

2023年度事業報告

1 2023年度取組状況

2023年度は、4月に2003年度から継続してきた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の上、法人組織が一体となった新たな組織体制に再編し、法人組織を機能させていくための新しい仕組みづくりを中心に取り組みました。

一方で、新たな福祉・介護人材の確保難により多くの事業所で欠員状況が発生するとともに、新しい組織の仕組みへの適応等で負荷がかかる中、職員が業務上の相違工夫を行うこと等により、2023年度の収支差額は、前年度の約2千4百万円の赤字から約1億1千6百万円の黒字となり、法人全体として3期ぶりの収支黒字となりました。

新型コロナウイルス感染症（以下、「新型コロナ」という）の対応に関しては、特に下半期以降は特養での入館・面会制限を大幅に緩和する等し、パンデミック以前の通常の事業運営に戻りつつあります。また、共生社会の実現に向けての各事業所の取組（地域における公益的な取組も含む）も徐々に再開するとともに、山科区西野山団地の活性化に向けた取組を進めました。

第3期中期経営計画（以下、「第3期計画」という）については、2024年度からの開始予定としましたが、新たな法人の未来ビジョンを定めることが必要と判断し、2024年度からの計画期間を延期した上で、名称も「2030ビジョン」とし、2024年度に改めて策定作業を進める予定です。

（1）ご利用者や地域を取り巻く環境

2020年に始まった新型コロナの大規模感染は、約3年に渡り継続し、2023年度に入ってから収束傾向となり、当法人の事業所においても、事業休止は1か所に留まり、施設における入館・面会制限の撤廃や地域行事への参画など、各種取組やサービス提供については通常の事業運営に戻りつつあります。しかしながら、3年に渡るコロナ禍により、高齢者、障害者、子ども達や子育て家庭を取り巻く環境は大きく変わり、収束に向かっている現在においても、その影響は大きなものがあります。

高齢者及び障害者においては、長期間に渡り、度々発出される外出や社会的な活動の制限により、身体能力の低下による重度化、それに伴う家族等の介護者の負担の増加など、介護等を取り巻く状況はより深刻さを増しています。

一方で児童についても、長期に渡り親子ともにストレスフルな環境の中で日常生活を過ごすことが多くなり、子ども達の不登校や児童虐待等が増加傾向にある等、子ども達の健やかな育成に向けて大きな影を落としてい

ます。

更には、これら課題を抱える高齢者世帯、障害者、子育て世代を支えるべき地域社会においても、社会的な行動が制約される中でその繋がりは以前にも増して希薄なものとなり、高齢者や子育て世代等の地域からの孤立が社会的な問題となっています。

その他、新型コロナは高齢者、障害者、子ども達のみならず、社会・経済活動全体に大きな影響を与えており、当法人においても、社会福祉法人として従来の制度的な枠組みでの対応のみならず、地域全体で多世代（特に高齢者、障害者、子ども達及び子育て家庭）を支援できる枠組みの構築に向けた取組が求められています。

（２）人材の確保・定着状況

正職員の採用、退職状況について、２０２２年度と比較し法人全体では、採用数、退職数ともに極端な変化は見られませんが、旧部門別にみると施設部門の退職者数が増加しており、非正規職員による退職補充の傾向が高まることで、正職員への業務負荷が集中する等、人員体制に影響を与えています。なお、退職理由は、体調不良や家族介護、家庭事情が例年通り上位を占めますが、若年層において、“他業界への転職”が数件あり、ここ数年にはない退職理由として目立ちました。

新卒者採用については、２０２０年度及び２０２１年度は一桁の採用者数となっていました。２０２２年度からは増加傾向にあり、その理由として法人組織一体化に伴う以下の要素に起因するものと認識しています。

- ２０２２年度より組織一体化を意識して、別々に採用活動（学校関係、各種就職フェア、パンフレット作成等）を進めてきた旧居宅部門と旧施設部門の採用担当者が協力して採用活動を進めるようになったこと。
- 各々の部門の事業や取組しかアピールできなかったが、共生社会の取組を含め、法人全体（児童館含む）の事業や取組をアピールできるようになったこと。
- 法人全体で実習やインターンシップを積極的に受け入れるとともに、意識して実習生からのアルバイト採用や法人全体の各種取組へのボランティア参加等につなげるケースが増加したこと。

【入退職者の状況】

（ ）は新卒者数

単位：人

		2023 年度		2022 年度		2021 年度		2020 年度	
		採用	退職	採用	退職	採用	退職	採用	退職
正職員	入退職者数	48(17)	68	51(13)	67	59(8)	53	56(8)	62
	協会離職率	9.6%		9.1%		7.1%		8.2%	
	全国離職率	—		13.6%		13.6%		13.2%	
ヘルパー	入退職者数	29	93	22	129	35	112	55	87
	協会離職率	9.0%		11.4%		9.1%		6.9%	
	全国離職率	—		13.3%		12.9%		13.8%	

※全国離職率：介護労働安定センター「介護労働実態調査」より

(参考) 旧部門別 正職員入退職者数(ヘルパー除く) ()は新卒者数 単位:人

	2023 年度		2022 年度		2021 年度		2020 年度	
	採用	退職	採用	退職	採用	退職	採用	退職
居宅部門	6(4)	12	7(1)	24	19(1)	6	17(0)	8
施設部門	40(11)	56	42(11)	42	39(6)	45	38(8)	54
児童部門	2(2)	0	2(1)	1	1(1)	2	1	0

(3) 第2期中期経営計画の取組状況

2023年度は、第2期中期経営計画(以下、「第2期計画」という)の最終年度となり、4月には第2期計画の最大の取組目標であった法人組織の一体化を実現しました。

①基本目標1「地域共生社会へ」

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、法人内の共生社会・まちづくりに向けた啓発活動を推進するとともに、新型コロナの影響で停滞していた各事業所の取組(地域における公益的な取組を含む)も徐々に再開しました。また、山科区西野山団地の取組においては、新たな交流拠点の設置に向けて取り組みました。一方で、法人の経営上の大きな課題となっている収支状況の改善を図りつつ、共生社会実現に向けた取組を継続的に推進していくためには、職員の意識啓発はもとより、人材の確保と財源の裏付けが必要となっています。

②基本目標2「より良いサービスを」

法人組織の一体化を受けて、各事業所を地域ごとに管理するブロック制を導入し、ご利用者の多岐に渡る福祉・介護ニーズや、地域の様々な課題に対して各事業所が連携して対応していくための体制整備に努めるとともに、新たな人事評価制度を導入(2023年度は試行実施)し、法人が求める人材像を実現していくための研修を開始しました。また、旧部門間で異なっていたグループウェア(社内メール等)についても一本化し、ご利用者や地域の情報を法人全体で共有できる仕組みを整備しました。

③基本目標3「新しい組織と人で」

4月に法人組織が一体化されたことに伴い、本部の再編、経理事務・財務及び各種人事制度の新たな仕組みの整備に努めましたが、想定以上に調整事項が多く、2024年度も引き続き新たな仕組みの整備に努めていきます。また、人材の確保・定着に向けては、法人の魅力づくりとその情報発信を同時平行で進めることが必要との観点から、外部のパートナーに参画してもらっての取組を進めました。更に経営改善に向けては、既存事業の見直し、新規事業の検討、各種経費の見直しを進めました。

(4) 2023年度の重点項目の主な取組状況

① ブロック制の導入～事業部門別の事業管理体制から地域(ブロック)単位の事業管理体制へ

- 各事業拠点を5つの地域ブロックに分けて管理する体制とし、各ブロックにブロック長を配置するとともに、各ブロックを2名の事業本部長が分担して統括する体制としました。
- ブロック内の各事業拠点が制度事業及び共生のまちづくり等の取組において連携が取れるよう、ブロック会議等の運用を開始し、各事業の理解や事業運営上の課題等の共有に努めました。
- 各ブロックと法人本部との間で、現場の経営、事業運営の状況等の情報共有、法人全体で調整が必要な事項等を協議するため、月例で事業推進会議（事業本部長、副本部長、ブロック長、地域共生社会推進センター代表、事業本部の部長で構成）を開催しています。
- 今後も、ブロック制の運用状況を見定めながら、段階的にブロック（長）へ権限移譲していく一方で、本部体制についても見直しを進めていく予定としています。

② 共生社会・まちづくりの推進

- 地域共生社会推進センター（以下、「共生センター」という）が運営している「よこ糸カフェ」（共生のまちづくりの組織風土醸成のための職員交流の場）を、ブロック単位で開催する等、共生センターと各ブロックの連携・協働による共生社会・まちづくりの取組を推進していくための基盤づくりとして進めました。
- 山科区西野山団地の活性化に向けた取組について、週1回、「団地カフェ」を開催し団地住民が定期的に交流を図れる場を確保するとともに、団地住民等と大阪（堺市茶山台団地）の先進的な取組を視察し、同団地の再生に向けた取組を推進していくことができるよう努めました。下半期においては、団地の空き部屋を活用した新たな交流拠点をつくるため、市内の大学等と連携して、空き部屋のリフォームについて検討の上、工事に着手し、2024年6月からの運用開始を見込んでいます。

③ 法人理念を意識した人材の育成

- 2023年4月から新たに導入した人事評価制度（2023年度は試行運用）において協会が求める人材像を明らかにしたところですが、この人材像に基づき、評価者研修及び被評価者研修を開始しました。同制度については、2024年度からの本格運用を目指してきましたが、システム整備に想定以上の時間を要し、かつ、運用面での課題の調整も必要となり、2024年度も試行運用となりますが、これらの研修を継続し、法人理念を具現化できる人材の育成に努めます。
- 法人全体を視野に入れたマネジメント力を培うため、2023年4月に経営職及び管理職について旧の部門を超えた人事異動を行いました。下半期においては、法人の様々な事業や職種を経験することで法人理念や法人全体を意識できる人材を育成するため、組織の状況、職員の意向やそのキャリアアップも踏まえ、2024年4月に一般職員にまで対象を広げた人事異動を行えるよう検討しましたが、現場で多くの欠員が発生している状況と、新たな法人組織下でのキャリアモデルができていないことから、必要最低限の異動にとどまりました。今後は法人一体化の主旨（法人のスケールメリットを活かす）を活かせるよう、早期にキャリアモデルの形成に取り組む等、法人全体で人事異動ができる環境の整備に努めていきます。

