

法人本部 2020 年度事業報告

1. 法人概要

- 法人設立 28 年目を迎える。榎島福祉の園、志津川福祉の園、宇治川福祉の園の 3 施設を中心に知的障害者の福祉サービス業を営んでいる。平成 28 年度と 29 年度には伊勢田町南遊田において 16 名定員のグループホーム巨椋・華と蓮、又、6 名定員のショートステイ巨椋の開設を図るとともに手狭になっていた居宅介護わくわくの同所への移設も済ませ、利用者の地域移行、地域定着に向け、一定の環境を整えることができた。これで当法人は、11 事業所、94 名の職員を抱えることになった。又、榎島、志津川、宇治川の 3 事業所の利用者数が 124 名、グループホームの入居者数が 33 名となった。

2. 事業報告（要旨）

- 法人収支が厳しい中で、収支改善に向けた取組みを一番に考えた 2020 年度実施計画であった。
- 事業計画の多くは、施設の実施計画事項でもあり、施設を超えた重要な事業でもあることから、法人の事業計画にも加えて連携して取組み、実施しているものである。

基本方針	事業計画（Plan）				取組の内容等（Do）		評価及び改善方法（Check & Action）
	項目	内容〔数値、実施時期等〕		実施責任者	内 容	達成率	
サービスの質の向上	・業務体制の強化 ・就労支援事業の見直し ・旧渡辺製袋建物の有効活用 ・中期経営計画の実行	・グループホームの休日業務体制を整備する。 ・就労支援事業への施設会計の繰入削減を検討する。 ・旧渡辺製袋建物の活用前検査を検討する。 ・中期経営計画に従った事業運営に向け、しっかりとした進行管理を行う。	年間を通して	管理職員	・職員の負担軽減と人件費抑制等を考慮しつつ、他施設からの応援も視野に入れての体制の再構築を検討。 ・配食事業については現状のまま存続 ・養蚕事業は本年度で廃業。	40%	・雇用環境が厳しく、人材難が続いている。土日、祝日のGH体制の構築（3施設職員の順番による協力）の取組を進めていきたい。 ・旧渡辺製袋建物に関しては、法的課題を解決しなければならないが、費用面で課題が残る。 ・配食事業については、新しい事業展開を模索して収支の改善を行っていきたい。
事業基盤の強化	・障害福祉サービス事業の見直しと拡充 ・施設建物、設備等の計画的補修 ・職員体制の増強 ・下水道の切り替え	・「榎島福祉の園」の就労B型事業単一化を機に「宇治川福祉の園」の生活介護事業単一化の検討を進める。 ・経年劣化等による施設、設備などの補修計画をたてる。 ・施設修繕積立基金の醸成を図る。 ・ホームページによる求人情報の増強を図る。 ・下水道切り替えの費用負担を市と調整する。 ・送迎車の減車を検討する。	年間を通して	管理職員	・榎島と宇治川の再編は、中期計画による。 ・補修計画については、見積もりの依頼など準備中。 ・修繕積立金として12,000千円を計上。 ・ホームページのリニューアル完了。 ・下水道への切替え工事については、次年度に工事設計を行い4年度に工事を実施で調整中。 ・新型コロナの感染予防を鑑み減車を当面は延期。	70%	・再編に関しては、収支の面を考慮しつつ、メリット・デメリットの洗い直しが必要である。 ・次年度中には詳細な長期補修計画を作成する。 ・ホームページのリニューアルに伴い、求人募集の応募者や問い合わせが若干増加してきた。 ・下水道への切替え工事の施設活動への影響と費用を最小限に抑えられるように宇治市と検討をする必要がある。
職員の質の向上	・職員研修の体系化 ・管理職の経営的視点の醸成 ・職員のやる気の高揚	・福祉人材育成認証を継続させる。 ・資格手当の支出を継続する。 ・職員の異動希望や希望業務の聴取を継続する。 ・働き方改革を進める。 ・外部研修へ積極的に参加する。	年間を通して	管理職員	・3年後の認証継続に向けて、取り組みを継続する。 ・資格手当の支給限度額を月額2,000円から5,000円へ増額。 ・人事異動前に異動希望聴取を行う。 ・フルタイムの職員全員が年間5日以上の子休を取得。	85%	・認証制度への取り組みについては、今一度、職員への周知徹底が必要。
地域貢献	・地域交流、地域活動等の推進、協力 ・小中学校の福祉教育への協力	・地域行事に積極的に参加する。 ・福祉教育を積極的に受け入れる。 ・高齢者施設との交流を図る。 ・地域美化への取組みを強める。 ・地域ボランティア活動に対する専免活用を積極的に図る。	年間を通して	管理職員	・本年度はコロナの影響で行事や交流会等の中止が相次いだ。	10%	・コロナ禍においてどうすれば地域に貢献していくことが出来るかを検討しながら進めていく。
その他	・人件費等抑制	・時間外勤務をできる限り縮減する ・福利厚生事業の見直しを検討する ・振替休日を徹底する。	年間を通して	管理職員	・毎週水曜日の午後の時間を有効に活用（職員会議、研修、残務整理等）し時間外勤務の削減が出来た。	70%	・次年度以降も継続して行う。

