

社会福祉法人 幡多手をつなぐ育成会

令和6年度 事業計画

1. 法人理念

(1) 基本理念

“利潤を追求”するのが株式会社であり、“理念を追求”するのが社会福祉法人とされています。理念とは、「理想」（最終的に目指すもの）とする「概念」と解されています。

社会福祉法第3条には福祉サービスの基本的理念として「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身共に健やかに育成され、またはその有する能力に応じた自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならない。」と規定されています。

就労継続支援事業所は、この理念に基づき、利用者に自立した日常生活を営むことができるように福祉サービスを提供する所であり、「縫製工場」ではありませんし、どこかの「子会社」でもありません。令和6年度事業計画では、この点をしっかり押さえておく必要があります。

	社会福祉法人	株式会社
法の根拠	社会福祉法	会社法
目的	非営利目的（社会福祉事業）	営利目的（原則制限なし）
役員選任機関	評議員会	株主総会
代表者	理事長	代表取締役又は取締役

(2) 当法人の理念

当法人は、利用者さん中心に、ご家族や地域と共に歩いていくことを目標とし、障がいのある・なしに関わらず誰もが安心して生活できる社会づくりを目指して行くことを法人の理念としています。この考えを利用者さん、評議員、役員、職員など、当法人に関わる全ての人が理解し、法人運営に当たっていきます。

2. 令和6年度の重点事項（柱）

1 利用者ファーストの運営

4 法人経営の安定化と新規利用者の確保

2 就労継続支援事業所としての本来の運営

5 職員の支援力向上と働く環境の改善

3 他分野連携事業を推進して賃金工賃アップ

6 事業計画のその他の項目

3. 重点事項の詳細

(1) 利用者ファーストの運営

以前の法律の改正により、福祉サービスは“措置”から“契約”へと大きな転換が図られましたが、令和6年度障害福祉サービス等報酬改定では、①利用者の意思決定の支援、②サービス担当者会議及び個別支援会議に利用者本人の参加を原則とすることになりました。利用者の自己決定を尊重し、利用者の目線に立った適切な支援が求められています。

利用者と職員の関係は単なる「支援する側」「支援される側」ではなく、利用者一人ひとりが運営者でもあるという考えに立ち、利用者の声や希望が法人運営に活かされるように【利用者ファースト】で運営を行っていきます。

また、令和6年度も“A型事業所もB型事業所もへだたりなく、結束して協力し合い、楽しく、仲よく、思いやりを持って、笑顔やけどメリハリのある事業所”をキャッチフレーズに掲げます。

(2) 就労継続支援事業所としての本来の運営

先にも記述しましたが、就労継続支援事業所は、利用者に福祉サービスを提供する場所です。職員も作業員として生産ラインに入り、利用者に対して高いノルマを課して生産性だけを追求するというやり方は就労継続支援事業所の本来の運営ではありません。作業員と支援員の仕事は全く違います。これから職員は、支援員（賃金向上達成指導員・目標工賃達成指導員・職業指導員・生活支援員）として職務に専念できるように、令和6年度も業務改善に取り組めます。

	就労継続支援事業所（A型）	就労継続支援事業所（B型）
事業所の概要	一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が可能である障害者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う所	一般企業に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難である障害者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供を行う所
利用計画等	サービス等利用計画・個別支援計画	
支援内容	職業支援、生活支援、意思決定支援など	
勤務時間 (利用時間)	勤務時間あり	勤務時間なし (利用者さんと利用時間の調整)
規則・規程	運営規程、社員就業規則、社員賃金規程、	運営規程、工賃規程
利用者給料 名目	【賃金】 (原則、最低賃金を支給)⇒減額支給	【工賃】 (平均月額3千円以上)

○就労B利用者 ⇒ 訓練 ⇒ 工賃（労働ではない）

○就労B事業所の役割 ⇒ 利用者の訓練の場でもあり、居場所でもある。

(3) 他分野連携事業を推進して賃金工賃のアップ

利用者の仕事は、市内の縫製会社からの委託事業がこれまでメインでしたが、令和2年度から新型コロナの感染拡大が始まり、国内外の景気が減退する中で、取引は赤字続きで、利益が出ない状況が続いています。この状況は、利用者の賃金に反映できないばかりか、他の事業収入を持ってこの赤字を穴埋めしなければならないという事態になっています。中でも極端に安い委託料が一番の問題点です。早急に改善が必要です。令和6年度に平成22年4月に締結した業務委託契約の見直しを行います。

