

II 部門別事業報告

部門別事業報告						
部門名	淡路ふくろうの郷（総務）		対象期間	令和3年4月～令和4年3月		
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値		行動規範・行動指針		
“笑顔あふれる淡路ふくろうの郷”		特養ホーム	稼働率98%を確保	理念に基づいた優しい介護を行う。		
“みんなで協力！地域とともに”		短期入所	稼働率100%を確保	ここでずっと働きたいと思える職場環境づくり		
		収入目標		学ぶ習慣を身に着ける		
				専門職員としての自覚を高める		
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画		期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 稼働率	・稼働率98%を常に意識し、月単位での目標達成		1か月毎	◎	
	<input type="checkbox"/> 介護報酬改定に合わせた施設運営	・最新かつ正確な情報を収集し、各部署との共通理解を深める		6か月毎	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 経常収支の把握	・月次試算表を作成する		1か月毎	○	竹内
	<input type="checkbox"/> 適正な予算執行の確保	・会計顧問と連携し、予算管理体制の充実を図る		6か月毎	○	施設長 事務長
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 情報発信	・ふくろう新聞やホームページにタイムリーでわかりやすい情報を掲載する		1か月毎 随時	◎ ○	施設長 全員
	<input type="checkbox"/> 固定利用者の増加	・窓口での丁寧、迅速な対応で利用者、ご家族、関係者との良好な関係を築く			◎	
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 運営委員の資質向上	・非常勤職員の早出・遅出可能な人材を確保		1か月毎	×	施設長 事務長
その他	<input type="checkbox"/> 大規模災害への備え	・定期的に施設を点検し、必要な備品を確保するとともに行政や地域団体との協力関係を構築する		1か月毎	○	倉本
<p>・月次試算表は作成したが、法人事務局会議に反映させられなかった。</p> <p>・非常勤職員の募集については、印刷業所が発行する人材募集チラシへの掲載を行なった。反響はあったが、勤務時間（特に早出）で折り合いがつかず、採用に至らなかった。現在、調理職員と生活援助員を募集。</p>						

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門別事業報告

部門名	淡路ふくろうの郷（生活援助係）	対象期間	令和3年4月～令和4年3月			
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値		行動規範・行動指針		
“笑顔あふれる淡路ふくろうの郷”		特養ホーム	稼働率98%を確保	理念に基づいた優しい介護を行う。		
“みんなで協力！地域とともに”		短期入所	稼働率100%を確保	ここでずっと働きたいと思える職場環境づくり		
		収入目標		学ぶ習慣を身に着ける		
				専門職員としての自覚を高める		
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画		期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 稼働率	・稼働率98%を常に意識し、月単位での目標達成		1か月毎	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 空室利用を迅速に行う	・居室事業所に空室状況を知らせる		随時	◎	瀬田・加野
	<input type="checkbox"/> 重度聴覚障害者の掘り起こしを行う	・相談連絡会への参加		1か月毎	×	瀬田
	<input type="checkbox"/> 適正な介護度に見直す	・入居者の変化に伴い介護変更申請を行う		随時	◎	木田・大西
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 家族との連携の強化	・訪問時の報告、行事への案内、ふくろう通信の発送		1年	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 安心・安全な動作支援を行う	・電動ベッドへの変更と介護ロボットの活用を強化する		1年	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 障害への理解を深める	・研修への参加と手話技術を向上させる		1年	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 季節を感じる行事の実施	・工夫を凝らした笑顔を引き出す行事を計画、実行		1年	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 外部評価を受ける	・評価推進プロジェクトチームに参加		1か月毎	◎	運営委員
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 職員間のつながりを重視する	・会話の機会を増やし、定期的な面談を行う		3か月毎	×	主任・副主任
	<input type="checkbox"/> 業務内容の統一化	・非常勤職員の早出・遅出可能な人材を確保		6ヶ月	×	リーダー
	<input type="checkbox"/> 介護技術の向上	・積極的な研修への参加と自己研鑽に努める		1年	×	全員
	<input type="checkbox"/> 記録の重視を行う	・ケース記録等、各種記録を活用し、統一した支援を行う		1年	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 公平な休暇の取得	・有給休暇5日以上、リフレッシュ休暇10日を消化する		1年	×	全員
	<input type="checkbox"/> 資格取得に努める	・公休・有給・リフレッシュ休暇を消費していけるよう取り		1年	○	全員
その他	<input type="checkbox"/> 地域との連携の強化	・地域交流会に協力を得ながら行事を行う		随時	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 15周年記念式典を開催する	・実行委員会を組織し、進める		6ヶ月	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 感染症対策	・感染対策マニュアルに沿った支援をおこなう		1年	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 各委員会との連携	・委員会に参加することで他部署との連携を密にする		1年	◎	全員
<ul style="list-style-type: none"> ・全体の稼働率は97.6%でほぼ達成したといえる。 ・有給休暇の取得率は36.6%(5日未満は1名)、リフレッシュ休暇の取得率は35.2%(5日未満は31人中23名) ・国家資格(介護福祉士)に4名が合格し生活援助員34人中21名(常勤換算で19.65)が資格保持者となる。 						

