

令和 7 年度

事業報告書

社会福祉法人 昭和会

《 本 部 》

事業計画／内容／評価（半期評価：9月末・総合評価：3月末）

I 経営に対する基本方針

I－1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 法人全体の機能強化を図る
計画内容	① 運営委員会及び各委員会等の定期会議において、日々の活動と事業計画等との整合性を確認し、組織としての判断力・実行力を高める。 ② 決議された内容は事案の大小にかかわらず必ず職員周知を図り、周知・説明に対する理解を確認する。 ③ 本部は各事業所を取り結ぶハブ機能として、各事業所との連携を常に確認し、必要に応じて課題解決のための対応を丁寧に行う。
半期評価	① 運営委員会報告様式を事業計画の4つの基本方針に沿ったものに変更し、日々の活動がすべて事業計画に沿って進められていることを意識・自覚する取り組みを始めた。 ② 周知事項等に対する職員の理解については、確認の方法が未だ整っておらず未達成。 ③ 各事業所の情報の要として日々連携を取り、必要に応じて当該事業所の管理職と課題を共有し、判断・解決に寄り添った。
総合評価	① 日々の活動がすべて事業計画に沿って進められていることを意識・自覚する取り組みを始めたが、その整合性や実効性については未だ途上の段階である。 ② 決議内容等の周知は図られているが、日常の中での理解の確認は難しく感じられる。細やかな職員面談等でその理解の確認を積み重ねることが大切である。 ③ 本部は各事業所を取り結ぶハブ機能として、各事業所との連携を常に確認し、必要に応じて課題解決のための対応を行った。

事業計画	(2) 本部及び事業所の役割並びに正職員・臨時職員等の役割を明確にする
計画内容	① 明文化した各部署・各種職員の役割について、日常業務の中での執務状況を確認し、必要に応じて役割や業務間の課題解決に対応する。 ② 管理職においては職務分掌に基づいた権限の執行状況を確認する。
半期評価	① 各部署・各種職員の役割を作成したが、意見調整等に手間取り上半期中に明文化するまでには至らなかった。 ② 管理職の職務権限執行についても同様で、事業計画の進捗にブレーキを掛けてしまっている。下半期には具体的に取り組んでいく。

総合評価	① 各部署・各種職員の役割を作成し運営委員会等で説明・共有したが、発行が遅れたため、日常業務の中での執務状況の確認や課題解決等を行うには至らなかった。 ② 上記同様、下半期においても管理職の職務権限執行について具体的な取り組みに至らなかった。
------	---

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 関係法令はもとより、法人理念・基本方針や諸規程を正しく理解し、遵守するための仕組みを構築する
計画内容	① 総務部を主体に、各事業所において関係法令・制度についての研修をする。 ② 管理職及び事務方に向け、就業規則・給与規程についての研修をする。 ③ 運営の中で遵守されるべき法令や規則が守られているか適宜報告を求め、正しく履行されるようにする。
半期評価	① 本年度から改正された育児・介護休業法や就業規則などに関する研修会を行い、制度変更・規則理解についての学びを行った。 ② 施設長および事務職員に対しては、定期に実施している施設長会・事務研修において就業規則・規程・制度変更等について確認を行っている。 ③ 運営の中での法令遵守については各事業所・事務員から連絡・相談を受け、社会保険労務士・労働基準監督署等に問い合わせし確認を行っている。
総合評価	① 就業規則・給与規程の改正・近年数多く行われる育児や介護に関する制度変更について、新たな変更内容について文章での周知や各会での説明等を行い周知・理解を深めることに取り組んだ。 ② 施設長及び事務職員に対し、1年間を通して就業規則・給与規程の内容および新たな変更点について確認する機会を各会で設け、規程・規則の理解とそれを踏まえた適切な運用ができるように取り組んだ。 ③ 運営の中で遵守されるべき法令の変更について、当年度に変更される情報を収集し、高知市・社会保険労務士・税理士・労働基準監督署などに昭和会における必要な対応の確認を行った。その内容についての具体的な履行においては各事業所と本部で情報共有・確認を行い、適切に履行ができるように取り組んだ。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 健全な法人運営に必要不可欠な経営分析を行い、法人の中長期計画を策定・実行する
計画内容	① 利用者や地域ニーズに基づいた今後の事業編成・展開を検討し目標設定する。 ② ハード面の整備において、固定資産管理台帳を活用した、建物・構築物・大型備品・システム等の整備方針を策定し中長期計画に反映する。 ③ 社会情勢等を踏まえた給与制度の検討・分析を行うとともに、安定的・効

	率的かつ持続可能な財政運営の仕組みを見直す。
半期評価	① 各事業所のカラーを明文化し、共通認識のもと法人及び各事業所の課題と意思を整理する。そのうえで、昭和会としての将来的ビジョンを検討するようすすめている。 ② 令和7年5月に策定した「昭和会施設等整備計画 Ver1.0」に基づき、「昭光園作業棟」の老朽度調査を実施した。調査した結果、老朽度B(至急実施すべきである)の判定となったため、今後の事業展開を含めた方針について検討を予定している。また、「あすか」についても老朽度調査を予定している。 さらに、Windows10 のサポート終了に伴った各事業所におけるパソコンのリース見直しを予定している。 ③ 給与制度については、人事院勧告や今春の賃上げ等、全国的な動向について、調査・研究を行い、見直し案の作成を行っている。また、経営面については、収益性、持続性等の参考となる経営指標を算出し、連携法人、及び全国平均値との比較分析を行った。
総合評価	① 協議・検討の場を常任理事会に移したが、十分な時間確保が出来ず具体的なビジョンの検討及び目標設定には至らなかった。次年度への申し送りとする。 ② 「昭和会施設等整備計画 Ver1.0」に基づき、「昭光園作業棟」の老朽度調査を実施した。調査した結果、老朽度B(至急実施すべきである)の判定となったため、今後の事業展開を含めた方針について検討予定である。 また、Windows10 のサポート終了に伴うパソコンリースの見直しを実施した。「あすか」の老朽度調査については次年度送りとする。 ③ 社会情勢等を踏まえ、令和8年4月より、平均2.43%の給料表の引上げを行った。経営面については、収益性、持続性等の参考となる経営指標を算出し、連携法人、及び全国平均値との比較分析を行った。

II 支援に対する基本方針

II-1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 苦情・相談体制の充実を図る
計画内容	① 第三者委員の活動を内外に積極的に周知するとともに、内容理解について確認する仕組みを作る。 ② 管理職、第三者委員に対し、研修参加の機会を設ける。
半期評価	① 年度当初に第三者委員への連絡先を各事業所利用者に書類配布により周知した。寄せられた苦情等を第三者委員に報告した内容をホームページに掲載し、内外に周知・確認ができるようにした。 ② 第三者委員に社会福祉協議会が実施している苦情対応に関する研修会の情報提供を行い、当該研修会への参加ができる機会を設けた。前期において

	は参加の希望はなかった。
総合評価	① 年度内に定期的に行う周知文書の配布により、利用者・保護者・職員に第三者委員会の役割・連絡先などについて周知を行った。年度末に第三者委員の任期満了による交代が行われ、新たな第三者委員が就任した。 ② 高知県福祉研修センターが実施している苦情解決に関する研修会への参加機会を設けることにより、苦情解決に関する取り組み姿勢について学ぶことのできる機会を設けた。年度末に第三者委員の交代があったため、新たな第三者委員にも研修会への参加を推奨していく。

事業計画	(2) 権利擁護委員会の仕組みを十分に機能させる
計画内容	① 権利擁護委員会を年度に2回以上開催し、各権利擁護部会の活動/取り組み状況を共有する。 ② 必要に応じて事業所での対応事例を分析・検証し、法人として対策を講じる。 ③ 人材育成委員会と協働し、法人における権利擁護に関する職員教育を計画し、実施する。
半期評価	① 9月24日に権利擁護委員会を開催し、権利擁護部会の取り組み状況を共有した。また、委員会開催前にも“身体拘束の捉え方”について事業所間で情報が共有され、支援の見直しが行われている。 ② 権利擁護委員会において、一事例について“事業所としてできる対応”に関して意見を交わした。法人として、分析・検討・対策を講じるまでには至っていないが、その意識形成は出来つつある。 ③ スペシャル・ラーニングのメニューから権利擁護に関するコンテンツを選択。それらを義務研修として位置付け、全職員が計画に沿って視聴を行っている。また、主任会による“権利擁護研修”が下半期を中心に事業所で計画されている。
総合評価	① 9月24日・3月10日に権利擁護委員会を開催。各事業所の管理者・サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者が出席し、各事業所の取り組み及び取り組みを進めるにあたっての課題・継続中のケースについて共有を行った。 ② 法人として対応が必要なケースはなかった。しかしながら、事業所のケース報告の際、対応/対策案について事業所相互にアドバイスをを行う等、「法人として」権利擁護に取り組む素地が整ってきた。 ③ 事業所における目に見えない組織風土を把握し、権利擁護の視点において何に取り組むべきかを見える化するため、事業所毎の職員チェックリスト結果を権利擁護委員会で共有した。また、人材育成委員会が中心となり、全職員が権利擁護に関する動画を視聴する他、必要に応じて職員フォローを行うほか、主任会が「権利擁護研修」を実施している。しかしながら、職員の理解不足や対応不足があったことをある事例から把握することも

	あったことから、事業所の状況に応じた研修内容（職員の理解度を上げる等）を再検討する必要がある。
--	---

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	① 「支援における専門性」を明らかにし、その確保に努める
計画内容	① より支援現場に近い主任・課長また看護師・栄養士等から、現場に必要な支援の視点（専門性）を吸い上げる。 ② 人材育成委員会が中心となり、スペシャル・ラーニングを活用した「専門性を担保できる」有効な研修を計画・実施するとともに 職員の自主的な学びの環境も整える。
半期評価	① “支援の視点の吸い上げ方や質問内容”について、育成委員会で協議している。人材育成委員会のワーキングチームメンバーからも意見をもらい、より有用なものとなるよう下半期に検討を重ねていく。吸い上げは本年中の実施を目途としたい。 ② 今年度は、「権利擁護・感染症対策」のコンテンツを義務研修と定め、視聴を進めている。自宅やスマホでの視聴も可能であり、自主的な学びとして、スペシャル・ラーニングを活用している職員が多くいる。
総合評価	① 下半期に“支援の視点の吸い上げ方や質問内容”について、ワーキングチームを交えて検討し、支援の視点（専門性）について聞き取る予定であったが、結果として本年度中の実施には至らなかった。次年度の新体制となって以降、ミッションを再共有のうえ タイムスケジュールに基づき実施する。 ② まずは「動画視聴」に慣れるための１年であった。全職員が「権利擁護・感染症対策」のコンテンツ動画を視聴するとともに、必要に応じて視聴後のフォローを行っている。次年度に向けた準備として、「権利擁護・感染症対策」のコンテンツを新たに選択する他、「ワーキングチームメンバーによるお薦め動画」を準備する等、職員の“自主的な学び”にも繋がるよう取り組んでいる。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 南海トラフ地震等、大規模災害対策を継続して進める
計画内容	① 防災対策委員会の下記の取り組みについて積極的に参加し推進する 取組の内容は「訓練」「研修」「防災備品」「防災意識の向上」「計画等の見直し」とする。 ② おおなろ園・えぼし等における災害時の水確保対策として、貯水タンク設置等の整備を進める。 ③ 法人間連携協定の協働を深める。

半期評価	① 防災対策委員会委員を中心に、各事業所において、順次訓練・研修を実施している。また、防災備品については、7月1日現在の在庫を確認し、連携法人支援物資状況として報告した。今後は、防災意識の向上の取り組みとして、災害時行動確認アンケートの実施、及び令和7年8月に改訂された内閣府の「南海トラフ地震臨時情報防災対応ガイドライン」を踏まえた事業継続計画の見直し検討を予定している。 ② 災害時における資機材購入として、おおなろ園では浄水装置、えぼしでは蓄電池の購入を、高知県の「福祉避難所指定促進等事業費補助金」を活用し、購入するよう手続きを進めている。 ③ 9月11～12日に行われた法人間連携協定会議より、持続可能な関係性を構築していくため、新たな防災担当者を参加させ、今後の防災対策の連携について確認を行った。
総合評価	① 防災対策委員会委員を中心に、各事業所において、訓練・研修を実施した。防災備品については、7月1日現在の在庫を確認し、連携法人支援物資状況として報告した。未実施計画については次年度送りとする。 ② 災害時における資機材購入として、おおなろ園では浄水装置、えぼしでは蓄電池の購入を、高知県の「福祉避難所指定促進等事業費補助金」を活用し、購入した。 ③ 9月11～12日に行われた法人間連携協定会議より、持続可能な関係性を構築していくため、新たな防災担当者を参加させ、今後の防災対策の連携について確認を行った。

事業計画	(2) 万全な感染症対策に努める
計画内容	① 感染症対策指針及び感染症等事業継続計画に基づき適切な感染症対策を推進する。 ② 平時における、各事業所等の感染症対策等をサポートする。 ※研修、訓練、状況確認等 ※高知県感染症発生状況の把握 ③ 感染症発生時には状況を集約し、行政等連絡調整、現場への後方支援等を実行する。
半期評価	① 感染症等事業継続計画に基づき感染対策委員会を定期に開催し、直近の感染症の動向、また各事業所の対策・対応についての報告を共有した。 ② 各事業所における研修・訓練をサポートした。また、人材育成委員会が中心となり、スペシャル・ラーニングのコンテンツから感染症に関するコンテンツを選定し、全職員を対象とした義務研修と位置付けて取り組んだ。高知県の感染状況については、毎週木曜日に保健所より発表される定点観測を注視し、動向に応じて管理職との情報共有に努めた。 ③ 事業所での感染症発生状況については、昨年度に引き続き共有フォルダ上のエクセルフォーマットでの把握を継続した。

	上半期、通所・入所事業所にて新型コロナウイルス感染があったが、それぞれ事業所内での対応により、後方支援の要請・調整等を実行するまでには至らずに終結した。(利用者・職員の重症例もなかった)
総合評価	① 上半期評価と同様。 ② 各事業所における研修・訓練のサポート、また高知県の感染状況については定点観測を注視し、動向に応じて管理職との情報共有に努めた。 ③ 事業所での感染症発生状況については、共有フォルダ上のエクセルフォーマットでの把握を継続した。下半期では特に12月～1月にかけて通所事業所にて主にインフルエンザへの罹患報告が増加気味となり、次いで入所事業所においてインフルエンザ感染が拡大し、罹患者が10名を超えた時点で行政等連絡を行った。それぞれ事業所内での対応により、後方支援の要請・調整等を実行するまでには至らずに終結した。(感染症に起因する利用者・職員の重症例もなかった。)

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 地域に根ざした公益的な取り組みを行う
計画内容	① 各事業所の立地に即した地域活動を支援する。 ② 地域の福祉ニーズをキャッチする取り組みを行うため、高知市社会福祉協議会が実施する事業所が地域の相談窓口を担う取り組み等に参加する。
半期評価	① 各事業所の地域活動は各事業所が実施し、本部が具体的に支援することとはなかった。 ② 高知市社会福祉協議会が実施する「ほおっちょけん相談窓口」の実施要件などを確認し、昭光園・児童発達支援センターしんほんまちが参加する体制を整えた。下半期に2事業所の相談窓口への加入を実施する。
総合評価	① 高知市社会福祉協議会が実施する「ほおっちょけん相談窓口」への2事業所の参加を決定し、加入事業所担当者とともに加入に係る要件確認・加入手続きを行った。 ② 「ほおっちょけん相談窓口」には昭光園・児童発達支援センターしんほんまちの2事業所が加入し、地域の困りごとの相談を受け付ける取り組みを始めた。今年度は2事業所において具体的な相談受付はなかった。

事業計画	(2) 社会福祉法人相互の連携を図る
計画内容	① 高知市の社会福祉法人連携協議会等に参加し、地域における公益活動や地域共生の社会づくりを他法人と連携して行う。
半期評価	① 理事長が高知市社会福祉法人連携協議会に参加する他、児童発達支援センターしんほんまちが中心となり地域公益活動に取り組んでいる。“地域福祉への取り組み”の足掛かりとして、副主任以上の職員が担っている法人外

	での役割について把握を行った。
総合評価	① 副主任以上の職員が担っている法人外での役割を調査したことで、個々の職員がどのような形で外部団体に参画しているかを法人として把握することが出来た。しかしながら、参画する職員から「法人として相互連携を図っていく」ための情報収集は出来ておらず、次年度へ課題を申し送ることとなった。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 積極的な広報を行う
計画内容	① 人材確保委員会が中心となり、法人及び各事業所の取り組みをホームページ・X・Y o u t u b eを活用して発信する。 ② 新たなS N S ツールの活用について検討する。
半期評価	① 各事業所が1カ月に1回Xに投稿することを目標としていたが、実際はほとんど稼働させることが出来なかった。下半期に向け、人材確保委員会ワーキングチームメンバーから課題や提案をもらいながら、投稿しやすい環境を整えていく。新たなY o u T u b e 動画の作成については、一部の職員に作業が集中し、事業所の支援体制にも影響が出ることから検討には至っていない。 ② ①の状況を踏まえ、新たなツールについては検討していない。まずはXへの投稿を定着させる。S N S ツールとは異なるが、求人情報が世界最大級の検索エンジンであるI n d e e d に無料で自動転載され、多くの求職者に昭和会の求人情報が届く仕組みを導入するべく、現在ホームページ制作者と打合せを行っている。
総合評価	① 半期評価以降、Xへの定期的な投稿について課題解決のための具体的な取り組みには至らなかった。しかしながら、人材確保委員会ワーキングチームより「人材確保ツールとしては、Xからインスタグラムへの転換が有用である。」との提案を受け、新年度からインスタグラムを稼働させるためのルール作り等に取り掛かりつつある。また、事業所を知るためにまずはホームページを確認するという、しごと説明会来場者アンケート結果を受け、可能な限りホームページの情報を更新している。 ② 半期評価では、「Xへの投稿を定着させる」としたが、①に記載した通りインスタグラムの運用に向けて舵を切りなおしている。 また、I n d e e d を経由し、多くの求職者に昭和会の求人情報が届く仕組み作りには取り掛かっており、次年度上半期中の稼働を目指すこととなった。

事業計画	(2) 事業計画や苦情/相談に基づく改善・対応状況他を公表（ホームページ等）する
計画内容	① 法定で公表することが定められている事項以外のことも、改善・対応状況を積極的に公表する。
半期評価	① 昭和会の職員採用実績・女性の活躍状況・育児休業介護休業取得状況・給与支給額状況・職員数・年次有給休暇取得率などを公表している。昭和会のしごと説明会やふくし就職フェアへの出展などでも公表している。苦情については正式な苦情受付までには至らなかったものについても公表を行った。
総合評価	① 昭和会の職員採用実績・女性の活躍状況・育児休業介護休業取得状況・職員数・年次有給休暇取得率などを公表している。今年度の状況に変更があった場合、必要に応じて公表内容の更新を随時行った。年度末には、上記状況の集計を行い、次年度において最新情報に更新する準備を行った。昭和会に寄せられる苦情について、正式な苦情受付までには至らなかったご意見やそれに対する対応も公表し、より透明性の高い法人運営ができることに努めた。

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりを行う
計画内容	① 管理職候補の選定の仕組みを創る。 ② 人材確保・人事異動の仕組み見直しを図る。
半期評価	① 職員の昇進意向について調査すべく、施設長会に課題提起するとともに、選任した施設長に「キャリアに関する意向（志向）調査票」を作成してもらった。次項と重複するがこれを基に意向（志向）調査を実施した。今後は昭和会が求める職員像を明確にし、管理職候補選定の仕組みを構築していく。 ② 上半期、人事異動の仕組み見直しには至っていないが、事業によっては人事異動ありきでは人材確保自体につながらないという意見もあり、そのことも含め下半期継続して見直しを進めることとする。
総合評価	① 意向（志向）調査の分析から管理職候補の選定の仕組みの構築には至らなかった。 ② 管理職の意見聴取にとどまり、人材確保・人事異動の仕組みの見直しを図るには至らなかった。その理由の一つとして、事業所の人員配置は常に不安定であり、やはり特定職員の能力（人ありき）によって保たれている。計画的な異動という仕組みづくりに相反する現状にどのように向き合うのか、重要な人事戦略として継続して取り組むこととする。

事業計画	(2) 一貫した人事の構成（キャリア）を検討する
計画内容	① キャリアパス構築の為に職員志向調査・個別面談を実施する。 ② キャリアパスと連動した人事考課の見直しを図る。
半期評価	① 前項と重複するが、全職員（正職員）に将来希望する職種及びキャリアに関する志向を調査し、各事業所の施設長に個別面談を10月末までのスケジュールで実施してもらっている。 ② 上半期、人事考課の見直しまでには至らなかった。下半期、継続的に考察を図ることとする。
総合評価	① 各事業所施設長による個別面談後の、結果に対する意見聴取が未実施のため、その後の検討にまで至らなかった。 ② 前項②と類似の事由により、人事考課見直しには至らなかった。

事業計画	(3) 中途退職や定年退職を見据えた採用計画を立てる
計画内容	① 自己申告書・定期的な面談等により、職員の意思を把握する。 ② 職員の意思を共有し、採用計画に反映する。 ③ 正職員/臨時職員/パート職員の定年延長について検討する。 ④ 再雇用後の多様な働き方について検討する。
半期評価	① 職員が作成する自己申告書を元に職員と管理職の面接を行い、職員の意思を確認した。職員が将来どのような働き方を思い描いているのかアンケートを行い、職員のキャリアプランを把握した。 ② 自己申告書や職員と管理職の面接により、職員の意思・健康状態・家庭状況などを共有し、職員数減少が見込まれる場合は、今後に必要な採用人数に反映している。 ③ 正職員の定年延長について、定年延長後の給与や働き方の案を作成し検討を行っている。今後も継続して正職員/臨時職員/パート職員の定年延長について検討を行う。 ④ 再雇用後の職員が行う職務の内容や役職継続の在り方について、正職員の定年延長とも関連させて検討を行っている。
総合評価	① 1年度の前期・後期の2回、自己申告書を踏まえ職員と管理職による面談を行い、職員の意思確認・職員ごとの業務における目標設定・その達成度合いなどについて確認を行った。 ② 自己申告書や職員と管理職の面接により、職員の意思・健康状態・家庭状況、また出産や育児休業の取得等についても共有し、それを踏まえて今後の支援現場の体制や採用計画作りに反映させることに努めた。 ③ 臨時職員・パート職員について定年退職年齢を臨時職員65歳・パート職員69歳からいずれも70歳まで延長した。正職員についても社会情勢を踏まえながら継続して検討を行っていく。 ④ 正職員の定年後再雇用制度について現行制度の再考を行い、役職定年などについて様々な検討を行った。今後も正職員の定年退職延長とも関連させ

	て検討を行っていく。
--	------------

IV－2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員の協力体制を得た採用活動を行う
計画内容	① 人材確保委員会が中心となり、対外的なアプローチを展開する。 ② 実習生・インターンシップ等の受入れを推進する。 ③ 社会福祉士実習指導養成者の在り方を検討する。
半期評価	① 昭和会のしごと説明会&相談会を開催するとともに、就職フェアへの出展・県内学校への挨拶まわりや法人紹介等を行っている。 下半期には、人材確保委員会メンバー以外の職員の協力も得、OG/OBが卒業校で就業についての経験等をゲストスピーチすることになっている。 確保委員会メンバーが高知県社会福祉法人経営者協議会青年会セミナーに参加し、実習生の受入について現状や課題について 学校関係者等と意見交換を行っている。 ② 高知県産業政策課が運営する「高知求人ネット」上で、インターンシップ・職場体験の受入を4事業所（昭光園・東部・えぼし・児発）が表明しているが、受入には至っていない。 ③ 主任以上の職員が実習指導者の資格要件を満たし、各事業所で実習指導を行うことが望ましいが現状はそうではない。現状課題を解決する策のひとつとして、12月理事会時に社会福祉士実習指導養成者資格を持つ者へ一律に手当を支給することを諮る予定。しかしながら、今後の在り方についての協議は十分とは言えない。
総合評価	① 人材確保委員会が中心となり、「昭和会のしごと」説明会&相談会の企画・開催、年2回のふくし就職フェアへの出展・学校への挨拶まわりや法人紹介等を行った。また、若手職員が卒業校で学生向けの説明会や「昭和会で働く自分」をイメージできるようなゲストスピーチも行っている。その他に確保委員会ワーキングチームが中心となり、県内の専門学校や大学等で「訪問説明会」を行う企画を立ち上げるなど、確保活動の必要性が現場職員にも伝わるとともに対外的なアプローチへと繋がっている。2026年4月1日採用の正職員5名のうち4名は、「昭和会のしごと」説明会&相談会及び実習を経由して入職している。 ② 実習生の受け入れが人材確保の一番の窓口となっており、各事業所の実情を踏まえ可能な限り実習生の受け入れが行われている。また、高知県産業政策課が運営する「高知家の就活応援サイト 高知おしごと部」（旧名称 高知求人ネット）上で、インターンシップ・職場体験の受入を4事業所（昭光園・東部・えぼし・児発）が表明したが、今年度も希望者はいなかった。次年度は、学生向けの求人サイト（求人受付NAVI・キャリアスUC）でもインターンシップの受け入れを表明していく。