市内縫製社からの年間業務委託料

(単位：千円)

年度	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	令和 元年	令和 2 年	令和 3 年	令和 4 年	令和 5 年 (見込み)
決算	21,881	22,471	20,238	19,457	20,885	18,390	15,058	16,981	17,361
備考	利用者賃金、電気料、機材費などの支出経費が委託料を上回っている。 当該委託事業で300万円ぐらいの赤字が毎年出ている。								

市内縫製会社からの請負単価

年度別	①請負単価 (仕上げ1枚当たり)	②請負単価 (糸切り1枚当たり)	合 計 (①+②)
令和 5 年度	1 0 2 円	1 3 円	1 1 5 円
令和 4 年度	9 2 円	1 3 円	1 0 5 円
令和 3 年度	9 0 円	1 3 円	1 0 3 円
令和 2 年度	8 9 円	1 3 円	1 0 2 円
令和 元年度	8 9 円	1 3 円	1 0 2 円
平成 30 年度	9 1 円	1 3 円	1 0 4 円
平成 29 年度	9 1 円	1 3 円	1 0 4 円
平成 28 年度	9 0 円	1 2 円	1 0 2 円
平成 27 年度	9 0 円	1 2 円	1 0 2 円
平成 26 年度	8 9 円	1 2 円	1 0 1 円

※B D付けは20年間、糸切りは7年間請負単価が見直しされていません。

※B型事業所は、「家内労働法」(最低工賃)の適用事業所ではない。(県労働局見解)

一方、令和2年度から取組を強化している施設外就労(就労支援事業)は大きく成長し、現在、市内の8事業所と最低賃金を上回る金額でほぼ契約ができています。令和5年度の施設外就労の収入総額は16,000千円を超える見込みです。利益率が高いこの事業は、賃金工賃の主要財源となっており、この業績を反映し、利用者の賃金工賃は、毎年上げることができています。現在支給されている賃金工賃の水準は、県内トップクラスです。令和5年度は、1名の利用者に所得税が課税されるという出来事が起きています。

更に、利用者の施設外での仕事ぶりが関係者に評価され、医療介護、食品加工など色々な分野から新しい業務委託契約の話も頂いている状態で、中には利用者の一般就労(就職)について打診されるケースもあります。

国は、令和6年度の障害報酬改定で、就労系の事業所に対して「成果主義の強化」を求めています。障がい者は“仕事があればよし。賃金は二の次”という時代ではありません。

これまでの糸切り作業（13円／枚）では工賃は上がりません。利用者が仕事の選択肢を広げられるよう、条件の良い色々な仕事を取ってくる営業努力が事業所には必要です。

令和6年度も営業活動を強化し、「他分野連携事業」を推進することで賃金工賃を更に上げることができるよう取り組みます。また、事業所内実技研修の開催など、利用者が一般就労できるよう知識及び技能の向上に向けた支援の取り組みも行います。

低賃金・工賃の問題＝利用者にやりがい起こらない。

（問題点）



- ①法人側の問題（賃金工賃の認識が足りない。経営の努力不足）
- ②職員側の問題（利用者さんの能力を適正に評価できていない。）
- ③利用者側の問題（得意と苦手の意識、体力的問題）

A型事業所の年度別賃金実績（ ）は時給換算

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
当法人の平均賃金	100,048 円 (711 円)	97,154 円 (745 円)	101,902 円 (708 円)	113,293 円 (795 円)
県内平均賃金 県内 25 事業所	92,416 円 (790 円)	89,129 円 (796 円)	93,764 円 (822 円)	92,696 円 (830 円)

※資料 ～高知県障害福祉のしおり、賃金実態調査など

B型事業所の年度別工賃実績（ ）は時給換算

	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度
当法人の平均工賃	27,620 円 (225 円)	28,134 円 (240 円)	28,588 円 (232 円)	31,777 円 (265 円)
県内平均工賃 県内 108 事業所	20,005 円 (237 円)	20,310 円 (242 円)	20,597 円 (247 円)	20,969 円 (256 円)

※資料 ～高知県障害福祉のしおり、工賃実態調査など

当法人のA型利用者の一般就労の実績と予定

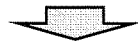
年 度	令和元年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度以降 (予定)
人 数	1 名 (男性)	1 名 (女性)	1 名 (女性)	1 名 (男性)
就職先	縫製関係	民間病院	公共機関	食品加工会社

