事　業　報　告　書

NPO 法人 W・I・N・G−路をはこぶ

the Way Into the New Generation！

W・I・N・G　！

2023 年度

報酬改定と新しい世代

2024 年度の報酬改定が行われました。

重度訪問介護・居宅介護、相談支援、NPO 法人 W・I・N・G－路をはこぶが関わる障害福祉サービスの報酬に関しては、大きな変更点はなく、入院時の重度訪問介護の適用範囲が多少拡大されるという小規模な変更に留まりました。

しかし、「地域生活支援拠点」の整備という位置づけは、狭義の支援ではなく、ある種、法人税が非課税となる社会福祉法人が社会貢献活動として求められる広義の支援内容が含まれているように感じます。緊急時の支援、社会的体験の機会・場の提供、相談及び地域の体制づくりは、本来拠点であるかどうかを問わず、福祉の事業所であれば検討、まい進すべき事柄です。

従前であれば、制度報酬として想定されなかった支援について報酬が認められることが増えています。このことを契機として、福祉組織はより支援を充実させたいという意欲を持つべきであろうと考えますが、実際、実態はどうでしょうか。

非営利組織以外にも株式会社といった営利団体も福祉事業に参入するなか、報酬が得られないものはやらないということが定着していっているようです。制度上できなくとも、その組織の努力で実現できる支援もあろうかと思いますが、なぜそれが徐々に縮小してしまうのか。

報酬は活動の基盤となる欠かせない要素です。非常に大切なものですが、それが活動を制限しているのであれば本末転倒。我々はより支援のあり方を深く考え、支援の幅を拡げていくべきでしょう。

「コスパ」「タイパ」を重視するという若い世代がいずれ福祉事業を担っていきます。それは私たちの法人も例外ではありません。その時が来た時、今の我々の活動は維持されるでしょうか。報酬が得られない活動は無駄なものでしょうか。その判断、決断を迫られる時間は刻々と迫っています。

2024 年６月

特定非営利活動法人 W・I・N・G-路をはこぶ
代表理事　菅野眞弓

～ 目 次 ～

Ⅰ　事業期間

Ⅱ　事業の成果
①ホームヘルパー派遣事業
②医療的ケア
③国際交流事業
④地域交流事業　フリースペース“Tamariba”
シネマカフェ
ヨガ講座
タマリバクラブ
⑤相談支援事業「とも一su」

Ⅲ　2024 年度への課題

Ⅳ　社員総会の開催状況

Ⅴ　理事会の開催状況

Ⅵ　決算報告

Ⅶ　監査報告

Ⅷ　処遇改善加算に係る情報公開

Ⅰ　事業期間

2023 年４月１日　～　2024 年３月 31 日

Ⅱ　事業の成果

① 【ホームヘルパー派遣事業】

コロナ禍の終わりがようやく見えてきたと当初考えた 2023 年度ですが、弱毒化したもののコロナ感染は終わらず、さらにインフルエンザの流行が加わった状況がほぼ 1 年を通して継続しました。「重度訪問介護」によるヘルパーの派遣時間数は増減ほぼない状況でした。

【派遣ケース数・時間数】
全体：毎月平均で約 2600 時間、年間で 31000 時間超

《内訳》
居宅介護　　　２ケース　ー　約 30 時間
移動支援　　　４ケース　ー　約 800 時間
重度訪問介護　26 ケース　－　約 30500 時間

新しいスタッフによる派遣がスタートする一方で、結婚・子育て等でヘルパー派遣が困難になるケースが増え、総派遣時間が増加しない要因のひとつです。

ニーズは私たちの想定以上あり、現在の派遣先も現状より多い派遣回数を求められています。新しいケースを増やすのか、今ある派遣先の時間数を増やすのか。どちらを選択するとしても、苦渋の判断となります。

今後ますます増加するであろう夜間支援のニーズにどのように応えるのか。まずはスタッフ・ヘルパーの確保、次に建物の確保となります。

若い世代は、夜間の業務について一般的に避ける傾向にあり、夜間の業務だけを担うアルバイトヘルパーの採用は、支援の技量面、指導・教育面でご家族の不安が付きまといます。このため常勤スタッフ採用を強化したいのですが、全国、全業種で人手不足が叫ばれており、当法人だけの努力で採用数を増やすことには相当の困難が伴います。しかし、国籍、働き方に枠をはめるのではなく、柔軟な発想で人材を発掘、採用することが必要です。

また、重い障害を持った方々が家族から離れ、支援を受ける“場”（建物）については、グループホームや入所施設といった制度下の場にこだわらず、シェアハウスといったヘルパー利用を中心とした支援を考える時、重度訪問介護は核となる支援方法であり、その場を法人が建設する、所有する不動産会社との契約、あるいは法人化した家族会が所有するなど様々な方法を検討し、現実化する必要があろうかと思います。

