

「法人本部」 2024 年度事業報告

1. 法人概要

- 法人設立から31年。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

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2023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	・グループホーム新設へ向けての準備	・グループホームの新設へ向けての準備・調整に入る。	随時	管理職員	・社会福祉施設等施設整備費国庫補助金の申請を行った。結果は6月頃の予定。	50%	・グループホームの新設に関しては、資金面もさることながら職員の育成と確保が最大の課題となっている。
事業基盤の強化	職員の確保 ・職場環境の改善	・京都府福祉職場組織活性化プログラムのアンケート結果を基に各事業所の問題点を改善し、離職率を下げる。	随時	管理職員	・京都府福祉職場組織活性化プログラムのアンケートを実施。	60%	・2年前に実施したアンケート結果と比較し、全体の平均ポイントは改善傾向を示した。特に、前回の課題として挙げられた6項目すべてにおいて改善が確認されており、中でも重点的に取り組んできたキャリアパスの明確化および人材育成に関する項目では、顕著な向上が見られた。また、総合満足度においては京都府内の平均値を上回る結果となり、一定の成果が認められた。一方で、個別の項目においては依然として京都府平均を下回る内容も多く、今後の継続的な改善が求められる状況となっている。 ・近年、求人に対する応募者数が減少傾向にあり、従来の採用手法だけでは十分な人材確保が難しくなってきている。このような状況を踏まえ、今後は広報活動の強化を図るべく、LINEやInstagramなどのSNSを活用し、職場の雰囲気や日々の取り組みを可視化・発信していきたい。また、社会福祉連携推進法人「きょうと福祉キャリアサポート」との連携も継続し、法人間での情報共有や合同説明会の実施等、新たな採用アプローチを模索し、これらの取り組みにより、当法人の魅力をより多くの求職者に届けられるよう努めていきたい。
	・職員の採用	・30代・40代の職員比率が低いことから今年度は中途採用に力を入れて採用活動を行い、新卒採用2名・中途採用2名を目標とする。			・新卒・中途採用両方の就職フェアに参加。結果は、新卒1名、中途採用1名となり、目標は未達に終わった。		
	財務基盤の強化 ・職員の処遇の変更	・今後は、大幅な収入増加が見込めないことから支出の大半を占める人件費の増加を抑制する。 人件費の増加の抑制対策 ●1ヶ月単位の変形労働時間制を導入 ●給与形態の変更 ●非常勤の職員の構成比率を上げる。			・給与形態の変更等により、人件費の増加は抑制することが出来た。 ・ご利用者さま獲得について計画的な活動が出来なかった。		
	・利用者の獲得	・全体的に利用者数が減少しており、3施設の合計数が127名まで回復が出来るように推進する。			・目標5,000千円に対し、28,000千円の積立金を計上することが出来た。		
	・積立金の計上	・2期連続で修繕積立金の計上が出来ておらず、今年度は5,000千円を目標とする					
職員の質の向上	・職員研修の充実	・特に新規採用者や入職2年から5年の職員への研修や指導のプログラムを充実した内容にし、実効性を高める。	随時	管理職員	・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、研修等については、計画通り実施することが出来た。	50%	・職員研修については、今後も施設間で研修内容や機会に差が生じないように留意する必要がある。そのため、研修委員会において各施設の実施状況を継続的に共有し、全体としての研修の質と均一性を確保してまいります。今後も職員の資質向上を目的とした、効果的かつ公平な研修体制の構築に取り組んでいきたい。 ・更に、他法人のさまざまな制度を参考にしつつ、当法人の実情に最も適した制度を構築できるよう、引き続き検討を進めていきたい。職員のモチベーション向上や業務の効率化を目指し、適正な評価制度の導入に向けて慎重に取り組んでいきたいと考えている。 ・各事業所ともに、取り組みについて定着してきた。
	・人事考課制度の導入	・人事考課制度導入に向けて検討に入る。			・他法人の制度を参考にしながら検討したが、具体的な制度構築までには至っていない。		
	・全般	・昨年度に引き続き、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の実施を徹底					
地域貢献	・地域貢献活動	・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。	随時	管理職員	・各事業所とも、地域貢献・地域交流活動については、徐々に活動を再開するとともに、積極的に新しい活動にも取り組んだ。	40%	・今後は、法人の全事業所の協働で地域貢献活動ができないかを検討していく。
その他	・ICT環境の推進	・各事業所間で情報が共有可能な環境の構築とカメラやセンサー等の機器を導入し業務の効率化を図る	随時	管理職員	・補助金の活用により、一定程度の機器の導入をすることが出来た。	60%	・ICT環境の整備においては、各種補助金を活用することで、一定程度の機器導入を行うことができた。これにより、業務の効率化や情報共有の円滑化に向けた基盤の一部が整いつつある。今後もさらなるICT環境の充実を図り、職員の業務負担軽減およびサービスの質の向上につなげていきたい。

