

令和 7（2025）年度

社会福祉法人明桜会

事業報告書



社会福祉法人
明桜会

【法人使命】

全ての知的障害を有している人々が、一人のかけがえのない人として豊かな生活を送ることができる地域社会をこの法人を立ち上げた明石地区手をつなぐ育成会やその他明石を中心に活動する福祉諸団体と共に育んでいく。

【基本理念】

- ・ 私達は、ご利用者一人ひとりの基本的人権を尊重します。
- ・ 私達は、ご利用者と喜びや怒り、哀しみ、楽しみ等を共有します。
- ・ 私達は、ご利用者の成長を喜びとします。
- ・ 私達は、ご利用者の僅かな変化も感じとれる視点と感性・センスを磨きます。
- ・ 私達は、ご利用者の意欲を高め、障害の軽減と自己実現に向けた支援に努めます。
- ・ 私達は、一人ひとりの生活歴や背景、障害の状況等を理解し、本人の意思を尊重しながら、可能な限り地域社会で生活できるよう支援に努めます。
- ・ 私達は、地域社会と常に連携を取りながら障害に対する理解を広げます。

目 次

法人事業報告

1. 事業方針	1
2. 重点事業	2
3. 重点会議	4
4. 評議員会及び理事会	5

事業所事業報告

1. 法人事務課	13
2. 大地の家	15
3. サポートセンター翔	17
4. サポートセンター曙	19
5. サポートセンター双葉	21
6. サポートセンター貴和	23
7. やまゆりの家	26
8. 咲楽	28
9. あいすくりーむの家、かいのき	30
10. すたじおぽっち	31
11. 相談支援事業所オアシス	33
12. 明石市障害者就労・生活支援センターあくと	35
13. 明石市立木の根学園	37

1. 事業方針

- (1) その人の望む暮らしの実現に向けて、様々なニーズに応じた暮らしの場、活動の充実を図る。

ご利用者一人ひとりの希望や生活スタイルに応じた暮らしの場及び活動機会の充実に取り組んだ。2025 年 4 月には新たなグループホーム「咲楽（さくら）1 番館」を開所し、地域で安心して暮らせる住環境の拡充を図った。また、2026 年 4 月開所予定の「咲楽（さくら）2 番館」についても、計画に沿って着実に準備を進めることができた。あわせて、老朽化が進む魚住町西岡ホーム（第 3 やまゆりの家）の移転に向けた検討及び調整を進め、安全で快適な生活環境づくりに努めた。

障害者支援施設「大地の家」及び共同生活援助「やまゆりの家」においては、個別支援計画に基づき、ご利用者の地域移行を推進し、地域での自立した暮らしの実現に向けた支援を行った。また、ご家族の高齢化や福祉人材不足といった地域課題を踏まえ、明石市における障害福祉サービスの現状について、ご家族や関係団体との情報共有を進めた。その中で、中度以上の障害のある方のグループホームへの入居、高齢期を迎えるご利用者の日中活動についての課題が顕著となった。

- (2) 多様化するご利用者のニーズに対し、専門性ある支援を提供する体制を構築する。

多様化するご利用者ニーズに対応するため、職員の専門性向上及び支援力強化に取り組んだ。兵庫県強度行動障害スーパーバイザー養成事業や行動援護等の研修受講を通じて専門人材の育成を進めるとともに、自閉スペクトラム症に関する理解を深め、アセスメントに基づく標準的な支援の実践に向けた環境調整や支援方法の見直しを行った。また、「就労支援」「生活介護」「入所支援」の各ワーキングを中心に、事業所間の役割理解や情報共有を進めた。さらに、職員交換実習や研修会を実施し、相互の学び合いを通じて専門性及び支援力の向上に努めた。

- (3) 組織全体としてガバナンス強化を図り、コンプライアンス遵守に対する意識を高めていく。また、多様化する職員の働き方やキャリア志向を踏まえ、心理的安全性が高い持続可能な仕組みを再構築する。

組織全体としてコンプライアンス意識の向上と、持続可能で働きやすい職場環境づくりに取り組んだ。新卒者、外国人材、社会人経験者、地域人材など、多様な人材の確保及び定着に向けて採用体制を強化し、外国人採用については生活面を含めた丁寧な受け入れ支援を行った。

また、階層別研修や管理職研修、ハラスメント防止研修を実施し、職員育成と心理的安全性の高い組織風土づくりを進めた。一方で、人事評価制度、キャリアパス制度、給与体系の見直しについては十分な整理・構築に至らず、次年度への課題として残る結果となった。

業務面では、各ワーキングを中心に研修や委員会活動等の情報共有及び改善を進めるとともに、ICT 導入を推進し、安全性・生産性・収益性の向上に努めた。さらに、50 歳以上の職員に対するがん検診受診を推進し、健康的で充実したワークライフバランスの実現に努めた。

- (4) 地域社会と連携を図ることで共生社会・障害理解の啓発につなげ、社会福祉法人明桜会が持つ専門性を地域住民に対し積極的に還元していく。

地域とのつながりを深めながら、共生社会の実現及び障害理解の促進に取り組んだ。

「トゥギャザーフェス」を法人全体で SDGs を体現する場として位置づけ、SDGs 実行チームを中心に企画・運営を行った。また、各事業所においても地域交流活動を進め、共生社会の実現に向けた取り組みを広げた。

防災面では、法人及び各事業所の BCP（業務継続計画）整備完了に伴い、事業所主体による実践的な防災訓練へ移行した。あわせて、防災対応力の強化と地域貢献を目的として、防災士養成を進めた。一方で、独居高齢者や生活困窮者など、地域で生活課題を抱える方々に対する具体的な支援活動については十分な展開に至らず、今後の継続的な課題として次年度へ引き継ぐこととなった。

2. 重点事業

(1) ～人材確保チーム～

正規職員の採用については、新卒 5 名、社会人経験者 3 名の計 8 名の内定を確保した。昨年度は内定辞退者が 6 名発生したことを踏まえ、本年度は内定後のフォロー体制を強化し、法人内および各事業所が主催するイベントへの有償ボランティアとしての参加を促進した。これにより、入職前から利用者との関わりや業務体験の機会を提供した結果、内定辞退者は 1 名にとどまり、大幅な改善を図ることができた。

また、下半期においては咲楽 2 番館の開所を見据え、法人全体で「人材確保キャンペーン」を実施した。具体的には、インターネット求人媒体への掲載強化や、明石市および近隣市域へのチラシポスティング等を行い、常勤の契約職員を 12 名確保した。これにより、令和 8 年 4 月の年度当初において、全事業所で欠員や未配置のない適正な人員配置を実現した。

さらに、新たな求職者層の拡大を目的として、特定技能制度による外国人材の活用を推進し、12 月よりインドネシア人材 4 名を雇用した。事前の受入準備および指導体制の整備に努めた結果、現時点においては概ね良好に定着している。今後も同制度を活用した人材確保について、継続的に検討していく方針である。

(2) ～育成・キャリアアップチーム～

まず新任職員 OJT 研修制度の見直しにおいては、OJT 担当者と役職者を対象に面談技術についての講義を実施し、職員育成における面談の重要性を醸成したことで、各事業所における新任職員との振り返りの質の向上を図ることができた。次に、副主任ワーキングの実践では、階層別研修の企画から実行までの機会を提供し、個々の主体性を活かしながら実践的なスキル向上へと繋げた。また、管理者および主任を対象とした研修では、外部講師を招き、年 3 回の研修と歴の短い管理者には個別セッションを 6 回実施し、1on1 ミーティングに必要なコーチング技術と知識の習得を推進した。一方、考課者訓練の実施については、人事評価項目の在り方の検討や新処遇改善費の有効活用、外国人採用といった諸課題が並行したことから、今年度の実施は見送ることとした。

次年度に向けては、管理者主任対象に実施した研修を現場の実践へと定着させていくこと、また階層別ごとの研修が段階を踏んだシステムになっているかのチェック機能を設けることを課題とし、引き続き職員の能力向上と組織全体の成長を目指していく。

(3)～強度行動障害者グループホーム推進チーム～

咲楽 1 番館を 4 月 1 日に無事開設し、運営を開始することができた。7 名のご利用者が入居され、新たな生活をスタートされている。

また、並行して令和 8 年度 4 月開設予定の 2 番館に向けた準備を進めた。7 月には令和 7 年度の国庫補助金交付決定を受け、その後、入札による建設業者の選定を経て本工事を開始した。工期に大きな遅れもなく、3 月中旬に無事工事を完了することができた。

さらに、1 番館開設時と同様に、地域・近隣住民の方々を対象とした説明会を開催した。住民の皆様には本計画に対し温かいご理解をいただいております、この間大きなトラブルや苦情等は発生していない。

