

## 2024年度事業計画

### 第3期中期経営計画と未来ビジョンの策定について

2024年度は、第3期（2024～2028年度）中期経営計画（以下、「第3期計画」という。）の初年度とする予定でしたが、第3期計画が京都市外郭団体から自律して初の経営計画となること、また、昨年4月の法人組織一体化に伴い、組織が新たなステージに移行したことから新しい法人組織の未来ビジョンを明確にすることが必要との認識のもと、計画の開始時期を延期し、2024年度に新たな法人の未来ビジョンの策定に取り組むことと致しました。

この未来ビジョンは、6年後となる2030年までに法人が向かうべき新たな方向性、あるべき姿を指し示すもので、法人の魅力づくりにつながるものです。様々な意見や想いをより多く反映できるように、職員や法人外部の方との対話の時間を設けて、丁寧に法人理念をすり合わせる等し、未来を見据えて議論を重ねていきます。

なお、2024年度は、第2期（2019～2023年度）中期経営計画（以下、「第2期計画」という。）の期間を延長して各種取組を推進していくこととします。

### 組織及び事業運営について

2023年4月に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、法人組織の一体化を実現し、2023年度は新しい法人組織を早期に機能させるため、部門間で異なっていた各種事務等の整理・統合作業を進めてきましたが、想定以上に調整事項が多岐に渡っていたため、2024年度も引き続き、これらの作業を進めていきます。また、深刻な人材不足に対しては、従来の取組（広報・学校周り等）だけでは十分な効果が見込めないため、未来ビジョン策定の中で、法人内外の人材が当法人に魅力を感じ、当法人で働きたいと感じてもらえる、魅力ある法人づくりに取り組みます。

また、第2期計画の基本目標として掲げた地域共生社会の実現に向けて、引き続き各種取組の推進、法人内の意識啓発に努めるとともに、各種制度（介護保険制度等）事業については、更なるサービスの質の向上と、収支の厳しい状況が続いている事業について見直しを進めていきます。

### 2024年度介護保険制度改正及び報酬改定の影響

訪問介護で報酬の減額改定、施設系サービスで増額改定となり、法人全体の収支差額に与える影響は少ないものと見込んでいます。また、人員不足による訪問介護の減収傾向や物価高騰等による施設サービスの経費増の傾向は継続していますが、各サービスにおける新たな加算の取得等により、法人全体における収入額は前年度と同水準を維持する見込みとなっています。

# 1 法人を取り巻く状況

## (1) ご利用者や地域を取り巻く状況

2025年には団塊の世代（約800万人）が全て75歳以上となり、国民の4人に1人が後期高齢者となる一方で、少子化に伴う生産年齢人口の減少、更には家族のあり方の変化などにより、地域の福祉・介護ニーズはますます複雑、多様化しています。

- ◆高齢化や医療の進歩による医療的な管理を必要とする重度要介護者や認知症の方の増加等に伴う介護の重度化の一層の進行。
- ◆核家族化、ひとり親世帯、高齢世帯の増加等による福祉・介護ニーズの一層の複雑化と、ヤングケアラー、ダブルケア、遠距離介護、高齢者や子ども及び子育て世帯の孤立化など、従来の公的な制度（介護保険制度など）では対応できない福祉ニーズの顕在化。
- ◆介護の重度化などに伴う家族の離職が社会問題化する等、要介護者への支援のみならず、家族に対する支援が必要。
- ◆核家族化、両親の共働き、新型コロナによる孤立化などにより、子どもからのSOSを見逃すことなどによる不登校、自殺、虐待等の増加や、また子どもの貧困が増加している中で、地域全体として包括的に子ども達や子育て世帯を支援する仕組みの構築が必要。
- ◆少子化は日本全体の労働市場の担い手不足を招き、福祉・介護の分野に留まらず、社会インフラ（公共交通機関など）に影響が出る等、地域住民のあらゆる生活場面で課題が出現しており、地域全体で支え合う環境の整備が必要。

上記のような社会の変容、実情を受け、国においては急速に進む「少子高齢化・人口減少時代」に歯止めをかけるべく、『全世代型社会保障』の構築を掲げ、対応策の実施について加速する方向で政策を進めつつあります。特に2030年を目途として、労働・雇用のあり方の見直し（働き方改革）、医療介護制度の改革、地域共生社会の実現が主眼となっています。今後、本法人においても、予定、推進される社会変革の流れに沿いながら、社会福祉法人として組織経営を柔軟に調整・シフトしていくことが求められます。

## (2) 法人内部の課題

2023年4月の法人組織の一体化を受け、早期に新しい法人組織を本格的に運用するべく、それまで3部門（居宅・施設・児童館の各部門）で異なっていた事務、意思決定の方法、各種システム等の統一に向けた調整、更には新たに導入したブロック制や人事評価制度の本格運用開始に向けた取組などを推進してきましたが、想定以上に調整事項が多く、また調整後も新たな環境への順応に時間を要したことから、2024年度も上半期を中心に引き続き旧部門間での業務等の調整を進め、早期に新たな法人組織を本格運用できるよう取組を進めていくことが必要となっています。

更には、職員（ヘルパー含む）の高齢化等による退職者の増加の一方で、新たな福祉・介護の担い手の

確保が一層困難となる等、厳しい環境下での組織及び事業運営となっており、とりわけ人材確保の取組については、単に広報や募集の工夫、大学回りなどの個別の取組の積み上げだけでは効果は望めず、法人の魅力づくりやその情報発信等、新たな人材に法人の魅力を感じてもらえる総合的な施策を打ち出すことが必要となっています。

- ◆担い手不足による必要なサービス量の確保困難に伴うご利用者へのサービス提供や収支への影響、職員一人ひとりの負荷の増大。
- ◆新たな法人組織を早期に機能させるための旧部門間での事務等の調整、新たに導入した制度や仕組み（ブロック制、人事評価制度、新給与労務管理システム等）の早期の本格運用の開始。
- ◆地域共生社会の実現に向けた法人内の意識啓発、各種取組の推進、職員が各種取組に参画できる職場環境等の整備。
- ◆法人組織の一体化を受け、法人理念を語れ、法人経営を担える幹部職員の養成。
- ◆長期に渡り収支状況が改善されない事業の見直しや新たな事業展開の検討。
- ◆新型コロナや食材費・原材料費・光熱水費・燃料費などについて物価高騰による影響など、不測の事態が発生した場合の対応。
- ◆不祥事発生防止の取組。
- ◆女性管理職の登用割合の向上。

## 2 取組の方向性

### (1) 方向性

2024年度から開始予定であった第3期計画については、改めて法人の未来のビジョンを明確にすることが必要と判断し、計画期間を変更の上、2024年度に法人の未来ビジョンを策定し、魅力ある法人づくりに取り組むとともに、ビジョンやそれを踏まえた取組等を法人内外に発信し、法人経営の最大の課題である人材の定着と新たな人材確保に取り組んでいきます。

