



社会福祉法人 龍鳳

令和7年度 事業報告書

2025年4月～2026年3月

ライフパートナーこぶし（指定障害者支援施設）

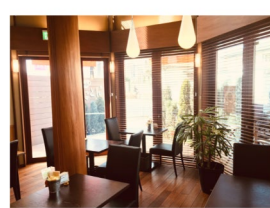


- ・生活介護事業
- ・施設入所支援事業
- ・短期入所事業
- ・特定相談支援事業



＜清瀬事業所＞

- ・就労継続支援B型事業



たんぽぽ（障害福祉サービス事業）



- ・就労継続支援B型事業
- ・生活介護事業

2026年3月11日

健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)に認定されました。



2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
中小規模法人部門

認定証

(中小規模法人部門)

法人名 **社会福祉法人龍鳳**

貴法人は、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践する「健康経営」の取組が優良であると認められました
よって、ここに「健康経営優良法人2026(中小規模法人部門)」として認定します
経済産業省及び厚生労働省と共に、今後一層取組を推進されることを期待いたします

2026年3月9日

日本健康会議



令和7年度 事業活動の概況

理事長 貝沼 寿夫

1. サービス活動状況について

- ① 年未年始にかけてライフパートナーこぶしでは、感染性胃腸炎の流行がありました。しかしながら、その他ではインフルエンザ・コロナ等の感染症が蔓延することなく、利用者・職員ともに年間を通して健康に過ごすことができました。
- ② 就労継続支援B型事業では、たんぽぽでは委託の外部販売が堅調であり、事業収入前年比106.2%。ライフパートナーこぶしでは、積極的な地域行事への参加や商品開発により事業収入前年比107.4%でした。工賃においても、たんぽぽは2万円台を維持し、こぶしでは、昨年比約2千円増の17,180円となりました。
- ③ 人員体制においては、年度中入職者8名（正規7名）・退職者15名（正規8名）と年度末7名減員でした。退職理由は様々ですが、メンタル不調による退職者が複数名おり、今後の採用活動を含めたメンタルケア対策が急務です。
- ④ 新たなバースデー休暇・セルフケア休暇の導入や本部を中心としたメンタルヘルスのセルフケアに関する研修や各事業所での健康指導の実施等を行いました。その結果、前年に引き続き、健康経営優良法人の認定を無事受けることができました。

2. 財務状況について

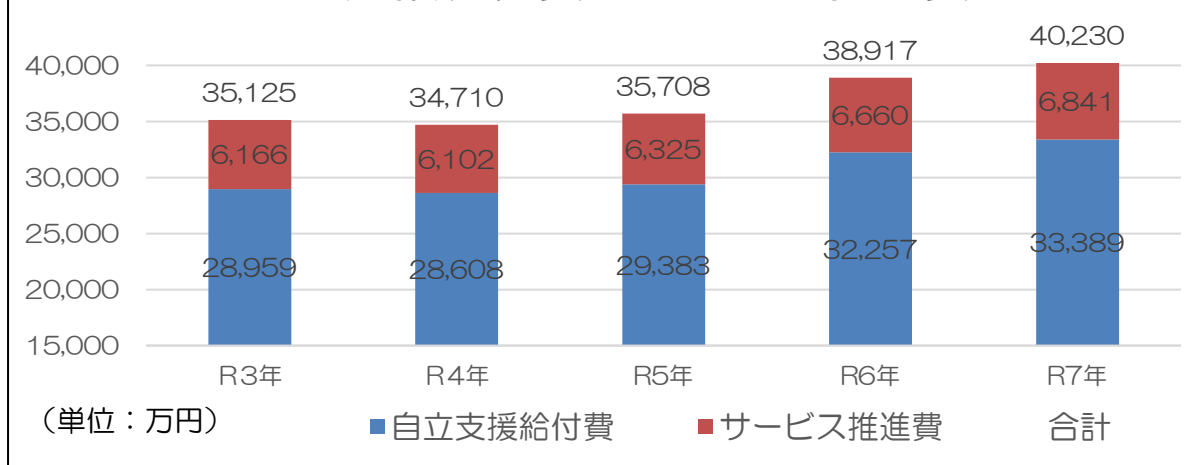
- ① サービス活動収益458,782千円（前年比103.6%）、サービス活動費用433,085千円（前年比105.3%）、活動増減差額35,277千円（前年比99.7%）となり、法人全体として順調な決算数字となりました。資金収支差額は、21,280千円となりました。
- ② 活動収益では、ライフパートナーこぶしでの重度加算対象者増、短期入所の利用者増、たんぽぽでの新規2名増などにより法人全体収益が増加しました。活動費用では、令和7年度は大規模工事もなく、事業費は前年比101.8%、事務費は前年比79.9%で推移しました。人件費については、適正な人件費率にするため3月に臨時賞与の支給や通常賞与の支給率アップを図り、前年比111.6%人件費比率67.5%となりました。
- ③ 年度末の財政状況は、総資産1,430,365千円・負債42,033千円・純資産1,388,331千円となり、昨年より純資産は30,167千円増加しました。なお社会福祉充実残高は288,350千円となり、前年より18,380千円増加しました。

