



社会福祉法人 龍鳳

令和6年度事業報告書

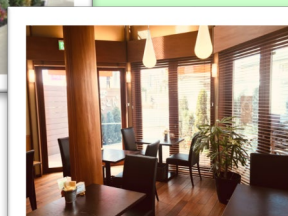
2024年4月～2025年3月

ライフパートナーこぶし（指定障害者支援施設）



- ・生活介護事業
- ・施設入所支援事業
- ・短期入所事業
- ・特定相談支援事業

・就労継続支援B型事業



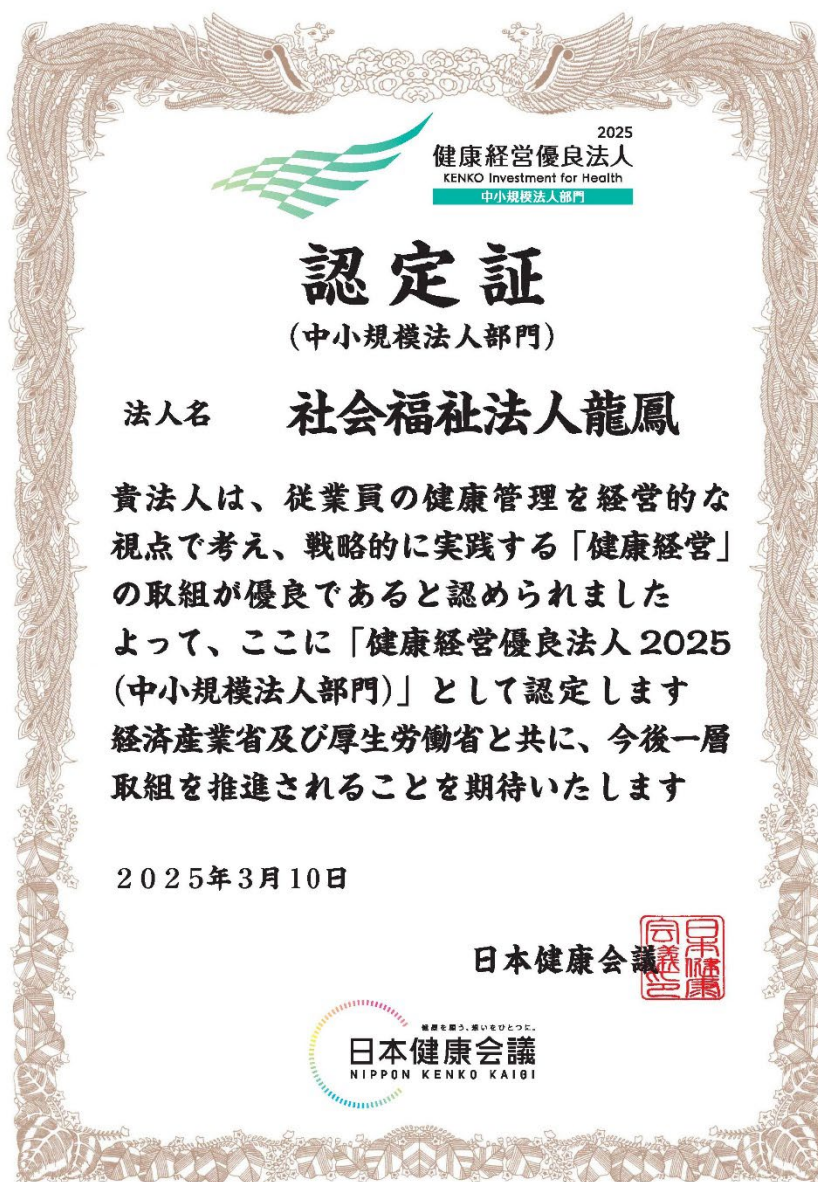
たんぽぽ（障害福祉サービス事業）



- ・就労継続支援B型事業
- ・生活介護事業

2025年3月10日

健康経営優良法人 2025(中小規模法人部門)に認定されました



令和6年度 事業活動の概況

理事長 貝沼 寿夫

1. サービス活動状況について

- ① 3事業所ともに、インフルエンザ・コロナ等の感染症が蔓延することなく、利用者・職員ともに年間を通して健康に過ごすことができました。感染予防や感染者発生時の対応などこれまでの経験を生かした結果と評価しています。
- ② たんぽぽでは、前年度の平均工賃額アップに伴う報酬単価アップに加え、サービス推進費のメニュー選択式加算対象施設となり 2,592 千円増額しました。それらもあり、最終経常増減額は、1,004 千円となりました。
- ③ 管理職研修や就労継続支援 B 型での販売や受注作業の共同化において、活発な事業所間連携を行いました。その効果として、たんぽぽでは就労事業収入が昨年比 125%で推移し、清瀬事業所では、平均工賃が昨年度の 13,948 円から 15,058 円にアップすることができました。
- ④ 人員体制においては、年度中入職者 8 名・退職者 7 名と年度末 1 名増員でした。年々採用活動は年々厳しさが増していますが、新卒採用・中途採用ともに堅調で、法人全体として人員不足の状態ではありません。
- ⑤ 令和 5 年度より健康経営優良法人の認定のため、職員への啓蒙活動や意識向上策、ストレスチェックや健康診断結果による受診促進などの具体的取組を積極的に講じました。その結果、3 月に無事認定を受けることができました。

