

令和 6年度
社会福祉法人さざんか会
事業報告統一版

法人本部

生活介護事業所

- ・ けいよう
- ・ ゆたか福祉苑

障害者支援施設

- ・ 北総育成園
- ・ のまる

児童発達支援センター

- ・ とらのこキッズ
- ・ さざんかキッズ

多機能型事業所

- ・ 笹川なずな工房
- ・ カメリアハウス

共同生活援助

- ・ DDホームズ
- ・ のまのまホームズ
- ・ 野の花

相談事業所

- ・ 魔法のランプ
- ・ のまる
- ・ とらのこキッズ

2024(令和6)年度社会福祉法人さざんか会事業報告(案)

I. 虐待防止及び身体拘束適正化に向けた取り組み

標記の課題について、職員全員を対象とした研修を実施するなど、一定の取り組みを行うが今後も職員各位が自身の問題であり、どこでも起こり得ることであるとの認識を持ち、療育や支援、介護に取り組む姿勢を問うていきたい。

II. より働き易い、職場づくりを目指して

職員の休日数を2日分増やしたことに続けて、2025年度も1日ではあるが休日数を増やす。求人募集の際にも、休日数は当然注目の対象である。ただ、一部事業所では時間外の勤務が多く報告され、これを如何に解消するかも課題となる。

人手の不足と労働時間の短縮は難しい問題ではあるが。

III. 具体的対応に目途を

共同生活介護事業に於ける職員の確保が特に厳しい状況にある。そのために、より合理的な運営を図らねばならず、一つのホームを閉鎖するとともに続けて閉鎖予定のホームもある。入居者各位には、当法人の他のホームに移動していただいたり、他法人のホームに転居していただく例もある。

当然、ご本人やご家族の了解を得ながら。

「さざんかキッズ」では、定員数を80名から70名へと減少した。最近の入園者数の減少傾向を受け、定員数を減らすことにより収入を増加させる。より安定した事業の運営を期するに、これからも様々な創意や工夫が要される。

IV. 基本報酬と処遇改善を受けて

報酬が改定されて一年が経過、当法人を財政面から見ると、可もなく不可もなくといったところか。勿論、部分部分においての増収や減収は見られるが。

何より、生活介護事業に於いて送迎時間を支援の対象時間にカウントしないという考えは驚くとともに、疑問が沸く。生活介護を利用する全ての障がい者に自力で通所しなさい、とでも言うのであろうか。

このような的を外れた思考の元に、報酬が組み立てられるのは、制度を荒廃或いは破壊するものではないか。近年、報酬額の裏に「合理的、であることや「費用対効果、といったことが幅を利かせてきたようで、空恐ろしい思いを禁じえない。

処遇改善に特化した手当てにより、介護の世界では前年比1.1万円ほどの給与の増額が認められる、との報道もあった。それでも、一般の労働者の平均と比べるとまだまだその格差は大きい。この程度の改善策では、人手を呼び込むほどのインパクトには到底なり得ないようだ。

V.事業体系の見直しと今後の展望

先述のようにグループホーム数の縮小や事業の定員を減少したりと、運営を見直すことになった。限られた職員数で最大の事業運営をどのように実施できるのか、難題は継続する。

そのような状況下にあっても、当法人に課せられた課題、例えば「高齢化、への対応や「良質なグループホーム、の実現などは避けて通れない。

VI.居宅事業の再興

泣き言めいてしまうが、現在の事業を維持継続するに、汲々の態でありとても新規の事業を起こす余力がない。

今でも再興を希望する声は届くのであり、申し訳のない状態が続けている有様である。

〔文責 社会福祉法人さざんか会 理事長 宮代 隆治〕

各種会議の開催などについて

No.	会 議 名	開催回数	開 催 日 時
1	理事会	6	5/28・9/11・10/25・12/9・1/24・3/21
2	評議員会	4	6/14・11/8・1/24・3/28
3	全体施設長会議	12	4/26・5/21・6/28・7/26・8/23・9/27・ 10/25・11/22・12/27・1/24・2/28・ 3/28
4	船橋圏内施設長会議	2	1/6・1/21
5	船橋圏内サービス向上(虐待防止) 委員会	14	4/12・5/24・6/21・7/19・8/23・9/20・ 10/18・11/22・12/13・1/6・1/10・1/17・ 2/14・3/21
6	権利擁護・虐待防止/ 身体拘束適正化委員会	1	7月22日
7	法人全体事務職会議	1	R7.2.21
8	船橋圏内全体職員研修(権利擁護・ 虐待防止/身体拘束適正化)	1	R7.1.30
9	船橋圏内新人職員研修	3	5/27・8/22・1/21
10	船橋圏内2年目職員研修	3	7/9・9/30・1/21
11	「船橋市手をつなぐ育成会」との意 見交換会	1	9/24
12	法人機関紙「おーぷん」発行	4	9月・12月・2月・3月(100号発行)

2024(令和6)年度 理事会・評議員会開催状況一覧

《 理事会 》

第 回	通知日			開催日			会場 (書面)	議題等	参加者 (書面提出者)
	年	月	日	年	月	日			
第1回 理事会	6	4	17	6	5	28	さざんかキッズ	令和5年度事業報告 令和5年度決算 内部監査報告 諸規程改正 管理者選任の件 特別昇給の件 定時評議員会開催〈報告〉のまる大規模修繕の件 理事長執務状況報告	理事 6名 監事 2名
第2回 理事会	6	8	30	6	9	11	ZOOM	グループホームにおける夜間賃金未払訴訟に関する件	理事 6名 監事 2名
第3回 理事会	6	10	2	6	10	25	さざんかキッズ	第1次補正予算 諸規程の改正 運営指導の結果及び改善報告 第2回評議員会開催〈報告〉笹川なずな工房就労定着支援廃止のまる修繕追加工事	理事 6名 監事 2名
第4回 理事会	6	11	26	6	12	9	ZOOM	さざんかキッズ定員変更 さざんかキッズ運営規程の改正	理事 5名 監事 1名
第5回 理事会	7	1	17	7	1	24	さざんかキッズ	第2次補正予算 諸規程改正 第3回評議員会開催〈報告〉のまる改修工事終了	理事 6名 監事 1名
第6回 理事会	7	3	10	7	3	21	さざんかキッズ	第3次補正予算 令和7年度事業計画 令和7年度予算 諸規程改正 第4回評議員会開催 苦情解決及び選任解任委員の選任	理事 6名 監事 1名

《 評議員会 》

第 回	通知日			開催日			会場 (書面)	議題等	参加者 (書面提出者)
	年	月	日	年	月	日			
第1回 評議員会	6	5	9	6	6	14	さざんかキッズ	令和5年度事業報告 令和5年度決算 内部監査報告 諸規程改正 理事の選任の件〈報告〉のまる大規模修繕の件	評議員 7名 監事 2名
第2回 評議員会	6	10	15	6	11	8	さざんかキッズ	第1次補正予算 諸規程の改正 運営指導の結果及び改善報告〈報告〉笹川なずな工房就労定着支援廃止のまる修繕追加工事	評議員 7名 監事 1名
第3回 評議員会	7	1	17	7	1	24	さざんかキッズ	第2次補正予算 諸規程改正〈報告〉のまる改修工事終了	評議員 7名 監事 1名
第4回 評議員会	7	3	10	7	3	28	さざんかキッズ	第3次補正予算 令和7年度事業計画 令和7年度予算 諸規程改正 監事の選任	評議員 6名 監事 2名

1. 施設等利用者の状況

令和7年3月31日現在

(1) 契約者数

利用事業	生活介護事業所		障害者支援施設						児童発達支援		多機能型事業所				共同生活援助			合計
	けいよう	ゆたか福祉苑	北総育成園			のまる			とらのこキッズ	さざんかキッズ	笹川なずな工房		カメラアハウス		DD ホームズ	のまのま ホームズ	野の花	
			入所施設	短期入所	生活介護	入所施設	短期入所	生活介護			生活介護	就労B型	生活介護	就労B型				
定 員	40	75	75	4	75	35	7	40	30	80	15	20	28	12	34	27	5	602
6年度当初 契約者数	37	87	68	10	68	35	8	41	34	58	13	21	36	14	33	29	5	597
年度内新規 契約者数	1	1	0	3	0	1	5	1	1	5	1	0	0	0	0	0	0	19
年度内 解約者数	4	5	3	0	3	2	0	2	2	1	0	1	0	0	2	2	0	27
年度末 契約者数	34	83	65	13	65	34	11	40	34	62	14	20	36	14	31	27	5	588

