

令和 6 年度

事業報告書

(自)令和 6年 4月 1日

(至)令和 7年 3月31日

社会福祉法人 愛光園

令和6年度(2024年度) 社会福祉法人愛光園 事業報告

【重点実施事項】

1. 権利擁護の推進

(1)虐待防止推進会議を継続開催することで、各事業所での不適切或いはそれを疑うかかわりに関する案件への対応が速やかに行えるようになりました。

(2)意思決定支援と ACP(人生会議)に関する取り組みを行いつつ、地域での研修で講師などの立場で発信しました。

2. 地域生活支援の充実

(1)近隣の法人・事業所横断で構成するグループホーム連絡協議会の継続開催に事務局として関わりました。

(2)委託事業である基幹相談支援などを単独の法人だけでなく、多くの事業者間で協働して運営できるよう、行政を交え協議を継続的行いました。

(3)業務継続計画(BCP)の充実を図るべく他地域の大規模災害時の対応例を学ぶ研修を行い、自法人の BCP の現状確認を行いました。

3. 人財の確保育成

(1)新卒正規職員採用は6名(令和7年4月)であったことから、中途採用にも対応できるよう事業ごとの職員定数を明確化し、採用と配置を法人全体で機動的に行うことを目指しました。

(2)新たな人事システム導入に向け、日本経営のコンサルティングを受けながら検討を進めました。

(3)ゆたか福祉会・名古屋ライトハウス・コープあいちと共同で、ベトナムにおける福祉人財養成と就業支援に向けたプログラムに協力しました。

4. 経営改善

(1)毎月の経営小委員会にて事業ごとに KPI を設定し、進捗管理を行いました。

(2)助成金等を活用し ITC 等による設備整備を行いました。

5. 法人認可50周年

(1)記念事業として2月15日に「感謝のつどい」をあいち健康プラザにて開催しました。約300名の関係者・職員が参加し、設立以来の支援に感謝をお伝えするとともに、未来に向け支える人を支える法人として、共に生きる地域社会の実現を目指すことを発信しました。

令和6年度事業報告

事業所名	企画総務部	責任者	日高啓治
【実施事業】 法人本部の事務局として事務の統括。制度動向や地域情勢の情報収集と情報発信。 【重点目標】 ① 虐待防止・身体拘束適正化研修を継続して行い、客観的な気づき持てるよう意識するとともに、良いところを言語化して支援・介護現場に伝えるよう取り組みます。 ② 法人のテーマ別研修として意思決定支援研修やACP研修を企画・実施する。 ③ 大規模災害・パンデミック等において、事業所連携や地域連携の窓口として機能し、業務継続可能な体制を検討し業務継続計画（BCP）を充実します。 ④ キャリアパスの明確化をすすめ、公正な人事システムを目指し継続的な見直しを図ります。 ⑤ ホームページを一新し、求職者へ福祉の仕事について、その魅力についてわかりやすく伝えられる工夫や情報の更新をして人財確保に努めます。 ⑥ ゆたか福祉会・名古屋ライトハウス・コープあいちと共同でベトナムにおける福祉人財養成と就業に向けたプログラムに協力し、外国人財が安心して働き続けられるよう、申請手続きなどをサポートします。 ⑦ 事業の再編を計画化してすすめ、継続性を保ちながら安定運営ができる体制を検討します。 ⑧ 業務改善につながるIT化をすすめ、会計・人事労務等において、より効率的で正確な活用や仕組みを導入します。 ⑨ 法人認可50周年記念事業行事を企画し開催し、記念誌の編纂し発刊を準備します。 実施状況 ① 虐待防止推進会議を継続して開催しました。また、行政や各種団体による研修会等で事件への対応や、その後の取り組みに関する報告を行いました。 ② 意思決定支援に関する法人内研修を実施、また老健から講師としてACPに関する研修開催に協力しました。 ③ BCPの見直しや充実化は充分に取り組むことができませんでした。 ④ 日本経営の支援を受け人事システムの検討をプロジェクト進めました。新しいキャリアモデルに合せた人事考課の仕組みを設定しました。 ⑤ HPのリニューアルを行い、法人の紹介広報と採用にそれぞれ特化したものに移行しました。 ⑥ 日本の4法人とベトナムの2大学1団体との関係を深め、人財養成と活躍のプログラムの他に現地での福祉サービスの創設の可能性の検討を進めています。 ⑦ 経営小委員会をグループごとに開催し月次での進捗確認を進めました。 ⑧ 会議資料・社内報等のペーパーレス化を進めた。 ⑨ 2月15日に「感謝のつどい」を開催し300名を超える参加がありました。 残された課題とその対応 ① 権利擁護意識と気づきの感度は向上しているなかで不適切かもしれないお互いで伝え話し合う風土が醸成されつつあります。さらにコミュニケーションを円滑にしていきます。 ② BCPに関する演習等の訓練・シュミレーションの実施を検討したいです。 ③ 給与体系の変更に続けるように人事考課の仕組みも変更していくので、その説明を丁寧に説明行う必要があります。 ④ HPだけでなくSNS等の発信は採用においても重要なツールとなるので、引き続き有効な方法を探していきたい。 ⑤ 4法人の連携を社会福祉連携法人の枠組みのもとで行う可能性を検討協議したいと考えます。 ⑥ 法人全体での業務効率と生産性の向上につながるICT化をさらに進める必要があります。			

事業所名	ひかりのさとのぞみの家	責任者	長坂 俊治
【実施事業】 ○施設入所支援事業 定員 40 名 ○生活介護事業 定員 50 名 ○短期入所事業 定員 4 名 【重点目標】 ① 権利擁護の推進。気づきの感度をあげ、支援の質を向上させる。意思決定支援を推進する ② 地域生活支援の充実。短期入所利用者の新規開拓。事業継続計画（BCP）の充実 ③ 人財の確保育成。職員個々の成長を見える化。外国人材の活躍を応援 ④ 経営改善。基本理念の実現に向けた取り組み。IT 化による業務改善。浴室改修と設備更新 実施状況 ① ・意思決定支援研修やスピーチロックに関する研修を実施。日常的な声かけが無意識に行動制限につながる危険性を理解。1 月車いす・リフター使用の実体験を行い支援の配慮を再認識。 ・一人の方の胃ろう造設困難と判断される中で意志を尊重し、転院に繋げた。年度内に 3 名の意思決定に基づく看取り支援を実施 ② ・10 月新規生活介護利用者を週 2 回で開始。2025 年 2 月から週 5 回利用へ移行 ・マスク着用有用性を議題に臨時感染対策委員会を開催し、現場対応方針を確認。3 月感染拡大時に迅速な対応を実施し、マニュアル視覚化を進行中 ③ ・10 月に全職員のフィードバック面談後は 2 か月ごとに進捗確認面談を継続 ・特定技能実習生 4 名とは毎月面談を行い、困りごとを把握し管理団体とも情報共有を継続 ④ ・10 月にリーダー研修 2 期目を実施し、アンケートを回収して 1 月に振り返りグループワーク ・ICT 担当退職に伴い後任へ引き継ぎ、感染時検温表の自動集計システムを構築 ・浴室改善では寄付金を活用し 10 月に移動型浴槽 2 台を導入 ・2 月に浴室改修と機器の業者選定を完了し、設備見積と資金計画実施 残された課題とその対応 ① ・気づきの感度向上や意思決定支援の取り組みは継続しているが、現場実践への定着にバラつきあり。リーダーとしてクレドを用いて住人さんをもっと好きになれる取り組みを開催 ・最期を含めた意思決定。元気なうちから「どう生きたいか」「どんな支援を望むか」を聞き取る。家族と日常の関わりを丁寧に積み重ね本人の意思について共に考えられる関係性を築く ② ・感染対策。現場レベルでの即応性やマニュアルの実用性にはばらつきあり。マニュアルの視覚化を継続し、誰でも直感的に動けるよう整備を進める ・非常災害 BCP が不十分なため、事業所内に防災チームを立ち上げる。まずは地震時のクローゼット散乱防止に向け、整理と対策から着手する ③ ・短期面談は実施できているが、期待する伸びしろの伝達と人事考課とのリンクが必要。進捗状況の視覚化も不十分であるため、書式など仕組みづくりが必要 ・留学生アルバイトを迎え入れる予定があり、初年度は受け入れ手順やマニュアルを整備する。次年度以降も効果的な業務習得ができるよう、受け入れ体制を体系化していく必要がある ④ ・ICT では議事録やマニュアル作成に時間がかかるため、AI 活用や書類の見直し、PDF 化で労働環境を改善する。保管がの必要性も精査し、効率化と基本的な業務環境の見直しを図る ・浴室改修は見積もり完了後も進捗が遅れたため、理事会提案に向けた準備を進める。機器選定では住人さんに最適なものを検討し、業者と連携して選定作業を進める			

事業所名	障がい者活動センター愛光園	責任者	松澤 賢治
【実施事業】 ○生活介護事業(定員 36 名) 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① 権利擁護の推進 ・虐待防止に向けた取り組みを更に進めていきます。 ・意思決定支援の更なる理解と実践の充実を図っていきます。 ② 地域生活支援の充実 ・利用者の安心できる地域生活の実現に向けて取り組んでいきます。 ・地域の方との相互理解に繋がる活動や情報発信をしていきます。 ・業務継続計画(B C P)の充実を図ります。 ③ 人財確保・育成を推進 ・「やりがいの持てる＝働きやすい職場環境」の実現に向けて取り組んでいきます。 ・支援の質の向上を図ります。 ④ 経営改善 ・基本理念の更なる浸透を図ります。 ・施設設備の整備更新をしていきます。 <u>実施状況</u> ① 毎年実施してきた職員のセルフチェックリストをグーグルフォームに替え、記述も設けることで様々な意見が出されたことはとても良かった。更にそれを基に職員全体で討議し、支援の共有・統一に繋げていくことができた。 ② コロナ対応の緩和により、新たなボランティアさんとの関わりや地域へ向けての活動の拡がりに繋がっていった。SNS の投稿を楽しみにされている利用者ご家族の方もみえるので、このことも励みになり 1 回/週の投稿を継続的に実施することができた。 ③ 職員の経験年数や役職などによって、ある程度研修内容を設定し計画に落とし込んでいたもので、一人 1 回外部研修に参加することができた。 時間外勤務を少しでも減らしていくために事務時間を勤務時間内に設け交代で取れるように進めてきたが、職員の休みや送迎関係で計画通りに進めることが難しかった。 ④ 基本理念の浸透の取り組みとして、会議の中で小グループに分かれてクレドに照らし合わせて語り合うことをしてきた。少人数であったので話しやすい雰囲気を作ることができた。 設備の修繕等について、資金面で窮状していることもあり、ガスヒューポンの入替の検討を進めることができなかった。 <u>残された課題とその対応</u> ② 地域生活支援の充実の項目の中で、利用者の安心できる地域生活の実現、特に将来の生活に関してグループホームを希望されている利用者・家族が多いが、それに応えることが難しい現状がある。すぐにグループホームを立ち上げていくことは難しいので、まず緊急時の受け入れ体制を整えていく。 ③ 時間外勤務の少しでも削減していくための方法を検討していく。ただ、利用者に大きな影響がでないこと、それによる他職員に大きな負荷がかからないように配慮した形で検討していく。 ⑤ 設備修繕を計画的に実施していく。(特にガスヒューポンの入替)			

事業所名	地域生活支援センターりんく	責任者	清水 晶
【実施事業】 ○共同生活援助事業（定員30名） ○居宅介護事業・重度訪問介護事業 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① 権利擁護の推進 ・虐待防止のための取り組みを続けてすすめます。 ・意思決定支援に注力します。 ② 地域生活支援の充実 ・地域生活支援の体制整備をすすめます。 ・災害時の備えを充足させていきます。 ③ 人財の確保育成 ・働きやすい職場環境を整備していきます。 ・必要な支援技術の向上を目指します。 ・キャリアアップのサポートをしていきます。 ④ 経営改善 ・基本理念の実現のためにビジョンを明確化します。 <u>実施状況</u> ① 虐待防止委員会を年2回、事業所内の権利擁護研修を1回、法人のアンガーマネジメント研修を年2回実施している。権利擁護研修では、YouTube で不適切な支援の動画を視聴した後、余裕のない時にやってしまうことをグループワークで洗い出し、個人で改善すること、事業所として取り組むことを整理し、自らを振り返る機会とすることができた。 ② 介護保険の対象となる利用者様に意向の確認や、らいふ相談への相談、課題について主任会議や、身体障がいグループ会議で検討する機会を設けることができた。自立支援協議会のくらし部会部会長として積極的に参画、グループホーム連絡協議会についてもできるかぎり参加し地域生活支援の体制整備に取り組むことができた。災害への備えについては、BCP（業務継続計画）のブラッシュアップと、発電機、ヘッドライト、非常食等を購入することができた。 ③ 全体会議で外部講師も依頼し、計画的に、介助方法、成年後見制度、防災BCP、感染症BCP、コミュニケーション、オムツの当て方、食中毒予防等必要な支援技術を学べる研修を実施することができている。 ④ 法人50周年の記念事業の取り組みとして、廣瀬氏、ご利用者様、ご家族様との茶話会を企画、10月、11月に実施している。ホームの成り立ちや、そこに込められた思い、ご家族のご尽力等があって今があることを知り、それを踏まえてのりんくのミッションを明確にすることができた。 <u>残された課題とその対応</u> ① 意思決定支援、グループホームの研修に参加することができなかった。R7年度は、機会を逃さず参加していきたい。 ③ 働きやすい職場環境の整備を現場スタッフと検討していくことができなかった。男性正職が1名減が続いており、引き続きヘルパーの増員など募集を強化して体制を整備していきたい。モチベーション向上を目的としたフォローアップの面談を予定していたが、意識不足で実施する事ができなかった。R7年度は実施していきたい。			