また、一体化した法人組織が本格的に稼働できるよう旧部門間の各種調整、新しい制度・仕組みの円滑な運用に心がけるとともに、共生社会実現に向けて、法人内の一層の啓発を推進しながら、まちづくりや居場所づくりの取組を通じて、地域住民、行政、関係団体等と連携し、住民主体のコミュニティの創造に向けて取組を推進していきます。

各種制度事業については、サービスの質の更なる向上と経営安定に向けて事業ごとの課題に応じた対策を講じるとともに、2024年度の介護保険制度改正及び報酬改定を受けて、新たな加算を取得する等して、経営安定に努めていきます。

## (2) 重点項目

### ① 「2030ビジョン構想プロジェクト」～法人の未来ビジョンと人材の確保・定着に向けて

- 法人組織の一体化等を受けての法人の新たな未来ビジョンは、これまで育んできたものを大切にしながらも、3部門別の運営体制等、過去に縛られることなく、新しい法人の未来を見据えたものとしていくため、名称を「2030ビジョン(2030年度までのビジョン)」として策定します。
- これまでの経営計画が一部の幹部職員が中心となり作成してきたため、計画が職員に十分に浸透しなかったことや、職員の意見が十分に反映できなかったこと等の反省に立ち、以下のようにビジョン策定を進めます。
  - 法人内に「**2030ビジョン構想プロジェクト**」を設置し、内部職員のみならず外部のプロジェクトパートナーにも参画してもらい運営していきます。
  - ビジョン策定に当たっては、プロジェクトパートナーの伴走のもと、役員、経営職、管理監督職、現場職員(事務職員含む)、外部の方々(評議員、地域の方々、民間企業や学生等)との対話を通じて、法人理念やこれからの法人について語り合いながら策定していきます。
- 「**2030ビジョン**」の取組は、昨今の福祉・介護人材の確保難を受けた「法人の魅力づくり」の取組でもあり、職員が生き活きとやり甲斐をもって働き、ご利用者や地域住民がいつまでも住み慣れた地域で暮らし続けるための支援が可能となるよう取り組むことで、**ご利用者からも、地域からも、職員からも、そして、次代の福祉・介護の担い手からも支持される法人づくり**を目指すものです。
- 法人の魅力を法人内外に情報発信するため、ビジョンの内容や取組はもとより、ビジョン策定のプロセスも含め、外部のプロジェクトパートナーやライター、デザイナー等の支援も受けつつ、より魅力溢れる情報発信に取り組むとともに、広報や情報発信等を担える人材の育成に努めていきます。
- なお、人材の確保・離職防止等については、段階的な目標数値(新卒採用者数、中途採用者数、離職者数など)を設定し、取組結果を検証します。

## ② 共生社会・まちづくりの推進

- 引き続き、地域共生社会推進センター(以下、「共生センター」という)を核として、法人内外に共生社会・まちづくりに係る啓発等を行うとともに、各ブロックと連携・協働し、法人の各事業所の共生社会・まちづくりの取組をサポートします。
- 共生社会の実現に向け、職員が交流する場として共生センターが開催していた「よこ糸カフェ」(2か月に1回の開催)について、主催を事業本部と各ブロックとすることで、事業と共生のまちづくりに係る連携を一体的に取り組むことができるよう体制を変更します。
- 「共生のまちづくりプロジェクト」による山科区西野山団地の活性化に向けた取組について、団地内に住民が集まることができる居場所を設置し、これを起点として住民のニーズを聴き取り、行政、関係団体、その他の関係者と連携し、住民主体のまちづくりを推進していきます。
- 地域包括支援センターや児童館、居宅介護支援事業等、協会が有する相談支援機能を最大限発揮し、制度事業で対応できない地域のニーズや課題について、地域住民や関係団体・事業所と協働・連携して解決を図ります。

## ③ 法人組織の円滑な運営

- 主に本部において、引き続き、旧部門間で異なる事務等の整理・統合を進めるとともに、本部機能の一層の充実に取り組みます。
- ブロック制の本格運用に向けて、引き続きブロック会議で事業所間の連携を深め、ご利用者のニーズに対応できる複合的なサービス提供体制の整備に取り組みます。
- ブロック制の検証を踏まえつつ、ブロック長の役割や責任を本来の形に移行しながら、ブロック制の最終形をデザインし、本部から各ブロックへ段階的に権限移譲ができるよう、その工程を明らかにしていきます。
- 法人全体で共通した新たな人事給与労務管理等のシステムを2023年度に導入しましたが、旧部門ごとに異なるネットワーク環境が改善できておらず、有効活用ができていない実態があるため、早期にネットワーク環境の改善に向けて取り組みます。
- 2023年度から新たに導入を始めた人事評価制度について、2025年度から本格運用することができるよう、引き続き試行運用していきます。

#### ④ 法人理念を意識した人材の育成

- 2023年4月から導入した新たな人事評価制度で明らかにした協会が求める人材像に基づき研修体系・カリキュラム(管理職研修含む)等を整備していきます。
- 「2030ビジョン」の作成プロセスにおいて、法人のこれまで、今、これからについて経営職、管理監督職、現場職員が相互に対話することで、法人理念について共有できるよう取り組んでいきます。
- 事業連携はもとより、共生社会・まちづくりの取組などを積極的に進める中で、法人内の人材が交流する機会を意識的に増やし、法人や法人理念を意識できる人材の育成に努めます。

#### ⑤ 経営改善の取組推進

- 2023年度下半期に、各事業の課題の洗い出し作業を行っており、課題に応じて対策を講じるとともに、拠点体制の見直しや新たな事業展開、人員体制の適正化について検討を進めます。
- 2024年度介護保険制度改正及び報酬改定を受け、各種加算を取得できるよう取り組みます。
- 建物修繕や備品購入について、昨今の物価高騰の状況から、今後とも費用が増大する恐れがあるため、各事業所の適正な予算執行に取り組みます。
- 新型コロナや物価高騰等に伴う減収及び支出増があったとしても、各事業所の経営及び運営に大きな支障が生じないよう、また経営安定に資する投資が可能となるよう新たな積立金を検討するとともに、従来の積立金についても法人一体化を受けて見直します。

### 3 取組内容

2024年度は、第2期計画期間を延長し基本目標1「地域共生社会へ」、基本目標2「より良いサービスを」、基本目標3「新しい組織と人で」を実現できるよう、以下の取組を進めていきます。

