

2021 年度 社会福祉法人 ライフサポート協会

事業報告書

法人全体 事業報告

【2021 年度 収支概括】

1. 貸借対照表

- (1) 流動資産は 2 億 5,409 万円で前年度から 299 万円の微増となったが、依然として非常に少ない水準のままである
 - ①現金預金は 4,350 万円で依然として資金繰りは大変厳しい状況にある。
 - ②事業未収金は 1 億 9,778 万円で前年度とほぼ同水準。
 - ③全体としてはほぼ前年度と同水準であり、資金繰りが厳しかったため 4,000 万円のか借入をおこなっており、資金が少ない状況は脱しきれていないものの事業収入は堅調であった。
- (2) 固定資産は 8 億 7,653 万円で、前年度とほぼ同水準。
 - ①基本財産の建物（なごみ）とその他の固定資産（であい・はぴな）は減価償却で減少（▲3,041 万円）した
 - ②車両運搬具は保有車両の多くを車両管理委託契約締結したオリックス自動車に売却したため▲536 万円の減（現保有車両は補助金が入っているもの）
 - ③退職給付引当資産は従来の大阪民間社会福祉事業者共済会以外にプレデンシャル生命保険会社の保険契約を一部職員に導入している
 - ④長期預り金積立資産 210 万円は、であいの高齢グループホームの入居時一時預かり金（退去時に未払い家賃や修繕費を除いて返金）を今回から表示することになった。負債の部の長期預り金と対応（3 月末時点で未収の 60 万円は未収で計上）
- (3) 資産合計は 11 億 3,062 万円で、2,456 万円の減となった
- (4) 流動負債は 2 億 3,861 万円で、前年度より▲46 万円微減のほぼ同額になっている
 - ①1 年以内返済予定の融資およびリースは前年度比 770 万円増の合計 5,676 万円となり、融資返済がかなり資金を圧迫している
 - ②そのため夏期賞与額も 2022 年度予算において確定したが、前年度から水準を落とし（介護支援 2 等級以上で 1.2 か月）たため賞与引当金も減少している（▲632 万円）
- (5) 固定負債は 3 億 7,245 万円で、前年度より▲1,379 万円の減額。
 - ①設備資金借入金はであいとはぴな等の建物融資の長期分で、この 1 年に返済した分を反映し▲3,361 万円の減になっている
 - ②長期運営資金借入金は 2021 年度に新規で 4,000 万円の借入をおこなったため、1,659 万円の増になっている
- (6) 負債総額は 6 億 1,106 万円で、前年度より▲1,427 万円の減額。
- (7) 純資産合計は 5 億 1,956 万円で、前年度より▲1,032 万円の減額。

①当期活動増減差額は 279 万円で、次期繰越活動増減差額は 1 億 2,782 万円となった。

(8) 手元流動性の低さについて（貸借対照表・事業活動計算書より）

	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
流動比率 %	93.7%	113.6%	113.2%	82.9%	105.0%	106.5%
自己資本比率 %	43.7%	56.5%	47.8%	44.9%	45.9%	46.0%
固定長期適合率 %	101.8%	87.0%	98.7%	106.2%	98.7%	98.3%
手元流動性（か月）	0.6ヶ月	0.5ヶ月	0.6ヶ月	0.51か月	0.36か月	0.37か月
人件費率	75.7%	68.4%	71.5%	74.3%	73.9%	74.3%
事業費率	9.1%	8.4%	8.4%	8.1%	8.4%	8.6%
事務費率	14.5%	12.5%	11.7%	11.4%	12.0%	12.0%
営業利益率	-4.1%	3.8%	0.2%	1.7%	0.6%	0.2%
経常利益率	-4.1%	3.6%	0.2%	1.8%	0.4%	0.2%

流動比率～流動資産÷流動負債【100%以上で120%欲しい】

自己資本比率～純資産÷総資産【50%以上で安心】

固定長期適合率～固定資産÷（固定負債＋純資産）【100%未満で】

手元流動性～現預金÷月収【1～1.5か月】

人件費率～人件費÷総収入

事業費率～事業費÷総収入

事務費率～事務費÷総収入

営業利益率～事業活動収支差額÷事業収入

経常利益率～当期活動収支差額÷事業収入

流動資産特に現預金の少なさが顕著であり、それは単年度ではなく数年来の状況である。利益率の低さに新規事業や各種工事修繕といった経費の増大が重なって、やむを得ず借入を行い、その返済で資金支出が増えるというサイクルになっている。

2. 事業活動計算書

(1) サービス活動収益は 13 億 9,437 万円で、前年度より 4,229 万円増額。前年比 103.1%の増収となった

① 介護保険事業収益は 5 億 8,446 万円（790 万増）、部門別の前年比は下表の通りになる

部門	特養	短期入所	訪問介護	通所介護	居宅介護支援
前年比率	103.4%	106.3%	77.2%	104.1%	108.7%
小規模きずな	小規模であい	グループホームであい	住吉区北包括	包括：予防支援	住吉区 CSW
113.3%	96.7%	101.0%	106.3%	99.6%	100.0%

トータルでは前年より増加になったが、訪問介護は昨年度に続き、利用者の減少と登録ヘルパーの高齢化による離職が重なり大きく収入を落とした。通所介護は 1 月までは好調であったが、利用者のご逝去などがあり、2 月から急落している。きずなは前年度に収入が大きく減少したのを再び増加に転じた。他方、稼働が維持安定した特養・短期入所・であいは収入を上げた。

新型コロナウイルス感染症流行は、であいの小規模などで職員や利用者の感染が確認されたが、実績への影響はほとんどなかった。

- ② 障害福祉サービスは事業収益 7 億 7,921 万円 (3,270 万円増)。部門別の前年比は下表の通りになる

部門	じらふヘルパー	じらふ障がい児通所 (3か所計)	大領 COCORO 児童発達支援	グループホーム・ショート	ふうが・相談支援
前年比率	107.1%	91.4%	112.8%	141.1%	102.3%
コロたま倶楽部	つみき	オガリ生活介護	オガリ就労	総セン生活介護	総セン就労
88.0%	113.8%	87.8%	93.8%	95.5%	106.8%
であい生活介護	大領 COCORO 生活介護	大阪市内生活介護就労計	じらふ泉北障がい児通所	るびなす就労	はぴな生活介護
99.4%	102.4%	96.2%	138.8%	113.9%	125.4%

対して、後述のように障がい事業部は新型コロナウイルス感染症流行の影響を大きく受けた事業所が 2020 年度に続きいくつか発生した。主にはグループホームや通所 (生活介護等) で流行の影響で、短期間ながら休業が相次ぎ、収入に大きく影を落とした。加えて生活介護については 1 年限定の加算の消滅もあるため、減収幅も大きかった。昨年度大きく稼働を落とした「じらふヘルパー」は一定回復したが、じらふのデイは安定せず、報酬改定の影響もあって不振の 1 年になった。「大領 COCORO 児童発達支援」も長らく低迷していたこともあり、大阪市発達障がい児専門療育機関の受託もあわせて「じらふ長居」として再出発することになった。

泉北拠点は放課後デイは長期低迷していたが緩やかに回復しつつある。「はぴな (生活介護)」「るびなす」は漸増となっている。引き続き広域に送迎を実施し、各所への働きかけも功を奏して実績を伸ばすことには成功した。

- (2) サービス活動費用は 13 億 9,258 万円で、前年度より 5,018 万円増額。前年比 103.7%
- ①人件費 10 億 3,667 万円 (3,756 万円増。前年比 103.7%)。事業費 1 億 1,977 万円 (654 万円増。前年比 105.8%)、事務費 1 億 6,798 万円 (639 万円増。前年比 103.9%) と経費はいずれも増加基調であった。特に人件費の増加は非常勤職員をはじめとした職員数の増が主な要因になる。
- (3) サービス活動増減差額は 179 万円で、2019 年度の 2,033 万円・2020 年度の 1,002 万円から急減している。
- (4) サービス活動外増減差額は 87 万円 (275 万円増) で、特別増減差額は 14 万円 (290 万円増) であった。
- (5) その結果、当期活動増減差額は 279 万円となり、2019 年度の 2,401 万円・2020 年度の 502 万円黒字から大きく減少した

3. 資金収支計算書

(1) 事業活動収入は 14 億 605 万円で、予算より▲57 万円の減。ほぼ予算通り (99.96%)

①介護保険事業収入 (102.3%) 部門別では次表のとおりになる。

部門	特養	短期入所	訪問介護	通所介護	居宅介護支援
予算比率	100.9%	114.8%	96.4%	98.8%	94.1%
小規模きずな	小規模であい	グループホームであい	住吉区北包括	包括：予防支援	住吉区 CSW
107.4%	101.0%	106.9%	106.4%	104.9%	97.4%

在宅系の不振はあったが、小規模多機能など地域密着系が好調であり、特養も堅調な 1 年ではあった。

③ 障害福祉サービス事業収入 (98.8%) は予算を超過達成できなかった

部門	じらふヘルパー	じらふ障がい児通所 (3 か所計)	大領 COCORO 児童発達支援	グループホーム・ショート	ふうが・相談支援
予算比率	106.6%	97.7%	73.8%	99.5%	101.7%
コロたま倶楽部	つみき	オガリ生活介護	オガリ就労	総セン生活介護	総セン就労
87.6%	119.0%	99.0%	100.4%	96.9%	88.8%
であい生活介護	大領 COCORO 生活介護	大阪市内生活介護就労計	じらふ泉北障がい児通所	るびなす就労	はびな生活介護
99.8%	95.8%	97.5%	94.9%	104.9%	103.2%

実績としては前述の通りで、特に障がい通所系(生活介護・就労)は前年度比で減少になっているが、加算の減については予算に織り込んでいた。それでも感染拡大の影響が加わったことが大きく予算達成に至らなかった。金額ベースが大きい部門なので全体を引き下げる要因になった。

(2) 事業活動支出は 13 億 6,277 万円で、予算より 2,962 万円の超過 (対予算比 102.2%)

①人件費は予算比 3,040 万円超過 (103.0%) となった。職員の欠員はほぼ通年なく、離職者も非常勤職員の補充などでごく一部の部門を除いて充足されていたが、むしろ過員状況であったのではないかと思われ、非常勤職員給与が大幅増になった。

④ 事業費は予算比 315 万円超過 (102.7%)

⑤ 事務費は予算比▲448 万円減額 (97.4%)

(3) 事業活動資金収支差額は 4,328 万円で、予算より▲2,962 万円減 (58.9%) 利益率は 3.1%となった。

①介護保険事業部門別の収支差額は下表の通りになる

部門	特養	短期入所	訪問介護	通所介護	居宅介護支援
収支差額 (千円)	▲23,744	6,172	7,692	12,254	▲8,886
利益率	▲10.0%	19.5%	14.1%	20.9%	▲36.7%
小規模きずな	小規模であい	グループホームであい	住吉区北包括	包括：予防支援	住吉区 CSW
2,791	7,253	▲2,993	5,406	3,703	▲1,133
1.9%	12.0%	▲11.7%	10.9%	8.8%	▲26.5%

特養と短期入所、であいの小規模多機能とグループホームは職員の兼任や一体運用もされているので合わせて考えた方が良い面がある。とはいっても特養なごみの赤字体質が変わるわけではない。稼働自体はフルに近い水準で推移し、昨年度よりも収入が上回っているにも関わらず、収益が減少している件についての分析は後述する。

②障害福祉サービス事業の部門別収支差額は下表の通りになる

部門	じらふヘルパー	じらふ障がい児通所 (3か所計)	大領 COCORO 児童発達支援	グループホーム・ショート	ふうが・相談支援
収支差額 (千円)	9,734	▲1,171	▲9,722	4,036	▲1,807
利益率	20.6%	▲4.3%	▲50.6%	3.5%	▲5.7%
コロたま倶楽部	つみき	オガリ生活介護	オガリ就労	総セン生活介護	総セン就労
▲3,982	2,545	26,798	14,035	25,417	4,432
▲38.3%	6.6%	16.8%	47.6%	36.4%	18.9%
であい生活介護	大領 COCORO 生活介護	大阪市内生活介護就労計	じらふ泉北障がい児通所	るびなす就労	はびな生活介護
27,460	6,642	104,784	▲5,407	4,155	7,151
35.7%	3.0%	27.3%	▲8.3%	20.6%	22.6%

生活介護・就労系の高い利益率に支えられている状況であるが、前年度よりは 2,500 万円ほど落としている。じらふデイは前年度からうじて黒字だったのが赤字になっている。対して、つみきや泉北拠点は回復・伸長を果たした。住吉地域に居室を増設したグループホームは初期の入居低迷で心配されたが、最終決算ではわずかながら利益も出せている。