令和6年度事業報告

事業所名	まどか	責任者	施設長 東 悟
【実施事業】 ○ 施設入所支援・生活介護・短期入所・日中一時支援 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① 権利擁護の推進 ・利用者一人ひとりの暮らし方について、家族・後見人等とともに検討する場を設ける。 ② 地域生活支援の充実 ・大規模災害・パンデミック等においても業務継続可能な体制を検討する。 ③ 人財の確保育成 ・介護、支援における悩みや困りごとを相談できる「しゃべりば」を継続し、コミュニケーションの活性を図る。 ・介護負担の軽減を図るため、女性浴槽へのリフターを導入する。 ・自閉症支援に特化した生活介護事業を知的障がいグループ会議にて検討する。 ・行動障害が穏やかになる心のケア基礎研修に参加する。 ④ 経営改善 ・法人と連携し建て替えに向けて基本計画を策定する。 ・クレドを基に職員自らの経験を語り、文章化して職員間で共有する。 ・月次、四半期ごとの進捗管理を行うことでPDCA サイクルを回し、予算目標の達成を目指す。 <u>実施状況</u> ① 個別支援会議に家族または後見人が参加し、利用者の意向を確認することができた。 ② 知的障がいグループ会議の中で検討が始まった。 ③ 8月導入し、女性利用者の入浴介助の負担軽減になった。 ④ ラインワークスを活用し、クレドに沿った一人一人の思いを共有することができた。 <u>残された課題とその対応</u> ① グループホームでの暮らしを望まれる方が1名おり、来年度より体験を始める予定。 ② 食料備蓄体制、館内の安全性を再確認する必要があるため、食料備蓄の再計画を行いローリングストックを機能させる。 ③ 人手不足の中、自閉症に特化した生活介護事業を実施するかどうかの再検討が必要。 経験の少ない職員が増えている中、行動障がいや穏やかになる心のケア基礎研修よりも先に、基礎的な研修を行い、障がい特性の理解と支援方法について学ぶことが先決だと思われる。 ④ 令和9年度の建て替えに向けて具体的に動き出す必要があるため、先進施設の事業所見学や現状のまどか内からの意見集約を行いつつ、障害者施設建設のノウハウがある設計事務所を探し契約する。			

事業所名	愛光園地域居住サポートセンター	責任者	小野 嘉久
【実施事業】 ○愛光園地域居住サポートセンター：共同生活援助事業（定員 53 名） ○あったか生活支援センター：共同生活援助事業（定員 10 名） ○びわの木：福祉ホーム（定員 5 名） 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① ・全体支援者会議やホーム会議で支援に関わる知識や技術を学ぶ。 ・アセスメントシートやニーズ整理表を見直し、ご利用者の想いを共有する。 ② ・他の法人事業所と協働し、ご利用者を支える仕組みを強化する。 ・高齢化に対応するための知識を身につけ、ノウハウを蓄積する。 ・関係する事業所と連携し、業務継続計画(災害・感染症)をブラッシュアップする。 ・希望される方が入居され、空床をなくす。 ・地域連携推進会議を開催する。 ③ ・ボランティアの受け入れなど積極的に行なう。 ・グループワークや面談機会を定期的に設定し、思いを表現する機会をつくる。 ④ ・第三者評価を受審し、業務改善につなげる。 ・各グループホームの業務が見える化し、標準化する。 ・見える化した業務を効率的にできる方法に変更する。 <u>実施状況</u> ① 必須研修に加えて、各ホーム会議で Special learning を使った動画を視聴し、その後に意見交換の機会を設けることで、学びながら価値観のすり合わせを行うことができた。個別支援計画に係る一連の様式変更を検討し完成した。 ② 継続して近隣の共同生活援助事業所と連絡協議会を定期開催し、共通様式での職員満足度アンケートを実施した。利用希望のある方への見学対応は 5 件行ったが、本入居につながったのは 1 件だった。12 月に地域連携推進会議を実施した。 ③ 夏のホーム交流会に 2 名のボランティアが参加、またホームの食事づくりに新規で 2 名の方が入っていただくこととなった。面談は定期で年 2 回実施した。 ④ 10 月に第三者評価を受審した。業務の効率化を目標に各ホームの全体業務を確認したが、効率化までは至っていない。 ⑤ <u>残された課題とその対応</u> ① 支援者の継続した価値観のすり合わせは必要であり、動画研修は継続していく。個別支援計画の新様式を運用していく中で、ブラッシュアップしていく必要がある。 ② ご利用者の高齢化に伴う支援の在り方の見直しや連携強化が必要となる。法人内外の事業所との連携を強化する中でご利用者がどう生きたいかを支える仕組みを再構築していく。 ③ 外部の目が事業所内に入るよう地域連携推進会議の活用やボランティアの積極的な受け入れは継続していく。 ④ 記録システムの導入や申請・買い物業務の見直し等を行うことで、業務の効率化を図っていく。			

事業所名	阿久比町立 もちの木園	責任者	堀田 学
【実施事業】 ○生活介護 定員 10 名 ○就労継続支援 B 型 定員 10 名 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① 虐待が起きない風通しの良い仕組みと風土を構築すると同時に、意思決定支援について理解を深めます。 ② 阿久比町障害福祉計画に基づき、阿久比町と連携して地域生活支援の体制強化を図ります。 ③ ご利用者も職員も共に働きやすい職場環境を整えます。また、専門的な支援を必要とする方へ対応すべく専門的スキルの向上を図ります。 ④ サービス提供の質の向上と事業の透明性を図るべく第三者評価を受審します。また、建設設備を計画的に修繕します。 <u>実施状況</u> ① 年 2 回実施した虐待防止及び身体拘束適正化委員会において、阿久比町内の社会福祉法人の事業所長も参加して下さり、忌憚の無いご意見を頂くと同時に、お互いの法人の取組み等について意見交換を行いました。 ② 毎月 1 回(年 10 回)宿泊体験を実施して、延べ 19 人が利用されました。また、20 代前半の新規利用者が 2 名増えた事からも、自立に向けた準備の若年化が進みつつあります。 ③ リフレッシュを目的とした有給休暇を計画的に取得できました。 ④ 前回受審より 3 年が経過し、改めて同じ評価機関を選定した事により、前回の評価結果を基準に私たちの成長を客観的に効果測定する事ができました。結果、サービス改善の方向性をより明確にすることができました。また、修繕・更新計画について、計画通りに外壁及び屋根等の改修を実施する事ができました。 <u>残された課題とその対応</u> ① 意思決定支援に関する研修が未実施となりました。外部研修に積極的に参加して、伝達研修と言う形で事業所内において展開できるよう努めます。 ② 法人内のグループホームに限らず、近隣のグループホームとの連携を強化することで、その可能性を拓けます。 ③ 正職の休憩時間の確保が課題でしたが、新たにパート職員を 3 名配置した事により改善しつつあります。 ④ 福祉サービスに関わる標準的な支援方法の文書化に遅れがあるとの指摘があったため、今後は支援の標準化を図るべく支援マニュアルの充実に努めます。			

事業所名	ひかりのさとファーム	責任者	皿井常之
【実施事業】 ○ 就労継続支援B型 定員 10 名 生活介護 定員 30 名 日中一時支援 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① ・少しの疑問でも気軽に話し合える職場環境を整備していきます。 ・日常の支援の中で意思決定支援を丁寧に行えるよう職員のスキルアップを行います。 ② ・就労事業（レストラン営業、コーヒー・卵の販売、施設外就労）を通して安心安全な食を地域に提供し貢献していきます。 ・大規模災害・感染症流行時においても業務を継続するため、施設内の未整備箇所の整備及び訓練や研修を行います。 ③ ・事業所内勉強会を継続し、障がい特性の理解を深め、行動障がい、高齢障がい者等への支援技術を高めていきます。 ・グループワークの機会を持ち、職員間のコミュニケーションを活性化します。 ④ ・必要な設備の設置や老朽化した設備を随時更新していきます。 ・利用記録のデジタル化を検討します。 ・第三者評価を実施し、利用者へのサービスの質の向上を図ります。 <u>実施状況</u> ① 管理者及びサービス管理責任者が個別面談を実施しました。正職会議や事業所内勉強会ではグループワークを取り入れ、他の場面でも意見が出しやすくなりました。意思決定支援は勉強会を行い、基本的な考え方を確認しました。 ② 養鶏は飼料の成分分析を行い、愛知県農業総合試験場の助言を得て産卵数が夏以降に回復しました。近隣の森蔵園様の野菜の袋詰め作業を始めました。レストランは季節メニューなども計画通りでランチは非常に好評でした。BCPは災害と感染症の研修及び訓練を実施しました。 ③ 事業所内勉強会では順番に講師を務め、身近な事案も取り上げ学ぶことができました。グループワークも必ず取り入れ活発な話し合いができるよう工夫しました。3月には事業計画と職員マニュアルの確認のために全職員研修を実施することができました。 ④ 共同募金会の助成を受け長年要望のあったトイレ増設・改修ができました。老朽化し雨漏りの酷かった鶏舎の屋根修繕を実施しました。10年経過して不具合が続いたため井戸ポンプや濾材も更新しました。まどかで導入しているFTCare-iのデモを実施、運用方法の検討をしたが課題多く導入は見送りました。4回目となる福祉サービス第三者評価を受診しました。 <u>残された課題とその対応</u> ① 事業所内でも部署が違くと業務内容が分からず連携が難しいため、兼務して重なりをもたせて情報共有と連携がしやすい体制を作っていく。 ② 近隣養鶏場で鳥インフルエンザが発生し、雛の導入ができなくなった。導入先や数量の再検討を行い安定した産卵数を確保する。避難訓練は非常時でも落ち着いて行動できるよう緊張感をもって取り組む。 ③ 勉強会を事業所内だけでなく法人内の事業所にも呼びかけ、現場で実際に使えるようになることを目指して繰り返し実施していく。 ④ 施設が25年経過して、老朽化した設備など計画的な修繕や更新が必要になる。補助金や助成金などの可能性も探りながら実施計画を作成する。			

事業所名	就職トレーニングセンター	責任者	青木 剛志
【実施事業】 ○就労移行支援 定員 20 名 ○就労定着支援 21 名～40 名 【重点目標】 重点目標 ① 権利擁護の推進 ② 地域のつながりの中で安心して自分らしく暮らす仕組みづくり ③ 人材の育成と確保 ④ 年間就職者 8 名以上の達成 ⑤ 日々の利用率 80%以上とする ⑥ 定着支援の充実（利用率 70%以上） 実施状況 ① 定例の虐待防止・身体拘束適正化委員会を令和 6 年 7 月 10 日（水）と令和 7 年 1 月 22 日（水）に実施。緊急やむを得ない身体拘束に関する説明書等の作成が必要となり、実際に修正や活用をしたことを委員会内でも共有することができた。 ② 昨年度に続き、週末の日中に行う OB・OG 会（しごとも☆）と平日アフターファイブで行う OB・OG 会（よるとも）を実施した。 ③ 企業見学はプログラム内での年 6 回と設定していたが、結果としては 4 回に留まった。社士の実習生に関しては、当初予定していた 3 名のうち 1 名は都合が合わず結果として 2 名となった。今年度を通じて事業所側の受け入れ態勢やプログラム内容の構築を行うことができた。 ④ 8 名の方が就職。利用契約数が少ない時期もあったが、計画的に送り出すことができた。 ⑤ 上半期は月間平均利用率が 50～60%台で低迷していたが、下半期には契約数の増加により月間平均利用率が 90～100%台に回復。結果として年間平均は 81.7%となった。 ⑥ 年間での平均利用率は 58.7%（23.5 人/月）だった。一方で、定着支援を利用しながらの転職活動（1 か月以内での転職）をスムーズに行うことができ、雇用の継続に繋がっているケースも 3 件ほどあった。 残された課題とその対応 ① 身体拘束に関する説明書を見直してみた際に、できていると思っても実際に使用してみると使いにくさや不足が見えることもあった為、定期的な試用と見直しを継続していきます。 ② しごとも☆に関してはニーズが多いため今後も継続します。よるともに関しては、昨年度とエリアを変えて行ってみたものの昨年同様に、本来の目的と少し逸れてしまったため、次年度以降は終了とする。 ③ 企業との連絡調整への取り掛かりが遅れがちのため予定を入力して早めに対応をしていきます。 ④ 福祉サービスへの移行を検討される方が年々増加している傾向もあり、就労選択支援の適正な運用と、他サービス提供機関との連携を強化していきます。 ⑤ 令和 5 年度までの定員 20 名の時期における損益分岐点が 16 名であったことを考えると、現状は依然として厳しい状況が続いているため、地域との連携を強化していきます。 ⑥ 事業所内のご利用者に留まらず、他事業所からの就職者の受け入れも積極的に行います。			

