



# 令和3年度 事業報告書

## 説明資料

社会福祉法人

京都総合福祉協会

# 令和3年度 の活動と成果



## 1 利用者を取り巻く環境の改善に向けて

- (1) コロナの状況や影響、対応
- (2) コロナ禍での各事業所の創意工夫
- (3) 居住や活動場所の環境整備
- (4) 地域とのつながり



## 2 職員を取り巻く環境の改善に向けて

- (1) 職員採用、定着に向けた取組
- (2) 退職の状況
- (3) 研修
- (4) ICT活用などによる業務改善



## 3 専門性を生かした最良の支援を 目指して

- (1) 虐待事案発生後の取組
- (2) 各事業所での支援実践

# 1 利用者を取り巻く環境の改善に向けて

## (1) 新型コロナウイルス感染症の状況や影響

### ア 令和3年度発生状況

(人)

		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
感染者	利用者	0	1	0	0	0	0	0	0	0	13	22	7	43
	職員	1	2	0	0	3	0	0	0	0	9	13	8	36
濃厚接触者	利用者	1	4	0	0	1	0	0	0	0	26	41	13	86
	職員	2	2	0	1	6	1	0	0	0	6	16	3	37



コスモス利用者の作品・アマビエ

\*洛西デイにて、1月末～2月初旬にかけ職員5名・利用者3名の感染。

すずかけにて3月に利用者4名の感染。

すずかけでは、マスクの着用が困難、または、しっかりできない、すぐに外してしまう方。活動場所が2か所に分かれており、車での移動が多いこともなども課題になった。

その他では、入所施設を含めコロナ感染はあったが、クラスター(集団感染)の発生はなし。

## イ 予防や日常の対応

- ・入所3施設の利用者・職員などについて、診療所を中心に年3回のワクチン接種を迅速に実施(885件実施)。(令和3年度より、診療所管理者として奥村 正治氏が就任。)
- ・グループホーム利用者については、ワクチン接種の予約や同行支援。
- ・陽性者の早期発見体制の確立(入所では、毎日の検温、健康観察の徹底。通所では、送迎前・到着後・昼食後の1日最低3回の検温を実施。また、発熱や風邪症状があれば隔離し抗原検査キットによる検査対応。)
- ・感染予防の装備(マスク、フェイスシールドやゴーグル、ガウン、手袋など)を強化した支援により、職員が濃厚接触者判定になることを回避。
- ・コロナ感染症時のBCP(事業継続計画)を各事業所で検討。衛生備品の整備やスタンド式非接触自動検温機、空気清浄機の設置等。
- ・シミュレーションとして、タイベック(防護服)を着用した支援研修の実施<クラスター対応を経験された他法人施設職員を講師に招き、入所の看護師・支援職などが参加>。
- ・協会独自の慰労金支給。
- ・管理職員特別勤務手当の検討(→令和4年度より実施へ)。



## ウ 発生時の対応

- ・当該利用者の隔離、ゾーニングを実施。
- ・行政PCR検査に先立ち、医療用抗原検査キットの各施設配備や民間PCR検査が受けられる体制整備により、速やかな検査を実現。
- ・濃厚接触者に特定されたグループホーム利用者に、「宿泊施設利用補助事業」を利用し京都市と協定を締結する旅行業者から宿泊施設の斡旋を受けて、ホーム内感染を予防した例も。

## エ コロナによる影響

・入所利用者が社会との接点が薄くなり、自室で過ごす時間が増え、施設内で意欲低下やネガティブな発言をされる場面も増加。



・入所利用者で、近隣での散歩はしているものの、外出が減ったことや加齢の影響もあり、徐々に体力が低下。利用者の転倒も増加傾向。

・グループホームでは、通所先の休所や就労先の長期休業により日中支援の対応が増加。

・社会とのつながりが希薄になった当事者および家族からの相談、コロナ禍で事業縮小や廃止となり、離職された方の生活に関する相談、自宅待機や濃厚接触者となったことによりストレスを感じてしんどくなった方や不安を訴える相談が増加（相談支援事業所）。

・雇用されている障害者の勤務日数や勤務時間の減少に伴い生活への不安を感じての相談。ここ数年順調に障害者雇用が進んでいたが、コロナの影響で離職となった一般の方が多数出たことから、中小企業は一般の方の雇用を進める傾向にあり、障害者雇用は伸び悩み。職場実習や職場準備訓練の斡旋件数も大きくは伸びなかった（就業・生活相談）。

・下請作業の受注が低迷（紫野授産所など就労継続B型事業所）。

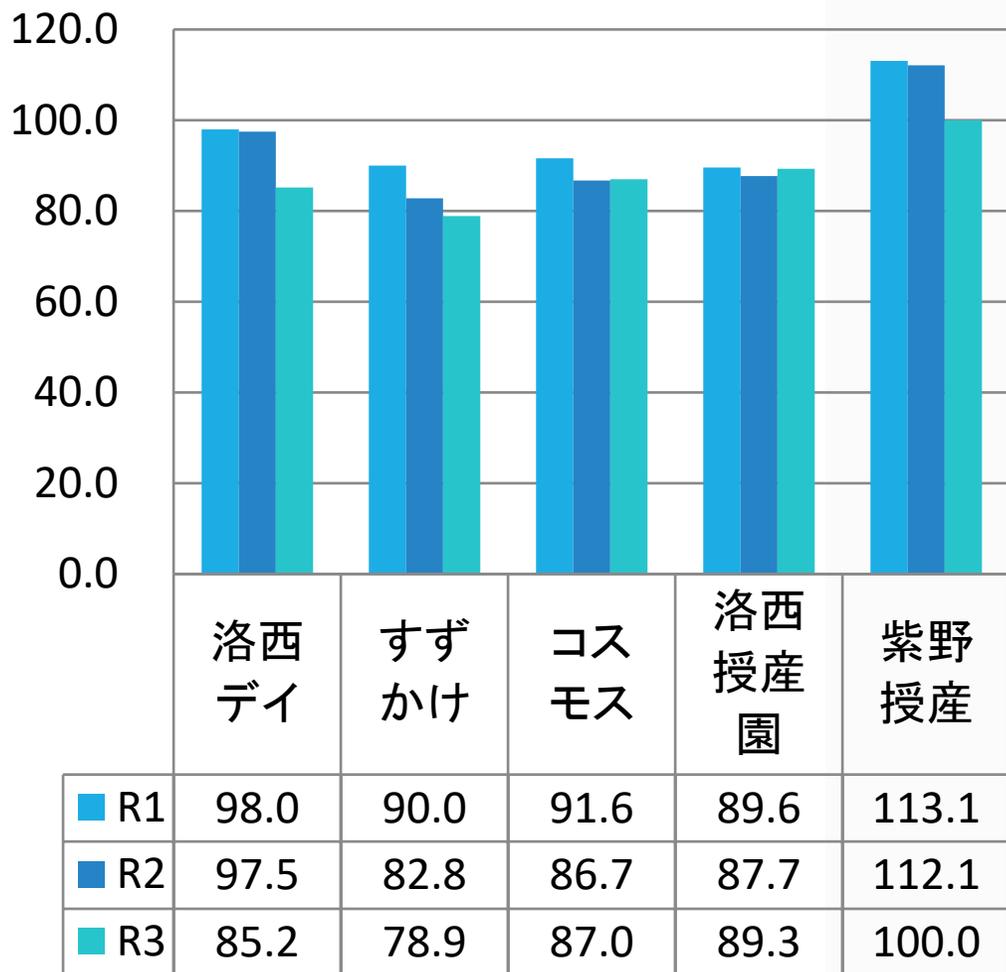
・就労訓練のメインのクリーニング作業量が落ち込み回復せず、週に2日の稼働状況が常態化。今後の回復見込みがないことが請負元から示され、工賃の支給基準を維持することも困難に。請負元のリネン会社と協議を行い令和3年度末で契約を終了、山科ハ反畑工場から撤退。新たな訓練の開拓を検討（桂授産園）。

