

令和7年度

(2025年度)

社会福祉法人 東方会

事業報告

目次

はじめに.....	2
中長期計画の進捗状況.....	3
1 地域共生社会づくり.....	8
2 地域の核となる法人になる.....	13
3 容易に揺るがない経営基盤の構築.....	17
4 働きたい法人となる.....	23
各事業部門の報告.....	31
① 医王こども園.....	31
② 障害者支援施設 瑠璃光苑（施設入所支援・生活介護・短期入所・日中一時支援）.....	31
医務係.....	32
給食係.....	32
③ モーニングサポート（地域貢献事業：法人独自事業）.....	33
④ デイサポート瑠璃光苑（生活介護）.....	33
⑤ 瑠璃光苑 ホームヘルプ事業（居宅介護・同行援護・訪問介護・総合事業・移動支援）.....	33
⑥ Jobセンター ピシャット（就労継続支援B型）.....	34
⑦ Jobセンター シャキッと（生活介護）.....	34
⑧ Jobセンター キリッと（就労移行支援）.....	35
⑨ ジョブコーチ（職場定着支援）.....	35
⑩ 就労定着支援 RuRi（就労定着支援）.....	35
⑪ グループホーム K I T E N（共同生活援助）・ショートステイ K I T E N（短期入所）.....	36
⑫ グループホーム ビラ・ラズリ（共同生活援助）.....	36
⑬ グループホーム W A G E N（共同生活援助）・ショートステイ W A G E N（短期入所）.....	36
⑭ パーソナルサポートセンター 空（くう）（一般・特定・障害児・地域相談）.....	37
⑮ 瑠璃光苑 居宅介護支援.....	37
委員会活動報告.....	38
① リスク管理委員会.....	38
② 防災管理委員会.....	38
③ 苦情解決委員会.....	38
④ 虐待防止委員会.....	39
⑤ 安全運転管理委員会.....	39
⑥ 設備管理委員会.....	39
⑦ 広報委員会.....	40
⑧ クレド・マナー委員会.....	40
⑨ 地域貢献活動委員会.....	40
⑩ 衛生委員会.....	41
⑪ D X推進委員会.....	41

はじめに

令和7年度、女性初の内閣総理大臣として高市早苗氏が就任し、前石破内閣において策定された「骨太の方針」を踏襲し、福祉分野にかかわる処遇改善に補正予算において手当てした。物価高騰による経営の圧迫、人材不足や他業種との取り合いによる採用困難、最低賃金の上昇と課題が山積している。

そのような中、以下のような取組みを進めた。

令和7年度スタートした医王こども園はソフトランディングをめざしたため、幼稚園利用対象者が2名と受け入れが進まなかったが、親の離職により保育対象から外れた児童がそのまま通園することができ、こども園としての強みを感じる事ができた。

平成7年7月に「身体障害者療護施設 瑠璃光苑」として開所した障害者支援施設 瑠璃光苑の開苑30周年を祝い、これまでの道のりに様々なかかわりをいただいた皆さまへの感謝を示すとともに、年間を通して大小さまざまな記念事業を行った。記念事業については後述するが、中でも祐徳自動車株式会社との「災害時における物資支援協力に関する協定」を結ぶことができたことは、この地域で継続的に支援を進めるうえで今後大きな力になると確信している。

DX推進委員会において佐賀県のDXアクセラレータ事業に取り組み「DX認定」を進めた。特に入所施設の各種センサーの導入を行い、夜間帯の定期巡回から支援が必要なタイミングで介助を可能とし、睡眠環境の向上と業務の効率化をもたらした。このことなどが評価され経済産業大臣によるDXを進めていく体制が整っている法人として「DX認定」を受けることができた。

サービスの質の基盤となる「人権擁護の徹底」については、法人を上げて継続的活動を行っている。令和7年度は佐賀県の推薦により虐待防止研修の講師養成講座に派遣し、佐賀県の障害福祉向上に寄与するとともに法人内の人権擁護推進者としての役割を果たすことを期待している。

職員採用については苦戦が続いているが、佐賀県主催の「暮らし&しごと体感フェア」（東京交通会館）へ初参加をした。また、3月に厚生労働大臣が「障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取り組み状況が優良な法人として「もにす認定」を受けることができた。今後も様々なチャンネルを活用し働きやすさとやりがいのある職場をアピールして職員確保に努めていく。



2026年2月1日認定



2025年度

2026年3月18日認定

いずれも伊万里市では初の認定事業所となりました

中長期計画の進捗状況

1. 地域共生社会づくりへの積極的関与

人権擁護推進

令和7年度も映像研修資料（サクラボ）を中心として全職員対象の人権研修、苦情解決研修を行った。

引き続き新規採用スタッフの育成において、人権意識を主眼とした教育体系を組んでいるが、定着後も初心を忘れることなく支援に当たるために繰り返し指導・育成するシステムの醸成を図っていく。

地域共生

伊万里市総合計画の策定作業の一つとして開催されたワークショップ「みんなで語ろう！みらいの伊万里」に職員を派遣した。派遣にあたっては法人職員から、「こんな施策があるといいな。こんな街になってほしいな」といった意見を集約し、積極的に関わることができた。

また、伊万里市地域公益活動推進協議会の活動を通じて市内の小学校などへの福祉教育講師派遣にも積極的に取り組み、地域の子どものための福祉への啓発活動を推進した。

2. 地域での存在価値を高める

地域への貢献・協力（連携）活動推進

令和7年度も二里町との共催イベント「有田川ふれあいカワニバル」を開催した。イベント会場が有田川河川敷から二里コミュニティセンターへと変わったことから少し狭くなったが、地域の方との距離は縮まったようだ。また、障害者支援施設瑠璃光苑の利用者は重度・高齢化が進んでいることもあり、以前のように会場に滞在する参加から短時間で流動的に参加することとした。一方、グループホームの利用者は、ホームヘルプサービスなどを利用してゆっくりと参加することができた。

引き続き、伊万里・有田圏域の地域生活支援拠点事業に取り組み、体験利用、人材育成へとつながる「介護初任者研修」「介護福祉士実務者研修」「同行援護研修」に加え「喀痰吸引等研修」に法人施設を提供した。

先に述べたように、地域貢献委員会では、伊万里市地域公益活動推進協議会を通じて地域の小・中学校からの依頼を受け福祉教育への職員の派遣を積極的に行った。「めぐる会」については地域の方の参加について検討を行っており、どのような形で参加していただくのが良いかが課題である。

「認定こども園」移行の成果と展望

令和7年度に開園した「医王こども園」では、当初の計画通り、混乱を避けた「ソフトランディング」を重視した運営体制を敷いた。そのため、幼稚園枠（1号認定）の利用者は2名に留まったものの、保育の現場では「こども園」へと移行したことによる明確なメリットが確認された。

具体的には、保護者の離職に伴い、本来であれば保育所利用の要件（就労等）から外れて退園を余儀なくされるケースにおいて、1号認定へ切り替えることで継続的な通園が可能となった。環境の変化に敏感な子どもにとって、生活の場を変えることなく支援を継続できたことは、当園が「教育と保育を一体的に提供する」こども園となったことの大きな意義である。

令和8年度は、この柔軟な受け入れ体制をさらに周知し、多様な働き方や家庭状況を持つ保護者のニーズに応えていく。

3. 入所施設の個室化

入所施設個室化の具体的立案

物価高騰については、建設費用も例外ではなく、個室化の方法が新築であればなおさら、改修であっても高額になることが想定され、自己資金のみでの対応は非常に困難である。改修や新築に対する国庫補助についても獲得に対しては高いハードルがあると想定される。利用者のためには必要なことと感じているが、今しばらく情勢について確認するとともに、新築・改築いずれにせよ建設中のサービス提供の方法を考慮して、仮設や土地確保などを含めた総費用の想定を行い進めていく必要がある。急ぎの対応は困難と思われる。

各事業所の自立的経営能力及び法人資源の一体的管理システムの確立

LINE WORKS の活用は進み、情報共有がスムーズになっている。さらに、日報を紙からデータに変更する取り組みも進んでおり、入所、医務、給食の日報はすでに電子化がなされた。これにより決裁時間の短縮と省力化が出来た。令和8年度は他部署において随時取り組むこととする。日報以外においても事故報告や通院時の情報共有など取り組みを進めており、ペーパーレスとともに効率化が図られている。業務効率化を図るために各事業所でスタッフが意見を出し合う場が設けられており、業務改善に積極的に取り組む組織作りがなされている。

法人資源の一元的管理システムの確立については、ものによっては部署ごとの発注がやりやすいかと思われるが、項目ごとに取捨選択して整理する必要がある。先に述べた通り災害時の物資提供の協定を結んだ祐徳自動車株式会社の物販部門である「ホームセンター ユートク」は法人と近く通常より取引を持っているため、災害時の速やかな対応を求めるうえでも通常時よりどのような物品を必要としているのかを伝えるためにもかかわりを深めていく必要があると考える。

4. 福利厚生 の 充実 ・ 多様な視点での人材確保

幅広い人材の活用検討

引き続き、短時間労働者、夜間勤務専門のスタッフ、75歳までの高齢スタッフ、障害のあるスタッフと幅広い人材が活躍している。求人をして確保するのに時間がかかっているため、さらに幅広く人材活用を図っていきたい。

佐賀県におけるIターンやUターンの促進の取り組みにも積極的に関与していく。

資格取得支援の充実・キャリアパスと人事考課システムの一体化

引き続き介護福祉士実務者研修、介護初任者研修、介護職員等による喀痰吸引等の研修、同行介護研修（一般：応用）を法人施設で開催していただいた。介護初任者研修会は、他業種からの転職等介護に関する知識が薄いスタッフが基本を学ぶ機会として業務で参加している。

採用及び人材育成の課題に対する対応

働きやすさややりがいの情報発信として、ホームページを活用している。障害者就労支援センターと医王こども園ではインスタグラムでの発信に取り組んでいる。

令和7年度は、瑠璃光苑開苑30周年事業の一つとしてサガテレビで、広告を流した。その映像を買い取り、ホームページ上でも公開している。

理事会・評議員会等の開催

理事会

開催年月日	議案等
第1回 令和7年5月22日	〔報告事項〕 1. 理事長 職務執行状況報告 2. 「令和7年度（令和6年度からの繰越分）障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援事業」補助金を活用した見守りセンサー等機器導入について 〔決議事項〕 1. 令和6年度 東方会 事業報告（案）について 2. 令和6年度 東方会 決算報告（案）について 3. 定時評議員会の開催（案）について 4. 新役員候補者の選任（案）について 5. 新評議員候補者推薦について 6. 指定障害者支援施設 瑠璃光苑 運営規程の一部改定について
第2回 令和7年6月13日	〔報告事項〕 1. 評議員選任・解任委員会の報告 〔決議事項〕 1. 理事長の選定について
第3回 令和7年9月16日	〔報告事項〕 1. 理事長 職務執行状況報告 2. 令和7年度（令和6年度からの繰越分）障害福祉分野の介護テクノロジー導入支援事業補助金／令和7年度佐賀県就労継続支援事業所等生産性向上支援事業費補助金の採択・交付決定について 3. デイサポート瑠璃光苑フロア内和室改修工事について 4. 祐徳自動車株式会社との「災害時における物資支援協力に関する協定書」締結について

