

令和7年度 事業報告

I 概要

我が国では、令和7年の出生数が70.5万人と過去最低を更新し、10年連続の減少となるなど、少子化と人口減少が急速に進行している。これに伴い、地域社会の担い手不足は一層深刻化し、その影響は広範に及んでいる。

また、社会福祉法人においては、福祉ニーズの複雑化・多様化や地域社会の変容に対応した取組が求められる一方で、介護・福祉分野における人材確保は依然として困難な状況が続き、安定的なサービス提供の維持が大きな課題となっている。

このような状況のもと、本事業団は「鹿児島県社会福祉事業団経営計画2025」に基づき、四者満足（利用者・地域・職員・経営）の実現を目指し、公益性と経済性のバランスのとれた法人経営を推進するとともに、安定的かつ永続的な施設運営を支える経営基盤の強化に取り組んだ。

また、基本理念および経営理念の実現に向け、職員が一丸となって各事業を展開し、地域における社会福祉事業の担い手として、より高い水準の事業経営に努めた。

1 質の高いサービスの提供

利用者一人ひとりの人権を尊重し、個人の尊厳に配慮したきめ細やかなサービスの提供に努めるとともに、安全・安心な生活環境および利用環境の整備を進め、自立に向けた支援の充実を図った。

また、各施設において福祉サービス評価を実施し、職員による自己評価および利用者等による評価を踏まえ、サービス改善に取り組むとともに、事業継続計画（BCP）の充実やリスクマネジメント体制の強化に努めた。

2 地域福祉の推進

地域住民からの信頼を得られるよう、子育て世帯を対象とした子育てサロンの開催、小中学校等での「子どもの人権」をテーマとした講話の実施、地域住民参加型の無料開放講座・コミュニティ講座の実施など、地域の多様な福祉ニーズに対応した事業を展開した。

また、ホームページや各種SNS、コミュニティFM放送局等を活用し、積極的な情報発信に努めた。

3 経営基盤の強化

安定的かつ永続的なサービス提供を可能とするため、四半期ごとに経営計画推進会議を開催し、経営状況の分析や増収策の検討を行うとともに、ガバナンスおよび財務規律の強化を図るため、内部監査や外部監査等を実施した。

また、「鹿児島県社会福祉事業団法令遵守規程」に基づき、役職員等の法令遵守意識の向上に取り組むとともに、職場内のハラスメント防止の強化、個人情報保護をはじめとするセキュリティ対策の徹底を図った。

4 人材の育成

総合的な人材育成計画に基づき、職員がやりがいと希望を持って働ける魅力ある職場づくりを進めるため、キャリアパス制度、勤務評価制度、教育研修制度の充実と円滑な運用に努めるとともに、職員採用試験の通年実施、効果的な広報媒体やツールを活用した求人情報の発信、採用内定者との交流会の実施など、人材の確保・定着・育成に向けた取組を強化した。

また、職員の心の健康の保持・増進を図るため、EAP（従業員支援プログラム）に基づくストレスチェックやカウンセリング等を実施した。

〔 理事会の開催状況 〕

理事会を以下のとおり開催し、事業計画・事業報告、予算・計算書類及び財産目録、諸規則等の制定・改正、定款の変更、契約の締結、施設長等の任免等、法人の業務に関する重要事項について審議を行った。

第1回（令和7年6月9日）

- 議案第1号 令和6年度事業報告について
- 議案第2号 令和6年度計算書類関係及び財産目録について
- 議案第3号 理事及び監事候補者の選定について
- 議案第4号 評議員選任・解任委員の選任について
- 議案第5号 評議員会の招集について

第2回（令和7年6月27日）

- 議案第1号 理事長の選定について
- 議案第2号 常務理事の選定について
- 議案第3号 評議員候補者の推薦について

第3回（令和7年8月7日 決議の省略）

- 議案第1号 ゆすの里給湯設備改修工事請負契約の締結について

第4回（令和7年11月20日）

- 議案第1号 令和7年度第一次収入支出補正予算について
- 議案第2号 児童自立生活援助事業の実施について
- 議案第3号 鹿児島県社会福祉事業団定款の変更について
- 議案第4号 鹿児島県社会福祉事業団定款施行細則の一部改正について
- 議案第5号 評議員会の決議方法等について

第5回（令和8年3月23日）

- 議案第1号 令和7年度第二次収入支出補正予算について
- 議案第2号 令和8年度事業計画について
- 議案第3号 令和8年度収入支出予算について
- 議案第4号 鹿児島県社会福祉事業団就業規則の一部改正について
- 議案第5号 鹿児島県社会福祉事業団契約職員就業規則の一部改正について
- 議案第6号 鹿児島県社会福祉事業団再雇用職員就業規則の一部改正について
- 議案第7号 鹿児島県社会福祉事業団非常勤職員就業規則の一部改正について
- 議案第8号 鹿児島県社会福祉事業団職員給与規則の一部改正について
- 議案第9号 鹿児島県社会福祉事業団契約職員給与規則の一部改正について
- 議案第10号 鹿児島県社会福祉事業団再雇用職員給与規則の一部改正について
- 議案第11号 鹿児島県社会福祉事業団非常勤職員給与規則の一部改正について
- 議案第12号 役員等賠償責任保険契約について
- 議案第13号 施設長等の任免について

