

令和7年度 事業報告

社会福祉法人 慶光会

【目次】

法人概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 2

リスクマネジメントの取り組み、職員教育・・・・・・・・ P 4

＜各事業所＞

蒜山慶光園・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ P 6

グループハウスかわかみ・・・・・・・・・・・・・・・・ P 8

デイセンターひるぜん・・・・・・・・・・・・・・・・ P 10

ワークスひるぜん・・・・・・・・・・・・・・・・ P 12

グループハウスひるぜん・・・・・・・・・・・・・・・・ P 14

ワークスクらよし・・・・・・・・・・・・・・・・ P 16

デイセンターまにわ・・・・・・・・・・・・・・・・ P 18

グループハウスおちあい・・・・・・・・・・・・・・・・ P 20

ワークプレイスマにわ・・・・・・・・・・・・・・・・ P 22

真庭地域生活支援センター・・・・・・・・・・・・・・・・ P 24

地域活動支援センターくらよし・・・・・・・・ P 26

＜公益事業等＞

川上児童クラブ・福祉有償運送・・・・・・・・ P 29

＜法人本部・事務局・部会＞

理事長室・事業所統括推進室・地域連携推進室・・・・ P 33

労働開発室・経理部・総務部・・・・・・・・ P 34

実践検討部・就労調整部・・・・・・・・ P 35

【法人概要】

1. 法人基本情報（令和8年3月31日時点）

本部所在地	岡山県真庭市蒜山上福田1201番地8		
理事長	柴田 智宏		
電話	0867-66-4069	FAX	0867-66-4062
代表メールアドレス	info@keikoukai.net	ホームページ	https://www.keikoukai.net

2. 主な事業（令和8年3月31日時点） *（従）従たる事業所

事業所名	事業種別	定員	利用者数 (契約)	稼働率 (定員比)	管理者名
法人事務局					
蒜山慶光園	施設入所支援	30	30	95.3%	丸山 朝美
	生活介護	40	37	86.1%	
	短期入所	1			
グループハウスかわかみ	共同生活援助（4ホーム）	30	28	88.8%	花原 翔
デイセンターひるぜん	生活介護	20	19	89.5%	中原 善信
ワークスひるぜん	就労継続支援B型	20	24	100.4%	光村 直人
グループハウスひるぜん	共同生活援助（6ホーム）	22	21	88.9%	光本 康祐
ワークスクラよし	就労継続支援B型	40	49	75.5%	北野 正樹
	・ワークスクラよし	30	37		
	・（従）ワークスふくよし	10	13		
デイセンターまにわ	生活介護	20	15	68.2%	森岡 大輔
	就労継続支援A型	10	6	45.8%	
グループハウスおちあい	共同生活援助	4	4	90.6%	
ワークプレイスマにわ	就労継続支援B型	40	48	67.8%	王前 貴陽
	・ワークプレイスマにわ	20	34		
	・（従）ワークプレイスつやま	20	14		
真庭地域生活支援センター	一般相談支援 特定相談支援 障害児相談支援				妹尾 裕子
地域活動支援センター くらよし	地域活動支援事業				笠原 史郎
川上児童クラブ	放課後児童健全育成事業	30	30		浅田 陽一

3. 評議員及び役員（令和8年3月31日時点）

評議員（9人）	池田 貴久	石藤 延史	岡田 利之	小林 守
	坂手 修三	法華 教善	松下 耕三	三船 進太郎
	長谷川 秀子			
監事（2人）	伊藤 貴宏		長尾 伸二	
理事（8人）	柴田 智宏	中津 世待	野崎 英俊	守屋 史一
	竺原 史郎	松川 弘美	横濱 秀之	大下 淳子

4. 評議員会

開催日	議題	評議員（出席者数／総数）
令和7年 6月21日 （定時評議員会）	（1）令和6年度決算、監事監査報告 （2）新役員の選任、役員報酬	8／8

5. 理事会

開催日	議題	理事 （出席者数／総数）	監事 （出席者数／総数）
令和7年 5月31日	（1）令和6年度事業報告、決算報告、 監事監査報告 （2）令和7年度夏季賞与 （3）新役員の選任 （4）新評議員の選任 （5）新評議員選任・解任委員の選任 （6）評議員選任・解任委員会の召集決定 （7）定時評議員会の召集決定	6／6 （Web参加1名）	2／2
6月21日	（1）理事長の選任 （2）人事委員会、本部監査委員会の 構成員選任	8／8	2／2
9月29日	（1）育児・介護休業規程の一部改正 （2）就業規則の一部改正 （3）給与規程の一部改正 （4）運営規程の一部改正 （5）虐待防止マニュアルの一部改正	8／8	2／2

10月24日	(1) 賃金改定規程別表の改正 (2) 給与規程の一部改正 (3) パート職員等取扱規程の一部改正 (4) 旅費規程の一部改正 (5) 令和7年度冬季賞与 (6) 新評議員の選任 (7) 評議員選任・解任委員会の召集決定	8 / 8	2 / 2
令和8年 2月20日	(1) ワークスうつぶき開設 (2) ワークプレイスつやま開設 (3) グループハウスくらよし開設 (4) 法人組織 (5) 管理者の任免とその他の重要な人事 (6) 令和7年度年度末手当	8 / 8	2 / 2
3月18日	(1) 第一次補正予算 (2) 令和8年度事業計画 (3) 令和8年度予算 (4) 経理規程の一部改正 (5) 新設事業における運営規程 (6) 運営規程の一部改正 (7) 苦情解決第三者委員の選任 (8) 定款の一部改正 (9) 評議員会の召集決定	8 / 8	2 / 2

6. 監事監査

・ 令和7年5月23日

7. 苦情解決第三者委員会

・ 令和8年1月27日

【リスクマネジメントの取り組み】

1. 法人全体の取り組み

(1) 虐待防止と人権擁護

- ・全職員を対象にセルフチェックを行い、自分自身の実践の振り返りと他職員の実践の点検を行った。各事業所の結果については管理職の会議で報告を行い、法人全体でも共有を行った。令和7年度は新たにWeb入力でのセルフチェックを実施した。運用について総括し今後の活用については検討を行う。
- ・虐待防止、身体拘束適正化研修を開催した。研修ではグループワークも行い、職員同士で意見を出し合い論議することで虐待防止や人権擁護に対する意識の向上につながった。

