

# 社会福祉法人ライフサポート協会 2025年度事業計画

## 1. 法人をめぐる情勢と課題

### (1) 福祉における「2025年と2040年」

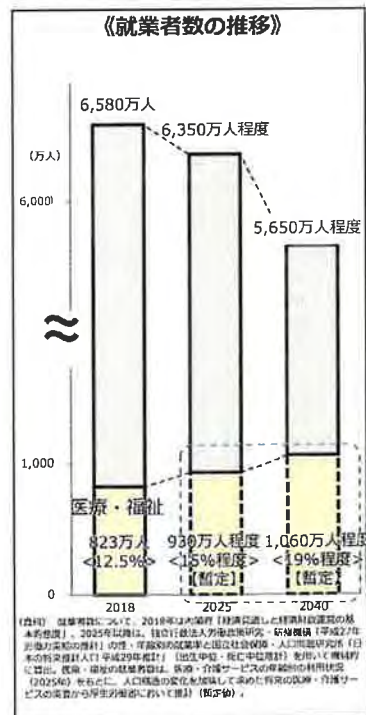
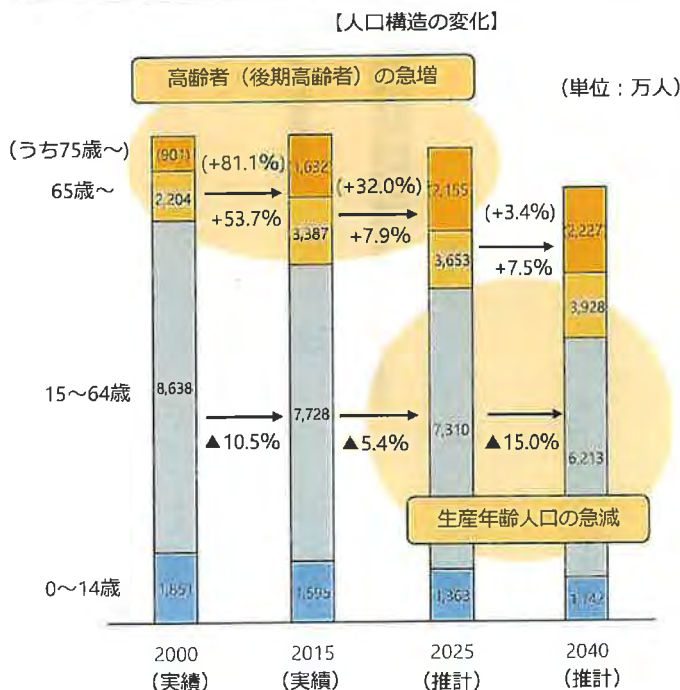
介護保険制度創設頃からずっと言われてきたのが「2025年問題」であった。いわゆる団塊の世代がすべて後期高齢者にあたる年齢に入るのが2025年として、この年に向けて医療や介護事業所の量的整備が大きな課題に据えられてきた、まさにその2025年度を迎えることになる。

実際のところ、量的拡大も進めながらも、少子化に関連しての労働力不足もあり、量的拡大というよりも「効率化」への取り組みが推進され、医療の機能分化と病床削減、法人間連携や合併への誘導、介護度の低い方や障がい軽度の方の制度利用単価を縮減し、自立支援や介護予防を目的とした促進策、ロボット導入やIT化の推進による合理化による業務効率化が進められてきた。

そこにきて昨今は「2040年問題」が次のステージとして喧伝されるようになっていく。2040年は年齢別人口では次のピークにあたる団塊ジュニア世代（1970年代前半生まれ）が高齢者人口に完全に入る年にあたる。2040年に向けて、高齢化、とりわけ

## 今後の介護保険をとりまく状況

○人口構造の推移を見ると、2025年以降、「高齢者の急増」から「現役世代の急減」に局面が変化。



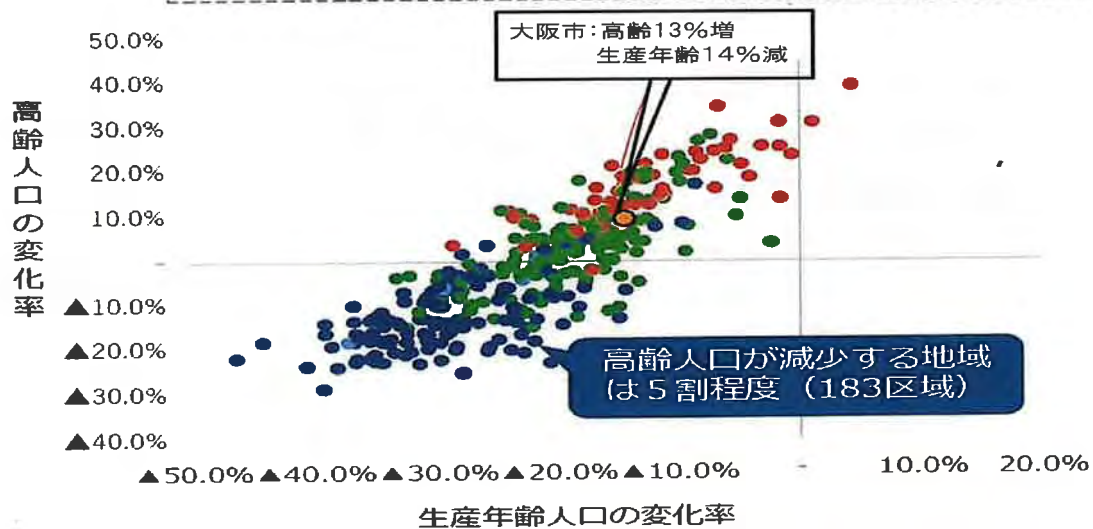
(出典) 実績は総務省「国勢調査」  
推計は社会保障・人口問題研究所「将来推計人口 令和5年推計」

