



第94号
July 2025

編集・発行



社会福祉法人
沖縄県社会福祉事業団

〒903-0804 那覇市首里石嶺町4丁目373番地1
TEL.098-884-3173 (代) FAX.098-882-5688

✉ o.fukusi@okinawa-j.jp
🌐 http://www.okinawa-j.jp/



食事介助をするプラッドさん



移乗介助をするサダさん

名護厚生園の職員全員が不安の中で始まった外国人雇用でしたが、来日した笑顔の2人を見た瞬間その不安は消え一緒に働く仲間として迎い入れる事が出来ました。来日するまでの期間は、インドネシアで日本語や介護の知識をしっかり勉強してきたのが直ぐに分かりました。特別、何かをした訳でもなく新人職員と同様に指導し現在に至っています。まだまだ言葉の壁はありますが「早く立ちたい」という思いが強く、前に進んでいきます。

「名護厚生園で特定技能外国人雇用が始まります」と聞いた時、全ての職員が不安から始まりました。外国人雇用をしている近隣の施設に見学に行き、情報収集を行いました。「外国人が来て本当に助かっている。とにかく真面目で全く問題ない」と、返答する施設が多く、見学させていただき安心したのを覚えています。

大阪府社会福祉事業団の職員や事務局とのやり取りを経て3月、いよいよインドネシアから2人の外国人が来ました。2人ともニコニコ笑顔でやる気に満ちていました。大阪府社会福祉事業団の担当者の研修から始まり、日動で施設に慣れて頂きました。現在は、遅出勤務にて、トイレ誘導・食事介助・口腔ケア・移乗介助をほとんど1人で出来るようになり人員不足解消に繋がっています。説明方法や接し方を考える中で、職員自身が介助方法や業務を見つめ直すこともあります。何より、利用者様が沖縄の方言や文化を教えながらコミュニケーションを図り施設が明るくなっています。

名護厚生園 介護員

法人初！外国人介護人材

上地 泉生 うえち いちお

座喜味 盛弥 ざきみ せいや

令和7年度 沖縄県社会福祉事業団事業計画

1 利用者に対する姿勢

①事務局及び各施設の管理職は、虐待及び不適切支援の根絶に向け毅然とした対応を行う。

虐待の疑いがある事案は速やかに施設長等を中心に、聞き取りを行い、虐待の事実を確認し、虐待が発生した場合においては、虐待や不適切支援の原因と発生要因となりうるストレス、対人援助技術に関する倫理的な側面における研修等を臨機応変に実施する。

②業務標準書・業務手順書を見直しを行い、各施設と連携し、課題や改善点を整理し修正に取組む。個別支援計画書作成について、必要な支援を明確にするため、情報の分析、利用者の意向により望む生活の実現に向け関係職種が連携し、策定された支援計画書を周知、取組状況を把握、その効果等についてモニタリング等の記録を確実に行う。

③養護老人ホーム定員数の減床について、「沖縄県高齢者保健福祉計画第9期」と位置付け計画に基づく特別養護老人ホーム等への転用に伴う環境整備、人員体制等の整備に向け、事務局は施設と連携して取り組む。

④感染症や自然災害等緊急事態に備え各施設の実業継続計画BCPの研修、訓練の実施及び必要に応じ事業継続計画の変更を行う。

2 社会に対する姿勢

①名護厚生園は、地域包括支援センター運営事業を名護市より継続受託し、地域住民の生活の安定のために援助を行う。漲水学園は、生活困窮世帯児童の学習支援、卒園児の社会的自立支援を推進。

養護老人ホーム空床を利用した一時保護事業を継続。

②事務局は、法人の業務及び財務情報など必要な情報、苦情・要望の内容等について、透明性を確保する為、積極的にホームページへ掲載し公表する。各施設は、機関紙発行を継続。

