

令和7年度 社会福祉法人 南高愛隣会 事業報告

ミッション「生きる誇りへの、挑戦」

総論

令和7（2025）年度は、サービス改善の基本方針における第2期「品質管理の定着化と新たな利用者ニーズ対応の準備・既存事業の再編」の2年目として、前年度に整備した仕組みや方針を実際の支援・運営に落とし込み、実効性を高めることに重点を置いた一年であった。加えて、拠点ヒアリングや計画のすり合わせを通じて、法人全体の共通課題の整理と経営判断に資する情報の可視化にも取り組んだ。

サービス品質管理においては、「サービス品質管理規程」に基づく記録・分析の継続に加え、事例検討や拠点間共有を通じて「標準的な支援」の具体化を進めた。実際、現場で起きたヒヤリハットや不適切支援事例を振り返りに活用する動きが広がり、支援の質を見直す基盤は強化されたが、個別支援計画と日常支援の連動やアセスメントの反映にはばらつきが残る状況にある。また、苦情や利用者の声についても支援の質を点検する指標として位置付け、組織的な振り返りの活用を進めた。

利用者支援では、高齢化対応や地域生活への移行支援を継続するとともに、強度行動障がいや精神・発達障がいへの対応力強化に取り組んだ。あわせて、グループホームの支援体制や人員配置の検証を進め、夜間体制や日中事業所との連携の見直しなど、持続可能な運営に向けた検討に着手した。

人材面では、改正した人事制度の本格運用を開始し、キャリア形成と配置の考え方の明確化を図った。一方で、制度運用や評価基準の共有には課題も見られ、スキルマップの活用等を通じた人材育成の実効性向上に取り組んだ。また、勤怠管理や業務分担の見直しにより、業務効率化と負担軽減を進めるとともに、職員の定着や働きやすさの向上にもつながる取組を進めた。

ICT・データ活用では、記録の標準化に加え、生成AI等の試行的導入を進め、看護サマリーやシフト作成支援など一部業務で効率化の効果が見られた。一方で、活用ルールや情報管理の整理など、全体展開に向けた課題も明確となった。

財務面では、報酬改定後の運用を踏まえた加算算定の適正化や収支構造の見直しを進めた。特に人件費の増加が収支に与える影響が顕在化しており、職員配置と業務効率化のバランスを踏まえた運営の必要性が高まっている。拠点ヒアリングを通じて課題の横断的把握が進み、経営判断に資する情報整理が前進した。

また、事業サポート本部と事業本部の連携により、法人基本方針と各事業所の事業計画の整合性を高める取組が進み、全体最適の視点に立った運営が徐々に浸透してきている。

令和7年度は、制度や方針を実務で運用し、その有効性と課題を具体化した年度であった。これを踏まえ、令和8（2026）年度は、第2期の最終年度として、支援の標準化と質の向上をさらに推

進するとともに、事業再編や運営体制の見直しを具体化し、持続可能な経営基盤の確立に向けた取組を一層深化させる年度とする。

1. 各事業サービスの状況

【就労継続支援 A 型】

令和 7 (2025) 年度の消費者物価指数は、令和 2(2020)年比で 112.7%となり、前年度比でも 1.5%up した。合わせて長崎県の最低賃金も 78 円の大幅改定となり、麺・食事の製造原価に影響を受けた。最低賃金は過去 5 年間で時給が 238 円、25%上昇した。これに対応するため、価格改定や新規取引先確保に加え、清掃業務受託など新たな収益源の開拓に取り組み対応した。結果、例年以上の賞与支給を行い、長崎県での平均賃金支給実績も上位水準を維持した。また、コロニーエンタープライズ新工場移転を見据え戦略的な社員採用を進め必要人員の確保が出来た。WORK エンタープライズの再編を 1 年前倒しで行い準備を進めたことで、スムーズな統合と技術の向上が図れた。瑞宝太鼓では、ユニバーサル公演事業を始め、ながさきピース文化祭開会式への出演や県外の大規模公演の受注により、大舞台での演奏機会を経験できたことと、過去最高水準の収益を確保できた。A 型 4 事業所とも労災ゼロの実現と就労収支の黒字を継続したことで、次年度の A 型スコアも高得点が実現した。

・就労継続支援 A 型 平均賃金額（月額） (単位：円)