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門別事業報告

部門名	淡路ふくろうの郷（健康看護係）	対象期間	令和3年4月～令和4年3月	◎ 達成した ○ ほぼ達成 × できていない		
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値	行動規範・行動指針			
“笑顔あふれる淡路ふくろうの郷”		特養ホーム 稼働率98%を確保	理念に基づいた優しい介護を行う。			
“みんなで協力！地域とともに”		短期入所 稼働率100%を確保	ここでずっと働きたいと思える職場環境づくり			
		収入目標	学ぶ習慣を身に着ける			
			専門職員としての自覚を高める			
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画		期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 稼働率	・稼働率98%を常に意識し、月単位での目標達成		1か月毎	◎	
	<input type="checkbox"/> 入院になるリスクを軽減する	・日々の健康確認、協力病院と連携を取り早期対応、早期解決をする。		1か月毎	◎	全員
		・毎月、回診計画実施		1か月	◎	リーダー
		・定期健康診断を実施、その後のフォロー展開する。		1年	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 介護保険制度、介護報酬を意識した業務	・加算要件について理解、要件の整備		1年	○	全員
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 入居者の感染症予防に努める	・インフルエンザ、肺炎球菌ワクチンの接種		年内	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 新型コロナウイルスの感染予防対策	・感染対策委員会との連携、職員への周知徹底。		随時	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 他職種とのコミュニケーション連携	・他職種と連携して個別に応じた対応		随時	○	
	<input type="checkbox"/> ケアプランの活用	・カンファレンス積極的に参加。日々のトーキング。		随時	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 口腔衛生に関すること	・非常勤職員の早出・遅出可能な人材を確保		1か月毎	×	全員
		・歯科検診の計画実施		1年	×	渋谷
	<input type="checkbox"/> 手話技術の向上	・コミュニケーション力をつける。手話検定を受ける。		1年	×	全員
	<input type="checkbox"/> 看護技術の向上	・コミュニケーション力をつける。手話検定を受ける。		1年	×	全員
	<input type="checkbox"/> 家族・キーパーソンとの信頼関係の構築	・公休・有給・リフレッシュ休暇を消費していけるよう取り組む		随時	○	リーダー
組織風土の改革、人材育成		・家族・キーパーソンへの説明義務を果たす。		随時	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 施設看護職員の役割について	・年2回は内部外部研修（リモート研修含む）参加する		1年	◎	全員
	<input type="checkbox"/> オンコール体制の強化	・オンコール対応可能な看護職員の確保		1年	◎	渋谷
・有給休暇の取得率は36.6%（5日未満は1名）、リフレッシュ休暇の取得率は35.2%（5日未満は31人中23名）	<input type="checkbox"/> 問題解決意識を持った看護展開	・ケアプランの学習、入居者の課題の共通認識。		随時	○	全員
	<input type="checkbox"/> 新型コロナウイルス感染症対策	・感染対策委員会、運営委員会と協働し、新型コロナウイルス対策に取り組む。 ・感染対策マニュアルに沿った看護介護が行えるようにする。		随時	◎	渋谷
	<input type="checkbox"/> 安全な食事環境、食事提供、誤嚥性肺炎の予防	・ワクチン接種（行政、保健所と連携して実施）		随時	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 褥瘡の予防	・食事委員会と連携する。 ・褥瘡委員会と連携する。			◎	野田 言語聴覚士
<p>・口腔衛生に関することについて、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、協力歯科医院からの派遣が中断せざるを得ない状況だったために</p> <p>・歯科検診は実施できなかった。しかし、歯科衛生士は状況に応じて派遣の調整を行い継続出来ている。</p> <p>・手話技術の向上について、今年度手話検定の受験申込に一名できたものの、受験日当日に濃厚接触者の疑いがあり受験できなかった。</p>						

部門別事業報告

部門名	淡路ふくろうの郷（栄養調理係）	対象期間	令和3年4月～令和4年3月	◎ 達成した ○ ほぼ達成 × できていない		
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値		行動規範・行動指針		
“笑顔あふれる淡路ふくろうの郷”		特養ホーム	稼働率98%を確保	理念に基づいた優しい介護を行う。		
“みんなで協力！地域とともに”		短期入所	稼働率100%を確保	ここでずっと働きたいと思える職場環境づくり		
		収入目標		学ぶ習慣を身に着ける		
				専門職員としての自覚を高める		
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画		期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 食材の無駄をなくすための価格調査	・定期的な見積りへの依頼		随時	◎	秦
	<input type="checkbox"/> 制服や備品の購入先の検討	・安値の購入先を決定する		必要時にばし	◎	山本
	<input type="checkbox"/> 栄養ケアマネジメントによる加算申請	・規定に沿って申請を行っていく		2ヶ月毎	◎	秦
	<input type="checkbox"/> 水・光熱費の使い過ぎ防止	・戸締り等含め、使用について指導していく		随時	◎	山本
	<input type="checkbox"/>	・				
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 嗜好に沿った献立作り、調理	・味付けのバラつきがないように、相談していく		毎月	◎	秦・リーダー
	<input type="checkbox"/> 行事食がない月に手作り弁当を提供する	・11月頃に松花堂弁当を提供できるよう進める		時期にばし	×	全員
	<input type="checkbox"/> 入居者の声を取り入れた献立作り	・よく食べていたものの聞き取り調査をする。		都度	×	山本
	<input type="checkbox"/> 季節を感じられる献立作り	・青空会より納品している旬野菜の使用		1ヶ月毎	◎	秦
	<input type="checkbox"/>	・				
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 偏った勤務体制からの脱却	・非常勤職員の早出・遅出可能な人材を確保		必要時にばし	×	山本
	<input type="checkbox"/> 研修等、参加の呼びかけ	・委員会に出席し、業務に関わる内容があれば紹介してもらう		半期毎	×	秦・山本
	<input type="checkbox"/>	・				
その他	<input type="checkbox"/> 休める体制作り	・非常食の取り扱いを全員可能にするための訓練の実施		2ヶ月	◎	全員
	<input type="checkbox"/>	・公休・有給・リフレッシュ休暇を消費していけるよう取り		毎月	○	山本
	<input type="checkbox"/>	・				
<p>・松花堂弁当の提供については、職員の離職が重なり、実施しなかった。来年度は、「できない」ではなく、「できる」内容を考え、実施したい。</p> <p>・聞き取り調査については、食事委員会で嗜好調査を実施していることもあったことに加え、昔食べていたものを献立に入れるよりは、食べたいものを</p>						