(4) 施設整備等資金収支差額は▲5,127 万円で、予算より 824 万円赤字縮減となった。

- ① 収入の主なものとしてリフト導入による補助金と、車両の売却がある
- ② 施設整備等支出は設備資金元金償還支出（大領であい・なごみ・はびな等の長期返済）で 2,869 万円。固定資産のうち建物修繕はなごみのボイラー修繕で 512 万円。器具備品取得は特養の食洗器・きずなの浴室リフト・じらふ住之江のエアコン等で 463 万円。

(5) その他の活動資金収支差額は 1,263 万円で、予算より 470 万円増となった。

- ①収入は長期運営借入金として融資を受けた 4,000 万円と、積立資金取崩（退職給付引当資産取崩）434 万円で、退職者への給付になる。その他の活動による収入の 210 万円はであい高齢 GH の保証金（退去時修繕や未納家賃発生時に控除のため）となっている
- ②支出は長期運営資金元金償還分として 2,085 万円。積立資産支出のうち退職金の積み立て分として大阪共済・プレデンシャル生命に 999 万円掛け金支払いをおこなっている。

(6) 最終的に当期資金収支差額合計は 464 万円の黒字で、予算より▲1,725 万円の黒字減少となった。融資分の額を鑑みるとほぼ黒字とは言えないような結果となった

(7) このため当期末未払資金残高は 1 億 2,906 万円となった。

【決算状況の分析：人件費の状況】

1. 分析の視点

前述のように、収入は増加基調にあるが、収益性はむしろ減少傾向にあるのは、経費の方の増加幅が大きい。とりわけ人件費の増にあると考え、隔年になるが2017年度・2019年度と今回の決算書から費用の増減ペースを分析してみた（ページ枠は単位千円：パーセンテージは2017年度を100とした場合の増減を示している）

法人全体		2017	2019	2021
収入		1,268,805	1,334,241	1,415,730
	増減率（％）	100%	105.2%	111.6%
人件費		867,663	972,280	1,035,162
	増減率（％）	100%	112.1%	119.3%
	人件費率	68.4%	72.9%	73.1%
	基本給	348,041	397,458	406,438
	増減率（％）	100%	114.2%	116.8%
	時間外	37,028	39,668	36,055
	増減率（％）	100%	107.1%	97.4%
	非常勤	223,689	229,702	287,604
	増減率（％）	100%	102.7%	128.6%
	年間総勤務時数（h）	441,992	512,936	536,340
	常勤換算職員数	212.5	246.6	257.9
	増減率（％）	100%	116.1%	121.3%
収支差額		101,836	65,672	45,983
	増減率（％）	100%	64.5%	45.2%

（1）分析のポイント

伸び率の比較を収入・人件費・職員数（全員の合計勤務時間数と常勤換算した職員人数）・収支差額（資金収支計算書における事業活動資金収支差額）を定点比較している。

収入はこの4年で11.6%増になったが、人件費は19.3%増（ただし、2017年度は前年度の赤字決算から賞与を年間2か月に縮減した年になり、その後、再び戻したためその影響部分もある）。収支差額は4年で半減以下になっている。

人件費のうち基本給は正職員のみが対象なので正職員の人数とおおむね符合する。時間外労働は法令規制も入るようになったこともあり、問題視してきたものの、現場からの「職員不足」を補うためやむを得ないものとして一定追認してきた経過がある。職員数の増加もありこの2年は漸減傾向にある。人件費では非常勤職員給与が28.6%増と大きく伸長した。理由は同一労働同一賃金による責任ある非常勤職員への賞与支給開始と手当の共通化（2020年度～）があると同時に、そもそもの人員数もあるのではないかとということで職員数の増加も調べると21.3%増となった。とりわけ顕著なのが高齢系の事業所ではないかということで、部門別の分析を試みた。

2. 特養なごみ

(1) 全体的特徴

特養なごみが「収入増・人件費はさらに増」という結果が顕著にでている。収入は9%増で入居の定員の天井がある中で短期入所の稼働向上で収益を上げてはいるが、人件費は29%増なので、定員30名という規模から従来から赤字体質なのはやむを得なかったとしても、赤字額が100万円から1,775万円に増加している。人件費が3,300万円増加したので主因をここに求めるのは必然になる。以下、分析を試みる

(2) 人件費増の分析

基本給は14%増で、正職員の欠員(2017年は派遣職員を充当していた)を補ったと言えるが、むしろ非常勤職員が2.5倍になっているのが際立っている。もちろんこの中には看護師への賞与支給開始などの要因もあるが、そもそもの人数が常勤換算10名増になっていることが大きい。

特養・短期	2017	2019	2021
収入	164,001	167,483	178,624
増減率(%)	100%	102.1%	108.9%
人件費	113,842	129,222	147,019
増減率(%)	100%	113.5%	129.1%
人件費率	69.4%	77.2%	82.3%
基本給	48,301	58,206	55,161
増減率(%)	100%	120.5%	114.2%
時間外	3,843	5,495	4,599
増減率(%)	100%	143.0%	119.7%
非常勤	18,719	24,266	46,552
増減率(%)	100%	129.6%	248.7%
派遣	15,442	0	0
外国人介護士	1,540	2,140	18,133
年間総勤務時数(h)	50,213	60,833	71,799
常勤換算職員数	24.1	29.2	34.5
増減率(%)	100%	121.1%	143.0%
うち調理(時数)	0	3,981	4,224
常勤換算		1.9	2.0
うち外国人(時数)	1,345	1,662.0	12,877
常勤換算	0.6	0.8	6.2
収支差額	-1,034	-3,150	-17,753

(3) 外国人介護士

2017年は留学生(専門学校)1名のみだったのが、2020年度から留学生3名(大阪健康福祉短大)の受け入れと、技能実習生1名の受け入れをおこない、さらに2021年度には留学生3名追加になっており、2017~20年度の専門学校生も卒業後正職員になっていった。その間急増した人件費は受け入れ時にある程度承認のもとではあったし、言葉や習慣の違いなどもあり「プラスアルファ」としての位置づけだったのは確かではあるが、現在4名が卒業し正職員化をしたこともあるので、「プラスアルファ人材」ではなく、他の職員含めた人事配置の適正化をおこなわないといけない

(4) その他の要因と配置適正化課題

その他の人件費増加要因として2018年度から実施している「調理の直営化」で、委託費からの人件費(および食材などの費用)への転移分となるため、人件費400万円(常勤換算2名)程度は別に考えなくてはならない。その上で介護職員の人数については2017年度ではかなりの不足、2021年度では多すぎるという評価になるので、その間の人員で適正配置を探ることになる。2022年度には年度途中で正職員2名退職・1名異動があるため、今後の留学生の正職員化も控える中で人数を抑制していきたい。

3. 小規模多機能型居宅介護きずな

月間単位の包括単価という制度的な特徴のため、利用者の介護度が上がると収入が上がるが、ご逝去されたら大幅減収という変動が大きい。ただ、職員人数をそれに合わせることが困難ということもあるので人員コントロールはどうしてもパート職員で調整せざるを得ないが、パートの生計もあるため、単一事業所では難しい面がある。

人件費では非常勤が漸減して、正職員が増加しているが、パート看護師の正職員化が大きな要因と考える。加えて10年ほどの勤続パートへの昇給や賞与支給も始まった。こうした要因で収益は逡減した

きずな	2017	2019	2021
収入	74,012	78,913	76,149
増減率 (%)	100%	106.6%	102.9%
人件費	53,541	58,696	60,247
増減率 (%)	100%	109.6%	112.5%
人件費率	72.3%	74.4%	79.1%
基本給	15,937	20,550	19,214
増減率 (%)	100%	128.9%	120.6%
時間外	3,573	4,057	3,708
増減率 (%)	100%	113.5%	103.8%
非常勤	22,595	18,192	19,681
増減率 (%)	100%	80.5%	87.1%
年間総勤務時数 (h)	34,315	33,116	32,159
常勤換算職員数	16.5	15.9	15.5
増減率 (%)	100%	96.5%	93.7%
収支差額	8,008	7,062	2,791
増減率 (%)	100%	88.2%	34.9%

4. であい高齢事業部 (小規模多機能型居宅介護・認知症グループホーム)

(1) 全体的状況

収入は変動幅のある小規模多機能と、9名の入居者で安定しているグループホームを数年来、稼働は落ち着いており、1割の微増傾向にあるが、人件費が4割近い増になり、伴って黒字額の激減につながっている。

内容は非常勤職員の激増 (84.5%増) にある。処遇改善などの単価増もあるが、外国人留学生 (常勤換算2.3人) が増員分 (20.6人→23.2人) の大半を占めている。

(2) 地域密着型の課題

昨年度、他の小規模多機能事業所の経営事例を教示頂く機会を得たが、利用者ニーズへの応え方にも一定の範囲で「職員会議」「職員の休暇補償・残業縮減」のために利用者サイドにも協力を請うていたことを知った。実際には当法人でどこまで実践できるかは内部検討が必要になるが、順次議論を進めることと、きずな・であいの連携によって、パートの兼務などで収入の伸縮の調整弁を設定していくことも検討しないといけない

であい高齢	2017	2019	2021
収入	112,599	111,142	125,653
増減率 (%)	100%	98.7%	111.6%
人件費	74,398	82,267	103,257
増減率 (%)	100%	110.6%	138.8%
人件費率	66.1%	74.0%	82.2%
基本給	35,620	39,432	28,976
増減率 (%)	100%	110.7%	81.3%
時間外	4,360	6,305	5,670
増減率 (%)	100%	144.6%	130.0%
非常勤	24,331	25,732	44,961
増減率 (%)	100%	105.8%	184.8%
派遣	2,405	2,020	360
外国人介護士			6,851
年間総勤務時数 (h)	42,852	43,824	48,207
常勤換算職員数	20.6	21.1	23.2
増減率 (%)	100%	102.3%	112.5%
うち外国人			4,829
常勤換算			2.3
収支差額	19,441	10,817	4,528
増減率 (%)	100%	55.6%	23.3%

5. じらふデイ（放課後等デイサービス）

障がい事業部では、そこまで顕著な人件費増大は見られないが、収入の減少への対策を検討せざるを得ない事例としてじらふデイが挙げられる。

特に2020年度報酬改定による単価の減の打撃が大きく、2019年度比較で650万円も落としている。

しかしながら、利用児の障がい状況を鑑みると、職員数の削減や人件費の縮減ということに直結させるわけにはいかず、せめて維持程度で推移するべきところであるが、この4年で1.4人の増員、非常勤職員の70%増となっている。

2021年度の赤字決算については制度要因による収入減がメインではあるものの、職員増にも一部の要因があったと考える。ただし、利用児の実情にもよる（単価に反映されない障がい状況があるため）ので、丁寧な議論は求められる。

じらふデイ	2017	2019	2021
収入	90,651	92,096	85,618
増減率（%）	100%	101.6%	94.4%
人件費	62,118	65,060	67,528
増減率（%）	100%	104.7%	108.7%
人件費率	68.5%	70.6%	78.9%
基本給	25,260	24,222	24,522
増減率（%）	100%	95.9%	97.1%
時間外	1,059	842	698
増減率（%）	100%	79.5%	65.9%
非常勤	14,950	19,617	25,310
増減率（%）	100%	131.2%	169.3%
年間総勤務時数（h）	38,392	40,265	41,442
常勤換算職員数	18.5	19.4	19.9
増減率（%）	100%	104.9%	107.9%
収支差額	13,633	10,542	-1,171
増減率（%）	100%	77.3%	-8.6%

6. その他の赤字部門について

（1）なごみケアプランセンター（居宅介護支援）

当該部門は、制度的に赤字構造になる傾向の部門（厚労省調査で平均▲1.6%の赤字）ではあるが、当法人では▲36.7%（888万円）の赤字になっている。事実上、管理者人件費部分が多くを占めており、管理者はデイ（主任不在）の管理業務や特養との調整窓口を担っており、ケース担当はほぼしていない。デイの黒字（20.9%：1,225万円）と併せて考えると、予算より縮減し、ヘルパー含めてトータルの収益性はかなり減少したため、兼務のあり方・管理の在り方含めて再考が求められる。

（2）大領 COCORO 児童発達支援

未就学児の親子通所という事業形態もあるのか、感染拡大の影響を多大に受けて、2020年度から稼働が激減している。その影響を除いても職員配置と収入がもともと見合っておらず、すでに以前から何らかの対応が求められていた。

