

II 部門別事業報告（法人本部）

部門名	法人本部	対象期間	令和4年4月～令和5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
安定した法人経営で新しい展開を		事業活動収支差額2,500万円	淡路事業所2,000万円、神戸事業所500万円

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× できていない

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	上半期	2022年度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 後援会の設立	・会長、役員を選任 ・事業内容の検討	4月	○ ○	× ×	理事長・橋詰
	<input type="checkbox"/> 法人事務局会議での経営分析	・管理会議や法人事務局会議での会計資料提出 ・稼働率、予算に対する執行率の確認	毎月	× ×	○ ○	竹内
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 行政への提出資料（チェックリスト・自己点検シート）や第三者評価での指摘事項の改善	・必要なマニュアルづくり	7月	○	○	各事業所
		・記録	常時	○	◎	全職員
		・全職員への周知方法	常時	○	○	管理者
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 幹部職員の育成	・幹部職員を育成するための研修計画	常時	×	×	
	<input type="checkbox"/> 自己研鑽のための個々の研修計画	・業務執行理事、管理者による面談で進捗状況を掴む	常時	×	×	全職員
その他	<input type="checkbox"/> ふれあい劇場設立に取り組む	・洲本市との交渉、中身づくり	常時	○	○	濱田、庄崎
	<input type="checkbox"/> ふくろうの杜隣接地の取得に向けて取り組む。	・神戸市の動向を探る ・地域との交流を深め、賛同を得られるようにする	常時	× ○	× ○	眞木、野村

- ・後援会の会長を三根元理事に依頼、承諾してもらった。しかし、役員を選任には至っていない。
- ・下半期は、法人事務局会議に会計資料を2カ月遅れではあるが、出せるようになった。
- ・ふれあい劇場設立に向けての会議を重ねている。
- ・細田・神楽まちづくり協議会の会議、活動や自立支援協議会に参加することで、地域とのつながりを作っている。
- ・下半期、グループホームでも野菜販売やおしゃべり会を行い、地域とのつながりを作っていくよう取り組んでいる。

II 部門別事業報告（淡路事業所）

部門名	淡路ふくろうの郷（総務）
-----	--------------

対象期間	令和4年4月～令和5年3月
------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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（定員60人） 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（定員10人） 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	上半期	2022年度	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	・新しいホームページを活用し、職員募集等最新の情報を発信する	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	随時	○	◎	全員
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 全職員に対する情報共有体制の強化	・会議録等記録の作成方法や保管場所を検討し、全職員がいつでも供覧できる環境を作る	随時	○	○	全員
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
		・BCP策定準備	1年	○	○	倉本
	<input type="checkbox"/> 多目的室の有効活用	・フローリング化とインターホン設置に向けて財源確保を目指す。	4～6月	○	×	倉本

- ・予算執行状況の資料作りが2ヶ月遅れになった。
- ・会議録や研修記録の保管場所を決め、職員が供覧できる環境づくりは整えられた。周知が課題。
- ・防災委員会を中心に定期点検を行っている。コロナ感染での学びを生かし、通常運営に必要な物品を把握し確保していく。
- ・多目的室のフローリング化については、見積もり依頼を済ませ、補助金申請したが落選。次年度実施を目指す。

部門名	淡路ふくろうの郷（生活援助係）	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	-----------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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（定員60人） 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（定員10人） 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
・1年間健康で笑顔の絶えない生活を過ごす	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	上半期	2022年度	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	・居宅事業所に空室状況を知らせる	随時	○	○	瀬田・加野
	<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	○	◎	太田
	<input type="checkbox"/> 介護福祉士国家資格取得に努める	・サービス提供体制強化加算Iを目指す	1年	○	◎	全員
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、ふくろう通信を送送する	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"/> 聴覚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
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	・ユニット間のアンバランスをなくす	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 ・ほのぼのを活用し、記録の統一化を図る	1年	○	○	全員
	<input type="checkbox"/> 統一した支援の実施	・マニュアルを整備・確認・修正し、統一した支援を目指す。	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"/> 専門職の意見を取り入れる	・専門職と関わる機会を設け、支援の充実を図る	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"/> 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

- ・特養ホーム稼働率は98.9%と目標を達成したが、短期入所については稼働率84.8%（障害福祉サービス含む）と目標を下回った。
- ・2022年度退居者16名、入居者15名、8名の入院による空室期間が240日あった。
- ・定期の介護認定調査及び変更申請に伴い9名の介護度が上がった。（在宅生活との違いにより3名が軽くなった。）
- ・2022年4月末時点の平均介護度は3.85、2023年3月末時点の平均介護度は3.88だった。
- ・2023年1月に実施された介護福祉士国家試験に5名合格した。（生活援助員36名中26名が介護福祉士）
- ・コロナ禍の中、施設内での行事（初夏祭り・そうめん流し・敬老会・ふくろうふれ愛祭りなど）を実施出来た。12月に新型コロナウイルス感染症クラスターにより、クリスマス会・餅つきしめ縄作りを中止せざるを得なかった。
- ・副主任による面談は1回のみで定期的に行うことが出来なかった。
- ・科学的介護情報システムの活用の為の記録「ほのぼの」への情報入力ができる。
- ・各種マニュアルの作成ができたが、職員への周知がまだ進行中である。
- ・有給休暇5日未取得者1名あった。又リフレッシュ休暇の取得は30名の対象者が59日（1人平均2日）だった。
- ・新型コロナウイルス感染症クラスターが発生したが、他部署を含めた職員間の協力により感染対策マニュアルに沿った支援を行うことで短期間で終息出来た。