事業所名	知多地域障害者生活支援センターらいふ (地域生活支援)	責任者	辻 孝志
【実施事業】 ○放課後等デイサービス：定員 10 名 ○居宅介護・行動援護・重度訪問介護 ○移動支援 ○レスパイト事業 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① 権利擁護の推進 （１）虐待防止に取り組みます。 （２）意思決定支援 ② 地域生活支援の充実 （１）地域生活支援の体制を強化すべく関係機関団体と連携します （２）地域への応分の貢献をします。 （３）事業継続計画（BCP）の充実を図ります。 ③ 人財の確保育成 （１）人材の確保育成に努めます。 ④ 経営改善 （１）事業の見直しを行います。 （２）建物修繕を進めます。 <u>実施状況</u> ① 11月26日の誓いの日に、事件の振り返りを行い、相談員一人ひとりが考える「共に生きる」を言葉にする機会を設けました。権利擁護・虐待防止研修における事業所内研修については全員受講し、外部研修については8割程度の職員が受講できました。 ② 大府福祉会企画による権利擁護・意思決定支援をテーマに合同研修を実施しました。地域生活拠点の緊急時の対応については、状況に応じて受け入れ可能かどうかの判断をする機会がありました。事業継続計画(BCP)の充実については、大規模災害の様々な状況を想定して、それぞれの状況に応じた図上訓練を実施し、イメージトレーニングを行いました。 ③ 大学生アルバイト2名、法人内他事業所との兼務職員4名、非常勤職員2名の採用ができ、そのうち4名がヘルパーとして活動されました。しかしながら女性正規職員2名が体調不良により、9月から療養休暇に入り、年度末まで退職となってしまったため、残された職員の負担が増すことになりました。 ④ 5月～10月まで現場のリーダーと管理職とで検討会を実施。放課後等デイサービスの黒字化を図るため近隣小中学校の送迎を実施し、日々9割以上の利用率を目指すこととなりました。建物・設備の更新修繕については、6月に電話設備の更新を実施。また不具合の特に大きかったパソコン4台の入れ替えを行いました。 <u>残された課題とその対応</u> ③④ らいふの地域生活支援は3つの事業で職員を共有しながら成り立っています。レスパイトサービスをすぐに閉じることが難しい中、赤字だからと大義名分なく単純に放課後デイを閉じて、効率的な動きもし辛い状況があります。令和7年度は何とか放課後デイの赤字解消に力を注ぐことで維持を目指します。来年度は次期中期計画検討の年であるため、事業の整理をらいふの中だけで考えるのではなく、特に法人としての課題であるGHのバックアップ体制や重度化高齢化に伴う介護保険との連携を中心に、らいふの居宅介護や相談体制の在り方を考え、人材確保が難しい中、選択と集中をすることで、大義名分を持った事業の整理をしていく必要があります。			

事業所名	知多地域障害者生活支援センターらいふ (相談)	責任者	辻孝志
【実施事業】 ○委託相談支援事業（ひがしうら相談支援センター・阿久比町障がい者相談支援センター） ○指定特定相談支援 ○指定一般相談（地域移行・地域定着） ○障害児相談支援事業 【重点目標】 <u>重点目標</u> ①権利擁護の推進 （１）虐待防止に努めます。 （２）意思決定支援 ②地域生活支援の充実 （１）地域生活支援の体制を強化すべく関係機関団体と連携します。 （２）地域への応分の貢献 ③人財の確保育成 （１）人材の確保育成に努めます （２）働きやすい職場環境 ④経営改善 （１）計画相談が事業としてなり立つよう見直します。 （２）建物・設備の更新修繕を進めます。 <u>実施状況</u> ① 事業所内研修は全員参加しました。東浦町・阿久比町の障がい自立支援協議会や各団体の権利擁護・虐待防止や意思決定支援の研修を企画したり、参加したりしました。 ② 各町の障がい者自立支援協議会や知多圏域の会議で地域課題を検討したほか、町への事業報告で地域課題を報告しました。関係機関団体と協議の場をもち、連携を図ることができました。 ③ 相談員の確保については、法人内の異動で３名の職員配置と、東浦町社会福祉協議会から１名の出向職員の配置を行い、また年度途中から非常勤職員１名の配置を行うことができました。３月には１名非常勤での応募がありましたが、選考の結果見合わせることにしました。年度末に経験豊富なベテラン職員１名の退職があり、大きな損失となりました。 ④ 計画相談については、計画相談専従の相談員１人当たり毎月２０件の計画作成を目標としたところ、２０．１件で、年間１４６３万円の収入となり、ソフト保守料の経費削減等と合わせて、採算が取れる見通しを持つことができました。 <u>残された課題とその対応</u> ②③ 福祉人財の確保・育成はどこも喫緊の課題ですが、東浦町基幹相談支援センターの職員４名のうち２名が相談支援未経験者ということもあり、相談依頼者をはじめ、関係機関の皆さまにご迷惑をお掛けすることになりました。また阿久比町基幹相談支援センターにおいても定員３名の職員配置のところ、人財の確保が進まず２．５名の配置に留まり、関係機関の皆さまにご迷惑をお掛けすることとなりました。計画相談においても、職員２．８名配置予定のところ２．５名に留まっていることや、３名中２名が６０代の職員であるため、今後の計画相談支援事業の継続と、基幹相談支援センターへの送り出しができる人財の確保育成をすすめていく必要があります。 その上で、東浦町や阿久比町の委託相談支援の在り方について、それぞれの町や関係機関と具体的な協議を行い対応していきます。			

事業所名	大府市発達支援センターおひさま	責任者	東 千恵子
【実施事業】 ○児童発達支援 定員 30 名 ○早期療育事業 定員 40 名 ○保育所等訪問支援 ○障害児相談支援 ○おもちゃ図書館事業 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① コミュニケーションを取りやすい職場づくりを目的にして、時間捻出をすることで精神的な余裕が生まれるように業務改善をします（2ヶ年計画） ② 地域課題である療育と保護者の就労保障を考えます 大府市における児童発達支援センターの役割の再確認を行います 令和6年度から義務化された業務継続計画（BCP）と感染症及び食中毒の予防及びまん延防止の取り組みを行います ③ 家族支援に繋がるよう保護者とのコミュニケーション方法や配慮事項などを学びます ④ 人財が定着をすることで安定的なサービス提供に繋がるよう業務改善に努めます ⑤ おひさま20周年に向けて記念誌を作成します（2ヶ年計画） <u>実施状況</u> ① プロジェクトを組み取り組みました。業務改善について非常勤含む現場職員にアンケートを実施。結果をカテゴリー分けして課題整理しました。その上で比較的着手しやすいアイデアを春の環境整備の時間に実施しました。結果、クラス共有の和室が使いやすくなりました。 ② 保護者の就労保障については、秋から断続的に担当課と協議して一定程度の合意に至ったものの予算がつかず、児童発達支援センターの中核機能についても担当課と共有しましたが予算はつきませんでした。BCP関連の取り組みは、法人内の委員会や会議、ネット上の動画などを活用して、かなり手探りではありますが、実施することができました。 ③ 7月に医療現場と療育現場で長きに渡りご経験がある小児科医の石川道子先生を講師にお招きし、保護者とのコミュニケーションや家族支援について講義と事例検討を行いました。非常に分かりやすいお話で難しい家族支援に対しても意欲に繋がる研修となりました。 ④ ICT導入に向け11月にWi-Fi環境を整え、HUGと契約を結び、1月から段階的に使用を開始しました。まだ一部の機能のみ使用しています。 ⑤ プロジェクトを組んで取り組みました。コンセプトを考え、仕様書の作成、業者契約、保護者に使用する写真の同意書を取りました。 <u>残された課題とその対応</u> ①④ 大きく業務効率を上げることはまだ至っていません。ICTの導入が一番大きな影響となる見込みのため、令和7年度はICTの使用状況の確認などを①のプロジェクトが中心となって、費用対効果を鑑み、別のICTも選択肢も持ちながら、現場職員の意見を取り入れ、進めていきます。 ② 保護者の就労保障もセンターの中核機能も課題解決されていません。縦割りの考えではなく、“子ども”という包括的な捉えで、課題を大府市の中で関係機関同士手を取り合って解決できるよう、市と協議を続けます。 ⑤ 骨子はできたので、令和7年度は具体的に寄稿依頼をして秋には構成し、12月の完成を目指します。			

事業所名	老人保健施設相生	責任者	杉浦修崇
【実施事業】 ○介護老人保健施設 ○短期入所療養介護 ○障害福祉サービス 短期入所 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① ケアにおける悩み、困りごとを定期的に（３か月ごと）意見交換できる機会をつくります。 ACP を推進します。 ② 超強化型と看取り支援を両立した老健を維持します。 ③ 外国人財の定着と育成体制を維持します。 多様な働き方に対応します。 ④ 収支目標を設定し四半期ごとに進捗管理を行います。 <u>実施状況</u> ① ケアの悩みについて部署ごと（定例会議や毎朝のカンファレンス等）、サービス担当者会議で検討する機会を設けています。ACP は、ACP 推進委員会が機能して、職員全体の意識が高まっています。認知症の方の支援にも活かしています。 ② 超強化型が維持できています。看取り支援は 11 名でした。ACP の促進により、お一人おひとりの思い、状況に応じた支援が提供できています。 ③ 新たに外国人の採用ができました。また、外国人支援の部門を立ち上げました。 有給消化率の数値目標を立て、進捗管理しました。 年二回の面談を非常勤含め全員に実施することができませんでした。 ④ 経営小委員会を活用し、収支目標の進捗管理を行いました。年間稼働率は 96.55%。 <u>残された課題とその対応</u> ① 定例会議等では十分に意見を拾えているとはいえない。個別に相談できる機会も整えていく必要があります。 ② ご利用者のフェーズ変化に対応できる体制づくりが必要です。減少傾向であるショートステイのご利用者を増やしていく必要があります。 ③ 外国人の日本語習得支援、介護福祉士取得支援に体制的な課題があります。業務改善を進め、体制を整えていきます。人的課題を業務改善により補っていきます。 有給消化率は目標 70% をクリア。職種によって差がある事が課題。職種間で協力し、年間で計画的に 100% 取得を目指します。 ケアの悩みを含め職員面談も計画的に実施していきます。 ④ 地域の状況をしっかり把握し、「他施設待機者」へのアプローチは今後、変えていく必要があります。（今後は特養の空きも減少していく事が予想される） 地域ネットワークを活用し、在宅事業所、医療機関との連携を一層強化していく必要があります。			

事業所名	相生通所リハビリテーション	責任者	山本茂男
【実施事業】 ○通所リハビリテーション(介護予防通所リハビリテーション含む) 定員 30 名 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① 介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を継続します。 その方の望む人生を支援するための取り組みを行います。 ② 地域の中で期待されるリハビリ施設としての役割を充実させます。 事業継続計画(BCP)を充実させます。 ③ 多様な働き方の職員が、協力し合うことで運営できる体制を模索します。 働きやすく、成長できる、雇用維持できる職場環境を整えます。 ④ 法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。 毎日、月次の進捗管理を基に、利用率向上・安定のPDCAに取り組みます。 <u>実施状況</u> ① 年度前半は特に、職員体制が不安定であり、職員も休みを削りながらの体制維持という状況であつたため、計画していた取り組みも無理せず延期という形をとっていた。年度後半に入つたところから、カンファレンス等の意見交換の機会も再開することができた。ACP の取組については、今年度での実施を見送る決断をした。 ② 上記同様、あまり無理をしない範囲でという想定の中であつたが、日々のプログラムの更新などには取り組めた。災害時対応においては、送迎時の地震発生に対する想定を考え、そこからさらに検討しなくてはならない事の拾い出しにもつながった。 ③ 流動的な勤務体制等の構築を目指そうとしていたが、現状維持を何とかするので精いっぱいの時もあり、具体的な進捗はあまりなかったが、現状を何とかする意味での業務整理が進んだところはある、今後につなげていきたい。前半に休みを削ってということもあつたので、年度後半においては有給休暇も協力しながら取得することができた。 ④ 職員体制の不安定の為、管理者・相談員も現場支援に入る必要があり、経営改善にはなかなか注力できなかった。 <u>残された課題とその対応</u> ① 日々の具体的な支援を通じて、悩むことなどについては、夕方の集まりなどで意見交換・検討する流れは出来ているので、今後も継続していきたい。 ② BCP については、シュミレーションをしたことで、まだまだ想定しておきたいことが見えてきたところもあるので、その点を明確にしていきたい。 ③ これまでの働き方・動き方ということにこだわらず、柔軟な発想でより負担の少ない働き方や環境整備について模索していきたい ④ 利用率を向上させるのが急務であるにもかかわらず、そこに注力できていなかったが、人員が戻ってきたことで、しっかり進捗を図っていけるようにしたい。			