最終計画となる 3 番館については、令和 9 年度国庫補助申請を完了しており、設計士とともに最終設計案の詳細を詰める会議を重ねている。

本計画の円滑かつ着実な遂行に向け、引き続き取り組みを継続していく。

(4)～SDGs（トゥギャザーフェス）実行チーム～

トゥギャザーフェス 2025 開催に向け、実行委員会 2 回、コア会議 6 回、その他チーム会議等を複数回実施した。初回の実行委員会においては、あかし SDGs アドバイザー派遣制度を活用。SDGs の基本的理解の共有と本フェスの目標設定を行うため、グループワークを実施した。また、活動の持続可能性を考慮して会場を変更するとともに、企画内容の実現に向けて「あかし市民活動助成金」を申請・活用した。委員となった職員がそれぞれの役割を丁寧に全うし、2025 年 11 月 15 日、トゥギャザーフェス 2025 を無事に開催

することができた。来場者 634 名で多数の地域住民や事業所が来場し、地域での障害者の活動の幅を広げるという目標は達成できた。

この他、あかし SDGs パートナーズ登録を継続し、出前講座「障害福祉にかかわる講演・体験」の依頼を受け、明石市立二見中学校・特別支援学級生徒対象に「はたらく・くらす講演」「ユニバーサルスポーツ体験」を実施した。これらの活動を通じ、着実に障害理解の種をまき、SDGs 目標達成に向けた障害理解の促進と地域共生社会の基盤構築を進めた。

3. 重点会議

(1) 経営会議 2 回/年

法人の継続的かつ安定的な運営を目的として、上半期及び決算期に経営会議を開催した。会議では、会計報告を通じて各事業所の経営状況や課題を把握し、収支状況、稼働率、人件費等について確認し改善に向け協議した。

また、各事業所における模範的な取り組みを共有することで、管理者及び主任層の経営意識並びにマネジメント力の向上を図った。さらに、法人事務課より各事業所の毎月の経営状況について随時情報発信を行い、各事業所がタイムリーに経営状況を把握し、迅速な対応につなげられる体制づくりを進めた。これらの取り組みを通じて、法人全体の経営力強化と持続可能な法人運営の推進に努めた。

(2) 管理者会議 3 回/年

各事業所の運営状況及び事業計画の進捗確認を目的として、管理者会議を開催した。会議では、各事業所が抱える課題について協議を行うとともに、効果的な取り組みや改善事例を共有し、管理者同士が相互に学び合う機会とした。

また、管理者として求められる経営的視点や組織運営力について意識向上を図り、事業所運営の安定化及びサービスの質向上につなげた。

(3) 職制連絡会 1 回/年

法人全体の方向性やビジョンを共有し、各事業のさらなる発展につなげることを目的として、管理者及び主任による職制連絡会を開催した。

会議では、アクションプラン及び法人事業計画の進捗状況を共有するとともに、目標達成に向けた具体的な課題や取り組みについて協議を行った。また、事業所間の連携強化や情報共有を進めることで、法人全体として統一感のある運営体制の構築と組織力向上に努めた。

(4) 法人虐待防止委員会 随時

社会福祉法人明桜会虐待防止規程に基づき、法人虐待防止委員会を随時開催し、虐

待防止体制の強化に取り組んだ。

各事業所の虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会の進捗状況を確認するとともに、虐待防止マニュアル等の見直しを進めた。また、職員の虐待防止意識向上に向けた啓発や課題整理を行い、適切な支援体制の構築に努めた。虐待事案及び虐待が疑われる事案が発生した際には、速やかに通報及び情報共有を行い、行政等の指示に基づき、事業所虐待防止委員会と連携しながら迅速な対応を行った。

4. 評議員会及び理事会

《理事会》

【第 128 回】

1 開催日時	令和 7 年 6 月 11 日（水） 午後 1 時 30 分から午後 2 時 50 分まで				
2 開催場所	大地の家 地域交流ホール				
3 出席者					
理事総数	6 名				
理事出席者	6 名				
理事長	日下孝明				
業務執行理事	小松正和				
理事	公家 裕	吉川義明	岡平ゆかり	鳥居健一	
監事総数	2 名				
監事出席者	2 名				
監事	松田千尋	黒田清隆			
職員出席者	8 名				
職員	宮崎泰生	三村寛裕	寺田俊哉	大西圭介	渡邊貴美
	伊丹 修	北代 淳	前田央依		

4 議題

報告事項

理事長の業務報告について

審議事項

第 1 号議案	令和 6 年度事業報告（案）について
第 2 号議案	令和 6 年度決算報告（案）について ・ 社会福祉充実残額の算定結果について
第 3 号議案	監事監査報告について
第 4 号議案	賞与の支払いについて
第 5 号議案	新規グループホーム（咲楽 2 号館）の建築にかかる入札及び業者の選定について

第 6 号議案	新規グループホーム（咲楽 2 号館）の建築費用にかかる借入について
第 7 号議案	第 3 やまゆりの家の移転に伴う不動産の購入について
第 8 号議案	理事、監事候補者の推薦について
第 9 号議案	相談役の選任について
第 10 号議案	定款変更について
第 11 号議案	役員報酬等に関する規程の一部改正（案）について
第 12 号議案	評議員選任・解任委員会の開催について
第 13 号議案	評議員選任・解任委員の選任について
第 14 号議案	評議員の候補者の推薦について
第 15 号議案	定時評議員会の招集について

【第 129 回】

1 開催日時	令和 7 年 6 月 26 日（木） 午後 3 時 00 分から午後 3 時 15 分まで							
2 開催場所	大地の家 地域交流ホール							
3 出席者								
理事総数	6 名							
理事出席者	6 名							
理事長	小松正和							
理事	公家 裕	吉川義明	中川裕美子	岡平ゆかり	鳥居健一			
監事総数	2 名							
監事出席者	2 名							
監事	黒田清隆	松田千尋						
職員出席者	1 名							
職員	前田央依							
4 議題								
審議事項								
第 1 号議案	理事長の選定について							

【第 130 回】

1 開催日時	令和 7 年 11 月 26 日（水） 午後 1 時 25 分から午後 4 時 10 分まで
2 開催場所	大地の家 地域交流ホール
3 出席者	
理事総数	6 名

理事出席者	5 名
理事長	小松正和
理事	公家 裕 中川裕美子 岡平ゆかり 鳥居健一
監事総数	2 名
監事出席者	2 名
監事	黒田清隆 松田千尋
職員出席者	10 名
職員	宮崎泰生 三村寛裕 吉田 透 寺田俊哉 加地裕明 大西圭介 伊丹 修 渡邊貴美 北代 淳 前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 理事長の業務報告について
- (2) 運営協議会の報告について
- (3) 実地指導の結果と改善報告について（かいのき、サポートセンター双葉）
- (4) 令和 7 年度上半期事業報告について（咲楽、大地の家、あいすくりーむの家、人材確保チーム）

審議事項

- | | |
|---------|---|
| 第 1 号議案 | 令和 7 年度上半期会計報告と冬期賞与の支払い（案）について |
| 第 2 号議案 | グループホーム咲楽第 3 期工事にかかる設計監理業務委託契約について |
| 第 3 号議案 | 西八木グループホーム（第 3 やまゆりの家の移転先）の改修工事にかかる設計監理業務委託契約について |
| 第 4 号議案 | 西八木グループホーム（第 3 やまゆりの家の移転先）の改修工事にかかる入札及び業者選定について |
| 第 5 号議案 | サポートセンター翔の外壁改修工事にかかる入札及び業者選定について |
| 第 6 号議案 | 令和 7 年度第 1 次補正予算（案）について |
| 第 7 号議案 | 評議員会の開催日時・場所・議案について |

【第 131 回】

- | | |
|--------|--|
| 1 開催日時 | 令和 8 年 3 月 11 日（水）
午後 1 時 30 分から午後 3 時 35 分まで |
| 2 開催場所 | 大地の家 地域交流ホール |
| 3 出席者 | |
| 理事総数 | 6 名 |
| 理事出席者 | 6 名 |

理事長	小松正和				
理事	公家 裕	中川裕美子	吉川義明	岡平ゆかり	鳥居健一
監事総数	2 名				
監事出席者	2 名				
監事	黒田清隆	松田千尋			
職員出席者	10 名				
職員	宮崎泰生	三村寛裕	吉田 透	寺田俊哉	加地裕明
	大西圭介	伊丹 修	渡邊貴美	北代 淳	前田央依

4 議題

報告事項

- (1) 理事長の業務報告について
- (2) 新規グループホーム事業「咲楽」の進捗状況について
- (3) 西八木グループホーム改修工事の進捗状況について
- (4) サポートセンター翔の外壁改修工事の進捗状況について

審議事項

- | | |
|---------|---|
| 第 1 号議案 | 令和 7 年度第 2 次補正予算（案）について
・ 期末手当について
・ 処遇改善手当について |
| 第 2 号議案 | 経理規程の一部改正（案）について |
| 第 3 号議案 | 令和 8 年度事業計画（案）について |
| 第 4 号議案 | 令和 8 年度管理者人事について |
| 第 5 号議案 | サポートセンター翔の外壁改修工事にかかる入札及び業者選定（変更）について |
| 第 6 号議案 | 役員賠償保険の加入について |
| 第 7 号議案 | 令和 8 年度予算（案）について |
| 第 8 号議案 | 評議員会の開催日時・場所・議案について |

