

2025年度 事業報告



社会福祉法人
まちのいち

目次

ページ

I. 法人・経営本部	1
I-1 法人 基本方針	1
I-2 基本方針における重点目標の報告	1
I-3 経営本部	5
I-4 委員会	7
I-5 法人事務局	10
【法人全体の職員状況報告】	13
II. 地域共生社会推進部	
II-1 鶴川地域障がい者支援センター	16
II-2 まちのひ相談室	18
II-3 地域活動支援センター まちプラ	20
II-4 就労・生活支援センターLet's (レッツ)	22
III. 富士通所支援部	
III-1 富士作業所	23
III-2 富士清掃サービス	25
III-3 ひあたり野津田	27
III-4 ふじ居住支援／さるびあ・のぞみ	29
IV. 白峰通所支援部	
IV-1 町田かたつむりの家	31
IV-2 町田生活実習所	33
IV-3 サポートセンター町田とも	35
IV-4 ライフサポートまちのひ	37
IV-5 はくほうホーム	38
IV-6 ショートステイ事業（アイビー／グリーングラス）	40

I. 法人・経営本部報告

I-1 法人 基本方針

- 基本方針1 収支改善
- 基本方針2 次期経営体制の構築
- 基本方針3 職員体制の確保
- 基本方針4 利用ニーズへの対応
- 基本方針5 地域共生社会づくりへの貢献

I-2 基本方針における重点目標の報告

【基本方針1 収支改善】

＜重点目標1＞ 法人並びに各事業業績指標の作成と活用

事業所（拠点別）の業績指標を作成する計画としていたが、事務局担当者による事業所応援を優先したため、収支が厳しい、就労事業所とグループホームの業績指標シート作成までで留まっている。2026年度にこのシートを活用し、事業所ごとの目指すべき目標を整理していく。

＜重点目標2＞ 町田市からの受託3事業内容の検討

町田市からの受託していた3事業「町田市鶴川地域障がい者支援センター」「町田市障がい者就労・生活支援事業レッツ」「地域活動支援センターまちプラ」について、持続可能な状態にするため、業務内容と受託費用の協議を町田市と継続してきた。

特に法人の職員体制を維持するための人材確保が困難な状態であり、町田市に対して仕様書や業務内容の改善を求めたが、明確な回答が得られず、鶴川地域障がい者支援センターのプロポーザル募集には応募しないこととした（8月理事会承認）。

町田市障がい者就労・生活支援事業レッツは、就労定着支援における企業対応業務増加への対策をとることが困難であると判断し、2026年度の契約（更新）は行わないこととした（9月理事会承認）。

新しい事業者への引継ぎ作業準備を計画的に進め、新たな受託事業者が決定を受け、引継ぎを開始した。

地域活動支援センターまちプラは、相談機能の拡充により地域共生社会づくりに有効な事業と判断し、2026年度も契約することとした。

＜重点目標3＞ 居住支援事業と通所事業所等との協働を推進

白峰支援部：グループホーム職員の体調不良等により、職員体制維持が厳しい状況となり、通所事業所職員による応援を調整し、グループホーム業務を遂行できるよう育成した。

グループホーム職員が法人他事業を見学する研修も実施。

富士支援部：グループホームの事業運営への経営サポートを開始。法人事務局による事務業務支援を実施。勤怠管理に次長が着手するなど、支援をベースに通所事業所によるサポート

を行った。りびんぐ富士へ他部門からも職員を派遣し、サポートした。
富士支援部会議（月1回）にて「25-26富士通所支援部中期経営計画」を検討し、今後に向けて、報酬改定の影響を想定しつつ小規模事業所における人材育成体制の強化が可能な組織体制改革をめざすこととした。

＜重点目標4＞ 富士通所支援事業拠点統合の検討

生活介護事業所ATOMの廃止に伴う、原状回復工事が完了し賃貸契約が終了（8月末）。さるびあ・のぞみとふじ居住支援では、事業を継続する職員体制が不安定となり、新たな利用希望を受けることが出来ない状態となった。また、収支が悪化している富士作業所ではパン製造の専門性を有する職員の退職もあり、プログラムの縮小を検討し始めた。

＜重点目標5＞ 白峰通所支援事業の利用者数と利用率の維持向上

白峰通所支援部に限らず法人の通所支援事業所の休日開所日を法人のホームページと町田市障がい児者自立支援研究・研修会のホームページへ掲載。また、都立町田の丘学園へ情報提供し、複数名の見学者が来所した。

＜重点目標6＞ 法人利用者ニーズと地域ニーズの把握

まちのひ相談室と鶴川地域障がい者支援センターが中心となり、事業所の利用者ニーズと地域ニーズを集約した。ニーズ内容を整理し、事業管理者会議で中期経営計画の見直し、次年度事業計画作成に向けた意見交換を行った。

【基本方針2 次期経営体制の構築】

＜重点目標1＞ 法人職員理事を中心にした理事体制

6月理事会において法人役員改選が行われ、理事10名中8名は職員理事が担う体制とした。経営本部の役割と業務分掌を行い、担当者が経営本部会議と拡大経営会議で提案する体制とした。計画的な検討が出来る課題と不十分な課題があるが、今後に向けての定着を図る。

＜重点目標2＞ 拡大調整会議の機能強化

名称を拡大経営会議とし、職員理事とその候補職員が参加し、重要な経営課題の解決をめざした検討を進めた。検討内容も直面している課題だけでなく、数カ月、1年後を視野に入れた計画性を持つようになり、事業レベルから部門、更に法人全体を視野に入れた内容が増えている。

【基本方針3 職員体制の確保】

＜重点目標1・2・3＞ 人材育成、新人事管理制度の改善、目的共有の強化

新人事管理制度を運用し、評価担当者から課題を洗い出し、「役割マトリックス」の改善と1次評価者の育成が重要課題であることが見えてきた。評価に対する不安や心配等の声も聞かれ、評価者を対象とした学習会（意見交換会）を実施するとともに、「評価者」の呼称を「育成評価者」に変更し、人事管理制度の目的は育成であることについて、職員への浸透を図った。

＜重点目標4＞職員間での建設的なコミュニケーションの奨励

ハラスメント防止を目的とした研修を実施。

例年通りハラスメントアンケート調査を行い、全体職員会議（2026年4月18日）でその結果を報告した。

＜重点目標5＞ 職員採用

職員採用困難な状況が続く中、リファラル採用と外国人採用について検討し実施した。人数は少ないが採用者を確保できている。

＜重点目標6＞ 定年退職職員の希望に応じたの活躍機会を検討

定年を迎える職員の希望を確認し、活躍できる雇用契約を締結している。

【基本方針4 利用ニーズへの対応】

＜重点目標1＞ 8050問題への対応

ご利用者と家族の高齢化に伴い、これまでの暮らしを維持することが困難となるケースが増え、今後もさらに増えることが想定されている。

地域関係機関との連携対応が必要であり、フェイスシートを整備し活用するとともに、緊急度に応じた対策をまとめた支援ステータスマップを作成し、活用する機会を広げている。

＜重点目標2＞ 発達障害（自閉症、ADHD、学習障害等）があるご利用者への支援力向上

発達障害により環境に適応できず2次的障害が発生しているケースが多いことが2024年度の調査で明らかになった。発達障害があり、かつ知的障害が重いケースと軽度の知的障害がある、もしくは知的障害がないケースに有効な支援の比較と共通点を整理している。発達障害の傾向があるご利用者の事例検討を富士支援部で開始したが、開催頻度が少なく事例検討成果を確認できる状態には至っていない。

また、町田市障がい児者自立支援研究・研修会主催の支援困難事例検討会にて5事例を報告し、支援力の向上に努めている。

＜重点目標3＞ 利用希望への対応

① 利用者および利用希望者に事業所の魅力を伝える

- ・法人ホームページと「まちのひ便り」に法人と事業所の魅力を定期的に掲載
- ・通所事業所の休日開所日で見学可能な日の情報を発信

② 利用希望への迅速な対応

- ・事業所の利用希望を把握した段階でニーズのアセスメントを開始している

＜重点目標4＞ 町田生活実習所の建て替え

8月に建替えに必須であった仮設用地の候補地の紹介があり、地主、設計業者、行政関係機関との協議を開始した。

進捗状況は経営本部会議、拡大経営会議で共有し理事会へ報告。中期経営計画25・26の修正版と2026年度事業計画に基本方針の1つに反映した。

【基本方針5 地域共生社会づくりへの貢献】

＜重点目標1＞ 地域関係機関との協働

① 町田市障がい児者自立支援研究・研修会活動への貢献

- ・会の代表と事務局を担い、学習会、会員懇談会、町田市議との懇談会等の活動に貢献
- ・学習会：「学齢前・学齢期障がい児の自立支援」5月15日（月）
「障がい者と家族の高齢化に伴う問題と対策」7月24日（木）
「就学前・学齢期障がい児の自立支援」11月28日（金）
「心のバリアフリーの日の振り返り」2月6日（金）
- ・支援困難事例検討研修会
5月24日（土）、7月19日（土）、10月25日（土）、1月31日（土）
- ・町田市議会議員との懇談会
文教社会常任委員 6月24日（火）
総務常任委員 9月29日（月）
健康福祉常任委員 12月16日（火）

② 地域の社会福祉法人との協働活動

法人後見について、調査研究を地域の社会福祉法人、NPO法人と毎月取り組んでいる。
人材、資金面での負担が大きいことが見えてきている。利益相反とならない方法を検討中。

＜重点目標2＞ 鶴川地域での共生社会づくりへの貢献

鶴川地区社会福祉協議会の副会長と事務局を担った。

福祉情報交換会で得た情報を町田市障がい児者自立支援研究・研修会の学習会で報告し、新たなネットワークづくりに貢献した。

I-3. 経営本部

1. 理事会・評議員会

(1) 理事会

回数	開催日	主な内容
1	6月6日(金)	2024年度事業報告／2024年度決算報告 任期満了に伴う役員候補者推薦／任期満了に伴う評議委員候補者推薦 評議員選任・解任委員会の開催 任期満了に伴う評議員選任・解任委員選任／第三者委員選任 規程改定／2025年度定時評議員会招集事項
2	6月13日(金) <決議の省略>	「評議員・役員の報酬等に関する規程」改定 2025年度定時評議員会招集事項
3	6月21日(土)	理事長の選定／理事長報酬の決定
4	7月18日(金) <決議の省略>	重要な人事
5	8月8日(金)	町田市鶴川地域障がい者支援センタープロポーザル応募について
6	9月19日(金)	町田市受託事業の継続可否（まちプラ・レッツ）／規程改定
7	12月5日(金)	2025年度第1次補正予算／役員賠償責任保険更新 規程改定／第2回評議員会招集事項
8	3月27日(金)	2025年度第2次補正予算／まちのひ中期経営計画25-26（修正） 重要な人事／2026年度事業計画／2026年度当初予算／規程改定

(2) 評議員会

回数	開催日	主な内容
定時	6月21日(土)	2024年度決算／任期満了に伴う役員の選任 「評議員・役員の報酬等に関する規程」改定
2	12月19日(金)	（議案なし報告のみ）2025年度上半期報告／受託事業について 等

2. 経営本部

法人の持続的成長と安定経営のため、法人計画基本方針及び重点項目を進めるため、会議の機能を整理し、様々な経営課題解決に取り組んできました。

<管理者を支えるための計画>

- ① 管理者への直接的支援
- ② 管理者間の共助支援（事業管理者会議の活用・有効な適時情報提供）
- ③ 事業所内の協働力向上のための支援（部長による適正管理と強化）

(1) 経営本部会議

開催日	隔週火曜日・臨時（40回開催）
参加者	理事長・事務局長・部長（6月から全部長が参加）
機能	理事会運営・会議運営と連結・理事長専決事項への意見交換 人事（体制・処遇の検討・決定）・収支状況の把握と対策検討
主な検討項目	役員・評議員改選準備 経営本部分掌作成と進捗管理 受託事業の継続検討 人事評価確定会議進捗管理・処遇決定会議 重要課題検討（人事・事故等）

(2) 拡大調整会議

開催日	毎月2回（第2・4水曜・臨時：25回開催）
参加者	理事長・事務局長・部長・次長・所長
機能	理事会運営・部門活動報告・中期経営計画・収支改善共有と意見交換 人事評価・人事体制調整・事業管理者会議運営 職員処遇についての意見交換と検討（規程改定案策定）
主な検討項目	経営本部業務分掌 ハラスメント予防対策 事業管理者会議運営 受託事業是非可否検討 人事情報共有（採用の取組・休職・退職等） 人事評価（評価確定会議） 人事処遇検討（業務手当・リファラル採用・職員体制検討）

(3) 事業管理職会議

開催日	毎月2回（第2・4木曜）：22回開催
参加者	理事長・事務局長・部長・次長・所長・事務局
機能	事業所課題共有・改善策検討 事業計画進捗報告・意見交換 職員育成（目標管理面接進捗管理） 法人課題への意見交換
主な項目	経営本部報告・事務局報告（共有・依頼事項） 地域貢献活動報告 テーマ別検討「期初面談実施状況」「職員倫理綱領」 「副所長・サビ管・主任の役割定義」 「ハラスメント対策」「決算書の構成とポイント」 「ニーズ集約」「事業所課題と次年度計画」 「中期経営計画と事業所計画」 など

I-4. 委員会

【委員会統括】

統括委員長 梁取明子

委員会活動は「世代交代」の1つのシステムと定義づけ、経営本部と各委員会活動の連携サポートを役割とする「委員会統括会議」を実施（任期2年）。新たな委員構成で5月・7月・9月・11月・1月・3月（計6回）実施した。

各委員会活動計画の可視化と、横断的に調整が必要な事項を洗い出して協議した。

課題であった「事業管理者会議」「拡大経営会議」への連結は、委員会提案型で「拡大経営本部会議」にて検討し、決定内容は「事業管理者会議」を通じて報告がされる状態へ変化した。なお委員会活動においても、委員が少なく体制が脆弱な状況もあり、活動の継続性を担保するべく組織構成を再考する時期にきている。

【人事管理制度向上委員会】

委員長：熊谷さやか

副委員長：篠崎和磨

◇ 委員会：年11回実施

年間計画に基づき、項目ごとに「成果の状態」を設定し小グループで検討を行った。

◇ 活動内容

(1) 「採用職員の試用期間における指導などの対応マニュアル」の評価と更新

採用職員指導にマニュアルを使用した事業所の意見をもとに、より使いやすい内容に更新した。特に社会人マナー教育を行うに当たり指導者側が参照すべき参考資料として人事理念・倫理綱領等を明記した。

(2) 「キャリアシート」の内容検討

職員に配付したキャリアシートについて管理者への書面ヒアリングを実施。結果を踏まえて、職員が自身のキャリアに関する考えをより適切に記入できる書式に変更した。

(3) 他事業所応援体制の整備

緊急時の応援体制の整備として、既存の緊急時応援リスト更新は応援を受ける事業所視点で運用上の実用性に乏しく見送った。職員の他事業所応援体験を増やすための事業所見学・研修プログラムの拡充検討を実施したが、事業所間で実務的な調整が進んだ側面もあり、本項目についての委員会の役割は2025年度をもって完結とする。

(4) 新人事制度の浸透に向けた取り組み

育成評価担当者（一次評価者）を対象に新人事制度について書面ヒアリングを実施。内容を経営本部に報告し、ヒアリングで挙がった疑問点・課題点をもとに評価シートや個人メモ（被評価者自身の記録）をテーマとして、育成評価担当者意見交換会を実施して意見共有を図った。2026年度も継続的に意見交換会を実施して、制度浸透を進める。

【研修委員会】

委員長：今井義人

副委員長：川幡桃子

◇ 委員会開催：11回実施 委員数：7名

◇ 学習会：13テーマ実施

◇ 事例検討会：3回実施

◇ まちのひセミナー実施（1月）

◇ 活動内容

(1) 学習会の着実な実施

今年度も計画した学習会をすべて実施できた。新採用職員研修では、新たな取り組みとして、社会人マナーに関して外部の研修に参加することができた。

(2) 「まちのひセミナー」の基本方針

今後のセミナーの基本方針を定めた。①現地参加によりグループワークを積極的に活用し、②主体的参加と学びの姿勢を促すこと。テーマは③専門性の向上、および、④法人課題の解決の二本柱とする。

(3) ハラスメント防止に関する研修

今年度は、ハラスメントが起こりにくい職場づくりを目指して、周囲の人がそのために何ができるかを意見交換する研修を行った。なお、ハラスメント対策は重要な法人課題なので、今後は研修委員会ではなく、拡大経営会議が中心となり取り扱うこととなった。

(4) 海外派遣研修

昨年度コロナ禍を開けて再開した海外派遣研修だが、実施主体は研修委員会から拡大経営会議へと移行することとなった。8月に希望を募ったが、今年度は職員から応募がなかったため、実施に至らなかった。

【危機管理委員会】

委員長：稲垣仁太

副委員長：石橋彰

◇ 開催数：11回 委員数：11人

◇ 活動内容

(1) 危機管理分野における研修の実施（3項目）

「リスクマネジメント研修」「感染症予防研修」「安全運転講習」を実施。

基礎知識の習得に加え法人内で実際に起きた事案をもとに事故の傾向や対策を行うことで危機意識の向上につなげた。

(2) 事故報告の分析

各事業所で起こった案件を分析し、「発生要因」「事故防止」に向け対策案を検討した。

(3) 事故報告の全体共有

事故を早期に情報共有し、法人全体への注意喚起や同一の事故を防いでいくことを目的にサイボウズの掲示板を用いて情報発信を行った。

(4) 災害備蓄品・新型コロナ検査キットの在庫数確認

毎月各事業所の災害備蓄品・新型コロナ検査キットの在庫数・使用期限を確認。

有事の際の物品提供や計画的な備蓄管理に役立てた。

【苦情解決委員会】【権利擁護・虐待防止ならびに身体拘束適正化委員会】

委員長：吉田有宏

副委員長：矢野直子

はじめに2025年度両委員会とも新規メンバーでのスタートとなった。

達成された成果として、「法令順守の視点を各事業所に持ち帰る」「エピソードへの意見交換」「主体的な委員会運営」「次回の委員会までに調べることや意見」を宿題形式にして考えてくるを実施。

【苦情解決委員会】

- 開催回数：11回
- 年度開始時：「苦情受付担当者」「苦情解決責任者」の掲示物更新を確認した
- 各事業所における「意見箱」の設置の有無と実際の意見内容を共有
- 各事業所における「苦情・要望」に対する周知方法を委員が苦情受付担当者並びに苦情解決責任者に確認し委員会にて周知情報を共有した。
- 四半期を振り返り各委員から「今後、委員会で取り上げたい議題」について発表し意見交換した。それにより、今後の委員会の在り方や方向性、同時に委員会の性質も理解することが出来た。
- 10月の苦情解決第三者委員報告会で取り上げたいケースを出し合い、地域課題や多問題家族支援など様々な角度から検討した
- 苦情解決第三者委員報告会の振り返りを行い次年度につなげる場とした
- 障がい者支援Cに入る苦情が法人や事業所単独では解決出来ない複雑な課題であることを学んだ
- これまでの苦情報告の中で、知的障がい者施設と精神障がい者施設に入る苦情の特性の違いを認識し双方の事業所で活かせる部分が学びにつながった

