

令和 7 年度（2025）事業報告書

□ 令和 7 年度 法人総括

新規事業予定地の確保で始まった令和 7 年度。生活介護事業・グループホームのレイアウトや設計案について年度を通し検討し、年度末には京都市への事前相談を行った。

予算執行についても、賃金規程の見直しと処遇改善加算により人件費率の改善につながり、健全経営で着地した。また、業務委託費や修繕費においても委託先や業者の選定調査を行い見直しに力を注いだ。

人材確保については今年度の採用が叶わず、有料サイトとの求人契約の他、社労士の指導の下採用チームを結成し年度を通して活動したが、結果については次年度以降への宿題となった。

人材育成については新規事業開設までに、運営を担う職員の育成が喫緊の課題となっていることから、講師を招聘して連続のリーダー養成研修を実施し意義あるものとなった。

キャリアパスに於いては、新たな人事評価制度の運用の開始となったが、考課者の習熟度が浅く、評価面談に於いて育成効果に繋がっているかは懸念として残った。

地域貢献では、年度を通してミュージック・ケアの講師派遣や地域での福祉イベントに積極的に協力した。

□ 中長期経営計画に対する取組み

① 事業活動の推進

＊他法人見学研修は、施設内集団熱発にて中止となった。

＊新規事業所建設予定地を購入

【新規事業設立に向けて】

令和 7 年度初めに事業予定地(周山下太田)の売買契約を締結し、8 月には地元の宮坂町民に向けて事業説明会を行った。厳しいご意見が多く挙がった中、労いのお言葉もいただき一歩前へ進めることができた。

年度末には京都市障害保健福祉課に設計図(仮)を持参し補助申請に係る注意事項と時期について確認した。

② 施設整備の推進

＊生活棟居室エアコン部分更新

＊生活棟・ホーム全館 LED 仕様に更新

③ 地域連携及び地域貢献

＊京北小中学校において障害についての講習会を実施した。

＊地域高齢者と保育園児を対象のミュージック・ケア開催依頼の増加に応えた。

[保育園:3 か所、地域高齢者サロン:3 か所、地域祭り:1 か所]

* 京北地域の福祉ネットワークの構成法人として、地域の福祉イベントや研修会に参画した。

* 今年度より、利用者ハンドベル隊の演奏依頼に応え、好評を奏した。[4か所]

【災害時の地域連携について】

法人施設の事業継続計画(BCP)については、検討を重ね作り上げてきたが、山国地域での地域連携・地域貢献を鑑みた計画が未作成であるため、策定に向けてやまぐに地域自治会役員の方々と懇談を持ち今後策定に向けての足掛かりを作った。

④ 人材の確保と育成

* 求人サイトと委託契約を結び人材確保に注力したが、採用には至らなかった。

* 京北地域にて正規雇用前提で非常勤として採用した。

* 人事評価制度を導入し運用を開始した。

* 採用チームを結成し、若手職員の活躍に期待を高めた。

* 法人にて講師を招聘し、10 回シリーズの研修を開催した。

【人材育成に向けて】

キャリアパス規程に則って目標管理面談を実施し、人事考課を取り入れつつキャリアアップを意識した取り組みをスタートした。考課者研修も行い実施したが、考課者自身のスキルが未熟であり実質考課として機能させるには時間と経験が必要であると感じている。

また、法人内で講師を招聘し、連続講座にてリーダー研修を実施し好評を得、次年度以降引き続きでの研修希望が上がった。

【採用活動について】

今年度より、社労士の下採用チームを構成し年間通しての取組みを行った。大学訪問等職員が採用について真摯に考え活動を行うことで、組織への愛着が沸くと共に、就職希望者への直のアピールに繋がることを期待している。

