

法人本部 2023 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	<ul style="list-style-type: none"> 業務体制の強化 グループホーム新設へ向けての検討 	<ul style="list-style-type: none"> 既存のグループホームの業務内容を精査しサービスの質の向上と効率化を行う。 要望の多いグループホーム新設へ向けての検討と準備・調整に入る。 	随時 管理職員	<ul style="list-style-type: none"> 1箇月の変形労働時間制の2024年度導入へ向けて取り組んだ。 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。 	80%	<ul style="list-style-type: none"> 1箇月の変形労働時間制導入により、必要な日、時間帯に必要な人員を配置することが可能となった。また、宿直業務から夜勤業務へ変更が可能となり、より質の高いサービスを提供出来るようになった。 社会福祉施設等施設整備費国庫補助金が不採択の場合でも、次年度も引き続き申請を行う予定。
事業基盤の強化	<ul style="list-style-type: none"> 職員の確保 勤務形態の見直し 職場環境の改善 職員の採用 財務基盤の強化 施設設備修繕費用の積立 ご利用者さまの獲得 	<ul style="list-style-type: none"> 実態に合致した勤務形態・業務内容とそれに見合った賃金になるように新しい制度の導入を検討し令和6年度の導入を目指す。 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。 新卒の職員2名の採用を目指す。オンラインでの説明会やSNS等を積極的に活用していく。 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"> 2024年度導入へ向けて、給与表及び賞与の算定方法の変更等に伴う、各規則・規程の改定作業に取り組んだ。 活性化プログラムを活用したアンケートの結果を受けて、本年度は、自己評価や人事考課を試験的に実施した。 就職フェアや専門学校での説明会などの取り組みにより、目標であった新卒の職員2名の採用は達成できた。 本年度は、臨時の修繕などの出費があり積立を行うことが出来なかった。 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。 	60%	<ul style="list-style-type: none"> 今回の改定と処遇改善加算の増額等により、正規職員の給与を一定の水準まで引き上げることが出来た。 自己評価や人事考課の導入には、様々な課題があるが、2025年度の本格的な導入へ向けて取組みを続けていく。 今までの採用方法では、厳しくなっており、次年度は、他法人と連携する等、新しい取組みを模索していきたい。 収支状況は厳しいが、次年度は最低でも5,000千円の積み立が計上出来るように取り組んでいきたい。 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 全般 	<ul style="list-style-type: none"> 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。 全事業所での福祉人材育成認証制度に基づいた取組み実施の徹底 	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。 	50%	<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。 法人内研修は、職員が興味を持って、且つ支援をする上で参考となり、活用できるテーマで実施出来るように検討していく必要がある。
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捗管理を行う。 感染状況を見極めながら、地域交流や活動や福祉教育の受入を従前の状態に回復させていく。 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"> 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%	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> BCP(事業継続計画)の策定 ICT環境の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 全事業所のBCPの策定完了と策定済みのBCPの問題点の修正。 各事業所間で情報が共有可能な環境を構築する 	随時 管理職員	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所ともに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。 	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。

榎島福祉の園 2023 年度事業報告

1. 施設概要

○定員：就労継続支援B型 35名（37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、社会情勢を見ながらも、福祉施設としての特性を考慮する。
- 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。
- 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。
- 配食事業は、「食育」「地産地消」をテーマに、利用者の健康管理に努めるとともに、高齢者見守りを兼ねたお弁当、また地域で働く人々に愛されるお弁当販売、それに付随し、利用者がお菓子製造等にも関わられるような形をつくる。

