社会福祉法人ライフサポート協会
２０２６年度事業計画

Ⅰ．法人をめぐる情勢と課題

（１）国の情勢と人権と福祉の課題

この数年でより顕著になっており、さらに加速度を増しているのが「少子高齢化」の問題で、若年層の減少が生産年齢人口自体の縮小につながっており、人手不足から海外からの人材に頼らざるをえないのが、評価は抜きにした全産業的な実情である。

他方で、昨夏の参院選では外国人や移民に対する忌諱感を煽るような意見も市民的にあがるようになり、政府もその意見を無視できない状況にある。

もちろん海外法人の流入や、「民泊」などでの住民との軋轢という課題は大阪市内でも大きくなっており、ライフサポート協会の海外出身職員の生活や住まいについては法人として適宜サポートをしながら、共生できる環境を整えているところである。

さらに、2 月の衆院選も含めて、この間の選挙ではほぼすべての与野党から、減税もしくは社会保険料減額をはじめとした社会保障制度への見直しが喧伝されていた。実際には長期金利の減少や国債価格、円安などの経済環境への影響があまりにも大きいことや、中東情勢の悪化によるエネルギー価格の高騰が予測されるため、与党の圧倒的多数であっても、抜本的な策を打ち出すとは考えにくく、社会保障分野でも具体的な制度変更案は出されていないものの、(2)に記す効率化や、障がい福祉サービスの改訂案などで「小出しな変更策」で社会保障費の自然増の抑制を図っているというのが現段階の方向性である。

外国人や移民を排斥したり、強い経済を目指すという名目で財政規律を軽視したり、結果的に国民皆保険や社会保障制度を維持できなくなるという極端な政策を取る可能性もおそらくはない…とは思われるが、帰化制度の厳格化や定住へのハードルを上げることと、技能実習制度(福祉分野)での緩和策の硬軟合わせた政策や、処遇改善加算を拡大する反面、福祉施策の効率化や軽度者への利用ハードルを上げる策で、一部の世論との折り合いをつける程度の縫合策で推移すると考えられる。

いずれにしても、出身国如何を問わず働く者・生活者の人権や、福祉利用者含む地域の住民の権利を守りながら、持続可能な社会を構築するために、社会福祉に携わる者も現状と課題について発信していく必要性が増している。

（２）制度改定の方向性

2040 年に向けて深刻な課題は、人口の地域格差である。従前の全国一律の制度設計を見直し「中山間・人口減少地域」「一般市等」「大都市部」の３つの地域類型に応

じた建てつけに変更する。具体的に、まずは「特例介護サービスの新たな類型」が挙げられる。これは人材確保が特に困難な地域に限定し、ICT 活用や職員の処遇改善を行うことを条件とし、人員配置基準の緩和を認める（いわゆる基準該当サービスのようなもの）ものである。

また、訪問介護における「包括的単価」の導入も大きな転換点である。さらに、民間業者だけでは成り立たない事態に備え、市町村が主体となってサービスを確保する「公営的な事業実施」の仕組みも創設される。民間にとって代わって行政が補完することはある意味、介護保険の市場原理の意義が後退したともとれるほど、地方地域が窮状している証左である。

地方が過疎に喘ぐ一方で、都市部は高齢者の急増と住まいの問題に直面している。とりわけ焦点となったのが、有料老人ホームやサ高住などの「囲いこみ」の実態である。これを是正するために、新たな運営基準を設けて行政が強く関与できる体制を敷いていくことで一定量の淘汰がなされるなど、優良な事業者にとって追い風になることを切に期待したい

また、慢性的な介護職員不足による人的ケアの限界を補う手段として、テクノロジーの活用と生産性向上の取り組みが加速的に推進される。今後は介護保険権者が主体となって「プラットホーム」が構築されるので、当法人も乗り遅れることのないように、粛々と準備を整えていきたい。

障がい福祉サービスにおいては 2027 年度からの報酬改定に先駆けて、2026 年度に「臨時応急的な見直し」がなされる。背景として、サービス全体の予算額が急増しており、20 年前の障害者自立支援法の施行時と比較すると、予算額は 4 倍以上にまで膨らんでいることがあり、特に伸びの著しい就労継続支援 B 型・共同生活援助（グループホーム）・児童発達支援・放課後等デイサービスの 4 事業については新規参入を単価の減で抑制し、運営基準の厳格化を課されることになる。法人は既存事業であり、臨時見直しによる影響はほとんどないものの、グループホームや放課後デイなどは運営のガイドラインや支援プログラムのホームページ上での公表や、地域運営推進会議の開催など、地域との連携や情報公開がより求められる。法人では就労継続支援以外は収益性は低く、むしろ赤字である（障がいの重い利用者が多い＝職員配置数が多いことや、同性介助での職員配置を鑑みると職員当たりの利用者数は少ない）こともあり、また地域連携や情報公開は随時進めているため影響はなく、むしろ質の低い事業所の撤退により、利用する方全体の利益や質の向上が図られるようになる＝相応しい賃金水準を確保できる単価設定になるよう、根拠をもって示していくことが求められる。

高齢・障がい共通して「処遇改善加算の増額」が、前述の 2026 年度からの「臨時応急的な見直し」で実施される。こちらも「生産性向上」「ケアプランデータ連携システムに加入」「社会福祉連携推進法人の加入」などがインセンティブとして条件に入っており、AI などの活用による効率化はより強く求められる方向は変わっていない。

2．法人事業の課題

（１）発信力の強化年間 4 年目～研修動画配信事業

法人第 8 期中期事業計画（2024～26 年度）で挙げたように「人手不足」対策、「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で、この 2 年で SNS やホームページのリニューアルと適時更新を進めてきて、法人管理職あげての募集・採用の取り組みを丁寧におこなってきたこともあり、一定の成果はあがってきた。

中期計画最終年にあたる 2026 年度については、徐々に研修動画の作成と売り込みを開始させていく。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」などの販売を開始するとともに、それ以外のライフサポート協会ならではのコンテンツについても発信していくことも視野に入れている。