④ 法人内外の情報を法人全体で共有できる仕組みの整備

- ご利用者や地域のニーズを法人全体でタイムリーに共有できるよう、これまで3部門で異なったグループウェア（社内メール等）について統合を図り、2023年11月に法人で一つの新しいグループウェアを導入しました。
- 組織内の情報伝達に関して、これまで3部門によりその仕組みが異なりましたが、新たにブロック会議（ブロック内の事業拠点長などで構成）や事業推進会議（事業本部とブロック長などで構成）を設置し、法人全体で同じ枠組みを整備しました。
- 一方で、法人の規模が大きいこと等から、丁寧な説明が必要な重要な情報の伝達（事業計画や重要な取組など）には課題があり、本部、各所属長、現場職員が同様の情報伝達ができる環境（情報の選択や伝達方法など）を整えることが課題となっています。

⑤ 災害対策 BCP(事業継続計画)の作成

- 2024年4月より、全ての介護サービス事業者に対して、BCPの策定、研修及び訓練の実施が義務化されることに伴い、2022年度に各事業拠点で策定したBCPに基づき、下半期に各事業拠点で訓練を行いました。
- BCPの策定に関連して、職員の安否確認システムの導入について検討を進め、2024年度より導入するとともに、特別養護老人ホーム等の入所施設における非常用電源確保策について引き続き検討を進めていきます。

⑥ 経営改善の取組推進

- 法人の収支状況の改善に向け、事業本部及びブロック長を中心に見直すべき既存事業や新規事業等に係る要素の洗い出し作業を行い、下半期から項目別の協議体を設置・検討し、実施可能なものから対応し、訪問介護事業の見直しや、新たな事業については今後も継続的に協議していきます。
- 収支状況が厳しい事業や小規模事業所等について、本部で経理事務を行う等、人員体制の見直しを進めました。
- 業務の効率化を図るため、これまで部門ごとに異なってきた人事・給与管理システムについて統一できるよう、新たなシステムを導入し、下半期から本格的に運用を開始しました。
- 燃料費・食材費の高騰等による大幅な支出増等の状況を踏まえて、法人全体でコストダウンを図れるよう、一括購入の検討、購入物品・備品等の購入単価の見直し等を進めました。

⑦ 第3期(2024~2028年度)中期経営計画の策定

- 2024年度からの第3期計画の策定に向けて、常務理事会で法人のビジョン、ミッション等について協議している中で、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、4月の法人組織の一体化を受け、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に至りました。
- また、第3期計画では、福祉・介護人材の確保とその定着が最大の課題となることから、人材の確保と定着に向けた法人の魅力づくりの取組を推進するため、職員や外部の関係者（評議員、地域の方々、民間企業、学生）の声を丁寧に聞き、その意見等を計画に反映できるよう、第3期計画の開始時期を延期するとともに、計画の名称を「2030ビジョン（2030年度までのビジョン）」とし、改めて2024年度に策定作業を行うこととなりました。

2 取組内容

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

2023年度事業計画	2023年度の取組状況
1 まちづくり・居場所づくりの推進 <u>(1) 西野山団地の活性化・居場所づくり</u> ・今後も交流を継続するとともに、新規事業も含めた住民主体のまちづくりを提案します。 <u>(2) ブロックと連携した居場所づくり推進</u> ・法人内に新たに設置するブロックと連携し、各事業拠点における取組を支援します。	(1) 西野山支え合い活動創出会議への参加。 (1) 団地カフェの実施。(週1回) (1) タウンミーティング(5月、8月、10月、2月)の開催。 (1) 団地住民、関係者と先進的実践の視察(大阪) (1) 団地の空き住戸2部屋を賃借し(目的外使用)、京都女子大学生生活造形学科と連携の上、リノベーションを検討・設計し、新たな活動・交流拠点づくりに着手。 (1) 当該取組について、ニッセイ財団の助成金を申請し、高い評価を得て認可。 (2) 公益的取り組みの集約を実施。 (2) 各事業所の居場所づくり等の取組について、ヒアリングを実施。
2 共生社会実現に向けた組織風土づくり <u>(1) よこ糸カフェの開催</u> ・法人の職員の意識啓発と交流のため、隔月で開催します。 <u>(2) 地域共生マガジンの発行</u> ・内外の取組や共生センターの情報を掲載し、年2回発信します。 <u>(3) 事例検討会・研修の実施と事例集の作成</u>	(1) 共生センター主催の取組から、ブロックと連携した企画運営へシフト。(ブロック単位での開催)(6回開催…4・6・8・10・12・2月) (2) よこ糸カフェの報告について5回発信。 (3) ファシリテーション研修(3回シリーズ)を

・協会全体での取組を推進するため、コミュニティワークを担える人材を育成します。 <u>(4) 職員の共生社会・まちづくり活動への主体的参加の促進</u> ・職員が立案、プレゼンテーション（コンペ）を行う等、職員の想いが実現できる取組を推進します。	開催し、最終日に3つのグループが内部理事やブロック長等に対して成果発表。（9月29日、11月24日、1月26日） (4)「2200人のエピソード&アイデア募集」を企画・立案したが、2024年度から取り組む「2030ビジョン構想プロジェクト」の中で、効果的に実施できるよう延期。 (4) ファシリテーション研修受講者より、受講内容を踏まえての2024年度に向けた取組企画（自分達の職場のヒーローを数珠繋ぎに紹介する企画）の提案。（2024年度の実施に向けて企画・立案予定）
3 共生社会実現に向けた法人内外への啓発活動 <u>(1)「第2回地域共生推進フォーラム」の開催</u> ・協会の取組を集約し、内外にその成果等を発表します。 <u>(2) 共生センターの取組発信</u> ・共生センターの取組や協会の公益的な取組等について	(1) 12月15日に実施。（参加者101名） ・一般社団法人プラスケア代表理事の西智弘氏による社会的処方テーマにした講演。 ・ご利用者と職員の関わりエピソードを紹介する「協会ラヂオ」企画を実施。 (1)「これからの1000年を紡ぐ企業認定」 ・京都市が取り組んでいるビジネスを通じて社会的な課題の解決に向けて取り組む企業を後押しする「これからの1000年を紡ぐ企業認定」の募集があり、社会・地域貢献部門（日々の活動を通じて社会的課題やSDGsの推進に取り組む事業者を認定）に応募。 ・審査の結果、地域共生社会実現のため、多様な地域福祉サービスの提供、福祉人材の育成、地域コミュニティの活性化等、幅広い課題に取り組んでいること等を評価され、市内の社会福祉法人として初めて認定。 (2) インスタグラムにて共生センターの取組について発信。

て、InstagramやYouTube等で内外に発信します。	・上半期投稿数 51投稿 ・総インプレッション 17,136 (2) 京都新聞オレンジ(認知症啓発キャンペーン)への協賛。 (2) 京都市からの依頼により、5月26日に開催された「令和5年度社会福祉法人役員等研修会」(京都市主催)において、共生センターの取組を紹介。
---------------------------------------	--

2 各事業拠点・事業本部の取組

1 居場所づくり等の取組再開とブロック制を活用した取組推進 (1) 居場所づくりの再開等 ・新型コロナが5類に引き下げられることを受け、カフェや食堂事業等の各種居場所づくりを順次再開します。 (2) ブロック制を活用した取組推進 ・新たに導入するブロック制のもと、各ブロックにおいて、共生センターと連携し、ニーズ把握、情報共有、新たな取組等に関する検討を行います。	(1) 食堂の取組について、新型コロナの微増傾向を踏まえ、テイクアウトに切り替えて毎月実施。 (1) 過去3年間の新型コロナに伴う縮小実施によるマンパワー不足を補うため、大学生のボランティア等の確保に向けた取組を実施。 (2) 「よこ糸カフェ」を共生センターと連携し、各ブロックが隔月で担当・開催。(6月Aブロック、8月Dブロック、10月Cブロック、12月Eブロック、2月Bブロックで開催) (2) 毎月のブロック会議で地域貢献を議題に挙げ、各事業拠点の取組みを共有。
2 相談支援機能を活かした取組推進 (1) 情報集約と新たな取組検討の仕組みの整備 ・各事業拠点に集まった情報を集約し、新たな取組につなげる仕組みを検討します。 (2) 「伴走型支援」「断らない相談支援」の実践 ・事業本部の相談支援部と児童福祉部が連携し、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。	(1) 隔月に開催する居宅介護支援管理者会議や包括支援センター部会を通して、各事業拠点に集まる情報の集約を開始。 (2) これまでの縦割りの事業運営から、法人内の横の連携を強化するため、ブロック会議や「よこ糸カフェ」の共同開催等を通じて、事業拠点間で顔の見える相談しやすい関係づくりを進める等、左記の取組を進めるための

	環境作りを推進。
3 児童館における共生のまちづくり ◎ <u>子ども達を通じたまちづくり</u> (1) 協会の特色を生かした異世代交流の取組を行うとともに、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。 (2) 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。	(1) 小学校と児童館、施設、ヘルプ事務所が連携した福祉教育の実施。(後日の交流会へ発展) (1) 法人内の特養、デイサービスとの音楽を通じての交流。 (1) 地域団体や包括支援センターと連携した児童館まつりの実施。 (1) 認知症理解講座と声かけ体験の実施。 (1) 子どもたちが地域の高齢者施設を訪問し、交流する企画の実施。 (1) 施設外観にイルミネーションを装飾し、子ども・施設職員により施設ご入居者・地域住民に向けた点灯式を開催。 (1) 子どもたちがサンタに扮装し地域の方や独居の方の自宅を訪問し、交流する企画を実施。 (1) 子どもたちが防災ドラマを創作・上映、地域に啓発する「上映会&体験会」を実施。 (1) 防災マルシェの実施。(地域の自主防災会会長、松原プロジェクトの皆さんと一緒に地域の取組を知り、防災について考えた) (1) デイサービスとの交流事業 (1) にじいろマルシェ SP 法人高齢専門、企業、地域団体、子ども企画ブース (2) 全児童館で Instagram による発信を実施。 (2) パンフレットや児童館だよりの地域回覧、関係機関やショッピングモールへの配架など、来館したことがない人への情報発信。 (2) X (旧 Twitter) にて、各種取組の情報と「こどもたちのつぶやき」を発信。 (2) 区内児童館・区役所と連携し、大型ショッピ

