

2024年度事業報告について

1 2024年度取組状況

未来ビジョンの策定と人材の確保について

2024年度は、法人の未来ビジョンを策定するため7月に「2030VISION構想プロジェクト（以下、「2030プロジェクト」という。）を設置し、外部のプロジェクトパートナー参画のもと、ビジョン策定に向けて法人の課題や将来的な方向性等について経営職、管理職、一般職員が入り混じり、対話を積み重ねるとともに、人材確保については、2030プロジェクトと連動する形で2026年4月の学卒者採用に向けたリクルートチームを設置し、新たな福祉・介護人材の確保に向けた取組を進めました。なお、全職員にビジョンが浸透するよう、より丁寧なビジョンづくりを進めるため、ビジョン策定の時期を当初の2025年4月から10月に延期しました。

組織及び事業運営について

2023年4月の法人組織の一体化を受け、旧部門間で異なっていた事務等の統一や、ブロック制（市内の全事業所を複数のブロックに分けて管理・運営する体制）の本格運用に向けて、ブロックを中心とした法人内の連携強化に取り組むとともに、2025年度に向けブロック編成を見直しました。更には、在宅の重度ご利用者の多様なニーズに応えるため、2025年度より新たに定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業を開始できるよう体制を整えました。また、人材育成については、2023年度に導入した人事評価制度の試行実施を継続し、2025年度から本格運用を開始する予定としていますが、人材のあり方や評価基準などに影響を与える「2030VISION」の策定延期に伴い、その取扱いについて検討中です。

共生のまちづくりについて

新型コロナウイルス感染症により休止していた各事業拠点の食堂事業・カフェ等の地域に根差した取組を本格的に再開させるとともに、新たな取組についても推進しました。また、山科区西野山団地の活性化に向けた取組においては、空き住戸2部屋を大学との連携の下、団地住民の新たな交流拠点としてリフォームし、更には、新たに京都市内の8大学や企業と連携し、「まざる（交流）」「住まう」「はたらく（社会参加）」をテーマとした若者世代の移住や多世代交流、高齢者の社会参加を促進するための取組に着手しました。

収支状況について

収入は各事業で増減があるものの、法人全体としては、昨年度並みの1.8%の減となっています。訪問介護事業ではヘルパーの減少に伴う減収傾向は継続しておりますが、訪問介護事業以外の事業の収入については、おおむね昨年度並みに推移しています。また、支出は、職員及びヘルパーの人数減に伴う人件費の減、物価高騰による給食業者の業務委託費や食材費の増、水道光熱費の増、2030プロジェクト費用や人材紹介会社利用による紹介手数料の増等により、法人全体の当期活動増減差額において前年度比37.4%減の44百万円のマイナスとなっています。

①『2030VISION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

- 法人の将来ビジョンを策定するために設置した「2030VISION 構想プロジェクト」（7月設置）において、理事長、職員を兼職する理事（以下、「内部理事」という。）と5、6等級（経営職、管理職）との対話を積み重ね、現在の法人の課題を明らかにすると共に、先進的な取組を実施している他法人や企業の取組について現地視察を行うなどを通じて、法人の将来的のあるべき姿などの共通認識を持てるように取り組みました。
- 特に法人のあるべき姿については、広く職員の想いを集めることが重要であるとの認識の下、法人の魅力や課題を言語化するVISION ワークショップ（4回）、理事や職員が入り混じり様々な想いを語り合うVISION 対話セッション（5回）を開催し、また地域共生社会推進フォーラムを開催するなど法人の魅力づくりと外部への魅力発信の取組を進めました。
- VISION 対話セッションで得られた職員の様々な想いには、ビジョンの「種」となる言葉が多く含まれており、更により多くの「種」を集めるべく、理事やブロック長が各事業所を巡回する事業所キャラバン（22拠点）の取組を追加実施したため、ビジョンの策定・リリースを2025年10月に延期いたしました。
- 深刻な人材不足については、「2030VISION 構想プロジェクト」と連動する形で新卒者採用に向けたプロジェクトチームを設置し、2026年度採用に向けて、新たな新卒採用の枠組みや、これまでにない学生との関係づくり、内定者フォローの在り方を再構築するとともに、外部のクリエイター（デザイナーやライター等）の協力を得ながら新しい採用パンフレット等を作成しました。

②法人組織の円滑な運営

- 旧部門間で異なっていたネットワーク環境を改善するとともに、引き続き、事務の整理・統合を進めました。また、法人本部の4部署（経営企画室、人事マネジメント室、事業本部、共生センター）と現場との円滑な連携に向けて、ブロック長と本部の部長級以上による合同会議として、事業推進会議を改め、メンバーを再編の上、新たに経営推進会議を11月より開始しました。
- 新たに導入したブロック制については、事業本部との連携の下「よこ糸カフェ（共生社会実現に向けた職員の交流の場）」の運営、自主的な研修の企画を実施するなど事業（所）間連携が進みました。更に次年度に向けブロック編成を見直し、ブロックへの権限移譲も踏まえ地域の状況に応じた事業運営、意思決定ができるように繋げました。
- 在宅の重度ご利用者のニーズに応えるため、定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業（以下、「定巡」という。）を2025年7月から中京区で開始するため、西ノ京事務所（旧朱雀事務所）を2025年4月に開設できるよう準備を進めました。併せて、夜間対応型訪問介護事業を実施しているナイトケアセンター南について、同事業が、次期法改正で定巡に統合される可能性があることを見据え、ナイトケアセンター南を西ノ京事務所で運営できるよう3月26日に移転させ、7月からの定巡と一体的に運営できるよう体制を整えました。

③共生社会・まちづくりの推進

- 新型コロナで休止していた各種食堂事業やカフェ等をはじめとする地域に根差した取組について再開させるとともに、ボランティアの受入、小学生対象の福祉教育の実施、中・高生のチャレンジ体験の受入等、次世代の共生のまちづくり、福祉・介護を担う人材の育成に努めました。
- 当法人の「共生のまちづくりプロジェクト」や地域共生社会推進センター（以下、「共生センター」という。）、山科事務所が連携して取り組んでいる山科区西野山団地の取組について、大学生と連携して空き部屋住戸2戸を「コミュニティスペース106」「コミュニティカフェ107」としてリフォームし、団地住民はもとより、団地外の住民、子ども達、カフェを運営する大学生（アルバイト、ボランティア）等、多世代が交流できる拠点を設置しました。
- 更なる西野山団地の活性化に向けて、「まざる（交流）」「住まう」「はたらく（社会参加）」をテーマに、空き住戸の介護職員の社宅利用（リフォーム）、団地内のコミュニティファーム（菜園）づくり、シェアセニアカーの整備及びソーラー充電ポートの設置等の取組を進めるため、「国土交通省令和6年度人生100年時代を支える住まい環境整備モデル事業」へ応募（補助金申請）し選定されました。特に「団地の空き住戸」という課題に対しては、団地の活性化を推進する「ダンチとフクシのミライを考える8大学連携プロジェクト」としてスタートし、法人が行政と市内の8大学と連携し進めていきます。（2月24日に京都市役所にてキックオフセレモニー開催）

