2025 年度　社会福祉法人　ライフサポート協会

事業報告書

Ⅰ．法人全体の概括

（１）非常に厳しくなった経営環境

2025 年度における事業を概括すると、広報活動の活性化や、各部門の実践の質の向上、人手不足感がある程度収束…といった「成果」も多々得られた反面、厳しかった昨年度を上回る収益性の悪化、大規模修繕などの支出増などの大変厳しい経営状況だったといえる。

いわゆる外部環境要因としては、エネルギーや食料品、委託費から施設改修経費に至るまであらゆる分野での費用の上昇と、なにより人件費の高騰があり、このことはライフサポート協会だけの問題ではなく、大阪府社会福祉協議会施設部会のアンケート（2026 年 4 月実施）においても多くの施設から「公定価格で価格転嫁できない構造の中、経費上昇のペースが激しいため大変苦しい」という声が上がっている。

それとともに内部環境要因として「人員配置課題」「長期修繕の課題」「財務基盤の課題」が法人独自に抱えるので、いくつかの観点から分析を試み、既に「2026 年度事業計画」で記載した今後の対応策の着実な遂行が求められる。

（2）経営面での成果

①　広報と人材確保

法人第 8 期中期事業計画（2024～26 年度）でも筆頭に挙げたこととして、広報活動の強化による人材確保であったが、中期計画 2 か年目にして、着実に成果が得られた感がある。法人職員参加による TikTok「ライサポ人」動画や、各部門での Instagram などでの活動報告、動画配信のノウハウを援用しての「研修動画」作成と販売もスタートし、2025 年度はそれでも投資の面が強かったものの、今後は一定の成果となる可能性を持った活動になった。とりわけ、職員の応募動機として「法人の動画視聴」という面接での回答が出るなどの成果もあがったことは、人材採用難に苦しむ業界内においても一石を投じることができたと言える。ただ、まだ単年度の成果でもあり、一発花火に終わらない「継続性」が求められるため、戦略広報委員会での叡智を寄せ集めた活動継続が課題になる。

②　実践面

なごみ感謝祭・きずなバザー・であいの Y’ sBAR・るーぶ作品展・はぴなまつり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。特養の餅つきや、なごみ内での職員や地域住民の参加による企画、BAR BA BAR も始まった。住吉区北包括の帝塚山

音楽祭での相談会参加、オガリ作業所の粉浜商店街夜祭への参加、住吉区役所での区民まつりやふらっと楽しむすみよしといった他団体主催イベントにも継続参加ができた。つみきの桃山学院大学学生との交流会なども事業所外との交流の創出として特筆される。また、自閉症学会や自閉症カンファレンスでの報告など、現場実践を踏まえた研究会への参加も旺盛におこなった。

法人の実践報告会については 1 月 24 日に開催できた。特養なごみ・大領地域の家であいグループホーム・じらふ泉北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特養なごみの「動き出しは本人から」というテーマでの職員研修や介護実践は、職員の業務姿勢や介護への視点を見直すきっかけにもなった。

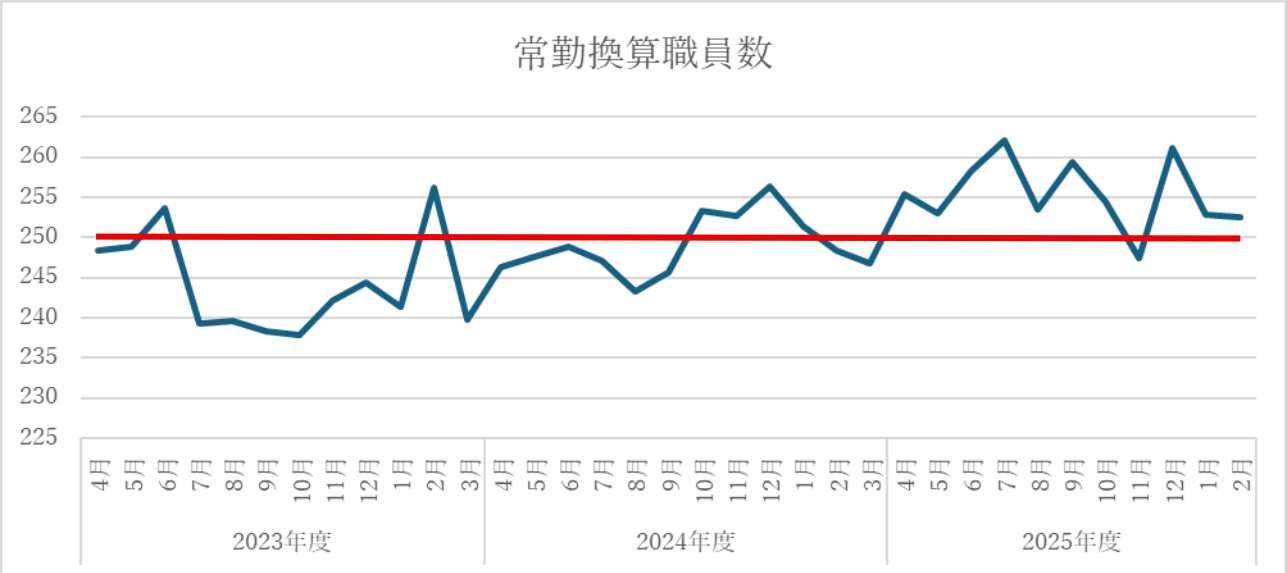
（3）職員の確保と育成の強化・処遇の再検討

近年の正職員人数は 150 名ほどになる。欠員部門もあるため、随時採用もおこない、年間の入退職と休職の職員数は下表になる

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

入職では新規学卒（学生時代からの法人バイトも含む）が 5 名で、12 名が他法人や多職種からの採用になる。2025 年度では休職者が多数生じた。1 か月以上の休職を含む職員は 19 名になり、3 名が出産～育児および関連する休職・1 名が家族介護だった以外の大半が精神的不調に伴う休職であり、法人としてもライン以外の相談対応も随時おこなっており、7 名はその後の復職がかなっている。ただし、現場としては数カ月の離脱もあり、職員数が充足しているという外見と内情の乖離があった。

この 3 か年の常勤換算職員数は下グラフのとおりになる。



さらに主な部門別の常勤換算職員数が下表になる

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
2025	32.1	18.6	38.2	25.8	60.6	10.0	18.0	256.2
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）

そもそもの中期計画で示した「目標人数が少なすぎたのでは」という意見があるものの、2023 年度の職員数が明らかな不足感に基づくというのは確かであり、だからこそ広報に力を入れ人材確保を最大の課題としたことも現場の要請のみならず経営判断としても穏当であり、冒頭で提示した大阪府社会福祉協議会施設部会のアンケートにおいても、多くの施設が人手不足にあえいでいるのが現状である。他方で、2025 年度の職員数は部門間による差異があり、休職者が多かった（休職者はこの職員人数にカウントされていない）ために、見かけほどの充足感がなく、またすぐに欠員になるという危機感もあるためか、結果的に多めの配置になっていたと言える。ただ、目標よりも通年で常勤換算 6 名多いということは、単純計算で人件費が 2000 万円強増加することでもある。そのことを受けて、2026 年度事業計画では一定のゆとりのある部門からは戦略的人事異動をおこない、欠員の在宅系（おもに訪問介護など）の充足によって在宅介護の収益回復を狙い、最も人員確保の難しい居住系に欠員が今後生じた場合でも、「もと特養・もとグループホーム在籍者」が応援体制に入れる仕組みを構築して、冗長性も確保し、職員減をすることなく、収入の方をもともとの目標より最低でも 3000 万円は増加させる…という人員と事業の再構築を計画に入れている。

