

2019 年度

事業報告書

社会福祉法人 地域で一緒に暮らそう会

1. 2019年度の事業経過と総括

法人設立から16年、社会福祉法人格取得から8年目を終え現在8か所の事業拠点の運営を行ってきました。さらに、2019年度は地域サポートセンターえがおの開所から3年目を迎え、「えがお」の各事業の本格的稼働と、法人の2019年度目標である「連携」と「人材育成」を達成するために組織の再編成を行いました。

「連携」

各事業拠点のサービス管理者、部長職及び理事者による「部門連絡調整会議」を2カ月に1回開催し、福祉サービスにおけるコンプライアンス、報酬改定等の社会情勢の変化、サービスごとの支援方法及び課題等の検証、職員の福利厚生等の情報共有など現時点での課題等を明確にし、職員全員での対応（共通認識）が迅速にできる連携体制整備を行いました。さらに、部門ごとの会議を中心に日々の振り返り等を行う時間を確保することにより、職員間のコミュニケーションが充実し、支援内容の改善等に繋がりました。

「人材育成」

人材の定着は未だ安定せず2019年度における退職者は、入社から1年未満が5人（42%）、2年目が4人（33%）、5年以上が3人（25%）となっており、入社3年以内の新人の退職が目立っていますが、本業務に入ってから独り立ちするまでの3年間ぐらいが法人の将来を決める大切な期間との認識を持ちました。それゆえ、マンパワーの力で成り立っている福祉サービスの中で、「如何に丁寧な新人教育が必要なのか」また、「職員の福祉事業に対する考え方」等、法人との意識差があることも退職に至った一つの理由と思われます。

一方在職中の職員にとっては年6回実施した法人全体研修をはじめ、職員の勤務年数に応じた個別研修（専門職研修）を積極的に受講させることで障がい当事者の支援者としての知識や意識を身に着けることができ、福祉サービス事業の担い手となる成長も実感することが出来ました。また、専門研修（社外研修）とは別に12月より毎月専門講師を招き、職員の自己啓発を図るべくコーチング研修（コーチングとは自発的行動を促進するコミュニケーションのこと。現在では組織のマネジメントにおける人材開発手法として、多くの企業・組織が、人材開発、リーダー育成、組織開発のためにコーチングを導入している）を導入しました。

またこれまで、事業運営上大きなリスクとなるインフルエンザなどの感染症対策を行ってきましたが、本年2月末からの新型コロナウイルス感染症の世界的な発症・感染拡大により、法人設立後初めてとなる移動制限、行動制限等、厳しい措置を職員と利用者に向け、国及び道の緊急事態宣言下、事業運営を慎重に行い、見えないコロナという敵との戦いに臨みました。しかし、感染への脅威の為、利用者減の影響は受けざるを得ませんでした。

さらに、法人の感染症対策として各事業所にマスク、手指消毒薬、感染症対策キット（マスク・防護服等）を配備してありましたが、感染拡大が長期化する中、資材が不足し大変厳しい状況となり、法人として供給情報把握も甘かったことが今後の大きな課題となりました。

今後も運営上大きなリスクとなる感染症対策に対し、マニュアルの見直し等を随時行い危機管理体制の強化・徹底を図ってゆきます。

大きな事業としては、「太陽財団助成事業」を活用して、星空のプレゼントと題し、移動型プラネタリウムを開催し、全利用者はもとより地域の保育所・幼稚園のこともたちをイベントに招待しました。

また、北海道の小児在宅医療の提供体制の構築に向けた取り組みである「小児等在宅医療連携拠点事業」の圏域単位の地域モデルの確定（2年目）を受け、在宅医療連携推進フォーラムの開催（参加者 93 名）、ピアサポーターを配置した医療的ケア児の常設相談窓口「医ケアカフェ」の開催（月 1 回）及び医療的ケア児デイサービス紹介カレンダー型パンフレット「共感」の作成配布を行い十勝地域の小児医療に関わる医療機関、養護学校、市町村及び福祉事業体の連携強化に取り組みました。

