

2017 年度 事業報告

社会福祉法人 松花苑

2017年度事業報告

当法人は、障害のある人が、人として、主体的に尊厳ある生活をおくり、その人らしく安心して暮らすことができるように、ライフステージにそって必要な支援を提供すること、さらに、障害のある人が、社会の一員として、当たり前に行生活をするように、必要な社会資源を整え、地域の理解を広げることに貢献していくことを理念として、各事業に取り組んでいる。

2017年度は、1. 人材の確保と育成 2. 地域における公益的な取組 3. 事業活動の「見える化」「見せる化」を法人の事業方針とした。

社会を取り巻く環境は、少子高齢化、家族構成、社会環境、ライフスタイルの変化などを背景に、高齢者の問題、生活困窮者の問題、子どもの貧困、児童虐待・ひきこもりといった様々な課題が生じている。こうした課題に対応するため、介護保険法改正による地域包括ケアシステムの構築や障害者総合支援法施行による制度のすきまのない支援・地域社会における共生への取組、生活困窮者自立支援法の施行、子ども・子育て支援新制度のスタートによる地域の子ども・子育て支援の充実のほか、社会福祉法改正により社会福祉法人の公益的な取組がより求められるなど、法制度は大きく変化している。

本法人においても、2017年4月の改正社会福祉法の全面施行に際して、公益性、非営利性を担保できる経営組織への対応を念頭に事業を進めてきた。また、従来の中期ビジョンを見直し、2018(平成30)年度～2022(平成34)年度の中長期計画を策定した。

具体的には、新理事・監事・評議員の選任、および新定款に基づく理事会・評議員会の開催や諸規程の整備、経営ガバナンスの強化に取り組むとともに、みずのき、かしのき・ワークスおーいの両施設長の定年を直前にひかえ、みずのき拠点、かしのき拠点、センター拠点の3拠点と総務部という体制を確立し、後継体制の決定と組織体制の整備を進めてきた。

人材確保については、社会を取り巻く環境の変化で触れた、少子高齢化、ライフスタイルの変化、経済状況とも関係し、福祉業界だけでなく全業種で人材不足が問題となっている。本法人においても人材確保を一番の課題ととらえ、法人ホームページにリクルートサイトを開設するとともに、就活サイト マイナビの活用、行政や社協等が主催する福祉職場フェア・面接会を利用して人材確保に努めた。また、ハローワークはもとより、新聞折り込み広告、利用者家族・法人職員からの紹介の呼びかけ、派遣会社の活用など多様な手段を活用したが、職員不足の解消までには至らなかった。また、並行して職員処遇の改善もしてきたが、人件費率の急激な上昇という課題にも直面することとなっている。

財政面では、新しい処遇改善加算Ⅰ、みずのきの常勤看護師配置加算、かしのきの人員配置体制加算Ⅰ(2:1⇒1.7:1)の適用などにより、資金収支ベースで事業活動収入は前年度比3,250万円増(3.3%増、うち約1,400万円は処遇改善加算の増)となった。一方で

処遇改善加算を原資とした職員の給与改善の実施、正職員の内部登用、派遣職員による人材確保等のため、人件費は4,540万円増（7.4%増）となり、新電力との契約等、経費節減に努めたが、事業活動収支差額は2,240万円減（△37%）の3,750万円となった。当期資金収支差額は、前年度比1,724万円減の1,772万円を計上した。【詳細は第2号議案決算報告参照】今後の中長期計画の執行のための資金造成をしていくには不十分であり、さらなる経営努力が必要となっている。

なお、事業活動収支計算書のサービス活動収益計が10億円に迫っており、現時点の基準によれば2021年度以降は会計監査人設置義務が生じてくる見込みとなる。

収入の面からは、利用者の死去により空床となっている入所利用者・グループホーム利用者の確保が望まれるが、ワークスおーいでは通所利用者の増加にともない、開所日数を増やして対応しているが、一日の利用者数の上限を超えないよう確認しながらの調整が必要であり、通所施設の定員を増やす早期の施設整備が望まれる。

以下、2017年度の各事業について報告する。

（文責 矢野隆弘）

2017年度 総務部 事業報告

2016年度創設した総務部は、法人の各施設・事業所が利用者の視点に立って円滑に運営できるよう、財務、会計等の事務の適正かつ効率的執行や施設設備の維持管理、周辺環境の保全、さらに人事、労務などについて、各施設・事業所と連携をはかりながら、中長期的な展望に立った法人運営を推進していく部門として位置付け、その2年目であった。

2017年度も引きつづき、総務部の位置づけや役割の明確化をはかり、法人が直面する課題について整理し、経営の安定の実現を目指した。

採用活動を主に法人業務を担当する職員1名を新規に採用し、総務の繁忙期に採用活動が手薄にならないよう体制を強化した。

事業の重点項目について

1. 総務部門の位置づけと役割の明確化

○事務分掌の明確化

- ・10月に法人業務を担当する職員1名を採用。法人総務と各事業所総務との役割分担をすすめてきた。月1回の委託先の税理士法人担当者の来訪と合わせ、総務ミーティングを開催し、各職員が「総務部」としての自覚の醸成をはかった。退職職員からの業務引き継ぎでは、会計・給与計算・請求事務等において、各々の力量アップに努めてきた。各請求担当で制度上の届け出を作成するなど、報酬体系等の理解を深めてきた。
- ・具体的な事務分掌の作成までは至らなかったが、規程集の作成や職務分掌のための規程の整備にとりかかったところである。

2. 経営基盤の安定化に向けて

○経営意識の醸成

- ・各施設・事業所と連携して収入の動向を毎月確認し、経費の削減の方法、法人全体の収支の適正化に努めることを目標とした。毎月の総務ミーティングにおいて、税理士法人担当者の指導を受けながら各月ごとの経営状況や考え方などを共有した。分析資料の作成はタイムリーにはできなかった。
- ・毎月の運営会議において予算執行状況及び前年比等の報告を行い、定員の充足率、利用率について総務としての意見を述べてきた。

○計画的な施設整備・改修

- ・グループホームの防火対策として、河原町ホームのスプリンクラー設備整備を補助事業として実施するとともに、篠ホーム・雲仙台ホームの自火報設備等を整備した。設計士との調整の関係で、楽庵の改修工事は次年度に持ち越すことになった。

3. 人材確保、人材育成と働きがいのある職場づくり

○人材確保

- ・新規採用の総務職員が採用活動関連業務を担当することで、スケジュール管理やホームページの管理、次年度新卒採用のスタートとなる年度末においても採用活動の展開

が可能となった。2018年度前半の採用活動（採用試験・見学会など）のスケジュールを決定した。

- ・各拠点で若手の採用活動担当者を選び、新年度のフェア出展や施設見学会の受入体制の充実へ向けての体制を整えた。フェア出展は管理職と若手職員という体制をとった。
- ・施設実習選考を1日に短縮し、受験者の負担軽減と合否決定の迅速化をはかった。内定者のフォローアップについては実施できなかったが、新卒のうち2名はアルバイト採用により事前に業務に慣れてもらうことができた。
- ・法人リクルートサイトの立ち上げや就活サイトの有効な活用を行い、新卒だけでなく中途採用にも力を注ぐことで、新卒3名、中途採用5名の正職員を確保した。一方で、正職員5名の退職（うち、健康上の理由や家庭の事情3名）もあり、職員不足の解消にまでは至らなかった。
- ・新しい処遇改善加算を原資として、初任給の2号俸アップとそれにとまなう特別昇給、契約職員の給与改善、一時金の支給を実施した。

○人材育成

- ・人材育成については、運営会議で決定したキャリアパス・人材育成計画をもとに、採用前の研修は法人全体で実施、配属後の研修については各拠点で実施。階層別・専門別・虐待防止研修等（内部・派遣）を実施した。
- ・年度末に人事管理ソフトを導入したが、データ入力と活用については緒に就いたばかりである。

○職員処遇の向上

- ・法人全職員を対象としたストレスチェックテストを11月に実施した。高ストレスと判定された職員は、全受診者162名中17名であったが、医師による面接希望者はいなかった。個人情報保護の問題があり、産業医・実施担当者以外に高ストレス判定者を知ることはできないため、統計資料として職場環境の改善に活用していく必要がある。
- ・労災件数は、前年度11件から5件へ減少した。行動障害のある利用者支援中のケガがあり、課題となっている。毎月開催の衛生委員会、安全衛生懇談会等にて、労災防止対策や心身の不調により配慮の必要な職員について話し合い共有するとともに、介護負担の軽減のための機器導入をすすめた。送迎時の物損事故等もあり、安全運転への意識共有が課題である。

○福祉人材育成認証制度

- ・きょうと福祉人材育成認証制度では、現状では現認証の維持に取り組む段階であり、認証基準の再確認とレベルアップに取り組む必要がある。

○法人内の情報共有

- ・法人内の情報共有については、メーリングリストにより管理職・総務での情報共有はできているが、法人事業についての職員への発信方法の検討が必要と思われる。

4. 信頼される組織運営

○社会福祉法人制度改革への対応

- ・新理事会・評議員会の運営については、定款等に基づき適正に行うことができおり、

指導監査でも指摘事項はなかった。電子開示システムへの情報開示は、すべて手入力で行ったが、会計ソフトとの連動機能を活用し省力化できるよう検討している。

○コンプライアンスの徹底

- ・社労士と連携し改正育児休業法に基づく改正を行った（10月）。その他労使協定、おばやしホーム開設に伴う宿直許可申請等、遅滞なく行うとともに、請求事務においては、加算要件の自主点検等により自主的に修正を行うなど、行政との信頼関係を築くべく法令遵守に努めた。
- ・諸規程については体系整理をスタートしたが、職務分掌規程については今後の課題である。
- ・厚生労働省平成28年9月9日付通知「障害者支援施設等における利用者の安全確保及び非常災害時の体制整備の強化・徹底について」に基づき、法人全体で課題を共有しながら「非常災害対策計画（みずのき拠点・かしのき拠点）」を策定した。
- ・マイナンバーの使用範囲が広がったため、規程に基づき細心の注意を払って使用・管理を行った。

○地域における公益的な取り組みの推進

- ・看看楽市での相談コーナー開設、みずのきでは国分寺整備におけるひきこもり支援団体との連携、ワークスおーいでは一般就労した元利用者の支援、センターでは制度の狭間にいる支援の必要な地域の方々の支援等を実施したが、今後それらの活動の見える化が必要である。

