

2021年度 事業報告

1 2021年度の協会を取り巻く状況

2021年度は、2020年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という。）の第4波（4、5月）、第5波（7～9月）、第6波（2022年1月～）により、法人経営はもとより、組織及び事業運営、並びに第2期中期経営計画（以下、「第2期計画」という。）の進捗等、多方面で多大な影響を受ける1年となりました。

その影響は、協会の事業領域である地域の高齢者、子ども達や子育て家庭などの生活も一変させ、従来のニーズに加え、新たな課題やニーズが顕在化しました。また、感染者の発生に伴う事業休止が続発する等、未曾有の事態に直面する中で、多くの課題が明らかになりました。

このような状況ではありましたが、協会においてはご利用者やそのご家族が安心して暮らせるよう必要な人員配置を確保するとともに、的確なサービスが提供できるよう事業実施についての工夫や、人材の研修・育成等に努め、必要なサービスを提供してまいりました。

また、組織体制の整備については、第2期計画において、現在の3部門別の運営体制を解消し、法人として一体となった組織体制の整備を目標として掲げており、2022年度10月を目途に新たな組織体制を整備すべく取り組みました。

（1）新型コロナへの対応

新型コロナへの対応は、国や京都市などの対応や協会内外の感染状況等を踏まえ、対策本部において基本的な感染予防策の徹底と、状況に応じた対策を指示し、クラスターや事業休止の発生を最小限に抑えていましたが、2021年度に入り、相次ぐ変異株の発生、とりわけオミクロン株による第6波においては、感染者が爆発的に増加しました。

これまでの対策や経験則では対応しきれないケースが目立ち、協会においてもクラスターの発生や、事業休止が相次ぎ、加えて、感染判明後の行政からの指示が遅れがちになる中、事業者自身で判断を求められるケースが増え、対応が後手になるケースも生じました。

今後も、新型コロナ禍が長期化する中でこうした経験を踏まえ、協会として独自の判断基準や対策等を定めたBCP（業務継続計画）が必要となっています。

（2）ご利用者の新たなニーズや課題への対応

新型コロナの爆発的な感染拡大に伴い、協会のみならず高齢者施設や児童館等において事業休止が発生し、サービスを受けられない、相談ができない、居場所がなくなる等、これまでと異なる新たなニーズや課題が発生しています。

高齢者においては、要介護者の状態悪化や介護者の負担の増加はもとより、外出や社会活動の制限による身体能力の低下や地域での孤立化が問題となっています。また、子ども達や子育て家庭においても孤立化が進むとともに、不登校や児童虐待の増加、また保護者の就労

や経済活動への影響が深刻な事態となっています。

このような状況の中、高齢者に対しては他のサービスに振り替えて対応する等に努めましたが、現状では個別対応のレベルに止まっており、ご利用者のニーズに十分に応えられるものとはなっていません。このため、法人組織の一体化を踏まえ、通所系事業と訪問系事業の連携を深める等、法人全体でご利用者やそのご家族を支援していける体制を整備していくことが課題となっています。

一方、児童館では、職員が公園での見守り等、地域に出向き子ども達や子育て家庭の情報を把握し、相談につなげる等多くの制約がある中で工夫しながら取組を進めてきましたが、サービス利用に支障をきたすケースや協会だけでは解決できない複合的な課題があり、これらに的確に対応していくため、地域住民や関係機関・事業所との連携の輪を広げ、地域で高齢者や子ども達、子育て家庭などを支援していける環境を整備することも課題となっています。

(3) 人材の確保・定着の状況

人材確保の状況は引き続き厳しい状況が続いていますが、過去3年間を含む2021年度の採用等の状況は以下のとおりです。

ア 正職員 ()は新卒者数 単位：人

	2021 年度		2020 年度		2019 年度		2018 年度	
	採用	退職	採用	退職	採用	退職	採用	退職
居宅部門	19(1)	6	17(0)	8	9(0)	9	8(0)	17
施設部門	39(6)	45	38(8)	54	43(10)	66	49(10)	62
児童部門	1(1)	2	1	0	2	1	2	0
法人全体	59(8)	53	56(8)	62	54(10)	76	59(10)	79

イ ヘルパー 単位：人

ヘルパー数	2021 年度		2020 年度		2019 年度		2018 年度	
	採用	退職	採用	退職	採用	退職	採用	退職
	35	112	55	87	31	102	59	212

正職員について、法人全体でみると、2020年度までは採用者数より退職者数が上回っていましたが、2021年度は、採用者数が退職者数を若干ですが上回っています。また、これまで新規採用が厳しかった居宅部門においては、2020年度及び2021年度は、例年に比べて採用者が増えていますが、その原因としては新型コロナによる影響（飲食や宿泊サービス業などでの解雇や就職難など）が大きかったのではないかと考えられます。

一方、退職者数は漸減傾向にあり、特に2020年度、2021年度は大きく減少していますが、これも新型コロナの影響による転職難に起因することも考えられ、予断を許さない状況です。主な退職理由としては、体調によるものが多くなっており、他には親族の介護等といっ

たものが挙げられますが、新卒者においては若いうちに別の仕事を経験したいというものが多く、また、施設の退職者においては給与が低いことを理由にしている事例も見受けられます。

人材不足は我が国の労働力人口そのものの減少に起因しており、今後も新たな人材確保が困難なことを前提に、引き続き、人材確保に係る取組を進めていきますが、法人組織の一体化を機に、人材定着の取組（職員の個々の状況に応じて働けるよう、法人全体での人事異動の仕組みの整備や、給与条件の改善、休暇制度・福利厚生の実施等、働きやすい職場環境の整備）を更に推進し、確保した人材の離職防止に努めていくことがより重要であると認識しています。

こうした中で、2023年度に向けた採用活動においては、法人の一体化に向けた取組の中で、初任給水準の引き上げや公休日数の改善（施設部門）を進めるとともに、第2期計画に掲げた協会の新たな使命である地域共生社会の実現に向けた各種取組を積極的にPRしたところ、これまで以上の手ごたえがあり、引き続きチャレンジ精神に溢れた若い世代に協会の魅力を積極的にPRするなど、新たな人材の確保に努めていきます。

また、訪問介護サービスの担い手であるヘルパーについては、高齢化による退職に加え、新規の採用者の確保が非常に困難な状況が続いておりますが、介護の魅力を高校などの協力を得て広くアピールしていくなど継続的な取組を進めています。

（４）第２期（２０１９～２０２３年度）中期経営計画の取組の状況

2021年度は、第2期計画の中間年に当たりました。2019年度及び2020年度は、第2期計画における人材育成や法人組織一体化を進める観点から、各部門の管理職を計画の重点戦略項目や個別取組の策定作業に参画させることとしたため、計画の策定作業が中心となりましたが、3年目となる2021年度はおおよそその個別取組も固まった中で、第2期計画の中心的な取組である地域共生社会の実現と法人組織の一体化に向けた取組について大きく前進させることができました。

ア 基本目標１「地域共生社会へ」

協会の新たな使命である共生社会の実現に向けては、新型コロナの影響により、外部に向けた取組はほぼ実施できませんでしたが、地域共生社会実現に向けた取組を法人全体で推進していくための核となる地域共生社会推進センター（以下、「推進センター」という。）について、4月に準備室を立ち上げるとともに基本計画を策定し、8月に新たな本部機能として設置しました。

地域共生社会実現に向けた取組については、これまで施設や児童館、一部のヘルプ事業所で実施していますが、今後、法人全体でこれらの地域共生社会実現に向けた取組を推進していくため、推進センターが中心となり、法人組織内に地域共生社会を意識した風土を根付かせるための取組を進めました。今後は、これまでの風土づくりに係る取組を継続するとともに、新型コロナの感染状況を踏まえつつ、新たな公益的な取組や地域のニーズに

応じた取組等、地域に向けた具体的な取組を実施し、地域に役立つ社会福祉法人となることができるよう努めていきます。

イ 基本目標2「より良いサービスを」

基本目標2では、少子高齢化に伴う人材不足の中でも、クオリティの高いサービス提供が可能となるよう、また「ケアのあるべき姿」を確立できるよう取り組んでいます。多くの取組が法人組織の一体化と密接に関係しており、特に新規事業の検討や法人内連携の推進、既存事業等の見直しについては、2022年10月に予定している法人組織の一体化（意思決定、人材、資金、情報等の一体化）を機に具体的に進めていきます。

