

社会福祉法人ファミリーユ高知

2025年度 事業報告書

自 2025年4月 1 日
至 2026年3月31日

2026年度 社会福祉法人ファミーユ高知の全事業

日中支援
夜間支援

※赤字：変更箇所

2026.4.1

① 高知ハビリテールディングセンター

事業所名	事業名（定員）	事業説明	ハビリの特長
障害者支援施設	自立訓練 機能訓練 20 生活訓練 10	自立した日常生活又は社会生活ができるよう、一定期間、身体機能又は生活能力の向上のために必要な訓練を行います。 機能訓練・・・1.5年間 生活訓練・・・2年間	機能訓練では主に病院退院後の身体・高次脳機能障害がある方に対して、継続したリハビリテーションと社会復帰に向けたアプローチを行います。生活訓練では知的・精神・発達障害がある方に対して生活の自律や社会参加、地域移行に向けたプログラムを提供し、特別支援学校卒業生の専攻科機能も有しています。 ※県内唯一の機能訓練事業所
	生活介護 10	常に介護を必要とする人に、昼間、入浴、排泄、食事の介護等を行うとともに、創作的活動又は生産活動の機会を提供します。	様々な障害特性を持つ方に対して、興味や関心が得られるその人らしい日中活動の提供に加えて、施設入所と協働して生活支援を行い、安心・安全な生活の実現を支援します。
	施設入所 40	施設に入所する人に、夜間や休日、入浴、排泄、食事の介護等を行います。	自立訓練への通所が困難な方や生活支援が必要な方に対して、心身の体調管理や食事・排泄・入浴等の介護、生活上での自立場面の増加などを目的に支援を行います。
	短期入所（ショートステイ） 2 空床	自宅で介護する人が病気の場合などに、短期間、夜間も含め施設で入浴、排泄、食事の介護等を行います。	施設入所の利用状況に合わせて事業を運営し、レスパイトが必要な家族のニーズに応え、地域生活の継続に寄与します。
アルベータ	就労移行 6	一般企業等への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。（2年間）	職業訓練だけでなく、職場実習を通して実際の業務を体験する機会を大切にし、ジョブマッチングを図っています。また、就職後のサポートを継続して行う事で就労を継続し企業との連携を大切に支援を行っていきます。
	就労定着支援	障害福祉サービスを利用して一般就労に移行した障害者が就職した職場で定着して働き続ける為に、必要な支援を行います。（3年間）	
	就労継続支援B型 40	一般企業等での就労が困難な人に、働く場を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。	
はるのハビリホーム	共同生活援助（グループホーム） 36	介護サービス包括型の類型をとり、障害のある人が地域において共同して自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、共同生活住居において相談、入浴、排泄または食事の介護その他の日常生活上の援助を行います。	ホーム全体がバリアフリーとなっており身体障害者の方や様々な障害を抱えた方に対応できます。お部屋のタイプもユニットタイプ（居間・食堂など共有）とマンションタイプがあり、安心・安全な毎日を送っていただくように設備しております。

② しごと・生活サポートセンターウェーブ

事業所名	事業名（定員）	事業説明	ウェーブの特長
OWNPASS	就労継続支援A型 10	一般企業での就労に不安や困難がある障害者に、雇用契約に基づき就業の機会を提供します。（65歳未満）	地域の病院のユニフォームやタオル等のクリーニングを請け負っています。仕事をしていく中で自分自身の特長と向き合い、働き続けるためのスキルを学んでいます。クリーニング師の資格取得もすすめています。
スウェル	就労継続支援B型 40	一般企業等での就労が困難な障害者に、働く場を提供するとともに、知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。	施設内では軽作業とクリーニング作業を行っており、施設外では病院周辺の清掃や地域の農家の方からの依頼を請けて畑作業やハウス作業なども行っています。また作業以外でも文化祭などの余暇活動なども行っています。



高知ハビリテーションセンター 事業報告

センター長 西岡由江

はじめに

2025年度は、高知ハビリテーションセンター（以下、ハビリ）において大きな事業転換や突発的な出来事が生じた一年ではなかった。一方で、これまで積み重ねてきた支援の枠組みや組織運営が日常実践として定着し、通過型施設としての役割と支援の質が着実に成熟した一年であった。

ハビリは、「ノーマライゼーション社会の実現」をビジョンに掲げ、障害の有無にかかわらず、すべての人が自律・自働し、一人ひとりが描く自己実現をかたちにするよう支援を行っている。教育目標として掲げてきた「誰かの人生について本気で考え・行動できる人になる」という言葉は、導入から5年を経て、理念にとどまらず職員の日常の判断や支援の在り方に深く根づいた組織文化となっている。新人職員への教育の場面や、医療機関・相談支援事業所など外部機関への事業説明の際においても、この言葉が自然に共有されるようになり、支援の質を支える共通言語として機能している。

事業運営

事業運営の面では、「通過型施設としての機能の安定」とともに、各事業において積み重ねてきた、外からは見えにくい障害者支援の取り組みや成果を可視化することに力を注いだ一年であった。地域の医療機関や相談支援事業所との継続的な関係構築、体験利用の丁寧な受け入れ、利用終了後の帰結報告を積み重ねることにより、通過型施設としての役割を明確にしながら、安定した相談・紹介の流れを維持することができた。その結果、施設入所支援については年間を通じて85%以上の稼働を維持し、自立訓練事業においては通年で100%稼働を達成した。加えて、報酬改定を受けて導入した社会生活リハビリテーション尺度(SIM)や高次脳機能障害者支援加算についても定着し、運営・財務の両面において比較的安定した一年となった。

特に自立訓練事業については、本センターの中核的機能として、その成果がより具体的な形で表れた一年であった。2025年度は、就労移行支援事業という枠組みを見直し、機能訓練および生活訓練の段階から復職・再就職を視野に入れた支援を行う体制へ再編した。雇用事業者に対する障害特性の理解促進や合理的配慮の具体化を含めた支援を行った結果、機能訓練から3名の復職・再就職、生活訓練においては、これまで一度も就労経験のなかった利用者2名が、一般就労に至るという成果を得ることができた。これらの成果は、就労移行支援体制加算の算定対象となるなど、支援のアウトカムが制度的にも評価されたものであり、自立訓練を通じてこれまで取り組んできた支援の積み重ねが、地域における具体的な社会復帰として結実した一年であったと受け止めている。

人材の確保・育成・定着

物価高騰や人材不足が続く状況を踏まえ、職員が安心して働き続けられる環境づくりを経営上の重要課題と位置づけた。2025年4月には処遇改善手当の見直しを行い、職員一人あたり月額5万円の改善を実施した。あわせて、2024年度から導入した勤続手当について

も対象者が増え、10年以上勤続する職員が合計17名（2024年度より3名増）となっている。長期的に働きたいと考える職員が増えていることは、支援の安定性や組織力の向上につながる重要な要素であり、今後の事業運営においても大きな強みになると考えている。

新たな取り組み

2025年度は国土交通省社会復帰促進事業「自動車事故による脳外傷により高次脳機能障害を後遺した方への社会復帰促進事業」に応募し、採択を受けて事業を開始した。本事業は3年間の補助事業であるが、これまで本センターが日常的に行ってきた地域連携、ネットワーク構築、自立訓練を軸とした支援の取り組みが国の事業として評価されたものと受け止めている。本事業を通じて、高次脳機能障害者の社会復帰促進に向けた取り組みをさらに深めていきたい。

障害者支援施設としての社会的責務の一環として、2025年度は精神障害のある方1名を支援員として雇用した。支援する側としてだけでなく、共に働く職員として障害のある方を迎え入れる取り組みは、法人が掲げる理念を実践するうえでも意義深いものである。今後は、支援と就労が両立する環境づくりについて、段階的に検討を進めていきたい。

今後の課題

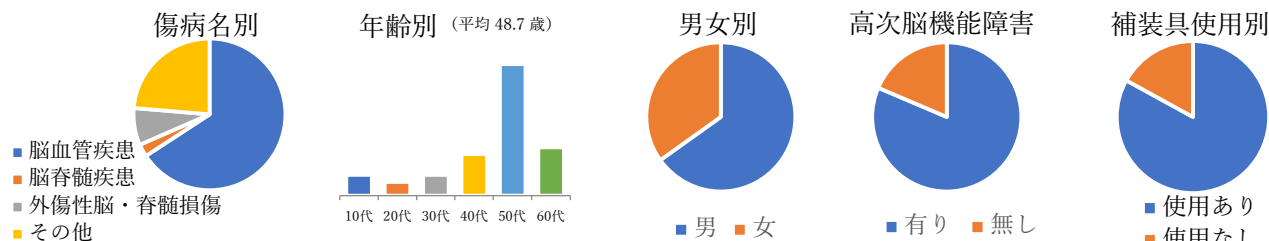
一方で、今後に向けた課題も明確になっている。施設の老朽化に伴う大規模修繕への対応、2028年度から2029年度にかけて予定されている借入償還のピークへの備え、高知市内でグループホームの新設が相次ぐ中でのほのハビリホームの在り方の検討、そして高次脳機能障害者支援法の施行を踏まえた支援体制の整理など、中長期的な視点で向き合うべき課題が見えてきた一年でもあった。

2025年度は落ち着いた、いわば「静かな一年」であったが、その内側では支援の質や組織の判断力が着実に蓄積された一年であったと捉えている。拡大や新規事業を性急に進めるのではなく、通過型施設としての役割を再確認し、日常実践として定着させることに注力できたことは、今後の事業運営にとって重要な基盤となる。次年度以降については、本年度に得られた成果と課題を踏まえ、法人内に新たに位置づける「地域みらいづくり推進部」を含め、地域課題への向き合い方や公益法人としての役割について、引き続き検討を進めていきたいと考えている。

機能訓練

■2025 年度平均稼働率：103.0% 一日平均利用者数：20.6 名

■2025 年度利用者状況（登録者 43 名）



■利用終了者（20 名（うち通所者 2 名））

■個別支援内容

転帰先(生活拠点) 18 名		転帰先(日中活動) 20 名		施設外を含む個別支援（自動車運転支援以外は延べ数）			
新居・自宅復帰	4	一般就労・復職	3	家屋訪問調査 環境調整支援	29	職場訪問・来訪対応	25
グループホーム	4	福祉就労	4	補装具作成支援	42	福祉就労（A 型・B 型） 見学・実習支援	3
当センター施設入所	5	生活訓練	4	公共交通機関利用 支援	4	その他施設・他事業の 見学・実習支援	11
障害者支援施設	3	生活介護	4	自動車運転支援	3 名	その他外出支援等	15
その他	2	その他	5				

利用者は 50 代の男性が多く、疾患では脳血管疾患が 6 割を占め、車椅子・装具等の補装具使用者は約 8 割、高次脳機能障害の併存者は約 8 割と、身体機能と高次脳機能両面での支援を要する方が多数を占めた。入所利用されていた 18 名利用終了者のうち 8 名は地域生活に移行し、また日中活動では 7 名が就労系に繋がった。身体的な課題や生活面の支援に加えて、補装具適合・作成支援、自動車運転を含む移動手段の支援、復職支援等、利用者の多様な目的に応じた支援を実施した。

■新規利用者数：計 22 名（施設入所 19 名、通所者 3 名）

今年度は 42 件の問い合わせがあり、22 名が新規利用に繋がった。また、問い合わせの 23 件は回復期病院からの紹介であり、そのうち 2 病院はこれまで連携の無かった病院であり、紹介元の拡がりがあった。

■2025 年度の事業目標達成度を評価

～就労支援を支援の柱に加えて～『一人一人の支援力を高め“チーム支援”を目指す』

■一から就労支援を学び考える！

身体障害や高次脳機能障害を併せ持つ利用者に対し、まず生活動作の再獲得を支援し、加えて仕事に向けた体力や作業耐久性の獲得、雨天時を含む移動手段の確立、生活場所の調整、各種サービスの調整、就労支援期間との連携などを、利用者一人一人の状況に応じて実施し、その上で職場との連絡調整や体験を重ねるなど多面的な支援を行った。その結果、一般就労・復職・就労継続支援 B 型を合わせ、6 名の利用者を就労に繋ぐことができた。