○福祉サービス第三者評価の受診

- ・2017年度はワークスおーいが受診した。

5. 中期ビジョンの洗い出しと見直し

○中期ビジョンの洗い出しと見直し

- ・2014年度作成した中期ビジョンをもとに外部・内部環境の変化等を考慮しながら修正を加え、社会福祉法人松花苑中長期計画（2018～2022年度）を策定した。
- ・具体的な資金計画については、積立金の取崩しに頼らざるを得ず、大規模な施設整備へ向けての資金計画の作成が急務である。

実施計画に対する評価

項 目	実 施 内 容	評価
1. 総務部門の位置づけと役割の明確化		
事務分掌の明確化	仕事調べの実施と、法人ですべき事務と各施設・事業所ですべき事務の整理	B
	総務部内の事務分掌の作成	C
2. 経営基盤の安定化に向けて		
経営意識の醸成	経営状況の共有と分析資料の作成	B
	定員の充足率・利用率の共有と収支見通しの進捗状況の確認	A
計画的な施設整備・改修	施設整備・改修計画の進捗状況把握、随時見直しと優先順位の決定	B
3. 人材確保、人材育成と働きがいのある職場づくり		
人材確保	採用活動の年間計画の作成	B
	専任採用担当者の検討と若手職員の採用活動への参加	B
	採用合否までの迅速化の取組と内定者へのフォローアップ体制 選考手順の見直し	B
	採用活動専用のホームページ制作と採用ナビの有効活用	A
	キャリアパスの適用基準の明確化と連動する給与表の整備 処遇改善の実施	B
人材育成	キャリアパス・人材育成計画に基づいた研修の実施	A
	人事管理ソフトの導入を検討し、職員情報の一元化をはかり人材育成のために活用する	C
職員処遇の向上	法人全職員のストレスチェックの実施と相談体制の強化	B
	労災事故ゼロを目指し、衛生委員会等での話し合いにより腰痛対策のための機器の導入、安全運転に取り組んでいく	B
福祉人材育成認証制度	きょうと福祉人材育成認証制度の基準の維持と上位認証への取組	B
法人内の情報共有	各施設・事業所間における情報共有のための方法の検討	B
4. 信頼される組織運営		
社会福祉法人制度改革への対応	社会福祉法の改正に伴う対応（新評議員会・新理事会の運営・電子開示システム登録等）	A
コンプライアンスの徹底	遵守すべき法令の理解と規則・規程の整備	A
	職務分掌のための管理規程の整備	B
	マイナンバーの適切な管理	A
地域における公益的な取り組みの推進	地域における公益的な取り組みの実施	B
福祉サービス第三者評価の受診	計画的な福祉サービス第三者評価の受診	A
5. 中期ビジョンの洗い出しと見直し		
中期ビジョンの洗い出しと見直し	外部、内部環境の変化を考慮しつつ、指標の洗い出し・見直し 中期ビジョンの策定	A
	具体的な施設整備計画・資金計画等の作成と推進	B

(文責 鉦 克志)

2017年度 みずのき拠点 事業報告 (みずのき・マイライフ松花苑イースト)

総括

みずのきでは、利用者の重度化と高齢化が顕著になっており、重度や高齢の人が多い東棟においては、健康面の配慮や安全対策を中心に支援を行ってきた。特に、食事場面においては、食欲が減退している利用者に対して栄養面と安全面に配慮を要することから、個別での食事介助に時間をかけた。高齢に伴う疾病も増え、病院での治療では回復が見込めなくなった利用者を慣れ親しんだ施設で受け入れ、3名の最期を看取った。

他害行為や器物破損など他利用者に多大な影響を及ぼす2名の利用者と、こだわりが強く生活リズムが崩れてしまう1名の利用者に対して、作業活動や生活場面において個別で対応しており、本人たちも落ち着きを取り戻し、他への影響も減少してきている。しかし、個別対応が増えることによりホームの入浴や日中活動に職員が確保できなくなることが増え、利用者の日常の支援に影響があったことも事実であり、利用者個々の特性に合わせた支援の充実のための職員の確保が課題になっている。

マイライフ松花苑イーストでも利用者の高齢化が進み、グループホーム利用者14名中10名が60歳を超えている。最高齢は90歳の方で、健康面や安全面を考慮するとグループホームでの暮らしが困難になってきている。反面、一般就労している利用者も在籍されるなど、幅広い支援が求められており他機関との連携を強化して支援にあたっている。

事業の重点項目

1. 人権侵害を起こさない、人権意識を高める

京都府や亀岡市が主催する人権教育講座に可能な限り職員を外部の研修会に派遣した。サブチーフ会議で取り組んでいる「人権について考える委員会」で、部落解放・人権政策確立要求京都府実行委員会が発行する『ひゅーまんらいと』で取り上げられる幅広い人権問題のテーマについて意見交換をして広く学ぶ機会をつくった。また、全職員対象の虐待防止研修では、障害者虐待だけでなく同和問題についても取り上げ人権問題の関心が高まった。

2. 問題の改善（PDCAサイクルの活用）

ホーム担当会議で各利用者の課題に丁寧に向き合うことに努め、日々の支援に結びつくこともあった。「事故発生チェックシート」や「事故報告書」で取り上げた問題点を、PDCAサイクルに基づいて一部改善したが、まだ定着した取り組みにはなっていない。

3. 健康を維持し、豊かな暮らしの仕組みをつくる

医務との連携が進み、3名の方の看取りを行うことができた。それにより、支援職員の医療面の観察力が向上し、利用者全体への健康管理の向上に繋がった。介護面では、オールジャパンケアコンテストの排泄部門で奨励賞(2位)を獲得し、全体として介護実践の成果が表れてきている。

日中活動では、園芸を採り入れたプログラムを展開したかったが充分には取り組めず、次年度に課題を残した。

4. 自閉症・行動障害対応のスキルアップ

かえでとさつきは兼任のチーフがホーム運営をしたこともあり、担当職員間の障害特性の理解と共有が進んだ。さつきとすずらんは、一部の職員が兼任で担当しており連携ができつつある。行動障害部会では、困難ケースを取り上げて支援方法などについて議論した。「なんたん中山セミナー」では事例発表を行い、若手職員が経験を積むことができた。水仙福祉会の加藤氏からスーパービジョンをしていただき、専門的な見地から助言をもらう機会を得た。

5. 適切な金銭管理

昨年度は不適切な金銭管理があり、金銭管理マニュアルに基づいた管理を徹底した。各ホームは適切な金銭管理ができており、金銭管理責任者の意識の向上も図ることができた。

6. 人材育成と職員支援

派遣職員などを活用し人材確保を目指したが、十分な確保には至っていない。OJTによる新人職員のサポート体制は機能しており、人材育成の一定の成果は見られた。職員支援については、ホーム担当職員同士がサポートし合える土壌ができつつある。

7. アートと暮らす

虐待防止研修で、ふれあい絵画講師の中川渉先生に講義をしていただき、絵画作品を通して利用者のありのままを受け入れていく姿勢を学び、価値の多様性について深く考える機会を得た。さつきホームでは、日中活動で創作や園芸を採り入れ、多彩なプログラムを実施し潤いのある生活に近づいてきている。

8. 経営を学ぶ

チーフ会議で定期的に総務から施設の財務状況について説明を受け、財務への関心を高めている。

■入所部門

あかり

◇高齢化対策

あかり全体で34名中16名が70歳以上の高齢者で、日々の小さな体調の変化への気づきと迅速な対応が求められた。毎日のバイタルチェックを実施し、医務との連携は欠かせなかった。かめやま利用者1名とショートステイ利用者を含めた2名の看取りを行い、死と向き合いながら生きることを考えた1年であった。

◇活 動

音楽プログラムⅠ・Ⅱ、どれみ、ふれあい絵画、粘土造型活動に積極的に参加し、表現活動を行った。体力維持を目的とした個別での歩行時間を確保したが、職員体制に左右されることもあり一年通して継続できなかった。しかし、屋外でのティータイムや中庭で収穫したもち米でのお菓子作りなど、利用者が楽しめる活動はできた。みのりが中心となり、施設内の花苗の種まきや水やりの役割を担うことができた。また、年末年始行事のしめ縄作りも定着してきている。

◇食事支援

昨年に引き続き、あたごとかめやま合同で東棟食堂での食事支援体制をとり安全な食事提供に努め、喉詰り等の大きな事故はなかった。嚥下機能の低下によりゼリー食の導入もあり、個別介助の利用者も増えた。摂食・嚥下認定看護師と栄養士と連携して個々の食事内容の見直しも行った。利用者の状態は日々変化しているので、常に食事方法の見直しを行っている。

◇情報の共有

あかり全体の情報共有としては、毎朝の東棟での全体朝礼で行い、各ホームの連絡ノートで補足している。あたごとでは、毎日 16 時に一日の振り返りミーティングを行い、情報の共有が図りやすくなった。

けやき

◇体力維持と活動

体力の向上と達成感や気分転換のため、少人数での歩行に取り組んだ。また、公園の清掃を兼ねた歩行も行い、地域への貢献につながっていくように取り組んだ。地域のマンション清掃は継続して取り組み、次年度以降も継続して行いたい。加齢に伴う ADL の低下を防ぐために苑内での歩行にも取り組んだが、中庭での活動には至らず次年度に課題を残した。

◇最期の見送り

入院治療で回復が見込めない利用者の最期を、慣れ親しんだけやきホームで過ごしてもらうように迎え入れ、看護師や栄養士と連携しきめ細かな対応をして看取りに繋げた。

◇個別対応

他利用者への影響が大きい利用者に対して、作業活動等の個別対応を行い精神的な安定が見られるようになった。それによって他利用者への干渉や他害行為が減少し、ホーム全体の安全の確保が図られるようになった。しかし、日中活動を担当する職員が確保できなくなり、棟内で過ごす利用者が増えてしまった。

かえで

◇障害特性の理解

日々利用者と接する中で感じ取った細かな変化をスタッフ間で共有していく意識が高まった。また、利用者の特性を理解した上で制止する場面を減らし、よりよい関わりにつながるよう取り組めた。

◇快適な環境整備

3つのユニットがあるが、各ユニットに職員を配置し利用者への配慮は行き届くようにした。各利用者が寛げる空間づくりを行い、穏やかに過ごせる環境を心がけた。また、毎日の清掃を行い清潔な環境が保てるようにした。

◇スタッフ間の連携

一人で悩みを抱え込まずストレスを溜めないようにスタッフ間で相談し合える雰囲気づくりに努めた。各スタッフの積極的な取り組みや成果などを評価し協力しあうチームに近づいた。

