

令和4年度 社会福祉法人 幡多手をつなぐ育成会

本 部 事 業 計 画

1. 法人理念

(1) 理念とは

利潤を追求するのが株式会社であり、社会福祉法人は理念を追求するものと言われています。理念とは、「理想」（最終的に目指すもの）とする「概念」です。

社会福祉法人は社会福祉法において「社会福祉事業を行うことを目的として社会福祉法人に基づいて設立された法人」と規定がされています。また、社会福祉法では「社会福祉の増進に資すること」を法律の目的とし、その第3条には「福祉サービスは、個人の尊厳の保持を旨とし、その内容は、福祉サービスの利用者が心身共に健やかに育成され、またはその有する能力に応じた自立した日常生活を営むことができるように支援するものとして、良質かつ適切なものでなければならない。」という基本理念が記されています。

(2) 当法人の理念

当法人は「明るく」「楽しく」仕事し、「生きる」ことを事業所の基本理念として、利用者を中心に、家族や地域と共に歩いていくことを目標とし、障がいの“ある”“なし”に関わらず誰もが安心して生活できる社会づくりに貢献して行くことを法人の理念とします。

この考えを職員・利用者、役員・評議員など、当法人に関わる全ての者が理解し、法人運営に当たります。このような法人理念を基に、下記のとおり令和4年度の基本目標を定めます。

2. 令和4年度の基本目標

- ①法人の設立趣旨は尊重し、社会福祉法人としての事業運営に徹します。
- ②どのような障がいがあっても、可能な限り受け入れ、「働く場」や「生活の場」を提供します。
- ③利用者と職員の関係は単なる「支援される側」「支援する側」ではなく、利用者一人ひとりが運営者でもあるという考えに立ち、利用者の声や希望が事業運営に活かされるように、利用者も参加する“職場づくり”に取り組みます。
- ④法人運営のカギは“チームワーク”です。職員の成長をサポートするため、職員研修や資格取得の促進、他事業所・異業種間の交流なども支援していきます。

3. 令和4年度の事業運営（柱）

(1) コロナ禍における事業運営

①見通しと対策

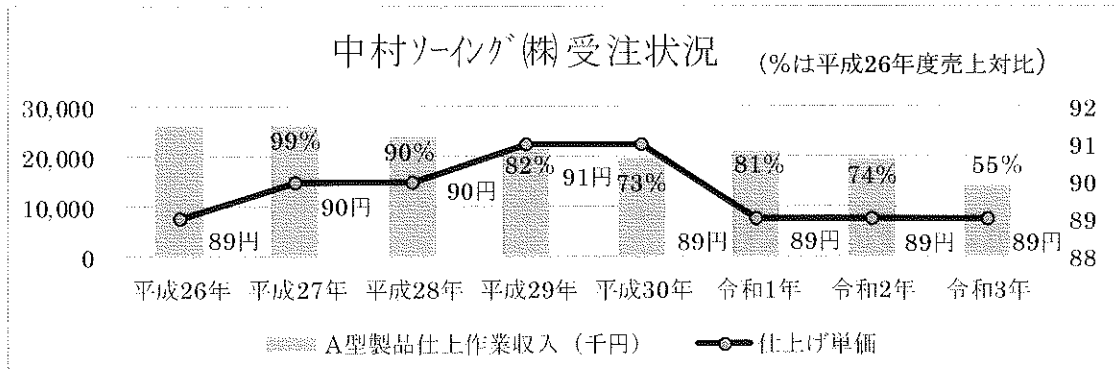
国内で新型コロナウイルスの感染が確認されてから2年が経過しました。その間、変異株が次々と出現し、感染拡大が繰り返されています。特にオミクロン株による「第6波」は驚異的な速さで国内感染が急拡大し、医療機関、高齢者施設、学校施設、保育園を中心にクラスターが発生し、未だに感染に歯止めがかからない状況が続いています。高知県は「まん延防止等重点措置」が3月6日で解除されましたが、その後も高知市を中心にクラスターが発生している状況にあり、四万十市でも感染者が日々報道されており、「第6波」収束の目途は依然として立っていません。