	③ 若手職員を中心に新たに3名の職員に実習指導者の資格を取得してもらったが、肝心の実習指導者の今後の在り方についてのその後の協議は進まなかった。県内では、社会福祉士の資格取得を目指す学科の減少もあり、事業所での受入体制を整えるとともに、アプローチ先（学校）の開拓も必要となってきた。
--	---

事業計画	(2) 採用の在り方を検討する
計画内容	① 試験の時期、試験の内容、試験そのものについて検討する。 ② 試用期間中の評価の在り方を再考する。 ③ 臨時職員の待遇について検討する。 ④ 派遣職員の見極めを行い、正規雇用（有期含む）への切り替えを推進する。
半期評価	① 正職員の採用について現在の定期採用試験実施に加え、随時採用試験実施を検討した。随時採用試験実施に伴い年度後期の正職員定期採用試験・臨時職員採用試験の廃止について検討した。 ② 試用期間中の評価の在り方について検討はできていない。 ③ 現行の臨時職員等の賃金については、平成24年4月に改定したものであることから、今後の最低賃金や処遇改善の状況、及びパートの時給額、正職員の初任給額を踏まえ、改定案の策定を予定している。 ④ 派遣職員の昭和会での採用については、前期においては派遣職員から昭和会職員に採用した者はいなかった。
総合評価	① 試験的に正職員の随時採用試験を2月に実施し、1名を正職員として採用した。また、数年来の受験者動向を鑑み、次年度は新卒学生及び内部契約職員向けの採用試験を1回のみとし、既卒・一般の方を対象とした正職員採用試験を必要に応じて年6回実施することとした。新年度早々、学校や学生には、試験実施について丁寧な説明を行うとともに、学校経由で相談に応じる旨を伝えることとしている。 ② 試用期間中の評価の在り方について検討することが出来なかった。人事考課に繋がる内容であることから、今後はその項目で併せて検討を進める事とする。 ③ 県最低賃金額を踏まえ、令和8年4月より臨時職員の月額賃金、及びパート職員の時給額の引上げを行った。 ④ 派遣職員（女性）を夜勤支援専門員（パート職員）として、直接雇用している。直接雇用することで、結果的に職員体制が安定することとなった。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 階層別に求める資質や能力を明らかにする
計画内容	① 新たに職務要件や職務評価基準を策定する。
半期評価	① 階層別の役割・職務内容については、平成21年10月に作成した等級別一覧表を、処遇改善加算の要件で示されている事例等を参考に見直しを行っ

	た。具体的な見直しの内容は、階層区分に職種を追加すること、職務内容に権限・責任の範囲を明確に示したものとしたところである。今後は、将来導入予定の人事評価等の基準となるよう、より詳細な役割・職務内容の検討を予定している。
総合評価	① 階層別の役割・職務内容について、処遇改善加算の要件で示されている事例等を参考に見直しを行った。今後は、将来導入予定の人事評価等の基準となるよう、より詳細な役割・職務内容の検討を予定している。

事業計画	(2) 経験年数やスキル・階層に応じた研修体系を確立する
計画内容	① 人材育成委員会が中心となって、職種別・経験年数別の新たな研修体系を確立させる。 ② スペシャル・ラーニング上の研修履歴を管理し運用する。
半期評価	① 現行の研修体系の見直し作業は、下半期に予定している。 ② 各事業所の管理者 I D を持つ者（基本的には施設長と課長が所持）が定期的に視聴状況を確認し、法人として計画した義務研修の視聴如何について職員に声掛け等を行っている。
総合評価	① 下半期に見直し作業を行う予定であったが、時間が思うように取れず育成委員会として研修体系の見直しは出来ず、次年度への申し送りとしている。 ② 必須研修と位置付けているコンテンツ視聴（虐待防止・身体拘束適正化・感染症対策）は、個々の研修履歴を確認し、必要な職員には声がけ等のフォローを行っている。また、必須研修以外のコンテンツを自主的に視聴している職員からシステム上で視聴報告がなされており、各事業所担当者が都度フィードバックを行っている。

事業計画	(3) 職員各々が目標設定しやすい環境を整える
計画内容	① 目標設定・個人面談シートを用い、職員自らが目標設定を行う仕組みを徹底する。 ② シートを基に定期の職員面談を実施し、目標進捗に対して相互評価を行い共有する。 ③ 職員評価の在り方を検討し標準化する。
半期評価	① 個人面談シートを用いて職員と面談を行うことを施設長会で共有。年間の面談スケジュールに沿って実施されている。 ② 個人面談シート・自己評価書を基に、臨時職員・パート職員は 1 回目の面談が終了。正職員は現在事業所において 1 回目の個人面談が順次行われている。まずは①・②が定着することを目指しているため、何を目標とするのか（事業計画に基づいた個人の目標 or 業務における個人の目標）の統一を図ることが出来ていない。来年 2 月には、今年度の総括及び次年度の目標を職員に設定をしてもらうため、下半期に再度 面談する側（施設長）と共通理解を図る。

	③ 現状、職員評価は面談する側（施設長）の裁量に委ねている。職務評価基準等と連動させた取組みとなるよう検討する。
総合評価	① 職員にもわかるよう 年間面談スケジュールを事業所に掲示し、施設長会においてもスケジュールに沿った面談の進捗状況を共有した。 ② 施設長と職員間で目標進捗に対する相互評価がどのように行われているのか・またどのように行うのか 踏み込んだ内容まで共通理解を図ることは難しかった。 ③ ②があつてこそ③の評価となるため、③についても検討が出来ていない。どこが中心となり、計画の実行にあたるのかを明確にし、取り組む必要がある。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員ニーズを把握し、それを踏まえた職場作りを行う
計画内容	① 提言書に対する回答に基づき職場環境を整える。 ② 人材確保委員会とともに、職場環境要件を踏まえた職員満足度調査の在り方について検討し、新たに調査を行う。
半期評価	① 提言書に対する回答が行えておらず、職場環境を整えるには至っていない。「意見や提案を伝えてもムダ」と職員に思わせることのないよう、回答の日切りをし“必ず返事を返す”という仕組みを作る。職員満足度調査を実施する前には、前回の提言書を作成したメンバーに何らかの返信をする。 ② 人材確保委員会ワーキングチームが中心となり、職員満足度調査のアンケート項目案を検討している。職場環境要件を踏まえた項目を追加し、12月末までに項目を確定・来年1月中にアンケートを実施するよう作業を進めている。
総合評価	① 提言書に対して回答することは出来なかった。提言書は、前回の職員満足度調査結果を基に、当時の人材確保委員会（定着の活動も兼ねる）ワーキングチームよりR5年度末に法人に提出されたものであったため、2月に発行した広報誌「昭和家」において理事長より、全職員に向けて今後の仕組み作りを踏まえた方向性について発信した。 ② 1月末から2月中旬にかけ、管理職を除いた全職員に対し職場環境要件を踏まえた職員満足度調査（名称：職員アンケート）を実施した。対象職員121名のうち、87名より回答を得ている。アンケート結果は、職員がいつでも確認できるよう法人共有フォルダで公開できるよう準備を整えている。（新年度早々に公表する予定） また、アンケート結果から考える「職場作り」は、生成AIを活用し、法人としての人材の定着に向けた方針の検討を次年度に予定している。

事業計画	(2) ワークライフバランスに配慮した職場環境を整える
計画内容	① 管理職が労働法規を学ぶ場を設ける。 ② 職員満足度調査結果を基に、可能な範囲で職員ニーズに応え「働く環境」を整える。
半期評価	① 社会保険労務士を招き、管理職に対して労働法規(育児介護休業法の改正等)・就業規則や労務管理の適切な理解などについて学ぶ場を設けた。 ② 職員満足度調査の結果を集計・確認することにより職員ニーズの把握に努めたが、職員が働く環境を具体的に改善させるまでには至っていない。
総合評価	① ワークライフバランスに関連し、近年充実が進んでいる出産・育児・介護に関連する法改正について、社会保険労務士を招いた研修を設けたり、最新の制度変更内容の理解・実施について周知を行ったりし、職場環境がより配慮されたものとなるように努めた。 ② 職場満足度調査を行い、職員の昭和会についての様々な意見を集めた。集計結果や様々な職員からの意見について、今後、公開に向けた対応を行い、昭和会の今後の「働く環境」の在り方検討において活用を検討する。

事業計画	(3) 産業医等の相談窓口の仕組みを十分に機能させる
計画内容	① 産業医の役割や相談窓口について、職員に対する周知を定期的に行う。 ② 健康不安がある職員について必要に応じて産業医の意見を聴取し、職員が働き続けられる取り組みに活用する。
半期評価	① 産業医による熱中症対策の講義を行い、産業医より職員が学びを得る機会を設けた。後期実施予定のストレスチェック実施時に産業医の役割や職員が相談できることの周知を行う予定。 ② 健康不安がある職員について必要に応じて管理職が産業医と相談を行い、意見を聴取した。職員本人からの産業医と面接を行いたいとの希望はなかった。
総合評価	① ストレスチェックの実施時期に合わせ、産業医の役割や制度について説明を行い、産業医との相談体制についての周知を行った。産業医による職員への熱中症対策の講義などを通し、職員が学びを得る機会および産業医と職員との接点を設けた。 ② ストレスチェック実施時に行うことができる職員と産業医の面談を含め、健康問題により働き方に不安を抱える職員は産業医との面談が行えることの周知を行った。今年度においては産業医と面談を希望する職員はいなかった。

《昭 和 会》

事 業 報 告

令和7年度 理事・評議員会の開催状況

【理事会】

◆ 第1回 令和 7年 6月 5日

- (1) 理事長職務執行状況報告
- (2) 令和6年度 事業報告等、計算書類及び財産目録の議決の件
- (3) 正職員給与規程、契約職員給与規程 一部改正の件
- (4) 令和7年度 第1次補正予算の件（昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）
- (5) 役員候補者選出の件
- (6) 評議員会招集事項の議決の件
- (7) その他
 - ・福祉充実残額の報告
 - ・地域連携推進会議参加者日当の件
 - ・中長期計画(施設等整備計画)の件
 - ・支援員Ⅱ制度について

◆ 第2回 令和 7年 6月 20日

- (1) 理事長選出の件
- (2) 役職員の任命について
- (3) 評議員選任・解任委員選出の件
- (4) その他

◆ 第3回 令和 7年 12月 19日

- (1) 理事長職務執行状況報告
- (2) 令和7年度 第2次補正予算の件（法人本部、昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）
- (3) 給与規程、契約職員給与規程 一部改正の件
- (4) 運営規程 一部改正の件（おおなろ園、グループホーム、あい）
- (5) おおなろ園利用者小遣い管理規程、障害基礎年金等管理規程 一部改正の件
- (6) グループホーム預り金管理規程 一部改正の件
- (7) 職務権限規程 一部改正の件
- (8) その他
 - ・昭光園定期預金について

◆ 第4回 令和 8年 3月 24日

- (1) 理事長職務執行状況報告 ※資料なし
- (2) 令和7年度 第3次補正予算の件（法人本部、昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）
- (3) 令和8年度 事業計画の件（法人本部、昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）
- (4) 令和8年度 当初予算の件（法人本部、昭光園、おおなろ園、東部、新本町、グループホーム、えぼし）
- (5) 定款変更の件
- (6) 経理規程 一部改正の件
- (7) 正職員給与規程、契約職員給与規程 一部改正の件
- (8) 正職員就業規則、契約職員就業規則 一部改正の件
- (9) 公印管理規程 一部改正の件
- (10) 出張旅費規程 一部改正の件
- (11) 運営規程（昭光園） 一部改正の件
- (12) 昭光園預り金管理規程 廃案の件
- (13) その他
 - ・役員等報酬見直しについて

【評議員会】

◆ 令和 7年 6月 20日

- (1) 令和6年度 事業報告等、計算書類及び財産目録 承認の件
- (2) 役員選任の件
- (3) 役員等報酬の件
- (4) その他
 - ・令和6年度社会福祉充実残額の報告
 - ・中長期計画(施設等整備計画)の件

社会福祉法人 昭和会 令和 7年度 研修報告

法 人		事 業 所 共 通 研 修	
昭光園	福祉牧場おおなる園	・法人職員研修(年1回) ・新規採用職員研修会 ・ハラスメント研修 ・メンタルヘルス研修 ・コミュニケーション研修 ・リスクマネジメント研修 ・意思決定支援研修(課長会主催) ・権利擁護研修(主任会主催) ・事務研修会 (月1回)	・虐待防止/身体拘束に関する研修 ・災害対策研修 ・感染症対策研修 ・救急救命講習 ・熱中症研修 ・防火管理者講習 ・安全運転管理者講習
		・職員階層に応じた研修 (新任・中堅・指導職・管理職等) ・サービス管理責任者・児童発達管理責任者研修(新規・更新) ・強度行動障害支援者養成研修(基礎・実践) ・福祉協会主催研修 (全国・中四国・四国・高知県) ・意思決定支援に関する研修 ・権利擁護に関する研修 ・会計・経営・労務に関する研修	

昭光園	福祉牧場おおなる園	東部障害者福祉センター	児童発達支援センターしんほんまち	昭和会グループホーム しんほんまち	福祉事業所 えぼし
・スーパーバイズを活用した実践研修 ・社会福祉法人・公益的な取り組み推進研修 ・セルフ協研修 ・工賃向上セミナー研修 ・化学物質管理の基礎知識研修 ・その他必要に応じた研修	・ケア基本研修 生活ケア編 ・ケア基本研修 知識編 ・コミュニケーション研修 ・食事に関する研修 ・自閉症セミナー ・福祉避難所運営研修 ・服薬管理研修 ・みてわかる支援と環境づくり講座 ・その他必要に応じた研修	・精神障害・発達障害等の研修 ・コーデイネーター研修会 ・相談支援・就業支援セミナー ・相談支援従事者現任者研修 ・地域子育て支援センター長研修 ・その他必要に応じた研修	・発達障害児等支援スキルアップ研修 ・ポーターゲージ初級研修セミナー ・みてわかる支援と環境づくり講座 ・その他必要に応じた研修	・苦情の理解と対応 ・人権・権利擁護研修 ・その他必要に応じた研修	・苦情の理解と対応 ・人権・権利擁護研修 ・介護技術研修 ・その他必要に応じた研修

令和 7 年度 事故報告

(件)

			本 部	昭光園	おおなろ園	東 部	児 発	GH しんほんまち	えぼし
利用者	怪我に 関するもの	転倒による		3	145			2	10
		他傷による		2	12		1		1
		火 傷							
	薬に関 するもの	誤 薬			3				3
		服薬もれ (落薬含む)		2	14			3	7
	誤 嚥								
	異 食								1
	離設、所在不明			2	2				
職員	車両に 関するもの	対物/物損		4		2			1
		対人事故				1			
	事務処理に関するもの		3	1					
その他				6	2		3	1	
計			3	20	178	3	4	6	23
うち 支給決定市町村への報告 を要する事故（上記報告の再掲）			0	2	13	0	0	5	10

※「事故」として扱ったもののみ記載。（ヒヤリ・ハットを除く）

令和 7 年度 苦情受付 及び 相談等

(件)

	本 部	昭光園	おおなろ園	東 部	児 発	GH しんほんまち	えぼし
第三者委員 苦情受付 / 対応							
事業所 苦情受付 / 対応						1	
その他（事業所への相談等）		1		4			
計	0	1	0	4	0	1	0

社会福祉法人昭和会 職員構成

令和8年3月31日現在
(単位:人)

拠 点	本部	昭 光 園	福祉牧場 おおなろ園 障害者支援施設 短期入所 日中一時	東部障害者福祉センター				児童発達支援センター しんぼんまち		昭和会グループホーム しんぼんまち		計 (実人数)
				生活介護 日中一時	特定相談支援 障害児相談支援	相談支援 (受託事業)	子育て 支援センター (受託事業)	児童発達支援 保育所等訪問	放課後等 デイサービス	グループホーム	グループホーム 生活介護	
サービス事業												
管理者		1	1		1			1		1		5
サービス管理 責任者		3	2	1						1	2	9
児童発達支援 管理責任者								1	1			2
生活支援員		12	43	6						3	7	71
夜勤専門 支援員			2							2	2	6
看護師		1	3	1						1		6
栄養士			1									1
職業指導員		4										4
相談支援 専門員					2	1						3
児童指導員								4	1			5
保育士							2	8	2			12
目標工賃達成 指導員		1										1
世話人										5	5	10
嘱託医		生活介護事業(昭光園・東部障害者福祉センター・えぼし):1, 障害者支援施設(おおなろ園):1, 児童発達支援事業(児童発達支援センターしんぼんまち):1										
事務員	3	2	3									8
学生 アルバイト								1	1			2
その他	5	2	2			2	2					13
計(実人数)	8	26 兼務除く	57	9	2	3	4	15	5	13	16	161

* 理事、部長、本部課長、くすくすセンター長、作業員、清掃員は、その他に計上する

* 派遣労働者を含む。(各職種)

* 嘱託医は各事業所の実人員には計上しない。[実人員の横計には含まず、縦計に含める] 横計 158人

令和7年度 理事会等の年間日程（実績）

定例理事会	年3回	5月・12月・3月
定時評議員会	年1回	6月
常任理事会	隔月	第4火曜日他 PM 2:30～ 開催場所：昭光園
人事委員会	毎月	第4月曜日 PM 1:30～ 開催場所：本部
運営委員会	毎月	第4火曜日 PM 3:30～ 開催場所：昭光園
施設長会	毎月	第3金曜日他 開催場所：本部
事務研修会	毎月	20日 PM 2:00～ 開催場所：本部

職員会

昭光園	第1金曜日
おおなろ園	第1水曜日
東部	第2水曜日
新本町	月1回
グループホーム	第3木曜日
えぼし	第2木曜日

開催月日	法人関係	施設関係	備考
4月1日(火) 14日(月) 21日(月) 22日(火)	人事異動 人事委員会 常任理事会・運営委員会	施設長会 事務研修会	課長会(8日) 主任会(4日)
5月8日(木) 9日(金) 20日(火) 21日(水) 26日(月) 27日(火) 27日(火)	人事委員会 監事監査 運営委員会 感染症等対策委員会	決算資料調査(昭光園・本部・おおなろ園) 決算資料調査 (新本町・東部・グループホーム・えぼし) 施設長会	課長会(14日) 主任会(9日)
6月3日(火) 5日(木) 6日(金) 18日(水) 20日(金) 23日(月) 24日(火)	定例理事会 評議員選任解任委員会 定時評議員会・理事会 人事委員会 常任理事会・運営委員会	施設長会 施設長会	課長会(10日) 主任会(6日)
7月19日(土) 22日(火) 22日(火) 23日(水) 23日(水) 30日(水)	正職員採用試験1次 第1回 人事委員会 運営委員会	施設長会 事務研修会 施設長会	課長会(8日) 主任会(4日)
8月2日(土) 4日(月) 8日(金) 15日(金) 20日(水) 22日(金) 26日(火) 29日(金)	正職員採用試験2次 第1回 人事委員会 運営委員会(書面開催) 人事異動発表	施設長会 施設長会 事務研修会 施設長会	課長会(12日) 主任会(1日)
9月17日(水) 19日(金) 22日(月) 24日(水) 24日(水) 24日(水)	人事委員会 運営委員会 感染症等対策委員会・権利擁護委員会	施設長会 施設長会 事務研修会	課長会(9日) 主任会(5日)
10月1日(水) 20日(月) 20日(月) 25日(土) 28日(火) 28日(火)	人事異動 正職員採用試験1次 第2回 人事委員会 常任理事会・運営委員会	施設長会 事務研修会 施設長会	課長会(14日) 主任会(3日)
11月8日(土) 10日(月) 15日(土) 17日(月) 20日(木) 21日(金) 25日(火) 25日(火) 25日(火)	正職員採用試験2次 第2回 常任理事会 法人職員研修会 人事委員会 常任理事会 人事委員会 運営委員会 感染症等対策委員会	施設長会 事務研修会 施設長会	課長会(18日) 主任会(7日)
12月18日(木) 19日(金) 22日(月) 23日(火)	定例理事会 人事委員会 常任理事会・運営委員会	施設長会 事務研修会	課長会(8日) 主任会(5日)
1月9日(金) 16日(金) 19日(月) 20日(火) 20日(火) 23日(金)	人事委員会 運営委員会	施設長会 施設長会 事務研修会 施設長会	課長会(13日) 主任会(9日)
2月6日(金) 10日(火) 16日(月) 20日(金) 24日(火) 24日(火) 27日(金)	人事委員会 正職員採用試験(随時採用) 常任理事会・運営委員会 感染症等対策委員会 人事異動発表	施設長会 施設長会 事務研修会	課長会(10日) 主任会(6日)
3月2日(月) 4日(水) 9日(月) 10日(火) 10日(火) 15日(日) 16日(月) 23日(月) 24日(火) 26日(木) 27日(金)	人事委員会 運営委員会 権利擁護委員会 定例理事会 令和8年度新規採用職員研修会 〃	施設長会 地域連携推進会議(おおなろ・えぼし) 地域連携推進会議(GHしんほんまち) 施設長会 事務研修会	課長会(6日) 主任会(6日)

《 昭光園 》

- 生活介護事業
- 就労継続支援B型事業

事業計画／内容／評価（半期評価：9月末・総合評価：3月末）

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 自分の役割について理解したうえで、業務にあたるように、組織図、職務分掌表を全職員に配布・周知し、理解を促す。
半期評価	① 年度の始まりである4月の職員会にて、全職員に組織図と職務分掌表を配布し、それぞれの役割を確認する時間を持った。ただ時間が経つと、正職員と臨時職員の違いが分からない等の意見も聞かれているので、継続的に確認していきたい。
総合評価	① 年度当初の職員会にて、全職員に職務分掌表を配布し、それぞれの役割を確認した。正職員と臨時職員の違いが分からない等の意見も聞かれることがあったので、できるだけ分かりやすい内容に見直ししながら、継続して取り組んでいきたい。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 就業規則をはじめ服務規程の周知徹底を図る
計画内容	① 全職員が働く上でのルールを順守するために、就業規則、服務規程について周知する。
半期評価	① ・8月の職員会にて、就業規則と服務規程のある場所について再度周知した。経験年数の長くなった職員については、うろ覚えになっている部分もあるとの意見があったため、業務の間に確認の時間を取るよう調整してほしいと話しているが、なかなか時間が取れておらず、継続して伝えていきたい。 ・6月から熱中症の対策が罰則付きで義務化され、法令に基づいて公園清掃時等、必要な対策を実施した。夏場はかなり厳しい暑さだったが、何とか乗り切ることができた。10月も暑い日があるので、引き続き対策を継続したい。 ・7月に高知県の方に「パン工房 奏の食品表示が不十分ではないか？」と外部の方から連絡があったとのことで、高知県農業振興部・農産物マーケティング戦略課の担当職員から話があった。詳細は保健所に問い合わせ