榎島福祉の園 2020年度事業報告

1. 施設概要

○定員：就労継続支援B型 35名（36名） （ ）内は年度末時点の実利用者数

2. 事業報告（要旨）

○利用者の働く事への喜びや意欲を高め、社会人として地域社会参加の機会や生活の幅を広げることを目指す。
○職員は利用者の人権を尊重し、専門性の高い支援が行えるよう自らの資質の向上に努める。
○地域住民との交流を深める機会を通し、理解と協力を得ながら地域福祉向上の拠点となることを目指す。
上記の目標において、新型コロナウイルス感染防止のため、イベントの中止や外出制限など外部との関わりを極力避けなければならない状況にあって、施設内でできる事を着々と進めた。

基本方針	事業計画（Plan）				取組の内容等（Do）		評価及び改善方法 （Check & Action）
	項目	内容【数値・実施時期等】		実施責任者	内容	達成率	
サービスの質の向上	障害特性に応じた支援	利用者の個別課題に応じた班編成を継続し支援目標に沿った日課設定を行う。	年間を通じて	管理職	利用者からの希望やニーズを基に、個々の現状に即した作業班に所属し、作業に取り組み、適宜、状況に応じて施設外就労への希望も含めて作業班の入れ替えを行っている。	100%	それぞれの班の特色が利用者内に浸透し希望された班で生き生きと仕事ができ、それぞれの個性を生かし日中を過ごす事ができた。他班や実習先への希望があった利用者にはケース検討を経てステップアップもあり、逆に後退もある。 昨年度、就職をされた方が5名あり、良き目標となっている。就職された方たちに続くように意識づけしているが企業実習に結びつく利用者は無かった。また、新規利用者に対して生活リズムを整える事の課題に向き合っている。また、新しい作業に取り組む事でやりがいにも繋がっている。
	就労及び生活支援	働くことの基本的な就労習慣を身につけると共に基本的な生活リズムを整え社会人としての自立を目指す。	年間を通じて	管理職	企業内でのグループ実習、施設内の下請け作業を通じ仕事をする姿勢を習得すると共に、「働くこと」と「生活する」ことの榎島の基本の支援を行っている。単発で新たに運動広場の草引き作業を受注し施設外での作業として取り組み、施設敷地内での植物栽培、手芸品製作などにも挑戦した。	75%	
事業基盤の強化	目標工賃達成	工賃規定に定めた評価基準を元に積極的に登園する意欲につなげ、利用率アップを計り目標工賃20,000円を目指す。	年間を通じて	全職員	新型コロナウイルス対策による休園や行事の中止、水曜日の時短の影響がある中、在宅ワークの活用により利用率を確保するように努めた。	50%	利用率はアップしたが工賃については売り上げの減少と作業時間の減少により、目標としている20,000円には到底及ばなかった。 きっちん作業や施設外実習に関わり、手当支給により、収入が増加した方がいる一方、実習を辞めた利用者も出ている。 学校関係からの見学や実習は来年度以降の2年生が中心で卒業生からの入所は無かった。しかし、年度途中で4名の利用者を受け入れ出来たため36名まで回復した。引き続き、在宅からの利用者を受け入れていく。
	事業の拡充	利用者高齢化による健康面での配慮が必要となっている状況を鑑み、多機能型事業の検討及び、宇治川福祉の園の就Bとの統合検討、支援学校及び関係機関と協議し利用希望者を積極的に受け入れて増員を図る。	随時	管理職	生活介護との多機能は必要性を感じるが、職員数の確保と収入の増加が見合わないため難しい。また、宇治川福祉の園の就Bとの統合はそれぞれの施設の特徴があり、実現に向けては進んでいない。	50%	
職員の質の向上	研修への参加	行政関係諸団体及び民間諸団体が実施する研修会への参加等については職員の資質向上・情報の収集・資格取得等を目的に、積極的・計画的に実施する。	研修参加は随時	OJT指導者	必ず一人1回以上の外部研修会に参加できるよう職員勤務体制の調整を行い、職員間の連携を図っている。更に、報酬単価の加算に繋がる資格等については、資格取得に向けて奨励した。	100%	1回以上の外部研修には参加できるよう努めた。 また介護福祉士の資格に挑戦して1名が合格した。
地域貢献	地域交流	榎福まつり等、地域の行事に積極的に参加し地域住民との交流を深める	随時	全職員	今年については榎福まつりの中止をはじめ地域交流が取り組み出来ない状況にある。	0%	新型コロナウイルス感染防止のためすべての行事が見送られ、交流が出来ない状況。 弁当はレギュラーのみであった。事業所等からのまとまった注文は単発か短期間であった。後半は注文数が回復するも見守り弁当は無かった。 八幡支援2年生の見学受け入れした。宇治支援学校1、2年生体験学習も受け入れた。その他見学者はその都度対応した。榎島中からは学校へ出向いての講義依頼があり出向した。
	見守り弁当の推進	地域の協力を得ながら、高齢者との触れ合いに寄与する配食提供を検討し、推進する。	随時	全職員	学区福祉の配食についても現状維持。	60%	
	実習・見学者の受け入れ	支援学校・地域の小中学校・大学・専門学校・各種団体からの実習や見学を計画的に受け入れる。	年間を通じて	管理職	実習や見学の依頼は真摯に受け止め、受け入れている	100%	
その他	生活・作業環境整備	安全で安心して生活できる施設環境・作業環境の整備に努める。	年間を通じて	全職員	利用者が安心・安全に登園し、作業・日課を進めていけるよう各利用者の現状に応じて、改善を図るとともにコロナ対策を強力に進めた。	100%	作業室の棚や物入れを整理して作業スペースを広げ、環境を整え新生活様式における距離を確保し、アクリル板及び空気清浄機も設置。 市役所オープンカフェでみたらし団子等に取り組んだ。イベント等が再開されれば菓子にも取り組み積極的な展開をしたい。調理員途中で退職し人員確保に苦慮したが笠取ファームから臨時職員を派遣してもらい乗り切った。宇治川の給食見直しを検討したが1月下旬のコロナで閉鎖あり、職員の昼食についても大きく減少したため就労会計が大きく赤字となった。
	配食事業の見直し	きっちん・まきしまの給食提供の有り方検討と弁当配食数の提供増、製菓部門販売の検討を進める。	随時	管理職	職員配置の見直しと食事提供加算の動向を見据えた方向性を検討。 職員昼食代の経費からの補てんによる収入の増加を提唱 宇治川福祉の園とは競合しない菓子製造を模索。	50%	