85歳以上の高齢者の増加が進展していく。また、65歳以上高齢者数のピークが到来する。一方で、生産年齢人口は減少し、介護人材の確保・定着が課題であり、厚労省でもすでに“次の節目”に標準を合わせた議論をスタートさせており、今春には中間的取りまとめが出される予定である。

<2025→2040の年齢区分別人口の変化の状況>

	年齢区分別人口の変化率の平均値	
	生産年齢人口	高齢人口
●大都市型	-11.9%	17.2%
●地方都市型	-19.1%	2.4%
●過疎地域型	-28.4%	-12.2%

大都市型：人口が100万人以上（又は）人口密度が2,000人/km<sup>2</sup>以上  
 地方都市型：人口が20万人以上（又は）人口10～20万人（かつ）人口密度が200人/km<sup>2</sup>以上  
 過疎地域型：上記以外



## （2）経営環境の変容

少子化による人口の構成の変容は社会福祉に限らず、労働市場一般に影響を及ぼしており、給与の上昇は福祉介護業界の人材確保難が一層進んでいる。大阪府の賃金上昇率は4.82%（2024年）であり、法人もベースアップで通年よりも大幅な増で対処したものの4.0%であり、全業種との比較では見劣りするところであった。大阪府の消費者物価指数も前年同月比で3.7%増（2024年12月）で、法人においても給食費や電気代、間接的に委託料の値上げなどもあって、経費の増加が利益幅を圧縮することにつながっている。

これに対し、2024年度報酬改定による上昇は1.9%であるため、実際にはかなり苦しい状況で推移しており、政府も補正予算によって物価上昇対策や一時金に充てることができる補助金をこの時期に至って実施しようとしているものの、あくまでも追加対策の域を出ない。

## 2. 法人事業の課題

### (1) 発信力の強化年間2年目

法人第8期中期事業計画（2024～26年度）でも挙げたように「人手不足」対策が最大の目的でもあるが、それ以外においても「寄附金」の確保、「法人職員間の情報共有」、「福祉を巡る問題の提起」といった内容も含めての発信力を高める目的がある。

上記の目的で2023年度後半に立ち上げた特命の戦略広報委員会を、2024年度はコンサル業者にも入ってもらい、1年間当該委員会と担当管理職で学習会（媒体の選定や発信内容、計画策定など）を重ねていき、可能な部門から試行を重ねてSNS発信の定期化・発信内容の充実、部門間フォローをおこなってきたが、その2年目にあたり、発信力の弱かった部門の強化、発信の実績はあるものの個別バラバラになりやすかった事業所 SNS の相互連携、プラットフォームとしてのホームページの機能強化、SNS以外の発信（コラム・提言類）の強化、といった課題を進めていく。

### (2) 職員処遇の見直し

職員処遇改善については、周辺他法人と比較して劣後するとされている賃金面での改善策として、2024年度は正職員（介護支援1等級以上のパート含む）のベースアップを実施し、このことで基本給において平均4.0%（他の手当や賞与は据え置きなので実際の賃上げ額はやや下がる）の昇給（一律ではなく給与表に基づく）の実施と有給休暇日数の全員20日へ改訂をしたが、さらに2025年度については**給与表の全面改訂**を実施する。とりわけ初任給の増加（大卒の場合：基本給202,100円処遇改善手当含む→基本給207,540円）を図り、関連して2年目以降の介護支援1等級・2等級職員の給与改善を中心に据える。および各等級の給与上限額も引き上げ、世間水準との乖離を埋めるようにつとめる。

### (3) 施設修繕課題（なごみ・総セン）

なごみが設立されて21年になり、施設内外の劣化が目立ってきている。特に外壁部分のひび割れや屋上の雨水滞留によるしみ出しなどで修繕は待ったなしの状況にある（なごみの場合は陸屋根であり、トイに汚泥が詰まることで屋根からの排水が滞り、雨漏りにつながりやすい。2016年度に中・南ユニットの屋根部分の防水加工工事を実施はしているが、北ユニットの屋根部分は未施工なのと、既工事部分も9年が経過して再工事を検討しないといけない時期に来ている）

行政の補助制度活用は検討しているものの、昨年度の助成の条件（2000年までの物件）には該当しなかったため、今年度も動向は見守りつつも、非該当であったとしても施設の状況として施行せざるを得ない。福祉医療機構からの融資を検討している。