ワイシャツの縫製と製品仕上げ・発送工程



【1】準備作業 (A型職員4名で対応)

- ①中村ソーイングからの受注の確認
 - ・受注台帳に記入 (出荷日、仕上げ資材入荷日など)
 - ・新規オーダーの時には指図書作成
- ②資材の準備と確認
 - ・身頃アイロン、たたみ用資材 (キパー、エリ芯、台紙、サポータ、センタークリップ、Lピン)
 - ・袋入れ用資材 (袋、下げ札、シール)
 - ・不足する場合は資材を発注 (入荷資材の確認)
 - ・製品包装用袋1枚ごとに商品シールを貼る。
- ③製品検品 (明石被服興業株式会社、東洋紡せんい株式会社の製品)
 - ・1枚4分～
 - ・検品カ所40～75項目 (製品により上下)
 - ・作業依頼書で縫製の確認 (裁断寸法、刺繍、ボタンなど)
- ④配送業者に依頼 (西濃、福通⇒場合によって佐川急便、クロネコヤマトも)
 - ・業者の選定 (荷サイズ、配送日数、運賃を考えて依頼)
 - ・送り状の作成



【2】仕上げ作業 (A型職員5名、A型利用者16名で対応)

⑤糸きり (就労B型作業)

- ・中村ソーイング、内職から製品の受取
- ・製品の優先順位を確認 (納期、縫製不良の確認)
- ・糸きり作業
- ・糸きりの検品 (A型に納品)

内職仕事(糸切り)ができてない場合は福祉工場で切り直しをしている。(B型職員4名、B型利用者16名で対応)

- ⑥糸とり機
- ⑦ボタンダウン目打ち、ボタン付
- ⑧三つ山プレス (製品別にプレス温度、プレス時間設定)
- ⑨袖アイロン
- ⑩ネックプレス (サイズ毎、製品毎に種類、長さを使い分け取り付ける)
- ⑪身頃アイロン (アイロンの範囲確認、襟元キパー取付け、資材の在庫管理) ※仕様書照合
- ⑫たたみ※仕様書照合 (袖を出すなどの指図書あり。台紙、サポータ、エルピン取付け)
- ⑬袋入れ※仕様書照合
 - ・品番と仕様書照合、汚れ、傷、縫製不良の確認、予備ボタンの取付け位置確認)
- ⑭検針器投入 (金属製異物混入チェック)
- ⑮箱詰め (裁断明細報告書で品番、数量、納品先など記入)
- ⑯ワイシャツ製品完成



【3】出荷作業 (A型職員1名で対応)

- ⑰出荷の調整、確認 (中村ソーイング) ～製品の一時保管
- ⑱輸送業者に連絡 (出荷日の調整、着日の指定)
- ⑲出荷伝票の作成 (問屋ごとに様式違いあり)
- ⑳出荷 (出荷伝票を添える)
 - ・出荷用段ボールの在庫確認 (ソーイング分の管理)
- ㉑出荷伝票 (コピー) の保管 (原本は出荷先)
 - ・福祉工場に写し保管
 - ・中村ソーイングへ写し送付 (週1回)
- ㉒受注表に出荷チェック
 - 中村ソーイングから投入詳細表が FAX 送信