財務状況の概要

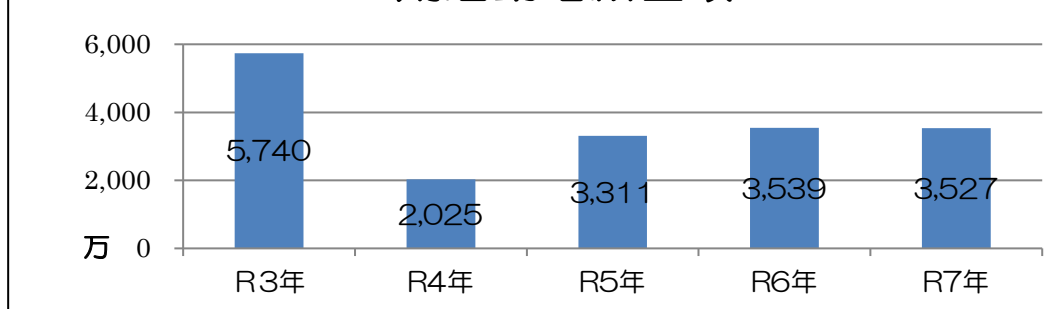
1 障害福祉サービス等事業活動の収支

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
収入	393 百万円	395 百万円	406 百万円	443 百万円	459 百万円
支出	342 百万円	380 百万円	379 百万円	411 百万円	433 百万円
経常差額	57 百万円	20 百万円	33 百万円	35 百万円	35 百万円

自立支援給付費とサービス推進費



当期活動増減差額



※各事業所別当期活動増減差額（単位千円）

	R7 年	R6 年	対 比
本部	13,201	10,410	
こぶし	30,147	23,708	
たんぽぽ	-8,232	1,004	
新座	161	270	
合計	35,277	35,393	99.7%

自立支援給付費及びサービス推進費は、前年比 103.4%と前年度に引き続いて過去最高額となりました。経常増減差額は 35,358 千円となり、このうち 5,415 千円は有価証券評価益を含んでいます。サービス活動増減差額率は 5.6%、経常増減率は 7.7%となりました。各事業所の人件費以外の主な支出は、以下の通りとなります。

本部	ノートパソコン（9台）	1,200 千円
こぶし	第三者評価（障害者支援施設・短期入所）	913 千円
	エレベーター耐震等工事（2 件）	5,601 千円
	食堂椅子	419 千円
	鍵交換工事	890 千円
	エレベーター更新工事	2,817 千円
たんぽぽ	第三者評価	596 千円

2 現金預金残高

	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
全体額	551 百万円	589 百万円	588 百万円	599 百万円	644 百万円
本 部	169 百万円	200 百万円	181 百万円	192 百万円	205 百万円
こぶし	329 百万円	335 百万	357 百万円	378 百万円	404 百万円
たんぽぽ	53 百万円	53 百万円	49 百万円	29 百万円	35 百万円

3 事業別自立支援給付額と人件費について

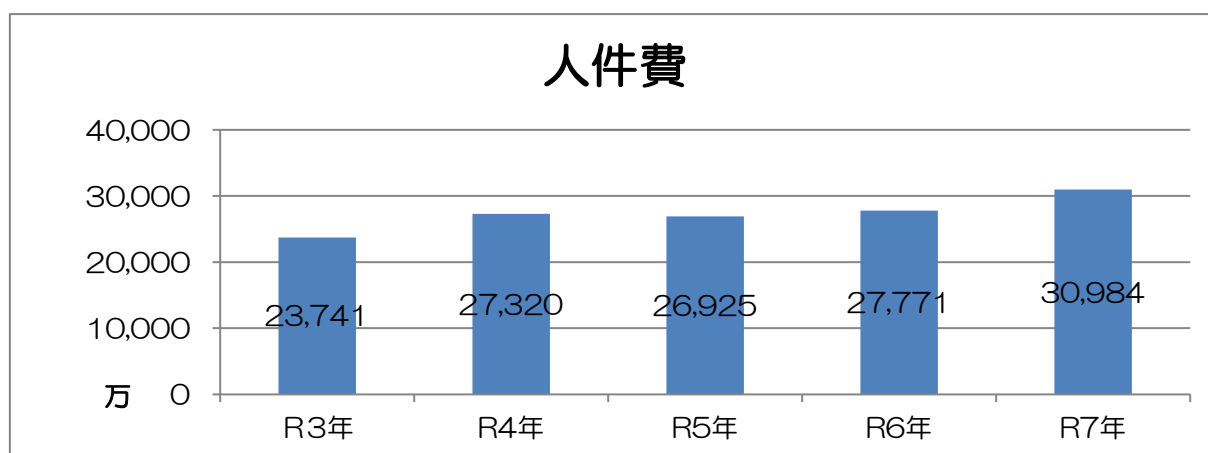
① 事業別自立支援給付額について（単位千円）

特に堅調であったのが、短期入所でした。緊急の受入や新規登録も令和 7 年の 1 年間で 10 名あり、毎月稼働率は 70～80%で推移しています。

	ライフパートナーこぶし			たんぽぽ		
	令和 7 年	令和 6 年	対比	令和 7 年	令和 6 年	対比
生活介護	137,090	137,330	99.8%	25,034	23,545	106.3%
就労 B 型	18,521	17,874	103.6%	38,861	37,290	104.2%
施設入所	102,279	96,759	105.7%			
短期入所	8,717	6,949	125.4%			
特定相談	3,630	3,382	107.3%			
合計	270,237	262,294	103.0%	63,895	60,835	105.0%

② 人件費について

人件費については、全職員へ 3 月支給の期末賞与支給（約 5,800 千円）、賞与の支給率のアップ（平均前年比約+0.2 か月）支給を行い、前年 111.6%・人件費率 67.5%（前年 62.7%）となり、適正な人件費率にするとともに職員への大幅な処遇改善を図りました。



※各事業所別人件費比率（単位千円）

	R7 年		R6 年	
	金額	人件費比率	金額	人件費比率
本部	29,610	11657.7%	22,095	7562.8%
こぶし	203,014	55.6%	183,912	51.8%
たんぽぽ	77,197	85.0%	71,681	84.1%
合計	309,841	67.5%	277,732	62.7%

