

令和 6 年度

事 業 報 告 書

社会福祉法人ふくしをデザイン

部門事業実績

【特別養護老人ホームなごみの里】

< なごみの里(2 階) >

《目標》

1. 根拠に基づいたよりよい支援の提供
2. 不測の事態への対応力向上
3. 職員が自ら成長できる環境の構築

《評価》

- ① LIFE のフィードバックデータをもとに、科学的根拠に基づいた各種ケア提供サイクルの円滑な運用・更新の継続に対して、約 7 割の職員から出来ているとの回答あり。各職種との連携やアドバイスを受けながら、ケアサービスの運用や更新ができている、といった肯定的な意見が多く寄せられた。しかし、普段の記録の薄さも同時に指摘が上がっており、記録の精度における課題が浮き彫りになっている。

「口腔ケア」「排泄支援」「自立支援」「重度化防止」の実践力向上のため、必要な知識技術の積極的な習得の実施については、約 5 割の職員が出来ていると回答。口腔ケアや排泄支援を丁寧に行うよう心がけているという意見がある一方で、技術の習得をしていきたいという意欲と共に研修への参加が業務時間の都合などもありまなならないという課題を感じている声が上がった。

ご家族様との連携の上、入居者様ひとりひとりの人生歴に沿った、より個別性の高いケア提供に対して、約 7 割の職員が出来ているとの回答あり。

昨年度に比べ、定期の手紙送付以外にも電話連絡等の折に個別ケアに繋がる情報収集を行うなど、職員とご家族様との連絡強化が図れている模様。

- ② 標準感染予防策の実施を徹底、および感染症クラスターの発生予防について、約 9 割の職員が出来たと回答。収集した意見から、手洗いや手指消毒、換気や加湿など、標準感染予防策は多くの職員が日常的に意識・実践していることがうかがえる。
- 他多職種連携の上、的確な感染症 BCP の実践を行うための知識習得及び復習機会の創出実施については、出来たと回答した職員が 7 割に上った。
- 定期的な研修への参加により知識や技術を習得できているとの声がある一方、時間的な制約により研修への出席が出来ず復習が出来ていないという声も上がっている。
- 他部署へのフォローの必要性の理解および必要に応じて積極的にフォローを行える

体制構築については、約7割の職員より出来ているとの回答あり。他部署へのフォローを通して、その必要性や現状フォローを行う上での課題を実感したとの意見が上がった。

- ③ 各職員が自ら学ぶ姿勢を常に持つこと、および実践できる業務幅の拡張やその質の向上については、約7割の職員が出来たと回答している。前期に比べ、達成したとの意見が約2割減少。未達であるとの意見の内訳としては、研修参加のタイミングが少ない、一人一人が意識して行動し、互いに注意し合える環境構築が必要、といった課題が寄せられている。

各職員が自身の言動、振る舞いに責任を持ち、率先して他者のフォローを行うことについては、約9割の職員が出来ていると回答。特に自身の言動や振る舞いに注意してコミュニケーションをとるようにしているとの具体的な意見が多く寄せられた。各職員がコストや不要な時間、業務の削減を意識し、直接的な支援及び入居者様とのコミュニケーションにあてる時間の向上については、約7割の職員が出来ていると回答している。業務をスムーズにするための声かけ、記録時間短縮やペーパーレス化に繋がるシステム導入の活用、消耗品コスト削減への意識、「本当に必要なことか？」という視点での業務の見直しなど、コストや時間削減、コミュニケーション時間確保に向けた様々な取り組みを行っているという意見が上がった。

< なごみの里(3階) >

《目標》

1. 入居者が自己選択、自己決定できるよう、根拠に基づいたケアを実践する
2. 職員個々の対応力を高め、適切な判断ができる
3. 教育体制の充実を図る為、互いに認め合うフロアにする

《評価》

- ① 昨年度に比べ、人員も安定していたこともあり、入居者とのコミュニケーションを図る時間も増えた。また、接遇の向上により、入居者からの要望も他職種間で連携が深まったことにより、入居者目線での思考で考えることができる職員も増加した。今後は、さらに入居者の生活のバランスを保ち、意思決定できる支援に繋がっていきたい。
- ② 介護未経験者が増え、介護の実践力にも差はあるが、入居者の要望に対しては親身になり対応できる職員が増えている。他職種間の連携が深まったことにより、相談や学習できる環境にある。次年度は、出来ていない部分を具体的に洗い出し、職員

が自信を持って、適切な対応ができるようにする。

- ③ 実践することに対して否定的な意見を発言される職員が少ない為、職員間での意見が活発になってきている。主に、チームリーダーが主となり指導を行っているが、その都度の状況によって、迅速に対応している為、新人職員の不安軽減になっている。次年度は、もっと少人数でのミーティングを増やして、育成についても協力体制の基で行う。

<なごみの里看護>

《目標》

1. 看護の専門性を高め、身心の安定に貢献するとともに自立した生活を支援する

《評価》

- ① 原土井病院、よつばの杜クリニックと密に連携し、施設の医療面を支える部署として入居者の健康維持に努めた。入院者数は月平均 8.16 名と目標に届かなかったが、前年度よりの長期入院が影響しており、今年度の実質月平均数は 4 名を下回っている。相談員と連携し新規入居者も積極的に受け入れており、稼働率維持に貢献できていると考える。7 月から 8 月にかけて COVID-19 感染症クラスターが発生、入居者 28 名が感染したが、入院者は 3 名のみであった。今後も予防、早期発見、早期対応に努め持続可能な施設運営に貢献していきたい。

< なごみの里(事務部) >

《目標》

1. 特養入居 74 名、短期平均 10 名以上、入院者 8 名以下、ケアハウス 19 名以上を維持する。
2. 事業継続計画及び地域貢献強化を推し進め、介護報酬改定を踏まえて新規加算取得に向けた基盤を作る。
3. LIFE（科学的介護情報システム）への提出、活用の為のフィードバックを円滑に行える仕組みを構築し自立支援の実践力を高める。

《評価》

- ①（特養）

年間平均入居数 74 名に対し、実績 67.6 名（達成率：91.32%）

入院者数（月平均）8 名以下に対し、実績 5.04 名（達成率：158%）

（短期）

年間平均利用者数 10 名以上に対し、実績 12.9 名（達成率：129%）

特養の年間平均入居者数の未達要因として、ご逝去に伴う退居者が多く出た事に加え、空室のご案内時の身体状況や部屋の都合を鑑みて新規入居に対して慎重にならざるを得ない部分があり、スムーズなご案内が難しい状況が発生した。但し、その部分を短期入所のご利用促進により補填を行った。

次年度は先を見据えた効率的な入居を考え、ご入居の比率上昇を図っていく。

②（相談員）

虐待・災害等の緊急受け入れ件数 0 件であった。また、事業継続計画の随時の更新並びに自然災害、感染症に対する事業継続計画訓練を施設全体で実施した。

（栄養士）

自然災害及び感染症に対する備蓄食料の購入と管理を行った。

（事務）

介護報酬改定の情報を随時取得し、多職種で連携し新加算取得に向けた動きを取った。水光熱費をデータ化し、コスト意識の向上に寄与した。今後も水光熱費の変動が続く為、継続的な取り組みが必要である。