ただ上記２つの課題を解決する大前提としては、重い障害を持った方々の地域生活を支えるという、“目的”“やりがい”そして、“成果”を若いスタッフたちに伝える必要があります。この“伝える”という作業を怠ってしまえば、ヘルパーという職業辞退の存続が危ぶまれるといっても過言ではありません。

②【医療的ケア】

登録喀痰吸引等事業者（登録特定行為事業者）として、スタッフの医療的ケアの認定（認定特定行為業務従事者　３号研修）に努めましたが、医療的ケアが年齢とともに新たに必要なる利用者さんが増えるにつれ、新たな問題が顕在化してきています。

認定証の発行は 215 枚となりました。大阪市域で最大規模ではないかと推測します。

2023 年度に医療的ケアに関わる費用は約 90 万円（2022 年度 56 万円、2021 年度 70 万円）。住民票の発行手数料、基本研修の受講料、実地研修修了証発行手数料が含まれます。住民票は認定証の発行の度に必要となるので、年に何回も住民票を発行してもらう必要があります。2023 年度は 172 枚の住民票を提出しましたが、ほんとうにその必要があるのかどうか大いに疑問であり、ここ数年は大阪市を通して制度の改善を求めていますが、一向に改善される見通しはありません。

また医療的ケアが必要となる手術は病院に入院して行われる場合がほとんどです。福祉職が医療的ケアを行うためには、基本研修の受講に加えて、各利用者さんの各医療的ケアを正看護師の指導に基づいて、間違いなく実施できるかどうかを認定される必要があります（いわゆる３号研修の「実地研修」）。

この実地研修を退院前に実施しておくことで、スムーズな地域生活への移行が可能となるわけですが、多くの病院がこの実地研修を入院中に実施することを拒否します。入院中に病院勤務の職員以外が病院内で医療的行為をすることは許されないとの考えからと推察されますが、実地指導を行うのは指導の講習を修了した正看護師が行います。一般的な医療行為とは分けて考えたほうが、制度の趣旨に沿うものと考えます。

行政は積極的に制度の周知を医療機関に対して行い、医療的ケアが必要となる重症心身障害者の方々がスムーズに地域生活に移行できるよう行動すべきであると考えます。

2021 年度、３号研修の認定書は約 200 枚を受領しました。これは医療的ケアに関して法人全体で 200 の行為についてスタッフが今年新たに加わったことを意味します。認定書の発行に要する費用は約 70 万円。医療的ケアを担うほどに費用、リスクが増加する仕組みを改めないことには、行政が表面的に医療的ケアの推進を福祉事業所に呼びかけても効果はないでしょう。

③ 【国際交流事業】

2023 年度は、計 10 名の受け入れを行いました。

内訳は、フランス３名、ドイツ３名、インド２名、インドネシア２名です。

ここ数年、継続が課題となっていましたが、比較的長期で活動が続いており、関わるスタッフも安堵しました。

毎年ボランティアの紹介、派遣を行うドイツのＮＧＯ「ijgd」からは３名。１人は「活動のイメージが違う」と早々にリタイヤしましたが、その後来日したドイツ人ボランティアは周囲のスタッフから活動の熱意に対して高い評価を受けています。2024 年８月には帰国しますが、交代で２名の男女ボランティアが来日予定です。