《評議員会》

【第 59 回】

- | | |
|--------|---|
| 1 開催日時 | 令和 7 年 6 月 26 日（木）
13 時 30 分から 14 時 45 分まで |
| 2 開催場所 | 社会福祉法人明桜会 大地の家 地域交流ホール |
| 3 出席者 | |
| 評議員総数 | 7 名 |
| 評議員出席者 | 6 名 |
| | 木下宣明 牧山榮子 金田孝行 橘田 浩 松本将八 |

	三木則夫				
理事出席者	4 名				
理事長	日下孝明	業務執行理事	小松正和		
理 事	鳥居健一	岡平ゆかり			
監事出席者	2 名				
	黒田清隆	松田千尋			
職員出席者	11 名				
	三村寛裕	吉田 透	宮崎泰生	寺田俊哉	大西圭介
	加地裕明	渡辺貴美	室本早知	伊丹 修	北代 淳
	前田央依				

4 報告事項

(1) 次期評議員の就任について

(2) 相談役の就任について

5 議 題

第 1 号議案	令和 6 年度事業報告（案）について
第 2 号議案	令和 6 年度決算報告（案）について
第 3 号議案	監事監査の報告について
第 4 号議案	理事及び監事の選任（案）について
第 5 号議案	定款変更について
第 6 号議案	役員報酬等に関する規程の一部改正（案）について
第 7 号議案	新規グループホーム（咲楽 2 号館）の建築費用にかかる借入と担保提供について

【第 60 回】

1 開催日時	令和 7 年 12 月 11 日（木） 13 時 25 分から 15 時 00 分まで
2 開催場所	大地の家 地域交流ホール
3 出席者	
評議員総数	7 名
評議員出席者	7 名 木下宣明 三木則夫 牧山榮子 金田孝行 橘田 浩 青木志帆 松本将八
理事出席者	3 名
理事長	小松正和 鳥居健一 岡平ゆかり
監事出席者	2 名 松田千尋 黒田清隆
職員出席者	7 名

吉田透 宮崎泰生 寺田俊哉 大西圭介 渡邊貴美 北代 淳
前田央依

4 報告事項

- (1) 第8回運営協議会について
- (2) 実地指導の結果と改善報告について（かいのき、サポートセンター双葉）
- (3) 令和7年度上半期事業報告について（咲楽、大地の家、あいすくりーむの家、人材確保チーム）
- (4) 令和7年度上半期会計報告について

5 議 題

第1号議案 令和7年度第1次補正予算書（案）について

【第61回】

1 開催日時 令和7年3月36日（木）
13時25分から15時00分まで

2 開催場所 大地の家 地域交流ホール

3 出席者

評議員総数 7名

評議員出席者 5名

木下宣明 三木則夫 橋田 浩 青木志帆 松本将八

理事出席者 3名

理事長 小松正和 鳥居健一 岡平ゆかり

監事出席者 2名

松田千尋 黒田清隆

職員出席者 10名

吉田 透 宮崎泰生 三村寛裕 寺田俊哉 加地裕明
大西圭介 渡邊貴美 伊丹 修 北代 淳 前田央依

4 報告事項

- (1) 新規グループホーム事業「咲楽」の進捗状況について
- (2) 西八木グループホーム改修工事の進捗状況について
- (3) サポートセンター翔の外壁改修工事の進捗状況について

5 議 題

第1号議案 令和7年度第2次補正予算書（案）について

第2号議案 令和8年度事業計画（案）について

第3号議案 役員賠償保険の加入について

第4号議案 令和8年度予算（案）について

《書面理事会》理事会の決議があったものとみなされた事項の内容

決議日：令和7年4月11日

第1号議案 基本財産の編入について

第2号議案 定款変更について

第3号議案 評議員会の決議の目的である事項の提案について

決議日：令和7年7月15日

第1号議案 第3やまゆりの家の移転に伴う不動産購入について

第2号議案 基本財産の編入について

第3号議案 定款変更について

第4号議案 第3やまゆりの移転に伴う不動産購入、基本財産の編入および
定款変更に関する議案を、評議員会に付議することについて

決議日：令和8年8月9日

第1号議案 グループホーム咲楽第2期工事の工事請負契約について

決議日：令和7年9月26日

第1号議案 給与規程の一部改正（案）について

第2号議案 給与規程の一部改正 通勤手当（案）について

第3号議案 育児休業規程の一部改正（案）について

第4号議案 介護休業規程の一部改正（案）について

決議日：令和8年3月30日

第1号議案 基本財産の編入について

第2号議案 定款変更について

第3号議案 評議員会の決議事項の提案について

《書面評議員会》評議員会の決議があったものとみなされた事項の内容

決議日：令和7年4月16日

第1号議案 基本財産の編入について

第2号議案 定款変更について

決議日：令和7年8月7日

第1号議案 第3やまゆりの家の移転に伴う不動産の購入について

第2号議案 基本財産の編入について

第3号議案 定款変更について

《監事監査》

1. 監査日時 令和7年5月29日(木)、5月30日(金)

2. 監査場所 大地の家地域交流ホール

3. 出席者

監事	黒田清隆	松田千尋			
業務執行理事	小松正和				
理事	鳥居健一	岡平ゆかり			
職員	宮崎泰生	三村寛裕	吉田 透	前田央依	

《運営協議会》

1. 開催日時 令和 7 年 9 月 24 日（水） 午前 10 時から午後 12 時まで

2. 開催場所 大地の家地域交流ホール

3. 出席者

委員総数 7 名

委員出席者 7 名

利用者代表 沖 博文 片岡 淳 廣瀬成昭 南明宏

家族・地域代表 今井サチ子 今中知子 牧山榮子

理事長 小松正和

理事 鳥居健一 岡平ゆかり

職員 宮崎泰生 三村寛裕 吉田 透 北代淳

4. 内容

法人アクションプラン 3 か年計画（2025～2027）ならびに令和 7 年度（2025 年度）事業計画について全体説明を行った。また、参加者は 2 グループに分かれ、各課題に関する意見交換を行った。

《経営会議》

1. 参加者

主担当 岡平ゆかり

理事長 小松正和

アドバイザー （株）経営開発センター 代表取締役社長 野崎悦雄氏

職員

管理者 鳥居健一 宮崎泰生 吉田 透 三村寛裕 寺田俊哉

大西圭介 渡邊貴美 加地裕明 伊丹 修 北代 淳

室本早知

主任 前田央依 澤田慎一 谷一智子 前田雅洋 古川裕明

寺本圭子 奥村真司 宇都宮明香

2. 開催日 令和 7 年 5 月 26 日（月） 11 月 5 日（水）

3. 開催場所 大地の家地域交流ホール

事業所名（法人事務課）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) グループホーム咲楽 1 番館の開所に伴う指定申請および運営体制整備を実施し、予定通り開所に至った。また、2 番館開所に向けた申請準備や関係機関との調整を進め、次年度開所に向けた基盤整備を行った。さらに、第 3 やまゆりの家の移転・増床手続きおよびサポートセンター翔の改装に伴う各種手続きを適切に実施し、サービス提供体制の拡充につなげた。
- (2) 職員の資格保有状況および研修受講履歴の管理を行うとともに、外部研修への参加を促進し、専門性向上に向けた基盤整備を行った。
- (3) 労務管理能力の向上のための研修機会の提供や、管理者への情報発信を通じて、ガバナンス強化に取り組んだ。基本的な遵守意識の向上は図られた一方で、現場レベルでの運用にはばらつきも見られ、継続的な取り組みが必要である。
- (4) 給与制度の見直しを行い、基本給加算手当および処遇改善変則勤務手当を創設することで、月額固定給与の改善を図った。あわせて、外国人採用に伴う各種手続きおよび受入体制構整備について、各事業所と連携しながら推進した。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 法人の目指す方向や重点課題、組織ルール等について、日常的な情報共有を通じて周知を行った。
- (2) 法人理念の共有および役割意識の醸成に努めるとともに、利用者・家族・関係機関への丁寧な対応を継続した。また、各事業所への情報提供や運営支援を適宜行い、安定した事業所運営につなげた。
- (3) 請求事務（月平均 1,018 件）、人事労務（職員約 320 名）、会計業務（1 拠点・37 サービス区分）を適正に実施した。また、制度改正や加算対応についても各事業所と連携し、安定した経営基盤の維持に寄与した。
- (4) 時間外労働の抑制（月平均 2 時間）および年次有給休暇の取得促進（平均取得率 82.8%）に取り組み、働きやすい環境整備づくりを進めた。また、育児・介護休業法改正に伴うアンケート結果を制度運用に反映し、改正内容の周知を行った。

- (5) デジタルツールやクラウドサービスの活用を推進した。一方で、業務の効率化やデータ分析の活用、効果的な経営戦略立案については更なる強化が必要であり、次年度以降の継続課題として取り組む。

