令和 6 年度事業報告

法人

I. 法人基本理念

社会福祉法人カリヨンの基本理念である「福祉の視点から社会貢献を考え、多様な発想の中から、今できることに挑戦する」に従い、法人経営・施設運営を実践した。

II. 令和 6 年度の取り組み

9月に統括補佐及びマネージャー人事を行い、組織力を強化した。

資格取得を推進し、社会福祉士に3名、介護福祉士に1名が合格した。

障がい部門では、安定した経営のため平均利用率110%(事業所により90%~125%)を目指した結果、平均利用率は93%(73%~119%)であった。今年度は新規に利用者を9名に受け入れ、退所者は10名であった。退所者のうち4名が入所施設に移行しており保護者の高齢化を踏まえると今後もこの傾向は増える見込まれる。

経営改善と事業の発展・継続を目的に事業所のあり方を検討した結果、れもんワークスについてこれまで2か所に分かれていた事業所を一体化した。(令和6年9月)また、れもん徳島を廃止し(3/31)、れもん徳島駅前との統合準備を行った。

高齢部門では、ライム、令陽ともに利用率95%を目標としたが、ライム77.7%、令陽83.7%に留まった。ライムにおいてはコロナ・疥癬のクラスター、インフルエンザの蔓延により約3か月間入所を制限し、令陽においてもコロナのクラスターが発生しており、感染症予防及び対策に課題が残った。ようこそは利用率80%(9.6人/1日あたり)を目指したが、36.6%(4.4人/1日あたり)であった。社会情勢やニーズの変化に鑑み、令和7年5月31日をもって廃止することを決定した。

Ⅲ.令和 6 年度における重点項目の結果

目標 1. 所属長による職員の面談・相談を定期的に行い、各職員が抱える問題の早期発見・早期対応に努め、働きやすい環境にしていく

(報告) 年に 2 回所属長(施設長)による職員面談を行った。評価表に基づき自他評価をすり合わせ各自の目標や課題を明らかにした。

目標 2. 法人採用担当職員による一本化した新卒者等の計画的な採用活動を行う

(報告) 今年度の採用及び退職状況は後述の通り。尚、業務成績が良好な者で「正規職員への転換基準に関する取り決め」を満たした臨時職員 3 名を正規職員に転換させた。

目標 3. 障がい部門の新規事業である重度障がい者グループホーム「れもんホーム 7」において、適正な人員配置及び ICT 導入により利用者の安心・安全な生活環境を提供する

(報告) 夜間や早朝の人員については職員のダブルワークやシルバー人材、業務委託等多様な資源を利用し充足に努めた。人の支援を補うため補助金を活用し AViewlife 生体センサーを導入した。

目標 4. れもんワークスを移転し、一体的に運営することでリスクマネジメント・サービスの向上及び経営改善に取り組む

(報告) 令和 6 年 9 月に移転し一か所での運営を始めた。利用者支援リスクの軽減と経費削減(賃借料等)に繋がった。

目標 5. れもん徳島とれもん徳島駅前を統合し、定員 40 名の事業所として互いの強みを活かした事業を展開し、経営改善に取り組む

(報告) 令和 6 年 3 月 31 日でれもん徳島を廃止し、れもん徳島駅前と統合するための準備を行った。れもん徳島駅前放課後等デイサービス事業は法人グループである「NPO 法人とくしま発達支援センター」に引き継ぎ、駅前テナントの 1 階を新たに借用し「製麺所」に改装し、令和 7 年 4 月 1 日より開始する事業所(れもん徳島駅前/定員 40 名)の準備をした。

目標 6. れもん吉野の将来的な新改築又は移転計画に向けて準備する(土地・試算・助成金等)

(報告) 移転候補地について見学及び検討を行った。「日本財団みらいの福祉施設建築プロジェクト」の助成金活用について協議したが、経営状況を踏まえ今年度の申請は見送った。

目標 7. ライムの将来的な新改築又は移転の構想に向けて検討する

(報告) ライムの経営改善が先決課題となり、経営マネージャーを中心とした経営分析や業務改善について協議を行った。令和 7 年度において随時経営会議を行い、事業継続につい

での経営判断をする。

目標 8.徳島のそば文化の継承と「みまもりレモン」(買い物弱者支援)を継続する
(報告)そば、みまもりレモン(買い物弱者支援)ともに事業開始より10年以上となり地域に根付いた貢献事業として認知されてきた。そば事業については日本知的障害者福祉協会が発行する月刊誌「さぼーと」に掲載され、県外見学者が増えた。

目標 9.地域の障がい者の相談に応じ、権利擁護のための必要な援助を行う(社会貢献として)
(報告)法人職員が市町村(石井町)の「障がい者福祉計画策定委員」や「成年後見制度利用促進協議会委員」「はぐくみ子育て応援団」や「支援学校評議員」として委嘱され、地域の障害福祉施策や障がい児教育の推進に貢献した。