各種会議・研修の概要

1 各種会議実施状況

<本部>

- ・運営会議 毎月1回実施
- ・本部虐待防止委員会 5/8（木）・8/7（木）・12/4（木）
- ・事務スタッフ会議 毎月1回
- ・本部ミーティング 毎月1回

<こぶし>

- ・全体会議 毎月1回
- ・各フロア会議 毎月2回
- ・リーダー会議 毎月1回
- ・人権P課会議 毎月1回（虐待防止・身体拘束に関する事）
- ・健康対策会議 毎月1回（事故防止・感染症対策に関する事含む）

<たんぽぽ>

- ・全体会議 毎月1回
- ・就労支援課会議 毎月1回
- ・生活介護課会議 毎月1回
- ・企画会議 毎月1回
- ・感染症対策会議 年4回
- ・権利擁護委員会 年2回、振り返り2回

2 研修実施状況

<内部研修>

対象者	研修名	目的	回数・時期
新任者	新任研修	仕事に取り組むための基盤づくり	4月1日～7日（5回）
	事業所体験研修	・事業所間交流 ・他事業（所）の理解	6月～9月（2回／人）
	（各拠点） OJT 研修	・業務（支援）の理解 ・日常業務（支援）を通じて知識、技術、態度を養成する	着任後から6か月間集中的に実施
	フォローアップ研修	・1年の振り返りと自己の課題発見 ・2年目に向けて目標設定	2月（1回）
中途採用者	中途採用者研修	仕事に取り組むための基盤づくり	6月（1回）
中間管理職候補者	任用前研修	・中間管理職の機能と役割理解 ・経営力、課題発見解決能力の基礎を身に付ける	6月～3月（9回）
中間管理職	リーダー研修	・課題解決力、企画実行力の向上 ・ビジョン構築力の向上	4月～3月（12回）

	危機管理能力研修	・危機管理能力の向上	3月（1回）
こぶし支援職	救命講習	・AEDの取り扱いを理解する	1月（1回）
支援職	階層別支援研修	支援の専門性向上	6回／人・延べ60回
中間管理職・ 中堅層	支援実践報告会	・支援の専門性向上 ・プレゼンテーション能力の向上	・報告会に向けた研修 （24回） ・12月（1回）
全職員	法人全体研修	・事業所間交流とチームづくり	12月（1回）
	（各拠点） 身体拘束適正化研修	・拘束、行動制限しない支援を考える ・相手の立場になって考える	各拠点1回
	（各拠点） 虐待防止研修	・ものごとを肯定的に捉える視点をもつ ・利用者の言動の背景を捉える ・日頃の支援を振り返る ・風土醸成－SOSが出せる環境づくり－	各拠点2回以上
	（各拠点） BCP訓練・研修	・ディスカッションを通じ、施設の課題を可視化する ・BCPの発動基準や流れを理解する ・BCPを機能させるための実践	各拠点感染症・災害1回以上
	（各拠点） 感染症研修	・感染症の基本を学ぶ ・感染を広げないための対応を学ぶ	各拠点2回以上

<外部研修>

*中間管理職

（目的）職務遂行のための観点獲得、自組織の仕組みづくりへの活用

- ・サービス管理責任者実践研修
- ・職場研修担当者研修
- ・虐待防止研修
- ・救命研修

*新任者

（目的）新任者の役割理解と職務行動への紐づけ

- ・東社協 初任者研修

*その他

- ・東京都 中核的人材養成研修
- ・東京都 工賃アップセミナー
- ・他 公的機関主催の外部研修への参加

1. 本部の取り組み

<令和 7 年度 経営計画に基づいた取り組み>

【法人職員・施設の活性化】

○ 健康経営においては、年度当初より本部のみならず施設担当者も各施設内で積極的に呼びかけることで職員が一体的に取り組む姿勢を昨年度より強化することができた。

セルフケアの理解促進のため、ストレスチェック実施後に経済産業省の補助を受けて認知行動療法の e ラーニングを 2 か月間実施。健康診断実施後の再受診等に活用できる新設したセルフケア休暇についても 10 名の職員が取得する等、具体的な取り組みの結果、3 月に「健康経営優良法人 2026 中小企業部門」として認定された。

また、新設のバースデー休暇も 8 割近くの職員が取得した。

○ ICT に関しては、Windows10 のサポート終了に伴い PC 17 台の入替を完了。新たなシステム導入には至らなかったが今後も職員の業務効率化の観点からも情報収集に努めていく。

○ 10 月より社会保険の特定適用事業所に該当することになり週 20 時間以上等の条件を満たす職員の社会保険加入が必須となった。該当職員の希望もあり新たに 4 名の職員が加入した。

【利用者サービスの質の向上】

○ 専門知識・支援技術について年間を通じて学ぶ機会を作り、職場の支援力と意識の向上へと繋げている。12 月には職員の連携強化のための法人全体研修を実施。同日実施した実践報告会では外部から 50 名近くの方に参加頂き、4 名の職員がライフパートナーこぶしで 2 年に渡り実践したことを報告した。来場者との質疑応答も含めて発表者だけでなく、参加した職員が自分たちの行う支援について改めて考える場とすることができた。

○ 権利擁護と虐待防止に向けた取り組みとして、法人本部虐待防止委員会および身体拘束等適正化委員会を設置し、各施設担当者同席の委員会を令和 6 年度より回数を増やし、5 月・8 月・12 月に開催した。必須研修については本部職員も全員が受講し、権利擁護と虐待防止について学びを深めた。「虐待防止チェックリスト」による振り返りを全職員が行い意識向上も図った。

