2022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）感染への対応

感染流行状況下で迎えた3年目にあたったが、4月下旬から5月にかけて生活介護・障がいグループホーム両方利用の方などで感染が広がり、職員と居室空間を限定して療養対応に体制を組む。障がい部門中心にかなり罹患者が増える。6月はいったん収束に向かうが、世間の「第7波」の時期にあたる7月から再拡大となる。主には職員の罹患数が多く、部門間の相互調整で乗り切る。

ここまで利用者では高齢者より障がい系で感染者数が多く、高齢事業でも小規模多機能などの方が特養より感染が多くなる傾向にあった。これは行動半径の広さや接触人数の多さにもよると思われるが、特養でも7月下旬から多数の入居者罹患が報告され（ご逝去1名・入院1名)、療養スペースは南ユニットに、面会は3階に限定して対応している。なごみデイでも8月下旬に多数の利用者と職員に広がり、約1週間の休業となっている。その後も9月下旬まで各部門で感染報告が上がる状況が続いた。

12月からは「第8波」拡大期に入り、法人ではきずなでクラスター状態となり、1週間ほどは訪問を中心とした事業縮小体制とした。その後も3月にかけて、であい・きずなの高齢部門や生活介護系・泉北での散発的な発生と、インフルエンザも合わせた感染報告が上がっている。

このような混乱に見舞われた中でも、法人内責任者間の情報共有と応援体制を組むなどの協力関係が培われてきたことは収穫であった。また、老人福祉施設部会で報告されたように「面会を断らなかった特養」として継続できたのも、感染対策と利用者支援とを対立概念として捉えることなく、感染流行下であっても利用者や家族にとっての最善の解を模索してきたことは成果と言える。

年度後半より、オレンジカフェ（認知症カフェ）や、なごみ食堂といった企画も順次再開され、基本的に途切れずに続けたきずなバザーも含めて、地域のつながりづくりに向けて2023年度からは本格的に動きが作れる礎になった年でもあった。

（２）事業体制（法人第7期中期事業計画に沿って）

法人第7期中期事業計画の中間年にあたるが、一部計画については修正を図ることになった。中期計画重点課題の一つ目の柱であった役員交代と法人管理体制の再編については、2022年度中の議論は進まなかったため、2023年度役員改選から第8期にかけての課題として繰り

延べになる可能性が高い。

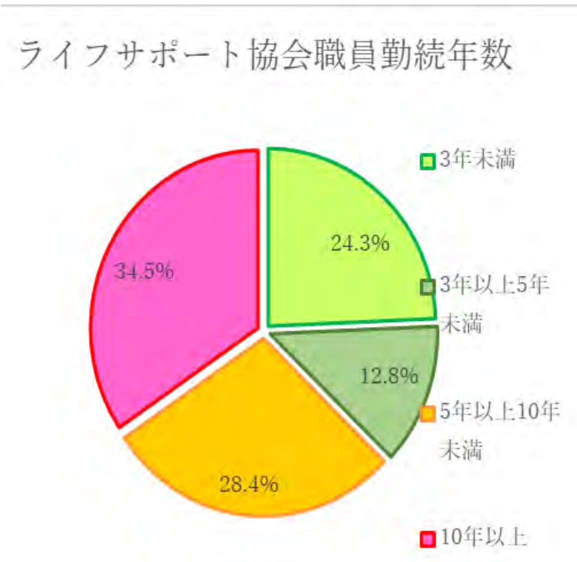
二つ目の収益確保の課題について、2020 年度の泉北はぴな（生活介護）の新拠点整備と移転、2021 年度の障がい者グループホーム（住吉住宅）の定員拡大に続いて、本年度は障がい者グループホーム（大領）の定員拡大（7 名→10 名）と稼働率の低い短期入所の定員減（4 名→1 名）を実施した。感染拡大期は、その時点で未入居だった空き室を療養部屋に活用するなどしてきたが、その後、生活の場として稼働を開始している。このことにより障がい者グループホームと短期入所の合計としては 2020 年度決算の 6,216 万円の収益が 10,431 万円にまで伸長している。

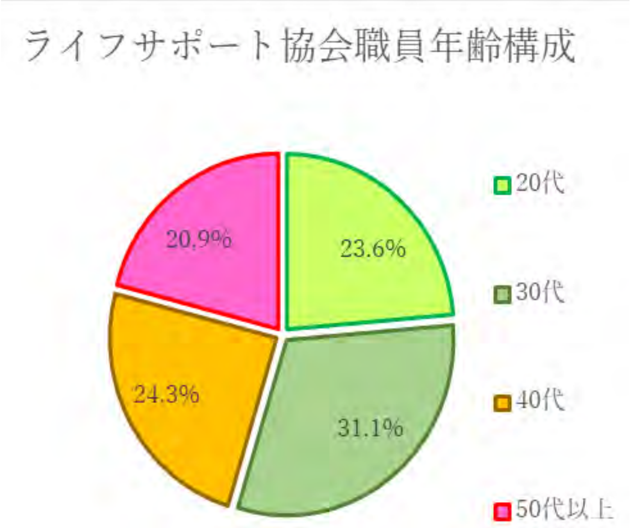
三つ目の精神障がい者分野の改革については、制度上黒字化ができなかった地域活動支援センター（活動支援 A 型）のコロたま倶楽部について、中期計画では就労支援型（障がい福祉サービス給付事業）への移行を視野に見据えていたが、事業継続に適した物件が見つからないこともあり、2022 年度末をもって利用者の他事業所等への移行をおこなったうえで事業廃止とした。その他にも拠点の集中に伴う総セン大広間の事業所化などといった案も進めるとあったが、初期投資の負担もあり、いったん計画そのものを見送ることになった。

（3）職員の状況

2022 年 4 月の正職員 155 人のうち、年度内の休職者は 6 名。うち育児休暇は 3 名（男性 1 名含む～短時間勤務期間含めて 4 か月程度）、体調不良による休職は 2 名。家族介護での休職者が 1 名。退職者は 18 名（年度途中 9 名。年度末 9 名）、離職率 11.6%。うち 2 名は正職員としては退職となるが非常勤職員としては雇用継続している。離職率は 2018 年度 3.4%・19 年度 7.7%・20 年度 9.8%・21 年度 9.0%と推移している。とりわけ 2022 年度は障がい事業部での職員体制が不安定なところに異動も重なっての不安に基づいた離職が多かった。

2023 年度当初の正職員の年齢構成は下の円グラフの通りで平均年齢は 39.5 才、平均勤続年数は 7.8 年になる。





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

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８名、非常勤職員が８名、非常勤のうち大阪健康福祉短期大学などからの留学生が６名。特定技能実習生が３名。出身国はベトナム５名、ネパール７名、フィリピン３名、台湾１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。特養なごみが最も在籍数が多く、介護職員に占める割合（勤務時間比率）は 24.9％で、外国人同士の夜勤は組まないものの、多様な時間帯勤務を支えている。また、２名は日本で出産・育児をしながらの就業になっており、加えて１名は 2023 年度に出産を迎える。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も課題になる。

障がい者雇用は雇用すべき人数 5.0 人のところ 6.5 人となっている。介護職員・支援員以外に調理・営繕業務などを担っている。

（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

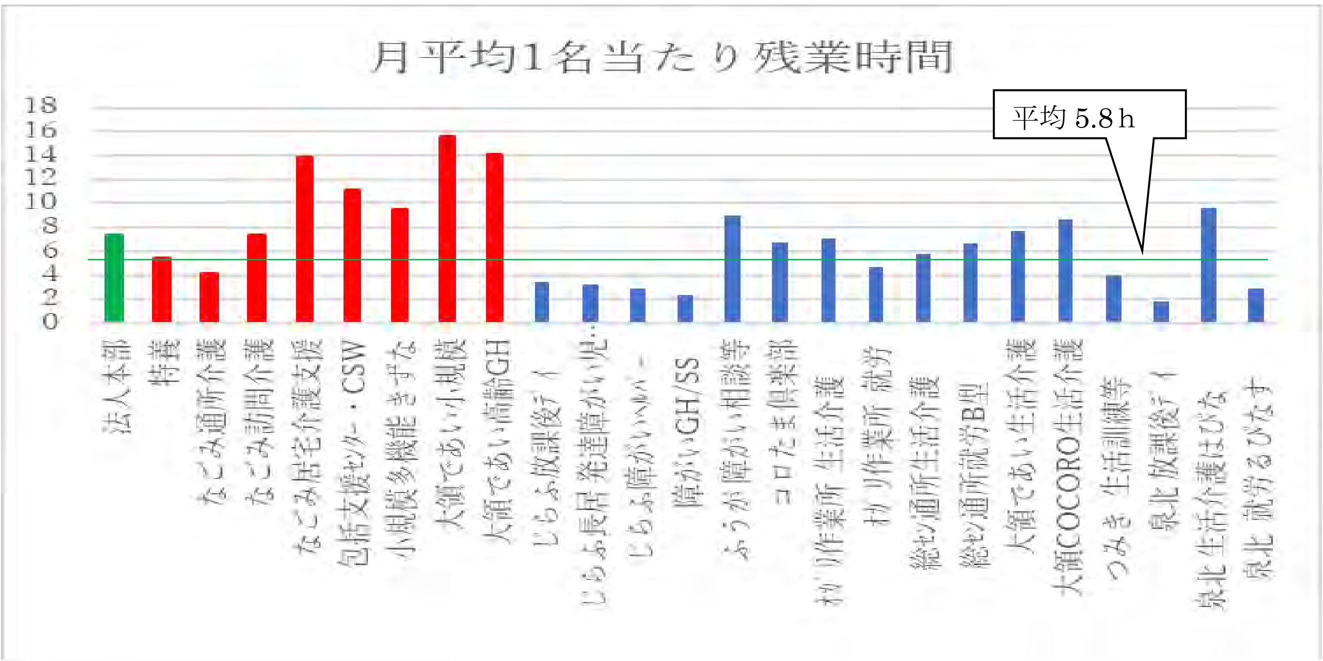
2022 年度の有休休暇取得と時間外業務の状況については次表の通りになる

	2022 年度 有給取得目標 （年間週５日勤務換算）	2022 年度 有給取得実績 （年間週５日勤務換算）	2022 年度 時間外業務時数目標 （１か月平均）	2022 年度 時間外業務時数実績 （１か月平均）
職員全体	12.0	**14.0**	5.0	**5.8**
正職員	14.0	**15.7**	10.0	**11.0**
非常勤職員	10.0	**12.4**	0.9	**1.1**