・市民向け公開講座や研修、地域ネットワーク、地域と連携してのイベントなどの休止。

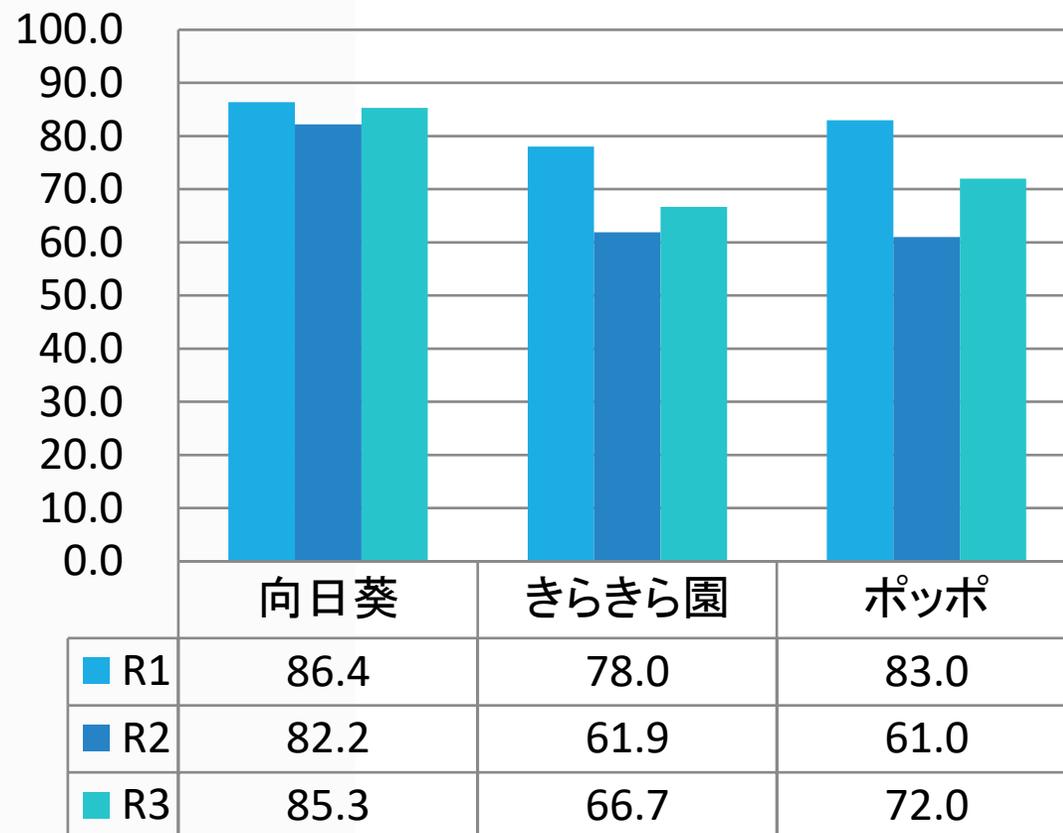
## オ 給付費・就労支援事業収入などの年間状況（令和2年度比）

生活介護事業所	4.5%減	高齢通所介護事業所	3.2%減
居住系事業	0.3%減	就労支援事業	0.9%増
居宅支援事業所	3.6%増	児童通所施設	7.5%増
		就労支援事業収入	1.3%増

### 生活介護 年間平均稼働率（%）

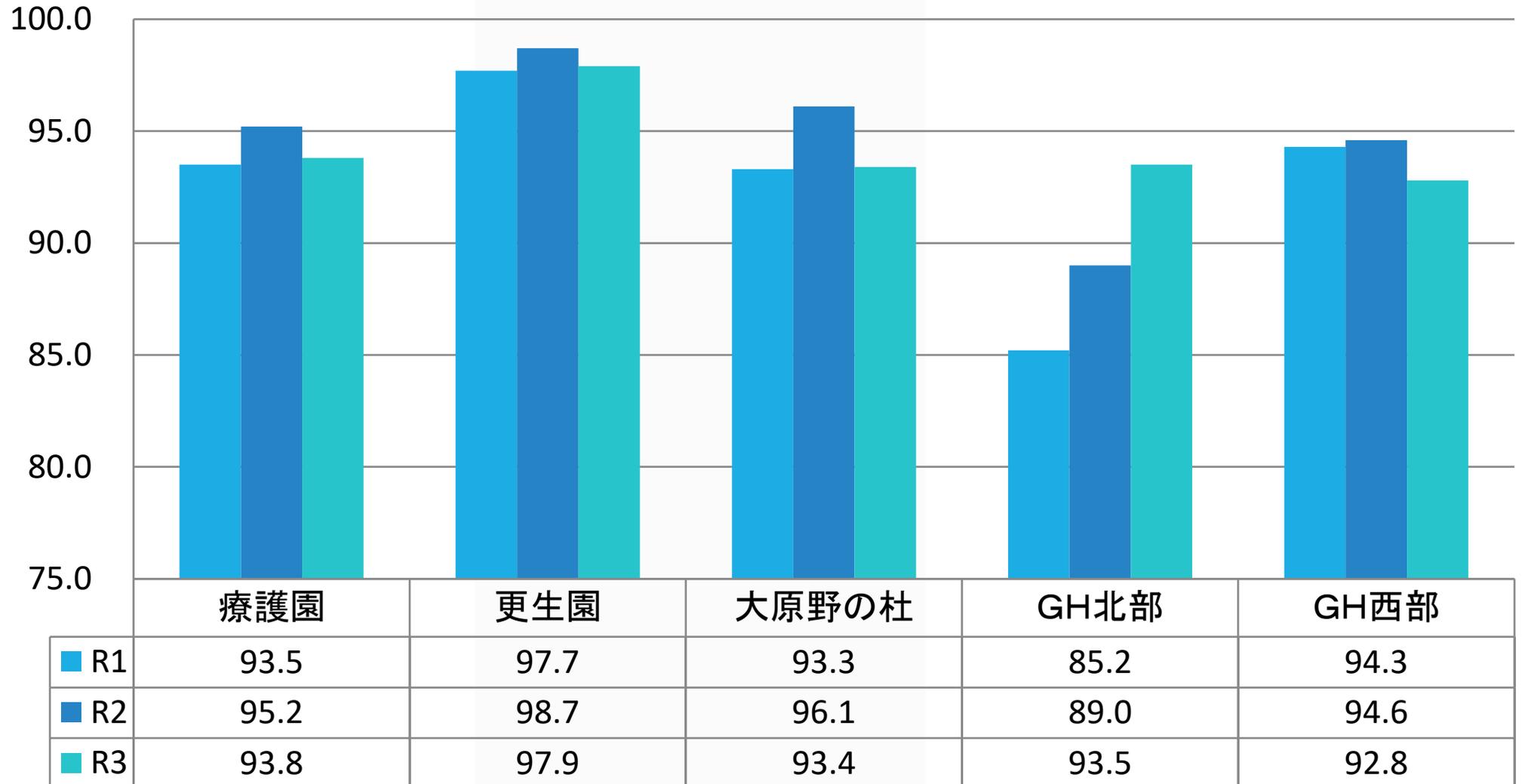


### 高齢、児童 年間平均稼働率（%）

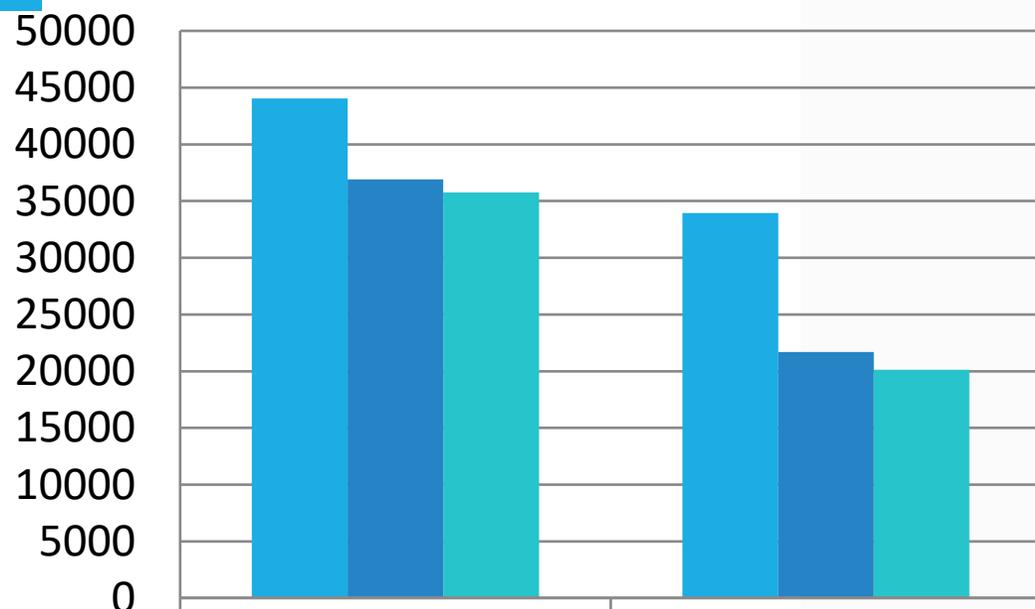


# 居住 年間平均稼働率 (%)

(入所施設支援、グループホーム)