部門名 淡路ふくろうの郷（健康看護係）

対象期間 令和4年4月～令和5年3月

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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（定員60人）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（定員10人）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	上半期	2022年度	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。	毎日	○	◎	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、マニュアルの整備	1年	○	○	全員
	<input type="checkbox"/> 新型コロナウイルスの予防対策	・各種予防接種の計画実施。感染対策委員会と協働する。	1年	○	○	全員
<input type="checkbox"/> 業務の効率化と情報共有化	・ICTの活用、タブレットの活用	1年	○	◎	全員	
顧客満足度、サービスの質の向上	<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。	随時	×	×	全員
	<input type="checkbox"/> 看護技術の向上	・研修に参加。知り得た情報及び技術の伝達、共有	随時	○	◎	全員
	<input type="checkbox"/> ケアプランの活用	・ほのぼのを活用しプランに沿った情報共有	随時	○	○	全員
	<input type="checkbox"/> 口腔衛生に関すること	・歯科検診の計画実施	1年	×	×	全員
		・歯科衛生士の協力を得て入居者の口腔衛生を保つ	1年	○	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 安全に安心した生活を支援する	・リハビリ職と含む多職種との連携	随時	○	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 家族・キーパーソンとの信頼関係の構築	・家族・キーパーソンへの説明義務を果たす。	随時	○	◎	全員
・医師との面談のセッティング。		随時	◎	◎	リーダー	
組織風土の改革、人材育成	<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師の確保（紹介制度活用）	1年	×	×	全員
	<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"/> 生活に必要なセラピストの協力を得る	・セラピストの採用（リハビリ職）	随時	◎	◎	全員
その他	<input type="checkbox"/> 新型コロナウイルス対策	・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	○	○	全員
		・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"/> 各委員会との連携	・各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

- ・加算について、必要性は理解できているが要件までは把握できていない。加算要件を意識した業務整理、遂行が課題である。
- ・タブレットを使用して、都度、介護支援ソフト「ほのぼの」の入力に努めている。このことで日々の情報収集をしやすいようにしている。
- ・手話検定について、計画した職員はいたが新型コロナウイルス感染症による影響（濃厚接触者になった）にて受験できなかった。
- ・歯科医師による歯科検診は出来なかった。しかし、歯科衛生士の来訪回数が月1回だったのが11月から月2回に増えた。
このことにより入居者の口腔衛生について相談できる機会が増えた。
- ・職員研修に関して、職員全体会議での研修には当日の勤務者は参加できた。外部の研修参加が課題である。
- ・オンコール対応可能な看護師の確保は出来ていない。次年度への課題である。
- ・運営委員会で月1回入居者の様子について情報交換する資料があり、その資料をもとに係内でも入居者の抱えている問題を共通認識するようにしている。
しかし、ケアプランについては知っているが、ケアプランに沿った記録などへの関連付けが課題である。
- ・4月より言語聴覚士（非常勤）を採用、7月から出勤日数が週2日から週3日に増えた。
そして、食事委員会や回診に参加し他職種と連携がとれ入居者の安全な食事の提供ができています。
- ・新型コロナウイルス感染症について、ワクチン接種については行政と協力病院である洲本伊月病院と連携が取れ実施できた。
- ・新型コロナウイルス感染症について、陽性者に対して協力病院である洲本伊月病院との連携がスムーズに取れた。
また、重症化の兆候が見られた透析の陽性者に関しては行政との連携のもと速やかに入院調整ができ、回復し退院することができた。
- ・新型コロナウイルス感染症について、発生した場合は迅速に施設全体の問題として職員共に協力し、自主的に主体的に行動する力を付けることが課題である。

部門名	淡路ふくろうの郷（栄養調理係）
-----	-----------------

対象期間	令和4年4月～令和5年3月
------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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（定員60人）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（定員10人）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
”入居者が笑顔になる食事作り”		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	上半期	2022年度	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	必要時に応じ	◎	◎	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・光熱費の使い方について	・無駄使いしないように意識し、異常は早めに対応をする	随時	○	○	全員
	<input type="checkbox"/> マニュアルの見直し(大量調理・衛生管理)	・厚生労働省のホームページ等から引用し見直していく	1年	○	×	秦・山本
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	都度	○	○	秦・リーダー
	<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	毎月	◎	◎	秦
	<input type="checkbox"/> 料理講座の充実	・一緒に作業を行うことで、達成感を味わっていただく	毎月	○	○	常勤職員
	<input type="checkbox"/> 入居者の故郷の味を知る	・郷土料理を調べ、献立に取り入れる	毎月	○	×	山本
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	必要時に応じ	×	×	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"/> 新任職員の指導の統一を図る	・マニュアルに沿って進める	必要時に応じ			全員
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	1年	×	○	全員
	<input type="checkbox"/>	・公休・有給休暇・リフレッシュ休暇の取得に取り組む	毎月	○	○	山本

食材の値上がりが収まる傾向はない。値上げの度に、業者から見積もりをいただき、価格一覧表を作成している。3月後半からは値上げの見積もりは減少したが、卵の高騰により、加工品の確保が困難である。