【国内のコロナ新規感染者の推移】

※第6波は令和4年3月14日時点

第1波	第2波	第3波	第4波	第5波	第6波
644人	1597人	8045人	7244人	2万5957人	3万2471人
2020年		2021年			2022年

新型コロナウイルスの影響などにより、法人経営も厳しい状況が続いています。平成26年度には2,600万円の加工賃事業収入があった中村ソーイング(株)等からのワイシャツプレス加工・仕上げの受注が激減し、令和3年度は1,400万円（45%減）となりました。



■加工賃事業収入の推移

(単位：千円)

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3
金額	26,246	26,222	23,852	21,528	19,336	21,278	19,454	14,449

一方、介護補助・清掃委託業務などの軽作業事業は、新型コロナウイルスの影響を大きく受けなかったことで、加工賃事業収入の減収分を軽作業事業収入などの施設外就労で補うことができました。1年間、感染者や濃厚接触者も一人も出さず、必死の思いで頑張っ

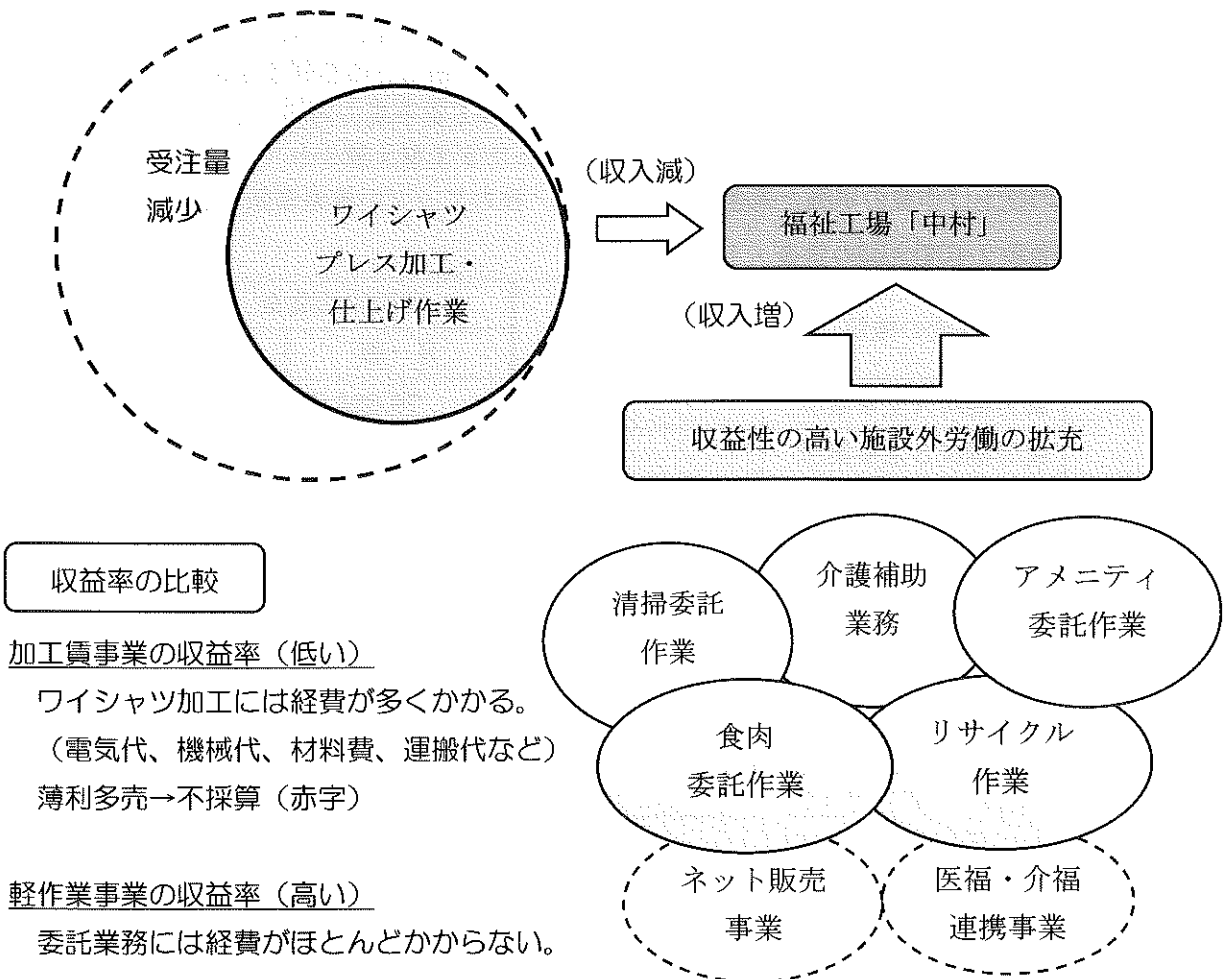
きた利用者、職員のお蔭で、何とか挽回し、踏みとどまることができました。

令和4年度は、前年度以上に厳しい年になると思っています。ステルス・オミクロン株（BA2）による感染再拡大と「第7波」襲来による経済不況の恐れ、燃料価格の高騰や物価高、インフレ進行、この物価高と景気後退が同時に進むスタグフレーションも心配されています。海外ではロシアによるウクライナへの軍事侵攻など、日本経済を取り巻く環境は一段と厳しいものになっています。これらに加え、人口減少や少子高齢化、コロナ禍における企業の採用抑制やリモートの普及による在宅勤務への転換など、生活様式の変化等懸念材料が山積しています。これらの影響を全て推し量ることはできませんが、法人経営にも大きな影響が出ると考えています。令和4年度の当事業所のワイシャツプレス加工・仕上げの受注量は減少するものと見込み、この減収分を施設外事業収入で穴埋めするために、施設外事業収入を1,300万円(令和3年度実績925万円)に拡充し、「施設内就労」と「施設外就労」の“二刀流”で令和4年度の事業運営を行う計画です。

