

## 2025年度 社会福祉法人 めやす箱 生活介護部門 事業報告

### (1) 概要

法人理念を基に「利用者満足度の向上」、「法人を担う人材の育成」、「新規事業展開に向けた準備」の三本柱を部門目標に掲げ、法令を遵守し健全で透明性の高い事業運営を行った。

### (2) 目標に対する取り組み

#### ①利用者満足度の向上について

2025年度も利用者や家族の声に向き合い、信用・信頼を損なわぬよう真摯な対応に努めた。また、利用者や家族の真意や心の声を引き出せるよう積極的なアプローチを行い、ニーズや個々の特性に合わせた個別支援を提供することに注力している。

2025年度サービス満足度調査は、回収率92.8%（回収数90部／配布数97部）。全18項目で「満足している」と回答された割合は全体の約89.44%、「わからない、どちらともいえない」と回答された割合は9.32%、「記入無し・記入漏れ」は1.05%、「不満がある」と回答された割合は、全体の0.19%となっている。「いいえ」と回答されたのは、3項目（①生活支援に満足していますか？②災害時の避難先が定められており、ご家庭にも発信されていますか。③感染予防や感染拡大をおさえる対策がなされていますか？）各1回答ずつという結果であった。部門目標に掲げた完全満足度90%以上には惜しくも届かなかったが、まずまずの高評価をいただくことができている。

いただいたコメントや要望を真摯に受け止め、サービス改善と支援の質の向上に取り組み、2026年度も更なる満足度の向上を目指していく。また、前回より回答数は減っているが、「わからない」の回答を減らすことにも継続して取り組んでいる。事業所通信や連絡帳に綴じ込んでいる活動写真、インスタグラムなどを活用し、活動の様子や事業所の取り組み等の発信に注力し、「わからない」と回答された方は前年と比較し7ポイント減少している。

また、権利擁護・虐待防止に重点を置き、啓発活動も継続している。生活介護の利用者は自身の思いを伝えることが難しい方も多く、職員が優位に立ちやすいことから、他部門以上に高い意識を持って支援に臨まなければならない。部門で掲げる権利擁護指針を基に各事業所で月間目標を設定し、職員会議で振り返りの場を設けて意識強化を図り、部門会議に報告を挙げることで情報を共有している。2026年1月1日には、部門権利擁護指針の更なる浸透を目指し、指針のリニューアルも行っている。

2025年度は10月11日にカラフルとスリーピース、11月1日にブルー.キャンパスとスマイルライフで「懇親日帰り旅行」を実施している。延べ61名（ブルー.キャンパス16名、カラフル13名、スマイルライフ18名、スリーピース14名）の利用者と35名（ブルー.キャンパス8名、カラフル7名、スマイルライフ8名、スリーピース12名）の家族が参加されている。また、2026年3月に「4事業所合同家族懇親会」を開催し、次年度の事業計画説明と新たに発足しためやすばこりーちの取り組み紹介を行い、座談会も大いに盛り上がっている。日帰り旅行や懇親会を通じて、家族間の交流は勿論、家族と職員の交流を深めることができている。

その他の報告として、2025年度も車両事故0を部門目標に掲げ、啓発活動や勉強会を行ってきたが、残念ながら部門で3件の車両事故（①方向転換時に照明設備の支柱に公用車のリアハッチが接触。②方向転換時にハンドルを早く切りすぎ、隣に駐車していた公用車と接触。③駐車措置時、後方確認不足でカーポートの支柱に接触。）が発生している。

生活介護は送迎だけでなく、散策などの外出活動や作業納品等で車両を使用する機会も多く、必然的に事故リスクは高くなる。利用者の安全を最優先とし、家族にも安心して任せていただけるよう、2026年度も「車両事故ゼロ」の実現に向けて、定期的な引き締めを図っていく。車両事故防止に向けた勉強会を継続し、毎月の職員会議で車両担当者が啓発活動を展開していく。

また、部門全体で他害行為や物損、転倒や服薬漏れ等の事故報告が27件挙がっており、昨年度の18件から50%増となっている。2025年度は特にブルー.キャンパスとスリーピースで職員の入れ替わりが多く、過去に発生した事故の対策が徹底・周知できておらず、同様の事故が再発するといった事案が多発している。事故の再発を防ぐためにも再発防止策の徹底と情報周知に注力していかなければならない。

生活介護は重度化が進んでおり、各事業所で強度行動障害を有する利用者が増えている。利用者対応にも専門的な知識や経験が必要であり、必然的に事故リスクも高くなってしまふ。専門的な知識を身につけて利用者の安全を確保し、質の高い支援を提供するため、2025年度は3名の職員を強度行動障害支援者養成講習（基礎・実践）に派遣し、各事業所でフードバックを行っている。

現在、4事業所で20名の職員が同研修を受講済となっており、支援の基礎を学ぶ1年目の新人と応用・発展を身につける2年目の新任、パートを除いた職員の約64.5%が強度行動障害支援者養成研修を受講し、学びを深めることができている。また、職員（パートを除く）32名中20名の職員がいずれかの三福祉士を取得済となっており、全体の64.5%が国家資格を取得し、現場でその専門性を発揮している。

今後も階層や職責に応じて職員を外部研修に派遣し、更なる専門性の向上に努めていく。併せてヒヤリハット報告書を活用して事故の芽を摘み、過去に発生した事故についても適宜対策の後追いや見直しを行うことで、事故の発生を未然に防いでいく。

## ②法人を担う人材の育成について

2025 年度も人事考課と目標管理・OJT を活用し、職員の強みと弱みを理解した上で個々に合わせた育成・指導に努めた。毎月の部門会議で各事業所に配属されている職員の現状や課題を確認し、今後の職責等も視野に入れた上で役割や課題設定を行っている。また、内外研修を通じて、専門性の向上や福祉従事者としての心構えなどについて学びを深めている。積極的に職員を外部研修に派遣し、インプットした知識や技術を事業所にフィードバックしている。第 1 回法人研修は「法人が求める人材」、第 2 回法人研修は「ご本人から学ぶ自閉症支援」、第 3 回法人研修は「メンタルヘルス セルフケア」といったテーマで、職員に求められる能力や支援に対する考え方について学ぶ機会を設けている。

また、新採用職員・新任職員を法人が開催する基礎研修に派遣し、法人理念や法人が求める職員像、組織人・福祉人としてのモラル等について理解を深め、目標管理 (OJT) や仕事の進め方 (PDCA) について学ぶ機会を設けている。新採用職員の指導にあたる職員についても同様に、法人が開催するエルダー研修に派遣し、OJT の進め方や指導のポイント等について学びを深め、人材育成にも注力している。

部門勉強会では、川崎医療福祉大学から重松 孝治先生をお招きし、「療育の現状を理解し、成人期の支援に繋げる」といったテーマで講義を受講している。療育期の支援を知ること、利用者と支援者で積み上げてきたベースを理解することで、混乱なく今の支援に繋げていくことの重要性について学んでいる。また、2018 年度から事業所持ち回りで支援の取り組みを報告する部門研究発表を行ってきたが、2025 年度より、法人全体で事例報告会を開催することとなった。今年度はカラフルが「コンサルを導入した個別支援の再構築」というテーマで、再アセスメントから支援を見直す事例研究発表を行っている。更に半年に 1 度車両運行に関する勉強会も実施。「接触事故はなぜ起こる」と「死角について」といった内容で講義を行い、定期的に自身の運転を振り返る機会を設け、意識の引き締めを図っている。

