

【総括】

〈理事会・評議員会〉

令和4年度は、理事会7回、評議員会3回の開催をしました。開催にあたっては、定款および定款細則にもとづき審議を行いました。令和4年度は、「障害者支援施設みずき非常用自家発電機改修工事」、「中和泉グループホーム計画」、「都有地活用による地域の福祉インフラ整備事業事業者公募」、「特別養護老人ホームさくら等LED工事」、「特別養護老人ホーム等大規模改修工事2023」の補助協議申請等があったため、臨時理事会を4回開催し、滞りなく審議、承認を得られ、補助協議等の申請をすることができました。また、新型コロナウイルスの流行から、Zoom会議・対面会議を併用することで、より参加しやすい環境を整えることができています。令和5年度は理事・監事任期満了にともなう選任の年度であるとともに、補助協議申請にかかわる議案等も予定していることから、定款、定款細則、経理規程はじめ、社会福祉法人指導監査実施要綱等の法や規則を遵守し、法人のガバナンス強化を図って行きます。

〈法人事業運営〉

法人事業運営では、新型コロナウイルス感染症対策が徹底され、行政からの指示にもとづき、法人内で統一した対応を継続しました。ご利用者、職員が感染することはありませんでしたが、クラスターが発生することはありませんでした。令和4年度は、「事業所から法人へ」のビジョン2023の目標に沿い、新たな組織体制の構築に向けスタートしました。ビジョン2023前半戦の活動で築いてきた土台をもとに、各チームの取り組みを継続しつつ、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法人組織を整えてきました。下半期では、ビジョン2023の7つのチーム（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、財務チーム、情報戦略チーム、ランドマークチーム）は、1月21日、法人本部組織となる人財部、財務部、情報マーケティング部へ集結させ3つの部を構成し、組織チームは経営会議として理事会に次ぐ議決機関として組織編制しました。これに伴い、法人組織体制も確立しブロック運営体制では3つのチーム（笑顔チーム、食チーム、DokiDoki♡2023）が利用者支援活動を継続します。令和5年度は、ビジョン2023（法人5か年中長期計画）の最終年度を迎えます。「元気のおすそ分けができる法人」を目指し、法人組織を支える3つの部が自律して稼働することを目標とします。さらに、次期法人5か年中長期計画ビジョン2028の策定に取り組みます。

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。

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
①利用者支援・・・Heart to Heart 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	①②③④⑤経営会議（組織チーム）、ビジョン2023 実行委員会、クラウドを活用し、進捗管理を行いました。クラウド活用は浸透され、会議録等の共有にとどまらず、情報発信、提案、承認、意見

<p>スづくりを創造します。</p> <p>②ヒト・・・人財部 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協働し、採用・定着・育成を通し、働くひとたちが誇りに思える職場づくりを創造します。</p> <p>③モノ・カネ・・・財務部 利用者支援が安心・安全にサービス提供ができるための財政基盤の整備等に取り組みます。</p> <p>④シラセ・・・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、情報戦略チームが協働し、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</p>	<p>交換の場となっています。法人事業所は離れていますが、「事業所から法人へ」に向けた組織体制構築のコミュニケーションが取れています。</p> <p>①ご利用者が笑顔となれるサービスは、笑顔チーム、食チームが中心となり様々な企画を通し提供されています。企画を実行するのは各事業所で支援にあたっている職員です。チームメンバーとともに協働し、「事業所から法人へ」の浸透の一端を担いました。DokiDoki♡2023は、心理的安全性をベースとした職員を元気にする企画、利用者の夢を叶えるドリームプランを下半期に着手することができました。目に見える成果はこれからとなります。(詳細は笑顔チーム、食チーム、DokiDoki♡2023の事業報告参照)。</p> <p>②ヒトにかかわり、人財部へ統合する4チームは、育成・採用・人事考課を通し、法人理念、ビジョン2023、求める人財像の理解・浸透を図り、採用から職員育成、定着を推進しました(詳細は育成チーム、人事考課推進チーム、新卒採用チームの事業報告参照)。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しました。検討した結果は、各ブロック会議で周知され、事業所運営へ反映しました。</p> <p>③毎月開催される往査を軸に、「法人全体黒字化」に向け経営会議で経営分析ができる指標・財務管理の土台を作るとともに、経営会議では財務分析、それにもとづく「結果にこだわるPDCA表」の活用を軌道に乗せることができました。このことにより、経営会議ではより具体的な経営課題の検討ができるようになりました(詳細は財務チーム事業報告を参照)。しかし、結果が出るには時間を要し、令和4年度財務状況は法人全体黒字化は厳しい結果となる見込みです。</p> <p>④シラセにかかわり、情報マーケティング部へ統合する2チームは、情報発信とマーケティングに分類されます。情報マーケティング部の道程は、経営会議で議論され、位置づけ、ミッションをあらためて明確にしたうえで共有しました。各チームの</p>
---	--

<p>します。</p> <p>⑤経営マネジメント・・・経営会議（組織チーム）</p> <p>法人にかかわるすべてのひとたちを支えるため、経営会議（組織チーム）が中心となり組織運営体制の構築を牽引します。</p>	<p>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。また、1月21日、拠点ごとに公開していたホームページを一元化し、リニューアルオープンすることができ、法人全体で情報発信の源として活用する土台ができました（詳細は情報戦略チーム、ランドマークチーム事業報告を参照）。</p> <p>⑤組織マネジメントは、経営会議（組織チーム）が中心となり、月2回の会議、クラウド、臨時のZoom会議等で組織構築に取り組みました（詳細は組織チーム事業報告を参照）。</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、ビジョン2023、求める人財像を周知、浸透し、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。令和4年度の事業計画はあらためて重点項目のトップに掲げることにより、各チーム、事業所において対話と協働を軸に、「利用者中心、本人中心」のサービス提供が少しずつではありますが、浸透してきたと思います。評価の指標は、研修アンケート・モラルサーベイの評価、第三者評価結果、離職率、財務状況等です。事業所単位、チーム単位では成果が思うようになかったところもありましたが、法人全体ではビジョンの実現に向け確実に成果が上がる結果となりました。ただし、評価の指標はあるものの、具体的比較作業が未着手となっている指標もありました。</p>	<p>ビジョン2023の最終年度とビジョン2028の策定年度が同時進行となるため、利用者支援を軸としたブロック運営を支える本部組織体制（人財部、財務部、情報マーケティング部）の構築を継続するとともに、5年先の法人の未来を創造します。</p> <p>重点目標の実現の指標として、研修アンケート・モラルサーベイの評価、第三者評価結果、離職率、さらに財務状況を分析します。分析結果をもとに次の打ち手を検討、実践していくことで、法人の未来をさらに強固なものにしていきます。</p>

(2) 新規事業の運営開設を成功させる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、稼働するための組織体制づくり</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。準備チームが中心となり、令和4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。当該事業は、法人としては初めての取り組みとなる、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</p>

	<p>る、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、慎重に準備を進めました。さらに、法人全体の企画事業として開設準備を進め、経営会議、ビジョン 2023 実行委員会では、新規事業開設に向け必要事項（人事、財務）が検討されました。また、開設準備では、近隣説明会を実施しましたが、障害者支援に対する否定的なご意見もありました。</p> <p>10月4日建築確認最終行政照会により、当該敷地に接道する道路に問題があったことが判明しました。このことにより、東京都と協議をした結果、令和4年度の補助金内示を取り下げ、令和5年度に再度補助金申請をする計画変更となりました。</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）整備事業について、三鷹市、府中市及び調布市と検討を重ねてきました。検討段階より準備チームを発足し、12月に公募に参加しました。</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、財務を経営会議、ビジョン 2023、財務チームの活動と合わせて検討することができました。計画段階では、設計事務所とも協働しながら進めてきましたが、東京都の内示を受けたのち、令和5年度に補助金の再申請、定員の変更など計画変更がありますので、今後の進捗管理が重要となります。</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）整備事業は、早々に準備チームを編成し対応してきましたが、法人が意図しない計画変更もあり、方針がなかなか決まりませんでした。このため、12月の公募準備期間は短かったため、プレゼンテーション内容の詰めができませんでした。結果は他法人が選定され、みずきの近隣所有地での新規事業は立ち上げることができませんでした。</p>	<p>①工事入札、着工は延期となりましたが、必要な手続きを粛々と進めていく必要があります。また、障害者支援に対する否定的なご意見に対し、運営開始前から地域の方々へ啓発活動とともに、地域の一員としてご利用者が生活できる環境設定やつながりを持てる活動を創造していく必要があります。</p> <p>②公募に参加し選定される法人になるためには、どれだけ職員を巻き込むことができるか、職員が新しい施設運営に魅力を感じイメージできるか、今まで培ってきた支援力も含め、それをプレゼンテーションでどれだけ熱く語れるかがカギになるのではないかと思います。これは、ビジョン 2023 で目指してきた法人組織や法人職員の姿であるとも思います。ビジョンを達成するためには、管理職層がどれだけ「自分事として捉えられるか」</p>

	が、今後の法人運営のカギになるのだと思います。それを踏まえ、ビジョン 2028 の策定に取り組んでいきます。
--	--

(3) 目指す組織体制のイメージ

事業計画で掲げた内容	実施状況
①ブロック運営と利用者中心のサービス提供	①法人の目指す組織体制を構築するため、経営会議と相まって、「目指す組織」を明示し、各チームのリーダーに対し、組織のイメージと道程、法人の進むべき道を示してきました。ビジョン 2023 実行委員会を毎月開催し、各チームの進捗管理を行うことで、進むべき道に進んでいるか、チームメンバーや各事業所職員を巻き込んでいるか、チームの活動が法人の重点目標に向かっているかなど、目指す組織体制の構築を牽引しました。 組織体制の構築とともに、法人としての法令遵守体制を進めました。運営規程、法人規程の改正など、法改正、指導要綱改正などに合わせ改正を行いました。
通期評価	今後に向けて
①3つの部に統合するビジョン 2023 の 7 チームの活動は、リーダー職以上の人財育成につながり、ご利用者を中心に「事業所から法人」への活動につながっていました。法人本部機能としての人財部・財務部・情報マーケティングの組織イメージ、道程も共有することができました。 法人としての法令遵守は、経営会議で共有しました。法人で統一すべきものは統一し、各事業所特有のものは各事業所において対応をしました。	法人本部機能の 3 つの部の組織イメージ、道程の共有から、具体的な創設、稼働へ移行していきます。それぞれのチーム活動から、つながりを持ったチーム活動へ統合していくこと、さらに法人職員へ組織編成の創設を浸透させていきます。 法人としての法令遵守は、情報の一元化、書式の整え、法令などの周知徹底、さらに事業運営へ反映されることが必要なため、現状では経営会議が中心となりますが、組織体制の構築とともに、法令順守の徹底を図ります。

(4) 目指す組織体制の構築

事業計画で掲げた内容	実施状況
①令和 5 年 1 月 21 日（法人設立日）に人財部・財務部・情報マーケティング部（ヒト・モノ・カネ・シラセ）が法人本部組織と	①ビジョン 2023 最終年度の目標として掲げた、人財部・財務部・情報マーケティング部を法人本部組織とする組織改編は、令和 5 年 1 月 21 日、法

<p>して稼働するため、組織体制の構築をします。</p>	<p>人設立記念日に予定通り立ち上げすることができました。同日にリニューアルした法人ホームページでは、本部長挨拶を掲載し、法人内外に周知をしました。7つのチームがそれぞれの部に集結するにあたっては、3つの部および所属する各チームのミッションを掲げ、ミッションを遂行するための土台作りをしました。また、3月には令和5年度事業計画をそれぞれの部と各チームが作成し、ミッションを踏まえたうえで進むべき道程を作り上げました。事業計画は経営会議でプレゼンテーションを実施し、議論されたうえで承認に至っています。</p>
<p>通期評価</p>	<p>今後に向けて</p>
<p>令和4年度は、各チームがミッションを掲げ遂行してきました。ビジョン2023実行委員会やクラウド発信を活用しながら、管理職層が議論を継続し、3つの部の創設と、ご利用者支援（ブロック運営）の連携をイメージし、進むべき道程を共有してきました。「対話と協働」を軸に管理職育成も含めた活動ができました。</p>	<p>3つの部が創設し、組織体制は整いました。今後は、本部長を中心に、各部の部長、各チームのリーダーが自律した組織体制を構築していくことになります。部長、チームリーダーは事業所運営上の役職も兼務しています。当面専任とはなりませんので、それぞれの役割や業務整理も必要になることも予想されます。新たな組織体制の構築とご利用者のための事業所運営を継続していきます。</p>

2. 活動報告

(1) 実施状況 理事会

日付	活動(会議)名	内容
6/4	<p>第1回定時理事会 出席：理事4名 監事1名 方法：Zoom・対面</p>	<p>①令和3年度事業報告、計算書類及び財産目録の件 ②令和3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 ③令和4年度第一次補正予算の件 ④運営規程、契約書、重要事項説明書一部変更の件 ⑤障害者支援施設みずき非常用自家発電機改修工事入札会の件 ⑥重要な職員選任の件 ⑦定時評議員会招集の件</p>
8/1	<p>臨時理事会（第2回） 出席：理事6名 監事2名</p>	<p>①障害者支援施設みずき非常用自家発電機改修工事請負契約の件</p>

	方法：書面（決議省略）	②特別養護老人ホームさくら等LED工事入札会の件
8/15	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入札会の件 ②（仮称）中和泉グループホーム一般定期借地賃貸契約の件
11/5	第4回定時理事会 出席：理事5名 監事0名 方法：Zoom・対面	①令和4年度上半期事業報告、財務状況の件 ②令和4年度第二次補正予算の件 ③特別養護老人ホームさくら短期入所及び障害者支援施設かえで短期入所の事業形態変更の件 ④都有地活用による地域の福祉インフラ整備事業事業者公募の件（調布基地跡障害福祉サービス事業所（重症心身障害者等）整備事業） ⑤運営規程、契約書、重要事項説明書一部変更の件 ⑥規程の改正の件（経理規程・育児・介護休業規程、介護福祉士等資格奨励金貸付規程） ⑦臨時評議員会招集の件
12/14	臨時理事会（第5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 入札会の件（令和4年度東京都老人福祉施設整備費補助対象工事）
3/18	第6回定時理事会 出席：理事5名 監事2名 方法：Zoom・対面	①令和4年度第三次（最終）補正予算の件 ②令和5年度事業計画（案）、当初予算（案）の件 ③デイサービスセンターさくら（居宅介護支援事業）足立区実地指導の件 ④障害者支援施設みずき土地賃貸借契約の内容変更及び財産処分の件 ⑤（仮称）中和泉グループホーム計画の件 ⑥狛江市猪方3丁目共同生活援助（グループホーム）計画の件 ⑦認知症対応型通所介護事業休止継続の件 ⑧就業規則等改正の件 ⑨重要な職員選任の件 ⑩令和5年度 公益事業受託契約の件 ⑪令和5年度 送迎業務委託契約の件 ⑫理事による利益相反取引の件 ⑬臨時評議員会招集の件
3/18	臨時理事会（第7回） 出席：理事5名 監事2名 方法：Zoom・対面	①特別養護老人ホームさくら大規模改修2023 工事請負契約の件（令和4年度東京都老人福祉施設整備費補助対象工事）

(2) 実施状況 評議員会

日付	活動(会議)名	内容
6/25	第1回定時評議員会 出席：評議員6名 方法：Zoom・テレビ・対面	①令和3年事業報告、計算書類及び財産目録の件 ②令和3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 ③令和4年度第一次補正予算の件
11/19	臨時評議員会（第2回） 出席：評議員7名 方法：Zoom・テレビ・対面	①令和4年度上半期事業報告、財務状況の件 ②令和4年度第二次補正予算の件 ③特別養護老人ホームさくら短期入所及び障害者支援施設かえて短期入所の事業形態変更の件 ④都有地活用による地域の福祉インフラ整備事業事業者公募の件（調布基地跡障害福祉サービス事業所（重症心身障害者等）整備事業）
3/27	臨時評議員会（第2回） 出席：評議員7名 方法：Zoom・テレビ・対面	①令和4年度 第三次（最終）補正予算の件 ②令和5年度事業計画（案）、当初予算（案）の件 ③デイサービスセンターさくら（居宅介護支援事業）足立区実地指導の件 ④障害者支援施設みずき土地賃貸借契約の内容変更及び財産処分の件 ⑤（仮称）中和泉グループホーム計画の件 ⑥狛江市猪方3丁目共同生活援助（グループホーム）計画の件

(3) 実施状況 経営会議／組織チーム

日付	活動(会議)名	内容
4/7	第1回経営会議 （組織チーム会議）	①コロナ関連②人事異動③往査④賞与⑤人事考課⑥本部等繰入金⑦中和泉グループホーム⑧法人ホームページ⑨個人情報保護規程⑩令和4年度事業計画⑪ストレスチェック⑫理事会議案
4/12	第2回経営会議 （組織チーム会議）	①コロナ関連②食チーム配置③多摩ブロック人事異動通知④令和4年2月までの財務分析⑤処遇改善等支給基準⑥往査⑦中和泉グループホーム⑧市場調査と動向調査⑨法人ホームページ⑩令和4年度第三者評価⑪ビジョン2023A ワーク
5/13	第3回経営会議 （組織チーム会議）	①コロナ関連②食チーム人事③中和泉グループホーム配置再編④ブロック人事考課委員会⑤法人中長期資金計画・決算予測⑥往査⑦法人ホームページ統合化⑧令和4年度第三者評価⑨Relo エンゲージメントサ

		ーベイ⑩法人本部、人財部、財務部、情報マーケティング部 組織イメージ・部長の配置⑪ビジョン 2023
5/27	第4回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②令和4年6月支給賞与支給率③足立ブロック障害事業の検討④令和4年度第三者評価⑤Relo エンゲージメントサーベイ⑥ビジョン 2023 キックオフ⑦A Iワーク⑧令和3年度事業報告
6/10	第5回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②重要な人事の承認③結果にこだわる体制づくり(事務長会議より)④調布基地跡福祉施設⑤足立ブロック障害事業の検討⑥法人ホームページ統合 ⑦令和4年度第三者評価⑧Relo エンゲージメントサーベイ⑨評議員会議案
6/24	第6回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②法人全体黒字化③さくら等大規模修繕④中和泉グループホーム⑤運営規程(虐待・身体拘束・成年後見)⑥退職代行⑦エンゲージメントサーベイ職員意識調査⑧人事考課規程に基づいた育成の上申⑨モデル給与規程⑩財務分析の検討⑪ビジョン 2023 経過
7/8	第7回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務部プレゼン(狛江エリア)③調布基地跡地公募(合意形成・財務・中核人財)④評議員要様からのご意見⑤モラルサーベイプレゼン⑥財務部立ち上げプレゼン⑦こまえ工房人事考課規定に基づいた育成の上申⑧モデル給与規程
7/12	第8回経営会議※ (組織チーム会議)	①管理職退職に伴う処遇(有給消化の取り扱い、手当、後任人事)
7/22	第9回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②調布基地跡公募(財務・運営)③中和泉グループホーム④処遇改善加算⑤法人全体黒字化⑥女性活躍推進法⑦相談支援事業所所長の処遇
8/12	第10回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②情報戦略チームプレゼン(法人ホームページへの取組:金井)③情報マーケティング部プレゼン(徳武)④モラルサーベイプレゼン(伊藤)⑤調布基地跡公募⑥中和泉グループホーム⑦さくら認知症デイ再開又は新規事業⑧往査⑨人事考課推進チーム(二次考課者フィードバック研修)
8/19	第11回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②情報マーケティング部役割の再確認③最低賃金の改定④福祉・介護職員等ベースアップ等加算⑤みずき人事⑥ビジョン 2023 多摩ブロック再編⑦中和泉グループホーム
8/26	第12回経営会議	①コロナ関連②調布基地跡地予算③ヤフー安否確認

	(組織チーム会議)	訓練④ Relo 安否確認コネクトの検討⑤資格奨励貸付金⑥最低賃金の見直しと給与規程⑦足立区融資⑧省エネ補助金⑨常勤の勤務する時間数
9/9	第13回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②情報マーケティング部役割の再確認③モラルサーベイ活用④研修基本計画指針の見直し⑤介護福祉士資格奨励金対象拡大⑥法人が望む人材像⑦最低賃金確定⑧往査⑨調布基地跡公募⑩中和泉グループホーム⑪医療的ケア児委託契約⑫マイナビ2023⑬ヤフー安否確認訓練⑭Relo 安否確認コネクト(ヤフー安否確認サービスの代替候補)⑮足立区融資⑯常勤の勤務する時間⑰省エネ補助金
9/23	第14回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②情報マーケティング部役割の再確認・対面③モラルサーベイ活用④法人大規模災害安否確認⑤障害者雇用⑥介護福祉士等資格奨励金貸付規程⑦居宅介護支援足立区実地指導⑧財務状況報告さくら・かえて⑨法人ホームページ⑩ビジョン 2023 進捗
10/14	第15回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務状況報告みずき③常勤の勤務する時間数④年金対象者⑤足立区融資活用⑥中和泉グループホーム入札延期⑦調布基地跡公募、協調融資⑧パソコン等環境⑨ビジョン 2023⑩規程等の確認⑪理事会・評議員会予定、議案
10/28	第16回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②みずき第三者委員③賞与支給基準給与規程の解釈④調布基地跡公募⑤中和泉グループホーム⑥降格人事⑦大塚商会解約時期⑧法人ホームページ運用⑨足立おしごとランド⑩理事会議案
11/11	第17回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務分析粕江③PDCA 表の活用④福祉医療機構借入金⑤ストレスチェック配信⑥法人ホームページ運用
11/25	第18回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務分析リブインさくら③賞与支給基準④調布基地跡公募⑤福祉医療機構借入金⑥3つの部体制、人事⑦人員配置基準⑧令和5年度事業計画、令和4年度上半期事業報告⑨法人ホームページ⑩評議員要様からのご意見⑪ストレスチェック
12/2	第19回経営会議 (組織チーム会議)	①調布基地跡公募手上げの可否
12/9	第20回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務分析みずき③中和泉グループホーム④福祉医療機構借入金⑤令和5年度事業計画、令

		和4年度上半期事業報告⑥人員配置基準⑦役員名刺
12/23	第21回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務分析さくら・かえで③DokiDoki2023 プレゼン④新設メールアドレス⑤入札(送迎、建物管理)⑥人員配置基準⑦福祉医療機構借入金⑧⑨⑩
1/13	第22回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務分析みずき③中和泉グループホーム④狛江自宅をグループホーム化要望⑤狛江市長グループホーム運営事業者依頼⑥かえで医療ケア受入れ、生活介護一体化⑦次年度管理職人事⑧令和5年度事業計画、上半期事業報告⑨決算黒字化⑩
1/27	第23回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務分析リブインさくら③中和泉グループホーム④中長期資金計画⑤ご自宅グループホーム化⑥管理職人事⑦狛江市長グループホーム運営事業者依頼⑧令和5年度事業計画、上半期事業報告⑨ビジョン2028 策定スケジュール⑩法人ホームページリニューアル⑪アドレス管理⑫ストレスチェック2回目⑬新卒フォローアップ座談会
2/10	第24回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務分析みずき③組織規程④令和5年度事業計画⑤名刺⑥調布基地跡⑦ご自宅グループホーム化
2/23	第25回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連②財務分析さくら・かえで③ラフルサーベイ④懲戒審査委員会の開催⑤既定の改定(人事考課規程、給与規程(手当の創設、勤務時間)⑥法人BCP訓練⑦令和5年度組織体制⑧中和泉グループホーム⑨調布基地跡⑩ご自宅グループホーム化⑪結果にこだわるPDCA表⑫入社式⑬2024 新卒採用人数⑭令和5年度事業計画⑮ビジョン2023 振り返り
3/3	第26回経営会議※ (組織チーム会議)	①コロナ関連②給与規程改定(手当、平均労働時間)③多摩から足立への異動人事④ビジョン2023 利用者支援チームの今後
3/10	第27回経営会議 (組織チーム会議)	①コロナ関連(3月13日以降のマスク着用等の考え方について(厚生労働省事務連絡R5.2.10))②財務分析こまえ③新卒の配置④年度末手当の支給⑤昇格人事⑥事業計画⑦就業規則/給与規程改定案⑧法人BCP全体訓練⑨みずき虐待事故今後の対応⑩パンダご葬儀⑪理事会議案⑫多摩人事考課フォローアップ研修⑬人事考課評価面談シート
3/29	第28回経営会議	①コロナ関連②財務分析リブインさくら③補正予算、

	(組織チーム会議)	当初予算④社員証の更新⑤チームリーダー、マネージャーの育成計画⑥ビジョン 2023 振り返り⑦法人ホームページ構成⑧本部組織辞令交付⑨理事会議案⑩パンダ契約期間⑪中和泉グループホーム
--	-----------	---

(2) 特記事項 なし

《利用者支援》

【笑顔チーム／利用者支援】令和4年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 「ほっこり笑顔のおせっかいで、こころの花を咲かせよう！」

事業計画で掲げた内容	実施状況
① 足立邦栄会創立記念スマイル杯 第3回「みんなでポッチャ大会」開催 ・創立記念を全員で祝賀するイベント。昨年度同様の足立邦栄会ルールで実施しました。	① 下半期の11～12月に予選会、1月20日(金)に決勝戦を実施しました。イベントのユニバーサル化を進めるにあたり、チーム内で「どのようにしたらご利用者と職員の垣根がなくなるのか」と検討。職員・ご利用者等の表記を無くし、順位をエリアごとのカテゴリーにするだけでも認識が違って見えることに気が付きました。 ・ポッチャ道具の購入(さくら) ・ターゲットを手作り(こまえ工房)
② クイズ大会の開催(年2回) ・ZOOMやテレビ会議システムを利用して番組を制作します。 ・事業所内でチームを作り、事業所対抗で行いました。	② 令和4年6月17日(金)と11月18日(金)の2回実施できました。出題に関しては昨年度と同様に行ないました。新たに「玉子を握ったら割れるのか!？」(6月)「けん玉が何回続けられるのか!？」(11月)という実験問題を作り、ライブで行ないました。ドキドキ感が画面からも伝わり、大会の大きな山場となりました。
③ 職員チームの参加推進をしていきます。(各ブロックで1チームの参加)	③ 今年度の目標であるイベントのユニバーサル化について、職員参加を推進し「新人職員チーム」の参加がありました。また、ご利用者からの誘いを受けてご利用者と施設長のチーム参加もありました。
④ HPを活用して、法人の笑顔あふれる活動を発信します。 ・ほっこりするエピソードを集め、法人の	④ 毎回のイベント報告を、優勝した事業所の担当者が原稿を作成して投稿しました。しかしながら、日常のエピソードをチーム内で共有することはあ

「笑顔」を発信して行きます。	りましたが、紹介するには至りませんでした。
通期評価	今後に向けて
<p>今年度は「ユニバーサル化」を合言葉に、参加の呼びかけを利用者だけでなく、職員にも声をかけていきました。職員チームの参加で、イベントの中での平等感も一歩進めたような気がします。また、あえて表記（利用者チーム・職員チームなど）をしすぎないことで、ちょっとした垣根が外れたようにも感じました。また、笑顔チームだけでなく、全法人をつなぐために配信の準備や、使用物品の作成等にも部署・チーム・事業所を超えて積極的にかかわって頂きました。</p> <p>「ほっこり笑顔のおせっかい」は日常のやり取りの中にあります。笑顔の対話でこころの花を見つけられるような活動ができてきていると感じます。</p>	<p>イベントについては、法人内の年中行事として定着してきました。更に多くの方が何らかの形で参加できるように、インフォメーションをしていきたいと思えます。</p> <p>また、直接的な参加ではない方が「私も参加している」と実感が持てるように、積極的な声掛けや対話を重ね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
4/14	第1回笑顔チーム会議	今後の活動予定 昨年度の事業報告の確認。 AIインタビュー 各所の近況
5/12	第2回笑顔チーム会議	クイズ大会の内容と出題問題について AIワーク 各所の近況
6/9	第3回笑顔チーム会議	クイズ大会の確認 AIワーク・チームのポジティブコア 各所の近況
6/17	第3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 全9チーム参加
7/14	第4回笑顔チーム会議	クイズ大会の振り返り 日程の確認 各所の近況
8/11	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 ポッチャ大会の日程確認 チームのミッションについてフリートーク
9/8	第6回笑顔チーム会議（延期）	各事業所に電話連絡等で状況等確認
10/13	第6回笑顔チーム会議	上半期事業報告について クイズ大会の内容と流れについて ポッチャ大会予選会の確認・ツールの確認 各所の近況報告
11/10	第7回笑顔チーム会議	日程の確認 クイズ大会の確認 各所の状況 ポッチャ予選会の進捗状況
11/18	第4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

