

令和7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7年度 の活動と成果



1 令和7年度事業・重点方針への取組



① 人財戦略の取組



② DXによる「支援の質」と「時間の創出」



③ 虐待や不適切な支援を発生させない取組



④ 中期計画の推進

洛西ふれあいの里福祉施設再生事業



2 事業決算の概要



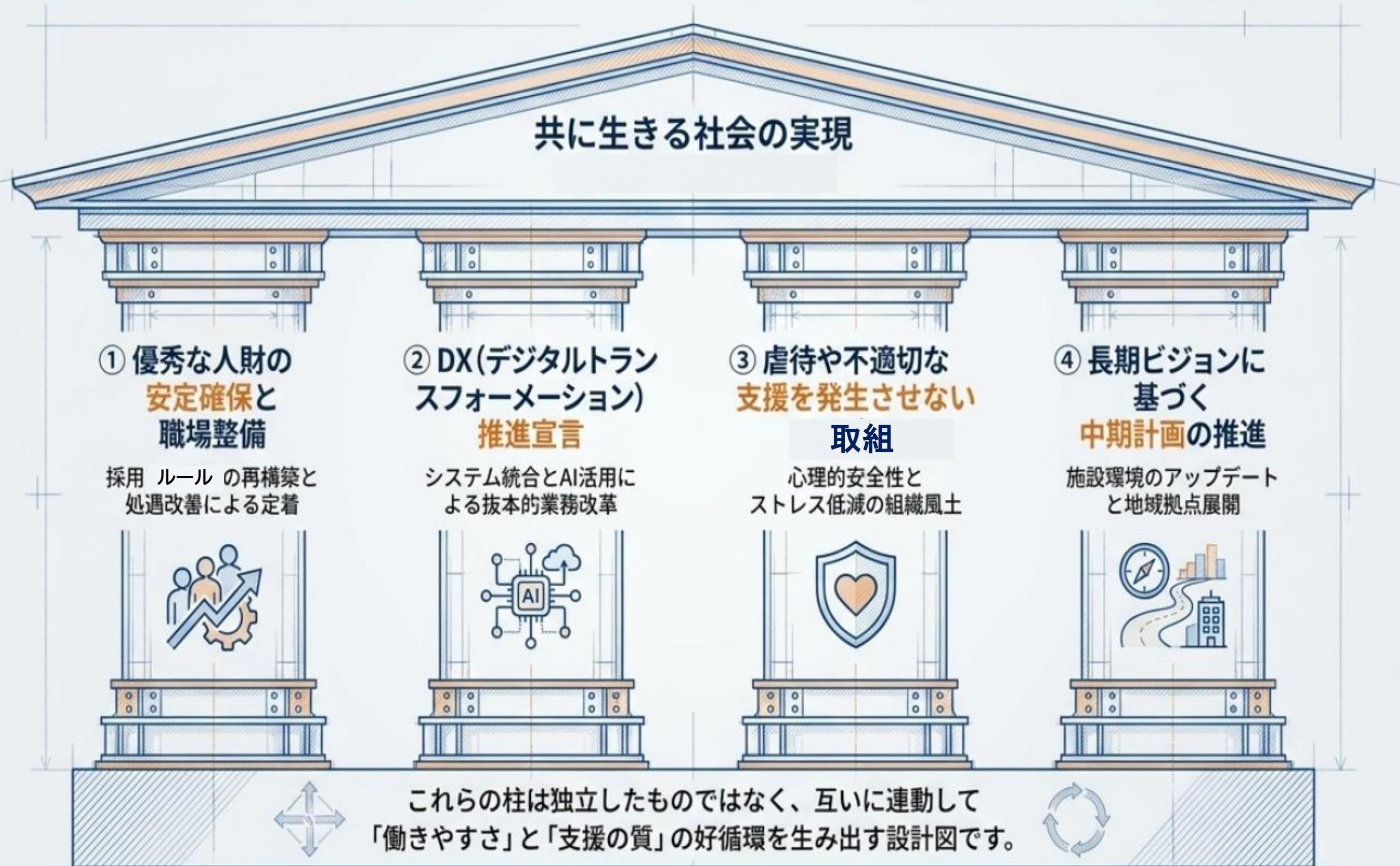
3 職員を取り巻く環境整備



4 専門性を活かした最良の支援を目指して

5 今後のビジョン

1 令和7年度事業・重点方針への取組

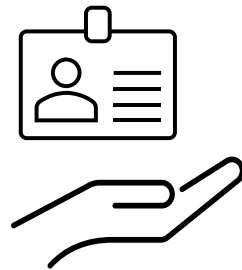


① 人財戦略の取組（多様な働き方の推進）



＊徳永理事長・榊常務理事を中心とする新役員体制が発足。

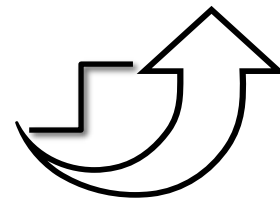
「組織活性化」をキーワードに、人財不足など厳しい状況に対応できる取組を重点的に実施。特に生産年齢人口の減少を見据え、年齢や国籍の枠を超えた採用戦略を展開。意欲ある人財が長く、安心して働ける制度設計へ。