定着という観点では、2025 年度の（正職員）離職率は 11.2%と、中期計画目標値の 10%以下には達しなかった。さらに離職者 17 名中、2024 年度採用者が 5 名・2025 年度採用者が 4 名という短期在職で離職に至る人が多く、法人の求める水準との乖離も原因にあるため、採用時の丁寧な説明と求める業務や水準の説明の必要性を感じる。他方で、職員にしても管理者・主任クラスにしても前述の冗長性を求められることが苦手（単機能の施設や専門特化で力を発揮したいという意向の職員）な人も一定割合で存在するため、丁寧なすり合わせや、調整業務や変動制対応に報いる仕組みも必要と考えている。

（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

2025 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

	2025 年度 有給取得目標 （年間週 5 日 勤務換算）	2025 年度 有給取得実績 （年間週 5 日 勤務換算）	2025 年度 時間外業務時 数目標 （1 か月平均）	2025 年度 時間外業務時 数実績 （1 か月平均）
職員全体	15.0	15.5	4.0	4.3
正職員	14.0	17.1	10.0	10.8
非常勤職員	15.0	14.0	0.5	0.8

有給取得について正職員は目標を達成し、非常勤職員も含めても 20 日の有休の 70%以上の取得状況にある。特に非常勤職員の有給取得は前年度の 8 日から大幅増加している。

時間外業務時数については全体では引き続きの漸減傾向（昨年度 4.9ｈ）にある。

こうした数値は、職員充足の度合いと関連があり、**有休の場合は正の相関・時間外労働の場合は負の相関関係**にあるため、職員充足が進んだこの 2 年間で改善状況にあることは好ましい結果であるものの、職員体制を一定適正化（減員することなく収益増をめざす）する中で、改善状況にある現状を維持・進展できるかも課題になる。

全職員のうち男女比率は女性 67.7%男性 32.3%。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 76.3 になっている。この割合は正職員で 87.6%、非常勤職員で 101.0%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 2 人、女性 5 人、課長部長で男性 4 人・女性 0 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。前述の通り、残業時間としては漸減傾向なものの、一部部門での男性職員の長時間勤務があまり変わらなかったため、強調された形で賃金格差にも影響が出ている。育児休暇取得については男性該当者なし。女性 1 名取得となっている。

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）法人運営管理

評議員会は定例としての 1 回目が 6 月に「2024 年度決算と事業報告」「役員改選」を主な議事として実施。改選を受けた第 1 回理事会で新理事長・新常務理事を選出した。第 2 回理事会は 7 月に実施し、なごみの外壁塗装と屋上防水工事の仕様を承認し、なごみ施設長の交代人事についても確認された。9 月の第 3 回理事会ではなごみ外壁塗装屋上防水工事の入札結果と資金計画を確認した。11 月には臨時理事会を書面決議でおこない、なごみの特殊浴槽納入業者を選定している。12 月の第 4 回理事会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。また、係争案件を抱えていたため、解決金の支払いについても確認がされた。

2026 年 3 月には第 5 回理事会及び第 2 回評議員会を開催し、「2026 年度の予算と事業計画」を承認した。

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 5 名）を年に 47 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ことが求められている。

2．2025 年度決算概括

（1）貸借対照表

【1】流動資産は 3 億 1,336 万円で前年度から 4,404 万円の増となったが、通年で新規借り入れを 1 億円実行し、かつ所定の工事支払いを完了していないという状況下であるため、資金的に非常に厳しい状況なのは変わっていない。

① 現金預金は 7,119 万円であり、前年度から 2,651 万円増である。あくまでも借入分を加味しての金額であり、資金繰りとしては大変厳しい。

② 事業未収金は 2 億 2,123 万円で前年度から 917 万円増。収入は堅調に増加していることを反映している。

【2】固定資産は 8 億 5,171 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）は償却によって減じている（外壁塗装工事などが途上のため）が、建設仮勘定で未払い工事分を計上している。その他の固定資産（であい・はぴなの建物）については若干の増になっている。

② 建物以外の機械･器具や有形リース資産などは特養の浴槽更新や研修動画撮影に関す

る機材などの導入によって増加に転じている

③ 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

【３】資産合計は 11 億 6,505 万円で、5,869 万円の増となった

【４】流動負債は 2 億 5,650 万円で、前年度より 870 万円の増になっている

① 1 年以内返済予定の融資およびリースは前年度比 692 万円増の合計 6,141 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職員数の増により増えている。

【５】固定負債は 3 億 1,468 万円で、前年度より 3,591 万円の増額。

① 設備資金借入金は残債のあるであいとはぴな等の建物融資の長期分の償却による減額があったが、新たになごみの工事分名目に借り入れた 5000 万円が加わったため、1 億 5,523 万円となり 965 万円の増になっている

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た一方で、新規で大阪信用金庫と日本政策金融公庫からの合計 5000 万円の借入を実行したため 4,710 万円となり 3,045 万円の増額になっている。

【６】負債総額は 5 億 7,118 万円で、前年度より 4,461 万円の増加

【７】純資産合計は 5 億 9,387 万円で、前年度より 1,409 万円の増額となった。

① 当期活動増減差額は 2,277 万円で、次期繰越活動増減差額は 2 億 2,036 万円となった。

手元流動性（現預金÷月収）は 2023 年度実質 0.55 か月・2024 年度 0.36 か月と推移し、2025 年度は借入による現預金の増加もあって 0.56 カ月となった。求められる水準（1.0 カ月以上）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 122.2%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 93.7%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 15 億 4,701 万円で、前年度から 4,910 万円（103.3%）の増収になった。

① 介護保険事業収益は 5 億 8,217 万円（前年比 1,782 万円増：103.2%）、一昨年度からの 2 か年続いた低迷から脱したが部門別にみると地域密着型でけん引した形になっている

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	103.0%	103.6%	94.5%	92.9%	100.1%
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
106.8%	113.9%	110.6%	101.8%	93.6%	91.7%

特養・短期入所はほぼ前年度水準で推移した。訪問介護は依然として低下傾向から脱し切れていない。通所介護も不振なのも居住系事業所への利用開始される方も増加による面があり、囲い込みとなる方も少なからずおられる。小規模多機能型居宅介護はきずなもであいも過去最高水準の収益となった。ただし、年度後半は介護度の高かった利用者のご逝去があり、低下している。

② 障害福祉サービスは事業収益 9 億 3,356 万円（前年比 3,592 万円増：104.0%）。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	104.3%	106.7%	103.9%	110.1%	99.5%
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	117.3%	103.6%	87.0%	99.2%	114.7%
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
101.7%	97.2%	105.4%	119.5%	94.4%	106.2%

じらふデイは幾分回復した。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。グループホーム住吉住宅では、利用者が亡くなられたことや、住吉住宅のれんとは入居者退去後の空床がうまらず稼働が落ちた（94%→74→39%）。大領のグループホームは短期入所から転用した部屋への入居もあり伸長した。障がい通所系（生活介護・就労継続支援）は合計では微増となった。

泉北拠点は「はぴな（生活介護）」は順調に伸びてきた。しかしながら 1 月の実地指導によって医師の配置実績の不記載があり、2026 年度には返還となる。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
97.6%	114.0%	72.1%	92.0%	105%	97.6%
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	
80.0%	64.5%	78.4%	95.0%	86.3%	
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
92.7%	62.2%	78.1%	77.1%	78.3%	72.1%
じらふ泉北障がい児通所	るぴなす就労	はぴな生活介護			
74.7%	57.9%	101.2%			