志津川福祉の園 2020 年度事業報告

1. 施設概要

○定員：生活介護 20 名（現員 22 名）、就労継続支援 B 型 20 名（現員 21 名）（ ）内は年度末時点の実利用者数

2. 事業報告（要旨）

○喜びを感じられるよう利用者主体で就労支援事業を展開するように努力をした。養蚕事業に於いては保護者や多額助成金を頂いた郵便事業株式会社からも理解を得られ、今年度で廃止決定をした。
○利用者のサービス利用日数の確保に努め、安定した収入を確保し、経営基盤の強化を図る計画だったが、新型コロナウイルス感染症拡大で確保は難しく、在宅ワーク支援請求で経営継続できた状況だった。
○人権を尊重し虐待を許さない施設としてサービスの質の向上に努める事については職員会議ごとに虐待防止学習を継続実施してきた。その事もあり浸透してきている感じがみられる。
○老朽化する施設や備品に対するメンテナンスと計画的な更新を行う点に於いては、雨漏りにより一部更新できた。しかし開所 25 年を迎え計画的に進めていきたい。

基本方針	事業計画（Plan）				取組の内容等（Do）		評価及び改善方法 （Check & Action）
	項目	内容【数値・実施時期等】		実施責任者	内 容	達成率	
サービスの質の向上	やりがいを感じられる作業の提供	利用者が見通しを持てる作業を提供して達成感を得られるように支援する。 また、花き栽培の他、新しい事業や受託作業の新たな展開を模索する。	通年	管理職 サビ管	新型コロナウイルス感染症対策を高いソーシャルディスタンスを図りながらの日課であり在宅ワーク支援協力も進めた為、先行き見通しは持てない一年間だった。保護者会、後援会が実施している紅花事業については収穫や種まきに利用者も関り三者で実施する方向付けをした。	60%	保護者会、後援会が進めておられる紅花事業については、収穫や種まきには利用者も関わり協働作業できた。一月はコロナ感染に関連し休園や在宅ワーク支援を実施した。利用者に寄り添った支援はできなかった。 コロナ禍もあり、養蚕取引は成立せず廃止決定した。助成金で購入した備品類の利用については今後検討し新規事業に繋げたい。 法人研修を通じ倫理綱領や行動規範を再確認し就業規則も読み合わせした事で人権への意識は高められた。職員チェックリスト実施により職員間の風通しを良好にする取り組み課題が見えた。
	就労支援事業の見直し	養蚕事業について今年度縮小した形で事業は継続し、存続をかけて事業展開を行う。	通年	管理職	養蚕事業廃止の旨は保護者や助成金支出企業の理解も得られ廃止決定した。所属利用者の異動班調整は終了し養蚕飼育の収穫品や薬品の残処理は調整した。	95%	
	虐待防止の徹底	月 1 回勉強会を実施して、専門性を習得させ、支援の質を向上させることにより虐待防止の取り組みに繋げる。	通年	管理職	人権侵害学習を通し、倫理綱領や行動規範を確認する学習が行え、職員チェックリストも実施した。	70%	
事業基盤の強化	安定した施設経営	施設行事、余暇支援、宿泊旅行などで土曜日の開園日数を増やし、利用日数の確保を行い、安定した収入を確保する。 スポーツ大会、地域イベントへの太鼓演奏等による参加により休日の支援を実施する。	通年	管理職 サビ管	一年間新型コロナウイルス感染症拡大が収まらず行事はすべて中止となった。ただ感染状況をみながら各班毎のレクリエーションや朝市『志津川市』は開催したが利用日数確保は難しい状況だった。	30%	毎週水曜日 13 時半降園を実施した関係で水曜日午後に会議をずらした関係と、販売会の出店を一時期見合わせた事で時間外支出は抑制できた。しかし開園日数を増やし、利用日数確保するには難しい一年だった。
職員の質の向上	施設の規律と組織の体制を確立	管理職、指導職、一般職それぞれの役割と責務を明確にして施設の規律と組織の体制を確立し基盤強化を図る。	通年	管理職	衛生委員会の報告を受け完全施行となった健康増進法により施設内喫煙場所完全撤去は完了した。就業規則記載の休憩時間の取り扱いについては職員全体で共有する事ができた。しかし組織基盤強化は図れずの一年だった。	45%	調整会議、ワグリー-会議、ワア会議と 3 段階で進める体制は確保したが組織体制強化には結びつかなかった。特に職員チェックリスト実施結果で明るみになった職員間の溝をどう調整するかは次年度の課題である。 コロナ禍の中、外部研修は縮小されオンライン研修参加はできた。法人研修もオンライン研修で開催する事ができた。
	人材育成の強化	外部研修への計画的参加と法人内研修、施設内での勉強会を行う。	通年	OJT 指導者	外部研修はオンライン研修が大半となった事もあり、一部の職員のみが参加できた状況だった。	50%	
地域貢献	地域交流及び地域の活性化	「わいわいカーニバル」や「志津川陶器まつり」を実施することにより地区の活性化を図り、地域住民同士の交流の場としたり、地区外におられる子や孫の帰省につなげる。普段、出かけにくい人も参加しやすいイベントとなるよう工夫する。また、不耕作農地を活用し農業に取り組み地域の環境保全に寄与する。	各年 1 回	全職員	今年度は施設主催の 2 大行事は関係団体と協議した上で中止決定した。コロナ禍の中では地域住民の方々との交流は難しい状況だが、区長との会談機会は数回行う事ができ地域の課題や情報は多く聞く事ができた。 借用農地での利用者による耕作活動や関係企業(京都電子工業(株))との協同営農作業により地域住民との接点は引き続き持てており無人販売所にも参加できた状況である。	30%	施設 2 大行事は中止となり、地域のイベントも軒並み中止となった。地域の方々を招待できない状況であったが、朝市『志津川市』開催では、広報を地域限定したが多くの志津川区民の方々が来園頂き、製品を手に取り購入頂けた。地域の借用農地での耕作は地域住民の協力を得ながら実施できており、関係利用者、職員と地域住民の方々と接点を持ちながら今後も交流を図っていきたい。
	地域活動の協力	地域の集会所清掃及び地域清掃活動や防災訓練等へ積極的に参加する。 干支の贈呈をはじめ、太鼓出演、出店など近隣高齢者施設との交流を図る。	随時	全職員	農地借用している関係で職員や利用者による集会所のトイレ清掃、プランター整備は実施出来ている。また、地域の清掃活動には職員の他に保護者会からも参加した。干支の置物贈呈は例年通り行ったが、交流はできなかった。	30%	
その他	老朽化する設備、備品の整備	老朽化する設備、備品のメンテナンスと計画的な更新を行う。	通年	管理職	経年劣化によるエアコン故障による修理、全館トイレの便座交換、雨漏りによる防水工事、新型コロナウイルス感染症対策による加湿器、アクリル板設置、消毒液設置はできた。利用者支援で必要な備品は引き続き準備中である。	40%	マイクロバスのエアコン修理、エアコンのフィルター交換は行った。トイレ便座交換も実施完了。雨漏りにより急遽防水工事事も実施した。作業室の空調機更新、マンホール蓋強度問題による下水課題、トイレ更新問題、自動ドア更新問題、水道漏水問題が今後の設備更新課題である。