〔 評議員会の開催状況 〕

評議員会を以下のとおり開催し、計算書類及び財産目録、定款の変更等について審議を行った。

第1回（令和7年6月27日）

- 議案第1号 令和6年度計算書類及び財産目録について
- 議案第2号 理事及び監事の選任について

第2回（令和7年12月9日 決議の省略）

議案第1号 鹿児島県社会福祉事業団定款の変更について

Ⅱ 施設別事業報告

1 児童養護施設 仁風学園 定員 30 人 地域小規模 12 人

(1) 質の高いサービスの提供

事業団基本理念及び当園の運営理念をもとに、児童が明るく、楽しい家庭的な雰囲気の中で生活が送れるよう支援を行った。また、関係機関と連携を図り、令和7年度は、9人の児童の受入れ、7人の退所があり、その内2人は措置変更、4人は家庭引き取り、高校3年生1人は就職となった。

「新しい社会的養護ビジョン」の基本的な考えを踏まえ、ケアニーズの高い児童への適切な支援を行うため、今年度より看護職員1人を配置し医療的ケアを高めるとともに、心理療法担当職員による心理ケアの向上にも努めた。

地域分散化については、2カ所ある地域小規模児童養護施設では、地域において家庭的な環境の中で養育を行い、地域に根ざした施設づくりに努めた。

学習支援については、学力向上委員会を中心に学習能力の分析を行い、個々に応じた学習に取り組み、各学校と連携を図り基礎学力向上に努めた。中学生については、児童3人が学習塾を利用するなどの取り組みを強化し、児童が希望する高校等への進学に備えた。

安全管理面においては、自動車学校が主催する従業員向け安全運転講習に新任職員3人を参加させ、交通事故防止に努めた。また、職員のストレスチェックと、外部による従業員支援プログラムを実施し、職員のメンタルヘルスケアに努めた。感染症予防対策においては、職場内研修に外部の講師を招き、安全・安心な施設運営を行った。

(2) 地域福祉の推進

子育てサロンについては、地域の子育て支援機関と連携し合計6回開催し、26組延べ56人の親子参加があった。また、地域に潜在する要保護・要支援児童及び特定妊産婦等へのケアのため、親支援事業を開始し、担当職員による家庭訪問を実施した。

地域子育て支援としては、子育て短期支援事業を鹿児島市から延べ47人、鹿屋市から延べ38人、姶良市から延べ9人の児童を受け入れた。児童相談所からの一時保護委託児童は、54人の児童を延べ1,853日受け入れた。

里親支援については、里親支援専門相談員だけではなく、心理療法担当職員・親子支援担当職員が里親訪問や里親研修等を積極的にを行い、電話での相談対応も行った。また、レスパイト・ケアについては、里子の2人延べ9日受け入れた。

(3) 経営基盤の強化

業務の見直しや経費削減の徹底を図りながら経営改善に取り組んだ。また、関係機関との連携を密にし、一時保護委託、子育て短期支援事業利用に努め、収入確保を図った。

また、職員が施設の経営状況等を把握するための月次分析会議については、施設別計画推進部会のメンバーで試算表分析を使用し、経営意識の醸成に努めた。

(4) 人材育成

小規模かつ地域分散化に対応するため、外部機関による研修を中心に積極的に参加した。また、県内の大学や里親会、特定妊産婦支援機関などから外部講師を招き、職員の知識習得とケア技術の向上を図った。

当園児童のケース事例を検討するコンサルテーションは、合計2回開催し外部機関職員を含め延べ85人が参加した。また、今年度は過去5年間の集大成であるコンサルテーション報告会を開催し、関係機関に対して開催の意義、目的を再認識して頂く機会を作った。

2 児童養護施設 若葉学園 定員 74 人（暫定定員 73 人） 地域小規模 6 人

（1）質の高いサービスの提供

事業団基本理念、施設の運営理念・方針をもとに、こども一人ひとりの思いを大切にし、個々に応じた支援を実践するため、各関係機関、医療機関等と連携した個別支援の充実を図り、継続的で安定した愛着関係が築かれるよう支援をおこなった。特に発達に課題があり、療育支援を受けている児童やケアニーズの高い精神科・心療内科を受診している児童への適切な支援を探るため、関係機関、医療機関と連携した個別支援の充実に努めた。さらに入所児童の長期入院に伴う病棟での付添など個々の状況に応じたきめ細やかな支援に努めた。令和7年度は4世帯6人の入所と14世帯14人の退所があり、1人は児童心理治療施設への措置変更、7人は家庭引取、6人は高校卒業後等の自立であった。

家庭養育優先原則に基づき「できるかぎり良好な家庭的な養育環境」を提供するために10月に地域小規模児童養護施設（定員6人）を開設した。

質の高いサービスを提供・維持するために、施設内サービス評価を実施し、自己評価を通じて施設の課題やサービス内容の検証・改善を図った。また、事業団危機管理指針に基づくリスクマネジメント体制を充実させるとともに、感染症予防対策、安全衛生管理及び防犯対策の徹底に努め、安全・安心な施設運営に努めた。

（2）地域福祉の推進

地域子育て支援の拠点として、始良市、霧島市からの子育て短期支援事業15人延べ56日や児童相談所からの一時保護委託48人延べ1,339日を積極的に受け入れ、利用家族への相談・支援等福祉サービスの提供に努め、一時保護6人が入所となった。