当該事業に関しては、2022年度からの担当者の変更と大阪市発達障がい児専門療育の委託事業を受託することができ、委託事業と児童発達支援の連携で収益向上の目途は立った

【今後の課題～2022年度計画の修正】

1. 事業計画の修正

手元資金の少なさや、借入依存体質からの脱却（原則として）を目的として、2022年度年間事業計画内にあった改修工事については、以下のように修正し、施行を最小限としたい。

- ① なごみ外壁塗装・補修…年度内補助金申請・2023 年度以降に補助に基づいて実施
- ② 総センエレベーター交換…計画におけるグレード(3,000 万円)は再見積りで汎用版(面積は狭小化する)に変更し、①と同じく年度内は補助金申請をおこなう(ただし大阪市からの貸与物件のため非該当になりやすい)…次年度早期に実施
- ③ 総セン地下床面等の改修・特養空調の入替え…安全面や入居者の生活に影響する分野のため年度内施行…合計 1,500 万円ほどになる
- ④ 以上を反映した形の第 1 次補正予算及び、次項の人員配置と人件費適正化にかかる計画議論は 7 月に理事会を開催し具体化する。
- ⑤ 今回は「2022 年度事業計画」の修正方針についてのご意見を賜りたい

2. 人員配置適正化議論の具体化

高齢系事業所の非常勤職員の急増には、いくつかの背景がある。ひとつは「長らく続いた介護職員の不足」に伴っての「現場の疲弊感」、特に特養は主軸となる職員に休職者が発生し、シフト制なのに「今日は来るかどうかわからない」状況があったことと、このような状況に対し、主任クラスが時間外労働でフォローする体制の恒常化＝「法規制を伴う残業削減策」としての非常勤職員補充につながった。それでも、つい 2~3 年前はそもそも非常勤職員でも介護職員が来なかったが、前年度はある程度応募があった。

外国人留学生は 2016 年度から随時受入がされてきたが、初期段階では突然の帰国や退職があり、のべ 4 名受け入れて 1 名しか残っていなかった。このような経験から、2020 年度になつての留学生同時 3 名受入にも、期待半分という感じで受け止めていたが、新型コロナ流行による出入国制限もあって、きちんと定着したのみならず、短大側も日本語学校卒の留学生の受け入れ先を探していて、技能実習生とともに海外人材の売り込みが激化していた。

なおかつ、他法人での就業への疑問をもった学生が、当法人の留学生アルバイトとのネットワークからライフサポートへの転職を希望するものが 2 名加わり、明らかに過員状況に入ってきたと感じても、現場の意見も尊重し、採用を認めた経緯もある

今後は順次、留学生等がの正職員化が進むが、施設以外の在宅系や障がい部門含めた配置をおこない、不均等さを修正する。同時に処遇内容の差はあっても「目標総勤務時間数＝常勤換算職員数」を定め、特別な理由(稼働の急増・職員の休退職)がない限り、その枠内での雇用を目指す。例えば特養は、2010 年から 17 年度までの人数はおおむね 25 人程度で、しかし、それでは不足気味で派遣職員を充当していた。18 年度から調理直営による 2 名増、派遣の解消を加えても 28~29 名あたりが制度上の配置人数と考えることができる(2021 年度は 34 名)このような定量的な目標値について、7 月理事会までに常務会議で検討をし、現場とも意見交換を経て、取りまとめをしていく。

また、高齢だけでなく障がい部門にも言えるが、従前からのパート・非常勤の募集と採用は現場にゆだねてきた面があるが、採否はともかく、募集時には「他部門との兼務可能者の確認調整」を従来以上にきちんと進めていくことが求められる。主には係長・課長段階での調整を経た判断が一層重要になる(このことは物品購入やパソコンや車両などにも言える)

【新型コロナウイルス（Covid-19）流行の影響】

1. 法人内罹患状況

	利用者		職員	備考
	高齢	障がい		
2021年4月	0	3	0	泉北含む障がい系 3 事業所(それぞれは接点なし)陽性発生。事業所休所はなし。職員の家族でも検査陽性や濃厚接触など相次ぐ
5月	0	2	0	障がいグループホーム・じらふ住之江で検査陽性利用者。グループホームは短期入所棟に分離。職員を限定して対応にあたる。特養など高齢居住系入居者・職員のワクチン接種開始。次いで高齢在宅系も自治体からの接種開始
6月	0	0	0	
7月	0	4	0	じらふ住之江 1 名・オガリ総セン生活介護で 1 名、大領 COCORO 生活介護で 4 名。各所数日間は休所。
8月	0	3	2	前月末から当月中旬くらいまでグループホームで職員・利用者間で拡大。月末には総セン生活介護利用者(独居でヘルパー利用)の方も罹患。その間ショートステイ棟を活用
9月	0	0	0	障がい事業部利用者・職員のワクチン接種進む
10月	0	0	0	
11月	0	0	0	
12月	0	0	0	
2022年1月	0	0	0	
2月	0	6	8	上旬から主にじらふ等で利用者感染・職員の濃厚接触相次ぐ。さらに月末より、つみき・総セン就労・大領 COCORO 生活介護・障がいグループホーム(総セン生活介護も利用)・じらふデイの各事業所で陽性になった方が続出 高齢事業部でも職員 5 名は感染
3月	1	8	6	2 月末から障がい事業部各所(泉北は利用者 1 名)で感染拡大。職員への拡大も過去には少なかったが、この時はかなり発生。生活介護系で休所相次ぐ。月末に今まで 0 件だった特養入居者から発生。軽症でありゾーニングで対応
4月	0	14	7	なごみ感謝祭は延期も、特養の隔離体制効果もあって、感染は収束。 障がい事業部は 5 月連休頃まで拡大基調が止まず。GHでの感染者は一か所に集約し管理職含む特定職員で対応
5月	0	2	0	

2. 分析と評価

(1) 総括

2020 年度に続いての感染対策に迫られる 1 年であったが、21 年度は世間的な流行の基調も軽症化・若年層中心に人数的な多さ・接触以外の空気感染もありうるといった傾向が指摘されていたが、法人事業所においてもほぼ同様の傾向がみられ、主には障がい系事業所で職員も含めた感染者発生となった。幸い重症化した例はなく(入院は 1 名)、前年度に整備したマニュアルに沿った対策が功を奏したといえるが、罹患者数的な規模では年度末から 21 年度当初にかけての拡大期が、生活介護や放課後デイでの休業が相次ぐこととなり、業績としての失速。現場調整の困難さ(とりわけグループホーム内での感染は、対応する職員の限定になるため)が問題になった。

また、当初より、他法人・他施設では高齢者施設でのクラスター発生と入院受入の困難さが合わさり、施設内で亡くなれるという事態まで発生していたが、特養なごみではずっと感染者数 0 で推移できていた。しかし 2022 年 3 月下旬に入居者さん 1 名の感染発生。在宅との導線の分離や施設内ゾーニングによって、それ以上の拡大に至らず収束した。ひとえに職員の奮闘によるものと評価したい。

(2) 経営面での影響

2020 年度決算でみられた衛生物品購入などによる「事務消耗品費」「消耗品器具備品費」「保健衛生費」などの費用については、昨年度と継続して予算超過となったが、前年度のような行政補助はかなり縮減された(空気清浄機などの購入は前年度のみということもあったが、消耗品は継続購入されている)。そのため経費的にはかなり厳しい状況にあったといえる。

また、両立支援助成金(子の休校などによる就業できない職員への賃金助成)などはいくらか入った(=決算書の P16 補助金事業等収益明細書参照)ものの、濃厚接触者となって就業できなくなった職員は前年度を大幅に上回る数に及び、一定数は「休業補償(賃金の 60%)」を支給してきたため、金額的には大きくないものの人件費高騰の一因につながった。

雇用面・物品購入面などの「コロナ対策」の行政補助が前年度の 2,476 万円から今年度は 220 万円に縮小されている。

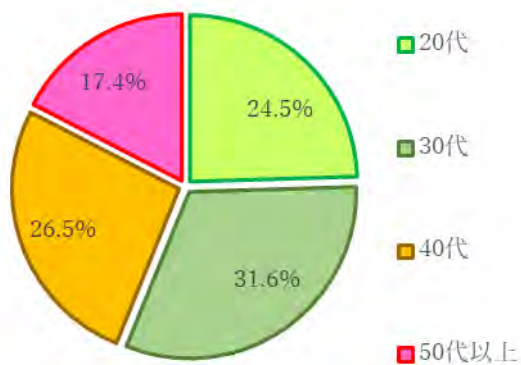
最も大きな点では収益的に軸になっている生活介護系事業所の休業が散発的に続いたことである。休業による本人や家庭との連絡対応による実績への反映も一部はあったが、やはり収入的な影響は拭えなかった。通年で、オガリ・総セン・であい・COCORO の各生活介護で計 22 日、じらふ住之江で 7 日の休業日があった。試算では約 750~800 万円の減収に相当すると思われる。

【職員の状況】

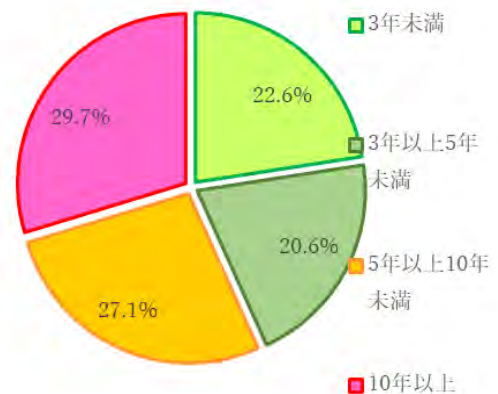
2021年4月の正職員155人のうち、年度内の休職者は6名。うち育児休暇は4名（男性2名含む～短時間勤務期間含めて4か月程度）、体調不良などによる休職は2名。退職者は14名（年度途中8名。年度末6名）、離職率9.0%。前述のような過員状況にあるため、正職員による欠員補充は4名にとどめたが、非常勤による補充が多かった。離職率は2018年度3.4%・19年度7.7%・20年度9.8%と推移している

2022年度当初の正職員の年齢構成は下の円グラフの通りで平均年齢は38.8才、平均勤続年数は7.2年になる。

ライフサポート協会職員年齢構成



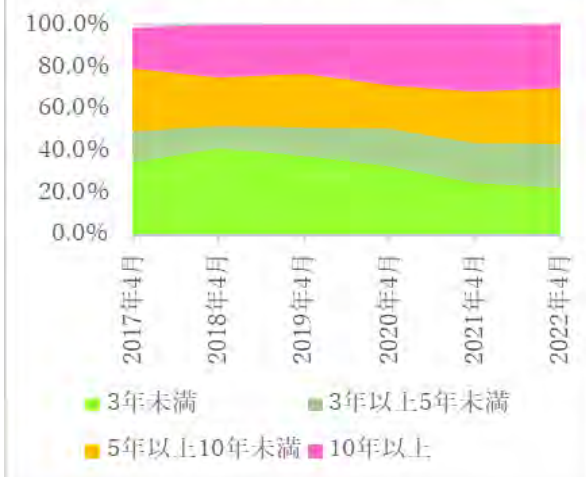
ライフサポート協会職員勤続年数



法人職員年齢構成変遷

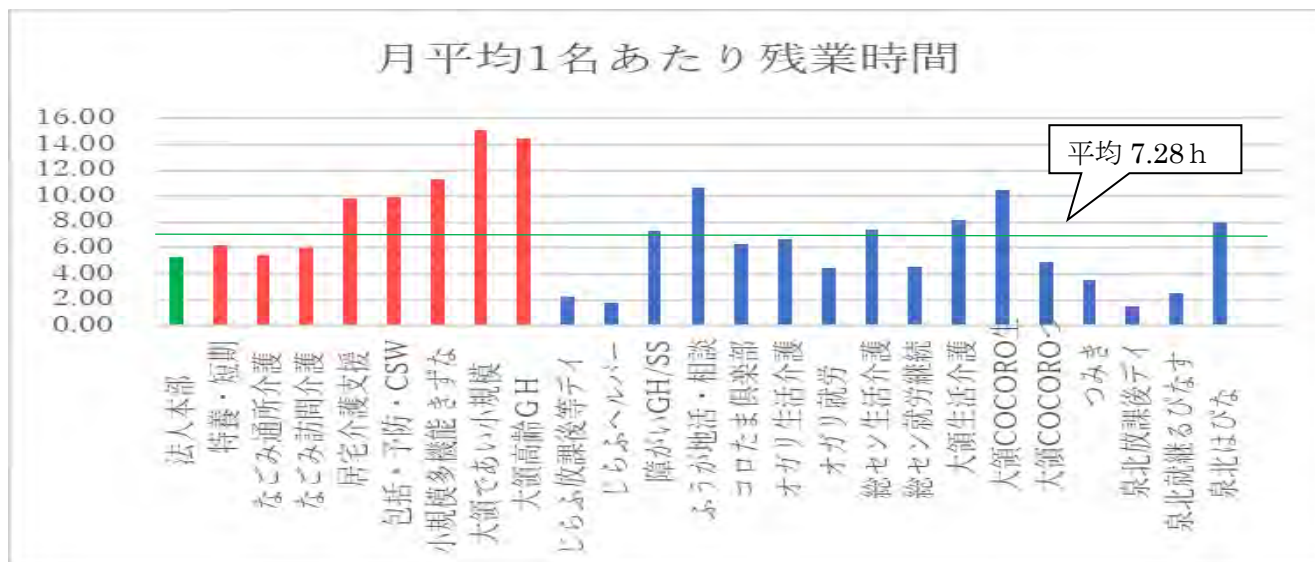


法人職員勤続構成の変遷



この5年の変遷では、緩やかに20代・在職3年未満の層が漸減し、40代以上・勤続10年以上の層が増加してきている。非常勤職員は年間で延べ319人が就業し、平均すると学生アルバイトと中高年層のパート職員が多いながら、外国人や、障がいのある職員、その他の多様な職員で構成されているので、支援の質の維持向上のためにも、適切な職員支援が欠かせない。