事業所名	デイサービスセンターこぶし	責任者	山本茂男
【実施事業】 ○通所介護事業（介護予防・日常生活支援総合事業含む 定員 30 名） 【重点目標】 重点目標 ① 介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を継続します。 その方の望む人生を支援するための取り組みを行います。 ② 地域の中で求められる役割と機能を模索します。 事業継続計画（BCP）を充実させます。 ③ 多様な働き方の職員が、協力し合うことで運営できる体制を模索します。 働きやすく、成長できる、雇用維持できる職場環境を整えます。 ④ 法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。 毎日、月次の進捗管理を基に、利用率向上・安定のPDCAに取り組みます。 実施状況 ① 年度前半は特に、職員体制が不安定であり、職員も休みを削りながらの体制維持という状況であったため、計画していた取り組みも無理せず延期という形をとっていた。年度後半に入ってから、カンファレンス等の意見交換の機会も再開することができた。ACP の取組については、今年度での実施を見送る決断をした。 ② 日々のプログラムについては、担当者を中心に検討を重ね、新たな工夫や整備なども実践できた。災害時対応においては、送迎時の地震発生に対する想定を考え、そこからさらに検討しなくてはならない事の拾い出しにもつながった。 ③ 流動的な勤務体制等の構築を目指そうとしていたが、現状維持を何とかするので精いっぱいの時もあり、具体的な進捗はあまりなかったが、現状を何とかする意味での業務整理が進んだところはある、今後につなげていきたい。前半に休みを削ってということもあったので、年度後半においては有給休暇も協力しながら取得することができた。 ④ 職員体制の不安定の為、管理者・相談員も現場支援に入る必要があり、経営改善にはなかなか注力できなかった。 残された課題とその対応 ① 日々の具体的な支援を通じて、悩むことなどについては、夕方の集まりなどで意見交換・検討する流れは出来ているので、今後も継続していきたい。 ② 認知症進行予防のプログラムの充実は今後も継続していきながら、地域の中で期待される役割の一つとして、高齢になった障がい者が介護保険サービスへ移行する際の受け皿という側面を強化していきたい。 BCP については、シュミレーションをしたことで、まだまだ想定しておきたいことが見えてきたところもあるので、その点を明確にしていきたい。 ③ これまでの働き方・動き方ということにこだわらず、柔軟な発想でより負担の少ない働き方や環境整備について模索していきたい ④ 利用率を向上させるのが急務であるにもかかわらず、そこに注力できていなかったが、人員が戻ってきたことで、しっかり進捗を図っていけるようにしたい。			

事業所名	相生ヘルパーステーション	責任者	山本茂男
【実施事業】 ○訪問介護 ○介護予防訪問介護相当サービス ○有償サービス 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① 介護、支援における悩みや困りごとを相談できる雰囲気を作ります。 ACPについての学びを深めます。 ② 地域の中で求められる役割と機能を模索します。 事業継続計画(BCP)を充実させます。 ③ 必要な人財の確保をすすめます。 専門性を引き継いでいく仕組みを構築します。 ④ 法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。 適正なサービス調整の目安が見える化し、効率的な経営基盤を整え直します。 <u>実施状況</u> ① 定例会議を始め、サービス提供責任者を中心として、支援に対する悩み等の共有はしっかりできている。ヘルパーが集まって話が出来る機会自体は限られている中で、予定していたACPについての研修は実施できなかった。 ② スタッフの高齢化等がある中で、将来構想を考えることは急務であるが、日々の支援を安定的にというところから踏み込んだ話はなかなかできていない。災害時対応なども大枠の話はするものの、実際に必要になるであろう個別的な想定までには至っていない。 ③ 長く続けてくれている職員が多いという良いところはあるながらも、それを上手に発信して新しい職員を呼び込む取り組みはなかなかできていない。 ④ 比較的安定的な経営状態は維持できているが、運営指導において、必要な書類が整備できていなかった不備を指摘された。運営を安定させる手立ても考えていきたい。 <u>残された課題とその対応</u> ① 個別に動くことが多いヘルパー事業の中で、サービス提供責任者を中心に、情報共有や相談の体制はある程度整っていると思うが、IT機器等を活用する中で、負担軽減を図りながらそれらがさらに安定できるように模索していきたい。 ② 1人で動くことになるヘルパーが、それぞれの訪問先で地震災害等に遭遇した場合にどう対応すればよいか、できるだけ個別的な想定を整えていきたい。 ③ 新たな人財の確保・育成・継承を具体的にどのようにしていくのか。あるいはまず動いてみるということがなかなかできていないので、小さなことからでも少しずつ取り組んでいきたい。 ④ 運営指導を受ける中で、少し漫然と業務管理をしていた結果、漏れが出てしまうということがあった。そういったことを月次レベルで進捗管理できる仕組みを整えていきたい。			

事業所名	相生指定居宅介護支援事業所	責任者	山本茂男
【実施事業】 ○指定居宅介護支援 【重点目標】 <u>重点目標</u> ① 権利擁護・虐待防止を適切に推進するための機能を果たします。 ACPについての学びを深めます。 ② 障害福祉サービスとの連携を強化します。 事業継続計画(BCP)を充実させます。 ③ 必要な人財の確保をすすめます。 適切な労働環境、育成システムを整備します。 ④ 法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。 業務の効率化を検討しつつ、担当件数の最大化を図ります。 <u>実施状況</u> ① 広域連合、包括などに予備的に相談するなども含めて、困難ケースについて、ケアマネ間で相談・共有するということではできている。ACPについては、具体的な勉強会等を企画することができなかった。 ② 法人内の障がい福祉サービス利用者が介護保険サービスを検討した中での介入事例もあった。今後も積極的に担当し、事例としての共有をしていきたい。 ③ 事業部内で次のケアマネ候補とありうる可能性の話も少し出たものの、結局具体的には動かなかったことで、新たなケアマネを育成する動き・仕組みの検討も進めることは出来なかった。 ④ 比較的安定的に請求実績が挙げられたことで、予算に対する収支管理は順調であった。 <u>残された課題とその対応</u> ① 困難ケース等はコンスタントに出てくるが、現状、関係機関や事業所内でも相談できる体制は取れているので、これを安定的に継続できるようにしたい。 ② 全てのケアマネが一通り障がい福祉サービスからの移行ケースを経験できているので、ケアマネを中心に介護保険事業の関係者に、共有を進めていけるようにしたい。 ③ 理想的には法人内でのキャリアアップとしてケアマネを担う人材を生み出したいところ。高齢事業部の中での人財確保を進める中で、次のケアマネ候補を模索していきたい。 ④ 従来、居宅介護支援事業所はケアマネがいることで、他の事業への好影響を生む可能性があるもので、事業単体でも収支については、ある程度大目に見てもらっているところもあったが、昨今は事業所単体でも黒字化しているところが増えてきているようなので、相生居宅もその経営体質になれるように取り組んでいきたい。・			

令和6年度事業評価表

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
企画総務部	権利擁護の推進	虐待防止からよりよい支援へ	各事業所の情報を収集し、社内報などで事業所の好事例を掲載	△	虐待防止推進会議からの報告、「誓いの日」の呼びかけ等を社内報に掲載したが、好事例の紹介はできていない。
			意思決定支援研修やACP研修の実施	○	施設外の公共施設にて東浦町内ケアマネジャー等の従事者向けに行ったACPに関する研修で老人保健施設相生の西川施設長が講師を務めた。
	地域生活支援の充実	事業継続のためのルール作成	事業所連携や地域連携の窓口として機能し、事業継続可能な体制を検討	△	ひかりのさとの会10月例会において、防災委員会と共同して法人版のBCPの再確認と能登半島地震の災害復興に関する報告会を行った。
	人材の確保	やりがいをもって働き続けられる職場づくり	コンサルを導入して組織体制・給与制度・人事考課制度をトータルで再構築する	○	日本経営コンサルタントの支援により、毎月2回の頻度で検討プロジェクトを執り行い、新たな等級制度・人事考課制度・賃金制度に関する体系を整理した。新制度は令和7年度試験的運用、8年度導入の予定。
		福祉人材の裾野を広げ多様な人材確保	求職者へ福祉の仕事とその魅力についてわかりやすく伝えられる工夫や情報の更新を継続的に実施	△	法人ホームページを大幅リニューアルし、法人・事業所概要紹介ページと採用ページを別に設定した。新卒採用においても中途採用においても従来とは違う媒体などを使って情報を発信した。一定の製かは限定的であった。
		外国人材の育成と活躍につながる取り組みに参画	4法人連携を継続して、現地視察研修などより実態が	○	7月に4法人合同でベトナムフエ市の大学と連携している福祉人材養成プロジェクトによる来日者の合同研修と歓迎慰労の会を相生で開催した。9月には4法人合同で行うベトナム・フエ市を中心に大学セミナーや福祉事業所の見学を組み込んだ研修に2名が参加した。現地大学と共同ですめる介護課程修了者の日本語学習+就労の来日者の受け入れも進めた。
	経営改善	継続性を保ちながら安定運営ができる体制を模索し、ビジョンを示す	地域ニーズ、人材、制度動向など参考に事業継続や統廃合など法人・事業所の将来像を具体的なイメージにする	△	不採算になりがちな事業の収支改善策と継続性を検証しつつ、地域ニーズや事業部・グループ内での影響や効果について整理を試みた。経営改善のための具体的な対策や重要指標としてのKPIを設定し、進捗を確認しながら維持改善を図っていく。
	法人認可50周年	50年間の感謝を伝え、これからの法人の方向性を示し発信する	記念誌を事業所長・実行委員が協力・役割分担して2月発行に向けて編纂	△	管理職のうちの記念誌担当者を中心に、前年度までの実行委員会が編集集中のものをベースにしながら編纂を継続中。
			事業所長・実行委員が協力・役割分担して感謝の集い(仮)を企画開催	◎	前年度までの実行委員に加え事業所長、次世代中核職員の協力のもと「感謝のつどい」を2月15日に開催した。会場のあいち健康プラザには約300人が参加した。
ひかりのさとのぞみの家	権利擁護の推進	気づきの感度を上げ、支援の質を向上させることで虐待を防止します。	気づきの感度を上げるための取り組みを行い支援力を向上する。	○	支援力向上に向けた気づきの感度を高める取組として、研修およびグループワークを計画通り2回ずつ実施。1月はリーダー研修の実体験、2月は気づきの共有、3月は不適切対応のケース検討を行ったが、客観的な評価は曖昧な部分が課題
		意思決定支援を推進します。	意思決定支援に基づいた会議を本人中心に開催し、一つ一つやりたいことを実現していく。	○	5月に意思決定支援研修を実施し、看取り事例から日頃の小さな意思決定が最期の大きな意思決定につながることを体感できた。個別支援会議と連動したこれからノートへの更新は7割程度で進行しており、昨年度からの流れを引き継いで継続的に取り組んでいる。
			利用者の高齢化重度化に寄り添い、その生きざまから学ばせていただく。	◎	本人の意思に基づいた支援を重視し、1月に嘱託医のICを受けての意思確認を実施。年度内に3名の看取りを行い、学びを重ねた。1名は胃瘻造設が困難とされる中、意思確認を経て転院と今後の選択肢につなげる支援を行った。
	地域生活支援の充実	入所施設として地域生活を支援します。	短期入所や生活介護の新規利用者を受け入れる。	○	4月から「くらら」より週5で新規生活介護利用が開始。男性ロングショートステイ利用者の入所により男性利用者数は減少しているが、女性3床で対応。東浦在住男性が生活介護を週5回の継続利用へ移行。短期入所については男女複数名の新規利用がある一方で、男性利用は空床が多く、利用率は80%台にとどまっており、今後の課題として継続的な対応が求められる。
		事業継続計画(BCP)の充実を図ります。	感染症BCPを充実させる。	○	感染対策委員会は計画通り開催し、研修2回と訓練1回も実施済。3月には実際に感染が発生し、約1週間にわたり対応を行った。視覚化マニュアルは一部作成まで進めたが、感染症BCP自体のブラッシュアップは今後の課題として残っている
			自然災害BCPを充実させる。	△	自然災害BCPに基づく研修・訓練は計画通り実施。8月の抜き打ち防災訓練では課題が見つかり、今後の研修計画に反映必要。1月の職員会議内では避難訓練と自然災害研修を実施し、BCPの詳細部分の具体化が今後の課題となっている