【権利擁護・虐待防止ならびに身体拘束適正化委員会】

- 開催回数：11回
- 研修：「権利擁護。虐待防止研修」「(4月)入職の新職員に向けた研修」「法人内部研修」を実施
- 各事業所で取り組んでいる権利擁護・虐待防止への取り組みについて自事業所で活かす視点で理解し情報交換を行った(権利擁護標語掲示・グレイエピソードの深堀り・行動規範チェック等)
- 虐待案件の共有：事業所で発生した虐待案件や疑いはあったが虐待ではなかった案件について、委員が発生、経過、帰結を報告し、委員会の中で案件に対する意見交換を実施し、所属事業所の職員会で案件を報告し現場へ情報提供をした
- 「委員会に参加することで得たもの」という視点で四半期を振り返った。「他事業所の取り組みを知ることが出来た」という声多数。
- 虐待疑い時のフローチャートを各事業所で確認。(原因不明の痣・他の社会資源利用中に受けたとされる人権侵害など)
- かねてから希望があった対面での委員会開催を実施した。結果的に委員自身に主体性が生まれ、今後委員会で取り組みたいテーマについても意見交換を行うことが出来た

【2025年度事業報告】2024年度分 苦情相談・虐待防止取り組み報告会

日時：2025年10月30日(木) 16:15~17:15 場所：サポートセンター町田とも

出席者：第三者委員2名 職員19名

- ①ふじGH 地域住民からの騒音に対する苦情トラブル報告・質疑応答・総評
- ②鶴川障がい者SC 家庭内虐待におけるグレイケース報告・質疑応答・総評

I-5 法人事務局

【2025年度概要報告】

業務別チームを編成し業務に取り組み始めた2024年度から継続し、チームリーダーが中心になり業務ごとの年間予定表の作成・進捗管理を実施した。

ジョブローテーションの一環で、新たな業務の担当となった職員や、体制強化のため新規採用した職員についても、業務を任せきりにせず、チームでフォローする風土が定着した。

事務局内会議の機能を整理し、業務管理会議はチームリーダーによる業務の進捗確認・課題整理・改善案策定の場とし、職員会議は事務局全体への業務周知と意見交換の場として活発な意見交換が行われるようになってきている。

【重点項目】

項目	実施状況
属人化防止	ジョブローテーションを行い、新たな業務に取り組む職員への業務共有やサポート、マニュアル整備を開始
費用削減 ・業務効率化	職員個々の業務内容・業務時間集計を継続して実施（適正配置、業務効率化） 事務局内共有フォルダを整理を実施（業務効率化、時間短縮）
職場環境改善	事務局内のレイアウト変更・不要な書類・備品の整理 （風通しのよい職場環境づくり）
費用改善	事務局内清掃方法・清掃時間を見直し（最小限の時間で効率的に）
人材育成 ・業務改善 （環境改善）	チームリーダーによる業務管理を実施 職員会議の進め方を見直し、職員が主体となり事務局内の課題解決を図る会議へと改革を進めた

【事業計画遂行状況】

(1) 事務局全体の取組

① 法人内会議の運営支援

- ・理事会準備業務に取り組む職員を増員し、共有して関係業務進捗管理を実施
- ・複数事業所にて実施された実地指導において事業所へのサポートを実施

② 事業活動の適正化推進

- ・支援記録、実績記録から請求に連動する支援記録システム導入のサポート実施
- ・前年度導入した法人向け通信販売の新規業者情報を法人内に定期的に発信

③ 事務局業務の効率化と生産性向上

- ・年間計画に基づく業務チームでの進捗確認、業務管理会議への定例報告を連動させた
- ・職員会議を事故・ヒヤリハットについて共有し、改善策を共有する場とした
- ・PCの速度改善の為にHDDをSSD化し、ストレージを高速化した
- ・希望する職員に対し、拡張モニターを増設し、生産性向上と業務効率改善を図った
- ・チームごとに事務局共有フォルダ構成を再構築し、保存ファイルを探す時間を短縮
今後は、ファイル名の付け方を工夫し、更なる効率化を図る
- ・AI議事録「Notta」を導入。事務局職員への負担が多い議事録作成に掛かる時間を短縮
- ・業務の属人化を防ぐため、業務手順マニュアルの作成・改訂を通じてチームで業務を共有する為の体制作りを継続中。様々な業務に携わる職員を増やし、事務局全体の協力体制を強化する

(2) 総務業務

① 法令に基づいた法人運営の統一

- ・ 社会保険労務士の助言を受け、法改正に対応した規程改定、新たに導入された「送迎運転手当」、「職員紹介手当」等の円滑な導入に繋がった

② 経費削減への提案と実施

- ・ 法人内通信機器の機種変更により、年間約11万円の通信費削減
(携帯電話・ポケットWi-Fi：計59台)

③ 適時・適切な情報発信

- ・ 車両管理：自動車の減免申請・新規リース車両導入・車両保険対応など、サイボウズ掲示板を使用して事業所の車両管理担当者と円滑に業務を進められた
- ・ 新規物品購入先の普及に向け、定期的に情報を発信。新規業者の導入により、既存業者で発生したシステムトラブル発生時に注文先の分散ができた

(3) 人事管理

① 人事情報の管理と活用

- ・ 人事情報管理ソフト：新人事管理ソフトを管理者へ公開。事業管理者が人事情報へ適時アクセスできる環境づくりを進めている。2026年度は職員の人事関係申請等もソフトの中で実施することで、業務効率化を図る。

② 採用活動

- ・ 最新の採用市況についての情報収集を欠かさず実施し、適時経営本部へ情報提供を図った
- ・ 中途採用において、福祉に特化した成功報酬型の媒体を活用し、人材獲得を実現した
- ・ 若手職員の参加による「採用強化チーム」を結成し、応募者に近い世代の意見を採用活動へ取り入れた
- ・ 採用専用Instagramを7月に開設。月2回程度、採用関係の情報・法人の魅力等を発信
- ・ 新卒採用内定者離脱防止の取り組み（定期的な連絡やフォロー）を実施し、学生が安心して入職できる仕組みを整備した
- ・ 応募者へ法人の魅力を伝えるため、まちのひHP内採用ページを定期的に更新している

③ 労務管理・勤怠管理・給与計算

- ・ 中心職員の業務負担を分散させるため、人事業務担当職員を増員し、業務分散を図るとともに、導入のための業務マニュアル作成を進めた
- ・ 属人的していた定型業務管理を共有できるよう、業務を棚卸しサイボウズで担当者間で共有できる仕組みづくりを整理した
- ・ 年末調整業務の電子化取組を一部事業所で試行。大きなトラブルなく実施できたことを受けて2026年度に向けて、本格導入準備を始めた。自治体への給与支払報告書提出の電子化を実施

(4) 会計業務

① 経費・人的負担の軽減

- ・ 寄附受領・承認手続きの電子申請を導入。寄付金台帳を法人一括でデータ管理できる形を整備
- ・ 給与会計処理ルールを簡便化。給与仕訳準備にかかる手間を削減
- ・ 法人口座使用実態と重要性を調査。2026年度は口座整理の検討を開始する

② 事業所連携

- ・毎月中旬、前月の月次会計（速報値）報告を定例化。一年を通して安定的に管理者に会計情報を提供。統括会計責任者、及び経営本部への会計報告の進め方を再整理し、定期報告を実施
- ・各事業所における事業活動計算書の活用促進を目的に、会計処理方法の見直し

④ 属人化防止・人材育成

- ・未経験者でも会計入力が可能となるよう業務分担を整理し、チーム会議内で振り返り、勉強会を実施。担当者サポート職員を配置し1年間運用
- ・多様な会計処理に対応できる人材育成を目的に、外部研修を受講
- ・年間計画を作成。定型業務だけでなく、年間でチーム目標に取り組める意識づくりへ繋げた

(5) システム管理

① セキュリティ強化

- ・Windows10、MS-Office2016/2019サポート切れ対応
- ・ウイルス対策ソフト（e-set）更新
- ・セキュリティ維持の為OneDriveへのファイル保存禁止の通知とOneDriveの定期巡回・不要ファイルを削除
- ・新人向けPC研修：PC・サイボウズ操作研修を実施（実演あり）
- ・まちなひVPN・セキュリティ装置（Fortigate・Subgate）のリースUPによる新機種交換
- ・ランサムウェア対策：従来のオンラインバックアップに加えオフラインでのバックアップ導入
- ・複合機に関する設定やトラブル対応について全事業所で外部委託契約（負担軽減）

② 法人内業務整理

- ・事業所のPC担当者とPC管理表を共有し、Windows11へのUpgradeを進捗管理
- ・サイボウズ掲示板にてQ&A等のトラブル対応方法を共有
- ・ルールブック、マニュアルの検索をスムーズにするため「まちなひポータル」を開発
- ・まちなひ研修動画・資料を2021年度から現在までマトリックスにまとめ「まちなひポータル」でいつでも過去の有益な研修を閲覧可能とした（毎年更新予定）

【法人全体の職員状況報告】

2026年3月31日時点

1. 休暇等の取得状況

(1) 有給休暇

上段：職員全員

下段：上記の内、退職者・年度内入職者・産休・育休・介休等長期休暇取得者を除く

◇ 平均取得日数・取得率＜正規職員＞（単位：日、％・小数点第2位四捨五入）

年度	2025		2024		2023	
	取得日数	取得率	取得日数	取得率	取得日数	取得率
法人全体	14.9	79.5	15.9	82.9	15.1	80.0
	15.4	78.0	15.0	78.3	15.3	76.7
白峰支援部 (旧白峰通所支援部)	15.9	88.9	17.0	89.6	14.3	78.0
	17.0	89.4	16.1	80.4	14.6	75.4
富士支援部 (旧富士通所支援部)	14.3	74.0	14.6	78.1	16.1	83.3
	13.3	66.1	14.2	74.8	15.2	77.9
(旧)居住支援部	/		18.8	103.8	13.6	86.2
			17.0	94.3	12.2	80.9
地域共生社会推進部	15.6	73.2	13.2	63.2	17.1	80.4
	15.7	73.4	13.9	66.5	15.9	74.3
事務局	10.2	64.1	17.8	93.9	13.8	78.0
	11.7	65.3	13.7	76.0	18.2	83.1

（参考）2025年就労条件総合調査（2024年実績）

産業別 労働者1人平均年次有給休暇の取得日数・取得率

・医療・福祉業：取得日数 12.1日／取得率 68.4%

(2) 産休・育休・育児短時間勤務状況（取得職員数）

（単位：人）

年度	2025			2024			2023			
	産休産後 パパ育休	育休	育児 短時間	産休産後 パパ育休	育休	育児 短時間	産休産後 パパ育休	育休	育児 短時間	
正 規	女性	1	2	5	3	3	5	3	4	6
	男性	1(1)	0(1)	1	0(1)	1(1)	1	1(1)	0(2)	0
契約	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0

※ 正規男性の育休（ ）内は取得可能職員数 ＜女性職員は取得可能職員全員が取得＞

(3) 子の看護休暇（有休）状況

（単位：人、日、時間）

年度	2025		2024		2023	
	取得 人数	取得日数（時間）	取得 人数	取得日数（時間）	取得 人数	取得日数（時間）
正規	12	74日（29時間）	10	55日（21時間）	9	46.5日（8時間）
契約	3	4日（2時間）	1	2.5日（1時間）	1	4日（0時間）

(4) 介護休業・介護短時間勤務状況（取得職員数）

（単位：人）

年度	2025		2024		2023	
	介護休業	介護短時間	介護休業	介護短時間	介護休業	介護短時間
正規	0	2	0	2	0	2
契約	0	0	0	0	0	0

(5) 介護休暇（有休）取得状況

（単位：人、日、時間）

年度	2025		2024		2023	
	取得人数	取得日数（時間）	取得人数	取得日数（時間）	取得人数	取得日数（時間）
正規	3	11日（19時間）	7	17.5日（10時間）	7	20日（9時間）
契約	8	22.5日（6時間）	6	18.5日（2時間）	4	14日（10時間）

2. 雇用に関する項目

(1) 採用状況

（単位：人）

年度	2025	2024	2023
正規	8	7	15
契約	8	14	10
ドライバー	3	2	3

2026年4月新卒採用1名

(2) 退職状況

<退職者数>

（単位：人）

年度	2025	2024	2023
正規	10	10	12
契約	6	11	6
ドライバー	1	3	3

<3年間離職率（累積）>（正規職員）

（単位：％）

算定年度	入職年度	当年度入職	前年度入職	2年度前入職
	2023年度		21.4	8.0
2024年度		0.0	35.7	25.0
2025年度		25.0	14.2	42.8

<入職後年数別離職人数推移> (正規職員)

(単位：人)

	25退職	24退職	23退職	22退職	21退職	20退職
2025年度入職 8名	2					
2024年度入職 7名	1	0				
2023年度入職 14名	1	2	3			
2022年度入職 12名		2	0	1		
2021年度入職 10名			0	2	2	
2020年度入職 2名				0	0	0

3. 時間外<正規職員・平均> (法定外のみ)

(単位：時間/10進法)

年度	2025		2024		2023	
	<年間> 残業時間計	<月平均> 1人当たり	<年間> 残業時間計	<月平均> 1人当たり	<年間> 残業時間計	<月平均> 1人当たり
法人全体	2737.5	2.6	2903.4	2.2	2615.2	2.0
白峰支援部 (旧白峰通所支援部)	1363.0	2.5	1213.5	2.4	1169.2	2.1
富士支援部 (旧富士通所支援部)	506.8	1.7	221.0	0.7	115.8	0.4
(旧居住支援部)			192.8	0.8	346.9	1.0
地域共生社会推進部	318.5	2.7	617.4	4.3	484.1	8.1
事務局 (他事業所応援業務含)	549.2	5.1	658.7	4.6	499.3	4.2

II. 地域共生社会推進部

事業所名	町田市鶴川地域障がい者支援センター	事業種別	障がい者相談支援事業	所在地	町田市能ヶ谷3-2-1 鶴川地域コミュニティ1階		
利用定員	なし						
職員数 (※9月末)	管理者1名、相談員(常勤専従)3名、 窓口担当(常勤兼務)1名、窓口担当(非常勤専従)2名 名)			合計7名(常勤換算5.25名)			
開所日数	開所日数：242日						
相談者状況 実績比較 (9月末時点)	年度	2021	2022	2023	2024	2025	備考
	新規相談 (実人数)	603人 132.8%	622人 103.2%	618人 99.4%	726人 117.5%	698人 96.1%	申請受付のみは除く
	申請受付 (延件数)	1229人 97.9%	1194人 97.2%	1395人 116.8%	1818人 130.3%	2003人 110.2%	2025カウ ント方法修 正
	認定調査 (延件数)	256件 131.3%	181件 70.7%	194件 107.2%	271件 139.7%	247件 91.1%	3年毎に更 新が多い

1. 2025年度の振り返り

障がい者支援センターで受ける相談は、生活上の危機に対して応急的な対応を必要とする内容が多い傾向が続いている。こうした状況を予防するとともに、相談者が将来の暮らしを主体的に描けるよう支援するためには、地域における体制整備と課題解決の仕組みづくりが求められる。これらは障がい者支援センターの重要な役割の一つであり、法人としても持続的に担える体制をめざして、町田市と受託契約および仕様書の見直しについて協議を重ねてきた。しかし、課題解決に向けた具体的な改善策や実現の見通しが示されなかったことから、法人として次期障がい者支援センターの公募型プロポーザルへの応募を見送る判断をした。

事業からの撤退に伴い、市ならびに次期受託事業所と協議しながら、相談者状況および支援経過についての引き継ぎを約3か月間かけて実施した。

2. 2025年度重点目標達成状況

重点目標	実施状況
相談者の将来の生活を見据えたライフプラン作成支援を促進する	支援チームの構築が特に必要な相談者に対し、計画相談支援の利用促進を進めたが、受け入れ可能な事業所が限られており、調整が難航するケースが多かった。こうした状況の中で、相談支援事業所から寄せられる支援に関する相談に対応するとともに、市内相談支援事業所の体制強化を目的とした連絡会の企画・運営に協力し、ライフプラン(将来計画)作成支援の体制整備に取り組んでいる。
相談者の支援を通して作成した支援モデルやツールを活用し法人職員や地域人材の育成に貢献する	相談者のライフプラン(将来計画)作成を支援するツールの検討を進めた。相談者の生活における緊急度と、それに対応する支援体制の整備状況を組み合わせ整理し、「現在の状況把握」と「次にとるべき支援の方向性」を可視化する「支援ステータスマップ」を作成した。ソーシャルワークの視点を持ち、相談者本人だけでなく家庭全体への支援をするためのツールとして、法人内一部事業所では活用が始まっている。
相談者の自立と幸せづくりの支援を行う様々な関係者と協力して自立支援協議会機能の強化を図る	相談者支援を通して把握した地域課題について、障がい者施策推進協議会相談支援部会へ継続的に報告してきた。一方で、同協議会の自立支援協議会としての機能は十分に発揮されておらず、課題解決に向けた具体的な取組みには至っていない状況である。こうした課題を踏まえ、障がい者支援センター連絡会として相談支援部会と連携し、協議会の組織構造の見直しを提案しました。現在、相談支援部会において、協議会運営の要となる会議体の設置が検討されている。
共生社会づくりの活動と障がい者支援センターを持続可能な状態にする	他地域の障がい者支援センターと連携し、障がい者支援センター業務の仕様書見直しについて市への働きかけを行ってきた。その結果、申請受付業務など一部の行政関係業務については削減や運用の見直しが進んだ。一方で、新たに基幹相談支援センター業務が追加されることとなった。法人としては、地域課題の解決を促進する対策や計画策定の見通しが示されていないこと、また法人内の深刻な人材不足を踏まえ、新たな仕様書に基づく障がい者支援センターの受託は困難と判断し、市による委託事業者選定の公募型プロポーザルには応募しないことを決定した。今後は、相談支援事業所や地域活動支援センターを核とした地域づくりへの貢献について検討していく。

