平成２５年度　社会福祉法人クムレ法人事業報告

はじめに

　社会福祉事業を取り巻く環境は大幅に変化しています。まず、社会福祉法人による福祉サービスの提供が、「措置」という行政の委託から利用者との「契約」へと変化しました。介護保険制度の導入以降、在宅サービスなどの分野では株式会社やＮＰＯ法人が参入し、多様な経営主体が競合する市場になりました。

　そうした中、クムレは「ともに育ち、ともに生きる」の理念の更なる追求の為、平成 25 年度も様々な取り組みを行いました。

　年間の法人スローガンとして「報告・連絡・相談で紡ぐ確かな支援」を掲げ、事業所内・事業部においては、事業所内ミーティングにおける連絡事項の周知徹底、事業部内においては、チーフ会議を実施し経営会議等の決定事項を報告、連絡しました。また、委員会活動においては法人全体をつなぐ取り組みを行い、例えば、リスクマネジメント委員会が全階層別研修でリスクマネジメントの基礎について講義を実施し、法人全体がリスクに対して同じ認識を持ちました。

　人財育成に関しては、25 年度は新採用職員の内定辞退や早期退職を防ぐ取り組みとして、新たに入職までの研修内容を見直し、入職までに身に着けるべきことを洗い出し、年間行事に落とし実施しました。まず、内定後内定者交流会を実施し、内定者どうしのつながりを作り、１ 月に内定式を開催し入職に向けて気持ちを高めていただき、さらに同期となる中途採用者との交流会を実施し先輩職員と話をする中で入職後仕事について意見交換を行い、不安を解消し希望を持っていただけるようにしました。
　入職前研修として、３ 泊 ４ 日の宿泊研修を開催し、法人の沿革を理事長から直接聞くことで法人の歴史を学びました。また、全事業所責任者による事業所紹介、全委員会紹介を行いクムレの事業を学びました。一方で、初めて社会にでるための社会人としてのマナー研修も行いました。

　社会貢献活動に関しては、各事業部ともに地域清掃活動や地域のお祭りに参加しました。また、倉敷市障がい福祉課との連携によるすきっぷ教室への職員派遣、３ 歳児健診へ職員派遣、1.6 健診要観察児フォロー教室への職員派遣を行い、障がい児と保護者への支援を行いました。

法人の運営に対しては、理事会・評議員会において審議し、法人運営へのご協力並びに貴重なご意見を賜りました。今年度もより良い法人を目指してまいりますので、ご協力をお願いいたします。

（法人本部）

職員の状況

単位：人

	H26.3.31	H25.3.31	増減
正　規	205	193	12
A	23	25	-2
B	150	160	-10
合　計	378	378	0

平均年齢 31 歳（正規職員）参考：H25.3.31　36 歳

平均勤続年数 4.2 年（正規職員）

設備投資

①小ざくら乳児保育園
手数料　2,500 千円　耐震診断手数料

②小ざくら保育園
器具及び備品取得支出　1,000 千円　スライサー購入

③あしたば
建物取得支出　　3,000 千円　　事務所改修費用
建物取得支出　　2,500 千円　　トイレ改修費用

④倉敷地域生活支援センター
車両運搬具取得支出　　1,800 千円　　公用車

⑤発達障がい者支援センター
車両運搬具取得支出　　1,500 千円　　公用車

資金調達

①平成 25 年 5 月には、あしたば生活介護事業所さくらだい土地・建物取得費を 50,000 千円、3 月に用途変更改修費として 22,000 千円を香川銀行より借入しました。

②平成 26 年 3 月には、やさい畑クムレ土地・建物取得費及び用途変更改修費

として 23,000 千円を香川銀行より借入しました。

新規事業

（1）児童発達支援センター開設

平成 25 年５月７日開始した事業の内容は以下の通り。

① 事業名：児童発達支援センター
② 事業所名：児童発達支援センタークムレ
③ 住　所：〒712-8062　岡山県倉敷市水島北幸町 2-4
TEL　086-441-7373
④ 管理者：森安　純一
⑤ 職員数：30 名（正規 17 名、嘱託Ａ1 名、嘱託Ｂ12 名）
⑥ 定　員：48 名（単独 32 名親子 16 名）
⑦ 指定日：平成 25 年５月１日
⑧ 開所日：平成 25 年５月７日

（2）就労継続支援Ｂ型事業所開設

平成 25 年 11 月１日開始した事業の内容は以下の通り。

① 事業名：就労継続支援Ｂ型
② 事業所名：就労継続支援Ｂ型事業所　やさい畑クムレ
③ 住　所：〒719-1162　岡山県総社市岡谷 175
TEL　0866-95-2266
④ 管理者：小林　章伸
⑤ 職員数：２名(正規　１名、嘱託Ａ　１名)
⑥ 定　員：20 名
⑦ 指定日：平成 25 年 11 月１日
⑧ 開所日：平成 25 年 11 月１日

（3）あしたば新生活介護事業所クムレさくらだい移転

平成 26 年３月 27 日移転した事業の内容は以下の通り。

① 事業名：生活介護
② 事業所名：あしたば生活介護事業所　さくらだい
③ 住　所：〒701-0104　岡山県倉敷市山地 2157-1

人材育成

①リクルート活動

ⅰ.新卒者向け法人説明会
　　平成 25 年６月 16 日（日）
ⅱ.新卒者採用１次試験（夏期）
　　平成 25 年７月７日（日）
ⅲ.新卒者採用２次試験（夏期）
　　平成 25 年７月 21 日（日）
ⅳ.内定者親睦会
　　平成 25 年 10 月 12 日（土）
ⅴ.新卒者採用１次試験（秋期）
　　平成 25 年 10 月 27 日（日）
ⅵ. 新卒者採用２次試験（秋期）
　　平成 25 年 11 月 10 日（日）
ⅶ.内定式
　　平成 26 年１月 11 日（土）
ⅷ.新採用職員宿泊研修
　　平成 26 年２月 19 日（水）～2 月 22 日（土）

②　法人内研修

階層別研修

マネジャー、サブマネ・チーフ、リーダー・キャップ、一般、新卒者職員のキャリアに応じ、必要な知識を身につけるため、それぞれ年２回実施している。

③　実践研究発表会

目的：日常業務の中の問題や課題を整理し、問題解決を行う自己研鑽及び発表の場とする。
日程：平成 26 年２月９日（日）10：00～16：30
参加対象者：全正規職員
発表：36 題（平成 24 年度 35 題）
（子育て支援事業部 12 題・発達支援事業部 12 題・
　自立支援事業部　12 題）

④　五法人研修

目的：約半年に１回クムレを含む、友好五法人が、それぞれで行ってい

る先進的な取り組みについて発表し、自己研鑽及び双発の場とする。
ⅰ．日程：平成 25 年６月 28 日～6月 29 日
会場：青山里会（三重県）
ⅱ．日程：平成 25 年 11 月 21 日～11 月 22 日
会場：成光苑（大阪府）

④　韓国（韓国子ども財団　チャイルドファンドオブコリア）研修参加

日程：平成 25 年８月４日～8月 10 日
目的：例年行っている、韓国子ども財団との交換研修。韓国での児童、障がい者福祉事情の視察。

⑤　オールジャパンケアコンテスト

目的：全国から介護従事者を選手として募り「認知症」「食事」「入浴」「排泄」「看取り」「口腔ケア」の６分野で課題に応じた実技を披露
日程：平成 25 年 11 月 11 日（月）12（火）
参加者：通所介護事業所クムレ渡邊、あしたば村川、なないろ加来

理事会・評議員会の実施

第１回：平成 25 年５月 25 日（土）

第１号議案　平成 24 年度事業報告の件
第２号議案　平成 24 年度決算の件
第３号議案　地域密着型特別養護老人ホーム建設資金調達に係る福祉医療機構への担保提供（抵当権設定）及び連帯保証人の件
第４号議案　あしたば駐車場整備の件
第５号議案　あしたば生活介護事業整備の件
第６号議案　新設就労継続支援Ｂ型事業所の件
第７号議案　評議員選任の件
第８号議案　諸規定の改廃の件
第９号議案　不動産登記の件
第 10 号議案　基本財産追加の件
第 11 号議案　定款変更の件

第２回：平成 25 年７月 21 日（日）

第１号議案　就労継続支援Ｂ型事業所不動産購入の件

第３回：平成 25 年８月 24 日（土）

第１号議案　　平成 25 年度第一次補正予算の件・上期賞与支給について
第２号議案　　地域密着型特別養護老人ホーム建築工事の件
第３号議案　　就労継続支援Ｂ型事業所新設の件
第４号議案　　不動産取得の件
第５号議案　　保育職員処遇改善臨時特例事業の件
第６号議案　　事業所名称変更の件
第７号議案　　理事・評議員退任及び選任の件
第８号議案　　定款変更の件
第９号議案　　諸規程変更の件
※総社市に就労継続支援Ｂ型事業所を新設するにあたり、現在、理事および評議員に在任中の、片岡聡一氏が、社会福祉法人審査基準において定められた、当法人に対する、関係行政庁の職員に該当。
これに伴い、当法人の定款、第２章第６条（役員の定数）及び、第３章　第14条(評議員会)の評議員の定数について、欠員が生じたため、新たに関川英樹氏を選任し片岡氏は顧問に就任。

第４回：平成 25 年９月９日（月）
第１号議案　　地域密着型特別養護老人ホームクムレ　整備計画の件
　　・施設建設工事一般競争入札参加予定業者の選定について

第５回：平成 25 年９月 25 日（月）
第１号議案　　地域密着型特別養護老人ホームクムレ　整備計画の件
　　・施設建築工事一般競争入札　結果について
　　・入札結果に基づく工事契約締結について

第６回：平成 25 年 12 月４日（水）
第１号議案　　定款変更の件

第７回：平成 26 年１月 25 日（土）
第１号議案　　平成 25 年度第二次補正予算の件・下期賞与支給について
第２号議案　　あしたば生活介護施設整備の件
第３号議案　　施設長任免の件
第４号議案　　不動産登記の件
第５号議案　　基本財産追加の件
第６号議案　　定款変更の件

第８回：平成 26 年３月 22 日（土）

第１号議案　平成 25 年度第三次補正予算の件・本部への経理区分間の繰入金について・積立預金の積立てについて
第２号議案　平成 26 年度法人事業計画の件・事業計画（事業所別）
第３号議案　平成 26 年度法人予算計画の件・予算計画（事業所別）
本部への経理区分間の繰入金について
第４号議案　平成 26 年度の新組織の件・施設長の任免について
第５号議案　役員改選の件
第６号議案　災害発生時における福祉避難場所設置に関する協定締結の件
第７号議案　福祉・介護職員処遇改善加算事業介護職員処遇改善加算事業の件
第８号議案　諸規程改廃の件

法人行事

（1）辞令交付式
平成 25 年４月１日（月）
（2）新年互礼会
平成 26 年１月６日（月）

現況に関する重要事項

（1）地域密着型特別養護老人ホームクムレ計画中止

建設計画地について、倉敷市より補助金交付の決定を受け、倉敷市保健福祉局指導の下、開設準備を進めていた。農地転用申請手続を測量設計業者に依頼して、同業者の指示に従い、平成２５年１１月１５日付けで農地転用申請を行ったところ、同測量設計業者と倉敷市農業委員会との間で手続き上の齟齬が生じていたため、結果として、転用不許可処分となり事業遂行が困難となった。

（2）社会貢献活動について

子育て支援事業部

〇地域における子育て支援活動の実施（水島地区わんぱく広場への参加・育メン広場の開催
〇地域行事（祭り）へ参加
〇エコキャップ収集

〇清掃活動（事業所周辺、公園）
〇3 歳児健診
〇出張相談
〇すきっぷ教室への職員派遣
〇高齢者との交流

発達支援事業部

〇倉敷市障がい福祉課との連携によるすきっぷ教室への職員派遣
〇1.6 健診要観察児フォロー教室への職員派遣
〇清掃活動（事業所周辺、公園）
〇ボランティア受け入れ
〇クラコト フェスティバル開催

自立支援事業部

〇清掃活動（町内、事業所周辺、公園）
〇地域行事（祭り）へ参加
〇ボランティア受け入れ
〇地域住民へ啓発活動（フォーラム・座談会開催・講演会実施）
〇クラコト フェスティバル開催

内部留保金使途について

現在、クムレでは運転資金 3 ヶ月分を除いて、440,000 千円の内部留保金があります。今後、主な使途は次の通り予定しております。

施設整備関連

事業名	時期	概算費用	その他
小ざくら幼児、乳児、夜間改修工事	平成 26 年度	150,000 千円	外壁、防水、厨房改修工事等
ひろばクムレ新設	平成 26 年度	65,000 千円	土地・建物・備品購入費等
あしたば改修工事	未定	200,000 千円	平成 5 年竣工 築 21 年経過

クラシス Ａ型事業所新設	未定	25,000 千円	
きらり倉敷、玉島、 児島移転	未定	3,000 千円	

地域貢献関連

※生活困窮者支援
※第三者評価継続受審
※人財育成勉強会開催（社内・社外向け）
※地域の休耕田活用（地域の高齢者に代わり障がい者支援をかねて実施）
※地域住民・利用者の憩いの場を提供（コトノハ敷地内にログハウス新築）

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　小ざくら保育園　】【事業所責任者:　財前　亘　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
保護者・地域・関係機関との関わりを持った子育て支援 ・情報の共有（確実な報告、連絡、相談）と支援方法の共通理解を行いながら支援を行う。	きらり水島との連携 共通利用児を通じた保育支援 就学支援において小学校との連携 子育て講演会の実施
小ざくらの目指す保育の浸透 ・小ざくらの保育実践を行う	保育の中で課業（課題のある活動）に職員連携しながら取り組んだ。
課題の改善による保育サービスの質の向上 ・自己点検を実施 マニュアルの理解と浸透	第三者評価に関わる自己点検の実施 職員会議の場を活用しながら点検を行った。 マニュアルの見直しの実施
役割の認識とそれに応じた知識とスキル向上 ・OJT 目標管理活動の充実を図る ・キャップ研修、チューター研修を行う	・ＯＪＴの実施　対象者全員達成 ・目標管理活動、未達成の部分もあった
地域における子育て支援活動の充実 ・他機関連携のイベント参加と開催 地域貢献活動の充実 ・水島港祭りへの参加 （雪組鼓隊・夢 koi・和太鼓） 地域のとの協力体制づくり 地域との連携（水島中学校との連携）	事業部でのわんぱく広場・育メンひろばの開催 8/3（土）園児雪組鼓隊演奏 8/4（日）職員　夢 koi　和太鼓 防災訓練を通じた関係づくり雨天のため中止

（説明）

今年度事業部共通で計画したことに関しては、充分に達成できたと言える。保育現場では職員の中途退職者が 2 名でたことに対して、職員の補充に苦戦し、後半の行事など、日ごろの保育で職員の体制づくりに苦戦した。

その中で、保育行事等や、保育内容の改善に取り組みながら、無事卒園児を送り出すことができたことは、職員の協力のたまものである。

きらり水島との連携についても、3 上の保育での職員配置の中で、個別の支援は難しく、クラスの活動や日課の中で、子どもたちが見通しを持って活動することをスケジュール化について情報交換を進めながら取り組んだ。

職員研修等に取り組んだことで、保育内容等の理解が進んだ部分と情報の共有を職員会議等でとりくんだことは次年度についても継続していく必要がある。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
保護者関係機関との関わりを持った子育て支援	わんぱく広場への参加 育メン広場を開催
セミナーの実施	子育て講演会の開催 5/11　子育て講演会「子育てのヒントは子どもから」 相談事業所てとて　大原久美子
保育内容の充実	小ざくらの保育実践を行う 保育講師による指導 ５月　９月　11月（５歳児）３月　年４回 公開保育の実施
継続的改善の実施	ヒヤリはっとによりリスク情報の共有を、職員会議を中心に行った。
職員の育成	階層別研修への参加　全正規職員 園内研修の実施　保育内容　書類作成　安全衛生等 外部研修への参加

（説明）

中長期的な課題として、保育内容の充実とともに職員の育成が課題ではあるが、職員体制の中で、正規職員の半数以上はキャップの役職にあり、クラス運営を行うリーダーの役割を担っている。この層の育成への取り組みが重要であるが、充分に時間が取れていない状況である。情報の提供や研修の機会をとらえて継続的に取り組んでいきたい。

地域貢献事業については、今年度も継続的に取り組むことができた。地域の中で必要とされる福祉施設としての役割を今後も継続して取り組みたい

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		実績（当初計画/実績）				利用者合　計
	定　員	現　員	２歳児	３歳児	４歳児	５歳児	
４月	２２	２３	６０/６０	６５/６５	６６/６５	６８/６７	260/258
５月	２２	２３	６０/６１	６５/６３	６６/６５	６８/６７	260/257

6月	２２	２３	６０/６２	６５/６３	６６/６６	６８/６７	260/259
7月	２２	２３	６０/６２	６５/６３	６６/６５	６８/６７	260/258
8月	２２	２３	６１/６１	６５/６３	６６/６５	６８/６７	261/256
9月	２２	２３	６２/６１	６５/６３	６６/６３	６８/６７	262/255
10月	２２	２３	６３/６１	６５/６３	６６/６３	６８/６８	263/254
11月	２２	２３	６３/６０	６５/６３	６６/６３	６８/６８	263/255
12月	２２	２３	６３/６１	６５/６２	６６/６３	６８/６８	263/255
1月	２２	２３	６５/５９	６５/６２	６６/６３	６８/６８	265/253
2月	２２	２３	６５/５８	６５/６２	６６/６３	６８/６８	265/252
3月	２２	２３	６４/５７	６５/６１	６６/６３	６８/６８	264/250
合計	２６４	２７６	764/724	792/752	792/767	816/808	3,149/3,051

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

25 年度は、当初の実績の予定に対して、年度途中の職員の欠員と年度後半の転居等による退所により当初の実績に対しては実績減となっている、補正予算で修正している。上記は当初予算に対しての実績によるもので補正後の実績に対しては、若干のマイナスとなっている。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
入園式	４月	入園式	対象：新人・途中入所
春の遠足	４月	遠足	お弁当を持って、地域に親しむ
花まつり会	５月	仏様の誕生日を祝う	
参観日・保護者会総会	５月	参観日	子育て講演会も実施
プール開き	７月	プールの開始	プールの使い方、安全について知る。

七夕会	7月	七夕について	季節の行事を知る
お泊り保育	7月	雪組子どもが園に泊まる	子どもたちの自立心を培う
港祭りへの参加	8月	港祭りでの雪組鼓隊による演奏	地域への貢献
お月見会	9月	お月見	季節の行事を知る
参観日	9月	参観日	作品展なども同時に行う
運動会	１０月	運動会	子どもたちの保育活動を保護者に見てもらう
秋の遠足	１０月	遠足（月・花・星組）	お弁当を持って、地域に親しむ
星・花組発表会	１１月	２歳・３歳児の発表会	園内ホールにて開催
月・雪組発表会	１２月	４歳・５歳の発表会	園内ホールで開催
クリスマス会	１２月	クリスマスについてしり。友達と楽しむ	
もちつき会	1月	おもちつき	
雪・月発表会	1月	保育内容の成果を披露する	芸文館にて開催
節分会	2月	節分を楽しむ	季節の行事を知る
ひな祭り	3月	ひな祭りを楽しむ	季節行事を知る
卒園旅行	3月	バスによる親子遠足	トラまるパペットランド
卒園式	3月	雪組の卒園式	
個人懇談	年2回	保護者との懇談	子どもの成長課題を共通化するため
保育の説明会		今年度の保育について説明する。	保護者の理解と協力

4. 保護者（家族）との交流事業

〇個人懇談を実施し、保護者と子どもの支援についての理解をはかる
（年２回実施　６月・２月）
〇保育週間を実施し、保育園での日ごろの生活の様子を保護者に知ってもらう。
（８/５～９　保護者の希望により夏の遊びの時期に自由に来てもらう保育参観を実施）
〇保護者会と連携し、行事等を開催する。
（バットマナー運動　友愛セール　運動会バザー　秋祭り　研修旅行等）

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	全体 164 件　是正　98 件 子どもの怪我トラブルによるものが多かった。
意見・苦情	未対応０件	全体１８件　職員の対応（言葉足らず、姿勢）や子ども同士のトラブルについて保護者より意見あり。
事故	発生０件	全体３２件　転倒によるけがについて、裂傷や打撲などが多くみられた。

上記を受けての具体的改善活動

職員会議やキャップ会で改善案を出しあいながら職員の理解と情報の共有を行った。子どもの怪我やトラブルが多く、そこに保育者の力量不足が絡んで起こる事故など、人材育成についても取り組んでいかなければならない。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

〇水島港祭りイベントでの鼓隊演奏（雪組）
水島環境スクエアにて開催
〇水島港祭りへの参加　「夢 koi」　「和太鼓」（職員）
平成２５年度夢ｋｏｉ大賞受賞
〇みどり荘、和光園のお年寄りとの交流
２ヶ月毎に実施（雪組）　和光園については１月以降未実施
運動会への招待　３０名程度の方が来場

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
ＯＪＴ	保育の考え方（小ざくら保育の道すじ）、マニュアルの理解

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ ・リーダー、キャップ ・新任、一般職	・業務の計画的な推進 ・職員の育成、資質の向上 ・保育内容の浸透 ・保育方針（保育の道筋）に基づいた保育実践 ・発達に応じた保育計画、実践 ・下位者の育成 ・保育方針（保育の道筋）に基づいた保育理解 ・業務内容の理解
監督職→管理職	・マネジャー ・サブマネジャー	・事業計画に基づいた業務の進捗 ・財務内容の理解及び計画の進捗 ・人材育成　職員の労務管理 ・園の業務内容の把握 ・実績、進捗の理解 ・人材育成　職員の労務管理

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
保育講師指導（公開保育）	５月・９月・１１月（５歳児）３月	全職員	全職員の理解が進んだ。
気になる子ども支援について	隔月	クラスキャップ	クラスのきらり通園児の情報共有及び園生活の改善に取り組めた。
東京淑徳大学寺田教授講演	１１月	クラスキャップ以上	
【組織性関係】			

キャップ研修	5月１１月	キャップ	能力の向上
チューター研修	４月１０月	チューター	能力の向上
階層別研修		全職員	役割の理解
人事考課評価者研修	１０月	田口 SM 財前園長	人事考課に向けた評価者研修

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
旭川荘療育アカデミー	６月	田口 SM	気になる子の支援についての学びの機会を得た。
第59回中国地区保育研究大会	７月	田口 SM	保育者・保護者支援について学んだ
あおぞら保育園視研修	６月	浅井キャップ 成田キャップ	あおぞら保育園をベンチマーク氏保育実践のヒントを得た。
グリーンバレー等々力保育園視察	７月	財前園長	東京の保育事情について学んだ。
【組織性関係】			
第２４回中四国地区社会福祉法人経営者セミナー	７月	財前園長	福祉施策の動向について学んだ
岡山県社会福祉協議会セミナー	１１月	財前園長 田口 SM	保育新制度について学んだ
岡山県青年経営会セミナー	１２月	財前園長	社会福祉法人の社会貢献活動について

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

〇安全対策（不審者や緊急時の対応について）　（研修会を実施）
〇災害時の対応について水島中学校と協力していく　（雨天の為中止次年度へ継続を確認）
〇避難訓練の実施　毎月
〇保健衛生についての指導の実施　（看護師）
〇アレルギー食の理解について実施（栄養士）

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

〇修繕計画の立案とそれに基づく修繕の実施（外壁・厨房）

厨房の改修について検討を行ったが、工費が増改築、厨房機器等の入れ替えで想定予算が膨らんだことから部分的な機器更新をおこなうことし、園舎の外壁・防水等に重点化し平成２６年度実施ということで進めることとなった。

〇保育環境の充実（玩具・２歳児椅子・砂場の猫除けネット）

２歳児クラスに椅子を新調した。

砂場の猫除けネットについては予算削減の為、自作した。

〇修繕については、老朽化部分について随時補修した。

10.その他特記事項

特になし

11.総括及び次年度の課題

次年度に向けての課題として、職員体制作りを研修、育成、チームワークの醸成といった視点で継続していく必要がある。保護者とのコミュニケーションについても日ごろのちょっとしたことから継続し、信頼関係をつくっていく必要がある。あいさつや態度といったところは重要な課題である。

保育実践は保護者にとっては子どもの成長を通じて知る反面、園生活の実態が見えなかったり集団生活という部分で、トラブルであったり、発達上の課題を超えることでの成長も必要であることは、保育説明会等の機会で伝えていく必要がある。また日頃の様子をスケッチブックでクラス前に掲示しているので少し振り返って前のページを見ることもでき便利であると意見もいただいている。

保護者への情報伝達では、手紙等での情報提供を行っているが、伝わりづらいこともあり手紙だけではなくすぐ見られる情報発信の手段等も検討が必要ではないか、新制度への対応の為システム検討の際には、そのような手段についても検討したい。

園舎の修繕については、今後の制度変更の様子を見ながら、将来に大きな負担をかけない形で実施していく必要がある。行政から修繕の補助金等については期待できないと考えているので、次年度取り組む園舎の修繕工事においても、コスト削減とこれから園舎を使っていくための補修も合わせて行いたいと考えている。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　小ざくら乳児保育園　】【事業所責任者:　山本　己晴　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
保護者・地域住民・関係機関との関わりをもった子育て支援	保健師との連携ということで、事業部全体で勉強会を実施したり情報交換をしたりとよい機会となった。又、子育て講演会（５月：保護者会総会）の実施をし、保護者へ子育ての情報提供行うことができた。
小ざくらの目指す保育の浸透	各事業所の公開保育や外部講師の指導を受けながら目指す保育に少しずつ向かっているようには感じるが、課題をしっかり出しながら小ざくら保育をつくっていきたい。
課題の改善による保育サービスの質の向上	自己点検及び保護者アンケートを実施した。
職員の育成	事業部内のキャップ、チューター研修を実施した。自身の取り組みや課題を情報交換することでよい刺激になり責任感や自覚も持てたと感じた。
地域貢献活動の実施	和太鼓・夢ｋｏｉ・ボランティア活動などで地域の水島港祭りに参加した。

（説明）

事業部で取り組む内容がほとんどであった為、役割分担や日程の調整をしながら進めていくことができた。各事業所の公開保育を通じて乳児保育だけでなく先を見通した保育ができるように色々な年齢の保育を見る機会があり良い刺激になったと感じる。今年度、三法人研修や岡山県三歳未満児保育研修会（公開保育）を担当し、他法人や市外の保育園の方々の意見や情報を得る機会もあり職員にとっては緊張もあったが良い経験となった。

職員の育成では、事業部内の研修に参加することでキャップやチューターとしての責任感も高まってきていると感じる。事業所内では職員全員が受ける研修と１・２・３年目、中堅、嘱託、キャップと分けて行い、しっかりと意見交換ができるようにしていった。職員同士が互いに協力し合い、気づいたことは声を掛け合い、相談や連絡をしながら取り組むことができるようになってきている。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
保護者・地域住民・関係機関との関わりをもった子育て支援	育メンひろば、「親こっこ２０１３」の実施に協力した。現場の職員も参加することで、外部の機関や地域の方々と関わることができた。
保育内容の充実	外部講師の指導及び公開保育を実施した。
継続的改善の実施	実践研究発表（ＱＣ）に繋げた。 （絵本・玩具・粗大遊び）
職員の育成	階層別研修に参加した。

（説明）

事業部全体での取り組みがほとんどであり、役割分担しながら実施した。

継続的改善は、３課題共にＱＣ手法を取り入れたが内容がややそぐい難かったことは反省点である。絵本については、次年度継続の取り組みとしていき実践の発表にしたい。

保育内容については、平成２７年度からの制度の移行に向けて検討中である。今後、小ざくらの保育として明確にしていきたい。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		開所日		計画			実績		
	定　員	現　員	計画	実績	０歳児	１歳児	合計	０歳児	１歳児	合計
４月	２４	２９	２５	２５	２７	６４	９１	２４	６３	８７
５月	２４	２８	２４	２４	２７	６４	９１	２５	６３	８８
６月	２６	２７	２５	２５	２８	６４	９２	３０	６４	９４
７月	２６	２８	２６	２６	３１	６４	９５	３２	６４	９６
８月	２６	２７	２７	２７	３４	６４	９８	３４	６５	９９
９月	２７	２８	２３	２３	３７	６４	１０１	３７	６３	１００
１０月	２８	２８	２７	２７	３８	６４	１０２	４０	６３	１０３
１１月	２９	２８	２４	２４	４３	６４	１０７	４２	６３	１０５
１２月	２９	２９	２３	２３	４６	６４	１１０	４５	６２	１０７

1月	29	30	22	22	47	64	111	45	62	107
2月	31	29	23	23	51	64	115	50	62	112
3月	31	28	25	25	51	64	115	51	62	113
合計	330	339	294	294	460	768	1,228	455	756	1,211

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

４月当初が計画を下回るスタートではあったが、０歳児を随時受け入れていったが、母親の職場退職や年度の途中で、転居・出産等で退所する園児（１歳児）も見られた。

職員については、年度の早い時期（６月半ば）に体調不良での退職や産休に入る職員がおり人員の確保が難しい時期もあったが、嘱託職員の勤務時間を延長したり派遣職員の確保を随時行ったりした。しかし、年度終わりは職員配置が十分ではなかった。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
入園式 平成２４年度途中入園 平成２５年度新規入園	４月３日	２４年度途中入園児及び２５年度新入園児の入園式	小ざくらの取り組みを理解してもらう
花祭り	５月８日	花見堂を飾りお参りする	お釈迦様の誕生をお祝いする
七夕会 保護者参加人数　４０名	７月５日	由来を聞き催しを楽しむ	伝承行事に親しむ
お月見会 保護者参加人数　２５名	９月１９日	由来を聞き催しを楽しむ	伝承行事に親しむ
運動会	１０月１４日	親子で参加	親子で体を動かすことを楽しむ
クリスマス会 保護者参加人数　３６名	１２月２４日	由来を聞き催しを楽しむ	伝承行事に親しむ
もちつき	１月９日	もちつきの様子を見る	日本古来の伝承行事に親しむ
節分会 保護者参加人数　３１名	２月３日	由来を聞き催しを楽しむ	伝承行事に親しむ
ひなまつり会 保護者参加人数　３９名	３月３日	由来を聞き催しを楽しむ	伝承行事に親しむ
参観日	５月１１日 ９月　７日 ２月１５日	親子で遊んでもらったり、日頃の園の様子をみてもら	園の取り組みを理解してもらう

		ったりする	
誕生会	毎月	誕生児のお祝いをする	成長を皆でお祝いする

4. 保護者（家族）との交流事業

〇保護者会環境整備の実施

・保護者会役員さんを中心に運動会前、卒園前に駐車場等の環境整備を実施。

〇伝承行事の実施

・七夕、お月見、クリスマス、節分、ひな祭りの行事を実施。

〇子育てサロンの実施

・看護師より乳幼児時期にかかりやすい病気について

・絵本、日頃の子どもの様子、触れあい遊び、スクラップブッキング

〇個人懇談の実施

・年１回（１月）行い、保育園での生活や遊びの様子を伝え、家庭での様子を教えてもらい情報交換の場とした。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数	
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	５６５件	年齢発達上の噛み付きや転倒、ひっかきなどが多く、情報の共有や環境面の改善、保育者の配慮について話し合い、改善に繋げていった。
意見・苦情	未対応０件	１０件	個別に対応し、必要に応じて園だよりに記載し改善を行った。
事故	発生０件	１９件	ひっかき傷、転倒による打撲などで受診。

上記を受けての具体的改善活動

・ヒヤリはっと　をしっかり出すことで職員の気づきが高まってきているが、ヒューマンエラーも多い為、互いに声掛けや確認を行うようにした。

潜在的ひやりがもっと活発に出るように意識付けを行っていきたい。

・意見、苦情、要望、事故については対応済み。又、その都度職員に情報提供した。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

① 地域における子育て支援活動の実施

・「親こっこ２０１３」への参加・・・１１月１２日（ライフパーク倉敷）

・育メンひろばの開催・・・・・・・・・ ９月２８日（ライフパーク倉敷）

② 地域貢献活動の充実

・水島港祭りへの参加（和太鼓・夢ｋｏｉ・ボランティア活動）

・エコキャップの収集・・・ うっふっふ本舗が毎月回収

・清掃活動（園舎周り）・・・毎月１回

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
○チェックシートに沿って毎月確認と次月の課題 ○要領書に沿った援助の習得	・乳児保育の基本を繰り返し伝えたり、クラスのリーダーが手本を見せたりして習得できるようにした。 ・毎月の振り返りをすることで、現状の確認と次月の課題が明確になり意識をもって取り組めた。個別の課題はあるが、前向きに取り組めていた。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	○部下への指示指導 ・部下への指示や指導については、根拠を伝えること、どうしたら出来るかを考えること、について話し合いをした。時には厳しく、時には優しく指導ができるようになっている。 ○報告、連絡、相談 ・漏れの無いように意識して行うように声掛けをしていった。時折タイミングが遅れることもあるが業務に支障はない。
	・リーダー、キャップ	○育成・キャップ、リーダーとしての自覚を持ち、部下に指示・指導ができるようにすること。その為にはクラス全体の把握、園の状況を把握することが必要であることを伝えるが個人差があり継続的に指導が必要である。 ○報告・連絡・相談 ・個人差が出ており、継続的に指導が必要である。
	・新任、一般職	○新任：ＯＪＴチェックシートを使用。毎月チューターと振り返りをし、次月の課題を決め取り組めていた。○一般：職務基準チェック表を使用し、業務遂行レベルを確認。自己目標に繋げるようにした。又、取り組みの振

		り返りを３ヶ月に一度やりとりを行った（チーフ、リーダー、キャップも同様）
監督職→管理職	・マネジャー	・該当なし
	・サブマネジャー	・該当なし

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
公開保育	年８回	全職員	知識の向上と他事業所の理解に繋がった
保育勉強会	５，９、２、３月	全職員	知識の向上に繋がった
【組織性関係】			
法人：階層別研修	各階層年２回	該当職員	知識向上に繋がった
事業部内チューター、キャップ研修	各年２回	事業部内チューター、キャップ	ディスカッションによるコミュニケーションと情報の共有ができた。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
保育研修会	７、８、１０、１２２、３月	正規職員	知識向上に繋がった。
主任保育士研修会	７、８月	チーフ	専門的な知識の修得に繋がった。
公開保育	１１月	正規職員	知識向上に繋がった。（環境・援助）
【組織性関係】			
こども園視察	１月	チーフ	知識向上に繋がった。

④ その他（自己啓発援助）

・保育書、一般書の購読による保育の知識の習得及び社会人としての知識・考え方を学ぶ。

8. 防災安全衛生活動

〇防災：毎月、防災訓練を年間計画に沿って実施。
消火器の模擬訓練や二次避難の訓練を実施。
〇安全：施設内外の安全点検を行い記録している。
水島消防署より講師を招いて救急法・心肺蘇生法・ＡＥＤ操作について実地指導を受けた。
ＳＩＤＳ（乳幼児突然死症候群）の予防として、ベビーセンスを使用して睡眠中の呼吸を確認し記録している。又、睡眠中の呼吸の確認を１０分毎に確認し記録している。
〇衛生：環境衛生（害虫駆除・樹木の消毒）の実施。
施設内の消毒、玩具消毒の徹底
感染予防に努め、流行する疾患などの情報提供を園内に掲示し、早目の受診を啓蒙した。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

〇耐震診断及び補修工事
〇２階玄関床の一部張替え

10.その他特記事項

・特になし

11.総括及び次年度の課題

・事業部全体で取り組む内容が増えており情報の共有が出来やすくなっていると感じる。次年度は第三者評価の受審を受けることになっているため、振り返りの良い機会とし自園の強みと弱みを知り職員間でしっかりと話し合いを行って行きたい。又、制度の移行に向けても小ざくらの保育について新たな取り組みを進めていけるように話し合いを重ねていきたい。

cumre クムレ

平成２５年度事業報告書

【事業所名：　小ざくら夜間保育園　】【事業所責任者:　中谷　成美　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
保護者・地域・関係機関との関わりをもった子育て支援	気になる親子への子育て支援のため、保健師、子育て支援事業部事業所間で情報共有の場を設けた。
小ざくらの目指す保育の浸透	各事業所の公開保育や外部講師の指導、勉強会などを事業部全体で行い、目指す保育の共通理解と浸透につながった。
継続的改善の実施	自己点検を実施し、課題の確認を行い、次年度の計画に反映させた。各種マニュアルについては、理解と周知を進める中で、事業部で見直しや整理の必要な点についての話し合い、検討を行った。
役割の認識とそれに応じた知識とスキルの向上	ＯＪＴと目標管理活動については、定期的に話し合いの機会をもつことで、進捗管理や課題を意識し合えるようにした。また、事業部内で年２回、それぞれキャップ研修、チューター研修を行った。下位者指導やキャップとして自ら実践すべきことなど、再認識し、各自、自身の振り返りと役割の認識の場になった。
地域貢献活動の実施	地区の子育て支援のイベントへの参加や開催、和太鼓演奏や踊りパレードなど、地域の水島港まつりに参加した。 災害時の地域との協力体制作りについては、検討を行う機会をもったが、次年度も引き続いての協議を要する。

（説明）

事業部で取り組む内容がほとんどであった為、役割分担、日程の調整を行い、協力し合って計画に沿って取り組んでいった。そうした機会を通しての事業部に属する事業所間のコミュニケーションや職員間の交流が小規模事業所である自園の職員にとっては引き続きよい刺激になっている。自己点検を通して自身の保育を振り返り、各自の問題点、改善点に気づくことは少しずつできてきており、チームや事業所全体で取り組んでいくことの大切さや意識につながるように努めた。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
保護者・関係機関との関わりをもった子育て支援	地区の子育て支援のイベントに現場の職員も参加する中で外部の機関や地域の方々と関わることができた。
保育内容の充実	公開保育、外部講師の指導、各種勉強会への参加等により、小ざくら保育の取組みの強化を行った。
継続的改善の実施	職員による改善提案や「ヒヤリはっと」等を毎月の職員会議で実施した。現場目線の小さな事柄が中心であったが、“気づき”を大切にしていくようにした。
職員の育成	階層別研修に参加し、それぞれの階層での役割を理解し、身につけたり実践したりする研修を受けた。

（説明）

事業部で取り組む内容がほとんどであった為、計画に沿って、事業部全体で役割分担を行い、協力し合って取り組んでいった。※詳細は上記の表参照。

継続的改善については、２６年度、第三者評価の受審を行う。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計　画					実績				
	配置基準	現員	0歳	1・2歳	3歳	4歳上	合計	0歳	1・2歳	3歳	4歳上	合計
4月	9	10	5	9	4	10	28	5	9	4	10	28
5月	9	10	5	10	4	10	29	6	9	4	10	29
6月	9	10	5	11	4	10	30	6	9	4	10	29
7月	9	10	5	11	5	10	31	6	8	4	10	28
8月	10	10	5	12	5	10	32	6	8	4	11	29
9月	10	10	5	12	5	10	32	8	10	4	12	34
10月	10	10	5	12	5	10	32	9	11	4	12	36
11月	10	10	5	12	5	10	32	9	11	4	12	36
12月	10	10	6	12	5	10	33	9	11	4	11	35
1月	10	10	6	13	5	10	33	9	11	4	11	35
2月	10	10	7	13	5	10	34	9	11	4	11	35
3月	10	10	7	13	5	10	34	9	11	4	11	35
合計	116	120	66	137	57	120	380	91	119	48	131	389

※　職員数は、常勤換算で記入。

（説明）

0歳児の入所が当初の予定より 140%と多かったが、利用人数合計では概ね、計画通り。職員については嘱託職員が家族の介護の為、年度の途中で1カ月休職したり、勤務日数を見直したりする必要もあったが、他の嘱託職員の勤務を調整し直すことにより、業務に支障をきたすことはなかった。

3. 行事報告　及び　4.保護者（家族）との交流事業

行事名	実施月	内容	結果
入園式	４月	２４年度途中入園児及び２５年度新入園児の入園式	４名の園児、保護者が参加。
親子遠足	４月	「ドイツの森」へ出かけて一緒に遊んだ。	子ども、職員と保護者、保護者同士の交流がもてた。 ※11 月に予定していた親子遠足は雨天の為、中止。
花祭り	５月	花御堂を飾りお参りする	楽しい雰囲気の中でお釈迦様の誕生をお祝いできた。
参観日	５・９・２月 ＊９月参観週間	親子で遊んでもらいながら日頃の園での様子をみてもらった。	園での子どもの様子や活動を理解してもらうことにつながった。
懇談会	５・２月	園の取り組みや担任の保育に対する思い、子どもたちの園での様子を伝えた。	園と保護者との情報交換ができた。意見・要望を伺うことができた。
七夕会	７月	由来を聞いたり、催しを楽しんだりした。	伝承行事に親しむことができた。
親子キャンプ	７月	自然の中で遊んだり食事を作って食べたりした。	子ども、職員と保護者、保護者同士（卒園児やその保護者）の交流がもてた。
港祭り見学	８月	地域の祭り「水島みなと祭り」を見学に行き、皆で楽しんだ。	地域の祭りを楽しみながら、子ども、職員と保護者、保護者同士（卒園児やその保護者）の交流がもてた。
お月見会	９月	由来を聞いたり、催しを楽しんだりした。	伝承行事に親しむことができた。
運動会	１０月	親子で参加。	親子で体を動かすことを楽しむことができた。
クリスマス会	１２月	クリスマスに関する話や催しを楽しんだりした。	季節ならではの行事に楽しく参加することができた。
もちつき	１月	もちつきの様子を見たり、ついたりした。	伝承行事に親しむことができた。
節分会	２月	由来を聞いたり、催しを楽しんだりした。	伝承行事に親しむことができた。

