

法人本部 2021 年度事業報告

1. 法人概要

○ 法人設立から 29 年目を迎え、通所 3 施設・グループホーム 2 施設・短期入所 2 施設・居宅介護 1 施設・相談支援 1 施設を運営（利用者 125 名、職員 96 名）

○ 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 2021 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	<ul style="list-style-type: none"> 業務体制の強化 旧渡辺製袋建物の有効活用 中期経営計画の実行 	<ul style="list-style-type: none"> グループホームの休日業務体制を整備する。 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。 	随時 管理職員	<ul style="list-style-type: none"> 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したが、課題が多く実行に至らなかった。 旧渡辺製袋建物については、改築等実施の場合の課題の洗い出しを行った。 収支改善へ向けて施設長会議で課題の洗い出しと改善方法を検討した。 	40%	<ul style="list-style-type: none"> 本年度は実行には至らなかったが、グループホームの業務のマニュアル化や特定の職員に負担が集中しないような体制の整備など課題をクリアしていき実行できるように努めていきたい。 改築には法的な制限があり、満足いく活用方法が見出せなかった。 収入を増やすために、支援学校等との連携を密にして新規利用者の獲得を目指す。また、支出については、取捨選択を厳格に行い、無駄を省いて抑制していく。
事業基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 施設建物、設備等の計画的補修 「宇治川福祉の園」建物の下水道への切り替え工事 職員採用 	<ul style="list-style-type: none"> 各施設の具体的な補修計画及びそれに向けた費用の積立計画の作成。 宇治市との調整及び下水道切り替え工事の設計依頼。 インターンシップ制度を積極的に活用して新卒の採用に繋げる。 Webによる募集・応募の環境を充実させる。 	随時 管理職員	<ul style="list-style-type: none"> 今後10年以内に、約1億円の修繕費用が必要となる。本年度は、11,000千円の積立金を計上した。 設計は完了したが、費用額は定まっていない。また、工事方法については宇治市と協議を継続中。 インターンシップについて、募集はおこなったが応募者がなかった。 京都府福祉人材サポートセンターの協力を得て動画の作成に取り掛かった。次年度当初には完成予定。 	60%	<ul style="list-style-type: none"> 本年度末時点で、修繕積立金は36,000千円しかなく、費用の圧縮や借入なども検討していく必要がある。 コロナの影響や人件費・物価の上昇により、費用が当初の予想額より高額になる可能性がある。 インターンシップについては、カリキュラムを再検討していく必要がある。対面とオンラインとのハイブリットの内容に変更予定。 昨年度に刷新したホームページの効果も有り、Web経由の問い合わせが増加している。今後もWebによる募集に力を入れ、更なる内容の充実を図っていく。
職員の質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 職員研修の体系化 職員のやる気の高揚 	<ul style="list-style-type: none"> 研修委員会で人材育成プログラムを作成し実施する。 福祉人材育成認証制度に基づいた取り組み内容を全事業所で再度確認し実施する。 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。 	随時 管理職員	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成プログラムについての十分な検討が出来なかった。 福祉人材育成認証制度に関する研修を施設長会議で行った。 本年度も継続して異動希望聴取を実施。 常勤職員は年間5日以上の子休取得を達成。取得率も昨年より向上した。 	40%	<ul style="list-style-type: none"> 職員研修については、施設ごとに差が出ないように研修委員会で各施設の状況を共有していく必要がある。 シフト制や週4日勤務などの実態に合った効率の良い勤務形態への変更を検討していく必要がある。 京都府福祉職場組織活性化プログラムを活用し、職員の不満を解消しやる気を高める。
地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍での地域交流・活動に関しては、十分な感染症対策を講じながら可能な限り参加していく。 福祉教育を積極的に受け入れる。 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。 	随時 管理職員	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍の中、各施設ともに可能な限りの活動を積極的に行った。 	10%	<ul style="list-style-type: none"> 当面は続くことが予想されるコロナ禍において、どのようにすれば地域に貢献していくことが出来るかを再検討する必要がある。
その他	<ul style="list-style-type: none"> BCP（事業継続計画）の策定 ICT環境の充実と運用 	<ul style="list-style-type: none"> 将来の義務化に向けてBCTの作成と訓練などの準備を開始する。 業務の効率化と支援の充実に繋がるように環境を整備する。 	随時 管理職員	<ul style="list-style-type: none"> BCPの策定に関する研修に参加。 各業務のデジタル化は、試行錯誤の段階で現状維持に留まった。 	40%	<ul style="list-style-type: none"> 他の事業所の事例を参考にしながら、次年度の完成を目指す。 各施設が異なる様式を使用している為に、環境整備の障害となっている。まずはこれを統一する必要がある。その為には、ICTを推進するための委員会を創設し、各施設に担当者を置くなどする必要がある。

