

II 部門別事業報告（法人本部）

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | | | | |
|---------------|------|------|---------------|---------------------------|
| 部門名 | 法人本部 | 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 | ◎達成した ○達成途中 ×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 | |
| | | | | |

| 重点テーマ | 取組課題 | 課題達成のための行動計画 | 期限 | 4～9月 | 年間 | 担当 |
|-----------------|-------------------------|--|-------|------|--------|--------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □ 後援会の設立 | ・会長、役員の選任 ・事業内容の検討 | 8月 | × | × | 理事長・橋詰 |
| | □ 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 |
| | □ 法人事の新体制の確立 | ・理事改選にあたり、新体制について話し合う。 | 毎月 | ○ | ○ | |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □ 法人事務の整理、見直し | ・法人の実地指導が予測されるので、必要書類の見直し | 6～7月 | ○ | ○ | 法人理事 |
| | □ | ・ | 11～1月 | × | × | 橋詰 |
| | □ | ・ | | | | |
| 組織風土の改革、人財育成 | □ 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 | × | × | |
| | □ 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 | □ 難聴者支援 | ・淡路でのニーズ調査、神戸平野での難聴デイ開所 | 10月 | ○ | ○ | 楠本、木谷 |
| | □ 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 |
| | □ 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 |

*後援会については進んでいないが、ふれあい劇場設立に向けての取り組みとして進めていく。→ 劇場の建設は一旦保留とし、体育館を地域交流の場となるよう、計画していく。

*7月から人事一新、理事長交代に加え、財務担当者の交代、総務主任の交代があった。

*幹部職員の育成計画は立てられておらず、近畿合同機構等の研修参加にとどまった。

*業務執行理事、管理者による面談は必要に応じて行った。

*難聴者支援については、ニッセイ財団の助成金が決まり、運営委員会も開催した。

*神戸長田ふくろうの杜の隣接地取得については、来年度あたり売りに出されるのではないかとの話がある。

*神楽住宅から、ごみステーションの清掃を依頼された。B型・生活介護の仕事として行っている。

II 部門別事業報告（淡路事業所）

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| 部門名 | 淡路ふくろうの郷（総務） | 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 | ◎ 達成した ○ 達成途中 × 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 | | 理念に基づいた利用者主体の介護を行う。 |
| “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 | 上半期 年間 担当 |
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □ 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 | ○ |
| | □ 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 |
| | □ 経常収支の把握 | ・月次試算表を作成する | 1か月毎 | ○ ○ 平山 |
| | □ 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 |
| | □ 施設維持管理 | ・計画的に施設修繕計画を策定する。 | 1年 | ○ ○ 倉本 |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □ 情報発信 | ・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 |
| | □ 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、人財育成 | □ 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周知し、全職員がいつでも供覧できる環境作りと意識付けを行う。 | 随時 | ○ ○ 全員 |
| その他 | □ 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 |
| | | ・淡路ふくろうの郷に合わせたBCPの策定 | 1年 | ○ ○ 倉本・各委員会 |
| | □ 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 |
| <ul style="list-style-type: none"> 7月1日付異動につき、総務主任が竹内マリ子から倉本卓也に代わる。 施設維持管理として、経年劣化したボイラー更新を実施。また漏水対策として老朽配管の一部更新予定 県外にも介護職員の求人を計画して、徳島県の10月の求人情報誌に掲載したが応募がこない状況である。今後、求人方法等を再度検討する。 他団体との協力体制強化として、兵庫県DWAT（災害福祉支援チーム）の研修会にも参加 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。 多目的室をフローリング化してインターホン設置達成 | | | | |

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|-----------------|
| 部門名 | 淡路ふくろうの郷（生活援助係） |
|-----|-----------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× できていない

| ビジョン・キヤッチフレーズ | 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 | 理念に基づいた利用者主体の介護を行う。 |
| “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笑顔で言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 | 職員同士で手話や介護技術を学ぶ習慣を身に着ける |
| | | 専門職員としての自覚を高め自分の意見が言える |
| | | ように行動する。 |

| 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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|------------------|---|------|-----|----|----------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □ 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 |
| | □ 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 ・入居がスムーズに行えるよう事前準備の強化を図る | 随時 | ○ | ○ | 竹内・加野 |
| | □ 適正な介護度に見直す | ・入居者の変化に素早く対応し介護変更申請を行う | 随時 | ○ | ○ | |
| | □ 必要な資格取得に努める | ・より高い加算を目指す | 1年 | ○ | ○ | 全員 |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □ 家族との連携の強化 | ・訪問時の報告、行事への案内、ふくろう通信を発送する | 1年 | ◎ | ◎ | 全員 |
| | □ 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 |
| | □ 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 |
| | □ ホームページを活用する | ・動画サイトを作成し、入居者の役割を発信する | 1年 | × | × | 全員 |
| | □ 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、人財育成 | □ 職員間のつながりを重視する | ・会話の機会を増やし、職員一人一人の状況をつかむ ・職員の長所を発見すること関係を良好にする | 3か月毎 | ○ | ○ | 副主任・リーダー |
| | □ 共通した業務プランを検討する | ・ユニット間のアンバランスをなくし、応援体制を整える | 6ヶ月 | ○ | ◎ | リーダー |
| | □ 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 |
| | □ 統一した支援の実施 | ・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 |
| | | ・ほのぼのを最大限活用し、記録の統一化と共有を図る | 1年 | ○ | ◎ | |
| | | ・マニュアルを活用・修正し、統一した支援を目指す。 | 1年 | × | ○ | 全員 |
| | □ 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日の取得を目指す | 1年 | ○ | × | 全員 |
| | □ 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 |
| | □ 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 |

| | | | | | | |
|-----|------------------------------------|--|----|---|---|----|
| その他 | <input type="checkbox"/> 地域との連携の強化 | ・地域交流会の協力を得ながら行事を行う | 随時 | ◎ | ◎ | 全員 |
| | <input type="checkbox"/> 感染症対策 | ・感染症に対する正しい知識を身に着ける ・感染対策マニュアルに沿った支援をおこなう | 1年 | ○ | ◎ | 全員 |

稼働率について、1年間で9名の退居(10名の入居)又、11名が述べ441日間入院されるなどし長期97.7%、
短期93.8%(障害福祉サービス含む)、全体でみると97.2%とほぼ達成した。(2022年度ユニット型特養の全国平均は、長期93.2%・短期77.7%)