さつき

◇Clean

「Clean As You GO (仕事についたらまず掃除)」を合言葉に、5分間でできる掃除を実施した。居室やホールなど目につく部分の整理整頓を意識的にを行い、汚れやゴミ、傷などのこだわりに繋がる部分を除去し、器物破損行為の減少に繋がった。

◇Relax

B・Cユニットの各居室に好みの縫いぐるみなどを置き、家族の写真や絵画なども飾った。ホールにも雑誌や写真集、テレビを置き、潤いのある空間にして利用者が思い思いに過ごせるようになった。また、職員との関わりも増え精神的に安定してきた。

◇Fun

活動の個別化と少人数化で、可能な限り各利用者が何らかの活動ができるように工夫した。従来のゆうきI作業とすてっぷ、国分寺さくら公園方面への歩行の他に、プランターでの花づくり、グラウンド畑の野菜づくり、収穫した野菜での調理やおやつ作り、収穫した芋を焼き芋にしての焚火、コーヒー豆を焙煎してのコーヒーづくりなど、多彩なメニューで楽しく活動を行った。

■グループホーム

はばたきの家

- ・日中活動としてみのりとワークスおーいを利用しており、各拠点と連携を密にして一日の生活を見守った。
- ・健康面では、みのり職員が世話人や看護師と情報共有しながら、体調の変化に早期に対応した。

河原町ホーム

- ・スプリンクラーを設置し火災時の安全対策をすすめた。
- ・スプリンクラー設置工事中は、利用者の生活の場が一時的に代わったが、大きな混乱もなく過ごせた。
- ・90歳と82歳の利用者が在籍しており、日々の体調管理には気をつける必要があり、看護師が訪問して世話人へのアドバイスをしている。

おばやしホームにかい

- ・5月に新規で開設し、三宅ホームの利用者が新しく生活をはじめたが大きな混乱もなく過ごせた。

- ・他のグループホームから移って来られた人や、支援学校を卒業してすぐに利用された人など、多様な生活背景を持った人が利用されるようになり、世話人の価値観も変わってきている。他機関との連携も必要不可欠な状況になっており、細かな変化も気にとめるようになってきている。

■通所部門

すずらん

◇作業

①内職、②鶏舎作業、③堆肥運搬に分かれて作業活動を行った。内職については、新規で受注し作業工程を個々にあった形で細分化することで継続して行うことができた。鶏舎作業については、中心メンバーが企業に雇用されたために、秋以降は利用者と職員の負担が増大したため、メンバー編成を見直す必要が出てきた。堆肥運搬については、天候に関係なく継続して取り組み、視覚提示を工夫したことで作業効率のアップと意欲的に取り組むことができた。その他、地域の草引きや公園のゴミ拾いや空き缶潰し、ペットボトルの仕分けなどのリサイクル活動も継続できた。

◇健康と安全

大きな病気や怪我もなく、一年を通して通所できた。夏場の鶏舎作業で利用者が蜂に刺されることがあり、蜂対策をしなければならなくなった。

◇全体

全体として落ち着いてすずらんでの活動に取り組むことができた。各利用者のこだわり行動に対して制止するのではなく、こだわりの原因を考察することで適格な対応を統一して行うことができた。作業活動の中心メンバーが、同法人の就業・生活支援センターのサポートを受け、地元の企業で就労することができた。

■共通部門

医務

◇医療・看護との連携

亀岡病院(内科)

- ・医師への正確な報告。意見交換を経て方針の共有と実施。
- ・利用者の状態に応じて必要時に通院を実施。
- ・終末期を迎えられた利用者の望ましい生活について協議を重ね、3名の方がみずのきで最期の時間を迎えられた。
- ・終末期を迎えられた利用者に対し往診を依頼・実施。

瀬尾クリニック(精神科)

- ・投薬調整後の変化と観察力を高め、往診時に正確な報告。
- ・障害支援区分・自立支援医療の医師意見書の作成依頼。
- ・ストレスチェック制度における面接指導医の継続依頼。

摂食嚥下認定看護師

- ・摂食嚥下認定看護師による嚥下等の機能低下を維持するための指導と助言。
- ・食事環境(座り方・姿勢・自助具)、食事形態(刻み食、トロミ食、ゼリー食)の見直しを

計り、安全な食事提供を実施。

- ・内部研修にて食事支援研修を依頼・実施。

内勤看護師

- ・利用者の小さな変化に気づき、的確な処置、通院の指示。
- ・終末期の利用者に対し、亀岡病院内科医師指導のもと点滴などの医療行為を実施。
- ・週末、グループホームへ訪問し体調管理を実施。
- ・精神科・内科の処方された薬が違う薬局であったため、精神科・内科の飲み合わせのチェックをより強化する目的で同じ薬局で統一。
- ・フェースシート(現病歴・既往歴)の情報更新。

◇入院状況

- ・入院数8件。高齢による機能低下が顕著にみられ、食思不良、肺炎などで入院される方が多かった。
- ・入院時は定期的な面会を行い、医師・看護師から利用者の状態確認を行い、情報共有に努めた。
- ・退院においては医療機関と連携を図り、医師・看護師・理学療法士・言語聴覚士と話し合いを重ね、食事形態の把握や姿勢保持の方法など利用者の状態把握を行った上で、退院後のみずのきでの過ごし方を検討した。

◇終末期における取り組み

- ・入所4名とショートステイ1名の方が他界された。ご家族・医療機関と協議を重ね、みずのきで最期を迎えられた方が3名。終末期における利用者の状態把握するために、医師からの説明を定期的に受け、ご家族にその都度連絡を取り報告を行った。ショートステイの方についても、同様に協議を重ねた。
- ・終末期における過ごし方についても、ご家族・医療機関と話し合い、望ましい過ごし方の検討を実施。
- ・利用者の清潔保持と苦痛軽減を目的に、ポジショニング、体位変換、清拭など支援で行えることを共有し実施した。
- ・医療機関への往診依頼を行い、定期的な訪問診察を受けた。
- ・みずのきにて急性心機能不全という突然死が一件あり、緊急時の対応の協議を重ねた(夜間の巡視など)

◇健康管理

- ・定期健診
内科検診(年2回)・インフルエンザ予防接種・肺炎球菌予防接種を実施した。

◇感染症対策

- ・年度を通して手洗い・うがい・換気の励行を各部署に発信し、インフルエンザやノロウイルスなどの感染症予防・防止に努めたが、インフルエンザに入所利用者7名、通所利用者1名、ショートステイ利用者1名が罹患。集団発生のため南丹保健所に報告し、拡大予防対応を行なった。

◇普通救命講習会

- ・普通救命講習会は新人職員と更新が必要な職員を対象に実施した。

栄養・給食

◇栄養ケアマネジメントについて

- ・基本として高リスク者が2週間、中リスク者が1か月、低リスク者が3ヶ月ごとにリスク判定を実施した。スクリーニングとアセスメントを実施し栄養ケア計画を作成した。
- ・2018年3月1日現在では高リスク3名中リスク18名（男13名、女5名）でその他は低リスク者が多かった。
- ・中リスクの要因としては、BMI15~18の方が多く一部BMI26~30の方が見られた。摂取量75%以下の方は見られなかった。
- ・低リスクから中リスクに移行が2~3名見られるも低中の境であるため低リスクに移行できるよう改善していく。尚、その中でBMI26以上は1名、BMI18以下は延べ4名になる。
- ・高リスクの3名はBMI15未満であり体重増加しBMIの改善できるよう支援と協議の上計画実施中である。しかし、いずれも食事のみの原因とは考えにくく引き続き支援員や医療機関とも連絡を取りながら改善に向け実施している。

◇食事について

- ・前年度に引き続き、嚥下困難認定看護師のアドバイスを受けながら、その都度きめ細かな相談ができています。個々の状態を確認しながら一番適切な食事の提供を一緒に考えられることは支援にとっても給食にとっても心強く有りがたい。
- ・食事形態については、常に支援員・看護師と連絡や確認をして見直し、常に利用者の状態にあった食事形態、食器や器具を用意するようにした。
- ・食事形態では、ゼリーの硬さやとろみ食の硬さも利用者それぞれが食べやすい硬さで提供できている。
- ・ゼリー食については、検食を作成し意見をできやすくした。
- ・介助で提供時間が遅くなる利用者に対して、時間をずらせて適温で提供するようにした。

◇その他

- ・非常食については、非常食実習を行った。非常時を想定し、支援員中心に保管場所から取り出し準備をするという内容で行ったのでそれぞれの動きが確認できた。
- ・食材については、地産野菜を農家より直接購入するということが定着し、今後は野菜の種類が増えていくようにしていきたい。

総務

◇予算管理と執行を適切に行う

- ・今年度は4名の入所利用者と1名のショートステイ利用者が亡くなった。利用人員を常に意識し予定人員をめざした。定期的に財政状況を報告しながら財政への関心を深めてもらえるよう努力した。

◇職員間の連携でミスのない事務処理に取り組む

- ・現金の取り扱いはもちろんの事、物品の購入についても複数人による確認を徹底している。個人情報が入る郵便物については、2人体制による内容の確認を業務化した。

◇全職員が今まで以上にコスト意識をもって働けるよう節減対策の周知徹底に努める

- ・定期的にチーフ会議などの場において発信し、恒常的に意識を高めた。電気代については自由化による新業者での取引を行ったが、昨年度比と同額程度に留まった。

◇有効な補助金の活用と恒常的なコスト削減の取り組みにより財政基盤の安定を図る

- ・河原町ホームのスプリンクラー設備について国庫補助金を受けて整備をした。また、更新の時期を迎えている公用車については年賀葉書寄付金の配分申請をしたが、昨年度につづき不採択となり課題を残した。

◇安全衛生管理に努める

- ・今年度については休業に繋がるような大きな災害は発生しなかった。しかし作業中にスズメ蜂に刺されることがあり、作業態勢の見直しを検討した。

◇労務管理を適正に行う

- ・給与計算を基本に本部と連携をとって、より正確で効率の良い事務処理を心がけた。また、定期的に出勤簿のチェックと各種届出書類について、職員への注意喚起を行い、意識を高めた。