一方で、「人材の質」については、ケアの標準化と法人の人材研修センターの設置を念頭に、各部門で独自に運用してきた研修カリキュラム等について、可能なものから統一する等に取り組んでおり、今後も、質の高い専門職の育成（注）、法人組織の一体化を見据えた管理職の育成、法人の理念やミッションを意識できる人材の育成等に向け、法人全体の研修カリキュラムの構築に取り組んでいきます。

（注）介助知識や技術のレベルアップを図るため、理学療法士（研修担当部長として採用）や認定看護師による各事業所等への巡回指導

また、限られた人材ができるだけ支援業務等に専念できるよう、更には、情報共有に基づく確かなサービス提供と業務の効率化が図れるよう、各種のICTツールについても検討及び導入を進めており、その成果は確実に現れています。

ウ 基本目標3「新しい組織と人で」

基本目標3では、組織、人材、資金の3つの観点から法人改革に取り組んでいます。現在の3部門（居宅部門、施設部門、児童館部門）別の運営体制は2003年度に確立され、当初は各部門の独立採算により、経営的に順調に推移する時期もありましたが、度重なる厳しい介護報酬の改定、2016年（平成28年）の社会福祉法の一部改正、福祉・介護人材の不足等、協会を取り巻く環境の厳しさが増すにつれ、近年はその弊害（組織のガバナンスの脆弱性、人材・資金等の法人のスケールメリットが活かせない）が目立つようになり、第2期計画では、法人組織の一体化を最も中心的な取組として位置付けています。

2021年度は、法人が一体化された組織としてのあるべき姿と、それを実現していくための前提条件となる、部門ごとに異なってきた職員の給与・労務の一体化等について具体的な検討を進め、2022年10月を目途に、法人組織及び給与・労務を一体化する予定としています。法人組織の一体化は、基本目標1、基本目標2を推進していくための基盤となるとともに、昨今の大きな課題である人材不足への対応においてもベースとなるものであり、組織一体化後は、第2期計画の各種取組や協会を取り巻く厳しい経営課題等に対して、より具体的な成果を挙げることができるよう努めていきます。

また、人材の安定的確保については喫緊の課題として、２０２０年度に引き続き、職員が働きやすい職場環境の整備について、他の取組以上に優先して取り組みましたが、組織一体化後には、新たな取組も含めて更に充実させていく予定です。

更に、資金の一体化については、法人組織のあり方の確立を優先する必要がある、２０２１年度は具体的な協議に入れませんでした。が、２０２２年１０月の組織一体化を見据え、６月から顧問税理士の参画を得て、新たな組織に基づく会計の仕組み、積立や資金計画等について検討していく予定としています。

（５）経営状況

２０２１年度の決算状況は、新型コロナの感染拡大とヘルパー人材不足等の影響による減収により、サービス活動増減差額で約６千８百万円の赤字となりました。

施設部門においては、新型コロナの感染拡大を受け、特養とショートステイを一体的に運営（ショートステイ専従のケアワーカーを配置していない）している施設において、新型コロナ発生時におけるゾーニング（特養入居者とショートステイご利用者の居住区域を分けること）対応が整わなかったために、ショートステイの受入を一時期中断したことや、デイサービスの多くで相次ぐ事業休止に至る事態となったことによる減収が大きく影響しています。

その後、特養・ショートステイの一体型運営施設においても、ゾーニングが可能となるよう環境を整備し、コロナ禍においてもショートステイの受入が継続できる体制としました。

また、特養においては入居者の退所後、次の入居者の選定に時間を要し、スムーズな入所に至らず、稼働率の低迷につながっている状況があります。このため、待機者やその家族のご意向も踏まえつつ、選定までの手続きなどの見直し、配置医の協力によりスムーズな入所につながり、稼働率の向上を図るとともに、一部施設では、規模に見合った人員体制となっていないことから、人員の適正化を図る等し、収支改善に向けて取り組んでいきます。

一方、居宅部門においては、引き続き、ヘルパー人材の不足や高齢化による稼働率の低下、更には新型コロナ感染拡大によるサービス提供の中止等により実績が減少し、減収となりました。また、これまでは実績の減少に伴い、変動費であるパートヘルパーの人件費も減少することにより、一定の収益を確保していましたが、２０２１年度はパートヘルパーの減少により、ヘルパー業務について固定費となる契約ヘルパーへの依存度が高まったため減益となっています。更には、夜間対応型訪問介護事業を運営するナイトケアセンターについて、緊急時にナイトケアセンターに通報するためのケアコール端末の一斉取り換え作業のため、一時的に新規ご利用者の受入を中断したことによる減収も大きく影響しています。

ヘルパー人材については、２０２１年度に２５時間契約ヘルパーを創設する等し、ヘルパー人材の離職防止の観点からは一定の効果はあったものと考えていますが、より収益性の高いパートヘルパーについては新規採用者が減少する一方で、退職者は増加しています。このため、今後もパートヘルパーの確保に努めていきますが、全国的にヘルパー人材の確保が困

難な状況等も踏まえ、また、今後は固定費となる契約ヘルパーや在宅介護員（職員ヘルパー）への依存度が高まることを想定し、地域のニーズと他事業所によるサービスの充足状況等を踏まえた事業エリアの見直し等、ヘルパー人材の実態に応じた、中長期的に耐え得る、効率的な運営手法を検討していきます。また、ナイトケアセンターについては、これまで確立できていなかった収支均衡のための適正な職員配置基準を設定したことから、今後、この基準に見合う新規ご利用者の確保と人員配置に努める等し、収支改善に向けて取組を進めます。

2 2021年度取組状況

基本目標1 地域共生社会へ

2021年度 事業計画	2021年度 取組状況
1 地域共生への組織風土づくり (1) 地域共生社会推進センター（以下、「推進センター」という。）の設置（法人） （第2期計画の理念である「地域共生社会へ」の取組を推進していくための新たな本部機能の設置）  （SNS発信及び動画作成研修） (2) 地域共生カフェの開催（推進センター）  （地域共生カフェの運営）	(1) 2021年4月1日付で準備室を設置し、推進センターの基本計画等の策定を行い、8月1日付で正式に設置。 (1) 各部門より運営委員を選任し、事務局会議等を定期的に行い、SNS発信及び動画作成研修、パンフレット作成等の広報活動の強化、カフェの運営等、推進センターの基盤を整備。 (2) 準備室設置後の6月から、地域共生社会実現に向け、職員同士の交流と意識啓発を目的に毎月1回開催し、法人内外の先進的な取組の紹介等を実施。 （新型コロナウイルスにより中止した2月を除き、リモート開催も含め、計9回開催。3月から名称を「よこ糸カフェ」と改め、開催）

(3) 地域共生マガジンの発行 **(推進センター)**
(地域共生社会を推進する活動に役立つ情報を提供)

(4) 地域共生社会推進指針の策定 **(推進センター)**
(地域共生社会を推進する活動を協会全体のものとしていくための推進指針を策定)

2 コミュニティケアの推進(地域包括ケアの推進)

(1) 地域ケア会議等の開催 **(施設)**

①行政や関係機関との連携

②地域包括ケアシステム推進に向けた会議・研修の実施又は参加



(介護予防推進センター 公園体操)

(2) 地域密着型サービスの連携強化 **(施設)**

①協会が運営する小規模多機能型居宅介護事業所(おがわ、みささぎ、やまの家、桂坂)の集約組織である小規模多機能型居宅介護事業所運営協議会における取組
(小規模多機能型居宅介護事業所のサービスの充実と経営改善に向けた取組)

(3) テスト版を含めて2回発行。今後、継続的に発行するとともに、職員がより関心を持つことができる情報の収集や仕掛けを検討。

(4) 9月と3月に開催した推進センター総会(全所属長で構成)で、指針策定のための先駆的事例等の検討を実施。(2022年度中の策定)

(地域共生マガジン)