栄養ケアマネジメントは管理栄養士がミールラウンド（入居者の食事状況の把握）を行い、それに基づき、加算の申請を行っている。

青空会から納品している野菜については、今年度は薬物がたくさん収穫され、また野菜本来の味が活かされたこともあり、美味しく調理することができた。高齢化により、今後いつまで継続できるかと言った辺りは、依然として課題である。

職員の確保については、目途が立たない。職員の体調等の問題も生じ、現状維持も困難になることも考えられるため、対策を進めたい。

大量調理のマニュアルについては、厚生労働省のホームページを見ても変更はないが、体制が変わったことによるマニュアルの見直しは出来ていない。

部門名	淡路聴覚障害者センター	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	-------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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臨む
今こそわかる聴覚障害者センターの存在意義	

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	上半期	2022年度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<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"/> 登録手話通訳者の増員	・手話通訳者養成講座Ⅱ開催（5月～ 35回講座） ・全国手話通訳者統一試験対策講座開催（9月～12回講座）	5月～1月 9月～12月	○ ○	◎ ◎	楠本・吉川 酒井
	<input type="checkbox"/> 登録要約筆記者の増員	・要約筆記者統一試験対策講座開催	1月	○	×	酒井
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・市との連携 ・社会資源とのパイプ作り	年間 年間	○ ○	◎ ◎	吉川 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 ・移動相談の実施 年間10回	年間 年間	○ ○	○ ◎	楠本・辻 吉川
	<input type="checkbox"/> 難聴児とその保護者との関わり作り	・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（高木）
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3回	年間	○	◎	楠本・酒井
	<input type="checkbox"/> 難聴者支援について学ぶ	・難聴者支援の先駆事業者の実践を学ぶ	年間	○	◎	全員
	<input type="checkbox"/> 次世代の手話通訳者の育成	・手話通訳者養成講座Ⅰ→Ⅱへの講座受講の働きかけ	4月～5月	◎	◎	楠本
	<input type="checkbox"/> 聴覚障害者センターの存在を振返る	・法人新人職員向けに周知	4月	×	○	吉川・辻
その他	<input type="checkbox"/> センター事業の広報	・ふくろう新聞・ホームページを活用したセンター事業の紹介	年間	○	◎	辻

・難聴者支援については、先駆事業所の見学行ったり、職員・アドバイザーと共に検討を重ね、知識を深めることができた。各関係機関にも協力をお願いをするとともに話し合いの場を持つことができた。

・要約筆記統一对策講座については試験申込者がいない為開催を見合わせた。

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4年4月～令和5年3月
------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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
人と人とのつながり作り・再構築		地域住民とともに歩む。
誰もが当たり前交流できる地域づくり		

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	上半期	2022年度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> おたがいさま中川原活動に職員も積極的にかかわる。	・R4年度も引き続き居宅職員を中心に関わってわり関係づくりに努める。	1年	○	◎	濱田、萩原
	<input type="checkbox"/> 各種補助金の申請	・兵庫県県民ボランティア、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
	<input type="checkbox"/> 運営面の強化	・ふれあいセンター活動について運営委員会を通じ公的機関、各種団体に必要な連携・支援を求めていく。	1年	○	×	濱田
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 運営委員会、コーディネーター会議の定期開催	・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	<input type="checkbox"/> 次代の職員育成	・R3年度に引き続きふれあいセンター全体研修会を計画。役割を決めふれあいセンターの設立経緯、地域福祉、介護・障害分野などの知識を深める。	3か月に1回	○	○	各事業所管理者
その他	<input type="checkbox"/> 10周年記念式典の開催	・ふくろうふれ愛まつりの時期に合わせ行う。	10月	○	◎	濱田
	<input type="checkbox"/> さくら食堂（仮称）開設に向けた取り組み	・おのころ屋移転。移動販売等を行いながら地域ニーズ把握に努める。	1年	○	◎	濱田
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 災害に備えた取り組みを進める。	・介護等何らかの配慮が必要な方にとっての避難場所として機能するよう計画策定をすすめる。	1年	×	○	濱田、橋詰、竹内、高木

- ・7/24おのころ屋移転お披露目を開催（43名出席）。10/23ふれあいセンター10周年記念式典開催（62名出席）。
- ・ふれあい劇場についてはまだ具体的な動きに繋がっていないが、定期的に会議を開催（R4年度は5回）。また庄崎さんを知ってもらうため7/24、10/23とも舞台発表の場を設けた。
- ・R4年度も新型コロナウイルス感染症もあり必要最低限の取り組みとなってしまう運営面の強化にまで至らなかった。

部門名	居宅介護支援事業所桜ヶ丘
-----	--------------

対象期間	令和4年4月～令和5年3月
------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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
さまざまな社会資源を活用し自宅・地域での生活をともに考えていく。	担当数年間平均55件継続。	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	上半期	2022年度	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人を継続する。	1年	×	×	濱田、萩原
	<input type="checkbox"/> 淡路聴覚障害者相談支援事業所、おのころの家との連携	・ おのころの家利用者の高齢化が進んでいることから引き続き相談支援、おのころの家、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"/> 地元住民とのつながり作り	・ ふれあいセンター業務（おたがいさま中川原、ふれあい広場桜ヶ丘）を通じ地域住民との関係性を構築し必要な支援を行う。	1年	○	○	濱田、萩原
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（更新）	・ 主任ケアマネ更新研修の受講	1年	×	×	濱田
その他	<input type="checkbox"/> 制度改正を受けた取り組み	・ 加算の取得、知りえた情報を各関係部署に伝える。	1年	○	○	濱田
<p>・ R4年度は年間平均50件。新規依頼21件。終了17件。新規件数が上回っているものの①不定期なサービス利用（サービス利用がない月は請求につながらない） 、②新規で受け持つが入院、入所などで年度内で支援終了となる、などで平均担当者数が伸び悩んだ（請求関係なく担当数だけでいうと3月時で58件）</p> <p>・ 主任ケアマネ更新研修申し込み行うも今年度は受講できず。R5年度再度申し込む。</p>						