「榎島福祉の園」 2024 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）

- 新型コロナウイルス感染症の予防策については5類感染症同様、社会情勢や福祉施設としての特性を考慮し対応を行った。
- 利用者の働く事への喜びや意欲を高められる工夫や社会人として地域社会参加の機会を多く取り入れ、生活の幅を広げる事ができた。
- 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ように努力した。
- 配食事業は「食育」「地産地消」をテーマに取り組んだ。また利用者の健康管理に努め、利用者が地域と繋がるさらなる工夫やきっかけづくりを続ける事ができた。

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	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て支援目標に沿った日課設定を行う。また、利用者の年齢を見据え、身の整えや健康管理に重きをおいた支援を行う。	年間を通じて	管理職	利用者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んだ。また状況に応じてキッチン作業希望も確認し希望者には作業体験の実施を行った。	100%	3班それぞれ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をし、個性を活かした日中を過ごす事ができた。4月入所者2名。2月末3月末共A型事業所に。計2名退所。
	就労及び生活支援	就労意欲の向上と共に、基本的な就労習慣と生活リズムを意識でき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「生活リズムの整え」の支援を行った。	100%	
事業基盤の強化	目標工賃達成	各利用者の適性や選択にかなう内職作業、受託作業や一般企業での施設外就労を行い、収益の確保を継続する。配食事業は顧客を大切に「きっちん・まきしま」らしさを継続する。物価高騰による利益率も引き続き意識する。目標工賃は今年度も25,000円を目指す。	年間を通じて	全職員	堀川実習は継続実施中。野菜生育状況の影響もあり週末実習が中止になる月あり。自主製品及び琥珀糖はブランド化でき「ほっとはあとセンター」への新たな委託販売を開始。「榎島コミセン」「あおいそら」は販売委託継続中。食器リユース事業は引続きの広報活動を実施した。	100%	堀川実習は年間通して行えた。自主製品は販売委託場所を増やしたが、収益増には至っていない。バースデーケーキ請負は継続中。食器リユース事業も利用者の作業として進めている。お弁当販売時にお菓子販売も行った。楽しみに来られるお客様も増えている。配食事業は、お米を含めた食材費高騰により4月より50円アップを実施するが、引き続きメニューの工夫等を行う。また来年度はGH食事を民間業者委託になるので収益減は見込まれるため収益確保の検討は今後必要となる。
	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である。現状に添いながらも収支を意識していく。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じて在宅者や離職者を受け入れて増員を図る。	随時	管理職	「きっちん・まきしま」は、公式LINEやインスタを活用した受注もみられる様になり月平均688食提供状況だった。月額平均工賃は23,988円であった。今後は多機能型運営の必要性を感じるが、職員数確保や給付費収入が現利用者の障害程度区分と合わないため課題である。ただ体調面、生活面での個別対応の支援が増加している状況である。	100%	
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は、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。	研修参加随時	OJT指導者	必ず一人1回以上の外部研修会に参加を計画していたが職員勤務体制の調整がつかず一部職員のみでの参加となった。報酬単価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現在も図っている。	60%	資格取得の奨励は継続し、支援に必要な資格研修にも計画的に各職員が取得できるように来年度も進める。
地域貢献	地域交流	地域のイベントや昨年度つながった場合は、今年度も引く続き参加し、交流を深める。	随時	全職員	昨年度同様、子育て応援弁当は3園共同で実施した。またクールスポットも実施した。	90%	地域の方より夏場に応援弁当の取り組み打診も頂いたが、食の安全面から2月末1回の実施とした。今後も時期的には冬場での実施を進めていきたい。
	地域貢献	昨年度取り組んだ「クールスポット」や「グリーンカフェ」、地域貢献弁当を今年度も継続し地域とのつながりや施設のPRを行っていく。	随時	全職員	学区福祉の配食については榎島学区及び三室戸学区の2学区対応と拡大した。	100%	
	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積極的に受け入れる。	年間を通じて	管理職	実習や見学の電話には積極的な受け入れ調整を行った。実習には、来年度契約に繋がるよう働きかける。	100%	
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は、社会情勢をみながら対応、安全安心な環境整備に努める。老朽化した設備の改修を計画的に引き続き行う。	年間を通じて	全職員	感染症対策は引き続き講じながら利用者の皆様が安心・安全に作業・日課を進めていけるよう各利用者の現状に応じて実施した。	100%	感染対策を講じて運営を行ったが11月26日頃、利用者職員あわせて11名以上のコロナ感染者が発生し、保健所に報告し対応を行った。2週間ほどで収束した。
	配食事業	昨年度認定を受けた「京やましろ産食材提供店」として「地産地消」の推奨、食育イベントへの参加を続ける。お菓子部門も利用者との取り組みを続ける。	随時	管理職	市役所等の出店「うーちゃ弁当」「京都文教大とのコラボ弁当販売」では焼き菓子も同時販売を実施した。	100%	
			随時	管理職	生産性向上・人手不足対策事業費補助金を活用し電話機の交換及び宇治川厨房への新設、携帯電話の機種変更とスマホ変更を行った。	100%	