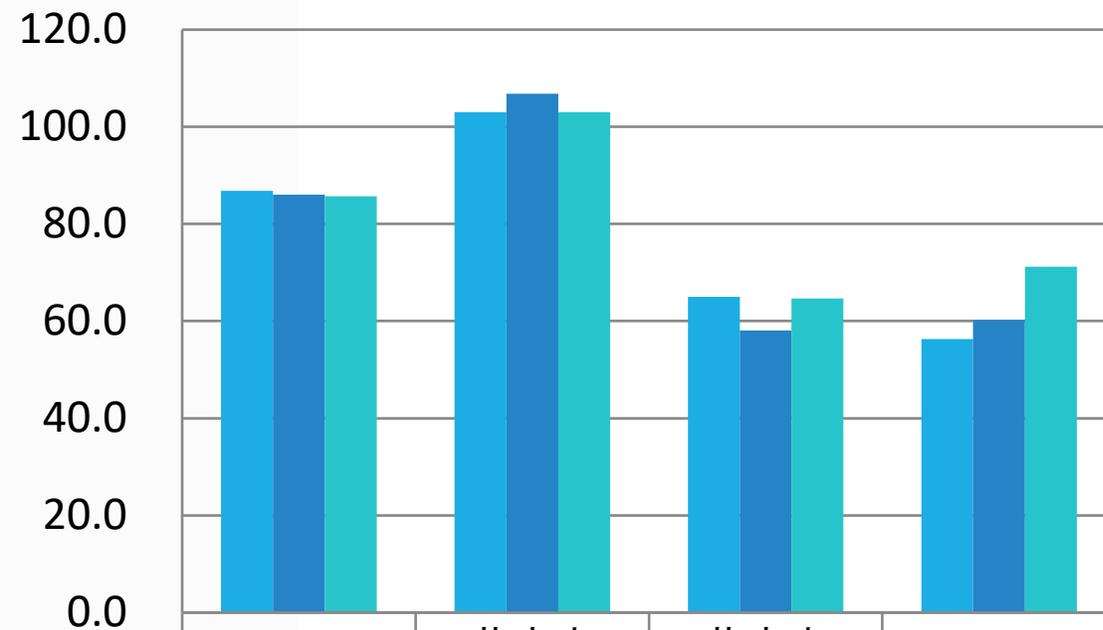


## 居宅 年間支援実績（時間）



	鷹峯	檜原
R1	44042	33957
R2	36927	21683
R3	35756	20116

## 就労系 年間平均稼働率（%）



	紫野(B型)	花水木 (B型)	花水木 (移行)	桂授産園
R1	86.8	103.0	65.0	56.3
R2	86.0	106.8	58.1	60.2
R3	85.7	103.0	64.7	71.2

## (2) コロナ禍での各事業所の創意工夫

### <入所>

- ・新たに整備した中庭を最大限に活用し、誕生日会や喫茶など季節のイベントやハレの日を数多く企画。意欲低下になりがちな利用者の暮らしをチームとして守れるように最善を尽くした(療護園)。
- ・納涼祭は、小グループ毎に縁日風のゲームが楽しめるようにした(大原野の杜)。
- ・コロナ禍が一時落ち着いた期間は個別の外出プログラムを充実(入所共通)。
- ・施設の中庭で野菜づくりにも挑戦(更生園)。
- ・DVDやYouTube鑑賞、パズルや創作活動など余暇時間に個別に楽しめることを提供。ご家族からの差し入れもあり午後のティータイムでお菓子を食することも利用者の楽しみとなった。また、絵画や生け花など外部からの講師に来て頂けない期間にも、可能な範囲で職員と一緒にプログラムを実施(大原野の杜)。
- ・管理栄養士と調理師が協力し、外食を意識したメニューを充実。また、食欲が細くなってきた方に食べたいものを選択する楽しみになるようバイキング方式を取り入れた給食を実施(療護園)。
- ・誕生月の外食を計画していたが、多くはレストランからのテイクアウトで実施。感染者数が減少していた時期にはレストランの個室にて外食を実施(入所共通)。



夏まつり



バイキング





## <グループホーム北部>

・コロナ禍で休業が続く会社にお勤めの方や、出勤日数の減少している利用者への日中活動として、昨年度に引き続き農業ボランティアを紹介し、定期的に職員とともに5名が参加。



きのこ菌床



大根収穫



竹割り



そば殻燻炭



焼き芋

畑では土づくりの為の作業を手伝ってもらっています。竹炭を作るために竹林から竹を切って来て、竹割器で割ってもらっています。割れる瞬間が気持ちいいので皆夢中でやっています。他にもキノコの菌床をリサイクルしてもらったり、そば殻燻炭を畑に撒いてもらったり地味な作業ですが頑張ってもらっています。

## <通所>

- ・季節ごとに小グループで外出行事を実施。また、HOPランドを活用してバーベキューなども実施（すずかけ）。
- ・“自粛する”のではなく、コロナ禍でも“実施できる”“withコロナ”をテーマに支援方法を工夫。インターネット動画を活用した五感に働きかけるバーチャル体験(温泉動画鑑賞しながらの手浴、世界の催事動画を鑑賞しながらのパーティー等)や事業所内卓球バレー大会の開催、テイクアウト外出、移動カフェの誘致等、職員の思考の転換も進み新たな広がりを見せた(洛西デイ)。
- ・12月に昨年度は行う事ができなかつたご家族も参加の忘年会を行った。ボーリング大会などの催しは行わず宴会のみで、アクリル板の設置などこれまでとは違った形ではあったが、全体で84名の参加があり、楽しみにされていた方も多く期待の大きさを感じた(授産園)。
- ・できなくなった活動の中で、ご本人、ご家族が強く再開を希望された活動がプールや旅行。しかし、プール更衣室で密になる可能性が高いため、長らく利用はできなかつた。その代わりに、水の感触を楽しむ遊びとしてフロアにビニールシートを敷き、上から水風船をぶら下げ、全員で投げ合い、潰し合い、全身ずぶ濡れになって楽しんだ。旅行は1泊は無理だったが、人が少ないところを選び1日外出を実施（コスモス）。
- ・在宅支援や時差出勤を導入することで利用者の安心につなげ、稼働率維持に努めた（花水木）。



イチゴ狩り



初詣



ランチ外出



洛西デイ・バーチャル体験



授産園・忘年会



洛西デイ・スヌーズレン  
EZカフェ



コスモス・いろいろ流し



日帰り旅行 ランチクルーズ



東映太秦映画村



高尾ドライブ



コスモス  
水遊び、テラスでテント



# コスモス 事業所内での稲作

5月:発芽しました



6月:大きくなったので、植えなおし(田植え)



8月:成長



1月:実食



10月:脱穀・もみ殻取り



9月:稲刈り



## <通所>

・嘱託医による健康相談を、zoomを活用したオンラインへ変更し実施。その時々をテーマをクイズ形式にするなど、嘱託医が工夫をこらした方法で、利用者個々が健康に関して興味を抱くきっかけづくりを行っていただいた(紫野授産所)。

・製菓は昨年度に引き続き、出展販売機会がほとんどなく、各方面でのイベント自粛により、受注が低迷したが、Instagramなどのソーシャルネットワークサービス(SNS)からの情報発信を積極的に実施。店舗への来店による売上がコンスタントに上がった。  
→客数は昨年度比で12%増、店舗売上高は18%増。Instagramのフォロワー(投稿内容を見られるように登録した人)数は、活用開始から約一年で400を上回り、日々増加。また、焼菓子の卸先が新たに3か所増えたこともあり、最終的に製菓の売上高は約37万円増加(紫野授産所)。

・併行通園先の保育園・幼稚園でのコロナ休園が続き、併行通園児の出席が低下したが、zoom等でのオンライン療育にも積極的に取り組み新たな方法を開拓できた(きらきら園)。

お家でできる遊びの紹介  
(ポップ・ブログで紹介)