また、兼ねてより懸案事項であったグループホーム「ぽこあぽこ」のスプリングラー設置事業を「令和元年社会福祉施設等施設整備費国庫補助金」の活用で完了することが出来ました。

次に各事業所について総括します。

「えがお拠点」

生活介護事業については、登録利用者 24 人延べ利用者数 5,120 人となり稼働率 79.6%となり、昨年度より 6.2%減となりましたが、福祉サービスの事業変更（居宅介護に移行）に伴うもので、昨年同様安定した事業収入の確保は出来ましたが、利用者の約 80%が支援区分 5 以上の重度者が対象であり、平均障害支援区分が昨年度より 0.1 ポイントアップした 5.2 となり、年齢を重ねるごとの重度化が懸念されます。今後も、居宅介護事業とのバランスが事業運営に求められます。さらに、各利用者の障がい特性に応じた支援（個別支援計画）に対する、職員のスキルアップが余裕のある職員配置を可能にし、事業継続の大きなカギとなっています。利用者数の増も可能な職員の育成が徐々に整ってきたと考え、新規利用者の受け入れも新年度視野に入れて稼働率の向上を目指します。

就労継続支援 B 型については、養護学校等の職場体験の受入れ（5 名）を積極的に行い、利用者支援を行いながらの商品の製造、販売促進をおこない、製品取引先（昨年度 1 企業）も 15 企業となり取引先増となりました。販売金額も前年対比 207%増の 786,720 円でした。

新年度は、養護学校等の職場体験の受入れを継続するとともに、新規利用者の受入れを積極的に行います。製品の販売についても音更町産業振興支援補助金を活用し、IT と SNS 等による製品の周知を全国的に広め、販売を安定的に成長させてゆきます。

児童発達支援、放課後等デイサービス（重症心身定員 5 人）については、医療ケア対象者（登録数 9 人）言語療育対象者（登録数 20 人）となり、全体の稼働率は 71.3%で言語療育対象者を除くと稼働率 58.5%となります。医療的ケア対象者が少ないことに加え、体調不良等によるキャンセルも

あり、運営は不安定でしたが「音更町障害福祉サービス事業所における医療的介護対象者受入促進事業補助金（514万円）」の事業収入があったので今年度も乗り切ることが出来ました。しかし、利用者減という現実を踏まえ、新年度は医ケアサービス開始7年目を迎え、今までの支援内容に加え、利用者の成長を見越した日常の中の困り感等を再検証の必要性ありとの判断に立ち、アンケート調査し、土曜日の受入開始や入浴サービスの拡充等、他事業所との「差別化」を鮮明にし、サービス向上のため事業運営を行います。

相談支援事業については、延べ利用者数が昨年対比14人増の46人となり、事業収入も昨年対比150%増の715,890円となりました。利用者の暮らしに必要なプランを作成し、事業体同士の連携及び相談の中心的役割を担ってきています。今後は、まだ相談支援事業体を利用していない当法人利用者（68%）に対しても、積極的に相談支援事業の利用を働きかけます。

「福祉拠点」

放課後等デイサービスの延べ利用者数は、2,446人となり稼働率は前年対比2.4%増の88.6%となりました。しかし、職員移動により、報酬上の配置加算の減と中学校進学によりクラブ活動等学校での活動時間が長くなったことによる利用対象（欠席時対応加算）となるキャンセルによる報酬減で、事業収入は¥576,000減の¥26,648,000となりました。

居宅介護事業は、昨年度より延べ利用者数1,721人増の5,513人となり、事業収入は前年対比114%増の¥65,286,688となり、利用者の年齢が上がる（障がいの重度化）に比例し、通院介助等の個別サービスの利用の増加がみられます。特に重度訪問介護の利用対象者が1名増の6名となり、行動援護対象者も1名増の7名となり、今年度も高スキルの職員配置に苦労しました。今後もさらに、居宅介護の利用者増が見込まれ、安定したサービスを提供するためには、高スキルの職員を如何に確保できるかが事業運営の要となると考えます。