宇治川福祉の園 2020 年度事業報告

1. 施設概要

○定員：生活介護 30名（35名）、就労継続支援B型 10名（10名）（ ）は年度末時点の実利用者人数

2. 事業報告（要旨）

○周囲との意思疎通や自己決定に丁寧に寄り添った支援が必要な利用者が大部分を占めている。日々の生活リズムを、仲間や職員との活動に積極的に携わることで整えを行い、「生活の主体者」として成長することにつなげるための支援を継続してゆく。 ○利用者の現況に合わせて日課・行事等の実施方法について内容的充実を図る。（実施にあたっては内容が利用者、ご家族に事前に周知できるよう一層の配慮を心がける）
○利用者支援に関わって、援助技術の維持・向上につながるよう、積極的に対外的な情報収集を行い検討会議等に参画することを引き続き行う。

基本方針	事業計画 (Plan)			取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内 容	達成率	
サービスの質の向上	利用者が安心して過ごせる日中支援活動の充実	利用者支援場面でグループの小規模分散化を継続。会議・打ち合わせにより課題共有を行って、安定的運営を定着させる。	年間を通じて 管理職 リーダー	2年度、大きく班編制を見直したことへの不安はあったものの、それぞれの利用者の課題に沿った支援実施につながった。	80%	フロア毎・生活班毎の緊密な連携体制を維持。 作業活動中心の日課からの脱却を継続して進める。「多種の経験を積めるように」との家族からのご要望に 応えてゆく。
		利用者のニードを把握し、生産的活動・作業外活動両面を充実させ、サービス提供できることを目指す。		下請け加工業者に対し、生活介護事業所としての運営のあり方を説明。3業者にご理解いただき取引を終える。	70%	
事業基盤の強化	業務手順の標準化	「業務マニュアル」を実情に合った形で改定を始め、活用についても見直しを行う。	年間を通じて 管理職 リーダー	前年度終盤に受診した第三者評価の指摘をもとに、原案は完成している	70%	改訂に向けての作業を継続する。 加算申請の手続き（準備資料）については把握はできているが、中身の伴った支援が行えていることを維持するの に難しさがある。 事業としての夢を、職員、利用者と共有する機会をさらに持つことが必要。
	事業の安定化	新設された「重度障害者支援加算」の対象者について検証。手続きを進める	管理職	令和2年度末時点で加算申請者は3名。次年度に向けて1名の計画シートと手順書の準備がほぼ完了している。	90%	
		菓子工房の業務見直しを検討する 生活介護単独事業化に向けた検討を進める		1月に目標工賃達成指導員1名を補充。 多機能型が人員配置の面で経営的に効果が高いとの判断を行う。	40% 100%	
職員の質の向上	チームアプローチ力の強化	小グループ編成を基本に、利用者相互の刺激緩和を図る。支援部会議などで職員間で共有した情報をもとに、根拠ある丁寧な支援を行う。	年間を通じて 全職員	フロア毎に課題集約と共有を行って、具体的にどう解決してゆくかという流れが少しずつ形作られ確立していつている。	60%	リーダーの指示を待ち行動するのではなく、職員個々が責任を感じ行動を起こしてゆけるように変化してゆくことを目指す。
地域貢献	福祉教育啓発を行う	ふれあい花壇や地域諸団体との交流活動に利用者が積極的に参加できるよう継続実施する。	年間を通じて 管理職 ほか 担当職員	地域との交流活動についてはコロナ対応のため全面的に自粛することとなった。	0%	わくわくまつりは中止。12月のふれあい花壇についてはお誘いがあったが、自粛させていただいた。 小中学校の啓発及び職場体験学習についても、当面依頼はないと思われる。
		障害福祉の啓発を目的として、近隣小中学校からの実習を継続して受け入れる。		啓発目的での実習受入についての依頼はなかった。	0%	
その他	危機管理意識の向上と安全維持	危機管理シートを用いた検証により、安全に対する意識向上を図り、事故予防に努める。	年間を通じて 全職員	毎月末の職員会議時に各グループからの危険箇所・事例について集約、確認を継続している。	80%	取組が形だけのものになってしまわないよう、随時の原点確認が必要。