有給取得について 2022 年度は公休日を年間５日増加（年 110 日）したが、取得目標値を超過して達成できた。週５日勤務職員(非常勤含む)206 人中 200 人は年間５日以上の有給取得ができている。

時間外業務時数については目標時数を上回ることになった、職員の欠員や休職などの要因も重なるため部門間の状況の違いが大きい。特に時間外業務が恒常的に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。特に他部門職員の応援や夜勤専任に近い雇用形態の採用（週休３日制）も行いながら時間外業務の抑制につとめた

（下のグラフ参照：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）なお、昨年度（平均 7.3 時間）からは一定の縮減となった。



全職員のうち男女比率は女性 69%・男性 31%であり、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 92.3 になっている。この割合は正職員で 91.7%、非常勤職員で 94.9%のため非常勤職員は格差がまだ小さい面があり、言い換えれば正職員は役職者比率が高い（主任で男性 10 人・女性 7 人、係長で男女 4 人ずつ、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いやすい構造という問題が要因としては考えられる。育児休暇取得については対象者比率で男性 50%（2 名中 1 名）・女性 100%（1 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「2021 年度決算と事業報告」を主な議事として実施。第 1 回理事会（7 月）で第 1 次補正予算を承認。第 2 回理事会（11 月）ではなごみ 1 階の空調換気の工事施行と業者選定を承認。第 3 回理事会（12 月）で中間決算と第 2 次補正予算が承認されている。

2023 年 3 月には定例の理事会（第 4 回）及び評議員会(第 2 回)を開催し、「2022 年度の予算と事業計画」（役員報酬額の確定含む）を承認するとともに、常勤役員の退任、交代となる理事の選任をおこなった。

常勤役員の交代は、経営判断に対して、現場職員との認識やコミュニケーションに齟齬が発生したことに発端があった。

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 7 名）を年に 47 回実施した。収支の状況や人事の定点確認と対応、感染流行状況をはじめ各施設の状況や物品購入、情勢分析なども含めて議事にあげている。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今回の教訓である。

1．2022 年度決算概括

（1）貸借対照表

【1】流動資産は 2 億 6,420 万円で前年度から 1,011 万円の増となったが、依然として非常に少ない水準のままである

①特に現金預金は 4,385 万円であり、給与支給月額が 6,000 万円以上あるため、依然として資金繰りは大変厳しい状況にある。

②事業未収金は 2 億 1,196 万円で前年度から 1,418 万円増で事業収入の増が反映されている。

③全体としてはほぼ前年度と同水準であり、資金が少ない状況は脱しきれていないものの事業収入は堅調であった。

【2】固定資産は 8 億 8,089 万円で、前年度とほぼ同水準。

①基本財産の建物（なごみ）とその他の固定資産（であい・はぴな）については、特養の空調工事となごみ 1 階の空調換気工事で資産が増になった。

②車両運搬具は 2 台助成金を得て増車したため資産増になっている。

③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

④長期預り金積立資産 270 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）1 名 30 万円の 9 床分である。

⑤就労関係の積立資産に加え、今回は設備等整備積立資産も 1,000 万円（なごみ・総セ

ン）で計上している。主には今後の修繕経費を根拠としている

【３】資産合計は 11 億 4,509 万円で、1,447 万円の増となった

【４】流動負債は 2 億 5,982 万円で、前年度より 2,122 万円の増になっている

①1 年以内返済予定の融資およびリースは前年度比 963 万円増の合計 6,640 万円となったが、理由はなごみ空調換気交換工事に伴う銀行融資（2,000 万円）を追加で受けたことによる。なお、補助金分（1,333 万円）は入金（3 月末）後、2023 年度当初に返済することになっているため、その分が計上されている。

【５】固定負債は 3 億 3,662 万円で、前年度より▲3,584 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、なごみの空調換気の新規融資分が加わったものの、▲2,780 万円の減になっている

②長期運営資金借入金は▲965 万円の減になっている

【６】負債総額は 5 億 9,644 万円で、前年度より▲1,462 万円の減額。

【７】純資産合計は 5 億 4,865 万円で、前年度より 2,909 万円の増額となった。

①当期活動増減差額は 2,638 万円で、次期繰越活動増減差額は 1 億 4,490 万円となった。

1，貸借対照表の資産状況　　100%以上　　100%未満

年度	総資産額	流動資産	流動負債	流動比率	固定資産	固定負債	純資産	長期固定適合率	負債総額	総資産負債率	当期活動増減差額	現金預金
2015	1,160,418	222,073	190,763	116.4%	938,345	401,635	568,019	96.8%	592,398	51.1%	-6,472	41,084
2016	1,141,994	237,867	253,863	93.7%	904,126	389,222	498,906	101.8%	643,085	56.3%	-48,751	56,003
2017	1,112,880	245,302	216,010	113.6%	867,577	367,867	529,002	96.7%	583,877	52.5%	45,587	54,872
2018	1,080,568	248,897	222,137	112.0%	831,671	343,981	514,449	96.9%	566,118	52.4%	1,871	58,172
2019	1,176,870	260,204	313,850	82.9%	916,666	334,509	528,510	106.2%	648,359	55.1%	24,011	56,007
2020	1,155,184	251,096	239,064	105.0%	904,088	386,241	529,877	98.7%	625,305	54.1%	5,022	40,973
2021	1,130,622	254,089	238,607	106.5%	876,532	372,452	519,562	98.3%	611,059	54.0%	2,790	43,502
2022	1,145,091	264,199	259,824	101.7%	870,891	336,615	548,651	98.4%	596,439	52.1%	26,379	43,854

経年比較で見ると、2016 年度・19 年度の厳しい決算内容（16 年度は新規事業が多数＋既存事業の不振。19 年度は職員人数の過多）を踏まえて、2017 年度は賞与の削減、2020 年度以降は職員配置の確認強化をおこなった。実際には、高齢事業部中心に欠員が埋まらない分を外国人留学生などの配置で補うことでかえって人件費がかさむといったこともあり、試行錯誤はあるものの一定の成果はあると考える。

手元流動性（現預金÷月収）は昨年度の 0.37 か月分が本年度は 0.45 か月にはなったが、求められる水準（1.0 カ月以上）にはまだ遠いため継続的な改善策が求められる。

（２）事業活動計算書

【１】サービス活動収益は 14 億 5,554 万円で、前年度より 6,117 万円増額。前年比 104.4%の増収となった

① 介護保険事業収益は 6 億 733 万円（前年比 2,287 万増：103.9%）、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	103.7%	90.3%	103.7%	87.2%	120.0%
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
113.8%	117.4%	98.0%	97.6%	94.5%	100.0%

トータルでは前年より増加になった。ただ、短期入所は特養内での感染流行期に受け入れ停止をしたこともあり大きく落とした。訪問介護は昨年度の利用者の減少と登録ヘルパーの高齢化による離職による低迷から脱却できていない。通所介護も感染流行による事業休止や利用者減（介護度の軽度化）もあって収入が落ちた。小規模多機能型居宅介護きずなは 2 年連続 113%の増加となったが、年度後半からはご逝去による稼働減と平均介護度の低下で収入低下傾向になっている。小規模多機能型居宅介護であいも大きく稼働が伸び、グループホームに併設される認知症対応通所介護（定員 3 名）の本格稼働で 180 万円の収益につながった。

② 障害福祉サービスは事業収益 8 億 1,856 万円（前年比 3,936 万円増：105.1%)。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	99.4%	107.1%	120.5%	116.1%	63.4%
コロたま倶楽部	つみき	オガリ生活介護	オガリ就労	総セン生活介護	総セン就労
91.9%	98.9%	100.5%	108.4%	100.1%	96.8%
であい 生活介護	大領 COCORO 生活介護	大阪市内 生活介護就労計	じらふ泉北 障がい児通所	るぴなす 就労	はぴな 生活介護
101.9%	112.8%	102.4%	120.6%	102.5%	118.1%

じらふヘルパーは正職員 1 名減の中での収入維持ができた。じらふデイは稼働が持ち直し、じらふ長居は大阪市発達障がい児専門療育機関の受託で 1,200 万円の助成がされ、加えて児童発達支援・放課後デイを徐々に開始。「ぱぴぷぺ Kids」と称した取り組みの普及を LINE 公式の活用で普及していくなど精力的な広報が後期には実績に繋

がった。グループホームは大領の用途変更による居室の増と住吉住宅のだいく・あると・れんとの空室が埋まってきたことによる増収となった。ふうがの減少は相談員の退職もあり、指定相談の件数を減らしたことによる。障がい通所系（生活介護・就労継続支援）は前年度の感染流行による低迷からは脱したが、まだオガリ・総センなどで稼働に余裕がある。職員体制が不安定だったこともあり、埋めていく活動は 23 年度以降の課題になる。

泉北拠点は「じらふ泉北（放課後デイ）」「はぴな（生活介護）」「るぴなす」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。

【２】サービス活動費用は 14 億 2,731 万円で、前年度より 3,473 万円増額。前年比 102.5%

①人件費 10 億 6,825 万円（3,158 万円増。前年比 103.0%）。事業費 1 億 2,617 万円（640 万円増。前年比 105.3%）、事務費 1 億 6,376 万円（▲422 万円減。前年比 97.5%）