④法人理念を意識した人材の育成

- 2030 VISION 構想プロジェクトにおいて内部理事、経営職、管理職、一般職員が入り混じった「対話」の取組を各拠点に拡大させ、法人のあるべき姿について深く考える機会を積み重ねることにより、法人が目指すべき姿を現すビジョンや法人の理念（存在意義など）について理解を深める取組を進めました。
- 2023年4月から新たに導入した人事評価制度について、2023年度に引き続き試行実施を継続し、その中で明らかになった課題等について検証する等し、2025年度からの本格運用に向けて準備を進めました。
- 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く研修制度について、2025年度から運用できるよう、研修制度の枠組みの整理に取り組みました。

⑤経営改善の取組

- 2024年度介護保険制度改正及び報酬改定を受け、新たな加算を取得できる事業については、積極的に取得しました。
- 建物修繕や備品購入について、昨今の物価高騰の状況を踏まえ、各事業所の適正な予算の執行管理に努めました。
- 各事業所で保有する繰越資金の法人全体での有効活用と各事業所の安定的な運営を図るため資金の流れを見直しました。各報酬は法人本部で受け入れ、必要な運転資金を各拠点に配分するよう見直すとともに、現在の各種積立金に新たにブロック運営に資する積立金の創設を検討する等、2025年度に新たな積立金の仕組みを構築できるよう準備を進めました。
- 2024年11月より事業推進会議を改め、メンバーを再編し経営推進会議（ブロック長、本部部長以上）を設置し、事業の進捗管理、収支状況を共有する等、経営に係る協議の場として運用を開始しました。

2 取組内容

基本目標1「地域共生社会へ」

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、以下の取組を進めました。

1 地域共生社会推進センター

2024年度事業計画	2024年度取組状況
 共生社会実現に向けた組織風土づくり（ひきだす） <u>（1）地域共生社会推進のための事例の共有</u> ・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、地域共生社会推進センター総会を年2回開催します。 ・協会内の「公益的な取組」を集約し、発信します。	（1）総会を9月4日、3月10日に開催し、全拠点の管理者及び本部管理職が参画の上、活動報告と計画の進捗を共有。 （1）総会において共生センターの運営委員の思いを伝えてもらうとともに、総会会場とコミュニティカフェをオンラインで結び、カフェに携わる大学生スタッフに対して出席者からの質問し、活動を通じての気づきや学びを語ってもらい取組を共有。

<u>(2) 新たな連携体制づくりの促進</u> ・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。	(1) 各拠点から合計 57 の公益的な取組を集約するとともに、各拠点が実施したい取組を推進できるよう「トリクミの種」として募集。 (2) 各ブロックの取組をサポートできるよう共生センターの事務局メンバーが各ブロック会議に出席。 (2) 法人内外の連携を推進するため、各拠点における職員の頑張りを紹介する、「ヒーロー・ジュズツナギインタビュー」を企画運営。 (2) ブロック、各拠点が実施する小学生への福祉教育の取組をバックアップ。
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） <u>(1) 「第3回地域共生推進フォーラム」の開催</u> ・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。 <u>(2) 共生センターの取組発信</u> ・共生センターの取組について、インスタグラムやYouTube等で内外に発信します。 <u>(3) ネットワーキング</u> ・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。	(1) 2030 VISION 構想プロジェクト（協会の未来構想プロジェクト）と連動し「京都地域共生社会推進フォーラム」を12月に開催。 （行政や福祉関係者、企業、学生含め143名の参加） (2) Instagram にて発信。 年間 79 投稿 60,365 閲覧（平均 764 閲覧） (3) 共生センターの取組事例の紹介や各種視察の受入れ、大学からの見学依頼などを通じ、ネットワークを拡大。

連携活動のコーディネートと発信

(1) 事務局機能の強化と事業連携

- ・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。
- ・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。
- ・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。

(2) 職員のまちづくり活動への主体的参加の促進

- ・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。

- (1) 山科区西野山団地の取組の拡大や共生センターの取組の更なる推進を目指して4月に共生センター事務局に専任の事務局長を配置。
- (1) 事務局における、他法人、企業、行政などと共に進める活動を推進していくための「つなぐ」役割（マルチセクター機能）を強化することにより、関係団体とのつながりを拡大。
- (1) 西野山団地の活性化の取組について、ニッセイ財団の助成事業としての第2年度の助成を受け、連携団体と共に取組を推進。
- (2) 第1回地域共生スタディツアーとして、10月に生駒市で開催された地域共生社会推進全国サミットに事務局、運営委員の10名参加。

団地を中心としたまちづくり活動の展開

(1) 西野山団地の活性化・居場所づくり

- ・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。
- ・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。

- (1) 新たな住民の交流拠点として、コミュニティスペース106、コミュニティカフェ107を開設。(6月～)
- (1) タウンミーティングを開催。(8月、11月、2月)
- (1) 自治連合会が主体の活動（敬老会）との連動、団地周辺自治会との共催による秋まつりの開催など、新たな取組連携を推進。
- (1) 山科・醍醐地区の活性化に向けて京都市が推進するmeetus（ミータス）の取組と連動し、醍醐中山団地活性化に向けた取組の実務者会議への参加。
- (1) 西野山団地の取組において、「まざる（交流）」「住まう」「はたらく（社会参加）」をテーマとした新たな取組を推進するため、国土交通

	省「人生 100 年時代を支える住まい環境整備モデル事業」へ応募し、採択。(若手介護職員の社宅、コミュニティファーム、シェアセニアカーの計画)
--	---

2 各事業拠点・事業本部の取組

「よこ糸カフェ」の運営と公益的な取組の推進 (1) よこ糸カフェの運営 ・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に見直します。 (2) 地域における公益的な取組等 ・新型コロナウイルス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。	(1) 上半期は、以下のとおり3回実施。 【5/28 事業本部】 ・能登半島地震被災施設(特養あかかみ)への応援派遣に関する報告会 【7/23 Aブロック】 ・コミュニティコーピング(社会的孤立解消ゲーム) 【9/26 Dブロック】 ・ガチャガチャトーク(カプセルから飛び出す様々なテーマについて話す) 【11/27 Cブロック】 ・和太鼓ワークショップ 【1/30 Eブロック】 ・餅つき&非常時の簡単料理体験 【2/20 Bブロック】 ・C-1 グランプリ(グループに分かれてケアの競い合い) (2) 各事業拠点での夏祭り、地藏盆、カフェ、敬老会等の公益的な取組を継続実施。 (2) 法人内で開催されるイベントをグループウェアで配信する等し、事業拠点やブロックを超えたイベントへの協力体制を整備。
---	---

(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、新たな取組に繋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

