

# 2021年度 社会福祉法人松花苑 事業報告

## 法人全体の総括

2021年度は、前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症により、各事業に大きな影響が出た。感染は職員や一部の利用者にもあり、感染防止対策に追われ、行事や地域との交流の縮小、入所部門においては利用者の外出機会の縮小、通所事業においては在宅支援に切り替えるなどの対応をとった時期があった。幸いクラスターには至らなかったが、不安と緊張の中で、大変な苦勞をした一年であった。

2021年度の事業計画は「今後の利用者の状況の変化、動向、地域のニーズを見据えて、中長期計画の具体的な計画を進める一年」とし、利用者の高齢化、重度化、多様化の状況の変化に対応し、活動内容の見直し、活動の場や暮らしの場の見直しを進める中で、中長期計画の重点課題に取り組むこととした。

かしのき拠点ではICTの活用と農福連携に関する補助金の交付決定を受け、入所部門では省力化に貢献でき、通所部門の就労支援では新たな事業の取り組みにつながった。

みずのきでの不適切な支援について、再発防止につながるよう事案を風化させることなく、管理体制や組織の仕組み、支援の取り組みの更なる強化が必要となる。

## 重点課題の取り組みについて

### (1) 健全な財務規律の推進

月次の試算表をもとに法人全体及び各事業ごとの経営状況の把握を行った。しかし、コロナ禍の影響と職員確保の課題などで、めざした入所利用者とグループホーム利用者の増にはつながらず、法人全体の経営状況は厳しいものになっている。引き続き利用率の向上と効果的・効率的な経営が必要である。

<p>&lt;決算の状況&gt; 法人全体の事業活動収入は10億8365万円(昨年度10億8774万円)事業活動資金収支差額は5436万円(昨年度5019万円)、当期資金収支差額合計と積立金資産支出の合計は2679万円(昨年度3810万円)であった。資金収支上は黒字となっているが、積立金繰入前の実質の収支差額は事業活動収入の2.5%であった。今後の施設整備計画(修繕を含む)などを勘案すると昨年度と同様厳しい決算となっている。(詳細は決算報告参照)</p>
---

### (2) 資金計画を伴う大きな施設整備計画の策定

新しい通所施設の整備と既存施設の設備の充実計画の策定については、一部グループワークは行われたが、具体的な取り組みには至らなかった。

### (3) 人事管理制度構築

職員が働き甲斐のあるキャリアパスと給与制度の仕組みの構築に取り組むことが出来、2022年度から実施することとした。

### (4) 地域貢献活動の推進

みずのき美術館を主体として地域に開かれたアトリエ活動の開催を京都地域福祉創生事業(わっかプロジェクト)の一環で計画したが申請には至らなかった。

以下、2021年度の各事業について、その概要を報告する。

理事長 矢野 隆弘

## 2021年度 総務部 事業報告

### 総括

人事異動より1年を経過した2021年度は、各スタッフが担う役割が定着し、安定的に事務処理を行う体制が整った。制度上の諸届についての理解も深まり、各拠点総務において担える部分が大きくなってきた。

みずのきでは支援部門より新たに総務スタッフを1名迎え、負担の軽減とダブルチェック体制の強化を図ってきた。

会計・給与・人事ソフトのクラウド化により、動作が安定しネットワーク上の不具合が生じなくなったため、本部のサーバーメンテナンス業務の負担軽減や税理士との連携においても効率化が図られた。

引き続きスタッフ間のコミュニケーション力を高めながら、支援との協力のもと、働きやすい職場を目指していくとともに、将来的に会計・人事労務・法人運営において核となる職員の育成に努めていきたい。

職員体制：本部2名、かしのき拠点6名（うち1名は支援部門兼務）

みずのき拠点4名（2022年3月迄は副施設長が主任兼務、うち1名はセンター兼務）

### 事業の重点項目について

#### 1. 中長期計画に基づく年次計画の進捗管理

- 支援職については退職職員等の補充が思うように進まない中、人材確保が喫緊の課題であることがなお一層浮き彫りにされた1年であった。
- そのような中で、みずのき拠点では高齢の利用者や自閉症・行動障害のある利用者への支援のための設備、かしのき拠点では日中の活動スペースが手狭になってきたことなどの課題が明確になってきた。
- 入所利用者のご逝去や新型コロナウイルスの影響での通所開所日数の減など、厳しい予算を組まざるを得ず、具体的に計画を進めるには至らなかった。

#### 2. 人材確保・人材育成

- 新卒では女性2名を採用することができたが、男性の採用はできなかった。
- みずのきの看護師・栄養士の退職にともない、紹介会社を利用して新たに各1名を採用することになった。
- 採用活動のツールとして、若手職員を起用した3分間の動画を制作し、ホームページ、マイナビ等より閲覧できるようにした。また、就職フェア等でも活用している。
- 支援現場の人手不足から、就職フェア等への若手職員派遣に苦慮し、採用チームの固定化はできなかった。

#### 3. 職員の働き甲斐につながる人事管理制度の検討・構築

- 2021年1月よりコンサルとして(株)エイデル研究所京都支社の櫻井園子氏を招き、理事長・施設長・部長・副施設長をメンバーとして10回にわたり議論を重ね、役割等級制度の創設と給与等支給規則の改正を行った。（職員説明会を経て2022年4月より運用開始）
- 子育て世代や病休からの復職時等を対象とした、期間限定短時間勤務正職員転換 制度を創設し、

2021年4月より運用を開始した。(4月以降の適用職員2名)

○労災案件については法人全体で9件と、前年度から3件減少した。うち休業を要したものは1件で、荷物を運ぶ際の腰痛発症であった。衛生委員会等で共有し、防止策を話し合っている。

○有給休暇取得率は、正職員88%(14.9日)、契約職員94%(11.6日)、法人全体で91%(13.1日)と、2020年度の医療福祉業界平均値58%(9.6日)を大きく上回った。

#### 4. 次世代を見据え、持続可能な総務部門の体制の検討

○会計・労務管理・制度対応等において、各スタッフが理解を深め、相互チェック体制で業務を進めることができるようになってきた。また、予算管理においても各拠点担当者のレベルアップが図れている。

