

法人本部 2022 年度事業報告

1. 法人概要

- 法人設立から 30 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 123 名、職員 91 名）

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第一に考えた。また、職場環境の改善と職員育成に注力した 2022 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 中期経営計画の実行 	<ul style="list-style-type: none"> グループホームの体制を再検討し上質なサービスの提供と効率的な人員配置が両立できる方法（シフト制導入等）を模索し実行する。 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"> 業務内容の見直しと変形労働時間制の導入に向けての検討に入った。 	40%	<ul style="list-style-type: none"> 各職員の役割を明確にし、必要な時間に適切な人数の職員配置になるように勤務形態の変更が必要である。そのためには、就業規則と賃金体系の見直しも必要となってくる。
事業基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 職員の採用 職場環境の改善 施設設備修繕費用の積立 利用者の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 職員の高年齢化を是正するため、若年層の採用を強化する。 1. 積極的に民間の人材会社を活用する。 2. インターンシップの内容を充実する。 3. 動画などを活用して広報活動を強化する。 京都府福祉職場組織活性化プログラムの活用 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の推進 法人全体で単年度 10,000 千円の積立を行う 利用者数が減少傾向にある為、目標を設定し計画的に新規利用者の獲得を目指す。 	随時	管理職員	<ul style="list-style-type: none"> 職員の欠員は中途採用ではなく派遣職員での補充で対応した。新卒採用に関しては、専門学校にOBを派遣するなど今までとは違ったアプローチで採用活動を行い 3 名の採用に繋がった。 活性化プログラムを活用したアンケートを全職員対象に実施し、各事業所の課題の洗い出しを行い必要に応じて職員のヒアリングを行った。 本年度は、臨時的修繕などの出費があり積立を行うことが出来なかった。 利用者獲得について計画的な活動が出来なかった。 	50%	<ul style="list-style-type: none"> Zoom等を使用した会社説明会の内容が、他法人に比べると不十分であるので動画等の素材を充実させて魅力のあるものにしていきたい。 次年度は課題解決に向けて実効性のある方法で取り組む必要がある。 本年度は、車両購入で逆に借入金が増加している。収支の改善は喫緊の課題である。 ご利用者さまにとって魅力のある施設運営を心掛け支援校との連携を深めて利用者増を目指す。
職員の質の向上	<ul style="list-style-type: none"> 職員研修の充実 OJT制度の充実 全般 	<ul style="list-style-type: none"> 研修委員会を中心に人材育成プログラムの内容を再検討し、キャリアパスと連動し充実した内容に改定する。 OJT制度の具体的なマニュアルを作成し実効性のある制度を目指す。 全事業所での福祉人材育成認証制度に基づいた取り組み実施の徹底 	随時	管理職員	<ul style="list-style-type: none"> 人材育成プログラム・OJTの内容について十分な検討が出来なかったが、研修については、計画通り実施することが出来た。 	30%	<ul style="list-style-type: none"> 引き続き、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。 キャリアパスを明確化し職員のモチベーションアップを図る必要がある。
地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> 地域貢献活動 地域交流、地域活動等の推進協力 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所において協働若しくは個別に事業計画を立て実行出来るように進行管理を行う。 感染症対策を十分に講じながら可能な限り地域交流、活動に参加するとともに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"> コロナ対策も徐々に緩和され、各事業所ともに可能な限り活動を再開した。 	20%	<ul style="list-style-type: none"> 今後は、コロナ前の活動内容に戻すとともに、更にもう一歩踏み込んで、地域に貢献できる活動を新たに始める必要がある。
その他	<ul style="list-style-type: none"> BCP（事業継続計画）の策定 ICT環境の推進 下水道接続工事 	<ul style="list-style-type: none"> BCPの策定を完了する 各事業所間で情報が共有可能な環境を構築する 「宇治川福祉の園」の下水道接続工事を 7 月から 9 月に実施する。 	随時	管理職員	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所ともに概ねBCPの策定を完了した。 各業務のデジタル化は、課題も多く現状維持に留まった。 下水道接続工事は大きな問題もなく完了した。 	40%	<ul style="list-style-type: none"> 今後は、作成した BCP の内容をブラッシュアップさせて完成度を上げていく必要がある。 デジタル化にはかなりの費用が見込まれることから、費用対効果を十分見極め進めていく必要がある。 宇治川福祉の園の工事が完了したので、次は榎島福祉の園の工事の時期を検討する必要がある。