施設の修繕に関しては、優先度を考えながら計画的に実施した。

③（相談員）

LIFE 推進委員会や日々の情報収集・共有を行い、多職種連携のハブとなり、連携強化、円滑なケアマネジメント体制構築に寄与する事ができた。

（栄養士）

施設内研修によって、栄養に関する職員の知識・技術の向上に努める事ができた。ミールラウンドの定期実施により、栄養マネジメント強化加算・経口維持加算の算定を確実に行えた。

（事務）

多職種と連携を図り、確実な LIFE 提出ができている。フィードバックデータは未だ更新されていない為、更新後にどのようにケアマネジメントのサイクルに落とし込んでいくかを継続的に協議していく必要がある。

【ケアハウス多々良川】

令和 6 年度の平均入居者数は、定員 20 名に対し 18.7 人と、93%の稼働であった。2 人部屋が空室の状態が続き、本年度を迎えた事が平均稼働を下げる要因となっている。笑皆の広場での活動や花見、買い物等の外出行事を再開する事で、ご入居者の活動性の担保、身体状況の維持・向上に寄与したものとする。次年度も外出の機会を増やす計画を立案し、ご入居者の健康状態の安定に繋げ、ケアハウス

でのご生活が長く継続できるような環境整備を行っていく。

【特別養護老人ホームつくしの里】

< つくしの里(介護) >

《目標》

1. 根拠に基づいたケア実践力の向上
2. ユニットの特色を活かした支援の実践
3. 事故・虐待防止につながる支援の実践
4. B C P体制の整備
5. 地域に開かれた施設として、地域福祉の向上に努める

《評価》

- ① 施設サービス計画は全て見直しを行い、定期的見直しも実施している。ご入居者、ご家族・代理人の想いや人生歴カルテを基に、I C Fやナラティブアプローチの手法を用い、より現実的に、そして自立支援とQ O L向上に繋がる様に行っており、作成や見直しに際しては関係各職種が関わり、多角的視点を活用している。
尚、L I F Eのフィードバックデータはまだ示されていないが、情報の更新は滞りなく実施している状況で、カンファレンスへのご家族・代理人の参加も増えてきている。また、ケアの根拠を示す為に必要な情報収集は徐々に行えるようになってきているものの、全てを活用できる状態には至っていない為、会議の場で支援内容について話し合い、排泄支援や口腔ケアに関しては以前よりケアが行き届くようになってきている状況。その結果、施設内で発症する肺炎や尿路感染等による疾患は前年度より減少している。
- ② 副主任による個別の研修を実施し、ユニットケアの有り方や24時間シートの作成について理解を深めて行っており、更に進めて行く計画を立てている。また、ユニットリーダー研修受講を1名行い、施設内のユニットリーダーが4名となった。
24時間シートの理解を示す職員が増えたことで、自発的にシステムを活用しようとする動きも見られてきている。
- ③ 事故が発生した場合のカンファレンスにおいて、「S H E L L」モデルを活用し、環境整備等の対策に活かす事が徐々に出来てきている。今後、更に多くの職員が活用出来る様に研修を行っていく。
また、介護機器の活用は、ユニットリーダーの直接的な指導に加え、手順書の作成・回覧を行う事で、職員間の使用方法の周知が図れている。動画マニュアルの作成は着手出来ておらず、次年度の課題としている。

尚、ユニットにおいて、不適切ケアの事象があった為、施設全体で指導の強化と職員の意識向上が急務な状況である。

- ④ 施設内のBCP訓練を従来の消防訓練と絡めて実施でき、必要物品も揃ってきている。また、BCP訓練の一環として秋祭りにて炊き出しを実施し、ご家族以外の地域の方の参加もあった。

事業継続に必要な人員の確保は、ユニット間の移動によるヘルプを行う事で必要な支援を維持していく事が出来ている。

- ⑤ SNSを活用しての情報発信を積極的に行い、施設を知って頂く事が出来ており、新規ご利用者獲得や就職へ繋がる様な場面も増えてきている。

また、地域のお祭りへの協力やご入居者の参加など、地域との関係づくりは着実に進んでいる状況。但し、地域の課題解決の為にニーズを拾う事はまだまだ十分ではない為、今後もさらなる関係構築を図っていく。

尚、福祉避難所や緊急保護施設として稼働する事は無かったが、今後も可能な限りでの体制整備に努めていく。

< つくしの里(看護) >

《目標》

1. 入居者個々に応じた生活の継続のため、専門性、資質の向上に努め自律した看護実践を行う。

《評価》

- ① ご入居者が施設での生活を継続できるよう、医療機関や医師との連携を強化し、迅速かつ柔軟に対応する事ができた。また、ご入居者・ご家族に積極的に関わり意向に寄り添う事で望む生活の継続や、尊厳のある看取りの実践へ多職種連携して取り組む事ができている。次年度も看護の専門性を追求し、充実した看護の提供に向けて取り組んでいきたい。

< つくしの里(事務部) >

《目標》

1. 稼働率の維持だけを目指すのではなく、その受入基盤である施設内の体制作りを行い、今後の重症化・複雑化に対応出来る様にする。
2. BCP計画に基づき、有効な研修・訓練を他施設や地域と協働して実施出来る様にする。
3. 現在行っている活動を更に充実させ、施設の強み作りを積極的に行って行く。

《評価》

①（特養）

年間を通して、特養・ショートステイ併せて 96.8%の稼働にて推移。目標は達成する事が出来なかったものの、前年比+1.9%で推移と一定の稼働は維持させる事は出来た。特に、退去後の迅速な新規入居調整が効果的であり、稼働の安定に寄与している。

また、各グループ施設とも協働し、ニーズに応じて住まいの変更やサービス変更につながる様対応を行った。新規入居者のうち、7件はグループ施設等と協働し円滑な住み替を実施する事が出来ており、包括的な支援体制構築の足掛かりとなっている。

更に、インテークでの情報を基に、受け入れ後も継続したアセスメントを実施。他職種で情報を共有し、身体状況や生活環境の変化に応じたリスクアセスメントをユニットスタッフと連携しながら適時行った。特に転倒リスクや感染症対策に関する対応が迅速で、重大な事故の未然防止につながった。

加えて、施設の取組や行事の様子を SNS で定期的に発信した。閲覧者からの関心も高く、入居検討中のご家族からの問い合わせや見学希望につながる等、情報発信の効果が一定程度認められた。

（短期）

新規ご利用者の受け入れ時には事前調査や初回説明を丁寧に行い、ご利用者・ご家族双方から安心感を持たれる対応が出来た。リピート利用につながった事例も複数あり、ユニットを中心に対応力の成果を感じ取れた。

