

【総括】

〈理事会・評議員会〉

今年度の理事会審議事項は、法人全体の事業運営に大きく影響を及ぼす議案が多かったとともに、公的補助金、民間助成金等を活用しながら、法人の財務状況の安定化に取り組みました。

定時理事会、評議員会は予定通り各3回開催し、定款及び定款細則に基づき審議を行いました。今年度は、理事・監事が令和5年度定時評議員会の終結をもって任期満了を迎えるため、再任7名、新任1名の選任を行いました。また、定時評議員会で承認された新たな理事・監事による理事長及び常務理事の選任臨時理事会を行いました。それ以外の臨時理事会は計5回開催し、中和泉グループホーム計画（東京都、狛江市）、通所事業特殊浴槽整備（公益財団法人JK A）、特別養護老人ホームさくら等大規模改修工事2023（東京都）の東京都補助金及び民間企業助成金申請、それに伴う入札会の開催、契約等について、滞りなく審議、承認を得られました。また、中和泉グループホーム計画に伴い、独立行政法人福祉医療機構福祉貸付借入金は30年、一般定期借地権契約は50年の長期間にわたる契約となり、法人事業運営の安定が一層求められことになりました。その他、東京都重症心身障害児（者）通所事業の開始（ポンテ）、昨年度から取り組みをしていた都有地活用による地域の福祉インフラ整備事業公募は、残念ながら事業運営事業者には選定されませんでした。また、株式会社アートバンクからイラスト使用料の請求があり、ホームページ等の広報活動拡大に伴い、著作権使用について改めて法人内ルールの作成と、周知を図りました。

〈法人事業運営〉

法人事業運営では、5月8日から新型コロナウイルス感染症が2類相当から5類感染症に移行後も、感染対策は継続しました。行政からの指示や世間の感染状況を鑑み、面会、外出制限などを徐々に解除することを、法人内で統一した対応をしました。しかし、足立ブロックではコロナ感染、胃腸炎、多摩ブロックではインフルエンザ等の感染拡大があり、年間を通して感染対策の周知、徹底を継続していきます。また、次年度報酬改定に伴い、BCP計画（自然災害、感染症）策定が義務化となることに伴い、法人BCP計画の全面見直しを行いました。さらに、10月から施行されたインボイス制度に合わせ、経理事務のルール化に取り組みました。

今年度は、VISION2023の最終年度となります。VISION2023はコロナ感染症の蔓延、法人20周年式典の開催、本部組織の体制整備等、一定の成果を得ることができました。新たな組織体制がスタート（令和5年1月21日）し、本部組織となる人財部、財務部、情報マーケティング部が本格的に始動しました。VISION2023の7つのチームもそれぞれが所属する部のもとに活動を継続し、ブロック運営体制では3つのチームが活動を継続しました。この成果を土台として、次年度に向けたVISION2028の策定は、9月のスタートアップを経て、ミッション・ビジョンを創造するワークや「5年後の社会、5年後の私」を題材に、それぞれの分野でご活躍の方々のお話を伺う5回のインプットを並行して実施しました。人財部、財務部、情報マーケティング部、VISION2023のチーム活動を継続しつつ、ご利用者支援を中心に、ヒト・モノ・カネ・シラセ・経営マネジメントの分野別に、次のVISION2028に向かうため、法人組織構築を整えるための取り組みをしました。

1. 重点目標に対する評価

1) 「その人にとっての“しあわせ”」をともに生み出し届けます。

ご利用者中心、本人中心、のサービス提供・・・オンリーワンの法人

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|--|
| <p>① 利用者支援・・・Heart to Heart</p> <p>・利用者支援の要となるブロック運営を軸に、笑顔チーム・食チーム・DOKIDOKI♡2023 が協働し、ご利用者が笑顔になれるサービスづくりを創造します。</p> <p>・ご利用者、地域住民、職員など、様々な企画をとおり、笑顔につながる環境の提供。</p> | <p>・VISION2023 実行委員会、クラウドを活用し、進捗管理を行いました。Zoom 会議が定例化し、事業計画に沿ったご利用者、職員が笑顔になれる企画が笑顔チーム・食チーム・DOKIDOKI♡2023 が提供しました。</p> <p>・ご利用者、地域住民、職員などがつながる環境は、情報マーケティング部が中心となり提供しました。各事業所、地域の特性により足立、府中、狛江の3つのエリア別ではありますが、確実に地域とつながる環境が広がりました。また、法人の活動 状況は、リニューアルしたホームページで定期的に発信しています。</p> <p>※詳細は、各チームの事業報告参照</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>事業計画の重点目標の実現は、法人理念、VISION2023、求める人財像の周知・浸透で、どの職種、どのチーム、どの場面でもご利用者、地域ニーズを 基本に考えられることです。利用者支援チームのみではなく、利用者を支える職員の採用、育成、定着、広報を含め、VISION 各チームが重点目標の実現に向けた取り組みにつながる1年であったと思います。</p> | <p>ブロック運営を中心とした利用者支援チームの年間活動結果と VISION2028 策定とあわせ、利用者中心、本人中心のサービス提供ができる組織構築を図っていきます。</p> |

2) 法人理念、VISION2023 を中心に「つながる」ことを意識した活動で法人組織を稼働させます。

法人、事業所に愛着を持ってご利用者支援に向き合える・・・オンリーワンの法人

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|--|
| <p>①人財部</p> <p>ご利用者・地域支援の要となる法人職員に対し、育成チーム、人事考課推進チーム、新卒採用チーム、キャリアアップ採用チームが人財部の所属となり、チーム連携をしながら、人財部としての機能を集約します。福祉人財の採用・定着・育成、労務管理の仕組みを整え、新規採用（新卒、中途、シニア、障がい者、外国人）の継続、職員のキャリアアップ、離職率低下を目指すとともに、職員が自らの仕事を誇りに思い、法人・事業所に</p> | <p>①ヒトにかかわる、人財部へ統合した4チームは、育成・採用・定着・人事考課を通し、法人理念、VISION2023、求める人財像の理解・浸透を図りました。また、労務関連については、社労士の活用とともに経営会議で検討され、ブロック会議を経て、各事業所へ周知し、就業規則等への反映をしました。</p> <p>採用については、各ブロックでの取り組みを共有しながら取り組みを継続しました。ホームページも活用し、それぞれの事業所で行っていた採用活動を、法人として共通の募集方法や媒体を活用</p> |

| | |
|---|--|
| <p>愛着が持てる職員育成体制を構築します。</p> <p>②財務部 法人が安定して福祉サービスを提供し、多様化・複雑化している福祉サービスにこたえていくために、財務チームが財務部となり、チーム連携しながら、財務部としての機能をレベルアップします。法人の財政基盤の整備に取り組み、法人全体で資金の有効活用をすることで、持続可能な事業運営を継続していくため、「法人全体黒字化」を目指します。</p> <p>③情報マーケティング部 地域（住民）支援の要となるブロック運営を軸に、ランドマークチーム、情報戦略チームが情報マーケティング部の所属となり、チーム連携をしながら、情報マーケティング部としての機能を集約します。法人が地域の一員として地域のひとたちがつながれる居場所づくりを創造します。また、地域に求められているサービス、サービスの隙間にある具体的地域課題等を抽出し、実現に向けた取り組みをします。</p> <p>④経営会議（本部） 法人の理事会に次ぐ最高会議体として、組織チームが経営会議となり、ブロック運営及び人財部、財務部、情報マーケティング部が連携し、経営マネジメントに取り組み、法人にかかわるすべてのひとたちを支えるため、法人運営体制を牽引します。 法人の事業運営の執行機関である理事会、議決機関である評議員会、評議員選任解任委員会の適切な運営、開催をすることで、経営組織として法人のガバナンスの強化を図ります。</p> | <p>することで、新規採用につながりました。</p> <p>②財務にかかわる財務部は、毎月開催される往査を軸に、「法人全体黒字化」に向け、経営会議では拠点ごとの財務状況報告を行い、PDCA 表による進捗状況の確認と次月に向けた取り組みを具体的にすることで、確実に行動することができました。10月には、インボイス制度施行に伴い、経理事務のルール化と経理規程の改正をしました。建物・設備等の整備には、補助金、助成金を活用し、自己資金の支出を抑えることができました。今年度の補助金、助成金の活用は、4件となりました。</p> <p>③シラセにかかわる、情報マーケティング部へ統合した2チームは、情報発信とマーケティングとなっています。各チームの活動はご利用者・地域ニーズを把握し、そのニーズに即した情報発信、活動につながる取り組みを継続しました。ランドマークチームでの取り組みは、地域公益活動推進協議会で事例発表をしました。VISION2023 の活動を法人として初めての発表の場を得ることができました。</p> <p>④組織マネジメントは、経営会議が中心となり、月2回の会議、クラウド、臨時のZoom会議などを活用しました。経営会議のメンバーに変更はありませんが、エリア長、ブロック事務長は本部組織の部長を担い、ブロック長とともに経営マネジメントに取り組みました。</p> <p>理事会、評議員会は定時開催及び臨時開催を適切に開催し、議案の承認を受けたうえで事業運営を行いました。</p> <p>※詳細は、各部、チームの事業報告参照</p> |
| <p>通期評価</p> <p>VISION2023 が最終年度となり、法人組織体制が少しずつ稼働し始めました。そのことに伴い、新たな連携や相互触発が生まれるとともに、新たな課題に対して検討しました。また、人財部、財務部、情報マーケティング部の役割が徐々に明確化してきたこと</p> | <p>今後に向けて</p> <p>ブロック運営と3部が連携し、安定稼働に向けた取り組みを継続するとともに、組織体制の役割の明確化と着実な活動を積み重ねていきます。継続して、「つながる」ことを意識した</p> |

| | |
|------------------------|---|
| で、経営会議が担う役割も明確化してきました。 | 活動で法人組織を稼働させ、法人、事業所に愛着を持ってご利用者支援に向き合える環境を整えていきます。 |
|------------------------|---|

3) 新規事業の運営開設を成功させる

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| <p>①新規事業の計画、開設を通し、財務部、人財部、情報マーケティング部が連携していくことで、多様化・複雑化している福祉ニーズの具体的課題に伝えていくため。</p> | <p>①中和泉地域生活拠点グループホームは、狛江エリアの重要な拠点として位置づけ、開設に向けた準備を進めてきました。1年遅れのスタートとなりますが、令和5年度障害者通所施設等整備費補助金の内示を得ることができました。</p> <p>当該事業は、法人としては初めての取り組みとなる、一般定期借地権を設定する、狛江市のサテライト相談支援事業が設置され、みずき開設以来の福祉医療機構から借り入れをする等、重要な決定事項が多く、経営会議で共有、検討、承認したうえで、理事会へ提案し、慎重に準備を進めています。今年度10月から開設準備室を設置し、開設に向けた準備を本格的にスタートし、次年度11月開設を予定しています。</p> <p>②調布基地跡障害者福祉サービス事業（生活介護、短期入所）整備事業について、令和5年2月、公募に参加し、4月に運営法人には選定されなかったとの通知を受けました。準備チームでは振り返りを行いました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>①中和泉地域生活拠点グループホーム計画を活用し、法人全体の組織構成、人事、財務、広報を経営会議、ビジョン2023の活動と合わせて計画を進めることができました。</p> <p>②調布基地跡障害者福祉サービス事業（生活介護、短期入所）整備事業は、早々に準備チームを編成し対応してきましたが、結果を得ることはできませんでした。</p> | <p>①開設準備室を中心に、法人全体の新規事業として、必要な手続きを進めていくとともに、運営方針、人員体制等の計画を進めていきます。また、東京都補助金申請や福祉医療機構からの借入金契約等が、定款や要項等に沿った手続きを確実に進めていきます。</p> <p>②新規事業、公募事業の取り組みについて、地域ニーズの把握を継続していくとともに、既存事業の見直しも視野に入れ検討していく必要があります。また、公募で運営事業者を選定されなかったことにより、みずき近隣に生活介護Ⅱ課と同内容の事業所の開設が予定されていま</p> |

| | |
|--|------------------------------------|
| | す。行政との連携やご利用者の利用状況の検討をしていく必要があります。 |
|--|------------------------------------|

2. 活動報告

(1) 実施状況 理事会

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|-------|--|--|
| 6/3 | 第1回定時理事会 出席：理事6名 監事2名 事務局4名 方法：Zoom・対面 | ①経理規程の一部変更の件 ②令和4年度事業報告、計算書類及び財産目録の件 ③令和4年度決算に関わる前期末支払資金残高取崩し、積立金及び借入金の件 ④令和5年度第一次補正予算の件 ⑤役員報酬規程の一部変更の件 ⑥就業規則・給与規程（別表）の一部変更の件 ⑦公益財団法人JK A補助金受入れの件 ⑧理事・監事候補者の選任の件 ⑨定時評議員会招集の件 |
| 6/24 | 臨時理事会（第2回） 出席：理事6名 監事2名 方法：書面（決議省略） | ①理事長選任の件 ②常務理事（業務執行理事）選任の件 |
| 8/21 | 臨時理事会（第3回） 出席：理事6名 監事2名 方法：書面（決議省略） | ①（仮称）中和泉グループホーム計画入札会の件 ②（仮称）中泉グループホーム計画一般定期借地賃貸借契約の件 |
| 9/13 | 臨時理事会（第4回） 出席：理事6名 監事2名 方法：書面（決議省略） | ①（仮称）中和泉グループホーム計画入札会及び入札条件の変更の件 ②東京都重症心身障害児（者）通所事業開始の件（ポンテ） |
| 11/4 | 第2回定時理事会（第5回） 出席：理事6名 監事2名 事務局4名 方法：Zoom・対面 | ①令和5年度上半期事業報告、財務状況の件 ②令和5年度第二次補正予算の件 ③独立行政法人福祉医療機構福祉貸付資金借入金の件 ④定時評議員会招集の件 |
| 11/19 | 臨時理事会（第6回） 出席：理事6名 監事2名 方法：書面（決議省略） | ①（仮称）中和泉3丁目グループホーム計画新築工事請負契約の件 ②（仮称）中和泉3丁目グループホーム計画に伴う資金計画、担保提供及び連帯保証人加入の件 ③令和5年度第三次補正予算の件 |
| 12/6 | 臨時理事会（第7回） 出席：理事6名 監事2名 方法：書面（決議省略） | ①特別養護老人ホームさくら等大規模改修工事 2023 工事請負変更契約の件 |
| 3/16 | 第3回定時理事会（第8回） 出席：理事4名 監事2名 | ①令和5年度 第四次（最終）補正予算の件 ②社会福祉法人足立邦栄会 VISION2028(中長期5か |

| | | |
|------|---|--|
| | 事務局4名 方法：Zoom・対面 | 年計画)の件 ③令和6年度事業計画(案)、当初予算(案)の件 ④認知症対応型通所介護事業休止継続の件 ⑤就業規則等改正の件 ⑥令和6年度 公益事業受託契約の件 ⑦令和6年度 送迎業務委託契約の件 ⑧令和6年度 施設管理業務委託契約の件 ⑨重要な職員選任の件 ⑩理事による利益相反取引の件 ⑪臨時評議員会招集の件 |
| 3/16 | 臨時理事会(第9回) 出席：理事4名 監事2名 事務局4名 方法：Zoom・対面 | ①(仮称)中和泉グループホーム計画備品入札会の件 |

(2) 実施状況 評議員会

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|-------|---|--|
| 6/24 | 第1回定時評議員会 出席：評議員4名 理事2名 事務局4名 方法：Zoom・対面 | ①令和4年度事業報告、計算書類及び財産目録の件 ②令和5年度第一次補正予算の件 ③役員報酬規程の一部変更の件 ④理事・監事候補者の選任の件 |
| 11/18 | 第2回定時評議員会 出席：評議員5名 理事2名 事務局4名 方法：Zoom・対面 | ①令和5年度上半期事業報告の件 ②令和5年度第二次補正予算の件 ③独立行政法人福祉医療機構福祉貸付資金借入金の件 |
| 3/30 | 第3回定時評議員会 出席：評議員7名 理事2名 事務局4名 方法：Zoom・対面 | ①令和5年度 第四次(最終)補正予算の件 ②社会福祉法人足立邦栄会 VISION2028(中長期5か 年計画)の件 ③令和6年度事業計画(案)、当初予算(案)の件 |

1. 重点目標に対する評価

(1) 法人の理事会に次ぐ最高会議体として、組織チームが経営会議となり、ブロック運営及び人財部、財務部、情報マーケティング部が連携し、経営マネジメントに取り組み、法人にかかわるすべてのひとたちを支えるため、法人組織運営体制を安定稼働させます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|---|
| <p>①ビジョン2023実行委員会及び部会議とそれぞれの活動をとおした中間管理職の育成</p> <p>②事業所運営をとおした経営マネジメント（PDCA サイクルの活用）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人理念、ビジョン2023の共有、浸透 ・コンプライアンス（法令順守）の遵守、徹底 ・利用者の権利を護るため、「苦情解決制度」、「行動制限、虐待防止」の周知徹底 ・事業継続計画（BCP）に基づき、事業運営阻害リスクの排除 ・年間休日117日、有給休暇5日、超過勤務削減を推進し、働きやすい職場環境の構築 ・Relo エンゲージメンタルサーベイを活用し、職員・法人のエンゲージメントの向上 ・利用者ニーズ、職員意向、地域ニーズ、業界動向、経営状況の把握・分析 ・東京都第三者評価の活用 | <p>①VISION2023 実行委員会を毎月開催し、活動の進捗確認をするとともに、活動内容の精査、方向性を示しました。各チームの活動や目的、チームの運営体制構築の実践を後押ししました。</p> <p>②事業所運営はブロック運営体制を継続しています。拠点ごとにPDCA表を作成し、重点目標に対する進捗管理と具体的なアクションプランを検討しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人理念、コンプライアンス、権利擁護は、事業所の入職時オリエンテーションと人財部の階層別全体研修を通し、周知、徹底を図りました。 ・事業継続計画に基づく「ヤフー安否確認」によるメール送信、返信訓練が定着し、法人全職員の返信を確認するとともに、返信のスピードも上がりました。また、基本計画の見直しを実施し、事業所特有の条件にあった備えの検討を開始しました。 ・年間休日は一部事業所で実施できていませんでしたが、7月よりトライアルを開始しました。次年度からは、全事業所で年間休日117日の取得ができる体制が整い、就業規則の改定を理事会へ提案しました。 ・エンゲージメンタルサーベイはヤフー安否確認訓練と同月に実施しています。産業医面談希望者はいませんでした。 ・利用者ニーズ、職員意向は東京都第三者評価結果を今年度事業計画へ反映しました。 ・地域ニーズは、情報マーケティング部が中心となり、地域から直接声を聴くことや、各事業所での所管行政や地域事業所周りに関する情報収集をしました。 ・業界動向は、令和6年度報酬改定があることから、動向の注視をするとともに、情報の把握をし |

| | <p>ました。行政からの通知等により、報酬改定の内容がわかり次第、各事業所で運営規程、重要事項説明書等の変更の検討をしました。</p> <p>・経営状況は、財務部が経営会議で報告する財務分析報告、ブロック運営内でのPDCA表で把握・分析、さらに対応策を検討し実行に移しました。</p> |
|--|---|
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>令和5年1月21日に人財部、財務部、情報マーケティング部が設立され、VISION2023各チームがそれぞれその部に所属し、活動を継続しています。部が設立されたことで、他のチームの動きがより見える化され、横の連携が図られるようになりました。チーム運営は、チームリーダー責任のもとに運営されますが、各部の部長が部会議で取りまとめ、さらにVISION2023会議、経営会議へ報告され、検討すべきことは、経営会議で検討された結果を、部チームリーダー、チームメンバーへ浸透する仕組みが整いました。</p> <p>法人・事業所運営で必要な組織体制の構築には時間がかかり、検討すべき案件は多岐にわたりますが、部の設立とともに、少しずつ整理され、組織的な動きになってきています。</p> | <p>次年度は医療、介護報酬同時改定があり、新たな基準に基づく体制整備が必要になるとともに、サービス提供内容の質を上げていく必要性があります。そのためにも継続して、ブロック運営及び人財部、財務部、情報マーケティング部が連携していくことで、経営マネジメントを継続し、管理職層の育成に取り組みます。</p> <p>権利擁護については、研修の徹底はしていますが、事故やご利用者からの苦情はゼロにはなりません。人財部と連携し、研修体制の検討と実践を継続します。</p> <p>指標の分析は、財務分析、PDCA表がありますが、働きやすい職場環境の指標である、エンゲージメンタルサーベイ、離職率、有給休暇取得日数、超過勤務の精査は、下半期の結果と比較し、次年度事業計画へ反映します。</p> <p>自然災害、感染症に対する事業継続計画の策定が義務化され、計画未策定の事業所は減算の対象となります。基本計画の見直しが3月になったことから、各事業所特有の条件に合わせた内容の精査は持ち越し課題となりました。</p> |

(2) 法人の事業運営の執行機関である理事会、議決機関である評議員会、評議員選任解任委員会の適切な運営、開催をします。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|--|
| <p>①理事・監事の任期が満了するため、適正な手続きに基づき選任する。</p> <p>②定時理事会3回、定時評議員会3回を開催し、必要に応じ臨時理事会・評議員会を開催する。</p> | <p>①令和5年度第1回理事会において、理事・監事候補者を選任し、評議員会へ提案をしました。評議員会の審議では、候補者への疑義はなく承認されました。その後、臨時理事会（書面）を開催し、理事長、常務理事が互選により選出されました。</p> |

| | |
|-----------------------|--|
| | <p>②定時理事会、評議員会は各 3 回開催しました。</p> <p>また、補助金等申請に必要な理事会の開催は、臨時理事会を（書面）を6回開催し、滞りなく審議、承認を得られ、助成の所管等に申請や必要な契約をしました。</p> <p>評議員の欠員はありませんでしたので、評議員選任解任委員会は開催していません。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 定款及び定款細則に基づき審議を行いました。 | 継続して定款、定款細則、経理規程等の法令、規則等に沿い、適切な運営、開催を継続します。 |

(3) ビジョン 2028（法人中長期計画）を策定する。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|--|
| <p>①ビジョン 2023 の振り返りをしたうえで、チームメンバー選定をおこなう。</p> <p>②新たなチームメンバーを軸に、ご利用者、職員、地域、法人役員等にも意見や考えを募り、法人に関わる全てのひとたちと協働する。</p> | <p>①VISION2023 チームリーダーが2か所の拠点で対面の振り返りワークを実施しました。ワークを踏まえ、VISION2028 策定に向けたチーム体制を検討しました。</p> <p>②VISION2028 策定会議を立ち上げ、事業計画策定を開始し、VISION2028 のコンセプトにもとづき、4つのチーム編成を構成しました。</p> <p>インプットの機会を設定し、利用者支援、支援現場、経営・人事、行政・施策分野で活躍されている方からの講演を企画、受講しました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| VISION2023 の策定は、外部ファシリテーターも活用し、結果として1年半かかりましたが、VISION2028 では、策定会議を立ち上げ、進行プログラムを策定し、令和6年1月に完成することができました。VISION2028 のコンセプトにもとづき、4つのオンリーワンチームがこれからの法人未来を創造しました。時間が限られている中での策定でしたが、VISION2023 の活動が土台となり、プログラムは予定通り進行することができました。 | 法人 MT、法人経営会議、VISION2028 推進会議を活用します。 <p>また、VISION2028 の推進活動は、人財部、財務部、情報マーケティング部と所属するチーム、セクションにより推進体制を整えていくことが、目指す強くしなやかな組織づくりにつながります。そのためには、経営会議から担当の部に案件を委譲していくことが必要です。</p> |

2. 活動報告

(1) 実施状況 経営会議／法人MT

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|------|-----------|--|
| 4/14 | 第 1 回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 みずき拠点 ・経営マネジメント（事業計画、事業報告の確認、 |

| | | |
|------|---------|--|
| | | <p>最低賃金、ブロック運営、虐待事故その後の対応、理事会・評議員会、コロナ関連)</p> <ul style="list-style-type: none"> • 本部 (人財部) • VISION2023 (2023 振り返り、VISION2028 策定) • 新規事業 (中和泉、調布基地跡、緒方) |
| 4/20 | 第1回法人MT | <ul style="list-style-type: none"> • ブロック長会議 |
| 4/28 | 第2回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> • 財務状況報告 さくら・かえで拠点 • VISION2023 (振り返りプログラム) • 経営マネジメント (最低賃金シュミレーション、障害者雇用、コロナ五類相当対応、協賛広告、事務職資格 手当、就業時間の変更、年間休日) |
| 5/12 | 第3回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> • 財務状況報告 さくら・かえで拠点 • VISION2028 コンセプト、体制 • 経営マネジメント (給与規程別表改定、賞与支給基準、コロナ関連) • 新規事業 (グループホーム人員配置、財務計画) • 本部 (人財部: 新卒採用チーム、エンゲージメンタルサーベイ) |
| 5/18 | 第1回法人MT | <ul style="list-style-type: none"> • VISION2028 素案 |
| 5/26 | 第4回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> • 財務状況報告 リブインさくら拠点 • VISION2028 コンセプト、体制素案 • VISION2023 (ポッチャで地域とつながろうプロジェクト) • 経営マネジメント (理事会議案の確認、事業報告) • 本部 (人財部: チームリーダー、マネージャー職層の育成、財務部: リブインさくら管理費、情報マーケティング部: リブインさくらホームページ、VISION2023 ホームページ年間計画) |
| 6/2 | 第2回法人MT | <ul style="list-style-type: none"> • VISION2028 チーム編成、キーワード |
| 6/3 | 第5回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> • VISION2028 策定体制、インプット |
| 6/9 | 第6回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> • 財務状況報告 みずき拠点 • VISION2028 策定会議開始 インプット • 新規事業 (中和泉: 財務計画、借地料) • VISION2023 (ポッチャで地域とつながろうプロジェクト) • 経営マネジメント (職務権限表) • 本部 (人財部: 東社協育成年間計画) |
| 6/23 | 第7回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> • 財務状況報告 さくら・かえで拠点 • 本部 (人財部: 人事考課推進チーム/マネージャー) |

| | | |
|------|----------|---|
| | | 職に求める役割 情報マーケティング部/SNS 発信) ・経営マネジメント (LINE WORKS の導入、管理職 用スマホの導入、車両運転手当、残業代支給基準、 外部講師、研修講師のルール) |
| 6/24 | 第8回経営会議 | ・VISION2028 骨子、チーム編成、外部講師、スケ ジュール |
| 7/7 | 第3回法人MT | ・VISION2028 第1段階構成メンバー |
| 7/14 | 第9回経営会議 | ・財務状況報告 狛江拠点 ・VISION2023 (ポッチャで地域とつながろうプロ ジェクト) ・VISION2028 (第1段階のメンバー構成、スタート アッププログラム) ・新規事業 (新規事業に伴う多摩ブロックの体制) ・本部 (人財部: 人事考課推進チーム/フォローアップ 研修、マネージャー職に求める役割、スタートアップ) ・経営マネジメント (理事会振り返り) |
| 7/28 | 第10回経営会議 | ・財務状況報告 リブインさくら拠点 ・VISION2023 (SNS発信/食チーム、情報戦略チ ームの協働プロジェクト) ・VISION2028 (スタートアップ周知、内容) ・新規事業 (中和泉/東京都補助金審査会、調布基地 跡審査結果) ・本部 (財務部: 入札関連/建物管理、中和泉、送迎 委託 人財部: キャリアアップ採用チーム座談会) ・経営マネジメント (就業規則改正案、ストレスチェ ック、ヤフー災害メール、東京都福祉保健局財政援助 団体監査、理事会運営の体制づくり) |
| 8/4 | 第4回法人MT | ・VISION2028、マネージャー人事、コロナ対応、 就業規則、理事会の在り方 |
| 8/11 | 第11回経営会議 | ・財務状況報告 みずき拠点 ・VISION2023 (競馬場ハイキング福利厚生) ・VISION2028 (スタートアップ) ・新規事業 (中和泉/東京都補助金申請、定期借地権 契約、ポンテ東京都重症心身障がい児者通所事業) ・本部 (財務部: 入札関連/建物管理、中和泉、送迎 委託) ・経営マネジメント (みずき専門職手当、足立邦栄会 プライバシーポリシー、就業規則第6条の解釈、理事 会予定) |

| | | |
|-------|----------|--|
| 8/25 | 第12回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 さくら・かえで拠点 ・VISION2023（競馬場ハイキング福利厚生） ・VISION2028（スタートアップ資料の確認） ・新規事業（中和泉申請、契約等日程、ポンテ東京都重症心身障がい児者通所事業） ・本部（人財部：職員表彰 財務部：東京都福祉局財政援助団体監査、入札関連/建物管理、中和泉、送迎委託 情報マーケティング部：ランドマーク定例報告会） ・経営マネジメント（就業規則第6条の解釈、BCP委員会、理事会議案） |
| 9/1 | 第5回法人MT | <ul style="list-style-type: none"> ・最低賃金、就業規則、管理職待遇、考課委員会 ・VISION2028 チーム編成、リーダー人事 |
| 9/8 | 第13回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 狛江拠点 ・VISION2023（狛江エリア管理体制） ・VISION2028（スタートアップ資料、アンケート） ・新規事業（第1回中和泉予定とコンセプト、他進捗） ・本部（人財部：職員表彰について 財務部：東京都福祉局財政援助団体監査、入札関連/建物管理、中和泉、送迎委託 情報マーケティング部：ランドマーク定例報告会） ・経営マネジメント（東京都最低賃金、事業報告提出予定、理事会・評議員会議案） |
| 9/22 | 第14回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 リブインさくら拠点 ・VISION2023（こまぱく、東社協実践発表会） ・VISION2028（策定 MT の進捗、チーム編成、新リーダーの検討） ・新規事業（中和泉予定とコンセプト作成） ・本部（人財部：職員表彰について 財務部：東京都福祉局財政援助団体監査、入札関連/建物管理、中和泉、送迎委託 情報マーケティング部：ランドマーク定例報告会） ・経営マネジメント（インフルエンザ予防接種職員負担金、広報誌使用イラスト未払い催告） |
| 10/6 | 第6回法人MT | <ul style="list-style-type: none"> ・VISION2028 インプットの目的 ・著作権の取り扱い、事業計画・事業報告、採用、待遇 |
| 10/13 | 第15回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 みずき拠点 ・VISION2023（実行委員会の改変） ・VISION2028（令和6年度会議構成、VISION |

| | | |
|-------|------------|--|
| | | <p>策定 MT の進捗状況、チーム編成の検討、インプットの確認)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新規事業 (第 2 回中和泉コンセプト作成、特例子会社の検討) ・本部 (人財部: 職員表彰、永年褒章 20 年 財務部: 東京都福祉局財政援助団体監査結果、入札関連/建物管理、中和泉、送迎委託 情報マーケティング部: ランドマーク定例報告会) ・経営マネジメント (インフルエンザ予防接種職員負担金、広報誌使用イラスト未払い催告、ラフルサーベイ結果の確認) |
| 10/27 | 第 16 回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 理事会財務状況報告 ・VISION2023 (東社協実践発表会、実行委員会) ・VISION2028 (策定 MT の進捗、チーム編成、新リーダーの検討、インプットの確認) ・新規事業 (通知書、設計事務所の変更選定) ・本部 (人財部: 新卒採用 3 年生への内定、狛江エリアのキャリアアップ採用の採用戦略と体制づくり 財務部: 入札関連/建物管理・送迎委託延期、中和泉 GH 日程と立ち合い者、情報マーケティング部: ランドマーク定例報告会) ・経営マネジメント (理事会、評議員会の確認) |
| 11/3 | 第 7 回法人 MT | <ul style="list-style-type: none"> ・VISION2028 インプット、リーダー人事 ・VISION2023 福利厚生 ・多摩ブロック人事、新規事業人事と体制、賞与 |
| 11/4 | 第 17 回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 なし ・VISION2028 (令和 6 年度会議構成編成、インプットの確認、VISION 策定 MT 進捗状況) ・新規事業 (第 3 回中和泉コンセプト作成、オーナー面談後の計画、特例子会社) ・VISION2023 (DOKIDOKI ボーリング企画と次年度体制) ・本部 (人財部: 職員表彰プレ投票結果 財務部: 入札関連/建物管理・送迎委託日程確定 情報マーケティング部: なし) ・経営マネジメント (BCP 委員会、12 月支給賞与支給率、考課委員会) |
| 11/24 | 第 18 回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 さくら・かえで拠点 ・VISION2028 (令和 6 年度人事、チーム編成決定、インプット確認) |

| | | |
|-------|----------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・新規事業（進捗状況共有、担当者） |
| 12/1 | 第8回法人MT | <ul style="list-style-type: none"> ・VISION2028 コンセンサスワーク ・VISION2023 ボッチャ大会 ・賞与支給基準、年末年始の予定、就業規則・経理規程 |
| 12/8 | 第19回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 こまえ拠点 ・VISION2028（事業計画書式、第4段階経過の共有、令和6年度会議構成、コンセプトワーク要項、インプット確認） ・新規事業（中和泉コンセプト決定、入札結果、進捗状況共有） ・本部（人財部：合同事業計画説明会、キャリアアップ採用体制 財務部：入札関連 情報マーケティング部：なし） ・経営マネジメント（収支予測） |
| 12/22 | 第20回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 リブインさくら拠点 ・VISION2028（事業計画書式、コンセプトワーク要項確定、インプット確認） ・新規事業（中和泉工事予定、体制、進捗状況共有） ・本部（人財部：合同事業計画説明会、グッドスマイル賞、キャリアアップ採用スプレッドシートの活用 財務部：セクション体制 情報マーケティング部：イラストの使用） ・経営マネジメント（就業規則、給与規程検討要点） |
| 1/12 | 第21回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 なし ・VISION2028（次年度メンバー、VISION最終案、インプット確認） ・新規事業（進捗状況共有、提案事項あり） ・本部（人財部：合同事業計画説明会、グッドスマイル賞、スプレッドシートの活用 財務部：セクション体制 情報マーケティング部：イラストの使用） ・経営マネジメント（電子帳簿保存対応法） |
| 1/26 | 第22回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 狛江拠点 ・VISION2028（次年度メンバー、VISION最終案、インプット確認） ・新規事業（進捗状況共有） ・本部（人財部：なし 財務部：なし 情報マーケティング部：イラスト利用時の著作権） ・経営マネジメント（就業規則・給与規程改定、エンゲージメントサーベイ、法人全体BCP訓練） |

| | | |
|------|----------|---|
| 2/9 | 第23回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 みずき拠点 ・VISION2028 (次年度メンバー決定、VISION 最終案、インプット確認) ・新規事業 (進捗状況共有) ・本部 (人財部：なし 財務部：なし 情報マーケティング部：イラスト利用時の著作権) ・経営マネジメント (新年度コロナ対応、就業規則・給与規程社労士確認、エンゲージメントサーベイ、法人全体 BCP 訓練、事業計画、法人全体会の開催) |
| 2/23 | 第24回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 さくら・かえで拠点 令和6年度報告書式の統一、報告方法 ・VISION2028 (次年度メンバー決定、VISION 最終案、次年度インプット、確認) ・新規事業 (進捗状況共有) ・本部 (人財部：人事考課、フォローアップ研修 財務部：足立管理課体制 情報マーケティング部：イラスト利用時の著作権) ・経営マネジメント (就業規則・給与規程改定、エンゲージメントサーベイ、法人全体 BCP 訓練、事業計画) |
| 3/5 | 第9回法人MT | <ul style="list-style-type: none"> ・グッドスマイル賞 ・VISION2023 最終会議 ・BCP 計画、理事会、重説・運営規定、事業計画、往査、処遇改善補助金、労基、新卒 |
| 3/8 | 第25回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 理事会財務状況報告、当初予算 令和6年度報告書式の統一、報告方法 ・VISION2028 (次年度メンバー決定、VISION 最終案、次年度インプット、確認) ・新規事業 (進捗状況共有、備品入札) ・本部 (人財部：グッドスマイル賞 財務部：足立管理課体制 情報マーケティング部：個人情報誓約書) ・経営マネジメント (理事会議案) |
| 3/22 | 第26回経営会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務状況報告 次年度予定 令和6年度報告書式の統一、報告方法 ・VISION2028 (次年度メンバー決定、VISION 最終案、次年度インプット、確認) ・新規事業 (進捗状況共有、資金計画の見える化) ・本部 (人財部：グッドスマイル賞 財務部：足立管理課体制 情報マーケティング部：なし) ・経営マネジメント (BCP 計画と訓練、役割) |

(2) 実施状況 VISION2023/VISION2028

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|-------|--------------------|--|
| | 毎月第1水曜日 VISION2023 | VISION2023 チームリーダー会議 |
| 4/29 | VISION2023振り返り | VISION2023 振り返りワーク |
| 6/24 | 第1回 VISION2028策定 | VISION2028 プログラムの検討 |
| 7/7 | 第2回 VISION2028策定 | VISION2028 プログラムの検討 |
| 7/13 | 第3回 VISION2028策定 | 人事考課フォローアップ研修と VISION プログラム |
| 7/28 | 第4回 VISION2028策定 | 人事考課フォローアップ研修と VISION プログラム |
| 8/4 | 第5回 VISION2028策定 | 人事考課フォローアップ研修と VISION プログラム |
| 8/10 | 第7回 VISION2028策定 | 人事考課フォローアップ研修と VISION プログラム |
| 8/11 | 第8回 VISION2028策定 | 人事考課フォローアップ研修と VISION プログラム |
| 8/17 | 第9回 VISION2028策定 | 人事考課フォローアップ研修と VISION プログラム |
| 8/21 | 第10回 VISION2028 策定 | 人事考課フォローアップ研修と VISION プログラム |
| 8/21 | 第11回 VISION2028 策定 | 全体プログラム(第1~3)と成果物 |
| 9/1 | 第12回 VISION2028策定 | 人事考課フォローアップ研修と VISION プログラム |
| 9/4 | VISION2028 スタートアップ | 人事考課管理職フォローアップ研修 VISION2028 スタートアップ |
| 9/22 | 第10回 VISION2028策定 | 全体プログラム(第4~5)、目的、成果物 |
| 9/29 | VISION2028 インプット | インプット① 利用者支援分野 |
| 10/11 | 第11回 VISION2028策定 | コンセプトワークの目標、たどり着きたいゴール |
| 10/30 | VISION2028 インプット | インプット② 支援現場・経営・人事分野 |
| 10/31 | 第12回 VISION2028策定 | コンセプトワークの目標、たどり着きたいゴール |
| 11/18 | VISION2028 ミーティング | ミッション・ビジョンを創造するワーク |
| 11/29 | VISION2028 インプット | インプット③ 行政・施策分野 |
| 11/30 | 第13回 VISION2028策定 | コンセプトワークの目標、たどり着きたいゴール |
| 12/14 | 第14回 VISION2028策定 | ワーク3とテーマ決定、要綱作成 |
| 1/20 | VISION2028 ミーティング | コンセンサスワーク |
| 1/30 | VISION2028 インプット | インプット④ 支援現場 |
| 2/29 | VISION2028 インプット | インプット⑤ 経営・人事分野 |

(3) 特記事項

VISION2028 のコンセプト：

これからも社会から求められる足立邦栄会でありつづけるために、次代をきりひらくチャレンジを継続する～法人にかかわるすべての方のオンリーワンであるために～

VISION2028 体制(管理職/マネージャー職)

- サービス提供でオンリーワンの法人 新井・徳武・伊藤/高島・井川・鈴木、杉
- 採用・定着・育成でオンリーワンの法人 近岡・伊藤・星/瀬川・金子・鈴木
- 地域・社会とのつながりでオンリーワンの法人 野崎・徳武/六笠・鈴木望・金井・堀越
- 財務規律でオンリーワンの法人 星・新井・野崎・近岡/飛弾野

1. 重点目標に対する評価

(1) 笑顔チームの活動を、積極的な連携でより多くの方に興味を持ってもらい、様々な役割で参加できるように働きかけていきます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|--|
| <p>①イベント前のPR活動で、多くのひとが参加できるように紹介していきます。</p> <p>②年間行事の「クイズ大会」「ポッチャ大会」が、多くのひとに笑顔で参加できるような内容にしていきます。</p> <p>③日常の中にあるエピソードを「悲喜こもごも通信」として全事業所に紹介し、ご利用者・職員の「思いの共有」をしていきます。</p> | <p>①新規のご利用者に対し施設の生活が馴染むようにとイベントの参加を提案したり、出場者以外の方に会場の設営や応援団として参加もお願いするなど、表舞台だけでなく裏方を支えて下さるご利用者や職員も増えてきました。参加の形（出演者・裏方・応援団）も選べるようになってきていることで、各事業所はもちろん、法人イベントの一体感も多くの方に感じていただいたかと思います。</p> <p>また、法人の創立記念杯のポッチャ大会については、ランドマークチームの「谷在家さくらマルシェ」がきっかけで、足立区菜の花中学校特別支援学級代表者の参加が実現できました。次年度はセクションを超えての共同企画が、更に活発に行われることと期待されています。</p> <p>②積極的に準備段階から参加されるご利用者・職員も増えてきました。法人全体のイベントを楽しまれている様子が報告されています。内容についてもご利用者や職員の意見も反映できるように会議で振り返り、次回の開催に活かせるようにしています。</p> <p>しかし、1フロアで応援団も含め参加できる事業所もありますが、会場によっては別室での設定となることもあり、「一体感に欠ける」という声もありました。環境の違いで、参加者の満足度も差があると感じました。</p> <p>③7月に夏号・10月に秋号・1月に冬号を発行しました。記事の内容については、日常の中の「にやり・ほっと」がテーマとなっていますが、あえて言語化する作業はなかなかハードルが高かったと感じています。気楽に投稿できる工夫が今後の課題です。</p> |
| <p>通期評価</p> | <p>今後に向けて</p> |
| <p>今年度も主なイベントは ZOOM を利用して開催しました。日程が決まっているので、事前準備等は各</p> | <p>通信環境については事業所格差があり、笑顔チーム以外のサポートや事業所を越</p> |

| | |
|---|---|
| <p>事業所のペースに任せながら行うことができたと思います。今期のクイズ大会では、こまえ工房やポンテのご利用者が司会進行役に挑戦しました。アクシデントもありましたが、各所の職員の機転で混乱を最小限にすることができました。笑顔チームだけでなく、多くのご利用者・職員が支えて下さっていると実感できた大会になりました。</p> <p>上半期に行ったさくらのランドマークチーム主催の「谷在家さくらマルシェ」では、「ポッチャ体験コーナー」を笑顔チームとして協力させていただきました。足立区菜の花中学校の学生が、毎回マルシェの協力をしていることがご縁となり、今年度のポッチャ大会決勝戦にゲスト出場しました。大会の大きな目玉になりました。</p> <p>「悲喜こもごも」の発行については、投稿内容のルール(フォント・文字数・表記等)について検討を重ね、夏号から秋・冬と発行をすることができました。</p> | <p>えての協力が必要です。ZOOMでの可能性にチャレンジしてきましたが、技術の課題はあるもの最大限に課題を明確にし、具体的な準備がされるようになりました。</p> <p>参加者のバリアフリー化を進めるためには、参加するために何が必要なのかと具体的な準備が必要です。当然ではありませんが、日々の支援がベースとなっていることを意識していくことが大切です。企画するイベントが「参加してよかった」となるように、想像できる課題を具体的にし、更に細やかな対応を考えていく必要があります。事業所単位での課題も多いですが、その事業所任せにせずチームとしての視点で情報共有し解決策を考えていく必要があります。</p> <p>「悲喜こもごも」については、今年度3回(夏・秋・冬)発行できましたが、記事集めに課題を感じます。日常にしっかりと目を向け、笑顔になる発信をしていきたいと思えます。</p> |
|---|---|

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|------|------------|--|
| 4/13 | 第1回笑顔チーム会議 | 今年度の活動予定 昨年度の事業報告の確認 各所の近況 |
| 5/11 | 第2回笑顔チーム会議 | 第5回クイズ大会の内容と出題問題について 各所の近況 |
| 5/14 | 谷在家さくらマルシェ | キッズコーナーでポッチャ体験の実施 ランドマークチームの企画に参加 |
| 6/8 | 第3回笑顔チーム会議 | 第5回クイズ大会の確認 「悲喜こもごも」内容検討 各所の近況 |
| 6/16 | 第5回クイズ大会 | 法人内事業所を ZOOM でつなぎ、クイズ大会を実施 メイン会場：こまえ工房 全11チーム参加 クイズ大会の報告をホームページに投稿 |
| 7/13 | 第4回笑顔チーム会議 | 第5回クイズ大会の振り返り 日程の確認 「悲喜こもごも」夏号発行 各所の近況 |
| 8/10 | 第5回笑顔チーム会議 | 日程の確認 各所の近況 クイズ大会の役割確認 |

| | | |
|-------|---------------|---|
| | | 第4回ボッチャ大会の日程確認 |
| 9/14 | 第6回笑顔チーム会議 | 第6回クイズ大会について 第4回ボッチャ大会のスケジュール確認 「悲喜こもごも」秋号の検討 各所の近況 |
| 10/12 | 第7回笑顔チーム会議 | 第6回クイズ大会について 第4回ボッチャ大会のスケジュール確認 「悲喜こもごも」秋号発行報告 各所の近況 |
| 11/9 | 第8回笑顔チーム会議 | 第6回クイズ大会について 第4回ボッチャ大会のスケジュール確認 「悲喜こもごも」冬号の検討 各所の近況 |
| 11/17 | 第6回クイズ大会 | 法人内事業所を ZOOM でつなぎ、クイズ大会を実施 メイン会場：ポンテ 全11チーム参加 クイズ大会の報告をホームページに投稿 |
| 12/12 | ボッチャ大会事前打合せ | ゲスト参加の菜の花中学校と、通信環境等打合せ |
| 12/14 | 第9回笑顔チーム会議 | 第6回クイズ大会について 第4回ボッチャ大会のスケジュール・担当役割の確認 「悲喜こもごも」冬号の検討 各所の近況 |
| 1/11 | 第10回笑顔チーム会議 | 第4回ボッチャ大会の確認・机上げリハーサル 「悲喜こもごも」冬号の発行報告 各所の近況 |
| 1/17 | ボッチャ大会リハーサル | ボッチャ大会の最終リハーサル 当日配置協力者との確認 |
| 1/19 | 第4回みんなでボッチャ大会 | 法人創立記念日のボッチャ大会 メイン会場：リブインさくら 予選会参加チーム：30 決勝戦進出チーム：6チームと菜の花中学校チーム 優勝チーム：ポンテ ボッチャ大会の報告をホームページに投稿 |
| 2/8 | 第11回笑顔チーム会議 | 第6回クイズ大会と第4回ボッチャ大会の振り返り 次年度の事業計画・VISION2028 について |
| 3/14 | 第12回笑顔チーム会議 | 今年度の振り返り 次年度の事業計画(案)の説明 |
| | | 今年度の活動予定 昨年度の事業報告の確認 各所の近況 |