(2) 利用率

利用事業	生活介護事業所		障害者支援施設						児童発達支援		多機能型事業所				グループホーム			合計
	けいよう	ゆたか福祉苑	北総育成園			のまる			とらのこキッズ	さざんかキッズ	笹川なずな工房		カメラハウス		DD ホームズ	のまのま ホームズ	野の花	
			入所施設	短期入所	生活介護	入所施設	短期入所	生活介護			生活介護	就労B型	生活介護	就労B型				
年間延契約者数	10,000	22,422	27,375	1,460	20,175	12,775	2,562	10,760	7,500	17,500	3,640	5,628	9,000	3,500	12,410	10,128	1,825	178,660
年間開所日数	250	245	365	365	269	365	366	269	250	250	268	268	250	250	365	365	365	300
年間延利用者数	7,252	16,437	24,005	145	17,795	12,158	267	8,478	7,187	12,256	3,033	5,296	7,834	2,979	9,603	8,770	1,819	145,314
定員に対する利用率(%)	73%	89%	88%	10%	88%	95%	10%	79%	96%	61%	75%	99%	112%	99%	77%	89%	100%	80%

(3) 利用者年齢区分

(成人)

年齢区分	～19	20～29	30～39	40～49	50～	合計
男子	2	40	43	60	112	257
女子		13	20	18	56	107
計	2	53	63	78	168	364
構成比率(%)	0.5%	14.6%	17.3%	21.4%	46.2%	100.0%

(児童)

年齢区分	4～6
男子	69
女子	27
計	96
構成比率(%)	

(4)利用者障害程度(支援)区分

(成人のみ)

区分	区分なし	1	2	3	4	5	6	計	平均区分
男子	11	8	9	39	103	86	256	4.8	
女子	7	2	5	10	37	47	108	4.9	
計	18	10	14	49	140	133	364	4.9	
構成比率(%)	4.9%	2.7%	3.8%	13.5%	38.5%	36.5%	100.0%		

(5)援護市町村区分(令和7年3月31日時点)

(全施設対象)

市町村	船橋市	東庄町・銚子市 香取市・旭市	県内地	県外	合計
男子	276	27	16	6	325
女子	100	18	14	4	136
計	376	45	30	10	461
構成比率(%)	82%	10%	7%	2%	100%

3. 保護者の状況

(全施設対象)

保護者	親			兄弟姉妹	その他の 親族	その他	身よりなし	合計
	両親	父のみ	母のみ					
男子利用者	194	19	57	38	12	1	7	328
女子利用者	67	7	23	26	9		1	133
計	261	26	80	64	21	1	8	461

【 生活介護事業所 】

・ けいよう

○ 運営面に関して

令和6年度も今までと同様に感染対策を変えることなく実施し、その効果は定かではないものの、感染症等が広がることはなかったため、事業所を閉鎖する事態に至ることなく運営に影響は出ませんでした。

職員体制は厳しい状況からのスタートでしたが、年度途中から入職者もあり、僅かではありますが改善に向かうことができました。また、利用者さんにおいては、4名の方がご家庭の事情やご本人の状態の変化により、入所施設や送迎が難しい地域のグループホームに入居されたことで契約が終了となり、運営面で一時は厳しい状況になりました。しかしその反面、障害支援区分の変更や、重度障害者支援加算が付いたこと、利用日数が増えたこと等から最終的には5年度よりも増収となりました。

2月からは、特別支援学校中等部を卒業され10年以上も在宅生活をされていた方が、今のところ週1日ではありますが、利用されています。

○ 研修及び職員の取り組み

令和5年度は外部研修に参加できなかったもので、今年度は主にオンラインで、また短時間でできる研修を受けることに重点を置きました。メール等で案内が来たものを職員に声を掛け受講を促しました。その結果、複数の職員が受講することができました。短い時間の講義なので気楽さもあり好評のようでした。

また、内部研修として看護師による感染症に関する講義を行いました。

参加した職員からは、とても好評で、「今後はこういう事も知りたい」「勉強したい」と積極的にスキルアップしようとする姿勢が見られました。

○ その他

- ・ 令和6年度も職員体制が整わなかったために、日中活動においては、安全を第一に考え、外に出る機会がかなり減ってしまいました。そのような中、少しでも利用者さんに楽しんでいただこうと室内や中庭を使っのレクリエーションや、カラオケ等それぞれの班で工夫を凝らし活動しました。

- ・ 今年度も保護者会の回数を減らし、4月と10月の開催としました。

4月は、けいよう、10月は公民館にて開催しました。その間、“ひびき”(事業所内の広報紙)や“けいよう通信”で、けいようの様子をお伝えするようにしました。

保護者会は、年々出席する方が減っている傾向がありましたが、コロナ禍以降は更に減ってきています。

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

けいよう		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度当初										
男性職員	常勤				1					1
	非常勤 (常勤換算)				1.9				2.5	4.4
女性職員	常勤	1		1(兼務)	5					6
	非常勤 (常勤換算)				2.2				1	3.2
計		1	0	1(兼務)	10.1	0	0	0	3.5	14.6
6年度中 増減										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤				-1					-1
	非常勤 (常勤換算)				0.9	0.2				1.1
計		0	0	0	-0.1	0.2	0	0	0	0.1
7年度当初										
男性職員	常勤			1	2					3
	非常勤 (常勤換算)				0.9				2.5	3.4
女性職員	常勤	1			5					6
	非常勤 (常勤換算)				2.5	0.2			1	3.7
計		1	0	1	10.4	0.2	0	0	3.5	16.1

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
虐待防止研修	非常勤	9月20日 1月16日	中川施設長による新任職員向けの虐待防止についての講義
合同研修	全支援職員	7月27日	意思決定支援について
//	//	11月30日	//
//	//	1月25日	//
内部研修	//	1月25日	けいようの看護師による感染症に関する講義

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
(株)リーオンミー【オンライン研修】	高齢化する知的障がいのある人の退行性変化とその対応ポイント	8月6日	1	
//	自閉症理解の基本	8月29日	1	
//	支援者・利用者に寄り添う虐待防止の考え方	10月15日	2	
//	自閉症の強度行動障がいの事例と理解	1月7・8日	2	
千葉県	サービス管理責任者基礎研修	9月6日	1	
千葉県社会福祉協議会【オンライン研修】	障害者の権利擁護・意思決定支援	10月24日・31日・11月7日	1	
(株)ヒポクラテス	強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践)	12月18日・25日	1	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への届け出	備考
1	R6.5.17	防虫スプレーの誤嚥	利用者さんの目に届く所に薬品類を置かない	有	
2	R7.1.9	元々手に浮腫みがあり、手をついた際に1本の指に負荷がかかり裂傷	浮腫みが改善するよう治療を進めることと、同じことがないように行動を把握、し気を付けて支援にあたる	有	

・ ゆたか福祉苑

○ 利用者様の状況

令和6年度は、特別支援学校を卒業された方1名を4月にお迎えしました。

また、9月より新たに1名の方から希望があり、ご利用いただいています。

一方で、今年度中に利用契約が終了となった方が5名いらっしゃいます。

この内、体調の理由から在宅で過ごされることとなった1名を除く4名の方が、グループホームの転居や施設への入所により、生活拠点の変更に伴い、利用が終了となりました。

年度末での契約者は、男性56名、女性27名、合計83名となっています。

○ 運営面の状況

今年度は3年毎の報酬改定があり、とりわけ生活介護はサービス提供時間ごとの報酬区分が新設されました。ゆたか福祉苑の立地上、送迎には比較的多くの時間が費やされますが、例外措置はあるものの、基本的に送迎にかかる時間は、サービス提供時間に含められないことで、当初予算上では、かなりの減収見込みからのスタートとなりました。年度途中から、重度障害者支援加算の体制が整えられたことで、何とか持ち直しを図ることができましたが、感染症の発生による臨時休苑等もあり、難しい運営状況となりました。

○ 研修及び職員の取り組み

- ・ 令和5年度に発覚した、不適切な写真の取り扱いという虐待事案の反省から、今年度は、年間通じて以下の4つのテーマを基本とした苑内研修を実施しました。

実施方法については、管理者からの一方通行で職員側が受け身となることなく、より積極的な参加と自分自身の問題として捉えられるよう、サービス管理責任者および各班リーダーに、研修内容の企画・進行について分担してもらい、以下のテーマで実施をしました。

- ① 『法人およびゆたか福祉苑の成り立ちと役割りについて』4/6(土)
- ② 『基本的人権の尊重』7/19(金)
- ③ 『支援者の倫理とマナー』8/26(月)
- ④ 『虐待防止と身体拘束の適正化』10/28(月)