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
ひかりのさとのぞみの家	人財確保・育成	職員個々の成長を見える化します。	オンライン研修を活用し、職員個々の研修プログラムでの学びを応援する。	△	オンライン研修は全体研修の導入部やリーダー研修、虐待防止研修、感染対策研修で活用。年度内に活用実施は進んだが、個々の学びに応じた年間プログラムの策定や進捗確認には至っておらず、今後の課題としている
			職員個々の目標の達成を応援する。	○	フィードバック面談は10月に実施完了し、その後2か月ごとに進捗確認面談を継続中。短期面談自体は実施できているが、期待する伸びしろの伝達や人事考課とのリンクが課題。進捗状況の視覚化も不十分のため、書式整備など仕組みづくりが必要
		外国人材の活躍を応援します。	外国人材の働く意欲に寄り添い、ステップアップをサポートする。	◎	特定技能実習生4名について、管理団体と連携し困りごとや健康面の対応を実施。7月には男性介護職員の1か月帰省に対応し、現在も4名が活躍中。不調時のサポートなど、管理団体と連携して対応しながら継続支援を行っている
	経営改善	基本理念の実現に向けた取り組みを行います。	基本理念に基づき自分たちの支援を振り返る。	△	支援の振り返りに向けた研修は、8月のグループワークは未実施となったが、書面研修の報告は回収済。10月にリーダー研修2期目を実施し、1月には職員会議内でのグループワークを実施。方法に対しては概ね進行中だが、実践と効果測定に向けた継続が必要な状況である。
		IT化を推進し、業務改善に繋がります。	タブレットを新規導入し、効率的に記録ができる環境を整える。	○	トイレ内へのタブレット導入と排泄記録システムの構築により、情報共有の仕組みが改善され、オンコール対応や入院対応も向上。現在は新たな担当者を中心となり、感染時の検温表の効率化に向けたシステム整備を進めている。方法に対しては一定の成果が見られるが、今後は活用の定着と継続的な運用が課題となる
		浴室改修と設備更新の検討を行います。	浴室の改修と設備の更新に向けて資金や時期等の計画を具体化していく。	○	浴室改修に向けた準備として、業者見積を実施し、後半には寄付金で移動型浴槽2台を導入。2月には次年度着工に向けた業者選定と機器の見積依頼も完了。方法に対しては計画の具体化が進み、着工に向けて進行している。
障がい者活動センター愛光園	権利擁護の推進	虐待防止に向けた取り組みを更に進めていきます。	①虐待防止に関する法人外の研修に積極的に参加する。 ②研修内容を共有することにより職員全体の意識の向上を図る。	◎	①外部研修への参加を3名予定していて、権利擁護セミナーやリスクマネージャー研修、虐待防止・身体拘束適正化研修などに4名参加することができた。それぞれ職員会議の中で情報共有を行った。 ②毎年実施している権利擁護の職員のセルフチェックリストの記入方法(グーグルフォーム記述あり)を変えたことで、利用者への支援方法の疑問点が具体的に上がってきて、それを全体会議で討議することができ、共有することができたことは良かった。
		意思決定支援の更なる理解と実践の充実を図っていきます。	①意思決定支援に関する内外の研修に参加する。 ②研修内容の全体共有を図る。	△	①外部研修への参加を3名予定していたが、1名しか参加できなかった。ただ、三施設研修は意思決定支援に大きく関わった実践発表になるので、毎年とても次への意欲に繋がっている。 ②虐待防止の取り組みの②と同じである。
	地域生活支援の充実	利用者の安心できる地域生活の実現に向けて取り組んでいきます。	介護保険対象者となる利用者の日中の過ごしについて、関係事業者と連携を図りながら方向性を出していく。	△	介護保険の移行等についての通知が行政から届かなければ、あえて動かず、静観していこうということで、まだ動きとしては出ていない。
			利用者及び家族のニーズを把握し、現在の困り事や将来の生活について、関係事業所と相談を積み重ねていき方向性を出していく。	△	ご家族の高齢化に伴い将来の生活についての不安があり、その生活の形態はグループホームを望む方が多い。相談員にも相談しているが、法人内のホームへの希望が強く、すぐには応えることができない状況であり、前進できていない。
		地域の方との相互理解に繋がる活動や情報発信をしていく。	コロナの状況に合わせた対応を施し地域交流活動を展開していく。	○	コロナ対応での活動制限を大きく緩和していくことにより、職員が地域の方との交流を意識した活動を考えることができ、また利用者への聞き取り内容も幅が広がり、様々な思いを聞き取ることができ、それが活動の拡がりに繋がった。
			SNS等を活用した情報発信を継続して行っていく。	◎	毎週1回投稿する計画を立てて行ってきた、計画通り実施することができた。利用者ご家族の中で楽しみにしている方たちもみえ、それがやりがいに繋がっているところもある。
		業務継続計画(BCP)の充実を図ります。	定期的な見直し・更新を図っていき、実効性のあるものにしていく。	○	感染対策委員会の立ち上げとその実施、研修と訓練をほぼ計画通り実施することができた。ただ、BCPの見直しが不十分に終わってしまった。災害用のBCPについては、予定の月より遅れてしまうことはあったが実施することはできた。より実行性のあるものと考えと更に具体的に考えていく必要はある。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
障がい者活動センター 愛光園	人財確保・育成を推進	「やりがいの持てる＝働きやすい職場環境」の実現に向けて取り組んでいきます。	事務時間の計画的な遂行の見直し・実行を繰り返し、効率化を図っていく。	△	事務時間が必要な職員に対して、朝・夕1時間30分取ることができるようになっているが、職員の休みや送迎の本数により毎日必ず朝・夕と取ることができず、時間外で消化することになっている。今以上の良策は出ていない状況である。
			身体障がいグループ内での研修を実施し、職員同士の相互理解に繋げていく。	◎	のぞみの家で行っているしゃべり場を身障グループで行った。3事業所それぞれ経験年数が違う職員がつい語り合うことで、お互いの人や事業所のことを知るきっかけとなった。
		支援の質の向上を図ります。	①PTによる研修実施 ②法人外研修の積極的な参加	◎	①利用者一人ひとりの介助(摂食や姿勢等)で分からないことなどを具体的にあげ、その理解に向けた研修内容にしたので理解度が高まった。 ②正規職員に限られるが一人1回は外部研修に参加することができた。これは経験年数等からある程度の研修内容を決め、計画を立てていたので実施することができた。三施設研修も多くの職員が参加でき、他施設の発表を聞くことにより明日への活力に繋がった。
	経営改善	基本理念の更なる浸透を図ります。	クレドと照らし合わせて実践気づいたこと・感じたことを全体共有していく。	△	毎月の拡大スタッフ会議の時に小グループに分かれ、日常での出来事をクレドに照らし合わせて語り合うことを行ってきた。少人数のグループだったから話しやすかった。ただ、会議の議題の量により実施することができなかった月もあった。
		施設設備の設備更新をしていきます。	①エアコン設備の入れ替えの検討をし、方向性を決定していく。 ②施設設備の修繕とメンテナンスの優先度を決めて計画的に実施していく。	△	①ガスヒューボンの検討を進めることができなかった。 ②浴室の修繕と特殊浴槽の入替は予定通り実施することはできたが、経営上の関係で給湯器の入替はできず、来季の持ち越しとなった。
地域生活支援センターりんく	権利擁護の推進	虐待防止のための取り組みを続けてすすめます。	事業所内外での研修を充実させて視野を広げ、さらなる意識の向上を図る	○	虐待防止委員会、法人全体研修、事業所内の権利擁護研修、法人のアンガーマネジメント研修を開催。センター長が愛知県での虐待防止研修を受講している。アンガーマネジメント研修は全体の半数しか受講できていない。
		意思決定支援に注力します。	本人主体の暮らしができるように、意思決定支援や、グループホームについて研修する機会を設けていく	×	意思決定支援や、グループホームについての外部研修を受講することができなかった。
	地域生活支援の充実	地域生活支援の体制整備をすすめます。	その人らしく安心して暮らし続けることができるよう、課題を抽出し、関係事業所と連携して改善に向けて取り組んでいく	○	介護保険の対象となる利用者様に意向の確認や、らいふ相談への相談、課題について主任会議や、身体障がいグループ会議で検討する機会を設けることができた。
			地域の協議会への参画を積極的に行っていく	◎	大府市自立支援協議会のくらし部会部会長として積極的に参画、グループホーム連絡協議会についてもできるかぎり参加し地域生活支援の体制整備に取り組むことができた。
		災害時の備えを充足させていきます。	業務継続計画(BCP)を充実させていく	○	災害、感染症BCP(業務継続計画)のブラッシュアップと、備えとして、発電機、ヘッドライト、非常食等を新たに購入することができた。
	人財の確保育成	働きやすい職場環境を整備していきます。	働きやすい職場環境に向けて働き方を検討し、改善に向けて取り組んでいく	△	前半にリーダーが中心になり、現場の意見を聞くことはあったが、進め方をどうするか検討で話が止まってしまった。
		必要な支援技術の向上を目指します。	現場が求める、現場で活かせる研修を充実させていく	◎	全体会議で外部講師も依頼し、計画的に、介助方法、成年後見制度、防災BCP、感染症BCP、コミュニケーション、オムツの当て方、食中毒予防等必要な支援技術を学べる研修を実施することができている。
		キャリアアップのサポートをしていきます。	キャリアアップを考えているスタッフに対して、ビジョンを一緒に考えていく。	×	他の業務に追われてしまい、意識不足もあり実施する事ができなかった。R7年度に持ち越して進めていく。
	経営改善	基本理念の実現のためにビジョンを明確化します。	理念実現のための法人のビジョンを共有する機会を設け、りんくが進む方向性を明確にして、やりがいに繋げていく	◎	法人50周年の記念事業の取り組みとして、廣瀬氏、ご利用者様、ご家族様との茶話会を企画、10月、11月に実施している。ホームの成り立ちや、そこに込められた思い、ご家族のご尽力等があった今があることを知り、それを踏まえてのりんくのミッションを明確にすることができた。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
まどか	権利擁護の推進	意思決定支援の充実を図る。	利用者一人ひとりの暮らし方について、家族・後見人等とともに検討する場を設ける。	○	個別支援会議で利用者の意向を確認することができた。グループホームでの暮らしを望まれる方が1名おり、来年度より体験を始める予定がある。
	地域生活支援の充実	業務継続計画(BCP)の充実を図る。	大規模災害・パンデミック等においても業務継続可能な体制を検討する。	△	昼に災害が起きた場合、夜に災害が起きた場合を検討しようというところまでは決まったが、具体的な取り組みまで進むことができなかった。
	人財確保・育成	働きやすい職場環境を整える。	介護、支援における悩みや困りごとを相談できる「しゃべりば」を継続し、コミュニケーションの活性を図る。	○	コロナ・インフルエンザが蔓延した月を除いて、計画通り実施できた。若手が主に参加し、日々の悩み事や雑談等を通してコミュニケーションを図る場となっている。
			介護負担の軽減を図るため、女性浴槽へのリフターを導入する。	◎	8月導入済み。女性利用者の入浴介助の負担軽減になった。
		自閉症支援の充実を図り、専門性を活かした支援の構築を図る。	自閉症支援に特化した生活介護事業を知的障がいグループ会議にて検討する。	×	グループ会議で検討することができなかった。
			行動障害が穏やかになる心のケア基礎研修に参加する。	×	経験年数の少ない職員が増え基礎の定着を優先し、今年度は参加しないこととした。
	経営改善	まどか将来構想の検討を進める。	法人と連携し建て替えに向けて基本計画を策定する。	△	グループ会議棟で検討を開始することができたが、基本計画策定までは至らなかった。来年度も継続していく予定。
		理念の共有を図る。	credoを基に職員自らの経験を語り、文章化して職員間で共有する。	◎	ラインワークスを活用し、 credoに沿った一人一人の思いを共有することができた。
		設定する収支目標を月次、四半期ごとに進捗管理を行う。	月次、四半期ごとの進捗管理方法を見直し、迅速な経営対策の実施が可能な仕組みを整える。	◎	毎月チェックしていた。
愛光園 地域居住サポートセンター	権利擁護の推進	ご利用者理解を深めるために必要な知識や技術を磨きます。	全体支援者会議やホーム会議で支援に関わる知識や技術を学ぶ。	◎	全体支援者会議でのグループワークやホーム会議での動画研修後の意見交換を年間を通して実施することができた。
		意思決定支援についての理解を深めます。	アセスメントシートやニーズ整理表を見直し、ご利用者の想いを共有する。	○	様式の変更を行い、次年度から運用し、ブラッシュアップを継続して行っていく。
	地域生活支援の充実	安心安全な地域生活を支える仕組みを模索します。	他の法人事業所と協働し、ご利用者を支える仕組みを強化する。	◎	連絡協議会で職員の満足度アンケートを実施し、各事業所の状況を共有した。また見学会を企画実施した。
			高齢化に対応するための知識を身につけ、ノウハウを蓄積する。	△	動画研修を実施した。継続した取り組みが必要となっている。
			関係する事業所と連携し、業務継続計画(災害・感染症)をブラッシュアップする。	△	十分なブラッシュアップが実施できていない。
			希望される方が入居され、空床をなくす。	△	体験利用2名(うち1名入居)を実施した。他に4名の見学を行った。
		ボランティアを含む外部の目を入れる取り組みをすすめます。	地域連携推進会議を開催する。	◎	12月に開催し議事録の公表を行った。
			ボランティアの受け入れなど積極的に行なう。	◎	新規の食事サポーター2名、夏のイベントに2名のボランティアが参加した。
	人財確保・育成 経営改善	活発な意見交換が行える風土を作ります。	グループワークや面談機会を定期的を設定し、思いを表現する機会をつくる。	○	定期での職員面談を実施した。
		業務の標準化と効率化を行います。	第三者評価を受審し、業務改善につなげる。	◎	10月に受審。3月に結果の公表を行った。
			各グループホームの業務を見える化し、標準化する。	○	プロジェクトを通して担当職員業務、世話人業務の洗い出しを行ったが、標準化までには至らなかった。
			見える化した業務を効率的にできる方法に変更する。	△	申請業務等については取りまとめて実施したものもあるが、効率化までには至っていない。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
阿久比町立ちの木園	権利擁護の推進	虐待が起きない風通しの良い仕組みと風土を構築します。	外部の意見をより多く取り込めるよう開かれた会議体を設ける。	◎	虐待防止及び身体拘束適正化委員会を年2回開催し、第3者委員やご家族代表はもちろん、阿久比町内のからも参加して頂き、様々な角度からご意見を頂くと同時に、他法人の取組み等を知る機会となった。
		意思決定支援について理解を深めます。	研修及び情報発信の実施。	△	利用者と施設長によるミーティングを毎月末に実施できた(年12回)。また、家族会についても年6回開催した。意思決定支援に関する研修は未実施に終わった。
	地域生活支援の充実	阿久比町障害福祉計画に基づき、阿久比町と連携して地域生活支援を強化します。	宿泊体験のご利用者を新たに2名以上増やす。 より多くのご利用者及びご家族の方々が地域の中での自立した生活をイメージできるよう努める。	◎ ◎	毎月1回(年10回)、宿泊体験を実施。延べ19人が利用した。また、新規利用者も2名増え、若年層にも利用が広がっている。 ご家族を対象とした「自立を考える会」を計画通り実施して、勉強会やグループホーム見学等を実施できた。
		業務継続計画(BCP)の充実を図ります。	法人内事業所はもちろん、町内事業所とも連携する事により、非常時においても事業継続可能な体制を検討する。	△	8月に開催予定だった阿久比町主催の福祉避難所開設訓練が中止となった。BCPについて、机上訓練を実施した。
	人材の確保・育成	お互い様の精神を培い、ご利用者も職員も共に働きやすい職場環境を整えます。	働きやすく、ストレスが溜まりにくい職場環境を整える。	○	リフレッシュを目的とした有休を計画的に取得できた。正職の休憩時間の確保が課題だったが、新たにパート職員を3名配置することにより改善しつつある。
		専門的な支援を必要とする方へ対応すべく専門的スキルの向上を図ります。	知的障がいグループ内において交換研修を行い、相互理解を深めると同時に協力体制を構築する。	△	新たに正職2名が強度行動障害支援者養成研修を受講。別途、非常勤1名が自閉症支援者研修を受講。法人内グループ内における交換研修は未実施に終わった。
	経営改善	サービス提供の質の向上と事業の透明性を図ります。	第三者評価を受審する。	◎	前回(2021年)と同じ評価機関を選定した事により、前回の評価結果を基準に私たちの成長を客観的に効果測定する事ができた。
		建設設備を計画的に修繕します。	指定管理委託者の阿久比町と、建物設備の修繕・更新計画を共有する。	◎	指定管理受託先である阿久比町と年2回運営委員会を開催した。また、修繕・更新計画について、計画通りに外壁・屋根等の改修工事を施行した。
ひかりのさとファーム	権利擁護の推進	少しの疑問でも気軽に話し合える職場環境の整備	職員面談を年3回実施 ・事業所長が部署を巡回 ・グループワークを実施 ・接遇チェックシート、ストレスチェック	○ ○	事業所長と主任で個別面談、フィードバック面接を実施した。 グループワークは会議や勉強会で実施。接遇チェックシート、ストレスチェックも実施した。事業所長の部署巡回は偏りがあった。
		日常の支援の中で意思決定支援を丁寧に行う	意思決定支援マニュアルの再確認や支援技術に関する研修を実施してスキルアップ	△	意思決定支援の勉強会は実施した。
	地域生活支援の充実	就労事業を通して、安心安全な食を提供し地域に貢献	専門家からの助言を得て餌の見直しなどで産卵数増、販売増 ・季節メニュー、イベント等で客数増	◎ ◎	飼料の成分調査を基に愛知県農業総合試験場の助言を得て、夏以降の産卵数が改善した。 季節メニューなど計画通り実施した。売上も前年比105.4%と好調であった。
		大規模災害・感染症流行時においても業務を継続するための平時対応施設内の未整備箇所の再把握及び整備及び訓練や研修を行います。	・施設内の未整備箇所の整備 ・定期的に年1回、訓練及び研修の実施	○	地震から火事想定訓練を実施した。感染症BCP研修を実施した。
	人材の確保育成	自主製品の理解	勉強会を開催してお客様に統一した製品説明ができるようにする	X	勉強会を実施できなかった。次年度に勉強会を実施する。
		事業所内勉強会の実施	・障がい特性理解、行動障がい、高齢障がい者支援に関する勉強会の実施 ・職員が事業所内勉強会の講師を務める ・年10回の実施	◎	7月より計画通り実施し、グループワークも必ず行った。8月2日に虐待防止・身体拘束適正化研修及び感染症BCP研修を実施した。3月28日は全職員研修を実施した。
	経営改善	必要な設備の設置や老朽化した設備の随時更新	・トイレの増設 ・鶏舎の屋根の修繕	◎	共同募金会の助成を受けてトイレの改修増設した。鶏舎の屋根は3棟目は全体、1・2棟目は開放シートを除去して屋根を張り雨漏りが無くなった。
		利用記録のデジタル化の検討	知的障がいグループ間で共通のソフトで運用できるよう、先行導入したまどかより使用感等、将来の運用に向けた調査を行う	△	まどかで導入しているFTCare-iのデモを実施、運用方法の検討をしたが課題多く導入は見送った。
		第三者評価の実施	中部評価センターの第三者評価を受診	◎	4回目の第三者評価を受診した。自己評価の話し合い及び評価結果から改善項目を具体的に改善につなげる