	ングモール内において乳幼児親子のひろば事業を実施。
4 ボランティアの積極的な受入れ ◎ <u>ボランティアの育成と参加</u> (1) 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。 (2) ボランティアの組織化によって、地域で支え合えることができる仕組みの整備に取り組みます。	(1) コロナ禍で縮小していたボランティア活動について、ウィズコロナでも受入が可能なボランティア（演奏、園芸等）を受け入れ、地域とのつながりを確保。 (1) 新型コロナに伴う特養の入館制限が緩和されたことに伴い、デイサービスが先行的に披露系（非接触系）ボランティアの受入を再開。 (1) 施設内外のイベントや地域行事への参加の再開。 (2) 新型コロナ微増傾向により未着手。 (2) 10 月からボランティアの受入れを拡大し、組織化に取り組む予定。 (2) 新規ボランティアの受入に向けて、各事業所のボランティア担当職員に対してボランティアの定義を再共有する等の研修会を実施。
5 地域を支える人材の育成・啓発 ◎ <u>福祉教育の推進</u> (1) 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。	(1) 9 事業所で計 15 名インターンシップを受入。 (1) 2 5 年卒業生向け学校訪問を開始（龍谷大学、花園大学、光華女子大学、府立医大看護学科等）。 (1) オープンカンパニー：本部含 6 事業所で計 10 名、インターンシップ：本部で 1 名、学生事業所見学：2 事業所で 3 名を受入。 (1) 認知症サポーター養成講座を実施（京都医療福祉専門学校等）。

(2) 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。	(2) 京都府・京都市地域リハビリテーション支援センター、京都市社協（介護実習普及センター）にて合計18回、移譲や姿勢ケア関連研修を実施。 (2) やましな香東園職員研修、輝楽里DS職員研修。 (2) 喀痰3号基本研修を5回実施（修了者計118名）、実地研修を1,324名に実施。 (2) 喀痰3号実地研修 計29名（利用者6名） (2) 喀痰2号実地研修（現在、受講中3名） (2) 初任者研修 7回実施 受講者計66名 (2) 支え合い養成研修 4回実施 修了者数11名。 (2) すぐに役立つ介護教室 5回実施 計66名 (2) 実務者研修 2コース開校 45名受講中（年度内修了22名） (2) 介護福祉士受験対策講座 6回実施 18名参加
---	--

基本目標 2「より良いサービスを」

1 事業運営体制の見直し

1 事業本部の設置 (1) 事業本部の機能強化等 ・協会の事業を以下の4つの事業分野に分け、各事業拠点のサポート的な役割を担います。 ①地域ケア部（訪問介護、訪問看護等） ②相談支援部（地域包括支援センター、居宅介護支援等） ③施設福祉部（特養、ショート、デイ、ケアハウス、小規模多機能、グループホーム） ④児童福祉部（児童館） (2) 児童館の本部機能の設置 ・事業本部内に児童館を統括する児童福祉部を設置するとともに、児童福祉担当本部長と児童福祉部長を配置します。 (3) 事業本部長等の新設 ・事業本部長は、事業本部及びブロックを統括します。 ・事業本部長は、最終的には1名体制としますが、当面は各事業分野と各ブロックを統括する本部長2名と、高齢分野とは専門性が異なる児童福祉担当本部長1名を配置します。	(1) 各ブロックや事業拠点で解決できない苦情及び事故等への対応について、顧問弁護士等とも連携し、解決に向けサポート。 (1) 事業分野ごとの課題を協議する関係会議（居宅介護支援管理者会議、訪問介護課題協議、施設課題協議）の企画、運営。 (1) 訪問介護事業及び児童館等の利用料の計算、請求、督促等に係る実務を一部担い事業拠点の事務をサポート。 (2) 児童館の事業運営を統括。（児童館の管理事務、利用料請求等の実務もしくは事務支援） (2) 児童館長会議（月1回）を開催し、4名の児童館長との合議による事業運営を実施。 (3) 5つのブロックを高齢者サービス関連本部長2名が分担して統括。 (3) 児童館は高齢分野と異なる専門性を有するため、館長1名を児童館担当本部長とし、4館長のまとめ役的な位置づけのもと、事業本部児童福祉部長と連携し、全児童館に共通する事業運営上の意思決定や調整、法人本部への意見具申等、法人内の児童館事業を統括。
2 ブロック制の導入・運用と事業連携の強化 (1) ブロック制の導入 ・従来の事業部門別による管理体制から、各事業拠点を5つのブロックに分けて管理する体制へ移行し	(1) 4月1日にこれまでの3部門別の運営体制（居宅、施設、児童館）から、A～Eのブロック制に移行。

ます。 ・各ブロックにはブロック長を配置し、予算や事業等に係る権限を付与し、各ブロックを管理します。 ・5つのブロックを、2人の事業本部長が分担して統括し、法人全体としての整合性を担保します。	(1) 6月からは各ブロックで毎月会議を開催し、ブロック内の情報共有や連携を推進。 (1) 各ブロックにはブロック長を配置し、新たな専決規程の下、ブロックの様々な案件や課題に主体的に関わり、対応。 (1) 各ブロックを分担して担当する2人の事業本部長が各ブロック会議に毎回出席し、法人全体としての整合性を図りながら、他のブロックの独自取組みの紹介などブロック間の情報を共有。 (1) ブロック単位で主催する「よこ糸カフェ」について、他ブロックからも職員の参画を得て開催する等し、法人内の職員同士のつながりを強化。
<u>(2) ブロック制による事業連携</u> ・事業及び事業拠点間の連携を強化し、法人内での複合的なサービス提供体制を整備します。 ・大規模災害への対応を含めた共生社会・まちづくりの取組の連携体制を整備します。	(2) 旧部門間の所属長異動により、各事業の課題等について共有することで事務の効率化の促進、稼働率の向上等を実現。 (2) 共生・まちづくりの取組はよこ糸カフェを各ブロックが担当するなど職員間の関係構築を主眼に進めており、大規模災害への対応は、今後のブロック制の状況を見ながら検討予定。 (2) ブロック内の他事業所の行事等への参加、職員の交換研修など、職員間の交流を推進。
<u>(3) ブロック会議の開催</u> ・ブロック長、各事業拠点の所属長及び共生センターで構成するブロック会議を開催し、制度事業及び共生社会・まちづくりに係る連携等について協議します。	(3) 6月から毎月ブロック会議を開催し、議事録の供覧など、ブロック内だけでなく、ブロック間の情報を共有。 (3) ブロック内の各種事業について理解を深め、相互協力できる仕組みの検討や共同での利用者獲得の取組を推進。
<u>(4) 事業推進会議の開催</u> ・事業本部長、副本部長、事業本部の各担当部長、共	(4) 4月から会議を開催し、旧部門間の違いや課題を共有するとともに、新体制後の課題解決

生センター代表、全ブロック長で構成する事業推進会議を開催し、事業や企画等について総合的な推進を図ります。	に向けた提案やブロックでの取組を共有。
--	---------------------

2 地域ケア（訪問介護事業・訪問看護事業等）

1 訪問介護事業 （１）サービス提供量の拡大 ・在宅相談員（サービス提供責任者。約１００名。）の介護業務を増やすことにより、サービス提供量確保するとともに、収益性の改善を図ります。 （２）新たなサービス提供体制の検討 ・２０２４年度の介護保険制度改正において、新たな複合型サービス（デイサービス＋訪問介護）が検討されていることを踏まえ、ブロック制の中でそのあり方を模索していきます。	（１）目標（週１Ｈ/相談員）達成率は上半期に引き続き下半期も平均で５０％前後となっており、引き続き取組強化を継続。 （１）ヘルパー数の減少などにより、当取組単独でサービス提供量の拡大及び収益改善は困難であり、他の施策も含めた総合的な対策が必要。 （２）明確な情報等がなく、ブロック内での検討は未着手。 （２）介護保険制度改正に向けた社会保障審議会の情報を共有しており、制度概要が明らかになれば検討開始予定。 （２）２０２４年度の介護保険制度改正においては、複合型サービスの導入が見送られたため未検討。次期改正にむけた情報収集及び共有は引き続き対応。
2 夜間対応型訪問介護事業 （１）サービス提供体制強化加算Ⅰの取得 ・２０２３年７月より標記の加算を取得し、サービスの質の向上・収益改善を目指します。	（１）７月よりサービス提供体制強化加算Ⅰを取得し、加算要件となるヘルパー会議を毎月開催する等して、職員個々の意識とサービスの質の向上に向けて取り組んでおり、２０２４年度以降も収益改善に向けた取組を更に推進予定。

3 訪問看護事業 (1) サービス提供体制の拡充 - これまで実施できていなかった土曜日のサービス提供の実現のため、看護師の出勤体制を確保します。 (2) 多様なニーズへの対応 - 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対応していきます。	(1) 看護師の出勤体制を見直し、4月より土曜日のサービス提供を開始。 (2) 看護師、皮膚・排泄ケア認定看護師、理学療法士の連携のもと、より専門的（漏れが頻回なストーマ利用者に最適な装具の提案を行い漏れが改善した事例や、頻回に転倒を繰り返していたご利用者へ理学療法士が介入し、自立で移動可能になった事例等）な対応が必要なご利用者を受入。
4 育児支援ヘルプ事業 (1) 公募型プロポーザルへの参加 京都市の委託事業である育児支援ヘルプ事業について、公募型プロポーザルにより業者を選定されることになったため、プロポーザルへ参加します。（受託候補者は3月下旬決定）	(1) プロポーザルへ参加し、委託事業者として選定され、育児支援ヘルプ事業を継続実施。 (1) 他法人の参入に伴い、依頼件数は減少。本庁より、実施エリア外のご利用者についても相談があり、実施可能な場合については対応を実施。

