

2024 年度 社会福祉法人 ライフサポート協会 事業報告書

1. 法人全体の概括

(1) 法人第8期中期事業計画の主課題「ヒト・モノ・カネ」の持続可能性を高めるに沿って

第8期中期事業計画（2024～26年度の3か年）の初年度であった2024年度は、おおよそ主課題に沿った事業遂行をおこなった。外部環境では、後述する物価高や全業種的な人件費の増加基調が予測以上でもあったため、収益性ではかなり厳しい結果になっているが、当初計画にあった取り組みについては着々と実行を進めることができた年であった。

(2) 発信力の強化

第8期中期計画でも第一に取り上げているのが「発信力強化」の課題で、株式会社 TAKK の支援により、「戦略広報会議」を毎週定例開催、順次「クレドカードの配布と記載～パーパス動画での発信」「社内動画の作成」「モーニングルーティン動画の作成」「マイナビなどの就職フェアやインターンシップとも関連付けた取り組み」といった企画立案と試行的実施～インスタグラムなどでの発信を随時おこなってきた。

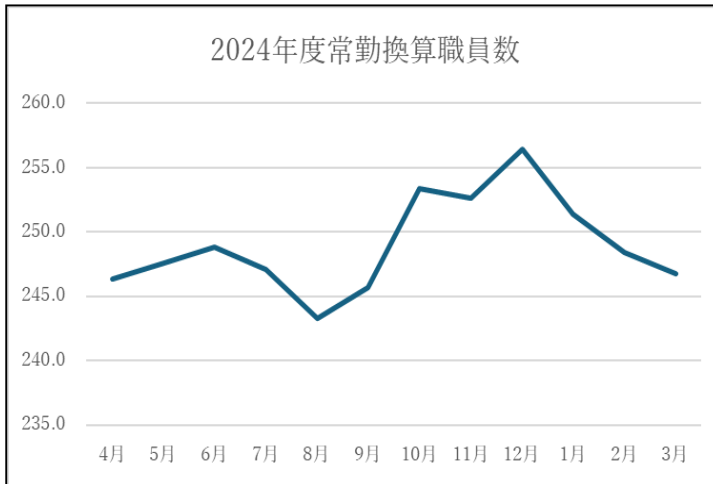


(3) 職員の確保と育成の強化・処遇の再検討

前年度（2023 年度）から引き続いてきた職員不足で始まった 2024 年度であったが、年度を通じての採用活動を通して、中途採用者を随時確保していった

その状況を月ごとに表したのが下表になる

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
入職	5	3	3	0	0	1	3	0	1	1	0	0	17
退職	2	2	3	1	0	1	1	0	0	2	0	7	19
休職	6	5	6	6	5	4	4	4	5	6	6	6	



3 月末での退職者を除くと入職者が 5 名超過しており、欠員の一定充足がなかったと評価できる。2025 年 4 月採用者が 8 名と休職者のうち 3 名が復職してきたこともあり、一部の部門や職種での欠員はあるものの、2023 年度～24 年度前半の欠員状況はいったん脱していると言える。年度を通じての職員配置数（常勤換算）での前年度比較は左グラフ及び下表のとおりである。

年度	高齢事業部			障がい事業部				法人 全体 合計
	特養	在宅介護 合計	地域密着 合計	障がい児 通所合計	生活介護 合計	就労継続 合計	泉北 拠点	
2023	28.0	19.6	35.8	23.1	60.6	8.9	15.8	244.0
2024	30.2	18.6	37.7	23.6	61.1	8.8	16.2	249.7
中期計画	30.0	21.0	36.5	23.5	69.0		16.5	250.0

（高齢系在宅はデイサービス・ヘルパーステーション・ケアプランセンター合計）

（地域密着は小規模多機能型居宅介護と認知症対応型グループホーム）

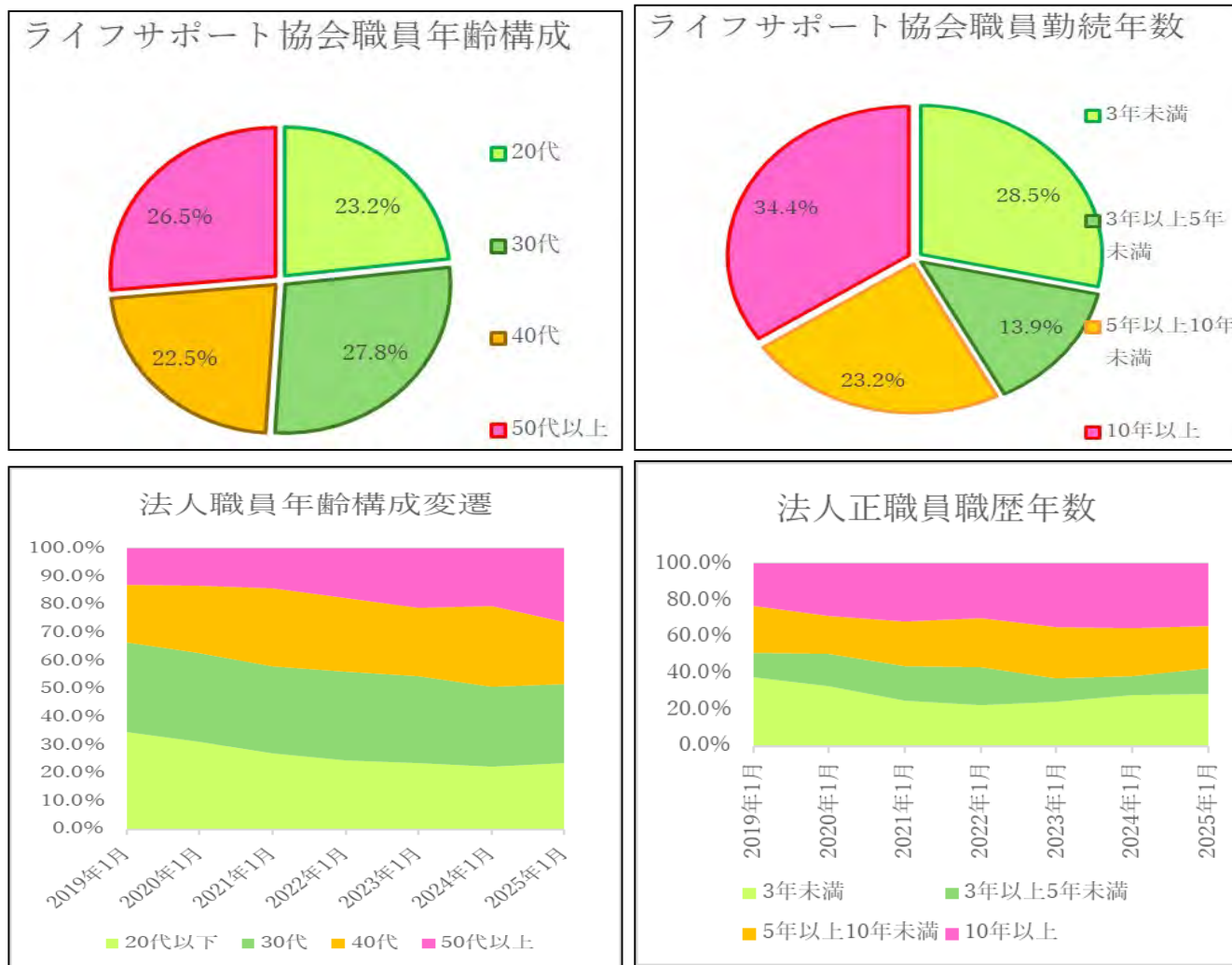
主な部門別での人的充足率を中期計画で示した基準値を比較してみると、通年での平均値ではあるが（期中前半は特養や生活介護などで欠員、じらふデイで休職者 2 名ありだったが、後半には中途採用者の確保で充足したという流れがある）おおむね補充がなされたと判断できる。他方で在宅介護系はヘルパーやケアマネでの欠員が埋まることがなく、むしろ登録ヘルパーがさらに退職になるなどがあり、収益減という形につながった。

定着という観点では、2024 年度の（正職員）離職率は 12.6%と、中期計画目標値の 10% 以下には達しなかった。主な離職理由は進路変更 12 名（福祉職以外も含む）、メンタル不調による休職期間満了 4 名、解雇 2 名、家庭都合 1 名となっている。さらに 2024 年度内採用者 17 名中離職者が 5 名ということからも、法人の求める水準との乖離から解雇や自己都合退職につながっている例もあるため、人手不足とはいえ採用時での一定水準の見極めや雇用のミ

スマッチのないような事前の業務伝達もさらに整えていく必要性を感じる。

このように職員確保と流動性の高さという課題は継続してある一方で、継続する職員は5年を超えると定着傾向も高まるため、近年は勤続年数も上がっている。年齢では中途応募者・採用者でも40～50代も多くなっている。

2024年度当初の正職員151人の年齢構成は下の円グラフの通りで平均年齢は40.8才、平均勤続年数は8.0年になる

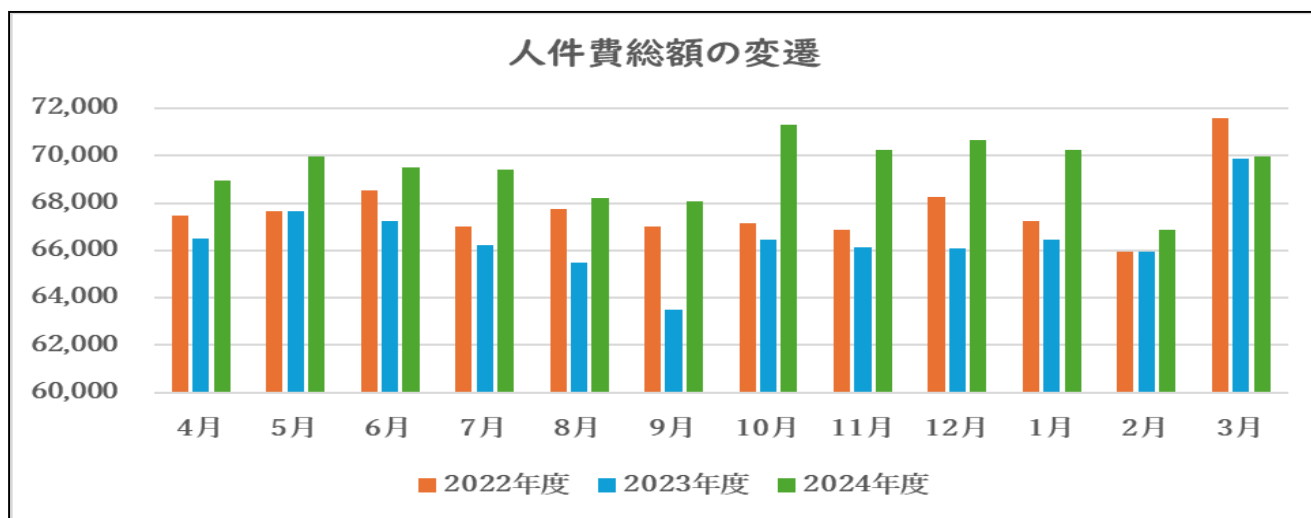


この6年の変遷では、20代（34%→23%）・在職3年未満（38%→29%）の層が漸減しているが、この数年は入退職者の増加で3年未満は再び増加している（2022年：23%→29%）。中途採用者で若年層が減っているため、50代以上（13%→26%）勤続10年以上（23%→34%）の層が増加してきている。非常勤職員は年間で延べ353人が就業し、常勤換算では正職員が142.7人・非常勤職員が104.9人となっている。平均すると学生アルバイトと中高年層のパート職員が多いものの、外国人や、障がいのある職員、その他の多様な職員で構成されているので、支援の質の維持向上のためにも、適切な職員支援が欠かせない。

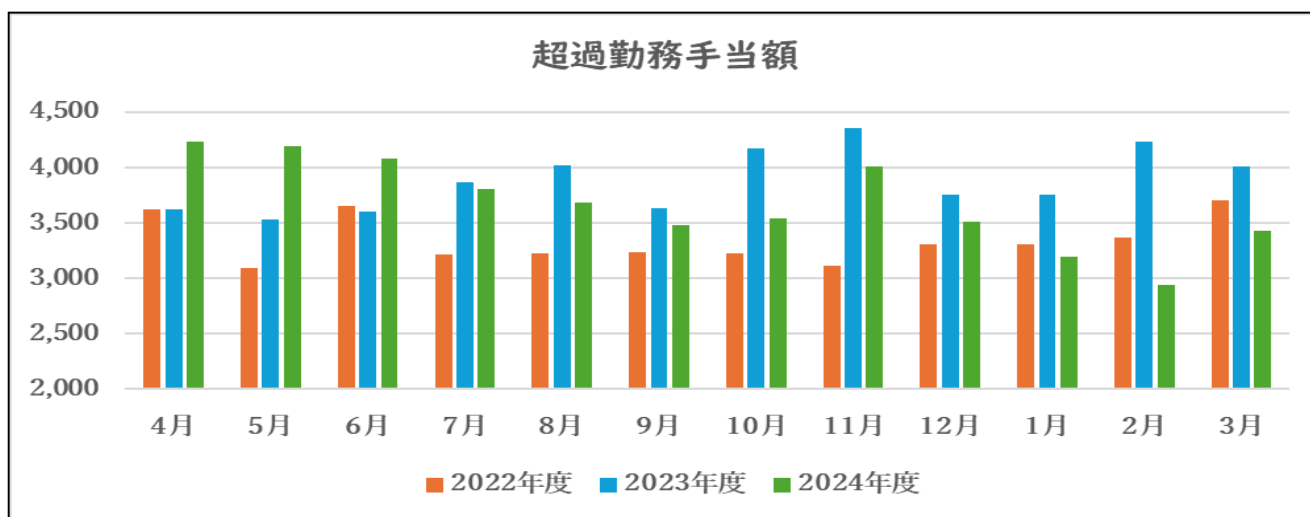
外国人雇用（ここでは外国出身で日本語を母語としない人を指す）としては、正職員が13