ひな祭り会	３月	由来を聞いたり、催しを楽しんだりした。	伝承行事に親しむことができた。
親子クッキング（試食会含む）＊パンダ組対象	２～５歳児 年に３回ずつ	親子でクッキングを行い、一緒に作ったものを食べた。	親子で楽しみながら、食への興味や食の大切さを理解してもらうことにつながった。
試食会 ＊ひよこ組対象	７・１２月 誕生月	園での食事・食事の様子・食育の取り組みなどを伝えた。	園と保護者の情報交換や保護者に食の大切さを理解してもらうことにつながった。

〇保護者会と一緒に環境整備の実施を行った。

〇個人懇談を行った。

〇日曜、祝日開催の親子参加の園外保育行事に卒園児やその保護者を招き（春の遠足、７月親子キャンプ、８月港祭り見学など)、交流をもった。

5.「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	２０４件　年齢発達上の噛み付きや転倒など、情報の共有と環境面や保育者の配慮など、改善につなげていった。
意見・苦情	未対応０件	５件　個別に対応（説明）したり、手順や方法を見直したり、ハード面については必要な工事を行うなど、改善を行った。
事故	発生０件	２０件　転倒による打撲で受診（２件） 食器の破損（３件） 薬に関するミス（投薬時間、容器の返却忘れ）、連絡帳・配付物に関するミス（渡し間違い、渡し忘れ）、パソコン入力ミス等１５件

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

①地域における子育て支援活動の実施

・水島地区わんぱく広場への参加

・育メン広場の開催（子育て事業部）

②地域行事への参加

・水島港祭り（和太鼓・夢ｋｏｉ）への参加

③社会貢献活動への参加

・エコキャップの収集を行った。（年間を通して実施）

・地域の清掃活動の実施。

7. 人材育成

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
小ざくら保育の実践を行う上での職員の心構え	しつけの３原則など、職員自らが実践することの大切さを理由とともに知らせ、皆で一緒に取り組む気持ちがもてるように上位者自らが率先して範を示していくようにした。意識できていることもあるが、定期的な確認や働きかけを要する。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・部下への指示指導についてリーダーシップを発揮し、的確な助言指導が積極的にできるようすること、実行状況の確認や把握をきちんとできるようにすることを目標とした。日常的に話し合いの機会をもち、指示の曖昧さについて知らせていくことで、伝える際の留意点も少しずつ意識することができるようになっている。実行状況の確認や把握については、部下がタイムリーな報告、連絡、相談ができるようになる働きかけが必要である。
	・リーダー、キャップ	・事業所、事業部の方針を理解し、方針に沿った部下への指導が手順を追って丁寧に行えるように定期的にコミュニケーションの機会をもつこと、上司や部下に報告、連絡、相談をきちんと行い、情報の共有ができるようにしていくことを目標とした。部下の特性を理解し、手順を省略せず、丁寧な指導を行うことは引き続きの課題である。コミュニケーションの機会をもつことは少しずつ意識してできるようになってきている。
	・新任、一般職	・年齢に応じた生活援助、遊びの提供ができるようになることを目標とし、保育の振り返り（評価・反省含む）が定期的に行えるようした。担当児の生活援助や遊びの提供は少しずつできるようになってきている。が、自身で考えたり、気づいたりすることはまだ不十分である。

③ 研修

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
公開保育	年２回	全職員	知識の向上と他事業所の理解につながった。
施設研修	年１回	一般職職員	〃
保育勉強会	年４回	全職員	知識の習得と保育実践の振り返りができた。
安全・衛生について	年４回	全職員	感染症、健康、衛生、安全についての知識の習得と保育現場での振り返りができた。
【組織性関係】			
法人：階層別研修	各階層 年２回	該当職員	知識向上、役割の認識につながった。
事業部内キャップ研修	年２回	事業部内キャップ	ディスカッションによるコニュミケーションと情報の共有、キヤップとして役割の確認と振り返りができた。
事業部内チューター研修	年２回	事業部内チューター	チューターの役割や指導方法などについて共通認識ができ、実践後の振り返りができた。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
保育研修会	７・10・１２ １・２・３月	正規職員	知識向上と情報の共有（全夜連研修）ができた。
主任保育士研修会	８月（２回）	チーフ	根拠に基づく支援計画と保育実践を学んだ。
公開保育（保育園視察）	６・11 月	チーフ、正規職員	知識向上につながった。（環境構成・保育

			援助）
【組織性関係】			
三法人研修	８月	全職員	知識向上・情報交換

③ その他（自己啓発援助）

・保育書の購読による保育の知識の習得。

8. 安全衛生活動

〇防災：避難訓練の実施（毎月１回）
消火器模擬訓練、避難誘導訓練（２次避難訓練含む）の実施

〇安全：施設内外の安全点検
不審者対応訓練
園児への交通安全指導、保護者への送迎時の交通マナーの啓蒙・車両管理の注意喚起

〇衛生：環境衛生（害虫駆除、樹木の消毒）の実施
施設内の消毒、玩具消毒の実施の徹底
感染予防（園児への手洗い・消毒指導）、感染症に対する情報提供

〇研修：アレルギー・感染症予防（消毒方法）などについての勉強会の実施
救急処置についての実務研修の実施

9. 設備工事及び高額什器備品購入

〇ほふく室の空調機（エアコン）更新工事：老朽化の為…２階保育室　５月
１階保育室　６月

10.その他特記事項

・特になし

11.総括及び次年度の課題

・研修や地域の子育て支援イベントへの参加、開催など、事業部全体で取り組むことが定着し、事業部内の事業所間のコミュニケーションや交流の機会が増えた。又、そうした中で、各事業所が協力し合い、役割分担や日程の調整を行いながら概ねスケジュールに沿って計画を達成することができた。次年度は、保育制度の変化を見据えながら、小ざくらの保育について、保育内容の検討を行うとともに、職員の育成については、基本をしっかりとおさえながら丁寧な指導を次年度も引き続き行っていきたい。また、その為にも指導する側の指導力の育成を図っていきたい。各種マニュアルについては、点検を行いながら再整理を行っており、今後は職員への周知が必要である。自己点検や第三者評価の受審を通して課題を正しく認識し、継続的改善を実施し、保育の質の向上を図ることにも努めたい。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：小ざくら地域子育て支援センター】【事業所責任者:岡本　初江】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
保護者・地域・関係機関との関わりをもった子育て支援	情報の共有と支援方法の共通理解を図り確かな支援へつなぐため、子育て支援事業部の研修として保健師との勉強会や情報交換の場を持つなどし、個別支援、あるいは保護者支援へとつなぐための連携を行った。
小ざくらの目指す保育の浸透	小ざくらの保育を実践するために、定期的な状況確認の場（職員会議・保育連絡会等）での話し合いを行い、職員が同じ方向に向かって保育しているかを確認した。また、しつけの３原則を意識し、職員が手本となるよう意識づけることで、定着してきている。公開保育や外部講師の指導、ベンチマークなどを事業部全体で行うことで、共通の目標を持って保育することが確かになっており、互いに気づいたことを伝え合うことで、改善の視点で質の向上を図ってきた。
継続的改善の実施	それぞれの事業ごとに自己点検を行ったり、利用者アンケートを行ったりする中で、課題を認識し、マニュアルや手順書の変更を図った。また、新たな課題については次年度の計画に反映させている。
役割の認識とそれに応じた知識とスキルの向上	ＯＪＴ・目標管理活動を通し、自己課題への取り組みや、パート職員を含む全職員のＳＤＳ（自己啓発活動）への取り組みを行うことで、職員一人ひとりの知識・技能の向上を図った。
地域貢献活動の実施	水島地区の子育て支援団体を一同に介した“おやこっこ”や“育メンひろば”を開催することで、地域の子育て支援に貢献することができた。また、和太鼓演奏、夢 koikoi の踊りにも参加し、地域活性化の取り組みにもつながった

（説明）

年度初めに事業部として取り組む課題を明確にし、役割分担、スケジュール化をし、計画的に進めていくことで、ほぼ計画どおりに実施することができた。また、公開保育、勉強会、施設体験などを通して、職員同士の交流も図れ、互いの事業所の状況を知ったり、情報の共有を

図ったりすることで、互いの刺激となり、業務の見直しや職員の自信につながった。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
保護者・関係機関との関わりを持った子育て支援	おやこっこや育メンひろばなど、子育て事業部、あるいは、地域の関係機関と一緒に地域の子育て支援にかかわることができ、センター以外の職員も顔が見えるようになってきている。
保育内容の充実	小ざくらの一貫した保育を目指して、外部講師を招いての保育研修、３法人研修などを実施したり、現場のリーダー・キャップ研修やチューター研修を実施したりすることで、互いの啓発の場となった。
継続的改善の実施	リスク管理においては、以前から継続的に進めてきているので取り立て大きな変化はないが、改めてシートの活用やリスク研修を通して、気づきの大切さや改善事項の周知徹底の大切さを職員同士で確認しあった。
職員の育成	階層別研修への参加やＯＪＴ／目標管理活動を通して、個々の職務や役割が実現できるよう努力した。また、個別の自己啓発課題に取り組むことで、職員の知識・技術の向上につながってきている。

（説明）

どの項目も、事業部全体として役割分担し、計画的に進めていくことができた。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

	職員配置		利用者状況							
	配置定員 正臨（パ）	現員	一時保育		休日保育		訪問事業		センター開放	
			計画数	実績数	計画数	実績数	計画数	実績数	計画数	実績数
4月	5+（3.5）	5 ＋（2.5）	320	366	30	29	10	8	100	162
5月	5+（3.5）	5 ＋（2.5）	320	407	35	38	10	15	150	142
6月	5+（3.5）	5+(3.5)	350	424	25	35	10	34	200	262
7月	5+（3.5）	5+(3.5)	380	399	40	32	10	35	200	190
8月	5+（3.5）	5+(3.5)	380	414	25	22	10	39	150	221
9月	5+（3.5）	5+(3.5)	400	354	45	43	10	29	180	225
10月	5+（3.5）	5+(3.5)	400	423	40	31	10	40	180	203
11月	5+（3.5）	5+(3.5)	400	409	45	43	10	35	180	199
12月	5+（3.5）	4 ＋(4.5)	380	390	35	38	10	26	100	148

1月	5+（3.5）	4 ＋（3.5）	350	367	30	32	10	12	90	95
2月	5+（3.5）	4 ＋（3.5）	350	381	35	28	10	11	80	181
3月	5+（3.5）	4 ＋（3.5）	380	425	35	35	10	14	100	205
合計	60+（42）	56 ＋（41）	4,410	4,759	420	406	120	298	1,710	2,233

※　センター開所日数は、360 日(冬季休業日以外は開所)

※　職員は常勤換算とする

（説明）

利用に関しては、休日保育以外は実績を上回る状況であった。

一時・特定保育に関しては、1 年間かけて利用実績の分析をおこなってきたが、保護者の就労で使われるかたが大半であり、以前のようにリフレッシュで使われる方は減ってきている。また、0 歳児の利用希望が多かったが、職員の配置上、1 月以降は他の事業所につなぐことが多かった。

また、訪問事業では産じょく期以降も子育てヘルパーとして利用される方が多く、母親の支援を必要とするケースが数件あった。

3. 行事報告

行事名	実施日	内　容	結　果
運動会	10 月 14 日	保育園行事への参加	52 組の地域の親子が参加
親子遠足	10 月 28 日	玉島溜川公園への親子遠足	21 組の地域の親子が参加
個人懇談	2 月 1 日～ 3 月 14 日	一時保育利用者への相談支援	24 世帯の一時・特定保育利用者が参加

※季節行事・伝承行事（花まつり・七夕・お月見・クリスマス・もちつき・節分・ひなまつり）
：一時保育利用者、地域の親子が年間 65 名参加

※保育参観週間、及び試食会（6月・1 月）：一時保育利用の保護者を対象とした保育参加形式

※誕生日会（毎月第 2 水曜日）：一時保育利用者、地域の親子の参加

4. 保護者（家族）との交流事業

支援事業	内容	開催回数	延べ参加人数
すこやかサロン （親子教室）	“ベビーズDAY”	10	122人
	“マザーズDAY”	10	92人
パパやママのおしゃべりサロン	ハンドメイドの会　（離乳食・お弁当作り）	2	12人

	プレパパ＆ママ	１	４人
	パクパクランチの会（試食会）	６	５２人
ボランティア関係	子育てボランティア養成講座(合同開催)	７	１９８人
	ボランティア交流会	３	２３人
	花もめんの会・・・毎月２回	20	９８人
	一時保育・託児ボランティア受入れ	随　時	４７７人
育児相談	面接相談（訪問相談を含む）	５９４件	659 件
	電話・メール相談	２４件	29 件
ふれあいひろば	ふれあいひろば（園開放）・・月～土曜日	989 世帯	2237 人
	おさんぽひろば・・・第４月曜日	９	７０人
	育メンひろば	１	６４人
	出前講座	９	141 人
市事業への共催	おやこっこ	１	330 人
	チラシ配布	毎月	21200 枚
	親子クラブ・子育てサロン	10 ヶ所	219 人
ふれあい 子育て支援サービス	産じょく期ヘルパー	１６世帯	９８回
	派遣型一時保育ヘルパー	２世帯	２回
	子育てヘルパー	２０世帯	198 回

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	噛みつき・物の破損・移行期の食事の提供ミス 預かり品の返却ミスなど、計 32 件
意見・苦情	未対応０件	預かり品の返却ミス：３件、電話の待たせすぎ:1 件 環境要因：４件　　予約エラー：１件
事故	発生０件	けが：２件　　早出：１件 アレルギー食の提供ミス：１件

上記を受けての具体的改善活動

今年度発生件数としては軽微なものが多かったが、発生したすべてのケースを改善が必要な件数と捉えた。

噛み付きや転倒は年齢発達の特性上、防ぎようのないものもあるが、環境面・保育者の配慮事項などに対しては、職員の意識を高めるために情報の共有に努めた。また、物の入れ間違いや返却ミスなど“つい、うっかり、、、”といったヒューマンエラーが発生しているため、職員間の声掛けや手順書をしっかり確認するなど基本に立ち返り、業務を行っていくことの大切さを確認しあった。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

☆毎月第１月曜日：園舎周辺の清掃活動
☆8 月：地域活性化を目的とする水島港祭り“夢 koikoi”に参加
☆11/12：水島地区子育て支援団体実行委員会主催「おやこっこ」への参加
・・・・３３０名の親子の参加
子育て事業部各事業所より１名ずつの職員が参加し、大運動会を開催
☆9/28：倉敷市主催「育メンひろば」の開催・・・・22 組 64 人の参加
栄養改善・愛育委員・子育てボラ・助産師・保健師・子育て事業部の協働開催
☆エコ・キャップ、ベルマークの回収

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
センターにおける基本業務の習得	業務マニュアルとＯＪＴシートを活用し，一つ一つの業務を確実に行えるようになるよう指導した。センター事業にかかわる中で、子どもや保護者には優しく関わることはできるが，保育のスキルや保育教材の工夫、自らの専門性(声楽)を活かした活動に意欲的に取り組むまでには至らなかったので、反省や上司からの助言を次に活かし、保育士資格の取得と今後の更なる成長を期待する。

② キャリアパス

	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・キャップ	一時保育のキャップとして、保育を進めるだけでなく、チームとして他の職員とのコミュニケーションを図りながら、一連の業務を行っていくよう指導した。目標管理とした １ ヶ月の業務のスケジュール化を行うことで、ＰＤＣＡサイクルで仕事を行うことができるようになっている。時として、自身に甘くなりがちなところも見られるので、自己管理できることを期待したい。
	・一般職	２年目職員に対しては，子どもの発達に応じた保育の展開ができるよう指導した。子どもの姿を観察し、個々の特性や発達を捉える視点は育ってきている。また、保育教材の工夫や事務的な業務もきちんと行うことができるようになり、本人の自信へとつながっている。

③ 研修計画

(1).内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			

実践研究への取り組み ＱＣ研修報告	６・１月 ７月	全職員	ＱＣ手法による問題解決を図り、報連相の強化につながった
小ざくらの保育について	８月 ５・９・11月	一時（特定）保育担当職員	三法人研修・外部講師による勉強会を通じ、課題に取り組む
公開保育	５・６・８・10・11・１月	一時（特定）保育担当者	３歳未満児保育（乳児・夜間・センター）の振り返りを行う
施設見学・研修	年１回ずつ	正規・嘱託Ａ：一般職	幼児・児家センの業務を学ぶ（２名参加）
実技研修	６・７・８ ９・10・ 11・12月	全職員	わらべうた・絵本・離乳食 手作り玩具作り 親子への接し方 コミュニケーション術 エピソード記録基づく援助 植物のお世話と自然物を使った遊び紹介
【組織性関係】			
チューター・キャップ研修	５・12月	キャップ：三村 チューター：三村・岡本	役割の確認と振り返り
階層別研修	各階層年 ２回	マネジャー：岡本 キャップ：三村 一般職：長田・清板 新任：有冨	役割の確認とスキルアップについて学ぶ

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
相談援助研修	年５回	清板	相談援助のスキルアップ
子育て地域拠点事業研修会	５・６月（４回）	拠点事業：岡野	拠点の役割とスタッフの基本的態度について学ぶ
子育てひろば実践交流セミナー	11月	拠点事業：岡本・岡野	拠点の役割とスタッフの基本的態度について学ぶ

子育て支援セミナー	２月	拠点事業：岡野・三村	拠点の役割とスタッフの基本的態度について学ぶ
発達障がい児研修	３月	岡野	発達障がい児支援について学ぶ
保護者支援について	６月	綛谷	相談援助技術の向上を図る
３法人研修	８月	岡本・三村・清板	保育の取り組みについて学ぶ
ベンチマーク：愛和保育園	11 月	清板	３ 歳未満児保育・一時保育・センター事業の見学
子育てボランティア養成講座	６・７・９・10・12・１月	有冨	保育スキルの向上を図る
アレルギー・感染症研修	11 月	岡本・三村	知識の向上を図る
ピラミッドメソード幼児教育法 おもちゃコーディネータ養成講座	１月 ２月	岡本	ピラミッドメソード、年齢にふさわしい玩具ついて学ぶ
ベンチマーク：相談支援パレット	３月	岡本	相談支援のあり方について学ぶ
【組織性関係】			
社会福祉経営者セミナー	５・11・３月	岡本	施設経営と制度について学ぶ

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

防災活動	・防災訓練計画に基づき、避難訓練を毎月１回実施 消火器模擬訓練・避難誘導訓練・２次避難訓練などを行う ・不審者対応研修への参加
安全活動	・毎月の職員会議にて、ヒヤリはっと・事故・苦情の報告を行い、全職員に周知、改善検討を実施 ・安全点検表に基づき，定期的な安全点検、及び修理を実施（安全点検表見直し） ・車両安全運転管理･運行記録の管理を実施(毎月１回)
衛生活動	・O-26、157 のチェック表に基づき、衛生管理を実施 ・ダスキンによる害虫駆除を年２回実施 ・幼児安全法・感染症・衛生研修に参加 ・保護者や地域の子育て家庭に感染症予防の情報提供を行う

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

なし

10.　その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

事業計画に基づき、概ね計画どおり達成することができた。
今年度は、実践発表の取り組みを通じ、職員間の報連相を意識することで、互いに事業の情報を共有することができ、チームとして連携をしながら業務に取り組むことができたように思う。
子ども・子育て新制度への移行に基づき、拠点事業の役割がより強化になったり、待機児童対策などで預かり事業への影響も懸念されるが、利用者のニーズをしっかり把握し、親子に必要なサービスを提供したり、地域の関係機関と連携しながら、それぞれの親子によりよい支援ができるよう計画の立案と実施を図っていきたい。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：児童家庭支援センタークムレ】【事業所責任者:北條　直子】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
地域・関係機関との連携	関係機関とのケースを通した協働をはかった。児相からの指導委託も受けることができた。 出張相談（児島、水島児童館）も継続して行った。
法人内事業所との連携	相談からサービスへの連動により、相談センター各部署との連携、また、ケースを通し、鶴心寮との連携を実施した。
相談支援の質の向上	毎週事業所内で援助方針会議を実施。外部研修への参加に加え、児童相談所への個別研修及び、2 ヶ月に 1 回のケース検討会議を開催し、SV を受けた。また、鳥取子ども学園の子ども家庭支援センターへのベンチマークを実施し、児家センとしての相談支援のあり方を継続して今後も学ぶ体制が出来た。
地域貢献活動の実施	児童虐待防止に向けた取り組み（11 月オレンジリボンキャンペーン）を実施した。

（説明）

児童家庭支援センタークムレは開設より 4 年目を迎えたが、認知度は徐々に上昇しているものの、体制としては毎年スタッフが交代しており、質の向上が急務の 1 年であった。

相談件数は後半になるほど件数が伸びている。相談の実人数は前年度に比べ、新規人数はほぼ同数であるが、継続件数とあわせると 119 人増え、1.2 倍となった。また、総相談件数は昨年度より、543 件増え 1.25 倍となっている。また、児童相談所からの指導委託が 1 件増え、合計 2 件を委託した。

地域・関係機関との連携については、ケース検討会議については２４年度２１件の参加から今年度５３件と、2.5 倍に増加し、関係機関とのケースの協働が増えている。

相談の種別については、昨年度までは「障害」が最も多かったが、今年度は「育成」ににについて育成の中でも、性格行動と、不登校についての相談が伸びている。これは、グレーゾーンの只中にいる子ども達の生き辛さについての相談であり、二次的な障がいとして不登校という形で現れていることも多く、その背景には多くの困難なケースが重複している。また、今年度は養護（虐待）のケースも昨年 8 件から 23 件に 2.8 倍となり、こちら多問題の家庭背景に

ついての対応が必要であり、ケースとしては１ケースでも取り組む課題が多いという実態があり、１つのケースにより丁寧な対応が求められた。相談方法は電話、来所、訪問の順であった。

児童虐待への対応では、虐待の疑いのあるケースについては、子ども相談センターや児童相談所に通告し、子ども相談センターや児童相談所からの協力依頼のあったケースについては、子相、児相の職員とともに家庭訪問を行い、児童に対して心理検査を実施した。児相のケースはいずれも文書により指示された内容に沿って保護者の指導や児童への心理的対応を行い、その結果を月に１回、文書により児相に報告し、またアドバイスを受けた。

「障害」「育成（不登校、性格行動、適性）については、学齢期である小、中、特別支援学校、教育センター、主任児童委員、学童職員との連携がより密となった。相談経路についても、児童委員や家庭児童相談室などより子どもの住む地域に近い場所からの相談が入っている。

鶴心寮との連携では、連携会議の実施や、ストレスマネジメントについてのプログラムに参加するなどの連携のほか、実際のケースを通してアセスメントをはじめとしての事例検討を実施し、お互いの業務の内容の理解につながった。

所内については、質の向上を目指し、外部研修への参加をはじめ、児相から奇数月に１回、また年度末からは、他県の児家センよりSVを受ける機会を得ることができた。そうした機会を活かし、所内での運営方針会議を定期的に開催し、クムレの理念、地域のニーズ、児家センの目指す姿を検討した。これらにより、職員の児家センでの役割について理解が進んでいると思われる。

今後の課題としては、地域により積極的に出て行く力、機会を得ていくこと、そのためには更に関係機関との連携、またケースを通した信頼関係の構築が必須である。地域に埋もれる要支援、要保護家庭への訪問を中心としたアプローチ、その為の自己研鑽およびチームの成長が必要である。また、平成２６年度は岡山県で全国里親大会が開催される予定であり、実行委員として参加予定である。児童家庭支援センターは児童相談所運営指針の改定により、里親支援機関としての機能を期待されており、この機会を活かし、一定の役割について理解し実行できるよう取り組みたい。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
地域・関係機関と連携した子育て支援	倉敷市の児童虐待防止推進行事に参加する。わんぱく広場、育メン広場、水島港祭り、おやこっこに参加
鶴心寮との連携	連携会議の実施、ケース検討会議への参加
継続的改善の実施	職員による改善の提案をする（毎月の職員会議）
職員の育成	法人内、法人外の研修に参加

（説明）

鶴心寮との連携については、連携会議、ケースを通じた検討会議を実施し、お互いの業務の理解を深めた。退所児童のアフターケアが１件、入所中の児童の心理アセスメントが１件、その他１件と水島地区において、鶴心寮との連携を図り、児童と母親の自立を支援している。

継続的改善については、職員会議、運営方針会議などを行い、より質の高い支援を目指し、アセスメントの方法（子どもが心配チェックシートの導入）、様式についての改善を提案し、共有することで、ケースによって柔軟に対応できるようになった。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	定　員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：％）
4月	4	4	25	25	30	42	140.0
5月	4	4	24	24	30	47	156.0
6月	4	4	25	25	30	55	183.0
7月	4	4	26	26	30	60	200.0
8月	4	4	26	26	30	54	180.0
9月	4	4	23	23	30	62	206.0
10月	4	4	26	26	30	58	193.0
11月	4	4	24	24	30	68	226.0
12月	4	4	23	23	30	69	230.0
1月	4	4	23	23	30	64	213.0
2月	4	4	22	22	30	70	230.0
3月	4	4	25	25	30	67	223.0
合計	48	48	292	292	360	565	156.0

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
HUGHUG ワールド 2013 オレンジリボンキャンペーン	11	オレンジリボン普及のためのクラフト	15 組参加
倉敷市のオレンジリボンキャンペーン	11	イオンモール 福田公園イベント	

4. 保護者（家族）との交流事業

きらり玉島にて、10,11,2 月
「療育について」
「発達が気になる子どもへの家庭での関わりについて」（2回）
保護者を対象に臨床心理士が講座を実施

倉敷ツーデーマーチ　3月
一人親家庭で母親-男の子の組み合わせの親子を誘い、体験学習
５組の参加

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	0件
意見・苦情	未対応0件	2件
事故	発生0件	1件

上記を受けての具体的改善活動

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	
ヒヤリ	0	0	0	0	0	0	
事故	0	0	0	0	0	0	
意・要・苦	1	0	0	0	0	0	

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
	0	0	0	0	0	0	0
	1	0	0	0	0	0	1
	0	1	0	0	0	0	2

〇意見苦情

４月　苦情　スタッフの交代について、セカンドステップが受けられなくなったこと
→今後は交代がないよう努めます
変わりに岡山県内でセカンドステップを実施している事業所を紹介

１０月　事故　セコムがかかっていなかった
→チェックリストを作成し、責任の所在を明らかにした

１１月　苦情　訪問先での駐車について、近隣住民からの苦情
→謝罪　駐車スペースの事前確認の徹底を職員にした

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

〇三歳児検診･･･毎月水島保健推進室にて　託児ボランティア
〇水島児童館出張相談･･･毎月１回
〇児島児童館出張相談･･･毎月１回
〇子育て地域貢献（清掃活動）
〇スキップ教室･･･毎月１～２回
〇水島みなと祭
〇育メンひろば
〇おやこっこ

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
児童養護についての知識、技能	制度、法律の知識 関係機関との連携 児童家庭支援センターが地域から期待されること 結果；児相への研修をメインに実施し、基礎的な知識を得ることが出来た

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ ・リーダー、キャップ ・新任、一般職	・該当なし ・該当なし ・専門業務につき責任を持って遂行した。他職種とのコミュニケーションも円滑にでき、チームとしての取り組みが支援に繋がった
監督職→管理職	・マネジャー ・サブマネジャー	・該当なし ・該当なし

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
実践研究発表会	２	全員	新谷発表
施設内研修	毎月１回	全員	各自毎月１名担当で研修の成果や勉強の成果を発表し知識を共有できた
鶴心寮との連携会議	毎月１回	全員	互いの理解を深め、ケースを通した連携を深めた
【組織性関係】			
一般職研修	8.2	新谷、三宅、寄田	
チーフ研修	6.12	北條	

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
障がい児療育・教育研究会	５月、８月、１１月	北條、寄田、三宅	倉敷市のネットワーク作りが出来た
倉敷児童相談所への研修	５月～７月	北條、寄田、三宅	各２週間ずつ児相へ行き、児相の機能を学んだ

第五福田小学校通級指導教室後悔	7月	寄田、三宅	通級指導教室の理解が出来た
倉敷市教育センターフォーラム	5月	全員	不登校、発達障害に関する知識を深めた
児童養護施設セミナー	１０月	寄田、三宅	児童養護施設についての基礎的な知識の習得
全国児童家庭支援センター協議会総会・研修会	１０月	北條	児家センが求められていることを全国レベルで学んだ
子どもの虹　虐待アドバンス研修	１２月	新谷	地域のおける要保護児童に対する支援を学んだ
鳥取子ども家庭支援センターへのベンチマーク	１２月	全員	先進的な児家センを知り今後の展開へ繋がった
【組織性関係】			
なし			

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

４月　消防設備点検　㈱でんでん
６月　救急法受講
１０月　消防設備保守点検　㈱でんでん
１１月　インフルエンザ予防接種
毎月　避難訓練（児童発達支援センターと協働）

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

特になし

10. その他特記事項

特になし

11.総括及び次年度の課題

開設から４年が経ち、地域や関係機関への児家センの認知度は確実に上がってきている。また、今年度は、より地域に近い、保健師、児童委員、民生委員、家庭児童相談室との関係が深まり、相談経路も、家族からの相談がこれまでは圧倒的に多かっものが、地域の相談員から入

ることが増えた。

年度当初は児童分野が初めてな職員が３名でありながら、倉敷児童相談所への実習をはじめ、関係機関への研修等、能動的に参加し、年度後半からは困難事例にも主体性を持って取り組み、質の向上ができつつある。また、児童相談所からの委託、ケース会議出席の増加など、地域や児相、子相から児家センの理解を得られてきた成果であると思われる

今後の課題としては、より地域に向けた活動、地域に出向く活動に重点をおき（アウトリーチ）、要支援要保護でありながら地域に放置されている、または、支援の狭間にいる子ども達のために、機動力と柔軟性を発揮した活動を目指したい。その為にも、今後も地域の関係機関、関係者との関係を良好に保ち、ケースを通して信頼関係を築いていくことが必要である。

また、人材育成についてもケース検討会議をはじめ、実践面の学びを増やし、一人ひとりがSV し合える力量をつけることを目標としている。今後も、継続的に研修を重ね、スキルアップし個人の成長が児童家庭支援センターの成長となるよう、チームワークを大切に取り組みたい。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　倉敷市　鶴心寮　　】【事業所責任者:　三宅　奈美江　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
支援体制の構築	ケースの見立てができることを目標に支援会議の充実化を図った。マニュアルの見直しについては未達成。
関係機関との密な連携	事例検討会日頃の連絡調整等により関係機関と連携を密にして自立支援を行なった。
指定管理者制度の再受託	指定管理者制度再受託となった。
支援の質の安定及び向上	第三者評価受審に向けて勉強会を実施した。
職員の育成	職員会議及び職種別会議にて適宜な報連相によるチームワークの強化を図った。 新人だけでなく全職員を対象として OJT を実施した。
地域貢献活動の実施	公園清掃活動の代わりに施設周辺の清掃を実施した。 水島港まつりに参加した。

（説明）

年度当初からの入所ラッシュ及び利用者対応により、「支援体制の構築」において具体策としていたマニュアルの見直しが未達成となっている。そのほかについては、上記にようにほぼ達成したが、「職員の育成」では具体策は達成したものの、職員のスキルとしては達成に至っていない。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
指定管理者制度の再受託	指定管理者制度再受託となった。
関係機関との密な連携	連携会議及びケース共有により児家センとの連携を進めた。
支援の質の安定及び向上	福祉事務所による利用者ヒアリングにて実施。

他事業所との交流と相互理解	他事業所への施設体験を行った。
職員の育成	チューター研修へ参加した。

（説明）

① とほぼ重複しているため、「支援の質の安定及び向上」以外は省略とする。「支援の質の安定及び向上」では、昨年度より、指定管理モニタリング時に行なわれていた利用者アンケートが入所時の窓口となった福祉事務所による利用者へのヒアリングへと代わっている。結果は指定管理評価結果書にてわかるため、本報告書では言及することが困難である。

② 職員配置と利用者状況

〔単位：世帯〕

月	職員数		計画と実績				
	定　員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用世帯計画（単位：世帯）	利用世帯実績（単位：世帯）	実績比（単位：％）
４月	８	８	30	30	４	３	７５
５月	８	８	31	31	５	６	１２０
６月	８	８	30	30	６	６	１００
７月	８	８	31	31	６	６	１００
８月	８	８	31	31	６	６	１００
９月	８	８	30	30	７	７	１００
10月	８	８	31	31	７	７	１００
11月	８	８	30	30	７	６	８５．７
12月	８	８	31	31	７	５	７１．４
１月	８	８	31	31	７	４	５７．１
２月	８	８	28	28	６	４	６６．６
３月	８	８	31	31	７	５	７１．４
合計	９６	９６	365	365	７５	６５	８６．７

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

・鶴心寮は 365 日間開所

・実績は各月１日付け在籍世帯数とする（本入所のみ）

・実績に反映させていない事業として、県・市緊急一時保護がある

＊（実施状況）　県：１世帯　　市：４世帯

③ 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
親の会	毎月	連絡事項伝達、要望等の話し合いの場	延べ 56 人参加
子どもの会	毎月	連絡事項伝達、要望等の話し合いの場	延べ 15 人参加(2，3月は感染症等により未実施)
誕生会	該当月	誕生日を祝う	母：6、子：４人 金額：5,800 円
母の日・子どもの日	5月12日	マジックショーを楽しみ、子から母へメッセージカードを贈る	参加人数 12 名 ボランティア１名 金額：2,004 円
七夕会	７月５日	親子で七夕飾り作りや短冊を笹に飾る	参加人数 12 名
由加山へ行こう	８月７日	倉敷少年自然の家にて思い出を作る	参加人数３名 金額：5,900 円
バーベキュー会	８月31日	利用者退所者ボランティアの方々とともにバーベキューを楽しむ	参加人数 18 名 (内訳：㋐12 名、㋑5 名、㋒1 名) 金額：10,858 円
クリスマス会	12月６日	出し物を楽しみ、鍋を囲んで和やかな場を過ごす	参加人数９名 金額：9,819 円
餅つき・大掃除	12月23日	地元千歳楽保存会及び地域住民と餅つきを楽しむ 1 年の締めくくりとして施設及び施設周辺の掃除を行う	・餅つき 参加人数 45 名 (内訳：㋐9 名、㋑5 名、㋓30 名) 金額：4,776 円 ・大掃除 参加人数９名

年越し会	12月31日	年末年始を寮内で過ごす世帯とともに料理を作り食卓を囲む	参加人数９名 金額：2,049円
節分会	２月２日	節分にちなんだ劇や豆まきを楽しむ	参加人数５名 ボランティア１名 金額：1,628円
ひなまつり会	３月２日	美観地区散策(雛めぐり、川船体験)を楽しむ	参加人数８名 ボランティア１名 金額：3,797円

④ 保護者（家族）との交流事業

母子生活支援施設という施設の特性から、家族を対象とした行事が多い。「母の日・子どもの日」、「節分会」、「ひなまつり会」等のできあがったものを楽しむものもあれば、「バーベキュー会」、「クリスマス会」、「年越し会」等の一緒に準備をしたり作ったりすることによってできあがるまでの過程も楽しむもの等、親子の絆を深めることや入所者同士、入所者や職員との交流を目的とした行事を実施した。

⑤ 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	５件
意見・苦情	未対応０件	３件
事故	発生０件	８件

上記を受けての具体的改善活動

「ヒヤリ・はっと」については、児童の遊びの中で起きたもの、倉庫や机、ロッカー等の設置物の不備の発見や将来的に事故の可能性があるものが主なものだった。改善活動としては、児童については、遊びの中に見守りとして介入したり新たなルールを決めたりした。設置物については、発見後直ちに整備を行なった。「意見・苦情」については、近隣住民から２件（施設周辺から猫の糞臭がする、入所者の子どもを叱る声）、入所者から１件（風呂の清掃が不十分）あった。改善活動としては、近隣住民については、謝罪とともに施設周辺の環境整備にも配慮をするように努め、子どもを叱る声については、謝罪とともに施設への理解への感謝を伝えた。該当入所者には子育て及び児童への支援を実施した。「事故」については、入所者の精神的な不安定からのリストカット、入所者同士のトラブル、居室内でのガラス破損、親子で外出しようとする際の自転車転倒による児童の打撲があった。改善活動としては、不安定な入所

者については、怪我の処置だけでなく関係機関との密な連携による支援を実施、入所者同士のトラブルについては、警察が介入して処理をした。ガラス破損及び自転車転倒については、職員が関わりのない場面でのできごとであったため、破損後の清掃手伝いや業者の手配、打撲時の処置の手伝いを行なうに止まり、改善活動としては特に何も講じていない。

⑥ 地域貢献活動・地域との交流事業

(ア)　地域貢献活動の実施

・地元町内会婦人部との合同による稲荷町公園清掃活動の実施

⇒（結果）今年度は町内会自体が清掃活動を実施しないことになったため、代わりに年２回施設周辺の側溝及び道路の清掃を実施した。

(イ) 地域における子育て支援活動の実施

・水島地区わんぱく広場の参加　⇒（結果）職員１名が参加した。

・育メンひろばの開催　⇒（結果）職員４名が参加した。

(ウ) 地域行事への参加

・水島港まつり（和太鼓・夢ｋｏｉ）　⇒（結果）職員４名が参加した。

(エ) 社会貢献活動への参加

・エコキャップ、ベルマークの収集　⇒（結果）寮内にて収集活動実施した。

⑦ 人材育成計画

(ア)新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
危機対応、保健衛生、基礎知識	新人に関わらず、全職員を対象として事業所内研修等を実施した。特に保健衛生ではそれまでは自信なく感染症への対応をしていたが、研修実施後は機敏さが見られるようになった。

(イ)キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・該当者なし
	・リーダー、キャップ	・該当者なし
	・新任、一般職	・事業計画にある３，４年目職員のリーダー・キャップへの昇格を目指した勉強会は未実施。しかし、チューター研修や後輩への指導、実践発表担当を通じて、施設及び業務への理解を深め、自ら課題へ取り組むことを勉強会に置換えて実施した。

監督職→管理職	・マネジャー	・該当者なし
	・サブマネジャー	・人材育成ではケースワークができる（ケースの見立てができる）職員を育成すべく会議の持ち方及び職種別研修会を新たに実施したが、特にケースワークについては目標達成に至っていない。

(ウ)研修計画

(1).内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
普通救命講習	7	三宅、香取、松浦、大西、小野、佐藤	心肺蘇生、AED 使用方法を学んだ
感染症	7	松浦、合田、小野、香取、大西、佐藤	感染症の知識と対策の振り返り及び確認を行なった
事例を用いた共通認識及びチームワークのあり方を検討	8	三宅、松浦、大西、小野、合田、佐藤、香取	現状のチームワークを知り留意点を確認した
SOC	１０	三宅、香取、松浦、合田、小野、大西	SOC の基礎を学び、カフェを体験した
家族療法について	2	香取、松浦、日高、河原、大西	さくら苑研修の復命及び児 C 新谷さんを講師に家族療法の基礎を学んだ
【組織性関係】			
（事業所）日常業務について	4、8	香取、松浦、小野、大西、佐藤、合田	日常業務について振り返り及び留意点の確認を行なった
第三者評価について	7	三宅、香取、大西、小野、佐藤、合田、松浦	職員用サービス分析シートを用いて振り返りを行なった
不審者対応	3	三宅、香取、小野、日高、金本、河原、大西	新しく設置された玄関モニターの使い方を中心に不審者対応を学んだ
（法人）階層別研修	各階層年 2 回	三宅、香取、松浦、大西、小野、佐藤、合田	各階層に求められる役割の理解を深めた

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
中国・四国母子生活支援施設研修会	7	三宅、小野	他施設との交流及び事例検討を通して、支援者としてのスキル向上を目指した
さくら苑 母子生活支援施設職員研修	1	大西	家族療法について学んだ
鳥取県母子生活支援施設協議会職員研修会	1	香取、小野	他施設の取り組みを知り、交流を行なった
【組織性関係】			
なし			

(エ)その他（自己啓発援助）

なし

⑧ 防災安全衛生活動

毎月１回災害訓練を実施した。実施内容は、火災や地震、台風等の災害だけでなく、施設の特性に応じた不審者対応、防災への意識向上を目的とした消防署立会い訓練及び防災センター見学も取り入れた。建物及び設備については、消防用設備及び非常通報装置等の保守点検を定期的に実施し、防犯対策として警備員による 19 時半～2 時までの巡回警備を毎日実施した。保健衛生では、入所者及び職員合同による普通救命講習、職員を対象とした感染症勉強会を実施した。

⑨ 施設設備工事及び高額什器備品購入

防炎カーテン、パソコン３台購入

10.その他特記事項

特になし

11.総括及び次年度の課題

25 年度は例年よりも入所世帯が多かった。ケースはどれも一様とはいえず異なった特性を持っており、且つ高度で手厚い支援を要したものばかりだった。そのため、チームワークや支援について考え対応した一年となった。運営面からみる 25 年度の特徴としては、利用者支援

に比重を置いてしまい、事業計画の未達成が出てしまったこと、これまで滞りなく行なわれていた業務（主に施設管理、感染症対策）の組織力低下等が挙げられる。この組織力の低下は昨年度の職員の入れ替えが原因だと思われ、次年度の課題として、人材育成及び今年度の未達成（マニュアル見直しをはじめとする支援体制の構築）の達成に重点を置きたい。

cumre クムレ

平成２５年度事業報告書

【事業所名：児童発達支援センター倉敷学園】【事業所責任者: 篠原 みゆき 】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業計画概要