	てほしい、とのことで担当職員より問い合わせる。外部販売を行うのであれば、今の表示では罰則もあるので、やめたほうがよいとのこと。製造場所で販売する分には、店内で表示するか、説明できるようにしておけばよいとのこと、現在のところ、店内での説明で対応することとしている。 外部販売については、体制や設備投資も含め、どうするか考えていきたい。 ・8月に就労継続支援B型で請け負っているコンテナの洗浄作業について、使用している洗剤が化学物質のリスクアセスメント対象物であることが分かったため、必要な対応を進めている。場合によっては、洗浄作業について請けられない可能性も出ているため、請負元との交渉を進めていく。
総合評価	① ・新年度と8月の職員会にて、就業規則と服務規程のある場所について、周知した。また新規採用の職員にも、採用後すぐに周知を行っている。内容について、うろ覚えになっているとの意見も出ていたので、業務の間で確認する時間を持てるよう話をしており、継続して周知していきたい。 ・法令順守に関わる部分で、6月から熱中症対策の義務化に対して必要な対策を実施した。暑い時期が長く続いたため、対策も10月いっぱいまで継続した。7月には、「パン工房 奏の食品表示が不十分ではないか？」と高知県に外部の方から話があり、詳細について保健所とやりとりし、製造場所で販売する分には、店内で表示するか、説明できるようにしておくようにとのことで、店内での説明で対応することとしている。外部販売する場合には、食品表示が必要になってくるため、来年度は表示について、必要な準備をして対応したい。8月には、就労継続支援B型で請け負っているコンテナの洗浄作業について、使用している洗剤が化学物質のリスクアセスメント対象物であることが分かったため、すでに洗浄作業で出た汚水については、産業廃棄物処理を行った。産廃処理費用がかなり高額になることから、取引先に説明をし、産廃処理費用を含めた見積もりを提出したが金額的に難しく、「水だけで洗浄したらどうなるか？」など、色々と配慮いただいたが、結果、この受託作業を断ることになった。今回の件を通して、化学物質についての知識も確認するため、職員に基礎研修を受けてもらった。今後も法令に則った対応をしていきたい。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 財務面から各事業の取り組むべき役割を検証し、利用率アップや利用契約の増加につなげる
計画内容	【生活介護】 ① 現場の核となるリーダーと、定期的に収支や利用率について共有し、利用率アップや区分の見直しを進めていく。 【就労継続B】 ① 現場の核となるリーダーと、定期的に収支や利用率について共有し、新規利用者の獲得や自主生産品の収入と経費のバランスを見ながら、適正化を

	図っていく。
半期評価	【生活介護】 ① 8月のリーダー会にて、3カ月の収支や利用率について共有する。今年度は新規利用者を3名受け入れし最初は好調だったが、6月、8月に天候不良や夏休みを取る人で、利用率が落ち込んだ。新規以外にも1名の方が利用日数を週2日から週3日に増やしてくれたが、毎日利用していた方がおおなろ園への入所で契約解除となったことや、長期入院で利用再開の見通しが立たなくなった方がいたり、収支の面で影響が出ることが予想される。上半期の平均利用率は75.5%で、去年度の最終利用率は71.3%であったので、増加傾向ではあるが、また上半期の収支、利用率について共有し、下半期につなげたい。 【就労B型】 ① 8月のリーダー会にて、3カ月の収支や利用率について共有する。生活介護と同様に天候不良や夏休みを取る人で、6月と8月に大きく利用率が落ち込んだが、8月には新規利用者を1名受け入れ、週3日から利用を始めている。また送迎が利用できず、週4日利用だった方が10月からGHしんほんまちに入居が決まったので、週5日利用できるようになった。上半期の平均利用率は74.7%で、去年度の最終利用率は74.2%だったので微増となっている。自主生産品の経費も上昇傾向が続いており、7月には商品の値上げを実施したが、売り上げは大きな落ち込みではなく推移している。また上半期の収支、利用率について共有し、下半期につなげたい。
総合評価	【生活介護】 ① リーダー会にて、定期的に収支や利用率の共有を図った。今年度は新規利用者を3名受け入れ、週2日利用だった方が週3日利用となった。週5日利用の方が3名、GHと入所施設に移行され利用契約終了となった。利用率は最終73.5%で、去年度の71.3%からは増加となった。収支についても、重度加算や初期加算等で改善されてきている。来年度も新規利用者を2名予定しており、引き続き利用率の改善に向けて取り組んでいきたい。 【就労継続B】 ① リーダー会にて、定期的に収支や利用率の共有を図った。8月と3月に新規利用者を1名ずつ受け入れ、送迎ができず週4日利用だった方が、GHしんほんまちに入居し、週5日利用となった。利用率に関しては、最終89.4%（奏の土曜営業日を除く）で、去年度の87.4%から改善が見られているが、自主生産品（パン工房 奏）の経費の上昇傾向が続いており、7月には奏商品の値上げを実施した。売り上げの大きな落ち込みはないものの、機械等の修繕費など経費の負担も多く、利用者の平均工賃は減少している。収支について、収入は大きな減少はないものの、支出が大きく、バランスが偏った状態となっているが、改善傾向はみられる。来年度は、奏の営業日の変更や作業の調整などを行いながら、適正なバランスを見極めていき

	たい。
--	-----

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 権利擁護部会を機能させ、人権と尊厳を大切にする取り組みを一層進める
計画内容	① 権利擁護部会を中心に、本人部会の中で権利擁護の視点を取り入れた活動をしていく。
半期評価	① 本人部会のなかで、昭光園内で望む活動の実現ができるように、自己発信や意思決定ができる機会をもった。下半期に向けて、権利擁護に関して利用者にあわせた伝え方を検討しながら、利用者自身が学びながら考える機会を作っていきたい。
総合評価	① 本人部会を定期的に実施し、本人を中心とした活動の企画に取り組んだ。自分の意見を発信できる場づくりを行い、権利擁護についての話し合いにも挑戦した。分かりやすいイラストを交えながら、身近な事例をもとに、「こんな時はどうする？相手はどんな気持ち？」などと一緒に考え、嫌なことは嫌だと言える権利などについて、話し合った。なかなか難しい話もあったが、みんなに権利があるということを少しではあるが、共有できたのではないかなと思う。継続していきたい。

事業計画	(2) 支援の基本となる利用者への「さん」付けの徹底を図る
計画内容	① 定期的に職員会等で、「さん」付けにする意味も含めて全職員に伝えていく。
半期評価	① ４月の職員会にて、全職員に「さん」付けにする意味も合わせて、伝えた。かなり浸透してきていると思うが、継続して伝えていきたい。
総合評価	① 年度当初等、定期的な発信を行った。職員面談のなかでも、「さん」付けについて確認を行い、できていない場合にはリーダーを通じて、個別に話をしていた。かなり浸透しているが、というっかりということもあり、継続して伝えていきたい。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 利用者の思いを共有して、一人ひとりのニーズにあった支援を提供する
計画内容	【生活介護】 ① 普段の様子や個別の面談を通して、一人ひとりのニーズを丁寧に確認する機会をつくる。 【就労継続Ｂ】 ① 一人ひとりのニーズを引き出すために、個別面談の機会の充実を図る。

半期評価	【生活介護】 ① できる限り、本人に個別支援会議に参加してもらい、ニーズを細かく確認していった。確認が難しい方については、分かりやすいイラストや絵カードを使って、思いを伝えやすいように工夫した。本人のしたいことを活動に反映することで、自分の思いを伝えてくれる場面が増えてきたように感じる。下半期に向けても継続して取り組んでいきたい。 【就労継続B】 ① 利用者が安心して面談で話ができるように、話しやすい雰囲気づくりや環境設定を行い、ニーズや思いを引き出すことを意識した。話しやすい雰囲気づくりを行った結果、色々な職員に相談する場面が増えていると感じる。必要に応じて相談支援や関係機関と連携し、情報共有しながら対応した。引き続き、取り組んでいきたい。
総合評価	【生活介護】 ① 利用者本人に、個別支援会議にできる限り参加してもらい、視覚的な方法や家族に確認するなど、ニーズ把握に努めた。日課についても、本人の意思を確認しながら、選択できる場面も持てるように取り組んだ。普段なかなか意思疎通が難しかった方が、他の人が行った外出先の写真を見て、自宅にある「いつかするスケジュール」という表に「大戸屋ご飯食べる」と前年に書き込んでいたとのことで、今年度はそのプランを選択し、外出後に帰宅したら満足そうに「いつかするスケジュール」を消していたと家族から報告をもらい、非常に喜ばれていた。今後いろいろな経験を通して、いろいろなニーズが持てるような取り組みをしていきたい。 【就労継続B】 ① 利用者からの言葉や表情など、日々の様子を気がけながら、個別面談の機会を設け、思いをくみ取りながら、少しでも課題が解決に向かったり、気持ち前向きになるように、一緒に考えた。必要に応じて、保護者や相談員、主治医など、関係機関と連携し対応した。特に、生活環境の変化があり、体調面や精神面で調子が崩れた方には、いつも以上に様子を気がけながら、話し合いの機会を多く持ち、個別のニーズをしっかりと確認しながら、必要な支援につなげることを意識した。来年度も利用者が思いを発信しやすい雰囲気づくりを意識しながら、一人一人のニーズにあった支援につなげていきたい。

事業計画	(2) 研修での学びを、職員間で共有し支援の質の底上げを図る
計画内容	① スペシャル・ラーニングを活用し、全職員に支援に必要な知識を習得する機会をつくり、学習履歴を確認しながら、相談に応えていく。
半期評価	① スペシャル・ラーニングでの必須の研修について、期限内で視聴できるように声をかけていったが、スマホを活用するなどして、積極的に行っている職員も多かった。去年度のように自分が行きたい研修に行ける機会があれ

	ばよいと話す職員もあったが、今年度からの取り組みであるため、まずはスペシャル・ラーニングに慣れてもらいながら、より知識を深めていけるような仕組みを作っていきたい。
総合評価	① スペシャル・ラーニングを活用し、研修計画に沿って、期限内に視聴していった。積極的に見ている職員も多く、職員会での研修にも活用した。ただ、去年度のように行きたい研修に行ける機会が欲しいとの職員からの要望も強く、人材育成部会にて検討していきたい。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) さまざまな状況を想定した避難訓練や机上訓練、研修を通して、職員・利用者の危機意識を高め、大規模災害や感染症に対する備えとする
計画内容	① 防災対策部会を中心に、年間計画を立て、より具体的な想定での訓練、研修を実施していく
半期評価	① ・今年度から防災対策部会の担当職員が交代したが、十分な引継ぎができず、消防総合訓練では通報にとまどうことがあった。消防機器の点検等を行っている業者を呼んで、レクチャーを受ける機会を作り、次回訓練の流れについても確認しあった。引継ぎ方法について検討していきたい。 ・江陽保育園であった防災研修に参加した職員から、職員会にて伝達研修を実施し、災害時に一番大事なものは参集率であり、リーダーシップ発揮に地位や肩書は関係ない、との内容を聞いた。いざというときには誰がその場を取り仕切る役回りになるか分からないので、常に自分事として訓練、研修に取り組むことが重要だと感じた。また昭光園が浸水地域にあたることから、１階にあった事務所を３階へ移転するよう、引っ越しを進めている。避難後に必要な情報等の管理についても、新事務所でできるように整理していきたい。 ・感染症の研修、訓練も実施し、上半期はクラスターなどの大きな流行もなく、推移している。引き続き、感染状況に注意しながら必要な対策をしていきたい。
総合評価	① ・消防総合訓練にて、新しい担当職員がとまどうことがあり、消防機器の点検を行っている業者を呼んで、レクチャーしてもらった。２回目の訓練ではスムーズに訓練を行うことができた。また訓練後のアンケートで、「奏では非常ベルが聞こえづらい。」との意見があり、業者と相談し音響装置の増設工事をする事としている。また、江陽保育園の防災研修に担当職員に参加してもらったのち、職員会で伝達研修を実施し、災害時に重要な職員の参集率についての話を共有した。昭光園が浸水地域であることから、１階にあった事務所を３階に移転し、災害時に必要な書類等を３階事務所にも置くようにした。様々な想定に基づいた対応を継続していきたい。 ・定期的に感染症の研修、訓練を実施した。上半期は大きな感染症の流行はなかったが、１２月に職員２名がインフルエンザＡ型、１月には利用者２

	名、職員3名のコロナウイルスの感染が確認された。重症化やクラスターには至らず、今後も早期の対応をとっていききたい。
--	---

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 法人の理念である社会づくりに則って、地域との交流を積極的に行い、利用者に対する社会の理解を深めるための活動を行う
計画内容	① 地域交流を活発化し、利用者を知ってもらう機会とする。
半期評価	① 9月に昭光園まつりを実施し、江陽保育園と丑之助学園の園児を呼んで、歌や踊り、演奏をしてもらい、最後に本人部会で考えたお礼のあいさつを伝え、手作りのメダルやお礼の品を渡す機会を作った。また、就労継続支援B型の作業として清掃を行っている福井保育園からも、利用者の方との交流の機会を持ちたいとの話も来ているので、進めていきたい。
総合評価	① 地域の中の施設ということで、近隣マンションや町内会の会合に多目的室や食堂を利用してもらった。また、昭光園祭りを通して江陽保育園と丑之助学園の園児たちと交流を持ち、江陽保育園の50周年記念では、利用者の方と一緒に祝いに行って、みんなで書いた寄せ書きを渡すなどの行き来を持った。少し離れてはいるが、就労継続支援B型の清掃作業でお世話になっている福井保育園からも交流の希望があり、一緒にミュージックケアを通して交流を持った。江陽小学校とも、去年度から引き続いて施設見学と、児童が考えてくれたゲームなどを通して、一緒に楽しむ時間を持つことができた。町内会との交流も活発に行い、区民運動会や防災フェスタ、町内会の花見など、一緒に活動する機会をいただいた。花見では、近くのマンションの方が奏のパンをいつも買っているとの話があり、利用者の方から直接お礼を言う機会ができた。また、高知市社会福祉協議会から、地域の方が生活支援ボランティアとしての活動を行うにあたり、スキルアップ研修を昭光園で実施したいとの希望があり、受け入れを行った。その縁で、多世代交流サロンに招待いただき、利用者の方と一緒に野点の会に参加した。高知黒潮ライオンズクラブの方も、恒例となっているもちつきのイベントを開催してくれ、利用者の方の好きな野球チームを覚えてくれており、また65周年の記念イベントへの招待なども考えてくれている。縁が縁をつなぎ、今年度も活発な交流ができ、利用者の方の姿を知ってもらう機会になったのではないかなと思う。また高知市の地域の困りごとの相談窓口（ほおつちょけん相談窓口）にも認定され、町内会との交流時にチラシを配布するなど、周知を行っている。交流では、楽しませてもらうことが多かったなので、地域のためにできることもあれば、積極的に出向いていき、来年度以降も交流を深めていきたい。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
-----	------------------------

事業計画	(1) 事業所の取り組みを知ってもらうために、積極的に実習や見学、体験等を受け入れる
計画内容	① 積極的に実習や見学、体験等を受け入れて、事業所の取り組みについて丁寧に伝えていく。
半期評価	① 5月に高知市社会福祉法人連絡協議会から依頼があり、太平洋学園の学生に対して、福祉の仕事について職員を派遣し、話をする機会を持った。また、高知市社会福祉協議会から、生活支援ボランティアのスキルアップ研修として、昭光園での研修依頼があり、企画について話をしている。また高校生のボランティアの受け入れも行い、利用者の方の日中の様子を見てもらう機会となった。継続したい。
総合評価	① 高知市社会福祉法人連絡協議会の依頼で、太平洋学園に職員を派遣し、学生向けに福祉の仕事について、話をする機会を持った。利用者の方がアニメの話などをしていると言うと、興味を持って聞いてくれた学生もいたとのことであった。また、高知市社会福祉協議会から生活支援ボランティアのスキルアップ研修として、昭光園での研修依頼があり、地域の方を中心に見学と研修を行った。児童発達支援センターしんほんまちで行われた保護者向けの説明会にも、利用者の方と職員で参加し、昭光園での利用者の方の過ごし等について、知ってもらう機会となった。今年度は高校生のボランティアも受け入れ、事業所の取り組みについて知ってもらう機会を提供できたのではないかと思います。継続して、体験や見学等、受け入れを行っていききたい。

事業計画	(2) 学校等への訪問活動を通して、より積極的な広報活動を展開していく
計画内容	① 特別支援学校等への訪問を計画し、情報を収集しながら、地域のニーズの掘り起こしにつなげていく。
半期評価	① 去年度に話の聞けなかった山田特別支援学校の進路担当の教員の方と日程を調整し、昭光園に来てくれることになり、卒業後の進路や最近の学生の傾向、保護者の意向、昭光園に対するイメージ等、色々と話を聞くことができた。そのなかでも、送迎希望は多く、せめて高知駅まで送り迎えをしてもらえたら、利用につながったケースもあったとの話も出たので、今後に向けて検討していきたい。
総合評価	① 去年度に話の聞けなかった、山田特別支援学校の進路担当の教員の方からニーズ等を聞く機会を持った。卒業後の進路や最近の学生の傾向、保護者の意向、昭光園に対するイメージ等、色々と話を聞いた。その中でも、送迎希望は多く、せめて高知駅まで送り迎えをしてもらえたら、利用につながったケースもあったとのことであった。また高知大附属特別支援学校の授業参観にも参加し、卒業後の進路や学生の傾向等を聞かせてもらった。やはりこちらでも、送迎ができるかどうかは、進路を選ぶうえでポイントとなっており、実習中に送迎を利用できたことが、実際の利用につながっ

	たケースもあったとのことであった。参観の際に、就労継続支援B型での実習希望の話も出て、来年度に実習を予定している。継続的な訪問がまた次の利用につながっているように思うので、定期的に話を聞く機会を持ちたい。
--	--

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 法人本部の方針に則った、人材育成のしくみをつくっていく。
半期評価	① 8月に正職員を対象に自己評価書と合わせて、キャリアに対する意向調査を実施した。現在、正職員との面談を実施中なので、結果を参考に人材育成について考えていきたい。
総合評価	① 8月に正職員を対象に自己評価書と合わせて、キャリアに対する意向調査を実施し、その後の面談でも、職員の希望等、聞き取りを行った。色々な意見を参考にしながら、引き続き法人本部の方針に則った、仕組みづくりについて検討していきたい。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 大学や専門学校の実習生の受け入れを積極的に行い、卒業後の採用につなげるよう取り組む
計画内容	① 実習生の相談に丁寧に答えながら、職員一人ひとりが人材確保を意識する機会をつくる。
半期評価	① 4月の職員会にて、実習から採用につながるケースについて、職員間で共有し、それぞれが人材確保を意識して実習生の受け入れにあたるように、話をした。今年度も受け入れした実習生から、ここで働きたいとの話もあったので、継続していきたい。
総合評価	① 実習から採用につながったケースについて、職員間で共有し、それぞれが人材確保を意識して、実習生の受け入れにあたるように話をした。新たに龍馬情報ビジネス&フード専門学校から希望があり、インターンシップの受け入れを奏で実施したので、次につながれば良いと感じる。課長にもまた別の専門学校の意見交換会に出席してもらい、顔つなぎを行っている。学生自体が減ってきており、実習の受け入れも減少傾向ではあるが、今年度も昭光園で実習した方が試験を受けてくれ、採用につながったので希望にはできる限り応えていきたい。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) OJTを基本とし、組織として誰が誰を育成していくかを検証し、実施し

	ていく
計画内容	① 組織図の縦のラインを意識しながら、直属の部下を育成し、新規職員については、担当職員を決めて、より丁寧に育成していく。
半期評価	① 今年度、新規採用はしていないので、担当職員を決めての取り組みは行っていない。仕事に対する意識や課題に対する気づきを高めてもらうには、こういった働きかけが必要か、まずはリーダー職から考える機会を作っていきたい。
総合評価	① 1月に採用した職員に対し、年齢の近い先輩職員を指導役として充て、OJTに取り組んでいる。非常に丁寧に責任感を持って取り組んでくれており、新人職員の力になってくれている。主任のフォロー体制も取りつつ、相互に安心して育成していけるように、今後も取り組んでいきたい。

IV-4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 働きやすい職場づくりのため、常に業務の省力化を検証する
計画内容	① 働きやすい職場づくりのための意見を職員から収集し、その意見を検証し、改善していく。
半期評価	① まだ職員から意見を収集するところまでできていない。下半期に向けて、取り組みを考えたい。
総合評価	① 課長より「働きやすい職場とは？」をテーマに、職員からの意見を自由形式で収集してもらった。自由形式だったため、意見の収集は少なかったが、やはり「何かあった時に話を受け入れてくれ、一緒に考えてくれる仲間がいる職場」や「しんどいことがあった時に、話ができたり聞いてもらえたりする環境」、「お互い様の心で助け合い、日々一緒に仕事をする」など、人間関係に関する意見が多かった。来年度は、働きやすい職場づくりのために、部署を超えた職員間の関わりを通して、円滑なコミュニケーションが取れるように、計画したい。

事業計画	(2) 職員間のコミュニケーションを高めるために、職員間のあいさつを徹底する
計画内容	① あいさつを基本とし、コミュニケーションを大事にしながら、気持ちよく働ける職場環境をつくる
半期評価	① あいさつについては、しっかりとできている。コミュニケーションについては行き違いもあり、思いを共有するという点では、まだ課題となる部分が多いと感じる。気持ちにゆとりを持って、人の話が聞けるような環境を作れるように、職員みんなで考えていきたい。
総合評価	① あいさつについてはしっかりとできており、働く上では当たり前のこととして「職員間のあいさつを徹底する」という計画は終了とする。来年度は、コミュニケーションに軸を置いた計画を検討したい。

《 昭 光 園 》

- ・多機能型事業（就労継続支援B型：定員30名、生活介護：定員40名）
- ・地域生活支援事業（日中一時支援事業：定員2名）

事業内容

（1）作業内容（就労継続支援B型事業）

事業名	作業内容	相手先
受託加工	水切り袋等不織布製品の袋詰め 病院寝具ズボンの選別・折り・たたみ・運搬 病院用タオルの選別・折り・たたみ・結束・運搬 菓子箱折り 画用紙の袋づめ・バーコード貼り コンテナ・クレート洗浄	金星製紙㈱ ワタキューセイモア㈱ ワタキューセイモア㈱ ㈱レシートセンター ウッド・カンパニー 旭食品㈱
受託清掃	城西公園・初月公園の受託清掃 福井保育園	（公財）高知市都市整備公社 福井保育園
自主製品	パン・菓子等製造販売	奏店舗販売・受注販売
事業所内清掃	敷地内外の掃き掃除・草引き・花卉類管理等	昭光園

作業内容（生活介護事業）

事業名	作業内容	相手先
受託加工	ガーゼ・包帯の再生 病院寝具ズボンの選別・折り・たたみ 病院用タオルの選別・折り・たたみ	四国医療サービス㈱ ワタキューセイモア㈱ ワタキューセイモア㈱
受託清掃	青柳公園の受託清掃	（公財）高知市都市整備公社

(2) 日 課 (就労継続支援B型事業・生活介護事業)

* 日中一時支援事業はこれに準ずる。

時 間	就労継続支援B型事業	時 間	生活介護事業
8 : 3 0 ~	利用者登園	8 : 3 0 ~	送迎サービス 利用者登園
9 : 0 0 ~ 1 0 : 3 0	作 業	9 : 0 0 ~ 1 0 : 4 0	作業・日中活動
1 0 : 3 0 ~ 1 0 : 4 0	休 憩	1 0 : 4 0 ~ 1 0 : 5 0	休 憩
1 0 : 4 0 ~ 1 2 : 0 0	作 業	1 0 : 5 0 ~ 1 2 : 0 0	作業・日中活動
1 2 : 0 0 ~ 1 3 : 0 0	昼食・休憩	1 2 : 0 0 ~ 1 3 : 0 0	昼食・休憩
1 3 : 0 0 ~ 1 4 : 3 0	作 業	1 3 : 0 0 ~ 1 4 : 4 5	日中活動
1 4 : 3 0 ~ 1 4 : 4 5	休 憩	1 4 : 4 5 ~ 1 5 : 0 0	休 憩
1 4 : 4 5 ~ 1 6 : 0 0	作 業	1 5 : 0 0 ~ 1 6 : 0 0	日中活動
1 6 : 0 0 ~	利用者降園	1 6 : 0 0 ~	利用者降園
		※ 1 5 : 1 5 ~	送迎サービス