短期入所事業は、昨年度より延利用者数が33人増の35人となりました。急激に利用者増となった要因として、児童期の家族の疾病等の緊急避難的な要因での利用増ではなく、成人期のグループホーム等の利用までは至らないが、家族以外との生活体験を行い、将来的に共同生活の場で暮らす希望の対象者が年々増えてきたことと考えられます。

共同生活援助事業（グループホーム）については、定員17名に対して入居者14名で年度を通じて変化はありませんでしたが、延べ利用者数が昨年度より61人増の3,791人となり、稼働率も前年対比1.4%増の72.4%となりました。さらに、空床型短期入所の利用状況を加えると、稼働率73.1%となります。また、グループホーム開設（2010年）から9年が経過し、入居者の心身の状態の変化

等に関する支援内容の見直しや、個別ニーズの把握等を職種に関係なく職員全員が確実に把握し、共有するため、月1回の各グループホームスタッフ会議を行うとともに、2カ月に1回全体スタッフ会議を開催し、各グループホームスタッフ同士の連携（コミュニケーション）のできる環境を作り、利用者情報を中心に特徴ある生活支援等のスキルアップを行いました。グループホーム野いちごについては、就労継続支援B型事業での利用者確保との関連性もあり入居者獲得に向けて多方面に発信しましたが、残念ながら成果は得られませんでした。しかし新年度は、高等支援学校や就労移行支援事業所との連携をより密にしながら必ず実スタートが出来るように、全力を注いで頑張りたいと思います。

法人本部については、事務職員1名を「えがお」から異動させ法人全体の職員のシフト調整を行い業務負荷の平準化を図ってきましたが、12月からは職員退職に伴い「ていくたく」に異動を行いました。新年度よりシフト調整の業務等の平準化のため、パート職員から準職員にキャリアアップし、対応したいと考えます。

「ていくたく拠点」

別紙添付

2. 理事会・評議員会の開催状況

(1) 理事会について、次のとおり開催された。

	開催日	参加数	議案等
第1回	2019.6.8	理事5名 監事2名	・議案第1号 平成30年度 事業報告及び決算報告(財務諸表)について
第2回	2019.6.11	理事6名 監事1名	・議案第1号 理事長及び専務理事の選任について ・報告第1号 第一回評議員会の議決事項の報告について
第3回	2020.2.28	理事5名	・議案第1号 新型コロナウイルス対策について ・議案第2号 正規職員就業規則の改正について ・議案第3号 準職員就業規則の改正について

(2) 評議員会について、次のとおり開催された。

	開催日	参加数	議案等
第1回	2019.6.23	評議員6名	<ul style="list-style-type: none"> ・議案第1号 平成30年度 事業報告及び決算報告(財務諸表)について ・議案第2号 次期理事及び監事の選任について ・報告第1号 監査報告について

3. 2019年度の主な計画の検証について

① 評議員会・理事会の開催と運営

上記内容のとおり開催しました。

② 中・長期計画の検討

建物の長寿命化を基本とし、今年度は2棟の建物の修繕計画を中心に計画検討に入りました。

③ グループホーム(ぼこあぼこ)のスプリンクラー設置のための補助金申請及び入浴リフトの設置検討

7月に社会福祉施設等施設整備補助金(スプリンクラー設置)を申請し、9月27日補助事業等実績報告をし、設置完了しました。

入浴用リフト設置(ぼこあぼこ)の検討を行いました。浴槽等が狭いことと、対象者が1名であり体格的に居宅介護職員2名体制で行うことで今のところ支障がないため、今回は導入しませんでした。今後の方向として設置済みのグループホームへの住み替え等も視野に入れ検討します。