3. その他

(1) 職員研修		
<法人内>		
4月12日	評価者研修	人事制度
5月13日	権利擁護と虐待防止	まちのひ学習会
8月28日	法人理念	まちのひ学習会
9月16日	リスクマネジメント	危機管理委員会
1月24日	事例検討・人事制度	まちのひセミナー
2月17日	安全運転講習	危機管理委員会
<法人外>		
4月11日	障がい者支援センター運営の課題	障がい者支援センター研修部会
6月20日	補装具判定に関する講習	東京都心身障害者福祉センター
6月27日	相談支援事業所の地域づくりについて	特定相談支援事業所連絡会
7月2日	相談支援従事者現任研修	東京都心身障害者福祉センター
7月30日	相談支援従事者現任研修実習	東京都心身障害者福祉センター
8月5日	相談支援従事者現任研修	東京都心身障害者福祉センター
8月7日	相談支援従事者現任研修	東京都心身障害者福祉センター
10月7日	緊急時予防・対応プランの作成について	特定相談支援事業所連絡会
1月22日	インテーク	障がい者支援センター研修部会
2月24日	事例検討	障がい者支援センター研修部会
<講師派遣>		
7月11日	相談支援従事者現任研修	実習スーパーバイズ
7月30日	相談支援従事者現任研修	実習スーパーバイズ
8月4日	相談支援従事者現任研修	実習スーパーバイズ
8月19日	アセスメント	まちのひ学習会
11月27日	親亡き後に備えて～グループホーム利用について～	ボワ・すみれ福祉会後援会
12月15日	相談支援従事者初任者研修	実習スーパーバイズ
(2) 実習生・ボランティア		
なし		
(3) 事故報告 (4件)		
<ul style="list-style-type: none"> ・有料道路割引申請において、申請区分を誤認したことにより、再申請をしていただくことになった ・補装具費支給申請において、申請添付書類の案内を間違えたことにより、不要な書類の提出がされた ・誤認により、誤った支給開始日が記載された障害福祉サービス受給者証の交付がされた ・受付ミスにより、有料道路割引適用開始が遅延した 		
(4) 苦情報告 (0件) ・苦情申し立てには至らなかったが対応した事例 (10件)		
<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援事業所に対する、モニタリング時期が守られないとの苦情 ・訪問相談時に了解していない関係者を同席させたとの苦情 ・障害支援区分の決定が遅れる説明に納得できないとの苦情 ・有料道路割引申請に関する案内不足、手続きミスに対する苦情 (2件) ・身体障害者手帳の交付まで通常より時間を要したことに伴い審査プロセスが適切だったのか知りたいとの訴え ・グループホームの利用を進めたいと切迫した状況を相談していたが進捗しないとの苦情 ・介護保険制度内のサービス利用に際して、ガイドヘルパーを利用できない理由の説明が不十分との苦情 ・担当者が事実誤認による対応をしているとの苦情 ・居宅介護事業所から理由不明のサービス提供終了の連絡があったとの苦情 ・補装具給付申請受付の不手際に対する苦情 		
(5) 虐待通報 (0件) ・虐待通報を受け付けた事例 (3件)		
<ul style="list-style-type: none"> ・養護者 (家族) による虐待の疑い (訪問看護ステーションからの通報) ・養護者 (家族) による虐待の疑い (親族からの通報) ・養護者 (家族) による心理的虐待の疑い (事業所職員からの通報) 		

2025年度事業報告

事業所名		まちのひ相談室		事業種別	指定一般相談 指定特定相談	所在地	町田市根岸2-31-5					
契約者数		241名										
職員数		管理者兼主任相談支援専門員(専従) 1名、相談支援専門員(専従) 3名										
開所日数		開所日数：242日										
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	上期合計				
契約 状況	契約者数	246	246	245	245	243	243					
	新規契約	0	0	0	2	1	0	3				
	契約解除	2	0	1	2	3	0	8				
	新規地域移行	0	0	0	1	0	0	1				
請求 実績	サービス等利用 計画	15	23	11	9	17	33	108				
	モニタリング	64	64	61	52	66	55	362				
	加算のみ	3	1	3	5	7	5	24				
	地域移行	1	1	3	3	5	3	16				
	地域生活支援拠 点(相談)	1	0	0	0	0	0	1				
	地域生活支援拠 点(共同支援)	0	0	0	0	0	0	0				
		10月	11月	12月	1月	2月	3月	下期合計	25年度 合計	22年度	23年度	24年度
契約 状況	契約者数	244	243	240	241	241	241		241	261	263	248
	新規契約	1	0	0	1	0	1	3	6			4
	契約解除	0	1	3	0	0	0	4	12			17
	新規地域移行	0	0	0	0	0	0	0	1			3
請求 実績	サービス等利用 計画	15	16	21	17	29	16	114	222	200	241	273
	モニタリング	71	40	60	54	82	72	379	741	716	720	965
	加算のみ	9	6	5	4	4	9	37	61			55
	地域移行	3	5	4	2	0	0	14	30			26
	地域生活支援拠 点(相談)	0	1	0	0	0	0	1	2			1
	地域生活支援拠 点(共同支援)	1	0	1	0	1	0	3	3			2

1. 2025年度の振り返り

○5月より育児休業明けの相談支援専門員が復帰し、昨年度より余裕を持った体制でスタートになると期待したが、ご家族への他害により自宅に帰宅できなくなり、緊急にグループホームや施設入所の調整や、被虐待ケースの居住先の調整に追われる開始となった。

○上記ケースを通所先の白峰支援部と協働で支援することで相互に学びや気づき、新たに見えた課題など相談支援専門員のソーシャルワークの視点育成につながっている。やはりケースを介する経験は貴重で、糧になると感じた。

○まちのひだよりのまちのひ相談室ページで、計画相談を通じてご利用者やご家族から受ける質問や、知ってほしい情報を伝えている。社会資源を知るのに良いツールと主に支援者から評価をもらっている。

2. 2025年度重点目標達成状況

重点目標	実施状況
キーパーソンの高齢化対策	昨年度より白峰支援部や法人外でまちのひ相談室と契約があるご利用者のご家族と協力して進めてきているフェースシート作成は、98件中33件(33.6%)が完成。四半期報告より10件増えた。また地域共生社会推進部で作成した「支援ステータスマップ」と並行して、まちのひ相談室として「緊急時対応フロー」を作成し、緊急対応において「もれなく、効率的に」連絡調整ができるツールの準備を進めている。
地域移行支援を通じた連携	2025年度の退院者数実績は4件。 11月、鶴が丘ガーデンホスピタルにて入院患者向けに「地域移行とは」をテーマに院内茶話会を実施。 地域移行支援の依頼があり、導入準備を進めている間にご利用者の不安感により不調となり、導入見送りが続いている。
法人内事業所との協働でソーシャルワークの視点を持てる職員育成	作成した「フェースシート」「緊急時支援フロー」「支援ステータスマップ(部で作成)」を用い、現在と将来の支援ポイントの確認を進めている。「活用」が課題となるため、法人内他事業所と連携して進める計画。

3. その他

(1) 職員研修																																																	
<p><法人内></p> <table border="0"> <tr><td>5/13</td><td>権利擁護と虐待防止</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>6/17</td><td>障がい福祉サービスのお金の流れ</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>7/29</td><td>ファシリテーションについて</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>8/28</td><td>まちのひの成り立ち：法人理念</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>9/16</td><td>リスクマネジメント</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>11/4</td><td>感染症予防</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>12/12</td><td>事例検討会</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>1/24</td><td>まちのひセミナー</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>2/17</td><td>安全運転講習会</td><td>まちのひ学習会</td></tr> <tr><td>2/24</td><td>ハラスメント まわりができること</td><td>まちのひ学習会</td></tr> </table> <p><法人外></p> <table border="0"> <tr><td>10/15</td><td>サービス管理責任者更新研修</td><td>東京都</td></tr> <tr><td>1/23</td><td>管理者研修「育成・定着面談」</td><td>東京都</td></tr> <tr><td>1/29</td><td>強度行動障害支援者養成実践研修</td><td>東京都</td></tr> <tr><td>7/19</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>10/18</td><td>困難事例検討会</td><td>町田市障がい児者自立支援研究・研修会</td></tr> <tr><td>1/31</td><td></td><td></td></tr> </table>		5/13	権利擁護と虐待防止	まちのひ学習会	6/17	障がい福祉サービスのお金の流れ	まちのひ学習会	7/29	ファシリテーションについて	まちのひ学習会	8/28	まちのひの成り立ち：法人理念	まちのひ学習会	9/16	リスクマネジメント	まちのひ学習会	11/4	感染症予防	まちのひ学習会	12/12	事例検討会	まちのひ学習会	1/24	まちのひセミナー	まちのひ学習会	2/17	安全運転講習会	まちのひ学習会	2/24	ハラスメント まわりができること	まちのひ学習会	10/15	サービス管理責任者更新研修	東京都	1/23	管理者研修「育成・定着面談」	東京都	1/29	強度行動障害支援者養成実践研修	東京都	7/19			10/18	困難事例検討会	町田市障がい児者自立支援研究・研修会	1/31		
5/13	権利擁護と虐待防止	まちのひ学習会																																															
6/17	障がい福祉サービスのお金の流れ	まちのひ学習会																																															
7/29	ファシリテーションについて	まちのひ学習会																																															
8/28	まちのひの成り立ち：法人理念	まちのひ学習会																																															
9/16	リスクマネジメント	まちのひ学習会																																															
11/4	感染症予防	まちのひ学習会																																															
12/12	事例検討会	まちのひ学習会																																															
1/24	まちのひセミナー	まちのひ学習会																																															
2/17	安全運転講習会	まちのひ学習会																																															
2/24	ハラスメント まわりができること	まちのひ学習会																																															
10/15	サービス管理責任者更新研修	東京都																																															
1/23	管理者研修「育成・定着面談」	東京都																																															
1/29	強度行動障害支援者養成実践研修	東京都																																															
7/19																																																	
10/18	困難事例検討会	町田市障がい児者自立支援研究・研修会																																															
1/31																																																	
(2) 事故報告(3件) / ヒヤリハット(3件) 下期：事故報告1件																																																	
<ul style="list-style-type: none"> ・ミドルステイご利用者の通院同行支援時、事業所間での預かり金行方不明 ・個人情報取り扱い ・地域移行サービス支援費報酬区分届出漏れ ・スケジュール管理不足による予定失念(ヒ)×2件 ・退勤時書庫の閉め忘れ(ヒ) 																																																	
(4) 苦情報告(0件)・苦情申し立てには至らなかったが対応した事例(3件) 下期：1件																																																	
<ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパー事業所H：支援会議における対事業所フォローが計画相談として不足していたのではないかと ・ご家族：受給者証内容の説明を障がい者支援センターに委ねたことについて ・ご家族：法人内生活介護事業所との連絡帳で提案したことへの返答がない。直接やり取りに自信がないので仲介してほしい 																																																	
(5) 虐待通報(1件)・虐待に関する相談を受けた事例(2件) 下期：1件																																																	
<ul style="list-style-type: none"> ・障害者福祉施設従事者(グループホーム)による虐待疑い ・同居母が軽度知的障害の子に依存し、生活の行動制限をするため、子の不満が募り関係悪化。同居継続は身の危険があるため、子が短期入所を経てグループホーム入居となる 																																																	

2025年度 事業報告

事業所名	町田市精神障がい者 地域活動支援センター まちプラ	事業種別	町田市委託事業	町田市原町田4-24-6 せりがや会館4階
職員数	5名 : 管理者1名、職員4名（常勤2名、非常勤2名）			
登録者数	135 名		開所日数	239 日

2025年度 延利用者数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	延利用者数 /前年比		月平均 延利用者数
電話相談	224	191	197	183	149	169	149	133	128	149	111	175	1,958	93.7%	163
面接相談	27	21	27	26	15	12	15	16	11	21	14	14	219	75.8%	18
訪問	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0
同行	6	0	4	6	7	0	4	0	1	5	6	7	46	328.6%	4
支援会議	0	0	3	0	0	19	11	6	1	22	3	22	87	248.6%	7
フリースペース	182	178	162	184	141	141	156	139	147	123	128	142	1,823	87.8%	152
各種プログラム	37	44	33	40	45	39	37	40	62	37	38	41	493	97.4%	41

2024年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	延利用者数		月平均 延利用者数
電話相談	168	172	184	188	120	169	209	203	175	147	161	194	2,090	96.0%	174
面接相談	16	31	25	32	26	28	19	28	21	21	14	28	289	76.9%	24
訪問	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0%	0
同行	5	3	1	1	0	0	0	2	0	0	2	0	14	43.8%	1
支援会議	6	2	0	2	0	3	4	14	4	0	0	0	35	66.0%	3
フリースペース	156	173	152	198	143	160	204	187	184	175	171	173	2,076	87.7%	173
各種プログラム	49	56	40	45	40	39	36	42	55	36	38	30	506	67.0%	42

2023年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	延利用者数		月平均 延利用者数
電話相談	224	197	193	171	155	204	207	161	169	157	170	168	2,176		181.3
面接相談	34	30	36	33	19	31	30	28	37	33	33	32	376		31.3
訪問	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0.0
同行	0	0	2	0	1	0	0	17	5	6	1	0	32		2.7
支援会議	3	5	5	3	2	3	11	3	3	6	6	3	53		4.4
フリースペース	225	237	225	193	141	174	205	185	196	201	181	203	2,366		197.2
各種プログラム	62	59	59	50	48	63	79	65	85	59	75	51	755		62.9

1. 2025年度の振り返り

<p><フリースペース（以下：FS）各種プログラム></p> <ul style="list-style-type: none"> ・今期も夏場の暑さやせりがや会館のエアコン・トイレ故障など設備関連不具合の影響もあり、昨年に比べて利用率が下がっている。退院後の利用や高次脳機能障害及びひきこもりの方の問合せは増えているが、実利用にまでなかなか至っていない。他の障害福祉事業所と併用される方も多く、隙間利用としての活用も増えてきている。 <p><地域連携></p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会資源プログラムでは自然観察指導員とのコラボ企画や、市民ホールのウクレレ演奏会、高齢者事業所とのクリスマス演奏会など地域とのつながりが増えてきた一年となった。 ・お薬相談の薬剤師ボランティアや、ウクレレボランティアの富山からのネットワーク参加、福祉情報交換会への参加、医療・関係機関とのケース検討会など地域連携は活況となった。 <p>ボランティアの受入れも244名となり、様々な活動に参加頂きご利用者との交流やボランティア自身への情報提供の場にも繋がっている。</p> <p><収支改善></p> <ul style="list-style-type: none"> ・収支改善検討としては、町田市との協議を法人として実施。委託費の増額検討は財務情勢上困難と回答があり、現場業務の効率化を中心に検討を進めている。 ・せりがや会館移転については、町田市からは法人で移転先候補がないかと問われる状況で、引っ越し費用については財務部門と折衝は行っていると口頭での回答となっている。 <p><ご利用者状況></p> <ul style="list-style-type: none"> ・8月末に利用者からカスタマーハラスメントと類似される案件あり。（最下部に記載）
--

2. 2025年度重点目標達成状況

重点目標	実施状況
<p>【相談支援体制構築】類推</p> <ul style="list-style-type: none"> ご利用者との信頼関係を築き、相談しやすい体制作り ご利用者のニーズを受けとめ、自己実現に繋がる相談と情報提供 職員の研修参加を促進し、職員育成・相談体制を整備 電話相談・個別相談体制、ご利用者間の話し合いの場作り 	<ul style="list-style-type: none"> ご利用者来所時には、フリースペースへの職員配置を積極的に行い、相談しやすい場作りに努めた。 また、誤解や誤認などトラブルへの未然防止や早期介入を行った。 ご利用者のニーズを来所時の会話より汲み取り、毎朝の朝礼で職員間の共有を行い、プラ会議やテーマトークにて共有や意見交換を実施した。 職員朝会にて、前日の相談内容の確認と必要な対応策の検討を行った。 事業所内における法人人事理念研修を下期にレッツと共同開催し、事業所と法人の繋がりをより意識した 支援となる取り組みを実施した。また、個別支援や地域ネットワーク情報活用につながる法人内・外の研修へも参加し、職員のスキルアップとなった。 来所が困難なご利用者へは、電話相談でまちプラと繋がっており、職員は体調確認や受容対応を中心に交代で対応した。
<p>【自己理解や自己実現に向けた社会体験や参加の場】 (ご利用者活動支援)</p> <ul style="list-style-type: none"> 人、場所、環境に慣れるフリースペースの提供 社会体験と参加、ルール体験や集団活動体験を通じて、自己理解の促進と自己実現へ繋がられるプログラム提供 	<ul style="list-style-type: none"> 他者との対人関係にストレスを感じるご利用者や、自信がなく不安感の強い方でも、居場所利用や会話できる場、ゲームやプログラム活動など安心して利用できるフリースペースの提供を行った。 フリースペース内では、ご利用者同士の会話やグループ会話となるよう、職員による提供時の工夫を行った。 プログラムにおいては、パソコン・傾聴・薬剤師などのボランティアとの連携や、今年度より自然観察指導員ボランティアとの連携企画も実現し、様々な地域連携と多岐にわたる体験と情報の提供となった。 法人内事業所への共同企画を検討したが、活動時間が重なることもあり、実現には至らなかった。 ウクレレによる演奏活動も、高齢者認知症カフェとの共同により、せりがや会館内及び市民ホールでの発表につながり、町田図書館クイズへの参加を含め、地域参加へのプログラム活動も広がった。
<p>【効率的運営とせりがや会館移転対策】</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域ニーズやネットワークを活用した効率的な取組み センター業務及び必要経費見直し、町田市との受託契約見直し せりがや会館移転については、町田市と協議 	<ul style="list-style-type: none"> ご利用者ニーズや季節のテーマより、熱中症や感染症対策の専門的な情報を、薬剤師の方と地域連携をとり、効率的に提供した。 生涯学習ボランティアバンクを活用し、自然観察指導員ボランティア企画による、まちプラだけでは企画困難な自然観察プログラムの実施を2回シリーズで行った。 3か月ごとの町田市との連絡会にて、活動報告を実施するとともに、人員配置や必要経費について実情を訴え、せりがや会館移転情報を都度確認した。法人としての移転交渉も実施したが、町田市から移転に関する動向の情報は得られていない。委託費については、金額交渉の余地はなく、事業効率化検討のみとなっている。 地域共生社会推進部として、移転後を含めた地域生活支援センターの有効活用の検討を開始した。

3. その他

<p>(1) 職員研修</p> <ul style="list-style-type: none"> 事業所内研修：人事理念研修・ケースワークOJT 法人研修：「人事評価研修」「話し方のコツ：ファシリテーション」「法人理念」、「リスクマネジメント」「育成評価研修」「まちのひセミナー」「ハラスメント」 外部研修：「面談の円滑なすすめ方」「ひきこもりネットワーク」「高次脳機能障害検討会」「福祉情報交換会」
<p>(2) 実習生・ボランティア</p> <p>実習生：アルファ医療福祉専門学校（1名）、法政大学（1名） ボランティア：延244名（延134回）：傾聴、まちプラトーク、社会資源、ウクレレ、まち散歩、お薬相談会、PC倶楽部等の各種プログラム等、町田市夏体験ボランティア1名</p>
<p>(3) 事故報告（0件）</p> <p>なし</p>
<p>(4) 苦情報告（0件）</p> <p>なし</p>
<p>(5) その他（1件）カスタマーハラスメントに類似される案件</p> <p>8月末頃発生。特定職員に対して以前より依存傾向が強く、他の職員が対応したところ、職員への存在否定や人格否定など誹謗中傷的な暴言行動に発展となる。その後、話し合いの場でもセンター長に対し暴言が続いたため地域共生社会推進部部長介入の元、2025年度内、利用停止となる。利用再開に向けて各関係機関から意見をもらい支援方針を固め、ご本人へも部長による「よい支援関係によるまちプラ利用再開」の支援面談を毎月実施し、4/1より利用再開となる。</p>

