

2024 年度事業報告

社会福祉法人 ちいろば会

2025 年 5 月 1 日

2024 年度の主な事業報告

社会福祉法人 ちいろば会

【理事会・評議員会】

(1) 理事会

・2024 年度第 1 回 定例理事会

開催日時： 2024 年 5 月 23 日（木）13 時 35 分～15 時 35 分

審議内容： 2023 年度第 2 次補正予算案に承認の件
2023 年度事業報告及び計算書類等の承認の件
2024 年度定時評議員会の招集の決定の件
正規職員給与規程の一部改正の件
欠員による理事 1 名の選任候補者決定の件

報告事項： 理事長ならびに業務執行理事の職務の執行状況報告

・2024 年度第 2 回 定例理事会

開催日時： 2024 年 10 月 24 日（木）13 時 30 分～15 時 53 分

審議内容： 人材確保対策の件 職員紹介（リファラル）採用制度
就業規則の一部改正（パート職員定年廃止）
パート職員の賃金改訂の件
理事長の退任申出の件
ちいろばだよりの発行回数変更の件

・2024 年度第 3 回 定例理事会

開催日時： 2025 年 3 月 27 日（木）13 時 30 分～15 時 30 分

審議内容： 2024 年度第 1 回補正予算案の承認の件
2025 年度事業計画ならびに予算案の承認の件
評議員選任・解任委員 2 名の選出の件
育児・介護休暇規程の一部改正の件
評議員候補推薦者について

(2) 評議員会

・2024 年度 定時評議委員会

開催日時： 2024 年 6 月 20 日（木）10 時 30 分～12 時 00 分

報告内容： 2023 年度事業報告

審議内容： 2023 年度計算書類・財産目録の承認の件
欠員発生に伴う理事 1 名の選任の件

【年度目標】

「利用者主体の事業所を実現する！」

—利用者の加齢に対応した活動と支援内容を検討する—

評価： 担当者を決めて、具体的な活動の内容検討は行ったものの、職員の欠員が埋まらずあらたな

活動に取り組めるまでの人的な余裕が見出せず、具体的な活動に至ることはできませんでした。

また、当事者活動としての「みんなの会」についても、上半期は定例の話し合いの場も設けることができず、具体的な活動はできませんでした。下半期には利用者の意見を聴取する必要性の高い内容に限って話し合いを持ち、周知のために「うれし、たのし、ちいろばTV」の号外を録画放送するに留まりました。このことから、みんなの会の役員の任期を1年延長することも決定しました。

【事業報告】

社会福祉事業

1. 利用状況

＜ちいろば園＞（生活介護）定員 58 名、現員 52 名 3 月末現在 年間稼働日数 245 日

① 利用者の状況

登録者数 52 名（4 月濱野由利子さん利用開始、1 月に松長 玲さん逝去）

一日平均利用 48.3 名 前年比 +1.7 名、年間平均稼働率 83.2% 前年比 +2.9%

昨年度の長期欠席者が毎日登園できるようになり利用状況は若干、改善したものの利用者の平均年齢も 41 歳を超え、加齢による体調変化や行動変化を示す利用者が複数発生しています。

また、年末には精神的不調により入院していた利用者が入院先で脳梗塞により倒れ、救急搬送先の病院で年明けに逝去しました。

② 作業活動

作業活動による年間売上 9,450,028 円 前年比 +2.0% (+185,660 円)

利用者平均工賃 5,966 円／月 前年比 -10.6% -703 円／月 40 円／時

内職作業の取引先ウタカ工業が倒産したことやみさと履物共同組合からの受注量が減少したことで、上半期は手持無沙汰な時間が多くなりました。しかし、10 月には、三郷町議会議長の紹介により、グローブの破材革で革小物製品を制作している JINTO を紹介いただき、革小物製作の内職を請け負うことができ、作業量は回復することができました。三郷町からの委託事業である老人福祉センターの温泉受付業務については、浴場ボイラーの老朽化により温泉サービスが今年度で打ち切られることとなりましたが、代替の業務として図書館のバックヤードでの業務を 2025 年度より受託することが決まりました。園芸作業では、夏場の屋外作業についてはファン付き上着を利用者、職員全員分を準備したうえ、休憩や交代制による熱中症対策を施して取り組みました。また、ブルーベリーの年間オーナーを増やすことで収穫作業を軽減して収益を維持することを計画し、いこま福祉会の 10 株をはじめ例年のリピーターの方々にもオーナーとして契約いただくことができました。内職作業による収入は大幅に減少したものの、クッキー等の受注がコロナ以前に回復したことにより、全体での作業収益は昨年度をわずかに上回りましたが、原材料費、水光熱費の高騰により、利用者みなさんの工賃は昨年度より 10%程度下回る結果となりました。