		全 10 チーム参加
12/8	第 8 回笑顔チーム会議	クイズ大会の振り返り ポッチャ大会進捗状況 各所の近況報告
1/12	第 9 回笑顔チーム会議	ポッチャ大会の確認 机上リハーサル
1/18	ポッチャ大会リハーサル	ZOOM で通しリハーサル 確認
1/20	足立邦栄会創立記念スマイル杯 第 3 回ポッチャ大会	創立記念を祝賀するポッチャ大会。ZOOM で全事業 所をつないで開催
2/9	第 10 回笑顔チーム会議	ポッチャ大会の振り返り 次年度計画 各所の近況報告
3/9	第 11 回笑顔チーム会議	ビジョン 2023 笑顔チームの振り返り 次年度計画の確認
	ホームページへの記事投稿	毎回のイベント終了、当日の様子をホームページに 紹介する記事を投稿しました。

(2) 特記事項

笑顔チームのイベントは定着しつつあり、スケジュール管理もできてきていると感じます。その反面、マンネリ化していく要素もあります。笑顔チームのミッションを再確認しつつ、単なるイベントではなく、笑顔が持つマンパワーを伝えられるように、実施していくことの重要性も感じました。チーム内で対話を重ねながら、「何のために」という原点を深めることも大切だと感じています。

【食チーム】令和4年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 『ご利用者』・『職員』・『地域』のそれぞれの「食」へのニーズに対するアプローチを行います。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>① 『ご利用者向け』</p> <p>○食事支援課（科）と食チームが発案するイベントを企画実施します。</p> <p>・食事支援課（科）発案の活動や行事の提供</p> <p>「日本全国郷土料理（汁）」や「手作りスイーツイベント」、その他行事食（イベント食）を継続します。 ※昨年度からの継続。</p>	<p>①</p> <p>・リブインさくらでは6月より、月1回のペースで「GO TO スイーツ」（郷土の食材を使った手作りおやつ）を実施することができました。</p> <p>昨年度から引き続き、さくら・かえで、リブインさくらでは「日本全国郷土料理」を実施、定番メニュー化し、新規とあわせて月2回実施しています。</p> <p>みずきでは「日本全国郷土汁」が8月に全47都道府県の提供を達成しました。好評だったため2周目を開始しています。</p> <p>その他、さくら・かえで、リブインさくらでは「ス</p>

<p>・献立の見える化の推進 各事業所の特性に応じて、実物や写真を掲示します。</p> <p>②『職員向け』 ○真空調理を活かした福利厚生提案をします。</p> <p>・食の福利厚生についての職員向けアンケート調査を行い、ニーズの具体化を目指します。(持ち帰りメニュー、料理教室など期待するもの)</p> <p>・新メニューの提案と試食会を開催します。(感想や意見の聴取)</p> <p>③『地域向け』 ○コロナ禍においても、必要な対策を講じながら、ビジョン2023他チームや他団体と協働し、地域に向けた取り組みを継続できるようにします。</p> <p>・足立、多摩それぞれのカフェや、法人内行事(イベント)に参加していただいた地域のお客様に向けて、「食」に関する活動を企画します。</p> <p>・こども食堂等、外部団体とのつながりを継続し、新たなつながりも検討します。</p>	<p>ペシャルウィーク)、みずきでは「七夕の願い事献立」や「手作りパン」などの様々な取り組みを実施しました。</p> <p>・献立の見える化については、行事食カレンダーの作成や実物の提示、写真やポスター掲示、イベント時の館内アナウンスなど事業所ごとに取り組み、チーム内で献立データを共有しています。</p> <p>② 8月に食の福利厚生に関するアンケート調査を全事業所の職員を対象に実施し200名を超える職員の声が集まりました。アンケート結果は各事業所で閲覧できるようまとめました。また、チーム内でのグループワークにも活用し、令和5年度の食チーム事業計画の内容に大きく反映されています。試食会については、「献立交換」イベント時に職員が試食できるようにしました。</p> <p>③ コロナ禍によりカフェは飲み物の提供のみなど、感染対策を踏まえた営業を継続しました。足立では、マルシェや週1回の野菜販売の開催、行事(食)カレンダーや厨房だよりにて地域に向けた発信を行いました。多摩ではカフェの販売スペースにて他施設や個人出品の展示・物販、昨年度に続き、夏休みの小学生の職場体験や、放課後デイサービスのこどもたちの買い物体験の実施など新たなつながりがもてました。</p>
<p>通期評価</p>	<p>今後に向けて</p>
<p>ご利用者向けには、法人内一体的な取り組み、各事業所における取り組みにおいて、食事支援科(課)のがんばりにより食チームの年間活動計画で予定していた内容以上の取り組みができました。</p> <p>職員向けにはニーズ調査を実施し、福利厚生だけではなくご利用者支援や地域貢献についての様々な意見が得られ、今後のチーム活動で応えていければと考えます。</p> <p>地域向けの取り組みとしては、食チーム単体というよりは、ほかのビジョン2023のチームや事業所</p>	<p>ご利用者向けには、事業所ごとの行事食や法人内一体的な取り組みについてさらに充実させていくとともに、それが伝わるように発信をしていきます。</p> <p>職員向けには、ご利用者向けのイベントと一緒に楽しむことができるように企画することで、法人が関わる食の取り組みについてより多くの職員の関心や参加を推進していきます。福利厚生については各事業所の現状とニーズを確認し具体化</p>

<p>も含めた地域との交流の継続、新たなつながりができました。</p>	<p>を目指します。 地域向けには、外部団体とのつながりを継続し、事業所や各ビジョンチームと一緒に新たなつながりを考えていきます。 また、コロナ禍が落ち着いた段階ではカフェを活用した取り組みを考えていきます。</p>
-------------------------------------	--

(2) 食チームの活動を通じて、「法人が目指す組織」に向けて、法人内事業所の一体感、ご利用者支援や職場環境における相乗効果を生み出せるよう努めます。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①食事支援課(科)のない事業所も、食チームの企画に参加できるよう検討し、法人内のつながりを感じられようにします。</p> <p>②様々な企画を通じ、事業所間での親睦や情報交換を重ね、真空調理の質の向上や新メニューの考案につなげます。</p> <p>③法人内外に向けて広報誌『たのしくパクリんこ』にて食事支援課(科)の活動や「食」に関する情報の発信を行います。</p>	<p>①食の福利厚生に関するアンケートについて、各事業所共通の質問、事業所ごとに異なる質問で実施しました。また、1月から3か月連続で献立交換イベントを実施しました。メインメニュー、スイーツ、郷土食と各月ごとにテーマを設定し、厨房職員のイチオシ献立を交換しました。前年度の献立交換では参加のなかったポンテやこまえ工房のご利用者、こまほっとシルバー相談室多摩川住宅の職員も参加することができました。</p> <p>②献立の見える化の取り組みや会議内での献立に関する情報交換に加え、上半期には今後の多摩ブロックの狛江中和泉グループホームへの食事運搬を視野に、現在足立ブロックで行われている食事運搬について、画像を用いた共有を始めています。下半期には献立交換イベントの献立を検討する中で、足立・多摩で候補献立を完成画像やレシピを共有しました。</p> <p>③『たのしくパクリんこ』は21号から35号まで発行しました。さらに特別号を2回発行しています。月々の各事業所の行事食の紹介や行事食カレンダーや献立の見える化、足立ブロックの厨房マニュアル訓練など様々な取り組みを取り上げました。22号(5/1発行)より、「厨房職員の一言コラム」コーナーを開始し、おすすめレシピやマイブーム(食材・お菓子など)を紹介しています。「郷土汁」シリーズ47都道府県提供達成を受けて9月は月に2回、献立交換イベントの紹介として2</p>

	月と3月にもそれぞれ2回発行しています。また、下半期にはこまえ工房より新たにチームメンバーが加わったことで、狛江エリアの事業所のご利用者への食事提供や、食に関わる地域イベントへの参加状況などを紹介できるようになりました。
通期評価	今後に向けて
<p>献立交換は1回を計画していましたが、会議の中で3回実施に変更しました。内容についても前年度の踏襲ではなく、郷土食などこれまでの取り組みや「厨房職員のイチオシ」など、インパクトなども考慮しました。こまえ工房から新メンバーがチームに加わったことで、狛江エリアに関する情報が共有されることによりイベントを検討・実施しやすくなり今年度の献立交換の参加事業所の拡大につながりました。さらに地域イベントへの参加が行われている狛江エリアの取り組みにより『たのしくパクリんこ』による発信の内容も充実しました。</p>	<p>事業所の垣根を超えた一体感を感じられる取り組みを企画、実施していきます。また、『たのしくパクリんこ』については、一層読み手を意識し、バリエーション豊かな内容にすると共にご利用者の笑顔もあわせて紹介できればと考えています。また、法人のホームページを活用した発信も考えていきます。</p>

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
4/21	第1回食チーム会議 (第26回)	AIワーク①、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(5月発行22号)、6月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認 ・『たのしくパクリんこ』21号発行(4/1)
5/19	第2回食チーム会議 (第27回)	AIワーク②、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(6月発行23号)、7月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認 ・『たのしくパクリんこ』22号発行(5/1)
6/16	第3回食チーム会議 (第28回)	食に関する福利厚生アンケート項目検討、さくら・リブイン食事運搬訓練共有、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(7月発行24号)、8月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認 ・『たのしくパクリんこ』23号発行(6/1)
7/21	第4回食チーム会議 (第29回)	食に関する福利厚生アンケート項目・開始時期・集計方法検討、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(8月発行25号)、9月

		のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認 ・『たのしくパクリんこ』24号発刊(7/1)
8/18	第5回食チーム会議 (第30回)	食に関する福利厚生アンケート各事業所集計内容確認、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(9月発刊26号)、10月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認 ・『たのしくパクリんこ』25号発刊(8/1)
9/15	第6回食チーム会議 (第31回)	食に関する福利厚生アンケート各ペア発表・確認、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(9/20発刊27号、10月発刊28号)、11月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認 ・『たのしくパクリんこ』26号発刊(9/1) ・『たのしくパクリんこ』27号発刊(9/20)
10/20	第7回食チーム会議 (第32回)	食に関する福利厚生アンケート各ペア発表・確認、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(11月発刊29号)、12月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認、献立交換(1月)の検討 ・『たのしくパクリんこ』28号発刊(10/1)
11/17	第8回食チーム会議 (第33回)	食に関する福利厚生アンケートを受けてグループワーク、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(12月発刊30号)、1月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認、献立交換(1月)の実施日と献立、ポスターの検討 ・『たのしくパクリんこ』29号発刊(11/1)
12/15	第9回食チーム会議 (第34回)	食に関する福利厚生アンケート結果返しについての検討、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(1月発刊31号)、2月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認、献立交換(2月)の実施日と献立、ポスターの検討 ・『たのしくパクリんこ』30号発刊(12/1)
1/19	第10回食チーム会議 (第35回)	食に関する福利厚生アンケート結果返しについての確認、『たのしくパクリんこ』バックナンバーの展示について検討、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(2月発刊32号)、3月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認、献立交換(3月)の実施日と献立、ポスター

		の検討 ・『たのしくパクリんこ』31号発刊(1/1)
2/16	第11回食チーム会議 (第36回)	次年度事業計画の検討、献立のみえる化進捗確認、 『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(2月20日発刊33号)、4月のイベント・行事食等の確認、 カフェ営業状況確認 ・『たのしくパクリんこ』32号発刊(2/1) ・『たのしくパクリんこ』33号発刊(2/20)
3/16	第12回食チーム会議 (第37回)	令和4年度のチーム活動の振り返り、献立のみえる化進捗確認、『たのしくパクリんこ』の記事・構成確認(3月20日発刊35号)、5月のイベント・行事食等の確認、カフェ営業状況確認 ・『たのしくパクリんこ』34号発刊(3/1) ・『たのしくパクリんこ』35号発刊(3/20)

(2) 特記事項

- ・4月、5月：食チームメンバーにてAIワークを実施。
- ・5月：チームメンバー1名脱退(こまえ：花松)
- ・6月：新規の取り組みとして、リブインさくら「GO TO スイーツ」を開始。(毎月1回)
- ・7月：全事業所対象に食に関する福利厚生アンケートを実施。
- ・8月：みずき「郷土汁」シリーズについて、全47都道府県提供達成。
- ・9月：チームメンバー1名加入(こまえ：久木原)
- ・1月：1/19 献立交換(メインメニュー)実施(豚丼⇔辛くない担々麺)。
 - ※ポンテ、こまえ工房のご利用者初参加。ポンテ職員初参加。
 - 『たのしくパクリんこ』バックナンバーの展示開始(足立ブロック、狛江エリア)
 - ※みずきは既に実施
 - 『食に関する福利厚生アンケートまとめ』の展示
- ・2月：2/14 献立交換(スイーツレシピ共有)実施(ガトーショコラ)。
 - ※こまほっとシルバー相談室多摩川住宅職員初参加。
- ・3月：3/16 献立交換(郷土食)実施(れんこんのみぞれ味噌汁⇒味噌おでん)

【DokiDoki♡2023 チーム】 令和4年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

- (1) ビジョン2023の目標として掲げている『地域に向けて元気のお裾分け』の前段階として内部(職員やご利用者)から元気にしていく取り組みを行います。

事業計画で掲げた内容	実施状況
------------	------

<p>①ビジョン 2023 全体をつなぐ役割となり、他チームの盛り上げ役（フォロー）として活動します。</p> <p>②内部を活性化するためにも職員に特化して元気にしていく取組みを行います。</p> <p>③職員が思う元気についてアンケートを実施し、意見を集約した上で元気を提供するための取組みを考えます。</p> <p>④A Iインタビューでチーム作りを構築します。</p>	<p>①全体をつなぐ役割という漠然とした計画で具体性もなく、他のチームとの連動もないまま終わってしまいました。</p> <p>②法人全職員を対象にアンケートをとり、個々の元気な状態や捉え方を探りました。</p> <p>③アンケート結果を分析したうえで特徴的な部分を抜粋し壁新聞に載せて報告しました。</p> <p>④チームワークを高めるために心理的安全性について取扱い、全体で共有する意味で壁新聞を使って発信することにしました。</p>
<p style="text-align: center;">通期評価</p>	<p style="text-align: center;">今後に向けて</p>
<p>チームに求められていること、やるべきことを具体化できず、目に見えた動きをつけることができませんでした。</p> <p>「元気のアンケートは」集計後報告に至るまで時間がかかったのは反省点ではありますが、職員の考えや想い、求めていることが年代ごとにわかり、今後チームが活動していくうえで非常に良い材料となりました。</p> <p>ただし、アンケート結果を受けての取組みとしては令和5年度に持ち越すことになってしまいました。</p>	<p>「みんなを元気する」というコンセプトは継続し、利用者支援にどうつなげていくかを考えながらメンバー個々の力を発揮し、チームとしての動きを見える化していきます。</p> <p>今後は「元気のアンケート」結果から導き出したものを提案していくうえで、何事も躊躇せずとりあえずやってみることで動きをつけ発信力を高めていきます。</p>

(2) 年度法人として3つの部を創設するにあたり、ビジョン2023の今までの取組みや成果を内部に浸透させます。

<p style="text-align: center;">事業計画で掲げた内容</p> <p>①今年度、3つの部の創設に向け、内部にビジョン2023各チームの今までの活動について浸透させる取組みを行います。</p> <p>②ビジョン2023の集大成として今までの成果と今後の展開を地域等に発信するうえでの準備として、内部で報告会を開催します。</p> <p>③心理的安全性AWARD2022へ参加（応募）をします。</p>	<p style="text-align: center;">実施状況</p> <p>①「DokiDokiニュース」を発行しチームの活動については発信しましたが、ビジョン全体の活動を浸透させる動きはできませんでした。</p> <p>②ビジョン全チームにかかわることであり、一度法人経営会議で確認後ということになりましたが、動き出しが遅すぎたため、実施が難しいということになりました。</p> <p>③残念ながら最終審査には進めませんでした、メンバー全員に提出資料の文章を考えてもらいチーム一丸となって参加しました。</p>
<p style="text-align: center;">通期評価</p>	<p style="text-align: center;">今後に向けて</p>
<p>部の創設に向けて内部にビジョンの活動を浸透させる役割を担うことはできず、報告会についても準備</p>	<p>ビジョン全体のことではなく、まずはチームとして目に見える動きを見せ、ご利</p>

<p>や発信を怠ってしまい、実施できませんでした。</p> <p>年度途中より壁新聞の発行をはじめましたが、元気のアンケート結果報告や心理的安全性に関する記事の掲載をすることでチームの活動について多少発信することはできました。</p> <p>AWARD2022 で法人の取組みを外に発信できたのは貴重な機会になったと思います。</p>	<p>用者に直接的にかかわる企画や活動を提案していくことで、チームの役割や求められていることを明確にしていきます。</p> <p>また活動の内容によっては一定のところまでチームで担い、環境が整ったら現場におろす等メリハリをつけた取り組みを行っていきます。</p>
---	---

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
3/14	心理的安全性 AWARD2022 応募	<ul style="list-style-type: none"> 3/15~4/21 書類審査 4/8 ヒヤリング 4/21 2次選考進出チーム発表
4/22	第1回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> A インタビュー AWARD2022 結果報告 元気のアンケートについて
5/4	第2回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> A インタビュー (ワーク1) 元気のアンケートについて (内容の確認) ドリームプロジェクト
5/31	臨時会議	<ul style="list-style-type: none"> A インタビュー (ワーク2) チーム「ザティブ」IP
6/1	第3回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 元気のアンケートについて (実施方法、時期、内容の確認) ドリームプロジェクト
6/15	日本旅行介護士協会加藤様に話を伺う	<ul style="list-style-type: none"> 法人として旅行支援を行うことになったきっかけ等をお伝えし、加藤様から旅行支援するための具体的な方法やリスク等の話を伺う。
7/6	第4回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 元気のアンケートについて (アンケート途中経過報告) ドリームプロジェクト (6月の面談報告、今後の展開)
7/27	みずきご利用者ヒヤリング	<ul style="list-style-type: none"> 旅行支援希望のみずきご利用者に希望や要望、旅行に対する思いを聞き取る
8/3	第5回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 元気のアンケートについて (アンケート途中経過報告) ドリームプロジェクト (みずきり利用者の聞き取り報告)
9/7	第6回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 元気のアンケートについて (アンケート集計結果報告、アンケートの活用)

		<ul style="list-style-type: none"> ・ドリームプロジェクト（予算確認、下見について）
10/5	第7回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> ・元気のアンケートについて（アンケート結果の分析、報告方法） ・ドリームプロジェクト（飛鳥Ⅱ出航時期、旅行支援のスケジュール確認）
11/2	第8回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> ・上半期事業報告 ・壁新聞について ・元気のアンケート（プレゼンについて） ・ドリームプロジェクト（旅行会社確認報告）
11/18	臨時 DokiDoki♡2023 チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> ・元気のアンケートについて（アンケート結果の分析、報告方法） ・壁新聞について
12/7	第10回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼンについて（法人経営会議報告のため） ・壁新聞について（内容確認） ・ドリームプロジェクト（旅行行程表について）
12/15	DOKIDOKI ニュース発行	DOKIDOKI ニュース創刊号発行
12/23	法人経営会議でプレゼン	DokiDoki チームの活動報告
1/4	第10回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> ・プレゼン報告 ・壁新聞について（内容確認） ・ドリームプロジェクト（日本丸料金確認、旅行行程表について）
1/15	DOKIDOKI ニュース発行	DOKIDOKI ニュース第2号発行
2/1	第11回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度事業計画について ・壁新聞について（内容確認） ・ドリームプロジェクト（日本丸下見について）
2/15	DOKIDOKI ニュース発行	DOKIDOKI ニュース第3号発行
3/1	第12回 DokiDoki♡2023 チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年度事業計画について ・令和4年度事業計画振り返り ・壁新聞について（内容確認） ・ドリームプロジェクト（日本丸下見について）
3/15	DOKIDOKI ニュース発行	DOKIDOKI ニュース第4号発行

（2）特記事項

①旅行支援

年度途中より始まった旅行支援について、職員同行で2泊または3泊のクルージングという法人としても例のない支援のため、日本旅行介護士協会の方に助言を受け、当該のご利用者からも思いや希望を聞き取ったうえで計画を進めてきました。出航日の関係で当初希望されていた「飛鳥Ⅱ」から「日本

丸」に変更したプランで検討を重ね、下見を行う段階まで進んでいます。

②心理的安全性

心理的安全性AWARD2022 に参加したこともあり、「DOKIDOKI ニュース」の中で心理的安全性をメンバーが順番に担当しコラム形式で紹介しました。

《人財部》

【育成チーム】 令和4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、合同研修会をパッケージ化させ、継続できるシステムをつくる

事業計画で掲げた内容	実施状況
①足立邦栄会の理念や求める人財像を数多く浸透化できるよう研修会を開催します。	①新人合同研修会、合同研修会でのメイン項目として取り上げ講義、ワークショップを通じて共通認識の機会をつくりました。
②階層別に準じた研修システムの大枠をつくりパッケージ化して行きます。	②講師の総評、受講者によるアンケートを確認し、内容を整理するうえでパッケージ化に努めました。
③年間で取り組むべき研修を整理し、階層別に履修項目が確認できるよう個人シートを作成し管理します。	③階層別に必要となる研修（内容）を整理しました。個人シートに関して議案のみで実施できませんでした。
通期評価	今後に向けて
一般職研修（新人合同研修会、合同研修会）の定例開催の土台ができました。研修をつうじて他職種の間ながら、法人職員としての一体感が生まれました。	法人の理念、求める人財像の浸透化を目的に受講者によるフィードバック体制に取り組みます。指導職、管理職研修の大枠をつくりキャリアパスに準じた研修内容を検討します。

(2) 事業所内で研修が円滑に実施できるよう体制づくりを行う

事業計画で掲げた内容	実施状況
高齢福祉、障害福祉で必要とされる研修を選定し事業所単位で実施して行きます。内容と実施状況を育成チームが把握し資料の共有を図ります。	高齢福祉、障害福祉で必要とされる内容を研修会つうじて準備をしました。事業所単位で活用までいかに研修会区画で終わっています。
通期評価	今後に向けて
福祉サービス分野として必要とされる内容の整理は進みましたが各事業所でどのように活用するか検討	研修管理として研修会で用いた内容を事業所の施設内研修に役立てる仕組みを検

のみで終わってしまいました。	話し高齢、障害共に学べる環境を取り組んでいきます。
----------------	---------------------------

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
4/18	育成チーム会議	新人合同研修会のアンケート集計による課題抽出、合同研修会の内容確認、年間研修スケジュール確認と役割、指導職研修の提案
5/15	育成チーム会議	合同研修会の内容（講義内容、講師依頼、タイムテーブル、アンケート作成）、指導職研修の内容、管理職研修の方向性
6/20	合同研修会	一般職中級、上級対象に実施 さくら（4名）リブインさくら（2名） みずき（7名）こまえ（2名）
7/18	育成チーム会議	合同研修会のアンケート集計による課題抽出、新人合同研修会の内容確認と役割、指導職研修の趣旨
8/15	育成チーム会議	新人合同研修会の内容（講義内容、講師依頼、タイムテーブル、アンケート作成）、指導職研修テーマ設定と取り組み
9/19	育成チーム会議	新人合同研修会最終確認、指導職研修のテーマと取り組み確認
10/17	新人合同研修会	令和4年4月19日から令和4年10月17日入職者に実施 さくら（10名）リブインさくら（2名）鹿浜包括（3名）みずき（3名）こまえ（1名）
11/21	育成チーム会議	新人合同研修会のアンケート集計による課題抽出、合同研修会受講者によるフィードバックの必要性、指導職研修のメンバー選定と趣旨内容共有、指導職研修のスケジュール
12/5	指導職研修（多摩ブロック）	メンバー自己紹介、趣旨説明、研修内容提示
12/15	指導職研修（多摩ブロック）	研修内容整理、役割分担、必要物品確認
12/16	指導職研修（足立ブロック）	メンバー自己紹介、趣旨説明、研修内容提示
12/19	育成チーム会議	指導職研修メンバー確定と趣旨説明、スケジュール提示とプレ報告会の調整 足立ブロック（3名）、多摩ブロック（4名）
1/5	指導職研修（足立ブロック）	研修内容整理、役割分担、必要物品確認
1/16	育成チーム会議	指導職研修の進捗、必要物品の共有、育成チームの

		関わり方、人財部報告
1/24	指導職研修（足立ブロック）	研修内容検討（疑似体験セットを用いて演習準備） タイムテーブル作成
1/26	指導職研修（多摩ブロック）	タイムテーブル作成、研修内容検討
2/3	指導職研修（多摩ブロック）	研修内容検討、必要物品確認、ワークショップ資料 作成
2/10	指導職研修（足立ブロック）	プレ発表会準備、シュミレーションリハーサル
2/13	指導職研修（多摩ブロック）	プレ発表会準備、シュミレーションリハーサル
2/17	指導職研修 プレ報告会	足立ブロック（3名）「高齢者のよりよいコミュニケーション」多摩ブロック（4名）「障害者のよりよいコミュニケーション」※4月の新人合同研修会に向けて事前の報告会
2/20	育成チーム会議	指導職研修の進捗、プレ報告会を終えての課題整理、新人合同研修会の内容（講義内容、講師依頼、タイムテーブル、アンケート作成）
3/10	指導職研修（足立ブロック）	研修資料修正
3/20	育成チーム会議	指導職研修の進捗、新人合同研修会最終確認
3/24	指導職研修（足立ブロック）	シュミレーションリハーサル 役割、必要物品再確認
3/24	指導職研修（多摩ブロック）	当日に向けてリハーサル

(2) 特記事項 なし

【人事考課推進チーム】 令和4年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 年2回の人事考課の安定的な実施と更なる浸透・深化

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①人事考課推進チームの会議を通して、また人材育成支援ソフトを活用して、年間スケジュールに沿った進捗管理を行います。</p> <p>②随時進捗状況を管理・把握し、機に応じた施策をとっていきます。</p>	<p>①滞りなく実施できました。</p> <p>②上半期の一次考課者ふりかえりのアンケートなどから、「人事考課を事業運営の観点から捉えること」「人事考課制度全体における考課フロー（特に一次考課と二次考課の役割の違い）を理解し共有すること」が課題として見えてきたため、上半期に二次考課者を対象にしたフォローアップ研修を行</p>

	い、下半期は考課段階における役割の違いを意識した意見交換の場を設けました。
通期評価	今後に向けて
人事考課の運営は安定的に行えています。考課者間での、人事考課制度全体における各考課段階の役割の違いの認識と共有が進みました。	令和5年度は「定着」がチームのミッションとなります。人事考課制度を軸に、法人全体での職員「定着」に取り組みます。

(2) 「育成」に重点をおいた人事考課制度の進化

事業計画で掲げた内容	実施状況
①一次考課者ふりかえり、フォローアップ研修のほか、初任者向けのスタートアップ研修、また被考課者を対象にした人事考課研修を企画・実施します。 ②上記①の研修の場などからのフィードバックを人事考課推進チームでとりまとめ、「育成」に重点をおいた人事考課制度を更に進めるための施策を企画・実施します。	①一次考課者ふりかえり、フォローアップ研修、初任者向けのスタートアップ研修、をそれぞれ実施しました。 ②上半期は二次考課者を対象にしたフォローアップ研修を行い、下半期は考課の基準について「育成」の観点から考えるフォローアップ研修を行いました。
通期評価	今後に向けて
「育成」に重点をおいた人事考課制度であることの認識は確実に浸透しています。	今後も「育成」に重点をおいた人事考課制度であることを確認する機会をくりかえし設け、さらなる浸透を図ります。

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
4月	人事考課面談 人事考課研修(4月~6月)	対象：前年度下半期 対象：被考課者
5/13	足立ブロック考課委員会 多摩ブロック考課委員会	対象：令和3年度下半期および令和3年度総合考課
5/18	最終考課委員会	対象：令和3年度下半期および令和3年度総合考課
5/27	人事考課推進チーム会議	令和3年度下半期人事考課進捗共有、一次考課者ふりかえり準備、フォローアップ研修準備、スタートアップ研修準備
6月	人事考課結果確定	賞与反映、昇降格・昇降級
7月	スタートアップ研修	対象：多摩ブロック新任一次考課者及び当研修未受講一次考課者(3名)
7/4 7/5	一次考課者ふりかえり	対象：足立ブロック一次考課者(12名)