■一人一人が役割を意識して専門性を発揮！支援の成果を明示する！

年間延べ 11 件の研修会に参加し、高次脳機能障害や発達障害等への理解を深めた事に加え、県外 3 施設の自立訓練施設見学を通して、利用者の障害特性や課題に合わせた個別訓練のバリエーション拡大や自立支援に結び付けることができた。支援学校卒業の新規利用者 2 名が施設での生活に適応できるよう定期的に相談できる場を持ち、不適応を起こすことなく利用が定着した。支援者間では介入方法や工夫の共有を図り、OJT の強化にも取り組んだ。今年度より訓練支援員 2 名が配属となっており、今後は専門職と訓練支援員の役割の明確化にも取り組みたい。支援成果の明示に向けては、SIM（社会生活の自立度評価指標）の施設マニュアル作成に向け検討を開始している。

■一人ではできない！チーム連携で支援しよう！

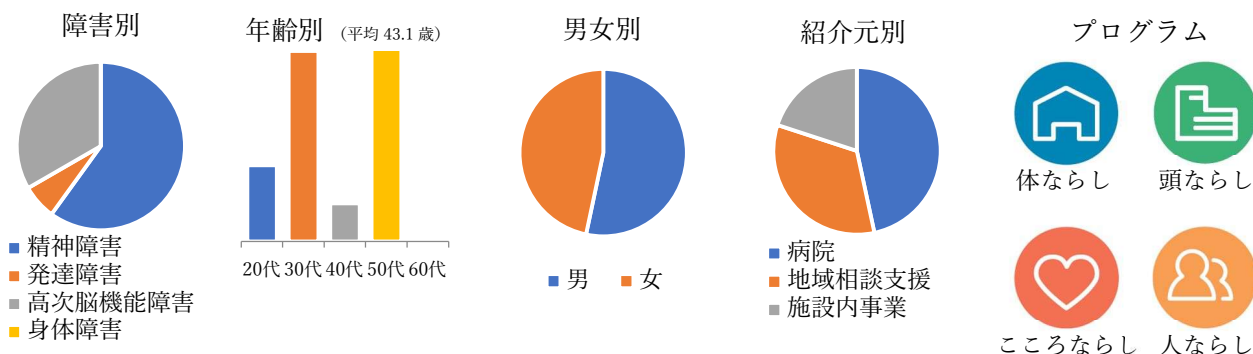
困りごとについては、支援者間で随時共有し、連携を意識した支援に取り組んだ。生活動作においては、準備練習や評価を丁寧に行った上で、生活場面での練習・実践を中心に位置づけ、入所スタッフと共に生活場面に直接介入し、同じ目線で検討することを意識した。また、生活訓練部の朝礼における申し送り方法を見直したことで、情報共有の過不足が調整され、支援の円滑化につながっている。関係機関との連携についても、利用者の状況に応じて丁寧に取り組むことができた。今後も連携を意識した支援を継続していく。

生活訓練

■2025 年度平均稼働率 114.0% 一日平均利用者数 6.9 名

※2024 年度から、定員 10 名から 6 名へ変更

■2025 年度利用者状況（登録者数 15 名）



2025 年度は 8 名が利用を終了し、7 名は自宅またはグループホームでの地域生活に移行しました。また、日中活動は一般就労(障害者雇用)2 名、就労継続支援 B 型事業所 4 名と個々の状況や目標に応じた就労を実現しました。支援の実践としては、「社会生活力の向上」と「就労準備性の醸成」に注力した結果、着実な進路確保につながりました。また一般就労へ移行した 2 名の定着状況ですが、半年経過後も安定して就労を継続することができており、生活訓練で取り組んだ「生活基盤の確立」が、就労を支える強固な土台となっていることを実感しています。

■新規相談や利用開始の利用者層の傾向

最近の傾向として特筆すべきは、「身体障害を伴わない高次脳機能障害者」が多くなってきている点です。2025 年度末時点の登録者数 8 名中のうち、高次脳機能障害の診断を受けている方が 6 名と、利用者全体に占める割合が 75% となっており、今後もこの傾向が続くと想定しております。また、支援者も高次脳機能障害の基本的理解から社会復帰まで幅広い支援を提供できるように、障害者職業センターなどの研修や 地域の支援拠点機関にも協力を得て、ケースごとに関係者が連携を図りながら、支援力を高めるとともに、対応力を身につけています。

■一般就労(障害者雇用)の状況

2026 年 3 月 31 日現在

障害名	年齢	性別	就業先	業務内容	就業時間等	住まい
非定型うつ	30	女性	呉服店	和服の修繕、商品管理	週 3 日、3～4 時間/日	自宅
発達障害	23	女性	医療機関	カルテ整理業務	週 5 日、3 時間/日	グループホーム

■2025 年度の事業目標達成度を評価

『社会生活力の向上』と『就労への準備性を高め、その先までを見通した』支援に努めます

■次のステージに向けた総仕上げ

入所スタッフと利用者個々の目標を共有しながら生活能力、作業能力の評価を実施し、その人の「やりたい」ことが増える支援を提供することができたと思います。利用者の今後の生活ステージへの移行を見据え、服薬管理や金銭管理、掃除、洗濯などの日常生活動作から問題対処方法の確認、各々の課題に向き合う時間を作ることができたと考えます。さらに今年度は職場見学、体験など、利用者の就労支援と自立に向けた取り組みにも力を入れてきました。職業センターや障害者就業・生活支援センターとも連携を図り、対象者の評価と就労、フォローアップに関する支援の幅を広げることができたと考えます。

■その人らしい社会生活を叶えるために

その人の今後の目標や課題を支援者間で共有し、自身で取り組めることや支援者や環境を調整する必要性も学ぶことができました。その中で、対象者自身の「トリセツ」(対処方法)を考え、活用することや面談を繰り返し行い、その人が選択、決定できる支援を行うことができたと考えます。また、ご家族や特定相談、関連機関とも密に連携を図り、その人の希望とニーズを擦り合わせることも丁寧に行うことができたと考えます。

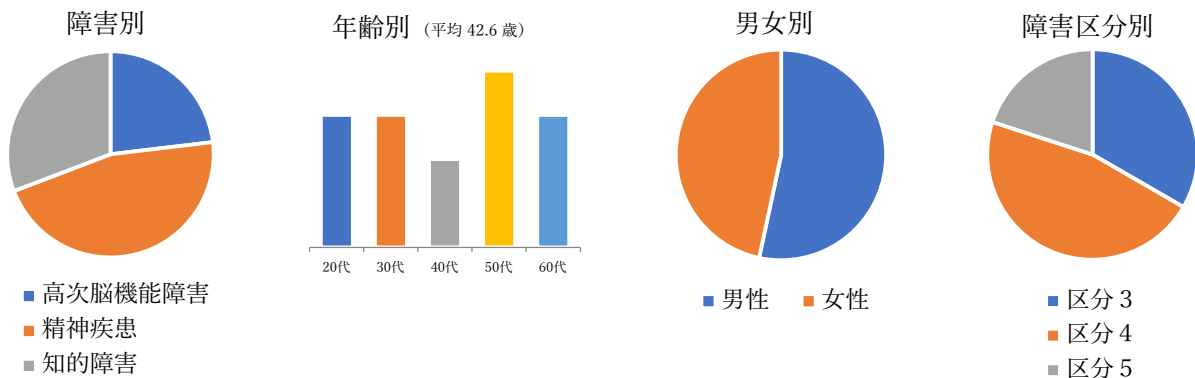
■新しい利用者層の獲得と支援力の向上に向けて

引き続き「見学・体験時から丁寧に関わる」を職員間で共通認識として持ち、高次脳機能障害者の受け入れや引きこもりの方にも小さなステップから取り組めるように関りを始めてきました。また定期的な部会を継続しつつ、支援の質の向上を目的として勉強会や研修会への参加、症例報告などにも積極的に取り組んできました。学んだことを個々の利用者と照らし合わせることで、障害特性や対処法などをイメージしやすくなったと思います。

障害者支援施設 生活介護

■2025 年度平均稼働率：71.3%

■2025 年度利用者状況（施設入所併用 15 名）



今年度は退所 2 名、入院 2 名、事業変更 1 名と利用が定着せず、のべ利用者数および稼働率は減少しました。今後も当面は利用者の大幅な増加が見込めないため、2026 年度は生活訓練と案分し、定員数 10 名に変更を予定しています。一方で生活介護プログラムに関しては随時内容を見直し、新たな取り組み内容は利用者の満足度向上につながっているものと思われます。

■2025 年度の事業目標達成度を評価

支援の主体である利用者に寄り添い 一護一笑の関係でステップアップ

■利用者主体の支援

利用者の支援を通じて意思決定し行動する力を引き出すことが出来たと感じる 1 年でした。生活介護から生活訓練へのステップアップや 65 歳を迎えた利用者の次の生活場への移行など、利用者の状況や希望に沿った支援を実践することが出来ました。今後はより利用者の理解度に応じた選択肢の提示を行い、主体的な意思決定を支えることで、さらなる自立支援に繋げていきたいです。

■地域移行のスタートそして帰れる場所

今年度は長期入院後や閉じこもりのケースは無かったものの、自立訓練終了後の受け皿としての事業変更が見込まれるケース相談は続いています。これまでは 65 歳を境にして退所支援をしていましたが、今後は年齢では無く支援の必要性に応じて高齢者施設への移行時期を見直すことで稼働の安定に努めたいと思います。

■creative

新たな生活介護プログラムや外出支援イベント等の企画に積極的にチャレンジしました。目的に沿って、社会見学・金銭管理・時間管理・集団行動等を目的に、実践的な内容を盛り込みながら企画運営を行ったことで、体験の中から参加者が学びを身につける機会が提供できました。企画の充実により目標達成に向けた一貫した取り組みが出来た 1 年でした。

■総括

2025 年度は、利用者の障害特性理解の深化や外部講師による勉強会の実施を通して、職員一人ひとりの専門性や支援に対する視点が高まり組織全体としての支援向上につながる非常に意義のある 1 年となりました。また利用者の「やってみたい」という思いが企画として形となり実際チャレンジに繋がりました。今後はこれらの取り組みを基盤として活動のさらなる充実と将来を見据えた支援の在り方を検討していきたいです。

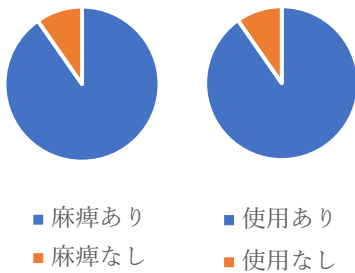
障害者支援施設 施設入所

■2025 年度平均稼働率：91%

■2025 年度利用状況

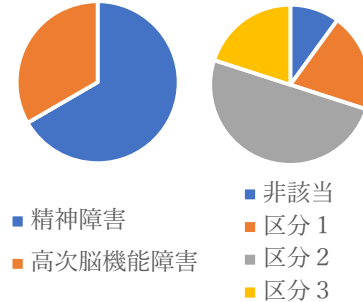
機能訓練（登録者 31 名）

麻痺の状況別 車椅子使用者



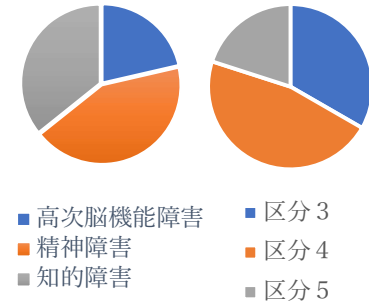
生活訓練（登録者 11 名）

障害別 障害区分別



生活介護（登録者 14 名）

障害別 障害区分別



■体験利用制度の定着

◆体験利用の実績

（年間 22 件の利用）

（正式利用 90%）

◆複数の日中事業を体験

よりよい利用へ繋がる

体験利用者数（人）



■2025 年度事業目標達成度を評価

～24時間を通した自立支援～日常生活の相談・支援は任せて！と言える事業所へ

■具体的な成果

新規相談の面談・訪問・体験利用等の入り口支援の訪問等に同行し、ケースの課題や目標を理解してニーズに合った支援提供に努めました。また、移動や入浴等の生活場面での評価をセラピストと共に実施し、情報共有しながら利用者の自立度の向上を支援しました。問題を先延ばしにせず、ケースの支援で困難を感じた際には作戦会議を随時開催する意識づけもできました。今年度は県外の障害者支援施設の視察訪問も経験し、申し送りの体制変更や朝礼の在り方、フロアに掃除機を設置するなどの具体的な変化を取り入れたことで、職員自身の業務改善および利用者の自立度向上にもつながりました。以上のような取り組みが施設入所の年間稼働率 90%達成に寄与したと思います。