採用ルートの再構築

法人全事業所の求人を一括管理するシステム導入。

紹介者が説明会に参加した時点で特典を付与する「紹介カード制度」を開始。



シニア層の活躍拡大

非常勤雇用上限を「**80歳**」・嘱託職員を「**75歳**」へ引き上げ。個別の健康状態と業務遂行能力を確認する安全基盤を整備。

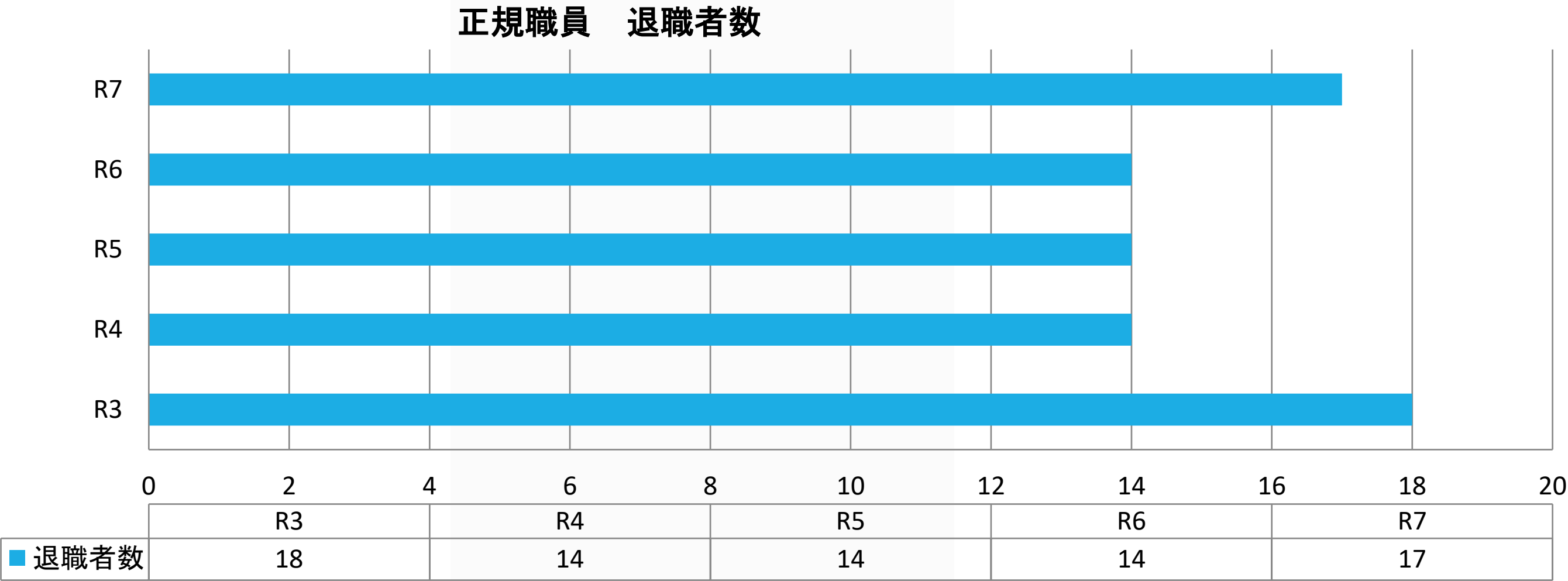


グローバル人財の登用

更生園で「特定技能と留学生」の計2名を採用。正職が実施する支援の周辺業務や土日勤務などで活躍。8年度は、他の入所や通所事業所への展開も検討。

令和7年度中の退職者状況：17名（うち定年退職3名が再雇用職員へ。）
正規職員全体の7.6% 定年退職者を除くと6.3% ※正規職員224名（令和7年度当初）

＜参考 介護労働安定センター「令和5年度・介護労働実態調査」による退職率14.4%＞



＊退職理由 体力・精神面の負担7名、転職3名、定年退職3名、結婚3名、介護1名

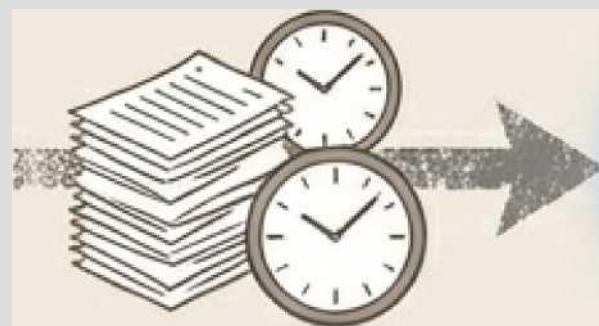
＊17名の退職に対して、令和7年度途中採用：4名（事務2含む）