地域生活支援室 2020 年度事業報告

1. 施設概要

グループホームやましろ（グループホームまきしま(6名) グループホーム巨椋・華(10名+1名) グループホーム巨椋・蓮(6名)）
 ショートステイにじいろ(日中一時支援) ショートステイ巨椋(短期入所・日中一時支援) 居宅介護わくわく(居宅介護・行動援護・移動支援・同行援護)

2. 事業報告（要旨）

○今年度は新型コロナウイルス感染症予防対策に迫られ、GHでのマニュアル作成と感染時対策としての準備物などの対応を行った。
 しかし1月にGH巨椋・華にて発生したクラスターがGH蓮にも広がり、利用者10名職員10名にまで感染者が拡大した。帰宅中であった利用者は自宅待機とし、ホームで感染した利用者の療養を続けた。2月中旬には、療養後の利用者が徐々に登園でき快復が見られたが、入院を要した利用者の快復には時間を要した。
 改めて、感染症予防対策の見直しと職員への周知徹底を行うものの、GHでの対応のむづかしさに課題が残った。
 ○グループホーム毎の利用者像に合わせた支援方法を検討し、健康管理と余暇の充実をはかるため、個別に必要な支援を明確にして、職員間で共通理解をはかった。
 ○短期入所は本人の自立生活を体験する場であり、家族の介護負担の軽減を図るサービスであるが、感染予防対策として法人外利用者の受け入れ停止と学生スタッフの停止を余儀なくされ、稼働率向上に至らなかった。
 ○日中一時支援は、感染症対策をより強化して利用者を受け入れ、夕食・入浴・受け入れ時間の変更を行った。しかし利用者からの感染から、法人外利用者にまで広がった。
 ○居宅サービスについては、利用者の余暇外出が制限されたため、支援依頼が激減した。通院の付き添いや入浴支援・家事援助の必要性が高まっている。
 ○支援の質の向上を目指して、世話人・ヘルパー・支援員の研修要素をミーティングに加えた。

基本方針	事業計画 (Plan)				取組の内容等 (Do)		評価及び改善方法 (Check & Action)
	項目	内容〔数値、実施時期等〕		実施責任者	内 容	達成率	
サービスの 質の 向上	記録業務の省力化	PCソフトの導入により業務日誌と多種記録を連動させ、記録・連絡業務の省力化をはかる。情報の共有により、利用者への丁寧な対応につなげる。	4月～	管理者 生活支援員	7月よりサイボウズのソフトを利用した業務日誌に変更。利用者の実績・食数計算・ケース記録に至るまで、月末に一斉処理できるようになる。PCの追加やタブレット導入により、所属毎での入力ができ、職員の習熟度も向上した。	95%	設備面では概ね整えられた。ソフト内容についても、現状に応じて微調整がなされ、定着が見られる。同時に全職員に習熟してもらうことで、情報共有の精度が上がり、省力化されたことで、丁寧な利用者支援につなげる。
	利用者の健康管理	個別の課題に応じた健康チェック項目について確認と経過観察を記録に残して共有する。看護師との情報共有を定例化する。	毎月1回	生活支援員 世話人	個別の健康チェック票を導入し、体温・血圧・排便・発作の情報共有に役立てている。 看護師との連携により、きめ細かな健康のチェックと通院・投薬に繋がられた。 訪問看護・訪問リハビリ・訪問薬剤管理などのサービスを受けながら医療連携がはかれている。	90%	健康面のチェックから、主治医との連携まで、看護師の協力できめ細かな連携ができた。それに伴い、GH職員の通院付き添いの頻度が上がっている。
	余暇の充実	本人の生活に寄り添い、希望を引き出して具体化につなげる。	年2回	サビ管 生活支援員	共通の要望である、散髪・買い物などを定例化して、できるところから実施した。 帰宅できない方の外出を計画していたが、外出自粛に伴い、ホーム内の過ごし方にシフトを移して試行をした。	70%	利用者の要望を聞きながら、ホーム内での過ごし方を検討できた。 週末利用の人数が増えることで、職員体制に無理がみられた。
事業 基盤 の	短期入所の稼働率向上	目標稼働率を4.5人/日(90泊/月)とし、安定運営に繋げる。	年間	管理者	感染予防対策のため、4～6月の3か月間は外部利用者と学生スタッフを停止したため、平均稼働率は2.1人/日に半減した。7～12月で4.1人/日にまで戻したが、1月～3月はコロナ感染のため約2か月閉所期間したため0.95人/日となり、年間平均は2.8人/日にとどまった。	60%	感染予防策を徹底するものの、コロナウイルスの収束なくして利用者増員は見込めない。特に法人外利用者や在宅の利用者の受け入れは、慎重にならざるを得ない。
	休日の利用を促す	ホームでの休日利用の促進を図ることで、余暇の拡大・充実に繋げる。	随時	副管理者 生活支援員	休日のホーム利用を促してきたが、感染症予防対策と利用自粛や、自宅待機などが長く続き、休日の利用者は限定された。 水曜日の午後の各ホームでの支援が必要となり取り組みを進めた。	40%	休日利用と水曜日の支援を行うことで、職員の負担増がみられた。さらに個別対応が難しかった。