＜ちいろば生活支援センター＞（特定相談支援）10 月指定更新時に障害児相談支援は廃止

計画相談については、当年度も本法人サービス利用者と特に必要と認める依頼者のみに限定しての実施に留まっています。多岐にわたるサービス利用者のサービス調整会議については、いずれの事業所も人手不足により、担当者が一同に会するための日程調整が非常に困難な状況が続いています。

＜にぬふぁ星＞（共同生活援助）定員 25 名、現員 25 名 3 月末現在 年間稼働日数 365 日

- ・にぬふぁ星 定員 6 名 — 現員 6 名（年度当初に 1 名日之出荘と入れ替わり）
- ・エンゼルハウス 定員 5 名 — 現員 5 名
- ・ユイマールⅡ 定員 2 名 — 現員 2 名
- ・日之出荘 定員 6 名 — 現員 6 名（年度当初に 1 名にぬふぁ星と入れ替わり）
- ・すみれ荘 定員 6 名 — 現員 6 名（2025 年 1 月まで 5 名、1 月濱野由利子さん入居）

男性グループホーム間で、土日の帰省の有無や立地（坂が多い）の理由から年度当初に 1 名の利用者に入れ替わっていただいた。女性グループホームについては、職員の退職により、欠員補充ができず、恒常的に人手が不足したままの運営が迫られ、職員の都合で複数回、予定外の帰省をしていただく事態も発生しています。そのうえ、ベトナム国籍の職員の一時帰国も重なり年度末には非常に厳しい配置での稼働が続きました。

また、新たにグループホームへの入居を希望する利用者（家族）からの入居申出がありました。が、あらたな住居を開設するための利用希望者の確保と新たな職員の確保が非常に困難であることから当面はご希望に添えない旨を伝えたものの了解を得ることができていません。

職員の確保と定着については、今後も困難な状況が継続することが予想されることから今後の利用者の地域生活については、重度訪問介護などグループホーム以外の方法も検討して積極的にご家族へ発信していく必要があります。

公益的取組

- ・地域公益事業としての行事への参加者内訳で地域住民の割合が増加しています。
 - ・恒例行事においても、利用者みなさんに司会、受付等の役割を担っていただき参加者からも好評を得ています。
 - ・小中学生への 200 円ランチについては、校区小学校の地域学習での交流等により長期休暇中のランチに留まらず、駄菓子購入にもドンキーへ足を運ぶ小学生の数が飛躍的に増えています。
- また、買い物や食事に併せてドンキーでおしゃべりや宿題をして帰る子どもも増え、地域の子どもたちの居場所にもなりつつあります。
- ・200 円ランチの利用者が増加し、地域の子どもの孤食を減らす有意義な活動として位置づきつつありますが、利用増加に伴う本事業の支出の原資をどこに求めるのか検討する必要があります。

2. 事業運営の評価と課題

＜ちいろば園＞

昨年度中は、多数の職員が退職したことにより、本年度中は新規の採用が多く発生しました。

グループホームと比較すると応募者は多いものの、業務内容や支援対象も理解しないままの応募が多く採用には至らず、3 月末時点では未だ、1～2 名の職員募集を継続しています。

年間活動については、例年より少ない職員数でのスタートとなり例年どおりの取組みが可能か否かの見通しが立たないことから、年度当初に利用者に配布する予定表には、恒例の行事予定を表記せずに配布した結果、却って見通しがつかない不安から問題行動を示す利用者が多く発生してしまいました。旅行についても、経験のある職員が少数であることから日帰り旅行に変更したため、利用者には泊りを伴わないことへの混乱が生じました。利用者にとっては、恒例化した行事が暦の役割を担って