またフランスからはワーキングホリデーで来日した女性がこれも熱心に活動を続けています。日本での就労を希望しており、「特定技能」へのビザ切り替えを検討しています。

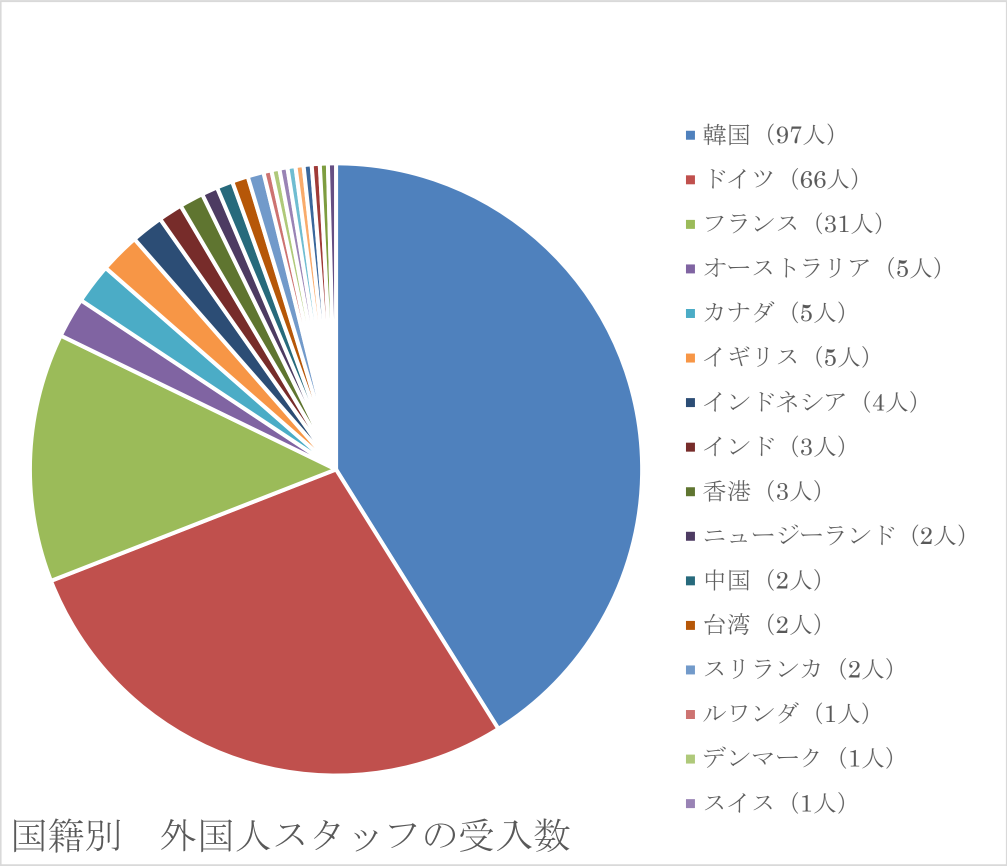
さらにインド人１名、インドネシア人２名の計３名は関西学院大の大学院生で互いに友人であり、活動日は異なりますが、互いにいい影響を与え合っているようです。

ドイツからのボランティアの受け入れについては、送り出し団体「ijgd」がドイツ家族省から助成金を受けていることもあって、来日情報をドイツ総領事館が常に把握しており、法人のクリスマス会に総領事を招待するなど良好な関係が続いています。

また ijgd からは派遣ボランティアの平和学習の一環として、ボランティアたちを広島に集合させ、原爆語り部の話を聞いたり、原爆記念館を訪問するなどしています。その後、ボランティアの受け入れ先を訪問するなどし

てただの送り出しだけではない、活動を継続されています。また私たちとも食事会を開くなどして情報の共有、交流を続け、ボランティアたちの様々な課題（体調不良や活動への満足・不満、休日の変更など）についてスムーズに連絡が取り合えるような関係を構築、維持しています＝**写真。ドイツからの ijgd スタッフの訪問。**

これまでの外国人スタッフの出身国（2000 年度～2023 年度）



④ 地域交流事業　フリースペース“Tamariba”

《　Cinema Café Tamariba　》

①映画『うまれる』上映
日　時：2023 年７月１日(土)
参加者：13 名
内　容：両親の不仲や虐待の経験から親になることに戸惑う夫婦、出産予定日に我が子を失った夫婦、子どもを望んだものの授からない人生を受け入れた夫婦、完治しない障害(18 トリソミー)を持つ子を育

てる夫婦、と命を見つめる４組の夫婦が登場し、妊娠・出産だけでなく、流産・死産、不妊、障害、「子供が親を選ぶ」という胎内記憶など『うまれる』ということを、幅広く捉える事で、出産だけではなく、親子関係やパートナーシップ、そして生きるという事を考える・感じる映画です。

②映画『私はワタシ～over the rainbow～』上映

日　時：2023 年 10 月 28 日(土)
参加者：９名
内　容：東ちづるさんをインタビュアに、40 人以上のセクシュアル・マイノリティの人たちの言葉を紡いだ記録映画。ゲイ雑誌「バディ」や「G-men」の創刊や、現在も HIV 陽性者ネットワーク・ジャンププラス理事などで活躍しつづける長谷川博史さんを軸に、ピーターさん、はるな愛さんなどの著名人や活動家たち、生きづらさを感じる人たちのメッセージが心に染みます。

③2024 年２月 24 日(土)『ポバティー・インク』上映

参加者：７名
内　容：アメリカがハイチ支援のために結んだ協定が現地の米作を滅ぼしてしまった。また地元のコミュニティを活気づけようと考えた起業家がソーラーパネルの製造会社を立ち上げるが、最大のライバルは地震後に寄付として送られてくる大量の無料ソーラーパネルだった。世界を覆う格差と貧困の問題を掘り下げ、“支援される側“の生の声に迫ったドキュメンタリー。“貧しい人を救う“活動は今では巨大なビジネスと化し、営利目的の途上国開発が救われるべき人々を苦しめている。世界 20 カ国で 200 人以上にインタビューを行い、寄付や補助金など様々な側面の実態に迫ることで、支援の在り方について問いかけます。