(1) 以下のとおり。

①新型コロナウイルスにより計画していた会議等が相次ぎ中止となる中、個別事例における連携を継続。

②新型コロナウイルス感染防止に留意しつつ、多様な生活支援ニーズに応える体制づくりを目指す「地域支え合い活動調整会議」への参画や、「地域密着型運営推進会議(サービスの質を確保するため、事業所と利用者、地域住民等で構成された協議体)」等の開催。

②介護予防事業では感染防止の観点から屋外での開催を中心とし、自主グループの育成を実施。

②認知症サポーター養成講座の開催。

(2) 以下のとおり。

①オンラインを活用し、4事業所合同で定期的に統一研修を実施。

①各事業所で相互支援できる体制整備等を目指して、業務の「見える化」シートを作成し、毎月共有。

①運営推進協議会の代表及び事務局長が4事業所の管理者と計画策定担当者へ指導・助言等ができるよう、スーパーバイズの体制を整備し、運用を開始。

3 地域に貢献できる法人へ

(1) 居場所づくりや高齢者等の社会参加促進事業等の公益的な取組の実施（法人）



(sitte まな板・コマなどの製作)

①事業所ごとにバラつきのあった人員体制について、やまの家を標準（ご利用者 20 名：職員 11.5 名）とした。

(1) 新型コロナ感染拡大により、居場所づくり等に係る取組はほとんど未実施。

(1) 西院デイサービスセンターsitte の取組について、高齢者が行う一部作業を法人内の他施設に拡大。

(← いきいきカフェ 高野事務所)

(1) 西院デイサービスセンターの sitte の取組において、木や森に関わる、関心がある全ての人を対象としたプラットフォームである「木と暮らすデザイン KYOTO」と連携した取組（林福連携の取組）や、お寺の倒木を活用し、お寺や高校と連携した取組の実施。





(修徳児童館 子ども達の笑顔展)

(2) 京都市高齢者すまい・生活支援事業(施設)

(3) 配食サービス継続に向けた検証(施設)

(4) 各種介護講座等の開催(居宅)



(銅駝美術工芸高校での授業)



(理学療法士による研修)

(1) 修徳児童館において、地元の百貨店と連携した子ども達の笑顔写真展を開催。

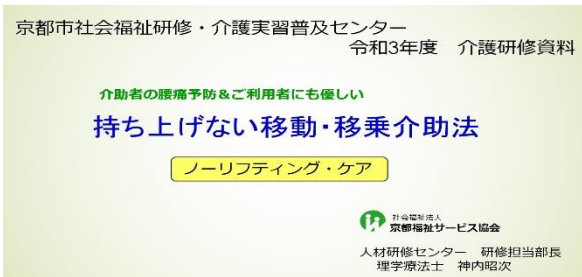


(2) 事業は継続して実施しているものの、上半期に引き続き、新型コロナの影響により相談は低調。

(3) 小川において介護予防推進センターが実施する訪問栄養指導とリンクした事業実施を検討したが、上半期に引き続き、新型コロナにより未実施。

(4) 若い世代に介護の魅力を伝えるための銅駝美術工芸高校デザイン科と連携した在宅介護啓発授業や一般市民向けの「すぐに役立つ介護教室」を7月に実施(参加者20名)。

(4) 関係団体が主催する介護職や一般市民向けの腰痛予防研修に、理学療法士を講師として派遣し、持ち上げない介護について講義を実施。



(ノーリフティング・ケア 研修資料)

(5) 次代の地域や社会を担う子ども達の健やかな育成 **(児童館)**

(京都市未来こどもはぐくみプラン、児童館ガイドラインに基づく、幅広い対象者のニーズへの対応)



一方向を向いて黙食。百人以上が交代で食べます。

(明德児童館でのおやつタイム)



(錦林児童館における小6から中高生までの思春期の子ども達の居場所づくり)

(6) 子育て支援の拠点としての取組 **(児童館)**

(ネットワークの構築、地域住民・関係団体と連携した子どもと子育て家庭を支える地域づくり)



(明德児童館～地域包括支援センターと連携し、高齢者と子ども達が取り組む農園活動)

(5) 新型コロナにより、下半期に4児童館が相次いで休館する事態となり、小学校との連携を密にするとともに、濃厚接触の有無を迅速かつ的確に特定するための取組(マスクの着脱状況等、濃厚接触のリスクを確認することのみを目的とした写真撮影等)や保護者等への迅速な情報提供に努め、子ども達や保護者の生活への影響を最小限とするための取組を実施。

(5) 人が集まり、交流することが難しい中、不登校等の生活面で課題のある子どもや児童虐待等が増加。公園での見守りを実施する等して、その情報をいち早くキャッチし、子ども達や保護者に対して様々な手法でサポートを実施。

(5) コロナ禍においても子ども達の健やかな育成を図るため、学童クラブ及び自由来館における各種取組について、感染予防に留意し、規模や手法を変える等して実施。

(6) 新型コロナにより、ネットワーク会議はほぼ実施できなかったものの、子ども達が出演して防災ドラマ(今年度は聴覚言語障害者への配慮をテーマにした劇を、予めドラマ風に撮影し上映)や子どもの笑顔写真展の開催をはじめとして、関係機関・団体と連携し、各種事業やイベントを実施。また、オンラインによる世代間交流等を実施。



(錦林児童館～OKAZAKIPARKSTAGE2021において、高校のダンス部とイベントに出演)



(明德児童館における防災ドラマの上映後、出演児童が地域の聴覚障害者の方々も参加された防災に関するクイズ大会で出題している様子)

(7) 地域の活性化に貢献する児童館 (児童館)



(塔南の園児童館～地域住民の方も参加された塔南の園のイルミネーション点灯式で、児童館職員と中学生が歌と演奏を披露)

(7) 新型コロナの影響により、人が集うことが難しい中、地域の方々と協力して創意工夫した取組の実施や、日頃から子ども達を中心にまちづくりを目指す児童館の特性を活かし、SNS等を活用し地域に様々な情報発信。



(塔南の園児童館 レゴコンテスト～予め家で作ったレゴブロックの作品をメールでも受付)

基本目標2 より良いサービスを

1 既存事業の見直し、業務効率化、多様な人材の活用

(1) 地域における複合的なサービス提供体制の整備と事業所間連携の促進 (法人)

(1) 旧・朱雀事務所の活用等を含め、複合的なサービス拠点や推進センターと連携した新規事業の検討。

(1) 居宅・施設の両部門で実施している居宅介護支援事業の一体化に向けた検討 (2022年7月に一体化)

(1) 法人ケアマネジャーを対象としたデイサービス利用に係るアンケート調査の

(2) ご利用者の生活課題に対応するためのほのぼのサービス（介護保険適用外サービス）の見直し （居宅） (3) ご利用者ご意見カードの作成 （居宅） （ご意見カード） (4) ICTツールの導入（サービスの質の向上・事務の効率化による支援業務の充実） ①部門別で運用してきた社内メールの法人全体での再編 （法人） ②児童館出退館システムの検討 （児童館） ③訪問看護における電子カルテ導入 （居宅） ④職員労務管理システムの見直し （法人） ⑤ヘルパー労務管理システムの見直し （居宅）	実施と、調査結果の事業運営への反映について検討 (2) ニーズの高い外出支援等について、新たな取組の実施を想定していたが、新型コロナウイルス感染拡大により未実施。 (3) 毎年実施するご利用者アンケート調査とは別に、ご利用者やご家族が随時に意見や要望等を伝えることができる「ご意見カード」を11月に作成・配布。（47名から返信あり） (4) 以下のとおり。 ①11月より各部門の主要職員及び本部職員を対象に一体化し、法人内の円滑な情報共有を推進。 ②未着手。 ③タブレット端末により、ご利用者宅で病状や過去の経過の確認、当日の訪問看護の記録等の入力ができる電子カルテを導入。また、3月からは計画書の電子サインの運用も開始し、職員の事務負担が大幅に軽減。 ④これまで部門別で異なってきた労務管理システムについて、次年度から法人で統一された新システムの導入に向けた検討、準備。 ⑤ヘルパーがスマートフォンをかざすだけで活動時間の管理等ができる新たな給与・労務管理システムを2022年度上半期中を目途に運用できるよう検討、準備。（ヘルパーの紙ベースでの記録記載を軽減し、派遣調整事故を防止するとともに、ご利用者の活動時間の確認・押印等の手間を削減）
--	--