「榎島福祉の園」 2021 年度事業報告（案）

1. 施設概要

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

2. 事業報告（要旨）

- 新型コロナウイルス感染症に対する予防策に万全を期す。
- 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が再開された時に、今まで通りの活動が出来るように繋がりを継続させられるようにしていく。引き続き、地域福祉向上の拠点となることを目指す。

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、本人の希望を考慮しながら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。
	就労及び生活支援	働くことの就労意欲を基礎から意識づけると共に基本的な就労習慣と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。自治体からの委託作業で継続的な作業と収入を確保する。施設内では、利用者のスキルに合わせての自主製品製作が定着し販売量が増えた。これらの作業から利用者の就労の機会を増やすことができた。	100%	令和2年度就職をされた方は0名であり、令和3年度は1名が就職した。就職希望者への意識づけは継続した支援が必要。就職を希望されない利用者についても社会人として必要な心構えや生活リズム習慣の確立、地域で役割を持って働き、生活することを支援した。
事業基盤の強化	目標工賃達成	内職作業から徐々に脱却を目指し、行政の受託作業や一般企業での施設外就労等で収益を確保できる仕事を探すとともに、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15000円以上の維持を目指す。	年間を通じて	全職員	コロナ禍での作業を模索し、西宇治運動公園草刈り、植栽作業を受託でき、7月～広野公民館清掃を受託。また、自主製品としてアクリルたわし、ポプリなど宇治市受注や出店にて販売。また、配食用に作成しているお箸袋を生かして「おもてなし箸」として、京都ほっとはあとセンターに提案、採用された。これらの結果、利用者の就労の場と収益が増えた。また、配食事業の収益計算見直しを図ることで、配食事業の収入がアップした。結果、平均工賃20000円以上を達成できた。	100%	工賃アップを意識して、受託作業、自主製品販売場所を増やし、お弁当販売時に、自主製品、お菓子も販売し、売上アップを図れた。配食事業の給食部門収益計算見直しもあり、平均工賃区分2ランクアップできた。来年度もこれを維持しつつ、さらなる販路拡大を図ることで平均工賃アップを目指していく。
	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をする。また、支援学校及び関係機関と協議し、次年度の新卒者と通年を通して在宅者や離職者を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、実現は難しいと思われる。	50%	年度初め36名でスタート。4月にOB利用者が離職の為1名入所、1名退所あり。就職者1名あり、年度末35名で終える。
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リモートが中心となってきている現状を踏まえ、研修を受講できる環境を整備し、職員の資質向上・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、資格取得に向けての奨励を図っている。	60%	1回以上の外部研修には参加できるよう努めている。また介護福祉士の資格を1名の職員が取得できた。
地域貢献	地域交流	地域のイベント開催が見込めない中、今後、再開された時に地域住民との交流がスムーズに繋がるように関係が切れないように努める。	随時	全職員	コロナ禍での地域交流、地域貢献についてできることを模索する。地域貢献として、府営榎島大川原団地に「コロナに負けるな！子育て応援弁当」を企画する。1食100円、100食限定で1日だけ販売実施。	90%	子育て応援弁当の実施により、地域住民とのつながりや配食事業の広報活動の機会にもなった。その後レギュラーに繋がった世帯もあり、レギュラー数増加。地域貢献の継続した取り組みを目指していく。
	見守り弁当の推進	コロナ禍が収まって地域の協力が得られるようになれば、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は現状維持。	50%	見守り弁当は新たな展開を行っていく必要がある。介護施設等への「おやつ」の提供など、次年度も模索していく。

