

2022年度 事業報告

1 2022年度の取組状況

2022年度は、新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という。）の第7波（7～9月）及び第8波（10～2月）により、とりわけ上半期を中心にデイサービス、ショートステイ等において事業休止が相次ぐとともに、年度を通じて全事業所において多くの職員及びヘルパー（以下、「職員等」という。）が感染し、2020年度、2021年度に引き続き厳しい事業運営を強いられました。その結果、サービス提供ができない期間の発生、又はサービスを限定して提供する等の事態が頻発し、ご利用者やそのご家族の生活に多大な影響を与えました。また、法人経営については、資源価格の上昇や円安の進行等に伴う燃料費や食材費の高騰について、ウクライナ情勢も加わり、更に拍車がかかるなど、施設を中心に支出が大幅に増え、極めて厳しい状況となりました。

こうした状況の中、新型コロナへの対応については、この間（第1～7波）の対応を踏まえて総括を行い、可能な限りご利用者のサービス提供に影響がでない事業運営のあり方などについて検討を進めるとともに、法人の第2期中期経営計画（以下、「第2期計画」という。）の基本目標の一つである「地域共生社会へ」を実現するため、市内の空き家が多くなった市営団地の活性化に向けたプロジェクトチームを設置し、京都市とも連携し、下半期に2回、団地住民との対話（活性化に向けたニーズ等のヒアリング）の機会を設ける等に取り組みました。

更に、第2期計画の最大の取組である、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た、「法人組織の一体化」については、2023年4月に組織体制を一体化できるよう取組を進めました。今後は、一体化された法人のスケールメリットを最大限発揮し、第2期計画の基本目標である「地域共生社会へ」と「より良いサービス」を実現するとともに、厳しい経営状況の改善に向けて取組を推進していきます。

(1) 新型コロナの状況とご利用者への対応

新型コロナについては、春先にやや落ち着いた状況があったものの、7月からの第7波により、ご利用者はもとより職員等の感染も急激に増加し、デイサービスの事業休止やショートステイの受入の中止、訪問介護においては一部サービスを限定する等の事態が頻発するとともに、児童館では最も繁忙な夏休みと重なり、大変厳しい事業運営となりました。ご利用者への影響はこれまでと同様、外出制限やサービスを受けられないことによる機能低下や地域からの孤立、介護者の負担増等、ご利用者やそのご家族の生活のあらゆる面に影響を与えました。一方で、第8波においては、抗原検査を積極的に活用しての職員の出勤見合わせ期間の短縮、在宅介護員（職員ヘルパー）を在宅勤務にして感染防止に努めた上で、パートヘルパーが感染した際の代理活動への円滑な対応、感染拡大時には法人内の他施設、他事業所からの支援体制を早期に組むなど、これまでの感染拡大期の対応経験を通じて得たノウハウを発揮できたことや、休業の

基準が見直されたこと等を受け、第7波までと比較して休業に至るケースも少なく、サービス提供もスムーズに対応できたのではないかと考えています。

下半期には、これまでの対応等に関して総括を行い、今後の対応の方向性や課題を明らかにしたところですが、今後は、この総括に基づき感染症に係るBCPを早期に作成し、第9波が発生してもスムーズなサービス提供が可能となるよう取組を進めていきます。

(2) 人材の確保・定着状況

正職員の採用、退職状況について、2021年度に一旦採用者数が退職者数を上回りましたが、2022年度は再び退職者数が採用者数を上回りました。旧部門別で見ると施設部門、児童館部門では採用者数と退職者数がほぼ前年度と同様ですが、居宅部門において例年に比べ退職者数が増加し、採用者数を大きく上回ったことが原因です。

居宅部門の退職者状況の詳細は、24名中2名が定年退職、5名が転居や介護等の家庭事情、5名が体調不良、12名が転職となっています。例年に比べ家庭事情や体調不良による退職が増加したこと大きな要因です。

ア 正職員

() は新卒者数 単位：人

	2022年度		2021年度		2020年度		2019年度	
	採用	退職	採用	退職	採用	退職	採用	退職
居宅部門	7(1)	24	19(1)	6	17(0)	8	9(0)	9
施設部門	42(11)	42	39(6)	45	38(8)	54	43(10)	66
児童部門	2(1)	1	1(1)	2	1	0	2	1
法人全体	51(13)	67	59(8)	53	56(8)	62	54(10)	76
離職率		9.1%		7.1%		8.2%		9.8%
離職率(全国平均)	—		13.6%		13.2%		14.4%	

イ ヘルパー

単位：人

ヘルパー数	2022年度		2021年度		2020年度		2019年度	
	採用	退職	採用	退職	採用	退職	採用	退職
	22	129	35	112	55	87	31	102
離職率		11.4%		9.1%		6.9%		7.8%
離職率(全国平均)	—		12.9%		13.8%		12.3%	

離職率(全国平均)：介護労働安定センター「介護労働実態調査」より

(3) 第2期(2019~2023年度)中期経営計画の状況

2022年度は、第2期計画の4年目となりました。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に重点を置き、2021年度から本格的に計画に係る個別取組を推進してきましたが、2022年度は第2期計画の中心的な取組である法人組織の一体化について、人事給与制度改革や組織体制の再編などの取組を強力に推進し、2023年4月にこれを実現しました。また、もう一つの大きな取組である共生社会実現に向けては、山科区の西野山団地の再生に向けてプロジェクトチームを設置し、団地住民と対話を重ね、今後の団地再生に向けた環境づくりに努める等し、これらの取組を含め、計画全体について大きく前進させることができました。

基本目標1「地域共生社会へ」

新型コロナ等の影響によりサービスが受けられない、相談できない、居場所のない高齢者や児童、子育て家庭が増加しています。また、少子高齢化に伴い、空き家が多くなった団地等において、孤立する高齢者も多くなる等、制度事業(介護保険事業等)だけでは対応しきれない新たなニーズが発生しています。

一方、協会では、第2期計画の基本目標として「地域共生社会へ」を掲げており、いかなる世代、境遇の人であっても住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるまちづくりを目指しています。2021年度に協会の新たな本部機能として設置した地域共生社会推進センター(以下、「共生センター」という。)では、第2期計画に掲げた取組を進めるため、京都市に相談し、山科区の西野山団地の再生に向けた取組に参画することとし、第2期計画の作業チームと協働して「まちづくり活性化プロジェクトチーム」を5月に設置しました。

プロジェクト設置後、京都市や同団地自治会との打合せ等を経て、まちづくりに係るニーズ把握の場として、下半期に2回のタウンミーティングを開催(11月26日、2月25日開催)し、団地側からは、団地を「終の棲家」としていきたい旨の要望を聴き取り、2023年度からは週1回、団地内におけるスーパーの移動販売日に合わせて「居場所づくり」の場を確保し、さらに住民との対話を通じて信頼関係の構築とニーズ把握に努めていく予定です。また、取組を進めるに当たっては、山科事務所を中心に、京都市や関係団体とも連携しつつ、住民の主体的な取組となるようサポートしていくとともに、制度事業の拠点の設置等も視野に入れて取組を進めていきます。

また、各事業拠点のまちづくり、公益的な取組等については、2022年度も新型コロナの影響により多くが休止状態でしたが、新型コロナの5類への移行を受け、これらの取組についても各事業拠点と共生センター、法人組織一体化に伴い新たに導入したブロック制(市内の事業拠点を5つのブロックに分けて管理する体制)における各ブロック、地域包括支援センター等が連携し、強力に推進していきます。

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を維持できるよう、また「ケアのあるべき姿」を確立できるよう取組を進めていますが、とりわけ認知症高齢者や重度の要介護者が増加するとともに、新型コロナ等により地域から孤立する高齢者や障害者、子ども達や子育て家庭が増加している中、相談支援機能の充実、様々なサービスを組み合わせた複合的なサービス提供体制の整備、地域の中で支え合えるまちづくりが喫緊の課題となっています。

このような状況に対して、これまでの協会は、3部門別の運営体制により縦割りの対応に終始し、多様な人材を多数有し、多岐に渡り事業を行っている協会のスケールメリットを十分に活かした対応ができませんでした。このため、協会のスケールメリットを活かした事業運営が可能となるよう、2023年4月の法人組織の一体化を目指して以下について取組を進めました。

- **相談支援機能を強化するため、これまで居宅部門と施設部門で各々が運営してきた居宅介護支援事業について、新たな本部機能となる相談支援部が地域包括支援センターも含めて統括する体制へ移行**
- **日頃から子ども達との関わりを通じてまちづくりに取り組んでいる児童館の相談等に係る機能を強化するため、本部に児童館を統括する児童福祉部を新たに設置**
- **事業拠点をこれまでの事業部門別の管理体制から、制度事業とまちづくりに係る法人内連携をより意識したブロック制（事業拠点を市内5つのブロックに分けて管理する体制）へ移行**
- **共生センターを中心に、法人がブロック及び事業拠点のまちづくり、公益的な取組を支援できる体制を整備**
- **共生社会、まちづくりを推進するための担い手となるコミュニティワーカー育成のための研修の実施**

また、人材の育成については、専門性の向上はもとより、法人理念を具現化できる人材を育成していくため、新たな人事評価制度の構築に取り組み、法人が求める人材像と、各等級（一般職、監督職、管理職、経営職）に求められる役割・能力（スキル）を明確にしたところですが、2023年度において評価制度に連動したキャリアアップの仕組み、研修制度を構築していきます。