事業所名（大地の家）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 地域生活への移行支援と選択肢の拡大について、ご利用者の地域生活への意向や日中活動の利用状況を定期的にヒアリングし、支援者の意向に偏ることがないよう、見学・体験機会を設け、施設外サービスの利用意向の確認を進めた。令和7年度については、咲楽に3名、他グループホームへ2名の方の移行支援を行った。
- (2) 支援力の向上と高齢化への対応について「自閉症支援チーム」を中心に、強度行動障害スーパーバイザー養成事業で得た知識やスーパーバイズされた内容を事業所全体に共有を行った。また、高齢化に伴う介護支援力向上のための研修を入所ワーキング協働の下で実施し、職場全体の専門性と意識の向上を図った。
- (3) サービス管理責任者による職員への指導・助言体制を明確化にするとともに、個別支援計画の更新時期を「前期・後期」から「誕生月」ベースに変更した。計画更新時期の変更により、事務作業の分散化が図られ、一人ひとりの状況に合わせたよりきめ細やかなニーズの把握が進んできている。
- (4) 地域貢献と広報活動の推進について、大久保自治会・高丘地区の会議・みんなの給食等へ継続的に参加した。また、明石商業高校との交流事業にも参画し、高校生との交流により、次世代への障害福祉の理解促進と魅力発信に寄与できたのではないかと考える。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 令和8年度の地域移行等意向確認支援の義務化に向けた指針策定・体制整備を行った。意思決定支援の活用について、「夢マップ」を軸にご利用者の希望を確認し、定期的な進捗確認と実践報告を行った。意思決定支援のプロセスについて、会議の聞き取り内容やアセスメントシートの項目を見直し、ご利用者の想いを汲み取る視点の強化が図れたと考える。
- (2) 支援環境の再構築について、環境整備担当を設置し、行動障害や高齢化に対応した居室・活動スペースの見直し検討を行った。視覚化・構造化を取り入れた環境整備、ご利用者にとって安心感のある空間の構築と、同時に職員にとっても支援のしやすい動線の確保に努めた。居室編成については、災害発生時の避難を踏まえての検討が必要とし今後の課題とした。

- (3) 入所ワーキングと合同で、介護技術に関する研修会を開催した。自閉症支援については、これまで内部研修として取り組んできた支援内容の実践報告会を実施し、全体での振り返りを行った。事業所の垣根を越えて知見を共有したことで、高齢化に伴う課題への対応力向上につながった。また、「兵庫県強度行動障害スーパーバイザー養成事業」の実践報告会に登壇するなど、県内の福祉施設における自閉症支援の質の向上にも寄与した。
- (4) ご家族との連携強化として、家族交流イベントの開催、および家族向け介護保険サービス研修会を実施した。
- (5) 一般職中心の育成企画担当による OJT を継続した。役職のフォローアップ体制もとりながら、主体的な取り組みとなった。副次的な面では、中途者や外国人の採用においても育成の視点が育まれており、定期的な振り返りの機会を構築できている。
- (6) 職員のワークライフバランス向上を目的に、現行の勤務表の在り方について職員アンケートを実施し、現在の状況を視覚化し全体共有を行った。アンケートの結果を踏まえ、次年度以降の取り組みについて協議検討を行った。

事業所名（サポートセンター翔）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) ご利用者の重度化や高齢化が進むとともに、支えるご家族の高齢化も目立つようになってきている。そのため、相談支援事業所とも密に連絡を取り合い、在宅生活における変化や課題のアセスメントに注力した。日中活動では、一人ひとりの特性に合わせた日課を過ごせるよう、班の構成を見直した。ハード面でも、間仕切りを立てたり個別の作業スペースを作ったり工夫を凝らすことで、落ち着いて過ごせる環境づくり（構造化）を進めた。
- (2) 活動班を「自閉症支援」「高齢介護支援」「作業創作活動支援」の3つのグループに分け、職員もチーム固定にすることで、よりきめ細やかな支援ができる体制を整えた。特に自閉症支援チームでは、強度行動障害スーパーバイザー養成事業で学んだ知識を活かし、目で見て分かりやすい掲示や環境の工夫をさらに一歩進めた。また、常勤看護師が加わったことで、日々の健康管理などの専門性も高まっている。
- (3) 多様な人材を迎えられるよう、地域の主婦層や定年後のベテラン層など、柔軟な働き方の採用に力を入れた。それぞれの得意分野を活かせるよう役割を整理し、Wi-Fi 環境を整えて事務作業の負担を減らす工夫も行った。結果として、定時退勤の定着や残業時間の削減につながり、働きやすい職場づくりが進んだ。また、インスタグラムの発信も始め、事業所の魅力を地域や学生に伝えることができた。
- (4) 明石商業高校福祉科の介護福祉士実習を受け入れたほか、魚住東地区社会福祉協議会とのつながりを通じて、福祉を学ぶ学生との交流を深めた。特に、福祉科1年生の事業所見学を受け入れたことは、学生が障害福祉に興味を持ち、将来の実習へ向けて前向きなイメージを膨らませる良い機会となった。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) グループホーム入所が決まったご利用者に対しては、新たな生活へ円滑に移行できるように、日中の様子だけでなく暮らし全体を見守る視点を大切にした。ご家族の状況やニーズも多様になっていることから、関係機関と連携し、その時々に必要なサービスが受けられるようサポートを行った。
- (2) 開所から20年が経過し、ハード面の老朽化への対応が課題となっている。計画的な改修を進め、今年度は全館のLED化およびWi-Fi設備工事を完了した。次年度の外壁改修工事に向けた準備も進行中である。また、特性に合わせた過ごし方を

大切にするため、パーティションを増やして身体介護の必要な方がゆったり過ごせる場所を作った。これにより、一人ひとりのペースに合わせた活動メニューを提供できる場面が増えている。

- (3) 異業種からの転職者や未経験者の採用増に伴い、採用時研修を随時実施した。入職して間もない職員に対しての介護技術研修の実施や、自閉症支援チームに対しての法人内外の事業所見学などを通じ、専門性の向上に努めた。虐待防止委員会を毎月開催し、委員が主体となって研修やアンケートを企画・実施した。事業所全体の意識が向上し、不適切な可能性のある支援について、委員会で率直に検討できる組織風土が育まれた。
- (4) 魚住東地区社会福祉協議会の一員として、赤い羽根共同募金活動や地域交流行事に継続して参加した。今年度は特に、同じ地区にある明石商業高校との交流を深めることができた。また、まちづくり協議会の地域行事にも継続して顔を出すことで、地域の身近な福祉事業所として少しずつ認知していただけるようになっている。

事業所名（サポートセンター曙）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 「その人の望む暮らし」の実現に向け、引き続き「はたらく」をテーマに支援を展開した。また、就労面の支援に限らず、長く働き続けるためには生活基盤の安定が不可欠であるとの視点から「年金取得に向けた情報発信」や「通院同行」「グループホーム見学会」を実施し「はたらく」と「くらし」の両面をサポートする専門的な支援に取り組んだ。また、「企業」に対しての啓発として、移行卒業生の就労状況の見学、他企業の就労・連携事例の紹介を行うことで、幅広い就職先へ広がるよう取り組みを行った。
- (2) 専門性ある支援体制の構築に向け、多機能型事業所の強みを活かし、一人ひとりの特性に応じた「働く姿の見える化」を軸とした支援体制を構築した。月1回程度の企業見学や実習を継続的に実施し、工場や小売店で働く姿を見る機会を設けることで就労意欲と理解の向上を図った。その結果、本年度は5名の一般企業就労へとつながっている。また、希望者に対してはB型から就労移行へのステップアップを支援するプログラムを設定するとともに、退職者の就労復帰に向けた支援プログラムの構築を進めるなど、個別のニーズに応じた支援を展開できる体制づくりを行った。
- (3) 職員が安心感を持って支援に専念できるよう、月1回の会議で法人・事業所の方向性・目指す姿を共有し、共通認識のもとで支援展開が行えるように取り組んだ。また、いかなるケースについても「曙全体」で向き合う体制を明確にすることで、職員の心理的負担を軽減できる環境づくりを行った。さらに、事業所内支援に限定せず、本人や家族の高齢化も見据えた家庭訪問の実施や、相談支援事業所との協働など支援体制の構築に取り組んだ。
コンプライアンス意識の向上においては、法定研修の年間計画を作成し、虐待防止や安全管理等に関する研修を計画的に実施した。
- (4) 135E ネット大久保ブロックへ積極的に参加し、福祉事業所間での職員交流や学びを目的とした「職員見学・交流会」を実施した。他事業所の取り組みや環境を知ること、自事業所の専門性の向上につながる機会となった。また、明石地域自立支援協議会しごと部会に部会長として参画し、18歳の壁問題などに代表されるライフステージに応じた切れ目のない支援体制の構築や、高齢化に伴う地域課題の把握・整理などに取り組み、地域へ向けたアプローチを行った。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 職員間で支援方針を適宜見直ししながら、方向性の統一を図った。多機能型事業所の強みを活かし、「居場所」と「ステップアップ」の両面から適切な就労アセスメントを実施した。就労ステップの可視化や企業見学の充実を図ることで、利用者が「働く姿」を具体的にイメージできる環境を整え、個々のニーズに応じた段階的な目標設定に基づく支援を展開した。
- (2) 個々の意向や特性に応じた作業提供を行うとともに、日々の活動を通じて達成感を得られるよう支援した。また、得意分野を活かした役割を提供することで、働くことへの意欲を維持・向上ができる環境づくりを行い、作業に対するやりがいや充実感につながる支援を行った。
- (3) 曙の強みであるクッキー製造・販売を通じ、学校や福祉施設、地域住民との接点づくりや自然なつながりを通じた交流・啓発活動に力を入れた。今年度も地域啓発を目的とした主催イベント「あけぼの市」を開催し、100名を超える来場者を迎えることができた。また、山手地区社会福祉協議会との連携を通して、小学生を事業所に招く機会を設けるなど、地域に開かれた交流活動を実施した。
- (4) 地域との結びつきを深め、幼少期から「大人になったら働く」ことを当事者・家族がイメージできるよう、「トライやるウィーク」の受け入れや、特別支援学校生を対象とした「親子体験会」を実施した。「親子体験会」には10組を超える親子が参加され、「B型から移行利用へのステップアップ」へのニーズを把握することにつながった。また、ニーズ把握にとどまらず、「みらいまっぷを作ろう！」といった新たなイベントの創出にもつながっている。
- (5) 11月に「みらいまっぷを作ろう！」（説明・見学ツアー）を開催し、将来の進路選択を共に考える機会づくりを行った。当事者だけでなく、家族や地域を含めた環境全体に目を向けた発信機会とすることで、相談支援専門員の参加にもつながるなど、幅広い関係者に向けた啓発活動として展開することができた。