さらに住吉総合福祉センターについてはかねてよりトイレ部分の改修（扉の設置・便座の取り換え・内装の変更）をアンケートなどで要望されており、主には1階のトイレ及び階段部分の内装工事を検討している。資金的な状況を見ながら実施時期や内容を検討することになる。

#### **（４）泉北拠点における課題**

泉北地区高倉台にある就労継続支援B型事業「みんなのマーケットるぴなす」の近隣にスーパーが誘致される（2025年9月頃）ため、従来の障がい者就労支援としての「小規模スーパーマーケット事業」について、8～9月までは引き続き縮小しながらも続けつつ、代わりとなる事業として果実加工と製品づくり（マーマレードやビネガーなど）を中止とした作業を本格化させる。創立時の目的であるいわゆる「買い物難民」への支援（高齢者宅への配送や“みんなの食堂”の実施）を通じた地元自治会や堺市南区社協などとの関係は継続を図る。同時に「るぴなす」の向かいに高倉台の地域会館が移転してくるため、誘導路の確保も含めて、町会加入や地域連携の形について協議をしていくことになる。「はぴな」や「じらふ泉北」では堺市内の障がい事業所や支援の研修会での存在価値を増しつつあるため、職員支援や質の向上の取り組みの継続をおこなっていく。

#### **（５）研修動画事業（P10～12 参照）**

制度内で求められる「虐待防止研修」「身体拘束適正化研修」「感染症研修」や、事業展開上受講者確保を求められる「行動援護従事者研修」などを、法人独自で動画作成をおこない、外部法人に販売する事業を実施に向けて動いており（戦略広報委員会内の研修動画作成チーム）、2025年度後半期には実行する計画である。

初年度は仕組みの構築で277万円の事業支出を計上しているが、2026年度からは一定の黒字が見込める事業にもなる予定である。

#### **（６）就労支援事業の「内部取引解消」に向けての検討（P13 参照）**

オガリ作業所就労継続支援の清掃班・介護班・厨房班は、法人が業務を発注し、法人の事業所が受託する「内部取引」の状態にあり、行政から見た場合は、介護給付費を工賃にスライドさせている構造にあるため、解消が求められている。

現在のところ2案を検討しているが、年度をかけて集約し、さらに2026年度以降に向けて諸準備をおこなっていく予定である。

### **(7) 対外連携・地域公益活動**

社会福祉法人四恩学園との合同での研修会や職員交流会の継続や、「つばめ会（大阪府内の部落解放同盟支部に拠点を置く法人で加島友愛会やあさか会、ヒューマンライツ福祉協会など）」との災害時連携協定に基づく支援の中身の構築、災害時では BCP 作成後の地域連携も視野に入れた協議などを検討する。

地域公益活動では「ごはん倶楽部」「なごみ食堂」「るぴなすみんなの食堂」「オレンジカフェ」といった取り組みの継続以外に、地域団体など共同での出店やイベント開催、カフェ企画や夜間開催のサロンや講座などの企画案を検討する。

その際にもボランティア機能が有効であり、各事業所で地域向けに行っている事業や活動に、ボランティアコーディネーターを活用することで、地域住民や学生の参加につなげるように取り組む。職員の負担の軽減といったレベルではなく、地域住民の福祉事業に対する理解に繋がり、様々な形での協力者へと繋がっていくことを企図するものである。

また、包括支援センターやふうがなど法人の相談機関が中心となって作って来たネットワークによる専門職の連携を有効に活用できるように情報共有を進める。また職員研修以外にも地域住民の方々に向けての研修や報告会を企画していく。

## **3. 法人事業体制の課題**

### **(1) 法人管理運営体制と重点課題**

評議員会は年2回（3月・6月）の開催になる。6月の会議では役員改選にあたるため、新たな管理体制のもと、役員報酬規程や諸規程の再整備他、各種事業課題にあたっていく。新役員体制に合わせた補正予算案の審議も予定している。理事会は年4回を予定している。1回目は新役員体制下で理事長や業務執行理事を選任し、なごみの改装工事についての資金調達と入札内容、さらに第1次補正予算の確認。第2回会議で入札期間と仕様、価格についての確認、第3回会議では開札結果と工事のスケジュールなどの確認及び必要に応じて第2次補正予算の審議も予定している。この間で、総センの工事について具体化すれば、議事に挙げる予定である。第4回会議では2026年度事業計画と予算という流れで開催する予定になる。

運営にかかる実務上の決定は経営会議（理事長・常務理事・施設長クラスの部長・課長）を週1回、年48回の開催で推進する。主には収支の状況・職員数や時間外労働時数などの定点確認と対策・理事会決定事項の具体的推進課題の論議・正職員採用と配置・施設運営上の重要決定などを審議する