(2) 災害対策

- ・災害BCP（事業継続計画）研修会を開催し、災害BCPの周知と指揮系統や災害発生時の確認事項について机上訓練を実施し、災害発生時に迅速に対応できるよう理解を深めた。

(3) 感染症対策

- ・感染症対応BCP（事業継続計画）研修会を開催し、感染症対応BCPの考え方や感染者発生時の流れ、組織及び体制、具体的役割分担等について周知を行い、感染症発生時の流れについて理解を深めた。

2. 各事業所共通の取り組み

(1) 防火避難訓練の実施

- ・各事業所で年1回以上、消防にも協力してもらい通報も含めた防火避難訓練を実施した。

(2) 救急蘇生法講習

- ・緊急時の迅速な対応につながるよう各事業所で消防署や日本赤十字社へ講師を依頼し、救急蘇生法講習会を開催した。

(3) 事故、ヒヤリ・ハット

- ・各事業所で内容の共有と改善策の検討を行い、決められた改善策の実施を徹底した。毎月開催している管理職の会議で他事業所の事故報告も共有し自事業所での事故防止につなげた。

【職員教育】

1. 法人全体の取り組み

- ・令和7年度から正職員を対象に、「福祉職員教育システム」を新たにスタートさせた。経験年数から5段階にレベル分けし、レベルに見合った内容のカリキュラムを受講することで、法人全体のスキルアップに取り組んだ。
- ・入職時の新入職員研修と3ヶ月毎に振り返りを行う新任職員研修を開催した。
- ・正職員を対象に他法人への見学も実施し、他法人の新たな実践を知ると共に慶光会の実践の良い部分を再認識する機会となった（障害福祉運営法人、4法人を見学）。

2. 各事業所共通の取り組み

- ・法人外研修の積極的な参加と、参加後は事業所内で伝達研修を行った。

3. その他

- ・管理職を対象にハラスメント研修を開催した。ハラスメント事例の報告は無かった。

各事業所

蒜山慶光園

施設入所支援・生活介護・短期入所

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：5.3（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	11	5	1	0	0	0	0	17
女 性	7	1	4	1	0	0	0	13
計	18	6	5	1	0	0	0	30

2. 年齢・男女別 平均年齢：51.4歳（最年少：29歳、最高齢：91歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男 性	1	6	4	3	2	0	1	17
女 性	0	2	4	1	3	2	1	13
計	1	8	8	4	5	2	2	30

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
施設入所	2	1	法人内共同生活援助へ移行
生活介護	1	0	
付属事業（短期入所）	3		

第2. 作業内容

- ・生活介護（れんげ班・ほっこり）：小動物のトイレ砂の袋詰め

第3. 職員配置（令和8年3月31日時点）

（人）	施設長 管理者	サービス 管理責任者	看護師	生活支援員	栄養士	計
常勤換算	1.0	1.0 （管理者兼務）	1.0	21.1	0.1	23.2 （管理者兼務を除く）

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 日頃から利用者の変化に目を向け、変化に応じた対応を行う

- ・利用者に変化があった際にはすぐに相談できるよう窓口となる職員を配置し、タイムリーな対応を行った。対応については職員の視点を中心に事業所内で検討するだけでなく、必要に応じて積極的に医療機関等の他機関と連携を図りながら検討を行った。また、変化に応じて統一した対応ができるよう支援指示書の活用や、安全に過ごせる環境整備や体制調整を行った。

2. 利用者一人ひとりの人生の充実に向けた実践に取り組む

- ・ケース会議を通して利用者の希望を聞き、買い物や外食、温泉、映画鑑賞など、利用者の個性に合わせて小グループでの外出や職員と1対1での個別外出を行った。職員が代行で買い物をしていた利用者も、少人数で蒜山内のお店へ積極的に買い物に出かけ、その際にお店の方が利用者へ話しかけてくださり会話を楽しみながら買い物をすることもできた。重度の障害がある方も多数おられるため、意思の汲み取りが難しい場面が多かった。

3. 職員がやりがいや充実感を実感できる環境作りをする

- ・事業所全体で積極的に利用者実践の検討・実践を行うことで職員も達成感を感じるが増え、より実践に前向きに取り組めるようになった。変化が見えにくかったケースも前進し、利用者の笑顔が増え、落ち着いて過ごせるようになったことが職員のやりがいにもつながった。利用者の小さな変化への気付きも大切に、変化や経過を引継ぐ一覧表を設置し職員全体で共有を行った。

第5. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

(件)	苦情	事故報告	ヒヤリ・ハット報告
件数	0	18	26

【事故の特徴と改善策】

- ・転倒の事故が多く、原因としては、加齢による筋力低下、不眠によるふらつき、精神的な不安定さからの突進歩行などがあった。不眠や精神的な不安定さについては精神科を受診し、医療的な対応を行いながら本人の様子観察を徹底した。その他、職員間でも環境整備を意識し、声を掛け合いながら転倒のリスク軽減に努めた。

第6. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	中国・四国地区知的障害関係職員研修協議会	1	岡山県知的障害者福祉協会意思決定支援研修	1
	強度行動障害支援者養成研修(基礎研修・実践研修)	4	岡山県知的障害者福祉協会人権侵害虐待防止研修	2
	感染症対策研修会	2	相談支援従事者初任者研修	3
	サービス管理責任者(基礎研修)	3	サービス管理責任者(実践研修)	2
	きょうされん全国大会(奈良県)	2	福祉爪ケア専門士3級認定講座	1
	防火管理責任者研修	1	安全運転管理者研修	1
事業所内	救急蘇生法講習会	22		

グループハウスかわかみ

共同生活援助

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：3.7（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	0	3	7	4	2	0	0	16
女 性	0	2	7	1	2	0	0	12
計	0	5	14	5	4	0	0	28