②人件費については前年度に非常勤職員をはじめとした職員数の増が経費増につながったことを踏まえて、職員数については各部門に呼びかけてコントロール（欠員発生時に可能な限り他部門からの応援体制を組むなど）ができたため、非常勤職員は漸減（▲519 万円）したものの、処遇改善にかかる補助金や加算の増という制度的な要因もあり、手当や賞与の増として反映されたのと、10 月から社会保険料の対象者拡大（週 30 時間以上勤務職員が週 20 時間以上になる）が大きく、月額 100 万円ほどの社会保険料負担の増額が響いている。

③事務費の中でも給食費は食材などの物価高騰が主因で、水道光熱費では電気・ガスの高騰が影響した。物価高騰を理由にした委託料の増額改訂などもあり、間接的には経費全般に影響が及んでいる。給食費・水道光熱費の両経費で前年度比 657 万円の増となっている。対して、行政の支援金（燃料費高騰対策支援金・物価高騰対策一時支援金）として 254 万円の入金があった。ただ、消耗品器具備品費や事務費の事務消耗品費などは感染対策関連の支出が一段落したこともあって前年度からは減少している。

【３】サービス活動増減差額は 2,823 万円で、2019 年度の 2,033 万円・2020 年度の 1,002 万円・2021 年度の 179 万円と急減してきたのが回復できた。

【４】サービス活動外増減差額は▲188 万円（▲275 万円減）で、特別増減差額は 3 万円（▲10 万円減）であった。

【５】その結果、当期活動増減差額は 2,638 万円となり、2019 年度の 2,401 万円・2020 年度の 502 万円黒字・2021 年度の 279 万円黒字から回復した。

（3）資金収支計算書

【１】事業活動収入は 14 億 6,642 万円で、予算より 244 万円の増。ほぼ予算通り（100.2%）

①介護保険事業収入（101.0%）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	101.1%	91.7%	101.3%	84.1%	112.9%
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
115.0%	113.9%	104.5%	87.8%	93.4%	97.4%

感染流行の影響などで短期入所含む在宅系の不振はあったが、小規模多機能など地域密着系が好調であった。

③ 障害福祉サービス事業収入（100.3%）は予算水準となった

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	99.4%	104.6%	96.5%	100.8%	89.2%
コロたま倶楽部	つみき	オガリ生活介護	オガリ就労	総セン生活介護	総セン就労
80.6%	117.7%	96.6%	105.1%	97.0%	92.4%
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
103.9%	107.7%	100.7%	113.3%	98.0%	110.1%

実績としては前述の通りで、障がい通所系(生活介護・就労)は事業所による差があるが、トータルとしては予算水準で推移した。

【２】事業活動支出は 13 億 8,385 万円で、予算より 1,168 万円の超過（対予算比 100.9%）

① 人件費は予算比 1,323 万円超過（101.3%）となった。前述の通りの法定福利費増が予算には読み込めていなかった

② 事業費は予算比 882 万円超過（107.5%）

③ 事務費は予算比▲1,268 万円減額（92.8%）

【３】事業活動資金収支差額は 8,256 万円で、予算より▲925 万円減(89.9%)利益率は 5.6%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）	▲9,100	4,711	9,318	4,082	▲6,315
利益率	▲5.7%	20.7%	21.1%	6.9%	▲28.0%

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
11,423	10,629	▲2,037	4,163	4,184	▲1,317
13.2%	14.0%	▲3.8%	8.6%	10.6%	▲30.8%

特養と短期入所、であいの小規模多機能とグループホームは職員の兼任や一体運用もされているので合わせて考えた方が良い面がある。とはいっても特養なごみの赤字体質が変わるわけではない。昨年度の決算分析で職員人数・人件費の過大化傾向について特養・小規模多機能きずな・大領地域の家であい（小規模多機能・認知症グループホーム）いついて要因を検証した。

特養については外国人留学生を 2 年で 6 名受け入れ、その点で職員数が過剰になっていた傾向が指摘された。もちろんキャリア的にもコミュニケーションでも課題があったため、現場的には決して充足感はなかったが、2022～23 年にかけて順次卒業し、正職員として継続配置になった職員、障がい系に配置になった職員を輩出し、代わりの留学生配置がほぼしない状態で、職員人数は常勤換算 2～3 名減となった。

きずなについては職員数に変動はないが、利用者の平均介護度と伴っての収入増を増員なしで乗り切ることで収益性を拡大できた。

であいでは欠員がある時期をきずなからの応援体制を組むことで変動性に対応する体制が構築できた。

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）	9,370	3,691	▲4,522	▲4,001	▲3,652
利益率	20.0%	4.0%	▲23.7%	▲3.9%	▲9.6%
コロたま倶楽部	つみき	オガリ生活介護	オガリ就労	総セン生活介護	総セン就労
▲5,749	5,322	22,559	15,445	29,558	2,141
▲68.1%	13.8%	26.1%	48.8%	36.4%	8.9%
であい 生活介護	大領 COCORO 生活介護	大阪市内 生活介護就労計	じらふ泉北 障がい児通所	るぴなす 就労	はぴな 生活介護
25,778	4,171	99,651	▲667	3,122	13,376
33.3%	5.0%	25.1%	▲3.0%	15.0%	24.1%

じらふデイは前年度の赤字から黒字に転じたが依然として厳しい状況である。じらふ長居は発達障害児専門療育事業の受託で赤字幅は縮減できている。今後は安定的に放

課後デイや児童発達支援事業とも絡めて収支改善を図りたい。グループホームは前年度の黒字から赤字に変わった。職員体制が通年で安定しなかったことや、感染流行期の空室があったことなども要因として考えられる。生活介護・就労系の高い利益率に支えられている状況であるが、利益幅は 2 年連続で微減になっている。こちらも感染の影響（利用控えや欠席の増）や職員の不安定が要因になる。泉北拠点は放課後デイの長く続いた赤字がかなり縮小してきたことと、はぴな生活介護の順調な稼働増が事業部の収益向上に寄与した。

（４）施設整備等資金収支差額は▲4,649 万円で、予算より 1,864 万円赤字縮減となった。

① 最大の理由が次年度に遅れて入金すると見込んだなごみ 1 階空調換気更新に対する補助金 1,333 万円が年度末に入金されたことで、借入金も含めて 3,849 万円の設備整備等収入となった

② 施設整備等支出は設備資金元金償還支出（大領であい・なごみ・はぴな等の長期返済）で 3,461 万円。固定資産のうち建物修繕はなごみ 1 階の空調換気更新・なごみ 2 階特養居室部分の空調更新などで 2,621 万円。車両は共同募金会助成を得て大領 COCORO とはぴなに増車されて 663 万円などである

（５）その他の活動資金収支差額は 2,885 万円で、予算より 278 万円増となった。

①収入は積立資金取崩（退職給付引当資産取崩）581 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 30 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 1,238 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 975 万円掛け金支払いをおこなっている。設備等整備積立金として 1,000 万円を計上した

（６）最終的に当期資金収支差額合計は 722 万円の黒字となった。

（７）このため当期末未払資金残高は 1 億 3,628 万円となった。

2，資金収支計算書の収益状況

年度	経常収入	人件費	人件費率	事業費	事業費率	事務費	事務費率	経常収支差額	収支差額率	施設整備等収支差額	その他活動収支差額	当期資金収支差額	当期資金収支差額率
2015	1,171,698	831,596	71.0%	109,404	9.3%	151,150	12.9%	45,194	3.9%	-27,474	24,448	42,168	3.6%
2016	1,202,929	898,322	74.7%	108131	9.0%	172,219	14.3%	-9,901	-0.8%	-42,235	12,050	-40,086	-3.3%
2017	1,268,804	867,662	68.4%	106165	8.4%	159,131	12.5%	101,836	8.0%	-45,098	-24,228	32,508	2.6%
2018	1,271,659	923,018	72.6%	103168	8.1%	156,709	12.3%	53,420	4.2%	-39,323	-7,311	6,786	0.5%
2019	1,334,240	972,280	72.9%	107207	8.0%	150,931	11.3%	65,672	4.9%	-138,754	1,472	-71,609	-5.4%
2020	1,361,042	976,712	71.8%	112806	8.3%	161,253	11.8%	69,609	5.1%	25,559	-16,660	78,509	5.8%
2021	1,406,051	1,035,162	73.6%	119767	8.5%	167,983	11.9%	43,282	3.1%	-51,271	12,631	4,642	0.3%
2022	1,466,417	1,050,920	71.7%	126151	8.6%	163,761	11.2%	82,563	5.6%	-46,492	-28,851	7,218	0.5%

経年比較で見ても、事業の構造上やむを得ない（相談業務や地域密着型事業所が多いなど）面があるが人件費率が恒常的に高い。むしろ同業他社との人材確保の観点からも、あるいは最低賃金の上昇という制度的圧力からも引き上げる要素がたくさんある中、収益性の確保につとめていかないといけない。当面の目標として施設整備・その他の収支を除外した経常収支差額（事業活動資金収支差額）の1億円規模（比率で7～8%）を目指していくことが、安定経営や資金的課題の解決にも重要と考えている。

（4）寄附金について

2022年12月の第3回理事会で寄附金募集の取り組みについて論議され、利用者・家族・職員に向けての周知をおこなった。当面控えている「なごみの外壁塗装」「総センのエレベーター更新」といった大型工事に向けて自己資金を調える目的であることをお伝えし、のべ136人（件）115万円の寄付を寄せて頂けた。引き続き2023年度も取り組んでいくことになる。

2022年度 部門　特養なごみ 事業報告書

1.　収支（稼働状況）

・コロナの罹患者や体調不良のため、年間通して入退院が多くみられる状況であったが、ショートスティで活用させてもらい、出来るだけ稼働率が低下しないように取り組んだ。

・ご逝去される方が数名おられた状況だが、退居はすぐに面談を行い、出来るだけ空室にならないようにアプローチしているが、その時の入居・入院先の状況次第では、すぐの入居が難しい場合もあり、稼働率の低下に繋がる。