2025年度報告

事業所名	町田市障がい者就労・生活支援センター レッツ	事業種別	町田市委託事業	所在地	町田市原町田4-24-6 せりがや会館4階	
登録者数	647名（内 発達障害：224名、手帳無：76名）					
職員数	5名 管理者1名（兼務）、就労支援コーディネーター（常勤1名・非常勤1名） 生活支援コーディネーター（常勤1名・非常勤2名）					
開所日数	開所日数： 288日					
	新規登録者	就労支援数	内定着支援数	生活支援数	新規就労者数	離職者数
2025年度	32	4744	302	3131	30	12
2024年度	39	3981	2827	3049	28	12
前年同月比	82%	119%	11%	103%	107%	100%

1. 2025年度の振り返り

- ・障害者法定雇用率が年々更新され、就労準備性の概念を変える必要性が出てきていることを、レッツとしては如実に受け留めざる終えない状況となっている。また、法定雇用率上昇のみならず、短時間雇用の制度や社会保険の仕組みも拡充するなかで、障がい者雇用の促進がさらに加速し、結果として準備訓練が整わない状況で就労してからの就労定着支援が増大した。支援内容も多岐にわたる想定外の支援依頼が増加となった。企業側からは当事者からの訴えを避ける傾向が強くなり、就労支援センターへの勤怠・労務・退職など法令に関する相談や勧告依頼なども増え、対応困難ケースが増えつつある一年となった。
- ・年々増え続ける新規登録者対策として、町田市障がい福祉課と共有の上、福祉的就労や就労訓練を必要とされる方は障がい者支援センターへ紹介することを実施し、企業就労の方を登録対象者とした。発達障がいの診断を受けた方や障害者手帳未取得の方の相談件数が増える傾向となっている。
- ・収支改善検討としては、法人として町田市との協議を行い、障害者就労支援の状況変化と支援量や質の増大化を訴え、改善要求を行った。月次のセンター連絡会でも支援の実情を訴えるが、業務の範囲や委託費への支援根拠の明示はなされない状況となっている。
- ・町田市からは、障がい者就労支援の将来的、具体的構想及び改善策の提示が行われず、法人として2025年度をもって、本事業の受託を終了することとなった。

2. 2025年度重点目標達成状況

重点目標	実施状況
(1)多様な就労支援課題の情報収集と支援の実践	・個別支援内容について毎日朝会で共有を行い、レッツ内チーム支援力の向上に努めた。 ・福祉的就労と企業就労の違いなど、知りえた情報を富士通所支援部とも共有し、就労継続支援B型事業所との協働に努めた。
(2)就労ステージ別支援内容検討・分析	・就労前・就活中・入社時・定着・生活向上そして離職・転職など各ステージにおける必要な支援や役割について、関係機関連絡会などから収集を行い、職員間で共有した。 ・特に就労準備訓練が必要な方に関しては、就労継続支援B型・就労移行支援・障害者職業訓練校等多くのシステムがある為、レッツから訓練機関へ振り分ける事を実践した。 ・疾病や障害については医療などの専門機関、生活状況についてはグループホームやご家族、労務関連などは社労士などと連携協働を図り、情報収集と提供に努めた。
(3)新規就労施策の情報収集と取組みへの検討	・10月より就労選択支援事業が施行となった。東京都及び各種連絡会の研修会に参加し情報収集に努めた。就労選択支援員養成研修への受講も行い、今後の就労支援体制強化に備えた。町田市では、2026年度より導入するとの情報を得ている。
(4)効率的な運営と事業を持続可能な状態にするための行政交渉	・事業現場としては、業務内容の見直しと企業担当制を促進し、支援及び移動時間の効率化を図った。 ・法人として受託事業検討のプロジェクトチームを立ち上げ、町田市との事業継続の折衝を2024年度から継続して取り組んだ。障がい者雇用の社会的動向・変遷、必要とされる支援領域、収支改善検討など具体的検討を実施し、併せてせりがや会館移転交渉も含め町田市との折衝を行った。

3. その他

(1) 職員研修
(事業所内研修)・人事理念研修・ケースワークOJT (法人研修)・人事評価研修・権利擁護虐待研修・ケース記録書き方・話し方のコツ：ファシリテーション・法人理念 ・障がい者が働くということ・リスクマネジメント・まちのひセミナー・ハラスメント (外部研修)・ひきこもり検討研修・多摩リハビリテーションネットワーク情報交換会・就労パスポート研修 ・就労選択支援養成研修・就労支援センターから見た定着支援研修・一般就労に関わる連絡会（ハローワーク） ・高次脳機能障害研修・特定短時間雇用研修・面談の円滑なすすめ方研修・障がい者就労アセスメントフォローアップ研修
(2) 実習生・ボランティア
実習生：桜美林大学（1名）、アルファ医療福祉専門学校（1名） ボランティア：町田市夏体験ボランティア（1名）
(3) 事故報告（1件）
・企業へのご利用者情報共有時のパスワード未設定
(4) 苦情報告（0件）、苦情申し立てには至らなかったが対応した事例（約15件）
・勤怠相談への支援対応が厳しいと指摘(3件)・就労したい方へ就労継続支援B型ほか訓練を勧めた案件(2件) ・事業所移管手続時の引継ぎ方法への不安訴え（約10件）
(5) 虐待報告（0件）
なし

Ⅲ. 富士支援部

2025年度 富士作業所 事業報告

事業所名	富士作業所	事業種別	就労継続支援B型	所在地	町田市忠生2-26-12
(従たる事業所)	廃止	事業種別	就労継続支援B型	所在地	
利用定員	20名 (現員 主20名 年度内：3名入所・7名退所 平均年齢：53.1歳)				
職員数	9名 管理者1名 サビ管1名 生活支援員2名 (内1名管理者兼務) 職業指導員3.3名 目標工賃達成指導員1名				
開所日数	(4月～3月) 254 日 (平均利用率：定員に対して 68.0% 在籍者に対して 48.5%)				

開所日数等 月別		サービス提供日 月・火・水・木・金 週 5 日													計	一日平均利用者数
年度・月別		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3			
内 訳	開所日数	2025 計	22	21	22	23	17	22	24	21	20	21	20	21	254 日 (X)	(Y/X)
		2024 計	26	27	25	27	21	24	24	23	21	20	20	21	279 日	
		2023 計	23	25	24	26	25	26	27	26	24	24	24	26	300 日	
延べ利用者数		2025 計	298	282	296	318	239	297	310	240	261	277	272	281	3,371 人 (Y)	13.3 人
		2024 計	417	420	401	444	351	397	407	375	362	339	306	288	4,507 人	16.2 人
		2023 計	428	447	459	425	414	432	439	432	391	360	370	397	4,994 人	16.6 人

1. 2025年度の振り返り

4月に新人職員が配属、所長が交代するが、利用者に大きな混乱はみられず。四半期は主に新人職員への引継ぎに時間を要する。また、富士作業所の定員変更、公民館喫茶の撤退、第三者評価の受審の準備等より、所長、サビ管、目標工賃達成指導員の時間が限られ分掌業務の引継ぎは進まず。新人職員は7月から一人で販売、納品先へ業務を任せられるようになる。新人事制度が開始されたことに伴い9月より毎月、職員面談を実施する。目標の進捗状況やコミュニケーションをもつ機会となる。下期は分掌業務(例：販売・納品請求業務)の引継ぎ、ご利用者の担当を振分け、職員の支援力向上を目指し、月1回利用者支援会議を実施、事例や発達障がいについての座学を学ぶ。収支改善のため、利用率の低い月曜日に防災訓練、衛生・食中毒予防講習会等を開催、当日は+3~4人の利用者増となる。

<製造・販売>
 あいちゃんクッキーの新規取引：1件 アクサ生命(10月loop Ondagawa)、
 新規販売・祭事等：2件(忠生公園ホテル観察会)+(10月町田市文化協会)
 あいちゃんクッキーギフトBOX価格改定実施(8/1~)、法人内限定であいちゃんクッキーギフトセット等、随時販売

<ご利用者>
 問い合わせ6名&見学者4名、体験5名、うち新規利用者3名獲得する。退所者7名。退所理由は一般就労、他法人への移行、その他である。ご利用者の高齢化も顕著であり、今後も加齢による退所者は見込まれる。長期入院者が5名、2名が退所、1名は退院するが通所までには至らず、1名は復帰するが通所が安定せず、1名は引き続き入院中。新規利用者は目標の3名を達成(利用要件をぎりぎり満たす登録状況)するが、週2日以上作業へ参加するまでには至らず。在籍が長いご利用者の中で徐々に通所日数や作業登録プログラムを増やしているご利用者は存在するが、そのようなご利用者は極わずかであり、多くのご利用者は登録減もしくは現状維持の状況である。見学&体験希望の問い合わせは下期から鈍化した。

<工賃実績>
 2025年 総時間6,327時間 3,201,577円 延べ利用者数3,377人 平均工賃20,061円/月 506.0円/時
 2024年 総時間7,986時間 3,916,257円 延べ利用者数4,507人 平均工賃20,145円/月 417.6円/時
 (在籍者数 2024年 平均35名 2025年 平均30.5名)
 公民館が9月まで稼働など人数差が大きく減少した事が要因となり工賃が減少。

天然酵母パンやクッキーの製造販売など「食」を通じた協働事業を誠実に行うと共に、支援を担う人材を育成し、人材の交流を加速させる。

重点目標	実施状況
(1)公民館喫茶は2024年10月~2025年12月まで改修工事 <ul style="list-style-type: none"> 改修工事後に「出張所」(ロッカー式自販機を置くなど)新たに機能させるのか、原町田6丁目(中心地)地の利を活かし法人として活用できるか。事業所の在り方を検討するための市役所との協議再開 	2024年度末より町田市へ相談&打合せ、代替え案を提案するが業態が変更となるため白紙撤回となる。今後、プロポーザルがあった場合、富士作業所の現状(ご利用者減、公民館喫茶勤務職員の退職)を鑑み撤退とする。※9月理事会へ報告済み
(2)利用者の高齢化と作業参加率の減少を鑑み、プログラムの効率化(販売プログラムの曜日変更は実施済み)、スリム化(納品先・納品日を集約、売上が高い場所の選定)を目指す。 <ul style="list-style-type: none"> 利用定員32名から20名とした場合の損益分岐と職員配置 2024年16.3人/日から2025年には14.8人/日へ 	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の高齢化と作業参加率の減少を鑑みプログラムの効率化、スリム化 → 2025年度は完了。販売：工賃維持のため売上が高い販売場所を選択中。ケアフルクラブ〜りす園の2カ所販売を追加する等の工夫を実施した。 上期、収支改善のため東京都福祉保健財団等へ相談する。利用定員32名定員から20名定員へ変更、7/1~定員変更となる。 ※6月理事会にて承認 24年度末予想1日平均利用14.8人であったが、入院や想定を上回る退所ペースのため年度末の1日平均利用 13.3人。

<p>(3) 二次的障害としての精神疾患を有するご利用者の受入れと、在籍ご利用者の作業時間(上限3時間/日)延長の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「発達障害簡易アセスメント」の活用並びに見学～体験～契約までをスピードアップし、新規利用者3名獲得を目指す。*マネジメントを行うコア人材の育成。ご利用者32名を職員2名が担当している状態を打開する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・工賃規定改定(7月末完了)により、8月より作業時間の延長を開始。ご利用者2名が利用した。内、1名は就労した。 ・上期に新規利用者目標の3名を獲得する。下期は見学&問い合わせ鈍化傾向。また、7月より忠生障害者SC主催による『忠生まんまるネットワーク』に参加、地域の課題や利用者獲得等の情報共有をした。 ・職員育成として、9月より職員会議外で利用者支援会議を実施。毎月1回の定例化。初回は新規利用者受入れについて、他は事例検討、発達障害についての講座を実施した。 ・上期は新人職員育成に重きを置き、下期よりご利用者28名(管理者9→6名、サービス管理責任者19→18名、製造職員2名、新人職員0→2名)の担当を振り分ける。
--	---

3. 行事・活動など

4月	5月	6月	7月	8月	9月
		9日 第三者評価の利用者面接調査 13日 ほたる観察 17日 栄養学習会 29 お祭り出店	31日 お祭り出店	4日 衛生・食中毒予防学習会 12日 大掃除 25日 暑気払い(とんかつ弁当テイクアウト)	1日 商品知識検定 8日 作業評価・支援計画面談 15日 作業評価・支援計画面談 22日 作業評価・支援計画面談 レク兼取引先見学外出 29日 作業評価・支援計画面談
公民館喫茶 休止					▶
10月	11月	12月	1月	2月	3月
20日 防災訓練(防災グッズ) 25日 なるせ駅前市民センター祭り 29日 町田市民文化祭	1日 町田市スポーツ大会納品 29日 まちカフェ 忠生市民センター祭り	22日 忘年会 26日 大掃除	5日 新年の顔合わせ 19日 新年会 26日 衛生・食中毒予防学習会	2日 第三者評価報告会 9日 防災訓練	2日 商品知識検定 9日 作業評価・支援計画面談 16日 作業評価・支援計画面談 23日 作業評価・支援計画面談 30日 作業評価・支援計画面談
		▶			

4. その他

(1) 職員研修	
【 内部研修 】 4月 知的障害とは 高橋 5月 精神障害とは 高橋 6月 メンタルヘルス 高橋 7月 ケース記録の書き方 和田、高橋 ファシリテーションについて 小野 ハラスメント研修 高橋 8月 アセスメント 和田、高橋 まちのひ成り立ち・法人理念 高橋、 9月 障害者が働くということ 高橋 法人内事業所見学① 高橋 10月 個別支援計画について 和田、高橋 法人内事業所見学② 高橋 11月 感染症予防研修 小野、高橋 居住支援研修 高橋 1月 まちのひセミナー 小野、宇野、菊池、鳴海、和田、高橋 2月 安全運転講習会 小野、鳴海、高橋 まちのひ事例検討会 事例提供 宇野	【 外部研修 】 4月 社会人マナー研修 1名 高橋 6月 精神保健福祉基礎研修 1名 高橋 8月 障害者虐待防止・権利擁護研修(東京都福祉保健財団) 1名 菊池 9月 障害者虐待防止・権利擁護研修【演習】(東京都福祉保健財団) 1名 菊池 サービス管理責任者更新研修(演習動画視聴) 1名 小野 2月: GOOD PLAZA TOKYOパッケージデザイン講習会 宇野
(2) 実習生・ボランティア	
<ul style="list-style-type: none"> ・PSW実習生 0名(桜美林大学等) ・町田の丘学園インターンシップ0名 ・町田の丘学園実習1名 	
(3) 事故報告・ヒヤリハット	
<ul style="list-style-type: none"> ・ヒヤリハット報告ならびに事故報告(22件) 4月: パン注文入力ミス、パン注文表記入漏れ 5月: 利用者転倒、具材取り違い、注文入力ミス 6月: ラベル誤表記、パン生地保管ミス 7月: 売上金間違え、パン値段誤表記、車両事項(ドアに指を挟む) 8月: パン生地温度設定ミス、パン生地軽量ミス(塩) 9月: パン生地温度設定ミス 10月: 出荷遅延、異物混入、ラベル値段ミス 11月: 感染症ご利用者の通所可能日の確認ミス、異物混入未然に防止 12月: レク食事注文ミス、異物混入 2月: 在庫確認ミスによる直接納品 3月: 予約注文の製造品目ミス 	<ul style="list-style-type: none"> ・改善提案書(3件) 7月: 工賃規定改定、あいちゃんギフトボックス価格改定 3月: さくら会様クッキーセット価格改定
(4) その他	
<ul style="list-style-type: none"> ・9月: 外出(車両使用) loop Nanakuniyama※あいちゃんクッキー納品先での昼食体験 ・1月: 外出(車両使用) ブラインドサッカー観戦※あいちゃんクッキー新規取引先アクサ生命より招待 	

2025年度 事業報告書

事業所名	富士清掃サービス	事業種別	就労継続支援B型	所在地	町田市忠生3-18-1 コーポラス坂の上102
(従たる事業所)	富士第二作業所	事業種別	就労継続支援B型	所在地	町田市原町田4-18-8 武川ビル101
利用定員	40名 (現員 主24名 従31名 年度内3名減:4名入所・7名退所 平均年齢:49.5歳)				
職員数	12名 管理者1名(サビ管兼務) 生活支援員3.5名 職業指導員2名 目標工賃達成指導員1名 事務2名(サービス推進費対象職員)				
開所日数【*】	(4月~3月) 292日 (平均利用率:定員に対して58.8% 在籍者に対して42.7%)				

【*】開所日数等 月別		サービス提供日					月・火・水・木・金・土					週 6 日			
内訳	月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	一日平均利用者数 (Y/X)
	開所日数	主	25	24	25	26	25	24	26	23	24	23	22	25	
従		25	24	25	26	25	24	26	23	24	23	22	25	292日	
2025年度計		25	24	25	26	25	24	26	23	24	23	22	25	292日	
2024年度計		25	24	25	26	26	23	26	24	24	23	22	25	293日	
2023年度計		25	23	26	25	26	24	25	24	24	23	22	26	293日	
延べ利用者数	主	292	278	282	301	274	244	279	245	290	275	252	295	3,307人	11.3人
	従	331	295	315	299	291	288	314	275	296	291	263	300	3,558人 (Y)	12.2人
	2025年度計	623	573	597	600	565	532	593	520	586	566	515	595	6,865人	23.5人
	2024年度計	517	486	472	530	462	451	517	528	601	575	574	603	6,316人	21.6人
	2023年度計	483	513	512	506	485	449	476	459	438	441	447	483	5,692人	19.4人

1. 2025年度の振り返り

一日あたり23.5人の通所。継続して新規利用の問い合わせがあり昨年度と比較し1.9人増となった。希望者は総じて「仕事が充実している事業所、高い工賃支払いがある事業所」という点に魅力を感じており、事業所の特徴が市内の利用希望者や支援機関に広く知られていることが伺えた。

生産活動は16現場での活動を継続した。市や企業から継続して新規の清掃依頼が入ったが、現利用者数や職員体制の都合によりすべてお断りした。多種多様なプログラムを選べることは利用者にとって大きな魅力である一方で、活動(作業)チームが小規模となり利用者の力を大きくまとめて大きな成果(工賃)を生み出すことが困難になっている。清掃作業、室内プログラムともに利用者と協議を重ね、継続するもの、方法を変えて実施するもの、廃止するものを整理することに力を入れた一年となった。