概要・感想：
様々なテーマをもとにドキュメンタリー映画の上映会を実施し、新しいつながりや利用者さんと地域の方の交流を目指している。参加しやすさを優先に参加費は無料とし、広報もチラシ配布、インスタグラムなど色々と試してみたが、2023 年度は全体的に集客が少な目だった。チラシの送り先の工夫と同時に近隣へのチラシ設置の依頼など、さらに工夫する必要性を感じている。以前からの課題ではあるが、映画の上映だけではなく、

イベントなども同時に開催することで集客につなげていきたい。

《　たまりばヨガ／中村香織氏　》

①2023年７月15日(土)
参加者：４名
②2023年10月21日(土)
参加者：５名
③2024年１月20日(土)
参加者：７名(オンライン１名)

概要・感想：
ヨガを実施することで地域の方との交流やスタッフのリフレッシュを目的としている。参加しやすさを優先に参加費は無料で実施している。2023年度は新しい常連の参加者も見られ、一定数の参加者が集まることができていた。参加者は遠方の方はほとんどおらず、近隣に住まれている方が多い。2024年度は回数を増やしたり、テーマを決めたりするなど、新しい試みもしていきたい。

〇たまりば講座
①「『ワタシタチハニンゲンダ』上映」

日　時：2023年４月22日(土)
参加者：４名
内容外国人学校に対する官製ヘイトや技能実習生、難民、入管の問題など、日本における外国人差別の実態に迫ったドキュメンタリー。2021年３月、スリランカ人女性のウイシュマ・サンダマリさんが名古屋出入国在留管理局（名古屋入管）で死亡し、長年にわたりベールに包まれてきた入管の闇が明るみに出ました。入管の被収容者に対する非人道的な処遇の常態化をはじめ、高校無償化制度からの朝鮮学校の排除、幼児教育・保育の無償化制度からの外国人学校の排除、技能実習生に対する長時間・低賃金労働や暴力・不当解雇・恋愛禁止等の人権侵害事件の多発、難民認定の極端な制限など、さまざまな在日外国人に対する差別の実態を浮き彫りにします。

②「障がい者支援の関連制度について」
日　時：2023 年５月 27 日(土)
参加者：３名
内　容：私たちの業務が法律・制度に基づいて執行されている部分が非常に大きいにも関わらず、利用者さんの直接的ケアについては詳細に知ろう、覚えようとするものの、眼前に提示されることの少ない諸制度については必然的に関心が低下しがちです。このため私たちが業務に関わる福祉制度について、復習を兼ね、どのような制度があるのか、また目的は何なのか話し合いました。

③「服薬管理について」
日　時：2023 年９月 30 日(土)
参加者：１名
内　容：日常的に多くの薬を服薬される利用者さんへの支援が私たちの業務の中心ですが、誤薬が忘れたころに発生します。ヒヤリハット、事故報告、また医的ケア委員会では誤薬が発生する度に注意喚起を行いますが、しばらくは効果があるものの、時間の経過とともに緊張度が薄れ、誤薬が発生します。
服薬時のダブルチェックなど確認ルールの徹底等、再三にわたる誤薬防止方法について話し合いました。

④「6F-words と重症心身障害者」
日　時：2023 年 12 月２日(土)
参加者：６名
内　容：カナダのある研究所が発表した、支援における大切な６つの視点「６F－words」。Function（機能）、Family（家族）、Fitness（健康）、Fun（楽しみ）、Friends（友情）、Future（未来）。
私たちが日常業務としている重症心身障害者と呼ばれる利用者さんの支援に関して、この６つの視点はあるだろうか。スタッフ間で話し合いました。

概要・感想
スタッフの内部研修を目的として自主的に開催。集まる人数は少なめだが、スタッフ同士の勉強会や交流を目指して、内容、時間など工夫しながら続けていきたい。

【全体の課題】
2023 年度の目標としていた勉強会や伝達研修の定期的な実施については、参加人数の課題はあるが、ひとまず実施できていた。スタッフの巻き込み方はやはり課題であるが、楽しいと思う、関心を持ってもらえるような試みを続けていきたい。Cinema Café

Tamariba やたまりばヨガは、細々とではあるが、地域住民とのつながりの場となりつつあるように感じている。チラシの設置に関して工夫し、内容についても集客につながる試みをしていきたい。