(2) 特記事項

今年度の特筆すべき実績として2つあげられます。

1つ目は、大会の進行役をこまえ工房やポンテのご利用者にご担っていただいたことです。イベントのメイン会場となる事業所では、毎回その事業所ならではの工夫を凝らしイベントを盛り上げています。今年度は、ご利用者の「司会をやってみたい!」との意見もあり、その事業所の職員のサポートも得ら

れ実現できました。

2つ目は、足立区立菜の花中学校特別支援学級の生徒さんが、ポッチャ大会でゲスト参加が実現できたことです。こちらは、ランドマークの足立チームが行っている「谷在家マルシェ」での出会いがきっかけになりコラボ企画として実現できました。

VISION2023 では法人企画の土台作りができたと思います。「何のため」という問いをこれからも考え学び合い、これからのVISION2028で、更に「笑顔届ける」セクションとして、利用者支援を行っていきたいと思います。

【利用者支援／食チーム】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

『食を通してみんなを笑顔にする』をチームスローガンに掲げ、以下について取り組みます。

※みんな＝ご利用者・地域の方・職員

(1) ご利用者に向けた取り組みとして『事業所の垣根を超えた、わくわく感のある食を提供する』

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|--|
| <p>①長い期間を要しても、以下の内容の具体化を目指して取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none">・カフェ活用の推進。・売店を併設し、利用される方々が気軽に買い物ができる場所の提供（食品以外に日用品なども）。・ご利用者と一緒に食事・おやつ（誕生日ケーキなど）づくり。・厨房職員によるデモンストレーション（料理番組的な雰囲気）。・ご利用者がプチ旅行感覚で、法人内の別事業所に行き、そこで昼食会・お茶会の実施。・食事支援課（科）職員の他事業所への出張調理。 <p>②今年度内での実施を目標に、以下について取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none">・手づくり・旬の食材を使っていることのアピール。・リクエスト献立の実施や、現在行っていることのアピール。・事業一体的なイベントを年一回開催（デコレーションケーキ など）。・定期的な献立交換（デザート含む）の実 | <p>①事業所によって調理活動を実施しており、ご利用者と職員でつくる内容を決め、実際に主菜やおやつをつくるなどが行われています。その様子は事業所のインスタグラムでも発信されています。</p> <p>②リクエスト献立については選択食も含めて、さくら・かえで・リブインさくら・みずきで定期的に実施しました。また、狛江では、祝日開所の際にご自分で召し上がりたいものを外部で購入する取り組みが定着しています。手作りや旬のものをアピールすることについては「たのしくパクリんこ」や掲示物、館内放送などでお知らせしました。献立交換イベントについては8月（真夏の献立交換）と3月（旬の野菜を用いた副菜）に実施しました。1月から3月には「巨大ケーキでデコりんこ」を3年ぶりに実施しました。今回、こまえ工房やポンテが初参加となり、より法人一体感を生み出しました。これまでに実施してきた、各事業所における行事（イベント）食やリブインさくらの「GOTOスイーツ」は継続実施しており、郷土料理は8月より「郷土カレー」にリニューアルし沖縄・九州地方を達成しました。郷土汁は全国3周目に入っています。また、狛江エリアのポンテ・こまえ工房では今年度より昼食提供業者の変更がありましたが、食事の保管から提供まで円滑に対応できていま</p> |

| 施。 | す。 |
|---|---|
| <p style="text-align: center;">通期評価</p> <p>さくら・かえでの大規模修繕（厨房含む）や、狛江事業所の昼食業者の変更など、食事提供に関して様々な変化がありました。各事業所において質の高い食事の提供を継続できるよう努めてきました。事業所の垣根を超えるイベントとしては8月・3月に「献立交換」、1月～3月にはこまえ工房・ポンテが初参加となる「巨大ケーキでデコりんこ」を実施し、イベントで法人を盛り上げることができました。</p> <p>また、ご利用者や職員にイベントが伝わりやすいよう、アピールポイントを含め、掲示物や放送にて発信しています。そのほか、各事業所での行事食の提供、調理活動や季節に応じた食に関するイベント、「GO TO スイーツ」や「郷土カレー」の実施など、厨房の有無に関わらず各事業所において食でご利用者に笑顔を届ける取り組みができました。</p> | <p style="text-align: center;">今後に向けて</p> <p>食チームとしてこれまでご利用者に向けて行ってきた取り組みについて、よりご利用者に楽しんでいただけるよう、ブラッシュアップをしながら継続していきます。また、コロナ禍も社会的には一定程度収束したため、カフェでの飲食やカフェでの地域およびご家族との交流、イベントの開催などの実施を検討し、食を通じた個別支援や活動の充実を目指していきます。</p> |

(2) 職員に向けた取り組みとして『すべての職員に、食に興味を持ってもらい、心も体も健康に』

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|---|
| <p>①長い期間を要しても、以下の内容の具体化を目指して取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・真空調理を使用した持ち帰り食の提供。 ・試食など職員食利用率向上のための取り組み。 ・軽食などの自動販売機の設置。 ・電子レンジなど食事環境・設備の整備。 ・ご利用者と一緒に食事をするイベントの設定（例：他事業所の食事を食べに行く）。 ・宅配注文を事業所がまとめて注文する仕組みづくり。 <p>②今年度内での実施を目標に、以下について取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康通信等の職員食堂（食事場所）への設置（詳細はチーム会議で確認）。 ・コーヒーマーカーの設置や会議時等に菓子をつまめるよう予算化の提言。 ・職員からの食に対する意見を吸い上げるシステムの構築（例：意見箱の設置）。 ・職員食のある事業所は調味料の提供、職 | <p>①試食については、「献立交換」イベントにて当日勤務の職員にご利用者に提供しているものと同じものを提供することができました。実施後のアンケートにて職員の食に対する意向も確認できました。また、「巨大ケーキでデコりんこ」についても当日勤務の職員には提供しました。</p> <p>②健康通信の設置については検討の結果、「たのしくパクりんこ」の号外版として健康診断の時期にあわせて、職員の健康管理に役立つ情報を発信していくことになり、冬の健康診断を前に発刊することができました。福利厚生に関わる事項について、機器の設置や補助（金）に関わることは、ビジョン実行委員会にて各事業所で検討されるよう進言しました。食事場所への調味料やスティックコーヒーの設置については、事業所ごとに検討をすすめ、さくら・かえででは調味料のバリエーションを増やすことができました。</p> |

| <p>員食のない事業所にはスティックコーヒー等の提供。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員食提供がない事業所への補助の提言。 | |
|---|---|
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>長期目標に掲げた職員の福利厚生については、各事業所の状況が異なるため、すぐに対応可能な内容から実施しました。一方で調査をしたところコーヒーマーカーや電子レンジ等については各事業所概ね整備されていることがわかりました。職員の試食については、「献立交換」や「巨大ケーキでデコりんこ」の利用者向けイベントの際に、ご利用者と同じ内容を楽しんでもらうことができました。冬の健康診断にあわせて、「けんこうつうしん」を発行しました。職員の休憩場所に掲示し、基本知識や専門知識の構成で、健康管理に関してのお役立ち情報を紹介しました。</p> | <p>実施できなかった、職員からの食に関する意見を集約する仕組み、ご利用者と一緒に楽しめる食に関する企画を考えていきます。また、次年度も「けんこうつうしん」を健康診断にあわせて発行し、職員の健康管理意識の向上に貢献できるように努めていきます。</p> |

(3) 地域に向けた取り組みとして『「地域密着型」の足立邦栄会を目指す』

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|--|
| <p>①長い期間を要しても、以下の内容の具体化を目指して取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事業所で提供している食事の提供。※コロナ禍が解消された段階で実施内容について検討します。 <p>②今年度内での実施を目標に、以下について取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページで日々の献立の紹介。 ・フードバンクへの登録、非常食提供(賞味期限が近い物)の提言。 | <p>①未実施です。</p> <p>②献立紹介を含め、法人内の食に関する取り組みについては、広報誌「たのしくパクリんこ」にて発信しています。加えて、Instagramによる発信についても目的や発信内容、頻度など食チームメンバーおよび情報戦略チームと協働して準備を進め10月より投稿を開始し、各事業所の食事イベントの都度発信をしています。</p> <p>「地域密着型」という点では、法人として、カフェの活用(マルシェや児童の職場体験・買い物体験、展示・物販)や各事業所地域のイベントへの出店(出展)等がありました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>「たのしくパクリんこ」は36号～49号を発行しました。食事だけではなく、イベントに参加されているひとの表情(笑顔)を多く紹介し、読み手に取り組みの雰囲気より伝わる内容に努めました。また、8月3月の献立交換イベント、1月から3月に実施した「巨大ケーキでデコりんこ」について、法人ホームページの特設ページで発信しました。</p> | <p>コロナ禍が一定の収束をむかえたので、ご家族や地域の方に向けた、カフェでの食べ物の提供について検討し、地域とつながる場所にしていければと思います。また、「たのしくパクリんこ」については、内容の一層の充実、Instagramに関しては、法人の食の取り組みを広く</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Instagramについて、VISION2023のチームとしては初めての取り組みになるため、情報戦略チームと食チームでチームを超えて会議に参加しながら、発信の目的や内容、投稿に対するコメントや個人情報取り扱いについて丁寧に確認し、10月より発信を開始することができました。その後もチーム会議で「たのしくパクリんこ」の掲載記事確認とあわせて、Instagramの投稿についても確認しながら途切れることなく対応しました。</p> | <p>知っていただくため、レシピの紹介や地域イベントへの参加やカフェを活用した取り組みの紹介・案内等の投稿についても検討します。</p> |
|---|--|

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|------|-----------|--|
| 4/20 | 第1回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」39号記事内容検討(5月の各事業所のイベント予定共有) ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて) ・事業計画推進(手作り・旬のアピール、福利厚生充実・健康通信、外部への情報発信について) |
| 5/18 | 第2回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」40号記事内容検討(6月の各事業所のイベント予定共有、一言コラムの見直し) ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて) ・事業計画推進(職員向け調味料の設置、デコレーションケーキづくりの実施時期変更) |
| 6/15 | 第3回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」41号記事内容検討(7月の各事業所のイベント予定共有) ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて) ・事業計画推進(8月の献立交換イベントのテーマ、献立内容、実施日、ポスター掲示日の検討) |
| 7/20 | 第4回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」42号記事内容検討(8月の各事業所のイベント予定共有) ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズ)⇒郷土料理から郷土カレーへ変更。 ・事業計画推進(8月の献立交換イベントの最終確認、職員向け調味料設置の進捗確認、健康通信の内容検討、Instagramについて目的・内容・発信頻度ほか検討) |
| 8/17 | 第5回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」44号記事内容検討(9月の |

| | | |
|-------|-----------|---|
| | | <p>各事業所のイベント予定共有)</p> <p>※献立交換号を43号として9月中旬に発刊することを確認。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて) ・事業計画推進(健康通信の検討、Instagramの検討※情報戦略チームリーダーも会議に参加) ・キャリアアップ採用チーム座談会より協力要請。 |
| 9/21 | 第6回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」45号記事内容検討(10月の各事業所のイベント予定共有) ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて) ・事業計画推進(健康通信の検討、Instagramの検討※情報戦略チームリーダーも会議に参加) |
| 10/19 | 第7回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」46号記事内容検討(11月の各事業所のイベント予定共有) ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて) ・事業計画推進(健康通信の最終確認:11/15発刊、Instagramの検討※情報戦略チームリーダーも会議に参加) ・「巨大ケーキでデコりんこ」について(実施月・事前告知について) |
| 11/16 | 第8回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」47号記事内容検討(12月の各事業所のイベント予定共有) ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて) ・事業計画推進(Instagramの検討※情報戦略チームリーダーも会議に参加) ・「巨大ケーキでデコりんこ」について(日程詳細決め) |
| 12/21 | 第9回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」48号記事内容検討(1月の各事業所のイベント予定共有、Instagram QRコードの掲載) ・継続確認事項(献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて) ・事業計画推進(Instagramの検討※情報戦略チームリーダーも会議に参加) ・「巨大ケーキでデコりんこ」について(実施月の追加、ガーランド・法人の旗など) |

| | | |
|------|------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・「献立交換」について（テーマ、実施日） |
| 1/18 | 第10回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」49号記事内容検討（2月の各事業所のイベント予定共有） ・継続確認事項（献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて） ・事業計画推進（Instagramの検討※情報戦略チームリーダーも会議に参加） <p>⇒積極的に投稿できるものは投稿する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「巨大ケーキでデコりんこ」について（実施状況の確認、未確定実施日の最終確定） ・「献立交換」について（献立確定） |
| 2/15 | 第11回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」50号記事内容、Instagram投稿予定検討（3月の各事業所のイベント予定共有） ・継続確認事項（献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて） ・「巨大ケーキでデコりんこ」について（実施状況の確認） ・「献立交換」について（告知日やアンケート） ・次年度事業計画（年間予定含む）検討 |
| 3/21 | 第12回食チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・「たのしくパクリんこ」51号記事内容、Instagram投稿予定検討（4月の各事業所のイベント予定共有） ・継続確認事項（献立の見える化、カフェ営業、郷土料理シリーズについて） ・「巨大ケーキでデコりんこ」について（実施状況の確認） ・次年度事業計画の共有（サービス提供チーム内コラボレーション企画） ・「献立交換について」（実施日・テーマの決め方） |

（2）特記事項

- ・4月よりこまえ工房・ポンテの昼食提供業者が変更となりました。
- ・広報紙「たのしくパクリんこ」について、36号から49号を発行。うち37号と43号は「献立交換」に特化した内容でそれぞれ発行。
- ・Instagramによる情報発信について、情報戦略チームとの協働プロジェクトとして、食チームリーダーが7月より情報戦略チーム会議に出席、8月より情報戦略チームリーダーが食チーム会議に出席し検討を進めています。
- ・8月「真夏の献立交換」を実施。足立ブロック（さくら・かえで・リブインさくら）では「どろめ汁（郷土汁）」、多摩ブロック（みずき・ポンテ・こまえ工房）では「メロンソーダゼリー」を提

供しました。ご利用者および当日の勤務者も参加することができました。

- ・上記献立交換イベントについて、法人ホームページ特設ページにて紹介しました。
- ・8月より足立ブロックの郷土料理を「郷土カレー」にリニューアルしました。
- ・10月より食事イベントについて、Instagramでの発信を開始しました。
- ・11月に職員向けに「けんこう通信」を発刊しました。
- ・1月～3月の期間、「巨大ケーキでデコりんこ」を開催しました。
- ・3月に旬の野菜を使った「副菜」をテーマに「献立交換」を実施。足立ブロック（さくら・かえで・リブインさくら）では「アスパラの味噌和え」、多摩ブロック（みずき・ポンテ・こまえ工房）では「菜の花の白和え」を提供しまし

【利用者支援/DokiDoki♡2023 チーム】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) ご利用者の夢を叶えるために余暇支援をサポートする仕組みを整えます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|---|
| <p>①2022年度から行っている旅行支援の取り組みを継続し、誰でも気軽に旅行に行けるようにしていくための仕組みづくりを行います。(旅行支援を実施するための方法や職員付き添い時の体制や手当等法人としての基準づくり)</p> <p>②旅行支援の取り組みを行っていく中で広がりが出てきたら当該部署、事業所が取り組める道筋をつくります。旅行支援に限らず新たな希望、要望が出てきた時にチームとしてサポートが可能かを検討した上で、対象の事業所と情報共有しながら進めます。</p> <p>③旅行の報告会を開き、旅行に行ったご利用者、付き添い者から楽しかったこと、苦労したことなどの報告をしていただきます。旅行支援の仕組みや支援方法が整っていれば大変だけど楽しみながら一緒に取り組むことで夢が叶えられるということを共有します。</p> <p>④旅行支援はご利用者との面談や下見などのプロセスを含め記録として残します。記録は重要な資料となり、積み重ねていくことで「他の法人にはできない」、「旅行支援なら足立邦栄会」と言われるよう法人の強みとしてもてることを目指します。</p> | <p>①以前各所で実施した一泊旅行の対応方法を参考にして同行する職員の勤務体制や手当等会議で検討をしましたが、提案も含め仕組みづくりを具体化できませんでした。</p> <p>②みずきのご利用者が対象ということもあり、みずきの現場職員に下見同行の協力をしてもらいました。現場職員もご利用者への説明等積極的に協力してくれました。また旅行支援の進捗状況を壁新聞で発信してきました。新たな要望としてはその後旅行支援も含めできませんでした。</p> <p>③旅行支援自体が残念ながら中止となりました。取り組みのプロセスは壁新聞で発信してきました。</p> <p>④旅行支援の準備として『日本丸』、『飛鳥Ⅱ』の2隻を現場の職員も交えて下見しました。対象のご利用者ともコミュニケーションを取りながら準備を進めました。会議では身体状況に合わせた対応ができるように経管栄養、喀痰吸引等の医療的ケアなどを含め、あらゆるリスクを想定した検討を行いました。最終的には対象のご利用者が施設退所となり未実施で終了しました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |

| | |
|---|---|
| <p>約2年に渡り取り組んできた旅行支援ですが、クルーズのような医療の体制が不十分な中で、安全な支援体制をどのようにつくっていくか等準備にかなりの時間を要しました。現場職員にも協力を得る必要がありましたが、幸い賛同してくれた職員もいたことで下見やご利用者への説明等積極的に協力してもらえました。最終的に実施できなかったのは残念でした。</p> | <p>チームとしての活動は終了しましたが、行ってきたことは一定程度サービス提供チームや今後福利厚生を取り扱う人財部でも提案できることがあると思います。</p> |
|---|---|

(2) 心理的安全なチームづくりを行うための働きかけを行います。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| <p>①職員のサークル活動等趣味の機会や場を用意、提案します。例えばボウリング大会のようなことを各事業所で実施してみて、広がりが見えてきたらサークルを立ち上げ、各所でスコアを競い合う等もでき、つながりがつくれます。</p> <p>②元気のアンケート結果をもとにサークル活動の内容を考え各所で提案します。実施するサークル活動の内容によってはDokiDokiも関与し、場合によっては音頭をとって盛り上げます。</p> <p>③心理的安全性を高めるためにまずは職員が楽しめるサークル活動を実施し、活動が軌道に乗ってきたところで、ご利用者と一緒に楽しむことが可能な活動についてはDokiDokiが仲介し、イベント的に開催して巻込んでいきます。</p> | <p>①サークル活動をスタートさせるための土台づくりとして、まずは職員が集まる機会を設けるためにレクリエーション活動を実施しました。10月に競馬場ハイキング、3月にボウリング大会を実施しました。</p> <p>②元気のアンケートの結果から、趣味(スポーツなど身体を動かすこと)をとおして元気を取り戻すという意見が多数ありました。サークル活動に結びつくためのきっかけとして、レクリエーション企画を検討し、競馬場ハイキングとボウリング大会を実施しました。</p> <p>③職員が交流できて楽しめるようなレクリエーション活動を企画し、実施しました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>心理的安全なチームづくりに対してまずは職員間の交流を目的としたサークル活動立ち上げのためのきっかけづくりとしてレクリエーション活動を実施しました。競馬場ハイキング、ボウリング大会と参加者には好評で、普段あまり話すことのない他部署、他事業所の職員との交流や普段とは違った雰囲気を感じ、十分に楽しむことができました。</p> <p>一方で少人数での参加であることや変則勤務の職員は参加しにくさもあり、参加の呼びかけ方を含めたインフォメーション方法や各所の勤務調整に対しての配慮不足もあり平等性に欠けてしまったと思います。</p> | <p>レクリエーション活動を提供するための準備から実施までのプロセスを含め、大変さはありませんでしたが、参加者からは否定的な意見は一切なく参加して良かった、楽しかったという感想が多く聞かれました。職員が仕事を継続していくうえで福利厚生を充実させることの必要性や取り組みとしてあっても良いと感じました。必要に応じ人財部に引継げればと思います。</p> |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|-------------|-------------------|-----------------------------|
| 毎月 第1水曜日 | DokiDoki 会議 | 定例会議 |
| 4/28 | 旅行支援 | 日本丸下見 |
| 6月 | 特設ページ記事 | 日本丸下見の報告を特設ページにあげる |
| 6/20 | 臨時会議 | サークル活動、スケジュールの見直し等 |
| 7月 | レクリエーション活動 | 競馬場ハイキング計画書起案 |
| 8月 | レクリエーション活動 | 競馬場ハイキングポスター各所掲示 |
| 8/23 | 旅行支援 | 飛鳥Ⅱ下見 |
| 9/11 | 臨時会議 | 競馬場ハイキングについて等 |
| 9/19 | 臨時会議 | 競馬場ハイキングについて等 |
| 10/15 | 競馬場ハイキング | 競馬場ハイキング実施 |
| 10/29 | ボウリング下見 | ボウリング場へ行き、通信システムの確認等 |
| 11/15 | 臨時会議 | ボウリング大会について |
| 3/14 | 臨時会議 | ボウリング大会の反省と今までの振り返り |
| 毎月20日 | 『DokiDoki ニュース』発行 | 旅行支援、レクリエーション活動、の記事を中心に情報発信 |

(2) 特記事項 なし

【人財部】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 人財部の各チームが行っている研修を法人研修計画としてまとめます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|--|
| ①法人として行っている基礎的な研修を整理し、計画に落とし込むことで目的の共有と、全体像の把握を行います。 ②各チームの役割に照らして、あらためて担っていくところを検討します。 | ①令和6年度に向けた年間計画作成に伴い、各チームの計画作成は行っているが、法人全体の研修計画としてのとりまとめは行っていません。 ②法人合同でのオリエンテーションを令和6年度よりスタートさせるために、準備を進めました。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 人財部としての計画を作成していく前段階として、各チームの計画をしっかりと作っていく必要を確認しています。また、戦略的な計画変更や検討をしていく場として、人財部をしっかりと機能させる必要があります。 オリエンテーションについては、案件としては人財 | 人財部としての計画を作成していく前段階として、各チームの計画をしっかりと作っていく必要があります。また、戦略的な計画変更や検討をしていく場も必要です。 新卒の入職時研修、法人オリエンテーシ |

| | |
|------------------------------------|--|
| 部が行いますが、育成チームが具体的な部分を進めていく体制としました。 | ョン、新人合同研修会、考課者フォローアップ研修等を、人財部として確認していくことで、それぞれ役割を確認し、内容なども検討していきました。 |
|------------------------------------|--|

(2) 人財部（採用、定着、育成、労務・管理）でのチームの体制を整理します。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|--|
| ①「採用、定着、育成、労務・管理」をしっかりと行っていける部内の体制を検討します。 | ①人財部の内容を検討する会議と、各チームの内容を検討する会議の2回にわたることで、各チームの状況や進捗、検討事項を検討しています。労務については人財部案件で取り扱っていますが、令和6年度に労務セクションを立ち上げることになりました。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 人財部として必要な取り組みを進めていくにつれて、労務の部分の比重が増えてきています。労務のことを話す場として労務セクションを令和6年度立ち上げることにしました。 | 今後に向けて 人財部として、法人全体の戦略をしっかりとたてるとともに、人財部内でしっかりと共有しながら進めていくことが大切です。また、労務セクションを実務的なことを足掛かりに進めて行ければと思っています。 |

(3) 職員の見える化を進めます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|---|
| ①職員の経歴、資格、受講研修などを法人全体として管理できるツールの導入を検討します。 ②ラフールサーベイの結果を分析して、現場へ活かしていく方法を検討します。 | ①管理課から具体的に労務を担当している職員にも参加をしてもらい、優先順位や必要性などの議論を行える場を作として、労務セクションを令和6年10月を目途に立ち上げ、管理ツール等もそこで検討していくことになりました。 ②ラフールサーベイの1回目を9月、2回目を2月に行いますが、現場で活かしていく方法などの検討は行えておりません。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| ソフトの導入を検討していくにあたり、時間をかけてしっかりと検討することが必要と判断しました。また、労務に関する案件が増えていくことも予想されるため、労務セクションを立ち上げ、そこでツール導入の検討もしていくことになりました。 | 今後に向けて 導入にあたって今後の法人の方向性を定めるとともに、何を期待し、優先していくかの検討をしっかりと行っていく必要があります。また、勤怠や給与計算などその先に何を求めるのかも見据えての判断をしていくことも重要です。 ラフールサーベイの活用についても、どのような形で行っていくか、先行して活 |

| | |
|--|------------------------------|
| | 用しているところなどを参考に検討していく必要があります。 |
|--|------------------------------|

(4) 職員が大切にされる場の創設

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| <p>①職員の取り組みを、求める人財像の観点から評価し、認めてもらえる場を作ります。</p> <p>②法人として、どのような点を評価していきたいのかを明確にし、それに対して職員が主体的に取り組んでいけるような機会を検討します。1月を目標に発表の場を作ります。</p> | <p>①職員表彰の内容と場を検討しました。当初は手上げ方式の推薦での表彰者選定を検討していましたが、検討のなかで参加のハードルの高さなどもあり、全員参加可能な方法での表彰案となりました。1月予定としていましたが、4月表彰に変更して、2月に投票、集計を行いました。</p> <p>②投票数での表彰だけでなく、法人会議のメンバーが選んだエピソードを表彰することで、法人としての方向性を示す場としました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 法人初の試みとして、全事業所、全職員参加の表彰を企画、実施することができました。投票率については、初回ということを考えれば悪い数字ではありませんでしたが、今後継続して行っていくためにも上げる工夫が必要になります。 | 具体的な表彰への取り組みを進め、多くの職員に参加してもらい、4月に滞りなく表彰行っています。今後は投票率をあげるために、広報の方法など含めて検討をしていきます。 |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|-------|-----------|---------------------------------------|
| 4/26 | 第1回人財部会議 | 各チーム報告、会議構成検討 |
| 5/24 | 第2回人財部会議 | 各チーム報告、表彰内容検討 |
| 6/7 | 第3回人財部会議 | |
| 6/28 | 第4回人財部会議 | 各チーム報告、指導職研修内容・日程検討 |
| 7/5 | 第5回人財部会議 | オリエンテーション見学を受けて検討、表彰(案)検討、人財管理ツール検討 |
| 7/26 | 第6回人財部会議 | 各チーム報告 |
| 8/2 | 第7回人財部会議 | 新卒採用チーム構成検討 |
| 8/31 | 第8回人財部会議 | 各チーム報告、指導職研修内容検討 |
| 9/6 | 第9回人財部会議 | 労務実務者と合同で人財管理ツール導入に向けた打合せを行う。表彰(案)検討 |
| 9/27 | 第10回人財部会議 | 各チーム報告、新卒採用チーム構成検討 |
| 10/4 | 第11回人財部会議 | 人財管理ツール導入に向けた検討。表彰内容検討。法人オリエンテーション検討。 |
| 10/24 | 第12回人財部会議 | 各チーム報告、新卒採用チーム構成検討。新卒チーム早期内定だしについて検討。 |

| | | |
|-------------|---------------|--|
| 11/1 | 第13回人財部会議 | 表彰内容検討（プレ投票）、法人オリエンテーション 各チーム報告、新卒採用チーム構成検討。 |
| 11/22 | 第14回人財部会議 | |
| 12/7 | 第15回人財部会議 | 表彰内容検討（プレ投票）、法人オリエンテーション 各チーム報告、法人オリエンテーション検討、今後の 人財部の方向性。 |
| 12/27 | 第16回人財部会議 | |
| 1/10 | 第17回人財部会議 | 表彰内容検討（プレ投票）、法人オリエンテーション、 労務会議の発足に向けて 各チーム報告、求人票の作成について、早期選考内々 定通知について |
| 1/24 | 第18回人財部会議 | |
| 2/7 | 第19回人財部会議 | VISION2028・事業計画確認、表彰内容（プレ投票）、 法人オリエンテーション、労務会議の発足に向けて。 各チーム報告、新卒採用チーム費用検討。 |
| 2/10 ~24 | グッドスマイル賞投票 | |
| 2/26 | グッドスマイル賞集計作業会 | |
| 2/28 | 第20回人財部会議 | |
| 3/6 | 第21回人財部会議 | VISION2028・事業計画確認、表彰内容検討（プレ投票）、法人オリエンテーション 各チーム報告、新卒採用チーム求人票登録について。 |
| 3/27 | 第22回人財部会議 | |

(2) 特記事項 なし

【人財部／新卒採用チーム】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) これまでの採用活動のノウハウをさらにブラッシュアップし、新卒者の就職活動スケジュールに基づいた新卒採用を実施します。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|---|
| ①採用活動マニュアル作成をすすめます。 ②広報媒体を活用し、採用活動の状況やイベント日程等を発信します。 ③専門学校等の学校訪問を計画的に実施します。 ④就活サイト等を活用し、法人全体として会社説明会やインターンシップを実施します。 ⑤インターンシップ参加者フォローの活動を企画・実施します。 ⑥実習生への採用活動方法を確立します。 ⑦内定者フォローの活動を企画・実施しま | ①イベント出展準備マニュアルは1セット作成サイクルをつくり、それをマニュアルとしてまとめています。採用サイトや求人票の情報登録や更新の際に必要な情報の収集などの文書更新スケジュール管理も必要と考え、今後マニュアルとして作っていく予定です。 ②採用活動の遅れが法人ホームページへの活動報告の発信の遅れにもつながり、タイムリーな発信ができませんでした。採用サイトにおいては1週間に一度の更新を行い、状況に応じた発信を行っています。 ③計画では6月頃より実施予定でしたが、訪問 |

| | |
|---|--|
| <p>す。</p> <p>⑧備品を計画的に購入していきます。</p> <p>⑨毎月戦略会議とチーム会議を実施します。</p> <p>⑩採用活動への貢献機会として、ひとりひとつの役割をもてチーム活動に参加します。</p> | <p>リスト作成や資料作成に時間を要してしまい、実施が遅れてしまいました。9月にアポイント、10月以降訪問をしています。国家試験の対応中等の事情で全ての学校訪問はできませんでした。資料送付を行っています。訪問ができた学校の採用担当者から訪問時期や情報配布方法、学生の動向などの情報収集ができました。</p> <p>④月4回程度の開催設定の他、個別相談に応じ、開催日を調整、実施しています。インターンシップの参加後にはアンケートを実施し、意向に応じた対応やプログラム修正につなげています。</p> <p>⑤今年度から狛江エリアのプログラムを新規設しています。インターンシップに複数回参加される方もいました。就職相談会実施しています。</p> <p>⑥実習生に採用活動情報の提供を行っています。</p> <p>⑦10月までに内定者獲得できなかったため、12月に内定式を行っています。その後の職場体験、アルバイト等調整をしています。</p> <p>⑧WEBカメラ、スピーカー、保存媒体を購入しています。説明会イベント時に使用する物品等の購入の検討をしましたが、購入にはいたっていません。</p> <p>⑨毎月実施しています。他、共通理解が必要な際は、別途打ち合せや説明する時間を設けています。</p> <p>⑩他チームとの協働について考える作業ができなかったため、企画等つくることまでできませんでした。</p> |
| <p>通期評価</p> | <p>今後に向けて</p> |
| <p>これまでコロナ禍であっても一定数の採用人数を獲得してきましたが、今年度においては、予想以上の苦戦をしいられました。学生数の減少、他業種の積極的雇用の再開や賃金アップ、就職活動の早期化等、世情や学生の就職活動状況が刻々と変化する中での採用活動でした。計画していた学校訪問の対応遅れ等もありますが、24卒生に対するできることをやりつくしてもなお獲得できませんでした。</p> <p>一方で早期化する就職活動への対応として、今年度は25卒生へのアプローチや活動フォローを強化し、内定につながる人財とつながったことは取組みの成果でした。</p> | <p>今後、さらに人財確保が厳しくなる状況で、採用活動にかかる経費も含め、どう進めていくのか新たな対応策が必要と考えます。新卒だけでなく、第2新卒、既卒など対象者の拡大や採用サイト頼りにならない採用活動方法を見直し、別の方法の試行も含め探していきたいと考えています。</p> |

(2) より多くの学生を入職するまでにつなげるため、就職活動期間に学生をフォローする機会を増やします。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| <p>①チーム全体で活動する中、ブロック毎に試行した企画もブロック間で共有し、チーム力を強化します。</p> <p>②インターンシップ参加者フォロー、内定者フォローの企画を定期的実施します。</p> <p>③採用活動ツールとしてZOOMのアカウント取得を検討します。</p> | <p>①相談会や施設見学会を実施しています。</p> <p>②内定者が獲得できた時期が例年より遅かったこと少なかったこともあり、定期的実施ではなく、個別にあわせ実施しました。</p> <p>③取得しています。コロナ禍ではオンライン使用がありましたが、今年度は少なくなっています。地方の学生とつながる手段としては有効であるため、今後も活用していきます。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>学生数の減少や採用の早期化により、今年度はまずつながることができた人数が少なく、DMやメール、イベント案内などのフォロー等、つながりに尽力しましたが、目標とする内定者を獲得することができませんでした。</p> | <p>つながる学生数をあげる取り組みの検討と途切れない関わりを考えていきます。</p> |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|------|--------------|---|
| 4/3 | 入社式 | 新入職6名 本部にて実施 |
| 4/7 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 4/14 | 会社説明会 足立 | 1名 |
| 4/14 | 第1回新卒戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒・25卒への活動進捗の確認 ・求人票の送付 キャリタスへの登録方法 ・文京学院大学 学内福祉ジョブフェアの参加検討 ・マイナビ関連 イベントサイトの活用 ・学校訪問活動の準備 ・ホームページ サイトバナーの作成 記事作成方法の確認 ・新入職者の定着状況の確認 |
| 4/21 | 選考会 | 1名 |
| 4/24 | 選考会 | 1名 |
| 4/24 | 第1回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・入社式の振り返り ・学校訪問リストの作成検討 ・採用活動のお知らせ、求人票の送付先の把握 ・学内福祉ジョブフェア参加企画 |

| | | |
|------|--------------|---|
| | | <p>(文京学院大学 読売理工医療福祉専門学校)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サイト活用 先輩情報、公開回答機能入稿の進め方 ・介護福祉インターンシップフェアへ参加準備 ・新入職者への実技研修の内容、実施時期の確認 ・内定者フォローイベントの確認 |
| 5/5 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 5/9 | 第2回新卒戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒・25卒への活動進捗の確認 ・マイナビ関連 プログラム作成 DM配信 ・求人票 各ブロックの相違の修正作業 ・学内福祉ジョブフェア 内容と準備品の確認 ・サイト活用状況の確認 ・介護福祉インターンシップフェア参加者の検討 ・学校訪問時期 ・実習生への採用選考対応方法 ・採用活動資料の使用写真のアップデートの検討 ・採用活動専用のZOOMの設定と運用方法 |
| 5/20 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 5/22 | 第2回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・学校訪問リストの作成 ・学内福祉ジョブフェア 参加報告 振り返り ・特設ページ入稿スケジュールの確認 |
| 6/8 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 6/13 | 第3回新卒戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒・25卒への活動進捗の確認 ・マイナビ関連 エントリー確保のため、エントリー分析の活用 検索ワード修正 検索動線の作成更新作業 ・求人票 修正作業終了 ・学内福祉ジョブフェア 参加報告 ・サイト活用状況の確認 ・介護福祉インターンシップフェア打合せ日程調整 ・採用当事者意識の醸成、啓発的な活動の展開、ビジョンチーム内での課題意識共有を目的とした他チームとの協働、コラボレーションについて検討 ・実習生への採用選考対応の確認 |
| 6/26 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 6/26 | 第3回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者状況の確認 ・学校訪問 リスト作成 |

| | | |
|------|--------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・求人票 ブロック別求人票作成済、求人サイトへの登録をすすめる ・学内福祉ジョブフェア 参加報告 振り返り ・サイト活用 入稿作業方法のレクチャー機会の設定 ・新入職者座談会 実技研修 実施報告 振り返り |
| 7/11 | 第4回新卒戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒・25卒への活動進捗の確認 ・マイナビ関連 インターンシップの柔軟な日程提示スカウトメールの活用 アプローチ方法の検討 ・求人票 各ブロック担当割確認 ・サイト活用状況の確認 入稿方法の共有 ・介護福祉インターンシップフェア 新卒3年目職員の参加要請 ・他チームとの協働・コラボレーションにあたり、他チーム担当メンバー振り分け |
| 7/13 | 会社説明会 多摩 | 2名 |
| 7/15 | マイナビイベント | 介護・福祉インターンシップフェア参加 |
| 7/21 | インターンシップ 多摩 | 1名 |
| 7/24 | 第4回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・学校訪問 郵送 訪問対応すすめる ・求人票 登録をすすめる ・学内福祉ジョブフェア 参加報告 振り返り ・イベント出展時の対応マニュアル化 ・サイト活用 入稿作業実施 他職員へ対応拡大検討 ・他チームとの協働 担当チームの確認 |
| 8/1 | インターンシップ 足立 | 1名 |
| 8/4 | 会社説明会 | 1名 |
| 8/8 | 第5回新卒戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒・25卒への活動進捗の確認 ・学校訪問 求人票への対応進捗状況の確認 ※内容の振り分け 調整の話し合いを別日に設定 ・サイト活用 入稿作業継続 写真の掲載 ・法人ページのアップデート、数字更新の実施 ・他チームの協働企画を含む、採用活動の進め方と課題の分析 |
| 8/17 | インターンシップ 多摩 | 1名 |
| 8/19 | インターンシップ 多摩 | 3名 |
| 8/21 | 選考会 多摩 | 1名 |
| 8/28 | 第5回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者 |

| | | |
|-------|-------------------|---|
| | | <p>定着状況の確認</p> <ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問 求人票 対応の遅れに対する具体的なスケジュールの確認（9月連絡 10月訪問） ・内定式 日程、内容検討 ・サイト活用 入稿作業継続 ・イベント出展の検討 ・他チームとの協働 具体的な動き方、発展について意見交換 |
| 8/29 | インターンシップ 多摩 | 1名 |
| 8/30 | インターンシップ 多摩 | 1名 |
| 9/8 | インターンシップ 足立 多摩 | 1名 1名 |
| 9/12 | 第6回新卒戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒・25卒への活動進捗の確認 ・学校訪問持参資料 チラシの見直し <p>※チラシ作成について話し合いを別日に設定</p> <p>訪問時の確認事項 共通事項の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・サイト活用 入稿作業拡大案 ・選考直結の開始時期の確認 ・早期内定出しの時期の検討 ・内定式 入社式の日程、内容検討 |
| 9/16 | インターンシップ 多摩 | 2名 |
| 9/18 | インターンシップ 足立 | 2名 |
| 9/20 | インターンシップ 多摩 | 1名 |
| 9/25 | 第6回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・学校訪問 進捗の確認 ・内定式 日程、内容検討 ・サイト活用 入稿作業継続 ・他チームとの協働 進捗の確認 |
| 10/2 | 事業所見学 多摩 | 1名 |
| 10/10 | 第7回新卒採用戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒 25卒への活動進捗の確認 ・採用サイトの活用 更新 ・学生カルテの整理 ・採用活動の課題分析 年間計画の動き出し遅れへの対応 ・役割分担 ・採用ルート拡大の検討 ・早期選考について検討 |
| 10/18 | 学校訪問 多摩 | 2校 |
| 10/20 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 10/23 | 第7回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 |

| | | |
|-------|--------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問 資料郵送 対応状況の確認 ・内定式企画検討 ・接点づくりに対する理解 ・早期内定出しについて検討 ・各チームとの協働の進捗状況 |
| 10/23 | 学校訪問 多摩 | 1校 |
| 10/26 | 学校訪問 多摩 | 1校 |
| 10/27 | 事業所見学 多摩 | 1名 |
| 11/14 | 第8回新卒採用戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・戦略メンバー間での課題共有 ・採用活動に対する認識確認等 |
| 11/27 | 第8回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・今後の採用スケジュールの確認 ・内定式企画検討 ・接点づくりに対する理解 ・早期内定出しについて検討 ・各チームとの協働の進捗状況 |
| 12/1 | 内定式 | 内定者1名 みずきにて開催 |
| 12/12 | 第9回新卒採用戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒 25卒への活動進捗の確認 ・今後の採用スケジュールの確認 ・内定式振り返り ・内定者フォローイベント企画 ・次年度に向けた検討 課題整理 スケジュール作成 チーム体制 法人情報のとりまとめ ・新卒者の配属前研修の企画 |
| 12/20 | インターンシップ 足立 | 1名 |
| 12/25 | 第9回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・今後のスケジュール イベント申し込み ・次年度事業計画、スケジュール ・研修スケジュール ・他チームとの協働 進捗の確認 |
| 12/25 | 選考会 多摩 | 1名 |
| 1/5 | インターンシップ 多摩 | 1名 |
| 1/9 | 第10回新卒採用戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒 25卒への活動進捗の確認 ・今度の採用スケジュールの確認 ・内々定者のアルバイト希望の対応の検討 ・イベント申し込み ・次年度にむけた検討 スケジュール 採用計画 採用予定数 各事業所の学生受け入れ可能なイベント開催スケジュールの確認 ISプログラム |

| | | |
|------|---------------|--|
| | | 見学会相談会など <ul style="list-style-type: none"> ・求人票登録方法について ・求人情報の登録に向けた法人情報の取りまとめについて ・物品購入について ・新規採用サイトの利用の検討 |
| 1/16 | インターンシップ 多摩 | 1名 |
| 1/22 | 第10回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・今後の採用スケジュールの確認 ・予算管理 イベント ・次年度、事業計画、スケジュールの確認 ・マイナビ 26卒への採用活動変更について ・物品購入検討 ・新規採用サイトの検討 ・学校訪問の記録について フォーマット作成 統一管理 ・他チームとの協働について進捗確認 |
| 1/25 | 選考会 多摩 | 1名 |
| 1/29 | インターンシップ | 1名 |
| 2/9 | 施設見学 | 1名 |
| 2/13 | 第11回新卒採用戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒 25卒への活動進捗の確認 ・会議日程の変更調整 ・今後の採用スケジュールの確認 ・次年度に向けた検討 入社式 配属前研修 学生受け入れ可能なイベント開催スケジュールの確認 OC、キャリア教育、職業体験の内容 求人情報登録 ・採用媒体契約状況の確認 |
| 2/26 | 内定者訪問 多摩 | 1名 |
| 2/23 | 会社説明会 足立 | 1名 |
| 2/26 | 第11回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・今後の採用スケジュールの確認 ・イベント申し込み ・次年度、事業計画、採用スケジュール確認 ・入社式計画 |
| 2/26 | 選考会 多摩 | 1名 |
| | 会社説明会 足立 | 1名 |
| 3/7 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 3/12 | 第12回新卒採用戦略会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒 25卒への活動進捗の確認 |

| | | |
|------|---------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・今後の採用スケジュールの確認 ・イベント参加検討 ・入社式計画検討 ・配属前研修スケジュール確認 ・OC、キャリア教育、職業体験の内容確認 ・求人票登録 ・学校訪問スケジュールの確認 ・共有用Googleアカウントについて ・物品購入について |
| 3/14 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 3/25 | 第12回新卒採用チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・24卒選考状況 25卒IS参加状況 入職者定着状況の確認 ・今後の採用スケジュールの確認 (24卒 25卒 26卒 イベント) ・配属前研修計画書確認 ・マイナビ 26卒と6月イベント入稿作業について ・次年度各ブロックの担当決め ・物品購入 ・入社式計画確認 ・次年度メンバー変更 |
| 3/25 | 会社説明会 多摩 | 1名 |
| 3/25 | 会社説明会 足立 | 1名 |