開催年月日	議案等
	<p>5. 障害者就労支援センター Jobセンター キリッと（就労移行支援）事業統合について</p> <p>〔決議事項〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 東方会 第1次補正予算（案）について 2. 東方会 給与規程の一部改定について 3. 東方会 役職員の旅費等に関する規程の一部改定について 4. 医王こども園運営規程の一部改定について
<p>第4回 令和7年12月16日</p>	<p>〔報告事項〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 理事長 職務執行状況報告 2. デイサポート瑠璃光苑フロア内和室改修工事、瑠璃光苑入所施設見守りセンサー等システム設置完了の報告 3. 瑠璃光苑ホームヘルプ事業指定訪問介護、瑠璃光苑居宅介護支援行政による運営指導結果報告 4. 株式会社ローソンからのお米寄贈について <p>〔決議事項〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 東方会 第2次補正予算（案）について 2. 障害者就労支援センター運営規程の一部改定について 3. 瑠璃光苑指定訪問介護事業運営規程の一部改定について
<p>第5回 令和8年3月17日</p>	<p>〔報告事項〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 理事長 職務執行状況報告 2. 「DX認定」取得について 3. 令和7年度児童福祉行政（保育所関係）指導監査（県）の結果報告及び令和7年度特定教育・保育施設等の指導監査（市）の結果報告 <p>〔決議事項〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 東方会 第3次補正予算（案）について 2. 東方会 令和8年度事業計画（案）について 3. 東方会 令和8年度当初予算（案）について 4. 新評議員候補者推薦について 5. 懲戒規程の一部改定について 6. グループホームWAGEN、KITEN、ピラ・ラズリ運営規程の一部改定について 7. 役員賠償保険契約について

評議員会

開催年月日	議案等
<p>（定時評議員会） 令和7年6月13日</p>	<p>〔報告事項〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 令和6年度 東方会事業報告について

	<p>2. 評議員選任・解任委員会の報告 〔決議事項〕</p> <p>1. 令和6年度 東方会 計算書類及び財産目録の承認</p> <p>2. 社会福祉充実残額の報告</p> <p>3. 新役員の選任</p>
--	--

評議員選任・解任委員会

開催年月日	議案等
第1回 令和7年6月13日	〔決議事項〕 1. 評議員の選定について *評議員7名選任
第2回 令和8年3月31日	〔決議事項〕 1. 評議員の選定について *評議員1名逝去に伴い新たに選任

監事監査の実施

開催年月日	内容	意見・結果
令和7年5月15日	① 令和6年度事業報告書等	適正
	② 令和6年度計算関係書類（計算書類及びその附属明細書）及び財産目録	適正

1 地域共生社会づくり

人権擁護教育の充実

- 意思決定支援責任者を中心とした活動推進
- 体系化された研修を継続的实施
詳細内容は以下、法人内活動・研修一覧の通り

意思決定支援計画書に基づいた意思決定支援の実施

各事業所で意思決定支援ガイドライン・実施要項確認のうえ、意思決定支援計画書に基づき意思決定支援を行った。それぞれの支援場面ごとに丁寧に説明し、同意を得て支援した。

ラインワークス活用における情報共有により法令遵守の徹底を始め、各利用者の意思決定支援・個別支援等の情報共有を通して、各事業所のサービス管理責任者それぞれが希望・要望を汲み取り、サービスの質の向上を図ることが出来た。

令和6年度報酬改定により施設入所者の地域移行等意向確認等が令和8年度より義務化される。

具体的内容としては、① 地域移行等意向確認等に関する指針の作成、② 地域移行等意向確認担当者の選任、③ 意向確認の実施と個別支援計画への反映となる。

以上3点に関して来年度実施に向け、着手した。年度末までに完成予定。

マナーアップ活動の推進

クレド・マナー委員会の「ありがとう券」「マナーアップアンケート」「素敵な人アンケート」等の活動により法人全体のマナーアップを推進、風通しの良い法人の醸成に努めた。

また、苦情解決委員会の「苦情解決伝達研修」「過ごしやすさに関するアンケート」等の活動により全スタッフの人権意識向上及びサービスの向上に努めた。

マンダラチャートを活用した研修・取り組みを継続、その内容を評価・分析しスタッフの人材育成、事業所全体の組織風土醸成に役立てた。

身体拘束等の適正化に対する取り組み

法令遵守徹底及び身体拘束等を如何に解除できるか、1回/3ヶ月開催している身体拘束適正化委員会内で身体拘束等の解除を目的に取り組みを継続した

解除した件数は実績として5件となった。

法人外における人権擁護啓発活動の強化

法人内人権擁護・教育活動内容をホームページのブログ紹介や法人情報誌への記事記載等活用し、積極的に情報発信を行った。

また、今年度は佐賀県障害福祉課の推薦により国が主催する「令和7年度障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修」へ法人スタッフを派遣、その伝達研修である「令和7年度佐賀県障害者虐待防止・権利擁護研修」の講師を務める中で法人の人権擁護、虐待防止の取り組みについて紹介し、県内事業者の虐待防止・人権意識向上及び法人信用を高めることに寄与した。

新人スタッフへの人権擁護教育の徹底

スタッフ入職時には人権・虐待防止研修を実施。併せて法人人権研修を始め各事業所における研修、取り組みを継続的に実施した。

サクラボ（*研修コンテンツソフト）の活用

虐待防止研修、差別解消研修等の人権研修やサービス向上の為の人材育成研修等、サクラボのeラーニング研修を法人全体で活用した。

地域連携推進会議の開催

この会議は地域と障害者支援施設、共同生活援助事業所が連携することにより、利用者と地域との関係づくりや地域の方への施設や利用者に関する理解の促進、サービスの透明性・質の確保、利用者の権利擁護を目的として制度上、令和7年度からの開催が義務化された。

今年度10月に開催し目的通り実施することができた。

見守りセンサー・安心カメラ設置

今年度、佐賀県より「令和7年度（令和6年度からの繰越分）佐賀県障害福祉分野における介護テクノロジー導入支援事業費補助金」交付を受け、見守りセンサー・安心カメラを設置した。

設置については「利用者の安全確保・人権擁護・サービスの質の向上・スタッフの負担軽減と業務効率化」を目的としている。

運用にあたり「管理指針」「情報開示に関するガイドライン」のプライバシーポリシーを定めることにより、サービスの透明性を高め、利用者・家族との信頼関係維持・強化を図ることができた。

法人外研修（権利擁護関係）

佐賀県、佐賀県社会福祉協議会、その他種別団体主催の法人外研修を受講（オンライン研修受講を含む）主な研修としては以下の通り。

1. 障害者虐待防止・権利擁護指導者養成研修（厚生労働省主催）
2. 令和7年度佐賀県障害者虐待防止・権利擁護研修（佐賀県主催）（講師含め3名）
3. 佐賀県障害者支援施設協議会職員研修会

<内容>

- 国のマニュアル検討委員である協議会会長より障害者支援施設における地域移行等の意向確認マニュアルの作成に関する調査事業報告書及びマニュアル内容説明
- 意思決定支援に関する勉強会・グループワーク

法人内活動・研修一覧

活動名・研修名	開催時期・頻度	参加者	内容
虐待防止委員会	3ヶ月に1回	虐待防止委員 17名	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所人権研修実施状況確認 イエローシート推進・活用・内容確認 施設入所体験研修実施推進 法人人権研修実施 虐待防止セルフチェックリスト、声掛けマニュアル内容チェックリスト実施推進 意思決定支援の推進・強化 人権啓発標語の募集・選考・決定した各事業所掲示板へ掲示、るり色新聞への掲載 委員会開催議事録に関しては法人全スタッフへ周知
身体拘束等適正化委員会	3ヶ月に1回	虐待防止委員 17名	<ul style="list-style-type: none"> 身体拘束等適正化に関する指針に基づき止むを得ない身体拘束のチェック及び解除に向けた話し合い 止むを得ない身体拘束記録物確認の為の各事業所パトロールの実施 身体拘束研修資料の適宜更新作業 委員会開催議事録に関しては法人全スタッフへ周知
人権研修 (法人基礎研修)	令和7年6月～ 令和8年2月 合計7回	法人内 全スタッフ	<p>「動画鑑賞・グループワーク・講座」</p> <ul style="list-style-type: none"> ハートネットTV What's 差別？ 第1回 どこからが差別？ - #男と女と私の性 - NHK プラス 2 ハートネット TV What's 差別？ 第2回 どうしたら無くせる？ - #健康と福祉の箱 - NHK プラス 【合計3回】 佐賀県障害福祉課 出前講座 「差別解消・合理的配慮の提供」

活動名・研修名	開催時期・頻度	参加者	内容
			<ul style="list-style-type: none"> クロ現+ 「介護施設“虐待死”はなぜ？」【合計2回】 「合理的配慮」～ハートネットTV 合理的配慮【前編・後編】
マンダラチャート研修（①入所 ②ホームヘルプ）	①1ヶ月に1回 ②年度内1回	①入所全スタッフ ②ホームヘルプ全スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> マンダラチャート（スタッフとしてあるべき姿を示した各個人目標達成シート）に基づいた活動・評価
虐待防止・マナーアップ・ホスピタリティ研修（法人内各事業所）	①毎日 ②毎月 ③年度内2回 ④年度内1回 ⑤適宜	各事業所スタッフ	<ol style="list-style-type: none"> クレド・声掛けマニュアル・マナーアップ向上マニュアル唱和 身体拘束等適正化研修・虐待防止マニュアル読み込み（入所のみ） 虐待防止セルフチェックリスト記入 声掛けマニュアル内容チェックリスト、マナーアップアンケート、素敵な人アンケート記入 サクラボを活用したeラーニング研修（虐待・苦情・マナー）
ラクスル勉強会（人権任意研修）	不定期	法人内受講希望スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> 人権擁護推進責任者主催動画視聴、アンケート記入
新人スタッフ研修	入職時	新人スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> 虐待防止・差別解消を始めとする人権研修
施設入所体験研修	①8/20 ②9/17	①医務スタッフ ②就労スタッフ	<ul style="list-style-type: none"> 当初計画では令和7年8月～令和8年1月まで1ヶ月に1回実施予定であったが、実施できず。来年度は研修開催方法等検討必要
意思決定支援計画作成・共有	1ヶ月に1回	意思決定支援責任者（サービス管理責任者）	<ul style="list-style-type: none"> 東方会意思決定支援ガイドライン・実施要項に沿い、各担当事業所で作成・実施