更に、限られた人材ができるだけ支援等の業務に専念できるよう、法人全体でICTを推進していくため、11月にICT推進チームを設置し、種々のICTツールの導入について検討を進めるとともに、訪問介護事業においては新たなヘルパー労務及び業務管理システムを導入し、事務の効率化を図りました。

基本目標3「新しい組織と人で」

基本目標3の中心的な取組である「法人組織の一体化」については、2022年10月に実施予定としていましたが、部門ごとに異なってきた人事給与制度の統一作業に時間を要したため、2023年4月に法人組織の一体化を実現し、以下の体制、制度等を整備しました。

- ◎ 法人本部について、3本部制（調整室、居宅本部、施設本部）から、本部機能を一体化した新たな体制（経営企画室、人材マネジメント室、事業本部、共生センター）へ移行
- ◎ 事業拠点をこれまでの事業部門別の管理体制から、制度事業とまちづくりに係る法人内連携をより意識したブロック制へ移行（再掲）
- ◎ これまで異なってきた居宅部門と施設部門の人事給与制度について統一（委託事業を行っている児童館部門は除く）するとともに、法人全体で人事異動が可能となる環境を整備
- ◎ 旧・居宅部門と旧・施設部門の正職員を対象とした新たな人事評価制度を導入

また、メンタルヘルスの不調による休職・復職に関する規程を10月に、がん治療のための休暇・休業制度を12月に整備する等、職員の福利厚生等については、児童館部門も含めて各部門で共通した制度を整備してきました。

資金の一体化については、2023年度に着手する予定ですが、早期に3つに分かれている本部の会計区分（法人本部会計、居宅本部会計、施設本部会計）を法人本部会計に集約し、一元化します。また、部門ごとに管理してきた資金については、各事業所の繰越資金に関して、必要経費を除き本部に回収し、法人全体の新たな資金計画を策定し、2024年度からの第3期（2024～2028年度）中期経営計画の取組に反映させるとともに、施設の修繕・改修等を計画的に行えるよう取り組んでいきます。

（4）経営改善に向けた取組

2022年度の決算状況ですが、法人全体で、前年度より若干の増収となったものの、燃料費の高騰による大幅な支出増により、サービス活動増減差額で約6千9百万円の赤字となり、前年度とほぼ同様（前年度比約130万円のマイナス）となっています。ただし、この中には旧・居宅部門において、元ご利用者からの高額のご寄付（約4千3百万円）が含まれているため、実質的には約1億円の赤字となっており、非常に厳しい経営状況が続いています。

燃料費・食材費の高騰

資源価格の上昇を受けて水道光熱費、燃料費及び食材費が高騰していますが、特に水道光熱費の高騰は、施設（特養、ショート、デイ）の経営を大きく圧迫しています。各施設では、特養においては入所者の退所後、速やかに次の入所者に入所いただくための事務の見直しを進め、また、新型コロナ禍でデイやショートにおいて事業休止が相次ぎながらも、稼働率を維持する取組を推進する等して収支改善に努め、前年度比で約1億円の増収となりましたが、一方で水道光熱費が対前年度比で約6千4百万円の増となり、結果的に、旧施設部門の2022年度のサービス活動増減差額は約2千3百万円の赤字（前年度比約1千3百万円のマイナス）となっています。

経費の節減についてはこれまで以上に意識して取り組みましたが、入所者やご利用者へのサービス提供の観点から限界もあり、京都市の各種支援金の利用や給食業者の協力を得る等して対応してきました。しかしながら、高騰が長期に渡り続いた場合、更に深刻な影響を及ぼす可能性があり、協会単独での取組では限界があるため、引き続き、可能な経費節減に努めるとともに、京都市老人福祉施設協議会等、関係団体等と連携し、京都市等への更なる支援要請等に取り組む必要があると認識しています。

ICTツールの導入

福祉・介護人材の不足を受け、様々な人材確保策を講じていますが、新たな人材確保が困難な状況を踏まえ、各種のICT機器等の導入を進めています。特に収支状況が厳しい訪問介護事業においては、上半期にヘルパーの業務管理に係る新たなシステムの導入に向けた準備を進め、11月から本格的に運用を開始しました。今後は、ヘルパーやサービス提供責任者、事務員の事務に係る業務負担を軽減するとともに、事務の効率化を図り、間接事務の抑制等に努めていきます。

更に、法人組織一体化に伴い、新たな職員の給与労務管理システムの導入、ネットワークの一体化、災害対策における安否確認システム、電子決裁の導入等、今後も新たなICTツールを導入し、各種業務を効率的に進めていく必要があるため、現行のICTツールやシステムとの整合性を図りつつ、効果的・効率的に、また計画的に導入・運用できるよう、下半期にICT化推進チームを設置しました。

サービス提供体制等の見直し

①小規模多機能型居宅介護推進協議会の取組

本年4月に、協会の4カ所の小規模多機能型居宅介護事業所（小川、山ノ内、みささぎ、桂坂）で構成する小規模多機能居宅介護推進協議会を設置し、事業特性を踏まえた経営分析と経営課題への対策の検討、運営面における相互支援体制の整備等に取り組む、実績及び収支状況について一定の改善につながりました。2023年4月の法人組織の一体化に伴い、この協議会は解消しますが、引き続き、小規模多機能部会を設けて健全な経営及び運営の実現に向けて取り組みます。

②訪問介護事業における運営体制の見直し

深刻な人材不足が継続し、実績の減少傾向が続いている訪問介護事業については、以前は実績が低下しても、変動費となるパートヘルパーの人件費も減少することで一定の収益を確保していました。しかし、ここ数年のパートヘルパーの急激な減少により、固定費となる職員ヘルパーと契約ヘルパーへの依存度が高まり、収益が出にくい構造になったことと、その結果、主にヘルパー調整業務を担うサービス提供責任者（以下、「サ責者」という。）の人件費をカバーすることが難しい状況となってきたことが、収支を圧迫している大きな要因の一つとなっています。このため、新たなヘルパー業務管理システムを導入し、事務の軽減を図った上で、サ責者においてもヘルパー活動ができる体制へ移行できるよう準備を進め、2023年度から段階的にサ責者についてもヘルパー活動時間数を増やしていきます。

また、訪問介護事業については、今後もヘルパー人材の確保が困難なことを前提に、抜本的な運営体制の見直しが必要と認識しており、2023年度において策定する第3期（2024～2028年度）中期経営計画の中で見直しの方向性について示していきます。

③ヘルプ事務所等の統廃合

ヘルパーの減少が著しかった東山事務所について、ご利用者のニーズに対して十分なサービス量の確保ができず、また、これに伴い収支改善を図ることが困難な状況から9月末で廃止するとともに、訪問介護事業における東山区の管轄を山科事務所に移管することで、必要なサービス量を確保できるよう取り組みました。また、同事務所の居宅介護支援事業については、ご利用者からの相談等の対応に影響が生じないよう、近隣の3事業所（高野事務所、朱雀事務所、南事務所）に統合しました。

また、厳しい収支状況が続く夜間対応型訪問介護については、引き続き2023年度もサービス提供エリアや拠点体制を見直すとともに、これに応じた人員体制となるよう検討を進め、事業の立て直しを図ります。

更に、本部に事務局を設置して運営していた育児支援ヘルプ事業（京都市委託事業）についても、ヘルパー人材不足の状況を受け、訪問介護事業のヘルパーと一体的に運用することにより効果的・効率的にヘルパー調整ができるよう、各ヘルプ事務所に分散して運営する体制に変更しました。

2 個別取組の状況

(1) 基本目標1「地域共生社会へ」

2022年度事業計画	2022年度取組状況
<p>1 地域共生社会推進センター(2021年8月設置。以下、「共生センター」という。)を軸とした、共生社会の実現に向けた組織風土づくり(継続)</p> <p>(1) 地域共生社会推進指針の策定</p> <p>協会内の先進的な事例・取組を協会全体で共有するための指針の策定</p> <p>(2) 地域共生カフェ(よこ糸カフェ)の開催</p> <p>共生社会実現に向けた職員の意識啓発と組織風土の醸成に向けて開催</p>  <p>(リモートによる「よこ糸カフェ」)</p> <p>(3) 地域共生マガジンの発行</p> <p>職員への情報提供を目的に年2回発行</p>	<p>(1) 9月及び3月に共生センターの総会を開催し、協会内の先進的な事例・取組を通じて、職員の主体性を引き出し、取組を推進するために必要な視点等を管理職で共有。</p> <p>(2) 2022年度より、名称を「よこ糸カフェ」と改め、偶数月の開催。</p> <p>(※2022年度実績)</p> <p>5回開催(8月は新型コロナウイルス感染拡大により中止)</p> <p>(2) 地域活動の推進に有効なファシリテーション技術の習得のため、人材育成チームと連携し、ファシリテーション研修を実施。また、各種取組等の発信を行うためのSNS研修を実施。</p> <p>(※2022年度実績)</p> <p>ファシリテーション研修 3回</p> <p>SNS研修 1回 (研修の様子)</p>  <p>(3) 全国的な先進事例の共有とよこ糸カフェ開催の報告など、共生センターの取組を発信ツールとして、上半期に2回、下半期に1回発行。</p>

6月のよこ糸カフェのご報告



(地域共生マガジン No4 2022年9月)

(4) 地域ブロック制の検討及び設置

地域包括ケアを効果的に進めるための協会の各事業拠点が一貫的に連携できる地域ブロック制(東西南北に分けたブロック等)の検討及び設置

2 新型コロナにより、この2年間、ほぼ中止してきた各種食堂事業やカフェ等の居場所づくりの感染状況を踏まえての再開とこれらの取組の外部発信

(1) 共生センターの取組発信

協会内外の人々に広く共生センターの取組を伝えていくためのSNS発信やHPにおける専用ページの設置、パンフレットの作成等



(共生センターのチラシ)