3 人材に対する姿勢

①日常業務の負担軽減の業務見直しについて取組み内容を把握し、生産性の向上に繋がる介護機器やインカム等ICT機器に関する情報を収集、業務効率化の対応に努める。

②障害者雇用に積極的に取り組むとともに、各施設の人員配置基準に係る職種・人数を施設と確認し、人材確保・人材定着・離職防止・生産性向上に係る取り組み状況を共有し、必要に応じ対策を講じて「メンター制度」等の導入を検討。

③OJT(職場研修)、Off-JT(職場外研修)、SDS(自己開発支援)の構成で研修を行う。

4 マネジメントに対する姿勢

①事務局は、法定委員会(研修・訓練)について、法令に基づく対応が適切に行われているか把握する。各施設は、人員配置や加算算定要件が、法令に則っているか定期的な自主点検を行う。

各分野における制度改正に対応するため、常に情報収集を行い、共有し適切な対応を行う。

②月単位で利用率・職員配置状況・介護比率・正規率等を確実に把握し課題抽出を行い、利用率の改善に向け、入所調整や入院分析、報酬面の加算や利用者負担金など状況を検証し、適正な収支差額を確保する。

令和7年度 資金収支予算書

勘定科目		法人全体			
		当年度予算額 ①	前年度予算額 ②	増減 ①-②	
事業活動	収入	事業活動収入計	4,552,113	4,555,555	△ 3,442
	支出	事業活動支出計	4,468,320	4,395,438	72,882
		事業活動資金収支差額	83,793	160,117	△ 76,324
施設整備等	収入	施設整備等収入	3,659	0	3,659
	支出	施設整備等支出	73,872	73,922	△ 50
		施設整備等資金収支差額	△ 70,213	△ 73,922	3,709
その他の活動	収入	その他の活動収入	331,547	321,537	10,010
	支出	その他の活動支出	280,427	275,453	4,974
		その他の活動資金収支差額	51,120	46,084	5,036
予備費			49,500	49,500	0
当期資金収支差額			15,200	82,779	△ 67,579
前期末支払資金残高			947,606	1,187,736	△ 240,130
当期末支払資金残高			962,806	1,270,515	△ 307,709

(単位:千円)



令和6年度事業実績報告の主な内容

1 利用者に対する姿勢

(1) 人権の尊重

・職員倫理綱領の周知徹底、虐待防止の研修の実施や委員会を開催した。

(2) サービスの質の向上

・業務標準書の見直しに着手出来ていない。
・自己点検・評価については、加算要件の確認も含め各施設取組んだ。
・介護事故の再発防止については、事務局、市町村等関係機関への報告を行った。

(3) 社会・地域との関係の継続

・具志川、名護、宮古の養護老人ホームの定員減床と特養増床への対応をされたため、同計画に基づく環境整備等に取り組む。

(4) 生活環境・利用環境の向上

・各施設、事業継続計画BCPの作成と研修・訓練を実施した。
・沖縄療育園の改築、漲水学園の小規模化については、基本構想を協議する事が出来なかった。

2 社会に対する施設

(1) 地域における公益的な取組

・名護厚生園では、地域包括支援センター運営事業で市担当部署と連携し地域の課題解決に取り組んだ。
・漲水学園では、週2回の学習支援「にじろ塾」を実施。

・養護老人ホームでは、一時保護事業を継続。

(2) 信頼と協力を得るための情報発信

・法人ホームページに財務諸表や公益的活動、苦情・要望等の内容と対応、機関紙「紺碧沖繩」、各施設の機関紙を掲載した。

3 人材に対する姿勢

(1) トータル的な人材マネジメントの推進

・働き方の指針で示した管理職の事務分掌への明記は実施出来なかった。

・人事考課の取組については、人材確保の課題もあり実施出来なかった。

・職員の負担軽減では、スライディングボード、介護リフトを導入し腰痛予防に取り組んだ。また、介護システムや保育園と保護者の連絡ツールアプリの導入に向けて情報収集に取り組みを継続。