いることを改めて痛感するとともに、その行事等を変更する際には、かなり丁寧な事前説明や準備が必要であることも思い知らされました。

ここ数年継続している夏場の異常な暑さに対しては、万全の暑さ対策と頻繁な水分補給、休憩等による熱中症対策を講じながら進めています。利用者の加齢に対応した活動についても、当年度は予定した活動が人手不足により取組むことが出来ませんでした。次年度は現状の活動グループ毎にできることから始めたいと考えています。

利用者主体の事業所づくりについては、日常の活動に加えて、法人の恒例行事等において、司会や受付等、ホストとしての役割を担ってもらう取組みを昨年度から始めています。個々の利用者の障害特性に応じた配慮を行い、多くの利用者が様々な経験をとおして、自己肯定感を持てるよう活動の場を広げていきたいと考えています。

<ちひろば生活支援センター>

相談支援専門員の複数配置が困難なことから、現状では、本法人のサービス利用者の他、町内で必要性の高い利用者 2 名に限り計画作成しています。他事業所とのサービス調整会議や本人、家族を含めたモニタリング時の面談等は、事業所間の日程調整が困難なことや相談員の多忙さから十分に時間を取ることができていません。しかし、利用者の状況によって、真に必要な場合には面談や事業所への頻繁な連絡は行っているものの、特定の利用者（家族）からは不満の声が上がっています。

また、これまでは、西和 7 町で統一されていたサービス等利用計画の提出方法や時期について、複数の町で担当者の交代により、何の通知もないうちに変更されることや受給者証の発行が大幅に遅れることも度々、発生しています。行政機関においても会計年度任用職員の増加や人手不足により、サービス利用にかかる手続き等に影響が生じています。

<にぬふぁ星>

女性職員の欠員補充については、採用しても数日で退職するケースが複数回継続して発生し、それ以降は、全く応募者もない状況が継続しています。（年度末によりやく 1 名の応募あり採用を決定）また、通常の勤務ローテーションも厳しい中、ベトナム国籍の職員が一時帰国することとなり年度末にはかなり厳しい勤務体制が継続しました。年度途中から将来の職員候補として、ミャンマー国籍の留学生 2 名をアルバイト採用しましたが、本人の意思を含め、職員候補として継続的にアルバイト雇用を継続するか否かを 2025 年 6 月までに決定する予定です。

1 月からすみれ荘に新たな利用者（区分 6）1 名が入居しましたが、年度当初から利用者 5 名の状態が長く続いたことから職員の負担感が増しています。支援方法や複数職員の配置時間の作業分担等の見直しを行い、負担感の改善に取り組む必要があります。

今年度の報酬改訂により、各グループホームの基本報酬は減額傾向にあります。入居者には重度障害者支援加算の対象者は複数存在するものの重度障害者支援加算の要件を充たす資格保有職員が少ないうえに、非常勤職員が多いことから研修を受講してもらうことも困難であり、事業収益を向上させることが難しい現状が継続しています。今後の報酬体系においては加算方式ではなく基本報酬を増額するよう変更されなければ、人手不足に加え経済的にも継続的な運営は厳しくなることが予想されます。

【行事報告】

- | | |
|---|--------------------------------------|
| ・6月 8日(土) 上映会「かば」 | 参加者 49名+職員 12名 |
| ・8月 8日(木) 絵の本ひろば in カフェドンキー | ちいろば園 61名、外部 9名
加藤啓子氏+ボランティア |
| ・8月 24日(土) 兄弟姉妹の会 | ご兄弟姉妹等 5名 職員 5名 |
| ・9月 14日(土) ちいろばまつり | 一般 122名、利用者 33名
ボランティア 25名、職員 16名 |
| ・10月 12～13日 ピープルファースト大会 in なら | 利用者 17名、職員 9名 |
| ・10月 26～27日 三郷町文化祭 | |
| ・10月 27日(日) 西大和教会、愛の園合同バザー | |
| ・11月 8日(金) 日帰り旅行 長島スパーランド | 利用者 45名、職員 19名 |
| ・12月 14日(土) クリスマスコンサート | 参加者 41名 |
| ・12月 23日(月) 創立 35周年表彰式
クリスマス礼拝、パーティー | 利用者 51名、職員 16名 |