部門名	淡路聴覚障害者相談支援事業所	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	----------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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
やりたいことを一緒に叶える 人と人を繋ぐお手伝い	<ul style="list-style-type: none"> ・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、進級・進学・就労を控えている対象者（保護者）にお声掛けしていく。 ・報酬体系の見直しによる加算を取る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・法制度改正の確認。

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	上半期	2022年度	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"/> モニタリング回数の見直し	・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
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
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する。	1年間	×	×	高木
	<input type="checkbox"/> 研修会の開催と参加	・担当月は、自身の業務内容も振り返る。	3ヶ月毎	○	◎	高木
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"/> こども企画との連携	・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"/> 相談支援事業所として、こども企画とは別に、こども達や保護者が集える場作り	・定期的に集まれる機会を作っていく。	6ヶ月毎	×	×	高木

・令和4年度は担当68件でスタートしたが、福祉サービス利用終了に伴い7件（成人2名・児童5名）計画相談終了した。新規担当は6件（成人3名・児童3名）あり、現在67件の担当となっているが、目標件数には届いていない。

・担当件数は67件だが、毎月平均15件の面談以外に、ケース会議や事業所訪問、電話での相談や問い合わせなどの対応をしている。

・現任研修に申し込みをしたが令和4年度は受講不可となった。令和5年度に申し込む。

・医療的ケア児等コーディネーター養成研修を終了。要医療児者支援体制加算のための変更届けを提出し、請求準備を整えている。

部門名	デイサービスセンター桜ヶ丘	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	---------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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
健康第一に 元気に過ごす	定員14人。1日の利用者数 10名以上（稼働率75%）を目指す	何でも試してみることに

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	上半期	2022年度	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"/>	・丁寧なご家族やケアマネへの報告・対応	年間	○	◎	全職員
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 利用者に快適に過ごして頂ける技術や知識の習得	・ケアマネからの支援計画書に基づく個別支援内容の検討	年間	○	○	全職員
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 職員研修	・職員研修（介護技術・知識）の実施	年間	○	◎	竹内・山岡
	<input type="checkbox"/>	・管理者業務を振り返れる研修会に出席		×	○	竹内
	<input type="checkbox"/>	・ふれあいセンター職員研修への出席	年間	○	◎	全職員
	<input type="checkbox"/>	・通所事業所連絡会への出席	年間	×	○	竹内
	<input type="checkbox"/>	・認知症基礎研修の受講	年間	◎	◎	除補・花畑
その他	<input type="checkbox"/>	・安心・安全の環境整備・避難訓練実施	年間	○	◎	竹内・山岡

- ・年平均 稼働率は、74.8%でした。月稼働率が80%を超えることもありましたが、令和5年1月、入院や寒さ等で稼働率が60%になったことが大きな要因となりました
- ・通所事業所連絡会（市主催 市からの報告事項聞いたりテーマに沿って事例話しあい）9月9日開催されましたが、日程合わずアンケート等で回答
- ・デイ職員研修について 11月22日（火）講師ふくろうの郷 言語聴覚士浜口さんに食事の姿勢や嚥下について講演してもらいました。令和5年度から月数回嚥下評価に来てもらいます
- ・認知症基礎研修について 花畑職員受講し、研修終了時のテストも合格しました

部門名	おのころの家	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	--------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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 55,808,000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	上半期	2022年度	担当
経営改善、経営基盤の安定化	<input type="checkbox"/> 利用者稼働率向上	・稼働率90%を目指す。	年間	×	○	橋詰
	<input type="checkbox"/> 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新規利用や回数増につなげるよう取り組んでいく。	年間	○	○	橋詰・支援員
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 農業の収益が上がる作物を検討する	・玉ねぎ及び大蒜本田管理、収穫・出荷及びルート拡大 収入額 420万円→80a以下する事	年間	○	◎	農作業班職員
	<input type="checkbox"/> 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）80万円	年間	○	○	農作業班職員
	<input type="checkbox"/> 室内作業の委託作業	・塩不純物除去及びスタンドバック詰め作業収入54万円 ・縫製品に関する作業依頼（洲本市社協）→計画	年間	○	◎	室内作業班
	<input type="checkbox"/> おのころ屋事業運営（4月まで）	・経営・運営する焼き菓子・パン製造販売の強化（650万円） ・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受託（指定停止）※1 （クッキー・パウンドケーキ 目標値1000件）	年間	○	○	おのころ屋職員
	<input type="checkbox"/> ふれあいセンターへの移転計画	・神戸事業所への菓子パン及び野菜等販売促進	年間	○	○	職員
	<input type="checkbox"/> 地域住民との連携強化	・さくら食堂開設の準備作業（ふれあい主任会議で検討討議） ・農福連携事業に関する取組み（神戸事業所との共同作業への促進）※2	随時	○	○	主任職員
顧客満足度、サービスの質の向上	<input type="checkbox"/> 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。		○	○	橋詰・興津・矢田・山田
	<input type="checkbox"/> 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 ・SDGsについて理解促進と活動（災害対策、研修参加）	年間	○	○	農作業班職員 職員
	<input type="checkbox"/> 施設内行事・レク活動の実施	・各班利用者会議において利用者の要望に応える。	随時	◎	◎	橋詰・興津・矢田・山田