地域では、始良市教育委員会から依頼を受け、「子どもの人権」をテーマに幼小中学校3校で講話を実施した。

里親支援専門相談機関として里親制度説明会を始良市、霧島市で開催し里親の普及啓発活動、里親の施設実習9人を受け入れ、入所児童と里親とのマッチングを実施する等、里親への相談対応に努めた。

人材確保のため、大学等と連携を図り、次代の福祉サービスを担う保育士等実習6校15人、社会福祉士ソーシャルワーク実習生1校3人を受け入れた。さらに、SNSを活用した情報発信を積極的に行い、施設への理解と地域福祉の推進ツールとして活用した。

（3）経営基盤の強化

経営基盤の強化を図るため、各関係機関と連携を図り、入所児童の確保、一時保護委託の積極的な受入に努めた。さらに、措置費の処遇改善加算や地域分散化加算、バックアップ加算、児童養護施設等体制強化事業の認定を受け収入確保に努めた。あわせて、物価高騰のため、経費節減に努め、効率的な業務執行に努めた。

また、職員が施設の経営状況等を把握するために四半期毎の経営分析等を職員会議で周知し全職員で情報共有を図り、経営意識の醸成に努めた。

（4）人材の育成

職員の資質向上及び職員育成を目指して、専門職外部研修に可能な限り参加し、専門知識の習得とケア技術の向上を図った。さらに施設内研修では人権研修、感染症研修、交通事故防止研修を実施し、全職員が受講した。また、こどもの特性や発達状況の理解について鹿児島大学病院精神科医を招いてコンサルテーションを実施した。

産業医を交えての衛生委員会、メンタルヘルスカを意識した職場内研修やストレスチェック、EAP訪問型カウンセリングを有効に活用し、職員が働きやすい職場環境づくりに努めた。

3 女性自立支援施設 定員 30 人

(1) 質の高いサービスの提供

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下「女性支援新法」という。）の理念のもと、利用者の基本的人権を尊重した支援を行い、「妊婦支援」「就労支援」「就学支援」等のマニュアル整備や「安全計画」等の危機管理体制整備を行う等「女性自立支援施設運営指針」に沿った支援体制づくりに努めた。

利用者との信頼関係を構築しながら、自立に向けた支援について個別支援計画を利用者と一緒に策定し、問題解決と自立への取組を生活の場としての強みを生かし支援した。さらに複合的な問題解決に向けては「繋がる支援」を心がけ、民間団体や県女性相談支援センター、市町村、警察等の外部機関と連携し包括的な支援が行えるよう努めた。

身体面、精神面の健康に課題を抱えた利用者に対しては、看護師による身体面のケアや嘱託医等と連携した医療的支援を行い、特に心理的課題を抱えた利用者に対しては、外部公認心理師による専門的なケアを実施し、利用者の心身の回復を図った。

利用者の権利擁護を常に意識した支援を行い、利用者が素直な意思表示ができる「優しい環境」を提供するため、「DV被害者への不適切な支援・言動事例集」等を活用した研修を行い、職員ひとり一人の倫理意識の向上に努めた。

施設内サービス評価を実施し、自己評価や利用者アンケート等を通してサービス内容の検証・改善を図り、サービスの質の向上に努めた。

(2) 地域福祉の推進

県が実施する配偶者等からの暴力対策の啓発運動等や、県主催の「支援調整会議（1月代表者会議、5、8月実務者会議）」において、女性支援の中核的機関の一つとして参加し、地域関係機関との連携に努めた。また、施設の役割や機能について周知と理解促進を図るため、関係機関及び見学者用に広報媒体を作成し、一部の機関に配布した。

地域で生活する退所者を支えられるようアプローチを行い、17件の電話相談があり、7月には「退所者との交流会」を開催するなど、必要としている社会資源の情報提供や、困り感はないか等、退所者の立場に立ったアフターケアを行った。

(3) 経営基盤の強化

県女性相談支援センターとの信頼関係構築と更なる連携強化を目指し、年2回（9、3月）の連絡会議と月1回程度の利用者情報報告及び女性支援新法に関する情報交換を行った。関係機関からの入所の問い合わせ等の電話相談は9件あり、必要な情報は関係機関と連携を図った。実績は入所者2人であった。

月次実績報告会議を活用して、収支分析の報告及び職員の経営意識の醸成を図りながら、業務の見直しや経費節減に努めた。

女性支援新法施行後、国が発信する制度改正等の情報を注視し、施設で取り組める制度や事業等について情報を収集し、県との協議も重ねた。

(4) 人材の育成

職員研修計画に基づき、職員の資質向上に必要な必須研修（法令遵守、人権擁護、虐待防止、ハラスメント、感染症、事故防止等）を適時に実施した。また、高度な専門性を要する支援を行うための資質向上を目指し、新設された全国研修をはじめ様々な外部研修の受講や10月の外部公認心理師によるコンサルテーションの実施を含め、事例と連携したスキルアップ研修の機会を3回設け支援技術及び知識の習得に努めた。