「 志津川福祉の園 」 2024 年度 事業報告

1. 施設概要

○定員：生活介護２０名（現員１９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）

○利用者の人権に十分配慮し通所に喜びが感じられるよう、職員の意識向上への日々の意識付けやOJT（個人、班別）を実施。

○利用者一人ひとりの個性を生かした支援、虐待防止を常に意識したサービス提供に心掛けた。さらに現状の利用者ニーズや適性に合わせた支援を行うために次年度の班体制変更を計画。

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日々感じられる作業の提供	利用者一人一人が日課や一週間の見通しを持ち、気持ちに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	全職員	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。適宜サビ菅よりアドバイスや見守りを行い、支援の風通しの良さをこころがけた。 会館清掃は改装中土曜日清掃が中断したが、平日でできるだけ希望の利用者に従事していただいた。自主製品は市場のニーズを取り入れ改善できた。今後も動向をみていく。 畑作業は主にドリーム班の畑の鹿被害が頻回し、ネットや柵を強化したが、被害を抑えられなかった。
	就労支援事業の継続的な展開	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。また地域借用の農地をフルに活用して路地野菜の栽培やシイタケ栽培の計画収穫を目指した新しい作業展開も全職員で取り組む。	通年	全職員	福祉会館全館清掃は7月～2月末まで改装工事のため3階部と玉池集会所の清掃に従事。班を超えて分担して行えた。自主製品は製品見直し、材料価格高騰により価格見直しと生産効率を上げ収益アップ。（シイタケ栽培は年度初めから体制・準備がとられていなかったため実施していない。）	100%	
	虐待防止の徹底と理解	月1回の職員会議に於いて引き続き人権教育を取り入れた勉強会を実施し、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 全職員	虐待防止の徹底を図るため、支援方法等をケース会議、職員会議で確認し、向上を目指す。研修復命を確実に実施し、職員みんなで共有できた。	100%	
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得て、感染対策に充分配慮した上で安全に通所できる環境を整え支援の提供を行う。 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し、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収入確保拡大を目指す。	通年	全職員	登園時の検温や家庭との連携により、健康で安全に通所できるように全職員協力して取り組めた。2月にノロウイルス感染症が拡大した際は、保健所、花萬と連携し迅速に対応した。（土曜日課中断と2日間休園）	100%	ノロウイルス症状が土曜日課の欠勤状況から判明、土曜日課中断、山城北保健所に相談、対応に応じる。花萬とも連携し、厨房等環境の改善、施設内消毒の徹底、罹患者のケアを行った。 次年度宇治支援学校より1名入所決定。介護等体験実習受入により職員の支援への向き合い方、意識向上をねらう。
		通年	管理職 担当職員	「強度行動障害」加算を取り、収益アップ。また月1回の土曜日余暇開催にて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PRを行った。	100%		
職員の質の向上	組織体制の確立と規律の理解と厳守	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相手の人権を守り職員としての規律ある行動をとる。	通年	管理職	各職員の役職、業務分掌に合わせた働きができるようPDCAサイクルを意識できるよう適宜管理職、リーダー職よりアドバイスをを行った。	100%	一年を通して、職員一人ひとりが責任感をもって役割を自覚し業務にあたる風土ができた。
	人材育成の強化を図る	計画的に外部研修へ参加を促し、資格取得の奨励を勧める。また法人内研修等の勉強会全員参加でモチベーションアップを図る。	通年	管理職	虐待防止・スキルアップ研修以外に、様々な階層の職員による他事業所見学会、商品企画勉強会等の参加を積極的に行った。復命研修にて職員間で共有した。	100%	職員の視点を柔軟にさせ、視野の広がり、モチベーションアップに繋がった。
地域貢献	地域交流の場の提供及び地域の活性化への寄与	感染対策の配慮を行い安心して期待や希望を持ち地域住民の皆様が施設に集って頂ける催しを企画し実施する。地区の活性化や地域住民同士の交流の場となりうる場を設けたイベント開催を目指す。 農福連携を活用した耕作について模索し、地域の方とも連携した耕作の実施と環境保全にも寄与する。	通年	全職員	新型コロナウイルス感染症感染予防を講じながら、「クールスポット」や「いけばな教室」を実施。	100%	「わいわいカーニバル」「志津川市」以外の地域貢献事業を実施、施設PRをすることができた。 畑作業は地域と協調し進められた。対策は行うも鹿被害に悩まされた。きょうと農福連携センターの「チャレンジ・アグリ」に利用者、職員で参加し知見を広げられた。
		通年	全職員 担当職員	鹿被害等に直面しながらも、畑作業を利用者で行う基本の流れを形作った。地域の方々からのアドバイスやサポートをいただきながら進められた。	90%		
	地域活動に対する協力	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。 恒例となっている干支の贈呈、太鼓出演、野菜の販売や計画的な出店により近隣住民や高齢者施設との交流を図る。	随時	全職員	年2回の区内清掃活動に参加する。区集会所トイレは畑作業班メンバー中心に週末に清掃実施。	100%	今後も地域とのつながりを大切に継続していく。
			随時	全職員 担当職員	例年実施している干支置物の贈呈実施。太鼓出演は「わいわいカーニバル」のみ。野菜販売は鹿被害等のため、収穫が少なく施設内での販売がメインであった。	100%	次年度は地域の方々とのつながりやこれまでのノウハウを集中して実践できるよう「畑班」として活動予定。
その他	老朽化する設備、備品の点検整備と修理や更新	老朽化する設備、備品の引き続きのメンテナンスや修理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	備品については陶芸室ブラインドー、洗濯機、軽自動車買い替えを行った。 施設内の物品整理整頓廃棄のため、保護者様にもご協力いただき「環境整備」を年9回実施できた。	100%	生産性向上補助金で共有サーバー整備、2028年ISDN回線廃止を鑑みて光回線に移行、円滑な業務が可能になった。 不用品の廃棄により、「業務の見える化」が推進できた。 職場内に5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）の意識が芽生えつつある。
		通年	管理職	100%			

