

令和 7 年度

(2025 年度)

社会福祉法人 東方会

事業計画



社会福祉法人
東方会

目 次

はじめに	2
I. 中長期計画.....	4
II. 令和 6 年度実績	8
1 差別や虐待がない地域づくり	8
2 地域の核となる法人になる	11
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	25
III. 令和 7 年度計画	32
1 地域共生社会づくり	32
2 地域の核となる法人になる	34
3 容易に揺るがない経営基盤の構築	36
4 働きたい法人となる	37

はじめに

令和 6 年度は、能登半島地震を受けて復興支援からスタートした。当法人でも 3 月に被災介護施設へ一人派遣に続き、全国社会福祉法人経営者協議会九州ブロックとして金沢の 1.5 次避難所へ 4 月に 3 名のスタッフを派遣した。9 月にはその石川県に豪雨災害が発生し、ようやく立ち上がりかけた被災地に追い打ちをかける事態になっている。一年が経過する中でも、応援職員の派遣を求める連絡が続いている。他にも豊後水道や日向灘において震度 6 弱の大きな地震が相次いで発生した。また、年々厳しさを増していると感じる夏の猛暑で、外での活動が危険と感じる日々が続いた。

パリオリンピック・パラリンピックがコロナ以前と同様に華々しく開催された。日本人選手の活躍に励まされる日々であった。当地佐賀県においては、SAGA2024 国民スポーツ大会および全国障害者スポーツ大会が開催され、間近に一流の選手の活躍を見ることが出来た。

新型コロナウイルス感染症については、巷ではマスクを着用している人の数が減っていく中、入所施設で 2 回、通所サービスで 1 回のクラスターが発生した。パンデミックの頃と比較して症状は軽くなっており、対応方法も進化させて早期終息が図れるようになったとはいえ経営に与える影響は大きい。今後も「持ち込まない・拡げない・持ち出さない」対策を続けていく。

ロシアのウクライナへの侵攻、イスラエルとパレスチナの紛争は継続し拡大している。トランプ新政権の対応が注目される。円安傾向は続いており、実質賃金が伸び悩む中、最低賃金は過去最高の伸びで、政府は、今後 1,500 円を目標としている。行政が定める単価・基準で運営する社会福祉事業は営業努力のみによって給料を上げることが難しい。令和 6 年度の医療・介護・障害のトリプル改定は、過去の評価によっており、刻々と変化する物価や人件費には追い付いていない。関係団体を通じて政策への提言・要望を続けていく。

障害・介護の制度改正には細かな対応が必要となった。利用時間の管理をはじめとして年々複雑になる加算を正しく取得するために各事業所において様々な取組を行った。令和 7 年度以降に施行となるものもあるため準備を進めていく。

令和 6 年度は医王保育園の認定こども園への移行の準備を行った。サービスの内容はほぼ変更が必要ない保育所型を選択し幅広い園児を受け入れることが出来るようになる。令和 7 年度は新こども園の経営の安定を図っていく。

令和 7 年は平成 7 年 7 月に「身体障害者療護施設 瑠璃光苑」が開設して 30 年の節目の年となる。利用者の重度・高齢化も進み大掛かりな移動を伴うお祝いは難しくなっているが、「東方会らしい」お祝いの企画を考えたい。

令和 7 年度は、評議員・理事・監事の改選の年であり、滞りなくすすめていく。

DX 推進委員会を設置し活動を開始した。生産性向上委員会とともに業務改善に努めている。手始めに休暇申請書、勤務変更届等をペーパーレスにした。用紙やコピー、決裁に要する日数の削減に貢献している。今後も電子決裁を広げていく。

人員不足は慢性的である。福利厚生も含め働きたい法人を目指して各種取組を行っている。その中で資格取得に注力してきたが、そのことが求職者にとって魅力的に映っているという。今後も資格取得についての取組を進めて「学びたい」人材の確保を進めていきサービスの質の向上に努めたい。

I. 中長期計画

中長期計画

	令和 7 年度 (2025 年)	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)	将来
将来 ビジョン	【SDGs の実現】 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	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	1. 人権擁護推進 2. 地域への貢献・連携活動推進 2. 新規事業の安定化・新規事業と既存サービスとの相乗効果による法人総合力の向上（令和 6 年度終了） 2. 各事業所の予算策定能力の確立 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

今回経営ビジョン及び中長期計画において「差別や虐待がない地域づくり」を「地域共生社会づくり」と改める。前向きな表現にすることで地域とのかかわりをより一層強固なものにして、「地域の中でさりげなく」の理念の達成を目指す。

人権擁護推進

令和 6 年度も全職員対象の人権研修、苦情解決研修などについて、研修日程を複数日設定し、あるいは、事業所ごとに開催し、一度に集合する人員を減らす工夫をして行った。さらに、映像研修資料（サクラボ）を活用し、適時に全職員が研修を受講できるようにした。これによって、特に漏れが生じがちな短時間勤務の職員にも研鑽の機会を与えることができるようになり、法人全体の人権意識も向上することができた。

令和 7 年度は新規採用スタッフの育成においても、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。

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 5 年度はコロナ以前の賑わいを取り戻した二里町との共催イベント「有田川ふれあいカワニバル」であったが、令和 6 年度は、直前に警戒レベル 3 の「高齢者等避難」が出される状況の中、屋内での縮小開催となった。大雨の後の花火の打ち上げもあり、それなりの賑わいになったが、利用者の参加は見送ることとなった。国スポ・全障スポが佐賀で開催された影響で時期が 11 月に変更となったこともあり、令和 7 年度への課題を残した。

伊万里・有田圏域の地域生活支援拠点事業についても引き続き取り組み、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。

また、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。昨年末企画し新型コロナの法人内感染拡大で延期となっていた「めぐる会」を開催し、職員が持ち寄った不用品を利用者や職員へ無償で提供することができた。この事業は今後法人外へ拡大していき、地域でリユースを促す機会としていきたい。

各事業所の予算策定能力の確立

新型コロナウイルス感染症をはじめとした感染症による事業縮小、物価高騰、最低賃金の上昇をはじめとした人件費拡大など年度予算を立てる上で高度な予測が必要となる事態が続いている。令和 6 年度は報酬単価の改正もあり各種加算対応を行った。

一度クラスターが発生すると影響を受ける日数によって減少する収入が変化する。できるだけ少ない日数でクラスターを終息させることが予算達成に必須となる。

長年継続している税理士法人との月次報告説明会のメンバーを大きく変更・追加し、日々の法人の経理状況の理解を含め、社会情勢を学ぶ機会としている。自分の管理している事業だけではなく、法人全体の状況を理解し、業務に活用していくことができるようになっていくことを目指している。

新規事業の安定化・新規事業と既存サービスとの相乗効果による法人総合力の向上（令和6年度終了）

グループホーム WAGEN 開設より2年余が経過した。障害者支援施設入所利用者の地域移行並びに長期間在宅サービスを利用しながらの入所待機者の行先として開設し、速やかに満床となった。WAGEN 利用者の日々を支える通所系サービスや同行援護・移動支援などのホームヘルプサービス、生活全般をサポートする相談支援や居宅介護支援により、充実した生活を送っていただいている。今年度は徐々に短期入所の利用者も増えてきている。

新規事業の安定化については令和6年度をもって目標達成とする。

3. 入所施設の個室化

入所施設個室化の具体的立案

令和6年度障害福祉サービス報酬改定の検討において、入所施設の単価を定員10人刻みで設定し、地域移行を促し、入所施設の定員削減をしやすいとするという方針が示された。しかしながら最小の定員単価は40人であり、障害者支援施設瑠璃光苑ではインセンティブが働かないことが分かった。