名（育児休業2名・帰国による欠勤もあるので常勤換算は10.4名）、非常勤職員が8名（常勤換算5.9名）、出身国はベトナム5名、ネパール12名、フィリピン3名。在籍部門は特養なごみ・小規模多機能きずな・大領地域の家であい（小規模多機能・高齢グループホーム）・大領COCORO（生活介護）・障がいグループホームとなっている。また3名は日本で出産・育児をしながらの就業になっている。一時的な助っ人という形ではなく、継続的で働きやすい環境整備と指導的職員としての育成や登用も課題になる。

処遇については正職員のベースアップの実施とパート職員の昇給（10月に一律25円/時）をおこなっている。このことによる影響が下表（単位：千円）であり、職員の一定の充足と単価の上昇が今年度（とりわけ後半期）の人件費を押し上げている



反面、人的体制の安定も反映して、時間外業務にかかる手当額は今年度後半にかけて減少傾向にある



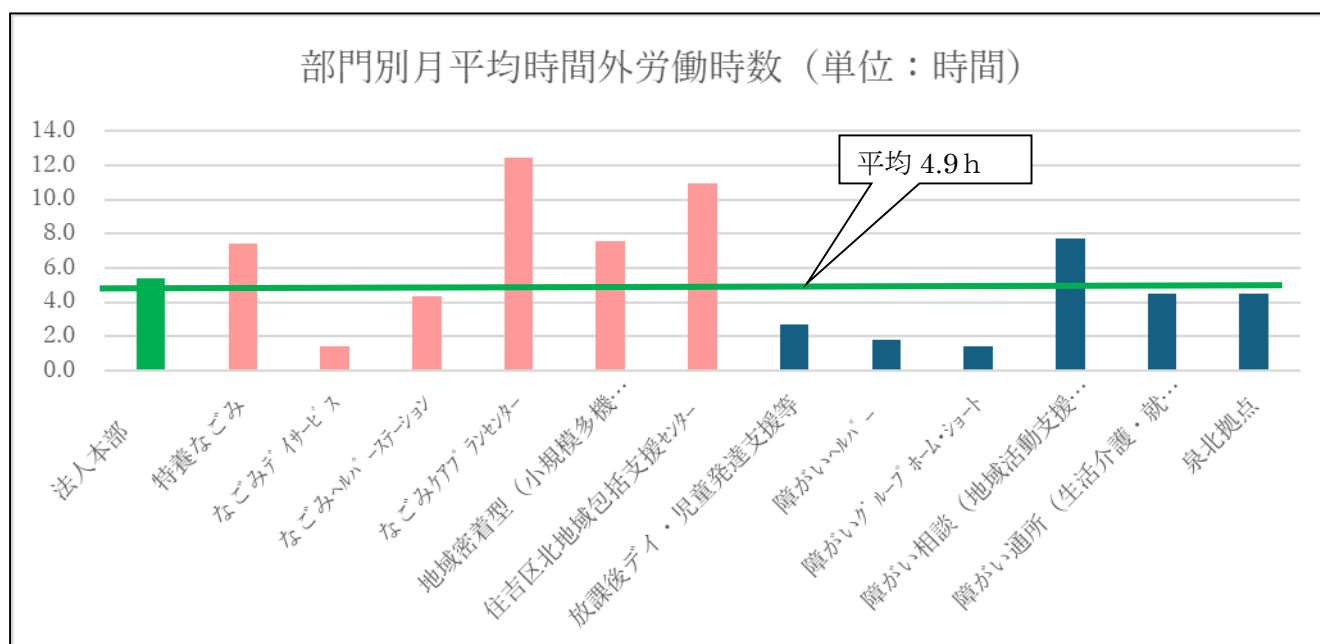
(4) 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく行動計画に対して

2024 年度の有休休暇取得と時間外業務の状況については次表の通りになる

	2024 年度 有給取得目標 (年間週 5 日 勤務換算)	2024 年度 有給取得実績 (年間週 5 日 勤務換算)	2024 年度 時間外業務時 数目標 (1 か月平均)	2024 年度 時間外業務時 数実績 (1 か月平均)
職員全体	15.0	11.1	4.0	4.9
正職員	14.0	16.7	10.0	11.3
非常勤職員	15.0	8.0	0.5	1.2

有給取得について正職員は目標値に近い数値（退職前消化者の影響を除くと 15.3 日）となった。前年度から 3 日ほど増加している。

時間外業務時数については全体では職員充足とともに後半から漸減傾向（昨年度 5.2h）にあるが、前半期は補充がならない部門や休職者の対応のあった部門も残っていたこともあり、目標時数をいくらか上回ることになった。部門間では時間外業務が多くなっている相談職や高齢系居住系（地域密着型）への対応が大きな課題になる。特に他部門職員の応援も含めて時間外業務の抑制につとめた



（上のグラフ参照：高齢系が赤系統・障がい系が青系統で緑色のラインより上が平均以上）

全職員のうち男女比率は女性 68.1%男性 31.9%（正職員女性 59.0%男性 41.0%/非常勤女性 73.7%男性 26.3%） 男女間での賃金の差異については全労働者では男性 100 に対し女性 73.8 になっている。この割合は正職員で 83.8%、非常勤職員で 107.6%のため非常勤職員では女性の賃金が高い結果となった一方で、正職員は役職者比率が高い（主任で男性 10 人・女性 5 人、係長で男性 4 人、女性 3 人、課長部長で男性 3 人・女性 1 人）のと、算定基準に

超過勤務手当を含むため、上記**残業時間を男性職員が負ってしまう構造**という問題が要因としては考えられる。本年度はとりわけ欠員を男性職員の長時間勤務でカバーした面が昨年度より強まっているのが賃金格差にも影響が出ている。育児休暇取得については対象者比率で男性・女性とも100%（男性1名・女性9名）となっている。

このように雇用における「ジェンダーアンバランス」は残っているため、徐々に解消に向けての取り組みを進めるべきではあるが、役職者比率については一定の経年が必要なので中長期的に取り組み、時間外労働が多い構造は欠員がない状況に近づけることがもっとも近道になる。全産業的な人手不足の折ではあるが、そんな色ない賃金の支払える業種になるための下支えとして報酬単価の引き上げも必要条件だと感じる。

（５）現場実践と取り組み（各部門報告書を参照）

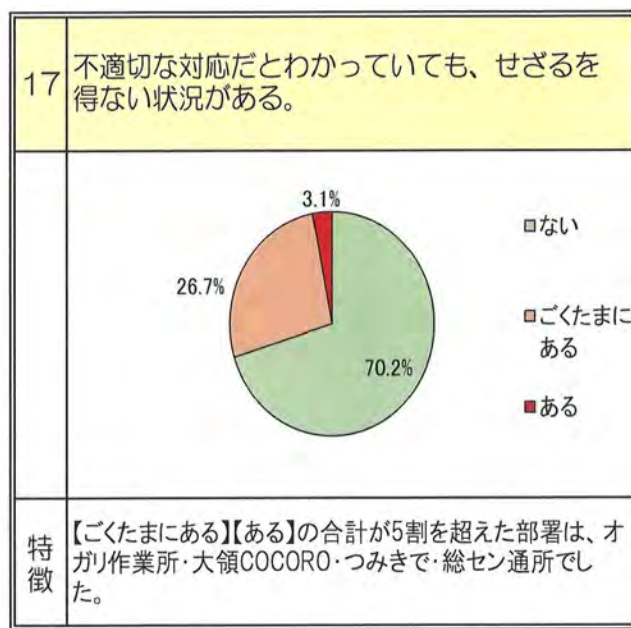
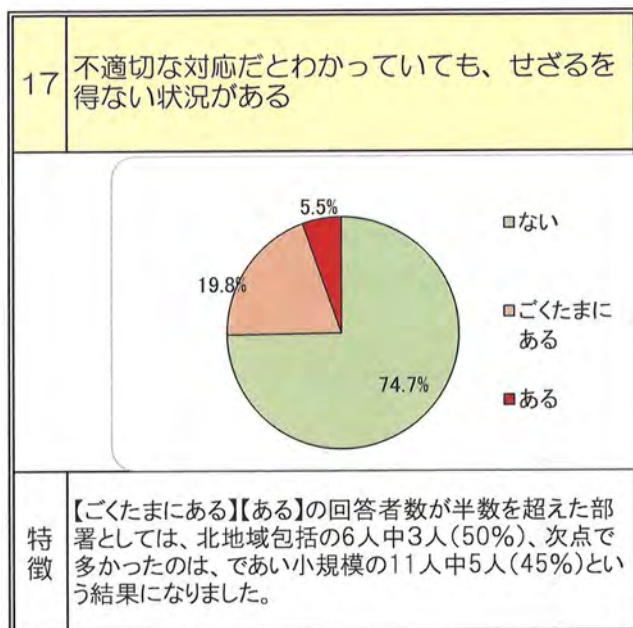
前述の通り前半期は特に人的には不足感があったものの、徐々に充足していったこともあり、なごみ感謝祭・きずなバザー・であいの流しそうめん・るーぶ作品展など地域向けの行事・イベント、利用者向けの企画などは活発に実施された。

法人の実践報告会については1月25日に開催できた。なごみヘルパー・じらふ放課後デイ・障がいグループホームから事例報告をおこなった。

イベント以外でも、介護や支援の現場においても独創性に富んだ企画が多数実行され、法人内部の企画表彰にもつながったものでは、「特養なごみの入居者さん故郷に帰る」（滋賀県に帰ってみたいというお声を実現させるために、介護・看護の職員数名でチームを組成し、ご親族にも呼び掛けて、現地で歓待、入居時は食欲が落ちていたにもかかわらず、なじみだったお店で食事を召し上がり、満足されて帰ってこられ、ほどなく亡くなられたものの、人生の最終盤を満足いく形で迎えられた実践）と「つみき10周年イベント」（障がいのある人にとっての学びの場＝専攻科という位置づけでスタートしたつみきは、卒業という形で次のステージに歩まれます。10周年を記念して卒業生集合のお声掛けをし、それぞれの現況を交換し合い、もと職員も参加して盛大に10年の成果を振り返ることができた企画）などが特筆される。

同時に、目立たない介護や支援であっても、利用者一人一人の声や状況に対応した企画や日常的なかかわりを継続していくためにも、職員の質の向上が欠かせない。研修については法令で指定されているもの以外にも、支援技法や倫理観など幅広く法人独自や他法人との共同で取り組んできた。

職員の入れ替わりも多々あるため継続的な研修とともに、不適切な支援がないかのチェックであるアンケートや利用者アンケートも継続実施した。次頁には虐待に関するアンケートの結果の一部であるが掲載している。実際に不適切な支援と思しき事例も報告されるため、随時対応と職員指導につとめてきている。



(左：高齢事業部・右：障がい事業部)

(5) 法人運営管理

評議員会は定例としての1回目が6月に「2023年度決算と事業報告」「役員改選」を主な議事として実施。第1回理事会(12月)では中間決算に基づく第1次補正予算案を審議し承認した。

2025年3月には定例の理事会(第2回)及び評議員会(第2回)を開催し、「2025年度の予算と事業計画」を承認。当初計画に追加しての大きな議事がなかったため、役員会開催は少なめになっている。

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46回実施した。通年に渡っての職員確保策と中途採用の状況を確認した以外に、収支の状況や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。この会議を通じて、現場の状況を密に把握した上で、これまで以上に経営判断の実効性・実現性を確かなものにする事が求められている。

Ⅰ. 2024 年度決算概括

(Ⅰ) 貸借対照表

【Ⅰ】流動資産は 2 億 6,932 万円で前年度から▲1,409 万円の減となり、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 4,468 万円であり、前年度から▲2,896 万円減である。前年度は山陰合同銀行から 3,000 万円の融資を受けて特養の 1,100 万円のベッド代の支払いをおこなった残額が含まれていたことなどがあり 7,363 万円であったが、順次返済していることや融資以外のじらふ街道の移転等もあり減少した。
- ② 事業未収金は 2 億 1,419 万円で前年度から 1,183 万円増。収入が増加に転じたことが反映されている。
- ③ 全体としてはほぼ前年度と同水準であった。

【Ⅱ】固定資産は 8 億 3,704 万円で、前年度とほぼ同水準であった。

- 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）については、年度内の大きな改修などがなく償却により合計で▲2,557 万円減じている。
- ② 建物以外の機械・器具や有形リース資産などは大型の導入がなかったためおおむね償却等で減少している
- ③ 対して労務や会計のソフトなどの資産や各種積立金、引当金などは増加している
- ④ 退職給付引当資産は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
- ⑤ 長期預り金積立資産 256 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）になる

【Ⅲ】資産合計は 11 億 635 万円で、▲3,966 万円の減となった

【Ⅳ】流動負債は 2 億 4,780 万円で、前年度より▲903 万円の減になっている

- ① 1 年以内返済予定の融資およびリースは前年度比▲169 万円減の合計 5,449 万円となった。
- ② 未払い費用（退職共済や 3 月分給与）、職員預り金（税金や社会保険料など）といった職員給与や付随する保険料関係は若干減っている。