2. 年齢・男女別 平均年齢：59.8歳（最年少：21歳、最高齢：83歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男 性	1	1	3	2	5	3	1	16
女 性	1	0	0	3	5	3	0	12
計	2	1	3	5	10	6	1	28

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
共同生活援助	2	3	死亡（老衰）（1） 精神症状悪化のため在宅へ（1） 特別養護老人ホームへ移行（1）

第2. 職員配置（令和8年3月31日時点）

（人）	施設長 管理者	サービス 管理責任者	看護師	生活支援員	世話人	計
常勤換算	1.0	1.0	0.1	5.9	7.3	15.3

第3. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者の生活リズムが職員体制中心になっていないか、再検討する

- ・利用者主体の1日のスケジュールになるよう利用者からの意見や希望を聞き取り、毎月の会議にて報告・共有・検討を行った。具体的には、「休日の朝はゆっくり寝たい」との意見があり、休日の朝食時間を30分遅く変更した。また、「休日はお風呂に早く入りたい」との意見もあり、午前中から入浴できるように変更し、より利用者の希望に沿った生活につなげた。

2. 一人ひとりのライフステージに合わせた支援の充実を行う

- ・「喜寿（3名）、古希（1名）の祝い」をそれぞれの誕生月に開催し、利用者・職員でお祝いした。しっかりと一人ひとりの人生の節目に目を向け、高齢となっても健康であることや、節目の年齢を無事に迎えられたということと一緒に喜び、一人ひとりの人生に寄り添う支援を行った。また、日帰り旅行も実施し、職員が選定した旅行先の中から利用者自身が選択し、利用者同士で話し合っ立てた具体的プランでの旅行をすることで、自分の希望や想いを実現できたという経験にもつながった。

3. 職員がお互いの得手不得手を補い合い、認め合えるチーム作りを行う

- ・各行事は担当職員が一人で準備するのではなく、職員それぞれの得手を活かせるような役割を担ってもらいチームで取り組むことができた。行事ごとに振り返りを行い、利用者の様子や上手くいったこと、それぞれの役割を責任を持って全うできたことなどをフィードバックすることで、チームで取り組むことへの意識付けにもつながった。

第4. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

（件）	苦情	事故報告	ヒヤリ・ハット
件数	0	10	11

【事故の特徴と改善策】

- ・抜薬、車両事故が多かった。抜薬については利用者一人ひとりの服薬時の観察ポイントをアセスメントし直し、服薬方法の修正を行った。車両事故に関しては焦った気持ちのまま運転するのではなく、早めに準備をする等、時間と気持ちに余裕を持って運転するよう会議にて周知を行った。

第5. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	中国・四国知的障害者関係職員研究協議会	1	岡山県障害者虐待防止・権利擁護研修	1
	強度行動障害支援者養成研修（基礎研修・実践研修）	2	強度行動障害支援管理者向け研修	1
	サービス管理責任者（基礎研修）	1	サービス管理責任者（実践研修）	1
	きょうされん全国大会（奈良県）	1	安全衛生推進者養成研修	1
	障がい者の働く場 パワーアップフォーラム	1		
事業所内	救急蘇生法講習会	12		

デイセンターひるぜん

生活介護・日中一時支援

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：4.4（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	2	5	4	1	1	0	0	13
女 性	0	3	3	0	0	0	0	6
計	2	8	7	1	1	0	0	19

2. 年齢・男女別 平均年齢：40.9歳（最年少24歳、最高齢：64歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男 性	2	4	4	1	2	0	0	13
女 性	1	3	2	0	0	0	0	6
計	3	7	6	1	2	0	0	19

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
生活介護	1	1	法人内就労継続支援B型へ移行

第2. 作業内容

- ・ペットフードの袋詰め

第3. 職員配置（令和8年3月31日時点）

（人）	施設長 管理者	サービス 管理責任者	看護師	生活支援員	計
常勤換算	1.0	1.0	0.1	3.8	5.9

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 前回策定した個別支援計画よりも、より利用者の想いを反映した個別支援計画の策定に取り組む
 - ・普段の利用者との会話や個別の聞き取りを積極的に行うことで想いを汲み取り、その内容を日々の記録に残すと共に、夕礼で共有を行った。意志疎通が難しい方は写真・絵のボードなどを活用し、小さな反応を見ながら可能な限り想いの汲み取りを行った。日々の反応を積み重ね、その想いを反映させた個別支援計画になるよう見直しを行った。
2. 利用者に充実感を感じてもらえるような余暇活動に取り組む
 - ・外出の充実に重点的に取り組んだ。利用者から行きたい所の聞き取りと、在宅利用者の保護者から本人の好きな事などの聞き取りを行い、職員で外出先を3コース選定し利用者に選択してもらった。いくつかのコースに分けることで少人数での外出が可能となり、日々の関わり以上に一人ひとりとしっかりと関わる時間をもつことができ、ゆっくりと楽しみながら気分転換できた余暇活動につながった。
3. 職員一人ひとりが自分の役割に責任を持ちながら、日々の業務を行う
 - ・サービス管理責任者を中心に職員全員で現状の課題を見つけ出し、作業場のレイアウトの変更や現在の利用者特性に合わせて配置の再検討を行った。その他、音楽が好きな利用者も多く作業中も好きな音楽をかけることで作業に前向きに取り組んでももらえるよう、環境整備も行った。職員一人ひとりの気付きや提案の実現に向けて計画を立て担当を決め、毎月の事業所会議で進捗確認を行い確実に実行した。そういった取り組みの結果、利用者にも変化が見られ、職員の達成感にもつながった。

第5. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

(件)	苦情	事故報告	ヒヤリ・ハット報告
件数	1	8	7

【事故の特徴と改善策】

- ・苦情は、職員の確認不足により在宅利用者の迎えが遅くなり、その連絡が遅かったことに対する苦情があった。保護者へ謝罪し、職員は必ず翌日の送迎体制を確認してから退勤するよう徹底した。
- ・事故は車両事故、転倒、利用者間トラブルに関するものが多かった。車両事故は冬季に発生し、積雪のある場合の送迎時の駐車場所の再確認を行った。転倒・利用者間トラブルについては、見守り体制の見直しや不調の前兆の共有などを行い、未然防止に努めた。

