

令和2年度 事業計画書

吉賀町社会福祉協議会

## 基本理念

「誰もが安心して暮らせる福祉のまちづくり」

## 基本目標と基本方針

- ◆ 支え合いと参加のまちづくりを目指します。
  - ◆ 住民主体を基本に自立と支え合いによるまちづくりを目指します。
  - ◆ 地域のあらゆる団体・組織との連携・協働したまちづくりを目指します。
  
- ◆ 住民から望まれるサービスを提供します。
  - ◆ 利用者・地域住民から評価される質の高いサービスを提供します。
  - ◆ 社会環境の変化と新たなニーズに対応したサービスを提供します。
  
- ◆ 人を育て、人が育つ環境づくりに努めます。
  - ◆ 自らの人格を磨くとともに専門性・実践力を高めます。
  - ◆ 福祉人材の育成・確保のための職場環境を作ります。
  
- ◆ 無駄をなくし安定した経営を目指します。
  - ◆ 各種制度の意思・方向性を的確に見極め安定した経営を目指します。
  - ◆ 一人ひとりが自覚を持ち効率的な経営を目指します。

## 目次

令和2年度事業計画にあたって .....	3
I 法人全体 BSC:バランスト・スコア・カード .....	4
II 総務部 BSC:バランスト・スコア・カード .....	5
III 在宅福祉部 BSC:バランスト・スコア・カード .....	6
1) 総合相談支援課	
① 総合相談支援所(地域福祉事業)	
② 吉賀町地域包括支援センター(地域包括支援センター事業)	
③ 吉賀町ケアマネセンター(居宅介護支援事業)	
④ 吉賀町訪問看護ステーション(訪問看護事業)	
⑤ アスノワ(障がい者就労継続支援事業)	
⑥ 吉賀町シルバー人材センター(シルバー人材センター事業)	
2) 介護保険課	
① 吉賀町ホームヘルパーステーション(訪問介護事業)	
② 六日市デイサービスセンター(通所介護事業)	
③ 七日市デイサービスセンター(通所介護事業)	
④ 柿木村デイサービスセンター(通所介護事業)	
IV 施設福祉部 BSC:バランスト・スコア・カード .....	7
① 特別養護老人ホームみろく苑	
② 特別養護老人ホームとびのこ苑	
③ グループホームあさくら	

## 令和2年度事業計画にあたって

○平成29年度から開設した社協の総合相談支援窓口には、高齢者、障がい者の相談のみでなく、虐待、生活困窮、子育て、社会的な孤立など多種多様な相談が寄せられています。このような中、地域福祉の中核を担う社協として、「誰もが安心して暮らせる福祉のまちづくり」を基本理念とし、地域課題や生活課題を「我が事」ととらえる意識の醸成と、住民間の互助活動の推進をはかってまいります。

○住み慣れた吉賀町で自分らしく生活することを実現するために、住民から望まれるサービスを模索し、その展開のために努力するとともに、事業継続に向けて安定的な経営に取り組んでまいります。

○人材育成制度を運用しながら、職員一人一人が目標を持って前向きに働くことができるよう、人を育て人が育つ環境づくりをすすめてまいります。

○介護事業においては、利用者のQOLの維持・向上を目指し、科学的根拠に基づいた自立支援介護についての認識を深め、介護現場において実践してまいります。

### 【事業戦略】

すべての地域課題・生活課題に対応する社協として、地域の福祉基盤を強化します。

### 【財務戦略】

安定した財務基盤を構築するために、設備投資や人材投資を中心とした中期経営計画に基づき、各事業において取り組むべき事業計画へ展開し進捗管理を行います。

### 【組織戦略】

事業戦略と財務戦略の実施によって、中間管理者層の意識改革を実現するために、ライン&スタッフ組織による業務形態と事業部制による権限形態を継続し、次世代を担う中核的な存在となる職員の能動性を引き出します。

### 【人事戦略】

各戦略の方向性を明確にし、中間管理者層が目標管理を徹底することにより、社協が目指すビジョンへと着実に前進し、強固な経営基盤を確立するための人材を育み定着させます。

## I 法人全体 BSC:バランスト・スコア・カード

## Ⅱ 総務部 BSC:バランスト・スコア・カード

### Ⅲ在宅福祉部 BSC:バランスト・スコア・カード

#### 1) 総合相談支援課

- ①総合相談支援所(地域福祉事業)
- ②吉賀町地域包括支援センター(地域包括支援センター事業)
- ③吉賀町ケアマネセンター(居宅介護支援事業)
- ④吉賀町訪問看護ステーション〈訪問看護事業〉
- ⑤アスノワ(障がい者就労継続支援事業)
- ⑥吉賀町シルバー人材センター(シルバー人材センター事業)

#### 2) 介護保険課

- ①吉賀町ホームヘルパーステーション(訪問介護事業)
- ②六日市デイサービスセンター(通所介護事業)
- ③七日市デイサービスセンター(通所介護事業)
- ④柿木村デイサービスセンター(通所介護事業)

## IV施設福祉部 BSC:バランスト・スコア・カード

- ①特別養護老人ホームみろく苑  
(介護老人福祉施設事業・短期入所生活介護事業)
  
- ②特別養護老人ホームとびのこ苑  
(介護老人福祉施設事業・短期入所生活介護事業)
  
- ③グループホームあさくら  
(認知症対応型共同生活介護事業)



< 法人全体 BSC: バランス・スコア・カード >

2024年ビジョン 「誰もが安心して暮らせる福祉のまちづくり」を基本理念とし、吉賀町民にとって必要不可欠な社会福祉協議会であり続けるために、経営基盤の安定化やサービスの高品質化の実現に寄与する高度専門人材を育み、定着させる。

中期経営計画戦略区分  
 【事業戦略】すべての地域課題・福祉課題に対応する社協として、地域の福祉基盤を強化する。≪福祉基盤強化のための財源を確保するよう財務戦略にも反映する≫  
 【財務戦略】財務的な安定基盤を構築するために、設備投資や人材投資を中心とした中期経営計画に基づき、各事業において取り組むべき事業計画へ展開し進捗管理を行う。  
 【組織戦略】事業戦略と財務戦略の実施によって、中間管理者層の意識改革を実現するために、ライン&スタッフ組織による業務形態と事業部制による権限形態を継続し、次世代を担う中核的な存在となる職員の能動性を引き出す。  
 【人事戦略】各戦略の方向性を明確にし、中間管理者層が目標管理を徹底することにより、社協が目指すビジョンへと着実に前進し、強固な経営基盤を確立するための人材を育み定着させる。

戦略的目標	主な成果・目的 (重要成功要因)	業績評価指標 の設定	2019年度から2024年度 における実施事項	基本方針	展開するアクションプラン (各拠点でマップに展開し計画具体化)	2020年度
-------	---------------------	---------------	----------------------------	------	------------------------------------	--------

