

社会福祉法人 塩谷福社会

令和 6 年度(2024 年)度 事業実績報告

令和 7 年 5 月発行

令和 6 年度 事業実績報告

1. 法人総括報告

理事長 川原静雄

ここ数年のコロナ禍の影響もあり、厳しい経営状況が続いていましたが、早期回復を目指し、利用者の増加対策に取り組んだ結果、令和 6 年度は黒字決算となりました。

主な事業では、点在するグループホームの集約化に取り組み、まんぷく亭 2 号店の運営やひきこもり状態の方を支援する家族相談会を小樽市連携して開催するなどの新たな事業を含め実施しました。

令和 7 年度からの新たな 3 力年事業計画を着実に実施し、今後とも、黒字の経営状況を維持し経営の安定化に努めるとともに、利用者の皆様が安心して満足いただけるよう事業を実施してまいります。

2. 事業部 障がい福祉サービス課

事業部長 浦部祐夫

① 経営状況(収支状況)の改善

令和 6 年度は経常黒字となり収入は前年度比 1455 万円増、支出も増えたが大幅に回復し経常利益は 464 万円となった。特にせせらぎ・青葉での飛躍が大きく 1166 万円の利益が出たことが大きい。また、赤字の続いていた稲穂事業所でも利用率の回復が大きな要因となっている。一方、グループホームでは入院者が多く給付が下がったほか集約化における転居費用などで支出も増えた。相談やすらぎ、活動やすらぎは横ばいである。

法人全体として、900 万の赤字から脱し 464 万の黒字に転じたことは良かったが、積み立てができず予断は許さない。サービスの質の向上を図るとともに利用率の確保を目指していきたい。

② グループホームの定員規模を縮小、集約化を図る。

令和 6 年度は後半にかけ除雪の困難な GH（幸第 1、第 2、第 3）の移転を進め大家との交渉、退去を完了した。既存 GH（あかしや、もみじ）についてリフォーム、居室の契約を行い利用者の転居を完了した。使用していない居室の整理を行い定員を 5 5 名から 4 3 名にした。転居した利用者からも好評を得ている。

今後の計画として、立地の厳しい GH けやき、くすのき（事務所を含む）の移動の検討を始めた。せせらぎからの卒寮に合わせて定員が不足することも考え、アパートの空室を新規契約するほか、集合住宅の一棟借りをめざし物件をさがすことも計画する。

③ 法人の財政基盤を安定させる。次世代を見据えた職員採用計画。

経済状況の改善については先述のとおりだが財政基盤の安定化を図ることに一定の成果を得た。次世代職員の採用については管理者候補として中途採用を計画し 1 名の採用に向けて交渉を進め承諾を得ている。新年度の新たな職員として組織の中核を担う人材として活躍を期待している。

④ 令和7年度からの3か年計画を準備する。

令和7年度から9年度の計画について立案し理事会において承認を得た。常勤採用による職員体制の強化、グループホームのさらなる集約化（業務の効率化、利便性の確保）、稲穂事業所（デイ活動）の活動場所の改善（移転物件の確保）が盛り込まれた。

3. 総務部

総務部長 加藤慎治

事務業務の効率化の推進

引き続き次世代へ引き継げる事務業務の整理・推進を進める。

- ① 月々のスケジュール管理に、効率的で漏れがないようチェック機能を持たせ、かつマニュアル的機能も加える。
- ② 銀行業務についてネットバンキングを取り入れ、効率化を図る。

