

令和8年度

(2026年度)

社会福祉法人 東方会

事業計画

目次

はじめに	2
I. 中長期計画.....	3
II. 令和7年度実績	7
1 地域共生社会づくり	7
2 地域の核となる法人になる	12
3 容易に揺るがない経営基盤の構築	16
4 働きたい法人となる	22
III. 令和8年度計画	29
1 地域共生社会づくり	29
2 地域の核となる法人になる	30
3 容易に揺るがない経営基盤の構築	32
4 働きたい法人となる	35

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。

国内では熊の出没が相次ぎ、法人の置かれた地域でもイノシシやアライグマ、サル、イタチといった野生動物が里へ下りてきて農作物をはじめとした暮らしに悪影響を与えている。これは猛暑をはじめとする気候変動の影響と考えられる。

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ことができた。令和 8 年度はさらにこども園として幅広い利用者の受け入れや地域の子育て支援などの取組を進めていく。

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。さらに、指導を受けた手法を用いて、法人全体で DX を推進し、DX 認定を取得することができた。サービスの効率化と働きやすさの向上によってサービス向上、経営の強化を図っていく。

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。

毎年中期計画に挙がっている障害者支援施設の個室化であるが、その手法と財源についてハードルが高く遅々として計画が進まないままである。しかしながら、「利用者の人権尊重」の観点から個室化を進めていかなければならない。

「新築」であれ「改修」であれその資金は大きな負担を伴い、計画の推進は長期にわたる。令和 8 年度は資金調達を含めた計画を立案するための具体的なデザインを描くための設計士等への依頼費用を確保する。

I. 中長期計画

中長期計画

	令和 8 年度 (2026 年)	令和 9 年度 (2027 年)	令和 10 年度 (2028 年)	令和 11 年度 (2029 年)	令和 12 年度 (2030 年)	将来
将来 ビジョン	<p align="center">【SDGs の実現】</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地域共生社会づくり 2. 地域の核となる法人になる 3. 容易に揺るがない経営基盤の構築 4. 働きたい法人となる 					
長期計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地域共生社会づくりへの積極的関与 2. 地域での存在価値を高める 3. 入所施設の個室化（小規模化） 4. 福利厚生の実・多様な視点での人材確保 					
中期計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人権擁護推進 2. 地域への貢献・連携活動推進 3. 入所施設個室化の具体的立案 3. 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 4. 幅広い人材の活用推進 4. 資格取得支援の実・キャリアパスと人事考課システムの一体化 4. 採用及び人材育成の課題に対する対応 					

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中学校などへの福祉教育講師派遣にも積極的に取り組み、地域の子どもたち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、同行援護研修（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。

II. 令和7年度実績

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 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

活動名・研修名	開催時期・頻度	参加者	内容
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) ③最終フィードバック(年度に1回)	①法人内全スタッフ ②クレド・マナー委員 ③クレド・マナー委員	<ul style="list-style-type: none"> 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、やりがいを創出する目的がある ② 提出数及び受券数を集計 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、有事の際は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 体験の機会の場合

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。

② 地域交流相談スペース だいく 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、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、だいきく 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、スケールメリットを活かした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、経済産業省のDX認定取得に取り組んだ。認定されれば「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（予定）

*（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（4名）の平均勤続年数は8年8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)
- ソウェルクラブ加入 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 ー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（予定）
- 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
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。

III. 令和8年度計画

1 地域共生社会づくり

人権擁護教育の充実〈継続〉

- 意思決定支援責任者を中心とした法人全体の人権擁護活動を推進する。
- 体系化された法人内研修を継続的に実施する。
- 佐賀県主催研修を始めとして法人外研修を積極的に受講する。

意思決定支援計画書に基づいた意思決定支援の実施〈継続〉

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実施する。それぞれの支援場面ごとに丁寧に説明し、同意を得て支援する。

情報共有ラインへ各利用者の意思決定支援計画書を保存、情報共有を図り、サービスの質の向上を図る。

施設入所者の地域移行等意向確認について指針の内容に従い、法令遵守は勿論のこと、意向・希望に沿った支援を推進する。

マナーアップ活動の推進〈継続〉

クレド・マナー委員会の活動により法人全体のマナーアップを推進、風通しの良い法人を醸成する。

また、苦情解決委員会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る。

身体拘束等の適正化に対する取り組み〈継続〉

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する。

法人内外における人権擁護啓発活動の強化〈継続〉

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う。

また、障害者虐待防止・権利擁護指導者を中心に法人内の人権擁護、虐待防止の新たな研修を企画し実施する。

新人スタッフへの人権擁護教育の徹底〈継続〉

スタッフ入職時には人権・虐待防止研修を実施する。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する。

サクラボ（*研修コンテンツソフト）の活用〈継続〉

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する。

地域連携推進会議の開催〈継続〉

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た地域連携推進会議の開催を継続することで法令遵守の徹底は勿論のこと、地域共生社会づくりを推進する。