各事業所の職員会議においても、委員会から発信された題材を基に様々な学習の場を設け、知識や技術だけでなく意識も向上するよう取り組んでいる。また、勉強会の中に意見交換や検討時間を組み込み、自身の支援を振り返るよう設定している。

2025 年度の人事考課結果に伴い、S3 リーダー 1 名が G1 へと昇格し、サービス管理責任者に就任。S1 職員 1 名が S2 へ昇格し、新卒採用者 3 名と中途採用者 2 名が R 層から S1 層へと自動昇格している。また、部門採用職員 (旧准職員) 2 名が法人採用職員 (旧正職員) 登用試験に合格 (うち 1 名は自己都合により辞退) している。部門の目標に掲げていた昇格者 4 名には一歩及ばなかったが、部門採用から法人採用への雇用転換、新たなサービス管理責任者の排出と職員の大きなステップアップにつながる 1 年となった。

また、2025 年度は法人の重点項目に入所事業の強化を掲げ、グループホームに経験豊富な人材を輩出している。そのため、全体の 1/3 が勤続年数 2 年未満の新任という状況になっており、十分な支援の質を担保できているとは言い難い。2026 年度も引き続き、現

場を牽引できるリーダーの選出、S1層からS2層への引き上げ、部門採用から法人採用への引き上げを目標に掲げ、職員育成に注力していく。また、一人一人がやりがいと成長を実感できる育成・指導に努め、部門全体で切磋琢磨できるよう意識向上を図り、労働環境や職員処遇を向上させていくことで、職場定着と法人理念の実現を目指していく。

【訓練、研修、勉強会】

4月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回エルダー研修（研修委員会）</li> <li>・第1回基礎研修（研修委員会）</li> </ul>
5月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・避難訓練（火災想定）</li> <li>・菓の勉強会（生活支援部会 看護の会）</li> <li>・第1回法人全体研修（研修委員会）</li> <li>・食中毒予防、蔓延防止研修（安全衛生委員会）</li> </ul>
6月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP基礎研修（安全衛生委員会、防災委員会）</li> </ul>
7月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・避難訓練（水害想定）</li> <li>・権利擁護、虐待防止研修（虐待防止・身体拘束適正化委員会）</li> </ul>
8月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活支援部会研修会</li> </ul>
9月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部門勉強会「療育の現状理解 ～成人期の支援に繋げるために～」</li> <li>・感染症研修（生活支援部会 看護の会）</li> <li>・第2回法人全体研修（研修委員会）</li> <li>・第2回エルダー研修（研修委員会）</li> <li>・第2回基礎研修（研修委員会）</li> </ul>
10月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・避難訓練（震災想定）</li> <li>・感染症予防、蔓延防止研修（安全衛生委員会）</li> </ul>
11月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・看護の会（生活支援部会）</li> </ul>
12月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・身体拘束適正化研修（虐待防止・身体拘束適正化委員会）</li> </ul>
1月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・避難訓練（不審者対応想定）</li> <li>・災害時BCP訓練研修（防災委員会）</li> </ul>
2月	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人事例報告会</li> <li>・看護の会（生活支援部会）</li> <li>・第3回法人全体研修（研修委員会）</li> <li>・第3回エルダー研修（研修委員会）</li> <li>・第3回基礎研修（研修委員会）</li> </ul>

※ 個々で受講した外部研修については、各事業所の事業報告参照。

### ③新規事業展開に向けた準備について

2025年度は「入所事業の拡充」と「就労支援事業所の安定化」を法人の重点目標としており、生活介護部門の事業展開はいったん保留となっている。2026年度は就労支援B型の事業所のスペースを活用して生活介護との多機能に切り替え、B型と生活介護の利用者が増えた段階で、改めて事業展開方法を検討する方向で準備を進めていくことが法人経営会議で決定している。法人の運営状況や他法人の動向なども注視しつつ、ベストなタイミングで事業を展開できるよう、資金調達と人材育成を計画的に進め、今後の事業展開に備えていく。

### (3) 利用実績・運営結果について (※ 別紙参照)

### (4) 部門年間行事、活動実績

7月	<ul style="list-style-type: none"><li>・日中一時支援事業所連絡会</li><li>・羽島天満宮、周辺地域清掃 (カラフル)</li><li>・生活介護事業所説明会 (生活支援部会)</li><li>・運営指導 (カラフル)</li></ul>
8月	<ul style="list-style-type: none"><li>・早島支援学校医ケア事業所説明会 (カラフル、スマイルライフ)</li></ul>
9月	<ul style="list-style-type: none"><li>・人材交流研修 (生活支援部会)</li></ul>
10月	<ul style="list-style-type: none"><li>・めやすばこフェスタ (法人地域貢献イベント)</li><li>・懇親日帰り旅行 (カラフル、スリーピース)</li><li>・人材交流研修 (生活支援部会)</li></ul>
11月	<ul style="list-style-type: none"><li>・倉敷中央高校介護実習受け入れ (ブルー.キャンパス、スマイルライフ)</li><li>・懇親日帰り旅行 (ブルー.キャンパス、スマイルライフ)</li></ul>
12月	<ul style="list-style-type: none"><li>・まきび支援学校参観日 (ブルー.キャンパス)</li><li>・人材交流研修報告会 (生活支援部会)</li></ul>
2月	<ul style="list-style-type: none"><li>・利用者健康診断</li></ul>
3月	<ul style="list-style-type: none"><li>・日中一時支援事業所連絡会</li><li>・4事業所合同家族懇親会</li></ul>

#### 【会議履歴】

4月	管理者会議（法人）
5月	スタッフリーダー会議（部門）
7月	スタッフリーダー会議（部門）
8月	人材交流研修調整会議（生活支援部会）
9月	スタッフリーダー会議（部門）
10月	管理者会議（法人）
11月	スタッフリーダー会議（部門）
1月	スタッフリーダー会議（部門） 移行支援会議（スマイルライフ）
3月	スタッフリーダー会議（部門）

※ 部門管理者会議、職員会議、ケース会議は毎月開催。

#### （5）課題、今後の展望

2025年度は部門稼働率95%以上を目標に定め、定員を順守した稼働調整に努めてきたが、家庭都合による転居や利用者の逝去による利用終了があり、一時的に稼働が低下している。結果、部門全体で96.21%の稼働率（別紙年間稼働実績参照）で一年を締め括っている。

満足度調査に関しては過大な評価をいただいているが、まだまだ「わからない」と回答されている項目もあり、情報発信については引き続き改善に取り組んでいかなければならない。また、車両事故件数や職員キャリアアップ比率など目標に届かなかった項目もあり、取り組みの継続は必須と考える。

また、離職や他部門への異動により、経験年数の浅い職員を多数抱える状況となっているため、人材育成は最重要課題と認識している。昨今の人手不足で人材確保にも苦慮しているが、福祉という職業に関心を持ってもらう取り組みと並行して、今現在法人で働いてくれている職員に仕事を続けてもらえるよう、労働環境の適正化にも力を入れていかなければならない。職員処遇や労働環境を整え、「長く勤められる働きやすい職場作り」を推進していくことで、人材確保・人材定着に繋げていく。知識や経験の豊富な職員を確保し、支援の質を向上させていくことにより、利用していただいている全ての方々に支援で還元していく。