#### 基本目標1「地域共生社会へ」

#### 1 地域共生社会推進センター

<p>1 共生社会実現に向けた組織風土づくり(ひきだす)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <u>地域共生社会推進のための事例の共有(継続)</u><ul style="list-style-type: none"><li>・地域共生社会を推進する活動を法人全体のものとするために、共生センター総会を年2回開催します。</li><li>・法人内の「公益的な取組」を集約し、発信します。</li></ul></li><li>● <u>新たな連携体制づくりの促進(継続)</u><ul style="list-style-type: none"><li>・各ブロックの取組をサポートできるよう、つながりの強化や課題の整理、対話の場の設置等提案を進めます。</li></ul></li></ul>
<p>2 共生社会実現に向けた法人内外への啓発活動(つながる)</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <u>「第3回地域共生推進フォーラム」の開催(継続)</u><ul style="list-style-type: none"><li>・法人内の取組を集約し、地域社会に発信していく場として、行政や福祉関係者、地域住民諸団体その他の参画を得て開催し、取組事例やシンポジウムを行います。</li></ul></li><li>● <u>共生センターの取組発信(継続)</u><ul style="list-style-type: none"><li>・共生センターの取組について、Instagramやユーチューブ等で内外に発信します。</li></ul></li><li>● <u>ネットワーキング(継続)</u><ul style="list-style-type: none"><li>・他団体の実施する取組への参加や連携活動を行い、大学、異業種、行政等とのネットワークを拡大していきます。</li></ul></li></ul>
<p>3 連携活動のコーディネーターと発信</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>● <u>事務局機能の強化と事業連携(新規・継続)</u><ul style="list-style-type: none"><li>・これまで以上に法人の共生社会実現に向けた取組を推進していくため、共生センターの事務局に専任の職員(事務局長)を配置します。</li><li>・地域住民の声を聴き、行政、企業、他法人、他業種や各大学との連携したまちづくり活動のファシリテートを行います。</li><li>・西野山支え合い活動創出事業、「団地を中心とした共生のまちづくりプロジェクト」の事務局を担い、住民主体のまちづくりを促進します。</li></ul></li><li>● <u>職員のまちづくり活動への主体的参加の促進(継続)</u><ul style="list-style-type: none"><li>・まちプロ通信の発行や、職員参画の機会づくりを行い、まち</li></ul></li></ul>

	づくりの視点での活動への参加や、主体的な取組を支援します。
4 団地を中心としたまちづくり活動の展開	<p>● <u>西野山団地の活性化・居場所づくり（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・空き住戸を改装した新たな交流拠点の運営を行うとともに、引き続き住民の声を聴くタウンミーティングを実施します。</li> <li>・自治会や他機関との共同による活動の展開や、地域住民のニーズなどに基づき、法人内連携による新規事業についても検討していきます。</li> </ul>

## 2 各事業拠点・事業本部の取組

1 「よこ糸カフェ」の運営と公益的な取組の推進	<p>● <u>よこ糸カフェの運営（見直し）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・共生センターが主催してきたよこ糸カフェ（共生社会実現に向けた職員の交流の場）について、所管を事業本部と各ブロックに変更し、共生のまちづくり連携と事業連携を一体的に対応できるよう運営体制を見直します。</li> </ul> <p>● <u>地域における公益的な取組等（見直し）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・新型コロナ感染により開催を中止していた各施設の食堂やカフェ等の公益的な取組について、事業本部・各ブロックと連携し、再開に向けて検討するとともに、新しい公益的な取組についても検討します。</li> </ul>
2 相談支援機能を活かした取組推進	<p>● <u>情報集約と新たな取組検討の仕組みの整備（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各事業拠点に集まった情報を集約し、新たな取組に繋げる仕組みを検討します。</li> </ul> <p>● <u>「伴走型支援」「断らない相談支援」の実践（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地域包括支援センターや居宅介護支援事業所が中心となり、法人内の各種サービスや地域の多機関との連携を強化し、地域で孤立する人をつくらず、必ずどこかに繋ぐよう、「伴走型支援」「断らない相談支援」に取り組みます。</li> </ul>
3 子どもたちを通じたまちづくり	<p>● <u>子どもたちを通じたまちづくり（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢者事業を多数実施している当法人の特色を生かした多世代交流の取組を推進するとともに、地域ニーズに応じて地域団体や関係機関と連携し、居場所づくりやこどもと地域住民とのコラボ事業など、公益的な取組を実施します。</li> <li>・SNS の利用をはじめ地域住民等への情報発信を積極的に行います。</li> </ul>

<p>4 ボランティアの積極的な受入れ</p>	<p>● <u>ボランティアの育成と参加（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティアの積極的な受入れ等、地域との関わりを大切にしつつ、社会参加の機会創出等につなげていきます。</li> <li>・ボランティアの組織化によって、地域で支え合うことができる仕組みの整備に取り組みます。</li> </ul>
<p>5 地域を支える人材の育成・啓発</p>	<p>● <u>福祉教育の推進（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉・介護の教育や啓発を行い、介護や福祉分野に関心、あるいは職業として意識してもらえるように取り組みます。</li> <li>・小・中・高校との連携授業等による学びの機会を継続して進めます。</li> <li>・人材研修センターと連携し、障害分野等を含め、広く他法人の介護職員等のキャリアアップに寄与できる人材育成・研修事業を検討します。</li> </ul>

## 基本目標 2 「より良いサービスを」

### 1 地域ケア（訪問介護事業・訪問看護事業等）

<p>1 訪問介護事業</p>	<p>● <u>加算取得に応じた質の高いサービス提供（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、特定事業所加算Ⅱを取得していますが、要件を満たしている事業所については、特定事業所加算Ⅰ（障害者総合支援及び介護保険）を取得し、加算取得に見合った質の高いサービス提供を目指します。</li> </ul> <p>● <u>サービス提供量の確保（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・必要なサービス提供量を確保するため、現在、70歳定年（80歳まで再雇用）となっているヘルパーの定年の引き上げ及び廃止について協議を進めます。</li> <li>・在宅相談員（サービス提供責任者）と在宅介護員（職員ヘルパー）の役割を一本化することにより、サービスの質を高めるとともに、サービス提供量の確保に努めます。</li> </ul> <p>● <u>医療的ケアについて（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで充分に対応できなかった医療的ケアのニーズに積極的に対応していけるよう議論を進めていきます。</li> </ul>
<p>2 夜間対応型訪問介護事業</p>	<p>● <u>新規事業への参入（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・次期法改正で予定されている定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービスとの統合を見据え、サービス提供エリアを縮小</li> </ul>

	しながら、同サービスへ移行していけるよう準備を進めます。
3 訪問看護事業	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>多様なニーズへの対応（継続）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・皮膚・排泄ケア認定看護師及び理学療法士と連携し、重度難病者やリハビリが必要なご利用者へも継続して対応していきます。また、法人内の多職種とも連携し、研修の実施を行います。</li> </ul> </li> <li>● <u>加算取得（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護報酬改定及び診療報酬改定に伴い、新設された加算等について精査を行い、積極的な加算取得を行い、更に質の高いサービス提供を目指します。</li> </ul> </li> </ul>