7/7	一次考課者ふりかえり	対象：狛江エリア一次考課者（9名）
7/8 7/15	一次考課者ふりかえり	対象：みずき一次考課者（20名）
7/22	人事考課推進チーム会議	令和3年度下半期人事考課および総合考課ソフト入力状況確認、一次考課者ふりかえりの実施後共有、フォローアップ研修準備
8/26	人事考課推進チーム会議	令和3年度下半期人事考課および総合考課ソフト入力状況確認、二次考課者フォローアップ研修準備、令和4年度下半期人事考課スケジュール確認
9/2	二次考課者フォローアップ研修	対象：全二次考課者（16名）
9/15	考課ソフトセットアップ	対象：令和4年度上半期および下半期
9/22	スタートアップ研修	対象：足立ブロック新任一次考課者（2名）
9/30	人事考課推進チーム会議	令和3年度下半期人事考課および総合考課ソフト入力状況確認、二次考課者フォローアップ研修ふりかえり、令和4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進捗共有
10月	人事考課面談	対象：令和4年度上半期
11/14 11/17	足立ブロック考課委員会 多摩ブロック考課委員会	対象：令和4年度上半期
11/18	最終考課委員会	対象：令和4年度上半期
11/25	人事考課推進チーム会議	令和4年度上半期人事考課進捗共有、異動キャリア形成についてのアンケート準備、一次考課者ふりかえり準備、フォローアップ研修検討
12月	人事考課結果確定	賞与反映
12/9 12/16	一次考課者ふりかえり	対象：みずき一次考課者（22名）
12/23	人事考課推進チーム会議	令和4年度上半期人事考課ソフト入力状況確認、異動キャリア形成についてのアンケート準備、一次考課者ふりかえり準備、フォローアップ研修検討、令和5年度人事考課スケジュール確認
1/5	一次考課者ふりかえり	対象：狛江エリア一次考課者（9名）
1/6 1/9	一次考課者ふりかえり	対象：足立ブロック一次考課者（13名）
1月	異動キャリア形成についてのアンケート	各ブロック・エリアで実施
1/27	人事考課推進チーム会議	令和4年度上半期人事考課ソフト入力状況確認、異動キャリア形成についてのアンケート進捗共有、一次考課者ふりかえりの実施後共有、フォローアップ研修準備

		備、令和5年度人事考課スケジュール確認、評価面談シート見直し準備
2/15	フォローアップ研修	対象：一次考課者（32名）
2/24	人事考課推進チーム会議	令和4年度上半期人事考課ソフト入力状況確認、異動キャリア形成についてのアンケート進捗共有、フォローアップ研修の実施後共有、令和5年度人事考課スケジュール確認、評価面談シート見直し確認、令和5年度事業計画検討
3月	考課ソフトセットアップ	対象：令和4年度下半期
3/13	フォローアップ研修	対象：みずき一次考課者（6名）
3/31	人事考課推進チーム会議	令和4年度上半期人事考課ソフト入力状況確認、フォローアップ研修の実施後共有、令和5年度人事考課スケジュール確認、評価面談シート見直し確認、令和5年度事業計画検討、社員証の取り扱い、ビジョン2023ふりかえり
4/21	フォローアップ研修	対象：みずき一次考課者（6名）

(2) 特記事項 なし

【新卒採用チーム】 令和4年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 法人全体で取り組んでいける新卒採用活動を作ります

事業計画で掲げた内容	実施状況
①会社説明会やISを定期開催します	①月4回（日祝祭を含む）定期的に実施しました。日程希望者には臨機応変に実施しています。コロナ感染状況に応じて対面とオンラインで実施しました。
②会社説明会やインターシップの実施担当者を拡大します	②説明会やISへの対応について、足立は会社説明会担当が連絡・実施・その後の対応まで担う体制、多摩は連絡や活動進行、資料の送付等の手続きをチームメンバーであれば誰でも対応できる体制をとりました。法人事業説明者はMG以上が対応することとし、選考会はブロック長に加えエリア長とし対応者を増やしました。チームメンバーは各ブロックの事業説明ができるように対応方法を共有しました。多摩ブロックでは府中だけでなく、実

<p>③法人、事業所の魅力発信の活動を企画し、実施していきます</p> <p>④専門家とともにPR動画の作成をします</p> <p>⑤実習生や専門学校等のつながり作り、学校訪問を再開していきます</p> <p>⑥採用促進企業を活用し、採用情報を発信します</p> <p>⑦コンサルタントを活用し、採用活動を促進していきます</p> <p>⑧イベント時使用の備品を計画購入していきます</p> <p>⑨広報媒体を利用し、新卒採用の活動状況やイベント日程を発信します</p>	<p>施場所を狛江エリアに拡げました。学生の希望があれば各ブロック、エリアの施設見学会を実施しています。</p> <p>③採用サイトを活用したとりくみを計画し、次年度実施します。</p> <p>④参考動画の共有をしました。</p> <p>⑤実習生や学校への定期的な採用活動情報の提供をしています。実際の学校訪問は、コロナ禍、感染防止対策として移動が制限されることもあり、実施することができませんでした。毎月大学・短期大学・専門学校には会社説明会等の日程のお知らせを送っています。職員母校などすでにあるつながりから採用情報の提供を行っています。次年度は資料送付だけでなく、対面での学校訪問、学校説明会に参加していきます。</p> <p>⑥採用情報や参加イベント情報について、新規情報の更新を行っています。</p> <p>⑦新規活動内容として、会社説明会やISの参加者へのアンケートを実施しています。アンケート内容の作成と集計、その後の活用について協力して行っています。次年度は採用活動をチームメンバーで行っていきます。</p> <p>⑧イベント時に使用するプロジェクターとオンライン会議で使用するPCカメラを購入しています。新卒採用チーム用のメールを取得しました。</p> <p>⑨HPにある採用活動情報のバナーと内容を更新しています。イベント記事をあげています。</p>
<p>通期評価</p>	<p>今後に向けて</p>
<p>チームメンバーの交代から1年が経ち、年間の活動サイクルや活動内容等、チーム全体で理解が図れるところまでできました。次年度の戦略やその目標値を年間スケジュールに落とし込み、見える化し、メンバーで共有しました。年間を通し、ISと会社説明会、イベント参加、内定者フォローの実施の他、採用活動の実施において、チームメンバーだけでなく、事業所、職員への協力の幅を拡げることができました。目標人数の11名にはとどきませんでした。内定者6名を獲得できました。採用目標数の獲得ができ</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・学校訪問の再開 ・各ブロックの求人票の送付 ・学校開催の会社説明会への参加 ・広報誌を利用した採用情報の発信 ・採用サイトの機能を活用した発信 ・HP、採用サイトの情報の見直しと更新 ・内定者フォローの企画 ・チーム活動、イベントの担当制 ・チームメンバー 対面での会議 ・新卒1, 2年目の職員の協力

ない、障害分野希望者の獲得ができない課題感があります。採用活動において新型コロナウイルスの影響は大きく、オンラインが多かったですが、5 類に移行することで対面での機会が増え、新たな採用活動にも積極的に取り組んでいけると考えます。	・メンバー以外の採用活動への協力拡大
--	--------------------

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
4/1	入社式	新入職 7 名 足立と多摩でオンラインをつなぎ実施
10	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
12	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討
15	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
23	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
25	新卒チーム会議	活動状況の確認と検討 イベント参加検討 会社説明会と IS プログラム作成 共有メールの作成検討 通信作成可否 AI インタビュー
29	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名 (多摩) 1 名
5/6	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
10	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討
14	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
23	新卒チーム会議	活動状況の確認と検討 イベント参加検討 会社説明会と IS プログラム作成 学校訪問 (求人票) イベント日程等の確認 AI インタビュー 記事作成
6/1	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
13	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
14	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討
18	合同会社説明会	イベント参加 メンバー 4 名
19	合同 IS 説明会	イベント参加 メンバー 4 名
25	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
27	新卒チーム会議	活動状況の確認と検討 イベント振り返り 会社説明会実施状況、円滑な運用検討 座談会の検討
7/11	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
12	IS	24 卒への IS (リブイン) 1 名
15/16	IS	24 卒への IS (足立 Day) 1 名
16	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
12	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討

25	新卒チーム会議	活動状況の確認 内定式の計画 外国人の採用 他県、奨学金利用の採用 IS アンケート使用開始 イベント振り返り
8/5	IS	24 卒への IS (リブイン) 2 名 (狛江) 2 名
9	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討
10	IS	24 卒への IS (足立デイ) 1 名
10/11	IS	24 卒への IS (足立 Day) 2 名
15	IS	24 卒への IS (府中・狛江) 1 名
17	IS	24 卒への IS (足立デイ) 1 名
18	IS	24 卒への IS (府中) 2 名
22	新卒チーム会議	活動状況の確認 内定式の計画 多摩エントリー少数について課題感
23/24	IS	24 卒への IS (足立 Day) 1 名
28	IS	24 卒への IS (オンライン) 1 名
29	IS	24 卒への IS (リブイン) 1 名
30	IS	24 卒への IS (狛江) 2 名
9/3	内定式	内定者 4 名
5	IS	24 卒への IS (狛江) 1 名
6	臨時会議	次年度の戦略 スケジュール等
13	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討
26	新卒チーム会議	活動状況の確認 内定式の振り返り 事業計画報告 次年度のスケジュール、戦略について意見交換
10/11	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討
24	新卒チーム会議	活動状況の確認 事業計画上半期報告書確認
11/7	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討 戦略会議内容構成を次回会議より変更
11/9	会社説明会	23 卒への会社説明 (足立) 1 名
11	IS	多摩 1 名 (オンライン)
24	選考会	足立 1 名
26	IS	24 卒への IS (足立デイ) 1 名
28	新卒チーム会議	活動状況の確認 実習生へのアプローチ 24 卒向け面談設定 (フォローアップミーティング) 12 月開催内定者フォロー (足立ブロック) 内容検討 2 月開催内定者フォロー (多摩ブロック) 内容検討 次年度事業計画
12/1	選考会	足立 1 名
11	IS	24 卒への IS (多摩) 1 名

12/13	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討 戦略会議の在り方検討 採用戦略 3月の24卒採用情報開示 2月内定者フォロー (多摩ブロック) 内容確定 交通費支給基準の決定
26	新卒チーム会議	活動状況の確認 12月開催内定者フォロー振り返り 交通費の支給基準について検討 2月開催内定者フォローの実施内容確認 次年度事業計画にむけてスケジュール確認、課題 感・目標などの意見交換 実習生採用にむけて、各ブロックの実習生への対応 の違いを把握、アプローチ機会の確保の検討 24卒向けフォローアップミーティングの返答状況の 確認 キャリア採用チームより情報共有 採用に関する営業の取り扱いについて
1/8	IS	24卒へのIS(多摩)1名
10	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討 今後の採用戦略 マイナビ関連検討事項 2月開催内定者フォロー(多摩ブロック)内容最終 確認 IS参加者への面談について
23	新卒チーム会議	活動状況の確認 次年度採用戦略の確認 2月開催内定者フォロー(多摩ブロック)活動計画 書確認 3月24卒むけマイナビイベント出展申し込み検討 実習生採用にむけて(継続課題)
2/14	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討 今後の採用活動確認(年間スケジュール 上半期採 用戦略 役割分担等) マイナビ関連検討事項(3月合同説明会参加 24卒 採用解禁) 内定者フォロー(多摩ブロック)再調整
23	IS	24卒へのIS(足立)1名
27	新卒チーム会議	活動状況の確認
14	戦略会議	活動状況から学生獲得の戦略を検討 入社式実施日程の確認 採用戦略 マイナビ関連(3 月イベント参加 25卒むけ先行掲載 6~7月開催 ISイベント参加)

		学校訪問、大学求人情報登録の対応確認
27	新卒チーム会議	活動状況の確認 新卒採用メールアドレス使用開始 マイナビイベント参加報告と振り返り 入社式計画 25 卒採用にむけて チーム内役割分担について ビジョンふりかえり

(2) 特記事項

- ・内定者 足立ブロックに 6 名内定

※新規事業に向けた調理員の募集は、新規事業の開始が延期されたことにより積極的採用活動を行いませんでした。

- ・新卒採用メンバー 足立 2 名 多摩 1 名 増員

≪財務部≫

【財務チーム】 令和 4 年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 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、管理者・管理職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、必要な改善策の手配と調整と実施を行います。</p> <p>④それにより、さくら、かえで、みずき、こまえ、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>①6 月より、法人経営会議において、経営分析を各拠点 2 か月おきに行うようにしました。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財務部開設準備室会議→財務部会議(旧事務長会議)にて、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」を作成しました。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・検討を進めています。</p>
通期評価	今後に向けて
法人経営会議での経営分析報告の定例化や「結果にこだわる PDCA 表」の分担の明確化など、経営改	各拠点で、具体的な取り組みをどう着実に実行し進めていくか。実行体制を整え

善にむけた組織的な取り組みの土台となる動きを始めることができました。	ていくことが、法人としての課題です。
------------------------------------	--------------------

(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を繰り返し行い、計画をより精緻にしていきます。</p>	<p>①実施しました。法人全体における中長期資金計画表を作成し、クラウドにて共有をしています。</p> <p>②新規事業についても中長期資金計画表に落とし込みました。</p> <p>③④中長期資金計画を活用しながら、新規事業着手の検討などを行っています。計画(数字)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
中長期資金計画の作成は行えました。時とともに状況は変化していくため、今後随時更新をしていく必要があります。	随時の更新とブラッシュアップを行っていくことが必要です。

(3) 予算執行状況及び経営分析の定期的な報告(定型報告及び機に応じたアレンジ報告)

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、予算管理力向上及びガバナンス強化のために、体制再編や業務見直しを必要に応じて行います。</p> <p>②法人内部での相互研鑽：法人内の各会議(事務長会議、財務部会議(仮)、財務チーム協働作業会など)を通して、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(外部コンサルタント)の定期往査を活用しながら、予算管理体制及び経営分析力を維持向上させます。</p>	<p>①今年1月の財務部開設までに、旧事務長会議を財務部開設準備室会議→財務部会議とし、「結果にこだわるPDCA表」の作成とそれを用いた各拠点の状況共有を行っています。</p> <p>②各会議の機会を通して、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進めています。</p> <p>③毎月の往査において、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ています。</p>
通期評価	今後に向けて

<p>「結果にこだわる PDCA表」や法人経営会議での経営分析報告の定例化など、経営改善にむけた組織的な取り組みの土台となる動きを始めることができました。</p>	<p>各拠点で、具体的な取り組みをどう着実に実行し進めていくか。実行体制を整えていくことが、法人としての課題です。</p>
---	---

(4) 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（事務長会議、財務部会議（仮）、財務チーム協働作業会など）を通して、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（外部コンサルタント）の定期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>④法人全体の事務管理力の底上げに向けて、事務管理に資する資格の資格手当（業務手当）化を法人経営会議に諮り、事務管理力向上の個人におけるインセンティブをつくります。例：簿記、office 全般、介護保険事務、情報処理とネットワーク管理、労務</p>	<p>①各会議の機会を通して、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進めています。</p> <p>②毎月の往査に先立ち、「会計レポート」が会計顧問より出されます。それを財務チーム内で共有し、知識向上に役立てています。</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、人件費率や経理比率、サービス活動増減差額比率などの分析を行いました。</p> <p>④法人経営会議・理事会への上程・承認を経て、事務管理の資格手当（業務手当）が創設されました。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>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。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ています。</p>	<p>引き続き今の取り組みを継続していくことが重要です。また、新たに設けた事務管理の資格手当（業務手当）について内部周知し、職員個人ひいては法人全体の事務管理力の引き上げを図ります。</p>

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
4/4	往査	2 月月次、固定資産
4/7	事務長会議	次回往査準備、収支改善対応の進捗共有、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金について、賞与シミュレーション
4/22	財務チーム協働作業会	決算準備、A Iワーク（1 回目）
5/4	財務チーム協働作業会	決算進捗確認、A Iワーク（2 回目）
5/5	事務長会議	次回往査準備、収支改善対応の進捗共有、一次補正予算について、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金について、賞与シミュレーション
5/5	中長期資金計画打ち合わせ	
5/12	財務チーム協働作業会	決算進捗確認
5/20 5/21	往査	3 月月次および令和 3 年度決算
6/2	事務長会議	次回往査準備、収支改善対応の進捗共有（結果にこだわる PDCA 表素案）と実行について、中長期資金計画の見直し
6/21	協働作業会	次回往査準備
6/24	法人経営会議での財務分析報告	さくら拠点、かえで拠点、リブイン拠点
7/4	往査	4 月月次および 5 月月次、期首更新
7/5	事務長会議	来年 1 月の財務部たちあげにむけて、収支改善対応の進捗共有（結果にこだわる PDCA 表素案 ver.2）、法人経営会議での財務分析報告について、中長期資金計画の見直し
7/8	法人経営会議での財務部立ち上げに関するプレゼンテーション	
7/22	法人経営会議での財務分析報告	狛江拠点
8/4	財務部開設準備室会議	来年 1 月の財務部たちあげにむけて、収支改善対応の進捗共有（結果にこだわる PDCA 表）
8/9	往査	6 月月次、賞与処理、按分率確認
9/1	財務部開設準備室会議	障害者雇用、固定資産棚卸、ベースアップ等支援加算、会計担当者協働作業会、非財務情報
9/6	往査	7 月月次
9/23	法人経営会議での財務分析報告	さくら拠点、かえで拠点
9/27	会計担当者協働作業会	次回往査準備

10/4	往査	8 月月次、契約および購入プロセス確認
10/12	財務部開設準備室会議	二次補正予算（案）、辞令
10/14	法人経営会議での財務分析報告	みずき拠点
10/24	会計担当者協働作業会	次回往査準備
10/27	法人経営会議での財務分析報告	リブイン拠点
11/1	往査	9 月月次、現金・仮払金、二次補正予算（案）
11/11	法人経営会議での財務分析報告	狛江拠点
11/11	財務部開設準備室会議	物品購入・契約、物価高騰に伴う給付金
11/25	法人経営会議での財務分析報告	リブイン拠点
11/29	会計担当者協働作業会	次回往査準備
12/1	財務部開設準備室会議	現金・仮払金の取扱い
12/6	往査	10 月月次、リース取引
12/23	法人経営会議での財務分析報告	さくら拠点、かえで拠点
12/27	会計担当者協働作業会	次回往査準備
1/5	財務部開設準備室会議	入札（さくら・かえで大規模修繕）収支改善対応の 進捗共有（結果にこだわる PDCA 表）
1/11	往査	11 月月次、リース取引（継続）
1/13	法人経営会議での財務分析報告	狛江拠点
1/27	法人経営会議での財務分析報告	リブイン拠点
1/31	会計担当者協働作業会	次回往査準備
2/2	財務部会議	財務部事業計画
2/7	往査	12 月月次、附属明細書
2/10	法人経営会議での財務分析報告	みずき拠点
2/24	法人経営会議での財務分析報告	さくら拠点、かえで拠点
2/28	会計担当者協働作業会	次回往査準備
3/2	財務部会議	インボイス制度、契約権限
3/7	往査	1 月月次、当初予算（案）
3/10	法人経営会議での財務分析報告	狛江拠点
3/28	会計担当者協働作業会	次回往査準備
3/29	法人経営会議での財務分析報告	リブイン拠点

(2) 特記事項 なし

【ランドマークチーム】 令和4年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

- (1) 地域貢献において、ランドマークチームが法人を牽引していけるよう、拠点それぞれの取り組みを通して、ランドマークチームとしての各拠点共通の動きをつけていきます。また、チームとしての一体感のある活動を実践し、法人に発信していきます。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①コロナ禍で停滞した拠点でのこれまでの活動を改めて見直します。各拠点が、その地域性や特徴を鑑み、その地域ニーズ合わせて目的に向かうプランを設定して、目的、内容、実践、成果と課題をとおして、ランドマークチームで検証していきます。</p> <p>②拠点での取り組みを毎月のランドマークチーム会議で、プランの進捗、成果と課題の報告を行います。また、次のプランやアクションについての検討も行います。</p>	<p>①上半期末の報告会に向けて、各拠点でこれまでの取り組みを改めて見直し、これまでのPDCAをチーム全体の書式により、各拠点で見える化し、チーム全体での統一感を図りました。次につながるプランもそれぞれ設定して、定例報告会向けのプレゼンテーションにまとめました。下半期はそれぞれの拠点の地域活動が充実していき、またお互いがその活動を深く理解することで、意見交換や議論が活発化しました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・チームさくら 谷在家マルシェを中心にした、地域との交流、多世代間交流、地域ニーズの獲得やアセスメント。リブインさくら地域での清掃活動など。 ・チームみずき 「café at」を中心にした地域活動。実習生の受け入れや福祉事業所の体験機会の提供。作品展示や販売場所の提供。近隣地域とのかかわりなど。 ・チームこまえ 地域福祉政策や社会福祉協議会とのかかわり、市民活動団体への参加や協賛、まちづくり協議委員会への参加、地域福祉活動計画策定委員会への参加など。 <p>②各拠点での地域活動や取り組みは、毎月のチーム会議で進捗、成果、課題などを報告、共有し、チームスタッフの意見や感想を参考にしています。拠点をまたいだ横断的な取り組みとして、多摩ブロックからチームさくら11月の「鹿浜おしごとらんど」への参加が叶いました。お互いの地域活動への理解と一体感が深まったことが、なによりの</p>

<p>③ビジョン2023特設ページでそれぞれの取り組みを紹介するとともに、ランドマークチーム全体で令和4年度下半期に「まとめ報告会」を開催します。</p> <p>④令和4年度の情報マーケティング部設立に向けて、ランドマークチームとして具体的な行動計画の策定を行います。</p> <p>⑤内外での活動では、オンラインでの会議を活用するとともに、安全に配慮した対面での活動も検討していきます。</p>	<p>成果でした。その後は、今後に向けた横断的な取り組みへのアイデアは、定例会議で活発に議論、企画されています。</p> <p>③ビジョン 2023 特設ウェブページには、下半期は「狛江エリアの地域活動」「鹿浜おしごとらんど」「café at での職場体験実習」とそれぞれ記事を掲載しました。また、事業計画上の年一回の「まとめ報告会」は、チームで話し合いを重ねて、「第3回定例報告会」にかたちを変えて、ランドマークチームの活動報告を法人内で実施しました。定例報告会でのアンケートは、次の計画に盛り込めるよう、拠点別に整理し、それぞれの回答を一つずつ見えるようにまとめました。今後は地域活動の集大成として「定例報告会」のかたちで、回を重ねて実施する方向であります。</p> <p>④情報マーケティング部の目指す方向性である、「誰に向けての活動か」「『つながる』3段階（ニーズの把握、情報発信、ニーズの充足）」について、今現在、実践している活動とどう結び合っているのかをチームごとに振り返りました。次年度の事業計画への土台づくりとしました。</p> <p>⑤ランドマークチームの活動は法人の行動指針に基づき、安全に実施しました。横断的な活動については、経営会議に上申し、許可のもと計画しています。</p>
<p>通期評価</p>	<p>今後に向けて</p>
<p>各拠点での地域活動は以前に比べて活発な動き出しが始まりました。課題でありました拠点間の理解については、AIワークから始まり、PDCAPを見直し、定例報告会への準備の過程で、全員が統一した見解で次へ進む過程にいたりしました。さらに、プレゼンテーションを作成するなど報告会準備を重ねることで深く理解することができ、とても有意義で大切な時期だったと思います。第3回定例報告会を経て、拠点をまたいだ横断的な活動も始まり、チームメンバーの充実感も感じました。下半期はそれぞれの地域活動も安定的かつ積極的に展開しています。チームメンバー以外の職員も自然な流れで地域活動にかかわ</p>	<p>コロナ禍が低減することで地域活動が活発になることと思います。これまでどおり、それぞれの地域活動は継続していくに加えて、その内容の評価、参加者のニーズや感想を獲得することで、ランドマークチームがどういうニーズに対して、なにが出来ているのかなど、しっかりと把握をしていきます。それは、チームメンバーや他職員とも共有し、活動の充実に向けて相互作用を引き出します。そのための情報発信や法人へ向けた報告会はもとより、外部向けの報告会の実践にもチ</p>

る場面も多く見ることが出来ました。	チャレンジしていきたいと思います。
-------------------	-------------------

2. 活動報告

(1) 実施状況

日付	活動(会議)名	内容
4/28	ランドマークチーム会議	自己紹介、拠点活動の報告と意見交換、報告会に向けての準備、AIワーク
5/26	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会に向けての準備、AIワーク
6/23	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会に向けての準備
7/28	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会に向けての準備
8/22	プレゼン練習会	オンラインでプレゼンテーションの練習
8/25	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会に向けての準備
9/26	プレゼン練習会	オンラインでプレゼンテーションの練習
9/29	第三回定例報告会	ランドマークチームの定例報告会 (職員・新卒内定者が参加)
10/27	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会のふりかえり 上半期事業報告
11/24	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会のふりかえり 報告会アンケート整理、特設HP記事
12/22	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会アンケートフィードバック、特設HP記事
1/26	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会アンケートフィードバック、特設HP記事、新組織プレゼン 次年度事業計画
2/23	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会アンケートフィードバック、次年度事業計画
3/23	ランドマークチーム会議	拠点活動の報告と意見交換、報告会アンケートフィードバック、次年度事業計画、ビジョンふりかえり

(2) 特記事項 なし

【情報戦略チーム】 令和4年度事業報告

1. 重点目標に対する評価

(1) 法人ホームページの見直しと活用

事業計画で掲げた内容	実施状況
------------	------

<p>①法人ホームページが持つ広報力を見定め、今後の情報発信戦略を練り上げます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報発信戦略のコンセプトづくりを行います。 ・SNSについてもコンセプトづくりを行う過程で活用方法を検討していきます。 ・令和5年1月21日に完成を目指して調整していきます。 	<p>①コンセプト：「利用者のしあわせがふくらむ情報発信」・行動指針：「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」と確定することができました。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・SNS活用については、狛江エリアで継続して行いました。法人全体での活用については検討が十分できず、具体的な取り組みができませんでした。 ・令和5年1月21日に法人ホームページを立ち上げることができました。
通期評価	今後に向けて
<p>情報発信戦略のコンセプトを確定することができて、法人ホームページも立ち上げることができました。細かい部分については今後も適宜確認していき、修正など行う必要があります。</p> <p>SNS活用方法については、狛江エリアで稼働できましたが、ビジョン2023各チームや各拠点での活用までには至らず、今後の課題として残りました。</p>	<p>確定した情報発信コンセプトをもとに、法人ホームページの見直しや変更などを適宜行い、「見やすい」「確認しやすい」ホームページづくりを行います。</p> <p>SNSについては、法人共通の運用ルールを構築していき、法人内各所（ビジョン2023各チームや各拠点など）からの活発な発信手段の一つとして活用していけるよう努めます。</p>

(2) 毎年度個人情報承諾を確認し、情報の発信を行います。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①法人共通書式を使用した個人情報の使用意向を書面にて毎年度確認を行い、イベントなどでの画像などを広報に活用させていただきます。</p> <p>②職員の個人情報についても、配慮して使用していきます。</p>	<p>①みずき・狛江エリアでは個別計画書の更新の同意をいただく際に、個人情報の使用意向の確認を行いました。そして広報会議にて進捗状況を毎回確認して通年を通して全ご利用者の意向確認ができました。足立ブロックについては、従来の足立ブロックの書式での意向確認に留まりました。</p> <p>②職員の個人情報については、都度入職された職員へ行うことができました。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>①みずき・狛江エリアでは、法人共通書式を使用した個人情報の使用意向の確認を行いました。しかし、足立ブロックでは、今年度については、従来の書式で新規契約のときに意向確認を行うのみで、法人共通書式での全ご利用者の意向確認体制を整えることはできませんでした。来年度の課題です。</p> <p>②職員の個人情報の確認と活用は適切に行えました</p>	<p>ご利用者の個人情報の使用意向確認体制を整備します。具体的には、みずき・狛江エリアでは広報会議を中心に進捗状況の確認などを行っており、それを足立ブロックへも展開します（足立ブロックにおいても広報会議を令和5年度に立ち上げます）。さらにまた情報戦略チームでも毎</p>

た。	月進捗状況を確認していき、年1回のご利用者の意向確認を確実に継続します。
----	--------------------------------------

(3) 特設ページを随時更新していきます。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①令和3年10月にビジョン2023チームが新体制となりました。今までの活動内容や後半戦への取り組み内容をアップしていきます。</p> <p>②チームが行っている活動や企画についてアップしていきます。</p> <p>③情報戦略チーム内に特設ページ担当及び副担当を設け、段取りや調整を担い円滑に更新していきます。</p>	<p>①新体制ビジョン2023チームでの今までの活動内容や後半戦への取り組みについて5月にホームページにアップしました。</p> <p>②ビジョン2023各チームとの連携策として、ホームページに掲載する記事の年間スケジュールをつくり、適時更新していくことで予定の見える化を行いました。また記事作成フォーマットを整え、記事作成における注意事項や写真選定方法などの統一を図りました。その結果、ホームページでの活動報告を年間通して実施することができました。</p> <p>③特設ページ担当及び副担当を設け、各チームからの特設ページ記事原案の確認・見直し・アップまでの流れを統一することができました。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>特設ページの編集チームを情報戦略チーム内で定め、役割の明確化を行い、また各チームとの連携を強めたことで、年間スケジュールにもとづいた記事のホームページアップができました。活動やイベントの事前告知やイベント実施後の速やかなホームページアップなどが今後の課題です。</p>	<p>編集チーム及び編集長体制と年間スケジュールの適時更新及び見える化を継続します。</p> <p>令和5年度では、活動や企画の実施報告だけではなく、各拠点およびビジョン2023各チームからの「お知らせ」や「途中報告」なども発信できるよう取り組みます。</p>