当法人の自慢は、どこにも負けない利用者と職員の“チームワーク”があることです。理事会と職員が一致団結し“ワンチーム”となり令和4年度の事業運営に取り組みます。

【これからの法人運営】

『依存』から『自立』する時代。(今までどおりでは衰退。経営の工夫・努力)



②コロナ無症状者及び濃厚接触者の対応と事業所の操業

3月21日には国が指定した「まん延防止等重点措置」が2ヵ月半ぶりに全面解除されます。この解除に合わせて、濃厚接触者の取扱い基準が変更されると聞いています。

これまで感染拡大防止のために濃厚接触者を特定し、宿泊療養施設への入所や自宅待機の措置を取っておりましたが、新基準では、濃厚接触者の特定は医療機関、高齢者施設、家庭などに限定し、事業所においては濃厚接触者を特定せずに、出勤制限も一律に求めないという経済活動を優先した対応になってくるようです。仮に事業所内で感染者が出て、関係者に症状が出なければコロナを理由に操業を中断することなく、事業活動は継続するという形になり、この判断は、事業所の自己責任で判断していくということになります。どの感染レベルなら事業活動は継続するのか、どの程度の症状なら勤務制限を行わないのか、感染拡大防止策と合わせて事業所運営のルールづくりが必要となっています。

(2) 時給アップの取り組み（工賃・賃金の向上）

高知県の最低賃金が昨年の10月2日から820円に改正されましたが、社会全体には利用者の仕事が福祉的就労（福祉＝質の良くない仕事しかできない＝安い労働）になっているケースが数多く存在しています。近年当法人は、業務委託を新規に契約する際には最低賃金を上回る時給単価で契約するよう取り組んできました。その甲斐もあって令和4年度の施設外事業収入見込みは1,300万円規模（A型・B型事業所合算）となりました。社員の賃金維持や利用者の工賃の向上に更に反映していきます。

その反面、主力であったワイシャツプレス加工・仕上げの受注が年々減少し、平成26年度と令和3年度比較で1,100万円も減収している現状では、賃金・工賃を賄うためには介護補助・清掃委託業務などの施設外事業収入に頼らざるを得ません。

喫緊の課題としては、赤字事業となっている加工賃事業の対策として、平成30年10月に、91円/枚から89円/枚と2円下がったまま据え置かれている、中村ソーイングの仕上げ作業の単価と糸きり単価13円/枚のアップが最重要課題となります。