◇各部門との連携をさらに強化する

- ・支援との連携を強化して、各種行政への申請手続き、利用実績管理、預り金の管理、入院時などの保険請求などを協力的に行った。

◇研修の積極的な参加と自己研鑽に努める

- ・定期的に行われる事務職員のミーティングを利用し、顧問会計事務所の指導のもと経理処理、財政状況などについて研鑽を深めた。

実施計画に対する評価

項目	実施内容	評価
1. 人権侵害を起こさない、人権意識を高める		
広く学ぶ	行政等の人権擁護関係の研修会の他、広く人権について学ぶ機会に積極的に参加する。	A
毎月定例のチーフ会議、サビチーフ会議を中心に協議、その後全体への発信	毎月実施する「虐待防止委員会」や「人権について考える委員会」で課題を協議、その後全体に発信、共有。	A
業務振り返りチェックシートの活用	毎月支援職員全員が各自の姿勢を振り返り、管理職全員がコメントを書いている。また、各ホームでも話し合い、課題をサブチーフ会議に提出し振り返っている。	A
虐待防止研修の充実	全職員対象の虐待防止研修を実施し4回目となる。さらに気づきが深まるよう内容の充実を行う。	A
2. 課題の改善 (PDCA サイクルの活用)		
既存の会議も活用し議題を設定し、改善に取り組む	課題を抽出するだけでなく、PDCA サイクルにより具体的に改善していく。また、毎月定例のホーム担当会議で各ケースの課題を丁寧に取り上げて、利用者の望ましい暮らしの構築に役立てる。	B
3. 健康を維持し、豊かな暮らしの仕組みをつくる		
望ましい日課の確保 (健康維持のための活動の確保、継続 = 体操、散歩)、充実した生活	毎日の体操と散歩 音楽プログラムⅠ：毎週1回、ドレミ体操 音楽プログラムⅡ：毎週1回、訪問プログラム 絵画活動：毎週1回、粘土造形活動：月1回	B

(生活プログラム、絵画活動、園芸活動)	園芸活動：毎日 地域での清掃活動：毎週1日	
医療との連携＝亀岡病院・瀬尾クリニック（精神科）、花ノ木の有効な活用	亀岡病院：毎週の定期通院の実施。その都度、主治医と意見交換を行う。 精神科：月2回の瀬尾嘱託医の往診してもらい、利用者の診察と情報交換を行う。 花ノ木：定期的な歯科通院などを行う。	A
看護部門との連携	内勤看護師（週4日勤務）と緊密な情報共有。 摂食・嚥下障害認定看護師（週2日勤務）と食事に関しての緊密な情報共有。	A
観察力を高める	事故を未然に防ぐための予測する能力の向上。 利用者の細かな体調の変化に気づく観察力の向上。	B
専門性の向上	介護技術のスキルアップを図り、安心した暮らしの提供。	B
4. 自閉症・行動障害対応のスキルアップ		
かえで、さつき、通所すずらんの機能統合	かえで、さつき、通所すずらんの機能を統合し、一体的に動く体制をつくる。	B
行動障害部会の充実	自閉症・行動障害の対応を専門的に扱う部会として、困難ケースへの対策を検討し、助言を行う。	B
基礎をしっかりと学び、応用する力をつける	ホーム担当会議や行動障害部会を活用し、各ケースについて丁寧に考える習慣をつける。	B
スーパーバイザーの導入	スーパーバイザーからの専門的な助言を受け、日常の支援に生かす。	A
5. 適切な金銭管理		
金銭管理マニュアルに基づいた管理	マニュアルに基づいて適切に管理し、チェック体制も機能させる。	A
金銭管理責任者の意識の向上	金銭管理責任者は大切な預り金を管理しているという意識を持ち、ホーム担当職員への金銭管理のチェックを行う。	A
6. 人材育成と職員支援		
人材確保	支援の質を向上させるためにも優先して人材確保に努める。	B
人材育成	OJTも含めて、研修後の伝達講習にも力を入れていき、重要な情報や視点を共有する。	B
職員支援	業務での悩みがあれば、気軽に相談できる雰囲気をつくる。	B
7. アートと暮らす（アートを通して価値の多様性を理解する）		
美術館の企画に関心をもち、鑑賞の機会を増やし、さらに、アートに触れる多様な機会をつくる	美術館の企画をはじめ、みずのきに関わる企画展に積極的に職員を派遣し、アートに触れる機会を多く持つ。また、利用者にも企画展に参加する機会をつくっていく。	B
日常の中に、アートの視点をもち豊かな暮らしについて考え、工夫する	日常の見慣れた光景をアートプロジェクトしてとらえ、豊かな暮らしについて考える。	B
8. 経営を学ぶ		
来るべき時代に向けて、望ましい暮らしの構築を計画できる経営について学ぶ	財務について学び、安定した施設経営が継続できるようにしていく。	B

(文責 小林 仁)

2017年度 かしのき拠点 事業報告

(かしのき・ワークスおーい・マイライフ松花苑ウエスト)

総括

①入所部門【かしのき】

年度末の在籍者は38名（男性22名、女性16名）である。区分5・6の方が70%を超え、加齢にともなう身体機能の低下も顕著になってきており、支援者の介護負担が大きくなってきている。立位補助具やリフトの導入、介護研修やPTによる助言等により、利用者の利便性の向上と介護負担の軽減に努めたが、十分な解決には至っていない。余暇活動では、利用者個々の希望に沿った外出や旅行の企画、地域でのイベントの参加、施設内での調理実習などの取り組みを行った。

②通所部門【ワークスおーい・かしのき】

4月に4名、年度途中で2名の利用者を迎え、登録者数が開設以来過去最高の72名となった。一方、ここ数年間企業への就労移行はすすんでおらず、就労支援事業収益も前年度比97%と縮小傾向になってきた。密度の高くなった各部署の活動の中で、一人ひとりにスポットを当てた丁寧な取り組みが難しくなってきていることは否めない。次年度以降の取組みの中で、高齢の利用者には、「働くこと」に替わる魅力ある活動の創設と内容の充実を図るとともに、若い人を中心に、就労支援事業を活発にして事業収支の立て直しに力を入れていく。

③グループホーム【マイライフ松花苑ウエスト】

70歳以上の方が35%と高齢化がすすむ一方で、10代～30代の若年層も35%と年齢は二極分化を示している。高齢化への対応として、バリアフリー対応が可能なおぼやしホームをオープンした。同時に、ホームメンバーの再編を行い、利用者の特性にあった支援を提供しやすくなった。

事業の重点項目

1. 尊厳ある暮らしの保障

①人権擁護・虐待防止・利用者尊重の意識の徹底

- ・各部署で、他職員の振り返りを共有し、自己評価と同時に他者評価を意識できるようにすすめた。回数を重ねるにしたがい、より実態に即した評価項目になるよう内容を見直したいとの要望があがってきたため、虐待防止研修の中で「かしのき・ワークスおーい版チェックシート」を作成できるようグループワークを実施した。
- ・新規採用職員には入職時に人権擁護・虐待防止研修を実施するほか、1月に全職員対象の研修を実施した。京都府の虐待防止研修の伝達、ケース記録の書き方研修を通じて利用者尊重の姿勢を確認しあった。

②苦情解決システムの効果的運用と利用者満足を高める取り組みの実施

- ・9月に、京都府福祉サービス運営適正化委員会苦情解決合議体の有賀やよい先生を講

師に迎えて研修を実施し、「苦情はサービス向上のための宝物」と受け止めることを再認識した。

- ・3月に、初めて利用者アンケートを実施した。通所利用者は持ち帰り、入所利用者のご家族・後見人、または担当外の支援者が聞き取りを実施した。

③成年後見制度の活用

- ・今年度、新たに3名が成年後見制度の利用を開始した。後見人選任の際に社会福祉士を希望することで、毎月1回の訪問を実施してくれている。これまで家族とのふれあいが少なかった人にとっては、単に財産管理にとどまらない「自分だけに会いに来てくれる存在」として重要な役割を果たしてくれている。ワークスおーい保護者会では、河上前監事に講師を依頼し、制度の学習会を行った。

2. 利用者の立場に立った質の高い支援の提供

共通

①安全、安心で快適な暮らしの提供

- ・空気清浄器、オゾンによる燻蒸、アトミックウォーターの使用、アルコール・次亜塩素酸ナトリウムによる消毒等、清潔で衛生的な環境づくりに努めた。インフルエンザ、ノロウイルス等の発生はなかったが、男性ユニットトイレの臭いの除去については、課題が残っている。
- ・こまめにヒヤリハット報告書を提出し、担当者会議にて共有・検証することで、大きな事故を防止しようとする取り組みが定着してきた。小さな発見や変化への気付きも増えた。
- ・運行車両の安全対策として、車いすでの乗車時にヘッドレストの設置をすすめた。安全講習会の実施を計画していたが、実施することができなかった。

②職員の専門性の向上のための取り組み

- ・外部研修参加者は担当会議にてこまめに研修報告を行うほか、虐待防止等の研修については全体へのフィードバックを実施した。派遣研修：約60件参加

③個別の支援計画の内容の充実と的確なモニタリングを実施

- ・ヒヤリングによる本人の意向の反映とストレングスに着目し、「もらってうれしい個別支援計画」作成を意識して取り組んだ。言葉でのコミュニケーションが難しい方の思い等を的確に行うために、今後も日々の様子観察を行っていく。入所利用者にとっては外出・買物が楽しみであるが、体制に余裕がないために「計画しても実施できない」ジレンマに職員が葛藤する場面があった。

④利用者主体の活動

- ・利用者自治会との連携により、行事の企画、食事提供会議、サービス向上委員会等、利用者の参画場面を増やした。

⑤家族との連携、信頼関係の構築

- ・かしのき家族会、ワークスおーい保護者会ともに、総会・懇談会・研修会の実施や、個別面談を通じて信頼関係の構築に努めた。

入所部門（かしのき）

⑥高齢化による身体的・精神的な機能低下のある人たちへの支援の充実

- ・日中活動の充実をめざし、音楽プログラム、書道や季節感のある創作活動など新しいメニューを増やしてきたが、1日の中で複数の選択できる活動やリラクゼーションを目的とした内容の提供には至っていない。
- ・高齢により機能低下のある人たちへの支援について、施設内看護師だけでなく、京都中部総合医療センター等のPTと連携し、生活機能の維持回復に努めた。福祉用具I-PAL(立位補助器具)導入の際にも、評価や助言をしていただいた。
- ・給食委託業者との連携により、嚥下困難(ミキサー・刻み)な高齢利用者に対してのソフト食導入について検討し、行事食で導入を試みた。普段は刻み食の方にも、目で見て楽しめる食事となった。
- ・体調不良を契機に、刻み・とろみ食に変更になることが増えてきている。個々に合わせた対応を実施しているが、形態のステップアップに取り組むことができず、次年度の課題である。

⑦地域での暮らしの検討

- ・グループホームへの移行を視野に入れ、1名が体験利用を実施した。(2018年度にグループホームへ正式移行)