また、緊急的な受け入れ依頼や延長、送迎時間の変更に対しても可能な限り柔軟に対応し、特にご家族の生活背景（働き方等）を考慮した対応が感謝の声として寄せられている。

更に、必要に応じた個別連絡を行い、ケアマネージャーとの信頼関係を深めた。情報のタイムリーな共有がスムーズなケア継続につながった。

加えて、ケア内容の変更点については、引継ぎ帳票やカンファレンスを通じて周知徹底を図った。今後は ICT の活用等、更に効率的な情報共有の仕組み作りが必要である。

②（相談員）

今年度は地域との交流機会の創出を目指して取り組んだが、感染症対応やスケジュール調整等の難航もあり、十分な活動実施には至らなかった。入居者が地域と繋がる場面を増やす事の重要性は引き続き認識しており、今後は地域行事への参

加や

施設内での小規模な交流企画等、出来る事から一步ずつ取り組んで行きたい。

今後も地域との信頼関係を深め、入居者の生活に豊かさと社会的繋がりをもたらす施設作りを継続して目指す。

また、施設内の BCP の見直しを行い、施設内でも職員対象の研修を実施。災害発生時における対応力の向上に努めた。今後は地域包括支援センターや自治体との更なる連携を図り、要支援者の受け入れに関する実践的な訓練を行う事が必要と捉えている。

(栄養士)

緊急時の食事提供対応、保存食料の確保、在庫調整等計画的に行えた。

地域活動に関して、要望に沿って専門職として地域貢献の促進を行えた。

(事務)

BCP 計画に基づいた研修・訓練を計画から中心となり定期的に行い、物品の購入や管理についても中心となり計画的に行った。

また、秋祭りにおいて BCP 訓練の一環として行った炊き出しにおいて、準備や配布等ご入居者に活躍して頂いた。地域行事への参加の支援も行った。

購入する物品については様々な物を比較検討して、コストパフォーマンスを常に検討し、無駄の無い様にした。

③ (相談員)

社会情勢や地域の動向、利用者の傾向を意識しながら情報収集を行い、現場でのニーズの把握に努めた。しかし、収集した情報を十分に分析しそれを反映したサービス改善にはまだ至っておらず、今後はデータの整理と共有、具体的なサービス

設計への落とし込みが課題となる。継続して社会の変化を捉え、柔軟に対応出来る

体制構築を目指したい。

また、日々の支援の中で、利用者一人一人の興味や希望に寄り添う姿勢を持って取り組んで来た。個別の声を基にした活動提案や環境作りの工夫は、一部で成果が見られたが、継続的・全体的な取組としてはまだ強化の余地がある。今後は他職種とより連携を深め、日常的に「生きがい」を感じられる場面作りを進めていきたい。

加えて、日常的な業務連絡や情報共有は行えており、大きな支障は無かったが、業務の忙しさから連携が表面的になりがちな場面もあった。より円滑で実効性のあるチームケアを実現する為に、目的を共有した調整や、話し合いの場の確保が

引き続き重要である。職種の違いを超えた「協働」の意識作りを進めていきたい。

(栄養士)

ご利用者一人一人に対して、その方が持つ能力に沿った調理活動や、食に対しての楽しみ等に対して、多職種との連携を行い立案・実践を行う事が出来た。

(事務)

破損個所の修繕、必要物品の購入・取付、ソフトウェアの変更、給食業者の変更等の対応を行い、環境整備を進めた。

また、SNSの積極的発信や営業活動、地域活動や他の事業所との関わりにおいて、事業所の活動を広くPR出来た。

部門事業実績

【障がい事業 たいようグループ】

目標 1. 利用者・職員の満足度向上

<チャレンジ方針>

利用者・職員双方の満足度を高めることが出来る取り組みをデザイン

<施策ポイント>

- ・レクリエーションの強化及び充実を図る
- ・利用者の自己実現に向けた支援内容を検討する
- ・利用者にとっての最適な利用場所の選定を行う
- ・職場におけるハラスメント『0（ゼロ）』への取組として、内部における研修体系構築や実態把握に向けた施策、職員カウンセリングの強化を図る
- ・有給休暇取得率のアップを目指し、ルール作りを行う
- ・利用者が職員との関わる時間を増やす、あるいは職員も余裕をもって関わる事が出来る為の体制構築を図る
- ・不適切ケアや虐待の防止に取り組む為、指針の見直しを行うとともに、外部研修への積極的参加を推奨する。また内部研修も定期的を開催する
- ・カスタマーハラスメントの防止に取り組む為、カスタマーハラスメントに係る指針を作成するなど、職員の心理的安全性を確保できる労働環境整備を図る

【評価】

- ・カスタマーハラスメントについて入居者全員に説明しルールを掲示することで発生防止に努めた。また、ハラスメントが疑わしい事案に関しては双方から聞き取り調査し事実確認しルールの確認をすることで解決に努めた。
- ・利用者の個別外出に対する意向に対して、ヘルパーの調整や当ホーム職員の対応にて実施するに至り、利用者個人の過ごし方を尊重することができた。
- ・利用者や職員間におけるコミュニケーションについては、活発に行えた。課題としては、利用者からは職員の話し方や接し方について指摘を受ける機会があり改善が必要な場面が見られた。職員間においては、支援や業務に関して様々な意見があがるようになり、適宜開催した支援に関するカンファレンスも充実した内容となった。
- ・利用者の個々のニーズの把握に努めると同時に、安定した対応を行うために業務改善にて体制を整えた。また、利用者の思いに寄り添うことができるよう職員の研修機会への積極的参加等を促し、啓発とした。
- ・業務改善の中で、職員の動線や職務内容を見直し適宜変更を行った。必要な時間・

場所に人を配置することにより、効果的且つ効率的な業務遂行を行うことができた。常態的になっていた時間外勤務も多少は減じることは出来ているが、完全では無い。以降引き続き業務改善を推進する中で対応していきたい。

- ・利用者とのコミュニケーションをこれまで以上に積極的に図ったという実績や成果はないものの、把握したニーズに関しては対象部署や関係者と共有を図るとともに問題等の解決に係るハブ的な役割を担うことはできた。

- ・サービス管理責任者、担当職員を中心に入居者様の意向、希望を聞き取り実現に向け取り組みを行った。(プラン更新時)

※例：日中活動の活動内容の改善。意思疎通が難しい方に関しては多職種連携を図りながら対応の検討を図った。

- ・業務、ケアに関する改善を考える際にはカンファレンスの実施、職員が平等に意見を言い合える環境を整えた。

- ・有給取得、必要に応じたカウンセリングを受ける機会を作る事が出来た。

- ・日常生活内のルールの見直しを行った。

※例：飲水時間の改善。(おやつ日以外にも)

- ・職員と積極的な連携を図ったという実績や成果はないものの、把握した困りごとや要改善事項に関して、同課で対応可能な案件に関しては早期の対応を行うことができた。また、問題の内容が部署間を跨ぐ等する場合においては速やかに上長と共有を図り、解決に向けた足掛かりを作ることができた。

目標 2. 新たな事業スタイルの構築

<チャレンジ方針>

事業運営における既成概念に捉われない新たな事業スタイルの構築

<施策ポイント>

- ・利用者が地域で生活している意識を高めることが出来るように、施設外（事業所外）に出る取り組みを重視した支援を展開
- ・デイサービスでの活動内容の多様化や活動時間の改変を行い、幅広いニーズへの対応を可能するとともに、長時間支援体制の検証を行う
- ・グループホーム事業においては重度心身障がい者等（支援区分 5・6）の受入を促進できるように研修や人材育成、環境整備を図る