強化	余暇支援の充実	余暇支援の必要な利用者に対応すべくヘルパーの増員をはかり、行動援護・移動支援サービスを増やす。	年2回	生活支援員	4月～6月は、極力外出を控えて室内対応を行い運用での工夫を行ったが、利用者数が大幅に減少した。7月～12月で回復が見られていたが、1月～3月で再度利用者の大幅減少がみられた。	30%	外出自粛が続く中での余暇外出支援は、不安定である。
	福祉有償運送事業の導入	福祉有償運送を導入して、利用者の外出を支援し、他事業と連携をはかる。	随時	サビ管	福祉有償運転者講習が再開され、9月に2名受講したが、以降の講習予定が立てられなかった。11月に軽自動車のリースを導入して準備をすすめた。理事会における承認を受けた上で、京都運輸支局と宇治市福祉有償運送運営協議会に登録を予定したが、コロナ対応で一時中断した。	70%	導入にあたって、法人全体への周知と、運転手の確保に課題が残る。
職員の質の向上	スタッフミーティングの充実	各部署での会議を定期的に行い開催して、利用者理解を深めると共に、職員の役割分担と支援の統一をはかる。	月1回	サビ管 生活支援員	月1回のホーム会議の開催を重ねて、利用者理解と共通認識を深めることを重ねている。感染症予防の対策として、マスクの衛生管理をはじめ、消毒や入室制限等多くの取組が求められたが、役割分担して対応する事が出来ていた。会議を短縮するために、情報提供を資料や文書で補った。	60%	職員間の意思疎通をはかるための更なる手段として、導入したサイボウズソフトやラインワークスの活用を積極的に広げる必要がある。
	研修の実施	会議での利用者支援を確認すると同時に、より良い支援を目指して、研修の機会を設定する。	年2回	管理者 副管理者	ミーティングにおける個別ケースの話し合いで、障害特性や医学的情報を盛り込みながら理解を深めてきた。法人研修会や感染症対策の動画を活用。	60%	交代勤務で一斉に研修機会を持つことが難しい職員は、動画視聴等の個別研修も視野に入れ、利用者理解繋げる必要がある。
地域貢献	地域の行事へ参加	地域での行事やイベントに積極的に参加して地域交流を図る。 地元情報の収集と利用者と一緒に出来ることから始める。	年間	全員 全員	なごみりあ（GHまきしま）の自治会取り組みも、感染症対策の影響で見通しが立たず。 西小倉地域においても、行事やイベントの中止が相次ぎ、情報収集を続けるにとどまっている。	20%	地域での行事等が再開しなければ地域交流は難しい。
その他	危機管理意識の向上	危機管理の認識を高め、備えるために危機管理対応を再確認する。 ヒヤリハットの丁寧な掘り起しと、振り返りの機会を作る。	6月 12月	管理者	感染症対策マニュアル(法人・ホーム)を参照しホームでの感染症対策について再確認と感染者が発生した時の対応、並びに準備物品等の再確認を行った。 コロナウイルス感染者が発生した際に、ホームで療養を余儀なくされ、ホーム内利用者と職員に感染を広げてしまう結果となった。 高齢職員の自宅待機と応援職員の難しさもあって限られた職員での対応が続き、感染を広げた。 「にじいろ」にて起きた事例を機に、チェック体制の見直しをはかり、会議を重ねて職員の危機管理意識の向上に繋げた。	60% 30% 50%	危機管理として、感染症に対する備えを整えたつもりでいたが、実際に発生した場合の初期対応が不十分であり、感染拡大につながった。 ホーム内での療養対応に、更なる職員の準備が必要である。 今後も、細かな事象においても「ヒヤリハットの視点」から検証を続けることが大切。

グループホームかさとり 2020 年度 事業報告

1. 施設概要

- 定員：共同生活援助10名（現員10名）（ ）内は年度末時点の実利用者数
- 開設から10年を迎え、定員10名満床で推移している。利用者2名が365日利用する状況にあり、年末年始も含め、年間通して職員配置が必要となっている。

2. 事業報告（要旨）

- 個性を尊重し、明るく生き活きとした共同生活が安心して送れるように工夫し支援した。
- 高齢化と障害の重度化による生活全般の支援の強化が課題となる中、新型コロナウイルス感染対策を十分に図りながら進める事ができた。