職員が支援を抱え込むことなくチームアプローチでの支援を意識できるよう、会議や職員個々との面談を通してOJTを基本としたスーパービジョンの体制づくりに努めた。

また、支援の手引き書として「職員必携」を作成し、職員へ配布し周知を図った。

4 保育所 同胞保育園 定員 150 人

(1) 質の高いサービスの提供

保育理念・保育目標に基づき一人ひとりの個性・感性を大切にし、健やかな身体とやさしい心を養うための保育を行うとともに、安心・安全な保育環境の整備を行い、保護者及び各関係機関、地域とともに子どもの育ちを見守る支援の充実を図った。また、ICTを活用した連絡帳アプリ及び利用者アンケートの導入や日々の活動報告等保護者が更に利用しやすくなるよう充実を深めた。

個別支援を要する子に対しては、外部の作業療法士等専門職の助言をもとに、個々の成長に合わせた保育の展開を図り、対応可能な個別支援を行った。また、新たに言語聴覚士による言語相談日を2回実施し、保護者が気軽に相談しやすいように充実を図った。

設備面に関しては、室内（一時特定室）と園庭に1台ずつカメラを増設し、安心安全な環境づくりに努めた。

同胞学童クラブにおいては、令和7年度末の閉所に向けて業務を円滑に行いながら充実した活動の提供を行った。

福祉サービスについては、自己評価や利用者評価から見えてくる保護者のニーズに沿ったサービスの提供に努めるとともに、子どもの人権が保障されるよう職員自らの保育を自己点検することにより、適切な保育を実践していき選ばれる保育園づくりに努めた。

(2) 地域福祉の推進

地域とのふれあいの場を設けることで、地域に愛される保育園をめざし、災害時の要援護者に対して求められる役割を積極的に果たすとともに、相互の協力体制の構築を図った。また、重層的支援体制事業の一環として、地域支援者会議にて保健師を交えながら各地域の民生委員・児童委員から気になる家庭の情報交換を図った。

地域子育て支援センターにおいては、インスタグラムを活用し子育て支援の情報提供等を行い、子育ての孤立化を防ぎ育児不安の解消に向けた支援に努めた。

(3) 経営基盤の強化

小グループでの職員ミーティングを行い、その都度支援方法や業務内容等改善に努めた。また、使用済おむつの持ち帰りを園での処分に變更し、職場環境を整え業務削減を図った。

経営計画に基づく経営指標の目標値については、収支の現状を理解することにより経費節減に努め、全職員が職責に応じたコスト意識や経営意識を持ちながら業務遂行に努めた。

(4) 人材の育成

鹿児島市保育園協会主催の研修に積極的に参加し、職員のキャリアに応じたスキルアップに努め保育の展開に活かした。また、会議や内部研修等については、土曜日に設定することで多くの参加職員と時間の確保ができ内容の充実を図ることができた。支援を要する子の対応については、外部講師（作業療法士）によるクラス毎のグループワーク研修を取り入れ、個々の保育技術向上を図り、個別支援の充実やクラス運営を図った。

新任保育士の育成については、育成計画・マニュアルを活かし保育技術の習得に努めた。

5 保育所 鹿児島みなみ保育園 定員 110 人

(1) 質の高いサービスの提供

事業団基本理念、園の保育理念、保育所保育指針に基づき、心身ともに豊かで健やかに育つための保育内容、保育環境の充実を図った。ICTシステムの活用を進め、統一した定型文を設定し時間効率、保育にかかる時間の確保、保育の質の向上を図った。

また、不適切保育防止のため、虐待防止委員会の開催、鹿児島市こども家庭支援センターのオンライン研修の受講、不適切保育を含めた保育のあり方について振り返りをする機会を設け、保育の質の向上を図った。

子どもの保育環境の安全確保の観点から、防災面について各種訓練を行い、不審者対応訓練で掲示物、SNSの取り扱いについて学んだ。感染症予防・食中毒予防のため、当園職員の看護師、栄養士による職員研修を行い、衛生意識の向上を図った。

主体性保育については、日々の保育内容を一斉保育から一部児童が選択出来るようにし、生活発表会でも演目等について児童に選択させるなどの取り組みをした。

助産師を招聘し、3・4歳児や保護者も対象として生命のはじまりやプライベートゾーンの講話、出産や赤ちゃん抱っこ体験等にも取り組み、今後も続けていく。

設備面等について、全面改築から年数が経ち、補修が必要な箇所を修繕し、子どもが安全・安心に保育園生活が送れるよう計画的に保育環境の整備を進めた。利用者評価から見えるサービスの提供、選ばれる保育園づくりに努めた。

(2) 地域福祉の推進

地域の子育て世帯を対象として、子育てに関する不安感の緩和のため、子育て支援事業（にこにこランド）を実施する中で、周知方法、集客の課題が残った。

積極的な地域行事への参加、世代間交流の場として地域の方を招いて、4・5歳児で日本の伝統的な遊びのあやとり等を取り入れるなど新しい形の交流で実施した。

関係機関と連携しながら専門性を活かした保育を行い、保護者の育児不安の解消、児童虐待を未然に防ぐ取組に努め、地域に愛される保育園づくりを目指した。

(3) 経営基盤の強化

関係機関との連携を密にして、入所児童の確保と特別保育事業（延長保育、一時預かり事業、障害児保育、療育支援）の充実を図り、経営の安定化に努めた。

経営意識の醸成を図るため、月次分析を基に、施設の経営状況等を職員会議等で周知し、入所児童の確保、業務の見直しや経費削減に努めた。

安定的に保育士を確保するため、働きがいのある職場づくり、離職防止等について情報共有し、改善が図れた。

(4) 人材の育成

個々を大切にしたい保育サービスを提供するため、事業団の規程によるOJTやキャリアアップ研修の受講を計画的に進めた。また、外部研修等を通し、幅広い専門知識の習得や保育技術の向上に努め、人材の育成を図った。