(2) 特記事項

- ・新卒採用者 多摩ブロック 1名
内々定者 多摩ブロック 2名
- ・チームメンバー
増減) 足立1名減 1名増

【人財部/キャリアアップ採用チーム】 令和5年度上半期事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) キャリアアップ採用(中途採用)について、従来はブロック・エリアごとで取り組んでいましたが、今年度より、法人全体で統一的に取り組む体制を確立します。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|--|
| <p>①これまで足立ブロックで培ってきたキャリアアップ採用(中途採用)の手法やノウハウを法人全体で共有します。</p> <p>②足立ブロックだけでなく、多摩ブロックや粕江エリアにおける採用課題を抽出し、法人全体で共有します。</p> | <p>①、②今期より正式に月2回/1回2時間の会議構成を、最初1時間を足立・多摩合同で採用状況の確認・採用戦略など情報共有を行い、後の2時間はブロックごとに分かれ、それぞれの採用戦略を課題に取り組む体制としました。ブロックやエリアによってそれぞれ採用にかかわる体制を整理しながら進めています。</p> |

| | |
|---|--|
| <p>③採用コンサルタントを活用しながら採用戦略を適宜更新し、ハローワーク等の公的機関、法人ホームページ、有料求人採用ページ（スカウトメールなど）、求人広告やチラシ、人材紹介会社等の民間営利企業など、多様な求人媒体や採用手法の中から時宜にあったものを選択・実行します。</p> <p>④それにより、職員紹介手数料などの採用経費削減を目指します。</p> <p>⑤障がい者雇用、外国人財雇用、シニア人財雇用など、多様な求職者を採用できるよう、法人内外において積極的な取り組みを行います。</p> | <p>③、④上半期の会議は、引き続き採用コンサルタントと一緒に、左記の課題に対しての話し合いを行ってきました。主に具体的な求人媒体の利用戦略や法人内の採用フローの共有、また、ホームページデザイン会社担当にも入っていただき、リニューアルしたホームページの求人情報の有効な出し方について話し合いを行っています。</p> <p>⑤左記の多様な求職者の採用体制については、法人全体での具体的な戦略や共有には取り組めていません。ブロックやエリアでは、各々ですでに必要な対応を行っていますが、進み方、意識や考え方には差も生じているのが現状です。</p> |
| <p>上半期評価</p> | <p>次期への課題</p> |
| <p>一つのチームとして、外部採用コンサルタントやホームページデザイン会社とも協同をしながら、法人全体で将来のビジョンを持って行える求人採用体制の土台づくりを進めています。求人採用は人財部として取り組む育成・定着とともに、「法人がどのような組織体制を目指す」のか、その窓口としてどう進んでいくのか。新しい事業の求人採用などを課題に進めていきたいです。</p> <p>その他、職員座談会を3回開催しました。それぞれ共通のテーマを決め、5名程度で思うままに話をしてもらいました。日常業務ではかかわりが少ない職員同士や事業所間での交流機会をつくり、少なからず「スキルアップ」「視野をひろげる」「気持ちをリセットする」「仲間づくり」などの効果につなげることができました。成果物としてもホームページにレポートを上げ、他の職員や外部にも活動を公開しています。</p> | <p>求人採用については大きく、①ハローワークの活用、②外部の求人媒体の活用、③ホームページ等の自社媒体の整え、④立て看板（近隣住民の方々に対する）での求人採用など、このようにその対策や体制フローを分けて考えなくてはならないと思っています。キャリアの求人・採用に対して、そのスキルや体制構築の進み方や考え方は、事業所ごとに差があり、これから集約しなくてはいけない課題も多いです。</p> |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動（会議）名 | 内容 |
|--------------|----------------|--|
| 4/11 4/25 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略（求人体制づくり、求人媒体の使用手法、HPの活用）、職員座談会企画 |
| 5/9 5/23 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略（求人体制づくり、求人媒体の使用手法、HPの活用）、職員座談会企画 |
| 6/13 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略（求人体制づくり、 |

| | | |
|-------|-----------------|--|
| 6/27 | | 求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 6/13 | 職員座談会(カフェさくら) | 介護福祉士座談会(さくら3名、リブイン2名) |
| 6/26 | 職員座談会(包括2F) | 令和5年度新卒者座談会(さくら4名、リブイン1名) |
| 7/11 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 7/25 | | |
| 8/8 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 8/22 | | |
| 9/12 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 9/26 | | |
| 9/26 | 職員座談会(みずきアネックス) | 「人に伝えるということ」2~4年目指導にあたる職員座談会(さくら3名、リブイン1名、みずき1名) |
| 10/10 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 10/24 | | |
| 11/14 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 11/28 | | |
| 12/12 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 12/26 | | |
| 1/9 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 1/23 | | |
| 2/13 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 2/27 | | |
| 3/12 | キャリアアップ採用チーム会議 | 採用状況の確認、今後の採用戦略(求人体制づくり、求人媒体の使用方法、HPの活用)、職員座談会企画 |
| 3/26 | | |

(2) 特記事項 なし

【人財部/人事考課推進チーム】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 職員エンゲージメントの向上~働きがいのある会社×自分の居場所のある会社

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|---|
| ① i × ii 度合いの把握と分析 i 働きがいのある会社(法人理解、評価と成長) ii 自分の居場所のある会社(組織開発) ②ワークショップやイベント、研修の実施 ③人事考課制度の安定運用 | ①、②法人理解および組織開発については、管理職を対象に9月および2月に行った考課者フォローアップ研修、育成チームによる階層別研修、VISION2028策定などで、組織的な取り組みが行われています。またラフルサーベイを実施しました。 ③例年どおりに人事考課制度の運用を行っています。 |

| | |
|--|---|
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 職員定着について VISION2023 の着実な進捗や人事考課制度の安定運用等、法人の目指す方向性やそれを支える仕組みを地道に整えることが重要です。一次考課者ふりかえりや考課者フォローアップ研修等で、「育成のための公平公正な人事考課」の浸透と定着を図りました。 | 人事考課制度の公平公正かつ安定した運用（例えば職層に応じた考課の浸透）を軸に、人財部や他チームおよび各事業所と連携しながら、職員定着にひきつづき取り組みます。 |

(2) 法人内外での多様な経験を可能にする基盤整備～自己成長と新たなチャレンジができる環境

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| ①法人内外での多様な経験を可能にする基盤整備。 <ul style="list-style-type: none"> 法人職員のデータベース作成…入社日、配属歴、取得資格、参加プロジェクト、外部活動歴等。 異動計画の策定…異動キャリア形成についての意向アンケートの活用など。 法人内外での多様な経験を可能とする多様な勤務形態の検討。 | ①人財部において、法人職員の人事情報一元化に向けた取り組みを行いました。また各事業所や各ブロック・エリアにおいて、異動や併業業務（委員会やプロジェクト）の機会提供が行われています。その進捗の先に、異動計画（人員配置計画）などの策定が可能になると捉えています。多様な勤務形態について、兼業や副業あるいはボランティア休暇の制度化は時期尚早と判断しました。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 通年における取り組みは人事考課制度の運用が主となりました。法人内外での多様な経験を可能にする基盤整備は、各事業所や各ブロック・エリアで、異動や併業業務（委員会やプロジェクト）の機会提供が行われていますが、法人全体で取り組みをすすめる体制づくりが課題として残りました。 | 次年度、人財部において「労務セクション」を立ち上げ、法人職員の人事情報一元化をはじめ、働きやすい・働きがいのある職場環境づくりなど、職員定着に法人全体で取り組みます。 |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動（会議）名 | 内容 |
|------|----------------|--|
| 4/21 | 考課者フォローアップ研修 | みずき6名 |
| 5/26 | 第1回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、一次考課者ふりかえりの準備、令和5年度人事考課スケジュール確認、評価面談シートの見直しについて、管理職のキャリアパスについて |
| 6/23 | 第2回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、一次考課者ふりかえりの進捗共有、令和5年度人事考課スケジュール確認、管理職のキャリアパスについて、考課者フォローアップ研修（管理職研修）について |

| | | |
|----------|----------------|---|
| 6月 7月 | 一次考課者ふりかえり | 足立13名(6/2、7/3) みずき22名(7/3、7/14、9/13) 狛江8名(7/6) |
| 7/28 | 第3回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、一次考課者ふりかえりの進捗共有、考課者フォローアップ研修(管理職研修)について |
| 8/25 | 第4回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、令和5年度下半期人事考課スケジュール確認、スタートアップ研修について、考課者フォローアップ研修(管理職研修)について |
| 9月 | 考課者フォローアップ研修 | 15名(9/4:二次考課者) |
| 9/22 | 第5回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、一次考課者ふりかえりの準備、令和5年度下半期人事考課スケジュール確認、スタートアップ研修の準備、考課者フォローアップ研修(管理職研修)のふりかえり、令和5年度上半期事業報告の準備 |
| 10月 | スタートアップ研修 | 狛江1名(10/12) |
| 11/24 | 第6回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、一次考課者ふりかえりの準備、令和5年度下半期および総合考課スケジュール確認、考課者フォローアップ研修ふりかえり、異動キャリア形成についてのアンケートの準備、2月考課者フォローアップ研修の検討、会議日程の変更 |
| 12/22 | 第7回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、一次考課者ふりかえりの検討、異動キャリア形成についてのアンケートの検討、2月考課者フォローアップ研修の検討、令和6年度事業計画の準備 |
| 1月 | 一次考課者ふりかえり | 足立13名(1/4) みずき21名(1/12、1/24) 狛江11名(1/4) |
| 1/26 | 第8回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、一次考課者ふりかえりのふりかえり、異動キャリア形成についてのアンケートの進捗共有、2月考課者フォローアップ研修の検討 |
| 2月 | 考課者フォローアップ研修 | 足立12名、多摩31名(2/15、2/16:一次考課者・二次考課者) |
| 2/23 | 第9回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、令和6年度人事考課スケジュールの確認、異動キャリア形成についてのアンケートの確認、2月考課者フォローアップ研修のふりかえり、令和6年度事業計画の |

| | | |
|------|-----------------|---|
| | | 確認 |
| 3/22 | 第10回人事考課推進チーム会議 | 人財部の進捗共有、令和4年度人事考課の進捗共有、一次考課者ふりかえりの準備、令和6年度人事考課スケジュールの確認、人事考課の手引きの更新の確認 |

(2) 特記事項 なし

【人財部／育成チーム】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) キャリアパスにもとづき、新人合同研修会、一般職合同研修会を通つうじて、必要な知識や法人理念、求める人財像を浸透化します。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|--|
| <p>①福祉人としての意義、足立邦栄会の職員としての自覚を持ちます。</p> <p>②支援上の基礎となり、実践できる内容と知識の習得を図ります。</p> | <p>①法人理念、基本方針、ミッションステートメント（福祉人としての意義）の理解を深めました。求める人財像（法人が求める人財育成の方向性）の浸透化に努めました。また、一般職合同研修会では求める人財像のフィードバックを用いて浸透化を図りました。</p> <p>②パッケージ化された研修内容の再確認と修正を行いました。講義、演習を通つうじて、実践的な内容と自律的に学べ、参考資料として残る内容としました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>①新人合同研修会、一般職合同研修会をとおして法人理念、基本方針、求める人財像を浸透することができました。特に求める人財像に関して、研修に出席した職員だけでなく、事業所でフィードバックすることでより浸透を深めました。</p> <p>②2024度より法人オリエンテーション定期開催を目標に新人合同研修会の内容を整理し法令研修を振り返ることのできる研修内容を検討しました。他の研修も趣旨内容に沿って更新し、修正が必要なものは随時行いました。</p> | <p>今後に向けて</p> <p>オリエンテーションと新人合同研修会の連動性を高めます。</p> <p>キャリアパスの階層別研修を受講できる体制に向けて「一般職初級合同研修会」をつくります。</p> |

(2) 指導職研修では能力開発とブロック単位でのつながりを持つことを目的とした研修を企画します。また、次世代育成のための手段として課題に取り組みます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|------------|------|
|------------|------|

| | |
|--|--|
| ①ブロック単位で一体的な動きにより連携を保ち知識の共有をします。そのことで組織の底上げを図ります。 ②個々のキャリアを共有し、高齢者支援、障がい者支援、人財育成として必要な題材を決め企画・考案・プレゼンテーションまで責任を持って実行します。 | ①ブロック単位で一体的な動きにより連携を保ち知識の共有を図りました。チームリーダーとしての役割や責任を共有し、協働できる関係性を築きました。 ②個々のキャリアを共有し、高齢者支援、障がい者支援、人財育成として必要な題材を決め、企画・考案・プレゼンテーションまで責任を持って実行しました。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| ①ブロック単位で一体的な動きを取るための土台づくりとしてリーダー層の連携を強くしていくこと。そのことで組織の底上げと中核人財の協働と育成を図りました。実際に「新人合同研修会」の講師としての役割を担い、将来にわたって活用できる成果物を作成できました。 | 将来的にはブロック単位でなく法人単位で協働することが必要だと考えます。 |

(3)「管理職を担える人財が育つ体制づくり」を目的に管理職の役割や大切にしていることを共有し、法人の求める管理職像を描きます。

| | |
|--|---|
| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
| ①法人理念や使命、目的、経営戦略に連動した人事管理理念や人材育成理念を明確にします。成果物が個人の成長と同時に法人に還元され、サービスの推進に活かされます。 | ①具体的な取り組みは行えていませんが、人財部をとおして、人事管理や人材育成を法人全体として考えキャリアアップの仕組みを話し合いました。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| ①管理職の能力開発のため、オリエンテーションを題材に管理職がチームとなり研修を担う体制を検討しました。法人の特色や知識や技術を分かりやすく伝えるため検討を開始しました。 | 次世代の管理職人財として指導職層によるキャリアアップを目的とした体制、取り組みが必要と考えています。 |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|------|-----------------------|--|
| 4/17 | 新人合同研修会 第1回育成チーム会議 | 令和4年11月から令和5年4月までの入職者対象に新人合同研修会を開催。足立ブロック9名 多摩ブロック4名参加 開催場所：さくら、みずき 新人合同研修会の振り返りおよび反省 |
| 5/15 | 第2回育成チーム会議 | 新人合同研修会アンケート集計と課題抽出 一般職合同研修会の提案(企画書確認、講義内容、講師依頼、役割分担) 指導職研修趣旨内容提案 |

| | | |
|-------|---------------------------|---|
| | | 外部研修提案「組織性を学ぶ」 ビジョン特設ページ記事確認と役割 |
| 6/19 | 第3回育成チーム会議 | 一般職合同研修会最終確認（参加人数、必要物品、役割分担） 一般職合同研修会フィードバックのプログラムづくり 指導職研修趣旨内容整理 |
| 7/17 | 一般職合同研修会 第4回育成チーム会議 | 一般職合同研修会（一般職中級、上級対象に開催） 足立ブロック7名 多摩ブロック5名参加 開催場所：さくら、みずき 一般職合同研修会の振り返りおよび反省 一般職合同研修会フィードバック内容整理（開催日、開催場所、プログラム） |
| 8/21 | 第5回育成チーム会議 | 一般職合同研修会フィードバックの振り返り 指導職研修の予定と選任（ブロック間での選任） 指導職研修取り組みに対して育成チームの役割 新人合同研修会の提案（企画書確認、講義内容、講師依頼） ビジョン特設ページ記事について |
| 9/18 | 第6回育成チーム会議 | 指導職研修メンバー決定に対し事前課題 新人合同研修会の最終確認（必要物品、役割分担） 上半期の反省と下半期に向けた取り組みの確認 |
| 10/16 | 新人合同研修会 第7回育成チーム会議 | 令和5年4月から令和5年10月までの入職者対象に開催。足立ブロック10名、多摩ブロック6名 開催場所：さくら、みずき 新人合同研修会の振り返りおよび反省 |
| 11/20 | 第8回育成チーム会議 | 新人合同研修会の特設ページ記事 指導職研修の取り組み進捗確認 オリエンテーションと新人合同研修会の目的 |
| 12/12 | 第9回育成チーム会議 | オリエンテーションと新人合同研修会の開催までのタイムスケジュール、各研修も目的と内容 指導職研修の取り組み進捗確認 |
| 1/15 | 指導職研修リハーサル 第10回育成チーム会議 | 指導職研修リハーサルの反省 指導職研修の取り組み進捗確認 オリエンテーションと新人合同研修会の内容整理 |
| 2/19 | 第11回育成チーム会議 | 指導職研修の取り組み進捗確認 オリエンテーションと新人合同研修会の内容 4月新人合同研修会企画書 |
| 3/18 | 第12回育成チーム会議 | 指導職研修の取り組み進捗確認 オリエンテーション開催にあたり育成チームの役割 |

| | | |
|--|--|---|
| | | オリエンテーション開催にあたり資料作成準備 4月新人合同研修会の流れ確認 2024年度事業計画 |
|--|--|---|

(2) 特記事項 なし

【財務部／財務チーム】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 法制度に則った予算の執行・財務状況の分析と把握

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|---|
| <p>①法人全体及びブロック・エリアそれぞれにおいて、全マネージャー参画のもと「結果にこだわるPDCA表」を用いて、予算管理力向上及び財務面での課題解決力の強化に努めます。また、インボイス制度や電子帳簿保存法への対応などコンプライアンス面も含め、必要に応じて業務や分掌の見直しを行います。</p> <p>②法人内部での相互研鑽：法人内の各会議（財務部会議、財務チーム協働作業会など）をとおして、知識とスキルの共有及び相互研鑽を図ります。</p> <p>③法人外部の活用（コンサルティング）：会計顧問（外部会計事務所）の月次会計往査を活用しながら、予算管理体制及び財務分析力を維持向上させます。</p> | <p>①各拠点の経営分析や収支改善対策をまとめた「結果にこだわるPDCA表」の役割分担を見直し、マネージャーが主体的に参画するようになりました。それを法人経営会議やブロック会議、エリア会議で用い、収支改善策の共有・検討を進めました。インボイス制度・電子帳簿保存法への対応について、情報収集・共有し、対応しました。</p> <p>②各会議をとおして、また財務チームでの役割分担を進めることで、法人全体にまたがる財務（会計）担当者の組織化と知識やスキルの共有を図りました。</p> <p>③毎月の往査も年月を重ねていますが、今年度も書類管理や内部統制などについて様々なアドバイスを受け、それを改善につなげました。予算管理能力は確実に向上していると認識しています。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>法人経営会議での経営分析報告やブロック会議・エリア会議での「結果にこだわるPDCA表」の共有・分担の明確化、新たな法制度への対応、外部会計事務所の指導など、経営改善にむけた組織的な取り組みを継続し、確実な改善が見られています。</p> | <p>財務担当者等実務者の育成や、現場の管理職の予算に対する理解の増進、情報共有等は、さらなる取り組みが必要と考えます。</p> |

(2) 中長期資金計画の作成と精緻化

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|--|
| <p>①建物の大規模修繕や建て替え、また機械類の買い替えなど、中長期的な固定資産(モノ)の取り扱いについて、各拠点の情報を集</p> | <p>①、②中長期資金計画のブラッシュアップを行いました。更新は滞ってしまった面があります。VISION2028策定作業などをとおし、改めて取り</p> |

| <p>約させ、中長期の資金計画に落とし込みます。</p> <p>②また法人の将来構想についても、中長期の資金計画に落とし込みます。</p> <p>③①と②を合わせるとともに、必要な資金繰りについて、理事長及び会計責任者へ報告をしながらとりまとめ、中長期資金計画を作成します。</p> <p>④①～③を繰り返して、計画をより精緻にしていきます。</p> | <p>組みの継続と精査が必要であるとの認識を共有することができました。</p> <p>③④中長期資金計画を活用しながら、新規事業着手（狛江拠点のグループホーム等設置）の検討などを行っています。狛江拠点のグループホーム等設置については、資金の時系列での正確な把握や共有が遅れていたため、取り組みを開始しました。計画の精緻化は今後も引き続き取り組みます。</p> |
|---|---|
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>中長期資金計画については、いったん停滞した感があります。VISION2028 策定作業（財務規律でオンリーワンチーム）をとおり、今後5ヶ年のコンセプトや計画を策定しました。その中で中長期的な資金計画の重要性を再確認することになりました。</p> | <p>5年後10年後、そして次世代（既存施設の改築等）を見据えた、中長期資金計画のブラッシュアップ・見える化に取り組みたいと思います。</p> |

(3) モノ・カネの管理力向上のための人財育成

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|--|
| <p>①法人内部での相互研鑽：法人内の各会議（財務部会議、財務チーム協働作業会など）をとおりして、知識とスキルの共有及び相互研鑽を図ります。</p> <p>②法人外部の活用（コンサルティング）：会計顧問（外部会計事務所）の月次会計往査の機会を活用し、チームとして、また個人として、モノとカネの管理の知識とスキルを向上させます。</p> <p>③東京都社会福祉協議会など、各種団体がとりまとめている報告書などを活用し、法人の経営状況について主に財務の観点から、精度高く捉えられるようにしていきます。また、外部研修や内部研修を通して、経営分析や財務分析の知識とスキルを向上させます。</p> | <p>①各会議での報告のための準備、また財務チームでの役割分担を進めることで、法人全体にまたがる財務（会計）担当者の組織化と知識やスキルの共有を進めました。</p> <p>②毎月の往査に先立ち、会計顧問より出される「会計レポート」を、財務チーム内で共有し、知識向上に役立てました。</p> <p>③東京都社会福祉協議会や福祉医療機構がとりまとめる経営分析資料やレポートを用い、人件費率やサービス活動増減差額比率、収入に占める補助金の割合などの分析を行いました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>今年度より事務管理の資格手当（業務手当）が創設されました。また経営分析やその報告の場を共有したり、毎月の往査や「会計レポート」を共有することで、相互研鑽による人財育成を図っています。さらに</p> | <p>次年度は VISION2028 がスタートするなかで、財務チームをベースに「えんセクション」が、新たに「ものセクション」がスタートします。事務担当職員個々、事業</p> |

| | |
|--|--|
| 財務チームでの役割分担を進めることで、法人全体にまたがる財務(会計)担当者の組織化と知識やスキルの共有を進めました。 | 所・拠点のチーム、法人全体での管理能力を高めることにつなげていく必要があります。 |
|--|--|

(4) 各拠点から本部拠点への繰入金による積立金 1,000 万円以上

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|--|
| <p>①毎月、法人経営会議やブロック会議・エリア会議などにて、経営状況及び分析結果を報告します。</p> <p>②それをもとに、各拠点の経営状況を改善・向上させるために、全マネージャーと連携しながら対応策を企画・立案します。</p> <p>③採択された対応策の実施状況について進捗状況の把握を行い、逐次、必要な改善策の提案・調整・実施を行います。</p> <p>④それにより、さくら、かえで、みずき、狛江エリア、リブインさくらの各拠点の黒字化(当期資金収支差額)と、本部拠点への繰入金による 1,000 万円以上の積立金実現をサポートします</p> | <p>①前年度に引き続き、法人経営会議において経営分析報告を、諸事情で延期になることもありましたが、原則各拠点 2 か月おきに行いました。またブロック会議やエリア会議においては毎月収支状況や分析結果について報告・共有をしています。</p> <p>②③各拠点の経営分析や収支改善対策をまとめた「結果にこだわるPDCA表」の役割分担を見直し、マネージャーが主体的に参画するようになりました。それを法人経営会議やブロック会議等で用い、収支改善策の共有・検討を進めています。</p> <p>④各拠点とも昨年度から収支が改善し、法人全体で 3,000 万円強の黒字化という成果となりました。またリブインさくら拠点での 1,000 万円積立を行うことができました。</p> |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>狛江のグループホーム等計画への拠点間の資金移動があったため、本部拠点への繰り入れ・積立という目標という観点での評価はあまり意味をなさなくなる結果となりましたが、その意図するところである法人の黒字化は達成できました。</p> | <p>単年度の黒字化達成から、継続的な黒字体質への法人へ成長していけるよう取り組みます。またその目的は法人としての責務(利用者支援や社会貢献)を果たすことであることも、財務部の基本認識となるようにしていきたいです。</p> |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|---------|----------------|---------------------------|
| 4/4 | 財務部会議 | VISION2023 振り返り、処遇改善計画書作成 |
| 4/6 | 往査 | 2 月月次、固定資産減価償却 |
| 4/14 | 法人経営会議での財務分析報告 | みずき拠点 |
| 4/25 | 会計担当者協働作業会 | 決算準備 |
| 4/28 | 法人経営会議での財務分析報告 | さくら拠点、かえで拠点 |
| 5/4 | 財務部会議 | 決算進捗確認、インボイス制度 |
| 5/12 | 法人経営会議での財務分析報告 | 狛江拠点 |
| 5/19,20 | 往査 | 3 月月次および令和 4 年度決算 |
| 5/23 | 会計担当者協働作業会 | WAM 報告、次回往査準備 |

| | | |
|----------|----------------|----------------------------|
| 5/26 | 法人経営会議での財務分析報告 | リブインさくら拠点 |
| 6/8 | 財務部会議 | 入札スケジュール、インボイス制度 |
| 6/9 | 法人経営会議での財務分析報告 | みずき拠点 |
| 6/23 | 法人経営会議での財務分析報告 | さくら拠点、かえで拠点 |
| 6/27 | 会計担当者協働作業会 | 次回往査準備 |
| 7/4 | 往査 | 期首更新、4 月月次および 5 月月次 |
| 7/6 | 財務部会議 | インボイス制度、新グループホーム進捗確認 |
| 7/14 | 法人経営会議での財務分析報告 | 狛江拠点 |
| 7/25 | 会計担当者協働作業会 | 次回往査準備 |
| 7/28 | 法人経営会議での財務分析報告 | リブインさくら拠点 |
| 8/3 | 財務部会議 | 固定資産棚卸打合せ、入札スケジュール |
| 8/8 | 往査 | 6 月月次、賞与引当金 |
| 8/11 | 法人経営会議での財務分析報告 | みずき拠点 |
| 8/25 | 法人経営会議での財務分析報告 | さくら拠点、かえで拠点 |
| 8/29 | 会計担当者協働作業会 | 次回往査準備 |
| 9/5 | 往査 | 7 月月次、諸規定類、行政委託契約書 |
| 9/7 | 財務部会議 | 固定資産棚卸打合せ、インボイス制度 |
| 9/8 | 法人経営会議での財務分析報告 | 狛江拠点 |
| 9/22 | 法人経営会議での財務分析報告 | リブインさくら拠点 |
| 9/25 | 東京都監査事務局 | 9/25：みずき拠点 |
| 9/29 | 財政援助団体等監査対応 | 9/29：かえで拠点 |
| 9/26 | 会計担当者協働作業会 | 次回往査準備 |
| 10/3 | 往査 | 8 月分月次処理・諸規程類のチェック |
| 10/5 | 財務部会議 | 中和泉グループホーム入札、固定資産棚卸 |
| 10/13 | 法人経営会議での財務分析報告 | みずき拠点 |
| 10/31 | 協働作業会 | 9 月分会計往査等にむけて情報共有と準備作業 |
| 11/2 | 財務部会議 | 入札スケジュール確認、インボイス制度対応 |
| 11/7 | 往査 | 9 月分月次処理・第二次補正予算案チェック、 |
| 11/24 | 法人経営会議での財務分析報告 | さくら拠点・かえで拠点 |
| 11/28 | 協働作業会 | 10 月分会計往査等にむけて情報共有と準備作業 |
| 12/5 | 往査 | 10 月分月次処理・インボイス制度対応状況のチェック |
| 12/7 | 財務部会議 | 固定資産棚卸、入札 |
| 12/8 | 入札会 | 送迎委託・建物維持管理（さくらかえで・みずき） |
| 12/11~22 | 固定資産棚卸 | 各拠点 |
| 12/22 | 法人経営会議での財務分析報告 | リブインさくら |
| 1/4 | 財務部会議 | 固定資産棚卸実施状況・入札結果報告 |
| 1/17 | 往査 | 11 月分月次処理チェック、リース契約状況 |
| 1/30 | 協働作業会 | VISION2028 財務規律チームの内容を共有 |
| 2/1 | 財務部会議 | インボイス制度対応、事業計画検討 |

| | | |
|------|-------|--------------------------|
| 2/6 | 往査 | 12月分月次処理チェック、補助金受領通知等の確認 |
| 2/27 | 協働作業会 | 1月月次往査の事前準備 |
| 3/5 | 往査 | 土地建物の現状確認 |
| 3/7 | 財務部会議 | えんセクション、ものセクション |

(2) 特記事項

- ・今年度は法人決算黒字化を達成することができました。またその状況を随時確認すること、課題や成果はどこにあることが、明確になってきました。
- ・年度後半に人事異動で財務部長が交代しました。個々の事務担当職員の処理能力や応用力の向上は進んでいますが、次代を担う職員の育成が大きな課題として認識されました。

【情報マーケティング部】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

- (1) ブロック・エリア・事業所が提供する福祉サービスを多くの方に使っていただき、地域の福祉ニーズにひろく貢献できるよう、法人の体制づくりに取り組みます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| ①法人全体におけるマーケティングの推進。 ・マーケティング戦略の策定及び進捗。 ・ブロック・エリア・事業所、人財部・財務部との連携協働。 ②情報戦略チームとランドマークチームの動きの連結・統合。 | ①足立ブロック、多摩ブロック、狛江エリア、それぞれの運営会議に互いに参加し、各所の取り組みの共有と意見交換を行いました。 ②月1回の情報マーケティング部会議の実施と、情報戦略チームとランドマークチームの会議への参加を通して、両チームの動きの連結・統合に努めました。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 「利用率＝地域の福祉ニーズにこたえられている度合い」というとらえ方の共有が、各ブロック・エリアで進みました。また、その充足にむけて、例えば地域のニーズ把握のため関係機関を訪問するなど、各所で組織的な取り組みが展開しています。ブロック・エリアによって、また事業種別の違いによって、取り組み方法も異なっており、それを互いに知りあうことで相互研鑽にもつながっています。 | 各所での取り組みを継続します。それとともに、率直な意見交換を行い、ひきつづき相互触発と自己研鑽を図ります。 |

- (2) 地域活動を中心に、地域における福祉拠点の役割を果たし、地域の安心づくりに努めます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| ①ランドマークチームを中軸にした、ブロック・エリア・事業所での地域活動。 ②それによる地域交流・地域貢献の確立。 | ①、②ランドマークチームを中心に各所で地域活動に取り組んでいます。(詳細はランドマークチームの項参照) |

| 通期評価 | 今後に向けて |
|--|---|
| 各所で地道な取り組みを続けてきました。それにより、それぞれ特徴をもった地域活動が着実に育ってきています。またそれぞれの取り組みの違いについても、相互理解を進めることができました。さらには、これまでの取り組みを東京都社会福祉協議会主催の「地域公益活動実践報告発表会 part.2」で発表し、自分たちの活動を客観的に捉えなおすことができました。 | 各所での地域活動は一樣ではありません。「ご利用者が地域とつながる」「事業所・施設が地域とつながる」「地域における『つながりの輪』づくりに参画し、暮らしやすいまちづくりに貢献する」ことをモットーに、各所の「同じと違い」を互いに理解し認めあい、相互触発とシナジー効果を高めていきたいと思えます。 |

(3) 法人内外への情報発信によって法人のことを知ってもらい、法人とのつながりを促進します。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|--|
| ①情報戦略チームを中軸にした、ブロック・エリア・事業所での情報発信。 ②それによる情報発信体制及び情報戦略の確立。 | ①、②情報戦略チームを中心に、法人全体および各事業所でさまざまな情報発信を行っています。(総裁は情報戦略チームの項参照) |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| ホームページや機関広報誌を通じた情報発信が安定して行えています。またSNSでの情報発信についても、すでに開始している狛江エリアに加え、足立ブロックと食チームでもその取り組みを開始し、食チームでは定期的な情報発信を行っています。またインターネット上にあるイラストの著作権や利用料の把握と理解、SNSでの炎上や誹謗中傷コメントなどのリスクへの備えなど、新たなリスクマネジメントスキルを身につける必要性が高まっており、それへの取り組みを行いました。 | 情報戦略チームは、「それぞれの拠点において、ホームページ、SNS、機関広報誌などさまざまな媒体を使って、著作権や個人情報の保護に留意して、楽しく適切な情報発信をする」というかなり幅広いことに取り組んでいます。次年度は媒体ごとに担当制を敷き、情報発信のコンセプト「ご利用者のしあわせがふくらむ情報発信」を踏まえ、それぞれの地域で取り組みが着実に進むよう取り組みます。 |

(4) 足立邦栄会で働くことが“誇り”となる、そんな(法人と職員の)関係づくりに取り組みます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| ①職員エンゲージメントの向上。そのため、ブロック・エリア・事業所、人財部・財務部との連携協働。 | ①各部や各事業所での取り組みを把握するとともに、ポスターや壁新聞を通じた社内広報について内容の確認などでかかわっています。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 職員エンゲージメントの向上について、各部や各事業所でさまざまな取り組みが行われています。人財部では職員定着への取り組みを「労務セクション」として部内に位置づける動きが進んでいます。そうした動きと連動し、法人全体で組織的に動いていく仕組みや体制の構築が、ひきつづきの課題です。 | さまざまな活動や取り組みを法人内部(職員)にも情報発信し伝えていくことで、エンゲージメントの向上に貢献することができます。ひきつづき、各部・各事業所での取り組みを把握して、互いに連動しあう組織を目指します。 |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|------|-----------------|--|
| 4/18 | 第1回情報マーケティング部会議 | 令和4年度事業報告、VISION2023 ふりかえり、令和5年度事業計画確認、ZOOMのバーチャル背景、情報発信のスムーズ化、ホームページへの関係団体リンク |
| 5/8 | 第2回情報マーケティング部会議 | 令和4年度事業報告、ホームページへの関係団体リンク、ランドマークチーム進捗共有（定例報告会、外部での発表機会、その他）、情報戦略チーム進捗共有（チーム運営、ホームページ） |
| 6/12 | 第3回情報マーケティング部会議 | ホームページへの関係団体リンク、エルクラウド活用、ランドマークチーム進捗共有（ホームページ活用、定例報告会、外部での発表機会）、情報戦略チーム進捗共有（ホームページ、ZOOMバーチャル背景、チーム運営、広報会議、SNS活用、発信文章のチェック体制） |
| 7/10 | 第4回情報マーケティング部会議 | 9/4VISION2028 策定スタートアップ、ホームページへの関係団体リンク、「結果にこだわるPDCA表」共有状況、エンゲージメント向上について、ランドマークチーム進捗共有（ホームページ活用、定例報告会、外部での発表機会、今後の課題）、情報戦略チーム進捗共有（ホームページの記事発信フロー、ZOOMバーチャル背景、広報会議、SNS活用、機関広報誌、発信文章のチェック体制、オンラインミーティング用機材購入） |
| 8/14 | 第5回情報マーケティング部会議 | ホームページへの関係団体リンク、足立邦栄会プライバシーポリシーのホームページ掲載、メールアドレスとアカウント、谷在家さくらマルシェへの取材申込対応、ランドマークチーム進捗共有（ホームページ活用、定例報告会、外部での発表機会）、情報戦略チーム進捗共有（ホームページへの関係団体リンク、ホームページの記事発信フロー、SNS活用、機関広報誌、オンラインミーティング用機材購入） |
| 9/11 | 第6回情報マーケティング部会議 | 令和5年度上半期事業報告、VISION2028 策定、ランドマークチーム定例報告会ふりかえり、ランドマークチーム進捗共有（ホームページ活用、定例報告会、外部での発表機会）、情報戦略チーム進捗共有（SNS活用、機関広報誌、情報戦略チーム会議検討案件整理） |

| | | |
|-------|------------------|---|
| 10/9 | 第7回情報マーケティング部会議 | 令和5年度上半期事業報告、VISION2028 策定、ホームページ掲載の機関広報誌のイラスト無断使用について、ランドマークチーム進捗共有（ホームページ活用、定例報告会、外部での発表機会、上半期事業報告、各拠点の戦略の違い）、情報戦略チーム進捗共有（ホームページ、個人情報使用許諾、食チーム協働 Instagram 企画） |
| 11/13 | 第8回情報マーケティング部会議 | 令和5年度上半期事業報告、VISION2028 策定、関連団体とのホームページにおける相互リンク、イラスト無断使用について（経過報告）、ランドマークチーム進捗共有（ホームページ活用、定例報告会のアンケート活用、外部での発表機会）、情報戦略チーム進捗共有（イラスト取扱い、SNSのコメント対応、食チーム協働 Instagram 企画） |
| 12/11 | 第9回情報マーケティング部会議 | VISION2028 策定、イラスト無断使用について（経過報告）、ランドマークチーム進捗共有（ホームページ活用、定例報告会のアンケート活用、外部での発表機会）、情報戦略チーム進捗共有（イラスト取扱い、SNSのコメント対応、食チーム協働 Instagram 企画） |
| 1/8 | 第10回情報マーケティング部会議 | VISION2028 策定（各拠点のネットワーク図と5か年計画の作成開始）、令和6年度事業計画、情報発信に関するマニュアル検討、ランドマークチーム進捗共有（令和6年度事業計画、ホームページ活用、外部での発表「地域公益活動実践発表会 Part2」ふりかえり）、情報戦略チーム進捗共有（イラスト取扱い、食チーム協働 Instagram 企画） |
| 2/12 | 第11回情報マーケティング部会議 | VISION2028（各拠点のネットワーク図と5か年計画の作成）、令和6年度事業計画、ランドマークチーム進捗共有（ホームページ活用、令和6年度事業計画とVISION2028）、情報戦略チーム進捗共有（イラスト取扱い、食チーム協働 Instagram 企画、令和6年度事業計画） |
| 3/11 | 第12回情報マーケティング部会議 | 令和6年度事業計画および会議構成、法人25周年について、ランドマークチーム進捗共有（狛江エリア活動共有、ホームページ活用、令和6年度事業計画とVISION2028）、情報戦略チーム進捗共有（機関広報誌のホームページ活用、食チーム協働 Instagram 企画、令和6年度事業計画） |

(2) 特記事項 なし

1. 重点目標に対する評価

- (1) ランドマークチームで取り組む地域貢献活動は、ご利用者への支援と同じく、社会福祉法人が“本業”として担うべき重要な事業です。それぞれの地域活動において、その位置づけを理解し、各拠点の相互作用が発揮されるよう企画運営していきます。また、それらの実績は、広く内外に発信して、法人と職員に有益に作用されるよう努めていきます。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|--|---|
| <p>①ランドマークチームとして、「福祉サービスでの地域貢献」「福祉サービス以外での地域貢献」に、それぞれの地域活動のPDCAを分析します。</p> <p>(チームさくら) さくらとリブインさくらを拠点とした活動を主体として、地域交流、多世代交流を通して、地域ニーズの把握や情報収集など、不特定の課題の抽出を行います。また、その課題に対して対処し地域貢献を実践します。</p> <p>(チームみずき) みずきのcafé atを拠点とした地域貢献活動、紅葉丘文化センターエリアなどの近隣地域との交流を実施。地域貢献を実践します。</p> <p>(チームこまえ) 社会福祉協議会、NPOなど地域貢献団体、市民活動団体への参加や貢献を通して、狛江拠点での地域貢献を実践します。また福祉サービスでの地域貢献も併せて模索していきます。</p> | <p>①各地域（足立・府中・狛江）での地域活動は、昨年より継続した取り組みにより、地域に定着し、安定した活動に変化しています。足立・府中・狛江のそれぞれの地域環境、建物などハード面の違い、ご利用者の違いなどで活動内容や進め方のスピード感は違うものの、着実に地に足をつけた活動を実施して地域のランドマークになるという目標に、それぞれが確実に歩みだしています。</p> <p>(足立/さくら・リブインさくら)</p> <p>谷在家さくらマルシェが地域に定着して内容も充実し、多世代の来場者増やメディアの取材を受けるなど、職員やご利用者も巻き込み、その魅力は進化、発信されています。また鹿浜おしごとランド等、教育面での社会貢献も行われています。法人の周年記念日のポッチャ大会では、近隣の足立区立鹿浜菜の花中学校の参加もあり、地域でのつながりを増やしています。リブインさくらでは、地域でのクリーン作戦やいろいろな種類の移動販売を敷地で行うことで、地域への貢献とPRをあわせて行っています。町会への参加や広報紙での地域紹介インタビューなど、地域とのつながり活動が活発に開始することとなりました。</p> <p>(府中/みずき)</p> <p>café atを拠点として、地域の福祉事業所や学生の職場体験などの機会提供が定例化しています。また、展示販売スペースでは、福祉事業所や地域のアトリエ、地域のかた個人での展示販売もあります。地域向けに多目的スペースの提供もしており、定期的なフラワーショップのワークショップや販売など、カフェ以外の利用の枠も拡大しています。コロナ禍による利用制限が緩和され、ご利用者と地域との接点として、つながり支援の</p> |

| | |
|---|---|
| <p>②法人全体、各拠点の相互作用が発揮されるよう、拠点を超えて、また、チームスタッフ以外の職員も含めた地域活動の企画、運営を目指します。</p> <p>③職員に向けた「定例報告会」を実施します。また、外部に向けた活動の「実践報告</p> | <p>可能性が広がっています。</p> <p>(狛江/狛江エリア)</p> <p>市民活動団体「ここにいるよプロジェクト」の立ち上げに尽力し、12月には、第1回アート展や障がい当事者の交流イベントを実施しています。活動を通じて商工会や当事者団体とのつながりやスタッフとのかかわりも増え、顔彩アートのワークショップなどイベントのバリエーションや可能性も広がっています。地域包括支援センターと協働する、こまえ工房を会場にした食を通じた居場所「こまぱく」を9月より開催し、月1回定例化しています。来場者は回を重ねるごとに増えてきています。実施後に振り返りを行い、次の開催時に工夫しています。ご利用者の参加が叶うイベントや活動も取り入れ、さらなる集客にチャレンジしてつながりを増やしていく意向です。その他の活動では、狛江市社会福祉協議会の第4次狛江市地域福祉活動計画策定に参加し、年度末に成果物が完成しました。並行して、狛江市社協のまちづくり協議員会での活動でも、市民主催のまちづくり委員会へ居場所に関する一覧表とその傾向の成果物を完成しました。</p> <p>②足立で開催された「谷在家さくらマルシェ」「鹿浜おしごとランド」に、こまえチームからも参加をしました。また、谷在家さくらマルシェでは、笑顔チームのポッチャのイベントが開催され、地域、チームを超えた活動が実施できました。笑顔チーム主催のポッチャ大会では、足立区立鹿浜菜の花中学校の参加もあり、中学校からランドマークチームスタッフとともにオンラインで参加しました。12月には東京都社会福祉協議会主催「地域公益活動実践報告発表会 part.2」に、ランドマークチームのスタッフが全員参加し、自分たちの活動の基準を東社協参加団体レベルで知ることができました。スタッフが全員参加し、その内容や外部での評価を共有することで、チームとしての一体感や齟齬のないチーム活動の共有ができたいい機会となりました。</p> <p>③8月に法人内部で第4回定例報告会を実施しました。オンラインで3地域をつないだ報告会です。</p> |
|---|---|

| <p>会」などの発表の場にチャレンジします。</p> <p>④ランドマークチームの活動は「法人ポータルサイト」を通じて内外に広く発信します。</p> | <p>回を重ね、プレゼンテーションは安定したものになっています。実施後はスタッフの振り返りを行い、次に活かす予定です。12月に参加した「地域公益活動実践報告発表会 part.2」では、ランドマークチームの地域活動について広く外部に発表しました。動画サイトでも公開されました。ランドマークチームの活動について他の参加団体レベルで知ることが出来ました。</p> <p>④法人ポータルサイトには、毎月の担当をそれぞれの拠点で振り分け、月に一回記事を掲載しています。それ以外にも、イベントのお知らせや地域活動の報告も行いました。</p> |
|---|--|
| 通期評価 | 今後に向けて |
| <p>それぞれの地域活動は、計画に沿って、定期的に行われるなど、安定的になっているものと思います。地域での認知度が上がり、活動をとおして、次の他者とのつながりが生まれる等、つながりの連鎖を体感しています。3地域間の理解も深まり、対面での横断的な動きがみられることで、チームとしての一体感は以前より大きくなっています。第4回定例報告会での質問コーナーでは作りこみが甘く、意見が出づらいと課題を残しましたが、アンケートでは高評価もあり、地域活動の成果やチームの成長を感じたところです。12月に参加した東京都社会福祉協議会主催の「地域公益活動実践報告発表会 part.2」では、外部にむけてランドマークチームの取り組みを発表し、他団体とディスカッションを行いました。それぞれの地域でチームの活動が有益であり、着実に歩みができていることをスタッフ一同共有したところです。</p> | <p>それぞれの地域での取り組みについて、内容や課題は異なります。ランドマークチームとして包括的に捉え、内外に発信できるよう、理解を深め、チームとして成熟したいです。</p> <p>その他にも、それぞれの地域の福祉課題について理解し、それに対しての目標設定や解決にむけた取り組み、ご利用者（特に入居型施設のご利用者）と地域とのつながり形成、職員参加型の地域活動など、多くの課題にチャレンジしたいです。そしてランドマークチームの社会貢献活動を、職員はもとより外部にも広く発信していきます。また次年度は、外部での実践発表として、第42回関東・甲信越地区身体障害者施設職員研修大会での実践報告を行います。ランドマークチームの活動を広く発表できるようプレゼンテーションの準備を進めていきます。</p> |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|------|----------------|---|
| 4/27 | 第1回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・定例報告会に向けて・外部への実践発表会参加のこと・令和4年度事業報告について |

| | | |
|-------|-----------------|---|
| 5/25 | 第2回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・第4回定例報告会に向けて・外部への実践発表会参加について |
| 6/22 | 第3回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・第4回定例報告会に向けて・外部への実践発表会参加について |
| 7/27 | 第4回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・第4回定例報告会に向けて・外部への実践発表会参加について |
| 8/24 | 第4回定例報告会 | 法人内部での足立・府中・狛江の地域活動報告会 |
| 9/28 | 第5回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・第4回定例報告会のふりかえり・東社協地域公益活動実践発表会参加について・令和5年度上半期事業報告について |
| 10/26 | 第6回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・東社協実践発表会参加について |
| 11/30 | 第7回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・東社協実践発表会参加について |
| 12/6 | 地域公益活動実践報告発表会 | 東社協でのランドマークチーム活動の実践報告 |
| 12/28 | 第8回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・東社協実践発表会ふりかえり |
| 1/25 | 第9回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・次年度事業計画と各地域の次年度計画について |
| 2/22 | 第10回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・ランドマークチーム次年度事業計画について |
| 3/28 | 第11回ランドマークチーム会議 | 地域活動報告・VISION2023 特設ホームページ・ランドマークチーム次年度事業計画について |