2. 2025年度重点目標達成状況

- ・「お客様満足」をチーム目標として効率的で安定した生産活動運営をする。
- ・利用者の目標達成(生活、生産活動)に向け、職員の支援技術を向上させる。

重点目標	実施状況
<p>(1) 「バリバリ働く」から「参加の喜びや安心感」まで、多様な目的を叶えるプログラム運営をする。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働く喜びを実感できる工賃支払い 平均月額目標工賃 45,000円 ・旧ATOMのプログラムを加え、各々が必要なプログラムを選択できる仕組みを作る ・従たる事業所を整備し、複数のプログラムを実施できる環境を作る 	<p>工賃支払い総額: 13,964,838円 平均工賃月額: 49,311円 最高月額: 約94,000円。</p> <p>バリバリ働く利用者は高工賃を得ている。利用者会議で意見交換を重ねた「新ステップアップの階段モデル」が6月に完成。より高度な技術が求められる作業、短時間の定型的な作業など、作業内容や場所ごとの特徴を共有し、利用者各々が自分の利用目的に合った参加のしかたを選べるようにした。従たる事業所では、清掃チームと室内作業チームが同時にフロアを使えるよう家具や物品の配置を変更した。旧ATOMのプログラムに楽しみを見出す利用者もいて、仕事だけではない他者との交流が生まれている。旧ATOMから引き継いだ刺し子ふきんやコースター作りは、工賃を得るための「仕事」にすることを試みたが、下半期の利用者会議で改めて目的を話し合い「仕事ではなく充実した時間を過ごすための作業」とした。</p>
<p>(2) 年間15現場の生産活動を安定させ目標工賃を達成する売り上げを維持する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間売上目標 2,300万円 ・病院清掃は2024年度の新たな契約内容を定着させる ・それぞれの契約(作業量や作業内容)を評価し、利用者にとって価値ある取引を選択する 	<p>生産活動売上: 23,922,273円。</p> <p>作業内容が変わった病院清掃は実地訓練を経て利用者の技術習得が進み、売り上げ確保の大きな柱となった。</p> <p>外作業では夏場の暑さ対策が重要課題となった。7月、利用者が自ら体調管理し安全に作業参加できるよう「暑さ指数」を用いた熱中症対策の実施を加えて工賃規程を改定した。規程に従い、利用者が自発的に水分補給する等の行動が取れるようになった。</p> <p>「バリバリ働く」層の利用者は減り、定型作業への参加により体調安定を図る利用者が増えている。利用者会で検討し、熟練が求められる3現場(ワックス、草刈り、利用者単独作業)を撤退した。定型的なトイレ清掃が主となる2現場は、利用者の力が存分に発揮され質の高さを維持しているため2026年度契約に向け約10%の値上げ交渉を実施。2026年度、撤退現場はあっても売り上げ総額は維持の見込み。</p>

<p>(3) 職員はプログラムの特徴を理解し、利用者の参加目的と多岐に渡るプログラムを引き合わせる。</p> <p>・「新ステップアップの階段モデル」の作成と活用</p>	<p>「新ステップアップの階段モデル」を使った定期面談と個別支援計画書作成が始まった。8月には階段モデルのトップとなる作業場所で訓練を経た利用者の就職が実現した。利用者と一緒に使いこなし個々の目標達成をサポートできるよう職員間で意見交換を進めた。</p> <p>12月から月1回の「室内ミーティング」を立ち上げ。室内プログラムの目的整理をしたり、取り組みたいプログラムを意見交換するなど、室内作業参加者と意思統一する場を設けた。</p>
---	--

3. 行事・活動など

4月	5月	6月	7月	8月	9月
	19日清掃向上会議		28日清掃向上会議		4日防災総合訓練(主) 22日清掃向上会議 29日防災総合訓練(従)
10月	11月	12月	1月	2月	3月
		15日焼肉レク	19日清掃向上会議 26日防災訓練(従)	12日防災訓練(主)	16日清掃向上会議

4. その他

<p>(1) 職員研修</p> <p>7/26 話し合いのコツ、ファシリテーションについて 8/28 法人理念 9/16 リスクマネジメント研修 9/25 職員実習受け入れ1名 11/4 感染症の予防および蔓延防止研修 11/27 虐待防止研修(行動規範チェックリスト使用) 1/24 まちのひセミナー 2/17 安全運転講習会</p>
<p>(2) 実習生・ボランティア</p> <p>5/19 学生アルバイト 1日</p>
<p>(3) 事故報告(4件)</p> <p>8/21 利用者間トラブルによる怪我 8/22 利用料のご請求 10/29 生産活動中のハチ刺され 12/15 焼肉レク中、肉を喉に詰まらせ救急搬送された件</p>
<p>(4) その他</p> <p>8/25 町田市実地指導 9/18 生産活動の新規開拓営業(マンションの床清掃) 1/29 福祉サービス第三者評価受審</p>

事業所名	ひあたり野津田			所在地	町田市野津田町1832番地5						
事業種別	就労移行支援			就労継続支援B型			就労定着支援				
利用定員	移行	6名	B型	34名	在籍者数 (3月末時点)	移行	0名	B型	34名	定着	1名
	年度内入所	移行	6名	B型	4名	退所	移行	6名	B型	4名	平均年齢(全体)
職員数	12名 所長1名(生活支援員兼務) サービス管理責任者1名 職業指導員6名(兼務) 生活支援員3名(兼務) 目標工賃達成指導員1名 就労支援員2名 就労定着支援員1名(兼務) 調理員3名										
開所日数	2025年度	259日			1日当たり平均利用者数：移0.02名 B型17.8名			利用率(対定員数)移0.003% B52%			
開所日数	2024年度	252日			1日当たり平均利用者数：移0.04名 B型17名			利用率(対定員数)移0.005% B50%			
開所日数	2023年度	251日			1日当たり平均利用者数：移1.3名 B型20名			利用率(対定員数)移22% B59%			

開所日数等 月別			サービス提供日											月・火・水・木・金 週 5 日		
2025年度月別			4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	一日平均利用者数 (Y/X)
内 訳	開所日数	B・移	22	22	21	23	21	22	23	22	21	20	20	22	259日 (X)	
	B 月初在籍者数	B	32	34	35	36	35	34	34	34	34	34	33	33	月初在籍者平均 34人	
	B 延べ利用者数		386	395	389	385	348	390	444	370	378	365	361	390	4,601人	
	移 月初在籍者数	移行	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	月初在籍者平均 0人	
	移 延べ利用者数		0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	1	6人	
	定 延べ利用者数	定着	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13人	
	月別利用者数	計	388	396	390	386	354	391	445	371	379	366	362	392	4,607人 (Y)	
2024年度月別			4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	一日平均利用者数 (Y/X)
内 訳	開所日数	B・移	22	22	20	23	21	20	22	21	21	20	19	21	252日 (X)	
	B 月初在籍者数	B	31	30	30	30	30	31	30	30	31	31	32	32	月初在籍者平均 31人	
	B 延べ利用者数		354	375	348	384	346	313	384	366	364	343	342	360	4,279人	
	移 月初在籍者数	移行	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	月初在籍者平均 0人	
	移 延べ利用者数		0	0	0	2	6	0	0	0	1	0	1	0	10人	
	定 延べ利用者数	定着	3	1	1	1	1	1	0	1	1	1	2	2	15人	
	月別利用者数	計	357	376	349	387	353	314	384	367	366	344	345	362	4,289人 (Y)	
2023年度月別			4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	一日平均利用者数 (Y/X)
内 訳	開所日数	B・移	20	21	22	21	23	21	22	21	21	20	19	20	251日 (X)	
	B 月初在籍者数	B	36	36	36	36	37	37	35	37	35	35	34	33	月初在籍者平均 36人	
	B 延べ利用者数		437	446	489	428	458	425	449	422	411	350	365	411	5,091人	
	移 月初在籍者数	移行	3	3	3	3	5	2	1	1	0	0	0	0	月初在籍者平均 2人	
	移 延べ利用者数		87	58	58	42	34	20	22	20	0	0	0	0	341人	
	定 延べ利用者数	定着	7	7	7	7	6	6	5	4	4	4	3	3	63人	
	月別利用者数	計	531	511	554	477	498	451	476	446	415	354	368	414	5,432人 (Y)	

1. 2025年度の振り返り

<ul style="list-style-type: none"> ・3月末までに4名入所、3名退所があり、登録者数は33名となっている。1日当たりの平均利用者数は約17.8人。 ・新規入所者4名中4名は、法人内グループホーム入居者である。在籍33名中法人内グループホーム入居者は15名、約45%を占めている。15名中6名は、事業車送迎を利用している。送迎業務はグループホームと協力しながら実施した。 ・4月正規職員1名他事業所へ異動、昨年度より1名減状態で開始。ご利用者の作業プログラムは縮小することなく昨年度同様実施できており、昨年度から開始したご利用者当番制の館内清掃も順調に実施している。 ・今年の夏も酷暑となり、熱中症対策として毎朝の給水・塩分タブレットの提供、休憩時間のミニアイスや寄付いただいた台湾バナナを冷凍バナナにして提供。通所人数に若干影響があったが、大きく体調を崩すご利用者もなく夏を乗り切った。 ・10月には日帰りバス旅行「千葉県マザー牧場」を実施。グループホームの職員、他のB型事業所の職員、法人事務局職員も参加した。例年集合・出発場所が、ひあたり野津田最寄りのバス停「神学校」の辺りから出発をしていたが、今年度は幹線道路に近い町田駅に近い法人内他事業所前を集合場所に変更したが、2名集合場所を勘違いし、出発が30分遅れるというアクシデントはあったものの、道中それぞれの旅を楽しみ、昼食のバーベキューも好評だった。 ・工賃は、昨年度同様、年3回(8月・12月・4月(3月締め分))支給を実現することが出来た。2026年度の給付費単位は前年度と同じ単位で開始できている。(但し、6月からは新報酬区分となり、637単位から624単位と変更、約-50万円減収見込み) ・8月に管理者の異動があったが、サービス管理責任者はじめ現場職員たちが目標を捉え、相談、協力し合いながら事業計画を遂行した。 <p>【B型 給付単位数の経過】 2022年度 504単位 2023年度 525単位 2024年度 624単位 2025年度637単位 2026年度637単位 6月~624単位</p>

2. 2025年度重点目標達成状況

<ul style="list-style-type: none"> ご利用者が満足と達成感を得られるプログラムの提供と、作業活動を通したやりがいを実感できる工賃支給を実現します 職員育成として、定期面談を通しながらスモールステップへの取組みを大切にし、主体的に支援の改善提案ができる職員チームを育成します 	
重点目標	実施状況
<p><利用者支援></p> <ul style="list-style-type: none"> 作業支援を通してご利用者の「やりがい」を実現すると共に、集団活動の楽しみをご利用者が感じることが出来る支援をします 	<ul style="list-style-type: none"> 熱中症対策として始めたメール便の午前配達、午前のバスは本数が多く効率が良いという発見から、午前プログラムへと変更し継続中。 昨年度出店を諦めた「忠生市民センターまつり」に2日間出店した。販売員としてご利用者も参加し、ホットコーヒー、ミニホットドッグ、スープ、かぼちゃケーキを販売し、2日間で31,840円の売上げだった。出店中、まつり会場を散策中のご利用者や、就職された元ご利用者に偶然お会いできるなど嬉しいサプライズもあった。
<p><生産活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ご利用者の「やりがい」に寄り添いながら、安定した作業、工賃と賞与支給を目指します 	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度から施設内清掃を月間当番制として開始し定着している。月2回以上清掃作業を希望されるご利用者も複数名おり、ご利用者が主体的に取り組める作業が増えた。 他事業所が定期的に開催している家族懇談会後の時間を活用させていただき、焼きたてマフィンの販売をした。短時間の販売員体験場面に活用した。 1人当り1ヶ月平均工賃支給額 20,767円 工賃支払総額 4,435,850円 1日当りの平均利用者数 17.8人 利用者個別1ヶ月平均工賃支給額 (年間工賃+賞与(3回)÷12ヶ月) H 37,989円 L 104円
<p><職員育成></p> <ul style="list-style-type: none"> 支援の課題、事業の課題を協力しながら解決できる職員集団を目指します 	<ul style="list-style-type: none"> 入職2年目職員が、東京都の権利擁護・虐待防止研修を受講。伝達研修を通して近年の虐待状況や虐待が起こる要因、身体拘束時のルールなど、資料を用いながら他職員へ研修を実施した。 法人内グループホームに入居しているご利用者の通所に関する情報共有や、野津田の中で見られた生活課題と感じられる部分は、グループホームの職員へ申し送りを行うなど、帰宅後の生活と、翌日の通所を見据えた情報共有を行った。

3. 行事・活動など

4月	5月	6月	7月	8月	9月
<ul style="list-style-type: none"> たけのご掘り 行事食内部販売(海苔巻き) 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> 室内ミーティング 防災訓練(消火訓練) ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> バナナケーキ内部販売 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 グリストラップ、配管高圧洗浄、空調洗浄 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> マーマレード・梅ジャムマフィン内部販売 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> 町丘学生アセスメント(5名) キーマカレー、ブルーベリーケーキ内部販売 室内ミーティング 工賃評価会議 個別支援計画更新 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> カボチャマフィン内部販売 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会
10月	11月	12月	1月	2月	3月
<ul style="list-style-type: none"> 日帰り旅行「マザー牧場」 内定式お弁当納品 インフルエンザ予防接種 防災訓練 行事食内部販売(かぼちゃケーキ) 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> 町田市実地指導 行事食内部販売(柿マフィン) 忠生市民センターまつり出店 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> 忠生市民センターまつり出店 行事食内部販売(クリスマスチキン) 賞与支給(2回目8~11月分) グリストラップ、配管高圧洗浄、空調洗浄 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> 顔合わせ(おしるこ) 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> 行事食内部販売(海苔巻き) 室内ミーティング 工賃評価会議 個別支援計画更新 室内職員会議 調理職員会 	<ul style="list-style-type: none"> カラオケレク(町田駅) 焼肉丼(給食) 室内ミーティング(賞与(3回目12~3月分)4月支給予定) 室内ミーティング ケース把握会議 常勤職員会 室内職員会議 調理職員会

4. その他

(1) 職員研修	
<p><内部研修></p> <ul style="list-style-type: none"> 6/17 お金の流れ 1名 7/15 ケース記録の書き方 1名 9/4 法人理念について 2名 2/17 ドライバー研修 2名 2/24 ハラスメント研修 1名 	<p><外部研修></p> <ul style="list-style-type: none"> 8/7 多摩総「インテーク・アセスメントかわり方の技法」1名 10/2 地域移行について 1名 10/23 サービス管理責任者更新研修 1名 10/29 サービス管理責任者基礎研修 1名 3/2 苦情対応研修 1名
(2) 実習生・ボランティア	
<p><内部実習> 12/22 1名</p> <p><室内作業ボランティア 2名></p> <ul style="list-style-type: none"> 4/10 5/8・15・22・29 6/11・18・25・26 7/2・9・16・23・24・30 8/6・7・27 9/3・11・17・24 10/2・8・16・22・29 11/13・19・27 12/3・10・17・24 1/7・14・21・28 2/4・11・12 2/25・26 3/4・11・12・18・25・27 <p><すその会ボランティア 花壇作業> 6/5・23(4名) 10/27(4名)</p>	<p><実習受入れ></p> <ul style="list-style-type: none"> 10/6~10 町田の丘学園学生 10/26 桜美林大学学生 3名 1/29・30 町田の丘学園学生
(3) 事故報告(1件)	
<p><事故報告></p> <p>8月 真空袋破損 9月 工賃明細誤記入 11月 メール便準備作業失念</p>	<p><虐待通報></p> <p>1件: 本人訴え(家族による暴力)</p>
(4) その他	
<p>赤い羽根の助成金を活用し、サロンの大きな窓にカーテンレールとレースカーテンを設置。年間通して遮光調整ができる環境となった。</p>	

2025年度報告

事業所名	ふじ居住支援 さるびあ・のぞみ	事業種別	共同生活援助	所在地	町田市忠生2-31-14
運営居室数	ふじ居住支援：16室、さるびあ・のぞみ：18室 計34室				
職員数	管理者1名、サビ管2名、世話人9名、生活支援員6名、夜間支援員3名（うち1名調理職員兼務）、事務員1名（他事業所兼務）、会計1名				
開所日数	365日				
利用者数	ふじ居住支援：14名、さるびあ・のぞみ：18名 計32名 ※3月末時点				
ふ) 支援区分	6：0名 5：3名 4：7名 3：3名 2：1名 1/0：0名 計14名 ※3月末時点				
さ) 支援区分	6：0名 5：0名 4：4名 3：9名 2：5名 1/0：0名 計18名 ※3月末時点				

1. サービス提供実績及び上半期振り返り

ふじ居住支援	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	月平均	年度目標件数
入居者数	13	15	15	15	14	14	14	14	14	14	14	14	—	14.2	15
空室数	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	—	1.8	1
新規入居者数	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—
退去者数	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	—	—
利用日数	390	384	417	431	440	442	401	364	372	354	321	372	801	400.5	—
外泊（人数/日数）	1/10	2/35	3/36	2/32	1/27	1/4	1/4	1/3	1/2	1/3	0/0	1/5	3/161	0/0	—
入院（人数/日数）	3/80	2/44	1/27	2/33	2/33	0/0	1/27	2/53	2/56	3/63	3/71	2/62	5/549	—	—
振り返り	●入院：今年度は549日、大きなダメージ。1.5人が1年間入院しているに等しい。														
さるびあ・のぞみ	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	月平均	年度目標件数
入居者数	16	15	15	16	18	18	18	18	18	18	18	18	—	17.2	18
空室数	2	3	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	—	0.8	0
新規入居者数	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	—	—
退去者数	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	—	—
利用日数	486	498	462	469	524	510	538	515	521	518	488	522	1446	482.0	—
外泊（人数/日数）	5/24	5/40	5/41	6/40	4/40	4/19	3/20	3/25	5/42	3/40	4/16	4/17	7/364	30.3	—
入院（人数/日数）	0/0	0/0	0/0	1/14	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	0/0	1/18	2/32	—	—
振り返り	●外泊 定期的にご実家に帰宅される入居者が複数名。天候状況や対人ストレス等により不穏になる入居者が居室内で物損行動があり、任意で実家に避難するケースが継続中。 ●入院 上期は1名、隣室からの小さな生活音に対しても敏感になり、主治医の勧めで2週間休息入院。下期は、GH敷地の工事と実家裏の工事が重なり避難的に休息入院となった。														

統括報告

4月、部内異動でサビ管が着任、8月に部内異動で管理者が変更、10月より正規職員1名休職（後2月に退職）、12月より正規職員1名が年度内休職、更に3月は年度末で退職予定職員2名の有休消化期間が発生するなど、年間を通して非常に不安定な職員体制となった年度だった。この様な状況下でも、サビ管、世話人、支援員が入居者の安全な生活を最優先に考え不安を与えないという努力をそれぞれの役割で遂行してきた。GH事業所以外では、中町法人事務局の側面サポートは非常に心強く、頼りになる存在だった。現場職員が支援に集中できる環境整備に協力いただいたことは感謝しかない。