部門別事業報告書

部門名	淡路聴覚障害者センター		対象期間	令和3年4月～令和4年3月		◎ 達成した ○ ほぼ達成 × できていない		
ビジョン・キャッチフレーズ			行動規範・行動指針					
いつでも安心・信頼できる聴覚障害者センター			聴覚障害者のニーズを把握する。					
次世代の手話通訳者・要約筆記者を育てる			誰もがソーシャルワーカーという自覚をもって望む					
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画			期限	達成度	担当	
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 登録手話通訳者の増員	・手話通訳者養成講座開催（6月～36回講座）			6月～3月	◎	吉川・楠本	
	<input type="checkbox"/>	・全国手話通訳者統一試験対策講座開催（9月～12回講座）			9月～12月	◎	酒井	
	<input type="checkbox"/> 登録要約筆記者の増員	・要約筆記者養成講座の開催協力			5月	◎	酒井	
	<input type="checkbox"/>							
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 利用者の相談、困りごとに合わせた支援	・定期的な家庭訪問の実施			年間	◎	吉川	
		・社会資源とのパイプ作り			年間	○	全員	
	<input type="checkbox"/> 聴覚障害者のニーズの把握	・ニーズに合わせた社会生活教室の実施（年間8回）			年間	○	岡本	
	<input type="checkbox"/> 難聴者支援の強化	・出前講座「聞こえの教室」の開催			年間	○	楠本・辻	
	<input type="checkbox"/>	・移動相談の実施 年間10回			年間	◎	吉川	
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 職員の専門性の向上	・職員研修会の開催 年間1回			12月	◎	楠本	
	<input type="checkbox"/> 聴覚障害者に理解ある人の拡充	・手話奉仕員の受講生確保 40名			4月～5月	◎	吉川	
	<input type="checkbox"/> 次世代の手話通訳者の育成	・手話サークル会員対象に通訳者養成講座受講の積極的な働きかけ			5月～6月	◎	楠本	
	<input type="checkbox"/>							
その他	<input type="checkbox"/> センター事業の広報	・ふくろう新聞を活用したセンター事業の紹介			年間	◎	辻	
	<input type="checkbox"/> 難聴児とその保護者との関りを作り	・こども企画 交流会の開催（相談支援事業所と協同）			8月・3月	○	楠本 岡村	
	<input type="checkbox"/>							
<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍ではありましたが、各種講座を企画し、カリキュラム通り終えることができました。 ・難聴者の支援についての出前講座の機会を設けていただいていたが、コロナの感染拡大したために中止や延期となり実施できたのは1回だけとなった。 								

部門別実行報告書

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門名	中川原高齢者・障がい者地域ふれあいセンター	対象期間	令和3年4月～令和4年3月			
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値	行動規範・行動指針			
人と人のつながり作り・再構築 誰もが当たり前前に交流できる地域づくり			地域住民とともに歩む。			
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画		期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	□おたがいさま中川原活動に職員も積極的にかかわる。	・R2年度4～12月平均活動時間114.5時間のうち平均22時間職員が活動を行った。来年度も同程度の時間数活動を行う。		1年	○	濱田、萩原
	□各種補助金の申請	・兵庫県民ボランティア、歳末助け合い等従来申請しているものは引き続き行う。また新たな補助金について情報収集を行っていく。		1年	○	濱田
	□運営面の強化	・ふれあいセンター活動について公的機関、各種団体と連携し運営面において一部協働で行えるようにする。		1年	×	濱田
顧客満足度、サービスの質の向上	□運営委員会、コーディネーター会議の開催	・新型コロナウイルス感染拡大状況によるが、基本的には毎月開催し関係づくり、またふれあいセンターの新たな取組につながるようすすめていく。		1年	×	濱田
組織風土の改革、人材育成	□次代の職員育成	・ふれあいセンターの設立経緯など全職員が学べる場を設定。また地域住民との協働・共同部分（おたがいさま中川原、ふれあい広場桜ヶ丘）について引継ぎを行っていく。		1年	×	濱田
	□	・全職員対象に地域福祉、介護保険、障害者福祉分野など幅広く研修を行う。		2か月に1回	×	各事業所管理者
その他	□さくら食堂（仮称）開設に向けた取り組み	・第一歩としておのころ屋の移転計画を進める。		1年	○	濱田
	□ふれあい劇場（仮称）開設に向けた取り組み	・体育館、その周辺を活用。運営委員会を中心に丁寧な話し合いを行いながら計画を進める。		1年	○	濱田
	□建物内の設備環境の見直し	・Wi-Fi化、電気のLED化など検討をすすめる。		1年	×	濱田
<p>・運営面の強化…洲本市より「地域の力応援事業」を受託していたが対象者がおらず活動数は0であった。</p> <p>・緊急事態宣言等の影響で運営委員会、コーディネーター会議とも全11回中6回の開催にとどまり新しいことに取り組みなかった。令和4年度はおのころ屋移転、ふれあいセンターが開所10年となることを受けてイベント等企画したい。</p> <p>・ふれあい劇場（仮称）開設について運営委員会で構想は報告、また11月のSブリック公演に合わせ洲本市教育委員会に構想説明行った。今後は定期的に話し合いの場を持ち積み重ねができるように進めたい。</p> <p>・Wi-Fi環境は整ったがLED化は未。</p> <p>・職員研修について当初2か月に1回の予定だったが、3か月に1回（年4回）にとどまった。日中研修開催が困難、夕も家庭の事情等あることから計画を見直し、次年度は3か月に1回を基本とすることに</p> <p>・職員対象にふれあいセンター設立経緯についての研修会を開催。引継ぎ業務に関しては全職員とも担当利用者を抱えており進んでいない状況である。</p>						

部門別実行報告書

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門名	居宅介護支援事業所桜ヶ丘	対象期間	令和3年4月～令和4年3月
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値	行動規範・行動指針
できる限り住み慣れた自宅・地域で生活できるよう支援する。		担当数年間平均50→55件へ。	制度を再確認しそれに基づき行動する。