地域・ご利用者の視点	共生型サービスの創設	「我が事・丸ごと」の地域支え合い体制づくりの実現	計画書、申請手続き	メンバーの選定～マーケティング計画書の策定・実施体制構築	高齢者、障がい者や生活困窮者など認定されていない方を含めた幅広い受け入れを実践する。	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。	①農産加工による地域活性化事業を通して地域共生社会を創設できる新たな事業主体を検討する。
	地域福祉・訪看・包括・居宅連携での相談支援体制の拡充	生活に必要な福祉に関する情報入手と相談窓口の設置によって、誰もが安心して福祉サービスを受けられる地域づくり	連携による効果と新たな総合事業提案や課題と対応策について年度事業報告において示す	窓口「くらしもっと」が全世代型総合相談窓口としての機能を充実させていく	窓口のワンストップ化だけで終わらないように、地域の課題を書面上で可視化したうえで、何をなすべきか答えを出すに至った経緯を年度事業報告にまとめること。	②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を明確化し、対応策を提案する。	②「くらしもっと」の総合相談機能およびアウトリーチ活動から明らかになった地域課題・福祉課題について地域福祉部会で共有し、対応策を検討する。
	アウトリーチを含めた相談支援機能拡充						
	地域課題・福祉課題に応じた事業の検討と展開及び災害等の緊急事態への対応	住み慣れた地域で安心して暮らし続けられる	検討スケジュール、検討実施記録、提案書	行政と検討委員会を継続的に実施	新たな取り組みを実践する際は、中核となる次世代リーダーが該当事業所外からも積極的に後方支援などして参加すること。	③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。	③町保健福祉課と共同し地域課題・福祉課題の解決に向けて実効性のある政策提言ができる組織を立ち上げる。 ④災害等の緊急事態への対応として法人BCP(事業継続計画)に基づき施設のBCP(事業継続計画)を作成する。
	地域福祉活動計画の遂行	人と地域が自立し支えあふ温もりあふれる町づくり	福祉活動計画の年度評価・改善を行う評価委員会の開催・記録	計画策定委員による評価を実施➡改善活動の実施	取り組みにおいて、計画から実施に至るまでと、課題と改善に至る気づきは記録に残して、ノウハウを文書化する。取り組みは積極的に開示を行い、地域内・求職者向けのアピールに最大限活用をすること。	⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。	⑤5年目となる地域福祉活動計画の進捗管理(計画の実施状況とその評価)を行うと共に次期計画に向けて吉賀町と合同でスタッフ会を組織する。
	自立に資する介護(科学的に裏付けられるもの)の推進	ご利用者のQOL・ADL・IADLの向上	分析の視点・指標の作成と運用	自立支援介護の導入に向けての検討➡モニタリング指標(KPI)の設定➡アセスメント実施		⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる。	⑥プロジェクトチームによる自立支援介護マニュアルの策定と科学的介護を実現する。

財務の視点	戦略・管理・業務的意思決定機能の定義	財政基盤の強化	法人全体(合計)版の財政規律の策定	計算書類に基づく予算管理、計画の修正及び補正機能に向けた役割の決定	財政・財務規律に基づいて財務管理指標について目標値を設定するほか、集客率・成約率(稼働)・利益率の改善ポイントを分析し、管理できるように会議資料を整えて、意思決定に反映する。会議の意思決定力を引き上げるために財務管理についての管理者研修を実施し、基礎的な知識を身につけながら浸透させていく。当研修については管理会計への着手と併せて実施するものとし、実践的に学び改善する場とすることで、机上の学習にとどまらない配慮を行う。	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる。	①月次決算の状況を運営協議会や所属長会議で共有し、状況に応じて各拠点別に検証する。
	経営戦略の構築と運用体制の整備		拠点別財務規律への展開	経営戦略を立案し、BSCへ反映する役割を経営層において整える(自立的に実施できるよう訓練することを含む)		②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う。	②運営協議会で業績管理による課題の抽出と改善策の検討をおこなう。
	経営管理指標の設定と予算実績管理の強化		拠点別での集客率目標 成約率目標 利益率目標	部長、課長、施設長、所長、主任を中心とした「事業経営会議」を設置し、そこで予実対比を実施し、課題抽出と対策立案を行う		③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する	③所属長会議で予算にかかわる意思統一と進捗管理をおこなう(所属長会議に「事業経営会議」の機能を持たせる)
	中期経営(設備)計画の構築と運用体制の整備		研修実施 予算実績対比 改善目標報告の実施数	中期経営計画に設備の更新計画・導入計画を盛り込んで、資金計画を整え、総額人件費をコントロールする		④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う	④中期計画を実践し、年1回進捗状況を確認し見直しを行う
	財政規律・財務規律の策定と執行			事業経営会議で提案された課題への対策を精査し、方針を決定する		⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う	⑤総務部主導により、法人単位及び拠点単位での財政規律の設定をおこなう。
	目標の設定と達成に向けた環境整備		法人経営の牽引者(次世代経営管理者)を養成	管理会計研修実施、管理会計実施開始日、管理手法確立		⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する	⑥財務管理についての研修を実施する
	会計監査の実施		経営の透明性・健全性の確保とガバナンス強化	内部監査資料作成		⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有し、改善活動を実施する	⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する

	戦略的目標	主な成果・目的 (重要成功要因)	業績評価指標 の設定	2019年度から2024年度 における実施事項	基本方針	展開するアクションプラン (各拠点でマップに展開し計画具体化)	2020年度
内部 プロセス の 視点	戦略・管理・業務的意思決定機能の定義(役割・機能の再確認)	組織(サービス)基盤 の強化	組織管理規程	経営管理層で、運営協議会・所属長会議・主任会議に係る意思決定プロセスを規定化する	組織基盤を整えるためには、経営戦略の内容に応じた慎重な人事決定が必要。選定に際しては、しばらくの間、経営TOPが重要な部分については兼務しながら指導を行ったり、判断を下す配慮が必要となる。管理者育成のためには、成長を主眼に置いた課題解決のための会議体の中で徐々に理解を促す。	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる。	①-1所属長・主任は業務上の課題を主体的にとらえ、実現可能な改善策を提案するとともに、組織的な決定について各拠点の職員につなぐ役割を持つ ①-2所属長・主任から提案された内容を踏まえ、運営協議会で組織的な課題と改善策を検討する。
	経営戦略の構築と運用体制の整備		組織改革の実施	組織改革を念頭に置いた運営協議会及び所属長・主任会議を実施する		②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う。	②所属長・主任から提案された内容を踏まえ、運営協議会で組織的な課題と改善策を検討する。
	中期経営(設備)計画の構築と運用体制の整備		中期経営計画のBSC化とAP化	各部での所属長・主任会議で、中期経営計画の継続的刷新を定期的に行い、BSC及びAPへ反映させていく		③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う	③中期計画を実践し、年1回進捗状況を確認し見直しを行う
	内部プロセスのモニタリング・アセスメント強化		実績管理指標(管理手法)の整理・運用	「事業経営会議」を実施していく中で、管理監督者として必要な視点を醸成していく		④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する	④所属長会議で各拠点に対する内部プロセスのチェックと適正化に向けた支援をおこなう(所属長会議に「事業経営会議」の機能を持たせる)
	組織力向上に向けた取り組み実績管理の強化		組織改革や業務改革への提案数とその実用化	組織力向上にむけ、職員提案制度を推進し、全職員の意識を高めていく。		⑤各拠点において組織改革や業務改革についての提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく。	⑤職員提案制度を推進し、採用された提案について実用化する
	業務効率化とサービス品質の向上の両立		検討結果の提案書実施スケジュール運用指導実施数	自立支援介護の導入に向けてどのような視点が必要か、運営協議会で要件を決定する		⑥ICT化による業務効率化を行う。(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革)	⑥自立支援介護の実践に向けて、ICTを活用する。
	人材の確保		必要な職員数の充足度	求職者や養成施設へも積極的に広報していく。職員全体でも募集状況を共有し、組織全体で人材の確保に努める。		⑦組織全体で人材の確保に努める。	⑦-1職員全体で募集状況を共有し組織全体で人材確保に努める。(職員紹介制度の導入) ⑦-2外国介護人材を受け入れるための外国人材育成事業を実施する。
	経営管理の実践		財務・人事労務・マーケティング・組織風土・サービスの品質管理	実績管理指標(管理手法)の整理・運用		事業経営会議に財務・人事労務・組織風土・サービスの状況を確認する機能を設ける	⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。
学習 と 成長 の 視点	新トータル人事制度の構築と運用	職員定着率の上昇(離職率の低下)	中核的人材の定着率・必要な職員数の充足度	新人事制度の実践によって、法人・事業所・職員の目標の連動制を高めていく	ラダー(階層別育成制度)は、専門職群向けと管理者養成の二つを構築し、等級を引き上げる際の昇格基準にも活用する。  戦略・戦術(アクションプラン)などに基づく、自立(自律)経営への意識改革を前提に組織改革を行う。将来を見据えて、前向きな職員に対してチャンスを提供できるよう判断を徹底することを基本方針とする。 ハロー効果にならないよう、業務的意思決定者からの登用提案などについては厳正に対応する。	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする)	①2021年の完全移行に向け、新トータル人事制度の実践を行う。
		職務における専門性の向上	階層別育成制度研修科目(管理者養成)設定	階層別育成制度研修科目(管理者養成)設定と実践		②人材育成制度の構築と運用	②階層別育成制度について検討する。
		組織管理能力の向上	一般職務(専門職養成)研修科目設定	一般職務(専門職養成)研修科目設定と実践		③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する	③職員提案制度を推進し、職員の経営参画意識、研究心及び勤務意欲を高める。
	育成制度構築(職務と役割の階層別育成制度)	戦略に基づき組織を牽引すべき人材を定義し創造	マニュアル(職務別整理)作成	自立に資する介護や科学的介護の実践・共生型サービスの導入に基づく自立介護支援マニュアル(職務別整理)の策定を実施		④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する。	④職務マニュアルの見直しと検討を行う
	新創造計画の推進	組織連携の強化 組織風土の改善	組織風土改革に結び付ける全体説明会開催	計画期間における実施事項の共有のための報告会を実施		職員全員が計画を理解できるよう具体的にわかりやすく説明する	⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する