令和8年度4月採用：12名を予定していたが、3月に2名が辞退

② DXによる「支援の質」と「時間の創出」

「DX（デジタルトランスフォーメーション）推進」を宣言。単なるツールの導入ではなく「業務プロセスの再構築」を実行。事務作業を徹底的に省力化し、利用者と向き合う直接支援の時間を創出。



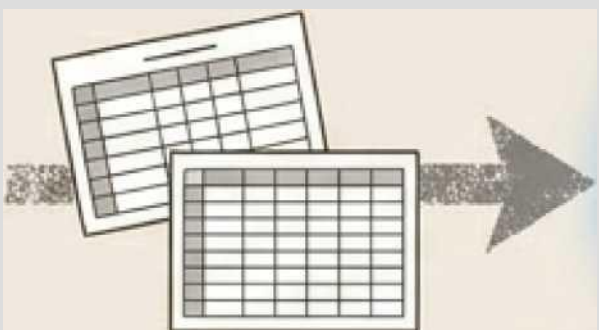
記録・計画作成



AI
HUG導入
ほのぼの

- ・法人全体でAIによる会議録の作成、組織活性化プログラムの分析を試行実施。
- ・コスモスでは半年の支援記録からAIが個別支援計画のモニタリング案を自動作成。事務時間を大幅に短縮。
- ・きらきら園で計画書作成や請求業務、保護者連絡の一体化に向けた仕組みHUGを導入。

勤怠・シフト管理



クロノス
シフト君

入所施設に自動勤務表作成ソフトを導入し、管理者の事務負担を軽減。

環境インフラ



事業所
Wi-Fi化・
ノートPC

インカム
電子カルテ

- ・洛西デイでは「どこでも記録や事務ができる」環境を構築。送迎後の残業を、事業所月平均189時間（R5年度）を94時間に大幅削減。
- ・診療所で令和8年3月に電子カルテを導入。