○本部(法人運営)にかかる業務、採用活動、人事関係の業務について、後継体制を整えていくことが、ここ数年の課題である。

総務部長 鉦 克志

#### 2021年度事業計画の達成状況 基準A:達成 B:概ね達成 C:不十分 D:未達成 E:未着手

大項目	中項目	実施内容	評価	実施状況
1 計画の進捗管理	中長期計画に基づく現状分析	<ul style="list-style-type: none"> <li>松花苑の課題の分析・把握(利用者の高齢化、自閉症・行動障害のある利用者対応、活動スペースの確保等)</li> <li>中長期計画の進捗状況の確認と分析</li> </ul>	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>課題についての共有はしつつも、コロナ感染症対策や職員不足への対応に追われ、具体的には進めることができなかった。</li> </ul>
	実現に向けての具体的な計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設整備をとまなうものについて、優先順位を決定する。</li> <li>財務状況を分析し、資金繰りのための方策を検討する。</li> </ul>	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>新しい通所施設に向けてグループワークの機会をもったが、具体的には進めることができなかった。</li> <li>補正予算が赤字予算となり、分析と解消に努めたが、将来の構想までには至らなかった。</li> </ul>
2 人材確保・人材育成	人材確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍での有効な採用活動を検討(WEB説明会や動画作成など)</li> <li>ホームページ、就活サイト等を活用した魅力発信など、広報に力を入れる。</li> </ul>	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>若手職員が関わりながらPR動画を作成することができた。マンパワー不足もありWEB説明会はできなかったが、少人数での施設見学会は継続的に実施できた。</li> </ul>
	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材育成のための研修・OJTを、計画に基づき実施。</li> <li>若手職員を中心としたマナー研修の実施。</li> </ul>	C	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナの影響や現場の職員不足から、外部研修等への派遣が十分できなかった。</li> </ul>
3 職員の働き甲斐につながる人事管理制度の検討・構築	人事管理制度の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>コアメンバーによる定期的な検討を重ね、キャリアイメージと組織、職群、等級制度の導入および給与制度の見直しを図る。</li> </ul>	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>月1回の検討を重ね、役割等級制度の創設、給与等支給規則の改正までとり着くことができた。</li> <li>※2年度にわたり計10回と職員説明会2回 コンサル料総額2,310,000円</li> </ul>
	多様な働き方が可能な制度の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>子育て世代や家族の介護が必要な世代など、職員がライフステージに応じて多様な働き方ができるような制度作りを目指す。</li> </ul>	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>期間限定短時間勤務正職員制度を申請した職員が2名。子育て中1名と休職からの復帰1名であり、定期的な面談を行いながら適用している。</li> <li>年度内の育児休業取得者は、女性2名、男性3名。介護休業1名。</li> <li>職員が制度を利用しやすいように、職員体制を整えていくことも重要である。</li> </ul>

大項目	中項目	実施内容	評価	実施状況
	処遇改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・処遇改善加算・特定処遇改善加算を原資とし、適切な給与改善を実施。</li> <li>・同一労働・同一賃金の考え方を踏まえ、社労士の指導を受けながら、労働条件の点検・対応を行う。</li> </ul>	A B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期昇給および一時金の支給を実施。2022年2月には、臨時特例交付金を活用したベースアップを実施した。</li> <li>・継続課題ではあるが、上記臨時特例交付金も活用しながら、契約職員の給与改善に取り組んでいる。</li> </ul>
	働きやすい職場環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業医と連携しながら、健康診断、ストレスチェックの実施等により労働安全衛生に努め、労災件数の減を目指す。</li> <li>・職員が気軽に相談できる体制を整える。</li> </ul>	B C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労災件数は減少したが、メンタル不調を抱える職員もあり、継続課題として取り組んでいきたい。</li> <li>・システムとしての相談体制の構築までには至っておらず、管理職の研修も含め引き続き取り組んでいきたい。</li> </ul>
4 次世代を 見据え、 部門の 体制の 検討 持続可能な 総務	予算管理のレベルアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・収入や利用率の動向を施設長と共有し、経営の安定化を目指す。</li> <li>・施設や設備の老朽化に備え、優先順位を検討し計画的な修繕を行う。</li> </ul>	B B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・収入増のための加算適用の検討等、総務としては理解を深めることができおり、施設長と共有の上進めている。</li> <li>・厳しい予算の中、必要最小限の修繕は実施できた。</li> </ul>
	「本部」機能を意識した役割分担の検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>・独立した「法人本部」スペースを確保することを視野に入れ、そのために必要な体制について検討する。</li> <li>・ネットワーク・システム管理の専門業者への外注を検討し、負担軽減を図る。</li> </ul>	C C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総務職員の役割分担を模索中であり、具体的な検討までには至っていない。法人本部の機能を担う職員の育成が急務。</li> <li>・クラウド化により、本部のサーバーのメンテ等の省力化が図れた。 拠点間でICTに関する知識に差があるため、専門業者への委託も含めて、ベストな形を模索していきたい。</li> </ul>

# 2021年度 みずのき拠点 事業報告

## 総括

職員体制では、退職8名、1か月以上の長期休職4名あり、年間を通して体制が安定しなかった。欠勤や退職により、勤務変更やシフトの穴埋めでの残業を依頼せざるを得ない状況もあった。派遣社員2名の雇用、人材紹介からの雇用等で補充を図った。対応が難しい利用者への支援では、職員の精神的負担が生ずるが、負担軽減策が不十分であった。数値的には、人員配置加算1.7:1は年間を通じて上回った。超過勤務は年間1,509時間で、3月は最も多く206時間だった。人件費比率は70.8%であった。

利用者支援では、個別支援対応を継続したことにより一定の安定が図られた。高齢者への支援では、医務、栄養給食も含めた多職種の支援により、疾病や障害の重度化に対応した。終末期の利用者支援についても取り組み、職員の介護技術の向上が図られた。

コロナ感染症対策では、施設に持ち込まないことを徹底した。グループホームと通所利用者でコロナ陽性者が確認されたが、クラスターには至らなかった。

## 事業の重点項目について

### 1. 尊厳ある暮らしの追求

- 2020年3月のかえでホームでの虐待事案以降、虐待防止委員会や人権について考える委員会、ホーム担当会議で人権擁護の観点を深めるための話し合いを重ねた。個々の利用者とは丁寧に向き合っていくことが、虐待防止につながっていくことを確認した。
- 12/15に日本知的障害者福祉協会権利擁護委員長の中西昌哉氏を講師に迎え、虐待防止研修を実施した。事前に中西氏の人権擁護に関するWEB講座を全職員が視聴した上で感想文を提出した。「障害者虐待防止から、よりよい支援へ」のテーマで講義をしていただき、特に通報に関しては、ネガティブに捉えてしまうこともあるが、良い支援に結び付けていくための大切な要素であることを話していただいた。