事業所名（サポートセンター双葉）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) ご利用者・ご家族の意向をしっかりと受け止め、今年度においては4名の方のグループホーム入居が決まった。その過程においては各関係機関協力ものとアセスメントを行い、またご本人に対しても理解していただけるよう説明を行った。うち年度内に2名の方が入居となったが大きな混乱もなくスムーズに移行できている。一方その他の方々についてもご家族の悩みや不安を聞き取り、ショートステイや移動支援、訪問看護等の利用を促進した。
- (2) ご利用者の障害特性の理解に努め、個々に応じて写真や絵カード、カレンダー等を使用し、先の見通しが持てるよう支援を行った。その結果、確認行動や障害特性による行動の減少が見られ始めている方もおられる。
- (3) 年に3回、半日出勤日を設定しご利用者が帰られた後に全体の職員会議を実施。感染症や災害、虐待・身体拘束の研修や訓練をはじめ、日中活動や障害特性による行動が見られる方への支援についても話し合う機会を設けた。
- (4) まちづくり協議会に参画。まちづくり計画書の作成時には福祉の立場からの意見も反映させていただき事ができ、【災害弱者とのつながり】【民生委員、ボランティアグループ、施設とのつながり強化】などを目標として計画書に明文化。二見西地区の福祉の向上の一助となった。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 計画相談の面談などにも同席させていただき、ご本人やご家族からいろいろな思いを聞かせていただき共有することができた。関係者会議も昨年以上に行われ、ご本人やご家族の意向に沿ったいろいろなサービスの利用に結び付けることができた。
- (2) 行事、作業、日中活動においてはご利用者の意思を確認し取り組んだ。特に言葉のない方については意思表示しやすいよう写真やカードを提示し選択できる場面を増やし意思確認を行った。
- (3) 施設内・法人内研修のほか県社協主催の外部研修にも積極的に参加した。学んだことは日々の取り組みの中で活かすよう努めているが、全体の中で発表し共有する機会を作ることができず報告書のみでの共有となってしまった。

- (4) 引き続き二見西まちづくり協議会に参加させていただく。地域イベント（聴導犬学習会、夏休み縁日、日帰り旅行、防災イベント、赤い羽根街頭募金、ふたみみんなのまつりなど）にも積極的に参加。また、まちづくり協議会協力のもと、地域の方々を招いてのカレーパーティーを行う。わずかではあるが年々声をかけてくださる方が増えている。

事業所名（サポートセンター貴和）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 利用者が安心して活動へ参加できるよう、作業ごとに職員配置をある程度固定し、対応の変化を少なくすることで、作業中の情緒面の安定につなげた。また、事業所内の構造化を進め、作業に集中しやすい環境整備を行ったことで、作業効率の向上が見られた。一方で、視覚的な分かりやすさについては、さらなる工夫が必要である。職員全員が「就労系ワーキング」に参加することができ、他事業所の取り組みや課題を学ぶ中で、自事業所の課題整理や改善に向けた視点を深める機会となった。また、日々の会話や社会参加イベント実施前、利用者勉強会などを通して、利用者のニーズや思いの聞き取りを行った。利用者と一緒に実現までの過程を考える機会を設けることで、主体性を尊重した支援につなげることができた。
- (2) 事業所内勉強会や就労系学習会を実施し、法令で求められている内容や法人理念について学ぶ機会を設けた。理念と日々の支援を結び付けながら学ぶことで、事業所の課題や求められている役割について、各職員が改めて認識することができた。また、通所意欲の向上と継続的な通所につなげるため、調理活動に力を入れて取り組んだ。作業量の少ない曜日を活用し土曜日中心で実施したことで、これまで欠席が多かった利用者の通所頻度が増えるなどの変化が見られた。さらに、活動場所として明石市総合福祉センターの調理室を利用したことで、地域施設を活用した社会参加にもつなげることができた。支援分野ごとの情報共有については、メールを活用しながら課題整理や支援の方向性について意見交換を行った。しかし、情報発信を行う職員が偏る傾向も見られたため、今後は各職員がより意見を出しやすい工夫や環境づくりが必要である。
- (3) 関連事業所との合同研修会や事業所内研修を通して、事業所理解や支援に対する意識向上を図った。また、ヒヤリハットについてはメールを活用し情報共有を行ったが、報告件数は10件に留まり、日々の気づきを共有する力や情報発信力について課題が残った。年度内には、服薬対応の不備が1件、外部事業所利用時に利用者1名の所在把握が不十分となり送迎車への乗せ忘れが1件発生した。また、利用者の情緒不安定時の対応において、対応職員がけがをする事案も発生した。これらの事案を踏まえ、職員間での情報共有や危機管理意識を高め、再発防止に向けた取り組みを継続していく必要があることを再認識した。利用者の意見抽出については、継続的な聞き取りの機会を十分に設けることはできなかったが、利用者勉強会を通して意見を聞く場を設けることができた。今後は、利用者から

出た意見を具体的な形につなげていく仕組みづくりが課題である。また、職員間では朝礼・終礼を中心に意見交換や情報共有を行っているが、十分な時間確保には至っていないため、改めて意見交換の場を設定する必要がある。

- (4) 企業体験実習については、希望する利用者がおらず実施には至らなかった。事業所見学会については、家族体験会も含め2回実施し、高等部1年生を中心とした参加があった。参加者からは貴重な意見をいただき、今後の事業運営を見直す参考とすることができた。また、事業所の取り組みや支援内容を伝えることで、利用者や家族と将来について一緒に考える機会にもつながった。地域との交流については、年度当初に地域ボランティア希望者とのつながりがあったものの、その後継続した連絡や意見交換には至らなかった。今後は、地域との継続的な関係づくりや交流機会の確保について取り組む必要がある。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

(1) 就労継続支援B型事業

利用者一人ひとりの作業習熟度や得意分野については、職員間で共有を行い、得意不得意を踏まえたうえで作業内容のある程度の固定化を進めた。これにより、利用者が安心して継続的に作業へ取り組める環境づくりにつながった。

また、工賃支給時には作業売上を玄関先へ掲示することで、利用者同士の会話の中で作業に関する話題が増え、作業への関心や意欲につながる様子が見られた。職員側としても、掲示内容を活用しながら利用者へ声掛けを行いやすくなり、コミュニケーションのきっかけづくりにつながった。ご家庭での困りごとや生活面での状況把握については、連絡帳でのやり取りを丁寧に確認し、気になる内容があった際には職員間での共有を徹底した。日常生活の中での些細な変化や困りごとを把握することで、日中活動時の支援へつなげることができた。

地域貢献活動として予定していた定期的な清掃活動については実施には至らなかったが、事業所周辺の片づけや清掃、菜園活動を行うことで、事業所の外観や雰囲気改善につながった。地域の方々が気持ちよく通行できる環境づくりを意識しながら取り組んだ。

(2) 明石市立総合福祉センター新館地域共生社会推進事業

ユニバーサルスポーツ事業については、小規模での実施や開催回数の減少により多様な方々が交流する機会を十分に確保することが難しい状況であった。その中で、事業を継続していくためには、事前準備に十分な時間を確保し、計画的に実施していくことの重要性を改めて認識した。また、来館された方々に気持ちよく利用していただけるよう、日頃から接遇を意識した対応に努めた。しかし、経験