### 3 相談支援（地域包括支援センター・居宅介護支援等・介護予防推進）

1 地域包括支援センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>地域ケアの要としての取組について検証し、法人内の包括支援センター内でも共有していきます。</u></li> <li>● <u>委託事業の取組に限定せず、法人内の包括の役割について検証し、法人内のサービスとの連携を深めます。</u></li> </ul>
2 介護予防推進センター	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>フレイル予防の推進（継続）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護予防プログラム修了者の地域活動組織化、自主グループ化に繋げ、プログラム修了後の継続的なフォローアップを行います。</li> <li>・7カ所で実施している公園体操のさらなる拡大や地域特性を活かした「路地体操」を実施します。</li> <li>・修了生の受け皿として、通いの場の整備、あるいはボランティア育成やボランティア組織化等を行います。</li> </ul> </li> <li>● <u>関係機関との連携強化（継続）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人内の各サービス事業所をマネジメントし、法人の居宅介護支援事業所とサービス提供事業所がご利用者から選ばれる事業所となるよう取り組みます。</li> </ul> </li> <li>● <u>訪問介護予防事業の推進（継続）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポピュレーションアプローチの前段階にいる人たちへの個別対応として、訪問介護予防事業をさらに推進します。</li> </ul> </li> </ul>
3 居宅介護支援の経営の安定	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>法人内サービスとの連携（継続）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人内サービスの積極的な活用を進め、同一法人ならではのメリットを活かした情報共有や臨機応変な対応で、ご利用者</li> </ul> </li> </ul>

	<p>の多様なニーズに対応できるよう取り組みます。</p> <p>● <b>業務の効率化（継続）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・情報通信機器を活用したモニタリングの実施の実現に向け検討します。</li> <li>・基本的な業務の進め方を法人内で統一できるよう業務マニュアルを見直しつつ、各事業拠点の地域性に応じた事業展開を図ります。</li> </ul>
<p>4 業務効率化</p>	<p>● <b>ケアプラン連携システム検討に係るプロジェクトの設置(新規)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ケアプラン連携システムを全拠点にスムーズに導入できるよう事業本部とサービス事業所のメンバーによるプロジェクトを設置し、運用開始に向けて準備を進めます。</li> </ul>

#### 4 施設福祉（特養・ショート・デイ・ケアハウス・小規模多機能居宅介護・グループホーム）

<p>1 老朽化に伴う修繕・更新の実施</p>	<p>● <b>計画的な積立金の取り崩しによる修繕・設備等の更新（継続）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・開設から20年以上を超える施設が大半で、建物・附属設備等の老朽化により設備等の更新が必要であり、計画的に積立金の取り崩しによる修繕・設備等の更新に取り組み、安心・安全にご利用いただける施設を目指します。</li> </ul>
<p>2 新規事業の参入</p>	<p>● <b>定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービスの実施（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅のご利用者の心身の状況に応じて24時間365日必要なサービスを提供できるように、夜間対応型訪問介護との統合も視野に入れ事業の検討を行います。</li> </ul>
<p>3 既存事業の見直し</p>	<p>● <b>施設サービスの効率的な運営（見直し）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各施設共通で運用している特養入所指針の徹底を図り、スムーズな入退所を進めるとともに、法人内の居宅介護支援事業所と連携を図り、多くのご利用者にご利用いただけるようタイムリーなショートステイの空床利用を進めます。</li> </ul>
<p>4 サービスの質の向上</p>	<p>● <b>介護技術向上の取組（見直し）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ケアワーカー部会と人材研修センターによる介護技術指導者の育成と、ブロック単位等で介護技術の研修会を定期的実施します。また、動画の作成や研修動画ネット配信サービスを活用して、介護技術の向上に取り組みます。</li> </ul> <p>● <b>ノーリフティングケアの導入（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ご利用者の負担を軽減するとともに、職員の介護負担や疲労感を軽減し腰痛予防を促進するため、導入に向けて検討し</li> </ul>

		ます。
5	地域密着型サービス事業の連携	<p>● <u>小規模多機能部会の充実（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・4事業所の連携を目的に、管理者を中心とした部会を開催していますが、より連携強化とサービスの質の向上を図るため、今まで不定期で開催していた役職者会議と計画作成担当者会議を定期的で開催して連携を深めます。</li> </ul>
6	新型コロナへの対応	<p>● <u>インフルエンザと同等の対応（見直し）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・5類に移行後、感染対策は緩和されましたが、今後は面会時間の撤廃や面会時の飲食等、一定の感染対策は講じつつ、コロナ発生前の状況に戻せるよう努めます。</li> </ul>
7	施設事業運営の課題検討	<p>● <u>施設事業課題検討会議の開催について（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023年度は施設長を中心に必要時に開催してきましたが、2024年度は副施設長等を中心とした会議を定期的で開催して、施設事業運営の課題に特化した情報共有や課題の改善策等を検討します。</li> </ul>

## 5 児童福祉（児童館）

1	子どもの安心・安全な居場所づくり	<p>● <u>安全・安心な設備等の確保（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用児童数に応じた必要な面積の確保、建物や備品の点検、修繕などの環境整備を進めていきます。</li> </ul> <p>● <u>日常的な防犯対策及び大規模災害への対応（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日常的な防犯対策や、大規模災害に備えたBCP（業務継続計画）の定着、併設の施設や学校・地域諸団体等と連携した災害訓練等の防災対策に取り組みます。</li> </ul>
2	子ども主体の取組の推進（継続）	<p>● <u>「こどもまんなか社会」の実現（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「こども基本法」の理念である「こどもまんなか社会」の実現に向け、子どもが考えた企画の実施や、日常的に子どもの意見が尊重される運営を行い、子どもの主体性、自主性を尊重して取り組みます。また、想いを表現できない子どもの気持ちを引き出せるよう、常に子どもに寄り添い、全ての子どもの権利が等しく保障され、子どもの意見の尊重と子どもの最善の利益を優先することができるよう取り組みます。</li> </ul>

<p>3 多様な対象者への包括的な支援</p>	<p>● <u>妊娠前からの切れ目のない支援（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・プレママ・パパから中高生世代まで、幅広い対象者への事業を行い、切れ目のない包括的な支援に取り組みます。</li> </ul> <p>● <u>課題の早期発見と関係機関と連携した支援（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害や、不登校、貧困、児童虐待など支援が必要な児童に対して、課題の早期発見や支援ネットワークの構築、関係機関等との密接な連携を確保した対応などに取り組みます。</li> </ul>
<p>4 職員の資質の向上（継続）</p>	<p>● <u>法人内児童館での交流研修（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童館職員の資質の向上を図るため、2023年度から開始した法人内の4児童館で交流研修を継続実施します。</li> </ul>
<p>5 法人理念を意識した人材の育成</p>	<p>● <u>児童館版人事評価制度に連動した教育・育成制度の構築（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童館版キャリアパスを導入し、主任児童厚生員、副館長の役職に連動した研修とキャリアアップ制度を構築し、法人理念を具現化できる人材の育成に努めます。</li> </ul>