	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	実習や見学の電話には真摯に受け止め、受け入れられる様に調整を図っている。来年度の年度途中で契約検討者2名の見学や実習を受け付ける。来年度利用につながるよう働きかける。	50%	次年度新卒者予定はなかったが、次年度利用に向けて中途入所の施設見学や実習を受けた。その他見学者はその都度対応した。来年度は、年度途中の契約検討者2名の受け入れを目指す。今後も在宅者や離職者の受け入れを目指していく。(実習：見学者の受け入れと連動) 榎島中からは学校へ出向いての講義依頼があり講義した。
その他	生活・作業環境整備	新型コロナウイルス感染症対策を万全に行い、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、改善を行っている。補助金にてオゾン空気清浄機を各室に設置できた。また、地域企業様から作業机を寄贈していただき、施設内空間を最大限利用する。	80%	作業室の空間を最大限利用し、コロナ対策を行いながら、利用者の状況に合わせて作業環境を整える。一部、個別対応が必要な利用者へ適切な空間を提供することが難しくなっている。
	配食事業の見直し	食育をテーマとして給食提供の在り方、特にコロナ対策を考慮した給食提供の検討と弁当事業の在り方、弁当以外の商品開発の検討を進める。	随時	管理職	今年度から製菓衛生士資格取得の職員が在職したので、お弁当+@（お菓子類）の商品展開を検討し、市役所や振興局（今年度より販売開始）、アルブラ出店等イベントが少ない中ではあったが販売した。宇治川菓子工房の商品にないものをチャレンジしていく。また、食育アライアンス事業に参加し、徳洲会病院とコラボしたお弁当を販売した。（年2回）	80%	食材費が高騰している中、給食・お弁当共に、これまで以上にコスト面を意識し、工夫が必要。お弁当販売は、これまでのつながりを大切にしながら、新しい売り方、商品展開を模索していく。また、お菓子部門を伸ばすべく、何か「売り」の商品を検討する。
	施設整備	エレベーター等、老朽化した設備の改修に着手する。	随時	管理職	2階廊下の天窗ガラス入れ替えと防水工事、屋上土砂撤去工事、駐車場の浄化槽マンホール改修工事、体温測定器消毒スタンド設置、施設内ドアの取っ手取り換え工事を行った。	80%	まず優先として、1階作業室のシャッター上からの水漏れ補修、自動ドアの修繕を検討している。他、外壁全体に老朽化が目立ち、補修が必要である。

「志津川福祉の園」 2021年度事業報告（案）

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19名）（ ）内は年度末時点の実利用者数

2. 事業報告（要旨）

○通所に喜びが感じられるよう利用者主体で就労支援事業、生活介護事業を展開する。○新たな地域貢献のあり方を模索し、地域住民との協同を考える年度とする。
○感染症対策を十分に講じた上で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。
○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、利用者支援を行う。 ○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。