1年間で9名が退居、10名が入居となる。(4月1日時点の平均介護度は3.88、3月31日時点の平均介護度は3.82)

7月の人事異動により、生活相談員が瀬田から竹内に代わった。

手動ベッドの電動化について今年度の交換は難しいため2024年度の起案とする。

研修委員を中心に毎週1回手話勉強会を開催している。

ホームページへの動画サイト作成に関しては、改めて検討していく。

6月の初夏祭り、8月には偲ぶ会、9月にはふくろう敬老会、10月には家族参加でふれあい祭り、12月にはクリスマス会を成功させた。

(ふくろう祭りでは、家族とのふれあいの場を設けることが出来、入居者の笑顔を引き出すことができ、改めて家族との関係を考える機会となった)

地域交流会の協力で竹を使ったそうめん流し、4年ぶりの案山子づくり、餅つき等交流を深めることができた。

マニュアルの検討、修正は徐々にではあるが出来ている。

生活援助員38名が322日の有給休暇(1人平均8.5日)を取得している。常勤職員31名のリフレッシュ休暇取得は32日と非常に少ない。

リフレッシュ休暇を1日も取得できなかつた生活援助員は20名おり、休暇取得に格差があった。

入居者にコロナ感染者が発生したが、前年度の経験とマニュアルに沿った支援を行うことで最小限にとどめることができた。

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|-----------------|
| 部門名 | 淡路ふくろうの郷（健康看護係） |
|-----|-----------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× 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 | 理念に基づいた利用者主体の介護を行う。 |
| “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 | 上半期 | 年間 | 担当 |
|-----------------|---------------------------------|---|-----------------|-------------|-------------|----------------------------------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □ 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 |
| | □ 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。 ・毎月、回診計画実施する。 ・定期健康診断を実施、その後のフォロー展開する。 | 毎日 1か月 1年 | ○ ○ ○ | ◎ ◎ ◎ | 全員 リーダー ^{リーダー} 全員 |
| | □ 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、整備、マニュアルの整備。 | 1年 | ○ | ○ | 全員 |
| | □ 感染症の予防対策 | ・各種予防接種の計画実施。感染対策委員会と協働する。 | 1～3か月毎 | ○ | ○ | 全員 |
| | □ 業務の効率化と情報共有化 | ・I C Tの活用、タブレットを活用する。 | 随時 | ○ | ○ | 全員 |
| | | | | | | |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □ 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 |
| | □ 看護技術の向上 | ・知り得た情報及び技術の伝達、共有をする。 | 随時 | ○ | ○ | 全員 |
| | □ ケアプランの活用 | ・ほのぼのを活用し情報共有する。 | 随時 | ○ | ○ | 全員 |
| | □ 口腔衛生に関するこ | ・歯科衛生士の協力を得て入居者の口腔衛生を保つ | 1か月毎 | ○ | ○ | 全員 |
| | □ 安全に安心した生活を支援する | ・リハビリ職を含む多職種と連携をとる。 | 随時 | ○ | ○ | 全員 |
| | □ 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 |
| | | ・医師との面談の場を計画実施する。 | 随時 | ○ | ○ | リーダー ^{リーダー} |
| | | ・面会や受診同行の際に家族の思いを知る。 | 随時 | ○ | ○ | 全員 |
| | □ 感染症に対する正しい知識を持つ。 | ・感染症に対する情報収集、情報共有をする。 | 随時 | ○ | ○ | 全員 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □ 聴覚障害者に配慮のできる施設の職員としての専門性を高める。 | ・年2回は内部外部研修（リモート研修含む）参加する ・入居者の生きてきた時代や起きている問題を知る。 | 1年 随時 | ○ ○ | ○ ○ | 全員 全員 |
| | □ 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 |
| | □ 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 |
| | □ 生活に必要な専門職の協力を得る | ・専門職の採用（作業療法士）。 | 1年 | × | × | 全員 |

| | | | | | | |
|--|-------------------|---------------------------------|----|-----------------------|----------------------------------|----|
| その他 | □感染症対策 | ・感染症に対する正しい知識を持ち対策をとる。 | 随時 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | 全員 |
| | | ・感染対策委員会、運営委員会と協働し、各種感染症対策に取り組む | 随時 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | 全員 |
| | | ・感染対策マニュアルに沿った看護介護を行う。 | 随時 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | 全員 |
| | | ・ワクチン接種の計画実施する。 | 随時 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | 全員 |
| | □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とる。 | 1年 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | 全員 |
| | □兵庫県災害派遣チームに参加する。 | ・チーム員に登録し、研修などに参加する。 | 1年 | <input type="radio"/> | <input checked="" type="radio"/> | 渋谷 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・介護保険、加算について既往歴や薬剤情報のLIFEへの入力が速やかに行えていない。 ・6月16日定期健康診断を実施した。結果が届き管理医に報告し、指示があった方には精密検査の受診支援を行った。 ・入居者家族と管理医との面談調整を行った。終末期は地元で過ごしたい方の思いに応じ、徳島市の施設や神戸市の病院への転院を支援した。 ・退去者11名の内4名の方のお看取りを実践した。来年度は短期利用者も加算算定できるように職員体制を整えていく。 ・職員全体会議での内部研修には一部の職員が参加できている。外部研修予定者はコロナ感染により参加できなかった。 ・職員紹介制度にて非常勤の看護師を7/1付で採用できた。来年度もオンコールが出来るなど条件の合う常勤看護師の採用をする。 ・来年度も姿勢や適正な車いすの相談などが出来る条件の合う作業療法士、入居者の口腔衛生管理、職員への指導ができる歯科衛生士の採用をする。 ・5月に入居者1名、職員1名が新型コロナウイルス感染症に罹患した。運営委員会や感染対策委員会と協働しマニュアルに沿って対策し、感染拡大を食い止めることができた。その後も職員の感染の報告はあったが入居者への感染は阻止できた。 ・洲本伊月病院の協力にて希望する入居者と職員への新型コロナワクチンの接種を実施した。 ・インフルエンザ予防接種について、職員は産業医の協力で11月下旬に、入居者は洲本伊月病院の協力で実施した。 ・7月から9月にかけて大阪大学大学院歯学研究科の歯ブラシによる研究に協力した。 ・洲本市ほっとかへんネットに参加し兵庫県災害派遣チームに登録している。10/8洲本市健康福祉まつり＆社協のつどいにてPR活動に参加。 また、登録者は南あわじ市と合同の研修会に参加した。能登半島地震においてD W A T の要請があったが、職員のコロナ感染時期と重なり派遣調整ができなかった。 | | | | | | |