【２】サービス活動費用は 15 億 2,578 万円で、前年度より 4,919 万円増額。前年比 103.3%

① 人件費 11 億 4,536 万円（4,393 万円増。前年比 104.0%）。事業費 1 億 3,152 万円（▲191 万円減。前年比 98.6%）、事務費 1 億 7,671 万円（406 万円増。前年比 102.3%）

② 人件費は職員増による増加分と、年度末に一時金（原資は臨時の処遇改善補助金）を非常勤含む勤続５年以上の職員に支給(1,640 万円)したことによる理由で増加した。

③ 事業費は電気代が減に転じたが、給食費は前年度から継続しての 10%アップが 2 年続いている。消防器具備品費や賃借料などで効率化を検討したため若干の減少になっている

④ 事務費は前年度から微増になっている。福利厚生費では前理事長退任パーティ―の費用や熱中症対策での支給品購入を充てたことによる費用増となった。研修費が前年度比 155%となった。海外研修の渡航費用なども入っているのと、動画編集に関わる研修費も相応にかかったためである。修繕費も大きく伸長した。総センの火災報知機やエレベーター、オガリのシャッターなどの故障修理費用が計上されたためである。

⑤ 就労支援事業は収益が 2,313 万円、費用が 3,167 万円となった。

⑥ 減価償却費は 5,253 万円で前年度から▲384 万円減（93.2%）

【３】サービス活動増減差額は 2,123 万円で、収支とも 4,900 万円増えたため、▲9 万円の収益減（99.6%）となった

【４】サービス活動外増減差額は 182 万円（▲200 万円減）で、特別増減差額は▲26 万円（▲14 万円減）であった。

【５】その結果、当期活動増減差額は 2,279 万円となり、前年度から▲223 万円増（91.1%）当期活動増減差額率 1.5%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 5,813 円で、予算より 2,800 万円の増。ほぼ予算通り（101.8%）

① 介護保険事業収入（100.3%）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	101.9%	100.7%	91.3%	88.6%	101.6%
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
113.2	112.3%	103.3%	102.0%	85.7%	90.2%

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２か所が他部門の不調を支えた形になった。従来からの傾向で介護度が高い方の利用となると収入が伸長するが、亡くなられる（介護度の低い方の新規利用に代わる）ことで収益が低下するというサイクルがあるため、今年度は収入が高い結果となった。ただ年度後半から下がっているため、2026 年度の収支は厳しくなる想定でいる。

② 障害福祉サービス事業収入（102.6%）で予算よりわずか超過している。介護保険事業とも共通で言えるが、年度末に処遇改善の補助金が入ったことによる（その全額以上を職員の一時金として支給済）理由もあるため、ほぼ予算通りともいえる

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	101.7%	103.1%	116.5%	109.6%	101.4%
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	124.8%	98.0%	91.7%	99.2%	113.5%
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
106.6%	97.1%	100.0%	114.1%	84.7%	101.1%

実績としては前述の通りである

【２】事業活動支出は 15 億 109 万円で、予算から 5,144 万円超過（対予算比 103.5%）

① 人件費は予算比 3,437 万円超過（103.1%）となった。

② 事業費は予算比 429 万円超過（103.3%）

③ 事務費は予算比 595 万円減額（103.5%）

【３】事業活動資金収支差額は 5,704 万円で、予算より▲2,345 万円減（70.9%）利益率は 3.7%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）	▲25,860		996	▲8,364	▲7,609
利益率	▲14.4%		4.4%	▲14.3%	▲74.9%
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
15,793	9,815	1,331	1,326	▲143	1,296
17.2%	12.0%	2.5%	2.7%	▲0.4%	32.7%

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。特養は職員が充足されたが、人件費単価の高騰や休職者が出たため現場的には充足感はないものの人件費は嵩んで赤字が増大している。在宅介護系は逆に職員不足のまま経過し、稼働も低迷していたため、収益率も落ちてしまった。小規模多機能型居宅介護の収入増がここでも利益率の向上となって表れている。

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）	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）	7,517	▲19,518	2,117	3,445	▲1,787
利益率	15.9%	▲21.3%	7.8%	2.7%	▲6.3%
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
収支差額（千円）	24,826	42,655	7,587	25,323	2,144
利益率	35.1%	41.0%	24.3%	27.5%	7.7%
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
24,071	9,460	111,240	▲2,125	▲152	22,176
30.5%	10.4%	26.1%	▲10.0%	▲0.9%	28.2%

じらふデイは収入増加を果たしたものの、人件費をはじめ経費増もあって、赤字状態で率も厳しい結果となった。じらふ長居は大阪市補助金事業との合わせることで、児童発達支援や放課後デイも順調に伸びている。グループホームも赤字状況であった。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▲4,653 万円となった

① 補助金収入 438 万円は、特養の浴槽分が大半を占める

② 設備資金借入金収入はなごみ外壁塗装と屋上防水工事・キュービクル更新・空調工事などの名目で借り入れを実行している

③ その他の収入では、はぴな車両事故破損による売却やるぴなすのヤマザキパン売買取引終了による保証金返金がある。

④ 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

⑤ 固定資産取得支出では、建物取得支出 2,701 万円は、内訳はなごみ空調（厨房・2~3 階共用部）1685 万・なごみキュービクル 855 万・なごみ受付シャッター設置 88 万・なごみ 1 階間仕切 73 万・総セン地下防音工事 184 万。

⑥ 器具及び備品が 951 万円計上されている。内訳は特養浴槽 548 万・動画機材 85 万・エアコン・冷蔵庫・紙折機など

⑦ その他の資産取得支出 2,127 万円は、なごみの外壁塗装屋上防水工事が年度をまたぐことになったため、着手金部分がここで計上されている（1800 万円）後、ホームページのリニューアル経費（297 万円）が占めている

⑧ 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

⑨ 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 2,457 万円となった

①収入は長期運営資金借入金が 5,000 万円（大阪信用金庫・日本政策金融公庫）積立資金取崩（退職給付引当資産取崩）530 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 90 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 1,730 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 1,095 万円掛け金支払いをおこなっている。他にであいの認知症グループホームの退去時精算返金や火災保険の 3 か年契約金がここで計上されている。

（６）最終的に**当期資金収支差額合計は 3,507 万円となったが、長期運営資金借入金 5,000 万円も含むため実質的には赤字決算**だったとみる。早急な対応策が求められている。

（７）このため当期末未払資金残高は 1 億 7,707 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（2024 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	2.8%	1.4%
職員 1 人あたり サービス活動収益	生産性	6,773 千円	6,038 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%	51.0%
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%	93.7%
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%	122.2%
人件費率		66.8%	74.0%
事業費率		13.6%	8.5%
職員一人あたり人件費		4,524 千円	4,471 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 5,596 万円

② 借入返済（償還）額の多さ…当期で 5,061 万円＋利息 282 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）

⑤ 経年比較では、2020 年度のはぴ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。

2025年度　部門　特養なごみ　事業報告書

1.　収支（稼働状況）

〇年間を通してご逝去された入居者が10名と多く、例年以上に入退居の入れ替わりが発生した。ご逝去後、新規入居者の受け入れまでに一定の期間を要したことから空床期間が生じ、年間平均稼働率の低下につながった。また、入院による空床については、ショートステイ利用者を積極的に受け入れることで稼働率の低下を最小限に抑えるよう努めたものの、目標としていた稼働率には届かない結果となった。

今後は、入居待機者への迅速な入居調整や関係機関との連携を一層強化し、空床期間の短縮に努めるとともに、入院時の空床についてもショートステイの受け入れを継続・強化することで、稼働率の維持・向上を図っていく。