目標（値）	施策及び結果
連絡体制の充実	●倉学から就学や就園、他事業所へ移動する際のスムーズな引継ぎ。 施策：書面は、先方が読みやすく職員も記入しやすいように項目を細部にわたって書き出している書面に加筆する“園児状況表”を使用。 結果：倉敷支援学校の先生からは「いつも分かりやすい」と評価していただいた。 ●リハビリの情報を支援に反映する。 施策：言語聴覚士を中心に担任も含め、クラスで優先順位を設けながらリハビリの見学を行い、報告書にて周知した。 結果：作業療法に関するリハの見学後は、ストレッチなどを支援に取り入れた。
保護者との 協働関係の強化	施策：保護者学集会や保護者会、倉学カフェなど保護者とともに行事を実施した。行事後にアンケートを実施し、保護者の要望や意見を聞き取った。またスローガンの浸透を意識して、担任と管理者によって情報の共有ができているか振り返り、課題点を見つけ、改善するよう取り組み方を検討した。 結果：情報の共有に努めたものの、保護者一人ひとりが充分に情報を取得し納得できる状態にはなっていないと、第三者評価の利用者アンケートで明らかになった。年度末、Ｈ２６年度の倉学の方針や行事計画を検討する際には、保護者意見を保護者会でまとめ再度、倉学へ提出していただいたことで保護者の要望を強く受け止めることができた。 　職員間の情報の共有については、詳細を把握するように全職員が努め、課題ごとに対応する職員で話し合い、担任のみに負担が集中しないよう配慮した。しかし、結果を操作することに過ぎず、担任の負担感の軽減には至っていない。アセスメント体制を見直すことが課題である。
センターとしての 体制整備	●ホームページにて情報の発信 施策：行事や保護者会の情報を HP にアップする。 結果：８月までは実施。以降は未実施。 ●月に１回のセンター運営会議にて情報の共有と改善 施策：毎月の事業部会議後にセンター運営会議を実施。 結果：毎月実施した。行事の内容や、保護者意見、記録の共有を行った。児童発達支援センターに入園を希望する幼児が多い中で、法人クムレと

	して児童発達支援センターへの入園が適していると考える幼児の状況を明確に決めた（※１）。年度末はＨ２６年の事業計画や説明会の内容を話し合った。しかし、保護者会について（会のあり方・話し合いの進め方、職員の介入方法など）や、職員育成など、今後も情報を共有し体制を整えるべき課題は有る。 ●特別支援実施内容の共有と把握 施策：書面の見直しによる実施しやすさと情報の共有 結果：言語聴覚士の特別支援を中心に、特別支援計画書とは別に、支援内容を当日中に保護者が把握できるように書面を作成し、保護者へ渡すようにした。作業療法士の特別支援については、時間を確保するものの職員体制が整わず未実施とならざるを得ない状況が多かった。 職員との情報共有については、職員の積極性に左右された。

（説明）

児童発達支援センタークムレの立ち上げ等による職員の異動に伴い、常勤の半数が新採用職員となった。Ｈ２４年度と変わらない支援を提供しようとする中で、職員育成や全職員への情報の周知、支援提供に伴うアセスメント、個人情報の徹底した管理体制など不十分な点が有ることを、第三者評価を受審し気付くことができた。

今年度は、児童発達支援センタークムレ以外に新たな児童発達支援センターが増え、Ｈ２６年度は倉敷市内に児童発達支援センターが６箇所となる。Ｈ２５年度は、倉敷学園が今後も利用したい児童発達支援センターとして選ばれるために、改善すべき課題が明確になった。

※１法人クムレとして児童発達支援センターへの入園が適していると考える幼児の状況

- 医師による“療育の必要性があり、児童発達支援センターが適している”との判断がある。
- 受給者証を取得している。または取得できる。
- 療育関係者や相談支援員が“療育の必要性があり、児童発達支援センターが適している”と考える。
- 入園する時点で、３歳児であること。
- 集団適応力が乏しいこと。
- 年度当初に、２日間程度の親子通園を行う。
- 生活困窮者以外は、バス停もしくはセンターまでの送迎を行う。
- 障害名（知的・身体・発達・精神遅滞・盲聾・ダウン症・自閉症など）に関する医師の意見が有る。
- 入園を保護者が希望している。
- 自閉傾向が強く、保育園や幼稚園では集団生活が困難である。
- 保護者の育児能力が乏しく継続して通園が難しいなど保健師の意見が有る場合は、関係機関とのケース会議を行う。

センターとしての体制整備

●特別支援実施内容の共有と把握

Ｈ２６年度は、ケース会議を実施する中に、言語聴覚士や作業療法士が参加し専門的意見を担任と共有する体制を整える。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
アセスメント体制の構築	施策：多職種協働によるケース会議を実施するために、アセスメント体制を見直す予定であった。 結果：職員体制が安定せず、職員配置の問題解決に追われ多職種協働ケース会議に至っていない。毎月、クラス単位でのクラス会議は実施したが多職種の意見を取り入れることは難しかった。
通所支援計画の整理＝発達支援の見直し	施策：アセスメント・評価・計画・実施・記録・再評価・発達検査という発達支援のサイクルを体制化する予定であった。 結果：アセスメント体制の不十分について、第三者評価で指摘を受けた。また、通所支援計画の中で未実施となる項目もあり、通所支援計画の整理は、H２６年度の課題となった。H２６年度において、児童発達支援センターの強みである多職種での支援を活かすため、理解面は言語聴覚士が担当し、担任は生活面や生活上の理解を担当するように整理を行う。
支援の充実	施策：第三者評価を８月に受診。報告書を元に改善を行う。 結果： ●組織性とサービスの実質的な管理者を別に設けたほうが良い。 →１月に副施設長を置き、H２６年度から専任で園長業務を実施することで組織性を管理する。サービスは、児童発達支援管理責任者が管理する。 ●支援現場で必要な個人情報の取り扱いについて。 →法人が法人内共通で作成した個人情報取り扱いの書式に加え、さらに個人情報を使用する可能性について説明した書類を加え、H２６年度より使用するように改善している。 ●虐待防止の取り組みについて →マニュアルの作成だけに終わらず、事業所内で勉強会を行うことをH２６年度の研修で計画した。 ●業務の標準化を目的とする業務点検手段として公開療育を活用する。 →今年度、発達事業部内で公開療育を行った。指摘を受けた点を改善していたものの、確認不足により年度途中で改善が途絶えた。次年度は共通して観察するポイントを明確にしてから公開療育に望む。
機関連携の充実	施策：健診保育への職員派遣 結果：倉敷市が実施した１歳半検診と３歳児健診（倉敷地区）の依頼に対応し、月に２回出席した。

人材育成＝働きがいのある職場作り	●階層別研修 施策：法人の予定に添って実施。事業所内で報告と振り返りの徹底。 結果：階層に沿って参加している。 ●事業所内専門研修 施策：年間予定を作成し、職員が講師となり保護者対応や書類作成、クラス運営などについての研修を実施する。 結果：公開療育の実施と振返り、新人職員対象の勉強会の実施。
	●実践発表・ＱＣ研修 施策：学識者による指導を受けながら発表の準備を行い日常の業務を見直す。 結果：ＱＣについて出張で学んだ内容を、事業部内勉強会で報告した。実践発表については、川大の小田桐先生の指導を受け、ＱＣ形式でまとめ発表した。 ●キャリアパス制度 施策：５月面接と目標管理の目標立案。１２月に振り返りと評価。 結果：面接後に目標管理活動の目標を立案した。定期的な振返りは職員の自主性に任せていたため、フォローの不足により実施状況は個人によって差が出た。
保護者同士のつながりの強化	●５月末から７月上旬にかけてペアレント・トレーニングの実施。 施策：５月２３日から７月１８日の５回、きらりと合同で実施。倉学から７名が参加、主任が講師も務めながら内容を担任へ報告。 結果：参加した保護者は、自分の関わりを振返る機会となり、他の保護者の意見や考えを知ることができたとの感想があった。 ●倉学カフェ開催 施策：クラスの親子療育日を活用し、給食試食会の実施。 結果：各クラス１回、倉学として６回実施した。次年度は、さらに多くの保護者が交流を図ることができるよう企画する。
提案制度の充実	施策：意見・苦情・要望の活用 結果：年間で８件の意見、苦情、要望の把握。 個別支援計画において昨年度の実施が今年度に活かされていない。計画している活動が未実施であるなどの意見があり、保護者に事実を確認し、対応した。
地域貢献	施策：地域住民の参加も含めた行事を開催。４月からコトノハ、きらり中庄、本部、センター、倉学、担当者との話し合い。 結果：１１月３日（日）にクラ☆コト・フェスティバルを実施。倉学の園児だけではなく、きらり全事業所や地域の小学校へ案内を配布。雨天であったので、Ｈ２４年度の晴天時よりは参加人数は少なかった。

（説明）

追記なし

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

児童発達支援

月	職員数		計画と実績				
	定員	現員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）児童発達支援	利用者実績（単位：人）児童発達支援	実績比（単位：％）
4月	15	33	20	20	1,330	1,210	91.0
5月	15	33	22	22	1,330	1,372	103.2
6月	15	33	22	22	1,330	1,421	106.8
7月	15	33	23	23	1,440	1,476	102.5
8月	15	33	21	21	1,378	1,325	96.2
9月	15	33	21	21	1,315	1,334	101.4
10月	15	31	22	22	1,378	1,428	103.6
11月	15	32	21	21	1,315	1,359	103.3
12月	15	32	22	22	1,378	1,393	101.1
1月	15	32	21	21	1,315	1,380	104.9
2月	15	32	19	18	1,176	1,122	95.4
3月	15	33	21	21	1,315	1,281	97.4
合計	平均15	平均32	225日	224日	16,000	16,101	100.6

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

60人定員69人の契約でスタートし、2～3名が入院などの理由により数ヶ月の欠席があった。5月6月10月に新規契約を増やし73人契約となり、一年通じて登園率が高い園児が多かった。2月に雪による閉所があったものの、結果として計画に対し100%の利用率を確保できた。

職員配置は、法律上の人数は満たしている。職員の個々の事情、業務や責任についての悩み、障害児と関わることへの意欲などの理由により、年度途中に退職する職員が5名いた。人数的には不足することなく確保できていたものの、園児や保護者への影響や業務への支障を考えると、第三者評価の指摘事項とともに業務改善を行うことが優先課題である。

〔単位：人〕

日中一時支援事業（タイムケア）

月	職員数		計画と実績				
	定員	現員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）タイムケア	利用者実績（単位：人）タイムケア	実績比（単位：％）
4月	2	2	17	17	50	67	134.0
5月	2	2	21	21	100	111	111.0
6月	2	2	20	20	100	103	103.0
7月	2	2	22	22	100	101	101.0
8月	2	2	18	18	100	85	85.0
9月	2	2	19	19	100	80	80.0
10月	2	2	22	22	100	121	121.0
11月	2	2	20	20	100	106	106.0
12月	2	2	19	19	100	95	95.0
1月	2	2	19	19	100	87	87.0
2月	2	2	18	18	100	110	110.0
3月	2	2	18	18	100	92	92.0
合計	2	2	233	233	1,150	1,158	100.7

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

児童発達支援センターの療育後、18 時まで実施している。一日の利用人数を 10 人までと制限しているものの、平均して利用希望者が 10 名を超えることはない。フルタイムで働いている保護者にとっては、倉学ではなく他事業所を利用する場合が多い。理由は、倉学～事業所～自宅までの送迎があり、受け入れ時間も 19 時までという条件が保護者ニーズに沿っているためだろう。

行事や土曜日以外の開所日においては、家庭訪問を実施する 13 時帰りなどの週もタイムケアを実施しているため、家庭の事情で迎えが遅くなった場合、急いで迎えに来なければならない心配は無いように整えている。

3. 行事報告

行事名	実施日	内容	結果
入園式 新年度を始める会	4/3	新入園児の受け入れ 今年度のクラス紹介	新年度の体制、事業内容を保護者へ説明。クラスに関しての要望有。
家族遠足	4/26	深山公園・倉敷学園	現場についてから雨が降り倉学で昼食後、クラス活動し解散。
家族参観日	6/8	各クラス園児の様子を家族が参観する。	学園の支援内容、職員の関わりを家族に伝えて、支援や関わりの共通理解を図った。
年長児課外活動	8/2	年長児のみ課外活動を実施。	課外での活動（公共機関の利用や買い物、水遊びや外食）を通じて、就学に向けた支援内容を把握し、保護者と共に目標を立案し達成に向けて活動した。
スポーツ大会	9/28	庄小学校体育館にて家族を対象とした運動を競技する。	運動面の成長を家族に参観して頂く。運動競技を通じて、家族同士が触れ合う機会となった。
クラ☆コトフェスティバル	11/3	栗坂の敷地内にて利用者と地域を対象としたお祭りの開催	半数の利用者が祭りに参加。雨天により、地域の参加者は､H24 年度よりは少ない印象であった。
発表会	11/30 12/7	クラスごとの発表会	療育における園児の成長を家族に伝え、成長と今後の課題について保護者と共通理解を図った。
クリスマス会	12/25	学園全体で､クリスマスの催し物､出し物の実施	季節の楽しい行事の経験を重ね、園児はサンタとの触れ合いやステージを楽しんだ。
卒園式	3/28	卒園児の式	学園での生活を振り返り、互いの成長を認め合いながら、次のステージへと送り出した。

4. 保護者（家族）との交流事業

保護者学習会

4 月は、倉学の支援について説明した。毎年、30 名程度が新規入園するので倉学の療育について４月の上旬に伝えることで多くの保護者は療育内容や方針を知り安心される場合が多い。

９月は､「兄弟児との関係」について川崎医療福祉大学の小田桐先生を講師に招いた。園児だけではなく兄弟児の育て方や関わり方について、一人で悩んでいる保護者は多い。保護者は互いの悩みを知り泣いて共感しつつ、前向きになっている様子であった。

３月は、川崎医療福祉大学で特別支援の教員を目指す学生を指導されている、元倉敷支援学校校長の安藤先生を講師に招いた。

家庭訪問

園児の家庭環境を把握し、保護者の要望を吸い上げる機会となった。

懇談

５月立案した通園支援計画を説明し承認を得た。

10 月前期の評価と後期の立案を説明し承認を得た。
2 月後期の評価を説明し、就学、就園、次年度に向けた課題を説明した。

保護者会

倉学のスムーズな運営を目的とした保護者会の行事や企画を、バックアップを行った。今年度は児童発達支援センタークムレでの保護者会の立ち上げと遂行について、倉学の保護者会会長が中心となり形作られた。

ペアレント・トレーニング

7名の保護者が参加。職員は 2 名参加し、きらりと合同で開催した。「わが子へのより良い関りを一人で考えることは困難であるが、共に考える機会と場の提供が有難かった」との感想があった。

倉学カフェ

施設長を交えた開催は、できていない。親子療育の前の給食試食会については、6 クラスで実施。給食試食会があることで、普段は親子療育に参加できなかった保護者も参加できるように調整される保護者がいた。

説明会

次年度事業説明について３月１日（土）に実施した。午前中は、在園児を対象に今年度と次年度の体制の違いを説明した。行事については、利用者の笑顔や楽しみを最優先し、保護者の意見を組み入れ再検討した。
午後は、新入園児を対象に契約と事業内容の説明を行った。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	70 件 ・ホールにおけるヒヤリはっと ・経験年数が浅い職員への教育不足や周知不足によるヒヤリはっと ・不審者に関するヒヤリはっと
意見・苦情	未対応０件	4 件 ・クラス、療育について ・バスの運転について（外部からの苦情）
事故	発生０件	8 件 ・かみつき ・紛失 ・転倒

上記を受けての具体的改善活動

＜ヒヤリはっと＞

・ホールにおけるヒヤリはっと
H25 年度実践発表で取り組み、環境を整えたりあそびの介入や提示の方法を職員に伝えたりすることを対策とし、継続的に実施する。

・経験年数が浅い職員への教育不足や周知不足によるヒヤリはっと
個々の園児の障害特性を、クラス会議において説明し支援方法へのイメージを高める。役

割や業務について、H26 年度の面接などで職員へ伝える。

・不審者に関するヒヤリはっと

施設内の不審者対応だけではなく、散歩など園児と外部に出ているときの不審者対策を行う。

＜意見・苦情＞

・クラス、療育について

主任が対応し、傾聴・共感を通じて主訴を読み取り、改善策を担任へ伝えた。

・バスの運転について（外部からの苦情）

施設長、本部で対応し、本部長より当事者へ注意を行った。

＜事故＞

・かみつき

障害特性について理解を高めると共に、クラス会議で対策を協議し決定する。

・紛失

クラスやバスにおいて、園児の持ち物を確認すると共に持ち帰り品のリストを作成し紛失を防ぐ。

・転倒

環境を見直すと共に、園児自身の身体能力について把握し、身体能力面の支援課題を検討した。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・クラコト フェスティバル

きらり中庄とコトノハ、法人本部事務との合同で、11 月 4 日に開催した。家族そろって参加する家庭が多かった。全体的にステージ、模擬店など楽しんでいるようであった。

・スキップ教室への職員派遣（１０～１２月）

主任が出席。わが子の発達の遅れや障害について、気になりながらもどう歩めばよいか考え中である保護者に対して、今後の道すじを伝える方法について学ぶ機会となった。

・就学勉強会（倉敷市教育委員会）

保護者の就学に関する疑問について、教育委員会に直接質問できる機会を設けた。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
法人理念	社会経験を積んで就職した職員ほど、法人理念が浸透しにくいものの、法人理念の浸透が無ければ、支援の共有は難しい。そのため、会議前に理念やブランドブックの唱和を行うことで「知らない」と自己評価する職員は居なかった。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ（1 名）	育成目標 ・クラスの状況を把握し報告、連絡、相談する。

	・キャップ（８名）	・運営に関して提案をする
監督職→管理職	・新任（10 名）	・利用者、保護者に適切な助言をする ・職員間で情報を共有する
	・サブマネジャー（１名）	・自身の目標を自覚する ・利用者、保護者へ丁寧に対応する ・体調と精神をより良い状態に保つ ・報告する姿勢を保つ 達成状況 チーフ（1 名） ・職員不足で 10 月よりクラスキャップを兼務し、この仕事に従事する喜びを再認識している。クラス運営においては、クラスの状況を把握し報告、連絡、相談できている。 キャップ（８名） ・９月１名退職、10 月１名異動。H25 年度末４名退職。 キャップ業務を中心に業務改善が必要である。 目標 ・職員間のコミュニケーション ・リスク管理と人材育成 ・利用者の意見や要望を把握。苦情対応。 達成結果 年度途中や年度末に多くの退職者がおり、キャップ職員においては業務負担などが退職理由になっている。 Ｈ２６年度は、職員への研修の実施や、業務自体を見直す必要が有る。

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
幼児安全法・安全法	６月	全職員	発作やケガ等、緊急時の対応、蘇生法、AED の使用法について学んだ。
実践発表	２月	正規職員	手洗い、支援計画の実行、ヒヤリについての取り組みを発表した。
【組織性関係】			

階層別研修	年２回	正規職員（階層ごと）	階層ごとに求められる役割について学んだ。

（2）.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
即実践講座	月１回	荒木・花巻	自閉症の特性理解、構造化、アセスメントなど、幅広く学んだ。
福祉 QC	６月	篠原	福祉分野において QC を実践する方法を学んだ。
社会福祉士実習指導者講習会	１０月	竹本	社会福祉士実習指導者として必要なスキルを学んだ。
【組織性関係】			
中四地区児童通園施設職員協議会～主任研修～	８月	増成	通園施設における主任の役割を学んだ。
全国知的障害福祉関係職員研究大会新潟大会	９／４～６	篠原	制度改正と、福祉の動向について学んだ。

③ その他（自己啓発援助）
なし

8. 防災安全衛生活動

防災計画に沿って、月に１回防災訓練を実施した。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

なし

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

利用実績については、計画通りの実績を確保することができた。

支援内容に関しては、職員の育成や退職者の人数、児童発達支援センターとしての役割を担うことなど多くの課題が有ることを、第三者評価により再認識した。

組織面とサービス提供面において、充分な管理・指導ができていないことによって現場が疲弊している点については、１月に副施設長の配置、H２６年度より専任で学園長を勤める人材を確保し継続的に改善を行っている。

児童発達支援センターの役割として厚生労働省が求めている「地域の保育園等への指導」や相談支援業務を倉敷学園が担う方法については、発達支援事業部全体の今後のあり方とともに検討する必要が有る。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：児童発達支援センタークムレ】【事業所責任者:　森安　純一　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
専門職との連携	OT、ST による学習会の実施
人材育成	階層別研修、実践研究、事業所内研修、OJT・目標管理などの実施、外部研修への参加
地域との連携	クラコトフェスティバルへの参加
親子支援プログラムの導入	ペアレントトレーニングの実施
保護者同士のつながりの強化	懇談会、座談会、行事（スポーツ大会、発表会、クリスマス会）などの実施、保護者会の設置・活動（保護者勉強会、奉仕活動、文集作成など）

（説明）

平成２５年５月１日開所、５月７日入園式（単独通園）を行う。親子通園は、４月までは、小ざくら園、５月からセンタークムレに合流した。

単独通園は、開所当初は、児童数３３名でスタートし、５月から 10 月の間に７名が入園し 40 名で定員一杯となった。親子通園は５月の契約者数は 34 名であったが、以後、徐々に増加し、９月 51 名、１０月５７名、11 月 56 名、12 月から３月は、５３～５５名程度であった。９月ごろからは、一日については、１５～２０名程度の児童が利用した。

初めて出会う子どもたちに、初めて出会う職員が療育を行うということで、子どもたちの実態を把握したり、職員間の支援についての共通理解を図ったりすることに努め、日々の活動に取り組んだ。始めは、子どもたちも、人、物ともに新しい環境で、落ち着きなく過ごしていたが、秋ごろには落ち着いて活動できることが多くなった。

本年度は、療育の内容については、まず、センタークムレの療育の形をつくること、一年間の活動の流れを作ることを大きな目標として取り組んだ。

特に、親子通園については、小ざくら園の形をさらに発展させ、より幅の広い親子療育を行うことができるよう、工夫をしながら少しずつ療育の内容を形作っていった。

人材育成については、本部の実施する階層別研修への参加、事業部での研修、事業所内研修、OJT、目標管理などにより、それぞれ力を高めることができた。

本年度は、初めてキャップを経験する者、初めて児童の療育を経験する者が多く、２名のチ

ーフが、これらの職員を指導・助言などによりサポートしながら、育成を行った。支援計画・療育案の内容、記録の書き方、クラス運営などについての指導・助言、日々の支援者としての態度についてのアドバイスなどを、時に応じて行うことにより、効果的に人材育成を行うことができた。

地域との連携では、クラコトフェスティバルへの参加、保健師との連携などを行った。

親子支援プログラムの導入では、ペアレントトレーニングを実施した。

保護者同士のつながりの強化では、保護者会を立ち上げ、保護者会の活動を支援したり、懇談会や座談会、行事などを実施したりして、保護者同士が集まり、話し合いや、同じ活動に参加することによって連帯感を深めたりすることができるよう支援を行った。保護者会については、課題も残ったが、初年度としては、保護者の積極的な活動により、一定の成果を収めたと思われる。

本年度末には、９名（年長３名、年中４名、年少２名）が卒園し、年長の３名が学校（特別支援学校１名、小学校特別支援学級２名)、年中・年少の６名が地域の幼稚園へと、それぞれ就学・就園していった。

一年間、子どもたちの安全の確保と、年間の予定した活動を計画通り実施することに重点を置いて活動を行った。児童はそれぞれできることが多くなり、児童の成長する姿は職員の励みともなった。また、職員もその中で自身の力を伸ばすことができた。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
多職種協働での支援	事業所内では、OT、ST による研修会を実施。専門性を活用することができた。
人材の定着化・育成	OJT、各種研修などの実施により一定の成果を収めた。
地域への情報発信	保健師等との連携。親子通園の対象児童について、連携のケースが多かった。
家族支援の充実	家族参観日や行事等の実施。多くの参加者があり、療育の成果を見ていただいた。
保護者支援の充実	保護者会の設置、保護者研修会・懇談・親子療育日の実施。保護者同士のつながりの強化に成果があった。

（説明）

年次事業実施概要に記載している内容と重複しますので省略します。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

① 単独通園

月	職員数		計画と実績				
	定　員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：％）
4月							
5月	8 (2)	11 (4.8)	19		(912) 608 (304)	765	83.9
6月	8 (2)	11 (4.8)	21		(1,008) 672 (336)	967	95.9
7月	8 (2)	11 (4.8)	23		(1,085) 736 (368)	1,104	101.8
8月	8 (2)	11 (4.8)	22		(1,056) 704 (352)	1,051	99.5
9月	8 (2)	11 (4.8)	21	21	(1,008) 672 (336)	1,047	103.9
10月	8 (2)	11 (4.8)	22	22	(1,056) 704 (352)	1,247	118.1
11月	8 (2)	11 (4.8)	21	21	(1,008) 672 (336)	1,117	110.8
12月	8 (2)	11 (4.8)	22	22	(1,056) 704 (352)	1,093	103.5
1月	8 (2)	11 (4.8)	20	20	(960) 640 (320)	1,032	107.5
2月	8 (2)	11 (4.8)	19	18	(912) 608 (304)	937	102.7
3月	8 (2)	11 (4.8)	22		(1,056) 704 (352)	1,063	100.7
合計			232		(11,136) 7,424 (3,712)	11,461	102.9

職員数は、常勤換算で記入してください。

※上段は単独通園、下段（　）は親子通園

（説明）

計画では、単独通園 40 名、親子通園は 50～60 名程度の契約者数をもとに 8 割程度が利用すると予想して利用者数を算出した。実際には、5 月は、単独通園 33 名、親子通園 40 名

の契約者数で始まった。その後、月ごとに契約者数が増加し、10 月には、単独 40 名、親子通園 57 名となった。その後、単独は 40 名、親子通園もほぼ同じような人数で推移した。

このような状況であったので、1 年間の利用者総合計は、ほぼ計画通りという結果となった。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
入園式（単独通園）（5月7日実施）	5月	新入園児を迎える	３３名の入園児を迎えた。
家庭訪問（単独通園）（5月27日～5月31日実施）	5月	家庭状況を把握する	５日間にわたり各担任が家庭を訪問し、家庭の状況などを把握した。
家族参観日（単独通園）（7月6日実施）	7月	家族が療育を参観する	母親に加え、父親、祖父母、兄弟などの参加があった。
年長児課外活動（単独通園）（8月３日実施）	8月	年長児の特別活動	３名の年長児が参加、玉野の水族館見学、調理、花火など実施
スポーツ大会（単独通園）（9月 28 日実施）	9月	ふれあい運動会	水島小学校体育館を借りて実施、保護者、家族の方など参加者多数
発表会（単独通園）（１１月３０日、１２月7日実施）	１１・１２月	療育の成果を発表	１日２クラス、２日間行った。保護者、家族が多数参加。好評であった。
卒園式（単独通園）（3 月 29 日実施）	3月	卒園児を送り出す会	９名が卒園（年長児３名、年中児４名、年少児２名）
懇談・座談会（単独・親子通園）	通年	保護者同士の茶話会等	
学習会（単独・親子通園）（6月１４日、7月8日、7月１６日、9月１４日、１２月１４日実施）	６・７・９・１２月	療育や福祉サービスの知識を伝える	内容は療育、福祉サービス（施設見学）、就学、先輩保護者の話他

4. 保護者（家族）との交流事業

単独通園では保護者会が設立され、役員会、総会、懇親会、美化活動、勉強会、文集作成、クラコトフェスティバルでのバザー参加などが行われた。

家庭訪問、定例的な懇談だけでなく、随時行う懇談などをとおして保護者のニーズや家庭の

状況の把握を行ったり、療育についての説明を行ったりした。
保護者学習会はセンタークムレで行うものに加えて、倉敷学園主催のものにも参加させていただいた。ペアレントトレーニング（単独・保護者通園）は数人の保護者に対して実施した。
親子通園では、家族療育日、親子レクレーションの日を土曜日に設け、多くの家族の参加をいただくことができ、家族の方に、療育についての理解を深めていただくことができた。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	７８件
意見・苦情	未対応０件	２９件
事故	発生０件	９件

上記を受けての具体的改善活動

平成２５年度開所のため具体的な改善活動は次年度から実施します。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・倉敷市の１歳６か月・３歳児健診に、保育の担当としての職員を派遣
・クラコトフェスティバルへの参加
・ホームページの活用（情報発信）

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
接遇、態度	社会人としての最低限のマナーを身に付けられるよう、身なりを整えることや先輩職員の姿勢を見習うよう指導する。 新人の職員や経験年数２・３年の職員に対して、機会をとらえて上記の指導を行った。それぞれの職員がよく意識をして、かなりできるようになっている。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・事業計画に基づき運営すること ・自身の意見や提案を上司に挙げていくこと ・利用者、保護者に適切な助言をすること 〇上記の３点についてはいずれも適切にできた。
	・リーダー、キャップ	・リーダーシップをとりクラスをまとめること ・自身の目標に向かい日々努力すること ・利用書保護者への丁寧な対応を行うこと 〇リーダーシップでは、チーフの援助を受けながら、よく努力し、他の２点については、達成した。
	・新任、一般職	・上司と協働し業務にあたること ・自身の目標を持ち、日々努力すること ・利用者、保護者に対して明るく元気に接すること 〇いずれについても、よく努力した。
監督職→管理職	・マネジャー ・サブマネジャー	・該当なし ・管理者として的確な決断をすること ・幅広い視点を持ち、センターにおける事業展開を行うこと ・人材育成を行うこと 〇センターにおける事業展開については、倉敷学園と同様の事業を行った。他の点については、チーフの努力・貢献が大きく、順調に進んだ。

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
就学についての研修	11月８日	発達事業部職員全員	学校で必要とされる力、コミュニケーションの支援の方法などについて学んだ。
公開療育	通年	発達事業部職員	各事業所の療育を実際に見て、話し合いをもつことにより、療育について

			の理解を深めることができた。
自閉症の特性と支援方法について	１月１１日	センター職員全員	事例を基にして、自閉症の特性と支援方法について学んだ。
事業所内研修	６月～３月の間に 12 回の研修を実施	児童発達支援センタークムレの職員全員	構造化、ワークシステム、自閉症の特性、定型発達、遊びの発達、フレームワーク、食育、着脱の支援、排泄の支援、感染症・健康管理、栄養とカロリー、嘔吐処理・座薬の入れ方、コミュニケーションについて、OT による運動支援、理解と表出（ST による）、虐待についてなどの内容について、職員が講師を分担して行った。療育についての基礎的な内容の理解が進んだ。
【組織性関係】			
マネジャー研修	５月３１日	森安、原田、北村	組織運営について学んだ
サブマネジャー研修	１１月２６日	森安	法人の歩み、キャリアパス、サブマネの業務他について学んだ
サブマネ・チーフ研修	１０月１７日	森安、原田、北村	人事評価について学んだ。
チーフ研修	１２月１３日	原田、北村	法人の歩み、キャリアパス、チーフ業務他について学んだ。
リーダーキャップ研修	６月 22 日 １２月２１日	髙下、田邊、味木、羽根岡、梅崎、矢野	キャリアパスについて学んだ。
一般職研修	７月２０日 ８月１０日 １月２５日 ２月１日	河村、藤本、小原、遠藤	キャリアパスについて学んだ。
新任職員研修	３月３１日	長江	キャリアパスについて学んだ。

宿泊研修	2 月 19 日～2 月 22 日	河村、藤本、遠藤	クムレの事業について知る、親睦を深める、職業人として必要な基本的なことを学んだ。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
自閉症支援即実践講座	毎月１回	羽根岡、味木、梅崎、矢野	自閉症の支援について、日々の実践につながる内容を学ぶことができた。
中国・四国地区幼児通園施設研究協議会	９月２０日 ９月２１日	味木、羽根岡	中四国の施設の状況を知ることができ、職員との交流も図ることができた。
岡山県自閉症を育てる会研修会	８月２４日	長江	自閉症の子を定てた母による講演。自閉症（自閉症スペクトラム）についての理解を深めることができた。
障害児保育研修会	６月１３日	河村	発達障害の理解と支援についての研修会
岡山県知的障害者福祉協会発達支援部会	７月２３日	羽根岡	笠岡学園で実施、療育の見学、他施設職員との情報交換など
【組織性関係】			
		なし	

④ その他（自己啓発援助）

療育に関する研修会や書籍などの紹介を行った。特に質の高い研修については、参加を勧めた。

8. 防災安全衛生活動

毎月 1 回の防災訓練を実施した。内容は火災避難訓練・消火訓練、地震避難訓練などであった。4 月 25 日には、水島消防署において、全職員が救命救急法を受講した。衛生については、所内研修として、感染症への対応についての内容を職員全員で学んだ。また、安全衛生委員会の点検に基づき、危険箇所等の改善を行った。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

３月に新設棟西側に自転車置き場を設置・・・自転車で通園している保護者があり、雨天時には支障があるため。
３月に親子棟に緊急時の放送設備を設置・・・緊急時の放送設備がなく、安全確保の面で支障があったため。

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

開所１年目ということで、年度当初は、新しい職員、新しい子どもたち、新しい環境という条件の中でのスタートとなった。そのため、少し落ち着かないこともあったが、特に安全面に重点をおいての運営を行った。秋ごろには、ほぼ計画に沿った活動が行えるようになり、現在に至っている。人材育成については、初めてのキャップ、新人などが多く、２ 人のキャップが、常時、指導・助言を繰り返しながら育成に努めた。その結果、順調にキャップ等が力をつけてきている。

今年度は、センタークムレの基本となる形を作った一年であったと思われる。平成２６年度は、一つ一つの活動を丁寧に行い、療育の質を向上させたり、センタークムレの諸活動を充実させたりすることが課題になると思われる。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　きらり倉敷　】【事業所責任者:　中西　裕子　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
アセスメント体制の構築	・８月に第三者評価を受審した。受審によって挙げられた改善事項については、チーフ会議等の機会で、発達支援事業部全体で共有した。具体的な改善事項については、事業所単位で実施できるもの、きらり全体として実施していくものを整理し、取りかかっている。次年度は、改善実施→確認のサイクルを１年かけて行っていく。 ・法人内外の相談支援専門員がモニタリング等の機会で訪問した際、環境や支援、個別のケースについて助言を受けた。助言を受け、環境の改善、支援の再検討を実施した。
通所支援計画作成におけるねらいの整理＝発達支援の充実	・連絡帳（現：療育記録連絡帳）の書式を変更。
支援の充実	・第三者評価を受審し、その後、チーフ会議等において管理者間で話し合いを重ね、きらり全事業所で改善に努めた。 ・余暇活動支援を幼児、学童において計画的に実施した。
機関連携の充実	・家庭・園・リハビリへの訪問を実施。その後、連携ノートに繋げ、利用児を取り巻く機関と密な情報交換ができる継続した連携に繋げた。 ・さまざま相談ケースを受けた経験のある心理士（児童家庭支援センター）へ、将来に向けて今家庭でできることについて、保護者向け勉強会の講師を依頼。
人材の育成＝働きがいのある職場づくり	・毎月、事業所内勉強会を実施。 （全職員対象：１５分、正規職員対象：１時間以内） ・公開療育の実施 ・事業部内における他事業所実習（一人１回ずつ） ・きらり合同勉強会を実施。（7月・3月）
保護者との協働関係の強化	・ペアレントトレーニング、保護者向け勉強会、懇談の実施
保護者同士のつながりの強化	・保護者による座談会実施（金曜親子枠・３年生以上枠：毎回、希望者：年間２回）
提案制度の充実	・発達支援事業部会議にて実施
ボランティアの受け入れ体制の整備	・ボランティア受け入れマニュアルに基づき、１名のボランティアの受け入れを行った。現在も不定期ではあるものの、継続してボランティアに来ており、次年度も継続して来ることになっている。

普及・啓発活動の充実	・行事への参画、ホームページの活用

（説明）

昨年度に引き続き、保護者との協働関係を強化する支援としてペアレントトレーニングや保護者向け勉強会、座談会等を実施した。勉強会については、年度初めにテーマについてのアンケートを実施することで、保護者のニーズを把握した。
同時に、勉強会後に保護者へ感想のアンケートを実施することで、次回の勉強会に活かすように努めた。中でも、保護者による家庭での実践を発表する内容は、参加者にとって身近であり、共感が持てたという声が多かった。今後も、保護者との協働関係を強化する支援を実施していきたい。

人材育成について、今年度は事業所外研修に加え、年間計画を立てた上で定期的に事業所内研修を実施した。事業所内研修では、毎月嘱託職員を含む全職員対象の勉強会と正規職員対象の勉強会を行った。
そして、勉強会の講師は管理者だけではなく、正規職員が順番に実施した。それにより、受け身的な学びだけではなく、得た知識を他者に伝える側の立場から学ぶことのできる機会になった。

療育に関しては、チーフ会議における情報交換、相談支援専門員による利用者のモニタリングの機会は、既存の療育の意味や内容を見直す良い機会となった。また、今年度は利用児が所属する園や学校、リハビリ等への見学や訪問の機会が多く持つことができた。その機会をきっかけに、継続した情報交換の場として連携ノートのやりとりへ繋げることができた。連携ノートを通して、園や学校と密に情報交換ができたことにより、きらり以外での利用児の生活の場における課題や情報を知り、きらりの療育を再検討することができた。
今後も、関係機関との連携を通してきらりの療育を家庭・園（学校）等と共有すること、利用児の生活に繋がる支援について、職員間で考えていきたい。

今年度は、第三者評価を受審したことにより、良い部分・課題等が明確化され、整理することができた。今年度中に管理者間で話し合いを重ね、今までばらばらであったきらり５事業所の運営方法や書類等を洗い出し、統一するためのマニュアルや書類の整備を実施した。次年度は、実際に活用する中で改善や修正をすることで、より現場や現状に応じたマニュアルや書類に整えていきたい。

地域との連携を図っていく為、訪問後には必ず訪問記録を作成し、得た情報、きらりで取り入れたい課題等を保護者や園（病院・学校）等と共有するように努めた。また、１回の訪問で終わらないような関係作りを行う為、『連携ノート』を活用し、園ときらりにおいて継続したやりとりを行った。それにより、療育や支援がきらりだけではなく、生活の基盤となる家庭や園（学校）と共有でき、結果的に利用児の生活しやすさの一助となったケースもあった。

働きがいのある職場作りでは、第三者評価でも日々の業務に追われていることは浮き彫りとなり、保護者からもその様子が感じられるのが現状。今後も、課題として検討していきたい。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
訪問支援の充実	園訪問、園からの見学受け入れを実施した。
利用者満足の向上	①第三者評価の受審 ８月に受審し、改善事項について事業部内で共有した。具体的な改善については、何をどのように取り組むのか整理し、本年度から取り組んだものや、次年度から取り組んでいくものを準備していった。 ②利用者アンケート 年度初め、勉強会や座談会後においてアンケートを実施し、感想や要望（今後取り組んでほしいテーマ等）を聞き取った。また、通信へ意見欄を設けることにより、意見を伝えやすい環境を整えた。
専門職の活用	①保護者向け勉強会へ専門職（児童家庭支援センター心理士）の視点によるテーマを設定し、実施した。

	②リハビリ見学を通じて、専門職の意見を療育に取り入れるように努めた。 ③相談支援専門員によるモニタリングの機会に、客観的且つ専門的な視点による助言を積極的に聞き取り、職員間で共有・改善に努めた。
人材の定着化	①嘱託職員の意見も聞く機会を設けることで、働きやすい環境を確保するように努めた。 ②全職員対象の事業所内勉強会の機会を設けることで、情報の共有、実践に活かすことのできる知識を得られる場とした。それにより、現場での関わりのヒントや関わりに対する自信へ繋げるように努めた。
施設内研修	①他事業所での実習（３回） 　療育活動や療育室の構造化についてのアイデアを得てきており、実際に活かした。 ②公開療育の実施・参加（６回） 　チーフ、キャップが参加した。他事業所の療育や環境を見ることで、様々な気づきを得て、自分の事業所について振り返る機会となった。 ③事業所内研修（２０回） 　嘱託職員を含む全職員対象に、正規職員が講師となり、太田ステージ、発達等について学び合った。嘱託職員にとっては、貴重な学ぶ機会になったという意見が挙がった。講師を務めた正規職員にとっては、自分の知識を聞き手に分かりやすい伝え方を工夫することにより、改めて知識を深める学びとなった。 ④事業部内学習会（３回） 　岡山大学の仲矢明孝先生を講師に招き、就学について、就学後の支援について話を聞いた。 　きらり合同学習会を開催し、出張報告、事業所の実践報告を行った。 　きらり倉敷において大原ＳＭによる勉強会を実施。他のきらり職員にも声をかけることで、多数の職員が参加し、合同勉強会となった。
提案制度の導入	発達支援事業部会議およびチーフ会議で報告・情報共有を行った。

（説明）

今年度は、事業所内外における研修を重点的に行った。それにより、講師側も聞く側も学びの場となった。現場の職員にとっては、普段業務の中で丁寧に伝えきれない支援の意味について整理し、一緒に考える場になったと感じる。