※事業の状況や行事等 その時々の利用者の状態に合わせて内容を検討し、変更した。

(3) 年間行事実施表 (就労継続支援B型事業・生活介護事業)

年 月	主 要 及 び 関 連 行 事
令和 7 年 4 月	
5 月	25 日…障がい者スポーツ大会 (水泳)
6 月	1 日…障がい者スポーツ大会 (陸上・ボウリング)
7 月	19 日…東部地区施設交流会 (南国スポーツセンター)
8 月	
9 月	27 日…昭光園まつり
10 月	5 日…障がい者スポーツ大会(フライングディスク) 27 日…江陽地区区民運動会 29 日…ボランティア交流会 (市社協主催)
11 月	8 日…野点の会 (れんこんの会主催)
12 月	6 日…もちつき 25 日…クリスマス会 (シリーズ)
令和 8 年 1 月	24 日…防災フェスタ
2 月	10・13 日…江陽小学校交流会 (3 年生) 15 日…江陽保育園 50 周年 17 日…福井保育園交流会
3 月	29 日…お花見会 (北本町 4 丁目町内会主催)
そ の 他	定期健康診断 年 1 回 (10/7・10/8) ミュージックケア 毎月 1 回 創作教室 毎月 1 回 本人部会活動 毎月 1 回以上 ※生活介護事業 … 日中活動の日課として、その他の取り組みを実施 避難訓練 (風水害想定) 2/17 (地震想定) 6/11・1/24 (総合防災訓練) 9/18・3/12 消防設備点検 年 2 回 (6/17・12/17) エレベーター点検 毎月 1 回

(4) 利用者年齢別構成 (就労継続支援B型事業・生活介護事業)

令和8年3月31日現在 (単位:人)

性 別 年 齢	就労継続支援B (定員30名)		生活介護 (定員40名)		合 計
	男 性	女 性	男 性	女 性	
～19歳			1	2	3
20～24歳	1	2	4	3	10
25～29歳	3	1	3	3	10
30～34歳		2	2	3	7
35～39歳	1	1	2	2	6
40～44歳	3	4	1	1	9
45～49歳	1	3	2		6
50～54歳	2	2	5	1	10
55～59歳	1	3			4
60～64歳	2			2	4
65～69歳	1				1
70～74歳			1		1
75歳以上					0
小 計	15	18	21	17	71
合 計	33		38		71

*曜日によって利用者数に変動あり。(契約による)

[illegible]

《 おおなろ園 》

- 障害者支援施設
- 生活介護事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治 (ガバナンス) の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 各会議で決まったことについて、役割に応じた報連相ができる体制づくりを行うと共に職員周知を行う。 ② 各議事の内容は必ず職員周知を図り、周知・説明に対する理解を確認する。
半期評価	① 各会議での検討・決定した内容を回覧し共有を行った ② 24 時間体制の入所では、全ての職員に一度に周知 (説明) ができない為、NDシステムの活用や文章で説明⇒理解を図った。下半期も引き続き説明と理解を行っていく
総合評価	① 会議で決定したことは回覧等で共有はできた。 ② NDシステム等で理解を図ったが、職員個々人の理解不足等もあり、一貫した支援に至らなかったこともあった。

I - 2	法令等遵守 (コンプライアンス) の徹底を図る
事業計画	(1) 組織人 福祉人 社会人としての規律を周知徹底する
計画内容	① 組織人として規律を守る事の「義務」を理解してもらい職務を遂行する。
半期評価	① 法令等遵守 (コンプライアンス) に関しては、都度説明し守れている。
総合評価	① 新規採用職員や中途採用職員に就業規則の説明を行うことで、法令等を遵守し職務を遂行することが出来た。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 財務状況の変化に迅速に対応し、最善の対策を講じる 相談事業所等を通じ、入所希望のある利用者数名の近況を把握しておく
計画内容	① 健康で利用できる生活環境を整えることで、利用率の確保を行う。 ② 新規入所希望者の確保に努める。

半期評価	① 散歩や体を動かす外部講師を招き、健康維持を行っている。 ② 2名の女性利用者退所があり、相談支援事業所を通じ新規利用者確保に努めた。現在1名は確保できたが、利用者の生活の質及び職員体制/支援の力量を考え1名の利用減で対応している。
総合評価	① ミュージックケア等の外部講師を招いたり、活動では散歩の時間を増やすこと等により健康維持に努めた。 ② 見学や体験利用は都度行っているが、新規利用者確保には至らなかった。

事業計画	(2) 財務状況の変化に迅速に対応し、最善の対策を講じる 報酬改定の概要を管理職で共有する
計画内容	① 法人本部の企画課と連携をして、報酬改定に伴った加算の状況・人員配置の状況などの対策を行う。 ② 報酬改定に必要な記録について確認する。
半期評価	① 職員への負担が増加しない程度の加算や人員配置加算の変更を行うことを共有した。 ② 都度、法人本部と連携し対応を行っている
総合評価	① 少額で書類の手間がかかる加算の算定は見送った。また、1.5:1の人員配置加算を継続的に取れる職員配置を行った。 ② 法人本部との連携により、記録等の不備による取りこぼしは無かった。

II 支援に対する基本方針

II-1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 虐待防止に関する基本的な考え方を職員会等で定期的に周知する
計画内容	① 職員会等で虐待防止研修を行う。 ② 外部の虐待防止研修に参加する。
半期評価	① 新規採用職員には昭和会虐待防止対応マニュアル説明の時間を個別に設け、また、言葉遣いや利用者への対応が気になる職員には個別で人権について話し合う機会を設けた。 ② 外部研修やスペシャル・ラーニングで、支援に活かせるように研修を行っている。
総合評価	① 虐待防止について、時事ニュースの情報提供を行った。また、言葉遣いや利用者への対応が気になる職員には個別で対応を行った。 ② スペシャル・ラーニングを取り入れることによって、職員の意識づけ・気づきになり、支援に活かすことができた。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	① 基本的知識（知的障害に関する知識・技術）を高めるため、施設内外の研修を計画する
計画内容	① 法人研修、職員会等で知識等を学ぶ。 ② 障害者福祉協会、県社会福祉協議会等の研修に計画的に参加する。 ③ スペシャル・ラーニングの利用推進を図る。
半期評価	① 職員会時等の研修で知識、技術の向上や意識の気づき等には活かされた。 ② 各研修に参加し、職場で活かされる学びを行った。 ③ 全職員対象に、項目/期間を決めて研修を行っている。
総合評価	① 職員会時等の研修で、利用者支援に関する知識・技術の向上や意識の気づき等、再確認や学びに繋げることができた。 ② 各研修に参加し、障害特性等学び、支援に活かすことができた。 ③ 研修動画で知識を学んでもらい、職員の疑問に対しては、都度質問に答えた。

事業計画	(2) 基本手順書（業務マニュアル）を整備し、業務の標準化を行う
計画内容	① 必要に応じて、業務マニュアルの作成～見直しを行い、ND等で職員周知を図り、周知・説明に対する理解を確認する。
半期評価	① 各通りの業務マニュアルを現在の利用者の状態に合わせたものに修正を行い、新規採用職員のOJTに使用し、業務の標準化を行っている。
総合評価	① 半期評価の内容を継続して取り組み、業務標準化を行った。今後も現場の状態に合わせた取り組みを継続していく。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 利用者の高齢化に沿った支援や環境整備を行う
計画内容	① 介護技術の研修を行う。 ② 高齢化に伴い、環境変化を少なくするため、共有部分にエアコン設置を検討する。
半期評価	① 支援の中で介護福祉士資格の職員による、技術面の助言等をもらうようにしている。 ② 共有部分のエアコン見積もりをして検討したが、業務用エアコンは多額なため、家庭用エアコンで再度検討をする
総合評価	① 介護福祉士資格を持ち、介護経験のある職員からの助言や外部の福祉住環境コーディネーターから福祉機器の導入等についての指南を受けたうえで、機器のレンタルを行い、利用者・職員の環境整備を行った。 ② 家庭用エアコン業者に相談したが、設置・配線・エアコンの容量等の関係で設置には至らなかった。

事業計画	(2) 大規模災害や感染症への対応について、職員全員に周知徹底を図り、計画的に訓練を実施する
計画内容	① 各月によって、昼夜の想定した災害時等の避難訓練を実施する。 ② 新規採用研修 及び 職員会等で昭和会BCP、感染症対策等の周知を図る。 ③ 大規模災害や感染症対応の外部研修に参加する。
半期評価	① 災害時訓練は、利用者・職員共に毎月行っているためスムーズに行えている。 ② 職員会でBCP及び感染症対策の研修を行い周知・理解を確認している。 ③ 大規模災害や感染症対応の外部研修に参加し、職員の意識向上があり、今後も定期的に研修に参加していく。
総合評価	① 訓練を重ねて有事の際に対応できる体制を整えた。 ② 災害及び感染症の研修を重ねた。 ③ 年間を通して研修に参加し、知り得た情報を全職員に周知した。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 福祉避難所の開設訓練を計画し、準備を進める事で地域における様々なニーズを把握し整理する
計画内容	① 福祉避難所訓練（備品確認）を定期的に行う。 ② 地域連携推進協議会や地域の会議を通じて地域ニーズを把握する。
半期評価	① 備品の確認は継続して行うことができた。 ② 地域連携推進協議会の開催に向け、運営規程・人選等進めている。
総合評価	① 備品の確認は継続して行うことができた。 ② 地域連携推進会議を開催し、地域のニーズの把握や、神田地区町内会等を通じて地域の方に対して障害理解に繋げる取り組みを行なった。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) おおなろ園に対する理解と関心を高めてもらう為、地域の活動等に参加し交流を深めるとともに、その様子をホームページ等で発信する
計画内容	① 神田事業主協会が開催する「花いっぱい活動」への参加する。 ② 神田小学校との交流を行う。 ③ 広報としては、ホームページ、X等SNSを活用し情報発信を行う。
半期評価	① 神田事業主協会が開催する「花いっぱい活動」及び12月に総会に参加する予定。 ② 神田小学校と出前授業の日程調整を行い、下半期に実施予定。 ③ 広報としては、「おおなろの風」、ホームページ、X等を活用し情報発信を行った。

総合評価	① 花いっぱい活動への参加及び総会への参加できた。 ② 神田小学校への出前授業を行うことができた。 ③ 家族や関係者には「おおなるの風」を、また防災に関する情報発信（福祉協会の通報訓練等）はXにより予定通り行うことができた。
------	--

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 日々の利用者支援・書類提出・企画立案等を通じて、次期管理職候補を育てる。
半期評価	① 入所施設の（365日24時間、いつでも対応する状態）を理解してもらえ、職員を育て、管理職候補を育てる。
総合評価	① 目標設定・キャリアに関する意向（志向）調査・自己評価書より、各職員の目指すキャリアを聞き取ることができた。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 実習生 学生アルバイトの受け入れを積極的に行う
計画内容	① 福祉のたまごとして、実習生・学生アルバイトの受け入れを行う。
半期評価	① 専門学校や大学へおおなる園の職員がPRに行った。 今年度も引き続き実習生（高知福祉、うぐるす専門学校、県立大）を引き受けた。
総合評価	① 実習生を受け入れた。実習から障害への興味を持ち、昭和会に就職したいと学校・実習生から声を頂いた。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員それぞれの経験年数や状況の変化に考慮しながら、その時に最適な研修やアドバイスを定期的に行う
計画内容	① キャリアに沿った研修計画や目標を設定し、キャリア形成を構築する。 ② 内部研修やスペシャル・ラーニング等の受講状況を確認し、必要に応じて助言をする。
半期評価	① 法人内研修、社会福祉協議会主催の研修、知的障害者福祉協会の研修等、職員個々に応じた研修に参加してもらった。管理職から研修に参加した職員に研修参加の狙い、服装や名刺交換等のマナー、日頃の業務の相談、他法人職員への繋ぎ等を行った。 ② スペシャル・ラーニングでの質疑に答え、職員に助言を行っている

総合評価	① キャリアに沿った研修を受講した職員もいたが、人員不足の為、研修体系に沿った研修を全ての職員に対して行うことはできなかった。 ② 質疑を受け、助言を行うことで職員の育成に繋げた。
------	--

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 「仕事と生活の調和」を図るため、職場の人間関係に配慮し、ハラスメント等のない、誰もが働きやすく、働き続けられる職場を作る
計画内容	① 透明性のある職場の環境づくりを行うために、職員への面談やアンケートを行い、利用者・職員に必要な、できる事から変える努力を行う。
半期評価	① 職員面談等で職場の改善点など有れば、組織として対応する体制づくりを行った。また、人間関係では、互いの話を聞き対応を行い、仕事に目を向ける努力を行った。
総合評価	① 職員面談等に基づいて、準夜勤・深夜勤（各8時間勤務）の勤務形態を16時間夜勤に変更したことで、心身を壊し退職に至った職員はいなかった。日々の業務の中での疑問や不安を適時聞くことで、安心して仕事に向き合える環境づくりに努めた。

《 福祉牧場 おおなる園 》

- ・ 障 害 者 支 援 施 設（施設入所支援・生活介護）定員 60 名 ・ 施設入所支援併設型 生活介護事業
- ・ 短期入所事業（対象利用者：主として知的障害児・者、日課：施設入所支援・生活介護に準ずる）定員 2 名
- ・ 地域生活支援事業（日中一時支援 《対象利用者：主として知的障害児・者》 ） 定員 2 名

事 業 内 容

（１）日 課 障害者支援施設（施設入所支援事業・生活介護事業）

* 短期入所事業・日中一時支援事業・施設入所支援併設型 生活介護事業はこれに準ずる。

平 日		土曜日/日曜日/祝日	
時 間	摘 要	時 間	摘 要
7:00～	起床・身支度・居室整理	7:00～	起床・身支度・居室整理
8:00～ 9:45	朝食・歯磨き・整容・活動準備 *（併設）生活介護事業/9:00～ 送迎利用者は時間が異なります。	8:00～ 9:00	朝食・歯磨き・整容
9:45～10:00	（各通り）ラジオ体操・運動	9:00～12:00	自由時間
10:00～11:00	午前の活動		
11:00～12:00	休 憩（自由時間）		
12:00～13:30	昼 食・自由時間	12:00～13:30	昼 食
13:30～15:00	午後の活動・自由時間	13:30～18:00	自由時間 *日曜日：入浴は休み 但し、必要に応じてシャワー浴
14:00～ 15:00～18:00	入 浴 休 憩（自由時間） *（併設）*生活介護事業/～16:00 送迎利用者は時間が異なります。		
18:00～19:30 ～21:00	夕 食 自由時間	18:00～19:30 ～21:00	夕 食 自由時間
21:00	消 灯	21:00	消 灯

上記の日課においては、その時々利用者や施設の状況に合わせて活動内容および活動時間の変更を行った。
※コロナ対策により、R7年度も併設型 通所生活介護事業は休止している。

(2) 年間行事実施表

年 月	行 事	関 連 行 事
令和7年 4月		9日…神田地区花いっぱい運動（職員2名） 21日…神田小学校運営協議会
5月		26日…総合避難訓練
6月	1日…障害者スポーツ大会（ボーリング）	
7月	18日…前期健康診断	
8月		
9月	26日…おおなる祭り	
10月	5日…障害者スポーツ大会（FD） 10日…スピリットアート 15.16日…ゆうあいスポーツ	
11月	8.9日…かもだふれあい美術展	7日…インフルエンザ予防接種 14日…神田地区花いっぱい運動（職員2名） 29日…合避難訓練
12月	25日…クリスマス会	
令和8年 1月	16日…後期健康診断	22日…神田小学校運営協議会
2月		20日…神田小学校出前授業
3月	27日…花見	
その他	消防設備点検 施設消毒 顧問医来診 歯科医来診 体重測定 ミュージックケア 避難訓練 理学療法士来園 創作教室 フライングディスク教室 スポーツ吹き矢教室 サニーマート出店 ※お楽しみ外出・日帰り旅行 年2回（9/8・3/9） 年1回（5/13） 毎月1回 隔月1回 毎月1回 〃 〃（消防の立ち合いなし） 毎月2回 〃 〃 〃 毎月1回	

(3) 利用者年齢別構成 障害者支援施設（施設入所支援事業・生活介護事業）

※併設型生活介護事業除く

令和8年3月31日現在（単位：人）

年齢 \ 性別	男 性	女 性	合 計
～19歳			0
20～24歳		1	1
25～29歳	1		1
30～34歳		1	1
35～39歳	2	1	3
40～44歳	2	1	3
45～49歳	1	5	6
50～54歳	7	8	15
55～59歳	13	5	18
60～64歳	5	5	10
65～69歳			0
70～74歳			0
75歳以上			0
合 計	31	27	58

(4) 利用者障害支援区分構成 障害者支援施設（施設入所支援事業・生活介護事業）

※併設型生活介護事業除く

令和8年3月31日現在（単位：人）

性 別 区 分	施設入所（定員60名）		生活介護（定員60名）	
	男 性	女 性	男 性	女 性
区分6	28	22	28	22
区分5	3	3	3	3
区分4		2		2
区分3				
区分2				
区分1				
未認定				
小 計	31	27	31	27
合 計	58		58	

《 障害者支援施設 》

*施設入所支援事業の利用対象者：支援区分4以上

（年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分3以上）

*生活介護事業の利用対象者：支援区分4以上《 施設入所と一緒に利用する場合 》

（年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分3以上）

(5) 短期入所事業・日中一時支援事業 受入状況 (延べ人数)

(単位:人)

年 度	月 事業名	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
R 4 年 度	短期入所								2	31	31	30	31	125
	日中一時 支 援													—
R 5 年 度	短期入所	30	31	30	31					2				124
	日中一時 支 援													—
R 6 年 度	短期入所	9	31	3										43
	日中一時 支 援													—
R 7 年 度	短期入所								2	5				7
	日中一時 支 援										1			1

《 東部障害者福祉センター「ゆう」 》

- 生活介護事業 定員 20 名
- 地域生活支援事業（日中一時支援事業）定員 2 名

事業計画／内容／評価（半期評価：9月末・総合評価：3月末）

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所内の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 各自の配置、職責、部会等の役割分担を職員会の際に周知し、適正な運営を行う。 ② 各議事の内容は事案の大小にかかわらず必ず職員周知を図り、周知・説明に対する理解を確認する。
半期評価	① 年度当初の職員会で、全職員に組織表及び役割分担を書面で配布し、周知を図った。おのおのが役割を意識して支援にあたった。 ② 職員会、リーダー会、朝礼等で議事について説明し周知を図ったが、各職員の理解については確認できていない。
総合評価	① 職責、役割を各自が理解して支援にあたり適正な運営を行ったが、法人・他事業所との共通理解については課題を残すため、次年度も継続して取り組む。 ② 各議事については全職員に周知を図ったが、全職員の理解を確認するまでには至らなかった。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 法人理念を理解し、職務規定等遵守する
計画内容	① 職員会で法人理念、職務規定等を周知し、特に利用者の敬称を徹底する。
半期評価	① 中途入職の職員には入職時に時間を取り、都度周知をした。変更等があった際には、回覧で周知をした。利用者の敬称については、全職員が守れている。
総合評価	① 法人理念を念頭に、職務規定及び利用者の敬称徹底を遵守し、年度を通じて概ね規律が守られた。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 関係機関と連携しながら利用者の定員確保に努める

計画内容	① 各相談センターや相談支援員と利用者の情報を共有し、希望者の実習・見学・体験を積極的に行う。
半期評価	① 各相談センターや特定相談員へ利用者利用状況、受け入れ可能等の情報提供・共有を行い、希望者の実習・見学・体験を実施、1名が新規利用（週1回利用）となった。
総合評価	① 各相談センターや特定相談員へ利用者利用状況、受け入れ可能等の情報提供・共有を行い、希望者の実習・見学・体験を実施し、4名が新規利用に繋がったが、6名が介護事業所等への移行により利用解除した為、利用者増とはなかった。

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 権利擁護部会を機能させる
計画内容	① 月1回開催の事業所リーダー会時に権利擁護部会を開催し、身体拘束や不適切な支援がなかったかなどを都度確認し協議する。
半期評価	① 毎月のリーダー会の際に権利擁護部会を開催した。昼食時のエプロン使用状況について、身体拘束や虐待につながる不適切な支援ではないかとの意見があり、市に確認後エプロン使用の支援について協議し改善をした。
総合評価	① 毎月リーダー会の際に権利擁護部会を開催した。上半期に昼食時のエプロン使用状況について、高知市に確認後改善を図り継続した。その後、身体拘束や虐待に繋がる不適切な支援の報告はなかった。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 研修等で専門的技術と知識を持って利用者支援を行う
計画内容	① 研修計画に沿って研修に参加させる。 ② スペシャル・ラーニングの利用推進を図る。
半期評価	① 研修計画に沿って参加できるように業務の調整をし、内部研修に参加した。 ② スペシャル・ラーニングを内部研修で利用すると共に、視聴できる時間を作り、パート職員を含め全職員が研修を受けた。
総合評価	①②共に上半期同様、研修に参加できるよう業務の調整をし、全職員が研修計画通り受講した。スペシャル・ラーニングを視聴後にグループワークを行う等内部研修で利用した。学びを生かしながら利用者支援を行った。

事業計画	(2) 『ONE TEAM (ワンチーム)』で利用者支援に努める
計画内容	① 個別支援計画に基づき、職員が協力して話し合いながら支援を進める。

半期評価	① 夕会で当日あった気付きなどを出し合い、その都度、話し合いながら支援方針を確認することで、各職員が意識しながら支援を行えた。
総合評価	① 夕会でその日の気付きなどを出し合い、ケースについて話し合った。突発的な対応は、その都度サービス管理責任者を交え支援の方針を確認しながら、職員が協力して支援を行った。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 感染防止対策に努める
計画内容	① 感染症対策の研修を実施し、感染防止の意識を高める。 ② 感染状況により、マスク着用、手洗い等、感染防止の注意喚起を行う。
半期評価	① 職員会で感染症対策研修を実施し、利用者の嘔吐の際は感染対策を意識しながら対応できた。 ② 感染状況により注意喚起をすることで、新型コロナウイルス、インフルエンザへの感染はなかった。
総合評価	① 嘔吐があった際には、職員が協力してスムーズに処理をするなど感染症対策研修で学んだことを十分に発揮できた。 ② 感染時期や感染状況を伝えることで意識しながら予防に努めた。 利用者１名がインフルエンザに感染したが、その他の利用者職員共に新型コロナウイルス、インフルエンザへの感染はなかった。

事業計画	(2) 大規模災害に備える
計画内容	① 県福祉協会、連携法人、事業所等の防災研修や訓練に参加し、経験を重ねることで災害時に落ち着いて対応できるようにする。
半期評価	① 救命救急講習や東部健康福祉センターの避難訓練に参加し、経験を重ねている。活動で地震の際の避難動画を視聴し、利用者とともに防災意識を高めた。
総合評価	① 東部健康福祉センターの避難訓練への参加や、活動で地震の際の避難訓練・地震動画を視聴し、利用者とともに職員の防災意識を高めた。 今後も引き続き、避難訓練等を繰り返し行い災害に備える。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 地域に根ざした取り組みを行う
計画内容	① 外部講師や地域の方々と協働し、イベント等で交流する。
半期評価	① ミュージックケア、創作教室、さをり教室の外部講師と交流を図った。
総合評価	① 毎月の活動で、ミュージックケア、創作教室、さをり教室の外部講師と交流するとともに、クリスマス会ではアコーディオン奏者を招き交流を図った。