国は令和6年度に障害者支援施設からの地域移行を推進するための取組として「障害者支援施設等の在り方に関する調査研究等」を行っている。令和7年度以降は提言がなされるものと思われる。そのなかで個室化やユニット化についても言及がされるものと思われる。令和7年度はその方向性を見極めながら個室化への具体案を示したい。

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

法人内での情報共有ツールとして LINE WORKS を活用している。掲示板機能やグループトーク機能を活用し事業所内、法人内の情報をタイムリーに把握することができるようになっている。従来業務メールや、内線電話でやり取りしていたが、業務メールではタイムリーに情報共有ができにくかったり、内線電話では相手の業務を断ち切ったりする危険があった。特にリーダークラスは情報を適時に収集することができるようになった。トークグループは都度作成することができるため、プロジェクトを立ち上げるときやサービス管理責任者と相談支援のグループを作りファイル共有など有効活用がなされている。

先に述べた税理士法人の月次報告・経営相談と合わせてシステムは順調に立ち上がっている。

実態として、積極的・建設的な意見がどんどん上がって事業所ごとの切磋琢磨が出来れば目標達成となる。

4. 福利厚生の実・多様な視点での人材確保

幅広い人材の活用検討

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。人手不足感の強い部署もあるため、さらに幅広く人材活用を図っていききたい。

外国人材の活用に関しては、いまだ当地での継続的活躍に不安が残るため進んでいない。

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

引き続き介護福祉士等の資格取得の支援を行った。令和6年度はさらに介護職員等による喀痰吸引等の研修を法人の設備を利用して開催していただき、佐賀市等遠方への派遣がなくなったことで確実に資格所持者が育成できる環境が整った。

キャリアパスと人事考課システムの一体化については評価項目見直しの着手はできていない。

採用及び人材育成の課題に対する対応

採用試験受験者から「ホームページを見て、資格取得への支援がとても魅力的でした。働いてみたいと思いました。」との声が聞かれた。一つ一つ取り組んできた成果が表れ始めていると思われる。今後も魅力を発信することで選ばれる職場を目指したい。

人材育成について各部署で新人育成計画（育成マニュアル）が整備されてきた。人材育成についてのシステムを構築していく。

II. 令和 6 年度実績

1 差別や虐待がない地域づくり

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
 - 体系化された研修を継続的实施
- 体系化された研修を継続的に実施するとともに、人権擁護推進責任者を中心として、法人内の横断的な連携の下、人権擁護に関する活動を行った。

法人内研修

虐待防止委員会

委員会活動

1 回／3 ヶ月、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状況確認、法人人権研修実施内容検討、年度計画テーマの話し合い、意思決定支援の推進、虐待防止啓発標語の募集（5 選決定）、各事業所掲示板へ掲示

身体拘束等適正化委員会

1 回／3 ヶ月、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

人権研修（法人基礎研修）

令和 6 年 7 月～令和 7 年 2 月全スタッフが研修受講。令和 6 年度より差別解消法・合理的配慮の提供が民間事業者において義務となった為、主なテーマとして 6 回に分け入門ハンドブック要点説明・動画鑑賞・グループワーク実施

- ① 「合理的配慮」～ハートネット TV～ 合理的配慮 【前編・後編】
- ② サクラボ（※研修コンテンツソフト）：高齢者虐待防止関連法を含む虐待防止に関する研修【基礎編・応用編】
- ③ 短時間パートスタッフ向け複合研修 上記①②と合わせてサクラボ：身体拘束排除の為の取り組みに関する研修【基礎編・応用編】
- ④ サクラボ：身体拘束排除の為の取り組みに関する研修【基礎編・応用編】
- ⑤ NHK 特集 のぞみ 5 歳 ～手探りの子育て日記
- ⑥ 「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（法人内事業所）

マンダラチャート研修（障害者支援施設・ホームヘルプ・相談支援）

虐待防止研修

虐待防止マニュアル読み込み・声掛けマニュアル唱和・身体拘束適正化研修・虐待防止セルフチェックリスト実施（2 回／年）・声掛けマニュアル内容に沿った職員評価（1 回／年）・サクラボ「プライバシー研修」「ストレスケア研修」

任意研修

ラクスル勉強会（10月2回開催）（人権擁護推進責任者主催：「命と向き合った日々」動画視聴）

新人職員研修

4月及び入職時に各事業所で実施。虐待防止・差別解消をはじめとする人権研修。

施設入所体験研修

8月～2月まで1回／月実施。（法人各事業所より派遣）

意思決定支援計画書作成

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・実施した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LINEで共有した

苦情解決委員会

委員会活動

1回／3ヶ月、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。苦情解決伝達研修実施検討・年度計画テーマの話し合い等

苦情解決伝達研修

9月～12月まで全7回実施。全スタッフ対象に研修実施。サクラボ研修事例を活用

7月～8月入居系・通所系利用者対象に「過ごしやすさに関するアンケート実施」「目的」

- ・ 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

クレド・マナー委員会

委員会活動

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

- ・ 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
- ・ マナーアップアンケート実施（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）

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）

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。令和6年度の報酬改定により意思決定支援は運営基準の随所に盛り込まれ、その重要性は年を追うごとに増している。今年度の取り組みとして各事業所の意思決定支援責任者（サービス管理責任者）の情

報共有を目的とした共有 LINE を作成、活用し、各利用者の意思決定支援計画書を保存、情報共有を図っている。

LINE WORKS 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。

マナーアップ活動の推進

クレド・マナー委員会の活動を通して法人全体のマナーアップの活動を推進した。活動を通じて全スタッフの人権意識向上に繋がっている

マンダラチャートを活用した研修・取り組みを継続したが、その取り組み内容の評価・分析までは至っていない。

身体拘束等の適正化に対する取り組み

法令遵守は勿論であるが、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んだ。解除した件数は実績として 4 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。

新人スタッフへの人権擁護教育の徹底〈継続〉

新人スタッフの人権擁護教育徹底と併せて、令和 6 年度は令和 5 年度課題であったパートスタッフの人権研修の実施を徹底し、人権擁護意識の向上を図った。特に今年度は「合理的配慮」をテーマとして人権研修を実施した。

令和 6 年度報酬改定に対する対応〈新規〉

令和 6 年度報酬改定において、以下それぞれの項目について運営基準の具体的内容を確認し適切に対応した。

- ① 意思決定支援の推進
- ② 障害児支援におけるこどもの最善の利益の保障
- ③ 障害者虐待防止及び身体拘束適正化の徹底

計画外活動

- ① サクラボ（＊研修コンテンツソフト）の活用
- ② 人権研修を中心に研修メニューとして活用した

2 地域の核となる法人になる

各種団体への参画〈終了〉

現在、各種業界団体へ積極的に参画し、情報収集などに繋げている。現在加入している団体は、下記の通りとなっている。

- 全国社会福祉法人経営者協議会／佐賀県社会福祉法人経営者協議会
- 全国身体障害者施設協議会／佐賀県身体障害者施設協議会
- 九社連身体障害児者施設協議会／佐賀県身体障害児者施設協議会
- 全国社会福祉法人経営青年会／佐賀県社会福祉法人経営青年会
- 佐賀県社会就労センター協議会
- 全国保育協議会／佐賀県保育会
- 日本保育協会
- 曹洞宗保育連合会
- 全国私立保育園連盟
- 伊万里商工会議所