第三者評価を受け、保護者の意見、職員の思いを詳細に知る機会となった。それをもとに、今後事業所内、きらり間、事業部内において課題を整理し、改善に努めることが必要と考える。実際に、年度内に整備や統一を行ったマニュアルや書式を使用する中で、意見や結果をH26年度に集約し、話し合うことで、さらに現場に即したものに整備していきたい。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	定　員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：％）
4月	4	6．7	24	25	230	230	100.0
5月	4	6．7	24	24	240	245	102.1
6月	4	6．7	25	25	250	259	103.6
7月	4	6．7	26	26	260	269	103.5
8月	4	6．7	23	23	230	246	107.0
9月	4	6．7	24	24	250	257	102.8
10月	4	6．7	26	26	260	257	98.8
11月	4	6．2	25	25	250	256	102.4
12月	4	6．8	24	24	240	241	100.4
1月	4	6．8	22	22	220	233	105.9
2月	4	6．8	23	22	230	224	97.4
3月	4	6．8	24	24	240	241	100.4
合計			290	290	2,900	2,958	102.0

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

・職員数について、１１月に嘱託Ｂ職員が退職となったが、一か月後には新たに採用することで、職員数は確保できた。
・開所日数について、４月は園生活優先等の理由での欠席が多かったことから、半日開所することで実績確保に努めた。一方、２月は積雪により職員数や安全性を確保することが困難である為、一日閉所とした。
・学童利用日について、運動会等の行事で多数の欠席が予測できた場合には、振替開所の対応を取っている。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
家族見学週間	毎月 第３～４週目	保護者や家族に療育の様子を参観していただく	毎月、通信等で見学週間を伝えていたが、決まった保護者による見学であった。
就学前児のための懇談	５～６月と ９～１１月	保護者と就学についての話を行う （１回目は全員対象、２回目は希望者のみ）	希望者を募った２回目も多くの保護者が希望。一人ひとりと時間をかけて話をする機会を持つことで、就学だけではなく、普段話すことの出来ない内容も挙がり、保護者の思いに耳を傾ける貴重な機会となった。
座談会	①6/28 ②2/21 親子枠:毎回 3 年生以上枠：毎回	①就学についての思いについて ②家庭での取り組みについて 親子枠：その日の振り返りや今思うこと 3 年生以上枠：その日の振り返りや最近思うこと等	親子枠、3 年生以上枠の座談会では、会を重ねるごとに話は深まった。特に親子枠では年度後半には保護者同士の繋がりは深まり、保護者が別の保護者による共感的サポートを受けることのできる貴重な機会となった。 全体の座談会では、①は講話頂いた保護者も参加できたことで、前半の講話とリンクした話に繋がりやすかった。しかし、参加人数が多く、グループを分けた。それにより職員が参加できないグループでは、話のまとまりがつかず、話す人が偏ったという感想があった。 その感想を受け、②では１グループで実施したことで、均等に話をする機会を設けられ、保護者の満足度は高かった。
保護者向け勉強会	①6/28 ②１１/２９ ③2/21	①発達障がいについて、【保護者による講話】就学前後における家庭での取り組み ②サポートブックについて、【心理士による講話】将来にむけて家庭で今できること ③きらりにおける療	①では、保護者２名による自宅での取り組みや就学までの動きを話して頂いた。それにより、保護者にとって「自分もやってみよう」という意欲に繋がったという感想が多く挙がった。 ②きらり児島と合同で行ったこと、多くの内容を一度に実施したことでボ

		育について	リュームが多く、話の内容が伝わりにくかったようである。 ③きらりにおける実践的な事例を用いて話を行ったことで、わかりやすかったという意見が多数挙がった。
小ざくら秋祭り	１１/９	利用児・家族、地域に向けての祭り	利用児の楽しみ、および地域との交流の場を提供する為。

4. 保護者（家族）との交流事業

・ペアレントトレーニングの実施（年１回クール/各地区）

前期に栗坂地区にて１名の保護者が参加。記録をとる作業を通して、細やかに日ごろの観察を行ったことで子どもの行動の背景について改めて考える機会となった。それによる発見も大きく、保護者の自信に繋がったようである。

・家族見学週間

月１回、見学週間を設けて保護者に呼び掛けた。見学週間を利用して見学する保護者は非常に少なく、特定の保護者の参加となった。見学週間についての周知も十分できていなかったこともあり、積極的に保護者に勧めていく。

・座談会

親子枠、３年生以上枠の座談会では、会を重ねるごとに話は深まった。特に親子枠では年度後半には保護者同士の繋がりは深まり、保護者が別の保護者による共感的サポートを受けることのできる貴重な機会となった。

全体の座談会は年間２回実施した。１回目は講話頂いた保護者も参加できたことで、前半の講話とリンクした話に繋がりやすかった。しかし、参加人数が多く、グループを分けたことにより、職員が参加できないグループでは、話のまとまりがつかず、話す人が偏ったという感想があった。その感想を受け、２回目では１グループで実施したことで、均等に話をする機会を設けられ、保護者の満足度は高かった。今後も、保護者の意見に耳を傾けつつ、共感的サポートを受ける機会として実施していきたい。

・就学児懇談

年間２回実施。２回目は希望者としたものの、多くの保護者の希望が見られた。一人ひとり時間を決めているものの、多くの保護者が１時間程度話をされている。一人ひとりと時間をかけて話をする機会を持つことで、就学だけではなく、普段話すことの出来ない内容も挙がり、保護者の思いに耳を傾ける貴重な機会となった。

・家庭への訪問

年間で１回実施。今回は、保護者からの要望を受けて実施した。一方で、保護者は周囲に療育の存在を内密にしているケースも多く、保護者からの希望は挙がりにくい。通信や日々の振り返りの機会に家庭での療育の重要性を伝え続けることで、保護者へ周知していきたい。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	９７件 ①療育室内におけるヒヤリはっと ②事務におけるヒヤリはっと（配布物渡し忘れ等） ③買い物活動移動時や公園におけるヒヤリはっと
意見・苦情	未対応０件	７件 ①療育について ②職員の対応について ③引継ぎ時の待ち時間について
事故	発生０件	２件 ①他児の指が目に入った ②紙飛行機が目に当たった

上記を受けての具体的改善活動

〈ヒヤリはっと〉

毎月要因を分析し、２ヶ月に一度職員間で話し合いを行い、改善に努めた。要因としては、子どもの特性・職員の危険予測力不足・職員間の周知不足・確認不足が多かった。一方で、今まではヒヤリはっと書類は正規職員だけ書いていた。年度後半より、嘱託職員も含め誰もが書くことで、それぞれが要因に対して考える機会を設けた。今後も継続することで危険への意識を高めていきたい。

〈意見・苦情〉

毎月要因を分析し、２ヶ月に一度職員間で話し合いを行い、改善に努めた。要因としては、支援の統一不足や保護者・子どもの特性や対応における周知不足であった。今後も、職員間で情報共有することで、統一した支援や対応に繋げていきたい。

〈事故〉

看護師より、怪我に対しては保護者に対して病院の受診を勧める必要があると助言を受けた。今後も、怪我に対する予防策を実施するとともに、起こった場合には保護者へ丁寧な対応をするように努めたい。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・園・学校・リハビリ等への訪問

今年度は、学校への訪問１件・園訪問１６件・園からの見学者 6 ケース・リハビリへの見学 １件・家庭訪問 1 件実施した。そういったやりとりを通して、可能な限りその後の連携ノートに繋げている。今後も、地域との連携を重視し、地域の中で利用児が生活しやすくなるための療育支援について考え、実施していきたい。

・ボランティアの受け入れ

H24 年度に整備したマニュアルを活用し、ボランティアの受け入れを行った。不定期ではあるが、特定の方が１名来所し、音楽療法を実施している。今後もホームページ等で情報を発信していくことでボランティアを増やしていきたい。

・小ざくら秋祭りへの参画

１１月９日に実施された小ざくら秋祭りへ参画した。きらり倉敷からの利用児家族の参加は見られなかったが、地域を知り、地域にきらりを知って頂けるきっかけとなった。

・ホームページの定期的な更新による情報発信

きらりは持ち回りで更新を実施し、倉敷においては年間２回の更新を行った。地域の人へきらりの療育や取り組みを知っていただく機会となった。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
・集団療育、個別療育の目的が分かる	事業所内勉強会において、職員が講師となり目的や取り組みについて周知を行った。それにより、療育の目的を大まかではあるものの、学ぶことが出来た。
・（先輩職員に確認することで）個々の発達段階が分かる	２～３ヶ月に一度、ＯＪＴチェックシートを用いて振り返りを行った。同時に、昼礼において個々のケースを話し合うことでタイムリーに個に応じた対応を話し合い、検討することができた。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・チーフとして 2 年目となり、きらり事業所内でのチーフ業務や役割に、少しずつ見通しが持てつつある状況。しかし、日々の業務に追われ、先を見通した仕事の割り振りや細やかな配慮には欠けていたと思う。同時に、現場とチーフ業務や役割の比重に苦慮した。現場やキャップの混乱を減らし、司令塔を統一する為に、現場をキャップに任せることが多かった。今後は、先を見通しつつ、キャップをはじめ、一般職・新任職員等の育成にも配慮したい。 事業部内での役割について、年度後半には第三者評価を受け、書式の改善に主体的に取り組んだ。今後も、事業所内だけではなく、事業部内での自分の役割につ

	・リーダー、キャップ ・新任、一般職	いて考え、行動へ移していきたい。 ・キャップについて、異動に対する戸惑いや葛藤と向き合いつつも、事業所内において自分の役割を意識し、現場をリードすることができた。目標管理活動にも計画的に、確実に遂行し、達成している。 今後は、個での支援ではなく、チームでの支援が実施できるように、学びを深めていってほしい。 ・一般職については、目標管理活動のねらい自体が高く、上司が目標を少し下げるよう提案した。目標と力量の差に悩み、達成できないことも多く見られた。定期的に話を聞き取ること、すすめ方の提案をすることにより、昨年度に比べると達成率は上がっている。
監督職→管理職	・マネジャー ・サブマネジャー	・該当者なし ・該当者なし

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
幼児安全法	6月	全職員	発作やケガ等、緊急時の対応、蘇生法、AED の使用法について学んだ。
実践発表	2月	正規職員	親子療育の充実についての取り組みを発表した。
事業所内勉強会	月1～2回	嘱託職員含め全職員 正規職員	毎月 15 分程度、嘱託職員を含め、全職員対象に正規職員が講師となり、太田ステージ、発達等について学び合った。 毎月 1 時間以内、正規職員対象に集団療育の目的や取り組み方法の周知等についての勉強会を実施した。
怪我・感染症についての研修	3月	全職員（チーフ以外：出張の為）	感染症や怪我による理解を深めると同時に、適切な対応方法についてロールプレイを交えて学ん

			だ。
きらり合同学習会	7月 3月	正規職員	5 月は、他事業所にも声をかけ、大原ＳＭによる療育についての講義にきらり職員が参加した。活動を子どもに当てはめるのではなく、個に合わせた支援を考えることが大切だと学んだ。 3 月は、出張・研修等の報告により、情報交換と質疑応答を行った。
事業部学習会「就学について」岡山大学　仲矢　　先生	１１月	正規職員	就学に向けての準備や、就学後の学校での指導について学んだ。
【組織性関係】			
階層別研修	年２回	正規職員（階層ごと）	階層ごとに求められる役割について学んだ。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
総社市発達障がい講座	月１回 全６回	渡邊	障がいについての基礎知識を深めることができた。
即実践講座	月１回	肥塚	自閉症の特性理解、構造化、アセスメントなど、幅広く学んだ。
ＱＣ講座	６月	中西	ＱＣ手法の基礎知識を学ぶことができた。
講演会「発達障がい児支援の就学における連携を考える」	８月	中西	就学に向けて必要な支援や連携について学んだ。
他法人事業所見学	８月	久保田	きらり以外の視点や価値観を学ぶことが出来た。
社会福祉士実習指導者講習会	１０月	肥塚	社会福祉士実習指導者として必要なスキルを学んだ。

ＱＣ入門講座	６月	中西	ＱＣ手法の基礎知識を学ぶことができた。
【組織性関係】			
全国障害児発達支援施設運営協議会（青森大会）	１０月	中西	制度改正と、全国における福祉の動向について学んだ。
相談支援従事者初任者研修	９・２・３月	中西	相談支援従事者の資格を取得した。
サービス管理責任者研修	９・１１・１２月	久保田	サービス管理責任者の資格を取得した。

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

・安全点検をマニュアルに沿って毎月実施した。
・きらり倉敷における防災計画に基づき、防災訓練を毎月実施した。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

・６月：吊り戸棚と玄関扉の修繕。
（利用児が吊り棚に手をかけたことから、棚が落下した為。玄関扉を閉じた際にずれがあった為）
・６月：クリーンビューによる空調設備の洗浄と、それにより破損した空調の修繕
・１０月：ＮＴＴ回線工事（事業所内構造化に伴い、職員室の配置を変えたことで配線経路が異なる為）
・３月：洗濯機の購入（外置きの洗濯機が古く、運転中に何度も異常停止する為）

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

利用実績に関しては、開所日の調整や振り替え対応を行ったことにより、年間通じて確保することができた。一枠の人数が多いことにより、４ 人の職員で対応することの困難さはあったものの、昼礼や事業所内勉強会の機会に対応方法を職員間で検討し、関わり方の配慮だけではなく、環境面の整備や支援ツール、活動展開に配慮することにより、誰であっても対応できる支援について考えた。今後も個に応じた支援（子どもが誰とでも成功経験を味わうことのできる支援）について考えていきたい。

同時に、今年度は園訪問等の地域連携の機会を多く持てたことにより、地域の中で活かすことのできる支援とは何かを考え、試行錯誤した一年であった。連携ノートにより情報交換は密に行えたものの、それを地域（園など）や家庭、きらりでどう活かすのが効果的か、連携ノートの活用方法、内容面については今後の課題である。

また、今年度は第三者評価を受審し、多くの課題が挙がった。きらり全事業所において、取り組みもばらつきがあることから、これを機に療育の内容および運営のあり方を洗い出し、見直し、統一する機会となった。そして、今年度中に改善に向けて取り組むこともできた。ただし、新たな取り組みも多いこと、次年度の発達支援事業部の職員体制では困難なことがあるため、次年度１年をかけ、実施→見直しを繰り返し、確実に改善をしていくことが必要である。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　きらり児島　】【事業所責任者:　岩佐　朋　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
アセスメント体制の構築	相談支援ケース児において、モニタリング時に相談支援専門員から助言を頂き、療育内容の検討、改善を都度行っている。
通所支援計画作成におけるねらいの整理=発達支援の充実	通所支援計画作成におけるねらいのために、まずはアセスメントシートの作成を行った。
支援の充実	第三者評価を受け、連絡帳書式変更、見学から利用までのインテークシートの変更、アセスメントシート作成などの検討会議を毎月行い、各書式変更、作成を行った。
機関連携の充実	園、小学校、家庭訪問を毎月１～２件実施。
人材の育成	キャリアパス制度に基づき、研修への参加、人材育成に取り組んだ。
保護者との協働関係の強化	保護者向け勉強会、ペアレントトレーニング、就学児懇談の実施。
保護者同士のつながり強化	座談会の実施。
提案制度の充実	保護者からの意見を聞き取り、改善に向けて取り組んだ。
ボランティアの受け入れ体制の整備	各事業所単位で作成した受け入れマニュアルを使用しており、受け入れ体制の整備が必要である。
普及・啓発活動の充実	発達事業所ごとに分担し、ホームページにて療育紹介を行った。

（説明）

今年度も、保護者対象勉強会やペアレントトレーニング等を行った。保護者にとって必要な情報は何か、こちらから伝えるべき事は何か等、深く検討した上での開催が大切であると感じた。そのためには、職員の保護者の内面を捉える技術やより高い知識が必要になると感じた。療育については、相談支援事業の相談支援専門員から助言をもらいつつ、療育の見直しや取り組みを行っており、職員間での話し合いの機会が増えてきた。今後も、職員一人ひとりの知識、技術をつけていくこと、職員間での話し合いを定着化させ、療育の質の向上に向け、取り組ん

でいきたい。機関連携について、外部機関（園、小学校）との訪問を多く行う中で、園や小学校では何をねらいとして、どのような活動を行っているのか知ることができた。今後は、園や小学校ときらり事業所での児童の課題を細かく話し合い、一緒に取り組める体制を整えることができるように、定期的な園、小学校訪問を実施していきたい。

① 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
訪問支援の充実	園、小学校、家庭訪問を毎月１～２件実施。
利用者満足の向上	第三者評価を受け、連絡帳書式変更、見学から利用までのインテークシートの変更、アセスメントシート作成などの検討会議を毎月行い、各書式変更、作成を行った。
専門職の活用	専門職（臨床心理士）による保護者勉強会を実施。
人材の定着化	目標管理活動の実施。
人材の育成	キャリアパス制度に基づき、研修への参加、人材育成に取り組んだ。
提案制度の導入	保護者からの意見を聞き取り、改善に取り組んだ。

（説明）

第三者評価の指摘事項から、連絡帳の書式変更や見学から利用までのインテークシートの変更、アセスメントシートの作成を行った。利用するまでの情報を正確に把握、アセスメントした上での受け入れを行うことにより、利用者の不安を軽減し利用者満足の向上を目指した。また利用中の児童の様子をその職員も的確に評価（アセスメント）できるように、アセスメントシートの作成を行った。これについては、定着化に向け、評価の仕方、評価の視点等を職員間で統一するための話し合いが必要であると考える。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	定　員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：%）
4月	4	6	24	24	216	227	105.1
5月	4	6	25	25	225	237	105.3
6月	4	6	25	25	250	262	104.8
7月	4	6	26	26	286	277	96.9
8月	4	6	23	23	230	226	98.3
9月	4	6	24	24	263	227	86.3
10月	4	6	26	26	260	260	100.0
11月	4	6	25	25	240	258	107.5
12月	4	6	23	23	230	228	99.1
1月	4	6	23	23	230	243	105.7
2月	4	6	23	22	230	223	97.0
3月	4	6	23	23	240	239	99.6
合計			290	289	2,900	2,907	100.2

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

年度当初、契約数の満たない状態での受け入れであったが、４～６月において計画人数に達した。しかし年度中旬、夏休みや行事により計画数よりもかなり下回っている実績となっている。計画人数の達成を目指し、新規契約者数を増やしたり、振替利用を促したりすることにより、年間 2,900 人を達成することができた。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
家族見学週間	毎月（第３もしくは第４週）	保護者に療育の様子を見学して頂く	毎月実施。新規契約保護者や就学前児保護者が多く見学をしている。
就学児懇談	年２回	年長児保護者を対象に就学に向けての懇談	６～７月１０～１１月実施。 年長児２１名の全保護者の懇談実施。
保護者向け勉強会	年３回	保護者を対象にした勉強会の実施	７、１、３月実施 親子療育対象者、他希望する幼児保護者参加
座談会	年２回	保護者が交流し自由に情報交換ができる場を設ける	親子療育対象者参加

4. 保護者（家族）との交流事業

・家族見学週間

毎月実施。新規利用児の保護者や就学を迎えた保護者の見学を多く受け入れている。きらりで行っている活動の意図やその中での児の姿、課題を保護者に伝えながら共有した。

・懇談

年長児においては、年に２回懇談を実施。市の教育委員会が発行している「就学までの流れ」の資料を基に、就学までの流れの説明を行った。また保護者の就学の意向の聞き取りを行った。

・保護者向け勉強会

年３回実施。７月は専門職（臨床心理士）による勉強会、１月が看護師による勉強会、３月はきらり職員による勉強会を実施。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	65 件　児同士のトラブル、玩具破損、職員のミス等
意見・苦情	未対応０件	１件　職員の保護者への対応。
事故	発生０件	無し

上記を受けての具体的改善活動

ヒヤリはっとについては、危険に気付く力をつけるため職員会議にて定期的に危険予知訓練を行った。また、起こってしまった件については、その日のうちに、対応・改善策を検討し確実な実施を行った。

意見・苦情については、保護者にとって職員はどうあるべきかという事を職員全体に訴えかけ、自分の仕事での態度を改める機会とした。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・小ざくら保育園秋祭りへの参加
　きらり職員が模擬店の一部を担当。
・清掃活動
　散歩でよく行く公園の清掃を、公園使用の当日に毎回行った。また協力医療機関でもある児島市民病院の定期清掃活動に職員数名がボランティアで参加した。
・１歳半・３歳児健診への職員派遣（毎月）
・すきっぷ教室への参加（５～７月）
・児島地区母子連絡会への参加（３回）

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点） 及びその達成状況について
	・リーダー、キャップ	・目標管理 業務に直接関連してくるものについては、自ら学び他の職員に協力を依頼しながら取り組むことができた。しかし、本人のみの学びから職場全体へ浸透させていくことには限界があるため、外部研修などの参加により、さらに知識を深めていく必要があると考える。
	・新任、一般職	・目標管理（奥田） 日々の業務遂行に時間を要し、目標を達成するための取り組みがほとんどできていない。日々の業務を洗い出し、どの仕事をいつまでに進めていくことが先決か、下位者が間に入り、本人と計画を立てながら進めていく必要がある。 ・目標管理（水川） 業務に直結するもの、自己啓発的に行うもの双方において、計画的に進めることができた。しかし物事を深く探究することに欠けており、即実践講座に年間通して参加したが、職員への周知も浅く、現場に生かし切れていないように感じる。本人の学びをどのように生かし、また職員に伝えていくかが今後の課題である。
監督職→管理職	・マネジャー	・該当なし
	・サブマネジャー	・該当なし

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
事業部学習会	11、3月	全職員	就学や出張報告内容から発達障がいや、支援方法について学んだ。
実践発表会	２月	正規職員	事業所の課題を洗い出し QC 手法にて問題の解決に向け取り組んだ事を報告した。
幼児安全法	６月	全職員	救急法について学んだ。
他事業所実習	９月	一般職員	法人内の同じきらり事業所がとのように療育を進めているのか知り現場に生かした。
公開療育	６、９、１０、１１、１２、１月	チーフ	療育を見学し合うことで、事業所の課題を見つけ改善に取り組めた。
事業所内研修	毎月	全職員	発達障がい、人との関わりレベルシート、KYT などについて学んだ。
【組織性関係】			
階層別研修	各階層年２回	正規、嘱託Ａ職員	各階層に求められる役割の理解を深めた

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
即実践講座	毎月	水川	発達障がいの特性と対応について学んだ
【組織性関係】			
児童発達支援管理責任者研修、相談支援従事者初任者研修	９、１１、２月	岩佐	サービスを管理する上での責任者としての知識やスキルを学んだ

実習指導者講習	10月	大本	社会福祉士として実習を受け入れるための知識を学んだ
CDS研修	7月	岩佐	現在の児童福祉の制度について理解した。

④ その他（自己啓発援助）

・自閉症児を育てる会主催公演会、フレームワーク研修、ぐるぐるめろん島主催公演会に参加。

8. 防災安全衛生活動

２ヶ月に１回、地震、火災、不審者侵入の想定で事業所内防災訓練を実施した。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

特になし

10.その他特記事項

特になし

11.総括及び次年度の課題

第三者評価を受けて、きらり５事業所統一して改善すべき事項（書式の統一、書式の変更など）においては取り組みができている。しかし、療育支援の充実、家族支援の充実という観点で、職員の知識不足からくる、児童のアセスメント、家族のアセスメントがまだ不確実であることが今年度分かった。次年度は、アセスメント力向上のため、職員一人ひとりの知識、技術向上を図り、利用児、それをとりまく家族の支援を確実なものにしていきたい。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　　きらり玉島　　】【事業所責任者:　大隅　淳代　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1.はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
機関連携の充実	健診への派遣（玉島１歳半健診、玉島３歳児健診、真備１歳半健診、真備３歳児健診、）、随時訪問支援実施、必要に応じて連携機関と電話での連携実施。
人材の定着化 （働きがいある職場作り）	事業所間交流の実習の実施、事業所勉強会の実施。
保護者との協同関係の強化	かたつむりの会のサポート、座談会の実施、家族療育週間の実施。

（説明）

暫定配置での児童発達管理責任者業務、またその中で管理者、責任者の業務遂行そして新チーフという事もあり、覚えていかなければならない事が多い１年であった。暫定配置であったため、制度理解に至らず、集団指導で制度への理解や知識等の不十分さを痛感した。今後、制度の知識もしっかり蓄えておき業務を遂行していきたいと考える。

今年度も昨年度に引き続き、保護者との連携を図るため、また支援方法の統一を図るためにペアレントトレーニングを実施した。ペアレントトレーニングを実施する中で保護者自らが児に対しての行動面、理解面への気づきを職員やペアレントトレーニングに参加した保護者に伝え家庭での改善策を考え実施するなどする姿がみられた。保護者が良き理解者になることで児と親の関わりが向上し支援の方向性を統一し実施できる家庭もあった。また要望のあっ家庭に対しては園や学校訪問を行い、支援に必要性等を伝え情報共有を行った。

座談会に関しても、横のつながりを汎化するため、次年度も継続的な課題としたい。

療育の現場では、療育会議を実施する中で、個別課題を立てるためのアセスメント方法を検討し直したり、そのアセスメント方法を実施したりする中で、職員の子どもを見る目を養うことが今年度も引き続き必要であると思う。

健診への派遣は随時行っている。また健診では健診の児の姿や親の姿、またきらり玉島の利用児の姿や親御さんの様子を随時報告。保健師さんより訪問や健診での姿を共有し地域連携を図っている。

新採用職員に対しては倉敷学園での実習、一般職の職員に対してはセンタークムレの親子通園での実習を行った。目的としては児童発達支援センター(倉敷学園)や（親子通園）の児の支援方法を学ぶ機会とした。

かたつむりの会は随時参加をし、地域での情報共有を行った。主には家庭での過ごし方やきょうだい児への関わり方の工夫についての座談会である。かたつむりの会の参加者は発達障がい児をもつ親と保健師さん、きらりの職員の参加となっている。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
訪問支援の充実	訪問支援、電話連絡を関係機関へ実施した。 園・学校訪問：10 件　　園・学校からの見学：5 件
利用者満足の向上	第三者評価受審、その後改善に取り組んだ。
専門職の活用	勉強会では臨床心理士からの勉強会を年 2 回実施した。
人材育成･明るく活気ある職場作り･人材の定着化	階層別研修でのキャリアパス実施。

（説明）

・訪問支援では、日程を調整した後、実施。当日の様子やきらりでの様子、園での普段の姿を園の先生と共有した。訪問時の内容は、保護者の方に口頭と書面で伝えている。その後、園に書面を送付している。園訪問を実施する中で、園と家庭またきらりで情報を共有できることで支援の充実化を図ることができたケースが多かった。

・第三者評価を受審した。その中での改善点（環境改善やサービス面の書類等の改善）を洗い出し、本部へ報告。改善を実施している。また改善計画、報告においては平成 26 年 4 月 26 日に実施された第三者評価報告会で発表している。

・勉強会については、事業所職員が行うものと、専門職に依頼して行う者を実施した。まずは「療育とは」という基礎部分を伝えた。また専門職には発達についてより詳しく解説してもらった。保護者の方は「学びたい」という知識が強く積極的に参加されていた。またその中での座談会等では横のつながりを大切にされていた。次年度は専門職と事業所職員が合同で勉強会を行うことで、普段の児の様子と専門性を交えながらそして保護者間の交流を大切にするという視点での勉強会を実施していきたいと考える。

・階層別研修ではキャリアパス制度についての説明、そして実施をしている。今後も引き続き行っていく必要性があると考える。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	定　員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：％）
4月	4	4.9	24	24	230	244	106.1
5月	4	4.9	25	25	250	259	103.6
6月	4	4.9	25	25	250	265	106.0
7月	4	4.9	26	26	260	269	103.5
8月	4	4.9	23	23	240	263	109.6
9月	4	4.9	24	24	240	252	105.0
10月	4	4.9	26	26	260	289	111.2

11月	4	4.9	24	24	240	261	108.8
12月	4	4.9	23	23	230	239	103.9
1月	4	4.9	23	23	230	241	104.8
2月	4	4.9	23	23	230	228	99.1
3月	4	4.9	24	24	240	245	102.1
合計	4	4.9	290	290	2,900	3,055	105.3

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

実績は２月を除き達成することができている。今年度は経験の長い職員がいたため月の実績を超える受け入れができたと考える。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
家族見学週間 （家族見学週間中に療育週間も実施。）	毎月１週間	利用者・家族・関係機関	利用者の家族に実施した。療育が初めてという家庭の参加が多くみられた。その都度、その児にとって必要なことを伝えている。共通理解を図る良い機会となっている。
懇談の実施	５月～６月 ９月～10月	就学児保護者 就園児保護者対象 （送迎時に行う。）	就園・就学についての流れや就学先の現状把握、また児童の共通認識を深めることに繋がった。
専門職を招いての勉強会	10月、２月	利用者保護者対象 場所：玉島発達障がい者支援センターで実施。 発達障がいについて	専門職を招いての実施ということもあり療育熱心な保護者の方は質問等をする等知識向上に努めていた。
夏まつり週間	８月第一週	利用者・家族・職員夏まつりの実施。 場所：きらり玉島	地域での夏祭り等を十分楽しむために事前に夏祭りとはどんなことをするのかを体験してもらう機会を設けた。その結果以前までは不安で行く

			こともできなかった児童が参加できるようになったという意見を聞いている。地域生活での行事に対しての不安を少しでも緩和できたことは大変よかったと思う。
ペアレントトレーニング	９月～12 月	チーフ・キャップ・保護者	きらり玉島では２名の保護者が参加。ペアトレとは何か?保護者がよき支援者、理解者になることが大切であるということが保護者に伝わる良い機会となった。
保護者対象事業所勉強会・家族療育	７月 ２月	チーフとキャップで主催。保護者・一般職・保護者参加。 きらり玉島で実施。	療育とは何かという基礎的なことを伝えている。視覚的てがかり等の意味について伝えた。その意図がよくわかったと意見をいただき家庭で実践できている家庭も増えた。また一人一人の家庭と話をし、関わり方への改善について助言している。
かたつむりの会	２か月に１度	保健師、保護者、きらり職員で地域の情報共有を実施。 玉島発達障がい者支援センターで実施。	地域の情報共有をすることや、先輩ママさんの話を聞く機会があることから、将来のことを考える良い機会となっている。
秋祭り	11 月	小ざくら保育園での秋祭りに参加。	職員１名が参加した。数名がきらり玉島から参加した。

4. 保護者（家族）との交流事業

・家族見学週間
　毎月実施している。祖父母や父親の参加もみられた。
・就学児懇談：（５～６月、10～11 月年長児対象）
　就学についての不安感等を聴き保護者や児童またその家族にとって最適な就学先を決める良い機会となった。
・就園児懇談（９月）：次年度の就園先を決定した。（地域の幼稚園もしくは保育園、その他児童発達支援センターで検討）保護者の意向を聴きながら児童にあった就学先を決定することができた。
・専門職を招いての勉強会
　普段の療育の先生の立場と違った専門職の視点での勉強会を実施した。保護者も専門職の視点での療育の考えを求めていた。専門職と保護者が関わることができる大変貴重な機会となった。
・ペアレントトレーニング

療育とはただ通うだけでなく、家庭でも実践できるということ、また親御さん自身の気づきこそが児童への最大の支援の元となるということを伝える良い機会となった。

・保護者対象事業所内勉強会・家族療育

療育とは何かという基礎的なことを伝えることができた。家族療育では普段療育姿を見学する機会の少ない祖父母・父親の参加を募った。またその中で座談会を実施することで横とのつながりができ、療育に対して前向きになった保護者の方もおられ良い結果が得られたと実感している。

・かたつむりの会

発達障がい児をもつ親と保健師、きらり職員が参加。先輩ママさんと地域で生活していくにはどのようなことが大切であり必要かということを話し合う良い機会となっている。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	25 件 児童の特性や環境の変化に対するひやりはっと。
意見・苦情	未対応０件	４件 職員の異動に伴う意見・要望・苦情 前年度と方針が異なることでの苦情 毎年チーフが変わることへの意見・要望 駐車場が整備されていない。
事故	発生０件	２件→事故の定義にはあてはまらないためヒヤリはっとで処理している。 ・停車していた職員の車に利用者の車が少しあたった。 ・退勤時にセコムをかけたが正しくかかっていなかった。（鍵はかけているがセコムキーの感知がされていなかった）

上記を受けての具体的改善活動

・ヒヤリはっとについては本部に現状を報告し再構造化を行った。
・意見・苦情においては事業部会議で報告した。
・事故においては、本部へ報告（事故の対象ではないためヒヤリはっと報告で処理をしている）セコムに関しては感知場所の点検をしていただいた。

地域貢献活動・地域との交流事業

・園、学校への訪問
保護者の要望により実施している。

・小ざくら保育園の秋祭りへ参加
模擬店の手伝い

・ホームページを更新した。発達支援事業部で担当

・近隣の方に対して広報誌配布は未実施。

6. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
接遇について	挨拶や笑顔など社会人として必要なことを伝えた。またロールプレイを実施した。入職時よりは改善されたが抜本的な改善には至っていない。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・チーフ業務を知ることはできた。 ・事業所の子ども・保護者の状況把握し、信頼関係を築くことはでき始めている。今後も継続したい。 ・事業所内での支援の質の向上を意識した指導を行うよう努力はした。
	・リーダー、キャップ	・キャップとしての力量を身につけた。 ・困難事例でも自分の答えを導き出し、返答できる力を身に付けることはできた。 ・新任職員に対しての指導はできるようになったが、仕事を抱え込む姿勢は残っていた。
	・一般職	・キャップ会未実施。上司への報告を自発的に行うよう促した。しかし自発的には難しい。
	・新任	・保護者への対応（連絡帳返答等）のスキルアップ。 ・他事業所での実習を経験し、自分の事業所以外の療育内容について学んだ。 ・新任職員は日々の療育の振り返りをキャップ、先輩職員と行い、療育に関する技術と意識を身につけることが少しはできるようになった。
監督職→管理職	・マネジャー	・該当者なし
	・サブマネジャー	・該当者なし

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
事業部内勉強会	３月	全職員	２ 月に予定していたが ３月にきらり合同勉強会を実施した。
実践発表	１月	全職員	１ 年の実践の成果発表。不審者対応について職員自身の意識改善につながった。
【組織性関係】			
階層別研修 （新任職員研修）	８・１月	新任職員	階層ごとのスキルアップを実施することができた。
階層別研修 （一般職研修）	７・１２月	一般職員	階層ごとのスキルアップを実施することができた。
救急対応法 （全職員）	９月	一般職員	緊急時の対応、蘇生法、ＡＥＤの使用について学んだ。
階層別研修 （リーダー・キャップ研修）	６・１１月	キャップ・リーダー	階層ごとのスキルアップを実施することができた。
階層別研修 （サブマネ・チーフ研修）	10・12 月	チーフ	階階層ごとのスキルアップを実施することができた。
リスクマネジメント研修	５～８月	各階層別対象の研修	リスクマネジメントの考え方について学んだ。
事業所間実習	随時	常勤職員	他事業所の支援を見学することにより普段の支援方法についてさらに考え直す機会となった。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
即実践講座	毎月	藤森	自閉症の基礎理解を学び現場で少しずつであるが実践できている。
リスクマネジメントベンチマーク	８月	大隅	他施設が実施しているリスクマネジメントについての取り組みを知り委員会メンバーに伝えた。
横浜発達クリニック講座	７月	友金	発達障がい児への支援、保護者対応について学んだ。
【組織性関係】			
ＣＤＳジャパン	７月	大隅	全国の児童発達支援の動きや状況について学んだ。
児童発達支援管理責任者研修	９月・12月	大隅・友金	児童発達支援管理責任者にとって必要な教養を身に付けた。

④ その他（自己啓発援助）

7. 防災安全衛生活動

・地震、火災、不審者対応訓練を実施。
・倉敷市の防災マップを基に、大災害に向けて避難経路等の確認をした。

8. 施設設備工事及び高額什器備品購入

・第三者評価を受けて、設備を整えた。

10.その他特記事項

・なし

１１.総括及び次年度の課題

利用者実績は２月を除く 11 か月は実績を上回る結果となった。児童や保護者の体調不良や園行事等もあったが振替を行うことで実績を達成することができた。

今年度は嘱託Ｂの体調不良や大学受験等で職員の入れ替わりが激しい時もあったが、１年を通して考えると比較的安定した運営を実施することができた。上記の運営については、長年継続して勤務している職員が多かったことで実施できたと考える。

その一方で、他事業所での取り組みを知る機会がなく、支援全般においての改革がなされていない。机上の勉強での理解はあるがその学びを人に伝え実践する力が弱いと考える。まずは、学んできた学びを人に伝えるということを重点的に取り組み、その中での気づきを職員と話し合い現場で実施をしていきたいと考える。そして現場での取り組みがどのように児童に結びついているかなど昼礼等で共に考えていきたい。一つ一つの気づきが、良い支援に結びついていくという経験をきらり玉島職員全体で考える機会を大切にしていきたいと思う。

上記においては支援に関して述べたが、まず、人材育成の中の接遇力を強化していきたいと考える。私たち療育者は療育者以前に一人の人間であり社会人である。どのような対応が保護者・児童にとって喜ばれるのか。また外部との連携に際してどのような身なり、言動等が必要であるかを伝えていきたいと考える。療育だけでなく一般常識的な知識も深めていくことが必要であると考える。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　きらり水島　】【事業所責任者:　福田　里美　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
療育の充実	職員会議等で、活動の振り返りを定期的に行う。 チーフ会議にて、アセスメントシートや連絡帳についての検討
人材の育成	外・内部研修への参加、公開療育への参加を通して支援の振り返り、クムレ合同勉強会参加
保護者とのコミュニケーションによる協働関係の構築	ペアレントトレーニング、保護者向け勉強会の実施、クムレと合同で保護者勉強会、座談会
家族ニーズに沿ったサービスの提供	就学児懇談の実施、行事(ペアトレ、秋祭り)
機関連携の強化	園訪問の実施、小ざくら保育園との連携、健診やスキップ教室への職員派遣

（説明）

移転に伴い、保護者・職員・子どもにとって、みんなが落ち着かない中でのスタートだった。支援についてはひとつひとつ今できることをしていくことが精一杯の時期も多かった。しかし、その分、手一杯だからこそ、職員同士が協力したり話し合ったりすることができたので、職員自身の成長も感じられた一年だった。

小ざくら保育園との連携がスタートし、保育園の先生と話をする機会が増えた。そのことにより、保育園児の支援を保育園の先生と一緒に考えることができるようになり、子どもへの支援も少しずつ広がっていっているように思う。小ざくら保育園保護者の中でも、きらりに興味を持つ保護者も増え、また、保育園側からきらりを薦められた保護者にとっても抵抗が少なくなってきていることもよい効果だと思う。今後、ますます小ざくら保育園児の利用が増えるので、今後も密な連携を図っていきたい。

公開療育や外部研修やクムレ合同勉強会など、専門研修があり、職員自身の学びも多かった年になった。今後も専門研修を通して、職員の療育の質を高めていたい。

ペアレントトレーニングや保護者勉強会や懇談等、子どもの障がい特性等を知ることができ、子どもへの関わり方を知ることへつながったように思う。今後も保護者とともに、子どもを支えていきたい。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
利用者満足の向上	第三者評価の受審、受審を受けての改善
訪問支援の充実	訪問支援(園訪問)、電話連携 健診への職員派遣
提案制度の活用	月一回の職員会議や昼礼の活用
人材の育成	階層別研修の参加、事業部勉強会の参加、実践研究を通しての職員会議の充実、目標管理活動の実施、OJTの振り返り、事業所間交流の実施

（説明）

今年度は第三者評価の受審を行った。受審の指摘事項を事業所職員で話しあい、改善できるとろから取り組んでいる。また、今年度はQC手法を用いた実践研究に取り組んだ。初めての取り組みであったからこそ、職員での間話し合いが密に図ることができたと感じる。
目標管理活動や階層別研修や公開療育等でも自身を振り返ることにより、支援の幅や力量が上がっている。

職員間のコミュニケーションを大切にし、今後も人材育成を図っていきたい。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	定員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：%）
4月	4	4	17/22	17/22	240	351	146.3
5月	4	4	23	22	230	230	100.0
6月	4	4	25	25	250	262	104.8
7月	4	4	26	26	260	274	105.4
8月	4	4	22	22	220	242	110.0
9月	4	4	23	23	240	239	99.6
10月	4	4	26	26	260	266	102.3

11月	4	4	24	24	250	251	100.4
12月	4	4	23	23	230	221	96.1
1月	4	4	23	23	230	224	97.4
2月	4	4	23	22	230	207	90.0
3月	4	4	23	23	240	216	90.0
合計	4	4	278	276	2,880	2,983	103.6

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

４月は通園児もおり、実績が大幅に多くなっている。５月からは１０人定員になっている。実績が徐々に減ってきている。子どもの体調不良だけでなく、職員自身の体調不良も多く、職員体制が薄いときが多くあった。安全に受け入れができる中での、子どもの受け入れであったため、年度後半は振り替えを積極的にしていなかった。

しかし、合計計画人数は達成している。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
小ざくら保育園との秋祭り	11月	保育園合同	きらりと連携をしながら行うことかできた。
クムレ合同座談会	10月	先輩保護者の話	きらりの保護者同士のつながりが薄いため、よい機会となった。