「榎島福祉の園」 2022 年度事業報告

1. 施設概要

○定員：就労継続支援B型 35名（34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。
- 食育をテーマとして利用者の健康管理に勤めるとともに、社会貢献としての配食事業も行い、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た。 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「生活リズムの整え」の支援を行った。	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。4月、7月途中入所2名。退所者3名あり。
	就労及び生活支援	また、生活に重きを置いた支援を取り入れる。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		80%	
事業基盤の強化	目標工賃達成	内職作業からの脱却を目指し、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25,000円を目指す。	年間を通じて	全職員	堀川実習、10月最賃見直し時に時給アップできた。実習手当もアップし、利用者のモチベーションにつながった。また、自主製品を出店や榎島コミセン、「あおいそら」で販売を開始。食器リユース事業は、お弁当配達時やわくわくだより等で広報活動を行った。「きっちん・まきしま」は、公式LINEを作成した。受注数月平均400食超え、配達先も増加。月額平均工賃20,760円で昨年度より634円アップできた。	100%	堀川、下半期からの収入アップで収入源を確保。自主製品は販売場所を増やしたが、ほっとはあとセンターの大口受注はとれず、停滞も、パースデーケーキ請負で月1万程アップ。食器リユース事業は、今後利用者の作業として整える。お弁当販売時、お菓子も販売し、来年度に向けての方向性を模索。配食事業は、食材費1～2割度重なる高騰により影響を受け、メニューの工夫等を行う。光熱費等あらゆる値上げが重なる中、施設運営の観点から利用料値上げはやむを得ず、来年度は400円に。来年度はお弁当の値上げも検討。GH食材調達について整理を行った。
	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、生活介護事業の検討をする。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。区分5の利用者は3名で、全体的には体調面、生活面の支援がウエイトを占めてきた。車いす、てんかん等個別対応も増えている。	100%	年度初め35名でスタート。中途入所2名あったが3名退所した為、定員を割った。（3月末34名）来年度は2名入所予定。
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。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。	80%	各職員1回以上の外部研修に参加できるよう努めている。来年度も継続していく。
地域貢献	地域交流	地域のイベント開催が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、また、関係が切れないように努める。	随時	全職員	昨年度と同様の内容で、子育て応援弁当を実施した。	80%	地域貢献の取り組みを近隣保育園の保護者への夕食お惣菜提供等検討したが、お昼のお弁当業務と職員体制の兼ね合いにより、両立は難しいため、今後の課題である。
	地域応援事業	子育て応援や子供食堂的な要素を含んだ弁当の取り組みを実施する。	随時	全職員	学区福祉の配食については現状維持だが、それがきっかけで他の日にも注文いただけるお客様が増えた。	100%	介護施設等への「おやつ」の提供など模索していくが、職員体制、給食との両立、お弁当増加により難しい。お弁当をベースに再検討していく。
	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た。実習には、来年度契約に繋がるよう働きかける。	100%	次年度利用に向け施設見学や実習を受けた。（2名契約）榎島中からは学校へ出向いての講義は、学校のコロナ感染拡大のため中止になった。来年度機会があれば参加する。

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、改善を行った。	100%	コロナ陽性による感染拡大を懸念して、7月に1日、8月に2日休園した。また、1月は大雪による積雪で1日休園した。
	食育事業	食育をテーマとして食の在り方、特に適塩を考慮した弁当の提供や、食育イベントに参加して施設の取り組みを紹介するとともに、施設の存在をPRする。	随時	管理職	市役所出店中心に様々な焼き菓子販売を行っている。うーちゃ弁当販売に今年度も参加した。	80%	お菓子部門を伸ばすべく、多様な商品を試行的に販売している。「売り」の商品を検討していくと同時に、賞味期限調査を行う。
	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	フォークリフト交換、玄関自動ドア修理、2階天窗フィルム貼り、高圧気中開閉新設工事、施設外装工事に着手。	80%	以前から懸念していた左記の修繕ができた。次年度も業者対応するもの、内輪で修繕できるものを見極めていく。エレベーター交換への積立金捻出まで回らないのが課題。現時点で部品調達できるうちは、適宜交換を行っていく。