「働き方改革関連法」の施行で、有給休暇取得の一定の範囲での義務化や、勤務間インターバル、時間外労働の上限規制などが施行された。常勤換算 1 名あたりの年間有休取得平均は 15.2 日だった。2021 年度は公休日を 5 日増になるが、有給取得に大きな影響はないと思われる。週 5 日勤務職員(非常勤含む)206 人中 184 人は年間 5 日以上の有給取得ができてい



時間外業務については、常勤換算 1 名あたりの月平均時間が 7.28 時間となった。部門による差が大きく、相談系と地域密着型（小規模多機能型居宅介護・認知症グループホーム）が時間外業務の多さにつながっており、5 名ほどは恒常的な超過状況から脱しきれていない。職員数は充足傾向であるため、業務の見直し含めて時間外業務の平準化につとめていく。

【法人運営管理】

評議員会は定例としての 1 回目が 6 月に「2020 年度決算と事業報告」「役員改選の承認」を主な議事として実施。第 1 回理事会で理事長・業務執行理事の選任。8 月に第 2 回理事会を開催し、運転資金融資の決議をおこなう。12 月の第 3 回理事会で中間決算と第 1 次補正予算の確認及び大阪市発達障がい児専門療育事業申請や住吉総合福祉センターの賃貸借契約について審議されている。

2022 年 3 月には定例の理事会（第 4 回）及び評議員会(第 2 回)を開催し、「2022 年度の予算と事業計画」（役員報酬額の確定含む）と「定款変更」を審議している

これ以外に毎週水曜日午前を定例とした「経営会議」（理事長・常務理事・施設長の合計 6 名）を年に 45 回実施した。収支の状況や人事の定点確認と対応、感染流行状況をはじめ各施設の状況や物品購入、情勢分析なども含めて議事にあげている。

2021 年度 部門 特養なごみ 事業報告書

1. 収支(稼働状況)年間予算

年間平均稼働率:98%➡結果:97%

- ・入退院される方が多く見られたが、ショートステイでの空床活用によって、出来るだけ稼働率の低下にならないように取り組んだ。
- ・退居後の新入居者までのご入居に至るまでに、ロングショートをご利用されている方をそのまま新入居に移行することで、空床なく対応できた。
- ・現状の支援が入居者の介護度に合っているかを見直し、区分変更をかけることで介護度と支援の公平性を保つことができた。

2. 職員(育成・研修など)

- ・新人職員 1 名と中途採用 1 名が入社している。新人職員は外国人職員で、日本語の壁がある中で、周りのサポートと本人の頑張りもあり、入居者・家族・職員ともしっかり日本語でコミュニケーションを図り、信頼関係を構築されている。また、記録や議事録等も、日本語で記録されている。外国人職員が今後多くなっていく中で、見本となる職員と成長している。中途採用の職員は、他施設での経験があったことから、覚えるスピードも速く、仕事も安定してこなしてくれている。職員からの信頼も厚く、なごみには欠かせない職員と成長している。
- ・7 名の留学生職員が勤務されていましたが、内 4 名(1 名は他部署に異動)が今年度、常勤採用となっている。日本語の理解や記録に関しては、まだまだ課題は残っているが、入居者との関わりや、業務をこなすことに関してはお任せできるまで成長している。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

- ・2022 年 4 月になごみ感謝祭を実施予定でしたが、なごみでコロナ陽性者が出たこともあり 5 月の開催となった。
- ・コロナの影響から外出できる機会がほとんどなかったが、規模を縮小して、イベント食を毎月実施したり、ミニ運動会の実施等で、施設内で少しでも楽しみや季節感を感じてもらえるような取り組みは出来たと捉えている。
- ・新たな委員会として、もっとこうしたらいいやん委員会(もとやん委員会)を立ち上げた。任命制ではなく、自主的な参加で募り、なごみをもっと良くするにはどうしたらいいのかを考え、具体的に実践していくことを繰り返し行ってきた。立ち上げ当初は、なかなか人も集まらず、3 人でのスタートとなったが、継続することで、参加職員も増えた。自主的な参加ということもあり、取り組みに対しても、自主的な発言や行動が見られていた。結果として、一年間を通して、なごみを良くするための、新たな取り組みがたくさん出来たと感じている。この取り組みが、自主的に発言や行動が出来る職員の育成に繋がると考えている。次年度も継続していく。

2021年度 部門 特養なごみ短期入所 事業報告書

1. 収支(稼働状況) 年間平均稼働率：95%➡結果：111.3%

- ・入居の入院者発生時の空床を、積極的に活用した事業運営を図ることができた。
- ・各事業者からの緊急ケースを積極的に受け入れ、ショート利用中に身体の改善を図り、在宅生活を継続する支援が図ることができた。
- ・末期がんの利用者の看取り対応を他事業所の訪問診療・訪問看護と連携を図り、終末期ケアを実践することができた。

2. 職員(育成・研修など)

- ・特養(入居)と同様
- ・前年度同様で、送迎可能な職員の育成(運転技術向上)
- ・特養なごみの顔となる生活相談員の育成

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

- ・特養(入居)と同様
- ・各居宅事業所及び近隣施設への営業及び広報活動

2021年度 部門 訪問介護 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

年度当初の予算目標には及ばず、年度末時点で400万強未達の状況でした。

入院や入所などでサービスが中止となるケース、ご逝去された利用者さん。

また、コロナ感染に対する不安でサービスを休憩したいと希望されたケースと増加より減少する方が多い1年でした。

また、登録ヘルパーの高齢化に伴う体の不調を理由に退職や稼働時間を減らしたいと希望されるヘルパーが増えているのも現実です。

出来る限り新規ケースは対応するように努力してきましたが、ヘルパーの空きのタイミングもあり全ての依頼をお受けすることが難しかったということもありました。

2. 職員(育成・研修など)

ヘルパー学習会：登録ヘルパー対象の勉強会

企画する常勤も共に学び、横のつながりを強化する

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

サービスの受け入れ態勢を整える。

登録ヘルパーの募集=ポスター貼りなど実行していきます。

2021年度も地域の利用者さん2名がご逝去されました。
ご自宅での看取りをご希望されました。長年のお付き合いの中で
沢山学ばせていただきました。今後もご自宅での看取りを大切に
対応させていただきます。

大阪市高齢者ケア付き住宅生活援助員配置事業については
2022年度も業務委託契約となりました。

2022年度 部門 なごみ通所介護 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

予算に対して大幅に落ち込むことなく推移。引き続き小規模運営としてのメリットを
活かしつつ、安定的な事業運営を継続していく。

2. 職員(育成・研修など)

小規模な運営を実施していくうえで、個々職員の力量やチームワークというのが非常に
大切になってくる為、引き続き部門内研修も織り交ぜながら法人に愛着を抱いてく
れるような職員を育てていきたい。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

地域交流を目的としたデイ発信の取組という点においては、コロナウィルスの状況も
あり試行錯誤しながらの展開でした。

次年度は、住吉保育所交流会もコロナウィルス発症依頼初めての再開が見通せれる状
況もあります。引き続き社会情勢とも照らし合わせながら、地域資源の一つとして、
より捉えて頂けるように地域交流を目的としたデイ発信の取組を実施していきたい。

2021年度 部門 なごみ居宅介護支援 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

毎月の新規利用者の受け入れには結びついているが、ご逝去や入所等の利用解約もあり相殺されて伸び悩みに苦しむ。しかし、徐々にではあるが増加していている為、引き続き新規利用受入れを積極的に行い、予算達成を図る。

2. 職員（育成・研修など）

部内ミーティングを日々実施し、引き続き共通の価値基盤の構築に尽力しております。併せて、個々ケース状況の共有を図りながら、他職員のケースであったとしても利用者理解に努め、チームとして課題解決に結び付けていけるよう取り組んでいます。又、突発時の対応にも迅速に動けるよう取り組んでいます。

実際にケース状況に伴う緊急時の対応なども迅速におこなえていることから、ある一定の評価があると捉えています。

部門内学習という点においては、週1ミーティングを通してケース検討や伝達研修等を実施。

対外機関関係においては、なごみーていんぐ・ゾーン会議等に参加。

多職種連携、多職種理解を深め、適宜必要な支援機関と連携していけるように、つながりづくりを意識し参加。

3 事業内容（企画・成果・次期課題など）

近隣住民の方からの新規相談、ご紹介というケースも有。地域住民の方々に顔を知って頂くという関係性を大切に、地域の相談窓口としての機能、役割を引き続き目指していきたい。

部署間交流という点においては、共通するご利用者を通して、部署間で積極的に情報共有を図りながら支援を紡ぎだしている機会が多くありました。

引き続き大切にしていきたいです。

なごみ居宅部門だけではなく、窓口業務を通してなごみ館内全体の事にも着手する機会が多くあったと振り返ります。新型コロナウイルス感染拡大防止の観点より、共有部分の衛生管理、マニュアルやフローチャートの作成等に取り組み実施しております

2021 年度 部門 住吉区北地域包括支援センター 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

大阪市からの委託事業料。

介護予防支援事業のケアプラン料。

2. 職員（育成・研修など）

法人内外に向けオープン企画として、「合理的配慮」をテーマに権利擁護研修を実施しました。社会福祉の仕事に携わる職員に必要な支援の視点や知識を深め、スキルアップを図る事ができました。相談員には特に身につけておいて欲しい虐待や感染症などの研修については、前年度受講できなかった職員に対して、動画視聴にて、補講を行いました。

区保健センターや居宅部会、市役所や社協主催の包括職員研修、外部研修などは、ほぼオンラインでの実施となりました。職員もオンライン参加に慣れ、問題なく参加できました。開催された外部研修については、内容に応じて振り分け、分担して参加し、月に1回の部署会議で共有しました。

3. 事業内容（企画・成果）

総合相談対応は4月から3月末時点で延べ、6,577件（昨年6,423件）、実人数779人（同637人）であり、実人数、延べ件数ともに大幅に増加しました。コロナ禍も2年目となり、高齢者のADL低下や相談の時点で介入が困難になっているなど、コロナ禍の影響が顕著に表れています。

2021年度は、職員の入れ替えがあり、既存の職員に支援困難ケースや、虐待対応、地域ケア会議開催などの対応が偏重しました。

包括に委託された4事業（総合相談、包括的・継続的支援・権利擁護・介護予防）に基づき、出張相談会、出前講座、講演会、研修会、健康教室などを企画運営。医療と介護との連携、地域や関係団体とのネットワーク構築のため、各種会議に分担して参画し、地域包括ケアシステムの土台作りを行っています。

コロナ禍において、企画が中止や延長になったものもありましたが、代替策として、開催方法を少人数×複数回に変更したり、アンケート調査の実施や啓発チラシの配布、SNSでの発信、電話での安否確認や意向確認など、感染の拡大状況をみながら、その時に最大限できることを考えて実施しました。

自立支援型地域ケア会議については、オンライン開催を想定して計画できたので、大会議、小会議ともに、スケジュール調整に追われることなく、無事実施することができました。

2021 年度 部門 住吉区北地域包括支援センター（介護予防支援） 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