3.法人事務

【理事会・評議員会】

日程	内容	提案事項	
R6.4.11	評議員会	① 定款変更について(基本財産(土地・建物)の取得)	書面
R6.6.8	理事会	① 令和5年度事業報告案 ② 令和5年度決算報告案 ③ 定時評議員会の開催について	書面
R6.23	理事会	① 定款変更について(基本財産(土地)の取得)	出席者 理事7名 監事2名
R6.6.23	評議員会	① 令和5年度事業報告案 ② 令和5年度決算報告案 ③ 定款変更について(基本財産(土地)の取得)	出席者 評議員8名 理事7名 監事2名
R6.8.25	理事会	① 銀行借入について(れもんワークス)	書面
R7.3.14	理事会	① 施設長人事について ② れもん徳島廃止について ③ れもん徳島駅前放課後等デイサービス廃止について ④ 認知症デイサービスようこそ廃止について ⑤ 基本財産(ようこそ土地建物)の処分について ⑥ 定款変更について(事業廃止・基本財産の変更) ⑦ 評議員会の開催について	書面
R7.3.27	評議員会	① 定款変更について(事業廃止・基本財産の変更)	書面

【指導監査等】

	内容	指摘事項	改善
R6.7.4	運営指導(徳島・駅前)	個別支援計画の作成手順を遵守すること/会議録は話し合った内容も記載のこと	○
R6.7.11	運営指導(れもん)	個別支援計画の作成手順を遵守すること/会議録は話し合った内容も記載のこと	○
		虐待防止研修について全職員に周知したことがわかる記録の整備	○
		リハ加算は算定開始日までに利用者家族に説明、同意を得て計画書を交付すること	○
R6.7.11	運営指導(スタジオ)	虐待防止に関する研修は少なくとも年に1回は開催すること	○
		サービス利用開始までに個別支援計画を作成すること	○
R6.7.12	運営指導(吉野)	虐待防止に関する研修について開催内容がわかる記録を補充すること	○
		個別支援計画の手順を遵守すること	○
		個別支援計画の作成から利用者家族への説明は期間が空きすぎないようにすること	○
		令和6年5月に関して「人員配置体制加算VI」の算定は出来ないので措置をとること	○
		個別支援計画の説明日は支援の実態がないため市町村に連絡し措置を講ずること	○
R6.7.12	運営指導(ホーム)	虐待防止研修について全職員に周知したことがわかる記録の整備	○
		個別支援計画への同意は計画期間の開始までに得ること	○
		人員区分について人員基準を確認し適切に処理すること	○
R6.7.12	運営指導(短期入所)	虐待防止に関する研修は少なくとも年に1回は開催すること	○
R7.1.20	運営指導(令陽)	機能訓練指導員は常勤の理学療法士等を配置すること	○
		口腔衛生管理加算を算定する場合は訪問歯科衛生指導の実施回数を確認のこと	○
R7.1.20	書面監査(ライム)	指摘事項なし	無

4.法人職員状況

令和7年3月31日現在の職員数は下記の通りである。

【障がい部門】

	正規職員	臨時職員	スーパーバイザー・嘱託	パート職員	計
男性	24	2	5	7	38
女性	32	7	4	71	114
計	56	9	9	78	152
平均年齢(歳)	43.0	50.6	63.3	53.6	50.1
平均勤続年数(年)	10.6	4.4	6.4	6.8	8.0

【高齢部門】

	正規職員	準正規	スーパーバイザー	パート職員	計
男性	9	2	0	2	13
女性	26	4	0	24	54
計	35	6	0	26	67
平均年齢(歳)	33.7	37.8	0	54.1	45.8
平均勤続年数(年)	6.3	2.4	0	3.4	3.7

※副理事長、統括、統括補佐は障がい・高齢部門を兼務

(1)令和6年度採用者

【障がい部門】

	正規職員	臨時職員	スーパーバイザー・嘱託	パート職員	計
男性	1	0	0	2	3
女性	2	1	0	11	14
計	3	1	0	13	17

【高齢部門】

	正規職員	準正規	スーパーバイザー	パート職員	計
男性	1	2	0	2	5
女性	5	3	0	6	14
計	6	5	0	8	19

(2)令和6年度退職者

【障がい部門】

	正規職員	臨時職員	スーパーバイザー・嘱託	パート職員	計
男性	3	1	2	0	6
女性	2	0	0	11	13
計	5	1	2	11	19

※退職者の平均勤続年数は4年1か月である。

【高齢部門】

	正規職員	準正規	スーパーバイザー	パート職員	計
男性	2	1	0	2	5
女性	3	1	0	10	14
計	5	2	0	12	19

※退職者の平均勤続年数は2年6か月である。