③～⑫ 作業時間
約15分/枚



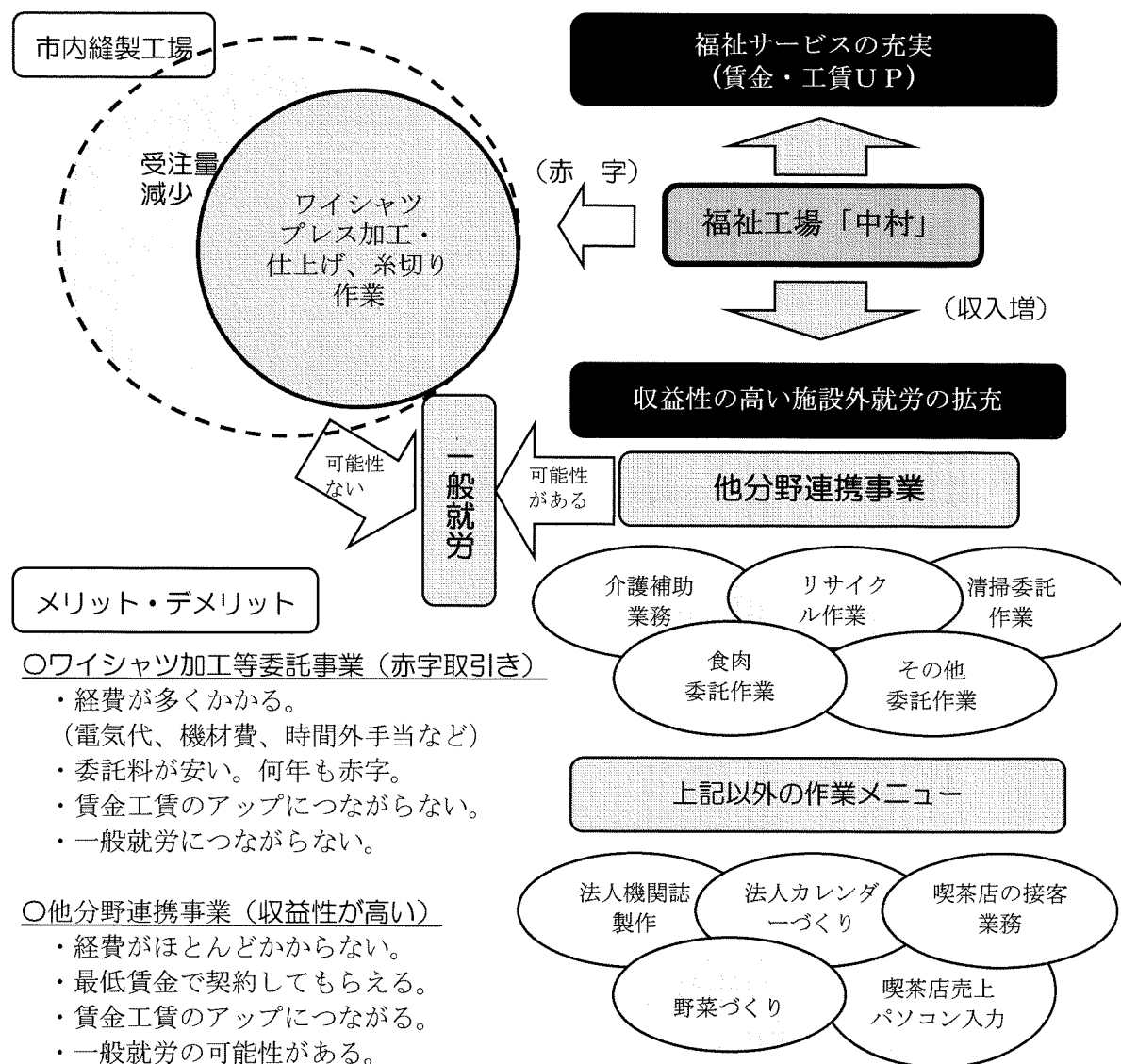
現在の委託料
115円/枚
赤字

要求する委託料
135円/枚

汚れ、傷、縫製不良は仕上げ作業の全ての工程で確認する。

【生産活動の展開イメージ】

これまで市内縫製工場にあまりにも依存し過ぎていた点を反省。「依存」から「自立」へと転換を図る。(今までどおりでは賃金工賃は上がらない。経営の工夫・努力が必要)



(4) 法人経営の安定化と新規利用者の確保

令和5年度の法人収支決算は、職員及び利用者の頑張りで、昨年度を上回る黒字決算となる見込みです。ここ数年黒字決算が続いており、市内縫製会社との取引を除けば当法人の財務状況は良好と言えます。

また、令和6年度障害福祉サービス等事業収入は、報酬改定の関係で1億円（前年度比800万円余りの増）を超える見込みとなっており、サービス報酬の総額が1億円を超えるのは法人設立後“初”となる出来事です。サービス報酬費が高くなっている要因は、①利用者が増えていること、②利用者の賃金工賃が毎年上がっていること、③職員が多様な働き方ができるように、賃上げや休暇取得など、関係する規則規程の改正を行っていることで、国の

報酬改定の内容に事業所がしっかり対応できていることが挙げられます。

法人経営が安定していなければ、職員の賃上げや利用者に質の高い多様な福祉サービスを提供することは到底できません。職員も新規利用者も集まりません。これからも法人経営の安定化を目指し、国の制度に対応した運営と就労支援事業に関しては良い条件で契約が取れるよう営業面も強化して行きます。