2025年度 社会福祉法人 めやす箱 生活介護部門 年間稼働実績

ブルー・キャンパス (定員:20名)	4月 (2025)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月 (2026)	2月	3月	統計
開所日数 (単位:日)	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262
延べ利用者数 (単位:名)	442	442	451	478	417	401	453	425	439	426	398	439	5,211
一日平均利用者数 (単位:名)	20.09	20.09	20.50	20.78	19.85	19.09	19.69	19.32	19.95	19.36	19.90	19.95	19.89
稼働率 (単位:%)	100.45%	100.45%	102.50%	103.91%	99.29%	95.47%	98.47%	96.59%	99.77%	96.82%	99.50%	99.77%	99.45%
目標達成過不足 (単位:名)	24	24	33	41	18	2	16	7	21	8	18	21	233
登録利用者数 (単位:名)	25	25	25	25	25	25	24	25	25	25	25	25	年間目標 稼働率 95%
待機登録者数 (単位:名)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	

カラフル (定員:20名)	4月 (2025)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月 (2026)	2月	3月	統計
開所日数 (単位:日)	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262
延べ利用者数 (単位:名)	423	427	418	449	389	383	421	393	428	427	378	416	4,952
一日平均利用者数 (単位:名)	19.23	19.41	19.00	19.52	18.52	18.24	18.30	17.86	19.45	19.41	18.90	18.91	18.90
稼働率 (単位:%)	96.14%	97.05%	95.00%	97.61%	92.62%	91.19%	91.52%	89.32%	97.27%	97.05%	94.50%	94.55%	94.50%
目標達成過不足 (単位:名)	5	9	0	12	-10	-16	-16	-25	10	9	-2	-2	-26
登録利用者数 (単位:名)	24	24	24	24	25	24	24	24	25	25	25	25	年間目標 稼働率 95%
待機登録者数 (単位:名)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	

スマイルライフ (定員:20名)	4月 (2025)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月 (2026)	2月	3月	統計
開所日数 (単位:日)	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262
延べ利用者数 (単位:名)	412	406	435	446	391	370	441	404	361	383	354	402	4,805
一日平均利用者数 (単位:名)	18.73	18.45	19.77	19.39	18.62	17.62	19.17	18.36	16.41	17.41	17.70	18.27	18.34
稼働率 (単位:%)	93.64%	92.27%	98.86%	96.96%	93.10%	88.10%	95.87%	91.82%	82.05%	87.05%	88.50%	91.36%	91.70%
目標達成過不足 (単位:名)	-6	-12	17	9	-8	-29	4	-14	-57	-35	-26	-16	-173
登録利用者数 (単位:名)	29	30	29	29	29	29	28	28	27	26	26	26	年間目標 稼働率 95%
待機登録者数 (単位:名)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

スリーピース (定員:20名)	4月 (2025)	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月 (2026)	2月	3月	統計
開所日数 (単位:日)	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262
延べ利用者数 (単位:名)	438	440	454	473	426	411	459	434	376	447	401	438	5,197
一日平均利用者数 (単位:名)	19.91	20.00	20.64	20.57	20.29	19.57	19.96	19.73	16.41	20.32	20.05	19.91	19.84
稼働率 (単位:%)	99.55%	100.00%	103.18%	102.83%	101.43%	97.86%	99.78%	98.64%	82.05%	101.59%	100.25%	99.55%	99.18%
目標達成過不足 (単位:名)	20	22	36	36	27	-9	-4	-4	-57	29	21	20	137
登録利用者数 (単位:名)	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	年間目標 稼働率 95%
待機登録者数 (単位:名)	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

部門合計	1,715	1,715	1,758	1,846	1,623	1,565	1,774	1,656	1,604	1,683	1,531	1,695	20,165
部門稼働率	97.44%	97.44%	99.89%	100.33%	96.61%	93.15%	95.72%	94.09%	90.28%	95.63%	95.69%	96.31%	96.21%

## 2025年度 社会福祉法人めやす箱 ブルー.キャンパス 事業報告書

### 1. 概要

利用者一人一人の個性を尊重し、法人理念である「利用者主体のニーズの追求」、「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」、「職員が働きやすい環境作り」を基本方針として福祉サービスの提供を行った。また、事業目標に掲げた「全てのご利用者様に対し、一人ひとりに合った質の高いサービスや活動が提供できるよう、支援内容及び職員の専門性向上を図る」、「全てのご利用者様に対し、尊敬と誠意を持ったサービス提供ができるよう、権利擁護・接遇の向上を図る」、「全てのご利用者様に対し、安全・安心且つ衛生的な環境が提供できるよう、職員のリスクマネジメントと環境整備の強化を図る」を念頭に置き、利用者の満足度向上に繋がるよう、様々な取り組みを行っている。

サービス、支援内容の向上について、2025年度は園芸活動に力を入れている。「ぶるー農園」と称し、事業所裏の空きスペースを利用者と一緒に耕すなど、畑を作る工程からスタートし、じゃがいもやほうれん草を栽培している。体験型の活動として、水やりや草取りなどの作業も利用者と一緒にいき、収穫したじゃがいもやほうれん草は調理活動で使用している。利用者や家族からも好評の活動となっており、2026年度は園芸活動の更なる拡充を目指す。また、2024年度に引き続き、懇親日帰り旅行を実施している。16名の利用者、9名の家族に参加していただくことができ、喜びの声も多数寄せられている。懇親日帰り旅行は家族同士の交流は勿論、家族と職員が交流を図る貴重な機会である。また、家族が協力して下さることで職員も全体に目が届くようになり、外出先でのリスクを大幅に軽減することができる。今後も可能な限り多くの家族に参加していただけるようアプローチを行い、内容の充実にも努めていく。

また、利用者の将来を見据え、スキルアップに向けた支援にも重点的に取り組んでいる。準備や片付け、食事前の机拭き、整容など、個々の特性やスキルに応じて個別支援計画とも連動させつつ取り組んでいる。すぐに結果や効果が出ることばかりではないが、試行錯誤を重ねながら利用者個々に合ったアプローチを継続することで少しずつ効果が見られ始めたケースもある。重度の利用者が多い中、安全を優先する場面も多いが、自立支援やスキルアップの視点も重要であることを全職員へ改めて周知している。

職員の専門性向上のため、2025年度は部門勉強会に外部講師を招き、児童期に行われている療育や視覚支援、構造化などについて学んでいる。また、新たな取り組みとして中堅職員を他部門（就労部門、児童部門）へ派遣し、支援方法や環境設定などを学ぶ機会を作っている。派遣した職員から、新たな気付きや日々の支援に活かせる点などのフィードバ

ックを行い、事業所全体で学びを深めることができた。また、部門目標にも掲げている「法人を担う人材の育成（スタッフリーダーの選出）」について、管理者と現スタッフリーダーが中心となり重点的に育成を行った結果、2026年度よりS2層の職員1名がスタッフリーダーに就任することが決定している。一方で、職員の異動や退職、増員により、新たに3名の職員（新卒採用1名、障害福祉分野未経験2名）を採用したことにより、経験年数の浅い職員が一度に増え、指導や育成に時間を要しており、現状のサービスや支援の質を維持することで手一杯となってしまった。新採用職員には管理者やスタッフリーダー、エルダー職員が中心となって利用者個々の障害特性や支援、介助の根拠など1つ1つ丁寧に指導しているが、習得にはもう少し時間がかかる。2026年度は引き続き、経験年数の浅い職員の支援や介助の基礎、土台作りに注力すると共に、中堅職員層の支援力、指導力向上など職員個々のスキルや状況に応じた育成を行っていく。