（２）高齢事業部

2026 年度に目指す主要点は、量的拡大（利用者獲得）と同時に質的拡張（新加算取得）に重きを置き、今後さらに加速する介護 DX の普及にともなう制度変革に対応できる下地つくりに注力していく。まずは、介護の質向上と職員のウェルビーイングを同時に実現することを旗印に掲げて創設された「生産性向上推進体制加算」の取得に向けて鋭意準備を進めていく。単にテクノロジー機器の導入による業務効率化にとどまらず旧態依然とした業務の見直しや少数の体制でも安定的な支援が提供できるための模索などパラダイムシフトの好機としたい。

具体的には

①ケアパレットの導入・拡大（訪問看護導入済、特養も検討）

→業務効率化とペーパーレス化に向けてのコスト削減

②眠りスキャン（パナマウント）の導入

→表無効率化と職員ご利用者の精神的・身体的負担軽減

※①②に関しては、大阪府介護テクノロジー導入支援事業で上限 1000 万（補助 3/4 有）を申請予定。
③ほのぼの NEXT のバイタル自動入力機器の導入
体温、血圧、脈、SPO2 の専属機器を Bluetooth で測定したものを自動でソフト入力できるシステム。
→看護師業務の効率化・負担軽減
④議事録（会議・担当者会議）AI 化（であい・特養導入済）
→業務効率化・負担軽減
⑤ケアプランデータ連携システム導入の検討（居宅介護）
→ケアマネ業務効率化・負担軽減
一方では、ケアマネやヘルパー・デイ事業については、依然として人員体制が整わない結果、稼働率も低迷した状況が続いている。小規模多機能型居宅介護は利用登録者が上限に近づいている反面、在宅介護系事業は職員の充足率が高まれば比例的に収入増の余地が一定数あるので、職員獲得が目下の課題である。ただ、ケアマネは外部募集による獲得は極めて困難な様相を呈しており、法人内で資格取得に向けての費用弁償など「自前での育成」の強化を図りたい。

（３）障がい事業部

近年にない大幅な人事異動があり、各部門の体制の安定と引継ぎに相応の時間を費やされることが想定されるが、とりわけ人員確保が難しかったグループホームなどを安定させることで、全体の支援の質の維持向上を期したいと考える。
他方で高齢事業部と同様の業務効率化も課題に挙がり、共通して取り組める議事録作成や各種記録類、お知らせなどの AI の活用による展開は視野に入れている。
そうした職員の就業基盤は整えながら、同時並行で利用者の確保にも力を入れていくことになる。残念ながらグループホームでの空室解消が困難な状況（利用希望者と職員体制とのミスマッチであったり、ハード面でのミスマッチなどが理由）であったり、通所利用者の漸減がいくつかの部門で発生しているという状況もあるため、随時発信を強化し、各関係機関とも共有して収入増に努めることになる。
昨年来、検討していた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」の状態の解消については、そもそも上記各班の利用者が少なく、ただちに法人外事業に移管しても黒字化が困難という課題を抱えている。まずは「就労系の利用者獲得」もしくは「内部取引になっている作業科目の転換」を両方向から検討する。

（４）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については引き続き検討する。

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。

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。

部落解放同盟大阪府連合会住吉支部 70 周年記念の年でもあり、サマーカーニバル盆踊りやじんけんのつどいといった毎年開催の行事の折にも、職員の参画や共同の取り組みを検討していく。

（５）カスタマーハラスメント対策

2026 年 10 月以降、労働施策推進法により、すべての企業はカスハラ対策を雇用管理上の義務として実施する必要がある。求められることは方針の策定、相談窓口設置、教育研修、記録体制、顧客対応ルールの整備など、具体的な措置を講じることで、職員を守りつつ法令遵守を果たすことが求められる。年度前半に方針をまとめ、各部門責任者研修を実施し、広報でも周知を図る。

３．法人組織の課題

（１） 重点課題

①　収益体制の回復

外壁塗装修繕工事をはじめ、キュービクルやエレベーターや空調の置換といった経年劣化対応の大型の工事がこの数年相次いで対応したことと、人件費や物価高騰もあいまって、運転資金の借入をおこなったこともあって、急速に収益性が悪化してきた。2026 年度の喫緊課題としては、まずは収益性の回復にある。まずは「収入」の点では、生活介護・就労継続の稼働率向上にある。収益率は高く、利用者の減もあまりない事業でもあるため、積極的な営業活動をしていなかったが、ここは積極的に確保に動くことが求められている。続いて特養に職員の確保ができてきた状況も踏まえて、外国人介護職員も含めた「在宅介護（特にヘルパー)」への異動を見据えた研修をおこな

い、今まで職員不足で利用者の減が続いてきた在宅介護系の早期の回復を期す。

続いて「支出」では、人員獲得の取り組みの成果であるものの、欠員はおおよそ充足し、結果的にかなりの人件費増になっている。ある程度は異動などで配置の均衡を図るものの、資格要件や就業要件などで見合わない例もあるため、継続的に調整をおこない年度の後期からの異動も検討する。人件費以外の経費では、燃料価格の高騰が懸念されるため、こちらも法人の努力によって抑制できる分野は限られているが、小さな部門の集合体的な組織構造になっている法人の特性を鑑みた時に、各部門が最適化を目指して職員も物品も専有を求めたら、著しく効率が悪化することも肝に銘じなければならない。ある程度の不便さはありながらも、人材から車両・物品に至るまで「共有できること・ものは共有する」ことを基本方針にしていきたい。

②　管理職体制の強化に向けて

次世代の管理職育成についての具体的動きを進める。比較的小さく幅広い事業を多様に展開する法人の特性から、管理者には複数の部門を把握し、全体最適を目指せることが条件になってくる。ただ、実際には責任者クラスでも性質の異なる複数部門の経験者はほとんどいないため、本来は、敢えて育成のための異動もおこないたいもの、それぞれがギリギリの体制で回っていたため、異動も実施できない・本人も異動を望まない…という状況で経過してきた。今年度は係長クラスが複数部門を管理する・管理できる条件を整え、状況の報告や意見交換の機会を設けて、経験値を積むことを地道におこなっていきたい。