○ 中長期計画の立案には至らなかったがビジョン策定メンバーによる「四方よし」の方向性を確認することはできた。

【共生社会を目指す取り組み】

○ 法人本部および各施設担当者にて定期的に SDGs 会議を開催した。令和 6 年度に引き続き 10 月には地域との関係再構築として、就労活動による挨拶カード(たんぽぽ)、

お菓子（清瀬）と法人パンフレットを持ち本部と施設の職員で近隣挨拶を行った。2 年目であることからより一層相互理解を深めることができた。たんぽぽにおいては AED 設置についてより広く近隣へ周知し、万一の際にはご活用いただきたいと考え、地域に活用できる設備の案内を道路に面した掲示板で図るなど改善をした。

また、社会貢献の一環として職員からベルマークを集め、3 月にはベルマーク教育助成財団へと寄贈した。

○ 地域貢献担当が、施設と地域が連携できるきっかけづくりとして、こぶし近隣で実施している「川クラブ」への参加や、東久留米市社会福祉協議会が実施している「えんがわ」への訪問を実施。「えんがわ」については、社協とこぶしとの連携を検討する中で、こぶしの焼き菓子販売の機会を得ることができている。

＜その他 法人全体の運営状況と出来事＞

- 4 月：会計監査人による会計監査を開始・新任研修実施
- 5 月：会計監査及び監事監査実施
- 6 月：理事・監事・評議員改選
- 8 月：ストレスチェック実施
- 10 月：「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」更新
 - ：監事退任及び新監事就任
 - ：認知行動療法研修実施
- 11 月：期末アンケートの実施
- 12 月：法人全体研修及び実践報告会の実施
- 2 月：新任フォローアップ研修実施
- 3 月：健康経営優良法人 2026（中小企業部門）の認定
- 通年：リーダー研修実施
- 通年：職員の人員不足に伴う求人活動
- 通年：コラムや「なんでも相談室」による職員への心のサポート
- 通年：働き方を考えた各種規程の改訂及び定期的な理解促進の発信
- 通年：健康経営及び SDGs 推進活動

以上

2. 人事配置

＜法人職員の入職・退職＞

※令和 8 年 3 月 31 日付退職者を含む。

	こぶし	たんぽぽ	本部	合計
入職	5 名	3 名	0 名	8 名
退職	11 名	4 名	0 名	15 名
増減	-6 名	-1 名	0 名	-7 名

※休職者 育休 2 名（令和 8 年度内に復職予定）

3. ライフパートナーこぶし

① 職員状況

入退職

	入職者	退職者
4月	支援員 男性正規 2 名（こぶし） 支援員 女性正規 1 名（こぶし） 支援員 女性パート 1 名（こぶし） 看護師 女性正規 1 名（こぶし）	
12月		支援員 女性パート 1 名（こぶし） 看護師 女性パート 1 名（こぶし）
3月		支援員 男性正規 1 名（こぶし） 支援員 男性正規 1 名（清瀬） 支援員 女性正規 2 名（こぶし） 看護師 女性正規 1 名（こぶし） 支援員 女性パート 1 名（こぶし） 支援員 女性パート 2 名（清瀬） 事務員 女性パート 1 名（こぶし）

☆年度末職員数 36 名（育児休業中 1 名含む）

施設長・1 サービス管理責任者・1 相談支援専門員・1

支援員・23（男性 9 女性 14）

管理栄養士・1 看護師・2 作業療法士・1 事務・4 営繕・整備・2

② 利用者状況

入退所状況・・・年度内の入退所なし

☆年度末利用者数

	入所	生活介護	就労B型
定員	30 名	35 名	10 名
年度末利用者数	30 名	34 名	12 名
年度内増減	—	—	—

健康状況

12 月中旬から年始にかけて延べ 20 名以上（職員含む）が感染症胃腸炎に罹患するクラスターが発生した。コロナやインフルエンザ等の罹患は無かった。

2 月 6 日より尿路感染症により女性利用者 1 名（ダウン症・66 歳）が療養型 HP に入院中である。環境面からライフパートナーこぶしでの対応は困難と判断し、現在介護保険施設への移行手続きを進めている。

※その他入院 女性 1 名 8 日間 側頭骨骨折

③ 利用稼働率

事業名	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
施設入所	97.8%	97.2%	97.5%
生活介護	97.1%	96.6%	95.7%
就労 B 型	88.7%	86.8%	87.2%
短期入所	45.8%	51.1%	64.9%

④ 令和 7 年度努力・成果指標に対する評価

【法人職員・施設の活性化】

「協力し合えるフラットな組織体制の確立」

6 月に職員座談会、年度末に職員同士の理解促進のためのプロフィール帳作成などを実施した。また、各職種間での交換研修を予定していたが、病気休職等の関係で未実施となった。

「BCP を中心とした災害等対策に対する職員全体への浸透」

BCP 理解促進資料作成、それに基づく BCP 理解度テストの全職員実施、災害用伝言ダイヤルを使用した訓練実施、新任職員への嘔吐物処理研修などを実施した。

年末年始に発生した感染性胃腸炎のクラスターでは、これまでのクラスター対応が生かされ、適切な対応が取れていた。

「組織全体の業務効率化と生産性の向上」

相互理解の促進と情報共有の仕組み化により、属人化解消に向けた意識改革と業務の互換性が大きく進展することができた。マニュアル整備や男女相互のシフト導入で適正な分担も図られたが、欠員による一時的な負担増も発生した。今後は未実施の業務調査を完遂し、標準化を加速させ、安定した時短達成を目指す。