- ・ 報酬改定にともなう重障害者支援加算の体制整備が喫緊の課題だったことで、

常勤職員を中心に短期間で多くの職員が、強度行動障害支援者養成研修(基礎研修)を受講しました。結果として、難しい支援を要する方に対する知識と理解のベースアップが図られ、事業所全体の支援の質の維持・向上に繋がりました。

○ 外出活動やイベントの拡充

脱コロナの流れに乗じて、今年度は外出活動に力を入れていきたい所でしたが、人員不足および、前項で述べたとおり年度開始当初からしばらくは、重度加算の整備に向けた研修の受講が立て込み、外出に傾注することができませんでした。

ようやく年度の後半からは、各班によるイベントが企画され、工場・施設見学や、ファミレスをはじめとした苑内外でのデザートお茶会などを、それぞれに楽しんでいただくことができました。

『秋まつり』では、職員の紹介を通じて、市原市で店舗を営まれているカフェさんにキッチンカーで出店いただき、各々で注文したケーキや飲み物を堪能されました。

地域との繋がりでは、コロナで縮小していた豊富地区社会福祉協議会による『福祉まつり』から、4年ぶりに送迎バス運行の依頼をいただき、中学生ボランティアと、出演団体等の送迎に協力いたしました。

また、豊富地区社協とのつながりから、小室地区自治会による敬老会についても、送迎車運行の相談があり、ご協力させていただきました。

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

ゆたか福祉苑		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤	1		1(兼務)	9					10
	非常勤 (常勤換算)				2.5		0.1		1.6	4.2
女性職員	常勤			1	7	1			1	10
	非常勤 (常勤換算)				8.2				0.9	9.1
計		1	0	2(兼務1)	26.7	1	0.1	0	3.5	33.3
6年度中 増減										
男性職員	常勤				-2					-2
	非常勤 (常勤換算)				1.5					1.5
女性職員	常勤				-1				-1	-2
	非常勤 (常勤換算)				0.3					0.3
計		0	0	0	-1.2	0	0	0	-1	-2.2
7年度 当初										
男性職員	常勤	1		1(兼務)	8					9
	非常勤 (常勤換算)				4		0.1		1.6	5.7
女性職員	常勤			1	6	1				8
	非常勤 (常勤換算)				7.9				0.9	8.8
計		1	0	2(兼務1)	25.9	1	0.1	0	2.5	31.5

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
苑内研修	支援職員	4月6日	さざんか会の成り立ちと、ゆたか福祉苑設立の経緯
苑内研修	支援職員	7月19日	基本的人権の尊重
苑内研修	支援職員	8月26日	支援者の倫理とマナー
苑内研修	支援職員	10月28日	虐待防止と身体拘束の適正化
サービス向上委員会	支援職員	11月30日	意思決定支援
サービス向上委員会	支援職員	1月25日	意思決定支援

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
リーオンミー・オンラインセミナー	自閉症の強度行動障害 事例と理解	6月20日	24	
千葉県知的障害者福祉協会	自立支援セミナー	2月15日	1	
千葉県発達障害者支援センター	強度行動障害のある方に対する研修 実践報告会	3月15日	4	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への 届け出	備考
1	R6.6.26	突如不穏になられた利用者による 他者への手出しにて出血	関係性を考慮し、機嫌の如何にかかわらず、職員が間に入る	無	
2	R6.7.22	ダンス活動中に利用者同士の接触 から転送し、床に腰を強打	アクションの大きい方の動きに 注意し他者との距離を保つ	有	
3	R6.9.20	送迎車を降りる際ステップを踏み外し顔から 落下。顔面に大怪我を負ってしまった。	到着前に連絡をもらい2名体制 で確実に降車の介助を行う	有	
4	R6.11.12	公園にてマイクロバス駐車の際、後方の確認不足により 照明灯に接触しブレーキランプ周りを破損	他の職員に後方確認を依頼し連 携して安全確認する	無	車両自損
5	R7.2.27	送迎後苑に戻る際、林道カーブにて ガードレールに衝突	安全運転の意識向上と心身の健 康管理についての啓発	無	車両自損

【 障害者支援施設 】

・ 北総育成園

○ 運営面に関して

- ① 令和6年度は、5/15に創立50周年お祝いの会を行いました。船橋市副市長・東庄町町長にご参列頂き、北総の歴史を振り返る記念すべき一日となりました。

令和6年度も北総の理念である「働くこと生きること」「役割と出番のある暮らし」を軸とし、個々への丁寧な支援を継続してきました。最高年齢87歳、65歳以上が3割を超えた利用者皆さんの健康面や介護面について、24時間365日の入所支援業務について話し合いを繰り返し、実践してきました。残念ながら、心身機能低下による死亡が1名、介護医療院への移行が1名、長期入院が1名と、3名の利用者さんが退所されました。その他入院・通院の件数も増え、認知機能の低下・歩行困難な利用者さんも増え、介護・健康管理の業務がますます重要になっています。

食事・排泄・移動等の個別支援・衣類や個室管理にも細やかに対応してきました。

- ・ 短期入所は、年間3名の新規契約者があり継続して受け入れてきました。
- ・ 相談支援事業は、現在契約者103名(北総62名・なずな工房26名・地域12名)相談支援専門員がモニタリングや面接などの年間スケジュールを組んで対応してきました。職員1名が相談支援専門員初任者研修を受け資格を取得しました。

- ② 作業活動は平日の午前中7班で活動しました。 皆さん良い表情で参加してくれ、道の駅や各販売場面で売り上げも伸びてきました。 同時に介護度が高まった利用者さんの対応についても検討を重ねてきました。 余暇活動では、苅狩りや外食・外出の機会も増やし、秋祭りや新年会は地元鯉屋旅館大広間で賑やかに行ないました。

- ③ 帰宅について、保護者からの要望もあり船橋への送迎便を開始しました。

11月・3月の2泊3日、10名程が利用し好評でした（ 業者委託・職員2名同乗 ）。

来年度も継続していきます。 保護者も高齢化不在化が進み、面会や帰宅は少ないですが、毎月のお知らせや居室だよりの発行、 電話やZOOM面会も利用しながら保護者との信頼関係の構築に取り組んできました。

- ④ 衛生管理や感染予防はマニュアルの見直しを行いながら全職員で取り組んできました。感染症に罹患した利用者はいませんでした。防災についてもマニュアルとBCPを見直しながら、避難訓練や点検を継続し大きな事故はありませんでした。
- 人材確保・育成にも積極的に取り組み、意欲とやりがいを持って、楽しく業務に入れる環境・労務管理に配慮してきました。常勤1名・パート1名入職しました。

○研修及び職員の取り組み

- ① 虐待防止権利擁護研修(6月佐久間弁護士)・身体拘束適正化研修(2月)
- ② 4月 医務講習(口腔ケア・誤嚥対応・服薬)・防災講習(設備・マニュアル他)
- ③ 職員行動チェックリスト年2回提出(8月・3月) 集計して内容を職員に報告
- ④ 2/20新規事業「地域連携推進会議」第一回を開催しました。理事長にご参加頂き、地域の皆様に施設運営をご説明しました。
- ⑤ 広く当園事業を知って頂くことと、人材確保と育成を目的として、8月にInstagramを開始し、10月にはホームページをリニューアルしました。好評です。
- ⑥ 設備について、船橋市・法人本部と連携・相談しながら、エアコン大型室外機・給湯器・浄化槽・門扉改修・表玄関電子錠取り付けなどの工事を行いました。

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

北総育成園		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤			1	16					17
	非常勤 (常勤換算)				2.2					2.2
女性職員	常勤	1		1(兼務)	13	1		1	2	17
	非常勤 (常勤換算)				3.5				1.9	5.4
計		1	0	2(兼務1)	34.7	1	0	1	3.8	41.6
6年度中 増減										
男性職員	常勤				1					1
	非常勤 (常勤換算)				-1					-1
女性職員	常勤				1					1
	非常勤 (常勤換算)								0.4	0.4
計		0	0	0	1	0	0	0	0.4	1.4
7年度 当初										
男性職員	常勤			2	18					20
	非常勤 (常勤換算)				1.4					1.4
女性職員	常勤	1			13	1		1	2	18
	非常勤 (常勤換算)				4.1				1.3	5.4
計		1	0	2	36.5	1	0	1	3.3	44.8

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

北総育成園	対象者	実施日	内容
医務講習・防災講習	全支援職員	4月1日・5日	「口腔ケア・服薬他」「館内防火設備」「防災マニュアル」
虐待防止権利擁護研修	全支援職員	6月4日・7月18日	6/4佐久間弁護士講演・グループワーク
職員行動チェックリスト提出	全職員	8/5・3/6	提出後資料にまとめて、配布・説明・情報共有
身体拘束適正化研修	全支援職員	3月26日	虐待防止権利擁護・身体拘束適正化委員会
他法人施設見学	常勤支援員	①7/16ひかり学園8名 ②8/20しおさいホーム8名 ③10/17のさか学園7名	