2025年度の重点課題としては

- ① **戦略広報に沿った発信力の強化と研修動画事業の開始**…発信力強化による職員確保への対応ももちろんのこと、法人の福祉実践の継続的発信は、新規で開始予定の研修動画の普及にも関連するため、精力的に進めていく。また、施設改修事業も重なるため、寄附金を募る意味でも発信は重要課題になる。
- ② **大型修繕の実施と資金管理**…なごみの外壁塗装と修理及びなごみ共有部分の空調更新、総センのトイレはじめ室内リニューアルといった工事についても金額や助成金の状況を見ながら執行していく。資金繰り状況を注視しながらになる。
- ③ **適正な人員配置と人件費管理**…前年度に続いて、人件費の高騰を抑えつつ、個々の職員の処遇改善（特に賞与の改善）を鑑みると配置人数管理が肝要である。各部門が希望する職員数を配置した場合は、人件費率が高騰するというジレンマもあるため、入退職の際には部門間連携（不足部門への充足部門からの応援）を適宜実施して部門間の状況を可能な限り均等にしていく。

その他の管理については各種委員会を定期開催して執行していく。

- ・衛生委員会…職員の健康診断と業務災害防止の取り組みなどの調整
- ・研修委員会…研修計画の執行と評価、計画策定
- ・危機管理委員会…防災や感染対策について訓練の実施や備蓄関係の管理
- ・支援の質向上委員会…実践報告会や地域向け（公開）講座の企画推進
- ・広報委員会…広報誌の編集やホームページでの広報、SNS 発信などを所管
- ・虐待防止・身体拘束適正委員会…不適切支援含めた虐待に類する支援についての検証とアンケートなどでの現状把握を実施（法人及び拠点や部門で開催）
- ・リスクマネジメント委員会…ヒヤリハットと事象や事故・苦情などの記録の分析と改善策について協議（法人及び拠点や部門で開催）

## （2）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

また、2024 年度（4～1 月の平均値）の有休休暇取得と時間外業務の状況、および 2025 年度の数値目標については次表の通りになる

	2024 年度 有給取得実績 （年間週 5 日 勤務換算） /目標値	2025 年度 有給取得目標 （年間週 5 日 勤務換算）	2024 年度 時間外業務時 数実績 （1 か月平均） /目標値	2025 年度 時間外業務時 数目標 （1 か月平均）
職員全体	10.8 /15.0	12.0	5.0 /4.0	4.0
正職員	16.0 /14.0	16.0	11.5 /10.0	10.0
非常勤職員	7.9 /15.0	10.0	1.2 /0.5	0.5

有給取得について有給休暇の付与日数を全員20日に増やしたことによる影響(勤続の短い職員の有給取得が進む)が予測された。正職員では取得がやや進んだ。目標値は表のとおりとする。

時間外業務時数については職員不足部門がいくつかあったため当該部門中心に高いままで推移したが、後半期に配置が進んで漸減傾向にはある。非常勤職員では他法人とのダブルワークの職員が特養や小規模多機能で数名おられる。目標値は現状を踏まえて設定した。

時間外業務については部門間の状況の違いが大きいため、時間外業務の多くなっている高齢系居住系(地域密着型)への対応が大きな課題になる。同じ課題が継続したまま長時間労働の職員が数年に渡って出てしまう状況を少しでも改善に転じさせるために業務の一部を総務で分担するなどして削減の取り組みをおこなったが、職員の欠員や外国人職員の帰国、感染症の流行などの要因もあってか、あまり成果があがってこなかった。看過するわけにいかないため、今年度は異動や業務内容の見直しにも踏み込まざるを得ない段階にきている。

次世代育成支援対策の内容としてあげられる「妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備」という項目では、2025年2月段階で育児休業中の職員は4名、2024年度途中で復職した職員が4名、2025年度内に産休・育休(前年度からの継続含む)職員は1名を予定している。育児休業取得者は現在在籍者で19名(うち男性5名)、子が就学期という時期に非常勤職員から正職員雇用に変換した職員が5名など働き続ける環境としては整備されつつあると言えるが、課題としては、①部門による差がある ②役職者登用が少ない(主任2名)という点があげられるため、中長期的に取り組むことになる。

### (3) 防災

継続しての状況付与を伴った防災訓練の定期実施に加え、2020年度より取り組んでいる「BCP(事業継続計画)作成」の取り組みについては、一応の完成にこぎつけたものの、防災としてはいくつかの課題がある。1つはBCPの特養なごみ版・大領版とともに在宅系や障がい部門、法人本部、地域団体などとも連結したプランに進め、本年度でより実地的なものに作り上げて完成につなげることと計画のブラッシュアップになる。2つ目は住吉区役所の福祉避難所協定が現実に即していないため変更作業に取り組む。特に見守り支援とのタイアップが求められる。3つ目は物資の確保を継続的に進めることになる。

#### (4) 2025 年度予算案の概要

##### 【収入】

介護保険収入は5億7,327万円(2025年度予算案の右端:注の①になります。以下同様)で、前年度(補正予算)から2,234万円の増額になる。理由はなごみデイサービスとてあい(小規模多機能型居宅介護・グループホーム)が一定伸びる見通しであることによる。他方で、なごみヘルパーやケアプランセンターは職員の欠員による稼働の減少の回復には時間を要すると判断し、最近の実績水準で予算化している。