④ 求人对策の継続と定着率向上

- ・通年募集・・・ハローワークに介護職員の募集を行いました
- ・処遇改善手当配分方法の見直し・・・10月・1月の年2回見直しをしました。
- ・実習性の受入体制の充実・・・3名の職員に介護福祉士実習指導者の育成を行いました。

実習生の受入・・・1名

- ・給与制度適正運用(人事考課の内容の再検討)・・・人事考課の研究を行い、全職員にストレスチェックと合わせ人事考課表を配布し自己採点を行いました。
- ・人事交流研修の検討・・・「児童デイ部門」と「ていくたく」との人事交流を行いました。
- ・大谷短大主催の介護人材確保プロジェクト委員会の積極的参加
 - ・・・卒業生対象に参加しました。

4. 財務(法人全体)

(1) 資金収支計算書（資金状況）について

事業収入においては、予算額 287,568,435 円に対し、実績額 286,305,116 円執行率 99.6%、前年対比 98.6%となりました。

事業活動支出計は予算額 267,944,716 円に対し実績額 264,893,211 円執行率 98.9%、前年対比 101.5%となっています。執行残は 3,051,505 円となり、事業費に対する経費削減が一段と強化され、厳格なる予算管理のもと経費の削減ができたものと考えます。

今後も適切な予算配分及び補正予算等を行い予算統制の考え方を十分理解したうえで、財産管理を行います。

(2) 施設整備等における収支について

施設整備等収入においては、予算額 2,869,892 円に対し、実績額 2,403,692 円執行率 83.8%となっています。内訳は、生活介護事業にエアロバイク、ポッチャボールセット（大友福祉振興財団¥450,692）グループホームスプリンクラー設置補助として社会福祉施設等施設整備補助金（十勝総合振興局スプリンクラー設置¥1,953,000）です。

施設整備等支出は、予算額 12,796,003 円に対し、実績額 12,721,896 円執行率 99.4%となりました。

主な内容は、福祉医療機構等借入返済（¥8,292,000）、パソコン、音きら防災カーペット等器具及び備品取得（¥1,008,684）です。

リース債務返済支出（¥3,421,212）も含まれています。

法人全体ですが、当期資金収支差額が 7,788,901 円、前期までを含めた翌期への繰越資金残高は、90,869,254 円となりました。

社会福祉法人の主目的は、利益獲得ではありませんが、安定的・継続的に福祉サービスを提供するためには、一定の収益性を確保することが重要であり、そのための基本的な指標の経常増減差額率（経常増減差額÷サービス活動収益計×100）が 2.69%となり、値がマイナスとなっていない事から、安定した運営となりました。

(3) 事業活動計算書（利益状況）について

当期活動増減差額は、法人全体で前年度の 13,120,385 円より 9,714,761 円減の 3,405,624 円となりました。

サービス活動収益は前年対比 3,475,634 円減の 283,245,315 円となり、主な要因として、居宅介護事業 783 万円増、前年比 113.8%（利用者のサービス量増）、放課後等デイサービス 68 万円減、前年比 97.3%（利用日数減）、移動支援 10 万円増、前年比 104.9%（利用日数増）日中一時支援事業 206 万円減、前年比 58.2%（利用日数減）、生活介護事業 707 万円減、前年比 91.2%（利用者、利用日数減）就労 B 型 59 万円減、前年比 57.1%、重症心身児童発達・デイ 786 万円減、73.6%（利用者減・医療的介護対象者受入促進事業補助金減）、受託事業収益 412 万円増、前年比 109.4%（ていくたく）となっております。

サービス活動費用は前年度より 6,094,974 円増の 280,602,603 円となり、主な要因は人件費 422 万円増（処遇の変更・職員数の増）、事業費 20 万円増、事務費 9 万円減、就労支援事業費 173 万円増となっております。