・コロナ罹患者を施設内療養したことで、かかり増し経費の補助金の申請を行い、約 300 万円の補助を頂いたことで予算アップに繋がる。

2.　職員（育成・研修など）

・新人職員 1 名と中途採用 1 名が入社している。新人職員は外国人職員で、日本語の壁がある中で、周りのサポートと本人の頑張りもあり、入居者・家族・職員ともしっかり日本語でコミュニケーションを図り、信頼関係を構築されている。また、記録や議事録等も、日本語で記録されている。外国人職員が今後多くなっていく中で、見本となる職員と成長している。中途採用の職員は、他施設での経験があったことから、覚えるスピードも速く、仕事も安定してこなしてくれている。職員からの信頼も厚く、なごみには欠かせない職員と成長している。

・7 名の留学生職員が勤務されていましたが、内 4 名（1 名は他部署に異動）が今年度、常勤採用となっている。日本語の理解や記録に関しては、まだまだ課題は残っているが、入居者との関わりや、業務をこなすことに関してはお任せできるまで成長している。

3.　事業内容（企画・成果・次期課題など）

・2022 年 4 月になごみ感謝祭を実施予定でしたが、なごみでコロナ陽性者が出たこともあり 5 月の開催となった。

・コロナの影響から外出できる機会がほとんどなかったが、規模を縮小して、イベント食を毎月実施したり、ミニ運動会の実施等で、施設内で少しでも楽しみや季節感を感じて頂けるような取り組みできたと捉えている。

・新たな委員会として、もっとこうしたらいいやん委員会（もとやん委員会）を立ち上げた。任命制ではなく、自主的な参加で募り、なごみをもっと良くするにはどうしたらいいのかを考え、具体的に実践していくことを繰り返し行ってきた。立ち上げ当初は、なかなか人も集まらず、3 人でのスタートとなったが、継続することで、参加職員も増えた。自主的な参加ということもあり、取り組みに対しても、自主的な発言や行動が見られていた。結果として、一年間を通して、なごみを良くするための、新たな取り組みがたくさん出来たと感じている。この取り組みが、自主的に発言や行動が出来る職員の育成に繋がると考えている。次年度も継続していく。

2022 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）

・7 月下旬から 9 月上旬に、施設内でクラスターが発生し、ショート利用中止により、稼働率が大幅に減少となった。
・入居者の入院部屋の活用により、緊急対応の受け入れや稼働率の安定を図れた。
・今まで利用の無かった居宅事業所からの相談も多く、新規の受け入れに繋がった
・緊急対応も積極的に受け入れを行い、ショートの受入後は体調も改善し、在宅での暮らしに戻られている。体調を整えるという短期入所の在り方を作ることができた。

1. 職員（育成・研修など）

・特養（入居）と同様
・車の運転が可能な職員が少なくなっている事が課題である。
・生活相談員が短期入所を担う仕組み作りが確立できた。

2. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

・特養（入居）と同様
・住吉区・住之江区の施設間での生活相談員のネットワークの構築
・SNS（インスタ）・なごみ新聞での広報活動の充実

2022 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）

３名の方がご逝去され、６名の方が施設入所。１名は転居され計１０名の方が解約、新規利用者数５名を上回った。介護度が高い・サービス利用が多い又は身体介護の必要な利用者さんも減少、それに伴い稼働時間も減少。
新規については他事業所より数件ご相談いただき、可能な限り受け入れは行うも、登録ヘルパーの退職が相次ぎ、毎日型・帯のサービスの受け入れは人的な確保が困難でお断りするしかない状況であった。

2. 職員（育成・研修など）

法人研修
毎月ヘルパー対象の学習会開催、企画する常勤の OJT

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

ヘルパー学習会の開催
接遇やリスクマネジメント、感染症、介護技術などの題材で毎月実施

リスクマネジメントに関して
対象者には気づきレポートの書き方を指導、一緒に考えるなど
個別対応を行うことで事故を防ぐ取り組みを実施、
ＬＩＮＥというツールを利用することで登録ヘルパーとの情報共有や
連絡事項が円滑に行えるように変化した

2022 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 6900 万に対して実績 5700 万。大幅に落とす結果となりました。
原因としては、①８月の新型コロナウィルス発症に伴う１週間のデイ閉鎖、②デイ閉鎖後の新規利用者の激減の２点が主に考えられます。
特に②に関しての影響は大きく、営業活動なども積極的に図りましたが、約６カ月の間、新規利用が滞る状況が非常に大きな痛手となってしまいました。

２．職員（育成・研修など）

・法人研修への参加と職員会議での振り返り（伝達研修）
・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。
アシスタント職員に対して、決定事項を伝えるだけではなく、決定に至るまでのプロセスにも積極的に関与頂ける機会を改めて大切にしていきました。
成果と致しまして、コミュニケーションの活性化、マインドセットの形成とチームビジョンの浸透を図る土壌作りが図れてきていると振り返ります。

３．事業内容（企画・成果・次期課題など）

今年度は、職員の退職、浴室タイル修繕に伴う入浴支援の在り方変更、空調設備改修に伴う営業場所の変更（住吉総合福祉センター大広間）、なごみデイご利用者多数にコロナウィルス発症等、突発的事象に対して柔軟かつ臨機応変に対応する出来事が多くありました。
今できることをできるように現場が踏ん張って下さり、大きな事故に結び付くことなく実践が図れたことは成果と振り返ります。
▽コロナ化でも出来た企画や交流
・保育所交流会（春・秋の年２回）、定期的なボランティア来訪、夏祭りにおけるパフォーマンスボランティアの来訪、ふらっと楽しむ住吉（なごみデイバザー、手作り体験）への参加。保育所交流会に関しては、例年 １ 回の開催でしたが、春と秋の年２回の開催が定着化できました。

2022 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

Ｉ. 収支（稼働状況）

予算 2000 万に対して実績 2200 万円、予算達成。居宅介護メンバー全員で営業活動を行い、地道な努力が実を結んだ結果と振り返ります。2023 年度は５人体制から４人体制と変更がありますが、引き続き現状のケース数を維持しながら現場の安定を図っていきます。

2. 職員（育成・研修など）

・週Ｉ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、なごみーてぃんぐ・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。

2022 年度 部門 住吉区北地域包括支援センター 事業報告書

Ｉ. 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)：48,249,431 円　委託料(家族介護)：116,700 円

2. 職員（育成・研修など）

複数職員の異動・退職等(管理者・責任者の人事も含む)により、年間通じて人員体制が変動し、実質、Ｉ名減の状態であった。その中で包括業務着任 Ｉ 年目の職員が 2 名おり、OJT と大阪市の必須研修を中心にスキルアップに取り組んだ。

全体としても、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、分担して参加した。毎月の部署会議では、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きている。

法人内の委員会へ所属する職員も多く(職員によっては複数所属している者もある)、委員会内での企画運営からも学びを得られている。また事業の中でも、昨年度の振り返りより地域課題を抽出し、その対応策としての専門職向けの研修や区民向けの啓発を企画・運営することで、職員自身も参加・参画することから学びを得られる機会である。

3. 事業内容(企画・成果)

総合相談対応は、2022 年 4 月～2023 年 3 月で延べ 7,721 件(2021 年度は 6,577 件)、実人数 982 件(2021 年度は 779 件)となっており、いずれも大幅に増加している。これは、①2021 年度途中から介護予防支援業務の計上方法が変更(住吉区で統一した)したことにより、介護保険関連の相談対応が多く計上されること、②高齢者虐待(疑い)等の困難事例の支援が多く、障がい者支援機関や行政、ブランチとの連携機会が増加していること、以上 2 点の影響が大きいと考えている。また上述の職員体制から、職員個人への負担、支援対応回数も増加したとみられる。

2022 年度は、『従来の方法にとらわれず、多様な世代へ高齢者の暮らしについての情報発信をする』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。

地域では活動が止まっていた拠点が動き出し、新たな取り組みが芽吹くなどアフターコロナに向けた機運が高まっている事を肌で感じつつ、こうした地域の活動を後押しできるよう、生活支援 CO 等各種機関と連携に努める。概ね例年の企画を踏襲しつつも、施設の見学や住民が集まる場での学習会・交流会、区民まつりや帝塚山音楽祭での出店などのコロナ禍では開催が難しかったことに取り組むことができた。

2022 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)

収入の経年比較では 2021 年度 41,918 (千円)、2022 年度 39,555 (千円) で、前年比 94%となった。予防ケアプラン延べ件数では、2021 年度 8,352 件、2022 年度 7,828 件と前年度より 524 件減となっている。関連している要因として、以下のような事柄があると考えている。

- ・年々、予防プラン件数が減少傾向にあること
- ・コロナ禍以降、圏域内での新規利用開始件数が減少していること
- ・センターの人員体制の変更とそれにともなう直プラン件数の減少

配属されて日が浅い職員が多く、包括事業と兼務していることから、直プラン件数については慎重に判断してきている。

2. 職員（育成・研修など）

法人内のそれぞれの研修を随時受講している。また各職員いずれかの委員会に所属しており、委員会通じて研修の企画等にも参画している。

外部研修では、大阪市の必須研修を中心に随時外部研修に参加。圏域内ケアマネジャーのつどい「なごみーてぃんぐ」における研修や、居宅部会への研修にも積極的に参加し、横のつながり作りとスキルアップを図ることができた。

研修に参加して得た気づきや学びは、部署会議等で他の職員に共有する時間を取って、全体で共有するように心がけている。

3. 事業内容（企画・成果）

一部委託先のケアマネジャーを対象として、介護予防ケアプラン研修(オンライン)を実施。講師として、（株）シャカリハの三浦浩史氏に来ていただき、介護予防ケアプランのアセスメントから課題に対する目標と具体策の提案までを、グループワークを通じて学ぶ。

一部委託先のケアマネジャーとの連携、給付管理を通じて各種の情報提供を行っている。圏域内の事業所が増えた際には、相談員で訪問し顔の見える関係づくりに努めることができた。