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 担当者数増	・ 担当者数年間平均55名を目指す。	1年	×	濱田、萩原
	<input type="checkbox"/> 地元住民とのつながり作り	R2年度4～12月新規内訳をみるとふれあいセンター活動でつながった地域住民からの依頼が4件と一番多い（14件中）。今後も必要に応じ情報提供を行いながらつながりを強化していく。	1年	○	濱田、萩原
	<input type="checkbox"/> 淡路聴覚障害者相談支援事業所、おのこの家との連携	・ R2年度淡路聴覚相談→居宅桜ヶ丘へ移行しサービスにつながった方が2名。おのこの家利用者も高齢化が進んでいることから相談支援、おのこの家、居宅桜ヶ丘間での情報共有を図っていく。	1年	○	濱田、萩原
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>				
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 職員研修	・ ふれあいセンター内研修、各市ケアマネ連絡会で行われる研修に参加する。	1年	○	濱田、萩原
	<input type="checkbox"/> 資格取得	・ 主任ケアマネ資格の取得を目指す（コロナの状況による）	1年	◎	萩原
その他	<input type="checkbox"/> 制度改正を受けた取り組み	・ 介護保険改正内容を受け取得できる加算は積極的に取得する。	1年	○	濱田

・ 担当数に関し年間平均54名にとどまった（R3年度新規依頼13件）。相談業務は行っているもののサービス利用のない方が4名おられる。地域、おのこの家、聴覚障害者相談支援事業所、地域包括等より平均して新規依頼はあるので引き続き担当数増を目指す。

・ 研修に関してはオンラインが主となっているが、ケアマネ2名のうち1名は出席できるよう調整している。

・ R3年度より新設された「通院時情報連携加算」（50単位）を計5回（対象者2名）取得した。

部門別実行報告書

部門名	淡路聴覚障害者相談支援事業所	対象期間	令和3年4月～令和4年3月			
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値	行動規範・行動指針			
		・担当件数を70件から75件にする。				
		・モニタリング回数を増やすため、対象児童の保護者3名にお声掛けする。				
		・報酬体系の見直しによる加算を取る。				
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当	
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 担当件数を増やす。	・島内3市、全障害を対象としているので、教育・福祉との連携を生かして、担当できるように自ら働きかけていく。	1年間	×	高木	
	<input type="checkbox"/> モニタリング回数を見直し。	・進級や進学、就労などの節目になる人へ、よりきめ細かな支援ができるようにお声掛けしていく。	1年間	○	高木	
	<input type="checkbox"/>					
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 療育訓練・放課後等デイサービス事業所との連携。	・希望する訓練が受けられるよう、事業所に定期的に連絡を取り、必要な情報提供を受ける。	3ヶ月毎	◎	高木	
	<input type="checkbox"/> 短期入所施設の情報収集。	・利用者やそのご家族の希望に対応できるよう、入所受け入れ可能な施設の情報提供ができるように準備しておく。	3ヶ月毎	○	高木	
	<input type="checkbox"/>					
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 法人内の他事業所との連携。	・主任会議へ出席して情報交換を行い、必要な支援を検討していく。	1ヶ月毎	◎	高木	
	<input type="checkbox"/> 相談支援専門員の現任研修の受講	・受講に係る実務経験要件等を確認し対象となる場合は受講	1年間	×	高木	
	<input type="checkbox"/>					
その他	<input type="checkbox"/> 障害者総合支援法改正による報酬体系の見直し。	・相談支援事業所の相談支援業務の評価検討などの情報を確認していく（モニタリング月以外の支援での加算等）。	1ヶ月毎	○	高木	
	<input type="checkbox"/> こども企画への協力	・参加者（聴覚障害児、難聴児とその保護者）の意見や感想を聴いて振り返り、次回開催時に反映していく。	4ヶ月毎	○	高木	
	<input type="checkbox"/>					
<p>・担当件数75件としていたが、最終68件にとどまった。成人に関しては高齢のため介護保険へ完全移行されたりなどで減（一部は居宅桜ヶ丘へ引継ぎ）。児童に関しては新規依頼3件あったが、進学等に伴い2名が計画相談終了となった。成人は主におのこの家の利用者であり高齢の方に関しては今後も居宅桜ヶ丘との連携を図る。児童は引き続き関係機関との連携のもと担当件数増を目指す。</p> <p>・令和3年度の相談件数は、淡路市127件、洲本市142件、南あわじ市31件の計300件。</p> <p>・現任研修の受講要件を確認、令和4年度以降の受講となる。</p>						

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門別実行報告書

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門名	デイサービスセンター桜ヶ丘		対象期間	令和3年4月～令和4年3月	
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値		行動規範・行動指針	
安心して過ごす 健康で元気にいたい		1日の利用者数 10名以上（稼働率70%） を目指す			
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 1日の利用者数10名以上＝経営安定化	・市内居宅介護支援事業所への宣伝活動を訪問・郵送 等で定期的実施	3ヶ月1回	◎	竹内
	<input type="checkbox"/>				
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 利用者さんに快適に過ごして頂ける技術	→個別支援内容の検討		○	
		→職員研修（介護技術・知識）の実施 13時～13時30分	2ヶ月1回	×	竹内
		→職員会議開催時間の変更 13時～13時30分	毎月1回	◎	
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 管理者の心構え不足による職員の 向上心の低下	→職員研修（上記と同じ）		○	
		→経営者（管理者）としての不足箇所を振り返れる時間 （研修か日々の業務か）の確保		×	
	<input type="checkbox"/> 管理者としての意識の向上				
	<input type="checkbox"/> 法人の目指す方向性・組織等を知る	→デイ職員が中川原地域で法人内で事業所内の一員とし 担っている業務を振り返る研修の開催		◎	
その他	<input type="checkbox"/>				

・個別支援計画書は、利用者の様子を、日頃から気づいたこと、話し合ったことを計画書に評価や支援内容として、明記し、ご家族、利用者にご確認ください。計画書について職員間で論議する時間をもてるようにしたい。

・個別支援内容については日々の業務に追われ各ケアマネージャーから届く計画書に基づいた議論が行えなかった。今後は職員会議等で計画書更新時期が近づいている利用者を中心に確認していく。

・デイのみの研修はリハビリ関連、感染症対策を実施。2か月に1回は出来なかった。

・管理者として職員管理（人間関係、業務量等）、利用者対応、また働きやすい環境となっているのか？など振り返る時間が持てず悩みを相談・共有する場がなかった。

部門別実行報告書

部門名	おのころの家	対象期間	令和3年4月～令和4年3月
-----	--------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