■支援力の向上

外部研修で学んだ内容を施設内に持ち帰り、日々の支援に活かすことで支援力の向上を図り、職員間での情報共有を促進し支援の質の均一化を目指すことができた1年でした。一方共有時の専門用語や継続実践に課題があり、次年度はわかりやすい共有と仕組みづくりを進めていきます。

■HR（ヒューマンリソース）人材育成

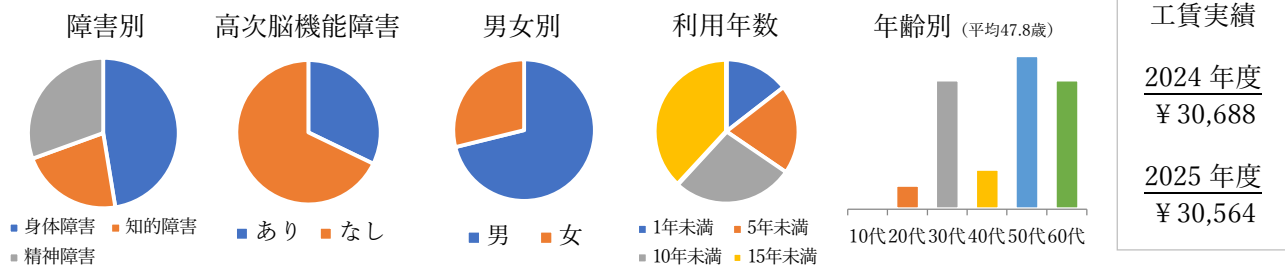
人材育成において、新人職員とプリセプターの勤務体制を合わせることが難しく、育成体制に十分な余裕がない状況となっておりました。結果として新人職員からの意見として「困った時に質問しにくい」状況が生じていました。今後は改善案とし、プリセプターの育成専任時間を確保、教育を担う中堅職員の増員など、プリセプターの配置の見直し、新人職員の困りごとに随時対応できる環境作りと定期的なフォローや面談実施に努めていきます。

■総括

2025 年度は、県外出張や勉強会への参加、毎月の業務改善を通じて支援力向上に向けた基盤を築きました。一方で、人材育成については今後さらに注力すべき課題として認識しております。次年度は育成体制の整備と計画的なスキル継承を優先課題として取り組み、今後も組織全体の底上げを目指し継続的な改善を図ってまいります。

就労継続支援 B 型

■2025 年度利用者状況を可視化（登録者 59 名） 平均稼働率：103.3%



2025 年度も平均稼働率 100%を超え、安定した運営を行うことが出来た。これは支援員が障害特性に合った作業・環境を提供し、仕事の楽しさが自信、成長につながるような支援をチームで行ってきた結果だと考えている。令和 6 年度より開始された高次脳機能障害支援体制加算を算定しているが、年々高齢化での利用終了などの理由で算定対象者が減少している。今後も利用頻度の安定化や個別支援の見直しにより、継続利用の強化に取り組む。また、関係機関への情報提供を行い、高次脳機能障害の新規利用者の早期受け入れに繋がるよう取り組む。

■新規利用者の傾向（8 名）

5 名は当施設の他事業からの移行、3 名は他施設や特定相談からの紹介、体験を経て利用開始となった。

■利用終了者（8 名）

自宅：1 名 他施設（B 型）：6 名 日中活動なし（家庭内安定）：1 名

■利用者への手当の新設

利用者の作業意欲向上と工賃水準の維持を目的に、新たに利用者への手当制度を新設した。その結果、利用者の作業への取り組み姿勢や責任感が高まり、工賃向上につながった。利用者からは、「もっと頑張りたい」「働くことが楽しい」という前向きな声が増えている。金銭的な評価だけではなく、自分の頑張りが認められているという実感が、利用者のやりがいや自信につながっていると感じている。

■2025 年度の事業目標達成度を評価

相手を思う気持ちを形に～『ホスピタリティマインド』を意識し、統一した支援ができるワンチームへ！

■支援の質を高める

利用者一人ひとりの思いやペースに寄り添った支援を心掛け、声掛けやかかわり方の見直しを行った。定期的な振り返りや関係機関と連携をとり、利用者個々の問題解決のための適切な対応が行うことができた。また、業務改善に取り組んだことで、職員・利用者双方にとって働きやすく安全な環境づくりにつながった。日々の業務の質と満足度の向上を実感している。

■売上 UP スキル UP

取引業者から仕事に対する評価として 11 万円の寄付をいただいた

長浜西公園 清掃業務 単価交渉により年間 440 円増収

凶南病院 新規洗濯物作業受託開始・弥生インフォテック パソコンの解体作業受託開始

利用者への手当の新設（クリーニング科全員加算、アイロン加算、お掃除隊リーダー・トイレ加算・蜘蛛の巣清掃加算）

2025 年度就労収入 40,306,903 円（前年度比+1,965,607 円）

■本気で楽しむ

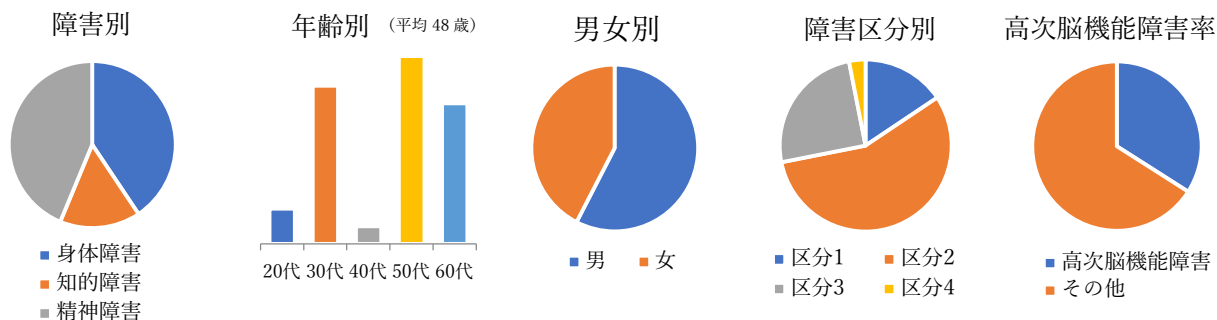
支援者も利用者とともに施設のイベントを楽しみ、人との関わりを通して利用者が安心感と所属意識を育むことができた。

■総括

工賃 UP につながる手当を新設し、仕事への動機づけを行い、チャレンジの先の達成感を利用者と一緒に味わい、働く喜びを感じる瞬間を大切にできた。

はるのハビリホーム

■2025 年度利用者状況を可視化（登録者数 32 名） 平均稼働率：84.3%



新規利用者（6名）

	障害別	年齢	性別	紹介元
1	精神	45	女	特定(四万十市社協)
2	精神	23	女	ハビリ(生活訓練)
3	精神	52	女	ハビリ(生活訓練)
4	精神	58	女	ハビリ(生活訓練)
5	精神	27	男	病院
6	身体	61	男	高知市

利用終了者（4名）

	障害別	年齢	性別	転居先
1	身体	50	男	他グループホーム
2	身体	64	男	自宅独居
3	精神	28	男	自宅
4	知的	29	女	他グループホーム

今年度の新規利用者はほとんどがハビリ入所やB型のサービスを利用していた方でした。精神障害の方が多く、環境の変化に不安を抱える方もおり、事前情報が多くあったことで入所する際の評価のポイントや入所後の安定した生活の設定ができたと感じています。外部への働きかけもしながら、今ある法人内での繋がりも維持していきたいと考えています。また利用終了者4名のうち1名は以前から希望していた自宅での一人暮らしへと移行することができました。これからも関係機関と連携を取りながら本人の希望する地域生活への移行を叶える支援も続けていきます。

■2025 年度の事業目標達成度を評価

入居者の希望や夢の実現に向けて支援する

■自立に向けて

自立に向けた第一歩として体調管理や居室管理の必要性を伝え自分でできる対策の提案に力を注ぎました。不調の原因が薬の飲みぬかりからくる可能性をお伝えし、個人にあった薬管理の方法を提案することや、血圧の変動を意識できるようノートの活用を提案を行い、自分の体調を意識することができるようになっています。また、居室の清掃や必要物品の購入など居室環境を整えることでより安心安全な生活が送れるよう支援をしました。

■個別支援

利用者は日々の悩みや自分の思いを聞いてもらいたいと思っている人が多く、個別に時間を作り個人の思いに向き合う時間を多くとりました。定期的に話を聞くことで悩みを自分の中で溜め込まずその後の安定した生活につながったと感じています。また、支援者としても本人の気持ちの変化や現状の把握ができ支援に役立つ結果となりました。

■情報共有

利用者の課題や変化があった際に他事業所との情報共有とカンファレンスを行い、施設外での話し合いにも積極的に参加しました。細やかな共有をすることで関係者とのより良い関係の構築ができ、支援者での統一した支援にも繋がりました。

安全衛生委員会の取り組み

■総括

毎月の安全衛生巡視においてご指導を頂き、労働環境を改善することが出来ました。また、巡視箇所の見直しを行い、旧館トイレ及び軽作業2作業場を新たに巡視箇所に加えました。残置物や天井の汚れ等のご指摘を受け、慣れた環境における見落としに気付く機会となりました。

■安全衛生委員会

	実施日
第140回	2025年 4月17日
第141回	5月15日
第142回	6月19日
第143回	7月17日
第144回	8月21日
第145回	9月18日
第146回	10月16日
第147回	11月21日
第148回	12月18日
第149回	2026年 1月16日
第150回	2月19日
第151回	3月26日

- ・実施内容
 - ・職員の健康状況（感染症・メンタルヘルス含む）を報告し助言を頂いた
 - ・前回指摘事項に対する改善状況の報告
 - ・安全衛生に関する情報提供
 - ・施設内巡視

■職員・職員家族 体調不良者状況

	感染症	非感染症	外傷	労災	その他
4月	4	2	0	0	1（副鼻腔炎）
5月	0	2	0	0	2（アレルギー・蜂窩織炎及びリンパ浮腫）
6月	1	2	1	0	0
7月	3	5	0	1	0 介助中の腰痛 第5腰椎圧迫骨折
8月	2	1	0	0	0
9月	4	5	1	0	0
10月	1	8	0	0	0
11月	7	4	0	0	1（めまい）
12月	8	4	0	0	2（左肩捻挫・白内障）
1月	13	0	0	0	2
2月	2	2	0	0	2
3月	2	4	0	0	0
合計	47	39	2	1	10

※感染症の詳細は感染対策委員会資料をご参照下さい。

2026年度へ

- ・毎日の体調確認と感染対策を行い、利用者・職員ともに健康を維持し事業活動を行います。
- ・安全衛生委員会を定期的で開催し、必要に応じて改善を行うことで作業環境の整備に努めます。

感染対策委員会の取り組み

■総括

本年度、施設内において感染症の発症はなく、安定した感染対策を継続することができた。日常的な感染予防策の徹底と、職員一人ひとりの意識向上が成果につながったと考える。医療機関から講師を招き感染対策施設内ラウンドで実地指導を受けた。衛生管理状況に関して、衛生材料保管場所や倉庫内など、目につきにくい箇所の整理・整頓を実施した。衛生材料の配置や在庫管理を見直し、必要時に迅速に使用できる環境を整えた。

■実施状況【毎月第4木曜日 15：10～】

	委員会開催日	職員研修
第1回	2025年4月24日	
第2回	5月22日	新採用職員研修（1名）
第3回	6月26日	
第4回	7月24日	感染対策研修「个人防护具の着用と吐物処理」・施設内ラウンド 講師：近森病院 感染管理認定看護師 近森副看護部長
第5回	8月28日	
第6回	9月26日	新採用職員研修（1名）
第7回	10月23日	新採用職員研修（1名） 吐物処理研修：各事業
第8回	11月27日	手洗い研修：全職員対象 吐物処理研修：各事業
第9回	12月25日	新採用職員研修（1名）
第10回	2026年1月22日	
第11回	2月27日	
第12回	3月27日	



■実施内容

感染対策研修では外部講師の指導の下、个人防护具の着用と吐物処理の実演の指導を受けた。毎年年に1回はセンター内で吐物処理の実演研修は行っていたが、当センターの備品に合わせ指導を受けることができ、理解も深まり、実践しやすいものだった。感染対策に関する知識・技術の向上を目的とした職研修では手洗いチェックや个人防护具の着用、吐物処理を行い、知識・技術の確認を行うことができた。

■感染症発生状況(2026年12月現在)