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 (1) ウィズコロナ社会における地域包括ケアの推進 「ウィズコロナ社会」における日常生活・社会活動を踏まえた介護予防やフレイル対策、総合相談等の支援を推進します。	(1) 感染対策を十分に行った上でのイベントの実施（例：オレンジ・プロムナード、小川カミングプロジェクト等）、各包括圏域で実施される地域イベント、サロンに参加。地域ケア会議の対面・集合での実施等、各種取組を実施中。 (1) 下半期において、地域ケア会議を充実させるとともに、居場所カフェや社協等との協働によるサロン、介護予防事業や多職種連携による高齢者支援等、積極的な地域支援を実施。
---	--

(2) 個の成長とチーム力の向上 ・事例検討会や勉強会を通して、専門性を深め、個の対応力の向上と遅滞ない情報共有を進めます。 ・経験や役割と責任をもった職員を配置していくことで、包括的支援事業を充実させ、センターの質の向上を図ります。	(2) 研修等について、オンライン等から集合形式に切り替わりより活発な意見交換が実施できるようになる等、活性化。 (2) 新しいグループウェア（NI Collabo 360）の導入により、旧部門間を超えた職員の連携、情報共有が可能となる体制を整備。
2 居宅介護支援事業 (1) 居宅介護支援の一体化 ・居宅と施設の両部門で運営してきた居宅介護支援事業を、事業本部の相談支援部において一括管理する体制とします。 ・相談支援部で統一した業務マニュアルを作成し、協会のどの事業所も、同様の相談支援が可能となるよう取り組みます。 (2) 法人の各サービス事業所との連携強化 ・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。	(1) 旧部門ごとに異なっていた運営体制の統一に向け、居宅支援事業所管理者による作業チームを設置。 (1) 作業チームにおいて、業務運営、業務管理について協議し、同一法人の居宅支援事業所として統一的に運用する要素と拠点ごとに独自性を持たせて運用する要素を整理。 (2) ブロック制の取組と連動させ、法人内の事業所間の情報共有や連携を重視した取組を推進。 (2) 新しいグループウェア（NI Collabo 360）の導入により、旧部門間を超えた職員の連携、情報共有が可能となる体制を整備。
3 介護予防推進センター（小川） (1) フレイル予防の推進 ・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後方支援も行います。 ・7 か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」の実施に努めます ・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にも取り組みます。	(1) 介護予防プログラム修了者が継続的に介護予防に取り組めるよう各自主グループに繋げるアプローチを実施し、<u>グループに繋がる方あり。（4名）</u> (1) 地域住民から要請のあった「路地体操」について地域包括支援センターと共同で実施に向けて取組を推進。 (1) 修了者が引き続き自主的に活動ができるよう、通いの場として地域包括支援センターと新たなグループの立ち上げに着手。 (新グループ) ほっこりはーと出町

(2) <u>関係機関との連携強化</u> ・京都市の健康チェックシートを活用しながら、関係機関等と連携し、地域性を考慮した介護予防の取組を検討します。 (3) <u>訪問介護予防事業の推進</u> ・ポピュレーションアプローチの前段階にいる人々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。	(活動内容) CDに合わせてストレッチ・筋トレ運動を実施 (1) 地域包括支援センターと合同で自主的に活動できるよう研修会を実施し、2024年4月から「ほっこりはあとクラブ」として本格的に始動予定。 (2) 健康チェックシートを活用した体力測定会を実施。 (2) 京都市フレイル対策支援事業として、健康状態不明者体力測定会の実施。 (2) 地域包括支援センター保健師・看護師部会やリハビリテーション支援センターとも連携し、健康状態等の把握・分析、スクリーニングにより必要な推進事業に繋ぐ。 (3) 必要な推進事業に繋がるように積極的なアプローチを実施。(推進議業には繋がらなかったが、必要な介護保険サービスに繋がったケースあり)
---	--

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）

 施設内の安心・安全の確保 (1) <u>建物・付属設備等の老朽化に伴う修繕・更新</u> ・開設から20年を超える施設が大半を占め、計画的に積立金を取り崩し、設備等を更新し、安心してサービスを利用できるよう取り組みます。	(1) 施設の修繕計画と収支状況に基づき、計画的に修繕を実施。 (上半期実施内容) 本能…寝台浴の更新 久我の杜…厨房設備 (下半期実施内容) 小川…送迎車両購入 本能…リフト浴更新 西七…受変電設備修繕、給湯管更
--	---

	新、PC更新 修徳…送迎車両購入、貯湯槽更新、 ガス温水器更新、PC更新 トイレ改修（1階女性用） 紫野…電子錠入替
2 新型コロナ感染対策の見直し （１）新型コロナ5類移行に伴う見直し 施設での面会、地域行事への参加や施設内行事の再開に向けて、各々の状況に応じた感染症対策に改めていきます。	（１）5類に移行後、数か月の感染状況の経過を見て、特に下半期以降は入館制限を大幅に緩和し、自由な出入りに加え、面会時間の制限も撤廃。（マスクの着用や手洗い等の基本的な感染対策は引き続きお願いしている） （１）地域行事や施設内行事については、感染対策を工夫しながら段階的に拡大。
3 サービスの質の向上 （１）業務の標準化 - 介護技術や手順などを標準化し、サービスの質の向上を図るとともに、事故の分析や再発防止策の検討に活用します。 - 標準化された業務に基づき、施設の業務場面における評価基準、評価制度を構築し、人材研修・育成の柱としていきます。 （２）自立支援に向けた介護技術の向上 - 生理学に基づく生活リハビリ介護技術の動画マニュアルを全施設で浸透させ、介護技術の向上を推進していきます。 - 自立支援の考え方に基づく研修を実施し、その浸透を図っていきます。	（１）介護技術の標準化のために、特養の介護職を中心に定期的（月1回程度）に介護技術勉強会を開催。 （１）昨年度に作成したケアチェックシートを用いて、直接介護に携わる職員を対象に定期的なケアの振り返りを実施。 （１）人材研修センターと協働し、ほぼ毎月研修を実施。 （１）2022年度に作成したケアチェックシートについて、旧施設部門で活用。今後、法人全体でケアに携わる全職員に広く活用できる調整予定。 （２）介護理論に関する「介護を考える10の基本」（協会作成の教材）に関して10の項目に細分化し、各施設が分担してオンライン教材コンテンツ配信用の動画撮影。 （２）介護技術実践演習として、人材研修センターと連携しながら、演習・講義を実施。

4 法人組織一体化を意識したサービス提供体制の構築 (1) 協会版ケアパスの構築 ・ブロック制の導入により、協会内で様々なサービスが連携するケアパス（認知症の発生予防から人生の最終段階（看取り）まで状態に応じたケアを提供）を構築していきます。	(2) 自立支援に関する座学研修の動画を作成。 (1) 上半期はブロック内の交流や情報の共有、連携を優先的に取り組んでおり、ケアパスの構築は未着手。 (1) 下半期はブロックごとの実施事業や特徴を整理し、ケアパス構築に向けた取組を推進予定。
--	---

5 児童福祉（児童館）

1 子どもの安心・安全な居場所づくり (1) 安全・安心な設備等の確保 ・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ます。 (2) 日常的な防犯対策及び大規模災害への対応 ・日常的な防犯対策や、大規模災害に備えた BCP の作成、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めます。	(1) 壁紙の張り替え、ロールスクリーン設置などの環境整備を実施。 (1) 防犯カメラの交換と増設。 (1) 修徳・塔南の園は併設の高齢者施設の会議室を、明德・錦林は小学校の施設や地域の図書館等のスペースを借り、生活空間の不足や猛暑に対応。 (1) テラス柵の修繕。 (2) 以下を全児童館で実施。 ・避難、消火、通報訓練を毎月実施。 ・自然災害 BCP、児童館安全計画を作成。 ・館内安全点検を毎月実施。 ・職員向け防犯訓練を実施。 ・利用者、職員を含めた AED 講習会を実施。 ・自然災害 BCP 訓練の実施訓練。 ・警察による安全教室、防犯教室の実施。
--	---

(1) 「こども基本法」の理念の実現

- ・「こども基本法」の理念である「こどもまんなか社会」を実現するため、子どもが考えた企画の実施など、子どもの意見反映や子どもの主体性、自主性を尊重して取り組むほか、想いを伝えられない子どもの思いも引き出せるよう、常に子どもを後押し、全ての子どもの権利が等しく保障され、その自立を図ることができるよう取り組みます。

- (1) 「つぶやきボックス」「みんなの意見箱」等、全館で意見箱を設置。
- (1) 「子ども会議」を開催し、子どもの意見や気持ちを引き出す機会を確保。
- (1) 子ども発の取り組みを応援し、子ども自身の企画、運営による活動の実現。
 - ・学年別のこども企画実施。
 - ・中高生によるハロウィン企画
 - ・小学生によるクリスマス企画
 - ・にじいろマルシェスペシャル
(ダンスステージ、おばけ屋敷、まつりでのゲームコーナー、おみくじやさん、工作、園芸、子ども達がデイサービスご利用者に歌を披露、逃走中、BBQ など)

(1) 妊娠前からの切れ目のない支援

- ・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や切れ目のない包括的な支援に取り組みます。

- (1) 助産師と連携した活動の実施（マタニティヨガ、ベビーマッサージ、マタニティフォト、産後ケア
- (1) プレママプレパパ向け取組、パパばかりの実施、中高生世代と乳幼児親子との交流の場づくりを実施。
- (1) 「ベビーキッズ用品交換会&ほっこり広場」を助産師・まち美化事務所と協力実施。
- (1) 小～高校生への学習支援事業を大学生スタッフが運営。
- (1) マタニティ及び赤ちゃん親子と中高生世代が出会い関わる交流事業を4館で実施。
- (2) 「らんらんランチ」土曜日の昼食支援（特に食事における生活課題に対応する）
- (2) 「ちょこっとおしゃべり」メールでの相談（メールの他、おたよりを届けに訪問や関係機関につなぐ役割を担う）