2. 財務状況について

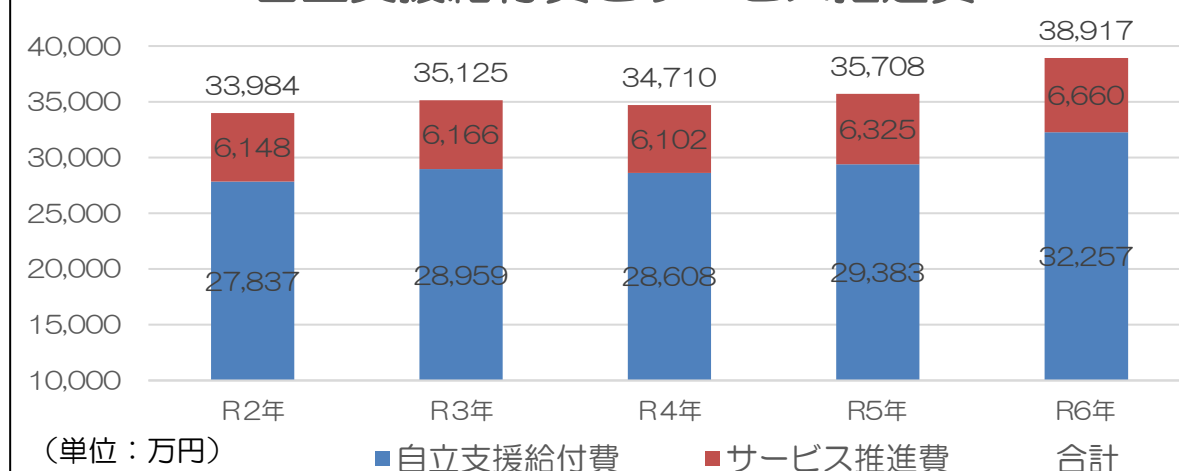
- ① サービス活動収益 442,918 千円（前年比 109.0%）、サービス活動費用 411,183 千円（前年比 108.5%）、活動増減差額 35,392 千円（前年比 106.7%）となり、法人全体として順調な決算数字となりました。
- ② 活動収益では、ライフパートナーこぶしでは報酬改定に伴う重度障害者支援に対する報酬の拡充による施設入所の収益増、たんぽぽの平均工賃アップによる報酬単価アップなどが法人全体収益を牽引する形となりました。活動費用では、大きな支出として各拠点のエレベーター更新工事やこぶしの防火シャッター工事、たんぽぽの屋上防水及び外壁塗装工事など比較的大きな修繕工事を実施し、修繕費は全体で 21,537 千円（前年比 645%）となりました。報酬改定により職員給与月額平均 2.5%を求められており、人件費については 103.1%となりました。
- ③ 年度末の財政状況は、総資産 1,395,076 千円・負債 37,086 千円・純資産 1,358,163 千円となり、昨年より純資産は 42,019 千円増加しました。なお社会福祉充実残高は 269,970 千円となり、前年より 4,520 千円減少しました。

財務状況の概要

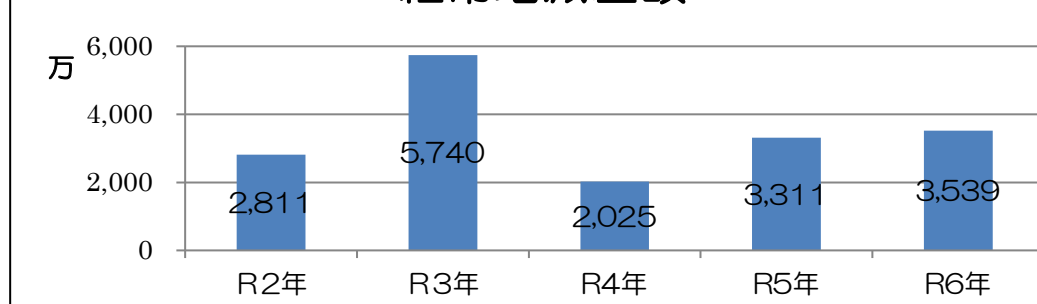
1 障害福祉サービス等事業活動の収支

	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
収入	377 百万円	393 百万円	395 百万円	406 百万円	443 百万円
支出	341 百万円	342 百万円	380 百万円	379 百万円	411 百万円
経常差額	28 百万円	57 百万円	20 百万円	33 百万円	35 百万円

自立支援給付費とサービス推進費



経常増減差額



※各事業所別活動増減差額 (単位千円)

	R6 年	R5 年	対 比
本部	10,410	-19,551	
こぶし	23,708	60,074	
たんぽぽ	1,004	-7,201	
新座	270	-150	
合計	35,392	33,172	106.7%

自立支援給付費及びサービス推進費は、報酬改定による好影響があり前年比 109.0%の前年度に引き続いて過去最高額となりました。事業活動収入全体においても、前年比 109.0%、支出につきましては、人件費前年比 104.2%・事業費 99.6%・事務費 148.2%（大規模修繕工事等）となりました。各事業所の人件費以外の主な支出は、以下の通りとなります。

本部	求人関係経費	305 万円
こぶし	エレベーター更新工事（こぶし）	448 万円
	エレベーター更新工事（清瀬）	139 万円
	エアコン室外機交換工事	396 万円
	防火シャッター装置取り付け工事	373 万円
	新札対応レジ購入	91 万円
たんぽぽ	屋上防水・外壁塗装工事	1,717 万円
	エレベーター更新工事	924 万円
	ゲーメントプリンター購入（就労活動）	318 万円

2 現金預金残高

	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
全体額	506 百万円	551 百万円	589 百万円	588 百万円	599 百万円
本 部	153 百万円	169 百万円	200 百万円	181 百万円	192 百万円
こぶし	310 百万円	329 百万円	335 百万	357 百万円	378 百万円
たんぽぽ	44 百万円	53 百万円	53 百万円	49 百万円	29 百万円