求人を扱う企業との委託契約も複数行ったが、結果にはつながらなかった。

⑤ 働き甲斐があり、魅力ある職場環境づくり

* 引き続きありがとうボードを活用し、投稿数上位 3 名ずつを表彰し感謝の意を伝えた。

* 観ても楽しい環境づくりとして、玄関アプローチや門扉等に様々なオブジェを制作配置した。

【京から取り組む「健康事業所宣言」】

全国健康保険協会京都支部に健康事業所宣言を実施し基準をクリア、健康宣言認定を受けた。健康経営の考え方にに基づき、職員の健康増進を図っていききたい。

⑥ 財政基盤の確立

* 費用削減と作業効率向上のため、経理ソフトを一新しクラウド管理にしたことにより、本部職員が随時パソコンにて確認できるようになった。

＊サービスの向上により加算給付に繋げた。

＊費用高騰が進む修繕費や業務委託費を見直し、支出を抑えることに努めた。

【サービスの効率化に向けて】

経理・財務と勤怠管理等の事務の一元化に向けて、税理士・社労士の助言の下ソフトの入替やタイムカードの電磁化への更新を進めた。

これにより、今後の複数事業下での勤怠管理を含む労務管理や会計経理/財務管理等の効率化が図れることを期待する。

⑦ 組織ガバナンスの確立

＊経営の健全性や透明性を職員に示し、職員の疑問や不安を払拭し、信頼関係がつながるように社労士同席の全職員対象にした規定等説明会を実施した。

京北やまぐにの郷 事業報告

□ 総括

ご利用者数入所 38 名、通所者 1 名でスタートした。昨年 7 月、通所をされていた 1 名がご家族の送迎が難しくなること、利用者に女性がおられないことを理由に 26 年間通所された京北やまぐにの郷を退所されることになる。

12 月には発熱等の流行があり、予定していた他施設への見学も中止にするなど終息までに約 20 日間を要し、感染対策の難しさを改めて痛感する。

設備面では施設照明の LED 化の取り組みを始め居住環境の改善をはじめ、施設営繕に努め心地よく楽しい空間作りに努めた。

支援面においては、第三者評価受診に向けた委員会を設置し、評価項目を一つひとつ精査した。その過程を通じて、現在求められている福祉サービスの内容を的確に把握し、支援へ迅速に還元できた点は大きな成果であった。今期は、第三者評価への取り組みに加え、リーダー研修を実施し、副主任、主任、管理職と同一の研修を受講することで、階層を越えた視座の共有を図り、組織全体の底上げにつなげた。

収入面では増収を図るため、加算取得に向けた取り組みとして、今期は口腔ケアに注力した。職員への研修や実施体制の整備を進めることで、ケアの質の向上とともに、加算取得につなげることができた。

令和 8(2026)年度より地域移行等に関する意向確認が義務化されることを受け、ご家族に対して移行に関する意向確認を実施した。また、ご利用者の意思決定を尊重した支援が行えるよう、職員に対する研修を実施するなど体制整備に努めた。

次年度においては、ご利用者本人の意向確認の実施や更なるサービス向上に努めたい。

□ 各事業概要

【障害者支援施設】

今年度は、支援における各種マニュアルの整備を体系的に進め、支援手順の標準化と職員間の共通理解の促進を図ることができた。これにより、支援のばらつきの軽減や、業務の円滑化を図った。

ご利用者の意思決定支援の質の向上を目的とした研修を実施し、支援の基本的な考え方や具体的な関わり方について職員間で共有した。個別支援会議にご利用者本人が参加し、各利用者の意思や表出される表情などを直接確認しながら支援内容に反映する実践につながった。

【短期入所支援事業】

職員体制上、今年度も短期入所の受入れはできずに年度を終えた。

【生活介護事業】

日中活動においては年度途中で活動内容を見なおし、作業だけでなく余暇的、療育的な取り組みにより、ご利用者の生活に楽しみや彩りを増やし、支援の幅を広げることができた。

「京都とおきの芸術祭」への作品の出展や「ローソンアートイレデザインコンテスト」の応募等活動を通して作成した作品を見ていただく機会を設けた。

また誕生日会を 10 月より毎月開催し、生きる喜びを職員とともに共有することができる取り組みを行った。季節イベントとしては、全体で『夏まつり』『クリスマス会』を楽しんだ。夏祭りでは山国音頭保存会の皆さんにもご参加いただき、地域の方々との交流を楽しんだ。