「志津川福祉の園」 2022 年度事業報告

1. 施設概要

○定員：生活介護20名（現員23名）、就労継続支援B型20名（現員20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できた。
- 感染症対策を十分に講じた上で利用日数の確保に努め、収入を確保できたが経営基盤の強化は図れなかった。
- 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は行えた。
- 地域貢献のあり方を模索し、地域住民との協同を進める年度としたが、達成できなかった。
- 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、利用者支援は行えた。

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	通所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充実感や達成感を得られる作業提供を行い、製品完成を目指す。	通年 管理職 サビ管	個別支援計画書に明記された支援目標に従い、利用者個々の障害特性や年齢に考慮し、所属している作業班の作業に従事する。	100%	個別支援計画書に従って利用者個々の希望に沿った作業提供は行えた。
	就労支援事業の継続展開	受託作業は全職員協同で利用者と共に積極的な取り組みを行う。また野菜や花苗の栽培等、新しい作業展開を模索し実施する。	通年 管理職	福祉会館全館清掃や風呂清掃、遊歩道・公園の清掃、広報配布等受託作業への参加や紅花栽培の協力、製品販売等の募集による参加を促す。	100%	募集手紙を配布し、受託作業の参加希望をとり作業従事頂いた。コロナ感染拡大で休園期間前後は休止した。
	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事により虐待防止の取り組みに繋げる。	通年 管理職 サビ管	虐待防止の徹底を図るため、規則等の確認や支援上での対応方法等会議で確認し、向上を目指す。	100%	今年度は職員会議で倫理要綱を含めた虐待防止研修は実施し、福祉施設第三者評価受診を契機に再度見直すことが出来た。
事業基盤の強化	安定した施設経営	利用者、利用者家族、地域の方々に理解や協力を頂き、感染対策を充分に行った上で安全に通所できる環境を整え提供する。	通年 全職員	登園時の検温や家庭との連携を図り、健康で安全に通所できる施設支援が提供できるように職員一丸となり取り組む。	100%	7月中旬に新型コロナウイルス感染症のクラスターにより2週間休園となり、その反省から感染対策を見直し、支援に取り組めた。
		施設行事や余暇支援等、利用者の希望に沿った内容で実施する中で開園日数増と利用日数の確保、及び新規利用者獲得を目指し安定した収入確保を図る。	通年 管理職 担当職員	月1回の土曜日余暇開催や作業班のレクリエーションを土曜日に開催することで出勤日数の確保を図る。新規利用者獲得に向けた支援学校への広報も行う。	70%	土曜日の余暇活動や各班のレクリエーション活動は実施できているが、参加者人数の確保に苦慮している。また、支援学校への広報は最終、宇治支援学校のみになってしまった。
職員の質の向上	組織体制の確立と規律の厳守	管理職、リーダー職、一般職それぞれの職責と役割を理解し組織体制の基盤強化を図ると共に、職員としての規律ある行動をとる。	通年 管理職	施設長会議の報告時に職員規則の変更点や法人内の委員会等に参加する職員を明確にすることで自覚ある行動を促すと共に、責任感を持ち職務対応するよう促す。	75%	施設長会報告は、必ず行い就業規則の変更等は伝達できている。ただ、規律ある行動への促しは行っているが、責任感を持ち行動するまでは至らなかった。
	人材育成の強化	外部研修へ計画的に参加し資格取得の奨励を図る。また法人内研修等の勉強会でモチベーションアップを図る。	通年 管理職	給付費加算となる資格習得を奨励し、研修会参加を促すと共に、法人研修の実施で職員全体研修の機会を確保する。	60%	研修会への参加は奨励しているが、全職員が施設外の研修参加するまでは至らなかった。
地域貢献	地域交流及び地域の活性化	感染対策を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し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	新型コロナウイルス感染症の感染状況を鑑み、催しの規模を施設関係団体と協議する中で企画運営を進める。	90%	わいわいカーニバルの開催は新型コロナウイルス感染症クラスターにより中止とした。12月3日の志津川市は昨年より多くの地域住民に来園頂き交流できる場となった。
		不耕作農地活用を進め、地域と連携した農業に取り組む中で環境保全に寄与する。	通年 全職員 担当職員	作付け等は地域の方々と連携し、栽培育成を行うことで協調した運営を行う。	80%	計画的に地域と協調し進められた。しかし収穫は不作だった。
	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	年2回の区内清掃活動に保護者会の方と共に参加する。区集会所トイレは畑作業班メンバー中心に週末に清掃を行う。	100%	2回共に区清掃活動は参加できた。集会所のトイレ清掃も予定通りに実施できた。
その他	老朽化する設備、備品の整備と更新	干支の贈呈、太鼓出演、野菜の無人販売や出店など近隣住民や高齢者施設との交流を図る。	随時 全職員 担当職員	例年実施している干支置物の贈呈は実施方向で進めると共に地域の催しには感染対策を図り前向きな参加を行う。	100%	野菜販売や太鼓出演は出来なかった。干支の置物贈呈は志津川区や高齢者施設に贈呈できた。
		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。施設所有の設備や機器備品の整理や活用方法を検討しながら新規事業展開の模索を行う。	通年 管理職	修理必要な設備は整備を進めながらも更新に向けた計画的な整備計画を作成し進める。	100%	省エネ補助金活用で3回多目的室や厨房のエアコン更新工事が完了した。故障による備品修理も実施できた。
		新規事業推進に向けた実施用途を立てる。	通年 管理職		100%	宇治市助成金申請を足掛かりに新規事業のシイタケ菌床栽培10床実施実績と次年度に向けての100床購入ができた。