※今年度は、35 百万円を設備等整備積立資産に計上しました。

3 事業別自立支援給付額と人件費について

① 事業別自立支援給付額について（単位千円）

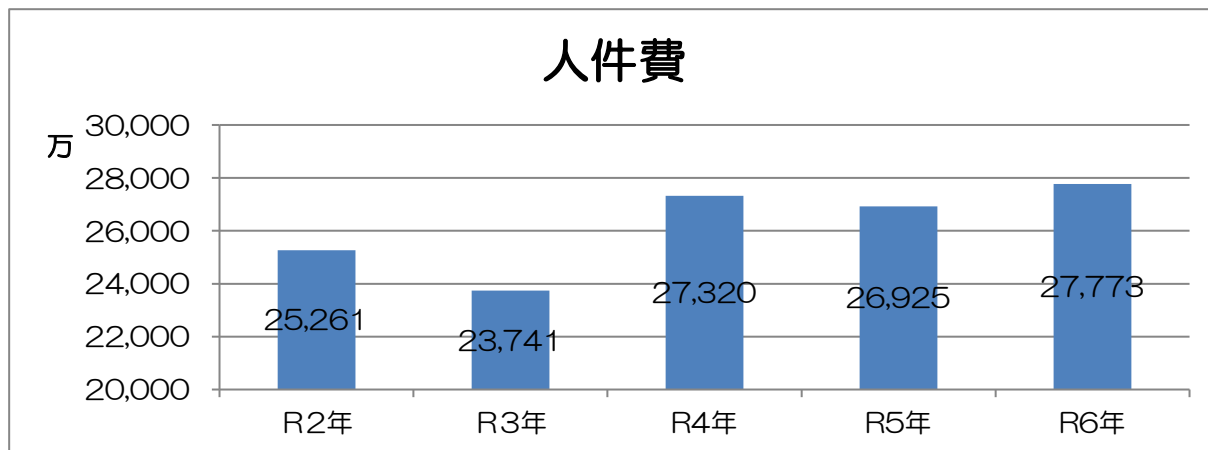
	ライフパートナーこぶし			たんぽぽ		
	令和 6 年	令和 5 年	対比	令和 6 年	令和 5 年	対比
生活介護	137,329	132,760	103.4%	23,545	23,056	102.1%
就労 B 型	17,873	17,512	102.1%	37,290	34,047	109.5%
施設入所	96,759	76,910	125.8%			
短期入所	6,949	6,088	114.1%			
特定相談	3,382	3,548	95.3%			
合計	262,813	236,813	110.8%	60,835	57,103	106.5%

ライフパートナーこぶしでは、報酬改定における重度支援の拡充（対象者 10 名→20 名・区分 6 の単価 180 単位→360 単位）による生活介護・施設入所が大幅増となりました。短期入所についても、コロナ禍以降新規利用者が増え、当事業の需要の高さを知る結果となりました。

たんぽぽについては、就労 B 型の平均工賃向上による単価アップが全体を牽引しました。

② 人件費について

人件費については、基本月額平均 2.5% のアップ、居住支援特別手当支給（総額約 600 万円）、賞与年間平均 4.4 か月（前年並）支給、処遇改善特別手当の増額・対象者拡大などを行い、前年比 103.1% と職員の処遇改善に努めました。人件費率は、収入の大幅増もあり 62.7%（前年 66.5%）となりました。



※各事業所別人件費比率（単位千円）

	R6 年		R5 年	
	金額	人件費比率	金額	人件費比率
本部	22,118	7570.8%	25,285	4409.5%
こぶし	183,912	51.8%	179,319	54.5%
たんぽぽ	71,681	84.1%	64,623	86.1%
合計	277,731	62.7%	269,252	66.2%

各種会議・研修の概要

1 各種会議実施状況

<本部>

- ・運営会議 毎月 1 回実施
- ・本部虐待防止委員会 8/8（木）・12/12（木）・1/28（火）・2/13（木）
- ・事務スタッフ会議 毎月 1 回
- ・本部ミーティング 毎月 1 回

<こぶし>

- ・全体会議 毎月 1 回
- ・各フロア会議 毎月 2 回
- ・リーダー会議 毎月 1 回
- ・人権 P 課会議 毎月 1 回（虐待防止・身体拘束に関すること）
- ・健康対策会議 毎月 1 回（事故防止・感染症対策に関する含む）

<たんぽぽ>

- ・全体会議 毎月 1 回
- ・就労支援課会議 毎月 1 回
- ・生活介護課会議 毎月 1 回
- ・企画会議 毎月 1 回
- ・感染症対策会議 年 4 回
- ・権利擁護委員会 年 2 回、振り返り 2 回

2 研修実施状況

<内部研修>

対象者	研修名	目的	回数・時期
新任者	新任研修	仕事に取り組むための基盤づくり	4 月 1 日～5 日(5 日)
新任者	事業所体験研修	事業所間交流・他事業所の理解	6 月～9 月(2 回/人)
新任者	フォローアップ研修	1 年の振り返りと 2 年目に向けて	2 月 16 日(1 日)
新任者	<こぶし・たんぽぽ> OJT 研修	日常業務を通じて知識・技術・態度を養成する	着任後から 6 か月間集中的に実施
中途者	中途採用者研修	仕事に取り組むための基盤づくり	1 月(1 回)
3 級職	リーダー研修	スキル向上のための思考と言語化	1 回/月(12 回)
支援職	階層別支援研修	支援の専門性向上	6 回/人・延べ 60 回
2 級職 以上	法人全体研修	事業所間交流とチームづくり	7 月(1 回)
全職員	<必須研修-こぶし> 身体拘束適正化研修	拘束・行動制限しない支援を考えよう -ミトン使用者の拘束体験-	7 月(1 回)
	<必須研修-こぶし> 虐待防止研修①	不適切な支援の芽を摘もう -予測する力を身に付ける・ディスカッション-	11 月(1 回)
	<こぶし> 虐待防止研修②	よりよい食事支援の工夫を目指そう -相手の立場に立つ・刻み食体験-	2 月(1 回)
	<こぶし> 虐待防止研修③	虐待の種類と構造を理解し、防止の観点を共有しよう-座学・小テスト-	1 月(1 回)
	<必須研修-たんぽぽ> 虐待防止研修①	相談しやすい風土醸成を目指そう -物事を肯定的に捉える視点をもつ-	8 月(1 回)
	<必須研修-たんぽぽ> 身体拘束適正化研修	相手の立場に立って考えよう -車いす利用者の拘束体験-	9 月(1 回)
	<たんぽぽ> 虐待防止研修②	利用者の言動の背景に目を向けよう -氷山モデルの理解と実践-	12 月(1 回)
	<本部指示-各事業所> 虐待防止研修①	日ごろの支援を振り返ろう -虐待防止チェックリストの実施-	10 月(1 回)

対象者	研修名	目的	回数・時期
全職員	＜必須研修-こぶし＞ BCP 研修	①感染症予防の基本を理解しよう -手洗いの重要性- ②BCP の発動基準や流れを理解しよう	①5月（1回） ②2月（1回）
	＜必須訓練-こぶし＞ BCP 訓練	避難方法をイメージしておこう -エクセルチェアの使い方-	10月（1回）
	＜必須研修-たんぽぽ＞ BCP 研修	①感染を広げない方法を理解しよう -嘔吐物の処理- ②初動対応をスムーズにするために災害をイメージしておこう -マニュアルからのディスカッション- ②感染症予防の基本を理解しよう -手洗いの重要性-	①4月（1回） ②7月（1回） ③11月（1回）
	＜必須訓練-たんぽぽ＞ BCP 訓練	避難方法をイメージしておこう -担架の使い方-	1月（1回）