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	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。また、生活に重きを置いた支援を取り入れる。	年間を通じて 管理職	利用者とのモニタリングを基に、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。	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活きと仕事ができ、それぞれの個性を生かし過ごす事ができた。入所者4月2名、12月1名、3月1名。退所者7月1名。
	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「生活リズムの整え」の支援を行った。	90%	就職希望者への意識づけを継続したが、就職より施設での経験を増やしたい意向だった。社会人として必要な心構えや生活リズム習慣の確立など生活面の支援のウエイトが大きくなっている。コロナ5類になり、ニーズの高かった旅行を日帰りで2回実施できた。
事業基盤の強化	目標工賃達成	各内職作業の見極め、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引き続き探すこと、配食事業を拡大して、工賃アップが図れるよう動きをつけていく。目標工賃は今年度も25,000円を目指していく。	年間を通じて 全職員	堀川実習、昨年度時給アップしたことで安定的な収入確保継続。利用者のモチベーションにつながっている。食器リユース事業も地域から問い合わせが増え、利用者作業として定着した。「きっちん・まきしま」は昨年度より宇治市役所、京都文教大学、京都府茶業研究所等配達先増加が定着。配達ルートが2ルートになり受注数も増えている為、きっちん手当（配達・出店・箸袋作り）を200→400円に増額。全体では月額平均工賃22,090円で昨年度より1330円アップ。	100%	堀川、昨年度下半期からの収入アップで収入源を確保。自主製品はミシン購入で作業幅を広げるが、新たな商品展開が望ましい。食器リユース事業は、利用者の作業として整った。お弁当販売時、季節に合わせたお菓子も販売。賞味期限の管理も業者に委託しクリアした。配食事業は、食材費や包材等の度重なる高騰により影響を受け、6月からお弁当1食550→600円に価格改定する。今後も利益率を見ながら価格設定を行う必要がある。
	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を鑑み、現状に添いながらも収支を意識した事業を行う。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。	80%	年度初め2名増員、36名でスタート。中途入所2名、1名退所で（3月末37名）宇治支援学校、やまぶき支援学校との連携を深め、来年度も宇治支援学校より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。（リモート活用）	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、職員の質の向上につなげた。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。	100%	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。今年度は「社会福祉士」1名合格。
地域貢献	地域交流	地域のイベント開催は、従来の形に固執せず、コロナ禍以降の新しい形で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続ける。	随時 全職員	最近の物価高を地域貢献の観点から応援する意をこめて「子育て応援」改め「物価高騰応援弁当」を実施し、大河原団地の住民全般に向けて取り組んだ。	100%	地域貢献弁当の取り組みは、今年度で3回目。認知されており、予約期間2日目で完売となった。また、今年度初めて宇治市熱中症対策「クールスポット」に賛同し、8月2回施設見学と抹茶・きっちんお菓子のおもてなしを行った。榎島グリーンソウジ集会所での「グリーンスポット」にも参加、榎島のPR、利用者の経験値、地域貢献につながった。
	地域応援事業	子育て応援弁当は定例化し、子供食堂的な要素を含んだ取り組みもお弁当業務と併用して実施できるような体制をつくる。	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。また、うーちゃ弁当の流れから、京都文教大学、短期大学と連携した。	100%	京都文教大学、短期大学と栄養科学生さんのレシピをお弁当に取り込むことや管理栄養士志望の学生の実習を来年度は行う予定。
	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	実習問い合わせには真摯に受け止め、中途契約含め、受け入れられる様に調整を図った。高等部2年生の実習生は、次年度進路決定に、その後契約に繋がるよう働きかけた。	100%	次年度利用に向け施設見学や実習を受けた。（新卒2名契約）榎島小5年生施設見学やコロナ5類を受けて止まっていた介護等体験実習生受け入れを積極的に行う。

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実施、安全安心な環境整備に努める。エレベーター等、老朽化した設備の改修を計画的に継続する。	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。一昨年度の施設前面防水塗装に続き、近年の大雨強風によって左右面の劣化が厳しいため、左右面の防水塗装工事を実施した。また、園長室のエアコンを新調する。エレベーターは部品交換を行う事で経費削減。念願のPCネットワーク設定環境整備をICTモデル事業補助金で実施。	100%	コロナによる休園は免れたが、特に職員が感染するケースが多かったため、体制が厳しい日が続いた。設備改修は適宜優先度の高いものから、見積りを比較した上で検討していく。
	食育事業	「食育」「地産地消」をテーマとして、食の在り方の提案や食育イベントへの参加、お菓子部門のPRにより、施設のイメージアップを図る。	随時	管理職	お弁当、給食は地産地消を特色とし「京やましろ産食材提供店」の認定を受けた。市役所出店中心に季節に応じた焼き菓子販売を行った。うーちゃ弁当販売に今年度も参加した。記者発表に参加しPRしたり、紫式部（来年度NHK大河ドラマ）にちなんだお弁当「むらさきのかほり」を販売した。お菓子部門は、「京都新聞社 工賃アップの取り組み」助成金を元に、器具を購入、利用者の作業にしていける環境が整いつつあり、売り上げも上がった。リピーターも多い。	100%	今後も、「京やましろ産食材提供店」の付加価値をアピールしていくことが「きっちん・まきしま」の売り上げ増やイメージ戦略として有効である。お菓子部門は、来年度支援員を増やしたこと（時間数増）や、利用者の巻き込み方を工夫し、調理師の負担軽減に繋がり、安定した取り組みができると思われる。