1. 施設概要

○ 定員：生活介護 30名（37名）、就労継続支援B型 10名（9名）（ ）は3月末の実利用者人数

2. 事業報告（要旨）

- 下水道接続工事とLED照明工事、菓子工房移転工事に伴って、送迎体制や作業班調整などご利用者にも環境の変化が大きい年度となった。
- 感染対策を行いながらも日課や行事について、実施内容を検討した。（日帰り外出は中止・ミニわくわくまつり不参加・園内活動や余暇活動は実施）
- 人材育成の観点から、OJT担当者による日常的な指導の体制強化を図るとともに、支援技術の向上につながるよう積極的な研修参加と報告を行った。
- 日中一時支援事業を終了し、月2回の水曜日短縮日課の受け皿としての日中一時支援を宇治川独自で行い、10名前後の固定利用がみられた。

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	利用者が安心して過ごせる日中支援活動の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・マスクの着用と定時的な換気・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	<ul style="list-style-type: none"> ・感染対策を引き続き継続。感染者発生のため、7～8月に余暇中止(2日)と休園(1日) 11月にミニわくわくまつり休園(1日)1月に休園(2日)と影響は受けたが、最小限に抑えられた。 ・1月に菓子工房の移転に伴う作業室再編成を行う。3階テイルームを作業室に有効活用することで、作業環境の充実が図れた。 	90%	<ul style="list-style-type: none"> ・作業班毎で迅速な判断をして連携をはかることで、感染防止対策と共に安全な活動を継続することができた。また、余暇活動の中止や休園の対応をとることで、感染拡大が最小限に抑えられた。 ・3階への作業室変更は、計画的に保護者・利用者に伝えることで不安の軽減に努めた。個別対応を行えるよう環境設定し、安心して作業ができる環境を整えられた。
	事業の安定化と発展 業務手順の標準化	<ul style="list-style-type: none"> ・支援学校進路部との連携のもと、新規のご利用につなげ、要望を事業内容に反映させる。 ・菓子工房の移転について業者選択設備等具体的プラン作成を行う。 ・「業務マニュアル」を改定することを継続、活用し業務を進める。また個別支援計画書などの書式の統一などの検討を開始する。 	年間を通じて	全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・進路担当者との連携し、実習受入れは無かったが、保護者の見学にて支援の様子をお伝えしてアピールできた。 ・菓子工房の移転については、予定通りの日程で工事が進み、それに伴う作業室移動や環境整備も進められた。同時に商品開発や店舗設計・広報など幅広い取り組みを行った。 ・マニュアルの整備（BCP作成）・個別支援計画の書式統一についてもおおむね完成。 	75% 90% 100%	
職員の質の向上	チームアプローチ力の強化	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症予防の観点から、フロア毎グループ編成での活動を継続する ・職員は接遇、虐待防止を常に念頭に置き、丁寧な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	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ単位での活動を日常化するために、職員の連携を強めて独自の動きに伴う企画や報告の在り方を慎重に確認してきた。 ・学生の体験実習などの受入れを通して、支援員としての意識向上が見られた。来所者の視点で職員の仕事を客観的にとらえられ、検証できている。 	80% 90%	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ内職員の連携を強めるために、ミーティングを重ね、情報共有を図りお互いの役割を再確認する機会とした。 ・職員が、自分の業務内容を説明・発表する機会を増やすことで、意識向上につながっている。自分の実践をまとめる機会としても継続して取り組む必要がある。
	地域との関係維持	<ul style="list-style-type: none"> ・地域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。 ・榎島小学校入学式又は卒業式を迎える児童に、焼菓子をプレゼントする企画。感染防止のため実施が難しいものの啓発的な意味合いを兼ねる。 	年間を通じて 小学校と協議をして時期を決定	管理職ほか 担当職員	<ul style="list-style-type: none"> ・小学校とのふれあい花壇は、距離を置きながらも継続出来た。5年生見学を再開することができたものの、学校行事についても縮小のままであった。更なる地域貢献活動について実施に至らなかった。 ・ミニわくわくまつりでは、後援会協力が得られ準備を進めるも、当日利用者参加ができず、後日発表となった。 	50% 50%	
その他	危機管理意識の向上と安全維持	<ul style="list-style-type: none"> ・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、感染防止に努める。 	年間を通じて	全職員	<ul style="list-style-type: none"> ・毎月の職員会議で危機管理シートによる点検を行い、職員からの気づきを拾い上げて共有し、危機管理意識向上を図っている。 	100%	<ul style="list-style-type: none"> ・継続している取り組みであるが、形骸化しないよう、管理職が再確認してポイントを絞り意識づけられるよう助言した。 ・工事期間は、駐車場の確保・安全な移動等を配慮して無事完了し、その後の工事等に伴う計画や利用者の配慮にも繋がられた。
	下水道接続	<ul style="list-style-type: none"> ・夏季に予定される下水道接続工事には利用者の安全に十分配慮を行う。 	7月～9月		<ul style="list-style-type: none"> ・下水道接続工事に伴う送迎時間の調整や駐車場の確保、利用者の安全確保に努めて無事工事が完了した。 	100%	

