第34期（令和7年4月）～（令和8年3月）

社会福祉法人千鳥福祉会事業報告書

項　　目	ページ
1.法人会務報告	1～2
評議員会開催状況及び決裁事項	
理事会開催状況及び決裁事項	
常務理事会開催状況及び審議事項	
2.法人事業所設備整備等実施状況	2
3.職員離採用状況	3
4.職場活性化アンケート調査結果	3
5.サービス評価集計結果	4
6.R7年度各事業所別経営状況	5
7.中長期目標の振り返り	6～7
8.委員会及び会議組織	
(1) 経営品質会議	8
(2) 安全管理委員会（苦情解決委員会）	9
(3) 人材育成委員会	10
(4) 衛生委員会	11
(5) 安全運転委員会	11
(6) 財務管理委員会	12
(7) OJT委員会	12
(8) 情報発信委員会	13
(9) リスクマネジメント委員会	13
(10) 虐待防止･身体拘束適正化委員会	14
(11) 防災委員会	15
(12) 感染症対策委員会	16
9.各事業	
(1) 医務管理	17～18
(2) 給食管理	19～20
(3) ひまわり	20
(4) 持田寮	21
(5) 千鳥福祉会 つばきの里	22
(6) L.C.C.うぃんぐ	23
(7) ワークセンターフレンド	24
(8) ぱすてる･ぱすてるぴいす	25
(9) 千鳥福祉会 ケアセンター大空	26

2026.4.1

1．令和7年度法人会務報告

(1)評議員会･監事会･理事会等関係会務開催状況(詳細は常務理事業務執行状況報告書のとおり)

会　議　名	審　議　・　承　認　議　案	
①評議員会 定時1回	R6年度計算関係書類、財産目録の承認、評議員の解任･新評議員の選任 R6年度事業報告書について	
②監事会 定時1回	･R6年度事業報告･決算状況等計算関係処理及び財務目録等監査及び指導･報告	
③役員会 (理事･監事) 定時3回 臨時決議省略1回	6月4日	･R6年度事業報告･決算報告及び財産目録の承認　･監査報告　･規程の変更 ･次期役員候補者について　･新評議員の推薦について ･定時評議員会の招集について
	9月30日	･ケアセンター大空管理者の解任及び選任について ･ケアセンター大空重度訪問介護の指定申請について ･規程の変更について ･第1次補正予算案について ･職務執行状況報告その他報告事項
	12月 決議省略	･千鳥福祉会給食委託業務に伴う入札について ･ワークセンターフレンド「就労定着支援」の廃止に伴う運営規程の変更について
	3月27日	･最終補正予算　･R8年度事業計画　･当初予算について ･役員賠償責任保険加入について　･規程の変更について ･原子力災害対策事業費補助金の交付決定に伴う業者選定と契約について ･職務執行状況報告その他報告事項
法人経営	松江圏域の障がい福祉サービスを取り巻く環境はこの数年で新たな動きを見せている。全国的な人手不足は当法人においても感じられるものであり、加えて市内で新たに障害福祉サービス事業を始められる事業所が増えて来ている。職員確保はより難しさを増し、所属する職員の数、構成にも課題を有する。しいては提供するサービスの質の維持、向上にも波及する要素を内包している。新規採用に向けての求人活動を継続すると共に、現在、所属してして下さっている職員のみなさんが働きやすく、継続的に就労して頂けるように取り組みを進めた。法人経営の一つの方針として目の前の課題を整理し、タイムリーに事業改善を図って行く取り組みを継続的に行っている。そのためにより正確な法人情報を各職員が把握し、自律的な行動ができるよう情報周知の機会を増設した。さらに次年度はより重点課題についての集中的審議と改善行動を実施して行くため、4つの短中期プロジェクトを立ち上げ、業務改善と新たな価値創出ができような取り組みを推進して行くこととした。 組織づくりと言う点では職員間の関係の質を高め、成功循環を回し、より良い支援、価値提供をしていく事を目指している。そのための学習を進めると共に、私たちの共通の目的、目標を共有し直すために理念更新は必須と考え、ミッション、ビジョン、バリューのスタイルで取りまとめを行った。次年度には外部へも公表し、理念経営へとシフトし、より多くの価値提供ができる組織へと変容をして行きたい。法人内に様々な課題を有してはいるが、サービス評価の結果にて「できている」以上のポイントが7割程度に達する項目は「福祉サービスの質の向上」と「利用者サービスの質の向上」の2つのカテゴリー。障がいのある方の支援をする活動を通じて、価値創造をし、しいては、三方よしの思想に通ずる、あらゆる人が学び、つながり、成長し続ける人生を享受できる暮らしの創造の一助となるような取り組みを進めて行きたいと考える。	
ヒト (従業員確保･勤続)	継続的な世の中の人手不足の影響もあり、職員採用活動については多くの課題を有している。新卒求人をは応募自体がなかった。法人全体で、職員の構成年齢の高齢化が進んでおり、シニア世代の活躍に頼らざるを得ない事業所も多い。採用活動においてここ数年、有料の求人サイトの活用を進めて来た経過があり、中途、パート職員採用が一定数できていることは明るい材料。育成、処遇に関してもキャリアパスの更新等も継続的に取り組んでいる結果もあってか、サービス評価の「人材の確保･育成」のカテゴリーにおいても「できている」以上の評価が60％以上となっている。来年度は「ひとプロジェクト」を新設し、採用、育成、定着の活動を促進する。また、新卒採用活動の早期化に移行する等、人材確保の取り組みに注力をして行く計画。 重ねて、世の中の物価高や大企業の賃上げの動きもあり、所属職員のみなさんにいかに継続的に勤務してもらえるか、と言うことが課題の一つに上がる。そのため、給与規程の変更更新を行い、数年ぶりにベースアップを実施。子育て世代の支援推進の面では、法基準よりも充実した規程へと改正し、時短勤務等、さらに多様な働き方が出来るように整備した。 組織文化の醸成の面からも、心理的安全性が高い、風通しのいい組織創りを進める取り組みを継続。各職員の口からも心理的安全性と言う言葉が聞かれるようになりつつあり、エンゲージメントの高い組織へと成長できるように、さらに、継続的な取り組みをして行く。	

モノ （施設･備品整備）	法人開設から35年が経過し、法人施設、設備にのみならず、周辺地域の環境も変化して来ている。本年度、隣地、地権者が所有地を新たに整地された関係で、敷地境界部の雨水処理の応急対策工事を実施し、水路の増設、整備を行った。また、エネルギーコスト削減対策支援事業費補助金の活用をし、温冷配膳車の更新購入をした。 また、既設グループホームにおいて、賃貸物件の建物の老朽化が目立つホームも多く、来年度は グループホームの事業再編も含めての検討をプロジェクトを立ち上げて実施して行く方向とした。
カネ （収支状況及び経営課題）	経営品質会議にて月次で各事業所の収入比較を継続。課題が生じている事についての打ち手を講ずるのにタイムラグが空かないよう取り組みをした。 就労継続B型事業所は利用者工賃の更なる向上が求められている。フレンドについては、昨年より作業収入が軌道に乗ったところではあるが、昨今の中東情勢の影響から、今後、燃料費の高騰や材料費の品薄等の懸念が残る。福祉サービスにおいては、利用者の高齢化に伴う退所、入院者の増加等による利用率の低迷が発生し、減収となった事業所、また、人材不足を理由とし、事業規模の縮小に至った事業所もあった。 次年度より、意思決定支援の義務化が開始となり、日中サービスの利用に関する改めての意向調査も求められる。サービス利用は本人の意向に応じてより流動的になることが見通せる。事業継続のために収入確保、利用者確保は必須条件であり、そのためには、提供するサービスの質の改善と向上を目指し、選ばれる事業所であり続けるよう努めて行きたい。
情報 （専門性）	3年ごとの障がい者総合支援法の見直しと報酬改定のサイクルにおいて、本年は中間年となったため、大きな動きはなかったが、この間も国の中央審議会で次期改定に向けた検討はなされているため、知福協からの情報入手を進めると共に、松江市の障がい者福祉専門分科会の情報は相談支援事業所連絡協議会からの情報が最短ルートであるため、こちらも情報共有に努めた。 また、支援に関する知識、技法等の習得について、市社協設置の権利擁護推進センターより講師を迎え、同センターとの協働で対応したケース対応も取り上げての権利擁護についての学習会等も開催できた。さらには、従来の支援方法をさらにより良いものへのと更新するための新たな支援方法の学習を進める事業所も出て来ていることは明るい材料。
安全･安心 （コロナ対策･BCP作成）	新型コロナウィルスの5類引き下げ以降も、法人内での対応については、従来の予防対策に準じた取り組みを継続。職員を中心にコロナ、インフルエンザの罹患者は散発的にあったが、利用者への感染やクラスターの発生になることはなく、これまでの経験と対策が生きている所かとも思われる。 前年度3月に持田寮で発生した職員による利用者への粗暴行為の発生、松江市虐待防止センターへ通報のその後については、前出センターと障害者福祉課の共同での調査を受け、虐待事案と認定をされ、障害者福祉課から勧告事項を受ける顛末となった。改善計画を立案し、市へ報告をすると共に、利用者の権利擁護の推進と支援の見直しについて学習を進める等、年間を通しての取り組みを行った。合わせて、次年度より、意思決定支援に関する居住系での義務化事項もあり、より一層、利用者の権利の尊重が推進できるような取り組みに努めたい。
社会福祉法人の社会的責任 （社会や地域への貢献）	近年、継続的に求められている社会福法人の社会や地域への貢献活動については、コロナ禍以降、法人独自の動き、企画は縮小方向で推移して来た。地域との連携の窓口として公民館との連携を継続し、地域行事への参加、協力を活動の主軸として来た。本年度から義務化された地域連携推進会議の開催も持田公民館長にご出席頂き、初開催ができた。持田地区の社会福祉計画策定委員会の一員としても地域づくりの活動への協業を進めた。そうした中で非常災害時に敷地周辺住民の一時避難所として開放する協定書を持田地区、川津地区と協議し、協定締結を行った。当法人が地域の一資源と認知されると共に、今後、地域連携を推進する契機にもなると考えられる。 一方、サービス評価の「地域との交流･貢献」のカテゴリーの評価が「できている」と「できていない」に二極化する傾向にあり、以前の夏祭りのような全職員が共通で共有できる取り組みがないことからと考えられる。次年度以降の計画においては、当法人発の地域交流イベントを各事業所にて企画する動きへとシフトする方針としており、地域や他機関との連携を行う中で社会的責任が果たせると認識をして取り組みを進めたい。

2.法人事業所設備整備等実施状況(R7年度事業完了分)

●敷地境界部雨水処理応急対策工事(持田寮)･･･敷地隣接外構工事

工事費･･･2,420,000円

●陽圧化装置、自家発電機設備等保守点検(原子力災害対策事業費補助金)

費用　2,220,742円(全額補助金支給)

●社会福祉法人等エネルギーコスト削減対策緊急支援事業費補助金

(持田寮温冷配膳車購入)　費用　　2,907,300円(内1,207,000円補助金)

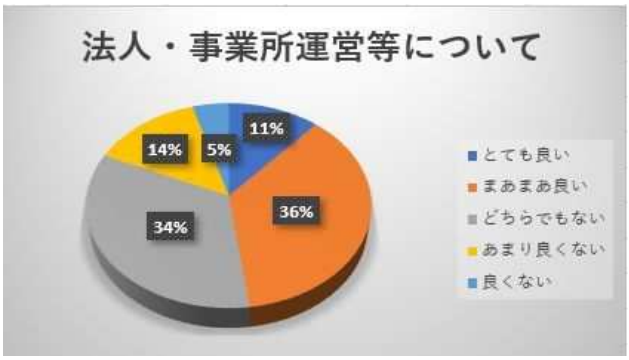
3．職員離採用状況(R7年度分)

採用		退職	
常勤	非常勤	常勤	非常勤
1名	12名	1名	5名

全国的な人手不足の影響は確実にあり、必要な常勤、若年層の補充採用が思うように行かない課題がある。有料求人サイトの活用や伝手等も含めて、非常勤のシニア層、パートの採用は多数あっているところで救われているところ。しかし、福祉事業の中核となる居住支援を担える交代勤務、夜勤業務を担える人材の確保は難しく、現在、従事している職員や事業自体の疲弊が懸念される所。子育て世代に対する人事施策の改善やシニア世代、病気療養中の職員への支援の強化等、継続的な就業に向けた取り組みを実施している。また、職員間の関係性の質を高め、高い心理的安全性を維持した協業の場をつくっていくことで動機づけを更新される状況を目指し、当法人での継続的な勤務、活動を望む職員のエンゲージメントを高めて行きたい。

4．職場活性化アンケート調査結果(全事業所常勤職員対象)

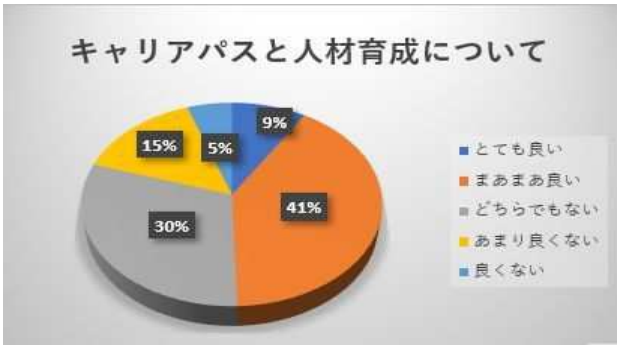
(※アンケートは37問で、設問結果を内容により以下5つのカテゴリー毎にまとめた結果の数値)



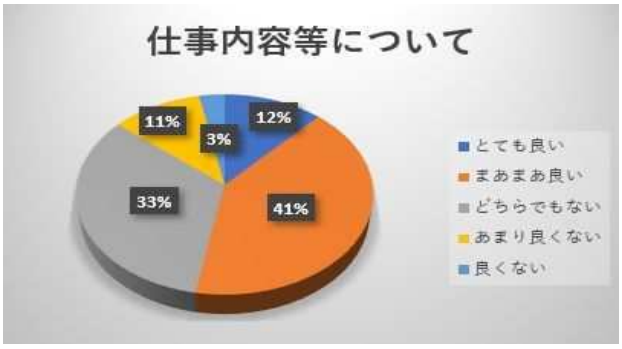
とても良い・まあまあ良い(47％)…前年度比1％down
あまり良くない・良くない(19％)…前年度比±0％