「宇治川福祉の園」 2024年度事業報告

1. 施設概要

○定員：生活介護 30名（36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）

- 意思疎通に丁寧な支援を必要とする利用者が大部分を占めている。働くことを中心に社会参加につなげるグループと、毎日通うことで生活リズムを整え、医療・生活面の支援を必要とするグループに大別される。作業時間や活動内容を見直し、ご利用者の自己表現を大切に受け止めて、周囲との関係性の拡大に務める。
- 職員の業務改善の一環としてノートPCやLineWorksを導入し、職員の事務作業の効率化と連絡機能を高めて支援時間を確保し、働きやすい職場環境を目指す。
- 職員の人材育成の立場から、OJT担当者を個別におき、丁寧な指導を行うとともに、チームとしてお互いを意識して高め合う職員関係づくりを目指す。

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	日常生活において生活面に重点を置いた支援を行う	生活面での支援を日課の中で意識付けながら、それぞれが役割を持った活動につなげて個性を引き出し、仲間を意識しあえる支援を行う。	随 時	生活支援員 全員	グループ内で、ご利用者の予定や役割などを、本人の分かりやすい方法で示して伝え、自発的な行動を引き出せることを意識した活動内容を組み立て、支援に繋げた。	80%	計画内容で活動でき、利用者の変化が見られたことと、その経過を共有できたことで、職員の意識向上につながった。しかし、異常な暑さによる外出の制限や、職員体制の不足によって活動縮小などせざるを得ない状況が頻回した。
	支援計画作成時に利用者の意思をくみとる	支援計画策定前から、本人の意向を確認する方法を模索し、意志表出をくみ取るよう努め、チームで共有する。	支援計画作成時 随時	生活支援員 全員	支援計画においては、ご利用者の意思をくみ取るために、それぞれの方法で働きかけたり、観察を重ねて仮説を立てたりしながら取り組んだ。	60%	取り組みが、支援計画においての働きかけにとどまっているのではないか。引き続き本人の意向を丁寧にくみ取る支援の意識づけが必要。
事業基盤の強化	重度障害者に対する支援体制を強化する	重度障害者支援加算の該当者に支援計画シート・手順書等の作成に沿った支援を整えることで、重度障害者の支援の向上と運営の安定を目指す。	随 時 6・12月 評価	管理職 強度行動障害支援者養成研修修了者	重度障害者支援加算の該当者に必要な手順書を23名分作成して記録することができた。さらに初期加算・支援加算をつける事で増収につながった。チーム内で支援内容を共有し、統一した対応に繋げた。	100%	職員によって人数の偏りはあったものの、該当者の支援計画に基づく手順書を作成して、実践に繋がったことは、職員の細かな観察力と洞察力を育て、ご利用者理解をより深められた。さらに介護給付費の増額に繋がったことで、経営安定に繋がったことも評価できる。