活動名・研修名	開催時期・頻度	参加者	内容
			<ul style="list-style-type: none"> 各利用者の意思決定支援計画書はサービス管理責任者情報共有ラインで共有した
苦情解決委員会	3ヶ月に1回	苦情解決委員 17名	<ul style="list-style-type: none"> 苦情解決規程に沿った要望・意見・苦情受付内容・対応内容の確認 苦情解決伝達研修検討・実施 利用者対象とした過ごしやすさアンケート検討・実施
苦情解決伝達研修	令和7年6月～ 令和8年1月5日 全5回	法人内 全スタッフ	<p>「動画鑑賞・グループワーク」</p> <ul style="list-style-type: none"> クレームを発生させない対応と、発生した時の対応について理解を深める 事業所内での情報共有(連携)に関わる報告相談の窓口の再確認 サービスの質の向上、満足度の向上を図る
過ごしやすさに関するアンケート	令和7年9月～ 11月	入居・通所系 利用者150名	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の声(思い)を汲み取る機会を設け、サービスの評価をする アンケート結果をもとに各事業所や委員会で改善活動に取り組み、サービスの向上を図る アンケートの内容によっては、苦情等として受け付け、規定に沿った適切な処理を行う
クレド・マナー委員会	2ヶ月に1回	クレド・マナー委員15名	<ul style="list-style-type: none"> クレド浸透状況確認 ありがとう券の活用推進 マナーアップに向けての取組 ホスピタリティの意識向上
ありがとう券の活用	①発出・受券(場面毎) ②集計、フィードバック(2ヶ月に1回)	①法人内全スタッフ ②クレド・マナー委員	<p>① スタッフ同士の感謝の気持ちを表す「ありがとう券」を提出し、受け取る事で仕事の意欲、やりがいを出せる目的がある</p> <p>② 提出数及び受券数を集計</p>

活動名・研修名	開催時期・頻度	参加者	内容
	③最終フィードバック（年度に1回）	③クレド・マナー委員	③ 発出者と受券者へ最終フィードバック実施

2 地域の核となる法人になる

各種団体・地元企業との連携・協力体制づくり

祐徳自動車株式会社と「災害時における物資支援協力に関する協定」を締結

近年、全国各地で地震や豪雨などの自然災害が頻発し、その規模も甚大化する傾向にある。特に大規模災害発生時には、電気、ガス、水道などのライフラインの寸断に加え、物資の供給網が滞り、被災された方々が生活に困難をきたすケースが少なくない。当法人は、地域の福祉拠点・地域生活支援拠点として、災害発生時には福祉避難所の開設や被災者支援活動など災害を想定した訓練等に取り組んでいるが、いざ大規模な災害が発生すると長期化する傾向があり、物資の確保については、その都度、調達に時間を要するなどの課題を抱えていた。

ホームセンター ユートクを運営する祐徳自動車株式会社は、地域に密着した店舗展開を行い、日頃から多種多様な生活物資や防災用品を取り揃えてある。災害時における地域貢献の重要性を認識しており、有事の際にその供給力を活かしたいという意向を持っていた。

このような双方の思いが一致し、77年前（1948年9月11日～12日）に有田川流域を襲った大水害の記憶とこの地で必要とされる法人・企業を目指し協定を9月11日に締結した。この協定締結により、有事の際には、ホームセンター ユートクより当法人に対し、障害のあるご利用者等の生活必需品や防災用品などの物資を優先的に供給してもらえらることとなった。

【その他の各種団体・地元企業との連携・協力体制づくり】

- ・ 「佐賀さいこう！暮らし&しごと体感フェア～佐賀の人、めっちゃいい人説。～」への参画
- ・ さがジョブナビへの登録
- ・ ワークショップ「みんなで語ろう！みらいの伊万里」に職員を派遣
- ・ 伊万里市高校応援団への参画
- ・ 生活困窮者就労訓練事業（佐賀県主催）への参画
- ・ 全国社会福祉法人経営者協議会 全国大会実行委員会への参画
- ・ SELP 協 九州大会 実行委員会への参画
- ・ 市内小学校への福祉授業への協力
- ・ 伊万里特別支援学校 ビジネスマナー講座
- ・ 伊万里商工会議所への参画
- ・ 主任相談支援専門員配置事業所としての活動

- 障害者雇用支援への取り組み（職場見学・実習・就職・就職後のフォロー）
- 三幸福祉カレッジと連携した福祉人材の育成
- 伊万里はちがめプランとの協力

地域生活支援拠点事業

地域生活支援拠点事業の面的整備型として伊万里市と契約を結んでおり、毎月実績を伊万里市、有田町へ報告している。令和7年度も以下5つの機能をもとに事業を行った。

① 相談

基幹相談支援事業所と連携（困難事例の対応）

障害者雇用支援事業所との連携

- 就労定着支援 RuRi との連携
- 障害者就業・生活支援センター ルートとの連携

災害対応

- 地域定着支援利用者へ自然災害時の安否確認を実施

② 緊急時の受入・対応

虐待からの保護、災害からの避難、主介護者の不測の事態に伴う緊急受け入れ

- 瑠璃光苑及びショートステイ KITEN、ショートステイ WAGEN での短期入所の受け入れ

③ 専門的人材の確保・養成

地域における専門的な人材の確保と養成を図るため以下活動を行った

- 介護職員初任者研修の実施
- 介護職員実務者研修の実施
- 喀痰吸引等研修
- 同行援護基礎研修
- 同行援護応用研修
- 佐賀歯科衛生専門学校実習生受け入れ
- 伊万里看護学校実習生受け入れ
- サービス管理責任者研修
- 相談支援従事者研修
- ファシリテーションミーティング研修

【研修実施 実績】

研修名	法人外 受講者数	法人内 受講者数	合計	実施回数 (年度内)
介護職員初任者研修	11人	4人	15人	1回
介護福祉士実務者研修	28人	6人	34人	2回

喀痰吸引等研修 (手技確認コース)	0人	3人	3人	1回
喀痰吸引等研修 (基本研修コース)	0人	2人	2人	1回
同行援護従事者養成研修 (基礎研修)	3人	4人	7人	1回
同行援護従事者養成研修 (応用研修)	2人	4人	6人	1回

④ 地域の体制作り

自立支援協議会

- 全体会議及び、4つの部会（相談支援部会、障害児等支援部会、精神障害者支援部会、就労支援部会）へ参画

相談支援事業の充実

- 佐賀県自立支援協議会人材育成部会へ参画
- ファシリテーションミーティング研修への参画
- 虐待からの保護、災害からの避難、主介護者の不測の事態に伴う相談

二里コミュニティセンターとの連携

- 当法人の地域連携推進会議の推進員に参画して頂き、意見交換を行った
- 二里町デマンドタクシーへ障害者の利活用に向けた相談と検討

⑤ 体験の機会の場

障害福祉サービス検討への体験利用（件数）

事業所（件数） 年度	デイサポート	障害者就労支援 センター	グループホーム
令和4年度	1	2	2
令和5年度	1	4	1
令和6年度	3	5	1
令和7年度	6	2	1

地域公益活動の推進

令和7年度も、伊万里市地域公益活動推進協議会に参画し、法人所有の車両に「なんでも福祉の相談所」の案内ステッカーを貼付し、地域住民が早期に相談へと繋がれるよう周知に努めた。また、同協議会の地域防災をテーマとした研修会へも4名の職員を派遣し、防災時にこの地域での対応について考えさせられる機会となった。

生活困窮者就労訓練事業については、令和 5 年度より継続して佐賀県からの実施認定を受けており、今年度も受け入れ体制を維持した（尚、今年度の実施依頼実績はなし）。

地域との交流事業においては、二里町との共催イベント「有田川ふれあいカワニバル」を開催した。本年度より会場が二里コミュニティセンターへ変更となったが、利用者の特性に合わせた計画を立てることで、円滑な参加となった。

法人内の活動としては、地域貢献活動委員会を中心に、ボランティア団体の「喫茶和み」の協力を得て「ボランティア喫茶」を開催し、利用者と地域住民との交流の場を創出した。また、昨年度に続き「めぐる会」を計画したが、スケジュールの都合により中止した。本会は、利用者・職員から募った不用品を必要とする方へ無償で譲渡する取り組みであり、物の循環を通じた地域住民とのふれあいを目指したものである。これらの交流事業については、より効果的な協働のあり方を模索していくことが今後の課題である。

福祉教育の面では、同協議会を通じて地域の小学校からの依頼を受け、職員の派遣を積極的に行った。専門的知見を活かした講話や体験学習を通じて、次世代を担う子どもたちの福祉への理解促進に寄与した。

<講師派遣実績>

- 牧島小学校 4 年生（計 3 回）
- 東山代小学校 4 年生
- 二里小学校 4 年生

パラスポーツへの取り組み

講習を受けたスタッフを中心に、パラスポーツのトレーニングを行い、地元で開催される練習会や大会を中心に参加を積極的に行った。

<参加実績>

- 第 4 回パラスポーツ大会～みんなの大会～ 陸上競技（SAGA スタジアム）
- SAGA パラスポ 2025 フライングディスク大会（国見台陸上競技場）
- パラスポーツ教室 フライングディスク（国見台陸上競技場）

地域公益・交流活動 * 令和 7 年度の主な実績

- 生活困窮者就労訓練事業の実施
- 伊万里市地域公益活動推進協議会への参画
- 「モーニングサポート事業（公益事業）」の実施
- 有田川ふれあいカワニバルの共催
- 施設実習の受け入れ（実習プロジェクトチームの継続的活動）
- 体験利用の受け入れ
- 他施設や特別支援学校などからの施設見学の受け入れ
- 地域団体などへの会議室の貸し出し
- 地域団体等への公用車の貸し出し
- 備品の貸し出し（車椅子、プロジェクター 等）
- 学校等への福祉講演（出前講座）
- 法人外からの依頼による講師等派遣協力

- その他、地域ニーズに対応するための活動（相談支援事業が捉えた地域ニーズ、地域生活支援事業に寄せられた地域ニーズ等に対応する活動）
- 地域内福祉従事者の人材育成
- 各種販売会への参加
- 就労支援センター・デイサポート共同での販売会の実施
- 各種交流活動の実施（『事務所棟研修室』及び『地域交流相談スペース だいこく SUN』の活用）
- 佐賀県社会福祉士会北部地区研修会への開催協力。
- 伊万里市高校応援団への参加

3 容易に揺るがない経営基盤の構築

感染症対策

① 1年を通してメリハリの効いた感染症対策を講じる

（各事業 BCP の点検更新・感染拡大防止教育の継続・感染症対策委員会活動・医療機関との連携・複数種類の感染症発生時の備えなど）

感染症対策委員会を月次定例で実施。各事業所 BCP のアップデート状況及び研修実施状況について報告確認を行なった。全法人共通研修実施方法やテーマについても検討した。昨年同様、一同に会する対面方式ではなくサクラボ（e ラーニング）を活用した研修テーマの設定をおこなった。