見守りセンサー・安心カメラ設置〈継続〉

見守りセンサー・安心カメラを有効活用し設置目的である利用者の安全確保、人権擁護、サービスの質の向上、スタッフの負担軽減・業務効率化をより一層推進させる。

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

地域生活支援拠点事業〈継続〉

① 相談

基幹相談支援等と協力し、困難事例者の対応や、圏域内相談支援事業所の協力体制の強化に努めていく。また、台風など災害時における相談支援の対応も増加しているため、引き続き、緊急時の相談対応に力を入れていく。

- 圏域内相談支援事業所の協力体制の強化（困難事例検討会議など）
- 児童から高齢者までの幅広い年齢に対応する相談支援機能
- 伊万里市、有田町基幹相談支援、地域包括支援センターと連携した困難事例の対応
- 災害時の相談対応

② 緊急時の受入・対応

スムーズに支援ができるように、市町及び基幹相談支援事業所及び委託相談支援事業所との連携を行っていく。

- 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対応
→市町及び基幹相談支援事業所、委託相談支援事業所との連携

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、三幸福祉カレッジと連携した実務的な介護研修（初任者・実務者・喀痰吸引・同行援護）を実施する。さらに、「サービス管理責任者」や「相談支援従事者（初任者・現任）」へ職員を講師として派遣し、より高度な専門性と指導力の向上を図る。

また、伊万里市内小学校への講師派遣による地域貢献活動も継続し、これら研修制度の充実を通じて職員のキャリアアップを支援し、法人全体の採用力強化に繋げる。研修の実施にあたっては、法人事務所内の会議室や「だいこく SUN」を拠点として積極的に活用する。

- 介護職員初任者研修の実施（7月に実施予定）
- 介護職員実務者研修の実施（ 月、 月に実施予定）

- 喀痰吸引等研修（令和8年度も実施予定）
- 同行援護基礎研修（月に実施予定）
- 同行援護応用研修（月に実施予定）
- 佐賀歯科衛生専門学校実習生受け入れ（10月に実施予定）
- 伊万里看護学校実習生受け入れ（5月に実施予定）
- サービス管理責任者研修（月に実施予定）
- 相談支援従事者研修（月に実施予定）
- ファシリテーションミーティング研修（月に実施予定）

④ 地域の体制作り

自立支援協議会

- 地域生活支援拠点事業所として参画を行う

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の参画
- 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

- 社会資源の利活用や地域生活に向け、意見交換などを継続しながら連携していく

⑤ 体験の機会の場合

安心して障害サービスを利用できるよう、引き続き体験利用を推進していく。

地域公益活動の推進〈継続〉

今年度も、地域公益活動等を通じて、地域への貢献・協力（連携）を積極的に実施し、地域での存在価値を高めていく。

特に、地域共生社会の実現の為、福祉教育や人材の育成については、引き続き職員の派遣や実習等を行い、地域福祉の充実に寄与することを目指す。

また、地域と連携した活動について積極的な情報発信を行う事で、法人の取組みを地域住民へ理解していただくと共に、そのことに共感して当法人への就職を希望する動機となるように働きかける。

地域公益・交流活動

- 地域の子育て支援の取組（園庭開放・子育て相談等）
- 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、介護人材育成機関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（再掲）
- 地域住民を対象とした福祉に関する理解を促進するための研修・イベントの実施検討
- 福祉避難所開設に伴う諸問題について伊万里市担当部署との協議
- めぐる会の開催（法人外の方の参画検討）
- 有田川ふれあいカワニバルの共催
- 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）
- 地域のボランティア活動への積極的な参画（ボランティア喫茶等との連携）
- パラスポーツへの積極的な参画

3 容易に揺るがない経営基盤の構築

サービスの質の向上 <各事業所（部署）重点活動テーマ>

障害者支援施設 瑠璃光苑（施設入所・生活介護・短期入所）

『利用者の希望を支える』

障害程度に関わらず意思を尊重する意思決定支援を推進。内面や背景に深くアプローチしてQOLを高め、正確な計画運用と記録により大切な人生を誠実に支える体制へ進化させていく。