【Ⅴ】固定負債は 2 億 7,877 万円で、前年度より▲4,118 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、新規融資はないため▲3,034 万円の減になっている
- ② 長期運営資金借入金 は山陰合同銀行からの融資などの返済を進めて▲1,400 万円の

減になっている

【6】負債総額は5億2,657万円で、前年度より▲5,021万円の減少

【7】純資産合計は5億7,978万円で、前年度より1,055万円の増額となった。

① 当期活動増減差額は2,502万円で、次期繰越活動増減差額は1億9,804万円となった。

手元流動性（現預金÷月収）は2021年度0.37か月・2022年度0.45か月から2023年度は実質0.55か月にはなったが、2024年度は再び減少し0.36か月となった。求められる水準（1.0か月以上）にはまだかなり乖離があるため継続的な改善策が求められる。

流動比率（流動資産÷流動負債×100）は108.7%とかなり低い水準で推移している。本来は200%以上が望ましいため、順次改善を図る必要がある。

長期固定適合率（「純資産と固定負債の総額」に占める固定資産の割合。固定資産が安定した資金でまかなえているかを示す指標で、率が低いほど会社の財務状況が安定している）は97.5%で、判定基準の100以下には辛うじて入っている。

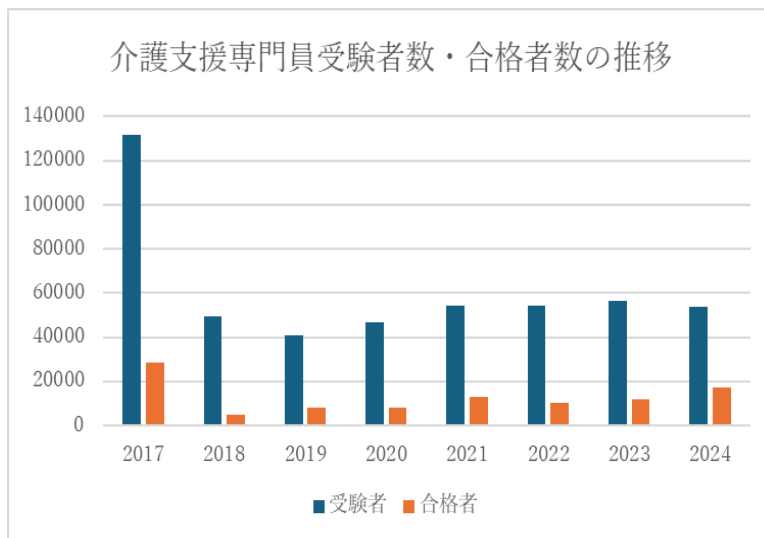
（2）事業活動計算書

【1】サービス活動収益は14億9791万円で、前年度から7,447万円（105.2%）の増収になった。

① 介護保険事業収益は5億6,435万円（前年比176万円増：100.3%）、昨年がかなり減ったが、下げ止まりとはなった。部門別の前年比は下表の通り

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	103.0%	66.2%	83.4%	102.0%	69.9%
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
114.9%	108.1%	100.4%	99.7%	94.4%	100.0%

特養の定員増（30→32名）と短期入所の定員減（5→3名）の影響もあって、短期入所は大きく減じた。トータルでは前年度比360万円減（98.1%）となった。特養の稼働率が僅かながら減じたこと（98.6%：前年度99.2%）の影響があると思われる。通所介護は微増になったが、訪問介護は登録ヘルパーの高齢化による離職をはじめとする低迷が続いている。居宅介護支援もケアマネの減員以降低迷が続いている。そもそも資格取得者が2018年度の受験要件厳格化以降も激減したままであり、他法人含めてケアマネ不足が深刻な状況が続いている。2024年度試験では受験者数減に対し、合格者が増加しており、合格率を上がり、不足に対処しているともいえるが、状況はまだ変わっていない。



このような状況下でも介護保険事業全体が横ばいになったのは、小規模多機能型居宅介護きずなとであいが大きく伸長したことが主因である。月間平均利用人数はきずなが 24.1 人（前年度 23.3 人）であいが 25.3 人（前年度 25.0 人）介護度の違いもあるため前年度比

や事業所での収入にそのまま比例とはならないが、両事業あわせて前年度から 1,664 万円増収になっている。グループホームも前年度末から空床（1～2 床）が発生し、年度当初まで短期入所を併用する・入居者紹介業者への照会をかけるなどで対応しており、かなり厳しい状態であったが、なんとか年度後半から回復に転じ、最終的には前年度並みで終わっている。グループホームは一定居住費負担もかかることもあり、今後も空床時の対応が難しいことは短期入所の利用も含めて想定しておかなくてはならない。

- ② 障害福祉サービスは事業収益 8 億 9,764 万円（前年比 6,264 万円増：107.5%）。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）	じらふ長居	グループホーム・ショート	ふうが・相談支援
前年比率	94.7%	106.4%	112.3%	105.3%	103.3%
部門	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
前年比率	127.3%	124.6%	109.2%	99.4%	98.2%
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	るぴなす就労	はぴな生活介護
95.6%	114.6%	107.7%	90.8%	88.5%	119.4%

じらふヘルパーの減少はヘルパーの人事異動もあり、引継ぎによる効率性が落ちたこともあるのと、実績時間数も微減になっている（行動援護で 91.6%）じらふデイは稼働数は回復できていない（3 か所合計で 1 日平均 24.1 名）が、報酬改訂により幾分持ち直した。じらふ長居は大阪市発達障がい児専門療育機関の受託に加えて児童発達支援・放課後デイが昨年に続いて順調に伸びた。LINE 公式の活用で普及していくなど精力的な広報が実を結んだ。グループホームは微増であるが、住吉住宅だいくかのんではサテライトが通年稼働し稼働率が 103.9%（前年度 98.7%）となったこともある

一方で、住吉住宅のれんとは年度後半に退去があり、稼働が落ちた（74％：前年度 94％）ことは 2025 年度に継続する課題である。障がい通所系（生活介護・就労継続支援）は報酬改定に伴って新規の加算取得が生活介護であり、オガリ作業所と大領 COCORO で大きく伸びたことが全体をけん引する形になった。他方で稼働率はむしろ微減（オガリ生活介護 89％・就労 76％・総セン生活介護 83.9％・就労 72.3％・であい 74.9％・COCORO77.3％・つみき 77.0％＝合計 79.3％：前年度 83.1％）という状況であったため、特に落ちていた就労系や総センとであいの生活介護の稼働が回復することでさらに伸びしろを持つともいえる。

泉北拠点は「はぴな（生活介護）」は順調に伸びている。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。ただ、じらふ泉北とるぴなすは低迷した。るぴなすの場合はスーパーマーケット事業が今後果実加工に転換する過渡期に入るため、利用者の継続含めて議論を開始していく

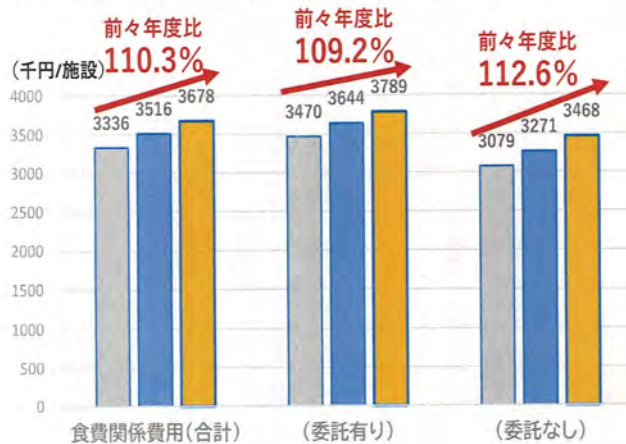
③ 通所・居住の各部門の稼働率は下表のとおりになった

特養	短期入所	通所介護	小規模きずな	小規模であい	グループホームであい
98.6％	109.7％	76.2％	96.0％	101％	88.9％
じらふ障がい児通所（3か所計）	じらふ長居	障がいグループホーム住吉	障がいグループホーム大領	つみき	
80.4％	55.9％	89.7％	83.1％	77.0％	
オガリ生活介護	オガリ就労	総セン生活介護	総セン就労	であい生活介護	大領 COCORO 生活介護
89.0％	76.0％	83.9％	72.3％	74.9％	77.3％
じらふ泉北障がい児通所	るぴなす就労	はぴな生活介護			
70.0％	60.8％	98.0％			

【2】サービス活動費用は 14 億 7,659 万円で、前年度より 7,863 万円増額。前年比 105.6％

- ① 人件費 11 億 144 万円（5,426 万円増。前年比 105.2％）。事業費 1 億 3,543 万円（1,254 万円増。前年比 110.2％）、事務費 1 億 7,825 万円（1,033 万円増。前年比 106.2％）
- ② 人件費は減額になった昨年度から一転して増加に転じた正職員のベースアップや時給の 25 円増、もちろん人手不足の改善が成ったことも大きい。
- ③ 事業費は諸物価の反映もあり、ほぼ全項目で増加基調にある。給食費は全国的にも問題になっている。次ページのグラフは食費の全国調査であるが、法人でも 110.9％になっている

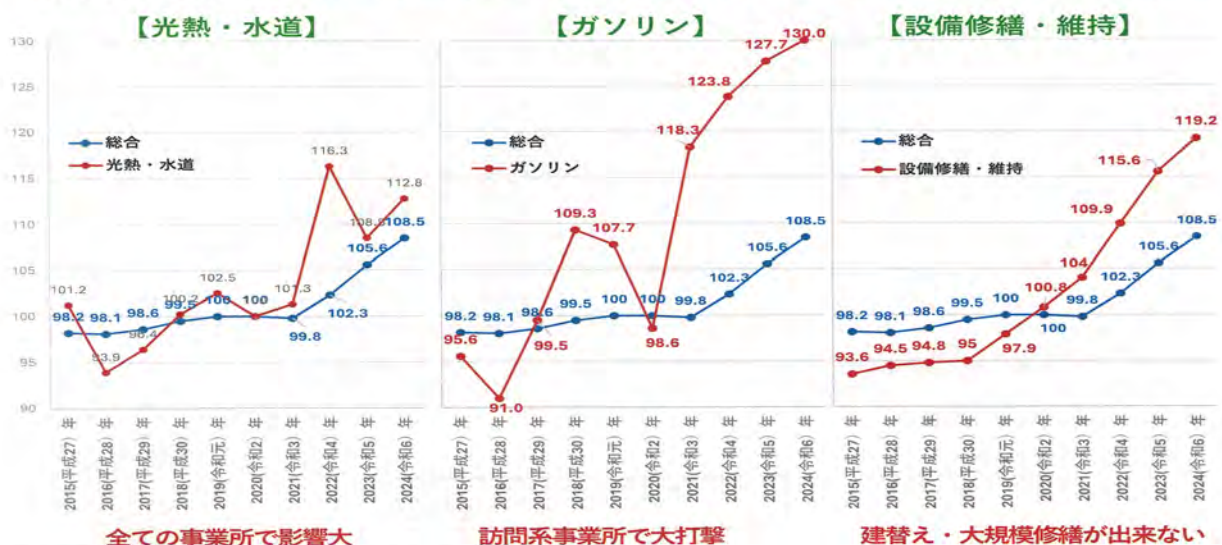
【給食関係費用（全体）：施設系】



さらに、水道光熱費では 2020 年度比で 112.8%となっているが、法人では 128.1%と伸びも大きくなっている。ガソリン代も 130%で法人でも 128%となっている。施設修繕・維持は修繕費や保守費など多岐に及ぶが、保守費だけでも 123%となっており、経費増が経営を苦しめている状況は全国調査とほぼ同じとみることができる

（参考）消費者物価指数（CPI）

2020年比の伸び率は、総合+9%、光熱・水道+13%、ガソリン+30%、設備修繕・維持+20%



出典：総務省「2020年基準 消費者物価指数」

- ④ 事務費では修繕費が▲492 万円減であったが、前年度の工事費の膨張が通常に戻ったという面がある。広報費が倍増以上の 650 万円増（261%）となった。戦略広報での業者払い 360 万円は前年度になかった特別支出という面があるが、同時に成功報酬型の人材紹介業者への支払いや学生確保のためのフェア参加など、中途・新採問わず人材確保に向けての攻めの姿勢での支出がこの結果となっている。
- ⑤ 就労支援事業は収益が 1,978 万円、費用が 2,748 万円となった。みんなのマーケットるぴなすのスーパーマーケット事業が隣接地の工事開始（松源の誘致）による事業縮小とジャムづくりの試行および工賃確保のための庭の清掃業や公共施設清掃などもおこなうことで減少を抑えている。また、米の高騰はオガリ作業所での産直米（JA 東びわこからの納入で、20 年前の旧生協から引き継いだもの）販売は価格が年度内据え置きだったこともあって販売が好調であった。

⑥ 減価償却費は 5,637 万円で前年度から 279 万円増（105.2%）

【3】 サービス活動増減差額は 2,132 万円で、収入は回復したものの、上回る支出増により
▲421 万円の収益減（83.5%）となった

【4】 サービス活動外増減差額は 382 万円（49 万円増）で、特別増減差額は▲12 万円（▲26 万円減）であった。

【5】 その結果、当期活動増減差額は 2,502 万円となり、前年度から▲397 万円増（86.3%）
当期活動増減差額率 1.7%という結果になった。

（3）資金収支計算書

【1】 事業活動収入は 15 億 981 万円で、予算より 693 万円の増。ほぼ予算通り（101.0%）

① 介護保険事業収入（102.4%）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	103.8%	99.7%	96.7%	97.7%	99.5%
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
105.9%	109.0%	104.4%	99.8%	96.5%	97.3%