志津川福祉の園 2023 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することができた。
 ○引き続き感染症対策を十分に講じた上で利用日数の確保に努め、経営基盤の強化を図る努力をした。
 ○老朽化する施設や備品に対するメンテナンスの実施や計画的な更新を行う計画が進められた。

○地域貢献の方法を模索し、地域住民と協同で進められる内容を取り入れ実施することができた。
 ○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、利用者支援を行う努力をした。

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	個別支援計画書の支援目標実現に向け、利用者個々の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。	80%	個別支援計画書に沿った作業提供は実現できたが、全利用者に於いて通所意欲に繋がれているか今後も努力が必要である。 受託作業は利用者の体力も考慮した上で作業従事頂いたと共に新たな畑の耕作は楽しんで進められた。受注製品製作は計画通り以上に進められたが新たな製品化は進んでいない。
	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。また農地活用による野菜の栽培等の新しい作業展開も協力して実施する。	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と新たな畑での計画的な耕作や、製品化への体制を整え販売に繋げる。	90%	
	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。	70%	
事業基盤の強化	安定した施設経営	利用者、利用者家族、地域の方々に理解や協力を頂き、引き続き感染症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	引き続き登園時の検温や家庭との連携を密に図り、健康で安全に通所できる環境が提供できるように職員一丸となり取り組む。	100%	単発に感染症感染者が出た時は家族と連携し、対策に取り組んだ上で出勤日が確保できるように取り組むことができた。 余暇活動や各班のレクリエーション活動は実施し、参加者人数の確保に努力し実施できた。また支援学校への広報についても通所圏内の支援学校へ訪問することが行えた。
		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。	100%	
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	各作業班の支援における相談は直属の上司に相談する体制を整えて組織体制強化を図る。	80%	終礼後に各作業班の明日の体制や各利用者個人の作業支援を作業班職員が一丸となって取り組めるよう確認する時間を設けて進めることができた。 研修会への参加は奨励し数人の職員が施設外研修に参加できたが、体制的に全職員は参加できなかった。
	人材育成の強化	計画的に外部研修へ参加を促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	支援向上を図るため資格習得を奨励、研修会への参加を促し、研修報告も含め職員全体への周知を図る。	60%	
地域貢献	地域交流及び地域の活性化	感染症対策を図り、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。その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とする。	通年	全職員	感染症の感染状況を考慮し、催しの規模も含め施設関係団体と協議する中で実施内容を含め企画運営を進める。	100%	わいわいカーニバル開催は感染状況を鑑み以前の7割程度の開催実施とした。12月2日の志津川市は昨年より少し地域住民にも来園頂ける工夫や交流を含め進め実施できた。 日々の耕作作業は進めているが、収穫物をはじめ計画的な収入に繋がる状況には至らなかった。
		農福連携を活用し不耕作農地での耕作を進め、地域の方とも連携した取り組みにし、環境保全にも寄与する。	通年	全職員 担当職員	地域の方々と連携し、作付けや栽培、育成を行うことで地域と協調した運営を行う。	30%	
	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回の区内クリーン活動には保護者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%	
その他	老朽化する設備、備品の整備と更新	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 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前向きな参加を行う。	100%	春と秋の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。 和太鼓出演はわいわいカーニバルのみとなった。干支の置物贈呈は志津川区、高齢者施設に計画的に贈呈することができた。 マイクロバス1台廃車しワゴン車購入による送迎体制の変更と高圧キュービクル内の変圧器オイル交換の実施を行った。 新規事業シイタケ菌床栽培100床購入実施は課題多く仕切り直しとなり実施検討で達成できなかった。
		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。	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%	
		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	新規事業推進に向けた実施目途を立てる。	0%	