医療機関との連携については、特に市中感染状況の情報提供を受け、法人内に周知できている。

昨年度、同時多発的に複数事業所で利用者、スタッフへの感染が発生した。その際の教訓としてだいこく SUN を活用した集中対応を法人 BCP において決定していた。下記 7 月の新型コロナウイルス感染症のクラスター発生時に適用し、短期間で終息につなげる結果を得た。

特に効果的であったのが、スタッフ家族の体調不良の際は慎重な出勤と抗原検査の徹底を実施したことである。また、前年度はショートステイ利用者からの感染が続いたため、通年に亘り利用前への抗原検査を継続しクラスター感染を防げたものと思われる。

<新型コロナウイルス感染症 クラスター発生報告>

期 間	令和 7 年 7 月 21 日～8 月 2 日 （13 日間）	
利用者	計 16 名	入所 2 名／入所・短期入所 1 名／グループホーム 13 名
スタッフ	計 11 名	入所 3 名／グループホーム 5 名／就労 1 名／ヘルプ 2 名
事業損失額	4,400 千円	

重篤化予防のために入院者 1 名。その他重篤者はなかった。グループホーム WAGEN 利用者を中心に感染者が発生した。だいこく SUN をメインに隔離対応を行ない。短期間での終息につなげた。感染期間は通所系等に影響がおよび受入れ停止などにより上記の損失金額が発生した。

※利用者、スタッフの単独感染報告は省略。

<感染性胃腸炎>

期 間	令和 8 年 2 月 10 日～2 月 19 日 (10 日間)	
利用者	計 7 名	入所施設のみ
スタッフ	計 8 名	入所施設のみ

<パラインフルエンザ>

期 間	令和 8 年 3 月 17 日～4 月 1 日 (16 日間)	
利用者	計 17 名	入所施設のみ
スタッフ	計 8 名	入所施設のみ

※ パラインフルエンザとは・・・風邪のような症状を引き起こすウイルスで、特に乳幼児や高齢者、免疫力が低下している人では重症化することがある感染症の原因ウイルス。インフルエンザウイルスとは異なり、通年で感染が見られるが、特に春や秋に流行しやすい傾向がある。

普通感冒の判断で感染対応を行なった。発熱の長期化による肺炎での入院者が 4 名発生。保健所によるウイルス検査で「パラインフルエンザ」と判明した。

パラインフルエンザについては、スタッフへの感染は少数におさまった。入所者の感染数増加については重度高齢化による抵抗力の低下がひとつの要因と考えられるということであった。再発防止を徹底していく。

② 地域交流相談スペース だいこく SUN での隔離対応の円滑化

上記 7 月の感染者増加に伴い、隔離対応施設としてだいこく SUN を機能させた。ベッド機材搬入やスタッフ配置など事業部門（ソーシャルサポート事業部）を中心に円滑な対応を行なった。特に搬入口の改修により機材搬入、スタッフの休息場所の確保などで負荷が大きく軽減できた。

制度対応 *今後の報酬改定対応等

① 事業、処遇改善などについて、加盟する業界団体を通じ、情報収集と政策提言などの各種活動を継続する

全国社会福祉法人経営者協議会、全国社会福祉法人経営青年会などからタイムリーな制度情報を収集できた。来年度臨時応急的な制度改正の見直しについても早期に確認ができ来年度計画に反映させることができた。

政策提言については、佐賀県社会福祉法人経営者協議会会長職を担う理事長が人件費、物価高騰に伴う諸問題に対し政治政党を通じ多くの意見要望を伝える活動ができた。

② 法令遵守を目的とした内部監査機能を継続強化する

法人内部監査は、計画に従い全事業に実施した。法人本部長及び管理監督的スタッフが監査員となり、事前に定められた法令遵守項目を細かくチェックした。それ以外にも目に留まった事柄に対する指導もおこない業務体制の管理を徹底した。

③ 主な法令対応

- （入所・グループホーム）地域連携推進会議を 10 月に開催した。

- (入所・デイサポート・ヘルプ) 喀痰吸引等事業者登録手続きを行なった。
- (入所) 意思決定支援関連：地域移行等意向確認等に関する指針を策定、地域移行等意向確認担当者の検討。(令和8年4月1日選任)
- 行政による運営指導(期日は実施日)に基づく対応 ※口頭指示内容に関する対応
 <介護保険>
 11月17日(月) 瑠璃光苑ホームヘルプ事業指定訪問介護
 11月25日(火) 瑠璃光苑居宅介護支援
 <障害福祉>
 12月22日(月) 瑠璃光苑(施設入所支援・生活介護) / 障害者就労支援センター(就労継続支援B型・就労移行支援・就労定着支援) / グループホーム KITEN
 (共同生活援助・短期入所) / パーソナルサポートセンター空(地域移行支援・地域定着支援)

安心と安全

① 物価高騰対策

物価高騰に対し、給食食材の調達ルートの見直しや在庫管理の徹底、猛暑の中ではあったがエネルギー消費の効率化など多角的な対策を講じた。これら一連の取り組みにより、コスト増を最小限に抑制することができた。今年度末見込みとしては、当初懸念された大幅な経費上昇を回避し、予算内を確保できる見通しである。

※その他取組

- (入所) カーテンのリース廃止、リネン変更
- (入所、デイサポート、本部) 自動掃除ロボット導入の検討
- (全社) ワークフローシステム(Jugaad: ジュガール) 活用によるペーパーレス化

② 医的ケアが必要な利用者へのサポート強化

喀痰吸引研修(不特定多数対象)へ5名を派遣し、指導看護師による適正な実技指導を経て全員が資格を取得した。これにより年度末の有資格者は17名。

併せて、本部の協力を得て県への登録事務体制や業務方法書等の諸規程を整備し、医師の協力による喀痰吸引業務等に係る安全委員会も定例化した。一連の取り組みにより、医的ケアが必要な利用者を安全に受け入れる基盤が整った。

③ 人権擁護教育の継続・介護・送迎事故防止対策の強化

人権教育では、虐待防止委員会が通年で法人内での研修を実施し全職員受講を推進した。また、差別解消法講座の開催や県講師の輩出など、組織として人権擁護の専門性向上につなげた。

介護事故防止も見守りセンサーの導入、リスク管理委員会のKYT(危険予知訓練)アンケート活動、インシデント報告の習慣化や事故原因の情報共有によって、重大事故を未然に防ぐ体制が強化された。

送迎時の人身事故ゼロを継続した。一方、接遇面でのその場で注意し合う組織風土の醸成や、重度高齢化に伴う不可抗力的な事故への備えもおこなった。ただ私生活を含めた交通法令遵守の徹底に課題を残した。

利用者の安全安心を脅かす最たる課題としては、法人内の投薬事故に関するものである。各事業所で「ゼロ」を目指した。しかしながらスタッフのケアレスミスなどにより事故が発生し、来年度に大きな課題を残す結果となった。

④ リスク対応の強化（自然・原子力災害、感染症、防火防犯に関わる委員会活動の推進）

各事業所に配置された防災管理委員が BCP に従い指揮を執り、各拠点で自然・原子力災害の実地訓練を実施した。恒例の二里町消防団との合同訓練では放水訓練まで行い、地域連携を含む実践的な訓練を行なえた。また、他県の特養で発生した殺傷事件を受け注意喚起をおこない防犯意識を向上させた。防火面でもリスク管理委員会からリチウム電池の処分方法を周知するなど、細部まで対策を徹底した。

9月に祐徳自動車株式会社との「災害時における物資支援協力に関する協定」を締結した。これは有事における全法的な生活資材確保のセーフティネットとしての機能が付加できた。

⑤ DX・ICT・SNS を活用した健康管理、見守り、身元引受人連絡、防犯など機能の拡充していく

決裁・承認作業について、ワークフローシステム等を活用しペーパーレス化を図った。昨年度から導入した有給休暇申請等に続き、業務日誌、起案書なども順次移行を進めた。

人的、費用などコスト削減効果は勿論だが、時間的ゆとりが生まれたことにより事故防止や接遇面の向上など安心・安全面の強化につながった。

入所設置の見守りセンサーの導入は重度高齢化が進行する中、健康管理に大きな効果をもたらすものとなった。その工事に合わせて、事務所や死角になっていた箇所にも録音録画機能のカメラが設置され防犯機能が向上した。

身元引受人への SNS などを活用した健康状態の変化などの連絡、説明同意活動については監督官庁の許可が得られなかった為、課題として残っている。

⑥ その他の取り組み

- ・ <本部・入所>投薬事故を未然に防ぐため、利用者ごとの配薬を正確に行うことを目的とし、本部スタッフによる仕分け体制を整備し、配薬による事故の減少に繋げた。
- ・ <入所>看護師と支援員が一体的および連続的に健康管理支援の実施を目的とし、通院結果などを LINE WORKS 活用により、タイムリーに全職員へ申し送る体制を整備した。

（*グループホーム導入済）

サービスの質の向上

① 「システム化」「仕組み化」の推進を強化し、人材と組織を育てる

業務の属人化などの解消に向け「システム化」「仕組み化」を推進した。特記として全体会議のあり方を刷新し、情報の集約と横断的連携を強化し、経営方針の浸透と管理職の能力向上を図った。さらには日中開催への変更による残業抑制を実現した。

② スタッフ個々によるサービスの偏りを無くすため、マニュアルの細分化をおこなう

スタッフ間のサービス能力の格差を解消するため、生産性向上活動のなかでマニュアルの細分化を推進した。特にライフサポート事業部の週間ミーティングでは、曖昧だった業務手順が標準化され、誰でも質の高いサービスを提供できる仕組みづくりを定着させることに努めた。結果、スタッフ間に協力体制が芽生え、マニュアルに沿った指導や声かけも日常化し、組織全体でのサービスの均一化と質向上を実現した。

スタッフ個々の偏りが事業所内で解決できないケースがあった。そのため本部事務所の介入により配薬業務等を本部に移管し、医務スタッフ間で看護サービスの偏りをなくす試みを行なった。並行して医務業務マニュアルの整備も行いスタッフ各人が均一に能力を発揮できる体制に近づけた。

③ 重度障害者へのサポート体制の拡充

医的ケア体制整備のために喀痰吸引 2 号資格者を 5 名養成し、延べ 17 名の資格保有者を配置できた。県への事業所登録も終え体制整備にも努めた。

さらには、視覚・聴覚・言語障害者への支援を適切に実施する目的で「全身性ガイドヘルパー養成講座」への職員派遣をプラスし、専門性の向上と資格取得の促進に努めた。

④ グループホーム利用者の地域移行支援体制づくりの開始

地域移行を働きかけるとともに、個別支援へ希望状況を記載した。希望者に対応するため、だいく SUN を利用し調理など生活訓練がおこなえるよう法人内で調整を図った。

⑤ 個別支援にかかる情報共有体制の整備

相談支援が中心となり、昨年度に着手した LINE WORKS を活用した個別支援計画の情報共有システムが完成した。これに伴い定例での担当者会議も実施され、関係機関と統一的な支援を行う体制が整い、支援の視点を同期化するとともに、サービス品質の向上を両立する「仕組み化」が大きく前進した。