【評価】

- ・新規受け入れ時に移乗動作の確認を行いながら利用者に適した受け入れ場所の選定と利用者・職員ともに負担の少ない移乗方法を検討した。

- ・グループホーム事業においては、当該年度においては、3つの事業所において合計8名福岡市の重度障がい者受入補助金対象となる区分6の方の受入を行った。
- ・他部署合同にて、中止されていた地域活動への参加を再開。毎月、参加者（利用者・職員）を変え参加することができた。次年度も継続していく為の基礎となった。
- ・サービス体制の構築までには至っていないものの、利用者の思いや意思を傾聴し、利用者の「〇〇したい」の実現に向けて、レクリエーション等サービス提供素材に反映させる取組を行った。次年度も引続き取り組んでいきたい。
- ・業務、ケアに関する改善を考える際にはカンファレンスの実施、職員が平等に意見を言い合える環境を整えた。
- ・有給取得、必要に応じたカウンセリングを受ける機会を作る事が出来た。
- ・令和6年度の報酬改定に伴う、報酬算定方法等について相談員及び管理栄養士が解釈等に関して各自で情報を収集し擦り合わせを行う作業を行うことができた。その成果もあり、新たな加算取得を取得することもできた。また、委員会が行っている家族アンケートの内容を踏まえ、既存の施設ルールに対する検証や見直しを進めることができた。

目標 3. 新たな広報スタイルの確立

<チャレンジ方針>

必要な情報を必要な人に届ける新たな広報スタイルをデザイン

<施策ポイント>

たいようグループ全体での新たな営業戦略のデザインによる強化を図る

SNS等の新たな活用方法をデザインし、発信力を強化する

障がい福祉部門と高齢者部門との共同取組をデザインし法人全体の広報強化を図る
ホームページやパンフレットの刷新

【評価】

- ・ブログを廃止し、インスタグラムで情報発信する方針とした。また、インスタグラムに移行することで作成時間を短縮できた。さらに発信までに時間をかけずに投稿することでタイムリーに発信できた。
- ・全副主任以上が参加する業績報告会にて、法人の動向や運営状況（数字含む）を共有することで全体的に稼働への意識が高まった。
- ・日々の生活記録を動画や画像として撮影。行事等を中心にSNS発信を行った。行事は元々特別な形なので、次年度においては、何でも無い何気ない日常を記録しS

NS閲覧者が手にとるように見て解る内容として発信していきたい。また、その映像記録に興味・関心を持っていただけるよう、内部のQOL向上にも取り組んでいきたい。

- ・他取組実践と並行して取組を行ったが未だ完全とは言えない状況。次年度も引き利用者お一人おひとりに耳を傾け、その意思・想いを聴き取ることをベースに置き「個」が重要視されたサービスの実践・展開につなげていきたい。
- ・Instagramへの投稿に関してはイベント時に実施をしていく事の定番化は出来たが、日常の発信、発信件数を増やす所までは行き届かなかった。
- ・積極的な営業を展開するとともに、各種ネットワーク会議や勉強会へも積極的に参加し、所謂「足で稼ぐ」関係づくりや広報活動を展開することができた。逆に他部署に比べIT等を駆使した広報活動については今後充実させていかなければならない課題である。