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
就職トレーニングセンター	さらなる権利擁護の推進	虐待防止の取り組みを推進します。	支援における悩みや困りごとを相談できる場を設け、コミュニケーションの活性化を図ります。	○	例年と比べ、しゃべり場の回数は増やすことができていた。一方で職員面談は人員が少なく、それぞれの職員が所外での業務に出回る時間も増えていたこともあり、遅れがちになってしまうことがあった。 日頃のミーティングなどでもコミュニケーションを取る意識が持っているため、不足を感じることはなかったが、聞き取りの中で職員の少なさ故の苦労や疲れを耳にする機会は多かった。
		意思決定支援の充実を図ります。	ご利用者が幅広い選択肢の中から納得のいく進路決定ができるよう、豊かな経験ができる機会を提供する。	○	プログラムとしての企業見学は目標の年6回に対して4回に留まっていた。 求職活動をおこなっているご利用者に関しては、都度見学に行くことができていた。個別支援計画の作成に関しても滞りなく進めることができた。
	地域生活支援の充実	地域生活支援の体制強化を図ります。	安定した就労生活の維持ができるよう、当事者交流会の充実を図る。	◎	概ね計画通り実施ができた。 よるともは本来の目的であった、ご利用者同士のアフターファイブの交流のきっかけになるよう継続してきたが、支援者の声かけありきの会になってしまい、望んでいた効果を得ることができなかった。仕事に関しては例年通りの反響もあり、次年度意向も継続してほしいというニーズが多く聞かれた。
		業務継続計画(BCP)の充実を図ります。	実効性のある計画運用・体制づくりのため、定期的な研修・訓練を実施し、適宜内容の見直しを図る。	○	BCPの研修や訓練が義務となった。手探りではあったが実施することができた。来年度は、BCPの中身も確認していきたい。又、地域連携も視野に入れて訓練なども取り入れていく。
	人財確保育成を推進	職員一人ひとりが、専門性を高め、安心して働くことができる環境をととのえます。	支援スキル向上のための学びの場として、ケース検討やインシデント等を実施する。	○	決められたがれに沿って、偶数月・奇数月で会議とケース検討を進められた訳ではないが、年間で10回程度のやり取りができていた。支援の状況や職員体制もあり、すべての職員がそろっての開催は難しかったが、しゃべり場などを活用しながら、支援での困りごとや事務作業のミスを減らすことについて話し合うことができた。
		将来の専門職のための実習生の積極的な受け入れを行い、社会的責務と使命を果たします。	インターン・社会福祉士実習などの積極的な受け入れを継続する。	○	計画に合わせて社会福祉士実習野学生の受け入れを行うことができた。日本福祉大学の社会福祉学部だけでなく、福祉経営学部の学生の受け入れも行った。いろいろなパターンを経験する中で、事業所として一度に受け入れられる人数や実習プログラムの組み立て方などの把握ができた。来年度も引き続き受け入れを行っていく。 実習記録のシステムが紙面からクラウド上でのやり取りになるなど、新しい変化もあるため、こちらも実際にやっていく中で慣れていけると良い。
	経営改善	健全な事業運営につとめます。	年間就職者数12名の達成	○	就職活動中でご本人の希望する職種のイメージも難しいケースが多かった。求人数も少なく、すでに繋がっている企業・開拓をして実習をお願いする状況もあり、実習が集中することとなった。企業見学で実習に入るまで、働くことのイメージ作りもとても大切と感じた。多面的なアセスメントから今後の求職活動に活かしていきたい。
			日々の利用率を80%以上とするため、毎月1名新規利用者を獲得する。	○	年間平均利用率は81.7%となり、目標は達成することができた。下半期の契約数の増加が上半期の不足分をカバーしたような形となっている。 ご利用者数の増加の背景に困難ケースの受け入れも含んでいるため、以前のように契約した方のほとんどが一般就労に向かうだけでなく、他福祉サービスへの移行に向けて動くことも増えている。今後は利用率と就職者数に乖離が出てくる可能性も考えられるため、引き続き新規ご利用者の獲得を目指していきたい。
			定着支援の充実 定着支援利用者の利用率55%以上とする。	△	働き続けていると、人間関係でのトラブルやステップアップしたい方など、環境を変えたい方が数名いた。又、定着終了や退職の方も数名おり、その都度職員と相談し必要な機関と連携していくことが出来た。働き続けていく中で、生活・仕事のバランスが大事だとご利用者の支援を通して感じた。今後も、安心して働いていけるように支援していく。
			建物、機器等の修繕・メンテナンス・入れ替えを計画的に実施する。	△	主にPCの入れ替えを中心に進めることができたが、衛星電話・車両の入れ替えのタイミングを逃し、後手に回ってしまうことがあった。
		支援や情報発信等にICTを活用し、業務改善や必要な方に情報を届けます。	情報発信 ☆オンライン経由での新規ご利用者を1名以上獲得する。	△	HPを見て連絡をくださった方が実際に利用に結び付くことはあったが、HPを見るきっかけになっているのは、医療関係者や相談支援事業所の職員からの情報があったからというケースが多かった。今後ともいさつ回り等顔の見える関係づくりは大切にする。時間に追われてしまうというSNSの更新を忘れてしまうため、ルールの再確認と徹底を促していきたい。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
知多地域障害者生活支援センターらいふ	権利擁護の推進	虐待防止に努めます	誓いの日に合わせ事件を振り返り、支援の振り返りを行う。	◎	11月26日と、12月2日の誓いの日に、事件の振り返りを行い、相談員一人ひとりが考える「共に生きる」を言葉にする機会を設けた。
			虐待防止研修1人2回受講	○	事業所内研修については全員受講。外部研修については8割程度の職員が受講できた。
		意思決定支援の充実	相談支援専門員が意思決定支援責任者の役割を担い、根拠を常に意識して支援する。	◎	障がい自立支援協議会の権利擁護・虐待防止研修において、意思決定支援の研修を企画し、相談支援専門員に限らず、福祉サービス事業所の職員も含めた意思決定支援の推進を行った。
	地域生活支援の充実	地域生活支援の体制を強化すべく関係機関団体と連携します	(相談) 相談支援事業所との連絡会6回以上開催	◎	東浦町・阿久比町の協議会で、相談事業所連絡会を予定通り実施できた。
			(地域) 大府福祉会との勉強会	◎	大府福祉会企画による権利擁護・意思決定支援をテーマに合同研修を実施した。
		地域への応分の貢献をします	地域生活支援拠点の登録	△	4月からの制度変更に対応して、東浦町は6月に登録を行ったが、阿久比町は様式が整わず未登録のままとなった。
			基幹相談の来年度以降の役割を明確化する	△	現在の仕様書の見直し(夜間の実働を削除)は行った。基幹相談の役割変更があり、それに対応した業務や相談支援専門員の保有資格等の調整が必要であったものの、現状維持に留まった。
		事業継続計画(BCP)の充実を図ります	大規模災害の様々な状況を想定してシミュレーションを実施。	◎	図上訓練を実施し、想定される状況に応じたイメージトレーニングを行った。
	人材の確保育成	人材の確保育成に努めます	(相談) 相談支援専門員の確保育成 ・初任者研修3名受講 ・現任研修1名受講 ・主任者研修1名受講	○	相談支援専門員初任者研修3名が受講した。1名現任研修を申し込んだものの、選考漏れで受講に至らず。相談支援専門員の経験のある元職員を短時間で採用。3月には1名非常勤での応募があったものの選考の結果見合わせる事となった。
			(地域) 支援員の確保、特に学生アルバイトの確保・新規5名	○	学生アルバイト2名、法人内他事業所との兼務職員4名、非常勤職員2名の採用ができたものの、2名の正規職員が体調不良により退職となった。
		働きやすい職場環境	(相談) 相談員の席や書庫の再配置の実施	◎	ワーク・療育等支援事業の事業廃止に伴い、机や書庫を再配置し、不要な物品についても処分を行った。
			(地域) 超勤前提の勤務の見直し ・毎月1人20時間以内に抑える	○	8月から実施したが、9月から2名の職員が療養休暇に入ることになり、その分の業務分担によって一時的に超勤が増えたが、それ以降は、概ね20時間以内に収めることができた。
	経営改善	事業の見直しを行います	(相談) 計画相談の独立採算 ・計画相談とモニタリングの件数毎月1人当たり20件	◎	計画相談員1人当たり毎月20件の計画作成を目標としたところ、20.1件で、年間1463万円の収入となり、ソフト保守料の経費削減等と合わせて、来年度以降採算が取れる見通しとなった。
			(地域) 3年後を想定した中期の見通しを作成する	○	5月～10月まで現場のリーダーと管理職とで検討会を実施。放課後等デイサービスの黒字化を図るため近隣小中学校の送迎を実施し、日々9割以上の利用率を目指すこととなった。しかしながら職員体制が不安定なこともあり、新規ご利用者の確保が思うように出来ていない状況がある。
		建物・設備の更新修繕を進めます	電話設備の更新	◎	150万円の費用をかけて電話設備の更新を行った。
			10年以上経過したパソコンの更新	△	不具合の特に大きかったパソコン4台の入れ替えを行ったものの、十分に対応はできなかった。
大府市発達支援センターおひさま	権利擁護の推進	コミュニケーションを取りやすい職場づくりを目的として、時間捻出をすることで精神的な余裕が生まれるように業務改善をします	プロジェクトチームを組み、2ヶ年計画で毎日の業務と繁忙期や季節的な業務を洗い出し、業務改善に繋げる。	△	6月に担当者が集まって、流れを検討し、職員に向けて業務改善についてのアンケートを実施した。11月にプロジェクトを行い、アンケート結果をカテゴリーに分けるなど整理をした。3月に打ち合わせをして、和室と玩具棚を片付けて使用しやすくした。また、HUG(ICT)の使い方のレクチャーを常勤職員にした。来年度も引き続き、HUGの運用を中心としながら、業務の効率化を図っていく。
	地域生活支援の充実	地域課題である療育と就労の保障を考えます	知多圏域の情報を市と共有し、協議ができるよう市に働きかける。	◎	盆に担当課と協議。市全体の仕組み作りはまだ難しいため、個別ケースとして該当保育園に相談することとなった。理解を示す民間保育園が1園出てきたため具体的に話を進めたが、市として一旦中止を決断。以降11月に2回、12月に1回理事長同席の会議があり、合意形成したが、結果来年度予算はつかなかった。担当課や幼児教育保育課と協議はできたので目標に対しては達成とする。来年度も引き続き、市として他の選択肢がないかも含め検討・協議していき、療育保障と就労保障を実現できるようにしていく。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
大府市発達支援センターおひさま	地域生活支援の充実	市と児童発達支援センターの中核機能の確認を行います	市が新設する子ども家庭センターの組織編成や役割を理解し、改めて児童発達支援センターの役割について確認ができるよう、市と連携する。	△	6月の市の実施計画に相談員と中核機能の職員を予算計上するよう根拠となる書類作成をして担当課に提出した。10月中旬予算が通らなかったとの結果報告を担当課から受けた。これは国が示すセンターの役割なので、来年度も継続的に担当課へ働きかけていく。
		令和6年度から義務化された業務継続計画(BCP)と感染症及び食中毒の予防及びまん延防止の取り組みを行います	PDCAサイクルを回し、仕組みの構築を図る。	◎	委員会の開催・研修と訓練の予定をカテゴリー分けして表にし、分かりやすくした。それに基づき、職員会議内で実施。仕組みを構築した。
	人財確保・育成	家族支援に繋がるよう保護者とのコミュニケーション方法や配慮事項などを学びます	外部講師を招いて学びの機会を設定し、常勤だけでなく非常勤職員も参加できるようにする。	◎	7月17日に研修を実施した。療育センターでの経験もあり、様々な保護者の支援をしてきた小児科医であったため、療育の必要性と共に保育者の思いや苦労も理解したうえでの講義だったため、非常に分かりやすく職員からは概ね好評を博した。今後の保護者支援に活かしていく。
	経営改善	人財が定着をすることで安定的なサービス提供に繋がるよう業務改善に努めます	ICTを導入し、無理無駄を削減することで、業務の効率化を図り、資源の無駄遣いを減らすと共に働きやすい職場づくりに繋げる。	△	7月にセンター長・副センター長・事務でHUGの説明をZOOMにて聞いた。Wi-Fi環境を整えるため、まずは担当課と協議し、必要書類等整え、9月に許可が下りた。11月にWi-Fi工事を行い、HUGと契約。12月に基礎情報を入力し1月から運用開始。2月は主にお便りの配信。3月は個別支援計画の機能を使用した。まだ、運用をし始めたところのため、来年度にかけて使用する機能を広げる。職員は慣れることに懸命であり、まだ効率化を十分実感するに至っていない。一部使い辛さもある。1年使用してみて費用対効果を検証し、来年度12月までには、継続するか別のICTに変更するか決断していく。
	その他	おひさま20周年に向けて記念誌を作成します	20年の歴史を振り返ることにより、乳幼児期の療育で大切にすることを再確認し、これからの療育に活かすと共に、お世話になった方々への感謝を示す記念誌を2ヶ年計画で作成する。	○	6月に担当者が集まって、コンセプト等検討した。8月にカテゴリーの役割分担を行った。また、内容の具体化を10月に行い、12月には進捗状況を確認した。1月は仕様書を作成し、ページの割振りをして業者の選定。3月に写真をピックアップ。保護者に使用の承諾書を頂き、日業者と打ち合わせ。スケジュールなどの確認をした。来年度は寄稿と構成をしていきたい。
老人保健施設相生	権利擁護の推進	介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を継続します。	ケアについて話せる場をつくり、悩み事を軽減する	△	支援における悩み等は部署会議、担当者会議にて声を吸い上げているが、まだ充分とはいえない。仕組み化していく。
		ACPを推進します。	ケアプランと一致することが標準になるようにしていく	○	ACP推進委員会が機能。認知症の方も含めて実施できた。
	地域生活支援の充実	認知症ケアのさらなる向上に努めます	各研修への積極参加できるようにする	○	初任者研修には全員参加できた。より高いレベルの研修参加を促したい。
		超強化型と看取り支援を両立した老健を維持	制度を活かしながらオーダーメイドの支援力を発揮	◎	医療ケアがより充実(入院の減少)。在宅復帰率に寄与する事により超強化型を維持。両立することができた。
	人財確保・育成	外国人材の定着と体制維持	育成担当責任者設定と業務の提携化	○	設定まではできたが、積極的な組織活動まで至らない。業務の標準化を図っていく。
		多様な働き方に対応	子育てや親の介護をしながら働き続けることができる。	○	男性の育休取得は浸透してきたが、介護休暇の取得はまだ少ない。周知し取得を促し、仕事との両立を目指せるよう支援する。
		働きやすく成長できる職場環境作り	年2回の面談でコミュニケーションを向上	○	非常勤も含めて全員ができていない。計画的に実施時期の設定、事前周知にて達成する。
			有給取得によりワークライフバランスを向上	○	職種間のばらつきがある。全職種100%を目指す。
	経営改善	設定したもくひょうを月次四半期ごとに司直管理します	稼働率98%での経営安定化	○	居室状況、利用料金も含め調整が困難。現実的な目標設定に調整していく(全国的に超強化型で95%はトップクラスの実績)
		クレドの実践が福祉事業であることを共有	理念の実践が健全経営に繋がる事を伝え共有する	△	職種間のばらつきが多い。日々のミーティングでの活用が肝要。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
相生通所リハビリテーション	権利擁護の推進	介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を継続します。	各職員が取り上げたい内容を話し合うカンファレンスを定期的に開催する。	○	職員体制の不安定さのため、当初計画通りにはいかない時期もあったが、定期的な開催と意見交換等は実施できた
		その方の望む人生を支援するための取り組みを行います。	人生100年これからゲームなどを通じて、ACPについての理解と発信に取り組む。	×	職員体制整備が進まなかった為、当年度の実施は取りやめることとした
	地域生活支援の充実	地域の中で期待されるリハビリ施設としての役割を充実させます。	生活機能維持、活動・参加を実感できるプログラムを整備する。	△	派遣職員を中心とした職員体制整備となった関係で、現状プログラムの細かい修正等のみの実施となった
		事業継続計画(BCP)を充実させます。	作成したBCPを基に、より具体的に災害や感染症発生時にどのような判断と対応をしていくのか、研修や訓練をすすめる。	○	送迎時対応を中心としたシミュレーションは実施。その中でさらに整えたいと感じるところもピックアップでき、次年度以降への課題とした
	人財確保・育成	多様な働き方の職員が、協力し合うことで運営できる体制を模索します。	業務、役割分業を整理し、相互協力、補足し合いながら運営できる体制を作る。	△	職員体制が整わない中での業務整理や再構築が一部進んだが、当初予定していた業務整理には至っていない
			各業務、役割をいろんな人財が担える育成システムを構築する。	△	日常業務に関する共有は進めることができたが、運営上の業務の共有化は進まなかった
		働きやすく、成長できる、雇用維持できる職場環境を整えます。	3か月ごとに職員面談を行う。	○	予定月がずれることはあったが、定期的な面談は実施できた。
			当該年度支給有給休暇、70%消化を達成する。	◎	当該年度支給有給休暇に対する消化率は75.3%。目標達成率としては109.5%であった。
	経営改善	法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。	毎月、職員が日々の支援で感じたことを理念に即して振り返る機会を作る。	○	年度前半は職員体制が不安定だったため、実施できなかったが、後半適宜実施ができた
		毎日、月次の進捗管理を基に、利用率向上・安定のPDCAに取り組めます。	日々進捗、週単位進捗、月単位進捗の方法を確立したうえで、目標計画立案・実施・振り返り評価のサイクルを実践する。	×	月次の進捗管理は実施していたが、軸となるべき管理者・相談係現場支援に入らざるを得ない職員体制が続いたため、思うようにサイクルを整えることは出来なかった。利用率も目標を大きく下回ってしまった。
デイサービスセンターこぼし	権利擁護の推進	介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を継続します。	各職員が取り上げたい内容を話し合うカンファレンスを定期的に開催する。	○	職員体制の不安定さのため、当初計画通りにはいかない時期もあったが、定期的な開催と意見交換等は実施できた
		その方の望む人生を支援するための取り組みを行います。	人生100年これからゲームなどを通じて、ACPについての理解と発信に取り組む。	×	職員体制整備が進まなかった為、当年度の実施は取りやめることとした
	地域生活支援の充実	地域の中で求められる役割と機能を模索します。	認知症進行予防につながるプログラムの充実を図る。	○	毎月の会議の中で、意見交換も行い、担当者を中心に活動できた。個別ファイルの整理更新など具体的な成果もある。
			障がい支援サービスを受けて来られた方が、ご高齢になられた時の支援の受け皿になれる検討する。	△	実際に移行させるケースの受入は行えたが、そこから先の具体的な学びの機会までではつなげることができなかった。
		事業継続計画(BCP)を充実させます。	作成したBCPを基に、より具体的に災害や感染症発生時にどのような判断と対応をしていくのか、研修や訓練をすすめる。	○	送迎時対応を中心としたシミュレーションは実施。その中でさらに整えたいと感じるところもピックアップでき、次年度以降への課題とした
	人財確保・育成	多様な働き方の職員が、協力し合うことで運営できる体制を模索します。	業務、役割分業を整理し、相互協力、補足し合いながら運営できる体制を作る。	△	職員体制が整わない中での業務整理や再構築が一部進んだが、当初予定していた業務整理には至っていない
			各業務、役割をいろんな人財が担える育成システムを構築する。	△	日常業務に関する共有は進めることができたが、運営上の業務の共有化は進まなかった
		働きやすく、成長できる、雇用維持できる職場環境を整えます。	3か月ごとに職員面談を行う。	○	予定月がずれることはあったが、定期的な面談は実施できた。
			当該年度支給有給休暇、70%消化を達成する。	◎	当該年度支給有給休暇に対する消化率は75.3%。目標達成率としては109.5%であった。
	経営改善	法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。	毎月、職員が日々の支援で感じたことを理念に即して振り返る機会を作る。	○	年度前半は職員体制が不安定だったため、実施できなかったが、後半適宜実施ができた
		毎日、月次の進捗管理を基に、利用率向上・安定のPDCAに取り組めます。	日々進捗、週単位進捗、月単位進捗の方法を確立したうえで、目標計画立案・実施・振り返り評価のサイクルを実践する。	×	月次の進捗管理は実施していたが、軸となるべき管理者・相談係現場支援に入らざるを得ない職員体制が続いたため、思うようにサイクルを整えることは出来なかった。利用率も目標を大きく下回ってしまった。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
相生ヘルパーステーション	権利擁護の推進	介護、支援における悩みや困りごとを相談できる雰囲気を作ります。	ご利用者、ご家族から聞き取った話を含め、職員間で悩みや困りごとについて共有する機会を定期的に作る。	○	定例会議を中心に共有できている
		ACPについての学びを深めます。	ACPに関わる取り組みを個別のケースにつなげて考える機会を作る。	×	具体的なケースと結びつけた勉強会などの機会は作れなかった
	地域生活支援の充実	地域の中で求められる役割と機能を模索します。	地域共生社会の実現に向けて、果たしたい役割の可能性について検討する。	△	将来構想について少し検討した機会はあったが、あまり具体的な構想には至っていない
		事業継続計画(BCP)を充実させます。	作成したBCPを基に、より具体的に災害や感染症発生時、個別のケースに対してどのように対応していくのかを検討する。	△	災害時を想定した対応の研修等は行ったが、ケースごとの具体化アドには取り組めなかった
	人財確保・育成	必要な人財の確保をすすめます。	ヘルパーの魅力と専門性を積極的に発信する。	×	ホームページでの発信等には着手できなかった
		専門性を引き継いでいく仕組みを構築します。	新たにヘルパーを担ってくださる人財が、やりがいをもって働き続けて下さるように、仕事のあり方を上手に伝える仕組みと職場環境を構築する。	△	運営指導に係る形で、少し手を付けたが、後進につながる形での整理には至っていない
			当該年度支給有給休暇、70%消化を達成する。	◎	当該年度支給有給休暇に対する消化率は100.8%。目標達成率としては141.7%であった。
	経営改善	法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。	日々の支援と理念を結び付けて振り返る機会を作る。	△	クレドに結び付けた話はあまり出来なかった
		適正なサービス調整の目安を見える化し、効率的な経営基盤を整え直します。	ヘルパー人財とサービス量が見える化し、それをもとにした月次進捗の仕組みを整え、実践する。	△	月次進捗は行っているが、もう少し速報性を持ち、事前対策につなげられるようなデータ資料化を想定したものの、そこには至らなかった
相生指定居宅介護支援事業所	権利擁護の推進	権利擁護・虐待防止を適切に推進するための機能を果たします。	ご利用者、ご家族、関係機関から、介護・支援における悩みや困りごとを相談しやすい雰囲気を作る。	○	具体的に困難ケースがあった時の、相談・共有はしっかりできた
			相談ケースについて、一人で抱え込まず、事業所内で共有する等複数視点でとらえる仕組みを構築する。	△	無理に仕組み化しなくても、通常業務の中で相談共有できる雰囲気が構築できているので、職員の入れ替わりがあってもこの雰囲気を毛時億できるようにしたい
		ACPについての学びを深めます。	ACPに関わる取り組みを個別のケースにつなげて考える機会を作る。	×	高齢在宅支援グループという単位で勉強会などを想定していたが、実施は出来なかった
	地域生活支援の充実	障害福祉サービスとの連携を強化します。	障がい支援サービスを受けて来られた方が、ご高齢になられた時の支援ケースについて、積極的に協力していく。	○	具体的なケースに動きながら、ノウハウを蓄積しつつ、法人・事業部内への発信と共有を考えていく準備を進めている
		事業継続計画(BCP)を充実させます。	担当ケースの個別避難計画の整備をすすめる。	◎	東浦包括から依頼があったものについては、順調に作成ができています
	人財確保・育成	必要な人財の確保をすすめます。	キャリアアップを含めて、介護支援専門員を目指したい、担いたいと思える職場体制の整備と発信を行う。	×	具体的に着手できなかった
		適切な労働環境、育成システムを整備します。	未経験介護支援専門員への当初指導、育成システムを整備する。	×	具体的に着手できなかった
			当該年度支給有給休暇、70%消化を達成する。	◎	当該年度支給有給休暇に対する消化率は77.1%。目標達成率としては111.3%であった。
	経営改善	法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。	毎月、職員が日々の支援で感じたことを理念に即して振り返る機会を作る。	△	クレドに結び付けた話はあまり出来なかった
		業務の効率化を検討しつつ、担当件数の最大化を図ります。	ICT化等により、業務の効率化を図りつつ、担当件数と請求件数について、月単位で評価、目標計画化を実施する。	○	年度後半から、ICTを活用した効率化のアイデア出しと一部お試しも開始することができた