⑥ サービス資源不足地域への送迎体制等の検討

送迎範囲の拡大は行われなかった。しかし、資源不足の近隣市町から利用希望を受けており、調整中のケースがある。これまでの送迎範囲の中で、待ち合わせポイントを設定し、送迎実現に向けた取組を実施している。

⑦ 入所個室化への準備

多額の資金と時間を要するため、来年度積算を行うため設計デザインをおこなう方向付けを決定した。

一体経営を目指した仕組みの確立

① 「保育所型認定こども園 医王こども園」移行後の円滑運営

令和 7 年 4 月 1 日より保育所型認定こども園「医王こども園」への移行を行った。

保護者の就労等の状況により今までは退園を余儀なくされていた子どもさんが、幼稚園対象の子ども（1号認定）に移行することで、通園を継続できた。

地域に向けた保護者支援として園庭開放及び子育て相談の実施を行い、数名の保護者が利用された。10月4日に開催した運動会では、今年度から未就園児の競技も追加したことで新年度からの園児募集PRに繋がったと感じている。

② 理事会、経営会議内容について周知徹底

経営会議に新たに主任5名を加え、各部署・事業所での周知理解の促進体制を整備した。

③ 委員会活動の強化

全体研修やKYT（危険予知訓練）活動など法人全体に横串を刺す活動により、一体経営が推進された。現場の気づきを委員会で吸い上げ、法人全体の施策へと昇華させる仕組みが機能した。

特に新メンバーへの教育を強化したことで、個々の気づきが全体の利益に繋がる意識が浸透した。月次委員長会議において各会での活動報告も行われた。ここでは法人全体への成果や、各事業所への還元も可視化され、組織的な連動性が大きく向上した。

④ 「改善提案」推進

改善提案数が前年度比約40%増の60件に達し、内容も数値による可視化が進むなど高度化した。全体会議を刷新したことにより成果共有も強化され、一拠点の工夫を法人全体へ波及させる仕組みが機能した。件数・質ともに向上し、現場の「気づき」を一体経営の原動力とする文化が着実に根付き、改善活動の定着化が図られた。

⑤ 物資一元管理の推進

本年度は「物資一元管理」の基盤構築において大きな進展があった。前掲した祐徳自動車株式会社と「災害時における物資支援協力に関する協定」を締結。これは常時在庫を求められる救援物資について保管方法の課題を解決できる取組であると言える。

また、給食係で食材等の既存の卸売業者を絞り込むことで、価格交渉と効率的な在庫管理を実現した。

⑥ リーダーマニュアル策定活動の推進

第4四半期、一体経営の基盤となる「リーダーマニュアル」の策定を開始した。

本取り組みでは、事業所ごとに異なる法令遵守項目の標準化によりガバナンスを強化するだけでなく、人事異動時におけるマネジメントの空白や混乱を防ぎ、組織の機動力を維持することを主眼に置いている。

また、単なる定型業務の習得に留まらず、地域資源や利用者ニーズを洞察する「気付く力」を養う内容を組み込み、リーダーの創造的な業務遂行を支援する。

本マニュアルの確立を通じ、変化の激しい外部環境に適応しうる、強固な全法人的マネジメント体制を具現化する。

スタッフへの働きかけ

① サクラボ e ラーニング教育の体系化を行う

昨年度より「サクラボ e ラーニング」を導入し、全社的な学習環境の底上げを図った。虐待防止や感染症さらには労務面など、法令遵守の徹底はもとより、月次会議や委員会活動、メンタルケア、リーダー指導など、日常的な課題解決のツールとして活発に利用されている。

教育の体系化については、法人が定める基礎研修等の最小限に留めることで、現場の裁量を尊重し、リーダーやスタッフの自律的な活用を促した。何より、変則勤務下でも残業を抑制しながら全員が等しく学べる環境を整備した功績は大きい。導入 2 年を経て、e ラーニングを軸とした自律的な学習風土が根付き、サービス品質の向上と経営の安定化に大きく貢献している。

② 「仕組み」作る、変える側に立つ人材育成を行う（各事業所において生産性の向上について速やかに行動に移し、試行錯誤し、改善していく組織づくりを行う）

改善活動への積極的な参画を通じ、各事業所において生産性を自ら向上させる組織づくりを推進した。生産性向上委員会などで成果の共有と手法の学習を繰り返す中で、改善の延長線上にある「仕組みの創設」が自然発生的に行われるようになり、スタッフが達成感を得ながら柔軟に動ける環境が整いつつある。

慢性的な人手不足の中、リーダーの経験値に頼ってきた従来の運営スタイルを、再現性のある仕組みへと再構築したことは、法人の安定的成長に向けた大きな手ごたえを感じている。属人化を解消し、組織として改善し続ける文化を醸成できたことは、今後の経営における極めて大きな成果である。

③ スタッフ紹介制度の申請など促し、採用活動への意識を高める

経営基盤の安定に直結する採用力の強化に向け、スタッフ紹介制度の活用を推進した。本部の呼びかけなどにより今年度は 2 名のパートスタッフの入職を実現するなど、確実な成果を上げている。

一方で、紹介に対する働きかけにはスタッフ間で温度差が見られる点に課題が残る。深刻化する人材難を乗り越えるためには、採用活動を一部の協力者に委ねるのではなく、全スタッフが「自分たちの職場を共に創る」という意識を持てるよう、心理的な障壁の解消や動機付けを継続し、全社的な採用文化を醸成することが不可欠である。

4 働きたい法人となる

令和 7 年度は、認可保育所 医王保育園が保育所型認定こども園 医王こども園に移行した。施設種別は変わったが、環境の変化はほとんどなくスムーズな船出となった。

また、障害者支援施設 瑠璃光苑は開苑 30 周年を迎えた。その記念の一つとして佐賀県の介護テクノロジー導入支援事業補助金を受け、見守りシステム「Happiness 絆 EYE」を導入した。AI カメラやバイタルセンサー、離床センサー、非接触おむつセンサーを備えており、今後、入所施設での業務効率化が進み、サービスの質の向上はもとよりスタッフのワークライフバランスが整うことを期待する。見守りシステム導入とともに、佐賀県の DX アクセラレータ事業研修を受講し、さらには

DX 伴奏支援事業「DX アクセラレータ」を受け、令和 8 年 2 月 1 日経済産業省の DX 認定が取得できた。「デジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態」とされ自社のアピールや、公的な支援措置を受けることができる。

令和 8 年 3 月 18 日障害者雇用の取り組みが優良な中小企業として、厚生労働省より「もにす認定」を受けた。日頃より障害の特性など他職員が正しく理解しフォローし合える風土作りに努めていることが認められた。今回の認定で障害の有無に関わらず、引き続きすべての職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいく。「DX 認定」「もにす認定」いずれも伊万里市内では初の認定事業所となった。

一方、職員採用については苦戦している。どの業種でも共通の課題ではあるが、労働人口の市外流出や最低賃金の上昇など長期的な課題に取り組んでいかなければならない。新たな取り組みとして、東京で行われた佐賀県主催の「暮らし&しごと体感フェア」へ参加し、地方への移住や就職を検討している方などに佐賀県や伊万里市の魅力を伝えることができた。また、県や市町とのつながりの大切さを再認識した。

スタッフの状況

年代別状況

		~20代	30代	40代	50代	60代	70代	総計	比率(%)
正職員	男	3	7	10	15	4	0	39	20.86
	女	10	16	29	13	8	0	76	40.64
パート等	男	0	4	2	1	10	6	23	12.30
	女	0	4	9	3	21	12	49	26.20
計		13	31	50	32	43	18	187	
比率(%)		6.95	16.58	26.74	17.11	22.99	9.63		

管理的職員の状況

	管理職	係長	主任	副主任	GL	総計	比率(%)
男	5	1	1	4	3	14	42.42
女	3	1	5	4	6	19	57.58
総計	8	2	6	8	9	33	

注) GL：グループリーダー

主な資格の取得状況

介護福祉士	60	保育士	15	管理栄養士	2
社会福祉士	12	看護師	11	栄養士	6
精神保健福祉士	6	准看護師	4	調理師	13
作業療法士	1	理学療法士	1		

- ・令和6年度試験合格
介護福祉士 3名
- *正職員の平均勤続年数 11年6か月 平均年齢 44歳
- *育児休業取得 5名（取得率100%、うち男性1名、産後パパ育休取得）
育児短時間勤務 7名
- *障害者雇用率 5.33%

採用機能の強化

採用

	正職員	パート等	計
令和7年度	9	11	20
令和6年度	7	5	12

- *さがジョブナビ（佐賀県就職情報サイト）への登録
- *ジョブカフェ SAGA（若年者の就職を応援）への登録
- *（令和7年12月13日）佐賀県暮らし&しごと体感フェア初参加（東京）
- *（令和7年8月11日）企業合同求人説明会「伊万里のいい職相談会」参加
- *施設入所支援とグループホームの夜勤手当を見直した（令和7年11月～）

退職

	正職員	パート等	計
令和7年度	9	10	19
令和6年度	8	13	21

正職員（9名）の平均勤続年数は9年4か月

人材育成、資格取得支援

定着支援

永年勤続者表彰

勤続20年 2名、10年 5名

福利厚生の実施

- ・ 介護福祉士資格取得のための実務者研修・受験対策講座等の法人施設での開催 6名
- ・ 介護職員初任者研修の法人施設での開催、受講費法人負担 4名
- ・ 喀痰吸引等研修の法人施設での開催、受講費法人負担
 - 2号基本研修 3名
 - 手技確認 2名
- ・ 同行援護研修の法人施設での開催、受講費法人負担
 - 一般研修 4名
 - 応用研修 2名

- 職場積立 NISA 開始 11 名
- サガン鳥栖法人向け年間シート活用 5 組 10 名
- 黄色い靴助成（健康診断 2 次検査費用負担）14 名 58,190 円
産業医の指導のもと、2 次検診を促す個別面談を実施
- インフルエンザ予防接種 168 名 353,600 円
- 子どものインフルエンザ予防接種費用助成 11 名 32,000 円(現在受付中)
- ソウエルクラブ加入 会費 10,000 円×113 名=1,130,000 円
永年勤続記念品 10 年 4 名・15 年 3 名・20 年 2 名・25 年 1 名
資格取得記念品 介護福祉士 3 名
健康生活用品給付 113 名
出産お祝い品 2 名
子の入学お祝い品 8 名
映画鑑賞券一部助成申し込み 81 枚（前期）
会員交流助成事業 33 件
- 社会福祉施設従事者相互保険加入 381,347 円（前期）
長寿お祝い金 2 名
- 団体総合生活補償保険 17 名（70 歳以上） 23,460 円
- 高齢運転者講習 4 名 66,000 円
- 割安な価格での給食提供 3,506 食
- 団体扱自動車保険 20 名 27 件
- 法人会員フィットネスジムの利用 340 名(延人数)
- 冬用タイヤ等の一時保管場所提供 3 名
- 業務配慮制度（私傷病により直接介護の免除、妊娠に伴いひとり勤務の免除等） 5 名
- 社会福祉施設職員等退職手当受給者 6 名
- 顧問弁護士への個別相談
- 社会保険労務士への個別相談
- 開苑記念式典に合わせてスタッフへモバイルバッテリーの提供
- 乳がん検診 - 社会保険未加入スタッフも受診（費用は法人負担）
- 健康保険傷病手当金支給申請 8 名（私傷病）