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
生活サポート千葉	強度行動障害支援者研修(基礎)	8/21.9/6	2	12/4.6
生活サポート千葉	強度行動障害支援者研修(実践)	10/22.23	1	
日本知的障害者福祉協会	全国施設長研修	7/11.12	2	東京フォーラム
千葉県	相談従事者初任者研修	8/19.20他	1	全7日間
千葉県知的障害者福祉協会	権利擁護研修	1月25日	2	でいさくさバ
千葉県知的障害者福祉協会	自立支援セミナー	2月15日	5	千葉県教育会館
千葉県知的障害者福祉協会	障害者支援部会施設長研修	1/27-28	2	茨城県
千葉県知的障害者福祉協会	施設長等一泊研修	2/24-25	3	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への届け出	備考
1	R6.5.24	女性・早朝自室転倒・額3針	通院・転倒予防・情報共有	県・市	家族連絡
2	R6.8.19	男性・早朝トイレ転倒・額8針	通院・転倒予防・情報共有	県・市	家族連絡
3	R6.9.21	男性・左大腿骨骨折手術入院	入院・リハビリ	県・市	家族連絡
4	R6.10.27	女性・朝食後自後頭部3針	通院・転倒予防・情報共有	県・市	家族連絡
5	R6.11.13	男性・作業前転倒右上腕骨折	4か月サポーター固定	県・市	家族連絡
6	R6.12.6	女性・作業前右大腿骨骨折	温存・車いす・リハビリ	県・市	家族連絡

・ のまる

○ 運営面・研修及び職員の取り組みに関して

1 感染症予防と対応に取り組み、運営の継続を図る

コロナウイルス・インフルエンザ・感染性胃腸炎など小グループでの罹患事案がありましたが、医療機関との連携にて利用者様の命を守り、感染拡大防止対策に取り組みました。施設入所支援・生活介護ともに年間を通して、サービスを提供する事ができました。

2 安全面に配慮したイベント、レクリエーションの開催

イベントの小グループ複数開催、個別外出、のまるにキッチンカーを呼んでおやつ会の開催など、環境に応じた行事開催方法を実施しております。

利用者様・職員ともに、時代に合わせた開催方法に混乱もなく楽しまれております。行事の様子はホームページに掲載しております。

3 人材育成・研修について

職員対象の虐待防止セルフチェックを行い、職員個々が支援方法に感じている不安を可視化する事が出来ました。不安解消を図る面談を行い、支援方法や障害特性の理解など、職員個々の成長を促す取り組みを行いました。

感染予防研修により、基本的な感染症予防対策の周知と職員の感染症に対する意識向上が図れています。

4 地域連携による支援体制の充実

近隣の身体障害に特化した施設、訪問医師、薬剤師、相談支援事業所との連携がスムーズに行える1年でした。現場レベルでの意見交換や専門知識のアドバイスを頂けることで、支援体制の重層化が図られました。

5 地域生活支援拠点としての役割を果たす

地域生活支援拠点システム(あんしんねっと船橋)と連携し、主介護者不在時の緊急短期入所利用受入れを複数回行いました。船橋市の社会資源として障害をお持ちの方をサポート出来る体制を維持しております。

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

のまる		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤	1	1	1	13	0	0	0	0	16
	非常勤 (常勤換算)	0	0	0	0.4	0	0	0	0	0.4
女性職員	常勤	0	0	0	12	0	0	0	1	13
	非常勤 (常勤換算)	0	0	0	1.6	0.8	0	0	0	2.4
計		1	1	1	27	0.8	0	0	1	31.8
6年度中 増減										
男性職員	常勤	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	非常勤 (常勤換算)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
女性職員	常勤	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	非常勤 (常勤換算)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
計		0	0	0	2	0	0	0	0	2
7年度 当初										
男性職員	常勤	1	1	1	14	0	0	0	0	17
	非常勤 (常勤換算)	0	0	0	0.4	0	0	0	0	0.4
女性職員	常勤	0	0	0	13	1	0	0	1	15
	非常勤 (常勤換算)	0	0	0	1.6	0	0	0	0	1.6
計		1	1	1	29	1	0	0	1	34

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
意思決定支援について	生活支援員	7/27	意思決定支援のプロセスや具体例を用いた研修
身体拘束適正化委員会研修	ユニットリーダー	7/28	身体拘束の適正化、虐待との違いなど
虐待防止研修 職員対象セルフチェック	生活支援員	8/1～	虐待防止セルフチェックにて、現状分析し解決・改善に向けた面談
虐待防止研修	生活支援員	9/26～	障害者虐待の定義と特徴とは
船橋圏内常勤支援員 2年目研修会	2年目生活支援員	9/30	他事業所を知っておこう
虐待防止研修 職員対象セルフチェック	生活支援員	10/1～	虐待防止セルフチェックにて、現状分析し解決・改善に向けた面談
感染症予防研修	生活支援員	10/2～31	ガウン着脱訓練
苦情対応研修	生活支援員	11/5.8.18	意義と基本姿勢から解決への手順、不明外傷相談の対応手順
虐待防止研修 職員対象セルフチェック	生活支援員	12/1～	虐待防止セルフチェックにて、現状分析し解決・改善に向けた面談
感染症予防研修	生活支援員	12/6	ノロウイルス対応、嘔吐物処理
船橋圏内常勤支援員 2年目研修会	2年目生活支援員	12/11	事業所の運営について
身体拘束適正化委員会研修	生活支援員	12/13	身体拘束禁止の対象となる具体的な行為について
投薬研修	生活支援員	12/17	投薬支援の基本事項、投薬・内服の目的など
虐待防止研修 職員対象セルフチェック	生活支援員	1/1～	虐待防止セルフチェックにて、現状分析し解決・改善に向けた面談

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
内閣府	障害者差別解消法に関わる説明会	6/4.5	3	
全国障害者総合福祉センター	意思決定支援と虐待防止に関する研修会	6/29.30	2	
全国障害者総合福祉センター	障害のある人を支援する防災研修会	8/3.4	1	
千葉県安全運転管理協会	安全運転管理者講習	9/2	1	
NPO法人船橋こころの福祉協会	地域移行支援の実践	9/10	1	
NPO法人船橋福祉相談協議会 虐待防止センター はーが	福祉事業者のためのハラスメント研修	9/17	2	
NPO法人船橋福祉相談協議会 虐待防止センター はーが	福祉事業者のためのハラスメント研修	9/17	2	
特別養護老人ホーム南三咲 介護保険課・障害福祉課・SLネットワーク	福祉避難所開設・運営訓練	10/14	1	
特別養護老人ホーム ノデ船橋 介護保険課・障害福祉課・SLネットワーク	福祉避難所開設・運営訓練	11/4	1	
船橋健恒会 ケアセンター 介護保険課・障害福祉課・SLネットワーク	福祉避難所開設・運営訓練	12/8	2	
千葉県障害福祉事業課	令和6年度千葉県相談支援従事者初任者研修	8/28.29 11/25.26	1	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への届け出	備考
1	R6.5.1	ベッドからの転落・外傷	就寝環境の調整 ベッド脇にマットレスを配置	あり	
2	R6.6.14	気分高揚により転倒・外傷	主治医と連携し対応方法の調整 危険回避に伴う環境調整	あり	
3	R6.8.30	拘り行動による外傷	他利用者との関係性に配慮し 本人が行う日課の調整を行う	あり	
4	R6.10.19	てんかん発作による転倒・外傷	主治医より、発作予防の内服薬処方 定期通院にて状態の報告を行う。	あり	
5	R7.1.11	拘り行動による外傷	本人の行動に着目した 危険回避の環境調整	あり	
6					

【 児童発達支援 】

・ とらのこキッズ

○ 運営面に関して

1 児童発達支援センターの機能強化等による地域の支援体制の充実

R6年4月から「さざんかキッズ」と共に船橋市の指定を受け、その準備と具体的な取り組みを進めてきました。

- ① 地域からの基本相談への対応。(心理士・看護師を交えることもありました。)
- ② 発達障害を持つ中高生の休日支援の場への展開
- ③ 市内の児童発達支援事業所職員研修会の開催
- ④ 市内児童発達支援事業所連携会議の開催(2回)
- ⑤ 近隣幼稚園からの障害のある園児の相談。
- ⑥ スイミングスクールから障害特性に関する研修会のご依頼 等。