権利擁護、接遇の向上については、権利擁護担当が中心となり取り組みを行っている。生活介護部門権利擁護指針を職員全員が理解しやすいもの、意識しやすいものとなるよう一部改訂し、再周知している。改定した生活介護部門権利擁護指針に沿った目標を毎月設定し、職員会議で振り返りの場を設けている。目標に対してどのように取り組んだのか、課題点や改善点、考え方などを議論、共有している。また、虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会とも連携し、虐待防止研修、身体拘束適正化研修を実施。新採用職員や経験年数の浅い職員も多い中、虐待に関する基礎的な知識や身体拘束に関する事例を学ぶことができ、日々の支援や介助を振り返る良い機会となっている。

環境整備については、環境美化担当が中心となり5S活動を実施。毎月の職員会議で取り組みの進捗状況を確認するなど、事業所全体の環境美化に対する意識が高まっている。日々の業務で慌ただしい中、つい後手になってしまいがちな整理・整頓であるが、利用者に安心、安全で快適な環境を提供するため、5S活動の取り組みを継続していく。

感染症予防については、管理者と安全衛生担当、看護師が中心となり対策を講じている。取り組みの成果もあり、2025年度は事業所内でインフルエンザやコロナウイルスなどの感染症が流行することはなかった。生活介護の利用者は重度の障害を抱えている方が多く、自身から不調を訴えることや安静に過ごすことが難しい方もおられ、必然的に感染リスクも高くなる。抵抗力や体力低下など体の弱い方も多数おられるため、感染すれば重症化するリスクも高い。次年度以降も基本的な対策を継続し、感染症予防に努めていく。また、安全衛生委員会と連携し、感染症及び食中毒予防・蔓延防止研修、訓練を実施。食中毒に関する基本的な知識や嘔吐時の対応、効果的な手の洗い方など、学びを深めている。

事故防止に関しては、管理者とリスク管理担当が中心となり対策を講じてきたが、他害行為（利用者を押す、投げた物が当たる等）による事故が3件、その他の事故（利用者が尻もちをつく、体調不良による転倒、塗布薬の誤食等）が7件、計10件の事故が発生している。2025年度は新採用職員も多く、事故時の対応手順等が十分に説明できておらず、対応が後手に回ってしまうこともあったため、予想されるリスクや注意事項、利用者特性、事故発生

時の対応手順などを改めて周知している。また、毎月の職員会議で事故やヒヤリハットの振り返りを行い、職員個々のリスクマネジメント能力や安全に対する意識を高めている。

車両安全運行については、車両担当が中心となり、事故防止に向けた取り組みとして、KYTなどの勉強会を行っている。運転に関わる職員の安全運転に対する高い意識と事故防止に向けた啓発活動の結果、2025年度は車両事故・交通違反共に0件で終わることができた。利用者の命を預かっているという意識と自覚を持ち、次年度も事故、違反共に0件となるよう、効果的な啓発活動を行っていく。

2025年度稼働率は99.44%、土曜日以外は定員一杯で新規利用者の受け入れが難しい状況が続いている。今後は法人、部門の事業展開に合わせた利用調整を行い、地域の多様なニーズに応えられるよう努める。利用者と家族のニーズや要望にしっかりと耳を傾け、安心・安全で充実した時間を過ごしていただけるよう、更なるサービスの質向上を目指し、職員一丸となって取り組んでいく。

## 2. 利用者・職員の状況

(生活介護)

(1) 実人数 (定員 20 名)

(単位：名)

年 月	2025年									2026年			合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
実績数	442	442	451	478	417	401	453	425	439	426	398	439	5211

(2) 利用 (開所) 状況

(単位：日)

年 月	2025年									2026年			合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
開所日数	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262

※ 営業時間：8：00～17：00 (サービス提供時間 9：15～15：30)

(日中一時)

(3) 実人数 (定員 25 名)

(単位：名)

年 月	2025年									2026年			合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
実績数	10	11	10	12	6	11	11	9	11	12	10	11	124

(4) 利用 (開所) 状況

(単位：名)

年 月	2025年									2026年			合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
開所日数	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262

※ サービス提供時間 (タイムケア型)：17：00～19：30

## (5) 職員の状況 (2025年3月31日現在)

(単位：名)

区分	管理者	サービス管理責任者	生活支援員	看護師	合計
常勤職員	1	1 (※ 管理者が兼務)	7		8
非常勤職員			5	1	6

## (6) 職員の勤務体制 (2025年3月31日現在)

A 勤	7:00～16:00 (休憩時間 60 分含む)
B 勤	7:15～16:15 (休憩時間 60 分含む)
C 勤	7:30～16:30 (休憩時間 60 分含む)
D 勤	7:45～16:45 (休憩時間 60 分含む)
E 勤	8:00～17:00 (休憩時間 60 分含む)

## (7) 主な年間行事

実施月	実施行事
4 月	誕生日会、調理活動
5 月	誕生日会、調理活動、避難訓練 (火災)
6 月	誕生日会、調理活動
7 月	誕生日会、調理活動、避難訓練 (水害) ソーシャルワーク実習受け入れ
8 月	誕生日会、調理活動、夏祭り ソーシャルワーク実習受け入れ
9 月	誕生日会、調理活動
10 月	誕生日会、調理活動、ハロウィン 避難訓練 (震災)、介護実習生受け入れ
11 月	誕生日会、調理活動、日帰り旅行、介護実習生受け入れ
12 月	誕生日会、調理活動、クリスマス会
1 月	誕生日会、調理活動、避難訓練 (不審者対応)
2 月	誕生日会、調理活動、節分行事
3 月	調理活動、お疲れ様会、合同家族懇親会

3. 施設整備

(1) 公用車（キャラバン）購入

処理年月日：2025年12月19日

事業収支			
収入内訳		支出内訳	
項目	金額（円）	項目	金額（円）
車両運搬具	4,370,340	自己資金	1,050,340
		助成金 （日本財団）	3,320,000
計	4,370,340	計	4,370,340

## 2025年度 社会福祉法人めやす箱 カラフル 事業報告書

### 1. 概要

利用者一人一人の個性を尊重し、法人基本理念である「利用者主体のニーズの追求」「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」「職員が働きやすい環境作り」を基本方針として福祉サービスの提供を行った。事業目標に掲げた「個別支援計画に基づいた質の高いサービス・活動が提供できるよう、支援内容および満足度の向上を図る」、「尊敬と誠意を持ったサービス提供ができるよう、権利擁護・接遇の向上を図るとともに、個々に合わせた自己決定の機会を提供する」、「安全・安心且つ衛生的な環境が提供できるよう、リスクマネジメントに対する共通認識と環境整備の強化を図る」を達成するべく事業所職員一体となって取り組みを行っている。

「個別支援計画に基づいた質の高いサービス・活動が提供できるよう、支援内容および満足度の向上を図る」については、例年実施している満足度調査の回収率100%を達成することはできなかったが(95.5%)、いただいた意見を基にサービス内容を見直し、改善に繋げている。評価は、各調査項目の満足度を示す『はい』の割合が90%と概ね日々の支援に満足していただいていることが窺える。また、そのうち「職員は気持ちの良い挨拶をしていますか」「話しを聞いてほしい時に職員はすぐに話しを聞いてくれますか」の接遇項目において100%の満足度評価をいただいている。その一方で、「活動等のスペースが十分に確保されていますか」「生活・活動空間は、清潔で、心地よく過ごせる環境となっていますか」の項目において『わからない』の回答が数件あった。そのため次年度に、事業所内の環境および活動の様子を知っていただく機会場を設けていく。