特にジェンダーバランスの問題もあるが、現在の入職 15～20 年クラスの主任・係長クラスでは女性も多く、意識的に育成を続けていく。

また、職員指導におけるハラスメント（モラハラなど）となるような指導や、世代間・個人間による価値観の違い、生きづらさを抱える職員など、指導職の抱える問題意識や悩みもあるため、こうした課題にも丁寧に向き合いながら育成に努める。

③　法人第９期中期事業計画策定作業

2027 年度からの 3 か年の法人第９期事業計画を策定していく。策定にあたっては、財務上の一定の指針（長期修繕計画や 1 年間におこなうプロジェクトの上限の設定）を示し、常勤換算職員配置数についても検証をおこない遵守をめざす。その上でになるが、各部門責任者や幅広い職員の参加も得て、②の課題にリンクするが、人材育成や事業の方針､広報･発信などの各分野での 3 か年計画を練り上げていく予定である。

非常に厳しい経営環境であることは論を待たないので、他法人とも情報共有をおこないながらになるが、人員体制確保難や資金的な理由から繰延になってきた障がいの

ある方の生活支援の在り方（グループホームの設置や運営の想定）や地域の課題（貧困家庭や孤立世帯の支援・居住支援など）についても、当法人のみであたるのではなく、課題認識を一にする他法人とも協議しながら動きを作り出せるような 3 年にしたいと考えている。

（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、2025 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 2026 年度の数値目標については次表の通りになる

	2025 年度 有給取得実績 （年間週 5 日勤務換算） /目標値	2026 年度 有給取得目標 （年間週 5 日勤務換算）	2025 年度 時間外業務時数実績 （1 か月平均） /目標値	2026 年度 時間外業務時数目標 （1 か月平均）
職員全体	10.8 /15.0	15.0	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 2024 年度から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もあり、取得日数は向上している。正職員は 16 日と、目標の 14 日も超えて達成できた。法人内でも「有休の日数増よりも公休日 110 日を 120 日にする方が職員確保の面で有利になる」という意見があったが、どうしても部門間の違いもあり、シフトが組めないという理由で有休の増としたが、シフト勤務の部門も取得率の違いはない。ただし、休暇増の分は責任者中心に特定の職員の残業時間増になる傾向もあるため、公休日増については引き続き慎重に検討していく。2026 年度の目標は達成できそうな正職員の日数は実態に寄せて上方修正をし、逆に非常勤職員の目標値は下方修正を施した。

時間外業務時数については全体としてはこの数年で漸減傾向にあるが、目標達成には至っていないため、目標時数はそのままとした。

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、2026 年 2 月段階で育児休業中の職員は 2 名、2025 年度途中で復職した職員は 0 名、2026 年度内に産休・育休（前年度からの継続含む）職員は 4 名を予定している。育児休業取得経験者は現在在籍者で 17 名（うち男性 4 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転換した職員が 4 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）2026 年度予算の概要

【収入】

介護保険収入は 5 億 6,917 万円（2026 年度予算案の右端：注の①になります。以下同様）で、前年度（2 次補正予算）から 4,100 万円の減額になる。理由は前年度高い実績を示した小規模多機能型居宅介護の平均介護度がかなり低下していることによる。他方で在宅介護系の不振が長く続いており、年度後半には回復できるよう人材確保を視野に入れる。

障がい福祉サービス収入は 9 億 2,457 万円（予算案の②）で、前年度（予算）から 2,427 万円増額で計上している。グループホームの空床が埋まる見込みが当面ないことなど回復が難しい分野もあるが、じらふ長居の保育所訪問事業の開始もあり、また介護保険にも言えるが、処遇改善加算の臨時改正による増額も見込んでいる。ただし処遇改善加算は全額を賃金改善に用いるため、人件費率は高くなる。

収入合計で 2025 年度予算比 2,298 万円増の 15 億 3,661 万円を予算額（③）とした。

【支出】

人件費支出は 11 億 1,840 万で前年度比 1,832 万円増になる。職員の欠員がおおむね充足（泉北等一部で残る）。処遇改善加算の増額や、時給の増加基調なども含めて、抑制が困難ではある。ただし、後述する支出増や借入返済増もあり、資金繰りは大変厳しいことや、職員の増員も偏重があるため、賞与のうち夏季一時金をカット（2026 年 3 月支給の一時金で代替）して、高騰を抑制する。

事業費支出は 1 億 2,810 万円で前年度から▲31 万円減とした。2025 年度はなごみ内の仕様変更（法人本部と在宅系事務所の位置変更など）などで支出がかなり膨張したところを抑制するためであるが、物価高騰の影響が大きくなる可能性もあるため予断を許さない。講習諸経費の増（⑥）は研修動画作成に絡むものである。

事務費支出は 1 億 6,652 万円で前年度から▲823 万円減額とした。2025 年度には動画研修関連や海外出張などで大きく増加した研修研究費（⑦）や、なごみ内移転に関連して経費が膨らんだ事務消耗品費（⑧）の適正化、および広報全般のアドバイスを頂いてきた㈱TAKK さんとの契約を半年縮減するなどで広報費を抑制（⑨）、なごみの夜警業務の委託費を無人対応に変えることで業務委託費を改訂（⑩）などで抑制策を取った。

こうした措置を受けて、事業活動資金収支差額は 9,096 万円の黒字（⑬）（利益率 5.9%）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。

施設整備収支はなごみの外壁塗装と補修工事（⑪の建物取得支出）の完成後の支払い（着手金と中間での支払いは 2025 年度執行）をおこなう。

2026 年度の特徴は借入金返済がかなり大きいことで、節義資金借入金元金償還支出と長期運営資金借入金元金償還支出が合わせて 5,300 万円にのぼり、資金繰りもかなり厳しいと予測される。これは前年度の工事や修繕箇所での支払いの増加を借り入れで対応したことが主な原因である、大領地域の家であいのりそな銀行への返済があと 1 年で完済することもあり、なんとかしのいでいきたい。

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 415 万円・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