上記については「さざんかキッズ」と共に実施する内容もあれば、当センターでの単独の取り組みもあり、次年度についても継続して実施します。

2 質の高い療育支援(発達支援)の提供の推進

「さざんかキッズ」と共に、障害特性や専門職からの研修会、市立特別支援学校小学部の見学会を実施しました。また、船橋市手をつなぐ育成会との共催での家族支援として「さざんかキッズ」と共に、障害特性や専門職からの研修会、市立支援学校見学会を開催しました。次年度も引き続き、「さざんかキッズ」と共に開催を予定しています。

3 総合的な療育支援(発達支援)の推進

保育所等訪問支援:今年度は実施することはできませんでしたが、次年度は実施していきます。

○ 研修及び職員の取り組み

- ・ 今年度は職員研修日を設け、保護者にご相談し、月1回程度通常の降園時間から1時間早い降園時間を設け、保育者全員での職員会議を実施しました。「障害特性」「療育支援」「教育」の3つを軸に動画研修を中心に行いました。次年度も継続を予定しています。

- ・ 事業所内での虐待防止研修の一環として「療育支援の振り返り」(3回)、「とらのこキッズ合言葉2025」作りを行いました。「療育支援の振り返り」では、職員自身が自身とお子さんとの関わりに一歩踏み込むように、面談を通し具体的に考える方法を行いました。そのことが職員自身の自信(自分とお子さんとの関わり合いを信じれる力)につながっているかどうか？まだその方法に工夫必要ありと感じると同時に、自分の成長を可視化できる方法になっておらず、工夫が必要と感じています。

○ 療育支援(発達支援)の基本の理解

今年度は4クラス編成での週5日通園の療育支援体制を行いました。保育士の約半数が、1, 2年目の保育士であり、当初の活動プログラムづくりにおいては「あそぶ」ことが目的化する傾向がありましたが、児発管や経験値の長い保育士からのアドバイスの元、クラス単位での振り返りはどのクラスも時間をかけていました。

○ 療育支援(発達支援)への基本姿勢

子どもの権利擁護意識をもって療育支援に関わることは、現在には不可欠なことであり、「できないことを、できるようにする」でなく、「できることを、自分できるようになる」ことを目指すことへの理解は保育者間で理解はできるようになりました。しかしながら、経験年数が長いことが必ずしも、より良い療育支援でつながっているものでもなく、家族支援の視点においても時代の中で変化していくものであることにアップデートしていく保育者の姿勢は必要と感じます。
定期的な確認と修正が必要です。

○ 療育支援(発達支援)の基本方法と、具体的実施にあたって

園の療育指針を明確にすることにより、クラス内での保育士間での勝手なルールや決めができないように努めてきました。1年に一度でなく、定期的な共有と確認は必要です。

○ 適切な療育支援(発達支援)への取り組み

「不適切を考える」はマイナス思考。「適切かどうか考える」はプラス思考。との取り組みを行いました。上記同様に定期的な共有と確認は必要です。

○ 職場における心理的安全性に向けて

ストレスマネジメントを含めての「業務の振り返り」を行いました。基本は「子どもとの関わり合いを考える際に、まず大人(保育士)同士が関わっているはず」。職場の心理的安全性は「保育士間のより良いコミュニケーションから」一人ひとりの保育士が、安心して子どもと関わり合いを深めるために次年度も合言葉を明確にしたい。

(※例:親子行事当日の合言葉=SSK(笑顔で、ゆっくり、親切に))

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

とらのこキッズ		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語聴覚士 音楽療法士 臨床心理士 公認心理師	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤	1								1
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤			1	13				1	15
	非常勤 (常勤換算)				2.1	0.3	0.32			2.72
計		1	0	1	15.1	0.3	0.32	0	1	18.72
6年度中 増減										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤			-1 +1	+1 -1					0
	非常勤 (常勤換算)									0
計		0	0	0	0	0	0	0	0	0
7年度 当初										
男性職員	常勤	1								1
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤			1	13				1	15
	非常勤 (常勤換算)				2.5	0.3	0.4			3.2
計		1	0	1	15.5	0.3	0.4	0	1	19.2

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
船橋圏内常勤支援職新任研修会	新入職職員	5/27	3名参加。リモート。1か月の振り返り。
船橋圏内常勤支援職2年目研修会	2年目職員	7/9	3名参加。1年の振り返りと制度理解を深める。
ことばや聞こえに関する講習会	常勤保育者全員	7/26	ST大竹聖子さんからの講習。療育支援の視点の基本を学ぶ。
船橋圏内常勤支援職新任研修会	新入職職員	8/22	2名参加。リモート。「ヒヤリはっと」と「KYT」
船橋圏内常勤支援職2年目研修会	2年目職員	9/30	3名参加。リモート。相談支援とGH。事業所運営を知る。
船橋圏内常勤支援職2年目研修会	2年目職員	11/27	3名参加。リモート。事業所運営を知る。半年も振り返り
船橋圏内常勤支援職新任研修会	新入職職員	1/21	2名参加。リモート。法人事業所を知る。福祉サービスの基礎。

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
特定非営利法人 生活サポート千葉	千葉県相談支援従事者初任者研修	7/18.8/28.29 9/11.11/26.27	1	
特定非営利法人 生活サポート千葉	千葉県強度行動障害支援者養成研修	8/21.27	1	
船橋市 こども発達相談センター	感覚統合療法入門講座	9/13.11/8	1	
公益社団法人発達協会	2024秋のセミナー「遊びを通して発達を促す」	10/20	2	
公益社団法人発達協会	2024秋のセミナー「発達障害・知的障害のある子の“感覚”への支援」	11/23	2	
特定非営利法人 生活サポート千葉	千葉県強度行動障害支援者養成研修	12/4.10	1	
特定非営利法人 生活サポート千葉	千葉県児童発達支援管理責任者基礎研修	1/27.28	1	
社会福祉法人フラット 座ぐり	発達支援の5領域を踏まえた子ども主体の多様な児童支援	2/17.20	13	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への届け出	備考
1	4/25	遊戯室内でサーキット活動中転倒。ひざと顔面を床にぶつけた。	設定に工夫と配慮	5/10	
2	7/30	遊戯室内で傾斜版を登っていて転倒。顔を床にぶつけた	職員の動きの分散	8/6	
3	9/20	園庭出入口扉の開閉時に手を挟み小指を打撲	職員自身が慌てず、ゆっくり行動	9/25	

・ さざんかキッズ

○ 運営面に関して

1 児童発達支援センターの機能強化等による地域の支援体制の充実

R6年4月から児童発達支援センターの機能強化の取り組みを進めてまいりました。

- ① 市内の児童発達支援事業所との連携会議を2回開催、課題の提案や事業所間交流のきっかけ作り。外部講師を招いての研修、支援学校見学会の開催。
- ② 地域からの基本相談への対応。特に低年齢のお子さんを持つ保護者からの相談への対応。
- ③ 保育所等訪問支援については、6年度幼稚園1名(年長男児)、公立保育園1名(年少男児)の支援を実施。保育園に通う児は肢体不自由児で専門職理学療法士が同行しての支援、幼稚園には集団の中での行事への参加についての提案など、担任の先生と情報を共有しながらの支援が実施できました。
- ④ 相談支援については6年度相談支援専門員の資格を2名取得することができました。

2 質の高い療育(発達支援)の提供の推進

児童発達支援の5領域「健康・生活」「運動・感覚」「認知・行動」「言語・コミュニケーション」「人間関係・社会性」について、改めて見直しを行ない、個別支援計画の書式変更、アセスメント表の作成、日々日誌の変更などに取り組みました。日々の療育の中で、クラス担任自身が5領域を意識できるように実践し、質の向上が図れるよう取り組んできました。

3 肢体不自由児の受け入れについて

6年度中の新たな肢体不自由児の応募はなかったものの、7年度に向けて、親子療育から単独療育への移行、送迎の実施、療育日数やその時間の見直し、医ケア児受け入れについてなど取り組んでまいりました。令和7年度には4名の入園が決まりました。

○ 研修及び職員の取り組み

職員研修については、バス送迎の関係で、職員全員が揃うことができる時間が、16:20を超えるので、6年度については、保護者の皆様のご協力のもと、毎月1回の14時自主降園の日を設け、早い時間から研修会を開くことができました。外部講師を招いての研修や、より良い支援のための園内研修を実施し、さざんかキッズが、園児にとって、保護者にとって安心な場所となるための合言葉を職員皆で考える時間をとることができました。

○ 災害対策と災害時における業務継続計画(BCP)