(2) 人材確保に向けた取組の強化

・職員推薦紹介制度で、介護員15人、准看護師1人、世話人3人、生活相談員1人、支援員1人、事務員1人、調理員1人、保育士1人、ヘルパー1人、夜間専属1人の9施設26人の採用に繋がった。
・宮古厚生園では、各高校を訪問し求人説明を行ったが採用には、繋がらなかった。

・法人ホームページやハローワークの求人票に詳細を掲載したり、有料求人媒体等を活用し新規採用に取り組んだ。
・名護厚生園では、特定技能外国人（インドネシア国籍）を2名採用した。

(3) 人材の定着に向けた取組の強化

・障害者雇用に取り組む、雇用者数は前年度を上回ったが、雇用率2.29%と法定雇用率2.5%に届かなかった。

・採用1年未満の職員9施設28人を対象に、フォローアップ面接を実施した。

・令和6年度第4回理事會にて、定年を65歳まで引き上げ、60歳から64歳までの間も定年を認める制度を決定、また55歳昇給停止を廃止した。

・新規採用職員の離職防止を目的に「メンター制度」導入について、検討出来なかった。
・働き方改革への対応として、年休・時間外の把握・ハラスメント防止・メンタルヘルス対応を随時行い、ハラスメントにつ

ては、職員指導記録や懲罰処分を行った。

(4) 人材育成

・人材育成要綱の制定については、案は作成されているが、人事考課の試行が一部実施出来ない為、進展していない。

・研修は、OJT(職場研修)、OFF-JT(職場外研修)、SDS(自己啓発支援)でスキルアップを図り、事務局主催研修はオンライン又は集合での研修を実施した。
・DVDライブラリー貸出を行っているが貸出実績がなかった。

・WJU(コンサルティング)による次期経営層の育成研修として、
①施設長及び法人本部管理者を対象に年8回
②副施設長、各課長等経営に関わる担当職員を対象に年8回
③4厚生園管理職及び主任等を対象に、介護報酬に係る生産性向上推進体制加算習得に向けての研修年2回
④介護種別施設長等を対象に鹿児島県の2法人視察
⑤障害種別施設を対象に、障害福祉制度報酬構造の基礎研修年8回 実施した。

4 マネジメントに対する姿勢

(1) 法令遵守(コンプライアンス)の徹底

・法人法令遵守委員会で管理体制の強化に取り組む、全施設は「法令遵守自己チェック表」を用いて運用した。

・個別支援計画策定に係る一連の作業等について、全施設全事業所を対象に内部監査でチェックし、不適合事項については施設と改善に取り組んだ。

(2) 組織統治(ガバナンス)の確立

・理事會で選定年制度、職員の定年年齢65歳及び再雇用70歳に引き上げ、55歳昇給停止を廃止、規程の改正を行った。

・監事及び事務局3課は、監査の着眼点を決め全施設を対象に内部監査を実施した。

・経営対策監査会議等で利用率の大幅低下による収支悪化が顕著であることを共有。その要因として、介護職等の人材確保及び定着が図れず、利用者の受入れが出来ない、入院など、人材不足での業務の見直しや入院要因の特定、対策の取組が今後必要。

(3) 健全な財務規律の確立

・実績月報により法人全体及び各事業毎の経営状況を把握し、課題に対し事務局と施設が連携し改善に取り組んでいる。

・介護事業(具志川厚生園)を優先にWJUの管理会計研修をスタートさせ、コンサル担当者を設置し、増収・支出減に取り組み開始したが、効果を得るまでに至っていない。

・あけぼの学園の県有借地で未活用の土地について、令和6年7月から貸付除外へ契約変更を行った。

・内部監査において一部施設での認定関係書類添付失念等が確認され改善に取り組んだ。

(4) 管理者としての役割

・BCP(業務継続計画)作成・虐待防止研修等の義務化事項の取組・整備とした。
・内部環境の把握・分析として、職員の声、投書箱などに寄せられる苦情・要望、自己チェック、事故発生、利用率、職員確保、人事考課等からの自施設の状況を正確に把握することに努めた。