以下の表は予算の右端の注につながっている

2026年度 予算案の概要

	部門	費目		支出内容
①	高齢系		介護保険収入	小規模多機能利用者介護度低下に伴う減収・在宅系は後半挽回を図る
②	障がい系		障がい福祉サービス収入	グループホーム空室や初期加算消失などの減収（他事業も決算見込みよりは下がる） じらふ長居は保育所訪問事業開始
③	法人全体	人件費	職員給与	正職員の基本給。正職員増加による
④	法人全体	人件費	職員賞与	夏期一時金を停止（3月の一時金支払いで代替）
⑤	法人全体	人件費	非常勤職員給与	パートの正職員化および夏季一時金の停止
⑥	研修動画	事業費	講習諸経費	動画研修の講師料59万円含む
⑦	法人全体	事務費	研修費	2025年度は海外研修や動画作成研修で膨張したため抑制する
⑧	法人全体	事務費	事務消耗品費	ペーパーレスやキャッシュレスを進める・AI活用による合理化を進める
⑨	法人全体	事務費	広報費	㈱TAKKのコンサルの半期縮小。職員紹介会社の活用を縮小。研修動画関連では150万円計上
⑩	特養	事業費	業務委託費	夜警宿直業務の廃止（6月より）
⑪	なごみ	固定資産取得	建物取得支出	なごみ外壁塗装と屋上防水工事完了時支払い分（ただしタイル貼替えにより上方修正あり）
⑫	法人全体	長期運営資金借入金収入		運転資金として借入予定（りそな銀行もしくはヒューファイナンス）

2026 年度 部門 特養なごみ　事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

2025 年度は、「動き出しは本人から」の実践を取り入れ、毎月の全体会議において実践報告を行いながら、ケアについての対話や議論を重ねてきた。その結果、ご本人の思いや背景に目を向ける視点が職員間に広がり、ケアの根拠を意識し言語化する力が向上するなど、一人ひとりのケアに対する意識の底上げが図れたと感じている。対話を通じて学び合う風土も徐々に醸成されつつあり、実践を通した人財育成の手応えを得る一年となった。

2026 年度においても、この取り組みを継続し、実践を通した人財育成をさらに深化させていきたいと考えている。現場での気づきや成功事例を組織全体で共有し、本人主体の支援を組織風土として定着させることを目指す。また、組織の持続的な成長のためにはリーダークラスの育成が不可欠であることから、次世代を担う人財の計画的な育成を重点課題とする。外部研修等も積極的に活用し、マネジメント力や対話力の向上を図るとともに、学びを組織内へ還元する仕組みを構築することで、組織全体の底上げにつなげていく。

◆ 事業内容（おもな企画）

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容	備考
４月	さくらまつり・お花見・造幣局	企画費（さくらまつり）
５月	母の日	
６月	父の日・なごみ感謝祭	企画費（なごみ感謝祭）
７月	遠足企画	企画費（遠足）
８月	納涼祭	企画費（納涼祭）
９月	敬老の日	
１０月	遠足	企画費（遠足）
１１月	遠足	企画費（遠足）
１２月	クリスマス・忘年会・もちつき	企画費（もちつき）
１月	初詣・新年会・家族会	企画費（新年会・家族会）
２月	安孫子観音厄除け・節分	
３月	ふらっと楽しむ住吉	企画費（ふらっと楽しむ住吉）

2026 年度　なごみデイサービス 事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

〇個々人のスキルや能力、経験を最大限に発揮し、目標達成できるチーム作り
　長谷井職員が独り立ちできる職務の拡大。

〇研修の充実
　部門内研修として、抱えている課題を研修に落とし込み、実践に結び付けていく。

外部研修を通して、自分の言葉で伝えるスキルアップを図る。
市老連　無料　デイサービスを考える会に参加（長谷井）
市老連　リスクマネジメント研修（危機管理に関する研修）
市老連　動き出しは本人から　（長谷井と異動者がペアで）　15,000 円
研修情報センター　認知症介護実践者研修　　32,700 円

◆ 事業内容（おもな企画）

毎日・毎月の企画・お誕生日会（小口対応　おやつ・レク費・フォトフレーム）

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容	備考
行事４月	花見（散歩・外出）	外出・リハビリ・個別支援
５月	つつじ（散歩）	外出・リハビリ.個別支援
	菖蒲湯・母の日企画	菖蒲の購入
	昼食試食会	CM20 人程度
６月	父の日企画	
	保育所交流会	プレゼント　手作り作品
７月	流しそうめん	
８月	夏祭り	
９月	敬老の日	防災訓練（避難訓練）
10 月	運動会	リハビリ・個別援助計画
11 月	保育所交流会	防災訓練（BCP 訓練）
12 月	クリスマス会	
	ゆず湯	ゆずの購入
１月	正月（新年会）	
２月	節分　厄除け	防災訓練（避難訓練）
	バレンタイン企画	
３月	ひな祭り	
	ホワイトデー企画	
研修４月	基礎研修	
６月	動き出しは本人から	
10 月	認知症介護実践者研修	
補修費及び購入	リフト浴槽　（22 年） 助成申請は実施する	補修にて対応中ではあるが、入れ替え必要な時期。修理でしのげれば 70 万

2026 年度　なごみヘルパーステーション 事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

非常勤職員と常勤職員対象のヘルパー学習会を毎月開催。企画、講師も常勤が担い必須の法定研修などを実施している。

◆ 事業内容（おもな企画）

在宅での生活を続けたいと希望される高齢者の方々の生活全般をサポート、“最期まで
住み慣れたご自宅で過ごしていただこう“と職員一同利用者さん、ご家族さんの想いに寄り添った支援が出来るように取り組んでいます。
又、服薬管理が難しい方、ご家族が遠方で通院に同行できない方など色々と困難な事についてはがご家族さんや CM さんと相談、自費対応など出来る限り対応させていただくようにしています。

2026 年度 なごみケアプランセンター（居宅介護支援）事業計画書

1． 職員（育成・研修など）

〇特定事業所加算Ⅲの継続
・主任ケアマネ１名、主任ケアマネ以外に介護支援専門員２名
（※専ら指定居宅介護支援の提供に当たる常勤の介護支 援専門員を 2 名以上配置していること。主任介護支援専門員とは別に配置が必要）
〇ケアマネージャーの入職
・ケース数の増加
〇可能な範囲での研修や集まりへの参加
・ゾーン会議・自立支援型ケアマネジメント小会議・なごみーてぃんぐ・居宅部会、在宅医療介護連携事業、大阪市老人福祉施設連盟などが企画する研修への参加。