- ・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。

- (1) 毎月1回開催している各ブロック会議において、各事業拠点の共生社会・まちづくりに係る取組情報を共有し、新たな取組を検討。
- (2) ブロック内で各事業拠点の居宅介護支援の新規受入状況や法人内の各サービスの利用率等見える化し、法人内の地域包括支援センター、居宅介護支援、各種サービスの連携を強化。
- (2) アウトリーチ活動として、西野山団地にてボランティア大学生や地域の子もたちと協力して独居高齢者宅へのハロウィン訪問を実施。

(1) 子どもたちを通じたまちづくり

- ・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。
- ・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) 以下の取組等を実施
 - ・認知症理解講座と声かけ体験の実施。
 - ・おめでとうマルシェ（高齢者施設との交流事業）
 - ・繁昌神社まつり参加
 - ・地元企業(株)じげんアップデーターズ（プロバスケットチーム）とのバスケット体験マルシェ
 - ・通信制高校生：こども遊びプログラム
 - ・子育て講座
 - ・子どもたちが地域の高齢者施設を訪問する交流企画
 - ・地域包括支援センターと連携し、地域の高齢者とクッキングを通じた交流。
 - ・地域包括支援センター主催、認知症サポーター講座
 - ・Instagram による発信を実施。
 - ・パンフレットや児童館だよりの地域回覧、関

	係機関への配架など、来館したことがない人への情報発信。 ・併設デイサービスの夏祭りへの参加。 ・地域の福祉後援会主催の夏祭りの立案・参加。 ・地域のシェフによる手づくり昼食 ・発達障がいサポーター講座 ・子ども・施設職員が施設ご入居者・地域住民に向け、施設建物にイルミネーションを装飾し、点灯式を実施。 ・子どもたちがサンタに扮装し地域の方、独居の方の自宅を訪問し、交流する企画の実施。 ・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。 ・防災マルシェ（サンスター財団歯科衛生士による災害時のオーラルケア） ・にじいろマルシェ SP - 法人高齢部門、企業、地域団体、子ども企画ブース ・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。
ボランティアの積極的な受入れ （１）ボランティアの育成と参加 ・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。 ・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。	（１）以下の取組を実施。 ・地域ボランティアの活用（幼児クラブ・あそびの広場・ブックトーク等・まめっこサロン・将棋クラブ） ・学生ボランティアサークルとの連携（学童クラブキャンプ・学習支援等・みんなあそび） ・大学生ボランティアとの連携（学習支援事業） （１）食堂事業などにおいてボランティアの力が不可欠になっていることを踏まえ、有償・無償、定期・不定期（特定のイベント等実施日のみ）などを問わず、様々な形態でのボランティアの受入。

	(1) 西野山団地のコミュニティカフェ等の運営において、大学生ボランティアを受入れ、主体的に関わってもらうことで、地域住民の居場所作りの活性化やボランティアの育成を推進。
5 地域を支える人材の育成・啓発 (1) 福祉教育の推進 ・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。 ・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。 ・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。	(1) 以下の取組を実施。 ・インターンシップの受入。(京都芸術大学・華頂短期大学・立命館大学・同志社女子大学、龍谷大学、ノートルダム女子大学、大谷大学、佛教大学、京都芸術デザイン専門学校) ・チャレンジ体験受入。(近衛中学校・大枝中学校・春日丘中学校) ・小学校と児童館、施設、ヘルプ事務所が連携し、4年生を対象に福祉教育を実施するとともに施設見学を実施。 ・開建高校の「未来デザインプログラム」の一環として、生徒の事業所訪問の受入。 ・高校生のための介護初級講座の開催(鳥羽高校・精華学園)、授業への講師派遣(おおぞら学院高校こども福祉コース) ・保育実習の受入。(関西女子短大など多数) ・看護学生の受入。(京都中央看護保健大学校・京都府医師会看護専門学校)

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）

1

訪問介護事業

（１）加算取得に応じた質の高いサービス提供

- ・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。

（２）サービス提供量の確保

- ・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。
- ・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。

（３）医療的ケアについて

- ・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。

（１）障害者総合支援において、全事業所で特定事業所加算Ⅰを取得。

（１）介護保険において、5事業所で特定事業所加算Ⅰを取得。

（１）引き続き、特定事業所加算Ⅰの維持及び未取得の事業所の取得に向けた取組を推進。

（１）介護保険の特定事業所加算Ⅰ未取得の事業所（6事業所）について、加算を取得できるよう準備を進め、2025年度4月から取得予定。

（２）ヘルパーの定年を85歳に引き上げ。

（２）次年度の在宅相談員（サービス提供責任者）と在宅介護員（事務所勤務型ヘルパー）の職種統合を見据えて、相互に業務乗り入れを開始。

（２）職種一本化の協議を行い、担当ご利用者数に応じた訪問業務時間の指標を設定。

（３）ニーズに対して迅速に対応するため不特定多数のご利用者に対応できる喀痰吸引2号研修の受講について協議予定。（これまでは特定のご利用者だけに対応できる3号研修を受講）

（３）法人内の医療的ケアに係るアドバイザーとなる人材研修センターの保健師等において、昨年12月に改定された京都市の医療的ケアマニュアルを確認し、各事業所がこれまで以上に柔軟かつ根拠をもって対応できるようサポート。

2 夜間対応型訪問介護事業 (1) 新規事業への参入 ・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（以下、「定巡」という。）との統合を見据え、サービス提供エリアを縮小しながら、定巡へ移行していけるよう準備を進めます。	(1) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業を2025年度から中京区で開始することに伴い、旧朱雀事務所を西ノ京事務所として改修するとともに、同事業と夜間対応型訪問介護事業との統合も見据え、ナイトケアセンター南を同事務所に移転（3月）。
3 訪問看護事業 (1) 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。 (2) 加算取得 ・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。	(1) 今年度4月より訪問看護ステーション（ばあとなあず南）の認定看護師を人材研修センターと兼職させ、法人内の各拠点や部会において研修を実施。 (1) 皮膚・排泄ケア認定看護師、理学療法士が各拠点で開催する研修において、その専門性を活かした指導、助言を実施。 (2) 新設された訪問看護ベースアップ評価料について、2025年度からの取得に向けた精査を実施。

2 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) 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の共有 (2) 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の強化	(1) ブロック会議において、法人内の各地域包括支援センターの取組内容について共有。 (1) 地域包括部会において、法人内で統一すべき内容を整理。 (2) 地域包括部会にて、法人内の地域包括支援センターと居宅介護支援の職員が、より連携を図りやすくするための交流会を開催。
---	--



介護予防推進センター

(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継続的なフォローアップを行います。
- ・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」を実施します。
- ・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を行います。

(2) 関係機関との連携強化

- ・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。

(3) 訪問介護予防事業の推進

- ・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。

(1) プログラム参加者には、終了後、自主グループへ参加し取組を継続することの重要性を伝え、参加する際には職員が同行する等の工夫により、プログラム終了後に地域のグループへの参加を促進。