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（虐待防止、感染防止対策の強化）	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	○	○	主任職員
	<input type="checkbox"/> 適切な記録	・支援記録、ケース記録や各種記録を活用する。	年間	○	○	全職員

・新規利用者5名、退所者2名あり稼働率87.3%、昨年度2.6%増加しているのではほぼ達成。島内相談支援事業所との連携作りを引き続き進めているが下半期には獲得できていない。

・おのころ屋移転工事完了。おのころ屋コンベクションオープン・ミキサー・天板等の納品完了。

・農業班…利用者の高齢化のため作付け面積を80a変更、買取相場が高騰しており、目標より2倍増額し、達成できた。

・室内班…下半期に洲本市子育て支援課よりスタイ裁縫注文160枚あり、1月末に配送済み。

・塩不純物除去及びスタンドバック詰め作業収入74万円超えていた。

・玉ねぎの出荷買取価格が全国的な高騰の為収入額として目標達成できた。出荷先では例年付き合いが確立されており、大幅な変更を避けた為ルート拡大には至っていない。

・地域支援の草刈りは、玉ねぎ出荷と重なる時期が多々あり、利用者視点から見て高齢化での体力低下がある為、バランスを考えながら請け負う必要がある。

・農福に関する研修を受けたが、その後農協班内での話し合いが進んでいない。※2

・洲本市のふるさと納税制度が国から除外されたため、依頼がなくなった。※1 ポイン制を利用した申込み数件あったのみであった。2024年4月末まで除外の見込みである。5月に移転し店舗での販売から移動販売へと販売形態が変更になり、移動販売が少しずつ軌道に乗り、販売箇所を増やしていくように取り組んでいる。

それに伴い、客数が伴わない場所に関しては精査を行い、販売を止め、同日に2～3箇所、販売を実施し完売を目指すように努めている。

神戸事業所への焼菓子の納品に関して上半期は定期的実施していたが、下半期は納品回数が減る。2023年度は焼菓子パンを定期的な納品・販売できるように実施している。

・農社との契約を引き続き行い、すきやきまん・全粒粉使用淡路島クッキーの製造・納品を実施している。焼菓子のパッケージ変更を行い、購入個数アップに繋がるよう進めている。2023年度に向け、焼菓子パッケージに添付するおのころ屋ロゴシールの変更を実施していく。

チラシの作成を行い、焼菓子の販路拡大に取り組むが、あまり浸透せず、2023年度に向け、ホームページなどを使用し、浸透するよう工夫が必要である。

Ⅱ 部門別事業報告（神戸事業所）

部門名	神戸長田ふくろうの杜		対象期間	令和4年4月～令和5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		
・ひとりひとりを大切に 共に生きる地域社会を目指し、聞こえない人、地域の人、これからの展開への「拠点（よりどころ）」とする			・稼働率100%にめざして、創意工夫する		・聞こえない人、また、地域の人達の「居場所」とする		
					・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		
重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	上半期	2022年度	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	・ホームページ、広報紙、SNSの活用	年間	◎	◎	山本	
	<input type="checkbox"/> 加算事業の追加	・利用者の必要としている支援の見直し	年間	◎	◎	各主任	
	<input type="checkbox"/> ふくろうの郷、杜、樹の連携	・利用者の状況に合わせた支援	年間	◎	◎	各主任	
	<input type="checkbox"/> 地域への広がり	・生きがいデイの拡充	年間	○	○	木谷・井口	
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	×	×	主任会議	
	<input type="checkbox"/> 地域の中の施設としてのあり方	・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"/> 地域の施設との連携	・自立支援協議会への参加と行事などの協力	毎月	◎	◎	主任会議	
		・まちづくり協議会への参加と行事などへの協力	毎月	◎	◎	主任会議	
	<input type="checkbox"/> 必要とされる研修の実施	・感染予防、対応研修・虐待研修 *感染等予防を徹底させ、BCPに関しては今後の課題	各年1回	◎	◎	感染委員会	
<input type="checkbox"/> 利用者の課題の掘り起こしと解決	・神戸ろうあ協会『くらしを考える会』への参加	毎月	◎	◎	竹原・野村・眞木		
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 地域の活動に参加	・地域の事など「杜」の職員としての自覚を持てる研修	年1回	○	◎	主任会議	
	<input type="checkbox"/> 経営を含め、中長期で考えられる職員育成	・法人会計の理解に繋がる研修	年1回	×	×	主任会議	
	<input type="checkbox"/> 聴覚障害支援を強みとできる施設、人材の育成	・未来を想定できるように過去から学ぶ研修	年1回	◎	◎	木谷	
		・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		◎	◎		
	<input type="checkbox"/> 制度改正への対応	・各事業での虐待防止・身体拘束マニュアルの整備	1年	◎	◎	各主任	
<input type="checkbox"/> 職員の自己実現のための研修	・職員一人一人が受け身の学びでなく、能動的に学ぶ	随時	◎	◎	主任会議		