2． 事業内容（おもな企画）

・ケース数の維持、ケアマネージャー増員が伴えば積極的な新規受け入れ
・迅速、丁寧な関りを深め地域の相談窓口を目指す（利用者アンケートの取組）

2026 年度　小規模多機能型居宅介護きずな　事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

◎運営面では 2026 年度は、先々の制度改正やそれに伴う運営を視野に入れ、ICT の導入をするための準備に力を注ぎ、2027 年度～本格始動できるようにしたい。

具体的にはタブレットなどを導入して、ケアマネジメントと現場の支援記録を連動しやすくすることで業務効率を上げ、同時にペーパーレスによるコスト削減の実現を目指す。

◎研修では昨年度をベースに、感染症、虐待及び身体拘束の研修プラス認知症研修の開催。法人内で開催される「階層別」の研修には積極的に参加できるよう調整したい。

それ以外でも必要に応じた研修の立案や外部研修の受講を予定。

◆ 事業内容（おもな企画）

昨年度をベースに計画をたて、特に地域行事への積極的な参加は強化したい。

地域住民との顔の見える関係作りを意識したい。

個別支援を目的に取り組んでいる「年に一度のあなたが主役」についても継続。

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容
４月	さくらまつり（地域行事）
５月	きずな開設記念
７月	保育所交流会
８月	サマーカーニバル
９月	敬老のお祝い
１０月	秋の外出・運動会
１２月	きずなバザー
１月	新年会
２月	住吉小学校油かすうどん作り
４月～３月	誕生日お祝い「年に一度のあなたが主役」

2026 年度　小規模多機能型居宅介護であい　　事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

必須研修はおはよう２１からノートブック LM 等を活用した動画視聴に変更予定。年間計画を作成し実施していく。他、他部署の職員に講師を依頼し実地研修予定。認知症研修は複数回実施していきたい。

常勤職員は奥谷がケアマネに変更、また産休等で休みとなるため、他の職員のレベルアップをヒヤリングや OJT にて図る。

非常勤職員のヒヤリングを １ 回/年以上実施。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。

外部研修については階層別に応じて可能な限り参加していく。案内等確認し決裁を上げていく。

◆ 事業内容（おもな企画・グループホームとも同じ）

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容
４月	Y`ｓ　ＢＡＲ
４月	花見
６月	BBQ
８月	ライサポ大領感謝祭
９月	Y`ｓ　ＢＡＲ
９月	敬老会
１０月	外出企画
１２月	クリスマス忘年会

2026 年度　　グループホームであい　　事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

必須研修はおはよう２１からノートブック LM 等を活用した動画視聴に変更予定。年間計画を作成し実施していく。他、他部署の職員に講師を依頼し実地研修予定。認知症研修は複数回実施していきたい。

常勤職員は異動、また育休等で休みとなる可能性があるため、他の職員のレベルアップをヒヤリングや OJT にて図る。

非常勤職員のヒヤリングを １ 回/年以上実施。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。

外部研修については階層別に応じて可能な限り参加していく。案内等確認し決裁を上げていく。

2026 年度 住吉区北地域包括支援センター 計画書

◆ 職員（育成・研修など）

圏域内や一部委託先のケアマネジャーを対象として研修を企画する。包括職員も同様に参加し、学びの機会としていく。その他、委託元の大阪市からの必須研修、介護保険事業者連絡会や認知症関連事業、在宅医療介護連携事業、市老連などが企画する研修へ参加する。また、毎朝のミーティングや部署会議、レビュー会議等、部署内での会議の中で行うケース共有・事例検討も人材育成の一環として行う。

◆ 事業内容（おもな企画）

委託事業としての総合相談の対応件数は、2025 年度はほぼ昨年度と同水準で件数が多い状態が続いている。一方で職員体制は変更が見込まれていることから、包括の中心業務にあたる相談対応については、質を落とさないよう取り組んでいきたい。

相談支援につながる部分として、地域との連携においては各エリアの民生委員協議会への参加や地域の見守り活動への協力、つどいの場での出前講座などを通じて、周知・連携を深めていく。

専門職との連携においては、区域で行われる各種の連携会議への参画、包括圏域ではケアマネジャー向けの研修会や自立支援型ケアマネジメント検討会議など中心に周知・連携を深めていきたい。

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
年３回	すみきち新聞の作成・配布
4,8,12 月	自立支援型ケアマネジメント大会議
5,7 月	自立支援型ケアマネジメント小会議
9 月	老いと向き合う講演会
随時	出前講座
年 24 回	なごみ体操教室
2027 年 1 月	地域ケア会議ふりかえりとまとめ
適宜	主任介護支援専門員資格更新研修　等
年５～６回	ちょこっと研修 （予防プラン研修含む）
	なごみーてぃんぐ

※その他、災害時用の発電機購入と自転車の買い替えを検討中です。

2026 年度　じらふヘルパー　事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

・登録ヘルパーを含めたケース会議開催。・研修情報や支援情報の発信（配信）。
引き続き、支援の統一、登録ヘルパーとのコミュニケーションを図る。
・法人研修、すみすみ研修などを中心に計画。すみすみ研修は登録ヘルパー含む。
・登録ヘルパー向けの勉強会開催(ZOOM＋現地)：毎月（８月１月休み）
・「めざせ支援者の会」「PECSH」の開催。共通言語・理解を増やす。実践につなげる。
・ガイドヘルパー養成講座、めざせ支援者の会、勉強会などの講師として、人に伝える実践を通してスキルアップをめざす。
・登録ヘルパーに職員が同行し、マッチングを増やす。

◆ 事業内容（おもな企画）

・ヘルパーMT 開催：週１回ほど。　　・支援計画会議開催：週１回ほど。
・他事業所との担当者会議に参加。情報共有と顔の見える関係づくりをめざす。
・キャンセル対応：粘り強く声かけを行う。
・利用者ニーズに合わせたおでかけ内容の提案・実施。
・ＢＣＰをもとに防災訓練実施
＜利用者獲得に向けて＞
・過去の待機待ち者へのアプローチ。新規希望者に対するサービスの提案。
＜ヘルパー獲得に向けて＞
・ＳＮＳ、ホームページアップ
・18 歳未満のこども対象に年度契約し、新たな仕組みづくりを実施。
学生ボラを集め、ガイヘル講座受講につなげ、ヘルパー確保につなげる。