在宅系事業の不調は織り込んだ補正予算になっていたため、予算比ではそこまで乖離がない。他方で小規模多機能の回復は想定以上になった

② 障害福祉サービス事業収入（99.8%）でわずかに予算達成できなかった。ただ、補正予算により上方修正を図ったものの、後半期にやや不振な月があったことによる

部門	じらふヘルパー	じらふ障がい児通所（3か所計）	じらふ長居	グループホーム・ショート	ふうが・相談支援
予算比率	94.1%	107.1%	111.6%	98.8%	104.4%
部門	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
予算比率	103.5%	101.3%	94.1%	96.6%	109.5%
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	るぴなす就労	はぴな生活介護
99.2%	97.2%	98.7%	90.4%	95.4%	100.8%

実績としては前述の通りである

【2】 事業活動支出は 14 億 3,178 万円で、予算から 2,246 万円超過（対予算比 101.6%）

① 人件費は予算比 1,239 万円超過（101.1%）となった。法定福利費増が予算に十分読み込めていなかったこと、非常勤職員の時給が平均 25 円は増加したこと、職員不足による超過勤務手当の大幅増加と、退職金は予算に計上していないため超過となった。

② 事業費は予算比 579 万円超過（104.5%）

③ 事務費は予算比 420 万円減額（102.5%）

【3】事業活動資金収支差額は 7,803 万円で、予算より▲1,554 万円減（83.4%）利益率は 5.2%となった。

① 介護保険事業部門別の収支差額（事業活動資金収支差額で、施設整備収支・その他の収支は含まない）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）	▲2,378		▲821	5,978	▲9,451
利益率	▲13.6%		▲2.7%	9.5%	▲93.1%
小規模きずな	小規模であい	グループホームであい 共用デイ含む	住吉区北包括	包括：予防支援	住吉区 CSW
11,811	7,258	▲10,484	▲255	545	▲1,228
13.7%	10.1%	▲21.1%	▲0.5%	1.6%	▲28.7%

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。特養は職員の欠員が後半期充足に転じたことはよかったものの、赤字は大きく拡大している。居宅介護支援は事実上 2 名では採算に乗ることは不可能であり、かつ管理者の配置もあるため人件費は他事業よりもかかっている。きずなは昨年度から 1,000 万円の収益増と急回復した。

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）	じらふ長居	グループホーム・ショート	ふうが・相談支援
収支差額（千円）	5,818	▲16,222	5,118	▲1,502	1,676
利益率	12.9%	▲18.3%	20.3%	▲1.3%	5.9%
部門	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
収支差額（千円）	20,136	40,150	14,297	29,589	2,733
利益率	33.4%	40.0%	39.8%	31.8%	11.2%
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
19,734	15,926	95,594	▲2,826	▲862	26,952
25.4%	16.8%	25.1%	▲14.6%	▲5.0%	36.4%

じらふデイは中期計画でも赤字と見込んでおり、収入が増加したものの、職員の休職と採用を巡って人件費も増加したり、じらふ街道の移転による経費増もあって、赤字

幅は前年度より増加している。じらふ長居は昨年度黒字転換して、さらに黒字幅が増えた。グループホームも赤字状況であるが、昨年度よりは若干収益性が改善した。生活介護・就労系の高い利益率に支えられている状況は変わらない、大阪市内の障がい通所系(生活介護・就労)が事業活動資金収支差額でも昨年度と同じ9,559万円(利益率25.1%)を上げており法人全体の利益を支えている構造になっている。泉北でも生活介護の稼働安定とともに利益も増えてきている。

(4) 施設整備等資金収支差額は▲5,826 万円で、予算とほぼ同額となった。補正時に見込んだ額がそのまま執行された形である

- ① 補助金収入 36.7 万円は、児童関係の防犯設備設置の助成である
- ② 設備資金元金償還支出は、なごみ・であい・はぴなの借入返済で占めている
- ③ 固定資産取得支出では、建物取得支出 1,156 万円は総センのエレベーター更新工事が 715 万円で、じらふ街道移転改装工事が 112 万円、なごみキュービクル更新工事(1 期)が 308 万円で、であいの掃き出し窓工事が 20 万円となっている。器具及び備品が 215 万円計上されている。内訳のうち、じらふ街道エアコンが 99 万円、放デイなどの防犯カメラで 54 万円(①の補助金収入の根拠)、きずなの給湯器 25 万円や、福祉避難所開設時に使用するトイレ 15 万円などになる
- ④ その他の資産取得支出 296 万円は大半がじらふ街道の物件保証金(250 万円)であるが、その他では、つみきの請求ソフト導入・ポータブル電源などがある
- ⑤ ファイナンス・リース関係は事務機器系(勤怠サーバ・請求ソフト等)が多く、LED 照明なども入っている
- ⑥ 長期未払金支払い支出は軽自動車 3 台分のリースが含まれている

(5) その他の活動資金収支差額は▲2,099 万円で、予算より 275 万円抑制となった。

- ①収入は積立資金取崩(退職給付引当資産取崩)495 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 120 万円はであい高齡 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 1,550 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 1,012 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▲122 万円の赤字決算**となった。

(7) このため当期末未払資金残高は 1 億 4,078 万円となった。

これら決算状況を福祉医療機構の主な調査（2022 年）と比較したのが下表である

指標	指標	医療機構平均	法人
サービス活動増減差額比率	収益性の高さ	1.5%	1.4%
職員 1 人あたり サービス活動収益	生産性	6,610 千円	6,301 千円
純資産比率	大きいほど負債割合小さく 長期安定性高	74.8%	52.3%
固定長期適合率	固定資産が安定した資金で 賄えているか (低い方が好ましい)	83.3%	97.5%
流動比率	流動資産/流動負債 短期的な債務支払い能力を 示す	342.3% 目安は 200%	108.6%
人件費率		67.8%	73.1%
事業費率		14.5%	9.0%
職員一人あたり人件費		4,480 千円 大阪 4802 千円	4,411 千円

これらの指標結果はおおむね近年は変わらない結果になるが、特徴的な点では

- ① 負債（借入金）の多さ…期末残高で 2 億 657 万円
- ② 借入返済（償還）額の多さ…当期で 4,654 万円＋利息 287 万円
- ③ 流動比率の低さ…流動負債（1 年以内の返済予定の負債）が大きいことが理由
- ④ 人件費率の高さ＊一人あたり人件費はやや少ない…職員人数が比較的高い（事業所単位の小ささや相談事業所の割合の高さ等が理由と思われる。障がい系は必ずしも多く配置されていない）

年度	サービス活動 収益	サービス活動 増減差額	サービス活動 増減差額率
2016	1,189,202	-49,318	-4.1%
2017	1,256,056	60,432	4.8%
2018	1,259,711	473	0.0%
2019	1,301,806	20,332	1.6%
2020	1,352,075	9,673	0.7%
2021	1,394,370	1,788	0.1%
2022	1,455,538	28,227	1.9%
2023	1,423,440	25,530	1.8%
2024	1,497,915	21,321	1.4%



- ⑤ 経年比較では、2020 年度のはびなを最後に新規事業にかかる投資を控えている（ただし改修にかかる投資に移行している）こともあり、大きな借り入れを起こしていないため、サービス活動増減差額は低いものの 2000 万円以上で推移している。ただし資金収支計算書においては設備関係や退職給付支払いなどの額も大きく、まかなうだけの収入に至らず赤字となった。今後も改修への費用を借入に頼るものの、慎重な資金管理と可能な効率化をおこない、長期的な改修費用を貯めていくことが求められる。

2024 年度 部門 特養なごみ 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

- ・今年度は、10 名の入居者さんをご逝去されたことで、入れ替わりが激しく、新入居の方が入居されるまでのタイムラグもあり、稼働率の低下に繋がった。
- 入院が長引く方が多くあったため、空室をショート利用させてもらい、稼働率の低下を軽減できるように対応しましたが予算見込みより下回る結果となった。

2. 職員(育成・研修など)

- ・今年度はユニットリーダーを担う職員が2名足りず、副施設長、主任がユニットリーダーを兼務している。現場全体を統括しないといけない役職者 2 名がユニット単体に入ることによってユニット単体の縦軸への深堀はできたが、現場全体を統括するという横軸には課題が残る結果となったと感じています。また、兼務することでの業務過多、それぞれの役職での役割が十分に出来ない環境になっていることも課題と捉えています。
- 全体の底上げを行い、ユニットリーダーを担える職員育成が必須になる。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

- ・今年度は人材不足の中スタートをし、他部署に応援をしてもらいながら、やっと勤務が組める状況でした。途中採用の正職員の採用、留学生バイトの採用、夜勤専属の非常勤職員の採用で、下半期は少しずつ余裕ができ、外出やイベントなどの企画ができ、入居者の方々に少しでも季節を感じて頂けたり、楽しんで頂ける機会が出来たと思います。
- ・年間企画の中で、人材不足のため遠足企画の実施ができていなかった。次年度は実施したいと考えている。
- ・今年度は家族会の実施を行っており、普段の取り組みやなごみが大切にしていることをご家族さんに知ってもらえる機会ができ、良い機会になったと感じています。次年度も継続して実施したいと思っています

2024 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)

- ・中ユニット和室対応での緊急受入だけでなく、入院部屋の活用も含めて、稼働率の向上は図ることができた。しかし下半期後半に関しては、空床を埋めることができず、入院部屋の活用は厳しい状況であり、稼働率向上には繋がらず。

2. 職員(育成・研修など)

- ・特養(入居)と同様

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

※2024 年 1 月より、短期入所生活介護の定員数が 5 名から 3 名に変更となり、1 年が経つが、定期利用者である程度の空床が埋められている状況である。その為、新規利用者が利用しづらい環境でもあり、定期利用者の施設入所やご逝去があった時に、空床を埋める事ができない時期もあった。

※今後の見通しとして、出来る限り、定期利用者だけではなく、新規利用者も月 1 回は利用して頂けるよう、アプローチを図り、定期利用者とのバランスを考えた稼働を行っていく。

※納涼祭や新年会などのご家族をお招きする企画に関しては、その日に利用中の短期入所生活介護の利用者家族にも、ご参加頂けるようお声掛けを行っていき、交流を図る。

※前年度同様に、緊急の受入れ要請は、積極的に受入を行っていき、地域での困りごとにも対応できる施設作りを目指す。

2024 年度 部門 なごみヘルパーステーション(訪問介護) 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

前年度よりもダウンとなっている。登録ヘルパーは体調や年齢もあり、現状の仕事量より増やすのは難しい人がいる上、求人にも応募はないのが現実。

現場常勤 4 名で稼働しているが 2 名は時短での勤務、登録ヘルパーは夕方の時間の稼働が可能な人は 1 名のみで今以上の毎日型のサービスは受けにくい状況である。

2. 職員(育成・研修など)

ヘルパー学習会は毎月開催。身近な話題や法定研修を常勤が講師となり開催

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

部署単体での対利用者企画は中々行いにくいので、例年同様・他部署の行事などにも参加し“なごみ”のチーム力を高めていく。

現場常勤が 1 名異動となり特に朝や夕方の帯のサービスは S 責がカバーしても新しく受けていくのが難しくなる。可能な範囲では新規やサービス追加は受け入れていく。請求業務に関する入力作業や日々の記録を抜けや間違いを減らせるように常勤の派遣に付図する作業を完璧にしていく。誰もが突発的な出来事に対応できる力を養う。

1. 収支(稼働状況)

継続的に新規利用は結び付いていますが、施設入所・ご逝去に伴う解約、入院や体調不良等によるお休み等、変動が多く全体的に伸び悩む結果となったこと。

利用日の振り替えや追加利用など、新規獲得以外の工夫も図っておりますが、全体的に新規利用者の数を更に増加する必要性を感じております。

2. 職員(育成・研修など)

- ・法定研修に関しては主に動画視聴での研修とし、必須研修は対象者全員受講できている。しかし、必須項目の研修数が多く、受ける・受講を満たすので必死になってしまいう状況がある為、振り返りの場を設けながら支援との連動性を図っていきたい。
- ・アシスタント職員も含めた役割分担・チーム作りへの取組。S 職員の育児休暇や T 職員の長期療養等、人員が減少する中、ベ－シックに昇格した職員 2 名がアシスタント職員のとりまとめに尽力下さり、現場業務におけるチームのまとめ役やボランティアの方への活動フォローにも力になってくれた点は大きいです。
- ・属人化している業務の見直しを図り、標準化していけるように業務のマニュアル化や伝達・引継ぎを実施。給付管理業務に関しては引継ぎ・伝達を継続中。引き続き業務を標準化し、複数人で仕事の情報や進捗状況をシェアしていける体制づくりを定着させていきたい。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

今年度はコロナ過で中断していた外食が再開し、ご利用者・ご家族からの評判も良く、大変喜んでくださる。外食に関しては利用者アンケートからも要望の大きかった声であった為、改善点の成果としても結果を残すことができた。

保育所交流会やふらっと楽しむすみよし等、地域交流を目的とした企画であったり、なごみデイへ定期的に来てくれるボランティア数の増加、介護予防ポイント事業の継続等が図れました。又、今年度は新たに特養から引き継いだなごみ食堂の開催を通じて、より地域に開かれた場所としての実施が図れた。

引き続き地域から愛される・信頼されるように、デイから出来ることを継続していき、地域との共生を目指していきたい。

2024 年度 部門 なごみケアプランセンター（居宅介護支援） 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