## 6 人材育成

<p>1 法人理念を意識した人材の育成</p>	<p>● <u>法人理念の共有（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「2030ビジョン」策定作業において、法人理念について経営職から現場職員に至るまで、対話を通じた理念の共有を図ります。</li> </ul> <p>● <u>階層別研修・専門研修の体系化（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年度は研修体系一体化に係る試行期間と位置付け、等級ごとの階層別研修と、職種別のスキルアップに向けた専門職研修の体系化を進めます。また、人事評価制度と連動することで、研修を通じて協会が求める人材像と各等級に求める役割・能力（スキル）を明確にします。</li> </ul>
<p>2 人事評価制度の浸透と確立</p>	<p>● <u>試行実施の継続（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023年4月より導入した新たな人事評価制度について、2024年度も引き続き試行運用（2025年度から本格運用）を行い、システム整備を進めるとともに、各職員の制度理解と納得感を深めるため、各種人事評価トレーニングを導入します。</li> </ul>

<p>3 法人内異動の活性化とキャリアモデルの確立</p>	<p>● <u>法人内異動の活性化（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法人全体のマネジメント力を高めるため、また、一般職員においても、キャリアアップの観点、ワークライフバランスの観点などから、旧部門に拘らない法人全体での人事異動を行います。</li> </ul> <p>● <u>キャリアモデルの確立（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>法人として標準的なキャリアモデルを確立させ、キャリアモデルに沿った人事異動や各種研修等を通じて、多様な視点を備えた人材の育成に努めます。</li> <li>多様なキャリア形成の実現に向け、法人内の異なる事業を短期間で体験できる法人内インターンシップ制度を検討します。</li> </ul>
-------------------------------	--

## 基本目標3「新しい組織と人で」

### 1 法人組織の一体化

<p>1 本部体制について</p>	<p>● <u>共生センター事務局体制の強化（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>協会が目指す共生社会実現に向けて、これまで兼職としていた共生センター事務局長について、2024年4月1日付で専任配置とします。</li> </ul> <p>● <u>小規模事業の経理事務への対応（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>従来の4児童館に加えて、2023年11月から4か所の小規模多機能型居宅介護事業所の経理事務を本部（経営企画室 経営企画部）で支援しており、小規模事業所の人員体制の観点から、引き続きこの体制を継続していきます。</li> </ul>
<p>2 ブロック制と事業拠点の体制</p>	<p>● <u>ブロック制の構築（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>2023年6月から運用開始したブロック制について、1年間の運用結果を検証するとともに、その検証結果を踏まえ、ブロックの最終形を確立し、段階的に本部から権限移譲が可能となるよう、その工程表を作成します。</li> </ul> <p>● <u>事業拠点の体制見直し（新規）</u></p> <p>① <u>西七条事務所（訪問介護及び居宅介護支援）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>施設西七条に併設されていることから、居宅介護支援の効率的な運営と、施設サービスと訪問介護サービスを一体的に提</li> </ul>

	<p>供できるよう、西七条事務所は廃止し、2024年7月に施設西七条として統合致します。</p> <p>②小規模多機能型居宅介護事業所「おがわ」及び地域密着型センター「桂坂」の管理体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで「おがわ」と「桂坂」の管理者について兼職としていましたが、管理体制を安定・強化するため、各々、管理者を専任体制に改めます。</li> </ul> <p>● <b>児童館の体制強化</b></p> <p>①主任の創設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童館については、これまで館長以外の役職者は配置していませんでしたが、次代の児童館長を育成する観点から、また児童館の運営に係る責任体制を明確にする観点から、2024年度より4児童館に各々1名の主任を配置します。</li> <li>・今後の運用状況を見極めつつ、副館長の選任についても検討していきます。(副館長は事務分掌等の規則で設置済)</li> </ul> <p>②児童館の人員体制の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童館の人員体制は基本的に委託料の範囲内での配置としてきましたが、新型コロナ等により欠員が発生した際の児童館同士の相互支援が困難なことや、毎年度のクラス数(学童クラブ登録者数)により人員体制の増減があることから、児童館の安定的な事業運営を実現するため、法人負担によりサポート的な位置づけの職員1名を加配します。</li> <li>・児童館は小規模事業で、かつ4館のみの運営となっているため、今後も、人員体制も含め、法人全体での支援について継続的に検討していきます。</li> </ul>
<p>3 職員人事制度の一体化</p>	<p>● <b>新給与労務管理システムの本格的運用(継続)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023年度に法人全体に共通する新たな人事・給与・労務管理システムを導入しましたが、旧部門で異なっていたネットワーク環境により、本来の機能を十分に活用できておらず、早期に環境を改め機能を活かすことができるよう取り組んでいきます。</li> </ul> <p>● <b>児童館の人事制度の一体化(新規)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2023年4月に日居宅及び日施設の両部門については、人事制度を一体化しましたが、児童館は京都市の委託事業であることから、一部の取扱い、福利厚生等を除いて、未だに就業及び給与規則は独自のものとなっています。高齢者福祉・介護とは違う事業特性(専門性の違い等)や委託事業(制</li> </ul>

	度の縛り等)であることを踏まえつつ、可能なものは法人で同じ取扱いにできるよう、検討を進めていきます。
4 人事の活性化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>法人全体で人事異動ができる仕組みの整備（継続）</b></li> <li>・法人全体を視野に入れたマネジメント力を育成するため、また、キャリアアップの観点、ワークライフバランスの観点などから、法人全体で異動できるよう人事異動を更に推進していきます。</li> </ul>
5 資金の一体化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>資金の一体化と新たな資金・積立計画の策定（継続）</b></li> <li>・各種積立金も一体化するとともに、各事業拠点の繰越資金について、事業運営に必要な資金を除き、法人本部で集約の上、新たな資金・積立計画を策定していきます。</li> </ul>

## 2 第3期中期経営計画・2030ビジョンの策定

1 計画策定の方向性	※「2 取組の方向性」の「(2) 重点項目」を参照。
---------------	----------------------------

## 3 組織のリスクマネジメント

1 リスク管理体制の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>苦情及び事故等事案に係る組織的対応の推進（継続）</b></li> <li>・大規模法人のメリットを活用し、事案の情報共有やその他情報（新型コロナ等）の共有を徹底し、リスクの低減に努めます。</li> <li>・重要事案については、事案発生後の第1報から完結まで、法人本部における進捗管理を徹底していきます。</li> <li>・リスクマネジメントガイドラインに基づき、法人全体及び拠点ごとに必要な取組（労災事故、個人情報事故の防止等）を進めます。</li> </ul>
2 不祥事発生防止の取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>再発防止の徹底・取組方法等の見直し（新規）</b></li> <li>・発生した個別事案について、原因究明及び再発防止の取組を徹底するとともに、リスクマネジメントガイドラインの取組についても、そのあり方について見直しを行います。</li> </ul>