【利用者サービスの質の向上】

「虐待について常に考え、学べる組織作り」

人権 P 課主導の座学や拘束・食事体験型研修、肯定語の強化週間などを通じ、多角的な視点から虐待防止への意識醸成と職場風土の改善が進んだ。外部研修への参加や東社協虐待防止委員会への継続的参加など、組織内外で権利擁護の理解を深めることができた。今後はこれらの取り組みを継続し、常に虐待について考えられる環境を定着させていく。

「意思決定支援に基づく支援方法の検討及び実践」

本部との連携により、意思決定支援の指針とマニュアルの策定、及び保護者・本人への意向確認アンケートの実施までを完遂した。これにより支援プロセスの明文化と目的の共有という基盤が整った。今後は策定したマニュアルに基づき、日々の支援現場での実践と記録入力を定着させることが次なる課題である。

「清瀬事業所の業務体制の見直し及び整備」

業務実態に合わせたスケジュールの見直しを行い、欠員等の状況を踏まえて業

務の縮小や調整を断行した。マニュアル整備については、事故防止マニュアルの改定や特定エリアの作成を完了したが、一部エリアが未着手として残っている。今後は未整備箇所の作成を急ぎ、業務の標準化と効率化をさらに推進していく。

【共生社会を目指す取り組み】

「地域社会との繋がりを重視した地域貢献活動の展開」

サロンや外販への継続的な参加により、利用者の顔を覚えてもらう一定の成果は得られたが、人員不足や紹介機会の不足から名前の浸透には至らなかった。地域イベントへの参加も対象年齢や体制の制約で難航したが、こぶし祭りでは幅広い世代との交流が実現した。今後は持続可能な交流体制の構築に、より具体的に取り組む。

「SDGs 目標に向けた具体的積極的取組の発展的実践」

地域イベントの主催やフードドライブの実施、リサイクル活動の定着を通じ、地域住民が来館する「仕掛け作り」が少しずつだが進展した。こぶし祭りでの交流や避難訓練場所の提供により、地域の居場所・防災拠点としての役割も強化されつつある。

ボランティア募集や障害者理解に向けた学校や団体等への呼びかけへの反応が厳しいが、引き続き粘り強く行っていく。

「地域連携推進会議の設置検討及び開かれた施設化」

地域連携推進会議の設置に向け、手引書の作成と主要な構成員の選定を完了し、運営の土台を整えた。利用者、家族、地域福祉専門家への協力依頼に加え、自治会や民生委員への打診を通じて多角的な連携体制を構築中である。今後はこの枠組みを活かし、支援の透明性向上や権利擁護に向けた実効性のある意見交換を目指していく。

⑤行事実施状況

- ・入職式 4/1（火） ・お花見会 4/3（木） ・夕涼み会 台風のため中止（8/2）
- ・こぶしまつり 11/1（土） ・にぎやかカーニバル 12/13（土）
- ・クリスマス会 12/24（火） ・新年会 感染症発生により中止（1/11）
- ・日帰り旅行 6/24（火）川越散策 7/16（火）池袋サンシャイン水族館
9/19（金）昭和記念公園 10/29（水）エミテラス所沢
11/12（水）羽村動物公園 12/19（金）川越散策
3/6（金）エミテラス所沢

4、たんぽぽ

① 職員状況

入退職

	入職者	退職者
6月	生活支援員（正規） 男性 1 名 生活支援員（正規） 女性 1 名	生活支援員（正規） 女性 1 名 生活支援員兼運転手（契約） 男性 1 名
8月		生活支援員（正規） 女性 1 名
12月		生活支援員（正規） 女性 1 名
2月	生活支援員（契約） 男性 1 名	

職員状況（令和8年3月31日現在）

☆年度末職員数 19名

施設長・1 サービス管理責任者・1

支援員・11（男性7 女性4） 事務・1 運転手・1（支援員兼務含まず）

看護師・1 嘱託医・1

② 利用者状況

入退所状況

	入所者	退所者
	就労継続支援B型・男性2名	就労継続支援B型・男性2名 生活介護・男性1名

☆年度末利用者数

	就労B型	生活介護	合計
定員	26名	14名	40名
年度末利用者数	20名	13名	34名
年度内増減	±0名	-1名	-1名

③ 利用稼働率（対 現員実績）

事業名	令和6年度	（実際の通所率）	令和7年度	（実際の通所率）
就労継続支援B型	80.8%	67.7%	77.4%	71.0%
生活介護	73.2%	73.2%	73.5%	73.5%

・就労継続支援B型においては全く通所できない利用者、午前で帰る利用者がいらっしや
り、利用稼働率は伸び悩んでいる。また、生活介護でもコロナ禍から通所していなかつ
た方が未だに通所が月1～2回程度で、利用稼働率が増えない状態である。

④ 令和7年度努力・成果指標に対する評価

【法人職員・施設の活性化】

「現場に活かす研修プログラムの構築と実践」

令和6年度に引き続き、問題が起きた際の行動や現象に焦点を当てるのではなく、背景・特性や環境、その現象の前後の行動について考え、捉え方を変えていく研修をした。一例としては、ご本人が困っている環境ストレスを減らす工夫をしたことで、利用者間トラブルとなる機会が減り、良い関係の場も設定できたこともある。私たちの意識も、「困った行動を起こしたご本人が困っているのだ」という認識に変わってきた。令和7年度も、新卒者や未経験者が入職してきた。元々、龍鳳での研修制度は充実しているが、たんぽぽ内でのOJTの仕組みを充実させることを目指してきた。新任者には指導者を付け、OJT期間を設けた。また、新任者には法人合同による研修を定期的に受講させるとともに、各事業所の研修や年1回実施されている法人全体研修も受講させている。さらには、練馬区では多くの研修の場が設定されており、各職員は専門的な研修を選択して参加している。その他にも月1回の外部講師による研修、月2回の各課会での学び、また感染症対策研修・訓練なども実施している。生活介護では、業務マニュアルを作成して、職員一人一人の動きも整備している。