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12年を迎え、定員10名満床で推移している。利用者2名が365日利用する状況と保護者高齢化も後押しし、全体的に利用日数が増え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）

- 感染症対策を講じた上で、個性を尊重し明るく活き活きとした共同生活が安全に送れる様、支援できた。
- 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っているが、新たな対応方法が構築できた。

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	感染予防のため食事は2班体制継続中。リビングで過ごす活動の自粛もあり自室で過ごす時間が増えている。各自室での過ごし方や衛生面等の個別支援を継続し実施する。	90%	各自室での過ごし方の確認や個々の思いを可能な限り受け止め、衛生管理等の確認も含め支援を行っている。入浴後のドライヤー支援や塗薬支援により特定にはなるが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	年休及び夏期休暇の取得を推進する為にバックアップ施設職員や管理者の週末宿泊支援や土日祝日の日中活動支援を協力する体制を構築し対応する。	95%	バックアップ施設の職員の協力を得て、土日も含めた日中支援体制の構築は出来ている。宿直支援も含めホーム職員の夏期休暇や年休取得推奨を進められた。移動支援を使った月1回の外出支援を実施し利用者思いを達成する事ができた。
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、地域の方々に理解ご協力を頂いた上で感染症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。 利用者が土・日・祝日の日中や夜間の宿直体制において安心して生活できる様、年間を通じ職員を適正に配置することで生活の場の提供を行う。	通年 通年	管理職 サビ管 支援員 世話人	感染症による陽性者が出た場合の対応方法を常に確認し、安心してホーム生活が送れるように支援する。	90%	7月14日に志津川で発生した新型コロナ感染拡大によりホーム利用者も感染した。ゾーニング対応、陽性者隔離用の感染者対策室を設け、GH支援員を中心に支援対応した。ホーム内に残留の利用者感染拡大は防げた上に、今後の感染者対応方法や支援体制の構築ができた。
	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	地域連携を必要とする様な案件に備えて、常に連携を図るようになる。	80%	避難訓練は実施予定。地域連携では感染症の状況を伝える等の連絡はできた。
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	リモートによる研修参加も踏まえ、皆が研修参加できる機会を増やすとともに研修資料を配布することで研修参加を常に促していく。	60%	虐待防止研修資料は配布し、会議で確認している。今後の全体研修ではリモートを利用し参加を促したが、利用者全員帰ホームの関係で法人研修参加は出来なかった。
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	感染症の状況を鑑み地域住民との交流行事は検討するとともに、古紙回収事業には積極的に協力する。	80%	コロナ禍の中、地域住民との交流行事は中止した。休日は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る事ができた。
	地域交流	アクトパル主催の行事への積極的な参加を行う。	年2回	全職員	アクトパル宇治が主催する春と秋の行事には利用者参加の形態をとる。	100%	秋のアクトパル宇治主催行事への参加は行った。
その他	利用者家族との交流	例年実施してきたホーム内行事や利用者家族協力で地域交流行事に参加し交流を図る。	年2回	全職員	開催時の感染状況を鑑み、参加有無について検討する。	80%	感染症の状況を鑑み行事参加は検討していたが、3月にお好み焼き会は利用者のみで実施できた。
	設備等の修繕	開設12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、計画的な機器備品の更新や居室の生活環境の改善を図る。	通年	管理者	設備や備品の修理が必要となる時期を迎えており、計画的に更新を行う。	100%	男子トイレの排水漏れの修理やキッチン水栓交換工事は完了。また居室エアコン修理も実施した。府省エネ補助金の活用により管理人室、和室、事務所や食堂エアコンの更新及び居室更新用プレーカー増設が完了した。