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

部門名 淡路ふくろうの郷（栄養調理係）

対象期間 令和5年4月～令和6年3月

◎ 達成した
○ 達成途中
× 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 | 理念に基づいた利用者主体の介護を行う。 |
| “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 |
| ”直営という強みを生かして” | | 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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|-----------------------|--------------------------------|--------|-----|----|--------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □食材の無駄をなくすための価格調査 | ・定期的な見積もりの依頼 | 随時 | ○ | ◎ | 秦 |
| | □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 |
| | □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 |
| | □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 |
| | □マニュアルの見直し（大量調理・衛生管理） | ・厚労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 | □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 |
| | □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 |
| | □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 |
| | □直営を活かしたサービス | ・温かみのある食事作り | 毎月 | ○ | ○ | 全員 |
| | □夕食弁当の日の減少を目指す | ・人材を確保し、適正な食事提供を | 1年 | ○ | ○ | 山本 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □研修等、参加の呼びかけ | ・研修委員会に出席し、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 |
| | □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 |
| | □免許・資格を目指せる指導を | ・免許取得に向けてのアドバイス | 必要時に応じ | ○ | ○ | 山本 |
| | | | | | | |
| その他 | □休める体制作り | ・非常食を取り扱う為の訓練の実施 | 1年 | × | × | 全員 |
| | □ | ・有給休暇・リフレッシュ休暇の取得に取り組む | 毎月 | ○ | ◎ | 山本 |
| | □感染症対策 | ・情報を共有し、正しい知識と対策を持つ | 随時 | ○ | ○ | 全員 |

- ・大量施設マニュアルについて、改めて厚生労働省のページから確認したが平成29年を最後に更新がないため、見直ししなかった。
保健事務所からの抜き打ち検査を受け、指摘があった部分（※）については、見直しし、全員に周知。
※塩素チェック方法、害虫駆除、清掃場所の確認、設備不良は早めに修理など
- ・食材費の高騰が続く中で、見積もりを頂きながら、少しでも安価な業者で納入（同じ商品の取り扱い、量が同じなど比較）している。
- ・夕食弁当については、新入職員の採用もあり回数を減らすことができた。職員の公休確保のため導入を開始してから、月に5～6回であったが、10月以降に減少。導入前の体制に戻すには、あと数名の職員採用が必要となる。令和6年3月現在、月に2回になっている。
- ・研修については、勤務の調整を行い、全体会議後の職員研修については参加できるように体制を整えることができた。
また管理栄養士が、給食協議会の会議や研修会に参加している。継続して取り組みたい。
- ・職員が十分に足りているとは言えない状況の中ではあるが、業務の進み具合（仕込みが少ないなど）をみて、半有給、有給の確保に努めている。
公休は一部職員を除き適切に取得している。
- ・7月に調理師免許試験を1名受験。

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|-------------|
| 部門名 | 淡路聴覚障害者センター |
|-----|-------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× できていない

| ビジョン・キヤッチフレーズ | 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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|---------------------|------------------------------------|--------|-----|----|--------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □聴覚障害者に理解ある人の拡充 | ・手話奉仕員養成講座を4会場で開催 | 4月～3月 | ○ | ◎ | 吉川 |
| | □登録手話通訳者の増員 | ・手話通訳者養成講座Ⅲ開催（5月～7月 全10回講座） | 5月～8月 | ◎ | ◎ | 楠本・瀬田 |
| | | ・全国手話通訳者統一試験対策講座開催（9月～12月全12回講座） | 9月～12月 | ○ | ◎ | 岡本 |
| | | ・手話レベルアップ講座の開催（全10回） | 9月～12月 | × | × | 辻 |
| | □登録要約筆記者の増員 | ・要約筆記啓発講座の開催 | 9月～11月 | ○ | ◎ | 酒井 |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □難聴者支援の強化 | ・助成金を申請し、申請内容の実施 ・移動相談の実施 年間10回 | 年間 | ○ | ◎ | 全員 |
| | □センター利用登録者の再確認 | ・現在の利用登録者の整理を行う | 年間 | ○ | ○ | 全員 |
| | | ・新規相談者へのアフターフォロー | 年間 | × | × | 全員 |
| | | ・センター未登録者のリスト作成と定期的な訪問 | 年間 | × | × | 全員 |
| | □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 | 年間 | ○ | ◎ | 吉川 |
| | | ・社会資源とのパイプ作り | 年間 | ○ | ○ | 全員 |
| | | ・ニーズに合わせた社会生活教室の実施（年間8回） | 年間 | ○ | ◎ | 辻 |
| | □聴覚障害者のニーズの把握 | ・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 | ○ | ◎ | 瀬田（高木） |
| 組織風土の改革、人財育成 | □職員の専門性の向上 | ・職員研修会の開催 年間3回 | 年間 | × | × | 瀬田・酒井 |
| | □聴覚障害者センターの存在を振返る | ・法人職員向けに周知 | 年1回 | ◎ | ◎ | 吉川・辻 |
| その他 | □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 |

- ・難聴者強化事業：活動助成金を申請し、9月に採択され、10月より事業開始。
- ・新規相談者なし。
- ・利用登録者の整理を洲本市・南あわじ市済。
- ・手話レベルアップ講座開講できず、次年度に開催実施。
- ・手話奉仕員養成講座 4会場 50名が受講し、修了者43名。
- ・手話通訳者養成講座 5名修了
- ・統一試験対策講座 2名受講
- ・要約筆記啓発講座 14名受講（但し、手話奉仕員養成講座の受講生）