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3月末の実利用者人数

2. 事業報告（要旨）

○利用者の生活基盤を整える事を基盤にしながら、利用者の自己表現を大切に受け止めて支援を行った。健やかに年齢を重ねる事を念頭に、個別の活動を増やして必要な支援を取り入れた。
 ○職員体制を3フロア体制として、各フロアでの職員の役割を意識しながらチーム支援を再確認してきた。人材育成として新採職員に各OJT担当者を付けて、日常的指導と振り返りや面談を行った。
 ○日帰り外出やわくわくまつりなど従来からの行事を再開することができたが、4年ぶりとなるため経験のない職員が多く、イメージの共有から準備を進めた。

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	日常生活における基本支援を見直す	感染対策として配慮していた日常生活における日課を再確認する。送迎・食事・口腔衛生・外出などの支援体制を可能な限り充実させて、個の力を引き出す支援につなげる。	随時 生活支援員 全職員	・送迎体制の見直し、手洗い・消毒の見直し、歯磨き指導・フィットネスの再開、余暇外出の企画などを積極的に行い、感染予防を意識しながらも、基本的な生活面で必要な支援を再開させた。	90%	・生活面での支援や身体を動かす取り組みの重要性を再確認できた。 ・送迎体制については、更なる工夫により改善が必要である。
	作業活動の成果を見える化する	ご利用者の働きを大切にしたい支援を行う中で、活動の結果である商品や成果を再確認するため、見える化して評価すること、意欲につなげる。	支援計画に入れて随時 担当職員 全員	・毎日の振り返りから視覚的にわかるような絵や写真を使い、活動の成果を貼り出して評価し、意欲につなげるべく支援を意識した。 ・各自の希望する野菜作りを行い、収穫物を家庭に持ち帰る取組を続けた。 ・菓子工房では、季節感のある店舗を意識し、来客に作業工程を見ていただく機会も増えた。	80%	・酷暑のため夏季の畑作業には限界があり、夏季の作業活動には工夫が必要である。 ・自分の育てた野菜を家庭に持ち帰り、話題に上がることでご利用者の作業意欲に繋がった。 ・菓子工房を、多くの方々に知ってもらおうべく広報において、SNSの活用が課題である。
事業基盤の強化	事業の安定運営を図る。	重度障害者支援加算対象の利用者を4名より6名に増やす。そのための職員体制と資格要件を整え、支援計画シート・手順書等の作成に沿った支援を行うことで、運営の安定と支援の向上を目指す。	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	・区分認定に合わせて1名対象者を追加し、重点をおいた行動障害のご利用者1名は、相談支援と連携して手順書と支援記録を整え、重度障害者支援加算の対象者を6名とした。 ・GHを選択されたご利用者が8月に退所。 ・体調不良で長期欠席のご利用者2名あり。家庭との連絡は取りつつ、登園には繋がらず。	100% 0%	・重度体制加算の対象者を増やすことで、手順書や記録の量が増え、業務の効率化が必要となるがPC導入とデータ化により効率化できた。 ・入所施設やGHへの移行は、保護者様にとっても最大の課題であり、法人での受入と同時に他事業所への入所もやむを得ない流れである。今後も新規入所者の獲得に注力する。
	業務手順の標準化	個別支援計画等の書式の統一を行い、記録のデジタルに向けて準備をすることで、業務の効率化を図る	年間を通して 研修委員 全職員	・個別支援計画書の統一を行い、今年度導入。 補助金の活用でPC導入を進めた。	90%	・PC導入により業務効率化は図れているが、職員の扱い方の慣れが必要であり、今後さらなる効率アップが見込まれる。
職員の質の向上	人材育成プログラムを実践する	階層別の職員に対する育成プログラムを意識して実践することで、職員全体の意識向上とスキルアップを図る。	随時 管理職	・京都府強度行動障害モデル事業に利用者1名選出し、スタッフの助言をいただきながら本人の行動を読み解き、支援方法を模索することで職員のスキルアップに繋がった。 ・職員の希望と必要度に合わせた研修参加を呼び掛け、実践に繋がられるよう会議で報告した。	80%	・ケースを検討して次の支援内容を検討するにあたり、グループでの共有したことを深めて、今後の支援につなげる。 ・職員の自己研鑽に対する意識向上と環境づくりがさらに必要である。
	チームワークの強化	3グループ単位での活動を主体にすることで、グループ毎の職員の役割を明確にして協力し合う体制づくりを行う。	年間を通して 全職員	・グループ毎で、毎日の運営や調整を行い、必要に応じてグループ間の連携も行った。職員の役割分担と協力体制を明確にした。	70%	・職員の役割が明確化したことで、協力し合える体制が整った。 ・同世代間の意見交換も大切であり更なる工夫が必要である。
地域貢献	活動範囲を広げる	感染予防の配慮を行いながらも、利用者の活動範囲をひろげ、地域交流活動への関わりを広げる。	年2回 生活支援員	・地域の「子ども食堂」の運営協力に加わり、活動時に職員が片づけ協力に参加した。 ・製菓作業・畑での野菜作りを健康と食育の意識をつなげるため、宇治市健康づくり食育アライアンスU-CHAに入会した。	90%	・「子ども食堂」が活動の目的に沿い、さらに地域に浸透するよう、協力を行う。 ・ご利用者と食育アライアンスの活動など一緒にできることの検討が必要。
	小学生と交流の機会を増やす。	福祉教育の一環として、小学生対象のものづくり体験教室を呼びかけ、利用者との共同作業を通して、交流する機会とする。	年1回 管理職 生活支援員	・畑のさつま芋収穫を機に「さつま芋でおやつ作り教室」を開催し、地域の親子連れの参加。 ・ふれあい花壇・5年生の施設見学と実施し、その後小学生の菓子工房への来店にもつながった。	70%	・初めての企画であったが、親子連れの取り組みで、施設の存在を意識していただけた。地道に取り組む必要がある。 ・榎島小学校との連携は、今後も内容の協議を進めていく。
その他	危機管理と人権意識の強化	危機管理シートを用いた検証を続け、安全と人権に対する意識向上を図り、事故予防の徹底を図る。	年間を通して 管理職	・毎月の危機管理シートによる検証を継続し、研修会にて学んだグレーゾーンを出し合った。	100%	・宇治川版のグレーゾーンの集約をして、「虐待の芽」をすこ再認識することにつなげる。