2020年度の重点目標	●各事業の予算執行を含めた事業運営について分析などレポートを通じて側面的支援を行い、社協全体の経営改善に寄与できるよう体制づくりを行う。 ●法人の財産である職員の人事管理についてシステムを含めた体制づくりを行う。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	BCP計画を元に必要な協定の締結や、協力機関との調整など部門間の事業継続計画を具体化するための取り組みを進める。 新規事業などの計画作成に際し、予算及び人事などの素案作成を行い業務支援を行う。 自立支援介護の実践に向けて予算措置、運用などの検討をすすめる	事業所毎のBCP計画 事業計画及び予算案の作成 収支予算試算表	各事業所のBCP計画作成支援 起草委員会と連携し、必要な資料作成などを行う。 気づきプランナー(自立支援介護)の運用のための必要な支援を行う。
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	中期計画の実践及び、過年度実績に基づき将来の見直しのための準備を進める。 財務管理の研修の企画及び開催を通じて管理者レベルの予算執行状況の確認や必要な補正などが行えるように情報提供を行う。 外部の専門家の助言を得ながら、財務規律を確立させる 予算執行状況など各拠点の事業運営のためのレポート作成など経営の効率化に向けた取り組みを実践する。 法人全体で基金や積立の計画を作成し、将来の施設整備に備える体制づくりを行う。	中期計画31年度評価 財務研修の企画・実施 予算管理シートの作成 予算執行状況確認資料 計算資料に基づく積立計画	過年度の評価に基づき、中期計画の進捗について情報提供を行う 管理会計を実践できるよう、必要な予算管理シートを作成する。各所属長レベルで情報共有し、四半期毎に事業、予算について見直しを行えるよう取り組みを進める。 中期計画(必要な見直しを含める)と連動した積立計画の作成
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	各事業所のPCなど電子機器の管理運用について支援を行う。 人材確保に向け求人、事業所ごとの定員要件の検討を行う。	ハードウェア管理台帳 定員要件に関する資料作成	機器ごとのIPアドレスや実装ソフトウェア等について管理台帳を整備し一元管理を行う。 施設の定員要件について、情報収集及び分析を行うなど、検討資料の作成を行う
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	人事管理を効率的に進め、職員採用やキャリアステップについての提案を行う。 職員の労務管理を通じて、各所属長が適切な人事管理を行えるよう情報提供を行う。	社協職員のキャリア形成プラン 月ごとの勤怠管理情報	職種ごとのキャリア形成プランの素案作成 働き方改革関連法に準じた時間外勤務、有給休暇の適正取得について各所属長へ情報提供を行う

2020年度の重点目標	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標			
地域・ご利用者の視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 様々な場面から困りごとを拾い上げ、他部署につなぎ解決に向かう仕組みを構築する。</li> <li>② 住民間の互助活動を推進する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>くらしもっと窓口の機能強化を目指し、様々な場面から困りごとを拾い上げる役割を持つ</li> <li>地域福祉活動計画を実践するとともに、第3期地域福祉活動計画の策定に向け、行政と合同での策定委員会を開催する</li> <li>他機関と連携し地域課題への対応策を検討するための検討委員会を立ち上げる</li> <li>互助活動の推進に向け、住民の意識を高める</li> <li>支えあいマップ作りを取り入れた、小地域ネットワーク事業の強化をはかる</li> <li>農産加工品の製造による地域づくりを目指した起草委員会の一員として、新しい事業主体の立ち上げと通いの場づくりを実現する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>相談件数</li> <li>重点目標の達成度 第3期計画の策定 策定委員会の開催回数</li> <li>検討委員会の立ち上げ 委員会の開催回数</li> <li>研修会の開催回数 研修参加者数</li> <li>支えあいマップの作成地区数 小地域ネットワーク事業の新規件数</li> <li>起草委員会の開催回数 新しい事業主体の立ち上げ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年間相談件数60件を目指すとともに、必要に応じて他部署につなぐ</li> <li>重点目標に沿って年1回評価を行う 第3期地域福祉活動計画を策定する</li> <li>検討委員会を立ち上げ、年間3回開催する</li> <li>研修会を年2回開催し、延べ100名の参加人数を目指す</li> <li>小地域ネットワーク事業実施地区を対象にした支えあいマップ作りの研修を年間2回開催する</li> <li>月1回起草委員会の開催と新しい事業主体の立ち上げ</li> </ul>			
	財務の視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる</li> <li>② 運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う</li> <li>③ 事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する</li> <li>④ 中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う</li> <li>⑤ 法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う</li> <li>⑥ 財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する</li> <li>⑦ 外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域福祉推進に向け、共同募金による財源の確保を行う</li> <li>法人後見事業の継続</li> <li>計画的な財務管理を行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>共同募金の目標額達成率</li> <li>後見受任人数</li> <li>予算執行状況の確認回数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標額達成率100%を目指す</li> <li>年間を通じ、4名の後見受任を目指す</li> <li>月1回委託金、補助金の執行状況の確認を行い予算を適正に使用する</li> </ul>		
		内部プロセスの視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる</li> <li>② 運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う</li> <li>③ 中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う</li> <li>④ 部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する</li> <li>⑤ 各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく</li> <li>⑥ ICT化による業務効率化を行う (アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革)</li> <li>⑦ 組織全体で人材の確保に努める</li> <li>⑧ 事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織への帰属意識を高め、働きやすい職場づくりを実践する。</li> <li>組織改革や業務改革についての提案を促し、業務の効率化を図る</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>離職者数 年休取得日数 残業時間数</li> <li>業務改善提案数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>月1回のミーティングを実施し、業務間の相互支援を行う。 休みを取得しやすくするため、担当・副担当制を実施する 法人・所の目標に沿った個人目標を設定する。</li> <li>年間1件の業務改善を行う 職員提案制度の対象となるものは、制度を利用し、提案をすすめる</li> </ul>	
			学習と成長の視点	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 人事評価を実践する (組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする)</li> <li>② 人材育成制度の構築と運用</li> <li>③ 各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する</li> <li>④ 職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する</li> <li>⑤ 新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人の研修及び課内の研修に積極的に参加する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修参加者回数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全職員大会・研修へ参加し、能力加算の取得を目指す</li> </ul>