【令和2年度全国の賃金・工賃 実績】

施設の種類		全国平均賃金（工賃）	
		月額	時給
就労継続A型事業所		79,625円	
就労継続B型事業所		15,776円	

【令和2年度県内の賃金・工賃 実績】

施設の種類	県内施設数	県内平均賃金（工賃）	
		月額	時給
就労継続A型事業所	23ヵ所	89,129円	796円
就労継続B型事業所	107ヵ所	20,311円	242円

【令和2年度福祉工場の賃金・工賃 実績】

施設の種類	平均賃金・工賃 県内ランク	平均賃金（工賃）	
		月額	時給
就労継続A型事業所	12位	84,432円	648円
就労継続B型事業所	18位	28,134円	175円

(3) 利用者に寄り添った事業所運営と利用者の確保

事業所に魅力が無ければ施設を利用する利用者はいません。以前の措置の時代から自己選択・自己決定・契約の時代において魅力ある事業所とは。

- ① ご家族が安心して通所させることができる信頼のある事業所
- ② 利用者本人が作業を通じて精神的にも安定し、居心地が良く、通所することが楽しいと思える事業所
- ③ 利用者の適正に応じて選択できる多種多様な作業メニューが準備されている事業所
- ④ 利用者の賃金・工賃の向上に積極的に取り組んでいる事業所
- ⑤ 経営が安定し、支援力が高い事業所
- ⑥ 運営内容がご家族や行政機関・相談支援事業所から高く評価される事業所

これらを達成し、一人でも多くの利用者に利用してもらえる事業所を目指します。

【利用者実績と計画】

事業所種別	定員	令和2年度 (実績)	令和3年度 (実績)	令和4年度 (計画)
A型事業所	20名	14名	16名	16名
B型事業所	20名	16名	17名	18名
合計	40名	30名	33名	34名

※令和3年度新規利用者3名、令和4年度新規利用者2名予定。

【若手利用者を増やすための】

相談支援事業所は無論のこと、県立中村特別支援学校との連携を強化し、同校の卒業生が利用したいと思う事業所運営に取り組みます。

- ① 生徒の実習受入れ
- ② 法人職員・利用者の学校授業参観
- ③ 職員研修会への講師派遣の要請(先生との交流)
- ④ 技術交流(施設外就労体験、合同職場実習)
- ⑤ バス通学の生徒のバス待合所の整備支援(具同バス停)
- ⑥ 中村特別支援学校保護者との交流(イベント・HP・パンフなど活用)

(4) 障害福祉サービス等報酬改定の対応

国において令和3年度の障害福祉サービス等報酬改定が令和3年2月に行われました。その結果、施設外就労加算が廃止となり、年間3,782,000円(令和2年度実績)が減収となりました。令和2年度から施設外就労を強化してきただけに、この措置は法人経営にとって大きな痛手となりました。

事業所別に改定内容を見ると、A型事業所は「1日の平均労働時間」に応じて報酬を算定していましたが、これに加え「生産活動」「多様な働き方」「支援力向上」「地域連携活動」の評価指標が追加され、スコア方式によるより細かな算定方法に改定されました。

また、B型事業所は「平均工賃月額」に応じて報酬を算定していましたが、高工賃を実現している事業所を更に高く評価する算定方法に改定されました。

A型事業所はスコア170点（724単位/日）、B型事業所は平均工賃月額3.5万円以上（672単位/日）を達成できるように、主任会議や職員会において闊達な議論を行いながら一丸となって取り組みます。

（5）働きやすい職場づくり（支援力の向上と待遇改善）

近年、職場の風通しも随分と良くなり、職員と利用者との良好な関係が築けています。

職員の配置基準は（利用者）7.5：1（職員）で運用しています。利用者をサポートする支援員の仕事は、日常生活の相談や指導を行う「生活支援員」、作業を通じて必要な技術指導や職業訓練を行う「職業指導員」、利用者の賃金向上を行う「目標工賃達成指導員」に分かれています。現場に入ると、社員・利用者の収入アップのためにと、職員も一人の作業員となってしまいがちな所が課題です。事業所外視察や職員研修・職員会を通じて職員の意識改革や支援力向上に取り組みます。当事業所の職場は女性職員の比率が高いこと、職員の平均年齢が高い状況にあります。今後は新卒採用など若手や男性職員の雇用にも力を入れて参ります。