令和6年度

東区第2障がい者基幹相談支援センター

事業実績報告

東区第2障がい者基幹相談支援センター

開設：令和4年4月1日



住所：福岡市東区名子3-1-8（旧原土井地域ケアほっとステーション跡地）

当センター（東区第2）の担当エリア

■担当エリア：東区第2（小学校10校区）

圏域：香陵、千早、千早西、舞松原、若宮、青葉、多々良、八田、香椎下原、香椎東

人口：104,736名

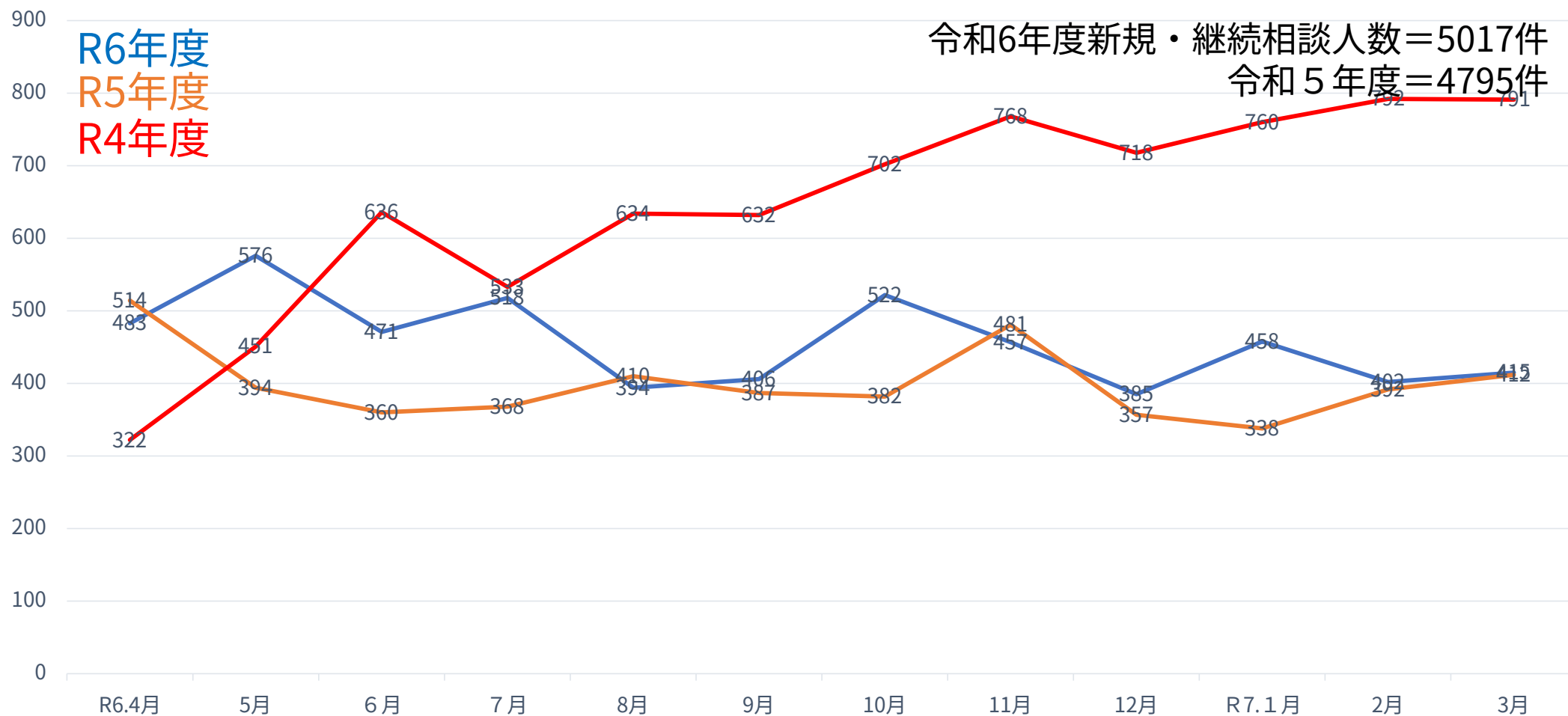
障がい者等人数（推定）：8,394名

※東区推定障害者数：24,562名

福岡市内に14ヶ所「区障がい者基幹センター」設置。（福岡市の委託事業）



令和6年度 東区第2障がい基幹相談支援センター 相談件数（令和6年4月1日～令和7年3月31日）



■委託費　：年間　45,945,900円

■配置人数：常勤換算　6名

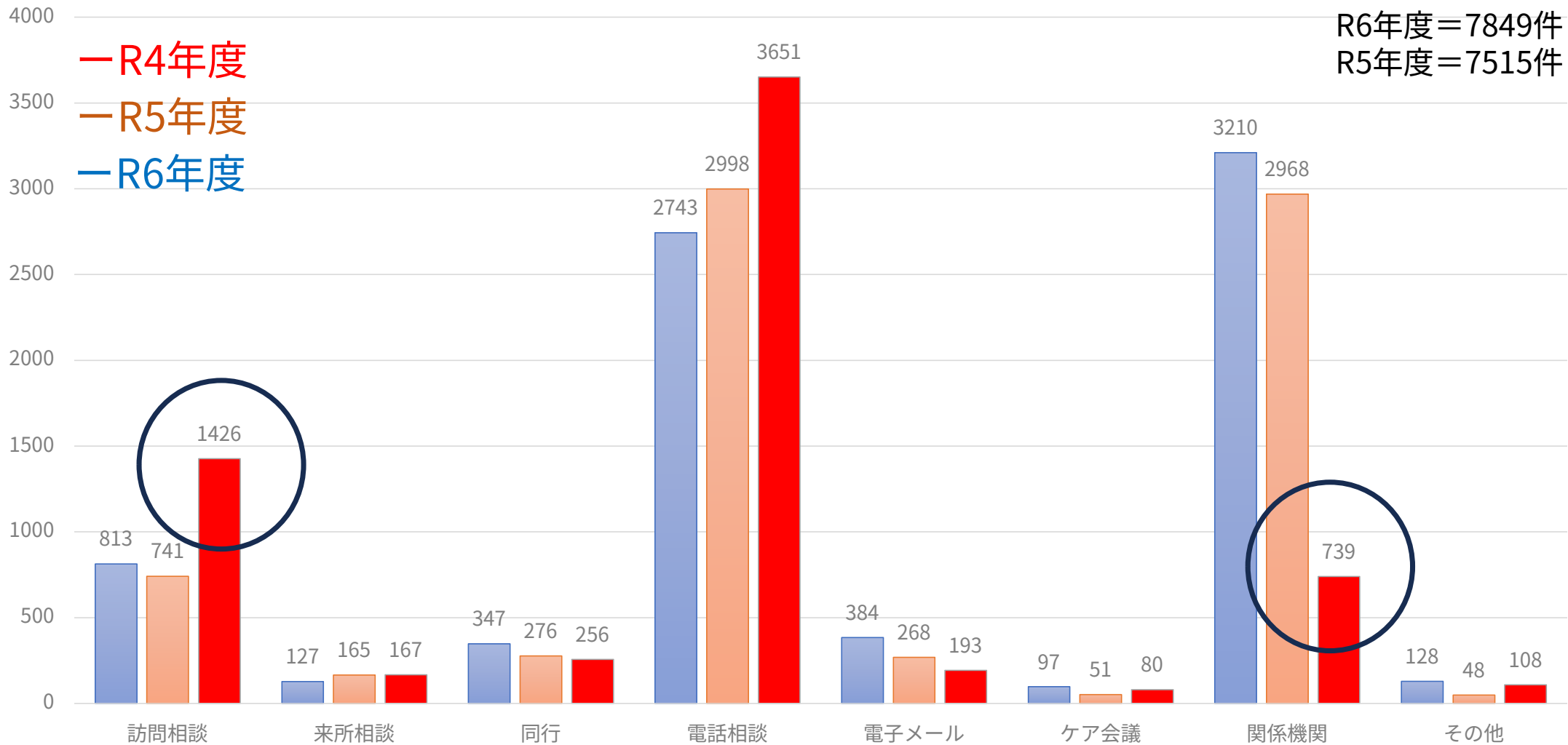
センター長	1名	※兼務
副センター長	1名	※兼務
主任コーディネーター	1名	※専従
副主任コーディネーター	2名	※専従
コーディネーター	4名	※兼務