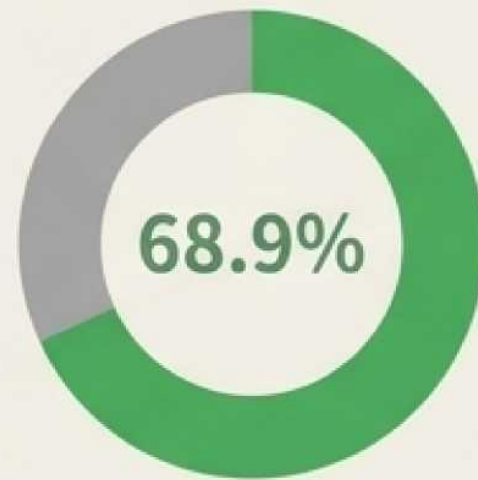
直接支援の
時間の
最大化



③ 虐待や不適切な支援を発生させない取組



【虐待防止セルフチェック】



心理的虐待への理解度は、2年前の58.3%から**68.9%へ向上**。
一方で、職員間の挨拶や相談のしやすさ、利用者が見通しを持たせる対応・待たせない等の基本動作に課題があり、Googleフォームを活用した振り返りと意識改革を継続する。

ほか、利用者の意思決定支援をテーマにした人権研修の実施。虐待防止委員会でのヒヤリハットなどの分析と適切な支援の学習、虐待防止支援支援目標の掲示などに取り組んだ。

【開かれた施設運営】



入所施設やグループホームなどの暮らしの場においては、令和7年度から、地域住民や学識経賤者、利用者、家族等と交えた「**地域連携推進会議**」を定期開催。施設見学や意見交換会（例、更生園では日中活動や実際の暮らを実施したしぶりなどについて質問を受ける。QOL向上につながるユニット化についても説明。）。

議事録をホームページで公開し、**密室化を防ぐ外部の視点を導入**。

【職員へのメンタルケア】



協会統括安全衛生委員会によるケア。
新採者への保健師巡回、休職・復職プログラムや産業医による面談体制を充実。

令和7年度・ストレスチェックによる**高ストレス者**は、令和6年度の15名から**11名へ減少**。

④

中期計画の推進 洛西ふれあいの里福祉施設再生事業（4ヵ年計画の全工程令和8年3月竣工）

更生園：「個室ユニット化」

従来の作業室を機能整理し、施設内に「グループホーム的空間」を創出。5つの個室と共用リビングを備えたユニット化により、特定の利用者同士のトラブルを改善し・生活の質(QOL)を向上。

Before - 改修前



更生園 改修前2階男性エリア



改修前の作業室

After - 改修後



更生園 改修後2階男性エリア



改修後個室ユニット 食堂周り

増築を伴わない空間創出
見守りシステムの導入準備完了



個室ユニット標準タイプ

療護園：医療的ケアとプライバシーの両立

医療的ケアが必要な利用者の増加に対応。旧一般浴室を改修し・専門的なケアが可能な「医療ケア対応居室」を新たに整備。

改修前

旧一般浴室。医療的ケアが必要な利用者の増加に対し、専用空間が不足。



- 職員負担軽減：
天井走行リフトの導入。
- 自然光の活用：
天窓にルーバーを新設し、
明かり要素として再利用。
- プライバシー保護：
敷地内通路に面した窓外に
生垣（目隠し）を設置。
- 動線の最適化：
スタッフエリアから緑色
の扉で隣室へ直結し、見
守り体制を強化。