⑥施設におけるセンサー、インカム、パワースーツ等の導入
(施設)



(インカムの活用)

⑦その他

⑥センサー付きベッドの導入を2施設、インカムも新たに1施設で導入。(5特養(ショート含む)、7デイで導入済)

⑦居宅・施設の両部門で実施している居宅介護支援事業の一体化を踏まえ、介護ソフトを統一。

2 ケア等の標準化とスキルの向上、基本事項の統一化

(1)ケアの標準化と介護キャリア段位制度のアセッサー講習の受講(施設)



(施設内の研修の様子)

(2)法人内の専門職と連携したスキル向上のための取組(居宅)

(3)児童館職員の人材育成(児童館)



(1)施設部門のケアワーカー部会で継続的に取り組んできた介護技術(トランスファー)のマニュアル用動画の作成を進め、今後、この動画を活用してケアの標準化を推進。

(1)本能にて3名がアセッサー資格を取得。今後はレベル認定者の輩出を行いながら、施設内・法人内での制度化に向けた協議を推進。

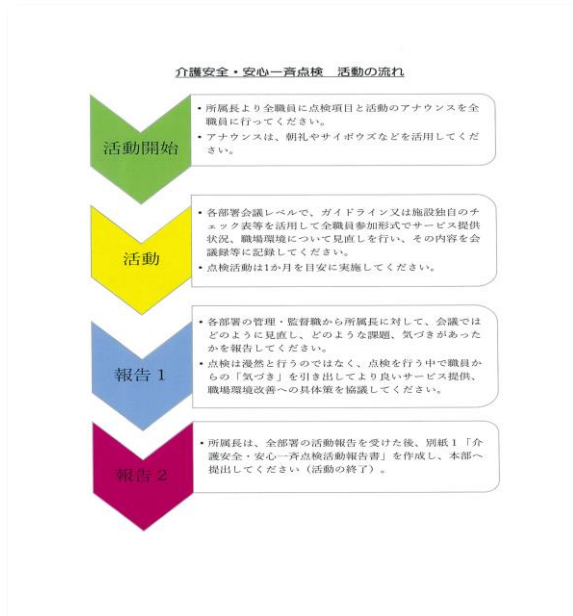
(2)各ヘルプ事務所において、研修担当部長である理学療法士、及び訪問看護ステーションぱあとなあず南に所属する認定看護師による巡回指導、実技等の研修を実施。(一部の施設も巡回)

(3)京都市児童館学童連盟が主催する研修について、職員のキャリア等に応じて積極的に受講。

(児童館職員の研修は、京都市児童館学童連盟が市内の各児童館職員を対象とした研修体系を構築しており、これを受講するようにしているが、今後、法人独自での補完的な研修カリキュラムを検討予定)

(4) ケアマネジャー研修（法人）

(5) 日常業務において重大事故を発生させないための仕組みの整備（法人）



（施設部門の介護安全・安心一斉点検の流れ）

3 人材を育成する研修体制等の確立

(1) 人材研修センター構想の実現に向けた取組の推進（法人）



（協会HPでの研修動画の配信）

(4) 居宅部門、施設部門のケアマネジャーを対象に、外部講師を招いて「意思決定支援」研修を開催。

(5) 昨年度発生した火傷事故を受け、法人全事業所においてリスク点検を実施するとともに、施設部門では介護安全・安心一斉点検として、定期的の実施（年5回）するチェックシートを作成。

(1) 法人全体の研修センターを見据え、理学療法士を採用、研修担当部長として人材開発部に配置するとともに、各ヘルプ事務所や各施設での研修や巡回を実施。
また、協会のホームページにて、一般市民等に向けた介護技術や知識に関する動画を配信。

- (2) 多様な人材を育成するための部門を横断した研修委員会の設置 **(法人)**



(新採職員合同研修の様子)

- (3) 喀痰吸引 2 号研修の受講促進 **(居宅)**

- (4) 認知症対応の研修の実施 **(居宅)**

- (5) 認定看護師（皮膚排泄ケア）による研修 **(法人)**



(認定看護師による研修)

4 サービス提供体制の強化

- (1) 各施設によりサービスの質に格差が生じないようにするための人員配置体制の見直し **(施設)**

- (2) 新たな訪問看護体制の構築 **(居宅)**

- (2) 居宅・施設両部門の研修担当者が連携して研修を実施するとともに、これまで別々に運用してきた新規採用職員研修について見直し（各部門で共通するカリキュラムの一本化）を実施。

- (3) これまで特定の対象者のみに対応できる 3 号研修の受講をしてきたが、西京事務所及び朱雀事務所の在宅介護員（正職員ヘルパー） 8 名が不特定の対象者に対応できる 2 号研修を修了し、難病のご利用者等、医療的ケアの必要なご利用者への積極的支援に向けた環境整備を実施。

- (4) 新型コロナにより未実施。

- (5) 訪問看護ステーションぱあとなあず南に所属する認定看護師により、法人内外での介護技術研修や実習生の受入・指導など、介護人材の資質向上に向けた取組を実施。

- (1) プロジェクトチーム（部長級で構成）において特別養護老人ホームにおける人員配置基準の指標を作成し、それを活用することで標準化するとともに、施設間格差を是正するための事務（経理・労務・請求・発注など）について、作業項目を抽出し、ジョブローテーションに向けたマニュアルを整備中。

- (2) 訪問看護ステーションぱあとなあず南に理学療法士を配置（研修担当部長兼職）し、認定看護師や看護師と連携する

(3) 訪問介護におけるサービス提供量の確保 (居宅)  (ヘルパーとともにいる調理) (4) ナイトケアセンターと併設ヘルプ事務所の 一体的な運営 (居宅)  (夜間も安心をお届けするナイトケアセンター)	ことで看取りまでを視野に入れた新たな訪問看護体制を構築する。ご本人、ご家族、医療・ケアチーム等による話し合いを繰り返し行う等、看取りのサポートを実施。 (3) ヘルパー人材を確保するため、新たな契約ヘルパーの形態として25時間契約ヘルパーを創設し、2022年3月末現在、54名が稼働。また、契約ヘルパーの豊富な経験とスキルを有効活用するため、定年を60歳から70歳に引き上げ。 (4) ナイトケアセンターの常勤ヘルパー（ナイト在宅介護員）が、日中帯において併設の訪問介護事業所の常勤ヘルパー（在宅介護員）を兼職することで、昼夜で一環したサービス提供体制を構築するとともに、ナイトケアセンターの収支改善に向けた取組を推進。
---	---

基本目標3 新しい組織と人で

1 法人の一体化と組織づくり (1) 常務理事会の設置 (法人)	(1) 理事会機能を補完するとともに、理事長の業務を補佐するため、理事長及び協会職員理事で構成する常務理事会を7月1日付で設置し、毎週、協会の経営及び運営に関して協議。(設置後、35回開催)
---	--

(2) 法人組織の一体化(法人)

現在の3部門(居宅部門、施設部門、児童館部門)別の運営体制を解消し、法人のスケールメリット(人材、資金、サービス、情報等)を最大限活かすことができる新たな組織体制の整備



(本部事務所)

(3) 地域ニーズや人材、収支等を踏まえた事業拠点の検討(法人)

2 給与・労務体系の一体化とキャリア形成の見える化

(1) 部門別の運営を解消した、法人が一体となった組織への移行に伴い、これまで部門

(2) 新本部体制への移行

現在の3本部(調整室、居宅本部、施設本部)体制を解消した新たな本部体制への移行に向け、以下の体制を整備。(2022年10月に移行)

- ・常務理事会の設置(再掲)
- ・地域共生社会推進センターの設置(再掲)
- ・新本部体制移行に向けた準備室の設置(2022年4月)に係る体制整備

(2) 法人組織の一体化

法人が一体化した、新たな組織体制の整備に向けた検討。(2022年10月に一体化)