今もなお感染症の影響はあるが、各種団体の活動や各種全国大会・研究大会など以前同様に開催されるようになった。法人内では医王保育園の認定こども園への移行準備や DX 推進委員会を中心にはじめた電子決裁システム導入でのペーパーレス化と業務効率化・コスト削減、生産性向上委員会での業務改善など取り組みを進めている。その中で各種団体主催の大会・活動等に積極的に参加し、情報収集に努めた結果、様々な法人内活動に繋げることができた。

令和 6 年度新たに「一般社団法人社会福祉懇談会」へ参画し、制度に関する情報や制度変化への提言など定期的な研修会・会合等を通じて、今後の法人運営に活かせる情報収集に努めている。

各種会合等にも積極的に参加しており、当法人とお付き合いのある企業をはじめ地元企業経営者との親睦も深め、より良い関係性づくりに繋げることができている。今後も積極的に参加し、法人の更なる発展と時代の潮流を読みながら安定した法人運営に活かしていきたい。各種団体への参画については、一定の成果に繋がっており、次のステップに向け取り組んでいく。

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 6 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台風、積雪等災害時の安否確認を実施

② 緊急時の受入・対応

虐待、災害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

佐賀県からの委託事業として、視覚障害支援部てんとうむしとの連携のもと、同行援護従事者養成研修（基礎・応用研修）を法人内で実施した。これらの研修は、法人職員が積極的に参加できる体制を整備するとともに、外部への広報活動も展開し、地域における専門的人材の育成に貢献した。

さらに、学生の技術向上と地域医療への貢献を目的とし、佐賀歯科衛生専門学校からの実習受け入れを継続して行うとともに、今年度からは新たに伊万里看護学校からの実習受け入れも開始した。

【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	8 人	4 人	11 人	1 回
介護福祉士実務者研修	16 人	3 人	19 人	2 回
喀痰吸引等研修 (手技確認コース)	0 人	7 人	7 人	1 回
喀痰吸引等研修 (基本研修コース)	0 人	3 人	3 人	1 回
喀痰吸引等研修 (指導看護師コース)	0 人	3 人	3 人	1 回
同行援護従事者養成研修 (基礎研修)	4 人	6 人	10 人	1 回
同行援護従事者養成研修 (応用研修)	4 人	4 人	8 人	1 回

令和 6 年度
新規実施

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

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

地域公益活動の推進

令和 6 年度においても、伊万里市地域公益活動推進協議会に参画し、法人の車両に、『なんでも福祉の相談所』の案内ステッカーを張り付け、相談支援事業の浸透を図った。

また、佐賀県が実施する生活困窮者就労訓練事業については、令和 5 年度より継続して事業の実施認定を受けているが、今年度も訓練事業の実施依頼はなかった。

法人主体の地域公益活動・交流活動については、新型コロナウイルスが感染症 5 類指定へと変更されたことで、コロナ禍以前の活動へと戻った。

特に令和 6 年度は、法人内に設置された地域貢献活動委員会が、新しい取り組みとして『めぐる会』を開催した。『めぐる会』は、法人利用者と職員から、自分は不要だが誰かに使って欲しい物を持ち寄り、無償で必要な方へめぐる場所の提供を目的とした。予想以上にたくさんの物が集まり、多くの方へリユースされることとなった。

また、例年地域の方々と共催してきた『有田川ふれあいカワニバル』については、企画段階より法人職員が関与を行ってきたが、今年度は悪天候により規模を大幅に縮小して開催された。

法人貢献事業としての災害派遣

令和 6 年 1 月 1 日に発生した能登半島地震により、金沢市内：特別養護老人ホームに 1 名、1.5 次避難所（石川県金沢市）へ 3 名の職員派遣を行った。令和 6 年 4 月 1 日からの約 1 ヶ月間は、九州各県の施設より職員派遣を行った。当法人からは 3 名の職員を派遣し、計 4 名の派遣を行った。災害発生から 4 ヶ月経過してもなお、避難所で生活する利用者を支援した事は、法人の災害対応への意識向上など大きな経験となった。

*被災地派遣実績

<令和 6 年 3 月派遣分>

〔派遣調整先〕厚生労働省受託事業 災害派遣福祉支援ネットワーク中央センター
社会福祉法人 全国社会福祉協議会 法人振興部

〔派遣期間〕3/10～16 *前後移動日を含む

〔派遣場所〕金沢市内：特別養護老人ホーム

〔派遣職員〕障害者支援施設 瑠璃光苑 副主任 1 名

<令和6年4月派遣分>

〔派遣調整先〕九社連社会福祉法人経営者協議会

佐賀県社会福祉法人経営者協議会

〔派遣場所〕1.5次避難所（いしかわ総合スポーツセンター）

〒920-0355 石川県金沢市稚日野町北 222

〔派遣期間〕①3クール：4/9～14 ②4クール：4/13～18 ③5クール：4/17～22

*前後各1日移動日 *現地支援日数：4日間

〔派遣職員〕①障害者支援施設 瑠璃光苑 グループリーダー 1名

②障害者就労支援センター 就労支援員 1名

③グループホーム WAGEN 生活支援員 1名

法人貢献事業としての福祉避難所指定受諾・開設準備

令和6年度、福祉避難所開設の準備として、法人職員2名が、佐賀県社会福祉協議会が主催した福祉避難所設置・運営に関する実務研修に参加した。この研修においては、伊万里市の災害対応部署担当者も参加しており、同じテーブルで災害発生時の福祉避難所運営についてシミュレーションを行えたことは、障害者就労支援センターが福祉避難所の指定を受けている当法人にとっては、行政との連携を促す良い機会となった。

今後も継続して、大規模災害発生の際、スムーズに福祉避難所が開設できるよう、関係機関との連携強化を図っていきたい。

パラスポーツへの取り組み

令和6年10月に佐賀県で開催された国スポ・全障スポは、全国から多くのアスリートが佐賀に集結し、大変な盛り上がりであった。

当法人からも、利用者が全障スポの開会式に出席し、職員がボランティアや競技審判を行なう等様々な形で大会運営に関わった。また、障害者就労支援センターでは、作成した商品等を会場内で販売した。

さらに、佐賀県においてはこれらの大会の実施と共に、パラスポーツ推進の機運が高まり、県内において障害者スポーツの大会が開催された。

伊万里市に於いては、法人グループホームの入居者2名がフライングディスク教室に参加し、更に3月に行われた大会へも出場した。

地域公益活動 *令和6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（みんなで片付け助け合い活動へ職員派遣）
- 「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（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
- ビラ・ラズリ利用者と職員による地域のゴミ拾い活動
- 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（計画外）

地域交流活動

- 有田川カワニバルの共催（再掲）
- 各種販売会への参加
- 障害者就労支援センター・デイサポート瑠璃光苑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

市内複数法人間連携による地域公益活動 → 『なんでも福祉の相談所』活動実績（件数）

年度 \ 相談件数	連携法人全体での 相談件数	当法人に寄せられた 相談件数	備考
平成 31 年度	2	1	年度途中より事業開始
令和 2 年度	13	4	
令和 3 年度	13	7	
令和 4 年度	18	2	
令和 5 年度	1	0	
令和 6 年度	2	0	

※ 上記件数は、『なんでも福祉の相談所』として相談受付をした数を掲載。

※ 参考として、法人相談支援事業で対応した相談件数を下記に記載。

市内複数法人間連携による地域公益活動 → 『なんでも福祉のみまもり隊』活動実績（件数）

相談件数 年度	連携法人全体での 相談件数	当法人に寄せられた 相談件数	備考
令和 3 年度	1	1	
令和 4 年度	8	8	
令和 5 年度	0	0	
令和 6 年度	0	0	