4月～3月の収入を昨年の同期間と比較すると、2020年度42,261（千円）、2021年度42,064（千円）で、前年比99.5%と0.5%微減となった。

予防ケアプランの延べ件数は、2020年度8,598件、2021年度8,240件と前年度より358件減となり、予防ケアプラン全体の件数は、大幅な減少となりましたが、報酬改定の影響で収支は件数の減少の影響を大きくうけずに済みました。2022年度も引き続き、予防プランは全て包括職員が兼務で担当します。介護予防の方向性と性質上も、担当件数は数を維持していきます。

2. 職員（育成・研修など）

法人内外に向けオープン企画として、「合理的配慮」をテーマに権利擁護研修を実施しました。社会福祉の仕事に携わる職員に必要な支援の視点や知識を深め、スキルアップを図る事ができました。

圏域内ケアマネジャーのつどい「なごみーていんぐ」における研修や、居宅部会への研修にも積極的に参加し、横のつながり作りとスキルアップを図ることができた。

3. 事業内容（企画・成果）

一部委託先のケアマネジャー対象に一コマ30分のぶち研修を年に9回企画し実施しました。昨年より持ち越した「介護予防ケアプランの研修」もその中で無事実施することができました。

長引くコロナ禍で、事業所などの参加者のオンライン環境もほぼ整ってきています。2022年度も感染の拡大状況をみながら、ハイブリット形式の企画を計画の段階から想定するなど、感染の拡大状況に左右されない企画運営を継続します。

2021 年度 部門 小規模多機能型居宅介護きずな 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

5月6月に入院及び施設入居による登録者減が相次ぎ、一時的に登録者の減少となったが、7月より、新規登録者増が続き、10月登録定員上限25名に到達する。現在の登録利用者在住地比率では、帝塚山東在住者52%、万代在住者16%、上住吉在住者8%、住吉在住者8%、東粉浜在住者12%、南住吉在住者4%。登録定員上限に達した後も、新規相談が続いた事もあり、年間通して、登録者数の安定に至った。

きずなの特徴としては、全国小規模多機能訪問1日平均10回×30日＝300件に対し、きずなの訪問1日平均32回×30日＝960件 約3倍の訪問対応となっている。住み慣れた地域で馴染みの場で最期まで暮らし続けたい思いの実現には、これらのきめ細かな（必要性応じて）対応はきずなの特徴であり強みである。

また、自宅で本人さんらしく最期まで関わらせて頂く機会を頂いた。

これまで同様、地域にある医療機関ハートフリやすらぎや他の医療機関と共に、最期まで本人さんらしく住み慣れた馴染みの地域で、馴染みの場で暮らし続けられる実践の証である。引き続き連携に努めていきたい。

2. 職員（育成・研修など）

2021 年度で卒業をされる学生アルバイト職員が 5 名居ます。これまで長年アルバイト職員として活躍をしてきてくださった方々であり、きずなを共に支えて下さった。しかしこれまで学生アルバイト職員さんが担ってくださっていた部分の補充について、未だ補充が出来ていない部分は早急に対応をしていく必要がある。また、新型コロナ感染症感染拡大に伴い、研修の実施が難しい月も多く、資料周知研修に留まる事となった。会議に関しては、出来る限り開催を行い、日々の支援及び業務についての、協議検討、共有を行い大きな変化なく取り組む事が出来た。

新型コロナ感染症感染拡大の減少に伴う時期に、「出来る事から始めよう」と個別プログラムの実施により、ご利用者と一緒に取り組む時間の大切さを再認識する事や新たな経験を積み上げる事に繋がった職員も居た。引き続き、出来る事から…の積み重ねを行っていき、経験を積む部分の拡充を行いたい。

新人職員に対し、単に指導を行うではなく、指導プログラム及びマニュアルの作成見直しを行った。同時に、振り返る機会を設け、より新人職員にとって、分かり易く学ぶ環境の整備に取り組めた。次年度は成熟させていきたい。

3. 事業内容（企画・成果）

新型コロナ感染症の影響により、予定していた行事企画に関しては、ほぼ行う事が出来なかった。10 月に感染状況をみつつ且つ感染対策を行いつつ、第 7 回きずなバザーを行う事が出来た。多くの方にご来場頂き盛大に盛り上がった。また、地域内外よりボランティアさんはこれまで以上の 20 名が参加してくださり、本当に沢山の方に支えられてのきずなを再認識する機会となった。

2021 年度 部門 大領地域の家であい（小規模多機能型居宅介護） 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

無事に予算を達成することができ、昨年とほぼ同じ水準となった。

10 月頃に入所やご逝去で登録解除が相次いだが、年末に新規登録 3 名ほどがあったことで何とか持ち直すことができた。

年度を通して、介護福祉士の割合が 40%を維持することができた為、2022 年度～はサービス体制強化加算Ⅲを算定することが可能。

2. 職員（育成・研修など）

特定の職員にはなってしまうが、委員会活動を主として、運営も含め参加することができた。新型コロナの影響もあって予定通り参加ができない研修もあった。

年度始めに、これまで部署内でやっている感染対策を見直し、研修を行った。後に法人全体での感染症研修も受けているため、現場に即したかたちで徹底した対策をとることができた。

開設 10 年を迎えたこともあり、原点回帰として改めて「なぜであいができたのか」の共有する時間を作っている。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

であい開設 10 周年の行事として、館全体で 11 月に式典を開催している。それ以外にも、記念冊子の作成、記念作品(タペストリー)を作成している。新型コロナの影響もあり、例年開催している感謝祭のように多くの方々をお招きしてのお祝いはできなかった。ただ、今できるかたちを工夫して、利用者さん、家族さん、地域住民、職員など、関わる方々でお祝いすることができたこと、諦めずに試みたことは大きな成果であった。感染対策を講じた中ではあったが、2 年ぶりに忘年会を開催することができ、カラオケが好きな方はとても喜ばれていた。

認知症理解の啓発を目的とした、オレンジカフェも約 2 年ぶりに開催することができた。地域住民からの参加は無かったが、初めて外で開催し、馴染みのボランティアさんや、利用者さんも一緒に楽しんで参加することができた。

2021 年度 部門 大領地域の家であい(認知症対応型グループホーム) 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

年度当初より長期入院による空所が 1 床あり、7 月入居まで時間を要したが、その後は入院や退去もなく稼働することができた。

微増ではあるが 11 月～共用デイサービスの稼働もあり、最終的には予算を達成することができた。

現場状況を見ると、体制的に決して充足しているとは言えないものの、人件費率は年間通して高くなっている。いくつか要因は考えられるが全ての改善は難しい。

次年度はサービスの質を維持しつつ、業務改善などでセーブする部分も探りながら落としどころを見つけていきたい。

2. 職員(育成・研修など)

人員体制の確保が難しく、部署全体で法人研修への参加が難しかった。夕方に勤務できる職員が限られてしまうことから、休みや残業削減を優先すると、会議・研修の調整が難しい現状がある。

年度途中から、学生アルバイトで勤務していた留学生在が2022年度～常勤採用となっている。記録などは難しい面もあるが、現場の実務で力を発揮してもらいたい。

年度始めに、これまで部署内でやっている感染対策を見直し、研修を行った。後に法人全体での感染症研修も受けているため、現場に即したかたちで徹底した対策をとることができた。

※2月に施設内でコロナが発生した際の対応にも活かすことができた。

開設10年を迎えたこともあり、原点回帰として改めて「なぜであいができたのか」の共有する時間を作っている。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

であい開設10周年の行事として、館全体で11月に式典を開催している。それ以外にも、記念冊子の作成、記念作品(タペストリー)を作成している。新型コロナの影響もあり、例年開催している感謝祭のように多くの方々をお招きしてのお祝いとはできなかった。ただ、今できるかたちを工夫して、利用者さん、家族さん、地域住民、職員など、関わる方々でお祝いすることができたこと、諦めずに試みたことは大きな成果であった。敬老の日についても、家族さんにも協力を頂き似顔絵を描いてもらうなど、個別のお祝いができた。

必要な内容をコンパクトに、且つ効果は最大限を目指し、11月～日常記録のフォーマットを変更している。

2021年度 部門 じらふ障がい児通所支援 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

昨年度同様、早期から在籍利用児に利用曜日を増やす声掛けや、SNSや役所・相談支援等にて新規利用児確保に向けた広報活動を行なったが、4月の時点で住吉・街道で空きが1～2名ある状況で始まり、3月末まで募集をしていたが埋まらず。利用している方で特別参加を促すも、レギュラー利用の方もコロナ感染症不安で休まれる方もおられ、減収が続いた。また、今年度はコロナ感染症拡大に伴う緊急事態宣言が数回発令されたが、学校は前期は休校(休日算定)となる事が多く、後期はクラスや学級閉鎖(平日算定)となり、コロナ不安でお休みされた方です承得られた方に、電話対応によって実績を取らせて頂くも、難しい場合は長期欠席で減収となる。収入で大きな影響がある21年度の報酬改定で、基本報酬単価が大幅に下げられ、更に加配加算Ⅱも廃止となり減収となる。その分サポート加算Ⅰや強度行動障がい加算が取れる様働きかけたり、営業をかけるなど実施した。

2. 職員（育成・研修など）

常勤8名。内、主任1名、副主任1名。例年にない大異動で、各現場1名ずつ他部署に異動となり、年度初めは業務の引き継ぎや担当業務の変更、運転業務の引き継ぎや運転練習など実施。研修については、今年度はコロナの状況によって、オンライン研修や会場研修など選んで参加してもらい、【すみすみ研修】では、12回程開催され、職員全員に参加出来る機会を持つ事が出来、学んだ事を現場で実践する職員が増えました。外部では、強度行動障がい支援者養成研修（基礎・実践）に3名参加したり、初任者研修に1名参加。特に、PECS に関してはサークルに参加したり、レベルⅠを1名が受講し、現場での実践に活かされている。職員の実践力が上がり、パート勉強会（月1回）で伝達研修を実施し、異動職員は毎回参加してもらい、人材育成やチームで取り組めるようになって来ています。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

今年度も、昨年度に引き続き、コロナの影響で送迎調整が複雑でした。緊急事態宣言下でも学校の休校は減ったものの、学級閉鎖や学年閉鎖などの連絡が急遽入り、職員も変更の度に調整業務で残業となるなど、コロナ電話対応と並行して全員が頑張ってくれました。

事業では、視覚支援・構造化・ABA・勇気づけ等、研修で学んだ内容を現場で実践すべく、各現場で検討し、実施しました。PECS（絵カードを使ったコミュニケーション支援）やスケジュールの見直し、数を増やしたり、個別に用意するなどし、スケジュールもより本人さんに合ったものに作り替えるなど話し合って実施出来た。また、毎月の勉強会は講義形式で実施しつつ、ZOOM での参加も声かけて実施。実践における失敗や悩みを共有し、問題解決に向けてチームで取り組めるようになっている。PECS については、2回に分けて実施し、他部署の職員も参加する等好評であった。環境整備では、今年度は感染対策でゴーグルやフェイスシールドなどを購入。物品の整理・処分や、新たな玩具や感覚刺激グッズの購入など行ない、iPad 以外の遊びも提供出来た。

活動については、調理（昼食・おやつ）企画・防災訓練など年間計画を立て、調理ではコロナの影響化で対策取りながら実施出来た。その他、地域の子どもと障がい児の交流を目的に始まった【アソビ場】は未実施。卒業生対象の企画【ギャングスター】では、動画を撮ってYouTube に挙げ、見てもらう事が出来た。12月の「サンタがお家にやって来る企画」も実施でき、ボランティアに頼らず職員とバイトなどで各家庭を巡った。障がい児を持つ母親との交流・勉強会として毎月開催している【ママレモンズ】も、栄養士さんの話・防災・アンガーマネジメント・性教育等の勉強会や各現場の実践報告会や当事者親子の話などを提供出来た。2月には高校3年生対象で「卒業パーティ」を企画し、感染症対策取りながら何とか楽しめつつ送り出しが出来ました。

1. 収支（稼働状況）

○収入減

- ・コロナ感染者数が増えると、サービスキャンセル・サービス時間短縮あり。
- ・利用者がコロナ罹患もしくは濃厚接触者該当によるサービスキャンセルあり。
- ・キャンセルによるサービス再調整が難しい場合も多数。
登録ヘルパーの有給取得・休業保障増。