空室状況は年度当初と変わらず。新規受入に向けた見学、宿泊体験複数回、アセスメント、入居支援、通院支援など支援量が確実に増える新たな入居者受入れは、今年度は体制上見送ることを判断した。

2. 2025年度重点目標達成状況

<ul style="list-style-type: none"> ご利用者が望む生活の実現に向けて、ご利用者の能力を引き出し、安心安全に生活できるよう支援します 職員個々の能力を活かし、適材・適所で働ける環境をつくります 	
重点目標	実施状況
(1) 利用者ニーズを反映した「個別支援計画書」の作成	「個別支援計画書」に毎回同じ支援内容が記載されている状況を反省し、職員の姿勢改革と仕組みづくりに取り組んだ。具体的には、ご本人の希望する生活をしっかり聞き取り（アセスメント）、その実現のために必要とされる支援内容についてチームで検討した。又、あらたに「個別支援計画更新計画書」を策定し、支援者の行動変革に取り組んでいる。
(2) 新規利用者ニーズに対応可能となる職員の支援スキルの向上	サービス管理責任者以外の職員が新規利用者の窓口対応及びアセスメントが可能な状態を作るため、育成候補の職員が同席しアセスメント能力の向上を行った。一方で、上半期には手順書を作成する予定であったが、完成までに至れていない。次年度の課題である。
(3) 富士支援部内の通所事業との連携強化	管理者及びサービス管理責任者2名が富士支援部会議に参加し、グループホームへのサポート体制を検討した。12月から、中町事務局、他事業所職員が業務の一部をほぼ毎日約4時間GHにて現場研修を実施した。
(4) 訪問診療に特化した医療法人との連携強化	ご利用者の高齢化と内科系患者増の状態を受けて、今年度より「さんりつ在宅クリニック」と顧問医契約を結んだ。又、「悠々会訪問看護」をあらたに導入するなど、医療の助言を受けながらご利用者が安心・安全に生活出来る環境作りに取り組んだ。
(5) 正規職員の事業運営に対する意識強化	実際に取り組んでいる加算を確実に取得するため、加算取得のための仕組みを作り、現場職員及び会計と協力して取りこぼさない意識を強化し朝会の中で取り組んでいる。

3. 行事・活動など

4月	5月	6月	7月	8月	9月
<ul style="list-style-type: none"> ・クラージュ忠生消防設備点検 ・入居者会（まがけ・りびんぐ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・りびんぐ富士消防設備点検 ・りびんぐ富士ケーキ会 ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・りびんぐ富士ケーキ会 ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・りびんぐ富士エアコンクリーニング ・ドムス忠生消防設備点検 ・ふじGH全体職員会 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・町田市実地指導検査 ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議
10月	11月	12月	1月	2月	3月
<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・第三者評価受審 ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・避難訓練（全ユニット） ・味噌づくり ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者会（まがけ・りびんぐ） ・ふじGH全体職員会&ケース把握会議 ・感染症BCP研修、訓練 ・消防設備点検

その他

(1) 職員研修	
○研修 <法人内> 4月：町田かたつむりの家での現場実習（1名） 6月：お金の流れ（2名） 7月：ファシリテーション研修（1名） 8月：アセスメント（4名） 法人理念（8名） 9月：事例検討会（1名）	11月 感染症の予防およびまん延防止研修 2月 安全運転講習会 <外部> ・権利擁護・虐待防止研修（都） ・強度行動障害（基礎・実践） ・高次脳機能障害のアンガーマネジメント ・サービス管理責任者実践研修
(2) 実習生・ボランティア（1件）	
<ボランティア> 夕食準備サポート 1名(不定期)	
(3) 事故報告（15件） ヒヤリハット報告（1件）	
事故 ・食事提供ミス（2件） ・薬の誤与薬（3件） ・管理者無承認の残業発生 ・車両物損事故	・予定重複ミス ・転送電話設定漏れ（2件） ・異物混入（2件） ・支払申請重複払い ・家賃過剰請求 ・金庫内現金過不足発生 ヒヤリハット ・カギの置き忘れ ・喫煙所での消火不足
(4) 苦情報告（0件）、苦情申し立てには至らなかったが対応した事例（0件）	
なし	
(5) 虐待通報（0件）、相談を受けた事例（1件）	
<ul style="list-style-type: none"> ・隣室の一般住民の騒音に対する入居者からの相談 	

IV. 白峰支援部

2025 年度 事業報告

社会福祉法人まちのひ

事業所名	町田かたつむりの家	事業種別	生活介護	所在地	町田市野津田町168-1									
利用定員	定員40名（現員42名） 平均年齢37.5歳 平均支援区分:5.0													
職員数(4～6月)	20名：所長1名 サビ管1名 生活支援員18名 ※常勤換算12.8名 必要職員数 11.6名 退職者：2名、入職：4月新採用職員1名、4/14契約職員1名													
開所日数	開所日数：246日（4～3月） 四半期平均利用率（4～3月）：86.9%													
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均値	合計
開所日数	22	20	21	23	20	20	23	18	20	19	19	21	20.5	246
2024年度開所日数	21	22	20	22	21	19	23	20	20	20	18	20	20.5	246
延べ利用者数	813	745	787	867	623	699	848	675	759	662	690	776	745.3	8,944
2024年度利用者数	835	794	922	828	713	743	690	797	567	646	662	743	745.0	8,940
利用率	88	88	87.2	89.8	74.2	83.2	87.8	89.3	91.6	85	88.6	90.1	86.9	
2024年度利用率	88.5	87.1	87.7	85.3	85	89.7	88.4	88.5	88.8	87	88.5	90.1	87.9	
給付費	11,180,252	10,235,236	11,001,534	12,097,042	8,678,339	9,742,237	11,713,664	9,292,882	10,232,650	9,054,802	9,437,306	10,722,433	10,282,365	123,388,377
2024年度給付費	10,586,819	10,882,546	10,106,049	10,656,938	10,033,834	9,326,240	11,137,599	9,545,323	9,622,581	9,486,504	8,709,702	10,029,644	10,010,315	120,123,779

1. 2025年度の振り返り

<ul style="list-style-type: none"> ・2025年度は2名の方が新規利用となる一方2名のご利用者が退所（入所施設へ）3名が町田市内グループホームへと入居された。短期入所利用者数も増えている。8050問題が加速していることが理由の1つと考える。今後も、ご利用者の変動は続いていくと思われる。 ・送迎体制においては、複数のグループホームが送迎サービスを希望し、それに対応しているため、ご家庭からの送迎サービスニーズへの対応が困難となり品質維持に課題を抱えている状況である。それぞれの事業所との「折り合い」を考える必要性を感じた年度であった。 ・危機管理においては、8月に25名を越すコロナウイルスのクラスターが事業所内で発生した。それ以降、感染拡大予防の徹底・施設内消毒・研修・感染が起きた際のゾーニングを行いクラスターを未然に防いでいる。 加えて「事故報告」が数回あり「ドライブ帰りにご利用者置き去り」「服薬ミス」「送迎中のもらい事故」があり、こちらも都度、「振り返り」と「具体的な再発防止策」を事業所で考え、実施していくことが必要だった。「ちいさな気づき」「ヒヤリハット」も重要視し大事故を防ぐ取組を行った。 ・職員においては、年度内での入退職が複数名いた。5年目以上のベテラン職員、1年未満の新人職員においては、人材育成ツールや視点、引継ぎ箇所において個別性を図りながら進めた。正規職員においてはHRメディカルを使用した。導入時期でもあることから育成担当者と育成責任者と該当職員とで「まず仕組みを理解する」ことが具体的な目標となりHRメディカルを使用した育成までは至らなかった。今後は仕組みを活用していく事が課題である。 ・事業所の魅力開発としては、引き続きアートクラブを中心としたクラブ活動の充実・日帰り外出等のご利用者が「生きがい」を感じることが出来るプログラム展開を試行錯誤しながら提供した。
--

2. 重点目標達成状況

重点目標	実施状況
(1) 地域連携	<p>【ご利用者実習】4月1名、7月町田の丘学園2名 【資格取得のための実習】保育実習（國學院2名）、介護体験（国士舘大学5名）、社会福祉士1名（法政大学） 【GHとの連携】新規入所者の関係者会議を随時実施。また、既存の入居者の心配事をGHとの会議を通じて改善した。 【その他】・4月～6月にかけて、事業所内敷地内でのタバコのポイ捨てを定期的に発見。警察に証拠を示し、パトロールを強化を依頼。その後消滅。 ・従たる事業所にて2泊ほど所長・部長の承諾なしに宿泊する。町田市社協も含めて関係者からの聞き取りを行い事実調査書送付した。</p>
(2) ご利用者・ご家族支援	<p>・或るご利用者が暮らす都営団地の地域住民から夜間の奇声や物に当たる音で騒音問題となり、都営住宅及び高齢者支援センターが苦情を受ける。これを機に高齢者支援センターを中心に地域住民・町田市と対策へに対する関係者会議を実施。ご利用者の障害理解と今後の対応策を検討していった。最終的には地域の方がご本人に間接的に伝達する形で問題は解決の方向へ向かっている。 ・グループホーム入居中のご利用者が、ホーム内で破壊行動を繰り返してしまい退去勧告を受けている。関係者会議を行うが、なかなか「折り合い点」が難しく、ご家族も疲弊してしまう件がある。地域課題として捉え関係者で少しでも改善できるように連携を図った。</p>

(3) 人材育成	<p>・法人で導入した「HRMメディカル」を活用し、正規職員と期初面談を実施、今年度の目標設定を行った。</p> <p>・HRメディカルを用いながら、面談等を取り入れ、目標管理に努めたが、職員定着に繋がらなかった部分もあった。今後、評価者も被評価者も両者が学びながらよりよい職員育成になるよう双方での努力していけるようにしたい。導入したことによる「成長実感」や「評価され必要な人材」であると被評価者が思えることが重要だと感じた1年目となった。</p> <p>【事業所内研修】4/16サボカレ；権利予後研修、4/23サボカレ；身体拘束適正化のための研修、4/30BCP研修、5/7感染症対策、5/14知的・発達障害の健康に関して、5/21能登半島被災から学ぶ、6/25生活介護、7/2利用者一人ひとりの理解、6/18・7/16熱中症対策研修、7/23リスクマネジメント、9/10感染症研修 9/17感染症訓練</p> <p>【法人内研修】4/1新採用職員集中型研修（中野）、4/15知的障害とは（鈴木、中野、北村、小野）、5/16権利擁護研修（吉田所長、中野）、6/13事例検討会（鈴木）、9/16リスクマネジメント（岩崎、郡、北村）</p> <p>【外部研修】4/9マナー研修（中野）5/4障害支援区分認定調査員研修（鈴木）、7/3・8/29権利擁護虐待防止研修（鈴木）、9/5～3/9中核の人材育成研修（鈴木）、強度行動障害基礎研修（中野、平山、大沢）、強度行動障害実践研修（大沢）、10/28サビ管更新研修（吉田所長）、11/12・13サビ管基礎研修（郡）</p>
(4) 事業所の魅力開発	<p>・4/29の休日開所ではAの福祉フレンズレストラン外食、B野津田公園、CとD多摩動物公園に外出した。</p> <p>・7/19 休日開所では、片山先生のエレクトーンコンサートを事業所で実施した。</p> <p>・AB日帰り旅行（箱根園）、CD日帰り旅行（山梨ぶどう狩り）にいった。</p> <p>・ピス選抜チームを結成し、ピス生産の向上を図った。ご利用者さんに求める作業の仕上がり具合をレベルの高いものにし、高いランクの工賃をお渡しできる状況にすることで、ご利用者さんもモチベーションを高く作業に集中して取り組み生産数を上げることができた。しかし、下請け作業側から受注量を抑える旨の伝達があり、後期に選抜チームを行うことは難しかった。今後の生産活動内容を検討していく必要がある。一方で、運動プログラムに力を入れ、室内でのバー運動やボールを使った活動等を行うことができた。</p>

3. 行事等報告

4月	5月	6月	7月	8月	9月
新年度を迎える会（1日）	ご家族面談	健康診断(5日)	C外出	Bグループプール	Aグループプール
休日開所(29日)	家族懇談会(21日)	避難訓練(26日)	休日開所(19日)	家族懇談会(22日)	パリオアート展示会外出(17、18日)
10月	11月	12月	1月	2月	3月
CD日帰り旅行(2日)	Bグループ外出(20日)	クリスマス会(25日)	成人を祝う会(16日)	休日開所(17日)	
秋祭り(18日)、避難消防訓練(30日)	ご家族面談、家族懇談会(19日)	防災訓練			

3. ヒヤリハット・事故報告件数

(1) 事故など

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
忘れ物	1	1	1	0	0	0	0	0	3	0	0	2	0
転倒・怪我	1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	2	8
対人関係	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3
自傷・他害	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	0	3
紛失・破損	0	1	1	0	0	1	0	1	0	0	2	0	6
服薬ミス	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4
確認ミス	10	5	4	8	0	1	0	0	2	4	1	5	40
伝達ミス	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
その他	0	1	0	0	1	3	0	0	2	1	2	2	12
合計	14	9	9	8	3	7	0	3	5	5	6	10	79

感染症

感染症

(2) やむを得ず身体拘束に至ったケース

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
3	3	7	3	3	3	1	3	2	4	2	2	36

(3) 事故報告書

- ・4/4 ドライブ活動終了後、ご利用者さん1名を降車し忘れたことに21分後に気づく。
- ・5/9 元職員がよりご利用者さんの個人情報第3者に漏洩の恐れがあると、相談支援専門員より連絡を受けた。
- ・5/9 ノアの車体を斜面にこすってしまう。
- ・8月～9月 コロナウィルス罹患者が1週間以内で28名発生した。
- ・9/25 車の添乗をトンネルにぶつけてしまう。
- ・10/6 ご利用者さん送迎中に車体をポールにこすってしまう。
- ・2/18 11時1袋(1錠)の薬を2枚重ねた状態で職員から別の職員へ手渡したため、誤って2錠服薬してしまった。

(4) 苦情・要望等

- 要望：・一泊旅行を復活させてほしい
- ・理事長などが来訪した際には事業所への指摘事項を紙面に残してほしい

2025年度 事業報告書

事業所名	町田生活実習所	事業種別	生活介護	所在地	町田市小野路町2-31-5
利用定員	定員45名（現員49名※新規利用3名、退所2名）平均年齢：37.7歳 平均支援区分：5.7				
職員数(年度末)	40名：所長1名 サビ管1名 生活支援員27名(うち育休2名) 送迎運転員7名 事務1名 看護師2名 嘱託医1名 (入職：正規1名 契約3名 退職：正規1名 契約1名) ※常勤換算23.0名 必要職員数 21.1名				
開所日数	開所日数：244日 平均利用率：90.2%				

1. 開所日数および利用率の推移

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
開所日数	21	20	21	22	20	20	23	18	21	19	18	21	244
2024年度	21	21	20	22	21	19	23	20	21	19	18	20	245
延利用者数	964	906	1046	960	886	903	1034	819	1029	846	799	926	11118
2024年度	945	813	837	906	883	817	967	856	872	795	777	882	10350
利用率	918	906	899	89.1	90.4	90.3	89.9	92.9	86.5	90.9	90.6	90	90.2(平均)
2024年度	90	77.5	83.7	85.7	87.6	89.6	89.5	91.1	88.4	89	89.9	91.9	87.8(平均)

2. 2025年度振り返り

- ・8月末に仮設用地が見つかり、以降、建替えの計画が具体的に進むことになった。
- ・東京都、町田市に対しては、建替えについて相談や報告を行ったが、東京都については、1月に運営実績審査があり、建物無償貸付契約の更新を行った。
- ・町田市による実地指導も1月にあり、虐待防止研修と感染症予防訓練に関して改善報告を行った。
- ・新規利用者は、4月に2名（特別支援校卒）、9月に1名（多摩市在住）。一方、家族の高齢化により、2名が入所施設利用のため退所。3名がグループホーム、1名が医療型対応住宅を利用することになった。
- ・加齢による身体機能の低下により、車椅子を使用する利用者も増えており、グループ構成や活動内容、外出のあり方について見直しが必要となった。送迎については、地域や身体状況によってサービス提供が難しくなっており、個別的な送迎も増えてきている。
- ・職員は、正規1名と契約1名が退職。正規1名と契約3名（生活支援員1名・看護師1名・送迎担当1名）を採用した。職員採用、人員の確保はさらに厳しくなっており課題となった。
- ・12月にインフルエンザ（A型）の集団感染があり、19名（利用者14名・職員5名）が罹患した。

3. 重点目標報告

重点目標	実施状況
(1) 家庭生活への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・モニタリング48件 関係者会議10回 利用者・家族面談 前期35人 後期35人 家族懇談会3回 ・入所施設への移行：2名 グループホームの新規利用：3名 医療型対応住宅の利用：1名 ・ショートステイ利用のための送迎等の協力：17名 ・3月末において利用者49名のうち13名が家族から離れグループホームや入所施設等で生活している。 ・50代になる利用者7名が在宅生活を続けており（うち3名が母家庭）、家庭生活の支援ニーズが大きい。
(2) 支援の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者のグループ異動を行い、年齢や身体機能に応じた構成に再編したことにより、ニーズに応じた支援が提供しやすくなった。今後も加齢による身体機能の低下が生じてくるため、継続した課題となる。 ・重度重複障がいがある人の利用希望がある一方で、行動障害をともなう自閉症の障がいがある人の利用希望も増えており、対応しているグループの受け入れが難しくなっている。活動グループを増やしたいところではあるが、部屋数に限りがあり「建替え」までは、工夫しながら支援するしかないのが現状となる。 ・活動内容については、夏のプールが始まるまでの猛暑日・酷暑日の過ごし方が課題。特に、室内におけるプログラムが乏しい。厳しい暑さが続き、7月中旬から9月中旬まで延長してプールを実施した。
(3) 人材の育成	<ul style="list-style-type: none"> ・育成・評価担当者4名で5月以降に「期初面談」を行う。職員の「行動メモ」の記述が進まないことから、後期から記載する日を決めて働きかけた。新たに導入された人事制度については「役割マトリックス」が具体的な業務と結びつかず、目標が描きづらいことや煩雑で効率性が悪いこと、育成・評価担当者の育成が必要なことなど、職員のモチベーション高まりにくく課題となった。
(4) 建替えの計画	<ul style="list-style-type: none"> ・8月末、近隣に仮設用地が見つかったことから、具体的に計画が進むことになった。東京都にスケジュールを確認したところ、2026年度に「運営評価委員会」と「補助対象選定委員会」が行われ、翌年度に補助内字。仮設への移転は早くも2028年度。本設の竣工は2030年度を予定している。 ・11月下旬から設計事務所と隔週で打合せを行い、年度内に仮設の設計がおおよそ出来上がる。2026年度は本設の基本設計と「引越し」への検討、東京都の委員会への準備を行う年となる。
(5) 地域福祉への貢献	<ul style="list-style-type: none"> 【特別支援校職場体験実習】3年生：2名 2年生：6名 1年生：3名 【利用希望実習】2名 【利用希望見学】8名 【介護福祉実習】4名 【保育実習】2名 【ボランティア】1名（教員ボランティア） ・特別支援校があらたに増設（八王子南特別支援高）されたこともあり、実習や見学が増えている。 ・重度重複障がいがある人、行動障がいがある自閉症の人の利用希望が多いが、利用人数や送迎の面で受け入れが難しくなっている現状があり課題となる。