※ 上記件数は、『なんでも福祉のみまもり隊』として対応をした数を掲載。

※ 参考として、法人相談支援事業で対応した件数を下記に記載。

〔参考〕法人相談支援事業所相談件数

相談件数 年度	パーソナルサポート センター空（くう）	居宅介護支援	備考
平成 31 年度	6,566	703	
令和 2 年度	7,025	638	
令和 3 年度	10,121	640	
令和 4 年度	14,463	710	
令和 5 年度	10,091	698	
令和 6 年度	12,641	706	

3 容易に揺るがない経営基盤の構築

感染症対応

感染症対策指針に基づき感染症対策委員会が主導し対策を講じる

感染症対策委員会での取り組み

- ① 感染症対策委員会の開催 月次 12 回・臨時 3 回
- ② LINE WORKS、Google スプレッドシートを活用した情報共有により、効果的な対応が図れた
- ③ 委員会主導による各事業所 BCP の更新作業が定着した
- ④ 地域交流相談スペース だいこく SUN の感染対応に備えた改修を推進した

【感染症発生状況】※損失額については感染対応資材購入費等を除く。

	①	②	③
発生状況 *感染内容 *全期間等	6/14～25（12日間） 新型コロナウイルス感染症	8/2～18（17日間） 新型コロナウイルス感染症	1/4～17（14日間） 新型コロナウイルス感染症 水疱瘡 1名 インフルエンザA型 6名
感染者状況	利用者 10名 職員 3名 （内訳） *利用者：瑠璃光苑 10名 *職員：瑠璃光苑 3名	利用者 16名 職員 10名 （内訳） *利用者：瑠璃光苑 6名／デイ・短期入所併用 6名／デイ 4名 *職員：瑠璃光苑 6名／デイ 2名／グループホーム・本部各1名	利用者 4名 職員 10名 （内訳） *利用者：瑠璃光苑 3名（内1名水疱瘡）／グループホーム 2名 *職員：瑠璃光苑 5名（コロナ1名・インフル 4名）／グループホーム 2名（コロナ）／就労 2名（インフル）／デイ 1名（コロナ）
救急搬送	なし	なし	なし
稼働縮小 停止事業	瑠璃光苑生活介護（通所） 瑠璃光苑短期入所 デイサポート瑠璃光苑 障害者就労支援センター 瑠璃光苑ホームヘルプ事業	瑠璃光苑生活介護（通所） 瑠璃光苑短期入所 デイサポート瑠璃光苑 障害者就労支援センター 瑠璃光苑ホームヘルプ事業	瑠璃光苑生活介護（通所） 瑠璃光苑短期入所 デイサポート瑠璃光苑 障害者就労支援センター 瑠璃光苑ホームヘルプ事業
損失概算額（千円）	4,600	6,200	2,950
その他	③地域でのインフルエンザ蔓延と重なり判断に苦慮した一面があったが、幸い利用者のインフルエンザ罹患はなかった。		

- ・ いずれも短期間で収束できた（要因）地域交流相談スペース だいこく SUN に感染者を移送し療養対応をおこなった。
- ・ 罹患者の重症化も防げた：主治医との連携により感染初期段階でトラネキサム酸などの新型コロナ感染治療薬の服用がすすんだ。
- ・ 療養の長期化が解消した：感染後の療養は、入居施設と分離された「地域交流相談スペース だいこく SUN」での集中対応を確立した。隔離場所を分離したことで BCP に従い日常生活復帰支援が可能となった。

感染症委員会にて気づき等抽出

- ・ 全社的協力体制で短期的に収束することが、利用者の重症化、スタッフの疲弊、収益ダメージを防ぐ最良の対策であることを確認できた。
- ・ 8月コロナ対応については法人内事業所で同時多発的に感染者が発生した。各事業所でそれぞれ対応を行なったが、特にスタッフの協力体制について逼迫する場面があった。
- ・ 感染者の隔離集中対応をおこなう「地域交流相談スペース だいこく SUN」を感染対応時

に備えた施設改修作業をおこなった。

- 2 度のコロナ対応はいずれもショートステイ利用者からの発生と分析できたため、ショートステイ利用時の抗原検査の徹底を実施した。

課題

- 法人内事業所に感染者が同時多発的発生した場合の対策
- 複数種類の感染症が同時期に発生した場合の対策
- 感染者の隔離療養を行う「地域交流相談スペース だいこく SUN」対応スタッフに関する配置および負担軽減対策
- スタッフの感染予防意識の維持向上を推進

令和 6 年度報酬改定への対応

サービスの質、利用者の満足度を向上させる取り組みとする

事務的対応（請求体制・利用時間管理・加算管理等）

制度改定内容が地域の実情と著しく乖離し、経営的リスクが生じるケースについては政治的に働きかける

- 加算対応件数（令和 6 年度増額分のみ）全法人 → 27 件
- 収支差率の悪化が防げた
- 対応プロセスのなかで全法人連携体制が強化された
- 支援ソフトのバージョンアップも支障無く対応できた
- グループホーム、入所施設に関して「地域連携推進会議」に設置準備をおこない、令和 7 年度からの開催に備えた

活動の具体的内容

- 基本報酬減額の影響を受けたが、収益への影響は防げた。
- 加算取得を推進し、また生産性向上の取り組みを推進し収支差率を伸ばすことが出来た。
- 報酬改訂に伴う対応では、法令遵守の徹底を念頭に置き不明点は監督官庁へ問い合わせた。
- 利用者家族、関係機関へは丁寧な説明、文書配布などをおこない不安や混乱を防いだ。
- 法人本部と各事業所で綿密な打ち合わせが行われ混乱なく請求事務が行えた。
- 法人本部と業者間で請求ソフトのアップデートは速やかに行えた。
- 本部、事業所の協力体制で準備を行った相乗効果として、全法人連携体制が強化された。

課題（今後の報酬改定対応等について）

- 加算取得件数が増加したため記録物、入力保管業務が増大し人的コストが増加した。
- 生活介護が時間管理となったため、送迎シフトが組みづらくなった。
- 令和 6 年 11 月 13 日財政制度等審議会では障害分野については財務省が「総費用額を抑制する取り組みが不可欠」との方針を示した。

安心と安全

コスト高への対応

- 生産性向上委員会の設置 改善提案書 110 件見込
- (給食食材費) 仕入れ先との調整などを中心に、また食事の質を落とすことなく前年 5% 程度の支出抑制に努めた。

介護スタッフが行う健康管理および医的ケア体制の再生 ※制度範囲の中で、以前のように看護スタッフとの協働体制を回復させる

- 喀痰吸引 1・2 号研修実施機関との関係を強化し、令和 6 年度より資格者養成を本格的に開始した。
* 令和 6 年度末までの養成修了見込み (1・2 号資格者 10 名) (指導看護師 3 名)

人権擁護・介護事故防止への取り組みをさらに推進する

- 虐待や不適切な支援の防止を推進する研修体系が確立した。
- 人権研修受講者 全法人で年間延べ 1,100 人の受講者を数えた。サクラボ e ラーニング導入により人権擁護教育が強化された。
- 法人虐待防止指針に基づき、法人委員会が主催するものや各事業所独自で開催する研修会などが体系化され積極的に実施されている。
- 令和 6 年度の法人内研修の留意点としてパートスタッフが確実に受講できるよう研修時間や派遣工夫を実施し、受講徹底を実現した。

利用者を乗車させた送迎中の安全運転を徹底する

- 送迎中の大事故 (大きな被害人身、物損、車両破損など) は発生しなかった。
- 令和 6 年度安全運転講習会は伊万里警察署交通安全課様の講義を仰ぎ全スタッフが受講。
- 通所系事業所においては定期的に安全運転研修を開催し、軽微なインシデントも見逃さず安全運転に努めている。
- 安全運転委員会により交通安全期間の周知、地域イベント時などに注意喚起をおこない事故防止につなげている。