※センター職員はコーディネーターと呼ばれる。

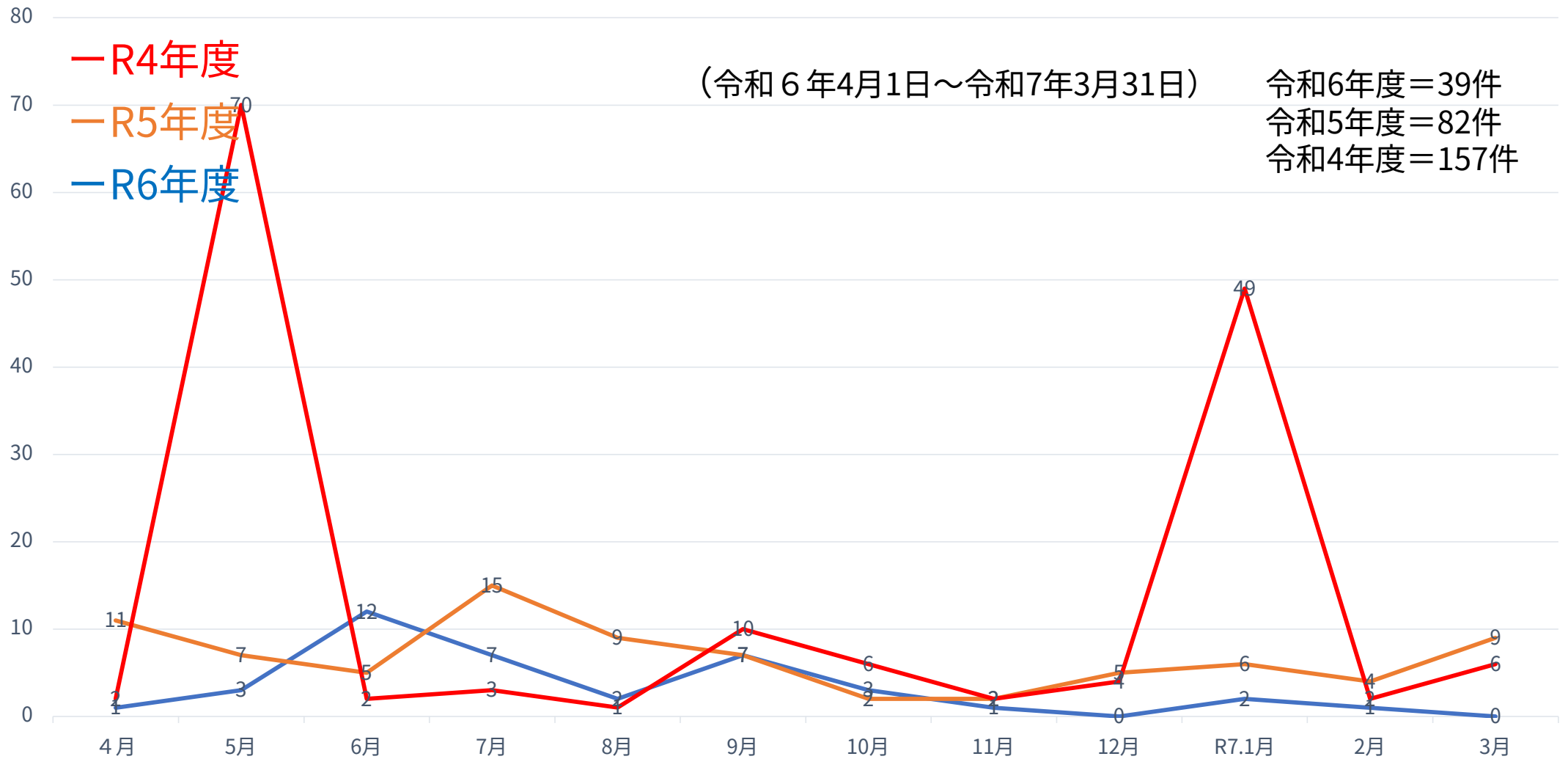
現状配置　9名（兼務職員6名）　＋　事務パート0.8名

東区第2障がい基幹相談支援センター 支援内容実績 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)

R6年度=7849件
R5年度=7515件

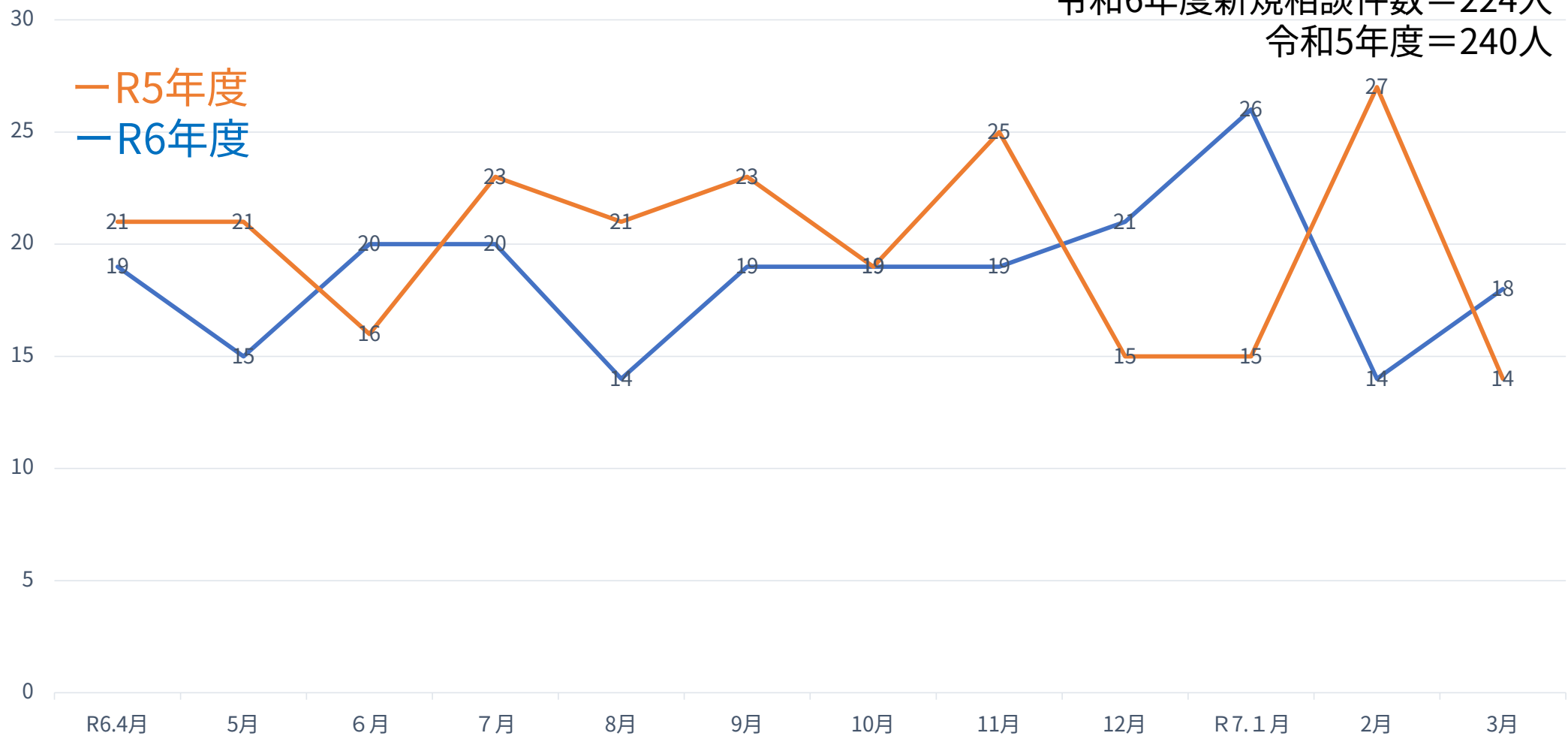


時間外（夜間）・休日対応件数



令和6年度 東区第2障がい基幹相談支援センター 「新規」相談人数（令和6年4月1日～令和7年3月31日）

令和6年度新規相談件数＝224人
令和5年度＝240人



東区第2障がい基幹相談支援センター利用者 「新規」 障害種別 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)