2022 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）

2022 年度については、年間を通しての実績は大きく予算を上回った。4 月段階よりご利用者の登録が続いた事もあり、安定的な推移となった。8 月には、登録定員を 25 名⇒27 名へ変更を行った。11 月よりご利用者のご逝去が重なり、年度後半については稼働率の低下があった。新規ご利用者を増やしていく事が急務である。2022 年度においても 3 名の方の看取り機会を頂いた。介護状態が重たくなっても、住み慣れた地域でその人らしく暮らし続けたい。ご家族様のお声からも、その思いを大切に伴走させて頂く事が出来たのではないかと考える。

2.　職員（育成・研修など）

年度初めに、学生アルバイト職員の卒業に伴う退職が多くあったが、就業継続の学生アルバイト職員、新たに入職された学生アルバイト職員含め、非常勤職員の出来る事を見直し引継ぎ、職員個々の出来る事を増やす事で大きな混乱は起きなかった。
クラスターといった危機を経験する事で、職員の助け合う行動力、経験値は向上している。引き続き、実践展開を中心とし、個々の力を相互に高めていける仕組みづくりを確立していく。

3.　事業内容（企画・成果）

新型コロナ感染症感染拡大の影響により、予定していた行事企画については、上半期は行う事が出来なかった。またきずなにおいても、クラスターが発生し、更なる感染拡大防止、ご利用者の健康安全の為に、通いの停止という苦渋の判断に至った。
クラスターを経験した事で、職員における日頃からの危機意識は更に高まったと考える。コロナ禍に伴う3年間、様々な事に制限があり我慢をせざる得ない状況があった。これらによって、失われた時間失われた楽しみの機会があった事は否めない。
今年度は、感染対策を行いつつ、正しく変化をしながら目の前のご利用者とより共に伴走出来るきずなへと進めていきたい。楽しく笑い　共に涙をし　そっと傍に添えるより頼れるチームきずなを。

2022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）

登録者数が年間通して24.4名。事業計画段階では23～25名を予定していたので、ほぼ計画通りの数字となった。
今年度より算定している、サービス体制強化加算Ⅲもあり登録増以外で100万円ほどはプラスになっている。
この1年で、新規登録：8名、登録解除：7名（施設入所：4名、ご逝去：3名）と新規と解除がほぼ同数の動きがあった。
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。
これを実現していくためには、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）

年度途中で異動や退職があり、配置基準は何とかクリアできているものの、実際の現場においては、人員的に不足していた状況であった。
特に、土日祝と夕方以降に勤務できる職員が限られていることで、法人内研修にもなかなか参加することができず、各自が担当している委員会活動や、部門内会議を定例で開催することが精一杯だった。
また、年度始め～夏ごろまでは、利用者、職員共にコロナの陽性者が続いて出たこともあり勤務調整が難しかった。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

ここ数年は新型コロナによって様々な行事が行えなかったが、感染も減少してきた秋に、久しぶりの外出企画を行うことができた。
企画をすることが目的ではないが、企画を通してしか感じることができない雰囲気など、そこでしか得ることができないものを再確認できた。
次年度以降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。
下半期より再開できた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。

2022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）

急なご逝去による入居者の入れ替わり1名あった。その際も共用デイを利用されている方が待機も兼ねていた利用だったため、空所期間は少なく稼働率はほぼ100%に近い状態で1年を終えることができた。
1月に事故による入院が1名居られたが、幸い1ヶ月以内に退院されている。
共用デイサービスも、開始して1年半ほどが経つが、当初こそ現場の対応で負担感が増したものの、職員の頑張りもあって月日を重ねるごとに軌道に乗っていった状況。
実際にデイから入居に繋がったケースがあったことも成果としてあげられる。
この間、3名の方がデイを利用されていたが、送迎エリアや車両の調整の難しさからなかなか利用を広げられない状況もある。
調整の難しさはあるものの、今後も、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）

体調不良によって職員の長期離脱が2回程あり、その度に特定の職員に負荷もかかってしまった。
常に事業としては動いているため、なかなか研修に参加も難しい状況ではあるが、次期研修に上げている内容については参加できるよう努めていった。
2023年度以降は、動画を使用した部門内研修等で学ぶ場を作っていきたい、と考えてい

る。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

コロナによって行事もストップしていたこともあるが、年末に忘年会を開催できたことで、１年の振り返りと、改めて「ここで一緒に生活を作っていく」と言う一体感があったように思う。
社会全体の物価上昇にも繋がる部分だが、食費の増額や、その他洗濯や朝食の提供に関しても、大きな業務改善を行い 2 月～実施している。今後はどれだけの成果が上がるのか、をみていきたい。
下半期より再開できた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。

2022 年度 部門　じらふ障がい児通所支援　事業報告書

１. 収支（稼働状況）

昨年度同様、早期から在籍利用児に利用曜日を増やす声掛けや、SNSや役所・相談支援等にて新規利用児確保に向けた広報活動を行なったが、4 月の時点で3現場で空きが１～2名ある状況で始まり、7 月までは各現場埋まらず。7 月末に閉所するデイから利用希望者が出て、住吉・街道は定員が埋まり、住之江だけ 10 月までかかって埋まった。今年度も、コロナ感染症や感染不安で休まれる方がおられたが、特例電話対応によって実績を取らせて頂く方も引き続きおられた為、難しい場合は長期欠席となる（住之江が多い）が概ね了解を得られ、減収とはならず。住吉・街道で、高校３年生が複数名おられた為、３月の卒業後のデイ利用が増え、かなりの増収となった。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。（11 月だけ常勤9名に）今年度も昨年に続き各現場で異動があり、年度初めはその異動における入れ替わりが上手くいかず、他からの異動が遅れて春休みを少ない体制で乗り切る。業務の引き継ぎや担当業務の変更、運転業務の引き継ぎや運転練習などを 5 月から実施。11 月に急に特養から １ 名住吉に異動で来られ、12 月に街道職員が GH へ異動となり、急な体制変更で運転業務やケース引き継ぎなどで影響が出る。研修については、今年度はほぼ会場での研修が実施され、【すみすみ研修】では、13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）に

2名参加した。特に、PECS に関してはサークルに参加したり、レベルⅠを1名が受講し、現場での実践に活かされている。職員の実践力が上がり、パート勉強会（月1回）で伝達研修を実施し、異動職員は毎回参加してもらい、人材育成やチームで取り組めるようになって来ています。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

今年度は、コロナの影響も昨年度に比べると少ないものの、職員の異動が多く企画を進められるか難しい状況にあった為、3 現場で合同の企画を実施。協力して企画書・買い出し・報告などを行なう事で、職員の時間外を減らす取り組みを行なった。夏外出は、コロナの状況が読めなかった為、企画を断念した。

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、2等級職員が減った為、1等級職員が補助役で実施しつつ業務を引き継ぐ（次年度に講師役を担ってもらう予定）形で、内容も入門編など基礎的な内容を多く盛り込んだ。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。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、特に住吉・街道では自立課題のパズルや絵合わせ、プットインなど手作業を取り入れ、iPad 以外の遊びも提供出来た。

活動については、調理（昼食・おやつ）企画・防災訓練など3現場合同での年間計画を立て、実施出来た。その他、地域の子どもと障がい児の交流を目的に始まった【アソビ場】は未実施。卒業生対象の企画【ギャングスター】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、ボランティアに頼らず職員とバイトなどで各家庭を巡った。障がい児を持つ母親との交流・勉強会として毎月開催している【ママレモンズ】は、今年度は法人の部署見学中心（つみき・就B・生活介護）に実施。【おやじの会】では、12月にアンガーマネジメントの勉強会を提供出来た。2月には高校3年生対象で「卒業パーティ」を企画し、感染症対策取りながら大広間で買い出しやレクなど実施出来、送り出しが出来ました。

環境では、地下事務所の床が沈み込み、3月に床半面を改装工事行なった。街道じらふでは、水漏れが続き、建物の老朽化が目立った年度末だった。

2022 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）

〇専門療育（大阪市から委託事業）

・委託金：1,200 万円により、収入の安定化が図れた。

・40 名定員のところ、34 名の利用にとどまった影響で、6 名分の請求予定である約 100 万円分が得られなかった。

〇ぱぴぷぺ kids(専門療育以外での活動について)

・専門療育外の活動での利用希望者を予定通りに募ることができず、稼働率の上昇に繋げられなかった。

2. 職員（育成・研修など）

・専門療育事業を新たにスタートしたこともあり、スタッフ(常勤、非常勤全て)間で、チームとして事業の目的や内容を共有できる場を適宜持ち、支援を実践し、振り返りを行っていくよう心掛け実施することができた。

・常勤職員間では、【支援の中で大切にすること】と【事業収支】の 2 点について、双方のバランスが取れるよう、役職者も含めて定期的に意見交換の場を持つことができた。年度途中から開放日として専門療育外の受入も実施し、稼働率の上昇を目指した。

・すみすみ研修。受講の調整を行い、支援スキル向上に努めた。

・法人研修、外部研修などから必須研修、支援スキル向上に必要な研修をピックアップして受講の調整を行った。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

・専門療育事業を 2022 年 4 月からスタート。準備、活動実施、事業運営等も含め、かなりハードなスケジュールの中で進めていったが、職員の尽力と、非常勤スタッフの協力もありスムーズに進めることができた。

・年度末に取ったご家族アンケートからは、活動内容等については概ね好評。その成果もあってか、2023 年度実施のフォローアップ【じらふくらぶ】にも、2/3 程の方が継続して利用していただくことになる。専門療育と合わせての実施で、稼働状況の改善にもつながるのではないかと期待している。