の少ない職員配置などもあり、十分な対応に至らない場面も見られた。今後は、より質の高い接遇を意識しながら、ユニバーサルスポーツの魅力や楽しさを地域へ発信していく。

社会福祉法人明桜会虐待防止対応規定(第 23 条虐待結果の公表)に基づく報告	
状況報告	令和 7 年 5 月 30 日、利用者の下肢に内出血が確認され、帰宅後に家族よりけがの指摘があった。本人の発言は「車にぶつけた」「転倒した」等から「他利用者に蹴られた」「職員に突き飛ばされた」などへ変遷し、家族より原因究明の強い要望があった。 その後、家族より行政への通報が行われ、職員による虐待の可能性を含めた調査対象となった。
改善報告	ヒアリング等の結果、「虐待および不適切支援には該当しない」との判断が示された。また、対応・職員への指導体制についても適切に行われていると評価され、指導・助言等はなしとされた。 (本件は文書ではなく口頭にて報告を受けた。) 本件については、結果として虐待および不適切支援には該当しないとの判断が示された。しかし、行政通報に至った事実そのものを重く受け止める必要がある。また、支援内容が適切であったとしても、利用者本人および家族への説明や安心感の提供という点において、十分な対応であったとは言えない部分があった。 今後は、初期対応の迅速化、記録の正確性向上、説明責任の強化を重点課題とし、再発防止および信頼回復に努めるものである。

事業所名（やまゆりの家）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 個別ニーズに沿った支援提供に努めた。日常的なホーム内の暮らしを勿論の事、日中活動や余暇支援に関しても、ご本人の意向を汲んだ生活支援の提供に努めた。移動支援の活用やホームの垣根を越えた活動（「あそび隊」「畑作業」）を促進する事で、余暇・休日の充実に繋がった。定期的な開催・参加を望む方が増えている。
- (2) 面談やアセスメントを通し、ご本人の望みや要望に対応する事に努めた。ご家族や後見人とも意思疎通を図り実現に向けた取り組みを行った。通所先事業所とも連携し活動内容の見直しや他事業所の体験利用なども取り入れ、併用利用や他事業所への移行に繋がったケースもあった。加齢や生活習慣に伴う健康面への配慮にも留意し、医療との連携も行った。医師の指示に基づきフィットネス運動や栄養指導を取り入れ、健康面へのサポートが高まる方々への支援にも取り組んだ。
- (3) 継続して各自治会活動には積極的に参加を図った。清掃活動や地域イベントにはご利用者も一緒に参加できる様にサポートを行った。昨年に引き続き、第 7 やまゆりの家（松蔭）にて、地域イベントを開催し、近隣住民の方々に足を運んで頂いた。ご近所の農家で採れた野菜等の販売や出店・パラスポーツ体験を通して交流を含めた。前年度を上回る集客を行う事が出来た。初めての地域連携推進会議も開催し、事業報告やホーム見学を通し理解促進を図った。各ホームにて一定の地域理解を得ている事もあり、大きなトラブル等はなく事業所運営を行った。
- (4) 年間通しての内・外部研修を通して専門性の向上に努めた。障害特性の理解やアセスメント・コミュニケーション技法などを柱に学びを深めた。「支援力チーム」が中心となりホーム職員とも協働するスタイルを強化する事で、ホーム全体での支援意識向上を図った。「誇り」「やりがい」の育みまでには至っていないが、ご利用者の変化や効果を感じる事での達成感は得られたと感じている。ホーム職員の人材に関しては安定した確保が行えてはいるが、年齢層が高くなってきている事が今後の懸念事項である。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 法人内外の通所事業所を利用されている為、外部の通所事業所とも定期的な面談や事業所訪問を実施している。余暇支援では、移動支援サービスを活用する事を促進し、約 10 事業所と契約を行っている。また、保護者の高齢化も顕著な為、成年後見人制度の活用もサポートを行い、今年度は 3 名が制度利用を開始した。

- (2) 入所系事業所合同での研修会を開催した。また強度行動障害 SV 事業での事例検討会や外部研修にも積極的に職員派遣を行い、専門知識の向上を図った。支援力チーム内での学びの浸透や、会議で研修報告を行い全体への波及を図った。
- (3) リスクマネジメント委員会が中心となり、ホーム内のリスク整理や緊急対応時の研修を各ホームで開催した。喉詰め・発作時の対応に関しては、更なるリスク意識を高める為に外部研修に参加し、次年度の内部研修の企画・準備を行った。虐待防止に関しては、定期的なセルフチェックとホーム会議での情報共有と注意喚起に努めた。
- (4) 第9やまゆりの家では、単身生活と他グループホームへの移行者があり、欠員が続いていたが、体験利用者を継続的に受入れながら、ご本人・家族に対して意思確認等を丁寧に行い年度内に新規2名の契約を行い満床となった。
- (5) 比較的安定した人材確保が行えた。訪問診療の拡大や業務見直しなどに取り組んだが、簡素化・効率化にまで繋がる取り組みには至らなかった。定期的な断捨離・大掃除を実施し、ホーム内環境の整理は一定行えた。

事業所名（グループホーム咲楽）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 日々のアセスメントと毎月の個別ケース会議を中心に支援内容の統一を図った。サービス管理責任者が中心となり、各担当と支援手順書の整理を図った。刺激要因となる物・環境の整理に努め、また環境美化にも心掛ける事で快適な空間づくりに努めた。
- (2) SV 養成事業での事例検討会への参加や外部研修にも積極的に職員派遣を行い、専門性向上に努めた。権利擁護を高める研修を外部講師に依頼し開催した。専門性と権利意識を構築する育成が今後も課題であると考えている。
- (3) モデルケースとして誇れる程のレベルにはないが、トライ＆エラーを重ねながら実践の積み重ねを行っている。環境と支援体制を整える事で、地域・グループホームでの生活が実現可能である事を示していける様に引き続き取り組んで行きたい。
- (4) 休日・余暇の時間を活用し、外出機会を設けた。また、移動支援サービスも活用し、ヘルパー同行での外出を楽しんで頂いた。散歩や公共交通機関を日常的に活用する機会も設けた。ご利用者が地域住民と直接交流を行う機会は稀ではあるが、地域住民からの苦情等はこの1年間一度も寄せられていない。事業所として、自治会・まちづくり協議会等への参加・協力は積極的に行い、咲楽の存在の周知に繋がる様に努めた。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 構造化・視覚化を支援の中に取り入れ PDCA サイクルに基づく実践を重ねた。ご自身での訴えや正確な要求が苦手な方々へのアセスメント能力は、咲楽全体として更なる底上げ・能力向上は不可欠である。ご利用者が自発的な動き・生活を送れる為の標準的支援のスキル向上に努める。
- (2) SV 養成事業のコアメンバーを中心に咲楽の支援力向上に努めた。結果として、まだまだ至らぬ段階ではあるが、職員はモチベーションを高く維持し、自閉症支援の専門性と生活支援の質の向上に精進する共通認識は図れている。SV 養成事業のコアメンバーとして3年間のカリキュラムを受講している2名に関しては、認定を受ける最終年度を迎える。対外的な活動にも積極的に参加しスキルを磨いている。役割を担える人材となれる様に事業所としてもバックアップを継続する。
- (3) ご利用者の入居前、入居後も保護者・後見人の方々との信頼関係の構築には十分

配慮し、コミュニケーションを図ってきた。まずはご利用者の安定した生活の構築を大前提に支援等に関しても意見交換を行った。日常的な連絡相談以外にも定期的な個別面談の機会を設ける事で、一定の信頼関係の構築は図れていると感じている。ご利用者が直接的な地域交流を図る機会は少ない現状ではあるが、事業所として地域理解に繋がるきっかけ作りに努めた。雨天中止となり実現できなかったが、地域イベントへの出店依頼を頂ける事もあった。今後も地道に地域との繋がりを継続していく事に努める。

- (4) 稼働した1番館での経験をもとに、2番館の最終設計や準備等に反映させた。実際に生活を送る事で感じたメリット・デメリットの整理や直接現場で設計士と意見交換する事で、2番館の設計改良に努めた。経営面に関しては、想定はしていたが芳しいとは言い難い収支状況である。1年が経過し、経営健全化に向けた基準値が定まったことを前向きに捉え、次年度以降は収支計画の確実な遂行に努める。

事業所名（あいすくりーむの家/かいのき）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) ご利用者様の身体機能の低下や個別のニーズに対応するために、事業所の提供するサービスに加えて、訪問診療や移動支援サービスなどの外部サービスの利用も積極的に進めた。
- (2) ご利用者の体調や年齢の変化に応じて、車いすやベッドなどの設備について適宜変更を行った。職員については、日々の支援や会議、介護技術の研修を通じて育成を進めた。高齢障害者への支援や共生型の運営については、2月に障害福祉課に相談し、事業所の課題だけでなく高齢障害者の問題についても意見交換を行った。
- (3) 職員会議やメールを活用し、事業所の運営目的や方向性を共有した。福祉制度については、事業に関係のある情報を職員に伝え、共有を行った。ただし、共有できているのは最低限必要な情報に留まり、幅広い制度理解については役職者や事務員に限定されている部分があった。今後は、福祉をより理解する上でも全職員への情報伝達を強化する必要がある。
- (4) 地域の方や福祉の知見者等と連携し、相互理解を深めるために地域連携推進会議を実施した。一定の成果は得られているが、現状では一部の地域の方としか連携できていないため、今後はさらに連携の範囲を広げていく必要がある。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 個別支援計画やリビングウィルを通じて、ご利用者の希望を聞き取った。達成した内容については館内に掲示し、職員、ご利用者、保護者などと情報共有を行った。また、達成できていないことについては、会議などで再検討し、改善策を検討している。終末期の体制整備として、事業所の支援に関するハンドブックを職員間で作成し、皆で方向性や介護スキルなどを共有した。さらに、福祉の視野を広げるために、支援員を対象とした外部法人への見学を行った。今年度は、家族交流会に加えて敬老会にもご家族をお招きし、家族との交流の時間を提供することができた。
- (2) 日中の活動については、身体機能に応じて4つのグループに分け、それぞれに適した活動提供を行った。新任職員には、経験豊富な職員が講師となり、介護技術の実践研修を行うことでスキルの向上を図った。