(2) 地域共生社会推進フォーラムの開催

協会の取組を外部に発信、連携を深めていくため、下半期に開催

(4) 各事業拠点について、従来の事業部門別の縦割りの管理体制から、各事業拠点を5つのブロックに分けて管理するブロック制を導入できるよう検討。(2023年4月1日導入済)

(4) 各ブロックにブロック長を配置し、その指揮命令のもと、ブロック内の各事業拠点が制度事業やまちづくりに係る連携が可能となる体制を整備。

(1) 共生センターのチラシを作成し、法人の全職員に配布。

(1) 共生センターのinstagramを開設し、法人の地域共生に関わる取組情報を外部に発信。

(2) 12月3日に開催。ゲストトークとして、富山県高岡市で「コミュニティハウスひとのま」を運営している宮田隼氏を招き講演していただくとともに、協会の3事業拠点(小川、修徳児童館、南事務所)の地域共生に係る活動事例の紹介など。

(86名参加・法人職員71名、外部15名)



(講師の宮田隼氏)



(トークセッションの様子)



(フォーラムの開催チラシ)



(会場の様子)

(3) 居場所づくりの再開等 (各事業拠点)

新型コロナの状況も踏まえつつ、新たな運営手法も取り入れながらの運営再開、又は新規開始



(置きベンチプロジェクト)



(珈琲男団)

(4) 各種プロジェクト委員会の設置

共生センターのもと、以下のプロジェクト委員会を

(3) 毎月、共生センターが法人内の事業所を訪問し、地域性や共生社会推進に係る取組状況をヒアリング。

- ・西院では「おいでやす食堂」においてテイクアウト方式等で12回開催
- ・小川では地域の男性高齢者主体の団体「珈琲男団」へのスペースを提供のほか、上京区民まちづくり活動助成事業である「置きベンチプロジェクト（区内に誰もが利用できるベンチを複数設置し、地域住民が集まれる場を提供）」に参画（施設前にベンチを設置）し、賛同者が増加。
- ・その他の多くの居場所づくりの取組については、新型コロナ第7波の影響により、運営再開、又は新規取組開始は困難な状況であったが感染状況も踏まえつつ、一部、交流事業について再開。

(4) 5月に「まちづくり活性化プロジェクトチーム」（共生センター、サービス提供チーム）を設置。

設置し、取組を推進

- 「はたらく」をテーマとした「はたらくプロジェクト委員会（仮称）」の設置
- 「遊ぶ」をテーマに多世代、あるいは協会と他事業所等を繋ぐ「よこ糸プロジェクト委員会（仮称）」の設置
- 「住まう」「はたらく」「混ざる」等を一体化した空き家等を活用した新規事業検討のためのプロジェクトの設置



（まちづくり活性化プロジェクト会議）

3 市内全域で相談事業（地域包括支援センター、居宅介護支援事業、介護予防共生センター等）を展開している協会の強みを活かした専門職による「伴走型支援」や「断らない相談支援」の実現に向けた体制整備

（1）本部における相談支援事業部の設置

協会の各種相談事業（地域包括支援センター、居宅介護支援など）を統括するとともに、各事業拠点を支援するために設置

（2）居宅介護支援事業の運営体制見直し

居宅部門と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、双方の人材や事業ノウハウ等を最大限活かすことができるよう、指揮命令系統を事業所へ一本化

4 日頃から子ども達を中心にまちづくりや共生社会の実現を目指して取り組んでいる児童館の強みを活かした取組推進と運営体制の強化（児童館）

- ・京都市へ働きかけ、高齢化等に伴う課題が顕著な山科区の西野山団地の活性化に向けて団地自治会と協議を開始。
- ・11月26日にキックオフイベントとして「焼き芋タウンミーティング」を開催。
- ・2月25日に、この日から始まったスーパーの移動販売に合わせて「豚汁交流会」を開催。
- ・2023年度から毎週1回（火曜日）、移売日に合わせて居場所づくりを試行できるよう準備。
- ・2023年度もタウンミーティングを引き続き開催し（年4回）、地域のニーズ等を聞き取る等するとともに、法人職員の参画や関係団体等との連携を進め、住民の主体的な活動につながるよう、各種取組を継続。

（1）・（2）

相談支援部について、2023年4月に設置するとともに、居宅部門と施設部門の両部門で各々運営していた居宅介護支援事業の指揮命令を一体化。

今後は、相談支援部の指揮命令のもと、「伴走型支援」や「断らない相談支援」の実現に向けて一体となって取組を推進。

(1) 子どもの健やかな育成と子育て家庭への支援

- 学童クラブ事業を安定的に運営するとともに、妊娠前から乳幼児親子、障害等配慮を要する児童、思春期の中高生世代、子育て中の保護者等まで、幅広い世代と対象者のニーズに切れ目のない支援を実施
- 異世代交流等の取組を通じた子どもと子育て家庭を地域で支えるまちづくりを推進



(修徳児童館 動画配信の取組)



(塔南の園児童館 併設の高齢者施設の入居者の方々が玄関前で合唱していたところ、子ども達が来館)



(塔南の園児童館 高齢者施設の入居者の方々の合唱を見て、子ども達が飛び入り参加し、歌を披露)



(修徳児童館 プレママ・プレパパの取組ポスター)

(1) 妊娠前後からの支援

- 助産師等との連携により、「子どもがいる生活をイメージする」「気軽な相談の場」としてのプレママ・プレパパ活動等を通じて、妊娠期の親をサポートする取組を実施。
- また、妊娠前からの支援として、助産師とともに「子どもがいる生活をイメージする」プログラムをつくり、地域の子育てを理解できる層を厚くすることを目標にした取組の実施。



(明德児童館 プレママプレパパマッサージ体験)

(1) 子どもの自主性を高める取組

子どもの意見から日常の遊びを展開するアソビピック等、子どもの意見が形になるようサポートし、自ら考えることや行動することを大切にすることにより、子どもの成長につながる取組の実施。

(1) 幅広い世代の交流

子ども達の異学年交流、中高生の乳幼児親子や小学生の活動へのスタッフとしての参画、併設された高齢者施設（修徳・塔南の園）の高齢者との交流等、コロナ禍で実施が難しかった交流事業に



(明德児童館 地域包括支援センターと連携した
認知症理解ミニ講座&声かけ体験)



(錦林児童館 中高生の居場所 スタディルーム)

(2) 不登校や虐待防止等に向けた取組

新型コロナ等の影響により虐待等の事案や、不登校に関する相談が増加傾向にあることを踏まえ、児童館内での支援はもとより、SNSによる情報発信や公園巡回等の地域に出向く取組の中で、地域の子供達や子育て家庭の情報把握と相談しやすい関係づくりを進め、必要な情報を学校や関係機関等に共有することにより虐待等の防止や不登校などの相談対応を推進

(3) 本部機能の設置等

これまで本部機能のなかった児童館事業について、新たな本部体制において児童館担当の事業本部を設置し、児童館事業の統括と児童館のバックアップ等ができる体制を整備

ついて、感染防止に留意しつつ実施。

(1) 中高生への取組

○大学生や社会人スタッフと連携して中高生の居場所づくりの取組(「きんりん study room」や「ヨルのジドウカン」)を通じた「つながりづくり」を実施。

○クラーク記念国際高等学校の生徒が「地域貢献」を学ぶために来館したことを契機として児童館の取組にボランティアとして参加。

- ・地域の乳幼児や小学生の遊びを企画実践。
- ・大学生とのコラボ企画として、自ら「不登校当事者のかたり場」の企画、広報を実施。

(1) 関係機関等と連携した取組

地域包括支援センター等と連携した「認知症理解ミニ講座&声かけ体験」の実施など、地域や関係機関、企業等、多くの関係者の協働による取組を徐々に再開し、各々の理解を深めながら地域全体で子どもに関わる、育成するまちづくりを推進。

(2) 子どもに関わる関係機関等との日常的な連携を念頭に、子育てネットワーク会議等における情報共有等を重視するとともに、活動(活躍)の機会づくり等、柔軟に対応。

(2) 情報を早期に把握し、共有することが重要であるため、普段の遊びを通じた会話や、児童館職員が公園へ出向く等の移動児童館の取組等を通じて、窓口としての児童館の存在などを知ってもらえるよう、SNS等を通じた情報発信。

(2) 障害や発達特性を背景にした育てにくさに伴う虐待事案も多く見られることから、保護者や支援者に向けた体験講座などの啓発活動を実施。

(3) 2023年4月の法人組織の一体化に伴い、本部における児童館統括機能を強化するため、事業本部準備室に児童福祉担当本部長(児童館長兼職)

と担当部長を配置するとともに、2023年4月から児童館長経験者を担当部長として配置できるよう調整。

- (3) 京都市の指定管理施設である修徳児童館について、2023年度から2027年度までの新たな指定に向け8月26日に京都市に申請し、10月に指定決定。



(地域密着型センター～笑顔とふれあいの家みささぎ)

- (1) 4月に推進協議会を設置し、これまで事業所ごとに対応してきた経営分析と、課題解決に向けた具体策の検討等について、4事業所の連携体制を整備。

- (2) 事業特性を踏まえた経営分析や欠員時に事業所間での臨機応変な人事異動、事業ノウハウの共有等に取組の推進。

- (2) 推進協議会については2023年4月の法人組織の一体化に伴い解消しますが、この間、4施設の連携強化を図り、人材育成、業務改善、サービスの質の向上等の取組を進めてきており、今後は小規模多機能部会として4施設の連携を継続しつつ、安定的な事業運営を目指す。