(2) 課題の早期発見と関係機関と連携した支援

- ・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。

	(2) DV リスクの高いご家庭の見守りや、虐待事案への対応、関係機関との連携を実施。 (児童相談所時間外の事案について保護者からの相談を受け、子ども虐待 SOS へ通報、その後学校と情報共有し対応に当たった事例等あり) (2) 不登校の子どもの来館受け入れや保護者相談を実施。
4 職員の資質の向上 (1) 法人内児童館での交流研修 ・児童館職員の資質の向上を図るため、法人内の4児童館で交流研修を実施します。	(1) 今年度から新たに取り組んだ4館で正職員1名ずつ、1日単位の派遣交流研修について、10月～12月に実施。

6 人材育成

1 法人理念を意識した人材の育成 (1) 協会が求める人材像の明確化 ・2023年4月から導入する新たな人事評価制度において、協会が求める人材像と各等級（一般職、監督職、管理職、経営職）に求める役割・能力（スキル）を明らかにします。	(1) 5月に「評価者研修」を開催。2等級以上の全職員（嘱託職員含む）が受講。 (1) 7月に「被評価者研修」、「1on1ミーティング研修」を開催。評価者や被評価者に求められる役割やスキルを実践的に学べるよう、グループワーク中心に実施。 (1) 10月以降、5、6等級の管理職（理事長含む）向けのワークショップを受講必須として開講。（「人的資本経営」、「経営戦略・財務戦略」、「中期経営計画に向けた深掘りWS」、「地域社会との向き合い方を考えるWS」、「トップ・プレゼンテーション」）。
(2) 人事評価制度に連動した教育・育成制度の構築 ・協会が求める人材像と各等級に求める役割等に連動した各種研修制度やキャリアアップ制度を構築していきます。（人事評価制度の対象とならない児童	(2) 人材育成チームと連携し、新たな等級別研修制度と専門職研修の構築や、児童館職員も希望に応じて参加可能な研修体系について検討。

館職員についても、同制度に準じた研修制度の検討を進めます) (3) 協会理念を実践している事例の共有 ・理念を具現化していると思われる実践事例を、組織全体で共有し、学べる場を確保していきます。	(2) 新たな階層別研修制度と専門職研修の構築を引き続き検討。専門職研修については、研修動画配信サービス（外部研修専門業者の配信コンテンツ）の導入を進め、各事業所の法定研修や独自研修の促進と事務負担軽減を図ると共に、児童館にもアカウントを付与。 (3) 共生センター主催のフォーラム（12月開催）において、「協会ラヂオ」としてご利用者と職員との関わりエピソードの紹介を実施。
2 地域福祉を担える人材の育成 (1) 教育と実践を通じたコミュニティワーカーの育成 ・研修とともに、共生センターの取組への参画等の実践を通じてコミュニティワーカーの育成に取り組みます。	(1) ファシリテーション研修（3回シリーズ）を開催し、最終日に3つのグループが内部理事やブロック長等に対して成果発表。（9月29日、11月24日、1月26日）
3 多様な視点をもった職員の育成・活用と、ケアの標準化 (1) ケアパスを担える人材の育成 ・組織一体化に伴い、多くの職種を経験させ、多様な専門性を身に付けたケアパスを担える職員を育成していきます。 (2) ケアの質の標準化 ・人材マネジメント室の育成・研修担当と、現場で指導的な役割を担える職員が連携し、ケアの標準化を進めます。	(1) 未実施。新たな研修体系における専門職研修構築の中で継続検討。 (2) 研修センター専門職による各事業所オンライン研修を3回実施し、最新の排泄ケア知識等（排泄・認知症・皮膚ケア）を共有。 (2) 毎月開催している高齢者施設のケアワーカー部会へ訪問介護事業の担当者も参加し、研修を実施。 (2) 研修センター外部講師による講義開催時に、機能訓練指導員等を補助員として選出し受講、実技支援を実施。

	(2) 施設でのリハビリ委員会等へ参画し、技術指導を実施。(西七条・紫野・修徳・小川) (2) 2022年度に作成したケアチェックシートについて高齢者施設で活用。今後、法人全体でケアに携わる全職員に広く活用できる調整予定。
--	---

7 業務の効率化とサービスの質の向上

1 ICTツールの導入 (1) ICT推進チームの取組 ・法人全体で戦略的にICTツールを導入するため2022年11月に設置したICT推進チームの取組を継続します。 (2) ネットワーク一本化に向けた検討 ・ご利用者や地域の情報を法人全体で共有し、法人内連携を強化するため、2024年度に一本化できるよう検討します。 (3) 施設におけるDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進（介護業務関係） ・見守りセンサーやコミュニケーションツール、移動支援等の介護機器の導入について、費用対効果を踏まえ検討します。	(1) 2022年度まで3部門で管理・運用方法が異なっていた勤怠・労務管理システム、給与管理システム、グループウェアを統一し、クラウド化へ移行。 (1) 2024年度から介護事業者にBCP（業務継続計画）が義務づけられるため、安否確認システムを検討、選定。 (2) 上記（1）を優先的に導入してきたため、ネットワークについては未着手。システム一本化のための設備投資も伴うなど課題も大きいことから2024年度に課題整理と本格運用の準備に着手。 (3) DX推進に向け、施設内のwifi環境整備や介護機器等の導入に向けて京都市に補助金申請を行ったが、不受理となったため未着手。
--	--

基本目標3「新しい組織と人で」

1 法人組織の一体化

1 本部体制の再編 (1) 2023年4月1日付で、これまでの3本部体制（調整室・居宅本部・施設本部）から以下の体制に移行します。 ・経営企画室 ・人材マネジメント室 ・事業本部 ・地域共生社会推進センター	(1) 4月1日付で左記の体制を整備。 (1) 今後、新たに導入したブロック制の運用状況を見定めながら、段階的にブロックへ権限の委譲を進めるとともに、本部体制（人員体制等）についても改めて見直しを実施予定。
2 ブロック制の導入・運用と事業拠点の体制の見直し (1) ブロック制の導入 ※「基本目標2」-「1 事業運営体制の見直し」参照 (2) 事業拠点の体制見直し ①西七条事務所（旧居宅部門・訪問介護及び居宅介護支援） ・施設西七条に併設されていることから、今後、施設サービスと訪問介護サービスを一体的に提供できるよう、2023年10月に施設と一体化することを検討します。 ②塔南の園の居宅介護支援事業 ・事業の効率的な運営を図るため、2023年10月に南事務所に移管することを検討します。 ③小規模多機能型居宅介護事業所（「おがわ」「山ノ内」「みささぎ」「桂坂（グループホーム含む）」 ・各事業所に所属長を配置（これまでは母体施設の施設長が兼職する等）し、独立した事業所として位置づけます。 ・2023年度中に会計区分も独立させ、経営的にも独立採算の体制に移行します。	(1)「基本目標2」の「1 事業運営体制の見直し」を参照 (2) 事業拠点の体制見直し ①4月に施設西七条の施設長、副施設長が西七条事務所の所長、副所長を兼職する体制に変更。 ①一体化の時期については調整事項や体制整備の観点から2024年7月に変更。 ②西七条の一体化を優先して進め、そのノウハウを踏まえて2024年7月の西七条統合後に検討を開始することに変更。 ③4月より4事業所に所長を配置し、母体施設より独立した事業所として位置付け。 ③11月より会計区分を母体施設から切り離し、独立採算の体制に移行。

職員人事制度の一体化

(1) 職員（居宅部門及び施設部門）の給与・労務制度の一体化

- ・ 2023年4月1日付で給与・就業規則を一体化します。
- ・ 各部門で対応していた給与計算等を一体化するため、新たな給与・労務管理システムの導入について検討します。

(2) 新たな人事評価制度の導入

- ・ 2023年4月より法人の正職員（児童館職員は人事制度が異なるため対象外）を対象に導入します。
- ・ 2023年度は試行運用（2024年度から本格運用）し、職員の制度理解を深め、必要に応じて見直します。
- ・ 同制度の対象外となる非正規職員や児童館職員の評価のあり方についても検討を進めます。

(1) 4月1日付で旧居宅部門及び旧施設部門の給与・就業規則を統一。

(1) 新たな職員勤怠管理システムについて、7月より本格運用を開始。

(1) 新たな職員給与計算システムについて、11月より本格運用を開始し、給与明細、年末調整事務のウェブ化を進める等、事務を効率化。

(2) 4月より、法人の正職員を対象に新たな人事評価制度を導入。今年度はトライアル（試行）期間となるため、5月から7月にかけて「評価者研修」、「被評価者研修」、「1on1ミーティング研修」を開催。

(2) 制度対象外となっている非正規職員や児童館職員については、下半期に制度構築の検討を行う予定としていたが、正職員トライアルの進捗に関する課題整理を優先したことから、2024年度に継続して検討。

人事の活性化

(1) 法人全体で人事異動ができる仕組みの整備

- ・ 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、4月1日付人事異動において、旧居宅部門と施設部門の管理職について、入れ替え人事を行います。
- ・ 今後、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、法人全体で異動できるよう人事異動の仕組みを運用していきます。

(2) 児童館副館長の配置

- ・ 児童館の役職者は館長1人となっていますが、次代を担う人材を育成するためにも副館長を配置できる体制にするとともに、副館長への選任基準等を検

(1) 4月1日付人事異動にて、旧居宅部門と旧施設部門の管理職6名、マネジャー職3名、一般職員1名について、旧部門間異動を実施。

(1) 10月1日付人事異動においては、一般職員3名の旧部門間異動を実施。

(2) 新たなに配置された事業本部の児童福祉部長と4名の館長で、館長に続く次席（副館長や主任など）のあり方について、他法人の状況等も参考に検討を進め、2024年度から各館に