・管理者としての役割・責任を認識し部下職員に対して責任ある姿勢を示し課題を解決に努めた。
・課題を通して、利用者サービスに向かう姿勢、労務・人事管理等で常に次世代の経営層の育成に取り組んだ。

・管理職は、自らの職責を深く理解し、不断の自己研鑽を行うよう努めた。





令和6年度 決算報告

資金収支計算書

(自)令和6年4月1日(至)令和7年3月31日 (単位:千円)

勘定科目		決算額
大区分		
事業活動	事業活動収入計	4,220,879
	事業活動支出計	4,091,115
	事業活動資金収支差額	129,764
施設整備等	施設整備等収入計	0
	施設整備等支出計	39,363
	施設整備等資金収支差額	△ 39,363
その他の活動	その他の活動収入計	65,537
	その他の活動支出計	187,713
	その他の活動資金収支差額	△ 122,176
当期資金収支差額		△ 31,775
前期末支払資金残高		1,187,742
当期末支払資金残高		1,155,967

事業活動計算書

(自)令和6年4月1日(至)令和7年3月31日 (単位:千円)

勘定科目		決算額
大区分		
サービス活動	サービス活動収益計	4,206,950
	サービス活動費用計	4,134,103
	サービス活動増減差額	72,847
サービス活動外	サービス活動外収益計	13,929
	サービス活動外費用計	1,715
	サービス活動外増減差額	12,214
経常増減差額		85,061
特別増減	特別収益計	7,847
	特別費用計	1
	特別増減差額	7,846
当期活動増減差額		92,907
繰越活動増減差額の部	前期繰越活動増減差額	2,490,797
	当期末繰越活動増減差額	2,583,704
	基本金取崩額	0
	その他の積立金取崩額	19,140
	その他の積立金積立額	170,000
次期繰越活動増減差額		2,432,844

貸借対照表

令和7年3月31日現在 (単位:千円)

資産の部		負債の部	
科目	当年度末	科目	当年度末
流動資産 (徴収不能引当金)	1,399,974 (△ 443)	流動負債	372,910
		固定負債	261,216
		負債の部合計	634,126
固定資産	8,271,236	純資産の部	
基本財産	5,163,203	基本金	10,000
		国庫補助金等特別積立金	3,966,674
		その他の積立金	2,627,567
その他の固定資産	3,108,033	次期繰越活動増減差額 (うち当期活動増減差額)	2,432,843 (92,907)
		純資産の部合計	9,037,084
資産の部合計	9,671,210	負債及び純資産の部合計	9,671,210

新任職員研修

4月25日に開催した新任職員研修では、金城敏彦理事長による「法人の概要」、花城裕康事務局長による「諸規程について」の講義を行い、特別講師に「福祉サービスにおける苦情にならないための接遇」と題し、オー・アンド・オーコミュニケーション代表であります大山美智代氏による講義を行いました。また、今年度は5年ぶりに近隣の施設の見学も行いました。受講者の声を紹介いたします。



沖縄療育園
児童指導員
稲福 理絵

令和7年4月1日に入職し、初めて研修へ参加して参りました。

金城理事長自らの貴重な講話に、そして1時間半もお話頂けた事に、驚きでした。ご自身の入職時は介護職として入職された事、県から民間へ変わる大変だった時のお話しや各施設の紹介、沖縄の歴史を振り返りながら、事業団の設立から様々な変化、そして経営と盛りだくさんな内容で、沖縄県社会福祉事業団をそして一人ひとりの利用者を尊重されていると感じた講話でした。

接遇研修の大山先生からのお話は、分かりやすく面白くて、笑いながら、時にはハツとなる瞬間もあり、たくさんの気づきがありました。

いしみなお救護園見学は上里園長より施設内の紹介に素敵な言葉、福祉に関する想いの詰まったお話でした。

貴重な研修へ参加できた事、これから施設職員の一人として多くの事を学び続ける姿勢を大切に、まだまだ業務に追われる日々ですが、少しずつ利用者さんとの時間を増やし経験を積んでいきたいです。