### 2. 健康で豊かな暮らしの仕組みをつくる

- 入所利用者へのコロナ感染はなかったが、グループホームと通所利用者には1名ずつ陽性者が出た。グループホームでは、陽性者確認後ただちに隔離を行い1名の担当職員が常駐して10日間の対応に当たった。結果、グループホームの他利用者、担当職員を含め感染の広がりにはなかった。
- 東棟食堂南側に敷設されている下水管に木の根が絡まり、地上の木を数本伐採した。

### 3. 多様な障害特性に合わせた支援

- 重篤な疾病を抱える利用者が数名おり、体調の変化を常に意識しながら支援にあたった。医療機関との連携や家族との情報共有を密接に行ない、急変時に備えられる体制を整えた。
- 個別対応の必要な利用者に対応できる職員を増やしたが、僅かな対応の違いが利用者の不安定を招いてしまうこともあった。
- 特別支援チームが関わった利用者には一定の安定が見られた。

○高齢のグループホーム利用者に対して、みずのき通所時に入浴支援を実施し、身体の状態把握に努めた。食事療法が必要な利用者へは、みずのき厨房で調理した食事を配達し、看護師や栄養士と連携して健康管理に努めた。

#### 4. 人材育成と定着

○職員不足の影響で計画的な研修派遣ができず、内部研修も虐待防止研修を実施したのみであった。  
○職員の有休消化率約90%（令和3年度消化日数÷令和3年度分有休付与日数）だった。個人差があり、法定取得日数を下回る職員はいないが、消化率にはバラつきがあった。希望休については、家庭の事情等で多くの日数を希望する職員もあるが、配慮してシフトを組んだ。

#### 5. 安定した施設経営

○今年度の新規利用者は、緊急事態宣言等の影響もあり、計画通りに新規利用者の受け入れができず、年度末での入所利用者は67名（定員80名）、グループホーム利用者は12名（定員15名）であった。

みずのき拠点施設長 和田誠司

### 2021年度事業計画の達成状況 基準A：達成 B：概ね達成 C：不十分 D：未達成 E：未着手

大項目	中項目	計画内容	評価	実施状況
1 尊厳ある暮らしの追求	人権意識を高める	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者に対して不適切な接し方を見聞きした時は、職員は勇気をもって上司や同僚へ報告する</li> <li>全職員対象の虐待防止研修を能動的に参加できる研修にする</li> </ul>	B  B	<ul style="list-style-type: none"> <li>2件の報告があったが、詳細を確認した結果、虐待の疑いとは判断しなかった。</li> <li>12/15に全職員対象の虐待防止研修を実施した。受講者は事前に中西講師の研修動画を視聴して研修に臨んだ。</li> </ul>
	意思決定支援の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別支援計画を基にした支援を行う</li> <li>利用者の意思を引き出すための信頼関係を築く</li> </ul>	C  A	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別支援計画は丁寧作成しているが、ホーム全体で共有することができなかった。</li> <li>個別対応している利用者との関係性は良くなっており、意思疎通もスムーズになり安定した関係ができています。</li> </ul>
2 健康で豊かな暮らしの仕組みをつくる	感染対策の徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染症マニュアルにそって感染予防を行い、常にマニュアルの見直しを行う</li> <li>各ホームでの換気や消毒を継続する</li> </ul>	A  A	<ul style="list-style-type: none"> <li>入所利用者への感染はなく、職員1名のみが感染した。</li> <li>毎日10時と15時に各ホームの換気と消毒を行なった。</li> </ul>
	生活環境を整える	<ul style="list-style-type: none"> <li>リハビリガーデン、リハビリロードの整備を進める</li> <li>東棟中庭の整備を行う</li> </ul>	E  E	<ul style="list-style-type: none"> <li>主体的に動ける職員の配置ができず着手できなかった。</li> <li>上記と同様の結果になった。</li> </ul>
	防災対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>総合避難計画をはじめ、定期的な避難訓練を確実に実施する</li> <li>年2回防犯訓練を実施する</li> <li>グループホームも同様の訓練を実施する</li> </ul>	C  D  D	<ul style="list-style-type: none"> <li>総合避難訓練は2回実施したが、定期的な訓練の実施はできなかった。</li> <li>実施できなかった。</li> <li>定期的な実施はできなかった。</li> </ul>