5 協会が運営する小規模多機能型居宅介護事業所
(以下、「小規模多機能型事業所」という。)の集約組織である小規模多機能型居宅介護推進協議会(以下、「推進協議会」という。)での取組を中心とした地域密着型サービスの更なる充実

(1) 推進協議会の設置

これまで個別に運営してきた4か所の小規模多機能型事業所(小川、みささぎ、山ノ内、桂坂)の運営を一体的に統括する推進協議会を設置

(2) 推進協議会の取組

推進協議会の統括のもと、各事業所の人材を相互に、かつ柔軟に交流、配置換えができる仕組みを整備する等し、人材交流を通じた事業ノウハウの蓄積・共有、サービスの需要に応じた人員体制の整備等、サービスの質の向上と収支改善等に向けた取組を実施

(2) 基本目標2「より良いサービスを」

2022年度事業計画	2022年度取組状況
<p>1 法人理念の共有と使命・役割を意識した人材づくり</p> <p>(1) 使命・役割を意識した人材づくり・研修</p> <p>○入職時から管理職に至るまでの人材育成を目的とした研修体系の検討</p> <p>○法人を円滑にマネジメントしていくための管理職研修プログラムの検討</p> <p>(2) サービス向上のための苦情事例の共有</p> <p>苦情や事故の事例を分析し、共有・活用するための法人全体でのフローの確立</p> <p>2 組織の一体化を踏まえた複合的なサービス提供体制の整備と法人内連携の促進</p> <p>(1) 地域ブロック制の検討及び設置 (再掲)</p> <p>協会の各事業拠点が横断的に連携できる地域ブロック制 (東西南北に分けたブロック等) の検討及び設置</p> <p>(2) 新規事業の検討</p> <p>共生センターのプロジェクト委員会と第2期計画の作業チームであるサービス提供チームが連携し、「住まう」「はたらく」「まざる」等を一体化した空き家等を活用した新規事業の検討 (再掲)</p>	<p>(1) 法人組織の一体化に向けて、新たな人事評価制度の構築を進め、法人が求める人材像や各等級 (経営職、管理職、監督職、一般職員) に求める役割・責任を明確化。この役割・責任に基づいた研修制度やキャリアアップ制度を2023年度に整備予定。</p> <p>(2) 3部門により取扱いが異なる苦情事故等の対応フローについて、新たに設置する事業本部のもとで一本化。</p> <p>(2) サービス向上のための苦情・事件事例の共有・活用について統一した対応ができるよう仕組みを整備。</p> <p>(1) 各事業拠点について、従来の事業部門別の縦割りの管理体制から、各事業拠点を5つのブロックに分けて管理するブロック制を導入できるよう検討。(2023年4月1日導入済)</p> <p>(1) 各ブロックにブロック長を配し、その指揮命令のもと、ブロック内の各事業拠点が横断的に事業連携できる体制を整備。</p> <p>(2) 5月に「まちづくり活性化プロジェクトチーム」(共生センター、サービス提供チーム) を設置。(再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・京都市と調整し、高齢化等に伴う課題が顕著な山科区の西野山団地の活性化に向けて団地自治会と協議を開始。 ・11月26日にキックオフイベントとして「焼き芋タウンミーティング」を開催。 ・2月25日に、この日から始まったスーパーの



(11/26 タウンミーティングの様子)

3 組織の一体化を踏まえ、人材研修センターを法人全体の研修部署として位置づけるとともに、在宅ケアから施設ケアまで、また、関連分野・領域も含めた多様なプログラムの整備

(1) 法人全体の人材研修センターへの再編

法人組織の一体化に伴い、居宅部門の研修を統括していた人材開発部を法人全体の研修を統括する人材研修センターとして再編

(2) 使命・役割を意識した人材づくり研修 (再掲)

- 入職時から管理職に至るまでの人材育成を目指した研修体系の検討
- 法人を円滑にマネジメントしていくための管理職研修プログラムの検討

移

動販売に合わせて「豚汁交流会」を開催。

- ・2023年度から毎週1回(火曜日)、移販売日に合わせて居場所づくりを試行できるよう準備。
- ・2023年度もタウンミーティングを引き続き開催し(年4回)、地域のニーズ等を聞き取る等するとともに、法人職員の参画や関係団体等との連携を進め、住民の主体的な活動につながるよう各種取組を継続。



(人材研修センタースタッフ)

(1) 人材研修センター等について2023年4月1日付で以下のとおり人材マネジメント室に位置付け。

- 人事部・研修育成担当
 - ・法人内職員を対象とした研修
 - ・法人外部への研修講師派遣
- 人事部・人材研修センター(法人外部も対象)
 - ・介護職員初任者研修
 - ・介護福祉士実務者研修
 - ・介護職員等による喀痰吸引等三号研修
 - ・京都市支え合い型ヘルプサービス従事者養成研修

(2) 法人組織の一体化に向けて、新たな人事評価制度の構築を進め、法人が求める人材像や各等級(経営職、管理職、監督職、一般職員)に求める役割・責任を明確化。この役割・責任に基づいた研修制度やキャリアアップ制度を2023年度に整備予定。

(3) 多様な研修プログラムの整備

在宅ケアから施設ケアまで、関連分野・領域に渡る多様な研修プログラムの整備



(フォローアップ研修の様子)

(4) 外部向けの研修事業の充実

市民、関係事業所、学校等の地域の関係機関等、外部の方を対象にした研修事業の充実に向けた検討

4 法人全体としてのケアの標準化の推進、法人内の専門職（認定看護師、理学療法士等）と連携したエビデンスに基づいたケアと安心・安全なケアの実現

(1) 事業運営に必須の専門研修の受講

事業運営上必須となる研修（ユニットリーダー、地域密着型サービス管理者等）について、ケアの標準化、多様な人材育成、及び事業の安定的運営の確保の観点から、法人全体で積極的な受講

(1 - (1) 再掲)

(3) 人材研修センター等について2023年4月1日付で以下のとおり人材マネジメント室に位置付け。

●人事部・研修育成担当

- ・法人内職員を対象とした研修
- ・法人外部への研修講師派遣

●人事部・人材研修センター（法人外部も対象）

- ・介護職員初任者研修
- ・介護福祉士実務者研修
- ・介護職員等による喀痰吸引等三号研修
- ・京都市支え合い型ヘルプサービス従事者養成研修

(3 - (1) 再掲)

(4) 介護職員初任者研修（通学コース）について、受講期間が長期（約3か月）で、受講二ーズが激減していることから、新たに短期集中コース（受講期間約1か月）を1月に開設。



(初任者研修の様子)

(1) 新型コロナ第7波の影響により、外部の研修受講を控えたため未実施。

を推進

(2) 法人内専門職との連携

法人内の認定看護師や理学療法士等の専門職と連携した研修実施やサービス提供によるエビデンスに基づいたケアの実現

(3) 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（施設部門）

特養等における介護安全・安心一斉点検（年5回、チェックシートを用いた点検）を継続実施

(4) サービス向上のための苦情事例等の共有（再掲）

苦情や事故の事例を分析し、共有・活用するための法人全体でのフローの確立

5 ご利用者等の虐待防止、人権擁護のための取組

(1) 虐待等防止のための取組

虐待等の事案について、弁護士資格を有する職員（専門官）と連携した取組を進めるとともに、虐待等防止責任者研修の実施等により、虐待等防止を推進

(2) 子ども達の人権を守るための取組

協会で最も古い児童館である塔南の園児童館について、全てが和式トイレのため対応できない子ども達があり、洋式トイレに全面改修するとともに、これまでトイレ前にあったオムツ交換台を個室内に移設する等、子ども達や乳幼児の人権に配慮した取組の実施

(2) 新型コロナ第7波の影響により、内部研修は極力延期としたが、サービス提供にあたっては連携を継続。

(3) 5月にコンプライアンス、7月にハラスメント、9月に介護事故防止と居宅・包括業務、1月に安全衛生関連、3月に高齢者虐待についてのチェックを全施設で実施済。

(4) 3部門により取扱いが異なる苦情事故等の対応フローについて、新たに設置する事業本部のもとで一本化。

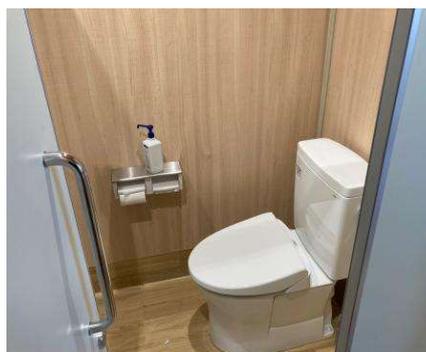
(4) サービス向上のための苦情・事件事例の共有・活用について統一した対応ができるよう仕組みを整備。（1 - (2) 再掲）

(1) 虐待等防止委員会を10月に開催。

(1) 施設部門においては、毎月の管理者会議の中で、不適切と思われる事案について専門スタッフから指導・助言を受け、施設内で再検討を行う等して虐待等防止の取組を推進。

(1) 居宅部門においては、身体拘束等適正化検討委員会を設置し、2月に委員会を開催。

(2) 12月にトイレの改修工事を終了。





(改修したトイレ)