よみたん救護園
管理栄養士
吉田 萌々

プロゴルファーを志して15年、プロテスト前日に過労で倒れ、病院のベッドで初めて努力ではどうにもならない現実と、周囲の支えの大切さに気づきました。そこで、大学時代から関心があった「心の病」を抱える精神面に不安のある方々へ、栄養面から寄り添いたいと考え、昨年1月より、よみたん救護園にて働かせて頂いています。

新任職員研修では、法人のあゆみや苦節、13施設の特徴に触れ、深い感銘を受けました。後半の「オー・アンド・オーコミュニケーション」大山美智代氏による講義では、伝える際の相手とのギャップに留意するという言葉が特に印象に残りました。声のトーンや話し方、表情、姿勢が相手に与える印象の重要性を学び、今後はワンクッション置くフレーズ、笑顔、優しい声かけを大切に、利用者の方々を安心して穏やかに過ごせるよう努めたいと考えています。学びを胸に、栄養の場面においてホールインワンを決められるようになりたいです。



実践活動発表会



毎年、「日頃の利用者支援や運営管理等についての実践の成果を発表することで、各施設の活動を理解してもらうとともに職員の内意工夫力を高める」ことを目的に、沖縄県社会福祉事業団実践活動発表会を開催しております。しかし、新型コロナウイルス感染症等防止のために、令和元年度から中止をしてきましたが、令和7年2月7日(金)沖縄県総合福祉センターゆいホールにおいて、5年ぶりの開催をいたしました。

【発表内容】

- ★救護施設 いしみね救護園
「時代に適した救護施設の在り方と精神保健福祉士の役割」
- ★児童養護施設 漲水学園
「心理的アプローチによるコミュニケーション支援について」
- ★訪問介護事業所 八重山厚生園
「地域の為に地域に愛される訪問介護事業所を目指して」
- ★障害者支援施設 都屋の里
「リフト機導入に向けて」

特別講演に、綿祐二氏(日本福祉大学福祉経営学部教授、社会福祉法人睦月会理事長)をお迎えし、「ICTにおける人材不足の問題・業務の効率化及び生産性の向上について考える」についてお話をいただきました。ICTを取り入れるためには、「置き換えられるもの」「置き換えられないもの」を考え、なぜICTを取り入れるのかを理解する必要があり、取り入れたICTのデータ等を読み取り、さらに利用者支援に繋げる必要があることを学ぶことができました。



発表を終えて

漲水学園

心理士

すなかわ ひろし
砂川 博利



事例発表者として選ばれた際、正直戸惑いが強かったことを一番に思い出します。発表をするにあたり、守秘義務が前提

の心理業務内容を発表するにはいくつものリスクがあるからです。ただ、改めて業務遂行にあたり心理士として倫理を強く意識し、業務への向き合い方を振り返り、向き合った時間になったことは確実です。

そこから発表資料作成に入るのだが、常に事例内容と本番当日の聞き手側の需要心理を客観的に想像しました。例えば、「メタ」という言葉には一般的な言葉ではなく、発表の中で説明無しに使い疑問を持たれると、支援の根拠説明の際の聞き手の意識が疎かになってしまう。また、心理学は一般的な考え方はと解離していることが多いため、質疑応答の際のリハーサルを聞き手になったつもりで頭の中で行う必要があります。

発表を行うことは、「守秘の限界」を超えないよう配慮を求められ、改めて心理士としての業務を振り返る良い機会になりました。

参加して

グループホームあけぼの

サービス管理責任者

せなは まさとし
瀬名波 正敏



初めて法人主催の実践活動発表会に参加して、とても有意義な時間を過ごすことができました。

特別講演(講師:綿祐二氏)については、コミュニケーション力が対人援助に欠かせないツールである事、職員の専門意識と多様職種との連携が、必要であることなどを確認することができた。