障がい福祉サービス収入は8億8,689万円(予算案②)で、前年度(予算)から▲1,255万円減額で計上している。グループホームの空床が埋まる見込みが当面ないことや、通所系でも稼働の減少や加算が取れなくなる懸念もあって抑制的に予算化をしている

収入合計で2024年度予算比▲366万円減の14億9,922万円を予算額(③)とした。

##### 【支出】

人件費支出は10億9,170万(④)で前年度比1,385万円増になる。職員の欠員についてはある程度充足したが、一部部門で残っている。給与表改訂によって、特に介護支援Ⅰ等級(初任者級)で基本給が大幅増になっている。また、処遇改善加算の制度変更も受けて、処遇改善手当を基本給に統合した。そのため職員本給(正職員基本給)が大きく伸びている(⑤)、賞与水準を抑制すること(⑥水準としては前年度95%程度)にすることで全体の増加幅を抑制せざるを得なかった。収入部分(障がい)がかなり抑制的なので、回復状況見て補正予算時に修正する可能性はある。

事業費支出は1億3,082万円(⑦)で前年度から321万円増になる。物価高騰の影響を受けて、前年度から伸ばさざるを得ない面がある。賃借料が減額になっている(⑧)のは2024年度車両リースなどが営業日の関係で13か月分支払いになっていただけなので、単価での改定ではない。教育指導費に研修動画作成にかかる経費を含めているため大幅増になっている(⑨)

事務費支出は1億7,393万円(⑩)で前年度から153万円増額になる。主には決算見込みを受けての変動を反映しているのと、土地建物賃借料の増額はオガリ作業所の契約改訂に伴う増加分(25万円)と裏の駐車場からの撤退を言われているため、民間駐車場借用での増額を反映している(⑪)

こうした措置を受けて、支出全体は大きく伸び(⑫)、事業活動資金収支差額は7,119万円の黒字(⑬)(利益率4.7%)となる。第8期中期事業計画で示した収益率8.0%には大きく届かない予算となった。今年度は工事や役員改選もあるため不透明な面が



ある。この点は年度途中で補正予算で修正を施したい。

施設整備収支は金融機関からの融資 3,500 万円 (⑭) を受けて、なごみの外壁塗装と補修工事 (⑮の建物取得支出) をおこなう。

リース払いの増加を含めて施設整備支出は 7,816 万円になる (⑯)。

その他、既存の借り入れ返済や退職金積み立てなどを計上し、当期資金収支差額はわずか 505 万円 (⑰) 利益率 0.3% となる予算である。大変厳しい予算であり、慎重な執行管理が課題である

※下表は各部門からの大型の経費支出の一覧になります

部門	費目		金額	支出内容
法人本部	事務費	広報費		戦略広報TAKK(継続部分)
法人本部ほか	設備資金借入金収入		35,000,000	なごみ外壁塗装と屋上防水工事への融資
法人本部ほか	固定資産取得	建物取得支出	36,600,000	なごみ外壁塗装と屋上防水工事
特養・短期	事業費	給食費	-1,000,000	24年度前半は食材納入先を高額な業者をしていたので切り替え効果で微減 (1割)
なごみデイサービス	事務費	修繕費	500,000	24年度決算見込み38万円。リフト浴槽故障時の修理見込む
きずな	事業費	消耗事務備品費	500,000	空調交換・ガス給湯器交換など (24年度決算見込み54万円)
であいGH	事業費	消耗事務備品費	500,000	冷蔵庫・テレビ・便座など
であい小規模	事業費	消耗事務備品費		冷蔵庫・テレビなど
オガリ生活介護 オガリ就労継続	事務費	土地建物賃貸料	610,000	大阪市福祉局との間に2025年より10年間の改定額での賃貸借契約の増加+裏の駐車場撤退費用
	事務費	修繕費	300,000	シャッター修理・壁・トイレの補修など (シャッターは就労と按分)
総セン生活介護	事務費	修繕費	500,000	水回り修繕など
総セン就労継続	事務費	修繕費	1,000,000	グリストラップ改修工事
	事業費	消耗事務備品費	580,000	茹で麺機・浄水器フィルター交換等
はびな	事業費	修繕費	350,000	破損個所の修理など