基本方針	事業計画（Plan）				取組の内容等（Do）		評価及び改善方法 （Check & Action）
	項目	内容【数値・実施時期等】		実施責任者	内 容	達成率	
サービスの質の向上	利用者の思いを受け止める	利用者の思いを聞き、困っていることや思いを受け止めて問題を解決する。 うまく表現することが出来ず自分で判断してよくない方向に行ってしまうような支援が求められる。	通年	管理職 サビ管 支援員 世話人	新型コロナウイルス感染症拡大状況を受け一年を通し夕食は2班制で実施。食事時間は先班と後班を1日交替で行ってきた。皆が楽しみにしていたお竹やトラップをしていたリビングでの活動は自粛し可能な限り自室で過ごす促しを行っている。リビングでのテレビ視聴はマスク着用で黙視聴を促してきた。	60%	コロナ禍の中、皆で揃って過ごす事は難しい一年間だった。それぞれの個々の思いや希望は可能な限り受け止める様に支援した。入浴後のドライヤーや塗薬支援等個々の利用者との接点は持ち支援できた。
	支援体制の強化	バックアップ施設と連携し、支援体制を強化する。 休日の外出支援を提供し消耗品等の買い物や家族への面会に配慮する。	通年 月1回	管理職 サビ管 支援員 世話人	GH職員の年休及び夏期休取得を推進する為、バックアップ施設支援員や管理者の週末宿泊支援協力を実施し休日日中の買い物支援はサビ管を投入し支援を実施した。	90%	バックアップ施設の管理職員が宿直支援や月1回の土曜対応をする事で年休取得推奨を進めやすくなった。管理職以外の生活支援職員も長期休暇時には日中支援協力する体制を構築できた。
事業基盤の強化	年中無休体制の構築	年間を通じて職員を適正に配置することで土曜日曜の日中や通年を通した夜間の宿直体制において利用者が安心して生活できる場を提供する。	通年	管理職 サビ管 支援員 世話人	支援協力体制づくりを構築した結果、年末年始に於いては日中支援にバックアップ施設の生活支援員協力も得られ提供することができた。	90%	年中利用されている利用者が2名おり、体制は整っている。土日の日中の過ごし方や、長期休暇時の日中支援体制も構築できたが、新型コロナウイルス感染症状がでた場合の体制が作れておらず早急に決める必要がある。
	地域との連携	急病での救急車要請時や防災の避難時における地域との連携を確立する。 地区の区長や消防団に避難の協力を要請できるような関係性を作る。	通年	管理職	地域と連携を要する事象は今年度なかった。今後も引き続き関係性を築きながら協力関係を築いていきたい。	50%	避難訓練は実施した。新型コロナウイルス感染症対策は進めているが感染等発生した場合の地域連携は調整できておらず、構築する事が出来るかどうかとも踏まえ検討していきたい。
職員の質の向上	研修等への参加	法人内の研修に参加できないことが多く、研修に参加できるような工夫をし、知識の習得や虐待防止等の理解を深めるよう配慮する。	通年	管理職	緊急事態宣言発令時は通所せず在宅ワーク支援を行った関係もあり GH職員が利用者支援を行う場面が多くあった。その為、研修機会は取れずバックアップ施設で行っている研修資料を配布や回覧する事で虐待防止の理解を促した。	30%	24時間365日支援になって以降、職員揃っての研修参加は不可能になっている。支援施設で行った研修等の資料をGH関係職員に配布や回覧し、GH会議で再確認するようにしてきた。今後は防護服着用等の命に係わる感染対策での研修は実施したい。
地域貢献	地元の理解を得る	年1回施設敷地内でバーベキューを行い、地域住民との交流の場を設け、グループホームの現状を理解していただくとともに、地域行事への参加を進める。	年1回	全職員	コロナ禍の中、GHが例年実施している招待地域交流行事については本年中止とした。	0%	コロナ禍の中、GH主催行事は全て中止になった。休日の日中にアクトパル宇治まで散策に行き、外で休憩したりする機会を作っている。
	地域交流	地域の小学校の古紙回収事業に協力する。 アクトパル宇治の春、秋まつりへの出店販売。	年2回	全職員	アクトパル宇治が春と秋に計画実施される地域交流行事については、春は中止だったが秋は広場という名称で実施された。GHとしては保護者有志の協力を得て出店の実施を行った。古紙回収事業には協力できた。	50%	アクトパル宇治主催の秋の広場への参加はしたが、今後は個別での地域住民との交流も含め、図っていきたい
その他	保護者との交流	クリスマス会や地域交流への保護者参加により家族との交流を行う。	年2回	全職員	感染拡大を避けるため利用者と保護者が集まる行事は見合わせをした。	0%	コロナ禍の中、すべての行事は見合わせた。
	設備等の修繕	開設10年を迎え設備、備品のメンテナンスや修繕等が必要となっており、費用の負担が課題。	通年	管理者	各個室のプラバイザー確保の為、鍵交換を実施。食事の食器類の衛生状態や消毒を強化する為、食器洗い乾燥機や食器乾燥保管庫を購入した。Wi-Fi更新とPCは買換えを実施。新型コロナウイルス感染対策で加湿器と空気清浄機を購入アクリル板設置や感染対策シートを設置した。	70%	10月初旬に食器洗浄乾燥機と食器乾燥機を設置。Wi-FiやPC買替えにより、キッチンなどのメールでのやり取りも可能になった。感染対策用の備品も整えられた。今後、感染症発生時を想定した備品の整備を整えておきたい。