改修後

最先端の「医療ケア対応居室」へ転換。



2 事業決算の概要

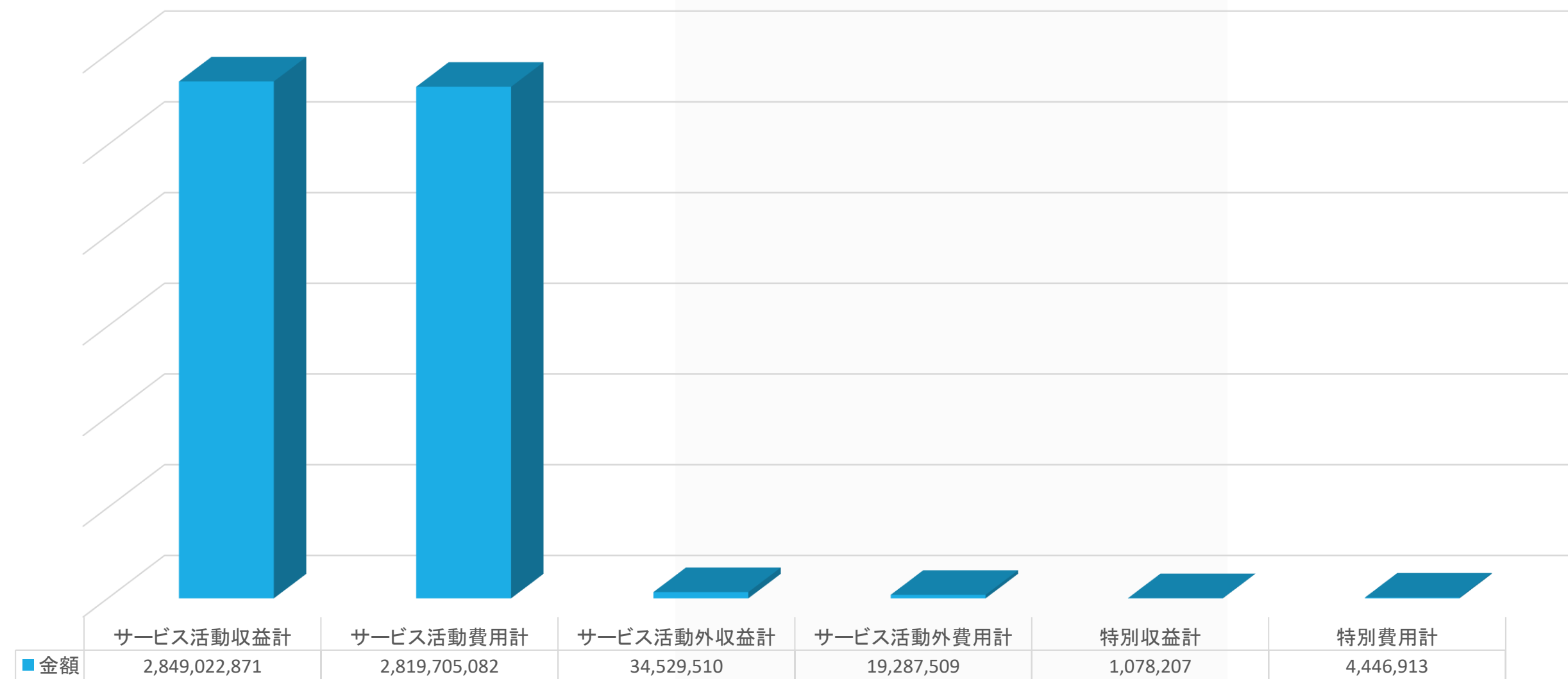


令和7年度 事業決算総額(内部取引の繰入金収支を除く。)

【収益】 28億8,400万円 (前年度決算比 約6,400万円 増額)

【費用】 28億4,300万円 (前年度決算比 約5,300万円 減額)

【差額】 4,100万円 (前年度決算比 約1億1,700万円 増額)



財務の安定化とサービス最適化の実現

報酬改定への迅速な対応と加算取得などにより、厳しい経営環境下でも 給付費収入の増加と収支の均衡を達成。

給付費の堅調な推移

- 居住系：＋5.4％増(64.345千円増)/通所系：＋2.7％増(21.157千円増)

桂授産園のV字回復(事業の戦略的転換)

- 就労移行支援事業単独から「就労B型との多機能型」へ令和7年度より移行。
- 利用者の安定確保につながり、大幅な収支改善を果たし、均衡予算を達成。

処遇改善(人財への投資)