(4) 法人内各事業所の広報誌を共有し、内外に提供し、足立邦栄会の活動状況を発信していきます。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>情報戦略チームクラウドの統一したフォルダに各事業所が発信した広報誌を年度ごとに保管していきます。</p> <p>②各事業所が他事業所の広報誌をご利用者や職員・地域のひとが手に取りやすい・読みやすい位置に置いて、法人事業所の事業・活動内容について、関心を持ってご覧いただ</p>	<p>①情報戦略チームクラウドにフォルダを年度ごとに設け、タイトルも統一して保管することができました。</p> <p>②情報戦略チームに広報誌担当を設け、また各事業所に広報誌担当を設け、現在の活用状況の共有を行いました。みずきではカフェや休憩室に各拠点の広報誌を置き、過去の広報誌や各拠点の広報</p>

けるような取り組みを行います。	誌をファイリングして、閲覧しやすい工夫を行いました。一方、足立ブロックおよび狛江エリアでは具体的な取り組みは行えませんでした。
通期評価	今後に向けて
情報戦略チームに広報誌担当を設け、各拠点の広報誌データをクラウド上の同じフォルダに保管することで、データの統一管理はできるようになりました。一方、紙で印刷した各拠点の広報誌のとりまとめはみずきでの実施のみに留まりました。紙媒体としての各拠点広報誌を、各事業所において、どの場所に・どのような方法で・どのようなひとたちに向けて、とりまとめていくか（ファイリングや掲示、配布など）を考え実施していくことが、今後の課題です。	法人内各事業所の広報誌について、情報戦略チーム内の広報誌担当が中心となり、紙媒体としての各拠点広報誌を、各事業所において、どの場所に・どのような方法で・どのようなひとたちに向けて、とりまとめていくか（ファイリングや掲示、配布など）をとりまとめ、定期的に広報誌の共有と発信をしていきたいと思いをします。

2. 活動報告

(1) 実施状況 定例会議

日付	活動(会議)名	内容
4/21	第1回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページの一体化（コンセプト作り） SNS活用（YouTubeでの法人内研修動画の活用やアカウントおよび情報開示制限についての意見交換） 特設ページ（年間スケジュール表の見直しとビジョン2023チームへ発信内容の確認） 機関紙広報誌（各拠点で作成している広報誌の発行回数と目的の確認） AIインタビュー
5/19	第2回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページの一体化（コンセプト作り） SNS活用（IDとパスワードを情報戦略チーム内で共有） 個人情報使用承諾（個人情報の管理方法の確認） 特設ページ（入社式および合同研修の記事の進捗状況の確認） 機関紙広報誌（各拠点の担当決めとデジタルサイネージについて管理・発信状況の確認） AIインタビュー
6/16	第3回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページの一体化（コンセプトと行動指針が決定。コンテンツの整理。） 特設ページ（クイズ大会および新卒座談会記事の

		<p>進捗状況の確認)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・機関紙広報誌
7/21	第4回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページの一体化(コンテンツ整理。プレゼン資料準備) ・特設ページ(新人合同研修の記事進捗状況の確認)
8/18	第5回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページの一体化(8/12のプレゼン実施した際の報告と課題整理。ビジョン2023の取り扱いについて見直し) ・特設ページ(特設ページの発信方法の見直し・特設ページの流れの確認)
9/15	第6回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページの一体化(テンプレートの確認・ポータルサイトの費用の確認・コンテンツ整理) ・特設ページ(ランドマークの各拠点活動報告の進捗状況確認) ・機関紙広報誌(令和5年1月21日の法人ホームページに向けての広報誌作成の予定確認)
10/20	第7回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページの一体化(カテゴリーの色分け・タイトルと内容の確認・過去の記事管理の確認) ・特設ページ(食チーム・DOKIDOKI♡2023チームへの記事依頼調整) ・機関紙広報誌(各拠点の広報誌進捗状況の確認)
11/17	第8回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページの一体化(法人ホームページに上がる記事の確認・総編集長、編集長整備・メールアドレスの取り扱いについて確認・カテゴリー整理) ・特設ページ(食チームの記事・内定者フォローイベント記事の進捗状況確認)
12/15	第9回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページの一体化(リブインホームページ変更の報告・メール変更にとまなう段取り確認) ・特設ページ(内定式・ランドマークの地域活動報告の進捗状況確認・新体制(3部の発足)や5か年計画については、理事長挨拶依頼調整)
1/19	第10回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページの一体化(ホームページ記事アップ方法と編集が必要な時の流れの確認・メールアドレス管理方法と設定方法の確認) ・特設ページ(ランドマークの地域活動報告・ボツ

		チャ大会の記事進捗状況の確認)
2/16	第11回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページの一体化（法人ホームページの状況確認・ポータルサイトのスライド追加費用の確認・記事と写真の編集担当の確認・メールアドレスの進展状況確認） 個人情報使用承諾（進捗状況の確認と来年度の取り組みについて確認） 特設ページ（ポッチャ大会記事進捗状況の確認・編集長・副編集長担当の整理） 機関紙広報誌（今後の取り扱いについて確認）
3/16	第12回情報戦略チーム会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページの一体化（リブインさくらのホームページ状況の確認・法人ホームページの状況確認） 個人情報使用承諾（進捗状況の確認） 特設ページ（編集長・記事チェック管理者・写真チェック管理者整理と役割の確認・3部部長挨拶時期確認）

(1) 実施状況 定例会議

日付	活動(会議)名	内容
4/4	第1回情報戦略チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報の整理 SNS 活用方法や活用する上での注意事項の確認 法人ホームページの方向性の打合せ
6/1	第2回情報戦略チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページコンセプト作成
7/12	第3回情報戦略チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページコンテンツ整理
7/21	第4回情報戦略チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページコンテンツ整理 プレゼン資料打合せ
9/7	第5回情報戦略チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 法人ホームページテンプレート・ポータルサイト割振りの確認
9/30	第6回情報戦略チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 新法人ホームページ管理方法の確認
2/21	情報戦略チーム定例会議	<ul style="list-style-type: none"> 特設ページ担当引継ぎ

(2) 特記事項 なし

1. 重点目標に対する評価

(1) 令和5年1月21日に、ビジョン2023各チームが「人財部」「財務部」「情報マーケティング部」「ブロック運営」の目指す組織体制の構築を牽引します。

事業計画で掲げた内容	実施状況
<p>①ビジョン2023実行委員会を中心に、各チームの進捗管理と道程の明示</p> <p>②ブロック運営体制、人財部・財務部・情報マーケティング部等の組織運営体制の創設</p> <p>③組織チーム(経営会議)の具体的活動をとおり、働くひとたちが誇りに思える職場づくり</p> <p>④事業所運営をとおりした経営マネジメント(PDCAサイクルの活用)</p> <p>ア 法人理念、ビジョン2023の共有、浸透を通し、チームから部への組織体制を整える</p> <p>イ コンプライアンス(法令順守)の遵守、徹底</p> <p>ウ 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</p> <p>エ 事業継続計画(BCP)に基づき、事業運営障害リスクの排除</p> <p>オ 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</p> <p>カ 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</p> <p>キ 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</p> <p>ク 東京都第三者評価の活用</p>	<p>①②③法人本部事業報告参照</p> <p>④経営マネジメント</p> <p>ア 経営会議(組織チーム)、ビジョン2023実行委員会、クラウドを活用し、進捗管理を行いました。クラウド活用は浸透され、会議録等の共有にとどまらず、情報発信、提案、承認、意見交換の場となっています。法人事業所は離れていますが、「事業所から法人」に向けた組織体制構築のコミュニケーションが取れています。</p> <p>イウ コンプライアンス、利用者権利擁護は、法改正に合わせ運営規程等に反映しました。また虐待チェックリストの活用、育成チームの法人研修、オリエンテーションなどを活用し、職員に周知徹底を図ってきました。しかし、令和5年2月に虐待事故が起こり、行政報告と懲戒審査委員会を開催しました。</p> <p>エ 法改正に合わせ運営規程に反映させました。法人全体訓練は年2回、ヤフー災害メールを一斉送信し、安否確認訓練を実施しました。そのうちの1回は初動訓練を実施しました。事業継続計画にある内容の見直しは未実施となっています。また、初動対応以降の計画は立案できていません。</p> <p>オ 超過勤務削減、有給休暇取得は進みましたが、年間休日取得は未実施の事業所があります。</p> <p>カ Relo エンゲージメンタルサーベイの実施を年2回実施しました。ヤフー災害メール一斉送信前の訓練としても活用し、確実に職員と連絡が取れ、返信することを確認しました。サーベイの結果は経営会議で共有しましたが、前期、後期、年度での比較は未実施となっています。</p> <p>キ 利用者ニーズ、職員意向は第三者評価を実施した年度については把握ができ、令和5年度事業</p>

	<p>計画へ反映することができました。地域ニーズはランドマークチームが、経営状況の把握、分析は財務チームが中心に実施しました。</p> <p>ク 東京都第三者評価は、3年に一度実施をしています。令和4年度は受審の年度で、法人全体で同じ評価機関で実施できるように計画し、実施することができました。</p>
通期評価	今後に向けて
<p>組織チームが担ってきた経営マネジメントは、事業計画通りに実施することはできましたが、PDCAサイクルは定着までにはいたりませんでした。</p>	<p>本部組織の3つの部が創設したことにより、組織チームが担ってきた事項はそれぞれの部に委譲されることとなります。</p> <p>重点目標の実現の指標として、研修アンケート・モラルサーベイの評価、第三者評価結果、離職率、さらに財務状況を分析します。分析結果をもとに次の打ち手を検討、実践していくことで、経営マネジメントのPDCAサイクルを定着させます。</p>

2. 活動報告

(1) 実施状況 法人本部 (3) 経営会議／組織チームに掲載



【 足立ブロック 】 令和4年度 通期事業報告

1. 総括

令和4年度、「接遇にこだわる（支援・サービス）」をテーマに、重点目標に取り組む中で、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」、「事業所から法人へ」強くしなやかな組織づくりに取り組みました。

足立ブロックとして、事業所単位での運営からブロック単位の一体化運営に考えを移行しながら、基本となる“接遇”“人事考課制度に沿った育成及び勤怠・労務管理”“目標利用率の達成”“地域貢献”や、ヒト・モノ・カネ・シラセの観点からブレないよう、職員個々への関わりや合議体などの再編成を行いました。ブロック会議や運営会議をはじめ、戦略会議や地域会議など、縦横の両方での目的（ミッション）の意識統一や情報共有が円滑にできる体制づくりを進めました。足立ブロック全体で物事を捉える動きが見えてきた1年でした。

また、ご利用者への支援の「個別化」ができやすいよう、「制度における理念」に立ち返り、さくらかえでの一体的な体制から、かえで（入居と通所）の一体化への体制へ、具体的に動き始めました。この動きに合わせ、さくら入居の一体化運営の体制づくりをしています。4月以降の具体的な稼働に向けた準備を進めています。少しずつですが、事業所内での目的や役割を明確に示し活動することで、リーダーや中堅職の育成にもつながっています。

今後の人財不足に対応すべく、シニア層や多様な時間労働を受け入れるため、直接支援の職員の担当や役割が明確になることでより働きやすい環境になるよう、担当域の小規模化（細分化）をし、無駄のない配置と職員数の見直しに取り組んでいます。

利用率目標についてですが、今年度より、特養は、ショートステイ定員12名から7名へ減、入居定員60名から65名へ増は円滑に移行でき、その後のショートステイの利用受け入れも進み、利用率が増えました。一方で、利用率の上昇のもとでの見守り体制（リスクマネジメント）の見直しや動体の見直しに課題があります。通所介護は定員を20名から28名に増員しました。上半期は利用率が思うようには上がりませんでした。近隣居宅介護支援事業所等への情報提供や定期訪問、入浴や送迎体制の見直し、活動のバリエーション増加の検討などに課題意識を持って取り組み、下半期の利用率向上につなげることができました。

リブインさくらは、周囲への情報提供活動の効果は見込まれ、入居希望の申込みと受け入れは一定数ありますが、退居8件と合わせ、目標の平均入居者数37名には若干届きませんでした。36名以上の受け入れから3フロア稼働の業務負担感が急増するため、それに合わせた協力体制づくりに取り組み、受け入れ体制の再構築をしました。下半期に入り、徐々に入居率をあげることはできました。令和5年度は平均入居者数38名を目標に継続的に取り組みます。

また、現在休止している認知症対応型通所介護の再開や障害分野の新規事業展開についてもチームをつくり実働しています。

足立ブロックは、育成・採用・連携・収支の面からも着実に前へ進めていると思います。この流れを継続し、管理職・リーダー層を中心に、利用率を意識しながら、社会福祉法人としての事業目的と地域貢献の責務を果たせる事業所運営に継続して取り組みます。今後はコロナの影響も緩和し、ご家族や地域の力をお借りできることも願い、感染予防などへの新たな事業所の在り方を模索しながら進んでいきたいと思っています。

2. 重点目標に対する評価

<全体>

(1) 「個別化」「尊厳」「自己選択」：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基づいたサービス提供

設定理由・・・介護保険・障害者支援で示す「自立支援（予防）」の考えに基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
<p>同フロアに共生するさくらかえでの特殊な運営形態を活かし、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）の抜本的な見直しを行っています。今年度は、まずかえで（入居と通所）の一体化を先に進めるため、かえで一体化会議を立ち上げ、リスクマネジメントなどの課題に取り組んでいます。</p> <p>また、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にも取り組みました。</p>	<p>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ずにいました。かえでの一体化を進めるということ、いままでの体制を大きく変えることになるため、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、ブロックの一体感が生まれてきました。</p> <p>また、ブロック会議（マネージャー職）の中では、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・共有し、進めています。</p>

(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”をつくる

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>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づくりに取り組んでいます。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も取り組んでいます。各科のミーティングをルーティン化、更に運命を共同する一体的な運営を意識し、入所通所、包括等が参加するさくらかえで全体の運営会議の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進めています。</p>	<p>重点課題として、徹底してこの取り組みを継続しましたが、コロナ禍で「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感じています。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、職場環境の整え、新たな仲間をつくる採用活動も、組織的に動く体制づくりが進められています。サービス向上には外部からの目やご意見が必要です。コロナの影響が緩和し、ご家族や外部の方々力をいただくことで、良いサービスにつなげていきたいです。</p>

(3) 法制度と法人事業計画を軸に組織全体で運営・経営を考える

設定理由・・・報酬改定による両制度を精査し、さくら・かえでの運営及び収支基盤整備に取り組みます。コロナ禍により、特に在宅サービスでの利用率等の低下・収支状況の改善が課題です。それぞれの事業で利用率目標を定め、事業の目的を再認識したうえで、感染症対応へのリスクマネジメントを行いながら、事業の安定に努めます。広い視野に立ったうえで、より具体的な運営・経営管理を、全体で共有し考える体制を構築します。

取り組み内容	評価
<p>利用率・収益の年間目標および冬季資金収支差額の黒字化について、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を定期的に訪問し、地域のいまの福祉ニーズの聞き取りを行い、デイさくらでの短時間利用サービスの開始など、新しいサービス開発や既存サービスの改善を行いました。</p>	<p>当期資金収支差額については、さくらとかえで合わせて黒字化しました（＋9, 172千円）。目標利用率を達成したのは特養さくらとショートステイさくらでした。リブインさくらも黒字でした（＋2, 573千円）令和5年度は他のすべての事業において目標利用率を達成し、収益をさらに増加させたいと思います。その他、すべての職員がBCP（事業継続計画）を理解し、周知・実践できることが目標です。</p>

<p>リブインさくらにおいても、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、ブロック全体で行動する意識を持てるように取り組みました。</p> <p>その他、事業所運営・ビジョン 2023 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、事業所単位ではなくブロックまたは法人単位で進める体制構築に取り組んでいます。</p>	
--	--

(4) 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する

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、法人中長期計画に基づき、関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、施設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・マルシェ・フードパントリーなど、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再開し、地域とのかかわりを継続することができました。カフェさくらも再開から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、町会とのかかわりなど、コロナ緩和に向けて取り組みました。</p>	<p>引き続き、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。感染症対策などを踏まえた新たな形を模索しながら、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／生活支援課入居支援科】

1. 総括

令和4年度もコロナの影響により制限のある生活を過ごすこととなりました。そのため、職員・ご利用者がともに笑顔になれる時間がわずかでしたが、行事や活動などではご利用者の楽しみを少しでも多くしたいという職員の思いが企画に反映されていました。介護職員だけではなく事務職員・生活相談員が協力しながら、ご利用者と一緒に施設のベランダでの外気浴や手持ち花火・シャボン玉を空に飛ばすなどの企画で楽しんでいただくことができました。ご利用者・職員の笑顔がみられた貴重な時間となりました。

コロナを経験したことは決して「良かった」とはいえませんが、ご利用者の命を預かる介護職員にとっては貴重な経験となりました。感染症と正面から向き合い対応しながらも日々、ご利用者の健康と生活をどう支えていくかをより考えて支援する機会となったと思います。

2. 重点目標に対する評価

(1) 毎日の中での「関わり」「気づき」「心遣い」からご利用者がその方らしい生活を送ることができよう丁寧な支援を展開していきます。

取り組み内容	評価
①ご利用者・ご家族へ丁寧に向き合う努力を日々続けました。	①ご家族とは面会制限があり、職員がご家族と直接かかわる場面がほとんどありませんでしたが、面会時にご利用者の身だしなみや服装などから丁寧な支援がされているかどうか判断される機会はありました。
②笑顔を引き出せるような「楽しみ」を一緒に考えていきました。	②今年度の行事や活動などではご利用者の楽しみを少しでも増やしたいという職員の思いが企画に反映されていました。介護職員だけではなく事務所の職員・生活相談員も参加し、ご利用者の皆様が施設内のベランダでの外気浴や花火・シャボン玉を空に飛ばすなどの企画で楽しんでいただくことができました。ご利用者・職員の笑顔が増えたことはとても大切な時間でした。
③ご利用者の細かい変化にいち早く気づき、体調の回復に努めました。訴えることのできないご利用者でも、表情などでサインを見逃さないようにしました。	③コロナを経て日中・夜間ともに利用者の体調変化に対しては、より細かな観察をおこないました。特に認知症の進行によりご自身で体調不良を訴えることができないご利用者に対しては職員が観察しいつもと違う表情やふとした行動の変化、食事を召し上がる量が少ないことなどを看護科に報告し医療につなげていきました。
④整容・清潔保持に努め、個人個人が気持ち	

<p>良い環境で過ごせるように環境を整備しました。</p>	<p>④汚れた洋服や乱れた髪のまま面会されることがないように事前に周知されていましたが配慮が至らないこともあったので、引き続き細かい気遣いができるように育成していきます。</p> <p>ご利用者に向き合う努力を各職員がしてはいましたが、ときに時間に追われ、丁寧な支援ができていないこともありました。</p>
-------------------------------	---

(2) 最期までそのひと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>①ご利用者の「できること」をしっかり把握し、日々の支援の中で実践し運動機能が維持できるように支援しました。</p> <p>②事故が起きた際には、リハビリとも連携し、事故のふりかえり、支援の見直しに努め、事故の再発がないように支援の徹底をしました。</p> <p>③事故を未然に防げるよう、過去の事故報告書から原因を追究しリスクや防止策を周知しました。</p> <p>④自信過剰にならないように常にふりかえり、基本にもとづいた安全な介護技術の確認を行い職員の意識改革につなげました。フロアミーティングをとおして事故状況の共有、リスクに対する共通認識の醸成に取り組みしました。</p>	<p>①職員間で情報を共有しご利用者の生活の中で行えることを機能訓練科と連携し「生活リハビリ」として取り組みました。ご利用者自身での車いすの自走、ベッドへの移動の一部介助、食事の自力摂取促しなど、まずは「できること」について声掛けをさせていただきました。また、手先の運動として「おしぼりたたみ」や「おしぼりを巻いていただく」などもできる方に行っていただきました。日々の積み重ねが運動機能の維持につながるため今後も続けていきます。</p> <p>②事故の振り返りとして各フロアのミーティング内で検証を行い、対応策を職員間で考えました。再発しないよう都度安全な支援の統一を目指しました。</p> <p>③事故検証のミーティングを行い、事故原因を究明する機会をつくりました。事故原因の話だけではなく、支援を行ううえでの質の向上にもつながるため今後も継続していきます。</p> <p>④フロアミーティングを行うことで、職員間で問題提起がされたり、それに対する解決法を検討したりする機会を多く持ちました。ミーティングには他職種も参加し意見交換をしました。職員間の連携を良好にするため、今後もミーティングは継続します。</p>

(3) 職員間のコミュニケーションの場を多く持ち、情報を共有しながら根拠のある支援ができる
チームワークづくりを行います

取り組み内容	評価
<p>①「丁寧な支援（質感）」を意識して日々かわっていきました。</p> <p>②組織の役割を明確にし、支援上行き詰ったことも、しっかりと相談できる体制を整えました。</p> <p>③職員同士、注意しあえる環境をつくることで、お互いに成長し、楽しいと思える職場づくりを目指しました。</p> <p>④各自の体調管理を確実に行いました。</p>	<p>①ご家族が施設内に入れないことでご利用者対職員のための期間が長かったため、緊張感がなくなり、言葉が乱れることもありましたが、各職員個々がより丁寧な支援（質感）」を意識するように呼び掛けていきます。</p> <p>②リーダー・サブリーダーだけでなくそれぞれの職員が係や委員会の役割を持ち、運営をすすめました。ただ、負担が多い職員もいたため来年度は役割の整理と責任をもって取り組む仕組みを考えていきます。育成についてはプリセプター制を取り入れ、入職して日が浅い職員にアドバイスや指導を行いました。また、日々の中で職員との面談を行い、相談できる機会を設けました。</p> <p>③フロアミーティングを確実に行うことで職員同士で注意やアドバイスを行う環境が少しずつ整いました。</p> <p>④各職員、出勤時の検温・手洗い・嗽を行うことで感染予防に努めました。また、コロナだけではなく他の体調不良時には迅速に管理者へ報告し、必要な検査や受診をし、休息し、早く体調が回復するように努めました。</p>

【さくらかえで／生活支援課相談支援科】

1. 総括

コロナの終息が見えない中、ご家族との交流機会や外出の機会も制限されている生活において少しでも安心して過ごしていただけるように他部署・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（ケアマネジメント）、リスクマネジメントの実施ができました。空きベッドの空床期間短縮にも取り組み、特養入所希望や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」については引き続きの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
① コロナ禍においてご家族とご利用者が直接会えない状況を考慮しご家族への積極的な情報提供を行いました。	① 自己にて意向が表明できない方、自己選択ができない方へのアプローチ、「汲み取る」方法については今後も試行錯誤していく課題として捉えています。
② 空床ベッドの活用を効果的に行い、ショートステイ利用の地域ニーズに応えました。	② 実績を振り返ってみるとショートステイの稼働についてはまだ余力があるので令和5年度の稼働率向上に向けて取り組みます。
③ 介護保険申請や関係証書の手続きについてご家族へ通知・連絡・代行を行いました。	③ 介護保険の申請代行については適切に行えました。

(2) 「個別化」「尊厳」「自己選択」に基づくケアマネジメントの実施

取り組み内容	評価
① 支援展開について他部署、多職種と連携し個別化、尊厳、自己選択の視点をを用いて展開しました。	① ケアプランにもとづく支援を展開する中で、居室担当が直接お話をすることで、ご利用者の要望や身体状況を個別に把握することができました。
② 「個別化・自己選択」について、従前は集団生活という意識下での支援展開が多かったが、自己選択・リスク評価にもとづき、居室で食事を摂っていただく支援展開ができました。	② 従前の枠にとらわれない支援展開ができました。介護職員についてはケアプランが施設生活の根幹であるという意識づけが必要と感じました。

(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
① 他部署、多職種間の調整でハブ機能を果たしました。	① ハブ機能を担うことで他部署、多職種間の調整がスムーズに行えました。セクション間の縦割り意識を少しずつ軽減することで「強い一つのチーム」として機能するように今後も取り組んでいきます。
② 他事業所との入所前調整や施設内での受け入れ態勢の整備が整い、その結果として入所の稼働率が高く維持できました。地域貢献につながったと思います。	② それぞれの職種が専門職としての力を発揮できるように会議、カンファレンス、申し送り、担当話し合い、ミーティングを運営しました。

【さくらかえで／生活支援課健康支援科（看護）】

1. 総括

デイサービスのご利用者も対象が広がり、かえで一体化等により変化を求められる1年となりました。そのため、戸惑いや混乱もありましたが、都度チーム内や他部署・多職種と連携しながら検討し、大きなトラブルもなく対応できたと思います。

今年度は、転倒等による受診が増えたため、ご利用者の負担が増え、またご家族や他ご利用者にも不安を与えてしまいました。予防に対する意識や他職種との連携の大切さを、改めて感じました。

2. 重点目標に対する評価

(1) 健康管理をするうえで、日頃からご利用者へのかかわり、寄り添いを大事にして、変化には適切な対応（嘱託医との連携）と判断を行い、施設内で安心安全に生活を送っていただけるように医療と支援を提供します。

取り組み内容	評価
<p>①日々の観察と他部署からの報告等により、状態変化時は、嘱託医からの評価や受診・搬送等対応し、ご利用者の負担が最小限になるよう対応しました。</p> <p>②デイサービスやかえで一体化等ありましたが、都度チーム内で検討し、他部署との情報共有に努め、専門職として対応しました。</p>	<p>①状態変化に対して、症状が悪化する前に嘱託医から評価をもらい、内服・点滴治療を行うことで重篤化しないよう対応することができました。転倒等による受診が増えており、転倒や皮膚トラブル等、予測される症状や危険について、日頃から意識し、他部署等との情報共有の必要性を感じました。内服や確認不足によるアクシデントがみられたため、チーム内での情報共有や、声をかけやすい環境づくりが必要だと感じました。</p> <p>②デイサービスやかえで一体化等、かかわることが多くなり、業務に追われ・あせりがみられ、また判断に迷いやばらつきがまだみられるため、チーム内でのフォロー体制や業務の見直しは引き続き課題とします。</p>

(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
<p>①日頃からの全身状態・経口摂取量の変化・皮膚状態等の症状に注意し、必要時にご家族へ報告し嘱託医より評価を受け・ご家族へ状態説明をしました。</p>	<p>①面会制限のある中、ご家族の不安につながらないためにも、日頃から状態に変化等がみられた場合は、居室担当や相談員と相談し、ご家族に状態をお伝えしていくことが必要だと改めて感じました。また、その中で「ご利用者・ご家族がなにを望み・どう感じているか」の想いに、看護とし</p>

<p>②皮膚トラブル出現時や週1回写真を撮り状態観察につとめ、申し送り時等の時間を利用し、情報共有をし、また多職種と連携し、悪化しないよう対応しました。</p>	<p>てどう寄り添うことができるのか、多職種とどう連携していくのかを今後の課題とします。</p> <p>②週1回または状態変化時等、写真撮影することで、状態が明確化し、情報共有や毎日の処置に反映することができました。ただ記録に結びついていない点や、日々のケア（排泄介助や移乗等）に活用し予防につなげることを今後の課題とします。変化に気づいたことに対して、全員が情報共有し、対応する難しさを感じました。</p>
--	--

【さくらかえで／生活支援課健康支援科（機能訓練）】

1. 総括

ご利用者お一人お一人の身体機能や能力の維持向上を目指し、理学療法士が個別機能訓練を介して機能面、能力面を適切に評価し居室担当の意向に沿いながら、日常生活のリハビリ計画に取り入れて、継続しているうちに機能、能力の向上につなげられた事例を多くつくることができました。

集団体操の時間を午前から午後に変更し介護職員が担当して実施するようになり、時間に余裕をもって実施できたことで参加者数を増やすことができました。機能訓練から看取り期の方に果たす役割として不安感、死に対する恐怖感、孤独感、苦痛緩和の目的でスヌーズレン参加の促し、自室訪問を行い環境整備、関節可動域マッサージ、アロマクリームで手足のマッサージの提供を行いました。

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。

取り組み内容	評価
<p>①ご利用者の日常生活量も徐々に増え、2階3階合同で音楽療法やスヌーズレン、和みの会、ポッチャ大会のテレビ観戦など余暇活動を楽しまれる機会を提供することができました。3月さくらの満開の時、一目だけでも近くで見てほしいとの思いで、他部署の職員にも声をかけ、屋外散歩ができました。</p> <p>②日中は集団体操で全身を動かし大声で口腔体操や季節の歌を唄い、塗り絵や、パズルを楽しまれながら過ごされています。日常生活リハビリではベッド上で寝返り練習や起き上がり訓練、座位保持訓練、トイレでは縦の棒に掴まって立位保持訓練、腋窩介助や</p>	<p>①個別機能訓練で歩行や車椅子自走可能なご利用者の屋外散歩は少人数ですが実施する機会をつくれました。リクライニング車椅子のご利用者はベランダで日光浴を楽しんでいただくこともできました。</p> <p>②集団体操では楽しんで体を動かされ活気が見られ参加者の数も増えました。</p> <p>・日常生活リハビリについては毎日継続されているかを観察し変化があれば報告を受ける。評価検討し、対応策の周知徹底を図ってきました。</p>