また、「日帰り旅行(山田みつばち農園)」も実施することができている。当日は利用者13名と家族7名が参加され、実施後のアンケートにおいて、「普段なかなか外出する機会がないのでよかった」「来年もまた参加したい」「他の家族と一緒に楽しめた」など、好評をいただいている。さらに、初の試みとして、隣接する他部門の事業所(就労センターかなで)と合同で、夏祭り等の行事を企画し実施している。お互いの事業所の利用者や雰囲気を知る機会となり、職員間の交流も図ることができ有意義な機会であったと感じている。そのため、次年度以降も合同行事を企画していくとともに、災害時等における連携強化のため、避難訓練等も合同で実施していきたい。また、作業活動については、安定した作業供給に努めつつ、利用者が少しでも多くの工賃を受け取ることで働きがいや達成感に繋がるよう取り組んでいる。

「尊敬と誠意を持ったサービス提供ができるよう、権利擁護・接遇の向上を図るととも

に、個々に合わせた自己決定の機会を提供する」については、生活介護・入所部門権利擁護指針を基に毎月の職員会議内で現状を踏まえた勉強会を実施している。意思決定支援や呼称、個人情報等の管理等、毎月の職員会議で振り返りや勉強会の場を設けることにより職員の意識向上を図っている。また、法人の虐待防止・身体拘束適正化委員会が主催する「権利擁護・虐待防止研修」「身体拘束適正化研修」を通じて、日々の支援を振り返る場を設けている。

また、利用者の意志や要望を発信できる場として、毎月、自己選択する機会（カラフルチョイス）を設けている。その中で、活動内容（レクリエーション活動の選択、リクエストメニュー、散策の目的地等）を、利用者自身が自己選択・決定していく取り組みを継続している。次年度以降も個別支援計画に「自己選択（自己決定）」の文言を盛り込んでいきながら、より『自己選択・自己決定』を意識したサービス提供ができるよう努めていく。

「安全・安心且つ衛生的な環境が提供できるよう、リスクマネジメントに対する共通認識と環境整備の強化を図る」については、5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）活動を行い、環境改善に努めている。また、新型コロナウイルスやインフルエンザなどの感染拡大の予防対策（手洗いや消毒、マスク着用、換気など）を、管理者や安全衛生担当、看護師が中心となり事業所全体で実施している。その結果、1年間を通じて職員、利用者ともに一人も感染者は出すことなく事業運営を行うことができています。

防災・防犯に関する取り組みとしては、年4回（火災・震災・水害・不審者対応）の避難訓練を実施している。次年度以降も有事に備え、隣接する事業所とも連携をしていきながら利用者・職員が安全に避難できるように緊張感を持ちながら実施していく。

リスクマネジメントとしては、積極的にヒヤリハットを活用し、支援内容や活動環境、送迎方法の検討を行い、対策を講じている。結果的に利用者、職員ともに「通院を伴う事故・怪我」はなく、安全に事業運営を行うことができています。車両事故においても事故件数0件を達成することができています。車両事故については、次年度の生活介護部門目標においても『車両事故0件』を掲げているため、運転時には「利用者の大切な命をおあずかりしている」という意識を全職員で強く持ち、気を引き締めて安全に送迎業務を実施していく。

職員育成については、一人一人の現状や課題、役割、今後の職責も踏まえた上で、キャリアパス研修等の外部研修や法人内交換研修等に職員を派遣し、フィードバックを行いながら職員のスキル向上に努めている。次年度も各職員の強みや今後のキャリアも踏まえたうえで外部研修、法人内研修に派遣していく。また、更なるサービスの質の向上に向け、定期的に業務時間内に支援に対する検討および準備を行う「支援会議」の場を設けている。次年度もあり方を摸索していきながら、継続して実施していく。

2025年度は年度途中で逝去された利用者がいたが、新型コロナウイルス等の感染症の影響もなく、稼働率95%と安定した事業運営を行うことができています。次年度も安定した事業運営が行えるように感染症予防対策を講じていくとともに、ニーズに沿ったサー

ビスの提供と更なる支援の質向上に繋がるよう専門性の向上に努めていく。また、次年度は「個別支援計画に基づいた質の高いサービスが提供できるよう、支援内容および満足度の向上を図る」「尊敬と誠意を持ったサービスの提供ができるよう、権利擁護・接遇の向上を図るとともに、個々に合わせた自己決定の機会を提供する」「安心・安全かつ衛生的な環境が提供できるよう、リスクマネジメントに対する共通認識と事業所の環境整備強化を図る」の3つを事業所目標に掲げ、職員一丸となってチャレンジしていく。

## 2. 利用者・職員の状況

(生活介護)

### (1) 実人数 (定員 20 名)

(単位：名)

年 月	2025 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026 1月	2月	3月	合計
実績数	423	427	413	449	389	383	421	393	428	427	378	416	4947

### (2) 利用 (開所) 状況

(単位：日)

年 月	2025 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026 1月	2月	3月	合計
開所日数	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262

※ 営業時間：8：00～17：00（サービス提供時間 9：15～15：30）

(日中一時)

### (3) 実人数 (定員 25 名)

(単位：名)

年 月	2025 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026 1月	2月	3月	合計
実績数	46	47	49	49	48	50	51	46	48	51	44	53	582

### (4) 利用 (開所) 状況

(単位：名)

年 月	2025 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026 1月	2月	3月	合計
開所日数	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262

※ サービス提供時間 (タイムケア型)：17：00～19：30

### (5) 職員の状況 (2026年3月31日現在)

(単位：名)

区分	管理者	サービス管理責任者	生活支援員	看護師	医師	合計
常勤職員	1	1(※管理者兼務)	5			6
非常勤職員			5	1	1	7

(6) 職員の勤務体制 (2026年3月31日現在)

A 勤	7:00～16:00 (休憩時間 60 分含む)
B 勤	7:15～16:15 (休憩時間 60 分含む)
C 勤	7:30～16:30 (休憩時間 60 分含む)
D 勤	7:45～16:45 (休憩時間 60 分含む)
E 勤	8:00～17:00 (休憩時間 60 分含む)

(7) 主な年間行事

実施月	実施行事
4 月	誕生日会
5 月	誕生日会
6 月	誕生日会
7 月	誕生日会、七夕、夏祭り
8 月	誕生日会
9 月	誕生日会、お月見
10 月	日帰り旅行 (山田養蜂場) 誕生日会、運動会、ハロウィン
11 月	誕生日会
12 月	クリスマス会
1 月	誕生日会、初詣、成人式
2 月	誕生日会、節分、バレンタイン
3 月	誕生日会

3. 施設整備

(1) 引き戸用自動施錠鍵 (事務所)

処理年月日: 2025年5月31日

事業収支			
収入内訳		支出内訳	
項目	金額 (円)	項目	金額 (円)
器具及び備品取得支出	106,700	自己資金	106,700
計	106,700	計	106,700

(2) 作業室パネル (居室の壁設置)

処理年月日 : 2026 年 2 月 28 日

事業収支			
収入内訳		支出内訳	
項目	金額 (円)	項目	金額 (円)
器具及び備品取得支出	165,000	自己資金	165,000
計	165,000	計	165,000

## 2025年度 社会福祉法人めやす箱 スマイルライフ 事業報告書

### 1. 概要

- ① 利用者一人一人の個性を尊重し、法人理念である「利用者主体のニーズの追求」、「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」、「職員が働きやすい環境作り」を基本方針として福祉サービスの提供を行った。また、事業所目標に掲げた「ご利用者様のニーズや要望に沿った個別支援計画の作成や質の高いサービス及び活動を提供し、満足度の向上に努める」、「ご利用者様の尊厳を守り、一人一人の個性や気持ちに寄り添うことができるよう職員の権利擁護に対する意識及び接遇向上に努める」、「ご利用者様が安心・安全に通所していただけるよう、事業所の安全衛生管理を徹底し、事故防止及び感染症予防に努める」を念頭に置き、利用者の満足度向上に繋がるよう、様々な取り組みを行っている。