(2) 特記事項 足立・府中・狛江のそれぞれの地域活動

| 日付 | 足立（さくら・かえで） | 足立（リブインさくら） |
|----|--|---|
| 4月 | ・野菜販売。（子ども食堂支援協議会様主催）、介護相談。毎週木曜日。※5月以降も同様。 | ・足立区古千谷町会に入会。 ・絆のあんしん協力機関に登録。（管轄：地域包括支援センター入谷） ・クリーン作戦（施設敷地および近隣の清掃活動）開催。 |
| 5月 | ・谷在家さくらマルシェ。多摩から職員参加。 ・絆のあんしん連絡会（管轄：地域包括支援センター鹿浜） | ・甘未処すび〜ん様（わらび餅）移動販売。（以後、第2火曜日実施） |
| 6月 | | ・絆のあんしん連絡会 ・プラリスイーツ様（ケーキ）移動販売 |

| | | |
|-----|--|--|
| 7月 | ・谷在家さくらマルシェ。多摩から職員参加 | |
| 8月 | ・鹿浜おしごとランド。多摩から職員参加 ・セブンイレブンの移動販売。(以後、毎月第2・第4木曜日開催) | |
| 9月 | ・谷在家さくらマルシェ ・絆のあんしん連絡会 | ・セブンイレブンの移動販売。(以後、毎月第1日曜日実施) |
| 10月 | ・絆のあんしん連絡会 | ・舎人地区親子まちぐるみふれあいクリーン作戦参加(地域清掃活動:足立区立古千谷小学校)。 |
| 11月 | ・谷在家さくらマルシェ | ・クリーン作戦 |
| 12月 | | |
| 1月 | ・谷在家さくらマルシェ。起震車体験(消防庁所有)、豚汁100食提供。 ・法人ボッチャ大会に足立区立鹿浜菜の花中学校から生徒チーム参加。 | |
| 2月 | | |
| 3月 | ・谷在家さくらマルシェ。 | ・リブインさくらのチラシの近隣配布(120件)。 ・クリーン作戦 |

| 日付 | 府中(みずき:café at) | 府中(みずき:地域活動) |
|-----|--|---|
| 4月 | ・作業所スクラム様 こんにやく手作り他販売。週5日営業 | ・毎月:近隣の企業や病院、福祉施設などへのごあいさつ回り、チラシ配布、機関広報誌SUNREISE(発行時) |
| 5月 | ・調布福祉園様の利用あり(実習生) | |
| 6月 | | |
| 7月 | ・地域情報の提供開始(チラシ設置など) | |
| 8月 | ・夏休みの職場体験受け入れ(狛江市立緑野小学校様、府中けやきの森学園様)、多目的スペースをウイング多摩様体験利用、モンテブレチア様によるフラワーアレンジメントのワークショップ開催、展示販売コーナーの新規出品数増 ・その他:作業所スクラム様見学 | |
| 9月 | | |
| 10月 | ・モンテブレチア様によるフラワーアレンジメントのワークショップ開催(以降、毎月開催)、調布福祉園様やデイセンターまなびや様からの利用の問い合わせや予約増 | ・近隣の企業や病院、福祉施設などへみずき20周年のごあいさつ回り(記念品をお渡し)。 |
| 11月 | ・モンテブレチア様の店頭販売開始(以降、 | ・毎月:近隣の企業や病院、福祉施設など |

| | | |
|-----|---|------------------------------------|
| | 毎週開催) | へのごあいさつ回り、チラシ配布、機関広報誌SUNREISE（発行時） |
| 12月 | ・府中けやきの森学園様の職場体験受け入れ | |
| 1月 | ・府中けやきの森学園中学部様の生徒作品（手作りカレンダー）の展示及び来店者へ配布、冬休み期間の小学生・中学生・高校生の職場体験受け入れ、府中市立特別養護老人ホームあさひ苑（生活相談員）様来店、障害者支援施設等におけるリハビリテーション職員配置促進事業（東京都）の研修動画作成協力 | |
| 2月 | ・多目的スペースの外部利用増（ご利用者、府中けやきの森様、カフェ常連お客様など） ・インフォメーションタワー設置、街づくりニュースやボランティア募集掲載 | |
| 3月 | ・近隣施設5施設の栄養士の多目的スペース利用（会議）、春休み期間の職場体験受け入れ | |

| 日付 | 狛江（地域活動） | 狛江（こまほっと：地域活動） |
|----|--|--|
| 4月 | <ul style="list-style-type: none"> こまぱく ここプロ定例会議 福祉のまちづくり委員会こまえ苑エリア「いこいねっと」会議 福祉のまちづくり委員会あいとぴあエリア「和泉手つなぎ会」会議 | |
| 5月 | <ul style="list-style-type: none"> こまぱく ここプロ定例会議 福祉のまちづくり協議委員会 地域福祉活動計画策定委員会 | <ul style="list-style-type: none"> たまたま会議（地域会議） |
| 6月 | <ul style="list-style-type: none"> こまぱく ここプロ定例会議 | <ul style="list-style-type: none"> たまたま会議（地域会議） |
| 7月 | <ul style="list-style-type: none"> こまぱく ここプロ定例会議 福祉のまちづくり協議委員会 | <ul style="list-style-type: none"> たまたま会議（地域会議） 折り紙の会、防災教室。 フードバンク狛江様より寄付納品 |
| 8月 | <ul style="list-style-type: none"> こまぱく ここプロ定例会議 | <ul style="list-style-type: none"> たまたま会議（地域会議） 折り紙の会 フードバンク狛江様より寄付納品 |
| 9月 | <ul style="list-style-type: none"> こまぱく ここプロ定例会議、作品持ち寄り交流会 | <ul style="list-style-type: none"> たまたま会議（地域会議） 折り紙の会、健康講座 |

| | | |
|-----|---|---|
| | | ・フードバンク狛江様より寄付納品 |
| 10月 | ・こまぱく ・ここプロ定例会議 ・福祉のまちづくり協議委員会 | ・たまたま会議（地域会議） ・映画会、スマホ教室 |
| 11月 | ・こまぱく ・ここプロ定例会議 ・福祉のまちづくり協議委員会 ・地域福祉活動計画策定委員会 | ・たまたま会議（地域会議） ・折り紙の会、映画会 ・アクセサリーの会 |
| 12月 | ・こまぱく ・ここプロ定例会議、大和証券財団より補助金交付決定 ・地域福祉活動計画策定委員会 | ・たまたま会議（地域会議） ・折り紙の会、映画会 ・アクセサリーの会 |
| 1月 | ・こまぱく ・ここプロ定例会議、顔彩ワークショップ | ・たまたま会議（地域会議） ・折り紙の会、映画会 ・防災セミナー |
| 2月 | ・こまぱく ・ここプロ定例会議、顔彩ワークショップ アート展「みちはここから」開催 ・福祉のまちづくり協議委員会 ・地域福祉活動計画策定委員会 | ・たまたま会議（地域会議） ・折り紙の会、映画会 ・終活セミナー |
| 3月 | ・こまぱく ・ここプロ定例会議 ・福祉のまちづくり協議委員会 | ・たまたま会議（地域会議） ・折り紙の会、映画会、個展開催 ・アコーディオン演奏会 |

【情報マーケティング部／情報戦略チーム】 令和5年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 法人ホームページおよび VISION2023 ページにて、法人や各事業所及び VISION2023 各チームの活動とお知らせを随時スムーズに発信し、動きのあるホームページを作ります。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| ①コンセプト「ご利用者のしあわせがふくらむ情報発信」、行動指針「ご利用者のしあわせの実現にむけ取り組んでいる姿を発信する」にもとづいて記事の作成や写真の選定を行い、法人内外へ情報発信をしていきます。 | ①各拠点および VISION2023 各チームにはコンセプト、行動指針をもとに記事の作成や写真の選定を依頼して情報発信をしています。 |
| ②各拠点からの情報発信については、それぞれの拠点に編集長および広報会議を設け、発信するべきトピックの収集と選定及 | ②各拠点活動については、拠点ごとで発信を都度行っていました。ホームページ記事発信の流れを VISION2023 各チームと各拠点とで分けて見え |

| | |
|--|---|
| <p>び計画化を行います。</p> <p>③VISION2023 各チームからの情報発信については、情報戦略チームに編集長と副編集長を設け、両名が中心となって、記事作成の調整とスケジュールの見える化を行います。また各チームからの自発的な情報発信には速やかに対応できるようにします。</p> <p>④法人全体においては、情報戦略チームに総編集長を設け、各事業所およびVISION2023 各チームからの情報発信の全体統括、および適正でバランスのとれたホームページづくりを行います。</p> <p>⑤これまでは例えば行事やイベントなどの活動について、活動終了後に「報告」として記事をまとめていましたが、今年度からは「事前のお知らせ」や「途中経過」など、「進行中」の様子についても情報発信をしていきます。またそれができる体制をつくりま</p> | <p>る化した表を作成し情報共有を行いました。</p> <p>③VISION2023 各チームの取り組みについては、情報戦略チームの編集長と副編集長が中心となり年間スケジュール表を作成し、計画的に発信していただけるよう取り組みました。変更があれば適宜更新し、あわせて進捗管理を行うことで、年間スケジュールに沿った情報発信をすることができました。</p> <p>④情報戦略チームリーダーが総編集長となり、適正でバランスのとれたホームページづくりに取り組みました。</p> <p>⑤リブインさくらの移動販売やこまえ工房の商品販売のお知らせなど、各拠点から事前告知の発信することができました。</p> |
| <p>通期評価</p> | <p>今後に向けて</p> |
| <p>今年度は、拠点ごとに随時情報発信を行いました。また、VISION 2023 各チームについては編集長と副編集長とが連携して発信内容の確認や進捗管理をし、また事前告知を行うなど、ホームページの活用範囲を広げることができました。</p> | <p>コンセプトと行動指針をもとに、情報発信をしつづけます。各拠点からの発信については各編集長が情報発信について適宜調整し、VISION2028 各チームについては年間スケジュールをもとに編集長が管理をしていきます。また総編集長はホームページの管理およびバランス調整を担い、ひき続き動きのあるホームページになるよう努めます。</p> |

(2) 各事業所の機関広報誌を法人内で共有し、すべての事業所において内外に広く発信します。

| | |
|---|--|
| <p>事業計画で掲げた内容</p> | <p>実施状況</p> |
| <p>①各拠点においては、広報会議を中心に機関広報誌を作成します。また、各事業所の機関広報誌は全ての事業所において、事業所内および事業所外に広く共有・配布します。</p> <p>②法人全体においては、情報戦略チームに機関広報誌担当を設け、各機関広報誌の発</p> | <p>①各拠点で定期的に機関広報誌を発行し、情報戦略チームでデータの保管・共有をしました。またご利用者やご家族および関係機関への提供も行いました。</p> <p>②他拠点の機関広報誌の取り扱いについては、各拠点によって違いがあり、統一した対応は行っ</p> |

| | |
|---|---|
| <p>行および共有・配布状況の把握・確認を行います。また各機関広報誌の編集方法や記事内容、配布方法や設置場所などの共有と整理をしていきます。</p> | <p>ていません。 法人の機関広報誌として「Heart to Heart」の発行について、「何のために(目的)」「誰に」「何を伝えたいか」「どのようにつながりたいのか」など検討しましたが、結論が出ませんでした。 広報で使うイラストについて、著作権の確認等、使用方法の見直しを行いました。使用するイラストは特定書籍DVDのイラストのみとし、使用マニュアルの作成をすすめました。完成次第、周知する予定です。</p> |
| <p>通期評価</p> | <p>今後に向けて</p> |
| <p>各拠点での機関広報誌のデータを情報戦略チームで保管・共有することができました。法人の機関広報誌として「Heart to Heart」の検討を進めましたが、結論が出るまでには至りませんでした。 イラストの使用については、著作権の確認など、使用方法の情報共有をすることができました。</p> | <p>機関広報誌担当を設け、機関広報誌データの保管・共有を継続します。また「Heart to Heart」発行については、令和7年1月21日に新号を発行し、その後は定期発行ができるよう調整していきます。</p> |

(3) 法人本部の情報戦略チームと各拠点の広報会議が連携し、スムーズで責任ある情報発信体制を構築します。

| 事業計画で掲げた内容 | 実施状況 |
|---|---|
| <p>①みずき・狛江に続いて、今年度は足立においても広報会議を立ち上げます。 ②各拠点での情報収集方法や広報会議での取り組みを情報戦略チームで共有します。 ※法人ホームページおよび VISION2023 ページでの情報発信については重点目標1参照。 ※各拠点の機関広報誌での情報発信については重点目標2参照。 ③ご利用者や職員の個人情報の使用許諾について、ご利用者は年度ごとに、職員は入職時に、法人共通書式を用いて確認します。各拠点で実際の確認作業を行い、情報戦略チームで確認状況の把握管理を行います。 ④SNSについて、情報戦略チームにて法人の活用ルールを定めます。法人全体のルールにもとづいて、臨場感のある情報発信を、秩序をもってしていくことを目指しま</p> | <p>①足立の広報会議の目的として、「普段の支援や活動を、画像や動画などで発信していく」と決めました。そのうえで、発信する方法としてInstagramを選定し、アカウント設定や発信にあたっての注意や管理体制などのすり合わせを行いました。今後、Instagramでの発信を目指します。 ②各拠点の情報収集方法や広報会議での取り組みについては、ホームページ記事発信前の写真確認の流れや段取りの方法や取りまとめの仕方等、都度情報戦略チーム会議内で共有しました。 ③個人情報の使用承諾について、みずき・狛江・リブインさくら・かえでは全員同意を得ることができました。さくらに関しては、数名のみ返答を得られずに年度は終えることになりました。 ④VISION2023 チームの食チームと協働でInstagramでの情報発信に取り組みました。食チーム会議および情報戦略チーム会議に各リーダーが参加して、新たなアカウントの設定など、進捗状況を共有しています。コメントの取り扱いに</p> |

| | |
|---|--|
| す。 | についても検討し、コメント者との関係性構築を目的とする場合は適宜回答し、情報発信のみを目的とする場合はコメントを控えるとし、対応フローを作成しました。また各拠点のSNSアカウント状況を確認し、活用状況や発信内容を共有しました。 |
| 通期評価 | 今後に向けて |
| 個人情報使用許諾について、リブインさくら・さくら・かえでは今年度より新たな書式により許諾書の更新に取り組みました。さくらだけ数名確認することはできませんでした。それ以外は確認することができました。 SNSについて、食チームの協働企画として、「どのように発信するのか」ではなく「どうしたら安全にできるか」という視点から、慎重に検討を行いました。そのうえで、食チームによるInstagramの定期発信につなげることができました。 | ひきつづき、法人本部の情報戦略チームと各拠点の広報会議が連携し、スムーズで責任ある情報発信体制の構築を進めます。個人情報使用許諾については、各拠点で許諾書の更新を行います。9月と3月に経過確認をしていきます。 SNSについては、情報戦略チームに担当者を設置して、それぞれの役割や戦略などの見直しを行います。 |

2. 活動報告

(1) 実施状況

| 日付 | 活動(会議)名 | 内容 |
|------|--------------|--|
| 4/20 | 第1回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページ一体化（ZOOM背景確認/狛江ホームページキャッチコピーの報告/リブインさくらトップページの写真と文字の位置確認） 個人情報使用承諾（各拠点の取り組み状況の確認/途中経過報告を9月・年度最終報告を3月に確認） ポータルサイト/特設ページ（告知方法について確認/お知らせをホームページのどこに載せるのか場所の確認/絵文字使用有無の判断確認） 機関広報誌（各拠点の広報誌が完成した際の保存場所の整理） 集音マイク/スピーカー選定 |
| 5/18 | 第2回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> みずきにて対面会議を実施 |
| 6/15 | 第3回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> 情報マーケティング部からの報告（足立邦栄会ホームページと関連団体との相互リンクの取り扱いについての流れの確認） 法人ホームページ一体化（ZOOM背景確定/ホームページ使用状況の確認） ポータルサイト/特設ページ（VISION2023 チーム記事・写真と各拠点の記事・写真のチェック体制の |

| | | |
|------|--------------|---|
| | | <p>確認/VISION2023 チームの年間活動スケジュールの確認方法の検討)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ SNS (食チームより Instagram 投稿希望があり、テストケースで取り組んでいく方向で確認) ・ 集音マイク/スピーカーについて、各拠点が必要個数の確認 |
| 7/20 | 第4回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・ バナーの取り扱いについて (リンク集を設ける必要性の確認/バナーが増えた場合はバナーをスライドショーとして設定する方向で確認) ・ 法人ホームページ一体化 (ZOOM背景について、法人全体で承認された報告/狛江エリアキャッチコピーの完成/ホームページのスライドショーの順番を再確認) ・ ポータルサイト/特設ページ (各拠点の記事・写真とVISION2023 チームの記事・写真の発信フローの見直し/年間スケジュールの確定) ・ 機関広報誌 (「Heart to Heart」広報誌取り扱いについて確認) ・ SNS (各拠点のアカウント状況の確認/食チームのInstagramの目的などのすり合わせ/VISION チームのアカウント整備) ・ 集音マイク/スピーカーについて、各拠点で購入する方向で調整し次回報告) |
| 8/17 | 第5回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 情報マーケティング部からの報告 (コンセプト「利用者のしあわせの実現にむけ取り組んでいる姿を発信する」について再確認) ・ 法人ホームページ一体化 (ホームページのスライドショーの順番確定) ・ ポータルサイト/特設ページ (各拠点の記事・写真とVISION2023 チームの記事・写真の発信フローの見直し/年間スケジュールにもとづいて記事の進捗状況の確認) ・ 機関広報誌 (「Heart to Heart」の目的や活用方法などすり合わせ) ・ SNS (VISION チームアカウント設定への取り組み状況の確認/食チームのInstagram発信への取り組み内容の報告/記事・写真をどのように確認するかのすり合わせ) |
| 9/21 | 第6回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 法人ホームページ一体化 (法人ホームページスライド変更状況の確認/リブインさくらホームページの |

| | | |
|-------|--------------|--|
| | | <p>新卒採用バナーサイズの確認/DOKIDOKI♡2023 チーム企画のイベント当日天候に伴う開催有無お知らせをホームページ活用について、「活用しない」で最終確認)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報使用承諾（みずき・狛江はすべて終了。新規は都度実施/リブインさくら・さくら・かえでは下半期より実施) ・ポータルサイト/特設ページ（各拠点の記事・写真とVISION2023 チームの記事・写真の発信フローの表作成と確認/年間スケジュールにもとづいて記事の進捗状況の確認) ・機関広報誌（「Heart to Heart」についての意見交換) ・SNS（食チームのInstagram 発信への取り組み内容の報告) |
| 10/19 | 第7回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・情報マーケティング部からの報告（ホームページ掲載の機関広報誌イラスト無断使用について報告/機関広報誌の取り扱いの確認/今後の流れについて) ・ポータルサイト/特設ページ（年間スケジュールにもとづいて記事の進捗状況の確認) ・機関広報誌（「Heart to Heart」についての意見交換) ・SNS（食チームのInstagram 発信への取り組み内容の報告) |
| 11/16 | 第8回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・情報マーケティング部からの報告（イラスト無断使用について経過報告) ・法人ホームページ一体化（狛江エリアの写真選定およびホームページ更新の流れの確認) ・機関広報誌（イラスト使用についてすり合わせ（信頼性のある無料サイト使用や DVD イラスト使用など)) ・SNS（食チームのInstagram 発信への取り組み内容の報告/コメント取り扱いについての確認/ネガティブコメント対応一覧確認) ・集音マイク/スピーカー（各拠点の購入状況の確認) |
| 12/21 | 第9回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・情報マーケティング部からの報告（イラスト無断使用について経過報告（DVD イラスト集のみ使用で調整中)) ・ポータルサイト/特設ページ（年間スケジュールにもとづいて記事の進捗状況の確認) |

| | | |
|------|---------------|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・機関広報誌（イラスト無断使用の案件で、機関広報誌をホームページから取り下げる方向で調整/それに伴うお知らせ方法の見直し） ・SNS（食チームの Instagram 発信への取り組み内容の報告/コメント取り扱いについての確認/食チーム Instagram 公開開始） |
| 1/18 | 第10回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・情報マーケティング部からの報告（イラスト注意事項のマニュアル経過報告） ・ポータルサイト/特設ページ（年間スケジュールにもとづいて記事の進捗状況の確認） ・SNS（食チームの Instagram 発信への取り組み内容の報告/コメント取り扱いについての確認） |
| 2/15 | 第11回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページ一体化（採用に伴うホームページの一部変更の進捗報告） ・ポータルサイト/特設ページ（年間スケジュールにもとづいて記事の進捗状況の確認） ・機関広報誌（各拠点機関広報誌へのQRコード添付が確定） ・SNS（食チーム Instagram の様子や今後の戦略について確認/コメントへの対応は情報発信の目的によって決めることで確定） |
| 3/21 | 第12回情報戦略チーム会議 | <ul style="list-style-type: none"> ・個人情報使用承諾（各拠点の取り組み状況の確認/年度最終報告を3月に確認） ・ポータルサイト/特設ページ（年間スケジュールにもとづいて記事の進捗状況の確認） ・令和6年事業計画確認 |

(2) 特記事項 なし



【 足立ブロック全体 】

1. 総括

令和5年度、引き続き法人でキーワードとして位置付けた「個別化」「尊厳」「自己選択」と「接遇にこだわる（支援・サービス）」をスローガンに利用者支援に取り組んでいます。

コロナウイルス感染が少なり、世間では感染予防への意識が薄れていくなか、感染予防の継続と一部解除範囲の判断に悩みながら、恐る恐る現状復旧を進める半年でした。

3年ぶりにご家族等の館内対面面会を再開しました。事業所内がご利用者と職員のみという環境でしか働いたことのない職員も多い体制のなか、少人数ですがご家族が館内にいらっしゃることで、少しずつ活気が戻ってきたように感じます。どの事業所でも館内に入られご利用者と対面されたご家族より、良くこと改善してほしいこと、それぞれご意見やご指摘をいただきました。そのようなご意見を取り上げ、事業所ごと職員でふりかえり、アンケート実施や研修につなげる取り組みをしました。

感染対応についてですが、令和5年度も、足立ブロック内事業所でコロナウイルスのクラスターは起こりました。東京都補助による職員定期PCR検査補助や受け入れ医療機関のひっ迫などは年度末には終了・終息し、地域交流活動などは再開しつつありますが、1年経過したいまでも面会やご利用者の外出・外泊の一部の制限は継続しており、高齢者・障がい者の支援をする福祉事業所としての感染予防と院内感染の不安はいまだ残っています。

次に、今年度より決算黒字化に向けた目標値とその取り組み内容を、事業所ごとにより具体的に示しました。毎月定期的に予算に対する収支経過を確認し、人員配置や円滑な受け入れや先を見据えた準備を計画的に行っています。管理職や指導職を中心に、先を見てひとつひとつの目的を丁寧に確認し、計画的に物事を進める姿勢を意識してもらうことで、実働しながら力をつけ、事業所運営や人材育成に反映できるよう取り組み、1年をとおした利用率や収支は、事業所ごと差異はあるものの、全体ではおおそよ目標に達することができたかと思えます。

次に、支援面ではかえで一体化・さくら一体化運営の構築と整えに取り組んでいます。一体化に向けた会議を月2回実施し、入居・通所ともに他の会議との協力体制を進めながら、生活介護の定員増に向けた送迎の2便制、かえでをはじめとする同性支援体制、従来型施設の担当エリアの細分化など、要点を置いて取り組みました。また外部の研修にも積極的に参加し、支援者のスキルアップはもちろん、地域の障がい者事業所との関係づくりにも取り組みました。一体化の考え方や捉え方についてはひとつひとつの課題を丁寧に進め、やっと指導職以上の職員が先導できるようになってきました。全体的にはまだまだ課題がありますが、その課題への取り組みを活かした体制づくりを継続し、ご利用者主体の支援を目指します。

次に、さくらかえでは大規模修繕がスタートし、食事や入浴などをはじめ、リブインさくらを含めたご利用者の生活への影響がありました。ご利用者にもご迷惑をお掛けしながらの対応になったかと思えます。ご利用者安全を第一に優先しつつ、各セクションが協力し、円滑な進め方を考えながら、施工業者とともに進め、大きな事故もなく無事に完了することができました。令和6年度はかえで区画の修繕を予定しています。令和5年度さくらの大規模修繕よりは規模が小さいものの、同様に連携しながら進めて

いきたいと思います。

最後に、コロナウイルスの扱いが変わり、地域交流というものを見直した期間でもありました。恐る恐るではありましたが、野菜販売、谷在家マルシェの開催、フードパントリー、葛餅・ケーキ販売、セブソイレブンの移動販売、地域自治会との連携や実習生・職業体験（特別支援級等）の受け入れなど、“受け入れる”ことと“出向く”という観点から、社会福祉法人として担う地域貢献を改めて考える1年でした。

高齢者・障がい者の事業所は、やはりご家族や地域の方々にかかわっていただくことで、ご利用者の生活や職員のサービス提供に良い影響を与えられるということを改めて強く実感しました。

<全体>

2. 重点目標に対する評価

(1) 「個別化」「尊厳」「自己選択」：ご利用者のできる力とニーズを捉えた個別支援計画策定と計画にもとづいたサービス提供に努めます。

設定理由・・・介護保険・障害者支援で示す「自立支援（予防）」の考えにもとづいた個別支援計画を作成し、計画に沿ったサービス提供をするとともに、「個別化」「尊厳」「自己選択」を基本に、ご利用者の日常生活を整え、PDCAを意識した具体的な支援を実施します。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| ご利用者主体、支援の個別化を実現していくため、「制度における理念」に立ち返り、いままでの体制（従来型・フロア単位の支援体制・さくらかえでの一体的な支援体制・リブインさくらブロック間連携等）の見直しに取り組んでいます。ブロック単位での連携体制を多職種間で行える体制をつくることで、多角的にご利用者主体の生活支援につながるようことが目的です。さらに今年度は、感染対応の緩和から、ご家族や地域の方々の方々の事業所へのかかわりも再開し、改めて支援に対するご意見もいただき、個別支援計画やリスクマネジメントなどの課題に取り組んでいます。引き続き、ブロック間の事業所で課題を共有し、それぞれの知識やノウハウを活かせるような組織体制づくりを行っています。 | 例えば、さくらかえでは長い期間、従来型でフロア単位の支援体制で行っていますが、担当するご利用者の人数やフロアの広さから、日々それぞれが担う担当や任された責任所在などが曖昧になる傾向が改善できないのが現状です。さくらかえでの一体化を進めるということは、いままでの体制を大きく変えることになるため、職員も入れ替わりながら時間はかかっていますが、ブロック内の他事業所も協力し、リスクマネジメントなど共通の課題を持って取り組むことで、ブロック内での情報共有や連携がとれてきました。また、ブロック会議（マネージャー職）では、PDCA表を活用し、いま直面している課題の優先順位や重要性を整理・共有する体制が定着し、ご利用者主体の支援や人財育成につなげられるよう努めています。 |

(2) 「接遇にこだわったサービス支援」をテーマに、「法人が求める人財像」の視点からの人財育成に努め、“強くしなやかな組織”をつくります。

設定理由・・・人財育成は良質なサービス提供のために欠かせない要件です。

職員配置を安定的に確保するため、職員の採用・育成・定着は急務な課題です。仕事の本質を明確にし、目的を持って取り組むことで、職員のスキルアップとなり、組織体制の整え

につながる。そして、継続して利用者支援にあたっている職員が、心身ともに安心して働ける職場環境につながると考えます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <p>引き続きの重要な課題として、継続的に取り組んでいます。長く続いた感染予防の体制で、ブロック内の多くの事業所は、ご利用者と職員のみという環境が長く続きました。その間、「接遇にこだわる」をスローガンに、接遇を重点的に取り組みました。また、人事考課制度やプリセプター体制を活用しながら、職員それぞれの役割や担当がより明確にできる体制づくりをすることで、意欲的に取り組めるような体制を目指しています。引き続き、組織やチームでの情報伝達や情報共有がスムーズにできる体制づくりに力を入れています。各事業所のミーティングのルーティン化や会議の仕組みなどは形が定着してきたため、質の向上に取り組みながら、リーダー・中核人材の育成を重点課題としてすすめています。</p> | <p>感染対応が緩和されたため、ご家族や外部からのご意見をいただける機会が増えました。「第三者からのご意見による気づき」や「見てくれている」「注目されている」という意識、仕事のモチベーションや接遇マナーへの影響は大きいです。いただきたご意見は、それぞれ事業所で様々な形で職員へフィードバック、サービス向上に取り組んでいます。また継続的に人事考課制度を活用し、職員同士のコミュニケーションや、研修体制、職場環境の整え、新たな仲間をつくる採用活動も、組織的に動けるようになりつつあります。足立ブロック内で介護福祉士・社会福祉士の国家資格合格者が10名以上でました。スキルアップのための資格取得等の体制づくりの一定の成果だと思えます。その他、人財雇用・安定した事業運営の観点から、障がい者雇用・外国人財雇用・シニア人財雇用などに対しては、ブロックとして何らかの戦略や受け入れ体制整えをしなければなりません。これも重点課題です。</p> |

(3) かえでの一体化運営の構築と整えとともに、さくらの一体化運営の構築と整えを行います。

設定理由・・・さくら（介護保険法）とかえで（障害者総合支援法）の2事業所が同フロアで生活される特異な形の事業運営である当事業所ですが、いままではフロア単位での職員配置や管理体制をとり運営してきました。ただ、従来型特養の専門職の業務負担、人事考課上の部署管理規模のばらつき、採用・人財育成などの仕組みづくりや今後の制度展開など、様々な視点で考え、できる限り制度に沿った新たな運営・管理体制（人員体制、適正な収支基盤等）が必要と判断したため。

| 取り組み内容 | 評価 |
|----------------|------------|
| ※(1) 取り組み内容に記載 | ※(1) 評価に記載 |

(4) 計画的な大規模修繕の円滑な進行と、それに伴うご利用者の代替支援方法の適切な運用を行います。

設定理由・・・令和5年度は事業所全体（フロア・浴室・厨房等）で長期間に及ぶ大規模修繕を予定しており、工事期間中は、ご利用者の生活にも影響が想定されます。ご利用者への事前説明や支援方法の説明、安全に配慮した工期中の支援方法の代替対応策の検討と運用が必要になるため。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <p>5月～12月にかけて、主にさくら区画部分の大規模修繕を広範囲で施工しました。工期中、ご利用者の生活や支援における影響を最小限に抑えながら、施工業者等と連携し、修繕を円滑にすすめることができました。大きなトラブルもなく実施できました。</p> | <p>特に厨房や浴室の修繕においては、支援の代替方法なども部署間や多職種で連携し、情報共有をしながら、安全かつ迅速な対応ができたと思います。大規模な修繕後の運営についても、衛生面の改善や環境整備、物品の整理ができたことで、ご利用者の生活環境の改善、サービス向上や利用率アップにもつながっていると感じています。</p> |

(5) 法制度と法人事業計画を軸に事業所全体で運営・経営を考えます。

設定理由・・・報酬改定の見通しや加算管理等による両制度を定期で精査し、さくら・かえでの運営及び収支基盤整備に取り組みます。それぞれの事業で利用率目標や財務での目標を定め、事業の目的を再認識したうえで、広い視野で事業の安定に努めます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>利用率・収益の年間目標および経営改善による黒字化について、入居事業においては、退居者が出た後の速やかな入居に取り組みました。短期入所および通所事業においては、近隣の居宅介護支援事業者や足立区の障がい福祉センターへの定期訪問を継続し、地域のいまの福祉ニーズの聞き取りを行いました。デイさくらでの短時間利用サービスへのニーズはひきつづき見られています。リブインさくらにおいては、利用率目標に向け、戦略会議や紹介会社との連携を強化し、またホームページでの活動報告をこまめに行い、ホームページからの問い合わせ件数の増加につながっています。</p> <p>支出面については、採用コンサルタント契約、リース契約、保守契約などの見直しを行い、経費削減を行いました。リブインさくらにおいては、入居者紹介会社の紹介件数が減った（直接の入居申し込みが増えた）ことで紹介手数料を減らすことができました。</p> <p>その他、事業所運営・VISION2023のチーム運営をとおして、研修体制の整え、BCP（事業継続計画）の検証、防災訓練等の実施、新型コロナウイルス等感染症予防への対応、緊急時連絡メールの浸透等、事業所単位では</p> | <p>目標利用率を下回った事業はあるものの、さくら・かえで（+18,894千円。2.92%）、リブインさくら（+12,229千円。5.36%）、どちらにおいても黒字化を達成しました（サービス活動増減差額。およびサービス活動増減差額率）。</p> <p>収益については、前年度比で大きく改善しました（さくらかえで+14,452千円、リブインさくら+15,467千円。サービス活動収益）。また費用も前年度比で大きく改善しました（さくらかえで△18,068千円。サービス活動費用。リブインさくらは+4,561千円）。人件費率なども改善し（さくら・かえで65.86%、リブインさくら60.68%）、目標利用率を達成すれば確実に黒字になる財務構造となりました。その他、VISIONの活動を中心に、BCP（事業継続計画）等の取り組みをとおして、事業所単位から法人単位で物事をとらえ取り組む体制になりつつあります。多くの職員が法人全体的な事業のイメージを持ち、自分の担当業務にあたるよう、周知・実践できることが目標です。</p> |

| | |
|--------------------------------|--|
| なくブロックまたは法人単位での体制づくりに取り組んでいます。 | |
|--------------------------------|--|

(6) 地域貢献事業の基本：地域・社会貢献につながる事業を創造します。

設定理由・・・地域に安心をもたらす福祉拠点としての役割を果たすことができるように、法人中長期計画にもとづき、かかわる全てのひとたちが笑顔となり、つながりの持てる地域貢献事業を創造します。また、事業所設備の貸し出しにより、新たにつながりを持つことができた事業所が増加したことにより、協働して創造していくことが可能となりました。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>さくらかえででは引き続き、野菜販売・谷在家マルシェ・フードパントリーなど、感染緩和に合わせ規模を拡大しながら、職員の介護相談やマルシェへの参加をし、地域とのかかわりを継続することができました。</p> <p>1月には谷在家マルシェの際に、西新井消防署の協力もいただき、起震車体験など地域防災活動も行っています。その他、実習生や中学生の職場体験、ポッチャ大会への中学生チームの参加や、カフェさくらも継続的に営業しています。</p> <p>リブインさくらについても、管轄の地域包括の絆あんしん連絡会への参加や敷地内での移動販売、町会・自治会とのかかわりなど、コロナ緩和に合わせながら取り組めました。</p> | <p>ビジョン2023の活動などを積み重ねたことで、足立ブロック内での活動がつながりや外部機関などと連携した地域活動の意識は職員に定着しつつあり、社会福祉法人としての自覚を持ち、行動できるようになってきたと思います。感染症予防対策などを踏まえた新たな形を模索しながら、引き続き、地域と共生するネットワーク構築に向けて取り組みを続けていきます。</p> |

《さくらかえで生活支援課》

【特別養護老人ホームさくら／入居支援科】

1. 総括

さくら所属の職員の一体化をすすめていく計画を立てながら、指導職を中心とした職員とともに実際にできることから始めていこうと考え、まず入浴の支援からすすめていくこととなりました。

具体的には、月曜日から金曜日の5日間を入浴日と設定し、2階・3階配置の職員が混合でご入居者の入浴支援を行うことを始めました。各階の職員同士がコミュニケーション取りながら、それぞれのご利用者のADLの把握しスタートしています。現状ではまだ完全というわけではありませんので、今後もすすめていきたいと思います。ご利用者の反応としては「以前よりゆっくり入浴できている」「新しい浴槽で嬉しい」などの声もいただいております。

次に、ご利用者の様子に関して、令和6年1月～2月に新型コロナ、3月に胃腸炎にご利用者の半数以上が罹患しました。また、職員にも複数名感染したため、通常より少ない配置で感染されたご利用者の支援を行いました。今後もご利用者の安心・安全を守るためには感染予防を継続していきます。もし、

罹患されても、拡大しないように感染対応を徹底していきます。

次に、事故に関して、大きな事故として骨折事故6件・離設事故2件ありました。主な原因としては、その場にいた職員が目の前の支援に集中してしまい、ご入居者への見守りが不足していた、または注意が不足していたというものが多かったです。また、服薬事故（落下）も多発しており、主な原因としては、服薬担当の職員がご利用者に対して、薬を飲み込むまで確認をしていないことで起きたものです。どの事故にしても、ご利用者・ご家族ともに身体的・精神的苦痛をかけてしまうことになりかねませんので、次年度も職員が参加するフロアミーティング内で事故についての原因究明とふりかえりを行い、再発防止策をもとに、少しでも事故を減らせるように努力していきます。

2. 重点目標に対する評価

(1) 毎日のなかでの「かかわり」「気づき」「心遣い」からご利用者の方らしい生活を送ることができるように丁寧な支援を展開していきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・職員は日々のご利用者とのかかわりを大切にしながら、支援に従事しています。ご入居者の体調の変化（発熱・発作・掻痒感など）には「なんかおかしいな」「なんかいつもより元気がないな」等、バイタルに現れない変化にも気がつくことがあり、職員間で共有し健康支援科に報告していました。特に感染症に罹患したご入居者の支援については感染対応を行いながら、なるべく早い終息のために職員一丸となって対応を行いました。 ・下半期からは足立区内のセブンイレブンの移動販売が施設の敷地内で始まり、ご利用者のお好きな食べ物やお菓子を購入していただくこともできました。購入された際にはたいへん喜ばれ、次回の移動販売を楽しみのされる方も増えています。 ・毎月1回の入居者懇談会でのご意見を活動や行事に反映しました。また、上半期に続き、下半期も行事の際にボランティアをお招きし「日本舞踊」や「獅子舞」をご利用者に披露していただきました。 ・2階・3階のフロアの一体化をすすめるにあたり、入浴支援を2階・3階の職員が合同で行う支援を開始しました。各階の職員がご利用者を「知る」ことで、その方らしい生活を送ることができるように丁寧な支援をすることを伝えていきました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・感染対応中でも職員はご入居者とのかかわりを大切にしながら支援を継続しました。個室で過ごされる時間が多くなるため、こまめに声かけを行い、その方の不安を軽減すること、こまめに巡回を行い、安全の確保を行うなど、精神的な面も大切にしていました。残念ながら体調が回復したあとに亡くなる方もおられましたが、職員はそのときにできることに向き合いながら、ご利用者の支援していました。 ・セブンイレブンの移動販売についてはコロナ禍で外出や近隣への買い物にいけないというストレスを解消できる機会でした。ご利用者自身で選ぶという喜びと楽しみができたのではないかと思います。 ・行事やイベントではご利用者が職員の出し物やボランティアの催しものを鑑賞され喜ばれ、楽しまれていました。下半期は2階・3階が一緒に行うイベントもあったため、職員間での連携も多くなりました。 ・入浴支援の一体化はまだ始まったばかりなのですが、以前より職員の慌ただしさはなく、ご利用者に丁寧な支援ができてきています。また、ご利用者とのコミュニケーションも以前より図れる |

| | |
|--|--|
| | ような人員が配置できたため、安心・安全にご入浴されている方が多いと感じます。 |
|--|--|

(2) 最期までその方らしく過ごせるよう、ADLの維持、事故防止につなげることができるようリスクマネジメントを実施していきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <p>・感染症の対応時や体調不良が続くと臥床時間が増えてしまい、回復したあともADLが低下したままとなってしまうことを予防するために、ご入居者の様子を確認しながら、できることはご自身で行っていただけるような声かけや誘導を心がけました。</p> <p>また、終末期でもその方のお好きな食べ物や飲み物などを召し上がっていただくことや、他のご利用者のなかで過ごしていただくことでADLやQOLの維持を行いました。声かけや適宜の巡回をこまめに行うことで不安や孤独感を少しでも和らげるように努めました。ご入居者が施設でお亡くなりになり、施設から出発する際には無理ない範囲でご入居者と一緒にお見送りをさせていただきお別れをしました。</p> <p>・日々のリスクマネジメントについては職員間の声かけで、ご利用者の危険予測または事故防止に取り組みました。また、事故のあとにはフロアミーティング内で事故の原因究明とふりかえりを行うことで職員に意識を持ってもらうように取り組みました。服薬事故にて関しては下半期も月に数件の事故が発生しています。特に服薬後の床への落薬の事故報告が減らないため、対策として責任の所存を明確にするため、服薬を担当した職員がわかるように食事チェック表にサインをすることとしました。事故が起きたあとには職員とふりかえりを行い、手順を確認しています。</p> | <p>・感染症後、一時的にはADLが低下することがありましたが、感染対応中にも体調不良時以外ではあることは行っていただけるような声掛けや誘導を行い、徐々にADLが戻られていく方が多くいらっしゃいました。残念ながら体調が回復したあとにお亡くなりになる方もおられましたが、職員は最期まで懸命にご入居者に向き合い、支援をさせていただきました。また、終末期の方には居室担当を中心に「その方のためにはいま何ができるか」を考えながら多職種と連携して支援をすすめました。</p> <p>できる限りその方らしい過ごし方であること、他のご利用者と同じ空間で過ごしていただくことで不安や孤立されないように配慮しました。ご利用者のなかには寂しさもありますが、一緒に過ごした方を「お見送りしたい」「お顔をみたい」との声が聞かれていました。</p> <p>・リスクマネジメントについては、ふりかえりを行います。実際にはできていないことも多々ありました。</p> <p>特に介護の経験が浅い職員はどうしても目の前の業務や支援に集中してしまい、事故につながるが多かったです。</p> <p>また、落薬についても同じ職員が繰り返して同じ事故を起こしているということも多く、サインの記入漏れもあり、服薬の担当をするという緊張感を保つことができていないようです。</p> <p>今後もフロアミーティング等で、事故の原因究明とふりかえりを継続します。</p> |

【障害者支援施設かえで／入居支援科・通所支援科】

1. 総括

ご利用者に関するものとして、施設入所支援のご利用者が毎回生活介護を利用され、通所のご利用者と一緒にサービスを提供したことや、送迎も1便制から2便制への取り組みなど行いました。

職員に関するものとして、通所支援科職員の早番・遅番の変則勤務を実施。入居支援科職員も生活介護の記録番や送迎への対応などを行いました。

全体としては、かえで一体化としての取り組みは、ある一定の確立はできたと思います。しかし、重度心身障害者の受け入れや月曜日と水曜日の2便制や少人数グループ活動など取り組めていない項目もありますので、次年度では構築できるよう努めていきます。

2. 重点目標に対する評価

(1) 施設入所支援と生活介護別々の支援ではなく、一体的な支援を展開していきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>①かえで職員のための勤務表の作成は実施できませんでした。毎週作成する配置表には入居支援科・通所支援科職員の壁をつくらず、かえで職員として業務の割り振りを行うことができました。また、かえで業務に携わる職員が欠勤になった場合は、かえで配属職員にて調整を行いました。通常業務でのなかで、手薄な時間帯については、通所支援科さくら職員と連携して、安全な支援を行うことができました。</p> <p>②上半期に書式の見直しを行い、毎回のかえで一体化会議や都度支援変更に伴う表の更新も行うことができました。</p> <p>③入居のご利用者や生活介護のご利用者が同じ時間帯で入浴を行うことが通年とおしてできました。女性の同性介助は徹底できましたが、男性の同性介助については、人員不足もあり、入居支援側の職員の協力のもと、実施していましたが、徹底までは至りませんでした。</p> <p>④定員増員についての取り組みとして、相談支援事業所周りや相談支援事業所ネットワークへの参加や施設見学企画など行政とも協力もあり、他事業所とのつながりをつくりました。また、定期的に居宅訪問ミーティングの話し合いの場を設け、経過観察及び戦略</p> | <p>昨年度までは施設入所のご利用者は週2～3回程度のご利用でしたが、今年度から毎回ご利用できる体制づくりを構築することはできました。それを実現するために、入居支援科職員も生活介護の時間帯に生活介護フロアにて一緒に支援を行いました。</p> <p>それ以外として、通所支援科職員の早番・遅番勤務の確立、入居支援科職員の添乗業務および記録番など、様々な点で「かえで」としての業務を確立できました。</p> <p>次年度では、かえで配属職員の主軸を通所支援科側へ一本化して、「かえで」として入居支援および生活介護支援を円滑に動ける体制を構築できるよう努めます。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>の見直しを実施しました。その結果、ご利用者の利用回数が増えたり、定員20名で利用率85%以上に10月以降から維持することができました。しかし、定員28名まで増やすことまではできませんでした。</p> <p>⑤2回送迎を、9月から火曜日と木曜日と金曜日に変更を行いました。月曜日と水曜日については、早番と遅番の変則勤務できる職員確保ができません、すべての曜日を実施することができませんでした。</p> | |
|--|--|

(2) 重度心身障害者の受け入れをします。(重度心身障害者受け入れ)

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①健康支援科の看護師と打ち合わせにて、生活介護にて対応できる幅の確認を行いました。それにもとづき、手順書を更新しました。</p> <p>②今年度は受け入れまで行うことができませんでした。</p> | <p>手順書の見直しを行うことができました。しかし、手順書の見直す時間がかかり、外部発信や受け入れするまでは至りませんでした。次年度では上限2名まで受け入れるよう努めていきます。</p> |

(3) かえで常勤職員による担当制の確立(施設入所支援)

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①退職に伴う担当の変更を行う際、2ヶ月前には引継ぎ資料依頼を行い、資料をサービス管理責任者が事前に確認後、担当職員へ1ヶ月前までには引き継ぎを行う流れをつくることができました。ご利用者には引き継ぎが終わり次第、後任の職員が直接ご挨拶する対応も行いました。</p> <p>②担当職員が、居室訪問をし、ニーズの聞き取りや、生活必需品の不足確認などして支援を行いました。</p> <p>③かえで支援ミーティングにて各担当職員からご利用者の支援内容で必要な情報の報告を行いました。それ以外にも掲示板や申し送りを活用して、支援にかかわる職員へ情報共有を行いました。</p> | <p>引き継ぎ方法については、引き継ぎ期間も段取りも含め円滑に行うことができました。今後も体制変更や職員変更などある際は、現状の方法で行っていき、様子を見ていきます。</p> <p>ご利用者ニーズ聞き取りに対しても、ご利用者と担当職員とで直接対談を交わし、都度対応しました。また、必要に応じては、他職員に情報や対応周知を行うことができました。</p> |

(4) 個人活動と少人数でのグループ活動のバリエーションを拡げていきます。ご利用者の選択を増やしていくことで生活介護の活動を活性化させていきます。(生活介護)