事業所名	地区	令和 6 年度	令和 7 年度
コロニーエンタープライズ	雲仙市	160,958.3	180,200.7
瑞宝太鼓	雲仙市	154,177.9	170,267.2
味彩花	雲仙市	168,206.1	172,893.5
ブルースカイ	諫早市	160,075.8	167,995.1
全国平均		91,451	(未発表)
長崎県平均		100,570	(未発表)

【就労継続支援 B 型】

令和 7(2025)年度の平均工賃支給額は、6 事業所中 4 事業所が昨年度(2024 年度)を上回るという結果であった。物価高騰の社会情勢の中、販売価格等の見直し、取引単価の交渉、業務効率化によるコスト削減などの取り組みを行ってきた。厳しい状況であるが引き続き工賃向上に向けて努力していきたい。就労移行の実績では法人全体の B 型事業所から一般企業への就職に繋がった利用者は 2 名であった。今後も利用者の希望に沿った就労支援（就職活動等）を丁寧に実施していきたい。支援の質の向上の取り組みとしては、令和 7 年度も利用者アンケートに取り組んだ。評価・分析の結果、少しずつであるが改善がみられている。令和 8 年度も利用者アンケートを継続し、サービスの質の改善に取り組んでいく。また、年度末となったが就労継続支援 B 型の支援業務マニュアルが完成した。令和 8(2026)年度はこの支援業務マニュアルに記載されている基本的な支援内容を、確実に実行・定着させることを最優先とし取り組む。合わせてスキルマップの作成と試行を行っていく予定である。

・就労継続支援 B 型 平均工賃額（月額） (単位：円)

事業所名	地区	令和 6 年度	令和 7 年度
WORK いさはや	諫早市	40,956.8	42,634

事業所名	地区	令和 6 年度	令和 7 年度
WORK うんぜん	雲仙市	38,110.3	35,009
WORK エンタープライズ	雲仙市	38,824.1	42,595
WORK ながさき	長崎市	30,783.5	30,945
WORK させぼ	佐世保市	35,211.4	38,357
WORK しまばら	島原市	33,812.0	32,173
全国平均		24,141	(未発表)
長崎県平均		26,029	(未発表)

【職業訓練（自立訓練、就労移行支援、就労定着支援、就労選択支援）】

就労選択支援事業および雇用相談援助事業といった新たな取り組みを開始し、支援の幅を広げながら事業運営を行った。職員体制については前年度と同水準の人員配置を維持したものの、新規事業の開始に伴い、一部事業所では職員の業務負担の増加や偏りが見られ、人事配置の面的な課題が明確となった。

自立訓練を拠点利用の入口とする支援モデルは一定の成果を上げた一方で、その後の就労移行支援や生活介護への円滑な移行をいかに高めていくかが、次年度以降の重要な課題である。引き続き、利用者の多様なニーズに応じた支援の質向上と、持続可能な運営体制の構築を両立させていく必要がある。

・就労移行支援事業所等からの一般企業への就職者数

事業所名	地区	令和 6 年度		令和 7 年度	
		定員	就職者数	定員	就職者数
CAREER PORT ほんまち	諫早市	12 名	5 名 (41%)	12→10 名 (R7.6～)	7 名 (88%)

※就職者数については就労継続支援 A 型の移行者は除く。

【生活介護】

令和 7 年度は「スキルマップの活用と標準的支援の浸透による支援体制強化」、「利用者対応時間延長による柔軟な家族支援の実現」の 2 つを主に取り組んだ。スキルマップについては、運用 3 年目ということもあり、着実に進んでいる。令和 7 年度から事業所ごとの到達状況を入力し、「今自分の事業所がどのレベルにあるのか」を視覚的にわかる取り組みを開始した。これにより事業所の強み・課題が明確になった。「自分たちができていない」ということではなく、今後どこに力を入れていくかという視点をもって活用していく。

時間延長については、家族のニーズと事業所の体制を勘案し取り組んだ。今後も事業所ごとに状況に応じて対応していく。

【障がい児サービス】

児童分野として標準的な支援を更に浸透させるため、従来からのマニュアルに基づいた基本的なサービス提供と個別支援計画における 5 領域に対応した支援に加え、スキルマップの作成と試行を行い、更なる質の向上へ向けた土台作りを強化した。