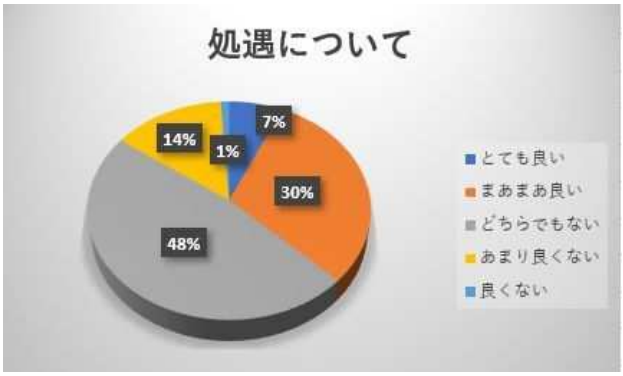
とても良い・まあまあ良い(61％)…前年度比2％down
あまり良くない・良くない(12％)…前年度比1％down



とても良い・まあまあ良い(50％)…前年度比±0％
あまり良くない・良くない(20％)…前年度比4％down



とても良い・まあまあ良い(53％)…前年度比1％up
あまり良くない・良くない(14％)…前年度比1％up



とても良い・まあまあ良い(37％)…前年度比7％down
あまり良くない・良くない(15％)…前年度比5％down

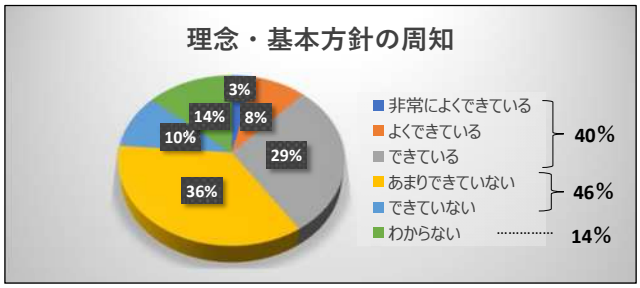
前年度比で『とても良い・まあまあ良い』の良好ポイントが上がったカテゴリーは、『仕事内容等について』のみで、後のカテゴリー項目では概ねポイントダウンとなった。その中でも『処遇について』は、良好ポイントが7％down、不良ポイントも5％downといった風にどちらでもない中間層が膨らむ結果となった。

どのカテゴリも突出して良好状況に至らなかった事の裏づけとしては、職員に印象付ける程の事業の向上、情報周知、成果としての好転が見出せなかった事にあると思われる。

次年度はプロジェクト(『ひと』、『食』、『地域共生』、『グループホーム事業再編』)を立ち上げ、プロセス・結果を職員が感じる事ができるように努める事が大切である。

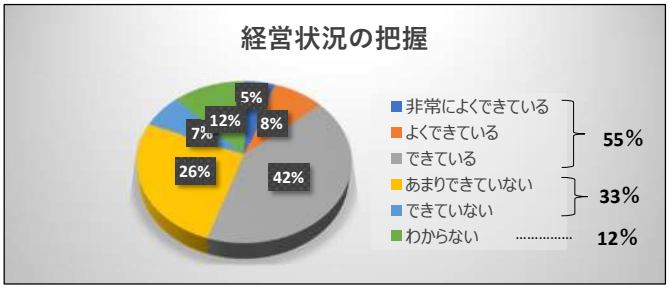
5. サービス評価集計結果（全事業所常勤職員以上調査集計）

理念・基本方針の周知



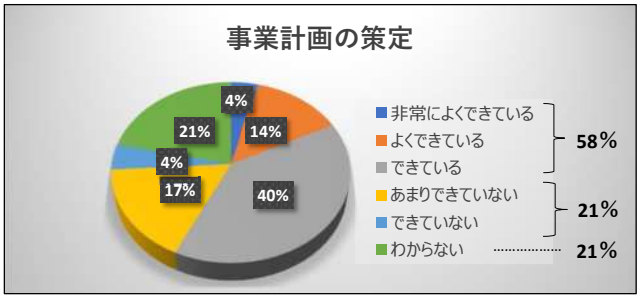
【設問概要】
○事業所内における法人理念、事業所方針の明文化と職員周知

経営状況の把握



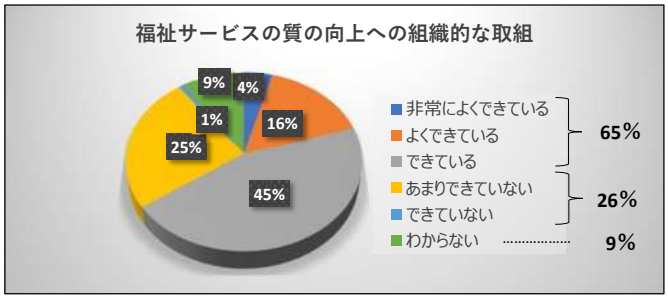
【設問概要】
○事業所の経営状況が随時、的確に把握・分析
○事業所内の経営課題を明確にした具体的な対策

事業計画の策定



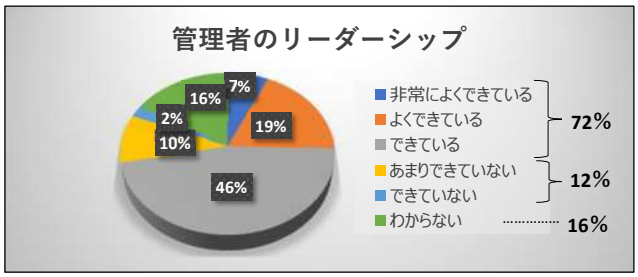
【設問概要】
○法人中長期計画に基づく、事業所単年度計画の実施
○事業所の事業計画には、収支計画も含まれている
○事業所内で事業計画の策定と実施状況を把握、評価・見直しの実施

福祉サービスの質の向上への組織的な取組



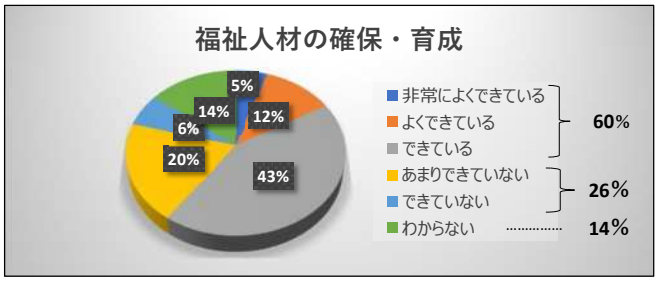
【設問概要】
○事業所内のサービスの質の向上に向けた組織的・計画的な実施。
○事業所内各委員会担当者の積極的な質の向上に向けての取り組み

管理者のリーダーシップ



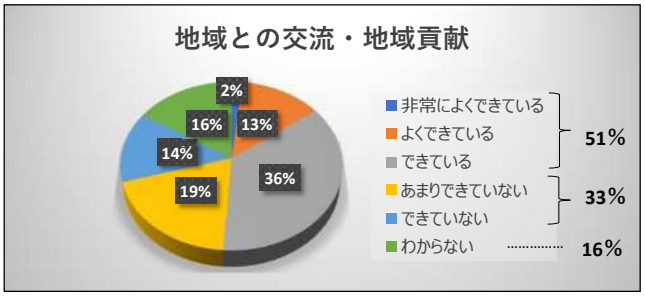
【設問概要】
○遵守すべき法令や倫理について正しく理解するための取り組み
○福祉サービスの質の向上に意欲をもち、取り組みに指導力を発揮
○経営改善や業務の実行性を高める為の取組に指導力を発揮

福祉人材の確保・育成



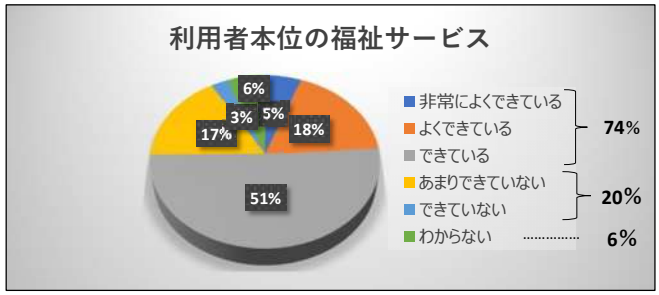
【設問概要】
○人事考課の結果、目標管理についてのフィードバック
○働きやすい職場づくりに取組み　○キャリアパス・研修計画の個別育成
○職員一人ひとりの質(対応力・業務能力等）の向上に向け取り組み

地域との交流・地域貢献



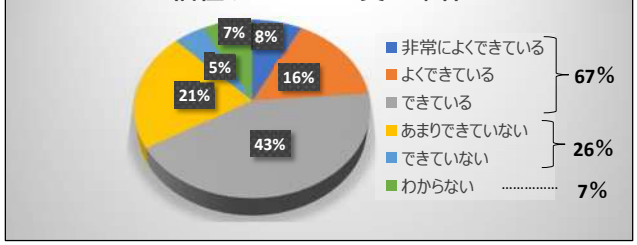
【設問概要】
○利用者と地域との交流を広げるための取組
○事業所が有する機能(職員の専門性、空間等）を地域に還元
○地域コミュニティの活性化やまちづくりへの貢献活動

利用者本位の福祉サービス



【設問概要】
○利用者を尊重する。 ○利用者満足向上を目的とする仕組や取組
○自己選択、自己決定できるサービス提供　○リスクマネジメント体制
○利用者が相談や意見を述べやすい環境、プライバシー保護

福祉サービスの質の確保



【設問概要】
○福祉サービスについて標準的な支援・業務の実施方法
○標準的な支援方法や業務の実施手順について　○記録管理
○アセスメントにもとづく個別支援計画の策定と、それに基づく支援の実施

全社協のサービス評価ガイドラインを参考に前年度より全事業所常勤職員以上を対象に調査を実施した。
全30問の設問を9つのカテゴリーにまとめて結果を集計したものであり、各事業所内における調査数値をまとめた数値である。『非常によくできている～できている』、『あまりできていない～できていない』、『わからない』の各状態エリアごとにもパーセンテージを示している。
毎年度実施する中でこのエリア数値の目標目安を『良好エリア』…70％以上、『不良エリア』…25％以下、『分からない』…10％以下として進めて行く。
尚、各事業所においては、数値から事業所毎の成果と課題を再確認し、今年度の各事業所の事業計画作成等に繋げている。

6. R7年度各事業所別経営状況

(3)R7年度各事業所別経営状況(定数評価状況)　R8.3.31の状況

単位:千円

事業所名	実施事業名	利用状況			(職員配置基準)	職員常勤換算	人件費率(67.1%)	サービス活動収益	サービス活動費用	サービス活動増減差額	当期活動増減差額
		定員	契約者	利用率							
持田寮	施設入所	30名	30	88.7%	2	20.3	73.7%	150,513	152,412	△ 1,899	212
	生活介護	35名	33	76.1%	8.9						
	ショートステイ	6名	37	35.6%	1	1					
	日中一時支援	10名	10	19.5%							
ういんぐ	就労継続B	22名	20	80.9%	3	3.5	68.0%	109,969	120,626	△ 10,657	△ 5,747
	生活介護	30名	32	76.9%	3.4	5.4					
	通所介護		3	39.7%	1						
	地活センター	30名	72	24.20%	3	3					
フレンド	就労継続B	20	21	79.8%	4.3	6.4	71.4%	96,740	92,587	4,153	2,858
	就労定着		0		0.1	0.1					
共同生活	つばきの里	7名	7	99.9%	14.1	14.5	75.6%	78,139	78,896	△ 757	91
	朝陽	7名	6.2	90.0%							
	のっと	7名	4.6	66.2%							
	まどか	5名	4	82.2%							
	かのん	4名	4	98.7%							
	はな･花	7名	5.7	84.7%							
	小山アパート	7名	7	77.7%							
ケアセンター大空	介護訪問		5	5	2.5	2.5	78.8%	68,177	59,575	8,602	522
	居宅介護		62	53	2.5	5.3					
	行動援護		5	4							
	同行援護		11	11							
	移動支援		68	47							
放課後デイ	ぱすてる	10名	15	78.9%	3	3.7	87.3%	24,139	25,569	△ 1,430	290
	ぱすてるぴいす	10名	17	85.3%	3	3.9	82.5%	28,326	28,071	255	1,190
ひまわり	特定相談		181			3.5	97.5%	20,411	19,783	628	241
	障がい児相談		50								
	地域定着相談		1								
本　部								4,507	6,875	△ 2,368	△ 2,328
法人全体		247名					74.9%	580,921	584,394	△ 3,473	△ 2,671