	職員	施設入所者	グループホーム 入居者	通所利用者
新型コロナウイルス感染症	6人	0人	1人	2人
インフルエンザウイルス	5人	1人	0人	1人

2026年度へ

- ・感染状況に応じた感染対策マニュアル/BCP（感染対策）の更新を行います。
- ・昨年度に引き続き、障害者支援施設における医療機関との連携強化・感染症対応力に努め、研修を計画します。
- ・感染対策委員の「感染に対する知識・技術の向上」に努めていきます。

災害対策委員会の取り組み

■総括

2025 年度は、前年度に引き続き防災訓練と研修を計画的に実施し、利用者・職員の防災意識の定着と向上を図った。火災・水害・地震火災訓練では、入所・日中・グループホームそれぞれの生活場面を想定した実践的な訓練を行い、避難行動や役割分担の確認につなげることができた。また、委員の外部研修参加や BCP 研修の実施により、災害時の備えや事業継続について、より具体的に理解を深めることができた。

■避難及び防災訓練・講習会・連絡会

・実施状況

実施日	内容（対象）
2025 年 5 月 22 日（木）	火災訓練（利用者・職員）※ ・施設入所（夜間想定）・日中（日中想定） ・グループホーム（夕方想定）
8 月 26 日（火）	水害訓練（利用者・職員） ・日中（日中想定）・グループホーム（夕方想定）
11 月 13 日（木）	地震火災訓練（利用者・職員）※ ・施設入所・グループホーム（夜間想定） ・日中事業（日中想定）
12 月 12 日（金）	「社会福祉施設の防災設備について」研修参加
2026 年 2 月 4 日（水）	BCP 研修（職員対象）
2 月 26 日（木）	春野防災ネットワーク会参加
3 月 12 日（木）・ 17 日（火）	BCP 研修（株式会社中村防災サービス）

※三誠産業株式会社協力

■災害対策委員会

- ・実施回数：12 回（2025 年 4 月～2026 年 3 月）
- ・実施内容：BCP の更新（5 月、11 月） 各避難誘導訓練・講習会の計画、実施、振り返り
備蓄品の提供と補充、BCP に関する研修

2026 年度へ

- ・各種災害を想定した防災訓練（火災・水害・地震等）を継続的に実施し、実践的な避難行動の確認を行う
- ・BCP の定期的な見直しおよび更新を行い、災害時の事業継続体制の強化を図る
- ・職員を対象とした BCP 研修を実施し、役割や対応手順の理解を深める
- ・備蓄品の内容・数量の見直しを行い、必要に応じた補充および更新を行う
- ・行政や春野地域との情報交換を行い、災害時の役割を考える

虐待防止委員会の取り組み

■総括

障害者支援施設における「虐待防止委員会および身体拘束適正化委員会」は、利用者の尊厳を守り、安全で適切な支援を提供することを目的として、活動と運営を行っています。2025年度は、新入職員の研修内容の見直しとして、従来の動画視聴に加え「自分事として、虐待や身体拘束が身近に存在している」という気づきを得るため、チェックリストを活用した方法へ転換を図りました。9月には法人の全職員を対象とした法定研修を、淑徳大学副学長の鈴木敏彦教授を講師に迎え、【意思決定支援の進展に向けて“自分らしい暮らしと人生の模索”への伴走】と題した基調講演を聴講しました。県内の医療・福祉・教育関係者にも広く呼びかけ、法人内45名、法人外8名が参加し、意思決定の理論的背景から現場での実践について学ぶことができました。なお当日業務等で欠席した職員は、ビデオ聴講と研修報告書の提出を以って、全員が受講済みとなっています。

■虐待防止委員会

- ・年4回（4、7、9、2月）開催。事例検討実施。
- ・臨時虐待防止委員会は該当事案なし
- ・検討内容

① アルバーテ(就労継続支援B型)：7月、利用者に対する不適切な対応が疑われる事案

⇒対象の職員および利用者への事実確認と聞き取りを実施したうえで、虐待防止委員会で検討を行い、不適切な対応ではないとの判断となった。今後の再発予防策の確認も行い、対応方法に関する見直しにも取り組みました

② 法人研修の検討、実施、振り返り

※今年度の研修は「本人の言う通りにする」ことではなく、意思形成のプロセス(相談、情報提供、試行錯誤など)を丁寧に行う支援者(チーム)の役割を学ぶことを目的に開催しました。従来の基本的な研修とは異なり、参加者からは日ごろの支援におけるポイントや、本人からの意思や選考の引き出し方に関する質問があり、大きな反響がありました。

③ 委員会での検討内容の周知、共有について

※ルールに沿い、各科の部会議事録、日報等での記録、周知、共有を実行

	実施日/内容等
全職員を対象とした意識調査	● 対象者：65名 ● 実施率：100%
新入社員への法令虐待研修	● 対象者：4名 ● 内 容：マニュアルの確認・ビデオ聴講・チェックリスト実施・振り返り
社会福祉法人ファミーユ高知虐待防止研修	2025年9月27日 会場：春野文化ホールピアステージ大ホール 時間：13：30～16：00 外部講師：淑徳大学副学長 鈴木敏彦 教授

2026年度へ

- ・法定研修の内容を早期に準備企画し、全職員の更なる意識向上に向けての周知や取り組みの強化を図る
- ・虐待防止マニュアルの定期的な見直しおよび改善
- ・委員会等の内容を全職員へ周知徹底
- ・権利擁護の視点の醸成
- ・法定に沿った体制整備の検討

身体拘束適正化検討委員会の取り組み

■総括

2025年度の委員会では、物理的な身体拘束以外にも行動の制限や心理的な制限に該当する事例はないか、日ごろの業務における取り組みを実践してきました。9月には法人の全職員を対象とした法定研修を、淑徳大学副学長の鈴木敏彦教授を講師に迎え、【意思決定支援の進展に向けて“自分らしい暮らしと人生の模索”への伴走】と題した基調講演を聴講しました。県内の医療・福祉・教育関係者にも広く呼びかけ、法人内45名、法人外8名が参加しました。鈴木先生の講演の中で、「意思決定」と「虐待防止」という2つの取り組みには相互関係があり、本人と支援者双方の間に信頼関係を築きながら、対等な立場で向き合っていかなければならないことを学びました。なお当日業務等で欠席した職員は、ビデオ聴講と研修報告書の提出を以って、全員が受講済みとなっています。

■臨時身体拘束適正化委員会(5月19日開催)

今年度は5月に臨時委員会を立ち上げて、嚥下リスクのある利用者の間食物を職員が預かる行為は、行動制限に該当しないかを検討しました。対象となる利用者は、間食による持病の悪化や機能障害による誤嚥リスクの認識がなく、また間食物を適正に自己管理することが難しいという状況から、職員の管理や見守りにより摂取することは行動制限に該当しないと判断に至りました。

■身体拘束適正化検討委員会 実績

2025年度の委員会では、3ヶ月に1回の定例の委員会の他、臨時の委員会を1回開催しました。利用者の入れ替わりによる対応変化や、環境調整や職員間連携による支援力向上などが図られたことにより、数年前まで多かった物理的な身体拘束が2025年度から一貫して「ゼロ」となっています。ただし、行動の制限や心理的な制限などいわゆる「外部からは分かりにくい拘束」に関しては、判断に迷うケースもあり、臨時の委員会の立ち上げや高知市障がい福祉課への相談などを行いながら、その都度適切に対応していきます。

1	4月10日	身体拘束適正化検討委員会(検討事例なし)
2	5月19日	臨時身体拘束適正化検討委員会(嚥下障害のある利用者の事案検討)
3	7月10日	身体拘束適正化検討委員会(検討事例なし)
4	10月9日	身体拘束適正化検討委員会(検討事例なし)
5	2月12日	身体拘束適正化検討委員会(検討事例なし) 高知県社会福祉協議会主催 虐待防止および権利擁護研修の報告

■身体拘束の現状：対象者0名(2024年度からの実績)

2026年度へ

- ・身体拘束適正化研修の内容を早期に準備企画し、全職員の更なる意識向上に向けての取組強化
- ・マニュアルの定期的な見直しと改善
- ・委員会等の内容を全職員へ周知徹底
- ・権利擁護の視点の醸成
- ・法定に沿った体制整備の検討

ご意見・苦情

■総括

利用者の方々からの意見を集めるために施設内 4 カ所にご意見箱を設置しています。ご意見箱に投書されたご意見はサービス管理責任者が週に 1 度回収し、迅速に問題解決に取り組んでいます。昨年度と比較するとご意見箱への投書は減少しています。投書が減少した要因は利用者さんが直接職員に相談する機会が増えたためではないかと考えています。委員会ではこれからも利用者さんの声に誠実に向き合っていきます。

また 2025 年度はグループホームの特定の利用者さんからの投書が増えましたが、施設全体へのご意見ではなく、サービス管理責任者宛の相談であることが多く見られました。これを受け、利用者さんが直接サービス管理責任者に相談したいことを伝えられるよう工夫しました。全体に目を配りつつ、話を聞く機会を持てるよう工夫するとことで、利用者さんの困りごとにスピーディーに対応できると考えます。

■ご意見箱の内容の内訳

内容	要望	意見	不明	苦情	合計
2025 年	24	21	65	13	123
2024 年	40	10	49	44	143

■ご意見箱投書場所の内訳

場 所	1F 休憩室	食 堂	グループホーム	B 型
件 数	0	7	101	15

上記の他に利用者から職員の言動がハラスメントではないかと思う、との申し出があり、施設の基準に沿い対応を行いました。施設の指定管理者である高知市に報告・相談したところ、ハラスメントには当たらない、ご本人と職員の行き違いによる状況であろうとの見解でした。しかしながらご本人の受け止め方は変わらないため、ご本人の特性からの主張であることも理解しつつ、過剰な要求については、担当の特定相談員に同席の上協議を行うなど、適切に対応していきたいと考えています。

サービス管理責任者の取り組みとして、第 2 回地域連携推進会議を開催しました。参加していただいた方に当施設のことを知っていただき、サービスに対する疑問や要望などを伺うことができました。開催は大変ではありますが、こういった機会を生かし施設のサービスをブラッシュアップしていきたいと考えています。

次に【地域移行等の意向確認マニュアル】を作成しました。これは当事業のサービスの中では特に生活介護の利用者さんに『ご本人の意思』を明確化し希望する生活の実現のために重要な指針であると考えています。これからも誰もがご自身の望む生活を実現できるための支援を行っていきます。

今後の課題として利用者さんから職員への暴言などのハラスメントについても指針が必要だと考えています。現在は不平不満を訴え職員を攻める、不当な要求をする方についても、『苦情・要望』がある方としてできるだけ丁寧に対応していますが、初期対応の難しさや対応する職員・攻撃対象となった職員の心理的な疲弊も心配されます。健全な関係性を目指し、適切な判断・対応を行うために、研修等に参加し知識をつけていきたいと考えます。

2026 度年へ

- ・苦情への迅速で適切な対応により利用者の満足度を高め、早急な虐待防止を講じ利用者の権利を守ります。
- ・苦情解決を密室化せず、客観性を確保し、一定のルールに沿った方法で解決を進めます。
- ・利用者と職員との信頼関係を大切にし、要望や意見を直接お伺いできる関係づくりを行います。
- ・苦情の内容だけでなく、その方の状況・心情に関心を寄せます。
- ・職員へのハラスメントについての指針について検討します。

教育委員会の取り組み

■総括

教育委員会が中心となって企画・実施している成果発表会について、委員の変更が無かった今年度に関しては特に役割分担も円滑で、滞りなく実施することができました。次年度は企画立案の段階からウェブのスタッフと協同し、法人として一体的に運営します。

また、昨年度の『3つの学び』で得た経験を活かして、今年度は外部講師の力をお借りして1人のケースの支援を掘り下げる『ケース検討会』を各事業の教育委員が中心となり実施した。

■実施内容 ※定例の委員会は毎月第2（火）に開催

①新卒採用職員および中途採用職員に対する新入職員研修の計画・実施

本年度は中途採用職員3名に対する新入職員研修を計画・実施しました。新入職者が各事業の支援内容を知ることはもとより、職員・利用者をお互いに知る機会となりました。研修中の評価や新入職員の希望を確認した上で、研修後には適材適所の配置に繋がっていると思います。

②成果発表会の開催

今回で5回になる成果発表会を開催しました。今年度もファミリーユ高知の役員や近森会グループの職員以外にも研修会参加を周知し、新規利用者の紹介元の職員が参加して下さるなど、当法人の役割や支援内容を周知する機会となりました。