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | | | | |
|--------------------|-----------------------|-------------|---------------|--|
| 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5年4月～令和6年3月 | <input checked="" type="radio"/> 達成した <input type="radio"/> 達成途中 <input type="checkbox"/> 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。 | | |
| 誰もが当たり前に交流できる地域つくり | | | | |

| 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 | 年間 | 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(継続) | ・住民との関係作り強化のため相談部門職員全員が関わっていく。 | 1年 | ○ | ◎ | 相談部門、おのころの家 |
| | □各種補助金の申請（継続） | ・兵庫県県民ボランタリー、歳末助け合い等申請できるものは申請していく。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（継続） | ・ふれあいセンターで行われている活動・事業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 | □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つくり、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、人財育成 | □次代の職員育成 | ・R4年度に引き続きふれあいセンター全体研修会を計画。それぞれ役割を決め地域福祉、介護・障害分野などの研修を開催する。 | 3か月に1回 | ○ | ◎ | 各事業所管理者 |
| | □利用者像に合わせた研修の実施 | ・担当者を中心に各事業所ごとに利用者像に合わせた研修を実施。 | 1年 | × | × | 各事業所管理者 |
| その他 | □ふれあい劇場（仮称）開設に向けた取り組み | ・運営委員会を中心に丁寧な話し合いを行なながら計画を進める。また劇場ができることによりどのような関わり方・参画ができるのか各事業所管理者が意識を持つ。 | 1年 | ○ | ○ | 各事業所管理者 |
| | □災害に備えた取り組みを進める。 | ・ふれあいセンターに合わせたBCPの策定を進める。 | 1年 | × | ○ | 各事業所管理者 |

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|--------------|
| 部門名 | 居宅介護支援事業所桜ヶ丘 |
|-----|--------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× 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(請求数) 年間平均55件。 | 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 | 年間 | 担当 |
|---|------------------------|---|----|-----|----|-------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □担当者数(請求数)増 | ・担当者数(請求数) 年間平均55人を継続する。 | 1年 | × | × | 濱田、萩原 |
| | □ふれあいセンター内各事業所との連携(継続) | ・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 |
| | □経費節減への取り組み | ・ケアプランデータ連携システムの活用を検討していく | 1年 | × | × | 濱田 |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □地元住民とのつながり作り | ・居宅業務だけではなく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）にも引き続き関わり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 |
| | □ | ・ふれあいセンターの窓口業務も担っていることを自覚し行動する。 | | ○ | ◎ | |
| 組織風土の改革、人財育成 | □職員研修 | ・引き続き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、また兵庫県介護支援専門員協会等が行う研修に積極的に参加する。 | 1年 | ○ | ○ | 濱田、萩原 |
| | □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 | □2024年介護保険改正に向けて | ・議論の内容を調べ準備をすすめる。 | 1年 | ○ | ○ | 濱田 |
| <ul style="list-style-type: none"> ・年間平均53件（令和4年度は50件）。目標達成は5、1月のみだった。新規依頼は15件。終了は8件 ・ケアプランデータ連携システムについて導入は見送っている。導入するとデータでのやり取りが可能となり紙・印刷代の削減につながることだが、相手事業所もこのシステムを導入していることが前提となる。いつでも導入は可能なため、今後は事業計画とはせず関わりある複数の事業所が導入するタイミングで再検討したい。 ・おのころの家利用者について、入院等で介護が必要となった方については居宅桜ヶ丘で担当するなど連携体制がとれている。 ・居宅桜ヶ丘だけでなく相談支援事業所も共におたがいさま活動に参画。地域住民との関係を大切に取り組んだ。 | | | | | | |

2023（令和5）年度 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5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× できていない

| ビジョン・キヤッチフレーズ | 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70件を目指し、進級・進学・就労の時期にある利用者にお声掛けして、モニタリング回数を見直す。 報酬体系の見直しによる加算を取れるよう、必要な場合は研修を受ける。 | <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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|-------------------------------|--|------|-----|----|----|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □担当件数を維持する。 | ・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 |
| | □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 | □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、利用者へ情報提供を行う。 | 3ヶ月毎 | ○ | ◎ | 高木 |
| | □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を集め、必要時にスムーズに繋げるようにしておく。 | 3ヶ月毎 | ○ | ◎ | 高木 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □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 |
| | □相談支援専門員の現任研修の受講 | ・令和5年度中の受講が必須となるので、申し込み、受講する。 | 1年間 | ◎ | ◎ | 高木 |
| | □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 | □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、必要な場合研修を受ける。 | 1ヶ月毎 | ◎ | ◎ | 高木 |
| | □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 |
| | □ふれあいセンター内の事業の支援にも、積極的に関わっていく | ・おたがいさま中川原への支援等。 | 1ヶ月毎 | ○ | ◎ | 高木 |

担当件数減について。高齢の方の就労利用終了や、一般就労に繋がったことでの計画相談終了などが続いた。児童については、中学校進学後の療育訓練・放課後等デイサービスの希望がなかったり、通信制高校への進学で放課後等デイサービスの利用ができなかったことなどが挙げられる。

モニタリング回数の見直しについて。対象となり得る方へのお声掛けはしたが、モニタリング回数を増やすまでには至らなかった。

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|---------------|
| 部門名 | デイサービスセンター桜ヶ丘 |
|-----|---------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× 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 | 1日の利用者数 11名以上（稼働率75%以上）を 目指す | 季節を感じる施設外への取り組みを取り入れる |

| 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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|---------------------|--------------------------|-------|-----|----|-------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □1日の利用者数11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 | 3ヶ月1回 | | | |
| | □ | 等で定期的に実施 | | × | × | 竹内 |
| | □ | ・丁寧なご家族やケアマネへの報告・対応 | 年間 | ○ | ○ | 全職員 |
| | □定員拡大（16名）を目指す | | 年間 | ○ | ○ | 全職員 |
| | □ | | | | | |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □利用者に快適に過ごして頂ける | ・ケアマネからの支援計画書に基づく個別支援内容 | | | | |
| | 技術や知識の習得 | の検討（職員会議で確認） | 年間 | ○ | ○ | 全職員 |
| | □細かな変化に対応するための報告・引継 | ・業務日誌・個別の記録等の確認 | 年間 | ○ | ○ | 全職員 |
| | | | | | | |
| 組織風土の改革、人財育成 | □職員研修 | ・職員研修（介護技術・知識）の実施 | 年間 | ○ | ○ | 竹内・山岡 |
| | □ | ・ふれあいセンター職員研修への出席 | 年間 | ○ | ○ | 全職員 |
| | □ | ・通所事業所連絡会への出席 | 年間 | ○ | ○ | 竹内 |
| | □ | ・定員増を目指して人材の確保 | 年間 | ○ | ○ | 全職員 |
| | | ・手話で日常会話ができるような環境づくり | 年間 | × | × | 全職員 |
| その他 | □ | ・安心・安全・快適な環境整備（備品の準備） | 年間 | ○ | ○ | 竹内・山岡 |
| | □ | ・避難訓練の実施 | 年間 | ○ | ○ | 山岡 |
| | □ | ・定員増を目指して車両の確保（ふくろうの郷） | 年間 | ○ | ○ | 竹内 |