4. 保護者（家族）との交流事業

・保育園秋祭り

保育園保護者会と協力しながら実施。保育園と関わりを持つことができた。

・家族見学

見学週間は設けていないが、保護者からの要望により、随時見学を受け入れた。

・クムレ合同の勉強会及び座談会の実施

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数	
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	50 件	・子ども同士の衝突や取り合い等、軽い傷ができることが多かった。 ㈱改善㈲職員の立ち位置と、行動特性について振り返った。 ・玄関からの飛び出し ㈱改善㈲職員の意識づけ、職員の立ち位置、時間帯対応、見守り必須児の確認等を行ってきたが、再発したこともある。今後も検討課題である。
意見・苦情	未対応０件	２件	•就学についての情報㈱個別相談㈲を早く知りたかった。 ㈱改善㈲教育委員会からの情報を得る。 ・療育室のインターフォンの音が気になる。 ㈱改善㈲防音シートを張り、音を小さくした。
事故	発生０件	１件	５月に起こった事故について、事業所内だけでなく、法人全体で改善を行った。

上記を受けての具体的改善活動

職員同士の話し合いやその場で解決してしまうことも多く、シートにあげた件数よりも、実際もう少し多いと思う。記録を残し、今後につなげていくために、書面に残す意識を高めていきたい。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・ホームページの更新、広報誌の発行
・秋祭りの際のきらり水島紹介

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
通所支援計画の立案	子どもの行動の意味を知ること、障がい特性を把握すること 子どもの姿をいろいろな視点で観察し、評価すること。 日々の療育の振り返りを通して、子どもを多角的に捉える視点が育ってきている。

保護者対応	保護者の話をしっかり聴くこと。雑談の中からも子どもの情報や家庭での情報を収集すること。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・事業計画に基づき運営した。 ・自身の意見や提案を会議の中であげた。 ・保護者に適切な助言。懇談を実施した。
	・リーダー、キャップ	・目標管理活動を計画的に実施した。 ・保護者への丁寧な対応を行った。 ・上司と協働し業務にあたった。
	・新任、一般職	・自身の目標を持ち、計画的に実施した。 ・保護者に対して、明るく元気に接した。
監督職→管理職	・マネジャー ・サブマネジャー	・該当者なし ・該当者なし

③ 研修計画

(1).内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
クムレ合同勉強会の実施	毎月	正規職員	支援の幅が広がった
幼児安全法	６月	全職員	幼児安全法に関する知識・技術が習得できた。
【組織性関係】			
階層別研修	計画に準ずる	正規職員	認識あわせ、知識の向上

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
即実践講座	一回/月	山本	きらり合同勉強会の中で、報告を行った。支援の考え方の幅が広がった。
相談従事者研修	９月	物部	相談に関するスキルアップにつながった
【組織性関係】			

④ その他（自己啓発援助）

8. 防災安全衛生活動

月１回/小ざくら保育園の計画に準じて実施
安全パトロール実施(２回/年)

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

・きらり水島移転に伴う物品(棚・パーテーション等)購入
・室内のカーテンレールの修繕

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

小ざくら保育園と連携が少しずつ進んだ一年だった。小ざくら保育園との連携を充実させ、保育園児の支援を園とともに考えていく。
また、他園への訪問が少なかったため、園連携も充実させていきたい。

cumre クムレ

平成２５年度事業報告書

【事業所名：　きらり中庄　】【事業所責任者:　中西　裕子　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
支援の充実	８月に第三者評価を受審した。受審によって挙げられた改善事項については、チーフ会議等の機会で、発達支援事業部全体で共有した。具体的な改善事項については、事業所単位で実施できるもの、きらり全体として実施していくものを整理し、取りかかっている。次年度は、改善実施→確認のサイクルを１年かけて行っていく。
機関連携の充実	所属機関への訪問、見学の受け入れ、保健師との連携を行った。
人材育成	年間の研修計画を立て、法人内・外の研修に参加を促した。また、職員が講師役となって事業所内勉強会を月１回行うことで、自分の持つ知識をまとめ、相手に伝えるという経験を積む機会を設けた。
保護者との協働関係の強化	保護者勉強会を実施し、発達についての情報を伝え、子どもとの関わり方について具体的に伝えていった。 実践発表で親子療育の充実について取り組み、親子療育の在り方や、保護者へのフィードバックの方法について、１年を通して職員間で話し合い、実施していった。これにより、職員が、保護者１人ひとりに沿った関わり方を意識するようになり、子どもだけでなく保護者の変化にも気づく視点を持つことができた。
ボランティア受け入れ体制の整備	H24 年度に整えた受け入れマニュアルに沿って、今年度は６名のボランティアの受け入れを行った。このうち２名は、毎週１回継続してボランティアに来ており、次年度も継続して来ることになっている。

（説明）

本年度は、第三者評価の受審により、これまで行ってきたきらりの療育支援の在り方を見直す大きな機会となった。受審によって挙げられた改善事項について、きらりおよび発達支援事業部で共有し、全体で取り組む課題と事業所ごとで取り組む課題に整理し、改善に取り組んできた。療育に使用している書式については、よりアセスメントの視点を重視し、支援の根拠となる児の特性と取り組む課題の関連性を持たせた書式に改定した。実施は４月からであるため、本年度は、責任者間で書式の精査を重ね、職員間で記入の練習をしてきた。Ｈ２６年度は、改善事項に実際に取り組み、その効果を確認する１年になる。

また、人材育成について、年間の研修計画を立て、計画に沿って内部研修の実施や外部研修への参加を行ってきた。研修参加の機会は増えたが、開所時間や加配加算など、療育の運営に必要な人員が増え、研修参加のために職員が事業所を離れることによる負担も増えている。そのため、事業所内勉強会を毎月実施し、お互いに学び合う機会を設けたことは、有効であったと考える。第三者評価の受審により、挙げられた改善事項について取り組みを始めている。療育に係る書式の見直しや、職員のスキルアップを含めた人材育成など、改善すべき課題が多く、計画的に進めていくことが必要である。本年度中に整えた書式を次年度以降実際に使用しながら、改善状況を定期的に確認していくようにしていく。

人材育成について、研修体制の見直しを行ってきたが、人材の定着や働きやすい職場環境にはまだ結びついておらず、今後の課題でもある。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
訪問支援の充実	園訪問、園からの見学受け入れを実施した。
利用者満足の向上	①第三者評価の受審 ８月に受審し、改善事項について事業部内で共有した。具体的な改善については、何をどのように取り組むのか整理し、本年度から取り組んだものや、次年度から取り組んでいくものを準備していった。 ②利用者アンケート 行事の後、親子療育でアンケートを実施し、感想や要望（今後取り組んでほしい活動等）を聞き取った。また、通信に活動についての意見を求める記事を掲載し、貸し出し用図書や、設定活動に活かしていった。
施設内研修	①他事業所での実習（３回） 療育活動や療育室の構造化についてのアイデアを得てきており、実際に活かした。 ②公開療育の実施・参加（６回） SM、キャップだけでなく、各職員が１回ずつ参加する機会を設けた。他事業所の療育や環境を見ることで、様々な気づきを得て、自分の事業所について振り返る機会となった。 ③事業所内研修（８回） 正規職員が講師となり、TEACCH や、太田ステージ、遊びの発達等について学び合った。初めての取り組みであったが、事業所に必要な内容や各自が関心を持っている内容を取り上げたため、良い学びの機会になった。 ④事業部内学習会（２回） 岡山大学の仲矢明孝先生を講師に招き、就学について、就学後の支援について話を聞いた。 きらり合同学習会を開催し、出張報告、事業所の実践報告を行った。

提案制度の導入	発達支援事業部会議およびチーフ会議で報告・情報共有を行った。

（説明）

第三者評価受審により、保護者の意見等を知る機会を得た。満足であるという回答が多い一方で、療育内容に対する要望や、不満もあることがあらためて明らかになった。受審結果をもとに、具体的な改善事項について取り組み、保護者へもフィードバックしていくことが必要である。また、このような機会だけでなく、日頃から保護者のニーズ等を聞き取る機会を設け、療育の質の向上に努めることが求められている。

施設内研修については、年間計画に基づき実施してきた。外部研修に参加するだけでは、実践に結び付きにくいことが現状の課題であったが、職場の職員同士で学び合う機会を設けることで、日頃から支援について確認し合うこと、共通認識を持つことが期待できる。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績						
					利用者計画（単位：人）		利用者実績（単位：人）		
	定員	現員	開所日計画	開所日実績	児童発達支援	放課後等デイ	児童発達支援	放課後等デイ	実績比（単位：%）
4月	4	6.0	24	24	180	40	176	55	105.0
5月	4	6.0	25	25	210	40	192	28	88.0
6月	4	5.8	25	25	210	40	191	44	94.0
7月	4	5.4	26	26	230	40	207	39	91.1
8月	4	4．7	22	22	190	40	193	33	98.3
9月	4	4．7	24	23	200	40	200	33	97.1
10月	4	5．7	26	26	230	40	207	34	89.3
11月	4	4．7	25	25	210	40	201	26	90.8
12月	4	4．7	24	23	190	40	181	31	92.1
1月	4	5．9	23	23	190	40	187	25	92.1
2月	4	5．9	23	21	190	40	174	25	86.5
3月	4	5．9	23	23	190	40	182	28	91.3
合計			290	286	2,900		2,692		92.8

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

１年を通して、実績未達成の月が続いた。契約者数は６～７人で安定していたものの、保護者の仕事により安定した利用ができなかった児童が複数いたこと、療育に対する保護者の必要性を高められず欠席が多い児童がいたことが原因として考えられる。また、職員の産休、入退職が続き、職員体制も安定しなかった。個別対応が必要な児童が多い事業所の現状もあいまって、振替対応にも限界があったと考えられる。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
保護者勉強会	４／２６ １０／３１	・療育について ・サポートブックについて	療育で行っていることの意味や、家庭で実施していくことの重要性についてあらためて伝える機会となった。
家族療育	６／２９ １１／３０	単独利用児を対象とした家族療育の実施。	日頃療育に参加する機会がない保護者が、実際に療育に参加することで、家庭でもやってみたいと感じた（実際にやってみた）保護者がいた。
クラコト・フェスティバル	１１／３	利用児・家族、地域に向けての祭り。	在園児、卒園児など、家族で参加していた。
家族見学週間	毎月	単独利用児を対象に、個別療育・集団療育の様子を家族に見学してもらう。	毎月、通信等で見学週間を伝えていたが、なかなか定着せず、こちらから保護者に見学を勧めることが多かった。
ペアレント・トレーニング	５～7月 （全５回）	応用行動分析に基づき、保護者が子どもの行動観察や具体的な支援の方法を講義・グループワークを通して学ぶ。	３名の保護者が参加。子どもの行動を客観的に観察する経験をし、気づきを持った保護者もいた。

4. 保護者（家族）との交流事業

・保護者勉強会

年２回開催し、「きらりの療育活動でのねらい、家庭で取り組めること」、「サポートブックによって、子どの理解を深める」といった内容で実施した。４月に療育について説明することで、保護者には、療育に行くだけでなく家庭でも取り組んでいくことの大切さを知ってもらい、その後の療育につなげてもらうことをねらいとした。サポートブックについての勉強会は、翌年度に就学・就園を控えている保護者、今後日中一時など新たなサービスの利用を始める保護者等に、相手に子どもについての理解を深めるためのツールとして紹介した。

・**家族見学週間**

月１回、見学週間を設けて保護者に呼び掛けた。見学週間を利用して見学をする保護者は非常に少なく、こちらから声を掛けて見学を勧めることが多かった。見学週間についての周知も十分できていなかったこともあり、次年度は積極的に保護者に勧めていく。

・**家族療育**

６月と１１月に実施した。６月は七夕に関連した制作とクッキング、１１月は制作と運動サーキットを実施した。日頃は単独療育で通っている児童の、祖父母や父親の参加も多く、きらりで頑張っている姿を見ることができたという感想が多くあった。また、活動を一緒に行う中で、促しや声掛けのポイントを伝えることで、今後も家庭で取り組みたいという感想もあった。

・**クラコト・フェスティバル**

１１月３日に開催し、多くの利用児、卒園児が家族揃って参加した。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	３５件 ①ホールにおけるヒヤリはっと ②倉敷学園利用児とのヒヤリはっと ③療育室内におけるヒヤリはっと
意見・苦情	未対応０件	１件 ①　法人内他事業所の対応について
事故	発生０件	３件 ①職員間で知り得た情報を、保護者に話してしまった ②舌を噛んだことによる歯科通院 ③痙攣発作による救急搬送

上記を受けての具体的改善活動

＜ヒヤリはっと＞

① ホールにおけるヒヤリはっと

粗大遊具を使用する場面では、子どもも興奮高くなり、危険な状況になりやすい。遊具の種類によって気をつける点をＫＹＴによって洗い出し、子どもに伝えるための約束表を作成した。ホールへの移動前、活動中に、約束表を用いて気をつける点を確認することで、子どもも職員も、あらかじめルールを確認する機会を毎回設けることができた。今後も、遊具の種類が変わった場合も、同様に呼びかけていく。

② 倉敷学園利用児とのヒヤリはっと

倉敷学園職員と、子どもの特性や気を付ける点について情報共有できていないことにより、予測できないヒヤリはっとも見られた。場所を共有することも多いため、職員同士で声を掛け合うこと、学園で起こったヒヤリはっとの情報を共有することで、他傷行為のある子どもや危険予測が苦手な子どもがいる状況で、職員がより意識しながら動くように努めた。

③ 療育室内におけるヒヤリはっと

遊びの共有の難しさによるトラブルや、制作場面での道具の扱い方の未熟さによる怪我が多かった。遊びの場面では、大人が遊びの場を設定し、貸し借りや順番、共有の練習を行える機会

を設けていった。制作に使う道具については、提供する道具を検討し、大人が付き添える状態になってから提供するようにした。また、大人が見本になり丁寧に伝えていくことで、扱い方も徐々に上達していった。

＜事故＞

① 職員間で知り得た情報を、保護者に話してしまった
倉敷学園の職員間で知り得た情報（まだ保護者に伝える段階でなかった情報）を、先に倉敷学園保護者（きらり卒園児）に話してしまった。
→自分の事業所及び他事業所に関わらず、個人情報の取り扱いについて、再度指導した。

② 舌を噛んだことによる歯科通院
トランポリンから飛び降りた際、バランスを崩して着地し、床であごを打つ。舌から若干出血が見られており、歯科通院を行う。
→遊具使用時の注意点を子どもに伝える方法を徹底。児童の特性を再度把握し、職員間で対応について検討し直した。

③ 痙攣発作による救急搬送
療育中に痙攣のような発作を起こし、救急搬送した。
→既往歴やアレルギーがなく、保護者も自覚がないケースであり、すぐに救急要請を判断した。職員間では、緊急時の対応、発作時の対応について、要領書と対応マニュアルを使用して、再度周知を行った。

＜意見・苦情＞

① 法人内他事業所の対応について
法人内の他事業所の利用を考えており、問い合わせをしたが、担当者から連絡すると言ったまま連絡がないことについて、利用日の送迎時に話された。
→すぐに他事業所担当者に連絡し、当日中の対応を依頼。対応結果を報告してもらい、翌日あらためて保護者に連絡を取り、経過確認と、不安を与えたことについて謝罪を行った。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・クラコト フェスティバル

倉敷学園とコトノハ、法人本部事務との合同で、11 月４日に開催した。家族そろって参加する家庭が多かった。全体的にステージ、模擬店など楽しんでいるようであった。

・スキップ教室への職員派遣（5～7 月）

保育士が参加した。療育につながる前の子どもと保護者と接する機会がこれまでなかったため、子どもの行動観察により気づきを得る視点や、保護者とのやりとり、スタッフ同士のケースカンファレンス等を経験する機会となった。

・すくすく親子教室への職員派遣

児島地区（年１クール）、水島地区（年２クール）のすくすく親子教室に、サブマネジャーが心理相談員として参加した。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った	指導上留意した点と結果

項目	
該当者なし	

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・キャップ ・一般職	・産休に入るまでの期間、療育の見直し、後輩指導について定期的に話をする機会を設けた。キャップ２年目で、徐々にキャップとしての役割を意識し始めたとのこと。復帰後、感覚を取り戻しながら、キャップの役割について再度話をしていく必要がある。 ・育休復帰後のキャップは、仕事の感覚を取り戻してもらうこと、子どもと保護者のことを覚えてもらうことにまず取り組んだため、キャップとしての役割を担ってもらったのは、数ヶ月の間であった。 （２年目） ・先輩を補佐する立場であったが、自分の業務に手一杯になることも多かった。療育について先輩との振り返りができておらず、やり直しも多かった。ただし、書類作成、支援など成長も見られている。 （３年目） ・キャップ不在の期間等、担ってもらう役割が増えたが、積極的に仕事にあたっていた。定期的にサブマネジャーと話をすることで、業務の確認、負担の解消をしていった。今年度、仕事にあたっての自覚が出てきたとのこと。
監督職→管理職	・マネジャー ・サブマネジャー	・該当なし ・適切な判断、後輩チーフの指導が十分にできなかった。上位者に確認をしながら進めていったが、最終判断を求められることも非常に多く、手一杯になることも多かった。

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
幼児安全法・安全法	６月	全職員	発作やケガ等、緊急時の対応、蘇生法、AED の使用法について学んだ。
実践発表	２月	正規職員	親子療育の充実についての取り組みを発表した。
事業所内勉強会	月１回	正規職員	正規職員が講師となり、TEACCH や、太田ステー

			ジ、遊びの発達等について学び合った。
きらり合同学習会	3月	正規職員	出張・研修等の報告により、情報交換と質疑応答を行った。
事業部学習会「就学について」岡山大学　仲矢　　先生	１１月	正規職員	就学に向けての準備や、就学後の学校での指導について学んだ。
【組織性関係】			
階層別研修	年２回	正規職員（階層ごと）	階層ごとに求められる役割について学んだ。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
即実践講座	月１回	筒井	自閉症の特性理解、構造化、アセスメントなど、幅広く学んだ。
岡山自閉症協会主催講演会	５月	小幡	自閉症スペクトラムの子どもの権利擁護について学んだ。
ことばを育てる親の集い講演会	６月	小山	総社市における就学支援について学んだ。
岡山県ＬＤ等発達障害親の会主催講演会	６月	小山・小幡・筒井	発達障害の子どものソーシャルスキルトレーニングについて学んだ。
療育アカデミー	７月	小山	療育、アセスメントについて学んだ。
講演会「発達障がい児支援の就学における連携を考える」	８月	筒井	就学に向けて必要な支援や連携について学んだ。
社会福祉士実習指導者講習会	１０月	筒井	社会福祉士実習指導者として必要なスキルを学んだ。
自閉症トレーニングセミナーオープン・レクチャー	3月	中村	自閉症の特性、評価の仕方等について学んだ。
【組織性関係】			
全国知的障害福祉関係職員研究大会新潟大会	９／４～６	小山	制度改正と、福祉の動向について学んだ。

③ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

倉敷学園の防災計画に沿って、月に１回防災訓練を実施した。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

なし

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

利用者実績については、年間を通して利用が安定せず、大きく未達成となった。利用者側の理由による欠席だけでなく、個別対応が必要な児童が多い状況に、現状の職員体制では対応しきれず、安全面を重視した受け入れになったことも事実である。個別対応を含めた療育運営ができる職員の育成と、環境の設定を行うことが課題である。次年度は安定した利用者人数を確保するため、児童の特性や利用スタイルを把握し、利用児の調整を早い段階で行っていくことが必要である。

また、本年度は８月に第三者評価を受審し、多くの改善事項が挙げられた。職員の認識のずれや、保護者のニーズを十分に汲み取れていなかった現状も明らかになり、療育の内容および運営のあり方を見直す機会となった。他のきらりおよび発達支援事業部で受審結果を共有し、課題を整理したことで、早い段階で改善に向けて取り組むこともできている。ただし改善課題は多く、新たな取り組みとなるものも多いため、次年度１年をかけて、実施→見直しを繰り返し、確実に改善をしていくことが必要である。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　　てとて　　】【事業所責任者:　大原　久美子　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
支援体制の充実	対象児の支援に関しては、インテークから、家族状況のアセスメント、対象児の発達に関する基礎的なアセスメントを行い、利用計画を作成し、必要な関係機関への情報提供を行った。
保護者への支援体制の構築	保護者支援に関しては、サービス等利用計画作成・説明時、また、モニタリング実施時、その他随時、当事業所のみでなく、関係機関との役割分担をしながら、保護者に必要な情報を伝え、保護者からの話を聞き取るように努めた。
連携体制の充実	障がい児相談支援事業の性質上、倉敷市の行政機関（保健師、障がい福祉課、福祉事務所、教育委員会）、児童発達支援事業所と連携は不可欠であり、複数の事例を共有することで、事業化された 2 年前より、連絡調整を重ね、役割分担をしながら、関係機関との連携体制の構築を図ってきた。お互いの役割や状況を確認しながら、連携体制を保っている。

（説明）

平成 24 年度から制度化された障がい児相談支援事業については、倉敷市内で、児童専門の相談支援専門員が徐々に増え、平成 25 年 11 月からは、4 名で輪番の相談体制となっている。関係機関にもこの制度が認知され、連携をとりながら、支援するケースが増加し、発達支援事業所との役割分担がスムーズにできるようになっている。

サービス等利用計画の立案や説明、引継ぎ、モニタリングでのやりとりを保護者、事業所、行政機関と計画的に行っているが、そういった計画された業務が中心となり、保護者からの相談にタイムリーに対応できていないことが気がかりであり、必要時の対応が課題となっている。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
人材の定着化・育成	管理者 1 名、相談支援専門員 1 名の体制の事業所のため、ＯＪＴでの育成は難しいが、相談契約児を通して、実際の支援場面を確認し、支援の方向性や課題等を伝えることで、職員の気付きを促してきた。発達支援事業所では、6 月に勉強会を実施した。

地域への情報発信	現在の事業では、対象者が限定されているため、行政の窓口を通して、情報の発信、受信をしている。
保護者支援への充実	保護者支援に関しては、関係機関との役割分担をしながら、保護者に必要な情報を伝え、保護者からの話を聞き取るように努めた。現在のみでなく、数年先をイメージした支援について説明を実施している。

（説明）

・法人内での大きな課題となる、人材の育成や定着化については、相談支援専門員として、倉敷市内の事業所への訪問や連絡調整等の業務が多いこと、相談支援専門員１名の事業所であることも影響し、法人内の人材の育成や定着化に携わる機会があまり作れていないのが現状である。

・地域への情報発信に関しては、現在は、事業の対象者が限定的であることから、あまり実施できていないが、今後の法制度の変化に伴い、実施していくべき課題と考えている。

・保護者支援については、家族状況のアセスメントに努めたが、保護者が求める児童の発達支援が優先される傾向が強いため、家族を含めたより正確なアセスメントにしていく必要を感じる。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績						
	定員	現　員	相談契約	相談契約者実績（単位：人）	モニタリング	モニタリング実績（単位：件）	幼保巡回相談	幼保巡回相談実績（単位人）	利用者合計
４月	２	２	２	７	１４	１３	０	０	２０
５月	２	２	４	２	２５	１８	４	０	２０
６月	２	２	４	６	３０	２０	５	０	２６
７月	２	２	４	２	１５	１２	５	１３	２７
８月	２	２	４	４	１５	１９	２	１４	３７
９月	２	２	８	５	２５	１１	２	１０	２６
１０月	２	２	４	４	１５	１３	５	１０	２７

11月	2	2	4	1	10	7	5	8	16
12月	2	2	4	0	15	14	2	7	21
1月	2	2	8	2	15	13	2	10	25
2月	2	2	4	0	15	24	2	7	31
3月	2	2	8	12	15	24	0	6	42
合計	24	24	58	45	209	188	34	85	318

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

障がい児相談支援の契約に関しては、現在、輪番制で取り組んでおり、対応できる相談支援専門員が４名に増加したことで、計画よりも、少なめの実績となったが、相談対象となった対象児は、ほぼ全児、発達支援事業所の利用が決まり、発達支援のサービスを受けることができている。

モニタリングに関しては、日程調整が難しいケースもあり、計画月に実施できていない場合があるが、発達支援事業所の職員からの情報提供を依頼しながら状況把握を行い、対応している。

幼保巡回相談では、依頼を受けて、集団の中での対象児の状況を確認し、通常の様子を含めて対象児の課題整理し、支援者との関わりについて話し合いを行った。

3. 行事報告

なし

4. 保護者（家族）との交流事業

・要観察児教室での保護者間交流

倉敷地区、児島地区の健診のフォロー教室（年間 25 回）の中で、保健師、臨床心理士との連携をもとに、保護者との懇談や保護者間での情報交換等の機会を設けながら、交流のきっかけ作りを行った。

・相談契約時保護者との定期的な面談（計画作成時、モニタリング時）

保護者とは、直接話ができる面談を利用して、ご家族や対象児の状況把握を行い、気になることや困っていることを聞き取れるような関係を構築できるように努めている。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

なし

6、地域貢献活動・地域との交流事業

・1.6 健診要観察児フォロー教室への職員派遣

倉敷地区、児島地区の健診のフォロー教室（年間 25 回）に職員派遣し、保健師との連携をもとに、対象児に対しての活動提供を行い、遊びの中で子どもの発達確認、保護者への関わり方や今後の支援に関する情報提供を行った。

・倉敷市障がい福祉課との連携によるすきっぷ教室への職員派遣

法人内の発達支援センター、事業所とともに、発達の気になる４歳前後の子どもを対象に親子教室を実施。子どもの発達段階や行動特性に合わせた活動の提供や保護者との懇談などを行い、必要な福祉サービス等の資源や関わり方等の情報提供を行った。

6. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

対象者なし

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ ・リーダー、キャップ ・新任、一般職	・該当者なし
監督職→管理職	・マネジャー ・サブマネジャー	・該当者なし ・記入者本人のため、未記入

③ 研修計画

(1).内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
実践研究発表会	１月	大原	H24 年度に引き続き、障がい児相談支援事業の取り組みを発表した。
児童発達支援センター勉強会	３月	大原	発達支援に関する知識を深め、実践に活用しやすいものとなるよう、出張報告やケース検討の中でのグループディスカッション等を行った。

【組織性関係】			
階層別研修 （サブマネジャー研修）	６月	大原	講義や情報交換を通して、組織の中でのサブマネジャーの役割を学ぶことができた。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
障がい児相談支援に関する研修会	11 月	大原	障がい児相談支援事業の全国的な取り組みの報告やケース報告などを聞き、今後の対象児拡大に向けての対策を話し合った。
【組織性関係】			

④ その他（自己啓発援助）

7. 防災安全衛生活動

倉敷学園での防災訓練に参加

8. 施設設備工事及び高額什器備品購入

なし

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

平成 24 年度より、障がい児相談支援事業所として、主に幼児期の支援が必要とされる子どもと保護者を対象に、相談活動を実施してきた。H25 年度については、事業化 2 年目となり、関係機関にもこの制度が認知され、連携が取りやすくなっている。ケース数が増加する中、必要時にタイムリーな対応ができにくくなっていることについては、対策が必要である。

今後、福祉サービス利用者は全ケース計画相談を取り入れる方向性であるため、今以上のケース増加への対応の方法を検討していかなければならない。

また、計画相談以外の相談ケースへの相談対応、倉敷市の中での幼稚園や保育園への支援、要観察児の親子教室などの業務については、複数で対応できるように職員の育成や相談や関係機関との連携などのシステムつくりが急務と考えている。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　あしたば　　】【事業所責任者:　樋口　奉弘　　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
地域行事に積極的に参加するとともに、当施設内で地域住民と交流が持てる取組内容の充実を図る。	例年通り、季節感のある園内行事には取り組んでいる。しかし、地域の方を招くという意識が低く、行事をこなしている感が強い。年度後半にあしたば流の「サロン活動」を計画し、毎月の取り組みを行なうが、なかなか地域の方を招くことが出来ていない。 地域行事への積極的な参加はできていない。
日中活動の中に「地域貢献」を意識した活動を取り入れる。	庄の里の清掃活動には継続して取り組めている。しかし、各班での地域に向けての清掃活動は取り組めていない。
ボランティア受入体制を整備する。	受付表やマニュアルを作成し、ボランティアの受け入れを明確化している。福祉大学などへの訪問、連携は例年通りで留まっている。
アセスメント表、個別支援計画書の有効利用。（家族との積極的な意見交換の場を増やす）	家族会面談時に個別支援計画の進行具合などの話はしているが、アセスメント表などを意見交換の場で有効的な利用には至っていない。又、職員個々で意見交換の回数や内容の充実に差があるのが現状である。
「ゆるやかなユニットケア」体制に移行し、人員配置や業務内容の見直しを行なう。	今年度ユニットケアに移行したが、作業専従職員に負担が集まる、ユニット職員が利用者支援にどのように携われば良いのかが不明確な状態であった。作業と生活場面の統一した支援が困難で人材育成にも支障が生じた。
報告、連絡、相談の緊密化し、支援の統一を図る。	報告・連絡の緊密化を図る為に、朝礼前の現場業務の始動を変更し、一人でも多くの職員が参加できる体制作りを行なっている。会議の共有化を図る為に、会議録の掲示での統一と日々の統一見解は職員連絡ノートで統一を図っている。しかし、各自が意識して確認しているかは、不明である。報告に関して、組織体制が浸透・明確化していない事もあり、報告・連絡が曖昧になっている。

専門性を伸ばす。	法人内の階層別研修・事業所内研修には参加出来ている。しかし、職員全員が法人外研修には参加できておらず、井の中の蛙状態で業務に当たっている。介護分野の研修は数名が参加しているが、職員への浸透には至っていない。
第三者評価の受審準備・改善。	第三者評価の受診を受けるにあたって、11 月に管理者が交代しており、十分な受審がなされてはいない。平成 26 年 4 月の報告会での改善を受けて、26 年は改善計画を立てて取り組みを行なう。
キャップ層職員を中心とした、新人職員・チューターの育成。	今年度はユニットと班（日勤専従）との組織になり、情報が 2 分化する。利用者支援にユニットよりも、班が中心に動いている状況であった。新人職員も組織が複雑で、最終的には一年が経過しても日課に従った動きが精一杯であった。チューターから伝わる事項もまちまちであり、十分な指導がなされないまま、年度が終了している。
快適な利用者の生活空間の確保・維持に努める。	環境委員を中心に施設や事務所の美化を推進してきた。又、職員に対しても美化意識についてアンケートなどで意識調査をしたが、美化に関しての意識は低い。美化が業務の一貫であるという認識も低い状況である。
利用者の安心・安全を第一に考えた取り組みを継続的に行なう。（リスクマネジメント）	年度初旬はヒヤリハットの提出が殆どなく、リスクマネジメント委員を中心として、ヒヤリからの事故軽減についての意識付けに取り組んでいる。徐々に職員意識も高まるが、委員会からの意識付けがないとヒヤリの提出が減少する状況である。看護師からの心肺蘇生法やエピペンの使用方法は継続的に行なう。

（説明）

25 年度からユニット体制に移行している。生活介護と施設入所のサービス提供体制を分離した支援体制で障がいの特性に応じた支援の構築を目指した取り組みであった。しかし、ユニットに分かれた利用者・職員配置にしたものの、ハード面では特に前年度との変りも無く日課が進行している。施設入所を主にするユニットに職員が集まり、生活介護は日勤専従（班 1 名の職員）職員が主に計画をして運営してきた。そのため、日勤専従職員に生活介護の責任が集まり、ユニット職員は班の助手をする感覚でしかなかった。又、体制が複雑化になり、意見や相談の集約がまとまらない状況であった。新人職員だけでなく職員の人材育成の妨げにもなっている。26 年度には、新生活介護事業所も開始する事もあり、再度体制について見直しをしていった。

結果、26 年度は班体制に戻しての運営とすることで、縦の組織をシンプルにして報告・連絡・相談の取り方を明確にして、組織の強化と人材育成に繋げていく。

サービス提供体制も 20 年の歴史から、支援が複雑化しており職員が利用者のお世話で精一杯で、支援体制が取れていないのが現状であった。年中旬から支援の洗い出しをして、年度末から支援を再度見直している。来年度も継続して見直しを進めて、新たな支援体制にしていく。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
定員半数の個室化を実施し、入所施設の機能充実を図る。	実施予定であった大規模改修工事はなく、又、定員半数の個室化の実施はされていない。
ショートステイの体制整備（専用室の整備）	ショートステイの専用室は現状のままの状態である。体制としても、現状維持である。
２回/年、家族と共に考えあう場を設置し、意見交換を行なう。	家族会への参加は例年通り行う。10 月から家族会役員の方との話し合いの場を設けて、理事長・本部長を踏まえて開催している。

（説明）

定員半数・個室化に関しては、ハード面（大規模改修工事）では取り組みはなされていない。又、ユニット体制にすることで機能充実を図る方向性を図ったが、現在のあしたばの運営には合っていない事があり、今年度で中止して班体制に戻す。

ショートステイの体制整備に関しては、専用室の整備は難しく、男性利用者は空ベッドと和室を身体機能や障がいに応じて使い分けている。専用室を一時期は確保したが、施設入所者の相性などで一人部屋を必要とする方がおり、専用室を維持することは困難であった。

家族との意見交換の場に関しては、25 年度の実地指導で障がい福祉課に家族から意見がよせられた。意見内容から家族側と施設側との信頼関係の薄さと、両者の「～して欲しい」「できない」の、思い・意見の食い違いからよるものであった。意見の内容と家族との話し合いで出た内容に関して、あしたばの取り組みについて返答している。納得いかない場合は、話し合いを持ってその都度、解決していく。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

（生活介護）

月	職員数		計画と実績				
	定　員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：%）
4月	28.2	28.7	22 日	22 日	1,090	1,076	98.7
5月	28.2	28.0	23 日	23 日	1,100	1,163	105.7
6月	28.2	28.3	22 日	22 日	1,050	1,116	106.3
7月	28.2	28.4	23 日	23 日	1,100	1,161	105.5

8月	28.2	28.7	23日	23日	1,100	1,125	102.3
9月	28.2	30.4	22日	22日	1,060	1,094	103.2
10月	28.2	28.7	23日	23日	1,110	1,167	105.1
11月	28.2	32.8	22日	22日	1,060	1,094	103.2
12月	28.2	31.6	23日	23日	1,110	1,135	102.3
1月	28.2	30.9	23日	23日	1,110	1,126	101.4
2月	28.2	32.1	20日	20日	1,010	995	98.5
3月	28.2	30.5	23日	23日	1,110	959	86.4
合計	338.4	359.1	269日	269日	13,010	13,211	平均 101.55

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

平成26年4月～1月は計画に対して実績が上回っている状況であった。2月分に関しては、計画を下回っている状況ではあるが、平均算定日数では49.8であり他月と比べて特に下回っている状況ではない。3月分に関しては、インフルエンザが流行して2週間感染者及び帰省可能者には自宅静養・待機を依頼したことで実績が下回っている。

常勤換算では5月が下回っている原因として、ゴールデンウィークでの嘱託職員の休みが上げられる。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
お花見会	4月	雨天の為、室内での会食を地域の方を踏まえて開催。	地域の方4名・ボランティア2名・ケアホーム10名・家族19名・利用者・職員参加。弁当代・食材費・屋台代・飲み物代・駐車場（クラシスケーキ）代。
納涼大会	8月	利用者・職員・地域の方・ボランティアの交流を深める納涼大会の開催。	来客者他280名、あしたば敷地内、収入60万・支出48万。
収穫祭	11月	地域の方・ボランティア家族と手作り	地域の方5名・ボランティア2名・家族15名・

		おやつや出し物を楽しむ。	利用者 44 名・職員 26 名参加。あしたば内、支出 18 千円
バス旅行	11 月	3 コースに分かれて、家族との旅行を楽しむ。	道後温泉・姫路セントラルパーク・厳島神社 3 コース、両備バスへの支払い 796 千円-家族自己負担金 36 万円＝あしたば負担金 435 千円
クリスマス忘年会	12 月	各班で計画をして、一年間のクリスマスや忘年会を楽しみ慰労する。	各班職員・利用者全員参加。
餅つき会	1 月	書き初めや餅つきを行ない、正月の雰囲気を感じる。	利用者・家族・ボランティア 1 名・職員参加。あしたば内。支出 1 万円。
ツーデーマーチ	3 月	インフルエンザ流行の為、不参加となる。	

4. 保護者（家族）との交流事業

家族会を年間 8 回開催している。しかし、「あしたばからのお知らせ」時に参加して、報告後は退室していた為、情報交換や交流を図るには不十分であった。10 月からは開始から終了まで参加して、あしたばの考えなども発言し意思の疎通を図っている。家族会に家族が参加していても、担当職員との懇談も必須ではなかった。（主に家庭連絡表でのやり取りが、交流が十分には図れていない。

行事では、お花見会・納涼大会・収穫祭・バス旅行・餅つき会と交流を図っている。しかし、家族と職員の交流が十分とは言えない。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	125 件
意見・苦情	未対応０件	219 件
事故	発生０件	9 件

上記を受けての具体的改善活動

今年度大きな事故として、①入浴中の熱湯による火傷、②夜間の職員による利用者転倒による骨折、③夜間の多量の水飲みによる事故が上げられる。是正・改善として、

①に関しては、職員配置・把握の見直しと混合水栓にすることで、熱湯での事故防止を図った。

②に関しては、夜間のトイレ介助は豆電灯にして、足元や周りの環境に注意を払う。又、介助・介護の必要な利用者は（促しや支え）利用者毎の移動時の介助の方法についての書面を提出し統一を図った。

③に関しては、消灯時間後から就寝を確認するまでの付き添い、又、他者の支援で把握ができない時は、元栓を閉めての対応を行なう。

事故報告が多くヒヤリはっとの報告が少ないのは、事故防止には繋がらない状況でもある。まずは、ヒヤリはっと報告を提出できる環境・様式はないか検討した。年度末に事故報告よりもヒヤリはっと報告が増した月もあったが、相変わらずヒヤリはっとの数は少ない。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・毎月「庄の里」への清掃活動に利用者３名と職員で清掃活動を行なっている。

・１０月に「第一回あしたばサロン活動」を開催している。後は毎月開催しているが、地域の方・ボランティア参加は数名に止まっている。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
挨拶・身嗜み服装	先輩職員も社交辞令的な挨拶が多く、新人職員も入職時は気持ち良い挨拶が出来ていたが、徐々に挨拶をすれば良いだけの環境であった。チーフから挨拶の必要性と模範を続けることで、徐々に挨拶が浸透したが、新人・先輩の中で、「ちーす」と挨拶をする関係性でもあった。その都度、おかしい事を伝えていることで、挨拶が出来る環境にはなっている。（十分ではないが。） 身嗜みに関しても、男性は無精髭が多く、男女とも下着が見えるズボンやＴシャツの職員がおり、特に身嗜みを気にした様に思えない環境であった。外部から見られない環境も原因の一つと思われる。職員全体に髭を伸ばす、無精髭での勤務や下着が見える服装は利用者支援に相応しくない事を再三伝えた。しかし仕事と私生活の関連が付けられない職員がいる。 今後の課題として、利用者支援と共に周知していく必要がある。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点） 及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・人材育成、教育として、専門性よりも社会性や協調性について育成してきた。チームワークが図れていない為、他班の事については無関心であり、挨拶などのコミュニケーションが図れていない状況であった。利用者本位ではなく、又、利用者に振り回されている。職員会議や朝礼・終礼でその都度統一見解やチームワーク（挨拶・報告連絡相談）の大切さについて伝えるが、なかなか理解や行動に移すのは難しい。利用者支援よりも職員体制を見直し支援ができる体制作りが先決である。 ・リスク管理として、ヒヤリハット・気付きの大切さ、事故での対応・連絡の手順方法にについて、職員会議などの場面で伝えた。事故に対しての意識は高いと思われるが、逆に事故を恐れて支援が思う様に出来ていないとも思われる。リスクは仕方ない事、支援の充実を図る為にもヒヤリハットの大切さを伝えている。
	・リーダー、キャップ	・職員間のコミュニケーションとして、各ユニット・各班がキャップの思いややり方で取り組み施設としての調和が取れない状況である。キャップからの挨拶やキャップが同じ方向性を持つようにする。 ・リスク管理として、周囲への把握や事故防止への意識はキャップ自体備えているが、意識の持ち方が統一されていない。キャップの育成の為、事故報告書・ヒヤリハットの記入の仕方をキャップから各ユニットの一般職員に伝える様にした。しかし記入方法や提出方法が統一でないのが現状であった。キャップ内でも先輩・後輩があり意志の疎通が図り難い状況である。専門職としての意識を図る。
	・新任、一般職	・各援助方法として、新人職員は提供方法を覚える事は最優先である。しかし２年目職員などサービスとしての意識を持った支援ができにくい、職員ペースでのサービス提供が見られる。職員会議・朝終礼で気になる行為について知らせている。徐々ではあるが、支援の方法は丁寧さ利用者ペースが見られる。サービスの提供方法に職位は関係ない事、専門職としての自覚が持てるようにする。 ・家庭支援として、面談の方法も不十分で家族による

		が信頼関係を築くことが難しいのが現状である。利用者本人の現状報告だけで終わらない様に、家族支援（面談の方法や気付き所）を伝えていく。
監督職→管理職	・マネジャー	・あしたばでの職位なし。
	・サブマネジャー	・あしたばでは、１０月末までの管理者がその職位であったが、１１月以降は職位なし。

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
階層別研修	年間	全職員	階層毎のキャリアパス・グループワーク等を通して認識・意識の向上を図る。
リスクマネジメント研修	９月	岩藤・岡本・藤原・樋口・友滝・茅原	他施設のリスクマネジメントの考え方や演習技術を学び参考とする。
【組織性関係】			
新採用職員宿泊研修	２月	新採用職員	研修を通して、簡単なクムレの概要と社会人としてのマナー等を習得する。
救急蘇生法	６月	全職員	蘇生法の知識・技術を学び、職員会議を利用して慌てない環境づくりも行なう。
感染症勉強会（てんかん含む）	感染時期	全職員	8.防災衛生安全活動参照