相談支援まきしまてくてく 2020 年度事業報告

1. 事業概要

○計画相談：3施設のご利用を中心に計画相談を提供。138名（3施設 115名 地域 23名） <体制> 相談支援専門員 専従2名（特定事業所加算Ⅳ）

○地域定着支援：独居ならびに要支援者で構成されるご家庭の支援。 10名

○地域移行支援：障害者支援施設・精神科病院に入院されているご利用者の地域生活移行のために必要な支援。○名（対象者なし）

2. 事業報告（要旨）

○今年度はコロナ禍より感染症対策を中心に業務の見直し、検討を深める中で、助成金にて iPad 等備品を整備し ICT 化促進への足掛かりとなった。

○1 月初めに発生した陽性者、特に独居ならびに要支援者で構成される家族への支援の難しさが浮き彫りとなった。

○経営面では、引き続き基礎単位に各種加算を算定する事で最大限の手立てをとるも、事業収支は赤字基調が続いている。

基本方針	事業計画（Plan）			取組の内容等（Do）		評価及び改善方法
	項目	内容〔数値、実施時期等〕	実施責任者	内 容	達成率	（Check & Action）
サービスの質の向上	迅速なサービス調整 地域の事業所との顔の見える関係づくり 相談支援専門員の質の向上	・半年モニタリング [*] 対象者の10%を3ヵ月モニタリングに移行する。 ・モニタリング [*] 時の事業所訪問を徹底する。 ・権利擁護の観点よりセルフチェックの導入	随時 虐待防止研修時	管理職	・年度途中に契約した5名の利用計画を進めるべく、モニタリング [*] 頻度の見直しには至らなかった。 ・コロナ禍より、訪問より電話に切り替え進めた。 ・法人研修時、日頃の支援を振り返る機会を持った。	90% 円滑にモニタリングが実施できるよう3園と連携を強化する。また丁寧な相談業務を必要とされる方へ頻度を上げて対応できるよう努める。 電話やZOOM活用など今できる形にて連携が図れた。 虐待防止委員会で議論を深め、セルフチェックが定着するよう業務に組み込む。
事業基盤の強化	一体的な事業展開の検討	・職員配置加算に該当しない管理者（施設長等）の相談支援専門員業務を検討。 ・利用者支援及び管理システムの見直し及び検討。	随時	管理職	・今年度議論進まず。現在職員の確保が厳しい状況が続いている。相談支援専門員の慢性的な不足を打破するためにも引き続き検証が必要。 ・クラウドサービス（Kintone）を利用者情報管理で試験運用を開始。	80% 計画相談対象者は増加の一途。持続可能な方向を探りながら、現状相談業務を2名で分担し、やり切れる形（頻度）に持っていく。 ご利用者の基本情報をどこにいても入力や閲覧が可能なクラウドサービスの運用を段階的にすすめる。
	計画的な相談支援専門員の養成や更新。	・サービス管理責任者及び相談支援専門員の更新を計画的に実施する。 ・職員交換研修等より相談業務について触れる機会を設ける。			・新たな相談支援専門員の育成は議論が深められず断念、更新研修のみ2名が受講。 ・コロナ禍でオンライン研修の在り方等を手探りで進めるも職員交換研修は実施できなかった。	80% 計画的に育成及び、更新ができるように引き続きサービス管理責任者の更新研修あわせて考え方を整理していく。
	相談支援専門員の加算要件研修	・すべての相談員が強度行動障害支援者養成研修等を受講する。			・強度行動障害基礎研修受講。（柴垣）	50% 次年度改めて強度行動障害実践研修を受講申請する。
職員の質の向上	宇治市地域自立支援協議会への参画	・地域の諸課題の把握 ・宇治市地域自立支援協議会主催の研修会、報告会等への参加。 ・制度理解 ・相談支専門員の専門性の検討。	定例会（第3木曜日）	担当職員	4月は中止されるも、5月以降ZOOMを活用し会議に参加。	100% 地域諸課題を地域の相談員が情報を共有することにより、引き続き研鑽を深める。
	京都知的障害福祉施設協議会相談支援部会への参画		随時	管理職	今年度、部会は招集されなかった。	10% 引き続き、障害福祉の動向や他事業所の諸課題を共有し安定した経営及び基盤整備が図れるよう意識して参画する。
地域貢献	榎島地域からの相談、受付 地域交流、地域活動の推進、協力	・地域の福祉向上に寄与する。 ・学級福祉委員、民生員等との意見交換。 ・障害福祉分野における専門性の高い相談を随時提供する。	随時	管理職	今年度、感染症対策等より、交流の場や機会が制約されたことより、活発な動きに至らなかった。	20% 地域と連携した災害対応の強化を切り口に、榎島地域との連携を強化し、障がい分野の相談窓口として周知されるよう努める。
その他	困難ケースへの対応	・行政、医療、福祉関係者との連絡をより密にする。 ・障害特性に応じた支援に対応すべく圏域でのチーム支援を軸に支援を展開する。	随時	全員	コロナ陽性者の対応を巡って山城北保健所と随時連絡・調整を図った。特に在宅療養のサポートやホテル療養等への引継ぎなど緊急性が高く判断が厳しかった。	100% 感染症対策やマニュアルの見直し、BCP作成に向け準備を進める。 困難事例について、法人一体で検討できる様な仕掛けづくりを行う。