2019年度の重点目標	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①誰もが地域で安心して自分らしく生活していくために切れ目のない在宅医療が提供できる ②地域に開かれた事業所としての活動をする ③社会福祉協議会の職員として信頼され、地域に貢献できる人材育成をする	地域のなかで相談しやすい関係を作り、地域包括ケアシステムの推進と構築にかかわる	地域包括ケアシステムの構築や方針・計画の理解 コミュニティナース研修への参加 事業所評価を年2回実施	地域サロン・地域支えあい会議への参加:年1回以上 ACP活動への協力:年1回以上 コミュニティナース研修参加(1名参加と終了後は復命研修の実施) ガイドラインに基づいた事業所評価:年2回
	①共生型サービスの創設に向けた開発プロジェクトチームを立ち上げ、新事業を展開する	各事業所への看護業務の支援	各事業所に必要な日数で応援	グループホーム:週1回 通所介護:必要時
	②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を明確化し、対応策を提案する	円滑で切れ目ないケアの提供	退院カンファレンスへの参加回数 医療機関との密な連携	退院カンファレンスへの参加:必要時 関連部署との継続的な連携体制の構築
	③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。	日常的に災害を意識した視点を持ち、災害時や緊急事態の支援が速やかに提供できる体制づくり	吉賀町災害マップに基づいたマニュアルの作成 災害訓練への参加回数	各車両に災害時マニュアルを設置 医療機器使用の利用者・家族への災害時の相談・指導を実施 災害研修・訓練に参加:年1回 日常的に災害を意識した視点で行動し、準備しておく
	④地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う			
⑤自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチームを立ち上げ、バーセルインデックス(デイサービス)と分析指標(施設)を導入する				
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる	業務的意思決定者会議をもとに財務管理に基づいた運営をする	財務管理に必要な知識の取得	財務管理研修への参加 車両更新のための計画を作成
	②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う	利用実績数の減少を防ぎ、安定した収入を維持できる	月次決算による収支チェック 業績管理の課題の抽出	毎月の実績180件以上を維持
	③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する	業務の効率化と合理化を図る	職務分掌表による業務分担 適正な職員配置	適正な職員配置 職務分掌を活用した業務分担化 ICTを活用したシステムの導入 リーダー制度の導入
	④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う	重度疾患や看取りの利用者の受け入れを積極的にし、ニーズにこたえる	医療保険での利用者数 看取りや難病の利用者実績数	町補助金交付に該当する利用者の増加 看取り介護の実績数増加:年2回以上
	⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う			
⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する				
⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する				
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる	虐待防止の根拠や正しい知識を理解して実践につなげる	虐待研修に関連した研修参加(職員全員、年1回以上)	事業所スタッフ全員が権利擁護研修を年1回以上受ける
	②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う	いきいきと就業ができ、誰もが働きたいと思える職場づくりの実現	適正な待機日数・休日出勤日数 時間外勤務数の減少	緊急時訪問以外での時間外勤務:週5時間以内 有給消化:規程日数に応じた取得 依頼があった際には職場紹介(体験学習、看護実習)を実施
	③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う	ICTシステムの導入と活用	タブレットの導入	スタッフが業務内でタブレットの操作ができる 必要時、システム関連の研修を受ける
	④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各事業所に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する	サービスの標準化	マニュアルの読み合わせ回数 マニュアルの見直し回数	マニュアルの整備:年1回 マニュアルの読み合わせ:スタッフ全員で年1回以上
	⑤事業経営会議、各拠点において組織改革や業務改革について提案し、改善に向けた進捗管理を行っていく	リスクマネジメントの強化	事故件数	車両事故ゼロ 医療事故ゼロ
⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革)	法人の理念に基づいたスタッフ意識の向上	事業所評価回数	法人の理念を説明する機会を年2回持つ(全職員大会を含む) 定期的な事業所評価:年2回	
⑦組織全体で人材の確保に努める				
⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。				
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする)	スタッフ一人ひとりが自信をもって自発的に行動できる社協職員としての人材育成	年間研修計画に基づく研修の参加 地域で働くチームの一員としての意識の向上 リーダー制度の定着 定期面接の実施 実習受け入れ件数	職員が主体的に年間研修計画作成に参加する 社会福祉法人関連の研修参加 個性を生かせる組織風土づくりの実践 バーンアウトや疲労につながらない体制づくり 全職員大会への参加:スタッフ全員 看護実習の指導に関わる 同僚や先輩の指導に関わる 課内研修で発表する(2名以上)
	②職務能力の定義から、個人別に付加させたい専門能力の定義を検討する	相談支援の能力の向上	意思決定支援に関連した研修参加:スタッフ全員:年1回以上	意思決定(表明)支援を訪問時に実践する
	③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する	基礎的な看護に基づいた生活看護の継続的な実践	基礎研修参加回数	フィジカルアセスメントなど基礎的な研修への参加:年1回以上 訪問看護関連の研修参加 研修で取得した技術の実践(2例以上)
	④人材育成制度の構築と運用(管理者向け・専門職群向け)を行う			
	⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する			

2020年度の重点目標	①住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるように、ご利用者の能力の維持や介護負担の軽減が図れるように支援に努めます。 ②職務における専門性の向上を図るように努めます。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	安心できる相談支援体制           ご利用者満足度の向上	①適宜相談に応じ、必要なところに繋げ相談が解決できるようにする。 ②地域の人の関係作りや他機関との連携を日ごろから行う。  ①認知症の普及・啓発活動 ②地域課題や福祉課題の提言、明確化 ③支えてくれる、隣近所や友人等を把握する。	①-1.挨拶・言葉使い・笑顔等、気持ちが良い態度で対応する。 ①-2.迅速に対応する。 ②日ごろから、顔の見える関係作りを心掛け、必要に応じてサービス担当者会議等に出席してもらう。 ①-1キャラバンメイト活動(年1回) ①-2認知症初期集中支援チームとの連携を図る。(月一回) ①-3適時・適切な医療・介護の提供をする。(必要時) ②-1ケアマネジメント会議や業務等を通して、不足している資源の提言を行い町の政策につなげてもらう。(年4回程度) ②-2 インフォーマルサービスの活用・発掘(職員提案性等を活用し必要に応じて行う) ③「お互いさま」の地域づくりができるように、個別ケースを通して今までの「つながり」が継続できるようにプランに組み込み支援する。
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	利用者の確保           他機関や他事業所との連携強化(加算の算定)           安全な運営	①アウトリーチの実践           ①医療機関との連携をこまめに図り、情報共有を行う。 ②退院前カンファレンスを依頼し参加する。           法令遵守し、忠実に業務を遂行する。           収益の確認           経費削減に努める	①-1 要介護認定を所持され、ノーマルサービスや住宅改修・福祉用具購入のみ利用されている方への訪問をする。(年3回程度) ①-2新規相談は迅速に対応し新規契約に繋ぐ。 ①-1入院時情報連携加算(3日以内に実施) ①-2退院・退所加算の算定(入院時から3回は訪問する(年45件以上)) ②カンファレンスには必ず参加する(退院前)           ・ケアマネ業務のPDCAを行う(個別チェック表の活用・毎月) ・法令の理解(改正時) ・特定事業所集中減算の提出(年2回)           ・常に一人一人がコスト意識を持つ。 ・毎月の収益額をチームで把握し、請求業務に対して個人が責任を持ち意識を高めて業務を行い返戻0件を目指す(毎月)
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	ケアマネジメントの質の向上           業務の効率化	①アセスメント力を高める。 ①自立支援に向けたプラン作り ②ケアマネジメント会議参加           ①適切な業務量の設定をを行いタイムマネジメントをする。 ②事務処理時間の簡素化	①-1課題分析力を高めるため、アセスメント書式を見直す。 ①-2基本的視点(ICFやストレングスを活用。(アセスメント時)) ②ケアマネジメント会議への事例提供(年4回) ①-11か月のスケジュールを作成(毎月) ①-2 1日の訪問研修を3人~4人程度にし就業時間内に記録を済ませる。 ②-1記録の研修を行う。 ②-2文書登録を増やす。 ②-3業務改善を心掛ける
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	知識・技術の向上           次世代の人材育成	①年間計画に基づく研修会へ参加 ②チーム会議 ③相談援助技術を高める ④自己研鑽           ①BSCシートの理解 ②目標援助シートの活用 ③コーチング(指導的・教育的) ④モチベーションアップ	①研修会へ参加(年3回以上) ②ケース報告・検討会等(月1回) ③DVD利用し勉強会をする ④資格取得やステップアップをめざす。(主任ケアマネ・社福・その他)           ①チーム内でBSCシート内容を把握し実行する。 ②-1面接育成(年2回) ②-2昇格評価シートの確認・実行(個人的・職務等級ごとに) ②-3職務マニュアルの確認・実行 ③-1相談しやすい職場作り ③-2後輩への指導・助言 ④-1しっかりと休息をとる(有休取得:年12回以上) ④-2新しい知識・技能を身につける ④-3仕事にやりがいを見つける ④-4働きやすく風通しの良い職場作り