③ケース検討会

各事業の職員が支援に難渋するケースを中心に、外部の有識者を招いて作戦会議を行った。とりわけ高次脳機能障害者への支援について、支援拠点のスーパーバイズを受けて学習した事業が多く、当センターの利用者層の特徴が出ていました。今後もケースを深め、さらに支援力を高めていけるようになればと期待しています。



新人研修発表会



6月28日成果発表会

2026年度へ

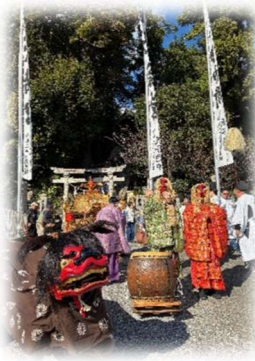
- ・新入職員の教育体制の見直しと指導力の強化
- ・成果発表会のマイナーチェンジ
- ・法人の教育目標『利用者の声を聴き、考え、行動する』を実践できるよう各事業で啓発活動

地域交流委員会の取り組み

■総括

2025年度は、日常業務量が増加する中であっても、部署や所属の垣根を越え、利用者と職員が共に楽しみ、つながる時間を大切にしたり取り組みを行いました。各種行事は単なる余暇活動にとどまらず、利用者の生活の質の向上や主体性の発揮、職員間の協働を促進する機会となりました。また、障害者スポーツセンターとの共同秋祭りや地域の祭り・文化行事への参加など、継続してきた地域連携を今年度も実施し、地域との関係性をより一層深めることができました。これらの活動を通じて、当センターの存在や役割を地域に広く知っていただく機会を創出しました。こうした実践は、単なるイベントにとどまらず、人と人が出会い理解し合う場を生み出し、地域における信頼関係や支え合いの基盤づくりにつながるもので、交流の持つ価値と可能性を改めて実感した一年となりました。

開催イベント一覧

実施日	イベント名	内容
5月	端午の節句	こいのぼり展示
8月	七夕イベント 内ノ谷夏祭り よさこい演舞	 
10月	ハロウィーン（仮装大会） 医療と音楽の集い 春野町文化祭	 
11月	ハビリの秋祭り ステージイベント 利用者出店 外部業者出店 フリーマーケット もち投げ等 内ノ谷秋祭り参加	  
12月	クリスマス	中庭にイルミネーションの展示
1月	リレーマラソン	
3月	お花見	イベント食の提供

2026年度へ

- ・四季折々の季節を感じるイベントの継続開催（各事業の担当制とし、企画運営を一任する）
- ・【やるなら120% ハビリ全体で時に地域を巻き込んで】

栄養委員会の取り組み

■総括

今年度も食材料費高騰が続く状況の中で、栄養バランスと安定性を維持させるため、提供単価の引き上げと、コストを抑制するため、これまで使用していた国産米から、外国産米の導入を開始しました。品種変更による炊飯方法の調整など、改善に向けての課題もありますが、エームサービスとの業務連携により、美味しく安全な食事を無事提供することができました。

■実施状況

	実施日
第 1 回	2025 年 4月22 日
第 2 回	2025 年 5月27 日
第 3 回	2025 年 6月25 日
第 4 回	2025 年 7月22 日
第 5 回	2025 年 9月2 日
第 6 回	2025 年 9月29 日
第 7 回	2025 年 10月28 日
第 8 回	2025 年 11月25 日
第 9 回	2026 年 1月5 日
第 10 回	2026 年 1月27 日
第 11 回	2026 年 3月6 日
第 12 回	2026 年 3月24 日

■実施内容

【食材料費と栄養価の見直し】

- ・食材料費単価の改定（1 日あたり：ハビリ 300 円/ホーム 330 円の増額）
- ・外国(台湾)産米への切り替え
- ・栄養価充足献立への変更（基準量：エネルギー1800kcal/たんぱく質 70g）

【季節・イベント食の提供】

- ・選択メニューの導入（七夕イベント・クリスマス）

【安全な食事の提供】

- ・アレルギー対応食の食事管理
- ・食事形態の適正化
- ・栄養ケアマネジメントの実施

【衛生管理の実施】

- ・食中毒及び異物混入の防止（衛生管理マニュアルの遵守）
- ・温度管理の徹底
- ・定期的な厨房衛生点検の実施

【嗜好調査の実施】

- ・施設入所者 34 名を対象にアンケート用紙を配布
実施期間 2026 年 2 月 1 日～2 月 10 日
（調査結果詳細 別紙参照）

2026 年度へ

- ・利用者全体の嗜好を把握し、献立や品質を向上させていくことで、食事満足度を高める
- ・持病のある利用者に対し、適切なエネルギー制限と減塩食の提供など、一人ひとりに合わせた栄養管理の実施と、他職種間での情報共有

2026年3月10日
施設入所 管理栄養士 西岡

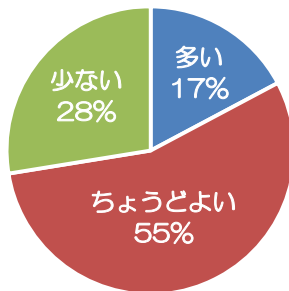
食事についてのアンケート結果について

アンケート実施日：2026年2月1日～2月10日

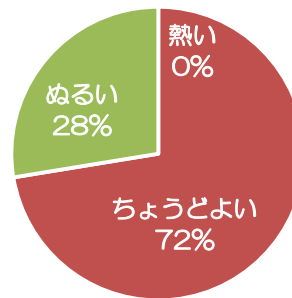
対象：施設入所利用者 34名

回答率：85.3%（34名中29名）

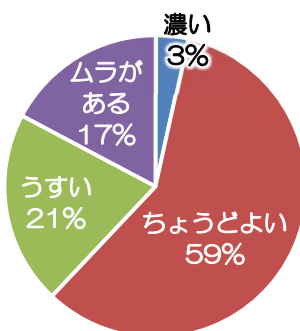
①食事の量について



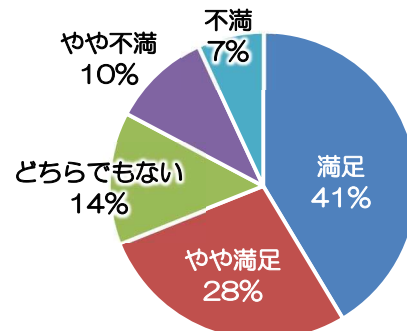
②食事の温度について



③食事の味付けについて

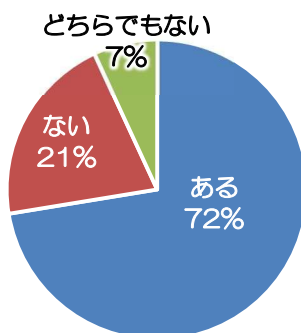


④食事の満足度について

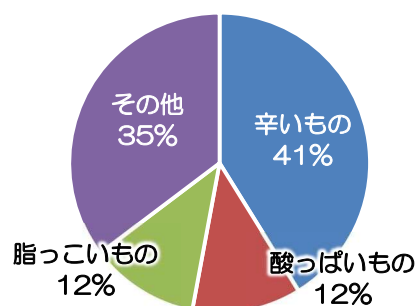


⑤苦手な食べられない味付けや料理について

苦手な味付けや料理の有無



苦手な味付け



【苦手な味付け内訳】辛いもの（7名）酸っぱいもの（2名）脂っこいもの（2名）
その他（味なし、みそ、酢みそ、甘い、あんこ、トマト味）

＜好きなメニュー＞

主食 カレーライス【8票】※ポークカレー含む
 五目ちらし寿司・炊き込みご飯
 牛丼・カツ丼
 ピラフ・オムライス
 おにぎり・卵かけご飯



麺類 ラーメン【4票】※味噌ラーメン含む
 焼きそば【2票】
 そうめん【2票】
 冷麺・麺類全般

主菜（肉）唐揚げ【3票】
 焼肉【2票】・すき焼き・八宝菜
 チキン南蛮・鶏天
 メンチカツ・コロッケ
 肉料理全般【3名】※牛肉含む

主菜（魚）エビチリ
 アジフライ・ソーセージカツ
 天ぷら（えび・カキ・魚天）
 鮭のポテト焼き
 赤魚・サーモン
 魚料理全般【2名】

主菜（その他）シチュー【3票】※ホワイトシチュー含む
 麻婆豆腐【2票】

副菜・その他 ギョーザ・シューマイ
 だし巻き玉子
 ジャーマンポテト
 炒り豆腐・ビーフン
 かぼちゃの煮物・金時豆
 お芋のおかず・さつまいものレモン和え
 きんぴらごぼう
 なすの青しそがけ
 ほうれん草お浸し
 マヨネーズ和え（スナックエンドウ）
 ひじき・昆布類・もやし
 たまごスープ・味噌汁・コーヒー

＜苦手な料理＞

- 辛い味付けの料理・エビチリ【2票】
・カレー



- 主菜
・豆腐ハンバーグ【2名】
・ハンバーグ（生地のみ）
・豆腐ステーキについている挽肉

- ・麺類

- 副菜
・うの花
・煮物

- その他の味付け
・酢みその入ったおかず
・あんこが入ったもの（ぜんざい）
・苦いもの

＜苦手な食材＞

- 魚
・さば【2票】
・さんま
・うなぎ

- 野菜類
・グリーンピース【2票】
・オクラ【2票】
・緑の豆類（インゲン以外）
・にんじん
・ピーマン
・ねぎ
・トマト
・セロリ
・しいたけ
・しょうが
・こんにゃく

- 調味料
・わさび

◆ まとめ

今回のアンケートでは、苦手なものが「ある」と答えられた方が多く、特に「辛いものが苦手」という方が複数いらっしゃいました。味付けや具材を変えたり「豆腐ハンバーグ」や「ハンバーグ」は頻度を減らしたり、できる限りの対応をさせていただきたいと思っています。

＜食べたいメニュー＞



主食 お好み焼き【4票】・たこ焼き
オムライス【3票】
お寿司【3票】
カレーライス【2票】※普通のカレーライス含む
牛丼・親子丼・うな丼・丼物全般
牡蠣飯
おにぎり
サンドイッチ・ピザ

麺類 スパゲティ【4票】※パスタ3票含む
うどん

主菜（肉）焼肉【4票】※ステーキ含む
すき焼き【3票】※肉豆腐含む
肉料理（牛肉）【3名】
唐揚げ【2票】
鶏の照り焼き・豚の照り焼き
ハンバーグ・ミートボール

主菜（魚）エビマヨ【2票】
刺身【2票】
天ぷら・イカフライ
魚メニュー

主菜（その他）鍋料理【2票】※もつ鍋含む
卵料理（目玉焼き+ハム・ベーコン）
シチュー・グラタン
全国（全世界）のご当地メニュー

副菜・その他 デザート【3票】※抹茶味・大学芋含む
サラダ【2票】海藻サラダ含む
おから・胡瓜の和え物
豚汁
梅干し・漬け物

◆ まとめ

たくさんのリクエストをいただきました。ご希望が多かったメニューは、今後の献立やイベント食の参考にさせていただく予定です。

＜コメント記載＞

（食事の量・頻度について）

- おかずの量を増やしてほしい
- ご飯が少し多い
- もっとの時も、もうエイって時もあります
- ひとつの料理が少ない。食べるものがいつも同じ
- 魚が多い。朝が少ない。おかずが同じで飽きた
- 魚が多すぎる（くさい）ぬるい（熱くない）

（食事の温度について）

- お茶と味噌汁は熱い方がいい
- ラーメンとか熱い方がいいです

（食事の味付けについて）

- カレーなど「甘口」でお願いします
- とにかく「酢みそ和え」の入っている料理が嫌いです
- 甘い味が苦手（金時豆の煮物、かぼちゃの煮物）

（朝食について）

- 朝ごはんの時に「漬け物」があったら嬉しい
- 朝食に「ウインナー」とかも出してもらいたい
- 朝パン食と分けてほしい

（食事についての要望や意見）

- しばらく出ていないので「醤油ラーメン」と「ポークカレー」を出して欲しい
- カレーは月に3～5回は出してもらいたい
- 味噌汁が朝以外にもほしい
- 白米毎日は嫌
- 「ふりかけ」をかけれるようにしてほしい
- ご飯に「ふりかけ」がほしい
- ギョーザとシューマイが出る時は「タレ」を付けてほしい
- シュウマイには「辛子やポン酢」が付いていけばうれしい
ギョウザやシュウマイを揚げてることが多いけど、水ギョウザの方がいい
春巻きも揚げるより生春巻きの方がいい
- 隅に調味料が多すぎることが気になります
- フタが固くて開かない事があるので開けてほしいなあ
牛乳は絶対飲まないとダメですか？