□ 重点項目への取組み

●第三者評価の受診年になるため、年間を通して業務の点検を行う。

令和 8 年 2 月 26 日、一般社団法人社会的認証開発推進機構による第三者評価を受診した。受診に向けては委員会を開催し、第三者評価の趣旨・目的を共有するとともに、評価における留意点や着眼点を一つひとつ確認しました。求められる福祉サービスの内容について理解を深める作業を行い、理念・基本方針の周知から意思決定支援に至るまで、支援の質の向上につなげることができました。

●虐待防止法・障害者差別解消法に則り、利用者の人権擁護に努める

『虐待防止研修』では、法人理念と支援の柱(3つのきょうかん)を基に、共感の意味やご利用者への支援姿勢、プライバシー保護の重要性について再確認した。グループディスカッションでは、対人支援に伴う心理的負担の軽減の工夫を共有するとともに、「今からできること・心がけたいこと」を各職員が表明し意識の向上を図った。

『身体拘束適正化研修』では、事業所内の身体拘束の現状を振り返り、「やむを得ず」の解釈について共通認識を図った。あわせてスピーチロックへの意識を高めるとともに、グループディス

セッションを通じて支援方法や課題を共有し、適正な支援の実践に向けた理解を深めた。

●利用者の権利擁護に向け、対象者の成年後見制度の活用を図る。

ご家族向けお便りに併せ、後見人制度利用の無料相談の折り込みを配付した。今期2名の成年後見人制度の利用となる。成年後見制度利用者 15 名（専門後見 12 名 親族 3 名）

●利用者並びにご家族等の意向を汲み取り、支援内容に反映する。

個別支援計画策定にあたり、意向や思いを聴き取り、計画に反映することができた。
1 月には地域移行確認のアンケートを実施し、ご家族の現在の意向を確認するとともに個別支援計画の策定時にご利用者本人への聴き取りを行った。

●利用者の重度化・高齢化への対応策を検討・実施する。

加齢や機能低下に配慮し、日課への動き方（移動）を再確認し安全を確保した。加えて活動内容を見直し、運動、ダンス等実施し、身体機能の低下の防止や健康増進プログラムを組み込んだ。

●職員の資質向上に向けた取組みを実施し、サービスの質の向上を目指す。

意思決定支援や個人情報に関する研修を新たに実施し、職員の理解促進と意識の向上を図ることができた。

●災害対策の取り組みを強化する。

例年同様に防災訓練を実施し、災害に備える意識の向上を図った。
（土砂災害避難訓練： 1 回、火災避難訓練： 3 回〔うち夜間想定 2 回〕、消火訓練 1 回
また、BCP（事業継続計画）の見直しを行うとともに、周知のための研修を実施した。小型発電機の使用方法的、実践的な内容とし、災害時に即応できる体制づくりにつなげた。

●医療機関との連携強化に向け、医療面の課題解消を目指す。

口腔ケアに関する体制加算を取得し、研修を実施、ご利用者の口腔ケアの維持や加算取得の取り組みを行った。

入院や往診の体制強化については具体的な取り組みはできず。

●感染防止対策を継続し清潔な環境づくりを行い、健康保持に努める。

12 月に原因不明の発熱による集団感染が発生し、収束までに時間を要した。集団生活における脆弱性が露呈する結果となった。

●関係機関との連携を強化し、社会資源としての役割を果たす。

社協や保育所と連携し、ミュージック・ケアの講師として、地域の保育所並びに地区のサロンへ行き、セッションを行った。京北地域だけでなく他市(南丹市)からの依頼もあった。

● 広報誌を発行し、活動紹介や障害学習を掲載、地域の理解促進に取り組む。

年間 4 号を発刊し、施設の取り組みを軸に、障害特性等について地域へ向けた情報発信を行った。

季節イベントとしては、全体で『夏まつり』『クリスマス会』を楽しんだ。夏祭りでは山国音頭保存会の皆さんにもご参加いただき、地域の方々との交流を楽しんだ。

● 音楽療法

外部講師として「こらぼねつと京都」から講師を招聘し、ミュージック・ケアのセッションを年間 8 回実施。各利用者年間 5 回参加。(全体セッション 2 回、グループ分けセッション 6 回) これ以外に担当職員がグループ毎や少人数でのセッションも行っている。職員研修として講師よりミュージック・ケアの映像を見ながら、支援に活かせる視点についての研修も実施した。