4. 行事等報告

4月	5月	6月	7月	8月	9月
歓迎会（1日） 家族懇談会（17日） 誕生会（18日）	前期面談（13日） 誕生会（16日） 後援会総会（30日）	誕生会（20日）	利用者健診（1日） プール開始（14日） 誕生会（18日）	誕生会（22日）	家族懇談会（18日） 誕生会（26日）
10月	11月	12月	1月	2月	3月
インフルエンザ（15日） 誕生会（17日） 秋まつり（18日） 後期面談（20日） 災害時訓練（28日）	誕生会（21日）	誕生会（12日） クリスマス会（20日）	新年会（6日） 誕生会（23日）	節分（3日） 家族懇談会（12日） 誕生会（20日）	災害時訓練（12日） 誕生会（19日）

5. その他

（1）職員研修

- サービス管理責任者研修 基礎1名 実践3名
- 強度行動障害支援者養成研修 基礎2名 実践1名
- 権利擁護・虐待防止研修（東京都）1名
- 中核的人材養成研修 1名
- その他の研修（東社協主催）：「自閉症体験研修」「研修担当者研修」「キャリアパス対応研修」

（2）「ひやりはっと報告」

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
人為的ミス	8	4	1	0	1	2	3	2	3	0	7	3	34
転倒	5	5	3	4	6	6	1	1	3	2	1	5	42
他害	3	2	2	2	2	0	1	0	0	1	3	1	17
物損	0	0	0	0	0	0	4	0	1	1	1	0	7
服薬ミス	2	0	1	1	1	0	0	0	0	2	0	1	8
送迎	0	0	1	2	2	2	0	0	4	1	3	1	16
その他	2	4	1	0	1	2	0	1	3	0	1	1	16
合計	20	15	9	9	13	12	9	4	14	7	16	12	140

（3）事故報告書 9件

- ①送迎に関する報告 5件（物損4・人身1）
- ②健康に関する報告 1件（吐血のため救急搬送）
- ③怪我に関する報告 1件（転倒による怪我）
- ④感染症に関する報告 1件（インフルエンザの集団感染）
- ⑤設備に関する報告 1件（エレベーターの故障）

（4）苦情・要望等 34件

- ①怪我・傷等に対して：7件 ②健康・体調に対して：8件 ③身辺面・介助に対して：4件 ④送迎に対して：3件
- ⑤持ち物等に対して：6件 ⑥職員・事業所の対応に対して：6件

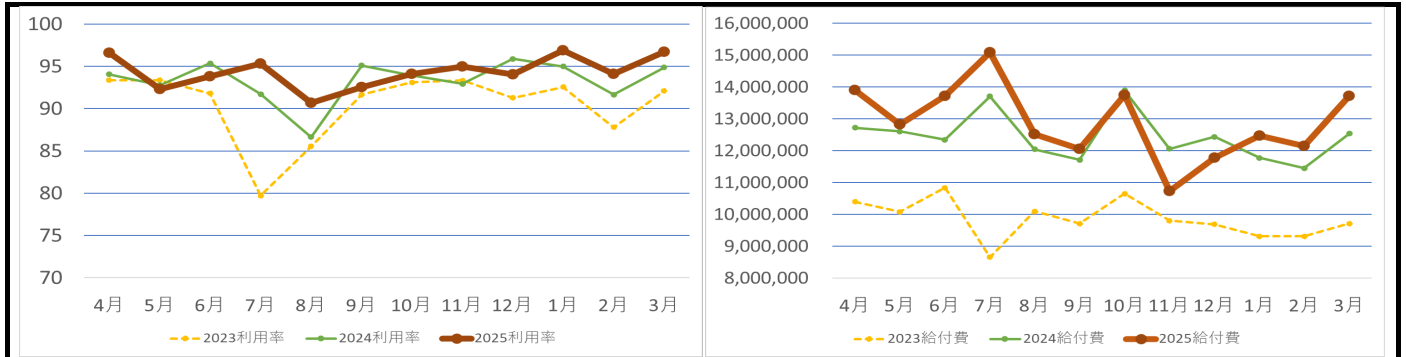
（5）感染予防

- 【新型コロナ】7月に6名（利用者3名・職員3名）が感染する（同一グループ）
- 【インフルエンザ】11月末から12月初旬にかけて19名（利用者15名・職員4名）がインフルエンザ（A型）に感染

2025年度 事業報告

事業所名	サポートセンター町田とも	事業種別	生活介護	所在地	町田市根岸2-31-5
利用定員	定員40名(現員42名：4月新規利用者2名、退所者1名) 平均年齢32.9歳 平均支援区分5.2				
職員数	24名：所長1名 サビ管1名 生活支援員15名 送迎専従ドライバー4名 事務1名 看護師1名 嘱託医1名 ※常勤換算14.3 必要職員数14.3				
サービス提供日	週5日(月・火・水・木・金)(土曜開所日は3日間あり)				
開所日数と利用率	245日 94.4%(2024年度：246日 93.3% 2023年度：245日 90.5%)				
月別平均給付費	12,892,770円(2024年度：12,442,211円 2023年度：9,857,413円)				

1. 利用率と給付費の推移(月別)



2. 今年度の振り返り

- ・昨年度同様、職員の退職はなかった。また知的障害支援のキャリアのある職員が1名異動して増員となり、職員体制が強化され、安定して事業運営をスタートさせることができた。一方で次年度に向けた人事異動の検討は非常に困難であった。部内および部間を調整し、職員の希望に寄り添いつつ、事業運営を維持していく舵取りは、二事業の廃止や急な職員退職などが重なることで、さらに難しさが増した。結果として、7名の職員入れ替えが行われることになり、次年度は極めて困難な状況が予想される。利用者、家族、職員にたいねいに配慮しながら、事業運営を展開する必要がある。
- ・新人事制度の導入には非常に苦慮している。期初面談、個人業績シートの作成、定期の個人メモ記載など、日々の業務に加えて追加される作業が増えたからである。費用対効果のある、つまり「手応え」のある形を今後も模索していく必要がある。
- ・10月町田市の実地指導が数年ぶりに行われた。指摘されたのは主に、外出可否は利用者 に書面で返答を求めること、実績票の印は月単位ではなく日単位で押してもらうこと、虐待の研修およびチェックは全員(給食業者も)を対象に行うことであった。
- ・収支の面では、常勤換算において送迎運転専従のスタッフはカウントできないという指摘により、現在の人員体制配置加算Ⅲの基準値を上回ることができないことが判明した。結果として、該当する給付費の昨年度分と今年度現在までの分をすべて返済することになった。総額2,000万円となった。また、11月および12月分は区分Ⅳとなり、2か月分は大きな減収となった。
- ・また「送迎利用料」として、送迎車両のカソリン代を利用者から徴収してきたが、それは給付をすでに受けている「送迎加算」に含まれるとして、今後徴収を取りやめ、今年度分は返済することとした。これら収支に関する不備については、より厳密に法制度を理解するようにして、不適切な取扱いなどがないようにしてコンプライアンスを高めていく。

3. 重点目標の達成状況

重点目標	達成状況
(1) 新人事管理制度による人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・3名の育成評価担当者を設け、個人業績シートの作成や期初面談の実施に取り組んだ。 ・昨年同様「コノイチシート」(自身で強み弱み・ありたい姿・抱負などを書く)を各職員に作成・提出してもらい、有益な情報源として活用した。 ・7月に期初面談を終え、HRメディカル(クラウド)を使って個人業績シートを完成させた。 ・HRメディカルの個人メモは月1回記載するよう促し、どの職員もおおむね取り組んでいたが、記載内容の質は人によって大きく異なっていた。今後は質の向上がポイントとなる。
(2) 利用者支援の専門性の向上	<ul style="list-style-type: none"> ・困難事例の活動グループの次年度引継ぎに向けて、担当職員が継続的にOJTを受けた。 ・月1回の職員会議では、研修時間を確保するため、会議時間を15分間延ばした。前半50分は、各担当からの報告による情報共有、残り40分は、虐待防止や専門性に関わる研修を行い、グループワーク形式を活用し、職員の主体的参加を促した。 ・法人の事例検討会で、当事業所の1ケースを報告しアドバイスを受け、日々の支援に反映させた。別事業所のケースの事例検討会に職員が参加し、見聞を広めた。
(3) 利用者ニーズの把握	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度末アンケートの結果をまとめて、利用者ニーズを把握した。職員の数を増やしてほしい、外出先を工夫してほしい、利用者の数が多すぎる印象がある、送迎時間にむらがある、などの声を聞くことができた。 ・家族懇談会(年4回実施)において、ご家族からニーズを聞き取った。 ・9月に法人全体の利用者家族懇談会を行った。当事業所からは10名以上の家族が参加された。
(4) 収支改善への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・給付費収入は、報酬改定のあった昨年度同様、高い水準を維持できた。新規利用者が1名加わったことが収入増の要因である。支出面では、職員が2名増え、それに伴い人件費も増えることとなった。 ・10月町田市の実地指導により、常勤換算において送迎運転専従のスタッフはカウントできないという指摘により、現在の人員体制配置加算Ⅲの基準値を上回ることが判明した。結果として、該当する給付費の昨年度分と今年度現在までの分をすべて返済することになった。総額2,000万円となった。また、11月および12月分は区分Ⅳとなり、2か月分は大きな減収となった。対策として、より厳密に法制度を理解し、違反などがないようにコンプライアンスを高めていく。

(5)ご利用者・ご家族の高齢化への対策	・4月中旬Aさんの母への家庭内他害から、警察の介入があり、急ぎよ移行先を探す案件が生じた。法人外グループホームの短期入所やミドルステイを利用しながら、体験利用を含め移行先を模索しており、なお進行中である。
---------------------	--

3. 行事等報告

4月	5月	6月	7月	8月	9月
歓迎会 誕生会 家族懇談会①	誕生会 各グループ外出 個別面談	誕生会 各グループ 外出避難訓練	誕生会 各グループ外出 利用者健診(41名) 土曜開所①	誕生会 各グループ外出 家族懇談会②	誕生会 各グループ外出 災害時訓練
10月	11月	12月	1月	2月	3月
誕生会 土曜開所② 日帰りの旅行①	インフル接種 避難訓練 誕生会 個別面談 日帰りの旅行②	職員健診 誕生会 家族懇談会③ クリスマス会	二十歳を祝う会 誕生会 まちのひセミナー	誕生会 土曜開所③ 避難訓練	災害時訓練 誕生会 家族懇談会④

4. その他

(1)職員研修	(2)実習生・ボランティア																																																																																																																																																										
<ul style="list-style-type: none"> ・権利擁護・虐待研修(1名) ・支援区分認定調査員研修(動画視聴による外部研修。3名) ・事例検討会(3回、各2名) ・法人のお金の流れ(2名) ・強度行動障害支援者基礎研修(2名) ・法人理念(1名) ・虐待防止について(職員会議にて) ・中核人材育成研修(1名) ・リスクマネジメント(1名) ・強度行動障害支援者実践研修(3名) ・まちのひセミナー(13名) ・安全運転講習(7名) ・ハラスメント研修：まわりの人にできること(1名) 	<ul style="list-style-type: none"> ・東京都立町田の丘学園実習(3年生)：1名 ・多摩桜の丘学園(2年生)：1名 ・夏のボランティア：1名 ・介護福祉士資格取得実習：2名 ・社会福祉士資格取得実習：1名 																																																																																																																																																										
(3)事故報告・虐待報告・苦情報告																																																																																																																																																											
<p>①事故報告(5件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年度末に小口現金の不一致が生じた。対策として、毎日金庫を①しまう直前と②出した直後の金額一致を必ず確認すること、②他金銭の出し入れを書面で残すことを実施している。 ・6月Aさん通院同行時に金銭を紛失してしまった。対策として、金銭の授受の際は必ず双方で実物を確認するようにしている。 ・10月送迎中、停止していた送迎車両に一般車両がバックで下がってきてぶつけられた。双方にけがはなく修理も不要であった。 ・10月送迎中、Uターン時に利用者の隣家の縁石にぶつけた。破損はなかった。対策として、送迎コースを変更した。 ・1月送迎中、対面から右折してきた車両を左へかわそうとして民家の外構を破損した。住民にはすぐに謝罪し保険対応を行った。対策として運転職員の業務負担を考慮するようにした。 <p>②虐待報告(原因不明の傷1件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・昨年度他利用者による吸啜痕が判明した利用者について、8月太腿に痣や腹部に線状の腫れが見られた。当該グループホームと情報共有したが、原因は判明しなかった。その後、障害者支援センターへの報告を行った。以降も、朝のボディチェックにて傷が見られることがあり、随時グループホームと情報共有している。 <p>③苦情報告(2件)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7月Aさん母よりまちのひ相談室へ入電があった。内容は、①入所先の体験時に預けた印鑑とおこすかいの所在が不明となっていること、②これまでの通院同行時に立て替えていた交通費の受け渡しがあったが、その場での確認がない上に、領収書ももらっていないことだった。①についてはすぐに判明したが、今後はありかを必ず母に伝えるようにする。②については請求書に合わせて領収書もお渡しするようにした。 ・2月送迎車両が狭い道路から右折時に、右側から坂を下ってきた車両の運転手が危険と感じて本部へ苦情が寄せられた。運転職員には改めて左右確認等気を付けるよう伝えた。 																																																																																																																																																											
(4)ヒヤリハット	(5)感染症																																																																																																																																																										
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> <th>合計</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>転倒・怪我</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>自傷・他害</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>14</td> </tr> <tr> <td>情緒不安定</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>紛失・破損</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>送迎関係</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>服薬関係</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>伝達連携ミス</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>支援経過</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>3</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>23</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>5</td> <td>13</td> <td>6</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>7</td> <td>6</td> <td>6</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>79</td> </tr> </tbody> </table>		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計	転倒・怪我	1	2	2	1	1	0	0	1	2	2	0	0	12	自傷・他害	1	1	2	0	4	3	1	0	0	1	0	1	14	情緒不安定	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	紛失・破損	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	5	送迎関係	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	服薬関係	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2	伝達連携ミス	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	支援経過	2	5	0	6	0	0	3	3	0	0	1	0	20	その他	1	1	1	0	1	3	1	2	2	5	4	2	23	合計	5	13	6	8	6	7	6	6	5	8	5	4	79	<ul style="list-style-type: none"> ・今期、コロナウイルスあるいはインフルエンザウイルスの感染拡大は見られなかった。 ・希望する利用者に集団健診を実施した(7月)。 ・希望する利用者にインフルエンザの予防接種を実施した(11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	合計																																																																																																																																														
転倒・怪我	1	2	2	1	1	0	0	1	2	2	0	0	12																																																																																																																																														
自傷・他害	1	1	2	0	4	3	1	0	0	1	0	1	14																																																																																																																																														
情緒不安定	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																																																																																																																																														
紛失・破損	0	2	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	5																																																																																																																																														
送迎関係	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1																																																																																																																																														
服薬関係	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2																																																																																																																																														
伝達連携ミス	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2																																																																																																																																														
支援経過	2	5	0	6	0	0	3	3	0	0	1	0	20																																																																																																																																														
その他	1	1	1	0	1	3	1	2	2	5	4	2	23																																																																																																																																														
合計	5	13	6	8	6	7	6	6	5	8	5	4	79																																																																																																																																														

ライフサポートまちなひ

2025年度 事業報告

事業所名	ライフサポートまちなひ	事業種別	居宅介護事業/移動支援事業	所在地	町田市根岸2-31-5			
利用定員	(居宅)契約者数7名/(移動)契約者数101名							
職員数 ※3月末実働	管理者1名、サービス提供責任者1名、(居宅)ヘルパー3名、(移動)ヘルパー66名(職員50名、外部登録ヘルパー16名)							
開所日数	開所日数(4月～3月)：サービス提供延日数(居宅)204日/(移動)275日							
給付額	居宅介護の給付額		移動支援の給付額		23年度	24年度	25年度	
					給付額計	8,169,215	8,425,764	9,179,767
					人件費	3,980,625	4,255,234	4,891,435
					差額	4,188,590	4,170,530	4,288,332
					実ヘルパー数	32	41	42
				(移動)時間数	2,479	2,545	2,856	
				(居宅)時間数	485.5	481.5	514	

1. 今年度の振り返り

- 前年度より職員体制は変わらず、サービス提供責任者、常勤の契約職員、事業管理者(生活介護事業所と兼務)の計3名という少人数で、法人外のヘルパー16名余り、法人職員のヘルパーを月当たり10名程度管理し、移動支援は100名余りの利用者にサービス提供を行っている。
- 特にサービス提供責任者の業務内容と量は過多であり、気象状況や利用者・家族に関わる突発案件へのヘルパー対応などが重なることで拍車がかかる状態は変わっていない。
- 職員数の少なさは、利用者へのセーフティネットの脆弱さと結びついており、職員の不調や家族の介護などにより休みが生じると、サービス提供そのものが実施できないという「穴」が生じかねないのが現状である。これは職員の休みの取りにくさの原因となっている。対策として、フルタイム職員をもう1名を増やそうと募集をかけたが、応募のない状況が続いている。今後の大きな課題の一つである。
- 法人外のヘルパーの高齢化が目立ってきており、各所で法人外のヘルパーによる予定の失念や遅刻、不調による長期離脱などの問題が発生しやすくなっている。それに伴って、ヘルパー案件の調整などの急的な業務が増えて、サービス提供責任者および担当職員の業務が逼迫している。
- 次年度は、数年ぶりにサービス提供責任者が交代となり、若手職員が担うことになる。多様で複雑なヘルパー業務全般を段階的に身に付けていく必要がある。業務の効率化を図り、しばらくは前担当者が伴走する形でサポートに当たり、無理のない範囲でヘルパー業務の質と量を維持できるように取り組んでいく。