＜外部研修＞

＊3級職以上

（目的）中間管理職：職務遂行のための視点獲得・自組織の仕組みづくりへの活用

- ・災害発生時対応研修
- ・感染症フォローアップ研修
- ・強度行動障害支援アドバンス研修
- ・障害のある人の芸術活動と権利保護
- ・東社協 メンタルヘルス研修
- ・東社協 ラインケア研修
- ・東社協 ハラスメント防止研修
- ・東社協 採用力・広報力実践研修
- ・東社協 苦情解決担当者研修

＊新任者

（目的）新任者の役割理解と職務行動への紐づけ

- ・東社協 初任者研修

＊その他

- ・東京都 強度行動障害支援者養成研修
- ・東京都 工賃アップセミナー
- ・東社協 虐待防止・権利擁護研修
- ・他 練馬区主催の外部研修への参加

1. 本部の取り組み

<施設整備と健康経営を重点課題とした1年>

ライフパートナーこぶし・たんぽぽ共に竣工から20年以上経過してきた中で、エレベーターや塗装工事等経年劣化に伴う施設整備を重要課題として、全拠点でのエレベーター更新工事の実施。たんぽぽにおいては東京都施設整備補助金を活用した屋上防水・外壁塗装工事を実施した。また、職員主体による「健康経営」の実践の結果として「健康経営優良法人2025 中小企業部門」の認定を受けることが出来た。

<令和6年度 経営計画に基づいた取り組み>

【利用者サービスの質の向上】

- 1) 利用者のニーズを的確に捉え実行できるように、課題発見や解決について常に学ぶ姿勢をもち、職員自らが支援に取り組めるような体制を整えた。しかしながら、利用者の高齢化や重度化のスピードも早く、ニーズを捉えて実行に移すまでの時間的なロスで新たな課題を生んでしまうこともあった。
- 2) 就労継続支援事業所、特にたんぽぽでは東京都の就労支援活動に特化した「受注促進・工賃向上設備整備費補助金」により3月にガジェットプリンターを購入することが出来た。これにより今まで対応出来なかった商品も販売が可能となった。法人全体では1,474万円の就労活動の売上となり、昨年度より約250万円アップとなった。清瀬事業所もたんぽぽと連携した自主製品の販売等、販路を広げ売上を伸ばすことが出来ている。
- 3) 法人において必須となったBCP（事業継続計画）の改訂をおこない、自然災害や感染症BCP発動時の職員理解促進のための研修を実施。実態に即した訓練をすることで、職員一人一人が有事に備える必要性を理解して取り組むことができています。また、東久留米市との連携を図るため防災倉庫として地下室の一部提供を行い地域連携も図っている。

【法人職員・施設の活性化】

- 1) 知的障害に関する専門研修は13年目に入り、専門知識・支援技術について年間を通じて学び、職場の支援力と意識の向上へと繋がっている。コロナ禍で数年に渡り実現しなかった法人全体研修を実施した。施設を超えた職員交流の場となり風通しの良い職場作りの一環ともなった。

また、東京都社会福祉協議会主催の「福祉職のためのメンタルヘルス・管理職のためのメンタルヘルス・育成面談研修」等、直接処遇以外の研修も取り入れ、管理職級の職員の育成にも努めた。

- 2) 健康経営においては施設担当者と定期的に会議を開催。職員の誰もが取り組める健康目標カードによる自らへの宣言の実施。「疾病の発生予防」のための万歩計イベントや妊婦体験を実施した。自身の健康への意識づけとするため「健康診断報告書」の提出を求めることで、健診結果に対する意識改善が見られた。更なる改善のため令和7年度より「セルフケア休暇」を導入している。具体的な取り組みの結果、3月に「健康経営優良法人 2025 中小企業部門」として認定された。
- 3) ICTに関しては、システム導入を図ることは出来なかったが、令和7年度を見据えてPCの定期的な購入による施設整備は図れている。

【共生社会を目指す取り組み】

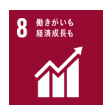
- 1) 法人本部および各施設担当者にて定期的にSDGs会議を開催した。9月には地域との関係再構築として、就労活動による挨拶カード（たんぽぽ）、お菓子（清瀬）と法人パンフレットを持ち本部と施設の職員で近隣挨拶を行った。対面で話を出来る機会を設けたことで、地域協議までは至らなかったが連携の一步を踏み出すことが出来た。

障害者の生きがいのある人生を支援し、誰もが暮らしやすい社会を実現

SDGsの達成に向けて、「地域共生社会の実現」を目指す施設であること、職員の専門性や法人の資源を生かし「地域のニーズに応えていく」こと、より良いサービスをおこなうための「働きがいのある職場」であること。龍鳳はこれらをSDGsの目標として掲げ、達成に向けた取り組みを行ってまいります。



3:「すべての人に健康と福祉を」



8:「働きがいも経済成長も」



10:「人や国の不平等をなくそう」

- 2) SDGsマークをより身近に、自分たちの活動そのものがSDGsであることの理解促進のため、システム掲示板内でのお知らせ掲載時にマークの掲載も職員に促した結果、ボランティアや地域活動等において積極的な掲載が見られ、活動とSDGsが共にあることを意識づけることが出来た。

【権利擁護と虐待防止の取り組み】

- 1) 法人本部虐待防止委員会および身体拘束等適正化委員会を設置し、施設担当者も参加した委員会を8月と12月に開催した。1月には虐待事案を含む本部虐待防止委員会を開催し、検証結果について改善報告書を作成、関係機関への報告も行った。10月～3月の間で全職員に向けて東京都の「虐待防止チェックリスト」による振り返りの機会を設けて意識の向上を図った。