7.中長期目標・計画（R6年度～R8年度）の振返り（R7年度）

単年度法人中長期目標キーワード:『関係の質を高める』 『結果・成果を追求する』 『メッシュ型に繋がる組織にする』

＊今回の改定より福祉制度の改定サイクルも踏まえ３か年計画として設定、立案。

要素	中長期ビジョン	中長期目標	具体的計画内容	単年度強化実施事項	達成目標・指標	担当部門	R7年度振り返り	評価
利用者本位	地に足を付けた基幹事業を築くと共に、働く者の充実感や達成感を実現します。	①ご本人の意思に基づく個別性を重視した支援を追求します	○合理的配慮に基づく意思決定支援の浸透 ○「こうしたい」が言える意思形成、意思決定支援をしていく	○意思確認マニュアルの作成(R8年度義務化に向けて)…居住系 ○地域移行等意思確認担当者の選任(R8度義務化)…居住系	意思確認マニュアル作成 意思確認担当者選任	虐待防止委員会 各事業所	各事業所において、意思決定についての学習が進められている。次年度義務化が求められる事業所においては、最低限の指針、マニュアル作成はしているが、実践を通じて改善、更新をして行く必要性あり。	△
			○ワークもライフもどっちも楽しめる支援の創出	ご本人が望む生活へのサポート ○入所:日中活動の場の意向確認 ○GH:地域生活移行に向けた意向確認	ご本人の意向確認実施	○共同生活・ういんぐ・フレンド・大空・ひまわり ○経営層・共同生活	軽度利用者についてはの支援プロセスの中で居住や暮らしについて意向が出て確認する場面も多いが、重度利用者については、現在利用中のサービスの枠組みの中で継続支援をすることに視点が置かれており、意向確認が不十分。	△
			○アセスメントを重視し、その人らしい過ごし方の支援を行う。	○その人らしさの見える化と具体的な行動が見える支援計画立案継続。 ①アセスメント（サポートブック）の更新、積み上げをし、その人らしさを職員間で共有をする。 ②支援計画・支援方法とのリンクを確認する。 **【その人らしさを見える化するための着眼点】** ○その人の歴史：生活環境、家族、経験・体験 ○「好きなこと」「得意なこと（ストレングス）」「大事なこと」	サポートブック更新 その人らしさを支える支援計画立案	各事業所サビ管・サビ提・児発管	サポートブックの更新は停滞している事業所が大半だが、支援計画の周知や支援方法の工夫はそれぞの事業所での工夫をしながら取り組みが行われている。より効果的な支援に結びつくようにアセスメントの強化、サポートブックの更新の手立てについては課題を残す。	△
		②根拠に基づく質の高い支援をします	○発達障害や精神障害支援に関する知識を深め、利用者の困り感を緩和、解決する支援をする	○応用行動分析やその他の支援技法を学び、各現場での支援モデルとして標準化する。	研修企画年1回	人材育成担当者	研修としては今年度法人共通未実施。事業所単独での内部研修した事業所あり。これまで学習したことを基に各事業所の支援で実践するようにしている。	△
			○目標工賃を確実にクリアする	○目標工賃設定に向けての戦略と達成する為の管理	計画立案	ういんぐ フレンド	○フレンドにおいては今後の工賃向上に向けて作業分野の整理の見通しを立てている。 ○ういんぐにおいては草刈りを中心とした農作業に力点を入れて作業量を増やしている。単価再設定等今後の戦略となる。	○
職員重視		③お互いを認め合い、共に成長する組織になります。	○私たちにとっての仕事の目的・意味を再確認し、共有、浸透して行く。	理念周知研修 各部門目標の策定	理事長 経営層 管理者	理事長 経営層 管理者	バリューの取りまとめができ第2回フォーラムで職員周知を実施。年度末理事会にて承認を得、次年度、理念更新について、外部への公式発信に。新理念に基づいて各事業所の目標の策定も行った。	◎
			○心理的安全性の高い場をつくる（失敗から学ぶやさしいチーム）	『心理的安全性7つの質問』サーベイ実施と改善行動 各事業所計画に具体的取り組み	経営層 管理者 各事業所	経営層 管理者 各事業所	7月に役職員等研修を実施した成果もあってか、職員の口からそうした事に関する言葉が聞かれるようになり、意識は高まりつつある。組織としての具体的な取り組みは今後の課題。	△
			○規律や規範の再構築と浸透を図る（例規集、マニュアル、職員行動規範）	○事業運営規程や職員行動規範等の浸透を継続とする。 ○例規集・マニュアル・行動指針研修の実施	○規程、基準、標準に基づく業務遂行 ○研修計画	経営層 事業所 OJT委員会	規程変更時の随時周知は継続して行う。今年度、全体フォーラムの開催を1回増やし機会創出。基礎となる職員行動指針・就業規則に重点を置き浸透を進めて行く。	△
			○私たちにとっての仕事の目的・意味を再確認し、共有、浸透して行く。	○ミッション、ビジョンに続くバリューを制定し、理念更新を完了し、全職員で共有する。 ○新理念に基づいたR8年度各部門目標の策定。	理念周知研修 各部門目標の策定	理事長 経営層 管理者	バリューの取りまとめができ第2回フォーラムで職員周知を実施。新理念に基づいて事業計画策定時に各事業所の目標の策定も行った。	◎

職員重視	地に足を付けた基幹事業を築くと共に、働く者の充実感や達成感を実現します。	③お互いを認め合い、共に成長する組織になります	○心理的安全性の高い場をつくる（失敗から学ぶやさしいチーム）	○自然体の自分に戻って、仲間と本音で話せる場をつくる。 ○社内報を活用し職員相互理解の促進 ○グッジョブ制度やサンクスカード等、感謝と気づきを伝える取り組みをする。	『心理的安全性7つの質問』サーベイ実施と改善行動 各事業所計画に具体的取り組み	経営層 管理者 各事業所	役職員等研修にて心理的安全性関連の学習実施。社内報の取り組みは継続実施。職員間で話題に上がるようになってきてはいるが、事業所ごとの取り組みには課題を残す。	△
			○規律や規範の再構築と浸透を図る（例規集、マニュアル、職員行動規範）	○事業運営規程や職員行動規範等の浸透を継続とする。 ○例規集・マニュアル・行動指針研修の実施	○規程、基準、標準に基づく業務遂行 ○研修計画	経営層 事業所 OJT委員会	多々ある規程の全周知は困難。変更時の随時周知は継続して行う。基礎となる職員行動指針・就業規則に重点を置き浸透を進めて行く。	△
			○職務の役割や責任、成果の見える化を図る（職務の見える化）	○仕事人としての成長と成果が実感でき、納得感のある新たな人事考課制度・キャリアパス制度となるよう更新を続ける。 ○事業決算報告及び事業報告を全職員向け情報として周知する。	○人事考課にて目標管理 1on1ミーティング定期実施 ○計画的研修受講 ○全体フォーラムで周知	経営層 管理者	○人事考課規程の個人目標設定について変更。給与規程の変更更新。数年ぶりにベースアップ実施。 ○第1回フォーラム時に前年度決算報告を実施。	○
			○安心出来る人生設計の実現	○子育て世代の支援推進（勤務調整・育休申請、時短勤務）	○産休・育休取得率 ○相談窓口設置	経営層 管理者	法改正に伴う規程の改正を行った。子育て世代の働きやすさについては法基準より充実した規程改正が行えた。	○
				○処遇改善加算条件クリアに向けた体制の確立と目的と成果に見合った処遇改善を図る。 ○処遇改善加算と並行して基本賃金アップへ取り組み処遇改善へつなげる。	処遇改善加算を含めた賞与支給率	経営層 管理者	処遇改善加算は最上位を取得。今後も加算変更に随時対応し、ベストな加算申請を行う。 加算額の基礎となる支援収入確保に課題が残る。	○
社会の承認		④地域社会の一員として共生社会の実現を目指します	○地域生活支援体制の充実（地域生活支援拠点など）	○ご本人の意向に沿った暮らしの場、働く場を叶え、安心して地域生活を継続できる支援体制の検討 ○松江市地域生活支援拠点の面的整備に参画し、事業登録する ○地域連携推進会議の実施(R7年度義務化)	○意思確認体制の確立、ネットワーク強化施策立案 ○会議実施体制確立	○経営層・全事業所 ○ういんぐ・共同生活	○意思決定支援については指針、マニュアル策定等、最低限の体制整備済み。 ○地域生活支援拠点への参画は次年度、手始めにひまわりの登録申請を予定。 ○地域連携推進会議は実施初年度であったが開催できた。運営推進会議も実施済み。	○
			○地域の「住みよいまちづくり」への参画と共生社会の推進	○地域への行事参加だけにとらわれず、法人の事業活動を知ってもらうための取り組みの積極的実施をする(事業周知) ○「地域にあったらいいな」の取り組みを利用者支援活動から小さく始める(地域福祉課題の推進への協力) ○地域交流活動の活性化 ○地域と共に大規模災害に備えた避難計画の検討	○具体的な行動計画の策定	経営層 管理者	○各事業所活動への積極的参加依頼など課題あり。 ○嵩の杜学園のふるさと探検による圏域小中学校の先生との交わりを新たに実施。 ○災害時一時避難所として持田地区、川津地区と協定締結。 ○地域の災害時避難訓練に初めて連携参加。	○
			○SDGｓの取り組み	○千鳥福祉会SDGs宣言の制定と実践	○宣言の制定		各事業所の計画に盛り込んだ行動以外のところは停滞。一旦、計画の凍結の判断とした。	×
透明性の確保		⑤健全な運営基盤を創ります。	○無駄を徹底的に削減する	経費削減に向けた取り組み成果を周知するとともにペーパレス化を促進する	○全体フォーラムで周知	○総務部・経営層 ○全事業所	ペーパレス化に向けた取り組みは継続中。光熱費についての状況発信準備中。何処を、何を無駄と捉えるか今後検討していく。	△
			◎中長期における事業計画・資金計画を軸に、運営資金目標を定め事業運営の改善を図る	○各事業所、法人の中長期計画・資金計画作成 ○根拠に基づく目標設定と達成に向けた取り組みと管理 ○経営課題から見る事業の縮小・拡大等の検討	○次年度以降を見据えた目標管理	○経営層 ○管理者	法人全体としての資金計画、目標管理は出来ていない。 事業の縮小拡大(法人運営の方向性)については今後定めていく	△
			○人件費管理・資金計画を作成する。 ◎運営資金目標を中・短期で定め、法人の資金収支計画を立てる（各事業所事業活動収支の赤字脱却）	○各事業所、収入の確保について課題を分析し、改善へつなげる。 ○キャリアパスを含む人件費マネジメントを行う。 ○事業決算報告を全職員向け情報として周知する。	○全体フォーラムで周知	○管理者 ○常務理事 ○財務管理委員会	法人・事業所の中長期(事業計画)と資金計画(修繕・人件費管理)の両輪で事業を進めて行くことは未達成。	△

8.-(1) 経営品質会議事業報告

1．目的

○法人･事業所の進むべき方向性の検討･進捗状況･運営状況確認
○法人企画や法人共通課題の検討･決定
○各事業所の課題の共有と協力体制の検討
○決定事項に対する各事業所職員への伝達、指導、啓発の徹底
○管理者の意識改革の場

2．取り組み状況と成果

会議開催状況毎月第2･4金曜日実施

日時	議案検討･決定内容
4月（11･25）	後援会、虐待防止センター通報案件、職員給与規程変更、地域移行等の意向確認マニュアル、松江市地域生活拠点に係る説明会、ヒルクライム松江北山、持田地区防災訓練、持田夜市、人事考課関係、事業報告書関係、原子力災害事業費補助金資機材搬入、処遇改善手当、各委員会関連、各事業所関連
5月（9･23）	役員会関係、後援会臨時理事会、集団指導関連、持田地区防災訓練、持田地区災害時支援に関する協定、運営推進会議･地域連携推進会議、もちだ夜市、事業所説明会、クリーン松江、互助会、ぱすてるぴいす床補修工事、厨房内スポットクーラー取替工事、監事監査会、各委員会関連、各事業所関連
6月（13･27）	評議員会･理事会、第1回全体フォーラム、役職者等研修会、職場における熱中症対策の義務化、もちだ夜市、まつえ権利擁護サポーター制度、クリーン松江、公用車任意保険、役員改選･評議員改選、規程の改正、事業所説明会、wiFiチャンネル変更、松養施設見学、各委員会関連、各事業所関連
7月（11･25）	第1回全体フォーラム、新卒求人、人事考課、もちだ夜市、雨どい掃除、非常食、嵩の杜学園「ふるさと探検」、ドキュワークス10、勧告事項の改善報告、全体フォーラム時内部研修、松江北山登山駅伝、給与明細書（電子化）、各委員会関連、各事業所関連
8月（8･22）	ふるさと祭り協力依頼、水不足に対する節水対応、SmartHRの登録、公用車経費按分、地域連携推進会議並びに運営推進会議の開催依頼、敷地擁壁下雨水処理課題で対策協議、非常食更新入れ替え、各委員会関連、各事業所関連
9月（12･26）	理事会開催、地域住民の災害時支援に関する協定書、インフルエンザ予防接種、停電工事、消防設備点検、職員人事、第2回全体フォーラム、OJT委員会の方向性、規程の改正、ういんぐ住宅側斜面草管理、クリーン松江、健康診断、後見人制度、四半期財務報告各委員会関連、各事業所関連
10月（10･24）	理念更新バリュー検討、変更届、重度訪問介護事業指定関係、規程の変更、クリーン松江、ふるさと祭り、内部監査、省エネ調査、島根県社会福祉法人等エネルギーコスト削減対策緊急支援事業費補助金、家族合同年末大掃除企画、規程の変更、年末調整、各委員会関連、各事業所関連
11月（7･28）	理念更新バリュー最終検討、辞令書･労働条件通知書、年末大掃除企画並びに研修企画の準備、島根県社会福祉法人等エネルギーコスト削減対策緊急支援事業費補助金申請、給食業務委託、自己申告シート、事業所内サービス評価、冬季賞与資格取得、各委員会関連、各事業所関連
12月（12･26）	理念更新浸透のための取り組み、人事異動検討、理事会開催、フレンド･ぴいす指定更新申請、給食提供に伴う方向性の協議、委員会編成、隣地擁壁下雨水処理対応工事、人事関連情報集約シート、サービス評価表（集計）、各委員会関連、各事業所関連
1月（9･23）	今後の事業戦略、人事異動、年度末理事会及びフォーラム、島根東部地震の振り返り、サービス評価現状分析、正規職員登用試験、R8給食委託業務一般競争入札公告、令和8年度中長期計画（案）、隣地側溝工事完了、家族会、各委員会関連、各事業所関連
2月（13･27）	事業計画立案関係、各事業所事業再編･変更事項、人事異動関連、登用試験、理念更新、大雪被害、内部監査、永年勤続表彰者、令和8年度中長期計画（案）、短･中期プロジェクト（案）、令和8年度主要行事開催予定、全体フォーラム、温冷配膳車納品、地域生活支援拠点等事業、各委員会関連、各事業所関連
3月（13･27）	持田地区福祉計画、全体フォーラム、給食委託業務入札不落に伴う協議、運営規程変更（理事会決議事項）新旧表確認、報酬改定における改定事項、意思決定支援、ガソリン価格高騰対応、キャリアパスシートの確認、各委員会関連、人事考課、事業計画書、各事業所関連