不適切保育、施設内虐待等の防止のため、人権擁護やアンガーマネジメント等についても外部講師を招き、意識の醸成を図った。

また、幼児保育相談等を含め、外部講師を招き専門家の講話・助言を聞く機会を設け、障害のある子どもや支援を要する子どもに対するケア技術の向上を図った。

6 地域子育て支援事業 鹿児島市南部親子つどいの広場

(1) 質の高いサービスの提供

鹿児島市の子ども・子育て支援施策の一端を担う事業として、南部保健センターと連携し、妊娠期から子育て中の親とその子どもが気軽に集い相互に交流する場の提供を行い、切れ目のない支援体制の構築に努めた。

サービスの提供にあたっては、多種多様な福祉施設を有する事業団の専門性を活用し、専門的な相談や親子で楽しむイベント、講座等を実施し、子育てに係る不安感の緩和、充実感を得られるよう支援を行った。必要に応じた地域情報の提供や社会資源に繋ぐ支援体制の強化を図り、未来を担う子どもたちの健やかな成長を支える地域社会の実現に貢献した。

(2) 地域福祉の推進

南部保健センターや関係機関との連携を強化し、地域で孤立化している親子、困窮する家族等へ配慮しながら、地域の実情を踏まえた情報共有や子育て力の向上と支援体制の充実を図った。

また、地域支援機能の強化として、鹿児島国際大学や鹿児島女子短期大学とのタイアップ事業や高齢者福祉センターとの交流会を実施するとともに、地域における支援力の向上および連携強化を図るため、鹿児島南特別支援学校やこども家庭支援センターに講師派遣を依頼し、支援者講習会を主催した。

さらに、職業実習の一環として近隣学校（鹿児島南高校・開陽高校・谷山中学校）からの実習生受け入れに加え、鹿児島大学保健学科看護学専攻実習、鹿児島国際大学看護学部実習等を積極的に受け入れた。

(3) 経営基盤の強化

指定管理者として基本協定を誠実に履行し鹿児島市との信頼関係を深めるとともに、管理運営の適切な執行を行った。

利用者の多様なニーズに沿った事業内容の実施により、利用者の安定的利用と各種事業の充実を図った。

(4) 人材の育成

職員研修規程に基づき計画的かつ効果的に研修参加できるよう努め、職務遂行に必要な地域子育て支援拠点事業所の支援者として資質を高めるためのオンライン研修や、県内で実施している専門研修に参加し、多様な子育て支援ニーズの知識、技術力向上に努めた。

各資格については、利用者支援（一時預かり事業）研修に1人、NP講座研修に1人参加し、充実した支援を実施することができた。

7 母子生活支援施設 定員 20 世帯

(1) 質の高い福祉サービスの提供

様々な課題を抱える母子世帯に対し、生活基盤の安定、就労支援、自立を目的とした退所支援からアフターケアという一連の過程において、継続した一貫性のある支援に努めた。

利用世帯の安全・安心を確保するため、事件・事故の未然防止に努めるとともに、不審者等への対応について、所管警察署生活安全課への協力体制依頼を行うとともに、警備会社等との連携を図った。

DVや虐待等の心理的課題を抱えた母子に対し、心理療法担当職員や外部臨床心理士等による専門的なケアを行い、心の安定を図りながら課題解決に向けた支援を行った。

個別対応職員を中心に、専門性を生かした細やかな支援に努めるとともに、環境を整え、学習の習慣化を図った。また、学業不振児童や不登校児童について、医療機関や学校、教育委員会等と連携し、児童にとってよりよい方向性の支援を探った。

施設内サービスの自己評価の実施結果をもとに、施設サービス改善委員会を開催しサービス内容の検証を行うことにより、サービスの質の向上に努めた。

(2) 地域福祉の推進

地域の子育てサロンに職員を派遣し、子育て世帯を対象とした専門講座を実施した。

また、施設設備を活用した教養講座やふれあい交流会、講演会等を開催し、地域住民や地域在住の退所者、母子世帯との交流を深めた。

自立支援担当職員を中心に、地域在住の退所者の相談窓口となり、定期的な電話連絡や家庭訪問による状況確認、関係機関への協力を通じての支援や情報提供等を行った。

各自治体の子育て短期支援事業（ショートステイ）を受託し、サービスを必要とする世帯積極的に受け入れ、地域福祉の増進に務めた。

(3) 経営基盤の強化

利用者確保に向け、県内4市1町及び県外2市1機関を訪問し、施設・設備の状況や専門的支援内容について理解促進を図った。あわせて、在籍入所者への支援方針について措置自治体と密に連携し、信頼と実績の確立・向上に努めるとともに、支援を必要とする母子の積極的に受け入れた。