討します。 ・副館長に係る給与面での処遇について、各児童館での対応が困難な場合は、法人独自の財源により対応します。	主任を配置。 (2) 副館長の配置については、主任の運用状況を見定めて検討する予定。
5 資金・財務の一体化 (1) 本部会計の一体化 ・居宅本部会計、施設本部会計、法人本部会計の3つに分かれている本部の会計区分を、法人本部会計に一体化します。 (2) 資金の一体化と新たな資金・積立計画の策定 ・これまで各部門で管理していた資金について、法人全体で管理する体制へ移行します。 ・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、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。	(1) 2024年1月に本部会計を一体化。 (2) 3部門で異なってきた経理事務の統一と、事業所の人員体制見直しに係る小規模居宅介護事業所の経理事務の法人本部（経営企画室）による支援体制の整備、本部会計の一体化を優先したため2024年度に延期。
6 健全な経営の推進 (1) 法人全体の経営指標の作成 ・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。	(1) 3部門で異なってきた経理事務の統一と、事業所の人員体制見直しに係る小規模居宅介護事業所の経理事務の法人本部（経営企画室）による支援体制の整備、本部会計の一体化を優先したため2024年度に延期。

2 第3期中期経営計画の策定

1 計画策定の方向性 (1) 法人のスケールメリットを発揮した取組の推進 ・法人組織一体化後のスケールメリットを最大限活かすことに留意し、計画を策定していきます。	第3期計画の2024年度からの開始期を延期するとともに、同計画の名称を「2030ビジョン」と改め、2024年度から策定に着手。（詳細は重点項目⑦を参照）
---	---

(2) 資金計画を盛り込んだ第3期計画の策定 ・第3期計画では法人としての資金計画も盛り込み、より実効性の高い計画としていきます。 (3) 計画策定過程での職員の参画 ・第3期計画では、計画策定のプロセスに一般職員も参画できるよう工夫していきます。 (4) 効果的・効率的な策定作業の推進 ・作業を効率的・効果的に進めるため、協議体は必要最低限にとどめ、事務レベルでの最終的意思決定は常務理事会が行います。(法人としての最終決定は理事会で行います)	
--	--

3 組織のリスクマネジメント

1 リスク管理体制の整備 (1) 苦情及び事故等事案に係る組織的対応の推進 ・部門ごとに異なっていた苦情及び事故発生時の報告・相談の流れについて、組織体制の一体化に合わせ、統一します。 ・上記により、重要事案については、事案発生後の第1報から完結まで、本部における進捗管理を徹底していきます。	(1) 2023年4月の組織改編を踏まえて、ハラスメント対策や内部通報制度を人材マネジメント室に位置付け。 (1) 5月より苦情及び事故報告のフローについて、法人全体で統一し、新たに苦情について毎月、本部で集約するとともに、事故等不祥事案について事業本部と経営企画室総務部（危機管理担当、専門スタッフ）の役割を明示し、的確に進捗管理できる体制を整備。
2 リスクマネジメントガイドラインの取組 (1) 毎年度の取組方法等の見直し ・毎年度の目標設定や評価の対象が中期経営計画や年度の事業計画と重複する内容が多いため、見直しを行います。	(1) 2022年度の取組状況及び2023年度の取組項目を評議員会で報告。 (1) 2023年度の取組にあたって、全事業所、全職員がより意識して取り組めるよう、各所属で重点取組項目を設定。

	(1) 法人本部において、法人全体の労災事故の分析を実施。今後、産業医の協力を得て「労災事故の分析資料(2022年度分)」として取りまとめ、労災事故の防止に向けた取組を推進。 (1) 取組方法等の見直しについては、2023年度の不祥事案の再発防止の検討を踏まえて実施予定。
3 内部監査の実施 (1) 実施計画に基づく確実な実施 ・計画の確実な実施を目指すほか、新たな組織体制の下、監査メンバーを再編し、各部署の連携を意識して取り組みます。	(1) 2023年4月の組織改編を踏まえて、監査メンバーを再編し、分担を変更。 (1) 2023年度は、6月以降、一般内部監査6か所、特別内部監査1か所を実施。
4 管理職に対するコンプライアンス研修の実施 (1) 新たな組織体制下での研修の再編 ・部門ごとで内容等が異なっていた管理職に対するコンプライアンス、危機管理等に係る研修について、統一した研修を実施していきます。	(1) 今年度の新任管理職に対して9月に法人全体で統一したコンプライアンス等に関する研修(その他経理事務、文書管理、システム管理等を含む)を実施するとともに、同研修について、既存管理職員に対しても3月に実施。
5 新型コロナへの対応 (1) 新型コロナ対策の見直し ・感染症法5類に位置付けられること及びこれまでの協会の取組の総括を踏まえ、経常業務に移行するよう取り組みます。	(1) 2020年2月に設置した新型コロナウイルス感染症対策本部を5月末日で廃止し、経常業務に位置付け。
6 災害対策について (1) 災害対策本部運用訓練	(1) 下半期、災害時安否確認システムを導入。(2024年度当初に訓練を実施予定)

・ 2022年に策定した災害対策及び感染症ポリシー、並びに現在策定中のBCPに基づき訓練を行います。 (2) BCPの見直し ・ 訓練の実施に当たって、具体的なマニュアルを作成し、訓練の実施後、ポリシー、マニュアル及びBCPの見直しを行います。	(1) 入所施設における非常用電源確保対策について専門家に対策提案を依頼。(提案内容を踏まえて2024年度以降、順次対策予定) (2) 各拠点のBCPについて、引き続き、備蓄品の購入や訓練結果等を踏まえて修正。 (2) 新型コロナウイルス感染症5類への位置づけを踏まえて、作成した感染症対策BCPの内容を修正。
--	--

4 人材の確保・定着

1 人材確保の取組 (1) 勤務条件の改善 ・ 新たな給与制度の導入に伴い、初任給を引き上げるとともに、全ての職種に支給する資格業務手当を創設します。 (2) 法人が一体となった職員募集・採用 ・ 人材マネジメント室で職員の募集・採用を行います。 ・ 多くの事業を実施している強みを活かし、求職者の様々なニーズに応じた採用・配置に取り組み、人材確保に努めます。 (3) 広報の強化	(1) 4月より、新たな給与制度を導入し、最高学歴やこれまでの職歴に応じて初任給を引き上げるとともに、全ての職種に対して取得資格に応じた資格業務手当を開始。 (2) 統一した採用パンフレット、募集要項、説明書類を新たに作成し、求職者説明に活用。 (2) 新卒求人について、現在、旧住宅部門・旧施設部門で別になっている採用ホームページを統一化し、一括確認できるように改善。 (2) 求職者に対しタイムリーに情報を提供できるよう、採用LINE公式アカウントを作成。 (2) 1～3月の期間で、「人材確保対策検討委員会」を設置し、人材確保策について旧部門を越え協議を実施。施設での正職員中途採用手順の見直しや、事務所主体での採用活動の開始などの確保策を検討し、2024年度から対応予定。 (3) 外部のコンサルタントを迎え、協会の魅力づ
---	---

- ・職員採用に関して SNS 等を積極的に活用し、求職者に対する訴求力を高めていきます。
- ・法人の情報誌であるアソシエについて、法人の魅力が伝わる、より見やすい内容にブラッシュアップしていきます。
- ・法人独自の魅力として共生社会・まちづくりの取組をさらに推進し、積極的に広報します。

(4) 多様な人材の確保

- ・引き続き、外国人介護職員等、多様な人材の確保に努めます。
- ・インターンシップ等で受け入れた学生等について、協会への就職に意欲を持ってもらえるように取り組みます。

(5) 魅力発信チームの取組

- ・各種就職フェアから内定者のフォローまで一貫して関わる、魅力発信チームによる取組を継続します。

くりからその情報の法人内外への発信（広報）、人材確保・定着へとつなげる総合的な施策を講じるためのプロジェクトを下半期に設置できるよう取組を推進。

- (3) 新たな法人組織に移行したことに伴い、ヘルパー向け機関紙「ぱあとなあ」（旧・居宅部門）を廃刊、アソシエに統合し、今後はヘルパーも含めた法人の総合的な情報誌として運用。
- (3) 協会の魅力づくりからその情報の法人内外への発信（広報）、人材確保・定着へとつなげる総合的な施策を講じるためのプロジェクトの準備のため、外部のパートナーと打ち合わせを実施。
- (3) LINE 公式アカウントの活用により、学生や求職者に向けて、法人主催のイベントの広報を行い、多数ボランティアの確保に繋げた。

- (4) 求人において、ターゲット（主婦、子育て世代）に合わせたチラシを作成。

- (4) インターンシップの受入れにあたり、オリエンテーション研修を所属長対象に実施。

- (4) インターンシップサイトを新たに開設。

- (4) 外国人介護職員雇用状況
西七条 3 名・紫野 2 名（うち 1 名契約職員）
塔南の園 1 名（契約職員）

- (4) 求人において、福利厚生をアピールできるよう広報チラシを新たに作成。

- (4) インターンシップ、実習、アルバイト学生に対し、法人説明会の案内等を積極的に実施。

- (4) オファー型求人サイトを新たに開設。

- (5) 魅力発信チーム（旧施設部門の若手職員で構成）とミライプロジェクト（旧居宅部門の若手職員で構成）を合同開催し、SNS の活用法や取組みを検討。

(6) 協会版人材バンク制度の整備 ・協会を退職したOB職員やヘルパー等を活用する人材バンク制度の整備について、引き続き取り組みます。	(5) 魅力発信チームとミライプロジェクトを合同開催し、SNSの活用や内定者フォローの取り組みを実施。 (6) 退職する職員やヘルパーに、退職後に人材バンク制度に協力できるかどうかの意向調査を実施しており、産休時の代替職員等でマッチングを実施。(実績2件) (6) ヘルパーOB会にも取組主旨について説明し、協力を要請。
2 人材定着の取組 (1) 法人全体での人事異動の実施 ・子育てや健康・体力面等で現所属での勤務が困難になった場合でも、協会で働き続けることができる環境を整備します。 (2) ライフサポート制度の更なる充実 ・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ていきます。(※職員のワークライフバランスを実現するための種々の休暇・休業制度。これまで不妊治療とガン治療のための制度を創設)	(1) 各々の職員がライフステージに応じた働き方、多職種の経験を積むことが可能となり、協会で高い意欲を持って働き続けることができるよう、旧部門間を超えた法人全体での人事異動を実施。 (1) 2023年度中及び2024年4月1日付において、子育てや健康面等を考慮した人事異動や雇用形態変更等を実施し、長く働き続けられる環境を調整。 (2) ライフサポート制度について、複数の新たな申し込みがあり、休暇・休業を利用中。今後、「働き方改革」、職員のワークライフバランスに配慮した観点から、より制度を利用しやすくする等、充実に向けた検討を継続。