	雇用 形態	平均 勤続 年数	平均 年齢	職員 実人数 (3月 末現 在)	常勤換算職員数			退職者 比率 (正職)	新入職 員定着 率
					直接処遇 職員	その他の 職員	合計		
ひかりのさと のぞみの家	正規職員	9.4	38.0 歳	28	24.75	2.33	27.08	6.6%	75.0%
	非常勤	11.3	52.1 歳	44	14.13	8.54	22.67		
まどか	正規職員	11.7	38.1 歳	21	18.33	2.00	20.33		
	非常勤	8.9	55.1 歳	21	7.60	0.45	8.04		
愛光園	正規職員	11.9	33.6 歳	11	9.67	1.00	10.67		
	非常勤	10.8	51.9 歳	19	11.09	0.18	11.27		
居住サポート & あったか	正規職員	22.0	48.6 歳	9	7.58	1.00	8.58		
	非常勤	12.6	63.9 歳	35	19.17	0.42	19.59		
りんく	正規職員	12.0	35.5 歳	19	17.33	1.00	18.33		
	非常勤	7.9	55.9 歳	21	7.84	2.18	10.02		
らいふ 地域生活支援	正規職員	8.7	30.8 歳	5	6.33	0.00	6.33		
	非常勤	5.5	43.0 歳	17	3.50	0.00	3.50		
らいふ 相談	正規職員	19.6	46.8 歳	4	0.00	4.00	4.00		
	非常勤	18.9	56.4 歳	9	0.00	4.93	4.93		
大府市発達 支援センター おひさま	正規職員	13.4	40.4 歳	12	9.00	3.00	12.00		
	非常勤	11.7	52.6 歳	20	7.75	1.34	9.09		
ひかりのさと ファーム	正規職員	11.3	37.5 歳	8	6.67	0.50	7.17		
	非常勤	6.9	50.2 歳	19	12.75	1.20	13.95		
就トレ	正規職員	13.4	39.6 歳	5	4.83	0.00	4.83		
	非常勤	8.0	51.5 歳	2	1.41	0.00	1.41		
阿久比町立 もちの木園	正規職員	20.6	43.8 歳	4	4.00	0.00	4.00		
	非常勤	6.4	53.9 歳	11	4.88	0.00	4.88		
相生	正規職員	11.0	43.2 歳	35	29.25	5.00	34.25		
	非常勤	7.1	45.1 歳	36	18.65	3.56	22.21		
通りハ	正規職員	8.1	29.3 歳	3	3.08	0.00	3.08		
	非常勤	5.2	43.6 歳	9	4.79	0.00	4.79		
居宅介護	正規職員	17.9	41.0 歳	1	0.00	1.00	1.00		
	非常勤	14.8	67.5 歳	2	0.00	2.00	2.00		
相生ヘルパー	正規職員	27.9	49.0 歳	1	1.00	0.00	1.00		
	非常勤	19.4	64.3 歳	11	5.95	0.00	5.95		
こぶし	正規職員	14.9	45.3 歳	3	1.00	2.00	3.00		
	非常勤	7.0	41.8 歳	5	4.87	0.00	4.87		
本部・企画総務	正規職員	20.0	47.9 歳	8	0.00	8.80	8.80		
	非常勤	20.8	56.4 歳	5	0.00	3.66	3.66		
合計	正規職員	12.8	40.0 歳	177	142.8	31.63	174.46		
	非常勤	10.1	53.1 歳	286	124.4	28.47	152.85		