災害時における業務継続計画(BCP)の作成をし、保護者への配布を致しました。行田地区は高台で水害の心配はあまり無いようですが、いざというときに職員皆で適切な対応ができるように準備を進めてまいりました。福祉避難所についても継続して、情報を収集し、研修会にも参加することができました。

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

さざんかキッズ		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語聴覚士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)						0.1			0.1
女性職員	常勤	1		4	19	1			1	26
	非常勤 (常勤換算)				4.2		0.9	1		6.1
計		1	0	4	23.2	1	1	1	1	32.2
6年度中 増減										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤				-3					-3
	非常勤 (常勤換算)				1					1
計		0	0	0	-2	0	0	0	0	-2
7年度 当初										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)						0.1			0.1
女性職員	常勤	1		4	15	1			1	22
	非常勤 (常勤換算)				6.2		0.9	1		8.1
計		1	0	4	21.2	1	1	1	1	30.2

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
初任者研修	1年目職員	5/27 8/22	さざんか会の歴史 事業所紹介 など
2年目研修	2年目職員	7/9 9/30 12/11	事業所紹介 支援に関するお金の流れ など
CAS研修	全職員	7月31日	発達障害の基礎と支援方法について
心理研修	全職員	8月24日	新版K式発達検査について
虐待研修	全職員	年2回	不適切な支援と適切な支援について

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
千葉県	児童発達支援管理責任者実践研修	7月	1名	
船橋市	感覚統合入門講座	9月13日	3名	
船橋市	学校見学会	6月	10名	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への届け出	備考
1	R7.3.4	築山頂上付近で転倒した年長女児 右手親指を巻き込む形で手をつき腫れと 痛みを訴える。保護者により受診し、打撲 との診断	頂上に登り切ったからと言っ て安心せず、職員は安全に配 慮して、傍につくなどの職員 配置を徹底していく	済み	保険の 手続き済
2	R6.10.23	運動遊びの際中、はしごから足を踏み外 し、口元を巧技台にぶつけ、出血。すぐに 看護師により処置をし、保護者に伝える。	足元が不安定な児に対して、 介助の方法を再度検討し、再 発防止に努める。	無し	

【 多機能型事業所 】

・ 笹川なずな工房

○ 運営面に関して

- ・ 東庄の地に誕生し22年、農作業、製パン作業や加工作業を柱に利用者の皆さんがいきいきとやりがいを持って活動する場を目標としています。

① 働くことは 生きること

- ・ 農産班(生活介護)は13名でスタート、年度途中1名利用が開始され14名へ野菜作り、植栽、草取り、収穫と大変さと楽しみを体現しました。
- ・ 毎日の作業を頑張り、仲間との交流、構築作り、秋から作業班独自の外出企画を取り入れ、作業の出番、面白さ楽しみとして通所率増に繋がりました。
- ・ 就労継続支援B型において製パン作業は、地元苺屋さんからの注文製造を中心に、常設店の納品をはじめ、施設給食用パン、公共機関販売、近隣施設、特別支援学校販売等が日々の作業の中心となりました。
- ・ 加工作業は、地元の材料を使用したジャムが好評を得られました。
材料は、イチゴ、ブルーベリー、いちじく等の収穫から選別、加工と全班応援体制で収量を確保しました。夏みかんや柚は地域の皆さんからのお声かけを頂き、収穫と販売に大きな広がりとなった一年でした。
- ・ 秋のイベント販売では町をはじめ、近隣市のふれあい祭りのお誘いや、学校文化祭、スポーツイベントへも積極的に参加し、お客様との交流を体験、製品の売れる喜び、場面を通し経験し、より良い製品作りに反映できました。

② 人材の育成と確保

- ・ 日々の利用者支援を通し、常に情報の共有、支援の課題、問題解決をし同じ姿勢、方向で支援してきました。そのためには職員相互のスキルの融合、研修での情報、知識のオープン化、会議研修の開催を実施してきました。
- ・ 職員の気づきを大切に、やってみること、実践にて職員全体が 面白く働き続けられる職場作りとなるよう面談や行動基準の確認を取り入れてきました。

③ 衛生管理と感染予防 防災安全と災害管理

- ・ 利用者、職員の健康と安全を第一に考えた情報発信を心掛けてきました。
食品加工を主とする作業維持の為、衛生管理、感染予防についての衛生委員会から情報発信、注意喚起を適時に実施してきました。
- ・ 防災安全では、毎月の地震や火災における避難訓練の実施を通して地方でのニュースを題材に 情報の周知と注意喚起を行いました。
- ・ 朝・夕と送迎、納品や販売での頻繁な運行を要するため、交通安全では「慌てない・譲りあう運転」等の推奨を交通安全管理者、車輛担当より適時声かけ、確認をしてきました。
- ・ 作業での機械類の安全点検、管理に都度 気を付けて取り組んできました。

○ 研修及び職員の取り組み

1. 施設内 虐待防止・権利擁護研修 職員行動規範について4/13全職員
2. 千葉県知的障害者福祉協会 生産活動・就労支援部会 4/3 10/11 12/6
千葉県知的障害者福祉協会 総会 4/25 災害対策委員会 7/31 12/2
支援スタッフ部会 6/5 7/24 1/14
3. セルプ定例会 5/22 7/12 9/10 11/15 1/17 3/14
4. 施設内BCP内容 見直し会議 常勤職員 5/6
5. 施設内工賃評価内容 見直し会議 常勤職員 9/7
6. 権利擁護研修 身体拘束廃止促進研修 9/8 常勤1名参加
7. ジョブガイダンス開催 10/8 香取就業センター出張開催 利用者8名出席
8. 障害者差別解消法・合理的配慮を知り学ぶ 12/13 常勤1名参加
9. 千葉県知的障害者福祉協会 自立支援セミナー 2/15 常勤5名保護者3名
10. 就労支援事業所におけるハラスメント研修 2/26 常勤1名
11. 令和6年度国家試験合格 介護福祉士 1名
12. 令和6年度 社会福祉施設長資格認定講習過程 終了

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

笹川なずな工房		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤				2					2
	非常勤 (常勤換算)				0.5					0.5
女性職員	常勤	1		1(兼務)	2				1	4
	非常勤 (常勤換算)				2.82	0.2		0.4		3.42
計		1	0	1(兼務)	7.32	0.2	0	0.4	1	9.92
6年度中 増減										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
計		0	0	0	0	0	0	0	0	0
7年度 当初										
男性職員	常勤				2					2
	非常勤 (常勤換算)				0.5					0.5
女性職員	常勤	1		1(兼務)	2				1	4
	非常勤 (常勤換算)				2.82	0.2		0.4		3.42
計		1	0	1(兼務)	7.32	0.2	0	0.4	1	9.92

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
工賃査定会議	常勤職員	毎月第二週日	作業の様子 モニタリング 工賃査定評価会議
個別支援会議	常勤職員	5月11日	個別面談をもとに報告会 情報共有
北総育成園研修	常勤非常勤職員	6月5日	講師 佐久間弁護士による虐待防止・権利擁護 研修
事業所見学研修	常勤職員	7月17日	高柳福祉会法人施設見学、研修
権利擁護・虐待防止	全職員	7月9月12月3月	虐待防止、身体拘束防止マニュアルに沿っての研修

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
千葉県香取保健所	食品衛生研修	6月13日	1名	会場
生活サポート千葉	強度行動障害支援者養成研修	8月	1名	会場
千葉県知的障害者福祉協会	リーダーパワーアップ研修研修	1/20・21	1名	会場
千葉県知的障害者福祉協会	施設長宿泊研修	2/24・25	1名	会場

事故の発生について * 報告事項

[illegible]

・ カメラハウス

○ 運営面に関して

1 報酬改定への対応による収入の確保

令和6年度は報酬改定があり、生活介護においては時間単位での区分となり減収が懸念されました。実際に生活介護においては減収となってしまいましたが、就労継続支援事業において基本報酬が上がったことによって全体の収入としては微増となる結果に落ち着きました。もちろんこれには出席率の向上も要因として大きくあり、利用者さんの生活環境の変化に対して送迎体制の変更など、ニーズに応じていった結果だといえます。

2 余暇支援への取り組み

コロナ禍を明け少しずつ外出などの機会を増やすことができました。利用者さんの喜ぶ姿は明らかに汲み取れ、提供する支援者にとっても士気向上につながるものでした。まだまだ以前通りとはいきませんが、販売会などのイベントにも参加して社会とのつながりを作ることができました。

3 車両事故等々の頻発

令和6年度は車両事故、運転に関しての指摘等の件数が多い1年となってしまいました。事故によるけがなどは無かったものの運転手の不注意や過信による物損事故が多く、公用車運転に対しての意識が欠けていたことが原因と受け止められます。より一層の意識改革が求められます。