■タマリバクラブ

【実施概要】

実施日	企画名	担当者	一般参加者
５月２０日	「シャボン玉を極めよう！」	長﨑	４人
６月２４日	「ミュージックベルでアンパンマンマーチを鳴らそう！」	小室	０人
１０月２１日	「みんなで！魚釣りゲーム」	阪大（吉田）	８人
１１月１３日	「なんだこれ！？クイズ」（阪大コラボ）	阪大（吉田）	７人
３月２日	「手作りボッチャで遊ぼう！」	小濱	１人

【タマリバクラブ総括】

今年度も集客、PR が課題となりました。

2023 年度は、「コロナ禍」という程のコロナの脅威はなかったように思われる。世間的には「収束に向かっている」という雰囲気であり、多くのイベントがコロナ禍以前と同じように行われ、人々の生活も以前のように戻ってきた印象である。タマリバクラブも通常通りの運営で、年５回開催することができた。

しかし、集客は昨年度に続き厳しいものとなった。コロナ禍で 1 度リセットされた集客の流れを元に戻すのはやはり難しいものがあった。コロナ禍の間に変わってしまった子供たちの顔ぶれ、公園等タマリバ周囲のスペースにあまり子供が見当たらないという現実に対応できていない。コロナ以降の新たなタマリバコミュニティが形成できていない状態でまだまだまだ一からの広報や関係作りが求められているが、それがうまくいっていない現状が続いている。

新しい広報先の発掘を考えていたが、あまり取り組めていなかった。今までの広報先以外を考えてはいたが、それでどれほどの効果があるか、今までの広報先以上の効果を見込めるかが不透明であること、デイセンターのスタッフ配置的な問題もあり、積極的に取り組めていなかったのが現実である。タマリバクラブのデーセンター内での担当者が代わったこと、各施設間での連携をそこまで密に行っていないことも原因として挙げられる。実務に関してどうしても西成スタッフへの負担が大きくなるので、時間を取る・モチベーションを保つことが難しい。そこを他施設スタッフがうまくカバーすることを考えなければならない。

ここ数年あまり人を集められていないという課題があり、昨年度も解決できなかった。チラシを区役所等に配りに行く等の広報活動は行っていたが、事前の予約にはなかなか結びつかず、当日呼び込みで集めることも多かった。
その当日呼び込みも、毎回の確実な集客には繋がっていない。上でも述べたが新しい広報先の発掘、またより効果的な広報方法、新しい実施形態等を引き続き模索していく必要がある。特に広報方法は、セクション長や他のタマリバイベント担当者との連携を強め、タマリバ全体の問題として共に考えていく必要がある。そこの連携がしっかり取れていないので、改めてタマリバクラブ担当から積極的に連絡を取っていこうと思う。

広報で一つ考えていることは、やはり対面での直接広報が確実に認知度を広めていける方法であるので、地道な対面広報を行っていく必要性である。施設周りもそうであるが、子供や親子連れの方々に直接会って広報していかなければならない。ただ、もちろんそれも西成スタッフ任せになってしまわないように注意が必要である。

阪大の学生とのコラボ企画は 2 回行った。学生のスタッフ体制は人手としては充実しており、学生の当日呼び込みで子供たちが数人来てくれたりした。ただ、毎年のことではあるが、あまり子供慣れ、イベント運営慣れはしていない印象で、こちらのスタッフが臨機応変にサポートする必要性は感じる。学生たちは、会を重ねるごとに子どもや利用者さんとの関わり方を少しずつ学んでいるようだ。利用者さんや子どもにとっては様々な人と関われるので良い機会になっている。

2023 年度は、日中活動で事前に企画内容の説明や準備の過程を共有するという取り組みを行っていたが、どれほどの効果があったかは不明である。参加という形ではなく映像を繋いで流しているだけという感じだったので、スタッフや利用者さんにとって「遠い」と思われていたのではないか。今後同じような取り組みをするのであれば、形態や内容の改善が必要だと思われる。

来年度は予約を増やせるような広報の方法を探っていくと共に、新しい開催形態・方法も少しずつ試していけたらと考える。例えば小さい子供をターゲットに絞った（実際、客層がそう変化しつつある）内容→午前中開催の実施や、最近の子供に実際に流行っているものをリサーチして企画に結び付けるなど。

※大阪大学人間科学部の西森ゼミとのコラボ活動については、西森教授が 2024 年度から学部長に就任されるとのこと。任期中は授業の担任から外れるため、任期 2 年間はコラボ活動が休止することになりました。