通所部門（ワークスおい・かしのき）

⑧就労支援事業の充実【就労継続支援B型】

- ・工賃向上及び就労支援部会の開催により、就労支援事業の現状と収支等の確認を行った。個々の利者の工賃見直しにより18名の時給をUPすることができたが、新規加入の利用者の時給が低いことや、就労に向けての支援や個別の事情により欠席が多かったことから平均工賃は伸びなかった。(時給286円・月額30,662円)





- ・ 社会とのつながりの中で働いている実感をもち、生き生きと働けることを目指し就労支援に取り組んだ。今年度、新たに「能勢酒造株式会社」での施設外就労としてビン選別作業に取り組んだ。支援員が同行し安心できる環境のもとで施設外で働く機会を提供することで、利用者の就労意欲の向上と収益アップにつながっている。また、近隣にある「有限会社ケイフーズ」の弁当箱洗浄ラインにこれまで2名の利用者が継続して就業していたが、新たに1名がトレーニングの末、ラインに立ってシフトを任せられるまでに成長した。
- ・ 就労定着支援と在籍者の就労意欲の向上を目指して、「フレンズ (OB・OG 会)」を開催した。職場での悩みや課題を早期に把握し、安定した就労継続ができるようにすることが目的であるが、環境の変化により就労継続が困難になってきていることに気付くことができず、1名が退職を余儀なくされたのは残念な結果である。
- ・ 「ぱすてる」では、店舗では前年度比7万円/月の売上増。「ベーカリーあすの KYOTO カップ」では、「馬路大納言活性化委員会」の協力のもと、地元の特産を用いた「馬路大納言ベーグル」が審査員特別賞を受賞することができた。千代川小学校から児童の授業に関する受け入れ、千代川子育て交流会への定期的なパン納品、追分町老人会から焼き菓子の受注等、地域との関わりを増やすことができた。
- ・ 「クリーニング I」では、機械類の経年劣化による修理、重油代の高騰により200万円/年の経費増、花ノ木医療福祉センターのおむつ使用終了、リーススキンのウェットシートタオル減少により、270万円/年の売上減となった。新たに老健施設「たなばたの郷」の厨房作業衣を請け負うことになった。他、2件の商談をすすめている。

⑨豊かな生活をおくることができる仕事・活動の充実【生活介護】

- ・ 「働く」ことの支援だけでなく、高齢や重度の利用者が楽しんで参加できる活動プログ

ラム、創作活動の枠組みの創設を目指したが具体化することができず、次年度の課題である。

- ・「クリーニングⅡ」、「コットン」ではクリーニングⅠからの下請け作業が中心になっているが、作業量にムラがあり、安定的な仕事の提供が難しくなっている。「出雲大神宮」のダイレクトメール封入作業では、短期集中で1万通を納期に間に合わせる事ができた。
- ・運動量が少ない「クリーニングⅡ」において、運動量確保のため、新たにおばやしホームへのおしぼり配達を開始した。
- ・「農園芸」では、亀岡市受託作業（雨蛙公園・大藪公園草刈り・国分寺畑の管理）は計画通り実施できたが、神前農家組合との連携によるチョロギの栽培は計画を大きく下回る収穫量となった。
- ・「シルク」では、胃瘻の利用者に対して、テイスティングとミキサー食注入に向けての検討をすすめてきたが、肺炎による長期入院があり導入には至らなかった。今後も、継続してチャレンジしていく。

⑩福祉サービス第三者評価の受診【共通】

- ・3月に福祉サービス第三者評価を受診した。受診に向けてサービス評価委員会による自己評価をすすめる中で、事業所のストレングスと課題を再認識することができた。

マイライフ松花苑ウエスト

⑪個々の特性にあった生活の場と活動の見直し

- ・5月に内丸ホームを閉鎖し、建て貸し方式のバリアフリーグループホーム「おばやしホーム」をオープンした。「おばやしホーム」には70代～80代の高齢の利用者が入居し、あわせて、個々のニーズを充足できるよう他ホームも含めて大幅な再編を実施した。
- ・高齢利用者の一部に介護保険（デイサービス）の利用をすすめ、要介護の認定を受けた60代～70代の利用者2名が、デイサービス利用、福祉用具レンタル等介護保険サービス利用を開始した。

3. 地域との連携と公益的な取組み

①行政機関、相談支援機関、福祉事業所等と連携

- ・要請に応じて各種ケース会議に職員を派遣した。ショートステイ利用者のケース会議参加の機会も増え、入所担当職員にとっては、直接、「地域」を意識し考える貴重な機会となっている。

②社会福祉実習等の積極的な協力

- ・福祉・保育系学生実習の積極的な受入れに努め、花園大学、華頂短期大学、大阪福祉専門学校、京都医療福祉専門学校等から11名、のべ128日の実習を受け入れた。また、亀岡市社会福祉協議会の福祉体験、詳徳小学校「福祉」授業、川東学園・大成中学校の職場体験、南丹高校の「生活と福祉」授業等を受入れ、福祉教育の充実にも努めている。

③地域に開放したイベントの開催

- ・地域に開放したイベントとして、納涼大会・看看楽市を実施し、多数の来場者があった。地域の方に立ち寄ってもらえるイベントとして一定の成果はあげているが、特に看看楽市開催にあたっては職員の負担感の増大や、法人行事としてどう取り組んでいくか今後、検討していく必要がある。

④災害発生時の体制整備

- ・水害・土砂災害等各種災害時に利用者の安全を確保するために、「非常災害対策計画」を策定した。
- ・10月の台風21号で、篠ホーム植木や畑のハウスが倒れる被害があったが、幸い人的被害は免れた。

4. 働きがいのある職場、支え合う組織づくり

①人材育成のための取り組み

- ・新卒採用の1名に対してはプリセプター制度にてOJTを実施した。
- ・個別育成面談は全職員対象に1回実施したほか、必要に応じて随時、実施した。

②職員の健康を守る取り組み

- ・利用者の重度・高齢化に伴い、職員の介護負担が大きくなっている。自立補助用具（I-PAL）の導入や介護研修の実施等介護負担軽減に努めているが、さらなる対応が必要な状況である。
- ・毎月、安全衛生懇談会を実施したほか、今年度ストレスチェックを導入した。

③ワークライフバランスの推進

- ・ノー残業デーや正規職員の適正配置をすすめているが、職員満足につながる十分な効果にまでは至っていない。

5. 中期ビジョンに基づく具体的な計画の推進

○設備等の更新・改修

- ・職員増に伴い慢性的に不足している駐車スペース確保のため、11月「看看楽市」開催時期に合わせて畑の一部を整地し、10台分の駐車スペース増となった。
- ・消防法施行令の改正（経過措置終了）に伴い、篠ホーム、雲仙台ホームに自動火災報知機と通報装置を設置した。楽庵の大規模修繕について設計・施工の準備をすすめたが、業者の都合がつかず次年度にずれ込むことになった。

医 務

○主な取り組み

- ・異常の早期発見・早期治療に繋げられるよう医療機関との連携、健診や定期受診での健康管理、服薬管理
- ・感染予防対策
- ・医療的ケアが必要な利用者への胃ろう注入管理、吸引器による口腔ケアと支援職員による喀痰吸引等業務の指導

○高齢化への対応

- ・高齢者が体調不良にて臥床すると様々な廃用症候群を起こすリスクが高く、日常の観察が重要である。「正常な状態」についての理解や病態の留意点や注意事項など、直接的に支援や介護に携わる職員との情報共有を積極的に行い共に考えることができた。
- ・医療機関や他職種と連携を図り、体に合った福祉用具の相談や車いすの見直しを施行した。
- ・介護機器導入の際、安全に使用できるよう支援職と積極的に情報共有をはかり、必要に応じて医療機関と連携を図りながら関わった。
- ・訪問看護と連携し、グループホーム利用者の終末期医療について検討し、対応を実施した。

○その他

- ・医療的な看護研修への参加機会がなかった。施設看護師としてスキルアップのためにも、他施設の看護職との交流や研修の機会を確保したい。

栄養・給食

- 栄養ケアマネジメントを通じて、支援員・看護師と利用者情報を共有し連絡を密にできた。年度当初のスクリーニング[®]においては低リスク者が多く、中リスクは男性4名、女性2名であった。年度経過内で急激な体重減が原因で高リスク判定が1名あったが1か月程度で低リスク判定に戻っている。高リスクの方は2週間ごとに、中リスクの方は1か月ごとにスクリーニングとアセスメントを実施し、計画の見直しを行った。中リスクの主要因としては痩せの方が多く（BMIが18.5以下）、食事の欠食はほぼみられないが体重が増えないケースが多い。
- 体調不良が引き金となり きざみ、とろみ食対応に変更となるケースが増えてきているが、医療、支援職員と連携し、事故につながらない食事の提供ができた。介護食・嚥下対応食については個々に合わせた対応を実施している。必要に応じ形態のステップアップをはかることがなかなか実施できなかった。次年度の課題でもある。
- 利用者の調理実習を実施することができた。利用者自治会担当支援員と相談しながら計画をすすめ好評であった。早くからの情報共有が大切である。
- 非常食の消費処分対象品については、非常食実習を取り入れつつ献立に組み入れたりして計画的に実施できた。
- 感染症対応は、委託業者と協力し食事を介しての感染拡大防止に努めることができた。オゾン発生装置による施設の夜間消毒対応などを組み入れ 衛生的で快適な食事環境が提供できている。
- 天候不順により野菜価格が長期にわたり高騰した。使う野菜が限られてしまい、ボリュームアップをはかることが難しかった。

総務

○複数担当体制の確立

- ・育児休業明け職員の退職のため、請求事務・給与計算をメインに引き継ぎを進めてきたが、回数を重ねるごとにレベルアップがはかれている。
- ・経理については、派遣から契約職員として採用した職員が退職したため、他の職員でカ

バーしたが、チェック業務も増大しており、2人体制の確立が課題である。

○支援部門との連携

- ・利用者立替金システムについては、ダブルチェック体制によりスムーズに運用できている。
- ・グーグルカレンダーを使用し、各部署の予定の確認を行った。

○制度の理解と収入の確保・適切な予算管理の実施

- ・制度上の届け出を請求担当者で作成するなど、請求できる体制加算等についての理解を深めるよう努力した。その過程で加算の算定間違いに気づき、1年分の修正を行った。
- ・今のところ大きな効果は出ていないが、新電力会社との契約により光熱費の削減を試みた。各部署に対し、こまめに不要な電気を消すなどのアナウンスに努めてきた。今後もコスト意識を高め、経費削減に取り組みたい。

