シフトを見直した。  
8時間/日（5勤2休/週）→10時間/日（4勤3休/週）
- ・定員の変更（12名→19名）について、ニーズ調査と収支シミュレーションを行い、次年度以降の実施に向けて準備を進めた。

以上