瑠璃光苑 医務係

『看護師と生活支援員の協働体制の推進』

看護と支援員の垣根を超えた協働を強化し、デジタル技術活用なども模索し生産性を向上。知識共有と助け合いで心に余裕を生み、医務係から「思いやりの和」を広げ、質の高い健康管理体制を構築する。

瑠璃光苑 給食係

『小さな力で大きな成果を』

少ない人数でも質を落とさず、より良いサービス提供を目指す。物価高騰の今こそ、現場の知恵と効率化で、ご利用者の「健康」と「食べる喜び」を守り抜きたい。食材選定・献立・工程を整えることで、栄養満点で喜んでもらえる食事を安定して提供できるよう努める。

デイサポート瑠璃光苑（生活介護）

『共生型導入の検討』

人口減少を見据えた将来の福祉拠点のあり方を探り、共生型サービスの導入を検討。高齢・障害の垣根を超えた支援とニーズ把握に努め、地域共生社会の実現に貢献していく。

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

『地域移行プログラムの推進』

グループホーム利用者等、一人暮らしを見据えた地域移行プログラムを推進。外出や調理等の支援を通じ社会生活力を高め、ニーズに応じたその人らしい生活の充実とサービス力の向上を図る。

障害者就労支援センター（就労継続支援 B 型・生活介護・就労定着支援）

『新体制への対応』

就労継続支援 B 型、生活介護の多機能型事業としての経営基盤を確立し、就労移行廃止後の新たな就職支援体制を強化。洗濯や害虫駆除等事業を拡充し、工賃向上と安定した就労機会を創出する。

グループホーム KITEN/WAGEN/ビラ・ラズリ（共同生活援助・短期入所）

『利用者の地域移行への更なる対応』

自立を目指す利用者への個別支援体制を確立し、地域生活の課題解決と支援スキル向上を図る。

総合相談センター

パーソナルサポートセンター 空（くう）（指定特定・障害児相談支援・地域移行・地域定着）

瑠璃光苑 居宅介護支援（居宅介護支援）

『人材育成と業務効率化の推進』

人材育成を主眼としたマニュアルへ刷新する。利用者数の増加に備えケアプランデータ連携システム、福祉見聞録、Google Gemini などの積極活用による業務効率化を推進。より丁寧で専門的な相談支援体制を目指す。

医王こども園（保育所型認定こども園）

『継続的な見直し、改善への対応』

子どもの最善の利益を第一に考え、発達段階や個性を踏まえた教育・保育を実践し、遊びを通じた主体的な学びを大切にする。

日々の保育の振り返りを行い、保育の改善につなげていき、園内外の研修会への参加を通して、職員の資質及び専門性の向上を図る。

制度対応：臨時報酬改定への即応〈継続〉

令和 8 年度の制度改正に速やかに対応する。まず処遇改善加算について準備を整える。併せてその他改正内容を確認し「リーダーマニュアル」へ反映する。各事業所では法令遵守項目を更新し、加算取得と適正運営を両立させる。

安心と安全（感染症対応・人権擁護・事故防止など）〈継続〉

- 投薬事故防止体制を強化する
- だいきく SUN を基軸とした災害・感染症対応の標準化の徹底
- だいきく SUN 対応時のスタッフの負荷の軽減を目的とし、有事の隔離対応や機材搬入ルートをマニュアル化する
- 感染症対策委員会の位置づけを高める
- 虐待・苦情委員会並びに県出前講座依頼による法人内研修の実行
- 意思決定支援担当者の配置
- 意思決定支援計画書のアップデート
- 送迎時安全運航の徹底
- スタッフ交通安全教育の強化

コスト最適化〈継続〉

- 物価高騰状況の把握に努め、光熱水費、食材、消耗品などの仕入価格の管理を徹底する。
- コスト管理を徹底し、ムダな支出を抑える活動を徹底する
- 取引先の協力を得ながら効率的な在庫管理を行う
- 入所施設で正式稼働する見守りセンサー、掃除ロボットなどのコスト削減効果を注視する
- 入所施設で使用する介護用品、消耗品について随時検討する
- 入所施設で令和 7 年度に行ったカーテン変更等のコスト削減効果を評価する