(3) 居宅部門、施設部門の両部門で実施している居宅介護支援事業について、法人で一つ方針に基づき運営できるよう、更には両部門のノウハウを共有しサービスの質の向上を図ることができるよう、事業の一体化に向けた検討。(2022年7月に一体化)

(3) 東山事務所(訪問介護・居宅介護支援)について、ヘルパーの減少及び高齢化に伴うサービス供給量の低下を踏まえ、同区における安定的なサービス提供の維持と効率的な運営を確保する観点から廃止し、各事業を2022年10月を目途に、以下のとおり他の事務所に統合することを検討。

- ・訪問介護事業を山科事務所へ統合
- ・居宅介護支援事業を、隣接事務所(高野、朱雀、南)へ分散統合

なお、東山区内に職員・ヘルパーの立ち寄り所(休憩及び備品保管で運用)を設置予定。

(1) 居宅部門と施設部門の給与・労務体系を統一できるよう検討。

で異なってきた給与・労務体系を統一
(法人)

3 組織の一体化を促進するための取組

- (1) 広報、人材確保、研修等について、組織一体化を見据え、部門を横断した委員会を設置等しての取組 (法人)



(法人情報誌Associé)

4 コンプライアンスの推進及びリスク管理体制の整備

- (1) 内部監査の実施 (法人)

(年間計画)

通常監査… 10 か所

特別監査… 5 か所

- (2) 災害対策に係る法人ポリシー、事業継続計画の策定 (法人)



(紫野での福祉避難所の運営訓練)

(2022年10月に統一)

- (1) 広報委員会において、法人情報誌であるAssocié (アソシエ) を毎月発行し、地域共生社会の実現に向けた取組の他、法人及び各事業所の取組等を掲載し、法人内の情報共有を推進。

- (1) 人材採用及び研修について、居宅部門及び施設部門の担当者が連携して各種取組を推進。



(新規採用職員 入職式)

- (1) 新型コロナの感染拡大 (第4波～第6波) による実施の延期、見合わせ等により、一般監査7箇所、特別監査1箇所となり、計画数を下回った。(※オンラインでの実施は2箇所)

- (2) 第2期計画の作業チームにより「社会福祉法人 京都福祉サービス協会 災害対策ポリシー」(案) を作成。(2022年度第1回理事会で決定予定)

今後は、各事業所単位のBCP (業務継続計画) 作成を開始し、2022年度中に完成予定。

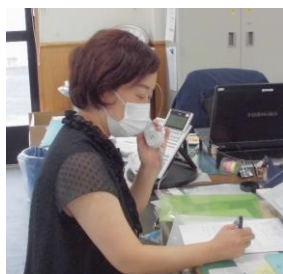
(3) その他（法人）



（感染防止を踏まえた、オンラインでの協会8施設のサービスセンター合同コンサートを開催）

5 人材確保・定着のための取組（人事交流・働きやすい職場環境の整備など）

(1) 人事交流の活性化（法人）

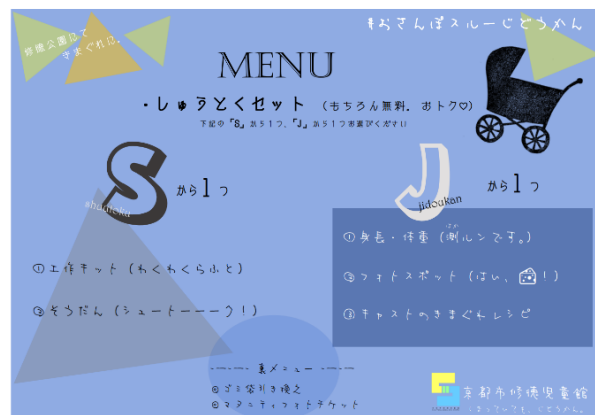


（居宅部門・施設部門の人事交流）

(2) 働きやすい職場環境の整備（法人）

・外国人労働者、障害者雇用が促進される条件

(3) 新型コロナウイルス感染症対策本部の設置を継続し、感染拡大に組織的に対応するとともに、感染防止を意識した各種取組の実施。



（修徳児童館～隣接する修徳公園で、同じ場所に留まらずに様々な体験等（「しゅうとくセット」）ができる、“ドライブスルー”ならぬ、“おさんぽスルー”を実施）

(3) リスクマネジメントガイドラインに基づき、ご利用者等からのハラスメントに対して、管理職等研修の実施や対策指針（案）を作成。

(3) これまでヘルプ事務所を中心としていた警察OB顧問による相談及び巡視等の体制について、法人の一体化を見据えて各施設にも拡大するとともに、適切なリスク管理を行うため、弁護士資格のある職員による相談及び指導を継続。

(1) 法人の一体化を見据え、2020年度から開始した居宅・施設両部門の人事交流について、4月1日付で両部門から2名の人事交流（昨年度から計8名）を実施。

（2022年10月の法人組織の一体化を踏まえ、人事交流は2021年度で廃止し、今後は法人全体の人事異動で対応）

(2) 以下のとおり。

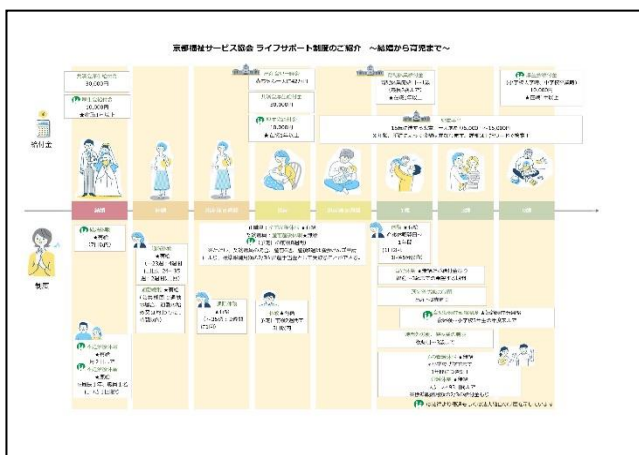
○施設に勤務する外国人介護職員（エルサ

整備



(西七条施設 外国籍職員 クリスマス会演奏)

- ・有給休暇の取得率の向上と超過勤務の縮減
- ・子育て世代への支援
- ・多様な働き方ができる制度の整備
(就労に制限がある職員が働ける制度)
- ・警察OB顧問や弁護士等の専門家と連携した
安心・安全に働ける職場環境の整備



(出産後に利用できる制度リーフレット～イメージ)

(3) スケールメリットを活かした人材確保策

①各種の募集・採用の取組(法人)

- ・他業種、他府県からの採用サポート制度
- ・関係団体等と連携した取組／SNSを通じた
情報発信

ルバドル他9か国、11名)の仕事面でのサポートを行うための交流会の実施を予定していたが、新型コロナウイルスにより中止。次年度の開催を目指すとともに、外国人介護職員の育成について、法人全体での枠組みを整備予定。

○居宅部門における時間年休制度の改善。(取得単位を2時間から1時間へ)

○法人の全職員を対象としたライフサポート制度(職員のライフワークバランスを実現するための種々の休暇・休業制度の総称)を創設し、その最初の制度として不妊治療のための休暇・休業制度を12月に導入。また次年度からのがん治療のためのサポート制度の導入に向けての検討。

○結婚から育児まで、職員が利用できる諸制度(各種給付金や労務上の制度)をまとめたリーフレットを作成し、就職フェア等でPRを実施。

○これまで部門別及び個別に対応してきたメンタルヘルス上の理由により休職した職員の職場復帰について、法人全体で共通した職場復帰支援プログラムを導入できるよう検討。

○これまでヘルプ事務所を中心としていた警察OB顧問による相談及び巡視等の体制について、法人の一体化を見据えて各施設にも拡大するとともに、適切なリスク管理を行うため、弁護士資格のある職員による相談及び指導を継続。(再掲)

(3) これまで部門別で対応してきた職員の募集・採用について、居宅・施設の両部門の採用担当が連携した取組を実施。

①以下のとおり。

○初任給及び公休日数の改善。(2022年4月から実施)



(ヘルパー募集ポスター作製の様子)



(銅駝美術工芸高校が作成した
協会PRの各種グッズ)