## 健康相談クイズ Q

手洗いうがいについて (11/15)

- ・洗い残しの多い指はどこでしょうか?
- ・せっけん等の泡立て方等

1/13 (木) は3択のクイズ

- ・アルコール消毒はどの方法が一番効果的でしょうか?
- ・野菜は一日どれくらいの量を摂るのがよいでしょうか?
- ・寒いと鳥肌が立つのはなぜでしょうか?
- ・第二の心臓はどこでしょうか?
- ・冬にインフルエンザがはやるのはなぜでしょうか?
- ・他オミクロンの説明等

塩分摂取について 3/17 (木)

- ・1日の塩分摂取目標の説明
- ・どれくらい塩分を摂っているか  
カップ麺やパスタ・ハムなど
- 利用者の反応: ラーメンは汁を残している  
パスタは塩分が高いのか



**「おうちできらきら園」はじめました!**

新型コロナウイルス感染症の第6波により、子どもたちとご家族の生活が大きな影響を受けています。きらきら園にも保育園・幼稚園にも通えず、自宅で過ごしているお子さんがたくさんいます。がまんが長期間になってきている人もいます。

「緊急事態宣言」や「まん延防止等重点措置」の期間中は、テレビ電話などでご自宅ときらきら園をつなぎ、発達支援や相談を行うことが認められています。この2年間、会議や研修など、様々なことをオンラインで行ってきました。

新しい仕組みを使って、子どもたちも何かできるのでは...と考えていたら、いろいろなアイデアが出てきました。直接会うことができない時期も、色々な方法でつながり続けられたらいいと思います。

ぜひご利用ください!!!

ペンでそのまま書いたり、シールを貼ったりしてください!



## <相談>

- ・コロナ禍でストレスを抱えている登録者も多く7月に「コロナに負けない身体づくり。免疫力をつけよう」と題したセミナーを開催。講師として、向日葵の所長（通所・居宅）お二人に依頼し講義とストレッチを学んでもらった。昨年度の「仕事を続けるために必要な食生活を考える」セミナーから繋がる内容もあり、参加者アンケートには「連続した講義を受けたので、コロナ禍でも頑張る」という前向きなコメントが多かった。秋には、昨年同様お出かけ企画を開催。「大回り乗車でリフレッシュ（琵琶湖を一周）」「蹴上散策」の2コースを提案し、久々の外出を楽しんでもらうことができた（就業・生活）。
- ・個別支援業務においては、コロナ禍が続くなか、オンライン開催、書面開催等の導入により、コロナ禍以前を大幅に上回るケース会議参加件数となった（うきょう）。
- ・自立支援協議会について、事業所の横のつながりが希薄にならないように、協議会事務局としてZOOMを駆使し、全体会議・講演会・地域懇談会・各部会においても研修会を開催した（らくさい）。
- ・継続面談に於いて、新型コロナウイルス感染症のため継続面談を実施するにあたり、今年度から「FaceTime」や「GoogleMeet」といったツールを用いて、WEB面談のシステム構築を図った。発達支援で評価のまとめをFaceTime で実施した例があった（かがやき）。

令和3年度第1回定着セミナー  
 かんせんしょう  
 ~感染症に負けない身体作り~

今猛威を振っているコロナウイルス...  
 これからが怖い食中毒...、感染症になるきっかけは、  
 いつでも、どこでも、誰にでも...、だからこそ、  
 「感染症に負けない身体作り」が必要です！  
 今回のセミナーでは、専門家の先生に、感染症に負けない  
 身体作りの秘訣をお聞きし実践します！  
 イスに座って軽い体操をします！

開催日: 7/3 (土) ←  
 もしくは 7/11 (日) ←  
 時間 10:00~12:00 ←  
 場所: 北山ふれあいセンター1階研修室 ←  
 講師: 小林 かえ 先生 (看護師) ←  
 申込締切: 6/14 (月) ←

どちらか1日の参加です。  
 前日の17時まで申しこんでいただい  
 た方に参加決定通知を致します。



(琵琶湖一周  
大回り乗車)



蹴上散策



感染症に負けない身体づくり

FaceTime の設定方法 (①~④の手順があります)

① iPhone の画面の設定のアイコンを押す。

② FaceTime を押す。

③ FaceTime を ON にし、  
 FACETIME 着信用の連絡先情報の電話番号の方を ✓ する。

ココです ←  
 ここです ←

④ これで設定は OK です。  
 そのまま画面を閉じてください。

次のページへ

発達障害の相談者へ  
FaceTimeの利用案内



## (2) 居住や活動場所の環境整備

### ア 京都市洛西ふれあいの里施設居住環境整備事業

京都市洛西ふれあいの里再整備に向けては、当協会が京都市から土地、建物を購入し、居室の改修、機能の充実に取り組むことを前提に京都市と折衝してきた。こうした経過を踏まえ、令和4年2月21日の京都市議会総務消防委員会において、「持続可能な施設運営に向けた保有量の最適化方針」が報告され、「洛西ふれあいの里」については、「サービス継続を前提とした民間移管を検討する。」と明記がされた。令和4年度、公募手続きが始まれば、条件や協会財務への影響を精査した上で土地建物購入費の予算計上など、応募に必要な準備を進めていく。

### イ GH西部の住環境整備

京都市と連携して、洛西ニュータウン北福西市営住宅の空き住戸（親子ペア住宅）をグループホームとして活用する取り組みを進めた。地域住民への説明会を段階を追って実施、理解を得た上で改修工事を行い住環境を整備。令和4年4月の開設につながった。

賃借中の大枝ホーム3について、所有者から当該物件の買い取りについて相談があり、売却価格は取引事例と比較して妥当な額と判断できること、買取り額も利用者の家賃で償却できることから理事会承認を経たうえで3月末に不動産売買契約を締結した。

高齢者対応ができるバリアフリー化のグループホームと事務所の一体での建設については、拠点整備として条件に合う土地が見つからず購入には至らなかったが、近隣の土地所有者から建て貸しの提案を受け、建物の見取り図やレイアウト、契約内容などを検討し賃貸借契約手続きを進めていく方向となった。令和4年度末（令和5年3月）の移転を目指している。

### ウ 更生園、授産園の日中活動場所の環境整備など

福西商店街にあった施設外活動場所「芽ぐみ」を檜原の新拠点へ移転し「じゃんぷ」と名称を変更した。2階フロアのため、階段の上り下りが困難になっている利用者も増えていたため、1階ワンフロアの物件に移転できたことは利用者の負担軽減に繋がった（更生園）。

「芽ぐみ」については、授産園が引継ぎ、新たな活動場所として「きみいろ」の名称で再利用。8人程度での1日を通した活動を始めた。活動内容は絵画・創作・クッキング・音楽（カラオケ）・運動・清掃・陶器市等ご利用者の興味に応じた活動を行った。週に2回ほどの活動であるが、落ち着いて過ごせる場所としてご利用者は楽しみにされている（授産園）。