6 現場職員の支援業務の充実及び付帯的な事務の効率化等による負担軽減、並びに法人内部の情報共有・意思疎通の改善等を目的としたICT機器や介護ロボットの導入

(1) 施設における支援業務の効率化

施設における支援業務の効率化やご利用者の安全確保等の観点から、インカムや見守りセンサー等を導入

(2) スマートフォンを活用したヘルパー勤怠管理等の新たなシステムの導入

ヘルパー未訪問事故の防止、ヘルパー及びご利用者の負担軽減等に向け、直行直帰型ヘルパーを対象に、スマートフォンを活用した労働及び実績管理システムを導入

(3) グループウェア(社内メール等)の積極的活用

2021年度下半期に導入した法人で一体化されたグループウェア(それまでは部門別で運用)を活用し、ご利用者や地域ニーズ等に係る情報集約の仕組みを構築

保護者や子ども達の声

- ・乳幼児保護者から「床も張り替えられたから子どもと一緒に入れるようになった」「便座が温かいし嬉しい」
- ・小学生たちは帰ってきた途端大騒ぎで「トイレきれいになった!」「洋式になったうれしい!」等の声が多数



(インカムの活用)

- (1) 職員のスムーズな連携を図るためのインカム導入について、11月に小川で導入し、小規模多機能型事業所以外でのインカム導入は完了。
- (1) 各施設で離床センサー付きベッド、センサーマット等を導入し、ご利用者の安全確保等のための取組を推進し、特養及びショートステイを実施している全施設で導入済。
- (2) 新たなヘルパー業務及び労務管理システムとなるケアウイングについて11月より本格稼働開始。
- (3) 居宅と施設の両部門で実施していた居宅介護支援事業の一体化を見据え、ご利用者や地域ニーズ等に係る情報を集約するため、管理職と本部職員等に限定して運用してきた新たなグループウェアについて、地域包括支援センター、居宅介護支援

(4) 職員勤怠管理システムの導入

職員の新たな勤怠管理システムを導入し、職員及び管理者の事務負担を軽減するとともに、ペーパーレス化を推進



(新たな勤怠管理システム)

(5) 電子決裁システムの検討

事務の効率化とペーパーレス化の推進に向け、グループウェアに装備されている電子決裁システムの活用について検討

(6) (その他) 児童館における ICT の導入

子ども達や保護者が安心して児童館を利用しただくためと、職員の業務の効率化のための ICT の導入

7 多様な人材の活用

(1) 処遇改善への対応

国において措置されている処遇改善措置の活用と、対象外職種との整合性の確保

事業所の職員にも拡大。今後は11月に設置した ICT 推進チームにおいて、2024年度にグループウェアを一体化できるよう検討。

(4) これまで部門ごとに別々に運用してきた職員の勤怠管理システムについて、2023年度より本格運用できるよう試行運用し、2023年4月から本格稼働開始。(児童館は2023年度下半期以降に導入予定)

(5) グループウェアに装備されている電子決裁システムについて、一部で試行的に運用したが、汎用性において課題があるため、ICT推進チームで継続検討。

(6) 京都市児童館学童連盟の主導で導入した、市内の全児童館が利用できる「京都市版学童うえぶさくら」を当協会の4児童館でも導入。以下の機能を装備し、子ども達や保護者の利便性の向上と職員の事務の負担軽減を図る

- ・保護者との連絡アプリ（保護者との児童の出欠情報管理・連絡帳機能）
- ・児童の入退室管理機能
- ・児童台帳の管理
- ・登録申請（WEBからの申請）

(1) 各種処遇改善加算については、国において示された考え方にに基づき活用するとともに、対象外の

<p>(2) 外国人介護職員の確保と定着</p> <p>8 地域共生社会の実現に向けて担い手の育成</p> <p>(1) コミュニティワーカーの育成</p> <p>地域と高齢・児童等の各種専門分野をつなげ、地域における新しい仕組みづくりを行う等の役割を担うコミュニティワーカー育成のための体制整備（共生センターと研修センターの協働）</p> <p>9 地域の実情（地域ニーズや他事業所によるサービスの充足度など）及び人材の状況に応じた訪問介護事業のあり方の検討</p> <p>(1) 訪問介護事業の運営体制の見直し</p> <p>ヘルパー人材の量的不足と高齢化に伴い、今後必要な人に、必要なサービスが行き渡るよう訪問介護事業の運営について見直す必要があり、地域の訪問介護サービスへ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や法人内の各種事業と連携した運営手法等の検討</p> <p>(2) 育児支援ヘルプ事業（京都市委託事業）の運営体制の見直し</p> <p>居宅本部に事務局を置き、単独事業として運営してきたが、ヘルパー人員等の有効活用、地域のニーズに応じたサービス提供体制を整備する観点から、各事務所の訪問介護事業と一体的にサービス提供できる体制を整備</p>	<p>職員については新たな給与体系における資格業務手当の中で整合性を確保。</p> <p>(2) 新型コロナの影響により未着手。</p> <p>(1) 地域住民などの様々な声を引き出すためのファシリテーター育成のための研修を実施。（計3回）</p> <p>(1) 地域等に情報発信するためのSNS研修を実施。</p> <p>(1) 訪問介護に係る管理業務が中心であったサービス提供責任者と、常勤化を進めている現場のヘルパーの役割分担等を見直すことにより、サービス提供責任者もヘルパー業務に対応できる体制の整備に向けて調整を進め、2023年度より徐々に介護業務へシフトしていく予定。</p> <p>(2) 12月から各事務所の訪問介護サービスと一体的に提供できる体制に移行。</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(3) 基本目標3「新しい組織と人で」

2022年度事業計画

2022年度取組状況

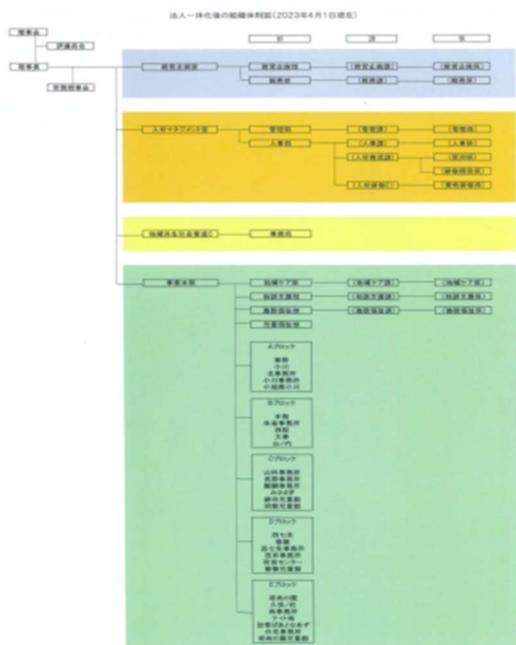
1 3部門（居宅部門、施設部門、児童館部門）別による運営体制を解消した、法人として一体化された組織体制の整備

(1) 新たな本部体制の整備

- 2022年7月に、3本部体制（調整室、居宅本部、施設本部）を解消した新たな組織体制（経営企画室、人材管理室、事業本部、共生センター）を整備。
- 各部署の所属長として理事を配置し、理事の責任と役割を明確化

(2) 法人組織の一体化

2022年7月に、相談支援事業の体制強化に向けて、居宅・施設両部門の双方で実施している居宅介護支援事業を一体化させるとともに、10月にこれまでの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た新たな組織体制を整備

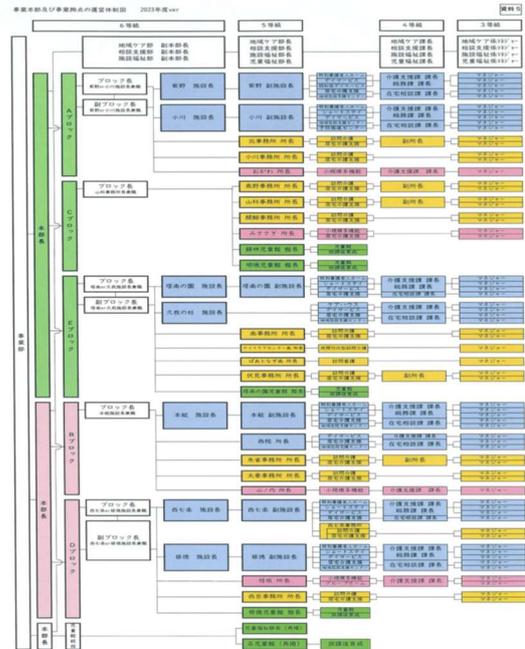


(新組織体制図 イメージ)

(1) 2022年10月に新たな本部体制を整備すべく、4月1日に各部署の準備室を設置し、2023年4月に体制を整備。

(2) 人事給与と制度の一体化に係る課題の整理に時間を要したため、10月の一体化は延期。

(2) 2023年4月1日付で、3部門別の運営体制を解消し、本部機能を一体化するとともに、部門別で管理してきた各事業について、京都市内を5つの地域ブロックに分けて管理するブロック制を導入。



(事業本部とブロック体制図～イメージ)

2 法人で一体化された、責任と役割と実績に応じた給与制度の導入と新たな人事評価制度の導入

(1) 新たな人事・給与・労務制度の導入

各部門で異なっていた人事・給与・労務制度について、一つの新たな制度として整備し、順次適用(委託事業である児童館部門の職員への適用は今後検討の予定)

(2) 新たな人事評価制度の導入

職員がそのキャリアに応じて求められる資質や責任、役割が明確になるよう、また、職員の働きに応じた給与制度となるよう、先行して人事評価制度を運用してきた施設部門の経験も踏まえ、新たな人事評価制度を2023年度から運用できるよう検討



(人事評価制度ハンドブック)