2.　職員（育成・研修など）

〇年間を通して、「動き出しは本人から」の実践に継続的に取り組み、毎月の全体会議において実践報告を行った。また、報告後にはグループワークを実施し、職員同士で対話や議論を重ねながら、本人主体の支援とは何かを考え、実践につなげてきた。

新型コロナウイルス感染症の流行や慢性的な人員不足の影響により、一時は入居者一人ひとりのケアについて対話や議論する機会が減少し、ケアを振り返る文化が希薄になっていた。しかし、本取り組みを継続したことで、職員一人ひとりが日々の関わりを振り返り、根拠を持ってケアを考える姿勢が定着してきた。

また、実践・資料作成・発表という一連のサイクルを繰り返したことで、実践力やケアを言語化する力、他者へ伝える力など、職員一人ひとりのスキル向上にもつながった。さらに、グループワークを通じて価値観を共有し、多様な視点から意見交換を行うことで、「本人主体の支援」に対する理解が深まり、職員のケアに対する考え方や関わり方にも大きな変化が見られた。

これらの取り組みを積み重ねたことで、「動き出しは本人から」の考え方が施設全体に浸透し、なごみとして目指すケアの方向性を共有できる土台づくりが進んだ一年であった。また、支援の質の向上と現場全体の底上げにつながる成果が得られたと考えている。

3.　事業内容（企画・成果・次期課題など）

〇年間計画に基づき、各種行事・企画を予定どおり実施することができた。また、人員不足などにより昨年度は実施できなかった遠足についても再開し、入居者一人ひとりの希望に沿った行き先を選定することで、「行きたい場所へ行く」という思いの実現につなげることができた。施設内では味わうことのできない外の景色や季節の移ろいを感じていただく機会となり、生活意欲の向上や笑顔につながる有意義な取り組みとなった。

また、今年度も家族会を開催し、施設での日頃の取り組みや、「なごみ」が大切にしている本人主体のケアについて、ご家族へ直接お伝えする機会を設けることができた。ご家族との意

見交換や情報共有を通じて相互理解を深めるとともに、施設への安心感や信頼関係の構築につながる有意義な機会となった。
今後も遠足や家族会を継続して実施し、入居者一人ひとりの「その人らしい暮らし」の実現と、ご家族との連携をさらに深めながら、より質の高いケアの提供に努めていく。

2025 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）

収入が伸びない分支出の削減の工夫
超過勤務手当については直行・直帰が可能な場合はシフトに組みこむ等の工夫
請求作業時のミスを減らし時間のロスを防げるように毎月入力内容について現場の職員にも細かく説明指導を行うなど時間短縮の為の試みを実施

2．職員（育成・研修など）

ヘルパー学習会は毎月開催。
現場職員にもＳ責業務を理解できるように請求作業を兼ねて指導

3．事業内容（企画・成果・次期課題など）

毎月の「なごみ食堂」開催時にカレー作りで参加
地域の方や保育所送迎の父兄の方たちとの交流
２か月に１度程度で BAR/BA/BAR 開催…法人職員、地域の方、区役所職員もホスト側に参加いただき、地域のつながりを広げていく取り組み
外国籍職員の部署移動に向けて研修の実施…サービス引継ぎから独り立ちまでの予定組み立て
AI の導入で記録などの作業の時間短縮を図る

2025 年度 部門 なごみデイサービス（通所介護） 事業報告書

1．収支（稼働状況）

予算達成ならず。

2．職員（育成・研修など）

特定技能実習生の実務者研修受講等、育成に取り組んだ。
常勤職員が管理者除き２名という中、非常勤職員の力を借りながら日々を終えることが中心となった。育成は喫緊の課題ではあるが一足飛びにはいかない状況。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

（１） 実地指導の実施と組織体制の変化

数十年ぶりに実地指導が入り、減算等の重大な指摘はなかった。

一方で、長年の運営の中で省略されていた記録項目が判明し、改善点が明確化した。

→ 指摘事項を踏まえ、必要な記録を復活・整備し、運営の透明性と質の向上につなげた。

副主任（実質的な現場統括者）の退職により、現場のマネジメント体制が一時的に不安定化。

特定技能実習生の実務者研修受講や時短勤務なども重なり、人員配置・役割分担の再調整が必要な状況となった。

（２）年間企画・年間研修の実施

人員変動があったものの、年間企画・年間研修・なごみ職員が連携した、子ども食堂・BARBABAR 含め、滞りなく計画通り実施できた。

特に研修では、事故防止・記録の適正化については内部研修を実施。

実地指導で明らかになった課題に対応する内容を強化した。

(3) 事故発生と対応状況

デイルーム内で転倒骨折事故が１件発生。

冬季には自宅での転倒骨折も増加し、入院・手術・施設入居に至ったケースが 2 件あった。

→ 高齢者の重度化・冬季の筋力低下・認知症進行など、在宅生活のリスクが高まっていることが背景にある。

(4) －１ 利用状況の変化と地域の構造的課題

要介護度が高い利用者ほど複数回利用のニーズが高く、入院・契約解除になった際の痛手は大きい。

新規利用者の獲得はできているが、介護度によって基本報酬が違う事により、収益的には、追いつかない状況が続いている。また、大阪市全体でも重度の通所介護利用者数は減少傾向にあり、大阪市のデータでは要介護度の重度化が進行している。→ 住吉区でも同様に、在宅生活の継続が難しい層が増加していると推測される。

(4) －２家族の意向と施設入居の増加

家族が「安心だから」「とりあえず入れるから」という理由で、サ高住・有料老人ホームへの入居を選択するケースが増加。

特に独居・老老介護・生活保護世帯では、家族の介護力不足・行政のリスク回避・ケースワーカーの関与が少ないといった要因が重なり、在宅継続より施設入居が優先されやすい傾向が見られる。（この点については、市老連を通じて、在宅待機者が減少している実態を制度政策要望として提出している）

（6）サ高住入居者のデイサービス利用の特徴

（５）を逆手にとると、サ高住入居者は、生活支援が中心で介護量が不足しがちで、外出の機会が減りやすく、認知症の進行や ADL 低下が早いという課題がある。
そのため、住まい方は変わっても、ご利用を継続できるアプローチを積極的に行い、介護の不足分を、デイサービスで補うよう提案し、複数回利用することによる、生活リズムの維持・機能低下予防に努め、利用者確保につなげる。

2025 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）

2025 年度における居宅介護支援事業所の収支状況については、予算 10,000 千円に対し、実績 10,191 千円となり、予算を上回る結果となった。
一方で、今後の安定的な事業運営および収益向上に向けては、更なる担当件数の増加と加算体制維持が重要課題であると認識している。
収入増加に向けた具体的な取り組みとして、以下を重点課題として進めていく。

2．職員（育成・研修など）

職員育成においては、週 1 回のカンファレンスを継続実施し、ケース状況共有、事例検討、伝達研修等を行った。
個々の担当ケースに限らず、事業所全体として利用者理解を深め、チームとして課題解決につなげていけるよう取り組んでいる。また、外部機関との連携強化を目的に、なごみーてぃんぐ、ゾーン会議等へ継続参加した。
多職種連携および地域資源理解を深め、必要時に適切な支援機関と連携できる関係づくりを意識しながら参加している。