- ① 職員の休職、異動に伴い、業務は滞っている一面がある。

外部（行政書士・社労士）へ業務委託により申請業務の一部をフォローしてもらっており、この事は効率化に寄与している。スケジュール管理については継続している。

経理業務は各部の出納担当が担っているが、職員の入れ替わりなどより入カミスが目立っている。月々の確認などに取り組み、ミスの軽減に努めている。

- ② GH にも、ネットバンキングを取り入れた。

法令遵守の推進

法人指導監査ガイドラインに基づいて、改善・修正等の必要性がある事項について検証し、対応すべき事柄を整理する。

経理規程に修正すべき事項があり、令和7年3月理事会にて修正を行った。BCP（事業継続計画）についても見直しは4期に行われている。

監事及び総務にて監事監査研修（10月）を受講した。

2月に法人指導監査が行なわれ、文書指導はなく、理事会の開催時期などについて、口頭指摘を受けた。（2/7 実施）

人材育成・登用

- ① 若手職員、中間管理者の不足と育成への対応

中間管理者の育成及び不足は解消されていない。今後の事業の展開・継承を意識し計画的な採用活動計画に取り組む。

- ② 研修要綱を定め研修委員会を構成して研修計画を作成する。職員の質の向上、虐待防止等の必要な研修を行う。

職員考査委員会を試行し、職員の適正な評価とキャリアアップの仕組みを作る。

- ① 採用計画について、

将来を担う若手、管理能力のある中間管理者としての素地を持った人材の採用など人材を必要としているが、今年度は収支状況により新規常勤職員の採用は困難であった。しかしながら経営面の回復状況を鑑み、次年度の採用に向けて取り組んでいる。

- ② 研修計画等、体制・仕組み作りを実行していくが、未達であった。

計画的な施設整備・修繕の計画と資金形成

稲穂地区への拠点整備やグループホームの集約について、資金計画を立て法人財産の安全な運用を検討する。

収入の落ち込みにより人件費・修繕費を計画通り積み立てることができなかった。事業計画と資金計画の兼ね合いについてより精査が必要とされる状況が続く。

樹木林の再生

高速道路開発によって伐採され荒廃した法人敷地裏山について、植樹等を行い再生を図る。長期的な取組となる。計画を作成し塩谷地区全体の公園化・緑化整備に努める。

路面の維持、樹木の保護など青葉作業班が維持管理を行い再生が進んだ。
令和7年度からの3か年計画に敷地の「公園化」を盛り込み、地域に開かれた場所、利用者の憩いの場所として整備することにした。

各サービス事業所の評価 ※各サービスの統計については基礎資料を参照されたい。

せせらぎ（宿泊型生活訓練）

R 6 年度 事業計画	個々人のニーズに合わせた処遇方針により個別化された支援プログラムの向上を図る。 卒寮を補うためのアピール活動を行い、利用率の維持に務める。
-------------	--

R 6 年度 事業進捗状況

個別支援の向上	4月より前管理者より業務を引継ぎ、改めて利用開始前（入居前）のアセスメントを強化している。困難なケースであっても、事前のアセスメントを深め、メンバーとの関係性を深めることで、スタッフ・メンバーともに安心して利用を導入できるとともに、見立て・見通しを持った支援が行えるようになってきている。スタッフの対応力も上がってきている。困難なケースへの臨機応変な対応、外来での医師との対応力は特に向上している。 今後は、個別支援計画とその会議をより有効に行えるような工夫をしたい。
目標利用率 85%以上 (平均14人以上)	利用率 73% (平均 10.2 人) 前年度は平均 75% 引き続き病院等からの新規依頼が続いている。結果、新規利用の相談は増加傾向となっている。 速やかな利用導入へ繋がるよう、スタッフには他機関との連携において受け身にならず、積極的に情報交換や要望を伝えるように指導している。