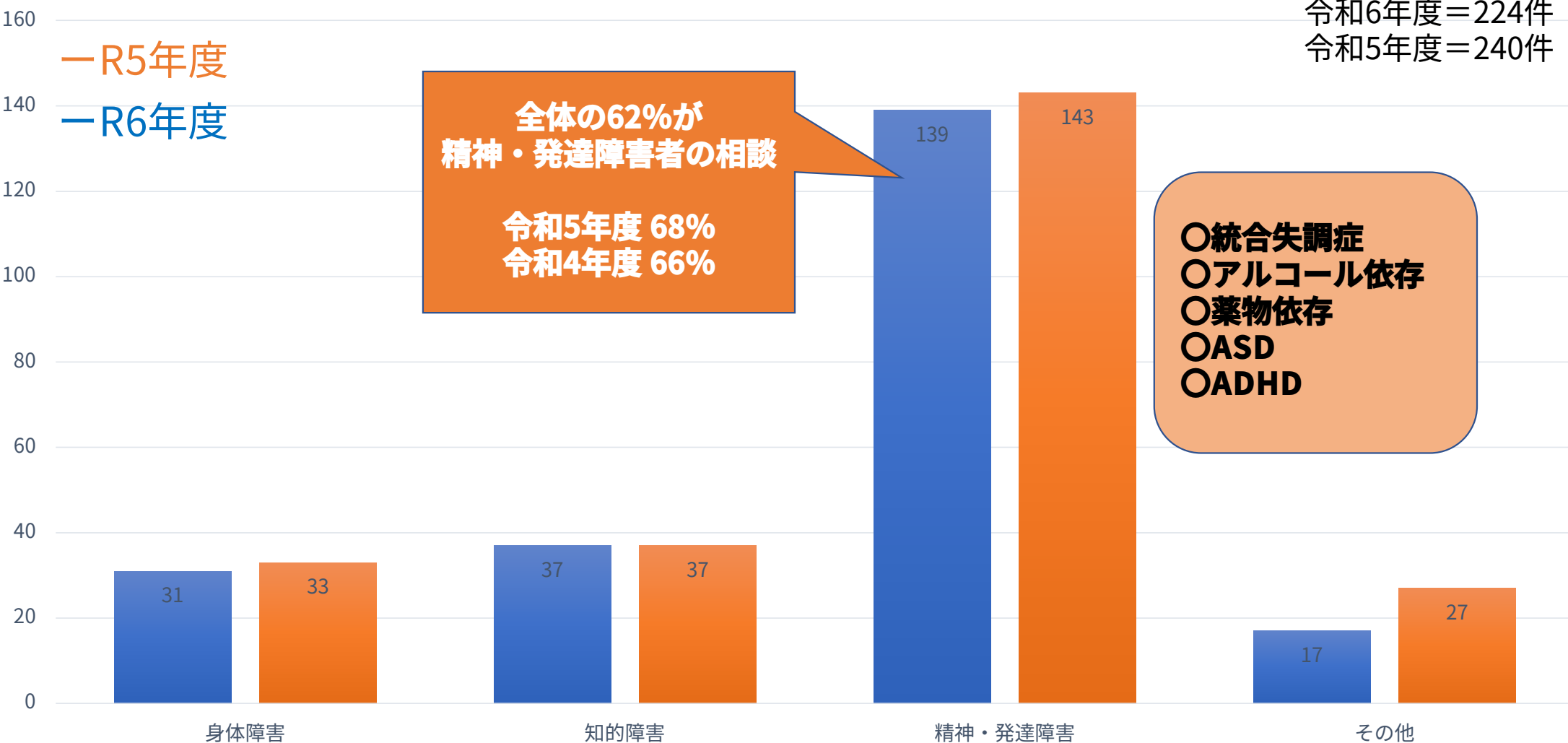
令和6年度=224件
令和5年度=240件

— R5年度
— R6年度

全体の62%が
精神・発達障害者の相談

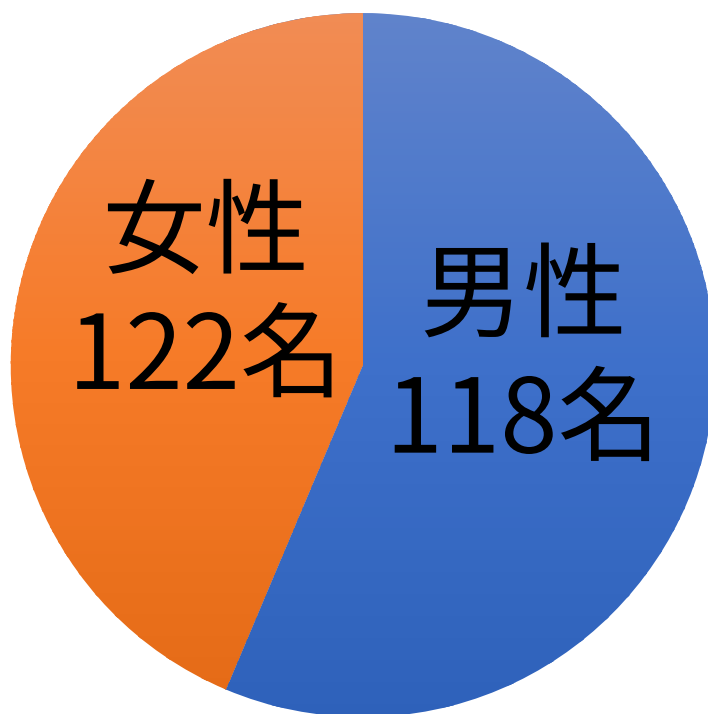
令和5年度 68%
令和4年度 66%

○統合失調症
○アルコール依存
○薬物依存
○ASD
○ADHD



東区第2障がい基幹相談支援センター利用者 「新規」男女別 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)

令和5年度



■ 男性 ■ 女性 ■ ■

令和6年度



■ 男性 ■ 女性 ■ ■

東区第2障がい基幹相談支援センター利用者 「新規」 年齢別 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)