入所・居室の天井や壁紙の剥がれを修繕。女性棟居室の壁紙について、居室ごとに柄を選んでもらい、ご本人の好みを反映（更生園）。

# GH西部

洛西ニュータウン北福西市営住宅の空き住戸  
(親子ペア住宅)をグループホームとして活用

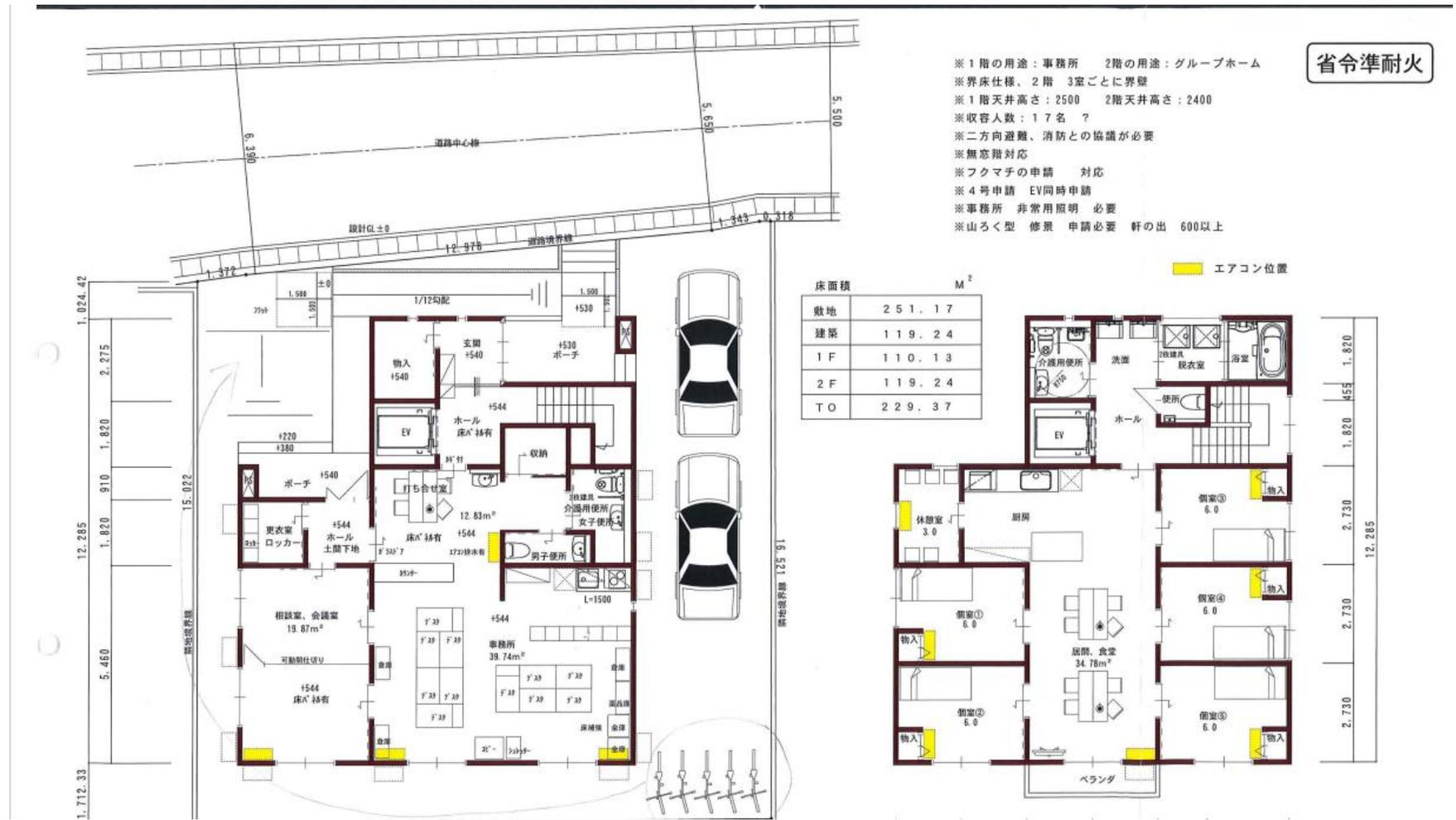
名称:洛西ホーム

## リフォームの状況





新設された洛西ホームにて  
世話人と餃子作り



バリアフリー化のグループホームと事務所の検討 (R5、3移転を目指している)



↓ 洛西デイ  
中庭をテラス化



授産園・  
きみいろ  
クッキング、  
福西陶器市

BBQ風景

療護園  
中庭をテラス化



更生園・じゃんぷ



### (3) 地域とのつながり (公益的な活動)



- ・「京都市紫野児童館」のハロウィンイベントで、子どもたちが「さくさく工房」にお菓子をもらいに来る際のクッキーを無償提供。/京都市の公立小学校より、「総合的な学習の時間」の福祉の学習において、授産所がインタビューを受けた。オンライン交流となったが、児童の質問に対して、事業所の利用者や職員が回答する型式で、福祉についての理解を深める機会を作った(紫野授産所)。
- ・保健師が新生児宅を訪問する際(「こんにちは赤ちゃん事業」)の記念品としてトートバックの受注を継続(紫野授産所)。
- ・「きょうと子育て応援パスポート事業」への協力として、飲料の無料提供を継続(花水木)。
- ・近隣保育園との交流は中止となるが、紙すき活動にて利用者が協力し、作成したクリスマスカードを保育園へ届ける。後日、園児の方々からもメッセージカードを届けてくださり、コロナ禍でもできる交流の一つの形として繋ぐことができた(洛西デイ)。
- ・近隣小学校とのケナフ栽培から紙漉作業の交流は、児童と利用者の交流は刈り取りの1度だけだったが、植え替えと刈り取りは職員が参加して実施。最終段階の紙漉は施設側で行い、でき上がったハガキを小学校に届けている(大原野の杜)。



- ・葵児童館のはなまる広場に月1回参加し、子育て相談を行った。ポッポを卒園してからも利用者が地域で安心して生活していけるように、北部障害者地域生活支援センターの相談員と連携を密にとりながら、引き継ぎを行った(ポッポ)。
- ・HOP農園では、近隣児童館の子どもたちに芋掘りをしていただいた。すずかけのある、福西商店街アーケード下で、玉ねぎや芋、その他の収穫物を販売する機会が増え、地域の方に購入していただく機会が増えた。(すずかけ)。
- ・障害のある青年たちの相談会(「そらいろ」)を年4回開催。(うきょう)。
- ・障害のある方が地域の方との交流をするわくわくマルシェに向けての歌やミュージカルの練習に講師として職員を派遣(らくさい)。
- ・洛北高校附属中学校2年生(40名×2クラス)に対して介護疑似体験の講義及び実習を行った。高齢者の身体的特徴や心理面に関する講義と実際に高齢者の側で立ち上がりや歩行介助、車いすの操作などを体験頂いた(向日葵)。
- ・研修室の無料貸室(自立支援協議会・地域利用)、調理室(配食ボランティア)・車いすの貸出を継続(北山ふれあいセンター)。



## 2 職員を取り巻く環境の改善に向けて

### (1) 職員採用、定着に向けた取組

#### あさかくナビ



- ・紹介動画
- ・インターンシップサイト
- ・受験者・内定者のためのLINE相談窓口
- ・2月就職博初出展 → 3月採用試験実施

#### 就労希望者紹介制度

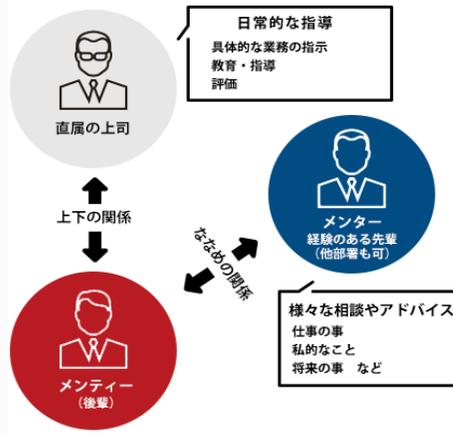


- ・10月～職員紹介により試用期間を超え在職された場合1万円の紹介報奨金
- ・12名の非常勤採用へつながる

#### メンター制度



- ・対話（縦ではなく他部署、斜めの関係9月～）
- ・9組延べ37回



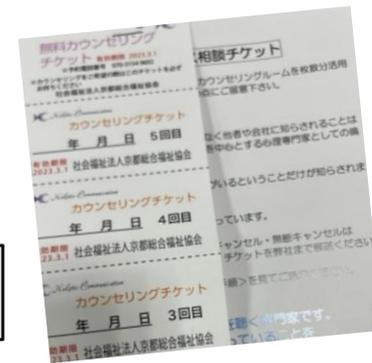
#### 外部相談窓口 上位認証取得



- ・ハラスメント及びメンタルヘルスの外部窓口
- ・カウンセリング2回無料（R4年度からは5回に拡大）



- ・きょうと福祉人材育成認証制度
- ・府下294認証事業所中、上位の15法人に仲間入り



## イノベーション プロジェクト



- ・20代の交流会
- ・中堅職員の集い
- ・主任会
- ・中途採用職員交流会
- ・国家試験勉強会
- ・クイズ大会など

## 管理職員特別 勤務手当 (R4年度～)



管理職員（係長級以上）が災害や感染症対応など臨時又は緊急の必要で休日や午前0時～5時までに勤務した場合の特別勤務手当の創設

## 入所施設等の 職員の処遇向上 (R4年度～)



- ・夜勤手当の増額  
6千円/回→8千円/回
- ・入所所属職員にかかる主任代行手当の創設
- ・入所、GH、居宅所属の課長級及び係長級の管理職手当の増額 1万円増