BCP など自然・原子力災害、感染症、防火防犯に関する法人基準を点検チェックする

- BCP 点検は防災委員会が主導し継続できている。12 月に佐賀県原子力災害防災訓練の参加依頼を請け積極的に参加訓練した。

利用者・家族など身元引受人への説明、同意の徹底と迅速化

- 説明同意：報酬改定の際など説明同意活動は丁寧に行えた。意思決定支援対象者へも計画に則った同意手続きが行われた。
- 利用者や家族、関係機関などへの説明、同意手続きについて SNS 活用した方法を検討開始した。

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

- グループホーム全館に「安心カメラ」の設置をおこなった。

- 夜間対応が必要な入所施設等で見守りセンサーなどの導入検討を開始した。
- 令和 7 年度予算化し本格導入を行う。
- 各種支援計画書の説明同意手続きが煩雑さを極めている。家族連絡などに関し LINE 活用の検討を開始した。

課題

- 物価高騰対策
- 喀痰吸引資格養成および実施体制の本格運用
- 送迎にかかる軽微事故の増加
- 夜間見守りセンサーの未導入
- 説明同意活動への SNS 活用

サービスの質の向上

重度障害者へのケア体制の拡充

- 医的ケア整備のため三幸福祉カレッジと連携協議し、当法人を会場とし喀痰吸引 1 号・2 号研修の実施につなげた。令和 6 年度資格取得者は 10 名を超える見込みとなる。
- 意思決定支援計画に基づく支援を継続中。入居系個別支援計画へは地域移行の希望について反映した。
- 重度者の就労支援については、生活介護：Job センター シャキット、デイサポート瑠璃光苑においてサポート中。特に障害者就労支援センター利用で重度化した利用者の受け皿として、デイサポート瑠璃光苑で縫製作業を強化し就労意欲の高い利用者の安心感につながっている。
- グループホームでは重度者受け入れの為、介護力の向上を目的としマニュアルの整備、情報共有の強化などを行った。新規ショートステイ契約者の受け入れや空床率の低下につながった。

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

- 不動産会社との連携開始
- 1 名自宅復帰
- 地域移行を希望する利用者の個別支援計画内容を関係機関と情報共有し統一した支援をおこなえる仕組みを構築した。
- 通院、移動支援の体制強化のなかで各自治体の支給格差に着目し、ケースごとに市町や相談支援者に対し連絡調整を行っている。
- 地域暮らしを開始するにあたり通院介助や移動支援の支給内容に自治体格差があり地域移行のハードルになるケースが散見したため、一覧表を策定し自治体格差の是正解消につながる活動を行った。

日中系事業のサービス向上

- 食材費の高騰をカバーしながら、新メニューの開発、嚥下食での対応、栄養マネジメントにおいてきめ細かい対応を行なっている。食事に対する苦情は一切なく、満足度を高めることが出来ている。

- リハビリマネジメントは念願の理学療法士配置が実現し、リハビリマネジメント体制の強化が図れた。専門知識をベースとした手厚い訓練が可能となり、記録内容についても充実が図られた。
- 介護スタッフが理学療法士から日常的に指導を受けられる環境となった。おかげで介護スタッフの介助技術向上や腰痛防止にもつながっている。
- 就労移行支援について経営面の課題が浮き彫りになったため、事業継続について検討を開始する。

課題

- 喀痰吸引 1 号・2 号研修受講の推進
- 意思決定支援責任者の配置
- サービス等利用計画書、個別支援計画書に関する関係機関との情報共有について
- 就労移行支援事業の経営的課題解決
- 圏域外送迎の課題解決（生活介護 6 時間以上対応の発生）
- 入所個室化の資金確保と長期改修プランの策定

一体経営を目指した仕組みの確立

能登半島地震の被災地支援

- 能登半島地震被災地支援へは計 4 名のスタッフを派遣した。派遣意思を確認したスタッフを選抜し、いずれも 1 週間程度の被災地支援を行った。

委員会機能を強化する

- 委員会機能の強化については、委員長会議などで法人方針と同期化が意識された管理が行われたため、各種成果につながった。
- 医王保育園からの委員会派遣が円滑に行われ、情報共有や意見交換が積極的に行われている。
- 令和 6 年度 新規開設委員会：DX 推進委員会、生産性向上委員会

グループホーム業務方法についての課題解決（事業所の連携・情報共有・チーム内ルールの確立）

- グループホームとホームヘルプ、通所系事業などが協力しながら「連携の仕組み化」を行った。特に通院、移動支援について LINE WORKS を活用し情報共有できるようになった。
- リーダー不在時のタイムラグ、イベント開催時に関係部署への説明不足により一部連携ミスが発生した。
- 業務、利用者支援の申し送り漏れなどを解決するため、LINE WORKS の掲示板機能によるシンプルな改善方法で情報共有を図っている。
- あきらかに申し送りの数が増加した。LINE WORKS や日報を活用し統治性を高めた。その中から標準化、マニュアル化にたどり着いたケースが多くあった。

法令遵守を目的とした法人内部監査の強化

- 法人内部監査の効果は高まっている。令和 6 年度は法令遵守の視点を強化し個別支援計画関係書類のファイリング方法などの指導を行なった。
- 各事業所で監査受検の意識が向上し、5S 活動の定着、その他働きやすさを追求するなど改善活動がほぼ定着したと判断する。

事業所スタッフの配置基準に対する加配率 120%以内を浸透させる

- 事業所スタッフ加配率 120%の認識は定着した。さらに全事業所で生産性を向上し予定加配率に満たない範囲で事業所運営を行なえている。サービスの質を落とさずに事業運営が実施できる能力が身に付いてきたものと判断する。

空床補充に関するスピード感を持った対応

- グループホームの定員割れに対する対応については、今年度改善できた。ただし、時間を要するケースも見受けられたため、スピード感を意識した活動は継続する。
- 入所施設においては定員枠の遵守に努めている。しかしながら、緊急救護性が高い利用者については 105%の活用も検討する必要性を感じた。

物資管理の一元化推進

- 物資管理の一元化は推進できている。全事業所内で使用するプラスチックグローブや感染症対応資材などは設備管理委員会、法人本部で管理を行えている。その他資材についても価格高騰の影響をうけていることから一元管理の必要性が高まっている。

生産性の向上、改善体質の推進

- 令和 5 年度から改善活動の推進を図り、令和 6 年度に生産性向上委員会を設立した。
- 改善活動におけるマネジメントサイクルを確立し、改善レベルの高度化を促す仕組みが完成した。
- 事業所間で改善意識のバラツキがあるため生産性向上委員会で改善提案を確認できる仕組みをつくった。

経営管理シートのソフト開発

- 経営管理シートに関する連動ソフトについては構想段階である。
- 経営管理シートによる予算管理活動ができるようになった。月次ごとに平均利用者数、単価や生産性について確認し、迅速に課題解決につなげるサイクルができた。

リーダー業務の共有化の推進

- リーダー業務マニュアルの策定を目指している。令和 6 年度はマニュアルの枠組みと策定方法を検討した。

多様化する働き方に対する育成体制の検討

- 障がい者雇用を促進するために合理的配慮について研修を実施した。
- 短時間勤務パート（スポットワーカー）に対する業務の切り出しとマニュアル作成に着手した。

- 高齢ドライバーに対する安全運転指導を徹底した。

経営会議メンバーの経営管理能力の向上＊資料作成ローテーション化

- 経営会議資料を課長職で作成した。資料作成による経営視点の統一化が進んだ。

その他

- 医王保育園が令和7年4月1日より認定こども園へ移行する。保育園と法人本部が連携し認可手続き等をおこなった。
- 認定こども園の移行については「保育所型認定こども園 医王こども園」へ名称変更することなども含め、法人全体へ周知をおこない準備を進めた。
- 介護・障害グループの給食係スタッフが医王保育園へ異動した。働き方や価値観が多様化するスタッフに対し、育成や組織活性化の新たな視点を加えた。