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	通所に意欲や充実感を得られる作業の提供	利用者一人一人が見通しを持ち一日一日達成感を得られ、日々の生活にも充実感を持てる作業提供を行い製品に仕上げる。	通年	管理職 サビ管	コロナ禍の中、在宅ワーク協力を100日近くに渡り依頼した年だった。その為、先行きの見通しは持ちにくい状況があった。しかし施設内では他の作業班とも交流出来ない状況がありコツコツと作業には取り組めた。	50%	企業とコラボした製品受注は今年度も進まず、製品ストックを整える状況が続いた。今後は流行を意識した製品づくりとSDGsを意識した製品づくりを目指す。 全職員で園外作業に取り組める計画の推進と野菜や花苗の新たな作業展開を進められる体制構築が必要である。
	就労支援事業の継続展開	園外作業等積極的な取り組みを協同で行うと共に、野菜や花苗の栽培等、新たな作業展開や受託作業の継続展開を行う。	通年	管理職	園外作業の取り組みに於いても緊急事態宣言発出やまん延防止等重点措置適応により合間を縫って作業展開だったので共同取り組みは難しい状況だった。	45%	
	虐待防止の徹底	月1回の職員会議に於いて引き続き勉強会を実施し専門性の習得や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 サビ管	今年度も職員会議では引き続き虐待防止研修を実施した。支援方法に苦慮し、助言を求めて来られる状況も生まれ、虐待防止理解が進みつつあった。	70%	
事業基盤の強化	安定した施設経営	利用者、利用者家族、地域の方々々に理解を促した上で感染症への感染対策を充分に行い安全に通所できる環境を整え提供する。	通年	全職員	在宅ワーク協力を引き続きお願いする状況が続き、感染者も出た為、1週間の休園措置となり、感染対策を図りながらの運営だった。	75%	感染対策は利用者本人や利用者家族に協力頂けたお陰もあり安全に運営は出来た。 在宅ワークが100日近く協力頂けたが、加算収入や退所者による収入減で赤字決算となった。来期は新卒利用者確保に向けてアピールを図っていききたい。
	施設行事や余暇支援等、利用者の希望に沿った実施を行う中で開園日数増と利用日数の確保を行い安定した収入確保を目指す。	通年	管理職 担当職員	余暇支援も行事も計画通りの実施は不可能だった。その中、9月に生活介護事業利用の2名利用者が退所され、計画通りの収入確保が出来なくなった。	20%		
職員の質の向上	施設の規律と組織体制を確立	管理職、リーダー職、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	感染マニュアルに従った実施を進める機会が多くあり、それぞれの役割や責任は明確化して進める事は出来た。	60%	役割や責任の明確化を図ったが、協力体制はなかなか得られない状況もあり来期は班毎のまとまりを重視し進めたい。 資格取得を進めるため来期は外部研修に職員を参加させる様、調整していききたい。
	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	管理職	外部研修はリモートが中心であり、法人研修もリモートで実施され多くの職員に参加できる機会があった。	60%	
地域貢献	地域交流及び地域の活性化	感染対策を充分に図り地域住民が期待や希望を持ち施設に集って頂ける催しを企画、実施する事により地区の活性化や地域住民同士の交流の場となりうるイベントを開催する。	通年	全職員	寄せ植え教室開催も感染者が出た関係で中止せざるを得なくなり、昨年度同様、唯一12月に朝市開催出来た状況のため地域住民との交流する場の実施は不可能だった。	30%	世の中の状況を見極めて、耕作地作業や販売を通じて、少しずつ地域住民との交流が持てる集まりを持っていききたい。 また、イベント計画も来期は進めていききたい。 農耕作は引き続き進めていく。
		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。	通年	全職員 担当職員	地域借用の畑は今年度より3か所となり、近隣で耕作されている地域の方々も声を掛けて頂け、助言頂ける状況が出来ている。	70%	
	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。	随時	全職員	地域の集会所清掃や地域清掃活動には保護者の協力も得られて参加できた。防災訓練は実施されなかった。	30%	
その他	老朽化する設備、備品の整備と更新	老朽化する設備、備品の引き続きのメンテナンスと更新に向けた計画的な積立を行う。	通年	管理職	2階作業室、計4台のエアコン更新は実施でき、省エネと快適性は向上した。	30%	来期は電柱からの引き込み電気配線更新やマイクロバス1台廃車に向け送迎車の更新を図る。 養蚕使用機器の活用は管理職で計画を立てお試し事業からスタートさせていききたい。
		養蚕事業廃止による飼育設備や機器備品の活用方法を検討し新たな事業展開の模索を行う。	通年	管理職	養蚕使用機器備品の活用や模索に於いては、コロナ禍の在宅ワーク状況もあり実施出来なかった。	30%	