● ハンドベル発表

過去にも取り組んでいたハンドベルの演奏を本格的に再始動した。地域敬老会、サロンでの演奏 2 回、きょうせい部会の講演会での演奏も行った。演奏を聴いてもらうだけでなく、施設の紹介、利用者の得意なところを活かした演奏方法であることなどを紹介した。回を重ねるごとに利用者も自信が付き、生き生きと活動に参加している。

□ 医務部門

今年度は、口腔衛生管理体制加算に基づく研修を活かし、歯科医師や歯科衛生士による具体的・実践的な個別指導を受けながら、利用者一人ひとりの口腔衛生の維持・向上に取り組む。また、利用者の医療ニーズが高まる中、今年度は実際に 2 件の救急搬送が発生し、地域外医療機関への受診や入院時の対応において家族の負担が一層深刻化している。成年後見制度や外部サービスの活用を検討するとともに、施設による対応も含めた役割分担を整理し、今後増加が見込まれる医療対応に備えた持続可能な支援体制の構築を進めていく。

□ 給食部門

給食業務の委託費用については、一般的な水準と比較して高額であることから、顧問税理士より指摘を受け、他企業も視野に入れた検討を行った。その結果、現行業者の提供内容自体には特段の問題は認められなかったものの、費用面の適正化を図る観点から総合的に判断し、来年度より委託業者の変更を行うこととした。

また、材料費についてはこれまで施設負担としていたが、委託業者の変更に伴い、次年度より

給食費に含める形へ見直しを行った。

【実施内容】

利用者一人ひとりの身体状況や口腔機能、嚥下機能、栄養状態に応じた適切な食事を提供するとともに、温度管理・衛生管理を徹底し、安全・安心な給食の提供に努めた。また、適時・適温での提供に加え、季節感を取り入れた献立や行事食、誕生日のリクエストメニューなどを実施し、食事を楽しめるよう工夫した。さらに、毎月開催する給食会議では、LEOC 栄養士、調理スタッフ、施設職員が献立内容や食品衛生、療養食、個別対応、利用者の嗜好などについて情報共有と意見交換を行い、給食の質の向上に努めた。

□ リスクマネジメント

今年度は、ヒヤリハット報告件数は昨年度と比較して減少した。ヒヤリハット事例の検証を重ねたことで、報告対象となる場面や対応方法について職員間の共通認識が進み、適切な対応につながったものと考えられる。特に、転倒・転落については、リスクの高い利用者への個別・重点的な対応や環境整備を進めたことにより、ヒヤリとする場面の減少が見られた。また、誤与薬についても、マニュアルに基づく確認手順を徹底したことで、誤りに至る前に気付く事例が増え、件数は減少した。

一方、事故報告件数は昨年度と比較して増加した。主な事故要因として、利用者の高齢化に伴う身体機能の低下、職員の確認不足や見守り体制の課題、手順遵守の不徹底が挙げられた。転倒・転落、誤嚥・誤飲、誤与薬などの事例については、リスクマネジメント委員会及び主任・副主任会議で内容を共有・検証し、環境整備や見守り体制の見直し、服薬確認の徹底など再発防止策を実施した。今後も事故分析を継続し、安全管理体制の強化と事故防止に努める。

□ 苦情受付報告

令和 7 年度の苦情受付件数: **3 件** ※令和 3 年度以降苦情件数は **0 件**

業務改善委員会や経営管理委員会の取組みにより、職員からの意見が挙げやすい環境が整ったことにより、文章による申し出があった。

【相談支援事業事業報告】

指定特定相談支援の実施に当たっては、利用者の意思及び人格を尊重し、当該障害者の立場に立って作成を行った。

今期は、行政区が京都市に該当するご利用者に対し、障害支援区分認定調査も併せて実施した。