

2025 年度事業報告

(自) 2025 年 4 月 1 日 (至) 2026 年 3 月 31 日

社会福祉法人 ちいろば会

2025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

◆2025年度第1回 定例理事会

開催日時： 2025年5月26日（月）13時27分～15時32分

審議内容： 2024年度事業報告及び計算書類等の承認の件
任期満了による評議員候補者の推薦の件
任期満了による理事ならびに監事候補者の推薦の件
2025年度定時評議員会招集の件
定款の一部改訂案の承認の件
経理規程の一部改訂案の承認の件
評議員選任・解任委員会運営細則一部改訂案の承認の件
報告事項： 評議員選任・解任委員会の招集の決定の件
理事長ならびに業務執行理事の職務の執行状況報告
臨時理事会招集の件

◆2025年度臨時（6月）理事会（決議の省略）

提案日： 2025年6月12日（木）

決議があったものと

みなされた日 2025年6月12日（木）

その内容 理事長に富田忠一氏を選任する

今期においては、業務執行理事を選定しない

◆2025年度第2回 定期理事会

開催日時： 2025年9月24日（水）13時30分～15時30分

審議内容： 役員及び評議員の報酬ならびに費用弁償に関する規程改訂の件
正規職員給与規程改訂の件
正規職員就業規則、非正規職員ならびにパート職員の就業規則改訂の件
育児・介護休業規程改訂の件
第2回評議員会の招集の決定の件
車両の購入について

報告事項： 2025年度4月～8月収支報告

理事長の職務執行状況の報告

◆2025年度臨時（2月）理事会（決議の省略）

提案日： 2026年2月17日（火）

決議があったものと

みなされた日 2026年2月19日（木）

その内容 新館ならびに本館厨房の空調機器の入替工事を随意契約で行う件の承認

(2) 評議員会

◆2025 年度 定時評議委員会

開催日時： 2025 年 6 月 12 日 (木) 13 時 30 分～15 時 00 分

報告内容： 2024 年度事業報告

審議内容： 2024 年度計算書類・財産目録の承認の件
任期満了による理事 6 名、監事 2 名の選任の件
定款の一部改訂案の承認の件

◆2025 年度第 2 回評議員会

開催日時： 2025 年 10 月 15 日 (水) 13 時 30 分～15 時 30 分

報告内容： 社会福祉法人における評議員と評議員会の役割について
2025 年度 4 月から 8 月の収支報告と事業報告

審議内容： 役員及び評議員の報酬等並びに費用弁償に関する規程改訂の件

【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を開始する—

評価： 当年度からは、「みんなの会」定例会を週 1 回は開催し、「うれし！たのし！ちいろば TV！」の内容をコンパクトに見直し実行することができました。また、権利擁護委員会にも複数の利用者が出席することが定着し、事前の準備を含め丁寧な支援の結果、自身の権利や職員の立ち振る舞いに対する重要な意見がでるようになりました。

加齢に対応した活動は、担当者の休職～退職により計画を実行することができず、当年度も具体的な活動には至りませんでした。

【事業報告と今後の課題等】

社会福祉事業

1. 事業報告

<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 254 日

① 利用者の状況

登録者数 52 名

一日平均利用 46.4 名 前年比 -1.9 名、 年間平均稼働率 79.9% 前年比 -3.3%

② 作業活動

作業活動による年間売上 10,570,313 円 前年比 +11.8% (+1,120,285 円)

利用者平均工賃 8,022 円/月 前年比 +2,056 円/月 40 円/時

▼2024 年度より請け負うことになった革製品小物の内職作業が利用者みなさんの作業活動として定着してきました。9 月のちいろばまつりや 3 月の絵の本ひろばでは、革製品の小物をお客さんに作ってもらうワークショップも実施し好評でした。

▼園芸作業では、夏季の収穫作業の軽減を主な目的として行なっているブルーベリーの株のオーナー契約について、昨年度より受付株数を増やして、毎年のリピーターの方々や新規の契約者の方などで早

期に予定株数に達し、売上増（2024 年度 68,000 円→2025 年度 163,500 円）につながりました。

- ▼当年度より受託することになった三郷町立図書館のバックヤードでの業務については主に本の除菌作業を行なっています。障害をもつみなさんにとってわかりにくい部分については、図書館側で可能な範囲で環境を変更してもらうこともでき、定型の作業として利用者の方のみで活動できるようになりました。
- ▼クッキー等焼き菓子の受注については、外部での販売会への積極的な参加に加え、お知り合いからの勧め（口コミ）での注文の広がりも見られ売上増となりました。
- ▼2024 年度に増して原材料費、水光熱費の高騰がありましたが、上記等の理由により収益増となり、利用者の方みなさんに分配するボーナスは昨年と比較すると約 3 倍（2024 年度 11,380 円、2025 年度 36,810 円）となりました。