課題

- 委員長交代後の活動内容の低下を防止する仕組みを強化する。
- グループホームリーダー不在の際、外部との連携調整機能が低下する。
- 物品資材購入の一元化の推進
- 生産性向上にかかる事業所間の意識差の解消
- 経営会議資料作成担当者に係長を加える。

スタッフへの働きかけ

近年の急激なスタッフ増加及び雇用形態の多様化による課題を解決する

- 新しいスタッフの加入により、法人理念や事業所テーマに基づく一体的活動に関する課題が発生する懸念に対し、経営会議、部門、事業所ミーティング、LINE WORKS の活用などにより、全スタッフが目的を一つにし、従来以上に一体的な活動ができた。
- 研修メニューにサクラボ研修（eラーニング）の導入を行なった。
- eラーニング効果としてリーダー層は人材育成、マネジメント手法などについて能動的に学べる機会が増えたことにより、実際の業務の中で効果が見え始めている。
- eラーニングは時間と場所を選ばないため、多様な就業シフトで働くスタッフにとって受講ハードルが低くなった。
- その他 eラーニング効果として、「何度も復習できる」「講師によってブレが出ない」「スタッフごとの学習（吸収）能力に応じたメニューが組める」

給与や研修派遣等の変化を意識する（物価高騰、報酬改定などの影響）

- 報酬改定により基本単価が下がり経営状態が厳しくなることが想定された。しかしながら、サービス向上をテーマに掲げ、各事業で加算取得と利用者確保をおこない収益確保につなげることができた。
- 物価高騰の影響を大きく受けた。スタッフの所得水準を維持するため法人が計画する各種研修セミナーについて、派遣の見直しや規模縮小の措置をおこなった。
- 研修派遣の縮小の補完としてサクラボ eラーニングを導入し、法人内での学びの機会を増やした。

事業所では「働きやすさ」と「生産性」の両立をテーマとする

- 報酬改定と物価高騰という大きな外部環境の変化によるスタッフの危機意識が、改善活動の推進を後押しした。
- 柔軟な働き方や福利厚生の充実、そして高水準の給与取得など「働きやすさ」を訴求するためには、限られた資源で利用者満足度を最大限の高め、収益確保を実現していく必要性を深く認識できた年度であった。

有給休暇取得推進の継続と、申請時マナーの徹底

- 有給休暇の取得率については次章参照
- 同じ日にたくさんのスタッフが休んだり、前日に有給休暇取得を申請されたりすることが続くようなケースが前年度発生したため、有給休暇取得推進をさらに進めていく目的で、スタッフ周知をはかり課題解決につながった。

パートスタッフ人権擁護教育体制の確立

- 虐待防止、人権研修など法令上の受講義務が定められた研修については、研修を主催する委員会において補講管理をおこない、ほぼ 100%の受講につなげた。
- サクラボ e ラーニング導入の効果により、パート勤務者が学びやすい研修環境づくりをスタートした。

多様性を受け入れ、多様な人材との協働する職場づくりを目指す

- 高齢者、障害者、他業種からの転職者などの、それぞれの能力や経験にあわせ仕事の切り出しを行っている。指導者は習得状況を確認し丁寧なサポートをおこない、戦力化を図っている。
- 正職員採用スタッフには、キャリアパス制度に則り法人がバックアップし、資格取得に向けたサポートを積極的におこなえている。令和 6 年度から新たに生活支援員を対象に喀痰吸引 1・2 号研修受講を促進する体制を整えた。
- これまでも障害者雇用を推進してきた。令和 6 年度は合理的配慮が義務化された。それに関する研修を全スタッフが受講し、障害のある人が活躍できる職場環境づくりをおこなえた。
- 就労に強い意欲をもった利用者から当法人への就職希望があがった。個別支援計画を策定し一般就労で雇い入れをおこなった。

課題

- 各事業所間での有給休暇の消化率の格差
- 多種多様な採用者への教育体系の確立
- 感染症対応におけるリスク対応者への負担軽減

4 働きたい法人となる

令和6年度は、三幸福祉カレッジの動画学習サービス「サクラボ」を導入した。パソコンやスマートフォン等でいつでも何度でも視聴できるため、パートタイマー等を含め全職員の研修に活用した。また、介護福祉士実務者研修や介護職員初任者研修に続き、介護職員の喀痰吸引等研修を法人内施設で開催した。

また、業務効率化の取組みとして、生産性向上委員会とDX(デジタルトランスフォーメーション)推進委員会を立ち上げた。生産性向上委員会では、各事業所における業務改善の意識が高まった。DX推進委員会では、電子決裁システムを導入し休暇届や勤務変更届の電子化を行った。

一方、職員定着には課題がある。入社後数か月で退社に至るケースもあり、新人育成の再検討が必要である。まずは各事業所で、試用期間中の研修のスケジュールと内容を本人と共有し、目的を明確にしていく。あわせて定期的に面談を行い、本人の困りごとを早目に解決できるようにしたい。

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	2	10	11	11	5	0	39	21.43
	女	10	17	27	17	4	0	75	41.21
パート等	男	0	6	1	0	7	7	21	11.54
	女	1	6	7	2	18	13	47	25.82
計		13	39	46	30	34	20	182	
比率(%)		7.14	21.43	25.27	16.48	18.68	10.99		

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

・令和5年度試験合格

社会福祉士 2名

介護福祉士 6名

- 第2種衛生管理者 2名
- *正職員の平均勤続年数 10年11か月 平均年齢 36歳
- *今年度 育児休業取得 5名、 育児短時間勤務 7名、 介護休業取得 1名
- *障害者雇用率 5.54%

採用機能の強化

採用

	正職員	パート等	計
令和6年度	8	4	10
令和5年度	7	16	23

Job センター ピンチャット（就労継続支援B型）利用者よりパート生活支援員1名採用
障害者雇用 9名

退職

	正職員	パート等	計
令和6年度	6	11	17
令和5年度	6	3	9

正職員（6名）の平均勤続年数は5年6か月

*障害支援施設から保育園への人事異動

保育園調理員の複数名の産休・育休に伴い、世間的な人材不足の中、即戦力として給食係からの異動を行った。

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 1名、 10年 6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 3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 7名
 - 指導看護師講習 3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 6名
 - 応用研修 4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 6組 12名
- 黄色い靴助成（健康診断2次検査費用負担）16名 70,390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 167名 338,700円
- 子どものインフルエンザ予防接種費用助成 6名 16,000円(現在受付中)
- ソウェルクラブ加入 会費 10,000円×114名=1,140,000円
永年勤続記念品 5年 7名・10年 6名・15年 2名・20年 2名・25年 2名
資格取得記念品 介護福祉士 6名
健康生活用品給付 114名
出産お祝い品 2名
子の入学お祝い品 6名
映画鑑賞券一部助成申し込み 96枚(前期)
会員交流助成事業 9件
家庭用常備薬斡旋利用
- 社会福祉施設従事者相互保険加入 152名 334,065円（前期）
長寿お祝い金 3名
- 団体総合生活補償保険 19名(70歳以上) 26,220円
- 高齢運転者講習 5名 82,500円
- 割安な価格での給食提供 2,095食(11月末現在)
- 団体扱自動車保険 15名 20件
- 法人会員フィットネスジムの利用 54名(延人数)
- 冬用タイヤ等の一時保管場所提供 5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 13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地域特産品(西岡醤油、島原そうめん)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 4名(私傷病)