・一方、専門療育外での利用希望は低調。専門療育事業への尽力が中心であったため、広報等で不足する面もあったやもしれない。次年度は広報活動にも力を入れたい。

・他じらふ系部署と協働での企画は実施に至らず。おやじの会、ママレモンズなど参画可能そうな企画があれば、ご家族へも周知していく。

・法人内への周知活動も一部を除き達成できず。おたより等の作成については次年度も含めて引き続き検討をしていきたい。

・職員の異動に伴い体制に変更があった。安定した体制が取れるよう調整を図っていく。

2022年度 部門　じらふヘルパー　事業報告書

Ｉ．収支（稼働状況）

〇収入増
・新規利用者：Ｉ名　新規登録ヘルパー：5名
・行動援護での稼働ヘルパーＩ名増。
・コロナ禍短時間稼働ヘルパーの長時間稼働復活あり。
〇収入減
・行動援護から移動支援に変更した利用者：Ｉ名（毎月2回提供）
・登録ヘルパーは増えたが、シフト希望が月Ｉ回のヘルパーも多く、伸び悩む。
・男性職員Ｉ名　約2か月間育児休業取得。
・ほぼ毎日稼働していたヘルパーが、体調整える為週5勤務に変更。
・平日は、担当者会議などへ積極的に参加したため、サービスとしては稼働できず。
・年間有休消化ヘルパー4名。・職員の土日祝日休みの増加（家庭状況の変化による）

2.職員（育成・研修など）

・目指せ支援者の会の開催（全12回）：価値観共有・支援計画の視点など
・PECS（H）の開催（全12回）：ロールプレイ・実践共有・動画視聴・輪読など
・ヘルパーMTの実施（週Ｉ回）：意見交換、情報共有の場として設定。
・ミニ会議の実施：不定期。登録ヘルパーを巻き込んだ会議。
・支援計画会議（月数回実施）：計画書作成・情報共有実施。
・他部署とのケース会議：5pic、氷山モデルなどを用いて検討。
・すみすみ研修に参加
・ヘルパー勉強会の開催（全11回）：現地とZOOMでの開催を実現。
防災・人権・感染症・虐待・価値観共有・視覚支援ツールなど
・にやりほっとの継続実施：職員・登録ヘルパー
・リスクへの感度をあげるため、「ヒヤリ未満」継続実施。書式バージョンアップ。
・ヘルパー通信にて、登録ヘルパー向けに情報を発信（全12回）

3.事業内容（企画・成果・次期課題など）

・登録ヘルパー専用の公式LINE開設。不定期で情報発信。
・キャンセル対応、急な依頼対応、緊急通院対応実施。
・担当者会議に積極的に参加。顔の見える関係づくりを継続した。
会議に継続的に参加できるようになり、支援の相談や情報共有なども継続して行えるようになった。
・ママレモンズ：法人内の事業説明会を実施。参加者多数。
・おやじの会：アンガーマネジメント＋交流会実施。
・ガイドヘルパー養成講座実習生の受け入れ（開催月は受入れ）

・BCP 作成。内容検討をすすめた。
【課題】
・登録ヘルパーの育成：基本に立ち返る。勉強会・面談など実施。
・登録ヘルパーを巻き込んだケース会議の開催。
・災害時想定訓練

2022 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）

だいくかのん利用者 1 名数カ月実家で過ごしてもらうことになってしまったが、12 月後半より GH に戻られる。同月サテライト型に 1 名移動したことでかのん 1 名の空きが出ている状態。2023 年 4 月以降本入居が決まれば収入が見込まれる。
あると利用者 1 名実家帰省日数が増えたが、実家帰省が全くなくなった利用者もいる。それ以外は大きな変化なし
れんと 10 月より 1 名入居したことで満室となる。今後も大きな変動はないと思われる。

2. 職員（育成・研修など）

年度途中で退職、12 月に GH に異動、新採用で職員が 2 名増えるなど入れ替わりのある年であった。業務の細かい部分が引き継げていない状態であるが、今後も丁寧に行っていく。月 1 回～2 回の会議は引き続き行っていく。
夜勤者への引継ぎ内容の見直し、同行などを行っていくようにしている。まだまだ周知しにくいことが多く、夜勤者によって支援が違うなどが見られるので勉強会なども実施していく。また、世話人とも面談を行い再度業務の確認などを行っている。
研修については、できるだけ参加できるようにしているが、日中の研修に関しては参加が難しい。なるべくシフト調整して参加できるようにしたいが、調整しきれていない。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

2022 年は職員の入れ替わりも多く、企画としてはほぼできていなかったが土日曜日に数名で昼食を買いに行く、銭湯に行くなどの個別の関わりを増やしていった。12 月より職員が増えたことで、月に一度カラオケ企画やマックデリバリー、ランチ会などを企画し開催する。これまで関りの少なかった利用者同志も顔を合わす機会となった。また新しく入った職員との交流の場ともなった。
2023 年度は年間計画をたて、出来るだけ月に一度の企画を行っていく。土日曜日に居場所となり交流の場となるようにしていきたい。また、いずれは地域の方と交流できるような企画も提案していく。

2022 年度 部門 障がいグループホーム（大領） 事業報告書

Ⅰ.収支（稼働状況）

・NEW ひびきに１室 空きがあるままの稼働となり、その分収入の減が発生。

・既存メンバーの実家帰省日が減ってきているため GH 利用日数が微増している

2.職員（育成・研修など）

・専従職員の半減、かつ GH 勤務１年目スタッフのみ 新規 GH 立ち上げ。専従職員自身も最低限の引継ぎ・レクチャーを受けたのみで、他部署職員へのレクチャーを担うこととなる。

・他部署の兼務職員からは疲弊の声も挙がり、理想としていた 積極的な協力関係の構築は望めず、現場依頼も必要最低限。また実務作業や通院等を依頼することも難しく専従職員２名のみで行っていた。

↑上記により、日々の支援現場に穴をあけないことや日常的な業務で精一杯。
研修参加もほぼできず、個別への支援を深めることも難しい状態であった。

・夜勤者確保は永続的課題。また夜勤者の質の向上についてのアクションは起こせていない。

3.事業内容（企画・成果・次期課題など）

・クリスマス、正月、節分などの季節行事に合わせお菓子をラッピング＋配るをメンバーと一緒に行うなどの超小規模の企画は実施できた。

・コロナ禍、かつ人員体制の課題等によりメンバーを集めてのイベント企画や外出企画はほぼ実施できず。かなで週末におられるメンバーで一緒に外食・散歩などは行えている。

2022 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

Ⅰ. 収支（稼働状況）

地域活動支援センター補助金等収入 2,294 万円・指定相談事業 649 万円
収支差額：地域活動支援センター840 万円・指定相談事業▲499 万円の赤字

2. 職員（育成・研修など）

職員配置:地域活動支援センターおよび計画相談 兼務５人(指定人員配置基準のとおり)
研修：オンライン開催による精神保健医療福祉全般の外部研修に効率よく参加できた。
育成：単独対応となることが多い相談業務のＯＪＴの難しさを踏まえて、ミーティングの時間を確保し支援などについて共有、相談できる機会を意図的に持ったが十分なフォローアップとは言い難く、継続課題。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

①地域活動支援センター
感染対策をしながらプログラムをゆるやかに再開。利用者さんも感染対策に積極的に協力してくれており、祝日・土曜の段階的に開所実施した。自立支援協議会においては、障がい者虐待対応や障がい分野において法定会議がないことなどの課題提起を行った。課題解決のため具体的取り組みを協議会において実施中。

②計画相談
職員の退職により内部調整が困難となり多くのケースを外部移管し、必要に応じて委託相談として各機関と協働。

③福祉教育・住民交流
地元の公立学校などへは授業での講話を実施。福祉・医療系専門職養成校からの実習生の受け入れは継続的に行った。

④ボランティア
サロンプログラム、外出企画に参加された方が１人おられた。

⑤地域移行など
感染症蔓延に伴い対応中のケースも支援中断となっている。地域生活移行推進事業も受託ケースはなかった。2023 年度は大阪市とも連携し積極的に受託していく。

⑥危機管理委員会
事務局機能を継続。委員会を中心として法人内防災対策は継続対応中。各部署の BCP 策定支援と感染症対策の情報発信を行った。対外的には「災害対応と日常業務を切り離さない」為に啓発普及講演会なども継続実施した。

2022 年度 部門 コロたま倶楽部　事業報告書

1. 収支（稼働状況）

コロたま倶楽部の委託費は、前年度の利用実績に応じて決定されるが、利用率の減少により前年度の 923 万円が 844 万円に落ち込んだ。そのこともあり▲575 万円の赤字となった。

2. 職員（育成・研修など）

正職員 3 名・非常勤 1 名配置でスタートしたが、1 名が途中で退職。もともと疾患を

抱えた職員もいるため不安定な状況であった。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

中期的には、地活の機能の見直し・強化ならびに多機能型通所施設（就 B・生活介護）の開設を展望していたが、職員体制の不安定さと移転が必要になるものの適切な場所が見つからないこともあり年度末をもって事業廃止とした（12 月の第 3 回理事会で決定）以降、利用者の今後の利用先などの調整をおこなった。

2022 年度 部門 オガリ作業所 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

収入はコロナウイルスの影響も薄れ、前年度と比べやや回復傾向であった。1 名、利用者の退所があったが大きく減収することはなかった。支出は昨年度に計上していた産業廃棄物処理が完了。フロアの環境整備等で支出はあったが、それに関しては おおよそ予算内での出費であったかと考えている。大きな出費であったと考える。想定外の支出については、車両に関するものが大きな支出となっている。ただし、不具合を頻繁に起こしていた車輌から、リース契約した車両に乗り換えたことで、今年度以降は車両接触事故等さえ起こさなければ、経費を抑えることが可能であると考えられる。

2. 職員（育成・研修など）

感染症予防の観点から勉強会などの集まりを控えていたが、できるところから再開している。研修や自己研鑽で学んだ知識をミーティングで共有する場を作り、パートタイムスタッフへの伝達も適宜行っている。
人事異動の影響から支援を継続することが難しかったものがあり、入れ替わった人員で取り組めるものからチャレンジしていた。「良いものは良い」で残せるよう、ご利用者様の不利益にならないように実践可能なものを見定め、何事にもチャレンジできる環境を整えていきたい。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