「サービスの質向上、活動内容の拡充」については、昨年に引き続き園芸活動を行っており、栽培した季節野菜（ミニトマト・ピーマン・なす等）を収穫し、持ち帰り支援に加え、日々の食事や調理活動にも活用し、栽培・収穫・喫食までをつなぐ取り組みにより、主体性の向上や生活体験の充実に繋がっている。また、2024年度から調理活動を再開しており、「フレンチトースト」「ベビーカステラでパフェ」「フルーチェ」「白玉ぜんざい」などを行っている。皆で調理し食べる楽しみに繋がっており、利用者や家族にも大変好評で、満足度の向上に繋がっている。

外出活動についても、花見や初詣など季節感を感じられる行事を取り入れており、その他にも誕生日外食を実施し、利用者によっては初めて電車に乗られる方もおり、好評を得ている。また、今年度もリフト付きバスを貸し切り、11月に懇親日帰り旅行を実施している。今年度は「四国水族館」へ出かけ、昼食の座席配置を工夫し、普段ゆっくり会話のできない家族との交流を深める機会となっている。回を重ねるごとに参加して下さる家族も増え、アンケートからも喜びの声を多数寄せられている。また家族が協力して下さることで職員も全体に目が届くようになり、外出先でのリスクを大幅に軽減することができる。今後も可能な限り多くの家族に参加していただけるようアプローチを行い、内容の充実に努めていく。

「接遇向上」については、管理者と権利擁護担当が中心となり、取り組みを展開している。『生活介護・入所部門権利擁護指針』を基に、呼称やプライバシーへの配慮等、事業所に合った内容の月間目標を設定して取り組んでいる。2025年度は指針に掲げられている根拠の理解を深めることに重点を置き、毎月の職員会議で各職員がどの

ように取り組んだか報告を行い、課題点や改善点などを議論している。また、虐待防止・身体拘束適正化委員会と連携し、「権利擁護・虐待防止研修」、「身体拘束適正化研修」を開催し、日々の支援を振り返る機会を設けている。その他にも10月には満足度調査を実施し、職員会議内で検討会を開催。いただいた意見を全職員で確認し、日頃の支援や介助を振り返り、改善点等について協議している。事業所見学希望の声もいただいており、個別支援計画更新月の個別面談を実施。希望される方には事業所内の見学に加え、普段提供している給食を食べていただく機会を設けており、実際に食べていただいた方からは、好評の声をいただいている。

「意思決定支援」については、活動の際に2種類以上の活動を提示し、利用者を選択していただけるようアプローチしている。利用者に提示する際は個々の特性を踏まえ、写真カードや実物を提示するなど、理解しやすいよう配慮している。その他にも、毎月の訪問パン販売や誕生日外食企画など行事の中で、利用者が好きな物を選んで購入する機会を設定している。その他の支援の面では、利用者の障がい特性に配慮し、人や物へのこだわりによる影響を軽減するため、フロアレイアウトの見直しを行うことで、環境調整により刺激の軽減が図られ、情緒の安定に繋がっている。

「感染症予防」については、管理者、安全衛生担当、看護師が中心となり、対策を講じている。新型コロナウイルスが5類感染症に移行した後も手洗いや換気、事業所内の消毒等の基本的な感染対策を継続していたものの、9月には利用者3名・職員3名計6名が新型コロナウイルスに感染している。生活介護の利用者は重度の障害を抱える方が多く、感染リスクが高いことに加えて重症化リスクも高い。次年度以降も基本的な対策を継続し、感染症予防に努めていく。11月からは、生活介護部門の看護師間で感染症予防や情報の共有化を目的にして、定例の各月で「看護師会議」を開催している。また、安全衛生委員会と連携し、感染症発生時におけるBCPの見直しを行い、有事のサービス提供継続や休止後の速やかな再開に向けた訓練研修も実施している。

「事故防止」に関しては、管理者とリスク管理担当が中心となり対策を講じてきたが、他害行為（他者を引っ掻く等）による事故が1件発生している。昨年より事故件数は減少しているが、過去に発生したものと同様の事故が起きており、あらためて再発防止の徹底を周知している。特に他害行為による事故が多いため、利用者の特性について再確認している。また、毎月の職員会議で事故やヒヤリハットの振り返りを実施し、職員個々のリスクマネジメント能力や安全に対する意識を高めている。

車両事故防止については、車両委員・車両担当が中心となり、啓発活動やKYTなどの車両事故防止教材等を活用した勉強会を開催している。職員一人一人が高い意識を持ち、事故防止に取り組んできたが、事業者内の駐車場で停車中の公用車に接触する事故が起きており、同乗の利用者がなかったものの2025年度は車両事故1件・交通違反0件となっている。利用者の命を預かっているという意識と自覚を持ち、引き続き、無事故・無違反を目指して、2026年度も啓発活動に注力していく。

その他の取り組みとして、防災・防犯対策にも注力している。年4回（火災、震災、水害、不審者対応）の避難訓練に加えて自主的な避難訓練も実施している。自主訓練を追加することで、避難方法や手順、役割など入念に確認することが可能となり、入職して間もない職員も一連の流れや注意点等を掴むことができている。今後も定期訓練に加えて自主訓練を継続し、避難方法の改善や避難完了までの時間短縮を目指していく。また、防災委員会と連携して災害時BCPの見直しを行い、有事のサービス提供継続や休止後の速やかな再開に向けた訓練研修も実施している。特に今年度は、災害時備蓄品について、必要数量や内容の再確認・見直しを実施している。今後の災害対応力向上に向け、継続して整備を進めていく。

職員育成に関しては、今年度も岡山県社会福祉協議会主催の外部研修や強度行動障害支援者養成研修等に職員を派遣している。「業務改善研修」、「中堅職員重点テーマ強化研修」、「福祉職員キャリアパス対応生涯研修課程【初任者】」など、それぞれの職員の経験や立場にあった様々な研修に派遣しており、受講後は職員会議でフィードバックの場を設け、事業所全体の支援力向上に繋げている。スマイルライフが担当した外部講師（川崎医療福祉大学 重松氏）を招いた9月に実施した部門勉強会では、テーマ「療育の現状を理解し、成人期の支援に繋げる」とし、利用者が児童期に獲得してきた能力や手法を継続し、ステップアップさせていく支援を目指していくために、成人期を支える当事業所支援者にとっては貴重な機会となった。その他にも、就労部門や児童部門の他部門の勉強会への参加や他部門の事業所に訪問する他部門研修に派遣することにより、他事業所の実態や支援に触れることができ、参加者の視野が広がり、情報共有をすることで部門間の連携を図ることができた。

2025年度は新型コロナウイルスの発症や2名の退所者があったことで、最終的な稼働率は91.36%にとどまっている。次年度は安定した稼働率確保に向け、職員が安心とやりがいを持って働ける職場づくりを進めていき、2026年度も利用者と家族の声にしっかりと耳を傾け、安心・安全・充実した時間を過ごしていただけるよう、更なるサービスの質向上に向け、職員一丸となって取り組んでいく。

2. 利用者・職員の状況

(生活介護)

(1) 実人数 (定員 20 名)

(単位：名)

年 月	2025年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026年 1月	2月	3月	合計
実績数	416	406	435	446	391	370	441	404	361	382	354	390	4796

(2) 利用 (開所) 状況

(単位：日)

年 月	2025年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026年 1月	2月	3月	合計
開所日数	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	21	22	262