◆ **まとめ** ご意見ありがとうございます。皆様から頂いたご意見を参考に、皆様に美味しいとっていただける食事を提供できるように検討させていただきます。

ふくらむ委員会の取り組み

■総括

2025 年度も前年度に引き続き 3 回の発行を実施することができました。定期的な委員会を通し読者に分かりやすく、関心度の高い記事を発信できたと思います。新年号では 50 号を迎えることができ、改めて利用者やご家族、地域の皆様に支えられていると感じました。

■委員会開催一覧

実施月	内容	実施月	内容
4 月	流会（発送用封筒準備）	10 月	秋号完成、発送準備作業、発行、校正新年号記事提案
5 月	流会（表紙写真準備、印刷科調整）	11 月	新年号記事担当振分け、確認
6 月	春夏号完成、発行 秋号記事提案、 発送準備作業、発行	12 月	流会（表紙写真準備、印刷科調整）
7 月	秋号記事担当振分け	1 月	新年号完成、発送準備作業、発行 春夏号記事提案
8 月	秋号記事確認、校正	2 月	春夏号記事担当振分け、確認
9 月	流会（印刷科調整、表紙写真準備）	3 月	次年度委員決定、春夏号記事確認

■ふくらむ委員会

実施回数：12 回（毎月 1 回第 4 火曜日）

実施内容：掲載記事の打ち合わせ

ホームページ掲載情報確認

発行部数：各号 500 部（新年、春夏、秋）

内関係機関発送部数：各号 200 部

（学校、医療機関、行政機関、事業所、福祉サービス事業所他）



■発送業者の継続

配送料金@80 円で継続していただけるように配送業者へ継続の依頼を行いました。

■新戦力となる人材の登用

紙面デザインの一部を新たな利用者にもチャレンジしていただき、新鮮なデザインを取り入れました。

2026 年度へ

- ・読む人に興味を持っていただき、笑顔になるような記事を掲載します。
- ・AI 等も活用しイラスト素材やデザインも新たな視点で取り組めるように印刷科とも調整していきます。
- ・印刷科デザイン担当も新戦力となる人材を見出していけるように印刷科担当職員と調整していきます。
- ・引き続き見やすいデザインと読みやすい文章を意識して紙面づくりを行っていきます。
- ・年 3 回の発行を継続し発送先においても精査し、広く広報誌を知っていただくように努めます。
- ・定期的な委員会活動を行い、記事の提案や情報共有を行っていきます。
- ・新たな取り組みや、頑張っている人にスポットを当て、楽しい紙面づくりを目指します。

ブレースチェックラウンドの取り組み

■総括

本年度のブレースチェックラウンドでは、入所利用者に対し、能力に応じた環境・物品調整を行い、自立支援を進めた。また、グループホーム入居者や通所利用者では、昨年度の課題であった「気づきを実行につなげる」点に改善が見られ、自ら確認し行動できる利用者が増加したことが確認された。

■【対象者】

補装具・日常生活用具を使用している施設入所、グループホーム及び通所利用者

■【対象補装具】

- ・下肢装具（長下肢装具、短下肢装具、足関節装具、義足、靴）
- ・歩行補助具（杖や歩行補助具、車椅子 等）

■チェック件数：述べ 88 件

<修正件数>

種別	件数	内容
装具	13 件	装具の不適合に関する評価連絡およびマジックベルト劣化への対応提案
靴	2 件	マジックベルトおよびアウトソールの劣化に伴う修理や新規の靴への交換の提案
車椅子	3 件	車椅子タイヤの空気抜けおよびブレーキ位置調整
杖	1 件	杖先ゴムの交換の提案

■【活動内容】

- 入所利用者：入所初日の環境調整（ベッド環境、移動に必要な物品等）
生活や活動、今後の方向性を踏まえた環境調整と支援の導入
- グループホーム入居者・通所利用者：3 ヶ月に 1 回 11:20～12:00

■【判定医療機関の実施状況】

- 対象者数：57 件（装具：45 件 車椅子：12 件）
- 判定医療機関：近森リハビリテーション病院、療育福祉センター
- 協力業者：（補装具）バイタルフス高知、かなへ義肢製作所、小豆澤整形器製作所
（車椅子）石原産業、テクノクラフト高知

■成果と課題

当委員会は、施設全体で補装具や日常生活用具を適切に使用できるよう提案・調整を行い、利用者が安全に生活できる環境づくりを進めてきた。本年度で活動は 3 年目を終えた。入所利用者に対しては、身体機能の現状と今後の変化を踏まえ、適切な時期に装具や車椅子の再作成を実施した。また、作成後の活用支援や、日常生活用具の選定・居室環境の調整にも継続して取り組み、生活状況や自立度を評価しながら支援を行った。グループホーム入居者および通所利用者については、昨年度の課題であった「気づきから行動へのつながり」に改善が見られた。靴・装具・車椅子の不具合に対し、自ら対応しようとする姿勢や、必要時にスタッフへ相談する行動が定着しつつあり、自立支援の観点からも前進が確認できた。一方で、利用者だけでなくスタッフの観察点が十分でない場面があり、そのことが利用者への修正の提案や促しの不足につながっていた点は課題として残った。来年度は、この点を強化し、より質の高い支援につなげていく。

2026 年度へ

・入所者について

補装具・日常生活用具の評価を継続し、生活環境に応じた環境調整と社会参加の評価を強化する。

・グループホーム入居者および通所利用者について

実生活に合った物品選定と環境調整を進め、自立支援に向けた取り組みを継続する。

事故報告

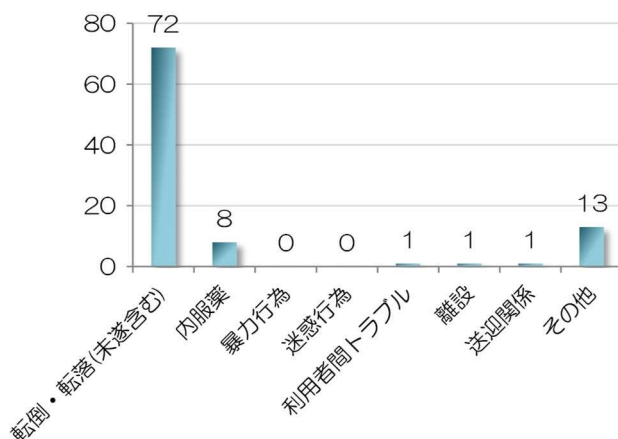
■総括

各事業で提出された事故やインシデント・アクシデント報告書では、利用者に影響がなかったインシデント 96 件（前年比+36）・アクシデント 2 件（前年比-2）・事故レベル 10 件（前年比+2）の報告が提出されています。事故レベル 4 は居室や移動中の転倒にて骨折が 4 件（うち 1 件手術適応）、就労支援中の手指切傷（縫合処置）が 1 件となっています。レベル 5 では、グループホーム入居者 2 名による窃盗行為が 4 件、利用者同士の暴力行為 1 件報告されています。窃盗に関しては、当該入居者の障害特性を踏まえ、環境調整や見守り強化など必要な支援を行ってきましたが、現行体制では再発防止、他入居者の安全確保が難しいと判断し、より手厚い見守りが可能な施設への移行を検討しています。事故発生時には、迅速に現場検証を行い原因分析と対応を協議し、同じ事故が起こらないように努めています。

■事故発生状況

事故レベル	事故レベル定義	障害者 支援施設	アルパーテ	はるの ハビリ ホーム	法人本部	その他	全体
0～1 (インシデント)	ヒヤリ・ハットすることはあったが利用者に影響はない 何らかの可能性があり経過観察の結果影響はない	76	18	2	0	0	96
2 (アクシデント)	医療機関への受診が必要となった 受診の結果、縫合や固定処置などは必要なかった	0	1	1	0	0	2
3 (事故)	受託先や発注先とのトラブルやクレームに対して謝罪や 弁償を行った。利用者間同士のトラブル	0	0	0	0	0	0
4 (事故)	事故のため通院治療や長期にわたり治療や入院が必要となった	3	2	0	0	0	5
5 (事故)	事故が死因となった 自傷・他傷（自殺企図や暴力）にて病院受診となった	1	0	4	0	0	5

■インシデント 96 件の内訳



【転倒の分析】

- ・転倒件数は例年より微増
- ・移動様式は車いす 4 割、自立歩行 6 割
- ・転倒の約半数は高次脳機能障害者
- ・転倒の約 3 割が居室で発生
- ・訓練中の転倒が約 3 割
- ・複数回転倒する利用者ののべ回数が全体の 7 割
- ・繰り返し転倒する約 6 割が高次脳機能障害者
- ・転倒未遂の報告はなし

及び対策】

- ・移動様式の違いによる転倒リスクの大小は無く、個別のアセスメントが必要と思われる。
- ・高次脳機能障害の特性を医学的に正しく理解し、視覚支援や環境調整など具体的な対策案を速やかに実施し、絶えずアセスメントする必要がある。
- ・居室の環境調整や動作指導、訓練や就労時間外の生活場面に潜むリスクへの対策が必要である。
- ・複数回転倒する利用者に関して、転倒が発生した場面の対策のみならず、今後予見される転倒も含めた予防的な対策を講じる必要がある。

2026 年度へ

- ・事故等発生時において適切かつ迅速な対応をとるとともに、事故等の発生要因や再発防止策の実効性を検証し、利用者等に対するサービスの質の向上及び施設等の運営の適正化に努めます。
- ・車いすや補装具のメンテナンス不良による転倒が無かったことは、2023 年度に立ち上げた「ブレースチェックラウンド」の効果であると思われるため引き続き実施していく。

2025 年度 地域連携推進会議 議事録

事業所名	高知ハビリテリングセンター	はるのハビリホーム
サービス種別	障害者支援施設	共同生活援助
所在地	高知市春野町内ノ谷 63-6	
開催日時	2025 年 11 月 18 日（火）13：00～15：45	
開催場所	はるのハビリホーム 2 階会議室	
出席者 (計 15 名)	高知ハビリテリングセンター入所者 1 名 はるのハビリホーム入居者 1 名 高知ハビリテリングセンター入所者家族 1 名 はるのハビリホーム入居者家族 1 名 地域の関係者 1 名 福祉に知見のある人 1 名 経営に知見のある人 1 名 高知市障がい福祉課職員 1 名 高知ハビリテリングセンター職員 1 名 はるのハビリホーム職員 1 名 管理者（センター長・部長）3 名 サービス管理責任者（生活訓練・就労継続支援 B 型） 2 名	
議題内容	(1) 地域連携推進会議の目的 (2) 出席者紹介 (3) 利用者 2 名より当センターでの生活について説明 (4) 施設見学（2 グループに分かれてラウンド） （施設入所/生活介護/自立訓練/就労継続支援 B 型 /はるのハビリホーム）全事業の見学 (5) 施設運営状況に関する説明 2024 年度事業報告をもとに説明 ・事業報告総括 ・災害対策委員会の取り組み（BCP 策定状況含） ・虐待防止委員会の取り組み ・身体拘束適正化委員会の取り組み ・ご意見と苦情に関する報告（第三者委員への相談内容含） ・地域交流委員会の取り組み ・栄養委員会の取り組み（2024 年度食事アンケート結果） ・事故報告 ・経営状況報告（2024 年度決算書にて報告） (6) 利用者アンケート結果報告 アンケート期間：2025 年 10 月 16 日～10 月 27 日 回収率（施設入所 100% はるのハビリホーム 90.6%）	

