

令和 7 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「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 7 年度の取り組み

「早期の経営改善」を最優先課題に掲げ運営した。

障がい部門では、NPO 法人とくしま発達支援センターとの関係を密にし、互いの組織力強化を
目指した。今年度より「放課後等デイサービス」事業は NPO 法人に集約したが、カリヨンからは専門
性のある職員(4名)を出向させ互いの強みを発揮し双方の経営基盤を強化した。

障がい部門の平均利用率は 106%(事業により 80%～120%)であった。新規利用者は 14 名(中
途含む)受入れ、退所者は 14 名であった。今後、計画的に利用者を獲得していくため「広報委員
会」を立ち上げ、事業所の広報に力を入れた。

高齢部門では、社会情勢やニーズの変化を鑑み「認知症デイサービスようこそ」を令和 7
年 5 月末で廃止し、ライムと令陽二か所の特養の経営に注力した。利用率はライム 90.2%(目
標 96%)、令陽 91.8%(目標 95%)であった。ライムについては、経営改善会議を定期的に開
催し、課題の早期発見及び対策を行った結果、収益の改善に繋がったが、人材育成、設備投
資(資金繰り)に課題が残った。引き続き検討し、令和 8 年度には経営方針を決定する。

職員の資格取得を推進し、社会福祉士に 1 名、精神保健福祉士に 1 名、介護福祉士に 4 名
が合格した。

III. 令和 7 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

(報告) 年 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) 各大学・専門学校(4 箇所)を訪問し採用活動を行った結果、2 名の新卒者の採用(パート)に至った。

目標③ 各マネージャーのスキルを向上させ組織力(人材確保・育成)を強化する

(報告) 定期的に(月 1 回)マネージャー会議を実施し各マネージャーの役割及び責任を意識づけた。

目標④ 正規職員の各福祉士資格取得を推進する

(報告) 社会福祉士 1 名、精神保健福祉士 1 名、介護福祉士 4 名合格した。全正規職員に占める有資格者率(各福祉士)は 52%となった。

目標⑤ すべての事業所で事業活動資金収支差額プラスを目指す

(報告) れもん徳島駅前が未達成であった。

理由:年度途中で利用者 4 名の退所(就職・入所等)による減収が主要因である。

目標⑥ 経営を成立させるための諸要因(利用者ニーズ・報酬体系・将来性・人材等)を分析し、各部門(障がい・高齢)の事業所運営の方針を判断する(伸長あるいは縮小)

(報告) ケアセンターれもん(障がい)は、累積赤字を解消すべく新規利用者の積極的受け入れや経費削減の策を講じたが、運営上の課題(利用率・支援と報酬のバランス)は今後とも続くと予想され事業継続困難であると判断し、令和 8 年 9 月末廃止の決定をした。廃止後、キャンパスれもんを活用できる事業の検討をしたところ、地域のニーズに応える形で行政(石井町)より「児童育成支援拠点事業」を令和 8 年度(中途)より受託することが決定した。

ライム(高齢)は法人役員を交えた「経営改善会議」を定期的の実施した。営業努力及び経営分析に基づいた運営を実施した結果、改善は見られた。引き続き検討を重ね、令和 8 年度に方針を決定する。

目標⑦ 給与規程を見直し社会情勢に合った俸給体系・持続可能な給与体系を構築する

(報告) 社会保険労務士の助言・監修のもと給与規程を改正した。(令和 8 年度より運用開始)

目標⑧ ライムの経営(運営)について方針を検討・決定する

(報告) 法人役員を交えた経営改善会議を行い、ライム経営の検討を重ね運営を実行した。結果、事業活動収支差額は前年度より約 3,000 万円アップした。しかし、課題の解消には至らず、方針決定については令和 8 年度に持ち越した。

目標⑨ 障がい部門においては各事業所に「新規利用者獲得担当職員」を置き、計画に基づき新規利用者を獲得していく(令和 8 年度 10 名以上)

(報告) 新規利用者獲得担当職員による「広報委員会」を発足した。令和 8 年度の新規(新卒)利用者は 3 名に留まった。令和 8 年 6 月には「事業所説明会」を開催し、支援学校の生徒及び保護者に広報を行い、卒業後の進路として当法人を選択してもらえるよう働きかける。令和 9 年度には 7 名以上の獲得を目指す。