- 処遇改善加算制度の一本化に伴う手当の基本給への組み入れ、変則勤務職場手当の創設など、給与体系を抜本的に改善。

3 職員を取り巻く環境整備

研修センターの取組

【階層別対話の促進】

階層横断型研修

主任・係長・管理職が同席。「属人化」した知識から、組織全体で共有する「ベストプラクティス型」のナレッジ共有へ転換。

伴走支援研修

画一的な内容だけではなく、現場の個別の課題に寄り添う実践的アプローチに係る研修を試行実施。

組織活性化プログラム（「きょうと福祉人材育成認証制度」）の実施

【結果の可視化：組織活性化プログラムのAI分析】

総合満足度の向上

令和6年度

3.75

↑増進%

令和7年度

4.26

職場への定着意欲の向上

令和6年度

3.71

↑増進%

令和7年度

4.09

データに基づく
確かな
組織風土の好転

一方で、新人職員育成の仕組み、キャリアアップの流れや評価基準、30歳代の満足度が低下傾向であるなどの課題もあり、継続した取組が必要。

4 専門性を活かした最良の支援を目指して

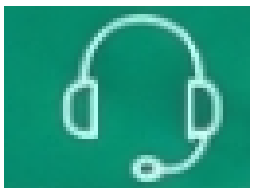


①職員が働きやすい環境づくり

・支援報告アプリ「vita」の活用：支援内容やヒヤリハットをリアルタイムで共有し、マンツーマン支援に当たるヘルパーが一人で悩みを抱えないよう、組織的なバックアップ体制を強化・維持できた（鷹峯居宅）。

・インカムの導入：職員間の迅速な情報共有を可能にし、広範囲なフロアでの連携をスムーズにした（向日葵）。

・ハラスメント対策：状況によっては相談者や関係機関からの過度な要望が入ることに対して、職員を守るための対応として電話録音機能を設置した（就業・生活支援センター）。



- ・**動画研修システム(ウェルビーラーニング)の活用:** 約60名の世話人がパソコンやスマホでいつでも学べる研修システムを整えた。集合研修の実施が困難な場合でも、「隙間時間で効率的に学習できる。」と現場から好評を得ている(GH西部)。
研修動画をYouTubeにアップすることで、当日欠席したヘルパーも後日復習できる仕組みを構築した(鷹峯・檜原居宅支援センター)。

- ・**身体的負担を軽減する介護機器の活用:** 天井走行型移乗リフトやベッド型体重計を導入・活用し、利用者の安全確保と、身体特性に合わせた適切な計測・移動支援を実現(大原野の杜)。



新設した入浴施設に天井走行型移乗リフトを増設し、利用者の安全な移動を支える環境を整備(洛西デイ)。

- ・**休憩・更衣環境の整備:** 職員用更衣室へのエアコン設置や、職員室・休憩室の改装を行い、リフレッシュできる環境を整えた(大原野の杜、療護園)。

- ・**駐車場スペースの拡大:** 通勤の利便性を高めるため、駐車スペースを拡張(大原野の杜)。



②【専門性】 医療的ケアや重度者への対応

常時医療的ケアの実態



胃瘻
12名



喀痰吸引
18名



人工呼吸器
2名

診療業務のデジタル
化による質向上



居住環境の抜本的改善

- ・医療的ケアを必要とする重度利用者への対応が円滑にできる専用の環境を準備（療護園）。
- ・自閉症や行動障害の利用者に対しては、個室ユニット化によるプライバシー保護。見守り機器導入により職員の訪室回数を減らし利用者の自立性の向上と利用者同士のトラブル減少、職員の精神的ストレスの緩和（更生園）。

医療・リハビリ体制など

- ・理学療法士の個別リハビリによる機能維持や拘縮予防の徹底。利用者の味覚や嚥下機能にあわせた食事支援。専門科目の往診受入れにより、家族とのコミュニケーションや食事維持を望む利用者の切実な願いに対応（療護園）。
- ・高齢化、身体・認知機能の低下に合わせ、食事時間の調整や長風呂の回避など、本人の負担にならない個別支援を徹底（大原野の杜）。

リスク管理と再発防止

- ・仮設浴室での溺水事故（心肺停止）発生に対して迅速な救命で施設に復帰ができたが、一瞬の空白時間を重く受け止め、入浴支援の手順を抜本的に見直し。スリングシートの使用を厳格化（療護園）。