予算達成に至らない結果となった、以下の理由による

- ① 人員登録の変更を図り特定事業所加算Ⅲの算定ができるも、Aケアマネも総務・厨房と兼務状態である為、もてるケース数の調整が必要であった点。
- ② Bケアマネは最大限受け持てる範囲でケース継続頂いているが、新たに1名ケアマネを確保できず新規受け入れが積極的に図れなかった点。

の2点が主に考えられる。

2025 年度においても、特定事業所加算Ⅲが算定できる人員体制確保（主任ケアマネ1名、常勤ケアマネ2名：計3名）を図っていきたい。

2. 職員（育成・研修など）

- ・週1回カンファレンスを実施、個々ケース状況の共有・ケース検討や伝達研修等を実施。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。
- ・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ます。

・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。ご利用者はじめ自法人、他機関、地域住民など、ご利用者の関りある方との信頼関係を深めながら引き続きチーム作りに邁進していきます。

2024 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)

地域包括支援センター運営関連事業(包括的支援事業)、大阪市家族介護支援事業の運営、いずれも委託事業のため、委託料の範囲で運営している。

委託料(包括)：48,187,661 円 委託料(家族介護)：111,100 円

2. 職員(育成・研修など)

全体として、大阪市の必須研修や居宅部会等の外部研修への参加を、経験や個人の関心に合わせて振り分け、順次参加するようにしている。毎月の部署会議では、研修報告として、各々の気づきや学びを報告し、全体で共有するようにしている。職員の人権研修としてじんけんのつどいを位置付けて全職員参加としており、その他、認知症をテーマとした研修はもちろんとして、障がい者支援、依存症など様々なテーマの研修に参加している。

3. 事業内容(企画・成果)

総合相談対応は、2024 年 4 月～2025 年 3 月で延べ 9,609 件(2023 年度は 9,663 件)、実人数 1,002 件(2023 年度は 1017 件)となっており、昨年度とほぼ同数の対応件数となっている。内訳として、家族との関わりの回数が顕著に増加している。来所件数も増加していることから、家族が相談に来所している。また件数としては少ないものの、他圏域の地域包括支援センターよりも障がい者支援関連事業所との関わりが多いことも当センターの特徴になっている。

2024 年度は、『高齢者が地域とつながることで参加の機会にでき、参加が難しくても地域であたたかく見守られて生活ができる』を事業目標として、委託事業に基づいた相談会、講演会、研修会、健康教室等を運営。医療と介護の連携、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づくりを行っている。参考として、地域ケア会議(個別、振り返り、まとめ、自立支援型含む)が 36 回、ネットワーク構築のための会議(民生委員協議会や医療と介護の連携のための会議など)が 101 回出席している。

特にふれあい喫茶、いきいき百歳体操などの地域住民主体のつどいの場へ参加し、さらに生活支援 CO と連携し定期的な情報交換を行いながら地域情報を把握するよう心掛けた。出前講座は合計 8 回開催し、地域に向けた情報発信をすることができた。

民生委員協議会等の地域組織が開催する会合にも出席、特に住吉エリアでは見守り活動の充実に向けた取り組みが押し進められており、当センターも依頼を受けて合計 10 回会議や学習会に参加した。

また専門職連携においては、課題抽出と自立支援型ケアマネジメント検討会議、ちょこっと研修を軸に、研修会を企画と情報交換等を行った。特にちょこっと研修は計 7 回(孤独死、防火、虐待、法律相談など)開催した。地域で把握した情報をこうした機会を活用して情報発信している。

2024 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）

予防ケアプラン延べ件数では、2023 年度 7,215 件、2024 年度 6,766 件と前年度より 449 件減となっている。担当圏域における介護予防サービスの利用者が減少してきていることが収入状況の一因と考えられる。

2. 職員（育成・研修など）

2024 年度の職員体制は 2023 年度から引き続いた形となっており、OJT を中心とし新人研修の受講はなかった。また介護支援専門員資格等の更新などもなく経過している。包括支援事業関連の大阪市指定の研修や居宅部会主催の研修、圏域事業所との連携におけるなごみーていんぐ主催研修等に参加し、資料回覧や部署会議での伝達を通じて、全職員へ周知共有化に取り組んだ。

また当センター主催で、地域のケアマネジャーに向けて BCP に関連した研修を企画。当センター全職員が受講している。災害の被害想定を学ぶとともに、発災時に想定される状況への理解を深め BCP の修正や平時からの利用者との関わりを考えるきっかけとなった。

3. 事業内容（企画・成果）

自立支援型ケアマネジメント検討小会議との抱き合わせでケアプラン研修を実施した（上記記載）。北包括圏域においては、小規模の居宅介護支援事業所も多く、共に学ぶ機会となった。

居宅介護支援事業所、圏域内 14 か所すべて巡回訪問を行った。あらかじめ質問内容を包括、ブランチ、他事業所、地域、医療、行政との連携や BCP など、整理して訪問、聞き取りの後に各事業所へお礼と報告を行った。日頃、十分に声を聴く機会が難しい中で、貴重な意見を聴ける機会となっている。

一部委託先のケアマネジャーとの連携では、各研修企画時の情報発信と給付管理時の情報提供、LINE@を活用した情報発信を内容に応じて使い分けて行った。

1. 収支（稼働状況）

昨年比で約 1,000 万円増となった。収入が増えた要因として、平均介護度が高くなったことがあげられる。実態に合わせたかたちで、随時区分変更をかけて対応したことも大きかった。⇒反対に、登録解除になった場合のマイナスも大きくなる。

2024 年度は新規登録が 5 名、登録解除が 7 名。登録解除の内訳（看取り：2 名、施設入所：3 名、入院：2 名）

新規相談はハートフリーやすらぎからの相談が全体の 9 割ほどとなり、医療・介護が連携して地域で最期まで暮らし続けることができている一つのモデルであると実感している。引き続き連携に努めていきながら、それ以外の相談も随時受けていきたい。

2. 職員（育成・研修など）

年間通して職員体制に大きな変動はなし。常勤では、他部門へ異動が 1 名、入れ替わりで産休明けの職員が復帰している。

新たな採用は学生アルバイトが 3 名。

業務量に偏りが出ているため、2025 年度はそれぞれが仕事の幅を広げられるようにすること、また主任不在でも判断ができるような裁量権が委託できるようにしていく。

3. 事業内容（企画・成果）

基本的には計画通りに実施することができた。中でも、誕生日企画である「年に一度のあなたが主役」については、2020 年度～実施しており、回を重ねるごとに個別性が高まり、その人にスポットを当てたお祝いとなってきている。

利用者アンケートの中で、イベントを増やして欲しい、と声を頂いていることもあるので、年間計画以外でも個別支援の充実と、全体で楽しむこと行事についてもその都度考えていきたい。

1. 収支(稼働状況)

登録者数が年間通して 25.2 名。事業計画段階では 23~25 名を予定していたので、計画以上の数字となった。

この 1 年で、新規登録：14 名、登録解除：9 名（施設入所：6 名、ご逝去：3 名）とだった。登録解除が多かったがそれ以上に新規の獲得が多く、入れ替わりが激しい 1 年となった。また要支援が要介護になった方が複数いたこと、他介護度が高くなった方もおり、大きく収入増となった。

小規模多機能の事業として目指していきたいのは、「早めに出会って、長くお付き合いさせて頂く」ということ。だが、それにより、要支援や要介護 1 の方も多く利用されている現状がある。

登録数を増やしていくためには、単にサービス提供だけを仕事として捉えず、日頃からの地域との繋がりから利用者獲得をしていくこと。また、サービスとしてもやれることの幅を広げていけるよう努めていきたい。

2. 職員(育成・研修など)

今年度は外部研修へ多く職員を出すことができ、知識や技術の向上に努めた。法定研修も動画視聴を中心に実施。他部署の職員に講師を依頼し実地研修できた。常勤会議においてはワークを行い土壌の引き上げを行っている。

非常勤職員へのヒヤリングがなかなかできていないので、1 回/年は行い、課題の明確化とモチベーションアップに繋げることで、個の力を上げ、チーム全体の底上げをしていきたい。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

Y's Bar、であい感謝祭の復活ができたことが大きい。7 月の七夕企画も含め、たくさんの地域の方にきてもらうことができ、あらためてであいの地域力の強さを確認することができた。行事企画はもちろんのこと、2025 年度は個人に焦点を当てた取り組みを増やしていきたい。そのときの本人さんの声から実現に向けて動く実践力は大事にしつつ、それが単なる思いつきのような取り組みにならないよう、アセスメントから計画につなげて、実施して評価していく流れの中に組み込んでいけるようにしたい。

オレンジカフェについては、地域の居場所作りや認知症の啓発のみならず、参加して下さるボランティアさんにとっても大事な居場所であることを再確認できた。

であい全体としては、BCP の訓練、避難訓練を意味のある訓練にしていくためにどうしていくか、各部主任と協働して行っていく。

1. 収支(稼働状況)

2名の方のご逝去があり、新規は4名。上半期は空床があるも10月に入ってやっと満床となった。相談はあるも利用に繋がらないケースもある。利用金額が高額であることがネックとなっている。利用者紹介会社に関しても引き続き継続(成功報酬)

今年度は初めて短期利用の受け入れを合計4名行った。

共用デイサービスに関しては現在登録なく、登録を増やしていきたい。送迎に関しては小規模職員にもヘルプをお願いしている。

今後はデイ・短期利用ともに、先々は入居を見越した利用の仕方をしてもらえることで、本人さんにとっても環境の変化が少なく馴染みの生活を作っていくやすいと考える。

2. 職員(育成・研修など)

今年度は外部研修へ多く職員を出すことができ、知識や技術の向上に努めた。法定研修も動画視聴を中心に実施。他部署の職員に講師を依頼し実地研修できた。

常勤5名のうち3名が外国籍の職員であり事務・記録面で難しい面があるが徐々に担ってもらうことを増やしていった段階。

非常勤職員へのヒヤリングがなかなかできていないので、1回/年は行い、課題の明確化とモチベーションアップに繋げることで、個の力を上げ、チーム全体の底上げをしていきたい。研修に関しては常に事業としては動いているため、夜の研修には参加が難しい状況である。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

グループホームは利用料金が高額である。それでも預けたいという家族の想いに応えようと会議で伝えたこともあり、日々の生活の中での取り組みを意識した活動を行っている。

企画においてはY's Bar、であい感謝祭の復活ができたことが大きい。7月の七夕企画も含め、たくさんの地域の方にきてもらうことができ、あらためてであいの地域力の強さを確認することができた。行事企画はもちろんのこと、2025年度は個人に焦点を当てた取り組みを増やしていきたい。そのときの本人さんの声から実現に向けて動く実践力は大事にしつつ、それが単なる思いつきのような取り組みにならないよう、アセスメントから計画につなげて、実施して評価していく流れの中に組み込んでいけるようにしたい。

であい全体としては、BCPの訓練、避難訓練を意味のある訓練にしていくためにどうしていくか、各部主任と協働して行っていく。

1. 収支（稼働状況）

昨年度、住吉街道で空きがなかなか埋まらなかった事を踏まえ、昨年度末に大きくグループ分けを実施。4 月時点で住之江に空きを作り、住吉街道を埋め、夏休みまでで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う予定で動いていたが、住之江の常勤職員が2名休職から退職となり、その後も現場の体制立て直し等で落ち着かず、空きがあるまま夏休みに入ってしまう。住之江では、その後も空きが埋まらず、少しずつ契約には至ったが、体調不良などでお休みされる方も多く、後半伸び悩んだ。住吉では、加算が付いている方が多く居られ、また、入院明けで夏ごろから利用の方が毎日利用で加算も付いており収入アップに繋がったが、2月頃から別の方が入院された影響で、少し収入減となっている。街道は、新たな場所での開所で、休みも少なく、安定した収入となっていた。今年度も、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。今年度は年度当初から休職者2名、4月末退職者1名でスタートし、各現場で体制調整の時期が続いて業務担当の偏りや運転コース変更などの調整が後手に回る。年間計画や役割分担もなかなか決まらず、6月に新たに2名職員が補充されてから、業務の引き継ぎと並行して新書式での支援計画作成などみんなで勉強しながら進め、長期休暇に突入してしまい、不十分なOJTのまま9月に新人職員を迎え入れる事に。9月末で休職中の職員2名が退職となり、現場の体制を調整しながら、必要に応じて研修計画の修正を図る。今年度も【すみすみ研修】では、11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したり、懇談でのご家族様へのアドバイスに活かされたりしています。外部では、強度行動障がい支援者養成研修（基礎・実践）に1名参加した（もう1名は申し込み不手際で受けれず）。PECSに関しては引き続きサークルに参加したり、「レベルⅠ」に1名、「9つの重要なコミュニケーション」に2名が受講し、2月に実践報告会を行ない、職員の実践力向上に繋がっています。9月までは学生バイトも少なく、人手不足でしたが、9月以降に急に契約が増え、入職されたバイトさん向けのパート勉強会（月1回）で伝達研修を職員で分担して実施しましたが、年度前半で新人向けが行なわれており、次年度計画では後半に組み直した方が良いなど課題が見られました。職員の人材育成やチーム作りでは、今年度もデイ会議の隔週で、テーマを決めてワークを実施し、一人一人が意見を出し合って現場環境や業務効率化など話し合い、現場で実践してくれました。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