働きがいをもつために

- 障害者支援施設生活支援員のホームヘルプ移動支援事業兼務
- 障害者支援施設調理員のグループホーム世話人兼務
- 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 769枚
- 素敵な人アンケートとフィードバックの実施
- 第51回九州障害者支援施設研究大会における分科会発表
- 二里小学校、伊万里特別支援学校、立花小学校 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）

- ・ 牧島小学校、東山代小学校 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)

育児休業取得率 100%

介護休業取得 1名

人事考課システムの更新検討（評価項目の見直し）

部署別職位別の評価項目の統一を目標としていたが、評価項目が各部署の人材育成マニュアルも担っているため、統一は断念した。

新入職員の育成・定着を図るために、各部署での新人教育の見える化に着手した。また、採用後、あるいは異動後1か月の面談を実施した。

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）

年度当初にイベント責任者と各部署の担当を決定したが、直前の活動にとどまった。責任者の法人内情報発信能力の強化（担当者だけでなく所属リーダーへの早めの依頼等）が必要と思われる。

処遇改善加算の取得（継続）

報酬改定にもスムーズに対応できた。

給与規程の改定やキャリアパスの更新もできた（予定）

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

さまざまな仕掛けによりお互いを認め合うことができるようになったところもあれば、受容が難しいところもある。生産性向上委員会等の取組みの中で、業務手順の見直しやマニュアルの整備が進んでいる。

ハラスメント防止研修の実施（全スタッフ対象）

動画視聴 東京都産業労働局の「パパも育児参加ができる社会へ パタハラ対策！」

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「職位に求められる力を身につける研修」の充実

- ・ サクラボ動画視聴 管理職研修
人事評価、職員面談、リーダーシップ等
- ・ 生産性向上委員会の研修
動画視聴 厚生労働省の「介護の価値を高める」 10週間で職場を劇的に変える

報酬改定に適切に対応できているか等を内部監査での確認

事業者ハンドブックを活用し、他部署の職員がチェックを行った

新たな視点が入ることで、より充実したサービス、書類作成ができる一助となった

グループリーダー等昇進者研修 2名

研修講師派遣

- 相談支援従事者初任者研修 1名×2回
- サービス管理責任者更新研修 1名×1回
- 同行援護研修（一般） 2名×1回

内容確認のしやすさに視点を置いたファイリングルールの確立

個別支援においては、サービス管理責任者と相談支援専門員の LINE グループを立ち上げ、書類管理等のルールを確立した。

予算策定能力の向上〈終了〉

- 今年度も2回の新型コロナウイルス感染症が発生した。当初予算より減収となり、補正予算を計上する事業もあった。今後は大雨等の自然災害による影響とあわせて、感染症のリスクも考慮して予算を計上していく。
次年度以降も予算計上は必要だが、一定のレベルに達したと判断し、計画は今年度で終了とする。
- 物価高騰に関する意識は高まってきているが、法人で一括購入している消耗品の在庫管理には苦慮している。

スタッフの資質向上

次世代リーダーの育成

- グループリーダー補助へ2名昇進
- 法人内委員会の委員長、副委員長の交代（前委員長はサポーターとして関与）

パートタイマー等を含めた教育機会の充実（体系化）

- サクラボを活用し勤務時間等に応じた柔軟な研修ができたが、複数の研修が同時期に集中してしまったため、年間を通したスケジュール管理が課題

サクラボ受講状況

階層別研修	（延べ人数）
研修名	受講者数
管理職向け研修	116
コミュニケーション研修	84
ハラスメント防止研修	13
レジリエンス・セルフメンテ研修	22
接遇マナー・クレーム研修	136
新人研修	26

法定研修 (延べ人数)

研修名	受講者数
認知症	48
プライバシー保護	47
事故防止（リスクマネジメント）	6
緊急時の対応	9
感染症・食中毒	99
身体拘束禁止	79
非常災害時の対応	26
ターミナルケア	9
虐待防止	26

介護技術研修 (延べ人数)

研修名	受講者数
移動・移乗の基礎知識	4
整容に関する介護技術	37

障害分野研修 (延べ人数)

研修名	受講者数
支援の基礎	2

厚労省動画 他 (延べ人数)

研修名	受講者数
BCP	52

導入1年目ということで、まずは各部署で興味のあるものを自由に視聴したため、部署によって研修内容や受講者数にばらつきがあった。今後は体系化。

研修派遣計画〈終了〉

＊次年度も派遣行いが、計画や環境が整備できたため今年度で終了する。

オンライン研修の環境整備、並びに、受講促進

- 研修資料確認用モニター3台購入（紙資料印刷コストの削減）

集合研修への参加

- 旅費交通費等も高騰しているため、派遣人数を調整した。

資格取得

主な資格取得・更新実績

- 介護職員実務者研修 3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 2 名 実践研修 3 名 更新 3 名
- ・ 主任相談支援専門員 1 名
- ・ 相談支援専門員 3 名 更新 1 名
- ・ 介護支援専門員 更新 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 7 名 指導者 3 名
- ・ 同行援護研修 一般 6 名 応用 4 名
- ・ 強度行動障害支援者養成研修 1 名

健康管理

抱えない介護推進

障害者就労支援センター

- ・ 固定式介護リフト 1 台導入

入所施設

- ・ 各居室にスライディングシートを配置（予定）

（公益）日本理学療法士協会主催：『職場における腰痛予防宣言！』キャンペーン参加

- ・ 令和 6 年 10 月 腰痛予防宣言参加施設として認定

抱えない介護推進の見える化

- ・ リフトや移乗介助ロボットを積極的に活用している
- ・ 直接介護事業所別にリストを作成し定期的に更新したが、どうすれば抱えずに支援が行えるかの検討にまでは至っていない

業務効率化

生産性向上委員会

- ・ 令和 6 年 8 月に立ち上げ、全体会議と同日に会議開催。各事業所の 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の維持や 3M（ムリ・ムダ・ムラ）の解消を目標に、業務効率化の取り組みを始めた。
- ・ 現在、21 件の改善提案を実践している

ICT の活用

DX（デジタルトランスフォーメーション）推進委員会の立ち上げ

- ・ 電子決裁システムの各部署への設定・説明を実施
- ・ YouTube 動画等を参考に知識習得を目指す
- ・ 「RPA を活用した業務効率化・コスト削減」研修への派遣
- ・ 既存システムと Google の更なる活用を進めている

電子決裁システム「Jugaad（ジュガール）」導入

- ・ 休暇届、勤務交代届等の決裁を電子化した

その他

認可保育所 医王保育園の認定こども園への移行検討

- 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」への移行申請を行った。

地域貢献委員会主催「めぐる会」開催

- スタッフの家に眠る品物を、必要とする利用者やスタッフへ譲った。

III. 令和7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活動
- 体系化された研修を継続的实施

引き続き来年度以降も体系化された研修を継続的に実施するとともに、人権擁護推進責任者を中心として、法人内の横断的な連携の下、人権擁護に関する活動を推進する。

法人内研修

虐待防止委員会

委員会活動

1回／3ヶ月、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状況確認、法人人権研修実施内容検討、年度計画テーマの話し合い、意思決定支援の推進、虐待防止啓発標語の募集、各事業所掲示板へ掲示