手引きでの歩行訓練をご利用者の身体機能、能力を活かし日課とし継続しています。	
--	--

(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
<p>①居室担当職員からの安全で安楽な生活が送れるよう、身体機能が向上した、低下してきた、皮膚トラブルがある、ポジショニングの相談、福祉用具の調整などの評価依頼を受けます。クッション、車椅子、マットレス、の提供は理学療法士とともに評価し的確な対応と検討結果を職員全体で周知できるよう伝達しました</p> <p>②サービス担当者会議の場では多職種のアドバイスを受け、ご利用者の身体状況を把握し個別機能訓練計画の作成に活かすことができました。また日常生活リハビリの内容が実施できているか、いないかは都度確認しながら進めています。理学療法士による個別訓練も実施しています。機能面や能力面を活かせるプラン作成にしています。</p>	<p>①看取りの方の安全で安楽な日々を送っていただくためこまめに訪室して、環境整備、アロマクリームでマッサージ、可動域のマッサージをしながら苦痛、不安感、孤独感の緩和に努めました。</p> <p>②サービス担当者会議で訓練計画と施設サービス計画のすり合わせをし、変更になった項目の確認を行い、訂正・追加等整合性を保ちました。</p>

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和5（2023）年3月31日）

【特別養護老人ホームさくら】

営業日数	定員	利用者数(3/31 現在)	延べ利用者数
365日	65名	64.8名	23,330名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
63.9人	98.3%	98%	100.3%

【障害者支援施設かえで 施設入居】

営業日数	定員	利用者数(3/31 現在)	延べ利用者数
365日	10名	10名	3,464名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
9.5人	94.9%	98%	96.8%

【短期入所 さくら】

営業日数	定員	利用者数(3/31 現在)	延べ利用者数
365日	7名	6名	2,229名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
6.1人	87.2%	80%	109%

【短期入所 かえで】

営業日数	定員	利用者数(3/31 現在)	延べ利用者数
365日	2名	2名	572名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
1.56人	78.4%	80%	98%

【障害者支援施設 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
261日	20名	34名	4,428名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
17人	84.8%	89%	95.2%

【さくらかえで／地域支援課通所支援科】

1. 総括

さくらについて、今年は利用率向上を目的に居宅訪問にてニーズの抽出を行い、半日デイを試験的ではありますが実施することができました。通年通して新規ご利用も増えまして、利用率は2月で80%を超えることができました。入浴提供時間として午後浴の提供も行いましたが、その分、午後浴のご利用者が午後の活動に参加できないことでの楽しみを失わせてしまうこともございました。その点は来年度の課題として、入浴と活動の両立をできるよう努めていきます。

かえでについて、利用率新規取り組みとして、援護係やあしすと部会などに積極的に参加や空床状況などをお伝えすることで、新規の問い合わせをいただくことが増えました。またかえで一体化への取り組みについては、試験的な実行に時間がかかり、年度内にかえで一体化稼働を行うことはできませんでした。来年度は試験的なことも踏まえ、行動にうつしては見直しや修正を繰り返しかえで一体化を実現するよう努めていきます。

2. 重点目標に対する評価

- (1) 機能低下予防目的の一環として、創作活動やレクリエーションにも残存機能を活かした取り組みを行います。

取り組み内容	評価
<p>①創作活動では手先を使う活動を取り入れ、ご自身で行えるような声掛けをさせていただき、作成や個々に合わせて職員がお手伝いに取り組んでいただきました。</p> <p>②余暇活動では「脳トレ」「計算」や「なぞなぞ」をレクリエーション一環として取り入れ、脳の活性化に努め、生活介護利用中に「手先を使う」「考える力」を活動に取り入れ在宅で自立した生活が続けられるように支援していきました。</p>	<p>①創作活動の作品は作成できませんでしたが、ご自身たちで余暇活動での個人活動は行っていただきました。</p> <p>②毎月のレクリエーションに「脳トレ」と取り入れ、活発に意見交換や発言が聞かれるようになりました。日頃発言があまり見られないご利用者も、得意分野のクイズには率先して参加され楽しまれた様子でした。「手先を使う」ことにはやや検討が残りますが、ご自身で行えることは行っていただけるように環境づくりや見守りを行いました。</p>

(2) ご利用者が個々の自己選択ができるよう支援するサービスを提供してまいります。

取り組み内容	評価
<p>①第2週目に行っております利用者懇談会にてご利用者から要望やご意見、そして職員からの報告事項をお伝えすることで、いろいろな提供を行うことができました。例えば、お茶の配膳やフロアのお掃除など、いままで職員が行っていたことも、ご利用者のご意見でご利用者が積極的に取り組むことができました。また職員がご利用者担当を担っていただくことでより個別的な活動や支援も行えました。自力でお食事を召し上げるために、ご利用者と相談して食器を変更したり、動く何かをしたいと希望があるご利用者にはリネン交換や物品のお片付けなど提案させていただくと、積極的にとりくまれることができました。</p> <p>②活動の取り組みとして、音楽体操は3か月に1回のペースで違う体操を行うことができました。また午前中も体操の時間も設けることができました。それによりマンネリ化なく通年通してご利用者へ提供することができました。</p>	<p>今後ご利用者との関わりをより一層もち、定期的に活動希望アンケートを実施していくことで、ご利用者と意見交換を行い、自己決定と新たに挑戦する意欲を感じていただけるような声掛けに努めていきます。</p>

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和5（2023）年3月31日）

【生活介護 かえで】

営業日数	定員	利用者数(3/31 現在)	延べ利用者数
261日	20名	24名	4,428名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
17人	84.8%	89%	95.2%

【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
309日	28名	77名	6,370名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
20.6人	74.3%	79.8%	93.1%

【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

地域の皆様から信頼される事業所「居宅さくら」になれるよう、地域とのつながりを持てるように努めてきました。新規のご利用者も途切れることなく紹介していただけており、毎月の目標利用率を達成しています。今後も、ご利用者とご家族に寄り添った丁寧なケアマネジメントを実施し、信頼を保つことができるよう努めていきます。

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、ご家族の意向を丁寧に聞き取るよう努め、医療・介護その他専門職が連携し知識を出し合い、ご本人を交え話し合い支援をしていきました。	丁寧なケアマネジメントの積み重ねをすることで、「居宅さくら」の信頼を保つことができ、目標利用率の達成につながったように感じます。

- (2) 資質向上のため内部・外部の研修に参加します。

取り組み内容	評価
オンラインでの研修（居宅介護支援部会、ケアマネ研究会等）に月1回参加し、介護支援専門員の更新前研修として専門課程Ⅱの受講をしました。事業所が算定している加算	各ケアマネの資質向上、自己研鑽だけではなく、居宅介護支援事業所として正しく適正に業務を実施していくことが重要だと考えています。

や運営基準の見直しを月1回のペースで実施しました。	
---------------------------	--

(3) 居宅さくらのご利用者を中心に、さくら全体が「地域で暮らすご利用者に対してできることは何か」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
月に1度の地域会議において、地域で暮らすご利用者のニーズを福祉サービス・福祉サービスの両面からデイ・ショート・包括・管理課の職員で情報・意見交換を行いました。野菜販売の開催時に介護相談のコーナーを設け、買い物に来ている地域の方々とお話し、日常の困りごとや些細な事柄にも耳を傾けるようにしました。	足立邦栄会の組織の一員として、地域とのつながりを持つことにつとめることで「居宅さくら」が信頼される居宅介護支援事業所に近づいていくのではないかと考えています。

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和5（2023）年3月31日）

【居宅介護支援事業所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
259日	78名	75.5名	18,819名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
人	93.1%	83.0%	112.1%

※予防は0.5換算

【地域包括支援センター鹿浜】

1. 総括

地域包括支援センター鹿浜圏域（鹿浜・加賀・皿沼・椿・谷在家）。令和4年1月1日現在センター圏域の総人口33,543名で高齢者人口8,507名高齢化率25.36%となっている（区内25包括中6番目に多い高齢者数）。令和4年度はコロナ禍の影響もあり、閉じこもりによる意欲低下やうつ傾向、運動不足等を理由に介護保険サービスの利用を希望する相談の増加に伴い、委託によるサービス利用も増えています。鹿浜圏域内では新規居宅介護支援事業所開設で委託業務の依頼がし易い環境ではあったものの、各事業所のケアマネジャー不足は否めず、委託業務が増える一方でケアマネジャーへの委託の依頼が厳しい現状となっています。

業務においては、センター職員全員が業務内容の把握に努めて業務が遂行出来るよう、主・副担当制を導入しています。前期は職員の定着が難しい状況下であったが、後期新入職者が定着しつつある中で、主・副担当制を導入して業務にあたり、実態把握調査訪問等の目標率達成ができた一方で、既存の業務の

一部が不足となり、区の評価にもつながっています。来年度は評価からの課題を整理して、職員の定着させていくことを念頭に積極的に業務に取り組んでいきます。

2. 重点目標に対する評価

(1) 「地域とのつながりを絶やさない」

取り組み内容	評価
定期的に広報誌を配布することで地域に向けた包括の周知、サロン再開に向けての後方支援、総合相談や実態把握訪問の実施、多世代交流を行い、広域に地域との交流を行います。	広報誌は年4回発行し町会自治会を中心に配布。徐々に再開しているサロンへ話し合いの時点から参加させていただき、必要に応じて包括の周知を実施。実態把握訪問から、必要に応じて忘れ相談やオレンジカフェへ繋ぎ支援継続、地域からの相談には迅速に対応、今年度は多世代交流として谷在家さくらマルシェにてキッズ&ベビーコーナーを定期的開催。毎回多数の方々が参加しており、口コミでの参加も増えています。来年度も地域ニーズの抽出を継続していき、地域とのつながりを強化していきます。

(2) 令和2年度新規事業「高齢者実態把握事業」の内容を理解し適切に実施していく。

取り組み内容	評価
主・副担当を中心に毎月の目標率を掲げて訪問調査実施。訪問区域は個人に任せきりにせず主・副担当が管理し、進捗状況は週1回朝の申し送り時に発表。新人職員への指導は2人1組で行い、1人で訪問する際も他職員も同じ区域を訪問し、何かあればすぐに駆け付けられる体制で実施します。	主・副担当制にして毎月の目標を掲げたことで各職員のモチベーションも下がることなく、不安な点は職員同士で相談し合い、一致団結して目標達成に向けての取り組みが見られ、結果として75%超えの目標率達成へとつながったと考えます。来年度も同様に実施していくことで、好結果がでることに期待して取り組みます。

(3) 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
地域包括支援センターの業務委託評価における履行評価項目に沿って、履行状況を確認しながら適切に実施します。	履行状況等に沿って行うも、地域ケアネットワークの単独開催や家族介護者教室等のニーズ抽出が不十分で開催に至らず。来年度は実態把握対象者やケアマネジャー等のニーズ抽出を丁寧に行い、単独開催出来るよう、積極的に取り組んでいきます。

【リブインさくら】

1. 総括

令和4年度はご入居者の安心と満足度の充実を目指して支援の根拠を追求した取り組みを行いました。

また、体制づくりや役割を見直し、より一層、寄り添える支援を目指して行きます。すべてのスタッフが支援現場に携わるという組織が一体となった取り組みと、ご家族へ日常の様子を伝えることで信頼と安心を提供することができました。感染症対策につきましては、施設内感染のまん延の防止、検温・手洗い・うがい・マスクの着用の徹底、持ち込み物への注意、嘔吐物や排泄物等の処理管理の徹底等、注意喚起を促して実践しました。コロナウイルス感染症の流行により、これまでのような集合型での研修機会が減少しましたが、オンラインの活用により、法人内研修への参加、プロジェクト企画・会議を滞りなく実施することができました。事業所内研修においては、年間施設内研修計画に則り、施設スタッフが講師となって年間施設内研修計画どおり、事故防止・虐待防止・看取り支援・身体拘束・認知症・感染症等の研修を実施しました。人材育成につきましては、リーダー職が中心となり研修計画を立てて、支援技術や知識、接遇の是正を図るべく、資質向上の取り組みを行いました。全職員がより良いサービス提供への意識が高まり、支援力が向上し、新規で受け入れる幅が広がりました。同時に地域ニーズを調べ、地域活動にも積極的な参加をすることでリブインさくらが認識され、利用率も向上する結果となりました。

2. 重点目標に対する評価

- (1) 「思いやりの支援、根拠ある支援、伝わる支援を見つめ直し、心と心が通い合う支援を実現する。

取り組み内容	評価
尊厳と自立支援を念頭にそのひとらしさを追求した個別支援を行いました。 認知症の方と接するうえで、どのような支援が適しているか検討を重ねました。また、接遇面の乱れから不適切な支援に発展することを予測し委員会、会議などで事例を用いて改善に取り組みました。	居室担当を中心に毎月、アセスメントとモニタリング（生活上のご要望を確認）を行うことで信頼関係の構築やリスクマネジメントに役立てることができました。また、認知症による意思表示、自己決定が難しい方においても専門的視点により表情、動作などで、声なき声を支援に結びつけることができました。主に、信頼できるパートナーとして責任ある行動、支援を心がけ、心と心が通い合う支援が実現できるよう意識付けができました。

- (2) 足立邦栄会の求める人財像である「主体性」「チームワーク」「自己研鑽」を軸に計画的な人財育成をする。

取り組み内容	評価
法人での人財育成として、入職時オリエンテーション、新卒研修、新人合同研修会、合同研修会、指導職研修を活用してブロック単位	新人職員に関して、法人の方向性や求める人財像を基礎に支援サービス上必要な知識を習得することができました。集合研修であり、ブロック

での協同や育成を図りました。事業所ではOJTを基本として、プリセプター制での新人育成に取り組みました。既存職員の育成は施設内研修の場や委員会でのOJTを図りました。	単位で仲間意識を持つ充実した研修となりました。事業所のOJTではプリセプターによる育成とプリセプターを育成する仕組みがあり双方に学べる機会ができました。
--	--

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和5（2023）年3月31日）

【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
365日	41名	36名	12,829名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
35.2人	85.7%	89%	96.2%

【管理課】

1. 総括

「事業所から法人へ」をキーコンセプトのひとつとした中長期計画「ビジョン 2023」が4年目を終え、1月には法人本部として人財部・財務部・情報マーケティング部が発足しました。法人全体の動きに合わせて、令和4年度足立ブロックにおいては、ヒト・モノ・カネ・シラセ・経営マネジメントのそれぞれにおいて、組織的な動きができる体制の整備に取り組みました。コロナ禍やウクライナ情勢による物価高騰など厳しい環境ではありますが、当期資金収支差額の黒字化など、成果が少しずつ生まれ始めています。今後も、これまでの取り組みを継続強化し、法人全体の着実な成長を支えていきたいと思えます。

2. 重点目標に対する評価

- (1) 【モノ】 ①施設全体での物品管理体制の構築～委員会参加を通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
①施設全体での物品管理体制の構築については取り組みました。具体的には、各所に物品持出表を設置し、持ち出し記録の徹底を開始しました。また物品購入依頼書を活用し、備品の購入や契約更新の際はできるだけ複数業者にあたりながら、必要なものを迅速かつ、安く、無駄なく、を意識した備品管理を行っています。	①施設全体での物品管理体制の整備は進んでいます。管理課職員の委員会参加が始まり（感染対策委員会、食事支援委員会）、今後さらに広がっていく予定です。取扱説明書や保証書について、今後は購入後すぐにファイルに保管し、また処分したら取扱説明書、保証書も一緒に処分し、資料の適正な管理に務めます。 物品購入に関しては、各部署で必要なものや使用サイクルのおおよその把握ができ、物品管理を

<p>さらには毎週「モノ」に関する資料整理の場を設け、開設以来ある取扱説明書や保証書の整理保管を行っています（階でファイル分け、購入日がわかるものは記入し保管）。</p> <p>②建物や機械の買替・修理の中長期計画化については、毎月「モノ」に関する会議の場を設け計画策定を開始しました。厨房内機器について、使用年数により大まかな中長期計画を表にしました。建物および設備、長年使用している洗濯関連機械については今後計画化に取り組みます。</p> <p>車輛について、例年に比べ故障や事故が多く発生しており（送迎委託事業者や修理業者による事故を含む）、駐車時の安全確認などの車輛の管理体制の強化と、買替時期に関する中長期計画策定を行いました。</p> <p>その他、情報環境の整備に取り組みました。契約書に関して一覧リストを作成し、年度ごとのファイルを更新しました。また、さくらかえでとリブインさくらの建物・機械の一体的管理を目指して、クラウド上での情報発信と共有を始めました。双方の状況を逐次共有できるようになり、さらなる展開が期待できます。</p>	<p>進めています。物品を購入するにあたって使えるものの再利用や、価格などを常に考えて、安くても良いものを購入する意識を常に持ちました。</p> <p>②建物や機械の買替・修理の中長期計画の精度の向上が今後の課題です。厨房内機器については、使用年数だけでなく、使用頻度や買替機器も具体的にしていきたいと思います。建物、機械については保守管理会社や購入業者の協力のもと、買替と修理の見積比較や買替時期・修繕時期の検討を進めます。その中で、機械や備品の修繕基準や買替基準の設定を必要に応じて検討します。</p> <p>情報環境整備にも引き続き取り組みます。契約書については、契約満了から十数年経過した文書の取り扱いを今後検討していきます。またクラウドを活用しながら、建物・機械に限らず、管理課業務全般におけるさくらかえでとリブインさくらの一体化（効率化）を進めます。</p>
--	---

(2) 【カネ】①「当期資金収支差額」の黒字化

②毎月の収支分析とその報告～そのためのスキルアップと体制づくり

取り組み内容	評価
<p>①「当期資金収支差額」の黒字化にむけさまざまな取り組みを行いました。具体的には、利用率や収益実績額の毎月確認、地域の居宅介護支援事業所への定期訪問によるニーズ調査、利用者紹介会社との情報交換、半日デイサービスなどの新たなサービス開発、できる限り利用申込に対応する体制づくり、入居待機期間の短縮、法人経営会議への定期的な経営分析報告などを行いました。また支出分析の土台作りとして水道光熱費の</p>	<p>①さくらかえでおよびリブインさくらにおいて、各部署がさまざまな取り組みを継続して行った結果、サービス活動収益が大きく改善しました（さくらとかえで3700万円増（合算。一体的運営のため）、リブインさくら2300万円増。前年度比）。それにより当期資金収支差額が黒字化しました（さくらとかえで900万円（合算）、リブインさくらは250万円）。一方で、コロナ禍やウクライナ情勢による物価高騰の影響もあり、費用も大きく膨らみました（さくらかえで</p>

<p>見える化や、パソコン関連のリース契約の見直しや照明のLED化などを行いました</p> <p>②伝票入力作業の効率化や事業未払金などについての理解を含め、迅速かつ正確な会計入力に取り組みました。また利用料の未収金については生活相談員などとも連携して適正に管理し、ゆうちょ銀行の引落システムの更新にも対応しました。資金調達においては、行政の補助金だけでなく、民間の助成金の活用も図り、2つの助成金の採択を受けました。退居された方からご寄附をいただき、感謝の気持ちをこめた責任のある使い方をいたしました。</p>	<p>2700万円増、リブインさくら1300万円増。前年度比)。経費のさらなる抑制・管理にはひきつづき取り組みます。またさくらとかえでの通所事業およびリブインさくらにおいては達成できなかった目標利用率の実現に取り組み、さらなる収益向上を図ります。</p> <p>②法人経営会議や足立ブロック会議などへ、毎月の収支分析と報告を行いました。今後においても、会計にかかわる職員の会議を月1回設け、会計処理の精度と速度の向上にひきつづき取り組みます。また管理課各職員が自業務の予算進捗管理を行える仕組みを整え、費用の抑制管理を促進させたいと思います。</p>
--	---

(3) 【シラセ】①足立情報会議（仮）の創設と稼働

②足立地域会議の活動の展開

取り組み内容	評価
<p>①令和5年度より「広報会議」が発足することとなりました。メンバーは、さくらかえで、およびリブインさくらから選出され、法人本部の情報戦略チームと連携します。</p> <p>②足立地域会議については、「(5) 地域との協働」をご参照ください。</p>	<p>①これまで休止していた広報委員会に代わって、足立ブロック全体にまたがる「広報会議」が発足することとなりました。情報発信の中心的役割を担う場が具体的にできることで、さらなる進展が期待できます。</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（それ以上の採用面接が必要ない状態にする）

取り組み内容	評価
<p>採用力の向上に関しては、月2回、採用支援コンサルタントとともにキャリアアップ採用チーム会議を開き、募集職種や採用条件の変更などを共有し、応募人材の把握および面接後の動向などの逐次確認を行っています。また2月からは多摩ブロックへも水平展</p>	<p>常勤・非常勤・派遣を含めた面施に関しては、面接がない月もあれば、5件以上ある月もありました。退職する職員や契約終了の派遣職員などが多数重なると面接回数が増えます。ひきつづき定着力の向上が必要です。</p> <p>採用力の向上については、キャリアアップ採用チームが法人全体のチームとなったことで、それ</p>

<p>開し、法人全体のチームとして活動を行っています。</p> <p>また介護人口の減少に対応し、外国人人材の採用にもひきつづき取り組みました。介護ビザや特定技能での採用を行い、入国管理局との対応などを行っています。</p> <p>その他、ホームページリニューアルによる求人情報の見やすさ向上、紹介手数料が安価な紹介会社の活用、無料求人掲載サイトの活用、未経験者を対象にした介護職員就業促進事業（東京都）の活用、東京都ナースプラザの行う復職支援事業への参加などを行いました。</p> <p>定着力の向上に関しては、職員による座談会を開催しました。新卒採用職員の座談会では同期意識の醸成、他業種から転職してきた職員の座談会ではキャリア形成プロセスの共有などを図り、それをホームページや館内壁新聞で法人内外に発信しました。工作上だけでなく、その人の違った面が見られ、参加者からも好評です。</p> <p>その他、働きやすい職場宣言事業の登録更新を行いました。</p>	<p>その課題とノウハウを共有し相乗効果を生み出していきたいと思えます。求人媒体や人材紹介会社については、コストパフォーマンスを意識した選定を継続的に行い、さらには各種データを集積活用して、ホームページを活用した自社媒体での採用が増えるよう取り組みを継続していきます。外国人人材については、介護福祉士を所持している職員を1名採用し、特定技能で1名採用予定です。</p> <p>定着力の向上については、関係各所との連携が不可欠であり、座談会をひきつづき行い法人へのエンゲージメント形成に努めます。</p>
---	---

(5) 地域との協働：様々な取り組みを通して「地域の福祉拠点」を目指します。

取り組み内容	評価
<p>法人本部のランドマークチームや足立地域会議、地域包括支援センター鹿浜などと連携して、さくらマルシェでのキッズスペース開催、子ども食堂自立支援協議会様の野菜即売会の際の介護相談出展（毎週木曜日）、フードパントリー（月1回）、地域の体操自主グループへの活動スペース無償提供など、様々な取り組みを行いました。</p> <p>また、地域の福祉ニーズの把握を目的に、デイサービス職員と管理課職員による近隣の居宅介護支援事業所訪問を定期的に行い、「半日デイサービス」（短時間のデイサービス）</p>	<p>地域にあるさまざまな福祉ニーズとつながることで、「地域の福祉拠点」としての役割を果たしています。</p> <p>今後、新型コロナウイルスによる感染症が5類へ移行するに伴い、ボランティアの受け入れなど地域との関わりが活発になることが予想されます。感染症による重度化リスクのある高齢者や障がい者の方たちの生活施設であることを念頭に、感染予防を適切に行いながら、地域とのつながりを一層大切にしていきます。</p>

<p>ス)などの新しいサービス創出につながりました。</p> <p>またホームページの毎週更新、福祉実習や職場体験の受け入れ、なども行いました。</p>	
--	--

(6) 防火・防災管理：消防計画に基づき、防火管理者を中心とした防火管理体制を敷き、防火・防災に備えます。

取り組み内容	評価
<p>平成12年の開所以来使用していた火災報知受信機を更新するとともに、使用方法についての説明会を設けました。また町会や地域の方たちとの防火防災訓練を消防署の協力のもと行いました。</p> <p>事業継続計画（BCP）については、法人全体の計画をもとに事業所の計画策定に取り組みました。備蓄品の点検訓練や随時の交換補充、法人全体による安否確認メールを使った年2回の防災訓練（地震）に参加しました。</p>	<p>防火防災訓練の実施や事業継続計画の策定など、ひきつづき防火・防災に取り組むことができました。</p> <p>今後は、事業継続計画のさらなる深化に取り組めます。</p>



1. 総括

全体テーマ「強くしなやかな基盤づくり ～利用者主体のサービス提供に向かうため～」

新型コロナウイルスの流行は、第7波第8波と感染者数は増加する中、社会の感染予防意識は低下し、必然的にご利用者・職員が感染するリスクが高まる中で、みずきでは感染予防対策を継続することで明確なクラスターは発生しなかったものの、下半期中心にご利用者・職員にも多くの陽性者が確認され、ご利用者の生活に多くの制限を長期間にわたり強いことになりました。また入院者や、短期入所の中止等は、経営にも少なからぬ影響が出ました。また光熱費や食材等物価高騰により支出の増加も余儀なくされ、経営環境は一気に悪化しました。

本年度受審した第三者評価において、さらなる改善が望まれる点の一つとして「理念・基本方針、経営層の役割、各会議の検討内容などの職員への周知についての自己評価は低率で、取り組みの充実に向けた検討を期待する」という評価を受けました。確かに現在のみずきは、管理職層は伝えたいことが伝わらないと思い、一般職層は現場の頑張り・思い・課題などが理解されないと、そして間に立つリーダー層の納得感も高まらない、そんな状況があるのだと思います。

入所では男性生活支援員と看護師の採用・定着が進まず現場に疲弊感が広がったこと、通所では虐待事故が発生したこと、管理者として重く受け止めみずき全体で再考しなければならない状況もありました。

事業計画に掲げた目標に向かった取り組み内容と評価は「2. 重点目標に対する評価」記載のとおりですが、双方向のコミュニケーションをさらに意識して働きかけていくことが大切だと認識しています。もちろんマイナス面だけではなく、コロナ対応におけるご利用者・職員の協力、個別支援計画の進捗管理や利用者ニーズを中心に置いた多職種連携、カフェを中心とした地域活動の展開、非常用自家発電設置工事、リスク管理・回避に関する取り組みなど、成果となることも数多くあります。成果と課題を踏まえ、次年度は「伝える、伝わる」を強く意識して事業運営をしていく覚悟です。

2. 重点目標に対する評価

(1) コミュニケーション・「利用者主体のサービス提供」の思いはすべての職員が持っています(原点)。ただそれが組織的な推進力につながっているとは言えません。原点を繰り返し確認し、そこに向かえるよう職員を支え(支え合い)、そしてみずき外への展開も見据え取り組みます。

取り組み内容	評価
<p>①ご利用者を知ろう・・・入所・通所とも、専任のサービス管理責任者を配置し、個別支援計画のPDCA進捗管理は進みました。</p> <p>一方入居支援課男性生活支援員および看護師の配置が埋まらない一年でした。また下半期は度重なるコロナ対応で、日中活動や個別支援は大きく制限・縮小せざるを得ませんでした</p>	<p>①個別支援課計画の進捗管理や、日中活動・個別支援の実施、カフェの活用など、様々な取り組みがなされ成果を得たと思います。ただ年間を通しコロナ禍の影響を受けたこともあり、利用者支援の充実のための力強い取り組みが十分できたとは言えません。特に下半期は入所で長期間ユニット閉鎖、活動中止等の対応をせざるを得なくなり</p>