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× できていない

組織風土の改革、人財育成	<input type="checkbox"/> 地域の活動に参加	・地域の事など「杜」の職員としての自覚を持てる研修	年1回	○	◎	主任会議
	<input type="checkbox"/> 経営を含め、中長期で考えられる職員育成	・法人会計の理解に繋がる研修	年1回	×	×	主任会議
	<input type="checkbox"/> 聴覚障害支援を強みとできる施設、人材の育成	・未来を想定できるように過去から学ぶ研修	年1回	◎	◎	木谷
		・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		◎	◎	
	<input type="checkbox"/> 制度改正への対応	・各事業での虐待防止・身体拘束マニュアルの整備	1年	◎	◎	各主任
<input type="checkbox"/> 職員の自己実現のための研修	・職員一人一人が受け身の学びでなく、能動的に学ぶ	随時	◎	◎	主任会議	
その他	<input type="checkbox"/> 災害に備える	・防災訓練	年複数回	◎	◎	防災委員会
	<input type="checkbox"/> 災害時の拠点としての役割	・地域やろうあ協会との日頃の連携	随時	◎	◎	全体
	<input type="checkbox"/> ふくろうの樹との連携	・「杜」の職員が「樹」の夜間の職員として入る	随時	◎	◎	各主任
・それぞれの課題に対して神戸事業所としてともに考える		随時	◎	◎	各主任	
<ul style="list-style-type: none"> ・昨年に引き続き新型コロナの影響はあった。利用者の出控えなどが見られた。 ・グループホームで感染者が出たが、すぐに隔離し拡大を防ぐことができ、そのこと自体で事業には大幅に影響は及ぼさなかった。感染委員会で予防対策を考え、実践したことが功を奏したと思われる。 ・毎月、ふくろうの杜新聞の編集、ふくろう新聞、ろうあ兵庫への原稿を提出した。また、必要に応じて、ひとりぼっちゼロ新聞へも寄稿した。 ・火事を想定した避難訓練、垂直避難を取り入れた防災避難訓練など行った。 ・感染予防研修を開き、職員全員が、対処対応できるように実習をした。 ・主任会議に虐待委員会を設置し、会議を開き、1月に全委員の虐待研修を開いた。身体的拘束廃止フローチャートを作成 ・神戸ろうあ協会の会議に出席、要望書作りに関わり、現場の課題解決につながる。 ・各事業が、それぞれ自立支援協議会の部会に参加し、地域の障害者施設との連携を図っている。 ・将来、生きがいデイに繋がることを想定して、グループホームで地域に向けての野菜販売を始めた。 ・生きがいデイサービスでは高齢者に自らを語ってもらい、VTRに収録している。 ・地域の会議や行事に参加した。まちづくり協議会、人工川のお掃除、防犯パトロール、市花壇の水遣り。地域の防災訓練など。 						

部門名	多機能事業所（B型）	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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
働くことで、いろんな経験を積んで、みんなで成長しよう。	定員14人。稼働率95% 飲食店売上 月80万円 原価率 40% 利用者工賃 月 2万円	利用者一人一人に丁寧な支援を行う 働きたい、やりがいのある生産活動の提供

重点テーマ	取組課題	課題達成のための行動計画	期限	上半期	2022年度	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 ・新規利用者を増やす	1年	○	◎	竹原・北村・南山
	<input type="checkbox"/> 情報発信の充実	・ホームページ、広報紙、SNSの活用	1年	○	○	南山
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"/> 工賃アップ	・食堂売上アップ、委託・移動販売・下請作業など新規事業への取り組み	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	・職員研修を通して人材育成につなげる	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、情報共有を徹底し、支援の質の向上を目指す	1年	○	○	南山
	<input type="checkbox"/> 制度改正への対応	・虐待防止、身体拘束マニュアルの整備 ・サービス管理責任者基礎講習の受講	1年 1年	○ ×	◎ ×	野村 北村
その他	<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	○	◎	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

- ・4月～9月において、新規利用者 2名、退所 1名。稼働率については、93%ぐらいでとどまっている。理由としては、退所者の通所率が高かったことに対して、新規利用者は週に1日程度の通所率だったり、精神的に不安定な利用者が長期で休んだりしたため。下半期は95%に上がっている。
- ・サービス管理責任者研修は申し込んだが、受講不可となった。
- ・食堂については、11月より日替わりランチのみ30円アップで販売開始。食材の高騰で原価率の平均が48%になっている。

部門名	多機能型事業所（生活介護）	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	---------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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
やってみよう、感じてみよう、充実感！	定員6人。稼働率80%を目指す	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いな支援内容
		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	上半期	2022年度	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	○	○	谷渕
		・新規利用者を増やす	1年	○	○	野村
	<input type="checkbox"/> 情報発信の充実	・ホームページ、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	○	◎	谷渕
	<input type="checkbox"/> 充実感、達成感を得る	・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	○	◎	谷渕
	<input type="checkbox"/> 家族との連携を深める	・健康管理等、家族と情報を共有し一貫した支援を行う。	1年	○	◎	谷渕・野村
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 学びの場の充実	・職員研修を通して人材育成につなげる	1年	○	○	谷渕
	<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	○	○	野村
	<input type="checkbox"/> 風通しのよい職場集団作り	・定期会議、情報共有を徹底し、支援の質の向上を目指す	1年	○	○	野村
	<input type="checkbox"/> 制度改正への対応	・虐待防止、身体拘束マニュアルの整備	1年	○	◎	野村
その他	<input type="checkbox"/> 感染予防、安全の確保	・日常的な衛生管理	1年	○	◎	谷渕
	<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	○	◎	谷渕
	<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
<p>・9月に利用者が1名増えて、定員6名に対し、利用契約者6名となるが、内2名が、週1日の通所のため、稼働率は伸びていない。</p> <p>・コストカットをどうという方法で取り組んだらいいのか相談ができていない。</p>						