	た。今後も、社会資源の活用、外出等、積極的に計画していく。
--	-------------------------------

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) ホームページなどを利用して効果的な広報活動を行う
計画内容	① 法人本部と連携し、ホームページを更新する。 ② X（旧 Twitter）等 SNS を活用する。
半期評価	① 法人本部と連携してホームページを活用し求人情報を掲載した。半期で 7 名の応募があり、うち 3 名を臨時職員で採用した。 X に外出や行事等の活動を掲載し広報活動を行ったが、2 回の掲載にとどまった。下半期は掲載回数を増やしていきたい。
総合評価	① 法人本部と連携してホームページを活用し求人情報を掲載した。7 名の応募があり、うち 3 名を臨時職員で採用した。 ② X での広報活動は掲載が少なく、十分ではなかった。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 研修等を通じて、各職員の意識の向上及び専門性を高める。
半期評価	① 外部研修への参加や、スペシャル・ラーニングを活用した内部研修等で職員全体の専門性の底上げを図った。
総合評価	① 県福祉協会の職員研修会など外部研修への参加や、職員会の際にスペシャル・ラーニングを視聴後にグループワークを行うなどの内部研修で専門性の底上げを図り、一定の成果が得られた。

Ⅳ－２	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 実習生やボランティアを受け入れ、将来的な人材確保に努める
計画内容	① 各大学、専門学校の実習を積極的に受け入れ、福祉の仕事や昭和会に興味を持ってもらえるような指導や助言をする。
半期評価	① 実習生に仕事のやりがいや楽しさを伝えと共に、昭和会の他事業所の特色や勤務体制などを伝えた。福祉の仕事や昭和会に興味を持ってくれたように感じた。
総合評価	① ソーシャルワーク・保育・介護それぞれの実習生を合計 12 名受け入れた。実習を通して、この仕事のやりがいや楽しさを伝えと共に、昭和会に興味を持ってもらえるように、事業所ごとの特色や勤務体制などを伝えたが、今年度は実習から採用に繋がった学生はいなかった。

IV－3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 経験年数やスキル・階層に応じた必要な研修に参加できるようにする
計画内容	① 各職員に合った研修に参加させる。 ② 内部研修やスペシャル・ラーニング等の受講状況を確認し、必要に応じて助言をする。
半期評価	① 新規・中途採用の職員には、義務研修を順次受講させると共に、外部研修にも参加させた。今後も職員に合った研修に参加できるように調整する。 ② 職員会でスペシャル・ラーニングの活用方法を伝えとと共に、視聴に必要な時間を調整した。
総合評価	① 新規・中途採用の職員には、法人内の義務研修を順次受講させると共に、外部研修にも可能な限り参加させた。 ② スペシャル・ラーニングの活用方法を伝え、視聴時間に必要な時間を確保すると共に必要に応じて助言を行った。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) ワークライフバランスを推進し、働きやすい職場環境を整える
計画内容	① 利用者の声を参考に、各職員の強みや特色を生かした活動内容を実施する。 ② 希望の休暇が取れるように業務調整をする。
半期評価	① 同じ活動でも支援員の強みを生かし、工夫をしながら利用者と一緒に楽しく活動を行うことができた。 ② 活動の担当職員が休みの際には、フォローしあえる環境を整え、“休暇を取りやすい雰囲気”につながっている。
総合評価	① 支援員の強みを生かし、新しい活動を取り入れるなど利用者を楽しんでもらえるように改善を図りながら活動を行った。 ② 職員が休みの際には、他の職員が積極的にフォローに入り、支援に穴が開くことがないようにすることで、“休暇を取りやすい雰囲気”につながったが、一部の職員が多く休暇を取ることで、希望の休暇が取りにくいと感じた職員もいたかもしれない。

《 東部障害者福祉センター「ゆう」 》

- ・生活介護事業 定員 20 名
- ・地域生活支援事業（日中一時支援） 定員 2 名

事業内容

（１）内 容

- ・季節を感じる（お花見、夏祭り、ハロウィン、クリスマス会、創作活動など）
- ・健康（各種ストレッチ、スポーツなど）
- ・楽しみ（カラオケ、ゲーム、映画など）
- ・外出（全体＝ドライブ・散歩、個別外出）
- ・外部講師（さをり教室、創作・絵画教室、ミュージックケア、国際交流）

（２）日 課

時 間	摘 要
8：30～ 8：40	職員会
8：30～	送迎サービス
9：15～	利用者受け入れ
9：30～10：45	健康チェック・余暇活動等
10：45～11：45	午前活動等
11：45～13：45	昼 食 ・ 休 憩 等
13：45～15：00	午後活動等
15：00～15：45	帰りの準備
15：45～17：15	送迎サービス・職員会

(3) 年間行事実施表

年 月	主 要 及 び 関 連 行 事
令和7年 4月	
5月	2日…おやつの日 木曜日（1日～29日）…ボッチャ大会
6月	9日…ドライブ（あじさい見学） 16日…避難訓練
7月	7日…七夕飾り作り
8月	
9月	11日…ゆうゆう祭り（外部弁当）
10月	7日～9日…スピリットアート見学 31日…ハロウィンパーティー（仮装カラオケ）
11月	10日…コスモス見学（高須） 20日…中部地区施設交流会
12月	24日…クリスマス&忘年会（外部弁当） 2日…県福祉協会施設対抗じゃんけん大会 木曜日（4日～25日）…ボッチャ大会
令和8年 1月	5日…正月遊び 7日…初詣
2月	3日…節分レク（おやつ）
3月	5日…雛飾り作り 31日…年度末会（外部弁当）
その他	創作・絵画教室 毎月 1回 ミュージックケア 毎月 3回 さをり教室 毎月 1回

(4) 利用者年齢別構成

令和8年3月31日現在 (単位:人)

年齢 \ 性別	男 性	女 性	合 計
～ 19歳			0
20歳 ～ 24歳	2	3	5
25歳 ～ 29歳	3		3
30歳 ～ 34歳		1	1
35歳 ～ 39歳		2	2
40歳 ～ 44歳	1		1
45歳 ～ 49歳	1	1	2
50歳 ～ 54歳	4	2	6
55歳 ～ 59歳		2	2
60歳 ～ 64歳	1		1
65歳 ～ 69歳		1	1
70歳 ～ 74歳	1	2	3
75歳以上			
合 計	13	14	27

(5) 利用者障害支援区分構成

令和8年3月31日現在（単位：人）

性 別 区 分	男 性	女 性
区分 6	5	4
区分 5	5	5
区分 4	2	4
区分 3	1	1
区分 2		
区分 1		
未認定		
小 計	1 3	1 4
合 計	2 7	

*生活介護事業の利用対象者：支援区分3以上

(年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分2以上)

(6) 日中一時支援事業 受入状況 (延べ人数)

(单位:人)

[illegible]

《 東部障害者福祉センター「とも」 》

- 指定特定相談支援事業
- 指定障害児相談支援事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価：9 月末・総合評価：3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 各自の配置、職責、部会等の役割分担を職員会の際に周知し、適正な運営を行う。 ② 各議事の内容は事案の大小にかかわらず必ず職員周知を図り、周知・説明に対する理解を確認する。
半期評価	① 年度当初の職員会で、全職員に組織表及び役割分担を書面で配布し、周知を図った。おのおのが役割を意識して支援にあたった。 ② 職員会、リーダー会、朝礼等で議事について説明し周知を図ったが、各職員の理解については確認できていない。
総合評価	① 職責、部会等の役割を周知し、各自が意識して業務にあたった。 ② 重要な事案については、回覧等で本人サインをもらうことで周知を図り、その他は文書や口頭で周知した。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 特定相談契約者等の総合相談窓口として中立公正を念頭に置き、適切かつ効果的に業務遂行する
計画内容	① 利用者や家族、関係機関等との中立公正を意識し、相談業務に努める。
半期評価	① 面談や担当者会などで利用者等の思いを確認し、関係機関等と連携を図るなかで、中立公正の立場を意識して相談業務に取り組んでいる。下半期も継続していく。
総合評価	① 利用者等の思いを確認し、関係機関と連携を図るなかで、特定相談契約者等の総合相談窓口として、中立公正の立場を意識して相談業務を行った。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 効率的な計画相談支援を行う
計画内容	① 計画作成数、モニタリング数をあらかじめ確認し、見通しを持ちながら計画的な相談支援を実施する。
半期評価	① 効率的な相談支援となるよう、計画作成数やモニタリング数を職員間で確

	認しながら、担当を決めて相談業務に取り組んでいる。下半期も継続していく。
総合評価	① 年間を通して計画作成数やモニタリング数を職員間で確認し、見通しを持ちながら計画的に相談業務を行った。

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 利用者が主体となる相談支援を行い、人権と尊重を大切にする
計画内容	① その人らしく暮らせるように利用者等の思いに寄り添い、利用者主体となる相談支援を行う。
半期評価	① 利用者の生活がより充実したものになるよう、利用者等の思いや利用者等を取りまく環境などを丁寧に確認しながら、利用者主体となる相談業務に取り組んでいる。下半期も継続していく。
総合評価	① 利用者の人権や尊厳を意識した利用者主体の相談支援を行った。

事業計画	(2) ニーズに合った支援を提案・提供する
計画内容	① 利用者の思いを丁寧に確認し、必要な情報等を提供しながら、意向等を反映した相談支援を行う。
半期評価	① 面談等において利用者等の思いを丁寧に確認し、計画作成に利用者の意向等が反映されるよう取り組んでいる。新しいニーズや困りごと等にはその都度対応し、必要と思われる情報を共有したり、サービス調整や支援会の開催等を行っている。下半期も継続していく。
総合評価	① 利用者等の思いを丁寧に確認し、それぞれのニーズに合った支援を提案することで、計画作成に利用者の意向等が反映されるよう取り組んだ。新しいニーズや困りごと等にはその都度対応し、支援会の開催やサービス調整等を実施した。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 研修や勉強会等に参加し、面接技術やケアマネジメントの学びを深める
計画内容	① 高知市主催の研修や事例検討会、意見交換会等に参加し、スキルアップを図る。 ② スペシャル・ラーニングの利用推進を図る。
半期評価	① 高知市相談支援事務連絡会や東部地区特定相談支援事業所意見交換会等に参加し、相談支援に必要な知識や情報を得たり、サービス外の支援について等の意見交換を行っている。下半期も継続して参加し、スキルアップを図っていく。 ② 主に職員会で、スペシャル・ラーニングの視聴やグループワークでの意見

	交換等を行っており、気づきや学びにつながっている。
総合評価	① 高知市相談支援事務連絡会や特定相談支援事業所意見交換会、事例検討会等に参加し、相談支援に必要な知識や情報を得たり、意見交換等を行うことで、スキルアップにつながった。 ② 職員会や研修の際など、スペシャル・ラーニングを視聴し、グループワークを実施して意見交換等を行った。気づきや学びにつながっており、今後もスペシャル・ラーニングを活用していく。

事業計画	(2) O J Tや高知市基幹相談支援センター等と連携し、より高い専門性を得る
計画内容	① 内部でケース会を実施し、困難ケース等は高知市基幹相談支援センター等と連携しながら業務を進める。
半期評価	① より質の高い相談支援となるよう、相談支援専門員間でケースの共有や、内部でケース検討を行っている。また、必要に応じて高知市基幹相談支援センターや医療連携室等の各関係機関に相談しながら業務をすすめている。下半期も継続して取り組んでいく。
総合評価	① 相談支援専門員間でケースを共有し、内部でケース検討を実施した。また、必要に応じて高知市基幹相談支援センターと情報共有し、連携しながら相談業務に取り組んだ。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 感染防止対策に努める
計画内容	① 感染症対策の研修を実施し、感染防止の意識を高める。 ② 感染状況により、マスク着用、手洗い等、感染防止の注意喚起を行う。
半期評価	① スペシャル・ラーニングを活用した感染症対策の研修を受け、感染防止への意識が高まった。 ② 感染状況に応じて、マスク着用、手洗い、手指消毒等の基本的な感染予防への取り組みを意識した。
総合評価	① 感染症対策の研修を受け、感染防止の意識を高めた。 ② 感染状況を確認しながら、マスク着用、手洗い、手指消毒等の基本的な感染症防止対策に取り組んだ。

事業計画	(2) 大規模災害に備える
計画内容	① 県福祉協会、連携法人、事業所等の防災研修や訓練に参加し、経験を重ねることで災害時に落ち着いて対応できるようにする。
半期評価	① 救命救急講習や東部健康福祉センターの避難訓練等に参加し、防災対策の重要性を再確認した。今後も経験を重ねていく必要があるため、継続して取り組んでいく。
総合評価	① 東部健康福祉センターの避難訓練や県福祉協会の通報訓練等に参加し、災害時に落ち着いて対応できるように経験値を高めた。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 相談支援に取り組む中で地域課題を把握し、関係機関に提案を行う
計画内容	① アセスメント等を通して地域課題を把握し、高知市社会福祉協議会の地域コーディネーター等と連携しながら業務を行う。
半期評価	① 高知市社会福祉協議会の地域福祉コーディネーターや特定相談支援事業所等との意見交換会に参加し、障がい分野同士での横のつながりが持て、サービス外の支援等について活発な意見交換ができた。下半期も地域課題の把握や社会資源の活用等を念頭に置き、必要に応じて地域福祉コーディネーター等と連携していく。
総合評価	① 高知市社会福祉協議会の地域福祉コーディネーターや特定相談支援事業所、地域包括支援センター等と意見交換の機会を持つことができた。連携して対応するケースはなかったが、今後も地域課題の把握や社会資源の活用等を念頭に置いた相談業務に取り組んでいく。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 高知市基幹相談支援センターや各関係機関等と連携を密にし、ネットワークの構築・制度等の情報発信を行う
計画内容	① 各関係機関とのネットワーク、チームワーク作りを意識し、横の繋がりを広める。
半期評価	① 高知市基幹相談支援センターや医療連携室等の各関係機関との連携、東部地区特定相談支援事業所意見交換会への参加等を行い、横のつながりを深めている。下半期もネットワークづくりを継続していく。
総合評価	① 日頃より関係機関等との顔が見える関係づくりを意識し、横のつながりを深めることができた。今後もネットワークづくりを継続していく。

事業計画	(2) ホームページなどを利用して効果的な広報活動を行う
計画内容	① 法人本部と連携し、ホームページを更新する。
半期評価	① ホームページについては、更新する内容がなかったため、実施することはなかった。
総合評価	① ホームページについては、更新する内容がなかったため、年度を通じて実施することはなかった。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく

計画内容	① 研修等を通じて、各職員の意識の向上及び専門性を高める。
半期評価	① 全国障害児・者相談支援事業協会コーディネーター研修会等の研修会に参加し、相談支援専門員としての専門性の向上に取り組んでいる。下半期も状況をみながら研修等への参加を継続していく。
総合評価	① 研修会や事例検討会に参加することで、相談支援専門員としての意識や専門性を高めた。

IV－2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 実習生を積極的に受け入れる
計画内容	① 実習を通して採用に繋がる指導や助言をする。
半期評価	① ソーシャルワーク実習Ⅰ、ソーシャルワーク実習ⅡⅢの実習生を受け入れ、実習生に応じたアドバイス等を丁寧に伝えている。下半期も継続していく。
総合評価	① ソーシャルワーク実習の実習生を積極的に受け入れ、それぞれの実習生に応じたアドバイス等を行った。昭和会の新規採用には繋がらなかったが、今後も継続して実習生を積極的に受け入れる。

IV－3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 相談支援専門員や主任相談支援専門員等の各種必要な資格を取得し、知識や技術の定着を目指す
計画内容	① 相談支援における面談技術やケアマネジメントについての学びを深め、研修会等への参加による技術の向上を図る。
半期評価	① 相談支援従事者現任研修等の研修会に参加し、相談支援に必要な知識や技術等のスキルの向上に取り組んでいる。下半期も状況をみながら、研修参加等を継続していく。
総合評価	① 相談支援従事者現任研修を修了し、相談支援に必要な知識や技術等のスキルの向上につながった。

事業計画	(2) 経験年数やスキル等に応じた内部・外部研修等に参加し、相談支援専門員としての質の向上に努める
計画内容	① 内部・外部研修等を通して相談支援専門員としてスキルアップを図り、「とも」全体の質の向上や関係機関等とのネットワークを構築する。 ② 内部研修やスペシャル・ラーニング等の受講状況を確認し、必要に応じて助言をする。
半期評価	① 研修等を通して得た知識や技術を相談支援専門員間で共有しながら、「とも」全体の質の向上に取り組んでいる。 ② 内部でのケース検討等を通して、よりよい相談支援となるよう取り組んでいる。また、職員会等でスペシャル・ラーニングの視聴を実施しており、

	業務に生かすことができるよう取り組んでいる。
総合評価	① 研修等への参加を通して得た知識や技術を相談支援専門員間で共有し、「とも」全体の質の向上につながった。 ② スペシャル・ラーニングの視聴において支援の振返りや、ケース検討等を通して、相談支援の質の向上を図ることができた。

IV-4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 事業所の雰囲気や環境設定 (2) など職場での良好な人間関係が構築できるように努める
計画内容	① 職員間でコミュニケーションをはかりながら、相談しやすい雰囲気づくりや働きやすい職場環境を作る。
半期評価	① ケースや課題等を1人で抱え込むことなく、相談しやすい・働きやすい職場となるよう職員間でコミュニケーションをとりながら、業務に取り組んでいる。下半期も継続していく。
総合評価	① 職員間でコミュニケーションをとることで、ケースや課題等を1人で抱え込むことなく、相談しやすい雰囲気や働きやすい職場環境につながった。

事業計画	(2) ワークライフバランスに配慮した環境を整える
計画内容	① 時間内で業務を遂行できるよう業務量を把握し、必要に応じて調整する。
半期評価	① 部署内の業務量を把握し、必要な調整を行いながら業務に取り組んでいる。今後も計画的に見通しを持ちながら業務量を調整していく必要があるため、より一層取り組んでいく。
総合評価	① 部署内の業務量を把握し、職員間で声を掛け合ったり、必要な調整を行いながら、ワークライフバランスに配慮した職場づくりを行った。

《 東部障害者福祉センター「とも」 》

- ・ 指定特定相談支援事業
- ・ 指定障害児相談支援事業

事 業 内 容

(1) 対応件数

(単位：件)

業 務 内 容	成 人	児 童	小 計	合 計
サービス等利用計画・ 障害児支援利用計画の作成	1 0 9	2 7	1 3 6	3 8 4
モニタリング	2 1 6	3 2	2 4 8	

※利用計画作成 月平均 1 1 . 3 件

モニタリング作成 月平均 2 0 . 6 件

(2) 契約件数

(単位：件)

契約内容 内訳	成 人	児 童	小 計	合 計
昭和会内	1 3 1	3	1 3 4	1 7 3
昭和会以外	1 9	2 0	3 9	

《 高知市障害者相談センター東部 》

○ 委託相談支援事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価：9月末・総合評価：3月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 各自の配置、職責、部会等の役割分担を職員会の際に周知し、適正な運営を行う。 ② 各議事の内容は事案の大小にかかわらず必ず職員周知を図り、周知・説明に対する理解を確認する。
半期評価	① 年度当初の職員会で、全職員に組織表及び役割分担を書面で配布し、周知を図った。おのおのが役割を意識して支援にあたった。 ② 職員会、リーダー会、朝礼等で議事について説明し周知を図ったが、各職員の理解については確認できていない。
総合評価	① 職責、部会等の役割を周知し、各自が意識して業務にあたった。 ② 重要な事案については、回覧等で本人サインをもらうことで周知を図った。その他は、文書や口頭で全体周知したが、本人の理解までの確認はできていない。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 高知市東部地域の総合相談窓口として中立公正を念頭に置き、適切かつ効果的に業務を遂行する
計画内容	① 利用者や家族、関係機関等との中立公正を意識し、相談業務に努める。
半期評価	① 高知市東部地域の総合窓口として中立公正を意識した相談業務を行い、相談内容によってはスムーズに専門機関に繋げた。下半期も継続する。
総合評価	① 立場を意識した相談業務を行い、案件によってはスピード感を持って専門機関に繋げた。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 高知市と高知市障害者相談支援事業業務委託契約を締結する
計画内容	① 事業継続が可能な範囲で、最適な職員体制で運営をする。
半期評価	① 高知市と委託契約を締結し相談支援専門員1名、相談員2名体制で相談業務を行っている。下半期も継続する。
総合評価	① 相談支援専門員1名、相談員2名体制で運営することで、若干の赤字とな

	ったが、昨年度以上の相談件数を取り扱い、高知市障害者相談センターとしての役目を果たした。
--	--

Ⅱ 支援に対する基本方針

Ⅱ－１	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 利用者が主体となる相談支援を行い、人権と尊厳を大切にする
計画内容	① 利用者の自己選択や自己決定を重視し、利用者が主体となる相談支援を提供することに努める。 特に虐待については関係機関との連携のなかで早期発見・対応に努める。
半期評価	① インテークからアセスメントを丁寧に行い、関係構築を行いながら利用者が主体となる相談業務を行った。その中で気になる言動や状況等があれば直ちに基幹相談支援センターに報告、連携して対応している。
総合評価	① 全ての面談を丁寧に行い、利用者が主体となる相談業務を行った。また必要に応じて基幹相談支援センターへ報告、連絡、相談を行いながら対応できた。

事業計画	(2) ニーズに合った支援を提案・提供する
計画内容	① 生活状況や環境等からニーズ・デマンドを確認し、その人のストレングスを生かした本当に必要な相談支援に努める。
半期評価	① ニーズやデマンドからストレングスに着目した提案を行い、適切な支援が提供される為に役割や他職種連携を意識した。下半期も継続する。
総合評価	① スtrenグスに着目した様々な提案を行い、必要となってくる役割等の多職種連携を意識し相談支援を行った。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 研修や勉強会等に参加し、面接技術やケアマネジメントの学びを深める
計画内容	① 研修や勉強会等に積極的に参加し、面談技術やケアマネジメントの学びを深める。 ② スペシャル・ラーニングの利用推進を図る。
半期評価	① 関係機関が主催する勉強会への参加や、東部地域の特定相談支援事業所を集めて意見交換会を開催し、学びの場となるよう取り組んだ。 ② 法人計画に沿って職員会でのスペシャル・ラーニングの視聴や各自が自主的に視聴し知識を深めた。
総合評価	① 各種勉強会へ参加し、東部地域の意見交換会を定期開催するなど学びを深めた。 ② 法人計画に沿った職員会でのスペシャル・ラーニングの視聴と自主的な視聴を継続し、グループワークで意見を出し合い知識や思いを共有した。 ①②共に、支援の質の向上のために今後も継続していく。

事業計画	(2) O J Tや高知市基幹相談支援センター等と連携し、より高い専門性を得る
計画内容	① 各関係機関とのネットワーク、チームワーク作りを意識し、多角的な視点を養う。
半期評価	① 障害者相談センターとしての役割や多角的な視点、他職種連携を意識した相談業務に取り組めるよう、定期的に OJT を行いながら専門性を保てるように取り組んでいる。より高い専門性を得られるよう下半期も継続する。
総合評価	① 定期的なO J Tを継続し、専門性が保てるよう取り組んだ。今後も専門性を保ち、多職種連携等を意識した業務を行う為にも継続していく。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 感染防止対策に努める
計画内容	① 感染症対策の研修を実施し、感染防止の意識を高める。 ② 感染状況により、マスク着用、手洗い等、感染防止の注意喚起を行う。
半期評価	① スペシャル・ラーニングを活用した感染症対策の研修を受け、感染防止への意識が高まった。 ② 感染状況に応じて、その都度必要な感染対策を実施している。下半期も継続していく。
総合評価	① 研修で学んだ感染症防止の対策についての意識を継続させた。 ② 引き続き感染状況に応じた感染対策を実施したこともあり、事業所内で感染症が広がることはなかった。

事業計画	(2) 大規模災害に備える
計画内容	① 県福祉協会、連携法人、事業所等の防災研修や訓練に参加し、経験を重ねることで災害時に落ち着いて対応できるようにする。
半期評価	① 救命救急講習や東部健康福祉センターの避難訓練に参加し、経験を重ねている。下半期も継続していく。
総合評価	① 水害や地震後の津波を想定した避難訓練や、東部健康福祉センターの消防訓練に参加し経験を重ねた。災害時に備え継続していく。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 相談支援に取り組む中で地域課題を把握し、関係機関に提案を行う
計画内容	① 社会資源の探索や開発を行い、必要なフォーマル・インフォーマルサービスの提案を行う。
半期評価	① 高知市社会福祉協議会 地域協働課と連携し、東部地域の特定相談支援事業所意見交換会を２カ月に１回開催し始め、そこで出た意見から地域課題を抽出できるよう取り組みを進めている。下半期は対象事業所を拡大し意見