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13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）

- 引き続き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ように支援することができた。
- 高齢化と障害の重度化による生活全般の支援の強化や安全な環境提供が引き続き行えるよう点検し実施することができた。

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	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あり、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	感染拡大予防のため食事は2班体制実施中。リビングで過ごす全体活動は自粛中の為、自室で過ごす時間が多。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。	100%	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えた。入浴後のドライヤー支援や塗薬支援、救急車要請対応もあり特定利用者とは接点を持ち関係性を築くことができた。
	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。 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。	100%	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、地域の方々にご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	感染症による感染拡大を防止する為、家庭との連絡を密に行い対応方法を確認すると共に、安心してホーム生活が送れるように支援する。 365日利用者対応できる体制を確認し、利用人数によっては安全安心な生活環境が整えられるように体制強化を図る。	100%	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。ソーニング対応、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引き続き作る。	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する。 地域行事参加により利用されている方とも顔見知りになる関係性を築く。	100%	避難訓練は実施。夕食中の発作誤飲によりハイムリッチ法による救急処置と救急車要請を行った。緊急時通報や関係者との連絡もスムーズに行え対応できた。 地域連携では感染症の状況を伝える等の連絡はできた。 地域行事にも全員で参加することができた。
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障害理解等知識習得や虐待防止等の理解を深められる様に進める。	通年	管理職	リモートワークを活用した研修参加も踏まえ、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。 外部研修会の参加への促しを行う。	70%	虐待防止研修資料は配布し、会議で確認することができた。 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支援に忙しく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。	80%	引き続き感染症への配慮から地域住民を招待した交流行事は中止した。アクトパル宇治の行事には積極的に参加し、地域住民の方々とは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積極的な利用者参加を行う。	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%	春と秋のアクトパル宇治主催行事への参加は模擬店の出店も含め積極的な参加が行えた。
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を再検討し、安全に開催出来る方法を模索する。	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。	100%	7月17日にホーム利用者と利用者保護者と交流したBBQの催しを実施し、交流が行えた。
	設備等の修繕	開設13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備品の改善を図る。	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%	給水ポンプの圧力弁交換工事、IHクッキングコンロと電子レンジの買替を実施した。