3．今後の方向性について

月に2回、法人関連事項の確認･検討、各事業所の事業進捗や課題の情報共有を行うと共に内1回は月次収支状況の確認を行った。収入確保につながる戦略を各事業所で駆使しながらも、根底には人的課題（人員不足、人材育成等、高齢化等）が顕在化しており、求人活動も積極的に行っているが好転に持って行けていない。次年度は、プロジェクトを立ち上げ事業の基盤を固める為の取組を行っていく。

8.-(2)　安全管理委員会･苦情解決委員会事業報告

1．目的

利用者にサービスを提供する過程において、利用者の生命や身体の安全が守られると共に、人としての権利が大切に管理され、より良いサービスを提供することを目的とする。

2．取り組み状況と成果

①安全管理委員会開催状況

開催日	内容
6月25日	各委員会本年度計画について 各委員会定例報告
11月26日	虐待防止チェックリストの取り組みについて ～実施結果から改善へのPDCAの強化　各事業所の取り組みについて～ 各委員会定例報告
3月3日	事例報告学習会「意思決定支援について」 各委員会定例報告

②苦情解決委員会

事業所	受付日	内容	対応
ひまわり 申出人 ご利用者	R8.2.10	事業所保有の公用車が古すぎ、雪の日の訪問ができない状況になっている。 訪問のキャンセルの不安や相談員及び同乗した際の自身の身の安全性について不安を感じる。 今後の業務が円滑に行われるように新車への更新等、対策を検討し、報告して欲しい。	･訪問予定日に大雪となってしまったため、公用車の新旧に関わらず、全ての訪問を中止したことを説明し、ご了解を頂く。 ･公用車の更新については、現時点で具体的な計画はなく、費用も必要となるため、早期の更新は難しいことをお伝えしている。 ･事後対応において当法人の苦情解決体制に沿った第三者委員への報告や委員会での報告について要望があり、継続対応としている。

3．成果と今後の方向性について

委員会の通底する課題となる利用者本位の安心･安全なサービス提供について、法人内委員会にて分担して対策を講じているが、やはり権利擁護の課題が中核となっている。4名の第三者、外部委員の眼を借りつつ、事業や支援の点検がなされ、改善に向かうサイクルができつつあることに大きな意義があると感じている。

そうした中で、R7年3月に持田寮にて発生した職員による利用者への粗暴行為が発生し、松江市虐待防止センターへ通報をしていた。その後については、前出センターと障害者福祉課の共同での調査を受け、虐待事案と認定をされ、障害者福祉課から勧告事項を受ける顛末となった。改善計画を立案し、市へ報告をすると共に、利用者の権利擁護の推進と支援の見直しについて学習を進める等、年間を通しての取り組みを行った。合わせて、次年度より、意思決定支援に関する居住系での義務化事項もあり、法人全体でより一層、利用者の権利の尊重が推進できるように取り組んだ。

そうした流れもあったことから、当委員会テーマとしても虐待防止チェックリストからの改善行動の取り組み、意思決定支援について事例報告学習会を開催。各事業所から委員以外にサビ管、児発管にも参加してもらい、第三者委員からスーパーバイズを頂く機会を前年度に引き続いて設けた。

利用者自身の幸せを考える時、ご本人の意思決定は今まで以上に重要視される潮流となり、当法人としても望む所。今後、さらに利用者の立場に立ち、ニーズに応じた支援を提供していけるように学習を積み、実践が行えるように取り組みを進めて行きたい。

苦情の受付については、ご本人からの支援に係る内容の要望であったため、物理的な対応のみならず、心理面での安心が得られるような対応を心掛けて行きたい。

8.-(3) 人材育成委員会事業報告

1. 目的

・人材育成活動を通して、職員の成長欲求の後押しをする取り組みをする。

・支援者としての専門性を身に付けるとともに、一社会人としての器量を育て、職員一人ひとりが成長を実感できるようにする。

・職員一人ひとりの成長、活躍と、良いチーム作りを両輪にし、より良い支援の提供ができるようになる。

2. 取り組み状況と成果(集合研修等の実施)

実施日	内容
7月15日、17日	・役職者研修「心理的安全性の高い職場風土づくり」
7月18日 (全体フォーラム時)	・虐待防止研修「虐待防止センター通報案件報告・当法人虐待防止関連規程・マニュアル等について」 ・防災研修「当法人BCPに定められる研修訓練の実施と緊急時の対応」 ・衛生研修「熱中症について」 ・令和6年度決算報告及び決算書類についての基礎知識周知研修
2026/11/14 (全体フォーラム時)	・虐待防止研修「市内事業所、事業停止について」 (サポカレ視聴)「身体拘束について」 ・防災研修(サポカレ視聴)「能登半島地震インタビュー」 ・理念の更新について周知研修 ・規程の変更について周知研修
3月28日 (全体フォーラム時)	・意思決定支援について周知研修
通年	サポーターズカレッジ活用視聴研修(各自・各事業所)

※法人、人材育成事業企画のみ記載

3. 成果と今後の方向性について

R7年度、内部研修として上記の研修を企画、実施した。役職者研修では、近年、取り上げている心理的安全性の高い職場づくりとそれを基盤とした成果を生む成功因子等についての学習をした。この流れを汲み、互いの関係性を高める共感デザインの理解を深め、そして次のアクションとなる価値デザインで組織の活動を促進する理念経営に向けて、取りまとめができた新理念の周知活動を全体フォーラム時に行った。

全体フォーラム開催時にはタイムリーな話題についての学習、周知研修は定例化し、継続実施している。本年度より、開催を1回増やして3回とした。職員が必要とする正確な情報を共有し、各職員が判断出来るようにするため、決算報告等もこの機会にきちんと周知するようにした。大切な機会を逃さず、必要な知識、情報を学習し、職員全体の知識の自律的な活動を後押しする取り組みは継続して行きたい。

法人内での活用が定着したサポーターズカレッジついては、各事業所の内部研修等で活用と合わせて、職員各自が年間のサポーターカレッジを活用した学習計画を立案し、視聴をする制度で継続している。但し、自己研鑽も含めて自主的に視聴をする職員は限られており、視聴の促進化の取り組みは継続的に必要。

8.-(4)　衛生委員会事業報告

１．目的

労働災害事故ゼロを目指す
労働災害予防及び再発防止にあたり、ヒヤリハット調査実施
改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施等、メンタルヘルス対策実施
職場巡視、労災確認

2．取り組み状況

労働災害発生状況　　**２件**
（内訳：　外傷　２件　・ヒヤリハット　５件）

ストレスチェック実施

実施期間　令和７年７月１日～７月２２日
対象者　　正規職員、嘱託職員、パートタイマー
実施方法　島根県環境保健公社からの問診票（紙媒体）
　　集計・評価　　（株）ウェルウェル
実施体制　産業医、衛生管理者、衛生委員会委員、制度担当者
　実施予定人数　１２４名　　受検者数　１０１名
　　受検率　８１.４％　昨年比+8.4％
　高ストレス者　　６名　　面接指導を受けた労働者　１名
　産業医からの指摘事項なし

安全衛生教育

ほけんだより発刊（４月・７月・１０月・１月）
４月　：花粉症について
７月　：熱中症予防対策
１０月　：寒暖差疲労
１月　：寒い季節の睡眠について
令和７年度健診対象者　１０３名（全員実施済み）
＊再検該当者に対する再検の推進・管理

３．成果と今後の方向性について

労働安全衛生法の改正に伴い熱中症予防対策への取り組みを行った
健康診断、ストレスチェックを実施し、職員の健康管理・促進を進める
引き続き労働災害ゼロを目指し、県境整備・健康経営に取り組む

8.-(5)　安全運転委員会事業報告

1．目的

日常の車両運転において安全運転の意識を高め、事故や違反が無いよう職員への周知や働きかけを行う。

2．取り組み状況と成果

・委員会を定期的に開催。
・委員会での事故報告と内容の分析を基に注意喚起を実施。
・安全運転内部研修を準備し、8月以降に各事業所で実施。マニュアルの確認と改正道路交通法など学んだ。
・交通安全協会から資料を頂戴し、月毎の安全推進重点実施項目の周知を実施。
・安全運転啓発及び、全国交通安全をマチコミで発信。
・安全運転管理者所属事業所を中心にアルコールチェックの取り組みを実施。
・公用車使用簿をリニューアル。車両・運転業務チェック欄を加えた様式とし、令和8年度から運用を開始。

3．成果と今後の方向性について

・R7年度の事故報告は接触事故が7件。前年度も同様の7件で増減は±0件。内、自転車との接触1件。
・苦情件数4件。運転マナーやスピードについて苦情を頂いた。
・アルコールチェック関連では、機器を使用したチェックを対象事業所において実施し、定着している状況。
・今後の方向性として内部研修は今年度も実施する方向で企画を行う。また、アルコールチェックに関した記録の保存と管理について対象となる事業所に声掛けを行っていく。苦情についても注視したい。道路交通法の改正に関する動きとして自転車の青キップ制度が令和8年度から開始、その方面の啓発も行っていく。

8.-(6) 財務管理委員会報告

1．目 的

経営状況の推移を把握する中で各事業所の財務状況を管理し、課題分析を行い、常務理事並びに経営品質会議において提言することにより、タイムリーな課題改善につなげる。

2．取り組み状況

4月	R6年度決算進捗確認、経費削減・業務効率計画	10月	半期収支確認
5月	監事監査実施	11月	半期収支報告
6月	R6年度　決算報告、夏季賞与支給根拠作成	12月	冬季賞与支給根拠作成、上半期監事監査
7月	事業所毎財務会議	1月	省エネチャレンジ実施
8月	4半期収支確認	2月	当初・補正予算作成
9月	補正予算作成	3月	最終補正・当初予算作成

3．成果と今後の方向性について

・経営状況について、決算状況をフォーラム時に、その他、4半期収支、半期収支状況を経営品質会議の場で報告することが出来た。

・毎月の収入報告について、経営品質会議にて管理者より事業所の収入比較と利用者（契約者数）の状況報告を行うことで各事業所の業務進捗管理が出来た。

・事業所単位での財務会議は経営品質会議の中での進捗確認にとどまった。次年度は予実管理に視点を変え取り組んでいきたい。

・経費削減について

①印刷製本費はコピー・プリンターのカウント数を管理することで、使用状況の把握を行った。

②光熱費は、冬場の省エネチャレンジとして電気の使用メーター数を記載・掲示し、各事業所内において節電への意識づけを行い経費削減に取り組んだ。

・ペーパレス化について、給与明細書のデータ送付（SmartHR）、電子請求書を直接会計伝票へ印字するなど、ペーパレス化に向け継続して取り組みを行った。

・財務会議（総務）の中で会計業務に関する研修を行い数字を読み解く力をつける等スキルアップを目指した。今後も継続していく。

8.-(7) OJT委員会事業報告

1．目的

現場職員の育成を担う中堅職員が中心となって、現場や育成の課題を話し合い育成マニュアルの整備や実践を検証する。また、法人内人財の育成交流を企画実施し、事業所内での職員育成意識の醸成向上を目指す。

2．取り組み状況と成果

●重点実施計画

達成目標	具体的な取り組み	振り返り
新任育成マニュアルの活用・改変	新任育成マニュアルの確認、改変を継続して行う	新任職員採用時の活用を都度確認し、職員育成体制を確立
就業形態等に合わせた内部研修を企画実施	在職年数及び役職毎に法人内合同研修を実施し、法人内の職員交流及び人材育成の促進に取り組む	役職毎の研修を企画実施 事業を横断した交流及び課題の共有確認を行い、相互理解を深める
新任職員育成状況の共有と相互協力	新任職員配置事業所の委員が行うOJT状況について共有し、より良い育成の方法等話し合いを行う	新任職員が少なく、異動等に伴う育成の取り組み等について話し合いを実施

●委員会主催研修

・福祉基礎研修（入職2～3年の職員対象）

7月実施。発達障害の特性について動画及び意見交換による研修を実施

・中堅職員研修(入職3年以上の職員対象)

9月実施。チームリーダーとして組織及び支援の質の向上に取り組むための意見交換

・副主任研修

11月実施。各事業の課題や状況について把握し、事業所間協力等について意見交換

・R8.1月　主任研修　各事業所主任を対象

2月実施。事業運営及び職員育成について意見交換

3．成果と今後の方向性について

・職員の育成において、就業形態に合わせた研修を数年継続実施しており、内容も徐々に専門性を持つよう変更。また、基礎的な知識の底上げも目指し、障がい特性を学ぶことで共通認識を持って支援にあたることが出来るよう企画した。研修の機会を法人内で提供することで、組織的に支援の方向性や支援力が維持向上出来るよう継続していく必要がある。

・新任職員の為の委員会として組織されてきたが、全職員向けの研修を中心に活動しており、次年度では委員会の方針を改め研修委員会として再編予定。

8.-(8)　情報発信委員会事業報告

1．目的

・職員みんなで利用者さんの笑顔や千鳥福祉会の良さを発信していく。
・情報発信技術の習得や時間的制約の課題を解決し、気軽に情報発信ができるようにしていく。
・風通しが良く、心理的安全性の高い、明るく、前向きで、協力的な職場風土の醸成に寄与していく。採用活動等、仲間を増やす活動をする。

2．取り組み状況と成果

開催日	内容
4月10日	機関紙No.151企画、社内報5月号企画
6月12日	委員研修、社内報7月号企画
7月10日	機関紙No.152企画、機関紙リニューアル検討
8月7日	社内報9月号企画
10月9日	委員研修、社内報11月号企画
11月12日	つばきNo.150企画
12月11日	社内報1月号企画
2月12日	社内報3月号企画、年度振り返り、次年度事業計画検討

3．成果と今後の方向性について

目的を果たすための基本の情報発信の活動が確立しており、概ね継続的な発信をすることができた。媒体については①機関誌②HP、マチコミ・タイムライン、Facebook、Instagram③社内報と3本柱で、情報発信するをことができている。