	交換会を実施していく。
総合評価	① 東部地域の特定相談支援事業所と地域包括支援センターも交えて意見交換会を実施し、地域課題から居場所について焦点を当てグループワークを行うことができた。他の地域課題についても話し合いができるよう意見交換会を続けていく。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 高知市基幹相談支援センターや各関係機関等と連携を密にし、ネットワークの構築・制度等の情報発信に努める
計画内容	① 各関係機関とのネットワーク、チームワーク作りを意識し、横の繋がりを広める。
半期評価	① 高知市基幹相談支援センターや相談支援事業所、医療機関等との他職種連携を意識した業務や働きかけを行った。高知市東部地域や関係機関とのネットワーク作りを下半期も意識していく。
総合評価	① 各種支援会に参加をし、障害者相談センターとしてやその他の機関の役割を確認しネットワークの構築を行った。また新たな情報を得た際には積極的な情報発信を行った。

事業計画	(2) ホームページなどで効果的な広報活動を行う
計画内容	① 法人本部と連携し、ホームページを更新する。
半期評価	① ホームページについては、更新する内容がなかったため、実施することはなかった。
総合評価	① ホームページについては、更新する内容がなかったため、年度を通じて実施することはなかった。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 研修等を通じて、各職員の意識の向上及び専門性を高める。
半期評価	① 関係機関の勉強会への参加や、定期的に障害者相談センター東部の会を開催し、ケース共有やＯＪＴを行い、障害者相談センターの職員としての意識や専門性が保たれる様に取り組んだ。下半期も継続していく。
総合評価	① まずは障害者相談センターの職員としての意識や専門性が保たれるように必要な勉強会へ参加し、定期的な障害者相談センター東部の会を継続した。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 相談支援専門員・社会福祉士等の資格を有する職員の採用を行う
計画内容	① 委託事業の職員体制に不足が起こらないよう、欠員時の体制確保に努める。
半期評価	① 相談員3名体制での業務を行い職員体制に不足は起こっていない。今後、欠員が発生した場合は体制確保を目指す。
総合評価	① 相談員3名体制での業務を行い職員体制に不足は起こらなかった。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 相談支援専門員や主任相談支援専門員等の各種必要な資格を取得し、知識や技術の定着を目指す
計画内容	① 相談支援における面談技術やケアマネジメントについての学びを深め、研修会等への参加による知識や技術の向上を図る。
半期評価	① 関係機関の勉強会や高知市相談支援事務連絡会に定期的に参加し、各自で学びを深めている。下半期も継続していく。
総合評価	① 相談技術や知識の習得等のため勉強会に参加したり、スペシャル・ラーニングを視聴することで学びを深めた。

事業計画	(2) 経験年数やスキル等に応じた内部・外部研修等に参加し、相談支援専門員としての質の向上に努める
計画内容	① 研修会や各連絡会への積極的な参加や事例における連携等を通じて、関係機関とのネットワークを構築する。 ② 内部研修やスペシャル・ラーニング等の受講状況を確認し、必要に応じて助言をする。
半期評価	① 中国・四国地区知的障害関係施設職員研究協議会や全国障害児・者相談支援事業協会コーディネーター研修会等に参加し、事例や地域課題に触れ相談支援専門員としてのスキルアップを目指した。 ② 定期的な障害者相談センター東部の会やスペシャル・ラーニングの視聴、必要時にはスーパービジョンを行っている。下半期も継続していく。
総合評価	① 中国・四国地区知的障害関係施設職員研究協議会、全国障害児・者相談支援事業協会コーディネーター研修会、セーフティーネット連絡会、地域移行戦略会議等に参加し、事例や関係機関からの意見を聞きながら障害者相談センター職員としてのスキルを深めた。 ② 定期的な障害者相談センターの会、スペシャル・ラーニングの視聴やグループワーク等でスーパービジョンを行った。

IV-4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 事業所の雰囲気や環境設定など職場での良好な人間関係が構築できるように努める
計画内容	① 職員一人一人が仕事にやりがいや喜び、達成感を感じられるような取り組みを進め、活気ある職場環境作りに取り組む。
半期評価	① 間仕切りとデスク配置で相談員同士気楽に話ができる環境を作っている。また必要時には話を聞く機会を設け、アドバイスを行っている。
総合評価	① ケース対応を検討する機会を設けたり、個々の様々な相談を聞くなど、相談員同士の良好な関係性が構築できるような環境作りを行った。

事業計画	(2) ワークライフバランスに配慮した環境を整える
計画内容	① ノー残業、計画的な年休取得を意識する。
半期評価	① 勤務時間内に業務を完了する事を周知し合いノー残業を遂行した。計画年休も取得できている。
総合評価	① 年休取得がしやすいようスケジュール調整を行い、計画年休の取得も進んだ。

《 高知市障害者相談センター東部 》

・ 委託相談支援事業

事業内容

(1) 令和7年度 相談者障害種別

(単位：人)

区 分		児	者	合 計
実 人 員		1 9 0	1 8 3	3 7 3
内 訳	1 身体障害	3	1 5	1 8
	2 重症心身障害	1	1	2
	3 知的障害	2 7	3 1	5 8
	4 精神障害	7	9 9	1 0 6
	5 発達障害	4 4	1 0	5 4
	6 高次脳機能障害	0	3	3
	7 難病等	2	7	9
	8 その他（1～7の重複等）			
	（身体・知的）			0
	（身体・精神）			0
	（知的・精神）			0
	（知的・発達）			0
	（その他）			0
	9 匿名等で詳細不明なもの	1 0 6	1 7	1 2 3

《 子育て支援センター「くすくすひろっぱ」 》

○ 高知市地域子育て支援拠点事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 子育て支援員としての役割を明確にし、各職員の特色を生かした機能強化を図る。 ② センター長においては、東部障害者福祉センターの管理職と情報を共有しつつ、職務を遂行する。
半期評価	① 子育て支援員としての役割を職員全体に伝えとともに、研修会等を通じて業務内容を共有した。少しずつ機能強化につながっている。 ② 東部障害者福祉センター管理職に必要な応じて報告相談を行っている。
総合評価	① 子育て支援員としての役割を職員個々に伝えつつ機能強化を図ったが、職務意識には時間がかかると思われる。 ② 東部障害者福祉センター管理職に必要な応じて報告相談を行い、情報共有を心がけた。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 法人理念・基本方針や諸規定、及び高知市地域子育て支援拠点事業のガイドライン等を正しく理解し、遵守するための仕組みを構築する
計画内容	① 法人理念・基本方針及び、就業規則等について、事業所内で研修及び回覧し、周知する。 ② 子育て支援拠点のガイドラインや子育て支援拠点の役割について、高知県・高知市主催の研修会等に参加し、周知理解を進める。
半期評価	① 必要な応じて上記内容を職員に回覧し周知した。下半期も継続する。 ② 高知県及び高知市主催の研修会に分担して参加し、各々の周知理解に努めるとともに、研修内容についても他の職員に報告を行うことで共有を図った。下半期も継続する。
総合評価	① 職員会等で法人理念等を周知し、パート職員にも伝えた。挨拶や利用者の敬称について周知徹底し、実行できた。 ② 高知県及び高知市主催の研修会に各々参加し、職場内にて報告し一定の共有を図ることができたと思われる。

I－3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 高知市と地域子育て支援拠点事業委託契約を締結する
計画内容	① 受託契約の予算範囲内で運営をする。
半期評価	① 予算範囲内での運営に努めた。今年度末で委託契約を終了することを高知市に伝えた。
総合評価	① 育児講座等は無償ボランティアの講師で行うなど、経費削減に努めた。また、委託契約終了が整い、学校法人森本学園への引き継ぎを行った。

II 支援に対する基本方針

II－1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 苦情・相談体制の充実を図る
計画内容	① センター長が法人内の研修等に参加し、知識修得と周知に努めるとともに、苦情等については東部障害者福祉センター管理職に随時報告し、迅速な解決に努める。
半期評価	① 半期において苦情等の案件は上がっていない。利用者からの相談対応等や職員間でも人権を尊重した対応ができるよう日々話しやすい環境配慮に心がけた。
総合評価	① 利用者において、当センターを利用する際のルールが理解されていない事での若干の見識の違い等はあったが、理解していただき、その後も利用いただいている。伝え方や、伝える際の態度など職員と話し合い気持ちよく利用していただける状況を整えていきたいと思う。

II－2	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 「支援における専門性」を明らかにし、その確保と向上に努める
計画内容	① 高知県及び高知市の主催する子育て支援員の研修等に参加し、各職員の意識の向上及び専門性を高める。
半期評価	① 昨年度中途採用職員2名について、高知県の主催する子育て支援員基礎研修・専門研修へ参加、他職員は同フォローアップ研修等に参加したことで、各職員の意識の向上及び専門性が高まった。
総合評価	① 2名の職員については上半期に続き、子育て支援員専門研修を受講し、さらなる知識を得ることで、子育て支援員としての専門性を高めた。 また、県のフォローアップ研修に全職員が参加する予定であったが、体調不良等（家族がインフルエンザ感染や体調不良）によりセンター長のみの参加となってしまった。後日研修内容を回覧及び周知している。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 万全な感染症対策に努める
計画内容	① 感染症対策指針及び感染症等事業継続計画に基づき適切な感染症対策を推進する。
半期評価	① 上記に基づき、感染症対策を行い、クラスター感染はなかった。
総合評価	① 手洗いや感染症対策について動画による研修を行い、感染防止を意識して取り組んだ。

事業計画	(2) 安全に過ごせる環境整備を行う
計画内容	① 開所前の環境確認及び閉所後の掃除等を徹底する。
半期評価	① 計画の通り遂行し、環境の清潔・安全を保つことができています。
総合評価	① 朝夕の環境チェックや開所中の見回りなど職員間で共有し、必要に応じた修理・修繕を行い、危険のない環境を維持した。

事業計画	(3) 防災研修参加、防災用品の整備と補充・非常用設備の取扱周知等を行う
計画内容	① 東部健康福祉センター及び東部障害者福祉センターの防災訓練・防災研修に参加するとともに、非常用設備の取り扱いを確認する。
半期評価	① 上記訓練に参加し、防災意識を高めることができた。
総合評価	① 動画視聴による防災研修を行い、職員の防災意識を高めた。防災用品の補充は予算がない為できていない。下半期も上記訓練に参加、利用保護者にも呼び掛けて消火器の取り扱い体験をすることができた。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 地域の多様な世代との連携を継続的に実施する
計画内容	① 地域の老人会や保育園等と協働しイベント等を企画開催し、地域の親子の育ちをサポートする。
半期評価	① 高知県おもちゃ病院と協働でイベントを企画・実施した。参加した親子に大変喜んでもらった。
総合評価	① ０歳からの運動会を開催。高須地区老人会と協働し、交流ができた。また、高知学園短期大学幼児保育学科との協働により、学生とのふれあいフェスティバルを開催し、参加親子と学生との交流を行った。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 効果的な広報を行う
計画内容	① 高知県の実施している「おでかけるんだパス」や昭和会ホームページ・インスタグラム等を活用し積極的な広報に努める。
半期評価	① 「おでかけるんだパス」を活用し、イベント等の情報を掲載している。一定の効果はあると思われる。
総合評価	① 高知県子育て支援課と協働し「おでかけるんだパス」アプリを使用した入退場への取り組みを実施、これにより受付や集計などの簡素化につながるとともに、同アプリ内で当センターのイベントなどの情報を見て利用に至るケースが増加している。インスタグラムは開設したものの、配信する時間が取れず活用には至らなかった。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 職員一人ひとりが、仕事にやりがいや喜びが感じられ、かつ働きやすい職場環境づくりに取り組む
計画内容	① 職員の得意分野を見出し、やりがいを持てるような業務を提供するとともに、常に意見交換し合える職場環境に努める。
半期評価	① 各職員が仕事の楽しさを実感できるよう、それぞれの得意分野を活かせる職場環境に努めた。職員の関係性も良く、滞りなく業務が進んでいる。
総合評価	① 個々の職員が業務に関して関心を持ち、得意な分野で力が発揮できるような環境作りに取り組めた。職員の関係性はよく、互いを尊重し合った職場環境に少し近づけたと思われる。

Ⅳ－２	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 適正な職員配置で運営をする
計画内容	① 欠員があった際には、ハローワーク等へ求人を出し早急に補充する。
半期評価	① 半期は欠員が出ることもなく、安定した職員配置をとることができた。
総合評価	① 年間を通じて、退職者はなかったが、妊娠による体調不良で1カ月欠勤の職員や家族や本人がインフルエンザ等で欠勤となるなど、緊急時の職員配置に対して若干の不安があった。

Ⅳ－３	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員各々が、業務に関連した取り組みたい事や目標設定しやすい職場環境にする

計画内容	① 高知県や高知市の主催する研修会等への参加に努めるとともに、Y o u T u b e 等を活用しスキルを高め得る場を設定する。
半期評価	① 上記研修を分担して参加するとともに、スペシャル・ラーニングを活用し各々のスキルアップに努め、職員のスキルの底上げにつながっている。
総合評価	① 県や市主催の研修に参加する等、一定の専門性獲得に取り組めた。また、無資格の職員及び保育士資格者の職員も県主催の子育て支援員の研修を受け同資格取得につなげ、地域子育て支援センターの職員としてのスキルアップを図ることができた。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) ワークライフバランスに配慮した職場環境を整える
計画内容	① 年次有給休暇の取得を推進し、仕事と子育てや介護を無理なく両立できる働きやすい職場環境を作る。
半期評価	① 子育て世代に配慮して年休を取得しやすい環境に配慮し、急な休みにも対応した。また、計画的に年次有給休暇も消化している。
総合評価	① 働き方や業務内容について職員のニーズを聞きながら働きやすい職場環境となるように努めた。また、子育て世代が年休取得しやすい環境を維持し、働きやすい職場環境となっている。

《 子育て支援センター「くすくすひろっぱ」 》

・高知市地域子育て支援拠点事業

事業内容

(1) 日 課

時 間	摘 要
8 : 3 0 ～ 8 : 4 0	職員会
8 : 4 0 ～ 9 : 0 0	受け入れ準備
9 : 0 0 ～ 1 6 : 0 0	活 動
1 6 : 0 0 ～ 1 7 : 1 5	清掃・消毒・記録整理

(2) 年間利用実績

◆ 利用者数等

令和8年3月31日現在

延べ利用人数			登録者数	開設日
4,331 組	子 (人)	大人 (人)		
	5,069	5,092	1,250	242

◆ 年齢別利用数

令和8年3月31日現在 (単位：人)

	0 歳	1 歳	2 歳	3 歳	4 歳	5 歳	合 計
延 べ 利用児数	2,810	1,127	472	371	201	88	5,069
登 録 児童数	604	247	147	134	68	50	1,250

(3) 相談内容及び件数 (合計 117 件)

○当年度の内容別内訳

子どもに関すること

令和8年3月31日現在 (単位：件)

授乳	食事	排泄	睡眠	身体	情緒
4	21	2	9	19	4
社会性	言葉	病気	障害	遊び	就園
2	3	4	13	2	13

親に関すること

育児	父親	母親	その他 (家庭)	心身の 健康	D V	虐待
2	0	1	2	7	0	0

その他

妊娠・出産	遊び場 子育て	その他
1	6	2

(4) 活動実績

開催日	講座名	講師名
(講師料あり)		
月1回開催	ミュージックケア	岩城 美喜江
7/8・12/9	栄養士さんの離乳食教室・個別相談	谷田 真理子
7/13	おもちゃ Dr. のおもちゃ修理教室	高知市おもちゃ病院
9/16	バランスボールでストレッチ	毛利 千保
(講師料なし)		
毎月	誕生会・ハーフバースデー・お楽しみ会	北村 育 他
偶数月	わくわくおはなし会	高知学園短期大学 保育研究会学生
偶数月	よちよちランド(高知市絵本ふれあい事業)	くすくすスタッフ
5/11・9/8	パパママのための NISA 教室	東京海上日動 あんしん生命
5/12・11/10	地域保健師による発達講座と育児相談会	地域保健師
8/4・12/19	歯科衛生士さんの歯の教室	小川 新
8/6	高知市ファミリーサポート説明会&登録会	高知市ファミリー サポート
8/21・12/18	0歳からのコンサート エレクトーン	馬場 朋美
8/27・1/16	高知市病児保育説明会	高知市子ども育成課
10/12	0歳からのコンサート クラリネット	町田 さおり
10/22	製作:世界に1冊だけの絵本を作ろう	「みその」スタッフ
10/28	0歳からの運動会	高須地区老人会協働
11/16	0歳からのコンサート 管弦楽器三重奏	しどれみトリオ
11/17	高知市笑顔マイレージ説明会	高知市社協
11/19	0歳からのコンサート 二胡	むてんか
11/25	高知県立大看護学科学生による健康講座	高知県立大学 学生
12/17	学生による子どもと楽しむふれあいフェスタ	高知学園短期大学 幼児保育学科学生
1/29・2/19・3/19	竹島さんの楽しい読み聞かせ	竹島 定江
毎月1回(日曜日)	パパの製作(楽しい手作り玩具 他)	くすくすスタッフ
4, 7, 8, 12, 2月	季節の製作	くすくすスタッフ

その他

- ・お楽しみ会&誕生会
- ・季節に合わせた遊びのコーナーやフォトスタジオブースなど
- ・育児用品おゆずり会 第1回 9月 9日～25日 期間中参加親子 延べ721名
 第2回 2月15日～26日 期間中参加親子 延べ523名
- ・ふれあいフェスティバル 高知学園短期大学幼児保育学科と協働
 12月17日 利 用 親 子 延べ 25名
 学 生 延べ 43名・教授 1名
 ボランティア 延べ 3名
- ・布マスクを利用した名札づくり 0歳児の希望者随時

《 児童発達支援センターしんほんまち 》

- 児童発達支援事業【児発】
- 保育所等訪問支援事業
- 放課後等デイサービス事業【放デイ】

事業計画／内容／評価（半期評価：9月末・総合評価：3月末）

I 経営に対する基本方針

I－1	組織統治（ガバナンス）の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図る
計画内容	① 4月の職員会等で組織図・職務分掌表をもとに職員一人ひとりの役割について再確認してもらい、チーム力を高める。 ② 委員会等での決定事案については、大小にかかわらず、職員全体で周知し、全体の理解のもと進めていく。
半期評価	① 改めて4月の職員会で、チームで協働するための役割について確認した。 ② リーダー会を中心に決定事項については、掲示板や書類配布などの工夫をして伝え漏れがないように周知を行った。
総合評価	① ②改めて役割について確認し、「あゆみ」全体で協働していくことを共有した。主任を中心に全体周知する流れもできつつあるが、時差が生じる事もあった。その際はクラスの主担当がカバーすることで、混乱することなく進めていくことができた。今後も継続して取り組んでいく。

事業計画	(2) 高い専門性と専門職としての職業倫理観を持った組織づくりに努める
計画内容	① 月1回外部よりスーパーバイズの講師を招き、ケース検討や勉強会等専門的なアドバイスを受ける。 ② 日々の業務において、専門職としての職業倫理観を持った組織作りができているか、気になった事例はないか、定期的に話し合える場を持つ。
半期評価	① 引き続き月1回のペースで講師を招きアドバイスを受ける機会を作った。職員にとって新たな学びや再確認の時間として貴重な場となっている。 ② 月に1回、権利擁護部会にて管理職と現場職員で、気になった事例や児への対応について話し合い早めの軌道修正を行うようにした。
総合評価	① 年間を通してスーパーバイズの講師からの支援アドバイスを頂き、困難事案についても迅速に共通した意識を持って向き合うことができた。次年度も引き続き高い専門性が得られる機会としていきたい。 ② 都度軌道修正を行う事例と、部会で話し合う事例とに早いタイミングでサビ分けされ、大きなトラブルもなく対応することができた。

I - 2	法令等遵守（コンプライアンス）の徹底を図る
事業計画	(1) 服務規律の周知徹底に努める
計画内容	① 事業所で働く職員が守らなければならない服務規程について4月の職員会等で全体周知し、個々で気になることがあれば都度再確認する。
半期評価	① 4月の職員会で服務規程について再度周知し事業所内でも何度となく伝えてきたことで定着してきている様子。
総合評価	① 年間を通して、全体周知はできている。途中採用の職員にもしっかりと伝えている。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 利用率に応じた適正な職員配置をする
計画内容	【児発】 ① 利用人数に応じて生活クラスや活動グループの編成を見直し、職員の業務分担を随時変更していく。 【放デイ】 ① 利用定員の10名を維持していく。
半期評価	【児発】 ① 利用人数に応じた生活クラスや活動グループの編成をおこない、職員体制の変更に合わせた業務分担の見直しを図った。 【放デイ】 ② 例年通りの利用率を維持できており、利用者の動向には注視し、待機利用者への早めの連絡を行うことで、欠員補充も行った。
総合評価	【児発】 ① 年間を通して利用人数に応じた生活クラスや活動グループの編成の見直しをし、それに合わせた職員の動きの確認も随時行ってきた。職員の意識も向上し、子どもに合わせた柔軟な対応がとれるようになっている。 【放デイ】 ② 11～12月インフルエンザの大流行で利用率が下がってしまったが、年間を通しては例年通りの利用率を維持することができた。

II 支援に対する基本方針

II - 1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	① 虐待防止・身体拘束の適正化・不適切支援の防止、それぞれに関するセンターの基本的な考え方を職員に周知する
計画内容	① 虐待防止対応マニュアルの説明も含めた研修を行う。 ② 月1回の権利擁護部会にて基本的な考え方と不適切支援の有無を確認していく。

半期評価	① 全職員を対象にスペシャル・ラーニングにて隙間時間を活用して動画視聴を行った。定期的な学びの場として共通のカリキュラムで行うことでレベル合わせもできている。 ② 部会にて職員の経験年数の違いや、男女の受け止め方など気になる点について積極的な意見交換の場として支援の確認の場となっている。
総合評価	① 年間を通した研修の実施を行い、事業所全体での意識の統一に向けた取り組みができた。 ② 日々の支援の中での小さな気づきも部会で共有しながら話し合いを重ね、支援の実践につなげることができた。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	① 一人ひとりの自己肯定感を高め、多様性が尊重される中でその人らしさが発揮できるような支援を行う
計画内容	【児発】 ① 子どもの興味・関心を活用した支援プログラムを組み立て実施する。 ② ペアレント・トレーニングの手法を用いた肯定的な関わりを支援現場での基本姿勢とする。 【放デイ】 ① 年齢や発達によってグループを分けた活動や、個々の興味により選択ができるような活動を計画する。 ② 一人ひとりの成長に応じた他者との関わり方を伝えていく。
半期評価	【児発】 ① 子どもの発達段階に応じた活動グループを編成し、それぞれの集団に応じた支援プログラムの組み立てをした。プールや運動週間など季節ごとの活動プログラムに合わせた柔軟なグループ編成や、集団の中での個別支援を意識した専門的な支援プログラムの実施もおこなった。 ② 日常的な子どもとの関わりのなかで気になることがあればすぐに情報収集をし、子どもに向き合う基本姿勢の共有を図った。 【放デイ】 ① 活動内容を全員で行うものと、発達に応じてグループを分けて行うものを計画した。グループを分けた活動の中には公共交通機関を使つての外出も試みた。活動内容を決める際にそれぞれの興味のあることも取り入れた。 ③ 支援会で個々に合わせた年齢に応じた関わり方や社会のルールを確認、共有してから本人へ伝えた。
総合評価	【児発】 ① 下半期は特に就学に向けた取り組みの強化を図り、個々の課題をもとに小集団での支援プログラムの実施を行った。それに伴い生活クラスの見直しも行い、生活場面・活動場面それぞれが連動した集団構成の工夫を図った。 ② 気になる子どもへの支援について話し合いを重ね、自分たちの関わりの見