※ 営業時間：8：00～17：00 (サービス提供時間 9：15～15：30)

(日中一時)

(3) 実人数 (定員 25 名)

(単位：名)

年 月	2025年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026年 1月	2月	3月	合計
実績数	95	84	84	91	67	77	88	70	71	75	65	72	939

(4) 利用 (開所) 状況

(単位：名)

年 月	2025年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026年 1月	2月	3月	合計
開所日数	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	21	22	262

※ サービス提供時間 (タイムケア型)：17：00～19：30

(5) 職員の状況 (2026年3月31日現在)

(単位：名)

区分	管理者	サービス管理責任者	生活支援員	看護師	合計
常勤職員	1	1	6		11
非常勤職員			3	2	5

(6) 職員の勤務体制 (2026年3月31日現在)

A 勤	7:00～16:00 (休憩時間 60 分含む)
B 勤	7:15～16:15 (休憩時間 60 分含む)
C 勤	7:30～16:30 (休憩時間 60 分含む)
D 勤	7:45～16:45 (休憩時間 60 分含む)
E 勤	8:00～17:00 (休憩時間 60 分含む)

(7) 主な年間行事

実施月	実施行事
4月	誕生日会、お花見
5月	誕生日会
6月	誕生日会、避難訓練（水害）介護実習生受け入れ
7月	誕生日会、
8月	誕生日会、夏祭り
9月	誕生日会、運動会、避難訓練（震災）
10月	誕生日会、ハロウィンパーティー、介護実習生受け入れ
11月	誕生日会、避難訓練（火災） 日帰りバス旅行、介護実習生受け入れ
12月	誕生日会、クリスマス会
1月	初詣、成人式
2月	誕生日会、節分行事、避難訓練（不審者対応）
3月	誕生日会、合同保護者懇親会

※各月誕生日該当者と外食もしくはテイクアウトを実施。

3. 施設整備

(1) エアコン1台購入

処理年月日 2025年8月6日

事業収支			
収入内訳		支出内訳	
項目	金額（円）	項目	金額（円）
器具備品費	147,400	自己資金	147,400
計	147,400	計	147,400

## 2025年度 社会福祉法人めやす箱 スリーピース 事業報告書

### 1. 概要

利用者一人一人の個性を尊重し、法人基本理念である「利用者主体のニーズの追求」、「ナンバーワンの福祉サービスを目指す」、「職員が働きやすい環境作り」を基本方針として福祉サービスの提供を行った。

事業目標に掲げた「一人一人に合った質の高いサービスや個人に合わせた活動が提供できるよう、特性把握に努め支援力向上を図る。」、「敬意と誠意を持ったサービス提供ができるよう、権利擁護意識の向上及び接遇の向上を図る。」、「安全・安心且つ衛生的な環境が提供できるよう、リスクマネジメントに対する共通認識と環境整備の強化を図る。」を達成するべく、利用者・家族のニーズや要望を汲み取って支援計画に反映させ、個々に合わせた支援と活動の提供に努め、様々な取り組みを行った。

2025年度も利用者に様々なことにチャレンジし、充実した時間を過ごしていただけるよう、作業や手芸・創作、レクリエーションや外出、季節行事など、様々な活動を提供している。創作活動では季節を感じることができるよう毎月壁面作品を更新し、ペン立てやアクアドーム、クリスマスリースや毛糸のコースターなど、年間を通じて4つの作品を制作。利用者個々の能力や得手不得手、集中力に応じて職員がサポートし、個々のペースで作品が完成するよう取り組んでいる。また、2025年度は毎月お楽しみ会を開催し、要望の多かった調理活動（おやつ作り）を実施。さつまいもねじりパイや豆腐ドーナツ、チョコチップ蒸しケーキなど、様々なスイーツ作りに挑戦している。

要望の多い運動・体を動かす活動にも重点的に取り組んでいる。健康的な生活を送ることができるよう、事業所近隣の散歩以外にも水島中央公園や酒津公園、玉島の森や沙美海岸などに出かけ、気分転換を図りつつしっかりと体を動かす時間を設けている。室内運動にも力を入れており、ルームランナーやエアロバイク、音楽体操や階段昇降等を行い、ニーズの高い運動を日々の活動に組み込んでいる。

また、お花見や運動会、プール活動や夏祭り、クリスマス会や初詣など、年間を通じて様々なイベントを開催している。誕生日月に職員と動物園や映画館など、好きな場所へ出掛ける個別外出も継続しており、利用者に特別な1日をプレゼントしている。

2026年度も利用者に様々な体験や経験をしていただき、楽しく活動に参加していただけるよう、活動内容やイベントの拡充に注力していく。また、将来の生活を視野に入れたスキルアップトレーニングにも力を入れ、更なる生活の質向上を目指していく。

家族交流については、2025年10月11日に日帰り懇親旅行を開催。利用者15名家族14名が参加され、揖保乃糸資料館そうめんの里へ出かけている。普段とは違った雰囲気の中、利用者・家族共に多くの笑顔がみられている。バスの車内や食事時間にゆっくり話をする時間もとれ、家族同士だけでなく家族と職員も信頼関係を深めることができている。また、3月には4事業所合同家族懇親会を開催。2026年度の事業計画説明、新たに発足しためやすばこりーちの取り組み紹介を行い、座談会も大いに盛り上がっている。

その他の取り組みとしては、満足度調査のコメントで、「実際にみていないのでわからない」といった意見が多数寄せられていることを受け、情報発信の内容や方法について見直しを行っている。活動の様子や食事の様子など、家族の要望に応じて日々の活動の様子を写真に収め、様子が伝わるよう職員がコメントを添えて毎月各家庭に配布する取り組みを継続し、「わからない」と回答されている項目に焦点を当て、事業所通信やInstagramを活用して情報を発信。取り組みの結果、「わからない」の回答が前年度の16ポイントから8ポイントまで減少している。今後も様々な媒体を活用して情報を発信し、更なる満足度の向上に繋げていく。

#### ① 支援力向上について

利用者の生活の質向上と職員の支援力向上を目指し、ケース会議にて利用者個々の近況や支援の進捗状況確認を行い、支援内容や対応方法の見直しを行っている。個々の特性に応じた自立課題を模索し、写真カードやスケジュールを用いた視覚支援アプローチや構造化を取り入れた環境設定にも力を入れている。

年度初めに研修計画を策定し、「キャリアパス初任者研修」、「初任者重点テーマ強化研修」、「コーチング研修」、「強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）」など様々な外部研修に職員を派遣。事業所にフィードバックを行うことで支援力向上に努めている。

9月の部門勉強会では、川崎医療福祉大学から重松 孝治先生をお招きし、「療育の現状を理解し、成人期の支援に繋げる」といったテーマで講義を受講している。療育期の支援を知ること、利用者と支援者で積み上げてきたベースを理解することで、混乱なく今の支援に繋げていくことの重要性について学んでいる。2月には「法人事例検討会」に出席し、法人内の様々な事業所で取り組んできた支援研究の報告を聴講している。

また、職員会議では「ASD支援の基礎」、「ASD支援の実践・発展」というテーマで、スタッフリーダーが勉強会を開催。他にも相談部門のケース検討会や児童部門の勉強会など、部門の垣根を超えて他事業所の勉強会にも職員を派遣し、学びの場を広げている。

2026年度は更なる支援の質向上を目指し、専門的な研修に職員を派遣するため、研修・研究費予算を増額している。学びの機会を最大限確保し、次年度も支援の質・専門性の向上に注力していく。