また、月次実績報告の分析を通じて職員の経営意識向上を図り、効率的な管理運営および事業執行に努めた。

(4) 人材の育成

複雑化・多様化する利用者ニーズに対応するため、業務に必要な法令理解の深化や、利用者特性を踏まえた支援技術の向上に取り組み、専門性の充実・強化を図った。外部心理専門家を交えたコンサルテーションや、法テラス所属弁護士によるスキルアップ研修を実施し、支援技術および専門知識の習得に努めた。

あわせて、施設内研修の充実やOJTによる援助技術の習得を進めるとともに、職員一人ひとりのキャリアに応じた研修参加を促し、人材育成の推進を図った。

8 障害者支援施設 ゆすの里 日中活動定員 80 人 施設入所定員 70 人

(1) 質の高いサービスの提供

すべての障害者を対象とする障害者支援施設として、個別支援計画に基づき、個々の障害特性に応じた理学療法、作業療法、言語・心理・認知療法など、質の高いサービスの提供に取り組んだ。その結果、4 人の利用者が家庭復帰やグループホームへの地域移行となり、地域の就労継続支援 B 型事業の利用を開始した。

就労前プログラムとして、就労を希望する利用者を対象としたセミナーを開催するとともに、企業等における職場実習やパソコン検定の資格取得に向けた訓練を実施した。

また、訓練等の一環として、夏祭りや晩酌会、ミニレク大会、グラウンドゴルフ大会、グループで外出する「すまいるおでばい」などを実施し、利用者の心身のリフレッシュや相互交流、身体機能の維持・向上を図った。

特定相談支援事業においては、市町村及び関係機関、地域社会と連携した支援ネットワークの構築を図り、利用者の意思が適切に反映された福祉サービスが効果的に提供されるよう努めた。また、地域生活支援拠点等の機能を担う日置市相談支援事業所共同体の構成員として、地域のニーズに対応した相談支援体制等の充実に努めた。

(2) 地域福祉の推進

施設と地域の連携を推進するとともに、事業運営の透明性を確保するため、地域連携推進会議を開催した。

地域における公益的な活動を推進するため、施設の人的資源を生かした無料開放講座を 4 回開催した。

また、日置市障がい者福祉大会と同時開催された、「ひおき 100che（ヒオキイチマルマルシェ）」への出展や妙円寺地区文化祭への出展など、地域のイベントに積極的に参加した。

(3) 経営基盤の強化

施設の認知度向上を目的として、市町村・医療機関・相談支援事業所などの関係機関への広報活動を積極的に実施し、入所者の確保及び利用率の向上に務めた。

また、医療機関や相談支援事業所等への訪問活動に加え、FAX 送信等による定期的な利用者募集の情報発信を行うとともに、計画的にオープン施設見学会を開催し、10 人の新規利用者を確保した。

(4) 人材の育成

職員研修計画に基づく事業団研修や各種団体が実施する専門研修等への参加を通じて、職員の資質向上を図るとともに、職員会議等において、研修内容のフィードバックを図った。

職員一人ひとりがキャリアに応じた資格取得に取り組むとともに、仕事を通じて成長と達成を実感できる働きがいのある職場の環境に努めた。

9 障害福祉サービス事業 リハステーションゆす 定員 20 人

(1) 質の高いサービスの提供

高次脳機能障害者等の特性を踏まえ、作業療法・認知療法等の基礎訓練、日常生活訓練、グループワークおよび就労準備訓練を実施し、利用者の社会参加の促進に努めた。

生活介護・生活訓練ともに、利用者一人ひとりの障害特性や個別ニーズを把握し、地域での生活がより充実したものとなるよう、関係機関との連携を図りながら、個々の状況に応じたきめ細かな支援を行った。個々の障害特性に応じたきめ細かな支援の結果、一般就労へ3人、就労継続支援A型へ1人、就労継続支援B型へ4人、就労選択支援へ1人が移行した。

また、施設内サービス評価を実施し、自己評価や利用者アンケート等を通じて施設運営上の課題や利用者ニーズの把握に努め、今後のサービス改善および質の向上につなげた。

(2) 地域福祉の推進

高次脳機能障害者を主たる対象とした通所型障害福祉サービス事業所として、相談支援事業所、医療機関、行政機関、特別支援学校等との連携を図り、高次脳機能障害者に対する支援の必要性や重要性について、関係機関への情報提供や意見交換を行った。

これらの取組を通じて、地域における支援体制の充実と連携強化に努めた。

(3) 経営基盤の強化

新規利用者の確保を目的として、医療機関、相談支援事業所、特別支援学校等への訪問や情報提供を行い、当施設の事業内容や支援体制について説明を行った。

また、外部研修参加時の広報活動や、広報誌「リハゆすだより」の発行、リーフレットの配布等を通じて、行政機関、医療機関、相談支援事業所等への情報発信に努めた。

さらに、関係機関を対象とした施設開放や施設見学、体験利用の受け入れを行い、施設の強みや専門性の周知を図った結果、12人の新規利用者につながった。

加えて、経営の安定を図るため、施設の経営状況について職員間で共有を行い、業務の見直しや経費節減に取り組んだ。

(4) 人材の育成

職員研修計画に基づき、事業団研修、各種団体研修、専門研修および所内勉強会等に参加し、職員の資質向上に努めた。

あわせて、多様な障害に対応できる支援スキルの向上を図るため、専門研修への参加を促進するとともに、コンサルテーションの活用や資格取得への支援を行い、職員が仕事を通じて成長と達成感を実感できる職場環境づくりに取り組んだ。