【令和4年度の法人職員数】

職 種	正規職員	非常勤職員	臨時職員	パート職員
職員数	6名	1名	3名	9名 (世話人5名)
男女別	女性5名 男性1名	男性1名	女性2名 男性1名	女性6名 男性3名

※上記に管理者2名、サビ管1名、主任3名を含む。

【正職員・臨時職員の平均年齢】

区 分	令和3年度	10年後	20年後
職員数	9名	8名	6名
平均年齢	43.3歳	51.4歳	58.5歳

※非常勤職員及びパート職員を除く。65歳定年で退職者不補充で予測。

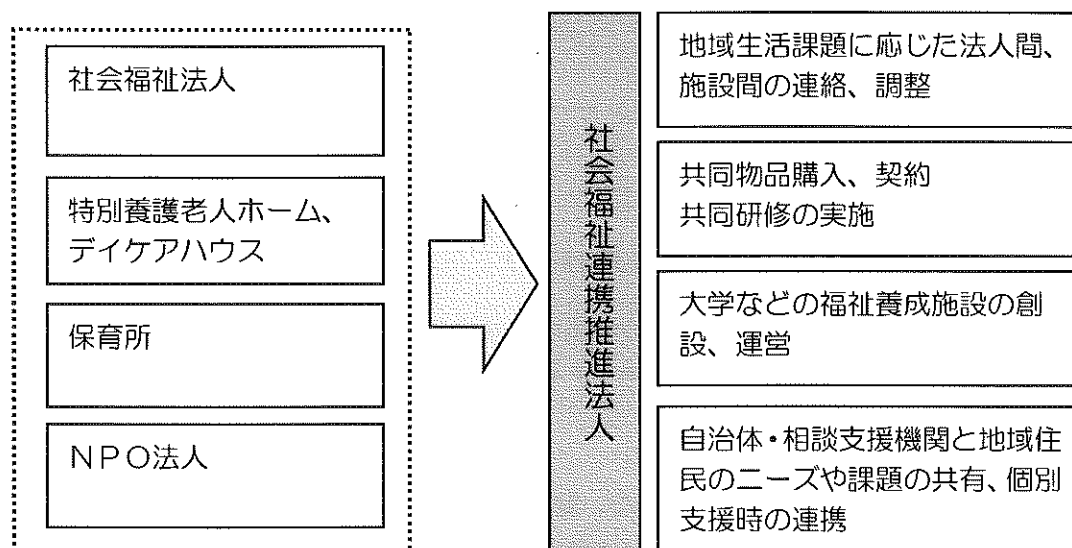
今年2月から国の「介護職員処遇改善支援事業補助金」により「福祉・介護職員臨時特例交付金」として障害福祉職員などの給与が3%程度（月額9,000円）引き上げられました。引き上げに伴う財源は、国が2～9月は全額国費（補助金）で行い、10月以降はサービス報酬などを改定し継続することになっています。当事業所も給与改善に対応しています。

また、就業規則や給与規程等の見直し整備を勧め、安心して長く勤められる働きやすい職場づくりに取り組みます。令和4年度の人件費率は67%となる見込みです。（※昨年度62.5%）

(6) 法人合併の検討

厚労省は、「小規模法人においては、地域貢献のための取り組みを実施する意欲があっても、職員体制の脆弱性などから、単独でこうした取り組みを実施することが困難な状況がある。特に社会福祉法人においては、法人の規模にかかわらず、地域における公益的な取り組みの実施が責務化されている。このため、こうした課題に対応し、小規模法人であっても地域貢献のための取り組みを円滑に推進できるような環境整備を図る観点から、社会福祉法人間の連携方策として、①社会福祉協議会や法人間の緩やかな連携 ②合併・事業譲渡 ③社会福祉法人の新設に加え、新たな選択肢の一つとして、社会福祉法人を中核とする非営利連携法人である社会福祉連携推進法人の制度を創設する。」とホームページ上に公表しています。