○計画的な修繕・設備整備の実施

- ・ユニットを中心としたエアコンの更新について、利用者の生活に支障がないよう計画に沿って進めることができた。
- ・馬主財団助成により、福祉車両の更新を実施した。
- ・行事開催にあわせて、仮設駐車場の整備を行なった。

○報告・連絡・相談の徹底

- ・施設の窓口として、ひとり一人親切丁寧な対応を心がけた。
- ・毎朝のミーティングで個々の業務の進捗状況を確認しながら、相互の協力体制をとってきた。

実施計画に対する評価

項目	部署	実施内容	評価
1. 尊厳ある暮らしの保障			
人権擁護・虐待防止・利用者尊重の意識の徹底	共通	「業務振り返りチェックシート」の活用（全職員対象、年3回以上）	B
	共通	人権擁護・虐待防止研修の実施（全職員対象、年1回以上）	B
	共通	虐待防止委員会の開催（定期・随時）	A
苦情解決システムの効果的運用と利用者満足を高める取り組みの実施	共通	苦情への適切な対応とサービスの改善	B
	共通	利用者、家族の声に真摯に対応する「利用者アンケート」の実施	A
成年後見制度の活用	共通	家族会への啓発（研修会等）	A
2. 利用者の立場に立った質の高い支援の提供			
安全、安心で快適な暮らしの提供	共通	清潔で衛生的な環境づくり（感染予防、不快な臭いの除去）	B
	共通	日々の健康観察、医療との連携により体調変化への早期対応を実施	A
	共通	ヒヤリハット事例の検証による支援上の事故防止	A
	共通	運行車両の安全対策（安全講習会の実施等）	B
職員の専門性の向上のための取り組み	共通	専門性を高めるための研修の実施（障害の理解・介護技術）	B
	共通	外部研修への積極的な参加とフィードバック	A

	共通	内部研修の充実（職種別・階層別・分野別・実践発表会・ケース検討会等）	B
個別の支援計画の内容の充実と的確なモニタリングを実施	共通	意欲や楽しみにつながる個別支援計画の作成	B
	共通	個別支援計画に基づいた記録の充実	A
かしのき 高齢化による身体的・精神的な機能低下のある人 たちへの支援の充実	入所	選択できる複数の日中活動の提供（園芸、音楽、創作活動や表現活動等）	B
	入所	生活場面に応じた魅力のある余暇活動のプログラムを構築	B
	入所	PT、OT、ST、看護師等の専門職との連携	A
	入所	居心地の良さが感じられる居住空間づくり	B
	入所	ターミナルケアについて学び、取り組みについて検討	B
	入所	医療・給食との連携により、ソフト食の提供を検討	B
かしのき 地域での暮らしの検討	入所	グループホーム体験利用の実施	A
	入所	地域移行に向けた課題の整理と解決	B
ワークスおーい 就労継続支援B型 就労支援事業の充実	就B	社会とのつながりの中で働いている実感をもち、生き生きと働くことを支援する	A
	就B	工賃向上及び就労支援部会の開催	A
	就B	「フレンズ(OB・OG会)」を通じて、就労定着支援と在籍者の就労意欲の向上を目指してとりくむ	A
	就B	目標工賃達成加算Ⅱを確保する	A
	就B	《ぱすてる》ガレリア内「ぱすてるスイーツ」の運営の安定をはかり、働きがいの創出と収入アップをめざす	B
	就B	《ぱすてる》地域とのつながりを築き、地域に喜ばれる店舗運営を行う	A
	就B	《クリーニングⅠ》経費削減と売り上げアップ	C
	就B	《クリーニングⅠ》新規受注に向けての営業活動の実施	B
	就B	《施設外就労》販売実習、清掃実習への参加(各1名)	A
ワークスおーい 生活介護 豊かな生活をおくること ができる仕事・活動の充 実	生介	やりがいと達成感を感じられる活動の提供	B
	生介	高齢や重度の利用者が楽しんで参加できる活動プログラム、創作活動の枠組みを創設する	C
	生介	《清 掃》施設内清掃、床洗浄機・高圧洗浄機の活用	B
	生介	《クリーニングⅡ・げんき》障害特性に配慮した環境整備	A
	生介	《クリーニングⅡ・げんき》視覚的コミュニケーションツール(トーキングエイド等)の活用	B
	生介	《クリーニングⅡ・げんき》安定した仕事量の確保	B
	生介	《農園芸》神前農家組合との連携によるチョロギの栽培と販売	B
	生介	《農園芸》亀岡市受託作業(雨蛙公園・大藪公園草刈り・国分寺畑の管理)	A
	生介	《シルク・コットン》社会参加のための取組みのバックアップ	B
	生介	《シルク・コットン》テイスティングとミキサー食注入に向けての検討	B
マイライフ松花苑ウエスト 個々の特性にあった生活 の場と活動の見直し	GH	おばやしホーム開設にともなうホームの再編	A
	GH	特性に合ったホームでの暮らしの提供	A
	GH	高齢利用者の一部に介護保険(デイサービス)の利用の検討	A
	GH	就労先、法人内事業所との連携	B
	GH	入所、通所利用者のグループホーム体験利用受入れ	A

利用者主体の活動	共通	利用者自治会との連携により、行事の企画、食事提供会議等、利用者の参画場面を増やす	A
家族との連携、信頼関係の構築	共通	家族会懇談会の開催（年3回）	A
	共通	定期的な個別通信、ユニット便りの発行（年3回以上）	A
	共通	個別面談の実施（随時）	A
	共通	施設の活動への参加呼びかけ（開所記念・納涼大会・看看楽市）	A
福祉サービス第三者評価の受診	通所	サービス評価委員会による自己評価を通じて、改善をはかる ➡ 第三者評価の受診：ワークスおーい	A
3. 地域との連携と公益的な取組み			
地域のニーズを把握	入所	ニーズに応じたショートステイの受け入れ	A
	通所	支援学校・支援級を利用する児童・生徒の動向の把握	A
行政機関、相談支援機関、福祉事業所等と連携	共通	ケース会議への参加と連携	A
	通所	亀岡市等と連携し、高齢者カフェの運営の検討	C
ボランティアの開拓と積極的な受入れ	共通	地域のボランティアサークル等への呼びかけ	C
社会福祉実習等の積極的な協力	共通	福祉・保育系学生実習、インターンシップの積極的な受入れ	A
	共通	福祉体験学習（小・中・高・大学等）への積極的な協力	A
地域に開放したイベントの開催	共通	納涼大会、看看楽市の開催	A
災害発生時の体制整備	共通	非常災害時に福祉避難所としての機能をはたす	
	共通	運用マニュアルの整備、備蓄食料の増量（3日分→5日分）	C
	共通	自然災害を対象とした避難訓練の実施	A
4. 働きがいのある職場、支え合う組織づくり			
人材育成のための取組み	共通	キャリアパスに応じた個別育成（研修）計画の実施	A
	共通	新規採用職員へのOJTの充実（プリセプター制度の活用）	A
	共通	個別育成面談の実施（年2回）	B
職員の健康を守る取り組み	共通	安全衛生懇談会の定期開催	A
	共通	労災事故ゼロ、交通事故ゼロをめざす	
	通所	福祉用具導入や介護技術講習等により腰痛防止をはかる	B
ワークライフバランスの推進	共通	有給休暇取得率アップ、ノー残業デー（毎水曜日）の実施	B
	共通	育児・介護休業取得や復帰に向けての支援	A
	共通	働きやすい職場づくりのための職員提案	C
5. 中期ビジョンに基づく具体的な計画の推進			
設備等の更新・改修	共通	更新時期のきた設備等の更新（エアコン等）の更新	B
	GH	楽庵の大規模修繕事業の実施、篠ホーム修繕事業の実施	C
	共通	敷地内駐車スペースの整備の検討	A
	GH	イーストとの連携強化	B
	通所	新規通所事業所等の開設に向けた検討（共生型サービスの実施の検討を含む）	C
	入所	入所部門の大規模修繕の検討	C

医 務			
検診や定期受診による健康管理と異常への早期対応	共通	医療機関、訪問看護との連携 内科検診、肺がん・乳がん・子宮がん検診、胃カメラの実施	A
支援職との情報共有と連携	共通	利用者の高齢化への対応 施設内での看取りについての意思形成と環境調整 感染予防対策委員会の開催 喀痰吸引等 3 号研修受講者への医的ケアの指導	A
福祉施設看護職としてのスキルアップ	共通	フィジカルアセスメント向上のための研修参加 他施設看護職との交流	B
栄養・給食			
適切な栄養ケアマネジメントの実施	共通	適切な療養食の提供、肥満・疾病者への助言 食事形態を検討し、可能な方はステップアップをすすめる	B
委託業者との連携	共通	安心・安全面に配慮した食事の提供 食事に対する情報の共有 季節に応じた新しいメニューの立案 ソフト食(やわらか食)提供に向けての取り組み	B
利用者の意見を反映したメニューの提供	共通	利用者参加型の食事提供会議の開催 選択メニューの実施 (週 2 回)	A
支援・医療との情報共有と協同	共通	口腔ケア、嚥下改善につながる研修の実施 利用者向け調理実習の実施	B
総 務			
複数担当体制の確立		請求事務・会計処理・給与計算等において、さらに個々のレベルアップと、さらに進んだ複数体制の確立 やり甲斐と責任をもって遂行できる業務分担の検討 度重なる制度変更による事務量の増加に対処していくため、業務の洗い出しを行い、時間をかけるべき業務ととりシンプルにしてよい業務を見極めていく。	
支援部門との連携		利用者預り金の管理の重要性を意識し、適正な金銭管理について協力しながら、よりよい方法を提案していく。	
制度の理解と収入の確保・適切な予算管理の実施		報酬算定構造を理解し、収入確保のための意見を述べるとともに、適切な予算管理のレベルアップをはかる。 行政への届け出業務への理解を深めていく。	
計画的な修繕・設備整備の実施		おばやしホームへのスムーズな移行のため協力するとともに、楽庵のバリアフリー化工事の実施、篠ホームの改修をすすめる。 エアコンおよび車両の計画的な更新。	
報告・連絡・相談の徹底		施設の窓口として、電話取り次ぎや施設を訪れる全ての人に対し、丁寧な対応を心がける。 チームワークを大切にしながら、頼まれた仕事、依頼した仕事についての報告・確認や、関係部署との情報共有を意識する。	

(文責 中村克子)

2017年度 総合生活支援センターしょうかえん 拠点事業報告

運営事業

なんたん障害者就業・生活支援センター・・・・・・・・・・就労
南丹圏域障害者総合相談支援センター結丹(ゆに) ・・・・結丹
松花苑生活支援センター・・・・・・・・・・生活
松花苑ホームヘルプセンター・・・・・・・・・・ホームヘルプ