＜その他 法人全体の運営状況と出来事＞

- 4月：会計監査人による会計監査を開始・新任研修実施
- 5月：協会けんぽ「銀の認定証」取得
- 7月：法人全体研修実施
- 8月：ストレスチェック実施

- 11 月：屋上防水・外壁塗装工事の実施 1 月まで（たんぽぽ）
- 11 月：たんぽぽ定員変更に向けた練馬区・東京都との調整
- 12 月：期末アンケートの実施
- 2 月：清瀬市社協・法人連絡会による「福祉・はたらく相談会」開催
- 2 月：新任フォローアップ研修実施
- 3 月：健康経営優良法人 2025（中小企業部門）の認定
- 通年：リーダー研修実施
- 通年：職員の人員不足に伴う求人活動
- 通年：コラムや「なんでも相談室」による職員への心のサポート
- 通年：働き方を考えた各種規程の改訂及び定期的な理解促進の発信
- 通年：健康経営及び SDG s 推進活動

以上

2. 人事配置

<法人職員の入職・退職>

※令和 7 年 3 月 31 日付退職者を含む。

	こぶし	たんぽぽ	本部	合計
入職	5 名	3 名	0 名	8 名
退職	5 名	1 名	1 名	7 名
増減	0 名	2 名	-1 名	1 名

※休職者 産休・育休 2 名（令和 7 年度内に復職予定）

3. ライフパートナーこぶし

① 職員状況

○ 入退職

	入職者	退職者
4月	支援員 男性正規 1 名（こぶし）	
5月	事務員 女性パート 1 名（こぶし）	
6月	支援員 女性パート 1 名（清瀬）	支援員 女性パート 1 名（清瀬）
10月	支援員 女性パート 1 名（こぶし）	支援員 男性正規 1 名（こぶし）
11月		支援員 女性パート 1 名（清瀬）
1月	支援員 男性正規 1 名（こぶし）	
3月		支援員 女性パート 1 名（こぶし） 看護師 女性正規 1 名

☆年度末職員数 46 名（育児休業中 2 名含む）

施設長・1 サービス管理責任者・1 相談支援専門員・1

支援員・31（男性 10 女性 21）

管理栄養士・1 看護師・3 作業療法士・1 事務・5 営繕・整備・2

② 利用者状況

○ 入退所状況

	入所者	退所者
4月		入所 男性 1 名（死亡）
5月		生活介護通所 女性 1 名（他施設利用）
6月	入所 男性 1 名	

☆年度末利用者数

	入所	生活介護	就労B型
定員	30 名	35 名	10 名
年度末利用者数	30 名	34 名	12 名
年度内増減	—	—1 名	—

○ 健康状況

年末年始にかけて 5 名ほどインフルエンザ、3 月に 2 名のコロナ感染者があったが、それ以上の拡大は無く終息した。

4 月に当時利用者最高齢であった男性利用者（76 歳）が心不全のため、施設内で逝去された。70 代の方が現在 4 名在籍しており、今後も高齢に伴う健康支援が課題である。

※入院者 男性 1 名 13 日間 肺炎

③ 利用稼働率

事業名	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
施設入所	97.2%	97.8%	97.2%
生活介護	96.9%	97.1%	96.6%
就労 B 型	81.6%	88.7%	86.8%
短期入所	45.9%	68.8%	76.6%

※短期入所は、新規利用や緊急対応が増加傾向にある。

④ 令和 6 年度努力・成果指標に対する評価

【サービスの質の向上】

○ 虐待を起こさない起こさせない組織作り

全体会議では、交換条件を題材にしてのグループディスカッション、身体拘束に関する座学研修を行った。また全職員を対象に人権アンケートを実施した。ディスカッションや人権アンケートの結果から、虐待が起きる場面を想定したこぶし独自の『推し事マニュアル』を作成した。

令和 6 年 12 月に起こった利用者の骨折事故に対し、虐待による骨折を疑う通報が行政にあった。即座に本部虐待防止委員会を開催し、想定される日に出勤していた職員への聞き取り、防犯カメラ映像の確認などを行った。その結果、虐待防止委員会としては、転倒による骨折の可能性が高く虐待は確認できなかったと行政に報告をした。現在、行政からの職員聞き取り調査（オンライン）実施中。

○ 利用者一人ひとりに対応できる技術・知識の向上

障害特性の理解の促進と課題解決のプロセスの現場での活用を意識することをテーマに、各フロアでのケース検討を行った。課題の整理やプロセスについて、現場の職員に浸透しつつある。また比較的困難なケースについて問題の実態把握視点も課題としたが、全体的に情報不足であることが露呈しており、今後の課題である。

○ 清瀬事業所の工賃向上に向けた具体策の検討及び実施

各種イベントへの参加・外販場所の拡大・たんぼぼとの事業所間連携による受注作業の新規取組などに加え、工賃アップセミナーなどの職員の参加もあり、年間平均工賃 15,058 円（R5:13,948 円）にアップした。それに伴い令和 7 年度の報酬単価もアップした。

【サービス提供職員の資質向上】

○ 職員同士のコミュニケーションの活性化

男女間・職種間での交換研修の実施等による信頼・協力関係を強固にする計画をしていたが、計画通りにはいかず継続事項となった。しかしながら、会議時のコミュニケーション強化策やコロナ禍では実施できなかった行事の企画や実施を通して活性化を図ることができた。そうした職場の雰囲気は離職率の低下や新規採用に功を奏したと評価している。

○ 施設特性にあったクラスター対応の確立

緊急時・感染症マニュアルを実態に合わせて変更、感染症研修やBCPに基づく訓練などを実施した。特に発熱者発生時には、早期受診・早期隔離を徹底し、その結果クラスターを防止することができた。

○ 組織全体の業務効率化と生産性の向上

下記の通り、一人当たりの残業時間数および有給取得日数ともに改善することができた。しかし残業については、管理職や一部の職員の偏り、行事時等に突出するなど改善点も見られる。また男女間の交換研修やマニュアル作成については、積み残しもあり次年度の課題となった。

残 業		こぶし	清瀬
R4	年間総時間数（h）	1453.4	447.2
	1人当たり月平均	3.03	4.91
R5	年間総時間数（h）	1138.3	297.3
	1人当たり月平均	2.36	2.83
有 給 取 得		こぶし	清瀬
R4	全体取得率	80.40%	73.90%
	全体1人当たり平均（日）	11.97	8.42
	常勤1人当たり平均（日）	14.53	15.13
R5	全体取得率	88.18%	93.66%
	1人当たり平均（日）	13.14	9.98
	常勤1人当たり平均（日）	15.67	18.92