3 人事を活性化するための法人全体での人事異動のあり方の検討

(1) 法人全体での人事異動のあり方

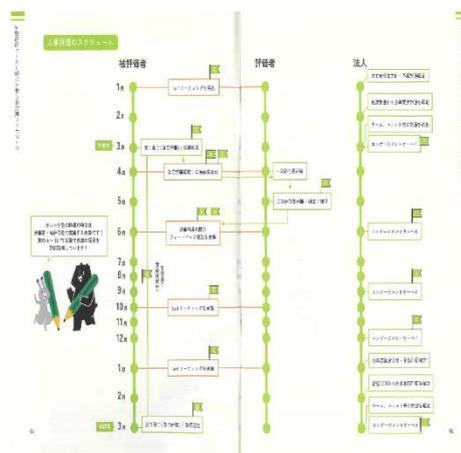
法人の多様な人材を適材適所に配置し質の高いサービス提供を目指すとともに、職員がキャリアに応じてやりがいをもって業務を行えるよう、また職員からのヒアリングを行う中で人材の離職防止のため、法人全体で人事異動ができる制度につ

(1) 居宅部門と施設部門で異なっていた公休日数を4月1日付で統一するとともに、勤務時間を7月に統一。

(1) 2023年4月1日付の法人組織の一体化に伴い、同日付で居宅部門と施設部門の就業及び給与規則を一本化。

(2) 法人全体(児童館部門を除く)の新たな人事評価制度を構築するため、コンサルタント事業者を選定の上、9月に制度構築に向けたプロジェクトチームを設置。

(2) 2023年4月1日付で新たな人事評価制度を導入し、2023年度は試行運用を行い、2024年度から本格運用へ移行。



(人事評価の年間のスケジュール)

(1) 先行的に4月1日付で、居宅部門の高野事務所長を、施設部門の久我の杜施設長として異動。

(1) 2023年4月の法人組織の一体化に伴い、管理職員を中心に部門を超えた人事異動を行うため、居宅・施設の両部門で調整。(2023年4月1日付で実施)

いて、2023年度から運用できるよう検討

4 3部門の資金一体化に伴う新たな積立ルールを検討と資金計画の策定

(1) 3部門の資金の一体化と資金運用等の見直し

3部門で個別に運用してきた資金を一体化し、新たな資金運用ルールを検討するとともに、部門別で実施してきた積立金についても、中長期的に耐え得る積立となるよう再考

5 地域ニーズの把握と新たなサービスを検討するための仕組みの整備

(1) 新たな本部機能の連携による仕組みの構築

協会の各事業拠点が横断的に連携できる地域ブロック制（東西南北に分けたブロック等）（再掲）、共生センター、事業本部の連携体制を整備

6 リスクマネジメントの推進

(1) 新たなリスクマネジメントの推進

協会に損害を及ぼす可能性のある危機の発生を防止し、または発生時にはその損害を最小限に抑えることを目的に、危機管理部と弁護士資格を有する職員（専門官）及び危機管理顧問（警察OB）を核とした危機管理体制を強化するとともに、各部署との連携体制を構築

(1) 今後は、組織のニーズと職員の意向等を踏まえつつ、法人全体での人事異動を拡大予定。

(1) 人事給与制度改革を優先して検討してきたため未着手。2023年度中に3つに分かれている本部の会計区分（法人本部会計、居宅本部会計、施設本部会計）を法人本部会計に一本化するとともに、各事業所の繰越資金について、必要経費を除いて本部で集約し、新たな資金計画を策定予定。

(1) 2023年4月1日付で、京都市内を5つの地域ブロックに分けて管理するブロック制を導入し、ブロック会議（ブロック内の各事業拠点の所属長、共生センター事務局員で構成）や事業推進会議（事業本部、全ブロック長、共生センター代表で構成）等を新たに設置し、地域ニーズに係る情報集約と新たな事業や取組を検討する仕組みを整備。

(1) 地域包括支援センター及び居宅介護支援事業所の職員について、法人で一体化されたグループウェアを利用できるようにし、法人全体としてご利用者や地域ニーズに係る情報を集約できる環境を整備。

(1) 2023年4月の法人組織の一体化に伴い、これまで3部門で異なってきた苦情や事故等のリスクに係る報告・連絡・相談体制について、新たに本部に設置する事業本部を窓口として一本化し、必要に応じて本部の経営企画室総務部（危機管理担当）、専門官や危機管理顧問等と連携して対応する体制へ移行。

<p>(2) 内部監査の実施等</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 一般監査を10箇所実施するほか、特別監査（抜打ち）を実施（箇所数未定）予定 ○ 内部監査の他、行政監査を含め、役職員で監査結果、課題等の共有と是正改善の推進 	<p>(2) 以下のとおり実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 通常監査…6か所 (実地5か所/リモート1か所) ○ 特別監査…2か所 (実地確認の数) ○ 内部監査の結果を踏まえて顧問税理士法人と協議を行うとともに、行政監査の結果も含めて、課題等を役職員で共有。
<p>(3) コンプライアンス推進会議及び虐待等防止委員会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ コンプライアンス関係事案、課題等の共有、再発防止等の検討 ○ 虐待等防止責任者への研修（再掲）、職員へのコンプライアンスに係る研修や自主点検の実施 	<p>(3) コンプライアンス推進会議及び虐待等防止委員会を10月18日に開催。</p>
<p>(4) リスクマネジメントガイドラインに基づく取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 不祥事案の発生防止等リスクの解消に向けた取組の実施 	<p>(4) 6月に開催した定時評議員会で2021年度の取組状況及び2022年度の取組内容について承認を受け、取組を推進。</p> <p>(主な取組内容)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染症対策指針の作成 ・新型コロナの取組総括 ・災害対策BCPの作成 ・危機管理・緊急時対応ガイドラインの改正など
<p>(5) 改正公益通報者保護法（通報に対応するための体制整備等の義務化）への対応</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 内部通報制度の一部見直しを行い、改めて制度を職員に周知 	<p>(5) 公益通報者保護法の改正内容を踏まえて、協会の内部通報処理規程を6月に改正。</p> <p>(5) 改正後の制度内容について、チラシ及び説明資料を作成し、職員に周知、説明を実施。</p>
<p>(6) サービス向上のための苦情事例等の共有（再掲）</p> <p>苦情や事故の事例を分析し、共有・活用するための法人全体でのフローの確立</p>	<p>(6) 3部門により取扱いが異なってきた苦情事故等の対応フローについて、新たに設置する事業本部のもとで一本化。</p> <p>(6) サービス向上のための苦情・事件事例の共有・活用について統一した対応ができるよう仕組みを整備。(1 - (2) 再掲)</p>

7 新型コロナ及び災害発生に備えたBCP（業務継続計画）策定等

(1) 災害対策ポリシーの策定

2024年度から介護事業所においてBCPの作成が義務付けられることを踏まえた法人の「災害対策ポリシー」（法人の災害に係る方針）の策定。

(法人内児童館 様式)

自然災害発生時における業務継続計画

〇〇〇児童館

法人名	社会福祉法人 京都福祉サービス協 会	職別 (責任者)	児童館事業 学童クラブ事業
代表者	浅野 信之	管理者	〇〇 〇〇
所在地	〇〇 〇〇	電話番号	〇〇 〇〇

※法人の事業所に所属する全ての雇用形態（正職だけでなく、非常勤、アルバイトを含む）を対象とする計画が基本となります。指導する役職での対応が求められる場合は、職員が「従業員」として表記して下さい。
※本計画書は機密情報、赤字で示している部分（マイド・記入事例）は、すべて削除してください。

(自然災害発生時における業務継続計画)

(2) 新型コロナへの対応

- 新型コロナ感染に伴う事業休止の際のご利用者への継続的な支援体制の整備
- 地域で支え合うための環境整備

8 人材定着のための働きやすい職場環境の整備

(1) 法人全体での人事異動のあり方の検討（再掲）

出産、子育て、介護等により夜勤や変則勤務、又は現所属での勤務が困難になった場合でも、協会が勤務し続けることができるよう、法人全体での異動の仕組みを検討

(2) 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）の充実

2021年度に創設した不妊治療のための休暇休業制度の創設に引き続き、がん治療のためのサ

(1) 第2期計画の災害対策チームで災害対策ポリシーを検討し、6月に策定。

(1) 本部を含めた全事業所でBCP作成。作成したBCPに基づき、2023年度中に訓練等を行った上でBCPを見直し、2024年度からの本格運用の予定。

(2) 感染症対策本部（2020年2月設置）を中心に、発生状況等の確認、課題の集約、対応策の検討、職員への情報発信等を実施。また、これまでの取組について総括し、理事会等で報告（12月）。各拠点での感染症対策BCP作成に向けて、法人全体の感染症対策ポリシーを策定（3月）。

(1) 2023年4月に、3部門別の運営体制を解消し、法人組織を一体化したことに伴い、4月1日付で管理職を中心に法人全体での人事異動の実施を検討。今後、職員の意向や組織ニーズ等を勘案し、一般職員についても法人全体で異動できる環境を整備予定。

(2) がん治療のためのサポート制度について、当事者への聴き取り調査（ニーズ把握）を行った上で、12月1日付で制度を創設。

ポート制度の検討

(3) メンタルヘルス対策における職場復帰支援の充

実

心の健康問題を抱える職員が、職場に円滑に復帰できる支援体制の整備

(4) 外国人介護職員の定着と育成

- 外国人介護職員の定着を図るため、交流会などを開催し、働きやすい環境を整備（再掲）
- これまで各施設で独自に対応してきた外国人介護職員の育成について、法人全体での枠組みの整備