学生さんが授業の一環として企画、運営するコラボ活動は、細部にわたって練られているため、私たちも勉強になるものでしたが、非常に残念です。

2024 年度はコラボ活動の休止を踏まえて、上記の PR 活動をしっかり検討しなければ、ただ企画するだけの活動になってしまうことを肝に銘じたいと思います。

■計画相談支援事業所「とも - su」活動報告

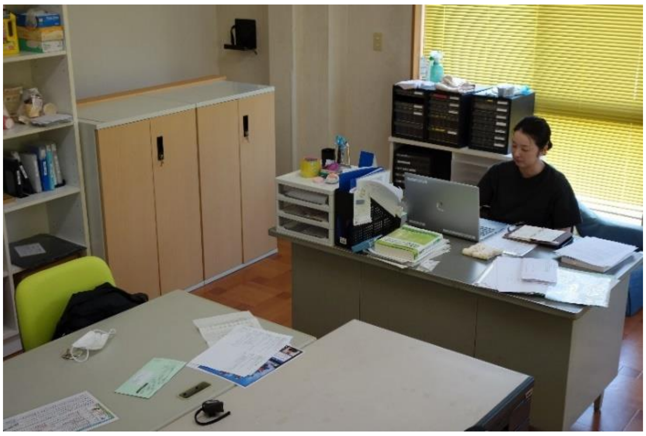
長らく懸案であった相談支援について、2023 年６月、計画相談・障がい児相談支援事業所「ともーsu」の新規指定を受けました。

2024 年３月末で利用者 26 名（社会福祉法人ゆうのゆう利用者 22 名、新規・外部の利用者３名、児童１名）と契約することができました。1 年に満たない活動期間で、かつ重症心身障害児・者に対象を限定するなかで、これらの契約者を得られたことは、私たちの活動が一定の評価を既に受けており、事業開始とともにただちに相談支援の契約に結びついたことを証明していると考えます。

利用者のほとんどが重度の身体障害と重度の知的障害を併せ持つ「重症心身障害者」や「医療的ケア児」となります。法人が長らく重症心身障がい者の支援に当たっていることもあり、基幹相談支援センターからは重症心身障害や医療的ケア児の依頼が多くありました。

相談内容は、福祉サービス事業者の変更や新規利用に関する者が多く、生活介護・児童発達支援施設・居宅介護・短期入所・訪問看護ステーションの紹介を行いました。

今まで福祉サービスを利用していた人が継続して支援を受けられるようにサポートすることも大切ですが、何より新しくサービスを利用するときの調整に困難さを感じました。特に行動障害が目立ってしまう人に関しては、なかなか事業所の選定が難しく、ご本人にもご家族にも不安な思いをさせることが多くありました。



相談事業はスタートして 1 年足らず。利用者さんの生活にどこまで踏み込んで良いのやら、どこまでを業務とすればよいのやら相談員が悩むことが多くあります。受け入れてくださる事業所の存在なしには成り立たない職種であり、たくさんの方と協力しながら 2024 年度の支援に当たります。

Ⅲ　2024 年度への課題

新事業としてスタートした「計画相談支援」をより豊かな活動とします。運営の基盤となるのは、モニタリングや計画書の作成業務となりますが、それらの業務と並行して、重症心身障害児・者の支援を行う事業所と連携を取ることができるように関係性を深め、重症心身障害児・者の支援は、「ともーsu」と言われるような事業所を目指します。

このため 1 人の相談員を専従させるだけでなく、パートタイムで関わることのできる非常勤相談員の活用の検討をスタートさせます。スタッフがヘルパー業務で介護支援することは、その利用者の障害部分に深く関わることを意味しますが、相談支援は社会的に深く関わることを意味します。スタッフが重い障害を持った方々が社会的にどのような位置にあり、どのような社会的障壁が存在するのか、実際の社会の中で知ることは、今後の法人の活動を背負っていくスタッフにとって非常に貴重な時間となるに違いありません。

また高齢化するご家族が自宅で利用者さんのケアを継続することは年々困難となっています。重度訪問介護を軸として、シェアハウスなど家族から離れ、相談員や後見人、そしてヘルパー、日中活動事業所を利用して地域で生きていく方策を丁寧に考え、実現したいと考えています。

Ⅳ　社員総会の開催状況

□2023 年4月 19 日　11:30～12:00
場所：西成区民ホール
正会員数：60 人
出席者数：45 人
議案：第１号議案　2022 年度決算
審議結果：承認