ビジョン・キャッチフレーズ	目標値	行動規範・行動指針
やさしい世代や地域、障害を超えて誰もが参加・交流できる場所に（インクルーシブな淡路島へ）	定員20名（稼働率90%） 収入目標 52,666,000円	・職員の援助技術と専門性の向上を目指して意欲的に取り組む ・職員間のコミュニケーションと情報共有の強化 ・働きがいのある職場の実現

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	□利用者稼働率向上	・稼働率90%を目指す。	年間	×	橋詰
	□利用者の拡大強化	・相談支援事業所の相談支援専門員と連携し、聴覚障害者だけでなく障害のある利用者の希望や目標に合わせて利用につなげるよう取り組んでいく。（見直し）	年間	○	橋詰・支援員
	□新規の利用者	・支援学校の福祉事業所合同説明会による当事業所の紹介	年間	◎	興津・藤本
	□工賃向上計画の推進	・工賃を確保する為、商品の開発と販路の拡大を進める。	年間	○	橋詰
	□農業の収益が上がる作物を検討する	・玉ねぎ本田管理、収穫・出荷及びルート拡大 収入額 500万円	年間	×	農作業班職員
	□おたがいさま事業の取組み	・地域支援への環境整備（除草・伐木等）	年間	◎	農作業班職員
	□室内作業の委託作業	・塩不純物除去及びスタンドパック詰め作業収入48万円 ・縫製品（スタイ、マスク等）に作業依頼（洲本市社協）	年間	◎	室内作業班
	□おのころ屋事業運営	・経営・運営する焼き菓子・パン製造販売の強化	年間	○	おのころ屋職員
		・ふるさと納税返礼品に関して洲本市魅力創生課より商品送付の作業委託（クッキー・パウンドケーキ）	年間	◎	おのころ屋職員
	顧客満足度、サービスの質の向上	□利用者本位の支援	・利用者本位の自己決定を重視した個別支援計画等を作成し、日中活動、地域生活、社会生活を支える。		○
□集団労働の中で人間関係等学び社会で自立生活の支援を行う		・農福連携事業に向けての施設見学及び学習等参加	年間	×	農作業班職員
□施設内行事・レク活動の実施		・利用者会議において利用者の要望に応える。	1か月毎	○	橋詰・興津 藤本

組織風土の改革、 人財育成	<input type="checkbox"/> 職員の援助技術と専門性の向上	・障害の特性の理解で深め、支援技術の向上を図るため、 職員は積極的に研修参加	年間	○	全職員
	<input type="checkbox"/> 個別支援会議等を行う	・定期的にケース会議を行い、利用者の課題を明確化し、 職員間での情報共有、共通認識に努める。	年間	×	全職員
	<input type="checkbox"/> 職員処遇改善の見直しを行う	・サービス提供体制の充実を図るため、適切な支援体制、 勤務体制の見直し	年間	○	全職員
	その他	<input type="checkbox"/> 地域住民の支援強化	・障害者・高齢者が主体となって経営・運営する農園や 加工品の販売所等、安心して働ける場の創出を目指す。	年間	×
<input type="checkbox"/> 適切な記録の記入		・支援記録、ケース記録や各種記録を活用する。	年間	◎	全職員
<p>・R3年度稼働率87%で目標達成できず。新規利用者3名いたが、介護保険への移行等で3名退所。例年に比べると島内相談支援事業所との連携も増えたように思うので維持・発展させていきたい。</p> <p>・農業班に関してインターネットでの案内、ふくろう新聞へのチラシ同封等販路を広げる努力はしたものの目標収入額には届かず。販路の確保・拡大が課題である。室内班に関しては洲本市からの委託業務、塩作業とも利用者一人ひとりが自ら考え作業をすすめることができるようになってきている一方、利用者の高齢化等が進んでいる。ケース会議は定期的に行っているが利用者の日々の変化に追いついていない面もある。個々に合わせた支援方法の確立が急務である。</p> <p>・農園、加工品の販売所等進めることができなかった。R4年度おのころ屋移転に合わせ再度検討をすすめたい。</p>					

部門別事業報告書

部門名	神戸長田ふくろうの杜		対象期間	令和3年4月～令和4年3月	
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値		行動規範・行動指針	
・神戸はもとより、兵庫県下への発信源とし 次の展開への拠点とする		・平均稼働率80%		・常に「ひとりひとりを大切に 共に生きる」を 支援活動の規範とし指針とする	
・聞こえない人、また、地域の人達の「居場所」 とする					
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤 の安定化	<input type="checkbox"/> 各事業定員を目指し契約利用者数の拡大	・ 居宅事業所などへの訪問		○	
	<input type="checkbox"/> 個別機能訓練など加算事業の追加	・ 利用者の必要としている支援の見直し		○	
	<input type="checkbox"/> 利用者出席率のコロナ対策を充実させ、 出控えの利用者を引き出す	・ 参加して楽しい（生きがいの持てる）物づくり ・ 欠席者への情報提供など、	年間	○	各管理者 職員
顧客満足度、サービス の質の向上	<input type="checkbox"/> コミュニケーション力の向上	・ 利用者を知る、手話の学習など複合的な学習	年2回	×	
	<input type="checkbox"/> 地域の中の施設、地域でのあり方	・ 地域の方に来ていただいて地域についてや地震の時の 事、困りごとなど話してもらう機会を作る	年2回	×	主任会議
	<input type="checkbox"/> 障害者センターとの連携	・ 地域の活動や行事に参加	随時	○	
	<input type="checkbox"/>	・ 自立支援協議会への参加と行事などの協力	随時		
組織風土の改革、人 財育成	<input type="checkbox"/> 地域の活動に参加	・ 「ふくろうの杜」の職員としての自覚を持てる研修		○	
	<input type="checkbox"/> 中長期で考えられる職員育成	・ 未来を想定できるように過去から学ぶ研修 また、想像できる力を養うために利用者の背景や人生 から学ぶ「高齢者のお話を聞く」会	年2回	○	主任会議
	<input type="checkbox"/>	・ 新人、中間職員、管理者研修		○	
	<input type="checkbox"/>				
その他	<input type="checkbox"/> ふくろうの樹の開設	・ ふくろうの樹とふくろうの杜の互換性を整える	随時	○	各主任
	<input type="checkbox"/>	・			