<p>3 内部監査の実施</p>	<p>● <u>実施計画に基づく確実な実施（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・計画の確実な実施を目指すほか、制度の実施以降、年数が経過し、経営環境も変化し、着眼点も変わってきていることから、2025年度に向けて実施方法等も含め見直しを行います。</li> </ul>
<p>4 管理職に対する研修の実施</p>	<p>● <u>新たな組織体制下での研修の実施（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年度から新たに開始した法人統一の管理職研修（事務・財務・内部管理等）を継続して実施するとともに、内容の拡充（労務管理等）を図ります。</li> </ul>
<p>5 災害等対策について</p>	<p>● <u>災害等対策訓練の実施（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人の災害対策及び感染症ポリシー、各拠点のBCP（業務継続計画）に基づき、2023年度に導入した安否確認システムも活用し、継続的に訓練、研修等を行い、必要に応じて計画等の見直しを行います。</li> </ul> <p>● <u>施設における電源確保対策の検討・実施（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入所施設における災害時の電源確保対策について、導入可能な効果的な対応策について、順次、予算を確保して実施していきます。</li> </ul>

## 4 人材の確保・定着

<p>1 学卒者採用策の強化</p>	<p>● <u>採用計画・スキームの確立（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・就職フェア、実習生等ルートごとの採用目標数値を明確にし、それぞれ具体的なアプローチ策を策定、実施します。（目標数値：就職フェア8、実習生4、インターンシップ3、アルバイト2、学校3）</li> <li>・年度単位で学生へ効果的にアプローチができるよう、就活動向に応じた、学卒採用に関するスキームを確立させます。</li> </ul> <p>● <u>採用定着条件の整備（新規）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「京都で働く」をアピールし、府外の就活イベント等への参加を検討するとともに、転居に伴う費用補助や、住居支援策、奨学金補助制度なども合わせて検討します。</li> </ul> <p>● <u>学校連携の強化（継続）</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学校連携をさらに推進し、法人とのつながりを強化するとともに、実習生やインターンシップを積極的に受け入れ、学卒採用者の確保につなげます。</li> </ul>
--------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>外部との関係作り（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・共生センターの実施する法人主催イベントや各事業所での取組状況をタイムリーに共有できるような仕組みづくりを行い、その情報を適宜に法人内外に発信することで、採用活動につなげていきます。</li> </ul> </li> <li>● <u>職員の参画による学卒者対応（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・旧部門でそれぞれ運営していた、魅力発信チームとミラプロジェクトの新たな役割を構築し、チームメンバーが各種就職フェアから内定者のフォローまで、本部採用担当者とともに関わることで、入職者が安心して働くことができるような関係性を築きます。</li> </ul> </li> </ul>
<p style="text-align: center;">2</p> <p>中途採用制の見直し</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>前歴評価・キャリア採用（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・中途採用者の前歴換算の評価年数について、更に中途採用者の待遇を向上させ、人材確保ができるよう、見直しを検討します。</li> <li>・中途採用者のこれまでの役職経験等に応じ、雇入れ時から役職者として採用できる制度の構築を検討します。</li> </ul> </li> <li>● <u>中途採用窓口の拡充（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業拠点でも募集・選考を行えるよう調整し、事業拠点ごと迅速かつ柔軟に職員を採用できる仕組みを構築します。</li> </ul> </li> <li>● <u>退職状況に応じた対応（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・人材紹介や外国人労働者、ワークシェアリングサービス等の利用を推進する等して人材の採用を行います。</li> </ul> </li> </ul>
<p style="text-align: center;">3</p> <p>人材の定着策</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <u>ライフサポート制度の充実（継続）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ライフサポート制度について、引き続き充実に向けて検討します。（これまで不妊治療とがん治療のための制度を整備）</li> </ul> </li> <li>● <u>雇用形態の柔軟な運用（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ヘルパーが施設ケアワーカー等との兼職を円滑に行える仕組みの構築や、現行の準職員制度、地域限定職員制度に規定される職種について見直しを図り、多様な働き方の実現に向け検討を進めます。</li> </ul> </li> <li>● <u>女性職員の活躍推進（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・更なる女性職員の活躍の推進と管理職への登用の機会を引き上げるため、必要な研修等を行うとともに、効果的な取組内容を検討、実施します。</li> </ul> </li> <li>● <u>65歳定年制度（新規）</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員が長く働き続けられるとともに、法人として職員を安定期に確保できるよう、正職員の定年を65歳に引き上げることに</li> </ul> </li> </ul>

	<p>について検討・実施します。併せて、定年以後の嘱託職員などの働き方についても並行して検討します。</p> <p>● <b>副業制度の検討（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法定休日や36協定の範囲内で、法人内副業の検討をします。</li> </ul>
--	--

## 5 経営改善について

<p>1 既存事業の見直し</p>	<p>● <b>訪問介護</b></p> <p>①ヘルパー労働条件の整理・簡素化（新規）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現行の複雑で多様な設定のヘルパー給与手当について、支給目的が業務実態に見合っているか検証しながら、ヘルパー給与体系を簡素化・調整し、給与精算に係る職員の業務負担を軽減します。</li> </ul> <p>②加算の取得（新規）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・現在、全事業所において特定事業所加算Ⅱを取得していますが、要件を満たしている事業所について、特定事業所加算Ⅰ（障害者総合支援及び介護保険）を取得していきます。</li> </ul> <p>③事業拠点について（継続）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ご利用者の地域ニーズや他事業所によるサービスの充足状況等を勘案し、拠点体制の見直しを図ります。</li> </ul> <p>● <b>夜間対応型訪問介護（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・次期法改正で予定されている定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービスとの統合を見据え、サービス提供エリアを縮小しながら、同サービスへ移行していけるよう準備を進めます。</li> </ul> <p>● <b>訪問看護（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護報酬改定及び診療報酬改定に伴い、新設された加算等について精査を行い、積極的な加算取得を行い、経営の安定化を図ります。</li> </ul> <p>● <b>居宅介護支援（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業所加算Ⅰを取得可能な事業所を選定し、経営の安定を図るとともに、質の高いケアマネジメントの提供を図ります。</li> <li>・報酬改定で示された介護支援専門員の新たな取扱い件数を取り入れるため、内容・手順等を精査します。</li> <li>・地域包括支援センターとの情報共有や連携を密にし、新規ご利用者の安定的確保に努めます。</li> </ul> <p>● <b>デイサービス（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ニーズの多様化等により、従来サービス提供だけでは届かなくなっている状況でもあり、稼働率改善のためにもサービス提供時間の見直しや人員体制の見直し、状況によっては定員の見</li> </ul>
-----------------------	---