	職員の業務改善を図り、働きやすい職場環境を整える	PC追加導入を機に、記録関連業務のマニュアル化とデータ化を進めて効率化を図る。日常業務からの提案ができるよう担当の職員を選出し、業務改善の試行を進める。	6・12月 評価	管理職 主任 担当職員	試行していたケース記録と実績表、作業工賃の入力表を作成し、職員のノートPCにてどこからでもデータ入力できるように整えられた。	80%	PC導入で効率化につながった。職員の操作能力やスピードにばらつきがあるため、一定レベルまで習得できるよう経験を積む必要がある。
職員の質の向上	人材育成プログラムを再確認する	階層別の職員に対する育成プログラムを意識して面談時の目標設定と実践経過の確認をすることで、職員全体の意識向上とスキルアップを図る。	随 時	管理職 主任	職員の面談の際に、今年度の目標を確認し、知識や技術の習得に必要な研修等の情報提供を心がけた。	80%	職員の面談と目標設定が定着しつつある。業務と業務以外の自己研鑽の区別が曖昧であったため、より詳しい説明と魅力的な情報発信が必要となる。
	チームワークの強化	グループ毎のOJT含む職員の役割を明確にして、協力し合える体制づくりを進める。	年間を通じて	各主任	3グループ共に主任を核として、作業活動における調整や職員への伝達を丁寧にを行うことで、それぞれの役割分担を確認して、協力できる体制を整えた。	75%	それぞれグループの職員チーム力が上がった。職員体制が不足する緊急時の調整や、個別対応と全体把握の調節ができる人材を増やすことが必要である。
地域貢献	訪問・交流活動を再開する	利用者の活動範囲をひろげ、地域交流につなげる。	年2回	管理職 担当職員	地域行事における利用者の太鼓出演、焼菓子の販売活動等、交流の機会が持てた。	90%	地域での活動が再開できたことを評価し、今後も広げる必要がある。
	地域の子どもの交流の機会を増やす	榎島小学校のふれあい花壇や施設見学に加えて、子ども食堂への協力や親子体験教室等の取り組み。	年3回	管理職 生活支援員	・ふれあい花壇・5年生の施設見学 ・親子体験教室の開催 ・子ども食堂への後方支援 等	100%	榎島小学校を中心とした関りを継続するとともに、さらに継続可能な工夫が必要である。
その他	人権意識の向上と危機管理の継続	危機管理シートを用いた検証を続け、研修を行うことで、人権意識の向上と危機管理対策の継続を目指す。	年間を通じて	主任 担当職員	毎月の危機管理シートによる振り返りと集約を行い、危険な場面の意識づけと、より良い支援への気づきにつなげた。	80%	一連の取り組みを通して、集約事例をグレーゾーン集にまとめた。法人研修のグループワークでは、活発な意見交換ができた。

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14年を迎え、定員10名満床で継続推移している。利用者2名が365日利用する状況に加え、保護者も高齢化となり、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）

○立地面や利用者の持病を考慮しながら、利用者が心身ともに安心して生活できるよう支援体制強化、バックアップ体制をとった。安心して生活できるような人的・物的環境を整えることに重点を置く。
○利用者の生活環境整備、職員の利用者支援時間を確保するため、生産性向上補助金にて10kg洗濯機、室内乾燥機、二段式オープンレンジを購入。