○収入増

- ・移動支援から行動援護への支給変更（併給含む）：3 名
- ・行動援護の支給量増：3 名

○新規利用者：3 名・新規登録ヘルパー：1 名・稼働復活ヘルパー：2 名

2. 職員（育成・研修など）

- ・目指せ支援者の会の開催（全 12 回）：価値観共有・支援方法など
- ・PECS（H）の開催（全 12 回）：ロールプレイ・実践共有・報告会動画視聴など
- ・ヘルパーMT の実施（週 1 回）：意見交換、情報共有の場として設定。
- ・男性 MT（毎月実施）：主に男性利用者への支援方法検討、情報共有など
- ・支援計画会議（月数回実施）：新書式での作成、情報共有など
- ・PECS 実践報告：他部署と協同。
- ・他部署とのケース会議：主に GH 入居利用者の支援について検討、実践。
- ・すみすみ研修に参加
- ・ヘルパー勉強会の開催（全 11 回）：現地と ZOOM での開催を実現。
防災・人権・感染症・虐待・利用者家族の思い・自己覚知など
- ・にやりほっとの継続実施：職員・登録ヘルパー
- ・リスクへの感度をあげるため、「ヒヤリ未満」として簡易な書面での共有を実施。
- ・ヘルパー通信にて、登録ヘルパー向けに情報を発信（全 12 回）

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・今期も国や市町村の方針に従い、継続してサービス提供を実施。
- ・コロナ感染者数が減少したところを見計らい、利用者に声かけ、利用につなげた。
- ・利用者への過ごし方、ヘルパーの利用の仕方などを提案。
- ・コロナ禍における、ヘルパー利用内容について毎月聴き取りを実施。
（行き先・過ごし方など）
- ・キャンセル対応は粘り強く実施。再調整を重ねた。
- ・今期は職員 3 名がコロナ罹患。療養期間のサービス調整など多数あったが、
登録ヘルパーと職員の稼働で、なんとか乗り越えることができた。
- ・職員、登録ヘルパーに対して、感染予防対策備品の提供。
（手袋・マスク・フェイスシールド・ガウン・防護服など）

- ・ ママレモンズ：コロナ禍でも継続して実施。現地と ZOOM での開催
- ・ おやじの会：「性についての勉強会」外部講師を呼び開催。
- ・ ガイドヘルパー養成講座の実習生受け入れ。（開催月は必ず受け入れた）
- ・ 稼働していないヘルパー、1 年以上利用していない利用者の整理を実施。
（書類郵送やケース管理にかかる費用・時間の削減）

【次期課題】

- ・ 登録ヘルパーの確保。すでに稼働しているヘルパーの稼働時間をのばす。
- ・ 利用者が家族でコロナ罹患した際に、ヘルパーサービスとしてできることを提案していく。（役所への対応確認など、スピードアップさせる）
- ・ 登録ヘルパーの育成（勉強会参加者アップ）
- ・ 登録ヘルパーを巻き込んだケース会議の開催。

2022 年度 部門 障がいグループホーム・ショートステイ 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

- 2021 年度は、グループホーム「あると」（市営住吉住宅にて 6 名定員、以下「あると」）およびグループホーム「れんと」（市営上住吉住宅にて 6 名定員、以下「れんと」）を増設した。「れんと」については、6 名定員のところ、4 名しか入居者が決まらず、予算比 84.3%の達成率となった（2022 年 5 月現在で入居者 5 名）。各グループホームの予算達成率は、「あると」は、予算比 107.3%、既存のグループホーム「だいく・かのん」は、同 99.9%、大領地域の家であいケアホームは、同 105.0%となり、グループホーム全体では、84,443,000 円の予算収入に対して、86,386,106 円の決算収入となり、102.3%の予算達成率となった。しかし、短期入所は、予算比 34.7%の達成率となり、グループホーム、ショートステイを合わせた予算達成率は、99.5%となった。
- 短期入所の稼働が低迷した理由としては、8 月にトコジラミの発生によって、約 1 カ月間、稼働停止措置をとったことや、新型コロナウイルスに感染したグループホーム入居者の隔離療養部屋として転用したことで利用者の受け入れが困難だったこと、また夜勤者の確保が進まなかったことなど複数要因による。

2. 職員（育成・研修など）

- 新人職員を 2 名迎え入れ、かつ、他部署からの異動職員も 2 名いたことで、OJT を中心に職員育成を進めた。また、住吉側と大領側とで、主任を補佐する職員をそれぞれ配置し、職員の育成やマネジメントに関する課題および支援課題について等、毎月、「グループホーム主任会議」を実施し議論し、主任のバックアップおよび各職員の育成や支援課題の解決へとつなげる回路を作った。また、支援の質の向上と職員育成を兼ねて、じらふのヘルパーチームと合同で支援会議を実施するなどしてきた。
- しかしながら、新人職員が 5 月末で退職し、欠員のまま運営してきたことなどから、他職員の疲労感と残業増大を導出した。結果、異動を希望する職員が多数発生するこ

ともなり、グループホームの運営体制を抜本的に見直す必要に迫られた（ている）。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- グループホームの増設によって、グループホームの入居ニーズに対して微力ながら応答できたことと、夜勤者の確保等を企図して、増設したグループホームの収入を原資に夜勤手当の増額を果たすことができたことは成果。
- 短期入所の稼働率（収入）低迷の解決は喫緊の課題として認識し、2022年度からは、グループホームに転換し（短期入所併設型）、運営を開始している。
- 職員体制を抜本的に見直すべく、住吉側と大領側とで、スタッフのマネジメントや支援の中核を担うコア職員をそれぞれ配置しつつ、支援員としては、不規則勤務等による過度な業務「負担」がグループホームの担当職員のみ集中することを避けるために、生活介護とグループホームの職務を兼務する職員を配置して運営することを試みている。

2021年度 部門 ふうが 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

例年までの大幅赤字から多少の回復をしているが、2022年度は黒字転化できるよう現体制で事業運営を効率的に行いたい。区分認定訪問調査を1ケース毎に事業所委託（単価未定）を大阪市が検討しており、受任したい旨をアンケート調査にて回答している。

2. 職員（育成・研修など）

職員配置：地域活動支援センターおよび計画相談 兼務5人（指定人員配置基準のとおり）

研修：オンライン開催による精神保健医療福祉全般の外部研修に効率よく参加できた。

育成：部内では人権意識の醸成、支援の質の向上のため実践行動指針を読み解く意見交換を定期的実施している。他部署への講師派遣を担い法人内で人権研修を拡げていきたいと考えていたが実現できなかった。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

① 地域活動支援センター

感染対策可能な屋外プログラムと座談会を毎週実施した。居場所の提供は継続して行いたく、利用者さんも感染対策に積極的に協力してくれており、祝日・土曜の段階的開所を行っている。自立支援協議会において障がい者虐待の課題、障がい分野において法定会議がないことなどの課題提起を行った。課題解決のため具体的取り組みを協議会において検討中。

② 計画相談

職員の退職、異動により内部調整が困難となり多くのケースを外部移管とした。ケー

スに応じて総合相談対応で継続支援している。コロナ感染拡大により電話やオンラインでの支援が認められたことを受けてモニタリングやサービス担当者会議をオンラインで実施している。実施した支援に対して報酬請求漏れがないようにすることと緊急連絡先一覧の更新を行う。

③ 福祉教育・住民交流

感染症蔓延に伴い限定的な実施、オンラインを活用した交流会なども実施した。主に連絡窓口の調整業務を担った。今後も同様の限られた業務となることが予想されるため、ボランティアコーディネーターの業務に集約する。

④ ボランティア 事務局機能継続。詳細は委員会にて対応。

⑤ 地域移行など

感染症蔓延に伴い対応中のケースも支援中断となっている。地域生活移行推進事業も受託ケースはなかった。2022年度は大阪市とも連携し積極的に受託していく。

⑥ 危機管理委員会

事務局機能を継続。委員会を中心として法人内防災対策は継続対応中。目まぐるしく対応方針が変更されていくため情報更新に苦慮した。次年度はBCP策定支援と感染症対策の情報発信を引き続き担う。対外的には「災害対応と日常業務を切り離さない」為に啓発普及講演会などは継続実施。

2021年度 部門 コロたま倶楽部 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

●コロたま倶楽部の委託費は、前年度の利用実績に応じて、決定される。

2021年度は、2020年度の利用実績が11名／月だったため、10,580,000円（基礎委託費 9,980,000円、建物賃貸借料 600,000円）だった。

しかし、前期（4月～9月）の利用実績が8名だったため、年度途中で減額となり、9,230,000円（基礎委託費 8,630,000円、建物賃貸借料 600,000円）となった。

2022年度は、10名の利用実績を見込み、10,130,000円（基礎委託費 9,530,000円、建物賃貸借料 600,000円）の委託費となる。

●利用実績が落ち込んだ理由としては、毎日通所されていた方が、他の就労支援事業所に移行されたり、コロナ禍による利用控えなどが重なった結果と思料。

9月以降は、稼働の向上を目指し、定期的に見学会・体験利用会を開催し、数名の新規利用者を獲得してきている。ただし、利用定着には至っておらず、依然として厳しい稼働状況にはある。

2. 職員（育成・研修など）

●時流に沿って、全職員を対象にした感染症予防の研修を実施したほか、人権研修や虐待予防研修などを実施した。

●また、職員の中には、疾患を抱えながら職務についているものもあり、職員の健康面のフォローと同時に、安定的な事業運営との両立が図られるように、事業運営体制を適宜調整した。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

●持病を抱えたスタッフが1名、新型コロナウイルスの罹患防止を理由に休まれることがあり、その期間中は喫茶活動を停止せざるを得なかった。利用者においては、その期間中も休まれることはなく利用を継続されたが、新たな利用者の獲得が要請されるなかで、安定的に事業を継続し得る職員体制等を整備していく必要がある。

●利用者の要望により、コロナ禍の合間に、総セン大広間にて感染防止対策を施しながらカラオケ企画を実施して好評を博した。次年度も感染状況をみながら、交流企画を実施していきたい。

●短期的には、稼働率の向上と安定的な事業運営に資する職員体制の構築が課題である。また、中期的には、地活の機能の見直し・強化ならびに多機能型通所施設(就B・生活介護)の開設を展望していく。(地活と給付費事業とで、同数の利用者をそれぞれ受け入れて運営した場合を比べると、給付費事業で運営した場合のほうが約500万円ほど収益が高くなる。地活の委託費は職員を十分に配置して運営するには貧弱であり、収益性を高め、同時に地活の機能を保持強化できるような事業運営形態を確立したい)

2021年度 部門 オガリ作業所 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

収入は新型コロナウイルスの蔓延に伴い、閉所期間を設けるなどの状況に陥ることがあり、昨年に比べ減収。支出では年度初期に購入したメンバー用のソファやフロア環境整備で用いた木材等の備品が大きな出費であったと考える。また、法人の財政状況から実行するに至っていない【低濃度PCB廃棄物処理費(廃棄物運搬費)57万4200円】の費用を年内に捻出し実行しないとはいけない。

2021年度に新規利用契約者はなし。コロナ禍の影響を受け、収入減になっている。

2. 職員(育成・研修など)

感染症予防の観点から勉強会などの集まりを控えていた。研修や自己研鑽で学んだ知識をミーティングで共有し、パートタイムスタッフへの伝達は個々で書面等を用いて行っていた。インプットしたことをアウトプットするという流れを大切に、学んだことを実践することができる環境を作ってきた。また、実践したことに対しての評価もチーム(主に正職スタッフ)で振り返る機会を設けており、何度でもチャレンジで

きる雰囲気在今后も大事にしていきたい。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

○企画・行事について

昨年度は、コロナウイルス感染予防を意識した上で、季節行事等の企画を全面的に控えていた。今年度は社会情勢や世論を踏まえた上で、企画行事を実施していく。

○パートタイムスタッフ企画賞について

パート育成の一環で事業計画や企画・個別支援計画等を職員と一緒に担っていただき、内容に応じて評価を行うという企画を実施。2名のパートスタッフが積極的に参加の姿勢を示され、評価に値すると判断。オガリのお米をボーナスとして支給している。今年度も対象スタッフの意思を尊重した上で継続したいと考えている。

2021 年度 部門 オガリ作業所(就労) 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

新規利用者4名、退所者3名であった。コロナウイルスの影響による一斉休所はなかったが、コロナ罹患や濃厚接触者として利用者、職員ともに数名の欠席があった。製パン班のイベントがほぼ中止になり、土日の稼働に影響があった。

2. 職員(育成・研修など)

すみすみ研修を中心に職員の支援力向上に努めた。また、研修後の伝達研修の経験、外部コンサルによるアドバイスを受けての個別ケースの支援に取り組むことで、障がい者支援に携わる基礎をつくることができた。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