また、法人全体としての人件費比率（人件費÷サービス活動収益計×100）が 73.3%となり、毎年人

件費割合が大きくなる傾向にあり、本指標の値の多寡が収益に大きく影響しました。適切な福祉サービスを提供する上で、適切な人員配置と適切な報酬水準確保は不可欠であり、安定的な経営の為には固定費としての性格が強い人件費比率を、一定水準に抑える必要がありますが、毎年の昇給の影響と介護職員等処遇改善手当及び10月から導入された、特定処遇改善手当の比重が増となり、人件費比率を下げる事が出来ない要因となりました。

新年度においては、これまで以上に、利用者人数に対する職員配置が適切か等、稼働率も検証しながら人件費比率の確認を行います。

《 登記・定款変更事項 》

2019.7.11 社会福祉法人変更登記 資産総額の変更（平成31年3月31日現在）

《 規則・規程変更及び制定 》

2019.2.28 正規職員就業規則改定
準職員就業規則改定

《 防災訓練等 》

下記の通り行いました。

避難訓練・・・	日中避難訓練（グループホーム）	2回
	日中避難訓練（きらきら全体）	2回
	日中避難訓練（えがお）	2回
	日中避難訓練（ていくたく）	2回
救急救命講習	法人全体	1回

《 2019年度職員採用 》

区分	採用年月日	職種	処遇	採用理由
処遇変更	4月1日	介護福祉士	正規職員	準職員から登用
処遇変更	4月1日	介護福祉士	正規職員	準職員から登用
処遇変更	4月1日	保育士	正規職員	準職員から登用
処遇変更	4月1日	世話人	正規職員	準職員から登用
処遇変更	4月1日	調理師	正規職員	準職員から登用
処遇変更	4月1日	介護福祉士	準職員	定年退職再雇用
採用	4月1日	介護福祉士	正規職員	増員
採用	4月1日	ヘルパー	正規職員	増員
採用	4月1日	ヘルパー	正規職員	増員
採用	4月1日	ヘルパー	正規職員	増員
採用	4月1日	介護福祉士	準職員	増員

採用	4月1日	ヘルパー	準職員	増員
採用	4月1日	介護福祉士	パート	増員
採用	4月22日	運転手	パート	増員
採用	4月22日	運転手	パート	増員
採用	6月10日	看護師	正規職員	増員
採用	8月31日	世話人	パート	増員
処遇変更	10月1日	事務員	正規職員	準職員から登用
採用	10月1日	介護福祉士	準職員	増員
採用	10月29日	ヘルパー	正規職員	増員
採用	12月16日	看護師	正規職員	増員
採用	2月10日	夜間支援員	パート	増員

《 2019年度退職職員 》

区分	退職月日	職種	処遇	理由
退職	4月30日	保育士	正規職員	自己都合
退職	5月16日	ヘルパー	正規職員	自己都合
退職	5月20日	看護師	正規職員	自己都合
退職	6月30日	世話人	パート	自己都合
退職	7月31日	看護師	正規職員	自己都合
退職	7月31日	介護福祉士	パート	自己都合
退職	9月30日	ヘルパー	準職員	自己都合
退職	12月31日	ヘルパー	準職員	自己都合
退職	1月31日	介護福祉士	正規職員	自己都合
退職	3月31日	ヘルパー	準職員	自己都合
退職	3月31日	保育士	パート	自己都合
退職	3月31日	夜間支援員	パート	自己都合

《 職員への福利厚生の充実 》

職員の生活を大切にしながら満足度高く効率的に働いてもらうため、有給休暇(取得率フルタイム職員68%・フルタイム外職員65%)、育児休業(3人)、介護休業(0人)及び傷病休業(1人)について積極的に勤務調整を図りました。