大項目	中項目	計 画 内 容	評価	実 施 状 況
	医務・栄養給食との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の心身の変化に早期に気づく観察力を養い、医務への確かな情報提供を行う</li> <li>・安全で楽しみのもてる食事提供ができるように栄養士と連携する</li> </ul>	B A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療的な配慮が必要な利用者への観察は注意深くできたが、施設全体としては不十分なことも多い。</li> <li>・食事の事故はなく、利用者個々に合わせた食事提供が進んだ。</li> </ul>
	その人らしく生きることを支える	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個性が生かせる新しいプログラムの創出</li> <li>・個々の利用者に合わせて時間軸で支援を組み立てる</li> </ul>	B C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・あたごホームで陶芸プログラムを実施し、他のホームからも参加もあった。</li> <li>・個別支援計画を基にした支援を展開したが、不十分であった。</li> </ul>
3 多様な障害特性に合わせた支援	あかりの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医務と連携し情報共有を確実に行う。</li> <li>・生活リハビリを定着させるとともに、新たな活動プログラムをつくる</li> <li>・あたご、かめやま、みのりが連携して利用者に支援にあたる</li> </ul>	A A A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎日通院する利用者をはじめ多くの利用者が通院する必要があることから、医務との連携は欠かせなかった。</li> <li>・あかりではリハビリ担当を中心に生活リハビリが定着しつつある</li> <li>・入浴やトイレ介助などは、日常的に連携して支援にあたっている。</li> </ul>
	けやき・かえでの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々の利用者の障害特性を理解する</li> <li>・行動の意味を利用者の立場に立って推測し、確認しながら支援をすすめていく</li> </ul>	B A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・けやきに自閉症の利用者2名が入所したが、徐々に落ち着いた生活がなされるようになってきた。</li> <li>・個別対応への利用者には関係性を築きながら支援を行なうことができた。</li> </ul>
	すずらん・さつきの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の「見える」行動にだけ着目するのではなく、「見えない」思いや「聞こえない」声に思いを巡らせ、利用者と職員が「ともに在る」ことでお互いの信頼関係をより深いものにしていく</li> <li>・自己学習に努め、相互に連携をとり、チームとして利用者が安心できる専門的な支援を行う</li> </ul>	A B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・さつき・すずらんともに、全体的に落ち着いており、職員の存在が安心感につながっている。</li> <li>・利用者にとって職員が安心できる存在になりつつあり、さらに関係づくりを深めたい。</li> </ul>
	特別支援チームの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意味理解アプローチを基にした支援の継続</li> <li>・各ホーム、行動障害部会と連携して、直接支援の助言などを行う</li> </ul>	A B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の行動の意味を理解するように努め、対応困難な利用者の他害行為などが収まった。</li> <li>・各ホームからの相談に応じ、利用者対応の助言をすることも増えた。</li> </ul>
	グループホームの取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者を主体とした支援を行うことができるように、人権研修を実施する</li> <li>・各グループホーム担当、みのりが連携して情報共有を行い、切れ目のない支援を行う</li> </ul>	B A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・虐待防止研修を受講し人権意識の向上に努めた。ホーム単位でも研修を実施した。</li> <li>・みのりがグループホームとの橋渡しとなり、切れ目のないように情報共有に努めた。</li> </ul>
4 人材育成と定着	人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全職員との振り返り面談を継続するとともに必要に応じて個別面談を行う</li> <li>・計画的な職員研修の実施と研修派遣を行う</li> </ul>	B C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・必要に応じて職員面談は実施したが、振り返り面談は全員実施できなかった。</li> <li>・計画的な外部研修への派遣ができなかった。</li> </ul>
	人材定着	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き甲斐を実感できる職場にする</li> <li>・ライフワークバランスを追求する</li> </ul>	B B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員不足で年間を通して職員の負担感があつたと思われる。</li> <li>・職員不足による超過勤務が多く発生してしまった。</li> </ul>

大項目	中項目	計 画 内 容	評価	実 施 状 況
	視点を広げる	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域のニーズに関心を持つ</li> <li>・福祉施設の役割の確認</li> </ul>	B C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループホーム担当は地域の関係機関とのやり取りが増え、他機関連携の経験を積んだ。</li> <li>・行動障害などの重度障害がある人の入所施設希望を多数把握したが、十分には受けとめきれなかった。</li> </ul>
5 安定した施設経営	経営体質の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・常時 70 名の入所利用者を確保する</li> <li>・ショートステイ希望者を可能な限り受け入れる</li> <li>・利用希望者名簿を作成する</li> <li>・適正な職員配置</li> </ul>	C B B C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍の影響や4名の利用者が亡くなったこともあり、年度末時点で67名の利用者にとどまった。</li> <li>・コロナ禍の影響もあり希望者は少なかった。</li> <li>・入所希望者の面談を実施したことにより、希望者の把握はできた。</li> <li>・退職者が相次いだことにより、年間を通して職員不足感があった。</li> </ul>
	施設整備計画検討プロジェクトチーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来的に定員を削減し、個室化を目指す</li> <li>・ずらん、みのりの方向性を検討する</li> </ul>	E E	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経営状況を分析して、改めて検討が必要である。</li> <li>・方向性を示すことができず、改めて検討していく。</li> </ul>



# 2021年度 かしのき拠点 事業報告

## 総括

2021年度も新型コロナウイルスによる影響が大きい1年であった。日々の買物や外出の自粛、行事の規模縮小や中止など、利用者の生活にも大きな影響があった。5月～8月に京都府が実施するPCR検査にて3名の職員・関係者の陽性(無症状)が判明、2022年1月～3月にかけての第6波では職員7名が家庭内感染等により陽性(有症状)となったほか、濃厚接触者としての自宅待機職員が合わせて33名(延べ106日)となり、支援業務に大きく影響をきたした。陽性者が判明する都度、通所部門は一定期間在宅支援に切り替え、入所部門ではゾーニングにより濃厚接触者との距離をとる等の感染予防対応を実施した。緊急連絡システム「SaftyLink24」を活用し、通所のご家族と職員に迅速に感染状況、対応について発信し不安を解消できるように努めた。結果的に、利用者には1名も感染がなかったことは幸いであった。

コロナ過での活動の工夫として、地元のアーティストの協力を得て、無機質な駐輪場に利用者・職員みんなでペイントし、施設内にユニークなモンスターを配置、楽しい空間(景観)をつくり上げることができたのは成果であった。(テーマは「不思議な森のモンスター」)

## 事業の重点項目について

### 1. 尊厳ある暮らしの保障

- 虐待防止・人権擁護研修では、2014年に定めた「かしのき・ワークスおーい倫理綱領・行動規範」を読み込み、グループディスカッションを予定していたが、新型コロナウイルス感染拡大にともない、WEB研修と課題提出に変更した。「倫理綱領・行動規範」については、2022年度継続的に取り組んでいく。
- 今年度初めて、障害のある利用者と障害者雇用の対象者に対して、権利擁護についての当事者向け学習会を実施した。

### 2. 多様な障害特性に合わせた作業・活動の再構築

- 生活介護事業では、年齢・障害特性ともに多様化する利用者にあわせてプログラムの見直しを行った。入所部門は、高齢化に伴い作業活動の時間を短縮する一方、園芸やレクリエーション、おやつ作りや調理の体験等、利用者の興味や志向に沿った活動メニューの提供に努めた。利用者にとっては、自分たちで栽培した野菜を日中活動で調理することで、「見通しがもて、楽しみとなる活動」となった。また、タブレットを活用した個別プログラムをとり入れた。
- 通所部門は、生活介護中心の「選択できるプログラム」として、絵画、散策、ポッチャ、音楽、映画鑑賞などを「ラボ活動」として日替わりで提供した。利用者が選んで参加する仕組みであり、一人ひとりに合わせた意思決定(選択)の機会となった。
- 就労支援事業では、新型コロナウイルスの影響もあって新たな受注先の確保には至らず、結果、収益は前年度比2%減となった。新たに、農福連携補助金を活用して水耕栽培用のプラントを整備した。2022年度より利用者の役割を整え、新たな就労支援の柱となるよう取り組んでいく予定である。初めての試みとして、施設外就労で取引のある業者よりサイダーの仕入れ販売を行い、職員への販売呼びかけ、包装作業等重度の方が活躍できる場面を創出した。
- 就労移行の面では、利用者・企業に積極的に働きかけ、2名が一般就労することができた。