第6. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	意思決定支援研修	2	感染症対策研修会	1
	サビ管理責任者（実践研修）	1	安全衛生推進者養成研修	1
事業所内	救急蘇生法講習会	4		

ワークスひるぜん

就労継続支援B型

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：3.2（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	0	1	2	4	3	0	3	13
女 性	0	0	6	1	1	0	3	11
計	0	1	8	5	4	0	6	24

2. 年齢・男女別 平均年齢：53.1歳（最年少27歳、最高齢：83歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男 性	1	1	4	3	2	1	1	13
女 性	0	2	2	3	3	1	0	11
計	1	3	6	6	5	2	1	24

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
就労継続支援B型	1	3	死亡（1） 長期利用なしのため退所（2）

第2. 作業内容

- ・室内班：ペットフードの袋詰め
- ・製麺班：麺の製造、販売

第3. 職員配置（令和8年3月31日時点）

（人）	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	職業指導員	目標工賃 達成指導員	計
常勤換算	1.0	1.0	2.0	1.0	1.0	6.0

第4. 月額平均工賃

- ・48,404円

第5. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者の年齢・特性に合った作業提供となっているか改めて見直し、日々の充実した作業参加につなげる

- ・給料支給日には面談を行い、作業面だけでなく体調面や生活面の聞き取りを行い、利用者の現状把握に努めた。その情報を基に職員間で検討し、給料をしっかりと稼ぎたい方には作業の主要となる役割を任せ、ゆっくりでもいいから長く通い続けたい方には座ってできる身体的負荷が少ない配置にするなど、個々に合わせた支援を行った。法人内就労継続支援B型事業所の中でも平均年齢が高い事業所であるため、作業量を求めるのではなく、日々安定した作業を行える環境作りに取り組んだ。

2. 作業意欲へつながるような取り組みを実施し、働き続けたいという想いを支える

- ・毎月ケース会議を開催し、主に前回行ったケース会議の振り返りを行った。これまでのケース会議から、利用者全体が長年作業を頑張ってきた方が多いという特徴があり、自分達の作った麺を実際に食べる行事を企画することで美味しさを改めて実感してもらい、やりがいや頑張る意欲につなげることができた。また外出企画や季節ごとにイベントを開催し、職員だけで考えるのではなく利用者の意見を積極的に取り入れることで満足度の高い取り組みを行うことができた。

3. 定期的に他事業所と合同ケース会議を開催し、利用者実践の充実につなげる

- ・合同ケース会議は定期的ではなかったが、優先順位の高いケースから年4回開催した。また、生活事業所、支援センターと役割を分担しながら支援を行い、情報提供と共有を行うことで連携が強化され、作業参加や安定した通所につなげることができた。

第6. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

- ・苦情、事故、ヒヤリ・ハットの報告無し。

第7. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	サービス管理責任者（実践研修）	1	岡山県虐待防止・権利擁護研修	1
	岡山県知的障害者福祉協会 就労選択支援研修	1	中国・四国社会就労センター 協議会	1
事業所内	救急蘇生法講習会	6		

グループハウスひるぜん

共同生活援助

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：3.0（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	0	1	2	6	5	0	0	14
女 性	0	0	3	3	1	0	0	7
計	0	1	5	9	6	0	0	21

2. 年齢・男女別 平均年齢：40.0歳（最年少22歳、最高齢：63歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男 性	1	2	3	7	1	0	0	0	14
女 性	0	2	0	3	2	0	0	0	7
計	1	4	3	10	3	0	0	0	21

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
共同生活援助	2	3	法人内入所施設へ移行（1） 法人内共同生活援助へ移行（1） 長期入院での退所（1）

第2. 職員配置（令和8年3月31日時点）

（人）	施設長 管理者	サービス 管理責任者	看護師	生活支援員	世話人	計
常勤換算	1.0	0.8 （管理者兼務）	0.2	2.9	4.3	8.4 （管理者兼務を除く）

第3. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者は日々変化するという視点を持って向き合い、変化に気付きより良い実践につなげる

- ・日々の利用者の変化を見逃さないよう帰宅後の時間を充実させるために遅出の勤務時間を見直し、利用者と話をする時間を充実させた。利用者の想いを聴き取る中で、想い（スマホの利用に関して）も変化していき、本人の想いと職員側の想いに違いが生じなかなか進まないケースもあったが、しっかり話し合いを重ね検討することができた。その他、利用者の現状や将来を見据えた生活環境の見直しにも取り組み、他事業所への移行やホームの組み換えを行った。

2. 利用者個々の想いや目標を共有し、実現に向けて取り組む

- ・開所日・閉所日でメリハリのある生活が送れるよう、可能な限り利用者の希望を反映させた余暇活動を提供した。活動は外出や買い物の希望が多く、好きな物を買いたい好きな所に出かけることでまた次の目標が生まれ、作業参加への意欲の向上にもつながった。新規利用の受け入れやホームの利用者の組み合わせが変化する中で、我慢していることは無いか、少しでも思い通りの生活となっているかを確認し、小さなことでも職員で共有・検討し改善に取り組んだ。

3. 職員同士がお互いの良さを生かし、高め合える関係作りを行う

- ・会議では職員が意見を出しやすいよう個別でも聞き取りを行い、各視点での考えを出し合うことで新たな気づきを得られる機会となった。また、職員数が少ない分、各個人の得手・不得手をお互いに把握しやすく、分からないことは得意な人に聞いたり、お互いにフォローし合ったりという体制作りをすることもできた。

第4. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

（件）	苦情	事故報告	ヒヤリ・ハット
件数	1	2	0

【事故の特徴と改善策】

- ・苦情は、駐車場から道路に出る際に飛び出してきて危険だったという内容であった。安全運転と仕事で運転しているという意識について、再確認を行った。
- ・事故は、全て車両に関わる報告であった。改善策として、周囲の確認と安全運転について事業所会議にて注意喚起を行った。

第5. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	岡山県障害者虐待防止・権利擁護研修	1	強度行動障害支援者養成研修（基礎研修・実践研修）	1
	障害者虐待防止等研修	1	サービス管理責任者（実践研修）	1
事業所内	救急蘇生法講習会	8		