<推進委員より> 見学の感想と質問	【感想】 <u>黒字転換されたというのは素晴らしいことだと思います。やはり綺麗事ではなく、続けるためにはどうしてもその部分ができいないといけないので、それがされたということは本当にまず何が何でも一番だと思います。</u> 【利用者要望】 <u>ご飯がもっと美味しくなればいいかな。</u> ⇒食事のアンケートで皆さんに書いていただいた生の声を食事に反映できることを大事にしています。 ⇒体制のことで言うと今までは管理栄養士 1 名でした。その職員が今産休・育休で休みになっています。栄養士が不在になることは施設として食の提供の質が落ちるので、新たに 1 名の栄養士を臨時ではなく採用という形にしました。育休職員が復帰した時には管理栄養士 2 名で皆さんの食事が充実するように努力していきたいと思います。 【質問 1】 <u>利用者アンケート結果の中で特定の利用者に対する職員の口調が気になるという内容に関して、対応策は上層部の方だけで話し合ったのか、それとも虐待防止委員会などで検討しているのか教えてください。</u> ⇒サービス管理責任者の会議でこのアンケートの取りまとめをさせてもらったので、サービス管理責任者及び上層部でまず読み取りをしました。このアンケートについては先日とったばかりで方向性を検討している段階です。今後は虐待防止委員会での検討もしくは利用事業の職員間で対応を検討するという 2 つの方向で考えていきます。 【質問 2】 <u>職場の人間関係ですけど、センター長に気軽に相談できるような環境ですか。</u> ⇒センター長がすぐに直接職員と面談はしていません。部長、主任、サビ管という役職がいるので、困りごとや自分が今こんな悩みがあるということは身近な誰かに相談してもらいそこから話を上にあげてもらって部長で解決できることはそこでしてもらっています。もちろんセンター長が最初に出なければいけないところは対応しています。 ⇒管理職がそれぞれ理学療法士、作業療法士、看護師経験者で、特にうち 2 名は精神領域の経験があるため職場のメンタルヘルス、体調不良はキャッチしやすいと思っています。病院受診すべきなのか、少し休みをとるべきなのか相談をしつつ、オーバーワークになっているなら業務整理を行い、休職後の職場復帰はどうしたらいいかを専門職に近い立場で提案してフォローしてくれていると感じています。 【質問 3】 <u>他の地域連携会議に行ったときになかなか世話人さんの研修ができていないと聞いています。そういったところをどのようにしていますか。</u> ⇒月に 1 回世話人さんに集まってもらい世話人会を開催しています。参加率も高くほとんどの世話人さんが参加してくれています。そこで世話人業務の困りごとの共有や利用者の支援方法の共有、注意事項の共有をしています。また、世話人さん同士勤務が重ならない方もいるので世話人専用の情報共有ノートを作成して業務の伝達に活用しています。法定
------------------------------------	---

研修にも世話人さんは必ず参加してもらっており、当日参加できなかった人には後日ビデオ受講してもらうようにもしています。

【質問4】

事故報告の件数は分かりましたが、事故に至らないヒヤリハットの状況を教えてください。

⇒ヒヤリハットはほとんど出てきていない状況です。本来であれば事故につながりそうなことを事前に見つけたときに出すのがヒヤリハットなのですが、その周知ができていないのが正直なところです。

【質問5】

たくさんの事業がありますが、情報の共有に何かシステムを使っていますか。

⇒職員の普段の情報交換や伝達は PHS という電話機を使用して個別に行っています。また顔を合わせて情報の共有をすることを大事にしています。朝は出勤している職員が集まって夜間や朝の出来事を全職員に報告しています。夕方にも同じようにその日1日の特記事項を全職員が共有するようにしています。さらに細かな情報は部署ごとに集まり詳しい情報共有をするようにしています。また、休み明けで朝礼などの情報がわかるよう共有のパソコンに報告した内容を残して休み明けにその情報を見るようにしています。あとは支援で困ったことがあると事例検討ではなく「作戦会議」しようと言ってみんなで集まり対応を協議しています。そこには部長も入り初動から一緒に取り組んでいます。

【感想】

うちは弟が利用させてもらっていてとても感謝しています。次の生活場所を考えなければならぬ段階でセンター長からもう少し利用してもらおうという言葉をいただけて今も利用ができています。センター長は私たち家族の顔や名前も覚えてくれていて施設の風通しが悪いわけがないというのは私の意見です。

【感想】

私も感謝しかありません。息子が去年の3月に車同士の交通事故にあいました。警察から連絡があって病院に行ったときにチューブだらけで死んでもおかしくないかなと思っていました。病院で手術を頑張ってもらって一命を取り留めて、転院してリハビリを続けているときに、これからどうなるのだろうと将来が不安だったのですが病院から高知ハビリテーリングセンターという施設があることを教えてもらって利用することになりました。はじめは機能訓練を利用して6月から生活訓練に今お世話になっています。こちらを利用開始した時はまだ車椅子メインで杖を使いながら歩いていたのが、今は普通に歩けるようになりました。ここまでにしてもらって感謝の気持ちでいっぱいです。本当にありがとうございます。

【感想】

学校を卒業後に高知ハビリテーリングセンターの利用を開始した生徒が、当初の予定より早めに利用終了しなければならなくなったときに、すぐに報告をいただいて本人・家族を学校ともう一度繋ぎなおしてくれ、地域や次の事業との繋ぎ合わせも取り持ってもらい

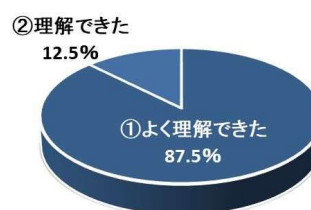
ました。この会でもマイナスなことも出してくれているのが間違いないことだと思います。今後も地域の交流をもち一緒に高めあえたらと思います。

地域連携推進会議 当日アンケート結果

参加者数	8名
アンケート回収数	8名

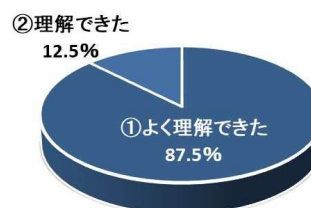
1. 利用者が当センターでどのような生活を送っているか理解できましたか？

①よく理解できた	7名
②理解できた	1名
③あまり理解できなかった	0名
④全く理解できなかった	0名
⑤無回答	0名



2. どのような障害をもっている方が利用しているか理解できましたか？

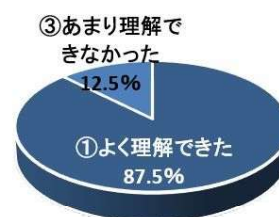
①よく理解できた	7名
②理解できた	1名
③あまり理解できなかった	0名
④全く理解できなかった	0名
⑤無回答	0名



<推進委員>
アンケート結果

3. 施設入所やグループホームの役割や支援の内容が理解できましたか？

①よく理解できた	7名
②理解できた	0名
③あまり理解できなかった	1名
④全く理解できなかった	0名
⑤無回答	0名



4. 職員の態度や働きについて、気付いたことがありましたらご記入ください

- ・お会いする皆さんが丁寧な対応をされていて、日々のアプローチの大切さを改めて感じました。大変気持ちがよかったです。
- ・利用者の方に適切な距離感で関わられていると感じました。

5. 当センターの運営に関して、気付いたことがありましたらご記入ください

- ・ ないようがむずかしかった。
- ・ 様々な取り組みを行われており、変わる、変えるがすすんでおられ感銘を受けました。
- ・ 苦情申し出箱が 4 か所あるのは把握しましたが、直接施設側へ声を上げられない方もいると思います。苦情申し出の第三者機関を明示してはどうでしょうか？

6. 今回の会議に参加されて、感じたことやご意見などご記入ください

- ・ 長く聞くことがないのでいいたいけんができました。
- ・ 参考になることが沢山ありました。ありがとうございました。
- ・ 運営の「実」が高まっていることが、経営上の黒字転換にもつながっているのでは、と感じました。
- ・ ハビリさんを通して様々な方のご意見を伺う機会をいただきました。今後ともよろしくお願い致します。



しごと・生活サポートセンターウェーブ事業報告

センター長 沼 慶子

2025 年度のビジョンと 4 つの計画について

2025 年度は、利用者のため、社会のため、そして自分たちのために働く～やると決めたらやる、妥協しない、仕事から“志事”へ～をビジョンに掲げ、個別支援力の向上、活躍できる場所づくり、安心・安全なサービス提供、法人の継続の 4 つを柱として事業を推進してきました。

➤**個別支援力の向上**：サービス管理責任者を中心に「意思決定支援」を重視し、利用者一人ひとりの希望に沿ったサービス提供や個別評価、工賃評価を実施することで、よりきめ細やかな支援の実現につなげることができました。

➤**活躍できる場所づくり**：農福連携の継続的な取り組みにより、地域の人手不足解消に寄与するとともに、イベントの開催を通じて、作業活動以外の新たな魅力や可能性を見出す機会を創出しました。

➤**安心安全なサービス提供**：BCP の整備や各種訓練・研修は適切に実施できた一方で、人員配置および加算要件の確認が不十分であったことから過誤調整が発生しました。運営指導でも重大な指摘はありませんでしたが、運営体制全体の見直しと再発防止に取り組むこととしています。

➤**法人を継続させる**：A 型・B 型あわせて「月延べ利用者数 1,200 名（A 型 200 名・B 型 1,000 名）」を目標に取り組み、2025 年度は前年度比 492 名増加し、目標を上回る月も増加しました。また、年度別支援費収入は過去最高を更新し、法人経営の安定に寄与する成果となりました。（下記表①参照）

各事業について

■就労継続支援 A 型オウンプス事業

12 月に 1 名退職があったものの、現在は 9 名の雇用を維持しています。就業規則の整備により、働きやすさと規律を両立した職場環境の構築が進みました。また、クリーニング業務の受託拡大により収入は増加傾向にあり、最低賃金および社会保険費用の確保ができています。一方で事業目標達成には課題が残っており、新規雇用の促進と品質向上に引き続き取り組んでいます。

■就労継続支援 B 型スウェル事業

特別支援学校卒業生 2 名の新規利用開始により利用者数は増加傾向にある一方で、他事業所への移行も見られました。ただ利用者の状況に応じた適切な選択であり、前向きに捉えるべきだと感じています。また、普通高校からの利用希望も増加しており、今後の新たなニーズとして期待されます。就労収入については、新規受託や農福連携を継続しているものの、全体として作業量は減少傾向にあり、安定的な確保が課題となっています。

まとめ

2025 年度は、利用者一人ひとりの意思を尊重した支援の深化と、地域とのつながりを意識した取り組みを通じて、事業としての広がりや一定の成果を得ることができました。特に、利用者数および支援費収入の増加は、これまでの積み重ねが形となった結果であり、法人の安定運営に大きく寄与できたと考えています。現状でも、働き手不足と高齢化、利用者の高齢化、委託作業の減少、物価の高騰など不安要素は数多くあり、それらに対応すべく時代に応じてウェーブ自身も変化していかねばなりません。変化を好機に変換できるよう 2026 年度も励んでいきたいと考えています。

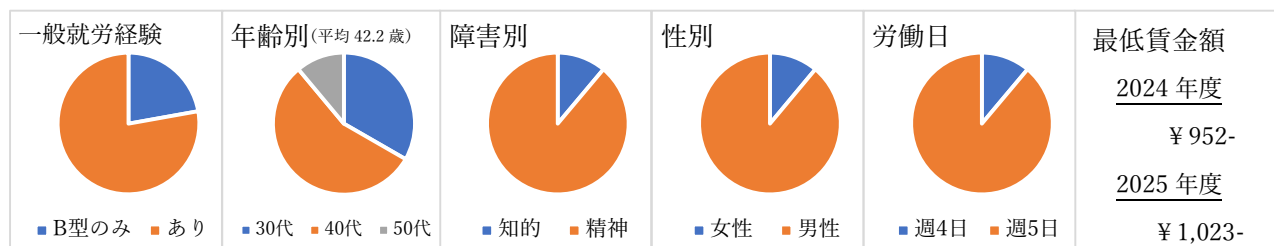
表① A 型 B 型 月延べ利用者数（名） 網かけ部…目標の 1,200 名を超えている月

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
2021年度	1,232	1,169	1,240	1,265	1,207	1,197	1,254	1,255	1,249	1,109	1,057	1,237
2022年度	1,194	1,195	1,205	1,031	1,148	1,082	1,136	1,158	1,080	1,038	1,035	1,214
2023年度	1,108	1,208	1,162	1,140	1,098	1,085	1,114	1,061	1,147	1,073	1,086	1,107
2024年度	1,204	1,216	1,125	1,239	1,139	1,127	1,172	1,121	1,158	1,109	1,037	1,142
2025年度	1,154	1,218	1,179	1,240	1,157	1,207	1,271	1,175	1,207	1,183	1,115	1,175