*9月から定員14名から16名へ変更しました。介護度の高い方の入退院が続き、稼働率の低下、収入減の時期がありました

*1年1回開催の通所事業所連絡会に出席。洲本市ボランティア登録一覧の活用について実践報告があり、R6,4月コーラスボラに来てもらう企画中です

*ふれあいセンター研修会では、感染症対策の嘔吐物の処理方法について実践しました。デイ職員研修会では、嚥下やとろみの作り方について学びました

*手話で話をする環境作りができませんでした。職員の引継ぎ時間の活用を工夫する必要がありました

コロナやインフルエンザの感染予防のため外出は控えていました。ボランティアさんに来所頂いて歌や絵葉書つくりを楽しんでいただきました

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| 部門名 | おのころの家 | 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 | ◎達成した ○達成途中 ×できていない |
|--|-----------------------------------|---|---|--|
| ビジョン・キヤッチフレーズ | 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 57,392,000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 年間 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 |
| | □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・山田 |
| | □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 | ・玉ねぎ及び大蒜・芋等本田管理、収穫・出荷及びルート拡大 収入額 540万円→80a以下する事 | | 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）80万円 ・塩不純物除去及びスタンダードパック詰め作業収入72万円 | | 年間 ○ ○ 農作業班職員 |
| | □室内作業の委託作業 | ・縫製品に関するスタイ製作100枚依頼（洲本市） ・施設外作業委託：公衆トイレ清掃業務マニュアル整備・実践（新規） ・レク活動に関する手作り品（ボランティア活動者） | | 週5回 ○ ○ 室内作業班職員 月1回 ○ ○ |
| | □おのころ屋事業運営 | ・経営・運営する焼菓子・菓子パンの移動販売の販路拡大に取り組むと共に、売上、集客の状況を逐次確認し、販売場所の絞り込みを行う ・若しくは、2カ所あるいは3カ所、同日に移動販売を実施する ・焼き菓子・菓子パンの商品開発を利用者が中心となって実施し、販売に繋げて行く | | 年間 ○ ○ おのころ屋職員 |
| | □おのころ屋事業運営 | ・様々なツール（ホームページ・チラシ）を利用して、焼菓子を中心とした販売の拡大に取り組む ・お客様の購買意欲がわくようなパッケージデザインの変更を行う | | 年間 ○ ○ おのころ屋職員 |
| | □地域住民との連携強化 | ・神戸事業所において菓子パン・焼菓子の販売を促進する ・農社からの製造委託に関して、引き続き取り組む ・イベントへの参加、地域の方々と販売を通してふれあいを持つ機会作り | | ○ ○ おのころ屋職員 × × おのころ屋職員 隨時 ○ ○ 正職員 |

| | | | | | | |
|-----------------|------------------------------|---|----|---|---|-------------|
| 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、サービス担当会議を行う | 毎月 | ○ | ○ | 橋詰・興津・矢田・山田 |
| | □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 | ・SDGsについて理解促進と活動（災害対策、外部研修に参加促進） | 毎月 | ○ | ○ | 全職員 |
| | □施設内行事・レク活動の実施 | ・班ごとに小人数で行事を考え、利用者の要望に応える | 随時 | ○ | ○ | 全職員 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □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の促進（虐待防止、感染防止対策の強化） | 毎月 | ○ | ◎ | 全職員 |
| | □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 | 毎月 | ○ | ◎ | 全職員 |
| | □職員待遇改善の見直しを行う | ・サービス提供体制の充実を図る為、適切な支援体制、勤務体制の見直し | 毎月 | ○ | ◎ | 全職員 |
| | □適切な記録 | ・支援記録、ケース記録や各種記録を活用する | 毎月 | ○ | ◎ | 全職員 |

・新規利用者2名、退所者2名あり稼働率80.1%、昨年度6.2%減少しているので目標が達成できていませんでした。

・支援学校の福祉事業所説明会については、今年度から形態を変え、各事業所が1ブース与えられ、親御さんが興味のあるブースに尋ねてくる形になった。そのため長時間の常駐が必要となり参加困難となつた。9月、支援学校より親子現場見学者が来訪し、焼き菓子製造の様子等質疑応答も行いながら交流できました。

・玉ねぎ出荷は既存の淡路農産食品社へ優先している為、ルート拡大には至っていない。大蒜・芋は手売りレベルだが順調に販売できました。

・収入額は、292万円となっており、目標に達成していないが出荷数量は前年20%減程度だったのため、相場に左右されています。

・地域支援の実施件数は、新規は増えているが既存宅は減少しています。また利用者の高齢化により、職員メインとなっている為収入減でした。

・塩委託作業収入について、約86万円で目標値を14万円上回りました。パックのシール貼付作業依頼も追加され、9月から80gパックのシール貼付を行っています。

・洲本市からのスタイル縫製依頼については、100枚を2回の発注があり、計200枚の納品を市に行いました。

・市公衆便所清掃業務委託（2カ所）については、清掃マニュアル通りに実施できました。

・利用者に対して、職員の情報、知識不足で地域社会生活においての支援が不充分でした。（SDGsについても同様）

・移動販売場所の開拓を行ったことにより、年間を通してほぼ毎日実施しました。又、同日に複数箇所にて販売を行う事により完売を目指しました。

・1年間を通して「ともすより毎週火曜日、パンの注文を受け、納品を行いました。新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴い、各行事が少しづつ緩和され、利用者と一緒にパン、焼き菓子の販売を実施する事ができました。

・新しい焼き菓子の製造に取り組み、少しづつではありますが、販売に繋がることができました。一方、パンについては新商品の開発が進んでいない状況です。

・利用者と一緒に他の作業所、リノベーションを行った施設の見学を実施しました。

・農社からの製造委託は1年間を通してほぼない状態でした。

II 部門別事業報告（神戸事業所）

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|------------|
| 部門名 | 神戸長田ふくろうの杜 |
|-----|------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