評価：・毎年恒例の地域公益事業として開催している行事の認知度が高まり、参加者の内訳も地域住民の割合が増加しています。

- ・本年度の上映会「かば」については、地域の小中学校の先生方の参加が多くあり、好評を得ることができました。
- ・絵の本ひろばについては、利用者みなさんの特性に合致していることから「見る絵本」が好評で、利用者の書物への興味を深めるためにも有効であり、今後も継続していきたいと考えています。
- ・旅行については、初めての日帰りで利用者みなさんには、宿泊がないことでの混乱を生じさせました。2025年度も日帰り旅行で計画を進めていますが、できるだけ早い時期に本来の宿泊を伴う旅行を計画できるよう職員の熟練度を高めていきたいと考えています。
- ・5年毎に実施している永年在籍者の表彰については、利用者、職員ともに励みになっていると思われるので今後も継続していきます。
- ・クリスマスパーティーは昨年度、急遽中止、一昨年までは感染症対策でお弁当であったため、久しぶりに立食パーティーを楽しむことができました。

【研修会等】

- | | |
|---------|---|
| ・夏季法人研修 | 2024年8月10日(土)
障害者差別に学ぶⅠ
講師：ちいろば会理事 富田忠一 |
| ・冬季法人研修 | 2025年1月28日(土)
障害者差別に学ぶⅡ
講師：ちいろば会理事 富田忠一 |
| ・春季法人研修 | 2025年3月22日(土)
障害者差別に学ぶⅢ
講師：ちいろば会理事 富田忠一 |

- ・ 初任者研修 5 月 30 日、6 月 6 日、10 月 31 日
- ・ 毎月 1 回職員勉強会 ちいろば園 : 毎月最終木曜日 17 : 00~18 : 00
 グループホーム : 毎月第 3 金曜日 11 : 00~12 : 00
- ・ その他の研修 サービス管理責任者現任者研修、強度行動障害支援者養成研修、
 相談支援従事者現任者研修 各 1 名受講

評価 : ・ 法人職員研修は当年度は、障害者差別をテーマとし、障害者施策の変遷とその背景にある障害者運動の役割等について、NHK のドラマ、ドキュメント番組等を視聴したうえで、講師の解説により障害者施策と障害者運動の歴史や役割を学びました。

- ・ 昨年度末に行った、初任者研修受講者 4 名の内 3 名が 3 ヶ月以内に退職したことから、初任者研修を実施する時期を入職から 3 ヶ月以内に実施するよう変更しました。
- ・ 自主学习教材として「サポーターズカレッジ」の契約を行っていますが、個々の職員の活用実態について、次年度中に職員から意見聴取したうえで 2026 年度以降の契約の是非を検討したいと考えています。
- ・ 県主催の研修において、受講者が実際に担当している対象者のケース検討を研修参加者のグループワークとして行う内容で実施されていますが、相談支援における守秘義務の観点から、個人情報の漏洩の危険性が高いことから、内容の変更を県に申し入れましたが、一向に改善される気配もなくこのような研修内容に大きな疑義を感じています。

【苦情申立、虐待報告と事故・ヒヤリ報告】

1. 苦情申立て

● グループホームからの騒音と支援内容への心配について

申立者 : グループホーム住居のお迎えの住民

内 容 : 深夜にグループ玄関前（屋外）から長時間話し声が聞こえた、また、翌早朝には、グループホームから怒鳴るような声が聞こえたことへの苦情と虐待等の有無への心配

→ 当日、勤務していた職員に確認したところ、深夜の話し声については、当該のベトナム国籍の職員が夜間の休憩時間に実家へ電話して話し込んでいたとのこと、早朝の怒鳴り声については、早朝から目覚めた利用者とのやり取りで互いに感情的になり大きな声を出してしまったとの内容を確認し、本人には、厳重注意のうえ、通報いただいた住民へは状況説明と謝罪および通報いただいたことへのお礼に伺い、理解を得ることができました。

● グループホームへ入居に関して

申立者 : 利用者ご家族

内 容 : グループホームへの入居希望の申出に対する回答に対しての苦情

→ 既存のグループホームには空きがなく、新規にグループホームを開設するには、最低 4 名の入居予定者が必要なこと、何より新たな職員の確保が困難なことから当面、新たなグループホームを開設できる目途がたたない旨を回答したが納得いただけない状況が継続しています。