地域生活支援室 2022年度事業報告

1. 施設概要

○定員： ○ グループホームやましろ（共同生活援助 23名） グループホームまきしま6名・巨椋華 10名+サテライト1名・巨椋蓮6名
 ○ ショートステイ巨椋(短期入所・日中一時支援) 定員 6名 ○ 居宅介護わくわく(居宅介護・行動援護・移動支援) ()は年度末時点の実利用者人数

2. 事業報告（要旨）

- 地域生活支援室は、利用者が自立生活を体験し、ご家族の介護負担軽減にもつなげて住み慣れた地域で安心して生活を続けられるようサービス提供を行う。特に緊急時を含めてご家庭に必要な時の支援を保障することで、利用者の日常生活を支える。法人外の利用者増をはかり、地域においても緊急時の受け皿としての選択肢となりうるよう体制を整備する。
- グループホームをはじめ利用者支援の質の向上を目指して、世話人・ヘルパー・支援員の情報共有と研修を重ねていく。
- 新型コロナウイルス感染症の予防対策をはじめ、自然災害や事故などに対する職員の危機管理意識の向上を図る。各種対応マニュアルを定期的に確認して、職員の訓練要素を取り入れイメージすることで備えとする。
- グループホーム毎の利用者像に合わせた支援方法を確立する。
各自ができることを積極的に発揮していき環境づくりと、余暇の充実をはかる。その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図る。
- にじいろの廃止に伴い、巨椋での日中一時支援を開始し、夕方から夜にかけて安心して過ごせる場所の提供を行う。利用人数と場所を調整しながら、適正な受け入れに努める。
- 感染症予防のために利用者の移動支援での外出が激減している。安定している居宅サービスについての需要を拡大して安定収入に繋げる。