ワークスくらよし

就労継続支援B型

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：1. 1（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	0	0	2	5	6	1	18	32
女 性	0	0	2	2	2	0	11	17
計	0	0	4	7	8	1	29	49

2. 年齢・男女別 平均年齢：42. 7歳（最年少：19歳、最高齢73歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	合計
男 性	0	6	8	7	4	6	1	32
女 性	1	3	6	1	4	2	0	17
計	1	9	14	8	8	8	1	49

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
就労継続支援B型	11	6	一般就労（1） 体調不良（4） 法人内生活介護事業所へ移行（1）

第2. 作業内容

- ・ワークスくらよし：ペットフードの袋詰め、弁当作業、施設外就労
- ・ワークスふくよし：ペットフードの袋詰め

第3. 職員配置（令和8年3月31日時点）

（人）	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	職業指導員	目標工賃 達成指導員	計
常勤換算	1. 0	1. 0 (管理者兼務)	4. 4	1. 0	1. 0	7. 4 (管理者兼務を除く)

第4. 月額平均工賃

- ・57, 319円

第5. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 目標に向けて、利用者一人ひとりができる作業の幅を広げられるよう支援する

- ・日々の関わりの中で利用者の現状の把握を行い、モニタリングを通じて本人の目標を設定し、個別支援計画に反映させた。毎月の給料支給の際に振り返りを行い、本人のペースに合わせながら目標に向けて新しい作業へのチャレンジを促すなど、本人が少しずつでもステップアップが実感できるよう支援を行い、作業へのモチベーションアップにもつなげた。

2. 利用者一人ひとりの目標の実現に向けた課題に向き合い、解決に向けてケース会議で検討する

- ・ケース会議を通して、目標達成のための課題を整理し解決に向け実践に取り組んだ。実践を行う中で利用者の反応を記録に残し、会議の中で振り返りながら新たな実践につなげた。日々の昼礼で午前中の利用者の情報共有を行い、午後からの実践に取り組んだ。

3. 法人内外部の研修に積極的に参加し、一人ひとりの実践力と事業所全体の実践力を高める

- ・職員1人1回以上、外部研修に参加するよう促し、参加した職員は事業所内の会議にて他職員へ伝達することで他職員のスキルアップだけでなく本人の振り返りにもなり、事業所全体でのスキルアップにつながった。

第6. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

(件)	苦情	事故報告	ヒヤリ・ハット報告
件数	0	4	6

【事故の特徴と改善策】

- ・事故は、事務処理に関する事が多かった。改善策として確認すべき箇所の再確認とダブルチェックができる体制を整備した。

第7. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	食中毒・感染症発生防止研修	1	知的障害者支援研修会	1
	障害者虐待防止等研修会	1	障害者虐待防止・権利擁護研修	2
事業所内	救急蘇生法講習会	5		

デイセンターまにわ

生活介護・日中一時支援・就労継続支援A型

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別（生活介護） 平均障害支援区分：4.1（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	1	2	4	2	0	0	0	9
女 性	1	0	3	2	0	0	0	6
計	2	2	7	4	0	0	0	15

2. 年齢・男女別

（1）生活介護

平均年齢：36.4歳（最年少：25歳、最高齢：46歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男 性	1	4	4	0	0	0	0	9
女 性	1	2	3	0	0	0	0	6
計	2	6	7	0	0	0	0	15

（2）就労継続支援A型

平均年齢：45.0歳（最年少：23歳、最高齢61歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男 性	1	0	2	2	0	0	0	5
女 性	0	0	0	0	1	0	0	1
計	1	0	2	2	1	0	0	6

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
生活介護	0	0	
就労継続支援A型	2	1	体調不良

第2. 作業内容

- ・生活介護：ペットフードの箱詰め、箱折り
- ・就労継続支援A型：ペットフード原料製造、弁当作業

第3. 職員配置（令和8年3月31日時点）

常勤換算 (人)	施設長 管理者	サービス管理 責任者	看護師	生活支援員	職業指導員	計
生活介護	1. 0	1. 0 (管理者兼務)	0. 1	6. 0		7. 1 (管理者兼務を除く)
就 労 継 続 支援A型	1. 0	1. 0 (管理者兼務)		0. 1	1. 0	2. 1 (管理者兼務を除く)

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 自ら提案し、議論し合えるケース会議を目指す

- ・早急な対応が必要なケースを優先的に論議し、長期的に大きな変化が見られない利用者についても、見えていない課題は無いかという視点で見直しを行った。ケース会議では、職員一人ひとりの意見をしっかりと聞くことで徐々に積極的な発言も増え、様々な視点からの論議につながった。

2. 利用者一人ひとりとしっかりと向き合い、ニーズや想いを汲み取る

- ・日々の会話や連絡帳から利用者や家庭状況に変化は無いかという視点で情報収集を行った結果、家庭内の状況が不調の一因であったというケースもあった。保護者や他機関と利用者本人の将来を見据えたケース会議を重ねたが結論に至っていないため、今後も検討を重ねていく。

3. 様々な利用者実践にチャレンジするため、職員一人ひとりのスキルアップを図る

- ・法人内の福祉職員教育システムの活用により定期的に研修参加はできたが、正職員以外への伝達研修が不十分であった。外部研修等へは積極的に参加できなかったため、今後の課題である。各職員へのフィードバックについては、その都度、各職員に伝えた。

第5. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

(件)	苦情	事故報告	ヒヤリ・ハット報告
件数	0	6	7

【事故の特徴と改善策】

- ・転倒事故が多かった。納品時に階段を踏み外した転倒では、階段は職員が運搬することへ統一した。また、外出時の転倒もあり、「転倒するかもしれない」という意識をもって付き添いをするよう職員へ周知した。

第6. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	中国・四国地区知的障害 関係職員研究協議会	1	中国地区支援スタッフ委員会 合同研修	1
	サービス管理責任者（実践研修）	1	きょうされん全国大会（奈良県）	1
	支援スタッフフォローアップ 研修会	1	中国・四国社会就労センター 協議会	1
事業所内	救急蘇生法講習会	5		