〇企画・行事について
昨年度は、コロナウイルス感染予防対策は緩和したものの、人員が入れ替わり、オガリの現場に不慣れな正職スタッフが大半を占めてしまったことから季節の行事などの企画ができなかった。今年度は現場スタッフのスキルを考慮し、実現可能なものを見極めた上で、企画・行事を実施していく。
〇パートタイムスタッフ企画賞について

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

2022 年度 部門 オガリ作業所(就労) 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

食事サービスの祝日事業の中止、職員の公休数増加、コロナによりイベント販売の減少の影響を受けて、土日祝の稼働が少なくなったが、新規利用者 3 名が比較的安定的なご利用状況だったことから前年度の収入を上回る結果となった。退所者は 1 名。

2. 職員（育成・研修など）

製パン班では班専属として異動した職員への引継ぎを行なっており、作業技術の習得と、次年度には主担当を担うべく現任の主担当職員とともに利用者課題に取り組み、支援方法の検討やご家族の対応をしている。

介護・厨房班担当職員が 2 月に退職し、介護・厨房班については縫製班職員に引き継がれたことで役割分担の見直しが課題となっている。

利用者支援についてはすみすみ研修を中心に学び、また、これまで 10 年間の利用者支援の成果を実践報告会で報告させていただくことができたことは職員の自信につながっている。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

縫製班ではらふらのなんばマルイ出店を複数回実施することができた。利用者も共に参加し、ミシン掛けの実演など行うことで一般の方に知っていただくことができた。大領であいるーぷのさをり織り班との統合を視野に検討を続けている。

製パン班はコロナ禍の影響の大きかった前年度までと比べ、売り上げがあがっており、売り上げについてはコロナ禍前の水準に近くなっている。しかし、原材料費、水光熱費の高騰により経費が大きくなっており、その分、一部商品の値上げに踏み切らざるを得ない状況があった。次期には全商品について価格を見直す必要がある。

清掃班では、利用者の高齢化に対応し、夕方清掃を取りやめている。売り上げの減少はあるものの、利用者の体力的負担の軽減、全利用者が 10 時から 15 時の勤務となったことであらたな支援をおこなうことができた。

介護・厨房班では安定した通所の難しい利用者があり、他班からの利用者のフォローを行ない稼働していた。直接雇用のかたが就 B 利用となり、職員のフォローのもと通所が安定できている。

2 月ごろからはコロナ以前に出店していたイベント販売が再開したり、外出企画を再開できたりと以前の状況を取り戻しつつある。次期には利用者アンケートにて上が

った行事企画についてアンケートをとったものを踏まえ、利用者の希望に沿った企画なども実施していきたい。

2022 年度 部門 総セン通所（生活介護） 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

予算未達成要因として、既存メンバーの利用日が身体状況や疾病により緩やかに減少傾向である事が上げられる。自宅でのケアが重度化しているケースが散見しており、入浴サービスを求める利用者（２名）が他事業所の利用につながっている。その他では健康状況の悪化などで通所困難に至っているメンバーが１名おり、これらの要因が稼働率に影響を及ぼしていると察せられる。また加算取得の面では、重度障がい者支援加算の対象職員の稼働が新型コロナを中心とした感染症等の理由により不安定であることが多く、加算取得が安定的にできなかったことももう一方の要因として考えられる。
上記の点に関しては、新規利用者が２名来られることにより、稼働率の上昇が見込まれる。また重度障がい者支援加算の対象者が増えることで、初期加算等の収益も見込まれるので、昨年度の稼働率減少分を取り返せるものになるであろうと考えられる。

2. 職員（育成・研修など）

２名の常勤職員が異動、１名が年度途中より産休に入ることで大きな体制変更があった。そこに、新人職員 2 名が加入したので、副主任を中心とした OJT を実施。GH 部門との連携もあったが、双方の人員の問題もあり７月で GH との連携は一旦中止となる。新人職員２名（田中・鈴木）が想定以上の成長と働きを見せ、大いに事業運営の原動力として活躍されている。研修関連ではすみすみ研修は新人職員を１回のみ参加させるに留まったが、夕方の法人研修にはできる限り参加していただいている。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

大きなイベントや行事は行えなかった反面、日々の取り組みや活動を個別支援と照らし合わせて充実させる方針を取り、さくら班、Kirinn 班各々で構造化に着手し、PECS やトークン支援、個別スケジュールの応用などを各ケースで実施していった。隙間時間に自立課題などを反映させることで、自閉症スペクトラムの方への支援を点ではなく面や流れとして捉え、活動の充実化を図った。それぞれに未だ課題は多いが、メンバーの様子を伺うに落ち着きや笑顔を見せる機会も増え、成果としても実感できる域に達していると考えられる。Kirinn 班は貯金箱企画で小規模外出を実施。近隣のコンビニや店舗でお菓子や総菜を購入して、公園で食べるという企画を秋に実施している。23 年度は体制変更もあるので、この流れを断ち切らず、個別支援を軸にしなが

ら、行事関連にも着手していきたい。また育成の面でも役割分担の見直しや責任のある業務を任せていくことで、部署の総力を向上させていきたい。

2022 年度 部門 総セン障がい通所就労Ｂ型 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

・新型コロナウイルスの罹患や濃厚接触による隔離、その他、ご家族の介護や引きこもりの悪化等の欠席や一部数名のメンバーさんの心身の不調による長期欠席が増え稼働率が上がらず予算には未達でした。しなしながら祝日事業の可能な限りの実施や在宅利用の積極的な活用等を行い稼働率の維持、向上に努めました。

・就労支援事業活動収益におきましてはプリント事業が過去最高の収益となり、コロナ禍における飲食部門の減収を大きく補填、工賃につきましてものコロナ禍過去三年間の中でも最高額となり、基本報酬における平均工賃月額区分もコロナ以前と同様に維持することが出来ました。

2. 職員（育成・研修など）

正職員３名、パート職員３名（内１名初旬に退社）

・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 等を定期的に繰り返し実施。

・法人研修の他、関係企業及び技術職との連携やコーチングによる人材育成を実施。

・大人の〇〇塾はコロナ禍により未開催。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

・らーめん店は工賃及び稼働率向上を目的にゴールデンウィーク及びお盆を除く全ての祝日を臨時営業致しました。結果ほぼ毎回の臨時営業では平日を大幅に超える大きな集客を生み工賃向上に繋がりました。下半期には某有名らーめん店から自家製麺の提供を頂き、メニューコラボを行うなど新たな活動も行いました。

・喫茶店はアイドルタイムを活用した新たな取り組みとして近隣企業からタオルたたみ及び封入の仕事を試験的に始めました。

・プリント事業は自主製品の強化をはじめ、リーピーター様への積極的な営業等も行い、企業や飲食店、福祉事業所等々様々な団体様や個人様から毎月ご注文を受け、上記の通り過去最高の収 益を記録しました。

・新型コロナウイルス蔓延に伴い中止されていた各イベントが下半期より徐々に開催されるようになり、左記に伴いおおよそ２年半振りにらーめん号にて出店しました。長いブランクがあったも

の怪我、事故無く無事再スタートが出来ました。

・SNS の閲覧者数及びフォロワーも毎月順調に増え続け、活動 PR や地域企業との関係構築、集客率アップにも繋がりました。

・一般社団法人らぁ祭はオフィシャルホームページの更新やコンテンツ追加、らふらの活動周知の協力、スタンプラリーにおける社会貢献活動の啓発、コロナ禍における福祉作業所応援グッズ販売の全加盟店への協力依頼及び実施に繋げました。

2022 年度 部門 であい生活介護　事業報告書

1. 収支（稼働状況）

利用者 25 名（1 名今年度より新規通所）3 月 31 日付で 1 名退所されています。

2. 職員（育成・研修など）

常勤職員２名の異動があり大きく体制に変更があった一年でした。また、異動で赴任した職員 1 名が障がいグループホームとの兼務となり、新たな運用体制となりました。利用者との関係性構築から始まる職員も多い中、日々の取り組み、関わりの中で信頼関係を深めてくれています。

今年度は異動で赴任した職員の尽力もあり個別支援の理解を深める機会を多く持つことができました。他部署の協力を得て、現場職員での自主的な勉強会を開催されています。実際に現場での実践に繋がるものもありました。

引き続き、職員全体の支援スキルアップを図っていきたいと思います。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

企画についてはアートギャラリーを開催することができました。コロナ禍ではありましたが、感染対策の実施や要望もあり、多くの方のご協力をいただきながら開催に繋げることができました。会場には多くの方にご来場いただき当部署を知っていただく良い機会となりました。利用者にとっても自身の日頃の活動を見てもらえる、作品を手に取ってもらえる場となり喜びの声をいただいています。

他の企画については昨年度に引き続き控える傾向にありました。この時期にでもできる企画としてであい地域交流スペースで２度喫茶企画を実施しています。

また、日々のウォーキング企画の充実を図りました。日々の日課でウォーキングに出かけることを多く取り入れています。また外出先での活動の充実を考え、利用者が楽しめる遊びを実施しました。それにより新たなニーズや強みの発見につながっています。

次年度は利用者、ご家族よりさらなる企画の充実のお声をいただいています。外出企画や調理企画などを増やし、利用者主体で楽しめる企画の実施を進めていく予定で

す。次年度への課題として引き続き個別支援のスキル向上を図ります。研修等を通して専門知識の習得と実践を継続し、利用者の生活の質と権利擁護の向上に努めていきます。

2022 年度 部門 大領 COCORO 生活介護 事業報告書

1. 収支（稼働状況）

●収入：8000 万円の売上（予算比＋400 万円）
●プラス根拠：ひなた、つなぐ　新規メンバーそれぞれ 1 名増員
リハビリテーション加算の取得（理学療法士の採用）
コロナによるクラスターを防ぐことができたことが大きいと思われる。（20 年、21 年度はかなり減収に至った）　一方、コロナによる他事業所閉所によって利用ができない状態が生じてしまったメンバーへの短期的な受け入れを随時行ったり、長期休みになりがちなメンバーへの自宅訪問を随時行い、通所につなげるなどの支援を実施。
●マイナス根拠：定員に対してまだまだ受け入れの枠がある。特に、ひなたが大幅に空いているのだが、複数事業所を併用されるケースが多く、稼働率の顕著な UP につながりづらく、収入も大幅な UP が見込みづらい。