【社会福祉連携推進法人のイメージ】



国は国債を大量発行して、それを財源に、大型予算を組んで経済対策と新型コロナ対策を行ってきました。新型コロナの感染状況が一定レベルに落ち着く段階になれば、国家予算の削減・縮小という動きに向かっていくことが考えられます。全国市町村の平成の大合併やJA、漁協の統合などに見られるように、他分野では既に再編・統合が進められています。障害者福祉サービス等報酬の改定で加算のカットや新型コロナに対応するための特例的な評価（+0.05%）などが調整され、令和4年度以降はサービス報酬も全体的に減額する方向で見直される可能性があります。法人経営は決して楽観視できない状況です。

昨年度には宿毛市内の社会福祉法人と南国市内の社会福祉法人が合併をしました。四万十市内においても合併の動きがあります。以前から問題視されている医療法人と社会福祉法人の税遇面の格差解消問題に加え、今後は、社会福祉法人の合併議論が活発になってくるものと思われます。理事会として、法人合併を「する」「しない」に係わらず、法人の位置づけ、進むべき事業の方向性を持つ必要があります。理事会を中心に、社会福祉連携推進法人制度や法人合併についての議論を始めます。

(7) 理事定年制の検討

理事の任期については、在任期間が長期化し、理事の年齢も高齢化の傾向にあります。一般的に長期化のメリットとして、理事の在任期間が長期化することで経過や経営状況、職員や利用者の把握ができていて一貫性のある法人運営ができることが挙げられますが、デメリットとしてはマンネリ化による理事会機能の減退など、法人運営の活性化への影響が挙げられています。

社会福祉法人は地域福祉の基盤です。社会福祉法により国民の税金や保険料を原資とする報酬費や委託費等により、事業運営している法人の“公益的性格”に照らせば、地域や利用者の福祉ニーズを的確に把握し、福祉サービスの質を高めていくことが求められています。理事会は社会福祉法で社会福祉法人の業務執行の決定機関と規定がされています。

令和5年度定時評議員会で現理事の任期が満了します。「理事の定年制」や「理事の任期期限」、「顧問制の導入」について、導入の要否、時期などについて理事会でより良い方向性を導き出すための議論を始めます。

また、理事・評議員・監事等の役割とガバナンスの徹底についても併せて議論を深めていきます。

4. 令和4年度の個別事業（具体策）

やりたいことは沢山ありますが、今の事業所の規模や職員の体制を考えると、やれることは限られますが、考えてあきらめるより、チャレンジ精神で個別事業に取り組んでいきます。

(1) 新型コロナ対策

新型コロナウイルスという目に見えない驚異と同じように、人の心に住み着いている欲望という目に見えないものについても、福祉に関わる私たちも常に意識しながら仕事をしていかなければならないと考えています。令和2年から拡大した新型コロナ感染症がそれまでの日常を急変させ、社会に大きな変化をもたらしています。その中であって当法人は感染予防の徹底を図り、令和4年度も引き続き新型コロナ感染防止対応を行いながら、健全な経営を進めていきます。

【主な新型コロナ対策】

- ①当法人の「新型コロナ・ゼロ宣言」の普及
- ②コロナワクチンの職員接種の推奨
- ③モニタ型AIサーマルカメラ（自動体温計測器）で検温チェックの徹底
- ④公用車使用後のハンドル・ドアノブ、事業所内のドアノブ等のアルコール消毒の徹底
- ⑤洗面所、トイレの手拭きタオルの廃止
- ⑥朝礼・職員会で感染予防対策の周知徹底
- ⑦県の「新型コロナ感染症対策」冊子の配布と活用
- ⑧当法人の「緊急事態行動指針」（令和2年9月策定）の配布と活用

(2) 新グループホームの建設

2年度に渡り国庫補助事業が不採択となった「共同生活援助事業」(グループホーム)については、入居希望者のために、3棟目の設置に向け再度補助申請を行います。また、新型コロナの影響で木材等の建築資材費が高騰(1.5~2.0倍)していますので、古民家をリフォームしたグループホームや公募参加によるグループホームも検討していきます。