せせらぎ（日中生活訓練）

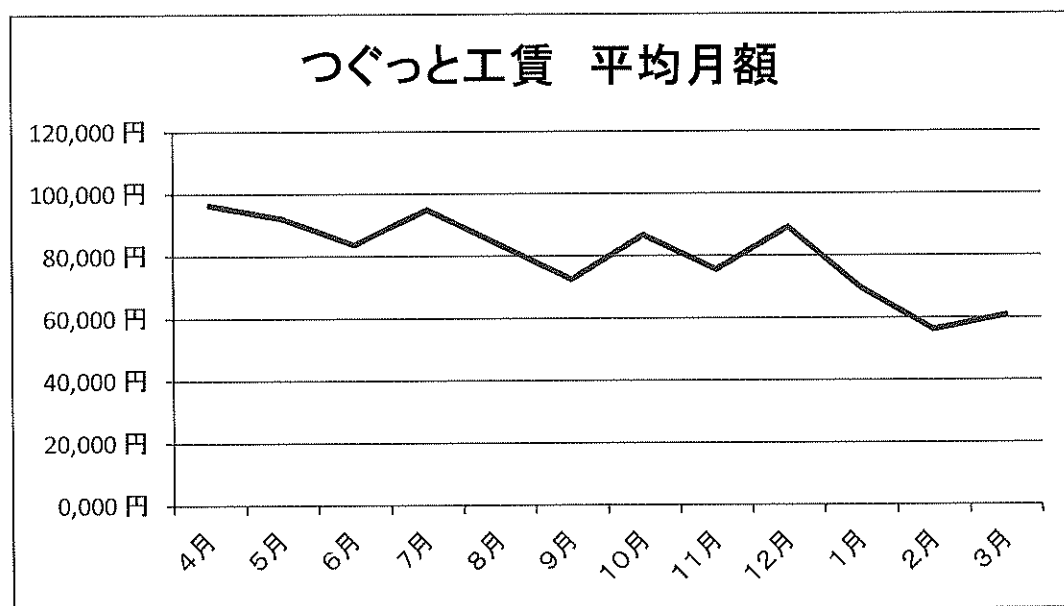
R 6 年度 事業計画	自立度評価指標 (SIM) を導入し、より効果的な支援プログラムの展開を図る。本人のストレングスを生かした支援プログラムを作る。
-------------	--

R 6 年度 事業進捗状況	
SIM の導入・ストレン グスを活かした支援	<u>SIM の導入・ストレングスを活かした支援</u> SIM に関しては、モデル例を活用し、せせらぎに合わせた指標を作成した。 しかしながら、実施にあたり内容を精査したが、現状の業務に新たに加えて行うことは、マンパワーの面から困難であると判断し、今現在次年度としては断念したい。まずは、現状の個別支援計画の充実にに向けた取組を優先させたい。
	<u>ストレングスを活かした取り組み</u> 今年度は、日中活動について、これまでつぐつとなど外部に頼っていた夕食づくりをメンバーが取り組む試みを行った。メンバー同士がペアになり当番として夕食づくりに取り組んでいる。お互いに、献立を考え買い物を行い、調理するということにより、それぞれのメンバーの「出来ること」がさらに引き出されている。夕食の楽しみが増えた。
目標利用率 100%維持 (平均 10 人)	利用率 106% (平均 10.2 人) 前年度は平均 106% 新規利用者が増え、様々なニーズ、背景をもった利用者が入り支援の仕方も様々である。
青葉 (継続 B)	
R 6 年度 事業計画	働くメンバーへの負担を考えながら、体力の維持や工賃を生むための作業をつくる。(園芸・食堂・はちみつ) メンバー主体の喫茶運営を行い、メンバーの潜在的な力を引き出す。
R 6 年度 事業進捗状況	
体力の維持や工賃を生むための作業	①はちみつ部門の充実 はちみつ販売は、少しずつであるが認知が広がっている。定期的に市役所・後志合同庁舎での販売を行っている。固定客も増えつつあり、売り上げも伸びている。 ふるさと納税へ登録申請を行なった。プログラムとして価値を向上させたい。 ②園芸作業 体力的に負担の少ないよう、活動エリアを施設周辺に絞ってきている。メンバーへより良い作業プログラムとして提供するために、園芸のスキルをスタッフが習得することが必要である。 ③メンバー主体の喫茶運営 主体となっていたメンバーの入院、退所により、断念する状況となった。次年度は、改めてメンバーの活動の場としての展開を図る。