ミッション：福祉労働者のエンパワーメントと福祉実践の向上をめざしながら、同時に、法人の事業収益性を高め安定経営ならびに職員の待遇改善を果たす

企業活動とコスト		顧客の状況と収入の流れ	
<b>主要パートナー</b> 誰と協力すれば効果的効率的に事業を展開できるか？	<b>主要活動</b> ビジネスを成功させるために何をすべきか？	<b>価値提案</b> 顧客の何を解決し、どんな価値を提供するのか？	<b>顧客との関係性</b> 顧客とどのような関係性を築くか？その手段は？
・法人職員 ・研修講師 (①法人職員とのコネクションがある＝協力をお願いできる) ②右記の「価値提案」に合う講義が可能 ③本事業に理解がある	・法定研修の提供。 ・eラーニングコンテンツを作成して配信(動画視聴)。その際、多言語対応コンテンツも作成。 ・対面で直接質問できたり相談できたりする機会(リアル勉強会)を提供する	①②③の法定研修や加算研修など、オンラインで提供可能なものについては、時間コストをかけずに、確実に、効果よく受講してもらえらる研修の仕組みを多言語でつくる【 <b>研修受講の仕組み・構造</b> 】 ④⑤⑥福祉労働者がエンパワーメントされるようなコンテンツ＝愛と勇気と希望＝を多言語で届ける【 <b>研修内容</b> 】 具体的には、 ・支援方法を専門家が占有・駆使し診断して導くのではなく、生きる主体に寄り添い、その人が自分の生きづらさや生活課題を解決できるように伴走するという価値を発信する。【 <b>福祉原理の再発見</b> 】 ・福祉とその近接領域ないしは異領域との「なごさ」に注目し、その「なごさ」から派生する新たな福祉実践や課題解決の可能性を発信(提示)する。【 <b>創造性・問題解決の喚起</b> 】 ・福祉の当事者性に着目し、自らと福祉の接点(物語)を発信する。【 <b>当事者性・共感性の惹起</b> 】	<b>顧客セグメント</b> 誰が私たちの商品が必要としているか？ ○管理者・経営者 ①従業員に研修を受けさせたいが、現場から外すことができない研修にいかせられない。 ②サビ管研修や相談従事者研修などの法定研修を確実に受けさせたものの抽選で落選する。 ③海外人材向けの研修が不十分。準備もたいへん。 ○福祉従事者 ④法定研修を受けないと事業継続や加算請求できないので仕方なく、つまらない研修を受けている場合が多い。 ⑤でも、法定研修であらうが、支援の質を高められたいと感じる研修を受けられたら、嬉しい。 ⑥支援困難事例における新たな支援方法やその視点、課題解決の糸口が見つけられたいと嬉しい(逆に、声息吐息でバーニアアウトしてしまいそうな時もある。小規模な事業所だと日常的に上司・同僚に相談できる環境・機会はない) ⑦そもそも研修に行きたくて現場を抜けられない
<b>主要リソース</b> ビジネスに不可欠な資源は何か？	<b>コスト構造</b> どのような支出が発生するか	~研修動画の経験はどういう経験になるか？視聴後の感想は？～ 清々しい、明日を迎える元気が出てきた、感動した、優しい気持ち、静かな力が穏やかに漲る、解放された、そうか！、明日から活用してみよう ※汎用的な内容のeラーニングは競合するので、 <b>コンテンツの内容</b> (1支援の交差点)シリーズや、講師が福祉と関わることになった原点を語る「語り」など)および <b>ハイブリッド型(オンラインと対面)の仕組み</b> で差別化を図る。	<b>チャネル</b> どのようにして顧客に製品やサービスをお届けするか？タッチポイント、媒体 ・対面(リアル勉強会) <b>インターネット</b> ・対面(リアル勉強会)
<b>コスト構造</b> どのような支出が発生するか	<b>収益の流れ</b> どのように売上を生み出すか	・法定研修については、所定価格で販売。この法定研修を安定的な収益を生み出すコンテンツと捉え、同時に、独自コンテンツの販路の入り口として指定。 法定研修に魅力を感じた管理者・経営者・従業員が独自コンテンツを購入するという流れを作る。 法定研修については、例えば、サービス管理責任者研修や行動援護研修。あるいは加算要件となる研修なども対象。 ・独自コンテンツについては、サブスクリプション方式で、1IDにつき、10,000円/月の1年契約。1IDにつき、〇人まで視聴可能。動画コンテンツは見放題。	<b>収益の流れ</b> どのように売上を生み出すか
・講師に支払う謝礼、交通費 ・eラーニングプラットフォームシステム(NTTひかりクラウドを予定) ・動画撮影・編集用の機材、PC ・販売用のwebページ作成 ・コンサルティング(TAKK) ・決済システム(個版用)	・研修講師 ・動画の撮影・編集機材 ・動画の撮影・編集スタッフ ・動画を販売するシステム ・決済システム(個版対応) ・経理処理をすすスタッフ(請求書・領収書の発行、入金管理など) ・カスタマーセンター機能 ・リスティング助成金獲得のシステム	・研修講師 ・動画の撮影・編集機材 ・動画を販売するシステム ・決済システム(個版対応) ・経理処理をすすスタッフ(請求書・領収書の発行、入金管理など) ・カスタマーセンター機能 ・リスティング助成金獲得のシステム	・研修講師 ・動画の撮影・編集機材 ・動画を販売するシステム ・決済システム(個版対応) ・経理処理をすすスタッフ(請求書・領収書の発行、入金管理など) ・カスタマーセンター機能 ・リスティング助成金獲得のシステム