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	余暇の充実	保護者に協力要請した週末滞在であるため、本人の生活に寄り添い、土日の過ごし方の具体的な取り組みを提案して共有する。	随時	サビ管 生活支援員	保護者説明会で一定の理解を得られており帰宅予定の調整を行って頂けた。余暇の過ごし方も、居宅サービス利用を含め充実を図っている。	60%	居宅サービスについて、法人内ご利用者への支援中心にシフトしてゆけるよう、外部ご利用者の調整をつづけてゆく。
	利用者の健康管理	整備した利用者の基礎データを定期的に確認する。健康面において保護者との連携が必要であり、貴重品の預かり含めて記録の充実を図る。 看護師との情報交換を密にする。 訪問リハ・訪問看護・訪問薬剤管理などのサービスと連携して健康管理に繋げる。	随時	管理者 生活支援員	データの充分な活用には至っていないが、眠りスキャン設備による睡眠状況のデータをご家庭や医療関係者に開示し、状態の把握を行った。	50%	こういったシステムが導入されていることを、職員にさらに浸透させ操作方法含めた理解を深めることが必要。
	業務を省力化して支援の質の向上を図る。	ソフトを導入して記録関係が連動したことを有効に活用して職員間の情報共有に活用する。 居宅部門への記録のソフト導入をはかる。	年2回	生活支援員 世話人	看護師・薬剤師の訪問時に、双方不明な事を質問したり利用者の健康状態について意見交換を行って、状態把握に努めている。	80%	動きは定着してきており、ご利用者の通院先にも日々の状態像が適時報告されていることが確認できている。 宇治川藤井看護師とも連絡を密に行って、利用者の日常的な健康維持につなげている。
			随時	生活支援員	基本的な入力操作については、各職員が「慣れる」努力を続けており、浸透してきている。入力したデータの活用にはまだ課題が残る。	70%	支援と平行し記録入力が行えるため、省力化につながっている。さらに「慣れる」ことが必要。食数把握などの入力もれミスがあり注意した活用が必要。
事業基盤の強化	GH滞在日数を増やす。	週末帰省している利用者へ隔週の滞在協力をして宿泊日数を増やす。	年間	サビ管	給付費収入に反映されていることを確認している。	80%	各家庭の事情を勘案しながら、協力頂けるようご利用を進める。
	居宅支援の安定的件数を確保する。	居宅支援(身体介護・家事援助)の件数確保に努める。さらに必要性が高まってきた通院等介護についての調整を行う。	年間	サ責	法人内利用者の通院支援について、家庭や各園からの要望に沿って支援実施を行う事ができた。	100%	法人内利用者の依頼を確実に確実に受けられるよう、次年度以降外部の方のご利用については調整を行ってゆく方針である。
	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。 さらに夕方の日中一時支援受け入れを開始し、安定運営に繋げる。	随時	副管理者	法人外の利用受け入れは今年度も見合わせた。前年と比べ利用率は増えており、1日の平均利用者数は 5.1人で目標を達成している。	100%	宿泊スタッフの確保が急務。
	職員の協力体制の確立	法人の協力体制を再検討し、効率的な応援体制がとれるよう体制を見直す。	年間	副管理者	第7波第8波感染拡大時には受け入れを休止した。	90%	各園から多くの応援職員に来て頂く機会が得られた。 受け入れ時の業務内容説明に不十分な点があり、マニュアル的なものの整備が必要とされる。
		随時	管理者	休日やコロナによる健康観察待機時に、各園に協力要請を行って、職員を派遣いただく事ができた。			

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、利用者理解を深めると共に、職員の支援技術の向上と支援の統一をはかる。	月1回	サビ管 サ責 生活支援員	コロナ感染拡大時には、実施を見合わせた。利用者の生活状況の確認と支援方法の共有に重きを置いた会議内容。	60%	ご利用者への直接支援について、各自が日々感じていることは多く、コロナ禍の影響は大きいができるだけ実施できるよう配慮をおこなってゆく。
	職員研修の実施	各種マニュアルの確認のためのミーティングや体験研修を行う。	年2回	管理者 副管理者	オンライン配信の研修に申し込み。各々の都合の良い時間帯で閲覧できるよう工夫する	30%	地域生活支援室の職員が、時間差で簡易な方法で配信されているものを視聴できるよう、方法の検討がさらに必要である。
地域貢献	地域での取り組み	地元情報の収集と利用者と一緒に出来ることを探る。 散歩コースにおけるゴミ拾いの定例化。	月1回	生活支援員 サビ管	宇治市社協の取り組み「考えようSDGsに参加」。日常的なスケジュール内での活動は実施できなかった。	100% 0%	防火などに係わる地域団体メンバーの訪問の機会があり、この場所にグループホームがあることを初めて知ったとの事。感染症対策の緩和の状況を見ながら、日常的に地域に貢献できる活動を検討する必要がある。
その他	感染症対策・災害時の危機管理意識の向上を図る。	マニュアルに沿った感染症・災害などの対応ができるよう職員の体験的研修を行う。 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	第7波8波の感染拡大時には防護服を着用。経験がある者が、使用法やリンクの構成、その中での行動のとり方など実践的な内容を伝え実務にあたった。	100%	結果として、各ホーム、短期入所事業において感染の拡大は見られなかった。用具活用やリンクが適性に効果を得られていると見て今後の感染症対策に活かしてゆく
			10月	管理者	ひな形を元に作成を継続。令和5年度には作成終了を目指す。	30%	策定についての期限があり各事業と協議し作成を進める。