<ちひろば生活支援センター>（特定相談支援）

- ▼本事業所における計画相談については、当年度においても大きな変更はなく、引き続き本法人サービス利用者を中心に実施しています。具体的には、本法人サービス利用者 54 名、同町内で過去にこの本法人サービス利用者 1 名、同町内で必要性の高い利用者 1 名 に対して、サービス等利用計画の作成を行っています。
- ▼多岐にわたるサービス利用者に係るサービス担当者会議については、各事業所における人手不足の影響により、関係者が一同に会するための日程調整が困難な状況が継続しています。

<にぬふぁ星>（共同生活援助）定員 25 名、現員 25 名 3 月末現在

- ・にぬふぁ星 定員 6 名 — 現員 6 名（隔週土日帰省 1 名のみ通年利用）
- ・エンゼルハウス 定員 5 名 — 現員 5 名（隔週土日帰省 1 名のみ 2 月より通年利用）
- ・ユイマールⅡ 定員 2 名 — 現員 2 名（1 名週末帰省、1 名通年利用）
- ・日之出荘 定員 6 名 — 現員 6 名（隔週土日帰省）
- ・すみれ荘 定員 6 名 — 現員 6 名（隔週土日帰省）

- ▼今年度においても、利用定員は満床の状態を維持しています。
- ▼日常の支援において、支援者が利用者一人ひとりの障害特性や行動の背景を十分に理解できていない状況が見受けられるように思います。その結果として支援者間の支援にばらつきが生じています。個別支援計画や個別支援一覧表に基づいた支援を徹底し、利用者に対する理解の深化とともに支援技術の向上が必要だと感じています。
- ▼職員間における情報共有が不十分で共通理解が図れていない場面がありました。ダブルワークで会議や研修に出席できない職員や外国人職員に対して、必要な情報等が十分に伝達されていないことや文化、価値観の違いから認識の差が生じているように思います。多様な人材が働く中で情報や支援方針を的確に伝達して、共通理解を深める方法を検討する必要があります。
- ▼利用者家族の入院や逝去により、週末の帰省が困難な利用者が複数発生し、急遽、帰省予定を変更して職員配置が必要となる事態が生じています。ご家族の高齢化が進む中、いずれの住居においても、帰省回数を減らして週末稼働を増やしていくことが急務です。
- ▼報酬改定の影響により当年度は基本報酬が若干、減額傾向にありました。しかし、当年度も強度行動障害支援者養成研修を修了した職員が増加したので次年度から重度障害者支援加算の算定が可能となり増収が見込めます。

- ▼当年度より地域連携推進会議の開催が義務化され(1月に開催)、地域住民や利用者家族等の参加を得ることができました。今後も継続的に地域とのつながり、相互理解を深めるとともに、より良い関係づくりに発展していくことを期待しています。

公益的取組

- ▼地域公益事業として取り組んでいる 200 円ランチ、恒例行事、絵の本広場の他、職員研修における公開講座等については、地域住民の参加が増え有意義な取組みになっています。
- ▼当年度は、上映会、職員研修ともに「架け橋 長島・奈良を結ぶ会」の協力により実施し、次年度においても法人職員研修のテーマは「ハンセン病差別に学ぶ」を継続することから、次年度には「架け橋 長島・奈良を結ぶ会」との共催でハンセン病差別解消のための集会を開催し、本法人の地域公益事業として取組む計画を進めています。
- ▼小中学生への 200 円ランチについては、利用者が徐々に増加し地域住民にも認知され始めているが、原材料等の値上がりにより 200 円/食での提供が困難になっています。2026 年度夏休みからは 300 円/食への値上げすることを決定しました。また、長期休暇中の子どもたちの居場所づくりとしての役割も考慮して、今後はランチだけでなく子どもたちの小遣いで賄えるカフェメニューも増やして「こどもカフェ」の実施を検討しています。