**10 障害者支援施設 川内自興園 日中活動定員 136 人 施設入所定員 100 人
共同生活援助定員 30 人**

(1) 質の高いサービスの提供

事業団基本理念や職員倫理綱領、川内自興園職員行動規範をふまえ、利用者一人ひとりの人格を尊重し、個々のおもいと障害特性に配慮した個別支援の充実を図った。

生活介護においては、利用者が生き生きと目的を持って参加することができるよう、生産活動の機会を増やすとともに、ボランティアを活用したレクリエーション等を実施し、支援プログラムの充実に努めた。

自立訓練、就労移行支援については、利用者がそれぞれの目的を持って前向きに訓練に取り組むことができるよう、支援内容の充実を図った。

令和7年10月から開始した「就労選択支援」については、客観的な立場で就労選択に係るアセスメントができるような体制を構築し、サービスの提供を行った。

就労継続支援B型については、消費者のニーズに合わせた製品作りや販路拡大を通じて工賃向上のための取組を強化するとともに、熱中症対策等、作業環境の改善に努めた。

川内ひまわりホーム（共同生活援助）においては、個々のニーズに応じて一般就労や福祉サービスを選択できるような支援を行うとともに自立を側面から支え、地域移行に向けた取組を推進した。

施設内サービス評価や虐待防止に係るセルフチェックを実施し、自己評価や利用者アンケート等を通じて施設の課題と利用者のニーズを明確にし、サービスの質の改善や虐待防止に関する取組を徹底した。

(2) 地域福祉の推進

地域の福祉・就労・医療等の機関との連携を図りながら地域のニーズを的確に把握し、通所事業や短期入所等のサービスを通じて地域福祉の推進に努めた。

地域における公益的取組として、地域住民の参加を通じた地域のつながりの強化に資するため、地域住民参加による「川内自興園コミュニティ講座」を年4回開催し、地域の親子等、51組116人の参加があり、取組の充実を図った。

ホームページや年4回発行の季刊誌を活用して積極的に情報を発信した。

(3) 経営基盤の強化

四半期毎の経営状況を全職員で共有し、経常収支の黒字化を目指して、利用者確保の重要性について理解を深めるとともに適切な予算執行を行った。

建物の老朽化が著しい川内ひまわりホームについては、今後の施設整備に関する情報収集のため先進地視察を行うなど、運営のあり方も含めた検討を開始した。

(4) 人材の育成

職員研修計画に基づき、職場内研修の充実を図るほか、各種専門的研修への参加機会を確保するとともにコンサルテーションを年2回実施し、様々な障害特性に対応できる専門性と支援スキルの向上を図った。

人材確保と定着を図ることを目的として、充実した福利厚生制度の活用を図るとともにキャリアアップのための資格取得を推奨し、職員が心身ともに健康でやりがいと希望を持って笑顔で働けるような魅力ある職場づくりを目指した。

11 障害者通所支援事業 チャイルドクラブあおぞら 定員 10 人

(1) 質の高いサービスの提供

事業団基本理念や職員倫理綱領をふまえ、障害児支援利用計画に基づき、学校の終了後または休業日において、学校や家庭とは異なる時間、空間、体験等を通じて個々の子どもの状況に応じた発達支援を行うことにより、障害のある子どもの健全な育成を図った。

子どもの発達過程や特性を理解した上で一人ひとりの状態に即した質の高いサービスを提供するため、5領域を含めた総合的な支援を実施するとともに、理学療法士や言語聴覚士による保護者相談会を実施した。

個別支援会議、サービス担当者会議を定期的に行い、本人や家族の思いを受け止め、各関係の事業所や学校との密な連携を図りつつ、個々のニーズに応じたサービスの提供を行った。

(2) 地域福祉の推進

地域の子どもたちを含む家族との交流の場を提供し、地域とのつながりを大切にできるような取り組みを行った。

薩摩川内市自立支援協議会子ども部会への参加をはじめ、学校や相談支援事業所等の関係機関と連携を図り、地域の障害児のニーズを把握するとともに、薩摩川内市福祉計画を踏まえ、地域福祉に貢献できる障害児通所支援事業所としてのあり方を検討した。

(3) 経営基盤の強化

経営計画に基づく経営指標の目標を全職員で共有し、経営意識の向上を図りながら収支バランスの取れた施設運営に努めた。

地域の行政機関をはじめ、各関係機関との情報共有を図り、地域の福祉ニーズの把握に努めるとともに、相談支援事業所、特別支援学校等への広報活動と情報発信を行い、見学者を積極的に受入れ、利用者の確保に努めた。

障害福祉に係る制度改正等の動向を常に注視し、情報の収集や分析を行った。

(4) 人材の育成

全ての職員が質の高いサービスを提供できるよう、資質向上を図った。特に専門的な研修やOJTの強化を図り、個々の職員のスキルの向上を図った。

人材確保と定着を図ることを目的として、充実した福利厚生制度の活用を図るとともにキャリアアップのための資格取得を奨励し、職員が心身ともに健康で、やりがいと希望を持って笑顔で働けるような魅力ある職場づくりに努めた。