5 経営改善について

1

既存事業の見直し

(1) 訪問介護におけるサービス提供責任者業務の見直し

- ・主にヘルパー調整業務を担う在宅相談員（サービス提供責任者。約100名）について、介護業務を増やすことにより収益性の改善を図ります。

(2) 夜間対応型訪問介護（ナイトケアセンター南）におけるサービス提供地域の見直し

- ・市内7行政区にサービス提供しており、移動時間を要する等非効率な運営となっているため、1年程度を掛けてサービス提供地域を絞り、効率的な運営を目指します。
- ・サービス提供地域の見直しに伴い人員の適正化を図ります。

(3) 訪問介護事業の拠点の見直し

- ・事業拠点について、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、拠点体制を見直します。

(4) 訪問介護事業の今後のあり方の検討

- ・今後も加速度的にパートヘルパー人材が減少していくことを前提に、今後の協会の訪問介護事業の方向性（ビジョン）について第3期計画において明らかにしていきます。

(5) 育児支援事業におけるサービス提供地域の見直し

- (1)「基本目標2」の「1 事業運営体制の見直し」を参照。

- (2) 検討会議を月1回開催し、事業実施エリアの見直しや新規ご利用者獲得に向けた営業活動の実施、また適正な人員配置のもと収支均衡できる事業運営体制について、実績の推移を確認しながら継続協議中。

- (3) 拠点ごとに重点エリアを設定し、ヘルパーの移動等の非効率な事業運営の見直しについて継続協議中。

- (3) これまでの同一事業運営から脱却し、地域ニーズや人員体制等の拠点ごとの状況に合わせた事業運営の見直しについて継続協議中。

- (4) 実績と収益の安定確保のためパートヘルパー主体の事業運営から、常勤型中心の事業運営へのシフト等、訪問介護事業の抜本的な見直しについて継続検討中。

- (5) 昨年度まで本部で実施していた事業を各ヘルプ事務所に移管。

・2023年度より他事業所の事業参画も可能になったため、協会のヘルパーの充足状況と各行政区のニーズを勘案したサービス提供エリアを設定し、効果的・効率的な事業運営を行います。 <u>(6) 小規模多機能型居宅介護事業所の独立採算体制への移行</u> ・これまで特養等の管理下にあった各事業所に所属長を配置（これまでは施設長が兼職等）し、独立した事業所として位置づけるとともに、会計区分も特養から独立させ、独立採算の体制に移行します。 <u>(7) 施設サービスにおける効率的な運営</u> ・特養において入居者の退居後に、次の入所者の選定をスムーズに進める、あるいは各種サービスの稼働率を高める等、施設サービスを効率的に提供できる取組を推進し、多くの方にタイムリーにサービスをご利用いただける体制を整備します。 <u>(8) 各種研修事業の見直し</u> ・開催方法の見直しやSNS、各種ICTを活用した柔軟な広報・研修手法を確立させ、受講者の確保に努めるとともに、一部の研修事業について継続の有無を検討します。	(5) 各ヘルプ事務所のヘルパー状況に応じたサービス提供エリアを設定し効率的な事業運営を推進するも、今年度から他法人の事業参入等の影響もあり、新規依頼等は減少しているが、一方で、京都市から実施エリア外の相談が継続的にあり、ヘルパーの確保が可能な場合は対応。 (6) 「基本目標3」の「1 法人の一体化 2 (2) の③」を参照。 (6) 小規模多機能部会を毎月開催し、事業所の枠を超えた横のつながりを意識した運営を実施。 (7) 特養の稼働率について事業本部と連携した取組を進めた結果、法人の施設総体としては改善が見られたものの、一部の施設においては課題が残ったため、対策について継続的に協議予定。 (8) 研修受講率の向上を図るため、オンライン研修の活用を検討し、2024年度より導入し、各種受講申し込みにあたってQRコードを活用する等、受講者の利便性を図る。 (8) 初任者研修については、学生や子育て世代の女性が受講しやすい時期や開催時間を設定した開催の検討。
2 新たな事業の検討 <u>(1) 法人一体化による新たな事業の検討</u> ・法人一体化に伴い、各部門のメリット（夜勤ができる職員がいる（施設）、ケアマネジャーが多数いる（居宅）、まちづくりに強い職員が多い（児童館）な	(1) 新規事業作業チームを立ち上げ、定期巡回・随時対応型訪問介護看護検討を開し、<u>2024年度中の実施に向け協議を継続中。</u> (1) 2024年度介護保険制度改正での導入が検

ど)を融合させることにより可能となる、新たな事業のあり方について検討します。 (2) 介護保険事業以外の新たな事業の検討 ・介護保険事業以外の新たな事業のあり方について、協会の経営状況や地域ニーズを踏まえ、第3期計画の中で明らかにしていきます。	討されていた複合型サービス（デイサービス＋訪問介護）についても検討予定であったが、同改正での導入は見送られたため、次期制度改正に向けて引き続き動向を注視。 (2) 具体的な検討に至っていないが、2024年度の共生センターでの取組等も踏まえて、必要な事業について今後検討。
3 人員体制・各種経費の見直し (1) 人員体制の見直し ・ヘルパーの減少（訪問介護事業）や各種ICTツール導入に伴う事務の軽減による環境変化等を勘案し、全ての事業所について、事業規模に応じた適正な人員体制となるよう取り組みます。 ・法人本部においては、本部体制再編後の業務量、各ブロックへの権限移譲の状況、ICTツールの導入状況等を勘案し、適正な人員配置となるよう取り組みます。 (2) 各種経費の見直し ・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。 ・施設における事業費について、費用対効果の観点からの見直しを進めます。 ・急騰する燃料費、食材費への対応は、できるだけ経費の節減に努めますが、協会だけでの対応には限界があるため、関係団体とも連携し、行政の支援等を	(1) 訪問介護事業において、これまでのサービス提供責任者の業務内容を見直す（相談・調整業務から介護業務の比率を高める取組）とともに、一部のサ責者についてケアマネジャーへ移行する等して人員体制を適正化。 (1) 4か所の小規模多機能居宅介護事業所について、人員体制の観点から事務職を配置せず、法人本部（経営企画室）において経理事務を支援する体制を整備。 (1) 本部体制については、新たな人事・給与システムの稼働状況や、ブロックの機能確立等を見極めつつ、数年を掛けて段階的に見直し。 (2) 一部の備品購入について、単価を下げるために本部での一括購入等を実施。 (2) 2024年度の損害補償(保険)について見直しを進め、保険料について大幅にコストダウンを実現。

働かかけます。	
4 その他の取組 (1) 予算執行管理と経営分析 ・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。 (2) 人事戦略・人事計画の策定 ・第3期計画の策定に合わせて、社会情勢、制度動向、事業推移等を総合的に勘案した中長期的な法人の人事戦略を定め、これに基づき人事計画を策定していきます。 (3) 各種加算の取得 ・介護保険事業等において、取得可能な加算は確実に取得できるよう取り組みます。 (4) 寄付等の検討 ・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です。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。	(1) 3部門で異なってきた経理事務の統一と、事業所の人員体制見直しに係る小規模多機能居宅介護事業所の経理事務の法人本部（経営企画室）による支援体制の整備、本部会計の一体化を優先したため2024年度に延期。 (2) 第3期計画の策定を延期するとともに、同計画に変わり2024年度から「2030ビジョン」の策定に着手することになったため、この中で改めて検討予定。 (3) ヘルプ事務所と施設の統合の取組の中で、居宅介護支援事業所における特定事業所加算Ⅰの取得を検討。 (3) 訪問介護において重度者情報等の確認を行い、加算取得に向け継続協議中。 (3) 介護職員処遇改善加算については、2024年6月以降、全事業で最上位の加算を取得する予定。他の加算についても、算定可能な加算を積極的に取得していくように各事業所と申し合わせ。 (4) 西野山団地再生の取組において、ニッセイ財団の助成金に応募し、取組に関して高い評価を受けて認可。 (4) 寄付金の募集については未着手であるが、今後、西野山団地における取組について寄付金を公募予定。

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）

		2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
利用者総数		4,584	4,713	4,922	97.3%
介護保険分		2,848	2,919	3,011	97.6%
総合事業分	介護型	985	1,015	1,078	97.0%
	生活支援型	29	42	62	69.0%
	支え合い型	0	0	0	0%
障害者総合支援分		722	737	771	98.0%

イ ヘルパー体制

○ヘルパー数（各年度3月1日現在）

（単位：人）

		2023 年度	2022 年度	2021 年度	前年度比率
ヘルパー総数（A + B）		1,118	1,229	1,332	83.9%
職員ヘルパー数（A）		80	97	98	82.5%
	在宅介護員	22	25	22	88.0%
	短時間在宅介護員	58	72	76	80.6%
職員ヘルパー以外のヘルパー数（B）		1,038	1,132	1,234	91.7%
	契約ヘルパー	257	274	284	93.8%
	35時間契約ヘルパー	16	16	21	100%
	32時間契約ヘルパー	109	136	165	80.1%
	25時間契約ヘルパー	100	85	54	117.6%
	10時間契約ヘルパー	32	37	44	86.5%
パートヘルパー		775	851	942	91.1%
生活支援サポーター		6	7	8	85.7%
新規採用ヘルパー		29	22	35	131.8%
	うち養成研修からの採用者	9	2	13	450.0%
退職ヘルパー		93	129	112	72.1%
	うちパートヘルパー退職者	84	111	104	75.7%