事業所名（すたじおぼっち）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

(1) 様々なニーズに応じた暮らしの場、活動の選択肢の充実を図る。

- ① 「私のノート」だけでなく支援会議にも十分に取り組むことができなかった。
ご本人との会議＋支援者会議の2回実施する時間の確保・時短職員が多く日中に支援業務と並行して行う状況などが理由に挙げられる。「月1人ずつ」など目標設定して臨んでいく。
- ② 行動指針（よく観る・共有する・問いを立てる）を強化し、活動の充実を図る。
8月「事業所の方向性について」・12月「事業報告」を共有。人員不足の中、上半期は職員のモチベーション低下が顕著にみられた。活動の意義や事業所としての役割を伝える必要があった。設立当初を知る職員がいない中、今後も伝えていく。
- ③ 改めて「表現活動」に着目。他事業所との差別化を図り、選択肢となる。
「展示・企画」はチーム制を廃止。企画ごとに職員間で検討する方法へ変更したことで、様々な職員のアイデアを拾うことができた。また支援会議でのご利用者の想いから展示会を企画。「ぼっちらしい展示とは？」を体感する機会となった。

(2) 多様化するニーズに対し、専門性のある支援を提供する体制をつくる。

- ① ぼっちの専門性＝「表現活動」についての学びの機会。
6月片山工房（神戸）見学。表現活動をする他事業所に触れたことで、職員の中に様々な問いが生じた。8月展覧会 BiG-i Art Project を見学。アートへの関心や反応に個人差はあるが、ぼっち職員にとって必要な学びとして機会を作っていく。
- ② 行動援護従事者研修の受講。（1～2名程度）未実施。理由は、人員不足・職員採用が予定通りに進まなかったこと。
- ③ 全体会議や生活介護ワーキングを通した全職員への学びの機会。
7月「発達障害理解」、12月「アンコンシャスバイアス研修」実施。職員の発表の機会とコミュニケーションの場としても機能した。生活介護ワーキングでは、パート職員への研修を実施。実践的な内容もあり、参加した職員の反応もよかった。

(3) 多様化する職員の働き方等を踏まえ、心理的安全性の高い持続可能な仕組みを構築。

- ① 職員面談。（年1～2回）活動や支援に追われる状況があり、日々の共有が減少。
8～9月に職員面談を実施。個別に応じてその後も継続して実施することで、不安や疑問の解消につながった。気軽に相談できる風土となるよう、今後も人員確保と並行して面談を実施していく。
- ② 話し合いの場づくり。（全体会議・各種支援会議・展示検討会議など）チームご

とに定期的に会議を設けることで話しやすい雰囲気が出てきた。一方で、会議に参加する・しない職員間で共有の差が生じている。年2回の全体会議の有効活用と、各種会議への参加・共有の工夫は引き続き検討が必要。

- ③ 職員も個性を発揮し活躍できる機会をつくる。「自分は役に立っているのか」という悩みを聞く機会があった。「ぼっちの支援員」としての役割を言語化し、一人一人が持つ個性も作用することを事業報告の中で伝えた。今後も面談や職員の意見を踏まえ、個々の個性を見出し役割へつなげていく。

(4) 地域との連携を図り、共生社会実現に向け、専門性を地域へ還元する。

- ① 外部とのつながりを継続する。

まち協・自治会・金ヶ崎地区の事業所や個人店との企画を実施。他、古着屋・雑貨店・美術館など様々な団体から依頼あり。“幅の広さ”がぼっちの特色。様々なご利用者を受け入れ、可能性を見出す中で築かれた関係性であることを職員と共有した。

- ② 展示会の企画。

依頼や企画に対応する中で、職員の理解や気持ちが追いつかない状況があった。

「なぜこれをするのか」事前の説明と意義の振り返りを丁寧にしていく。依頼についてはスケジュール管理も重要。3月自主企画（展示会）実施。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 一人一人をより深く知る。

3月展示会企画（上記）。出展者3名それぞれの「なぜ表現するのか」について意見交換することで作者へ想いを馳せ、表現活動の意義を確認した。8月作品倉庫の整理を実施。普段、顔を合わせない職員同士、貴重な協働の場となった。

- (2) より良い支援ができるチームづくり。

人員不足により支援や活動に伴う説明や共有が十分でなく職員のモチベーション低下につながった。人員確保と面談等の機会を通し、体制づくりに努めていく。

- (3) 地域や外部とのつながりを継続。

地域との接点が増え、頼り合える関係性ができてきた。ご利用者や職員も携わる機会を増やし、ご利用者・職員・地域それぞれの幸せにつなげていく。

事業所名（相談支援事業所オアシス）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 市内外の相談支援専門員とのネットワークの拡充を図り、広域的な社会資源の把握と活用に努めた。既存の社会資源では充足できないニーズについては、自立支援協議会等の場で報告・共有を行い、地域課題としての検討や新たな仕組みづくりにつながるよう取り組んだ。
- (2) 機能強化型（Ⅰ）および各種体制加算（行動障害、要医療、精神障害）を維持している。一方で、体制強化として予定していた主任相談支援専門員および高次脳機能障害支援者の配置については、研修の申込みを行ったものの抽選に漏れたため、今年度の実施には至らなかった。次年度は、引き続き現体制の維持に努めるとともに、さらなる専門的支援体制の構築を目指す。
- (3) 組織全体としてガバナンスの強化を図り、コンプライアンス遵守に対する意識向上に努めた。また、多様化する職員の働き方やキャリア志向を踏まえ、心理的安全性の高い持続可能な組織体制の再構築を目指した。明石市の指導監査結果を定期的に参照し、その都度必要な点検・確認を実施している。一方で、事務所保管が必要な書類の一部に準備の遅れが見られており、今後は円滑に整備を進めるための工夫が必要である。また、職員の心理的安全性向上に向けた取り組みとして、定期面談に加え不定期面談の実施を計画したが、実施は定期面談にとどまった。次年度は改めて実施する。
- (4) 明石障がい者地域生活ケアネットワーク（135E ネット）明石ブロックの運営に参画し、地域住民との交流やイベント実施を通じて、障害理解の促進および事業所活動の周知に努めた。また、自立支援協議会や地域福祉フォーラムへの参加を通じて、当事者の声を地域に届けるとともに、そのニーズの把握に努めた。さらに、個別避難計画の作成支援を通じて、対象者の存在を地域住民に知ってもらう機会とし、地域の理解と見守りの輪の拡大に寄与した。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 意思決定支援ガイドラインに基づいた支援の実施に取り組んでいるが、完全な実践には依然として課題がある。会議等において基本的視点が反映された支援となっているかを確認しながら、継続的に改善に努めている。また、ご利用者へのアセスメントおよび関係者間の情報共有を進めるとともに、意思決定支援の一環として、ご本人が自身のことを説明できるツール「私の記録・親心の記録」の作成・活用を推

進んでいる。

- (2) 特定相談支援事業において、計画作成およびモニタリング件数は、目標 1,486 件に対し実績 1,490 件となり、数値目標を達成した。達成要因として、利用者一人ひとりの状況把握に努め、その時々に必要なサービスへ円滑に結びつけることができた点が挙げられる。また、相談・情報提供の過程において、グループホームの需要が依然として高い傾向にあることを確認している（体験 24 件、入居 20 件）。今後も、個別ニーズに即した適切な計画相談を通じて、安定した収益の確保につなげていく。
- (3) 明石市内を中心とした社会資源の把握・開発に取り組むとともに、各社会資源のコーディネートを行っている。地域の事業所情報を収集し、メールや会議を通じて相談員間で共有することで、必要な場面に応じた社会資源の紹介・調整が行える体制を整備している。これらの情報は個人の知識に留めず、組織内に蓄積・共有することで、継続的に活用できる体制を構築している。また、障害福祉に関する理解・啓発活動として、135E ネットのイベント運営や協議会活動への参画を行っている。
- (4) 基幹相談支援センター主催の研修を中心に、相談支援専門員として必要なスキルの習得および資質向上を目的とした外部研修へ参加し、職員の育成に取り組んでいる。