2. 事業運営の評価と課題

<ちいば園>

- ▼「利用者主体の事業所を実現する」という年間目標については、日常の活動(作業活動や行事等)において取組みを進めていますが、経験年数や個々のスキルによって実践に偏りはあり、「利用者主体」の意味が職員によって捉え方が違っている部分も多くあります。
その理由には、障害特性が正しく理解できていないことが挙げられます。障害特性を理解しようとせず、障害のない者と同じやり方や伝え方等で物事をすすめようとしていることが多く見受けられます。
- ▼利用者のみなさんの平均年齢は 42.6 歳です。加齢により免疫力が低下し、風邪やインフルエンザに罹患しやすくなっています。そのため当年度は、6 月に発熱の症状が出る疾患が流行しました。また、12 月にはインフルエンザが流行し、半数近くの利用者、職員が欠席する事態が発生しました。なかには入院を必要とする利用者も発生しましたが、院内で付き添える支援者の確保が課題になっています。感染症対策や入院時の支援体制の構築等の具体的取組が今後の課題です。
- ▼利用者のみなさんの加齢に比例して、親御さんの高齢化に関する課題が多く発生しています。当年度中は、疾病や怪我等による親御さんの入院や介護施設への入居が数件発生し、なかにはご逝去された親御さんも複数居られました。そのことにより、これまで親御さんが担ってこられた支援を得ることができなくなり、必要な支援や手続きが抜け落ちてしまったり、支援のあり方を変更する必要性が生じ、利用者ご本人の精神面での変化も多くみられました。今後も同様のことが増えることが予測されるため、生活やご家族の状況変化に応じた支援内容を考えていく必要があります。
- ▼職員については昨年度中、入職した職員が数日で退職するケースや、2 か月程での退職も複数ありました。前者については、障害者への理解がない状態で入職したことによるものと思われます。また、後者については、個々の退職者の課題もありますが、指導する側の課題も挙げられます。先輩職員が入職間もない職員に対して即戦力を求めすぎてしまう傾向や、相手への否定的な言葉使い等も一部見

受けられました。新任職員に対する指導においては、本法人のキャリアパスに基づき指導すること、ハラスメントに対する認識を再確認し、長期スパンで丁寧に育てる心構えが必要だと考えています。

<ちいろば生活支援センター>(特定相談支援)

- ▼サービス担当者会議については、各事業所における人手不足の影響が継続しており、関係者が一同に会するための日程調整が依然として困難な状況にあります。
- ▼計画相談に係る支給決定や提出書類の取扱いについては、自治体ごとに運用に差異が見られ、とりわけ西和 7 町においては対応のばらつきが課題となっています。加えて、福祉課担当者の異動に伴い、これまでの経過説明を繰り返し求められるケースや、提出済みの申請書類の確認・処理が十分に行われていない事例も見受けられ、業務の円滑な遂行に支障を来している状況もあります。

<にぬふぁ星> (共同生活援助)

- ▼グループホームでは多くの時間が一人での勤務になります。他の職員の支援を目にする機会も少ないことから個々の職員は自分が行っている支援の良し悪しや、他の職員と比較することも容易ではないことから支援の現場で生じている様々な問題点や課題に気づく機会も少ない状況があります。そのことから、自ら、支援に関する質問等を他の職員に問いかけることもなく、漫然と業務遂行する結果になっていることが多くあります。このような状況を改善するために、日勤のある職員は可能な範囲において、ちいろば園での活動に参加して多様な職員の支援を見聞きして、自身の支援を振り返ったり、支援技術を向上する必要を体感できるような機会を設けたいと思います。
- ▼人手不足が深刻な中、グループホームにおいては、ダブルワークの職員や特定技能制度による外国人職員も存在します。会議に参加する機会が少ないことや、文化の違いや言葉の理解が不十分なことから、利用者に関する情報や支援方針が正しく伝達できていないことや支援方法や支援技術の伝達も難しい状況が続いています。いくつかの住居では短い時間ではありますが、複数の職員の配置が可能な時間帯があることから、その時間を有効に活用して情報共有しにくい職員へ情報や技術を伝達できるよう有機的な職員配置を行えるよう改善が急務です。
- ▼特定の利用者に対して、旅行や外出などの日常とは異なる予定に対応した送出しができない状況が継続しています。非日常における適切な支援を実行して、当該利用者の成功体験を実現するために、支援内容だけでなく職員配置を含めた計画的な取組みが必要です。