		年間稼働率	人件費比率	サービス活動増減差額比率	自己純資産比率	現金預金保有率	ボランティア数	上段実習受入数(人日)
		定員に対してどれだけ提供できているか	人員配置の厚さ	利益を出しているか	資産の蓄積割合	支払能力		下段実人数
ひかりのさとのぞみの家	生活介護	84.3%	60.7%	6.1%	50.3%	21.5%	130	279
	施設入所	89.1%						40
	短期入所	87.5%						
まどか	生活介護	79.9%	60.9%	9.9%	71.4%	30.0%	94	38
	施設入所	68.8%						6
	短期入所	1.8%						
愛光園	生活介護	88.1%	74.7%	1.4%	-101.4%	10.4%	137	120 24
居住サポート	共同生活援助	80.2%	82.7%	-10.3%	76.5%	18.1%	214	0
あったか	共同生活援助	82.1%						0
びわの木	福祉ホーム	50.0%						
りんく	共同生活援助	69.8%	70.7%	4.6%	87.8%	32.4%	108	0 0
らいふ地域生活支援	日中一時・放デイ	72.4%	74.4%	-3.7%	80.3%	4.8%	0	2
	ホームヘルプ	-						
らいふ相談	相談	-	71.2%	2.5%	43.4%	54.0%		
大府市発達支援センターおひさま	発達支援	82.7%	78.1%	3.2%	72.0%	78.7%	143	416
	早期療育	76.7%						44
ひかりのさとファーム	生活介護	88.9%	58.1%	6.0%	75.3%	38.3%	84	0
	就労B型	112.3%						0
就トレ	就労移行	81.8%	63.6%	12.2%	94.8%	48.0%	1	2
	就労定着	58.8%						2
阿久比町立もちの木園	生活介護	111.5%	61.2%	15.3%	75.8%	65.7%	141	0
	就労B型	100.8%						0
相生	老人保健施設	95.6%	58.4%	0.4%	-11.9%	24.0%	15	59 8
通りハ	通りハ	65.7%	64.5%	-33.8%			0	0 0
居宅介護	居宅介護	-	86.0%	-5.5%			0	3 1
相生ヘルパー	訪問介護	-	86.5%	-1.5%			0	0 0
こぶし	老人デイ	60.4%	77.8%	-19.7%	57.4%	0.0%	0	24 1
本部・企画総務	本部・企画総務	-	67.9%	-14.5%			12.5%	3.0%
合計	合計	-	70.6%	1.7%	52.2%	26.4%	1,067	943
								128