専門ケア能力の向上による「選ばれる事業所」としての利用者確保〈新規〉

喀痰吸引（医的ケア）や全身性ガイドヘルパー（視覚・言語・聴覚障害）の有資格者を計画的に増員し、地域内のニーズを確実に対応できる体制を構築する。

就労支援事業の再編と経営資源の集中〈新規〉

Job センター キリッと（就労移行支援）を Job センター ピシッと（就労継続支援 B 型）へ統合し、就労事業の運営効率を最大化。工賃上昇とキリッととのノウハウを活かした一般就労支援をおこない安定経営を目指す。

生産性向上の取り組み〈継続〉

- 前年度の改善提案（60 件）の質をさらに高め、現場の試行錯誤がそのまま「法人の新たな仕組み」として定着するサイクルを維持する
- 改善提案書の積極的提出
- 生産性向上委員会（小委員会含む）での成果共有、可視化（数値化）手法の学び
- 改善提案の延長線上にある『仕組み化』を意識した活動を行なう

記録の自動化・データ活用による「根拠あるサービス」と「公平な評価」の実現〈新規〉

- 見守りセンサー・インカム音声入力と記録ソフトのアドオン連携により、転記作業のゼロ化を目指す

- 【サービス向上】蓄積されたバイタルや行動データを解析し、体調変化の予兆把握や、個々のADL（日常生活動作）に最適化された個別支援に繋げる
- 【人事評価への活用】業務や介助の量や質、対応スピードなどの客観的データを解析し、経験や主観に頼らない「頑張りが可視化される公平な人事評価制度」の土台を構築する

「リーダーマニュアル」の完成と運用によるガバナンス強化〈継続〉

- 策定したマニュアルを現場に浸透させ、人事異動や制度改正に左右されない安定した事業所運営を実現する
- 令和8年度の制度改正を速やかに反映する

グループホームにおける地域移行支援プログラムの実践〈継続〉

だいこくSUNでの生活訓練（調理・家事等）を本格稼働させ、個別支援計画に基づいた「自立への道筋」を具体化していく。

eラーニングなど効率効果的な「学び」の仕組みの定着化〈継続〉

- キャリアパスに紐づいたeラーニングメニュー策定する
- 受講履歴の把握をおこない研修効果を評価する機能を整備する

入所施設個室化に向けた具体的設計と投資計画の推進〈新規〉

長期的な利用者確保と居住性の向上を目指し、積算・デザイン・資金計画を具体化させ、大規模改修に向けた意思決定を行う。

採用難への対応：全員参加型の採用活動および採用チャンネルの模索〈継続〉

- 紹介制度においてスタッフ間の温度差を解消し、「自分たちの職場を共に創る」意識を醸成することで、全員参加型の採用体制を築く
- 外国人材の受け入れも含め、多種多様な採用チャンネルを模索する。特に県や地域の魅力を発信し、「都市部からの呼び込み」など移住者向けの活動を長期的視点で継続していく
- 将来を見据えた管理監督職の育成及び採用について検討する

4 働きたい法人となる

採用機能の強化〈継続〉

最低賃金上昇への対応

- 評価賞与配分の再検討

行政機関との関係強化（Iターン、Uターン促進の取組への積極的関与）

- ジョブカフェ SAGA（若年者の就職を応援）の活用
- さがジョブナビ（佐賀県就職情報サイト）の活用

ホームページと合わせて、インスタグラム等による情報発信強化

外国人労働者採用の検討

- 採用にかかるコストや課題を調査する

人材育成、資格取得支援〈継続〉

定着支援

新人教育計画の標準化

資格取得支援

カスタマーハラスメント防止対策への取組

- カスタマーハラスメント防止対策と並行して、障害特性等に関する研修も行う。

同世代交流の検討

同じ部署に同世代のスタッフが複数名いないこともあるので、法人内で同世代の仲間と交流できるような企画を検討する。

くるみん認定取得を目指す

もにす認定取得を目指す

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

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し、事業所内に周知する。

在庫管理能力の向上

スタッフの資質向上

新人教育計画の標準化

キャリアパスに基づくサクラボ研修の体系化

伝達研修の実施

健康管理〈継続〉

抱えない介護推進

入所 見守りシステムの積極的活用

- 導入前と後の業務負荷の分析

リフトや移乗ロボットなどの積極的活用

業務効率化〈継続〉

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

サービスの質の向上とともに、スタッフのワークライフバランスの充実（超過勤務の削減等）の視点を取り入れた業務改善にも力を入れる。

業務マニュアルの見直し（細分化）に着手する

ICTの活用

電子決裁システム「Jugaad（ジュガール）」の活用

- すべての部署の日報を電子決裁にする
- 電子決裁できる書類を増やしていく