「グループホームかさとり」 2021年度事業報告（案）

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11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感染症対策を講じた上で安心して送れるように支援した。
- 高齢化と障害の重度化による生活全般の支援の強化が引き続き課題となる中、汚水枘を設置する等の対応を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	言葉で表現する事が出来ず、自分の判断で良くない方向に行動してしまう事の無い様に常に見守り、話を聞く体制を整えると共に問題解決を図る。	通年	管理職 サビ管 支援員 世話人	今年度もコロナ禍の中、感染予防のため夕食は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。リビングで過ごす活動は自粛し可能な限り自室で過ごす促しを行ってきた。各自室に職員が出向き、部屋での過ごし方や衛生面等個々の支援を実施してきた。	80%	コロナ禍の中、揃って過ごす事は不可能な一年間だった。各自室へ訪問し、それぞれの個々の思いや希望は可能な限り受け止め、衛生管理等の確認も行い支援した。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管理者やサビ管を投入し支援を実施した。	95%	バックアップ施設の職員の協力が多く得られ土日も含めた日中支援体制の構築ができた。管理職員も宿直支援や月1回の土曜対応をする事でホーム職員の年休取得推奨を進めやすくなった。
事業基盤の強化	年中無休支援体制の構築	利用者、利用者家族、地域の方々に理解を促した上で感染症への感染対策を充分に行い安全に生活できる環境を整え提供する。 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	緊急事態宣言発出中やまん延防止等重点措置適応期間中は利用者家族にも協力頂き、自宅へ帰ることなく施設とグループホーム往復の日常生活支援を実施、感染対策を図った。その間はバックアップ施設職員の協力も得て、年末年始も含め支援体制の構築ができた。その為に利用者も安心してホーム生活を送ることができた。	90%	年中利用されている利用者が2名おり、支援体制は整っている。土日の日中の過ごし方もコロナ禍の影響で、外出は控える状況ではあったが、近隣の散策等は実施できた。年末年始も含め今年度は長期休暇時の支援体制は構築できた。
	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もなかった。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。感染等が発生した場合のシュミレーションは行ったが地域連携では調整できていない。
職員の質の向上	研修等への参加を促し報告会を実施	法人の研修に参加しにくい勤務状況を勘案し事前の研修書類の配布や全職員の研修報告書閲覧や報告の場を設ける。 利用者支援方法の知識習得や虐待防止等の理解を深められる様に伝達する。	通年	管理職	バックアップ施設の職員会議の虐待防止研修資料配布や法人研修会ではリモート参加を実施した。 法人研修委員を招いて新型コロナウイルス感染症対応マニュアルの学習会と防護服着脱、ゾーン分けのノウハウを学んだ。	70%	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となっている。しかしリモートを接続することができたこともあり、研修参加や支援施設で行った研修資料を配布し、会議で再確認するようになってきた。
地域貢献	地元の理解を得る	感染症に充分配慮した上で地域住民との交流の場を計画し交流を図ると共に、地域行事への参加を進める。 地域の小学校の古紙回収事業に協力する。	年1回	全職員	今年度もコロナ禍のため、例年実施してきた地域住民招待の交流行事については本年も中止とした。古紙回収事業には積極的に協力した。	50%	コロナ禍の中、地域住民との交流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り、地域住民と触れ合える機会は設けてきた。
	地域交流	アクトパル主催の行事への積極的な参加や出店協力を行う。	年2回	全職員	アクトパル宇治が主催する春と秋の広場には地域交流の一環でもある事から、利用者は参加の形をとった。	50%	アクトパル宇治主催行事への参加は行ったが、地域の方々と親しく交流することはできず、今後は話の出来る機会を設けていきたい。
その他	利用者家族との交流	例年実施してきた季節行事や地域交流への参加により利用者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利用者家族が集まる行事は今年度も見合わせた。	0%	コロナ禍の中、行事は見合わせた。
	設備等の修繕	開設11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	リフォームを実施。必要となった汚水枘の設置と経年劣化した洗濯機を交換した際、3台使用できるスペースを確保するため工事を行った。新型コロナウイルス感染対策ゾーン分け用仕切りの設置とシート準備を行った。	70%	昨年計画してきた汚水枘設置や洗濯場の改修リフォームは行えた。洗濯機が3台になり少人数の選択も可能となり節水できるようになった。感染対策用の備品は今後も発生時を想定した備品整備を行っていきたい。

「宇治川福祉の園」 2021 年度事業報告（案）

1. 施設概要

○定員：生活介護 30名（39名）、就労継続支援B型 10名（9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が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	マスクの着用と定期的な換気・消毒を徹底し、再度の感染を防止し、利用者が安全に活動を行えることを目指す。 利用者が日々充実した気持ちで暮らしを積み重ねてゆけるよう、職員がひとりひとりの想いに向き合って支援を行う。	年間を通じて 全職員	意識が緩むことなく、感染症対応については年間を通じて効果的に実施・継続できたと判断する。また利用者のマスク着用の意識も向上することができた。 下請け加工は減収となったが、利用者に向き合い、新たな日中活動の持ち方を検討・実施できることにつながった。	90% 70%	利用者、職員ともに意識を深めながら、感染症対策の継続は必要。 感染拡大の状況を見ながらとなるが、より充実した活動内容を計画・実施してゆくことを目指す。
事業基盤の強化	事業の安定化 業務手順の標準化	必要な感染症対策を継続し、通年の安定的運営を目指す。 菓子工房の今後の運営について検討を継続する 「業務マニュアル」を実情に合った形に改定することを継続し、活用についても見直しを行う。	年間を通じて 全職員	2月に職員1名の感染があったが、迅速・効果的に対応が行うことができ、拡大を防ぐことができた。 改装案を3社に見積もり依頼し、2社から提出を受けた。 第三者評価での指導をもとに、諸規定とともにありかを職員に明示。必要に応じ参照し、業務手順の確認を行った	90% 90% 60%	感染症BCP策定も継続して行い、体系的に安定運営を行えることを目指す。 改装依頼する業者を選定が必要。就労支援事業として、具体的にどのように行ってゆくかを現場職員らと協議し、改装時期を検討する。 手順の見直しが必要となる度の改定が必要。
職員の質の向上	チームアプローチ力の強化	感染症予防の観点からも、フロア毎、小グループ編成での活動を心がけ、職員それぞれが必要な対応と利用者支援が行えるよう、判断力と支援スキルの向上を心がける。	年間を通じて 全職員	今年度は指揮系統の流れを明確化できたことから、利用者の生活グループや業務分掌毎の相談について円滑に行うことができた。	80%	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	地域との関係維持	具体的な交流活動について実施は依然難しいが、再開を見通して各団体の代表者との状況把握を継続する。 大学生の介護体験にあたる実習については、十分な安全対策を事前に行う事を前提に、個別に受け入れを検討する	年間を通じて 管理職ほか 担当職員	地域との交流活動は実施を見合わせた。 後援会との協議により「ミニわくわくまつり」を11月に槇島と開催。ふれあい花壇活動は小学校との協議の元、対策を行って参加した 介護体験受け入れ先や学生本人との連絡調整を密に行った。第6波感染状況が逼迫したため、協議の上延期または中止の判断をとった。	60% 50%	今後の感染状況を考慮し、各関係団体との協議を基に現時点で実施できる形でそれぞれの活動を再開してゆく方向を考えてゆく。 「感染を持ち込まない」観点から必要な判断であったと考える。施設の意図をきちんと説明できるようにし、実習受け入れの姿勢は継続する。
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、感染症予防に努める。	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らないよう、随時の安全確認が必要。