<p>した。</p> <p>そんな中ご利用者の生活を支える私たちの責務を確認したり、多職種会議でご利用者のニーズに立ち返っているという報告があったり、日中活動やカフェでご利用者が活躍できる場面・企画が成されたりしています。</p> <p>②職員のメンタルフォロー・・・ご利用者との日々の緊張感や職員同士のコミュニケーションなど、メンタル面でギリギリで勤務を続けているという声を多く聞きました。ストレスチェック(ラフルサーベイ)、第三者評価職員自己評価結果等では、厳しい意見も寄せられています。メンタル不調からの休職・退職も複数名ありました。</p> <p>③地域に向けてのアプローチ・・・コロナ禍に引き続き振り回されましたが、カフェを基点にした活動(作品展や体験ボランティア・体験利用、ご利用者のカフェ利用等)があり、継続的あるいは新たなチャレンジが行われています。</p> <p>調布基地跡地福祉施設検討チームにて、公募に向けた検討を定期的に行い、12月は借受申請を行いました。</p>	<p>ました。</p> <p>そんな中職員体制が整わず、利用者支援についてはとにかくネガティブな受けとめになっていることがあります。</p> <p>職員採用・定着に全力を挙げます。採用活動、採用後のフォロー(指導する側も含め)、採用時研修・マニュアル・チューター制の再構築等、積極的に取り組んでいく必要があると考え、みずき内は常に話し合い進めており、法人全体での連携した取り組みをさらに進める必要があります。</p> <p>②組織的なフォローが十分できていない面はありますが、一緒に考えるという姿勢は示しました。その中でも私たちにとっての困難を除去・緩和するだけでなく、それに立ち向かい共に乗り越えていく強さが必要だということを伝えていくことが大事だと思います。</p> <p>③カフェを中心にした活動は、まずご利用者にとって必要なものにしていくという意識を共有し、これまで築いてきたつながりを着実に展開させた一年でした。そしてその成果の発信を積極的に行っていきたいと思います。</p> <p>左記公募については、選外という結果でした。このような新規事業の検討を、広くチームで行ったことは今後の組織づくりのためにも有意義だったと考えます。一方検討チーム内での積極的な意見交換や推進の機運づくりなど、課題もあったと思います。</p>
--	---

(2) 報連相・・・職員の“本業”(直接・間接のサービス提供)のほかに行う会議などプラスアルファの業務を、効率的・効果的に行うことが大事です。また(寛容でありながらも)厳しさのある職場づくりが今のみずきには必要であると認識しています。

取り組み内容	評価
<p>①会議の有効活用・・・会議での決定事項の周知等は、みずきネット(社内 LAN) 掲示板や運営報告という形で成されています。</p> <p>リーダー会議では、質疑意見書という形で、</p>	<p>①会議をより有効活用するために、事前準備(会の終わりに次回の議案を確認、議題の事前配布等)や時間管理が大切であることを伝えていき、記録(議事録)を必ず上げることを徹底していく</p>

<p>現場からの意見の積極的吸い上げをし、それが運営層等が回答することで、風通しの良い職場づくりを進めています。</p> <p>ただ職員不足により部署会議など開催できないことも見られ、発信した内容が一般職にどの程度浸透しているか測れていません。</p> <p>②サービス規律の徹底・・・寛容であることも時に必要なので線引きの難しさを感じましたが、しっかり勤務している職員が不満を持たぬよう、個別に理由はあるにしても勤務に穴をあけたりするのが頻繁な職員に対して、毅然とした態度を示すこともありました。また毎週のPCR検査のための検体提出、虐待防止セルフチェックリスト等、提出物の徹底を図るため、みずきネットの職員掲示板に不提出者の名前を掲示するなどしました。</p>	<p>ことが大事です。また決定事項の周知のみならず、会議メンバーからの提案が積極的に成される会議運営を行えるよう働きかけます。</p> <p>②引き続き、職員の個別の状況にはしっかり耳を傾け柔軟に対応する一方で、“決まり”がルーズにならぬよう、規律が保たれるよう働きかけを行います。また提出等の徹底を図るだけでなく、例えば虐待防止の研修なら、その研修内容が理解できているかの確認を合わせて行うなど、何のためにサービス規律の徹底を図るのかの目的を発信し成果も確認していく必要があります。</p>
--	--

(3) 安心・安全・・・昨年度発生した死亡事故・重大事故の検証を踏まえ、継続的な再発防止策を組織として推し進めます。コロナ感染予防もまだまだ重要です。また懸案であった非常用自家発電設置を行うことも含め、安心・安全に取り組みます。

取り組み内容	評価
<p>①重大事故を未然に防ぐリスクマネジメント・・・昨年度の死亡事故以来、リーダー会議でのリスク管理・回避についての検討・取り組み、支援力向上委員会企画の移乗・移動等の研修、ポジショニングチームのマニュアル周知など行われています。しかし入居支援課で骨折事故やそれに類する事故が連続して起こるなど、重大事故のリスクの高さを再確認する必要性も生じています。</p> <p>②大規模災害に備える・・・補助を受けて実施する非常用自家発電の入札会を行い、下半期に設置(入替え)工事を行いました。BCPに基づく職員の安否確認メールの送受信訓練等継続していますが、防災訓練等形骸化しているのではないかとこのところもあります。</p>	<p>①研修やマニュアルの周知、啓発活動等で、昨年度の死亡事故を風化させずに現場に根付くリスクマネジメントの取り組みを継続していくことが必要です。</p> <p>②非常用自家発電が予定通り設置されたので、それが確実に運用できるよう計画的な確認や訓練の体系を築く必要があります。またなかなか余力は持てませんが、防災訓練のあり方についても考えていく必要があります。</p>

(4) 財政基盤・・・法人全体で取り組んでいることでもありますが、中長期的な見通しを持った予算管理等、安定した「経営」のため、取り組みをさらに明確にしていきます。

取り組み内容	評価
<p>①予算・指標管理・・・水光熱費、食材費、医療・衛生物品等値上げが続き支出が増大しています。利用率の意識は高まっています。入所においてはALS居室（1床）が3年以上空床が続き目標に届いておらず、ALS居室を一般居室に転換するための協議を東京都と行い、令和5年度から一般居室に転換することになりました。</p> <p>また1月以降のコロナ対応の影響で、入所・短期入所が大きな影響を受けました。通所においては好調だった昨年度よりは、利用終了や入院等の影響で利用率は下がっていますが、ほぼコロナ前の水準で推移しています。</p> <p>②中長期財政計画・・・「結果にこだわるPDCA表」を用いての経営分析を法人全体で行っていますが、みずきについては今期前半で事務長が交代し状況把握から歩を進めているので、堅実な予算管理はできていますが、意図を持った詳細な分析にはまだ至っていません。</p> <p>また調布基地跡地福祉設公募に向けた財務状況・資金調達の精査等行いました。</p>	<p>①②利用率が目標に届かなかったこと、光熱費の大幅増等物価高騰による支出の増大、令和3年度分を延期した修繕や固定資産の購入、処遇改善手当の年度初めの支給などあり、決算は赤字となりました。</p> <p>まずは利用率の目標達成に向け、結果にこだわるPDCA表のブラッシュアップをしていき、さらにその意識と取り組みを現場により浸透させていきます。</p> <p>物価高騰による支出増大に対しては、経費の精査や補助金の活用等進め、最小限のマイナスになるよう今後も努めます。</p> <p>またみずきのこれまでの黒字については、人件費が予算を下回って執行され(人員不足)、結果黒字という構造でした。そうではなく、人財が定着し、利用率目標を高く設定し収入を上げていくというような、健全な運営による健全な経営を目指して取り組んでいく必要があると考えます。</p> <p>近く計画しなければならぬ大規模修繕に向けて等、財務状況の精査や資金計画等、より精度を上げて取り組んでいきます。</p>

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和5（2023）年3月31日）

【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
365日	32名	30名	10,795名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
29.6人	92.4%	95%	97.3%

【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	33名	4553名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率

14.7人	73.7%	76%	96.9%
-------	-------	-----	-------

【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	24名	641名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
1.76人	87.8%	100%	87.8%

【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	24名	764名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
2.1人	52.3%	%	%

【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	20名	169名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
0.5人	%	%	%

【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	11名	1687名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
5.5人	110%	%	%

※平均、パーセンテージは少数第一位まで

4. 職員状況

令和5（2023）年3月31日現在 ※Ⅰ課＝入居支援課 Ⅱ課＝通所支援課

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	35.9	31.8	4.1	9	11
生活支援員(Ⅱ課)	17	21.1	14	7.1	5	3
看護師(Ⅰ課)	4.3	4.0	4		3	3
看護師(Ⅱ課)	3	2.4	1	1.4	2	2
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		1
カフェ店員		1.4		1.4	1	2
事務職員		4.9	4	0.9		1
用務員		0				1
地域コ-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

日付(時間)	内容	対応・対策
7/23 14:30 頃	<p>【A 氏骨折事故】</p> <p>便座を使用しての排泄介助を職員二人で行う。職員ひとりが立位介助を取った際に体勢を崩し、ご利用者が後方にゆっくりと倒れ、尻もちをついてしまう。もう一人の職員とすぐに便座に移乗する。看護師により身体状況を確認し、バイタル正常、外傷なし、臥床 30 分程様子観察。特変なし。</p> <p>7/25 入浴時、右足第三趾、右手首内出血確認。夜間、左下肢と左股関節に痛みあり。</p> <p>7/26 調布病院受診、左大腿骨頸部骨折と診断される。受診後の生活に制限なし。3 週間後に再診。</p>	<p>職員による事故検証実施。骨折につながる要因を挙げる。直接的要因は断定できなかったが、再発防止にむけ、検証時の様子を動画に撮り、当該職員だけでなく他職員にもリスク視点を抽出する為のアンケートを実施。今後、リスク視点を見える化、安全な介助方法と介助環境の見直し、職員介助スキルの向上の為の研修を実施する予定。</p>
12/20 13:15 頃	<p>【コロナワクチン接種に関する事故】</p> <p>施設内でご入居者に対しコロナワクチン(5 回目)接種の際、21 名接種予定者がいたが、当日接種予定でなかった別のご入居者に接種したことが終了後判明。接種時の確認不足のため、もともとの接種予定者のうち、B 氏と C 氏のどちらが接種したのか職員が確認できなかった。</p>	<p>1/5 採血。検査結果からは、B 氏の方が接種直後である可能性が高く、他のご入居者の証言とも一致している。しかし C 氏が 12/20 に接種していないとは完全には証明できず、囑託医の助言により、C 氏については間隔をあけ。3/6 に改めて接種した。</p> <p>今後、余裕を持ったスケジュールリング、名前の確認、ネームタグの使用、複数での確認等、徹底する。</p>

(2) 事故ヒヤリハット (件数)

入居支援課 (107 件)

大区分	怪我等	11	服薬関係	6	医療行為	3	対人関係	85
中区分	出血	3	誤薬	2	経管栄養		利用者同士	
	表皮剥離		忘れ	2	点滴関係		利用者と職員	2
	内出血		落下	1	バルン関係	1	情報管理	1
	打撲	3	吐き出し		処置関係		所有物管理	23
	火傷		セットミス		未測定	1	機器操作	15
	誤嚥		その他	1	その他	1	その他	44
	異食	3						
	その他	2	その他(所在不明含む)					

通所支援課 (58 件)

大区分	怪我等	10	服薬関係	3	医療行為	3	対人関係	41
中区分	出血		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	4
	内出血	3	落下	1	バルン関係		情報管理	11
	打撲	7	吐き出し		処置関係		所有物管理	24
	火傷		セットミス		未測定	1	機器操作	
	誤嚥		その他		その他		その他	2
	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)

日付	内容	対応	解決
8/9	<p>ご入居者 D 氏訴え</p> <p>①同ユニットの E 氏の声がうるさい (主訴)。居室での声は我慢できるがユニットでの声は響いて部屋まで聞こえてくるので耐えられない。</p> <p>②朝食配膳時、配膳が遅かったので、配膳に来た男性職員に確認したところ「F 氏の冷凍食品をレンジで温めていて遅くなった」と聞いた。なぜ他ユニット利用者を優先するのか。また、E 氏が声を出していたので何故かと問うと「F 氏がちょっかいを出してい</p>	<p>E 氏の声については以前から聞いている。今回は配膳が遅れたことを契機に、F 氏の話を紹介して E 氏の件を主訴として受けつけたが、本当の主訴はもっと深い部分にあるように感じる。</p> <p>F 氏へ、冷凍商品は配膳者が来る前に持ってきてもらいたい(他の入居</p>	<p>D 氏と話し、本件については解決となるが、根本的なところでは問題は解決していない。</p>

	<p>た」と聞いた。食事の時に声を出させると誤嚥の危険が高まる。G氏が嫌いでひまわりに来て食事をしていると以前聞いたが、ひまわりに来て他の入居者の邪魔をするなら自分のユニットで食べてほしい。H氏の世話をしたりしているが、本来は職員がやるべきことであり、F氏がやる事ではない。職員を後ろから足で小突いたりしているが、職員は皆笑って返し、誰も本人に注意しない。マネージャーもリーダーも注意しない。とても危険な事であるのに、なぜ誰も本人に注意しないのか。</p>	<p>者もそうしてもらっている)と話をしたり、H氏の食事は職員が行うので自身の食事に集中してほしい等、苦情内容についての要望を伝える事はできる。しかし、根本的な解決にはならないと考えているので、継続して本来の主訴を探っていく必要がある。</p>	
9/22	<p>入居者D氏訴え 午後、I職員とE氏が問答しており、次第にE氏の声が大きくなっていた。それにもかかわらず、そのままユニットで話を続けていた。声が大きくなるようなことがあるなら、居室でやってほしい。近くにJ職員がいたと思うが、その2人はなぜそういった配慮ができないのか。</p>	<p>I職員、J職員に確認。ユニットでK氏の嚥下評価をしていた。その際そばにE氏がいた為、こちらからはE氏へ声掛けを行っていない。近くで嚥下評価をしていたのでやり取りに反応したかもしれない。本人へその旨を伝えると、そうだとすも大きな声を出すようなことがあったら、居室に戻すよう配慮してほしいとの事。</p>	<p>8月に受け付けた苦情もそうだが、D氏のE氏と職員への思い(不信)は根が深く、今回の件に関しては解決となるが、根本的なところでは解決に至っていない。ただ施設環境面で対応に限界がある。D氏の苛立ちも理解できるし、E氏の声出しは障がい特性である。双方の間に職員が入り、信頼関係を築くコミュニケーションを継続していく。</p>
9/25	<p>市単ショートステイ3名のご利用者への不適切対応。 L職員(夜勤者)が始業時より感情抑制ができない状態で対応してしまう。食事準備や食事中にご利用者3名が委縮するほど、乱暴に備品を扱ったり、職員に対し語気の強い声掛け、また薬包を放る状況があった。</p>	<p>9/28に当該職員へ事実確認と指導を行い、3名のうち2名(1名は帰宅された)のご利用者には直接謝罪、3名のご家族に電話にて謝罪する。 9/30に事故検証(4名</p>	<p>3名のご家族は謝罪を受け入れていただいた印象だが、ご利用者によっては、その後も物音に敏感に反応されるなどの様子がある。また、当該職員については、過去にも指導を</p>

		参加) 及び改めて当該職員へ指導を行う。 夜勤や日曜日の勤務について、当該職員が一人配置にならないよう勤務変更する。	行ったことがあるが、一定期間で効果が消えてしまう傾向があるため、引き続き言動を確認していく。
2/15	L 職員による虐待事故 10:40 浴室にて入浴後の着脱の際、生活介護Ⅱご利用者 M 氏に対し、排便があったことに苛立ち暴言があった。 パーテーション越しに暴言を耳にした N 職員の報告により発覚。L 職員に確認したところ、事実であることを認める。	L 職員には自宅待機を命じる。 2/20 法人懲戒審査委員会開催し、減給処分。同日実施機関の調査も入る。 後日、M 氏(ご家族)に謝罪。生活介護Ⅱご利用者(ご家族)全員宛てに経緯説明のお手紙配布。通所支援課にて本件についての検証、再発防止策検討等行う。 L 職員はみずき内で研修を行うとともに、足立ブロックへの異動とした	言葉で主張できない M 氏への虐待ということもあり、ご家族は心を痛められていたが、謝罪は受け入れていただいた。 異動を以て解決とせず、L 職員に対し、またみずき全体で、本件を教訓に虐待防止に徹底して取り組んでいく。
3/16	O 職員の対応について ご入居者 P 氏より、パッド交換中カーテン閉めない、ベッド移乗は乱暴、排泄コントロールの介助は一回見学したのみでその後対応に来たことなく、他の職員にやらせている。全体的に介助が雑で、普段の態度も怖く感じる。	新職(中途採用)で、まだ研修期間だが、他のご利用者からも対応・接遇のついての不満・不安が挙がっている。研修の継続、確認等、特に接遇や利用者理解については繰り返し行う。	対応中。

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、母の日創作、	4/6 生活介護Ⅱ営業中止(職員のコロナ陽性1名、濃厚接触2名)、特定の者研修実施
5月	利用者会議・懇談会、子どもの日行事献	新年度会(旧事業計画説明会)、防災訓練(夜

	立、グループ散策、しょうぶ湯	間想定)、実習生(東洋大学)、移乗・移動介助研修
6月	利用者会議・懇談会、グループ散策、父の日創作、七夕(短冊)	実習生(大原学園立川校)、安否確認メール送信訓練(みずき単独)、権利擁護・虐待防止研修、外国人技能実習生2期生2名開始、SUNRISE44号発行、おむつ研修、大型テレビ寄付(東京善意銀行、ニチレイ)
7月	利用者会議・懇談会、ICT操作体験会、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(利用者、職員)、実習生(大原学園立川校)、施設消防設備説明研修、非常用自家発電設備入礼会
8月	利用者会議・懇談会、納涼イベント、山の日行事献立、夏休み体験ボラ	コロナワクチン接種4回目(入居者~9月)、8/13生活介護Ⅱ時短営業(台風接近)、実習生(文京学院大学)、接遇研修、新人フォローアップ研修
9月	利用者会議・懇談会、花火、敬老の日・秋分の日行事献立、みんなの展覧会	9/14技能実習機構実地検査、実習生(文京学院大学、慈恵医科大)、防災訓練(総合訓練)、人財育成研修(仕組み・取組み等)、SUNRISE45号発行
10月	利用者会議・懇談会、みずき祭り、ハロウィンイベント、スポーツの日献立	第三者評価(利用者調査)、介護等体験実習(11月、12月)、外部研修報告会
11月	利用者会議・懇談会、文化の日献立、外大祭、	第三者評価(訪問調査)、特定の者研修実施、医務科感染予防研修、排泄介助研修、更衣介助研修
12月	利用者会議・懇談会、ゆず湯、餅つき、クリスマス会、クリスマス・餅つき・大晦日献立、	普通救命講習、地域支援課研修(臨床美術について)、SUNRISE46号発行
1月	利用者会議・懇談会、お節・七草献立、新年会	実習生(日本児童教育専門学校)、口腔ケア研修
2月	利用者会議・懇談会、俳句を詠もう、節分、節分献立、	2/10生活介護Ⅱ時短営業(降雪)、実習生(帝京科学大学)、リハ科研修(障害・疾病の理解に向けて)
3月	利用者会議・懇談会、ひな祭り・春分の日献立	第三者評価(報告会)、第1回定期健康診断(利用者、職員)、外部研修報告会、SUNRISE47号発行

(2) 特記事項

- ・上記記載のとおり



1. 総括

エリア全体としては、年度を通して収支状況が悪い状況が続いてしまいました。令和3年度と比べて、利用者減や補助金の減額など様々な要素がありますが、それに対する具体的な方策がたてられない期間が続いたことも原因となっています。法人とも連携をとりながら、管理職層が中心となる自覚をもって、具体的に取り組んでいかなければなりません。そのために、管理職の会議を増やして、しっかり話し合いをする時間を持つことができた時期については、進捗管理含めて進んだ部分がありましたが、そのほかの取組みが増えて会議の回数が減ってしまうと進みが遅くなってしまっています。管理職に限らず、自分たちの傾向をつかむとともに、必要な話しを遠慮することなく話し合える。また、自分の言葉で提案できることが今後求められていると思います。

2. 重点目標に対する評価

(1) 計画的なエリア運営

取り組み内容	評価
支援の共有の場は、10～11月にかけて行った、エリアの権利擁護研修のみとなりました。 令和5年度の事業計画については、狛江エリアの管理職会議の開催回数を増やし、エリアの計画を丁寧に立て、早めに提示することができました。各事業所も、エリアの計画を意識した計画を立てることができています。エリアの研修委員会は稼働していますが、具体的な研修などは次年度へと持ち越しになっています。	各事業所としてだけでなく、法人として、エリアとして動くことの意識も出てきています。今後はより、エリアとして動くことのメリットを活かした取り組みをしていく必要があります。 研修についても、各事業所から集まることでそれぞれが必要としている事の共有や、それに対する計画など、より密度の高いものができることを期待しています。 また、管理職の連携をしっかりととることで、エリア全体の推進力を高めていけるようにしていかなければならないと思っています。

(2) 地域との連携

取り組み内容	評価
中和泉GH計画は、5～6月の補助申請まで滞り無く進みましたが、諸事情が重なり、計画自体が1年延期となりました。会議なども停滞していましたが、3月には近隣住民説明会を再度行って、無事終了しています。 広報委員会は、法人の情報戦略チームとの連携を図る観点から、名称を広報会議に変更しています。法人HPの更新からスタートして	中和泉GHについては、1年間の計画延期となりましたが、しっかりと推進していくことが大切となります。各関係機関とも連携をとりながら、進めていければと思っています。 広報については、更新を滞ることなく行っていくことが事業所の信頼にもつながっていきます。エリアとしても会議を中心にしっかりと推進力を持って取り組む必要があります。

います。 ランドマークチームのメンバーを中心に、地域活動をしている団体との接点が増えました。	地域活動は、より具体的な取り組みが望まれます。感染症の様子を見ながら地域とともにご利用者も含めて取り組んでいくことで、可能性を拡げて行ければと思っています。
---	--

(3) 財政基盤の安定

取り組み内容	評価
財務チームのPDCA表などをもとに、経営会議で自分たちが行うべきことなどを確認しながら取り組みました。狛江エリアの運営会議や、経営会議などで管理職層や、指導職層が毎月数字を追うことで、少しずつ現場にも経営に対する意識が出始めています。	令和4年度も狛江エリア全体としては赤字となり、より危機感を持って取り組んでいく必要があります。 PDCA表などをもとに、より具体的な取り組みをやる必要があります。

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和4（2023）年3月31日）

- ・ポンテ・・・60.3%（目標達成率：92.7%）
- ・こまえ工房・・・79.5%（目標達成率：92.9%）
- ・相談支援センターみずき・・・36.6件/月（目標達成率：73.2%）
- ・日中一時支援・・・73%/月（目標達成率：97.3%）
- ・移動支援・・・80時間/月（目標達成率：160%）
- ・居宅介護・・・22.4時間/月（目標達成率：89.6%）
- ・グループホームパンダ・・・84%（目標達成率：98%）

4. 権利擁護（苦情・虐待通報等） なし

5. 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
5月		中泉GH計画事業計画書提出（東京都）
6月		中泉GH計画補助協議書提出（東京都）
7月		
8月		
9月		
10月		狛江エリア権利擁護研修
11月		狛江エリア権利擁護研修
12月		
1月		

2月		
3月		中和泉GH近隣住民説明会

(2) 特記事項 なし

【ポンテ】 令和4年度通期事業報告

1. 総括

日常の事業運営や支援業務等、コロナ対策を徹底しながら安定したサービス提供はできましたが現状維持に留まったところがあります。法人全体で取り組んでいる黒字化についても徐々に狛江エリア全体として捉えるような動きができてきたところもあり、継続課題として取り組む必要があります。

今回狛江で初の新卒採用があり、初めてのことで育成する側の戸惑いもありましたが、支援の在り方や介助方法を見直すきっかけにもなり良い相乗効果が生まれています。

2. 重点目標に対する評価

(1) 「納得」と「同意」で、思いやりあるサービス提供。

取組み内容	評価
主に活動を中心として日常的に一人一人と向き合う機会を多く持ち、支援につなげていくようにしていきました。個人仕事や自主活動では職員側は陰ながらフォローする程度で、自分でやり遂げたという達成感を持っていただく働きかけを行いました。個別支援計画はサビ管を中心に相談支援とも連携し進捗管理を行いました。	コロナで制限のある中、可能な限りの支援は行うことができました。しかし、制限がある故、中には本当のニーズを引き出せてはいないことも否めないため、今後の課題です。 個別支援計画に関してはPDCAサイクル通りに進めることができました。

(2) 生涯学習で全員がスキルアップ

取組み内容	評価
職員全員の外部研修（オンライン含む）への参加を推進しました。研修を受けた職員が職員会議の中で報告会を行いました。またモニタリングを毎回実施し意見交換や情報共有をしました。夕方のミーティングでも必要に応じてモニタリングを実施しました。 今年度は新卒者の入職もあり、必然と育成にも力を入れることができ学ぶ機会が多くありました。	職員が参加した研修（外部）を職員会議内でフィードバックすることで、情報や知識を共有できました。 新卒者の育成において指導する側も再確認のため、介助方法の見直しや教えることの難しさを改めて学ぶことができました。

(3) リスクマネジメントの強化

取組み内容	評価
<p>毎月職員会議で事故ヒヤリについての報告、検証を行い、対策を検討しました。</p> <p>また昨年度多発した車両事故を少しでも減らすためにドライバーの会議を定期的に設け、問題提起や情報共有を行い、職員会議でもフィードバックしました。</p> <p>新型コロナウイルスに対して、基本的な感染対策の徹底を行いました。職員、ご利用者合わせ年間6名の感染者がでましたが、その都度通知してご利用者にも注意喚起しました。</p> <p>感染予防の一環としてポンテ全職員対象で7月より東京都集中的抗原検査を週2回実施しています。(継続中)</p>	<p>昨年度と比較すると事故件数が減少しましたが、ヒヤリハットの件数も減少し、意識の低下が懸念されます。また過去に起きたケースと類似した事故ヒヤリも数件あり、対策が活かされていないという課題も表出しました。</p> <p>新型コロナウイルスに関し、ポンテのご利用者がみずきの短期入所を利用する際、事前に体調不良の状態が顕著にみられていたため、ご家族に通院や検査を求めているものの応じてもらえず、そのまま利用当日に検査等を行わずに送り出し、結局みずきで検査したところ陽性の反応あり、多大な迷惑をかけてしまいました。みずきとの情報共有やご家族とのコミュニケーション不足が課題となりました。</p>

(4) 経営の安定や地域から信頼を意識した事業運営

取組み内容	評価
<ul style="list-style-type: none"> ・利用率を意識して黒字化を目的とした取組みの一つとして祝日開所を4回実施しました。試行のため1回につき普段の半数のご利用を予定していましたが、1、2回目の参加人数が少なかったこともあり、3回目以降は全員を対象としました。 ・その他ご利用者の新規獲得を見据えて、特別支援学校側に狛江市以外にも調布市(送迎可能な範囲内)も含め、利用の対象範囲を広げることを伝えました。また実習や見学は積極的に受け入れを行いました。 	<ul style="list-style-type: none"> ・利用率としては体調不良によるお休みや短期入所利用をする方が増えたこともあり前年度からは低下しています。祝日開所はニーズもある一方でお休みの日はゆっくりと家族で過ごしたいという方もいて、想定よりは参加者(7名前後)は少なかったと思います。 ・特別支援学校の実習生から1名新規利用につながりました。

3. 利用状況(令和4年4月1日~令和5年3月31日)

営業日数	定員	利用者数(4/1現在)	延べ利用者数
247日	20名	15名	2980名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
12.0人	60.3%	65%	92.7%

4. 職員状況

令和5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	8	6.5	5	3	1	0
看護師	3	2.0	1	2	0	0
相談職（サビ管）	1	1	1	0	0	0
管理者（所長）	1	0.6	1	0	0	0
その他（運転・添乗）	1	0.5	0	1	0	2

5. 事故報告

(1) 重大事故 なし

(2) 事故ヒヤリハット（件数）

大区分	怪我等	3	服薬関係	2	医療行為	0	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	1	点滴関係		利用者と職員	
	内出血	1	落下		バルン関係		情報管理	1
	打撲	1	吐き出し		処置関係		所有物管理	2
	火傷		セットミス		未測定		機器操作	6
	誤嚥		その他	1	その他		その他	
	異食	1						
	その他		その他（所在不明含む）					

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等）

日付	内容	対応	解決
7 / 15	〇様ご家族よりコロナ感染予防の一環として東京都の集中抗原検査は行わないのかというご指摘がありました。ポンテというより法人に対し、多くの事業所が実施しているのに動きが遅いのではと法人の姿勢についてのクレームです。	当時ポンテとしては以前から集中検査の導入は検討していたため、すでに東京都に申し込みをしておき、検査キットが届くのを待っている状態と返答しました。	左記返答をメールで返答し、その後特に意見等はありません。
12 / 2	〇、N様ご家族より、毎年ご利用者に渡している誕生日カードについて苦情の連絡が入りました。他利用者の写真(カードの作成者)が貼ってあ	相談支援にも同様の連絡が入り、12月22日にこまえ工房にて〇様を招き、近岡エリア	やや日が経過したこともあり、今回の件(誕生日カード)をぶり返すつもりはないとおし

	<p>たことに対し、「個人面談の際にも本人の写真は良いが、よその子の写真はいらないと伝えたはずなのにポンテはなぜ申送りがしっかりとされないのかということ、活動も様子を録画したDVDを配布する等、そもそも個人情報の取り扱いに対し以前からおかしいと思う。何を言っても改善されないので通所先を変えたい」と今までの不満を含め訴えがありました。</p>	<p>長、黒川相談支援専門員、高島で面談を行いました。面談では普段の対応で不満に思っていること、今後のことについての考えを述べられています。</p>	<p>っており、元々ずっとポンテに通所していくことを考えておらず、たまたま今回O.Nさんの成長のためにもきっかけとして他（新たな通所先）を経験する決心ができたと話されていました。</p>
--	---	--	---