- ◎ 達成した
○ 達成途中
× 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 |
|--|----------------------|--|
| ・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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|-----------------------|--|------|-----|----|----------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □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 |
| | □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 |
| | □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 |
| | □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 | □コミュニケーション力の向上 | ・利用者を知る、支援から利用者の手話を学ぶ | 随時 | ◎ | ◎ | 全職員 |
| | □地域の中の施設としてのあり方 | ・地域の皆さんから、地域の歴史や思いを知り、共にあることを肌で感じて、学ぶ | 随時 | ◎ | ◎ | 全職員 |
| | □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 ・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 |
| | □必要とされる研修の実施 | ・感染予防、対応研修、施設内の安全確認 ・虐待研修・BCP（事業継続計画）を作成する | 各年1回 | ◎ | ◎ | 感染・安全委員会 |
| | □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 |
| | □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 |
| | □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 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □聴覚障害支援を強みとする施設、人材の育成 | ・未来を想定できるように過去から学ぶ研修 ・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1回 | | | 木谷 |
| | □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 |
| | □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 | □災害に備える | ・防災訓練 | 年複数回 | ○ | ◎ | 防災委員会 |
| | □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 | | ◎ | ◎ | 全体 |
| | □ふくろうの樹との連携 | ・樹での野菜販売、また、日中活用を共に考え動く | 随時 | ○ | ○ | 各主任 |
| | | ・それぞれの課題を持ち寄り、共に考える * 杜3周年のイベント | 随時 | ○ | ◎ | 各主任 |

- ・SNS(フェースブック)の活用で、手元で杜の情報を見ていただけるようになった
- ・処遇改善加算など申請できる事業は申請した
- ・難聴デイサービスへ地域の聞こえにくくなつた人たちが参加してくれるようになった
- ・新型コロナウイルスの関係で、開所以来、書面で行われていた、介護デイの運営推進会議が地域の方や家族、あんしんすこやかセンター（地域包括）、神戸ろうあ協会の出席のもと開くことが出来た。
- ・杜の東隣の市営住宅から週2回のエントランスのお掃除と周囲の花壇の水遣りを依頼され、B型、生活介護の仕事として受けた
- ・阪神淡路大震災がきっかけで人工川のお掃除や、数年前の夜間の暴漢事件をきっかけで始まった防犯パトロールなどへ参加することで、地域の思いを知り結束の固さを知ることが出来た。
- ・自立支援協議会へ、それぞれの事業が部会への出席をしている。また、学習会や情報交換会へも参加している。1. 17の訓練に参加
- ・まちづくり協議会へ出席すると共に拡大地域の防災訓練へ実行委員として参加。手話の必要性を認めてもらい手話通訳を手配してもらった。また、4年ぶりの地域のふれあい祭りに実行委員会から参加、当日は参加できる職員はそれぞれ本部ブース、細田神楽地域のブースに参加協力した。加えて、聞こえない職員、聞こえる職員の有志で手話パフォーマンスを披露した。別に、手話通訳の必要を分かっていただき、地元の手話サークルに繋ぎ、当日、舞台に手話通訳を付けることが出来た。
- ・感染予防委員会の主導で感染要望研修とその対応の実習をした
- ・虐待委員会を開き、虐待研修に関してはR6年（5年度末まで）に開く方向で話し合っていたが、年度末に研修できた。
- ・BCPに関しては、社福の計画に準ずる
- ・神戸ろうあ協会の「聴覚障害者のくらしを考える会」聴覚障害者の福祉向上のための「検討会」へ出席
- ・近畿合同機構主催の経営交流かいに眞木が出席するが、主任たちに詳しく説明が出来ない。何らかの方法で会計、延いては経営・運営について研修の必要性を改めて感じていた。今回、放課後等デイサービスに実施指導が入り、返金するにあたって、主任全員が「杜の事」として、第3拠点の事として意識した。今後、この認識を社福全体へ向けられるように工夫したい。
- ・生きがいデイサービスで利用者の「自分語り」をビデオ撮りする時間を設けている⇒今後どのように活用していくのかを考える必要
- ・虐待防止・身体拘束のフローチャートを作った
- ・職員がサービス管理責任者研修、また、更新研修を受ける受けた
- ・杜としての防災訓練を行った。来年3月までに再度開催の予定としたが、3月初めに行った。
- ・地域の防災訓練に参加する中で、地元の協会と連携。地域に杜と地元のつながりを、さらに分かってもらう必要を感じた
- ・グループホームで今後、生きがい難聴デイを視野に月1回お喋り会を開催。また、野菜販売も実施、現在、進行中
- ・11月にふくろうの杜開所3周年を迎えるのあたり、3周年記念行事を企画、実行委員会を作り、無事11月25日ピフレホールで開催できた

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|------------|
| 部門名 | 多機能事業所（B型） |
|-----|------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× 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。 | 稼働率 9.5 % 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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|---------------|-----------------------------------|----------|--------|--------|----------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □稼働率の向上 | ・稼働率95%を目指す。 ・新規利用者を増やす | 1年 1年 | ◎ ◎ | ◎ ◎ | 竹原・北村・南山 |
| | □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 | □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 |
| | □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 |
| | □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、人財育成 | □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 |
| | □働き方改革の実践 | ・働きやすい職場環境の整備 | 1年 | × | ○ | 北村 |
| | □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 |
| その他 | | | | | | |

- ・稼働率は、4月107.3%、5月106.8%、6月100.6%、7月107.5%、8月103.4%、9月107.8%、10月96.0%、11月98.1%、12月89.1%、1月101.4%、3月100% 年平均は101%となり目標達成している。
- ・B型から生活介護に変更1名。新規利用者は3名。退所者2名。
- ・食堂の売り上げは、出前等の注文も増え月約100万円となっている。タオル封入、段ボールのシール貼りの以前からの仕事と地域のB型からの斡旋の箱折などの仕事が新たに増え、仕事がない期間が減少している。また、市営住宅の掃除の作業も始まっている。
- ・夏季・冬期・2月・3月には特別手当を支給することができた。
- ・利用者との面談等は隨時行っているが、家族等との懇談は実施できていない。計画の更新やモニタリングの機会に面談を行えるように取り組みます。
- ・職員の入れ替わりが激しく定着が難しかった。下半期は退職者なし。職員間の雰囲気も良くなっている。
- ・食堂の売り上げが伸びており、夏季・冬季・年末にボーナスを支給した。