(1) 各公園体操活動が継続できるよう、ボランティアとの連携強化、支援を継続

(1) 「健康維持・増進」を目標に、施設内で野菜等の栽培を行う活動のグループ（ボランティア組織）の立ち上げ。

(2) 地域の地域包括支援センターや在宅介護医療連携センターとの連携した取組の推進の継続。

(2) 一般介護予防事業は介護サービス利用につながる方はおられず実質的に法人内連携は未実施。

(3) 管理栄養士による訪問活動において、栄養指導を行う中で、徐々にサービス利用を促進し、サービス利用につながる等、介護予防の取組を推進。



居宅介護支援の経営の安定

(1) 法人内サービスとの連携

- ・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、ご利用者の多様なニーズに対応できるよう取り組みます。

(2) 業務の効率化

- ・情報通信機器を活用したモニタリングの実施の実現

(1) 旧部門により異なっていたグループウェアの統一により、法人全体での情報共有がスムーズになったことから、多数の事業を実施している法人のメリットを活かすための事業間連携と法人内サービスの積極的な活用を推進中。

(2) 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た具体的な検討は未着手。

に向け検討します。 ・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。	(2) 旧部門で異なっていた業務マニュアルについて、作業チームを立ち上げ、全体で統一すべき基本業務の確認と事業拠点の実情に合わせた運営ができるよう新たなマニュアルを作成。(2025年度からの運用)
4 業務効率化 (1) 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 ・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に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。	(1) 事業本部と事業拠点のメンバーでケアプランデータ連携システム導入プロジェクトを立ち上げ、来年5月以降の運用開始に向けて、法人内の実績データの出力・取込みを実施。

3 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）

1 老朽化に伴う修繕・更新の実施 (1) 計画的な積立金の取り崩しによる修繕・設備等の更新 ・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。	(1) 車両の更新や水回り等の大規模修繕を適宜実施。
2 新規事業の参入 (1) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービスの実施 ・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。	(1) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービス(以下、「定巡」という)の2025年度からの実施に向け、本部に準備室を設置し、他法人の成功事例等を参考にする等して、準備を推進。(2025年7月開所予定)
3 既存事業の見直し (1) 施設サービスの効率的な運営 ・各施設共通で運用している特養入所指針の徹底を図	(1) 特養・ショートステイともにスムーズな入退所に努めたが、職員体制の課題やクラスター

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。	発生により、一時的に新規入所・空床利用を制限せざるを得ない状況があり、一部施設において目標が未達成。
4 サービスの質の向上 <u>(1) 介護技術向上の取組</u> ・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。 <u>(2) ノーリフティングケアの導入</u> ・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ます。	(1) 介護技術研修については、全ブロックでの実施に至らず、特定のブロックにおいて実施。 (2) 2024 年末からノーリフティングケアプロジェクトを設置し、2025 年度からの本格運用に向け、研修や視察の実施など、ノーリフティングケアの実践に向けた取組を推進。
5 地域密着型サービス事業の連携 <u>(1) 小規模多機能部会の充実</u> ・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開催して連携を深めます。	(1) 小規模部会は毎月開催。 (1) 役職者会議や計画作成担当者会議の定期的な開催は不十分だったが、役職者会議で超勤削減に関する取組を推進。
6 新型コロナへの対応 <u>(1) インフルエンザと同等の対応</u> ・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。	(1) 全施設で面会における制限を撤廃したが、感染蔓延時などは一時的に面会を制限する等、臨機応変な対応を継続。
7 施設事業運営の課題検討 <u>(1) 施設事業課題検討会議の開催について</u> ・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	(1) 2024 年度は副施設長を中心に2 ヶ月に1 回の頻度で開催し、施設事業運営にかかる様々な課題について、情報共有、意見交換を行う

会議を定期的開催して、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。

とともに、改善策を検討。

4 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きます。 （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。	（１）以下の対応を実施。 ・扉、戸車、レール、鍵の修理。 ・遊戯室の床の修繕を実施。 ・地震などの揺れで収納扉が開かないよう耐震ラッチの設置。 ・子ども達の安全な自転車乗車推進のためのパパママ自転車教室開催。 ・テラス柵の修繕。 ・トイレオムツ替えベッド修理 （２）以下を各児童館で実施。 ・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。 ・利用者、職員を含めた AED 講習会。 ・自然災害 BCP 訓練の実施。 ・警察による安全教室、防犯教室の実施。 ・地域の防災士による水害被害への対応等の訓練。
2 子ども主体の取組の推進 （１）「こどもまんなか社会」の実現 ・「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。	（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。 ・小学生によるお化け屋敷企画 ・中学生企画 映画＆花火

	・中高生企画 中1 歓迎会、バレーボール、バドミントン、かき氷 ・館内研修(こどもの権利について、中国語講座) ・こどもの意見アンケート実施。 ・小学生によるクラブ活動企画、運営。 ・6年生企画 卒業記念パーティ ・中学生企画 welcome6 年生クッキング ・中高生企画 進級お祝い会 ・中高生企画 わたしたちの絵を見てほしい 絵画展の企画実施。 ・地域の方を交えた好きな遊びの発表会の実施。 ・学年別のこども企画実施。 ・小学生によるクリスマス企画 ・児童館まつり 実行委員会企画コーナー 学童クラブ有志コーナー ・にじいろマルシェスペシャル
3 多様な対象者への包括的な支援 (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を行い、切れ目のない包括的な支援に取り組めます。 (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	(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) プレママ・プレパパ「いっしょにはじめよ!」先輩パパ・ママとの交流 (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) 以下の取組を実施。 ・小学校との情報共有、発達課題に関する専門家

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めます。	を交えた共有。 ・「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） ・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。 ・小学校、関係機関との連携、定期的な情報共有 ・小学校、子どもはぐくみ室との連携。 (2) ファミリーサポートセンター本部との連携、情報共有。
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、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。	(1) 派遣交流研修について、11月～1月に実施し、計5名が参加。
5 法人理念を意識した人材の育成 (1) 児童館版人事評価制度に連動した教育・育成制度の構築 ・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。	(1) 4月より各館1名ずつ主任児童厚生員を配置。 (1) 館長と主任児童厚生員は、将来的な人事評価制度の導入を見据え、児童館事業以外で導入されている法人全体の人事評価制度に準拠し、法人理念に沿った目標設定を実施。 (1) 自己評価とヒアリングを実施。

5 人材育成

1 法人理念を意識した人材の育成 (1) 法人理念の共有 ・「2030VISION」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。	(1) 上半期に管理職、経営職を中心に、下半期には一般職員も含めてビジョン策定に向けて対話を積み重ね、法人の課題やあり方、理念・使命等について共有。(2030VISION につい
---	--