【行事報告】

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| ・6月25日(土) 上映会「あん」 | 参加者 55名+職員 15名 |
| ・7月16日(水) 絵の本ひろば in カフェドンキー | ちいろば園利用者+地域住民
加藤啓子氏+ボランティア |
| ・8月30日(土) 兄弟姉妹の会 | ご兄弟姉妹等 5名 職員 5名 |
| ・9月13日(土) ちいろばまつり | 一般 161名、利用者 29名
ボランティア 20名、職員 16名 |
| ・10月25~26日 三郷町文化祭 | |
| ・10月26日(日) 西大和教会、愛の園合同バザー | |
| ・10月31日(金) 日帰り旅行 須磨シーワールド | 利用者 43名、職員 18名 |

- ・11月29日～30日ピープルファースト大会 in 神奈川 利用者12名 職員8名
- ・12月13日（土）クリスマスコンサート 参加者47名
- ・12月23日（火）クリスマス礼拝、パーティー 利用者49名、職員18名
- ・2月下旬～3月中旬 ランチ or ティー 作業班ごとに1～2グループに分かれて実施
- ・3月18日（水） 絵の本ひろば

評価：

▼上映会「あん」については、一般公開された映画であったことや内容から参加者も多く好評を得ました。また、その後の法人研修のテーマとも重なり映画参加者から複数名が職員研修公開講座への受講にも繋がりました。

▼絵の本ひろばについては、利用者が主体的に準備から片付けにまで参加できるようになり、一般参加者も増え、回を重ねる毎に有効な取組みになっています。

▼旅行については今回も日帰りで企画しましたが、利用者からは泊りを希望する声が多くあがりました。また、天候に恵まれず、本降りの雨と人の多さから十分に見学することができませんでした。

▼クリスマス礼拝は、望月牧師になってはじめての礼拝で利用者にも好評でした。

【研修会等】

- | | |
|---------------|--|
| ・ 夏季法人研修 | 2025 年 8 月 2 日（土）
ハンセン病差別に学ぶⅠ
講師：架け橋 長島・奈良を結ぶ会 吉岡伸晃氏 |
| ・ 冬季法人研修 | 2026 年 1 月 17 日（土）
ハンセン病差別に学ぶⅡ
講師：ハンセン病回復者支援センター 加藤めぐみ氏
いちょうの会 回復当事者 M.M 氏 |
| ・ 春季法人研修 | 2026 年 3 月 20 日（土）
ハンセン病差別に学ぶⅢ
講師：架け橋 長島・奈良を結ぶ会 中森幹也氏 |
| ・ 初任者研修 | 7 月 17 日、 2 月 11 日 |
| ・ 毎月 1 回職員勉強会 | ちいろば園 : 最終木曜日 17:00～18:00
グループホーム : 第 3 金曜日 11:00～12:00 |
| ・ その他の研修 | 感染症対策、災害対策、虐待対策等必須研修は、年度内勉強会等で実施
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～2 名受講
人権・部落解放研究集会 2 名参加 |

評價：

▼法人職員研修は「ハンセン病差別に学ぶ」をテーマにして、「架け橋 長島・奈良を結ぶ会」の協力により、非常に有意義な研修を実施することができました。次年度も同じテーマを継続して、学びを深めるとともに、上記結ぶ会と共催で上映会、「架け橋 交流・講演会」を開催して、広く地域住民にも呼び掛けてハンセン病差別について学ぶとともに啓発を行う予定です。

▼初任者研修は、入職後 1 月以内での退職者が複数発生したことから、実施のタイミングを逃すこと

が続きました。

▼強度行動障害支援者養成研修については、当年度の受講者で、生活介護、共同生活援助ともに重度障害者支援加算要件を充たし、次年度から共同生活援助においても重度支援加算を算定できる予定です。

【苦情申立、虐待報告と事故・ヒヤリ報告】

1. 苦情申立て

◆計画相談支援について

申立者：利用者ご家族

内 容：モニタリング時の面談と他事業所の紹介について

→ サービス等利用計画のモニタリングにおいて、当該利用者の利用頻度が極端に少ない
うえ特段の変化もないことから、面談を実施せず、電話等での聴き取りで対応したこと
に対して、定期的な面談を実施してほしい旨の申し出があった。また、同利用者につい
て、グループホームへの入居希望があったものの、本法人のグループホームに空きがな
いことから、他事業所の紹介を行うことになり、複数件の紹介を行っているものの当該
ご家族が納得のいく事業所の紹介には至っていないことへ不満が口頭でありました。

対 応：・モニタリング時には、必要に応じて面談を実施する旨を伝えました。

- ・事業主体が営利目的以外の団体については、利用者募集を公開しているケースは少なく、新規のグループホーム開設に関する情報収集は困難な状況は継続すると思われます。