地域生活支援室 2023 年度事業報告

1. 施設概要

○定員：○ グループホームやましる（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。
 ○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	薬剤師・看護師の訪問時に、利用者の直近の健康状態について情報共有や意見・情報交換を実施が継続できている。華については「医療連携体制加算」を適用できた。	100%	現状の連絡・相談体制は維持してゆく必要がある。居宅サービス等も利用し必要な通院にもつなげてゆく。
		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。	年2回 生活支援員 世話人	データの充分な活用には至っていない。眠りスキャン設備による離床モニターは有効に活用ができおり、夜間の迅速な利用者対応につながっている。	70%	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。	随時 生活支援員	基本的な入力操作について、苦手意識のある職員もいるのだが触って慣れる努力を続けており、浸透はしてきている。	80%	支援と平行し記録入力が行えるため、省力化にはつながっている。さらに「慣れる」ことが必要。ホーム利用の有無、食数把握などの入力もれミスがあり確認が必要。
	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	散髪や日用品の買い出しの付き添い支援についてはご本人の希望を受けてできる限り早急に実施することに努めた。気持ちの落ち着いた方に対して、行動援護のサービスを利用して短時間の外出を実施し、安定を図った。	70%	ホームの支援、居宅サービス等を使い分けながら、今後も多岐にわたってのご要望に対応できるよう心がける。
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	宿直を夜勤扱いに変更。給付額の増も見込まれている。法人とも協議を行い、勤務シフト全般にわたって確認を行って、6年度からの変形労働時間制導入に備えた	90%	まきしま、華については適正な職員体制での運営が行う事が可能になりつつある。蓮についても段階を踏まえて適切な人員体制での運営を見通してゆく。
	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	基本的に法人外の新規のご利用依頼についてはお断りをさせていただいた。法人内のご利用者の定期通院、臨時の通院については現状の人員体制で対応することができている。	80%	年度の後半、歯科・皮膚科の通院依頼が増加。また、ホームのご利用者でこれまでご家庭で通院を行われていたが、居宅サービスによる対応を依頼されるケースが見られており、対応できる体制づくりを検討してゆく。
		今後の感染症拡大の動向を見定めながら外部利用者の受け入れ再開を検討する。	年間 副管理者	外部の方からの利用問い合わせは何件もあったが、利用には至らなかった。	0%	
	短期入所の強化	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	このサービスがあることで助かっているという声はあり、一定の意義は感じられる事が多々あった。	50%	短期入所、日中一時についてはスタッフ編制を中心に運営方法を考慮する必要性が感じられ、手立てを検討してゆく。

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	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としている。	80%	ご利用者への直接支援について、各ホームとも共有すべき事柄は多く、個々が発言すべき事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。
	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	直接の研修参加が難しいことから、虐待防止研修、実践報告会については動画を作成し、各事業所のパソコンやiPad、個人の携帯での事後の視聴を可能にし、部署全員の報告書提出を行うことができた。	70%	救急救命講習など地域生活支援室の職員として必要性が高い研修も実施を検討してゆく。
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。	0%	敷地内にやってこられた方が「この建物は何ですか？」と尋ねられることが時々あり、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。令和7年度義務化の「地域連携推進会議」の実施に向けて近隣の方との関係づくりを進める必要がある。
その他	感染症対策・災害意識の向上	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。	年間	管理者 副管理者	作成を完了した	100%	事業継続計画について職員にも周知を行う。計画とこれまでの経験を元に適切に対応を行ってゆく。
		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。	9月・3月	管理者	GHまきしまでコロナ感染が起こった際に、5類移行後の用具活用やソーニング等がどうあるべきかを職員と協議して対策を実施した。	80%	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。 <体制> 相談支援専門員 専従2名（機能強化Ⅲ）