機関紙は長年の取り組みにて法人の取り組みや利用者の方の様子ををじっくり伝えることを目的として発行している。継続的な発行の中でマンネリ化する面もあり、もっと手に取って見てもらえる、読んでもらえる機関紙を目指してリニューアルに向けての検討をした。昨年発行の記事の中では、当法人職員が地域の映画製作に参画した記事は目を引いた様子。リニューアルをして行く中で、地域との関わり等についも発信できるようにして行きたい。

SNSは気軽にタイムリーに今の様子を伝える媒体として活用している。委員による投稿のしやすさからInstagramの活用が中心となっている。行事に関する投稿が中心になっているが、もう少し利用者のみなさんの日常の様子等も発信して行けるようにしたいところ。

社内報については、職員連携の一助となる活動ができたらと考えた記事作りを進めている。“職員同士がつながる力”を促進し、風通しの良い職場づくりに寄与できればと考える。今後は事業所の取り組みの紹介等も含め、互いに関心を寄せ合う機会創出に努めたい。

8.-(9) リスクマネジメント委員会事業報告

1．目的

事故の発生防止対策及び事故発生時の対応方法について、各事業所におけるリスクマネジメント体制の確立を促進し、利用者（児）の安全を最大の目的とします。

2．取り組み状況と成果

〇インシデントの収集

インシデントの報告（毎月の委員会にて報告）
インシデントの報告件数が上がらず、各事業所支援会議等での周知を行う。

〇分類表の更新

事業所から分類表についての意見が出れば委員会で検討

〇危険個所の把握

事業所点検の実施（今年度は3か所）
フレンド（5/16）　ういんぐ（6/20）　ぱすてるぴいす（9/19）
事業所点検後は委員から事業所へ報告を行い、次月の委員会で改善策の報告を行う。

〇事故要因の分析

事故報告書の提出があった時（随時）、アクシデント報告書（毎月）
事故報告書、アクシデント報告から事故の要因を洗い出し、委員会で考えられる改善策を提案す　る。委員が事業所へ報告。進捗を委員会で共有する。

〇課題解決

アクシデント報告・事故報告書の件数が多い、持田寮を重点的に検討していく。
事故の要因を洗い出し、委員会で考えられる改善策を提案する。

3．成果と今後の方向性について

・事故報告書・アクシデント報告書を毎月委員会で確認し、発生原因の分析・再発防止策の検討を行い、改善策を提案し、進捗を追う。
・職員研修の実施
　インシデント報告の重要性、報告しやすい環境づくり（責任追及ではなく改善目的）、事故事例の共有
・マニュアルの更新
　危機管理マニュアルの更新

8.-(10) 虐待防止・身体拘束適正化委員会事業報告

1．目的

障がい者基本法の基本理念に則り、利用者への権利侵害の早期発見と防止に努めるとともに、支援者側の虐待防止、身体拘束等の適正化等、必要な知識とルールの統一化と支援の専門性の向上を目指し、『虐待』という不安な思いやことばのない法人を創ります。

2．取り組み状況と成果

①委員会の開催：毎月第3水曜日・年12回実施

・各事業所よりチェックリスト、相談内容等の報告と意見交換（相談受付件数を法人広報誌つばきにて掲載年３回）

・重点的課題の取り組み状況の進捗報告と検討

・身体拘束等の適正化の為の研修、意見交換

②チェックリスト:

・チェックリスト実施　4月・7月・10月・1月（年4）

・安全管理委員会にて報告　6月、11月、3月（年3回）

第2回11月開催時は虐待防止・身体拘束適正化委員会拡大版開催（安全管理委員会にて外部委員、利用者保護者、各管理者参加）

第3回3月開催分は『意思決定支援の取り組み』について各事業者からの報告会を実施

③法人内部研修：

・全体フォーラム7月にて『虐待防止センター通報案件報告・当法人虐待防止関連規程・マニュアル等について』、11月『身体拘束について』サポカレ動画研修実施（全体）

・『権利擁護』研修サポーターズカレッジを利用し実施（各事業所）

・人権・権利擁護研修【高齢・障がい分野】参加（委員中心）

・障がい者虐待防止・権利擁護研修参加（委員中心）

3．成果と今後の方向性について

・身体拘束案件なし。

・相談受付、チェックリスト集計により、利用者、職員の思いを収集。タイムリーなもの委員会から経営層へ。進捗や相談は安全管理委員会に報告というサイクルが機能してきている。

・各事業所独自のチェックリストや勉強会により意識と知識の向上に繋がる。

課題／今後の方向性

・チェックリストへの記入が少なくなっている事業所あり。毎月の振り返りとして再度職員への認識を深めるとともにコメントの修正も委員で検討する。

・新人研修をタイムリーに各事業所で出来るよう委員指導で仕組みを作る。

・『意思決定支援』についての知識の向上、共通認識を図る為、研修開催予定。マニュアルの作成も検討していく。

8.-(11) 防災委員会事業報告

1．目的

想定される災害への対策を検討し、研修、訓練等により対応行動が取れるようにし、利用者、職員の安全を守る。

2．取り組み状況と成果

①防災会議実施 （12回/年）

・第1回 4/10 ①事業計画の周知、確認 ②防火管理者、火元管理責任者の変更業務 他

・第2回 5/14 ①土砂災害、浸水害避難訓練の計画立案 ②持田地区防災訓練について
③災害時情報共有システム訓練について

・第3回 6/11 ①土砂災害、浸水害避難訓練の実施打ち合わせ ②BCP研修について

・第4回 7/9 ①土砂災害、浸水害避難訓練実施振り返り
②救急法普及員講習について ③BCP研修実施打ち合わせ

・第5回 8/6 ①地震想定避難訓練の計画立案

・第6回 9/10 ①地震想定避難訓練の実施打ち合わせ ②火災想定避難訓練について
③委員研修:BCP机上訓練について

・第7回 10/8 ①第1回火災想定避難訓打ち合わせ ②BCP研修について
③法人救急法講習について

・第8回 11/12 ①第1回火災想定避難訓練振り返り ②原子力災害想定避難訓練について
③BCP研修実施打ち合わせ

・第9回 12/10 ①島根県原子力防災訓練相互見学参加報告
②原子力災害想定避難訓練について

・第10回 1/14 ①1月6日島年県東部地震対応振り返り、マニュアル･BCP見直しについて

・第11回 2/14 ①第2回の火災想定避難訓練計画立案 ②法人救急法講習について

・第12回 3/7 ①第2回の火災想定避難訓練実施打ち合わせ ②法人救急法講習について

②防災訓練、救急法講習

(1)各想定避難訓練は当初計画通り実施。持田寮は 陽圧点検を伴う原子力災害避難訓練を実施。

(2)救急法講習は、年2回、実施した。事業所単独訓練としても実施した。

③BCP(事業継続計画)作成

1.6島根県東部地震を機に実状にあったものへと更新作業を行った。浸水害も同時に見直しをした。

3.成果と今後の方向性について

(1)定期的な会議開催と計画した訓練の実施実施準備。(1回/月)

(2)計画に基づいた防災訓練により、災害時の備え、発生時の対応行動を把握する。

・土砂災害伝達訓練 ・地震想定訓練。

・火災想定訓練、2回/年 ・救急法講習、2回/年

(3)原子力災害想定避難訓練

・対応の把握、訓練参加職員の拡充のため、今までの土曜開催を平日開催へと見直し検討。

・法人内連携についての検討と実状に応じた計画への見直し検討。

(4)BCP(事業継続計画)更新・周知

・より実状にあった運用しやすいものへ更新をして行く。各事業所計画のすり合わせ作業。

・法人内職員の研修実施。

・外部研修の参加。

8.-(12)　感染症対策委員会事業報告

1．目的

新型コロナウイルスをはじめ、身近にある感染症について正しい知識を持ち、感染防止に関わる予防策や対応法の周知に努め、利用者（児）、職員の安全を守ることを目的とします。

2．取り組み状況と成果

●重点実施計画

達成目標	具体的行動計画	振り返り
感染症の拡大防止	・感染症予防や感染拡大防止に向けての職員への注意喚起を行う。 （マチコミにて定期発信）	長期休暇等の感染拡大期や実際の圏域感染期に職員に向けて予防、感染拡大防止に向けて注意喚起の発信をおこなった（８回実施／今年度）。
研修・訓練の企画実施	６月：BCP、感染症対策マニュアル研修、シュミレーション訓練（ガウンテクニック） ９月：BCP、感染症対策マニュアル研修（手洗いの仕方）、シュミレーション訓練（吐物処理研修） １月：シュミレーション訓練事例提案、BCP更新意見聴取	予定通り研修、実践訓練が行えた（３回/年）。研修内容は、基本前年度同様の内容を繰り返すという趣旨で行った。
拡大委員会の実施	・感染症対策に関する共有事項の確認 ・各事業所内における課題共有と対策検討	予定通り３回(6,9,1月)/年実施できた。それぞれの事業形態における課題の共有や意見交換を行った。
感染防護具の適切管理	検査キッド等の発注、管理（コロナ・インフル兼用キッド）	残り僅かな在庫品も機能を果す事ができない状況になりつつある中、新規発注対応ができなかった。
BCP更新	・行政の方針、法人・事業所の実態により定期的にBCPの見直しを行う	1月拡大委員会にて確認事項の周知を行い、各事業所内で、2・3月で修正してもらった。

●委員会開催状況と実施内容

日時	検討・決定内容
4月24日	○令和7年度事業計画の確認○令和6年度事業報告(案)の確認○圏域感染状況の確認○感染防護具の在庫確認・分配について○コロナ含め感染状況と対策の確認○肝炎ウイルス検査について
5月13日	○障害者支援施設等感染対策向上加算について○拡大委員会感染症対策研修内容について検討○圏域感染症状況と注意喚起
6月23日	**【拡大委員会】** ○座学研修：感染症対策マニュアル（感染性胃腸炎、腸管出血性大腸菌について）○実践研修：吐物処理、ガウンテクニック○情報共有：圏域感染症状況、B型肝炎ウイルス検診○意見交換
7月8日	○第1回拡大委員会感染症対策研修内容について振り返り○マスクの着脱について○圏域感染症状況○医務連絡
8月8日	○圏域感染症情報の確認○今後のマスクの着脱について○次回拡大委員会の研修について○医務連絡
9月22日	**【拡大委員会】** ○圏域感染症情報の確認○シュミレーション実践研修（吐物処理対応研修、ガウンテクニック、手洗い・消毒の仕方）、意見交換、医務連絡
10月18日	○拡大委員会（研修）の振り返り○健診1・2回実施の振り返り○歯科検診の振り返り○○インフルエンザ予防接種○医務連絡
12月1日	○安全管理委員会提出資料について○圏域感染症情報の確認○急性呼吸器感染症（ARI）に関する施設等内感染予防の手引について○インフルエンザ予防接種○健診第3回（ういんぐ実施回）の準備協力確認○1月度拡大委員会時の研修内容について検討○医務連絡について
12月16日	○圏域感染症情報の確認○職員の家族内感染者発生の場合の対応基準の再検討○次回拡大委員会に伴う研修内容検討○医務連絡について
1月26日	**【拡大委員会】** ○圏域感染症情報の確認○シュミレーション実践研修（施設における感染症対応シュミレーション訓練）○意見交換
2月26日	○圏域感染症情報の確認○拡大委員会実施に伴う振り返り○来年度事業計画検討○来年度健康診断（公社健診）について（B肝検査、利用者の視力聴力検査）
3月16日	○安全管理委員会開催報告○圏域感染症情報の確認○来年度事業計画（案）○嘱託医等の契約○行政発の研修資料案内○医務連絡

3．成果と今後の方向性について

年間で計画した3回の研修、訓練は予定通り実施できた。次年度は、委員会内でも勉強の機会を深め、BCPに繋げる訓練等ができるようにして行きたい。

9.-(1) 医務管理報告

1.今年度実績　(R7年度)

①入所(持田寮)

今年度は施設内での感染症の集団発生もなく全体として落ち着いた一年となった。日頃の標準予防策の徹底と体調変化時の早期対応が安定につながったと考える。新規入所者が続けてあったが環境の変化に配慮しながら健康管理を行い、入所の検討についても医務の視点を取り入れ、安全な受け入れに繋げることが出来た。また、精神疾患の陽性症状の強い利用者について、本人の意思を尊重しつつ家族や多職種と連携し他施設への移行を行ったほか、必要に応じて警察との連携も経験した。高齢化に伴い外出時の転倒事故について振り返りを行い再発防止を共有できた。今後も引き続き健康な生活を支えられるよう支援していく。

②通所(ういんぐ・フレンド・センター・ホーム)

感染症はコロナウイルス、インフルエンザ共に単発的に発症するのみで、ういんぐ内でひろがることはなかった。利用名の高齢化がすすんでおり、肺炎や疾患からの入院や若年者の悪性疾患や頸椎の手術があったため、疾患や治療について情報収集を行い、職員間でも情報共有しケアの統一に繋げた。今年度より看護師2人体制となり、通院とういんぐ内での業務分担をすることや入浴介助に入る事で利用者の皮膚た体の状態を観察ができ異常の早期発見に努めている。

2.医務基本方針

Ⅰ健康管理と病気の予防対策　Ⅱ健康維持・増進のための体力づくり　Ⅲ危機管理と緊急時対策

3.実施内容と報告

①入所(持田寮)