(新卒者向けパンフレット)



(九条塔南小学校との連携事業)

○銅駝美術工芸高校と連携し、職員採用を意識した協会PR用のクリアファイルやリーフレットの作成等を行うとともに、その作成プロセス等（授業等）において高校生などの若い世代の介護に対するイメージアップ等に係る取組を実施。



(ヘルパー募集ポスター)

○2023年度新卒者に向けた法人全体の職員採用パンフレットを作成。

○協会の新たな使命である地域共生社会実現に向けた取組について、各種媒体を通じた積極的な発信。（協会の魅力発信）



(魅力発信チームにおける「やめない職場」を作るためのオンライン研修)



(内定式の様子)

②協会版人材バンク制度の検討（法人）

（協会OB職員・ヘルパー等による事業等の支援）

6 資金の一元化等の取組と経営分析

（1）資金の一元化と、積立金及び資金供給ルール の検討（法人）

（2）経営の安定（法人）

- ・介護報酬改定の内容を踏まえた各種加算等への対応
- ・備品等の購入事務の共同化
- ・人件費をコントロールできる仕組みの整備

○施設部門における、若手職員で構成された魅力発信チームが、各種就職フェアの参加から、内定者に対するフォローまで一貫して関わることにより、新卒者の採用にとどまらず、採用活動や内定者のフォロー活動を通して次世代を担う若手職員の育成にも寄与。

○施設部門で実施していた新卒者の内定式（採用を確実にするための取組）について、法人全体の魅力をPRする等のため、10月より居宅部門と合同で実施するとともに、これまで部門別で実施してきた採用発令についても合同実施に変更。

②ヘルパーOB会員に施設等でのボランティア等に係る意向調査を行い、希望者には施設とのマッチングを行った。（82名中、25名（30.5%）の希望があり、将来的に希望する者が7名いた）

②職員が退職する際、協会の事業所の状況に応じて一時的な業務支援等（ボランティア含む）が可能かどうかの意向調査を行うとともに、欠員が生じた事業所に対してOB職員によるサポートを実施。

（1）新たな法人組織体制の整備を優先して検討を進めたため、2022年6月から検討予定。

（2）4月の介護報酬改定に伴い、各種加算の取得に努めた。

（2）各事業所の備品等の購入に係るコスト低減を図るため、将来的に可能な範囲で法人で共同購入することを見据え、4月より本部の備品等について共同購入開始。

<事業別の主な実績>

I 高齢者サービス

1 訪問介護事業

ア 利用者数 (各年度末実績)

(単位：人)

		2021年度	2020年度	前年度比率
利用者総数		4,922	5,152	95.5%
介護保険分		3,011	3,122	96.4%
総合事業分	介護型	1,078	1,092	98.7%
	生活支援型	62	88	70.5%
	支え合い型	0	0	0%
障害者総合支援分		771	850	90.7%

イ ヘルパー数 (各年度3月1日現在)

(単位：人)

		2021年度	2020年度	前年度比率
ヘルパー総数(A+B)		1,332	1,364	97.7%
職員ヘルパー数(A)		98	97	101.0%
	在宅介護員	22	21	104.8%
	短時間在宅介護員	76	76	100.0%
職員ヘルパー以外のヘルパー数(B)		1,234	1,267	97.4%
	契約ヘルパー	284	258	110.1%
	パートヘルパー	942	998	94.4%
	生活支援サポーター	8	11	72.7%

ウ 夜間対応型訪問介護利用状況 (年度末実績)

		2021年度	2020年度	前年度比率
実利用者数 (人)	随時訪問	273	285	95.8%
	定期巡回及び 随時訪問	49	54	90.7%
	総数	322	339	95.0%
通報状況 (件)	通報件数	693	964	71.9%
サービス状況 (回)	随時訪問回数	220	221	99.5%
	定期巡回回数	1,326	1,396	95.0%

エ 私的契約サービス（ほのぼのサービス）利用者数（年度末実績）

（単位：人）

2021年度	2020年度	前年度比率
189	207	91.3%

オ 育児支援ヘルプ事業利用者数

（単位：人）

	2021年度	2020年度	前年度比率
育児支援ヘルパー派遣事業	182	173	105.2%
第三子以降産前産後ヘルパー派遣事業	100	106	94.3%
計	282	279	101.1%

2 居宅介護支援（ケアマネジメント）

ア 給付管理件数

	2021年度	2020年度	前年度比率
現・居宅部門	41,283	40,320	102.4%
現・施設部門	11,275	11,455	98.4%

イ 要介護認定・要支援認定調査事業

○要介護認定・要支援認定調査事業（年度末実績）

（単位：人）

	2021年度	2020年度	前年度比率
調査数合計	2,557	3,920	65.2%

3 訪問看護

○利用者数（年度末実績）

（単位：人）

2021年度	2020年度	前年度比率
43	36	119.4

4 養成研修等

○介護職員初任者研修

	2021年度	2020年度	前年度比率
修了者数（人）	58	59※	98.3%
うち協会採用数（人）	13	13	100%
協会採用率（%）	22.4	22.0	101.8%

※ 新型コロナの影響により、第1回の講座を中止しており、年間3回（通常4回）の開講

○介護職員等による喀痰吸引等の実施のための研修（第三号研修）

	2021年度	2020年度	前年度比率
修了者数（人） （うち実地研修のみ）	845 (715)	808 (647)	104.6% (110.5%)
協会従業員（人） （うち実地研修のみ）	54 (36)	110 (92)	49.1% (39.1%)
他法人介護職等（人） （うち実地研修のみ）	791 (679)	698 (555)	113.3% (122.3%)

○介護福祉士実務者研修

	2021年度	2020年度	前年度比率
受講者数（人）	26	43	60.5%
修了者数（人）	14	41	34.1%
協会従業員（人）	7	24	29.2%

○京都市支え合い型ヘルプサービス従事者養成研修

	2021年度	2020年度
修了者数（人）	※ 21	43
うち協会採用数（人）	5	17
協会採用率（%）	23.8	39.5%

※ 新型コロナの影響により、第3回の講座を中止しており、年間3回（通常4回）の開講

5 地域包括支援センター（指定介護予防支援事業を含む）

○運営状況（2021年度）

区 分	紫野	小川	本能	修徳	西院	久我の杜	合計
総合相談延回数（回）	984	1,381	846	428	2,069	799	6,507
地域関係機関連携（回）	33	37	40	23	12	26	171
ケアマネ支援相談（件）	99	83	47	13	15	8	265
介護予防給付管理（件）	2,924	3,229	3,101	1,542	5,541	3,295	19,632
介護予防普及啓発（回）	37	9	15	13	3	27	104
2020年総合相談延回数（回）	1,035	1,939	762	740	1,655	3,065	9,196
2020年地域関係機関連携（回）	11	35	39	14	12	19	130
2020年ケアマネ支援相談（件）	92	98	37	30	3	26	286
2020年介護予防給付管理（件）	3,085	3,258	2,958	1,531	5,294	3,238	19,364
2020年介護予防普及啓発（回）	8	8	4	7	6	12	45

※久我の杜の総合相談延回数について、2020年度は総件数を計上していましたが、2021年度は相談者を本人のみ集計したため、件数が大きく減少しています。

6 地域介護予防推進センター（上京区地域介護予防推進センター）

○一般介護予防事業対象者施策（2021年度）

（単位：回）

区分	講演会 （運動）	講演会 （栄養）	講演会 （口腔）	講演会 （その他）	地域活動 組織支援等	その他
実績回数	457	0	0	21	901	26
2020年度実績回数	12	0	0	23	440	1,058

※講演会（運動）の増加とその他の減少理由

2020年度は新型コロナの影響で既存の運動などのプログラム内容を3か月期間のものから1か月期間のものに変更したこと、電話での運動指導、ブログの更新なども京都市の報告上その他で計上していたが、2021年度は通常の運動が可能だったため、前年の「その他」運動で計上していたものを講演会（運動）で計上したため。