更に、各拠点においては、地域それぞれのニーズに応えるべく、不登校児支援・世帯訪問での支援・支援時間延長など、それぞれの実情に合わせてプラス α の支援を展開した。

次年度以降も標準的な支援をベースに質を向上させて、地域における様々なニーズに対して柔軟かつ幅広く対応できるようにしていきたい。

【共同生活援助（グループホーム）】

グループホームから自立生活への移行支援において、毎月の自立ミーティングや進捗会議を継続的に開催し、職員がプログラムを活用した実践力を高めることに注力した。自立生活を経験した利用者本人が語る学習会も支援者・利用者それぞれに向けて実施し、自立への意欲と理解を広げる機会を設けることができた。老朽化・防災リスクのある3棟の住み替えについては、分野別ミーティングで進捗を管理しながら年度内完了に向けて取り組みを進めた結果、長崎地区の1棟は引続き、継続しての検討が必要となった。CS（世話人）・LS（生活支援員）の業務内容・業務量調査を継続し、各事業所へのフィードバックを通じて役割の明確化を図るとともに、支援体制の見直し検討が具体的に前進した。終末期の利用者支援については支援チームのガイドライン整備に着手し、尊厳を守る支援の仕組みづくりを進めることができた。また「GH30 年の歴史」を活用した研修を未受講の職員に届け、組織全体の支援力の底上げにつなげた。

【自立生活援助事業】

グループホームからの自立に継続的に取り組み、関係者と情報共有を図りながら実施した。新規利用者は他法人の相談支援事業所からの紹介につながっており、事業所の認知度や信頼は着実に広がりを見せている。一方で、短期間での利用終了ケースへの対応や、受け入れ時のアセスメント力の向上が課題として明確になった。広報活動は一定の成果をあげているが、利用者の安定的な確保に向けてより戦略的な取り組みが求められる。人材育成面では関係機関との連携を活かしたチーム支援の定着を図りながら、次年度に向けた体制整備を進めていく必要がある。

【短期入所】

各事業所が緊急時の受け入れ体制の確保や利用者の楽しみ・安らぎの場づくりに取り組み、住み慣れた地域での在宅生活を支えるサービスとして実施した。日々変わる利用者・児の、申し送りや支援体制の工夫を行いながらニーズに対応している。行政や相談支援事業所との連携をさらに深め、地域の受け皿としての機能を確実に果たせる体制整備を行い、地域生活を支える重要な役割を果たしていく。

【罪に問われた障がい者・高齢者への支援】

令和7年度は、更生保護施設「雲仙・虹」におけるアセスメント機能、特定補導、訪問支援の3機能を軸に、定着支援センターとの連携強化を図った。特定補導・訪問支援の実績を積み重ね、職員相互の見学や情報共有を通じて、本人特性を踏まえた処遇計画の具体化と支援の質の向上が進んだ。さらに、NT 会議（雲仙・虹、定着支援センターのケース会議）を月1回、定例開催し、支援方針の確認や終結後の繋ぎ先検討等を行う実務的な連携体制を新たに構築した。加えて、事例検討会や司法講座、OJT を通じた職員育成を行い、体制強化に繋げた。

【精神障がい者への支援】

「CAREER PORT リンク」では、昨年度に引き続き、地元の商店街や地域の資源を活用し、利用者が楽しみや生きがいを感じられる活動に取り組んできた。

自立訓練では、外出が難しく自宅にこもりがちの方を中心に、地域での生活を支える支援を行

っており、そのニーズは非常に高い状況にあり、定員を 8 名から 10 名に増やす対応をする。生活介護では、他の事業所では過ごすことが難しい方の利用が多く、支援の難しさを感じる場面もあったが、関係機関と連携しながら、より良い支援を行えるよう努めてきた。今後も関係機関とのつながりを大切に、利用者一人ひとりに寄り添った支援の充実を図っていきたい。

「訪問看護ステーションきらり」では、法人及び ACT の理念に基づき利用者それぞれの個性とストレングスに重視し、その人らしい支援に努めた。長年出来なかった事も経験する事で、利用者の QOL の向上につながった。また、ターミナルケアを迎える利用者に対し、医療・保健・福祉等関係機関との密な連携を取り、最後まで意思決定できる工夫をした。今後も利用者に地域生活の充実をはかっていただけるよう、重層的な地域支援ネットワークの構築に努める。