①毎日の検温、降圧剤服薬の方等の血圧測定を行い異常の早期発見に繋げる。 ②利用者高齢化に伴い生活習慣病に着目し、検診結果や毎月の体重・血圧測定から必要に応じて主治医、嘱託医と連携し疾病を未然に防ぐよう努める。 ③定期健診に追加した検便の必要性を広め採取数を増やし定着させる。 ④嚥下機能に問題がある方について栄養士と食事形態の調整を行い安全に食事がとれるようにする。 ⑤感染予防(消毒・換気)に常時努め、感染拡大にならないよう環境を整える。	①現場の職員の協力のもと、日々の検温・健康チェックをすることで健康状態を把握・観察し、異常の早期発見に努めた。 ②健診結果や毎月のバイタルから必要に応じ観察し、気になる事は嘱託医や主治医に相談し重症化を防いだ。 ③検便出来たのは数人程度だった。異常の早期発見の為にも次回はさらに増やしていきたい。 ④現場職員の情報や栄養士と連携し誤嚥リスクが無いよう対応できた。 ⑤施設内で感染症拡大に至っておらず、標準予防策がしっかり定着していたのだと考える。また、コロナ検査キッドも必要に応じて使用でき、嘱託医との連携も取れた。
①日中活動、運動の参加、散歩や日光浴。可能な限りプールの参加を増やす。 ②口腔衛生の維持、歯磨き支援の継続。 ③手洗い・うがい(コンクール使用する事で歯周予防に努める) ④毎朝のラジオ体操を実施 ⑤嚥下機能向上のためパタカラ体操の実施	①音楽活動をはじめ散歩や外出など気分転換や体力維持に繋げられてた。 ②磨き残しによる齲歯が目立った。今後は徹底したい。 ③手洗いはあまり定着せず、コンクールは適宜使用できた。 ④ほぼ毎日実施し、日課となりつつある。 ⑤終礼時のタイミングでパタカラ体操を行うことが出来た。
①感染症予防と発生時の対処強化(初動対応の徹底) ②体調急変、緊急時(誤嚥や発作等)に対し応急処置など迅速な対応が出来る体制を整える。 ③服薬管理(確実な服薬と誤薬・落薬防止)の徹底。 ④個別対応シートの見直し。	①拡大研修での学びもあり、スタンダードプリコーションを定期的に繰り返し思い出すことで初動対応が定着した実感があった。 ②応急処置について周知するまでに至らなかった。 ③注意喚起したが落薬がまれにあった。確実な服薬を徹底するよう職員意識を高める工夫が必要。 ④新規入所者は漏れなく作成できたが更新まで至らず。再度見直しを行い実用性のあるものにしていきたい。

②通所(ういんぐ・フレンド・センター・ホーム)

①事業所間でのより良い情報交換により異常の早期発見・適切な受診へ繋げる。 ②定期健診や歯科健診・嘱託医往診により早期発見・治療に繋げる。 ③毎月の体重測定・血圧測定により身体の変調を把握する。 ④公社健診で精密検査の必要性のある方は再診の勧めや受診同行を実施し、予防・治療に介入対応する。 ⑤必要に応じて消化器系疾患(大腸がん検査)を勧め検査に介入する。	①持田寮の看護師及び職員とは電話や対面、ホームの職員とはノートや電話で利用者の体調の変化を情報共有し受診に繋げる事が出来た。 ②定期健診(公社健診)の結果を重視して下さる家庭・ホームが増え、治療へ繋げるケースが増えた。 ③概ね毎月測定できた。血圧については経過観察対象者は毎日測定し高値が続くときは受診時医師に伝えるようにして薬の調整等に繋げた。体重は記録に残し、体重の変化に注意している。 ④在宅の利用者には公社健診結果送付時再診のお願いのお便りを付け受診してもらえた。ホームの利用者は今年度は受診同行する対象者はいなかった。 ⑤今年度から大腸がん検診を希望者のみ実施し、要再検の人はいなかった。

①　日中活動の中で肥満防止や運動機能低下防止のための運動メニューの促進。 ②　手洗い･うがいの習慣化により感染症の予防に努める。 ③　食後の歯磨き支援の再開(自立と介助支援)。 ④　免疫力アップのために活動の中で(運動･リラックス･音楽鑑賞･パタカラ･笑いヨガ)メニューを取り入れる。	①介護系では活動メニューの充実により達成できている。就労系の利用者は日々の就労作業のみである。 ②昼食前後の習慣化は良好。職員の手洗いについてはういんぐ内の研修などで意識付けしているが個人差がある。 ③現状は基本はうがいのみとし、個々の自主性に委ねた。 ④パタカラ活動は継続しており、朝の5分間装着も継続できている。パタカラ活動も楽しくできている。
①服薬の管理を正確に行い、誤薬や未服用の防止に努める。 ②救急を要する急変(発作･意識障害)、事故(誤飲･転倒)時の早期対応が誰でもできるよう習得する。 ③高齢･重症化に伴う危険防止(転倒･誤嚥)のための環境整備と日常介助時の安全確保、見守り強化。 ④感染予防の為の定時検温チエック、状態の観察、換気、必要に応じての消毒清掃を行う。 ⑤肝炎(B型肝炎)の抗原抗体の定期的検査	①原則看護師が行う。確実性優先で、目の前で手渡しあるいは口の中へ入れるまでの確認をしている。 ②今年度急変等原起こらなかったが、いざという時の事故時の対応については職員全員が意識し、連携対応出来るようにしていきたい。 ③高齢や障害で転倒の危険性が年々高くなり、車いす利用者も増えたため、着席時椅子の工夫や移動時の声掛けや見守りを強化した。 ④定期的な検温チェック、状態観察、換気、消毒等行えた。 ⑤来年度から定期的に検査実施となった。

4．重点実施項目について

①入所(持田寮)

①個々の定期的なバイタルや状態、現状を共有、把握し異常の早期発見に繋げる。 ②高齢化に伴い転倒リスクも増えるためADLの評価しそれに応じた対応を統一する。 ③新たな受診報告や健診結果について保護者様に迅速に対応する。 ④加齢による二次的疾患、生活習慣病予防の強化 ⑤感染症対策BCPの更新 ⑥高齢化や症状の悪化から安全を守る為の対策(環境整備等)の徹底と、定期的な評価を行う。	①バイタルをはじめとした日々の観察、情報共有で利用者の安全に努めることができた。 ②転倒があた際は振り返りの会議を行ったが、同じことを繰り返さないよう次年度に繋げたい。 ③健診での要精密検査の利用者保護者様には再検査や受診の報告をもれなく行うことが出来た。 ④バイタルや健診結果をアセスメントし異常の早期発見に努めることが出来た。 ⑤大きな感染症もなかったことから意識が薄れ手つかずに終わった。次年度は更新したい。 ⑥高齢化に伴うリスクは情報共有し定期的に評価できた。次年度は環境整備にも力を入れたい。

②通所(ういんぐ･フレンド･センター･ホーム)

①健康状態が気になる方、受診を勧めたい方の同行受診の充実。 ②職員全体が利用者の現状疾患や状況を把握するための保健記録の発進。 ③　認知症状予備軍対象者(高齢者、認知症状の疑われる方々)への認知度テストと早期対応。 ④衛生管理のできにくい方への働きかけと支援。 ⑤家庭との連携･関係性を深める取り組みの継続。 ⑥感染症発生時のBCPに元づいた研修･実践。	①定期受診以外では風邪症状のある方や体の痛みが出た方の早めの受診を行った。 ②サポートブックへの取り組みも利用も現実化できていない。サポートブックも確認しつつういんぐ独自の物を充実させたい。 ③認知度テストは実施できなかった。物忘れ等日々の関わりの中で気になった点は職員間で情報共有した。 ④手洗いやうがいの声掛けや介助、マスク着用の声掛け等おこなった。 ⑤家庭との連携支援は増えたが、介入しにくい家庭もあり課題である。 ⑥感染症研修からの流れで、独自の実践研修を開始できた。BCPマニュアルの更新も支援会議で行った。

5.年間計画

10/9、10/14、12/2　公社定期健康診断

11/14、11/21　インフルエンザ予防接種

8/28　歯科検診

2/19　嘱託医健康診断

9.-(2) 給食管理報告

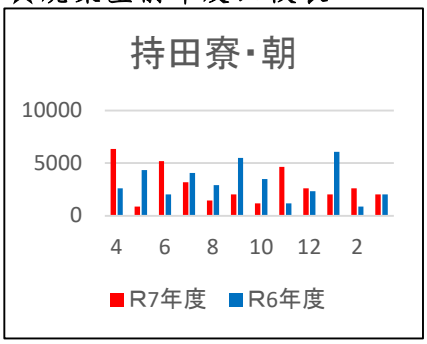
1．目的

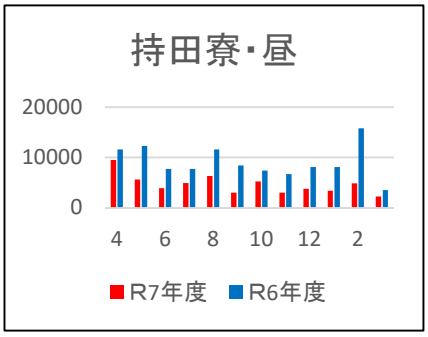
（1）給食の満足度を上げ、残食・廃棄等による食品ロスを低下させる。
（2）イベントを提案・企画し取り入れることで日々の食事に楽しみを得る。

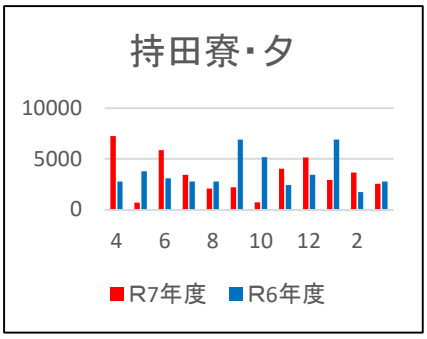
2．取り組み状況と成果

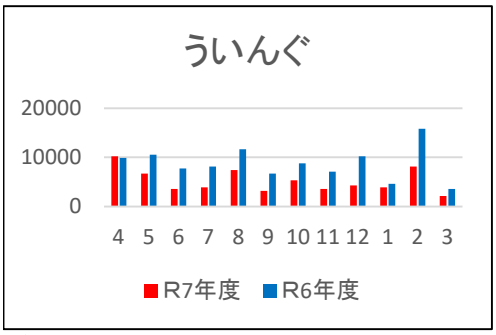
（1）給食の満足度を上げ、残食・廃棄等による食品ロスを低下させる。
令和7年度については前年度より全体的に廃棄量を抑えることができた。
令和7年度の廃棄金額を算出すると、持田寮→130,003円（前年度より60,371円の減）、ういんぐ→61,759円（前年度より42,460円の減）、フレンド→48,775円（前年度より45,266円の減）
年間平均廃棄量は持田寮朝食→9.8食（昨年10.75食）、昼食→12.8食（昨年25.83食）、夕食→9.5食（昨年10.75
ういんぐ→14.6食（昨年24.75食）、フレンド→11.5食（昨年22.3食）と目標値には届かなかったが昨年度より減らすことが
食材費高騰が続いている為、引き続きこまめな発注調整を行い廃棄量削減に努めていきたい。

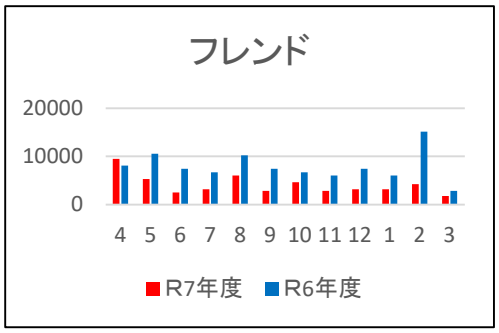
★廃棄量前年度比較表





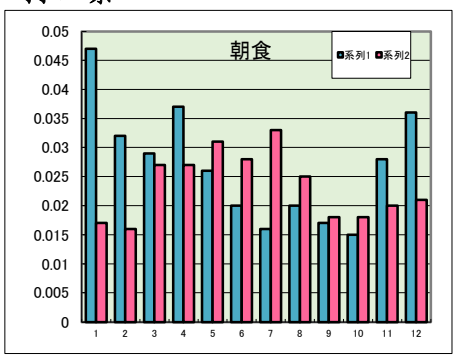


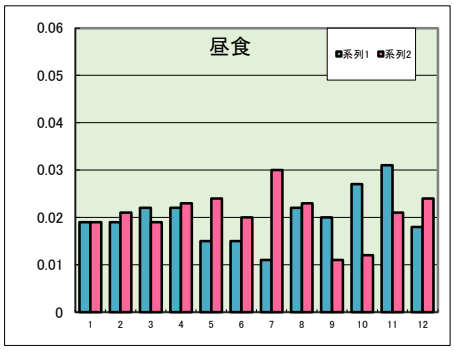


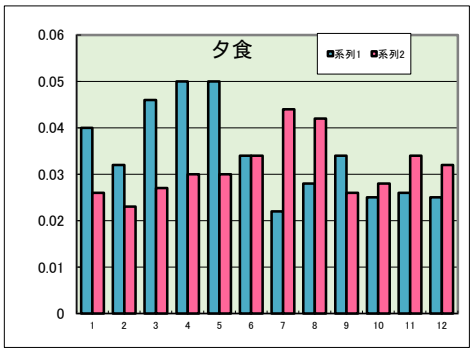


★残菜率前年度比較

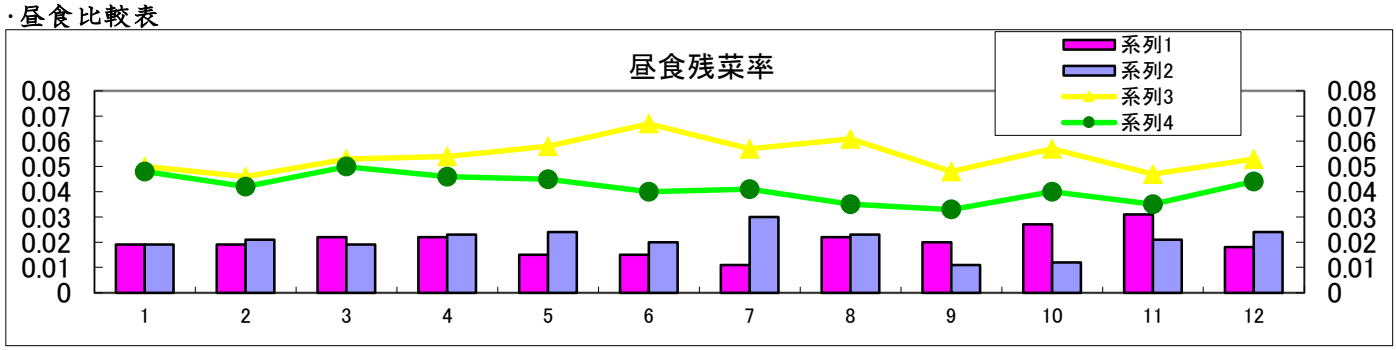
・持田寮







・昼食比較表



○持田寮・・・朝食→0.4％減、昼食→0.1％増、夕食→0.3％減　　ういんぐ・・・1.2％減

(2)イベントを提案・企画し取り入れることで日々の食事に楽しみを得る。

令和7年度も昨年同様に行事食を各事業所に要望を聞き決定した。持田寮・フレンドは昨年同様ラーメン屋台を行ったが、麺のみではお腹が空いてしまうと前年度の反省を生かし、混ぜご飯を半量付けたところ、午後からの作業を頑張れたとの声が多数聞かれた。
また、ういんぐは初の試みでハンバーガー屋さんを実施した。反省点もあったが皆さんとても喜んでおられ、またやりたい！との声を多く聞かれた。
持田寮については、行事以外でも日々の給食を食堂以外の場所(体育館や中庭等)でとることで雰囲気も変わり食事の喫食量を向上させることができた。