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）

		2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
実利用者数 (人)	随時訪問	286	317	273	90.2%
	定期巡回	30	31	49	96.8%
	総数	316	348	322	90.8%
通報状況 (件)	通報件数	618	692	693	89.3%
サービス状況 (回)	随時訪問回数	228	270	220	84.4%
	定期巡回回数	733	936	1,326	78.3%

エ 育児支援ヘルプ事業

○利用者数

(単位：人)

	2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
育児支援ヘルパー派遣事業	55	153	182	35.9%
第三子以降産前産後ヘルパー派遣事業	33	112	100	29.5%
計	88	265	282	33.2%

○育児支援ヘルパー登録者数（各年度末）

(単位：人)

2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
21	36	35	58.3%

(2) 居宅介護支援（ケアマネジメント）

給付管理件数

2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
49,181	48,694	49,261	101.0%

(3) 訪問看護

○利用者数（各年度末実績）

（単位：人）

2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
44	42	43	104.8%

(4) 人材研修センター

○介護職員初任者研修

	2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
修了者数（人）	66	47	58	140.4%
うち協会採用数（人）	14	7	13	200%
協会採用率（%）	21.2	14.9	22.4	142.2%

○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）

	2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
修了者数（人）	1442	855	845	168.7%
（うち実地研修のみ）	(1324)	(721)	(715)	(183.6%)
協会従業員（人）	96	109	54	88.1%
（うち実地研修のみ）	(79)	(93)	(36)	(84.9%)
他法人介護職等（人）	1346	746	791	180.4%
（うち実地研修のみ）	(1245)	(628)	(679)	(198.2%)

○介護福祉士実務者研修

	2023年度	2022年度	2021年度	前年度比率
受講者数（人）	45	26	26	173.1%
修了者数（人）	30	29	14	103.4%
協会従業員（人）	27	15	7	180%

○京都市支え合い型ヘルプサービス従事者養成研修

	2023年度	2022年度	2021年度
修了者数（人）	11	21	※ 21
うち協会採用数（人）	2	3	5

	協会採用率 (%)	18.2	14.3	23.8
--	-----------	------	------	------

※ 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（２０２３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）	1,200	2,376	1,357	389	3,178	2,728	11,228
地域関係機関連携（回）	51	57	64	19	21	116	328
ケアマネ支援相談（件）	205	144	48	44	17	67	525
介護予防給付管理（件）	3,781	3,291	3,277	1,512	6,151	3,596	21,608
介護予防普及啓発（回）	85	43	42	24	2	82	278
2022 年総合相談延回数（回）	1,349	1,568	426	385	2,871	2,120	8,719
2022 年地域関係機関連携（回）	46	59	49	25	35	53	267
2022 年ケアマネ支援相談（件）	67	99	30	49	23	25	293
2022 年介護予防給付管理（件）	3,384	3,278	2,992	1,516	5,821	3,359	20,350
2022 年介護予防普及啓発（回）	53	52	13	21	3	27	169

（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（２０２３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	419	0	9	57	1,055	36
2022 年度実績回数	375	0	0	43	988	31

（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利用定員と利用状況（２０２３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	15	25	16	23	79
利用率 (%)	60.5	92.6	70.5	82.0	76.4
2023 年度計画利用率(%)	81.3	85.0	82.0	76.0	81.3
2023 年 3 月末登録者数	14	23	21	20	78
2022 年度利用率 (%)	61.2	86.0	81.4	70.3	74.7

イ 認知症対応型通所介護事業

○利用定員と利用状況（2023年度）（単位：人）

区分	紫野
利用定員	12
営業日数（実績）	361
営業稼働率 (%)	98.6
登録者数	23
1 日平均利用人員	5.6
延利用人員	2,012
利用率 (%)	46.4
2023 年度計画利用率(%)	63.5
2022 年度延利用人員	2,489
2022 年度利用率 (%)	56.8

<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）

○入居者の状況（2023年度）（単位：人）

区分	桂坂
入居定員	9
3月末 入居者数	7
延べ利用人員	2,843
利用率 (%)	86.3
2023 年度計画利用率(%)	95.0
2022 年度延利用人員	3,028
2022 年度利用率(%)	92.2

(8) 特別養護老人ホーム

○入居者の状況

①利用定員と利用状況（2023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	56	76	452
3月末 入居者数	58	89	89	80	55	73	444
延べ利用人員	20,735	31,255	30,167	28,542	17,408	26,701	154,808
利用率（%）	94.4	94.9	91.6	97.4	89.6	96.0	93.9
2023年度計画利用率（%）	97.0	95.0	95.0	95.0	95.5	95.0	95.2
2022年度延べ利用人員	20,006	30,335	31,380	26,406	16,944	25,837	150,908
2022年度利用率（%）	91.4	92.3	95.5	90.4	92.8	93.1	92.7

※（ ）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（2023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	56	76	452
死亡による退居者 数（A）	2023年度	26	17	33	12	8	29	125
	2022年度	24	23	25	25	10	32	139
施設での看取り 件数（B）	2023年度	17	9	15	10	0	21	72
	2022年度	19	12	11	20	0	21	83
割合 （B／A）	2023年度	65.4%	52.9%	45.5%	83.3%	0%	72.4%	57.6%
	2022年度	79.2%	52.2%	44.0%	80.0%	0%	65.6%	59.7%

(11) ショートステイ（空所利用含む）

○利用定員と利用状況（2023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	4	10	54
延べ利用人員	513	4,178	4,778	7,769	2,687	3,718	23,643
利用率（%）		114.2	130.6	106.1	119.8	101.6	114.5
2023年度計画利用率（%）		125.0	123.5	115.0	112.0	117.0	118.5

2022 年度延べ利用人数	160	4,552	3,953	7,849	3,527	4,011	24,052
2022 年度利用率(%)		124.7	108.3	107.5	96.6	109.9	109.8

(12) 老人デイサービスセンター

○利用定員と利用状況（2023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）	361	366	366	366	365	365	366	366	292
営業稼働率（%）	98.6	100	100	100	99.7	99.7	100	100	99.8
登録者数	128	99	110	113	83	106	120	106	865
1 日平均利用人員	29.8	24.7	29.7	21.4	18.7	27.53	27.86	23.5	25.4
延利用人員	10,742	9,024	10,868	7,835	6,837	10,049	10,197	8,591	74,143
利用率（%）	74.5	82.2	84.8	71.3	62.4	78.6	79.6	78.3	76.5
2023年度計画利用率(%)	78.0	80.0	83.1	80.0	82.4	70.0	83.0	80.0	80.6
2022年度延利用人員	10,012	8,205	9,622	8,248	8,093	8,061	10,064	7,555	69,860
2022 年度利用率（%）	68.6	74.9	75.3	75.3	73.9	63.1	78.8	69.0	72.2

(13) ケアハウス

○入居者の状況（久我の杜）（単位：人）

入居定員	50
3月末 入居者数	47
延利用人員	17,751
利用率（%）	97
2023年度計画利用率(%)	99.0
2022 年度延利用人員	18,250
2022 年度利用率(%)	100.0

(14) 児童館

ア 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	8,514	9,546	11,403	4,794
	2年	8,427	6,083	8,723	4,627
	3年	5,376	6,310	5,410	2,081
	4年	4,924	3,120	1,432	1,365
	5年	1,556	1,113	1,671	485
	6年	507	675	262	361
	合計	29,304	26,847	28,901	13,713
実施日数(日) *		293	293	293	293
1日平均出席者数(人)		100.4	91.6	89.4	46.8
(対前年度比 %)		(106%)	(107%)	(96%)	(90%)
【参考】2022年度1日平均出席者数(人)		94.7	85.9	93.1	52.2

*うち1日は暴風警報発令のため臨時休所

	錦林	明德	修徳	塔南の園
月平均登録者数(人)	197 (182)	178 (164)	246 (223)	91.4 (95.2)
支援の単位(クラス数)	4 (4)	4 (4)	5 (4)	2 (2)

(注) () は2022年度の数値。

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	2,397	2,040	2,134	1,478
	小学生	2,944	2,288	3,816	4,735
	うち、放課後 まなび教室連 携	8			
	中高生(世代)	485	1,033	932	1,052
	地域住民等	1,743	2,342	2,640	2,519
	小計	7,569	7,703	9,522	9,784
延べ受入ボランティア数(人)	中高生(世代)	87	3	20	51

	大学生	266	131	75	438
	地域住民等	234	443	331	665
	小計	587	577	426	1,154
合計(人)		8,156	8,280	9,948	10,938
開館日数(日) * 1		293	292 * 2	293	293
1 日平均来館者数(人) (対前年度比 %)		27.9 (118%)	28.4 (107%)	33.8 (110%)	37.3 (131%)
(参考) 2022 年度 1 日平均来館者数 (人)		23.5	26.5	31.0	28.5

* 1 うち 1 日は暴風警報発令のため臨時休館

* 2 学童クラブキャンプのため 1 日休館

(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 %)	37,460 (108%)	35,127 (107%)	38,849 (107%)	24,651 (104%)
【参考】2022 年度児童館延べ利用総数(人)	34,672	32,970	36,320	23,795

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 %)		30 (79%)	22 (47%)	90 (58%)	25 (76%)
延べ利用者数(人)	乳幼児	493	542	271	605
	保護者	500	526	273	604
【参考】2022 年度乳児・幼児クラブ登録数(組)		38	47	155	33
延べ利用者数(人)	乳幼児	338	581	391	712
	保護者	353	587	387	721

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	17	11	15	15
	自由来館	10	9	5	4
【参考】2022 年度実績	学童クラブ	15	14	12	12
	自由来館	14	7	2	4

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)	253	44	0	474
	受入大学生ボランティア 人数(人)	206	33		115
対象者		6年生 中高生	中高生 (6年生)		小・中学生

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	4	4	2	2
	参加機関数	16	13	4	5
【参考】2022年度実績	回数	5	2	4	2
	参加機関数	17	10	8	4

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	82	110	88	16
	家庭	79	14	16	48
	合計	161	124	104	64
【参考】2022年度相談ケース数	合計	170	138	44	116

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)	11人 *DVD入会7人
提供・両方会員	講習会(回)	1回
	新規登録数(人)	8人
依頼受付(件)		1件