○グループホームでは、高齢化にともない個別に介護認定をすすめ、福祉用具（ベッド・歩行車）の活用やデイサービスの並行利用（4名）がすすんだ。

### 3. その人らしい暮らしの応援

○かしのき本館に京都府の ICT 補助金活用により本館共通の wi-fi ネットワークを整備した。また、ロボット化補助金により夜間見守りシステム「眠りスキャン」をかしのきに12台、グループホームに3台増設した。高齢化により、日々の健康観察や異変への迅速な対応が求められる中、支援者の物理的・心理的負担の軽減につながっている。

○専門職による個別リハビリにも取り組んだが、残念ながら入所利用者の転倒骨折事故が2件あった。その他、褥瘡予防のための介護方法、嚥下・認知機能の低下が見られる利用者への対応、食事・入浴等生活リズムに課題のある利用者への視覚的な支援等、一人ひとりの特性にあわせて模索しながらチームでの支援に取り組んだ。

○グループホームでの暮らしを希望する入所利用者1名が5月にグループホーム移行したほか、通所利用者2名が空室を活用して定期的にグループホーム体験2名（延べ 51日）に取り組んだ。

### 4. 働きがいを感じることでできるチームづくり

○年度当初に職員が個々に目標を設定し、面談による振り返りと成果の確認を行った。

○コロナ禍で外部への派遣研修が制限される中、またコロナ濃厚接触者として自宅待機中の職員への研修課題として WEB 研修「サポーターズカレッジ」を活用し、視聴がすすんだ。第三者評価でも、キャリアパスや職員育成の仕組み等についてA評価をいただいた。

### 5. 地域との連携

○コロナ禍の中で、地域に開放した行事を実施することはできなかった。一方で、依頼を受けて高校・大学での福祉・障害理解のための講義を実施したほか、大学・専門学校の実習は感染対策をとりながら積極的に受入れ（14件延べ185日）、将来の福祉人材育成に少しは寄与できたと考える。

○「ぱすてる」は地域に根差した店舗として、京都府が実施する「京都丹波サイクルルート」協力施設、亀岡市の「いつでも、どこでも『亀岡のおいしい水』プロジェクト」協力店として登録、「ぱすてるスイーツ」は認知症カフェの開催に協力させていただいた。

かしのき拠点施設長 中村克子

## 2021 年度事業計画の達成状況

基準 A：達成 B：概ね達成 C：不十分 D：未達成 E：未着手

大項目	中項目	計画内容	評価	実施状況
1 尊厳ある暮らしの保障	人権擁護・利用者尊重の意識の向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止委員会の開催と虐待防止研修の実施</li> <li>利用者を対象とした権利擁護の学習会の開催</li> <li>苦情解決システムの効果的な運用と公表</li> </ul>	<p>A</p> <p>B</p> <p>B</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>毎月、虐待防止委員会を実施した。虐待防止研修は新型コロナ感染の広がりによりオンラインによる学習とレポート提出に切り替えた。</li> <li>通所利用者を対象に、初めて権利擁護に関する研修を実施した。今後、よりわかりやすい内容を工夫していく。</li> <li>苦情は1件。（公用車運転について）</li> </ul>
	風通しの良い職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>部署間で「業務振り返りチェックシート」を共有することにより、人権意識の向上をはかる。（4回/年実</li> </ul>	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>各部署で年4回実施しチーム内で共有することで、他の職員の「気になる行動」についても話し合うことができた。</li> </ul>

大項目	中項目	計 画 内 容	評価	実 施 状 況
		施) ・「ワークスおーい」第三者評価の受診	A	・12月に実施した。(評価結果は別紙)
2 多様な障害特性に合わせた作業・活動の再構築	個別ニーズに即した支援の提供	・利用者のストレンスを引き出し、個々のスキルアップを目指す。 ・ケース会議の開催(施設内各部署、外部機関との連携)	A C	・ストレンスを生かした支援計画を作成し、意識的な取り組みを行った。 ・外部機関とのケース会議は定期的実施、内部でのケース検討は不十分であった。
	就労継続支援の充実	・クリーニング新規受注の開拓  ・安定的な作業提供と平均工賃30,000円を維持  ・合理的配慮(環境調整)により就労意欲の向上をはかる。  ・一般就労へのステップアップを目指す人への支援	D A B A	・大手下請けからの受注量回復が見込めず、新規取引は契約にまでは結びつかなかった。 ・コロナによる減収に伴い、工賃補填のための補助金1,709,000円を受けた。ワークスおーいの平均工賃は、就B:30,421円、生活介護:12,491円 ・作業動線の見直しやレイアウト変更を行い、作業に取り組みやすい環境を整えた。 ・新たなチャレンジとして、サイダーの仕入れ販売を行い、16万円超を売り上げた。丸善ビニールのリサイクル作業には多くの利用者が関わり、ジグを開発して意欲的に取り組むことができた。 ・12~1月に2名の一般就労が決定。フォローしながら見守り3月末で契約終了した。
	生活介護の取り組み	・生産活動に代わる余暇的な時間の確保 ・張り合いを感じながら参加できる活動プログラム(創作・音楽・園芸・運動プログラム等)の充実 ・生活リハビリによる転倒防止、嚥下機能維持	B A C	・入所では個々の興味関心に合わせて、個別プログラムの時間を増やした。 ・通所生活介護中心の選択できるプログラムとして、絵画・散策・ボッチャ・音楽・映画鑑賞等を導入、利用者にも定着してきた。 ・必要に応じて個別リハビリを実施したが、入所利用者の転倒・骨折事故が2件あった。
	家族との連携	・コロナ禍における変化や社会情勢に則した事業実施に向けての連携 ・近況報告(個別通信、TEL等)による信頼関係の構築	A A	・ビデオ通話によるオンライン面会を広げ、ワクチン2回接種ができた後は帰省を再開した。 ・毎月の代理受領通知と合わせて、入所・グループホームご家族には個別の便りを送付した。 ・通所は感染予防に努めながら三者面談を実施した。
	新規通所事業所開設に向けた取り組み	・プロジェクトチームの立ち上げ(施設整備計画検討プロジェクトチーム)	C	・通所担当職員中心にグループワークを行い、新規事業所に必要な機能や期待について確認したが、継続的・具体的な取り組みには至っていない。
	3 その人らしい暮らしの応援	健康で豊かな暮らしの提供	・医務、栄養士との連携による体調変化への早期対応 ・自ら意思決定できる場面を増やす。	A A
・清潔で居心地の良い生活環境、不快な臭いのない施設を目指す。 ・ユニットの構造を活用した小集団での取り組みの実施			B A	・日々の生活や活動の中で、利用者が主体的に選択できる場面の工夫が見られた。職員研修で意思決定支援をテーマとしたことから、職員の意識も進んできたと感じる。 ・こまめな清掃とともに、臭いがきついトイレにはオゾン発生器を設置し改善がみられた。
・雨天時の安全・快適な送迎車乗降のための環境整備			A	・ユニット内に複数のくつろぎスペースをつくり、相性の良くない人と離れて過ごせる環境を整えた。またユニット単位で調理する機会を設けた。
			A	・本館西側に屋根を設置し、車いす利用者の乗降について不便を解消できた。作業棟については次年度に持ち越し予定。