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

◎ 達成した
○ 達成途中
× 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5年4月～令和6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 | 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 | 上半期 | 年間 | 担当 |
|-----------------|---------------|--|----------|--------|--------|--------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □稼働率の向上 | ・利用者の通所率アップ ・新規利用者を増やす | 1年 1年 | × × | × × | 谷渕→竹原て |
| | □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 | □個別支援の充実 | ・個別支援計画に沿って、その人らしさが發揮できる支援を行う | 1年 | ○ | ◎ | 谷渕→竹原て |
| | □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→竹原て |
| | □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→竹原て |
| 組織風土の改革、人財育成 | □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→竹原て |
| | □働き方改革の実践 | ・働きやすい職場環境の整備 | 1年 | × | ○ | 谷渕→竹原て |
| | □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 | ○ | ◎ | 谷渕→竹原て |
| その他 | □ | | | | | |

- ・稼働率については、4月59%、5月62%、6月59%、7月59%、8月50%、9月66%、10月62.3%、11月64.4%、12月52.9%、1月63.8%、2月65.9%、3月65.2%となっており、目標達成はできず。
- ・7月に1名退所となり、8月は稼働率が下がる。9月からB型から生活介護に1名変更となっている。
- ・家族とは隨時、連絡を取り相談等行っている。
- ・仕事は、食堂のエプロンの洗濯、市営住宅の水やり、きょうされんの物品販売、手話サークルやろう協支部の総会資料の印刷の作業を行っている。
- ・夏期・冬期・2月・3月に特別手当を支給することができた。
- ・利用者の作品を食堂で展示をしている。編み物・刺繡などその方の好きな創作活動を行っている。
- ・毎月1回の職員会議の開催。隨時、職員のミーティングを行い情報共有、相談を行っている。
- ・心肺蘇生研修、職員研修（虐待・身体拘束等）を行った。

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|--------------|
| 部門名 | (放課後等デイサービス) |
|-----|--------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× できていない

| ビジョン・キヤッヂフレーズ | 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名、稼働率80%（一日平均8名） | ●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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|-------------------|--|----|-----|----|-------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □稼働率の向上 | ・稼働率80%を目指す、水曜の営業を実現する | 年間 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| | □報酬単価のアップ | ・児童発達支援管理責任者基礎研修の受講 | 年間 | ○ | ○ | 山本 |
| | □情報発信の充実 | ・公式ラインやHPを通じて利用児童の確保・拡大を図る | 年間 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □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う | 年間 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| | □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 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| | □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 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □学びの場の充実 | ・職員研修の計画と実施 | 年間 | ○ | ○ | 山本 |
| | □働き方改革の実践 | ・働きやすい職場環境の整備 | 年間 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| | □風通しのよい職場集団作り | ・定期的なチーム会議、情報共有の工夫 | 年間 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| | □会計から施設運営を見る力を育てる | ・財務学習、報酬や加算の仕組みを学ぶ | 年間 | ○ | △ | 山本 |
| | □制度改正の対応 | ・虐待防止、身体拘束マニュアルの整備 | 年間 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| その他 | □地域行事への参加 | ・地域行事への参加を支援する | 年間 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| | □それぞれの学校との交流 | ・定期的な交流を行い、日常的な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 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| | □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 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |
| | □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 | ○ | ○ | 瀧本・山本 |

○4月～水曜開所に関連して、収支が連続してプラス（8月は賞与関係でマイナス）。稼働率は55%～65%。目標70%、安定化を目指す。

○学校教育機関との連携強化、多角的な視点からの個別支援計画の充実を目指す。

○8月、二回目の保護者会を実施。来年は年二回実施できるよう進める。

○児童発達支援管理責任者基礎研修2024年1月修了見込み（山本）

2023 (令和5) 年度 部門別実行報告書

部門名 ふくろうの杜生きがいディサービス

対象期間 令和5年4月～令和6年3月

- ◎ 達成した
- 達成途中
- ✗ 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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|----------------|---|----|-----|----|-------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □年間利用者数のアップ | ・難聴協会や地域のあんしんすこやかセンターに呼びかけをする | | ◎ | ○ | 木谷 井口 |
| | □情報発信 | ・地域の自立支援協議会に参加する ・ホームページ、広報紙、SNSの活用 | 1年 | ◎ | ◎ | 木谷 井口 |
| | □ | | | ◎ | ◎ | 木谷 |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □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 |
| | □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 |
| | □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 |
| | □ | | | | | 三ツ谷 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □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 |
| | □介護デイとの連携強化 | ・管理者同士の連携を密にする。 | 臨時 | ◎ | ◎ | 木谷 |
| | □ | | | | | |
| | □ | | | | | |
| その他 | □情報発信 | ・ホームページ、地域新聞を充実 | 1年 | ◎ | ◎ | 木谷 井口 |
| | □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 |
| | □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 |
| | □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 |

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|--------------|
| 部門名 | ふくろうの杜デイサービス |
|-----|--------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× 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 | ・稼働率70% | ・一人ひとりにあったコミュニケーション支援、 |
| 楽しさあふれるデイサービス | ・収入目標13,440,000円 | 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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|-------------------------|--|----|-----|----|--------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □稼働率の向上 | ・稼働率70%を目指す。 | 毎月 | ○ | ○ | 松本 |
| | □居宅支援事業所との連携 | ・細やかな連絡、報告の実施 | 随時 | ○ | ○ | 松本 |
| | □ | ・ホームページ、広報紙の活用 | 毎月 | ○ | ○ | 松本 |
| 顧客満足度、サービスの質の向上 | □介護計画の作成・実践 | ・利用者のニーズを聞き、半年に1回評価を行う ・計画書は見やすいように工夫する | 随時 | ○ | ○ | 松本 |
| | □施設内行事、外出行事、レクリエーションの実施 | ・毎月、行事予定を作成する。その際、季節ごとの行事をテーマにしたレクリエーションも計画に入れる。 | 毎月 | ○ | ○ | 三谷 |
| | □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、人財育成 | □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) | 毎月 | ○ | ○ | 松本 |
| | □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) | 随時 | ○ | ○ | 松本 |
| | □知識学習の充実 | ・毎週月曜日に職員会議を行い、情報を共有する | 毎週 | ○ | ○ | 松本 |
| その他 | □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) | 毎日 | ○ | ○ | 三谷 |
| | □地域貢献 | ・川掃除、花の水やり(夏) | 随時 | ○ | ○ | 松本, 三谷 |
| | □ | | | | | 石川, 豊川 |