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
福祉ＱＣ入門講座	６月	樋口チーフ	実践発表取り組みでの事業部での講習開催。
就労支援セミナー	１１月	岩藤昌美	社会人・就労で企業が求める人材を学び、施設職員へ伝え意識の向上を図る。

高齢者施設のリスクマネジメント	１１月	村川大介	高齢者のリスクマネジメントから教わる、障がい者施設での介護知識とリスクの意識向上を図る。
ユニットリーダー研修	１２月	仲田大介	ユニットリーダーとしての知識・経験を深める。
人権セミナー（虐待防止）	１月	難波寿世	ロールプレイを通して学んだ事を、職員会議で実践して他職員へも知識を共有する。
福祉職員スキルアップ研修	３月	郷原佑太	グループでの視点、問題解決・面接技術を学び、他職員と知識を共有する。
【組織性関係】			
高齢者ソフト食	６月	岡本看護師 藤原栄養士	ソフト食導入での知識と技術の習得。
リスクマネジメントベンチマーク	８月	岩藤昌美	法人におけるリスクマネジメントを学び、委員会に役立てる。
福祉職員障がい研修会	８月	樋口チーフ	組織マネイジメント・職員指導と育成について知識を深める。
総社市障害者のサロン活動	８月	中山英勝	「あしたばサロン」の取り組みの参考とする。
安全衛生対策研究会	１０月	岩藤昌美	労働衛生についての意識を高め、リスクマネジメントにも活かされた。
学校におけるアレルギー疾患に対する普及啓発講習会	１０月	岡本看護師	施設利用者にも発生するアレルギーへの知識を深める。
食の健康危機管理研修会	１月	宮田栄養士	食中毒や感染症の知識を深め、安全に提供する食事の知識を深める。
現任者自閉症セミナー（川崎医療福祉大学）	３月	渡里朋恵	当事者も踏まえての事例検討やグループワークなどでの学びを、他職員と知識を共有する。

④ その他（自己啓発援助）

・目標管理やＯＪＴを通して、国家試験や自己啓発の進捗状況の確認を行なう。

・職員会議での人権などでのロールプレイを実施して、グループ毎で発表する。発表を通して、他者の前での発言や地域・家族支援の一部として取り組む。

8. 防災安全衛生活動

・避難訓練・・・・５月（職員間の連携）、６月（新人職員への避難方法）、７月（新人職員への避難方法）、７月（消防署との非難確認・消火訓練）、９月（新人職員への避難方法）、10 月（新人職員への避難方法）、11 月（各班の避難経路の確認）、１月（連携と避難経路の確認）、３月（消防署との非難確認・消火訓練）

・手洗い感染勉強会・・職員会議での職員への手洗いの正しい手順・感染予防の意識と知識について

・ジアノックでの除菌の効果と正しい机の拭き方と管理の方法

・インフルエンザ感染勉強会・・インフルエンザウイルスの知識と感染予防の方法について

・ノロウイルス感染勉強会・・ノロウイルスの知識と感染予防・嘔吐などの処理方法について

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

・職員来客者用トイレ修繕工事・・26 年 3 月工事。男女の境が薄い板一枚であり、プライバシーが無く、和式であり年齢・環境にそぐわない状況であった。

・新生活介護事業所あしたば「桜台」工事・・26 年 3 月工事。全生活介護作業場はプレハブであり、利用者が作業・生活する環境として好ましくなかった。また、土地も借用であり将来的な事を考慮して、新生活介護事業所を新設した。

・衣類乾燥機（２台）・・26 年３月購入。長年の使用で乾燥機の故障があり業務に支障をきたしていた。また、乾燥も時間を要する割りには、乾きが不十分でコストも掛かっていた。

・食器消毒保管庫、検食用冷凍庫、冷却機能付き給茶器・・26 年 3 月購入。3 機種とも長年の使用で故障があり業務に支障をきたしていた。又、温度の適正さに欠け、本来の機能を果たしていなかった。

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

今年度はユニット体制での運営であったが、業務や人材育成などで、現在のあしたばでは友好的な体制ではないと考えた。次年度は、ユニット体制から班体制に移行（24 年度までの体制）するが、20 年間のサービス・支援の洗い出しをして、プランや日課をシンプル化する。職員が利用者支援に見通しがつく様にする。利用者支援について家族にも協力依頼をしていく。

新人職員だけではなく、全職員がＯＪＴの項目を再確認する。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　コトノハ　】【事業所責任者:　上村　昌平　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
アートプロジェクトにおいて、アートを媒体として地域・本人・家族を巻き込んだイベントを実施	・今年度は新たにシルクスクリーンの導入を試み、必要機材の整備と試行を実施。取り組みは２月の実践報告会にて報告。 ・クラコトフェスティバル 2013 実施（11 月３日） ・ナイトクルーズ実施（8 月 24 日：約 140 名来場）
人権プロジェクトにおいて、職員の人権意識の向上を図る	・職員の勉強会実施のほか、前年度、あしたばと合同で作成したガイドラインの掲示並びに携帯。常に意識できるように取り組んだ。前年度に引き続きスローガンの設定と振り返りを実施し、職員の意識の変化等について、２月の実践報告会にて報告。
リスクマネジメントプロジェクトにおいて、職員の安全意識を高める	・平成 25 年度より、新たにプロジェクト立ち上げ。事業所でのリスクの勉強会、ヒヤリはっと事例の洗い出しと改善策の作成。スローガンの掲示等をもって意識付けの啓発を行い、平成 24 年度の事故・ヒヤリはっと発生件数との発生件数比較等を２月の実践報告会にて報告。
個別支援計画の見直し	・寺尾講座の後半に取り組み、あしたば、コトノハを共に利用されている利用者のケースについての情報共有とアセスメントを経て、支援内容の改善提案まで実施。
職員の知識の向上	・全職員が外部のキャリアパスまたは専門知識・技術の向上・取得を目指した研修に参加。内容は復命書等をもって職員間で周知。 ・あしたば、クラシス、共同生活援護・介護事業所への OT の派遣。

（説明）

・平成 25 年度は、新たにリスクマネジメントプロジェクトを立ち上げ、３つのプロジェクトを軸に、事業計画を作成。これらはいずれも４月の会議にて年間計画を作成し、その後毎月若しくは隔月の会議をもって振り返りの実施を積み重ね、最終的には２月の実践報告会にて報告を行い、１年間の取り組みを伝えることを目的として実施。

・アートプロジェクトでは、地域貢献、地域との交流から理解を深めていく観点で継続し、８月にナイトクルーズ（３回目）、11 月にクラコトフェスティバルを実施。
また利用者の作品や商品を地域の行事や、福祉事業所が集う会等にも新たに展示出展した。
・人権の取り組みは、ガイドラインの活用として、事務所に掲示と職員の名札に携帯することとした。障がい者虐待防止法については、事業部勉強会として実施し、グループワークにて意見交換を実施。
・リスクマネジメントは、毎月の報告書に対して原因の追及、改善策の実施、振り返りを行なっていくための流れを構築し、職員の安全意識の向上を図っていった。ヒヤリはっとの報告件数も、より多くの気づきを挙げていけるように事業所独自の用紙の作成し活用。
・個別の事例を用いて、現状の確認と課題・改善点の洗い出しを実施。評価書、個別支援計画書の作成までは至っていないが、次年度の個別支援計画作成の着眼点として取り組んでいく方向性を見出すことが出来た。
・利用者の障がい特性の多様化・重度化に伴い、支援のための技術・知識を学ぶ目的で外部研修へ積極的に参加。知り得た情報・知識・技術等を全職員に還元し、連携した支援を行なうようにした。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
第三者評価の受審と改善	・全職員対象に自己点検を実施し、課題の洗い出しを実施。・１２月３日、４日に受審。
地域移行への取り組み	・８月に他法人共同生活援助・介護事業所に移行。

（説明）
・自己点検を行っていく中で、３年前の評価時の課題が改善されていないものが散見。特に標準化されておかなければならない書類等の整備が急がれる。前回の評価を経験したことがある職員は数名に留まるが、現状を知るうえでもよい機会となっている。課題の改善は次年度計画性をもって取り組んでいく課題である。
・地域移行に伴い、現在利用されている事業所と、移行後に利用される事業所間で、利用者本人と家族、後見人を交えながら回数を重ねて情報交換、移行後の生活について話し合ってきた。利用者家族の関心の１つに、親亡き後の利用者本人の生活が挙げられる。今年度４月から発足したＮＰＯ法人はれるやの成年後見（法人後見）を見据えた取り組みとも協同し、本人、家族への理解の浸透を図っていく必要がある。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	現員	常勤換算(22.1)	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：%）
4月	29	21.4	23	23	865	891	103.0
5月	30	22.0	23	23	875	879	100.5
6月	30	21.5	22	22	830	843	101.6
7月	30	21.8	24	24	900	923	102.6
8月	33	22.1	23	23	835	808	96.8
9月	34	21.6	22	22	795	800	100.6
10月	32	20.5	24	24	895	900	100.6
11月	34	21.0	22	22	825	814	98.7
12月	32	20.0	22	22	795	778	97.9
1月	33	20.6	22	22	795	763	96.0
2月	34	21.7	21	20	775	697	89.9
3月	34	21.7	24	24	845	764	90.4
合計	385	255.9	272	271	10,030	9,860	98.3

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

８月に生活介護支給量全日利用者が、１名(区分６)は他法人の共同生活介護・援助事業所へ。１名(区分５)は同法人あしたばへ入所へ移行しているため、下半期にかけて計画を下回っている。

他、体調を崩され年間利用なかった方や、骨折により数ヶ月の入院、自宅静養等もあり、全体的に利用者数が予定よりも減少。２月には降雪・積雪のために１日閉所(土曜)もしている。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
花見	４月 26 日	班毎、合同で外出し、利用者・職員との関係性を深める。	天候にも恵まれ、外出することが出来ている。計画を立てる時点から、利用者の特性に配慮したものになっていた。
ナイトクルーズ vol.3	８月 24 日	利用者の作品展示や、地域のイベント、音楽、アート等を交えて、利用者、家族、地域の方との交流。	笑いヨガとコーラス(こぶなう)を外部より招待。クラシスの軽食、嘱託 B 職員によるカフェ、グッズ販売等も併せて実施。約 140 名来場。
ふれあい旅行	10 月 11 日	利用者・家族・職員との日帰り旅行を行い、お互いのことを知り、親睦を深める。	みろくの里(広島)とヨーデルの森(兵庫)に分かれて実施。季節的には好評であったが、天候悪化により一部予定変更があった。延べ 81 名参加。
クラコトフェスティバル 2013	11 月３日	栗坂地区の事業所において、合同での行事。	雨天のため、倉敷学園、コトノハの屋内に分かれて実施。事業所の特性を活かした催し物等を実施。雨天のため、駐車場の混雑はなかった。
クリスマス会	12 月	作業収入における利用者への還元行事。	外出、外食、調理、プレゼント等方法は様々であったが、利用者が 1 年取り組んできたことに対して還元。その課程で社会資源の活用、社会参加等も出来ていた。
音楽療法発表会	１月 29 日	音楽療法で行った事を家族に披露する場を設け、取り組みの成果を発表。	家族の方は 20 名来場。前年度の反省を踏まえ、聴いている利用者、家族の方も参加できる形式で実施。

4. 保護者（家族）との交流事業

・家族会の開催を、今年度も月１回（第２木曜日）実施。
職員と家族との情報交換のほか、外部講師等による勉強会の実施や昼食会の実施。
・年度の初めには、管理者･リーダー・班キャップが出席し、年間の計画等について伝えた。
新採用職員も出席し、挨拶、昼食会を実施。
・家族に向けての昼食体験（年１０回）を実施したが、平日であるため参加は３家族の参加に留まる。（そのため、上記の家族会のほうへ職員が参加していく形をとっている）
・ふれあい旅行において本人・家族・職員との交流を図った（上記３．行事報告参照）。
・ナイトクルーズを通して、家族との交流を図った（上記３．行事報告参照）。
・クラコトフェスティバル 2013（11 月）を通して本人・家族との交流を図った（上記３．行事報告参照）。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	１５５件
意見・苦情	未対応０件	２６件
事故	発生０件	４６件

上記を受けての具体的改善活動

※報告書として、事業部間に周知を図る内容については、毎月の事業部会議資料を参照。

・今年度よりリスクマネジメント委員会発足に伴い、報告書の改訂が行われ、記述内容や経過報告、処理の流れが変更され、最終的に再発防止がなされているかの確認に約１ヶ月を要している。
・報告書の記入の煩雑さから、報告されない（されにく）ケースについて、ヒヤリはっと報告をより多く出していき、全職員の目にふれることでより多くの気づき、意識づけが行えるように、報告書の簡易版をキャップ会議題で取り上げ作成し、活用。挙がってきた報告は事務所に掲示し目にふれるようにしている。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・市のクリーン活動に、栗坂事業部の職員も参加。
・農繁期を前に、事業所周辺の溝掃除を実施。
・農繁期には、農道の走行を控えていくことを利用者家族にも依頼し、迂回を実施。
　田植え、稲刈りの時期の約１ヶ月は、交代で職員が立ち番を行った。
・ナイトクルーズの開催に際して、案内(DM)の配布、HP に情報を載せるなどし、足を運んでいただいた。
　く取り組みを実施。開催については、上記３．行事報告参照。
・クラコトフェスティバル 2013（１１月）を通して地域住民・その他関係者との交流を図った。
・リサイクル等の日中活動を通し、地域との交流を図った。
　空き缶回収の際に、利用者と共に赴き、挨拶をしている。また農業実習地で収穫された野菜を配
　っている。
・庄地区人権推進委員会への継続的な参加。
・庄地区の祭りへの出展（11 月）。
・福島県より、加藤ちゃぼさん来園（５月）。
・庄地区民生員（心のホットサポート）、担当保健師との情報交換（６月）。
　庄地区愛育委員との情報交換、事業所紹介。

・見学者、実習生、ボランティアの受け入れ
　４月：支援学校保護者２名見学(4/15)
　６月：ボランティア４名(6/3、4、17、24)
　　庄地区人権学習福祉交流会(6/10、14)
　　川崎医療短期大学　介護実習(6/11～26)
　７月：川崎医療短期大学　介護実習(7/2～10)
　　見学３名(7/1、4、17)
　　ボランティア５名(7/26)
　８月：川崎医療福祉大学　現場実習(8/19～9/25)
　　県立大学　介護実習(8/19～23、26～30)
　　見学（他法人２事業所　8/10、26）
　９月：県立大学　介護実習(9/2～6)
　　見学、ボランティア４名(9/6、12、13、17)
　10 月：倉敷支援学校見学 40 名(10/7)、見学１名(10/23)
　11 月：早島支援　体験実習(11/6～8、14～15)
　　見学２名(11/18、21)
　12 月：川崎医療福祉大学学生　見学３名(12/10)
　　体験２名(12/11～13、12/16)
　　支援学校生徒見学(12/19)
　１月：見学１名(1/23)

２月：見学５名(2/3、10、19、20)
　　ボランティア、体験４名(2/4、10、14、19)
３月：見学 20 名(3/7)、７名(3/11)

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
挨拶・笑顔・言葉遣い 基本業務	・新年度になり、職員の入れ替わりあり。利用者、家族への対応を第一に考え挨拶や言葉遣いについて意識を高めていくように取り組んでいったが、連絡不足等により意見、苦情が何度か寄せられていたため、会議等を通じて職員に働きかけることで、改善している。 ・ルーティンの基本業務を行うことが出来るように、マニュアルを使用して業務を伝えたり、意見交換を行ったりして、進捗状況や悩みなどを聞いていった。担当利用者・班以外の支援に入ることも徐々に増加いていくに従い、周囲を気にかける様子や指示を出すなど視野を広く持つことが出来ていることを確認している。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・リーダー	・前年度までのように、担当利用者を持ちキャップの下について班運営をすることはなく、リーダーとしてキャップをはじめとしたグループを束ねる役割を果たしている。事務作業も管理者の業務を分担し、あしたば等との家族との連絡・調整役を担っている。
	・キャップ	・年度初めに、班の年間目標を設定し、取り組みを着実に行っている。各班通しの連携も図ることが出来ている場面が多く、それぞれが協力し班体制を整え、班全体をまとめて運営していった。しかし、１日の運営を行なうことで精一杯になってしまい、個別支援計画を計画通りに遂行できていない現状もみられた。
	・新任、一般職	・1、２年目の職員が半数以上であるため、基本業務を確認しながら １ つずつ確実に行なうこと、個別支援計画の遂行を目標にした。概ね基本業務、OJT、個別支援計画を達成出来ているが、細かい所で決められた手順、作業が出来ていない部分もある。

監督職→管理職	・サブマネジャー	・事業計画に基づく業務の遂行。概ね計画通りに達成している。男性職員が少ないため、利用者がいる時間帯はほぼ現場に入っている。 事務的業務の大半が時間外か休日に行なっている。

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
自閉症研修	５・６月	高見、林え、安本	外部講師による勉強会。自閉症の特性を学んだ。
人権研修（虐待防止含む）	１０月	事業部で参加希望を募り実施。	グループワークにて、気づきや意見交換を実施。
リスクマネジメント研修	年２回以上	全職員	各階層別研修と、事業所内研修を実施。嘱託職員へも、研修実施。
【組織性関係】			
階層別研修	年２回	全職員	法人職員として、キャリアパスの手引き等を参考に、役割、理念、マナー等について学んだ。
リスクマネジメント研修（初級・上級）	年１回	武政	リクスマネジャとしての研修を受講。
実践研究	年間	各プロジェクト	３題報告。取り組み等については、上記「１、はじめに」参照。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
福祉職員生涯研修	５、６、９月	基礎(戸井)、 中堅(武政、鳥越、三木) 指導(林う)	福祉職員としての役割、倫理、理念等を学んだ。
旭川荘療育アカデミー 障害児（者）療育総合課程	６～１１月	正規職員希望者	発達障がい、療育等について、希望した科目を聴講。

障がい程度区分認定調査員研修	６月	仲山、武政	調査時の視点、着眼点、記録と方法等を研修。
安全運転管理者講習会	６月	仲山	運転する上での、留意事項や、利用者の安全を守るための啓発について学んだ。
救急蘇生法講習	6、８月	全職員	人工呼吸、AED の使用演習。
福祉 QC 手法勉強会	８月	事業部希望職員	QC 手法の活用について演習
リスクマネジメント研修(初級)(指導)	9、10 月	安本、武政	KYT 等のリスクに関する演習
介護技術講習	10、11 月	林え、中村	利用者介護についての基礎知識を学ぶと共に演習を通して身につけることを目的とした。
感染症対策研修	10 月	上村	事業所においての、感染症対策を研修。
【組織性関係】			
防火管理者講習	11 月	林う	防火管理者としての知識の習得。
相談支援従事者研修(初任者・現任者)	9、2、3 月	仲山、上村	相談支援専門員としての知識、技術を研修。
社会福祉士現場実習指導者講習	10 月	中村	現場実習受け入れのための講習を受けた。
サービス管理責任者研修	11、12 月	仲山、鳥越	仲山：地域(知的・精神)児童 鳥越：生活介護、就労 サービス管理責任者としての、必要とされる分野について講義・演習を受けた。

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

・年４回の避難訓練を実施。（5/27、7/31、9/25、3/25）
出火場所や避難場所、点呼の仕方など意見を出し合い改善を図った。
・手洗い講習会に参加･･･新採用職員対象
・救急法講習会に参加･･･全員職員

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

・送迎車両…老朽化が進んでいるため、補助金申請。
・マイクロバス運転者（８ｔ限定介助）…マイクロバス運転可能職員の２名増員。
・ノートパソコン…職員数増加に伴い、購入。福祉の森導入。

10.その他特記事項

・月１回ペースでまなべ歯科による訪問検診を継続実施
・音楽療法（週３回)、美術（月5～6回)、陶芸（月１回）の継続実施
※美術は 11 月末で終了。
・NPO 法人はれるや設立(5 月)
・県社協　福祉紹介キャンペーン派遣（上村）

11.総括及び次年度の課題

・地域移行、または生活の場が変更したことに伴い、年度途中で利用者の利用契約終了が２件あり。しかし、移行については、段階的に次の生活の場となる事業所等へ、利用者の情報の引継ぎを実施している。利用者数が減少したことによる、計画の未達が発生したため、利用者の確保や現在利用している利用者の利用日数を増加していただける取り組みを次年度は考え実施していきたい。そのためにも、家族会等で情報提供を行っていくことも視野に入れて取り組む。

・12 月に第三者評価を受審。自己点検や家族の調査を経て、現在の支援やサービス提供についての課題が幾つも挙がってきている。支援や業務についての標準化となるものの整備がされていないままであるため、次年度は確実に行えるところから、キャップ会と中心とした業務改善の取り組みを実施していきたい。また、全職員間とのコミュニケーションをしっかり取り、広く職員から提案できる環境を整え、利用者や家族、職員、そして地域の方に貢献できる取り組みに着手したい。

・利用者については、身体障がいの診断・手帳取得の方も年々増えてきている。さらに障がいの重度化、高齢化等に伴い、身体機能の低下もみられ、移動等に２名体制をとっている方も

おられるのが現状である。職員の介護に関する知識や技術も研修等にて取得を狙い、利用者の安　心・安全を確保していきたい。

・プロジェクトは、実践報告を経て継続していく予定としており、単年の取り組みではなく、継続性をもって振り返りを行いながら、利用者の様子や職員の意識等の変化を追っていきたい。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　ないろ　　】【事業所責任者:　角谷　昌彦　　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
地域に根差した支援の構築	・昨年と同様に中高生を中心に清掃活動を行う中で、自然な挨拶が出来てくるなどの効果を感じている。 ・今年度、事業所発信の取り組みや活動を行えなかった為、地域住民が気軽に参加できる催し物を企画・実施していきたい。
安定した事業運営	・学生アルバイトに対し、７月、１２月の２回勉強会を実施。 ・登録ヘルパーに対しても隔月ごとに座談会を実施し勉強会や事例検討等を行い、コミュニケーションを図っていった。しかし出席率は低く、改善が必要。 ・日中一時支援においては、情報共有の強化の為、職員間の連絡ノートを作成、また朝礼・終礼の実施を行った。 ・法人内で利用が重なる利用者については、情報共有を密に取り、必要に応じてケア会議を開く等して共通認識を行った上で支援に当たるよう心掛けた。
利用者(家族)のニーズに沿ったサービスの充実	・ヘルパー業務においてモニタリングの機会を作り、その際、同居している家族がいる場合には家族の方の意見も取り入れながら目標・課題を検討するようにした。 ・日中一時支援において家族と関わる機会(食事会・家族参加型行事)を検討したが、実施できず。次年度は行いたい。
第三者評価への取り組み	H２５年 11 月 1、２日に実施。 受診までの間に、個人台帳(アセスメント票、週間ケア計画表)やマニュアルの見直しを行う。 受診後は、全職員に改善点を周知し、すぐに改善できる箇所(パンフレット、アセスメント票の見直し等)については修正を行っている。

（説明）

４月当初は職員７名でスタートしたが、中途採用や移動があり、３月時点で 10 名の職員となった。

職員が増えたことにより、柔軟にサービス提供を行う事が出来た。職員間の連携も定期的な職員会議を行う事で可能となった。

地域との交流については今年度も清掃活動を行う事で近隣住民への認知度は上がったように感じるが、地域住民に対してのアプローチが出来なかったことは今後の課題として挙げられる。

②中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
目に見えるサービスの変化	・居宅介護においては第三者評価があり、利用者アンケートを実施した。しかし、他の事業においては実施できていない為、次年度実施していきたい。
利用者満足の向上	・アンケートはできなかったが、利用者及び家族との話し合いの機会は積極的に行えており、その中で要望や課題を把握している。
現在のサービス問題・課題把握	・職員会議を毎月実施し、各事業の課題についてタイムリーに情報共有することが出来、事業所全体で改善していった。
ボランティアの育成	・日中一時支援の行事の際、近隣の福祉大学に呼びかけを行っている。管理者がバス免許を取得し、ボランティアの受け皿も増えた為、年間で 30 名ほど参加している。しかし、単発での参加が多い為、育成までには至っていない。

（説明）

利用者の思いを把握する為、居宅介護においてモニタリングを実施している。利用者の思いは把握することが出来たが、対利用者のみであった為、今後家族の思いにも向き合っていく必要があると感じた。

職員間の情報共有については、職員会議前に各事業で話し合いを行った後に行う事で、短時間で密な会議を行うことが出来るようになった。

ボランティアについては障がいに関心を持つ学生が多く、バスを使用できることで受け入れが可能となった。今後、継続して参加してもらえるよう、行事後の振り返りや、次回の行事の発信などを確実に行えるようにする。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	居宅介護		訪問介護		移動支援		日中一時支援	
	計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績
4月	550	736	300	86	260	248.5	330	363
5月	550	646.5	300	97	260	245	330	311
6月	550	755.5	300	96	260	262.5	350	328
7月	600	655	300	118	260	263.5	430	378
8月	600	683.5	300	103	260	262.5	450	429
9月	600	710.5	300	86	260	294.5	380	295
10月	600	870.5	300	114	260	283.5	380	321
11月	600	769.5	300	122	260	292	330	309
12月	600	723	300	125	260	269	380	353
1月	700	775.5	300	108	260	251.5	380	338
2月	700	560	300	105	260	271.5	350	309
3月	700	806.5	300	106	260	347	380	360
合計	7350	8692	3,600	1,218	3,070	3,291	4,470	4,094

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

居宅介護については、職員の増加に伴い、順調に数字を伸ばしていくことが出来た。

訪問介護については、積極的に新規利用者獲得に努めたが、入院や死去、また身体状況の改善等により、契約中止、終了となるケースも多く、計画通りにはいかなかった。

日中一時支援については年間を通し、小学生低学年の利用希望が殺到し、受け入れが出来ない一方、中高生の利用希望者は少ないというアンバランスな状況が続き、計画に満たなかった。次年度は、小学生の受け皿を多く取れるよう受け入れ態勢を改善し、構造化を行うことで利用者数を増やしていきたい。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
日中一時支援行事	４月 ５月 ６月 ７月 ９月 １０月 １１月 １２月 １月 ２月 ３月	お花見・BBQ 渋川動物公園 カブトガニ博物館 備中鍾乳穴 せんべい焼き体験 刀剣鍛冶見学 土笛作り クリスマス会 初詣・餅作り ドイツの森 イチゴ狩り	普段体験できない活動を行うことが出来た。 また、グループ活動をすることで集団行動の機会や社会的ルールを学ぶことが出来た。

4. 保護者（家族）との交流事業

特に家族同士が集まるような行事は行っていないが、日中一時支援においては、次年度より活動環境が大きく変わる為、保護者一人一人に対し対面、もしくは電話連絡にて説明を行い、希望される方に対しては見学対応を行った。

ヘルパー業務においては、モニタリングにおいて利用者本人だけでなく同居家族の方の意見も可能な限り受けるようにしていった。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	７件
意見・苦情	未対応０件	１６件
事故	発生０件	６件

上記を受けての具体的改善活動

25 年度は大きな事故が２件(活動場所での所在不明事故・利用者放置事故)あり、情報共有体制の未熟さが浮き彫りになった。

事故後からは、朝礼・終礼の実施や、使用していた引き継ぎノートの見直し、改善を行う

などし、情報共有を強化していった。また、予定表作成の際には、複数回確認を取れるよう、勤務調整のマニュアル化を行い、再発防止に努めた。

アルバイトに対しても勉強会を実施する中で、支援に入る際の意識改善にも務めた。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

日中一時支援においては休日の活動の一環として活動場所付近へ清掃活動を行っている。清掃活動の中で、近隣住民の方から声を掛けて頂くことが増えてきている。

行事開催の際には、福祉大学の学生にボランティアとして声を掛けるようにしている。行事によって人数が変わるが、断続的にボランティアを確保することが出来ている。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
ヘルパーとして必要な知識の習得	ヘルパー業務において重要な挨拶、コミュニケーション、また上司への報告の徹底を行った。技術面では、ヘルパー資格取得までの期間において先輩職員との同行の期間を多くとり、多くの利用者と関わるよう機会を作っていった。 ヘルパー資格を取得してからは、定期的にチーフと話し合いの機会を作り、悩みや困り感等の把握に努めた。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・管理者として全体を把握し、的確な指示及び助言を行った。職員会議だけでなく、個別に話をすることで職員一人一人の思いや考えを把握することが出来た。
	・リーダー、キャップ	・訪問介護の管理者として利用者確保及び専門機関との連携強化に努めた。利用者数を大きく伸ばすことは出来なかったが、相談機関との連携を作ることが出来、相談されるケースも増えた。
	・新任、一般職	・中途採用、移動の関係で、新しい職員が多く入っている為、なないろの仕事を知ることからスタートしている。一人一人向上心があり、自発的に学

		ぶ姿勢があった為、安心して事業を任すことができている。
監督職→管理職	・マネジャー	・該当なし
	・サブマネジャー	・該当なし

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
事業所内勉強会 ・障害者総合支援法について ・ヘルパーのしてよいこと、いけないこと ・視覚的構造化について ・SST について ・発達障害について ・精神障害について ・障害者虐待防止法について	 ９月 １０月 １１月 １２月 １月 ２月 ３月 ３月	なないろ正規職員	自己啓発として、各職員が自分に必要と思われる課題を選んでいる。 自分自身のレベルアップになるとともに、他職員にとっても情報共有が出来、良い効果になったと思われる。
【組織性関係】			
チーフ研修		角谷	キャリアパス、アクションプラン、評価について
リーダーキャップ研修		加来	キャリアパス、アクションプラン、組織性について
一般職研修		岩山・角南・手嶋 岡本・竹並・矢野 大西	キャリアパス、アクションプランについて
新人研修		小川	OJT について

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
福祉有償運送運転者講習	４月	小川・竹並	有償運送資格取得
介護職員初任者研修	5-８月	小川	ヘルパー資格取得

安全運転管理者講習	６月	角谷	安全運転の基礎的な知識
褥瘡セミナー	６月	角谷	褥瘡防止策、防止器具について
岡山県福祉職員生涯研修会［指導コース］	８月	角谷・加来	指導者としてのポイント
相談支援従事者初任者研修	９月	角谷・加来・矢野	相談支援の基礎知識
リスクマネジメント初任者研修	９月	角谷・岩山	事故を防ぐ意識、発生時の対応について
コーチング研修	１０月	角谷	コミュニケーションスキル向上
サービス管理責任者研修	１０月	加来・矢野	管理者としての必要なポイント
介護職員初任者研修	１２月-現在	手嶋	ヘルパー資格取得
行動援護従事者研修	２月	岡本・手嶋	行動障害のある方の留意点
福祉サービス苦情解決研修会	２月	角谷	苦情発生時の対策、未然に防ぐ方法
【組織性関係】			
なし			

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

７月に熱中症の勉強会、１月に以前作成している感染症対策の書面を配布し、感染予防を意識づけた。

また、年２回の衛生パトロールを受け、指摘された個所については早急に改善に努めた。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

所在不明事故を受け、８月に日中一時支援の活動場所のメインエリアと食堂の間のドアに鍵を付けている。

８月活動場所の運動エリアにおいて、蛍光灯を付け、遊具が当たってもよいようにしている。

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

職員一人一人が責任のある立場の中、一年間業務をやり通せたことが一番の収穫であり、次年度にも期待が持てる。
大きな事故を起こしてしまった事が一番の反省点であり、今後二度と起こらないよう、常に連携体制を強化し、職員及びパート、アルバイトが常にリスクをイメージし、未然に防げるよう職員意識の向上を行っていきたい。

また、地域に出向いて行く業務であるにも関わらず、地域の方との交流が出来ていないのが現状である為、なないろから積極的に地域に出向き関わりを持つことで事業所のことや、障がいについての理解を少しでも得ることができるよう業務を行っていきたい。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：共同生活援助・介護事業所】【事業所責任者:　村川　大介　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
地域での生活を知ってもらう。	各地区における地域清掃に継続して参加することで、地域住民の方々が直接利用者に話しかけている場面が多く見られている。また、祭り等の地域行事や、周辺施設のイベントにも利用者と共に参加しており、地域に知ってもらうと同時に、利用者に地域を知ってもらう機会になっている。各ホームにおいても季節行事等を随時行なっている。
地域の中で安心して過ごせる仕組みを作る。	利用者の定期通院を通して、地域の医療機関との連携を図っている。移動支援の利用だけでなく、利用者単独の通院もできており、かかりつけ医師による健康相談も可能になっている。あしたばの医務と協力することにより、年１回の健康診断も実施している。
精神ＣＨの安心した生活が送れるようにする。	精神科を有する病院との連携やＧＨ・ＣＨ連絡協議会に参加することにより、勉強会の開催、情報提供を受けている。１日１回は必ず利用者と関わる時間を設けており、入居者との人間関係が構築できている。

（説明）

４月より事務所をあしたばから上東にあるクラシス内に移転し、職員並びに利用者が地域住民と関わる時間が増えることにより、障がい福祉に対する認識も徐々に変化してきたと感じられるが、依然として偏見は存在している。クムレ上東かえでの移転に伴う物件探しにおいても、周辺地域の理解度や制度による難しさを痛感させられた。かえでの移転は 12 月 23 日をもって終了している。その後、特に問題は発生していない。

利用者に対し相談員・移動支援の契約を勧めた結果、ホームのみで完結していた支援の幅が広がったように感じられる。引き続き福祉制度等の情報を発信することにより、利用者・家族との信頼関係を気づくことに留意したい。

クムレ栗坂がスタートし、長期に渡り社会的入院を余儀なくされてきた利用者を受け入れることとなり、精神ＣＨ職員として持つべき支援の視点や知識・技術を研修等により培ってきた。また、利用者に対しては、社会・世間を知り生活の幅を広げるために様々な体験ができるよう、

情報提供並びにイベントへの参加を積極的に行なった。８月 29 日をもって定員を満たしている。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
自己点検の実施	世話人会議において「ＧＨ・ＣＨサービス評価基準」を用いて、各職種それぞれの立場で自己点検を実施している。
権利擁護への意識を高める	自己点検や職員会議におけるグループワークを通して、日々の支援について振り返る機会を設けている。また、市民後見人権利擁護セミナーや各種権利擁護や虐待防止に関する勉強会に参加している。

（説明）

自己点検においては、自身の日ごろの業務の見直しに役立ち、新たな目標や現在での問題点が顕在化され、ホームの会議や世話人会議においての話し合いがスムーズに行なわれるようになり、職務についての理解が深まった。

権利擁護に関する勉強会に参加することにより、支援・サービスについて考え直す機会となり、利用者への関わり方にも変化が見られている。さらなる支援の質の向上を図る為、勉強会や研修を継続する必要がある。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職　員　数						計画と実績		
	サービス管理責任者		生活支援員		世話人				
	配置基準	現員	配置基準	現員	配置基準	現員	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	利用者計画・実績比（%）
４月	1	1	0.8	1	4.6	4.8	492	486	98.8
５月	1	1	0.8	1	4.6	4.8	554	605	109.2
６月	1	1	0.8	1	4.6	4.8	569	541	95.1
７月	1	1	0.8	1	4.6	4.8	625	654	104.6
８月	1	1	0.8	1	4.6	4.8	615	638	103.7
９月	1	1	0.8	1	4.6	4.8	604	641	106.1

10月	1	1	0.7	1	3.9	4.3	646	656	101.5
11月	1	1	0.7	1	3.9	4.3	621	642	103.4
12月	1	1	0.7	1	3.9	4.3	623	648	104.0
1月	1	1	0.7	1	3.9	4.3	620	650	104.8
2月	1	1	0.7	1	3.9	4.3	602	611	101.5
3月	1	1	0.7	1	3.9	4.3	643	672	104.5
合計	12	12	9.0	12	51.0	54.6	7,214	7,471	103.6

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

９月３０日をもって世話人が１名退職したことにより、配置基準の見直しを行なっている。

利用者数に関してはクムレ栗坂が８月から満室になったことにより、計画値を上回る数値で推移した。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
お花見	４月	あしたばの花見会に参加	６名の利用者が参加
野球観戦	６月	マスカットスタジアムにて観戦	５名の利用者が参加好評であった
障害者スポーツ大会	６月	ボウリング	６名の利用者が参加
ビアガーデン	７月	倉敷駅屋上にてビアガーデンに参加	１３名の利用者が参加
サンライフ祭り	７月	サンライフの祭りに参加	１３名の利用者が参加
花火大会	８月	総社の花火大会に参加	１０名の利用者が参加
バーベキュー	８月	ホームにてバーベキューを行なう	１５名の利用者が参加
納涼大会	８月	あしたばの納涼大会に参加	１２名の利用者が参加
ナイトクルーズ	８月	コトノハにて模擬店、ステージ発表	９名の利用者が参加

夏祭り	８月	庄の里の祭りに参加	２名の利用者が参加
入居者交流会	９月	岡山県ＧＨ・ＣＨ入居者交流会への参加	９名の利用者が参加好評であった
運動会	１０月	庄地区運動会の見学	３名の利用者が参加
祭り	１０月	山地地区の祭りに参加	３名の利用者が参加
祭り	１１月	荘園の里ふれあい祭りに参加	８名の利用者が参加
クリスマス会	１２月	各ホームで実施	好評であった
初詣	１月	吉備津神社へ初詣、お節料理やお雑煮を提供	初詣３名、正月料理９名の利用者が参加
菓子作り体験	２月	むらすずめの手作り体験参加	３名の利用者が参加
ツーデーマーチ	３月	倉敷市内をコースに分かれて参加	４名の利用者が参加

4. 保護者（家族）との交流事業

帰宅をする際には、家庭連絡表にてやりとりをしている。また、プラン説明時等においては直接会って情報を共有化している。事情によりホームに来られない方・遠方の方等においては、電話にてその都度本人の状態報告や相談を受けている。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリハット」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	１５件
意見・苦情	未対応０件	５件
事故	発生０件	１４件

上記を受けての具体的改善活動

ヒヤリはっと、事故ともに服薬に絡むものが多数を占めている。主に薬の渡し忘れであり、世話人会議を通じて質の向上を図り、服薬の重要性と確実性を増すための業務改善をその都度行なっている。

大きな事故としては、所在不明や商店での迷惑行為（無銭飲食）など、利用者の特性のよるものも多く、行動調査や家族との情報交換により、特性の把握を行ない支援の方向性を導いている。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・クムレ上東がある庄桜苑団地における町内清掃活動に利用者と一緒に継続して参加している。
・地域行事への参加（山地祭り、サンライフ祭り、庄の里祭り、荘園の里ふれあい祭り）
・地域の医療機関への定期通院。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
社会人として、クムレ人としての支援の在り方について	法人の基本理念、基本方針、行動指針、事業部方針、スローガンやクムレ１０の心得をもとに、ＧＨ・ＣＨの支援の在り方や個別支援計画について指導を行ない、計画の立案や説明、支援遂行にあたっての各種事業所や機関との調整ができるようになった。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・管理業務の正確性と処理能力の向上 事務、労務の勉強会に参加することにより、ミスの軽減および処理スピードが向上した。
		・部下の人材育成、指導 障がい福祉に関する基礎的な部分について、会議や研修会を設けて指導を行なった。
	・リーダー、キャップ	・新任職員の人材育成、指導 職員数によりほぼ１対１で指導することができ、ＯＪＴを行なうことで任せられる業務を増やすことができた。
	・新任、一般職	・事業の目的と業務内容の把握 ＯＪＴを通じて疑問点を解消することにより、ホーム職員として知識を深め、それにより利用者、

		家族との信頼関係を構築できた。
監督職→管理職	・マネジャー	・該当なし
	・サブマネジャー	・該当なし

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
寺尾講座	5月 6月 7月	大江・佐藤	障がい者支援の具体的方法について学んだ。
自立支援事業部勉強会	6月	立石	障がい者支援に関する基礎を学んだ。
リーダー・キャップ研修	6月 12月	大江	キャップとしての役割・業務について学んだ。
救命救急法	7月	立石・大江・佐藤	ＡＥＤや救急法について学んだ。
福祉ＱＣ講習会	8月	大江	ＱＣ活動の進め方について学んだ。
新人職員研修	9月	佐藤	新人職員として支援の基礎を学び、職員間の悩み等を共有した。
チーフ研修	10月 12月	立石	チーフとしての職務・役割遂行について学んだ。
【組織性関係】			
なし			

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
認定調査員研修	6月	立石	障がい者の区分決定に係る項目について理解を深めることができた。

統合失調症勉強会	６月	立石・大江・佐藤	統合失調症の特性を学んだ。
岡山県ＧＨ・ＣＨ世話人等交流会	９月	佐藤・世話人４名	ＧＨ・ＣＨの現状を学び情報交換を行なった。
権利擁護セミナー	１０月	佐藤	利用者の権利擁護に関して学んだ。
市民後見人権利擁護セミナー	１１月	立石・大江	成年後見制度について学んだ。
岡山市自立支援フォーラム	１月	立石	障がい者支援における今後の流れ等について学んだ。
サービス管理責任者現任研修	１月	立石	サービス管理責任者としての業務について学んだ。
倉敷フォーラム	２月	佐藤	障がい者をとりまく状況について学んだ。
障害支援区分に係る説明会	２月	大江	制度変更について学んだ。
地域生活支援セミナー	３月	立石	制度変更に伴うグループホームの在り方について学んだ。
【組織性関係】			
福祉職員生涯研修	９月	大江	福祉職員としての視点、人材・後進の育成について学んだ。
苦情解決研修	２月	立石	苦情解決方法・対応について学んだ。