2020年度の重点目標	専門的な相談窓口として他機関・事業所と連携しながら困りごとの解決をめざす。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点		複合的な課題を持つ対象者や家族を継ぎ目なく支援していくため、障害・高齢者・地域福祉分野のつなぎ役を担い、連携を促す。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域福祉連絡会開催回数</li> <li>・障害者相談連絡会参加回数</li> <li>・必要時ケース会議開催回数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎月一回地域福祉連絡会議を開催する。</li> <li>・隔月一回ある障害者相談連絡会議に参加する。</li> <li>・随時情報をキャッチし、必要時関係部署と協議する機会をつくる。</li> </ul>
	①共生型サービスの創設に向けた開発プロジェクトチームを立ち上げ、新事業を展開する	対象者の不利益にならないばかりでなく、本人らしい生活や本人らしい変化を支えるという視点を持って業務にあたる。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・権利擁護担当者によるケース会議から虐待対応会議につながったプロセス</li> <li>・虐待対応終了後の支援プロセス</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・権利擁護担当者は、虐待対応会議に限らず日ごろのケース会議等から積極的権利擁護・消極的権利擁護の視点を持つ。</li> <li>・必要時ケース会議開催や虐待対応会議開催につなげ、対象者の権利擁護に資するかかわりを持つ。</li> <li>・虐待対応終了後についても、経過を確認し必要時支援を行う。</li> </ul>
	②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を明確化し、対応策を提案する			
	③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。	介護サービスの基本であるその人の自立を社会的に支援していくため、地域ケア会議を活用したケース検討・地域課題抽出を行い、地域づくりへつなげる役割を担う。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ケア会議運営検討回数</li> <li>・地域ケア会議開催回数、内容</li> <li>・地域ケア会議でのケース検数</li> <li>・地域課題の抽出件数</li> <li>・社会資源開発件数</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域ケア会議の目指す方向性を協議、共有し、参加者に『参加してよかった』と思ってもらえる運営を試行する。</li> <li>・地域ケア会議開催計画に基づき、会議を開催する。</li> <li>・地域ケア会議を通じて、年25件のケースについて協議する。</li> <li>・ケース会議検討から地域課題を抽出し、社会資源改善や社会資源開発につなげられる基盤をつくる。</li> </ul>
	④地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う ⑤自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチームを立ち上げ、パーセルインデックス(デイサービス)と分析指標(施設)を導入する	吉賀町に住む住民が生涯にわたって生き生きと過ごせ納得のいく人生を送れるよう、生涯にわたる介護予防を進めていく。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護予防事業検討会参画回数</li> <li>・介護予防教室の内容、開催回数</li> <li>・食支援関連の関わりの件数</li> <li>・ACP啓発研修の企画、開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年二回の介護予防事業検討会に参画し、参加したいと思える介護予防の内容や仕組みづくりの試行を続ける。</li> <li>・管理栄養士を中心に、各種教室やケアマネジメント場面で食事を意識できるよう支援する。</li> <li>・病院、施設、在宅での食支援の連携づくりに着手する。</li> <li>・総合相談支援所と協働し、ACP関連の啓発研修を一度試行開催する。</li> </ul>
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	地域包括支援センターの収入の多くは受託金であることを念頭に置き、預かった委託金を委託業務に適切に適宜活用していく。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・適正な予算の執行状況</li> <li>・実態に合った予算内容作成</li> <li>・必要な人材確保</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月一回各自予算執行状況を確認し、予算を適正に執行する。</li> <li>・実態に即した予算内容を作成する。</li> <li>・事業実施に必要な人材確保に努める。</li> </ul>
	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各事業所に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤事業経営会議、各拠点において組織改革や業務改革について提案し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	職員が働きがいを持って業務にあたるよう、社協やチームが向かう方向性を認識し、それに沿って自身が取り組みたい役割を見出し担っていく。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標援助制度の面談を活用した自身のキャリアプランの棚卸し</li> <li>・自身のキャリアプランと法人目標に沿った目標設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・面談を機に自身のキャリアプランの棚卸しを行い、チームが向かう方向性とのすり合わせを行う。</li> <li>・自身のキャリアプランと法人運営目標に沿ったBSC目標を各自1項目以上作成し、それに取り組む。</li> <li>・各自の経験やキャリアプランに沿った業務分担を検討する。</li> </ul>
	①心身の疲労蓄積をせずに職務を続けられるよう、メリハリある働き方を継続する。	地域での困りごと解決に向け、仕組みやネットワークづくりを継続する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・意見交換しやすさ</li> <li>・業務分担状況</li> <li>・有給消化状況</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月一回開催する包括ミーティングや毎朝の朝礼等を活用し、意見交換しやすい場を持ち続ける。</li> <li>・適宜業務分担を確認、必要時調整する。</li> <li>・心身のリフレッシュのため月一回程度の有給休暇利用を活用する。</li> </ul>
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②職務能力の定義から、個人別に付加させたい専門能力の定義を検討する ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④人材育成制度の構築と運用(管理者向け・専門職群向け)を行う ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	組織力向上につながるよう、学びの場を活用する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・包括ミーティング等でのフィードバック回数、その内容</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務上、資格更新上必要な研修会へ積極的に参加する。</li> <li>・研修や会議、日ごろの業務で得たことをチーム内外でフィードバックし、組織力向上に寄与する。</li> </ul>

2020年度の重点目標	吉賀町町民にアスノワ事業所があることを知っていただく。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	共生型に取り組む事業所として、利用者のみならず、地域のボランティア等を受け入れ、誰もが共に働くことができる仕事を提供する。 総合相談支援課として、住民の生活の不安や悩みを解消できるよう、相談を受け付ける。 閉じこもりがちな障がい者や生活困窮の方等を年間、新規2人以上はかかわりを持ち、アスノワ事業所を紹介できるようになる。 工賃支給で月の平均1万円以上、確保し、利用者が自立できるよう支援する。 地域の資源と利用者の能力を活かした、売れる商品の開発の検討。	ボランティアの受け入れ人数  相談件数。  相談件数。  年間工賃平均金額。  商品開発検討会議の回数	・ボランティア3人受け入れる。 ・農業(野菜の袋詰め等)作業を2個受ける。 ・道の駅で、コーヒー等販売する。 ・住民からの相談がアスノワ事業所へ年間3件ある。 ・アスノワのチラシを1回発行し、アスノワを周知する。 ・年間2件、アウトリーチにより訪問する。 ・利用者工賃1時間230円を支給する。 ・柿木の野菜を使った商品を1品開発するための会議を開催する。
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	定員を適正な人員とし、健全な経営を行う。 利用者の状況をみながら、営業日や場所を柔軟に変更する。 人身事故0件をめざし、送迎前、車を目視にて点検を行い、安全に配慮した送迎を行う。 随時、実習生や見学者(利用者候補)の受け入れ、1名以上体験してもらい、選んでもらえる事業所になる。 監査に適合できる、業務記録を残すようにする	利用登録者の人数  運営規定  事故件数  実習受け入れ人数  内部監査	・利用しそうな方2人に声掛けを行う。 ・登録者19人を目指す。 ・定員を18人にする。 ・利用者の人数を見ながら、日曜日の営業や場所を検討する。 ・人身事故は0件にする。 ・安全運転講習会へ参加する。 ・送迎前は車の異常がないか点検する。 ・将来的に利用者になりうる、実習生を1名以上受け入れる。 ・内部監査にて、指摘項目が4項目以下になるようにする。
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	週間に1回は利用者全員と会話し、要望・苦情等些細な事でも、しっかり受け止める。 組織への帰属意識を高め、職員が2人以上、辞めない職場にする。 安定した経営状況を目指す為、職員全員で事業所の収益を共有し、利用者に対するサービスが低下していないか、利用者に半年に1回はヒアリングする。 職員全員で、福祉人材が不足していることを共有し、社協内の人材確保に努めるため、誰もが知り合い1人以上、社協の就労に結びつく為の声掛けをする。 社協組織内の他事業所の経営の安定に協力する。	苦情件数  離職数  資金収支計算書  誘った人数  資金収支計算書	・苦情があれば、隠さず、すぐに苦情として処理を行う。 ・離職者が2人以下を目指す。 ・局長からコンプライアンス研修を1回開催する。 ・月初めに先月の経営状況を職員全体で共有する。 ・適任と思われる方へ、年間1人は社協へ就労するよう、お誘いする。 ・みろく苑、とびのこ苑、福祉センターの清掃を行う。 ・七日市デイ、グループホームあさくら、配食サービスの食事の配達を実施する。
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	社協内の研修へ積極的に参加し、知識を高める。 通信制の社会福祉士の実習生を1名受け入れる。これは働きながら、資格を目指す方が多く、職員が他の事業所の様子を知る機会が持て、学ぶことに対し、良い刺激となり、学習意欲を高めることができる。 アスノワ行動指針を読み、利用者に対して虐待はしてはいけないことを意識づけ、虐待通報0件を目指し、利用者が安心して利用できる職場になる。 精神障害の利用者に対する支援方法に自信のない職員が多いため、精神障害者に対する支援方法について学ぶ。	課内研修への参加状況  実習生の受け入れ人数  虐待通報件数。  研修への参加回数	・課内研修へ1回は参加し、課内事業所の取り組みを知る。 ・実習生を1名以上受け入れ、風通しの良い職場を作る。 ・アスノワ職員行動指針を毎月1回読む。 ・精神障害の特性が学べる研修へ参加する。 ・職員会議に参加する。