2026 年度　じらふ障がい児通所支援　事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

職員対象では、住吉・住之江区放課後等デイ事業所等連絡会【すみすみ】や自立支援協議会研修での外部研修に参加出来る機会を多く持つ。チームワーク作り強化で、デイ会議後に、隔週でワークを実施し、業務改善や現場の課題等について意見を交換し合う。パートバイト対象では、デイ勉強会を実施し、年間計画を立てて ZOOM の活用などで参加率を上げ支援の質の向上など図る。日々の現場での打ち合わせや振り返りを行ない、対応方法などの統一や悩みなど解決に向けた取り組みを実施する。職員で学んだ PECS を現場で実践し、パートバイトスタッフへ引き継いでいく。

・強度行動障がい支援者研修　基礎・実践
・サービス管理責任者等の研修
・社会福祉士実習指導者講習会

◆ **事業内容（おもな企画）**

長期休暇期間は、毎日企画を実施し、調理・外出・工作などの体験を通して社会経験を積んでもらえるようにする。昼食調理や防災訓練は、各デイで毎月実施。季節の企画で、花見・ハロウィン・クリスマス・節分・バレンタインなどを行ない、季節を感じられる体験を提供する。今年度も外出企画を実施予定で、昨年同様、暑さ対策で秋（１１月）を予定。また、企画等の写真をＳＮＳに挙げ、活動報告、新規利用児やパート募集に繋げる。家族との連絡やり取りを密に行っていくため、情報発信のツール「ＬＩＮＥ公式」を引き続き活用していく。防災訓練では、実際の被災想定で、住之江・街道は徒歩で学校や総センまで避難したり、住吉でのスタッフ向け暗闇体験（状況付与１９～２１時)、緊急時災害伝言ダイヤル訓練など実施する。

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
４月	春休み（デイ午前中から）
５月	第５土曜外出企画（５/３０）
７月	夏休み（デイ午前中から）
８月	夏休み（デイ午前中から）第５土曜外出企画（８/２９）
９月	PECS レベルⅠ研修 天井埋め込みエアコン洗浄（住吉１台・事務所３台）
１１月	秋外出（１１/１４～１５） じらふにサンタがやって来る
１２月	冬休み（デイ午前中から）
１月	冬休み（デイ午前中から）第５土曜外出企画（１/３０）
２月	卒業パーティー企画
３月	春休み（デイ午前中から）

2026 年度　じらふ長居　事業計画書

◆ **職員（育成・研修など）**

・2026 年度も引き続き、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。
・常勤職員間では、【支援の中で大切にしていること】など基本に立ち返ることを

時には取り入れて意見交換し、職員間でずれが無いように共有を行っていく。
・法人研修、必須研修、支援スキル向上に必要な研修など必要に合わせてピックアップして受講の調整を行う。
・すみすみ研修、受講の調整を行い、支援スキルの向上に努める機会を持つ。
・現場内での勉強会も計画的に実施していく。専門療育では自閉スペクトラムに特化した支援内容となるため、メンバーさんに合わせた活動を計画していく中で、必要な支援スキルについて取り上げ、スタッフ間で学ぶ場を定期的に作っていく。
・サビ管研修、強度行動障がい研修については該当者がいれば適宜受講を調整する。
・毎月第４火曜日 12:30-14:30　スタッフ意見交換会および勉強会
・南大阪 PECS サークル読書会、輪読会
・TEACCH プログラム研究会大阪支部　研修参加
・毎月、奇数月第２火曜日ソーシャルストーリークラブ南大阪
・社会福祉士実習指導者講習会

◆ 事業内容（おもな企画）

・専門療育機関
大阪市からの委託での実施。１年間の期間限定の利用となる。
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。2026 年度は申し込み定員を満たし、待機者が出ている。

・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実施。2026 年度はじら総勢 25 名程度利用予定。集団療育（最大 5 名程度）での活動。

・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。

・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。

・やんちゃな子育て広場
毎月第 4 水曜日に開催。子ども関連で誰しもが気軽に来訪できる場所作りを目指している。2026 年度の開催の在り方については検討中。

・お茶会
８月、3 月に開催予定。じらふ長居利用者の兄弟姉妹も参加できる取り組み。

・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、またその他委員会活動等などに、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。

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
８	PECS キャンプ・自閉スペクトラム学会・日本行動分析学会

2026 年度　障がいグループホーム（住吉）事業計画書

◆ **職員（育成・研修など）**

・中途採用職員に対しての業務引継ぎ

・業務分担の振り分け変更（見直し）同じ業務を担当することで安定するものの、色々な業務を知ってもらい担当できるようにしていく。

・BCP の詳細を随時変更しつつ、夜勤者をいれた訓練をおこなう。そのための内容の検討などをおこなっていく。（連絡訓練は１度実施済）

・夜勤者確保は永続的課題。夜勤者の質を向上するために、引継ぎ方法の見直し、前年度に引き続き夜勤者に向けた勉強会などを行う。

◆ **事業内容（おもな企画）**

・前年度と同様のペース（１か月～１か月半）で企画を開催しながら、利用者がいかに参画できるかを検討していく。（準備片付けだけでなく、企画の立案、当日の運営を職員と一緒に行うなど）

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
順次	各居室の飛散防止シート貼り付け（柏原水道）
４月	日曜バイキング
６月	銭湯企画＆おやつ作り
７月	喫茶企画
８月	夏祭り
９月	地域連携推進会議
１０月	ハロウィン企画
１２月	クリスマス会
１月	新年会
３月	喫茶企画