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①ルールをご利用者と職員と一緒に決めていくことで、お互いの意見交換と理解し合えることができました。例えば、レクリエーションや口腔体操の時間は、ご利用者の邪魔にならないように・大きい音をたてないように体操やレクリエーションに参加されているご利用者になるべく話しかけないなど。</p> <p>②少人数の取り組みについては、活動時間と入浴支援やその他の支援なので、活動に割り振れる職員を確保することができませんでした。</p> <p>③活動計画について、曜日計画として作成はしました。曜日ごとの活動へ切り替えかえたことで、個別活動を多くした曜日、集団活動を多くした曜日、カラオケやテーブルゲームを多くした曜日など、曜日ごとによって違う活動を取り入れることができました。</p> | <p>個別活動と少人数グループ活動の提供時間帯やルールや目的などを職員間で見直しを行います。それを踏まえ、利用者懇談会で意見を聞き取り、活動の構築できるよう努めます。また、個別活動については、引き続き担当職員がご利用者と都度意見交換を行い提供してまいります。</p> |

《さくらかえで地域支援課》

【デイサービスセンターさくら／通所支援科】

1. 総括

定員28名へ変更され、毎月利用率85%を達成することができました。今年度から半日デイサービスを導入したこともあり、毎月3名～7名の新規利用者の受け入れができました。また、半日デイサービスから1日型へ滞在時間が長いサービスへ切り替えたご利用者もおり、男性ご利用者も徐々に増えてきた様子が見受けられました。その反面、毎月のご利用者の出入りがあり、職員人数が減少も相まって「ご利用者と一緒に」という取り組みはあまりできませんでした。その点は、もう一度見直しを行い、「活動やサービスの提供をする」という認識から職員と一緒に作業をする・職員と一緒に準備するなど、少人数とでも「ご利用者と一緒に」何かを取り組める機会を増やし、ご利用者と職員が身近な存在でともに助け合える環境づくりを目指します。

2. 重点目標に対する評価

(1) ご利用者ひとりひとりのニーズと意思を尊重し、自己選択・決定の機会を設ける取り組みを行います。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>多動多様な活用として、フロアステージやカウンターにて塗り絵やゲームなど、さまざまな活動物を用意し、それをご利用者自ら</p> | <p>今後も、ご利用者とのかかわりを大切にして、利用者懇談会や4ヶ月に1回の活動希望アンケートを実施することで、ご自身の自己選択、好奇</p> |

| | |
|---|---------------------------------------|
| <p>選び、取りに行く方法でサービスを提供しました。自ら選んだもので活動を行っていましたので、夢中になって取り組んでいる様子が伺えました。</p> <p>毎月の利用者懇談会にて季節の制作活動やカラオケなどご利用者のご要望や活動希望などを取り入れることができました。選択レクリエーションについては、オセロやカードゲームなど、少人数でのレクリエーションは行うことはできましたが、選択できるまでの種類の提供をすることはできませんでした。</p> <p>活動希望アンケートについては、定期的に変更を実施しました。ドライブや創作活動などすべての活動希望を叶うことはできませんでしたが、毎回上位3つ程度は実施する取り組みを行いました。</p> | <p>心や挑戦したい意欲を感じていただけるような声かけを努めます。</p> |
|---|---------------------------------------|

(2) 体操時間を午前・午後に分けて行い、全てのご利用者に差のない支援を行います。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>午前・午後ともに体操の時間になる前に、率先して体操の準備をしてくださるご利用者が多数います。身体を動かすことがあまり得意ではないご利用者の方でも、音楽が流れると歌いながら、ご自身のペースでゆっくりと体操に参加されている様子が見られました。体操に参加されることで、筋力低下の改善に努めました。</p> | <p>午前・午後ともに、音楽、貯筋体操にご自身の意思で参加され、毎回ほぼ全員参加されています。体操を担当する職員が毎回変わることで、メリハリのついた体操になり、ご利用者が楽しんで参加されるよう声かけをさせていただきました。</p> |

(3) その日の出来事や気持ちなどふりかえられるように、ご利用者に日記を書く時間を設けていきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>「利用中、楽しかったことを日記に書いて家族に見せています」「寝る前に、日記を読み、その日のことを思い出しています」と話されるご利用者がいます。参加されるご利用者は少ない現状ではありますが、「やってみたいという」希望や思いに寄り添うことができました。</p> | <p>楽しみながら、無理をせず自由に日記を書いていたいただけるような声かけをしましたが、参加されるご利用者は少ないのが現状でした。今後も楽しみながら、無理をせず自由に日記を書いていただける静かな環境や声かけを心がけていきます。</p> |

(4) ご利用者に活動の一環として係をお願いし、やりがいを感じてもらおう。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>「何か手伝えることはないか」など積極的に職員に声をかけて下さるご利用者が多数いらっしゃいます。食器の下膳、おやつの際に提供する飲み物（紅茶、お茶、コーヒー）の確認、翌日の活動準備、縫い物など役割を担うことでご自身のやる気、やりがいを感じていただく取り組みを実施しました。</p> | <p>女性のご利用者参加が、非常に多く見られます。今後は男性利用者が「やってみたい」ことは何か。ご利用者・職員会話をしながら、やりがいや生きがいを感じていただけるような活動を考案していきます。</p> |

【相談支援科】

1. 総括

コロナ感染症が5類へ移行したとはいえ高齢者施設のご利用者にとっては引き続き、高いレベルの感染予防が求められると考えています。そのような環境のなかでも、面会要件の段階的な緩和をとおしてご家族との交流が増え、近隣への散歩など外に出ていく機会も増えてきています。感染予防の意識を高く持ちながらも「生活の質」の視点を持って対応してきました。ケアマネジメントについては他部署・多職種と連携し個々を尊重した相談支援体制、ケアプラン作成、リスクマネジメントの実施ができました。退所後の空床期間短縮にも取り組み、早期の特養入所希望者の受け入れ、入院ベッドを活用したショートステイの利用希望に応えてきました。

「自己表現・自己選択ができない方へのアプローチ、ニーズの把握と実現」については継続的な課題として取り組んでいきます。

2. 重点目標に対する評価

(1) 「個別化」「尊厳」「自己選択」にもとづく相談支援（入居・ショートステイ）の充実に努めます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・感染予防しつつ近隣への散歩、面会制限の緩和をしてきました。 ・ご入居者自身が建物の外に出て買い物や散歩を楽しめるよう取り組みを進めました。（セブンイレブンの訪問販売） ・ショートステイ利用中は可能な範囲でご利用者のご意見を尊重し実現しました。（嗜好品の購入や利用日程の柔軟な対応等） ・ご入居者の意向やご家族の意向を伺いながら支援ができるように入居時の意向確認がしっかりできました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・近隣への買い物を再開することで生活の活力、自己選択・自己決定できることの喜びにつながりました。 ・包括的な支援展開ではなく個別化された支援を行えました。 ・課題としては感染症対応の緩和、特にご家族との外出や外食・外泊について実現できないか検討していきます。 |

(2) 「個別化」「尊厳」「自己選択」にもとづくケアマネジメントを実施します。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・支援展開をするにあたり他部署、多職種と連携し個別化、尊厳、自己選択の視点を確認しながらプラン作成、支援展開しました。 ・「個別化・自己選択」について、ご入居者の意見を尊重しつつ多職種でのリスク評価を行い安全面にも配慮したケアマネジメントを行いました。 ・ご入居者とのかかわる場面を大切に情報収集をしながらケアプランの作成、支援展開をすすめました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・個別化・尊厳・自己選択を意識したケアマネジメントの実践ができました。 ・フロアミーティング、支援ミーティング、サービス担当者会議などを通してご入居者の状態把握やニーズなどを確認し、ひとりひとりに対しその方にあったケアプラン作成ができました。 |

(3) 多職種連携、他職種連携の調整に努めます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・各職種、各階層の職員が主体的に自主的に支援展開できるようアプローチしました。 ・新規ご入居者が早期に馴染めるように多職種間での情報共有をしっかりと行いました。 ・新規ご利用者の調整を段取り良く行いスムーズに受け入れました。 ・サービス担当者会議を初めとした会議、話し合いにて円滑な進行、取りまとめができました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・会議の場では円滑な運営、意見の集約、発言の促しなどを率先して行いました。 ・他職種で連携を図るために、日程調整を行い話のできる環境を整えることができました。 ・課題としては複数の職種でミーティングを開くときに、日程調整に時間を要することがありました。 |

(4) ご家族への連絡・報告の充実に努めます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・体調不良時、事故発生時の連絡体制を整えています。相談員それぞれが役割を理解し対応しました。また、状況報告書にて活動や生活の様子をお伝えしました。 ・サービス担当者会議開催に合わせご家族の意見を聴取する機会を設けています。 ・ご家族とのやり取りをしっかりと記録に残し、現場職員とも共有しました。 ・特に体調不良や状態変化があったときに連絡しています。 | <ul style="list-style-type: none"> ・緊急連絡先の再確認を終えました。 ・面会再開に伴いご家族と話をする機会が増えたので口頭で普段の様子をしっかりと伝えることができました。 ・課題として、特変があった場合の連絡に対し、回復時の連絡が漏れることがあったので忘れずに連絡が必要だと感じています。 |

【健康支援科（看護）】

1. 総括

障害者支援施設かえでは、入居支援および生活介護支援を一体的に支援することになり、新たにご利用対象者が広がりました。このことにより、他部署とのかかわり合いをひとりひとりが意識して対応しました。また、今年度は、急変対応、受診対応、お看取り支援対応等も増えたことにより、常日頃から、ご利用者・ご家族とのかかわりの持ち方や、よりご利用者の安全・安心な生活を守ることの大切さを感じました。

さらに、下半期1月～3月は、コロナ感染や胃腸炎の感染拡大があり、集団生活での感染対応の難しさや、日頃からの感染対策の大切さもあらためて感じました。

2. 重点目標に対する評価

(1) 施設を利用されるご利用者が、安全・安楽に過ごしていただくために、日々のかかわりを大切にし、多職種・他部署と連携し健康管理を行っています。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">・ 予期せぬ急変対応について、チーム内でふりかえりを行いました。・ 落薬や・内服チェックのもれ等が目立ちました。その都度、情報共有し対応策を検討しました。・ 発熱や嘔吐等の症状出現時は、他部署やご家族に報告し、居室対応することにより、感染拡大の予防に努めました。しかし下半期になり、コロナ感染・胃腸炎の感染拡大がありました。・ 介護職員からの報告に加え、看護の視点からも、事故防止に努めるよう見守り強化に努めました。 | <ul style="list-style-type: none">・ 予期せぬ急変対応等についても、常日頃からのかかわりをふりかえることで、何を優先し、どのように対応することがご利用者のためになるか考え実践を継続していくことが、いざというときの迅速な対応につながると考えます。・ 内服薬を確実にご利用者が服薬できるために、チェック体制の見直しやマニュアルの手順の徹底を継続していく必要があると考えます。・ 日頃から手洗い等を率先して行うなど、感染に対してより意識をもって行動することで、感染予防の励行につながると考えます。・ 事故防止については、継続して予防の視点を意識するとともに、他部署との情報共有を密にして対応していくことで、事故防止につながると考えます。 |

(2) ご利用者の尊厳を守り、その方らしく生活・最期を迎えていただけるように医療の面でサポートします。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">・ ご利用者の状態変化に対し、介護職員からの報告等により早期対応することで、重篤化を防ぐとともに、生活相談員よりご家族へ連絡を依頼しました。また、状態により嘱託医からご家族へ病状説明等の機会を設定する等の対応をしました。ご家族面会時等 | <ul style="list-style-type: none">・ 状態変化時だけでなく、面会時等日頃からご家族とのかかわり合いを積極的に持つことで、信頼関係の構築につながると考えます。・ ご利用者へ、細やかな視点を持ちながら日々のかかわり合いをすることが、「いつもと様子が |

| | |
|--|--|
| <p>は、声掛けや状態説明を行い、ご家族の不安軽減に努めました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・褥瘡委員を中心に、週1回、皮膚状態を写真撮影し、状態変化時は、部署内や他部署等と情報共有し対応しました。 | <p>違う」の気づきとなり健康管理につながると考えます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新たに皮膚トラブルの発生（仙骨部発赤等）がみられているため、多職種と連携し、マットレスの選定、ポジショニングの検討等、早期対応していくことが必要と考えます。 |
|--|--|

【健康支援科（機能訓練）】

1. 総括

施設内でコロナウイルス感染症が蔓延し、終息するまでの期間安静を余儀なくされる方も多くいらっしゃいました。残念ながらスヌーズレンや音楽療法・個別リハビリ集団体操も中止しました。高齢者にとって気力・体力の低下は生活面において顕著に表れましたが、ご利用者の普段をよく知る介護職員の視点で支援方法を変えてかかわることによって、徐々に普段の状態までに回復してられています。

2. 重点目標に対する評価

- (1) ご利用者の持てる身体機能・能力の維持向上を目指します。
- (2) 介護職員・相談員・看護師・管理栄養士と密に連携を取り、ご利用者の状態変化に応じた対応を行います。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ひとりひとりの身体機能の変化や能力に合った、職員による個別リハビリを継続して行くために、理学療法士による評価のもとに無理のない生活の維持に努めました。 ・介護職員と協力して行う集団リハビリを実施しました。全体で上肢下肢の運動、口腔体操、歌の実施、ラジオ体操を行いました。 ・個別のリハビリ（日常生活リハビリ）として歩行訓練・車椅子自走訓練・起居動作訓練トイレで立位保持訓練・ズボンの上げ下げ練習・関節可動域訓練・パズル塗り絵の実施、おしぼりたたみ・洗濯もの干しなど軽作業の実施安全な環境でできているか確認しながらすすめました。 ・臥床時間が長いご利用者のために、職員や他者との交流の場をつくりサービスを提供しました。スヌーズレン、和みの会、月1回の音楽療法士による音楽療法を行いました ・理学療法士による評価のもと、ご利用者の | <ul style="list-style-type: none"> ・骨折後や長期入院で退院された方の身体能力や機能の低下について以前の生活レベルまでに到達することができないケースが複数ありました。安全を第一として居室担当と理学療法士の意見を聞きながら、関節可動域の拡大や筋力の強化を図っていきたいと思います。 ・計画的に実施できているかをリハビリ担当者の話し合いの場で確認しながら勧めることができました。 ・日常生活のなかで、介護職員が支援していることが生活リハビリとしている部分と捉えて、実施できているか、できていないかを評価しながら機能訓練計画書作成に努めてきました。サービス担当者会に参加してケアプランに整合性が取れるように意見し、職種と連携しました。 ・個別のかかわりでリラックスできる場を提供することができました。 ・当日担当する職員配置がなく、急遽配置し開催したこともありました。リハビリ話し合いの場で |

| | |
|---|---|
| <p>身体能力面や機能面・トランス方法・褥瘡予防のポジショニング・福祉用具の選定について、都度介入し事故防止に努めてきました。</p> | <p>注意喚起し、安全な開催ができるようにしていきたいと思ひます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・音楽療法は、年明けよりコロナ渦で中止していましたが、再開したとき、ご利用者の嬉しいですと唄いながら涙されていた姿を見て、先生はじめかかわった職員も熱いものを感じる場面がありました。 ・依頼表を受けて評価し、生活面で安全であることを第一として、無理のないように全体で周知し徹底した支援が実施できるように努めました。また、居室担当へは分かりやすく説明し、実施してきました。その後も適宜確認して理学療法士への報告も行いました。転倒事故については必ずご利用者を訪ねて確認観察し、報告を行いました。褥瘡予防のため、医療面からの要請に対応できるように無圧マット管理を整備しました。福祉用具の不備な点については管理課と連携し、修理依頼表を作成。早急修理が可能となり、ご利用者の負担軽減につながっていると思ひます。 |
|---|---|

【食事支援科】

1. 総括

令和5年度は10月に厨房の大規模修繕がありましたが、事前に話し合いなどを行うことで、その期間も変わらずに食事を提供することができました。毎月の食事支援科話し合いにて、厨房内の課題の検討や毎月の取り組みを考え、より楽しみとなる食事の提供ができるようになりました。食事支援委員会では、月1回のミールラウンドにて他部署と話し合いをすることで、状態の変化に合わせてご入居者それぞれにあった食事の提供をしてきました。7月からは水分アップを目的としたカフェ企画を開始し、その場で飲み物を選んでいただき、ご利用者とともに楽しむことができる企画となりました。また日々のラウンドを継続し、ご利用者の状態変化の把握やご要望の聞き取りを行うことで、安全に美味しく召し上がっていただける食事の提供を行いました。

2. 重点目標に対する評価

(1) 安全に美味しく召し上がっていただける食事の提供を行います。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>・食事への楽しみや喜びを感じて頂けるように、食事支援科内で毎月話し合い、郷土料理や手作りおやつ、新メニューへの取り組みなど月ごとに考え、継続して実施しました。</p> | <p>・食事支援科内では、毎月のミーティングの中で毎月の企画や手作りメニュー、手作りおやつなどの取り組みを考え、月ごとの取り組みを継続して実施することができました。行事食に関しても、</p> |

| | |
|--|---|
| <p>・食事支援委員会にて、他職種でより良い食事の提供ができるよう、毎月の栄養士と看護師、各フロアの食事担当でのミールラウンドを実施しました。かえででは歯科医師のミールラウンドを実施できました。多職種で話し合い、そのときの状態に合わせた食事の提供をしていきました。さらに水分アップを目的としてカフェ企画を開始し、その場で2種類の飲み物から1つを選んでいただくことや、手作りのおやつを提供したりすることができました。他部署の職員も参加し、いつもと違う雰囲気を楽しめる時間をつくることができました。ご利用者のご意見をもとにカフェ企画の内容を考えるという流れで、委員会が中心となって毎月の企画として継続できるようになりました。</p> | <p>事前に行事担当と話し合いを行うことができるようになり、ご利用者のご意見をもとに考えることもできるようになってきました。</p> <p>・食事支援委員会では、カフェ企画が開始したことで、委員それぞれが以前より委員としての動きができるようになってきたように思います。委員会として企画を考え、どのように動く必要があるのかということや、いままでになかった企画を行うことで、ご利用者や職員からどのような反応があるのかということを実感する機会になったと思います。</p> <p>・企画を計画し実施するための職員の動きを、今年度は一部の職員のみですべてを行うことが多かったため、今後は委員会内でも役割分担を考え、これからも継続して行っていける方法を考えていきたいと思っています。</p> <p>・カフェ企画では飲み物の選択か、手作りおやつの提供が基本となっているため、そこから他の企画やおやつ作りなど、色々なアイデアにつながるとさらに良いのかと思います。</p> |
|--|---|

(2) より良い食事の提供をできる職員育成と体制づくりをしていきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <p>・管理者、栄養士、調理師で話し合いを実施し、通常業務の見直しや作業効率の向上を図り、安全でより良い食事の提供をできるよう検討しました。</p> <p>・大規模修繕に向けての定期的な話し合いや事前準備、様々な調整を行うことで、他部署の協力のもと、修繕期間も大きな問題なく毎日の食事を継続して提供することができました。</p> <p>・ご利用者のご意見をもとに、行事食などの提供が実施できるように、事前に食事支援科職員と行事担当職員が話し合いを行うという流れが定着してきました。担当と話し合いをし、ともに行事食を考えて提供することができました。</p> | <p>・話し合いを定期的実施することで、厨房内の業務や都度の課題など色々なことについて話し合い、それぞれが担当を持ち業務を行うことができました。話し合いを実施することで、厨房内業務の見直し、大規模修繕という経験したこともない期間も乗り越えることができました。</p> <p>・行事食に関しては、早い段階で行事担当との話し合いの日程を、入居支援科ミーティングにて調整していただくことで、話し合いをして行事食を提供することができるようになり良かったと思います。今後も事前に日程調整し、話し合いをしていきたいと思っています。各担当が話し合いの前にある程度の案やご利用者のご意見などを持ち、行事であれば季節感なども考えながら話ができるようになるとさらに良いと思います。</p> |

(3) 衛生管理・安全管理を確実に行っていきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・10月に大規模修繕があったため、修繕前には厨房内の物品把握と整理を行い、修繕後は再度厨房機器や物品全体の整理と配置の見直し、清掃などを行いました。 ・厨房業者による厨房機器の定期保守点検を実施し、故障などについては都度検討を行い、修理対応などしていきました。 ・専門業者による厨房内の付着細菌検査・清掃は定期的に実施、その結果をもとに必要な対応ができました。 ・食事支援科職員には出勤時の体調確認と、毎月の定期検便検査を行いました。偶数月には介護職員も定期検便検査を実施しました。 | <ul style="list-style-type: none"> ・大規模修繕を利用して、厨房内の見直しや整理整頓ができたのは良かったと思います。いままで動かしていなかった物などもあり、処分や整理、清掃の機会になりました。その後の通常業務に戻ってから、修繕後の良い状態をそのまま長く保つことはできませんでした。今後も定期的に細かく整理整頓を行い、日々の清掃や業者による定期清掃で、厨房内の清潔保持、衛生管理に努めたいと思います。 ・厨房職員だけでなく、介護職員も定期的に検便検査を実施することで、日々の食事提供に関するリスクや食中毒予防について注意する機会とすることができました。 |

【居宅介護支援事業所 デイサービスセンターさくら】

1. 総括

令和5年度人事面においては、6月末にて職員1名が退職し、翌日より法人内他事業所からの異動で職員を配置したため、担当していたご利用者の方には大きな問題もなく引継ぎを実施しました。10月には新規職員が入職し、3名体制となりました。新規のご利用者の紹介をお願いするため、地域包括支援センターに訪問するなどし、新規の紹介を得ました。その後も各地域包括支援センターより多くの紹介を得られ、お断りすることなく受け入れを行いました。また、事業所内の情報共有においては、いままで各担当が単独で行動しており、職員の行動を把握することができない状態であり、ケース共有も十分にできておらず、担当職員のみがケース理解をしている状態でもありました。そのため、業務整理を行い、各職員のケースの動向確認実施のため、週間報告書を作成することで、動きを確認することができる体制ができました。その他、下半期より上記を見直すため、毎朝の申し送り時間を設け、各職員の行動予定を板書および報告を実施。また、前日等のケース報告を行い、情報共有に努めました。

マネジメントにおいては、知識不足によって介護保険のルールを順守できていない部分もあり、区役所事業者指導係に指導を仰ぎ、対応しました。

2. 重点目標に対する評価

- (1) ご利用者の意思及び人格を尊重し、常にご利用者の立場に立ったサービス提供に努めるとともに、自立（自律）した生活や社会参加を支援していきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| ご利用者の自己選択・自己決定を一番に考え、抱えている困りごと（困難や要望等）の耳を傾けつつ、介護支援専門員の専門的な | ご利用者やご家族のご要望が強くなってしまい、介護支援専門員の専門的なアセスメントが難しい状態がありました。 |

| | |
|--|---|
| 見地により適切な介護計画書の作成を心掛けました。医療介護各専門職が連携し、ご利用者の些細な変化に気づくことができるように情報共有・交換に努めました。 | 今後もご利用者ご家族のご要望に耳を傾け、適切なアセスメントの実施を実施します。 |
|--|---|

(2) ケアマネジメントの資質向上に努めます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| 居宅介護支援事業所として、正しく業務が行うことができているか、運営基準、算定基準、整備すべき体制等の見直しを月に1回「加算確認会議」として実施しました。居宅内においても各職員へ書類の確認作業を行い、必要書類の整備状況を確認する機会を設けました。 | 知識不足により適切な介護保険給付が難しい状況が生じました。足立区役所事業者指導係に指導を仰ぎ対応しました。 上記に鑑み、今後適切にマネジメント業務を実施するため、居宅ミーティングにおける加算の勉強会の継続および職員相互の書類の確認作業など実施していきます。 |

(3) 地域で暮らすご利用者の声に耳を傾け、できることは何かを考え、行動に移す拠点になるように努めます

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| 地域会議において、地域のご利用者のニーズ、求めているものは何か、地域とつながるにはどうしたらよいかを話し合いました。また、週1回の野菜販売時に介護相談を設け、買い物に来られている地域の方々の声に耳を傾けることに努めました。 | 居宅さくらが法人の一員として機能しながら、地域といかにつながりを持つかが課題であると思います。今後も継続して検討していきたいと思えます。 |

【足立区地域包括支援センター鹿浜】

1. 総括

令和5年度の相談件数は、3,438件。昨年度より170件増となっています。コロナ終息といわれているものの、閉じこもりによる運動不足やうつ傾向、医療ひっ迫による入院受け入れ拒否、癌末期だが自宅で最期を過ごしたいなどの理由で介護保険サービスの利用や医療・介護で連携して対応する事例が増えています。介護サービスの利用の増加に対して、介護支援専門員不足が顕著であり、鹿浜圏域内でも委託を依頼する介護支援専門員に苦慮している現状があります。職員の定着化が進んでおり、徐々に相談業務に対応できる体制ができていますが、複雑化した事例の場合、職員自身が戸惑ってしまい、対応苦慮につながってしまうこともあります。足立区地域包括支援センター業務委託評価での講評として、職員全員で業務に取り組む姿勢がセンターの様々な業務に好影響を与えていますと記載されており、職員全員での業務の取り組みを評価をいただいています。これからも職員全員でチームワークをいかして、業務に取り組んでいきます。

2. 重点目標に対する評価

(1) 地域の方々が「住み慣れた地域で安全に生活を継続していく」ことができる体制づくり

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>令和5年度相談件数約3,438件。毎日の申し送りを欠かさずに行い、全職員で相談ケースを共有。報告・連絡・相談を怠らず各職員の相談対応方法の確認やケースの把握、ふりかえりを都度実施し、総合相談支援業務間違いが生じないように取り組んでいます。困難ケース等は抱え込まず、関係機関等多職種連携活用して複数の関係機関で協働して対応しています。実態把握訪問調査、総合相談の対象者や家族へ必要としている情報の提供を早期に行うため、家族介護者教室や介護予防教室など活動を拡げて、地域住民への説明、案内ができる体制づくりを実施しています。地域住民にホウカツを知っていただくために、ご要望に応じて地域へ出向き、顔の見える関係づくりを行っています。また、ホウカツが「相談できる場所」であることを広く知って活用していただくことを目指して取り組んでいます。</p> | <p>昨年度に引き続き、支援困難な相談が増えているなか、徐々に相談業務に対応できる体制はできつつあるも、イレギュラーな相談対応の場合、職員自身が戸惑ってしまうこともあり、対応苦慮につながってしまいます。次年度は毎日のミーティングを必須として行い、全職員で相談ケースの情報共有を行います。対応方法の確認やケースの把握を行い、支援業務に間違いが生じないようにしていきます。必要な情報収集や状況に応じた対応を行い、确实・的確な相談対応を実践することで、地域の方々に信用されるホウカツを目指して業務に取り組みます。地域住民にホウカツを知っていただき「相談できる場所」としての認知度向上のため、積極的に各事業を行い、顔の見える関係づくり、地域住民とのネットワーク構築に取り組んでいきます。</p> |

(2) 既存事業および新規事業を適切に行っていく

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>・実態把握実施率目標（対象者1,311名） 年間100% 1ヶ月平均9.5%設定 4/1~3/31 90.5% 1,186名終了</p> | <p>・作成した訪問スケジュールをもとに、訪問日時を全員が把握し、同曜日・同一時間の再訪問を避けた結果、令和5年度は不在3回での終了件数111件、本人拒否が7件、家族拒否が7件と、令和4年度の不在・拒否総計670件と比較し著しく減少する結果となりました。実態把握調査のデータ到着時点で介護保険申請されておりサービス利用している対象者についても、認定済みとして終了するのではなく、担当ケアマネジャーへ連絡し同行訪問にて状態確認を行うようにしたことで、ケアマネジャーとの連携もはかることもできています。訪問に際しては、職員負担について均一性を持たせ、情報共有を密に行った結果、総計1,134件に対して1,009件（89%）は直接聞き取りを実施しています。</p> |

・経験ある職員と新入職員の2名体制を基本に業務対応を行い、虐待対応の指導を行っています。虐待対応マニュアルに沿って対応することが基本であることを職員へ説明し、虐待対応マニュアルを必読するよう指導。職員の研修等参加の機会を増やし、積極的に高齢援護係が主催している弁護士相談や研修会へ参加。実際に虐待対応を行う過程で虐待対応マニュアルのフローチャートを使い、ひとつひとつふりかえりを行い、実践力の向上に取り組んでいます。

・谷在家団地自治会（18世帯27人）、血沼町会（19世帯22人）の2町会で孤立プロジェクト実態調査の事前説明会出席、中間アセスメント実施、事後報告会へ出席しています。

・ケアマネジャー同士のネットワーク構築支援として、地域ケアネットワークを開催してケアマネジャーが交流できる場の提供を実施。6月「薬の服用と服薬支援について～服薬ロボットの紹介～」、11月「医療・介護の連携方法」「特別養護老人ホームさくら、デイサービスさくらの見学会」、11月西部ブロック合同「虐待の気づきと予防」を開催しています。

・9/1「すこやかプラザあだち活用検討会」、9/29「西部ブロック主催多職種連携研修会」、10/18「足立区医療・介護スキルアップ研修」、2/21「多職種連携研修会全体交流会」へ参加。医師・薬剤師・栄養士・看護師・ケアマネジャー等さまざまな職種との交流で意見交換を実施しています。

・実態把握訪問調査や総合相談から地域の課題抽出を行い、個別課題問題、地域課題解決に向けて、地域ケア会議を開催。今回は総合相談で対応しているケースをもとに7/10個別課題「公的支援に適合しない方への支援について」、地域課題「未婚で独居、他者とのかわりが希薄でアルコール摂取

・入職後1年超の職員が多く、虐待対応へ不満を持つ職員が多いです。虐待対応の情報共有はハウカツ内でこまめに実施しているが、まだ内容の理解が不十分な職員もいます。緊急を要する案件も多く、早急な対応になるため、経験のある職員で対応してしまいがちです。基本的には2名体制での対応になるため、その都度支援の確認とふりかえりを行い、新人職員や1年未満の職員も不安なく積極的にかかわることができるよう、行政の協力を得ながら、職員の育成を実施し、対応力の向上をはかっています。

・2町会孤立ゼロ対象者のアセスメントを実施。そのなかでも、介護サービスを利用したいがけがをしていてハウカツへ来所できずサービス利用につながらないと困窮していたが、訪問したことでサービス利用につながったケースもあり、アセスメント訪問により早急な対応ができています。

・介護支援専門員同士のネットワーク構築支援には地域ケアネットワークが最適です。令和5年度はハウカツ鹿浜単独で地域ケアネットワークを2回開催。介護支援専門員からは実際の利用者支援に役立った、往診医の存在を身近に感じて相談しやすくなった、介護支援専門員同士の交流ができたと好評のご意見をいただいています。

・研修会参加時の名刺交換はたくさんの多職種の方々と面識を持つことができ、その後の仕事での連携もしやすくなり、円滑の業務がすすむケースが増えていきます。全体交流会では各ブロックでの活動の紹介を受けてブロック毎に令和6年度の活動内容を検討。多職種連携研修会への参加が、その後の多職種連携につながっていることから、多様な意見をミックスして今後の研修にいかしていきます。

・前年度開催時会議参加者に対しての日時や場所、主旨説明が不十分で不参加者を出したことを踏まえて、令和5年度は日時や場所、会議の主旨等の説明は各参加者へ直接出向いて説明することを徹底して実施しています。会議当日は

に走る50から60代が現れている」と題して地域ケア会議を開催しました。

・令和5年度西部ブロック合同あだち人生いきいき会議、2/29開催しました。

後期はじめてのフレイル予防教室全12回14名参加で12/8終了。後期元気アップ教室全10回14名参加で12/15終了。職員もほぼ毎回参加し、参加者状況把握、関係づくりに努めて、後期元気アップ教室や元気アップポーター養成研修参加勧奨に取り組んでいます。

・圏域内は都営住宅が5ヶ所あり、独居高齢者や高齢者のみの世帯が多く消費者害にあわないために5/24「学んで対策！悪質商法被害にあわないために」はと題して、消費者センター講師に招きあんしんネットワーク及二層協議体を実施しています。9/27、10/4は防災情報取得の一つのツールとしてスマホを活用していきたいとのニーズに合わせてスマホ講座を開催、1/24悪質商法被害に関する寄席と次年度に向けたテーマ設定のグループワークを実施しています。

・認知症カフェ「オレンジカフェ」月1回開催。6月からハウカツ鹿浜単独で家族介護者教室「明るい介護」を月1回開催。

・令和5年度、認知症サポーター養成講座は5回実施、9月は声掛け訓練も行い、11月は血沼小学校4年生を対象で実施しています。出張相談窓口は都市農業公園や足立成和信用金庫、鹿浜2丁目団地との共催で継続的に8回開催しています。

欠席者を出すことなく地域ケア介護を実施。ハウカツ単独で支援することに限界があること、近隣住民を含めて情報を共有し、一緒に支援を展開することが必要であることを参加者に理解していただいています。

・前期後期ともに教室参加からフォローアップ教室の実施まで円滑に行われた。参加メンバーは体操や講義に積極的に取り組んでいます。ハウカツ職員も毎回参加し、参加者の状況把握、関係づくりに努めて、前期はじめてのフレイル予防教室の参加者を後期元気アップ教室参加へつなぎ、2つの自主グループ立ち上げにいたっています。

・あんしん協力員の意見交換の場としてあんしん連絡会を運営していくためには、グループワーク実施時の内容を充実させる必要があります。事前テーマの設定を確実にしておくことは必須であるが、ファシリテーターである職員の話し合いを円滑に進めるスキルも重要です。あんしん連絡会の出席状況について高齢化で体力的に会場まで足を運ぶことが困難になってきたとの理由等で減少している傾向がみられています。

コロナが緩和されて、外出頻度も一時期に比べると増しており、認知症カフェに来るのを毎回楽しみにボランティアを含めて毎回10名の方に参加していただいています。楽しく和やかな雰囲気体操・脳トレを行い、参加者数増加と継続的参加が実現できています。

・令和5年度は初の試みで血沼小学校4年生を対象に道徳の時間で認知症サポーター養成講座を実施。先生や生徒から好評で、改めて小学校から次年度以降も継続的に開催してほしいとのご要望をいただいています。出張相談窓口は足立成和信用金庫江北支店や都市農業公園や関係機関とともに定期的に話し合いを行い、定期開催につなげています。

【リブインさくら／介護付有料老人ホーム】

1. 総括

法人として「事業所から法人」をスローガンにビジョン実行委員会が本稼働し「対話と協働」を軸に各チーム（プロジェクトチーム）がご入居者支援を中心となる取り組みを行いました。企画をとおして、笑顔を届ける、地域のランドマークとなる、強くしなやかな組織づくりに目標に取り組みました。

リブインさくらの強みである「個別支援」をより具体的に支援展開することで3大支援の個別化はもちろん、日々の支援になかで思いや悩みを汲み取り寄り添う支援を目標にしてきました。そのためには居室担当の役割が重要で毎月のアセスメント・モニタリングを行い、ニーズに即した統一した支援を課題として取り組みました。重度化が進むなか、必要な支援をより安全に誠意を持って提供するため、リスクマネジメント・権利擁護・認知症への専門的なかわりの研修も行いました。その専門性を活かし職種に関係なく「我見、離見、離見の見（自分を見ること、相手の立場から自分を見ること、人間関係を俯瞰して見ること）の姿勢でかわり、全職員がご入居者支援に向き合える体制・環境をつくりました。

ご入居者、ご家族、地域の方、職員がともに楽しみある生活が実現し、信頼関係が築けるよう専門職としての自覚を再認識することや地域への情報発信も継続していく目標もできました。

2. 重点目標に対する評価

- (1) 職員個々の支援観を振り返り、専門的視点で物事が捉えられるようになります。個別支援と相手を思いやることで、心と心がかよひ合う関係性を築き、支援に結び付けます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| 生活上のパートナーとして居室担当の役割を全うし、ニーズを確認することで「そのひとらしさ」を実現し統一した支援を行いました。また、支援上の配慮として、尊厳と自立支援を念頭に気配り、適切な接遇ができるよう社会性を用いた取り組みも行いました。苦情は1件ありましたが、行動基準に準じ接遇面の周知もできました。 | 居室担当により毎月のニーズ確認、ニーズとリスクを考え支援につなげ、統一した支援への育成を行いました。経験年数により差はありましたが、居室担当が生活上パートナーという認識をつくれました。今後、ニーズ実現に向け支援の在り方を考えることが課題となります。 接遇面では、行動基準を原則に身だしなみ、挨拶、話しやすい雰囲気全職員ができるよう実践しました。ご家族にもアンケートを依頼し接遇面の意識を再確認しました。 接遇の乱れが支援の質を下げることを前提に、今後も繰り返し行うことの重要性を感じました。 |

- (2) 足立邦栄会に求める人材像を意識し「主体性」「チームワーク」「自己研鑽」を軸に計画的な人材育成を行います。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| 新人職員を中心にOJTを基本としてチームとして育成に取り組みました。計画的な育成を視野に中堅職員がメインプリセプターを努め、委員会管轄で管理し、支援技術、 | 組織としての育成を図り、プリセプターとプリセプティのOJT、プリセプターの助言役として委員会やリーダーを配置することで相互に学べる体制ができました。今年度は3名の新人職員を |

| | |
|--|--|
| <p>接遇、医療知識、社会秩序まで育成を図りました。年間とおしての育成としてプリセプター一面談を続けました。</p> | <p>育成できました。 中堅職員の育成に課題が残り、キャリアアップを目的とした取り組み、人事考課制度を用いた育成を法人として形式をつくることが求められます。</p> |
|--|--|

(3) 年間目標として38床（在籍者90.2%）を基準値とし、安定した運営を行います。それにより、生活および支援上、困っている方を迅速に受け入れる体制づくりを行います。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>目標利用率90.2%に向けて足立ブロック会議を中心にリブイン戦略会議（外部発信への取り組み）と稼働率ミーティング（受け入れのための内部の整え）が稼働しました。主にリブインさくらを地域に認識してもらうことを目標に検討を重ねました。地域の方への情報発信としてパンフレットを配布、移動販売の受け入れ、町会への加入および活動参加など外部とのかかわりも比重を置きました。</p> | <p>地域活動に取り組むことにより、口コミが広がり認識される成果がありました。自宅支援で困っている方が直接相談（見学）に来られたり、以前ご利用されていたご家族が紹介していただいたりし、地域の安心感につながったと実感しています。また、老人ホーム紹介所にもアプローチしリブインさくらの特色、強みを伝え多くの方に知ってもらう取り組みも行い成果も出ました。今年度は、89.4%の利用率で目標利用率には届きませんでした。地域に認識されたことを成果に、次年度はリブインさくらを利用してもらうことを目標となりました。</p> |

【管理課】

1. 総括

「『処理』から『管理』へ」

これまでさまざまな取り組みをつづけてきたことで、事業活動計算書、資金収支計算書、いずれにおいても黒字で決算となりました。その過程において、今後のテーマとして見えてきたのが、この『処理』から『管理』へというキーワードです。

業務をこなすだけの「処理」から事業を営むことの「管理」を、日頃の自身の仕事とすること。その認識をもつこと。

人口減少と少子高齢化の進展、労働力人口の減少と物価上昇など、社会情勢は常に大きく変化します。そのなかで社会福祉事業を着実に営みつづけること、その下支えとなること、それが管理課（管理部門）の変わらぬ大きな使命です。

2. 重点目標に対する評価

(1) 【カネ】 ①「当期資金収支差額」の黒字化～費用の抑制と管理、及び収益改善。

②予算の執行管理と経営改善～組織としての体制整備（強化）。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---------------------------|------------------------------|
| <p>支出について、支出管理の組織化に努め</p> | <p>決算では、営業利益を示す「サービス活動増減</p> |

| | |
|--|---|
| <p>ました。管理課職員による担当業務の予算執行管理に着手し、人件費については、年間予算と実績推計値との比較確認を毎月行っています。水道光熱費は館内巡回などを定期的に行い、施設全体で取り組みました。単価が下がった面もありますが、前年と比較して10,000千円以上の大幅削減ができました。またリースをはじめとする賃借料や保守料の見直しを行い、費用削減を行いました。</p> <p>収入について、居宅介護支援事業所への訪問を中心に地域のニーズ収集を行い、半日デイサービスなどのサービス創出につなげることができました。予算の執行状況を毎月確認し、全管理職で共有をしました。「各担当者による予算の執行管理と経営改善の取り組みと提案」について、マネージャーによる経営改善の取り組み（「結果にこだわるPDCA表」の活用）は毎月の足立ブロック会議で経過確認をしています。</p> | <p>差額」が+18,894千円（さくら・かえで）、+12,229千円（リブインさくら）となり、黒字転換を果たすことができました。収益増加および費用削減（水道光熱費など）が大きな要因です。</p> <p>今後、収入については、ひきつづき地域のニーズを把握分析し、サービスの改善・開発を行います。また支出については、管理課職員による予算執行管理を進めるとともに、建物設備や機械車両の更新に係る中長期計画を完成させ、資金計画へ反映させていきます。</p> |
|--|---|

(2)【モノ】①施設全体での物品管理体制の構築～委員会参加をとおして各部署と連携しながら
②中長期資金計画の作成と精緻化～建物や機械の買替・修理の中長期計画化。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <p>①委員会への参加、物品購入依頼書や物損報告書の活用、取扱説明書や保証書の検索可能な整理保管などを行いました。12月に固定資産棚卸を行い、あわせて倉庫や事務所内の備品や消耗品の整理整頓を行いました。あわせて購入物品のデータ化を行いました。契約書や保守申込書の整理保管は、15年以上前の書類を除き、完了しました。</p> <p>②法人本部の財務部において、中長期資金計画のブラッシュアップに取り組んでいます。さくらかえでにおいては、建物設備や機械車両について、更新に係る中長期計画の策定および補助金や助成金に関する情報の共有を、取引業者を交えて行いました。今後予想されるさまざまな設備投資に備え、</p> | <p>①文房具など細かい物の整理のなかで、多くの物品が在庫過多であることがわかりました。固定資産棚卸にあわせて、在庫整理と不要物の処分を行いました。その結果、倉庫内スペースが確保でき、在庫把握がしやすくなりました。また物損報告書の活用がひろがっており、故障や破損の情報が以前より共有できるようになっています。さらに、購入物品のデータ化により購入履歴が把握しやすくなりました。</p> <p>②建物や機械の買替や修理の中長期計画の策定は、エレベーターや空調など金額の大きいもの等、ある程度進めることができました。また、大規模修繕、機械浴槽入替、エアコン入替でそれぞれ補助金や助成金を活用し（見込を含む）、自己資金の負担軽減を行いました。今後は精度の高いものにし、計画的な設備投資と資金調達に</p> |

| | |
|---|---|
| <p>可能なかぎりの資金調達に取り組んでいます。また、修繕計画表を足立ブロック内で活用し、修繕の進捗状況がブロック全体で共有できるようにしました。</p> | <p>むけ、中長期資金計画へ反映させていきます。車両管理については、定期的に車両点検を実施し、大きなトラブルや事故の予防に努めました。</p> |
|---|---|

(3) 【シラセ】 ①足立ブロック全体の情報発信の活発化～広報会議。

②足立ブロック全体のマーケティング機能の強化～地域会議。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①足立ブロックの広報会議が発足しました。Instagram で普段の支援や活動の状況を発信することを目指し、情報端末の購入など、必要な準備を進めています。</p> <p>②地域会議やリブイン戦略会議および居宅まわりミーティングで、地域の福祉ニーズの把握や福祉サービス・非福祉サービスをととしたニーズ充足の現状確認と対応策検討を行っています。具体的には、利用者紹介会社との関係構築や地域とのつながりづくり（リブイン戦略会議）、デイサービスを中心にショートステイや障害福祉サービスなど足立ブロックが行う福祉サービスについてのニーズ把握（居宅まわりミーティング）に取り組みました。</p> <p>③法人において、過去の機関紙広報誌のホームページから転載したイラストの無断使用の問題が発生しました。情報マーケティング部や情報戦略チームと連携を図り、著作権に留意した広報を行う仕組みを整えました。</p> | <p>①広報会議が発足し、足立ブロックにおける情報発信拠点ができました。今後は Instagram などを活用し、組織的な情報発信を行います。</p> <p>②地域会議では、これまで「各部署での取り組みの報告と共有の場」として機能してきました。今後は「足立ブロックとしての、地域とのつながりづくり戦略の場」へと発展していくことを目指します。</p> <p>③インターネットやSNSでの情報発信のリスクマネジメントについて、情報マーケティング部や情報戦略チームと連携を図り、足立ブロックにおいても必要な対策をとっていきます。</p> |

(4) 【ヒト】 人財の採用力および定着力の向上。具体的には常勤・非常勤・派遣を含めた採用面接を月5件以内で足りるようにする（それ以上採用面接が必要ない状態にする）

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>今年度よりキャリアアップ採用チームとして、多摩ブロックを含めた法人全体で月2回の会議を持ちました。</p> <p>主な採用施策については、前年度から引き続き利用している採用課金型の（資格により金額が一定）求人サイトに加え、無料で利用できる求人サイトを活用し積極的な採用活動が行えました。またリニューアルした</p> | <p>介護職員をはじめ、必要な人員確保が滞ることがありました。社会的な人手不足の影響とされます。今後は、従来の採用施策に加え、人手不足の時代における採用施策に取り組みます。</p> <p>・法人全体で中途採用に関する会議体を持ったことで、個々では見えなかった問題点を抽出でき、より良い解決方法を考えることができました。特に、狛江エリアの新規事業に係る採用の</p> |

| | |
|--|--|
| <p>法人ホームページ内の採用ページの見直しを行い、写真を活用することに取り組みました。</p> <p>東京都が行う職場体験事業において、デイサービスセンターさくらで一日職場体験を実施しました。同じく東京都のキャリアスタート支援として事務職員1名が派遣採用を経て常勤職員となりました。</p> <p>さらには、東京都看護師協会が実施する東京都看護職員地域確保支援事業に登録し、看護師1名が一日職場体験をされました。</p> <p>その他、年間休日117日への拡充（リフレッシュ休暇含む）を行いました。</p> | <p>進捗が共有できました。またホームページ内の求人のコーナーも充実したものになりました。さらには採用コンサルタントの会議参加により、外部の専門的な視点で採用活動を見直すことができました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 採用課金型のサイトからの採用は、従来の人材紹介会社による紹介手数料に比べると安価ですが、採用人数が多くなると採用経費が膨らみます。ハローワークや無料求人サイト、レファラル採用、法人ホームページの積極的な活用等、採用経費の抑制はひきつづきの課題です。 東京都や足立区の就労促進あるいは就業支援の各種事業には積極的に参加し、助成金や補助金の活用を含め、採用機会の拡充にひきつづき取り組みます。 |
|--|--|