相談支援 まきしまてくてく 2022年度事業報告

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。138名(3施設 116名 地域 22名) /契約3件 契約解除4件
 <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。11名

2. 事業報告(要旨)

○計画相談では、上半期 GH 入居に伴う事業所変更が2件。下半期、滋賀県の GH ご入居者2件分を地域の相談へ引き継ぎ、ひまわりの会やご利用者の姉弟で新に福祉サービスを利用される3名について契約を締結しサービス等利用計画を作成した。(年度では1名の減員)
 ○経営面では、引き続き基礎単位に各種加算条件を満たし、算定する事で、前年度より70万の増収を確保したが、事業収支は赤字基調が続いている。昨年度、コロナ禍で訪問を控えたことで、今年度、訪問して対象となるモニタリング加算の伸びが大きかった。

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	福祉サービス調整 緊急・困難ケースへの対応	区分更新時や生活環境等に変化があった際、通所事業所・グループホーム等と連携し、地域生活が破綻しないよう、関係者と共に手立てを検討する。 随時	全職員	区分更新時の聞き取りに相談支援専門が同席することで、ご家族の状況やご本人の変化を確認できた。地域生活支援室との懇談を毎月実施。課題並びに、経過を共有することで支援の進捗状況を共有できた。 90%		相談支援専門員が聞き取り時に同席することで、更新に必要なサービス等利用計画の作成がスムーズになり、状況に応じた変更や提案が可能となっている。緊急時の調整や基準支給量を超えるサービス調整への細やかな対応につながった。
事業基盤の強化	計画相談の請求件数を上げる。 加算の獲得 相談支援専門員の育成	毎月の請求件数の平均目標を30件とする。 加算要件を周知し、要件を満たすよう努める。 随時 人材育成の過程の中で相談業務に触れる機会を設けるための仕組みを検討する。	管理職	上半期)計画32件 モニタリング138件 下半期)計画43件 モニタリング132件 計 75件 270件 *月平均28.75件/月(前年度27.16/月) 上記件数の伸びにあわせ地域生活支援室との定例会や、訪問し状況を把握することで前年度より70万近くの増収となった。 50% 新任研修時に相談業務について紹介できる機会がもてた。	90% 100% 50%	計画相談総合件数345件(前年度326件)+19件となった。相談員2名で件数を飛躍的に上げることは非現実的であることから、引き続き加算を最大限に取得してゆく。 相談支援業務について議論を進める中で、現2名体制では、職員の異動もままならず、見通しも持てない。引継ぎを考慮し3名体制とした場合のメリット、デメリットを次年度は検証し、更らに議論を深める。
職員の質の向上	研修への参加	宇治市地域自立支援協議会(相談支援部)に参画する。 随時 外部研修及び、法人全体研修及び階層別研修を受講する。	定例会 第3木曜日 全職員	対面で開催された「相談支援部会」と「障がい者の高齢を考える部会」に出席。 100% 今年度、京都知的障害福祉施設協議会の相談部会が再開され出席。 100%	100% 100%	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づくりの場となっている。 圏域単位での意見交換や情報共有より、見識が深まる機会となっている。
地域貢献	地域活動等への協力 実習の受け入れ	地域の福祉向上に寄与する。 社会福祉士実習への協力(業務体験・同行など) 随時	全職員	京都府相談支援従事者研修での演習指導者依頼あり、出席。 宇治川福祉の園での受け入れ実習生1名に業務体験を実施。 50%	50%	相談支援単体での地域貢献は、講師派遣等に限られる。引き続き、地域貢献のあり方について事務所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検討する。
その他	業務点検 社会資源の把握 関係者との連携	業務点検シートより業務を明確化させる。 山城福祉会の事業紹介を積極的に行う。 随時	管理職	宇治市自立支援協議会での、相談支援マニュアル作成に寄与。相談支援専門員の業務が整理できた。 事業紹介としては30周年誌の発行に寄与できた。 100%	100%	一人で業務と向き合うことが多い相談支援専門員のマニュアルが整備できたことで、いつ何をすべきか?制度解釈についてもQ&Aよりガイダンスが示された。今後ベテランしかできない業務からの脱却とマニュアルが活用され相談員のバイブルとして根づくことを期待したい。