3 事業内容（企画・成果・次期課題など）

地域住民からの新規相談や紹介案件も増加しており、地域における相談窓口として一定の役割を果たすことができた。
日頃から地域住民との関係性構築を意識し、「相談しやすい事業所」を目指した取り組みを継続している。
また、法人内各部署との連携を積極的に行い、共通利用者に関する情報共有や支援調整を実施した。
利用者本人のみならず、家族、地域住民、関係機関、法人内各部署との信頼関係構築を重視しながら、多職種協働による支援体制づくりに取り組んでいる。
居宅介護支援事業所は、地域からの相談窓口機能を担うとともに、法人内サービスとの連携・調整機能を果たす重要な役割を有している。

今後も地域包括ケアシステムの一翼を担う事業所として、地域・医療・介護をつなぐ役割強化に努めていく。

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

また、地域包括支援センターの予防支援事業において、収入面では 2024 年度 34,683 円、2025 年度 32,477 円（見込み）で約 6%減。ケアプラン延べ件数としては、2024 年度が 6,766 件、2025 年度が 6,345 件で 421 件減少している。ケアプラン延べ件数の傾向は数年前から継続した傾向であり、様々な要因が関連する事柄と考える。一方で、包括直持ちプランについては、包括体制上の課題もあり微減で推移した。

2. 職員（育成・研修など）

2025 年度の体制は 2 名の相談員が入れ替わっており、法人の新人研修のほかにも接遇研修など受講している。下段の３でも記載するが、事業所向けの研修などの企画も、学びの機会ととらえてできるだけ全職員で運営・参加するようにしている。職員のうち 1 名が年度途中で休職、のちに退職となり、新たに年度途中で 1 名採用となっている。

大阪市の必須研修として延べ 12 回のほかに、災害、認知症、アンガーマネジメント、ファシリテーションなど多様なテーマの研修に職員全体で割り振りながら参加した。介護支援専門員更新研修などの資格の更新にも取り組んでいる。参加して得た学びについては、毎月の部署会議にて報告し共有できるよう心がけた。

3. 事業内容（企画・成果）

総合相談対応は、2025 年 4 月～2026 年 3 月で延べ 9,594 件（2023 年度は 9,609 件）、実人数 969 件（2024 年度は 1,002 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。内訳としても昨年度と傾向は大きく変わりなく、介護サービスに関することに次いで経済問題に関することが多くなっている。件数としては少ないものの、他圏域に比べると障がい者相談支援センター等との連携の件数は多くなっているのが、当センターの特徴になっている。

2025 年度は、『地域と専門職の相互理解を深め、高齢者が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つくりを行っている。

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 22 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103回開催または参加している。

圏域内外の介護事業者向けには、小会議・ちょこっと研修(マイナ保険証、ペット、虐待、法律相談、医療との連携、見守り支援システム)を軸として、研修や情報交換の機会をつくった。

また地域では、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。その結果として、出前講座（事前の打ち合わせも含めて）は合計２１回開催し、地域住民との関りのきっかけとしている。民生委員協議会等の地域組織が開催する会議にも延べ12回出席、相談対応での連携や地域ケア会議への参加などに繋がっている。

特に住吉エリアでは、地活協と連携して地域での見守り活動に協力し、見守りボランティア養成講座とブロック別振り返り会を開催。見守り活動の活性化に取り組んでいる。

情報発信として、SNSにも取り組んでいる。facebook、instagramは主に活動報告として、広く様々な方の目に触れる想定で、定期的になごみ体操教室の様子や各種研修、会議などの発信をしている。またＬＩＮＥ@については、閉じたネットワークとして、主に圏域内の介護事業所に向けて、給付管理のお知らせや研修などの周知に活用している。

予防支援事業では、包括の直轄プランは職員で振り分けて 40 件前後を担当している。新人の職員が多い中で総合相談対応件数も高止まりしている状況のため、プラン件数は慎重に調整する必要がある。

次年度は、包括では2名、事務所としては3名(CSW含む)の体制変更となる。取り組み内容を維持しつつ、職員の育成に取り組みたい。

2025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)

収入：約9,100万円　支出：7,800万円　収支差額：＋1,300万円

2. 職員(育成・研修など)

４月～新たに副主任を配置。新人職員も１名配属となる。

常勤１名退職があるも、同時期に産休明けの職員も復帰しているので、±ゼロ。元々職員定着率は高く、全体の５割は10年以上、８割は５年以上の勤続年数になっているため、ここも稼働率向上に繋がっている点である。

適正配置以上はクリアできているも、男性職員が２名と限られているため、入浴介助の問題は続いている。

１月に約10年ぶりの運営指導が入ったことで、法定研修や各種委員会、指針についても確認と整理をすることができた。

3. 事業内容(企画・成果)

◎成果について

2025 年度は「ブランドカＵＰ」を目標に掲げ、広報活動の強化に着手。日頃の様子やイベントの報告を中心に、法人からのお便りにも毎月掲載。その他戦略広報員で取り組んでいるＳＮＳの発信にも可能な限り参加させてもらう。

対外的な実践報告としては、6 月にオンブズマン機構が主催する研修会に利用者さんと一緒に参加させてもらった。その他、大阪府社協主催の「社会貢献の取り組み」にもノミネートさせてもらい、毎年開催している「きずなバザー」の取り組みが「奨励賞」を受賞した。

◎課題について

2026 年度は一言で言うと「準備」の時期。特に以下の 3 点を取り組みたい。

【開設 20 周年に向けて】

2027 年度に開設 20 周年を迎えるため準備を進めていく。コンセプトは「感謝」

【稼働率アップ】

2025 年度後半～稼働率が下がっており、入れ替わりの過渡期を迎えている。新規利用者の積極的な受け入れは続けながら、これまでと同様に地元に密着した運営は大事にしていきたい。

【ICT の導入】

今後の制度改正や新たな加算の取得など、時代の流れ的にも「生産性向上」の取り組みに関しては避けて通れない。日々のケア記録などはタブレット等でデータ管理を行い、可能な範囲でペーパーレスもすすめていく。

会議録の作成においては、一部で AI を使用している部分もあり、使用の幅を広げて業務効率も上げていきたい。

2025 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）

予算：72,000（千円）　実績：78,720（千円）（※手元資料）

登録者数が年間通して 26.1 名。事業計画段階では 24～25 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：６名、登録解除：８名（施設入所：５名、ご逝去：3 名）とだった。新規の獲得も一定数あったが登録解除も多く、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。
年度末にかけて登録減が増えてきており、次年度はなかなか厳しい数字が予想されるが新規加算取得・処遇改善加算の増加で月間 20 万円弱の増加を見込む。

2．職員（育成・研修など）

今年度も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、であい感謝祭他、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。
GH と合同企画も多く予定していたが、合同企画後インフルエンザ陽性が増えたこともあり、飲食を伴う合同企画は少なめに実施。部署単体での企画を多く実施。
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。

2025 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）

２名の方のご逝去、1 名他施設へ移動あり。新規は３名。1 名は虐待案件で病院との調整により 1 カ月ほど空床となるとなるもそれ以外は空床期間を少なく埋めることができた。また 1 名骨折により長期入院となるもロングショートを活用することができ、その間の穴埋めができたことは大きい。相談はあるも利用に繋がらいケースもある。利用金額が高額であることがネックとなっている。今年度は GH 委員会を通じて空きがあるところへ紹介を実施していくことができ始めていることも多く、であいも上記案件は GH 委員会のメンバー通して紹介を受ける。
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きやすいと考え

る。

２．　職員（育成・研修など）

今年度も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ている段階。
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くれている。
Y`ｓBar、であい感謝祭他、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。
GH と合同企画も多く予定していたが、合同企画後インフルエンザ陽性が増えたこともあり、飲食を伴う合同企画は少なめに実施。部署単体での企画を多く実施。
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。

2025 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、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て、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。

2025 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作っ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。