働きがいを高めるために

- 法人横断的委員会活動の実施（他部署スタッフとの協同・交流）
- ありがとう券の提出 642 枚
- 素敵な人アンケートとフィードバックの実施
- 牧島小学校、東山代小学校、二里小学校 福祉体験学習 講師として参加
（伊万里市地域公益活動推進協議会の地域活動）
- 夜勤手当の改定
- 同一労働同一賃金への対応（パート等への特別休暇支給）
- くるみん認定（「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣が認定）取得への取組開始

心の健康づくり計画の策定（職場のメンタルヘルス対策）

スタッフのメンタルヘルス不調を予防し、心の健康を増進させることを目的とし、以下の取組を行った。

- 理事長のメンタルヘルスケア対策の推進表明
- 相談窓口の設置（ハラスメント相談窓口と同一）
- 衛生委員会の定期開催と職場巡視（毎月1回）
- 衛生管理者研修（全国労働衛生週間説明会参加後、全体周知）
- 研修：サクラボ動画視聴「レジリエンスの基本」全スタッフ視聴済み
- 健康診断の2次検査対象者への再検査奨励（黄色い靴女性案内）
- ストレスチェックの実施と不調者への産業医面談案内
- 理事長面談や人事考課フィードバックでの面談等の実施

法人横断的イベントの活発化（計画的な協力体制の再構築）

昨年度よりは計画的に活動できるようになったが、決定事項等を法人内に早めに周知することには課題が残った。

定期的な面談の実施

入社後半年、1年、あるいは異動後1か月など、定期的な面談を予定していたが、不定期な面談となってしまった。しかし、リーダー同士で情報共有を行い、気になる点等があれば、すぐに話をする機会を作った。

スタッフも千差万別。得手不得手を認め合い、補い合えるような職場風土づくり

令和8年3月18日厚生労働省より「もにす認定（障害者の雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小企業主を厚生労働大臣が認定）」を受けた。一人ひとりが個性を活かし、自分らしく働ける環境づくりを目指してきた。障害の有無に関わらず、引き続きすべての職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいく。

処遇改善加算の取得

処遇改善一本化への対応もスムーズにできた。

ハラスメント防止研修の実施（全スタッフ対象）

動画視聴 サクラボ「自分の行動を見直してみよう」

管理的立場のスタッフ（グループリーダー以上）の資質向上

全体会議

開催時間や内容を再検討し、月次情報集約・共有とともに、課題の整理・共有、解決策の検討に重きを置いた。グループワークを中心としたため様々な意見が出やすくなったと思う。

リーダーマニュアルの作成と周知

法人リーダーマニュアルを基に各事業所のリーダーマニュアルを作成する予定だったが、作成に至っていない。来年度に継続。

在庫管理能力の向上

スプレッドシート等で管理を行っているが、なかなか難しい。

研修講師等派遣

- 相談支援従事者初任者研修 講師 1名×3回
ファシリテーター 1名×1回
- 相談支援従事者現任研修 ファシリテーター 1名×1回
- サービス管理責任者更新研修 ファシリテーター 1名×1回
- 佐賀県障害者虐待防止・権利擁護研修 講師 1名×2回
- 伊万里・有田地区障害支援区分認定審査会 委員 1名×4回

スタッフの資質向上

新人教育計画の標準化

各部署において、入社後6か月の試用期間の標準教育計画を作成することを計画していたが、新入職員を受け入れた部署に限る活動となってしまった。

法人内研修スケジュールの平準化

各種委員会主催の研修については、委員会委員長会議において前年度末に予定を出し合うことができたため、一年を通して平均的に開催できた。

伝達研修の開始

*外部研修受講者が法人内で伝達研修を行う

初年度であり講師にはリーダークラスのスタッフがあたった。受講者は各回10~15名程度であり、和気あいあいと質問もしやすい雰囲気だった。

サクラボ研修の体系化

委員会や各事業所での研修に活用はできたが、委員会や事業所任せになっており、体系化までは至らなかった。来年度継続課題とする。

サクラボ受講状況

階層別研修 (延べ人数)

研修名	受講者数
ハラスメント防止研修	176
レジリエンス・セルフメンテ研修	174
接遇マナー・クレーム研修	20

法定研修 (延べ人数)

研修名	受講者数
プライバシー保護	20
倫理と法令遵守	6
事故防止 (リスクマネジメント)	29

研修名	受講者数
緊急時の対応	43
感染症・食中毒	173
非常災害時の対応	113
虐待防止	2

介護技術研修 (延べ人数)

研修名	受講者数
介護現場での基礎知識	4
食事の基礎知識	9
食事に関する介護技術	9
整容に関する介護技術	20

障害分野研修 (延べ人数)

研修名	受講者数
支援の基礎	56
知的障害者への支援	28

厚労省動画 他 (延べ人数)

研修名	受講者数
BCP	92

資格取得

主な資格取得・更新実績

- 介護職員実務者研修 6名
- 介護職員初任者研修 4名
- サービス管理責任者 基礎研修 1名 実践研修 1名 更新 3名
- 主任相談支援専門員 1名
- 相談支援専門員 1名
- 介護職員等による喀痰吸引等実施のための研修
2号基本研修 3名 手技確認 2名
- 同行援護研修 一般 4名 応用 4名
- ガイドヘルパー養成研修 (全身性障がい者研修課程) 4名

健康管理

抱えない介護推進

障害者支援施設 瑠璃光苑 <見守りシステム「Happiness 絆 EYE」を導入>

非接触おむつセンサーを備え、定時から適時に移行することでおむつ交換の回数が減ることを期待する。

デイサポート 瑠璃光苑 <フロア改修>

小上がりの畳スペースをなくしフロア全体をフラットに改修した。畳からベッドへの変更で、抱える支援が軽減できた。

グループホーム KITEN <福祉車両シエンタを導入>

JKA 競輪とオートレース補助金を受け、車いすのまま乗れる車両を導入した。

障害者就労支援センター <多目的トイレのベッドに固定式リフト設置>

グループホーム WAGEN に設置している固定式リフトと同機器を設置・導入した。

業務効率化

生産性向上委員会

- 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の維持と 3M（ムリ・ムダ・ムラ）の解消
- 改善提案とその評価サイクルの確立
- 各部署において小委員会を開催している。まずは様々な意見を出してもらい、生産性が向上するかどうか、実施可能かどうかを検討しながら取り組んだ。
- 今年度 48 件の改善提案を実践している

ICTの活用

入所 見守りシステム「Happiness 絆 EYE」を導入（再掲）

- AI カメラ、バイタルセンサー、離床センサー、非接触おむつセンサーを装備
- 来年度の正式運用に向けて、利用者個人に合わせてセンサー感度の微調整を行った。

DX（デジタルトランスフォーメーション）認定への取り組み

佐賀県の DX 伴奏支援事業「DX アクセラレータ」を受け、令和 8 年 2 月 1 日経済産業省の DX 認定が取得できた。分単位での業務マニュアルの作成など、業務効率化に向けた課題が明確になってきた。

電子決裁システム「Jugaad（ジュガール）」導入

新たに入所施設関係日誌の決裁を電子化した。

AI を使った会議議事録の作成

作成時間の短縮につながった。

各事業部門の報告

① 医王こども園

入園児の状況

- 延べ557名の子どもを迎え、こども園の理念・方針及び教育・保育目標に基づき充実した保育にあたることができた。
- 保育所型認定こども園に移行したことで、保護者の就労等の状況により今までは退園を余儀なくされていた子どもが、幼稚園対象の子ども（1号認定）に移行することで通園の継続ができた。

業務体制

- 保育士の正職員を増員し職員体制を強化したことで、入園希望児を受け入れることができ、さらに手厚い保育を行うことができた。

保育活動・園内研修

- 子どもの発達段階や個性を踏まえ、主体的な学びを大切にしながら環境構成を工夫し、実践につなげた。
- 子ども一人ひとりの成長の経過や保育目標をスタッフ間で共有することで、個々の対応への理解が深まり、日々の保育に活かすことができた。

施設設備

- 園児用玄関の修理を行い、開閉がスムーズにできるようになった。
- 毎月スタッフ間で当番を決め、園内外の美化に取り組むことができた。

地域支援

- 園庭開放や SNS での積極的な情報発信により、延べ2名の利用があり、運動会では未就園児の競技を取り入れ5名の参加があった。
- 中学生の職場体験として2名を受け入れ、指導という立場で日ごろの保育を省みる機会となりスタッフも良い刺激を受けた。
- 菜の花の種まきに参加し、交流を図ることができた。

② 障害者支援施設 瑠璃光苑（施設入所支援・生活介護・短期入所・日中一時支援）

利用者の状況

定員 40 名（入所者 41 名）

※利用者入院延べ日数 410 日（前年度より 158 日減少）

- 7名の退所者、6名の新規入所者あり。
前年度の平均年齢 57.9 歳より 58.0 歳となり 0.1 歳上昇
- 平均障害支援区分は 5.92 で前年度と比較して 0.06 低下
- 胃瘻対応 年度当初 9 名 年度末 5 名
- 7名の入所利用者が就労支援事業（生活介護・生産活動あり）「Job センター シャキッと」に通い、働く喜び、生きがい作りに繋がっている。

サービスの質の向上

- 利用者の安全性や生活の質の向上、スタッフの業務効率化等を図る為見守り機器を導入した。本格運用に向けて調整中。
- 介護係による健康管理及び医的ケア体制整備のため喀痰研修への派遣や実地研修を計画的に行った。
- 研修や訓練等を実施し、感染症対策を継続して行った。

通所型生活介護サービス

- 1日平均利用者数 8.27名（前年度より 0.33名増加）
5名契約解除、8名の新規利用あり。
- 盆、正月等、法人内通所系サービスが休止の際の受入をおこなっている。

短期入所（併設型）

- 1日平均利用者数 6.1名（前年度より 1.8名減少）
- 緊急受入や他施設で受入の難しい利用者等、対応能力の高さを発揮し受け入れを行っている。
- 緊急時の受入要請には当圏域はもちろんのこと、他圏域の要請も可能な限り対応している。
- 利用者ニーズに応え、和室対応の居室を増やし受け入れを行った。