・一年を経て、各事業ポツポツではあるが上向きになってきた。だが、まだまだ達成とまではいかない。コロナ禍ではあるが、利用者さん達が安心して通える環境を整えていきたい。それがBCPにも繋がると思う。

・事業所訪問などコロナ禍で厳しい面があったが、郵送に変えて杜の事業についてお報せした

・研修の面では、全国聴覚障害者福祉研究交流集会など、レポート参加したが、職員全員の参加には至らなかった。

・管理者研修などは、受講条件が厳しくなったことから、先延ばしになった。資格のあるものが更新、あるいは現任研修を受けるにとどまった。

・上記に、記載がないが、事業所を越え、広報委員会、感染対策委員会、地域交流・防災委員会を配置し、それぞれに取り組んだ

・ふくろうの樹との互換性とは、B型の利用者が入居したり、また、杜の職員が泊まりの職員として、協力しあった。

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門別事業報告書

部門名	多機能事業所（B型）	対象期間	令和3年4月～令和4年3月			
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値		行動規範・行動指針		
しっかり働いて、みんなで工賃アップ		稼働率95%		利用者一人一人に丁寧な支援を行う		
		飲食店売上 月80万円 原価率 30%		働きたい、やりがいのある生産活動の提供		
		利用者工賃 月 2万円				
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当	
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 稼働率の向上	・稼働率95%を目指す。利用者の通所率をあげる	1年	◎	竹原・北村・南山	
	<input type="checkbox"/>	・新規利用者を増やす	1年	○	野村	
	<input type="checkbox"/> 情報発信の充実	・広報紙、SNSの活用	1年	○	南山	
	<input type="checkbox"/> 支出の分析	・コストカットなど見直し	1年	○	野村	
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 個別支援の実践	・生産活動において、一人一人がやりがいのある内容を提供する	1年	○	竹原・北村・南山	
	<input type="checkbox"/>					
	<input type="checkbox"/> 工賃アップ	・食堂売り上げアップ、その他生産活動を増やす	1年	○	竹原・北村・南山	
	<input type="checkbox"/> 生活支援の充実	・利用者、家族との懇談の時間を増やし、日常生活での支援に取り組む	1年	×	竹原・北村・南山	
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 学びの場の充実	・職員研修の計画と実施	1年	×	竹原	
	<input type="checkbox"/> 働き方改革の実践	・働きやすい職場環境の整備	1年	○	北村	
	<input type="checkbox"/> 風通しのよい職場集団作り	・定期会議、情報共有の工夫	1年	○	南山	
	<input type="checkbox"/> 会計から施設運営を見る力を育てる	・職員向けの財務学習	1年	○	野村	
その他	<input type="checkbox"/> 情報発信の充実	・広報委員会を中心にHP、Facebook、地域新聞を充実	1年	○	南山	
	<input type="checkbox"/> 感染予防、安全の確保	・日常的な衛生管理	1年	◎	竹原	
	<input type="checkbox"/> 防災・防犯の取り組み	・消防訓練等防災、防犯への意識を高める	1年	◎	谷淵・北村	
	<input type="checkbox"/> 地域行事への参加	・地域の会議、行事への参加、協力する	1年	◎	野村	
・稼働率105%で達成。引き続き安定した通所を目指す。具体的なコストカットへの取り組みができていないが、予想以上の食堂収入や下請作業の収入が得られたことで、工賃は来年度時給130円から160円にアップ予定。						

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門別事業報告書

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門名	多機能型事業所（生活介護）	対象期間	令和3年4月～令和4年3月
ビジョン・キャッチフレーズ	目標値	行動規範・行動指針	
やってみよう、感じてみよう、充実感！	稼働率80%目指す 年間収入 1500万円	一人一人に丁寧な支援をこころがける 事業所に行くのが楽しみな支援内容 支援の専門性を高める	

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 稼働率の向上	・利用者の通所率アップ	1年	×	谷淵・谷口
	<input type="checkbox"/>	・新規利用者を増やす	1年	×	野村
	<input type="checkbox"/> 情報発信の充実	・広報紙、SNSの活用	1年	○	谷口
	<input type="checkbox"/> 支出の分析	・コストカットなど見直し	1年	○	野村
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 個別支援の充実	・個別支援計画に沿って、その人らしさが発揮できる支援を行う	1年	○	谷淵・谷口
	<input type="checkbox"/>	・さまざまな創作活動の提供、機能訓練による機能向上と維持、また生産活動の提供	1年	○	谷淵・谷口 大澤
	<input type="checkbox"/> 充実感、達成感を得る	・健康管理を充実させ、身体的負担を減らす	1年	○	谷淵・谷口
	<input type="checkbox"/> 家族との連携を深める				
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 学びの場の充実	・職員研修の計画と実施	1年	×	谷淵
	<input type="checkbox"/> 働き方改革の実践	・働きやすい職場環境の整備	1年	○	谷淵・谷口
	<input type="checkbox"/> 風通しのよい職場集団作り	・定期会議、情報共有の工夫	1年	○	谷口
	<input type="checkbox"/> 会計から施設運営を見る力を育てる	・職員向けの財務学習	1年	○	野村
その他	<input type="checkbox"/> 情報発信の充実	・広報委員会を中心にHP、Facebook、地域新聞を充実	1年	○	谷口
	<input type="checkbox"/> 感染予防、安全の確保	・日常的な衛生管理	1年	◎	谷淵
	<input type="checkbox"/> 防災・防犯の取り組み	・消防訓練等防災、防犯への意識を高める	1年	◎	谷淵
	<input type="checkbox"/> 地域行事への参加	・地域の会議、行事への参加、協力する	1年	◎	野村

・定員6名に対し、1名減（急死のため）の5名。特別支援学校との連携、B型からの移行などを取り組み、定員6名を目指す。見通しては、過去に通所していた利用者の再通所を検討中。