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

・定期的にホームの設備安全点検の実施。
・防災に関する管理規定に基づき、消火器、誘導灯などの定期点検を実施。
・各ホームの避難経路、避難場所の図面による説明、掲示。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

・12 月に契約解除に伴うクムレ上東かえでの移転。利用者は 12 月 21 日〜23 日で転居を完了している。

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

・制度改正に伴う体制づくり、人員の確保。
・地域移行の推進と受け入れ体制の強化。
・地域住民への理解と協力のさらなる啓発活動。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　クラシス　　】【事業所責任者:　笠行　実　　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
作業内容充実	ケーキ、清掃、洗車、内職の事業に分かれ２年目になる。各事業独自のスタイルで行うところも出てきている。基本の１日の流れは内職の流れであるが、ケーキや洗車は、繁忙期などは、各自の時間帯で行っている。 利用者が出来る作業内容も増えている。内職は、特にネット作業は、利用者が仕上げるスピードが速くなり、納品に１週間に１回行っていたところ、３日から４日に１回のペースになっている。高額な収入を得ることが出来るキャンドルを行う方向で進めてきたが、担当者が長期休養になり行うことが出来ていない。 ケーキ作業も販売先を増やしていく下準備を行い、スーパー、ドラッグストアーなどで販売をすることも可能である。 新商品は、試作を行うが完成まで至っていない。
工賃アップ	洗車事業が公用車を全部洗うことになり、大幅に収益が上がっている。 昨年度の工賃支払い総額が、2,648,365 円（支払い延べ 307 名）で月平均 8,626 円で、今年度の支払い総額が、3,017,490 円（支払い延べ 354 名）で月平均 8,746 円であった。 支払い総額は、上がっているが、利用者が増えたため、月平均にすると 120 円のアップであった。
積極的な地域貢献	清掃活動を行ってきたが、２ヶ月に１回の割合で公園やウオーキングの道沿いの清掃活動を行っている。清掃をしていると地域の人と話しをする機会が増えてきており、清掃だけでなく毎日行っているウオーキングでも地域の人と話、挨拶をする機会が増えている。 地域のイベント（庄地区人権フェスティバル、荘園の里祭り、山地祭りなど）も参加し、ケーキ販売を行って

	いる。
人材育成	第三者評価を受け、受信前の話し合い、受信後の改善策など職員と話し合いを重ねている。 職員が研修に行く機会を年度初めは、多く作る予定であったが、利用者が８人程度増え、なかなか現場から離れることが出来ずに研修には、少ししか参加することが出来ていない。

（説明）

工賃アップのため、年度初めには弁当事業を行う予定でいたが、飲食事業を行うことは出来ていない。

４事業でスタートしたが、11 月から農業が総社市にやさい畑クムレとして新事業を立ち上げている。農業も軌道に乗り、夏には収益が 10 万以上出る月もあった。

ケーキ事業は、中元、歳暮、後援会プレゼントと大型注文があり、安定した製造販売を行うことが出来ている。今年度は、ケーキの賞味期限を長くするため脱酸素剤を入れることにより、賞味期限が２週間から１ヶ月に伸び、売れ残りが格段に少なくなっている。

洗車事業は、公用車を全車洗うことになり、作業量、収入額が大幅に増えている。クラシスの前で洗車をするだけでなく、コトノハの敷地内、小ざくら保育園の敷地内で洗車をする回数も増えている。職員１人で洗車を行っており、現状手一杯であるので、さらに事業を広げていくためには、職員を１人増やす必要がある。

清掃事業は、担当職員が何人も変わる中、現状維持である。

内職は、クラシスにとって欠かせない作業であり、利用者の技術も上達している。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
第三者評価受診	11 月に受診、３月末受診結果
継続した研修への取り組み	階層別研修は、職員参加することが出来ている。 クラシスでの勉強会は、事例検討と考えると毎月行えている。 外部研修に一人１回は、参加することが出来ている。
ボランティアの育成	ボランティアの育成は出来ていない。
成年後見制度利用拡充に向けて	職員には、はれるやのことを説明。 保護者に説明会を行っている。

（説明）

第三者評価受診にあたり、クラシスの支援のあり方について検討をしてきた。クラシスの現状から利用者の働く気持ちが強い人、働く気持ちが低い人、作業技術の高い人とそうでない人とクラシスを利用する人の目的が幅広く、クラシスはどうあるべきという話を重ねてきている。

働く場であることを主とするのか、本人のニーズに合わせて仕事を提供していく場所か、話し合いのたびに悩み、職員の個々の意見、思いを言い、方向性を探ってきた。

結果基本は、本人のニーズに合わせて仕事を提供する場であること、また、働く場であることから仕事の質、商品の質を上げることも必要と両方の考えを持ち支援していく方向になった。しかし、今後も工賃アップのこと、本人のニーズを考えると同じ問題になり、その都度際確認をしていく必要がある。

勉強会は、事例検討会を毎月行っている。事例検討に出てくる利用者は、特定の人が多い。事例検討をすることで職員が共通認識でいることが出来ている。

ボランティア募集、育成に関しては、受身であり、要望があると受け入れるが、こちらからボランティアに積極的に声をかけていくことは出来ていない。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	定　員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：%）
4月	4.3	7.4	22	22	462	487	105.4
5月	4.3	7.4	23	23	483	569	118.0
6月	4.3	7.4	22	22	462	571	123.6
7月	4.3	7.4	23	23	483	646	133.7
8月	4.3	6.7	23	23	483	627	129.4
9月	4.3	6.7	22	22	462	595	128.8
10月	4.3	6.7	23	23	483	665	137.5
11月	3.3	3.7	22	22	462	450	97.2
12月	3.3	3.7	23	23	483	467	96.7
1月	3.3	3.7	23	23	483	469	97.1
2月	3.3	3.7	20	20	420	412	98.0
3月	3.3	3.7	23	23	483	465	96.2
合計			269	269	5,649	6,423	113.7

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

総社市に新事業所を開設する前提で４月の職員配置は、高くなっている。11 月に総社市にやさい畑クムレが開設され、職員３人が異動している。

利用者に関しても、新事業所解説にあたり、クラシス利用の利用者が増えている。新事業所が６月に開設する動きであったが、11 月に伸びたために７月から 10 月は、１２５％を超える数字になっている。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
花見	4/4,5,9,11	グループに別れ、酒津公園、深山公園などに行っている。	バーベキューをするグループ、お弁当を食べるグループなどグループごとに企画している。
入社式と還暦のお祝い	5/9	入社式と６０歳以上の方のお祝いを行っている。	全員参加し、入社式は、気持ちを新たに、還暦は、楽しい催しを行っている。
招待ボウリング	6/20	アミパラでボウリングを２ゲーム行っている。	参加料は、無料。昼食は、スタミナ太郎に行き、食事をしている。
日帰り旅行	12/20	やさい畑クムレと合同で行い、神戸グループ、姫路グループに分かれ行っている。	神戸グループは、アンパンマンミュージアムと須磨海水公園、姫路グループは、姫路セントラルパークへ行っている。
クリスマス会	12/26	クラシスと合同でクラシスにてクリスマス会を行っている。	オードブル、寿司、ピザなど食べ、レクリエーションも行っている。
初詣	１月	グループに分かれ、吉備津神社、最上稲荷に行っている。	どのグループも職員と利用者で行き先、食べたいものなど決めている、

4. 保護者（家族）との交流事業

４月３日　　総社市に新事業所開設にあたり、説明会

参加者：利用者、職員、保護者

出席者：理事長、本部長

場所　：倉敷学園２階会議室

４月１０日　　上記と同じ内容で３日に来られなかった家族の方に説明を行っている。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	15 件
意見・苦情	未対応０件	１件：白鳩会からのケーキに対する苦情
事故	発生０件	３件：外出時の転倒について

上記を受けての具体的改善活動

９月：外出時に転倒前歯を折る事故から、歩行が不安定な方に対して作業療法士が一人ひとりに歩き方、動き方、作業の仕方などの確認を行い、一人ひとりのアドバイス、作業の関わり方の指示を受けている。

３月：ケーキの色が変色している苦情に対して、クラシスで検討をし、その後安全管理規定を作っている。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

計画では、毎月１回は、地域の公園などを掃除する予定であったが、毎月１回行うことは出来てなく、２ヶ月に１回の割合で行っている。

庄桜苑地区の公園（クラシスの近くの公園）、庄中央公園、庄公民館の横の公園など清掃、ごみ拾いを行っている。

地域のイベントにも参加している。

庄人権フェスタ、荘園の里祭り、山地祭り、サンライフ夏祭り、庄の里夏祭りなど

7/10　庄公民館で花を植えるイベントに参加している。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
新人配属なし	

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・現場をまとめることは、やや出来ているが、チーフを支援する上司の助言を得る機会が少ない。
	・リーダー、キャップ	・一般職員のアドバイス、助言を行い、一般職員が業務をスムーズに行えるように出来ている。
	・新任、一般職	・利用者に適切に支援を行うことが出来ている。

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
リーダーキャップ研修	6/22	中田	
一般職員研修	8/10	守屋、小西、藤原	
チーフ研修	12/13	笠行	
【組織性関係】			
人事考課の研修	10/17	小林	外部の講師から多くを学んでいる。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
接遇リーダー講習	5/27	守屋	学んだことの報告会を行っている。
認定調査講習	6/3	小林、吉田	認定調査員の資格を得ている。
社会福祉士実習指導者講習会	10/12、13	守屋、小林	実習指導者の資格を得ている。
【組織性関係】			

工賃向上研修会	3/12	笠行、越智	クラシスの工賃向上のアイデアを得ている。

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

９月５日　　避難訓練を実施（火元は、厨房）。スムーズに避難することが出来ている。

１０月３日　１階の大掃除、ワックスがけを行っている。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

なし

10.その他特記事項

自炊活動を行っている（5/16、17、22、23、24、28、29）。

自炊活動を行っている（8/1、8、9、12、22）。

自炊活動を行っている（9/19、20、25、26、27、28）。

11.総括及び次年度の課題

平成 25 年度は、利用者の大幅な増員、職員の産休、退職、配属の動き、やさい畑クムレ新規事業の動きがあり、目まぐるしく日々変わり、とても変化の多い年であった。

変化が多いと職員の負担、利用者にも負担になると思われる。だからこそ、次年度は、安定した事業運営を行いたい。

職員配置をしっかりし、担当も固定して、1 年同じ職員が同じ利用者を支援していく体制を整えることが、第一であり、その土台がしっかりしてはじめて様々なことが出来ると考えられる。

体制を整え、各事業は、担当職員が事業の向上をはかる。ケーキ事業は、新規販売場所を増やし、新商品を開発する（今年度は、パウンドケーキのラスク）、洗車事業は、公用車中心であるが、徐々に一般のお客、職員の受注を増やしていく、その為に宣伝活動を行うこと、清掃は、清掃の質を上げることと、内職は、現状維持で内職を途切れないようにしていくことなど各事業それぞれ事業の維持と向上を図る必要がある。

その為に、次年度は、各事業のことを全職員が理解するために事業ごとの会議を開き、担当職員だけでなく、多くの職員の意見を取り入れながら発展することにしていく。

第三者評価も受診し、①地域貢献について、②家族会の発足、③利用者が今の事業に固定するのではなく、再選択する機会を得る、④手順書の再確認などの改善を行なっていく必要がある。新管理者を職員がサポートし、個々の特性の生かせる場であり、誰もが意見をいろいろ言える職場にしていく。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：　やさい畑クムレ　　】【事業所責任者:　小林　章伸　　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
作業内容充実	11 月に開所し、11 月は、サツマイモ、サトイモの収穫があり、12 月には、白菜とブロッコリーの収穫予定であったが、作付けの次期が遅くて、また、白菜は玉にならなかった。しかし、２月から３月にかけブロッコリーの収穫を行い、白菜は菜花の収穫を行っている。 作業内容は、一人ひとりに応じた作業があり、11 月から３月の間は、個々の特性を知ること、何を任せることが出来るか確認をする期間でもあった。
工賃アップ	工賃アップに関しては、出来ていない。夏場に収穫量と収穫高の見込みがあるが、開所した秋以降は、収穫量の少なさと白菜の植え付けが少し遅れたことにより玉にならなく出荷が出来なかったことも収入が上がらなかった原因である。
積極的な地域貢献	開所をすることもあり、地域にチラシを配り、地域の社会資源を活用するために、飲食店、公共機関（公民館、地域福祉センター、地食べ公社など）に出かけている。毎日地域で活動をすることにより、畑作業をしている福祉施設という地域の人の認識、周知度は高くなってきている。 地域清掃は、参加することは出来ていないが、畑の近くのトイレ掃除は、毎日掃き掃除を行い、美化に取り組んでいる。

（説明）

11 月から５か月間の活動実績である。開所し、農業中心であり、人の手で行う作業が主で大変さがあったが、３月にトラクターと耕運機を購入し、機械化を図ることで来年度の作業がよりスムーズになると考えられる。

総社市と協力して取り組む農業と耕作放棄地を減らす活動がマスコミに取り上げられ、開所式に新聞社 1 社、テレビ局 3 社、また、12 月にテレビ局 1 社も取材に来て、やさい畑クム

レを多くの人に知って頂く、機会を多く得ている。総社市の協力もあり開所したが、耕作放棄地の管理など今後の課題もある。

今年度の収穫量は、結果少ないが、年度末から来年度に向けて畑を増やす計画があり、平成26年度には、畑を新たに３ヶ所増やし、作付け量、収穫量を増やしていく計画を立てている。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
第三者評価をクラシスが受信	その結果を得て、やさい畑クムレとしての改善案を出していき、クラシスの改善策をもとにやさい畑クムレでも改善できるところを来年度に改善していく。
継続した研修への取り組み	階層別研修には、参加をする事が出来ている。しかし、やさい畑クムレが進む方向性のひとつに ６ 次産業があるが、サツマイモがある時期にサツマイモを使ったお菓子を作りながら、試行錯誤しただけであった。次年度は、計画的に勉強会を開き、６次産業に関して考えていく。
ボランティアの育成	ボランティアの育成は、実施することが出来ていない。次年度には、岡山県立大学の実習生が来る予定で、実習生からボランティアの養成を行い、また、畑指導のために、地域の方の力を借りて行きたい。

（説明）

継続した研修への取り組みに関しては、職員が多くの知識、技術を得るために研修に積極的に参加していく予定であったが、畑の作業を優先して、一人が １ 回から ２ 回研修に参加できる程度であった。

法人ない研修は、参加をする事が出来ているが、やさい畑クムレ独自の研修になるとなかなか行うことが出来ていない。強いて言えば、総社市の就労継続支援Ａ型のグリーンファームへ見学に利用者と職員が行き、やさい畑クムレの事業を大きくするイメージはつかめている。また、野菜の栽培だけでなく花の栽培に関しても職員が２回程度見学に行き、少しずつは、やさい畑クムレが向かう道が見えてくる試みは出来ている。

今年度から総社市山手地区に開所して、地域との交流を行ってきている。今年度は、山手の岡谷地区（やさい畑クムレの事業所がある周辺）を中心に行ってきて、交流もまだまだ行う余地はあるので、範囲を広げて来年度は、交流、周知を地頭片山地区、三須地区などにも行っていく。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	定員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	実績比（単位：％）
11月	3	3	22	22	211	184	87.2
12月	3	3	23	23	256	176	68.5
1月	3	3	23	23	294	172	58.5
2月	3	3	20	20	288	157	54.5
3月	3	3	23	23	368	178	48.4
合計	15	15	111	111	1,417	867	61.2

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

11 月開所時は、定員 20 名のところ 11 名でスタートしている。しかし、開所時に利用していた精神障害の利用者は、利用者に話しかけて来られると嫌で断れない、また、他の利用者が唇を合わせブッと言うのが、唾が飛んでいるようでやめて欲しいと言いにくく、やさい畑の作業は、出来る事が多かったが、人との関係がうまくいかずに辞めている。そのこともあり、精神障害の方と知的の方の仕事のやり方、場所のことなど、新規に受け入れる場合は、考慮する必要がある。

その後、支援学校、各支援センターに利用者募集の依頼をするが、見学の方は、数人来ているが、新規利用まではつながらずに、利用者は、10 名のままで活動を続けている。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
開所食事会	11/1	きびきび亭で食事をしている。	やさい畑クムレが開設され、みんなで食事をしている。
開所式	11/6	三須の畑にて総社市の協力のもと、開所式を行っている。	総社市長はじめ多くの来賓の方が来られ、また、マスコミも数社来られ、賑やかな開所式となった。来られた方にやさい畑で取れた焼き芋をプレゼントしている。

日帰り旅行	12/20	クラシスと合同で行い神戸グループ、姫路グループに分かれ行っている。	神戸グループは、アンパンマンミュージアムと須磨海水公園、姫路グループは、姫路セントラルパークへ行っている。
クリスマス会	12/26.	クラシスと合同でクラシスにてクリスマス会を行っている。	オードブル、寿司、ピザなど食べ、レクリエーションも行っている。
初詣	1/17,30	１７日は、最上稲荷へ、３０日は由加山へ行っている。	両日とも食事は、チャレンジドという福祉施設が運営するバイキングへ行っている。

4. 保護者（家族）との交流事業

１１月　６日　　開所式
１１月　中　　チラシ配り（地域の人にやさい畑クムレの開所を知らせるため）
１１月１４日　　総社市自立支援協議会
１２月　７日　　ハートフル総社　参加（就職説明会含む）
　１月２１日　　山手福祉センターにて食事会開催
　１月２４日　　総社市自立支援協議会

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	３件
意見・苦情	未対応０件	０件
事故	発生０件	５件

上記を受けての具体的改善活動

事故の度に、その都度改善の話し合いを行ってきている。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

１１月から総社市岡谷地区でやさい畑クムレを開所し、開所する以前にも地区の会長さんの自宅を訪問し、説明を行ったり、地域の集会に出向き、やさい畑クムレの説明を行ったりしてきた。

集会に出席して説明をするだけでなく、個人の家を訪問し、やさい畑クムレのパンフレットや事業の内容の説明文も配っている。

周知したこともあり、やさい畑クムレの活動を知って頂いている人、古墳のところで活動をしているなど、声をかけてきて下さる方も増えてきている。

事業所の草取りを行うと同時に隣の岡ハートクリニックの草取りも行っている。草を取っていると看護婦さんも出てきて、一緒に草尾を抜き、やさい畑のことなど話しをする機会になっている。

畑を使用する際に使うトイレの掃除も行っており、泥が上がるので掃き掃除を行っている。トイレを管理、清掃する方からも感謝されている。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
新人なし	

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・利用者増員出来ていない。
	・リーダー、キャップ	・一般職員のサポートの向上、計画性を持ち、日々の活動を行う事が出来ている。
	・新任、一般職	・利用者の接し方の向上、資格取得が出来ている。

③ 研修計画

⑴． 内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
チーフ研修	12/13	小林	
一般職研修	2/1	藤原	
【組織性関係】			
なし			

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
６次産業研修会	1/15、26	小林	６次産業について
ネイチャーファーム見学	2/27	藤原	花の栽培について
【組織性関係】			
なし			

④ その他（自己啓発援助）

・藤原さんが社会福祉士取得をしている。

・認定社会福祉士の取得を目指し、講習を受けている。

8. 防災安全衛生活動

１１月１５日　インフルエンザ予防注射

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

３月　　後援会よりトラクターと耕運機購入

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

・利用者を定員まで増やす。
→支援学校、支援センターなど定期的に訪問する。
オープンやさい畑クムレの実施（6 月、10 月）。
定員増によるパートの確保。
定員増による送迎車の確保。
嘱託 A の職員の保障。

・地域の方にやさい畑クムレをさらに理解して頂く。
→出向く活動の実施（チラシ配り、イベントの参加）。
畑、ビニールハウスにクムレの案内板の取り付け
市役所の協力。
地域清掃の実施（用水路、事業所周辺など）。

・事業の安定化（計画的な作付け、倉学・コトノハの環境整備の実施）
→作付け量を増やすことにより、労働力（利用者、パート）の確保。
販売先の確保（法人内で売る工夫、宣伝、周知、計画）。
後援会プレゼントの増量（平成 25 年度は５０セットから平成 26 年度は 300 セット）
環境整備の実施（週 1 回半日は、作業日を設ける）。
環境整備に合わせ花の寄せ植えを作り、販売。
6 次産業に向けての視察、試作、試食、勉強、法人の協力（アイデア、資金）

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：倉敷地域生活支援センター】【事業所責任者：　小橋　友子　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
専門的知識を持ちながら、一人ひとりの利用者に寄り添える支援者となる。	事業所内部で、毎月の職員会議の中で勉強会を実施。正規職員は全員輪番で勉強会の講師役も勤めている。勉強したこと、及び実践していることを他人に伝えることで、ただ学ぶ、ただ聞く以上のことを吸収できている様子。２５年度からの試みだったが、プレゼン能力の向上にも役立つため、次年度も引き続き実施する予定である。 朝礼を毎朝実施し、職員間の情報の共有を図っている。
ボランティアの育成と障がい福祉の啓発	当センターのサロン活動には年間 32 名の方がボランティアとして参加してくれている。より、地域に開けた事業所にするためにも、今まで以上にボランティアの方が出入りしやすい環境を整えることが今後必要。 倉敷地域自立支援協議会において、障がい者福祉を啓発するために、第９回くらしきフォーラムを開催している。３部構成で、１部は二神雅一氏による基調講演、２部は支援者、保護者、大学講師、ガイドヘルパーによるシンポジウム、３部は松本ハウスによるトークアンドライブを行う。当日は３９３名の方にご来場頂き、１１０名のスタッフの方にお手伝いいただいている。
質の高いサービスの提供	保健所、指定一般相談支援事業者、倉敷市総合療育相談センターゆめぱる、倉敷市発達障がい者支援センターとの連携と、ケア会議の開催を具体策として掲げて支援をしてきた。ケア会議は年間で５７件実施。必要に応じて開催できている。発達障がい者支援センターとの連携は同じ事務所にはいったことで円滑に行える状況になっているが、初年度だったこともあり、お互いの業務の進め方の理解から、ケースの共有のレベルにほぼ留まっ

	ている。必要最小限のケースのみ連携を取っている現状にある。すべてのケースを連携して動く必要はないため、今後は連携をしていくケースの精査も必要となっていくと思われる。 　来年度はより、具体的なケースの検討を行うために、倉敷地域生活支援センターのみの職員会議の時間を設けケース検討をしていく。 　朝礼では前の日の業務の振り返りを発達障がい者支援センターを含め行い、サービスの質の担保が行えるようにしている。

（説明）

　４ 月より、同法人内の発達障がい者支援センターと事務所を共有することとなり、朝礼、職員会議等、合同で行うことでお互いの業務理解が進んでいる。ケース単位での協働もできつつあるが、よりいっそうの連携が図れるよう、お互いの業務の進捗状況を伝え合う必要がある。

　専門的知識を持ちながら、一人ひとりの利用者に寄り添える支援者となるために、いくつかの勉強の場を提供している。よりいっそうのサービスの質の向上のためにも、来年度も継続して研修を行いたい。

2. 職員配置と利用者状況

専門的知識を持ちながら、一人ひとりの利用者に寄り添える支援者となる。〔**単位：人**〕

月	職員数		計画と実績							
	定　員	現　員	Ⅰ型		サロン		計画		定着	
			計画	実績	計画	実績	計画	実績	計画	実績
4月	5	3	280	407	200	97	7	8	7	6
5月	5	3.6	280	444	200	96	7	8	7	7
6月	5	3.75	280	392	200	105	8	7	8	6
7月	5	3.75	280	583	200	103	8	8	8	6
8月	5	3.75	280	500	200	95	9	11	9	7
9月	5	3.75	280	466	200	96	9	11	9	7
10月	5	4.53	280	348	200	84	10	11	10	7
11月	5	4.53	280	351	200	70	10	9	10	7
12月	5	4.53	280	372	200	60	11	11	11	7
1月	5	5.06	280	409	200	111	11	12	11	7
2月	5	5.06	280	364	200	98	12	12	12	7
3月	5	4.94	280	353	200	117	12	17	12	7
合計	60	50.25	3360	4989	2400	1132	114	125	114	81

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

サロンの利用者数が、市内に多くの送迎を行う就労継続支援事業所Ｂ型、就労継続支援事業所Ａ型ができたこともあり、減っている。年度末には、サロンを必要とする方に利用していただけるよう広報活動を行っている。一方、計画相談は対象となる方の拡大に伴い増加している。委託の相談支援事業所として、Ⅰ型の相談が滞ることのない範囲での受け入れをしている。来年度は計画相談の受け入れ件数の調整が必要になってくると予想される。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
お花見遠足	４月 10 日	公用車を用い、備中国分寺へ行き花を見ながらの散策を楽しみ、サンロード吉備寺にてランチをしている。	利用者　５名 利用者負担　1500 円（昼食代実費）
ボーリング大会	６月 19 日	招待ボーリングを利用しサンフラワーボウルにてボーリングを行う。	利用者　４名 利用者負担　500 円（貸し靴代）
焼きそばパーティ	７月 13 日	ホットプレートを使用し、サロンで焼きそばを作る。	利用者　６名 利用者負担　300 円
お好み焼きパーティ	８月 21 日	ホットプレートを使用し、サロンでお好み焼きを作る。	利用者　６名 利用者負担　300 円
レオマワールドの旅	９月 25 日	バリアフリーデーの招待に参加。電車、バスを乗り継いで香川県へ行く。	利用者　２名 利用者負担　6000 円（交通費・入園料実費） 職員交通費　4640 円
和スイーツ作ろう！！	１０月 26 日	サロンで団子作りを行う。	利用者　６名 ボランティア　１名 利用者負担　300 円
クリスマス会	12 月 25 日	ジョイフルにて職員含め昼食会をし、サロンでカラオケを楽しむ。	利用者　１名 利用者負担　昼食代実費

4. 保護者（家族）との交流事業

なし

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

なし

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	22 件
意見・苦情	未対応０件	２件
事故	発生０件	１件

上記を受けての具体的改善活動

清掃もれについて、安全衛生点検表に点検項目の追加を随時行うようにし、清掃もれがないようにしている。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

４月　町内の清掃活動への参加
11 月　菅生学区コミュニティ祭りへの参加

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
該当者なし	パート等で、新たに配属になった方に対し、緊急時の対応マニュアルを配布し、持ち歩いていただいている。 今のところ、緊急事態の発生は起きてはいない。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・該当者なし
	・リーダー、キャップ	・該当者なし
	・新任、一般職	・個々のケースについて、アプローチ方法を自ら考え他者にプレゼンができる。 朝礼、職員会議を利用し、発表の場を多く設けた結果、担当ケースについての取り組みを他の職員へも伝えられている。

		・新任の指導ができる。 あまりできていないため、来年度の課題である。
		・利用者の中に溶け込み、楽しく一日が過ごせられる（サロン） 利用者の方の特性を把握しながら、対応できている。
		・緊急時の対応ができる。 緊急時の発生はないが、各自必要に応じてその場での判断ができている。
監督職→管理職	・マネジャー	・該当者なし
	・サブマネジャー	・業務の標準化、サービスの質の向上への取り組み朝礼、職員会議を丁寧に行い、勉強の場の提供を行い、サービスの質を向上させる取り組みを行っているが、質を評価する仕組みがないのが現状である。また、業務の標準化については実施できておらず、次年度の課題である。
		・一人ひとりの職員の目標を明確にし、育成する。 目標管理表を用い、一人ひとりの目標を出している。

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
勉強会	毎月	全職員	伝える力を養えている。また、伝えることで知識もついてきているため、次年度も継続。
事例検討会	未実施	全職員	職員会議で企画をしていたが、発達と合同となったこともあり、時間が取れなかった。次年度は実施できるよう会議の持ち方を調整する。
【組織性関係】			
法人実践研究発表会	１月	全職員	気づきから、実践を行い、反省、考察し、文書にまとめ、発表をすると

			いう一連の流れを学ぶことができている。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
くらしきフォーラム	2月	小橋・赤澤・西原・三石	倉敷地域の関係機関との交流も行え、顔の見える関係が築けている。
発達障がい者支援フォーラム	3月	小橋・赤澤・西原	発達障害の方の体験を基にした講演を聞くことができている。
岡山県相談支援専門員協会	７月、９月、１１月	小橋・赤澤	県内の相談支援専門員との情報交換および、事例検討が行えている。
地域移行研修会	１０月	小橋・赤澤	地域移行支援の促進について、講演と地域の他の機関の支援者と GW を通じて交流がもて、知識の向上にもつながっている。
触法障がい者の理解と支援	１１月	小橋・赤澤・西原	触法障がい者の方の支援について、深く考える機会となっており、今度相談が寄せられる可能性が高いことも意識付けられている。
経営青年管理セミナー	１月	小橋・赤澤	社会的困窮者支援について、中間的就労の実践の講演を聴いている。
【組織性関係】			
なし			

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

７月　避難訓練実施

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

トイレ３箇所を和式から洋式に変更工事（利用者の方に快適に過ごしていただくため）

２階に相談室を確保するためパーテーション取り付け工事実施（来客のプライバシーを守り、より相談しやすい環境を提供するため）

訪問用車両購入

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

職員が不足した状態で開始し、日常の業務に追われた年度であった。来年度は、業務改善に取り組み、より良いサービスを継続的に提供できる体制をつくることが課題である。

また、相談支援については平成２７年度より全利用者へサービス利用計画の導入が必須となるなど、大きな変更もあるため、しっかりと国、市町村の動きに合わせた事業運営をしていきたい。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：倉敷発達障がい者支援センター】【事業所責任者: 近藤　友佳子 】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
連携体制の充実	ケース会議の実施
機関連携の充実	アセスメントの実施
ピアカウンセリング事業の体制整備	県のペアレントメンター活動のフォロー
普及啓発活動の充実	研修会、フォーラムの実施
支援の充実	職員の相談スキルアップのためケース検討を実施

（説明）

職員二人ともが新採用の職員であったため、まずは相談者や関係機関の方との関係づくりに重点を置いた。また、職員の相談スキルをアップするため、それぞれのケースを検討する機会を持つようにした。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果
２月に１回の講演	年間３回の実施。
ケース会議の実施（随時）	随時実施
ボランティアの育成	毎月のペアレントメンターの活動フォロー
保護者支援の仕組みの構築	日々の相談の中で実施

（説明）

講演活動、ケース会議の主催は前年度よりは減っていたと思うが、１年間で職員のスキルも向上したと自負している。関係機関との関わりやメンター活動フォローは、細やかな対応ができていたと思う。

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画					
	定員	現　員	相談支援(訪問/来所/電話/その他)	機関コンサルテーション	調整会議	個別支援計画の作成	研修	合計
4月	2	2	82	0	4	20	0	106
5月	2	2	95	0	4	20	0	119
6月	2	2	94	0	3	32	0	129
7月	2	2	104	0	4	27	0	135
8月	2	2	98	0	2	16	1	117
9月	2	2	133	0	3	21	0	157
10月	2	2	128	0	2	20	1	151
11月	2	2	125	0	1	15	0	141
12月	2	2	125	0	1	16	0	142
1月	2	2	140	0	4	14	1	159
2月	2	2	136	0	2	12	0	150
3月	2	2	184	0	7	11	0	202
合計	2	2	1,444	0	37	224	3	1,708

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

集計の仕方は、引継ぎが不十分であったため年度途中まで統一していないやり方であったと思う。夏に見直しをし、職員通し統一した方法で集計をしている。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
カフェこらーれ	６月より12月まで月 １回（計７回）	保護者の茶話会でのメンターのフォロー	11 名～37 名参加
同上	８月・１月	講演	８月 ８人参加 １月 49 人参加
くらしき発達障がい支援フォーラム	３月１日	フォーラムの開催	スタッフ含め 124 名参加

4. 保護者（家族）との交流事業

保護者(家族)とは、日々の相談の中での関わりが最も多かった。相談以外の場では、ペアレントメンターの活動の場でもあった親の会の茶話会に参加。メンターのフォローをしつつ保護者の相談に対応した。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	７件（セコムのセキュリティの設定不備が２件、その他面接日程のダブルブッキングなど）
意見・苦情	未対応０件	４件（担当の相談員を変えてほしい、が２件。事務所内の環境整備が不十分だった点で２件）
事故	発生０件	１件（ガソリンカードを紛失、再発行した。その後社内フロアマット下より見つかる。）

上記を受けての具体的改善活動

ヒヤリはっとの対策をしたことが結果的に事務所の環境を整えることにつながった。整理整頓をすることでヒヤリはっとも減るので、職員が整理整頓する意識も芽生えた

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

普及啓発活動としてフォーラムの主催、子育て応援講座、クラコトフェスティバル、小ざくら保育園秋祭り参加を計画していた。実施したのはフォーラムの開催のみであった。事業所が移転後、地域の溝掃除に参加するなど、近隣の方との交流をするよう努めている。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
相談スキルの定着	ケースの流れを確認しながら随時検討会を行った。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・チーフ職の役割を理解し遂行する。 →法人の研修を通し、チーフ職の役割理解できた。実施はできつつあると思う。
	・リーダー、キャップ	・該当なし
	・新任、一般職	・新任としての最低限のスキルを定着させる。 →社会人としてのマナーなど、指導・習得中。 ・
監督職→管理職	・マネジャー	・該当なし
	・サブマネジャー	・該当なし

③ 研修計画

(1).内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
感染症予防対策	６月	全員	必要時に対応できる知識を習得した
救急法講習	７月	全員	普段何気なく行っていた手洗いについて、意識して行うきっかけとなった
支援センター合同勉強会	５ 月以降毎月	全員	業務に必要な知識の習得プレゼンテーション能力の向上につながった
【組織性関係】			
自立支援事業部研修	年３回	全員	業務に必要な知識が習得できた

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
旭川療育アカデミー	７・８・11月	全員	自閉症についての知識を深めることができた
【組織性関係】			
相談センター勉強会	年４回	全員	相談についての知識、ケースの検討など、日々の業務に直接結びつく内容であった

④ その他（自己啓発援助）

自閉症協会や他機関主催の講演会には年間 10 回ほど参加し、自己研鑽を行った。

8. 防災安全衛生活動

感染症予防対策についての公衆を６月、救急法講習を７月、避難訓練を７月に実施した。

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

書類等の整理が必要なため３月に書庫、棚を購入。

10.その他特記事項

11.総括及び次年度の課題

平成 25 年度は、職員が法人に採用された職員ばかりであったため、法人のやり方、センターのやり方を覚え、また関係機関との顔をつなぐ機関であった。あまり力を注げなかった地域への発信については、次年度の課題である。講演活動など、積極的に行っていきたい。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：居宅介護支援事業所クムレ庄新町】　【事業所責任者：　池田　知里　】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
事業所に認知度の向上を目指す	PR 活動も兼ねて町内活動に参加し、事業所の再周知を行った。
地域住民との関係つくり	町内活動の参加、座談会での交流を行い、関係つくりを深く行っている。又民生委員との情報交換を定期的に行っている。
質の高いサービスの提供	外部研修への参加し、専門的な知識の習得を図った。
相談からサービスへの滞りなく支援を行う。	サービス事業所との情報交換、意見交換を勉強会で行った。

（説明）

今年度は、小規模特養の開設にあたり、PR 活動を行い、地域の方との交流も積極的に行っていった。その中でサロンの中で講演をさせて頂き、事業所の再周知を図った。又総合支援から介護保険への移行の方が増えてこられ、他事業所との連携も密に行えた。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果

（説明）

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		実績				
	定　員	現員	要支援 1,2	要介護 1,2	要介護 3～5		合計
4月	1.1	2	2	11	6		19
5月	1.1	2	2	11	6		19
6月	1.1	2	2	11	6		19
7月	1.1	2	3	11	8		22
8月	1.1	2	4	11	7		22
9月	1.1	2	3	11	7		21
10月	1.1	2	4	10	8		22
11月	1.1	2	4	12	9		25
12月	1.1	2	4	12	8		24
1月	1.1	2	4	12	8		24
2月	1.1	2	4	12	8		24
3月	1.1	2	3	12	6		17
合計			39	132	87		258

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

目標達成には至っていない。65 歳より総合支援から介護保険へ移行する方や、併用利用の方などの相談がよくみられ、高齢者支援センター・病院からの相談は少なかった。又３月に中庄閉鎖に伴い、ご利用者が施設併設の居宅を希望され庄新町への移行がうまくいかなかった。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
第６回和気藹々座談会	４月	認知症の理解	認知症の理解を深める
第７回和気藹々座談会	６月	車椅子について	車椅子の動かし方について学ぶ
第８回和気藹々座談会	８月	移動・移乗について	負担をかけない介護技術
第９回和気藹々座談会	１０月	感染症対策	風邪、インフルエンザ等の感染予防
第１０回和気藹々座談会	１２月	閉じ込めはダメ地域全体で支える徘徊出来る町	住みやすい町づくりをしていく為にはどうすれば良いか
第１１回和気藹々座談会	２月	介護技術	負担をかけない介護技術
庄新町夏祭り	８月	たこ焼き	地域との交流
庄新町文化祭	１０月	たこ焼き	地域との交流

4. 保護者（家族）との交流事業

・通所クムレ家族会参加(６月)

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	６件
意見・苦情	未対応０件	
事故	発生０件	

上記を受けての具体的改善活動

１件はご利用者に関することだった。業務上のヒヤリはあまり見られていないが、事故・苦情に繋がらないよう気づきを増やしていく。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

・松島民生委員主催サロン教室：認知症講演(４月)
・庄新町サロン教室：講演(６月)
・庄新町夏祭りたこ焼き出店(８月)
・中庄地区の町内清掃に参加。(6、９月)
・庄新町文化祭たこ焼き出店(10月)
・老人クラブ寿会での交流(６，８，１０，１２月)
・庄地区人権フェスタ(１１月)
・中庄婦人会総会：講演
PR 活動を行っていく中で、サロンでの講演の依頼があり、認知症や高齢についての講演を行っていった。

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
相談の一連の流れ	法令順守に則したプランニング゛が出来るようお互いが、確認しあい、相談からサービスへスムーズに移行できるよう、情報交換を毎月行った。

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ	・事業運営管理は、数値目標は達成できていない。 ・地域との関わりは、サロンでの講演等をさせて頂き、関係を築いていった。
	・新任、一般職	・地域との関わりは、老人会のお食事会等に積極的に参加し交流出来ていた。

③ 研修計画

(1).内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
高齢部門勉強会	毎月	正規職員全員	高齢技術・知識の習得
【組織性関係】			
階層別研修(チーフ・一般職)	年２回	正規職員全員	階層の役割習得

(2).外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
主任ケアマネ取得研修	10～12 月	有森	主任ケアマネ取得
医療介護連携シート活用研修	１月	正規職員	病院との連携のツール取得
みずきの会	5，8、10～12 月	正規職員	事例を通して支援の仕方の習得
【組織性関係】			
韓国研修	８月	池田	韓国の福祉制度の理解

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

・災害・防災訓練(11 月通所クムレ)

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

なし

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

今年度も、中庄・庄新町拠点で行っていたが、目標達成には至っていない。３月に中庄閉鎖に伴い、ご利用者が施設併設の居宅を希望され庄新町への移行がうまくいかなかった。高齢者支援センターや病院からの紹介は難しく、民生委員との情報交換や町内活動に参加し、潜在化されたニーズを掘り起こし住みやすい地域づくりを行っていく。

cumre クムレ

平成 25 年度事業報告書

【事業所名：通所介護事業所　クムレ】【事業所責任者:　渡邊　哲也】

平成 25 年度事業について下記のとおり報告します。

1. はじめに

① 年次事業実施概要

目標（値）	施策及び結果
事業所の認知度向上を目指す １日平均９名の利用者確保 利用者満足度アップ	事業所の認知度アップに対して、町内やスーパーでの顔つなぎを行ってきた。認知度は向上しているが利用者確保までなかなかつながっていない。利用者満足度に関しては生活の質の向上や楽しみにつながりアップしているが、利用者同士の関係性に問題が出てきている為今後の対策が必要である。 １日平均利用者数はやっと５名を超える月が出てきた。
地域の方々との関係作り 町内会員としての役割を果たす 地域への情報発信と地域貢献	和気藹藹座談会の開催や、町内行事、サロン活動や公民館活動への参加で関係は築けている。民生委員３名との情報交換を毎月行い共同で情報収集することで地域のニーズ把握も出来つつある。
人材育成 チームとしての総合的能力の向上	勉強会の講師をお互いにすることで相手に伝える能力と何気なく行っているケアを見つめなおすことが出来ている。職員同士のコミュニケーションによりケアについてのすり合わせも行っている。

（説明）

開所して２年目に入り、通所介護事業所クムレの想いや地域での役割などが浸透してきている。いますぐの利用者には繋がらないが、今後の利用者は確実に増えてきていると実感している。住みよい地域にしていきたいという想いに共感いただいている皆さんとともに学び、ともに支え合う仲間を今後ますます増やしていかなければならない。

② 中期経営ビジョンに対する今年度の取組み

目標（値）	施策及び結果

（説明）

2. 職員配置と利用者状況

〔単位：人〕

月	職員数		計画と実績				
	定員	現　員	開所日計画	開所日実績	利用者計画（単位：人）	利用者実績（単位：人）	利用者計画・実績比
4月	3	3	22	22	95	87	91.6
5月	3	3	23	23	105	89	84.8
6月	3	3	20	20	115	77	67
7月	3	3	23	23	125	89	71.2
8月	3	3	22	22	135	79	58.5
9月	3	3	21	21	145	89	61.4
10月	3	3	23	23	155	94	60.6
11月	3	3	21	21	165	91	55.2
12月	3	3	20	20	175	98	56
1月	3	3	20	20	185	103	55.7
2月	3	3	20	20	190	107	53.6
3月	3	3	21	21	190	100	69
合計			256	256	1,780	1,103	62.0