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	長期にわたる生活で自己所有物と他者や共同の所有物を混同し返却しないなど、自己判断で良くない方向に行動してしまう事が多くなっており、常に見守ると共に、利用者個々の話を聞く体制を整え問題解決を図る。	通年	管理職 サビ管 支援員 世話人	自室での過ごし方や清掃、衛生面等の個別支援を継続。特に持病による配慮が必要な利用者への対応が的確に行えるよう体制をとった。適宜、バックアップ施設からの職員フォローを実施。	70%	GH生活においても、職員の価値観を通すのではなく、利用者の思いや成育歴を理解することが前提であることを現場や会議等で確認した。 職員のシフト、業務内容については今後も精査が必要。
	支援体制の強化	バックアップ施設と連携し、通院支援も含めて支援体制を強化する。 休日の外出支援を計画的に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、年末年始休暇の取得の為にバックアップ施設職員によるフォロー、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。 移動支援事業利用により1ヶ月1回は買い物支援を実施する。	80%	バックアップ施設の職員の協力のもと、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のニーズに対応できた。
事業基盤の強化	年中無休体制の構築	利用者、利用者家族、地域の方々にご理解ご協力を頂いた上で感染症対策を継続し、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	感染予防策を講じながら、安心して生活できる環境整備にこころがけた。利用者の急な体調不良や雪により移動ができない等で日中支援が必要な場合は、管理者・職員でLINE WORKSで連絡を取り合い、体制をとって対応した。	90%	LINE WORKSで遠隔でも連絡、対応がスムーズにできた。 。コロナウイルス感染症はなかったが、急な熱発等の対応、また2月にノロウイルス罹患者があったため食事、静養面で個別対応を行った。看護師と連携し、通院対応を講じた。今後もLINE WORKSによる職員間の情報共有は日常的に必須である。
	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引き続き作る。	通年	管理職	職員の緊急搬送があり、地域と連携して対応した。 避難訓練は計画通り実施。 地域行事参加により、地域の方々と顔見知りになる関係性を築く。	60%	避難訓練は実施予定。職員の緊急対応も起こりうることであり、地理的な面も踏まえ、職員に対する危機管理の心構えが今後さらに必要である。
職員の質の向上	研修等への参加促しや報告会を実施	法人内研修に参加しにくい勤務状況を勘案し、リモート受講の推奨、事前の研修書類の配布、全職員の研修報告書閲覧等の場を設ける。 利用者支援に於ける急病時の応急手当学習や障害理解等知識習得、虐待防止等の理解を深められる様に進める。	通年	管理職	今年度初めて法人研修に全員参加できた。（GH職員対象研修）また、職員1名が福祉避難サポーター研修に参加できた。 救急救命研修にも昨年度不参加だった職員が参加できた。	60%	虐待防止研修資料は配布し、会議で確認している。今年度GH職員対象の法人虐待防止研修を行ったため、虐待防止への意識、支援への向き合い方の「基本」を意識できるようになったと思われる。
地域貢献	地元の理解を得る	感染症対策を講じた上で地域住民と交流できる場を模索す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	感染症に配慮し地域住民との交流行事は検討するとともに、地域行事には積極的に参加する機会を設ける。 古紙回収事業には積極的に協力する。	50%	昨年度同様、地域住民を招待した交流行事は実施していないので今後検討していく。 アクトパル宇治の行事には余暇的に参加し、地域住民の方々と触れ合える機会は設けられた。
	地域交流	アクトパル主催の行事への継続した積極的な参加を促す。	年2回	全職員	春のアクトパル宇治主催行事は模擬店の出店も含め参加。秋まつりは職員体制難しいことと、プロパンガスの運搬面の危険回避のため、余暇的な参加とした。	100%	アクトパル宇治での模擬店出店はプロパンガスを宇治市内で調達し、職員が高速道路で運搬する必要があり、危機管理の観点から今後は難しいと思われる。
その他	利用者家族との交流	ホーム内行事や利用者家族の協力による地域住民との交流行事については安全に開催出来る方法を模索する。	年2回	全職員	ホーム内行事は、利用者・保護者・職員親睦会をロゴスランド城陽で実施、また、退職職員の送別会をグループホームで行った。	100%	利用者、保護者、職員で交流が行えた。
	設備等の修繕	開設14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修理や更新、居室の生活環境の備品の改善を図る。	通年	管理者	玄関側の雨どい修正、エアコン交換、男性入浴用を購入。 生産性向上補助金にて10kg洗濯機、室内乾燥機、二段式オープンレンジを購入。	100%	長年懸念があった環境が少しずつ整備できた。

「地域生活支援室」 2024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、利用者が自立した生活を通し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で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。
○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。
○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ける環境づくりと、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。
○短期入所事業は、ご家族の介護負担の軽減を始め、利用者の生活状況の改善なども含めて多岐のご要望に沿えるよう支援を実施する。
○居宅サービスでは通院付き添いのご要望増加傾向を受けて、法人内のご利用に対応するように努めてゆく。