(3) 社会貢献活動

- ・「法人が行う社会貢献活動」を進めているフードバンクへの物品寄付
- ・「買い物難民」(高齢者や免許を返納した辺地の高齢者)に対する買い物支援の協力
- ・「四万十市5法人障害福祉関係事業所連絡会」での協議の推進
- ・地区自治体への協力

(4) 地域連携活動

- ・地元企業と連携して付加価値の高い商品の開発や販売の検討
- ・施設外就労を拡大し地域社会で働くことを推進していく。
- ・職場実習生や見学者を受け入れ事業所理解を広げる。

(5) 組織強化と災害対応

- ・管理者、主任等の位置づけと職務権限、決裁区分の明確化
- ・各業務内容、業務責任の明確化と徹底
- ・ガバナンスの徹底
- ・緊急時における対応の強化(指揮命令系統など)
- ・防災マニュアル、消防計画の定期点検と避難・消火訓練の実施
- ・駐車場、施設の管理強化(監視カメラの設置や駐車場入り口の施錠)

(6) 職員処遇改善及び人材育成

利用者満足は職員満足。利用者が当法人の提供するサービスに安全安心かつ満足して利用していただくには職員の満足や支援力の向上が重要です。国が進める給与のアップを図り、臨時職員から正職員への登用も段階的に進めていきます。更に支援力を高めるために必要な研修等を実施。職員の就労意識や資質の向上を図りチームワーク力を高めます。

(人材育成、専門性を高めるため研修会等の開催実施)

- ・昨年に引き続き職員に対する施設内研修を月1回実施
- ・職員全体を対象とした職員研修の開催
- ・外部講師を招き職員研修を実施
- ・外部組織が実施する研修会への派遣
- ・障害者ピアサポート研修における基礎研修及び専門研修の受講
- ・専門資格取得の推進

(職場の活性化に向けた取り組み)

- ・臨時職員から正職員への登用（公募を前提に実施）
- ・臨時職員と正職員の責任分担の明確化と賃金格差等の処遇の是正
- ・新卒者を雇用
- ・人事考課の導入とキャリアパスの徹底
- ・子育て介護の支援
- ・リモート環境の整備やパソコン等の器材購入による業務改善
- ・利用者・職員の冬用ユニホームの作製
- ・勤務時間の見直し検討（現在16時30分までの勤務）

(7) 利用者対応

常に利用者を中心とした事業運営の徹底を図るため、以下の取り組み(検討)を行います。

- ・利用者とのコミュニケーションを常に意識し、職員の聴く力を向上させ、利用者との会話を常に持ち、利用者の声に常に耳を向ける利用者対応を心掛ける。
- ・研修等の機会を通じ利用者を中心とした事業所づくりの徹底
- ・障害者就労に係る先進的な取り組み事業所等への視察を実施（共に学ぶ）
- ・利用者の多様な働き方と、免許資格などの取得の促進と検定などの受験の推奨
- ・サービス利用者から職員採用の基準の作成
- ・自立した生活を目標とした取り組みの実施
（就労継続事業から一般就労への取り組み・グループホームからアパート生活へ）
- ・高齢化や障がいの多様化に対応できる作業内容を開拓し、作業選択の幅を広げ誰でも長く事業所を利用できるような体制づくり
- ・利用者の福利厚生取り組みとして休憩室等の整備などを図る。
- ・利用者満足につながる「お楽しみ会」を定期的実施
⇒ガラガラポン大会・芋掘り・花見・ビアガーデン・忘年会・新年会・その他
- ・喫茶ウィズの野外テラスの設置、“たき火”談議を行い利用者との交流を図る。
- ・喫茶店の新メニューの開発

(8) SDGsの取り組み

地球温暖化や貧困や差別など様々な社会問題を解決して誰もが安心して生活出来る持続可能な開発目標を作成する「SDGs」(エス・ディー・ジーズ)の取り組みが今言われている。当法人ができる省エネやリサイクル、環境に優しい取り組みなど、できることから取り組んでいきます。

(9) 事業継続計画の取り組み

事業継続計画（BCP）は、事業所が大規模の自然災害や大火災などの緊急事態に遭遇した場合において、廃業に追い込まれることなく、事業の継続あるいは早期復旧を可能とするために、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などを定めておく計画です。職員・利用者の生活を守るためにも、また、取引関係業者からの信用維持のためにも必要な計画です。事業継続計画の策定を行います。