・ぱぴぷぺ 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に実施する予定。
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 年度は定期的に開催を行った。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。

2025 年度 部門 じらふヘルパー 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

〇収入減
・食費手当支給スタート：常勤職員 4 月より。登録ヘルパー6 月より。
・感染症の季節におけるキャンセルに対応しきれなかった。
・猛暑の期間、外出をやめるもしくは短時間にされる利用者増。

〇稼働状況・収入増
・法人内のサービスをご利用の方向けに、ニーズ調査を実施。3 名の契約。
（移動支援 2 名・行動援護 1 名）
・計画相談より紹介された行動援護ケース 1 名契約。
・登録ヘルパー1 名登録（移動支援・行動援護に従事可能/休日の勤務可能）
・午前中から日中帯の通院や他サービス依頼にはできる限り対応。
・初回加算：サ責で対応できるように調整。
・移動支援から行動援護への支給変更 1 名。

2. 職員（育成・研修など）

・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：
→トリセツ（自己覚知）・行動援護について/支援の視点などについての意見交換
・コミック会話・アンガーマネジメント・家族の話・身体の使い方（ゆるめる）
・余暇スキル・ソーシャルストーリーズ・実践報告会など
・登録ヘルパー対象勉強会（毎月）：法人理念・感染症・人権虐待・防災訓練（住吉区）
・ケースについての情報交換会・基礎知識編など
・HMT を実施し、職員間で意見交換。個別の支援内容についてもアイデアだし実践へ。
・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）

〇発災時にむけて
・訓練：毎月安否確認・連絡網訓練実施/11 月 BCP 訓練（住吉区：小学校と協同）
・事業所内で、防災マニュアル読み合わせ。
〇利用者アンケート実施
〇ガイドヘルパー養成講座実習生受入れ
〇担当者会議、施設見学への参加。顔の見える関係づくりを継続。
〇ママレモンズ：支援の相談会・施設見学会・中谷先生によるお話。→多数参加。
〇おやじの会：勉強会と懇親会、スポーツ大会と懇親会実施。
〇外出に同行するボラ募集スタート：ヘルパーとしてつながれるように

2025 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：９月より９名から８名になり、少し予算を下回ったが
その後は安定している。実家帰省のタイミングも安定しているので、今後も
変わらずの予定。
・あると：６月よりれんとからあるとに引っ越ししてもらい６名。
週３回の GH 利用であった利用者と１１月に話をてし１か月の半分以上は GH で生活して欲しい旨を伝え実行してもらっている。今後も GH で過ごせる日を増やしていけるようにする。
・れんと：利用者４名うち１室空き状態、１名２０２５年６月から入院が
続いているため、入院支援加算のみしか取れない状況。

2. 職員（育成・研修など）

・女性職員の入れ替わりが続いたが、１２月より新たに職員が来たことで少しずつ安定して支援に入れるようになっている。
・夜勤者は男性夜勤者が不足している状態（同じ人が月に７～８回入る（×２名））
女性夜勤者は人数が多くなってきていて、新たな面接などは断っている状態。
・夜勤者に対しての研修などは時間帯を増やす、夜間帯に you tube で研修を受けてもらうなどをすることでほぼ全員が研修を受けることができた。
・夜間帯の避難訓練については利用者をいれた訓練はおこなえていないが、夜勤者と LINE や電話を使った連絡訓練をおこなった。ただ、臨場感が少なく LINE でのやりとりが事務的になっているので工夫していく必要がある。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

・４月と１１月以外は企画を行う。８月の夏祭りは大領側の利用者にも参加してもら

うことができた。メンバーからも来月は何の企画なのかと楽しみにしている様子が見られた。引き続き企画を開催しつつ利用者主体な企画になるようにしていく。

2025 年度 部門 障がいグループホーム・短期入所（大領） 事業報告書

1.収支（稼働状況）

【障がい GH 大領】「利用者が定員 10 名に達した」「実家帰省の頻度が減った利用者がいた」「ヘルパー利用日（減算日）が減った利用者がいた」　等の理由から収入増。
支出面では、常勤職員の退職、産休育休明け予定であった職員の復帰が延長されたことにより当初予定していた人件費が減となった。
【短期入所】
単発利用の利用者をアルバイト夜勤者で対応することが難しいという理由から
稼働せず。収入はなし。人件費や各諸経費の支出は継続となった。

2.職員（育成・研修など）

常勤　男性職員の休職→退職　　女性職員の産休育休が明けず休職が続く
２月より女性職員１名増
永続的な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。
全員が出勤し・会議を行う時間を設定することも難しく
職員会議やモニタリングの開催が停滞してしまう時期も見られた。
また職員全員が集まれる事務所機能を持ったスペースが無い事で
相互のｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ不足にも課題が生まれていた。
その中で支援にまつわる職員同士の意見交換の場をつくる取り組みも実施。
シフト上 常勤が３名以上 集まれる日には意図的にｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝをとる機会を作り
ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ不足の緩和を図った。
職員の日常業務（事務作業面）においても、依然　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。
・年度はじめに予定していた　【利用者お一人おひとりの再アセスメントと「利用者本位の支援の在り方」の見直し】　については、GH 職員全体での集まりが難しい中、親和性の高い≪じらふヘルパー≫と協同し男性メンバーに限るが毎月実施することができた。支援に行き詰った際の相談先としても、他部署に協力を仰いでいく風土の醸成が生まれはじめている。

2025年度 部門　こころの相談ネットふうが（地域活動支援センター・指定障がい者相談事業）　事業報告書

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。

2025 年度 部門　オガリ作業所（生活介護）　事業報告書

1．収支（稼働状況）

【収入】１０２００万（昨年度：９７５０万）
８月ごろからスタッフの休職が重なり、年間計画で予定していた土曜、祝日事業は体制の影響（パートスタッフも出勤できない）から事業運営が難しく、閉所している。また、年始に利用者一名が病気で亡くなってしまったこともあり、予算収入にはわずかに届か

なかったと思われる。２０２５年度でメンバー２名が退所予定となっており、相談員とも連携しながら新規利用者の獲得（１～２名）に努める。

【支出】
刺激の統制として、フロア内の環境調整を中心に行っている。利用者が出入りする扉の鍵が経年劣化により、破損してしまう。チャイルドロック式の鍵で対応していたが、利用者の飛び出しもあったため、今年度予定していた、トイレの改修は後回しにして、鍵の修理をおこなっている。一部破損している、トイレの便座が２台あり、次年度に修繕予定。

2.職員（育成・研修など）

●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予定。（１名）
●再構造化を図り、刺激を統制しながら安定した利用につながることができている。今後も研修などに参加していただき、得た知識を利用者に還元できるようにしていく。
●雇用契約時間の違いもあり、現場業務後では会議など共有する時間に限りがあるため、朝の現場業務前に会議などを行っている。全体で共有できる事項が多くなり、統一した支援ができていることも増えた。

3.事業内容（企画・成果・次期課題など）

●土曜日、祝日事業に関しては、職員の休職、家庭の事情で出勤できないパートスタッフも多く、８月以降から閉所している。利用者家族から閉所に関する不満の声も挙がってしまった。次年度は祝日事業や土曜事業は基本実施しない方向でお知らせするが、体制が整い次第、開所の案内をしていく。
●今年度はコロナ渦から参加できていなかった、田植え交流会（JA 東琵琶湖）に参加することができた。参加人数も以前に比べて縮小しての参加となったが、田植えや食事会に参加し、交流を深めることができた。　政府の備蓄米、米の価格変動もあり、在庫を多く抱え込む状況となった。JA との年間の契約数もあるが、入荷量の調整にも応じてくださり、年度途中から月の入荷数を１４０袋→８０袋にしている。
●各班計画通りに実施。以前まで外出企画に参加することができなかった利用者もおられたが、実施日の一か月ほど前から導入を行い、見通しをつけてもらうことで参加することができた利用者もおられた。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く。