【専門性】 強度行動障害・自閉症支援の深化



更生園 活動スペースや活動内容、スケジュールなど外部コンサルを受けた見なおし。

Step 1

外部知見による支援の統一

外部コンサル（自閉症eサービス等）を導入。3事例の継続指導を通じ、特性理解に基づく環境と支援を根本から見直し。



Step 2

資格取得と組織的対応

正規職員の大部分が強度行動障害支援者養成研修を修了。ケース検討を充実させ、組織全体で専門性を底上げ。



Step 3

個別ニーズに応じた現場実践

文字・絵カードを用いた「情報の視覚化」の継続。個別支援に特化した活動班「にじいろグループ」の再編と定着。



授産園・新館を拠点に、にじいろグループが活動

③【自己実現】意思決定支援と地域移行 ～令和8年義務化への先制対応～

マインドセット

意思の尊重

R8年義務化への対応準備。
「どこで暮らすかの前に、
どのように暮らしたいか」
を問い続ける姿勢の確立。



仕組みづくり

指針とルールの方策

運営会議等での議論を経て、「地域移行等意向確認
に関する指針」を各入所施設で作成完了。



日常の実践

日々の支援への 落とし込み

カタログや画像を見ながら
の購入相談、希望に沿った
外出計画の実行。毎日の日
課の中で意思確認を徹底。



今後の課題

意思の表出が難しい方から、どのように意向を汲み取るかという支援スキルのさらなる探求。

【一人ひとりの適性にあった就労支援】

① 高い就職実績の達成

就業・生活支援

センター	桂授産園	花水木
93名	7名	5名

定着支援を強化し、各施設で目標を上回る一般企業就労を実現。トライアル雇用ニーズに合わせたオンライン面談の導入等、柔軟な支援体制が奏功。

② 職域の新たな開拓



近隣の西京都病院における施設外就労が軌道に乗り、実雇用（直接雇用）へのステップアップを実現。地域社会への確かな定着ルートを開拓。

就業・生活支援センター

6月 定着セミナー

「ラーゴ大津でリフレッシュしよう」



9月 定着セミナー

「金銭管理セミナー10,000円で何ができる？」



桂授産園・実習風景

【地域の暮らしを支える新たな展開】



制度の狭間にある重度障害者の
住まい確保の課題に応えるため、
シェアハウスの立ち上げに向けた
準備に着手した(令和8年6月竣工
予定)。



GH西部 千代原口ホーム(一戸建て・建貸しのグループホーム)