2020年度の重点目標	地域社会の活性化に貢献し、シルバー人材センターの認知度を向上させます。新規就業開拓を実施し、高齢者が働きやすい環境整備に努めます。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	農産加工品の製造を通じた地域づくりに向けた新事業の展開に人材面で協力する	派遣回数	依頼された人数の派遣実績100%を目指す
		生活支援サービスの1メニューとして、お助け支援隊(仮)の立ち上げを行う	新しいサービス立ち上げの有無	お助け支援隊(仮)の立ち上げ
		会員の増員をはかる	会員数	会員数85名を目指す
		安全就業研修会・交流会の実施	研修会・交流会開催回数 参加者数	研修会及び交流会を年3回開催する
		財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	安定した運営に向け、契約金額目標の達成を目指す
シルバー人材センター広報活動の徹底	契約金額			シルバー周知のためのチラシを年1回配布する
計画的な財務管理を行う	予算状況の確認			月1回予算状況を確認し、予算を適正に執行する
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う (アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。			シルバー運営委員の意識向上を目指し、運営委員会を開催する
		組織への帰属意識を高め、働きやすい職場づくりを実践する	離職者数 年休取得日数 残業時間数	月1回のミーティングに参加し総合相談支援所との連携をはかる法人・所の目標に沿った個人目標を設定する
		組織改革や業務改革についての提案を促し業務の効率化を図る	業務改善提案数	年間1件の業務改善を行う職員提案制度の対象となるものは制度を利用し提案をすすめる
		シルバー人材センターの今後の在り方を含めた中期計画を策定する	計画の策定	過去の視察や他のシルバー人材センターの運営状況を参考に中期計画を策定する
		学習と成長の視点	①人事評価を実践する (組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	県シルバー等の主催する研修会へ参加し、国・県の動向を知り、運営の参考にする
法人の研修及び研修に積極的に参加する	研修参加回数			全職員大会・研修に参加し、能力加算の加算を目指す

2020年度の重点目標	利用者が住み慣れた地域で、その有する能力に応じその人らしく暮らせるよう、適確で質の高いサービスの提供を行います。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	利用者が安心して自立した在宅生活を送ることが出来る。  地域の課題や、利用者の困りごとを把握し、関係機関と連携を持つ。  共生型サービスが円滑に導入できる。	評価に添った介護計画書の見直し  関係機関との連携件数  会議参加と検討事項	利用者のニーズと支援内容状況の確認を行う。  ①課題を明確化し、関係機関へ繋げる。②簡易浴槽の導入  プロジェクトに参加しながら、情報共有をし、意見やアイデアを出す。
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	黒字経営を目指す上で、全職員がコスト意識をして無駄をなくす。  安定した事業運営を行う。  車両事故や介護事故ゼロを目指して、安全に配慮し業務を行う。	①当日キャンセルの件数  ①新規利用者数 ②資金収支計算書  事故件数	①不就業の件数の削減  ①新規利用者の受け入れを積極的に行う。②財務管理の研修に参加をし、状況の把握を行う。  ①ヒヤリハットの提出 ②交通法規等を遵守する。
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	日々の業務改善に努める。  マニュアルの整備・見直し  効率の良い訪問スケジュール管理を行う。  職員同士で、体調や異変に早く気が付くことが出来、相談や意見が言える職場作り。	業務改善の提案数  介護マニュアルの検証  訪問スケジュール管理表  離職率	改善出来る点がないか職員会議で検討を行う。  介護マニュアル等の整備と更なる検討  無理のない無駄のないスケジュールを作成し、ダブルチェックを行う。  日頃から話や相談ができるように適時ミーティング等を開催する。
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	必要な研修に積極的参加し、職員の能力向上を図る。  ヘルパー部門独自の研修・勉強会を開催し人材育成を行う。  定期的な職員会議の開催	研修への参加人数  研修計画の作成と実施記録  参加率	全体研修 年4回 益田圏域研修会  研修・勉強会 月1回 職務マニュアルの見直し  毎月1回開催し、全員が発言をし参加意識を高める。

2020年度の重点目標	ご本人、ご家族のニーズをしっかりと意識しながら、地域課題の把握、検討を行います。経営意識の構築と、職員ひとりひとりの専門職としてのスキルアップを図ります。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	ご利用者が楽しく通所できるデイサービスづくり。  KPIを実施し、自立支援に向けた取り組みを検討する。  災害時等に対応できる体制づくりを検討する。	ご利用者の声  KPIの実施  避難訓練の実施 災害マニュアルの再確認	自立支援に向けた取り組みを強化し、楽しみながら心身機能の維持ができるようなサービス提供を心掛ける。(アクティビティ用品の充実、行事などご利用者の要望に応えられるメニューづくり)  KPIを実施し、科学的根拠に基づいた個別の自立支援プログラムを考える。  災害時等の対応に協力、参加できるように検討を行う。
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	定員と照らし合わせながら、新規利用者の受け入れを積極的に行う。  利用者数に合わせた人員配置を行い収益アップを図る。	年間利用実績  資金収支計算書	現在利用中のご利用者からもニーズが聞かれれば、ケアマネ、包括へ相談を行い連携をしながら稼働率を上げ、平均稼働率73%を目指す。  介護度による適切な業務遂行も考えながら、利用者数に合わせた適切な人員配置を行う。
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	職員の業務意識(コスト意識)、帰属意識を高める。  サービス担当者会議に参加し、他職種連携とサービスの質向上の意識を高める。  日々の業務改善を行い、業務の安定化、安全性向上に努める。	毎月の職員会議  サービス担当者会議に参加する  マニュアルの見直し	職員会議での経営状況共有を行い、業務意識を高める。(毎月1回)  サービス担当者会議へ参加し、担当ご利用者へのサービスは適切か確認を行う。また、他事業所の職員との連携を図る。  日々の業務の中で改善できる点がないか職員会議で検討を行い、業務の安定化、安全性の向上に努める。
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	職場内の研修へ参加し、業務に対する意識とスキルの向上を図る。  社協の理念、方向性を職員全員が把握する。	職場内研修への参加回数(目標 全研修参加)  全職員大会、職員会議	法人内研修に参加する。  法人、拠点区分BSCを職員へ周知し、社協職員として自覚をもって働く。