グループハウスおちあい

共同生活援助

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：2.6（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	0	0	0	2	1	0	1	4
女 性	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	2	1	0	1	4

2. 年齢・男女別 平均年齢：50.7歳（最年少：41歳、最高齢：67歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男 性	0	0	2	1	1	0	0	4
女 性	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	2	1	1	0	0	4

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
共同生活援助	0	0	

第2. 職員配置（令和8年3月31日時点）

（人）	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	世話人	計
常勤換算	1.0	1.0 （管理者兼務）	0.2	0.8	2.0 （管理者兼務を除く）

第3. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者一人ひとりのニーズや想いに、あらためて目を向ける

- ・自分の想いを伝えにくい利用者の想いやニーズの把握を行い、グループホームで得られた情報は連絡帳を活用し日中事業所と共有を行った。急ぎの連絡や大切な内容については直接、電話で伝え、確実な情報伝達に努めた。

2. 利用者同士が協力しながら暮らせるようサポートする

- ・一人ひとりの役割を掲示することで、お互いに注意し合える環境作りを行った。一斉清掃の際には自分の部屋だけでなくホーム内の共同部分の担当場所を責任を持って掃除することができた。

3. 働きやすい職場環境を再検討する

- ・業務内容の見直しや日誌などの書式の改善を行いながら、世話人業務の改善に取り組んだ。また、時間外勤務が多くなってしまう状況があったため勤務時間の見直しを行い、働きやすい環境につなげた。

第4. リスクマネジメントの取り組み

- ・苦情、事故、ヒヤリ・ハットの報告無し。

第5. 職員研修

	研修テーマ	人数
事業所内	救急蘇生法講習会	3

ワークプレイスまにわ

就労継続支援B型

第1. 利用者概要（令和8年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：0.3（小数点第2位切り捨て）

（人）	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	その他	計
男 性	0	0	1	1	3	0	20	25
女 性	0	0	0	1	1	0	21	23
計	0	0	1	2	4	0	41	48

2. 年齢・男女別 平均年齢：44.0歳（最年少：20歳、最高齢：69歳）（小数点第2位切り捨て）

（人）	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	計
男 性	6	3	4	6	6	0	0	25
女 性	3	5	8	5	2	0	0	23
計	9	8	12	11	8	0	0	48

3. 入退所の状況

（人）	新規利用	退所	退所理由
就労継続支援B型	4	7	法人内就労継続支援A型へ移行（1） 自己都合退所（6）

第2. 作業内容

- ・ワークプレイスまにわ：ペットフードの袋詰め、箱詰め
- ・ワークプレイスつやま：ペット用ボディータオルの製造

第3. 職員配置（令和8年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	職業指導員	目標工賃 達成指導員	計
常勤換算	1.0	1.0	4.7	2.0	1.0	9.7

第4. 月額平均工賃

- ・48,900円

第5. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者の困っていることに気づき、新たな実践につなげる

- ・日々、こまめな声掛けを行うことで話しやすい雰囲気作りと信頼関係作りができ、利用者の変化にも気づきやすくなった。毎日の夕礼で利用者の1日の様子の共有と翌日以降の対応を検討することで、職員一人ひとりが利用者実践に向き合うことができた。勤務していなかった職員への引継ぎノートの活用については、今後も検討が必要である。

2. 利用者一人ひとりの目標に向き合い、目標に向けて作業に取り組める実践を行う

- ・給料支給日を面談の機会として活用することで、利用者全員の想いを聞く時間が増えた。利用者全員としっかり話をする中で、一人ひとりの目標や今の想いを意識することにつながった。毎月ケース会議を開催し、安定して作業に取り組めない要因を探り解決のための実践の検討を行った。ケースによっては事業所内での検討だけでなく外部機関にも助言を求め、より多角的な視点から検討を行った。

3. 職員一人ひとりの困りごとを出し合い、みんなで解決策の検討を行う

- ・ミーティングを通して、困りごとを職員間で共有できるようになった。困りごととしては、利用者実践で行き詰まり感を感じていることが多く、研修参加などでスキルアップし実践に活かせるよう取り組んでいくことが、引き続きの課題である。

第6. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

(件)	苦情	事故報告	ヒヤリ・ハット報告
件数	0	3	1

【事故の特徴と改善策】

- ・作業に関する事（出荷ミス）、車輛事故、ムカデに噛まれる事故があった。改善策としては、事故内容を周知し注意喚起を行った。作業に関しては就労調整部とも連携し、確認手順の修正を行った。ムカデに噛まれた事故に関しては、防虫剤を設置するなどの環境整備を行い、再発防止に努めた。

第7. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	強度行動障害支援者養成研修 (基礎研修・実践研修)	1	障がい者の働く場 パワーアップフォーラム	3
	岡山県障害者虐待防止・権利 擁護研修	1	サービス管理責任者(実践研修)	1
	きょうされん全国大会(奈良県)	1	安全衛生推進者養成講習	1
事業所内	救急蘇生法講習会	3		

真庭地域生活支援センター

一般相談支援・特定相談支援・障害児相談支援

第1. 事業概要（令和8年3月31日時点）

1. 相談支援利用人数

・相談支援を利用された障害者等の人数

(人)	身体 障害	重症心身 障害	知的 障害	精神 障害	発達 障害	高次脳 機能障害	その他	計
障害者 (新規)	33 (1)	13 (0)	177 (3)	56 (2)	38 (0)	8 (1)	7 (0)	332 (7)
障害児 (新規)	5 (0)	3 (0)	46 (3)	0 (0)	43 (0)	0 (0)	2 (0)	99 (3)
計	38 (1)	16 (0)	223 (6)	56 (2)	81 (0)	8 (1)	9 (0)	431 (10)

2. 特定相談支援

・サービス等利用計画作成件数（新規・更新作成）

(件)	真庭市	新庄村	岡山県内 (真庭市外)	岡山県外	計
障害者	109	7	14	10	140
障害児	51	0	0	0	51
計	160	7	14	10	191