※　職員数は、常勤換算で記入してください。

（説明）

少しずつ利用者は増えてきてはいるものの、他の居宅からの紹介等は依然として少なく地域から発掘して利用につなげている状況である。他の居宅もデイサービス等を持っており、現在空きが出ている状況である。特養が出来るのであればと話を進めてきていたが中止となりなかなか伸びていない。

3. 行事報告

行事名	実施月	内容	結果
第６回　和気藹藹座談会	４月	認知症の理解	
第７回　和気藹藹座談会	６月	車いすの使用	
第８回　和気藹藹座談会	８月	移動介助	
第９回　和気藹藹座談会	１０月	感染症　昼食会	
第１０回　和気藹藹座談会	12 月	地域のありかた	
第１１回　和気藹藹座談会	２月	介護技術	

4. 保護者（家族）との交流事業

家族会の開催を６月と１２月にいたしました。ご家族の参加の難しい方も多く数名の参加とはなりましたが、参加された方は他の利用者のご家族との情報交換がとても役に立ちますと喜ばれていた。

和気藹藹座談会には、町内の方を中心に多くの方にご参加いただきともに学び、ともに楽しい時を過ごしております。参加者からも質問や情報もたくさんいただきまさに和気藹藹とした会になっております。家庭での介護に関する相談も数件いただきうれしく思っている。

5. 「事故」「意見・苦情」「ヒヤリはっと」の改善件数

	目標	発生件数
ヒヤリはっと	出来るだけ多く報告	１６件
意見・苦情	未対応０件	１件
事故	発生０件	２件

上記を受けての具体的改善活動

利用者様の職員の目の届かない時の動きや職員の予測準備不足からのヒヤリハットがおおく

あがってきている。一つずつを情報共有し注意をしていくように確認をしている。
　苦情に関しては、向かいの家の方より窓を開けて、軍歌を大きな声で歌っている声が耳につくとのことで歌を歌う時の環境に注意している。不快に感じたことをすぐに伝えていただき改善することで良好な関係が保てている。
　事故については、職員の初歩的な確認ミスから起きていた為すぐに確認をして意識のすり合わせとチェックポイントを確認した。

6. 地域貢献活動・地域との交流事業

　和気藹藹座談会の２か月に１度の開催と案内の訪問
庄新町運動会への参加（町内住民として）
盆踊り大会でのたこ焼き屋台出店（町内会からの依頼を受けて）
文化祭への利用者作品の展示　たこ焼き屋台出店
町内一斉清掃、ごみステーションの掃除当番、資源ごみ立当番
地域のスーパーでの血圧測定を毎週木曜日に行い、顔見知りになり介護相談なども受けている

7. 人材育成計画

① 新人育成のＯＪＴ　活用について

重点的に指導を行った項目	指導上留意した点と結果
地域密着の意味の理解	地域に根差した事業所の役割の理解

② キャリアパス

区分	職位名	職位毎の育成目標（事業所において特に重きを置く点）及びその達成状況について
一般職→監督職	・チーフ ・リーダー、キャップ ・新任、一般職	・事業運営管理 ・地域との関わり ・ニーズ把握と実現へのアプローチ ・該当なし ・地域との関わり ・利用者様、ご家族との信頼関係と満足度アップ ・
監督職→管理職	・マネジャー ・サブマネジャー	・該当なし ・該当なし

③ 研修計画

⑴.内部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
介護技術の向上	毎月	介護職全員	具体的介護場面の対応の理解と統一
高齢部門勉強会	毎月	常勤職員	介護の基礎知識の振り返りと、講師としての経験をつむ
【組織性関係】			
階層別研修	年２回	常勤職員	組織、階層別の役割の理解
実践発表	毎月	全職員	地域との関係創りのやってきたことのまとめと今後の方向性を見つける。

⑵.外部研修

研修項目	月	参加者	結果
【スキルアップ関係】			
オールジャパンケアコンテスト	１１月	渡邊	ケアの確認
ユニットリーダー研修	１２月	渡邊	ユニットケアの考え方を学ぶ
【組織性関係】			
なし			

④ その他（自己啓発援助）

なし

8. 防災安全衛生活動

毎月調理に関係する職員の検便

避難訓練　４月　１１月に行う

9. 施設設備工事及び高額什器備品購入

松を含め素人では難しい為１２月に庭木の剪定を業者にお願いした。
年２回を予定していたが、今年度に関しては１回としてみたが料金の差も少なく手入れが行き届かず伸びすぎの時期が長くなってしまった。来年度は７月と１２月の年２回を予定している。

10.その他特記事項

なし

11.総括及び次年度の課題

開所３年目を迎えるに当たり、これまでに築いてきた地域との関係をますます強固なものとし、この町を住みよい街にする為になくてはならない存在になれるよう、ますます笑顔の輪を広げていかなければならない。また、庄新町以外の地域での老人会やサロン活動に足を運びさらにその輪を広げていきたい。今年度、第３者評価を受診するのでそこでの学びを利用者満足へと繋げていかなければならない。

平成２５年度　社会福祉法人クムレ法人事業報告

はじめに

　社会福祉事業を取り巻く環境は大幅に変化しています。まず、社会福祉法人による福祉サービスの提供が、「措置」という行政の委託から利用者との「契約」へと変化しました。介護保険制度の導入以降、在宅サービスなどの分野では株式会社やＮＰＯ法人が参入し、多様な経営主体が競合する市場になりました。

　そうした中、クムレは「ともに育ち、ともに生きる」の理念の更なる追求の為、平成 25 年度も様々な取り組みを行いました。

　年間の法人スローガンとして「報告・連絡・相談で紡ぐ確かな支援」を掲げ、事業所内・事業部においては、事業所内ミーティングにおける連絡事項の周知徹底、事業部内においては、チーフ会議を実施し経営会議等の決定事項を報告、連絡しました。また、委員会活動においては法人全体をつなぐ取り組みを行い、例えば、リスクマネジメント委員会が全階層別研修でリスクマネジメントの基礎について講義を実施し、法人全体がリスクに対して同じ認識を持ちました。

　人財育成に関しては、25 年度は新採用職員の内定辞退や早期退職を防ぐ取り組みとして、新たに入職までの研修内容を見直し、入職までに身に着けるべきことを洗い出し、年間行事に落とし実施しました。まず、内定後内定者交流会を実施し、内定者どうしのつながりを作り、１ 月に内定式を開催し入職に向けて気持ちを高めていただき、さらに同期となる中途採用者との交流会を実施し先輩職員と話をする中で入職後仕事について意見交換を行い、不安を解消し希望を持っていただけるようにしました。
　入職前研修として、３ 泊 ４ 日の宿泊研修を開催し、法人の沿革を理事長から直接聞くことで法人の歴史を学びました。また、全事業所責任者による事業所紹介、全委員会紹介を行いクムレの事業を学びました。一方で、初めて社会にでるための社会人としてのマナー研修も行いました。

　社会貢献活動に関しては、各事業部ともに地域清掃活動や地域のお祭りに参加しました。また、倉敷市障がい福祉課との連携によるすきっぷ教室への職員派遣、３ 歳児健診へ職員派遣、1.6 健診要観察児フォロー教室への職員派遣を行い、障がい児と保護者への支援を行いました。

法人の運営に対しては、理事会・評議員会において審議し、法人運営へのご協力並びに貴重なご意見を賜りました。今年度もより良い法人を目指してまいりますので、ご協力をお願いいたします。

（法人本部）

職員の状況

単位：人

	H26.3.31	H25.3.31	増減
正　規	205	193	12
A	23	25	-2
B	150	160	-10
合　計	378	378	0

平均年齢 31 歳（正規職員）参考：H25.3.31　36 歳

平均勤続年数 4.2 年（正規職員）

設備投資

①小ざくら乳児保育園
手数料　2,500 千円　耐震診断手数料

②小ざくら保育園
器具及び備品取得支出　1,000 千円　スライサー購入

③あしたば
建物取得支出　　3,000 千円　　事務所改修費用
建物取得支出　　2,500 千円　　トイレ改修費用

④倉敷地域生活支援センター
車両運搬具取得支出　　1,800 千円　　公用車

⑤発達障がい者支援センター
車両運搬具取得支出　　1,500 千円　　公用車

資金調達

①平成 25 年 5 月には、あしたば生活介護事業所さくらだい土地・建物取得費を 50,000 千円、3 月に用途変更改修費として 22,000 千円を香川銀行より借入しました。

②平成 26 年 3 月には、やさい畑クムレ土地・建物取得費及び用途変更改修費

として 23,000 千円を香川銀行より借入しました。

新規事業

（1）児童発達支援センター開設

平成 25 年５月７日開始した事業の内容は以下の通り。

① 事業名：児童発達支援センター
② 事業所名：児童発達支援センタークムレ
③ 住　所：〒712-8062　岡山県倉敷市水島北幸町 2-4
TEL　086-441-7373
④ 管理者：森安　純一
⑤ 職員数：30 名（正規 17 名、嘱託Ａ1 名、嘱託Ｂ12 名）
⑥ 定　員：48 名（単独 32 名親子 16 名）
⑦ 指定日：平成 25 年５月１日
⑧ 開所日：平成 25 年５月７日

（2）就労継続支援Ｂ型事業所開設

平成 25 年 11 月１日開始した事業の内容は以下の通り。

① 事業名：就労継続支援Ｂ型
② 事業所名：就労継続支援Ｂ型事業所　やさい畑クムレ
③ 住　所：〒719-1162　岡山県総社市岡谷 175
TEL　0866-95-2266
④ 管理者：小林　章伸
⑤ 職員数：２名(正規　１名、嘱託Ａ　１名)
⑥ 定　員：20 名
⑦ 指定日：平成 25 年 11 月１日
⑧ 開所日：平成 25 年 11 月１日

（3）あしたば新生活介護事業所クムレさくらだい移転

平成 26 年３月 27 日移転した事業の内容は以下の通り。

① 事業名：生活介護
② 事業所名：あしたば生活介護事業所　さくらだい
③ 住　所：〒701-0104　岡山県倉敷市山地 2157-1

人材育成

①リクルート活動

ⅰ.新卒者向け法人説明会
　　平成 25 年６月 16 日（日）
ⅱ.新卒者採用１次試験（夏期）
　　平成 25 年７月７日（日）
ⅲ.新卒者採用２次試験（夏期）
　　平成 25 年７月 21 日（日）
ⅳ.内定者親睦会
　　平成 25 年 10 月 12 日（土）
ⅴ.新卒者採用１次試験（秋期）
　　平成 25 年 10 月 27 日（日）
ⅵ. 新卒者採用２次試験（秋期）
　　平成 25 年 11 月 10 日（日）
ⅶ.内定式
　　平成 26 年１月 11 日（土）
ⅷ.新採用職員宿泊研修
　　平成 26 年２月 19 日（水）～2 月 22 日（土）

②　法人内研修

階層別研修

マネジャー、サブマネ・チーフ、リーダー・キャップ、一般、新卒者職員のキャリアに応じ、必要な知識を身につけるため、それぞれ年２回実施している。

③　実践研究発表会

目的：日常業務の中の問題や課題を整理し、問題解決を行う自己研鑽及び発表の場とする。
日程：平成 26 年２月９日（日）10：00～16：30
参加対象者：全正規職員
発表：36 題（平成 24 年度 35 題）
（子育て支援事業部 12 題・発達支援事業部 12 題・
　自立支援事業部　12 題）

④　五法人研修

目的：約半年に１回クムレを含む、友好五法人が、それぞれで行ってい

る先進的な取り組みについて発表し、自己研鑽及び双発の場とする。
ⅰ．日程：平成 25 年６月 28 日～6月 29 日
会場：青山里会（三重県）
ⅱ．日程：平成 25 年 11 月 21 日～11 月 22 日
会場：成光苑（大阪府）

④　韓国（韓国子ども財団　チャイルドファンドオブコリア）研修参加

日程：平成 25 年８月４日～8月 10 日
目的：例年行っている、韓国子ども財団との交換研修。韓国での児童、障がい者福祉事情の視察。

⑤　オールジャパンケアコンテスト

目的：全国から介護従事者を選手として募り「認知症」「食事」「入浴」「排泄」「看取り」「口腔ケア」の６分野で課題に応じた実技を披露
日程：平成 25 年 11 月 11 日（月）12（火）
参加者：通所介護事業所クムレ渡邊、あしたば村川、なないろ加来

理事会・評議員会の実施

第１回：平成 25 年５月 25 日（土）

第１号議案　平成 24 年度事業報告の件
第２号議案　平成 24 年度決算の件
第３号議案　地域密着型特別養護老人ホーム建設資金調達に係る福祉医療機構への担保提供（抵当権設定）及び連帯保証人の件
第４号議案　あしたば駐車場整備の件
第５号議案　あしたば生活介護事業整備の件
第６号議案　新設就労継続支援Ｂ型事業所の件
第７号議案　評議員選任の件
第８号議案　諸規定の改廃の件
第９号議案　不動産登記の件
第 10 号議案　基本財産追加の件
第 11 号議案　定款変更の件

第２回：平成 25 年７月 21 日（日）

第１号議案　就労継続支援Ｂ型事業所不動産購入の件

第３回：平成 25 年８月 24 日（土）

第１号議案　　平成 25 年度第一次補正予算の件・上期賞与支給について
第２号議案　　地域密着型特別養護老人ホーム建築工事の件
第３号議案　　就労継続支援Ｂ型事業所新設の件
第４号議案　　不動産取得の件
第５号議案　　保育職員処遇改善臨時特例事業の件
第６号議案　　事業所名称変更の件
第７号議案　　理事・評議員退任及び選任の件
第８号議案　　定款変更の件
第９号議案　　諸規程変更の件
※総社市に就労継続支援 B 型事業所を新設するにあたり、現在、理事および評議員に在任中の、片岡聡一氏が、社会福祉法人審査基準において定められた、当法人に対する、関係行政庁の職員に該当。
これに伴い、当法人の定款、第 2 章第 6 条（役員の定数）及び、第 3 章　第 14 条(評議員会)の評議員の定数について、欠員が生じたため、新たに関川英樹氏を選任し片岡氏は顧問に就任。

第４回：平成 25 年９月９日（月）
第１号議案　　地域密着型特別養護老人ホームクムレ　整備計画の件
　　・施設建設工事一般競争入札参加予定業者の選定について

第５回：平成 25 年９月 25 日（月）
第１号議案　　地域密着型特別養護老人ホームクムレ　整備計画の件
　　・施設建築工事一般競争入札　結果について
　　・入札結果に基づく工事契約締結について

第６回：平成 25 年 12 月４日（水）
第１号議案　　定款変更の件

第７回：平成 26 年１月 25 日（土）
第１号議案　　平成 25 年度第二次補正予算の件・下期賞与支給について
第２号議案　　あしたば生活介護施設整備の件
第３号議案　　施設長任免の件
第４号議案　　不動産登記の件
第５号議案　　基本財産追加の件
第６号議案　　定款変更の件

第８回：平成 26 年３月 22 日（土）

第１号議案　平成 25 年度第三次補正予算の件・本部への経理区分間の繰入金について・積立預金の積立てについて
第２号議案　平成 26 年度法人事業計画の件・事業計画（事業所別）
第３号議案　平成 26 年度法人予算計画の件・予算計画（事業所別）
本部への経理区分間の繰入金について
第４号議案　平成 26 年度の新組織の件・施設長の任免について
第５号議案　役員改選の件
第６号議案　災害発生時における福祉避難場所設置に関する協定締結の件
第７号議案　福祉・介護職員処遇改善加算事業介護職員処遇改善加算事業の件
第８号議案　諸規程改廃の件

法人行事

（1）辞令交付式
平成 25 年４月１日（月）
（2）新年互礼会
平成 26 年１月６日（月）

現況に関する重要事項

（1）地域密着型特別養護老人ホームクムレ計画中止

建設計画地について、倉敷市より補助金交付の決定を受け、倉敷市保健福祉局指導の下、開設準備を進めていた。農地転用申請手続を測量設計業者に依頼して、同業者の指示に従い、平成２５年１１月１５日付けで農地転用申請を行ったところ、同測量設計業者と倉敷市農業委員会との間で手続き上の齟齬が生じていたため、結果として、転用不許可処分となり事業遂行が困難となった。

（2）社会貢献活動について

子育て支援事業部

〇地域における子育て支援活動の実施（水島地区わんぱく広場への参加・育メン広場の開催
〇地域行事（祭り）へ参加
〇エコキャップ収集

〇清掃活動（事業所周辺、公園）
〇3 歳児健診
〇出張相談
〇すきっぷ教室への職員派遣
〇高齢者との交流

発達支援事業部

〇倉敷市障がい福祉課との連携によるすきっぷ教室への職員派遣
〇1.6 健診要観察児フォロー教室への職員派遣
〇清掃活動（事業所周辺、公園）
〇ボランティア受け入れ
〇クラコト フェスティバル開催

自立支援事業部

〇清掃活動（町内、事業所周辺、公園）
〇地域行事（祭り）へ参加
〇ボランティア受け入れ
〇地域住民へ啓発活動（フォーラム・座談会開催・講演会実施）
〇クラコト フェスティバル開催

内部留保金使途について

現在、クムレでは運転資金 3 ヶ月分を除いて、366,000 千円の内部留保金があります。今後、主な使途は次の通り予定しております。

施設整備関連

事業名	時期	概算費用	その他
小ざくら幼児、乳児、夜間改修工事	平成 26 年度	171,000 千円	外壁、防水、厨房改修工事等
ひろばクムレ新設	平成 26 年度	37,000 千円	土地・建物・備品購入費等

地域貢献関連

※生活困窮者支援
※第三者評価継続受審
※人財育成勉強会開催（社内・社外向け）
※地域の休耕田活用（地域の高齢者に代わり障がい者支援をかねて実施）
※地域住民・利用者の憩いの場を提供（コトノハ敷地内にログハウス新築）

平成 25 年度　教育研修委員会　年間報告書

（2014.3.31　岡本　出）

1、　委員会の目的

（1）キャリアパス制度における人材育成の視点に立ち、階層別研修、ＯＪＴ、ＯＦＦ－ＪＴ、あるいはＳＤＳ（自己啓発活動）の取り組みを行い、クムレ職員への育成支援を行う

（2）実践研究の推進と発表会の開催を行う

2、　開催日日時・場所

（1）　毎月/第４回目の木曜日　15：00　～　17：00

（2）　実施日

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
日	25	23	27	25	26	26	24	28	26	23	27	27

（3）場所　本部２Ｆ会議室

3、　委員会責任者　　委員長　岡本　初江

4、　委員会メンバー　本部：理事長・副理事長・本部長　　久保・稲垣・内村

子育て支援事業部：岡本・中谷・北條

発達支援事業部：篠原・原田

自立支援事業部：上村・樋口・池田

5、活動内容

	主な活動内容
４月	年間計画についての確認
５月	25 年度研修計画に基づくチーム編成と役割について
６月	階層別研修（マネジャー・サブマネ・チーフ）の実施と振り返り 階層別研修（リーダー・キャップ）の実施と振り返り
７月	階層別研修（一般職―①）の実施と振り返り 実践研究の取り組みについての進捗確認と委員の役割分担について
８月	階層別研修（一般職―②）の実施と振り返り 後期階層別研修の担当の割り振り
９月	階層別研修（新任）の振り返り サブマネ・チーフ研修の検討
10 月	階層別研修（サブマネ・チーフ）の実施と振り返り 階層別研修（マネジャー）の実施 実践研究の進捗状況と今後の作業・スケジュール・役割分担について
11 月	実践研修の進捗状況と今後の作業について
12 月	階層別研修（リーダー・キャップ）の実施と振り返り 一般職員研修の検討

	岡山県保健福祉学会発表について
１月	実践研究発表会開催についての協議・確認 階層別研修（一般職－①）の実施
２月	階層別研修（一般職－②）の実施 実践発表会の開催と次年度への課題
３月	１年間の振り返りと 26 年度の教育・研修計画について

６、活動内容（補足）

（１）階層別研修の開催

日程	研修名	内容	講師
5/31 (金)	マネジャー研修 （SM／チーフ）	「法人理念を実現するための組織作り」について	田村
6/22 （土）	リーダー・キャップ研修	「法人理念とキャリアパスについて」 「リーダー・キャップの役割について」 「目標管理活動について」「リスクマネジメント研修」	本部長 上村 リスク委員
7/20 （土）	一般Ⅰ－①	「法人理念について」「キャリアパスについて」 「一般職員に求められる期待像」 「新人職員への指導力を習得する～指導育成の基礎について」 「リスクマネジメント研修」	理事長 本部長 篠原 リスク委員
8/10 （土）	一般Ⅰ－②	「法人理念について」「キャリアパスについて」 「一般職員に求められる期待像」 「新人職員への指導力を習得する～指導育成の基礎について」 「リスクマネジメント研修」	理事長 本部長 原田 リスク委員
9/21 （土）	新卒者研修	「新卒職員へのメッセージ」「入社時研修の振り返り」 「職場に貢献できる自分になる」「これからの自分について」	柳田・岡本 久保
10/17 （木）	SM／チーフ研修	「人事評価者研修について」	キャリア・P
10/20 （火）	マネジャー研修	「人事評価者研修を終えて ～人材評価システムを考える～　」	（ワーキング）
12/21 （土）	リーダー・キャップ研修	「法人理念について」「リーダーキャップの役割」 「よりよい目標管理の進め方と進捗管理について」	理事長
1/25 （土）	一般Ⅰ－①	「第１回目一般職研修からの振り返り」 「キャリアパスについて」 「職務での悩み・つまづき・困っていること」	樋口・池田
2/1 （土）	一般Ⅰ－②	「第１回目一般職研修からの振り返り」 「キャリアパスについて」 「職務での悩み・つまづき・困っていること」	稲垣・北條

※3 月実施予定の新卒者研修は感染症対応のため、次年度 4 月に延期

（2）実践発表の推進

・各事業所の進捗状況については、毎月事業部会議にて報告

・ＱＣ手法の勉強会を各事業部で実施（8・9 月実施済み）

・助言者とのパイプ役　・・・・・・子育て：栗本理事長（白鳩会）

発達：小田桐先生（川大）

自立：寺尾先生（川大）

・2/9(日)：実践発表会開催　　※発表の中から、助言者より保健福祉学会への推薦３題を頂く

・３月：次年度実践発表に向けて、各事業部(事業所)への課題提起を依頼

7、活動を通じ得られた成果

階層別研修においては、全階層に理事長の理念研修を行うとともに、キャリアパス研修フレームに基づきそれぞれに求められる役割に沿った内容の研修を実施した。マネジャー・サブマネジャー・チーフ研修は外部講師を依頼することで、より充実した内容になった。また、今年度は委員を中心としたＳM以上の職員が講師として実施することで、少しずつではあるが教える側のスキル向上にもつながった。

8、浮上した問題点

25 年度専門研修ＰＴで作成した事業部ごとの専門研修の実施と合わせて、法人としての研修の考え方を明確にし、26 年度以降の研修の体系化、及び実施にあたって職員にわかりやすく見える化していくことが課題である。

9、問題点に対する対応策（案）

研修実施にあたっての考え方を明確にし、階層別研修は本部主導、専門研修・実践発表への取り組みは各事業部とし、委員がその推進役を担うことが次年度への課題である。

10. 次年度以降の活動計画（概要）

26 年度実施開始の各事業部の専門研修の推進、及び実践発表への推進を行っていくことを基本とする。　実践発表に関しては、事業部単位で年間の進捗管理を行うとともに、ＱＣ手法の勉強会や助言者の助言を通して、実践者をサポートしていく。

11、反省点・感想

今年度はメンバーの入れ替わりもあり、役割分担をしながら進めてはいったが、委員全員が共通認識し取り組むことができにくかったように思う。委員内での報告・連絡・相談にも課題が残ったように思う。次年度に向かっては、それぞれが課題を共通認識し、同じ方向に向かってどう取り組んでいくかをしっかり話し合い、取り組んでいきたいと思う。

平成 25 年度　安全運転・防災委員会　年間報告書

（2014.3.31　稲垣　出）

1、　委員会の目的

（1）安全運転

①公用車の安全運行、交通事故発生予防

（2）防災

②災害発生時の対応策及び、セーフティーネットの構築

2、　開催日日時・場所

（1）　毎月第３水曜日　15：30　～　17：00

（2）　実施日（予定）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
日	17	15	19	24	28	25	16	20	18	15	26	19

（3）場所　本部　２階　サロン

3、　委員会責任者

委員長　稲垣　俊吾（法人本部）

4、　委員会メンバー

安全運転班　中田　羽根岡　手嶋　仲山　防災班　香取　藤江　渡邊（哲）

5、　活動内容

	主な活動内容
４月	年間計画・方針決定
５月	BCP に関する勉強会
６月	防災計画の検討
７月	災害発生時の対応について
８月	事故発生時の対応について
９月	研修報告
10 月	災害発生時の重点項目について話し合い
11 月	災害発生前の重点項目について話し合い
12 月	安全運転帳票点検
１月	帳票管理反省
２月	次年度計画
３月	年間振り返り

6、　活動内容（補足）

今年度より当委員会の目的に「防災」のテーマが加わり、従来の安全運転に加えて二本柱の活動内容となった。従来の交通安全に取り組みは滞りなく実施できたが、防災に関しては手探りの状態での活動となった。

7、　活動を通じ得られた成果

今年度は事業所での防災、災害発生時の取り組みについて重点項目をまとめた。浮上した問題点

車両管理、安全運転に対する啓蒙活動については、事業所ごとに意識に差がある。

8、　8、問題点に対する対応策（案）

「クラシス」の洗車作業班とのコラボレーションにより、車両管理面を強化したい。

9、　次年度以降の活動計画（概要）

・交通安全：安全運転管理者の配置　安全運転に対する啓蒙活動　法人車両の管理活動

・防災　　：BCP 策定　防災協定締結に向けての活動　防災管理者養成

10、　反省点

次年度は目標設定を明確にして活動を行いたい。

11、　感想

防災に関しては、委員一人ひとりが考えるよいきっかけとなった。今年度話し合った内容を次年度以降の活動に活かしたい

平成２５年度　リスクマネジメント委員会　年間報告書

（2014.3.31　尾崎　暁代出）

1、　委員会の目的

（１）リスクマネジメントの基本である、報告、連絡、相談ができやすい風通しの良い職場作り

（２）委員会メンバーがリスクマネジメント研修を受け、学んできた事を深め、法人内の職員へ伝え自己研鑽をはかる

（３）リスクマネジメント研修を実施する事で、法人内の職員に福祉施設におけるリスクマネジメントのあり方を学び気づきへの視点が浸透できるようにする。

2、　開催日日時・場所

（1）　毎月第3回目の金曜日　１５：00～16:00

（2）　実施日

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
日	19	17	13	19	9	20	18	15	20	17	14	26

（3）場所　本部２階　会議室

3、　委員会責任者　　委員長　尾崎　暁代

4、　委員会メンバー　　財前理事長、財前副理事長、江草本部長、
発達：岩佐、大隅　　子育て：五嶋、中川、尾崎
自立：大村、武政　　本部：久保、岩藤、井川

5、　活動内容

	主な活動内容
４月	１９日（金）委員会（今年度の取り組みについて）
５月	１１日（土）懇親会（子育て） １７日（金）委員会（6月２２日のリーダーキャップ研修について） １８日（土）懇親会（自立）
６月	１３日（木）委員会（依田窪福祉会へのベンチマークに向けて）

	１４日（金）懇親会（発達） ２２日（土）階層別研修（キャップ）にてリスク研修の実施
７月	１９日（金）委員会（7月２０日の一般職研修について） ２０日（土）階層別研修（一般職）にてリスク研修の実施
８月	９日（金）委員会（8月１０日の一般職研修について、ベンチマークでの質問事項） １０日（土）階層別研修（一般職）にてリスク研修の実施 ２２日～２３日長野県依田窪福祉会へのベンチマーク（財前理事長、江草本部長、久保、岩藤、大隅、武政、尾崎参加）
９月	２０日（金）委員会（ベンチマークの報告、不適合の管理について）
10月	１８日（金）委員会（ベンチマークの報告、不適合の管理について）
11月	１５日（金）委員会（ヒヤリはっとの書式の検討）
12月	２０日（金）委員会（次年度の取り組み案、ヒヤリはっとの書式の検討）
１月	１７日（金）委員会（ヒヤリはっと新書式の試行状況、新採用職員研修について）
２月	１４日（金）委員会（今年度の反省、新年度に向けて、新任職員研修について） ２０日（木）新採用職員宿泊研修にてリスク研修の実施
３月	８日（土）階層別研修（新任）にてリスク研修の実施 ２６日（水）委員会（新年度の取り組み、研修について）

６、活動内容（補足）

・毎月の委員会にて各事業部からのリスクマネジメントの取り組みの報告を行う

７、活動を通じ得られた成果

・事業部ごとで事業部会議にてリスクマネジメントについて議題を上げ、前月の取り組みについて報告しその結果を委員会にて確認、水平展開する事で法人内のリスクや改善策をメンバーが共有する事が出来た。
・階層別研修を実施する際、担当者がそれぞれの階層に合わせて内容を考慮し、ＰＰを作成する事で自らの知識向上になった。
・法人内全ての事業所で１つの書式に統一し、同じツールでリスク管理ができるようになった。
・ベンチマークに参加し、講師である村岡先生の法人を訪問する事で、リスク管理や認識の統一を丁寧に行っている成果を実際に目で見て確認する事が出来た。

８、浮上した問題点

・事業所によってリスクに対する捉え方の違いからばらつきが生じた。（気づきの視点の相違や認識の共有の不十分さが原因であると思われる）

・書式を統一して使用してみたが、様々な事業所であり同じ内容（項目）では書きづらさ、使いにくさが生じ、件数が上がらない現状になった。

9、問題点に対する対応策（案）

・職員全体のリスクに対する捉え方、気づきの視点、認識の統一を図る為に、事業所責任者のレベルアップが必要である。
・書式を再度見直し、書きやすく、使いやすい物、かつ法人内でばらつきがない書式の検討。

10. 次年度以降の活動計画（概要）

（１） 職員の意志の疎通の円滑化、報、連、相ができやすい風土作り⇒事業部ごとの懇親会
（２） 法人内リスクマネジメント研修の実施
　　他法人へのベンチマーク
（３） 各事業所責任者へのリスクマネジメントに対する知識の向上、役割の統一化（チーフ以上）
　　外部講師による研修の実施（チーフ以上）
　　リスクパトロールの実施

11、反省点

・委員会の際、事業部ごとの報告を受け、委員会のメンバーで内容の水平展開や改善案の検討などをする事が望ましかったが、力不足でそこまでできなかった。
・委員会メンバーが、階層別研修や新採用職員研修にてリスクマネジメント研修を実施する事で知識の向上につながった。

12、感想

・法人が大きくなり、職員数も増え、様々な形態の事業所を持つ中で認識を統一させる事の難しさを実感している。リスクマネジメントの基本である、「風通しの良い風土作り」「利用者の笑顔と満足を目指して」「報告・連絡・相談ができやすい人間関係、コミュニケーション」「気づきの向上」などは引き続き、言い続け、し続ける事を何年もかけて行っていきたいと思います。

１３、その他（予算）

・職員親睦会　　229,424 円
　（内訳＝子育て：85,107 円　　自立：80,402 円　　発達：63,915 円）
・ベンチマーク　　352,760 円
　（長野県　依田窪福祉会視察）

平成２５年度　権利擁護委員会　年間報告書

（2014.3.31　森安　出）

1、　委員会の目的

（1）権利擁護について学び、権利擁護についての意識を高める。

（2）法人内の職員の権利擁護についての意識の向上を図る。

（3）利用者の権利を守る活動の促進を図る。

2、　開催日日時・場所

（1）　毎月 第４金曜日　15：30　～　17:00

（2）　実施日（予定）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
日	26	24		26	23	27	25	22	27	24	28	28

（3）場所　本部２階会議室

3、　委員会責任者　　委員長　森安純一

4、　委員会メンバー

三宅奈美恵、中西裕子、増成奈央子、新谷雅人、
岡　幸代、有森史人、稲垣俊吾

5、　活動内容

	主な活動内容
４月	権利擁護の課題について確認
５月	権利擁護にいての学習、委員会で取り組む内容について検討
６月	
７月	虐待防止マニュアルについて、意識啓発の方法について検討
８月	意識啓発のための研修、意識調査について検討
９月	権利擁護についてのアンケートの作成
10月	権利擁護についてのアンケートの作成、アンケート配布

11 月	アンケート回収、アンケート集計
12 月	アンケート集計
１月	アンケート結果の考察、ホームページ更新
２月	アンケート結果の考察
３月	アンケート結果の法人内への報告・周知

6、　活動内容（補足）

7、　活動を通じ得られた成果

権利擁護にかかわるいくつかの事柄について学ぶことができた。

アンケートの集計結果の考察をとおしてクムレ内の授業所の権利擁護についての実態をしることができた。

8、　浮上した問題点

虐待対応マニュアルの整備、権利擁護についての意識啓発の必要性

9、　問題点に対する対応策（案）

虐待対応マニュアルの作成

権利擁護に関する研修の実施

10. 次年度以降の活動計画（概要）

虐待対応マニュアルの作成

権利擁護に関する研修の実施

権利擁護に関する意識啓発の実施（日常の活動の中で）

11、反省点

権利擁護についての課題は、かなり広い範囲に及ぶので、委員会として、どのようなことに取り組むのが適切かを明らかにすることが難しかった。今後は、法人内の実態や社会的な要請なども考慮しながら、活動を具体化していきたい。

12、感想

１ 年間、権利擁護にかかわることがらをいくつか学ぶことができました。また、アンケートの結果から、法人内での意識啓発の必要性を感じました。

平成２５年度　広報委員会　年間報告書

（2014.3.31　吉田美恵子　出）

1、委員会の目的

（1）広報誌を通して、法人クムレの取り組みの様子を情報公開する。

（2）ホームページを通して、地域・学生等ニーズに沿った情報をタイムリーに公開する。

2、開催日日時・場所

（1）　隔月（偶数）水曜日　16:00　～　17:00

（2）　実施日

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
日	24		26		28		23		25		26	

（3）場所　本部会議室

3、委員会責任者　　委員長　吉田美恵子

4、委員会メンバー

山本、吉田、朝島（子育て）

物部、高下（発達）

山本、林、高尾（自立）

久保、森川（本部）

5、活動内容

	主な活動内容
4 月	・ふれあい広報誌について ・ホームページの更新状況 ・ホームページの先輩からのメッセージ変更
6 月	・ふれあい広報誌について ・ホームページの更新状況 ・マスコミへの情報提供について
8 月	・ふれあい広報誌について ・ホームページの更新状況

	・マスコミへの情報提供について
１０月	・ふれあい広報誌について ・ホームページの更新状況 ・マスコミへの情報提供について
12 月	・ふれあい広報誌について ・ホームページ更新状況 ・マスコミへの情報提供について
２月	・ふれあい広報誌について ・ホームページ更新状況 ・マスコミへの情報提供について ・今年度の反省

6、活動内容（補足）

４月　〇ふれあい広報誌の発行について

・年３回発行・・・５月頃、１０月頃、３月頃
今年度１回目（５月頃）発行予定で進め中

〇ホームページについて

・２カ月に１回の更新

６月　〇ふれあい広報誌の発行について

・２回目（１０月頃発行予定）内容の確認

〇ホームページの更新状況の確認

・２カ月に１回の更新
・YouTube の利用

〇マスコミへの情報提供

・新聞社への連絡（ワークショップ・ナイトクルーズ）

８月　〇ふれあい広報誌の発行について

・広報誌記事回収

〇ホームページの更新状況の確認

・季節感のある記事の掲載

〇マスコミへの情報提供

・育メンひろば
・クラコトフェスティバル

１０月　〇ふれあい広報誌

・２回目発行予定の記事の確認、添削
・１０月発行予定だが遅れている

〇ホームページのについて

・クラシスで洗車の様子を載せた所、問い合わせがきた、

〇マスコミへの情報提供

・１１/６　やさい畑の開所式・・・新聞社、ケーブルテレビ等

１２月　〇ふれあい広報誌の発行について

・３回目（３月頃発行）の進歩状況・・・記事回収済み

〇ホームページについて

・各事業所の更新状況（更新できていない事業所への声掛け）

・委員会のページの更新の声掛け

〇マスコミへの情報提供

やさい畑クムレ・・・各テレビ局、ケーブルテレビ、新聞社、総社市長のブログ等

２月　〇ふれあい広報誌の発行について

・次年度１回目（５月頃発行）内容確認

〇ホームページの更新状況の確認

・記事が上がっていない事業所がある

〇今年度の反省と課題について

〈広報誌について〉

・分かりやすい記事になるように、写真を多く入れたり、レイアウトを工夫したりしていった。
・写真を多く入れることで、見やすくなった。
・過去のものと見比べても見やすくなった。
・記事の締め切りに間に合わないことがあったので、間に合うようにしていく。
・事後報告の内容だけでなく、事前内容も載せていけたらと思う。

〈ホームページについて〉

・２カ月に１回の更新にし、更新できるようになってきているが、事業所によっては、更新できていない所があった。
・季節感のある記事内容を載せるようにし、意識してできた。
・写真を加工して、より記事が見やすい物になればと思う。
・委員会のメンバーで事業部内の更新状況を把握して、更新できていない事業所には声を掛けていけるようにしていかないといけない。
・行事の翌日には、ホームページにアップできたらと思う。

〈その他〉

・スキルアップの為、広報紙の勉強や研修などにも参加していけたらいいのではと

思う。

7、活動を通じ得られた成果

・広報誌・・・写真を多く取り入れたり、レイアウトを工夫したりして見やすい広報誌作りができるようになってきた。

・ホームページ・・・委員会のメンバーが意識して、更新できるようになった。季節感のある記事内容を意識して、載せることができた。

8、浮上した問題点

・ホームページの更新回数が、事業所によって差がある。

9、8、問題点に対する対応策（案）

・委員会メンバーが、更新状況を定期的に確認し、声掛けを行う。

10. 次年度以降の活動計画（概要）

・ふれあい広報誌の発行

・ホームページの更新

平成25年度　安全・衛生委員会　年間報告書

（2014.3.31　福田　里美　出）

1、委員会の目的

（1）利用者及び職員の健康診断の実施及び健康増進と健康管理を行う。

（2）感染症の発生予防に努め、感染症発生時には適切な対応を行う。

（3）施設内の安全及び衛生的な環境づくりに努める。

（4）嚥下・咀嚼困難な利用者へ適切なソフト食の提供を行う。

（5）栄養士・臨床心理士・看護師など専門職が連携をとりながら活動の充実を図る。

2、開催日日時・場所

（1）　毎月　第４　火曜日　15：00　～　17:00

（2）　実施日

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
日	23	28	25	23	27	24	22	19	24	28	25	25

（3）　場所　倉敷学園　２Ｆ会議室

3、委員会責任者　　委員長　福田　里美

4、委員会メンバー　栄養士：藤原(あしたば)、辻(倉学)

臨床心理士：小山（きらり中庄）

看護師：岡本(あしたば)、川端(倉学)、福田(小ざくら乳児保育園)

5．委員会開催内容

	主な活動内容
4月	・年間保健活動計画作成、 ・感染症マニュアルのスリム化 ・ソフト食の導入に向けて
5月	職員および利用者の健康診断の計画、研修計画
6月	職員の既往歴、てんかん既往児のプール入水について、実践発表
7月	事故及びけが発生時の対応についての研修内容
8月	実践発表の取り組み計画、事故及びけがの対応マニュアル作成
9月	事故及びけが対応の研修体制について、インフルエンザ予防接種準備
10月	職員健康診断及び結果整理と報告、健康たよりの作成
11月	健康だよりの発行、感染症の登園基準について
12月	感染症の報告、健康たよりの作成
1月	実践発表、次年度の保健活動について、感染症状況確認
2月	感染症マニュアルの見直し、感染症報告、次年度の委員会活動
3月	次年度の活動計画の案作成、感染症マニュアルの改訂検討

6、活動内容（補足）

・法人職員を対象に栄養士、臨床心理士、看護師の専門的な内容を取り入れた「クムレだより」を年３回発行。

・ベンチマーク（和光園）を参考にあしたば及びコトノハでソフト食導入を実施。
個々の摂食状況を看護師、支援員、ＳＴ、栄養士が評価をして、個別支援計画に取り入れている。

・アナフィラキシーショックの法人内の同意書・プラン書などを作成。

・アナフィラキシーショック時の対応（ＤＶＤ）を配布及び研修を実施。

・事故及びけがなどの対応(手当及び連絡)の実技研修実施。

・感染症のマニュアルの改訂。

・全事業所の安全パトロールを実施して、是正対策行った。

・ホームページ更新を随時実施

7、活動の成果

・職員を対象に、クムレだよりを通して情報提供ができた。

・事故及びけが発生時の対応研修は、事業所によっては実際に活用でき効果が見られた。

・感染症マニュアルの改訂で、スリム化となりわかりやすくなった。

8、今後の課題

・施設内の安全・衛生的な環境づくりに取り組む為には、委員会以外の職員がパトロールをする機会を作り、職員の意識を高める必要がある。

・事故やけがなどの応急手当の実技や知識を深めることはもちろんであるが、危機管理意識を持ち、事故などに対する予防できる取り組みをしていく。その為に、日赤など外部研修を計画したい。