「地域生活支援室」 2021年度事業報告（案）

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）

- 継続した新型コロナウイルス感染症予防対策が必要であり、グループホームでのマニュアル改正と発生時対応を想定した研修を繰り返し、迅速な職員対応につながり、感染者の発生を抑えられた。緊急事態宣言や蔓延防止措置の発令により、利用者の生活全般に制限は多くあり、一部の利用者には在宅支援の協力も得られた。
- 週末のグループホーム滞在を利用者に促し、保護者にも協力いただくことができたと同時に、週末ホームでの余暇の取り組みが求められ、個別の対応を行った。利用者像に合わせた支援方法を検討し、職員間で共通理解をはかり、健康管理においては、他機関と連携することできめ細かな支援につながった。
- 日中一時支援は、感染症対策をより強化して法人利用者への受け入れとし、3施設からの受け入れを曜日別に分け、人数を制限して実施を継続。利用者数の減少により事業継続が困難になり、年度末の廃止を決めた。

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	記録業務の省力化による支援の質の向上	IT機器の導入により、業務日誌と多種記録を連動させて残し、職員間の情報共有にも役立てている。有効活用することで、業務の省力化につなげる。記録が支援内容の裏付けとなるよう活用する。	随時 管理者 生活支援員	業務日誌と連動して利用者の実績・食数計算・ケース記録が省力化され、直接支援にあたる時間の確保に繋がった。 眠りスキャン導入で、睡眠状況が可視化されて夜間対応と健康状態の把握に活用できた。 ラインワークスは、ホーム間連絡をはじめ、夜間・休日などの情報共有にも有効で、コロナ感染情報などの迅速な職員対応にもつながった。	80%	職員の意識と技術の向上がみられた。設備上の課題も浮上し、更なる環境改善が必要となる。
	利用者の健康管理	利用者の基礎データを定期的に確認し緊急時対応に活用できるよう整える。 個別の課題に応じた健康チェック項目についての記録を共有する。 看護師との情報交換を定例化する。 訪問リハ・訪問看護・訪問薬管などのサービスと連携して情報共有し、健康管理に繋げる。	年2回 生活支援員 世話人 週1回 生活支援員	個人のフェイスシートと医療情報カードを整備して、緊急時医療対応を明確にした。 個別の健康チェック表を活用し、体温・血圧・排便・発作・体重など、看護師や医療機関との情報共有に活用できている。 訪問看護・訪問リハビリ・訪問薬剤管理などのサービスと連携を広げて、医療連携を進められた。	90%	コロナ対応も含めて職員の通院付き添いの回数が急増し、医療情報カードでの情報共有ができた。 健康面のチェックから、看護師・主治医との連携まで、きめ細かな対応に繋がった。 コロナ感染対策として、訪問休止の事業所が復活した。
	余暇の充実	本人の生活に寄り添い、余暇の過ごし方に関する希望を引き出して、具体化につなげる。	随時 サビ管 生活支援員	個別の散歩・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。 外出自粛に伴い、ホーム内の余暇にシフトを移して少人数で取り組んだ。	70%	利用者の要望を聞きながら、余暇の過ごし方を検討できた。
事業基盤の強化	法人職員間の相互連携を図る	ホーム間はもとより、法人内での職員応援体制を提案して、緊急時応援体制を強化する。	年間 管理者	地域生活の職員協力にとどまらず、3施設から休日の応援職員を要請し、休日勤務として協力をいただいた。特に夏季休暇や年末年始の調整が難航した。	70%	休日の応援は一部の職員に限られてしまうことと、コロナ感染の不安がある場合、所属事業所への配慮もあり難しい。 法人全体の勤務調整とホーム応援勤務の振替休日の体制が必要。
	週末のホーム滞在を促す	ホームでの休日利用の促進を図ることで、安定経営につなげる。	随時 管理者 生活支援員	保護者懇談会を開催して、週末のホーム利用と積立金の提案を行った。利用者の理解も含めて、徐々に協力が得られた。また、コロナ禍の在宅支援の協力も得られた。	80%	休日の個別支援を行うことで、職員の負担増が課題。
	短期入所の強化	感染症対策を行いながら外部利用者の受け入れをすすめ、目標稼働率を4人/日とする。 更に日中一時支援の可能性を探る。	年間 管理者 副管理者	感染症対策の強化を進めたため、外部利用者の受け入れは再開できず、閉所期間もあって利用控えがみられ、稼働率は2.8人/日にとどまった。日中一時支援のにじいろの廃止と巨椋での受け入れ拡大の方向で決定に至る。	50%	感染予防対策を徹底して受け入れるものの、外部利用者の受け入れは慎重にならざるを得ない。