(10) 短中期・長期計画

①短・中期計画（5年計画）

- ・B型事業所の地震対策工事（ガラスの飛散防止対策、天井の落下防止対策）
- ・B型事業所北側の農地購入の検討
- ・プレス機等購入（技術革新）の検討
- ・利用者農園事業

②長期計画（10年計画）

- ・生活介護等の新しい事業の検討
- ・利用者の高齢化や重度化に対応していくために、「介護給付系」の事業の検討
- ・日中支援型共同生活援助事業の検討
- ・A型事業所の移転改築の検討

5. 令和4年度法人の会議・行事等予定

(1) 本部会議等の予定

日程	会議等	内容
4月	辞令交付	
	幹部会	理事長・施設長（不定期開催）
	主任会議	理事長・施設長・主任（不定期開催）
	月次決済	令和3年3月月次（各月1回決済）
	第1回職員研修会	理事長（4月～11月）月1回
	A・B合同委員会	A・B合同（月1回開催）
5月	決算等確認	菊池博俊公認会計士
	監査書類等確認発送	監事監査書類
	第2回職員研修会	
6月	法人監事監査	監事2名・理事長・施設長・主任
	第1回理事会	令和3年度事業報告・決算
	定時評議員会	令和3年度事業報告・決算
	後援会総会	福祉工場「中村」後援会
	第3回職員研修会	
7月	第4回職員研修会	
8月	外部講師による職員研修会	
	第5回職員研修会	
9月	第6回職員研修会	
10月	第2回理事会（予定）	
	第7回職員研修会	
11月	第8回職員研修会	
3月	第3回理事会	令和5年度事業計画・予算

(2) 法人行事等の予定

日 程	行 事 等	内 容
4月	法人設立記念日イベント（餅投げ） お花見 シバノ会役員改選	
6月	健康診断（法人実施）①	
7月	七夕まつり ビアガーデン 消火訓練・避難訓練	地域交流会 （防災マニュアル・消防計画）
8月	ガラガラポン大会①	お楽しみ抽選会
9月	火気設備品等の自主点検	（消防計画）
10月	健康診断（社会保険実施）② インフルエンザ予防接種	
11月	慰安旅行 外へ飛び出せ運動会 うどん祭り	地域福祉交流 喫茶ウィズのイベント
12月	ガラガラポン大会② クリスマス会、忘年会	お楽しみ抽選会
1月	新年会 防犯訓練	
2月	節分・豆まき 日帰り研修	ミュージカル鑑賞（愛媛県東温市）

6. 苦情等の受付

「虐待防止法」「苦情解決規程」「健康衛生マニュアル」に従って利用者及び職員、ご家族の苦情、要望、相談、個人情報の保護等の質問を受け付ける担当者及び苦情解決の責任者、第三者委員を下記のとおり設置します。事業所内に苦情受付ボックスも設置します。

【苦情解決・虐待防止等委員会】

	氏 名	住 所	連絡先
第三者委員	宮崎 嘉友	四万十市下田 1518	0880-33-0762
第三者委員	居本 高明	四万十市具同 1-6-1	0880-37-3909
苦情解決責任者	金子 千穂	福祉工場「中村」	0880-37-6300
苦情受付担当者	大野 彩美	〃	〃
虐待防止担当者	江口 和樹	〃	〃
健康衛生担当者	岩井 輝	〃	〃

【当法人の沿革】

- 平成22年 4月 社会福祉法人 高知県知的障害者育成会から
社会福祉法人『幡多手をつなぐ育成会』（法人設立）に事業所を移管
- 平成22年 7月 障害者就労継続支援多機能A型（20名）、B型（10名）の事業指定
- 平成25年 5月 グループホーム「ひまわり」ホームを開業
- 平成29年 7月 グループホーム「あさがお」ホームを開業
- 平成31年 4月 障害者就労継続支援多機能型からA型・B型単独型事業に移行
- 令和 元年 7月 就労継続支援事業所B型 福祉工場「中村」B型「ウィズ」の新棟竣工