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	利用者の健康管理	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	「医療連携体制加算」を適用。グループホームご利用者の日常的な体調の変化について連絡体制を維持し、適時適切な対応を行えた。日中サービスご利用の方についても、通院等介助の支援を利用し適時対応を行った。	90%	通院した結果をご家族、日中事業所と共有してゆく手立てについては、今後も検討し確実にやってゆけるよう考慮する。 支援員、世話人にも 記録・保険証等の取り扱いに意識を深めてゆくことが必要。 記録内容を適切に簡潔に記述してゆくなどの意識付けをおこなってゆく。 休日に帰宅されることのないご利用者は年々増えている。居宅支援とホームの支援を組み合わせ、余暇の過ごし方のアイデアを広げることが必要となつてゆく。
	業務を省力化して支援の質の向上を図る。	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。 ソフトの活用を進め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。	年2回 随時	生活支援員 世話人 生活支援員	記録の活用についてまだ充分とは言えない状況。 業務開始時に画面を見て対応経過を参照するなど、日報記録ソフトの活用は職員各自が意識をもって行えるようになった。 6年度の京都府助成金により、各ホームに「見守りカメラ」を導入した。	60% 80%	
	余暇の充実	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	休日にホームで過ごされるご利用者に対し、短時間の外出などの機会を多く持つよう心がけた。	70%	
事業基盤の強化	グループホームの勤務体系について見直しを行い業務の効率化を図る	1ヶ月単位の変形労働時間導入などを含め、ここまでの業務のあり方を一旦見直しを行って、過剰な勤務を緩和し業務内容や役割分担についても効率化・適正化を図る。	年間	管理者 副管理者	夜間支援体制加算の見直しにより、収入面での改善は行うことができた。 1ヶ月単位の変形労働時間勤務については、十分に機能させることができず勤務緩和の成果を得られない部分があった。	50%	これまでの勤務シフトに固執することなく、抜本的に勤務を構成し直す必要がある。 グループホームのご利用者をはじめ、山城福社会ご利用者の定期・臨時通院に対応できるよう体制を整える。 スタッフ確保（特に女性）に係わる難しさは解消することができなかった。臨時職員中心での運営については見直す時期であると思える。 これに伴って、グループホーム支援などへの必要なスタッフ配置を行う。
	居宅支援の安定的件数を確保する。	居宅支援について、外部の新規利用は控え、通院介護等を中心に法人内ご利用者の支援に重きを置くよう調整を行う。	年間	サ責	6年度末をもって、法人外の居宅サービスご利用者については他事業所に移行していただくなどして基本的には支援を修了させていただいた。	90%	
	短期入所の強化	新規ご利用希望のある方について、相談員を通じご要望を把握して、適切なご利用につなげる。	年間	副管理者	新規のご利用者も含め、ご家族の休息の目的以上のご本人の課題解決につなげられることができている。	80%	
		日中一時支援については、事業の運営効率やご利用者の声も考慮し継続の有無を検討する。	年間	副管理者	グループホーム、短期入所と並行して運営している観点からは事業として継続してゆくことが困難であると思われる。次年度の実施を見合わせる事とした。	100%	
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	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であり、支援内容の統一につながっている。	100%	会議に要する時間が長くなっている。個々の発言内容を整理して議事をすすめられるよう意識を深める必要がある。 勤務の関係から、虐待防止研修などについては別途日程設定を行って継続して実施してゆく事が必要である。
	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	年度後半にグループホーム職員を対象とした研修会を実施した。 救急救命講習についても希望する職員の受講を行った。	90%	
地域貢献	地域での取り組み	社協などが主催する地域貢献活動イベントなどに積極的に参加するなど、地元情報の収集と利用者と一緒に出来ることを探る。	月1回	生活支援員 サビ管	日常的なスケジュール内での活動は実施できなかった。	10%	令和7年度義務化される「地域連携推進会議」の実施に向けて地区担当の民生委員と意見交換を行った際、ホーム設置時の状況などご存じであった。会議実施に併せて近隣とのつながりが持てるようにする。
その他	感染症対策・災害等の危機管理意識の向上を図る。	事業継続計画(BCP)にもとづいて、継続的なサービス提供に備える。 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。	年間 9月・3月	管理者 副管理者 管理者	感染症対応については、発生時に各事業とも適切に継続することができている。 京都府主催の福祉避難サポートリーダー研修に参加。災害時の対応に備える。	100% 80%	事業継続計画について職員に周知を行う。 これまでの経験を元に適切に対応を行ってゆく。 これまでの経験を踏まえ、迅速かつ適性に効果を得られていると見て今後の感染症対策にも実績を活かしてゆく。

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支援を提供。
140 名（3 施設 116 名 地域 24 名）
新規契約者 2 名 契約終了者 3 名
- 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（年度内増減なし）