## ジョブリターン 制度 (R4年度～)



経験のある人材の確保を図るため、結婚、妊娠、介護などでやむを得ず退職した正規職員が簡便な手続きで再就職できる制度を創設



- ・福祉就職フェア 2回出展
- ・ここまる福祉 3回出展
- ・介護・福祉のお仕事 2回出展
- ・あさがく就職博出展
- ・大学との求人情報交換会



12回の見学会  
6回の採用試験



- ①令和3年度年度途中  
4名の採用へ
- ②令和4年度13名採用へ



## (2) 退職状況：18名（うち定年退職は3名→再雇用職員へ。他1名が非常勤職員へ転換。）

正規職員全体の8.3% ※正規職員218名（令和3年度末）



入所施設の療護園において、新規に採用された4名の職員のうち、夏前までに3名が退職。その後、年度途中採用の職員1名も短期間で退職。うち新卒者については、他に志望していた職種があり第2希望での就職であったことや、他も私的事業など様々な退職の理由があったが、重度の身体障害者に対し、自分が関わることで事故を起こしてしまうのではないだろうかとの不安が共通に見られた。採用・配属時のマッチングと育成にあたる職員として、これからも新しい職員が安心して支援に臨める伝達方法などの模索が課題。



## ・協会全体の職場改善など

ア 西村 潔理事長の再選。3名の新理事、5名の新評議員を迎えた新しい執行体制へ。

イ コロナ対応として、リモートによる在宅勤務や時差出勤、通勤手段を公共交通機関から自動車に一時的に変更することの許可。他、コロナウイルス感染症による小学校休業等対応の特別休暇制度などを継続。

ウ 新型コロナウイルス陽性者または濃厚接触者とされた利用者支援に対する慰労金の支給。

エ 昨年度に続き、令和4年度版・職員処遇改善ハンドブック（全カラー）を職員全員に配布。

オ 公用車 無事故無違反表彰制度を新たに創設。

カ 資格取得補助については制度開始3年目となり順調に活用がすすんでいる。

年度	申請人数(のべ)	資格取得人数(のべ)			計
令和元年度	27	(令元) 16	(令2) 9	(令3) 2	27
令和2年度	38		3	20	23
令和3年度	22			8	8
計	87	16	12	30	58



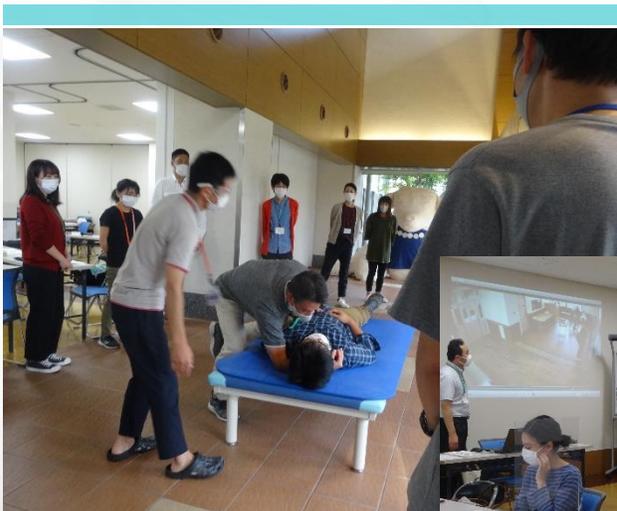
(主に社会福祉士、精神保健福祉士、公認心理士などの資格取得が多い)。

キ 障害者雇用率:3.79%(昨年度3.69%)。「京都はあとふる企業」の認証継続により、当協会では初めて、雇用中の障害者2名が京都府の優良勤労表彰を受賞。

### (3) 研修



共通分野研修17回・268名  
専門分野研修 2回・135名



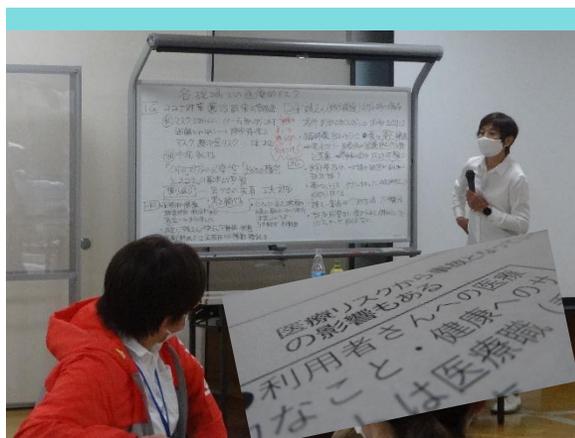
新任職員研修



人権研修

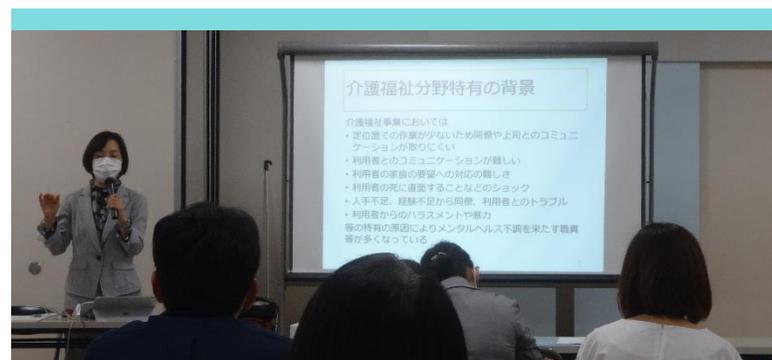


実践発表会

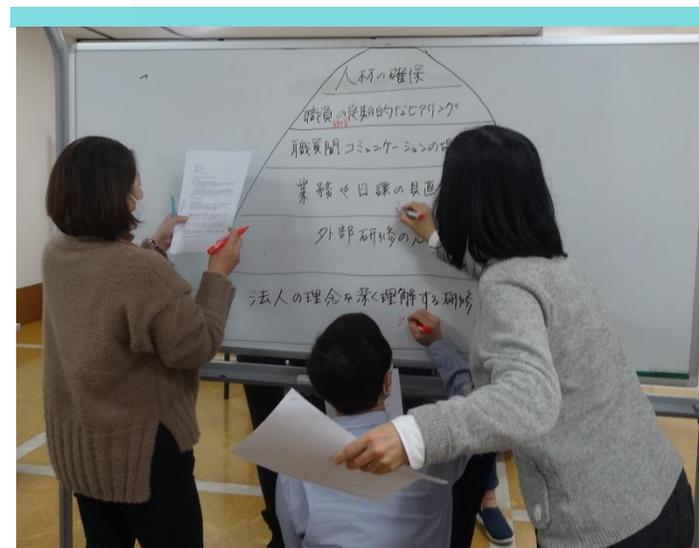


医療

リスクマネジメント研修



安全衛生推進者研修



次世代  
リーダー  
研修

# アクシデントの発生状況

年間アクシデント数267件(前年度：264件)

件数( )内は令和2年度

	死亡 1(0)	骨折 11(14)	火傷 1(1)	創傷 32(35)	打撲 19(21)	誤嚥 1(2)
事故の種類 ＜利用者 関連＞	異食 1(3)	服薬関係 13(11)	財物の損失・ 減失35(38)	交通事故 (加害者又は自損) 2(7)	交通事故 (被害者) 2(2)	その他 120(104)
＜職員関連＞	交通事故 (職員単独) 18(9)	労働災害 8(8)	その他 3(7)			

・服薬関係、職員単独の交通事故が増加。

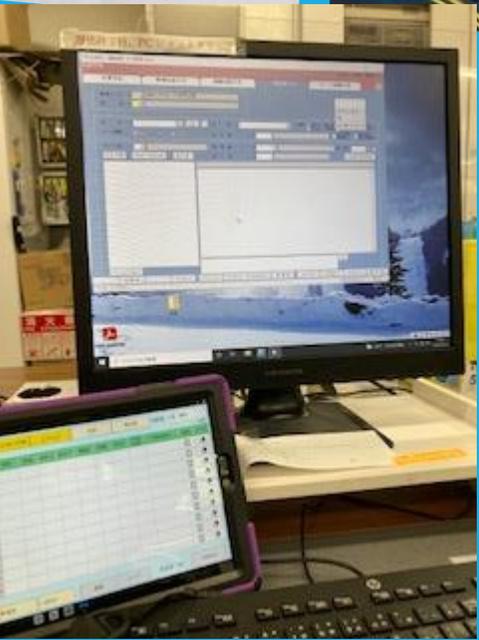
(アクシデントを減らす取り組み)