働き方改革や人材育成、業務の効率化などに対しては自覚が不十分であることを知らされた。また、福祉業界だけが人材不足ではなく、いろいろな業界が人材不足であることや福祉業界はリピーター率が高く恵まれているなど、興味深い話もあり人材確保のヒントがあるように思われました。

実践活動発表会については、法人内で行ういろいろな事業を展開しているが、実情を知る機会がなく、今回の発表会に参加することで専門用語や業務内容、また、利用者との関り方など学ぶことができた。知識も得られたと思います。

今後の業務に対して、利用者本位であることの基本を再確認しながら、支援に繋がっていきたいと思います。また、実践活動発表会に多くの職員が参加して、自己研鑽できることを望みます。今回、参加させていただきありがとうございます。



施設長就任あいさつ

宮古厚生園

園長

濱川 誠士郎
はまがわ せいしろう



宮古島の豊かな自然と温かい人々に囲まれ、地域福祉の拠点である宮古厚生園の舵取りを任せていただくことに、身が引き締まる思いです。不安もありますが、職員と共に、利用者が園生活を通して生きがいを感じ、笑顔で輝けるよう、きめ細やかなケアに努めてまいります。また、職員が誇りをもって働けるよう風通しの良い職場環境を育み、事業団経営理念を念頭に、職員一丸となって施設運営に取り組んでまいります。引き続き皆様の温かいご支援、ご協力を賜りますよう、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

八重山厚生園

園長

黒島 洋一
くろしま よういち



今年度4月より八重山の園長を拝命いたしました。4厚生園の中で最年長であり新人です。これまで培ってきた経験と人脈をフル活用しながらスピード感を持って事業運営に邁進してまいります。考えています。まずは、明るく楽しい職場づくりからスタートです。他の施設・法人本部と共有・協力し合い、引き続き共に頑張っていきたいと思ひます。

北嶺学園

園長

平川 亜紀
ひらかわ あき



令和7年4月1日より北嶺学園の施設長に就任いたしました。利用者の皆様が自分らしく安心して楽しく生活できるように、また、職員が法人理念をもとに自ら考え行動し、お互いを尊重しあいながら利用者の皆様と共に楽しめる職場作りを目指してまいります。今後とも皆様のご指導、ご鞭撻のほどよろしくお願ひ致します。

よみたん救護園

園長

譜久原 園子
ふくはら そのこ



日頃より当園の運営にご理解とご協力を頂き感謝申し上げます。令和7年度より施設長に就任いたしました譜久原園子と申します。利用者の皆様が心地よく過ごせる施設、地域の皆様に信頼され愛される施設を職員と共に築いていければと思っております。今後ともご指導ご鞭撻の程、よろしくお願ひ申し上げます。

にしのもり保育園

園長

運道 徹
うんどう とおる



この度、にしのもり保育園園長を拝命致しました。去る3月に石垣市役所を定年退職。これまでの保育行政の経験を活かし、保育理念「日本最南端の風土で育てるたくましくやさしい子」を胸に、自然豊かな石垣島の風土を生かし、一人一人が持つ個性や輝きを大切に育む保育を目指し誠心誠意努めてまいります。

女性自立支援施設

園長

新城 綾子
しんじょう あやこ

これまで、多くの方々に支えられ今日の自分があると思っております。園長という職責の重大さに戸惑っておりますが、職員一丸となり、沢山の人の支えられながら、より多くの人を支えていけるような施設を目指し、微力ではございますが努力して参りますので、どうぞよろしくお願ひいたします。



実践活動発表会

具志川 厚生園
管理課長
仲宗根 昌樹



例年よりも早い梅雨明けとなり、いよいよ夏本番の訪れを感じる季節となりました。この度、令和7年4月から具志川厚生園の管理課長を務める事となりました。これまで名護厚生園、都屋の里、具志川厚生園の会計業務に携わって来ました。初めての管理職業務に悪戦苦闘の日々ですが、園長をはじめ、職員の力を借り日々成長を心掛け業務に邁進してまいります。