目標利用率 90%以上 (平均9人以上)	利用率 96% (平均 9.6 人) 前年度は平均 76% 作業の工夫を凝らし、様々な年代や志向に応じた活動ができて いる。																																
グループホーム (GH) 幸ほか																																	
R 6 年度 事業計画	令和 6 年度は、人員配置基準や報酬の大きな改訂がなされる。このことを考慮しつつ、点在するグループホームを空き室の解約、利用の調整、定員の変更を行い、効率化・集約化を進める。 つぐつとの配食の条件の変更など、職員の配置体制や役割分担についても再考していく。																																
R 6 年度 事業進捗状況																																	
点在するグループホームの集約	当初目標にしていた GH の集約化に関して 11 月から移転を行い、幸 1・2・3 とくるみ、かえでを閉鎖し、あかしやとともみじの定員増を行う。55 名定員を 43 名定員とし、長橋地区にある程度の集約化を行えた。 令和 6 年度変更内容 <table> <tr> <td>ひまわり荘</td><td>定員 5 名→5 名 (±0)</td></tr> <tr> <td>どんぐり</td><td>定員 4 名→3 名 (-1)</td></tr> <tr> <td>ぼぶら</td><td>定員 4 名→2 名 (-2)</td></tr> <tr> <td>第 2 せせらぎ</td><td>定員 6 名→5 名 (-1)</td></tr> <tr> <td>むつみ</td><td>定員 3 名→3 名 (±0)</td></tr> <tr> <td>るびなす</td><td>定員 4 名→3 名 (-1)</td></tr> <tr> <td>もみじ</td><td>定員 2 名→7 名 (+5)</td></tr> <tr> <td>あかしや (サテライト)</td><td>定員 1 名→5 名 (+4)</td></tr> <tr> <td>幸Ⅰ 解約</td><td>定員 5 名→0 名 (-5)</td></tr> <tr> <td>幸Ⅱ 解約</td><td>定員 4 名→0 名 (-4)</td></tr> <tr> <td>幸Ⅲ 解約</td><td>定員 4 名→0 名 (-4)</td></tr> <tr> <td>かえで (サテライト) 解約</td><td>定員 1 名→0 名 (-1)</td></tr> <tr> <td>くるみ (サテライト) 解約</td><td>定員 1 名→0 名 (-1)</td></tr> <tr> <td>けやき</td><td>定員 7 名→7 名 (±0)</td></tr> <tr> <td>くすのき</td><td>定員 4 名→3 名 (-1)</td></tr> <tr> <td>合計定員</td><td>定員 55 名→43 名 (-12)</td></tr> </table> 合計 15 軒 → 10 軒	ひまわり荘	定員 5 名→5 名 (±0)	どんぐり	定員 4 名→3 名 (-1)	ぼぶら	定員 4 名→2 名 (-2)	第 2 せせらぎ	定員 6 名→5 名 (-1)	むつみ	定員 3 名→3 名 (±0)	るびなす	定員 4 名→3 名 (-1)	もみじ	定員 2 名→7 名 (+5)	あかしや (サテライト)	定員 1 名→5 名 (+4)	幸Ⅰ 解約	定員 5 名→0 名 (-5)	幸Ⅱ 解約	定員 4 名→0 名 (-4)	幸Ⅲ 解約	定員 4 名→0 名 (-4)	かえで (サテライト) 解約	定員 1 名→0 名 (-1)	くるみ (サテライト) 解約	定員 1 名→0 名 (-1)	けやき	定員 7 名→7 名 (±0)	くすのき	定員 4 名→3 名 (-1)	合計定員	定員 55 名→43 名 (-12)
ひまわり荘	定員 5 名→5 名 (±0)																																
どんぐり	定員 4 名→3 名 (-1)																																
ぼぶら	定員 4 名→2 名 (-2)																																
第 2 せせらぎ	定員 6 名→5 名 (-1)																																
むつみ	定員 3 名→3 名 (±0)																																
るびなす	定員 4 名→3 名 (-1)																																
もみじ	定員 2 名→7 名 (+5)																																
あかしや (サテライト)	定員 1 名→5 名 (+4)																																
幸Ⅰ 解約	定員 5 名→0 名 (-5)																																
幸Ⅱ 解約	定員 4 名→0 名 (-4)																																
幸Ⅲ 解約	定員 4 名→0 名 (-4)																																
かえで (サテライト) 解約	定員 1 名→0 名 (-1)																																
くるみ (サテライト) 解約	定員 1 名→0 名 (-1)																																
けやき	定員 7 名→7 名 (±0)																																
くすのき	定員 4 名→3 名 (-1)																																
合計定員	定員 55 名→43 名 (-12)																																
配食への対応、職員配置体制、役割分担の再考	任せる部分を作り自ら考え行動できる力を養ってもらう環境を作っていく予定だったが、自ら考えて行動する部分に関してはどの職員もできなかった。また常勤の遅番が少なくなり書類作成等の業務に支障をきたしたが、パート職員が利用者の金銭管理を行ったり、契約職員が一部会計を行う等、業務の幅を広げる事ができた。																																