大項目	中項目	計画内容	評価	実施状況
	高齢化により機能低下のある人たちへの支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・高齢化に対応した生活環境の見直し</li> <li>・基本的な介護技術の習得とスキルアップ</li> <li>・ICT活用(見守りシステム等)による体調把握とデータ集積</li> <li>・理学療法士による身体機能訓練と生活リハビリによる生活動作の保持</li> </ul>	<p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>B</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性ユニットトイレ1ヶ所を車いすで利用できるよう改修した。</li> <li>・全体研修は実施できなかったが、PTや看護師から個別のケアを学び、全体のスキルアップにつながった。</li> <li>・本館のネットワークを構築、「眠りリスク」を増設した。データ集積～活用は今後の課題である。</li> <li>・PT他専門職による個別プログラムを実施した。あわせて、服薬内容の見直しや適切な福祉用具の活用も行った。</li> </ul>
	地域移行の取組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・グループホームや一人暮らしを希望する人への支援</li> </ul>	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域移行を希望する1名が入所⇒グループホームへ移行した他、通所利用者が継続的に短期の体験利用を続けている。</li> </ul>
4 働きがいを感じる ことのできる チームづくり	部門間の連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・変則勤務体制の安定確保</li> </ul>	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度当初は充実していたものの、妊娠による勤務軽減(2名)、退職(1名)により、女性ユニットはきびしい体制となった。通所部門や看護師の応援を受けているものの、夜勤回数は6～7回/月となった。</li> </ul>
	職員個々のスキルアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標設定と振り返り面談の実施(2回/年)</li> <li>・職員研修の充実(キャリアパスに応じた個別研修計画、施設内研修、WEB研修による自己学習)</li> </ul>	<p>B</p> <p>B</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々に目標を設定し振り返り面談を実施した。</li> <li>・コロナの影響で外部研修への参加は少なかった。前年度から導入したWEB研修サポーターズカレッジの視聴が少しづつ広がっている。</li> </ul>
	意見箱の設置	<ul style="list-style-type: none"> <li>・創意工夫による業務改善の提案</li> <li>・「にこりほっと」の共有</li> </ul>	<p>D</p> <p>C</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見箱の設置、広報ができなかった。</li> <li>・個人レベルで「にこりほっと」を共有し、気持ちはやわらか場面はあったが、全体での取り組みとして広げるまでには至らなかった。</li> </ul>
5 地域との 連携	施設の機能の開放	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉・保育系学生実習、福祉学習(小・中・高)への協力</li> <li>・積極的なボランティアの受け入れ</li> <li>・「ばすてるスイーツ」での認知症カフェの開催</li> <li>・福祉避難所としての機能の確認</li> </ul>	<p>A</p> <p>A</p> <p>A</p> <p>E</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育実習生の受け入れを延べ185日実施した。</li> <li>・年間ボランティア受け入れ4名 延べ57件</li> <li>・計画通り実施されたが、暑さ寒さへの対応が困難なことから次年度は春秋のみ実施予定。</li> <li>・具体的にすすめることができなかった。</li> </ul>

## 2021年度 総合生活支援センターしょうかえん拠点事業報告

### 総 括

企業見学会については、2年続けて中止とした。学習会、企業懇談会の主催や就業支援セミナーについては、新型コロナウイルス感染が沈静化している時期やZOOMを活用して開催した。職場訪問、福祉事業所訪問では、入所施設を除いて通常通り実施することができた。相談内容については、就労、生活にまつわる人間関係についての相談が多くあった。就労・生活支援センターへの家族からの苦情や重度障害者への就労支援について、できうる限り対応した。

### なんたん障害者就業・生活支援センター

○一般企業への就職件数が52件（2020年度32件）となった。A型への就職が20件（2020年度19件）とほぼ横ばい。福祉事業所（就労移行支援、A型、B型）からの一般企業への就職件数は15件。就職相談件数は3,595件（2020年度4,214件）で減少した。新規就労相談では、青年期の発達障害のある方、高齢期で生活が困窮している方からの相談が目立った。

### 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、各専門部会運営を行った。地域生活支援拠点等の整備について準備会議を3回開催した。その後、整備を依頼したい各法人に圏域整備マップ案を持参して行政担当者とともに説明を行い、4月1日開始を実現できた。2月17日に圏域内の入所施設の情報交換会、3月24日に圏域障害者虐待防止研修・ほっとネット全体会、いずれもZOOMにて開催した。

### 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

計画相談対象者数322名（法人福祉サービス利用167名、法人以外福祉サービス利用155名）計画・モニタリング作成件数は756件（2020年度735件）だった。新規利用者では、就労継続支援A型・B型・就労移行支援・就労定着支援以外にも放課後等デイサービス、居宅介護希望者と対象者が広がった。業務量が増え、新規相談者を断らざるを得ないことも出始めている。