宮古 厚生園
管理課長
若林 宏明



このたび宮古厚生園の管理課長に就任しました。初めての業務に戸惑いながら、周りに助けられてなんとかやっています。日々学びを吸収できるよう柔軟な気持ちで、職員同士のチームワークを大切に、風通しがよく活気のある温かい職場を目指して頑張ります。どうぞよろしくお願いたします。

八重山 厚生園
管理課長
上原 正也



令和7年4月1日付けで八重山厚生園の管理課長に就任しました。人員不足のなかスタートを切ることにりましたが、園長をはじめまわりの職員にご指導を賜りながら日々の業務にあたっています。初めての課長職でご迷惑をお掛けしてしまうかもしれませんが、精一杯務めさせて頂きまますので、どうぞ宜しくお願い致します。

八重山 厚生園
介護課長
宮城 寿伸



令和7年4月より八重山厚生園の介護課長に就任いたしました。介護現場はなかなか職員確保が厳しい状況ですが、働きやすい環境づくりと質の高い利用者支援に取り組みでまいます。今後も、これまでのご指導やご協力に感謝しつつ、職員一同力を合わせて、よりよい職場づくりを目指してまいります。

沖縄療育園
看護課長
竹下 史彦



沖縄療育園に入職して早18年経ちました。看護課長に就任いたしました、竹下史彦です。不慣れで分からないことも多く微力ではございますが、皆様のお力添えをいただき看護の充実を目指して、出来るところから頑張っていきたいと思っております。今までは異なる立場となる為、気持ちを引き締め一層努力を惜しまず精進して参ります。よろしくお願致します。

北嶺 学園
管理課長
譜久山 麻美



令和7年4月より北嶺学園の管理課長に就任いたしました。管理職という重責と慣れない業務に、園長始め諸先輩方のご指導を賜りながら何とか日々過ごしている状況です。職員とのコミュニケーションを大事にしながら利用者様に安心して過ごしていただけるよう精進して参ります。今後ともご指導ご鞭撻のほど宜しくお願いいたします。

よみたん 救護園
管理課長
金城 善史



この度、よみたん救護園の管理課長に就任いたしました。管理職となり、早2カ月。改めて、『自分は自分が思っているより多くの人に支えられて仕事をさせて貰っているのだな』と感じています。園長はじめ、職員、入所者と共に施設全体が笑顔溢れ、明るく、楽しく、信頼できる施設を目指し努めてまいります。今後ともご指導よろしくお願いたします。



施設だより

己書(おのれしよ)で自由なアート書道



吳志川厚生園 管理課長 仲宗根 昌樹

なかね まさき

「己書ってなに?」と思った方も多いかもしれません。「己書」とは自分自身の個性を自由に表現する書のスタイルで、従来の書道とは異なり、上手・下手にとらわれず、「味のある字」を楽しいアート的な書道です。見た目の美しさよりも、気持ちや言葉の温かさを伝えることが大切で、誰でも気軽に取り組めることが魅力です。当初は上手く書けない、表現できないと苦労していた利用者さまも講師、日下部先生の「自由でいい」という教えのもと、メキメキと上達し、今ではプロ顔負けの真剣な表情で書に没頭しています。

今回のテーマは梅雨にちなんだ「雨」の文字を取り入れた水彩画書。「あめあめ、ふれふれ母さんが♪」と歌いながら楽しく筆を運ぶ方、黙々と「雨」の字を練習する方、文字をさつと書き上げ、しずくやカエルを描くことに夢中になる方など、皆さん思い思いの表現に取り組みまれました。完成した作品には、それぞれの個性が溢れ、眺めているだけで作者の心にふれたような温かな気持ちになります。

最後に、己書に夢中になっている利用者さまからの一言をご紹介します。

「最初は難しくくて、二回目は辞めようかとも考えました。けれども先生も楽しい方で頑張ろう!と思い、今では毎回己書の時間が楽しみです。上手になって絵葉書作成やコンクール出展もしていきたいです」