目標利用率 85%以上 (平均 47 人以上)	利用率 67% (平均 34.4 人) 前年度は平均 66% (平均 36.9 人) 第三四半期は実定員が 38 名に対して、下半期には 40 名になる予定が、37 名となった。1 月より GH の集約に合わせ定員を 55 名から 43 名に変更した。体験利用の人数は増えているので、今後はせせらぎと協力して、利用者を積極的に受け入れ、空き室の解消を目指し、入院者の早期退院に向け、面会を行っていく。
特記事項 ※特筆すべき事柄や次期への課題等	
来期は人事異動も考えられるので、継続して GH 職員の育成強化を行う。下半期は防災・感染症対策（BCP）を行い、職員 2 名参加。GH だけではなく他事業所の職員も交え、利用者とのかかわり方や課題など共有できる、事例検討会やケア会議など行いたい。特に経験の浅い職員や非常勤（パート）などが参加し、多角的な視野を学んでいただきたいと思う。引き続き集約化を行い、利用者の状況や環境の見直しに力を入れ、職員の業務の幅を更に広げていきたい。	
就労支援多機能型 マイウェイ（就労移行）	
R 6 年度 事業計画	就労移行支援事業から就労継続 B 型事業へ移行し、経営の効率化・収支改善を図る。 一般就労を目指すチームを就労 B 型の中につくり新たな展開を図る。
R 6 年度 事業進捗状況	
ワークメイト（就労 B）への統合、就労を目指すチームの展開	4 月末で就労移行支援を休止し、マイウェイの利用者を B 型に登録変更した。B 型への変更を希望しないメンバーは 4 月末で契約解除となった。
就労支援多機能型 ワークメイト（継続 B） まんぷく亭・つぐっと・デイ活動	
R 6 年度 事業計画 全体平均の目標工賃は 60000 円以上	マイウェイと統合し、定員を 14 名から 20 名に拡充する。現段階で報酬単価の高い就労 B に統合することで収支状況の改善と職員配置の効率化を図る。
R 6 年度 事業進捗状況	

マイウェイチーム (合同庁舎売店)	マイウェイチーム (合同庁舎売店) 平均工賃： 12,704 円 (実習手当含) 常勤職員 1名 メンバー 3名 就職 1名 (ドーマーイン) 食堂で調理したおにぎり、ザンギ等を中心にカップ麺、菓子等を販売。実際にお客様と接しながら、就職に必要なスキルの習得を目指している。 3 月に 1 名が就職。今後も継続的に就職者を出すことを目指す。 利用者が 3 名と減少したため、次年度の早い段階で登録者が増えるように取り組んでいく。
まんぷく亭 1 号店 開発局食堂 (旧つぐっとチーム)	まんぷく亭 1 号店 (開発局食堂) 平均工賃： 80,142 円 常勤職員 2名 非常勤職員 1名 12 月退職 メンバー 5名 3 月にメンバー 1 名が登録。 更に 1 名が体験し、次年度に登録予定。次年度はメンバーの出勤率の向上を図りたい。 原材料費高騰のため第 4 四半期に工賃が低下。4 月から販売価格を見直し収益の改善を図る。