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4年4月～令和5年3月
------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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	定員10人。稼働率80%を目指す。	●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	上半期	下半期	2022年度	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
	<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	◎	◎	◎	
	<input type="checkbox"/> 情報発信の充実	・ホームページやSNS等を通じて利用児童の確保・拡大	年間	○	○	◎	山本
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・瀧本
	<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。家族の会結成への準備を始める。	年間	◎	◎	◎	山本・瀧本
	<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・瀧本
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	年間	◎	◎	◎	山本
	<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
	<input type="checkbox"/> 風通しのよい職場集団作り	・チームミーティングの実施、情報共有の工夫	年間	◎	◎	◎	山本
	<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
	<input type="checkbox"/> 制度改正への対応	・虐待防止、身体拘束マニュアルの整備	年間	◎	◎	◎	山本・瀧本
その他	<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・瀧本
	<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・瀧本
	<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・瀧本
	<input type="checkbox"/> 感染予防・安全の確保	・日常的に清掃、消毒、衛生管理をする。	年間	◎	◎	◎	山本・瀧本

現時点での登録児童数28名。令和5年4月時点、新規契約5名（新小学1年生）。

4月から水曜開所。週6日開所。4月稼働率75%。水曜平均稼働率70～80%

利用児増加に伴い、児童指導員（非常勤）1名を募集したい。

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4年4月～令和5年3月
-----	------------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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1800人を目指す。	一人ひとりにあっ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	上半期	2022年度	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	・難聴協会の広報誌に難聴デイのお知らせを載せてもらう	随時	○	○	木谷 井口
	<input type="checkbox"/> 情報発信	・地域の自立支援協議会に参加する	1年	○	◎	木谷 井口
		・ホームページ、広報紙、SNSの活用			○	○
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った計画にする。	1年	◎	◎	木谷 井口
	<input type="checkbox"/> 介護予防講座の継続	・月1回介護予防講座 運動教室の実施	1年	◎	◎	木谷 井口
	<input type="checkbox"/> 情報保障の充実	・福祉機器（よりよい文字変換ソフト）の導入	随時	○	○	木谷 井口
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 （事例検討、高齢者の歴史、背景など話を聞く）	1年	◎	◎	木谷
	<input type="checkbox"/> 介護デイとの連携強化	・管理者同士の連携を密にする。	随時	◎	◎	木谷
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	・新たな利用者を増やすため、他団体との連携をする。 （介護支援センター、神戸ろうあ協会など）	1年	◎	◎	木谷
	<input type="checkbox"/> 生きデイの増設	・利用者が増え定員を超えた場合、新たなニーズとして場所を増やす	随時	○	○	木谷 井口
<input type="checkbox"/> グループホームとの連携	・グループホームの日中の活用	随時	○	○	木谷	

須磨デイサービスは利用者が怪我で入院中の方、ケアハウスに入所されていて、そこから通われる方はコロナで外出禁止となっているなど

引き続き3月末まで須磨デイは休止とした。

長田デイ、難聴デイは去年と比べて利用者が増えている。灘は少なくなっている。新規登録者長田5名 難聴名6名 灘4名（内復帰1名）

年間利用者数 1804名

部門名	ふくろうの杜デイサービス	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	--------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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	・定員10人。稼働率70% ・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	上半期	2022年度	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70%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	随時	◎	◎	松本
	<input type="checkbox"/>	・ホームページ、広報紙、SNSの活用		○	○	
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	○	◎	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	○	◎	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	随時	○	○	松本
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 働き方改革の実践	・働きやすい環境の整備（職員補充・休憩確保・休暇の確保）	年間	○	○	松本
	<input type="checkbox"/> 他事業所との連携	・情報共有、研修（同じ地域密着型との情報交換）	年間	○	◎	松本
その他	<input type="checkbox"/> 感染予防	・日常的な衛生管理 (床・テーブルの消毒・口腔ケア後洗面所の消毒)	随時	◎	◎	三谷
	<input type="checkbox"/> 地域貢献	・川掃除、花の水やり（夏）	年間	◎	◎	松本、三谷

- ・平均稼働率は84%。9月72%、3月73%
- ・ホームページやSNSを使って行事や日々の様子等を載せたいが、チェック体制が整わずできていない。
- ・家族との連携について、メール等を使って連絡を取ることが増えてきた。
- ・以前は休暇の確保ができない職員数だったが、今は改善された。だが送迎や利用者の介護度によっては、正職員が休みたい日に休めないこと、また体調不良等で突然休んだ場合、非常勤で対応できるか不安が残る。職員のスキルアップが課題と考える。