○ 研修及び職員の取り組み

事業所内研修への取り組み

非常勤職員に対して研修への取り組みの薄さを感じ、勤務時間内に取り組める動画研修を取り入れました。

支援職員として基本的な心構えや利用者さんとの向かい合い方など、とても重要な要素ですが伝えにくい内容を学ぶことができました。

その中でも定期的に部会などに参加し、外の情報を事業所に持ち帰って報告、周知することで専門的な知識を得ることができていました。

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

カメラハウス		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤	1		1(兼務)	3					4
	非常勤 (常勤換算)				1.3				0.3	1.6
女性職員	常勤				4					4
	非常勤 (常勤換算)				3.4	0.3			1	4.7
計		1	0	1(兼務)	11.7	0.3	0	0	1.3	14.3
6年度中 増減										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)								0.1	0.1
女性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
計		0	0	0	0	0	0	0	0.1	0.1
7年度 当初										
男性職員	常勤	1		1(兼務)	2					3
	非常勤 (常勤換算)				1.7				0.7	2.4
女性職員	常勤				4					4
	非常勤 (常勤換算)				4.9	0.3			1	6.2
計		1	0	1(兼務)	12.6	0.3	0	0	1.7	15.6

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
サービス向上委員会 主催研修	常勤	8月2日	意思決定支援について
サービス向上委員会 主催研修	常勤	11月30日	意思決定支援実践編
事業所内動画研修	全体職員	随時	障害者支援に関しての基本的な考え方等
サービス向上委員会 主催研修	常勤	1月25日	より良い支援を行うには

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
日本知的障害者福祉協会	全国知的障害関係施設長等会議	7/11, 12	1	
NPO法人生活サポート千葉	強度行動障害支援者養成研修	10/22	1	
NPO法人生活サポート千葉	強度行動障害支援者養成研修	12/4, 10	1	
船橋障がい者地域福祉連絡会	施設内の虐待の構造	1/17	1	
千葉県知的障害者福祉協会	リーダーパワーアップ研修会	1/20, 21	1	
千葉県知的障害者福祉協会	自立支援セミナー	2/15	1	
千葉県知的障害者福祉協会	施設長等一泊研修会	2/24, 25	1	

5・ 事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への 届け出	備考
1	11月13日	利用者による車両の損壊	保護者からの引継ぎ強化	無	
2	11月15日	車両物損事故	年度内送迎以外の運転控え	無	
3	11月22日	服薬の重複	薬の管理徹底	無	
4	12月25日	車両同士の物損事故	駐車場所の変更	無	警察届
5	1月21日	送迎中利用者の職員への暴行	添乗体制の変更	無	労災対応
6	1月29日	車両物損事故	非常勤職員の運転自粛	無	

【 共同生活援助 】

・ DDホームズ

○ 運営面に関して

- ・ 8つのグループホームを運営し、それぞれのホームで、ご入居者様の特性や個性に合わせた支援を行いました。生活の流れを、ホームや職員の段取りに合わせるのではなく、目の前のご入居者様のお気持ちに沿って組み立て、「お手伝いの必要なところを支援する」という意識を個別支援計画へ反映し、職員間で共有するようにはかりました。
- ・ 職員間の情報の交換と共有のために、定期的に職員会議をひらきました。
DDホームズのみならず、のまのまホームズとの合同職員会議をもうけ、グループホーム間の交流や意見交換を積極的に行えるようにしました。
- ・ 週末のご帰宅についての要望を受けて、職員間で意識を共有し、ご利用の幅を広げていきたいと考え対応してきましたが、人手不足のため、思うように対応できませんでした。
- ・ 東京高裁にて、7月4日に夜間の労働についての判決が下りました。それを受けて、今までの勤務状況を見直し、就業規則と運営規定を変更して職員が安心して働ける環境作りに努めました。
- ・ 12月より、DD&のまのまホームズと訪問看護事業所が契約を結び、医療連携加算Ⅶを取ることができ、収入の増収となりました。
医療連携体制の強化→訪問診療の導入(月2回)・夜間帯急病者への対応

○ 今後を見据えたグループホームの見直し

3月末日で、長尾ホームが閉鎖することとなりました。(現在3名が利用)

建物の老朽化や、狭くて急な階段、室内もバリアフリーではないため、年齢を重ね、重度化した利用者様の継続利用が難しく、職員の人手不足も考慮しての、再編成となります。 3名の利用者様のうち、1名は他ホームへの異動、2名の方については法人内のホームに異動となりました。

○ 職員の育成

- ・ 今年度は若手職員を中心に外部研修に参加して貰いました。他施設の職員との交流を通じ、学ぶところがあったようです。これからもこのような研修の機会を増やして職員のスキルアップに努めて行きたいと思います。
- ・ 入職から1～3年目の職員を対象に千葉県知的障害者福祉協会の基礎研修教材を用いて、サービス管理者による事業所内研修を実施しました。

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

DDホームズ		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤	1		2(兼務1)	6					7
	非常勤 (常勤換算)				5.2					5.2
女性職員	常勤				0					0
	非常勤 (常勤換算)				4				1.6	5.6
計		1	0	2(兼務1)	15.2	0	0	0	1.6	17.8
6年度中 増減										
男性職員	常勤				-1					-1
	非常勤 (常勤換算)				-0.8					-0.8
女性職員	常勤	1								1
	非常勤 (常勤換算)				-0.3					-0.3
計		1	0	0	-2.1	0	0	0	0	-1.1
7年度 当初										
男性職員	常勤			2	5					7
	非常勤 (常勤換算)				2.4					2.4
女性職員	常勤	1								1
	非常勤 (常勤換算)				4.7				1.6	6.3
計		1	0	2	12.1	0	0	0	1.6	16.7

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
虐待防止研修	常勤	2024, 6, 28	適切な支援と虐待防止についての研修
基礎研修	常勤	2024.9.6/7/21	福祉の基礎を学ぶ
虐待防止研修	全職員	2025.1.25	「のぞみの園」講師による虐待防止・権利擁護研修

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
千葉県知的障害者福祉協会	令和6年度 生活支援員・世話人対象研修会	9月6日	2	
日本GH学会	第20回 日本GH学会全国大会 in熊本	11/23,24	1	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への 届け出	備考
	令和6年4月4日	足元のふらつきにより通院、骨折されており手術。	移動の際は見守る	有	
	令和6年4月9日	発作が続き興奮して嘔吐	発作の際は回復するまで見守る	無	
	令和6年6月1日	リビングで転倒し打撲	移動の際は見守る	無	
	令和6年6月4日	不機嫌になり手近な椅子を倒して額にぶつける	気持ちの安定をはかる	無	
	令和6年8月21日	入浴時に足の親指と人差し指の間に内出血を発見	情報の共有を行う	無	
	令和6年10月6日	自室内で転倒	異変があればすぐに対処し情報を共有する	無	
	令和6年12月6日	職員とのストレッチにより小さなあざができる	支援の際の力加減等に十分に気をつける	無	
	令和6年12月6日	入浴時左肩にアザを発見。翌日通院すると左鎖骨折折判明。	ホーム内の動線を確認し危険をのぞく。 移動の際は見守る。	有	
	令和6年12月17日	転倒し肩の上に傷	移動の際は見守る	無	
	令和7年2月7日	転倒し肩の上に傷	夜間の巡回で起こしてしまった可能性がある ので入眠中の巡回は静かに行う	無	
	令和7年2月12日	浴室で転倒し腹部をぶつけ血尿が出て通院、異常なし	そばにつきそい洗体中の姿勢に気を付ける	有	

- ・ のまのまホームズ

- 運営面に関して

障害者グループホーム制度の理念に立ち返り、

- ・ ご利用者様お一人おひとりにノーマルな生活リズムを。
- ・ 生活の変化とその過程を大切に。
- ・ 意思決定への支援を丁寧に。
- ・ 健康への配慮と支援を丁寧に。

という計画のもと、「一人で抱え込まない」チームでの支援を行うべく、SNS等のツールを活用し、情報共有と報連相を強化してきました。

健康面における配慮・支援に対しては「訪問看護事業所」と契約し、緊急時におけるオンコール体制と、日々の支援に対する指導、巻き爪の爪切り等の細かい医療ケアを受けられることにより、ご利用者様自身と支援者共々、安心・安全が担保されました。

- 研修及び職員の取り組み

勤務年数に応じ、強度行動障害支援者養成研修とサービス管理責任者養成研修の受講と、法人内研修「新人研修」「虐待防止研修」「意思決定支援」に出席することが出来ました。