140名（3施設 117名 地域 23名）

新規契約者 4名 契約終了者 2名 1/31

○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、榎島福祉の園契約者3名と地域1名の計4件を新規契約し、2名が入所施設等への移行より他計画相談事業所へ引き継ぎ2件減となる。また毎月の目標件数について検証を深める中で、今年度は新規計画68件、モニタリング296件、合計364件と前年度より19件微増となった。

○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、6月に厚生労働省主催の相談支援従事者指導者養成研修に参加し、相談支援専門員としての研鑽を深めた。

○経営面では、引き続き基礎単位に各種加算を上乗せして算定するため、地域連携室との打ち合わせや事業所訪問時の聞き取りの記録等を整備し加算を取得しつつ、月の請求件数30件を目標に件数アップにも取り組んだ。

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。 引き続き、区分変更の聞き取りや生活環境等に変化が生じたご利用者については関係機関と協働し、必要な手立てを講じることで地域生活が破綻しないよう業務にあたる。	6月 随時	職員	特に丁寧な支援が必要な地域利用者3名についてモニタリング頻度を毎月ごとに見直した。 行動障害より、生活に困難が生じているケースについて、京都家庭支援総合センターに個別支援相談を依頼し、発達について評価・助言をもらい支援関係者と共有することで支援の手だてを模索するとともに支援者の顔がにつながる場づくりをおこなった。	95%	振り返りの頻度については、新規計画への見直し時期や暮らしの状況を踏まえてモニタリング頻度を引き下げる方向で今後も進めていく。 緊急・困難ケースについては、事業所が疲弊しないように、「支援がつながる」ことが意識できるよう関係者の顔が見える関係を引き続き大切に、サービス担当者が会議を開催していく。また必要に応じて、医療機関や保健所等とも積極的に連携を図り、連携手段についても検討を図る。
事業基盤の強化	計画相談の請求件数を上げる。 加算の取得	引き続き、毎月の請求件数目標を平均30件とする。目標達成の為、試行的に作業日（土曜日）を設けて効率よく業務ができるか検証する。 事業所に訪問しての調整や聞き取りを積極的に行い、加算の取得に努める。	毎月	管理職	目標件数としていた平均30件をクリアすることができた。土曜出勤については、平日に相談員が不在になる等の課題が残り、積極的に検証できなかった。 引き続き、地域連携室との打ち合わせを定例で実施することで、加算の取得につながっている	85%	目標としている件数についてクリアはできるも、相談支援業務単体での収支は赤字基調が続いている。相談員2名体制での業務に限界もあることから、相談支援専門員の育成及び、外部の経験のある相談支援専門員の確保等に努める必要がある。
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（相談支援部会、高齢部会等）に参画する。 外部研修および、法人の全体研修及び階層別研修を受講する。	定例会 月1回 随時	職員	高齢の両親と障害のある本人の生活において制度を分け隔てることなく、支えられる仕組みづくりや介護保険への移行において制度の違いから利用者にとって不利益が生じない様ケース検討を通し事例を取りまとめた。	100%	宇治市地域自立支援協議会（相談支援部会・高齢部会）や京都知的障害者福祉施設協議会（相談支援部会）を通し地域諸課題の解決に向け、地域の相談支援専門員とともにソーシャルワーカーとしての責務を果たせるよう努める。
			随時		相談支援現認研修受講（1名）より相談支援専門員を更新。 精神保健福祉基礎研修（1名）受講。	100%	
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	要請時	職員	相談支援従事者初任者研修講師に職員を派遣。 また、相談支援従事者指導者養成研修（国立リハビリテーションセンター）を受講。 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 新たな記録の管理について	積極的に他事業所等と情報交換を行い山城福祉会について知ってもらう。 昨年度より進めてきた記録の一体管理について9月を目的に試験運用の道筋をつける。	随時	職員	山城福祉会30年のあゆみそして未来へを活用し関係者並びに利用者等への広報活動を積極的に行った。 研修委員会により個別支援計画等の書式が法人で一本化されたことで、一歩運用に近づいた。	80%	パンフレットや動画等で視覚的に伝えることでイメージが持ちやすくとっても有効であった。 新たな記録の管理については、災害等を考慮しクラウド管理などを視野に移行を進める段階にあると理解している。