部門別事業報告書

部門名 多機能事業所（放課後等デイサービス）

対象期間 令和3年4月～令和4年3月

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

ビジョン・キャッチフレーズ	目標値	行動規範・行動指針
手話などの視覚的コミュニケーションを豊かにし、ひとりひとりの子どもが安心して過ごし、自分らしく成長できる居場所づくり	稼働率80%	●法人の理念に基づいた発達保障、子どもたちが通いたいと思えるような「第三の居場所」づくり。 ●キャリアアップにおける児童福祉に関する専門知識の向上、発信。

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 稼働率の向上	・稼働率80%を目指す	年間	×	山本・入部
	<input type="checkbox"/> 報酬単価のアップ	・児童発達管理責任者の配置	年間	×	
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 個別支援計画の実践と検証	・個別支援計画を中心にその人らしさを大切に、学習支援創作活動、共に遊ぶことから支援を行います。	年間	○	山本・入部
	<input type="checkbox"/> 保護者との連携の充実	・利用予定の連絡、様子の報告、企画や活動等、保護者のご協力を得ながら利用児童の成長を支援する	年間	○	山本・入部
	<input type="checkbox"/> 施設内行事・外出行事等の実施	・季節に応じた行事、外出により充実した活動を促す	年間	○	山本・入部
	<input type="checkbox"/> 学びの場の充実	・職員研修の計画と実施	年間	×	山本・入部
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 働き方改革の実践	・働きやすい職場環境の整備	年間	×	山本・入部
	<input type="checkbox"/> 風通しのよい職場集団作り	・定期会議、情報共有の工夫	年間	○	山本・入部
	<input type="checkbox"/> 会計から施設運営を見る力を育てる	・財務学習	年間	×	山本・入部
	<input type="checkbox"/> 地域行事への参加	・地域行事への参加を支援する	年間	○	山本・入部
その他	<input type="checkbox"/> それぞれの学校との交流	・定期的な交流を行い、日常的なかかわりを持ち学校ごとをつなぐ拠点となる。仲間づくりの拠点	年間	○	山本・入部
	<input type="checkbox"/> 保護者への支援	・保護者の障害受容への支援や保護者同士の交流を通して支援する（手話教室の開催等）	年間	×	山本・入部
	<input type="checkbox"/>				
	<input type="checkbox"/>				

・平均稼働率60%。令和4年4月1日から児童発達支援管理責任者の配置を実現。報酬アップ（放課後での利用 302単位⇒804単位）
地域の学校に通う聴覚障害児にもっと呼びかけていく。運営と現場支援の二本柱の強化。営業活動の展開。

部門別事業報告書

部門名 ふくろうの杜生きがいデイサービス

対象期間 令和3年4月～令和4年3月

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

ビジョン・キャッチフレーズ	目標値	行動規範・行動指針
みんなで楽しく生きがいの作り	年間利用者数2100人を旨す。	一人ひとりにあつたコミュニケーションの支援 介護予防プログラムの継続

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 年間利用者数のアップ	・各デイ利用者数を増やす。	1年	×	木谷 井口
	<input type="checkbox"/>	・新規登録者数を増やす。	1年	◎	木谷 井口
	<input type="checkbox"/> 情報発信	・ホームページフェイスブックの活用	1年	○	木谷 井口
	<input type="checkbox"/>	・			
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 介護予防基本メニューの充実	・健康体操、脳トレ、趣味活動など利用者の要望にそつ	1年	◎	木谷 井口
	<input type="checkbox"/>	・計画する。			
	<input type="checkbox"/> 介護予防講座の継続	・月1回介護予防講座 体操教室の実施	1年	◎	木谷 井口
	<input type="checkbox"/> 情報保障の充実	・福祉機器の導入		○	
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> スタッフ研修の充実	・職員、スタッフ研修の計画、実施	1年	○	木谷 井口
	<input type="checkbox"/> 介護デイとの連携強化	・月1回の合同会議		×	三ツ谷
	<input type="checkbox"/> 放課後デイ作業所との連携	・		×	
	<input type="checkbox"/>	・			
その他	<input type="checkbox"/> 情報発信	・ホームページ、地域新聞を充実	1年	○	木谷 井口
	<input type="checkbox"/> 事業所間の連携	・他団体との連携をする。	1年	○	木谷 井口
	<input type="checkbox"/>	・			

・コロナ禍で昼食提供は中止となり、半日のデイサービスとなつたり、灘デイサービスは情報センターが閉館した日があつたため、利用者は年間1666名にとどまつた。しかしながら新規の利用登録者は12名だつた。

部門別事業報告書

部門名	ふくろうの杜デイサービス
-----	--------------

対象期間	令和3年4月～令和4年3月
------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

ビジョン・キャッチフレーズ	目標値	行動規範・行動指針
笑顔で向上！機能も向上!!一人ひとりに寄り添う 楽しさあふれるデイサービス	・稼働率50% ・収入目標13,440,000円	・一人ひとりにあったコミュニケーション支援、 介護を行う

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤 の安定化	<input type="checkbox"/> 稼働率の向上	・稼働率50%を目指す。営業活動の実施	年間	◎	松本
	<input type="checkbox"/> 居宅支援事業所との連携	・契約、サービス提供までスムーズに行えるよう、細やか な連絡、報告の実施	年間	○	松本
	<input type="checkbox"/>	・			
	<input type="checkbox"/>	・			
顧客満足度、サービ スの質の向上	<input type="checkbox"/> 知識学習の充実	・利用者の希望に沿った知識学習、情報提供を行う	年間	○	松本・三谷
	<input type="checkbox"/> 施設内行事、外出行事、レクリエーショ ンの実施	・季節に応じた行事、様々なレクリエーションを通して 充実した生活、生きがいを持っていただく	1か月毎	○	松本・三谷
	<input type="checkbox"/> ご家族との連携、または支援	・家族と意思疎通がスムーズにできない利用者と家族 への支援	年間	○	松本
	<input type="checkbox"/>	・			
組織風土の改革、人 財育成	<input type="checkbox"/> 働き方改革の実践	・働きやすい環境の整備	年間	○	松本
	<input type="checkbox"/> 他事業所との連携	・情報共有、研修	年間	○	松本
	<input type="checkbox"/>	・			
その他	<input type="checkbox"/> 感染予防	・日常的な衛生管理	年間	◎	三谷
	<input type="checkbox"/> 地域貢献	・利用者参加のゴミ拾い	随時	○	松本・三谷
	<input type="checkbox"/>	・			