	直しを定期的に行い、統一した支援に向けた取り組みを進めた。 【放デイ】 ① 集団で行う活動を主な活動とし、発達に応じてグループを分けて行う活動も計画し実行した。長期休みには、2つのグループに分け別々に行動することで、個々の好みやペースに合わせることができ、活動内容が広がった。 ② 本人の日々の様子を確認し学校での取り組みを聞き、成長に合わせてその時に必要な関わり方や伝え方について話し合い共有し支援を行った。学校と連携することで、より本人の成長に合わせ支援することができた。
--	--

事業計画	(2) 専門性を高めるため、施設内外の研修の充実を図る
計画内容	【児発・放デイ共通】 ① スペシャル・ラーニングを活用し、個々に合わせて学びの時間を作る。 【児発】 ① 採用年数に合わせたポーターゲ早期教育プログラムの研修に参加してもらう。
半期評価	【児発・放デイ共通】 ① スペシャル・ラーニングを活用した計画的な研修の組み立てをし、個々の学びの確認をしている。 【児発】 ① 上半期でのポーターゲ早期教育プログラムの研修の予定はなかった。
総合評価	【児発・放デイ共通】 ① 年間を通したスペシャル・ラーニングを活用した計画的な研修の組み立てを行い実施することができた。職員の学習習慣として定着してきている。 【児発】 ② 今年度は児童発達支援センター配属1年目の職員がおらずポーターゲ早期教育プログラムの研修は行わなかった。

Ⅱ－3	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 家族の「子どもを愛おしいと思う心」を育てる支援を行う
計画内容	【児発】 ① 保護者参観、懇親会、面談等を通じて保護者と話す機会を多く作り、子どもの成長とともに喜び合いながら子育ての悩みへの助言を行う。
半期評価	【児発】 ① 年間計画に沿って保護者参観、懇親会等を実施している。8月に親子行事（夏祭り）を開催し、参加した保護者からは好評の声をいただいた。
総合評価	【児発】 ① 年間計画に沿って保護者参観、勉強会、懇親会等を実施した。3月に親子行事（ミュージックケア）を開催し、たくさんの参加とともに保護者からは好評の声をいただいた。保護者の意見を取り入れた懇親会の開催を試行

	し、次年度に向けた取り組みのヒントも得られた。
--	-------------------------

事業計画	(2) 南海トラフ地震等の災害想定に沿い、避難訓練を実施する
計画内容	① 各月行っている避難訓練で、それぞれのテーマに合わせた達成目標を立て評価・継続していく。
半期評価	① 達成可能な目標を立て訓練に臨み、継続することと改善点について都度評価し、より意味のある訓練を行うようにした。
総合評価	① 継続して行うことで、訓練で不安定になることも少なくなっている。異なる設定の訓練でもスムーズにできており、新しいメンバーが加わっても同様の動きができるよう継続していく。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 並行通園や保育所等への移行等、インクルージョン推進の取り組みを進める。
計画内容	① 保育所等訪問支援等を通じて「あゆみ」・保育園等それぞれの場所での子どもの成長を確認しながら並行通園時の利用日数の変更や保育所等への移行をすすめる。
半期評価	① 未就園児については面談等にて定期的に保育所等への移行に向けた保護者の意向確認をし、その子に合った移行先について情報共有をしている。移行時には情報提供書の作成や引き継ぎ会などを行っており、「あゆみ」での様子も踏まえて個々に応じた無理のない地域移行へとすすめられている。並行通園児については保護者・保育園等と情報共有をし、必要時には保育所等訪問支援を活用しながら保育所等への完全移行に向けて利用日数の調整をしている。丁寧に聞き取りをすることで移行時の不安の軽減につながっている。
総合評価	① 年間を通じて家庭と相談をしながら必要児の保育園等への移行に向けたサポートを行った。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 他の関係機関に児童発達支援センターしんほんまちの取り組みを発信し、地域の中の役割を果たす
計画内容	① 他の関係機関に向けて児童発達支援センターしんほんまちを知ってもらう機会をつくるとともに地域支援につながる取り組みを行う。
半期評価	① チラシを作成し、児童発達支援センターしんほんまちを知ってもらう機会をつくった。 6月の第5回江ノ口地区こそサポ（子育てサポート交流会）にて『子どもの発達についてまなぼう』と題した講演をし、支援が必要な子どもへの子

	育てについて地域の方と意見交換をおこなった。
総合評価	① 関係機関から直接相談を受ける機会が少しずつ増えてきており、今後も児童発達支援センターしんほんまちの取り組みや地域での役割等についての広報を進めていきたい。

IV 福祉人材に対する基本方針

IV-1	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 経験年数に合わせた研修への参加と共に、個々の弱いところ補う研修への参加、後日伝達研修することで、全体でスキルアップを目指す。
半期評価	① 年間の研修計画以外にも個々の職員のスキルアップに繋がる研修への参加を可能な限り行った。後日職員会を利用し伝達研修も計画した。
総合評価	① 可能な限り法人内での研修や各委員会及びワーキングチームの活動に参加してもらった。次年度、児童発達支援の専門性を強化できるような研修への参加希望もあり、両軸で進めていきたい。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 実習生の受け入れを積極的に行う
計画内容	① 受け入れた実習生については、それぞれの職域で、「採用につながるかもしれない…」を意識した丁寧な対応を行う。
半期評価	① 高知県立大学、高知福祉専門学校、龍馬福祉専門学校から計7名の実習生を受け入れた。また今期は、高知県立大学より10名の実習前の見学依頼があり改めて昭和会での取り組みや、福祉の仕事のやりがいについても丁寧に伝え将来的な人材確保に努めた。
総合評価	① 今年度は、四年制大学・短大・専門学校等の実習生を19名受け入れた。急遽の依頼にも可能な限り応え、昭和会について知ってもらういい機会にも繋がった。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員各々の目標を、事業計画に基づき管理職と共に設定し、その目標を達成できるようにサポートを行う
計画内容	① 施設長面談で設定した目標について管理職で共有し、年度内での達成を目指しサポートを行う。 ② スペシャル・ラーニングの活用を管理し、必要に応じて助言を行う。

半期評価	① サポートの必要な目標を立てた職員については、管理職でも共有し、手助けができる体制を行い声掛けもできるようにした。 ② 事業所で共通のコンテンツを視聴する習慣が出来つつあるため、今後個々で補ってほしい分野に関して視聴による研修を勧めていく。
総合評価	① 今年度各々に掲げた目標については、一定の成果が得られたものと感じた。 ② スペシャル・ラーニングの視聴に必要な時間の確保もでき、年間計画に沿った視聴を全職員行うことができた。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員が心身ともに健康で意欲的に支援を提供できるよう、職場環境の整備に努める
計画内容	① 業務時間内で完結できるようクラス単位ではなく、全体として協働できる体制づくりを強化する。 ② 「働きやすさ」を見える化できる環境整備を意識する。
半期評価	① 現在、時間の有効活用がクラス単位でなく全体として声を掛け合える体制づくりに注力してきた。繁忙期でも忙しくしている職員へ気遣った声掛けができつつあり、継続して取り組んでいく。 ② 後片付けが不十分で、気が付けば支援室が物でいっぱい状態がある。月末などの節目を利用し、リーダーを中心に片づけを意識してもらう働きかけを行っている。
総合評価	① 時間帯での個々の役割や動きが定着するにつれ、時間の有効活用ができていく。繁忙期には特に声を掛け合う様子もあり浸透してきている様子が伺える。次年度も新しい職員を含め継続していく。 ② 年間を通じて、定期的に声を掛け意識する機会を作ってきたが、まだまだ課題がある。次年度はリーダー以外でも得意な職員やアイデアをたくさん持っている職員にアプローチし継続していく。

《 児童発達支援センターしんほんまち 》

- ・ 児童発達支援事業 「あゆみ」 定員 30 名
- ・ 保育所等訪問支援事業 「あゆみ」
- ・ 放課後等デイサービス事業 「ふらっふ」 定員 10 名

事業内容

(1) 日 課 (児童発達支援事業「あゆみ」)

◆ 月曜日 ～ 金曜日 (通園)

時 間	早朝受入・居残り利用	通常利用
8 : 00 ～ 10 : 00	早朝受入時間帯 (延長支援加算対応) 登 園・荷物整理・自由活動・トイレ	送迎車出発 (9 : 00～) 登 園・荷物整理・自由活動・トイレ
10 : 00～	朝の集まり・設定活動・S S T (主に年長児)	左記と同様 各クラスの1日の流れ
11 : 30～	昼 食 ・ トイレ ・ 着替え 昼 寝 (必要な児童のみ) 個別課題 (主に年長児)	
14 : 30～	起 床 ・ トイレ ・ おやつ 降園準備 (送迎利用児)	
15 : 00 ～ 18 : 00	居残り時間帯 (延長支援加算対応) 荷物整理・自由遊び・トイレ・降 園	降 園・送迎車出発
18 : 00 ～ 18 : 15	時間外保護 (1回300円実費負担)	

- ・ 送迎支援 : ステーション方式
- ・ 給食提供 : 業務委託
- ・ 医療体制 : 嘱託医、協力医療機関の設置
- ・ 外部講師による活動 : ミュージックケア
- ・ スーパーバイザーによるコンサルティング (月 1 回)

日 課 (放課後等デイサービス事業「ふらっふ」)

◆ 授業終了後

時 間	摘 要
13:30~15:30	送 迎 等
15:30~18:30	活 動
18:30~18:45	営業時間外 (延長支援加算対応)

◆ 学校休業日

時 間	摘 要
8:00~10:30	営業時間外 (延長支援加算対応) *家族送り
10:30~	活 動
12:00~	昼食支援・余 暇
13:30~15:30	活 動
15:30~18:30	順次帰宅 *家族迎え
18:30~18:45	営業時間外 (延長支援加算対応)

・送迎支援：授業終了後 学校への迎えのみ (送迎対象地域限定)

学校休業日 送迎なし (家族による送迎)

・外部講師による活動：ミュージックケア

(2) 年間行事実施表 虫：共通， ⑥：児童発達支援事業「あゆみ」， ⑤：放課後等デイサービス事業「ふらっふ」

年 月	主 要 及 び 関 連 行 事
令和7年4月	⑤ 春休み開設
5月	14日…⑥ 定期健康診断（嘱託医）＊未就園児対象 30日…虫 総合防災訓練
6月	14日…⑥保護者懇親会（OBを招いて就学に向けての体験談） ⑤ 夏休み利用申込受付期間
7月	⑥水遊び ⑤ 夏休み開設 ⑥ 第1次修了（年長児）
8月	2日…⑤ 親子行事（夏祭り） 30日…⑥子育て講座（家族対象）＊ペアレント・トレーニング（全3回） ⑥プール遊び ⑤ 夏休み開設
9月	13 27日…⑥子育て講座（家族対象）＊ペアレント・トレーニング
10月	20日・21日・23日・24日…⑥保護者参観（秋の運動週間）及び懇親会 22日…⑥ 定期健康診断（嘱託医）＊未就園児対象 25日…⑥保護者勉強会（田村先生）及び懇親会 31日…虫ハロウィン
11月	18日…虫 総合防災訓練 ⑤ 冬休み利用申込受付期間
12月	3日…⑤ 親子行事（遠足） ⑥ 第2次修了（年長児） 25日…虫 クリスマス会（事業別） ⑤ 冬休み開設 ⑤ 次年度利用申込受付期間
令和8年1月	17日…⑥保護者懇親会（ソシィ会） 17日…⑤親子勉強会（働くってどんなこと） ⑤ 冬休み開設
2月	14日…⑥保護者勉強会（嘱託医） ⑤ 春休み利用申込受付期間
3月	7日…⑥親子行事（ミュージック・ケア）及び懇親会 ⑥ 第3次終了（年長児） ⑤ 春休み開設

そ の 他	㊦ ミュージックケア・動作法（6月で終了）・その他季節に合わせた行事等 随時 （SST）就学に向けた取り組みや利用児の目標にあわせた外出等 随時 ㊧ ミュージックケア 毎月1回 買 い 物 随 時 おやつ・料理作り 長期休み時 その他 学校代休日・長期休み時には随時外出等を企画・実施
	㊨ 避 難 訓 練 月1回 ※うち総合防災訓練：年2回 （火災想定）9/30, 2/9 （風水害想定）4/23, 6/25, 8/12, 12/10, 3/19 （地震想定）7/23, 10/15, 1/22 （総合防災）5/30, 11/18 消 防 設 備 点 検 … 年2回（5/23, 1/22） 施 設 消 毒 随 時 エレベーター点検 随 時

(3) 利用児年齢構成

(児童発達支援事業「あゆみ」)

令和8年3月31日現在 (単位：人)

2～4歳未満児	4歳 (年少)	5歳 (年中)	6歳 (年長)	合 計
7	12	9		28

*曜日によって利用者数に変動あり。(契約による)

(放課後等デイサービス事業「ふらっふ」)

令和8年3月31日現在 (単位:人)

性 別 年 齢 (学年)	男 性	女 性	性 別 年 齢 (学年)	男 性	女 性
7歳 (小1)	1	1	13歳 (中1)		
8歳 (小2)	2		14歳 (中2)	1	
9歳 (小3)	1	1	15歳 (中3)		
10歳 (小4)	2		16歳 (高1)		
11歳 (小5)	3	1	17歳 (高2)		
12歳 (小6)			18歳 (高3)		
小学部 小計	9	3	中/高等部 小計	1	
			小/中/高 小計	10	3
			小/中/高 合計	13	

*曜日によって利用者数に変動あり。(契約による)

(4) 利用児障害種別

(児童発達支援事業「あゆみ」)

令和8年3月31日現在

障 害 名 (診断名)	人 数
ASD	8
知 的 障 害	1
ダウン症候群	0
その他 (未検査、診断未確定含む)	19
合 計	28

(放課後等デイサービス事業「ふらっふ」)

令和8年3月31日現在

障 害 名 (診断名)	人 数
ASD	1
知的障害を伴うASD	10
ダウン症候群	1
その他 (未検査、診断未確定含む)	1
合 計	13

(5) 月別利用児数・契約児数

(児童発達支援事業「あゆみ」)

(単位:人)

年 月	延べ利用児数	契約児数 (月末)
令和7年 4月	270	28
5月	276	31
6月	299	33
7月	325	32
8月	328	32
9月	311	34
10月	336	36
11月	284	38
12月	287	37
令和8年 1月	318	38
2月	320	41
3月	424	29
合 計	3,778	

(放課後等デイサービス事業「ふらっふ」)

(単位:人)

年 月	延べ利用児数	契約児数 (月末)
令和7年 4月	194	12
5月	184	13
6月	191	13
7月	207	13
8月	182	13
9月	188	13
10月	207	13
11月	165	13
12月	166	13
令和8年 1月	188	13
2月	169	13
3月	203	13
合 計	2,244	

(6) 月別訪問件数・契約児数

(保育所等訪問支援事業「あゆみ」)

年 月	延べ訪問件数	契約児数 (月末)
令和 7年 4月	0	2 3
5月	9	2 1
6月	3	2 2
7月	2	2 2
8月	2	2 2
9月	3	2 3
1 0月	2	2 4
1 1月	1	2 5
1 2月	4	2 4
令和 8年 1月	1	2 4
2月	5	2 5
3月	4	1 9
合 計	3 6	

《 昭和会グループホームしんほんまち 》

○ 共同生活支援事業

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治 (ガバナンス) の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図り、互いに補い合える組織をつくる
計画内容	① 役割分担のマニュアルを作成し、実行する。 マニュアルは配布し、他者の動きを把握することで補い合える仕組みを整える。
半期評価	① 年度当初に各職員の役割分担のマニュアルを配布し、職員間の連携を図ることができた。今後も継続していく。 ② 職員会の内容は議事録をもって不参加職員にも周知を行った。また、適宜必要な周知事項も日誌での周知を行った。説明に対する理解は、下半期にかけて確認をしていく。
総合評価	① 役割を超えた相談を受ける職員がおり、職務分掌表をもとにした役割の再周知が必要とわかった。次年度、役割の明確化に取り組む必要がある。

I - 2	法令等遵守 (コンプライアンス) の徹底を図る
事業計画	(1) 関係法令はもとより、法人理念・基本方針や諸規定を正しく理解し、遵守の徹底を行う
計画内容	① 4 月当初の職員会にて、理念や方針、事業計画等の説明を行う。 ② 行動に迷いが生じた場合は、理念や方針、事業計画の根拠を説明することで正しい理解を促す。
半期評価	① 4 月の職員会で、理念、事業計画の説明を行った。 ② 疑問には法人理念/就業規則等を示しつつ説明を行ってきた。そうすることで、変化に対する拒否から、理解し行動してみようとする姿勢が見られるようになった。下半期においても都度職員の疑問に向き合っていく。
総合評価	① 年度途中に入職した職員に対しても、理念や方針について時間と場所を設定して説明をすることで、法令や計画への意識を持ってもらえたように感じた。 ② 次年度に向けた面談の場等、各個人と話をする場合でも、法や規則を意識した話合いを持つように心掛け、法令順守の意識を高めるよう努めた。意識が薄れる事のないよう継続していく。

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 利用者の心身の変化に対して、適宜支援区分の見直し申請を行うことにより、利用報酬の適正化を図ると共に職員配置の適正化を行う
計画内容	利用者の心身の変化に対応できる支援体制を整えるため、職員の配置や利用報酬の適正化を随時行う。
半期評価	利用者の心身の変化に伴い、9月1日、グループホームしんほんまちから福祉事業所えぼしへ1名転居した。また、1名区分の見直し申請を行い、区分3→5に変更になった。他高齢利用者についても、近い将来の方向性についてケアマネジャーと情報交換を行っている。 また、10月1日～新規利用者が入居。
総合評価	下半期、1名の高齢利用者が、他法人の高齢施設へ転居した。また、他高齢利用者についても、近い将来の方向性についてケアマネジャーと情報交換を行い、心身の状態にあった生活の場の提案を行っている。 令和8年4月20日～新規利用者1名が入居。

II 支援に対する基本方針

II - 1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 苦情・相談体制の周知徹底を図る
計画内容	① 4月当初には、利用者、保護者に対し、新しい体制の文書の配布を行う。 ② 特に利用者に対しては、必要に応じて口頭説明を行う。
半期評価	① 4月に、利用者、保護者に対して、新しい体制の周知を行った。 ② 利用者から相談があった際には、都度、口頭説明を行った。引き続き、下半期も続けていきたい。
総合評価	① 利用者の声がうるさいという匿名の電話が1件あり、管理職で共有を行った。 ② 利用者の相談には、都度、口頭、文書での説明を行った。

事業計画	(2) 利用者の人権と尊厳を重要課題とし、研修・研鑽に努める
計画内容	① 法的根拠に基づいたマニュアルの研修を年1回行う ① 外部研修へ参加し、社会状況の把握と知識の強化を図る
半期評価	① スペシャル・ラーニングを用いて研修を行った。下半期も引き続き、行っていく。 ② 後半には外部での研修に参加した職員による内部研修を行い、内部へのアプローチとフォローアップを行う予定。
総合評価	① スペシャル・ラーニングを用いて研修を行った。次年度も引き続き行っていく。 ② 後半には外部での研修に参加した職員による内部研修（伝達研修）を行い、発表者本人、周りの職員の学びに繋がったように感じる。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 利用者の年齢の幅が広い事により、ニーズも多岐に渡っている現状を認識し、個に合わせた柔軟な支援体制を組むことができる知識を養う
計画内容	① 高齢化しつつある現状を踏まえ、介護実践研修とケアマネジャーとの連絡調整を積極的に行う ② スペシャル・ラーニングの利用推進を図る。
半期評価	① 介護実践研修の受講は、計画通り進めている。ケアマネジャーとは１ヵ月に１回、情報交換を行っている。 ② 年間視聴計画に沿って、スペシャル・ラーニングを視聴している。
総合評価	① 介護実践研修の受講 及び ケアマネジャーとの情報交換を積極的に行うことにより、職員間においても共通言語が増えてきた。次年度以降も継続していきたい。 ② 年間視聴計画に沿って、視聴することができた。年間計画以外の視聴も浸透するように、次年度以降働きかけていきたい。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 大規模災害に備え、あらゆる場面の想定下での避難訓練を行う 訓練後に備品の点検整備を行う
計画内容	① 時間や災害の種類に応じての避難訓練を行い、反省点や改善点を利用者と共に共有する ② 備品の納品に時間がかかることに配慮した発注を行う。
半期評価	① 災害にむけての訓練は、予定通り進んでいる。上半期は、初めて夜間の避難訓練を行った。訓練に際し、避難場所でもある児童発達支援事業所にも快く協力いただけている事に感謝である。 ② 災害時用の備品は早めの発注ができており、下半期も継続していく。
総合評価	① 今年度の訓練は夜間の訓練も含め、滞りなく終了できた。足腰に不自由を感じている利用者も積極的に訓練に参加できていた。次年度以降も職員、利用者の意見を取り入れながら、継続していきたい。 ② 年度当初に計画していた災害用備品は、早めの発注ができていた。

事業計画	(2) 感染対策の万全を図る。
計画内容	① 感染情報の共有と感染者が出た場合の対応策を万全にし、感染拡大を防ぐ。
半期評価	① 上半期は、グループホームしんほんまちにおいては、感染症の広がりは無かった。感染時の対応は忘れる事がないよう下半期も研鑽を積んでいきたい。
総合評価	① 今年度は、グループホームしんほんまちにおいては、感染症の広がりは無かった。感染時の対応は忘れる事がないよう次年度も研鑽を積んでいきたい。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 地域の活動に積極的に参加し、互いに協力し合える関係づくりを行う 自治会活動に積極的に参加する。また、買い物や散歩等を通して地域の方々とのコミュニティを大切にする
計画内容	① 自治会活動（一斉清掃・運動会等）への参加を行う。 ② 散歩時や買い物の時等の挨拶を行う。 ③ 地域連携推進協議会の会議を通して、地域とのコミュニティを深める。
半期評価	① 自治会総会への参加や敬老会の参加を行った。また、下半期に地区運動会への参加を予定している。 ② 散歩時や買い物の時に挨拶を行えた。下半期も続けていきたい。 ③ 社会福祉協議会のアドバイスで他法人のサロンの見学を行い、地域交流のヒントを頂けた。
総合評価	① 地区運動会へ参加し、地域の方々との交流を行い、グループホームへの理解が深まったように感じる。 ② 散歩時や買い物の時に挨拶を行えた。次年度も続けていきたい。 ③ 地域連携推進会議を３月に開催し、町内会長との意見交換の場を設ける事ができた。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 効果的な広報の方法を模索し、展開する
計画内容	① 啓発活動の一貫として、地域資源をできるだけ利用していく
半期評価	① 今年度も新たに、ガイドヘルパーの利用を始めた利用者があり、職員の同伴なく、外出等が行えるようになった。
総合評価	① 地域の運動会、総会に出席し、交流を図った。今後も、自治会活動や地域資源の利用を通して、地域の方々への啓発を行い、信頼していただける事業所を目指していく。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 適材適所を念頭に置きつつも、新しい経験を積んでいただける環境を整える。 ② 個人面談を実施し、個々の思いを受け止め、目標達成ができる研修環境を整える。

半期評価	① 地域資源を利用した活動を積極的に進める中、資源の場所や利用方法等を計画、実行を職員全員で取り組んだ。 サービス管理責任者の変更、職員退職による事務仕事の若手支援員への引継ぎ等の環境を整えた。 ② 個人面談を行う中で、副主任・主任への希望を持つ職員の発見もあった。
総合評価	① 地域資源の活用や個別支援計画へ様々な職員の関わりが持てるように配慮した。職員からは、「有意義であった。」との感想が聞かれ、次年度以降も継続していきたい。 ② 個々の目標への環境設定は、未達成の部分が多く、次年度以降の課題とする。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 法人の人材確保活動に積極的に参加をする
計画内容	① 法人内においてもグループホームの現状と役割について、表現していく。 ② 仕事内容とやりがい判りやすいような広報を行う。
半期評価	① 施設長会内でグループホームの現状と役割について、共有を行った。 ② 上半期は取り組むことができていない。下半期に取り組んでいきたい。
総合評価	① 職員1名がワーキングチームメンバーとして人材確保参委員会の話し合いに参加している。次年度以降も継続していきたい。 ② 下半期も取り組むことができなかった。来年度は、人材確保委員会の活動に沿った広報活動ができるように体制を整えていく。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 各職員の役割に沿った研修計画をたてる
計画内容	① 個に応じた目標と役割に応じた知識を養える研修計画をたてる。 ② 内部研修やスペシャル・ラーニング等の受講状況を確認し、必要に応じて助言をする。
半期評価	① 研修計画に沿って、各職員研修に参加している。下半期は、次年度に向けた目標設定の面談を行っていく。 ② 年間計画に沿ったスペシャル・ラーニングの視聴は全職員が出来ている。疑問や質問で疑問があった職員には、都度、助言を行っている。
総合評価	① 研修計画に沿って、各職員研修に参加している。今後は、次年度に向けた目標設定の面談を行っていく。 ② 年間計画に沿ったスペシャル・ラーニングの視聴は全職員が出来ている。疑問や質問があった職員には、都度、助言を行っている。