身体拘束等適正化委員会

1回／3ヶ月、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

人権研修（法人基礎研修）

法人全スタッフ対象に実施予定

人権研修（法人内事業所）

マンダラチャート研修（障害者支援施設・ホームヘルプ・相談支援）

虐待防止研修

虐待防止マニュアル読み込み・声掛けマニュアル唱和・身体拘束適正化研修・虐待防止セルフチェックリスト実施（2回／年）・声掛けマニュアル内容に沿った職員評価（1回／年）・サクラボ活用した研修

任意研修

ラクスル勉強会（不定期開催）（人権擁護推進責任者主催：動画視聴）

新人職員研修

4月及び入職時に各事業所で実施。虐待防止・差別解消をはじめとする人権研修
施設入所体験研修

8月～2月まで1回／月実施。法人各事業所より派遣

意思決定支援計画書作成・共有

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 LINE で共有する

苦情解決委員会

委員会活動

1回／3ヶ月、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
伝達研修実施検討・年度計画テーマの話し合い、サクラボ活用した研修等

苦情解決伝達研修

全スタッフ対象に研修実施予定
入居系・通所系利用者対象に「過ごしやすさに関するアンケート実施予定

クレド・マナー委員会

委員会活動

- 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
- ・ 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
 - ・ マナーアップアンケート実施（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）

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予定（オンライン研修
受講を含む）

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。共有 LINE
へ各利用者の意思決定支援計画書を保存、情報共有を図る。

LINE WORKS の情報共有により法令遵守の徹底、サービスの質の向上を図る。

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を通して法人全体のマナーアップの活動を推進する。活動を通じ
て全スタッフの人権意識向上に繋げる。

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。

新人スタッフへの人権擁護教育の徹底〈継続〉

引き続き法人全体スタッフへ人権擁護意識の向上を図る目的で人権研修を実施する。

サクラボ（＊研修コンテンツ）の活用〈新規〉

人権研修を中心に各委員会において研修メニューとして活用する

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〈新規〉

現在、各種業界団体への積極的参画、地元企業との関係づくり力を入れており、法人運営に必要な情報収集などに繋げている。今後はさらに関係性を強化し、ご利用者により安全安心にご利用していただくための施設体制づくり（災害時の支援協定など）と地域貢献として地域コミュニティのお手伝いができる体制づくりを目指していく。

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。

- ・ 虐待被害者、災害被害者への対応
→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人材の養成を図るため、三幸福祉カレッジ、視覚障害支援部てんとうむしと連携し、介護職員初任者研修、実務者研修、喀痰吸引等研修、同行援護研修を法人内で開催す

る。また、同行援護従事者養成研修カリキュラム変更にも対応していく。これらの研修開催を通じ、法人職員の資格取得および介護技術に向上を推進するとともに、新規採用者への研修を充実させることで採用力の強化を図ることを目的としている。さらに法人本部棟内の会議室や、だいこく SUN といった既存施設についても、研修の場として積極的に活用していく。

- 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（6、8月に実施予定）
- 喀痰吸引等研修（実施日調整中）
- 同行援護基礎研修（11月に実施予定）
- 同行援護応用研修（1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（2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

⑤ 体験の機会の場

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〉

令和7年度も、地域の中での法人の存在意義を高めていくために、法人職員一人ひとりが高い意識をもち地域公益活動及び地域交流活動を積極的に実施していく。

また、国内で大規模災害が発生する中で、福祉避難所等の設置など、災害時に社会福祉法人に求められる役割の重要性が議論されている。

当法人では、障害者就労支援センターが、伊万里市から福祉避難所の指定を受けており、災害時にスムーズな開設を行うため、備蓄物の確認や市担当部署との連携等、平時における準備を行っておく必要がある。

地域公益活動

- 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）

地域交流活動

- 有田川ふれあいカワニバルの共催（再掲）
- 各種販売会への参加（新規開拓）
- 就労支援センター・デイサポート共同での販売会の実施（継続）
- 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

各種団体とのより一層の連携〈新規〉

物価や人件費が高騰する中で、安定した経営を行っていくための報酬改定や施策等への提言を行っていく。

また、行政機関による格差、特にローカルルールの解消について、その是正が図られるよう提言を行っていく。

3 容易に揺るがない経営基盤の構築

感染症対策〈継続〉

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）

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

制度対応〈継続〉＊今後の報酬改定対応等

- ① グループホーム、入所施設で令和8年度から義務化される地域移行等意向確認担当者の選任、地域移行等意向確認等に関する指針策定を開始する
- ② 法令遵守を目的とした内部監査機能を継続強化する
- ③ 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

安心と安全〈継続〉

- ① 物価高騰対策
- ② 法令遵守をテーマとした内部監査の推進
- ③ 医療的ケアが必要な利用者へのサポート強化
- ④ 人権擁護教育の継続・介護・送迎事故防止対策の強化
- ⑤ 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）
- ⑥ 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

サービスの質の向上〈継続〉

- 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
- 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
- ③ 重度障害者へのサポート体制の拡充
- 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
- ⑤ 個別支援にかかる情報共有体制の整備
- ⑥ サービス資源不足地域への送迎体制等の検討
- ⑦ 入所個室化への準備

一体経営を目指した仕組みの確立〈継続〉

- 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
- ② 理事会、経営会議内容について周知徹底
- ③ 委員会活動の強化
- ④ 「改善提案」推進
- ⑤ 物資一元管理の推進
- ⑥ リーダーマニュアル策定活動の推進

スタッフへの働きかけ〈継続〉

- ① サクラボ e ラーニング教育の体系化を行う
- ② 「仕組み」作る、変える側に立つ人材育成を行う
- ③ 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
- ④ 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

4 働きたい法人となる

採用機能の強化〈継続〉

- ・ 令和 7 年 4 月 短期大学新卒者 1 名採用予定（こども園）
- ・ 令和 7 年度末に、パートタイマー等の定年 75 歳を迎える職員が複数名いる。人材の確保はもとより、業務の見直しや更なる環境改善に取り組んでいく。

- ・ 業務の切り出しを行い、必要に応じてスポット求人を検討する

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

教育の内容とスケジュールを本人に提示し共有することで、目的をもって働けるようにする。まずは6か月の試用期間の標準教育計画を作成する。

定期的な面談の実施

近年の退職者の勤続年数は5年前後が多いため、入社後1か月、半年、1年、3年、5年、あるいは異動後1か月など、定期的な面談を所属事業所と法人本部で連携しながら行う。

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

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）

直前の協力要請にとどまらず、計画的な活動ができるようにルールの再確認を行う。

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

全体会議研修 サクラボ動画視聴 管理職研修〈応用〉

生産性向上委員会研修

動画視聴 厚生労働省の「介護の価値を高める」 10週間で職場を劇的に変える

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

法人内研修スケジュールの平準化

新人教育計画の標準化（再掲）

サクラボ研修の体系化

健康管理〈継続〉

抱えない介護推進

- ・ リフトや移乗ロボットなどの積極的活用（継続）
- ・ （公益）日本理学療法士協会主催：『職場における腰痛予防宣言！』キャンペーン参加
理学療法士による研修を入所施設から始める

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

改善提案とその評価サイクルの確立

DX（デジタルトランスフォーメーション）推進委員会

- 電子決裁システム「Jugaad（ジュガール）」の活用
電子決裁できる書類を増やしていく

その他

瑠璃光苑開苑 30 周年記念行事

- 令和 7 年 7 月 1 日（火） 記念式典開催（永年勤続表彰等）予定
関連行事は、各事業所や委員会において令和 7 年度中に分散して開催する

地域との交流

- 地域貢献委員会主催の「めぐる会」を地域にも広げていきたい。