	<p>直しも含めて検討します。</p> <p>● <b>施設経営の安定化（継続）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・タイムリーに各事業の稼働率の把握に努め、経営の安定化を図るとともに、各事業による人員配置の適正化を検討し人件費の削減に取り組みます。また、物価上昇等への対応策として、法人全体またはブロック単位等での一括購入や購入先の見直し等を実施し、事務費・事業費の経費削減に取り組みます。</li> </ul>
<p>2 新たな事業の検討</p>	<p>● <b>定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービス（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・次期法改正で予定されている定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービスについて、現在実施している夜間対応型訪問介護事業との統合を見据えて検討を進めます。</li> </ul> <p>● <b>西野山団地の取組を踏まえた新規事業の検討</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2024年度より空き住戸を活用した新たな交流拠点を設け、引き続きタウンミーティング等の運営を進めていきますが、この中で住民等のニーズを踏まえ、必要に応じて新規事業の検討を行います。</li> </ul>
<p>3 各種経費の見直し</p>	<p>● <b>各種経費の見直し（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・組織の一体化を踏まえ、物品購入に当たっては、法人で一括購入する等、効率的・効果的な物品等購入を徹底し、コストの削減に努めます。</li> </ul>
<p>4 その他経営安定の取組</p>	<p>● <b>予算執行管理と経営分析（継続）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・経営企画室、事業本部、ブロックによりの確な予算執行管理を行うとともに、執行状況を踏まえた経営分析を行い、経営的に課題のある事業等については、常務理事会で対策を都度検討し、早期に対策を講じることができるよう取り組みます。</li> </ul> <p>● <b>加算に向けた精査（新規）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護報酬全体の改定率は1.59%プラス（介護職員の処遇改善分が「+ 0.98%」、その他の改定率が「+ 0.61%」）となり、改定への影響を検証するとともに、新しい加算も創設されているため、既存の加算も含めて取得に向けて精査します。（※個別の事業の取組に関しては、「既存事業の見直し」を参照）</li> </ul> <p>● <b>資金の一体化と新たな資金・積立計画の策定（継続）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各種積立金も一体し、整理するとともに、各事業拠点の繰越資金について、事業運営に必要な資金を除き、本部で集約の上、新たな資金・積立計画を策定していきます。</li> <li>・新型コロナや物価高騰等の不測の事態が生じたとしても、各事業所の運営や収支に影響が生じないよう、また経営安定に資する投資が可能となるよう新たな積立金を検討します。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>法人全体の経営指標の作成（継続）</b><ul style="list-style-type: none"><li>・各事業の状況を客観的に評価・分析し、経営改善に向けた取組を推進できるように進めていきます。</li></ul></li><li>● <b>寄付等の検討（継続）</b><ul style="list-style-type: none"><li>・共生社会やまちづくりの取組を進めるに当たっては、継続性と地域住民が当事者意識を持って関わり、参画していただくことが重要になります。このため、地域住民や多くの関係者に取組の主旨や重要性等を伝え、その理解と共感のもと、広く寄付金等を募ること等を検討していきます。</li></ul></li></ul>
--	---

## 4 事業別計画数

### 1 地域ケア

#### (1) 訪問介護

##### ○ ヘルパー数

	2024年度 計画	2023年度		2023年3月 実績
		9月実績	計画	
ヘルパー数	1,010	1,108	1,200	1,132
うち契約ヘルパー数	240	269	300	274

##### ○ ヘルパー採用者数

	2024年度 計画	2023年度		2022年度 実績
		9月実績	計画	
採用者数	30	15	50	22
協会内養成研修修了者	10	0	20	7
外部有資格者	20	15	30	15
(参考) 協会内養成研修修了者数	25	22	60	47

##### ○ 在宅介護員（職員ヘルパー数）

	2024年度 計画	2023年度		2023年3月実績
		9月実績	計画	
在宅介護員(フルタイム)	30	24	33	25
在宅介護員(短時間)	50	62	70	72

○ 派遣件数

		2024年度 計画	2023年度		2023年3月実績	
			9月実績	計画		
利用者数		4,691	4,705	4,930	4,713	
内 訳	介護保険 要介護1~5	2,885	2,906	3,026	2,919	
	介護保険 要支援1・2	1,066	1,059	1,107	1,057	
	総合 事業	介護型	1,032	1,023	1,067	1,015
		生活支援型	34	36	40	42
		支え合い型	0	0	0	0
障害者総合支援		740	740	797	737	

(参考)事業所別派遣件数

		2024年度 計画	2023年度		2022年 3月実績
			9月実績	計画	
A ブロック	北事務所	591	591	686	575
	小川事務所	355	349	378	359
B ブロック	朱雀事務所	435	430	412	421
	太秦事務所	395	397	403	399
C ブロック	高野事務所	693	700	690	690
	山科事務所	563	548	602	560
	醍醐事務所	235	262	280	270
D ブロック	西七条事務所	218	210	214	207
	西京事務所	383	367	404	391
E ブロック	南事務所	305	299	297	293
	伏見事務所	518	552	564	548

※件数は、介護保険(日常生活支援総合事業含む)、障害者総合支援の合計数

○ ほのぼのサービス(介護保険制度適用外=独自サービス)

	2024年度 計画	2023年度		2022年3月実績
		9月実績	計画	
利用者数	170	159	170	196

○ 育児支援ヘルプ事業(利用者数)

	2024年度 計画	2023年度		2023年3月 実績
		9月実績	計画	
利用者数	32	21	50	61
育児支援ヘルパー派遣事業	17	15	27	35
第三子以降産前産後ヘル パー派遣事業	15	6	23	26

**(2) 夜間対応型訪問介護 (E ブロック ナイトケアセンター南)**

	2024年度 計画	2023年度		2023年3月実績
		9月実績	計画	
実利用件数	335	335	364	317
定期巡回(訪問回数)	739	718	1,000	936
随時訪問(訪問回数)	221	193	335	270

**(3) 訪問看護ステーション (E ブロック ぱあとなあず南)**

	2024年度 計画	2023年度		2023年3月実績
		9月実績	計画	
利用者数	55	50	55	42

**2 相談支援**

**(1) 地域包括支援センター (指定介護予防支援事業を含む)**

		A ブロック		B ブロック		D ブロック	E ブロック
		紫野	小川	本能	西院	修徳	久我の杜
2024 年度計画予防給付管理(件)		2,904	3,360	3,120	5,880	1,560	3,600
2023 年度	上半期実績予防給付管理 (件)	1,846	1,595	1,609	2,992	730	1,667
	計画予防給付管理(件)	3,000	3,180	3,000	5,760	1,560	3,600
2022 年実績予防給付管理(件)		3,384	3,278	2,992	5,821	1,516	3,359