※詳細は別紙報告書（松花苑生活支援センター サービス等利用計画進捗状況）参照

### 松花苑ホームヘルプセンター

○居宅介護やガイドヘルパーの支援を実施した。居宅介護では定期利用者10名、その内2名は医療的ケア（喀痰吸引等業務）対象者。同行援護では、視覚障害者8名に支援を実施。身体介護や同行援護の依頼を受けきれない状態は続いている。登録ヘルパーの補充は1名のみだった。介護給付費は2020年度比2割減収となった。ガイドヘルパー派遣事業では、亀岡市ガイドヘルパー派遣事業の単価改正によって増収になった。

**その他**

- 福祉職キャリアセンター～しごと相談室～開設。法人外から8名が利用した。
- 京都市ユースサービス協会が運営するなんたん地域若者サポートステーション事業へ運営場所を提供し、連携しながら制度の隙間ができないよう相談者に対応した。

地域支援部長 小林 仁

**2021 年度事業計画の達成状況**      基準A：達成 B：概ね達成 C：不十分 D：未達成 E：未着手

大項目	中項目	実施計画	評価	実施状況
1 相談支援の質の向上	当事者主体の相談支援の実践（共通）	相談員の相談者への見立てする力を高め、本人の意思決定を適切に支援するよう、朝の連絡会議で相談記録の振り返りを行う。	A	毎日30分～1時間実施した。
	相談員の自己理解を深める（共通）	年2回の面談等を通じて、相談員の自己理解を高め、自分の特性を自覚した上で相談業務を行う。	A	10月、3月に自己理解と自己成長に焦点を当てた面談を実施した。
	達成したい数値目標	一般企業就職件数40件 相談件数4,200件（就労） 新規計画・モニタリング作成720件（生活）	B A	一般就労52件 相談件数3,595件 ※相談件数に毎日の日記的なメールについてはカウントしていない。 756件
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）	★絆HUB会議に参画し引きこもり相談支援にも取り組む。	A	絆ネットワーク会議、絆HAB会議に参画した。
	南丹圏域ネットワーク事業の推進（結丹）	南丹圏域障害児者総合支援ネットワーク～ほっとネット～の運営。運営会議年5回、福祉事業所説明会（7月）、全体会開催（3月）を実施する。	A	福祉事業所説明会は規模を縮小し福祉サービス相談会として実施。全体会はZOOMにて配信。
	ヘルパーの人材確保（ホームヘルプ）	サービス提供責任者を11月に変更し、体制を整備する。	B	サービス提供責任者は変更できたが、登録ヘルパーについては1名みの採用となった。
	よりよい働き方への支援（キャリア）	★福祉職場で働く人または希望する人に対して、仕事上の悩みや職業選択についての相談に応じ、より良い職業人生が送れるように支援する。	A	法人内外から延べ8名の利用があった。
3 個人情報発信と個人情報管理	地域情報の発信（共通）	センター事業で見えてくる地域情報、地域課題を整理分析した上で法人内外に発信する。	B	法人内への発信がやや少なかった。
	障害者就労への啓発（就労）	第14回就業支援セミナー（2月）、企業見学会（10月）、当事者学習会（6月、8月、11月、1月）を開催する。	B	第14回就業支援セミナー（2月26日）、企業見学会（中止）、当事者学習会（7月、10月、3月）実施。
	個人情報の管理（共通）	個人情報保護の研修・振り返りを毎2月に1回に行う。UTMでPCウイルス対策を強化する。	A	
4 働きやすい職場環境	労働時間の適切な管理（共通）	定時退勤を推奨し、時間内に効率的に業務を行う。17時30分以降の外電は基本的に取らない。	A	
	有給休暇取得推進（共通）	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	一部の職員は週末のガイドヘルプがあり、有給取得が他の職員に比べ少なかった。
	メンタルヘルスへの取り組み	個々の職員の業務量、難易度を随時調節。職員が一人で問題を抱えることがないよう、センター内での相談が気軽に行える雰囲気をつくる。	A	苦情、要望について組織的に対応しているが、精神的負担も大きかった。

大項目	中項目	実施計画	評価	実施状況
5 会計業務 センター運営と	適切な経費の運用（共通）	人件費、事業費が委託費で最大限賄える人員配置、予算組を行い、センター全体での赤字額を300万円内に収める。	A	事業活動資金収支差額▲264万円
	会計業務への知識向上（共通）	請求業務、経理業務についての知識を共有するためのセンター内勉強会を1回（7月）開催する。	A	7月31日に実施した。

★印は地域貢献事業として実施

# 2021年度 みずのき美術館事業報告

## 総括

前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大防止に努めながら美術館運営を行なった。みずのき美術館及び他会場での展覧会の機会が多い一年であり、様々な場所で作品に触れていただくことができた。また、長年の懸案事項であった作品管理（所蔵権、著作権管理）について、弁護士とともに具体的に着手できたことは大きい。

### 1. 展覧会の開催

コレクション展では、他界した山本悟氏の特別展を行うなど、所蔵作品展の特色を出すことができた。企画展では、「なんたうん」展の後継企画を行い、前年度とは異なる体験型の展覧会を開催することができた。但し、「なんたうん2022」展会期中はコロナの第6波にあたり、スタッフが罹患したために一部内容を変更することとなった。

また、外部からの出品依頼が多くあり、いずれも自主企画では出来ない興味深いコンセプトであったとともに、コロナ禍で遠方（亀岡）に出かけにくい中で、福島、東京、大阪、滋賀など、全国各地で所蔵作品に触れていただく機会に繋がったことは非常に良かった。

### 2. 所蔵作品の著作権に関する整理

弁護士に知的財産権（とくにアート作品）の権利関係を得意とする厚地悟氏が決まり、正式に着手できた。整理すべき権利と現状の課題を共有し、対象となる作者を想定した合意書（契約書）の草案を作成した。但し、三名の合意締結を目標としていたが、対象者との面会は次年度に持ち越しとなった。

### 3. 作品の保存（デジタルアーカイブ）

収蔵庫内の保管箱に、作品情報を記したシールを貼ることで、開封することなく作品を照合できるようになった。また、デジタルアーカイブの主要な作者（みずのき絵画教室主要メンバー）の作品画像と付随する最低限のデータ入力が完了した。

一方で、みずのき美術館ではシロアリやカビ、みずのき絵画準備室（西棟）ではネズミが発生する事態が起き、応急措置は行ったものの、今後の展示室、収蔵庫ともにメンテナンスの課題については、引き続き検討を要する。