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を開催して、利用者理解を深めるとともに、職員の支援技術の向上と支援の統一を図る。	月1回	サビ管 生活支援員	月1回のホーム会議を重ねて、利用者の共通理解を深めて支援の統一を図れた。 感染症予防の対策として多くを求められたが、役割分担とチェック表で、確実に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。	80%	職員間の意思疎通をはかるための手段として、ラインワークスの活用も有効であった。
	研修の実施	各種マニュアルに沿った内容で具体的なイメージが持てるよう研修を行う。	年2回	管理者 副管理者	利用者ケースの情報共有を深めながら、障害特性や医学的情報を学習して理解を深めてきた。 感染症対応については、動画を活用して基本的対応を学び、マニュアルに沿って具体例をもとに研修を重ねた。	70%	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必要である。
地域 貢献	地域での小さな実践	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。 散歩コースにおけるゴミ拾いの定例化。	年間	サビ管 生活支援員	なごみりあ（GHまきしま）の自治会取り組みについては、感染予防から今年度も中止となる。 西宇治公園における宇治ボランティア活動センターの清掃活動の取り組みに、地域の方々と一緒に参加出来た。 利用者との散歩は、休日外出の一環として取り組むものの、定例化するには至らなかった。	40%	感染対策への配慮は必要である。
その他	感染症対策をはじめ、災害等の危機管理意識の向上を図る。	感染症・災害などのマニュアルを見直して、職員が実際にイメージできるような研修を行う。 事業継続計画（BCP）を策定し、継続的なサービス提供に備える。	9月・3月	管理者 副管理者	GHの感染症マニュアルを改定して配布し、職員への再確認と感染予防対策の徹底を行った。 感染者が発生した時の対応について、具体的にシュミレーションした研修をホーム毎で行った。 （防護服・ソーニング・連絡体制など）	90%	ワクチンの接種と、抗原検査・PCR検査の普及と感染予防対策により、感染疑いの早期発見と迅速な対応策がとれ、ホームでの感染者が出なかった。 ホームでの感染者療養については、更なる職員応援体制が必要である。
			6月	管理者	事業継続計画（BCP）については、協議を始めているものの策定途中である。	50%	事業継続計画の協議を取りまとめて策定する。

相談支援 まきしまてくてく 2021年度事業報告（案）

1. 事業概要

○計画相談 : 3施設のご利用者を中心に計画相談を提供。139名(3施設 116名 地域 23名) <体制> 相談支援専門員 専従2名(機能強化Ⅲ)