● 給食提供の個別対応に関して

申立者 : 利用者ご家族

内 容 : 当該利用者の日々の健康状況に応じて、特定の食材の除去や量の調整を行ってほしいとの申出に対する回答に対しての苦情

→ アレルギー等明確な健康に影響する場合を除き、親御さんの主観により日々、個々のおかずから特定の食材を取り除いたり、量を減らす等を行うことは困難である旨と給食全体の量を普通食と少食で調整することは可能である旨を回答したものの十分な理解には至っていません。

2. 虐待報告

- 上記の苦情申し立てにあった、グループホーム近隣住民からの通報については、不適切な対応であることは確かであるが、単発的で継続性もないことから虐待報告ではなく、当該職員への厳重注意を行いました。
- その他、虐待報告とすべき事象は確認していないものの、不適切な対応を確認した際には、職員会議やケース検討、権利擁護委員会等で、詳細を確認のうえ、改善策の検討を行っています。
- 権利擁護委員会の開催状況

2024年6月26日、11月26日、2025年2月25日 年3回開催

- ・みんなの会で事前に話し合った内容について、直接、利用者から会議の場で発言してもらえようになり、利用者の想いが参加者にダイレクトに伝わるようになりました。
- ・不適切な支援内容について具体的に内容をチェック表に記述してくれる職員が増えたことにより、それぞれの場面における経過や改善策も具体化して、良い支援に繋がるようになったと感じています。

3. 事故・ヒヤリ報告

- ・利用者間のトラブル、怪我 3件

経過：同一の利用者が同一の利用者に怪我を負わす事態が3ヶ月間に3回も起きてしまった。

加害になってしまった利用者が日常的に抱える不安等により、職員や利用者に突然抱き着いたり、噛んだりしてしまうことが頻繁に発生しており、被害者となった対象の利用者が連続して強く引っかかる、噛まれる等の事態を生じさせてしまった。

対応：加害となった当該の利用者の行動は、一見、誰かれなく対象としているように見えたことから2回目までについては、具体的な対応策も見いだせていなかったが、2回目の時点でのアセスメントでは連続して被害を受けた利用者を特定していることが明らかになり、職員間でも当該の二人の距離感等への配慮を行うことも確認していたが、危機感の薄さから3度目の被害も出す結果となり、再度、検討の結果、当該利用者の活動の場を分けることに至ってしまいました。

- ・利用者の飛び出し 1件

経過：頻繁に飛び出すことのある利用者への対応において、経験のない職員がたまたまその場に立ち会い、結果として通常より遠方まで行ってしまった。

対応：当該の利用者は頻繁に飛び出すことがあるものの、通常であれば決まったルートで戻ることができているが、たまたま、担当者が不在の場面で慣れない職員が対応したことにより、通常より遠方まで追いかける結果となった。また、その様子を現認していた職員が誰にも報告しなかったことからより対応が遅れてしまいました。

【施設設備整備ならびに改修等】

- ・ちいろば園本館屋上全面アスファルト防水工事 2024年5月施工
- ・ちいろば園PCネットワークサーバーの入替 2024年10月納品

【事業継続にむけての課題】

1. BCP（事業継続計画）

ちいろば園、グループホーム職員ともに、計画内容を把握し既に作成済みの計画内容を再度、精査して実行性のある内容に高めていく必要がある。特にグループホームについては、各住居毎の状況に応じて内容に変更しなければならない。

2. 事業継続のための人材確保

いずれの業界においても、恒常的な人手不足が慢性化している中、本法人についても必要最低限の職員数での稼働体制が継続しています。

今後の事業継続やグループホームの充実をめざすためには、他事業所を定年退職した職員や外国人等も含めた採用を進める必要があり、業務遂行においてもこれまでとは異なった業務分担等を考慮しなければなりません。また、国が推奨している ICT（情報通信技術）を活用して業務量の軽減や情報共有しやすい環境整備も検討して、働き易い職場環境を整備する必要があります。しかし、何よりも必要な課題は、全産業平均との賃金差が月あたり 8 万円ともいわれる現状を早急に解消することであり、処遇改善手当や加算方式等による不安定な報酬体系ではなく安定して必要な賃金を分配し、物価高にも対応した基本報酬の引き上げが急務であると感じています。