支出の部	費用税込	備考
LMSプラットフォーム 初期費用	¥0	NTTひかりクラウド
LMSプラットフォームランニング	¥250,000	NTTひかりクラウド
講師費用 初期費用	¥440,000	60分動画を4分割して15分動画を1コマとして、4コマ1セット、それを毎月1セット(60分動画)リリース(15分動画を4本)。最初は法定研修リリースを用意。20セット(15分×4コマ)用意。15分の作成単価(講師謝礼)は5,500円とする。
講師費用 交通宿泊費	¥220,000	
撮影機材(カメラ/録音/バック紙)	¥165,000	
サービスロゴデザイン(初期なし?)	¥110,000	
サービスサイトデザイン(初期なし?)	¥330,000	
サービス紹介資料デザイン(初期なし?)	¥440,000	
サーバランニング/月(初期なし?)	¥66,000	
動画編集費用(自前?)100本		
スタジオ		
事務費用		
動画編集用パソコン	¥400,000	
合計	¥2,421,000	

講師依頼価格表
打ち合わせ+収録(資料など新規ver)
打ち合わせ+収録(資料など既存ver)
収録のみ 1時間
収録のみ 15分

□法定研修の売上(サービス管理責任者研修)ワンパッケージ

26,000円/人×1000名=26,000,000円(大阪府地域福祉推進財団)

35,200円/人×800名=28,160,000円(大阪府障害者福祉事業団)

web配信動画の視聴+2日間の演習

□上記以外の法定研修(※1)および法定研修以外の事業所向けの売上

契約者事業所数(ID数 ※2)				
コスト(198円/ID【月額】*契約事業所数+5500円/ID【初期費用】)*契約事業所数				
売上(初回登録料5,500円*契約事業所数+11000円/ID【月額】*契約事業所数)				
粗利				

1か月目	2か月目	3か月目	4か月目	5か月目	6か月目
3	6	9	12	15	18
¥17,094	¥17,688	¥18,282	¥18,876	¥19,470	¥20,064
¥49,500	¥82,500	¥115,500	¥148,500	¥181,500	¥214,500
¥32,406	¥64,812	¥97,218	¥129,624	¥162,030	¥194,436

7か月目	8か月目	9か月目	10か月目	11か月目	12か月目
21	24	27	30	33	36
¥20,658	¥21,252	¥21,846	¥22,440	¥23,034	¥23,628
¥247,500	¥280,500	¥313,500	¥346,500	¥379,500	¥412,500
¥226,842	¥259,248	¥291,654	¥324,060	¥356,466	¥388,872
					¥2,772,000
					¥2,527,668

13か月目	14か月目	15か月目	16か月目	17か月目	18か月目
39	42	45	48	51	54
¥24,222	¥24,816	¥25,410	¥26,004	¥26,598	¥27,192
¥412,500	¥478,500	¥511,500	¥544,500	¥577,500	¥610,500
¥388,278	¥453,684	¥486,090	¥518,496	¥550,902	¥583,308

19か月目	20か月目	21か月目	22か月目	23か月目	24か月目
57	60	60	60	60	60
¥27,786	¥28,380	¥11,880	¥11,880	¥11,880	¥11,880
¥643,500	¥676,500	¥660,000	¥660,000	¥660,000	¥660,000
¥615,714	¥648,120	¥648,120	¥648,120	¥648,120	¥648,120
					¥257,928
					¥7,095,000
					¥6,837,072

※1 行動援護研修、高齢系法定研修、障害系法定研修などを想定

※2 IDで20名分 一人当たりの月額単価は500円

□法定研修以外の個人向けの売上

オガリ就労継続支援B型 清掃班・介護班・厨房班「内部取引」の解消に向けての試案

課題：オガリ就Bの清掃班・介護班・厨房班においては、法人が清掃や食器洗いなどの業務を発注し、法人が受注する「内部取引」の状況にあり、行政からすれば、介護給付費を工賃として支払っていると受け取られる状況にあるため、その状況の解消が求められている。

利用者数：清掃班利用者 5名、介護班利用者 2名、厨房班利用者 5名

収益(3班合計)：2,800万円ほど

人件費：正職員1名 円、パート3名(実働2名) 円

解決案①：清掃班、介護班、厨房班の利用者を直接雇用する。

○メリット：法人の障害者雇用率の底上げ(現在、1.5人の雇用が不足している状況)。利用者の賃金アップ。

○懸案事項：いずれの班の利用者においても一定の就労支援を要するが、就労支援員の人件費は法人持ち出しとなる(利用者の給与と就労支援員の人件費を新たに計上しなければならぬ)。また、就Bとしての収益は減収となるため、新たな作業内容の創出とともに新たな就B利用者確保することなどが必要となる(就Bではなく生活介護を拡大する案も)。ただし、就Bにしても生活介護にしても、作業場の確保など別課題も生じる。

解決案②：別法人で就Bの事業指定を取り、3班はそちらで継続。施設外就労として、清掃班、介護班、厨房班を継続させる。

○メリット：利用者の就労が保障され、就労支援員も確保される。法人として減収は免れないかもしれないが、新たな支出(利用者の最低賃金+就労支援員の人件費)は要しない

○懸案事項：別法人を設立する必要がある。就労支援員も新たに募集する必要があるか。また、就Bとしての収益は減収となるため、新たな作業内容の創出とともに新たな就B利用者確保することなどが必要となる(就Bではなく生活介護を拡大する案も)。ただし、就Bにしても生活介護にしても、作業場の確保など別課題も生じる。