目標 10. 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)事業を継続する

(報告) 法人の社会貢献事業として「そば文化継承」と「買い物弱者支援」事業に取り組んだ。両事業とも就労継続支援 B 型利用者の仕事として取り組んでいるため、今後は収益性の改善が課題である。(収支差額 そば約-240 万円/みまもりレモン約-87 万円)

目標 11. 行政資料(市町村障がい者福祉計画等)などから地域の福祉ニーズの把握に努める

(報告) 行政(石井町)より養育等に課題のある児童への支援事業である「児童育成支援拠点事業」の受託依頼に応え、令和 8 年 7 月より運営を開始することとなった。

3.法人事務

【理事会・評議員会等】

日程	内容	提案事項	書面/開催
R7.4.1	評 議 員 会	① 理事退任と理事選任案について ② 基本財産(認知症デイサービスようこそ土地・建物)の処分について	書面
R7.6.3	監 事 監 査	事業報告・計算関係書類及び財産目録の監査	開催(監事2名)
R7.6.7	理 事 会	① 令和6年度事業報告(案) ② 令和6年度決算報告(案) ③ 評議員候補者の推薦について ④ 理事の選任案について ⑤ 監事の選任案について ⑥ 評議員選任・解任委員会の開催について ⑦ 定時評議員会の開催(決議の省略)について	書面
R7.6.16	評議員選任・解任委員会	評議員の選任について	開催(委員2名)
R7.6.22	評 議 員 会	① 令和6年度事業報告(案) ② 令和6年度決算報告(案) ③ 理事の選任について ④ 監事の選任について	書面
R7.6.22	理 事 会	① 理事長の選定について ② 借入金について	書面
R7.9.30	理 事 会	① 定款変更(基本財産の追加)について ② 育児・介護休業に関する規則の変更について	書面
R7.9.30	評 議 員 会	① 定款変更について	書面
R7.11.18	理 事 会	① 運営規程の変更について	書面
R8.3.28	理 事 会	① 令和8年度事業計画(案) ② 令和7年度補正予算(案)並びに令和8年度予算(案) ③ ケアセンター廃止について ④ 児童育成支援拠点事業について ⑤ 就業規則の一部改正について ⑥ 経理規程の一部改正について ⑦ 給与規程の変更について ⑧ 公印規程の一部改正について ⑨ 施設長等の人事について	書面

※理事長重任登記(R7.7.4)

【指導監査等】

	内容	指摘事項	改善
R7.7.14	運営指導 (ケアセンター)	個別支援計画に作成者及び説明者を記載すること	○
R8.1.29	指導監査 (法人・会計)	(1) 理事長は、定款に従い、自己の職務執行状況を理事会に報告するとともに、議事録への記載等により、報告を行ったことを明らかにしておくこと (2) 評議員会の招集に当たり日時・場所・議案等を理事会の決議により定めること (3) 自立支援給付費を主たる財源とする資金を他の社会福祉事業へ繰替えて使用した際、当該年度に補填すること	○
R8.1.29	指導監査 (ライム)	指摘事項なし	
R8.1.29	運営指導 (ライム)	食堂・機能訓練室にある背の高い棚について、転倒防止措置をとること	○

4.法人職員状況

令和8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	23	1	4	11	39
女性	34	6	3	66	109
計	57	7	7	77	148
平均年齢(歳)	43.5	53.6	65.7	54.2	50.1
平均勤続年数(年)	11.5	6.0	5.3	6.7	8.4

【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	7	1	0	2	10
女性	28	3	0	9	40
計	35	4	0	11	50
平均年齢(歳)	43.1	35.3		45.1	41.2
平均勤続年数(年)	4.9	2.1		5.2	4.0

※副理事長、統括、統括補佐は障がい・高齢部門を兼務

(1)令和7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	1	4	6
女性	2	0	0	11	13
計	3	0	1	15	19

※正規採用のうち2名は転換者・嘱託採用1名は正規定年退職者の継続雇用

【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	0	0	0	0	0
女性	6	0	0	1	7
計	6	0	0	1	7

(2)令和7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	0	0	0	2	2
女性	1	1	0	11	13
計	1	1	0	13	15

※退職者の平均勤続年数は5年である。

【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	0	3
女性	4	0	0	9	13
計	6	1	0	9	16

※退職者の平均勤続年数は4年9か月である。