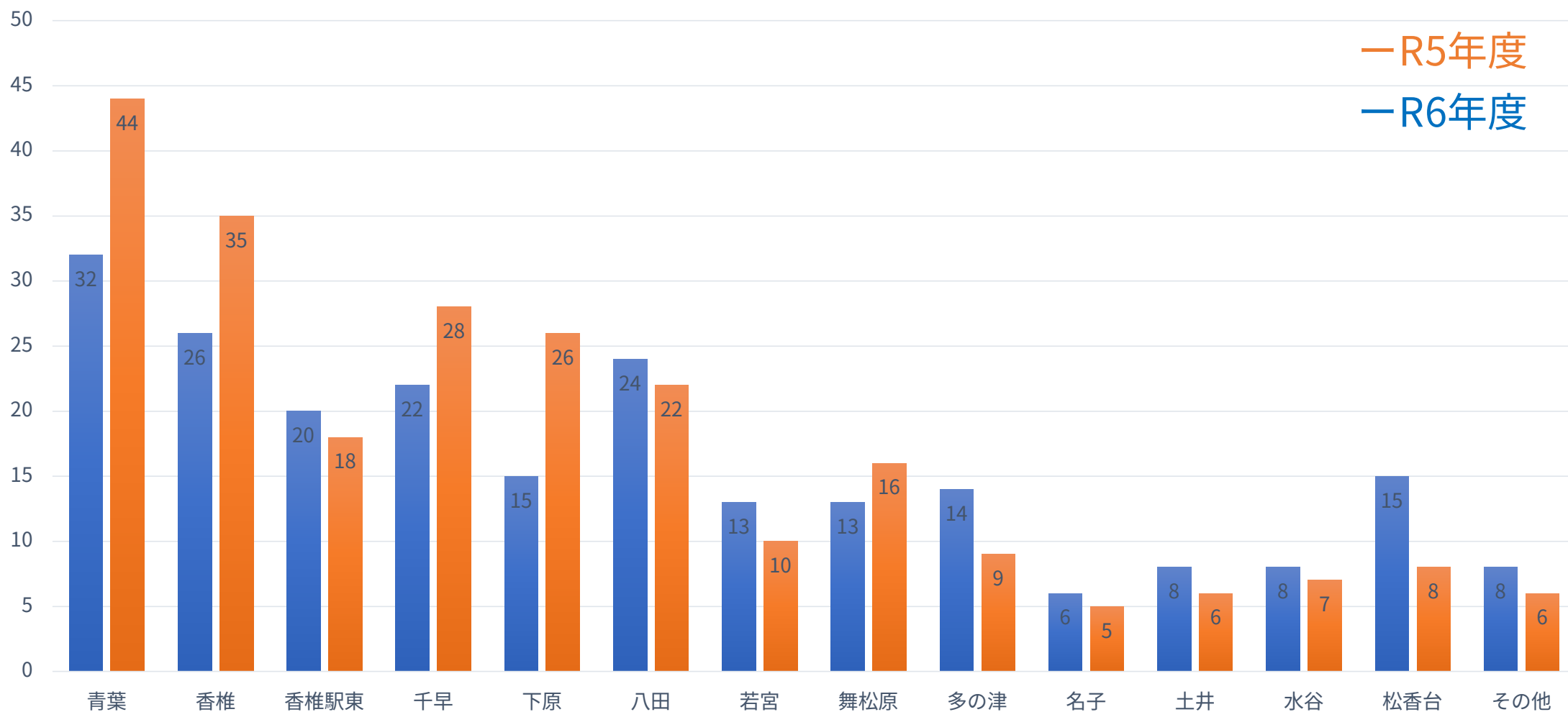
—R6年度
—R5年度

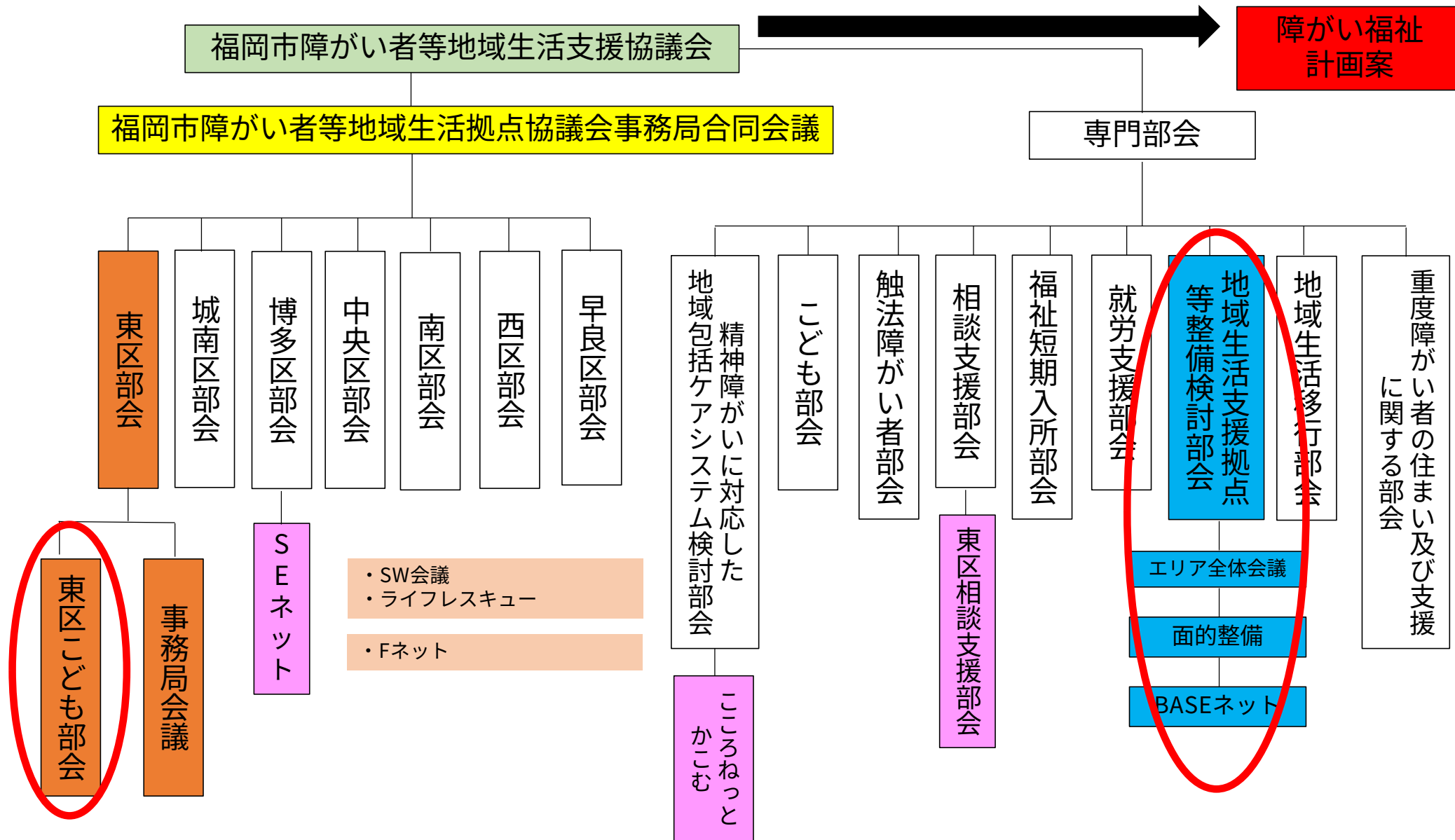


東区第2障がい基幹相談支援センター利用者 「新規」 地域別 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)

—R5年度

—R6年度





福岡市障がい者等地域生活支援協議会

障がい福祉
計画案

福岡市障がい者等地域生活拠点協議会事務局合同会議

専門部会

【背景】 障がい児者の重度化・高齢化
を見据えて

【目的】 障がい児者の生活を地域で支える
サービス提供体制の構築

【施策】 相談体制、緊急時の受入、
サービスの体験機会の確保、
専門的人材の確保・養成、
地域の体制づくり

【取組】 関係事業所のネットワーク構築
研修会、意見交換会、制度説明

地域生活支援協議会

生活支援協議会

触法障がい者支援協議会

相談支援協議会

福祉短期大学

就労支援協議会

地域生活支援拠点
等整備検討部会

地域生活移行部会

重度障がい者の住まい及び支援
に関する部会

生活支援協議会
システム検討部会

こころネット
かこむ

生活支援協議会

相談支援協議会

福祉短期大学

就労支援協議会

エリア全体会議

面的整備

BASEネット

東区相談支援部会

福岡市障がい者等地域生活支援協議会

障がい福祉
計画案

福岡市障がい者等地域生活拠点協議会事務局合同会議

専門部会

東区部会

城南区部会

博多区部会

中央区部会

南区部会

西区部会

【背景】 特別支援学校後に通う放課後デイサービス
複数事業所よりの相談から

【内容】 学校教員とスクールソーシャルワーカーと
保護者と放課後等デイサービス事業所の
連携が図れていない課題への介入要請

【取組】 5月よりキックオフ予定

重度障がい者の住まい及び支援
に関する部会

東区こども部会

事務局会議

SE
ネット

・Fネット

こころねっと
かこむ

部会

BASEネット