今年度は、年度当初に話し合うべき企画の計画が出来ておらず、結果昨年度同様、3現場で合

同の企画を実施する事に（長期休暇は各現場ごと）。昨年度の振り返りも十分行えないままだった為、しばらく協力して企画書・買い出し・報告などを行なう事で、業務の引き継ぎや職員の時間外を減らす取り組みとなっていました。

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）やスケジュールを個別に用意するなどし、どう使用していくかを検討・実施出来た。また、毎月の勉強会は、一部職員に偏りが見られつつも分担して実施出来ました。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。

活動については、調理（昼食・おやつ）企画・防災訓練など3現場合同での年間計画を立て、実施。また、第5土曜特別企画は3回ありましたが、休みの調整が難しく未実施としました。その分、11月に夏外出（未経験者多数）や、12月に冬祭りと言った人気企画を立案、実施出来ました。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】も未実施。12月の「サンタがお家にやって来る企画」は実施でき、ボランティアも多く参加され、職員と各家庭を巡った。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】は、今年度は2ヵ月1回ペースで勉強会中心に実施。【おやじの会】では、9月にSTEPの勉強会とちょっとした飲み会を実施し、交流会が出来た。3月には高校3年生対象で「卒業パーティ」を企画し、住吉で昼食調理や買い出し、午後はレクなど実施出来、送り出しが出来ました。環境整備では、今年度も物品の整理・処分や、新たな玩具や感覚刺激グッズの購入など行ない、引き続き住吉・街道では自立課題も組み合わせ、iPad以外の遊びも提供出来た。街道は、5月に新物件に移転が出来、新たな場所での事業展開に。広い空間を使って、身体を使った運動や近くの公園まで遊びに行くなどの、活動的な取り組みが実施出来た。住之江で老朽化した部分の修繕や、照明器具のLEDへの交換工事を実施。今後は、住吉でも修繕など実施予定。

2024 年度 部門 じらふ長居（発達障害児専門療育・児童発達支援・放課後デイ） 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

大阪市委託費 12,000,000 円

・稼働状況

2023 年度 4.4 人→2024 年度 5.6 人へ。専門療育利用者及び、フォローアップ参加者数が増えたことにより平均稼働率が上がった。

2. 職員（育成・研修など）

・スタッフ（常勤、非常勤全て）間で、事業の目的や内容を共有できる場を定期的に持ち、支

援の実践、振り返り、見直しを行っていくことができた。

- ・常勤職員間では、【支援の中で大切にしていること】について意見交換、共有を引き続き行い、地域の利用ニーズについても考える場を持つことができた。考え、実践していける職場風土は担保できていた。
- ・すみすみ研修や、法人研修、外部研修を受講する機会を持ち、支援スキル向上に必要な研修や集まりに参加することができた。
- ・現場内での勉強会も計画的に実施していき、スタッフ間で学ぶ場を定期的につけていくことができた。
- ・サビ管研修、強度行動障がい研修については該当者が不在のため受講調整はしていない。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

・専門療育機関

大阪市からの委託で実施。1年間の期間限定の利用。

定員 40 名(未就学 20 名、学齢児小 1～3 年 20 名)。全 20 回利用、保護者研修 10 回実施。親子療育での利用となる。

⇒2024 年度参加者の利用は無事に終了。大阪市へも報告済。

次期課題

毎年利用者の入れ替わりがあるため、専門療育の広報を定期的に行っていく必要がある。

・じらふくらぶ・じらふっこ

専門療育終了後のお子さま、ご家族様向けのフォローアップとして、2023 年度より実施。2024 年度はじらふくらぶ枠にて 20 名、じらふっこ枠にて 6 名の方が利用予定。

集団療育(最大 5 名程度)の活動で、月 2 回程度の利用で調整を進めていく。親子療育での利用となる。

⇒2024 年度の活動は無事に終了。

次期課題

専門療育とは異なる参加形態での実施のため、定期的にご利用していただけるように丁寧な関りを実践していく。

・ぱびふぺ kidz

専門療育以外での親子療育。専門療育の対象年齢より上の方、大阪市以外の利用希望の方、専門療育前にプレ的に利用したい方など、それぞれのニーズに合わせての利用ができる枠。

⇒2024 年度の活動は無事に終了。

次期課題

利用ニーズはあるが定期利用に結びつきにくい部分もあったので、定期利用に結びつくよう丁寧な関りを実践していく。

・じらふ長居ご利用のご家族向けの集まる場を開催。

お住いが遠方の方も多いため、ZOOM を使ったオンライン懇親会を定期的の実施する予定。ママレモンズ、おやじの会への参加についても進めていく。

⇒オンライン懇親会はテーマ設定によって参加者数に変動があった。

⇒ママレモンズ、おやじの会へ参加を希望される方もいた。

次期課題

オンライン懇親会の開催テーマについて参加モチベーションの上がるものを検討していく。
ママレモンズ、おやじの会へ今後も定期的に案内を出していく。

・やんちゃな子育て広場

1歳～2歳11カ月までのお子さまの保護者の方が対象の保護者交流の場。福祉制度の利用が無くても参加することが可能。

2024年度も不定期ではあるが開催し、地域の中の1つの活動の場として認知されるように努めていきたい。

⇒2024年度は定期的に行った。月1～2名ほどの参加。地域の方には活動内容は知られているようにも感じる場面もあるが、中々参加者数は増えず。

次期課題

2025年度は地域のニーズを再検討し、公益活動について考えていく場を作っていく。

・法人内の支援者のスキルアップに関する企画や取り組みなどに、職員が率先して協力できるような職場環境を整えていきたい。

⇒法人内の活動に積極的に参加できるよう調整を図ってくれていた。

次期課題

2025年度の引き続き、法人内の支援者のスキルアップに関する企画や取り組みなどに、職員が率先して協力できるような職場環境を整えていきたい。

2024年度 部門 じらふヘルパー 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

○収入減

- ・4～6月頃は、異動男性職員へのサービス同行実施。男性行動援護利用者については、複数回同行を実施。
- ・サービスキャンセル時、再調整できず有休使用（月2～3件ほど）
- ・主力の女性登録ヘルパーが約1ヵ月勤務できず。（有休利用あり）
- ・8月末台風の影響で、行動援護6時間・移動支援10時間・有休の損失。
- ・報酬改定に伴い行動援護の単価変更：3.5H以上は前年度より減。

○稼働状況・収入増

- ・平日午前中～日中に対応できる通院介助はほぼ調整し、提供。
- ・加算に対応できるよう、申請変更。（初回加算）
- ・報酬改定に伴い行動援護の単価変更：3H、3.5Hのサービスを積極的に調整
- ・登録ヘルパーに対して再同行実施し、提供できる利用者を増やした。

2. 職員（育成・研修など）

- 虐待・不適切支援チェックシートの実施（全職員対象）
- 法人内研修・すみすみ研修を中心に参加。
- めざせ支援者の会・PECSH：毎月開催：
 - 災害時の対応・5Pic・氷山モデル（ABCDEF 分析）・アンガーマネジメント・ソーシャルストーリーズ・自己肯定感・体の使い方・プチ実践報告会等
- 登録ヘルパー対象勉強会（毎月）：法人理念・障がいの見え方・性について・防災・ガイドヘルパー基礎知識・利用者家族の話・感染症・虐待・人権等
- HMT を実施し、職員間で意見交換。視野を広げる機会となった。
- 支援計画会議：計画の確認と情報共有を合わせて実施。支援の統一へ。
- ミニ会議：登録ヘルパー対象に実施。不定期実施。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- 発災時において
 - ・災害時カードの作成・周知。発災時の対応について、お知らせ配信
 - ・ヘルパー職員直通の携帯電話をご家族向けに周知。
 - ・訓練：毎月安否確認・連絡網訓練実施/11 月 BCP 訓練・感染症研修・福祉避難所開設訓練実施
 - ・事業所内で、BCP 読み合わせ実施。
- 利用者アンケート実施
- ガイドヘルパー養成講座実習生受入れ ○インターンシップ生 1 名受入れ
- 担当者会議、施設見学への参加。顔の見える関係づくりを継続。
- ママレモンズ：親亡きあとのお金の話、就労移行支援について、相談支援について、参加者多数。
- おやじの会：勉強会と懇親会、スポーツ大会と懇親会実施。

2024 年度 部門 障がいグループホーム（住吉） 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

だいくかのん：満床の状態であり、さらに土曜日実家帰省でなく GH で過ごすことが少しずつではあるが増えてきている。予算を少し下回ったが安定している。

あると：基本的に変化はなし。1 名月曜日水曜日金曜日の GH 泊となっているのは継続。また 1 名は実家帰省が多くなったり入院などで GH 利用が減っていることもあり予算を下回る。3 月末で転居予定であったが延期になっている。転居後はれんとから 1 名

あるとに移動してもらう予定。

れんと：1名が同居者との折り合いがつかず7月末で転居。もう1名も一人暮らしを行うことになり10月末に転居したことで空き室2名分となっているため予算を下回る。

2. 職員（育成・研修など）

4月末で女性職員1名が退職となり、欠員状態になったことで環境整備など行き届かない部分もでてくるが利用者対応にはなるべく変化のないように配慮した。10月より1名採用されたことで、緩和されてきたが3月末でパート職員に変更になるため、再度業務担当、利用者担当の見直しが必要となる。細かな部分の引継ぎなどのしにくさ、漏れなどが懸念される。

夜勤者の不足は少し落ち着いている。（同じ人が複数回入ることになっているが）あるとは学生でない人の募集（紹介）が多くなってきている。

緊急ローテは使用しにくく、自部署で回すことが増えている。

法人内研修はできるだけシフトを調整して参加できるように調整している。18時に引継ぎがあるので遅れての参加になることもある。（日中10時～の研修はさらに参加が難しい）

夜勤者については勉強会を3回おこなう。参加しやすいように1回の勉強会で昼の部・夜の部などに分けたり、you tube での視聴を夜勤時間帯に行ってもらうなどを行うことで多くの夜勤者に参加してもらえた。しかし夜勤者の対応の違いが大きいようにも思う部分や知識不足経験不足などもあり、支援の方法について情報共有できる機会をもっと作っていききたい。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・企画についてはほぼ1か月に1回のペースで開催することができ、それ以外の土曜日などでも少人数で取り組めるようなことも行った。また利用者が司会をするなど新しい試みも行っている。企画立案から～開催までの流れを利用者と職員でおこなえるような場面も作っていききたい。

- ・欠員状態で4月から稼働することになり、業務分担の見直しなどを行う。

職員が少なくなり1人体制になる日が多くなるが利用者の支援や環境整備など現状維持できるようにしていきたい。

- ・れんととの空き室をなくす

- ・夜勤者と災害時避難訓練を行う（今後のGH会議で検討）

- ・各GHの修繕を業者にて順次行ってもらう。

1. 収支（稼働状況）

- ・ NEW ひびき空き枠の入居には至らず、その分収入減となる。
- ・ 収入は増えていないが、職員の数と非常勤給与額の増等があり支出は増えている。
- ・ 利用者の個人単位居宅介護（ヘルパー）利用を抑える等で日々の減算を減らすことは行った。
- ・ 短期入所は毎月定期的に 4 泊 5 日程の利用を行えたことで予算を大幅達成。
- ・ ただし GH 本入居のための SS 利用であったため 2024 年度までのご利用者。

2. 職員（育成・研修など）

前期 男性兼務職員 減 後期 男性職員 常勤 1 名 非常勤 1 名 増
女性職員 常勤 1 名 減（産休） 非常勤 1 名 増

後期に入り男性棟に人員数の余裕ができたものの、永続的に職員体制の脆弱さがあり、365 日のシフトに穴をあけないように勤務を組むことで精一杯の状態。

積極的な研修参加は行えなかった。

特に前期の数か月間は、全員を出勤させる日を設けられず職員会議を行えていない。支援にまつわる職員同士の意見交換の場を全体で設けることが難しく日常の中でコミュニケーションをとることが主であった。しかし、シフト上 常勤職員が同日に出勤できる日も少なく、コミュニケーションは不足していた。

夜勤者への質の担保のためのアプローチは、チームとして検討をし始めていたもののそもそもの職員会議が行えない状況下で具体的な動きを行えなかった。

人員体制の課題や、環境設定の課題等 多くの要因が起因する形で

職員間のコミュニケーションや支援に対する各職員の価値観・姿勢や風土の醸成が進まず虐待案件が発生することにもつながった。

職員の日常業務（事務作業面）においても、各職員が自立して遂行すること難しく主任・副主任からの進捗や指導の指示、確認が必要な場面が多くあり課題として残る。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・ 人員に余裕のある時期に限定されるが、利用者との 1 対 1 での外出等個別の余暇を充実させる小さな取り組みが実施できた。
- ・ 新規利用者の入居に向けて既存の利用者の引っ越しを計画、実施。
対応可能なタイミング（人員補充）まで時間をかけることになったが結果として利用者の精神面の安心安定につながった。
- ・ 上記、新規利用者の入居までの期間 毎月の S S 利用が定着。
S S の稼働があがった。

1. 収支(稼働状況)

- ・大阪市地域活動支援センター事業(生活支援型)委託費など 約 22,448,000 円
- ・計画相談/地域移行:約 4,280,000 円

2. 職員(育成・研修など)

- 職員配置:地域活動支援センター・計画相談支援 常勤3人(兼務)/非常勤3人
- 研修:法人内外で障がい福祉・保健医療・権利擁護・防災などのテーマについて学び、資料は部署内で供覧した。自部署においては、相談援助に活かせる文献を共有した。
- 育成:日々の相談支援の情報共有を通じた OJT、研鑽、文献共有などで援助に関する学びを行った。SW/PSW/NS などの実習生受け入れは通年通して行った。今後も同様の方針で進めていく。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