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"> ・お花見 ・個人面談 	<ul style="list-style-type: none"> ・新人合同研修 ・事業計画説明会 ・人事考課面談
5月	<ul style="list-style-type: none"> ・個人面談 ・祝日開所 ・端午の節句 ・食事会（アミーゴにて） ・上手いもの市参加（職員のみ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課伝達研修
6月	<ul style="list-style-type: none"> ・笑顔チームクイズ大会 ・わかりやすい政権動画視聴 	<ul style="list-style-type: none"> ・上手いもの市実行委員会
7月	<ul style="list-style-type: none"> ・七夕会 ・中央公民館展示会 	<ul style="list-style-type: none"> 人事考課フォローアップ研修
8月	<ul style="list-style-type: none"> ・夏祭り ・第三者評価 (5名面接/10名アンケート提出) 	<ul style="list-style-type: none"> ・第三者評価受審
9月	<ul style="list-style-type: none"> ・お月見会 ・祝日開所 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課フォローアップ研修 (二次考課者対象) ・権利擁護研修
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・個人面談 ・上手いもの市参加（職員のみ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事考課面談 ・第三者評価訪問調査
11月	<ul style="list-style-type: none"> ・祝日開所 ・運動会 	
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者週間展示、販売 	

	・クリスマス会	
1月	・新年の集い	
2月	・節分会 ・祝日開所	・職員健康診断
3月	・ひな祭り ・家族懇談会 ・アカデミー賞	

(2) 特記事項

4月	新卒職員採用。
5月	日中活動補助金申請（狛江市）・新人懇親会
6月	職員3名新型コロナウイルス陽性・日中活動系サービス推進事業補助金交付申請
7月	東京都集中的検査開始 民生委員見学（9名） けやきの森学園2年生1名見学
8月	インターンシップ5名受入れ けやきの森学園中等部学生1名見学
9月	インターンシップ1名受入れ
10月	けやきの森学園2年生1名実習
11月	けやきの森学園2年生1名実習
12月	
1月	けやきの森学園3年生1名実習
2月	第三小学校4年生見学 20名×4グループ 狛江市高齢障がい課2名見学 多目的トイレ手すり改修工事。 食チームイベント「ガトーショコラ」提供
3月	ご利用者S様3月3日入院先の病院で逝去。 食チームイベント「味噌おでん」提供

【こまえ工房】 令和4年度通期事業報告

1. 総括

こまえ工房では、6月の異動に伴い職員体制の変更がありましたが、支援への影響は最小限となっています。狛江市内では、GHの閉鎖があり、その影響で1名の退所がありました。それ以外にも、市外のGHや施設へ移る方もあり、生活介護事業所のご利用者については、定員が埋まらない状況が続きました。狛江市全体でも生活介護のご利用者減少傾向にあり、そのなかで選ばれる事業所になるために何をすべきかを考えていかなければならないと強く感じる年にもなりました。就労継続支援Bについては、中途でのご利用者が増えており、作業場所の確保や、工賃収入をどう増やしていくかが今後の課題となっています。

2. 重点目標に対する評価

(1) ※事業計画の重点目標を記載

取り組み内容	評価
<p>係、委員会のメンバーや役割をあらためて検討し、職員に伝えています。係、委員会を中心に企画されたイベントで、ご利用者が楽しんでる姿が見られました。給食業者の変更にあたっては、給食係を中心に、対応を行いました。</p> <p>また、月1回行っていたリーダー会議を、週1回のリーダーミーティングに統合し、情報共有の場を頻繁に持っています。</p> <p>法人の活動については、ビジョンのチーム活動やイベントを中心に参加しました。ポッチャ大会ではこまえ工房のチームが優勝することができました。</p>	<p>係委員会を通して、自発的に動く職員が増えてきています。今後も、より動きが出てくるように、内容や人員の工夫をしていきます。</p> <p>リーダーミーティングでは、情報の伝達、共有がスムーズに行えるようになってきました。今後は、検討がすすめられるような体制の検討が必要となります。</p>

(2) 地域との連携

取り組み内容	評価
<p>広報委員会のメンバーを中心に、Instagramと広報誌を主体として定期的な広報活動を行っています。新型コロナウイルス感染症の流行があるなかではありましたが、状況をみながら販売のイベントへの参加を行うことができました。</p>	<p>今後、コロナの規制が緩んでいくなかで、ご利用者への感染リスクと、地域への参加のバランスを取っていく必要はありますが、これまで停滞していた地域との交流は進めて行ければと思います。</p>

(3) 運営基盤、経営基盤の見直し

取り組み内容	評価
<p>祝日開所は予定通り行っています。利用状況としては、年度後半になるにつれて、徐々に増えてきました。</p> <p>BCPは事業所のものについては、作成できませんでした。</p> <p>給食業者の変更は、試食などを経て無事に行うことができました。協力医療機関は候補の先生との打ち合わせまでは行いましたが、コロナの流行で先方の忙しさなどもあり契約までは至りませんでした。</p> <p>相談支援センターみずきの職員から聞き取りを行い、生活介護や事業所全般として求められていることなどの確認を行いました。</p> <p>見学者の受け入れなどを、サビ管中心に丁寧に行うことにより、就労Bの新規利用者3名の獲得につながりました。</p>	<p>祝日開所がよりご利用者の楽しみになるよう、内容の充実を図ります。</p> <p>給食は注文数と実際の食数とのバランスなど実際に新しい業者でスタートしてからみていかなければならないことがあるため、始めた当初はより慎重に行っていく必要があります。</p> <p>事業所が終わってから、夜までの時間の支援が市内では少ないことなど、聞き取ったニーズに対してこまえ工房としてできることを探していきます。</p>

(4) 個別支援計画作成に関する新たなPDCAサイクルの確立

取り組み内容	評価
<p>誕生日月での個別支援計画作成は、モニタリング、原案会議含めて予定通り行われている。原案会議や部署会議で計画の検討、共有が進んでいる。</p> <p>医療情報提供書を配布し、情報の収集を始める。長いスパンでの収集を考えている。</p> <p>フェースシート・アセスメントシート・ニーズ整理表をご利用者ごとに整理を進めました。</p>	<p>誕生日月にするすることで、個別支援計画をしっかりと話し合う時間が取れており、今後も継続していきたいとおもいます。</p> <p>フェースシートなど利用者情報の整理と活用を、より進めていきます。</p>

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和4（2023）年3月31日）

【こまえ工房】

営業日数	定員	利用者数 (3/31現在)	延べ利用者数
246日	40名 (生介20/ 就B20)	41名 (生介18/ 就B23)	7838名 (生介3312/ 就B4526)
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
31.8人 (生介13.4/ 就B18.4)	79.5% (生介67.0/ 就B92.0)	85% (生介80.0/ 就B90.0)	92.9% (生介83.7/ 就B102.2)

4. 職員状況

令和4（2022）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	16	11.1	6	10	1 （異動） 2	1 （異動） 2
看護師	1	0.45		1		
機能訓練指導員						
管理栄養士／栄養士						
調理員						
事務職員	2	1.5	2		1	
相談職（サービス管理責任者）	2	1.75	2			
管理者（施設長／所長）	1	1	1			
その他（送迎ドライバー・添乗）	3	0.45		3		

5. 事故報告

（1）重大事故 なし

（2）事故ヒヤリハット（件数）

大区分	怪我等	1	服薬関係		医療行為		対人関係	1 2
中区分	出血		誤薬		経管栄養		利用者同士	
	表皮剥離	1	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	9
	打撲		吐き出し		処置関係		所有物管理	2
	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	1
	異食							
	その他						その他（所在不明含む）	

6. 権利擁護 なし（苦情・虐待通報等）

7. 活動・運営報告

(1) 月次

	活動・イベント・行事	運営・研修
4月	歯科相談（就B） 家族向け事業説明会	狛江エリア事業計画説明会 人事考課面談
5月	祝日開所 利用者会議（就B） 上手いもの市 歯科相談（生介4名）	内部研修 ダウン症への理解「able」観賞 狛江エリア20代一般職員懇親・研修会看護 職員ポソテ事業所研修（生介1名）
6月	ビジョン2023 笑顔チーム クイズ大会 ブラッシング講習会（生介）	法人合同研修会一般職（育成チーム） 狛江市職員の選挙にかかわる研修
7月	利用者会議（就B） ブラッシング講習会 歯科相談（就B） 祝日開所 特別健康活動（生介・生活習慣病について）	狛江市職員の選挙にかかわる研修 家族会代表者会議 救急救命AED講習 定期健康診断 東京アートサポートセンターRights取材（生介）
8月	ブラッシング講習会（就B） 」特別健康活動（生介・手洗い体験）	内供研修 都通研 zoomによる 「発達障がいの方のライフステージに合わせた支援」 第三者評価説明会、アンケート実施 サービス管理責任者基礎研修（生介1名） 職員面談（生介2名）
9月	暑気払い 地震想定 防災訓練 祝日開所 歯科相談（就B） グループ外出（就B・三鷹の森ジブリ美術館） オンラインアート「ゲンキノカタマリ2」出展（生介で1作品）	内部研修 自己覚知「ジョハリの窓」 ランドマーク定例報告会 文京盲学校実習受け入れ（生介1名） ランドマークチーム定例報告会 職員面談（生介4名）
10月	利用者会議（就B） 祝日開所 上手いもの市 ファール祭（就B） 泉の森秋祭り（就B） グループ外出（就B・三鷹の森ジブリ美	メイアイヘルプユ一訪問調査 狛江エリア内部研修権利擁護研修 家族会代表者会議 人事考課面談 調布特別支援学校見学会 法人新人合同研修会（生介1名）

	術館／藤子・F・不二夫ミュージアム) グリーンハートプロジェクト	
11月	祝日開所 グループ外出（就B・多摩動物公園） ビジョン2023 笑顔チーム クイズ大会	狛江エリア内部研修擁護研修 内部研修「知的障害者の支援と基礎的理解」 職員面談（生介5名） ロータリー友の会 関係者見学
12月	グループ外出（就B・葛西臨海公園）→ 延期 ブラッシング講習会（就B） 障害者週間 忘年会	家族懇談会
1月	初春まつり 利用者会議 ビジョン2023 食チーム 押し献立交換 笑顔チーム ボッチャ大会	定期健康診断 職員面談（生介4名）
2月	祝日開所 ビジョン2023 食チーム スイーツ交換 歯科相談（就B） 狛江市 手をつなぐ親の会「新春地域交流会」	ストレスチェック・ラフールサーベイ 人事考課フォローアップ研修
3月	防災訓練 ビジョン2023 食チーム 押しメニュー交換 祝日開所 お花見 ブラッシング講習会（生介） こまえくぼアート展（生介） 狛江市桜まつり	法人BCP訓練 パザパ事業所見学 ひかり作業所見学 外部研修「野中式事例検討実践方法」（生介1名）

(2) 特記事項

定期活動：第三者委員（第3水曜日）

プール（毎週月曜日）、体育館（第2・第4金曜日）

美術（第2火曜日）→年度途中より講師都合により中止

おんがくまつり（毎月1回：不定期）

正門前販売（原則毎月15日・25日）、利用者会議（生介月1回、就B年4回）

定期会議：部署会議・一般職常勤会議（第2水曜日）

広報委員会（第2火曜日）、活動・イベント委員会（第3火曜日）、
 研修委員会（第3金曜日）
 ケアプラン検討会議（第4水曜日）
 リーダーミーティング・リスクマネジメント委員会（毎週月曜日）

不定期会議：給食係、送迎係、環境美化係

【こまえ工房生活介護】 令和4年度通期事業報告

1. 総括

令和4年度は、年々利用契約数が減少し、利用率も低下していた状況が好転することには至らず、実質的には利用契約終了が2名生じてしまい、3月末時点で契約数が16名となってしまいました。ですが、「キタイ（来たい&期待）とさせていただく」ことを課題として取り組み、新たな取り組みも実施していくことで、職員意識も少しずつ高まり、利用率も回復傾向となりました。今後については、支援の質の向上と活動プログラムの充実を継続して取り組みながら、それを特別支援学校や相談支援事業所など外部とつながり、なにをどのように発信していくかを検討し、取り組んでいきます。

2. 重点目標に対する評価

(1) ケアプランにもとづく個別・グループ活動の充実

取り組み内容	評価
ケアプラン原案検討会議や部署会議内での検討機会など、今まで実施していたことは継続しながら、毎日朝の全体申し送り後に部署内での朝の申し送り、毎週月曜日の夕の申し送り後にミニミーティングなど検討や支援の振り返り、状況共有／確認の機会を設けました。また、部署会議での資料を一新したり、回覧用ファイルを設け、支援者会議での情報や支援方法の変更等の資料を集約し、情報を確認しやすい環境をつくりました。 日課チェック表の記載についても新たにポジティブな面を色分けして記入することで、意識的にご利用者の強みなどを記録＝見ていくことに取り組みました。	新たな取り組みが多く、情報や支援に対しての求められる意識の変化も大きかったため、職員側も最初の半年間は受け身となっていましたが、ご利用者の新たな一面や強みが見え、それが支援として形になる機会が増えたことにより、少しずつ意識の向上につながりました。 ですが、ご利用者それぞれの支援の向上には至っていないため、より意図的にご利用者の支援について考え、実践していくことが必要です。

(2) 活動プログラムの熟成

取り組み内容	評価
コロナ禍の影響のあった、上手いもの市やい	日常の活動プログラムは継続しつつ、祝日開所プ

<p>ずみの森秋まつり、狛江市桜まつりなどの外部イベントも開催されるようになり、可能な限り参加してきました。それに伴い、新たに自主製品としてアロマワックスの作成や出展参加を通してご利用者の方の社会参加につなげてきました。</p> <p>前年度まで実施していた活動は継続しつつ、オンラインアート展やロータリーの友の表紙製作など、個別活動を通してご利用者の強みを活かせる機会を設けました。</p> <p>祝日開所では、非日常的な特別な1日をテーマに、普段とは違う活動プログラムを1か月前くらいから検討／準備し、実施してきました。</p>	<p>プログラムで、デコレーションデザート、壁飾り、カラオケを他事業所から機材を借りずに実施するなど、コロナ状況や事業所環境内で可能なことを模索し、計画的に実施しました。それにより、祝日開所ご利用者は増加傾向となり、3月の祝日開所では、実質1名の方のみお休みと普段の利用と変わらない状況となり、利用率の向上につながりました。</p> <p>課題は、ご利用者ひとりひとりの特性や強みを活かし、個別性の高い活動ニーズにも応えていくことと、ご家族ニーズでもある将来（自立）を見据えた生活訓練活動の実施し、ご利用者にもご家族にも満足度の高い活動プログラムを実施していくことが必要です。</p>
--	--

(3) 利用目標80%

取り組み内容	評価
<p>利用率の向上と新規ご利用者の獲得は、ご利用者のご家族の満足度を上げる必要があると捉え、取り組みました。</p> <p>個別支援の充実や活動プログラムの充実を軸に、その他にも誕生日の日に、帰りの会でお祝いと職員とご利用者の方で一緒につくった日常の写真を載せた色紙をお渡ししました。また、毎月、「生介だより」を作成しご利用者の日頃の様子やイベントの参加している様子の写真を載せ、配布しました。</p> <p>その他には、接遇や権利擁護について研修機会や話し合う機会を設け、ご利用者に寄り添う意識や対話の意識の向上につなげていきました。</p>	<p>年度中の新規利用は0名となり、GHや施設入所に伴う契約終了者は2名（うち1名は令和5年4月終了）となりました。</p> <p>12月末までは、新型コロナの事業所内感染などにより利用率は不安定且つ低い数値となっていました。1月以降は70%台と安定しはじめました。3月末時点での実質的な利用契約数は16名となり、80%は全ご利用者が休み0日とほぼ不可能な状況となりますが、日頃の支援／活動の積みかさねや、誕生日色紙、生介だよりなどの取り組みにより、満足度や生活介護への信頼につながり、新規利用獲得次第では目標達成が可能となってきました。</p> <p>今後については、活動の充実だけではなく、支援の質を高め、ご利用者の満足の向上を第一優先の取り組みながら、部署の魅力を切り出し、正しく外部に発信していくなど外部に向けたアプローチが必要となります。</p>

(4) 人財育成

取り組み内容	評価
上半期から実施している2か月に1度の定期面談やミニミーティング、部署会議にて、対話（相互理解）の機会を多く設けてきました。また、部署会議では、法人理念などを振り返る機会や権利擁護についての意識向上に取り組みました。 また、接遇や権利擁護などLDが直接ご利用者にかかわる姿勢、対応が統一した意識や支援の軸になると捉え、常に模範となるように取り組みました。	常勤が2名のみでの配置で、職員の年齢層も幅広くそれぞれの支援観にも違いがあり、異動しはじめの6月からの3か月間はまとまっていくのは難しい状況でした。 そこから定期的な職員面談やミニミーティングなど互いの意見や想いを伝えあう機会を設け、会議でも法人理念や権利擁護の研修など方向性を合わせていくことを意識的に取り組み、少しずつですが、支援の質の向上＝人財の育成となってきました。 今後については、定期面談や内部研修を継続していきながら、職員のそれぞれの強みや係委員会での業務を通して自身の能力を発揮できる体制（業務分担）をつくり、能動的に責任を持って取り組める環境をつくっていき、人財育成につなげていくことが重要です。

3. 活動・運営報告

(1) 月次

(2) 特記事項

利用契約終了：1名（3／3付け）

【こまえ工房 就労継続支援B型】 令和4年度通期事業報告

1. 総括

今年度は1名の退所者はありませんでしたが、新たに3名のご利用者が増えて契約利用者数が23名となり、利用率は後期から目標の90%を超え、年間平均利用率は91.9%になりました。

活動では、新型コロナウイルス感染症の対策を講じながら多くのイベントに参加することができ、また、9月～11月に掛けて5回のグループ外出を実施しました。今年度から開始した祝日開所では毎回10名程のご利用者が通所され、テイクアウトランチやショッピングモールへの買い物など、普段とは違う余暇活動を楽しんでいただく機会となり、少しずつ今までの様に日々の生活を楽しめるようになってきました。

作業では、新たな受注先からの依頼や市役所からの新規の作業依頼があり、作業方法を検討しご利用者が取り組みやすいような工夫を行うとともに、作業の効率化を進め安定した工賃収入を得ることができました。製菓は、泉の森会館への納品方法の変更や、新規で注文して下さる方が増えて売り

上げが大きく伸びてきています。

ご利用者の増加に伴い事業所収入は安定してきていますが、作業量と工賃収入の確保が課題となっ
てきているため、今後どのようにしていくか検討していきたいと考えています。

2. 重点目標に対する評価

(1) ケアプランに基づく個別・グループ支援の充実

取り組み内容	評価
<ul style="list-style-type: none">・モニタリングや年4回の利用者会議で、ご利用者がご自身の思いを伝えやすいような環境づくりなどを工夫し、意見の聞き取りを行いました。・利用者会議では活動内容や個別活動、グループ外出などについて話し合い、ご利用者の意見を反映した活動の計画から実施に取り組みしました。・ファール祭、グリーンハートプロジェクト、障害者週間など多くのイベントに参加しました。・日々のご利用者の様子を日課チェック表に記載し、申し送りで共有しました。その内容をケース記録として残し、記録をもとにケアプラン検討会議で支援方法や支援の方向性について話し合い、より具体的なケアプラン作成を行いました。	<ul style="list-style-type: none">・グループ外出は新型コロナウイルス感染拡大の影響で最後の1回は延期となってしまいましたが、5回は感染状況を確認しながら無事に終了することができました。外出や外食をする機会が少なくなっていたご利用者にとって、楽しい時間を過ごし満足感を得られる機会となりました。・取引先より寄付された毛糸を利用し、個別活動で編み物に取り組みされる方が多くみられ、その作品を障害者週間で展示したことは、ご利用者の意欲や達成感につながりました。・園芸活動や地域活動では地域の方に声を掛けていただくこともあり、また、イベント参加することで、地域とのつながりを感じることができました。・ご利用者のニーズや特性に合わせて作業や活動の内容を検討し提供するように努めたことで、作業や生活の幅を広げることができました。ご利用者に合わせた具体的な支援を行えるようになってきています。

(2) 作業の選択と調整

取り組み内容	評価
<ul style="list-style-type: none">・昨年度の2月より開始した澤田糸の糸巻き作業は、多くの方が取り組むことのできる方法を考えるとともに環境の整備やマニュアルの作成を行いました。・市役所の新規の封入・封緘の作業については、職員が行う作業が多く非効率だったため、ナンバリングの場所の変更や書類の下処理の交渉などを行い作業の効率化を進めました。また、見積書の提出方法や、押印の省	<ul style="list-style-type: none">・澤田糸の作業は、マニュアルを作成し職員間で情報を共有することで、ご利用者や職員が混乱することなく一定の手順で作業に取り組むことができるようになりました。また、作業方法の改良により、多くのご利用者が正確に作業を完成することができるようになり、取引先からの信頼を得ながら進めることができました。残念ながら、作業の継続には至りませんでした。今回の経験を次の作業に活かしていきたいと考えています。

<p>略などの簡略化を進めるとともに、単価設定の見直しとして、工程に分けて単価の細分化を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業ミスが起きた際は課の会議で検証を行ない、再発防止策を検討し実施しました。 作業量がご利用者と職員の負担とならないよう、取引先や注文して下さる方との調整を行いました。 新規の作業依頼に関しては、ご利用者に適した作業であるか十分に検討を行い剪定しました。 	<ul style="list-style-type: none"> 市役所の新規の作業に関しては手順の簡略化と効率化を進めたことで、職員による準備時間を少なくし、ご利用者によりスムーズに作業を渡せるようになり、また、効率よく見積書や請求書を提出できるようになりました。 製菓の生産量は増えてきていますが、受注に対して生産が間に合わず、断らなければならないことが何度もあったため、今後は受注に見合った生産力を付けて行くことが課題となっています。 事故への対策を意識して実施したことで、再発を防止することができています。 ご利用者が増えたことにより、作業量が足りなくなることや、DMやその他の作業依頼が途切れてしまうこともあったため、今後は作業が途切れることが少なくなるよう、新規の作業を受けることも必要になると考えていますが、ご利用者や職員の負担にならない量で調整していくことが課題となっています。
--	---

(3) 目標利用率90%

取り組み内容	評価
<p>月：85.5% 5月：88.3% 6月：90.7% 7月：84.3% 8月：87.9% 9月：91.7% 10月：98.6% 11月：98.8% 12月：96.0% 1月：93.9% 2月：93.5% 3月：93.7% (12か月平均：91.9%)</p> <ul style="list-style-type: none"> 利用希望のご利用者の受入れを積極的に進めました。 新卒のご利用者の受け入れを進めるため、けやきの森学園の実習を行いました。 年7回の祝日の開所では、ご利用者がまた来たいと思える活動となるよう考え実施しました。 体調不良による長期休みの方や、休みがちなご利用者には、電話連絡や自宅訪問など 	<ul style="list-style-type: none"> 新規のご利用者の受け入れを積極的に行ったことで、年間の平均利用率は目標を達成することができました。 けやきの森学園の実習を行い、次年度は2名のご利用者が利用を開始することになり、更なる利用率の向上が見込まれています。 祝日開所では余暇活動を通じてご利用者に向き合う時間を多く取ることができましたが、同じ内容になってしまうことが多く、今後は、ご利用者の満足度を上げるために、内容の充実と計画性を持って実施することが課題となっています。 長期の休みが続いたご利用者に対しては、ご家族と連絡を取り、Zoomを使用しての活動参加や短時間利用を行い、ご本人の負担にならないように配慮しながら利用再開につなげ、週2回のみ利用の方には3か月限定のケアプランを作成し、その結果をご本人と話し合い、ご本人が納得した

<p>を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 日々のご利用者とのかかわりを大切に、体調や気持ちの変化がみられた際は真摯に向き合い相談に乗るなどして、関係性を築くとともに、安心して通所できる環境づくりに取り組みました。 	<p>上で週5日利用することができるようになりました。日々のご利用者とのかかわりの中で、ご利用者の思いに寄り添い、必要な支援を行ったことも利用率の向上につながりました。</p>
--	--

(4) チームワークの向上と人材育成

取り組み内容	評価
<ul style="list-style-type: none"> • コロナ禍ではありましたが、対面での研修や、Zoomでの研修に参加するほか、4回の内部研修を実施しました。 • 作業や業務においては担当職員が進んで様々な業務を行い任せることが増えました。また、情報を共有してチームとして業務を円滑に進めました。 • 製菓に携わる職員を育成し生産量を増やすため、午後も製菓作業を行いました。 • 給食の業者の変更に伴い、職員間での情報の共有や、新規の給食業者とのやり取りやしクチャーなどを行いました。係の役割が大きくなったため、必要時話し合いを実施しました。 	<ul style="list-style-type: none"> • 外部研修に参加する機会を設けることはほとんどできませんでしたが、内部研修として都通研のZoomによる「発達障害の方のライフステージに合わせた支援」の視聴、ダウン症への理解を深めるためのDVD観賞や、「自己覚知～ジョハリの窓」についてのグループワーク、登録派遣講師による「知的障害への理解」を実施し、支援者としての視野を広げ知識を深めることができました。 • 職員一人ひとりが責任を持って自身の担当業務に取り組み、また、新たな業務を行うことで自ら成長する機会となりました。 • 職員間でコミュニケーションを多く取り、信頼関係を構築することで、話しやすい職場環境となり、職員が多く業務やご利用者のことを知ることで、日々の業務や支援をよりスムーズに進めることができるようになりました。

3. 活動・運営報告

(1) 月次

(2) 特記事項

利用契約終了：1名(2/28付け)

【相談支援センターみずき】 令和4年度通期事業報告

1. 総括

相談支援センターみずきでは、令和4年度は大きな転換点となっています。管理者の交代に伴い、事業運営の範囲や、時間の見直しを行い、現在の体制でしっかりとご利用者を見ていける体制を検討し、周知してきました。特に担当地域の変更に伴う事業所変更のお願いなどは、周知が足りず混乱を招いてしまったところもあり、今後に向けて課題となりました。

担当地域を絞ることで、計画やモニタリングの件数の把握は進み、今後の目標が具体的に見えるようになったので、次年度は数字含めて追っていけるようにしていきます。

相談支援専門員については、横の連携や、課題の共有、検討ができる場を必要に応じてもうけることで、新しい体制の方針共有などを図ってきました。令和5年度についても、内部での連携がとりやすい体制を目指していきたいと思えます。

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
<p>※重点目標に対し、具体的にどう取り組んだか記載する。</p> <p>管理者の退職に伴い、前管理者主導で粕江市外のご利用者については他事業所への移行を行いました。退職後も変更についての混乱があり、ご本人ご家族、関係機関との連絡、対応を行ってきました。</p> <p>また、それに伴い現在相談支援センターみずきで担当しているご利用者の整理を行いました。</p>	<p>※達成度・到達度、課題、次期の目標にどうつなげたかなどの「評価」を記載する。</p> <p>ご利用者の整理をすることで、ひと月の目標件数の現実的な数字と、達成のために必要な人数などが見えるようになった。この数字をもとに、実際の相談支援員の負担などもみながら目標件数の達成を目指します。</p>

(2) 地域との連携

取り組み内容	評価
<p>市内グループホームの閉鎖に伴い、次の事業所を探すための情報提供などをかん傾斜と共有しながら行いました。</p> <p>ホームページについては、法人ホームページのリニューアルにあたり、相談のページの掲載内容も再考し、加算への対応を行いました。</p>	<p>閉鎖の話が急な事業所もあり、先方の職員体制の問題から急いで次の事業所を探す必要もあった。担当者会議なども開きながら、情報の共有などを図っていった。</p> <p>管理者の変更もあり、相談員それぞれが持っているケースを全体で共有して、課題解決を図る体制が必要となっています。今後は、会議の体制なども含めて検討していく必要があります。</p>

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和4（2023）年3月31日）

【相談支援センターみずき】

営業日数	定員	利用者数（3/31現在）	延べ件数（計画・モニタリング）
246日	名	116名	446件
一日平均	月平均件数	目標件数（月平均）	目標達成率
人	36.6件	50件	73.2%

4. 職員状況

令和4（2022）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（上半期）	退職者数（上半期）
相談職（相談支援専門員）	3	1.85	1.75	0.1	1	
管理者（施設長／所長）	1	0.2	1			1

5. 事故報告

（1）重大事故 なし

（2）事故ヒヤリハット（件数）

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
	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
	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） 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		施設見学：／14：グループホームいあいあ下