7 地域密着型サービス事業

ア 小規模多機能型居宅介護事業所

○利用者の状況

①登録者数（2022年3月末現在）

（単位：人）

事業所	小川	みささぎ	山ノ内	桂坂	合計
定員	24	25	25	25	99
3月末登録者数	20	22	18	18	78
利用率（%）	74.7	81.3	62.3	62.3	70.2
2021年度計画利用率（%）	85.0	78.0	85.0	64.0	78.0
2021年3月末登録者数	15	18	17	12	62
2020年度利用率（%）	79.0	53.1	68.0	48.0	62.0

②登録者のサービス利用状況内訳（2021年度）

区分		通い	訪問	泊まり	合計
小川	実利用人員（人）	24	23	8	55
	延べ利用回数（回）	2,754	6,112	196	9,062
みささぎ	実利用人員（人）	24	19	8	51
	延べ利用回数（回）	3,184	4,120	705	8,009
山ノ内	実利用人員（人）	24	17	5	46
	延べ利用回数（回）	2,405	7,940	99	10,444
桂坂	実利用人員（人）	19	18	6	43
	延べ利用回数（回）	1,679	5,999	45	7,723
合計	実利用人員（人）	91	77	27	195
	延べ利用回数（回）	10,022 前年比 107.2%	24,171 前年比 107.0%	1,045 前年比 99.7%	35,238 前年比 106.8%

【参考】2020年度		通い	訪問	泊まり	合計
合計	実利用人員（人）	91	73	29	193
	延べ利用回数（回）	9,346	22,598	1,048	32,992

イ 認知症対応型通所介護事業

○利用定員と利用状況（2021年度）（単位：人）

区分	紫野
利用定員	12
営業日数	334
登録者数	30
1日平均利用人員	7.4
延利用人員	2,691
利用率（%）	61.4
2021年度計画利用率（%）	62.5
2020年度延利用人員	2,700
2020年度利用率（%）	61.7

<上記のうち介護予防での利用状況>（単位：人）

区分	紫野
登録者数	0
1日平均利用人員	0

ウ 認知症高齢者グループホーム（認知症対応型共同生活介護）

○利用定員と利用状況（2021年度）（単位：人）

区分	桂坂
入居定員（人）	9
3月末入居者数（人）	8
実利用人員（人）	12
延べ利用人員（人）	2,743
利用率（%）	83.4
2021年度計画利用率（%）	97.0
2020年度延利用人員（人）	3,240
2020年度利用率（%）	98.6

8 地域における公益的な取組等

○地域における高齢者等を対象とした食事会等の取組

区 分		2021 年度		2020 年度	対 象
		実績	計画	実績	
おがわ食堂 (小川)	実施回数	0 回	5 回	0 回	地域の高齢者
	参加者数	0 人	150 人	0 人	
本能食堂 (本能)	実施回数	0 回	50 回	0 回	地域の高齢者
	参加者数	0 人	550 人	0 人	
カレーの日 (修徳)	実施回数	0 回	4 回	0 回	地域の子ども 地域の高齢者 等
	参加者数	0 人	100 人	0 人	
おいでやす食堂 (西院)	実施回数	8 回	12 回	8 回	地域の子どもを中 心とした多世代
	参加者数	560 人	700 人	455 人	
つながり食堂 (やまの家)	実施回数	0 回	5 回	1 回	地域の子どもを中 心とした多世代
	参加者数	0 人	150 人	43 人	

※ おがわ食堂は、2017 年度は試行として、2017 年 11 月、2018 年 2 月に各 1 回開催

※ 本能食堂は、2018 年 1 月 23 日から、毎週火・金曜日開催

※ ふれあい食堂は、2016 年 10 月から開催、2019 年度からは「カレーの日」に名称変更

※ おいでやす食堂は、2016 年 12 月から開催

※ つながり食堂は、2017 年 12 月から 2 か月に 1 回、第 1 土曜日開催

【京都市高齢者すまい・生活支援事業】

○京都市高齢者すまい・生活支援事業の取組（2021 年度）

契約件数

(単位：件)

区 分	紫野	久我の杜	合 計
2022 年 3 月末現在契約総数	0	0	0
2021 年度中に契約した件数	0	0	0
2021 年 3 月末現在契約総数	2	0	2
2020 年度中に契約した件数	0	0	0

相談件数

(単位：件)

区 分	紫野	久我の杜	合 計
2021 年度相談件数	0	0	0
2020 年度相談件数	2	0	2

※電話での問合せのみは件数には含まず。

【 配食サービス事業 】

○利用状況（2021年度）

区分	紫野	小川	修徳	西七条	塔南の園	久我の杜	西院	山ノ内	合 計
営業日	昼： ー 夕：月～日	昼：月～日 夕：月～日	昼：月～日 夕：月～日	昼：月～日 夕：月～日	昼：月～金 夕：月～日	朝：月～日 昼：月～日 夕：月～日	昼：月～日 夕：月～日	昼：月～日 夕：月～日	
登録者数 (人)	昼： ー 夕：34	昼： ー 夕：38	昼：28 夕：24	昼：32 夕：27	昼：11 夕：30	朝：2 昼：31 夕：28	昼： ー 夕：47	昼：42 夕：42	朝：2 昼：144 夕：270
延べ配食 数(食)	昼： ー 夕：2,985	昼： ー 夕：2,881	昼：3,652 夕：1,575	昼：4,420 夕：2,371	昼：1,730 夕：5,521	朝：433 昼：5,014 夕：5,447	昼： ー 夕：3,296	昼：6,412 夕：7,313	朝：433 昼：21,228 夕：31,389
1日平均 食数(食)	昼： ー 夕：8.2	昼： ー 夕：7.9	昼：10.0 夕：4.3	昼：12.1 夕：6.5	昼：6.6 夕：15.1	朝：1.2 昼：13.7 夕：14.9	昼： ー 夕：9.0	昼：17.6 夕：20.0	
2021 年度実績 計数(食)	2,985	2,881	5,227	6,791	7,251	10,894	3,296	13,725	計53,050 達成率96.6% 前年比82.7%
2021 年度計画配食 数(食)	3,000	250	6,570	6,800	11,000	7,300	3,000	17,000	計54,920
2020 年度実績配食数 (食)	3,405	6,130	6,562	6,671	10,149	10,326	3,484	17,404	計64,131

※ 平均食数：小数点第1位まで（小数点第2位四捨五入）

※ 昼食は京都市委託事業分。夕食等は各施設の独自事業分。

※ 紫野、小川、修徳、西七条、西院、久我の杜の夕食の配食は持ち帰り。

※ 久我の杜は希望すれば、夕食配食時に翌日の朝食（パン・牛乳）をセットで配食。

9 特別養護老人ホーム（介護老人福祉施設）

○入居者の状況

①利用定員と利用状況（2021年度）

区分	紫野	小川	本能	修徳	西七条	塔南の園	合計
入居定員（人）	60	90	90	80	50	76	446
3月末入居者数（人）	53	89	89	75	50(1)	76	432(1)
実利用人員（人）	77	108	108	91	68(1)	101	553(1)
延べ利用人員（人）	18,853	29,770	31,212	28,113	16,521	25,747	150,216
利用率（％）	86.1	90.6	95.0	96.3	90.5	92.8	91.9
入院等含む利用率（％）	89.0	96.6	99.8	97.8	91.7	97.9	95.5
2021年度計画利用率（％）	98.5	95.0	93.2	97.0	96.0	97.0	96.1
2020年度延べ利用人員（人）	20,625	24,208	30,834	28,501	16,622	25,426	146,216
2020年度利用率（％）	94.2	87.5	93.9	97.6	91.1	95.4	93.3
入院等含む利用率（2020年度）	95.8	92.2	99.8	99.4	91.5	99.0	96.3

※（ ）は措置入所者で内数

②特別養護老人ホームでの看取り件数について（2021年度）

（単位：人）

施設名		紫野	小川	本能	修徳	西七条	塔南の園	合計
入居定員		60	90	90	80	50	76	446
死亡による退居者数（A）	2021年度	22	17	13	10	9	24	95
	2020年度	14	15	19	7	7	20	82
施設での看取り件数（B）	2021年度	18	7	9	6	0	16	56
	2020年度	13	7	9	6	0	16	51
割合（B/A）	2021年度	81.8％	41.2％	69.2％	60.0％	0％	66.7％	58.9％
	2020年度	92.9％	46.6％	47.3％	85.7％	0％	80.0％	62.2％