- 勤務体制の見直し～DDホームズとの共同作業～

年度内に4月、10月とコンプライアンスを重視した勤務体制の変更を行い、より良い働き方の構築を職員一同で行ってきました。

DDホームズとの共同作業に関しては、会議等の合同開催・書式統一・職員のシフト共有(職員の入れ替え・レクチャー)を行ってきました。

- 住居の縮小と廃止

3か所の女性ホームを2か所に縮小しました。

まあしい入居者様3名→2名は他法人GHへ。1名はさざんか荘へ移動。

移動先での経過に関して、連携をとっていきます。

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

のまのまホームズ		管理者	副施設長 副園長	サビ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤	1		1(兼務)	5					6
	非常勤 (常勤換算)				1.2					1.2
女性職員	常勤			1	2					3
	非常勤 (常勤換算)				6.5				0.9	7.4
計		1	0	2(兼務1)	14.7	0	0	0	0.9	17.6
6年度中 増減										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤			-1	1					0
	非常勤 (常勤換算)				-1.8					-1.8
計		0	0	-1	-0.8	0	0	0	0	-1.8
7年度 当初										
男性職員	常勤	1		1(兼務)	5					6
	非常勤 (常勤換算)				1.2					1.2
女性職員	常勤				4					4
	非常勤 (常勤換算)				4.3				0.9	5.2
計		1	0	1(兼務)	14.5	0	0	0	0.9	16.4

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
法人内研修	非常勤	9月3日	「はじめて働くあなたへ～」新人職員向け研修
法人内研修	常勤・非常勤	11月28日	虐待防止研修
法人内研修	常勤・非常勤	11月30日	意思決定支援～実践編
法人内研修	常勤・非常勤	1月25日	サービス向上委員会 全体研修

(イ) 外部団体等主催研修への参加

1

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
千葉県	強度行動障害支援者養成研修基礎・実践	8月21・22日 9月11日 10月 11・24日	1	
千葉県	サービス管理責任者養成基礎・実践	8月23・28日 9月27・30日	1	
日本GH学会	日本グループホーム学会全国大会 熊本大会	11月23日・24日	1	
千葉県知的障害者福祉協会	施設長等一泊研修会	2月24日・25日	1	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への 届け出	備考
1	6月6日	抜薬	ダブルチェック等確認の強化を行う。	無	
2	8月20日	頭部をぶつけ出血	見守りの強化を行う。	無	
3	8月17日	爪切りによる怪我	支援内容の確認を行う。	無	
4	9月3日	備品破損(スマホ)	取扱いに対する注意喚起を行う。	無	
5	9月7日	抜薬	引継ぎ内容の強化を行う。	無	
6	9月9日	抜薬	引継ぎ内容の強化を行う。	無	
7	9月13日	抜薬	引継ぎ内容の強化を行う。	無	
8	11月9日	抜薬	引継ぎ内容の強化を行う。	無	
9	1月27日	抜薬	引継ぎ内容の強化を行う。	無	
10	2月6日	頭部をぶつける(外傷無し)	支援内容の見直しを行う。	無	
11	3月31日	玄関より締め出されてしまう(設備不備)	設備の補修を要請。	無	

・ 野の花

○ 運営面に関して

- ・ 一年間、利用者さんは大きな病気・怪我がなく健康に過ごす事ができました。
世話人さんを始めとする職員一人一人の連携と、御家族の協力やご理解を頂いたことも円滑な運営ができた事の一つです。ありがとうございました。
- ・ 日頃、勤務で重なる事の無い世話人同士の意見交換や個々のスキルアップを目指して月1回の世話人会議を実施してきました。
お互いの悩みや、業務中の困っている事、利用者さんとの楽しいエピソード等沢山話し合いが出来ました。
- ・ 議決事項をもとに利用者さんの生活がより良い物になるように個別対応をしてきました。
- ・ その中の一つに小グループによる「野の花旅行」それぞれ行きたい場所を選び、少人数ならではの楽しいひと時を過ごす事ができ良い思い出になりました。
- ・ 職員が中心となり日々の衛生管理も徹底して行ってきました。

○ 研修及び職員の取り組み

- ・ 施設内研修・施設外研修に参加する事で職員個々のスキルアップの向上に努めてまいりました。
施設内研修では、「虐待防止・権利擁護」「身体拘束適正化」研修も行いました。
施設外研修では県内研修を中心に時には県外にも出て学ぶ機会を設け利用者さんの支援に還元できるよう努めてまいりました。
- ・ 介護福祉士国家試験に職員が挑戦、見事合格しました。
- ・ 社会福祉施設長資格認定講習無事修了しました。

○ その他の事業

- ・ 千葉県障害者福祉分野のICT事業導入➡ノートパソコン2台導入
- ・ 定員5名から6名への増員の準備(令和7年4月1日より増員)
- ・ 夜間支援体制の強化➡宿直業務から夜勤業務へ業務を変更
- ・ 医療連携体制の強化➡訪問診療の導入(月2回)・夜間帯急病者への対応

職員体制と人材確保(常勤換算数)*小数点2位四捨五入

野の花		管理者	副施設長 副園長	サピ管 児発管	支援員 保育士 世話人等	看護師	理学療法士 作業療法士 言語療法士 音楽療法士 臨床心理士	栄養士 調理職員	事務員 運転手 他	計
6年度 当初										
男性職員	常勤	1		1(兼務)						1
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤				1					1
	非常勤 (常勤換算)				3.1					3.1
計		1	0	1(兼務)	4.1	0	0	0	0	5.1
6年度中 増減										
男性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤									0
	非常勤 (常勤換算)									0
計		0	0	0	0	0	0	0	0	0
7年度 当初										
男性職員	常勤	1		1(兼務)						1
	非常勤 (常勤換算)									0
女性職員	常勤				1					1
	非常勤 (常勤換算)				4.3					4.3
計		1	0	1(兼務)	5.3	0	0	0	0	6.3

職員研修について

(ア) 法人及び事業所内研修

研修会名	対象者	実施日	内容
権利擁護虐待防止研修	全体職員	2024, 5, 11	権利擁護マニュアル確認、職員行動規範読み合わせ
虐待防止・権利擁護 ～毎日の小さなことを大切に～	常勤	2024, 6, 5	北総育成園の職員研修にて弁護士を招聘し研修。そこに参加させていただきました
権利擁護・虐待防止研修	全体職員	2024, 9, 17	教材を用いて職員間でグループディスカッション
身体拘束適正化研修	全体職員	2024, 12	世話人会議内にて身体拘束について資料の読み合わせ

(イ) 外部団体等主催研修への参加

主催団体名	研修会名	実施日	参加人数	備考
日本GH学会	第20回 日本GH学会全国大会 in熊本	11/23,24	1	
香取保健所	令和6年度社会福祉施設における感染症対策研修会	9月18日	1	
知的障害者福祉協会	令和6年度身体拘束廃止促進事業 生活支援員・世話人対象研修会	9月9日	1	
知的障害者福祉協会	令和7年自立支援セミナー	2月15日	2	

事故の発生について * 報告事項

No.	発生年月日	事故内容	今後の対応	行政への 届け出	備考
	令和7年3月27日	利用者さんが部屋掃除をしている際に箒でガラス窓を割ってしまった	利用者さんと一緒に世話人さんが掃除をする	無	

【 相談支援事業 】

・ のまる

○ 運営面に関して

取り組み

- ・ 相談支援利用者人数 22名
 - ・ サービス等利用計画書の作成、モニタリング、関係者や機関(家族、事業所、行政等)との連絡調整を行いました。
 - ・ 感染症のリスクに配慮しながら、ご家庭・事業所に訪問し顔が見える関係へ戻しました。
 - ・ 主介護者の体調緊急に伴う短期入所利用など、タイムリーなサービス提案と利用者様に不利益にならない対応が出来ました。
- 令和6年度の船橋市の運営指導にて、各種帳票の表記方法などアドバイスを頂き、適切な帳票への更新が出来ました。

○ 今後の課題

多い重度の障害を持つ方のための居宅介護、共同生活援助、短期入所、行動援護、移動支援等が必要とされる声や状況が続いております。

更なる社会資源の必要性が考えられます。多職種間の連携を行い課題を克服できるように努力いたします。

○ 研修及び職員の取り組み

地域で開催されている研修の参加にて、地域課題や相談支援の幅を広げる知識、社会資源把握、支援技術の向上に努めました。

○ その他

計画相談の依頼に対し、1名の職員体制では限界があり新規の方の受入れが難しい状況です。今後の職員体制をどのように考えていくか引き続き検討が必要です。

・ とらのこキッズ

相談支援専門員研修を受講。相談支援事業従事可能2名。

未就学児童の契約可能。