9 スケールメリットを活かした人材確保策

(1) 勤務条件の改善（新たな人事・給与・労務制度

の導入に係る取組の一部

- 初任給の引上げ（居宅・施設）
- 全ての職種に支給する資格業務手当を新設
- 施設部門職員における公休日数の改善
（年116日→122日 居宅部門も同数）

(2) 多様な人材確保

- 外国人介護職員の積極的採用
- インターンシップ等の受入を活用した人材確保
- 福祉系以外の学生へのアプローチ
- 府外・市外の人材へのアプローチ
- 障害を有する等、様々な理由で働きづらさのある人たちへの支援と雇用の推進

(3) 10月1日付で「メンタルヘルスの不調による休職・復職に関する規程」を整備し、復職委員会や復職に向けた試し出勤制度の設置など、復職に向けた組織的な体制を整備。

(4) 新型コロナの影響により未着手。

(1) 4月1日付で施設部門職員の公休数を改善

(1) 2023年4月の居宅部門と施設部門の給与体系の一本化に向けて、新たに資格業務手当を創設するよう検討。

(1) 給与・労務条件の一体化により、職員のキャリア等に応じて、協会の全ての事業（児童館を除く）に異動することができる環境を整備。

(2) 京都府福祉人材サポートセンター等が主催するインターンシップイベントに参加し、積極的に学生の受け入れを行った。居宅部門12名、施設部門7名の受け入れ実施。



(4月の合同入職式の様子)

(3) 人材バンク制度の整備

2021年度に一部運用した協会を退職したOB職員やヘルパー等を活用した人材バンク制度の本格的な運用開始

(4) 魅力発信チーム等の取組

各種就職フェアから内定者へのフォローまでを一貫して関わる「魅力発信チーム」による取組の実施



(魅力発信チームによる懇親会の様子)

(5) 職員紹介制度の充実

施設部門で先行して取り組んできた職員紹介制度を法人全体の制度として整備

(6) 職員採用広報の強化

- 2023年度新卒者向けの法人全体の採用パンフレットを活用した広報
- SNS等を活用した広報
- 共生センターや共生社会推進に係る取組のアピール

(3) 職員の欠員時のサポートや定年後のヘルパーを法人内の介護施設の介護助手等で採用。介護職員の負担を軽減し、入居者やご利用者により丁寧な対応ができるよう、現場の職員の意見を踏まえて介護助手の業務の切り出し作業を実施。

(3) 将来的には登録者の特技や経験を活かし、地域貢献事業等での就労、ボランティア活動等に連動。

(4) 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について、今年度から2チームで運用するとともに、居宅部門の採用担当も参画し、引き続き、就職フェアから内定者フォローまでの一貫した対応と、SNS（インスタグラム）の活用や学校のゲストスピーカーとして法人内外へ福祉職や協会の魅力を発信。

(4) 居宅部門において、訪問介護等の在宅介護を担う人材（ヘルパー含む）の確保に向けて、本部の職員採用担当と現場の若手職員で構成された訪問介護ミライブプロジェクトチームを設置し、学生とコラボした取組やSNS等を通じて、在宅介護や協会の魅力を発信。

(5) 4月より居宅部門でも運用を開始し、法人全体の制度として運用開始。

(6) マイナビ（就活サイト）に登録のある近畿圏の福祉系学生約1,200名、及び大学、高校、専門学校にパンフレットを送付。

(6) 各事業所、魅力発信チーム等でインスタグラムを積極的に活用し、各種取組の広報・情報発信を推進。



(就職フェアでのブースの様子)

10 経営改善に向けた各種取組

(1) 小規模多機能型居宅介護推進協議会の取組 (再掲)

- これまで個別に運営してきた4か所の小規模多機能型事業所(小川、みささぎ、山ノ内、桂坂)の運営を一体的に統括する推進協議会を設置
- 推進協議会の統括のもと、各事業所の人材を相互に、かつ柔軟に交流、配置換えができる仕組みを整備する等し、人材交流を通じた事業ノウハウの蓄積・共有、サービスの需要に応じた人員体制の整備等、サービスの質の向上と収支改善等に向けた取組を実施

(2) 新たな訪問介護事業の展開 (再掲)

ヘルパー人材の量的不足と高齢化に伴い、今後も必要な人に、必要なサービスが行き渡るよう訪問介護事業の運営について見直す必要があり、地域の訪問介護サービスへ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や法人内の各種事業と連携した運営手法等の検討

(3) 訪問介護事業所の拠点体制の見直し

- 東山事務所(訪問介護事業・居宅介護支援事業)について、ヘルパーの減少に伴うサービス供給量の低下を踏まえ、10月を目途に訪問介

(1) 4月に推進協議会を設置の上、代表を配置し、これまで個々の事業所が対応してきた経営分析、運営上の課題解決に向けた検討等について、4事業所で協力して対応する体制を整備。

(1) 事業特性を踏まえた経営分析や欠員時に事業所間での臨機応変な人事異動、事業ノウハウの共有等に取り組む推進。

(1) 推進協議会については2023年4月の法人組織の一体化に伴い解消するが、この間、4施設の連携強化を図り、人材育成、業務改善、サービスの質の向上等の取組を進めてきており、今後は小規模多機能部会として4施設の連携を継続しつつ、安定的な事業運営を目指す。

(2) 訪問介護に係る管理業務が中心であったサービス提供責任者と、常勤化を進めている現場のヘルパーの役割分担等を見直すことにより、サービス提供責任者もヘルパー業務に対応できる体制の整備に向けて調整を進め、2023年度より徐々に介護業務へシフトしていく予定。(基本目標2-9-(1)再掲)

(3) 東山事務所について、以下の廃止

- 9月30日をもって廃止し、同事務所における訪問介護事業を山科事務所に統合。
- 同事務所の居宅介護支援については隣接事務所

<p>護事業を山科事務所に統合、居宅介護支援事業を周辺事務所に分散統合。</p> <p>○ (その他) 夜間対応型訪問介護事業の見直し</p>	<p>の高野事務所、朱雀事務所、南事務所に分散統合。</p> <p>(3) 厳しい収支状況が続く夜間対応型訪問介護事業の運営体制について、以下の方向性で見直し</p> <p>○ 市内7行政区にサービスを提供しており、移動時間を要する等非効率になっている同事業について、利用ニーズと人員体制の合理化の観点から、これまでの1オペレーションセンター(ナイトケアセンター南)、3ケアステーション(南、小川、山科)の体制から、2023年3月末をもって山科を廃止。</p> <p>○ 2023年度において、1年程度の時間をかけてサービス提供地域を絞り、これに見合った人員体制へ見直し</p>
-------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

3 事業別の主な実績

(1) 訪問介護事業

ア 利用者数

○利用者数(各年度末実績)

(単位:人)

		2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
利用者総数		4,713	4,922	5,152	95.8%
介護保険分		2,919	3,011	3,122	96.9%
総合事業分	介護型	1,015	1,078	1,092	94.2%
	生活支援型	42	62	88	67.7%
	支え合い型	0	0	0	%
障害者総合支援分		737	771	850	95.6%

イ ヘルパー体制

○ヘルパー数(各年度3月1日現在)

(単位:人)

		2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
ヘルパー総数(A+B)		1,229	1,332	1,364	92.3%
職員ヘルパー数(A)		97	98	97	99.0%
在宅介護員		25	22	21	113.6%

短時間在宅介護員	72	76	76	94.7%
職員ヘルパー以外のヘルパー数 (B)	1,132	1,234	1,267	91.7%
契約ヘルパー	274	284	258	96.5%
3 5時間契約ヘルパー	16	21	21	76.2%
3 2時間契約ヘルパー	136	165	190	82.4%
2 5時間契約ヘルパー	85	54	-	157.4%
1 0時間契約ヘルパー	37	44	47	84.1%
パートヘルパー	851	942	998	90.3%
生活支援サポーター	7	8	11	87.5%
新規採用ヘルパー	22	35	55	62.9%
うち養成研修からの採用者	2	13	22	15.4%
退職ヘルパー	129	112	87	115.2%
うちパートヘルパー退職者	111	104	75	106.7%

ウ 夜間対応型訪問介護

○国保連請求年度末実績 (各年度末実績)

		2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
実利用者数 (人)	随時訪問	317	273	285	116.1%
	定期巡回及び 随時訪問	31	49	54	63.3%
	総数	348	322	339	108.1%
	通報状況 (件)	通報件数	692	693	964
サービス状況 (回)	随時訪問回数	270	220	221	122.7%
	定期巡回回数	936	1,326	1,396	70.6%

エ 育児支援ヘルプ事業

○利用者数

(単位：人)

	2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
育児支援ヘルパー派遣事業	153	182	173	84.1%
第三子以降産前産後ヘルパー 派遣事業	112	100	106	112.0%
計	265	282	279	94.0%

○育児支援ヘルパー登録者数（各年度末）

（単位：人）

2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
36	35	42	102.9%

（2）居宅介護支援（ケアマネジメント）

給付管理件数

	2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
旧・居宅部門	37,811	37,986	37,678	99.5%
旧・施設部門	10,883	11,275	11,455	96.5%
合計	48,694	49,261	49,133	98.8%

（3）訪問看護

○利用者数（各年度末実績）

（単位：人）

2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
42	43	36	97.7%

（4）養成研修等

○介護職員初任者研修

	2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
修了者数（人）	47	58	59※	81.0%
うち協会採用数（人）	7	13	13	53.8%
協会採用率（%）	14.9	22.4	22.0	66.5%