- ・新たに医療リスクマネジメント研修(元身体障害者施設の管理者・看護師に講師依頼)を実施。
- ・所属長会議にて、アクシデント内容と各所属の対応方法について共有→各施設職員に周知。
- ・安全運転に向け公用車 無事故無違反表彰制度を新たに創設。

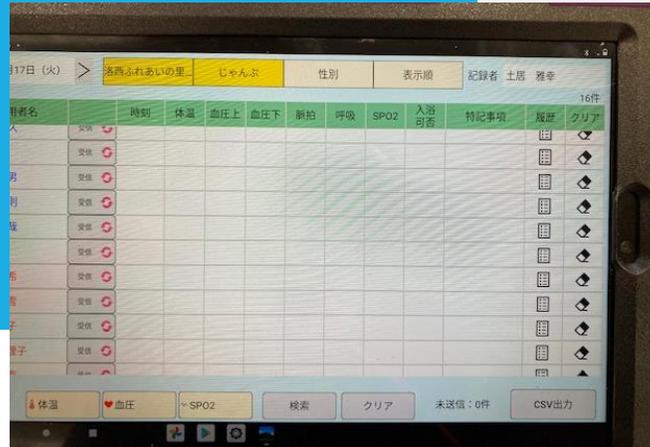
## (4) ICT活用などによる業務改善

### IT機器などの活用

- ・夜間見守り機器「眠りSCAN」の活用（療護園）。
- ・年度末に「福祉の森バイタルアプリ」を3台導入。生活場面や日中活動場面で、福祉の森を活用し、業務改善できるように取り組む（更生園）。
- ・事務業務や各種アンケート(googleフォーム)の効率化、WEB研修(ZOOM等)の参加率向上、及び、利用者支援ツール(バイタルデータ管理)として活用（洛西デイ）。
- ・例年実施している「利用者満足度調査」をMicrosoft Formsを使用し実施（かがやき）。
- ・「Teams」を情報共有ツールとして、また遠隔会議やリモートワークとしても利用（居宅）。
- ・事務局職員のコロナ感染による本部機能低下の有事を想定し、給与振込対応ができるシステム環境を療護園に新たに設置（事務局）。



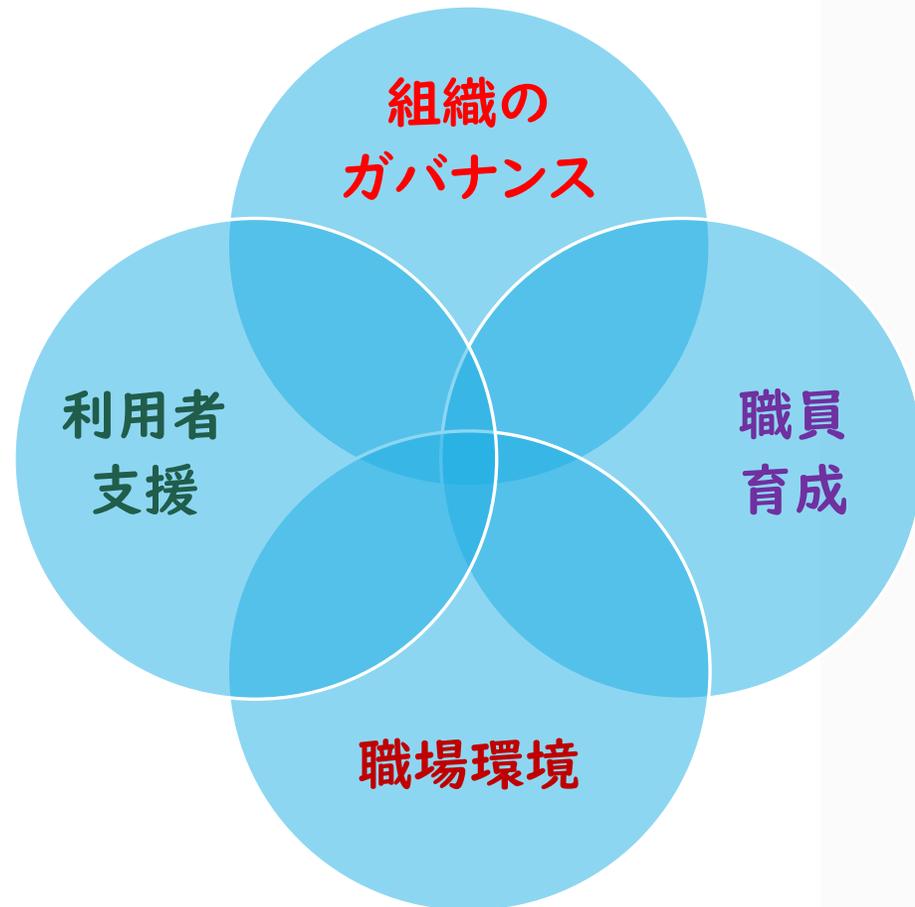
←これまでは、施設外から戻ってきて、福祉の森に記録を手入力していた。現在は、施設外の活動場所にて、タブレットで入力作業を行っている。そのタブレットをパソコンにつなぎ、記録を取り込むことで業務効率を図っている。



### 3 専門性を生かした最良の支援を目指して

#### (1) 令和2年9月に発生した虐待事案発生後の取組

##### ア 更生園の取組



##### ●外部コンサルテーション

やまぐにの郷施設長に専門家の立場から、支援内容についてアドバイスを頂く。やまぐにの郷の見学も行う。

(例、自閉症のこだわりへのアプローチ:服を破ってしまう利用者を止められない。それ自体を止めるのではなく、不要な布や雑誌を破ることに置き換えていく。静止や注意されることの混乱から安定へ。職員自身も落ち着いて関われる・支援の統一を図っていくなど 具体的な支援場面で試行。)

##### ●人権委員の主な取組

*日常への落とし込みが重要*

スタッフ4カ条の作成

人権デーの設定

支援の振り返り  
チェックシートの実施

研修の実施

## 洛西ふれあいの里更生園 スタッフ4カ条

- ★利用者を「〇〇さん」と呼びます
- ★利用者の立場に立って支援をします
- ★誰（スタッフも含め）もが暮らしたいと思える施設を目指します
- ★スタッフとしてそれぞれの専門性を高め、  
より良い支援を目指します

## 毎月26日は人権デー 《はあとがいっぱいデー》

「人権」について改めて考えてみる機会にしましょう！

呼称について振り返ってみる  
四か条を読み上げる  
研修動画を観る など…



ハートモチーフのものを身につけてくださいね！♡

人権委員会

## 支援を振り返るためのチェック表 R3年度 1月

Google にログインすると作業内容を保存できます。詳細

1. 私は利用者を「〇〇さん」と呼んでいる。（姓、名）を問わず。※あっこさん、まゆさん、わかちゃん、けんちゃん、しょうたくんなど

- 1. できている
- 2. ここは選ばない
- 3. ここは選ばない
- 4. できていない

2. 私は利用者へ丁寧な対応、言葉遣いで接していないなどの言葉遣いができているか。〇〇しなさいな。声の大きさ、声をかける距離などは適切か。

- 1. できている
- 2. 概ねできている
- 3. あまりできていない
- 4. できていない



3. 私は利用者に分かりやすい（合った）方法で、予定変更、意思確認をしているか。※写真や絵、文字など分かりやすい方法で説明しているか。言葉でのコミュニケーションが難しい利用者に対して、何度も言葉で説明していないか。

・ここ数年、改善されていない項目に絞り、チェックを年3回実施。「虐待や不適切な支援をしたことがある」、「みかけたことがある」との項目を入れ、「虐待行為」の早期発見、予防に努めた。  
・呼称問題について、4段階評価であったのを「できている」「できていない」の2段階にすることで、より意識を高めた。