《 会計事務所による外部監査を毎月及び決算期に受ける 》

関会計事務所と税理士委嘱契約を行っています。

《 2019年度 会議開催の状況 》

開催日	会議名	主な議題	職員	理事
2019. 4. 10	デイ会議	・学校訪問について・利用者状況について	4	
2019. 4. 17	全体会議	・ケース会議 ・活動について	27	
2019. 4. 17	キッチン会議	・試作について ・1か月を振り返って	5	
2019. 4. 26	デイ会議	・所属所訪問について・児童の様子・新人スタッフ振返	6	
2019. 5. 13	えがお職員会議	・土曜日の活動について・ケース会議・ふれあいスポーツについて	6	
2019. 5. 15	医療会議	・利用者のケア内容の見直し	3	
2019. 5. 15	キッチン会議	・食品の取り扱いについて・連携について	5	
2019. 5. 15	全体会議	・ケース会議・給食について	26	
2019. 5. 22	GH会議	・行事食について ・薬について	14	
2019. 5. 24	ていくたく会議	・ケース会議 ・保護者支援講座について	6	1
2019. 6. 11	デイ会議	・所属所訪問報告 ・夏祭りについて	5	
2019. 6. 14	ていくたく会議	・ケース会議 ・避難訓練について	8	
2019. 6. 18	えがお職員会議	・スポレクについて・ケース会議	5	
2019. 6. 19	医療会議	・新規利用者について ・夏休みの利用について	2	
2019. 6. 19	全体会議	・ケース会議 ・健康診断について	23	
2019. 6. 21	部門間連携会議	・今年度の事業計画について・各事業所の現状、課題	6	1
2019. 6. 25	キッチン会議	・夏祭りについて ・今後の日程について	5	
2019. 6. 25	法人研修	・安全運転講習	40	
2019. 6. 28	デイ会議	・避難訓練の振り返り ・夏休みのスケジュールについて	6	
2019. 7. 9	GH会議	・合同焼肉について・連絡等について	10	
2019. 7. 17	全体会議	・夏祭りについて・ケース会議	23	1
2019. 7. 17	職員会議	・日誌について・ケース会議	9	
2019. 8. 7	ていくたく	・カンファレンス・来週の予定	8	1
2019. 8. 13	職員会議	・ケース会議 ・研修報告	10	
2019. 8. 21	全体会議	・販売会について・ケース会議・研修報告について	19	
2019. 8. 21	キッチン会議	・食事の味の濃さについて・メニューの試作について	3	
2019. 8. 23	部門関係会議	・研修について ・各部門の報告		

2019. 8. 27	法人研修	・法人の理念について・事業体系について	36	1
2019. 8. 27	デイ会議	・夏休みの振返・ケース会議・クリスマス会について	6	
2019. 9. 10	GH会議	・情報交換について・今後の会議について	10	1
2019. 9. 18	実行委員会	・クリスマス会について	5	
2019. 9. 18	キッチン会議	・メニュー試作の件	4	
2019. 9. 25	職員会議	・事務処理について・ケース会議	6	
2019. 10. 1	かのかん会議	・ケース会議	3	
2019. 10. 2	ワルツユニット	・ケース会議	6	
2019. 10. 17	キッチン会議	・「ほうれんそう」情報共有について・クリスマス会について	4	
2019. 10. 18	部門関係会議	・各部門から連絡	9	2
2019. 10. 29	全体研修	・感染予防	41	
2019. 10. 30	職員会議	・ケース会議・研修報告書の件	9	
2019. 11. 5	かのかん会議	・インフルについて・近況報告	4	
2019. 11. 12	GH 会議	・GHの世話人、夜勤者の役割について・個別支援計画について	6	1
2019. 11. 13	職員会議	・ケース会議・日誌について	8	
2019. 11. 20	全体会議	クリスマス会について・ケース会議	22	1
2019. 11. 21	キッチン会議	・クリスマス会について・今後の予定	4	
2019. 12. 3	かのかん会議			
2019. 12. 4	ぽこ会議	・ケース会議	5	1
2019. 12. 5	ワルツ会議	・ケース会議	4	1
2019. 12. 17	全体研修	・権利擁護について	36	
2019. 12. 18	全体会議	・クリスマス会の反省・ケース会議・理事長面談について	18	1
2019. 12. 19	キッチン会議	・試食品、冬休み期間について	4	
2019. 12. 20	部門関係会議	・各部門から連絡	9	1
2020. 1. 14	ワルツ会議	・GH会議について・活動について	5	1
2020. 1. 14	GH会議	・年間行事予定について・活動について	12	1
2020. 1. 15	職員会議	・リハビリ、計画書、ケース会議	10	
2020. 1. 15	キッチン会議	・試作・今後の予定・意見箱の回答	3	
2020. 1. 15	全体会議	・リハビリについて・給食について・ケース会議	23	1
2020. 2. 4	全体研修	・救命救急	31	1
2020. 2. 5	ワルツ会議	・ケース会議・ワルツの備品について	5	
2020. 2. 5	職員会議	・モニタリングについて・支援の仕方について	7	
2020. 2. 19	医療会議	・えがお全体会議について・新年度の体制について	4	
2020. 2. 19	キッチン会議	・今後の予定・試作について	3	
2020. 2. 19	全体会議	・ケース会議・新年度のについて	20	
2020. 2. 21	部門関係会議	・各部門から連絡	9	2