「業務量の調整と取捨選択、効果的で効率的な人員配置」

効果的・効率的に業務を進められるように、不要な業務をなくしたり、一人の負担を分散したりできるように整備してきた。不要な業務を精査し、業務負担が一部の職員だけに偏らないように業務整理表を作成しているものの、就労B型における業務の属人化解消については引き続き改善が求められる。

「情報共有と蓄積、情報取得しやすい環境整備」

早出や短時間勤務職員の場合、会議に参加できないこともあるので、利用者の情報共有や議事録はシステムに掲載し、回覧のスピードアップを図っている。また、情報共有はシステム内のチャットで行っているため、情報共有は速やかに行える。職員はICT機器を活用し、記録システムで利用者のケース記録を入力し情報を共有し対応することに慣れてきた。ケース記録は、施設で提供するサービスの記録だけでなく、利用者のご家族に施設内での状況を報告することも目的である。職員間での情報共有がしやすくなるためのものでもある。例えば、利用者の服薬管理では、朝、ご家族からの連絡事項をケース記録に入力することで職員全員がパソコンさえあればどの部屋にいても朝のうちに情報共有できる。また、利用者の体調不良の状況も、職員間で把握できる。記録時間を1日30分取っているが、多忙で入力が難しいときもあるので、引き続き時間の確保にも努める。

【利用者サービスの質の向上】

「利用者のスキルアップに繋がるための作業・活動の提供と環境改善」

(就労継続支援B型)

就労B型では、令和6年度より取り組んでいる作業室の整理整頓と構造化を行った。利用者自身で準備・片付けができるように、収納項目ごとに写真を貼り、名称を明記することにより、利用者の自主性が伸びるように支援してきた。結果、一部利用者同士で教え合う場面が見られるようになった。また、多くの利用者が自主製品の仕事に取り組んだ。自主製品のイラストを描いた方、作業中に色塗りやトレースに取り組んだ方、販売会の準備を行った方、販売会に参加した方などが以前より増えてきた。達成感を味わう利用者も増えた。一方、どう工夫すれば利用者の作業スキルが向上する支援ができるかを考え、職員の支援スキル向上のための研修も実施してきた。たんぽぽ研修では、発達段階に応じた支援を理解するために、心理検査に関わることを学んだり、「ICF（国際生活機能分類）の理解と作成」を学んだりして、支援者の支援スキルの向上を図ってきた。自主製品の売り上げが順調であるのに並行して、ファンの方がたんぽぽまで買いに来てくれることもあった。「平均工賃22,000円」を目標にして取り組み、最終的に届かなかったものの「平均工賃20,635円」という成果を上げることができた。いろいろな方が福祉のマルシェ等の販売会で自主製品を目にいただき、少しずつ販路が広がりつつある。

（生活介護）

生活介護では、個々の特性に応じた支援が実践されている。例えば絵カード提示による生活スキルを身に着ける支援を行ったり、自立課題として興味のある写真（絵）カードのグルーピングを行うことを通して興味関心を広げたり達成感を味わわせたりする支援をしてきた。特に、強度行動障害の利用者に対しては、支援会議において冰山モデルによる目に見えない部分を話し合い、体調不良等のストレス対処や視覚優位から起こる環境へのこだわりを排除したり整理したりして、支援方法を考え取り組んできた。また、たんぽぽ研修では、「発達段階に応じた支援」を理解するために、心理検査について学び、利用者のMA（精神年齢）をよく見て「できそう」なことを「できる」にしていこうという視点を学び、支援に活かしている。

「利用者の権利が擁護されるための支援技術の向上・言動の背景に着目した支援の実践とものの見方の向上」

日々の支援では、利用者の行動問題や困ったケースだけにフォーカスし対応することにとらわれがちだが、人権擁護月間には、その行動背景に着目することで見え方や課題の捉え方も変わっていくという研修を行った。また、スピーチロックという行動を制止するような否定的な言葉ではなく、ロールプレイング研修を通して、肯定的な言葉の体感をし、職員の言動の見直しが進んだ。否定的な言葉かけから肯定的な表現への転換に対する意識向上は、利用者の尊厳を守る支援の実践につながっている。

「（BCP）非常時に迅速な初動対応ができるための視点の共有と実践」

毎年、災害時や感染症蔓延時の業務継続計画（BCP）について研修・訓練をしている。令和7年度は、職員の初動対応を全体に浸透させるために具体的な災害を想定し、分担ごとのグループワークで細かい部分を確認し、マニュアルをブラッシュアップしてきた。また、感染症対応訓練も2回実施した。

【共生社会を目指す取り組み】

「地域を施設に取り組む仕組み作り」

地域住民の方々が施設に入りやすくするためのイベントの企画を考えた。生活介護では、農園芸で収穫した作物を地域の方々にお配りする予定であったが、配布できるほどの収穫量はなかった。かわりに、外部の農家さんで収穫させていただいたサツマイモは地域の方々にお配りすることができ、大変喜んでいただけた。また、たんぽぽを地域の方々により一層理解していただくために、「地域交流会」と称して、区内外部団体を招聘し、音楽鑑賞や手品鑑賞をしていただいた。就 B では自主製品製作話や商品紹介、生活介護では音楽活動で取り組んでいる太鼓演奏を見ていただいた。さらに令和6年度より引き続き、練馬まつりへの参加、開進二中職場体験、南町小の2年生町探検を実施した。また、ボランティアの募集も広く声掛けを行い、地域を取り込んだ「共生社会」への実現に向けて取り組んできた。