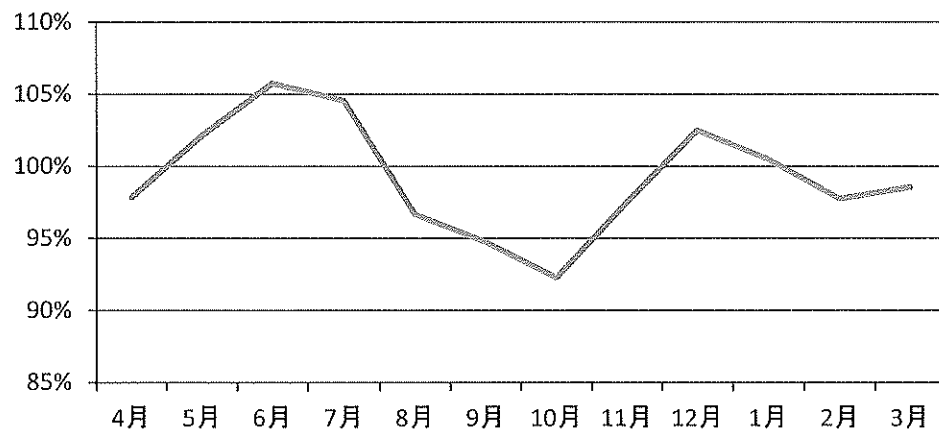
まんぷく亭2号店 合同庁舎食堂 (旧開発局チーム)	まんぷく亭2号店 (合同庁舎食堂) 平均工賃： 130,354 円 常勤職員 2名 メンバー 5名 (実働人数) + 実習1名 (マイウェイより) 年間通して高工賃を達成することができた。2月、3月は確定申告時期だったため、一般客が多く売り上げが好調。3月に商品の値上げもあり、工賃は過去最高額となった。(最高額 217,484 円)																										
まんぷく工賃 平均月額 <table border="1"> <caption>まんぷく工賃 平均月額 (推定値)</caption> <thead> <tr> <th>月</th> <th>平均工賃 (円)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>4月</td><td>130,000</td></tr> <tr><td>5月</td><td>125,000</td></tr> <tr><td>6月</td><td>105,000</td></tr> <tr><td>7月</td><td>130,000</td></tr> <tr><td>8月</td><td>130,000</td></tr> <tr><td>9月</td><td>140,000</td></tr> <tr><td>10月</td><td>160,000</td></tr> <tr><td>11月</td><td>140,000</td></tr> <tr><td>12月</td><td>110,000</td></tr> <tr><td>1月</td><td>110,000</td></tr> <tr><td>2月</td><td>130,000</td></tr> <tr><td>3月</td><td>170,000</td></tr> </tbody> </table>		月	平均工賃 (円)	4月	130,000	5月	125,000	6月	105,000	7月	130,000	8月	130,000	9月	140,000	10月	160,000	11月	140,000	12月	110,000	1月	110,000	2月	130,000	3月	170,000
月	平均工賃 (円)																										
4月	130,000																										
5月	125,000																										
6月	105,000																										
7月	130,000																										
8月	130,000																										
9月	140,000																										
10月	160,000																										
11月	140,000																										
12月	110,000																										
1月	110,000																										
2月	130,000																										
3月	170,000																										
デイ活動	デイ活動 平均工賃： 3,385 円 非常勤職員2名 メンバー 10名 (実働人数) 入浴支援を実施中。(毎週木曜日の午前、午後の2回に分けて実施) 法人内で使う消耗品作りを継続している。 稲穂事業所の1階を作業部屋としている。トイレが2階にしかないため、階段の上り下りが不安と言うメンバーが数名いる。次年度の課題としたい。																										
マイウェイドットコム 単独運営の業務委託作業	マイウェイドットコム 平均工賃： 29,036 円 1名が作業参加。 青葉の写真部補助 (週2回)、名刺印刷、PC相談等。																										

目標利用率 100%
(平均 20 人)
目標工賃 月 60,000 円以上

利用率 99% (平均 19.8 人) 前年度は平均 96% (平均 12.8 人)
(定員 R6 年度 20 名 ← R5 年度 14 名)
登録者数: 26 名 (3 月末)
利用率: 99% (実稼働日数)
平均工賃: 45,366 円
(給付費算定のための平均工賃: 53,909 円)