2020年度の重点目標	SHINING・・・一人ひとりが生き生きと輝ける場所へ ①自分力を高める。(利用者、職員) ②自分らしさを発揮できる場所にしていく。(利用者、職員) ③安定的な経営へ			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	共生型サービスの新事業を立ち上げる。 地域の困りごとが解決できる社協となる。 災害時に慌てずに行動ができる。 楽しんでできるリハビリを提供し、利用者様の自分力を上げる。 地域活動計画の作成 自立支援介護の実践	プロジェクトに参加 デイでできることを協力する。 5件つなげる。 検討会に参加 避難訓練 機能訓練実施表 検討会に参加 プロジェクトチームに参加	共生サービスへのプロジェクトに参加 アスノフ、新事業への協力 利用者のニーズを包括へ情報提供 検討会に参加する。 避難訓練を行う 緊急連絡網のシミュレーション実施 機能訓練の充実 カラオケ機器の導入 ゲーム機器の導入 昔ながらの遊び、干し柿づくり アスノフの仕事の手伝い 地域の方との交流。 委員に選ばれれば検討する。 プロジェクトチームに参加する。 Kpiを活用し、自立支援に役立てることができる。
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	毎月の収支見込みを報告する。 予算に関わることを職員全員で共有する。 個別機能訓練ⅠⅡの同時加算を取得 総合事業の午前、午後の二回転の稼働開始 進捗状況を管理してpdcaを行っていく。 財務管理の研修を受ける	所長会議に参加 職員会議を開催 個別機能訓練チェックシートを用いて確認する。 午前午後の二回の稼働開始 予算管理 プロジェクトに参加	コスト意識を持つ。 試算表を作成し、常に収支の意識を持つ。 適正な職員配置 職員会議での報告 一人ひとりがコストを意識する。 シンプルな仕事ができるように提案していく。 確実な加算取得 包括、ケアマネセンターと協力して ニーズの把握を行う。 曜日を決めて実践していく。 月次決算を確認して修正していく。 シミュレーションをして財務管理を行う。 新創造計画に参加する。経営の研修を受ける。
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う (アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	3つのデイサービスでの一体的に業務ができる。 毎日業務改善 ICT化による業務効率化を行う。 自分らしく生き生きと働ける職場へ。	3つのデイサービスでの話し合いを持つ。 提案したことをすぐに改善につなげる。 アイパットやほのぼのを使いこなせるようになる。 時間外勤務の減少 有給休暇の取得率アップ 職員の離職率	3つのデイサービスの交流。 人が足りない時に流動的にヘルプができる体制づくり 他のデイサービスへの研修。 日々進化している状況なので、pdcaを意識して日々業務改善を行う。 アイパットを使用し、業務の負担を軽減していく。 ほのぼのを活用して他の事業所が確認できるようにする。 マニュアルの見直し。 自分の得意なことを発揮できる。 時間外の勤務の減少。 有給休暇が取りたいときにとれる。 職員の仕事での写真を撮り、ホームペー時にあげる。
学習と成長の視点	①人事評価を実践する (組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	人事評価の実践、運用。 活発な意見がとびかう職員会議 一人一人の能力をアップする、 新創造計画の理解を深める。	人事評価の運用。 職員会議を開催 面接 全職員大会に参加	面接 人事評価の実践 職員の特性を把握し、適材適所へやる気のある職員を管理職へ 職員会議に参加し、発言する。 提案に対して実践していく。 資格取得をめざす。 研修参加。 経験年数に応じて、必要な技術が取得でき、階級に応じたスキルアップができる。 新創造計画の説明会に職員全員参加

2020年度の重点目標	利用者の皆さんが楽しみに通所できるデイサービスを目指すことにより、利用率のアップ、経営の安定化を図ります。そして、利用者の皆さんが住み慣れた地域で生き生きと生活していけるよう支援します。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	利用者が楽しみに通所できるデイサービスを目指します  機能訓練など生活機能向上に向けた支援を行います  災害等緊急時の対応に向けた支援体制の充実を図ります  ふれあいサロン運営の支援を行います	・ボランティアの手配 ・活用教材の準備、整備  ・利用者個々の身体機能の把握 ・メニューの検討、実施 ・機能訓練教材の確保、充実  ・災害対応マニュアルの見直し、検討 ・近隣施設、住民との連携 ・消防等関係機関との連携  ・サロン参加のための日程の確保 ・サロン参加のための諸準備	利用者の要望に応えられるメニューの提供 ・買い物ツアー(3回/年) ・カラオケ(随時) ・囲碁(随時)  ・利用者個々の身体機能に応じた個別機能訓練の実施  ・避難通報訓練の実施(2回/年) ・災害対応マニュアルの見直し、整備  ・サロンへの職員派遣(3回/年) ・参加者の生活課題ほか聞き取り ・デイサービスの利用促進
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	各加算取得に向けた取り組みを図ります  経営基盤の安定に向け増収を図るとともに、コスト削減に向けた取り組みを図ります  ・業務改善、職員の意識の高揚を図ります	・新たな加算取得に向けた検討  ・ケアマネ、包括との連携 ・利用者の利用状況管理 ・使用物品の状況管理 ・月次決算の確認・精査  ・事務の省力化、効率化 ・研修会への参加	・可能な加算取得についての検討、取り組み(サービス提供体制加算、個別機能訓練)  ・新規利用者の受入による増収 ・給食ロスの管理(給食ロスの削減) ・月次決算による収支把握 ・人件費削減への取り組み(時間外勤務)  ・事務の省力化、効率化(Ict化) ・職員会の開催 ・新創造プロジェクト研修への参画 ・研修会への参加
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	人材の確保を図ります  各マニュアルの見直しを図ります	各事業所ほか関係機関との連携  各マニュアルの検証	・退職者の再雇用への働きかけ ・人材発掘のための情報収集  各マニュアルの見直し
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	各種研修会への参加することにより介護技術また意識の高揚を図ります  体験学習・施設実習の受入れによる福祉教育の推進を図ります  人材育成を図ります	・研修参加への機会の確保  ・実習ほか受入れのため日程調整 ・受入れのための諸準備  各研修会への機会確保	・介護技術研修会(随時) ・県老協研修(1回/年) ・益田圏域老協研修(職種別) ・勉強会(自主研修)  ・中学生福祉体験(1回/年) ・柿木小学校ふれあい集会(3回/年)  ・各関係機関の主催する研修会への参加

2020年度の重点目標	みろく苑の運営理念である「ご利用者様に対し尊敬、思いやりの心で接し自律した生活の支援」の実践			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	自立に資する介護(科学的根拠に基づく)の推進	利用者のQOL向上(2名)	プロジェクトチームによる勉強会隔月1回。自立支援介護システム(タブレット)入力職員全員ができるよう指導。検討モデル利用者設定しKPI実施(2名)
		権利擁護の視点を持ち、身体拘束、虐待防止の取り組み	身体拘束、虐待0	各指針にそったケアの実施。身体拘束廃止委員会、虐待防止委員会で情報の共有、ケアの見直し、モニタリング。各研修を年2回実施
		事故防止への取り組み	転倒による骨折者0	ヒヤリハット、事故報告後の改善策の周知、モニタリング徹底。報告書等の書き方研修実施。事故予防研修年2回 車いす・ベッドの整備
		抱えない介護の実践	研修回数、参加人数	天井走行リフトの研修会を郡内で1回実施。YYK~職員が困っているところを重点的に研修を実施する。
		美味しい食事の提供と安全衛生・栄養管理	利用者・家族の満足度、残食数	利用者、職員へ聞き取り調査。行事食の実施。ご飯を三食すべて地産地消に向け検討する。
		看取りケアの実践に向けての準備	導入計画の策定	プロジェクトチームにより、導入計画の策定。医師との連携、勉強会年1回(とびのこ苑の事例等)
		地域との連携強化 ・緊急時、災害時の対応・家族や地域を取り込む取り組みの実施	訓練の実施 施設への受け入れ回数 職員の派遣回数	消防団との合同避難訓練(年0回)BCPの策定・家族へ苑の行事への参加 促し、電話やお手紙での関わり・地域行事の開催場所、交流の場提供、職員の派遣・協力
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	目標稼働率の維持 ・入院、退居等による空床日数の減少 ・六日市病院との連携	稼働率	目標稼働率(入所97%短期84%)六日市病院との連絡調整、カンファレンス参加。入院時から次の入居者の手当をしておく。ケアマネと連携しショートステイの空床利用
		加算の増加による増収とケアの充実	加算数	褥瘡マネジメント加算の取得、看取り加算の取得に向けての準備、加算の根拠書類の自己点検(年2回6月、11月)
		入居事務一元化による地域ニーズに基づいた適切な施設運営	施設機能と入居者の合致	入居判定委員会(3か月/1回)申込更新 1回/年 地域ニーズに基づいた施設の在り方を検討。2つの施設の機能転換検討
		計画的な施設改修、整備の実施	改修、整備の実施	ベッド・車いすの整備、ボイラーの給湯管改修、今後の施設整備計画の策定
		衛生用品(紙おむつ、パッド類)の適切な発注を行う	発注の推移	入居者様1人1人の衛生用品の種類を把握し無駄のない発注を行う
		厨房の調理作業の効率化とコスト削減	急速冷却器導入	食材(ご飯)をチルド化するため急速冷却器導入する
		内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	人材確保
入所事務一元化による地域ニーズに基づいた適切な施設運用	施設機能と入居者の合致			入居判定委員会実施(3ヶ月に1回)、申込更新(年1回6月)要介護度、認知症が重度の方を受け入れる体制の確保
職員提案制度の周知	提案1つ以上			提案の実用化
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	新トータル制度の運用を勤務の中で計画的に実施できるようにする	人事評価の実践	人事評価の重要性を説明し、計画的に実施できるよう主任の勉強会を実施
		主任・リーダー候補の育成	研修参加数・資格取得者数	主任、リーダー各ポジションに応じた研修の実施
		社協職員としての資質を向上するための研修参加	研修参加者数	社協全体研修、苑内研修参加、パートへの研修実施