Ⅴ　理事会の開催状況

日程	出席者	議案	審議結果
2023 年４月５日	理事６人	個人情報の収集ルール▼計画相談支援事業所の名称	全議案承認
2023 年５月 10 日	理事６人	コロナの対応▼計画相談支援事業所の状況	全議案承認
2023 年６月7日	理事６人	計画相談支援事業所の契約状況について▼SNS の活用	全議案承認
2023 年７月５日	理事６人	計画相談支援事業所の契約状況▼キッズクラブについて▼DX について	全議案承認
2023 年８月2日	理事６人	キッズクラブについて▼計画相談支援事業所の契約状況▼業務改善の報告	全議案承認
2023 年9月６日	理事６人	キッズクラブ▼計画相談事業所のパンフレット作成▼業務改善の報告	全議案承認
2023 年 10 月４日	理事６人	キッズクラブ▼映画「月」鑑賞料金の補助▼コロナの対応▼インターンシップの実施▼ポジティブ祭の参加	全議案承認
2023 年 11 月１日	理事６人	映画「月」について語る会の開催▼医療的ケアをもつ利用者さんの現状▼ワクチン	全議案承認

		接種	
2023年12月6日	理事６人	ドイツからのボランティアの受け入れ▼複写式記録などの正確な記載について▼計画相談支援事業所の契約状況	全議案承認
2024年1月10日	理事６人	ドイツボランティア▼個別支援計画に押印がもらえない場合▼2023 年度の収支見通し▼計画相談の契約	全議案承認
2024年２月７日	理事６人	新たなヘルパー派遣の検討▼報酬改定について▼相談支援事業の運営方針	全議案承認
2024年３月６日	理事６人	新たなヘルパー派遣について▼能登半島地震の被災地支援のスタッフ派遣▼ドイツボランティア	全議案承認

Ⅵ　決算報告

特定非営利活動法ウイング路をはこぶ

令和5年度活動計算書

令和5年4月1日から令和6年3月31日まで

（単位：円）

科目	決算額		
Ⅰ 経常収入			
1. 事業収益			
支援事業収入	105, 689, 275		
処遇改善加算収入	32, 111, 984		
自己負担金収入	0	137, 801, 259	
3. その他収益			
雑収入	284, 474		
業務受託収入	7, 128, 000	7, 412, 474	
経常収益計			145, 213, 733
Ⅱ 経常費用			
1. 事業費			
(1) 人件費			
給料手当	92, 232, 144		
役員報酬	5, 698, 800		
賞与	7, 921, 200		
法定福利費	7, 768, 633		
中退共掛金	2, 087, 000		
人件費計	115, 707, 777		
(2) その他経費			
旅費交通費	2, 293, 082		
消耗品費	1, 904, 125		
賃借料	6, 715, 668		
水道光熱費	333, 677		
業務委託料	2, 601, 170		
保健衛生費	2, 368		
保険料	875, 045		
教養娯楽費	297, 643		
減価償却費	170, 475		
修繕費	105, 930		
研修・人材開発費	1, 689, 755		
慶弔費	24, 750		
雑費（事業）	1, 964, 500		
その他経費計	18, 978, 188		
事業費計		134, 685, 965	
2. 管理費			
(1) 人件費			
(2) その他経費			
事務用品費	414, 636		
通信運搬費	840, 673		
福利厚生費	514, 355		
租税公課	101, 400		
広報費	786, 070		
監査・税務報酬	1, 885, 704		
支払手数料	265, 040		
雑費（事務）	180, 454		
その他経費計	4, 988, 332		
管理費計		4, 988, 332	
経常費用計			139, 674, 297
当期正味財産増減額			5, 539, 436
前期繰越正味財産額			49, 691, 018
次期繰越正味財産額			55, 230, 454

特定非営利活動法人　ウイング路をはこぶ

令和5年度　特定非営利活動に係る事業会計貸借対照表

令和6年3月31日現在

（単位：円）

科　　目	金　　額		
Ⅰ資産の部			
1流動資産			
現金及び預金	69,266,320		
未収入金	18,356,770		
立替金	99,100		
流動資産合計		87,722,190	
2有形固定資産			
建物附属設備	497,150		
有形固定資産合計		497,150	
3無形固定資産			
電話加入権	25,280		
無形固定資産合計		25,280	
4投資等			
保証金	3,240,000		
投資等合計		3,240,000	
資産合計			91,484,620
Ⅱ負債の部			
1流動負債			
未払金	6,242,051		
預り金	4,887,634		
流動負債合計		11,129,685	
2固定負債			
長期借入金	21,100,000		
退職金引当金	4,024,481		
固定負債合計		25,124,481	
負債合計			36,254,166
Ⅲ正味財産の部			
前期繰越（設立時）正味財産	49,691,018		
当期正味財産増加額	5,539,436		
正味残産合計			55,230,454
負債及び正味財産合計			91,484,620