製パン班では一般企業のクラウドファンディング、MUga-MUcyu 企画に参画させていただき、ブルドネージュの製造を開始した。パティシエ監修の新しい商品に挑戦でき、利用者の作業内容の充実や作業工賃に還元できるものではあったが、利益率の高い既存の商品の企画販売を制限せざるを得なかった。時期課題としては新規商品の価格設定を慎重に検討する必要がある。

清掃班では利用者個別の支援課題に取り組み、視覚的支援、トークンやソーシャルストーリーズを利用した支援、利用者のステップアップにつながる他事業所への移行の支援などができた。時期は新規利用者の支援、高齢利用者の状況に合わせた支援内容を考えたい。

介護・厨房班では直接雇用になった利用者(2名)の枠を埋める新規利用者4名があった。うち1名はご本人の体調管理の点から短期での退所となったが、3名は利

用を継続されている。直接雇用者も含め、コロナウイルスや体調の影響を受けやすい方も多く、職員の支援により継続できている。

縫製班では新しいトートバッグの開発、緊急事態宣言下でも感染防止対策を行ないながら野外での販売に参加するなど積極的に販売促進を行っている。

年間の平均工賃は 17,419 円、前年度の 22,986 円を大きく下回った。コロナウイルスの影響による特別措置のため、2022 年度の報酬単価は 2018 年度の平均工賃から報酬単価を設定できたため、報酬単価への影響はなかったが、平均工賃を上げられるように取り組んでいく必要がある。

2022 年度 部門 総セン通所(生活介護) 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

コロナ禍における自粛等と年度途中に 2 名がご逝去されるなど後半より稼働率が低迷している。1 日あたりの稼働率が 23.2 人となり年間収入は 85483000 円となっている。フロア等の大きな改修案件はなかったが 1 月に送迎車両(サンバーからカーゴ)の買い替えを行っている。

2. 職員(育成・研修など)

- ・ 行動援護従事者養成研修⇒中村(2 月)
- ・ PECS 実践報告会(10 月)⇒報告者: 原田
- ・ 生活介護系実践報告会(12 月)⇒報告者: 佐藤
- ・ サービス管理責任者更新研修(12 月): 大藪
- ・ すみすみ関連⇒不定期で参加。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

●総センフロアの構造化⇒個別支援計画に則り、各メンバーが過ごしやすい、見通しの持ちやすい環境作りを行う。具体的にはパーテーションを用いての半個室化、タイマーや専用ボードを活用して個別スケジュールを設定する、PC やタブレット端末等を利用して、集団が苦手な方やひきこもりの方への楽しみを持つことができるような活動を進めている。結果、パニック等の減少と 2F フロアで過ごすことが困難なメンバーが活動に参加できる機会が増えている。

●PECS の実践⇒対象メンバーを定めて、他部署の協力も得ながら意思決定の実践を行う。自身の訴えが多いメンバーと筆談や口語コミュニケーションで行ってきたが、PECS ブックを活用することでより本人の発信がスムーズとなり、支援者側も本人の要望が聞き取りやすくなった。また法人内で定期開催している PECS 報告会(10 月)で原田支援員が報告を行っている。生活介護系実践報告会(12 月)で

も佐藤支援員が報告を実践報告を行った。

●新型コロナ対策→感染対策マニュアルの見直しを図っている。特に消毒作業と換気を徹底し、集団の中でも密を避けられるように活動の個別化・個室化を図る。年度中にメンバー3名、職員1名の感染者が生じたが、クラスターには繋がらず、メンバー職員共に比較的安定して過ごしている。

●地域を知る取り組み→村田支援員の発案で住吉地域の食文化に触れる活動を行っている。『さいぼし』をいつものお弁当に加えて食している。また地域の方からエコキャップを回収し、地区社協までメンバーと配達している。

●時期課題

①体制変更に伴う配置の見直し→GHと業務が統合された兼ね合いで、業務全般の見直しを行う。新人職員の2名のOJTを行う。

②視覚支援及び構造化の推進→昨年度の取り組みを継続。メンバー個々が安心して楽しめる活動を行う。

③感染対策→新型コロナ等の状況を見据え、手洗い・消毒・換気等の対応の継続。法人設置の危機管理委員会で情報を集約しつつ、対策を更新しながら対応を図る。

④余暇支援の充足→上記のコロナ関連で停滞していた活動を見直しつつ、時勢の応じた余暇活動を検討・実施していく。

2021年度 部門 総セン障がい通所就労B型 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

- ・新型コロナウイルス蔓延に伴う様々な事情(罹患や濃厚接触による隔離、自粛欠席等)からの欠席や一部数名のメンバーさんの心身の不調による長期欠席が下半期は大幅に増え稼働率が上がり予算には未達でしたが、祝日事業の可能な限りの実施や在宅利用の積極的な活用等を行った結果、昨年度比でおよそ10%増、230万程の増となりました。
- ・大阪府飲食店等感染症対策備品設置支援金を申請、審査の結果交付頂けましたので左記に寄る助成金を活用し感染症対策に関する備品を購入する事で経費削減に繋がりました。

2. 職員(育成・研修など)

- ・正職員3名、パート職員3名(内1名下半期より長期欠席)
- ・法人研修の他、関係企業及び技術職との連携やコーチングによる人材育成を実施。
- ・大人の〇〇塾は新型コロナウイルス蔓延に伴い休止しましたが、新たな形での実施

について会議を行いました。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・ラーメン店はフランチャイズ本店レシピ刷新に伴い、全てのレシピ及びマニュアル調理道具等を刷新、汎化を引き続き進めています。
- ・喫茶店はコロナ禍に伴いテイクアウトメニューを強化、定期的に限定メニューを考案、提供しています。
- ・プリント事業は営業を強化、リピーターも増え、一部顧客からは約半年間毎月連続で注文を頂いた他、ご新規様からの注文も複数頂きました。コロナ禍における飲食部門売上減の補填に大きく繋がりました。
- ・新型コロナウイルス蔓延に伴い 1 年間全てのイベント出店が中止となりました。
- ・SNS による広報活動の強化を行った結果、フォロワー増加率が前年比約 2 倍増となり、毎月の閲覧数平均は約 43,000 となりました。実際のご来店や法人 PR にも大きく繋がっております。

2021 年度 部門 であい生活介護 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

利用者 25 名（12 月 1 名退所）

年度最終月でコロナ感染者が複数名発生し収益減となる。予算には若干届かず。

2. 職員（育成・研修など）

職員の入れ替わりがあり、新しい体制でのスタートとなる。現場での育成に力を入れ、支援の方向性について会議等で話し合う機会を何度も持つ。法人内研修にも参加し、さまざまな支援方法や価値観に触れる機会を作る。

若手職員一人一人が責任をもって業務をおこなう場面が増え、結果的に部署全体のレベルアップにつながる。

PECS 等の視覚支援を年間通して取り組み、職員間で少しずつ浸透しつつある。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

春の外出や秋の外出、アートギャラリーがコロナの為中止となる。ギャラリーについては早い段階から作品・商品製作に取り組んでおり、代替案としてらふらでの「るーぶフェア」を実施する。小規模ながら、地域の方々、法人職員、利用者家族等多くの方が来場される。るーぶ班を知っていただく機会になり、また商品が多数売れ、利用者の収入につなげることができた。

年間通してコロナ対策が求められる中で、何ができるかを考え続けた一年であった。前述のるーぶフェア以外に、であい建物内で「喫茶企画」を実施。外食が難しい中で、少しでも普段と異なる雰囲気味わってもらえることができる。

今後の課題としては、職員の育成は変わらず必須である。2022年度からまた新たな職員体制になることから、既存の職員、新しい職員ともに確実なボトムアップが求められる。常勤職員、非常勤職員が一丸となって利用者の生活向上のために尽力していきたい。

具体的には、より見通しの持てる支援を目指していきたい。利用者に分かりやすく、選択しやすい環境を作り、利用者主体とは？を職員間で共有していく一年にしたい。そのために研修であったり、他部署との連携、各職員の強みを活かした業務運営をしていきたいと思う。

コロナ対策も大きな課題となっている。年度末、年度初めの部署内感染についてはおおいに反省する点があり、正しく情報を得ながらさらなる感染対策を進めていきたい。

2021年度 部門 大領 COCORO 生活介護 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

- プラス根拠：ひなた 新規メンバー1名増員
つなぐ 新規メンバー2名増員（その内、1名は再契約）
ひなたの重度加算対象のメンバーの大幅増員
- マイナス根拠：引っ越しや逝去などによる退所者が複数名現れたり、介護保険への移行や他事業所との併用による稼働率の低下
コロナまん延による閉所期間の発生や罹患されたメンバーの長期入院などで一時的に稼働率の低下を招く。
年度途中での新規受け入れを目指す方向での高い予算設定をしてしまったのも要因である。

2. 職員（育成・研修など）

- 育休スタッフの復帰によって、ひなたメンバーへの個々のケアの立て直しであったり、専門職との連携など身体面での安定につながる。
- 職員間のコミュニケーション不足によって、職員同士の衝突であったり、ぎくしゃくした状況を生んでしまい、それが原因で退職につながるケースもあった。前述通り、些細な言葉かけ（あいさつであったり、休んだ時のお礼であったり、困っているスタッフへの声かけなど）が個々で希薄になったことで、職員同士の溝を生んでしまったと思われる。スタッフ同士で相談し合えるツールとしての体制表を作ったり、空いて

いる時間を活用してコミュニケーションの時間を意図的に作るなど、今後も意識した取り組みを図っていききたい。

●夏場にコロナウィルスによるクラスター感染が発生する。換気ができていない個室という密室内で、かつ、罹患したメンバーから順々に感染していく中でマスクができていないメンバーも多かったのが要因と思われる。そこから看護師を中心に感染対策を見直し、定期的な換気であったり、飛沫防止のためのパーテーションの設置やアルコールスプレーの数を増やし随時消毒できる環境を作る。全体会議も実施し、共有の機会も図る。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

●コロナ禍での外出を控えて、代わりにリモート外出を実施する。昼食もテイクアウトの形にし、メンバーの食べたい店、メニューを選んでもらう。久しぶりの企画ということで、メンバーからもいつもと違う雰囲気でも過ごせたことで好評いただく。

●つなぐはメンバーの数に対してフロアー内が密となっている為、空いている部屋にもメンバーを分散し、感染対策を行う。また、集中して作業に取り組みやすいように構造化も図る。パートスタッフにも協力してもらい、2度に亘って環境を大幅に整備する。

また、今後は旧つばめフロアーもつなぐの活動スペースとして活用していくことを検討している。ニーズに合った活用方法につなげていきたい。

●ひなたは逝去されたり、年齢も重なったことで他サービスを併用されたりと、稼働率が不安定な一年となった。その中で、長年法人を利用されていたメンバーが大病を患う。ご本人の希望もあり、可能な範囲で利用していただくが、体調の悪化と共に利用が困難となり、逝去される。振り返る中で食事など介助面でさまざまな難しさを感じたが、できる限りのご本人の希望に沿いたいという気持ちを持って受け入れたが、食事もできず、強い痛みを感じた表情をみると、どこまで支援員として支えることができたのかと悩みばかりが募った。ただし、ひなたメンバーの中には進行性の難病を患っている方もおり、今後もADLの低下など通所困難な状況が生まれる可能性も想定される。今回、経験できたこと、感じた気持ちを大切にメンバー支援に取り組んでいきたい。

●全体として、まだまだ定員枠に空きがあるため、稼働率UPと収入UPの両面が課題となっている。上記にも書いたように、旧つばめフロアー分のメンバー増員が見込めるので、支援学校などへの宣伝を強化していきたい。同時に、ひなた希望のメンバーも増やしていきたいと思う。

1. 収支（稼働状況）

稼働：42.8%。

2021年8月末で職員1名が退職となるが、現場対応スタッフの尽力により、2020年度より収入、稼働率共にアップに繋がった。

今年度もコロナ禍の影響あり。保育所、幼稚園、学校の休校等に伴うお休みや、ご家族が陽性もしくは濃厚接触となった兼ね合いでお休みされる方も多くいた。職員体制が1名であったためコロナ特別対応などが取れず、お休みのまま処理していることもあり、収入減に繋がっている。

2. 職員（育成・研修など）

- ・スタッフの参加調整できる範囲内で研修の参加調整を行った。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

【2022年度の活動】

火曜 10:00-11:00 2歳～年少：親子クラス、14:30-15:30 年中・年長：親子クラス
水曜 10:00-11:00 2歳～年少：親子クラス、15:00-17:00 小学生：保護者別室
木曜 10:30-11:30 年少～年長：保護者別室、14:30-15:30 年少～年長：保護者別室
金曜 14:20-15:00 2歳～年長：親子クラス ※音楽療法
土曜 10:00-12:00 3歳～年長：保護者別室、14:00-16:00 小学生：保護者別室