2. 今年度の重点目標達成状況

重点目標	実施状況
(1)ヘルパー人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> 外部ヘルパー募集のためにハローワークや集団説明会などいくつかのルートを活用したが、採用には至らなかった。法人内の職員にも声をかけることで、1名ヘルパー人材を確保できた。今後もヘルパー人材の維持と拡大を掲げて、地道に取り組んでいく。 一方、新規ヘルパーの育成には時間がかかり、業務負担が大きく、フルタイム職員2名体制の当事業所では容易ではないのが現状である。特に未経験の応募者への対応は根気強さが求められることが分かった。単独でのヘルパー業務(独り立ち)に向けて大まかな基準を作成した。これをもとに計画的にヘルパー育成を行うようにしている。
(2)新人事管理制度による人材育成	<ul style="list-style-type: none"> 対象となる職員はサービス提供責任者の1名のみであった。「個人メモ」の記載は月1回定期的に催促することで取り組んでもらうことができたが、計画的な面談の実施は行えなかった。今後の課題として、日常的な面談に加えて、公式の面談の実施も行えるようにする必要がある。
(3)利用希望への対応	<ul style="list-style-type: none"> 利用希望への対応は、①現在も現利用者のニーズに十分お答えしてヘルパー業務を実施できていないこと、②新規利用者の受け入れには契約や導入の付き添いなど、サブ提の業務負担が大きいことなどによって、すぐにはお答えできない現状がある。緊急度やヘルパーとのマッチング、スケジュール調整などを勘案して、ケースバイケースで判断している。 それでも、法人内の他事業所を利用している利用者の場合で、その利用者を見つけたヘルパーの派遣が可能ならば、比較的早期に対応できるようになっている。今年度4ケース増えたことになる。
(4)収支改善への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 収入は「昨年度実績5%増」を超えて、約9%増を達成した。 ご利用者の有料移送システム「福祉有償運送」の導入は長らく検討してきたが、職員の体制整備に加えて運転業務を含む業務負担が大きいため、困難と判断して、見送ることとなった。
(5)ご利用者・ご家族の高齢化対策	<ul style="list-style-type: none"> 利用者家族の高齢化対策には計画的に取り組めていない。まずは高齢化問題を抱える/抱えつつあるケースを緊急度・重要度で整理する必要があるが、日常業務に忙殺されている。支援ステータスマップの活用は今後の課題である

3. その他

(1) 職員研修
6月「法人のお金の流れ」研修(1名)、9月事業所内ヘルパー研修(外部ヘルパー参加含む10名。虐待防止、感染症、熱中症について)、11月感染症対策研修(3名)
(2) 実習生・ボランティア
・なし
(3) ヒヤリハット・事故報告
6件：①居宅介護の過誤請求があった(4月)。②処遇改善費をキャンセル時間や研修時間に加算していなかった(5月)。③法人外GHにてヘルパー時実績票を受け取れず(6月)。今後10時以降正規職員がいる時間帯でヘルパーを実施する。④移動支援の過誤請求があった(8月)。法人外GHから時間数の消化状況を把握していなかったため。⑤12月外部ヘルパーが業務を失念。日中事業所の職員が代行。⑥1月外部ヘルパーの遅刻があった。失念によること。 ※グループホームから出発する移動支援のヘルパー時、日中薬が準備されていない案件が、3回ほど各所で起こった。引継ぎ時に入念に確認する、書面で再度準備を依頼するなどして対応している。
(4) 虐待防止
・Aさま：以前から母による身体的虐待が見られていた事例であるが、関係者間で連携することでずいぶん減っている。現在も月に1回程度あざが発見されることはあるが、程度は深刻でないため、経過観察となっている。
(5) 苦情要望報告
・Bさま：ヘルパー二人体制を一人体制に変更できないか、車いすを使わないでほしいというご要望があった。転倒防止および支援上の配慮の観点から、要望の応じるのは難しい旨お答えし、了解を得た。

2025年度 事業報告

事業所名	はくほうホーム	事業種別	共同生活援助	所在地	アイビー…町田市下小山田町2728-4 オリーブ…町田市本町田3047-43
利用定員	定員12名 アイビー7名（現員7名）、オリーブ5名（現員5名） 平均年齢42.6歳 平均支援区分5.3				
職員数	21名 管理者1名（サービス管理責任者兼任）、世話人6名・生活支援員15名（常勤6契約9） 夜間支援員7名（契約7）（常勤換算：7.5名 必要職員数5.8名）				
開所日数	365日				

【*】開所日数等 月別		サービス提供日												月・火・水・木・金・土・日 週 7 日	
内訳	月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計	
2024年度	開所日数	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365日	
	延べ利用者数	319	343	319	335	331	321	338	310	302	311	312	344	3885人	
	利用率(%)	88.6	92.2	88.6	90.1	89.0	89.2	90.9	86.1	81.2	83.6	92.9	92.5	88.7%	
2025年度	開所日数	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365日	
	延べ利用者数	335	327	326	351	333	337	346	323	337	310	307	348	3980人	
	利用率(%)	93.1	87.9	90.6	94.4	89.5	93.6	93.0	89.7	90.6	83.3	91.4	93.5	90.9%	

1. 2025年度の振り返り

今年度は休日外出や季節のイベントなどご利用者が楽しめる余暇企画を実施しました。アリオ橋本や宮ヶ瀬ダムなどに出かけたり、納涼祭でスイカ割りやかき氷、余暇レクで任天堂スイッチ「太鼓の達人」など行いました。またご利用者ご家族の利用ニーズの変化や高齢化などに伴い、特に休日を中心に各ユニットで利用日数の増加が見られました。

一方で職員の体調不良等により、職員体制の維持が大きな課題となりました。そこで今年度は他事業所からの応援体制の構築に部内で取り組みました。通所事業所の職員にGH勤務に入ってもらうことで、実際に複数名の他事業所職員による応援体制が構築できました。応援体制が機能したことで、ご利用者の安心安全だけでなく、GH職員の働きやすさ向上につながりました。

職員育成や働きやすい職場環境づくりを目指して、定期的な面談の実施や個人メモの導入、各ユニット会議の定期開催など実施しました。また、第三者評価も受審して、客観的な視点から事業所を見る機会も設けました。引き続き事業運営の改善に取り組んでまいります。

2. 2025年度重点目標達成状況

重点目標	実施状況
【ご利用者満足】 ご利用者の生きがい支援、日々の健康と暮らしを支援します。	<ul style="list-style-type: none"> ●ご利用者の生きがい支援に取り組みます。 <ul style="list-style-type: none"> ・休日外出やドライブ、近所の散策に出かけたり、移動支援事業所と連携して、外出や外食など各ご利用者が楽しめる機会を提供しました。平日の余暇時間には各利用者の好みに応じて、パズルやDVD、タブレットなど余暇時間の充実を図りました。アイビーでは「太鼓の達人」を導入して、休日などに楽しみました。 ●ご利用者の健康管理および疾患予防・早期発見のため、医療連携体制を構築します。 <ul style="list-style-type: none"> ・高齢化や身体機能の低下に伴い、グループホーム内でご利用者が転倒してしまうことがありました。その際はご家族と通院対応を行い、身体機能の維持や転倒防止のため、訪問リハビリの利用開始や居住環境の改善（センサマットやタンスのコーナークッションの設置）を進めました。またご家族の高齢化や家庭機能の低下に伴い、グループホームでのご利用者の訪問診療や訪問歯科の利用開始につなげました。 ●権利擁護及び虐待防止、災害や感染症対策において事業所内で委員会を設置します。 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所内で委員会を設置して、権利擁護や感染症対策に取り組みました。 ・法人内の権利擁護・虐待防止に関する研修を全職員が受講しました。 ・定期的に職員アンケートを実施して、自分自身や他職員の言動を振り返る機会を設けました。 ・災害時等に備えて、都の助成金を活用して、各ユニットに1台ずつ非常用電源を購入しました。 <p>また、災害備品の更新を行い、非常食や保存水など不足分を購入しました。</p>
【職員満足】 働きやすい職場環境の改善および職員の育成を図ります。	<ul style="list-style-type: none"> ●一人一人が働きやすい職場環境の改善を図ります。 <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き夜間支援員の確保と定着により、正規職員の夜勤回数は減りました。また日中に職員が揃う時間が増えたことで各種支援会議の定期的な実施につながりました。 ・毎月ユニット会議を開催して、個別支援の進捗状況を振り返りながら、支援力の向上および職員一人一人の育成の機会となるように動機づけしました。 ・体調不良等で休職から復帰した職員には、定期的に振り返り面談を行い、復帰後も安定して勤務できるように配慮しました。 ●新人事制度の一貫で各職員には毎月個人メモを記録してもらい、定期的に面談等で振り返りました。 ●他事業所との連携体制を強化し、事業所間フォロー体制を構築します。 <ul style="list-style-type: none"> ・グループホームの職員体制維持や緊急時の応援体制構築を目指し、同じ部内の通所事業所からオリーブに応援に入っていました。オリーブでは複数名の応援職員が確保でき、応援体制構築につながりました。
【収支改善】 収支改善に取り組み、長期的に安定した事業所運営を目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ●グループホーム入居者の利用率の向上および業務効率化や職員配置の見直し等により、収支改善に取り組みます。 <ul style="list-style-type: none"> ・ご家族の高齢化や休日利用ニーズの向上に伴い、昨年度に引き続き利用日数の増加が見られました。あわせて休日利用日数の増加に伴い、休日余暇企画の充実や休日職員体制の見直しに取り組みました。特に休日余暇企画の充実により、これまで休日利用のなかった方からも休日も利用したいという声も聞かれるようになり、利用日数の増加および収支改善につながりました。一方、少ない職員体制での事業維持には職員負担も大きく、安定した事業維持のためには職員体制の確保も欠かせない状況となりました。引き続きご家族の高齢化等により休日利用ニーズの向上が予測されるため、応援体制の構築や職員補充などにより、職員体制の安定を図ってまいります。 ●小さくても経費の削減や加算取得の見直し等に取り組みます。 <ul style="list-style-type: none"> ・中長期的な事業維持のために小さなことから収支改善に取り組みました。食材購入ではネットスーパーなど少しでも安く購入できる購入先を選定しました。加算取得では日中支援加算や強度行動障害に関する加算の取得のため必要な書式等を整えていきました。

3. 行事等報告

4月	5月	6月	7月	8月	9月
・誕生会	・誕生会 ・休日外出 (ポーリング) ・夕食BBQ	・誕生会 ・休日外出 (アリオ橋本)	・誕生会 ・納涼祭	・誕生会 ・休日外出 (アクアリウム相模 原・宮ヶ瀬ダム)	
10月	11月	12月	1月	2月	3月
・ハロウィン ・誕生会	・誕生会 ・清住平自治会 3福祉法人合同カ レー食堂 ・自主防災訓練	・クリスマス会 ・絵馬づくり	・お正月お 祝い	・誕生会 ・節分イベント ・自主防災訓練	・ひなまつり ・誕生会

4. その他

(1) 職員研修														
(4月) 他事業所研修 (ふじGH) (5月) 「精神障害とは」、他事業所研 修 (ふじGH) (6月) 「権利擁護虐待防止」、「まち のひ事例検討会」(法人)、他事業所研 修 (ふじ清掃) (7月) 「ケース記録の書き方」、 「GH 従事者基礎研修」、「強度行動障 害支援者養成研修(実践)」					(8月) 「アセスメント」(法人) (9月) 「東京都中核的人材養成研修」、「GH 管理者研修」 (11月) 「居住支援」学習会講師、「評価者研 修」、「感染症対策研修」 (12月) 「まちのひ事例検討会」、「他事業所 研修」(ひあたり野津田)、「事業所内感染症対 策研修」					(1月) 「アサーティブコミュニケー ション研修」、「知的障害の高齢化・認 知症」、「管理職のためのメンタルヘル ス」 (2月) 「感染症対策BCPおよび自然災害BC P作成のための研修・訓練」、「安全運 転講習」				
(2) 実習生・ボランティア														
特になし														
(3) ヒヤリハット報告														
内 訳	分類	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
	転倒・負傷	1												1
	服薬・誤薬	1			1		1							3
	誤嚥													0
	伝達・確認	1	1			1		1	3	1	1			9
	忘れ物	1							1	1				3
	破損・紛失													0
	その他			1	1	1	1					3		7
	合計	4	1	1	2	2	2	1	4	2	4	0	0	23
(4) 事故報告 (14件)														
・4月：利用者居室で尻もちを着く。 ・5月：臨時薬(痛み止め薬)飲み忘れ。 ・6月：訪問リハビリの契約日時の伝達ミス、利用者居室内でうつ ぶせに転倒。 ・7月：なし。 ・8月：利用者が他の利用者を叩いてしまう。 ・9月：利用者居室内で転倒。期限が過ぎた頓服薬を服用。					・10月：愛の手帳ヘルパー時に持参忘れ。抗原検査で陽性だった ことに気付かず通所させてしまう。 ・11月：なし ・12月：なし ・1月：就寝前薬の服用忘れ。 ・2月：小口現金で職員立替分の金額記載ミス。 ・3月：夕食後薬の飲み忘れ。アイビー利用者無断外出①3/9 (月)②3/28(土)									
(5) 苦情対応														
・5月：オリーブ近隣住民より苦情あり。ご利用者のパニックに伴う発声への対応してほしい。 支援面(職員間での対応方法の共有)と環境面(窓の防音対策)にて対応。														

2025年度 事業報告

事業所名	ショートステイアイビー ショートステイグリーングラス	事業種別	短期入所	所在地	町田市下小山田町2728-4 町田市忠生2-31-14
利用定員	ショートステイアイビー 2名 ショートステイグリーングラス 2名				
職員数	アイビー (単独型) 管理者1名 生活支援員9名 (常勤換算4.2名) グリーングラス (単独型) 管理者1名 生活支援員8名 (常勤換算4.2名)				
開所日数	365日				

【*】開所日数等 月別		サービス提供日											月・火・水・木・金・土・日	週 7 日
	月別	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
2024年度	開所日数	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365
	延べ利用者数	51	53	47	50	30	44	51	44	36	46	46	45	543
	利用率(%)	42.5	42.7	39.2	40.3	24.2	36.7	41.1	36.7	29.0	37.1	41.1	36.3	37
2025年度	開所日数	30	31	30	31	31	30	31	30	31	31	28	31	365
	延べ利用者数	50	52	52	54	36	55	65	50	50	56	54	54	628
	利用率(%)	41.7	41.9	43.3	43.5	29.0	45.8	52.4	41.7	40.3	45.2	48.2	43.5	43

1. 2025年度の振り返り

<p>昨年度から引き続きショートステイ夜間支援員による夜勤体制が確立され、常勤職員の働きやすさ向上や安定したショートステイ受け入れにつながりました。8月に通所事業所とグループホーム内でコロナ感染症が発生することがあり、一部ご利用者の利用キャンセルはありましたが、その他は概ね通常通りの運営ができました。また1月中旬から正規職員1名休養となりましたが、夜間支援員の体制の安定もあり、ショートステイ受け入れには大きな影響なく通常通り受け入れ継続できました。</p> <p>また相談支援事業所やご家族から新規利用や緊急利用などの問い合わせもあり、ご家庭状況に応じて緊急受け入れを実施したり、受け入れ可能な枠の中で最大限ニーズに応えられるように対応しました。新規利用者の受け入れ時には支援面および環境面で通所事業所等と連携しながら、支援引継ぎや環境改善に取り組み、誰もが安心して利用できるように取り組みました。その結果、利用日数も昨年度に比べて増加が見られました。</p> <p>課題点として、ショートステイでも夜間支援員が入る体制となり、遅番職員からの引継ぎの難しさ、夜間支援員による忘れ物などミスや支援面でまだ不慣れな点などありました。朝食菓を紛失してしまうという事故も発生しており、正規職員を中心にどうしたらミスが防げるのか検討しました。荷物管理がしやすいようにカゴや写真付きの名札作成したり、見守りカメラの設置や引き継ぎ書の見直しなどができることから取り組みました。引き続きミスや事故の防止のために、事業所全体で職員ひとりひとり取り組んでまいります。</p>

2. 2025年度重点目標達成状況

重点目標	実施状況
<p>【ご利用者満足】 ご利用者が安心して過ごせるように支援します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ご家族や通所事業所、相談支援事業所と連携しながら、ご利用者が安心安全にショートステイ利用できるよう努めました。 通所事業所に行き、ご本人の様子を伺ったり、ショートステイ利用時に通所事業所から担当職員にきてもらい、直接支援の引継ぎなど実施しました。 各利用者の支援手順書や支援内容を作成し、職員間で共有することで、各利用者の個別支援や環境整備に努めました。 新規利用者の受け入れにあたっては、ご家族や所属事業所からご本人の支援やご自宅での様子などを聞き取り、ショートステイ中もご自宅と同じように安心して過ごせるように配慮しました。
<p>【地域ニーズへの対応】 ご利用者やご家族からのニーズに対応できるよう、他事業所と連携しながら、サービス提供体制の維持向上を図ります。 「8050問題」の軽減および解消に貢献します。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 相談支援事業所や通所事業所と連携しながら、ご利用者やご家庭のニーズ把握や緊急利用などに対応しました。新規利用契約や長期間利用されていなかった方の利用再開など適宜対応しました。 強度行動障害のある利用者や支援度の高い利用者も受け入れできるように、支援手順書の作成や支援環境の整備、通所事業所との連携など行いました。 高齢のご家族やご利用者に対して、必要に応じて相談支援事業所や通所事業所と連携しながら、各家庭状況に応じて、ショートステイ利用につなげる事例もありました。 1月より町田市の地域生活支援拠点に登録。内容は①緊急時の受け入れ対応、②地域の体制づくりの2点。他の関係機関との連携および地域生活支援拠点連絡会などに参画しながら、短期入所利用ニーズに対応しました。

<p>【職員満足】 働きやすい職場環境の改善および職員の育成を図ります。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度より夜間支援員による夜勤体制が確立され、正規職員の夜勤が減り、働きやすさや負担軽減につながりました。 ・正規職員の夜勤が減り、正規職員が揃う時間が増え、職員間での情報共有の時間が増えました。 ・ショートステイ利用中の様子を職員間で共有し、次回利用に向けた支援会議や支援の見直しなど行いました。 ・夜間支援員への引継ぎやフォロー、支援向上に向けた環境整備を進める中で、職員が主体的に取り組み、育成の機会となりました。 ・夜間支援員によるミスや事故なども発生しており、どうしたらミスや事故が防げるのか、正規職員中心に対策を講じました。
--	---

3. 行事等報告

4月	5月	6月	7月	8月	9月
・誕生会	・誕生会	・誕生会	・納涼祭 ・誕生会	・誕生会	
10月	11月	12月	1月	2月	3月
ハロウィン	自主防災訓練	クリスマス会		自主防災訓練	

4. その他

(1) 職員研修														
※はくほうホーム参照														
(2) 実習生・ボランティア														
実績なし。														
(3) ヒヤリハット報告														
内 訳	分類	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
	転倒・負傷													0
	服薬・誤薬													0
	誤嚥													0
	伝達・確認	1	1					1	1		1		1	6
	忘れ物							1		1				2
	破損・紛失													0
	その他								1					1
	合計	1	1	0	0	0	0	2	2	1	1	0	1	9
(4) 事故報告 (2件)														
1月：朝食薬の紛失 利用者の服薬する錠剤が1錠床に落ちていた。														
(5) 苦情対応 (3件)														
1月：朝食薬の紛失について。安心して利用できるショートステイにしてほしい。 服薬管理のルール徹底、鍵付きキャビネットでの保管、見守りカメラの設置など対策。														