【サービス提供環境の改善】

○ 地域社会との繋がりを重視した活動の展開

氷川台自治会の自治会館において継続して行ったサロン活動で、職員利用者と共に地域の方と顔と名前が一致する関係性を築けた。また、清掃プログラムにおいて近隣の公園での清掃活動、こぶし祭りでの利用者と来場者がふれあう機会を設けるなど、新たな取組も行った。

○ SDGs 目標に向けた具体的積極的取組の実践

氷川台自治会において、避難場所をこぶし作業棟とし、実際に地域の避難者をリヤカーで運搬する要援護者避難訓練に参加した。

東久留米市社会福祉法人連絡会主催のフードドライブ活動において、こぶしを回収場所として提供、地域の方々や職員から多くの食料品提供があった。

⑤行事実施状況

- ・入職式 4/1（月） ・お花見会 4/4（木） ・夕涼み会 8/3（土）
- ・こぶしまつり 11/2（土） ・にぎやかカーニバル 12/14（土）
- ・クリスマス会 12/24（火） ・新年会 1/11（木）
- ・日帰り旅行 7/9（火）・9/10（火）・10/18（金）・11/25（月）
12/23（月）・2/25（火）・3/26（水）

4、たんぽぽ

① 職員状況

○ 入退職（パート表記以外は、すべて正規職員）

	入職者	退職者
4 月	生活支援員（正規） 女性 1 名 生活支援員（契約） 男性 1 名	
1 月	生活支援員兼運転手（契約） 男性 1 名	
3 月		運転手（契約） 男性 1 名

職員状況（令和7年3月31日現在）

☆年度末職員数 19名

施設長・1 サービス管理責任者・1

支援員・12（男性6 女性6） 事務・1 運転手・2（支援員兼務含まず）

看護師・1 嘱託医・1

② 利用者状況

○ 入退所状況

	入所者	退所者
	なし	なし

☆年度末利用者数

	就労B型	生活介護	合計
定員	28名	12名	40名
年度末利用者数	20名	14名	34名
年度内増減	±0名	±0名	±0名

③ 利用稼働率（対 現員実績）

事業名	令和5年度	（実際の通所率）	令和6年度	（実際の通所率）
就労継続支援B型	79.8%	67.7%	80.8%	73.6%
生活介護	67.4%	67.4%	73.2%	73.2%

・今年度は就労B型でほぼ在宅だった利用者1名が週3日利用者していただけるようになったので、利用稼働率が少し上がった。また、生活介護では報酬費改定に伴い、8月より送迎時刻に対して保護者の協力により開所時刻には利用者皆さんが到着できるようにしてきた。以前より定員変更を考えていたが、令和7年度より就労B型を26名、生活介護を14名と変更した。

④ 令和6年度努力・成果指標に対する評価

【利用者サービスの質の向上】

○ 利用者がスキルアップできる仕組みの構築と実践

（就労継続支援B型）

就労B型では、土、日、祝等の開所日を13:00終わりにすることを保護者の皆さまに了承していただいたおかげで、作業室の整理整頓・動線の構築ができた。また治具や改善策により、間違いや作業ミスが減ってきた。加えて、作業をどう工夫すれば利用者の作業スキルが向上する支援ができるか、職員の支援スキル向上のための研修を実施してきた。たんぽぽでは毎月1回、講師を招聘して研修をしている。今年度は、「行動問題と支援の組み立て」という研修を実施してきた。難しい作業に対して行動問題の要因を見つける視点を持ち、支援に活かしていくものである。今年度は、自主製品に力を入れるために、月ごとの回数の少ない外部施設の清掃を減らしてきた。自主製品については、鉄道沿線の大きな駅中や隣接した商業施設で販売する「やさしさあふれる 福祉のマルシェ」や練馬区主催のねりいち等により、売上が伸びてきた。今年度、「平均工賃22,000円」を目標にして取り組んできたが、最終的に届かなかったが「平均工賃21,341円」という成果を上げることができた。昨年度より295円ほどだが、向上した。いろいろな方が福祉のマルシェ等の販売会で自主製品を目にいただき、他県から販売のオファーがあった。少しずつ販路が広がりつつある。

（生活介護）

生活介護では、活動の展開とねらいを見直し、今までの生活介護会議の他に、活動会議を設定することで、ねらいの動きを利用者に獲得していただくために何をしたらよいか、職員がアイデアを出し合う機会を作ってきた。今年度は、調理と運動プログラムに着手し、ねらいに基づいた活動の展開が根付いてきている。また就労B型と同様に、利用者の苦手な面をどう支援すれば向上するか、その方法を研修してきた。「支援課題の発見と支援の組み立て」ということで、利用者の苦手としていることのつまずきを探り、課題を見つける方法を学び、支援に活かしている。利用者一人一人が様々な場面、例えば音楽療法、運動プログラム、調理、創作活動、農園芸などの場面で笑顔が見られるように、内容や道具を工夫している。また、創作活動で作成したものを高齢者デイサービスセンターで展示していただくこともあり、地域交流にもつながっている。

○ 相手を受け止められる風土醸成

今年度は、年2回の権利擁護月間を設定し、1回目は「物事を肯定的に捉えてみよう」として、支援の中でのマイナスワードが何でどんな時に話しかけて、それをプラスワードに替えていくという研修・実践してきた。また、2回目は「ものの捉え方を知る」という研修をした。これは、日々の支援の中で、行動問題のあった利用者、また困ったケースだけに焦点を絞るのではなく、その出来事の原因を知ることで、見え方が変わり課題の捉え方も変わるはずだというものである。利用者を支援していく上では、ものの見方の変容が大切になってくる。目に見える行動

だけでなく、水面下で何が起きているのか、疾病、性格、成育歴、興味関心、得手不得手などの本人の特性、またその時の支援者や家族の対応、周囲の出来事、室内の構造や日課などの環境の影響、これらを要因とする「心の動き」を知ることが重要だと学んだ。人は現象だけで見てしまいがちだが、その背景には理由があるのだとひと呼吸おけると、より良い支援ができるようになる。我々職員は、この利用者にはこんな背景があったのだという視点に目を向けるように意識できるようになった。また、身体拘束研修では「相手の立場に立って考えよう」ということで、車椅子、腰足ベルト着用の体験を通して、感想を話し合う中で、利用者の思いを押し量ろうというものである。これらは身体状況に応じて体幹を安定させることで、活動性を高める目的や安全面配慮の目的で使用されているが、心や体への弊害は少なからずあると考える。我々支援者が実際に拘束体験を通して窮屈さや不自由さを知り、利用者の視点で考え、少しでも弊害を取り除ける対応ができる支援を目指したいと考えている。研修後は、利用者の意見も聴きながら、ベルトを外す時間を増やし、見守り側は必ず支援者同士連携し、共有することを徹底している。