2. 事業報告（要旨）

- 計画相談では、横島福祉の園 1 名と地域 1 名の計 2 件を新規契約し、また他事業所への移行等より 3 名と契約終了。今年度は利用計画 90 件、モニタリング 297 件、合計 387 件と前年度より区分認定更新年度者が多かったことから利用計画が 22 件増え計 23 件の増え事業所全体で約 120 万の増収となっている。
- 中長期的な視点での課題である相談支援専門員の育成について、内部からのキャリアアップと共に、経験豊富な相談支援専門員を外部より雇用することも検討し人材の強化をはかる計画については、残念ながら内部からの希望者もなく、相談支援専門員の雇用に向けてより計画的な動きが求められる。
- 宇治市自立支援協議会（相談支援部会・高齢部会）、京都知福の相談部会に出席、活発な情報共有に努めるとともに、研鑽につとめた。

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	振り返り頻度の見直し 緊急・困難ケースへの対応	・丁寧な調整が必要なご利用者については振り返りの頻度を6か月から3か月ごとに見直しする。 ・緊急時、地域生活が破綻しないよう事業所間の連携を強化するにあたり、LINE WORKSでの外部連携機能を利用する。	6月 随時	職員	新規利用者、ひとり親世帯を中心に振り返り頻度を3か月ごとに見直しを進めるも今年度は区分認定の更新から利用計画の作成が多く対応にあたったことからモニタリング件数は伸びず。 他事業所の支援者が多く関わるケースでは通院情報や特記事項などを共有する為外部連携機能を活用した。	95%	暮らしの状況を踏まえて振り返り頻度を引き下げる方向で今後も進めていく。 緊急・困難ケースでは普段から家族、関係者の繋がりを意識できるよう定例でサービス担当者会議を実施し、京都府や宇治市の担当ケースワーカーや必要に応じて専門職に参加を呼び掛けることで引き続き「つなぐ支援」を意識していく。
事業基盤の強化	緊急体制について 相談支援専門員補充について	・緊急連絡について、相談支援専門員が輪番で対応することで業務強化をはかる。 ・相談支援専門員を育成していく視点も残しながら外部の経験のある相談支援専門員の確保にあたる。	随時	管理職	緊急時の対応については現在、管理職に依存している。地域定着支援では、緊急対応が業務内容にあり対応する職員体制についても明確にする必要がある。際の配置や実際の業務について具体化できていなかったことから、踏み込むことが難しかった。	40%	相談支援事業所の緊急対応は管理職を中心として構成されている事業所がまだまだ多い。しかし、輪番制を取り入れている法人や他の業種（訪問看護）などで実際されている仕組み等を参考に検討していきたい。 次年度、相談員を1名確保するなど具体的な目標を定めることで、具体的に業務や配置について具体化していく。
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（相談支援部会、高齢部会等）、京都知的障害者福祉施設協議会（相談支援部会）に参画する。 ・外部研修及び、法人の全体研修、階層別研修を受講する。	定例会 随時	職員	地域自立支援協議会全体会では宇治市地域自立支援協議会の歩み、活発な協議会にむけて確認する場が設けられた。また高齢部会では次年度の介護保険関係者との協議に向けての意見交換を実施した。 今年度、相談支援従事者の更新者、及び育成者はない。 高次脳機能障害支援者養成研修を受講。	100%	宇治市地域自立支援協議会（相談支援部会・高齢部会）とともに進行にあたっては議長・副議長が輪番制にて役回りがある。また今年度より協議会の全体の宇治市地域自立支援協議会の副議長として山田が運営に携わっており、引き続き地域の福祉に寄与すべく積極的に協議等へ参画していく。 支援体制加算要件を満たすことで引き続き質の高い相談支援が提供できるよう計画的に研修を進めていく。
地域貢献	地域活動等への協力 実習の受入れ	・地域の福祉向上に寄与する。 ・京都府研修講師派遣要請に協力する。 ・社会福祉士実習への協力（業務体験同行など）	要請時	職員	京都府相談支援従事者現任研修の講師に職員を派遣し引き続き協力体制をとった。 今年度、社会福祉士実習者の受け入れなし。	80%	相談支援単体での地域貢献事業への展開は難しいため、京都府からの講師派遣等にて引き続き協力するとともに、法人の事業所と協働しながら地域貢献のあり方を深めていく。
その他	関係者との連携	・緊急時、短期入所等の受け入れが一法人では困難なことから、日頃から他事業所の短期入所を利用できるよう周知するとともに、地域生活拠点との連携を強化する。	随時	職員	短期入所を提案する際他事業所の短期入所もあわせて提案し利用にむけ見学同行などを都度実施することで、数名が利用につながっている	80%	保護者からは普段から馴染みのある支援者や送迎が利用である当法人の短期入所への要望が根強い。