(2) 階層別研修・専門研修の体系化 ・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。	て、2025 年4月の策定予定だったが、同年10月の策定に延期) (2) 研修体系の整理は完了したものの、今後も職員の声を反映した研修内容にブラッシュアップするため、2025 年度も研修内容の精査を継続。
2 人事評価制度の浸透と確立 (1) 試行実施の継続 ・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。	(1) 前年度に引き続き、第2 回目のトライアルを実施（試行実施）し、以下に取り組む。 ・事前にショート動画（「人事評価制度ハンドブックおさらい」、「被評価者向け研修」、「評価者向け研修」、「1 on 1 研修」など）を職員へ配信。 ・9月に実施した評価会議において、事前に意見集約した評価制度の課題と改善に向けた方向性等について、5、6 等級職員でのグループ協議で共有。 ・二次評価者（4～6 等級職員）の参加する本部評価会議を1月に開催し、2023 年度下半期のトライアル結果に基づき、職員の実際的评价点数をもとに、評価区分の考え方等を共有。 （※人事評価制度は2025 年度から本格運用を開始する予定であるが、人材のあり方や評価基準に影響を与えるビジョン策定が延期になったことに伴い、その取扱いについて検討中）

3 法人内異動の活性化とキャリアモデルの確立 （１）法人内異動の活性化 - 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。 （２）キャリアモデルの確立 - 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。 - 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。	（１）４月１日付人事異動にて、マネジャー職１名、一般職員４名について、旧部門間で人事異動を実施。 （１）１０月１日付人事異動にて、主任１名、一般職員１名について、旧部門間で人事異動を実施。 （２）２０２４年度は学卒者採用のスキーム（枠組み）を再構築することを優先に進めており、２０２５年度に取り組む予定。
--	---

基本目標３「新しい組織と人で」

１ 法人組織の一体化

1 本部体制について （１）共生センター事務局体制の強化 - 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。 （２）小規模事業の経理事務への対応 - 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。	（１）２０２４年４月１日付で専任の事務局長を配置し、西野山団地に係る取組等、共生のまちづくりの取組を推進。 （２）継続して支援を実施するとともに、児童館と小規模多機能型居宅介護事業所の経理処理を標準化及び効率化する取組を推進。
2 ブロック制と事業拠点の体制 （１）ブロック制の構築	（１）ブロックへの権限移譲と、各ブロックや事業

- ・ 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。

（２）事業拠点の体制見直し

①西七条事務所（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、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。

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

- ・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。

（３）児童館の体制強化

①主任の創設

- ・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

拠点の状況を踏まえた取組等を推進していくため、新たな協議体として経営推進会議（ブロック長、本部の副本部長・副室長、本部の各担当部長で構成）を設置し、法人の日常業務の取組案などを協議・策定。（最終決定は理事会、又は常務理事会）

- （１）月1回のブロック会議（ブロック長と各ブロックの事業拠点長で構成）を継続するとともに、ブロック単位でのよこ糸カフェの運営、ブロックの自主的な研修・交流会の実施等、旧部門間を超えた職員交流、事業連携等を促進。

- （１）2023年4月の法人組織の一体化を受けて編成した各ブロックの現在の事業拠点の構成について、事業の種別（特養、訪問介護、児童館等）に偏りがあることや拠点間の物理的な距離等の観点から、改めて下半期にブロックの構成について見直し 4 ブロック制に再編し、2025年度より運用開始。

- （２）以下のとおり

- ① 2024年7月1日に統合

- ② 2024年4月1日に専任体制に変更

- （３）以下のとおり

- ① 2024年4月1日付で4名の主任を配置（各館1名ずつ）

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。 ・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) ②児童館の人員体制の強化 ・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職員1名を加配します。 ・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。	②2024年4月1日付で1名を加配。今後も法人として児童館の運営体制の支援について継続検討。 ②将来的な4週8休制を見据えて、指定休日の増加に向けた検討を実施。(2025年度から実施)
3 職員人事制度の一体化 (1) 新給与労務管理システムの本格的運用 ・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ます。 (2) 児童館の人事制度の一体化 ・2023年4月に旧居宅及び旧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等から、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、検討を進めています。	(1) ネットワーク環境改修により、新たに導入した給与労務管理システムの利用が促進されるとともに、関連する研修部門や経理部門でも、旧部門間での業務連携が可能となり業務効率が向上。 (2) 人事制度の一体化に向けて、児童館の給与担当者と連携を取りながら継続して検討中。

4 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、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な人事異動を更に推進していきます。	(1) 4月1日付人事異動にて、マネジャー職1名、一般職員4名について、旧部門間で人事異動を実施。 (1) 10月1日付人事異動にて、主任1名、一般職員1名について、旧部門間で人事異動を実施。
5 資金の一体化 (1) 資金の一体化と新たな資金・積立計画の策定 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。	(1) 運転資金の新たな運用案について、各部署との調整を実施。(2025年度上半期から運用開始予定) (1) 各種積立金については、改めて、建物及び設備等の更新計画の立案が必要であり、次年度、計画を調整予定。

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 (1) 協会の未来ビジョンを策定するため、第3期中期経営計画の策定を延期の上、名称を「2030ビジョン」を変更し、2025年4月に策定予定としています。	※前述「重点項目の主な取組状況」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 (1) 苦情及び事故等事案に係る組織的対応の推進 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	(1) 苦情及び事故の情報については、毎月、本部で集約し、重要、重大事案についてはその都
---	---

クの低減に努めます。 ・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。 ・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。	度、情報を集約して対応を協議。また、必要に応じて警察OBや弁護士の専門スタッフが関与。 (1) リスクマネジメントガイドラインに基づき、法人全体で事業運営上のリスク発生防止に向けた取組課題を掲げ、各拠点において重点取組項目を設定して取組。
2 不祥事発生防止の取組 (1) 再発防止の徹底・取組方法等の見直し ・発生した個別事案について、原因究明及び再発防止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。	(1) 発生事案（重大事案）については、再発防止検討委員会を開催して原因究明及び再発防止の取組を検討するとともに、コンプライアンス推進会議を定期的に開催して、法人全体で事案を共有し、再発防止を徹底。 (1) 事案の発生防止だけでなく、職員が様々な困窮時に気軽に相談でき、その後の必要な支援につなげることができるよう職員の福利厚生充実の視点からも幅広い取組を実施。 ・ご利用者の金銭取扱方針の策定（7月～） ・無料法律相談の設置（1月） ・犯罪被害に関する研修の実施（2月） ・職員貸付金制度の創設（2025年4月）等 (1) リスクマネジメントガイドラインの取組について、より効果的・効率的な取組となるよう見直し（取組対象の重点化、報告の簡素化等）を行い2025年度から実施。
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、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。	(1) 一般監査8か所、特別監査（抜打ち）1か所を実施。今年度から、監査結果について直接説明するなど、フォローを充実。 (1) 2025年度から、より効果的・効率的な実施となるよう実施頻度（縮小）、監査体制（拡充）を見直して実施予定。

4 管理職に対する研修の実施 （１）新たな組織体制下での研修の実施 ・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。	（１）他の研修実施スケジュールとの兼ね合いから2024年度は実施を見送り。
5 災害等対策について （１）災害等対策訓練の実施 ・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。 （２）施設における電源確保対策の検討・実施 ・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。	（１）法人全体で、災害時安否確認システム運用訓練及び対策本部設置訓練を実施。（5月、11月） （１）各拠点においても、それぞれのBCPに基づき、研修及び訓練を実施し、備蓄品（ポータブル電源等）を充実。 （２）施設における災害時の電源確保対策（主に猛暑時の空調機器の稼働）について、まずは紫野への設置を予定し、基本設計及び実施設計を実施（国庫補助金活用のため2025年度に申請予定）。