○各施設が実施した主な行事＜特養＞

新型コロナの影響から、多くの定例行事が中止となったが、3密を避け、徹底した感染症対策を施しながら、個別や小集団によるレクリエーションの実施、また可能な範囲で記念行事等を実施した。

10 ショートステイ（短期入所生活介護事業・空床利用含む）

○利用定員と利用状況（2021年度）

※利用率は空床利用分を含む（単位：人）

区分	紫野	小川	本能	修徳	西七条	塔南の園	合計
利用定員（人）	空床利用型	10	10	20	10	10	60
実利用人員（人）	39	149	104	142	64	108	606
延べ利用人員（人）	267	3,470	4,003	8,296	3,284	3,730	23,050
利用率（％）		95.1	109.7	113.6	90.0	102.2	102.1
2021年度計画利用率（％）		98.0	142.0	120.0	115.0	113.4	117.7
2020年度延べ利用人数（人）	153	9,863	4,845	8,757	3,024	4,606	31,248

2020 年度利用率(%)		96.5	132.7	119.9	82.8	97.0	105.8
---------------	--	------	-------	-------	------	------	-------

＜うち介護予防での利用状況＞

区分	紫野	小川	本能	修徳	西七条	塔南の園	合計
実利用人員（人）	0	0	2	0	0	1	5
延べ利用日数（日）	0	0	10	0	0	7	17

11 老人デイサービスセンター（通所介護事業）

○利用定員と利用状況（2021年度）

（単位：人）

	紫野	小川	本能	修徳	西七条	塔南の園	西院	久我の杜	合計
利用定員	40	30	35	30	30	35	35	30	265
営業日数	335	352	364	346	364	351	344	365	
登録者数	123	130	120	114	89	86	114	90	866
1日平均利用人員	27.6	24.2	28.0	22.1	20.6	20.8	25.3	23.7	24.0
延利用人員	10,087	8,839	10,225	8,066	7,511	7,643	9,240	8,635	70,246
利用率（%）	69.1	80.7	80.0	73.7	68.6	59.8	72.3	78.9	72.6
2021年度計画利用率(%)	82.5	88.0	80.0	80.0	84.0	80.0	88.0	82.0	83.1
2020年度延利用人員(人)	11,167	7,666	9,761	8,484	7,867	8,232	9,784	8,459	71,420
2020年度利用率（%）	76.5	70.0	76.4	77.5	72.2	64.4	81.3	77.2	74.5

＜うち介護予防型での利用状況＞

（単位：人）

区分	紫野	小川	本能	修徳	西七条	塔南の園	西院	久我の杜	合計
登録者数	24	8	7	8	5	7	18	26	103
1日平均利用人員	3.1	0.5	1.0	0.6	0.8	1.0	3.1	4.9	1.9

○各施設が実施した主な行事 ＜デイサービス＞

特養同様に新型コロナの影響から、多くの行事が中止となった。レクリエーションのあり方自体を見直し、各施設とも室内レクリエーションを強化。クラフト教室や、オンラインを活用した事業所間の交流、閉じこもり予防としての体操、塗り絵コンクール、脳トレなどを実施した。

12 ケアハウス（軽費老人ホーム）

○入居者の状況（久我の杜）

①入居状況（2021年度）

入居定員（人）	50
3月末入居者数（人）	50
実利用人員（人）	57
延利用人員（人）	18,250
利用率（%）	100.0
2021年度計画利用率（%）	97.0
2020年度延利用人員（人）	18,250
2020年度利用率（%）	100.0

②各種サービスの利用状況（2022年3月末現在）

（単位：人）

	訪問介護	通所介護	訪問看護	合計
利用人員	19	20	5	44
2021年3月末利用人員	17	17	2	36
2020年3月末利用人員	11	18	2	31

Ⅱ 児童館事業

1 学童クラブ事業

		錦林	明德	修徳	塔南の園
延べ出席者数(人)	1年	7,819	9,274	10,689	4,861
	2年	9,560	7,007	6,390	3,440
	3年	6,984	6,342	5,192	2,430
	4年	1,875	2,844	1,149	1,427
	5年	1,608	2,434	535	321
	6年	1,442	691	77	118
	合計	29,288	28,592	24,032	12,597
実施日数(日)		284	284	293	282
1日平均出席者数(人)		103	101	82	45
(対前年度比 %)		(90.0)	(116.1)	(134.4)	(109.8)
【参考】2020年度1日平均出席者数(人)		91	87	61	41

	錦林	明德	修徳	塔南の園
月平均登録者数(人)	182 (179)	171 (163)	189 (177)	86 (88)
支援の単位(クラス数)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	2 (2)

（注）（ ）は2020年度の数値。

2 児童館事業（学童クラブ事業以外）

		錦林	明德	修徳	塔南の園
延べ利用者数(人)	乳幼児	905	1,336	1,639	806
	小学生	1,835	755	2,188	1,791
	うち、放課後ま なび教室連携	0	0	—	—
	中高生(世代)	265	226	145	705
	地域住民等	1,244	1,475	2,256	1,107
	小計	4,249	3,792	6,228	4,409
延べ受入ボランティア数(人)	中高生(世代)	44	3	2	5
	大学生	221	6	84	250
	地域住民等	118	299	369	278
	小計	383	308	455	533
合計(人)		4,632	4,100	6,683	4,942
開館日数(日)		284	284	293	282
1日平均来館者数(人) (対前年度比 %)		16 (114.3)	14 (77.7)	23 (92.0)	18 (66.6)
【参考】2020年度1日平均来館者数(人)		14	18	25	20

(児童館事業全体)

		錦林	明德	修徳	塔南の園
児童館延べ利用総数(人) (対前年度比 %)		33,920 (111.8)	32,692 (106.8)	30,715 (122.6)	17,539 (99.7)
【参考】2020年度児童館延べ利用総数(人)		30,346	30,608	25,045	17,594

3 乳児・幼児クラブ(登録制)

		錦林	明德	修徳	塔南の園
3月末乳児・幼児クラブ登録数(組) (対前年度比 %)		39 (68.1)	54 (110.2)	107 (99.1)	21 (75.0)
延べ利用者数(人)	乳幼児	395	501	266	302
	保護者	402	490	255	295
【参考】2020年度乳児・幼児クラブ登録数(組)		62	49	108	28
延べ利用者数(人)	乳幼児	471	503	646	420
	保護者	486	471	596	391

4 障害のある児童の統合育成と居場所づくり

		錦林	明德	修徳	塔南の園
障害のある児童利用者数	学童クラブ	23	11	11	10
	自由来館	9	2	2	3

【参考】2020年度実績	学童クラブ	19	12	8	9
	自由来館	10	2	2	3

5 子どもの学習支援

京都市の学習支援の取組状況		錦林	明德	修徳	塔南の園
	延べ利用人数(人)	212	8	中止	14
	受入大学生ボランティア 人数(人)	139	4	中止	8
対象者		小学6年生 中高生	中高生	小学生 中高生	小学生 中高生

★明德は11月から再開し、1月は中止。

6 地域の子育て支援ネットワーク構築に係るネットワーク会議の開催状況

		錦林	明德	修徳	塔南の園
ネットワーク会議の開催状況	回数	5	※1	5	3
	参加機関数	14	9	7	5
【参考】2020年度実績	回数	3	1	6	1
	参加機関数	17	12	6	5

※明德は、第4回のみ実際に参集。他は他団体へ書面で連絡報告。

7 子ども・家庭相談

(単位：件)

		錦林	明德	修徳	塔南の園
相談ケース数	子ども	36	57	89	29
	家庭	59	9	26	57
	合計	95	66	115	86
【参考】2020年度相談ケース数	合計	74	104	51	69

8 京都市ファミリーサポートセンター南支部(塔南の園児童館内)の運営

依頼会員 登録会(回)	0回
登録数(人)	19人
	*DVD入会
提供・両方会員 講習会(回)	1回
新規登録数(人)	9人
依頼受付(件)	3件