監査報告書

監　査　報　告　書

2024年　5　月　30　日

特定非営利活動法人Ｗ・Ｉ・Ｎ・Ｇ－路をはこぶ

代　表　理　事　　　　　　菅野　眞弓　様

特定非営利活動法人Ｗ・Ｉ・Ｎ・Ｇ－路をはこぶ

監　事　渡辺祐子　印

私は2023年4月1日から2024年3月31日までの第二十三期会計年度における会計および業務の監査を行い、次の通り報告いたします。

１．貸借対照表、収支計算書、財産目録について、法人の収支および財産の状況を正しく示しているものと認める。

２．事業報告書の内容は真実であると認める。

以上

処遇改善加算

□処遇改善加算・特定処遇改善加算・特例交付金（ベースアップ加算）にかかる情報公開

	職場環境要件項目	当法人の取り組み
入職促進	地域行事への参加等、職業魅力向上の取組の実施 幅広い採用の仕組みの構築 事業者の共同による研修制度	月１回の地域清掃活動への参加等を行うほか、域交流事業の主催、学生ボランティアの受け入を通じて、職業魅力向上の取組を実施している 性別、年齢、国籍を問わず、重症心身障害者の援に関心を持つ方の積極的な採用を図っている 他の福祉事業者と協力して、新人研修を共同し開催、交流を図るなどして福祉職の意義の共有を図っている。
資質向上やキャリアアップ	働きながら介護福祉士等の取得を目指者に対する実務者研修支援や、喀痰吸等の研修支援 オンライン研修の導入 面談 メンター制度の導入	資格・研修費用や国家試験の受験料への補助、勤務シフトの考慮等を通じて、環境を整えている。 オンライン研修の受講プログラムを年次・改造設置し、計画的に視聴できる環境を整備している。 上位者との定期的面談の開催 メンター設定と共に、各機関での具体的な業務成目標を設定して確実な資質向上を目指す環境を整えている。
多様な働き方の	スタッフの事情に応じた勤務シフトや短時間正スタッフの導入等	事前の希望調査に基づき、勤務シフトは可能なり希望に沿う形で設定。 短時間勤務を認め、子どもの体調管理に応じて退をフレキシブルに認め、多様な働き方を推進ている。 記念日、ファミリー休暇等の名称を設けること

推進	有給休暇が取得しやすい環境の整備	で、有給休暇を取得しやすくしているほか、長 休暇（連続 11 日）を事前に取得希望を聴取し 設定するなどの環境整備を行っている。
腰痛を含む健康管理	ストレスチェックなど健康管理対策	短時間勤務労働者等の受診可能な健康診断、ス レスチェックのオンライン実施などの健康管理 対策を行っている。
業務改善の取組	高齢者の活躍等による役割分担の明確化	経理、労務事務や送迎など介護業務以外の業務 提供を通じて役割分担を明確化し、生産性の向 を図っている。
やりがい・働き甲斐	ミーティング等による職場内のコミュニ ケーションの円滑化による勤務環境や ア内容の改善 地域の児童・生徒や住民との交流等	メーリングリストによるコミュニケーション促 進、利用者さんの申し送りの情報共有、また月 回の対面ミーティングによる業務改善を常に図 っている。 また家族からの謝意等の情報を共有する機会を 提供している。 地域住民・児童を対象としたコンサート、映画会 ヨガ、フリーマーケットなどのイベントを主催 し、スタッフのやりがい醸成を図っている。

《処遇改善加算にかかる賃金に関する情報公開》

■　正スタッフ（直接処遇スタッフ）：勤続年数に応じた賃金▼業務改善に積極的に取り組む等、管理者から一定の評価基準に基づき高い評価を得たスタッフに対する賃金▼夜間ケアに従事しないスタッフに研修回数に応じた賃金▼サービス提供責任者に対する賃金▼社会福祉士もしくは介護福祉士の資格所有者に対する賃金▼

■非常勤スタッフ（直接処遇スタッフ）：勤務期間に応じて、１時間当たりの賃金の上乗せ

■直接処遇スタッフ：夜間ケアに１回従事するごとの賃金

《特定処遇改善加算にかかる賃金に関する情報公開》

■正スタッフ（直接処遇スタッフ）：勤続年数１０年以上の正スタッフのうち、社会福祉士もしくは介護福祉士の資格保有者に対する賃金

■直接処遇スタッフ：勤続年数１０年未満のスタッフのうち、痰吸引等の研修修了者に対する賃金

《特例交付金　ベースアップ加算にかかる賃金に関する情報公開》

■正スタッフ（介護業務）：全スタッフに一律に設定した賃金

■非常勤スタッフ（介護業務）：勤務年数に応じて設定した賃金