・継続サービス等利用支援作成件数（モニタリング）

(件)	真庭市	新庄村	岡山県内 (真庭市外)	岡山県外	計
障害者	355	5	44	25	429
障害児	96	0	0	0	96
計	451	5	44	25	525

第2. 相談方法別の件数

訪問	来所	同行	電話 メール	個別支援 会議	連絡調整	その他	計
754	255	72	1, 546	135	2, 345	14	5, 121

第3. 支援内容件数（総件数 12,894件）

福祉サービス利用	不安の解消・精神安定	家族関係・人間関係	健康・医療	
3,674	1,209	1,308	2,194	
生活技術	保育・教育	家計・経済	就労	
1,731	614	194	151	
障害者症状の理解	成年後見利用支援事業	社会参加余暇活動	権利擁護	その他
255	71	414	87	992

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者の自己決定・自己実現に向けて、本人に寄り添った相談支援を行う

- ・利用者や家族との信頼関係を構築し、利用者主体の支援を行った。また、市内だけでなく近隣市町村の協議会にも参加し、制度や知識の向上に努めた。その他、医療機関だけでなく他の専門機関とのつながりを深めることで、利用者の自己決定につながる連携強化につながった。

2. 利用者の想いの実現に向け、各機関・支援者と連携を図る

- ・真庭市外への会議にも積極的に参加した。緊急時には関係機関とも迅速な連携を行い、ケース会議の開催等、利用者に不利の無いように努めた。

3. 支援者チームの一員として専門性を発揮する

- ・年々、事業所からの利用者実践や関連機関との連携に関する相談が増えている。相談に対しては、実際に医療現場や介護現場等を経験した専門職がいるため、支援者チームの一員として専門性を活かしながら一緒に検討を行った。

第5. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

- ・苦情、事故、ヒヤリ・ハットの報告無し。

第6. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	サービス管理責任者 （更新研修）	1	相談支援専門員初任者研修	1
	強度行動障害支援者養成講座 （基礎研修・実践研修）	1	岡山県障害者虐待防止 権利擁護研修	1
事業所内	困難ケース検討会	5		

地域活動支援センターくらよし

第1. 事業概要（令和8年3月31日時点）

1. 月別利用人数（年間利用総数 1, 184人）

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
人数	0	64	30	63	50	86
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
人数	143	157	197	133	114	147

2. 年間イベント開催（年間開催件数 32件）

4月	なし
5月	ネイルサロン、フラワーアレンジメント、あんしん相談、地域食堂、農業体験
6月	レジン作り、あんしん相談、地域食堂
7月	アルコールインクアート、あんしん相談、地域食堂
8月	ネイルサロン、地域食堂
9月	ポッチャ大会、eスポーツ大会、地域食堂
10月	地域食堂、ばえん祭（地域まつり）参加
11月	フライングディスク大会、地域食堂
12月	卓球大会、地域食堂（クリスマス会・ONGAKUクラブミニライブ）
1月	初詣・書初め会、もちを食べる会、卓球練習会、地域食堂
2月	ONGAKUクラブ（のど自慢）、卓球練習会、地域食堂
3月	ホースセラピー、地域食堂・ONGAKUクラブミニライブ

第2. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 誰もが集まりやすい居場所作りを行う

- ・気軽に話しが出来るような雰囲気作りを行い、話しやすい環境を整えた。また、会話を重ねることで少しずつ関係作りを行い、利用者自らが相談できるようになった。定期的にイベントを開催し、イベントへの参加が地域活動支援エンターくらよしへ集まるきっかけとなった。SNSを活用し一歩踏み出すきっかけ作りとなった。

2. 得意なこと・好きなことを見つけられる、自分さがしの機会を提供する

- ・eスポーツやONGAKUクラブ、卓球の場を提供し、得意・好き・自分探しを行った。毎月地域食堂を開催し、地域・社会とのつながるきっかけ作りの場の提供を行った。

第3. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

- ・苦情、事故、ヒヤリ・ハットの報告無し。

第4. 職員研修

	研修テーマ	人数
研修	食品衛生責任者講習	1

公益事業

川上児童クラブ

放課後児童健全育成事業・日中一時支援

第1. 登録児童概要（令和8年3月31日時点）

・学年別

（人）	1年生	2年生	3年生	4年生	5年生	6年生	計
児童数	9	5	4	3	9	0	30

第2. 開所日数

・開所日数と1日の開所時間

	平日	土曜日	長期休暇	計
開所日数	191日	40日	39日	270日
平均開所時間	3.5時間	10.5時間	10.5時間	

・月別開所日数

（日）	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
計	24	22	23	26	19	23	23	22	19	23	21	25	271

第3. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 安心・安全に過ごせる場所を提供する

- ・児童がより安全かつ充実して過ごせる活動内容の見直しを行った。夏季にはプール活動、冬季は職員が手作りしたそりを活用した外遊びを取り入れることで、身体を動かしながら楽しく過ごせる環境を整備した。保安体制も整備し、事故やケガ等なく過ごすことができた。

2. 季節感を感じられる行事を通して、社会性・集団性の習得につなげる

- ・行事の企画・準備・運営・振り返りについて、上級生を中心に児童主体で取り組めるよう支援を行った。その結果、役割分担や協力する姿勢が育まれ、児童一人ひとりの社会性・集団性の向上につなげることができた。

3. 職員間の情報共有を行い、連携強化に努める

- ・引継ぎノートを積極的に活用し、日々の連絡事項や児童の様子、トラブルや気になる変化等をこまめに記録・共有した。その結果、全職員が必要な情報を把握し、統一した対応につなげることができた。月1回の指導員会議も実施し、当月の振り返りに加え、次月の予定、法人内の情報、学校からの情報共有の場として活用した。継続的な情報共有を行うことで児童一人ひとりの状況を的確に把握することができた。

第4. 苦情、事故、ヒヤリ・ハット報告

- ・苦情、事故、ヒヤリ・ハットの報告無し。

第5. 職員研修

	研修テーマ	人数	研修テーマ	人数
外部	真庭地域自立支援協議会 子育て支援部会研修	1	真庭市放課後児童支援合同研修	1
	全国学童指導員学校	2	岡山県放課後児童支援員 (中堅者) 研修	1
	美作地区ネットワーク研修	1		