○ 非常時に迅速な初動対応ができる組織体制づくり

利用者との避難訓練とは別に、業務継続計画（BCP）による研修を実際の災害場面を想定して実施した。実際にやってみて、役割分担は理解していても実際に起きる可能性のある状況を細かく対応できるように分析したり、災害時に必要な道具、備蓄品の整理（半日開所日に少しずつ実施済み）をしたりすることの重要性を認識した。また、車椅子等利用者の避難用担架を購入し、訓練を実施した。

【法人職員・施設の活性化】

○ OJT の仕組みの構築と実践できるための土台づくり

今年度も、新卒者や未経験者が入職してきている。元々、龍鳳での研修制度は充実しているが、たんぽぽ内での OJT の仕組みを充実させることを目指してきた。新任者には指導者を付け、OJT 期間を設けている。また、新任者には法人合同による研修を設け定期的に実施するとともに、各事業所の研修の他に法人全体研修も年 1 回実施している。また、練馬区では研修の場を多く用意してくれており、専門的な研修を各職員が選択して行っている。その他にも月 1 回のたんぽぽ研修、月 2 回の各課会の中での学び、また感染症対策研修・訓練なども実施している。また、生活介護では、業務マニュアルを作成して、職員一人一人の動きも整備している。

○ 利用者及び業務に関する情報共有と蓄積、効率的な情報取得環境作り

職員は I C T 機器を活用し、記録システムで利用者のケース記録を入力し情報を共有して対応することに慣れてきた。ケース記録は、施設で提供するサービスの記録だけでなく、利用者のご家族に施設内での状況を報告するのが目的である。また、職員間での情報共有がしやすくなるためのものである。例えば、利用者の服薬の管理で、その朝にご家族から連絡いただいた場合、ケース記録に入力することで職員全員がパソコンさえあればどの部屋にいても朝のうちに情報共有できる。また、体調が数日前からすぐれないというような情報も、職員間で把握できる。記録

時間を1日30分取っているが、業務の多忙で厳しいときもあるので、引き続き時間の確保に努めていく。

- 不要業務削減のための仕組みの整備と活用、一人の負担を分散できる仕組みの整備
効果的・効率的に業務を進められるように、不要な業務をなくしたり、一人の負担を分散したりできるように整備してきた。不要な業務を精査し、業務の負担が一部の職員だけに行かないように業務整理表を作成しているところだが、まだ今後就労B型では属人化の解消を図っていかねばならない。

【共生社会を目指す取り組み】

- 開かれた施設・親しみやすい施設になるための地域との関係づくり
地域にたんぽぽを理解していただき、地域を取り込んだ「共生社会」への実現に向けて取り組んできた。昨年より引き続き、練馬まつりへの参加、たんぽぽまつり、開進二中職場体験、南町小の2年生町探検を今年度も実施した。更に、今年度より4年生の人権教育に関わる見学も再開した。また、ボランティアの募集も広く声掛けをさせていただき、コロナ以前のように増えてきている。将来的な共生社会を目指す上で、地域の子供たちへの理解がまず重要だと考え実施している。
- 利用者・施設職員との地域の顔の見える関係性づくり
近隣に行事の案内を配布したり、法人本部があいさつに回ったりしてニーズを引き出す機会をもったが、地域ニーズを掘り起こす取り組み、また自主製品制作者の顔の見える化について、まだまだできていないので、引き続き取り組んでく。

⑤ 行事実施状況

- ・入職式、入所式 4/1（月） ・お花見会 4/4（月）
- ・ボランティア顔合わせ会 4/4（木）
- ・練馬まつり参加 10/20（日） ・たんぽぽまつり 11/9（土）
- ・日帰り旅行（東京都庁） 6/20（木）・6/27（木）・9/6（木）・9/19（木）
11/28（木）
- ・節分豆イベント 2/8（土） ・初詣（施設内神社） 1/6（月）・1/9（木）
- ・地域交流（ゴミ拾い）、生活スキル支援（買い物） 月1回土曜開所日
（生活介護のみ） ・誕生日会 毎月1回 ・夏祭り 8/22（木）
・忘年会 12/26（木）

役員報酬額

予算額 3, 800, 000円

実績額 3, 149, 760円

本部の事業活動 <理事長業務報告>

令和6年4月1日	入職式・辞令交付式・新任研修（～5日（金））
11日	運営会議
14日	ライフパートナーこぶし利用者逝去に伴いご家族へ挨拶
18日	東京都虐待防止・権利擁護研修運営委員会出席
22日	こぶし栄養土産休代替職員採用面接 東京都発達障害支援協会役員会出席
23日	清瀬生活支援員採用面接2名
24日	清瀬市社会福祉協議会訪問
25日	東久留米市社会福祉協議会訪問
26日	ライフパートナーこぶし事務職員雇用契約締結 ライフパートナーこぶし全体会議 たんぽぽ全体会議
28日	清瀬生活支援員採用面接1名 新卒採用合同説明会参加
30日	本部ミーティング
5月1日	職員自己申告面談（～31日（金））
9日	運営会議
23日	会計監査人監査 清瀬生活支援員雇用契約締結
24日	会計監査人監査 たんぽぽ全体会議
28日	本部ミーティング
29日	監事監査（本部・こぶし）
30日	監事監査（たんぽぽ）
31日	ライフパートナーこぶし全体会議
6月1日	理事会
6日	運営会議
9日	新卒採用説明会
11日	東京都発達障害支援協会総会出席
12日	会計監査人監査報告
16日	評議員会