**(2) 居宅介護支援 (給付管理の年間件数)**

2024年度 計画	2023年度		2023年3月実績
	9月実績	計画	
4,188	4170.5	4211.5	4078.5

## (参考)事業所別給付管理件数

		2024年度 計画	2023年度		2023年 3月実績
			9月実績	計画	
A ブロック	紫野	187.5	177.5	150	146.5
	北事務所	246	250	256	251.5
	小川事務所	280	278	311	279
B ブロック	本能	149.5	137	112.5	115
	朱雀事務所	510	510	480	508.5
	西院	136	132.5	136	134
	太秦事務所	272	278.5	262	281.5
C ブロック	高野事務所	440	459	451	427
	山科事務所	265	263.5	277	262
	みささぎ	35	35	35	31.5
	醍醐事務所	215	197.5	220	207
D ブロック	修徳	134	132	140	138
	西七条	142	114.5	114	115
	西七条事務所	135	139	161	135
	西京事務所	225	240	267	250
E ブロック	塔南の園	114	111	114	113
	南事務所	212	212	226	205
	久我の杜	130	126	137	110.5
	伏見事務所	360	377.5	362	368.5

## (3) 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・Aブロック 小川）

一般介護予防事業		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
2024年度計画回数(回)		465	0	12	500	648	8
2023年度	上半期月末実績回数 (回)	219	1	4	23	557	25
	計画回数(回)	380	2	12	70	1,500	0
2022年度実績回数(回)		375	0	0	43	988	31

※ その他:学区の集団健診やすこやかフェアの会場へ出向き、予防推進センターのPRや介護予防教室の案内を実施

### 3 施設福祉

#### (1) 特別養護老人ホーム

	A ブロック		B ブロック	D ブロック		E ブロック	
	紫野	小川	本能	修徳	西七条	塔南の園	
利用定員(人)	60	90	90	80	56	76	
<b>2024年度計画利用率(%)</b>	<b>97.0</b>	<b>95.8</b>	<b>95.2</b>	<b>95.0</b>	<b>94.7</b>	<b>96.2</b>	
2023年度	上半期実績利用率(%)	94.1	91.6	95.9	93.9	91.8	92.4
	計画利用率(%)	97.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0
2022年度実績利用率(%)	91.4	92.3	95.5	90.4	92.8	95.9	

#### (2) ショートステイ

	A ブロック		B ブロック	D ブロック		E ブロック	
	紫野	小川	本能	修徳	西七条	塔南の園	
利用定員(人)	空床利用型	10	10	20	4	10	
<b>2024年度計画利用率(%)</b>		<b>125.0</b>	<b>136.0</b>	<b>115.0</b>	<b>123.9</b>	<b>110.0</b>	
2023年度	上半期実績利用率(%)		112.7	120.4	100.4	84.9	106.6
	計画利用率(%)		125.0	123.5	115.0	112.0	117.0
2022年度実績利用率(%)		124.7	108.3	107.5	96.6	109.9	

#### (3) 老人デイサービスセンター

	Aブロック		Bブロック		Dブロック		Eブロック		
	紫野	小川	本能	西院	修徳	西七条	塔南の園	久我の杜	
利用定員(人)	40	30	35	35	30	30	35	30	
<b>2024年度計画利用率(%)</b>	<b>73.8</b>	<b>80.0</b>	<b>84.0</b>	<b>83.0</b>	<b>75.0</b>	<b>70.8</b>	<b>80.0</b>	<b>80.0</b>	
2023年度	上半期実績利用率(%)	74.0	80.7	86.2	77.3	71.3	61.7	75.7	78.8
	計画利用率(%)	78.0	80.0	83.1	83.0	80.0	82.4	70.0	80.0
2022年度実績利用率(%)	68.6	74.9	75.3	78.8	75.3	73.9	63.1	69.0	

#### (4) 小規模多機能型居宅介護事業所

	Aブロック	Bブロック	Cブロック	Dブロック	
	小川	山ノ内	みささぎ	桂坂	
利用定員(人)	24	25	25	25	
<b>2024年度計画利用率(%)</b>	<b>75.0</b>	<b>82.0</b>	<b>85.0</b>	<b>85.2</b>	
2023年度	上半期実績利用率(%)	60.4	68.0	91.3	76.8
	計画利用率(%)	81.3	82.0	85.0	76.0
2022年度実績利用率(%)	61.2	88.0	86.0	70.3	

#### (5) 認知症対応型通所介護事業 (Aブロック 紫野)

利用定員(人)		12
<b>2024年度計画利用率(%)</b>		<b>58.1</b>
2023年度	上半期実績利用率(%)	47.1
	計画利用率(%)	63.5
2022年度実績利用率(%)		56.8

#### (6) 認知症高齢者グループホーム (Dブロック 桂坂)

利用定員(人)		9
<b>2024年度計画利用率(%)</b>		<b>96.0</b>
2023年度	上半期実績利用率(%)	94.3
	計画利用率(%)	95.0
2022年度実績利用率(%)		92.2

#### (7) ケアハウス (Eブロック 久我の杜)

		久我の杜
利用定員(人)		50
<b>2024年度計画利用率(%)</b>		<b>98.0</b>
2023年度	1月末実績利用率(%)	99.7
	計画利用率(%)	99.0
2022年度実績利用率(%)		100.0

## 4 児童福祉

#### (1) 学童クラブ登録見込み数

	C ブロック		D ブロック	E ブロック	計
	錦林	明德	修徳	塔南の園	
<b>2024年度当初登録見込数(人)</b>	<b>194</b>	<b>187</b>	<b>252</b>	<b>82</b>	<b>715</b>
支援の単位(クラス数)	4	4	5	2	
(参考)2023年度当初登録数(人)	191	179	248	94	712
支援の単位(クラス数)	4	4	5	2	—

## (2) 障害のある児童の学童クラブ登録見込み数

	C ブロック		D ブロック	E ブロック	計
	錦林	明德	修徳	塔南の園	
2024年度当初 障害のある児童の学童クラブ登録見込数(人)	22	13	12	17	64
(参考)2023年度当初 障害のある児童の学童クラブ登録見込数(人)	18	11	11	14	54

## 5 人材研修センター(人材マネジメント室)

### (1) 介護職員初任者研修

	2024年度 計画	2023年度		2022年度 実績
		4月～9月 実績	計画	
修了者数	60	33	60	47

※年4回開講(1クール60名定員)

### (2) 介護福祉士実務者研修

	2024年度 計画	2023年度		2022年度 実績
		4月～9月 実績	計画	
修了者数	40	0	40	32

※年2回開講(1クール60名定員)

### (3) 喀痰吸引等研修事業(第3号研修)

	2024年度 計画	2023年度		2022年度 実績
		4月～9月 実績	計画	
修了者数	200	74	200	130

※年4回開講(1クール60名定員)

### (4) 京都市支え合い型ホームヘルプサービス従事者養成研修

	2024年度 計画	2023年度		2022年度 実績
		4月～9月 実績	計画	
修了者数	30	6	30	21