## 利用者面談を実施

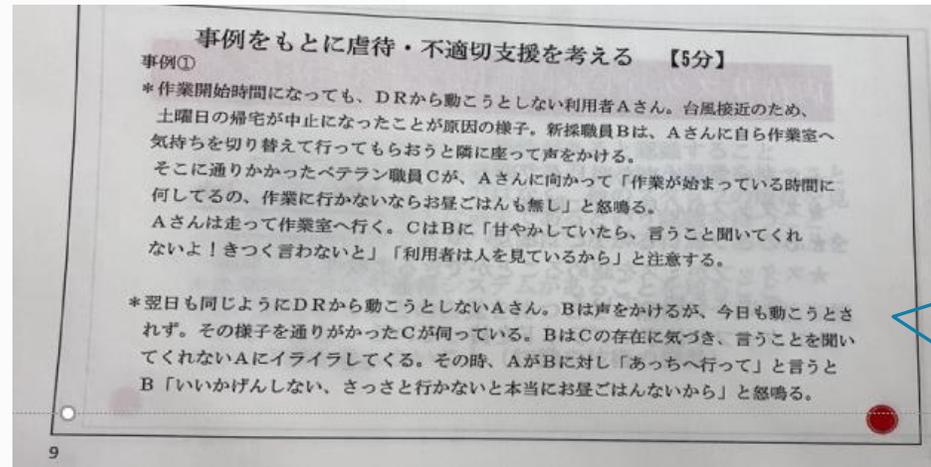
・言葉によるコミュニケーションが難しい利用者については、「現物」「カード」「写真」を使い分けながら、ご本人の希望を探る取り組みをした。他、良かったこと、嬉しかったこと、嫌だったこと、困っていること、気になることなども質問。

## 個別支援計画書

・意向欄を「ご本人」と「ご家族・後見人」に分け、ご本人の「ストレングス(強み)」を記入する欄を設けることで、よりご本人の意向やニーズに沿った支援計画を作成できるように書式を変更。



・新規、異動職員について、業務内容や支援方法の習得度を確認するため、業務日誌を通して主任等が個々の進捗状況を把握、フォローする職場環境づくり。  
・メンタルヘルスについて介護労働安定センターの講師から学習会などを通して、アドバイスをいただいた。



施設内人権研修では、事例をもとに**ロールプレイ**研修を実施。

・人権研修として、昨年度の法人人権研修の中からテーマを取り上げ少人数のミニ研修を実施。

・研修に参加できなかった職員には、**自閉症研修動画の配信サービス**を導入した自己学習を取り入れた。

・協会の**実践発表会**では、人権委員会の取り組みについて報告。



## イ 協会全体、各事業所の取組

- ・虐待防止計画の策定（全事業所）、虐待防止委員会の設置（法人単位・事業所単位）。
- ・SPC（サービス・プロフィット・チェーン：職員を大切にできる環境を整えていくことで、組織内の品質が上がり、職員の満足度・生産性が向上する。そして、職員一人ひとりの行動が支援の質の向上をもたらす、ひいては利用者の満足度につながる）の視点から・・・
- ・メンター制度や外部相談窓口の創設（安心して働ける場づくり）、
- ・衛生推進者研修やメンタルヘルス研修の充実（メンタル面フォローの要づくり）、
- ・経営推進会議にて入所施設職員を取り巻く環境改善に向けた取組（入所所属職員の待遇改善）などを行う。
- ・一つのチームとしてより良いサービスを提供できることを目指して、虐待防止の自己チェックと併せて職員同士のコミュニケーションについての自己チェックを実施（大原野の杜）。
- ・虐待防止チェックリストを活用し全職員対象にアンケート調査を実施し集計結果をフィードバック、虐待防止支援目標を定め事務所の目につく場所に掲示（1～2か月間のスパンで目標の達成度を検証し内容の変更しながら取り組む）、毎月の職員会議で意見交換の時間を持つなどの取組を通して虐待防止や人権意識の向上を図った（GH西部）。





## (2) 各事業所での支援実践から

ア かねてから一人暮らしを希望されていた女性利用者1名について、①お金を貯める②仕事を休まず通い安定した収入を得られるようになるという目標を達成することに2年をかけサポート、令和4年3月には住居を探して契約手続きができ4月引越したのはこびとなった。新生活に向けての期待も大きいですが、金銭管理や食事、通院などサポートが必要な面については、関係機関と協力しながら生活が安定するまで自立生活の支援を継続する予定（GH西部）。

イ 高齢化により身体機能の衰えが見えてきた利用者がおられるグルーホームの避難訓練に、ホーム賃貸物件のオーナーにも参加いただき、利用者の現状を知っていただく機会を作った（GH西部）。

ウ 初めての試みとして、親子ボランティアを受け入れた。京都市北区社会福祉協議会より、小さなお子さんとともにボランティアの受け入れが可能か、という問い合わせによるもので、基本週1回、年度末までの期間受け入れた。お子さんが多様な立場や世代の方と、小さいうちから交流したいという希望があったもので、事業所としても、そういった希望に応えることができるとともに、利用者にとっても、小さなお子さんとの交流はプラスになると考えた。利用者は、積極的にお子さんとコミュニケーションをとり、作業の方法などを伝えたり、一緒に作業をし交流を深めることができた（紫野授産所）。

エ 入所者が抱える腸の機能低下に対して、機能性ヨーグルトを取り入れることで体質改善に努めた（療護園）。



オ 今年度もSDGsに関する取組を行った。  
食品・資材などのロス削減として、廃棄量計算を継続。  
レジ袋有料化にともなうプラスチック製品流通抑制の継続。  
ビール醸造時に出るビールかすとおからを使った「グラノーラ」の委託製造開始。



貧困問題の解決に寄与: 製菓の原材料として、適正価格で取引されるフェアトレードの黒糖やココナッツシュガーを使用した商品の製造・販売を継続 (紫野授産所)。

カ 生活介護の創作的活動では、書道・造形・絵画制作などを中心として、季節感を大切にし、四季折々の言葉を題材にした書や、季節の生き物や景色などを描いたりすることを大切にしました。創作作品は、全利用者が京都市の「とっておきの芸術祭」に出品している。事業所内の「なのはな展」でも作品を展示し、市民の目に触れる機会をつくった (紫野授産所)。

キ 言語聴覚士による個別の言語療育を数名に実施し、成果を得た。また、新たに臨床心理師による発達相談を希望者に実地し、子どもを見る視点や支援の方向性について保護者と共有することができた (ポッポ)。



ク 陶芸では定型の陶器の他に、オブジェや人形などご利用者の個性あふれる作品作りにも力を入れた。また大きな販売会が実施されなかったため、委託販売先を増やし納品業務の作業を増やした(授産園)。

ケ 授産園作品展を授産園内で開催。作品の個性あふれる作品が多数あり見ごたえのある展覧会になった。また、「とっておきの芸術祭」で利用者の作品が市長賞、優秀賞佳作に選ばれ、利用者の創作意欲が高まった(授産園)。

コ 特徴的な新規ケース例として、社会とのつながりが希薄な当事者および家族からの相談、加齢等生活状況の変化により従来のサービス利用継続が困難になってきた方からの相談、病院からの退院や矯正施設からの退所後の生活支援に関する関係者からの相談等。支援センターの持つ情報ネットワークやケースマネジメントの力量に対する信頼と期待の高さが窺える内容があった(うきょう、らくさい)。

サ 自閉症スペクトラムや行動障害の支援の考え方を学びたい事業所へ、施設コンサルテーションとして研修やアセスメントに基づいて支援を一緒に考える機会を提供。7事業所に延回数21回実施(かがやき)。



とっておきの芸術祭では授産園から人見哲也さんの『Diversity(ダイバーシティ)』が京都市長賞に選ばれた。ダイバーシティとは福祉の言葉で多種多様性等を意味し、個人や集団の間に存在している様々な違いを受け入れ、共存共栄する世界を願い制作された。ひとつひとつ手作りで釉薬がけや窯づめ、梱包に至るまで想いを込めて取り組み表現されている。

シ 機能訓練に関しては、これまでご利用者一人ひとりに対して個別で訓練を実施していたが、日常生活（関連）動作に関して類似の課題があるご利用者が5人程度のグループで行う集団機能訓練を6月から実施した。それにより個別対応に比べて長時間の訓練実施が可能となった。自分以外の方が頑張っているのを見て自分も頑張れたり、雰囲気がにぎやかになる等の要素があった。（向日葵）。

ス コロナ禍でも多くの利用者が就職。

	令和2年度実績	令和3年度実績
新規登録者数	131	164
相談件数	6130	6173
就職件数	104	106
職場実習件数	44	54

参考：就職後、1年経過後の定着率 89.4%  
 <就業・生活支援センター>

	令和2年度実績	令和3年度実績
花水木	2	2
桂授産園	1	7

（花水木、桂授産園は、基本2年間の就労トレーニングを経て企業就職へ送り出す就労移行支援事業所）