年間通して高工賃を維持することができた。
3 ヶ月以上入院している在籍メンバーが 2 名。
就職者 1 名

令和6年度 利用率



相談支援事業所 やすらぎ

R 6 年度 事業計画

- ①計画相談支援の業務量の維持管理を行なう。サービス提供機関との調整役として適切なサービスが受けられるようにする。
- ②地域で生活する障がい者に対し、必要な支援を検討し他機関と連携の元、多様なニーズに応えられるようにする。
- ③小樽市障がい者支援協議会と地域生活サポート部会に所属し福祉行政に参画する。
- ④担当は相談員 1 人あたり 6 か月平均 39 人以下とする。

R 6 年度 事業進捗状況

計画相談数の維持管理 利用者への適切な支援	3月末現在157名（前年度末より28名増23名減） 病院からの退院支援のほか、小樽市障がい福祉グループからの要請が多く、他の事業所で受け入れられないケースを引き受けている。特に精神障がいの専門性をいかせる事業所として役に立つことができた。計画相談の数は適量だが受け入れの可能な範囲で新規を受け入れるようにしている。
地域生活者への福祉サービス提供の支援、他機関連携	緊急時の訪問や医療機関への同行、生活上の困りごとに対応する時間を要し、医療機関・サービス事業所との連携、調整やヘルパーができない業務をやすらぎが担うことも多くあった。
小樽市障がい者支援協議会（福祉行政）への参画	自立支援協議会の幹事会に出席し、行政との情報共有や市内相談支援事業所との連携を深めている。地域生活サポート部会に所属し、10月25日には「重層的支援体制整備事業」を学ぶ研修会を開催した。
地域活動支援センター やすらぎ	
R6年度 事業計画	①現在、稲穂と長橋にある活動支援センターの機能を活かし、地域に住む障がい者のための交流と相談の場所として活動する。相談は予約で受けるほか、訪問により必要な援助を行う。 ②福祉サービスにつながっていないひきこもり状態の方やその家族に対する相談、支援を福祉総合相談室たるさぽと連携して行う。月1回の家族相談会を行う。 ③ 緊急・困難なケースへの専門的な対応を行う。
R6年度 事業進捗状況	
地域交流と相談の場所の設置	令和6年度は週2回の開所日を設け交流室（元つぐっと厨房）を開放した。ほかの日には電話での相談を受け付けている。開所日にはレクリエーションを実施、ゴスペルの鑑賞やクリスマス会を開催、ふれあいランチとして昼食会を開き好評を得た。
ひきこもり等潜在的なニーズへの支援	月1回、家族相談会を開き倶知安厚生病院の土田医師ほかゲストをお呼びして開催した。毎回10名程度の参加があり、小樽市「たるさぽ」とも連携し個別支援につながったケースもある。不登校の子どもと母親、当事者の外出支援など時間を作って相談に乗っている。「小樽不登校・ひきこもり家族交流会」の例会に参加、令和6年度より小樽で施行されることになった重層的支援体制整備事業が家族相談会で話題となり、小樽市の支援拡充を求めて要望書を作成する動きとなった。

地域生活者への生活支援	稲穂センターに配属した坂東職員（ワークメイト兼務）とともに、利用者の生活支援を行っている。人間関係のつらさや仕事への不満など、その都度相談に応じることができるようになった。 アルコール依存の利用者への通所支援や生活の相談など個別にかかわることができた。
定員規模	3月末現在 登録64名（令和6年度9名増1名減） 1日平均 25名（稲穂+長橋）
特記事項	
こもれば家族会の例会へ月1回参加。北家連リハビリテーションフォーラムでは「当事者主体」のテーマで浦部が講演を行った。同様に北海道知的障がい者福祉協会からの依頼を受け講演を行った。	