3. 成果と今後の方向性について

・献立内容のマンネリ化や食材内容の見直しはについての相談は引き続き栄養管理委員会で伝えていく。
・通所の温かい食事の提供については配膳時間の調整や保温ジャーの活用等を取り入れ可能な限り改善に努める。
・廃棄量については引き続き緊急時以外の食事キャンセル等は10日前までの連絡の徹底を呼び掛ける。また、食宅便の活用も併用し余分な発注を行わないように努める。
・行事食については引き続き自治会等で意見を聞きながら皆さんと一緒に決めていく。
・日々の食事についても自治会等で意見を募り早期改善に努める。

9.-(3) ひまわり事業報告

1. 目的・活動方針

相談支援の手立てを用いて、利用される方の持続可能な「あなただけの生き方」のサポートをする。

2. 経営課題(重要成功要因)

①対話から始め、関係の質の向上を図る。関わりの中でいいアイデアを生み出し、課題に直面したら助け合う。
②知と経験の共有、伝承を行い、相談支援の資質向上と意思決定支援実現の礎とする。
③支援の質と収支のバランスについて検討を重ねる。

3. 令和7年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
チームのメンバーを仕事の大切なパートナーとして認め、なんでも話し合える安心感を高める。	毎月のひまわり会議にて近況報告の時間を作り、公私とも分かりあい話し合える環境作りを実施。	相談事業は個々の職員の担当に分かれて行う為、気軽な意見交換の為になんでも話し合える風土は重要。引き続き重点実施として取り組む。
ニーズベースの支援を行った事例の知と経験の共有、伝承をする。	ニーズベースの支援としてストレングスアセスメントを用いたケース検討を試行。 主任相談支援専門員の配置において、相談支援員の教育、スーパーバイズを実施。	相談事業だけでなく法人全体のニーズベースでの支援が為されるよう、他法人の状況や情報を取り入れられる取り組みを継続していく。
相談支援事業が持つ知と経験で法人内事業の推進を支援する。	法人内意見交換会を実施し、各事業の課題把握と情報提供を実施。 意思決定支援等、各種研修に参加し法人内で情報共有を実施。	ニーズベースの支援として取り組みは継続していく。 丁寧な相談事業と収支のバランスを検討し、支援量の調整を重視していく。

○掲げた経営目標に対する結果(収入増減・人件費率)

前年比200,000円の収入増目標に対し、新規契約獲得及び加算資格取得により800,000円の増となった。
新規受託目標8件(者:5件、児:3件)に対し、15件(者:5名、児10名)だったが、終了者が16名と新規契約数を上回っている。
新年度契約者も同時に獲得しており減収には繋がっていないが、契約者の自然減を見越した新規獲得が重要。

9.-(4)　持田寮事業報告

1．目的･活動方針

一人ひとりの利用者さんが幸せを感じることのできる暮らしと活動のサポートをする。
障がい者支援施設の機能を活かして地域生活の下支えをする。（短期入所、重度障がい者支援等）

2．経営課題（重要成功要因）

①対話から始め、職員メンバーが人間関係の不安を感じない安全な場をつくる。
②利用者さん達との対等な関係を築く。（安心してその人らしさを出せる関係、生活歴や障害特性の理解）
③ノーマライゼーションの理念に基づく、持田寮グランドデザインの実現を目指す。
　（幸せを感じることができるあたり前の暮らし）

3. 今年度の取り組み

R7年度掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
心理的安全性の高い場をつくる。	5月、6月の支援会議時に心理的安全性に学習を実施。心理的安全性調査実施結果（全項目評定平均3.1）	心理的安全性を高める取り組みとして互いを知り、尊重し、職場でも自然体の自分に戻ることができるようリスニングワークや雑談会を実施する。
協力的なチームをつくり、チームで支える。	収支状況については毎月の支援会議で確認。個別支援計画やサポートブックの周知については十分でなかった。	収支状況の周知については継続。個別支援計画の周知を支援会議時に実施。記録入力時にきちんと計画事項の記録ができるよう業務改善する。
	相談日、対話の時間の創出とまでは行かなかった。準備段階としてオープンダイアローグについて講師依頼し、内部研修を実施。	対話の時間の創出については、オープンダイアローグを中心考えて行く方針。次年度は講師に引き続いて依頼し、コンサルタントも含めて研修を2回計画。対話の時間のプログラムを開始する。
温かく、心地よい暮らしの場づくり	サポートブックの更新はほとんど実施できなかった。	次年度より意思決定支援の義務化が開始するのに合わせて地域移行の意思確認も必要となり、各利用者への聴き取り、アセスメントを進める。
	短期入所新規利用契約4名。延べ利用者数は9名増の利用率5ポイントアップ。約112万円の増収となった。地域生活の下支えとなる支援を行えた。同時にライフステージの変化に直面し、施設生活への移行支援となったケースも2件あり。	継続的なレスパイト的な受け入れの実施と将来生活の意思形成も含めた体験的利用の促進をする。
誰もが当たり前にする暮らしの営みづくり	朝、昼食後の清掃への利用者参加者は増え、促進することができている。調理活動はほぼ実施できなかった。自らの生活を営んでいると言う実感の創出には課題あり。	次年度はおやつ作り等の調理活動を毎月実施する方向で計画。暮らしを楽しむ行動と雰囲気づくりに努める。
	個別外出等の機会に意思形成の拡がりを目指すが、特定の利用者の本人希望に傾倒し限定的な実施に留まる。	次年度より意思決定支援の義務化が開始するのに合わせて、各利用者への聴き取り、アセスメントを進め、どこで暮らし、どこで活動するか、本人希望の聴取をす
今、可能な範囲での職住分離を再構築する。	当初、計画した訓練棟の活用は計画不十分で断念。訓練棟の活用も十分に進まず。	次年度、再度、訓練棟の活用について再検討し、構造化を進める。
	本人の好みに応じた作業活動選択、自立課題の設定等を試みているが、特定の利用者に限定される。	個別、少人数プログラムの新設を進め、好きな活動で楽しめる活動を提供する。
自分がしたい暮らし（働く･ライフワーク）のサポートをとことんする。	特定の利用者に限定されるが、好みの公共交通機関を利用し、街へ出かける外出機会を設ける等の工夫をし、本人の希望に沿った支援を実施した。	日常的な外出活動、ウォーキング等の機会を創出する。やすらぎ喫茶の継続的な毎月参加実施する。

○経営状況（収入増減･人件費率）

･入所支援事業　38万円(増)　･生活介護事業　148万円(減)　･短期入所事業　112万円(増)
･日中一時事業　63万円(増)
･人件費率　73.0％

9.-(5) 千鳥福祉会 つばきの里事業報告

1．目的･活動方針

地域において安心できる生活環境を整え、それぞれの方の個性と自立度に合わせた日常生活を支援します。

2．経営課題（重要成功要因）

①意思決定支援を学び、日々の様々な場面で利用者様個人の意思を尊重した関りに努めます。
②自立目標に向け、利用者様それぞれの得意な力が向上するよう支援します。
③利用者自治会の主体的な活動をサポートし、地域の方との交流、関係を深めます。
④ホーム間の協力体制を強化し人員不足をチーム力で乗り切る。

3. 令和7年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
意思決定支援力の向上	厚労省のガイドラインや日常の事例をもとに、毎月の会議で勉強会を実施。 利用者様の意思確認は支援として心掛けてはいるが、出来ないことを環境のせいにしたり、ご自身の意思の表出が難しい方への思いを引き出すことには不十分。 支援方法についての対応マニュアル化には至っていない。	合理的配慮を研究していく。「希望が叶うのは難しい」ではなく、「叶えるにはどうしたら良いか」の視点を持って支援する。 一人暮らしへの意向の有無を随時確認し、希望する人に合わせたステップアップを検討する。 意思の表出の難しい方について意向を聴き取る方法のマニュアル化を進める。 相談内容はご本人の意思と受け止め、慎重に検討しスピーディー、且つ前向きに対応する。
自立度向上と機能維持支援	全体的に共通認識が図れていなかったため停滞感があった。 意図が伝わり、達成に向けて頑張ってもらえた方もあったが、一部には、目標の設定が職員目線であったり、声掛けが共有されていなかったり、評価方法も一貫しておらず、最終的に達成にはほど遠かった方もあった。	「意思決定支援力の向上」の一環として継続していく。 自立目標は、ご本人の意思決定を優先し、達成しやすい適正レベルに定め、達成への努力をサポートし、支援者間で共有することでご本人の意欲を高めていく。
地域とのつながり	地域貢献活動、自治会活動、自治会便りの発行などの活動をサポートした。 大空日帰り旅行、通学路清掃、お楽しみ会の開催などボランティアさんの協力も得られ、自治会の役を担われた利用者様の自主性に大きな成長が見られた。	それぞれの活動を継続し、さらに多くの利用者様がそれぞれの役割を担って力を発揮できるようサポートする。
協力体制の強化と記録の充実	各ホームの基本業務スケジュールは随時更新した。 応援体制を組む時には、適時、応援職員用の簡易な業務内容を提示する必要があり、参考にしていくことができる。 サンクスカードは180件。前年を30件上回ったが、提出者に偏りがある。	グッジョブカード･サンクスカードは、内容と提出者をカウントをすることにより、スキルを学び、リスペクトする気持ちを高めあうことが出来る。さらに呼び掛けを行って継続していく。

○掲げた経営目標に対する結果（収入増減･人件費率）

定員は変更ならず。高齢の方や自己都合での退所、重病の方の急逝等があり、空き室が5室となり支援費は減となった。支援員の人手不足により配置がひっ迫、定員維持が困難になりつつある。

収入増減～7,814万円 （前年比 7％減･520万円減） 退所者に伴う減収が要因。
人件費率～5,890万円:75％ （前年比 5％増･200万円増） 収入に対する割合がやや高めの増加傾向にあり、賞与引当金繰入不可。

9.-(6) L.C.C.うぃんぐ事業報告

1．目的･活動方針

･幅広い利用者の方のニーズに対応する為に、個別性･多様性に対応した環境やサービスを提供し、それぞれの自立を築いていくことを目的とする。

2．経営課題（重要成功要因）

①個のスキルアップ：利用者さんを深く知り、支援の共通性をもつ（ライフステージを考えた将来サポート）【共通】

②チームカアップ：（報連相の強化⇒『共』に、『チーム』で考える、実践する、振り返る）【共通】

③安定した利用率【共通】／新規利用者の確保 【生活介護】／職員増【共通】

④支給金／工賃アップ 【共通】

⑤地域と共に、共生社会実現 【共通】

3. 令和7年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
①職員個人の基礎能力アップ（自信、責任感を養う。）【共通】	･業務を整理し、担当制にすることで個々分かりやすくなり、各自責任を落ち業務にこなせる。 ･ミーティング、支援会議の際に研修報告の時間を設けるが、独自の研修企画はできず。	･外部研修、ベンチマーキング等学びを皆で共有する事を確実に行う。（支援会議） ･会議を問わず、独自研修を企画する。（サポカレ使用、意思決定支援等）
②職員力･チームカアップ（共有、共感、チームを意識）【共通】	･情報共有と周知が出来るようミーティング時に気づきや支援方法について話し合う場は作れる。 ･各所会議でも個々の意見が聞けるよう、皆で検討するもの、グループワークするものにテーマを作り時間を設ける。	･事業にとらわれず、チームを意識出来るよう支援業務外の業務も分担し個人でなくグループで協力し行う。 ･ミーティングの質を向上する為、報連相を意識出来るプログラムを入れたい。
③利用率90％以上／サービスの質の向上【共通】	･今年の利用率、就労80.9％（現員利用率87.1％）、介護76.9%（通所介護40%）共通81%。休業日とする日はなかったが、就労は自宅静養者1名、介護は入院者2名、通所介護は1名の退所者。	･現在利用されている方の利用率向上に繋がる企画を検討。（交流会、イベント、作業活動の個別化等） ･新規利用者確保として、就労継続1名、生活介護2名を目指したい。
④平均工賃12,000円／支給金分の確保【共通】	令和7年度平均工賃額12，398円。昨年度よりアップするがワンランク上の15，000円には、ほど遠い。着火剤販路拡大や農作業への参加日が増えれば向上出来るが人員等厳しい一面がある。	令和9年度に目標工賃達成加算取得を目指し、全国平均値を目安に設定する。 令和8年度目標工賃額13，907円 作業収入34万円目標／月 生産活動収入2万円目標／月
⑤地域の方と一緒に出来る企画を実施【共通】	･地域イベント(ヒルクライム、北山駅伝、ふるさと祭り)へのスタッフ参加と参加賞協力。 ･独自イベントについては開催出来ず。 ･運営推進会議9月と3月に利用者、公民館長、松江市参加で開催。	･地域に発信する独自イベント通年化（活動、イベント等） ･地域の方が気軽に利用出来る場所として空間や設備の貸し出しを検討していく。