4 人材の確保・定着

1 学卒者採用策の強化 （１）採用計画・スキームの確立 ・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） ・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。	（１）2025年卒の内定者は目標を大きく下回る7名（目標数20名） （１）2026年卒採用に向け、採用プロジェクトを設置し、2030ビジョンプロジェクトの取組と連動させ、採用スキームを再構築。 （１）学生の就活のあり方が大きく変化している事を受け、インターンシップなど低回生に向けたアプローチを再検討。 （１）実習やインターンシップからアルバイトへつ
---	--

(2) 採用定着条件の整備 ・「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。 (3) 学校連携の強化 ・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。 (4) 外部との関係作り ・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。 (5) 職員の参画による学卒者対応 ・旧部門でそれぞれ運営していた、魅力発信チームとミライ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。	なげるなど各事業所との連携を検討。 (2) 5月と2月に就職フェアFUKUSHImeets！(大阪)に参加。 (2) 2025年4月から新卒採用者の奨学金返済支援制度を創設、運用開始に向け協議。 (2025年4月創設予定) (3) 大学からの講師依頼などを積極的に受諾し、法人の情報を発信。 (3) 実習生やインターンシップ受入れ時に採用担当が同席し、法人概要を伝える場を設定する等、法人としての関わりを強化。 (4) 各事業所のイベント情報やボランティア募集状況を集約し、SNSを活用して学生に参加呼びかけに係る情報を発信。 (5) 新たな役割について、就職フェアなど限定的な参画に留まり、今後の在り方については、2030VISION 策定の取組と連動して継続検討。
2 中途採用制の見直し (1) 前歴評価・キャリア採用 ・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。 ・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。	(1) マネジャー職としてキャリア採用(前歴で役職経験のある者) 実績1名(元協会職員)。 (1) 中途・キャリア採用者の確保に向けた前歴評価制度の運用については継続して検討。

(2) 中途採用窓口の拡充 ・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。 (3) 退職状況に応じた対応 ・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。	(2) 旧居宅部門の事業所における主体的な採用活動を開始（従来は本部主導による採用）。下半期も継続して事業所による採用活動を実施。 (3) 外国人採用関係について、先駆的法人を視察。 (3) 外国人紹介業者 10 社以上から直接説明を受ける等し、国内在住者の採用に加え、国外在住者についても採用する方向で検討。 (3) 育児・介護中の人材を採用できるよう、育児・介護短時間勤務の就職 1 年未満の除外規定を撤廃。
3 人材の定着策 (1) ライフサポート制度の充実 ・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ます。（これまで不妊治療とがん治療のための制度を整備） (2) 雇用形態の柔軟な運用 ・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。 (3) 女性職員の活躍推進 ・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。 (4) 65歳定年制度 ・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。	(1) 育児短時間勤務における子の対象を小学校 3 年生から 6 年生までに延長。 (1) 「骨髄移植ドナー休暇制度」を創設。 (2) ヘルパーがケアワーカーを兼職した実績はあるが、ヘルパーも不足しているため、ごく一部に留まっており、引き続き可能な限り柔軟で多様な働き方ができるよう検討中。 (3) 未着手であるが、厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」等を参考に、して有効な推進策を継続検討中。 (4) 2024 年度より適用できるよう、2025 年 3 月に就業規則を改定し、正職員の定年退職年齢を 65 歳に引き上げるとともに、嘱託職員は 70 歳まで、契約職員は 80 歳まで雇用上限年齢を引上げ。

(5) 副業制度の検討 ・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。	(5) Aブロックにて、隣接事業所からの欠員状況等のフォローを目的として、勤務時間外を利用した法人内副業モデルを先行実施し、人材マネジメント室も参画の上、運用上の課題等を共有。
---	---

5 経営改善について

1 既存事業の見直し (1) 訪問介護 ①ヘルパー労働条件の整理・簡素化 ・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。 ②加算の取得 ・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。 ③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、拠点体制の見直しを図ります。 (2) 夜間対応型訪問介護 ・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（以下、「定巡」という。）との統合を見据え、サービス提供エリアを縮小しながら、定巡へ移行していけるよう準備を進めます。 (3) 訪問看護 ・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。	(1) 以下の取組等を実施 ① 2025年度からのヘルパー労働条件等の整理を行い、就業規則も変更するとともに、運用面についても新たな管理方法を構築し、業務内容の整理を実施。 ② 基本目標2「より良いサービスを」の訪問介護事業（1）を参照。 ③ 各拠点でも職員採用を行う等、必要人員の確保に係る取組を優先したため、地域ニーズや他事業所の状況把握等の取組は未実施。 (2) 基本目標2「より良いサービスを」の夜間対応型訪問介護事業（1）を参照。 (3) 基本目標2「より良いサービスを」の訪問看護事業（2）を参照。 (3) 2025年度からの訪問看護ベースアップ評価料の施設基準に係る届出を完了。
---	---

(4) 居宅介護支援

- ・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。
- ・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。
- ・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。

(5) デイサービス

- ・ニーズの多様化等により、従来のサービス提供だけでは賄打ちに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直しも含めて検討します。

(6) 施設経営の安定化

- ・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。

- (4) 特定事業所加算Ⅰ取得の要件を満たすため、同じ行政区にある法人内の地域包括支援センター、他法人等の居宅介護支援事業所の協力を得られるよう（事業所のご利用者の40%以上が要介護3以上であること等が要件）、加算の取得に向けた準備を推進。
- (4) 介護支援専門員の目標担当件数について
 - ・今年度は、各拠点での目標予算額や人員体制等を加味して拠点ごとに設定
 - ・次年度以降について、国における基準件数の引上げの動き、収支状況や業務内容のバランスを考慮しつつ、法人共通の基準担当件数の設定に向けて検討中。
- (4) 新規ご利用者の安定的確保を推進するため、法人内の地域包括支援センターがあるブロックにおいて、各拠点の居宅介護支援の新規依頼の受入れ可否等について情報共有。
- (4) 法人内の地域包括支援センターと居宅介護支援の職員同士の連携を強化するため、交流会を開催。
- (5) 大規模型通所介護費より単位の高い通常規模型介護費が算定できるよう、2024年4月から紫野の定員を40名から35名に変更。
- (5) 短期集中予防支援プログラムの実施を視野に、西院と紫野で短時間デイサービスの指定を申請。
- (6) 「利用状況確認表」を活用し、タイムリーな稼働率の把握に努めたが、課題抽出など不十分であり、改善に向けて検討予定。
- (6) 経費節減の一環として法人全体のおむつ取り扱い業者の見直しを実施。