・稼働率50%は達成した。来年度は70%を目指す。
・休憩時間の確保や有給の取得が難しい時期があり、職員に疲れが見え始めていた。働きやすい環境の整備が大きな課題と考え、人員補充を行い整備されつつある。

部門別事業報告書

部門名 相談支援事業所ふくろう

対象期間 令和3年4月～令和4年3月

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

ビジョン・キャッチフレーズ	目標値	行動規範・行動指針
地域で安心して暮らすための相談支援ニーズを把握し、必要な支援につなぐ。	毎月 15件の請求（計画・継続合わせて） 収入目標 2,820,000円	・理念に基づいた暮らしの相談援助 ・相談連絡会を中心にニーズを把握し、必要な支援につなげる。

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 請求件数の向上	・毎月15件の請求を目指す。多機能型との連携。 ・障害者地域生活支援センターとの関係づくり。	年間	×	竹原・眞木
	<input type="checkbox"/> 相談連絡会の開催・ニーズの把握	・会議の毎月開催、つながり作り情報交換会の随時開催	年間	×	竹原・眞木
		・情報のあった方への訪問、必要な支援への紹介を 同窓会等と協働して行う。	年間	×	竹原・眞木
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 計画・モニタリングの実施	・訪問等による丁寧な相談・アセスメントを行い、必要なサービスが受けられるように支援する。	モニタリング等	○	竹原・眞木
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 研修への参加	・計画に基づく研修への参加	年間	○	竹原・眞木
		・市内特定相談支援事業所連絡会及び研修会に出席し 学びの場とするとともに横のつながり作りに努める。	年間	○	竹原・眞木
	<input type="checkbox"/> 自立支援協議会への参加	・長田区自立支援協議会へ出席し、地域の関係機関との 関係を作り、聴覚障害関係に関する啓発を行う。	年間	×	竹原・眞木
その他	<input type="checkbox"/>	・			
	<input type="checkbox"/>	・			
	<input type="checkbox"/>	・			

・6月から竹原から眞木へ担当が代わった。コロナ禍ということもあり、相談連絡会や同窓会との連携がとれなかった。また、眞木が社の管理者を兼ねることから、訪問の日程調整や新規の利用者を拡大ができず、結果、モニタリング数も目標を達成できなかった。

・ズームではあるが現任研修を受けることが出来た。

・コロナの関係で自立支援協議会自体の活動も、自粛されていた向きがあったが、相談支援事業所ふくろうとしても時期を逸し、昨年は登録ができなかった。しかし、令和4年度に入り、直ぐに登録は済ませた。

部門別事業報告書

◎ 達成した
○ ほぼ達成
× できていない

部門名	神戸平野ふくろうの樹		対象期間	令和3年4月～令和4年3月		
ビジョン・キャッチフレーズ		目標値		行動規範・行動指針		
安心して過ごせるグループホームを目指す。		稼働率95%を目指す。 収入目標 3420万円		・家族と離れた暮らしに慣れ、楽しく過ごせる ・温かい心で支援を行う。 ・職員の専門性を向上を目指す。		
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画		期限	達成度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 稼働率の安定	・稼働率95%を目指す。		年間	×	竹原
	<input type="checkbox"/> 待機者の確保・増加	・若年層の利用者も含め、広報活動を行う。		年間	×	竹原
		・市内の相談支援事業所への呼びかけ		年間	×	竹原
		・県内の聴覚障害施設との情報交換の場を作る。		年間	×	竹原
<input type="checkbox"/> 加算の取得	・入院時支援特別加算、帰宅時支援加算等の取得の検討		年間	○	竹原	
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 個別支援の実践	・共同生活援助計画に基づく支援の実践。		年間	○	竹原
		・日中支援事業所と連携して、その人のくらしを支える。		年間	○	竹原
	<input type="checkbox"/> ご家族との連携の充実	・必要時の連絡、訪問時の報告。外出・外泊などの連絡調整など。個別支援会議への参加を勧める。		年間	○	竹原
		・季節に合わせた施設内行事の実施により、充実した生活を送る。また、施設内で役割を持った生活を図る。		1か月毎	×	竹原・長澤
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 学びの場の設定	・盲ろう者など障害にあった支援を学ぶ機会を作る。		3か月毎	×	竹原・長澤
	<input type="checkbox"/> 個々人に合った支援	・世話人・生活支援員に共同生活援助計画の作成への参加を通して、それぞれの個別の支援を行う。		年間	○	竹原・長澤
	<input type="checkbox"/> リスクマネジメントの取り組み	・事故報告書の提出の徹底、検証を行い、事故を減らす。		年間	○	竹原・長澤
その他	<input type="checkbox"/> 地域とのつながり作り	・近隣の自治会等と連絡を取り、行事等へ参加し、交流する。		年間	×	竹原・長澤
		・ふれあいのまちづくり協議会や湊川あんしんすこやかセンターなど、地域住民への貢献について検討し、企画する。		年間	○	竹原
	<input type="checkbox"/> 適切な記録の記入	・業務日誌やケース記録等各種記録を活用し、施設全体のケアの統一を図る。		年間	○	竹原・長澤
<ul style="list-style-type: none"> ・稼働率は83.7%。満床となった下半期の平均94%。お盆やお正月の帰省を考慮して、運営を考えることが課題。 ・休日の過ごし方を工夫し、ホームでの暮らしを充実することで、帰省の頻度を減らし、稼働率を上げる努力が必要です。 ・12月から視聴覚言語障害者支援体制加算を取得し、収入アップにつながった。 ・行事については、クリスマス会や節分など季節に合わせた行事は行ったが、毎月行うことはできなかった。 ・今後の利用者確保に向けた取り組みができていない。 						