事業所名（明石市障害者就労・生活支援センターあくと）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 主訴からニーズを整理し、本人の特性や意欲を尊重したうえで、持続可能な働き方と生活を包括的に支援するため、複数回の面談を経ることをあくと登録の基本とした。また、障害者雇用において、安心安全に働き続けられる環境づくりを進めるため、「合理的配慮に関する相互検討資料」や「就労パスポート」を活用し、必要なサポートの見える化に取り組んだ。さらに、職業評価や就労移行事業所体験実習などを通して、その人にとって必要なサービスに繋ぐためのアセスメントを実施した。
- (2) 新規相談と複合的で解決が難しい相談については、職員2名体制でニーズ整理を行い、週1回の定例会議において支援方針の妥当性を確認しながら支援を組み立てる体制を定着させた。また、職場定着支援における目標として「ナチュラルサポートを目指すこと」を明記できるよう、支援計画書式の改良を行った。そのほか、体調や生活面の変化に伴う休職等については、企業・医療・家族・関係機関との連携のもと家庭訪問や通院同行を実施した。
- (3) コンプライアンス遵守については、5月に事業所内研修「個人情報保護及びプライバシー保護に関する研修」を実施し、個人情報が含まれる書類については、全て管理者決裁を必須とする運用を徹底した。また、職員の心理的安全性を高めるためには、「支援を考える際に職員を孤立させないこと」「意見交換において多様な意見を歓迎すること」を意識した会議運営を行った。週1回の定例会議では、専門職のスーパーバイズを受けるとともに、多様な視点から意見交換を行うことで、担当職員一人が抱え込まず、支援の方向性を確認できる体制づくりにつなげた。また、職員相互の学びや成長の機会ともなった。さらに、外部研修にも積極的に職員を派遣し、伝達研修として事業所へ還元することで、職員全員の知識更新につなげた。
- (4) あくとの専門性を地域に還元する活動として、次の取組みを行った。
明石市地域自立支援協議会しごと部会において、障害者の就労体験を後押しする「チャレンジデイ」の活動でB型事業所ご利用者と企業との調整を中心にワーキング活動を実施した。また、しごと部会およびチームA会議ワーキングメンバーとともに「明石就労支援サポートブック 2025」を刷新し、地域で生活する障害のある方やその家族への情報提供に役立ててもらえるようにした。
「明石市障害者差別解消を支援する地域づくり協議会」に障害者を支援する立場として協議会委員として参加した。

135Eネット・明石ブロックの取組み「フクシ・ミーツ」に参加し、カードゲームを通じて障害者就労の理解につながるよう地域住民との交流を行った。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

(1) 事業実績

相談件数 3,113 件、新規相談者数 44 名、一般企業への就職 23 件（うち、週労働 20 時間未満の超短時間雇用 3 件）、1 年定着率 90%、生活支援件数 345 件となった。新規相談については、企業側が支援機関とのつながりを重視する傾向がみられ、就職時や休職からの復職時における登録希望が目立った。

(2) 明石地域における雇用、福祉、教育等の関係機関との連携を図ることを目的として、「明石地域雇用支援連絡会議(11 月)」を開催した。参加者は 36 名であり、兵庫労働局をはじめ、各関係機関からの情報提供や「あくと」の支援報告を行った。また、実務者間で学び合う機会の提供として、「明石地域雇用支援検討会(年 4 回)」を開催し、各回 22～26 名の参加があった。テーマに沿った意見交換に加え、就労選択支援の現状を中心に情報共有を図った。

(3) 障害者雇用に関わる事業主を対象とした「雇用啓発セミナー(10 月)」を開催した。また、企業からの依頼を受け「障害者雇用に関する研修」として企業内研修の講義を 3 件実施した。

(4) 当事者支援として、登録者の余暇支援や語らいの場を今年度も継続して実施した。また、登録者および家族向け「グループホームについての学習会(2 月)」を開催し、33 名の参加があった。情報収集においてインターネット活用が主流となる中でも、交流会形式による学習会へのニーズはまだまだ高いことを実感する機会となった。

(5) 職場定着支援における近年の課題の一つである、就労後の発達障害等による行動課題への対応について、対処法習得支援の導入を検討した。その取り組みとして、「あくとサロン」参加者のうち受講希望者を対象に、JST（職場対人技能訓練）を試行的に実施した。

事業所名（木の根学園）

1. 法人事業方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 住環境が変化しても、入居者が主体性を維持し、自分らしい生活を継続できるよう、意思決定支援の体制強化に注力した。具体的には、支援計画の作成プロセスに利用者本人が参画できる仕組みを構築するとともに、職員を対象とした意思決定支援に関する内部研修を実施し、意識の底上げを図った。日々の支援においてはグループホームとの連携を密にし、発話が困難な利用者に対しても、非言語的なサインから真意を汲み取る多角的な視点の共有を徹底した。その結果、利用者の潜在的なニーズや『やりたいこと』が徐々に個別支援外出や利用者発信の行事などを通じて具現化され、本人の望む暮らしの実現へと繋がる成果が得られた。
- (2) 多様化する利用者ニーズへの対応を目指し、計画的な人材育成と専門的支援の標準化を推進した。特に自閉症強度行動障害への対応力を高めるため、兵庫県強度行動障害スーパーバイザー養成事業に関連した事例検討会を毎月実施し、毎月10名以上の職員が継続的に参加する体制を構築した。検討会を通じて得た知見を即座に現場へ反映させ、作業室内の仕切り設置による視覚的構造化や、スケジュールボードを用いた時間の可視化、自立課題の導入による日課の充実を図った。これらの取り組みにより、利用者の特性に配慮した環境整備が着実に進展した。また、研修参加者が終礼等の機会を通じて他職員へ学びを共有することで、施設全体における自閉症支援の専門性が底上げされ、組織として統一した質の高い支援を提供できる基盤が整った。
- (3) 職員の人材定着を目指し、業務環境の抜本的な改善と、職域に応じた学習機会の提供に注力した。業務効率化の面では、新たなユニットケア体制の導入により記録業務の時間を短縮させた。また、書庫の移設によって工房内の有効スペースを確保し、支援に専念できる環境構造の最適化を実現した。人材育成においては、正規職員の研修派遣に加え、パート職員を対象とした他事業所見学や内部研修への参加機会を創出した。さらに、看護師による『てんかん発作』に関するレクチャーなど、専門職を講師とした内部研修を積極的に開催し、全職員が専門知識を共有できる体制を整えた。これらの環境整備の結果、年2回実施したストレスチェックにおいても一定の改善効果が認められ、心身ともに健やかに働き続けられる職場づくりが着実に進展した。
- (4) 地域に開かれた施設づくりを推進するため、外部との積極的な交流事業を展開した。ユニバーサルスポーツを通じた活動では、近隣施設を招いた合同運動会を開催した。

ほか、野の池コミセンにおいてポッチャやラダーゲッターを実施し、地域住民と直接触れ合う機会を創出した。また、文化的な取り組みとしてヘルマンハーブの習得を継続的に実施した。専門講師の指導のもとで技術を高め、『トゥギャザーフェス』においては講師と共にステージへ登壇し、地域住民へ日頃の活動成果を広く発信する機会を得た。

2. 事業所基本方針に沿って取り組んだこと（結果）

- (1) 一人ひとりの『その人らしい暮らし』の実現に向け、利用者主体のケアマネジメントを徹底した。具体的には、個別支援計画の策定面談に必ず本人が参画する体制を確立するとともに、日々の支援においてカード等の視覚的ツールを用いた選択肢の提示を行い、本人の真意を丁寧に汲み取る意思決定支援を実践した。こうした取り組みの結果、職員の意識も『本人の希望の尊重』を主とした支援が増えた。その具体的な成果として、他事業所の併用利用の調整や、個別の希望に応じた外出支援の実施など、画一的ではない個別のニーズに基づいた柔軟な支援を具現化することができた。
- (2) 客観的なアセスメントに基づいた根拠のある支援を強化するため、行動観察シートを活用した記録と分析を徹底した。個々の利用者の特性を再評価し、それに基づいた『時間』と『空間』の構造化を推進した。具体的には、刺激の少ない空間の確保や、視覚的な情報を用いた予告支援を導入した。この空間調整の結果、編み物作業において新しい柄に挑戦する意欲が見られたり、頻繁に大声を出されていた方が静かに安定して過ごされる日が増えたりと、顕著な行動変容が認められた。また、行事面においても事前の行程予告を丁寧に行うことで、昨年度は不安から活動が停滞していた利用者が、今年度は旅行などの外出機会を最後まで楽しみ抜くことができるようになるなど、事前の環境調整が生活の質の向上に大きく寄与する結果となった。
- (3) 個別支援計画の策定プロセスにおいて、利用者の主体性を尊重するため、短時間であっても全利用者が計画作成面談へ参加する体制を完備した。面談での丁寧なアセスメントを通じ、表面的な希望に留まらない『本当にやりたいこと』の把握に努めた。具体的な成果として、『もっと稼ぎたい』という利用者の労働意欲に対し、当施設内での対応に固執せず、より高い工賃が見込める就労継続支援B型事業所への移行を支援した。こうした本人の意向を最優先とした支援の組み立てにあたっては、グループホーム等の関係機関と密接な連携を図ることで、生活面と就労面の双方から一貫したバックアップ体制を構築し、利用者の自己決定に基づく新たな生活への一歩を実現した。