2 新たな事業の検討 （１）定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービス ・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（以下、「定巡」という。）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。 （２）西野山団地の取組を踏まえた新規事業の検討 ・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。	（１）基本目標２「より良いサービスを」の施設福祉の新規事業の参入を参照。 （２）「まざる（交流）」「住まう」「はたらく（社会参加）」をテーマとした新たな取組を推進するため、国土交通省「人生１００年時代を支える住まい環境整備モデル事業」へ応募し、採択。（若手介護職員の社宅、コミュニティファーム、シェアセニアカーの計画）
3 各種経費の見直し （１）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。	（１）自動車保険について ・契約単位を旧部門単位から法人単位へ変更し、契約内容を統一することで、保険料を削減。 ・保険の事務手続きを見直し、手順を統一することで事務的なコストを削減。 （１）資金の一体化により法人の保有する資金の流れを見直し、各拠点と法人本部間の資金移動（振入）回数を減少させることにより、事務的なコスト（手数料等）と人的労力の削減に向けて検討。（２０２５年度から運用予定）
4 その他経営安定の取組 （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。	（１）グループウェアを活用し、毎月、法人全体・拠点別・サービス別等の多角的な視点からの月次決算の情報を共有し、執行状況の見える化を図る。 （１）次年度の予算（案）の立案については、法人本部集中管理より各ブロックにて主体的な管理となるよう事務手続きを変更する。また、経営推進会議にて、法人全体及び各拠点

<u>(2) 加算に向けた精査</u> ・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) <u>(3) 資金の一体化と新たな資金・積立計画の策定</u> ・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。 ・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。 <u>(4) 法人全体の経営指標の作成</u> ・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。 <u>(5) 寄付等の検討</u> ・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。	における月次決算数値を共有し、経営状況の把握に努めました。今後は、ブロックを中心とした経営分析を推進。 (2) (加算については、各事業別の取組を参照) (3) 各事業拠点が保有する繰越資金を法人全体で有効活用するため、法人本部と各事業拠点の資金の流れに係る枠組みについて検討するとともに、以下についても検討。 ・各事業拠点の安定的な資金繰りを実現するための運転資金のあり方(2025年上半期実施予定) ・各種積立金の再編にあたり、建物及び各種建物設備に係る更新計画の策定が必要であり、更新計画の立案 ・各ブロックの各種取組を推進するための積立金の新設に向けた考え方を整理。 (4) 未着手であるが、今後、新ブロック単位をベースとした経営分析を進め、ブロック全体、ブロック内のサービス別の視点等、複数の視点から分析できるよう取組を進める予定。 (5) 未着手であるが、西野山団地の取組における「人生100年時代を支える住まい環境整備モデル事業」の選定を機に、地域へのPRや大学との産学連携を進め、その理解と共感のもと、市民や関係団体へ広く寄付金等を募ること等を継続検討。
--	--

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）

		2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
利用者総数		4,335	4,584	4,713	94.6%
介護保険分		2,722	2,848	2,919	95.6%
総合事業分	介護型	937	985	1,015	95.1%
	生活支援型	22	29	42	75.9%
	支え合い型	0	0	0	0%
障害者総合支援分		654	722	737	90.6%

イ ヘルパー体制

○ヘルパー数（各年度3月1日現在）

（単位：人）

		2024 年度	2023 年度	2022 年度	前年度比率
ヘルパー総数（A + B）		1,089	1,156	1,332	94.2%
職員ヘルパー数（A）		74	80	97	92.5%
	在宅介護員	20	22	25	90.9%
	短時間在宅介護員	54	58	72	93.1%
職員ヘルパー以外のヘルパー数（B）		1,015	1,076	1,132	90.8%
	契約ヘルパー	255	267	274	95.5%
	35時間契約ヘルパー	13	16	16	81.3%
	32時間契約ヘルパー	99	112	136	88.4%
	25時間契約ヘルパー	114	106	85	107.5%
	10時間契約ヘルパー	29	33	37	87.9%
パートヘルパー		755	803	851	94.0%
生活支援サポーター		5	6	7	83.3%
新規採用ヘルパー		30	29	22	103.4%
	うち養成研修からの採用者	8	9	2	88.9%
退職ヘルパー		81	93	129	87.0%
	うちパートヘルパー退職者	68	84	111	81.0%

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）

		2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
実利用者数 (人)	随時訪問	252	286	317	88.1%
	定期巡回	28	30	31	93.3%
	総数	280	316	348	88.6%
通報状況 (件)	通報件数	632	618	692	102.3%
サービス状況 (回)	随時訪問回数	163	228	270	71.5%
	定期巡回回数	726	733	936	99.0%

エ 私的契約サービス（ほのぼのサービス）

○私的契約サービス利用者数（年度末実績）

（単位：人）

2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
157	151	196	103.9%

オ 育児支援ヘルプ事業

○利用者数

（単位：人）

	2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
育児支援ヘルパー派遣事業	56	55	153	101.8%
第三子以降産前産後ヘルパー派遣事業	60	33	112	181.8%
計	116	88	265	131.8%

○育児支援ヘルパー登録者数（各年度末）

（単位：人）

2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
15	21	36	71.4%

（2）居宅介護支援（ケアマネジメント）

ア 給付管理件数

2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
48,884	49,181	48,694	99.4%

イ 要介護認定・要支援認定調査事業

○要介護認定・要支援認定調査事業（年度末実績）

（単位：人）

	調査件数			前年度比率
	2024年度	2023年度	2022年度	
調査数合計	1,128	1,854	2,061	60.8%

（３）訪問看護

○利用者数（各年度末実績）

（単位：人）

2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
41	44	42	93.2%

（４）人材研修センター

○介護職員初任者研修

	2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
修了者数（人）	26	66	47	39.4%
うち協会採用数（人）	5	14	7	35.7%
協会採用率（%）	19.3	21.2	14.9	91.0%

○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）

	2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
修了者数（人）	893	1442	855	61.9%
（うち実地研修のみ）	(784)	(1324)	(721)	(59.2%)
協会従業員（人）	76	96	109	79.2%
（うち実地研修のみ）	(66)	(79)	(93)	(83.5%)
他法人介護職等（人）	817	1346	746	60.7%
（うち実地研修のみ）	(718)	(1245)	(628)	(57.7%)

○介護福祉士実務者研修

	2024年度	2023年度	2022年度	前年度比率
受講者数（人）	37	45	26	82.2%
修了者数（人）	42	30	29	140.0%
協会従業員（人）	30	27	15	111.1%

○京都市支え合い型ヘルプサービス従事者養成研修

	2024年度	2023年度	2022年度
修了者数（人）	6	11	21
うち協会採用数（人）	1	2	3
協会採用率（%）	16.7	18.2	14.3

（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（2024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）	961	3169	1,641	513	2,327	2,930	11,541
地域関係機関連携（回）	28	28	27	31	14	77	205
ケアマネ支援相談（件）	143	93	11	104	10	32	393
介護予防給付管理（件）	3,263	3,519	3,293	1,493	6,758	3,967	22,293
介護予防普及啓発（回）	97	36	42	36	3	155	369
2023 年総合相談延回数（回）	1,200	2,376	1,357	389	3,178	2,728	11,228
2023 年地域関係機関連携（回）	51	57	64	19	21	116	328
2023 年ケアマネ支援相談（件）	205	144	48	44	17	67	525
2023 年介護予防給付管理（件）	3,781	3,291	3,277	1,512	6,151	3,596	21,608
2023 年介護予防普及啓発（回）	85	43	42	24	2	82	278