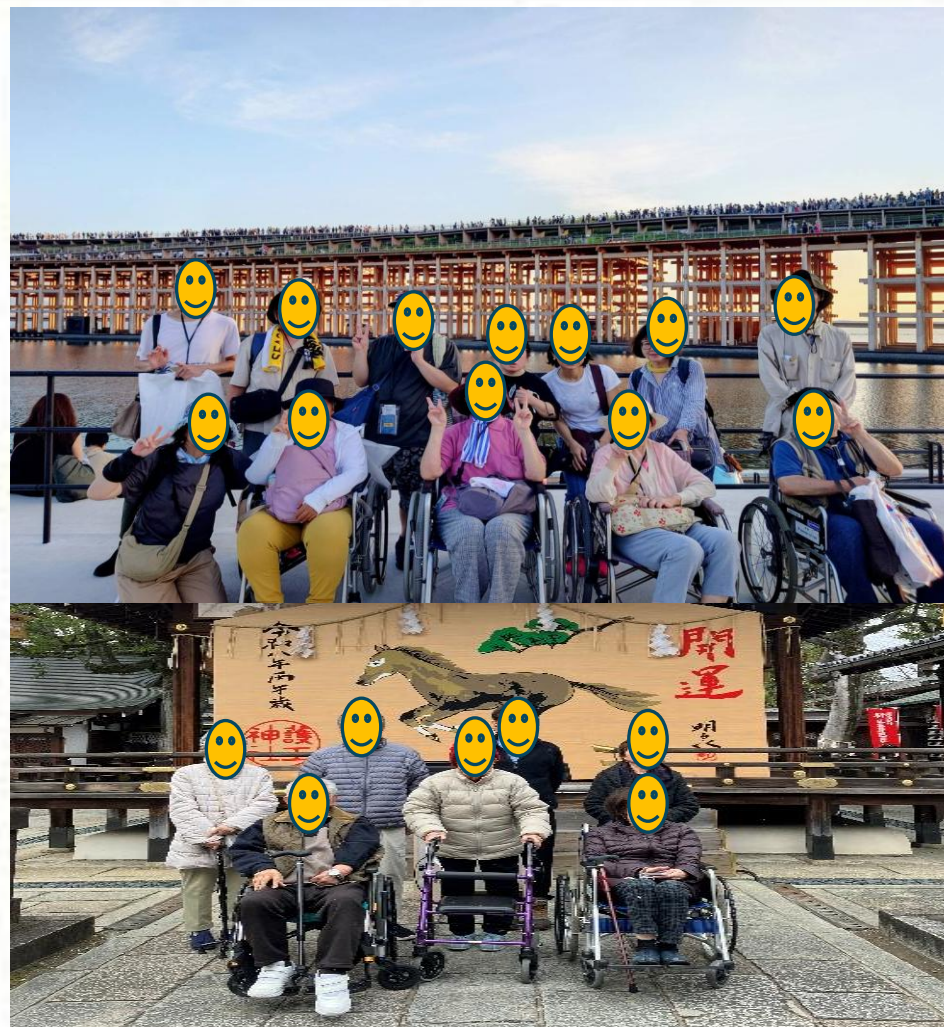


GH北部 きぬがさホーム(老朽化している円町ホームの閉鎖に伴い、新たにホームを開設:2階建て 1階はシェアハウス、2階がグループホーム)

④【地域・社会】 豊かな余暇支援と広がる地域交流



【アーティストとしての支援】
利用者作品を外部展示会へ提供し、収益を還元。



【特別な体験の創出】
大阪万博旅行や、警察音楽隊・ゴスペル生演奏による豊かな時間。



【地域コミュニティとの接点】
まつりへの出店や、前庭「すいとひろば」での保育園児交流。

【地域・社会】 地域を支える児童療育と、安全を守る高齢者支援

地域のアドバイザー機能（児童療育）

- ✓ 個別療育の拡充：年間1,196件（うちST 865件）実施
- ✓ 地域支援：新規・更新事業所への訪問助言（18件）、保育園等への訪問アドバイス（34件）
- ✓ 小学校への丁寧な引継ぎによる「顔の見える連携」の強化

安全な環境と満足度の両立（高齢者支援）



- ✦ 迅速な隔離対応等により、施設内での感染症まん延ゼロを達成。
 - ✦ 利用者満足度「約90%」を記録。
- ※物価高騰の影響により、8年度は館内調理から弁当提供へ変更する苦渋のコスト対策を実施。

【利用者状況にあわせた居宅支援と運営課題】

状況に応じたサービスの最適化

- 利用者の加齢や障害の進行、家族の状況変化を捉え、「移動支援 → 行動援護・通院介助」などへサービス種別を柔軟に変更。
- これにより、利用者の生活の質(QOL)向上と、事業所の報酬単価改善にも寄与。

積極的な事業運営と増収への取組

- 檜原センターを中心に6名の新規利用者を獲得。
- 算定要件が最も厳しい「特定事業所加算」を維持し運営基盤を確保。

人財確保・育成の工夫

- 募集チラシ3,000枚のポスティングやフリーペーパーの掲載により、8名のヘルパー登録があったが、年度中に9名の解除があり、ヘルパー数は増やせていない。課題として経営状況の厳しさが継続していることに対しては、令和8年度に開設するシェアハウスに持続可能なヘルパー派遣を行い、運営体制の抜本的構築を目指していく。
- YouTubeを活用した欠席者向け研修や支援報告アプリの活用で現場の課題をリアルタイムに共有し、孤立させない支援体制を維持。



【地域生活を支える相談支援】



スキル
アップ研修

① 困難事例への迅速な介入 らくさい

虐待やDV等の複合課題世帯に対し、行政・居住支援法人と即応連携。
身体的虐待事案等において、安全確保を最優先とした包括的な支援網を構築。

② 地域ネットワークの構築 うきょう

右京区の重層的支援会議を有効活用。日頃連携の薄い支援者間でもケース
を共有し、新しいアイデアを生み出す積極的なアウトリーチを展開。

③ デジタル活用による利便性向上 かがやき オンライン視聴

会場参加が難しいご家族向けに、保護者学習会の講義動画をオンラ
イン配信。情報アクセシビリティと利便性の飛躍的な向上を実現。

953回



5 今後のビジョン

法人の「確固たる基盤」が、
「共に生きる社会」を力強く牽引する。