総括

年間を通じてセンターを訪れた相談者が和めるよう、ほっとできるような空間作りをめざした。建物内の清掃をこまめに行い、少しずつ花を増やし、お茶以外の飲み物も10種類以上用意した。相談者からの相談内容は多岐に渡るが、どのような相談内容であっても、何か役に立てることはないかとの姿勢で対応した。本年度から、京都市ユースサービス協会が地域若者サポートステーション事業をセンター1階で開設し、センター全体が活性化したことは嬉しい出来事だった。長年の問題であったセンター建物の雨漏りについて漸く修繕工事を実施された。完全ではないが一定の改善はなされ安堵した。

なんたん障害者就業・生活支援センター

◆平成29年度は就職件数が33件(平成28年度実績)から43件(平成29年度実績)となり、相談件数は3,848件(身体障害者4%、知的障害者50%、精神障害者40%、その他6%)と過去10年間で最高を記録した。関係機関の協力はもとより、センターの独自で本人の希望に基づく求職活動が機能し始めている。また、人手不足を追い風に、企業側は障害者雇用へのハードルは低くなってきていることが実感される。企業の障害者雇用率に対する意識も高まりを見せており、これまで障害者雇用を未実施企業が障害者雇用を開始するケースが複数あった。一方、離職者も一定数あり、退職に至るまでの意思決定支援プロセスがより重要になっている。

南丹圏域障害者総合相談支援センター結丹(ゆに)

◆年間を通じて圏域内でのネットワークづくり、専門部会運営、虐待防止研修等を実施した。

松花苑生活支援センター

◆指定特定相談支援事業での年間計画作成件数

昨年度の326件(新規作成33件 モニタリング293件)から、今年度は401件(新規作成75件 モニタリング326件)となった。月平均では、昨年度の27.2件の計画作成数から、今年度は33.4件となった。

◆相談支援専門員の資質の維持・向上 サービス等利用計画のみにとどまらず、日常から支援が必要な利用者に対して、その都度生活全般での相談支援を実施したと共に、今後もその必要性が大きい。

◆計画相談件数の増加に伴い、一つひとつのケースに深く関わるのが難しくなっている。

また平成 30 年度より制度改定（モニタリング期間短縮）により、計画作成件数が増加していくことが明らかである。それらに対応すると共に、より一つひとつのケースに丁寧に対応していくためには、相談員の増員が必要である。

松花苑ホームヘルプセンター

- ◆ホームヘルプ利用契約者数は居宅介護 11 ケース（内 2 名が要医療的ケア）、同行援護 6 ケース、施設内支援 3 ケースであり、現在も支援継続中。その他、地域生活支援事業の移動支援を、随時要望に応じてガイドヘルプを行なった。
- ◆ヘルパーの資質向上については、かしのきで開催された虐待防止研修に 3 名のヘルパーが参加し、ヘルパー会議に持ち帰り報告し、検討・共有を行なった。検討・共有を行なった。ヒヤリ・ハット報告書を取り入れることにより、事故を事前に防ぐと同時に毎月のヘルパー会議でも内容を共有して、より望ましい支援方法や内容の見直し・検討・実施に努めた。
- ◆人材確保では、現在の登録ヘルパーは 9 名で、昨年度から現状維持。居宅介護のニーズのある時間帯が夕方に偏るため、現員のヘルパーでは利用者の希望に対応できない場合があり、ヘルパーの確保の課題が残る。

実施計画に対する評価

項目	実施計画	評価
1. 相談支援の質の向上		
ソーシャルワークの価値と理論を学ぶ（共通）	日々の実践を国際ソーシャルワーカー連盟のソーシャルワークの定義に照らし合わせて振り返る機会を設ける。	A
当事者主体の相談支援の実践（共通）	相談員の受容、共感的態度を磨き、相談者に応じた分かりやすい情報提供によって、本人の意思決定プロセスを支援する。	A
相談員の自己覚知を深める（共通）	ストレングスファインダーによる診断を実施し、相談員の特性（長所・短所）を自覚し相談業務に活かす。	A
達成したい数値目標	一般企業就職件数 35 件 相談件数 3,500 件（就労）	A
	新規計画 60 件 モニタリング 300 件（生活）	A
	常勤換算 2.5 人の確保（ホームヘルプ）	A
2. 地域ニーズへの積極的な関与		
生きづらさを抱える若者への支援（共通）	京都市ユースサービス協会が実施する地域若者サポートステーション事業に人的にも協力し、南丹圏域の若者支援の拠点をつくる。	A
南丹圏域ネットワーク事業の推進（結丹）	南丹圏域障害者総合支援ネットワーク～ほっとネット～の運営体制を見直し、現状課題に即した運営体制に再構築する。	A
南丹圏域事業の推進（結丹）	福祉事業所説明会、高校と障害福祉関係機関との懇談会、重度重複障害児者懇談会等を開催する。	A
圏域事業所の虐待防止への取組（結丹）	南丹圏域内事業所において虐待事案が発生している現状を踏まえて、虐待防止研修の開催、当該事業所への支援を要請に応じて行う。	A
医療的ケアへの対応（ホームヘルプ）	特定医療行為（喀痰吸引、胃ろう注入）実施可能なヘルパーを派遣し、在宅生活の一部を支える。	A
3. 情報発信と多職種連携		
情報の収集・分析（共通）	相談支援、ホームヘルプ事業で見えてくる個別ニーズを集積・分析し、社会構造の変化や地域課題を整理した上で法人内外に発信する。	B

多機関、多職種連携 (共通)	教育、医療、労働、介護、行政、福祉事業所、企業等の関係機関のそれぞれの価値観、専門性の違いを理解した上で、当事者を中心とした連携を行う。	B
障害者就労への啓発 (就労)	第10回就業支援セミナーを開催する(2月24日)	A
4. 働き方の向上		
労働時間の適切な管理 (共通)	直行・直帰の時間管理を適切に行う。定時退勤を推奨し、時間内に効率的に業務を行う。18時以降の外電は基本的に取らない。	B
有給休暇取得推進	年間を通じて計画的に取得できるように土日の多い月に積極的に取得する。	B

(文責 和田誠司)

ゆに
南丹圏域障害者総合相談支援センター結丹
事業報告書

第1 総合相談支援体制整備事業

1 事業実施による効果

<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業所説明会の開催＝丹波支援学校と共催事業で12年間継続して地域の障害児者支援事業所の活動を紹介してきた。卒業後の進路の決定の参考としてもらうとともに、事業所間の交流の場であり、他圏域からの参加が増えている。 ・ 虐待事案の支援＝圏域内の虐待事案のフォローアップ、サポートを適宜している。 ・ 連携事業＝ほっとネットを見直し、3部会（相談支援部会、発達障害児者部会、精神保健福祉部会）及び、就労事業所の製品販売促進を目的にする南丹ブロック、市町、特別支援教育機関との連携でより現状に即した機能の発揮を目指した。加えて、高齢福祉、介護事業、普通高校、若者支援機関など周辺領域との連携が増えつつある。 ・ 結丹＝相談事業の困難事例に対し、既存のサービスの当てはめでは解決できない事例に対応してきた。関わりのプロセスで、地域資源の新たな活用や、個人レベルの障害に対する価値観の確認、変容を促すことで切り抜けることができた。

2 関係機関への指導、助言、事業評価

機関名	内 容
<ul style="list-style-type: none"> ・ 圏域普通高校 ・ 丹波支援学校 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 普通高校との懇談会を過去連続4回実施してきたが本年は未開催。日常的に、普通高校での支援の必要な生徒についての協議は行っている。 ・ 丹波支援学校高等部3年生の進路相談（年2回）で生徒本人の力量を踏まえ学校、家族の意向とのすり合わせに貢献している。卒業後進路は一般就労、訓練校進学、自立訓練、就労移行支援事業所への選択が増す傾向である。 * 重度重複障害の人の進路先は思うように充実せず、“地域で暮らす課題”を抱えている。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 障害保健室 ・ 障害福祉室 ・ 市町障害福祉担当 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 発達障害児者支援について共有。難病対策地域協議会、在宅療養児支援体制会議に参加。 ・ 圏域の福祉事業所の人材確保のため、介護事業所とともに圏域福祉職場フェアを引き続き開催。 ・ 虐待事案をかかえる事業所を連携して支援。全体会を共催し、虐待防止研修を組み入れた。 ・ 2市1町の自立支援協議会に参加し、地域密着の課題の確認、住みやすい暮らしについて検討する機会を得ている。 ・ 困難ケースについて協議、助言等をおこなった。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉事業所 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 困難事例の協議、助言など。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 相談支援機関 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 困難事例の協議、助言など

3 圏域自立支援協議会の設置

(1) 概要

運営委員会を中心に2市1町、教育局、丹波支援学校、保健室、委託相談支援機関（4機関）ほつとはあと南丹ブロックが参加。毎月各部会が適宜活動、取り組みの進捗状況を共有。

(2) 会議名

ほっとネット（南丹圏域障害児者総合支援ネットワーク）

(3) 開催日時・開催回数

ほっとネット運営委員会 毎月開催から四半期ごとの開催に変更
午後1時半～3時半（保健所）3回開催（2017年5月、9月、2018年1月）

(4) 全体会議 2018年3月15日

13:30～ 開会挨拶

13:35～ 講演Ⅰ 障害者福祉を巡る動向について

京都府健康福祉部障害者支援課より

14:15～ 講演Ⅱ 障害者の人権を考える～地域における生活者の視点から～

松波 めぐみ氏（龍谷大学非常勤講師）

15:15～ 休憩

15:30～ ほっとネット活動報告（事務局、各部会）

16:30 閉会

2017年度 みずのき美術館 事業報告

●日本財団3館合同アーカイブ構築事業

「全国の作品調査に向けた アール・ブリュット美術館 におけるアーカイブ構築」

事業費：7,937,720円

1. システム構築のための企画会議

はじまりの美術館（福島）と鞆の津ミュージアム（広島）、みずのき美術館の3館が合同で各館の運営母体で生まれた作品のアーカイブ化を行うことを目標に、3館の実態に見合ったアーカイブになるよう、それぞれの福祉施設の見学や撮影方法のレクチャーや企画会議を8回行った。