【相談支援】

計画相談においては、体制や規模は異なるが各地区で実施。主任や現任研修受講者も増え、経験年数や対応力も厚みが増している。7 年度も各地区の相談員が定期的に集まり、事例検討や活用出来る資源・制度、地域情報を共有する機会を設け、多様な視点で考え実践に生かすこと、一人で抱え込まずバーンアウトしない環境づくりを意識した。また、各地区で市の委託事業の有無など事業所としての立ち位置や役割が異なり、地域の実情に合わせて取り組んでいるところである。雲仙市においては、相談支援事業、地域生活支援拠点事業、認定調査業務など市の委託業務を引き続き実施。基幹型相談支援センターに関しては設置を含め市とも検討したが、すでに機能していることも多く、役割の整理を行い実情に合わせた体制を整えることを市と共有している。長崎地区では複数事業所で協働による相談支援体制を整備、佐世保地区では基幹型相談支援センターとの協働により機能強化を図ることで、それぞれの地域に根ざした事業を目指す。

2. 運営事業一覧、新規利用者数

	事業種	事業所名	地区	定員	新規利用者数	
					目標	実績
障害者総合支援法	就労継続支援A型	ブルースカイ	諫早	20	2	2
		味彩花	雲仙	20	1	2
		コロニーエンタープライズ	雲仙	20	2	2
		瑞宝太鼓	雲仙	15	1	1
	就労継続支援B型	WORK いさはや	諫早	20	1	1
		WORK うんぜん	雲仙	20	2	3
		WORK エンタープライズ	雲仙	20	1	1
		WORK させぼ	佐世保	20	3	6
		WORK しまばら	島原	20	1	3
		WORK ながさき	長崎	20	2	1
	就労移行支援	CAREER PORT ほんまち	諫早	10	14	9
	就労定着支援	CAREER PORT ほんまち	諫早	—	6	6
	就労選択支援	CAREER PORT ほんまち	諫早	10	7	8
	自立訓練（生活訓練）	CAREER PORT ほんまち	諫早	10	6	16
		CAREER PORT リンク	諫早	8	4	11
	生活介護	TERRACE なかやま	諫早	20	1	1
		TERRACE やまびこ	諫早	20	3	2
		CAREER PORT リンク	諫早	12	5	4
		TERRACE とらいあんぐる	雲仙	20	2	2
		TERRACE ひだまり	雲仙	20	1	1
		TERRACE からふる	長崎	20	2	1
		TERRACE ふふる	佐世保	20	6	8
		TERRACE いろは	島原	20	1	1
	放課後等デイサービス	PARK ふたばっこ	諫早	10	6	6
		PARK すくすく	雲仙	10	4	4
		PARK さくら	島原	10	5	8
	共生型放課後等デイサービス	PARK くるむ	諫早	10	1	9
	児童発達支援	PARK ふたばっこ	諫早	10	0	10
	共同生活援助	HOME 東いさはや	諫早	55	3	3
		HOME 西いさはや	諫早	56	1	2
		HOME さいごう	雲仙	39	1	1
		HOME たいしょう	雲仙	50	2	1
		HOME あいの	雲仙	30	2	2
		HOME くわた	雲仙	39	2	1
		HOME ながさき	長崎	39	1	1
		HOME させぼ	佐世保	35	3	4
		HOME しまばら	島原	45	0	1
	短期入所	LOUNGE きずな	諫早	6	0	13
		LOUNGE はな	雲仙	5	0	10
		HOME 東いさはや	諫早	1	0	1
		HOME ながさき	長崎	2	4	3
	相談支援	BRIDGE はあと	雲仙	—	—	28
		BRIDGE ぴーぶる	長崎	—	—	17
		BRIDGE はびねず	佐世保	—	21	31
	自立生活援助事業	アシスト	雲仙	30	21	8
	居宅介護	ホームヘルプステーションほっと	雲仙	—	—	32
	放課後児童健全育成事業	PARK すくーろくろす	雲仙	—	11	17
介護保険事業	地域密着型通所介護事業	PARK くるむ	諫早	—	0	0
公益事業	更生保護事業	雲仙・虹	雲仙	20	16	26
	地域生活定着促進事業	長崎県地域生活定着支援センター	諫早	—	—	—
	障害者就業・生活支援センター事業	長崎障害者就業・生活支援センター	諫早	—	—	—
	訪問看護事業	訪問看護ステーションきらり	諫早	—	3	3
	居住支援法人事業	BRIDGE はあと	雲仙	—	—	—
その他福祉に関する事業	法人自主事業	ぶ〜け	雲仙	—	—	—