日中一時支援

- 延べ利用者数 307名（前年度より 73名増加）
- 契約者数 12名

医務係

感染症対策

- インフルエンザ予防接種実施
- 新型コロナウイルス感染症・インフルエンザ予防(抗原検査キット活用・情報提供・衛生用品管理・代理通院)
 - ※ 感染症予防研修として、法令に基づき、嘱託医立石医院西田先生監修の下、法人全体での動画視聴研修、年2回の各部署での研修（シュミレーションや実技研修）を実施した。
 - ※ 感染対策委員会を中心とした感染症情報発出、法人内感染防止策指示・確認。

骨粗鬆症予防

- 整形外科受診し骨密度測定及び内服や皮下注射治療

口腔衛生

- 歯科検診実施と口腔衛生管理のための歯科受診

給食係

総配食数 76,875食（内グループホーム食事配送 12,024食）

- 栄養ケアマネジメントにより利用者1人1人に合わせ食事状況に沿った食事支援を実施

- 経口維持計画書を基に、経口からの食事支援を継続
- 食事量・栄養量もしっかり補えるソフト食と栄養補助食品の提供を継続
- R-1 ヨーグルト提供継続（感染症予防と免疫力向上）
- 食材の価格変動の中でも、献立内容見直しと完調品の活用により、コスト削減に努めた
- 利用者から積極的に要望を聞き、献立に反映できるよう努めた
- 利用者の満足度を高めるため新メニューの導入を定期的を実施
- 人員減の中でも工夫し食事サービスを継続して提供できるよう努めた
- 誰でもお試しできる食器サンプルで8件のお試しから食事支援に繋がった

③ モーニングサポート（地域貢献事業：法人独自事業）

- 登録者5名（定員5名）
- 保護者、学校側と連携し支援方法等の情報共有を行いながら、出発までの見守りや学校までの送迎を安全に実施できた。

④ デイサポート瑠璃光苑（生活介護）

- 令和8年3月末登録者数 58名（新規利用者 9名、契約解除者 5名）
- 利用者総数 6,478名（計画比106%） 1日平均21.3名（前年度 20.2名）
事業所の利便性・機能性・快適性を高める目的で小上がりの畳スペースをなくし、フロア全体をフラットに改修した。スペースを有効活用できるようになり、畳からベッドへの変更で抱える支援が軽減し、働きやすい職場環境を整えることができた。
感染症においては職員の意識が上がり、対策を徹底する事で影響を最小限に抑える事ができた。
また、日中活動では外食レクを実施。利用者の満足度の向上へと繋がった。

⑤ 瑠璃光苑 ホームヘルプ事業（居宅介護・同行援護・訪問介護・総合事業・移動支援）

令和8年3月末 登録者数 122名（前年度+4名）

新規利用者 7名

＊内訳： 居宅介護4名、移動支援3名

利用枠拡大 5名

＊内訳： 居宅介護5名

契約解除者 5名

＊内訳： 居宅介護2名、移動支援3名

利用枠減少 1名

＊内訳： 訪問介護1名

- 伊万里市、佐賀県内の契約市町へ単価改正についての要望書提出
- 重度障害者への外出系サービスの充実・外出先の情報提供強化（お出かけ情報コーナーの設置・活用）
- パラスポーツへの参加促進（移動支援での練習、大会参加時の対応）
- 感染症対策を徹底しながらのサービス提供（研修・机上訓練実施、感染対策委員会への参

画)

- 人権擁護意識の強化・改善活動を通しての生産性向上を大テーマとした研修の実施（デイセンター会議内で開催）
- やむを得ない身体拘束についての各種研修会の実施
- 夏場の携行品の整備（酷暑対策・熱中症予防）
- 生産性向上への取り組み（業務効率化、改善活動）
- 積極的な資格取得支援（令和 8 年 3 月時点でスタッフ 9 名中 7 名が介護福祉士資格所持、8 名が同行援護従事者養成研修終了）

障害者就労支援センター（Job センター ピシャット・シャキット・キリット）

- 障害者就労支援センター（多機能型）としての利用者総数は 9,969 名（目標 9,799 名）
- 就労支援事業収入（売上額）

Job センター ピシャット（就労継続支援 B 型）	11,456,432 円（前年比 87%）
Job センター シャキット（生活介護）	993,360 円（前年比 93%）
Job センター キリット（就労移行）	1,513,949 円（前年比 111%）
- 多機能型事業の統合準備
令和 8 年度にキリット（就労移行）を廃止し、ピシャット、シャキットの 2 事業の多機能型として運営をするために、行政手続きや利用者や関係機関等への説明をスケジュール通りに進めることができた。

⑥ Job センター ピシャット（就労継続支援 B 型）

- 利用者は延べ 6,620 名
- 令和 7 年度末日時点登録者 49 名
- 新規利用者 4 名、契約解除者 3 名（うち 2 名は一般就労）

重点項目

- 販売会への利用者参加促進
近隣での販売会には利用者に参加してもらったことで、就労意欲の向上や販売の楽しさ等を実感してもらえる機会となった。

作業内容

- 印刷作業（名刺やチラシ、製本印刷、オリジナルカレンダー等）
- 布商品製造・販売（オリジナルバッグや小物入れなどのハンドメイド）
- 洗濯作業
- 清掃作業
- 請負作業（チラシ封筒詰め、ゴム手袋の袋詰め等）
- 平均工賃月額 29,287 円（前年度 30,135 円）

⑦ Job センター シャキット（生活介護）

- 利用者数は延べ 2,486 名
- 令和 7 年度末日時点登録者 27 名
- 新規利用 1 名、契約解除者 3 名

重点項目

- 年間スケジュールに沿った生産活動
前年度末に立案した年間計画に沿って生産活動を遅滞なく実施できたことで、ご利用者への生産活動の提供も充実した。

作業内容

- 布商品作成・販売（小物入れや、子供向け商品等のハンドメイド）
- 季節商品製造（クリスマスや正月飾りなど）
- 工賃日額 442 円（前年度 400 円）

⑧ Job センター キリット（就労移行支援）

- 利用者は延べ 863 名
- 令和 7 年度末日時点登録者 2 名
- 新規利用者 1 名、契約解除者 3 名（うち 2 名は一般就労）
- 就職 4 件、職場実習 4 件

重点項目

- 多機能型事業の統合準備
令和 8 年度キリットの事業廃止に伴う、ご利用者や各関係機関等への説明を丁寧におこなった。ピシヤットへ移行するご利用者やご家族への説明を丁寧におこなったことで、混乱等も無かった。

作業内容・活動内容

- 生産活動（洗濯、陶器加工、網戸張替等）
- パソコン訓練や施設内の清掃等、就職する際に必要となる活動や訓練
- 施設外支援（ハローワークでの求職活動、職場実習等）
- 交流会（在職者と現利用者の交流）＊年 1 回（12 月開催）
- 工賃日額 1,487 円（前年度 1,266 円）

⑨ ジョブコーチ（職場定着支援）

- 支援対象者 2 名
- 新規 2 名
- 支援対象者 2 名すべてが就労継続できており、就労定着支援 RuRi のサービスへつなぐことができた。

⑩ 就労定着支援 RuRi（就労定着支援）

- 年間利用者数 10 名
- 新規利用者 1 名、契約解除 2 名（利用期限満了 1 名、退職 1 名）
- 利用期限終了月の 3 ヶ月前をめど、関係機関への引継ぎを行い円滑な支援体制の移行をおこなった。また、雇用事業所へはナチュラルサポート（雇用事業所による障害者への支援）の体制構築を念頭に支援を行った。利用者の中には、私生活での影響から精神的不調の再燃により、やむを得ず退職に至るケースも発生した。

⑪ グループホーム K I T E N（共同生活援助）

- 年間延べ利用者数 4,797名（計画比 98.8%）
- 地域連携推進会議を開催し、委員へ事業の報告と意見交換や施設見学を行った。
- 看護師や医療機関と情報共有を図り、健康管理や体調不良者の早期発見と通院対応に努めた。
- 空室をできるだけ出さないよう入居が必要な方へのアプローチが改善した為、年間を通して空室が少なくできた。
- 地域生活支援拠点として、体験利用の受け入れを行った。
- 週休3日制で WAGEN と一体的な職員体制で支援を行い、職員の定着が図れている。
- パラスポーツ大会へ出場や、地域のイベントへ積極的に参加した。
- 感染症 BCP の作成により罹患者発生時には、スムーズに感染者対応に移り、感染拡大を防止し、比較的短期間で終息に努めた。

ショートステイ K I T E N（短期入所）

- 年間延べ利用者数 1,097名（1日平均 3.0名）前年比 128.1%
- 隣接のショートステイ WAGEN と一体的に受け入れを行い、年間を通して安定した受け入れが出来るよう調整した。地域生活支援拠点として新規利用の相談にも柔軟に対応した。
- 感染症 BCP の変更を行い、柔軟な受け入れを行った。

⑫ グループホーム ビラ・ラズリ（共同生活援助）

- 年間延べ利用者数 4,099名（計画比 96.1%）
- 地域連携推進会議を開催し、委員へ事業の報告と意見交換や施設見学を行った。
- 利用者の自立を目指し、地域生活を想定した個別支援を行った。
- 看護師や医療機関と情報共有を図り、健康管理や体調不良者の早期発見と通院対応に努めた。
- パラスポーツ大会へ出場や、地域のイベントへ積極的に参加した。
- 感染症 BCP の作成により罹患者発生時には、スムーズに感染者対応に移り、感染拡大を防止し、比較的短期間で終息に努めた。

⑬ グループホーム W A G E N（共同生活援助）

- 年間延べ利用者数 6,504名（計画比 104.1%）
- 地域連携推進会議を開催し、委員へ事業の報告と意見交換や施設見学を行った。
- 看護師や医療機関と情報共有を図り、健康管理や体調不良者の早期発見と通院対応に努めた。
- 週休3日制で、KITEN と一体的な職員体制で支援を行い、職員の定着が図れている。
- パラスポーツ大会へ出場や、地域のイベントへ積極的に参加した。
- 感染症 BCP の作成により罹患者発生時には、スムーズに感染者対応に移り、感染拡大を防止し、比較的短期間で終息に努めた。

- 重度の障害者が入居できるよう介護リフトなどを導入することで、抱えない介護、1人介助を実施している。

ショートステイ WAGEN（短期入所）

- 年間延べ利用者数 386名（1日平均1.05名）前年比204.2%
- 隣接のショートステイ KITEN と一体的な受け入れを行い、年間を通して安定した受け入れが出来るよう調整した。地域生活支援拠点として新規利用の相談にも柔軟に対応した。
- 感染症 BCP の変更を行い、柔軟な受け入れを行った。

⑭ パーソナルサポートセンター 空（くう）（一般・特定・障害児・地域相談）

4月に職員1名増。上半期には人材育成に取り組み下半期には初任者研修を修了したことにより、新規の契約者を積極的に受け入れることができた。それにより、利用計画、モニタリングともに前年比を上回ったことで当初予算を達成することができた。