IV-4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員各々のワークライフバランスに配慮できるよう、互いに尊重し合える関係性の構築と、チームで職務に取り組む環境を整える

計画内容	① 面談時には働き方についての面談も行うようにし、悩みがある場合には働き方の提案が行えるよう準備する。
半期評価	① 面接時に悩みがある職員に対しては、表情や動きに留意し、話を聞く機会を多く設けるよう心掛けた。下半期も、継続していく。
総合評価	① 下半期はさらに、面接時に悩みがある職員に対しては、表情や動きに留意し、話を聞く機会を多く設けるよう心掛けた。次年度も、継続していく。

《 昭和会グループホーム しんほんまち 》

- ・ 共同生活援助事業「ひまわり」 定員 6 名
- ・ 〃 「とまと」 定員 6 名
- ・ 〃 「たんぽぽ」 定員 6 名

事 業 内 容

(1) 日 課 (共同生活援助事業「とまと / ひまわり / たんぽぽ」)

時 間	摘 要
6 : 3 0 ~ (平日) 6 : 3 0 ~ (土日祝日)	起 床 ・ 身 支 度 ・ 洗 面 ・ 自 室 清 掃
7 : 0 0 ~ (平日) 7 : 0 0 ~ (土日祝日)	朝 食 ・ 片 付 け
7 : 3 0 ~ (平日)	出 勤 ・ 通 院 ・ 買 い 物
1 6 : 0 0 ~ (平日)	帰 宅
1 6 : 3 0 ~	余 暇 ・ 入 浴 ・ 洗 濯 ・ 夕 食 準 備
1 7 : 3 0 ~	夕 食 ・ 片 付 け ・ 余 暇
1 9 : 0 0 ~	余 暇 ・ 入 浴 ・ 洗 濯
2 2 : 0 0 ~	就 寝 ・ 見 回 り

※利用者個々の状況により、時間は異なります。

(2) 年間活動等実施

- ・ 避難訓練及び総合避難訓練 (年 6 回) ※夜間想定 / 風水害想定も実施
 (火災想定 2/21、地震想定 5/25、7/27、11/14、3/22 夜間地震想定 11/14、
 風水害想定 9/5、1/16)
- ・ 消防設備点検 … 年 2 回実施 (5/30・12/19)
- ・ 地域行事・活動・イベントへの参加 … 町内会懇親会
- ・ 清掃活動や不燃物回収日への参加 (随時) ※毎月第 2 木曜日 不燃物回収日

(3) 利用者年齢別構成 (共同生活援助事業「とまと / ひまわり / たんぽぽ」)

令和8年3月31日現在 (単位：人)

年 齢 \ 性 別	男 性	女 性	合 計
～ 1 9 歳			0
2 0 ～ 2 4 歳	1		1
2 5 ～ 2 9 歳			0
3 0 ～ 3 4 歳			0
3 5 ～ 3 9 歳			0
4 0 ～ 4 4 歳	1		1
4 5 ～ 4 9 歳	2		2
5 0 ～ 5 4 歳	2		2
5 5 ～ 5 9 歳	1	2	3
6 0 ～ 6 4 歳			0
6 5 ～ 6 9 歳	2	3	5
7 0 ～ 7 4 歳	1		1
7 5 歳以上		2	2
合 計	1 0	7	1 7

(4) 利用者障害支援区分構成 (共同生活援助事業「とまと / ひまわり / たんぽぽ」)

令和8年3月31日現在 (単位:人)

区 分 \ 性 別	男 性	女 性
区分6		
区分5	2	3
区分4	4	3
区分3	4	1
区分2		
区分1		
未認定		
小 計	10	7
合 計	17	

* 共同生活援助の利用対象者: 支援区分による利用制限なし

《 福祉事業所 えぼし 》

- 共同生活援助事業 あい
- 生活介護事業 あすか

事業計画 / 内容 / 評価 (半期評価 : 9 月末・総合評価 : 3 月末)

I 経営に対する基本方針

I - 1	組織統治 (ガバナンス) の強化を図る
事業計画	(1) 事業所の管理職員、正職員、臨時職員、パート職員の役割を明確にし、機能強化を図り、互いに補い合える組織をつくる
計画内容	① 役割分担のマニュアルは職員全員に配布し、他者の動きを把握することで補い合える仕組みを整える マニュアルは、状況により随時変更していく ② 各議事の内容は事案の大小にかかわらず必ず職員周知を図り、周知・説明に対する理解を確認する。
半期評価	① 年度当初に各職員の役割分担のマニュアルを配布した。また、年度途中の新規採用者にもマニュアルを配布し、職員間の連携を図ることができた。今後も継続していく。 ② 職員会の内容は議事録をもって不参加職員にも周知を行った。また、適宜必要な周知事項も日誌での周知を行った。説明に対する理解は、下半期にかけて確認をしていく。
総合評価	① 利用者や職員の入れ替わりがあったが、役割分担等を文書化することにより混乱なく対応できた。マニュアル変更や利用者の状態に合わせた体制変更等においても、役割の壁を越えて、協力しつつ乗り越える事ができた。 ② 下半期も職員会の内容は議事録をもって不参加職員にも周知を行った。また、適宜必要な周知事項も日誌での周知を行った。説明に対する理解は、時間がかかるため、来年度以降も継続していく。

I - 2	法令等遵守 (コンプライアンス) の徹底を図る
事業計画	(1) 関係法令はもとより、法人理念・基本方針や諸規定を正しく理解し、遵守の徹底を行う
計画内容	① 4 月当初の職員会にて、理念や方針、事業計画の説明を行う 支援に迷いが生じた場合は、理念や方針、事業計画の根拠を説明することで正しい理解を促す
半期評価	① 4 月の職員会で、理念、事業計画の説明を行った。また、何故? の疑問には法人理念/就業規則等を示しつつ説明を行ってきた。そうすることで、変化に対する拒否から、理解し行動してみようとする姿勢が見られるようになった。下半期においても都度職員の疑問に向き合っていく。

総合評価	① 下半期において、疑問や希望等、必要に応じてできていた。障害分野だけでなく、介護保険や医療制度、緊急時対応について、関係機関との連携の必要も多くあり、職員間で学びを深めていく必要がある。
------	--

I - 3	健全で安定的な財務基盤を確立する
事業計画	(1) 利用者の心身の変化（高齢化・重度化等）に対して、適宜支援区分の見直し申請を行うことにより、利用報酬の適正化を図る (2) 感染状況を鑑みつつ、地域居住の利用者の受入れを推進する【あすか】
計画内容	① 利用者の心身の変化に対応できる支援体制を整えるため、職員の配置や利用報酬の適正化を随時行う。 【あすか】 ② 感染状況も踏まえた上で、相談支援事業所とも連携を取りながら、地域から通所してくる生活介護利用者の受入れ態勢を整える。
半期評価	① 年度当初に職員1名の退職があったが、9月に1名雇用し支援体制を整えた。また、9月1日より利用者1名が入居し、満床となっている。 支援区分の見直しの際には、調査員の方にしっかり本人像を理解していただけるよう準備を行うことで、2名の障害支援区分が高くなった。 【あすか】 ② グループホームと併設している生活介護事業所のため、グループホームで感染症が発生した場合、通所の生活介護も休みになる等の理由で通所希望の利用者がいなかった。下半期も引き続き、相談支援事業所と連携をとっていく。
総合評価	① 年度当初に職員1名の退職があったが、9月に1名雇用し支援体制を整えた。また、9月1日より利用者1名が入居し、満床となっている。 支援区分の見直しの際には、調査員の方にしっかり本人像を理解していただけるよう準備を行うことで、2名の障害支援区分が高くなった。下半期に利用者の大きな動きはなかった。 ② グループホームと併設している生活介護事業所のため、グループホームで感染症が発生した場合、通所の生活介護も休みになる等の理由で下半期も通所希望の利用者がいなかった。来年度も引き続き、相談支援事業所と連携をとっていく。

II 支援に対する基本方針

II - 1	人権を尊重した取り組みを行う
事業計画	(1) 苦情・相談体制の周知徹底を図る
計画内容	① 4月当初には、利用者、保護者に対し、新しい体制の文書の配布を行う ② 特に利用者に対しては、必要に応じて口頭説明を行う
半期評価	① 4月に、利用者、保護者に対して、新しい体制の周知を行った。

	② 利用者から、相談があった際には、都度、口頭説明を行った。引き続き、下半期も続けていきたい。
総合評価	① 保護者との面会、電話の際は丁寧に対応する事を事業所として行った。食費の値上げ等、必要時は文書でお知らせを行った。 ② 下半期も利用者から、相談があった際には、都度、口頭説明を行った。引き続き、来年度も続けていきたい。

事業計画	(2) 利用者の人権と尊厳を重要課題とし、研修・研鑽をしていく
計画内容	① 法的根拠に基づいたマニュアルの研修を年1回行う。 ② 外部研修へ参加し、社会状況の把握と知識の強化を図る。
半期評価	① スペシャル・ラーニングを用いて研修を行った。下半期も引き続き行っていく。 ② 後半には外部での研修に参加した職員による内部研修（伝達研修）を行い、自事業所の職員へのアプローチとフォローアップを行う予定。
総合評価	① スペシャル・ラーニングを用いて、全体研修を行った。また、個人で自主的に学習する者もあり、人権と尊厳について、各自研鑽していた。繰り返しの周知が必要な事項の為、来年度も繰り返し伝えていく。 ② 外部での研修に参加した職員による内部研修（伝達研修）を行い、自事業所の職員へのアプローチとフォローアップを行った。各職員の気づきに繋がったように感じる。

Ⅱ－２	支援の質の向上を図る
事業計画	(1) 事業所内における高齢化・重度化が進んでいく中、その人らしい生活ができる支援体制の整備をすすめる
計画内容	① 高齢・重度化しつつある現状を踏まえ、介護実践研修とケアマネージャーとの連絡調整を積極的に行う。 ② スペシャル・ラーニングの利用促進を図る。
半期評価	① 介護実践研修は計画通り進めている。ケアマネージャーとは1カ月に1回、情報交換を行っている。 ② 年間視聴計画に沿って、スペシャル・ラーニングを視聴している。
総合評価	① 介護実践研修を通して、「技術を体得することが介護する場面において非常に役に立っている」という意見が多数あり、来年度以降も継続していく予定。復習や新しい技術の習得に向けて繰り返し参加していけるよう計画していく。 関係機関との情報交換や頂く助言は、支援の参考や利用者の安心した生活を保障する場面にとっても有意義であった。 ② 事業所内の全体研修、法人全体の共通研修等でスペシャル・ラーニングを活用した。来年度以降も継続していきたい。

Ⅱ－３	安全・安心のための環境を整備する
事業計画	(1) 大規模災害に備え、あらゆる場面の想定下での避難訓練を行う 訓練後に備品の点検整備を行う
計画内容	① 時間や災害の種類に応じての避難訓練を行い、反省点や改善点を共有する。 ② 備品の納品に時間がかかることに配慮した発注を行う。
半期評価	① 年間計画通りの訓練が行えている。反省点は随時改善していくこともできており、継続していく。 ② 上半期は補助金を活用し、蓄電池を購入した。また、他の災害時用の備品も早めの発注ができており、継続していく。
総合評価	① 継続して計画通りの訓練を行うことができた。夜間の避難訓練も行い、違ったシチュエーションの訓練も引き続き行っていく。 ② 防災ヘルメットの数が足りず、来年度以降購入をしていく。また、必要物品は計画的に購入していく。

事業計画	(2) 感染対策の万全を図る
計画内容	① 前年度の反省点を生かして訓練計画を見直し、感染者が出た時の対応策を万全にし、感染拡大を防ぐ。
半期評価	① ２カ月に１回、防護服着脱訓練や、看護師による感染症の講義を行った。下半期に向けても継続していく。
総合評価	① 今年度は、感染症のクラスター等は無かった。引き続き、訓練、研修を継続し、感染症発生時の対応を準備していく。

Ⅲ 地域社会に対する基本方針

Ⅲ－１	地域共生の社会づくりに貢献する
事業計画	(1) 烏帽子山周辺の縦走（ハイキング）に来られた方々（ハイカーさん）に対して、地域と環境に配慮した活動（挨拶や清掃等）を行う (2) 地域コミュニティを意識し、地元地域との地域共生の社会づくりに貢献する
計画内容	① 季節の変わり目の落ち葉掃除等の環境整備を行う。 ② ハイキングや花見においでた方々との会話を楽しむ。 ③ 地域連携推進協議会を通して、地域ニーズを把握し、社会づくりへの協力体制を整える。
半期評価	① 落ち葉掃除等の環境整備を実施した。ハイカーさん等来訪者に向けた貢献であるが、清掃等を通して利用者にも笑顔が見られる活動となっている。 ② あすか前の坂道にハイカーさんの車が常時見られるようになった。すれ違う際に挨拶をする程度ではあるが、交流もできている。 ③ 地域ニーズの把握には至っておらず、下半期に向けて取り組んでいきたい。

総合評価	① 落ち葉掃除等の環境整備を実施した。ハイカーさん等来訪者に向けた貢献であるが、清掃等を通して利用者にも笑顔が見られる活動となっている。 ② 昨年度に引き続き、あすか前の坂道にハイカーさんの車が常時見られるようになった。すれ違う際に挨拶をする程度ではあるが、交流もできた。お手洗いを貸してほしいという方に感染対策で建てたプレハブを使用してもらっている。 ③ 3月に地域連携推進会議を開催した。「もっと交流したい。」という地域の言葉も頂き、次年度以降、具体化していきたい。
------	--

事業計画	(2) 【あすか】 神田地区の事業主協会とともに地域共生の社会づくりを目指し、活動への参加を積極的に行う
計画内容	① 【あすか】 神田地区での地域住民であることの意識を高め、積極的な活動への参加を行う。
半期評価	① 少人数ではあるが、神田地区花いっぱい運動に参加した。下半期も継続していきたい。
総合評価	② 後期の神田地区花いっぱい運動に参加。地域連携推進会議で意見交換を行い、来年度以降も積極的な活動の参加をしていく。

Ⅲ－２	信頼と協力を得るため、積極的に情報を広報する
事業計画	(1) 効果的な広報の方法を模索し、展開していく
計画内容	① 四季折々の行事や日々の活動の様子等について SNS を利用して発信する。職員や保護者の方々の横のつながりとなる情報を提供していく。
半期評価	① 行事等について保護者へのお便りの送付を行った。SNS（X）は更新できておらず、下半期への課題とする。
総合評価	① SNS の更新は事業所内での運用体制を構築できず、行えていない。来年度、法人の広報方法に合わせた体制を構築していく。

Ⅳ 福祉人材に対する基本方針

Ⅳ－１	中長期的な人事戦略を構築する
事業計画	(1) 法人の中長期的な人事戦略に基づき、次世代を担う人づくり・事業所の枠を超えて活躍できる人づくりをしていく
計画内容	① 適材適所を念頭に置きつつも、新しい経験を積んでいただける環境を整える。 ② 個人面談を実施し、個々の思いを受け止め、目標達成ができるような研修環境を整える。

半期評価	① 各委員会メンバーのシャッフルを行い、新しい経験を習得中である。まだ、順調な状況ではないが、昨年とは違う意見や行動が見聞きされており、期待値を感じる。 ② 資格希望者の研修申し込みが終了しており、次年度に申し込むことを確認する。また、別の資格希望職員は、下半期に研修申し込みを行う予定。
総合評価	① 委員会メンバーのシャッフルを行い、各職員、新しい経験を習得してもらった。順調な状況ではないが、都度、相談、改善を行っている。次年度は、職員体制も変わるため、再度、委員会等のメンバー構成を考えていく。 ② 個人面談やアンケートを通して、個々の思いを確認した。今年度、新たな資格取得をした職員が1名おり、来年度以降も、個々の思いの目標達成を出来る環境を作っていく。

IV-2	人材の採用に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 学生アルバイトの採用やボランティア受入れを行う
計画内容	① 学生アルバイトやボランティアに事業所の活動に参加していただき、まずはよき理解者を増やす。 ② 実習に来ていただけるよう働きかけを行う。
半期評価	① ボランティア募集はしているが、申し込みが無く、下半期への課題とする。 ② 実習受け入れの働きかけができておらず、下半期への課題とする。
総合評価	① ボランティア募集はしているが、申し込みが無く、来年度への課題とする。 ② 実習受け入れの働きかけができておらず、来年度への課題とする。来年度、事業所職員が大学等に挨拶に伺う予定。

IV-3	人材の育成に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 各職員の役割に沿った研修計画をたてる
計画内容	① 年度末の面談を通じて、目標と役割に応じた知識を養える研修計画をたてる。 ② 内部研修やスペシャル・ラーニング等の受講状況を確認し、必要に応じて助言をする。
半期評価	① 研修計画に沿って、各職員が研修に参加している。下半期は、次年度に向けた目標設定の面談を行っていく。 ② 年間計画に沿ったスペシャル・ラーニングの視聴は全職員が出来ている。レポート提出で疑問があった職員には、都度、助言を行っている。
総合評価	① 今年度の目標に沿った研修は計画通り終了した。来年度の目標設定に向けた面接も滞りなく終了し、資格取得への意思を表出できた職員もいた。来年度より、定年退職の年齢付近の職員への再雇用の不安や相談についての面接を丁寧に行っていく。 ② 年間計画に沿ったスペシャル・ラーニングの視聴は全職員が出来ている。レポート提出で疑問があった職員には、都度、助言を行っている。

IV－4	人材の定着に向けた取組を強化する
事業計画	(1) 職員各々のワークライフバランスに配慮できるよう、互いに尊重し合える関係性の構築と、チームで職務に取り組む環境を整える
計画内容	① 面談時には働き方についての面談も行うようにし、悩みがある場合には働き方の提案が行えるよう準備する
半期評価	① 面接時に悩みがある職員に対しては、表情や動きに留意し、話を聞く機会を多く設けるよう心掛けた。下半期も、継続していく。
総合評価	① 引き続き、業務中に悩みがある職員に対しては、表情や動きに留意し、話を聞く機会を多く設けるよう心掛けた。来年度も、継続していく。

《 福祉事業所 えぼし 》

- 共同生活援助事業 「あい/あいⅡ」 定員 17 名
- 生活介護事業所 「あすか」 定員 20 名

事 業 内 容

(1) 日 課

(共同生活援助事業「あい / あいⅡ」)

時 間	摘 要
6 : 0 0 ~ 8 : 0 0 (平日) 7 : 0 0 ~ 8 : 3 0 (土日祝日)	起床・身支度・洗面
7 : 3 0 ~ 8 : 3 0 (平日) 8 : 0 0 ~ 9 : 0 0 (土日祝日)	朝 食
9 : 0 0 ~ (平日)	通 所
1 2 : 0 0 ~ (休日)	昼 食
1 6 : 0 0 ~ (平日)	帰 宅
1 6 : 0 0 ~	余暇・入浴
1 8 : 0 0 ~	夕 食
1 9 : 0 0 ~	余暇・入浴
2 2 : 0 0 ~	就 寝

(生活介護事業 あすか)

時 間	摘 要
8 : 3 0 ~ 8 : 4 0	職員会
9 : 0 0 ~ 1 0 : 0 0	迎え入れ バイタルチェック
9 : 0 0 9 : 0 0 ~ 1 0 : 3 0	利用者来所 送迎サービス利用者来所(送迎サービス利用者なし)
9 : 0 0 ~ 1 2 : 0 0	到着時の健康確認 活動(創作活動、運動、音楽、外出など) 活動終了 / 片付け / 手洗い
1 2 : 0 0 ~ 1 3 : 3 0	昼食・休憩
1 3 : 3 0 ~ 1 6 : 0 0	活動(創作活動、運動、音楽、外出など) 活動終了 / 片付け / 手洗い
1 6 : 0 0 ~ 1 7 : 0 0	送り出し
1 5 : 0 0 ~ 1 7 : 0 0	利用者帰宅

上記の日課においては、その時々利用者や施設の状況に合わせて活動内容および活動時間の変更を行った。

(2) 年間行事実施表

(生活介護事業 あすか)

年 月	主 要 及 び 関 連 行 事
令和7年 4月	2日・9日・16日・22日・30日 (ドライブ) 27日…休日開催 (カラオケ)
5月	3日・4日…休日開催 (カラオケ・散歩) 7日・10日・14日・17日・24日 (ドライブ) 9日 (BBQ大会)
6月	8日・22日…休日開催 (トランプ遊び・散歩・音楽体操・お菓子作り) 4日・7日・17日 (ドライブ) 3日・11日・24日 (グループ外食)
7月	6日…休日開催 (カラオケ・創作活動) 1日・8日・16日・22日・29日 (ドライブ)
8月	6日・16日・20日・23日・26日 (ドライブ) 3日・24日…休日開催 (音楽体操・散歩) 29日 (夏祭り)
9月	7日・14日・21日…休日開催 (歯磨き講習・カラオケ・かき氷作り) 2日・9日・17日・20日・27日 (ドライブ)
10月	4日・11日・22日 (ドライブ) 12日…休日開催 (昼食作り・読書) 25日 (ハロウィンパーティー) 7日・18日・29日 (グループ外食)
11月	11日・22日・26日・28日 (ドライブ) 2日・23日…休日開催 (昼食作り) 13日 (焼き芋), 14日 (炊き出し訓練)
12月	3日・6日・24日・27日 (ドライブ) 7日・21日・28日…休日開催 (昼食作り) 19日 (忘年会) 25日 (クリスマス会・クロカンブッシュ作り)
令和8年 1月	16日・20日・23日・27日 (ドライブ) 3日・4日・11日・25日…休日開催 (正月飾り・昼食作り・クイズ大会)
2月	3日・17日・20日・28日 (ドライブ) 12日 (バレンタイン・チョコフォンデュ作り) 13日 (おでん作り) 8日・22日…休日開催 (昼食作り)
3月	4日・14日・17日・28日 (ドライブ) 8日・15日・22日…休日開催 (昼食作り) 25日 (お花見)
そ の 他	定 期 健 康 診 断 年1回 (7/29～8/2) 【あい・あすか】 避難訓練 … 年5回実施 (総合防災) 2/26 (地震想定) 5/16・7/15 (夜間地震想定) 11/28 (風水害想定) 7/25 消防設備点検 … 年2回実施 (9/22・2/7)

(3) 利用者年齢別構成

令和8年3月31日現在（単位：人）

	福祉事業所えぼし			
	共同生活援助 (定員17名)		生活介護 (定員20名)	
	男 性	女 性	男 性	女 性
18～34歳				
35～39歳	1		1	
40～44歳				
45～49歳		2		2
50～54歳	1	1	1	1
55～59歳		1		1
60～64歳	3		3	
65～69歳	2		2	
70～74歳		3		3
75歳以上	2	1	2	1
小 計	9	8	9	8
合 計	17		17	

(4) 利用者障害支援区分構成

令和8年3月31日現在 (単位: 人)

	福祉事業所えぼし			
	共同生活援助 (定員17名)		生活介護 (定員20名)	
	男 性	女 性	男 性	女 性
区分6	1	3	1	3
区分5	4	5	4	5
区分4	2		2	
区分3	2		2	
区分2				
区分1				
未認定				
小 計	9	8	9	8
合 計	17		17	

*生活介護事業の利用対象者: 支援区分3以上

(年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分2以上)