		給沢。／15：調布旭出作業所。／16：グループホームかんかん。／18：ポコポコホッピング ／07：狛江市相談支援連絡会。／13：令和4年事業計画説明会。／14：東社協。／15：多摩ブロック会議。／16：キッズフェスタ。／21：狛江市相談支援連絡会。
5月		／12：狛江市相談支援連絡会。／13：人事考課会議 　／19：狛江市相談支援連絡会。のびのび育ちの会。／21：下川先生勉強会／27：都通研研修（zoom）
6月		／02／16：狛江市相談支援連絡会。／21：主任研修（相談支援）／23：狛江市定例会。そらなの会聞き取り。／27：狛江市との打合せ。
7月		／07：狛江市相談支援会議。人事考課振り返り／19：狛江市教育委員会との打ち合わせ（岩崎）。／20：全体会傍聴／21：狛江市相談支援会議。狛江市事業所連絡会／24：埼玉県重心を守る会研修。
8月		／04／18：狛江市相談支援会議。／16：新規シェアハウス内覧会。／22：医療的ケア研修会。
9月		／01 狛江市相談支援会議。／14ルーテル大学就学支援会議。／15 狛江市事業所連絡会。
10月		／06：狛江市相談支援会議。／06こまエエリア会議／20：狛江市相談支援会議。狛江市事業所連絡会。／27：相談支援運営会議
11月		／06：狛江市相談支援会議。／06こまエエリア会議／10、／17：狛江市相談支援連絡会。 ／19都通研研修参加（1名）／20、／21 医療的ケア児コーディネーター研修（1名）／21：多摩ブロック会議。／29：相談支援運営会議
12月		／08：狛江市相談支援会議。／2、／16：狛江市相談支援連絡会／28：相談支援運営

		会議。
1月		／12、／19：狛江市相談支援会議。／12、／19：狛江市相談支援連絡会。／16：多摩ブロック会議。／31：相談支援運営会議／5、6、30：相談支援演習者養成研修
2月		／2、／9：狛江市相談支援会議。／2、／16：狛江市相談支援連絡会。／28：相談支援運営会議。
3月		／2、／16：狛江市相談支援連絡会。／14：：自立支援協議会。／28：相談支援運営会議。
毎月第2木曜日	相談支援会議	情報共有、事例検討、他
毎月第3火曜日	こまほっと会議（アドバイザー出席）。	こまほっと情報共有、他
毎月第4火曜日 （最終火曜日）	相談支援運営会議	当月報告（実績）、こまほっと・府中みずき報告他
	狛江市自立支援協議会	
	狛江市医療的ケア児コーディネーター	

（2）特記事項

【医療的ケア児コーディネーター事業】 令和4年度通期事業報告

1. 総括

新型コロナウイルスの影響を受け、3年契約の最後の年となりました。

今期は保育園入園児の対応2名（1型糖尿病の児・酸素療法・気管切開（夜間呼吸器）の児の保育園入園のに向けてそれぞれの課との調整を行い、狛江市において医療的ケア児の保育園入園のガイドラインが完成し、受け入れに向けて調整を行い、市で開催された検討会に出席した。結果として2名とも保育園に通うことができる体制をつくりました。

もう一方で、小学校入学を控えた2名の児（導尿の児・難病・導尿の児）の入学に向けて教育委員会等と調整を行った。1名は地域の小学校に入学、自己導尿の練習をしているが初めての環境なので当面看護師が小学校を訪問する。もう1方の児は、難病もあり、特別支援学校に入学したが、家族関係等の支援は継続されています。

その他にも困難事例の対応を行っています。

研修関係は通常の医療的ケアの協議会では、医療的スコアに関する医師からの説明会を実施しました。その他の研修としては、保育園の看護師・保育士に向けて医療的ケアの研修を仕事終わりの18時から20時過ぎまで70名以上の参加を得て、自分たちでできる部分の認識が確実に広がりました。

(1) 地域との連携及び関係構築。

取り組み内容	評価
<p>コロナの影響を受けながらの状況ではありましたが、現実問題として保育園・地域の小学校の入学希望があり関係者とは多くの連携ができました。研修会も参加者を絞り今後につなげていける体制を作りました。</p>	<p>現在医療的ケア児ではなくなった児もあり(手術等により医療的ケアが必要なくなった)ゆるやかに支援を引いている状況があります。</p> <p>医療的ケアとはどうゆうことか、関係各所との会議等を繰り返し少しずつではあるが理解者を増やしています。研修会は保育園の看護師・保育士に絞り、何が必要なのか、不安にしっかり答える形で仕事終わりの18時から20時過ぎまで行われ、70名以上の参加者があり、自分たちにできることの認識が高まりました。この研修により保育士の意識が向上したことは事実です。障害福祉課はもとより保育課・子供家庭支援センターとも連携し情報共有を随時行っています。令和5年の協議会では医療スコアに関して医師から説明を受け認識を高めました。</p> <p>但し人材育成に関しては今後も重要課題といえます。</p>

(2) 教育との連携。

取り組み内容	評価
<p>教育との連携がとても難しい事を実感しています。狛江市からの口添えがあり教育支援センター、児童発達センター、保育園(近隣)等とはいろいろな情報共有を行っていますが、就学問題、学童保育問題等に関しては、昨年同様、門前払い的印象が強いといえます。</p> <p>近隣の医療機関に関しては研修会に呼んでもらえる関係もできており、医師との電話での直接相談やソーシャルワーカーとの関係性は構築されています、時間のある時は訪問し情報共有ができています。</p>	<p>教育関係との関係性に関して、狛江市の教育委員会との関係構築はできていない状況にありますが、子供家庭支援センターや教育センターの担当者とは情報共有できていといえます。今年の異動で教育関係者が障害にきた関係もありその方を通じ話を通してもらいやすくなったことはうれしいと感じています。</p> <p>残念ながらエリア内でのホームページは作成に至っていない状況にあります。今後も教育との協力・連携は必須といえます。</p>

2. 利用状況（令和4年4月1日～令和5年3月31日）

【医療的ケア児コーディネート】

営業日数	定員	利用者数	延べ利用者数
356日	名	12名	12名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
人	100%	%	%

3. 職員状況

令和4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（上半期）	退職者数（上半期）
相談職	1	0.5				
管理者（施設長／所長）	1	0.5				
その他（事業所の実態）	1	0.3				

4. 活動・運営報告

（1）月次

	活動・イベント・行事	運営・研修
4月	太陽子ども病院聞き取り。在宅レスパイト相談。訪問診療同行。のびのび育ちの会。永田町子ども未来会議。東京都医療的ケア児等親の会。ご利用者自宅訪問。	狛江市医師会聞き取り。調布市市役所聞き取り。キッズフェスタ参加。
5月	ご利用者自宅訪問。訪問療育調整。訪問診療打合せ。幼稚園訪問。保育課面談同行。児童発達センター対応。面談対応。	児童相談者聞き取り。狛江市保育関係確認。スペースなる呼吸の勉強会。下川先生勉強会。訪問看護事業所資料。
6月	自宅訪問聞き取り。東京都療育関係聞き取り。フローレンス対応。ソラナの会聞き取り。ご利用者自宅訪問。	小児総合医療センター研修。医療的ケア児コーディネーター研修打合せ。狛江市との話し合い。子ども家庭支援センター訪問。
7月	成育医療センター聞き取り（2件）ご利用者自宅訪問。のびのび育ちの会。児童療育（ほわわ）聞き取り。	東京都医療的ケア児協議会参加。東京アイネット会議。
8月	小児総合訪問。のびのび育ちの会。聞き取り（4名）。ご利用者自宅訪問。下川先生保育園対象研修会。	医療的ケア打合せ。小児総合対応。アライン会議。小児総合研修会。あおぞら診療所。

9月	ご利用者自宅訪問。のびのび育ちの会。症例検討会。担当者会議。狛江市事例検討会。	狛江市事例検討会。アイネット会議。子ども家庭支援センター打合せ。緩和ケア研修会。医療との共生施設見学。
10月	ひだまり関係調整。成育担当者会議対応。ご利用者自宅訪問。電話聞き取り。成育医療センター情報共有。	医療的ケア児会議・狛江市との打合せ。東京都医療的ケア児コーディネーター研修講師。多摩府中保健所対応。精神療育研修。オンライン会議。
11月	狛江市子ども支援センター対応。けやきの森対応。ひだまり対応。あんあん対応。フローレンス会議。永田町子ども未来会議。症例検討会。下川先生勉強会。成育医療センター研修会。のびのび育ちの会。高次脳機能障害研修。保育園相談。	医療的ケア児会議・狛江市との打合わせ。メイプル会議。東京都医療的ケア児等親の会。埼玉県小児医療研修会。狛江市社協勉強会。狛江市発達障害者セミナー。狛江市精神保健研修。東京都医療的ケア児連絡会。
12月	ご利用者自宅訪問。狛江市児童発達支援センター対応。多摩府中保健所対応。訪問看護対応。狛江市社協対応。狛江市保育課対応。のびのび育ちの会。訪問歯科対応。ひだまり対応。成育対応。ご利用者面談。	医療的ケア児会議。東京都センター研修。東社協医療的ケア研修。神奈川県障害者従事者ネットワーク。三鷹市社協。狛江市社協。狛江市医療的ケア児検討会。国立精神神経センター。
1月	スペースなる。成育の調整。熊本県医療的ケア児研修。のびのび育ちの会。と利用者自宅訪問。フローレンス会議。小児総合NIC研修。相談支援スキルアップ研修。ご利用者面談。	狛江市児童発達支援センター。 狛江市保育課。東京都医療的ケア児等親の会。 保育園関係調整。小学校関係調整。東京小児。府中療育。東京都福祉保健局。慈恵第3病院。多摩府中保健所。狛江市医療的ケア児協議会。
2月	ご利用者自宅訪問。電話対応。メール対応。医療的ケア児の旅行研修。けやきの森対応。	医療的ケア児会議・狛江市との打合せ。狛江市保育士研修（75名参加）。あおぞら研修。小児総合勉強会。東京都医療的ケア児等親の会。保育園関係調整。
3月	永田町子ども未来会議。ご利用者自宅訪問・電話対応・メール対応。のびのび育ちの会。日精研研修。静岡施設訪問。訪問介護事業所訪問。訪問看護事業所。	医療的ケア児会議。DPI会議。精神疾患研修。東京都議会参加。

(2) 特記事項

- ：不定期、医療的ケア児コーディネーター会議。
- ：不定期、狛江市との会議。
- ：不定期：今後に向けての研修会の打ち合わせ。

1. 総括

コロナの影響により特に移動支援は制限のある中での対応となりました。ニーズとしても1日かけでの外出を希望される方も多く、状況を見ながらの対応でしたが、一定の決まりごと(飲食は外のみ、都心はNG、人ごみはさける等)を設け安全に楽しんでいただくようにしました。

黒字化のためにも利用率を意識してはいましたが、マンパワー不足も課題としてあり、居宅介護においては要望に応えられないこともありました。体制の整備を含め今後も大きな課題として捉えなければなりません。

2. 重点目標に対する評価

(1)「地域・在宅支援」の重要性を意識し、ご利用者が支援を必要としている理由を理解し、思いやりのある支援を提供します。

取り組み内容	評価
①ヘルパー間の共通認識を深めるために会議内で多くの事例検討や支援に入る機会はほとんどありませんが、視覚障害や聴覚障害者の理解等、かかわる際に必要とされる専門的な知識を学びました。	①様々なケースの検討を重ねることで対応方法や支援上の悩みを共有しました。また新たな知識を得ることでヘルパーそれぞれの意識にも変化が見られています。
②利用ニーズとしては日中一時・移動支援・居宅介護、どの支援も高く、今までヘルパーが対応するご利用者を固定していましたが、一人のヘルパーが複数名対応可能な状況をつくる取組みを進めてきました。	②ヘルパー全員が資格を持っているわけではないため調整が難しい部分もありましたが、徐々に個々の対応範囲が広がってきています。対応者を増やすことで稼働率もあがり、ヘルパーのスキルアップにつながっています。

(2) 安定した経営と安心安全な支援を提供します。

取り組み内容	評価
①利用率を上げることを目的として日中一時支援のご利用者で長時間の散歩を希望する等、移動支援に近い内容の支援をしていた方が数名いらっしゃったため、ご家族にお話をし、日中一時支援から移動支援に移行しました。 居宅介護については利用率の低下が前年度から課題となっていました。依頼を受けられる限り対応できるようにヘルパーの調整を行いました。	①日中一時から移動支援に移行したことで、より活発な動きができるようになり、ご利用者も大変満足されています。また移動支援の利用率が格段にあがりました。 居宅介護は前年度よりは利用率もやや上がりましたが、黒字化を念頭におくと今後も課題として捉え対策を考えていく必要があります。
②安心安全な支援を提供するためにコロナ	②コロナ対応についてはご利用者のみなさま協力的で安心安全な対応を徹底することができました。

を含め基本的な感染症対策を徹底し、機関紙でもご利用者に意識してもらうよう呼びかけました。	
--	--

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和5（2023）年3月31日）

【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
347日	2名	名	507名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
1.4人	73.0%	75%	97.3%

【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
365日	80時間	名	513名
一日平均	延利用時間	目標利用時間	目標達成率
1.3人	960時間	50時間/月	160%

【居宅介護】

営業日数	平均時間/月	利用者数（3/31現在）	延べ利用者数
365日	22.4時間	名	271名
一日平均	延利用時間	目標利用時間	目標達成率
人	269時間	25時間/月	89.6%

4. 職員状況

令和5（2023）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	1	2.5	1	0	0	0
相談職（サービス提供責任者）	1	1			0	0
管理者（施設長/所長）	1	0.4			0	0
その他（兼務ヘルパー）	1			1	0	0

その他（登録ヘルパー）	6			6	0	1
-------------	---	--	--	---	---	---

5. 事故報告

(1) 重大事故 なし

(2) 事故ヒヤリハット（件数）

大区分	怪我等	3	服薬関係	0	医療行為	0	対人関係	19
中区分	出血	1	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	4
	内出血		落下		バルン関係		情報管理	3
	打撲		吐き出し		処置関係		所有物管理	5
	火傷	1	セットミス		未測定		機器操作	
	誤嚥		その他		その他		その他	7
	異食							
	その他	1	その他（所在不明含む）					

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 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 人事考課面談実施 ヘルパーミニ研修『点字』について 外出支援の移動範囲を状況に応じて緩和する
5月		ヘルパーミニ研修『事例検討』
6月		ヘルパー体制（対応者）の変更検討
7月		ヘルパーミニ研修『聴覚障害の理解』 ヘルパー会議の曜日変更 （第2木曜日⇒第3月曜日） コロナ感染拡大のため、外出支援の移動範囲を狛江市近郊に戻す
8月	インターンシップ見学5名	ヘルパーミニ研修『事例検討』
9月	インターンシップ見学1名	ヘルパーミニ会議『事例検討』
10月	防災訓練	ヘルパーミニ研修『視覚障害者の理解』
11月		所長、サ責不在のためヘルパー会議中止
12月		ヘルパーミニ研修『ケース検討』

1月		ヘルパーミニ研修『聴覚障害の理解』
2月		ヘルパーミニ研修『移乗介助について』
3月	法人BCP訓練	ヘルパーミニ研修『ケース検討』
	部署会議	毎月第2火曜日
	ヘルパー会議	毎月第3月曜日
	みずきCC便り	毎月発行

(2) 特記事項

7月にご利用者の選挙同行支援（居宅介護）でNHKの密着取材がありTV放映されました。投票所に入れそうで入れない、でも何とか頑張って入り投票し、ご家族や関係者を含め一安心の場面でした。同行した職員にとっても貴重な経験となりました。

【グループホームパンダ】 令和4年度通期事業報告

1. 総括

個別支援とご利用者ニーズを踏まえた支援を念頭に置き、ご利用者との対話の中から、パンダの生活環境を改善し、必要に応じて、ご家族のアドバイスや協力も仰ぎながら利用日数が多くなるようおひとりおひとりの支援を行いました。また、それぞれのご利用者のコンディションに配慮し、世話人の配置も適宜実施することで、安全安心な生活環境を設置することに心掛けました。パンダ農園やメダカ池などのアクティビティは継続することはできたものの、世話人のかかわる時間が少なく、前年度以上の変化は大きくみることはありませんでした。

建物管理においては、経年劣化による修繕箇所がところどころ見られ、都度、職員の範囲で修繕しております。大きい買い替えなどはなかったものの、10年超使用のエアコン、洗濯機や冷蔵庫は計画的な買い替えの検討を今後、課題に捉えて参ります。

年度の後半には、ご利用者一名が退所となり、ご家族や関係連絡先との対応を適宜行いました。年度をまたいだ空床を速やかに、次の待機のご利用者につなげるよう努力致します。

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 SNSを利用したタイムリーな情報共有に努め、日頃顔を合わせない世話人間も情報は漏れなく、ご利用者の不利益のないよう努めました。そのことも踏まえ、参加者の少ない世話人会議は年4回としましたが、やはり世話人の参加が難しいため、下半期はSNSを中心に連絡や事柄の共有に努めました。日	① 対面での世話人会議は出席者が少数かつ特定の職員に限られたため、ヒアリングを実施し、結果、コロナ禍での対面会議の自粛とそれぞれが週1回出勤日以外はルーティンの用事があるとのことでした。下半期は対面での会議を設定せずに行いました。SNSを利用したタイムリーな業務連絡は有効

<p>誌の記録も併せることで連絡や共有は過不足なく行うことができました。</p> <p>②必要なご利用者には、移動支援事業所と連携してご利用者の外出支援を行い、ご本人と希望に添えるよう安全な外出を実施しました。ご利用者同士で生活する中での係を決めて支援を行うなど、グループホーム内でのご利用者主体の共同生活が円滑に行えるよう支援しました。アクティビティのひとつである農園やメダカ池のお世話は、ご利用者主体で実施できるよう支援しました。Wi-Fiを利用して、タブレットやパソコンを楽しむご利用者には、その操作の支援も多く行いました。</p> <p>③毎月月末に利用者会議を開催し、ご利用者間のコミュニケーションと問題解決を行う。生活を営む中での諸問題は細かく対応し解決に努めました。</p> <p>④品質管理され栄養バランスのとれた食事の提供のヨシケイキッチンのミールセットを利用して、全ご利用者が適正な健康状態の維持に努めました。アレルギーにも漏れなく対応しています。コロナ禍により外食に制限があるため、ご利用者の希望にそったデリバリーランチ（テイクアウト）を月二回、定期的に実施しています。</p>	<p>に機能しました。業務日誌との活用でご利用者の支援情報の共有も十分にできました。しかしながら、世話人の勤務が一人勤務であるため、世話人それぞれの支援上の悩みや疑問などの聞き取る場面が少なく、対面での世話人会議の重要性も感じました。次年度は定期的な開催を設定いたします。</p> <p>②コロナ禍の中、必要なご利用者には、できる限り安全に配慮した外出支援を実施しました。自粛している外食などの活動の代わりに「デリバリーランチ」(テイクアウトやデリバリー)を定期的実施し、利用日を増やすことにもつながりました。今後は、コロナ禍も低減することから工夫も必要になります。アクティビティの農園やメダカ池は世話人が手伝える範囲が限られましたが、ご利用者による主体的な活動に変化したことも見受けられました。Wi-Fi利用でのタブレットやパソコン利用は定着して、ご利用者それぞれが楽しんでおられます。</p> <p>③利用者会議内でパンダでの約束事や生活支援上の連絡は毎月実施できました。また、それ以外にも利用者間のコミュニケーションに配慮した支援を行いました。今後にご利用者に不利益のないよう継続していきます。</p> <p>④ヨシケイキッチンは好評で栄養価に配慮したバラエティーのある食事の提供ができました。また、アレルギーにも配慮をして、メニューの変更を行い、安全な食事提供を実施しました。定期的な「デリバリーランチ」は、テイクアウトなどを利用しました。参加のご利用者同士で店舗を決めいただき、好評でありました。外出の制限の中も食事の楽しみは継続することができました。</p>
--	---

(2) 安心・安全の計画整備

取り組み内容	評価
<p>①11月の狛江市総合避難訓練に合わせて、避難訓練を行いました。また同日、非常食の見直しと整理を実施、災害時物品の整理も行</p>	<p>①総合避難訓練と非常物品の確認は例年どおり実施し、ご利用者、世話人ともに手順や使用方法などを確認することができました。</p>

いました。 ②ご利用者の緊急対応時の手順は以前より変更なし。 ③11月に権利擁護研修を実施。	②緊急対応時の手順は以前より変更はありませんが、新しいフローの更新が課題です。 ③11月の粕江エリア職員対象の権利擁護内部研修に参加しました。
--	--

3. 利用状況（令和4（2022）年4月1日～令和4（2023）年3月31日）

【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	4名	1533名
一日平均	利用率	目標利用率	目標達成率
4.2人	84.0%	85.0%	98.0%

4. 職員状況

令和4（2022）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	0.6	0.7	1	2		
サービス管理責任者	1	1	1			
管理者（施設長／所長）	1	1	1			
世話人	0.8	1.2		7	1	1

5. 事故報告

(1) 重大事故 なし

(2) 事故ヒヤリハット（件数）

大区分	怪我等	1	服薬関係		医療行為		対人関係	
中区分	出血	1	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	
	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）					

6. 権利擁護（苦情・虐待通報等） 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・デリバリーランチ 農園メダカ池	世話人会議・家族懇談会 ケアプラン説明面談
5月	利用者会議・デリバリーランチ 農園メダカ池	職員PCR検査
6月	利用者会議・デリバリーランチ 農園メダカ池	職員PCR検査
7月	利用者会議・デリバリーランチ 農園メダカ池	世話人会議・職員PCR検査
8月	利用者会議・誕生会・花火遊び デリバリーランチ・農園メダカ池	職員PCR検査
9月	利用者会議・デリバリーランチ 農園メダカ池	職員PCR検査
10月	利用者会議・デリバリーランチ 農園メダカ池	職員PCR検査
11月	利用者会議・デリバリーランチ 農園メダカ池・総合避難訓練	職員PCR検査 権利擁護研修
12月	利用者会議・デリバリーランチ クリスマス会・農園メダカ池	職員PCR検査
1月	利用者会議・デリバリーランチ おせち料理・農園メダカ池	職員PCR検査
2月	利用者会議・デリバリーランチ 農園メダカ池	職員PCR検査
3月	利用者会議・デリバリーランチ 農園メダカ池・誕生会	職員PCR検査 下半期モニタリング面談

(2) 特記事項 なし

【こまほっとシルバー相談室多摩川住宅】 令和4年度通期事業報告

1. 総括

新型コロナウイルス感染症下で、室内スペースでのイベントなどは企画があがるものの、進めることが難しい状況がありました。そんななかでも、後半は、スマホ教室など具体的に変わったものもありました。こまほっとの浸透のためにも、イベントや場所の提供などを積極的に行っていかなければなりません。

また、通常の対応にもとどるにあたり、職員体制についてもしっかりと整え、ご利用者の掘り起こしを進めていきたいと思っております。

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>狛江社協の包括支援センターと定期的な会議を設け、見守りや地域の情報の共有を行っています。</p> <p>今年度、担当地域に民生委員が配置されたので、連携が取れるよう顔合わせを行いました。</p> <p>ご利用者への細やかな巡回電話や傾聴は継続的に行い情報収集し尽力しました。</p>	<p>定期的に顔を合わせている方との連携は進んできている所です。</p> <p>ご利用者については、これまでの支援は継続しながら、潜在的なご利用者の掘り出しを進めていきます。</p>

(2) 相談室の室内スペース有効活用

取り組み内容	評価
<p>年度をとおして、会議スペースとして市や社協などに貸し出しました。また、相談室内に設置した「作品展示&譲渡コーナー」の継続が好評で定期的に作品の搬入があります。9月には社協CSW主催のスマホ教室とよろず相談を室内スペースにて行いました。</p>	<p>コロナ以前にやっていた映画観賞会や、Kenko coffeeのイベントなど、すでに検討に入っている企画があります。今後は、その実現に向けて、より具体的に取り組んでいきます。</p>

(3) 権利擁護を踏まえたかわりと安心安寧な見守り活動、相談および支援

取り組み内容	評価
<p>団地の建て替えの予定などがあり、台帳をもとに空室チェックなどを行いました。</p> <p>ココシルこまえには、熱中症予防スポットの設置情報など団地以外へのインフォメーションをアップしています。今期は担当エリアへ定期的に配布している季刊紙を社協CSWと合同作成し住民へ地域の旬な情報も提供できました。</p>	<p>新型コロナウイルス感染症への対応レベルが下がり、アウトリーチの業務が活発化することを見据えて、台帳から年代別に対象のリストアップや、空室チェックなどを行っています。令和5年度は台帳を活用しながらアウトリーチを積極的に行い、見守りが必要な方の情報を集めていきます。</p>

3. 職員状況

令和3（2021）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）
事務職員	0.6			0.6		
相談職（相談員）		1	1			

4. 事故報告

- (1) 重大事故 なし
 (2) 事故ヒヤリハット なし

5. 権利擁護 なし

6. 活動・運営報告

(1) 月次

	活動・イベント・行事	運営・研修
4月	※コロナ禍により活動・イベント・行事に 関しては無期限中止の状況が続く ・こまほっと便り春号／約1300枚配 布 ※「社協CSW地域だより」を片面掲載し コラボ季刊誌としての合同発行を開始 ・リサイクル活動／使用済み歯ブラシ回 収 ペットボトル設置 ※ポンテ ・Kenko Coffee 訪問	・R4年度事業計画説明会 ・人事考課面談 ・こまほっと会議 ・社協／包括連携会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・ランドマークチームMTG ・ランドマークチーム会議
5月	・作品展示&譲渡コーナー ※手編みサマーニット／ベスト ・ココシルこまえ／ホームページ公開	・こまほっと会議 ・社協／包括連携会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・狛江市介護支援専門員連絡会 ・ビジョン2023AIインタビュー ・ランドマークチーム会議
6月	・「熱中症予防／給水スポット」設置 ⇒サーバー利用および経口補水液／冷却 剤提供 ・Kenko coffee※リーフレ	・狛江市福祉相談課MTG※6／2管理者 ・こまほっと会議 ・社協／包括連携会議 ・狛江エリア運営会議

	<p>ット資料提供</p> <ul style="list-style-type: none"> ・手芸作品の展示&譲渡※和紙/色紙 	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援運営会議 ・ランドマークチーム会議
7月	<p>・「熱中症予防/給水スポット」設置 ⇒経口補水ゼリー飲料/冷却剤を配布</p> <ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと便り夏号/約1300枚配布 ・Kenko Coffee 訪問 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと会議 ・社協/包括連携会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・狛江市介護支援専門員連絡会 ・ランドマークチーム会議
8月	<p>・「熱中症予防/給水スポット」設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・作品展示&譲渡コーナー ※手編みサマーニット/ボレロ ・パブリックスペース利用※CSW 	<ul style="list-style-type: none"> ・狛江市福祉相談課MTG※8/9管理者 ・こまほっと会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・ランドマークチーム会議
9月	<p>・「熱中症予防/給水スポット」設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インターシップ巡回※見学/事業説明 ・Kenko Coffee 訪問 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと会議 ・社協/包括連携会議 ※当日スキップ/資料共有 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・ランドマークチーム会議 ・ランドマークチーム活動報告会
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと便り秋号/約1200枚配布 ※社協「CSWたより」片面コラボ 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと会議 ・社協/包括連携会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・ランドマークチーム会議
11月	<ul style="list-style-type: none"> ・作品展示&譲渡コーナー ※手作り作品、ポーチ、えりまき ・パブリックスペース利用※市/CW 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと会議 ・社協/包括連携会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・狛江市介護支援専門員連絡会 ・ランドマークチーム会議
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・作品展示&譲渡コーナー ※額装/絵葉書、和紙手作り作品 ・パブリックスペース利用※ご利用者、他 ・Kenko Coffee 来所※見学/MTG 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと会議 ・社協/包括連携会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・ランドマークチーム会議
1月	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと便り冬号/約1200枚配布 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと会議 ・社協/包括連携会議

	<ul style="list-style-type: none"> ※社協「CSWたより」片面コラボ ・パブリックスペース利用※SW/PSW、他 	<ul style="list-style-type: none"> ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・ランドマークチーム会議
2月	<ul style="list-style-type: none"> ・「スマホなんでも相談会」 & 「生活のよろず相談会」 ※auスタッフ、社協CSW、相談員 ・パブリックスペース利用※社協CSW 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと会議 ・社協/包括連携会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・ランドマークチーム会議
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・松坂屋商店へこまえ工房クッキー紹介 ※3/20訪問～納品R5. 4/3 ・パブリックスペース利用※ケアマネ、他 ・Kenko Coffee 訪問※引継ぎ 	<ul style="list-style-type: none"> ・こまほっと会議 ・社協/包括連携会議 ・狛江エリア運営会議 ・相談支援運営会議 ・狛江市介護支援専門員連絡会 ・東京都高齢者見守り事業連絡会 ・ランドマークチーム会議

(2) 特記事項 なし