職員数 12 名 (3 月末時点)	センター長 1 名 サービス管理責任者（支援員兼務） 2 名 支援員（事務兼務含） 9 名																																								
会議等	経営戦略会：1 回/月、虐待防止身体拘束適正化委員会：1 回/月																																								
委員会活動 年度行事	<u>必要に応じて研修会や集会を開催</u> 虐待防止身体拘束適正化：支援の見直し、委員会の開催、ハビリ委員会への出席 防 災 ：BCP 作成、3 ヶ月毎避難訓練研修の実施 広 報 ：ふくらむ原稿、ウェブ新聞発行 衛生美化 ：BCP 作成とシミュレーション、感染予防、月毎健康チェック 美化設備管理、緑化美化、車両管理 苦情解決 ：利用者からの苦情受付、利用者満足度調査の実施 教 育 ：年間教育計画、高知県市の研修企画、施設内研修企画 マルチイベント：施設外での就労の機会、地域協力、農福連携、利用者イベント計画開催																																								
イベント	10 回開催																																								
職員研修	高知県社会福祉協議会研修：13 研修参加 資格取得：相談支援専門員初任者研修 2 名 サービス管理責任者 2 名 クリーニング師試験																																								
事故等状況	クリーニング業務における事故や苦情は 2024 年度と比較し約 20%程度に減少 <table><tr><th>事故レベル</th><th>分類</th><th>件数</th><th>詳細</th></tr><tr><td>レベル1</td><td>インシデント</td><td>6</td><td>怪我なし</td></tr><tr><td>レベル2</td><td>アクシデント</td><td>2</td><td>打撲2件受診</td></tr><tr><td>レベル3</td><td>事故</td><td>4</td><td>軽作業1件/クリーニング3件</td></tr><tr><td>レベル3</td><td>苦情</td><td>4</td><td>軽作業1件/クリーニング1件/事務1件</td></tr><tr><td>レベル4</td><td>事故</td><td>3</td><td>救急搬送（脱水/嘔吐/失神）</td></tr><tr><td>車両事故</td><td></td><td>3</td><td>クリーニング納品時（相手なし）</td></tr><tr><td>通勤災害</td><td></td><td>1</td><td></td></tr><tr><td>労災</td><td></td><td>1</td><td></td></tr><tr><td>その他</td><td>弁償</td><td>1</td><td>クリーニング1件</td></tr></table>	事故レベル	分類	件数	詳細	レベル1	インシデント	6	怪我なし	レベル2	アクシデント	2	打撲2件受診	レベル3	事故	4	軽作業1件/クリーニング3件	レベル3	苦情	4	軽作業1件/クリーニング1件/事務1件	レベル4	事故	3	救急搬送（脱水/嘔吐/失神）	車両事故		3	クリーニング納品時（相手なし）	通勤災害		1		労災		1		その他	弁償	1	クリーニング1件
事故レベル	分類	件数	詳細																																						
レベル1	インシデント	6	怪我なし																																						
レベル2	アクシデント	2	打撲2件受診																																						
レベル3	事故	4	軽作業1件/クリーニング3件																																						
レベル3	苦情	4	軽作業1件/クリーニング1件/事務1件																																						
レベル4	事故	3	救急搬送（脱水/嘔吐/失神）																																						
車両事故		3	クリーニング納品時（相手なし）																																						
通勤災害		1																																							
労災		1																																							
その他	弁償	1	クリーニング1件																																						
苦情等状況	6 月に満足度調査実施 97%の利用者が「満足、まあ満足」と評価 働く場所であるとともに安心して過ごせる場所であることが分かった 苦情 2 件 スウェル利用者：（内容）工賃評価と職員の言動について 2 件ともに相談支援やサービス管理責任者との話し合いである程度納得される まあ満足 29 名 満足 36 名																																								
虐待等案件	0 件 グレーゾーンな発言や支援については毎月の委員会にて検討し全員に周知を実施。																																								
運営管理上の課題	人員配置の各月確認を怠ったことで 2024 年 9 月から 2025 年 3 月までの福祉専門職配置加算の取り下げを行っておらず、結果的に過誤調整を実施。今後は徹底して月毎の配置を確認する体制を整える。																																								
運営指導 A 型、B 型 2025/12/11、12	A 型：指摘事項なし B 型：口頭指摘あり 定員超過が恒常的となる場合には利用調整の上、実態の是正を図ること																																								

就労継続支援 A 型

■2025 年度利用者状況を可視化（登録者 9 名）



一般就労を経たうえで A 型を利用している方、B 型からステップアップで A 型を利用している方がそれぞれ利用し、年齢は平均 42.2 歳。現在は一般の企業へ就職したいと希望されている方はいない。精神障害の方が多く、慣れた環境や慣れた業務を行っていても不安感や気持ちの落ち込みが見られ、他者と自分との関係性や言動に悩みはつきないことも多く、継続して勤務することは大変難しい。その中でも【品質向上】のもと協働し、資格の取得も目指している。

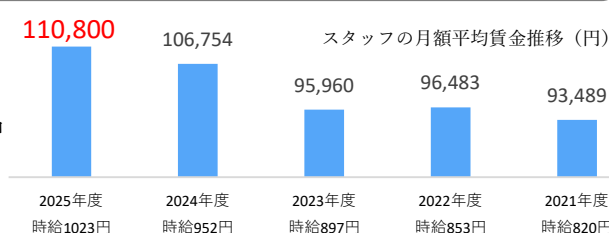
■利用状況と平均賃金

登録者：9 名

一日平均利用者：7 名 月毎利用状況：約 187 名

新規：0 名、終了：1 名

月毎平均賃金：108,637 円（高知県報告）



■2025 年度の事業目標達成度を評価 『すべてにおいて UP!!』

■スタッフ磨き

クリーニング技術や社会人力の向上を目標に取り組んだ一年だった。マイスター検定を通して技術向上を図れた一方、クリーニング師資格の合格には至らず課題が残った。対人技術や気持ちのコントロールは日々の業務で実践し、チームワークの安定を目指して取り組んだ。施設外支援の JA 春野、施設外就労の谷農園での作業を継続し、クリーニング以外の経験を積む機会となった。また、3 月にはOWNパス個別評価表を用いて自己評価と支援員評価を行い、課題整理と今後の方向性を確認することができた。

■環境

効率的に業務ができる環境づくりを目標に、スタッフと協力しながら改善を進めた一年だった。業務の流れについては、部署ごとに作業手順を見直し、目標を設定して取り組む方法へと再構築を行った。また、伝え方や伝える量についても工夫し、スタッフ一人ひとりに合わせて適宜声掛けを行うことで、作業の理解や進行がスムーズになるよう配慮した。業務マニュアルについてはまだ完成していないが、作業の順番や進捗が見える仕組みを準備し、現在試行段階として運用を始めている。これらの取り組みにより、業務の効率化と作業環境の整備に向けた基盤づくりが進んだ一年となった。

■収入

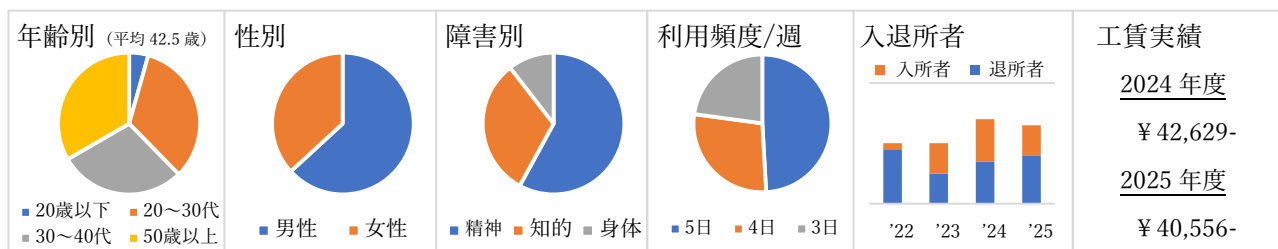
支援費収入では、利用者数が 180～200 名弱で推移し目標の 200 名には届かなかったが、労働時間や生産活動の取り組みによりスコア点数は維持できた。企業就職は 1 名が試験に挑戦したものの採用には至らず、雇用人数も 12 月に 1 名退職し 9 名となり、+1 名の雇用には結びつかなかった。就労収入では、施設外支援・就労を継続し、JA 春野には 9 名中 7 名が参加するなど外部での作業機会を確保できた。企業からの軽作業の依頼にも対応し収入の幅を広げたほか、クリーニング業務では新たに病院の個人洗濯物の依頼が始まり、今後の業務拡大にもつながる見込みがある。

■総括

2025 年度は、「スタッフ磨き」「環境整備」「収入 UP」という 3 つの大きな目標に取り組んだ一年だった。資格取得や利用者数・雇用人数の確保など、一部で達成が難しい項目もあったが、日々の業務改善や外部就労の継続、新規業務の開拓など、基盤づくりにつながる取り組みを着実に進めることができた。また、業務の流れの見直しやマニュアルの整備、スタッフへの声掛けなど、働きやすい環境づくりにも取り組み、全体の効率化に向けた土台が整いつつある。さらに、スコア点数の維持や外部作業の参加、新規クリーニング業務の開始など、収入面でも次年度につながる動きが見られた。総じて、目に見える成果だけでなく、今後の成長に向けた準備と積み重ねが進んだ一年であり、次年度の取り組みに活かせる土台を築くことができた。

就労継続支援B型

■2025年度利用者状況を可視化（登録者 57 名）



JR やバスなどの公共交通の駅からも近い立地のため通所される方が多く、保護者の送迎で通所される方は知的障害の方が主である。年齢は 18 歳から 72 歳までの方が利用し平均年齢は約 43 歳。精神障害の方が多くこともあり症状に合わせた利用頻度となっておりデイケアなどの医療的ケアを併用している方も多く。入退院を繰り返し休みがちになる中でも継続して利用できるよう支援員とサービス管理責任者が連携し、日々支援を行っている。

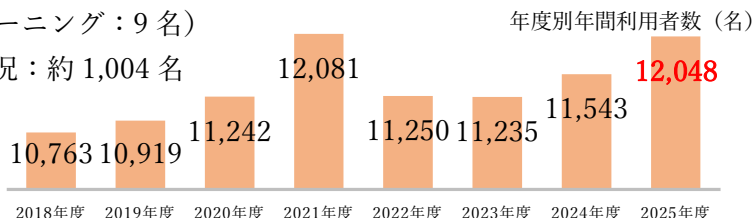
■利用状況と平均賃金

登録者：57 名（軽作業：48 名 クリーニング：9 名）

一日平均利用者：約 38 名 月毎利用状況：約 1,004 名

月毎平均工賃：40,556 円

新規：5 名、終了：8 名



■受託業務先

○自主事業：紙エプロン ○清掃：近森病院周辺、施設内清掃

○軽作業：食品関係(カツオ、さきいか、わかめなど)、ハーネス、保護シート、ダイレクトメール

○クリーニング：病棟個人洗濯 ○農福連携：ミョウガ、キュウリ、グロリオサ、ピーマンなど

■2025 年度の事業目標達成度を評価 『利用者の思いを達成できるスウェルに』

■個別支援のさらなる強化

各利用者に担当職員を配置することや工賃評価を半年に 1 回実施することを継続したことでサービス管理責任者と支援員で利用者の現状を掘り下げて検討、情報共有ができる時間が増えたことや担当職員と利用者の面談の機会が増えたことでより細やかな評価と関わりができ、それを基に支援計画を立てることができた。支援計画書の説明の面談をサービス管理責任者、担当職員、利用者で実施したことで利用者の目標、意向、課題を共有でき、支援の実施や強化に繋がった。

■しごと場づくり

目標に向けてチャレンジができる環境づくりを行い、「楽しさ、厳しさ、やりがい」を感じてもらえる支援や「がんばったな、いい仕事をしたな」と達成感を味わえる生活も含めた総合的な支援の展開ができた。

■機会の提供

様々な作業の提供、イベントの実施、目標に向けてチャレンジができる機会を増やしたことで利用者一人一人が「働きたい場所」と思える支援ができた。

■UP!!

一般就労、A 型に繋がった利用者はいなかったが平均工賃 35,000 円以上は維持ができ、振替利用や様々なイベントを実施することで月平均利用者数は 1,000 名以上を超えることができた。

■総括

前年度は利用者 1 名を一般就労に繋げることができたが今年度は一般就労、A 型に繋がった利用者がいなかったため来年度は A 型や企業への就職 1 名以上を目指していく。来年度から基本報酬区分の基準の見直しにより現在の基本サービス費を維持するためには平均工賃 38,000 円以上が必要なため確認、検討を重ねて平均工賃 38,000 円以上の維持に努めていく。

来年度は引き続き利用者一人一人の思いに合わせた支援を提供できるようアセスメントを強化し、個別の関わりの中で「スウェルは居場所だけではなく就労の場である」という意識を高めていくことをチームで考えていきながら 2026 年度の事業目標を実践していきたい。