2. デジタル・アーカイブの設計

(1) 作品の調査、撮影

対象：

- ・みずのき絵画教室（1964-2001）以降の作品
- ・旧収蔵庫で保管されていた「絵画クラブ」と書かれたコンテナ内の作品

みずのき絵画教室以降の作品は、みずのきアトリエ内や旧収蔵庫など様々な場所で保管されていたものを集め、状態や数量を把握し、みずのき施設内で美術館スタッフが撮影と作品情報の収集を行った。作品撮影はこれまでプロのカメラマンに依頼していたが、今後も美術館スタッフが継続的にアーカイブ作業を行えることを目指し、美術館スタッフが撮影や作品情報の記録などを行った。

また施設内に収蔵棚と保管箱を新たに設え、保管環境を整備した。

「絵画クラブ」とかかれたコンテナ内の作品は2016年度同様、京都市立藝術大学の中原浩大氏（同大学教授・美術作家）と石原友明氏（同大学教授・美術作家）と学生チームによって撮影が行われた。また、多量の作品が間紙もなく保管されていたため、作品の酸化を防ぐ中性紙を間紙に採用し、保管方法を改善した。

撮影作品数：

- ・みずのき絵画クラブ=4,500点
- ・みずのきアトリエ=2,000点

(2) 設計、実装

デジタル・アーカイブ設計=須之内元洋 デザイン=菊地敦己事務所

これまでアーカイブ対象としていたみずのき絵画教室時代の作品に加え、絵画教室以降の近年の作品も含まれることから、ユーザーインターフェイスでの表記の方法等を、設計担当の須之内元洋氏と美術館ウェブサイトのデザインを依頼している菊地敦己氏を交え検討し、ユーザーインターフェイス、ワードプレスの細かな修正を行った。

また、作品情報の入力に合わせ、ワードプレスに作品表示機能の追加等を行う

3. イベントの開催

展覧会「みずのきアーカイブのための展覧会」全2回シリーズ

(1) 中川直昭・牧野恵子 2017 -流れの中で描く-

時 期：2017年8月5日（土）～10月22日（日）

入館者数：234名

作品数：中川 368点・牧野 81点

関連イベント

・ワークショップ「描いてないと思っていたら、絵ができていた」

開催日：2017年8月27日（日）13:00～14:30

会場：みずのき美術館

講師：花岡伸宏（彫刻家）、森太三（みずのきアトリエ講師）

参加者：11名

・トークイベント「流れの中でつくる」

開催日：2017年8月27日（日）15:30～17:00

会場：みずのき美術館

出演：村川拓也（演出家）・花岡伸宏

聞き手：奥山理子・森太三

参加者：11名

(2) アーカイブをアーカイブする 金サジ、高橋耕平、田中秀介、麥生田兵吾

会 期：2018年2月3日（土）- 3月25日（日）

入館者数：331名

出展作家：金サジ、高橋耕平、田中秀介、麥生田兵吾

作品数：金サジ 5点、高橋耕平 3点、田中秀介 12点、
麥生田兵吾 9点、みずのき 21点

関連イベント

・みずのき収蔵庫見学ツアー

開催日：2018年3月18日（日）11:00～12:30

会場：みずのき

参加者：12名（定員10名）

・ギャラリートーク

開催日：2018年3月18日（日）14:00～16:00

会場：みずのき美術館

出演：高橋耕平・田中秀介・金サジ・麥生田兵吾

聞き手：奥山理子・森太三

参加者：40名

3 館合同アーカイブ事業成果イベント

座談会「小さな声に目をこらす- [作品] 作品を記録し伝えることをめぐって」

開催日：2018年2月24日

会場：日本財団ビル

出演：細谷修平（美術・メディア研究者/映像作家）、瀬尾夏美（画家/作家）

津口在五（鞆の津ミュージアム）、大政愛（はじまりの美術館）

須之内元洋（札幌市立大学講師/本事業アーカイブ設計者）、奥山理子

主催：はじまりの美術館、鞆の津ミュージアム、みずのき美術館

参加者：35名

●きょうと障害者文化芸術推進機構

京都府アールブリュッ都ギャラリー設置事業

事業費：650,000円

※開館5周年記念展の事業費は長谷福社会の助成金も充てた。

1. 展覧会の開催

みずのき美術館 開館5周年記念展「みずのきとわたし 0 JUN 日比野克彦 中原浩大」

開館以降、みずのきとの関わりが深い日比野克彦氏と中原浩大氏に加え、0 JUN 氏を
召喚し、開館5周年記念展を開催した。3名の作家それぞれが、みずのきの所蔵作品
から展示作品を選定し、それぞれに自身の作品とみずのきの作品とを呼応させた展示
空間を設えた。また関連イベント〈HIBINOと「みんなの美術部」@亀岡〉では、3
名の作家に加え、かつてみずのき絵画教室に参加し今も制作活動を続けるみずのきの
メンバーやみずのきアトリエに通う若手のメンバーが集まり、公開制作を行った。

会期：2017年11月15日（水）～2018年1月21日（日）

開催場所：みずのき美術館

出展者：0 JUN（画家、東京藝術大学 美術学部 教授）

日比野克彦（アーティスト、東京藝術大学 美術学部長・教授）

中原浩大（アーティスト、京都市立藝術大学 教授）

協 力：MIZUMA ART GALLERY

作品点数：65点

入館者数：578人

関連イベント

◎ オープニングレセプション・ギャラリートーク

開催日：2017年11月15日（水）18:00～20:00

会 場：みずのき美術館

登壇者：0 JUN、日比野克彦、中原浩大

進 行：奥山理子（みずのき美術館キュレーター）

参加者：30名

◎ HIBINO と「みんなの美術部」@亀岡

開催日：2018年1月8日（月・祝）14:00～16:00

会場：みずのき美術館

参加者：39名

第一部 HIBINO と「みんなの美術部」@亀岡

参加者：0 JUN、日比野克彦、中原浩大、高橋滋（出展者／みずなぎ学園）、
福村惣太夫（出展者／みずのき）、山本一男（出展者／かしのき）、
米増初音（みずのきアトリエ）、森川大輔（みずのきアトリエ）

第二部 ギャラリートーク

登壇者：0 JUN、日比野克彦、中原浩大

進行：奥山理子（みずのき美術館キュレーター）

2. 京都造形芸術大学空間演出デザイン学科との授業連携

京都造形芸術大学空間演出デザイン学科2回生の空間演出基礎 II 後期の授業の一環で、障害のある方の作品や制作活動をリサーチし、それをもとに自ら作品を制作する授業を行った。学生はみずのきを制作前と制作途中の2回訪れ、アトリエ活動の見学や所蔵作品の鑑賞を行った。

制作した作品は恵文社一乗寺店ギャラリーアンフェールで展示・販売のための成果展「ALL TALKING IS SHIT」展で発表し、関連イベントとして展覧会会場で講評会を行った。

展覧会タイトル「ALL TALKING IS SHIT」は、すでに言語化された知識や理解を超え、その場で見聞きし感じたことを作品に起こすことで言語を超えた共感を目指す目的で授業テーマとして掲げた。

◎ 成果展「ALL TALKING IS SHIT」展

会期：2017年11月15日（水）～2018年1月21日（日）

開催場所：恵文社一条寺 ギャラリーアンフェール

出展者：京都造形芸術大学空間演出デザイン学科 2回生 25名

成果展の関連イベント

◎ 作品合評

ゲスト：須藤幸恵（文化出版局 編集者）

講師：酒井洋輔（空間演出デザイン学科 准教授）

武田幸子（みずのき美術館スタッフ）

● 作品貸出し・美術館の紹介

1. 日本財団 DIVERSITY IN THE ARTS 企画展「ミュージアム・オブ・トゥギャザー」

展示期間：2017年10月13日（金）～10月31日（火）

展示会場：スパイラルガーデン（東京都港区南青山）

主 催：日本財団 DIVERSITY IN THE ARTS

貸出作品：みずのき絵画教室 造形テスト38点

2. 1人ひとりのもつ可能性を活かす仕組みを考えるアート展 Action! vol. 3

展示期間：2017年10月27日（金）～11月5日（日）

展示会場：大分県立美術館

主 催：第33回国民文化祭実行委員会

第18回全国障害者芸術・文化祭実行委員会

企 画：NPO法人 BEPPU PROJECT

展示内容：地域に開かれた美術館の在り方の事例として、みずのき美術館の取り組みがインタビュー形式で紹介された。またフライヤーのメインビジュアルに美術館の外観写真が選ばれた。

3. 開館35周年記念 ナンヤローネ No. 3

「BY 80s FOR 20s 1980年代発⇔2020年代行き」展

展示期間：2017年9月8日（金）～10月29日（日）

展示会場：岐阜県美術館

主 催：岐阜県美術館、岐阜新聞ぎふチャン、開館35周年記念特別展実行委員会

貸出作品：みずのき絵画教室 色彩テスト

4. TRUNK HOTEL ロビー展示

展示期間：2018年1月25日（金）～2月25日（日）

展示会場：TRUNK HOTEL（東京都渋谷区）

貸出作品：福村惣太夫 タブロー作品2点

● その他

1. きょうと障害者文化芸術推進機構 京都府アーカイブ事業

実行委員会への参加、アーカイブ方法のアドバイス協力など（奥山・武田）

2. 東京2020オリンピック・パラリンピック 文化プログラム「TURN」

アーティスト短期滞在の受け入れなど。

3. 東京藝術大学 障害者芸術活動支援プロジェクト

岐阜県内のリサーチ・アンケートの協力（武田）

4. かめおか霧の芸術祭 KIRI CAFÉ でのワークショップなど協力

5. 膳所高校「アール・ブリュットを知り、考える」授業（奥山）

6. かめおかアートボンチ 企画イベントへの協力

7. 亀岡市ふるさと創生課 ふるさと納税お礼状の制作

入館者数等について

年間入館者数 1,143名 イベント等参加者 132名

	名 称	会期等	入館者数
展覧会	「みずのきアーカイブのための展覧会」	2017/8/5～10/22	234名
	ワークショップ「描いてないと思っていたら、絵ができていた」	8/27 13:00～14:30	11名
	トークイベント「流れの中でつくる」	8/27 15:30～17:00	
展覧会	みずのき美術館 開館5周年記念展「みずのきとわたし 0 JUN 日比野克彦 中原浩大」	2017/11/15 ～2018/1/21	578名
	オープニングレセプション・ギャラリートーク	11/15 18:00～20:00	30名
	HIBINOと「みんなの美術部」@亀岡	2018/1/8 14:00～16:00	39名
展覧会	アーカイブをアーカイブする	2018/2/3～3/25	331名
	みずのき収蔵庫見学ツアー	3/18 11:00～12:30	12名
	ギャラリートーク	3/18 14:00～16:00	40名