障害福祉サービス等事業収入

(単位：千円)

	A型 事業所	B型 事業所	ひまわり ホーム	あさがお ホーム	合 計
令和2年度	26,903	29,543	5,823	5,894	68,163
令和3年度	31,074	38,146	7,100	5,632	81,952
令和4年度	33,250	34,850	7,330	4,710	79,738
令和5年度 (見込み)	41,794	35,780	8,310	6,307	92,191
令和6年度 (見込み)	46,254	40,450	7,824	5,825	100,353

【令和6年度 障害福祉サービス等報酬改定の概要】

◎A型事業所の運営については、経営状況の改善や一般就労への移行等を促すため、

①事業者の経営改善への取組が一層評価されるよう、「生産活動」のスコア項目の点数配分を高くした。②労働時間が長い事業所の点数配分を高くした。③生産活動収支が賃金総額を上回った場合には加点、下回った場合には減点。④利用者の知識及び能力の向上のための支援の取組を新たに評価する。⑤経営改善計画書の提出（未提出は50点減算）

◎B型事業所の運営については、①利用者の工賃の更なる向上のため、平均工賃月額に応じた報酬体系に見直した。②多様な利用者への対応を行う事業所について、更なる手厚い人員配置が行えるように、新たに人員配置「6：1」の報酬体系を創設した。③目標工賃達成指導員配置加算を算定している事業所が工賃向上計画に基づき、工賃が実際に向上した場合は評価する。「目標工賃達成加算」（新設）

◎グループホームの運営については、障がい特性や障害程度を踏まえた支援が適切に提供されていないという支援の質の低下が懸念されていることや運営が閉鎖的であるとの指摘を受け、事業運営の透明性を高めるために、各事業所に「地域連携推進会議」を設置し、地域の関係者を含む外部の目を定期的に入れる取組を義務づけた。

（令和6年度努力義務、令和7年度義務化）

《地域連携推進会議》

～委員は利用者及び家族、住民代表、GHに知見を有する者、市町村担当職員等

～会議は年1回以上開催、見学機会の設定、記録、公表

一方、新規利用者については、令和6年度に2名(男性1名、女性1名)入所予定です。国の支援員の配置基準は7.5(利用者):1(職員)となっていますが、当法人の場合は、それよりも手厚い配置5(利用者):1(職員)を行っております。職場環境が良くなった点や他分野連携事業によって収益性の高い施設外の仕事が確保できており、この運営実績に対して、県立特別支援学校や相談支援事業所の評価が年々高くなってきています。令和6年度も県立特別支援学校や相談支援事業所との連携を強化して行きます。

令和6年度 当法人の利用者数(予定)

事業所別	令和6年度利用者数			令和6年度 施設利用率	利用者実績	
	男性	女性	合 計		令和5年度	令和2年度
A型事業所 (定員20名)	10名	8名	18名	90%	17名	16名
B型事業所 (定員20名)	8名	9名	17名	85%	17名	14名

※県立特別支援学校などから2名の利用予定

(5) 職員の支援力の向上と働く環境の改善

近年、障害福祉サービスに係わる法律改正や制度改正が色々と行われています。これに合わせて職員が支援のスキルアップを行っていかなければ古いままの支援を継続することになり問題です。職員研修会の開催など事業所の対応は無論、職員自らも自己研鑽に努める必要があります。令和6年度は、新たな時代に対応できる職員の育成と支援力の向上に取組ます。

給与面においては、介護・福祉分野は他業種に比べて元々基本給が低いのが実態です。令和5年の春闘の平均賃上げ率は3.58%だったのに対し、介護・福祉職員の平均賃上げ率は1.42%で大きく下回る結果となりました。また、昨今の物価高なども影響し、実質賃金は減少傾向にあります。

国は、障害福祉現場で働く労働者と他産業で働く労働者の給与格差を是正するための措置として、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%の賃上げを実現するために、令和6年度から現行加算を一本化し、福祉サービス事業所に対して支援(福祉・介護職員等処遇改善加算)を行うことを決定しましたので、国の支援策に併せて職員給与の改善を行いたいと考えています。

また、令和2年度から職員の給与体系や各種手当の見直し、臨時職員から正規職員への登用、65歳定年延長、休暇を取り易くするための制度の整備、福祉専門資格の取得促進、ノー残業デーの設定、時間外勤務の上限設定など、職員の働き方改革と職員が安心して長く勤められる働きやすい職場づくりに取組んでおり、令和6年度も継続して取組ます。