○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。 9名

○地域移行支援: 令和3年9月末にて事業廃止

2. 事業報告（要旨）

○コロナ感染症対策では変異ウイルスへの変容にあわせ対策を苦慮するなかで、積極的にZoomを活用し、自立支援協議会への参加や関係者会議等の招集などを実施。さらに自宅や通所施設等への訪問頻度を極力避け、感染症対策に留意するも濃厚接触者の判断を要するようリスクも生じた。また家族感染等より濃厚接触者に特定され、職員が出勤できない事態も発生したが、Kintoneを活用し記録を共有していた事で、業務継続が図られた。

○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。特に今年度はコロナ関連の対策より訪問しての聞き取りや事業所等との連携を回避した事等からE-Listの加算を上乗せする事ができなかった。

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	3施設・地域連携室等との情報共有。 第二次中長期計画見直しにあたり	・LINE WORKSやKintoneにて情報を共有し迅速に対応していく。 ・現状を評価し見直しや改善点を洗い出す。	随時 管理職	・事業所や職員間での日々の連絡調整についてはLINE WORKSが浸透し飛躍的にコミュニケーションが活発化された。 ・9月より経営改善にむけて現状や課題整理をすすめた。さらに改善点等議論を重ね10月27日経営改善の取組について法人全体で取りまとめることができた。	90%	生活の場であるグループホームとの連携を重視し今年度は地域連携室と定期的にリモート会議を実施してきた。次年度以降も会議を継続するにあたり、集約すべき情報等の疎通がより図られるようにもち方について確認していく。10月のとりまとめに沿い洗い出された改善点の見直しをすすめる。
事業基盤の強化	業務維持にむけた取り組み 計画的な相談支援専門員の養成や更新。 相談支援専門員の加算要件研修	・利用者支援及び管理システムの見直し及び検討。 ・リモート会議等積極的に取り入れると共に対策についてシミュレーションしながら検討を深める。 ・更新の必要なサービス管理責任者及び相談支援専門員を計画的に養成していく。 ・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。 ・主任相談員養成研修等を受講する。	随時 管理職	・クラウドサービス（Kintone）での利用者情報の管理を整え一部事業所と事務局にて本格運用を開始した。 ・コロナ禍2年目の対応より、他事業所間においてもリモート会議等が定着した。 ・今年度も新たな相談支援専門員の育成は議論が深められず断念、2名が更新研修を受講し内1名が主任研修を受講する事ができた。 ・令和3年度主任相談支援専門員養成研修受講。（山田）	90% 60% 100%	コロナ禍2年が経過し対策においても見通しがもてた。現状終息の目途もなく引き続きコロナとの共生が求められる事から今年度の取組みをBCP（事業持続）計画策定への足掛かりとする。 事業基盤の強化を図る上で指針となる法人での相談業務のもち方を検証し引き続き議論をすすめる。 相談支援専門員の育成や資格の更新についてサービス管理責任者の養成・更新とあわせてキャリアアップの観点からも引き続き整理を図り組織力の強化をめざす。加算要件の資格に関し概ね受講が完了した。今後は、個別対応に関連した加算を取りこぼさず取得していく。
職員の質の向上	宇治市地域自立支援協議会への参画 京都知的障害福祉施設協議会相談支援部会への参画	・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 ・相談支援専門員の専門性の検討。	定例会 第3木曜日リモート参加 随時 管理職	市中の感染状況を見ながらリモート会議を中心に「相談支援部会」と「障がい者の高齢を考える部会」に出席した。 昨年度同様、京都知的障害福祉施設協議会の部会招集はなかった。	100% 0%	地域の相談員と地域諸課題を共有し、相談支援専門員のスキルアップと顔の見える関係を築いていく。 コロナ禍での会議のもちかた等、知福協の相談部会としての方向性を確認し整理する。
地域貢献	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。 ・地域の相談窓口として協力し、必要な機関へ繋げる。	随時 管理職	昨年同様、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%	この間、感染症対策より、地域活動や集まりが自粛され積極的な交流が図られなかった。これからの地域貢献のあり方について事務局を同じくする宇治川福祉の園と協働する形で貢献のあり方について議論していく。
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 管理職	コロナ陽性者の対応を巡って山城北保健所と随時連絡・調整をはかった。 生活介護での重度障害者支援加算要件でもある計画づくりの為にA5M外力の強化を目的に勉強会を実施した。	100%	引き続き、重度障害者支援に関連する計画書や手順書の様式の統一をはかり、支援者一人ひとりのスキルアップと所属を超えた支援チームの立ち上げを検討し困難ケースへの対応スキルを研鑽していく。