別法人を設立する際、一般社団法人(非営利型)が最適か。設立時の費用や手続きの簡便さ、事業非課税となる点など。

一方で、NPO法人が地域にすでにあるため、NPOの事業継続もしくは活性化を企図しつつ、就B事業を包摂しNPOの事業を承継させてもらうことも一案。

#### その際の懸案事項

- ・就Bの指定要件にかなう作業場の確保
- ・就労支援員の確保(新規募集)常勤換算2.5名および管理者(1名)・サービス管理責任者(1名)の確保
- ・NPO事業とマネジメント機能の承継(府立病院の清掃、地域清掃・草刈り、なごみ宿直など)
- ・NPOで雇用されている方々の雇用保障

# 社会福祉法人ライフサポート協会 2025年度予算(案)

		2025予算	注	
収 入	介護保険事業収入	573,270,000	①	
	就労支援事業収入	24,070,000		
	障害福祉サービス等事業収入	886,890,000	②	
	地域福祉事業収入	4,475,000		
	研修事業収入	200,000		
	経常経費寄附金収入	500,000		
	受取利息配当金収入	0		
	その他の収入	9,812,000		
<b>事業収入計</b>		<b>1,499,217,000</b>	<b>③</b>	
支 出	<b>人件費支出</b>	<b>1,091,696,000</b>	<b>④</b>	
	役員報酬支出	11,324,000		
	職員給料支出(本俸+手当)	542,440,000		
	職員本給	446,965,000	⑤	
	超過勤務手当	35,762,000		
	夜勤手当	3,092,000		
	宿直手当	558,000		
	役職手当	11,213,000		
	通勤手当	16,108,000		
	住宅手当	12,346,000		
	扶養手当	4,104,000		
	資格手当	5,356,000		
	特殊勤務手当	4,191,000		
	処遇改善手当	0		
	その他の手当	960,000		
	職員賞与支出	99,248,000		
	非常勤職員給与支出	304,344,000	⑥	
	派遣職員支出	0		
	退職金給与支出	150,000		
	退職共済掛金	0		
	退職金(プルデンシャル生命)	150,000		
	法定福利費支出	134,190,000		
	<b>事業費支出</b>		<b>130,822,000</b>	<b>⑦</b>
	給食費支出	38,530,000		
	介護用品費支出	2,900,000		
	保健衛生費支出	1,326,000		
	教養娯楽費支出	6,283,000		
	水道光熱費	36,389,000		
電気	21,844,000			
ガス	6,056,000			
水道	8,489,000			
消耗器具備品費支出	14,622,000			
保険料支出	1,657,000			
賃借料支出	15,856,000	⑧		
教育指導費支出	50,000			
車両費支出	9,935,000			
講習諸経費支出	3,065,000	⑨		
らふら商品管理支出	40,000			
雑支出	169,000			
<b>事務費支出</b>		<b>173,925,000</b>	<b>⑩</b>	
福利厚生費支出	4,390,000			
旅費交通費支出	1,104,000			
研修研究費支出	2,571,000			
事務消耗品費支出	3,475,000			
印刷製本費支出	715,000			
水道光熱費支出	2,095,000			
修繕費支出	8,785,000			
通信運搬費支出	8,027,000			

事業活動による収支

# 社会福祉法人ライフサポート協会 2025年度予算(案)

		2025予算	注
事業	会議費支出	74,000	
	広報費支出	7,197,000	
	業務委託費支出	63,537,000	
	手数料支出	2,553,000	
	保険料支出	857,000	
	賃借料支出	9,258,000	
	土地建物賃借料支出	43,953,000	(11)
	租税公課支出	1,052,000	
	保守料支出	12,367,000	
	施設管理保守	4,904,000	
	事務機器保守	5,424,000	
	車輛保守	1,498,000	
	渉外費支出	110,000	
	諸会費支出	845,000	
	地域貢献費支出	400,000	
	雑支出	560,000	
	就労支援事業支出	24,070,000	
	支払利息支出	2,470,000	
その他の支出	5,042,000		
事業支出計		1,428,025,000	(12)
事業活動資金収支差額		71,192,000	(13)
施設整備等	収入 設備資金借入金収入	35,000,000	
	施設整備等収入計	35,000,000	(14)
	支出 設備資金借入金元金償還支出	30,336,000	
	固定資産取得支出	36,600,000	
	建物取得支出	36,600,000	(15)
	ファイナンス・リースの返済支出	10,169,000	
	長期未払金支払支出	1,060,000	
施設整備等支出計		78,165,000	(16)
施設整備等資金収支差額		-43,165,000	
その他の活動	収入 積立資金取崩収入	150,000	
	退職給付引当資産取崩収入	150,000	
	長期預り金積立資産取崩収入	0	
	その他の活動収入計	150,000	
	支出 長期運営資金借入金元金償還支出	14,004,000	
	積立資産支出	9,120,000	
	退職給付引当資産支出	9,120,000	
その他の活動による支出計		23,124,000	
その他の活動による収支差額		-22,974,000	
当期資金収支差額合計		5,053,000	
資金残高	前期末支払資金残高	0	
	当期末支払資金残高	5,053,000	