令和6年度の当法人職員総数

	A型事業所	B型事業所	グループホーム
正規職員	5名 (男2女3)	4名 (男2女2)	0名
臨時職員	0名	4名 (男1女3)	0名
パート職員	0名	3名 (男3女0)	4名 (男0女4)
総 数	5名	11名	4名

他産業の平均給料月額

産業分野	平均給料月額	備 考
国	329,433 円	平均年齢 43.4 歳
高知県	316,319 円	平均年齢 42.7 歳
四万十市	296,660 円	平均年齢 40.8 歳
看護師	309,100 円	
保育士	245,800 円	

※ 上記データは賃金構造改革基本統計調査、行政HP

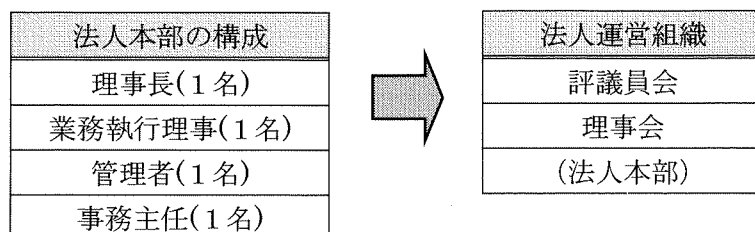
当法人の正規職員の平均給料月額の推移

年 度	平均給料月額	正規職員数
令和5年度	210,442 円 (前年度比 5,005 円UP)	7 名
令和4年度	205,437 円 (前年度比 4,862 円UP)	8 名
令和3年度	200,575 円 (前年度比 3,775 円UP)	8 名
令和2年度	196,800 円	8 名

(6) 上記以外の取り組み

- ① 地震防災対策（防災マニュアル、業務継続計画、避難訓練など取り組み）義務化
- ② 新型コロナ対策など感染発生まん延防止（抗原検査キットの備蓄など取り組み）
- ③ 障害者虐待防止などの対策（虐待防止委員会の設置、職員の研修実施など）義務化
- ④ 身体拘束等の適正化推進（身体拘束等適正化委員会の設置など）義務化
- ⑤ ハラスメントの対策
- ⑥ 新グループホームの建設（古民家を活用した整備）
- ⑦ A型事業所及び福祉避難所建設用地の購入（耐震・省エネ、LED化、防災井戸など）
- ⑧ 中期整備計画の策定
- ⑨ 施設外就労先の確保など、営業活動の強化
- ⑩ 法人本部など組織体制の強化

法人本部は、制度改正等でやらなければならない仕事が増えています。本部職員の人手不足から専任の仕事が多くなる傾向にあります。主任制度（支援主任2名）を活用し、担当職員が長期不在となっても対応できるように本部体制を整備します。また、システム化など業務の効率化にも取組めます。



《本部業務》

人事管理、予算編成、予算管理、財産管理、契約事務、支払事務、制度改正への対応、報酬改定の対応、報酬請求事務、規則等の改正、各種計画策定と見直し（賃金工賃向上計画・業務継続計画・消防計画・防災マニュアルなど）、補助申請、災害対応、感染症対策、理事会・評議員会の開催、職員会・研修会の開催、関係機関との調整、行政要望、法人HPの運用（財務諸表の公表等）など。

⑪ SDGs（エス・ディー・ジーズ）の推進

⑫ 社会福祉連携推進法人等の検討

市内には社会福祉法人＋NPO法人が43法人（老人＋障害など）、91事業所がある。

⑬ 社会貢献活動（防災協力、地域探究授業への協力など）

⑭ 職員研修の強化（自前研修、職員会など）

⑮ A型事業所の機材買換えと作業の効率化

A型事業所のアイロン・ボイラーの設置状況

電気蒸気アイロン		電気式簡易貫流ボイラー	
購入時期	台数	購入時期	台数
令和4年度	2台	令和2年度	1台
平成24年度	1台	平成28年度	1台
平成19年度	1台	平成26年度	1台
平成11年度	1台	平成24年度	3台
(年式不明)	6台	平成22年度	2台
		(年式不明)	1台
使用10台／11台		使用9台／9台	