（令和8年3月31日現在）

3. 事業の推移

・ 事業の新設・統合・廃止等

事業種	事業所名	地区	日付	変更内容
就労選択支援	CAREER PORT ほんまち	諫早	令和7年10月1日	新設
就労移行支援	CAREER PORT ほんまち	諫早	令和7年6月1日	定員変更(12名→10名)
自立訓練(生活訓練)	CAREER PORT ほんまち	諫早	令和7年6月1日	定員変更(8名→10名)
	CAREER PORT リンク	諫早	令和7年10月1日	定員変更(6名→8名)
生活介護	CAREER PORT リンク	諫早	令和7年10月1日	定員変更(14名→12名)
共同生活援助	HOME 東いさはや	諫早	令和8年3月1日	定員変更(56名→55名)
	HOME さいごう	雲仙	令和7年12月1日	定員変更(41名→39名)
	HOME くわた	雲仙	令和7年4月1日	定員変更(43名→40名)
			令和7年8月1日	定員変更(40名→39名)
	HOME あいの	雲仙	令和7年12月1日	定員変更(28名→30名)
	HOME ながさき	長崎	令和7年4月1日	定員変更(38名→39名)
短期入所	HOME させば	佐世保	令和7年5月1日	定員変更(33名→35名)
	HOME ながさき	長崎	令和7年4月1日	定員変更(3名→2名)

・ 主要な施設整備

建 物	使用用途	取得日
製麺工場 (雲仙市国見町)	コロニーエンタープライズ、 WORK エンタープライズ	令和8年2月27日引 き渡し

土 地	使用用途	取得日
なし		

4. 事故、苦情解決等

事業種	事業所名	ヒヤリハット	行動制限	事故	ご意見相談	苦情受付対応数	
							第三者委員への報告
就労継続支援A型	ブルースカイ	87	0	2	1	1	0
	味彩花	200	0	0	9	2	0
	コロニーエンタープライズ	297	0	0	7	0	0
	瑞宝太鼓	77	0	1	0	0	0
就労継続支援B型	WORK いさはや	146	1	6	0	17	0
	WORK うんぜん	213	4	5	0	14	0
	WORK エンタープライズ	265	0	0	3	29	0
	WORK ながさき	232	0	6	0	17	0
	WORK させぼ	159	1	2	0	16	0
	WORK しまばら	66	0	0	0	16	0
就労移行支援	CAREER PORT ほんまち	104	0	1	0	0	0
就労定着支援	CAREER PORT ほんまち	12	0	0	0	0	0
就労選択支援	CAREER PORT ほんまち	12	0	0	0	0	0
自立訓練（生活訓練）	CAREER PORT ほんまち	37	0	0	2	0	0
	CAREER PORT リンク	28	0	1	0	2	0
生活介護	TERRACE なかやま	349	15	5	2	2	0
	TERRACE やまびこ	266	58	8	7	0	0
	CAREER PORT リンク	101	5	1	0	2	0
	TERRACE とらいあんぐる	304	55	3	2	1	0
	TERRACE ひだまり	221	24	6	2	0	0
	TERRACE からふる	326	36	8	2	2	0
	TERRACE ふふる	210	60	3	3	1	0
	TERRACE いろは	358	29	9	1	4	0
放課後等 デイサービス	PARK ふたばっこ	302	24	10	50	1	0
	PARK すくすく	151	87	0	0	1	0
	PARK さくら	110	0	2	0	1	0
共生型放課後等デイサービス	PARK くるむ	84	2	3	5	0	0
児童発達支援	PARK ふたばっこ	96	31	0	8	0	0
共同生活援助	HOME 東いさはや	230	6	7	3	1	0
	HOME 西いさはや	199	10	8	0	5	0
	HOME さいごう	94	14	3	4	3	0
	HOME たいしょう	97	6	3	17	2	0
	HOME あいの	390	4	1	8	3	0
	HOME くわた	326	37	5	1	0	0
	HOME ながさき	345	15	6	8	2	0
	HOME させぼ	327	58	5	2	2	0
	HOME しまばら	172	2	6	0	5	0
短期入所	LOUNGE きずな	6	0	2	0	1	0
	LOUNGE はな	58	0	0	1	2	0
	HOME 東いさはや（※GHに含）	-	-	-	-	-	-
	HOME ながさき（※GHに含）	-	-	-	-	-	-
相談支援	BRIDGE はあと	40	0	0	0	0	0
	BRIDGE ぴーぷる	62	0	0	0	0	0
	BRIDGE はぴねす	57	0	2	0	0	0
自立生活援助	アシスト	92	0	0	2	1	0
居宅介護	ホームヘルプステーションほっと	32	7	1	0	2	0
更生保護事業	雲仙・虹	132	0	3	3	0	0