・稼働率 4月72%、5月68%、6月54%、7月60%、8月70%、9月79%、10月83%、11月88%、12月76%、1月58%、2月61%、3月73%
年間70% 入院、施設入所等で安定した稼働率ではなかった。

- ・気になること等は随時ケアマネへ連絡し、その他のことについては報告書を送り、連携はとれている。
- ・職員会議は可能な限り毎週開催するようにした。利用者の変動にともない開催日を水曜に変更した。会議時間は短いが週に1回行うことで、情報共有がスムーズにできるようになった。
- ・昼休憩1時間の確保がなかなかできず、おやつの時間に利用者と一緒にお茶を飲みながら話をする時間を作った。
- ・ケースによっては、ケアマネを通さず家族へ先に連絡し、その後でケアマネに連絡するようにした。
- ・利用者が困ったことやわからないことをふくろうへ持ってくるようになった(例:郵便物、引き落とし、体の不調等)

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|-------------|
| 部門名 | 相談支援事業所ふくろう |
|-----|-------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× 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12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支援 |
| 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。 |
| | | ・聞こえない人の生育歴や背景を知り、支援につなぐ |

| 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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|------------------------------|---|---------|-----|----|----|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □請求件数の向上 | ・毎月12件の請求を目指す。 | 年間 | ○ | | 眞木 |
| | □大きな視野で経営を見る | ・B型、生活介護、放課後等デイへの繋ぎと連携 | 年間 | ○ | | 眞木 |
| | | ・会議の隔月開催、つながり作り情報交換会の随時 | 年間 | ◎ | | 眞木 |
| | □相談連絡会の開催・ニーズの把握 | ・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 | □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 |
| | □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各区の障害福祉担当との連携 | 随時 | ◎ | | 眞木 |
| | □他の相談支援事業所との連携と学び | ・自立支援協議会（相談部会）への参加 | 隔月 | ◎ | | 眞木 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □研修への参加 | ・計画相談に基づく研修への参加 | 年間 | | | 眞木 |
| | □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ともに横のつながり作りに努める。 | 年間 | | | 眞木 |
| その他 | □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が必要性である事を伝える。 | 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PRする。 | 年間 | ◎ | | 眞木 |

- ・12件の請求ができる時と出来ない時がある。誕生月とサービスの内容を精査して、来年度の目標を割り出していきたい
- ・相談独自では社福の運営に貢献できない、B型、生活介護、G Hへ繋ぐ働きかけをした
- ・相談連絡会でのつながり作り情報交換の開催は、いまだ開催できていないが、聴覚障害者文化祭に福祉相談ブースを設けた
- ・支援者ごとにそれぞれ担当の相談支援センター、区役所の保健福祉課障害担当と連絡を密にした
- ・長田区の自立支援協議会相談部会、また、3区合同部会へ参加、情報交換した
- ・相談部会の事例検討会へ参加
- ・聞こえない人の特性を知ってもらうと共に、聞こえない人には手話通訳を付けてもらえるように働きかけた

2023（令和5）年度 部門別実行報告書

| | |
|-----|------------|
| 部門名 | 神戸平野ふくろうの樹 |
|-----|------------|

| | |
|------|---------------|
| 対象期間 | 令和5年4月～令和6年3月 |
|------|---------------|

◎ 達成した
○ 達成途中
× できていない

| ビジョン・キヤッチフレーズ | 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！ | 稼働率95%を目指す。 | ・一人一人の暮らしを大切にして支援を行う。 |
| | 収入目標 3360万円 | ・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 | 年間 | 担当 |
|-----------------|-----------------|--|------|-----|----|-------|
| 経営改善、経営基盤の安定化 | □稼働率の安定 | ・稼働率95%を目指す。 | 年間 | ○ | × | 竹原 |
| | □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。 ・県内の聴覚障害施設との情報交換の場を作る。 | 年間 | × | × | 竹原 |
| | □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 | □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 |
| | □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 |
| | □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。 ・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。 | 年4回 | ○ | ◎ | 竹原・長澤 |
| 組織風土の改革、人財育成 | □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。 ・外部研修への計画的な参加を勧める。 | 3か月毎 | ○ | ○ | 竹原・長澤 |
| | □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 |
| | □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 |
| | □灾害等への対応 | ・定期的に消防避難訓練を行う。 ・災害時・感染症発生時等の対応についてマニュアルを作成する。 | 年2回 | ○ | ○ | 竹原 |
| | | | 年間 | ○ | ○ | 竹原・長澤 |
| 地域とともに | □地域とのつながり作り | ・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。 ・野菜販売や行事など地域住民との交流の機会を作る。 ・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 |
| | □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 |

・稼働率は、4月97%、5月96.1%、6月92.7%、7月94.5%、8月86.8%、9月97.7%、10月96.1%、11月97.3%、12月91.6%、1月86.1%、2月87.2%、3月91.9%7月に1名退所。

年平均92.9%となり目標達成できず。7月に1名退所。入居までに約1か月かかってしまったため、8月の稼働率が下がった。

また、12月末から約1か月半の入院が1名おり稼働率が下がった。

- ・毎月請求書にご家族に利用者の様子をお手紙で伝えている。様子がよくわかると好評。
- ・消防避難訓練は7月と1月に実施予定。水害等の避難確保訓練を5月に実施した。
- ・毎月野菜販売とおしゃべり会を実施している。湊川あんしんすこやかセンターにもお知らせをお渡しし、職員が来所して相談をしている。
- ・おしゃべり会では、8月ごろから4名ぐらいが定期的に参加していただいている。
- ・8月31日に神戸市の実施指導があった。運営規定の変更の申請漏れなど指摘事項が3項目あった。
- ・処遇改善加算については、昨年度はⅢを取得していたが、今年度はⅠを取得し、収入が増えている。