(5) 【防火・防災】消防計画にもとづき防火管理者を中心とした防火・防災体制を整えます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>法人全体でのYahoo!災害メールを活用した防災訓練、事業継続計画（BCP）の整備、防火・防災を想定した総合訓練（年2回）、地域町会との防火・防災訓練、毎日の日常点検と季節ごとの定期自主点検に取り組みました。</p> | <p>防火・防災訓練や備蓄品の確認など、必要な取り組みを行っています。次年度は事業継続計画の策定が義務化されます。計画のブラッシュアップと実践に重点的に取り組みます。</p> |

◎ 財務に関する目標に対する評価

| | 目標値（利用率） | 実績 | ○× |
|-----------|--|----------------------|----|
| さくら（入所） | 98.0% | 96.20% | × |
| さくら（短期入所） | 85.0% | 76.85% | × |
| かえで（施設入所） | 98.0% | 100% | ○ |
| かえで（短期入所） | 85.0% | 87.16% | ○ |
| デイさくら | 85.0% | 88.76% | ○ |
| かえで（生活介護） | 94.0% | 91.40% | × |
| 居宅さくら | 85.0% | 77.82% | × |
| | <ul style="list-style-type: none"> ケアマネジャー増員 2人→3人 延べ利用者数は増加 866.5人→910.5人 | | |
| 包括鹿浜 | 一般管理費（歳出総額5%超過分）172万円以下 | 一般管理費（歳出総額5%超過分）95万円 | ○ |
| | 委託料返金額917.7万円以下 | 986.8万円 | × |
| リブインさくら | 入居者平均37.0名 | 入居者平均36.80名 | × |

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

【さくら 施設入所】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|-------|-------|---------------|---------|
| 366日 | 65名 | 65名 | 22,885名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 62.5人 | 96.2% | 98% | 98.2% |

【さくら 短期入所】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|------|-------|---------------|--------|
| 366日 | 7名 | 6名 | 1,969名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 5.4人 | 76.8% | 85% | 90.4% |

【かえで 施設入所】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|------|------|---------------|--------|
| 366日 | 10名 | 10名 | 3,660名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 10人 | 100% | 98% | 102.0% |

【かえで 短期入所】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|------|-------|---------------|--------|
| 366日 | 2名 | 2名 | 638名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 1.7人 | 87.2% | 85% | 102.5% |

【かえで 生活介護】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|-------|-------|---------------|--------|
| 257日 | 20名 | 35名 | 4,698名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 18.3人 | 91.4% | 94.0% | 97.2% |

【デイサービスセンターさくら】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|-------|-------|---------------|--------|
| 310日 | 28名 | 91名 | 7,704名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 24.9人 | 88.8% | 85% | 104.1% |

【居宅介護支援事業所 デイサービスセンターさくら】

| | | | |
|------|-------|---------------|-----------|
| 営業月数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数(月) |
| 12月 | 117名 | 94.5名 | 910.5名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| | 77.8% | 85% | 91.6% |

※要支援者に関しては、0.5名として換算

【足立区地域包括支援センター鹿浜】

| | | | |
|------|--------|---------------|--------|
| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
| 292日 | 8,289名 | 8,289名 | 3,438名 |

【リブインさくら】

| | | | |
|-------|-------|---------------|---------|
| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
| 366日 | 41名 | 38名 | 13,251名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 36.2人 | 88.5% | 90.2% | 98.1% |

4. 職員状況（令和6年3月31日現在）

【さくらかえで合算（デイサービスセンターさくらと生活介護（直接介護者）抜く）】

| 職種 | 配置数 | 現員(常勤換算) | うち | | 入職者数(通期) | 退職者数(通期) |
|-------------|-----|----------|----|-----|----------|----------|
| | | | 常勤 | 非常勤 | | |
| 介護職員/生活支援員 | 38 | 32.1 | 20 | 18 | 18 | 16 |
| 看護師 | 6 | 5.7 | 4 | 2 | | |
| 機能訓練指導員 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 管理栄養士/栄養士 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 調理員 | 14 | 8.5 | 4 | 10 | 3 | 3 |
| 相談職(各職種を記載) | 2 | 1 | 1 | | | |
| サービス管理責任者 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 介護支援専門員 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 管理者(施設長/所長) | 1 | 1 | 1 | | | |
| 事務職員 | 7 | 6.6 | 5 | 2 | 1 | 2 |
| 清掃・宿直・日直 | 10 | 3.6 | | 10 | 1 | 2 |

【デイサービスセンターさくら/デイサービスセンターかえで（生活介護（直接介護者））】

| 職種 | 配置数 | 現員(常勤換算) | うち | | 入職者数(通期) | 退職者数(通期) |
|------------|-----|----------|----|-----|----------|----------|
| | | | 常勤 | 非常勤 | | |
| 介護職員/生活支援員 | 16 | 13.8 | 7 | 9 | 6 | 8 |
| 看護師 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 機能訓練指導員 | 2 | 0.2 | | 2 | | |

| | | | | | | |
|-------------|---|-----|---|--|---|--|
| 相談職（各職種を記載） | 1 | 1 | 1 | | | |
| 管理者（施設長/所長） | 1 | 1 | 1 | | | |
| 送迎添乗員 | 1 | 0.3 | | | 1 | |

【居宅介護支援事業所 デイサービスセンターさくら】

| 職種 | 配置数 | 現員(常勤 換算) | うち常勤 | うち非常勤 | 入職者数 (通期) | 退職者数 (通期) |
|-------------|-----|--------------|------|-------|--------------|--------------|
| 介護支援専門員 | 1 | 1.0 | 1 | | 1 | 1 |
| 主任介護支援専門員 | 1 | 1.0 | 1 | | | |
| 所長/介護支援専門員兼 | 1 | 1.0 | 1 | | | |

【足立区地域包括支援センター鹿浜】

| 職種 | 配置数 | 現員(常勤 換算) | うち常勤 | うち非常勤 | 入職者数 (通期) | 退職者数 (通期) |
|------------------------|-----|--------------|------|-------|--------------|--------------|
| 看護師 | 2 | 1.5 | 1 | 1 | | |
| 事務職員 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 主任介護支援専門員/ 実態把握専門員兼 | | | | | 1 | 1 |
| 社会福祉士 /実態把握専門員兼 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 介護福祉士 /実態把握専門員 | 1 | | | 1 | 2 | 2 |
| 所長 /主任介護支援専門員兼 | 1 | 1 | 1 | | | |

【リブインさくら】

| 職種 | 配置数 | 現員(常勤 換算) | うち常勤 | うち非常勤 | 入職者数 (通期) | 退職者数 (通期) |
|----------|-----|--------------|------|-------|--------------|--------------|
| 介護職員 | 19 | 18.8 | 16 | 3 | 2 | 2 |
| 看護師 | 5 | 4.0 | 3 | 2 | | |
| 機能訓練指導員 | 1 | 0.1 | | 1 | | |
| 相談職 | 1 | 1 | 1 | | | |
| 介護支援専門員 | 1 | 0.5 | 1 | | | |
| 管理者（施設長） | 1 | 0.5 | 1 | | | |
| 食事清掃担当 | 7 | 3.6 | | 7 | 1 | |

5. 事故報告

【さくら／入居支援科】

(1) 重大事故 7件

| 日付(時間) | 内容 | 対応・対策 |
|------------------|--|--|
| R5.5.20 16:50 | <p>【発生状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・夕食前の離床時に下肢が不安定な状態（普段から全介助、脱力あるが普段以上にグラグラしていた）を確認。 <p>発見後すぐに病院受診。</p> <p>【受診結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「右下腿部複雑骨折」「整復するには長期間固定が必要、入院期間も長期」との診断。 <p>【普段のご入居者の様子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活全般に介助が必要な方、移乗移動は全介助、ベッド上で体動少なく体位交換介助。 <p>【受傷後の生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日常生活では痛みや苦痛表情見られない。 | <p>【要因の洗い出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全身掻痒感あり体動で車いす上での座位が安定せずフットレストから落ちてしまった（本人要因） ・フットレストから落ちた足を引き上げる時にフットレストに当たる等の衝撃が発生した（職員要因） <p>【事故後の支援の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・車椅子のフットレストから下肢が脱落しないように空いている空間を埋めるように板を設置する。 ・姿勢崩れに注意し、崩れている時は丁寧に姿勢修正する。 ・オムツ交換時二人介助実施し下肢に負担がかからないように配慮する。 <p>【ご家族連絡・対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発生時、受診後に報告・謝罪。 ・「手術には全身麻酔のリスクがあり、年齢や全介助であることを鑑み手術適応ではなく保存治療（シーネ固定）」を医師より説明を受けご長男もご納得される。 |
| R5.5.25 6:30 | <p>【発生状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・6:30、起床支援時室内の床に座り込んでいるところを発見。車いす異常時に肩の痛みを確認。 ・7:00、再度肩の痛み訴えあり、薄く紫色になってあれを確認。病院受診する。 <p>【受診結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「左鎖骨骨折」の診断。医師の判断では「保存治療」との見解。 <p>【普段のご入居者の様子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知症あり指示が伝わらない。車いすの自走が一部できる。食事もご自身で食べられる。 | <p>【要因の洗い出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご自身で動くことができる方、排泄等の欲求から自身で動かされた時にベッドから滑落（本人要因） ・ご本人が動いた場面で駆けつけられなかった為滑落を防げなかった。（職員要因） ・センサー設置位置がズれていてセンサーが反応しなかった可能性（職員要因） <p>【事故後の支援の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・正しい位置にセンサー設置する。 |

| | | |
|--------------------------|--|---|
| | <p>【受傷後の生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アームスリングでの固定を指示されていたが痛みがないから動かしてしまうことが見られている。認知症あり指示が伝わらない。8/11 ADL 評価：患肢で車いすの自走をされ可動域制限なく挙上しても痛みなく経過されている。 | <ul style="list-style-type: none"> ・転倒リスクを全職員が把握し危険予測と見守りセンサー反応時に迅速に対応する。 <p>【ご家族連絡・対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受診前、受診後に報告・謝罪。 ・5/30の再診に次女様同行される。手術は希望されず。医師より「数ミリのズレはありますが、このまま経過観察しましょう。腕を動かさなければ良いのでアームスリングで良いでしょう」 ・8/2 骨折前後でADLや可動域含め生活全般に変化がないことをご家族報告する。 |
| <p>R5.7.22 14:20</p> | <p>【発生状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・14:20 入浴時に水泡保護のため包帯着用していた包帯を外すと左肘に腫れ・熱感を確認。すぐに病院受診。 <p>【受診結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「左肘骨折」の診断。(医師コメント)「外傷性の骨折です。ご家族に手術をするか確認してください。手術してもきちんとつくかは保証できません。リスクも伴います。保存的療法を希望される場合、シーネ固定とレントゲン撮影でフォローしていきます。」シーネ固定、三角巾保護。 <p>【普段のご入居者の様子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・歩行はできないが日常のご自身で動かれ床の上で移動されることやいすからずり落ちようにして床に降りてしまうことが頻回。 ・認知症状と精神症状により、意思疎通ができない方。 <p>【受傷後の生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が聞くと痛み訴えあるがご本人からは痛み訴えなし。 ・体動強く車いすから降りる行動あるため、チルト車いすにて座位の安定を図る。 | <p>【要因の洗い出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・居室から出てこられる際に床やテーブルに打ち付けた可能性。日々体動が激しくあるが常時付き添い見守りが難しい。 <p>【事故後の支援の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・居室内にクッション性のあるマットを敷く。 ・怪我の危険があるものをクローゼット内に収納するなど、居室内環境の見直し。 <p>【ご家族連絡・対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発生後、受診後に報告・謝罪。 ・手術の有無については「手術はしない」ことを選択される。 |

| | | |
|---------------------------|--|---|
| <p>R5.8.16 9:50</p> | <p>【発生状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フロアの廊下にて歩行器にて歩行訓練を実施中、前方にいたご入居者の車いすの車輪に歩行器の前輪が接触、歩行器前方に体重をかけるように歩いていたため、その接触がブレーキとなり歩行器ごと前方に転倒し顔面を床に打ち付ける。 ・リハビリ担当が付き添っていたが後方から歩行器に手を添える補助だったため、前方へかかった体重を支え切ることができなかった。 ・両鼻から出血、鼻翼先端中心に発赤と口唇部発赤。 ・すぐに病院受診。 <p>【受診結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・右鼻腔内裂傷。 ・鼻骨骨折。「(医師コメント)左方向に折れて内部に陥没しています。鼻の通りは悪くない様子ですが見た目や鼻通りが気になる時は2週間以内に受診してください。 <p>【普段のご入居者の様子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意欲的にリハビリを行っていた。 ・リハビリ時の歩行状態悪くなかった。(リハビリ以外は車いすで移動) <p>【受傷後の生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手術についてのコメント「呼吸できるし大丈夫よ、手術はしなくていいわよ」 ・事故鼻出血が出やすくなっていることを受け、8/25 耳鼻科受診し電気メスで焼く処置を実施。以後鼻出血止まる。 | <p>【要因の洗い出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体重が前方にかかった姿勢で歩行していた。 ・歩行ルート上に他ご入居者がいたのに歩行を停止しなかった。 ・リハビリ職員の付き添い位置が後方転倒に備えたもので前方への転倒に備えられていなかった。 ・転倒後ご本人より「トイレに行きたかった」と発言あり、気持ちに焦りがあった。 <p>【事故後の支援の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リハビリ前の健康状態の確認、ご本人の意欲の程度、訓練中の姿勢、周りの環境を確認して慎重にリハビリを行う。 ・全方位に転倒の可能性があることを想定し補助につく。 <p>【ご家族連絡・対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発生後、受診後に報告・謝罪。 ・手術の有無については「本人が手術はしない、と言っているならしなくていいと思います。」としなないことを選択される。 |
| <p>R5.10.18 14:00</p> | <p>【発生状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・10/18 トイレ誘導時に立位不安定あり。 10/19 患部の腫脹あり受診。(特定のエピソードは確認されていない) <p>【受診結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・右大腿骨骨折、←大腿骨骨折 <p>【普段のご入居者の様子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員1人介助でトイレ誘導し立位安定していた。 ・食堂席では車いすからの立ち上がることもあるが比較的穏やかに過ごされていた。 | <p>【要因の洗い出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体動による柵への接触。 ・骨粗鬆症あり小さな力で骨折に至る可能性あり(医師コメント) <p>【事故後の支援の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベッド上での排泄介助時は2人介助。 ・ベッド柵の保護。 <p>【ご家族連絡・対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発生後、受診後に報告・謝罪。 |

| | | |
|------------------|---|---|
| | <p>【受傷後の生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・排泄はベッド上で2人介助に変更。 ・ベッド柵を保護し更なる怪我の防止。 | <ul style="list-style-type: none"> ・施設が入院中の情報を取ったときはご家族へ報告する。入院中のリハビリの方針などについて相談する。(年齢を考えて早期の退院を希望される) |
| R6.1.17 03:15 | <p>【発生状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベッド下に落ちた電池を取ろうとベッド柵を外して身を乗り出したところベッドから滑落される。 <p>【受診結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・鼻の骨折 <p>(医師コメント)「鼻が右に折れています」</p> <p>【普段のご入居者の様子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・動作時に見守り、付き添いが必要だが職員を待たずに自身で行動されることがある方。 ・安全に行える時もあるがこれまでも尻餅や転倒が起きている。 <p>【受傷後の生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・受傷前と変わらない生活を送っている。受傷後3日程度疼痛あったが以降は疼痛消失している。 | <p>【要因の洗い出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・物を取る時に職員を呼ばずにご自身で動いてしまった。 ・センサーが設置されていない側の柵を外して行動してしまった。 <p>【事故後の支援の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・センサーの種類を変更し早いタイミングで反応する「起きる」センサーを設置。 ・介助後にご本人から離れる時に職員を呼ぶように説明する。 <p>【ご家族連絡・対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・発生後に報告・謝罪。 ・ご家族が病院へ向かい診断結果を施設職員と一緒に聞かれる。 |
| R6.2.24 13:25 | <p>【発生状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・食堂にて歩行器歩行の最中に歩行器だけ前方に押し出す動作をされバランスを崩し後方に転倒される。 <p>【受診結果】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・右大転子下骨折 <p>【普段のご入居者の様子】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ感染症にかかり在宅酸素、車いす生活でしたが回復傾向にあり歩行器歩行をされる場面が増えてきていた。 ・認知症の進行があり情緒不安定な場面も見られるようになってきていました。 <p>【受傷後の生活】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体調不良もあり、からだの痛みの訴えあるため移動は車椅子だけが移動を行うが食堂ではいすに移動して自食をされている。 | <p>【要因の洗い出し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・直近で席替えをしており自身の思っていた席と違う席に案内されたことで立腹し歩行器の操作が不安定になってしまった。 ・付き添い職員の立ち位置が転倒に備えた位置ではなかった。 <p>【事故後の支援の変更】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後方への転倒に備えた付き添いの位置を徹底する。 ・気持ちの不安定さに対する配慮を行っていく。 <p>【ご家族連絡・対応】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・身寄りないため生活保護のケースワーカーへ連絡する。 |

(2) 事故ヒヤリハット (件数)

| 大区分 | 怪我等 | 261 | 服薬関係 | 124 | 医療行為 | 9 | 対人関係 | 10 |
|-----|------|-----|-------------|-----|-------|---|--------|----|
| 中区分 | 出血 | 34 | 誤薬 | 15 | 経管栄養 | 5 | 利用者同士 | 3 |
| | 表皮剥離 | 34 | 忘れ | 34 | 点滴関係 | 1 | 利用者と職員 | |
| | 内出血 | 63 | 落下 | 50 | バルン関係 | | 情報管理 | |
| | 打撲 | 4 | 吐き出し | 10 | 処置関係 | | 所有物管理 | 1 |
| | 火傷 | 1 | セットミス | 4 | 未測定 | | 機器操作 | |
| | 誤嚥 | 1 | その他 | 11 | その他 | 3 | その他 | 6 |
| | 異食 | 7 | | | | | | |
| | 外傷なし | 107 | | | | | | |
| | その他 | 10 | その他(所在不明含む) | | | | | |

【かえで／通所支援科】

(1) 重大事故 1件

| 日付(時間) | 内容 | 対応・対策 |
|--------|--|---|
| R5.9.2 | <p>【発生状況】</p> <p>ご利用者がトイレ終了後に、立位保持をしていただいているときに、職員がご利用者のパット着用や下着・ズボンをあげる際、左足の膝折れがみられ、バランスを崩してしまい、職員も支えきれず転落されてしまう。</p> <p>【受診結果】</p> <p>東京北部病院整形外科診察。 左膝・下腿レントゲン撮影。 「左脛骨近位端骨折です。麻痺側のため、手術は適応せず、保存的加療となります。水疱ができており、ギプスではなく、ニーブレース（装具）での固定とします。左足での荷重禁・下肢の伸展・挙上が必要。しばらくはクーリングして下さい。疼痛時は頓用のカロナール服用で良いでしょう」 *CDROM・診療情報提供書あり。</p> <p>【普段のご入居者の様子】</p> <p>加齢によりADLは低下してきたが、ご自身のことでできることは行ってすごされている。</p> <p>【骨折後の生活】</p> <p>ベッド上での安静生活のなかで発熱を繰り返して過ごされていたが、骨折箇所の経過も</p> | <p>【要因の洗い出し】</p> <p>ご本人のADLの低下。対応職員の危険予測不足、</p> <p>【事故後の支援の変更】</p> <p>骨折完治後に支援の展開をしていくが、現状は毎日3時間ほどの離床時間を設け、離床して過ごしていただく。</p> <p>ADL低下も見られてきているので、介助介入を増やすことなどを視野に入れ検討していきます。</p> <p>【ご家族連絡・対応】</p> <p>お姉様に転倒・受診・骨折の報告、謝罪をする。 「ご迷惑おかけします。いつも面倒を見て下さりありがとうございます。よろしく願いします」とご意見いただく。</p> |

| | | |
|--|------------------------|--|
| | 良好で、3時間程日中離床して過ごされている。 | |
|--|------------------------|--|

(2) 事故ヒヤリハット (件数)

| 大区分 | 怪我等 | 97 | 服薬関係 | 15 | 医療行為 | 13 | 対人関係 | 4 |
|-----|------|----|-------------|----|-------|----|--------|---|
| 中区分 | 出血 | 2 | 誤薬 | 3 | 経管栄養 | 3 | 利用者同士 | |
| | 表皮剥離 | 1 | 忘れ | 4 | 点滴関係 | 1 | 利用者と職員 | 1 |
| | 内出血 | 1 | 落下 | 3 | バルン関係 | 2 | 情報管理 | |
| | 打撲 | 2 | 吐き出し | | 処置関係 | | 所有物管理 | |
| | 火傷 | | セットミス | 3 | 未測定 | 2 | 機器操作 | |
| | 誤嚥 | | その他 | 2 | その他 | 5 | その他 | 3 |
| | 異食 | | | | | | | |
| | その他 | 91 | その他(所在不明含む) | | | | | |

【デイサービスセンターさくら／通所支援科】

(1) 重大事故 0件

(2) 事故ヒヤリハット (件数)

| 大区分 | 怪我等 | 3 | 服薬関係 | 5 | 医療行為 | | 対人関係 | |
|-----|------|---|-------------|---|-------|--|--------|--|
| 中区分 | 出血 | | 誤薬 | | 経管栄養 | | 利用者同士 | |
| | 表皮剥離 | | 忘れ | 1 | 点滴関係 | | 利用者と職員 | |
| | 内出血 | | 落下 | 4 | バルン関係 | | 情報管理 | |
| | 打撲 | | 吐き出し | | 処置関係 | | 所有物管理 | |
| | 火傷 | | セットミス | | 未測定 | | 機器操作 | |
| | 誤嚥 | | その他 | | その他 | | その他 | |
| | 異食 | | | | | | | |
| | その他 | 3 | その他(所在不明含む) | | | | | |

【リブインさくら】

(1) 重大事故 3件

| 日付(時間) | 内容 | 対応・対策 |
|------------------|--|---|
| R5.6.17 14:10 | 面会中のご家族より居室内で転倒した報告を受ける。入浴すると聞いたのでご家族により準備をしていた所、トイレのドアにもたれながら尻もちをついたと言われる。左大腿部を叩きながら「痛い」と大声上げながら尻もちをついている。左股関節部の痛みもあり。打撲の証跡はない。右足は持ち上げられるが左足持ち上げられない。左足疼痛を伴 | 《再発防止に向けて》 ①当日の状況(気分の変動、体調面、食事量など)いつもと違った様子があれば面会されるご家族に報告をする。それにより起こりうるリスクを伝え事前に事故防止に努める。 |

| | | |
|------------------|---|--|
| | い興奮状態となるため、時間を開け疼痛部位確認や可動域確認を行う。左骨盤付近に強い痛みあり。左骨盤から左股関節に強い痛みあり加重をかけることが困難なため救急車要請する。 | ②ご家族面会の際も巡回を継続し直接支援は介入する。 |
| R5.9.27 9:45 | センサー作動し3コールで訪室。居室ドアを開けるとトイレ側に足、クローゼット側に頭の右側臥位で転倒されている。頭から流血されており、看護に連絡し処置およびバイタル測定を行う。処置後、職員3名にて臥床支援実施。左後頭部打撲し3cm大の裂傷流血あり、深さ3mm程度と推測。ガーゼで創部圧迫止血し3Mテープで頭皮固定、ゲンタシン軟膏にて処置実施。意識レベル低下やバイタル異常なし。ハラダクリニックへ報告し受診となる。 | 《再発防止に向けて》 ①センサーを使用されている方が数名いるが支援を優先する。 ②排尿間隔が空いている、便秘気味などでソワソワしていたら支援する。 ③センサーの位置は適切か確認をする。照射位置の確認を巡回都度確認する。 |
| R5.11.29 7:30 | 「朝方に転んじゃって、胸が痛いです。」等申告あり。居室へご案内し胸部確認、発赤や外傷見当たらず。痛みの訴えあるためロキソニンバップ貼付する。ほかに訴え無し。トイレを終えベッドに戻る際に前方に転倒したと申告あり。 11/29に転倒し左前胸部痛あり。バイタル異常ないが呼吸時にも痛みあり肺のエア入り弱い。また、痛みにて昨日から居室で過ごす時間が増えている様子。現病に骨粗鬆症があり、転倒後からの状態をハラダクリニックへ報告し受診、胸部レントゲン・CTにて左第五肋骨骨折の診断がありました。胸腔内出血なし。苑田第二病院に受診となり検査結果とご本人の現状から緊急性は高くないと判断し検査後帰施される。 | 《再発防止に向けて》 ①靴の選定サンダルからリハビリシューズに変更。 ②巡回は夜間2時間毎実施。早朝トイレに間に合わず焦って転倒されることも考えられるため4時以降毎時間巡回に変更。 ③転倒の危険性のある入浴は見守り支援に変更。 |

(2) 事故ヒヤリハット (件数)

| 大区分 | 怪我等 | 263 | 服薬関係 | 45 | 医療行為 | 6 | 対人関係 | 1 |
|-----|------|-----|-------|----|-------|---|---------|---|
| 中区分 | 出血 | 49 | 誤薬 | 4 | 経管栄養 | 0 | ご入居者同士 | 1 |
| | 表皮剥離 | 48 | 忘れ | 13 | 点滴関係 | 0 | ご入居者と職員 | 0 |
| | 内出血 | 93 | 落下 | 13 | バルン関係 | 0 | 情報管理 | 0 |
| | 打撲 | 5 | 吐き出し | 6 | 処置関係 | 1 | 所有物管理 | 0 |
| | 火傷 | 1 | セットミス | 5 | 未測定 | 1 | 機器操作 | 0 |

| | | | | | | | | |
|--|-----|----|-------------|---|-----|---|-----|----|
| | 誤嚥 | 2 | その他 | 4 | その他 | 4 | その他 | 0 |
| | 異食 | 3 | | | | | | |
| | その他 | 62 | その他(所在不明含む) | | | | | 84 |

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等）

【さくら／入居支援科】

| 日付 | 内容 | 対応 | 解決 |
|--------|--|--|--|
| R6.1.4 | （ショートステイ利用の方、一時退居され、再入居時に）ご家族より「（前回利用で）背中に傷ができていたのですが、どうやってできたか分かりますか。」とのこと。 | ミーティングを重ね確認するも、傷の原因につながるような行動、環境、介助場面は確認できなかったことを報告。自分の手が届く箇所でもあり、認知症の進行によると思われる行動が出ていることを伝え、謝罪する。 | ・ご家族としては、「すんなり分かりました、とは言えないが色々調べてもらいありがとうございます。引き続き何かあれば教えてください。」とのこと。 |

【リブインさくら】

| 日付 | 内容 | 対応 | 解決 |
|---------|--|---|---|
| R6.7.16 | 面会時、居室清掃が行き届いていなく汚れていた。トイレ環境も臭いがして床も汚れている。洗面台には空になっていた嗽薬が置いてあり周辺も汚れが目立つ。持参の掃除機もほこりが溜まり清掃ができていない。ベッド周りは髪の毛が多数落ちていて清掃ができていない。また、職員の対応でも誠意ある返事ができていなく嫌な思いをした。 | ①通常清掃は行っているが、居室整理、清掃が行き届いていないことにより不快な思いをさせてしまったことを謝罪する。また、職員の対応に関しても支援者として誠意ある返答ができなく謝罪と今後の育成を含めた対応を行うことを説明する。 ②居室担当によりKPへ連絡する。上記要望（トイレの汚れ、ベッド上の汚れ）は同様の指摘。また、タオル類の消耗が早いことでエプロンとして代用していることを説明。靴のカビに関してシューズメンテナンス時に次亜塩素酸にて清掃、消毒を | 接遇に関する事項 行動基準の再確認 ・面会時(ケアステでPC入力時も立ち上がり挨拶する) しっかりと立ち止まり「ご面会、ありがとうございます」「こんにちは」 ・面会帰りの際も立ちあがり挨拶する「ありがとうございました」 ・居室担当により情報提供 ・居室訪問の仕方(夜間除く) ゆっくりノックを3回し入室 |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | <p>しているがカビが発生してしまっている。今後、ご家族が靴（踵のあるもの）を持参される。</p> <p>③今回の指摘に至った原因は職員の接遇（挨拶）も要因。今までは立ち止まり元気に挨拶ができていたことが、できていない。職員の接遇に関する再周知をする。</p> | <p>する。入室の際「失礼します」と言い入室</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご家族からの質問即座に返答できることはその場で対応。返答に迷うときは「分かる者になりますのでしばらくお待ちください」「改めて分かる者から連絡させていただきます」その際はメモか掲示板にて用件、宛先を残す ・ナースコール対応「はい。どうされましたか」「はい。お伺いします」 |
|--|--|--|---|

7. 活動・運営報告

(1) 月次

【さくら／入居支援科】

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|-----|---|--------------------------------|
| 4月 | お花見活動 入居者懇談会（2階25日/3階24日） | 入居支援科ミーティング：3日・18日 運営会議：18日 |
| 5月 | 端午の節句（7日） 入居者懇談会（2階30日/3階29日） | 入居支援科ミーティング：8日・16日 運営会議：16日 |
| 6月 | 笑顔チーム主催：クイズ大会（16日） 入居者懇談会（2階29日/3階26日） | 入居支援科ミーティング：5日・20日 運営会議：20日 |
| 7月 | 七夕の会（2階8日/3階7日） 入居者懇談会（2階25日/3階24日） | 入居支援科ミーティング：3日・18日 運営会議：18日 |
| 8月 | かき氷づくり（3階10日） スイカ割大会（2階26日） 食事会（3階25日） 入居者懇談会（2階29日/3階28日） | 入居支援科ミーティング：3日・15日 運営会議：15日 |
| 9月 | 敬老会（16日） 入居者懇談会（2階26日/3階25日） | 入居支援科ミーティング：4日・19日 運営会議19日 |
| 10月 | さくらカフェ（31日） 入居者懇談会（2階31日/3階30日） | 入居支援科ミーティング：9日・17日 運営会議：17日 |

| | | |
|-----|---|--------------------------------|
| 11月 | さくらカフェ（31日） ポッチャ予選会（22日） 入居者懇談会 （2階28日 3階27日） | 入居支援ミーティング：6日・21日 運営会議：21日 |
| 12月 | クリスマス会 （2階23日・3階24日） 餅つき（26日） 入居者懇談会（2階28日/3階27日） | 入居支援科ミーティング：4日・19日 運営会議：19日 |
| 1月 | 新年会（6日） 獅子舞（21日） 笑顔チーム主催：ポッチャ大会（19日） 入居者懇談会（2階30日・3階29日） | 入居支援ミーティング：8日・16日 運営会議：16日 |
| 2月 | 節分（2階3日） （3階27日/感染対応延期） | 入居支援ミーティング：5日・20日 運営会議：20日 |
| 3月 | ひな祭り（2日・3日） 入居者懇談会（2階26日・3階25日） | 入居支援ミーティング：4日・19日 運営会議：19日 |

| | | |
|--------------------------|---------------------|---|
| 毎週火木曜2階 水曜日3階 | 集団体操 | 皆さんで体操を行い、歌唱しその後パズル等、手先を使うことやボール投げを行います。 |
| 毎週金曜 （合同） | 和みの会 | マッサージを行い、リラクゼーションの時間をつくり ます。 |
| 第2月曜日 | スヌーズレン | アロマ・ヒーリング動画・音楽にてリラクゼーション の時間をつくります。 |
| 第3木曜日 | 音楽療法 | 音楽療法の先生と共に昔の歌を歌い楽器に触れる 時間をつくります。 |
| 月1回 最終週 | 体重測定 | ご利用者の体重測定を行います。 |
| 毎月1回 第2木曜2階 第4金曜3階 | さくらカフェ （水分アップ企画） | 食事支援委員会が中心となり、ご利用者の皆様に水分 をたのしく、美味しく摂取していただけるようお茶 以外の飲みものやおやつなどを提供します。 |

【かえで／通所支援科】

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|----|------------|--|
| 4月 | 曜日対抗選手権 | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 5月 | 曜日対抗選手権 | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 6月 | 曜日対抗選手権 | 地域支援課ミーティング 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |

| | | |
|-----|-------------------|---------------------------------|
| 7月 | 夏祭り | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 8月 | 曜日対抗選手権・おやつ作り | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 9月 | 敬老会 | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 10月 | 曜日対抗選手権・運動会・おやつ作り | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 11月 | 曜日対抗選手権 | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 12月 | クリスマス会・餅つき | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 1月 | 新年会 | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 2月 | 豆まき・おやつ作り | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |
| 3月 | 花見行事 | 地域支援課ミーティング 運営会議、かえで支援ミーティング |

【デイサービスセンターさくら／通所支援科】

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|-----|-----------------------------------|---------------------------------|
| 4月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、お花見散歩 | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 5月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、節句クイズ | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 6月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、ドライブ、おやつ作り（ホットケーキ） | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 7月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、夏祭り | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 8月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、おやつ作り（かき氷） | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 9月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、敬老会 | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 10月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、さくら運動会 | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 11月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会 | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 12月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、個人製作（門松作り） | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 1月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、 | さくら支援ミーティング |

| | | |
|----|-------------------------------|---------------------------------|
| | 新年会 | 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 2月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、 節分行事（豆まき） | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |
| 3月 | 曜日対抗選手権、利用者懇談会、 お花見散歩、ドライブ | さくら支援ミーティング 運営会議、地域支援課ミーティング |



【障害者支援施設 みずき】 令和5年度通期事業報告

1. 総括

全体テーマ「伝える、伝わる」

今年度 12 月 1 日にみずきは開設 20 年を迎え、11 月 26 日には 20 周年を記念するみずき祭りを開催することができました。久々にご家族や外部団体もお招きすることができ、ご利用者に向けても地域社会に向けても、活気あるみずきをこれからも築いていく決意を示すことができたと思います。20 年という日々の積み重ねを忘れず、今みずきで出会い交わっている人たちを大切に、そして 20 年後安心してきて希望に満ちた未来に向かって責任を果たせるよう、やはり私たちは、このみずきを情熱あふれる場にしていきたい、そして地域とつながってきたい。そんな「熱さ」を恥ずかしがらずに前面に出していきたいと思いました。

一方事業所運営はますます厳正さが求められています。それは令和 6 年度の報酬改定内容からも明らかです。運営基準に則った権利擁護やリスクマネジメント、透明性のある適正な財務処理など、コンプライアンスや財務規律の強化が責務です。年度をとおして、後述のとおり取り組みは着実に行いました。ただこれら責務を果たすうえでは、質の高い人財の確保・育成が不可欠となります。人手不足の慢性化は事業所運営を圧迫し、現場を支える良心的な職員を疲弊させる悪循環から脱していないと言わざるを得ません。

法人全体で行っている「ラフルサーベイ」の結果は、みずき職員の満足度は全国平均や法人平均よりも低いという結果が続いています。コミュニケーションを丁寧に行うことの意識は強く持っていますが、それが組織のいたるところで活発に行えているかについては、懐疑的な職員も多いと感じます。余力・業務整理・モチベーションといった要素が好循環するよう、また増大する業務量・確認事項に的確に対応していけるよう、法人全体で協働し、適正な運営の基盤整備、人財の確保・育成・定着に、全力で取り組みたいと思います。

2. 重点目標に対する評価

(1) ご利用者主体の活動支援、カフェを軸とした地域活動、みずき 20 周年記念行事を推進していきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| ①外出やイベント等の活動・・・ 新型コロナウイルス、インフルエンザの発生等引き続き気が抜けませんでした。そんな中ですが、入所では長時間外出の再開、通所では外の会場を借りてのイベントや日帰り外出など、徐々に活動を復活することができました。 | ①現場では、コロナ禍の 4 年間で大きく後退した外部への活動が、ようやく振り出しに戻ったという感覚のようです。感染症への緊張感は継続しなければなりません、個別ニーズへの対応やワクワクする非日常の提供を目指して、創意あふれる取り組みができればと思います。 |
| ②ご利用者が地域・社会とつながる活動・・・ カフェの作品展やボランティアの活動、地域のお花屋さんのカフェでの訪問販売など行っています。また 3 名のご入居者が、地域の通所事業者に通っています。 | ②引き続きカフェを軸にしてつながりを広げていきます。その中でご利用者が直接つながれる可能性を模索したいと思います。ご入居者の外部事業所への通所は、経営的にはマイナスですが、地 |

| | |
|--|--|
| <p>③20年を迎えるみずきの記念行事開催・・・ 11/26(日)にみずき祭りを開催しました。動画や記念品、セレモニーなどで20周年を祝いました。ご家族も招待し、また外部の音楽やダンスの発表もあり、地域・社会とのつながりの再開を感じることができました。</p> | <p>域生活支援のため、本人主体で関係者と調整していきます。 ③感染症への懸念から完全にオープンというわけにはいきませんでした。ご家族や外部団体をお招きして、20周年記念イベントとしてみずき祭りを開催することができました。リーダー会議中心にみずき一体となって準備ができました。</p> |
|--|--|

(2) 中間層(指導職層)を中心に全職員へのビジョンや運営方針、事業計画等の浸透、決定事項の周知等を行い、活発な提案とレスポンスが成されるようにします。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①運営会議の機能強化・・・ 月2回開催し、併設の予算管理、権利擁護(苦情解決・虐待防止・身体拘束廃止)、リスク管理、労働安全衛生、ハラスメント防止の各委員会も開催し、運営事項の協議を行いました。</p> <p>②ビジョン・理念・基本方針を繰り返し説明・・・ 新年度会や毎月のリーダー会議で説明を行っていますが、決定事項の周知が中心になりました。VISION2023の活動やVISION2028策定などについては情報提供は関係部署・者には積極的に行いましたが、目的や意義の説明をひろく行うことは不十分でした。</p> <p>③意見・提案の現場とのやり取り・・・ 質疑意見書をリーダー会議でやり取りする仕組みは整いましたが、現場からの出される提案は多いとは言えませんでした。職員トイレのウォシュレット設置の提案については、実現しました。 新年度会のアンケートで出された職員の意見については、十分なフィードバックができたとは言えませんが、運営会議で共有し、法人経営会議で意見を反映した変更につながるがありました。</p> | <p>①運営基準やコンプライアンスを遵守していくため、運営会議内で内容を細分化して対応する仕組みができました。多岐にわたる内容を漏らさずかつ課題に丁寧に対応することは、相当な意識が必要です。ともすれば施設長任せになる恐れがあるので、主体的に取り組む運営会議の運営が課題と認識しています。</p> <p>②必要な説明や掲示、情報提供は行うことができましたが、より広くその活動内容や意義を浸透させることは難しいと感じます。次年度は、VISION2028が始まり、編成やメンバーも一部変更になります。法人としてはもちろんですが、みずきの事業所としての活性化や人材育成につながるよう、様々な機会を利用していききたいと思えます。</p> <p>③左記ウォシュレット設置や超過勤務の扱いなどで、現場の意見を反映することができました。ただ職員のなかにはトップダウンで運営されているという意識を持つ者が少なくないことが、ラフルサーベイからうかがえます。現場から意見が上がらないと嘆くのではなく、意見の言いやすい職場づくりをさらに進めていかなければならないのだと思えます。</p> |

(3) エンゲージメント（個人と組織が一体となり、双方の成長に貢献しあう関係）が向上する職場環境づくりをします。

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>①採用活動、育成・定着・・・ 採用活動の見直しや育成・定着のための研修・面談等、法人人財部（キャリアアップ採用チーム、新卒採用チーム）との連動した取り組みを推進していますが、みずきとしての推進力が十分とは言えませんでした。</p> <p>②業務の見える化の推進・・・ 入所では必要なマニュアルが存在しなかったり引き継がれていなかったりで、新人育成や業務改善、リスクマネジメント等に十分活かされていないこと、そしてそれに取り組む組織的推進力や余力が不足していました。</p> <p>③服務規律が遵守される職場づくり・・・ 職員サポートを意識するあまり緩みがちな規律を強化すべく、社内LANの掲示板での発信を進めました。</p> <p>④職員個々をチームでサポート・・・ 特別なことはできていません。職員個々の状況に丁寧に対応していますが、ラフールサーベイの自己評価は低い状態が続いています。</p> | <p>①職場の不満が高まったの退職は少なく、また離職率も16.8%と特に高かったわけではありません。しかし入居支援課の複数の女性生活支援員の欠員に対し、採用がなかなか進まず、結果現場がひっ迫する状況が下半期に起こりました。年度末から管理課職員の採用・配置が実現し、採用に積極的に取り組む体制がようやく整いつつあります。</p> <p>②異動とキャリア形成についてのアンケートでは、入居支援課への異動希望がなく、部署間理解が進んでいないと思われます。業務の見える化に引き続き取り組むことが必要な状況であると感じます。</p> <p>③勤怠や提出物など以前よりは周知を図ることができました。提出物を必要なものに絞ることや、提出物記入のための作業時間を考慮することなども考慮する必要があります。</p> <p>④ラフールサーベイの自己評価は入居支援課中心に低く、分析や対応が必要です。</p> |

(4) リスクマネジメントや権利擁護といった、運営の基盤を確固たるものとします。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①運営会議の機能強化・・・ 重点目標2-①と同じ</p> <p>②非常用自家発電の使用・管理についての周知・・・ 下半期に、非常用自家発電の説明を職員向けに実施しました。。また軽油の備蓄について、業者との契約を行いました。。</p> <p>③感染症予防・・・ 新型コロナウイルスが5類となる中でむしろインフルエンザ含め感染は広がる社会状況の中、みずきでは5月に新型コロナウイ</p> | <p>①基盤整備に引き続き取り組むとともに、次世代育成の観点からリーダー層への説明も重要と考えます。</p> <p>②設計事務所からの職員への説明や燃料の備蓄の契約が遅れて年度後半になってしまいました。マニュアル作成を急ぎ、運用可能な情報の整理と周知、共有を進めていきます。</p> <p>③みずき内感染の拡大はありましたが、早期の対応等実施することで、一定範囲で収束することができました。新型コロナウイルスに係る行政施策が今年度で終了し、今後は新たな感染症も含めた</p> |

| | |
|--|---|
| <p>ルス、7月にインフルエンザの発生・広がりがありました。予防接種やPCR・抗原検査など継続し、また予防対策や啓発活動も継続し、面会・外出など一定の緩和はしつつも緊張感は維持しました。</p> <p>④虐待防止・・・ 昨年度下半期に発生した虐待の再発防止策の徹底、虐待防止研修・セルフチェックリストの実施等、形式的でない虐待防止に向けた取り組みを行いました。</p> <p>⑤重大事故を起こさない・・・ 入所では誤薬等、通所では情報管理に関する事故が発生しています。</p> | <p>恒久的な対策・対応が、運営基準としても求められていきます。ご利用者の社会生活の回復・充実との両立を図っていきます。</p> <p>④虐待防止研修は全職員に実施していますが、形式的になってしまっている感があります。ただマネージャーや人財育成会議、支援力向上委員会などでも、同様の目的の研修や啓発を実施しました。</p> <p>⑤ヒヤリハット報告の件数が減少している状況もあり、引き続き重大事故への意識が緩まぬよう取り組みます。</p> |
|--|---|

(5) 財務に関する目標 -利用率-

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>①施設入所支援・・・目標 95.5% →実績 92.1% 4月にALS専用居室を解除し、長らく空床が続いていた女性は8月に満床になりました。一方コロナやインフルでの入院に加え、当期は様々な理由での長期入院が続き、上半期は目標を大きく下回りました。下半期は95%を超える利用率となり、昨年度並みまで回復しましたが、目標は達成できませんでした。</p> | <p>①利用終了後新規ご入居まで3~4ヶ月かかっています。東京都の利用調整があり、退所者が出てから調整が始まるのでやむを得ないところもありますが、短縮可能な要素もあると考え取り組みます。また入院を予防する健康管理についても、新たな嘱託医（ケアタウン小平クリニック）との連携を深め進めていきます。</p> |
| <p>②生活介護Ⅱ・・・目標 75% →実績 67.7% 4月に入浴提供基準を改めることで利用日数増を実現しましたが、昨年度からの利用終了者分の枠を埋められず、目標は達成できませんでした。</p> | <p>②行政、相談支援事業所、特別支援学校等への営業を本格化させましたが、すぐの成果には結びついていません。今後も継続し、利用率の回復・目標達成に取り組みます。また事業環境の変化についても情報収集し、対応を検討する必要があります。</p> |
| <p>③短期入所・・・目標 100% →実績 85.1% 上半期は入所で広がったコロナ（5月）インフル（7月）の影響を受け、キャンセル多く目標を下回りました。下半期はやや回復しましたが、目標には届きませんでした。</p> | <p>③新規利用の問い合わせ等は継続的にあり、安定した利用者確保にさらに努めます。リピーターの獲得・定着も重要で、サービス評価なども活用します。また入居支援課の安定（職員体制や感染予防）が不可欠です。</p> |