※令和5年度県障害者生産活動支援事業補助金でアイロン3台、ボイラー1台購入

4. 令和6年度の会議・行事等予定

(1) 会議等の予定

月別	会 議 等	内 容
4月	辞令交付	
	幹部会	理事長・施設長（不定期開催）
	主任会議	理事長・施設長・主任（不定期開催）
	月次決済	令和6年3月月次（各月1回決済）
	A・B合同職員会	A・B合同（月1回開催）
5月	決算等確認	会計事務所
	監査書類等確認発送	監事監査書類
6月	法人監事による会計監査	監事2名・理事長・施設長・主任
	第1回理事会	令和5年度事業報告・決算
	定時評議員会	令和5年度事業報告・決算

	後援会総会	福祉工場「中村」後援会
10月	第2回理事会	令和6年度補正予算
3月	第3回理事会	令和7年度事業計画・予算

(2) 行事等の予定

月別	行 事 等	内 容
4月	法人設立記念日イベント 春まつり、シバノ会役員改選 環境整備（事業所内清掃など）	（餅投げ）
6月	健康診断（法人実施）①	
7月	夏まつり、ビアガーデン 防災・消火・避難訓練（年2回）	地域交流会 （消防計画など）
8月	バスツアー①	
9月	火気設備等の自主点検①	（防災マニュアル） （消防計画）
10月	健康診断（社会保険実施）② 環境整備（事業所内清掃など）	
11月	たき火ケーション バスツアー② インフルエンザ予防接種	
12月	Xmas会、忘年会、仕事納め	
1月	仕事始め、防犯訓練	
2月	節分、豆まき	
3月	消防設備等の自主点検②	（消防計画）
※	機関誌、カレンダー作製	

(3) 個別支援計画モニタリング等

会議等名	開 催	対象者	目的・内容
個別支援計画モニタリング 検討会	1年に2回	全職員	個別支援計画の進捗 ・課題等の検討
職場内技術研修、清掃の日	月1回	全 員	就労技術の向上 清掃、公用車の洗車

5. 各種委員会の設置状況

委員会の名称	責任者	備 考
賃金向上委員会	賃金向上達成指導員	賃金向上計画の策定
工賃向上委員会	目標工賃達成指導員	工賃向上計画の策定
感染症・食中毒の予防のための 対策検討委員会	B型生活支援員	義務化による設置
身体拘束等の適正化・虐待防止 検討委員会	B型主任生活支援員	
ハラスメント防止委員会	A型生活支援員	
職員不服申立て審査会	B型管理者	勤務成績評価基準に よる設置

※①身体拘束の適正化・虐待防止委員会設置規程、②身体拘束等の適正化のための指針
③ハラスメント防止委員会設置規程

6. 苦情等の受付、対応

利用者及び職員、ご家族の苦情、要望、相談、個人情報の保護等の質問を受け付ける担当者及び苦情解決の第三者委員、責任者を配置します。また、事業所内に苦情受付ボックスも設置します。障害者虐待防止法などに従って他の委員会も設置し、責任者を配置します。

苦情解決・虐待防止などの委員会

	氏 名	住所等
苦情第三者委員	宮崎 嘉友	四万十市
苦情第三者委員	居本 高明	四万十市
苦情解決責任者	A型サービス管理者	
苦情受付担当者	B型主任生活支援員	

※苦情対応規程

【当法人の沿革】

- 昭和52年 6月 ワイシャツ・ブラウスの同和縫製工場として『中村ソーイング株式会社』が設立（敷地、家屋、機材は四万十市）
- 平成 4年10月 中村ソーイング株式会社 具同工場が重度障害者多数雇用事業所として創業
- 平成14年 4月 中村ソーイング株式会社から『社会福祉法人 高知県知的障害者育成会』に具同工場を福祉工場「中村」として移管
- 平成20年 7月 障害者自立支援法の施行に基づき、福祉工場「中村」を就労継続支援事業所A型に移行
- 平成22年 4月 社会福祉法人 高知県知的障害者育成会から『社会福祉法人 幡多手をつなぐ育成会』（法人設立）に事業所を移管
- 平成22年 7月 障害者就労継続支援多機能A型（20名）、B型（10名）の事業指定
- 平成25年 3月 グループホーム「ひまわり」ホームを開業
- 平成29年12月 グループホーム「あさがお」ホームを開業
- 令和 元年 7月 就労継続支援事業所B型 福祉工場「中村」B型「ウィズ」の新棟竣工