いしみね救護施設作品展示会&出張販売会



いしみね救護 生活指導員 當山 貴也

とうやま たかや

去る3月8日、いしみね救護園にて2年に1度開催される作品展示会&出張販売会を中庭にて行いました。

利用者の開会宣言でスタートし、沖縄ダルクのエイサー演舞で会場を盛り上げ、利用者が練習を重ねた療育音楽も披露されました。出張販売ブースでは、就労支援B型事業所であるのワークセンター、叶e、アロハ、北嶺学園にご協力していただき、パンや採れたての野菜の販売もありました。接客では、「いらっしゃいませ」「ありがとうございます」「〇円になります」等販売員として、お客様が気持ちよく買い物をしていただくための対応や、心配り等丁寧に接客する姿が見られました。閉会式の利用者挨拶では、来てくれた方やお店してくれたB型事業所に感謝をし、無事終了することができました。

利用者の一生懸命に取り組む姿や、楽しそうに参加されている様子を見ると開催してよかったと感じました。次回開催するときはもっとパワーアップし、地域の皆様にもっと周知してもらえ、一緒に作っていけるようなイベントにしたいと思います。



理事長の休日

理事長 金城 敏彦



中学・高校と野球部で甲子園を目指し夢破れ、20代・30代では職域野球で国体出場を目指したが、南九州予選で敗退と青春時代は休日を利用して野球仲間と夢を追いかけた日々でした。

ところが、諦めの悪い野球小僧は成年(40代)・実年(50代)になっても野球一筋の休日を過ごしましたが、もちろん優勝を勝ち取ることはありませんでした。

転機は、60歳に還暦野球チームからスカウトがありました。野球人生の最後と思いましたが、野球人生の最後と参加したところメンバーが良かったのか、なんと県大会で三度の優勝、九州大会出場など県内還暦野球強豪チームとして休日に昔の仲間と再会できる嬉しさを味わいながら、生涯野球の終焉を迎えるつもりでした。

迎えた今年1月に、古希(70代)野球チームからまたまたスカウトがあり、病気もなく健康を維持するつもりで参加。なんと県大会準優勝で西日本古希野球大会の出場権を獲得し、5月に神戸で70代以上のオジーたちが32チーム参加し、またまたメンバーに恵まれ見事準優勝を勝ち取ることができました。3日間で5試合、4番バッターとして全試合フル出場しました。

ほとんどのメンバーがどこかに爆弾を抱えています。でも、足の動く間はプレーをしたい。70歳を過ぎても声を出し、勝負にこだわり、一生懸命プレーしている。自分も年を取っていますが、そういう同世代の姿を見ると元気がでる。生涯野球の楽しさを実感しながらいつまでも野球小僧を諦めない。



職員の語らい

県職連合青年部制度政策学習会を通して

事務局 経営管理課 事務員 金城 涼平



令和7年5月30日より2日間、38歳以下の組合員を対象に県職連合青年部制度政策学習会の一環で、「県職連合推薦議員との学習、国会見学」に参加しました。初日は沖縄県出身の屋良朝博衆議院議員、新垣邦男衆議院議員、伊波洋一参議院議員や自治労推薦議員の部屋へご挨拶、国会見学、衆議院本会議の傍聴を主におこないました。

2日目は自治労中央青年部長より「私たちと組合・政治の関係性」をテーマに講義及び意見交換をおこないました。

学習会を通して、沖縄県職員青年部会が抱える課題や事業団が抱える課題を共有することができ、政治への関心も深まりました。沖縄県職連合議員との意見交換会の実施や沖縄県知事との意見交換会も今後予定されているので、事業団職員として制度理解を深め、積極的に学習会や意見交換会に参加していきたいと思えます。

沖縄県職員青年部との横のつながりも大切にし、微力ではありますが事業団職員がより働きやすい職場になるよう努めていきます。