(6) 財務に関する目標 -決算黒字化に向けて（黒字経営の継続）-

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①事業活動資金収支差額・・目標+2,000万円 →約 3,000 万円のプラスになりました。事業活動収入が当初予算を約 1 千万円下回りましたが、事業活動支出が当初予算を約 2,800 万円下回りました。</p> <p>②離職率・・目標 15%以下→ 実績 16.8%。令和 4 年度の 24.0%からは減少しました。退職理由を見ても、職場内に起因するものは多くありませんでした。女性生活支援員（入所）の退職者が相次ぎ補充できていません。</p> <p>③職員紹介料経費・・目標前年度比-25% →看護師の紹介料で多くの費用を要しました。昨年度比約-10%ですが、当初予算を上回る執行となりました。</p> | <p>①目標は達成できましたが、利用率目標が達成できず収入減となったなか、人員不足による人件費減、水光熱費の見込みより低い執行などで、支出減が収入減を大きく上回ったためであり、健全な財務運営であるとは言えないと捉えています。</p> <p>②引き続き低い離職率を目指していくとともに、一定の退職者はやむを得ないところもあり、離職原因を共有して、避けられる退職を防ぐようにしたいと思います。補充がなかなか進まなかった点については、採用力の拡大が必要と痛感しました。</p> <p>③次年度に向け女性生活支援員の採用で紹介会社利用をやむを得ず行っていくこととなりますが、紹介による採用という手段に至らぬよう、先手を打った採用活動に力を入れていきます。</p> |

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

【施設入所支援】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|-------|-------|---------------|---------|
| 366日 | 32名 | 32名 | 10,786名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 29.5人 | 92.1% | 95.5% | 96.4% |

【生活介護Ⅱ】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|-------|-------|---------------|--------|
| 309日 | 20名 | 30名 | 4,181名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 13.5人 | 67.7% | 75.0% | 90.3% |

【短期入所】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|------|-------|---------------|--------|
| 365日 | 2名 | 21名 | 623名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 1.7人 | 85.1% | 100% | 85.1% |

【委託型短期入所】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|------|-------|---------------|--------|
| 365日 | 4名 | 26名 | 827名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 2.3人 | 56.5% | % | % |

【日中一時支援】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|------|-------|---------------|--------|
| 365日 | 1名 | 23名 | 224名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 0.6人 | 61.2% | % | % |

【東京都重症心身障害児（者）通所事業】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31 現在) | 延べ利用者数 |
|------|-------|---------------|--------|
| 309日 | 10名 | 10名 | 1,292名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 4.2人 | 42.0% | % | % |

4. 職員状況

令和6（2024）年3月31日現在

| 職種 | 配置数 | 現員(常勤 換算) | うち | | 入職者数 (通期) | 退職者数 (通期) |
|------------|-----|--------------|----|-----|--------------|--------------|
| | | | 常勤 | 非常勤 | | |
| 生活支援員（Ⅰ課） | 32 | 32.9 | 28 | 4.8 | 4 | 7 |
| 生活支援員（Ⅱ課） | 17 | 20.5 | 14 | 6.5 | 1 | 3 |
| 看護師（Ⅰ課） | 4 | 4.0 | 3 | 1.0 | 3 | 3 |
| 看護師（Ⅱ課） | 3 | 2.9 | 1 | 1.9 | 2 | 1 |
| 機能訓練指導員 | 1 | 2.2 | 2 | 0.2 | | |
| 管理栄養士/栄養士 | 1 | 1.5 | 1 | 0.5 | | |
| 調理員 | | 5.0 | 3 | 2.0 | | |
| カフェ店員 | | 1.4 | | 1.4 | 5 | 3 |
| 事務職員 | | 5.0 | 4 | 1.0 | 1 | |
| 地域コーディネーター | | 1 | 1 | | | |
| サービス管理責任者 | 1 | 3 | 3 | | | |
| 管理者（施設長） | 1 | 1 | 1 | | | |
| 医師 | 1 | 0.1 | | 0.1 | | |

5. 事故報告

(1) 重大事故 3件

| 日付(時間) | 内容 | 対応・対策 |
|--------|-----------------------------------|--|
| 7月29日 | 誤薬 ご本人からの要望で頓服薬を服用する。服薬中に別の薬と気づく。 | Aと書いてある袋にBが入っており、Aと思い込み確認を怠った。 |
| 8月26日 | 異食 昼食介助中、靴下が口腔内より出てくる。 | ご家族からの異食ありの情報を基本情報に反映しておらずリスク意識がなかった。基礎情報への反映。以降、靴下の着用を控える。 |
| 9月5日 | 誤薬 朝食後に昼食誤薬を服用する。3名のご利用者が服用する。 | 服薬ボックスを出す際の認識不足。夜勤明けで注意散漫になっていた。各時間帯申し送りの際に服薬ボックスを確認後にユニットへ持っていくことにする。 |

(2) 事故ヒヤリハット

入居支援課 (76件)

| 大区分 | 怪我等 | 20 | 服薬関係 | 14 | 医療行為 | 2 | 対人関係 | 40 |
|-----|------|----|-------|----|-------|---|-------------|----|
| 中区分 | 出血 | 4 | 誤薬 | 4 | 経管栄養 | | 利用者同士 | |
| | 表皮剥離 | | 忘れ | | 点滴関係 | | 利用者と職員 | 3 |
| | 内出血 | 3 | 落下 | 8 | バルン関係 | 2 | 情報管理 | 1 |
| | 打撲 | 3 | 吐き出し | | 処置関係 | | 所有物管理 | 9 |
| | 火傷 | | セットミス | | 未測定 | | 機器操作 | 5 |
| | 誤嚥 | 2 | その他 | 2 | その他 | | その他 | 22 |
| | 異食 | 3 | | | | | | |
| | その他 | 5 | | | | | その他(所在不明含む) | 0 |

通所支援課 (75件)

| 大区分 | 怪我等 | 12 | 服薬関係 | 8 | 医療行為 | 2 | 対人関係 | 51 |
|-----|------|----|-------|---|-------|---|-------------|----|
| 中区分 | 出血 | 3 | 誤薬 | | 経管栄養 | 2 | 利用者同士 | |
| | 表皮剥離 | | 忘れ | 2 | 点滴関係 | | 利用者と職員 | 1 |
| | 内出血 | 2 | 落下 | 4 | バルン関係 | | 情報管理 | 18 |
| | 打撲 | 7 | 吐き出し | | 処置関係 | | 所有物管理 | 30 |
| | 火傷 | | セットミス | | 未測定 | | 機器操作 | 1 |
| | 誤嚥 | | その他 | 2 | その他 | | その他 | 1 |
| | 異食 | | | | | | | |
| | その他 | | | | | | その他(所在不明含む) | 2 |

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 特記事項なし

7. 活動・運営報告

（1）月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|-----|---|---|
| 4月 | 利用者会議・懇談会、花見、花見行事献立 | 新年度会（旧事業計画説明会）、 |
| 5月 | 利用者会議・懇談会、子どもの日行事献立、グループ散策、母の日創作、しょうぶ湯、オンライン施設交流会 | 防災訓練（夜間想定）、実習生3名（東洋大学）、コロナワクチン接種6回目（ご入居者） |
| 6月 | 利用者会議・懇談会、和菓子の日献立、父の日創作、七夕（短冊） | 実習生2名（大原学園立川校）、食品衛生意識向上月間、SUNRISE48号発行 |
| 7月 | 利用者会議・懇談会、七夕、七夕・海の日行事献立、創作イベント、紅葉ヶ丘文化センター夏祭り | 第1回定期健康診断（ご入居者、職員）、新人フォローアップ研修、権利擁護・虐待防止研修、安否確認メール送受信訓練（みずき単独）、カフェ障がい児職場体験受入れ（3名）、カフェ多目的室貸出開始 |
| 8月 | 利用者会議・懇談会、納涼・花火イベント、夏フェス、山の日行事献立、カード作り | 実習生1名（文京学院大学）、特定の者研修、カフェお買い物体験受入れ |
| 9月 | 利用者会議・懇談会、花火、敬老の日・秋分の日行事献立、お買い物体験ツアー、みんなの展覧会、パラスポーツリモート事業参加 | 介護等体験受入れ1名（武蔵野大学）、チューター制度の再構築動画配信、SUNRISE49号発行、内部研修（ストレスコントロール） |
| 10月 | 利用者会議・懇談会、ハロウィンイベント、スポーツの日献立、グループ散策、 | 福祉体験実習2名（慈恵医科大学）、厨房保健所検査（営業許可更新）、コロナワクチン接種7回目（ご入居者） |
| 11月 | 利用者会議・懇談会、スポーツ大会、みずき祭り（20周年）、文化の日献立、 | 防災介護（日中想定）、等体験受入れ1名（東京農業大学）、内部研修（高次脳機能障害について、オンコール）、インフルエンザ予防接種（ご入居者、職員） |
| 12月 | 利用者会議・懇談会、ゆず湯、餅つき、クリスマス会、餅つき、映画鑑賞会、大晦日献立、地域ポッチャ大会 | 介護等体験受入れ2名（国際基督教大学）、SUNRISE50号発行 |
| 1月 | 利用者会議・懇談会、正月遊び、初詣外出、お節・成人の日献立 | 非常用自家発電取扱い説明、新人フォローアップ研修 |
| 2月 | 利用者会議・懇談会、豆まき、俳句を詠もう、バレンタイン献立 | 生活介護Ⅱ時短営業（降雪）、実習生2名（帝京科学大学）、喀痰吸引等フォローアップ研修、第2回定期健康診断（職員）、内部研修（トロミ剤の使い方） |

| | | |
|----|---------------------------------|---|
| 3月 | 利用者会議・懇談会、日帰り外出(上野)、ひな祭り・春分の日献立 | 内部研修(障害と疾病について)、外部研修報告会、近隣施設栄養士会議、防災訓練(夜間想定)、SUNRISE51号発行 |
|----|---------------------------------|---|

(2) 特記事項

- ・感染症・・新型コロナウイルスは5月に5類に移行し、みずきとしても様子を見ながらではありますが面会や外出等、様々な制限の緩和に向けて動き出しました。しかし感染状況はむしろ厳しさを増し、入所では5月に新型コロナウイルスのクラスター発生(ご利用者5名、職員5名感染)、7月にインフルエンザの流行(ご利用者4名、職員4名感染)があり、終息まで活動・移動制限等実施せざるを得ませんでした。そのほか期間を通し散発的に陽性者は発生しており、感染対策の継続を意識し続けた当期でした。今後も感染対策は継続しますが、次年度は新型コロナウイルスに係る各種施策が終了します。社会生活の再開に向けた動きを本格化し、一定の感染リスクは想定したうえで、極力持ち込まない予防、早期発見・対応、もし感染しても広げない対応を徹底していきます。
- ・人財確保・・昨年度継続した男性の生活支援員と看護師の不足については、一定の配置が進みました。しかし当期は女性生活支援員の退職が相次ぎ、採用が急務となりました。退職理由はみずき内のものでないことが多かったですが、入所を中心とした職員自己評価の低さや「頑張りが理解されない」という現場の職員の意識は解消されていません。積極的な取り組みを生み出す心・時間的な余裕をどう生み出すかが課題と言えます。
- ・調布基地跡地福祉施設公募(都有地活用による地域の福祉インフラ整備事業借受申請)・・今年度4月東京都の審査会の結果、他法人が選定され、当法人は不貸付となりました。この決定を受けみずきを中心とし足立ブロック・狛江エリア職員も参加した法人内検討チームにて振り返りを行いました。計画作成のプロセス、財政面、地域での評価についてなど、得たものや課題等多くの気づきがありました。今後の法人及びみずきの地域に向けた事業展開を考えていくうえで、貴重な財産にしていきたいと思えます。



【狛江エリア】 令和5年度通期事業報告

1. 総括

令和5年度は本格的にグループホームの新規立ち上げが動き出し、補助金申請から工事の着手まで無事に進めることができました。コンセプト作成から、名称決定まで、エリアや法人を巻き込みながら行うことができました。今後は、利用を希望される方含め、市内への周知など開業に向けた準備をしっかりと進めていきたいと思えます。

エリアの広報委員会や、研修委員会が動き出すことで、法人の動きとエリアをつなぐ場所となりました。また、新規利用者獲得をエリアとして進めていくための、新規利用チームも立ち上げ、学校などとあらためて丁寧につながることで、こまえ工房の新規利用者獲得につながりました。これらの活動を通じて、狛江エリアとしての動きが進み、法人の動きともよりリンクするようになっていきます。また、地域とのつながりを積極的につくっていくことで、市内での信頼や信用が高まっていくことも感じ、つながることの重要性をより感じる一年となりました。

2. 重点目標に対する評価

(1) 地域における役割をみつけ、働きかけていく

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>①「中和泉のGH事業を滞りなく進めていきます」</p> <p>定期的な会議を行い、5月の計画書の提出及び、6月の補助協議書の提出を経て、8月に補助の内示を得ました。それに伴い、地主さんと定期借地契約締結し、一時金支払いを行っています。グループホームのコンセプト作成をエリアの一般職、理事長や市の職員の方もゲストとして来ていただき、9月から12月までかけて、ワークショップ形式で行いました。みずき厨房との給食に関する話し合いも再開しています。11月には工事業者の入札が終わり、12月より着工して現在建設中です。ご利用者や職員の募集、補助金等具体的な準備を、ガントチャートに落とし込み、進捗を確認しながら進めています。令和5年度分の補助金の申請にむけた手続き等を進めています。</p> <p>②『「足立邦栄会を利用しやすくなるために」をテーマに、定期的にご利用者、福祉事業所、学校、地域からの聞き取りを行います』</p> <ul style="list-style-type: none">・新規利用者獲得に向けて、エリア内でチームを作り月1回の検討を行う体制を整えました。養護学校の先生や、市のワーカー、相談支援専門員等が来た際は、学校や市の動向をしっかりと聞き取るとともに、こちらの事業所の状況、見学会等伝えることで、つながりを強くすることができました。 | <p>①狛江エリアとして、これだけ大きな新規の立ち上げは初めてなこともあり、法人の力も借りながらの歩みとなりました。ガントチャートを作成したことで、今の進捗状況や、不足している点などが見えるようになり、より具体的にすすむようになりました。コンセプトや、名称の決定には、エリアや法人の多くの職員に関わってもらうことで、法人内での周知も図りました。</p> <p>②学校訪問から得た情報をもとにチラシなどを作成するなど次年度以降の学生に対してのアクションはとれましたが、途中で入所希望されるかたへのアプローチが今後の課題となっています。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>①「ランドマークチームとも連動しながら、地域イベントなどへの協力をを行います」</p> <p>・こまほっとでは「たまたまの会」、こまえ工房では「わたしたちはここにいるよプロジェクト」等地域の活動に対して、会議の場所や企画への協力を行いました。こまえ工房では社協主催の食を通じた居場所づくりとして9月から「こまぱく」を開催しました。地域に向けて、イトーヨーカドー様にも協力頂きお弁当の販売や、クッキー販売、健康講座等を行っていて、月1回のペースで定期的に行うことができました。</p> | <p>①こちらからの発信や、アプローチを増やすことで地域とつながる機会が増えました。こまぱくも徐々に人が増えていて、健康講座等楽しみにされる方もいらっしゃいました。より広く知っていただくために、広報は引き続き課題となっています。また、ご利用者との接点は販売の場しかなかったため、今後様々な方たちでの交流を検討していきたいと思えます。</p> |
|--|--|

(2) 法人の動きとエリアの動きを連動させていきます。

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①エリアとして利用者支援に必要なことに対して迅速に対応していくために、PDCA表をもとに話し合う場を増やし、進捗管理をしていきます。</p> <p>・PDCA表の活用だけでなく、各事業所の進捗を確認するために、事業計画の進捗状況の報告をエリアリーダー会議にて月に2～3事業所ずつ行いました。あらためて、事業計画を確認する場となり事業所で行っていることと事業計画がリンクしていることを再確認する場となりました。</p> <p>②キャリアアップ採用について、エリアとして管理していける体制を作ります。</p> <p>・インディードや法人ホームページ等共通の媒体を利用しての採用に向けた整えを行ってきました。その中で採用専用のアドレスの作成も行っています。また、管理課からもメンバーに入ってもらうことで、より具体的な動きにつながりました。</p> <p>③BCP（事業継続計画）に基づく訓練を行います。</p> <p>・法人の通常の訓練（メールによる）は行われましたが、エリア全体での訓練は、検討も進んでいない状態です。</p> | <p>①当初PDCA表に掲げてきたことが進んできてはいますが、次の取組みにつなげていくことが上手くできていないところがあり、継続した取り組みや、新規の取組みにつなげていくことが課題となっています。コンセプトワークなどもあり、年度内1回となってしまいましたが、今後も継続して行っていく予定です。</p> <p>②エリア全体で採用を管理していくために、募集から採用までのフローを作成していく必要があります。また、新規事業に必要な人員を具体的に見える形にして、現在の状況と打ち手の確認を行いました。</p> <p>③エリアとしての取組みは行うことができず、次年度以降の課題となっています。</p> |

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

【ポンテ】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|------|-------|--------------|--------|
| 249日 | 20名 | 14名 | 2513名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 10人 | 50.2% | 65% | 77.2% |

【こまえ工房 生活介護】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|-------|-------|--------------|--------|
| 248日 | 20名 | 17名 | 3577名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 14.4人 | 72.1% | 75% | 96.2% |

【こまえ工房 就労継続支援B型】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|-------|--------|--------------|--------|
| 248日 | 20名 | 23名 | 5385名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 21.7人 | 108.5% | 100% | 108.5% |

【日中一時支援】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|-------|-------|--------------|--------|
| 348日 | 2名 | 47名 | 472名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 1.35人 | 67.7% | 70% | 95.7% |

【移動支援】

| 営業日数 | 平均時間/月 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|------|--------|--------------|--------|
| 366日 | 70 | 38名 | 221名 |
| 一日平均 | 延利用時間 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 1.2人 | 967 | 80時間/月 | 100.5% |

【居宅介護】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31現在) | 延べ利用者数 |
|--------|-------|--------------|--------|
| 366日 | | 14名 | 309名 |
| 平均時間/月 | 延利用時間 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 36.7時間 | 440時間 | 40時間/月 | 91.2% |

【相談支援センターみずき】

| 営業日数 | 定員(契約者数) | 利用件数(3/31現在) | 延べ利用件数 |
|------|----------|--------------|--------|
| 255日 | 127名 | 461件 | 38.4件 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 1.8人 | 27.5% | 40% | % |

【グループホームパンダ】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数(3/31現在) | 延べ利用者数 |
|------|-------|--------------|--------|
| 365日 | 5名 | 5名 | 1,555名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 4.2人 | 85.2% | 85.0% | 100.2% |

【こまほっとシルバー相談室多摩川住宅】

| 営業日数 | 定員(対象者数) | 相談等対応件数 | 実施件数 |
|-------|----------|---------|-------|
| 243日 | 921名 | 2574名 | 2738名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 11.3人 | % | % | % |

4. 職員状況 各所事業報告参照

5. 事故報告 各所事業報告参照

6. 権利擁護(苦情・虐待通報等)

【相談支援センターみずき】

| 日付 | 内容 | 対応 | 解決 |
|-------|--|------------------------------|--------------------------------|
| 10.10 | 担当児童の保護者よりご兄弟が通う中学校内でのいじめについて相談がありました | 上司(管理者)への報告および市役所の担当者への報告 | 中学2年生になり、環境が変わったことから徐々に登校 |
| 3.12 | 担当児童の保護者より小学校担任とのトラブルによるご本人不登校の話がありました | 上司(管理者)への報告および市役所の虐待防止窓口への報告 | 市役所より教育委員会への報告、小学校内での面談、保護者会開催 |

7. 活動・運営報告

(1) 月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|-----|--------------|--------------------------------|
| 4月 | 狛江エリア事業計画説明会 | |
| 9月 | | GHコンセプトワーク第1回 狛江エリア全体権利擁護研修 |
| 10月 | | GHコンセプトワーク第2回 |
| 11月 | | GHコンセプトワーク第3回 |
| 12月 | | GHコンセプトワーク第4回 |
| 2月 | | 狛江エリア全体研修 |

※定例会議

狛江エリア運営会議（第3木曜日）、エリアリーダー会議（第1木曜日）、
エリア広報委員会（第3火曜日）、エリア研修委員会（第4水曜日）
新規利用者チーム（月1回）

(2) 特記事項 なし

【ポンテ】 令和5年度通期事業報告

1. 総括

新型コロナウイルス感染症も5類となり、さまざまな制限も徐々に解除され、ここ数年我慢してきた活動等にも取り組めるようになり、狛江エリアのテーマである『対話』を大切にしながら利用者とのかかわりを意識してきました。また、以前から行っていたボランティア情報誌の配達や新たな取り組みであるちぎり絵の展示会、イベントのご家族参加等外部や地域とのかかわりも増えてきました。11月から東京都重症心身障害児（者）通所事業もスタートし、事業所としても大きな変化とともに以前の生活を取り戻しつつあります。

一方安定した運営に不可欠な利用率が、昨年度より1割さがってしまい、その対策が講じられなかったのは大きな反省点でもあります。新規利用者の獲得は今後も力を注ぐべき課題であり、エリア全体としても共有しておく必要があります。

2. 重点目標に対する評価

(1) 適切な支援を行うためにも対話を重ねニーズを引き出します

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| 活動ではご利用者との対話を大切にしながら、コロナ禍では行うことが難しかった調理の再開やペットボトルのキャップ回収、ボランティア情報誌の配達など外部とのかかわりや取り組みも通常通り行いました。またこまほっとシルバー相談室多摩川住宅の | コロナの影響により自粛していた外部とのかかわりや地域との交流も少しずつ行えるようになり、活動も以前のように活気を取り戻してきています。支援の幅を広げるために準備段階からご利用者と作品についての話し合いを重ねてすすめたちぎり絵の展示会を2回開催しました。 |

| | |
|---|--|
| <p>場所を借りてのちぎり絵展示会をはじめ、他法人運営の「カフェ大好き」様での展示等積極的に地域とのかかわりを持ちました。</p> <p>重度のご利用者に対しての新規事業「東京都重症心身障害児（者）通所事業」を11月より開始しサービスの向上に努めました。</p> | <p>いずれも好評で大勢の方々が来場され、作品を絵ハガキにした商品もたくさん買っていただきました。</p> <p>11月から東京都重症心身障害児（者）通所事業をスタートさせてOTは1回、PTまたはSTが月1～2回かかわることで専門職から必要なサービスを受けられる体制になったことによりニーズを確認する対話も増えてきたと思います。</p> |
|---|--|

(2) リスクマネジメントの強化

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>職員会議内で事故・ヒヤリを昨年度の内容を振り返りながら傾向や類似した内容のものを共有しました。また夕方のミーティングでは当日の出来事でヒヤリに該当する事例があったかを確認し意識を高めました。</p> <p>感染症（主にコロナ）の対応として基本的な感染症対策の徹底と週2回抗原検査を実施しました。</p> | <p>昨年度から大幅に事故件数が減少しヒヤリハット件数が増えた要因の一つとして事故・ヒヤリの振り返りを行ったことが意識改革につながったとポジティブに受け止めています。</p> <p>感染症対策の一環として抗原検査を行っていたことで無症状者2名（職員）の陽性が発覚し、感染拡大を未然に防ぐことにつながりました。</p> |

(3) 職員のスキルアップ向上

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>職員会議でモニタリングや現状の課題を題材とした事例検討を実施しました。</p> <p>エリアの研修委員会主催で権利擁護研修、身近な事例検討（ロールプレイング研修）が行われ、ポンテは全員参加し知識を深めました。外部研修には全員の参加は叶いませんでしたが、参加した職員からは職員会議内でフィードバックをしてもらい、全員で共有しました。</p> | <p>事例検討は障害、疾病状況や成育歴などを再確認でき、ご利用者の支援を深掘りしていくためには良い機会となりました。エリアの内部研修は取り扱った題材がポンテでもあるご利用者対応で直面している課題でもあったため、良い学びとなりました。</p> <p>外部研修の参加についてはオンラインも含め一人でも多くの職員が参加できるように調整しました。研修後の職員会議でフィードバックしてもらうことで他の職員はもちろん、伝える側のスキルアップにもつながりました。</p> |

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

【ポンテ】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|------|-----|--------------|--------|
| 249日 | 20名 | 14名 | 2513名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |

| | | | |
|-----|-------|-----|-------|
| 10人 | 50.2% | 65% | 77.2% |
|-----|-------|-----|-------|

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

4. 職員状況

令和6（2024）年3月31日現在

| 職種 | 配置数 | 現員（常勤 換算） | うち常勤 | うち非常勤 | 入職者数 （通期） | 退職者数 （通期） |
|------------------|-----|--------------|------|-------|--------------|--------------|
| 介護職員／生活支援員 | 7 | 6.5 | 5 | 2 | | |
| 看護師 | 3 | 1.8 | 1 | 2 | | |
| 理学療法士 | 1 | | | 1 | | |
| 作業療法士 | 1 | | | 1 | | |
| 言語聴覚士 | 1 | | | 1 | 1 | |
| 音楽療法士 | 2 | | | 2 | | |
| 相談職（サビ管） | 1 | 1 | 1 | | | |
| 管理者（所長） | 1 | 0.6 | 1 | | | |
| その他（運転手／添 乗員） | 2 | 0.65 | | 2 | 1 | |

5. 事故報告

（1）重大事故 0件

（2）事故ヒヤリハット（19件）

| 大区分 | 怪我等 | 5 | 服薬関係 | 医療行為 | 対人関係 | 6 |
|-----|------|---|-------|-------------|--------|---|
| 中区分 | 出血 | | 誤薬 | 経管栄養 | 利用者同士 | |
| | 表皮剥離 | | 忘れ | 点滴関係 | 利用者と職員 | |
| | 内出血 | 2 | 落下 | バルン関係 | 情報管理 | 2 |
| | 打撲 | | 吐き出し | 処置関係 | 所有物管理 | 4 |
| | 火傷 | | セットミス | 未測定 | 機器操作 | |
| | 誤嚥 | | その他 | その他 | その他 | |
| | 異食 | 1 | | | | |
| | その他 | 2 | | その他（所在不明含む） | | 8 |

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 特記事項なし

7. 活動・運営報告

（1）月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|------|----------------------|-------------------------|
| 活動関係 | | |
| 4月 | お花見・新規利用者入所式 個別面談 | 事業計画説明会（4/12） 人事考課面談 |

| | | |
|---------|----------------------------------|----------------------------------|
| 5月 | 端午の節句・上手いもの市 | 祝日開所（5／3） |
| 6月 | クイズ大会 | |
| 7月 | 七夕会 | 祝日開所（7／17） |
| 8月 | 夏祭り | 東京都虐待防止・権利擁護研修（高島） |
| 9月 | お月見会・ちぎってちぎっ展 （こまほっと） | 祝日開所（9／18） |
| 10月 | 運動会・上手いもの市 個別面談 | 人事考課面談 権利擁護研修 |
| 11月 | クイズ大会・防災訓練 | 祝日開所（11／23） |
| 12月 | 障がい者週間・クリスマス会 | |
| 1月 | ポッチャ大会 ちぎってちぎっ展 （「カフェ大好き」） | 祝日開所（1／8） |
| 2月 | 節分・中央公民館展示 | 祝日開所（2／12） ロールプレイング研修（身近な出来事） |
| 3月 | ひな祭り・防災訓練 アカデミー賞 | 家族懇談会 |
| 運営関係 | | |
| 毎月第1木曜日 | 狛江エリアリーダー会議 | 狛江エリアの事業運営会議 |
| 毎月第1金曜日 | ポンテ常勤会議 | ポンテの事業運営会議・モニタリング等 |
| 毎月第2水曜日 | ポンテ職員会議 | ポンテ全職員対象の会議 |
| 3回／年 | 狛江エリアナース会議 | 狛江エリア内の医療情報の共有 |
| 3～4回／年 | ドライバーズ会議 | ヒヤリハット・マニュアルの確認 |
| 1回／月 | その他・各種委員会 | 狛江エリア運営会議内で実施 |

（2）特記事項

5月にご利用者1名、他施設通所のため利用終了となったことで登録者14名になり、利用率が昨年度比較で約1割減という状況です。更に短期入所等の利用も増えているため、現状では利用率増の見通しはついておらず、新規利用者獲得は急務となっております。

【こまえ工房】 令和5年度通期事業報告

1. 総括

こまえ工房では、令和5年度より就労継続支援B型に2名の新規利用者が増えましたが、生活介護は定員割れの状態が続いていました。ご利用者獲得のために、新規利用チームと連携しながら、実習生や学校との対応を丁寧に行うことによって、養護学校の卒業生2名が次年度より利用することが決まっています。既存のご利用者ご家族や関係者に向けても、家族会代表者主催で見学会を行い、時間を決めて自由な出入りができるような形での見学会が好評で、次年度はこまえ工房主催で継続していくことになりました。

地域に向けても、生活介護がこまぼつとで展示会を行ったり、狛江社協との共催で「こまぼく」を定期的で開催する等、開かれた事業所にむけた取り組みを積極的に行ってきました。

また、新型コロナウイルス感染症の流行以降中止していた全体での日帰り外出を今年度は行うことができました。ご利用者も楽しみにされており、職員含めて貴重な時間を過ごすことができました。

地域とのつながりを持てるような活動は、今後もより進めていくことがご利用者獲得にとっても有効だと感じており、様々な意見を取り入れながらチャレンジしていきたいと思っています。

2. 重点目標に対する評価

(1) ご利用者支援に向けた体制づくり

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| <p>①ご利用者、職員が事業所内の事に対して、より主体性と能動性をもって動けるような体制づくりを行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> 6月の職員異動にともない、サビ管や係委員会の体制を見直しました。 <p>②祝日開所の継続と、内容の充実を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> 予定通り祝日開所を行っています。内容についても、活動イベント委員会を中心に、7月には暑気払いで、ヨーヨーすくいや水遊びをするなど普段とは違った活動を行いました。下半期では、外出活動や、調理活動などそれぞれの事業において工夫をした活動を行い、ご利用者の利用につなげていきました。 <p>③コロナ禍で中止していた全体外出の実施に向けて検討を行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> 12月に東京ドイツ村への全体外出を行うことができました。 | <p>①活発に活動している係、委員会がある一方で、あまり開催されていないところもあります。役割などを整理して伝えることで、活性化につなげていきます。</p> <p>②祝日開所については、平日の活動とは違い余暇活動の意味合いが強い活動を、ご利用者の意見なども聞きながら開催してきました。そういった取りくみにより、徐々に利用も増えてきています。</p> <p>③準備の部分では、当初企画の提出が遅れたこと等があり、全体外出に参加したことない職員も増えているなかで、外出に対する認識の共有に課題が出ましたが、話し合いの場を改めて作る等して対応しました。ご利用者の笑顔も多く見られ、楽しい時間を過ごすことができました。</p> |

(2) 地域との連携

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>①地域交流の場として、こまえ工房を使ってのイベントなどへの協力を行うことで、地域への貢献を図っていきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> 社協と共催で、認知症のひとやご家族、地域住民等の誰もが気軽に立ち寄り、情報交換や相談ができる集いの場「こまぼく」をこまえ工房にて9月に開催しました。今後も月1回 | <p>①まずは「こまぼく」を地域の方たちへの周知をより進めていくことで、多くの方に参加していただけるようなイベントにするとともに、ご利用者も様々な形で参加できるようにしていければと思っています。</p> |

| | |
|--|---|
| <p>定期的に行っていく予定です。</p> <p>②開所時間外の支援の一環として、社会福祉協議会の事業である緊急一時保護事業を上半期内に実施する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社協へ事業への登録を9月に行い、受理をされ、3月に1名の利用がありました。 | <p>②ご利用者、ご家族への周知をしっかりと、より利用がしやすいような形を検討していければと思っています。</p> |
|--|---|

【こまえ工房 生活介護】 令和5年度通期事業報告

1. 総括

ご利用者の契約数が他市の施設やグループホームへの移行により、前年度から1名減からスタートし、途中、体調不良に伴う退所にてさらに1名減となりましたが、途中1名の方の利用が始まり、前年比1名減の状態です。今年度終了しました。ですが、利用率は5%以上の増加という結果となっています。これは、寄り添った支援を意識し、活動プログラムの充実、ご家族含めた関係者への丁寧な対応をひとつずつ前向きに取り組んできた結果だと思っています。また、実習生の受け入れでは学校や実習生のご家族へのアプローチも丁寧に実施し、新卒の方が2名、次年度より受け入れ開始となります。さらに昨年度から今年度にかけての取り組みが、一度退所された方にも評判としてつながり、次年度4月にもう1名利用が開始となり、長年課題となっていた契約数の減が改善し、定員となる20名に到達することができました。上半期途中でサビ管が不在となり、常勤2名という体制のなか、LDがサビ管として兼任するかたちで、事業計画上の取り組みで実施できないことも多々ありましたが、ご利用者、ご家族、関係者、外部の方それぞれに合わせた丁寧な対応を、部署全体で心掛けたことが、利用率向上及び定員20名への回復につながることができました。

2. 重点目標に対する評価

(1) キタイ！に應えるご利用者支援

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <p>5/6月にご利用者ニーズの高かったグループ外出を行ない、新型コロナの情勢を確認しながら自立活動の一環として公共交通機関の利用なども取り入れました。2回のグループ外出を実施予定でしたが、事業所全体での外出を12月に実施したため、1回のみの実施となっています。</p> <p>半年に一度の活動についてのニーズ調査については、LDのサビ管兼務により実施まで至りませんでした。年に一度を想定していたご家族への余暇の過ごし方や生活の様子を確認する機会づくりについては、ケアプラン面談時に実施を行なっています。</p> <p>今年度より月間スケジュール表を新しく活</p> | <p>昨年度実施し、ご利用者の方より好評いただいた誕生日色紙などについて継続し、現在ではご利用者のなかでのお楽しみの一つとなっています。</p> <p>下半期では、次年度のご利用者の増加を見据え新しい活動を試行し、職員間で評価や試行、環境整備を重ね、新たな楽しみとなる活動を現状にあわせた環境で提供できています。</p> <p>祝日開所についても、「普段と違う」ことで、「次は何をやるの?」と期待されている方が増えています。</p> <p>LDのサビ管兼務という状況で、想定していた取り組みが十分にできない部分もありましたが、前年度終了時点より1名契約者が減ってしまう</p> |

| | |
|--|--|
| <p>用し、ご利用者への活動や作業を毎月更新（必要時、月に複数回更新し職員へ共有）し、計画的な活動や作業の提供につながっています。</p> <p>祝日開所では、祝日ならではの普段できない楽しみを自立活動の視点を交え実施しています（例：地図を使用するのグループウォーキング、調理活動など）。</p> <p>誕生日の方へお渡ししている誕生日色紙は、継続実施しています。</p> | <p>なかで、利用率は5%以上増加することができ、当日休も少なくなってきました。これは、活動プログラムの充実とともに、ご利用者ひとりひとりに向き合い、寄り添うことが部署全体ででき始めてきているためだと思われます。</p> |
|--|--|

(2) ご利用者ニーズに合った魅力ある活動プログラムの提供

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <p>月に1回の新しい活動の企画／試行はできませんでしたが、8月に実施した事業所内部研修である「事業所収入UPのための実践研修」での取り組みをそのとき限りではなく、継続して実施しています（健康活動の増加／園芸活動の導入）。</p> <p>アート制作では、ご利用者の方が最優秀賞を受賞したスポーツの集いプログラム冊子の公募をはじめとしたアート展への参加を積極的に行っています。他にも、こまほっと相談室多摩川住宅で生活介護のアート展を開催するなど、楽しむだけではなく、社会のつながりの一つとしています。</p> <p>自立活動訓練では、タブレットを活用し動画視聴やミニゲームを実施するなどICTを身近に感じられるよう取り組みました。他にも、祝日開所では調理活動を行い、メニューを考えるとところから調理して食べるまで普段、ご自宅やグループホームではできない体験作りも行っています。</p> | <p>前項の「キタイ！に応えるご利用者支援」と重複する部分が多いですが、今までよりも多角的な視点での活動や部署内イベントを実施することによって、ご利用者の楽しみや満足度が上がり、利用率の向上につながっていったと思います。</p> |

(3) ご家族含めた関係者の方への情報発信と情報収集

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>ご家族向けに作成している生介だよりは、継続して発信しています。併せて、受傷した際やご利用者本人にとって不都合が起きた際も、ご家族含めた関係者に迅速かつ正確に</p> | <p>生介だよりの発刊の他にも、丁寧且つ迅速なご家族やグループホーム、相談支援員への報告や相談により、ご利用者の支援課題も大きくなる前に解消していくことが多く、サービス担当者会議や関</p> |

| | |
|---|---|
| <p>報告／相談することを意識して対応しています。</p> <p>ケアプラン面談では、こまめ工房での面談を行い、実際にご利用者の方が作業している様子や生活されている雰囲気も一緒に確認していただくようにしています。</p> <p>他事業所への見学については、年間を通して1回の実施と回数は少ない機会となっています。</p> <p>生活介護の専用チラシは完成し、実習生や見学者、学校関係者への配布を開始しています。</p> <p>下半期途中より、ケアプラン面談時に相談支援員にも同席していただくように努め、実際に同席していただく機会が増えています。</p> <p>実習生の受け入れ時には、事前のオリエンテーションや聞き取りを丁寧に行い、その日の実習後も職員間で振り返りを行ない、実習終了後の学校／ご家族との振り返りでは、その振り返り内容を正確にフィードバックすることと写真を活用してご家族の方にも実習の様子を確認していただくようにしています。</p> | <p>係者会議も下半期は多く実施（参加）しています。</p> <p>また、ケアプラン等で来設されたときは、活動や作業風景も積極的に見ていただき、ケアプラン面談時には相談支援員も同席して、第三者の方も一緒に確認できる環境ができたことで、ご家族にとっても透明性を感じられるようになってきていると思います。</p> <p>実習の受け入れ対応に関しても、学校側から「他の事業所にはない丁寧な対応と振り返り」と評価していただき、実際に今年度受け入れをした2名の高校3年生の方、2名とも新規利用につながる事ができました。</p> <p>上記の取り組み成果として、利用率の向上とともに、新規利用（契約）につながり、学校からの信頼にもなっていると思われます。それにより、次年度以降での安定的な新規受け入れにもつなげることができました。</p> |
|---|---|

(4) 人材育成：意識した支援の実施と職員の能力が発揮できる環境づくり

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>2か月に1度の定期面談は時間と業務調整が難しく、実施することができませんでした。同様に意識強化月間も取り組めていません。</p> <p>朝の生活介護の申し送り、ミニミーティングについては、昨年から継続して実施し、時には講義を交えながら、知識や意識向上につながるようにしています。</p> <p>申し送り後に実施予定だったご利用者個別のケース（支援）検討については、シート（ABC分析／冰山シート）は完成していますが、日常で使用するまでに至らず、部署会議での活用に留まっています。ですが、検討事項が発生した際や実習生受け入れ期間では、30分程度の時間を取り、検討や支援内容の</p> | <p>定期面談では、人事考課面談とは違い部署内のみでの取り組みのため、業務や配置都合上、後回しにしてしまい実施できないことが多くありました。</p> <p>夕の申し送り後に実施予定だったご利用者の個別のケース（支援）検討は、シート作成に時間が掛かり、今までにない検討手法でもあるため、職員に浸透していくのは時間が要しますが、部署としてしっかり活用できれば、ご利用者への支援の質の向上につながっていくと思われるので、部署会議など活用し、まずは職員それぞれがしっかり理解していくことが必要です。</p> <p>各種情報共有ファイルを整備することができましたが、適切なタイミングで更新していくことが今後の課題となっています。</p> |

| | |
|--|--|
| <p>確認を行なっています。</p> <p>部署共有ファイルについては、利用者個別ファイルや回覧ファイル、実習生受け入れ用のファイルを整備し、実際に活用しています。</p> | |
|--|--|

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

【こまえ工房 生活介護】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|-------|-------|--------------|--------|
| 248日 | 20名 | 17名 | 3577名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 14.4人 | 72.1% | 75% | 96.2% |

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

4. 職員状況

令和6（2024）年3月31日現在

| 職種 | 配置数 | 現員（常勤換算） | うち | | 入職者数（通期） | 退職者数（通期） |
|----------------|-----|----------|----|-----|----------|----------|
| | | | 常勤 | 非常勤 | | |
| 介護職員／生活支援員 | 7 | 5.2 | 2 | 3.2 | 1 | |
| 看護師 | 1 | 0.6 | | 0.6 | | |
| 事務職員 | 2 | 1 | 2 | | | |
| 相談職（サービス管理責任者） | 1 | 1 | 1 | | | |
| 管理者（施設長／所長） | 1 | | 1 | | | |
| その他（ドライバー・添乗員） | 2 | 0.6 | | 0.6 | | |
| | | | | | | |

5. 事故報告

（1）重大事故 特記事項なし

（2）事故ヒヤリハット（4件）

| 大区分 | 怪我等 | 服薬関係 | 医療行為 | 対人関係 | |
|-----|------|-------|-------|--------|---|
| 中区分 | 出血 | 誤薬 | 経管栄養 | 利用者同士 | 4 |
| | 表皮剥離 | 忘れ | 点滴関係 | 利用者と職員 | |
| | 内出血 | 落下 | バルン関係 | 情報管理 | |
| | 打撲 | 吐き出し | 処置関係 | 所有物管理 | |
| | 火傷 | セットミス | 未測定 | 機器操作 | 1 |

| | | | | | | | | |
|--|-----|--|-------------|--|-----|--|-----|---|
| | 誤嚥 | | その他 | | その他 | | その他 | 3 |
| | 異食 | | | | | | | |
| | その他 | | その他（所在不明含む） | | | | | |

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 特記事項なし

7. 活動・運営報告

（1）月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|-----|--|--|
| 4月 | 入社式（しろくまシンガーズ） 新人合同研修会（1名） 家族向け事業計画説明会 歯科相談（3名） | 狛江エリア事業計画説明会 狛江市職員の選挙に関わる実習 人事考課面談（2名） |
| 5月 | 祝日開所5/3（10名） グループ外出（2組） ブラッシング講習会 上手いもの市 | 運転講習（1名） プールスタッフミーティング |
| 6月 | グリーンハートプロジェクト（2名） グループ外出（2組） クイズ大会（笑顔チーム） | 部署内部研修「吐しゃ物の処理の対応」 けやきの森学園実習受け入れ（3年生） ポンテ調理活動見学 虹のひかり保育園キャップ打合せ |
| 7月 | ゲンキノカタマリ3作品出展 祝日開所5/17（13名） | 部署内部研修 実践研修準備 ゲンキノカタマリ3展示対応 けやきの森学園任意実習受け入れ（3年生） |
| 8月 | ブラッシング講習会 献立交換（食チーム） 海とわくわくアート展（こまほっと） | ブラッシング講習会職員向け研修（3名） 部署内部研修 ブラッシング講習会伝達研修 就労Bのご利用者体験実習 事業所内部研修 実践報告会（4名） ランドマークチーム定例報告会（6名） |
| 9月 | スポーツの集い（表彰式参加1名） 祝日開所9/22（13名） | けやきの森学園実習生受け入れ（3年生） ICT支援者研修会 東社協知的発達部会 事業所取材 親の会主催ゆるーい研修「そもそも家族信託ってなんですか？」 障害のある人の表現活動と著作権セミナー YAHOO安否確認 ストレスチェック ラフルサーベイ こまぱく |
| 10月 | 祝日開所10/9（12名） 歯科相談（3名） | 文京盲学校実習生受け入れ（1年生） 調布特別支援学校 見学会 |

| | | |
|-----|--|---|
| | 上手いもの市 | 祝日事業所見学会 エリア内部研修 権利擁護研修（7名） 民生委員視察 第3中学校防災訓練 インフルエンザ予防接種（5名） サービス支援ざっくばらん交流会 人事考課面談（1名） |
| 11月 | クイズ大会 祝日開所11/23（13名） | 人事考課面談（1名） インフルエンザ予防接種（1名） ご家族見学会 家族見学会 祝日事業所見学会 内定式用動画撮影/演習 |
| 12月 | 全体外出（12名） ブラッシング講習会 大掃除 忘年会（15名） | 内定式 家族代表者会議 障害者週間（ロビー販売） けやきの森内定者任意実習（1名） 部署内部研修 ABC/冰山シート活用 |
| 1月 | 狛江市模擬選挙 ポッチャ大会（笑顔チーム） | グループホーム管理者研修 サービス支援ざっくばらん交流会 イトーヨーカドー販売 けやきの森学園見学 職員健診（3名） |
| 2月 | でこりんこ（食チーム） 祝日開所2/23（調理活動）（12名） ここプロアート展見学（3名） | 狛江市高齢障害者支援者研修 親の会地域交流会 考課者フォローアップ研修 エリア研修 ロールプレイング（7名） 部署内部研修 「それぞれの自立とは？」 ストレスラフルサーベイ（6名） 中央公民館の集い（2/28～3/1） けやきの森内定者任意実習（1名） |
| 3月 | 献立交換（食チーム） 避難訓練 エコルマホールコンサート 祝日開所3/20（11名） お花見イベント（雨天によりお弁当提供） | 中央公民館の集い（2/28～3/1） YAHOO安否確認 事業所内部研修 「接遇マナー」（5名） 所長面談（5名） TODAY喜多見の販売へのコラボ参加 けやきの森学園新規利用者引き継ぎ けやきの森内定者任意実習（1名） |

(2) 特記事項

定期活動：第三者委員（第3水曜日）

プール（毎週木曜日）、体育館（第2・4金曜日）

おんがくまつり（隔月）

正門前販売（原則毎月15日、25日）⇒年度途中より15日のみ

利用者懇談会（毎月1回）

定期会議：部署会議・一般職常勤会議（第2水曜日）

リーダー会議（原則毎週月曜日）、リスクマネジメント委員会（リーダー会議内）

イベント広報活動委員会（第2火曜日）、研修委員会（第3均曜日）

エリアリーダー会議（第1木曜日）、エリア広報委員会（第3火曜日）

中和泉GH打ち合わせ（毎月第2、4火曜日）

新規利用チーム（第4火曜日）

ビジョン2023チーム会議（食チーム第3木曜日）

【こまえ工房 就労継続支援B型】 令和5年度通期事業報告

1. 総括

今年度は、新規の2名の方が利用を開始されましたが、5月に1名の方が生活介護に移行し、1月に1名の方が退所されたため、登録利用者数は2名減り23名となりました。利用率は1年をとおして100%を大きく超え1年間の平均利用率は108.5%となり、目標を達成することができました。