### 4. みずのきアトリエのコーディネート

亀岡市文化資料館で開催された「霧の芸術館 線を引き続けるためのアーカイブ展」では、亀岡ゆかりの芸術家のアトリエ再現が企画され、その一つとしてみずのき絵画教室が選ばれた。現存するアトリエの本棚や画材、日誌などの一部が再現され、計画にあった「アトリエ空間を歴史資料として捉え、保存について考える」という目標が一定達成されたと考えている。

但し、アトリエの新たな活用という点においては、打ち合わせは重ねたものの、他事業の対応などの理由で体制が整わず、予定していた「京都地域福祉創生事業（わかプロジェクト）の申請に至らず、実施することができなかった。



## 5. 全国知的障害者福祉施設関係職員研究大会

完全オンライン配信となったが、事前収録のためにゲストの日比野克彦氏をみずのき美術館に迎え、日比野氏のこれまでの活動についてや、みずのき美術館との出会いと交流についてなど、インタビュー形式で振り返ることができた。1月の大会当日には全国から多くの施設職員が視聴したと報告を受けた。

## 6. 広報の充実

SNS 操作の得意なアルバイトスタッフが加わったことにより、SNS による情報発信の頻度は増え、効果も高まった。また、ファッション誌や建築雑誌への掲載もあり、様々な分野にリーチすることができた。但し、ウェブサイトのバイリンガル化など、ウェブサイトの改善は未着手に終わった。

館長 沼津雅子

### 2021 年度事業計画の達成状況 基準 A : 達成 B : 概ね達成 C : 不十分 D : 未達成 E : 未着手

	計 画 内 容	評 価	実 施 状 況
1 展 覧 会 の 開 催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コレクション展 (4月下旬~10月)</li> <li>・かめおか霧の芸術祭タイアップ企画展 (11月~1月)</li> <li>・HOME PARTY 08ーひろがるなんたうん (仮) 2月</li> <li>・所蔵作品の貸し出し</li> </ul>	<p>A</p> <p>A</p> <p>B</p> <p>A</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コレクション展9 (5月14日~8月8日) 入館者 163人</li> <li>・コレクション展10 (10月2日~12月12日) 入館者 188人</li> <li>・かめおか霧の芸術祭タイアップ企画展 霧の美術館「線を引き続けるためのアーカイブ」 (2022年1月15日~1月30日)</li> <li>・HOME PARTY 08 前期「なんたうんーホームパーティー公開準備中」(2022年1月15日~1月30日) 入館者・ワークショップ参加者 291名 後期「なんたうん2022」(2022年2月4日~2月27日) 入館者 110人</li> <li>※スタッフのコロナ感染により一部開催内容を変更</li> <li>・所蔵作品の貸し出し (1)はじまりの美術館「(た)よりあい、(た)よりある。」展 (2021年4月17日~7月11日)</li> <li>(2)神田ポート「みずのき美術館コレクション展 みて、居る vol.1」展 (前期2021年11月3日~11月26日、後期2021年12月1日~12月26日)</li> <li>(3)京東都ギャラリー「イヌなん?ネコなん?〈みずのき美術館〉」展 (2021年11月10日~11月30日)</li> <li>(4)real SOU#7「Days are wovenー織りなす日々ー」SOUのほんもの作品展 会場: Socio-1 (2021年11月12日~11月16日)</li> <li>(5)滋賀県立美術館「人間の才能ー生み出すことと生きること」展 (2022年1月22日~3月27日)</li> </ul>
2 に 関 する 整 理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・オフィシャルグッズ製作映像作品の公開の実現に向け、使用作品の二次利用に関する整理、必要な契約</li> </ul>	B	<ul style="list-style-type: none"> <li>・弁護士が厚地悟氏に決まり、契約対象者や合意書の草案を作成するところまで概ね完了。但し、契約者との面会は次年度に持ち越し。</li> </ul>

	計 画 内 容	評 価	実 施 状 況
3 作品の保存 (デジタルアーカイブ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>2014年度より取り組んでいる所蔵作品や法人内関連作品の保存のプロジェクト</li> </ul>	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>収蔵庫内の作品を収納する箱に、それぞれ該当するラベルシールを貼り、開封前に作品を照合できるようになった。また、デジタルアーカイブの主要な作者(みずのき絵画教室メンバー)の作品画像と付随する最低限のデータ入力完了した。</li> </ul>
4 みずのきアトリエの コーディネート	<ul style="list-style-type: none"> <li>アトリエ空間をみずのき絵画教室の歴史資料として捉え、保存について考える。</li> <li>アトリエ活動の開催日を増やすため、メンバーの調整や新規参加者について検討する。</li> <li>現在1名の講師を3名へ増やす(「京都地域創生事業(わかプロジェクト)の活用」)</li> </ul>	A B E	<ul style="list-style-type: none"> <li>かめおか霧の芸術祭タイアップ企画のなかで、アトリエを歴史資料として、本棚、画材、日誌などが亀岡市文化博物館で展示された。</li> <li>候補講師の選定や打診を行なった。</li> <li>「京都地域創生事業」へ申請できなかったことに加え、運営体制が整わず実施に至らなかった。</li> </ul>
5 全国的障害者福祉施設関係職員 研究会 会場展示構成協力	<ul style="list-style-type: none"> <li>オンライン開催において、会場構成や作品展示など、アートディレクションの側面から協力する。</li> </ul>	A	<ul style="list-style-type: none"> <li>大会は2022年1月27日、28日にオンラインで開催された。大会に先立ち10月に日比野克彦氏をみずのき美術館に迎え、事前収録を行った。</li> </ul>
6 広報の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>展覧会プレスリリースの発行</li> <li>公式ウェブサイトのバイリンガル化</li> <li>SNSを活用した情報発信</li> </ul>	A E A	<ul style="list-style-type: none"> <li>展覧会ごとのプレスリリースを発行し、メディア関係者へ送付</li> <li>ウェブサイトのバイリンガル化(翻訳)は未着手</li> <li>公式ウェブサイト及びSNS(Facebook、twitter、Instagram)上での定期的な情報発信</li> </ul> <p>メディアへの掲載:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>京都新聞 山本悟特別展について掲載</li> <li>ファッション雑誌「SPUR」創刊32周年記念号 アール・ブリュット特集</li> <li>雑誌「建築ジャーナル」2022年2月号 特集「京都の現代建築」地元建築家がお薦めする京都の現代建築</li> </ul>