〇掲げた経営目標に対する結果（収入増減･人件費率）

･就労継続B型（定員：22名／現員：20名） ･生活介護（定員：30名／現員：32名　平均利用者数26名／日）

･地域密着型通所介護（定員3名／現員：2名）

･就労継続B型：前年比　－　36万円　…　利用者数減

･生活介護　　：前年比　－　94万円　…　入院者により減。

･通所介護　　：前年比　－167万円　…　退所者により減

･人件費率：68%

9.-(7) ワークセンターフレンド事業報告

1. 目的･活動方針

クリーニング、清掃作業等の仕事を通して就労支援を行い、より高い工賃を支給できるよう目指します。
また、就職された方について職場定着に向けた支援を行っていきます。

2. 経営課題（重要成功要因）

①作業収入を増やし工賃向上につなげる　②支援費収支の改善　③経費節減

3. 令和7年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
意思決定支援を意識した仕組み作り	意思決定支援に関した内部研修を実施。初歩的なものから段階的に、制度面、自己決定との違いなど学習を進め、現場での支援に活かしている。	利用者様の意思を大切にする利用者支援を強化すると共に、記録に残す取り組みを行う。
フレンドへ通いたいと思える魅力の強化	作業中心のメニューの中に、時折り行事なども取り入れ、利用者自治会を中心に利用者様の要望など取り入れ、メリハリのある活動を目指した。平均工賃もアップし、期末手当も支給する等行っている。フレンド内での対人トラブルなどは、小さな内に職員が介入するなどして対応を行った。	仕事を頑張れば工賃が増え、仲間達と協力し合って仕事をする達成感や楽しさ感じて頂く事を大切にし、フレンドの魅力を強化して行きたい。
工賃向上	清掃の収入は前年と同程度だが、クリーニング作業による収益は大幅に伸ばす事ができ、結果として平均工賃を前年より、5,000円程度増やす事ができた。 【R7年度　目標工賃　26,000円】 【R7年度　実績　28,499円】	平均工賃アップによる報酬単価のランクアップを目指す。 【R8年度　目標工賃　30,000円】
作業量の確保	大口の元受け2社と連携し、仕事量は十分確保する事が出来た。	クリーニングの需要は伸びている状況にあり、次年度は過剰とならないよう調整を図りたい。
働きやすさの実現	現場の提案を多く取り入れ、配達パターンの組み替えや作業量の調整など行った。また、古くなった機械の更新や、工場内レイアウトの変更など工夫し効率化を図った。	工夫や効率化の取り組みは引き続き行っていく
海洋ゴミを減らす	千酌公園公衆トイレ清掃のタイミングで、同海岸のプラゴミ清掃を実施した。	千酌公園公衆トイレ清掃が終了となった為、同海岸のプラゴミ清掃も一旦終了とする。
地域貢献	施設外就労の一環として、持田地区公民館及び茶山ビルの清掃を実施。また、平成ニュータウン公園の清掃を実施。	次年度も継続した取り組みを行う。
職員のレベルアップ	委員会に関連する内部研修を実施。 感染症、虐待･身体拘束、防災関連など	次年度も継続した取り組みを行う。
外部にフレンドを知って頂く	フレンドの活動や行事関連の情報をマチコミ及びインスタグラム等で発信を行った。	次年度も継続した取り組みを行う。
節約の意識を持つ	エアコン清掃を定期的に行い、支援会議で進捗状況を確認した。また、両面コピー、縮小コピーなどの活用も行っている。	ICTの活用による紙の削減を強化する。
感染症の予防	毎日の検温及び換気とマスク着用を主とした感染予防を続けている。季節性の感染症流行の情報が入ると、毎日の朝礼や利用者自治会の中で注意喚起を行った。	前年度同様の取り組みとなるが、マンネリ化による意識の低下を防ぐ意味で、朝礼での声掛けを中心に頻繁に意識付けを行っていく。

○掲げた経営目標に対する結果（収入増減･人件費率）

【支援費収入】
R5実績　37,400,000円
R6実績　41,500,000円
R7実績　41,847,000円

【作業収入】
R5実績 37,980,000円
R6実績 45,848,000円
R7実績 48,470,000円

『結果』 前年対比　＋347,000円　101％　　前年対比　＋2,620,000円　105％

【人件費比率】　71.4％

9.-(8) ぱすてる･ぱすてるぴいす事業報告

1. 目的･活動方針

① 児童の成長や発達段階に合った生活スキルが身につけられるよう、最適な療育活動を企画･提供する。
② 地域との関わりを感じながら、社会性が学べるよう、様々な体験の機会を提供する。

2. 経営課題（重要成功要因）

① 人材育成（あたりまえ5か条の徹底、支援のための知識や技術の習得）
② 丁寧な個別支援（サポートブックの作成･更新の仕組みづくり、意思決定支援の重視）
③ チークワークの強化（活発なコミュニケーション、心理的安全性のある職場づくり）

3. 令和7年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
支援のための情報共有 （記録と振り返り）	○記録は6月から手書きからパソコンへの入力。支援計画に基づいて記録を残し、様子や検討事項は特記へ残す。パート職員はパソコンを確認する時間が少ない為、ミーティングの時間を重要とし情報共有の場とする。 ○活動立案会議を行う事でどのような活動なのかわかりやすくなった。前月の活動についの振り返りをし、同じ活動の時に活かす事が出来た。	○支援記録は負担を減らすために様式をリニューアルする。ミーティングの開始時間を変更し、情報の周知連絡体制を見直す。 ○活動立案会議の実施率を月1回以上として、5領域に基づいた「ねらい」を明確化し、共通認識を持って支援に入る。
丁寧な個別支援	個別のスケジュール作成を毎月1名ずつの作成は出来なかった。ぱすてる3名･ぴいす3名作成済み。スケジュールを作成したが突然使わなくなったり、終わったりする人もいた。作成をした人は見通しを持って過ごす事が出来、良い成果が出ている。	困り感ケースの事例検討、「なぜこの支援か」を記録に残す。会議での検討を
人材育成	研修報告（外部3･内部2）、放デイガイドライン勉強会、発達障がい基礎講座、救急法を実施。勉強会は知識を増やす機会になった。	マニュアル･ガイドライン等の研修（年間計画に示す）
チームワーク	毎月9日にありがとうの気持ちを伝えあうと掲げたが実施できなかった。「ありがとう」と言葉にする事を心掛けている、感謝の気持ちを伝えるようにしているとの振り返りもあった。	グッジョブ･サンクスの視覚化（LINEWORKSを活用）共有件数（月5件以上）
ICT活用	○保護者連絡をLINEを使用することにした。保護者からは、「気軽に連絡が出来て良い」という声も聞かれたり、日々の様子や写メを保護者に送り「毎回楽しみです」と声を頂いている。 ○支援会議の資料を掲示板への投稿は毎月行う事が出来た。議事録の投稿は出来なかった。会議の議事録はタイムリーに欲しいとの声があった。	○保護者へ日々の様子や写メを継続して送る。 ○支援会議の議事録は提出日を設け、その日に掲示板へ投稿とする。

○掲げた経営目標に対する結果（収入増減･人件費率）

【ぱすてる】　収入増減(サービス費)　前年比 ＋1,604,160 （R7 20,990,830 － R6 19,386,670）
　　人件費率　87.3%（＋1.8%）　（人件費総額 21,084,152 ／ 収益総額 24,139,349）

【ぱすてるぴいす】　収入増減(サービス費)　前年比 ＋1,679,760 （R7 24,612,700 － R6 20,932,940）
　　人件費率　82.5%（△0.7%）　（人件費総額 23,381,364 ／ 収益総額 28,325,552）

9.-(9) ケアセンター大空事業報告

1．目的･活動方針

･利用者様の意思決定支援が出来るように支援を行い、利用者様に満足していただける職員と事業所になります
･居宅介護支援事業所と連携をし利用者様の満足度を深める

2．経営課題（重要成功要因）

①計画に基づいた時間数の居宅支援を行う、支援拒否があった場合は関係機関と速やかに連絡を行い連携した対応をする
②意思決定支援について研修を行い、利用者様の満足度を高める
③ICTの活用　④現場と事務の分業

3. 令和7年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
計画に沿った支援を行う ①職員全員で季節毎（年2回）調理堅守会を行い利用者様に満足していただけるようにします ②計画に沿った支援が行えているかモニタリングを行う ③利用者満足度チェックを担当職員が行う	①調理研修を行った。今回の調理実習は1回のみとなった。調理は時短で行える方法等伝えることが出来き、安価な食材で男性ヘルパーも行う事が出来ると手ごたえあり。 ②支援時に行えているケースもあったが全ての利用者様では無い。満足度チェックも参考資料として取り入れた。 ③満足度チェックを行ったが満足度調査の内容を2回目変更とした。満足度調査の締め切りを発信しておらず2回目の回収･集計が出来ていない状況。	①次年度は基礎が出来てきたので応用が出来るようと外部講師で介護食研修を行う。 ②利用者様に担当職員がモニタリングを支援時に行う。シフト調整時に担当職員を入れる。 ③次年度も年2回の満足度調査を行う。意思決定支援に基づき利用者様の希望等支援に組み込む。担当者との関係性に問題がある場合は担当の変更を行っており都度担当者以外満足度調査を行う。
意思決定支援 ①意思決定支援について研修を行う ②支援者会議に参加し利用者様の意思決定を確認し、各関係機関の役割を確認する ③意思決定支援を盛り込んだ個別支援計画書の作成を行う	①松江市社協権利擁護推進センターの方に研修を実施していただき「成年後見制度」について学んだ。 ②利用者様希望等については関係者会議等で希望をお聞きしている。会議がない場合はモニタリングや満足度チェックで確認を行った。 ③個別支援計画に希望された内容を盛り込んで作成し、ご利用者様やご家族に説明を行った。実施し変更点あれば随時計画の変更を行っている。相談員にも報告しサービス等利用計画に反映していただき、個別支援計画と連動させている。	①次年度も外部講師（市社協権利擁護推進センター）で意思決定支援の研修を行う(9月） ②次年度も支援者会議に参加しご本人やご家族の希望等のアセスメントを行います。満足度調査も参考に行います。 ③次年度も利用者様やご家族の希望を計画に取り入れ満足度を深めます。計画に基づき実施し、支援に問題が生じた場合随時相談員に連絡を行いサービス等利用計画･個別支援計画の見直しを図ります。
ICTの活用 ①ICT（スマホ、タブレット)を活用して情報共有や申し送りを確実にし実績に反映する ②利用者様の状況把握がリアルタイムに行え、振り返りが出来る ③シフトの確認が早めに行え支援の充実を図る	①情報共有は出来てきている。申し送りをしているが支援前に確認せず支援に入る職員が確認された。 ②記録等がスムーズに記載出来ていない場合がある。その際は担当職員から個別に情報発信を行っている。 ③シフト発信は早めに発信できているが、キャンセル等で変更が生じた場合はアプリ変更がスムーズに行えない状況にある。	①支援前に申し送りを必ず確認を行う、登録ヘルパーに対しては各担当から利用者様の状況報告を引き続き行い、支援に入っていただく。 ②記録のチェックを担当職員が行い、全体チェックは実績作成職員が行い二重のチェック体制。申し送りを確実にし情報共有の強化を行う。 ③シフト発信を早目に行い変更等の有無確認を行う。変更等に伴いヘルパーやアプリ等調整時間の猶予を持たせる。
サビ提会議･支援会議 ①ー1会議内容の見直し ①ー2進捗、業務マニュアル振り返りを行い毎月微調整を行う ②研修の時間を盛り込む	①ー1利用者様の特記については情報共有しており資料で各自が落とし込む。困難事例については支援会議時に各担当が発信を行う。 ①ー2業務マニュアルの作成が出来ていなかった。進捗については会議時に確認周知している。 ②研修担当を割り当てしていたが、研修内容や資料準備等不十分な点が多かった。事業所が研修すべき内容に至らず。	①ー1次年度も困難事例に時間をかけ検討していきます。会議資料に特記記載が少ないが、各利用者ツールを活用し情報共有や即時対応を行っており事後報告を行う事にする。進捗状況については重複もあり簡素にまとめる。 ①-2業務マニュアル作成･更新が出来ていなく、次年度は緊急時対応マニュアルから更新や追記し、順次更新をしていく。 ②研修担当職員を決め立案･資料作成をしてもらい、各委員会の担当職員と調整を行い研修実施する。次年度は外部研修や自法人の委員会から講師を派遣していただく。
業務分担表 ①各担当の事務作業軽減し現場の支援にあたり稼働時間を増やす ②主に実績事務を行う職員を配置 ③業務分担表を元に業務マニュアルを作成する	①職員により得手不得手あり、事務作業が得意な職員に事務作業を依頼、支援を主に希望される職員に対しては支援に多く入っていただき稼働時間を増やしている。 ②担当職員が時間･記録を確認し確定が遅くなることが多かったが、多少改善された。実績担当職員がスムーズに実績事務に反映することが出来なかった。 ③業務分担表は作成出来ている。全てのマニュアルは出来ていない。	①職員毎に業務の偏りは引き続きある。事務作業の出来る職員は事務所でデスクワークを基本とする。他の職員は支援に入っていただき稼働時間を増やす。 ②次年度も確定を翌日に確実に行う。実績担当職員が確定してない場合はラインにて担当職員に発信を行う。事務時間の効率化を図る。 ③業務分担表をもとに事業をすすめるが、問題が生じた場合は微調整を行う。基本となるなるマニュアルを作成し、出来ているマニュアルは更新を行う。

〇掲げた経営目標に対する結果（収入増減･人件費率）

ICT活用について記録、実績確認については定着し効率Upになっている。職員･ヘルパーの減もあったが稼働を意識したシフト調整を行う
収入増減　6,819万円（前年度比　100％）　職員減の中ではあったが現状を維持を目指した結果となる。
人件費率　78.0％（R7収入割合･やや高め）　5,318万円（前年度比　8％減）