また、多職種連携を図ることができ質の高い相談支援を提供することで加算取得にもつながっている。

3月に伊万里市より運営指導を受け、減算等に係る事項はなかった。

令和7年度相談種別支援件数（実績）

件数（件）

支援項目	特定・障害児相談支援事業		一般相談支援事業	
	障害者	障害児	地域移行	地域定着
利用計画	333	242	0	63
モニタリング	844	348	—	—
合計	1,177 (前年比 104.0%)	590 (前年比 111.3%)	0 (前年比 0%)	63 (前年比 105%)

⑮ 瑠璃光苑 居宅介護支援

令和7年11月に運営指導があり減算等に係る事項はなかったが記録物に関する指摘があり業務改善として職員に周知した。また同じく11月からケアマネを増員し1.5人態勢となった。3月には事務効率化の為、介護保険制度にて推奨されているケアプランダーター連携システムの登録を行った。

令和7年度活動実績

実人員（人）

市町名	要支援者	要介護者
伊万里市	10	27
有田町	0	2
合計	10 (前年度より - 1人)	29 (前年度より ±0人)

委員会活動報告

- ◆ 東分会では、各事業部門の組織・スタッフによる横断的な取組として以下の委員会活動を行っています。この横断的な活動により、事業部のみに偏った狭義の組織ではなく所属を超えた意見や活動を行うことでの相乗効果と全体最適を目指します。

① リスク管理委員会

法人内のリスクに関する啓発活動を中心に行った。

- MS&AD の事例活用し危険予知訓練（KYT）の実施・スタッフへの啓発強化
- 食中毒流行期間前の注意喚起（2回/年）
- 感染症流行前の通知文書作成（11月初旬）
- 配薬ミスゼロカウントで、継続した配薬ミスゼロを目指す
- 各部署でリスク軽減活動テーマを決め、年間・毎月評価する
- 各部署の困りごと確認・各委員会との連携
- LINEWORKS での事故報告書を見やすく

② 防災管理委員会

- 法人全体での防火・防災の取組
- 災害時備蓄品の維持管理・使用
- 台風等災害対応なし（安否確認 0名、緊急受入 0名）
- 業務継続計画（BCP）自然災害編研修（入所系 2回、通所系 1回）
- 机上訓練、BCP 研修実施（入所系 2回、通所系 1回）
- 災害発生時の監督官庁への被災状況報告
- 原子力防災訓練の継続的实施（県 0回 法人 1回）
- 救命救急研修の開催（9月 2回）
- 防火管理者研修の計画的派遣
- 防災管理委員への消火設備、消防法等の知識研修の開催
- 障害者支援施設瑠璃光苑職員へ非常用自家発電設備の使用法周知と確認
- 佐賀県 DCAT への法人職員参画

③ 苦情解決委員会

- 苦情受付 9件（前年度 8件）、意見・要望受付 7件（前年度 1件）
- 令和 7 年度は地域の方から、苦情等の受付をする件数が例年より多かった。
- 利用者へアンケートを昨年度に引き続き行った。幅広く利用者の声を吸い上げる活動を行い、サービス向上につなげた。
- 苦情解決研修を開催した。サービス向上を図ることを目的とし、法人全スタッフが受講できるよう、全 5 回の研修会を実施した。
- 過去の苦情等の事例を用いて、新人等の職員育成に活用した。過去の事例を通して、現在、実施している支援の目的を知る機会となった。

④ 虐待防止委員会

- 委員会活動（3ヶ月に1度委員会を開催し、研修状況の確認、イエローシート、虐待に繋がる案件などを話し合った）
- 身体拘束適正化委員会（3ヶ月に1度開催し、やむを得ない身体拘束の状況や、廃止に向けた話し合いを行った）
- 人権研修（全職員を対象に5回に別けて開催）【人権研修Ⅰ ハートネットTV What's 差別？『第1回 どこからが差別？ -#男と女と私の性-』『第2回 どうしたら無くせる？ -#健康と福祉の箱-』】【人権研修Ⅱ 県出前講座『改正差別解消法と合理的配慮の提供』】【人権研修Ⅲ 「介護施設“虐待死”はなぜ？」】【人権研修Ⅳ「合理的配慮」～ハートネットTV 合理的配慮前編・後編】【人権研修Ⅴ 「介護施設“虐待死”はなぜ？」】
- 虐待防止セルフチェックリスト（年2回）、声掛けマニュアルチェックリスト（年1回）、アンケートを実施した。
- 虐待防止法関係研修（法人外研修）を派遣、受講した。
- やむを得ない身体拘束に関わる記録物の確認を行った。
- 「合理的配慮の提供に関する入門ハンドブック」を使って人権擁護の意識の向上を図った。
- 入所体験研修を通して、障害のある利用者の日常を体験し、生活のしづらさや人権について考える機会とした。
- 人権擁護啓発標語を職員から募集し、優秀作品を各事業所に掲示。また、法人広報誌「るり色新聞」に掲載した。

⑤ 安全運転管理委員会

年間を通して職員へ安全運転に対する周知を行う事で、意識が向上した。また、出発前後のチェックを徹底することで安全運行に努めた。下期より飲酒運転根絶に向けた取り組みを開始。警察庁の動画視聴や各事業所へ飲酒運転撲滅ポスターを掲示することで、飲酒運転に対する啓発・意識の向上に繋がった。

- 法人内車両事故 7件（通勤中4件・業務中1件・業務外2件）
- 65歳以上の再雇用者を高齢ドライバー安全運転講習会に派遣
- セーフティー伊万里・ヤングマン等リーダー研修会へ派遣
- アルコールチェッカーの継続運用（法令順守）
- 冬タイヤやチェーンの準備啓発・装着の徹底
- 地域の団体等へのマイクロバスや公用車の貸し出し（地域貢献事業）
- 法定講習会への参加
- 職員を対象とした、安全運転講習の実施
- 公用車管理表及び公用車支出表の活用（コスト削減）

⑥ 設備管理委員会

計画的な設備備品の購入や在庫棚卸実施による在庫管理や、予算化など事業運営に活用できるよう法人全体の物品管理の仕組みづくりを行っている。また、コスト削減を目指している。

- 在庫棚卸と法人内倉庫の整理整頓を行い、備品の有効活用を促した。

- LINE WORKS の活用による法人内設備の補修や機器トラブルの迅速な対応
- 人材育成の一環として、福祉機器展の派遣や、年間 2 回の法人内パトロールを行い、設備確認やメンテナンスについて委員と情報共有を行った。
- 法人全体の仕入れ交渉や法人内の仕入れを統一化するなど物価高騰対策として実施している。

⑦ 広報委員会

- 法人広報誌「るり色新聞」定期発行 年 4 回（4・7・11・1 月）
- 近隣地区への新聞回覧
- 障害者就労支援センター及びデイサポートの商品紹介
- 法人リーフレットの見直し
- 法人内事業所のレクリエーション・イベント等の情報発信（ブログ等）
- 法人内ブログの表彰
- 社内向け広報紙「さちふる」の発行 年 4 回（5・9・11・2 月）

⑧ クレド・マナー委員会

- 委員会 1 回/2 ヶ月、クレド浸透状況確認、ありがとう券の活用推進、マナーアップに向けての取組、ホスピタリティの意識向上、年度計画テーマの話し合い、サクラボ活用した研修等を行った。
 - 各事業所でマナーアップ向上を目指して（マニュアル）唱和
 - ホスピタリティアンケート実施（1 回/年）
 - 素敵な人アンケート実施、フィードバック（1 回/年）
 - ありがとう券集計、フィードバック（1 回/2 ヶ月）
 - クレド浸透のための朝礼時の唱和・LINE WORKS の活用

⑨ 地域貢献活動委員会

- 伊万里市地域公益推進協議会からの依頼案件対応
 - 市内小学校での福祉体験学習へ講師派遣（5 回）
 - 地域防災リーダー養成研修参加
- ボランティア喫茶「和み」の開催

<地域交流相談スペース「だいこく SUN」等法人施設の利用状況>

法人内

- 利用者移動支援等での活用（随時）
 - *映画鑑賞、DVD 鑑賞、YouTube 等動画鑑賞、カラオケ
- ホームヘルパー事業所の調理実習
- 各種会議開催、研修会会場

法人外

- 社会福祉士会北部支部勉強会

- 伊万里特別支援学校高等部職業コース授業にかかる学習、職業訓練（ピッキング）に係る学習、ビジネスマナーなど
- 三幸福祉カレッジ各種講座： 介護福祉士実務者研修、他受験対策講座、模擬試験、直前対策講座、初任者研修等
- 同行援護研修
- ボランティア喫茶「和み」の開催
- ボランティア団体（ぶっくめいく niri）の会議
- 法事
- 国見中学校保護者会
- 地域の英会話教室

⑩ 衛生委員会

産業医の指導のもと施設内巡回し、以下の事を確認。月一度の衛生委員会で報告している。

- 作業環境並びに衛生状況
- 長時間労働者の報告・指導
- 業務配慮規程に基づくスタッフの健康状況の把握
- 公務災害並びに職場内での事故・事件の届出

下記助成金の管理も行っている。

- 「黄色い靴の助成金」（健康診断 2 次検査費用の助成）
- 「子のインフルエンザ予防接種費用助成金」

職員健康診断は例年通り、5 月と 11 月に実施した。ストレスチェックは 8 月に実施。

特記事項として、今年度の労災は 6 件で、内 1 件は入院を伴う重大な事故。原因は歩きスマホで足元をよく見ておらず道を踏み外し転落した事故。これに伴い歩きスマホ禁止について LINE WORKS で注意喚起を行った。

傷病手当金申請（骨折 3 件、精神疾患 2 件、ガン 1 件、その他 1 件）

<衛生委員会への報告内容>

- ①業務配慮 5 件 ②公務災害（労災） 6 件
- 黄色い靴の助成金（健康診断 2 次検査受診助成）
利用スタッフ 11 名 58,190 円
- 子のインフルエンザ予防接種費用助成金
利用スタッフ 16 名 44,500 円
- 兼業許可申請書（令和 7 年 3 月まで受理分）
利用スタッフ 1 名

⑪ DX 推進委員会

- 委員メンバーの協力で各部署への設定ができ、各部署業務日誌の Jugaad 運用に繋げることができた。併せて生産性向上に繋がる Google ドライブの活用に取り組んだ。
- 佐賀県 DX アクセラレータ補助事業に採択され、専門家による伴走支援を受けることができた。これにより「DX 認定」取得ができた。DX 認定は、伊万里市では初！市内の全業

種で唯一の認定取得。佐賀県内では、社会福祉法人として 2 法人（全体 22 社中）。全国において、社会福祉法人ではわずか 9 法人。

- 伝達研修等を通じ、AI : NotebookLM による議事録作成など Google Workspace の更なる活用・会議議事録作成時間の削減に繋げた。
- 毎月の委員会会議の中で、委員が気になった・これは使えると思ったツールをプレゼンしてもらい、互いに学び合う活動ができた。