※ 新型コロナウイルスの影響により、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）

	2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
修了者数（人）	855	845	808	101.2%
（うち実地研修のみ）	（721）	（715）	（647）	（100.8%）
協会従業員（人）	109	54	110	201.9%
（うち実地研修のみ）	（93）	（36）	（92）	（258.3%）

他法人介護職等 (人)	746	791	698	94.3%
(うち実地研修のみ)	(628)	(679)	(555)	(92.5%)

○介護福祉士実務者研修

	2022年度	2021年度	2020年度	前年度比率
受講者数 (人)	26	26	43	100%
修了者数 (人)	29	14	41	207.1%
協会従業員 (人)	15	7	24	214.3%

○京都市支え合い型ヘルプサービス従事者養成研修

	2022年度	2021年度	2020年度
修了者数 (人)	21	※ 21	43
うち協会採用数 (人)	3	5	17
協会採用率 (%)	14.3	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含む)

○運営状況(2022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)	1,349	1,568	426	385	2,871	2,120	8,719
地域関係機関連携 (回)	46	59	49	25	35	53	267
ケアマネ支援相談 (件)	67	99	30	49	23	25	293
介護予防給付管理 (件)	3,384	3,278	2,992	1,516	5,821	3,359	20,350
介護予防普及啓発 (回)	53	52	13	21	3	27	169
2021年総合相談延回数 (回)	984	1,381	846	428	2,069	799	6,507
2021年地域関係機関連携 (回)	33	37	40	23	12	26	171
2021年ケアマネ支援相談 (件)	99	83	47	13	15	8	265
2021年介護予防給付管理 (件)	2,924	3,229	3,101	1,542	5,541	3,295	19,632
2021年介護予防普及啓発 (回)	37	9	15	13	3	27	104

(6) 地域介護予防共生センター（上京区地域介護予防共生センター）

○一般介護予防事業対象者施策（2022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	375	0	0	43	988	31
2021年度実績回数	457	0	0	21	901	26

(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

○利用定員と利用状況（2022年度）

（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	14	23	21	20	78
利用率(%)	61.2	86.0	81.4	70.3	74.5
2022年度計画利用率(%)	80.0	85.0	88.0	72.0	81.3
2022年3月末登録者数	20	22	18	18	78
2022年度利用率(%)	74.7	81.3	62.3	62.3	70.2

イ 認知症対応型通所介護事業

○利用定員と利用状況（2022年度）（単位：人）

区分	紫野
利用定員	12
営業日数(実績)	356
営業稼働率(%)	58.3
登録者数	26
1日平均利用人員	7.0
延利用人員	2,489
利用率(%)	56.8
2022年度計画利用率(%)	65.4
2021年度延利用人員	2,691
2021年度利用率(%)	61.4

<上記のうち介護予防での利用状況>

区分	紫野
登録者数(人)	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（2022年度）（単位：人）

区分	桂坂
入居定員	9
3月末 入居者数	9
延べ利用人員	3,028
利用率(%)	92.2
2022年度計画利用率(%)	95.0
2021年度延べ利用人員	2,743
2021年度利用率(%)	83.4

（8）特別養護老人ホーム

①利用定員と利用状況（2022年度）

（単位：人）

区分	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
3月末 入居者数	60	89	90	77(1)	51(1)	74	441(2)
延べ利用人員	20,006	30,335	31,380	26,406	16,944	25,837	150,908
利用率(%)	91.4	92.3	95.5	90.4	92.8	93.1	92.7
2022年度計画利用率(%)	98.4	95.0	93.2	97.0	96.5	95.0	95.9
2021年度延べ利用人員	18,853	29,770	31,212	28,113	16,521	25,747	150,216
2021年度利用率(%)	86.1	90.6	95.0	96.3	90.5	92.8	91.9

※（ ）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（2022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)	2022年度	24	23	25	25	10	32	139
	2021年度	22	17	13	10	9	24	95
施設での看取り	2022年度	19	12	11	20	0	21	83

件数 (B)	2021 年度	18	7	9	6	0	16	56
割合	2022 年度	79.2%	52.2%	44.0%	80.0%	0%	65.6%	59.7%
(B/A)	2021 年度	81.8%	41.2%	69.2%	60.0%	0%	66.7%	58.9%

(9) ショートステイ (空所利用含む)

○利用定員と利用状況 (2022年度)

(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	空床利用型	10	10	20	10	10	60
延べ利用人員	160	4,552	3,953	7,849	3,527	4,011	24,052
利用率 (%)		124.7	108.3	107.5	96.6	109.9	109.8
2022年度計画利用率(%)		125.0	130.0	120.0	111.0	122.0	121.6
2021年度延べ利用人数	267	3,470	4,003	8,296	3,284	3,730	23,050
2021年度利用率(%)		95.1	109.7	113.6	90.0	102.2	102.1

※利用率は空床利用分を含む

<上記の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
延べ利用日数 (日)	0	22	14	42	3	12	93

(10) 老人デイサービスセンター

○利用定員と利用状況 (2022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 (実績)	356	351	352	355	361	350	358	355	2,838
営業稼働率 (%)	70.3	77.9	78.1	77.4	74.7	65.8	80.3	70.9	74.3
登録者数	104	100	116	110	81	98	116	90	815
1日平均利用人員	28.1	23.4	27.3	23.2	22.4	23.0	28.1	21.3	24.6
延利用人員	10,012	8,205	9,622	8,248	8,093	8,061	10,064	7,555	69,860
利用率 (%)	68.6	74.9	75.3	75.3	73.9	63.1	78.8	69.0	72.2

2022年度計画利用率(%)	79.1	85.0	82.0	80.0	83.3	70.0	83.0	82.0	80.6
2021年度延利用人員	10,087	8,839	10,225	8,066	7,511	7,643	9,240	8,635	70,246
2021年度利用率(%)	69.1	80.7	80.0	73.7	68.6	59.8	72.3	78.9	72.6

<上記のうち介護予防型での利用状況>

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(人)	21	9	9	6	6	7	15	24	97
1日平均利用人員	3.0	1.0	1.5	0.8	1.0	1.3	3.2	4.2	16.0

(11) ケアハウス

○入居状況(2022年度) (単位:人)

入居定員	50
3月末 入居者数	50
延利用人員	18,250
利用率(%)	100
2022年度計画利用率(%)	97.0
2021年度延利用人員	18,250
2021年度利用率(%)	100.0

(12) 児童館

ア 学童クラブ事業

		錦林	明徳	修徳	塔南の園
延べ出席者数(人)	1年	8,832	6,690	11,867	6,785
	2年	6,401	8,457	8,019	3,474
	3年	7,599	4,874	3,873	2,776
	4年	3,182	2,752	2,398	1,315
	5年	1,138	896	605	887
	6年	609	1,527	511	160
	合計	27,761	25,196	27,273	15,397
実施日数(日)		293	293	293	295

1日平均出席者数(人) (対前年度比 %)	94.7 (83%)	85.9 (85%)	93.1 (114%)	52.2 (116%)
【参考】2021年度1日平均出席者数(人)	113.2	101	82	45

	錦林	明德	修徳	塔南の園
月平均登録者数(人)	180 (182)	164 (171)	223 (189)	95.2 (86)
支援の単位(クラス数)	4 (4)	4 (4)	4 (4)	2 (2)

(注) () は2021年度の数值。

イ 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	1,201	2,279	2,278	1,498
	小学生	3,037	1,959	3,343	3,411
	※	5			
	中高生(世代)	530	385	242	523
	地域住民等	1,572	2,645	2,657	2,227
	小計	6,340	7,268	8,520	7,659
延べ受入ボランティア数(人)	中高生(世代)	133	51	104	21
	大学生	241	37	55	286
	地域住民等	197	418	368	432
	小計	571	506	527	739
合計(人)	6,911	7,774	9,047	8,398	
開館日数(日)	293	293	293	295	
1日平均来館者数(人) (対前年度比 %)	23.5 (143%)	26.5 (185%)	31 (135%)	28.5 (158%)	
(参考) 2021年度1日平均来館者数(人)	16	14	23	18	

※うち、放課後まなび教室連携

(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 %)	34,672 (102%)	32,970 (101%)	36,320 (118%)	23,795 (136%)
【参考】2021年度児童館延べ利用総数(人)	33,920	32,692	30,715	17, 539

ウ 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 %)		38 (97%)	47 (87%)	155 (145%)	33 (157%)
延べ利用者数(人)	乳幼児	338	581	391	712
	保護者	353	587	387	721
【参考】2021年度乳児・幼児クラブ登録数(組)		39	54	107	21
延べ利用者数(人)	乳幼児	395	501	266	302
	保護者	402	490	255	295

エ 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	15	14	12	12
	自由来館	14	7	2	4
【参考】2021年度実績	学童クラブ	23	11	11	10
	自由来館	9	2	2	3

オ 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)		404	15	0	110
受入大学生ボランティア人数(人)		157	21		19
対象者		6年生 中高生	中高生 (6年生)		小・中学生

★明德は次年度に向け年度末から6年生を対象に加えた。

カ 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	2	4	2
	参加機関数	17	10	8	4
【参考】2021年度実績	回数	5	※1	5	3
	参加機関数	14	9	7	5

★明德は、第1・4回のみ実際に参集。第2・3回は団体へ書面で連絡報告。

キ 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	68	118	40	26
	家庭	102	20	4	90
	合計	170	138	44	116
【参考】2021年度相談ケース数	合計	95	66	115	86

ク 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)	3回
登録数(人)	6人
	*DVD入会7人
提供・両方会員 講習会(回)	1回
新規登録数(人)	12人
依頼受付(件)	4件