＊新型コロナ感染予防のため、終始、活動スペースの窓を開けて活動を実施。

＊小学校進学後のフォローアップを2度実施。

【次期課題】

- ・職員体制が整っていた年度当初から、新規利用者の獲得には課題。事業の広報については、次年度、重点的に行っていききたい。
- ・収入と支出のバランスが取れるような事業運営の実施。
稼働率上昇がバランスをとる最善の方法でもあるので、その点を具体的に遂行できるような計画をチームで考えていききたい。
- ・【専門療育事業】をスタートすることになる。スタッフ間で活動、支援内容等を丁寧に検討し、着実に進めていききたい。

1. 収支（稼働状況）

前年度より 450 万ほど収益があがっている。理由としては①2021 年卒業した学生は生活介護 4 名に対して、2021 年入学してきた学生は 4 月入学生生活介護 5 名、11 月より 1 名増え計 6 名になり卒業した学生より入学した学生が多かったこと②生活訓練の毎日来ることが難しい学生へ電話やメールなどで体調確認を行い、コロナ実績をとれたこと。と考えられる。人件費は、前年度に比べると職員体制が脆弱な時期もあったが、必要な残業はしつとも日中に事務所に入り事務仕事をする時間を確保するなど他のスタッフと協力、調整をして少ない人数の中で工夫できた。

2. 職員（育成・研修など）

2021 年度は事例検討会を実施し職員・パートで学生の事例について意見交換をする場を設けた。（月 1 回）意見交換をし明日からできることを 1 つ決めて実践していく。事例検討会があることで利用者の行動の変化や〇〇したら▽▽ができたなど職員とパートスタッフとのコミュニケーションが増えたように感じる。

PECS ワークショップは職員とパートスタッフが受講したいと申し出があり二人受講してもらった。

パートスタッフの参加は初めてで PECS をどう進めるのかなどパート勤務時間内にしないといけないことなど課題はあったが他のスタッフの協力もあり、計画を立てる時間、振り返る時間などとれることができた。何より職員とパートが協力して「支援」を考えるきっかけになったことはとても効果があるとみている。学びの場関係でも研修会を実施。大阪府下に学びの場が増えたことで学びの場の軸はなんなのか、大切にすることは何なのか職員が知らない人も多かったので基礎に戻る研修を実施。大和大学の小畑先生、元ぽぽろスクエア所長のト部さんより話していただき、職員は全員参加、パートスタッフは個人で申し込みをしていて ZOOM での開催であったがつみきからは 7 名が参加できた。青年期の学びの大切さを学ぶいい機会だったと思う。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

「こころと体」

活動をすると学生たちからの反応がたくさんあり活動の後には「（何かしたいときは）同意をとらなあかんねん」という言葉を活動にいなかったスタッフに教えてくれたり、「性教育は苦手意識あったけど、わかりやすかった。最後まで出れてうれしい」という言葉も聞かれた。職員も学生の顔見て活動をできるように意識するなどスタッフにも変化があったことが 2021 年の性教育の学生の反応につながったと思う。基本的には絵や文字を使ったプリントで説明、学生たち自身に考えてもらう時間、○✕？カードを使い学生発信できる仕組み、他の学生の意見を「そういう意

見もあるんだ」と受け止める時間など取り組んできた。

「おしゃれ」

季節にあった服装について学ぶ時間をとりゆっくりと自分で自分の洋服を選ぶ楽しさを知ってもらう時間をとった。2月に自分の好きな洋服を買いに行く企画を実施。基本は2000円という金額設定でそれ以上の金額のものが欲しい場合は家族に協力していただきお手伝いをしたらシールをはりそのシールの数だけおこづかいが増える仕組みに設定した。コートが欲しかった学生は家で風呂洗いや洗い物など、お手伝いを率先してやりつみきでは「〇〇やってきた～」と報告してシールをもらっていた。学生同士でお手伝いシートの見せあいする姿などもみられた。

買い物当日は家族はこだわりがあってジャージ素材でないと着ないかもしれないと言っていたが学生たちで買い物に行くと異素材のズボンを購入した。

現在そのズボンがお気に入りになり洗濯機に入っていると悲しそうな表情をするという情報を家族から聞くなど家族が思っている本人像と違う一面が活動を通して見えてくることもあり大事な活動だと感じている。

「卒業旅行企画」

前年度はコロナ禍で卒業旅行には行けなかったが2021年は「大阪府内」という枠だけ決めその中で旅行企画を考えた。ユニバーサルスタジオで遊んだ後は初めての居酒屋の飲食を楽しむ。

企画内容も学生たちが主導で決めていき「予算」と「したいこと」の中でできることを選択していった。卒業旅行をしたということよりもコロナ禍で制限がある中でもできることを考えてそれが実行できたという満足感が大きかったように感じる。自分たちで考えるという経験がとても大事だった企画になった。

「学びの場交流会・全国専攻科研究集会」

リモートで交流することは2年目ということもあり学生たちも慣れた様子がみられた。学びの場交流会は年2回開催し、1回目はダンス大会、2回目はクイズ大会で交流した。当日交流するだけではなく交流するまでにどんな曲でダンスをするのか司会は誰がするのか、どんなクイズにするのかなど学生たちが主体的に考え進めてきた。当日パソコンのエラーで動画が固まってしまうことがあったがそこでパニックになることもなく、「こうしたらいいんじゃない？」とアドバイスが来たり受け入れられる柔軟さが生まれていた。全国専攻科研究集会は全国の学びの場、専攻科の学生がクイズ大会や30秒コメントで交流する機会になった。大阪府内には学びの場があることを知っている学生は多かったが全国にもいるんだとわかりびっくりした様子もみられた。北は北海道、南は福岡の青年たちとの交流もとてもいい機会となった。

活動・企画の総括

活動はコロナであってもできることを考えて進んできた。「〇〇でできない」ではなく「今ならなにができるか」を考えて今後も取り組みを考えていきたい。学生が主体で活動を作り上げていくことで企画当日だけが大事な取り組みではなく途中経過が大事であることに気づくことも多かった。途中経過の中で去年と比べて半歩、1歩成長している姿をみれることは支援者として大事だと思ったので、これからも学生たちが「つみきは学生主体で活動ができるねん！」と言えるような取り組みを考え、今年はじめてした法人内リモート交流会も続けていき学びの場だけでなく法人内の交流を今よりもっと活発にしていきたい。

2021年度 部門 じらふ・泉北(放課後等デイサービス) 事業報告書

1.収支(稼働状況)

- ・収入は18,350(千円)で予算達成率は94.0%となり、予算達成できなかった。
4～5月が予算に比べて大幅に収入減であり、年度末に卒業した利用者の空きが埋まらなかったことや、利用契約希望を確認していた方が結局契約に至らなかった事などが考えられる。徐々に利用者も回復したが、コロナ第6波渦中の1～2月は学校の臨時休校による利用自粛者や濃厚接触者特定までの自宅待機の関係で、稼働率が大きく下がってしまった。長期にわたる利用自粛者もいるが、堺市が取り決めているコロナによる自宅待機中でも利用料が発生するための取り組みはかなりハードルが高く、請求はしていない。
- ・今年度は常勤1名がプラスして加配され、またそれに応じた加算等も取れるようになった。次年度も引き続き加算を取る予定。
- ・支出に関して、大型購入物としてロッカーを検討しているが、結局購入には至らず。送迎車をもう1台増やしたことで賃料等は発生中。送迎車については、かなり痛みが激しくあちこちの修理が必要であったが、リース範囲内で済ませることができている。

2.職員(育成・研修など)

- ・毎月の部門内研修は予定通り行えた。これまで土曜日のみ出勤のパートスタッフにはなかなか実施ができていなかったが、ほぼ全員が同じ研修を受けることができています。
- ・ZOOMの導入のおかげで、移動時間と交通費を削減して研修に参加できるようになった。すみすみや法人研修、また外部研修も必要に応じてパートスタッフもZOOM参加して受講した。
- ・パート個別面談は2021年度実施できなかった。
- ・新人職員については、PECS レベルⅠを自費で受講するなど、積極的に支援に関わ

る様子が見られており、引き続き丁寧に育成を進めていきたい。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

- ・事業所で PECS レベルⅠを受講したスタッフが増えて、事業所内外にも PECS 支援について情報発信することができた。それについての問い合わせも随時頂けるようになっている。中谷先生の療育相談が 2021 年度で終了となり、保護者からは相談できる場所が欲しいというご意見も頂いた。
- ・スタッフ業務をはっきりと分けたことで、支援や企画担当者がコロナ禍前以上に様々に企画を考案してくれるようになり、利用者や御家族からも好評を得ている。(感染対策はしながら、各イベントを再開)
- ・地域とのつながりも少しずつ取り組み始めており(ボラの受け入れ、地域イベントへの参加等)、今後はより様々な方とのつながり作りをしていきたい。

2021 年度 部門 みんなのマーケット るびなす 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

予算達成とはならなかった。一方で年度途中から利用希望の方もおられ若干ながら、半期経過時では厳しい見込みであったが予算に向けて収入増となった。今年度は祝日も積極的に開所したが、お休みされる方も多く、実績には思うように繋がらなかった。

2. 職員(育成・研修など)

研修等においては必須となる研修の実施

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

・利用者関係

今年度より大幅に外での作業も増え工賃の向上に大きく繋がっている。適時暑さ委対策も実施し、利用者さんの体調、体力に応じた無理のない範囲で作業を実施した。新規利用者也年度を通して 2 名居られた。来年度に向け年度末までに 2 名ほど利用開始に繋がる予定。

・販売関係

前年度に引き続き、惣菜も含めた店舗の販売は好調である。
繋がるファーム(農福連携を中心にしたグループ)の活動の一環でイベントにも出店。未活用フルーツを使ったみかんジュースの全量買い取り(兵庫県にあるレストラン)に繋がったり、事業所間でコラボし栗のパウンドケーキ等の新商品も生まれている。

今年度も(ここにスーパーがあって助かった。)等の声をいただく事が出来た。

・外部との繋がり

今年度は授産活動支援センターさんに相談することも多くあり、工賃の向上や作業に関して助言を多く頂いている。時期の課題としては、完成した商品の販路やストーリー作りであると考えている。

国土交通省の見学 2021 年 12 月

「成熟社会に対応した郊外住宅市街地の再生技術の開発」

現在、少子高齢化が進み小型なスーパーは淘汰されていく中、るびなすは先駆的な取り組みとのことで見学に来られている。その中でアンケートもお客様向けに実施している。

漁業関係者との繋がり

前年度と比べ、朝どれの鮮魚販売はロコミ等でお客様もついてきている。引き続き、魚種や量について先方とすり合わせが必要である。

観光農園さんとの繋がり

今年度も 5 月～6 月 10 月 12 月～1 月 に樹に残った果物の収穫を依頼頂いている。いずれの時期も未活用フルーツをお預かりし活用に向けて検討を重ねている。次年度以降の作業受注についても引き続き依頼を頂く方向となっている。作業について、次年度以降はるびなすだけではなくつながりの中で共に作業を実施できないか検討中である。

地元企業さんとの繋がり

授産活動支援センターさんからの紹介で繋がっている。、ジャム、ビネガー等々 元は泉が丘駅前にあった八百屋さんが前身である。また将来的に 6 次化を進める際にも加工等についてアドバイスを頂ける予定となっている。

2022 年度 部門 はびな 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

平均稼働率 15 名の達成はできなかったが、重度支援加算の上乗せや、新型コロナの特別措置による収入の担保が出来た事が予算達成に繋がった。

2. 職員(育成・研修など)

- ・部署内勉強会の実施(月1回)→後半は、月2回(勉強会と事例検討会)
- ・外部研修…zoom を活用し、オンライン研修にも参加。
- ・他部署間交流の実施…他部署からはびなへの交流を中心に行う。
- ・パートスタッフ個別面談…人事評価も含めて行い、意見交換の機会にする。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・調理に関しては、昨年度の後半に再開して新型コロナウイルスの感染拡大に配慮しながら実施。徐々に、ビフォーコロナの調理形態に近づけていった。
- ・上記の調理同様、プール企画等に関しても感染拡大防止を意識しながら実施。
- ・外出、外食に関しては、外食の希望はメンバーから依然としてあるが、感染拡大防止の観点から、テイクアウト企画に変更して実施するなどした。
- ・みかん狩りは、前年度より行っていた地域の社会福祉法人「美木多園」さんのみかん畑に行かせて貰い、交流を図る。