18日	本部ミーティング
26日	東久留米市内社会福祉法人連絡会 看護師採用面接
27日	看護師採用面接
28日	ライフパートナーこぶし全体会議 たんぽぽ全体会議
29日	職員昇任選考
7月4日	関東地区知的障害福祉関係職員研究大会
5日	
10日	運営会議
11日	全国知的障害関係施設長等会議
12日	
13日	法人全体研修
16日	昇任選考結果総評面談
17日	採用希望見学者対応
26日	ライフパートナーこぶし全体会議 たんぽぽ全体会議
29日	東京都発達障害支援協会理事会
30日	本部ミーティング
31日	採用希望見学者対応
8月5日	看護師採用面接
7日	運営会議
8日	新規採用職員 雇用契約締結 法人虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会出席
20日	採用希望見学者対応
23日	たんぽぽ全体会議
26日	東久留米市施設連絡会
27日	本部ミーティング 清瀬市社会貢献事業協議会
28日	新卒採用選考
30日	ライフパートナーこぶし全体会議
9月6日	生活支援員採用面接
7日	東京大集会
12日	R4.12こぶし虐待案件に関する都訪問調査 運営会議
18日	たんぽぽ屋上防水工事 業者選定入札
20日	最低賃金改定による一部職員雇用契約更新
24日	清瀬市社会貢献事業協議会
27日	新規採用職員 雇用契約締結

	ライフパートナーこぶし全体会議 たんぽぽ全体会議
10月1日	異動人材カードによる職員面談
2日	異動人材カードによる職員面談
3日	全国知的障害福祉関係職員研修大会
4日	福井大会出席
8日	職員自己申告面談（～31日（木））
9日	R8新卒採用希望者見学対応
10日	運営会議
17日	飯村理事 来所対応
20日	こぶし保護者会参加 R7新卒採用説明会
22日	採用希望者見学対応
23日	採用希望者見学対応
25日	こぶし全体会議出席 たんぽぽ全体会議出席
27日	採用選考2名 理事会出席
29日	本部ミーティング
30日	東京都社会福祉協議会知的発達部会総会他出席
11月2日	こぶしまつり
5日	採用希望者見学対応
7日	採用選考1名
8日	多摩福祉会議研修参加 「強度行動障害支援のこれから」
9日	たんぽぽまつり
11日	東京都発達障害支援協会理事会出席
14日	関東地区知的障害関係施設種別代表者会議 茨城大会出席
15日	茨城大会出席
20日	管理職再任用研修振り返り面談 たんぽぽ全体会議出席
22日	飯村理事 来所対応
25日	東京都発達障害支援協会研修会出席
26日	内定者アルバイト雇用契約 本部ミーティング 清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会
27日	新卒採用採用面接
28日	管理職再任用研修振り返り面談 職員面談

29日	こぶし全体会議出席
12月2日	東久留米市社会福祉法人連絡会出席
10日	職員面談
11日	職員面談
12日	法人虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会出席 運営会議
13日	多摩福祉会議参加
17日	職員面談2名
19日	障害者支援施設部会 全国大会
20日	広島大会 出席
25日	本部ミーティング 職員面談2名
27日	こぶし全体会議出席
令和7年1月6日	中途採用者新任研修
10日	R7年度経営計画案・人事異動発表 多摩福祉会議出席
16日	たんぽぽ工事状況確認
23日	東久留米市役所より虐待通報の連絡
27日	4団体共催研修会打ち合わせ出席
28日	本部ミーティング 法人虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会出席
29日	たんぽぽ プリンター購入業者選定入札
31日	こぶし全体会議出席
2月3日	職員自己申告面談（～28日（金））
4日	インターンシップ学生対応
11日	4団体共催研修会出席
13日	運営会議・新規ソフトデモ 法人本部虐待防止委員会
14日	多摩福祉会議出席 令和7年度新規採用職員 配属通知発送
16日	新任フォローアップ研修 参加
17日	1/23にあった虐待通報について、当該利用者 ご家族への調査結果報告および謝罪
18日	清瀬事業所ご家族懇親会出席
19日	清瀬社協主催 はたらく相談会参加
20日	採用希望者見学対応 1/23にあった虐待通報について、東久留米市 障害福祉課へ調査結果報告および報告書提出
21日	採用希望者見学対応

25日	清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会運営会議
26日	中途採用面接
28日	関東地区障害者支援施設部会長会議
3月3日	中途採用面接
6日	日本知的障害者福祉協会部会協議会
7日	
9日	理事会出席
11日	東京都知的発達障害支援協会理事会
23日	評議員会出席

令和6年度 理事・評議員 会議一覧＜終了後 都度入力＞

評議員会

(評議員7名 監事 2名)

開催日	評議員・理事・監事の 出席者数			議案	結果
	評議員	理事	監事		
令和6年6月16日	5	2	2	・令和5年度 事業報告について ・①令和5年度 決算時計算書類・財産目録の承認について ・② 同 監事監査報告について ・社会福祉充実計画の承認について ・令和6年度 第一回補正予算について	承認
令和7年3月23日	7	2	1	・令和6年度第2回補正予算について ・令和7年度経営計画について ・令和7年度役員報酬について ・令和7年度当初予算について	承認

理事会

(理事6名 監事 2名)

開催日	評議員・理事・監事の 出席者数			議案	結果
	評議員	理事	監事		
令和6年6月1日	-	6	2	・令和5年度 事業報告について ・①令和5年度 決算時計算書類・財産目録の承認について ・② 同 監事監査報告について ・社会福祉充実計画の概要の承認について ・令和6年度 第一回補正予算について ・たんぼぼ大規模修繕入札について ・職員給与規程変更改訂について ・役員賠償保険の更新について ・定時評議員会の招集について	承認
令和6年9月26日	-	6	2	・たんぼぼ大規模修繕契約内容決定について	承認
令和6年10月27日		6	1	・たんぼぼガーメントプリンター購入入札について	承認
令和7年2月7日	-	6	2	・たんぼぼのプリンター入札について ・運営規程変更について ①たんぼぼ生活介護運営規程 ②たんぼぼ就労継続支援事業B型運営規程 ③ライフパートナーこぶし指定障害者支援施設入所支援運営規程	承認
令和7年3月9日	-	6	1	・令和6年度 第2回補正予算について ・令和7年度 経営計画について ・令和7年度 役員報酬の改訂について ・令和7年度 当初予算について ・正規職員及び契約職員就業規則改訂について ・職員給与規程の改訂について ・ライフパートナーこぶし給食業者選定について ・評議員会の招集について	承認