2026 年度　障がいグループホーム（大領）　事業計画書

★収入　　2025 年度と比較すると　減収の見込み

・前年度の新規入居者の初期加算部分が無くなる

・夜間支援体制加算 NEW ひびきが前年度実績により２：１→３：１

・2025 年度は、過去つけられていなかった加算の過誤修正にてプラスの収益があった。

★支出　　現時点で考えられるものは人件費と設備・家電の買い替え等

・人件費の増（正職員 2 名追加　／　年間での夜勤パートの時給増も懸念される）

・開設当初より設置した居室エアコンについて、かなで×１、ＮＥＷひびき×３が買い替えていない状態。年度内での買い替えに迫られる可能性あり。

・その他 NEW ひびきは冷蔵庫や洗濯機が開設当時のまま残っており数年のうちに買い替えのタイミングを迎えること懸念される。

・男性棟の玄関扉を変更する計画もあり、大きな額の費用が予想される。

◆ 職員（育成・研修など）

・新たに 2 名の常勤職員の増　現場での直接支援が自立でき定着にむけた育成が課題。

・副主任「サービス管理責任者基礎研修」「相談支援従事者初任者研修」を受講

◆ 事業内容（おもな企画）

・旅行などの大規模な外出企画の実施よりも日常の外食などの頻度を増やす旨検討。

・基本、食事代などはご本人負担のため法人として予算が必要は企画はない予定

2026 年度　こころの相談ネットふうが　　事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

・受講必須研修の確実な受講と、研修内容の部署内共有を行う。

・保健、医療、福祉、防災、心理系の研修・取り組みなどを通じて研鑽。

・地域包括支援センター生活支援型の事業運営にあたり、精神保健福祉士学会での学び、多職種連携、専門職との関係性強化をはかる。

・支援者の支援、メンタルヘルスケアについても引き続き、取り組む。

◆ 事業内容（おもな企画）

・月１回の外食企画、半年に１回程度の外出企画を実施する。

・地域住民さん、実習生、ボランティア、元実習生さんとのつながりなども大切にしながら交流の機会を持ち続ける。

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
４月４日	住吉公園でお花見
５月２３日	外食　貝塚方面
６月１３日	外食　鶴橋方面
７月１８日	外食　上本町方面
８月 22 日	外食　堺方面
９月 ① 25―27 ② 19 日	① 日本精神保健福祉士学会および能登半島沖地震被災地視察 ② 外食　中ノ島方面
10 月 17 日	日帰りバスツアー　琵琶湖クルーズ
11 月７日	門真アウトレット外出
12 月 26 日	外食　堺方面
１月９日	外食・初詣　大阪市内方面
２月 13 日	外食　堺・大阪市内方面
３月 13 日	外食　堺・大阪市内方面

2026 年度　オガリ作業所　生活介護　　事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

・人材育成関連→主任・副主任を中心にマネジメント関連の研修を受講
・法人研修・すみすみ研修　等
・重度障がい者支援加算の対象で強度行動障害養成研→１名受講予定

●個別の思いの実現化→個別のやりたい、行きたい、等をアセスメントし、
集団では難しい内容であっても個別に実現できるようにする。

◆ 事業内容（おもな企画）

●外出・季節イベント、JA 東びわこ交流（米関連）
●各班会議、モニタリング（重度加算シート含む）

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
４月	花見
５月	ＪＡ東びわこ　田植え
10 月	秋外出（各班）
通年	フロア設備メンテナンス
通年	支援グッズ
通年	建物関連（身障トイレ補修）

2026 年度 オガリ作業所就労継続 B 型 事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

班の稼働率向上及び構成の見直しと内部取引の解消に向けて新規ご利用者を獲得しつつ準備を進めていきます。

・各班に係る専門的技術の向上及び習得
・法人研修及びすみすみ研修の受講
・各種展示会への参加～情報収集

◆ 事業内容（おもな企画）

・各班出張販売及び委託卸販売（販路拡大）
・新商品開発～オンラインショップの開設
・子ども食堂、ボランティア等との企画

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
4	パンプイベント出店・縫製班外出企画
5	パンプイベント出店
7	縫製班室内企画
9	パンプイベント出店
10	パンプグリストラップ修理・パンプイベント出店・縫製班外出企画
12	清掃班クリスマス会・縫製班室内企画
1	縫製班外出企画
2	パンプイベント出店
3	パンプイベント出店

2026 年度 部門 総セン通所 事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

・人材育成関連→主任・副主任を中心にマネジメント関連の研修を受講
・社会福祉士実習指導者養成講座→2 名受講
・重度障がい者支援加算の対象で強度行動障害養成研→1 ～ 2 名

◆ 事業内容（おもな企画）

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容
11 月	秋外出
1～3 月	冬外出
9 月	Kirinn 班外出

2026 年度 総セン就労継続 B 型 事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

基本報酬区分の見直しを踏まえ、平均工賃月額の増額に向けた具体的な月々の目標売上額を試算するとともに、目標達成に必要な作業内容や開店率を検討しつつ、各種準備を進めてまいります。

・大人の〇〇塾～派生形研修（リモートとの並行開催も検討）

・一般社団法人らぁ祭理事会への参画及び加盟店等とのネットワーク強化及び拡大

・各種展示会への参加～情報収集

◆ 事業内容（おもな企画）

・イベント出店（らーめん移動販売等）

・プリント事業におけるコラボアイテムの企画販売～オンラインショップの拡充

・飲食事業において他店舗とのコラボ営業やコラボ商品の企画販売

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容
4	イベント出店
5	イベント出店
6	べらしおグリストラップ修理
7	北側出入口ウッドデッキ塗装
8	イベント出店
9	イベント出店
10	イベント出店
11	イベント出店
12	イベント出店
1	イベント出店
2	イベント出店
3	京都出張販売

2026 年度 部門 であい生活介護 事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

〇2025 年度途中から非常勤含めた全体会議を実施しており、支援や関わり方の目的や根拠を確認を目指す場として継続中。常勤が研修などで学んだことを部署全体ですり合わせ、支援の質の向上を目指す。体制の可能な限り、外部や法人内すみすみ研修などの参加の調整も進める。

〇各職員が支援を進めていけるように、業務量の調整、実務時間を確保できるよう現場の調整を図っていく。現在非常勤職員に送迎など多く担って頂けるよ

うになり、常勤の業務時間の確保に繋がっている。部署全体で検討していく。

◆ **事業内容（おもな企画）**

作品展は２０２５年度と同じく、年度末に予定。その他、年間の企画は前年と同様に予定しているが変更の可能性もあり。

前年同様、喫茶、季節ごとの余暇企画を実施できれば。

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
５月	喫茶企画
８月	夏企画
９月	前期個別懇談
１０月	外出企画
１２月	クリスマス企画
２月	作品展
３月	個別懇談