12 かごしま障害者就業・生活支援センター

(1) 質の高いサービスの提供

就職を希望する障害者等の職業生活における自立を図るため、障害者からの相談に応じるとともに、事業主に対しては、障害者の雇用管理に係る助言や、障害者に対して行われる職業準備訓練及び現場実習のあっせん等の支援を行った。

在職中の障害者に対しては、事業主や関係機関と連携を図り、職場への定着状況を把握しながら、職場での悩み等を話し合う交流の機会を定期的に提供し、職場定着の促進を図った。

また、障害者の雇用経験のない事業所において、短期の雇用体験を実施することにより、雇用する際の課題等の解決と雇用の場の拡大に努めた。

さらに、就業の支援と同時に生活習慣の形成、健康管理、金銭管理、余暇活動等の日常生活に関する支援も必要に応じて行った。

(2) 地域福祉の推進

業務の円滑かつ有効な実施に資するため、公共職業安定所、障害者職業センター、社会福祉施設、医療機関、特別支援学校等との連絡会議を下記のとおり開催し、情報収集等を行うとともに、ネットワーク構築及び支援の充実を図った。

ア	かごしま障害者就業・生活支援センター連絡会議	(1回)
イ	労働局主催鹿児島県障害者就業・生活支援センター連絡会議	(1回)
ウ	鹿児島県障害者就業・生活支援センター業務担当者会議	(5回)
エ	鹿児島県自立支援協議会	(2回)
オ	日置市自立支援協議会	(2回)
カ	いちき串木野市自立支援協議会	(2回)
キ	鹿児島高等特別支援学校評価委員会	(2回)
ク	日置市障害福祉大会実行委員会	(2回)
ケ	障害者雇用支援連絡協議会	(1回)
コ	鹿児島県こども療育支援センター（発達障害者支援センター）連絡会	(2回)
サ	鹿児島地区障害者就労支援ネットワーク会議	(1回)
シ	鹿児島・日置地区障害者地域連絡協議会	(1回)
ス	三者業務連絡会議	(3回)

(3) 経営基盤の強化

労働局及び県と締結した委託契約を誠実に履行し、業務委託費の適正な執行を行った。

(4) 人材の育成

支援対象者の多様化する就業形態及びこれに伴う日常生活上の課題について、支援を実施していくうえで必要となる知識及び技術の習得に努め、専門性を活かした指導及び助言ができるように県外専門研修を含めた職員研修を充実させるとともに、会議等にて研修内容を発表して、知識の共有化を図った。

ア	施設内研修の実施	(9回)
イ	県外専門研修への参加	(7回)
ウ	オンライン研修への参加	(9回)

13 ほくさつ障害者就業・生活支援センター

(1) 質の高いサービスの提供

就職を希望する障害者等の職業生活における自立を図るため、障害者からの相談に応じるとともに、事業主に対しては、障害者の雇用管理に係る助言や、障害者に対して行われる職業準備訓練及び現場実習のあっせん等の支援を行った。

在職中の障害者に対しては、事業主や関係機関と連携を図り、職場への定着状況を把握しながら、職場での悩み等を話し合う交流の機会を定期的に提供し、職場定着の促進を図った。

また、障害者の雇用経験のない事業所において、短期の雇用体験を実施することにより、雇用する際の課題等の解決と雇用の場の拡大に努めた。

さらに、就業の支援と同時に生活習慣の形成、健康管理、金銭管理、余暇活動等の日常生活に関する支援も必要に応じて行った。

(2) 地域福祉の推進

業務の円滑かつ有効な実施に資するため、公共職業安定所、障害者職業センター、社会福祉施設、医療機関、特別支援学校等との連絡会議を下記のとおり開催し、情報収集等を行うとともに、ネットワーク構築及び支援の充実を図った。

また、出水市、阿久根市、さつま町、長島町の協力を得て、地域における就労支援の促進を図るため、出張相談会を8回実施した。

ア	ほくさつ障害者就業・生活支援センター連絡会	(1回)
イ	労働局主催鹿児島県障害者就業・生活支援センター連絡会議	(1回)
ウ	鹿児島県障害者就業・生活支援センター業務担当者会議	(4回)
エ	薩摩川内市自立支援協議会就労支援部会	(2回)
オ	出水地区ネットワーク会議	(6回)
カ	北薩圏域精神障害者地域移行定着会議	(4回)
キ	薩摩川内市生活困窮者自立支援協議会	(1回)
ク	北薩障害者地域連絡協議会	(1回)
ケ	出水地区相談支援部会及び精神保健福祉部会	(1回)
コ	出水地区障がい者自立支援協議会	(2回)

(3) 経営基盤の強化

労働局及び県と締結した委託契約を誠実に履行し、業務委託費の適正な執行を行った。

(4) 人材の育成

支援対象者の多様化する就業形態及びこれに伴う日常生活上の課題について、支援を実施していくうえで必要となる知識及び技術の習得に努め、専門性を活かした指導及び助言ができるように県外専門研修を含めた職員研修を充実させるとともに、会議等にて研修内容を発表して、知識の共有化を図った。

ア	施設内研修の実施	(8回)
イ	県外専門研修への参加	(7回)
ウ	オンライン研修への参加	(6回)