事業種	事業所名	ヒヤリハット	行動制限	事故	ご意見相談	苦情受付対応数	
							第三者委員への報告
地域生活定着促進	長崎県地域生活定着支援センター	37	0	2	4	3	0
就業・生活支援センター	長崎障害者就業・生活支援センター	54	0	0	6	2	0
訪問看護事業	訪問看護ステーションきらり	19	0	2	0	0	0

5. 虐待の疑いがある事案の事実確認事例

調査件数	22 件
うち、行政が虐待と認定した件数	1 件

6. その他

a. 委託事業

- ・ 長崎県強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）（令和7年度で9回目）
- ・ 長崎県行動援護従事者養成研修（令和7年度で5回目）
- ・ 職場適応援助者（ジョブコーチ）養成研修（令和7年度で13回目）
- ・ 長崎刑務所 知的障害受刑者処遇・支援モデル事業（5か年契約の4年目）

b. 調査・研究事業

- ・ なし

c. 法人内研修一覧

法定研修の実施の他スキルマップに沿って研修を実施した。

研修名	開催時期	研修目的
新役職者研修	5・6月	新役職者を対象に役職者の基本を学ぶとともに現状を確認する。
定期採用職員研修	2か月1回	定期採用職員を中心に養成計画等に沿って実施する。
中途採用職員研修	半年1回	中途採用職員の基礎的知識やスキルを獲得する。
障害者雇用向け研修	通期	合理的配慮として就業規則や倫理綱領等の研修を実施する。
虐待防止研修	8月 (12月)	事業所内における役割や特性を踏まえ、実際の場面を想定した研修を行い、事業所内での虐待防止を図る。 (12月は法人職員全体研修)
感染症予防に関する研修	6月・7月	コロナ他、感染症予防の実際について学び、実践する。
ハラスメント研修	3月	事業所において基礎的理解を深め全職員で共有する。
職員全体研修	12月	虐待防止を目的に日々の実践について発表を行い、支援力の向上につなげる。
サービス管理責任者研修 (更新研修含む)	7～11月	サービス管理の基本的な流れや考え方、実践方法を学び、個別支援計画等の一連の業務を理解し実践する。
相談支援従事者研修	9～12月	ケアマネジメントの基本的な流れや考え方、実践方法を学び、事業所内で活用する。
強度行動障害支援者養成 研修（基礎）	8～9月	自閉スペクトラム症及び知的障害の基礎を学び、支援手順書に沿って支援を行う。また、加算取得を行う。
強度行動障害支援者養成 研修（実践）	8～9月	障がい特性理解をさらに深め、支援手順書を作成する。また、加算取得を行う。
強度行動障害支援者フ ローアップ研修	2月	強度行動障害を有する方に対し、適切な支援を行う職員の人材育成を図る。

研修名	開催時期	研修目的
実習指導者養成講習	10・12月	社会福祉士、精神保健福祉士の実習受け入れのため受講。
倫理綱領浸透研修	5月	倫理綱領の浸透を図る。
サービス品質管理規程浸透研修	通期	サービス品質管理規程の浸透を図る。
アンガーマネジメント研修	通期	怒りとの向き合い方を学ぶことを目的に勤続年数10年前後の職員を対象に実施。
MBTI研修	通期	職員同士の相互理解を深めることを目的に拠点ごとに実施。
分野別研修	通期	各事業種別の分野において必要な研修を実施し、専門的なスキル等の獲得及び向上を図る。