2025 年度　部門　　オガリ作業所(就労)　　事業報告書

1. 収支（稼働状況）

・一部ご利用者様の止む負えない契約解除や一部ご利用者様の長期欠席があり、予算達成には至りませんでしたが、新規利用者の獲得に尽力しました。
・就労支援事業活動収益におきましてはほぼ全ての班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も平均工賃月額区分が１つ上がり最高額の区分に達することが出来ました。その他加算も前年同様に継続することが出来ました。６月に予定されている基本報酬区分の基準の見直しにおいても変動しない見込みの上がり幅です。

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）

・製パン班はイベント出店等積極的に行いました結果、前年度の工賃総額を上回ることが出来ましたので工賃変動積立金として積み立てます。
・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す。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引き続き課題となっています。
・介護厨房班は一部ご利用者様の長期欠席や入院等もありましたが他班から応援ご協力をいただきつつ安定した稼働を維持しました。
・縫製班は目標とした販売販路の拡大や売り上げ向上に至らず、活動内容等の見直しも含め次期はサービス種別を変更する予定となりました。

2025 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）

年度内に利用者の退所や契約日数の変更などがあり、稼働の減少が見られた。またメンバーの体調不良も相次ぎ、病欠が多くなっているのも減収の要因をなっている。

2. 職員（育成・研修など）

若手職員の活躍が目覚ましく、副主任はリーダーシップを発揮し、うまく部署の取りまとめを行ってくれていた。他の職員へのフォローも丁寧になされて、職員の信頼を得られていたと伺える。また他の職員も実践報告会の運営を中心に行うなど、確実に業務の範疇を広げつつある。年度途中より職員１名が増員されてより安定感が増してきていると考える。ミスや事故が生じた際のチームでの動きも迅速かつ冷静に判断された内容が多く、責任者から見ても安心して任せていけるチームになりつつある。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

個別支援計画に基づき、メンバーの支援を展開しているが、アプローチが困難な方に関しては他職種と連携を意識して取り組んできた。サービス担当者会議にはできる限り参画させていただき、支援チームの一員としての意識を醸成してきた。各メンバーの個別課題に関しても、視覚支援や構造化、ＰＥＣＳ等のツールを用いて根拠を持って支援に当たれるようにしている。
普段の活動の中でも一工夫して、コーヒータイムを野外で行うなど活動がマンネリ化しない試みを実践してくれている。
昨年から行っているメンバーの希望別外出では３か所（アリオ鳳、カップヌードルミュージアム、奈良公園）で実施している。
渉外・広報の部分では住之江支援学校と PTA と連携して事業所見学会及び説明会を実施した。多数のご家族が参加されて、活動のイメージは伝えられたと考える。
2026 年度は主任・副主任の配置が叶ったので、田中・吉原を中心に職員の感性を生かして、新たな活動を広げていけるようにしたい。また家族や関係機関とはＳＮＳを通じて、より支援の見える化を図り、透明性を確保していきたい。
利用者の獲得に関しても、現状のメンバーとの関係性など配慮すべき点はあるが、年度内に稼働率を９０％台までに回復できればと考えている。デイ、相談支援、学校にも空き状況、送迎状況のアナウンスを行い、体験につなげていけるようにしたい。

2025 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）

・柔軟な在宅利用の導入や短時間利用の受け入れなど、多様な取り組みを進めるとともに、可能な限り祝日も事業を実施することで稼働率の維持・向上に努めた結果、予算を達成することができました。また、就労支援事業における収益については、らーめん事業およびプリント事業の売上が順調に伸長し、工賃総額も前年度を上回りました。この成果により、余剰金を工賃変動積立金および設備等整備積立金としてそれぞれ積み立てることが可能となりました。特にプリント事業は過去最高益を記録してい

ます。なお、目標工賃達成加算は未達ではあったものの、基本報酬区分の基準見直しに影響しない範囲での工賃増加を達成しています。

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 等を定期的に実施し、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を通してほぼすべての祝日に開所し、臨時営業を実施しました。その結果、各祝日の営業では平日の売上をおおむね 2 倍以上上回る集客を達成し、工賃の向上につながりました。また 1 月末には事業部初となる 1 泊出張販売を京都の社会福祉法人菊鉾会ヒーローズ西陣麦酒さんとコラボで行いました。

・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またロス削減に努めました。

・プリント事業は今年度も年間通して繁忙期でした。オンラインストアも好調に売れ続け、在庫切れの補充～売切れ、新作の販売等を繰り返し、年間通じて安定収入を維持出来ました。また受注作業もリピーターである一般企業や飲食店、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。またご新規様も増えた結果、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経年劣化による車両故障がありましたが定例の出店での売り上げも向上し、大きな収益となりました。オペレーションも順調に成長しています。

・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がインバウンドのリピーターを生んでいます。

・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。

2025年度 部門 であい生活介護　事業報告書

1. 収支（稼働状況）

収入としては、ほぼ同水準から微増となりました。
利用者の増減が無かったこともあり、４月に職員１名が退職し、
通年１名欠員での現場運営となりましたが、職員の出勤状況も
概ね安定し、他職員も概ね健康に業務にあたれておりました。
非常勤職員に勤務時間の微増を依頼し、送迎対応を担って頂けるように
なりました。職員が実務時間、支援にかける時間を確保することができました。
時間外勤務が過多傾向にあった職員を中心に時間を捻出し、徐々に減少傾向にあります。

2. 職員（育成・研修など）

上記にも記載の通り、非常勤職員に役割を依頼できたことで、常勤職員の９時―１８時の間での実務時間を確保できるようになり、徐々に支援のためにかける時間を増やす事ができるようになっています。２０２５年度８月から非常勤職員交えての会議を月１回開催しています。現場運営上の意見交換やすり合わせ、研修の伝達、全体での学び時間を確保し、支援の質の向上を図るための場として継続して実施中です。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

数年は、大広間などで、１日通しての企画を実施しておりました。
今年度は、１名欠員と、企画運営に際して、担当でも、担当外であってもフォローの業務が発生する副主任～中堅職員の負担を考慮し、企画の規模とボリュームを縮小し、実施しました。
夏企画は大広間で開催しましたが、冬企画や、その他の企画はるーぶやであい内で完結できる内容で実施しました。
外出企画は、奈良公園と淡路島の２コースの希望制で実施。前年度よりはコースを減少し、実施。
総じて企画において、常勤職員から非常勤職員への指示不足により、当日の対応等に支障が出るというリスクがここ数年散見されていたので、企画の当日までに担当と非常勤職員個別で内容と動きの引き継ぎを行なうようにしました。そのため、指示がなくとも、非常勤職員が自発的に対応していってくださるようになりました。一方で、当日その場での指示やアナウンスを出していく経験、練習の必要性も感じました。
年度末２月に、【るーぶ作品展】を土日の２日間開催。今回で２回目。であい地域交流で喫茶スペースも設えた。ご家族を中心に、他機関や法人職員も来場して頂けました。
懸念している職員の負担増についても、作品展関連の時間外が増加することもなく、実施に繋げることができました。

2025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なっており、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で、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の環境を検討、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、送迎に用いる車輌（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。