2026 年度　大領 COCORO 事業計画書

◆ **職員（育成・研修など）**

一部のスタッフに現場業務のコーディネートと事務的作業が集中する現状があるため、日常業務とのバランスを保ちつつ、研修等で介助技術へのスキルアップに努めていきたいと考えている。

同時並行で現場の体制や事務作業も見直しが必要。ＩＦひなた班の日常ケースワークに改善が必要である。具体的には看護的な視点を持った振り返りとリハビリに関する支援体制が不十分である。つなぐ・ひなたの現場職員が日中相互に入れ替わることができる人員配置を構築しつつ、必要なケースワークと簡略化できるものの見極めを行う必要がある。また、ＩＦひなたでの介護技術向上を目指し、看護師・理学療法士と密な連携を図れる環境を構築し、全体的にブラッシュアップしていくことを目的に、COCORO スタッフとしてチームで成長を目指す。

●研修等各々の研鑽の環境としては、すみすみ研修や適宜、外部研修（介助技術向上を目的とした）への受講を行なう。

必要に応じ、事業所見学も必要。

◆**事業内容（おもな企画）**

●外出企画：人員体制を考慮した上で実施が必要。

●テイクアウト企画：年１回実施。和洋中など希望別で実施予定。

●ボランティアの積極的受け入れ：パフォーマンスボラを活用し、室内プログラムの充実を図る。

年間事業計画（予定）

月	内容	１０月	祝日事業、前期懇談
４月	お花見、祝日事業	１１月	テイクアウト企画、祝日事業
５月	祝日事業	１２月	クリスマス会
６月	パフォーマンスボラを活用イベント	１月	新年会、祝日事業、モニタリング
７月	祝日事業	２月	祝日事業、後期懇談
８月	祝日事業	３月	１年お疲れ様会、後期懇談
９月	外出、祝日事業、モニタリング		

2026 年度　部門　　つみき（生活訓練・生活介護）　　事業計画書

職員（育成・研修など）

・CAT　Kit（感情コントロール）基礎研修　：１名

・CAT　Kit（感情コントロール）基礎研修　：１名

・強度行動障がい者支援者養成研修(基礎・実践)：１名

◆ 事業内容（おもな企画）

●全学年合同活動●

＜ダンス＞大広間を使用。ダンスの講師をお招きし、週１回開催。月１回の花花プログラムも同じ講師で実施。

＜ヨガ・スポーツ＞大広間を使用し、体を動かす機会にする。ヨガ・スポーツを隔週で実施。

＜音楽＞45 分の枠で実施。楽器を用いた合奏、手話歌など音楽を表現する。

＜リズムで英語＞30 分の枠で実施。英語の曲をリズムにのったり、体で表現することで学ぶ。

●チーム活動：ニーズ別にチーム分けを行い取り組み●

＜コミュニケーション＞言語・非言語における受容と表出について学ぶ。

＜心と体＞性教育。体の部位や快・不快についてから恋愛や結婚について学び。

＜生活＞身だしなみ、手洗い、洗濯、感染症予防など生活に必要な生きる力を学ぶ。

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容		
４月	入学式	８月	オープンキャンパス
５月		１２月	クリスマス会
６月	福祉型専攻科合同説明会	２月	研究発表会
７月	オープンキャンパス	３月	卒業式
日程未定	学びの場交流会・卒業旅行・宿泊企画		

2026 年度　じらふ・泉北(放課後等デイサービス) 事業計画書

◆ **職員（育成・研修など）**

・毎月４～５回のスタッフ勉強会の継続実施。法廷研修は必ず全員に実施し、支援についての勉強会では復習を定期的に取り入れていくことで、認識や手順の違いに早く気付けるように。動画を用いた研修も積極的に取り入れる(堺市権利擁護、衛生講話等)

・るぴなす、はぴなと合同で行ったり、出向いての研修実施など、泉北拠点全体でも研修の機会を考えていく。

・すみすみ研修をはじめとする各種外部研修も、個別の評価目標にもしながら参加をすすめる。

・運営指導対策として、常勤職員を中心に、必要書類やその内容についての学びの機会も設定していく。

◆ **事業内容（おもな企画）**

・地域イベント…るぴなすみんなの食堂、はぴな祭り、その他福祉まつり等のイベント、近隣の学園祭など、積極的に参加検討（毎月常備金にて対応)。引き続き、地域とのつながりを生かした企画(みかんがり等)も行う。

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容
毎月	おやつ、創作企画など
長期休暇	外出、クッキング等

2026 年度　みんなのマーケットるぴなす（就労継続支援Ｂ型）　事業計画書

◆ **職員（育成・研修など）**

支援者研修（基礎・スキルアップ・職員資質の向上・アセスメント力強化）

他機関、他部署連携・交流への参加

◆ **事業内容（おもな企画）**

菓子製造業を生かしたジャム製造・広報、発信開始の年度

外出、外食、イベント参加出店企画実施

地域における便利屋＆作業請負

自動車部品内職、請負作業での工賃安定化

年間契約　各種業務

年間事業計画

実施月	企画内容/研修内容
４月	イチゴジャム完成・原料入荷
５月	みどりのつどい出店（ジャム・フード）
８月	桃山台校区　夏祭り
１１月	ちょっくらワクワク祭り出店
２月	福祉プラザ　出店
年間	請負作業等（年中）

2026 年度　部門　はぴな（生活介護）事業計画書

◆ 職員（育成・研修など）

強度行動障害支援者養成研修　ネオカンファレンス　参加

◆ 事業内容（おもな企画）

はぴな祭り

生駒山登山　・　はぴなで BBQ　・　外食企画　・　堺アートケーション出展

年間事業計画（改修工事や研修などでの支出も記載）

実施月	企画内容/研修内容
５月	外食企画（光明池駅付近）
９月	はぴなで BBQ
10 月	第４回はぴな祭り
11 月	生駒山登山