部門名	相談支援事業所ふくろう	対象期間	令和4年4月～令和5年3月
-----	-------------	------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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	毎月 15件の請求（計画・継続合わせて）	・理念に基づいた暮らしの相談援助
一人ひとりの個性を生かし、自己実現につなぐ		・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	上半期	2022年度	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。	年間	○	○	眞木
	<input type="checkbox"/> 大きな視野で経営を見る	・他事業への繋ぎと連携	年間	○	◎	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	○	○	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	○	○	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	モニタリング毎	◎	◎	眞木
	<input type="checkbox"/> 利用者支援のニーズの掘り起こしと支援の質の向上	・障害者地域相談支援センター及び障害者地域生活支援センターとの連携	随時	◎	◎	眞木
	<input type="checkbox"/> 他の相談支援事業所との連携と学び	・自立支援協議会への参加	毎月	◎	◎	眞木
組織風土の改革、人材育成	<input type="checkbox"/> 研修への参加	・計画相談に基づく研修への参加	年間	◎	◎	眞木
	<input type="checkbox"/> 相談支援事業所としての仕事、役割事務などの知識を深める	・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	◎	◎	眞木
その他	<input type="checkbox"/> 聞こえない事など、聴覚障害の啓発	・関わる機関や事業所に、聴覚障害の特性を伝える	年間	◎	◎	眞木
		・聞こえない人には、手話通訳の必要性を伝える。	年間	◎	◎	眞木
		・ふくろうの郷、杜、樹を知ってもらうように、折に触れ話すようにする。	年間	◎	◎	眞木

- ・積極的に自立支援協議会の相談部会に参加した。また、相談関係の研修にも参加した。
- ・相談連絡会を再開できた。しかしながら、つながり情報交換会の開催には至らなかった。
- ・障害者地域相談センターと、区役所の障害福祉課との連携を密にした。
- ・放課後デイの利用者、B型の利用者が計画につながった。また、その児童の移動支援をひょうご介護支援センターにつなぐことが出来た。
- ・計画を担当している利用者を生活介護につなぐことができた。
- ・高齢のサービスには程遠い、70代の方で、一度も障害サービスを使っていなかった人を区役所とあんしんすこやかセンターの協力の下、杜のB型へつなぐことができた。
- ・重度訪問を希望するも、なかなか重度訪問だけでは調整できなかった利用者の支援を居宅介護と併給という形で調整できた。

部門名	神戸平野ふくろうの樹
-----	------------

対象期間	令和4年4月～令和5年3月
------	---------------

◎ 達成した
○ ほぼ達成（8割程度）
× 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
健康に楽しく、地域とともに暮らそう！	定員10人。稼働率95%を目指す。	・一人一人の暮らしを大切に支援を行う。
	収入目標 3420万円	・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	上半期	2022年度	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	・処遇改善加算、視聴覚支援体制加算など取得できるように体制を整え、取得する。	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、入居者の状態を把握する。	随時	○	◎	竹原
	<input type="checkbox"/> ご家族との連携の充実	・生活の様子をお手紙等で伝え、家族とのつながりを作る。	毎月	○	◎	竹原・長澤
	<input type="checkbox"/> 施設内行事等の実施	・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。	年4回	○	◎	竹原・長澤
	<input type="checkbox"/> 役割を持った生活・将来に向けた暮らし	・日々の担当を決め、役割を持った生活を作る。	毎月	○	◎	長澤
・くらしの目標を入居者毎に把握し、個別支援計画に基づき1人暮らしなど次の生活への準備を進める。		毎月	○	◎	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	・感染予防・虐待など定期的に職員研修を行う。	3か月毎	○	◎	竹原・長澤
		・外部研修への計画的な参加を勧める。	随時	○	◎	竹原
	<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。	毎月	○	◎	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。	随時	○	◎	竹原・長澤
	<input type="checkbox"/> 災害等への対応	・定期的に消防避難訓練を行う。	年2回	○	◎	竹原
・災害時・感染症発生時等の対応についてマニュアルを作る。		年間	○	○	竹原・長澤	

地域とともに	<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
		・湊川あんしんすこやかセンターなどとの連携を図り、地域住民への貢献できる企画を行う。	毎月	○	◎	竹原
		・野菜販売や行事など地域住民との交流の機会を作る。	毎月	○	◎	竹原・長澤
		・ひょうご障害者地域生活支援センターとのつながりを作り、自立支援協議会への参加をする。	年間	×	×	竹原
その他	<input type="checkbox"/> 適切な記録	・業務日誌等各種記録を活用し、施設全体のケアの統一を図る	毎月	○	◎	竹原・長澤
	<input type="checkbox"/> 関係団体との連携	・ろう重複協やきょうされんに加盟し、情報の取得学びの機会を確保する。	年間	×	○	竹原
<ul style="list-style-type: none"> ・稼働率について年間平均の稼働率は94.6%。お盆休み、年末年始の帰省時に稼働率が下がっている。 ・日曜日に誕生会を開催し、帰省せずにグループホームで過ごしてもらうなどの工夫を行った月は97%程度の稼働率となっている。 ・待機者確保の取り組みは行えなかったが、相談連絡会と連携できるように進めていきたい。入居相談の問い合わせが2件あった。申込も2件。 ・福岡の工芸会ワークセンターからグループホーム開設のための見学相談。 ・全聴福研（東京）へのレポート発表を行う。職員2名が参加。 ・野菜販売を9月から毎月開催し、毎月20名ぐらい来訪。お話し会を2月から開催、1名ずつの参加だが、あんしんすこやかセンターの職員が来所、地域の状況など相談しながら進めている。 ・ろう重複協やきょうされんに加盟できなかったが、グループホーム関係の研修会に出席している。 ・ろう重複協ときょうされんについて、令和5年度から加盟するために手続きを行っている。 ・消防避難訓練を年2回行った。水害等による避難確保訓練を1回行った。 						