## ② 権利擁護に関する取り組み

職員の半数以上が経験年数1年未満という状況を踏まえ、上半期は「生活介護・入所部門権利擁護指針」をベースに各フロアで統一した月間目標を定めて取り組んでいる。目標を意識しながら支援に臨めるよう、朝の引き継ぎ時に目標を確認する取り組みを継続し、職員会議で振り返りの場を設け、各々がどう考えどう取り組んだかを共有することで意識向上を図っている。

下半期からは昨年と同様に職員各々で「月間重点テーマ」を設定し、目標がマンネリ化し惰性的な継続目標とならないよう、振り返り時に達成できなかった要因を分析し、改善点を確認してから継続する流れとしている。今後も高い意識を持って支援に臨むことができるよう、内容や方法を改善しながら取り組みを強化していく。

また、虐待防止・身体拘束適正化委員会と連携し、「権利擁護・虐待防止研修」、「身体拘束適正化研修」を実施。動画視聴や意見交換、セルフチェックなど行うことで、日々の支援を振り返る機会を設けている。

その他にも2026年1月1日付けで「生活介護・入所部門権利擁護指針」を改訂。指針の浸透を図る目的で大項目(主文)を簡素化し、詳細な基準やルールは別紙に定めている。2026年度も職員が高い意識をもって支援に臨めるよう、取り組みをブラッシュアップしつつ、改善に向けて職員同士がお互いに声を掛け合えるよう、風通しのよい職場環境作りに注力していく。

## ③ リスクマネジメントに関する取り組み

利用者一人一人の特性に配慮し、落ち着いて過ごしていただけるよう、過去に発生した事故も踏まえ、必要に応じてフロア環境や座席の配置を見直している。しかしながら、事故報告②が2件(窓ガラスを叩いて割る事故1件、歩行中の発作で転倒し右顎を裂傷する事故1件)、事故報告①が7件(外傷のない転倒1件、切り傷等の軽微な怪我3件、服薬忘れ等2件、ドライブレコーダー破損1件)、計9件の事故報告挙がっている。引き続き、2026年度も職員会議の中でヒヤリハットと事故報告の振り返りを行い、経過を追いながら対策を見直していくことで、事故の発生や再発を未然に防いでいく。また、危険箇所・問題個所についてもタイムリーに解決し、安心・安全かつ快適な環境を整えていく。

2025年度も車両委員会と連携し、事業所の車両担当者が中心となって啓発活動を行い、リスク把握や対策立案、環境改善に取り組んでいる。適宜、管理者が運行許可取得者の運転確認(ドライブレコーダーチェック等)を行い、常に緊張感を持って運転業務に臨むことができるよう努めている。また、委員会から発信されるKYTや部門勉強会の車両講習で意識向上を図っている。しかしながら、年間2件の車両事故(後退時の確認不足による接触事故2件)が発生している。今後も同様の事故を起こさないよう、車両担当が中心となって啓発活動を行い、安全運転意識の強化に努めていく。

防災・防犯対策については、防災担当が主体となって防災委員会と連携し、年4回（火災、震災、水害、不審者対応）の避難訓練を実施。2025年度は年度途中の異動や離職で経験の長い職員が抜け、新採用者が3名いたこともあり、流れが掴めていない者や役割を理解できていない者もいたため、避難に要する時間が過去の倍程度かかっている。

避難訓練は利用者の生命や健康を守るために必要不可欠であり、避難の遅れは重大なリスクに直結するため、次年度は事前に役割確認とシミュレーションを行い、所要時間が短縮されない場合は、事業所独自で自主訓練を行うこととする。

また、防災委員会から発信されたBCP訓練研修に取り組み、災害時の対応や対策について協議している。利用者の安全と居場所を確保するため、災害時におけるサービスの継続・復旧に向けた準備や体制を整備し、適宜BCPを見直しながら訓練に取り組んでいく。加えて、災害時の2次避難先も毎年家族に発信していく。

その他の報告として、2025年12月に事業所内でインフルエンザ感染者が相次ぎ、稼働が大幅に低下している。幸い重症化する方はおられなかったが、改めて生活介護事業所における感染対策の難しさと感染拡大の脅威を痛感する年でもあった。引き続き、スタンダードプリコーションを徹底し、利用者の体調確認と迅速な対応に努めていく。

2025年度の年間稼働率は99.18%。利用予定者数も全日定員一杯となっており、新規利用者の受け入れが難しい状況が続いている。引き続き、法人・部門の事業展開に合わせて適切な利用調整を行い、地域の多様なニーズに応えられるよう努めていく。

## 2. 利用者・職員の状況

(生活介護)

(1) 実人数 (定員 20名)

(単位：名)

年月	2025年										2026年		合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
実績数	438	440	454	473	426	411	459	434	376	447	401	438	5197

(2) 利用(開所)状況

(単位：日)

年月	2025年										2026年		合計
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
開所日数	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262

※ 営業時間：8：00～17：00（サービス提供時間9：15～15：30）

(日中一時)

(3)実人数 (定員 25 名)

(単位：名)

年月	2025年	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026年	2月	3月	合計
	4月									1月			
実績数	74	80	78	91	76	79	87	79	55	80	73	69	921

(4)利用 (開所) 状況

(単位：名)

年月	2025年	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	2026年	2月	3月	合計
	4月									1月			
開所日数	22	22	22	23	21	21	23	22	22	22	20	22	262

※ サービス提供時間 (タイムケア型) : 17 : 00 ~ 19 : 30

(5)職員の状況 (2026年3月31日現在)

(単位：名)

区分	管理者	サービス管理責任者	生活支援員	看護師	合計
常勤職員	1	1	8		9
非常勤職員			3	2	5

※ 管理者・サービス管理責任者は兼務。

(6)職員の勤務体制 (2026年3月31日現在)

A 勤	7:00~16:00 (休憩時間 60 分含む)
B 勤	7:15~16:15 (休憩時間 60 分含む)
C 勤	7:30~16:30 (休憩時間 60 分含む)
D 勤	7:45~16:45 (休憩時間 60 分含む)
E 勤	8:00~17:00 (休憩時間 60 分含む)

(7)主な年間行事

実施月	実施行事
4 月	お花見、お楽しみ会、個別外出、法人基礎研修、BCP 基礎研修 (感染症・災害)、エルダー研修
5 月	お楽しみ会、運動会、個別外出、避難訓練、法人全体研修
6 月	お楽しみ会、個別外出、
7 月	お楽しみ会、プール活動、避難訓練、虐待防止研修
8 月	お楽しみ会、プール活動、個別外出、夏祭り
9 月	お楽しみ会、個別外出、法人基礎研修、エルダー研修、部門勉強会
10 月	お楽しみ会、個別外出、法人全体研修、日帰り旅行、

	チャレンジワーク受け入れ
11 月	お楽しみ会、個別外出、避難訓練、普通救命講習
12 月	お楽しみ会、個別外出、クリスマス忘年会、身体拘束適正化研修
1 月	お楽しみ会、初詣、個別外出、避難訓練、災害時 BCP 訓練研修、
2 月	お楽しみ会、節分、個別外出、法人全体研修、エルダー研修、 法人基礎研修、法人事例報告会
3 月	お楽しみ会、お疲れさま会、個別外出、4 事業所合同家族懇親会

### 3. 施設整備

(1) ノートパソコン購入

処理年月日 2026 年 2 月 16 日

事業収支			
収入内訳		支出内訳	
項目	金額 (円)	項目	金額 (円)
器具及び備品取得支出	128,150	自己資金	128,150
計	128,150	計	128,150

以上