2025 年度 部門 つみき 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

●生活介護利用者数　2025 年度 4 月　生活介護　13 名
→　1 名自立訓練から生活介護に 11 月～制度移行したため　生活介護　14 名
→　上記 1 名重度支援加算Ⅱ対象者を含む 1 年生 4 名が重度支援加算対象者
全体で　重度支援加算Ⅱ　3 名→11 月～4 名に変更
重度支援加算Ⅲ　6 名

2. 職員（育成・研修など）

●月 1 回　支援計画共有会議（更新時パート・職員で支援計画を共有）、
●月 1 回　事例検討（課題のある行動に対する事例検討、困難ケースの支援を考える、PECS の支援方法などについての概念を学ぶ機会、プロンプトの方法などについてロールプレイ等）
●秋ごろ～朝の研修 3 回実施（STEP 研修：じらふ長居　寺浦氏）
●すみすみ研修　学んだことを伝達する機会を設定
●学びの場実践交流会　学びの場の事業所２か所の実践報告と支援学校の先生からの報告→支援学校の先生からの報告はこれまで機会がなかったためいい時間になった。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

●企画

＜秋の発表会＞11/24（月・祝）　　＜研究発表会＞2/11（水・祝）

今年度の秋の発表会は音楽の活動でご家族に向けて発信できるものがある、ということで急遽（２か月ほどまえ）開催を決定。毎年祝日の開催。土日の開催ではないので翌日に疲れが残ることで休養のために欠席者もいる。

＜学びの場交流会＞1/24（土）実施

土曜日に実施したことや時間の関係上当日つみきの送迎がないことなどもあり、ご家族の参加が難しいなどご家庭の都合がつかない学生がたくさんおり、当日の参加は全利用者の半分程度となった。自力でつみきに来れる方はつみきに一旦集合してつみき号にて現地にいくことにするなどできることは行ったが、それでも参加が難しい学生もいた。お知らせ自体は遅かったとは思わないが、イベントの意義などをお知らせするなど、さらなる工夫が必要。土日祝の企画などを中心に、年間予定として早めにご家族にお知らせして、送迎の対応も再考の必要あり。

●次期課題等

２０２５年度の卒業生が２名だったため、支援学校より実習はたくさん受け入れたが、その際に「狭き門になるかもしれない」という旨をお伝えしていた。また、こちらからの受け入れ可能であるお知らせや利用申込書を受け付ける時期が例年通りで行くと年明けだったため、２５年度も同じように行ったが、次期はもう少し時期を早めて進めていきたい。

2025 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）

当初、加算が取れない見込みで予算立てしていたが、2024 年度末に非常勤 1 名の採用が決まり、人配置加算を取得できたため、予算より収入を増やすことができた。

一方で、稼働率全体はあまり上がらず、また事業活動支出は 25,396 千円見込みとなり、約 240 万円の赤字決算となる見込み。

まずは支出の内訳を精査し、「支出を抑える」ところから取り組みたい。

2.職員（育成・研修など）

・前年度末に非常勤保育士とドライバーを採用。保育士については、随時 PECS 等についての研修の場を定期的に設け、また他職員も復習を行えるようにした。

法定研修（防災、感染症、権利擁護等）はもとより、衛生研修（職業病や応急処置等）、事

故予防研修、その他支援についての学びなど、月に４回以上の研修の時間を実施(長期休暇月を除く)。
・常勤職員については、外部研修(すみすみ、さかい放課後連主催、南大阪 PECS サークル、堺 PECS 同好会等、大阪放課後ネット)にも参加。伝達研修も部門内で行っている。
・「泉北三拠点(るぴなす、はぴな、じらふ泉北)でいずれの現場にも即戦力となって入れる応援体制づくりと職員育成を三拠点で連携しながらすすめていく」と計画に盛り込んでいたが、具体的な育成には動けなかった(随時、応援体制は組んでいる)。
2026 年度に合同事例検討会の定期開催を企画している。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

≪外出≫
・初企画としては、【吉本新喜劇といっしょ】という企画(他法人主催/無料)に参加。
・定番としては、べらしおラーメン外食、みかんがり、移動動物園でふれあい体験など。
・公園遊びも積極的に行った。少し遠方の公園などにも行く機会を増やした。
≪室内企画≫
・今期は創作活動を積極的に行った(以前は、調理企画が中心であった)。コミュニケーション機会を作ったりするきっかけにしたり、みんなで一つのものを作るという集団活動のひとつにもなった。
≪次期課題≫
・長期休暇中の毎日の企画など、引き続きマンネリ化防止が課題。過去によく行っていたが、近年行っていない企画などの掘り起こしをしていきたい。

2025 年度 部門 みんなのマーケット るぴなす 事業報告書

1. 収支(稼働状況)

事業会計は前年度と比較すると併用利用開始等、全体としては利用数減となったが既存の利用者さんの利用増等により大幅な減収とはならなかった。加算関係も人員配置の関係や前年度の売り上げから取得できず増収ともならなかった。一方で人件費支出は少なく全体的な収支は変わらず。今年度も感染症が大幅に流行る事もなく感染症が要因による稼働率の落ち込みは無かった。

就労会計については、高利益となっており作業も内職～請負と様々である。今年度は受注金額の大きい作業や内職等の発注もあり環境整備を順次強化した。過去最大規模の作業では支出を抑えるべく、道具の選定も最低限で行ったが時間が掛かり効率的に作業を進めるため消耗品への投資も強化することで作業が段違いにスムーズかつ安全に進むこととなった。新たな案件も随時相談を頂いており、次年度以降の事業運営へ経験を生かしていきたい。

2．職員（育成・研修など）

すみすみ研修参加
法人研修参加

3．事業内容（企画・成果・次期課題など）

企画
・２月　食研博　参加
・外出企画

成果
・個人顧客　お墓詣り代行事業　１５名以上新規案件受注
・缶バッジ　堺市立文化館　継続受注（発注量大幅増）
・いちごジャム完成・販売実績
・地域交流（地域喫茶・地域行事・イベントへの参加）
・行政案件　新規案件受注　４件
・クビアカツヤカミキリ対策事業（優先調達作業案件（単一）　堺市過去最高額）
・工賃（平均工賃ベース）　２．５倍以上
・高単価内職の受注＠１５円　月８０００個～
・梅結び作成内職の受注

2025 年度 部門　はぴな　事業報告書

1．収支（稼働状況） 稼働率 100%（定員 15 名）

2．職員（育成・研修など）

TEEACH 大阪支部実践報告会での発表。
堺市強度行動障害体制整備事業に参加。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

2025 年度も、BBQ や外食、カラオケ、生駒山登山などの外出企画を実施。利用者さん達の余暇の広がりや経験値を増やす取り組みにすることが出来た。新しい企画に取り組みにチャレンジする事はなかったが、ボランティアセンターと連携し、音楽会やサイエンスショー、盆踊りなどの体験型のレクリエーションを実施した。

9/14(日)に「第３回はぴな祭り」を実施。沢山の周辺地域の子どもや住民の方に来て頂いた。大学生や高校生のボランティアさん、地域のボランティアさんの協力を得て盛況に行う事ができた。はぴな祭りで出来た、ボランティアさんとのつながりを

職員採用につなげたり、はぴなの広報に活用出来る仕組みを作る事が課題である。

また、支援の面では、個別対応が必要な利用者が増える中で、集団活動への合流を実現し、集団支援を実施していく事が課題である。

利用を目的にした見学の依頼をうけるが、人員体制の不安から、受け入れが難しい状態である。順次アセスメント実習を受け入れているが、利用契約については、待機状態である。PECS®などの専門的な支援を求め、遠方からでも利用を求める方も居られる中、はぴなが目指す支援や利用者さんの暮らしを発信し啓発しながら事業内容の充実を図っていきたい。