2. 虐待報告

◆虐待報告とすべき事象は確認していないものの、年3回、虐待の芽チェック表において、不適切な支援の有無を確認して、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

2025年6月12日、10月22日、2026年2月24日 年3回開催

- ・みんなの会から職員の言動に対する具体的な意見や要望が発信されることにより、職員含め、参加する家族等も日常の言動を反省する機会にもなっています。

- ・対利用者だけでなく、職員間のやり取りが利用者に不快な想いをさせていることも判明し、今後はハラスメント研修の頻度も増やす必要があります。

- ・利用者一人ひとりの状況や障害特性を十分に理解していないことが、職員の不適切な言動に繋がっています。

3. 事故・ヒヤリ報告

◆作業中の怪我 1 件

経過：同一作業中に過去にも同様の怪我が生じ、手袋を着用して予防することになっていたにもかかわらず、手袋を着用することを職員が勧めることも確認もしていなかったことにより、指に裂傷（軽度）を負ってしまいました。

対応：利用者の特性から予想し得る事故を考慮して、対応を考えるとともに職員間で共通した予防的対応を励行することを確認しました。

◆利用者の所在不明 1 件

経過：終りの会終了後、利用者1名が自身の意思により送迎バスを待たず、自力で帰宅してしまったことを担当者が把握せず、他の利用者からの報告により主任がその事実を確認し、搜索の結果、自力で帰宅していることを確認しました。

対応：担当職員に確認したところ、当日は朝から不安定な行動が見られていたとのこと。ご家族にそのことも確認すると朝から母親から叱責を受けてそのことにより、本人がイライラしていたことも判明しました。

日常とは異なる言動を確認した際には、早期の対応を行うことや、出来るだけ目を配る回数を増やして見守ることを確認しました。

◆利用者間のトラブル 1件

経過：登園後、しばらくして隣に居た利用者から自身の着衣に付着したごみを何度も摂ろうとされたことに腹を立てて、相手の手の甲に噛みつき強度の裂傷を与えてしまいました。

対応：負傷した利用者を受診するとともに、加害利用者から別室で聞き取りを行い、当該利用者のご家族へも連絡して本人も含め面談を行いました。

当日、登園前に母親とトラブルになり、そのことでイライラしていたことから、怪我を負わせた利用者の些細な行動に腹立ってしまったことが判明した。通園バスの中でも加害利用者の落ち着かない行動は添乗職員も確認し、担当職員へも報告していたことも確認され、担当職員は、利用者の異変を察知した際には十分な行動観察を行い、トラブルを未然に防ぐための予防的支援を実施する必要があることを確認しました。

◆登園途上、職員と歩行中の怪我 1件

経過：グループホームから職員と登園のための歩行中、利用者がバランスを崩してこけ、裂傷を負いました。

当該利用者は、単独歩行が困難で介助が必要であるが、介助している職員が他の利用者の行動に気を取られてバランスを崩し、介助している手をすべらせ当該利用者がこけて受傷しました。

対応：介助が必要な利用者と同時に、多動な利用者を同伴して歩いていたため、多動な利用者の行動を止めようとした際にバランスを崩してしまった。介助を必要とする利用者を誘導する際には、行動予測のつかない利用者を同伴することはせず、介助に集中して誘導することを確認しました。

【施設設備整備ならびに改修等】

・旧シャワー室の改修工事

2025年6月施工

→ 排泄関連用品のストック庫ならびに車椅子利用者のロッカー室へ改修

【事業継続にむけての課題】

1. BCP（事業継続計画）

ちいろば園、グループホームの職員が計画内容を十分に把握すること、また、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ります。特にグループホームについては、各住居毎に想定される被害も異なり、災害時に備えて実効性ある内容に変更していく必要があります。

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、本法人においても例外なく事業運営に必要な人員確保が困難な状況は継続しています。

特にグループホームは利用者のニーズも高いことから、今後事業拡大の必要性に迫られています。そのためには、異業種からの転職者やダブルワーク等によるアルバイト職員、特定技能外国人労働者等を含めた多様な雇用形態による採用を進める必要があります。そのことから、個々の職員が担当する業務内容や情報の伝達方法もこれまでとは異なる方法を検討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）を活用して業務の簡素化等、働き易い職場環境を整備する必要があります。しかし、職員の定着率を向上させるためになにより必要な条件は、ハラスメント等のない職場内の人間関係（人権感覚）の向上と異業種との賃金格差の解消です。そのためには、組織内の努力に併せて、サービスに対する適正な基本報酬の改訂が求められます。