- 地域活動支援センター:昨年度に引き続き、週2回のプログラム、月1回の外出企画を行った。「一緒に食べる喜びを、一緒に出掛ける楽しみを」をテーマに外出企画を設定。
- 計画相談支援:コロナ禍以降、新規の地域移行支援が停滞。2024 年度は数年ぶりに地域生活移行推進事業を経て、申請に繋がったケースがあった。障がい福祉サービスの支給決定に関する申請・手続きの不備に対して、支給決定権者である市町村に対し改善要望の申し入れをした。
- その他委託事業:地域生活移行推進事業の受託1件あり、地域移行支援に繋がった。今年度も引き続き、受託希望はあげていく。
- 防災取り組み:BCP に基づいた法人内一斉訓練を実施した。福祉避難所の開設マニュアルの作成にも着手した。
- 地域自立支援協議会:住吉区・住之江区の本体会議、部会などに参画した。引き続き、企画運営などふくめて積極的に参画していく。

1. 収支(稼働状況)

24 年度の報酬改定によって、人員配置体制加算が(Ⅲ)⇒(Ⅰ)に上がることで予算達成に大きく影響したと思われる。また、感染症など体調不良者も少なく、平均稼働率を落とすこともなかった。さらに、るーぶ班より1月からメンバー1名が異動されたことも大きかったと思われる。ただし、稼働率自体は前年度と変わりがないため、報酬改定の

恩恵を受けただけであって、本来の新規利用者獲得などの営業努力までは力が至らずであった。稼働率から見てもまだ新規受け入れの枠があるので、今後も相談支援事業所などと連携しながら獲得に向けての努力は続けていきたい

【支出】

メンバーの居場所作りとして個室のスペース拡張兼エアコン設置の工事を入れていたが、フロア内で過ごすことが多く、そのスペースの見直しを図る程度で済む（ただし、洗面台の移設工事を追加で実施）。タブレットの需要が高く、台数を増やす。それによって、スムーズに活用できたり、プログラム後の楽しみとして積極的に取り組みにつながる方もでてくる。この 2 年間フロア環境の見直しを中心だったため、優先順位を後回しにしていたトイレの修繕に関しては次年度の予算に組み込んでいきたい。

2. 職員（育成・研修など）

- 行動援護研修を 2 名受講。部署の特性上、強度行動障がいの方が多く占めており、障がい理解と視野を広げることで専門的な対応につなげていけることを目指している。次年度も未受講な方の受講を実施していきたい。
- きらり班やその他の部屋（スヌーズレン、会議室、医務室）の構造化を実施。聴覚過敏の方などにとっては静かな環境を作ることによって一定の安定した利用につながる能够做到ている。
- パート職員の思いを引き出す場として定期的な面談を 2 年間続けてきた。面談を繰り返すことで話し合う内容が前向きに変化してきているのを感じる。回数を年 3～4 回ペースで実施したいが、後回しになることもあるので、意識した実施を心掛けていきたい。
- リスクマネジメントへの意識を高めていけるように、ヒヤリハットの活用方法、対応策への定期的な評価、パート職員も含めた支援の統一方法などを取り決める。次年度はそれが形作られる一年にしていきたい。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- 土曜日、祝日事業を定期的 to 実施。利用者、ご家族のニーズが高いが、パート職員の確保が課題である。祝日となると、さらに家の事情で出勤が難しくなり、事業実施を見送ることになる。次年度は土曜日を中心に実施する方向で検討していきたい。
- 懇談や利用者アンケートを通して、グループホームやショートステイなどを見据えているご家族が多いこともあり、コネクションのある事業所との接点を作るが、利用には至らず。ご家族の気持ちの踏ん切りが障壁となるケースがよく見られる。また、強度行動障がいのメンバーのご家族のニーズも高いが、事業所からの受け入れを断られるケースも多かった。引き続き、事業所との人脈を作ることで、ご家族からのニーズに応えていきたい。
- かがや輝米が 9 月より値上がりする。それ以前から米不足や価格の上昇などの問題がニュースとなっていたが、かがや輝米は近隣のスーパーよりも値段設定が低く、さら

に、チラシなどで販売促進にも努めたことで、大幅な収益 UP につながる。ただし、24 年度の契約個数が途中で到達しまうため、当面は別の品種の米が納品される予定。価格はかがや輝米よりも大幅に上がるため、25 年度の新米が入荷されるまでは売上が大幅に落ちると想定される。また、顧客も離れてしまう可能性があるため、新米に合わせて宣伝への努力が必要になると思われる。

- 計画通り、外出などの企画は滞りなく実施できる。メンバーニーズの高い企画なので、次年度も今回の課題を整理して実施していきたい。

2024 年度 部門 オガリ作業所(就労) 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

- ・一部ご利用者様の長期欠席や年度途中に 2 名のご利用者様が契約解除されたこともあり、予算達成には至りませんでした。前年度の収入は上回ることが出来ました。
- ・就労支援事業活動収益におきましては清掃事業が前年度の工賃総額を上回る事が出来ました。平均工賃月額区分及び各種加算につきましては昨年と同様の水準を維持出来ました。引き続き目標工賃も達成いたしましたので目標工賃達成加算も継続付加できることとなりました。

2. 職員(育成・研修など)

正社員 4 名

パート職員 8 名 (内 1 名長期欠勤有り)

- ・法人研修以外に「すみすみ研修」等の外部研修への参加。
- ・日中支援活動部会への参加。
- ・各班会議の実施。
- ・大人の〇〇塾を開催。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

- ・製パン班は堺市みどりのつどい等をはじめ、新規のイベント出店も積極的に行いましたが前年度の工賃総額には未達となりましたので余剰金は賞与として利用者さんに全額還元します。次期課題は下旬に退所されました 1 名枠のご利用者様の募集及び契約です。
- ・清掃班は工賃総額が今年度も前年度を上回りましたので余剰金全額を工賃変動積立金として積み立てました。一部ご利用者様の長期欠席からの復帰支援や安定した通所へのコーディネート、次年度からのご新規のご利用者様の定着支援が次期課題となっています。
- ・介護厨房班は中旬にご新規のご利用者様 1 名と契約を交わしました。その他、一部ご利用者様の入院等もあり他班からの応援ご協力もいただきつつも下旬には稼働がほぼ安定いたしました。

- ・縫製班は新商品の開発販売や外部からの内職の受注等を行いました。次期課題は工賃向上及び製品の質向上が挙げられます。またその前段となる諸々の準備、精査、予定調整等を目下進めている状態です。就労意欲向上の為の諸々の整備が必要とされています。

2024 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)

報酬改定により重度障がい者支援加算や人員配置加算の拡充により、当部署においては有益に働いたと考える。予算未達の要因として①年度途中よりメンバーの利用日数の減少や退所、②感染症流行により、利用者の長期休みや入退院が挙げられる。

①の要因に関しては他事業所とサービス面(入浴支援やショートステイの実施)で比較されての利用日数の減少に至ってしまった。②はインフルエンザとコロナの流行が2～3月にかけて顕著で、特にメンバー1名が重篤化し、復帰が見込めないことにより、下半期の失速につながってしまった。2025年度は新規メンバーの獲得(1～2名)と祝日開所を増やすことで、既存の体制でできることから取り組んでいきたい。支出面に関しては職員の事務作業日を意図的に増やしていく事で時間外業務の削減を図りたい。

2. 職員(育成・研修など)

2024年6月よりサードキャリアで1名入職。非常勤職員は4月に1名退職、9月半ばから1名が病気のため休職(2025年5月で退職)となっている。

研修面では、重度障がい者支援加算、行動援護研修で2名が受講。行ける時期を見計らってすみすみ研修に参加していただいている。また余暇支援委員会、支援の質向上委員会、なんかしようの会、ごはんくらぶなど多岐に渡る委員会に参画していただくことで法人内外にも広く関われるような機会も得ることができた。職員1名が社会福祉士に合格するなど自己研鑽の意識も高く持ってくれている。

11月に実施したBCP訓練でも想定しうる課題に対して職員全体で対応策や意見を出してくれている。2025年でも引き続き、現場の課題に対して、必要な専門知識を学ぶ機会を設けていく事で、よりメンバーとスタッフが活動・就業しやすい環境作りを目指していきたいと考える。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

- Kirinn 班の貯金箱実施(9月)。貯金してきた工賃で人気の高かったサーティワンアイスクリームを食べに出かけている。
- 希望別外出実施。①ハーベストの丘(11月、12月) ②天王寺動物園(12月)
- ③大阪市科学館(1月) ④海遊館(2月)実施。概ね問題なく終了。

- 福祉共育で11月に建国小学校と交流会実施。学校側との連携も滞りなく図れている。
- 各班の構造化を見直しながら環境調整を図っている。また活動のパターン化、マンネリ化を防止すべく、職員の発案で外出や野外でコーヒータ임을設けるなど活動の広がりを意識してくれている。

2024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）

- ・精神的な不調により、複数名のご利用者様が長期欠席され稼働率が低迷しましたが、在宅利用の導入や時短での活動受け入れなど様々方策を講じつつ、また可能な限り祝日事業を実施し稼働率の維持、向上に努めました結果予算を無事達成いたしました。
- ・就労支援事業活動収益におきましてはらーめん事業及びプリント事業の売上げが好調に伸び、工賃総額も前年度を上回ることが出来た為、余剰金は工賃変動積立金及び設備等整備積立金としてそれぞれ積み立てが可能となりました。特にプリント事業は過去最高益となりました。上記の結果から2025年度からは平均工賃月額区分が前年度に比べ1区分上がり、加えて目標工賃も達成いたしましたので目標工賃達成加算も付加することができ収入が増える見込みです。

2. 職員（育成・研修など）

正職員2名、パート職員3名

- ・べらしお福祉及びコブンカフェにおけるスタッフ、パート間の調理技術向上OJT等を定期的実施し、目標であるお客様への提供可能段階に到達しました。
- ・他団体や関係企業及び技術者との連携やコーチングを受けました。左記から新たな顧客獲得及び法人PR拡大にも繋がりました。
- ・大人の〇〇塾を開催しました。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・らーめん店は一部を除き、年間のほぼ全ての祝日を開所し臨時営業致しました。結果毎回の祝日臨時営業では平日の売上げをおおよそ2倍以上超える集客を生み工賃向上に繋がりました。
- ・喫茶店は物価高騰のあおりを大きく受け、仕入れ内容等を見直したロス削減に努めました。
- ・プリント事業は前年同様年間通して繁忙期でした。夏季に自作のオンラインストアを開店いたしましたところ直ぐに売切れが続出する等、非常に好調な滑り出しとなりました。以降も在庫切れの補充～売切れ、新作の販売等を繰り返し、年間通じて安定した売上げを保ちました。また受注作業も一般企業や飲食店、福祉事業所等々様々な団体様や個人様等、様々な職種様からのご注文をいただきました結果、過去最高益を記録し左記に

伴っての工賃額を支払うことが出来ました。

- ・キッチンカーによる移動販売では定例の出店に加えて新規出店も増え、大きな収益となりました。また様々創意工夫を重ね、オペレーションがさらに安定し、スムーズになりました。
- ・SNSの閲覧者数及びフォロワーも日々順調に増え続け、法人PRや集客率アップにも繋がりました。海外からのお客様からの高評価も多く、それが好循環を生み出しています。
- ・一般社団法人らぁ祭は定期的に理事会を実施、また各エリアにて出張らぁ祭（福祉施設等での炊き出しボランティア）を実施、オフィシャルホームページの更新やデジタルスタンプラリーの開催、福祉作業所への授産製品発注等も行いました。

2024年度 部門 であい生活介護 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

年間の延べ利用人数は昨年度を下回り、収入も300万円程度減少となりました。

契約利用者24名（4月1日時点）

※他1名入院加療の為2024年2月より長期で休所されています。

※2名が24年度中に退所。1名が1月に契約、1名が4月に契約。

退所された方がいずれも区分6＋重度加算該当。新規契約の方はいずれも区分4のため、収入は減る見通しです。

利用者数増、収入増を目指していく必要性もありながら、スペースが狭く、既存利用者の過ごしやすい環境作りの観点から新規受け入れの難しさも共存している現状です。

2. 職員（育成・研修など）

前年度は個別支援の充実を図ることを意識し、研修や勉強会へ自発的に参加される職員もおられました。

学んだ事を現場において実践に繋がっていますが、非常勤職員との連携、共有に課題を残しております。定期的な会議や検討の場がなく、「なぜこの支援をするのか？」という目的が共有しきれず、統一した支援を行なうに至っていない現状があります。一部非常勤職員からも、「なぜこの支援をするのかが分からない。」といった声もあり、支援方法ではなく、根拠を言語化し、部署全体で共有できるような機会の設定を次年度は行えたらと考えています。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

前年度に引き続き、外出企画、夏、お正月の企画を実施しました。各企画、内容の充実を目指す上で、やや準備業務が過多となりました。

秋の外出企画では、行先の1つにみかん狩りがあり、雨天では中止せざるを得ず、2日間、雨天で延期となり、直前での体制の変更を余儀なくされるなど、担当の負担が大きくなりましたが、無事に全日程終了しています。担当が多数の業務を担って下りましたが、その情報が、非常勤職員まで共有されていなかったりしており、企画担当のあり方、他職員への巻き込み方、進め方については次回に向けて改善の余地を確認しております。