2. 職員（育成・研修など）

今年度は多数の職員の異動があり、かつ、新人職員も加わり、体制が大幅に変わる。新人職員に関してはひなたに配属。身体介助の基礎から様々な介助補助具をマスターするなどの成長に至る。
異動職員も同様、身体介助のマスターや両班の主担など現場の主要なポジションを早い段階で担えるまでに至ってくれたことで、大きな現場の混乱を招くことはなかった。
また、部署全体として、大領 GH の兼務も担ってくれる。日中支援と生活支援の違いに当初戸惑うことはあったが、回数を重ねることでよりよい生活の実現に向けた支援が見えてくるようになる。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という貴重な経験をできたと思われる。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

・コロナ禍ということと、GH との兼務（土日出勤による代休の発生など）による職員の負担も考慮し、大きな企画は実施せず。
・今後の重症心身障がい者のニーズを見据えて、今年度は東住吉支援学校から肢体不自由児の実習生（医療的ケア含む）を多数受け入れる。学校側からも重度の障がいをお持ちの学生の卒業先の進路がないとのことで、COCORO へのニーズが高まっているこ

とを伺う。今後、ひなたの空き枠を考えた時に、どこまで医療的ケアが必要な学生を受け入れていけるのか。そのためには安定した支援員、看護体制、支援員の喀痰吸引および経管栄養の資格の取得、支援員の介護技術の向上および専門的な知識習得、送迎車両の確保、さらに、入浴の枠の問題、支援員の介護負担の軽減を考慮した人員配置の確保、送迎含めたフレキシブルな体制の構築の問題などを考えていく必要がある。

2022 年度 部門　つみき　　事業報告書

1. 収支（稼働状況）

2022 年度の入学生は 2 名と少なかったが、4 年制にしたことで 2022 年 3 月に卒業した方が 2 名入学された方が 2 名と契約人数には変化はなかった。（生活介護区分４の方 1 名・生活訓練 1 名が卒業、生活介護区分５の方 1 名、生活訓練 1 名）12 月から生活介護区分 4 の方 1 名も契約している。
コロナ実績が 2022 年度も継続していたため、コロナ不安などでお休みされる方へ電話・メールなどでやり取りをしていたため実績がとれたことも一因であると考えられる。祝日は家族で出かける方や予定がある方もいて祝日の稼働は難しいこともあった。
職員の残業は実質少ない人数で残業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などパートスタッフの理解もあり進めて来れた。

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。スタッフ全体で支援について考えていけた 1 年であったと評価できる。

3. 事業内容（企画・成果・次期課題など）

交流のできる企画
法人内で交流できる「総セン大運動会」や学びの場の事業所で交流できる「学びの場オンライン交流会」「全専研」などたくさんの人と交流できる企画を立案し、外部のイベントにも参加してきた。つみき内だけでなく他の事業所の方との交流はいろいろな刺激もあり経験値も増えていくことを感じている。
全専研では女性の学生がつみき内では見せない表情（かっこいい人を見た・恋をしたと言っていた）をすることがあった。事業所内だけの活動では経験できない心の動きを感じていると感じた。総セン大運動会では他の事業所の方や職員のお子さんと交流できたことも刺激になっているようだった。

ファッションショー

おしゃれという活動の中でファッションショーを企画。好きな服は何かどんなものがあるのかファッションとは「服」だけなのかを数カ月かけて学び、自分の好きな服を買うためにお小遣いをためて買い物に行く。そしてその服を着てファッションショーをした。ご家族にも参加していただき、観ていただいた。照明も地域の方で得意な方にきていただき本格的な雰囲気で開催することができた。学生もランウェイを歩いてポージングを決める練習も重ね、本番を迎えたため大きな音響・真っ暗な中照明が自分にあたるといういつもとは違う雰囲気の環境でも全員が堂々とポージングして楽しめていた。コロナ禍ではできなかったことが徐々にできてきた1年であった。

研究発表

「研究」という活動で【自分の好きなものを調べ・突き詰める時間】があり学生たちは自分の好きなものは何か、その好きなものをどのように発表していくかなどを自分で考え、わからないことがあると相談する時間がある。発表するかどうかも本人たちに決めてもらい、今年はやめておくと決めた学生もいた。絶対には発表しないといけないということではないため気が楽だと感じる方もいるが自分のことを自分で決める時間をもつことで「責任」という言葉を知れた1年になったのではないかと思う。

性の勉強会

ご家族向けに性の勉強会を企画。数名（つみき・じらふデイ）の方に参加していただけた。「性」という気になってはいるけどなかなか相談しにくいことについて勉強会することでご家族からも「相談できるとことがあると知れてよかった」など声が聞かれた。

家族向けの企画を今後も企画して親同士が交流できる機会を作り、支援者が関わっていかなくても親同士が関係を築ける懸け橋になり一人ぼっちにしない・ならないきっかけ作りを今後も作っていきたいと思う。

2022年度 部門 じらふ・泉北(放課後等デイサービス) 事業報告書

1.収支（稼働状況）

・収入は予算達成することができた。2021 年度末の卒業生がいなかったことで大きな利用の空きができることなく継続できたこと、また年度途中でもすでに契約利用している利用者が利用日を増やしたいという意向があったりと、稼働率も徐々に増えた。コロナり患や体調不良による欠席は常に見られたものの、大きな利用自粛や休所といったアクシデントもなく年度を終えられたことも大きい。

・2月、3月と常勤1名の退職により福祉専門職配置加算、児童指導員等配置加算、強

度行動障害児支援加算と、3 つの加算がとれなくなったことで収入が落ち込んだ。2023 年度も欠員でのスタートとなる。

・支出に関しては、大型備品の購入は引き続き検討はするものの控えている。送迎車の修理(職員による接触事故)に 26 万円かかり、一番大きな出費となった。

2. 職員(育成・研修など)

・毎月の部門内研修は昨年度に引き続き予定通り行えた。支援に関する学び(pecs など)を復習を中心に実施。今年度は堺市主催での動画配信による虐待予防研修が実施できたため、例年の講師担当職員の負担も軽減できた。

・今年度も zoom を活用しての研修参加が多かったため、移動時間や交通費が大幅に削減できたことは大きい。

・パート個別面談は今年度も実施できなかったが、ミーティングや振り返りなど、日常的なパート職員とのコミュニケーションは積極的に行っている。ただ、年度末の常勤職員の退職欠員により、年度末以降はその時間さえなかなか取れない状況となっている。

3. 事業内容(企画・成果・次期課題など)

・長期休暇は、毎日違った企画を実施。コロナで控えていたプールも今年度再開することができ、はぴなの場所を借りてのミニプールや、ファインプラザ大阪での室内プールなど、利用者からも非常に好評であった。その他企画(クッキングや外出など)も初めての場所への外出も多く取り入れ、内容としてはコロナ禍以前よりも多種多様な企画を実施できた。

・地域とのつながりを課題目標としているが、今年度はるぴなす前広場での地域イベント…高倉イースター、高倉ハロウィン…にじらふ利用者たちが参加することができたものの、回数としては少なく、ボランティアさんの呼びかけや受け入れなども併せて今後の検討課題としていきたい。

2022 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)

年度はじめは予算通りで推移。年度途中から一部利用者の解約や一般就労等に向けステップアップされる方等がおられ予算達成が厳しい推移となった。その状況の中で既存利用者さんの自信につなげ通所回数を増やす等などで回復に務めた。その結果前年度同様の稼働状況となったが、前年度比に比べてアップする見立ての予算は達成出来ず。

2． 職員（育成・研修など）

・授産活動支援センター主催の研修（高次脳障がいの方に対する支援）
・法人内の研修の受講
・清水基金研修の受講とフィードバック

3． 事業内容（企画・成果・次期課題など）

・工賃向上に努めるべく、墓地清掃等の受託業務を請負に力を入れていっており、結果として個人のお客様の注文ではあったが30坪程の土地の伐採作業等により非常に高単価の作業受注にも繋がった。
・年間契約や随時受注等もあり今後の業態変化等の可能性も見据えた収入源の確保に務めることができた年度となった。
・商品開発においては、未活用フルーツを活用した商品の開発やラベルの作成、ふるさと納税申し込みやギフト化に向けた商品開発を授産活動支援センター補助の元実施することが出来た。また、過去のヤマト財団の研修の際に繋がった事業所さんにもお願いし野菜の加工食品（切り干し大根）の開発にこぎつけることができた。
・次期課題は、業態変化を見据えた作業の構成、作業の洗い出し、機材、活動スペースの構造化等が主となる。

2022年度 部門 はぴな 事業報告書

1． 収支（稼働状況）

15名定員で2022年度平均稼働率が、97.1%。
年間収入54,537千円　月平均4,544千円

2． 職員（育成・研修など）

常勤職員５名　　パートスタッフ５名(うち１名事務員)
パートスタッフ向けの勉強会、事例検討会、茶話会などを毎月行う。不定期で常勤勉強会を実施。南大阪PECSサークル主催輪読会の参加。

3.事業内容（企画・成果・次期課題など）

・週間スケジュールで、活動。A班B班の２班体制で曜日を別にして同じ内容のプログラムを行う。
・年間計画を立て、主に第三金曜日に外出企画やおやつ作り、ハロウィンやクリスマスなどの企画を実施。
・積極的に、実践報告を行い、発信をする。

・予算は大幅に上回ることができたが、支援学校新卒の新規利用者が２年少ない状況が続いており、改善の必要がある。
・重度支援の対象者が９割で、重度支援の資格者が、23 年度は２名となるが、破壊他害行為がある利用者が数人おり、環境整備、支援の充実を要する状況にある。