令和6年度 平均利用実績 （ ）は令和5年度の実績

	宿泊生活訓練 せせらぎ	日中生活訓練 せせらぎ	継続B 青葉
目標利用率	85%以上	100%維持	90%以上
平均利用率	73%（73%）	106%（91%）	96%（102%）
平均利用者数/定員	10.2人/14人	10.6人/10人	9.6人/10人
	継続B ワークメイト	グループホーム	
目標利用率	100%	85%以上	
平均利用率	99%（86%）	67%（74%）	
平均利用者数/定員	19.9人/20人	34.2人/55人	

※マイウェイ・つぐっと・ひまわりはワークメイトに合算した。

※通所事業は原則日数（月の日数-8日）を分母とする

以上

総務部事業報告

理事会資料
総務部長:加藤慎治

下記のとおり、総務部業務報告をいたします。
期間 2024(令和6)年4月1日～2025(令和7)年3月31日

1. 管理業務			備考
登記	6月末	財産変更登記	
諸規定改定	4月1日付	グループホーム運営規程の改訂(虐待防止に関する事項)	
	9月11日付	パートタイマー就業規則の改訂(最賃対応)	
	12月1日付	グループホーム運営規程の改訂(定員の変更)	
	4月1日付	経理規程の改訂(事業区分、拠点区分、サービス区分の設定及び小口現金の設定について)	
事業指定等	4月末付	マイウエイ(就労移行支援)事業廃止→ワークメイトへ統合	
行政監査等	2月7日	小樽市 業務指導監査	対象 法人本部

2. 寄付・寄贈			敬称略
寄付	R6.4月～	計 ￥525,000円	堀内正臣、竹田康子、古賀清敬、実原保、古平福祉会、山口燃料、根深昌博、関慶子、後藤よし子、羽角幸子、佐々木千枝、住友美代子、笠原純子、加藤京子、塩野商店、小野眼科医院、藤田悦子、堀内正臣、北村敬、古賀清敬、戸井会計事務所、山口燃料、
寄贈	R6.4月～	長谷川昭子(飲料)、秋谷由紀子(飲料)、大友義光(飲料)、古平福祉会(飲料)、戸井会計事務所(布団等)	

3. 助成		
	12月16日	一般財団法人 北海道信用金庫ひまわり財団 総合パンフ作成の為 50000円
	12月20日	令和6年度地域歳末助け合い助成 クリスマス景品の為 50000円

4. 人事・労務		
採用	4月1日	若松光也(青葉・非常勤職員) 再雇用 生活支援員
	4月1日	滝澤栄実子(青葉 非常勤職員) 生活支援員
	4月1日	富井一郎(せせらぎ 非常勤職員) 夜勤業務ほか
	5月27日	大井茂明(青葉・非常勤職員) 職業指導員
	7月1日	田中初美(GH・非常勤職員) 世話人・生活支援員
契約内容の変更	4月1日	坂東武志(GH → 稲穂) 常勤職員から契約職員へ
退職	9月30日	田中君枝(活動支援センター・契約職員) 体調不良の為
	11月10日	中野秀昭(せせらぎ・非常勤職員) 病により逝去
	1月10日	松井幸子(多機能型事業所・非常勤職員) 自己都合退職
	2月10日	佐藤千春(GH・非常勤職員) 自己都合退職
休職	6/11-	南直樹(GH)欠勤6/11-8/10、休職8/11～ 体調不良の為
復職	12月1日	南直樹 せせらぎへ配属
任命	7月1日	安藝宏之 GH主任職 任命
	7月1日	浦部祐夫 GH管理者 任命
	7月1日	南直樹 GH管理者及び係長 解任
賞罰		なし

5. その他		
交流事業	6月8日	ルピナス祭り(30周年事業) 125名参加
事故報告	8月7日	車輛事故(GH) 狭い道路での壁への接触。けが人なし、物損事故。
	10月17日	車輛事故報告について(単独事故)(GH) スリップによる車輛単独事故
	10月7日	車輛事故報告について(単独事故)(せせらぎ) 狭い道路での停車中の車輛への接触事故。けが人なし、物損扱い。
	3月21日	車輛事故報告について(人身事故)(多機能型) 小樽駅回轉場内で中央バスと接触事故、軽症。