「地域と利用者・支援をつなげる取り組み」

施設の取り組みや活動内容に関心を向けてもらう仕掛けをした。まず、SNSを活用して製作者の見える化に少しずつ取り組んだ。それを見て、興味をもってくれたり、販売会に買いに来てくれたりするお客様もいた。また、地域交流会の際には、インスタグラムを見て来てくださった方もいた。さらには、品川の加藤五郎商店ではたんぽぽの自主製品を買い取って売ってくださった。日本テレビの「ぶらり途中下車の旅」でそのお店が紹介されたときには、たんぽぽの自主製品も映ったとのことである。

「地域ニーズを掘り起こすための取り組み」

令和6年度に引き続き、本部職員とともにご近所を一軒一軒回り、ご挨拶とともに意見を収集させていただく機会となった。たんぽぽだよりも読んでいるとの声が増えてきた。2月の交流イベントでは、地域の方々や南町防災委員会の方々もきてくださり、たんぽぽの利用者のことを知っていただいた。参加された南町小学校の用務員さんからは「朝、見守っていますよ。」とのお声をいただいた。ただ、当日は寒さのせいか、ご近所の方がほぼいらっしゃらなかった。さらに工夫していく。

⑤ 行事実施状況

- ・入職式、入所式 4/1（火） ・お花見会 4/3（木）
- ・芋ほり 11/8（土） ・練馬まつり参加 10/19（日）
- ・地域交流イベント 2/7（土） ・初詣（施設内神社） 1/7（水）・1/8（木）
- ・日帰り旅行（ブルーベリー狩り） 6/18（水）・6/27（金）・7/4（金）・7/7（月）・7/10（木）・7/17（木）
- ・生活スキル支援（買い物） 月1回土曜開所日
（生活介護のみ） ・誕生日会 毎月1回 ・忘年会 12/25（木）

役員報酬額

予算額 4, 0 0 0, 0 0 0 円

実績額 3, 4 1 0, 5 9 0 円

本部の事業活動 <理事長業務報告>

令和7年度 理事長職務内容 (R7.4.1～R7.9.30)

令和7年4月1日	入職式・辞令交付式・新任研修(～7日(金))
10日	いけぶくろ茜の里20周年記念式典出席 運営会議
11日	多摩福祉会議参加
15日	東京都発達障害支援協会理事会出席
17日	マイナビ(新卒採用媒体)打ち合わせ
20日	こぶし保護者会総会出席
22日	本部ミーティング
25日	こぶし全体会議 たんぽぽ全体会議
5月1日	職員自己申告面談(～31日)
8日	運営会議・虐待防止委員会
9日	多摩福祉会議参加
13日	たんぽぽ採用面接
15日	たんぽぽ採用面接
19日	たんぽぽ職員面談
21日	たんぽぽ職員面談
23日	たんぽぽ全体会議
27日	本部ミーティング
28日	監事監査(本部・こぶし) 東社協知的発達部会総会出席(Zoom)
29日	監事監査(たんぽぽ) たんぽぽ職員面談
31日	理事会
6月2日	中途採用者新任研修
5日	たんぽぽ職員面談
6日	一般社団法人Ricco lab. 研修会出席
10日	評議員選任委員会(オンライン)
12日	運営会議
13日	会計監査人より監査報告

	多摩福祉会議参加
15日	評議員会・理事会
18日	リーダー研修参加
19日	東京都発達障害支援協会定期総会出席
20日	東久留米市社会福祉法人連絡会監事監査
22日	正規職員登用選考
24日	本部ミーティング
30日	東京都障害者虐待防止・権利擁護研修運営委員会出席
7月1日	たんぽぽ職員採用面接 新卒採用説明会
3日	関東地区知的障害福祉関係職員研究大会
4日	関東地区知的障害福祉関係職員研究大会
10日	全国知的障害関係施設施設長等会議
11日	全国知的障害関係施設施設長等会議
17日	運営会議・ハラスメント対策委員会
18日	第三者評価機関来所対応
22日	本部ミーティング
23日	滝乃川学園職員見学対応
25日	こぶし全体会議 たんぽぽ職員 契約更新 たんぽぽ全体会議
28日	東京都虐待防止権利擁護研修講師
30日	ライフパートナーこぶし 利用者家族面談
8月7日	虐待防止・身体拘束適正化委員会出席 運営会議
8日	多摩福祉会議見学会参加
12日	東京都発達障害支援協会理事会出席
19日	東京都虐待防止権利擁護研修講師
21日	東京都虐待防止権利擁護研修講師
22日	清瀬社協ひとまず相談連絡会出席
26日	本部ミーティング 清瀬社協社会貢献事業協議会出席
27日	多摩藤倉学園来所対応
29日	こぶし全体会議
9月2日	東京都虐待防止権利擁護研修講師
3日	給与規程・給与規程運用細則策定
4日	運営会議・本部BCP策定委員会