（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（2024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	438	0	6	463	606	8
2023 年度実績回数	419	0	9	57	1,055	36

(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（2024年度）

（単位：人）

事業所	おがわ	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	13	25	16	18	72
利用率（%）	59.5	93.6	78.8	83.0	78.1
2024年度計画利用（%）	81.3	85.0	82.0	76.0	81.3
2024年3月末登録者数	15	25	16	23	79
2023年度利用率（%）	60.5	92.6	70.5	82.0	76.4

イ 認知症対応型通所介護事業

○利用定員と利用状況（2024年度）（単位：人）

＜左記のうち介護予防での利用状況＞

区分	紫野
利用定員	12
営業日数（実績）	365
営業稼働率（%）	100
登録者数	21
1日平均利用人員	5.1
延利用人員	1,855
利用率（%）	42.4
2024年度計画利用率（%）	63.5
2023年度延利用人員	2,012
2023年度利用率（%）	46.4

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（2024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	2,964
利用率（%）	90.2
2024年度計画利用率（%）	95.0
2023年度延利用人員	2,843
2023年度利用率（%）	86.3

(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（2024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	60	85	90	74 (1)	52	76	437 (1)
延べ利用人員	21,276	30,801	31,213	27,901 (365)	18,585	26,404	156,180 (365)
利用率 (%)	97.2	93.8	95.0	95.7 (0.3)	90.9	95.2	94.7 (0.3)
2024 年度計画利用率(%)	97.0	95.0	95.0	95.0	95.5	95.0	95.2
2023 年度延べ利用人員	20,735	31,255	30,167	28,542	17,408	26,701	154,808
2023 年度利用率(%)	94.4	94.9	91.6	97.4	89.6	96.0	93.9

※ () 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（2024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)	2024 年度	18	10	23	17	6	19	93
	2023 年度	26	17	33	12	8	29	125
施設での看取り 件数 (B)	2024 年度	15	4	7	11	0	10	50
	2023 年度	17	9	15	10	0	21	72
割合 (B/A)	2024 年度	83.3%	40.0%	30.4%	64.7%	0%	52.6%	53.8%
	2023 年度	65.4%	52.9%	45.5%	83.3%	0%	72.4%	57.6%

(9) ショートステイ（空所利用含む）

○利用定員と利用状況（2024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	198	3,703	4,690	7,326	1,919	3,664	21,500
利用率（%）		101.5	128.5	100	131.4	100.4	109.1
2024年度計画利用率(%)		125.0	123.5	115.0	112.0	117.0	118.5
2023年度延べ利用人数	513	4,178	4,778	7,796	2,687	3,718	23,670
2023年度利用率(%)		114.2	130.6	106.1	119.8	101.6	114.5

(10) 老人デイサービスセンター

○利用定員と利用状況（2024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	35	30	35	30	30	35	35	30	260
営業日数（実績）	365	365	365	365	365	364	365	365	2919
営業稼働率（%）	100	100	100	100	100	99.7	100	100	100
登録者数	120	102	101	106	111	107	120	106	873
1日平均利用人員	29.2	25.1	27.2	21.6	23.1	28.5	29.6	24.0	26.0
延利用人員	10,651	9,169	9,928	7,867	8,428	10,360	10,789	8,748	75,940
利用率（%）	83.4	83.7	77.7	71.8	77.0	81.1	84.5	79.9	80.0
2024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
2023年度延利用人員	10,742	9,024	10,868	7,835	6,837	10,049	10,197	8,591	74,143
2023年度利用率（%）	74.5	82.2	84.8	71.3	62.4	78.6	79.6	78.3	76.5

(11) 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	48
延利用人員	1,488
利用率（%）	96.0
2024 年度計画利用率（%）	99.0
2023 年度延利用人員	17,751
2023 年度利用率（%）	97.0

(12) 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	8,734	8,535	12,469	5,337
	2 年	7,205	8,188	9,788	3,197
	3 年	7,132	4,875	5,700	2,314
	4 年	2,667	2,266	2,366	1,319
	5 年	1,499	1,401	763	439
	6 年	980	125	716	150
	合計	28,217	25,390	31,802	12,756
実施日数(日)		293	293	293	293
1 日平均出席者数(人)		96.3	86.6	108.5	43.5
(対前年度比 %)		(96%)	(94%)	(121%)	(93%)
【参考】2023 年度 1 日平均出席者数(人)		100.4	91.6	89.4	46.8

	錦林	明德	修徳	塔南の園
月平均登録者数(人)	194 (197)	179 (178)	252 (246)	79.6 (91.4)
支援の単位(クラス数)	4 (4)	4 (4)	5 (5)	2 (2)

(注) () は 2023 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	1,261	1,627	1,826	1,360
	小学生	3,831	1,651	3,940	4,222
	うち、放課後まなび教室連携	80			
	中高生(世代)	562	968	581	998
	地域住民等	1,554	1,842	2,423	2,151
	小計	7,288	6,088	8,770	8,731
延べ受入ボランティア数(人)	中高生(世代)	162	0	53	69
	大学生	195	132	50	149
	地域住民等	226	401	342	388
	小計	583	533	445	606
合計(人)		7,871	6,621	9,215	9,337
開館日数(日)		293	291	293	293
1日平均来館者数(人)		26.8	22.8	31.5	31.9
(対前年度比 %)		(95%)	(80%)	(93%)	(85%)
【参考】2023年度1日平均来館者数(人)		27.9	28.4	33.8	37.3

(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)	36,088	32,011	41,017	22,093
(対前年度比 %)	(96%)	(91%)	(106%)	(90%)
【参考】2023年度児童館延べ利用総数(人)	37,460	35,127	38,849	24,651

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)		23	37	85	31
(対前年度比 %)		(77%)	(168%)	(94%)	(124%)
延べ利用者数(人)	乳幼児	438	461	262	570
	保護者	375	446	259	544
【参考】2023年度乳児・幼児クラブ登録数(組)		30	22	90	25
延べ利用者数(人)	乳幼児	493	542	271	605
	保護者	500	526	273	604

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	21	13	15	15
	自由来館	15	7	5	6
【参考】2023年度実績	学童クラブ	17	11	15	15
	自由来館	10	9	5	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)	326	35	0	119
	受入大学生ボランティア 人数(人)	148	15	0	9
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	3	4	2	2
	参加機関数	17	12	4	5
【参考】2023年度実績	回数	4	4	2	2
	参加機関数	16	13	4	5

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	87	56	35	36
	家庭	122	11	91	15
	合計	209	67	126	51
【参考】2023年度相談ケース数	合計	161	124	104	64

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) / 登録数(人)	3回 / 17人 *DVD入会8人
提供・両方会員 講習会(回) / 新規登録数(人)	1回 / 4人
依頼受付(件)	5件