新型コロナウイルス感染症が5類になったことで再開された販売イベントへの参加や、数年間中止となっていた全体外出の実施、ご利用者の意向に沿った活動や新しい活動の提供を行ったことでご利用者の活動の幅がひろがりました。ご利用者への支援の充実や、満足度を高める活動の提供に取り組んだことも、利用率向上につながったのだと思っています。

作業においては、製菓の原材料費の高騰に対応しクッキーや包装代の価格改定を実施しました。販売イベントへの参加や販路の拡大のほか、製菓を含めた作業の効率化をすすめたことで昨年より工賃収入を増やすことができました。

2. 重点目標に対する評価

(1) ケアプランに基づく個別・グループ活動と支援の充実

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| モニタリングや利用者会議で聞き取りをしたご利用者の要望をもとに、新しい活動や祝日開所で買い物外出やパン作りを実施し、ご利用者のニーズに応え満足度を高めるよう努めました。特に要望の多かった野菜づくりは、夏と秋に分けて取り組み、種まきや苗の植え付けから、日々成長する様子の観察、 | 買い物外出とパン作りは祝日開所の参加人数を増やすための取り組みとして実施し、今まで祝日開所に来られていなかった方も参加され、積極的に楽しまれていました。普段とは違う活動や環境でのご利用者の様子を知ることで、ご利用者への理解を深まり、今後の支援の必要性について考える機会となりました。 |

| | |
|--|--|
| <p>実った野菜を昼食時に食べるなどして収穫する楽しみを味わいました。また、タブレットやマイクスピーカー、バスケットゲームなどを購入しご利用者が楽しめる環境づくりを行いました。</p> <p>製菓では、YWCA国領オータムフェア、こまばく、イトーヨーカドー国領店でイベントへ参加し、ご利用者が販売に携わる機会となりました。</p> <p>支援については、専任のサービス管理責任者の配置がなくなりましたが、サービス管理責任者の業務を任せられた職員と連携し、ご利用者ひとりひとりに必要な支援について検討を重ねてケアプランを作成し、支援に取り組みました。グループホームへの入居や転居される方の生活状況の変化には、相談支援事業所や他事業所などと連携し対応しました。</p> <p>1名のご利用者ではありますが、MCSに加入したことで、他事業所と情報を共有し迅速な対応ができるようになりました。</p> | <p>今年度は、活動計画書の作成が実施日の直前になってしまったため、次年度は早めに検討を行い、計画的に実施していくことが課題です。内容を充実させ、参加するご利用者を増やすとともに、満足度を高めていきたいと思ひます。</p> <p>野菜づくりは、初めての試みだったため上手く育たないこともありましたが、それを含めて新しい発見や学びになりました。今年度は、昨年度の経験を踏まえて、実施したいと考えています。</p> <p>地域のイベントに参加する機会が増えたことにより、人とかかわる機会も増え、新しい体験をすることでご利用者の意欲が増しました。今後も積極的にイベントに参加し、地域とのつながりを大切にしていきたいと思ひます。</p> <p>ケアプランにもとづいた支援を実施するため、ご利用者が理解しやすい方法を考えたことにより、ご利用者のご自身でできることが増え、スムーズに行動できるようになりました。</p> <p>ご利用者の生活状況においては、グループホーム入居などの生活の変化や高齢化がすすむなど、日々の生活の中での配慮や支援の変更が必要となるケースが増えてきています。今後も、ご家族や他事業所、関係機関と連携して柔軟に対応し、よりよい支援を行ってきたいと考えています。</p> |
|--|--|

(2) 作業の調整と作業性の向上

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>しばらく依頼が止まっていた澤田株式会社より新規の糸見本の作業依頼があり、継続して行うことになりました。多くの方が作業に取り組むことができるよう、治具を製作し効率化に取り組みました。</p> <p>製菓では、松坂屋やこまほっと、やまだ総合内科クリニックでの販売開始や正吉苑との取引が再開し、販路の拡大がすすみました。</p> <p>製菓の職員が7月に1名退職しましたが、その後の販売イベントやお歳暮の注文などを滞りなく納品できるよう、他の職員が作業に入り対応しました。12月に新たな職員が1名入職したため、作業状況は安定してきて</p> | <p>澤田株式会社の糸見本の作業は、さまざまな糸の種類があり、取り扱いが難しい物もありましたが、糸の状態をみながら丁寧に作業をすすめたことが取引先から信頼を得ることにつながり、作業を継続できるようになったのだと思ひます。</p> <p>製菓は、作業を行う日程が週3日の午前中のみとなっており、一度に生産できる量に限りがあるため、イベントやお中元、お歳暮の時期は多忙になります。そのような状況の中で、突発的な注文にも対応できるよう、作業の効率化や午後にも作業を行うことが必要となっています。</p> <p>その他の作業についても、作業効率が上がってきており、DMソリューションズの作業は増加傾向</p> |

| | |
|--|--|
| <p>います。</p> <p>その他の作業については、ご利用者が2名増えたため、環境の整備を実施するとともに、ご利用者の特性に考慮し新たな作業工程への取り組みをすすめました。また、ご利用者の関係性に配慮した席の配置や、取引先へ作業工程を減らす交渉などの効率化や、単価の見直しを行いました。</p> | <p>にあります。時折、作業が途切れてしまうこともあるため、作業がない時の過ごし方の検討や、安定した作業量を維持していくために、負担のない範囲でDMソリューションズの作業量を増やし、新規の作業依頼を受けていくことも課題となっています。今年度は、いくつかの新規の作業依頼の話がありましたが、取引開始には至りませんでした。今後も慎重にご利用者に適した作業を選定していきたいと考えています。</p> |
|--|--|

(3) チームワークの向上と人材育成

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <p>職員ひとりひとりが自主性を持って業務に取り組める風通しの良い職場を目指し、職員間で積極的にコミュニケーションを取るよう努めました。作業や業務の内容について情報の共有を行い、必要に応じて検討や改善を行いました。</p> <p>製菓については、12月に入職した職員に対して、人材育成をすすめて作業を安定して行えるようにしているところです。</p> <p>外部研修は、「自閉症の方とかがかわるための基本」「工賃アップセミナー」「サービス管理責任者更新研修」「中堅職員重点テーマ強化研修」に参加しました。</p> <p>こまえ工房の研修委員会としての内部研修「事業所収入UPのための実践研修」「仕事でのコミュニケーション／報連相」「接客・マナー研修」を実施しました。そのほか、狛江エリアの研修委員会の研修に参加するなど学ぶ機会が多くありました。</p> | <p>話しやすい環境づくりを意識し、職員間の信頼関係が構築されてきたことで円滑なコミュニケーションが取れるようになり、臨機応変に業務ができるようになりました。その結果、大きな事故もなく順調に作業をすすめることができ、より細やかな支援が行えるようになりました。</p> <p>職員体制については30歳代から40歳代の職員いないため、若手の職員の育成をすすめるとともに、他の職員へ職務拡大を行い、今後の職員体制の変更にも対応できるようにしていく事が必要となっています。</p> <p>製菓は製造だけでなく、包装や納品書への記載、材料の発注など、さまざまな業務があるため、製菓に携わる職員が全体の流れや業務を把握できるようにしていきたいと考えています。</p> <p>研修に関しては、外部研修への参加を増やし、その内容を職員会議でフィードバックするとともに、狛江エリアの研修委員会や事業所内の研修委員会の内部研修で知識を向上させていきたいと思えます。</p> |

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

【こまえ工房 就労継続支援B型】

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|-------|--------|--------------|--------|
| 248日 | 20名 | 23名 | 5385名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 21.7人 | 108.5% | 100% | 108.5% |

4. 職員状況

令和6（2024）年3月31日現在

| 職種 | 配置数 | 現員（常勤換算） | うち常勤 | うち非常勤 | 入職者数（通期） | 退職者数（通期） |
|----------------|-----|----------|------|-------|----------|----------|
| 介護職員／生活支援員 | 9 | 5.8 | 4 | 5 | 1 | 1 |
| 看護師 | 1 | 0.1 | | 0.1 | | |
| 事務職員 | 2 | | 2 | | | |
| 相談職（サービス管理責任者） | 1 | 1 | 1 | | | |
| 管理者（所長） | 1 | 1 | 1 | | | |
| その他（ドライバー・添乗員） | 2 | 0.6 | | 0.6 | | |

5. 事故報告

(1) 重大事故 特記事項なし

(2) 事故ヒヤリハット（9件）

| 大区分 | 怪我等 | 服薬関係 | 医療行為 | 対人関係 | 9 |
|-----|------|-------|-------------|--------|---|
| 中区分 | 出血 | 誤薬 | 経管栄養 | 利用者同士 | |
| | 表皮剥離 | 忘れ | 点滴関係 | 利用者と職員 | |
| | 内出血 | 落下 | バルン関係 | 情報管理 | 6 |
| | 打撲 | 吐き出し | 処置関係 | 所有物管理 | 3 |
| | 火傷 | セットミス | 未測定 | 機器操作 | |
| | 誤嚥 | その他 | その他 | その他 | |
| | 異食 | | | | |
| | その他 | | その他（所在不明含む） | | |

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 特記事項なし

7. 活動・運営報告

(1) 月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|----|--|--|
| 4月 | 新卒利用者歓迎会・入所式 利用者会議 家族向け事業計画説明会 グループ外出／葛西臨海水族園グループ外出（4名） | 新給食開始 狛江エリア事業計画説明会 防災備蓄食料配布 選挙に関わる狛江市職員のための実習 人事考課面談（4名） |
| 5月 | 祝日開所／3日（12名） 利用者会議 | プールスタッフミーティング 令和4年度調整金支給 |

| | | |
|-----|---|---|
| | <p>歯科相談（男性6名） 上手いもの市</p> | |
| 6月 | <p>グリーンハートプロジェクト（4名） ビジョン2023笑顔チームクイズ大会</p> | <p>東京都 就労継続支援B型事業所向け 工賃アップセミナー（1日目）</p> |
| 7月 | <p>利用者会議 ブラッシング講習会（男性11名） 祝日開所（暑気払い）／17日（14名） 歯科相談（5名） ブラッシング講習会（女性10名）</p> | <p>東京都 就労継続支援B型事業所向け 工賃アップセミナー（2日目） 家族会代表者会議 職員健診（4名） 都通研研修会「自閉症の方とかかわるための基本」</p> |
| 8月 | <p>食チーム献立交換</p> | <p>一般職中級研修フィードバック研修 事業所内部研修 事業所収入UPのための実践研修（6名） 夏季休業 ランドマーク定例報告会（5名）</p> |
| 9月 | <p>祝日開所／18日（13名） 歯科相談（男性7名） スポーツの集い リモート参加（12名）</p> | <p>YAHOOメール安否確認 防災訓練（設備点検） 東京都サービス管理責任者更新研修 ストレスチェック ラフルサーベイ こまבק</p> |
| 10月 | <p>利用者会議 祝日開所／9日（13名） 上手いもの市 東京YWCA国領オータムフェア ファブール祭</p> | <p>／1日 製菓の価格改定 権利擁護研修 民生委員視察 三中防災訓練 人事考課面談 特別支援学校見学会 サービス支援ざっくばらん交流会 インフルエンザ予防接種 こまבק</p> |
| 11月 | <p>歯みがき講習会 祝日開所／23日（15名） ビジョン2023笑顔チームクイズ大会</p> | <p>人事考課面談 家族見学会 家族懇談会 内部研修／職場のコミュニケーション 中堅職員重点テーマ強化研修 施設見学会 こまבק</p> |
| 12月 | <p>全体外出 障害者週間 展示／販売 大掃除</p> | <p>保健所立ち入り調査 家族会代表者会議 こまבק</p> |

| | | |
|----|--|--|
| | 忘年会 | |
| 1月 | 利用者会議 狛江市模擬選挙 ビジョン2023笑顔チームポッチャ 大会 イトーヨーカドー販売 | 職員健診 サービス支援ざっくばらん交流会 こまבק |
| 2月 | ビジョン2023 食チーム 巨大ケ ーキででこりんこ 歯科相談(5名) 親の会 新春地域交流会 祝日開所/23日(12名) 中央公民館のつどい | 職員健診 狛江エリア研修 人事考課フォローアップ研修 ストレスチェック ラフルサーベイ こまבק |
| 3月 | ビジョン2023 食チーム 献立交 換 避難訓練 エコルマホールコンサート 祝日開所/20日(13名) お花見イベント | YAHOOメール安否確認 内部研修/接遇・マナー研修 職員面談 こまבק |

(2) 特記事項

- 定期活動：第三者委員(第3水曜日)、プール(毎週月曜日)、体育館(第2・4金曜日)
おながくまつり(隔月)、正門前販売(原則毎月15日、25日)、利用者懇談会(年
4回)
- 定期会議：部署会議・一般職常勤会議(第2水曜日)、リーダー会議(原則毎週月曜日)、
広報イベント委員会(第2火曜日)、研修委員会(第3金曜日)
リスクマネジメント委員会(リーダー会議内)

【みずきケアセンター狛江】 令和5年度通期上半期事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) ご利用者やご家族のニーズに可能な限り応えられるよう人員配置を調整、工夫します。

| 取組み内容 | 評価 |
|---|---|
| 市内の他ヘルパー事業所はどれも人材不足であり、移動支援や居宅介護の依頼は増えてきています。限られた人員ではありますが、可能な限り依頼を受けられるように配置の調整をしました。またサービス向上のためヘルパーのスキルアップも兼ねて、複数のご利用者に対応できる体制づくりをすすめました。 | 移動支援や居宅介護のニーズが増えてきている中で、マンパワー不足のため依頼を受けられないこともありました。昨年度はヘルパー確保を全くできなかったため、募集方法を検討したうえで、ヘルパーの確保以外に、現存の職員による兼務体制も含め考え方を見直していく必要もあります。 |

| | |
|--|---|
| | 日中一時支援では必要に応じてポンテでも対応しているので、継続して協働する体制がとけると良いと思っています。 |
|--|---|

(2) 安定した経営と安心安全な支援を提供します。

| 取組み内容 | 評価 |
|---|---|
| 安定した経営のために利用率を意識した人員配置を工夫してきました。人員不足は解消されてはいたませんが、可能な限りニーズに応えるためにも依頼を受けるようにはしてきました。また事業所としてより安全な支援を提供するためにも会議内では支援で実際にあった事例等をあげて問題提起し意見交換を行いました。ヘルパー間で情報交換することで互いの対応について確認し合い振り返ることもできました。更に実践的なミニ研修を行うことでスキルアップを図りました。 | 他事業所の状況（人員不足）もあり、居宅介護の依頼が増加しました。目標の数値にはわずかに届きませんでした。ニーズは高くできる限り受けるようにしたこともあり、ご利用者には一定の評価をいただいています。移動支援はコロナが5類に移行してからは外出支援の範囲や外食等の制限も解除して対応しているためか、年間を通して利用が順調でした。また感染症対策や協力の呼びかけは徹底しました。配置の工夫により各ヘルパー、対応の幅が広がり、フォローアップの体制も整いつつあります。 |

2. 財務に関する目標に対する評価

(1) 利用率 日中一時支援：70%/月 移動支援：80時間/月 居宅介護：40時間/月

| 取組み内容 | 評価 |
|---|--|
| 日中一時支援は人員配置の関係で新規利用は受けられない状況ですが、1名強度行動障害の方を受け入れました、ただしマンツーマンでの対応は難しく、ポンテ職員の協力のもと対応しています。移動支援は利用率としては安定しています。居宅介護は利用希望が増えており、極力依頼を受けてはいますが、求められている時間帯に合わせた派遣が難しい等の状況もあり、目標数値にはわずかに届いていません。 | 人財の確保は必須であり、募集の方法に工夫が必要です。チラシも一定の地域でまっただけでは効果は得られませんでした。まく範囲を広げ募集の文言として狛江市の資格取得の補助等も加え、今後様々な方法を試していくことが求められます。またヘルパーの確保が難しい場合の対策として職員の兼務体制についても検討しなければなりません。 |

(2) 決算黒字化に向けて（黒字経営の継続）

| 取組み内容 | 評価 |
|--|---|
| 日中一時支援は目標数値前後を推移している状況で、目標を達成できたのは移動支援のみでしたが、居宅介護はヘルパーの配置の工夫や対応範囲を広げる取組みを行ったことで、依頼に対応しやすくなり、利用はかなり伸びました。 | 現在の人員体制では黒字化が難しく、特に日中一時支援はマンツーマン対応が必要なご利用者が多く、報酬単価的にも長い時間（4時間以上）の利用がないとプラスにならないため、ご利用者側とも相談していく必要があります。居宅介護はニーズがかなり多いことから |

| | |
|--|---------------------------------------|
| | 極力対応できるようにしてきましたが、人員確保を含めた体制づくりが必要です。 |
|--|---------------------------------------|

3. 利用状況（令和5年4月1日～令和6年3月31日）

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

【日中一時支援】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|-------|-------|--------------|--------|
| 348日 | 2名 | 47名 | 472名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 1.35人 | 67.7% | 70% | 95.7% |

【移動支援】

| 営業日数 | 平均時間/月 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|------|--------|--------------|--------|
| 366日 | 70 | 38名 | 221名 |
| 一日平均 | 延利用時間 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 1.2人 | 967 | 80時間/月 | 100.5% |

【居宅介護】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|--------|-------|--------------|--------|
| 366日 | | 14名 | 309名 |
| 平均時間/月 | 延利用時間 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 36.7時間 | 440時間 | 40時間/月 | 91.2% |

4. 職員状況

令和6年3月31日現在

| 職種 | 配置数 | 現員（常勤換算） | うち | | 入職者数（上半期） | 退職者数（上半期） |
|-------------|-----|----------|----|-----|-----------|-----------|
| | | | 常勤 | 非常勤 | | |
| 介護職員/生活支援員 | 7 | 2.5 | 2 | 5 | 0 | 0 |
| 管理者（施設長/所長） | 1 | | | | | |

5. 事故報告

(1) 重大事故 特記事項なし

(2) 事故ヒヤリハット（6件）

| 大区分 | 怪我等 | 2 | 服薬関係 | 0 | 医療行為 | 0 | 対人関係 | 4 |
|-----|-----|---|------|---|------|---|-------|---|
| | 出血 | | 誤薬 | | 経管栄養 | | 利用者同士 | |

| | | | | | | | | |
|-----|------|---|-------|--|-------|--|-------------|---|
| 中区分 | 表皮剥離 | | 忘れ | | 点滴関係 | | 利用者と職員 | |
| | 内出血 | | 落下 | | バルン関係 | | 情報管理 | |
| | 打撲 | | 吐き出し | | 処置関係 | | 所有物管理 | 4 |
| | 火傷 | | セットミス | | 未測定 | | 機器操作 | |
| | 誤嚥 | | その他 | | その他 | | その他 | |
| | 異食 | | | | | | | |
| | その他 | 2 | | | | | その他（所在不明含む） | |

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 特記事項なし

7. 活動・運営報告

（1）月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|-----|------------|--------------------------|
| 4月 | | 事業計画説明会（4/12） |
| 5月 | | ミニ研修『日中一時事業の法制度』 |
| 6月 | | 消防署立ち入り検査⇒2カ所指摘あり |
| 7月 | | ミニ研修『事例検討』 |
| 8月 | | ミニ研修『事例検討』 |
| 9月 | | ミニ研修『事例検討』 |
| 10月 | | ミニ研修『事例検討』 |
| 11月 | | ミニ研修『サービス利用までの流れ』 |
| 12月 | | ミニ研修『ASDの人から見た定型発達の人の特徴』 |
| 1月 | | ミニ研修『ASDの人から見た定型発達の人の特徴』 |
| 2月 | | ミニ研修は時間の都合で中止 |
| 3月 | | ミニ研修『事例検討』 |

（2）特記事項

5月に消防署の立ち入り検査があり、備え付けの棚とスプリンクラーとの位置関係、のれん、パーテーションが防災加工ではないと3点の指摘を受けました。改善報告書を6月に提出しています。

【相談支援センターみずき】 令和5年度通期事業報告

1. 総括

地域で必要とされ、頼りになる相談支援事業所を目指しました。ご利用者が地域で安心して暮らし続けられるために、職員の質の向上やご利用者との対話、地域の交流会をとおり、ご利用者が暮らす地域づくりにもつなげる取り組みを継続しました。

2. 重点目標に対する評価

(1) 相談事業所としての存在意義

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| 相談員の状況を鑑みながら、無理なく新規利用者数を増やし、行政や事業所からも市内にある相談支援事業所の一つとして信頼ある事業所を目指しました。 | 適正なサービスに繋がられているかなど、定期的なモニタリングを実施しながら個々における課題に取り組む中で職員間の「質」の向上のため定期的な事例検討など取り入れていきます。 |

(2) 地域との連携

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 職員間の情報報告、共有を行うために月一の運営会議を開催しています。 サービス支援担当者同士の交流会では支援者相互の理解や信頼を深められるよう取り組んでいます。 必要に応じてご本人にかかわる関係各所の会議体を開き、情報提供や支援についてのあり方を話し合い地域につなげる機会をつくりました。 | <ul style="list-style-type: none"> 上司、職員が話し合いの出来る機会を設けることで孤立せず、課題について整理できるようになりました。 4か月毎に開催していますが、会を重ねていくことで顔見知りになり気軽に話せる雰囲気をつくりながら、ゆくゆくは相互協力ができるようなチームワークづくりに発展していけるようにしていきます。 支援関係者のみならず、その方が暮らす地域につなげられるような働きかけの仕組みをつくりたいです。 |

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

【相談支援センターみずき】

| 営業日数 | 定員（契約者数） | 利用件数（3/31現在） | 延べ利用件数 |
|------|----------|--------------|--------|
| 255日 | 127名 | 461件 | 38.4件 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 1.8人 | 27.5% | 40% | % |

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

4. 職員状況

令和6（2024）年3月31日現在

| 職種 | 配置数 | 現員（常勤換算） | うち | | 入職者数（通期） | 退職者数（通期） |
|-------------|-----|----------|------|-----|----------|----------|
| | | | 常勤 | 非常勤 | | |
| 相談職（各職種を記載） | 3 | 2.05 | 1.75 | 0.3 | 0 | 0 |
| 管理者（施設長／所長） | 1 | 1 | 1 | | | |

5. 事故報告

(1) 重大事故 特記事項なし

(2) 事故ヒヤリハット (件数) 特記事項なし

6. 権利擁護 (苦情・虐待通報等)

| 日付 | 内容 | 対応 | 解決 |
|-------|--|--------------------------------|--------------------------------|
| 10/10 | 担当児童の保護者よりご兄弟が通う中学校内でのいじめについて相談がありました | 上司 (管理者) への報告および市役所の担当者のへ報告 | 中学2年生になり、環境が変わったことから徐々に登校 |
| 3/12 | 担当児童の保護者より小学校担任とのトラブルによるご本人不登校の話がありました | 上司 (管理者) への報告および市役所の虐待防止窓口への報告 | 市役所より教育委員会への報告、小学校内での面談、保護者会開催 |

7. 活動・運営報告

(1) 月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|-----|---------------------------------------|--|
| 4月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | |
| 5月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | |
| 6月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | 東京都相談支援従事者現任研修 医療的ケア児サポートチーム勉強会 |
| 7月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | 東京都相談支援従事者現任研修 医療的ケア児サポートチーム勉強会 |
| 8月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | 東京都相談支援従事者現任研修 |
| 9月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | 東京都相談支援ゆるやかネットZOOMセッション |
| 10月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | 福祉専門職懇談会 エリア内権利擁護研修 第一回サービス支援交流会 |
| 11月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | 自立支援協議会全体会傍聴 |
| 12月 | 狛江市地域資源を考える会および相談支援事業所連絡会 | 地域包括支援センター意見交換会 |

| | | |
|----|--|---|
| | 相談支援運営会議 事業所内ミニ事例検討会 | |
| 1月 | 粕江市地域資源を考える会および相談 支援事業所連絡会 相談支援運営会議 事業所内ミニ事例検討会 | 第二回サービス支援交流会 「福祉と教育の連携について」研修 医療的ケア児家族懇談会 |
| 2月 | 粕江市地域資源を考える会および相談 支援事業所連絡会 相談支援運営会議 ミニ事例検討会 | 多職種連携研修会 自立支援協議会研修 エリア研修 |
| 3月 | 粕江市地域資源を考える会および相談 支援事業所連絡会 相談支援運営会議 | 精神保健福祉講演会 |

(2) 特記事項 なし

【グループホームパンダ】 令和5年度通期事業報告

1. 総括

これまでのコロナ禍による多くの制限から、今年度は、デリバリーでのランチ会をレストランへの外食に変更するなど、リスクを考慮しながら以前の生活に戻れるよう一部制限を緩和できるよう取り組みました。お庭を利用したメダカ池や畑、野菜やハーブづくりも季節を更新し、活動の幅が狭まらないように工夫しました。

ハード面では設立後10年超を経過し、老朽化が目立ち今後の計画的な対策が必要です。

利用率については、昨年度3月に1名の退所者があり、その後6月の入所まで2か月間が空床となり、4月・5月と目標利用率を下回りました。退所ご利用者のご家族が遠方だったため、手続きに時間を要しました。6月は目標近く、7月以降は目標を超えた利用率で推移しています。空床の一床を除いて在籍利用者の70%以上のパンダ泊を実施しました。職員の配置替え、嗜好に応じた食事の対応、ご利用者との外泊予定の共有とパンダ泊の必要性についてご利用者、ご家族と確認しました。3名のご利用者のご家族からの協力をいただき、ご利用者のパンダ泊増を実施しました。

2. 重点目標に対する評価

(1) 個別支援計画とご利用者のニーズに基づいた援助

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|---|
| ①世話人会議（4月・7月・8月・10月）を実施。サービス管理責任者から個別支援計画の説明と情報を共有し、その実施状況や振り返り、情報交換、問題提起を行いました。欠席の職員へも、その内容を書面で共有して | ①コロナ禍を考慮して、世話人会議は3か月に一度の実施を予定しました。臨時の世話人会議を含め4回の開催にいたりました。少ない回数ではありましたが、併せてSNSを利用しての日常的な情報交換が浸透しているので、情報共有に影響 |

| | |
|--|---|
| <p>います。検討内容や統一事項は世話人室に配置して、全員が日々確認できるようにしています。また、日々の情報共有は、SNSのグループ機能を利用し、タイムリーな情報共有を行っています。日ごろ顔を合わせるのではない世話人間も連携することができ、利用者の不利益のないように努めました。</p> <p>②毎月月末に利用者会議を開催し、主体的にご利用者間で生活に関する話し合いを行っています。コミュニケーションを円滑に、困りごとの解決、ご利用者の要望を聞きながら、生活のルールや余暇活動の提案など行っています。また、お互いに次月の予定を共有し、外出や外泊の共有や誕生会等の行事イベントの予定を自主的に決めています。</p> | <p>はありませんでした。但し、グループホーム内では世話人がひとりで配置されることもあり、それぞれの悩みや不安を共有する場面としての対面での会議はより多く必要と感じます。会議ではサービス管理責任者から、支援上の意見もあり、世話人のより質の高い支援につながるよう連携は図れました。</p> <p>②利用者会議ではご利用者からの発言が積極的になるよう工夫しています。ひとりひとりの言葉をいただけるよう注視し、ご利用者の活動の希望や要望を聴取しています。会議の中では、自由な意見を話す場面もあり、ご利用者の主体的な生活のルールの確認など有意義な時間となっています。</p> |
|--|---|

(2) 安心・安全の計画整備

| 取り組み内容 | 評価 |
|---|---|
| <p>①10月に狛江第三中学校の総合防災訓練に参加し、11月に総合避難訓練を実施しています。総合避難訓練では、起震車の体験、三角巾の使い方、救急蘇生法などの見学もしました。非常食やご自身の防災グッズなどの確認もしています。また、非常食については、上半期に一部入替を行っています。</p> <p>②マニュアル化の必要な業務を洗い出し、マニュアルを見直す体制作りを行います。</p> <p>③虐待防止の観点からの権利擁護研修は、10月と11月でオンラインでの実施を予定しています。</p> <p>④上半期より必要なご利用者の服薬管理を実施しています。世話人が必要な記録管理を行い、支援をしています。服薬に関する手続きについてはマニュアル化されていません。</p> | <p>①年に一度の定例避難訓練として、狛江第三中学校の総合避難訓練に合同で参加しました。事情により例年より小さな規模での実施となりましたが、非日常の地震の体験や救急蘇生法のレクチャーを受けるなど、刺激を受けました。</p> <p>②現状あるマニュアルの見直しを行いましたが、更に必要に応じたフローづくりには至りませんでした。</p> <p>③10月から11月にかけて、狛江エリアの権利擁護全体研修をオンラインで視聴できるよう共有しました。</p> <p>④現在、服薬管理が必要なご利用者がひとりのため、個別の服薬に関する連絡は世話人で共有していますが、統一された服薬に関する手続きについてのマニュアル化が課題です。</p> |

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

【グループホームパンダ】

| 営業日数 | 定員 | 利用者数（3/31現在） | 延べ利用者数 |
|------|----|--------------|--------|
| 365日 | 5名 | 5名 | 1,555名 |

| | | | |
|-------|--------|--------|---------|
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 4. 2人 | 85. 2% | 85. 0% | 100. 2% |

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

4. 職員状況

令和6（2024）年3月31日現在

| 職種 | 配置数 | 現員（常勤 換算） | | | 入職者数 （通期） | 退職者数 （通期） |
|-----------|------|--------------|------|-------|--------------|--------------|
| | | | うち常勤 | うち非常勤 | | |
| 生活支援員 | 0. 4 | 0. 6 | 1 | 3 | | |
| サービス管理責任者 | 1. 0 | 1. 0 | 1 | | | |
| 管理者 | 1. 0 | 1. 0 | 1 | | | |
| 世話人 | 0. 8 | 1. 1 | | 5 | 1 | 1 |

5. 事故報告

(1) 重大事故 特記事項なし

(2) 事故ヒヤリハット（件数） 特記事項なし

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 特記事項なし

7. 活動・運営報告

(1) 月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|-----|------------------------------|-------|
| 4月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 | 世話人会議 |
| 5月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 | |
| 6月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 | |
| 7月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 | 世話人会議 |
| 8月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 誕生会・花火大会 | 世話人会議 |
| 9月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 | |
| 10月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 | 世話人会議 |
| 11月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 誕生会 | |
| 12月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 クリスマス会 | |
| 1月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 | |
| 2月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 | |
| 3月 | 利用者会議・農園・ピオトープ作業 誕生会 | |

1. 総括

新型コロナウイルス感染症の位置づけは、令和5年5月8日から5類感染症となり、少しずつ以前の生活に戻り始めた1年でした。とわいえ、昨今の詐欺被害に対する防犯意識の向上もあり、つながることが以前よりも難しいと感じています。地域の高齢者見守りスポットとして再機能していくために、近隣の方とのさりげないコミュニケーションを重ね、目の前のひとからその先のひとへと、つながりをひろげてきました。さらに、こまほっとの場所を知っていただくために、ドアを開放したり看板を設置するなど、できることからはじめていきました。スペースの有効利用として地域住民の有志が実行委員となり、趣味の会やセミナー等のイベントを毎月開催できるようになりました。

見守り活動についても、担当している多摩川住宅の自治会や管理組合に足を運びコミュニケーションを重ね、良好な信頼関係を築けていると感じます。また、地域包括支援センター・コミュニティーソーシャルワーカーと毎月の会議をとおり情報を共有しながら、個別対応を行っています。必要に応じて関係機関・地域の民生児童委員と協力できるようにネットワークをひろげ、地域支援のチームの一員として機能できるようにと考えています。

今年度は、「地域の中で地域と向き合い、地域とともに活動してきた」1年だったと思います。次年度もさらに信頼関係を強固にし、地域になくってはならない「見守りのスポット」になるように活動していきます。

2. 重点目標に対する評価

(1) 地域との連携及び関係構築

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>①効率のよいアウトリーチの実践及び情報共有のできる記録や情報ツールの整備かつ活用。 →狛江市よりお預かりした台帳を基に、台帳のデータ化と多摩川住宅マップを作成しました。号棟別に資料整理を行い、アウトリーチに活用しています。</p> <p>②関係機関との定期的会議や協議、自治会や住民との見守り活動における連携体制の強化。 →関係機関との共有会議前に1か月の活動報告書を作成し、相互に状況報告ができるようにしています。また、自治会の談話コーナーや体操教室等に出向き、顔を覚えていただくように努めました。</p> <p>③地域ニーズをキャッチし包括的理解に努め関係者との連携や交流を活性化させ目標遂行。</p> | <p>地域の集会や談話室に積極的に出向き、こまほっとのPRとイベント告知活動を重ねていくなかで、こまほっとの認知度が上がってきたと思います。また、地域の自治会会長、地域包括支援センター長、地域ソーシャルワーカー、民生委員や関係機関と必要に応じて意見交換をしてきました。こまほっとの活用について多くの提案もいただき、地域住民主体で活動できるように「たまたまの会」の発足に協力し、毎月1回の実行委員会でイベント内容を決定しています。</p> <p>見守り事業の資料となる台帳について、効率的な活用ができるようにデータ化を進めました。また、多摩川住宅マップを作成し、号棟ごとの居住情報をわかりやすく整理しました。</p> <p>一般的に防犯意識が高まっている中、訪問・電話等によるコンタクトが難しくなっていると感じていますが、地域住民の方からの紹介で見守りシートの記入につながった方がいます。あらためて</p> |

| | |
|---|-------------------------------|
| <p>→地域住民・民生委員・社協の地域コーディネーターが参加して「たまたまの会」を発足。毎月1回の地域会議の中で意見交換をしています。</p> | <p>「顔が見える」関係性が大切だと感じています。</p> |
|---|-------------------------------|

(2) 相談室の室内スペースを有効活用

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>①感染防止対策の遵守に努めつつ安全に留意イベント企画や見守りのしくみを立案。 →感染予防策は継続して実施しています。相談室を広く使用してもらうためにレイアウトの変更をしました。</p> <p>②地域高齢者や自治会、社協等の活動を理解し、協力やサポートで協働/連携を継続。 →地域の活動紹介や報告等、情報コーナーをカテゴリーごとにまとめ、見やすいように整理しました。最新の情報が届けられるように入れ替え時期にも注意しています。</p> <p>③室内の奥スペースを孤立傾向にある高齢者の居場所づくりやQOL維持向上に活用。 →利用スペースを前面に移動しました。入り口を広くすることで休憩できる場所も拡大。給水しながら気兼ねなくゆっくりできるようにレイアウトしています。また、イベントや講習会の開催も、オープンな形で自由に入出りができるように工夫しました。</p> | <p>「こまほっとのスペース活用」について地域会議で検討しました。相談スペースの配置、自由に憩える場所、気軽に入れる工夫、場所を目立たせる方法等、さまざまなご意見をいただきました。実際にレイアウト変更をはじめ、立て看板の設置・季節ごとの装飾など、いただいたご意見を反映しつつ工夫をすることで、住民の皆さんの場所として愛着を感じて来所される方も増えてきました。予定がわかるように月間イベントカレンダーを作成し、地域の皆さまに配布しています。</p> <p>スペースを広げることで、収容可能人数は増やせますが、感染症などのリスクを考えイベント内容によっては定員を決めていく必要があると思います。状況を考えながら、安心して利用していただける工夫・対策は継続的に必要です。</p> |

(3) 権利擁護を踏まえた関わりと安心安寧な見守り及び相談支援

| 取り組み内容 | 評価 |
|--|--|
| <p>①携わる高齢者と関係者が笑顔になれる対応や支援を心がけた権利擁護の実践。 →訪問をしながら、こまほっとでのイベント情報や地域の情報をお伝えしています。その方の状況を判断しながら、丁寧な対応に努めています。また、来所された方には労いの言葉をかけながら対話を重ねています。</p> <p>②対象地域高齢者の安穏な生活維持に役立つ情報や注意喚起の発信などを継続。 →こまほっと便りや最新の情報チラシを訪問しながら配布しています。</p> | <p>年度途中の転入者で、対象となる方へのアプローチが課題となっています。季刊誌の全戸配布や住宅エリアのラウンドをとおして入居・転居の確認はできますが、住民情報を知ることはできません。住民間のつながりで紹介に至るケースが最も有効だと感じています。そのためにも地域自治会に理解をもとめ、さらなる連携が必要です。また、すでに見守り対象者となっている方も生活状況が変わっていることも考えられ、再アセスメントの必要があります。日ごろの訪問活動をとおし、情報更新を意識して丁寧にかかわる必要</p> |

| | |
|--|--|
| <p>③見守り安心シートや救急代理通報システム事業のインフォメーションと推奨。 →見守り安心シートをお預かりしている方たちに対して、電話訪問を実施しました。また、地域包括支援センターと連携する中で紹介のあった方や気になる方への訪問を実施しています。</p> | <p>があります。また、見守り活動を効率的に行うために住民台帳をデータ化しました。今までの資料も号棟ごとに整理し、把握しやすくしました。関係機関（主にJKK・地域包括支援センター）からの安否確認要請に対して迅速に対応し連絡・報告をしています。ご本人の安心確認もでき、その後のフォローも行うようにしています。「顔が見える安心感」につながるように、自治会の談話コーナーや体操コーナーに参加しながら、少しずつ認識して頂いています。</p> |
|--|--|

3. 利用状況（令和5（2023）年4月1日～令和6（2024）年3月31日）

【こまほっとシルバー相談室多摩川住宅】

| 営業日数 | 定員（対象者数） | 相談等対応件数 | 実施件数 |
|-------|----------|---------|-------|
| 243日 | 921名 | 2574名 | 2738名 |
| 一日平均 | 利用率 | 目標利用率 | 目標達成率 |
| 11.3人 | % | % | % |

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

4. 職員状況

令和6（2024）年3月31日現在

| 職種 | 配置数 | 現員（常勤換算） | うち | | 入職者数（通期） | 退職者数（通期） |
|-------------|-----|----------|----|-----|----------|----------|
| | | | 常勤 | 非常勤 | | |
| 事務職員 | | 2 | 1 | 2 | 1 | |
| 相談職（社会福祉士） | | 2 | 1 | 1 | 1 | |
| 管理者（施設長／所長） | 1 | | 1 | | | |

*R5.12～ 非常勤職員着任

5. 事故報告

(1) 重大事故 特記事項なし

(2) 事故ヒヤリハット（1件）

| 大区分 | 怪我等 | 服薬関係 | 医療行為 | 対人関係 | 1 |
|-----|------|-------|-------|--------|---|
| 中区分 | 出血 | 誤薬 | 経管栄養 | 利用者同士 | |
| | 表皮剥離 | 忘れ | 点滴関係 | 利用者と職員 | |
| | 内出血 | 落下 | バルン関係 | 情報管理 | 1 |
| | 打撲 | 吐き出し | 処置関係 | 所有物管理 | |
| | 火傷 | セットミス | 未測定 | 機器操作 | |
| | 誤嚥 | その他 | その他 | その他 | |
| | 異食 | | | | |

| | | | | |
|--|-----|--|-------------|--|
| | その他 | | その他（所在不明含む） | |
|--|-----|--|-------------|--|

*小口現金明細のFAX送信忘れ

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 突起事項なし

7. 活動・運営報告

(1) 月次

| | 活動・イベント・行事 | 運営・研修 |
|----|--|---|
| 4月 | <ul style="list-style-type: none"> ・関係各所への挨拶 ・引継ぎ業務 ・こまほっと便り春号の配布 ・見守り訪問・電話活動 | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（4/6） ・狛江エリア事業説明会（4/12） ・こまほっと会議（4/18） ・こまほっと連携会議（4/18） ・狛江市介護支援専門員連絡会総（4/20） |
| 5月 | <ul style="list-style-type: none"> ・ブックフェア ・地域連携会議（5/12） 参加者：こまほっと周辺の地域住民 民生委員・地域ソーシャルワーカー ・見守り訪問・電話活動 | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（5/3） ・こまほっと会議（5/12） ・こまほっと連携会議（5/12） ・狛江市介護支援専門員連絡会（5/18） |
| 6月 | <ul style="list-style-type: none"> ・ブックフェア ・地域連携会議たまたまの会（6/9） ・おりがみの会（6/27） 講師：大見純子氏 参加者：8名 ・見守り訪問・電話活動 ・狛江市熱中症予防スポット | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（6/5） ・こまほっと会議（6/20） ・こまほっと連携会議（6/20） |
| 7月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携会議たまたまの会（7/3） ・防災セミナー（7/20） 防災知識の講義と通報訓練。 講師：山本敬史氏（狛江消防署警防課 地域防災担当係長）参加者：7名 ・地域連携会議たまたまの会（7/28） ・見守り訪問・電話活動 ・狛江市熱中症予防スポット | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（7/6） ・こまほっと会議（7/18） ・こまほっと連携会議（7/18） |
| 8月 | <ul style="list-style-type: none"> ・「海のわくわくアート展」 （8/18～9/1） こまえ工房（生活介護）の作品展 期間来場者数：98名 ・映画会「老後の資金がありません！」 参加者：13名 ・見守り訪問・電話活動 ・狛江市熱中症予防スポット | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（8/3） ・こまほっと会議（8/16） ・こまほっと連携会議（8/20） |

| | | |
|-----|--|--|
| 9月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携会議たまたまの会（9/5） ・「ちぎってちぎっ展」（9/15～9/29）ポンテ（生活介護）の作品展 期間来場者数：110名 ・「防災まち歩き」協力（9/24） ＊給水スポットと事業説明を行う。 ・健康講座（9/26） 「歩き方教室」 講師：三上裕太郎氏（株）ヤマシタ スマートフォンで歩き方訴撮影し、AIが歩行診断。 「口腔ケアからのフレイル予防について」講師：富士野喜美子氏＊歯科衛生士 参加者：12名 ・見守り訪問・電話活動 ・狛江市熱中症予防スポット | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（9/7） ・こまほっと会議（9/19） ・こまほっと連携会議（9/19） ・狛江市介護支援専門員連絡会（9/21） ・安否確認メール（9/1） ・ラフルサーベイ（9/15） |
| 10月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携会議たまたまの会（10/3） ・「狛江市ふくし絵本研修会」（10/4） ～ポッチャを通してコミュニケーション交流～ ・「スマホ相談会」（10/24） 協力：AUショップ狛江店 参加者：9名 ・映画会「超高速参勤交代」（10/31） 参加者：13名 ・見守り訪問・電話活動 ・「私の多摩川住宅～今は昔～」写真展 | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（10/5） ・こまほっと会議（10/17） ・こまほっと連携会議（10/17） |
| 11月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携会議たまたまの会（11/7） ・おりがみの会 参加者：13名 ・狛江市3中地区スポーツレクリエーション（11/23） ・見守り訪問・電話活動 ・「私の多摩川住宅～今は昔～」写真展 | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（11/2） ・狛江市介護支援専門員連絡会（11/16） ・こまほっと会議（11/21） ・こまほっと連携会議（11/21） |
| 12月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携会議たまたまの会（12/5） ・「アクセサリーの会」（12/7） 参加者：12名 →ポンテのご利用者を講師に迎え実施 ・映画会「蒲田行進曲」（12/14） 参加者：12名 ・年末来場者くじ引き大会 | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（12/7） ・こまほっと会議（12/19） ・こまほっと連携会議（12/19） |

| | | |
|----|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ・見守り訪問・電話活動 ・「私の多摩川住宅～今は昔～」写真展 | |
| 1月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携会議たまたまの会（1/9） ・防災セミナー（1/25） 講師：狛江消防署値域防災課 鈴木健司氏 参加者：15名 ・見守り訪問・電話活動 ・狛江市フードドライブ協力 ・「私の多摩川住宅～今は昔～」写真展 | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（1/4） ・狛江市 養護者による高齢者虐待対応の基本～各支援期間の役割について学ぶ～（オンライン研修/大仁田・河野・山口）（1/17） ・狛江市介護支援専門員連絡会（1/18） ・こまほっと会議（1/23） ・こまほっと連携会議（1/23） |
| 2月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携会議たまたまの会（2/6） ・映画会「あん」（2/15） 参加者：13名 ・終活セミナー（2/27） 講師：小川祐加子氏*NPO法人みらいサポート狛江 参加者：11名 ・見守り訪問・電話活動 ・「私の多摩川住宅～今は昔～」写真展 | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（2/1） ・こまほっと会議（2/20） ・こまほっと連携会議（2/20） ・狛江市 養護者による高齢者虐待対応の基本～各支援期間の役割について学ぶ～（防災センター/大仁田・河野）（2/22） |
| 3月 | <ul style="list-style-type: none"> ・地域連携会議たまたまの会（3/5） ・「春の音楽会」（3/14） 勝佳澄氏（アコーディオン奏者） 参加者：25名 ・「牛乳パックで小物入れ作り」（3/28） 講師：中山三千代氏 参加者：12名 ・足利孝宏作品展「みんなと自然ミュージアム」（3/12～3/29） 期間来場者数：111名 ・見守り訪問・電話活動 | <ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリアリーダー会議（3/7） ・こまほっと会議（3/19） ・こまほっと連携会議（3/19） ・東京都見守り事業の強化に向けた関係者連絡会*オンライン参加（3/21） ・狛江市介護支援専門員連絡会（3/21） |

(2) 特記事項

地域住民の有志でイベント活動を「たまたまの会」が発足され、こまほっとを利用したイベント企画が毎月行われるようになりました。地域の方が、「こまほっとを利用しやすくするために」と意見をいただき、事業所内のレイアウトを変更したり装飾を考えたりしています。イベントや展示会の開催も増え、来場者の拡大につながっています。イベントをとおして見守りシートにつながった方もいて、イベントと見守り活動の連動をさせていくことも意識した活動として行っています。

見守り活動の基本「見る」「聞く」「つなぐ」という地道なことを大切にしながら、地域の皆さまの安心安全につながるよう活動していきたいと思っております。