5日	東京都中核的人材養成研修参加(オンライン)
6日	東京大集会出席
9日	東京都虐待防止権利擁護研修講師
12日	多摩福祉会議参加
21日	インターンシップ学生対応 採用希望者見学対応
26日	こぶし全体会議 たんぽぽ全体会議
30日	本部ミーティング
10月1日	職員人事面談(～11/4) 新卒採用説明会
6日	東京都発達障害支援協会理事会出席
8日	採用希望者対応
9日	運営会議
10日	多摩福祉会議出席(オンライン)
14日	東京都働きやすい福祉の職場事業 取材(オンライン)
19日	こぶし 保護者会出席
23日	新卒採用説明会
24日	こぶし健康対策会議・全体会議 たんぽぽ全体会議
26日	新卒採用選考 理事会
28日	本部ミーティング
29日	東京都社会福祉協議会知的発達部会総会参加(オンライン) メンタル不調による休職職員 復職前面談
11月1日	こぶし祭り
5日	ライフパートナーこぶし 東京都実地検査対応
6日	関東地区知的障害関係施設種別代表者会議
7日	栃木大会 出席
10日	職員面談
11日	清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会出席
13日	職員面談 運営会議
14日	多摩福祉会議
19日	リーダー研修参加 職員面談
20日	メンタルヘルス不調による休職職員対応マニュアル作成

25日	本部ミーティング 職員面談 メンタル不調による休職職員 復職前面談
27日	全国知的障害福祉関係職員研究大会
28日	福島大会 参加
12月1日	東京都発達障害支援協会研修会出席
3日	職員面談
4日	職員面談
6日	法人全体研修 支援実践報告会
8日	タッチングケア研修
10日	新卒採用説明会
11日	職員面談 本部虐待防止委員会・運営会議
12日	多摩福祉会議出席(オンライン)
15日	東京都障害者虐待防止・権利擁護研修運営委員会出席 職員面談
16日	第三者評価 訪問調査
17日	障害者支援施設部会全国大会(愛知)
18日	障害者支援施設部会全国大会(愛知)
19日	たんぽぽ全体会議 職員面談
21日	たんぽぽ運転手採用面接
23日	本部ミーティング
26日	こぶし全体会議
令和8年1月7日	採用希望者対応
8日	運営会議
9日	多摩福祉会議出席(オンライン)
13日	東久留米市障害福祉課課長あいさつ
14日	採用希望者対応
19日	東京都発達障害支援協会理事会出席
20日	東京学芸大学財務課職員来所対応
21日	滝乃川学園新施設竣工式出席
23日	採用希望者対応 たんぽぽ全体会議
27日	本部ミーティング
28日	多摩藤倉学園職員来所対応

29日	採用希望者対応
30日	オンラインセミナー受講(人が辞めない組織作り) こぶし全体会議
2月2日	採用選考 採用希望者対応 職員人事面談(～2/27)
3日	清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会出席
4日	東社協知的発達部会総会出席(Zoom)
6日	4団体共催研修会出席
9日	東京都集団指導参加(オンライン)
10日	インターンシップ学生対応
12日	採用選考 運営会議
13日	多摩福祉会議出席(オンライン)
15日	新任職員フォローアップ研修
16日	多摩藤倉学園理事長来所対応
18日	清瀬市社会福祉協議会主催働く相談会参加
24日	本部ミーティング 採用希望者対応
25日	東久留米市親の会見学対応
26日	メンタル不調による休職職員 面談
27日	関東地区障害者支援施設部会会議
3月2日	メンタル不調による休職職員 面談
3日	R9新卒採用説明会
5日	日本知的障害者福祉協会部会協議会出席
6日	
8日	龍鳳 理事会
10日	東京都発達障害支援協会理事会出席
12日	運営会議
13日	多摩福祉会議研修会出席
16日	東京都障害者虐待防止・権利擁護研修運営委員会出席
22日	龍鳳 評議員会
24日	本部ミーティング
27日	こぶし全体会議 たんぽぽ全体会議

令和7年度 理事会・評議員会

評議員会

（ 評議員7名 監事 2名 ）

開催日	評議員・理事・監事の 出席者数			議案	結果
	評議員	理事	監事		
令和7年6月15日	6	2	2	・令和6年度 事業報告について ・①令和6年度 決算時計算書類・財産目録の承認について ・② 同 監事監査報告について ・社会福祉充実計画の承認について ・令和7年度 第一回補正予算について ・次期理事・監事の選任について	承認
令和7年10月10日	7	1	2	・監事の変更について	承認
令和8年3月22日	7	2	1	・令和7年度第2回補正予算について ・令和8年度経営計画について ・令和8年度役員報酬について ・令和8年度当初予算について ・理事及び監事の報酬等に関する基準	承認

理 事 会

（ 理事6名 監事 2名 ）

開催日	評議員・理事・監事の 出席者数			議案	結果
	評議員	理事	監事		
令和7年5月31日	-	6	2	・令和6年度 事業報告について ・①令和6年度 決算時計算書類・財産目録の承認について ・② 同 監事監査報告について ・社会福祉充実計画の概要の承認について ・令和7年度 第一回補正予算について ・職員給与規程変更改訂について ・施設運営規程変更について ・役員賠償保険の更新について ・次期 理事監事の推薦について ・次期 評議員の推薦について ・評議員選任解任委員会細則変更について ・評議員選任解任委員会開催について ・定時評議員会の招集について	承認
令和7年6月15日		6	2	・新理事長選出について ・新業務執行理事選出について	承認
令和7年9月21日	-	6	2	・職員給与規定改訂について ・監事の変更について ・臨時評議員会（電磁的）の開催について	承認
令和7年10月26日	-	5	2	・新監事紹介	承認
令和8年3月8日	-	6	2	・令和7年度度 第2回補正予算について ・令和8年度 経営計画について ・令和8年度 役員報酬について ・令和8年度 当初予算について ・ライフパートナーこぶし運営規程の改訂について ・経理規程の改訂について ・第三者・外部委員の報酬に関する基準について ・正規職員、契約職員及び嘱託職員就業規則の改訂について ・職員給与規定の改訂について ・退職金規程の改訂について ・評議員会の招集について	承認



笑顔で支え合い、成長できる場所

社会福祉法人 龍鳳