福祉有償運送

運営方針・重点課題と具体的取り組み

1. 安心、安全な運行を行う

- ・道路交通法を遵守した安全運転を徹底するとともに、時間にゆとりを持って運行し、常に乗客に配慮した安心・丁寧な運転に努めた。

2. 車両管理を徹底する

- ・ライト、ウinker、ブレーキランプ、車両の傷・へこみ、タイヤの空気圧等について、日々の運行前後の点検を実施した。また、オイル交換や車検についても、実施時期を超過することがないよう事前調整を行い、適正な車両管理を継続することができた。

3. 利用者のニーズに迅速に対応する

- ・各事業所に配置している福祉有償運送運転者による運行を行い、利用者の送迎ニーズに対して迅速かつ適切に対応することができた。

本部・事務局・部会

理事長室

運営方針・重点課題と具体的取り組み

1. 地域のニーズや情報をもとに、円滑な法人運営につなげる
 - ・経営委員会へフィードバックし議論を行った。
2. 障害のある方の夢の実現に向けて、スポーツ推進応援団の活動を充実させる
 - ・鳥取県内で開催された大会においては、関係者の方々に会場へ足を運んでいただき応援していただくことで選手の競技意欲向上と好成績につなげることができた。
 - ・「アスリートの夢を応援し地方から世界へ」を目標に取り組み、川口選手および福間選手は、日本パラ陸上競技選手権大会や全国障がい者スポーツ大会において優勝を果たすなど、国内主要大会で上位入賞を収めた。大川選手は、国際グランプリシリーズ大会に出場し、令和8年8月開催予定の世界馬術選手権大会への出場に向けたポイントの獲得を行っている。

事業所統括推進室

運営方針・重点課題と具体的取り組み

1. グループ会議の充実に取り組む
 - ・他事業所の現状にも関心を持ってもらうよう他事業所の報告について一言ずつ意見を求めることで、論議のきっかけや自事業所での取り組みについての情報交換の機会となった。会議では疑問に感じたことはその都度確認し、気軽に聞き合える雰囲気作りに取り組んだ。
2. ポジティブストローク（相手を肯定的に認める言動や態度）を活用する
 - ・出た意見について肯定的に受け止めることは意識したが、さらにポジティブストロークにつなげるまでは十分に意識できなかった。その中でも感謝や日々の労いは意識的に伝え、取り組んだことに対しての成果のフィードバックにつなげた。

地域連携推進室

運営方針・重点課題と具体的取り組み

- ・地域ニーズの把握や情報収集を行い、地域に根差した法人運営につなげる
 - ・地域の会合やまつり、地域食堂などの地域活動に参加し、地域とのつながり・交流を行った。活動を通して、情報やニーズの把握を行い法人運営につなげた。

労働開発室

運営方針・重点課題と具体的取り組み

1. 法人における就労事業へ、新たな事業提案を行う

- ・就労調整部と連携しながら法人の就労事業の現状の把握を行い、企業との調整により、新たな作業を導入することができた。作業内容や作業数も各事業所の現状に見合ったものが提供でき、就労事業の充実につなげることができた。

2. 作業確保を行うことで、安定した作業提供につなげる

- ・作業状況について就労調整部と情報共有を行い、安定した作業提供を行うことができた。作業調整についても適宜、就労調整部へ提案・助言を行い、課題解決につなげることができた。

経理部

運営方針・重点課題と具体的取り組み

1. 適切な経理・財務業務、財務分析業務の遂行による安定した経営基盤作りを行う

- ・月次決算、四半期・半期決算、月ごとの収入推移等のデータを会計責任者、経営等と共有した。管理会議を活用し、会計責任者業務に関する学習会を実施した。経理部門を学ぶ機会に乏しい現状があり、今後も継続していく必要があると考える。

2. より踏み込んだ業務システム改善による適正化、効率化を推進する

- ・書式の法人統一化、経理部増員による役割分担、各事業所の事務処理についての見直し等を進めた。居住系事業の金銭管理業務変更実施後の経過把握、微調整を事業所と連携して進めた。

3. 各事業所との連携、情報交換を通じた、法人全体の予算管理能力、事務処理能力の向上を図る

- ・事業所提案による予算執行の管理と共有、収入見通しに応じた支出の把握と調整等を行った。

総務部

運営方針・重点課題と具体的取り組み

1. 各事業所との連携を密にし、合理的、効率的な事務業務を遂行する

- ・給付費請求業務や各種手続き、所轄庁への申請業務等について、各事業所と連携・情報共有を図りながら適切に実施することができた。また、各事業所に対し、労務管理等に関する助言・支援を行った。

2. 適切な法人運営のための総務業務を行う

- ・報酬改定等に関する必要な情報収集・分析を行い、各事業所への情報提供に努めた。また、法改正や法人規程の改正に対応し、就業規則及び関連規程の見直し・改正を行った。

就労調整部

運営方針・重点課題と具体的取り組み

1. 事業所間の作業調整を行い、円滑な作業遂行につなげる

- ・毎月部員が各事業所を回り状況把握及び問題点等の改善に努めた。部会については2カ月に1回の開催では対応の遅さ等に課題があり来年度は改善を図っていきたい。

2. 品質保持のため、確実な日報の記入を徹底する

- ・日報のチェック体制は整備し活用することが出来た。

実践検討部

運営方針・重点課題と具体的取り組み

1. 実践の組み立てを行ううえでの基本を再確認する

- ・毎月各担当からケース報告を行い、その中でより深くアセスメントを行った。課題の整理を行う中で、利用者が何に困り、何を希望されているのか、支援者として出来る事は何かを探っていった。

2. 連携している外部機関との役割分担や連携・調整についての理解を深める

- ・エコマップを使用し、実際に誰がどう関わり、その役割が何か、足りない支援は何かを考えた。利用者を取り巻くマップを利用することで視覚化でき、支援者の理解にもつながった。

3. 各事業所の困難事例の検討を行う

- ・実践検討部で検討した内容を各事業所内で共有し、実践した。その中で、再度アセスメントを行い、何が足りないか等の進捗状況の確認が出来た。