2020. 3. 3	かのん会議	・ケース会議・コロナについて	4	1
2020. 3. 10	ワルツ会議	・ケース会議・コロナについて・食事について	6	1
2020. 3. 10	GH会議	・コロナ対策について	12	1
2020. 3. 13	職員会議	・ケース会議・新年度の指導者等について	8	
2020. 3. 18	全体会議	・ポイント制について・ケース会議	20	1
2019. 3. 19	キッチン会議	・コロナについて・マスクについて・試作について	4	

《 法人共生型事業 》

月日	内容	場所	参加人数
8月3日	きらきら夏まつり	施設敷地内全部	250名
11月20日	そば打ち交流	えがお	40名
12月14日	クリスマス会	音更福祉センター	200名

《 役員・職員配置 》

(1) 本部 理事6名 評議員7名 監事2名

(2) 事業

①職種別職員数

職種	正職員		準職員		嘱託職員		再任用職員		パート職員		合計	
	年度初	年度末	年度初	年度末	年度初	年度末	年度初	年度末	年度初	年度末	年度初	年度末
介護福祉士	14	13	3	4			1	1	3	2	21	20
社会福祉士	1	1									1	1
ヘルパー1級							1	1			1	1
ヘルパー2級	3	4	5	3			1	1	2	2	11	10
保育士	6	5	1	1					1	1	8	7
看護師、言語聴覚士 作業療法士 教員資格保有者	3	3							1	1	4	4
管理栄養士・栄養士	2	2									2	2
世話人、夜間支援員 調理員、運転手	2	2			7	8			11	12	20	22
事務員	1	1	1						2	2	4	3
管理職	1	1									1	1
合計	33	32	10	8	7	8	3	3	20	20	73	71

◀ 職員交流 ▶

日付	内容	場所	人数
11月23,24日	観楓会	観月苑	70名

◀ 2019年度事故報告 ▶

別紙資料③

◀ 2019年度の利用状況（2020.3.31現在） ▶

① 18歳以上

	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	利用者合計
人数	10	9	4	1	2	0	26人

② 18歳未満

放課後等デイサービス（定員15名）・児童発達支援（定員5名）

	放課後デイ	個別（デイ）	個別（児発）	医療（デイ）	医療（児発）	利用者合計
人数	37	13	6	8	1	65人

③ 18歳未満（第2子ども発達支援センター）

放課後等デイサービス（定員20名）・児童発達支援（定員18名）

	放課後デイ	発達支援	利用者合計
人数	40	18	58人

合計 149名