アートギャラリーは当初実施しない予定でしたが、別の形で、負担が大きくなりすぎない形を目指し、るーぶフロア内で作品展として実施する事となり、3月29日～30日、2日間開催致しました。であい館内の利用者や、ご家族様が来場くださりました。準備期間2か月弱で、細かな課題はございましたが、今後の人事異動等で体制の変更が生じても継続できる形を目指して、2025年度も開催予定です。

利用者2名が退所となりましたが、関係機関からのご紹介で新たに2名が新規契約となっています。利用後、数か月経過していますが、引き続きアセスメント行いつつ、関係機関から情報も頂きながら、るーぶでの生活が定着できるようチームで支援を進めてまいります。

2024年度 部門 大領 COCORO 生活介護 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

予算未達成。達成できなかった要因

- ①新規利用契約者を獲得できなかった（最低でも1名獲得予定であった）
- ②既存メンバーの様々な理由での欠勤や利用時間の変動
- ③3月上旬に感染症が蔓延してしまい4日間閉所することになった（約93万の減収。
※加算や処遇改善抜き）。などが挙げられる。

・上記の①、②、③に対しての分析

上記①→定員に対して受け入れの枠があり、新規の依頼もある。しかし、スタッフ体制の不安要素から新規利用者獲得に向けて積極的に動きづらい状況があった。少しでも前向きに物事を捉え、進めていくために、環境面の改善を随時行っており、まずメンバーの過ごす環境を整え、スタッフに対しても一日のスケジュールを視覚化することでメンバー、スタッフ双方に見通しが立つような環境を作ること、心や環境に余白を作り、新規利用者獲得に向けて行動を起こしていく。

上記②→利用者の欠勤や利用時間の変動が多いことについては、もはや動かぬ事実として捉える必要があることが明白になった。ある程度の予測を持ちながら、収入面にも着目し、支出を抑える事業運営を心掛けたい。

上記③→リスクマネジメントを徹底し、責任者だけでなく、感染予防の意識を現場ス

タッフに根づかせることを目標とする。防げないものもあるかと思うが、リスクを下げることはできると考えている。

2. 職員（育成・研修など）

人員体制に不安があり、毎日をとにかく安全に乗り切ることのみに注力。少しずつ地に足を付けた現場作りができるようになってきている。具体的には、個別支援計画に意識を向けるようになったこと、メンバーの過ごすフロア的环境を検討、改善。実践としては環境を構造化することでスタッフもメンバーも見通しの持ちやすい環境になった。その中で支援計画の遂行や環境作りへのチャレンジもできるようになったことで、「実践→振り返り」という学びの流れができつつある。現場業務を通して思考の流れや利用者個々への柔軟な対応技術を獲得していくことができそうである。その中で課題を見出し、適切な研修を受講することができれば、尚、良いと考えている。自分たちで地盤を固め、自分たちでチャレンジできる環境を作り出していくことのできるスタッフ達、そんなチーム作りを行っていく。一方でフォローが必要なスタッフも存在していることは明らかであり、今年度も引き続き業務量に差ができていくのは放置できない状況である。また、大領 GH との兼務を担ってくださっているスタッフが疲弊しないような舵取りも常に意識しておかなければいけない。GH 職員とも連携を取りながら GH メンバーの生活を支える役目の重要性を説きながら、法人の課題として改善に向けて取り組んでいきたい。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・企画について、昨年度は現場スタッフ主導で年間スケジュールを立てるなど行動が見られたが、中堅スタッフの退職があり、積極的な企画立案は難しいことが予想できる。異動で配属されたスタッフの育成が喫緊の課題ではあるが、メンバーさんが楽しめる企画を実施できるように責任者がある程度は先導する必要があると考えている。
- ・上記にも記載しましたが、昨年度は現場スタッフの主導で環境整備や個別支援の計画立案と実践までの行動が芽生えていたが、スタッフ体制に変化があったことから自分たちで気づいた課題の抽出や改善に向けた行動を起こすことが難しい状況にある。改善に向けた行動を起こしやすい環境を作り、責任者が道筋をある程度示し、背中を押す、もしくは、先導する気構えで今年度は望んでいく。
- ・昨年度から変わっていない課題として、重症心身障がい者のニーズを見据えた環境作り、新規利用者の受け入れなどが挙げられ、それに付随してスタッフの質の向上も必須である。

昨年度から変わった点として、軽自動車を購入させていただいたことから、送迎に用いる車輛（キャラバン）が一台温存できている状態である。ドライバーの確保と安定した支援員、看護体制を整えることで利用者増を見込める点が昨年度と違う点である。平均稼働率が約 23 人であり、単純に 7 人増やすことが可能であることを報告しておきます。

1. 収支（稼働状況）

昨年度実績より上回り、今年度予算より少し下回ることとなった。予算より下回った原因としては2024年3月に卒業された方は4名、2024年度入学された方は5名であったが新入生の1名が4月下旬より入院されることとなり一カ月ほど通所できなくなったこと、12月より1名が腰痛（椎間板ヘルニア）になり座ることが困難になり通所が出来なくなったことがあげられる。職員の残業はなしにすることは難しかったが、日中に事務所に入る時間を確保することがパートスタッフの理解もあり進めて来れた。残業が職員の中でも多い職員とは面談をし対策を一緒に考えていった。

2. 職員（育成・研修など）

つみき内で（職員・パート参加型の）事例検討会を実施し、スタッフの気になる学生についてスタッフで話をする時間を設けたことで支援が停滞せず進んでいくことができた。支援計画共有会議も開催し書面では伝わらない細かなことなどをパートスタッフとも共有でき、支援計画もつみきスタッフ全体で考えるきっかけになった。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

「オープンキャンパス」

今年は7月の後半から8月にかけて4回開催し、4名～5名の方に来ていただきゆったりとした中で家族にはつみきの説明、ご本人にはつみきの活動に参加していただいた。家族からの質問もしっかり時間をとることができた。最後の10分程はご本人の様子も家族に見ていただき、緊張しながらも楽しそうに参加している姿や、発言している姿を見て実習もお願いしますという声もいただくことができた。

「10周年企画」

つみきは2024年で10周年となったため感謝の思いと同窓の機会として10周年記念企画を開催。卒業をした学生家族・当事者へお知らせを配布した。家族向け学習会・つみき当事者に分かれ企画を実施。家族と別れ学生だけの空間を作ることも実施した。家族向け学習会では卒後の余暇について実際に活動されている方に来ていただき講演していただく。学習会がきっかけで家族間で連絡を取り合い、余暇を考える場を持とうと話をされることもあった。卒業生同士では卒業時にはお互い敵視であった方同士が同窓会で久しぶりに会い、握手ができすっきりとした生活を送れているという家族からの報告もあった。

「学びの場交流会」

毎年大阪府内の学びの場の学生の交流をしてきたが、今年度コロナ明け初めての外部向けの学びの場交流会を実施。参加事業所の都合で平日開催になったため外部からの参加は少なかったが、保護者交流会で保護者同士が交流する機会をもつことができた。今年度は10月に事業所間のみの交流をし1月に外部向け交流を実施したことで学生の中でほかの事業所に意識を向けることが多かったと感じた。1月に参加できない事業所がいて「次は〇〇（事業所の名前）いないんだ」とコメントがあったり、他の学生に話しかけるなど2回開催したことでの行動が見られた。

「桃山学院大学の学生と交流と学祭デビュー」

11月に桃山学院大学で「福祉型専攻科」について話をさせていただく機会をいただき、その後つみきの学生と大学生との交流会企画。大学に出向き授業の一環として交流をした。はじめは両者とも緊張していたがゲームをしている中で緊張がほぐれていき、大学生との交流を楽しめたよう。その次の週は学祭があり、希望者のみで参加した。大学生自身がお店を切り盛りしているのをみて（呼び込みや店番、接客）「つみきでもやりたいな〜」という話をしている学生もいた。呼び止められるたびに買い物をしてすぐにお小遣いを使ってしまう学生、これを食べる！！と決めるがなかなか準備中ののれんが取れず、待ちぼうけして最終、変えなかった学生大学生に写真を撮っていいか聞いて回る学生など様々な過ごし方ができた。

「ダンスシェアリングデイに参加」

関西大学でダンスのイベントがあり、つみきの学生も参加した。チーム名、タイトルを何にするかから学生たちで考えてもらい、休み時間にも練習をして本番に臨んだ。コロナ明け家族以外のお客さんがいる場での発表とありスタッフは緊張するのではないか？と思っていたが意外に皆さん堂々と踊ることができた。観に来ていたご家族にも、こんな機会があってうれしい。と好評だった。

2025年度もダンスシェアリングデイに参加する予定。

大きなイベントだけを並べても様々な企画ができた1年であった。他にもクリスマス会や外出企画、通常のダンスの活動、心と体、音楽、ヨガ、スポーツ、創作など仲間と関わる活動を提供できたと思う。

課題としてはつみきは区分の低い方から高い方までいるため合同の活動になると全員が参加できているかということと難しいところがあるため、程度別の活動も2025年度は時間を増やして進めていきたい。

1. 収支（稼働状況）

【収入】 予算未達成となった。基本単価の引き下げ＋各種加算で収益を上げるシステムとなり、スタッフ不足による加算取得が難しくなったため、全体の収益の減少、加えて急なキャンセルも多く、稼働率もなかなか上がらなかった。年度途中で福祉専門職配置加算が取れるようになり特定処遇改善加算もⅠにランクアップはできた。

【支出】 計画書にあげていた支出項目については、以下の通り

- ・ ipad の買い替え⇒最新バージョンではないが、買い替えし、PECSIV＋アプリ(その後、PECSstalk に移行)を導入。
- ・ 車両の修理やメンテナンス⇒大規模修理等は無く、定期メンテナンスのみ
- ・ 防災に関する備品や備蓄品の追加購入⇒BCP 訓練の際に、実際に備蓄品を使用するなどして使用。食料(水、缶詰)などローリングストック。消毒液なども多めにストックしている。
- ・ 施設内修繕(壁の穴など)⇒利用者加入保険を利用させて頂いての修繕のため、かなりコストダウン。

2. 職員（育成・研修など）

- ・ 研修…法定研修＋支援についての勉強会は継続実施。年度末に非常勤保育士入職で PECS 勉強会も、復習を兼ねて複数スタッフで行う。
- ・ パート面談…実施できず。別途、相談のあったスタッフには個別で時間を設定。
- ・ 泉北三拠点の応援体制…送迎、現場支援と、必要に応じてそれぞれの現場スタッフが応援体制を随時設定。はぴな男性パートにじらふ泉北・るぴなすの現場支援にも入ってもらっている。
- ・ 学生ボランティアの募集…ベルランド総合病院看護学生のサービスラーニング授業としてのボランティア活動を 4 名×4 日間、受け入れを行った。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・ 秋のみかん狩り(社会福祉法人美木多園さんにて)に加えて、春のいちごがり(合同会社輝 39)も定番にしたいと、今年度も実施できた。
- ・ 企画がクッキングに偏りがちであったが、今年度は創作活動も多く行うことができた。3 月末には卒業生にその日に集まってもらった「卒業パーティー」「アルバム贈呈式」も数年ぶりに行うことができた。
- ・ 地域イベントの参加としては、福祉祭りや短大の学園祭、るぴなすみんなの食堂にも参加。特に「みんなの食堂」ではボランティアさんと利用者さんも顔見知りになり、楽しく会話する姿も見られるようになった。

2024 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）

平均稼働 GH 検討や併用利用開始の方がおられる見通しで予算も低めに設定していたが達成出来ず。要因としては GH 検討～GH 入居後の送迎可能な事業所との併用開始が想定よりも早期に進み稼働率が低迷。一方で年度末には新規利用者契約 1 名、見学 1 名と繋がりがつつある。ただ来年度も自宅での環境の変化や GH 入居等を見据えた併用開始や事業所変更があると見込まれる。

2. 職員（育成・研修など）

- ・外部研修参加
- ・新商品開発の研修
- ・支援関係の研修（幅広い分野）

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

企画

- ・ 2 月食研博 参加
- ・ 納品後の食事会

成果

- ・ 年間契約 お墓掃除事業 新規案件契約
- ・ 個人顧客 お墓掃除事業 15 名以上新規案件 受注
- ・ 缶バッジ 堺市立美術館 新規案件・継続受注
- ・ みかんジャム・マーマレード完成
- ・ 地域便利屋さん 複数件 新規案件受注

スーパー事業は周囲工事の影響で、年度途中から大きく売り上げが 60%程度大きく落ち込んだ。それに伴い利益額が大幅に減少。そういったリスクを想定し他事業にも取り組んでいたが予想以上に売り上げの落ち込みが早かった。他事業が授産活動支援センターさんから案件等の紹介により想定以上に受注に繋がったため工賃を維持することが出来た。

1. 収支（稼働状況）

稼働率 109.4%（定員 15 名）

2. 職員（育成・研修など）

- ・ 1 名行動援護研修受講。
- ・ 常勤職員 4 名 非常勤職員 8 名 毎月部門内研修を実施。その他、外部研修にも常勤非常勤共に参加している。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

- ・ 毎月、季節に応じた企画（バーベキュー企画、外食企画、登山企画、おやつ作り企画等）を行う。
- ・ 9 月に「第二回はびな祭り」を実施。沢山の地域の方に来場いただいた。
- ・ 法人内、外で実践報告を実施。はびなの根拠に基づいた実践を報告し反響を得た。
- ・ 強度行動障害のある利用者さんが多いため、様々な事故の発生がある。その対応に人的物的金銭的な負担があり、課題となっている。環境整備、支援の改善を通し解決していく。