2020年度の重点目標	「人権に配慮し入居者一人ひとりのニーズに応じたサービスの創造と提供に努める」というとびのこ苑理念に基づき、入居者の権利を守り、安心して過ごせる環境の提供と、自立に資する介護の提供を行う。			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	地域と交流を持ち、ボランティアや災害時の支援体制を構築する  自立に資する介護の推進  権利擁護の視点を持ち、身体拘束・虐待防止の取り組み  事故防止への取り組み  美味しい食事の提供と安全衛生・栄養管理	会議・イベント・訓練の参加者数  分析視点、指標の決定  身体拘束・虐待ゼロ  事故件数  利用者・家族の満足度	合同避難訓練や行事などの交流を通じて地域と共同で災害時の支援体制を構築していく  自立支援委員会活動、自立支援プログラム稼働、伝達研修、プロジェクトチームによる勉強会隔月開催  虐待防止内規の周知。第三者委員会の開催、情報の共有、業務改善、モニタリングの実施。施設内研修2回/年の実施  ヒヤリはっと、事故報告の改善策の検討・周知。モニタリングを行う。事故防止研修2回/年の実施
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	稼働率の安定化  加算により収入の増加をはかる  計画的施設整備  厨房の調理作業の効率化とコスト削減  コスト削減への取り組み	稼働率  加算数  備品費・修繕費  急速冷却器導入計画策定  消耗品にかかる費用	入居者稼働率97% 短期入所80%以上を目指し、病院と連絡調整、空床利用を行う。感染症の予防対策を行う。  褥瘡マネジメント加算の取得。根拠書類の自己点検と必要な体制を整備し、経口維持加算の取得数の増加をめざす  施設整備を行い、利用者が安全に生活でき、職員の負担軽減につながる環境を整える  食材(ご飯)をチルド化やフリーザー化するため急速冷却器導入計画を検討する  消耗品の品質とコストの見極めをし、選択する
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う(アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	ICT化による記録の効率化と情報の分析を行い、自立支援介護の取り組みを行う  入居事務一元化による地域ニーズに基づいた適切な施設運営  職員提案制度の周知	事例数  施設機能と入居者数の合致  提案数	データの収集と分析を行い、自立支援の視点で介入方針を立てる  入居判定委員会(1回/3ヶ月)、申し込み更新(1回/年)地域ニーズに基づいた施設のあり方検討  提案の実施
学習と成長の視点	①人事評価を実践する(組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	主任・リーダー候補の育成  新トータル制度の運用を計画的に実施する  社協職員としての資質を向上するための研修参加	研修参加者数・資格取得者数  人事評価の実践  研修参加者数	監理者・主任・リーダー各ポジションに応じた研修の実施  面接を計画的に行い、各自の目標達成に向けた支援を行う  社協全体研修参加、苑内研修参加

2020年度の重点目標	「個人の尊厳や意思を尊重したその人らしい生活」へ向けた支援の実践			
	法人全体のアクションプラン	事業所単位アクションプラン	業績評価指標	2020年度目標
地域・ご利用者の視点	①共生型サービスの創設に向け起草委員会(行政・農業公社・社協)を継続し、新事業を展開する。 ②相談支援を通じて得た地域課題・福祉課題を解決するための対応策を提案する ③行政と共に検討委員会を立ち上げ、地域課題・福祉課題を解決するための対応策を検討する。 ④災害等の緊急事態に遭遇した場合に備え平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための方法、手段などの取り決めを検討する。 ⑤地域福祉活動計画を実践し、継続的にPDCA(計画-実行-確認-改善)を行う。 ⑥第3期地域福祉活動計画に向けて吉賀町と合同での策定委員会を開催する。 ⑦科学的根拠に基づいた自立支援介護の実践に向けてプロジェクトチーム(特養・デイサービス)を稼働させる	利用者の暮らしに対する意向の確認を行い、その人らしい生活ができるよう支援する 事故発生マップをもとに事故発生原因の検証を行い個々にあった生活環境を整えるとともに、事故防止に努める 権利擁護への理解を深め、尊厳ある暮らしの提供を行う 地域や家族との交流を継続的にい地域住民との繋がりを継続できる 自立に資する介護の推進 地域との連帯強化(災害発生時対応、地域行事への参加、地域住民との交流)	計画的な支援会議の開催 利用者、家族の移行をくみ取った支援の実施 事故発生マップの活用 情報、意識の共有 勉強会出席数 利用者、家族の移行に応じた地域交流回数 分析視点、指標(KIP)実施対象者2名 地域住民合同での訓練実施 地域行事への参加回数、交流回数	支援会議に本人、家族への説明を随時行い必要な支援を説明したうえで職員に周知統一した支援を実施する 事故に関する職員の意識向上 不適切ケアの抽出 勉強会の開催、参加(年2回) 職員同士で指摘しあえる風土作り 利用者出身地域住民や家族との交流を継続的に行うことで繋がりを継続できるよう支援する 勉強会の開催(OJT)により自立に資する介護への理解を深める 地域行事への参加を通し、地域の中の施設としての関係性の維持に努める 災害発生時の避難訓練実施年1回
財務の視点	①運営協議会に財政基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能を持たせる ②運営協議会において業績管理による課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③事業経営会議において、予算にかかわる意思統一と業務改革・進捗管理を行い、その内容を各拠点でも共有する ④中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ⑤法人単位での財政規律及び、拠点単位での財務規律の設定を行う ⑥財務管理についての研修を実施し、それを基にした管理会計を実践する ⑦外部の会計専門家の意見を参考に、運営協議会・所属長会議において改善点を共有する	稼働率の安定化 コスト削減への取り組み 通所事業の収益向上	稼働率 消耗品にかかる費用 月次利用実績	目標稼働率98% 訪問看護、医療機関との連携、早期受診 消耗品の品質とコストの見極めと選択 職員の意識付け 通所利用者のニーズ確認 新規利用者の積極的な受け入れ ケアマネセンターとの連携
内部プロセスの視点	①運営協議会に組織基盤を強化するための機能を持たせ、所属長・主任にはそれと業務的意思決定とをつなぐ機能をもたせる ②運営協議会において組織力における課題の抽出と改善策の立案をし、戦略にかかわる意思決定を行う ③中期計画を実践し、進捗状況を管理すると同時に継続的にPDCAを行う ④部長・課長・施設長・所長・主任を中心とした「事業経営会議」で各拠点に対する内部プロセスのチェック及び適正化支援を実施する ⑤各拠点において組織改革や業務改革について提案を促し、改善に向けた進捗管理を行っていく ⑥ICT化による業務効率化を行う (アセスメント力の向上にむけた業務課題の整理と業務改革) ⑦組織全体で人材の確保に努める ⑧事業経営会議で、業務合理化と経営評価・改善支援(各拠点ごと)について検討する。	パーソンセンタードケアの理念に沿った支援を行う 入居事務一元化による地域ニーズに基づいた適切な施設運用 職員提案制度の周知	目標援助シート 施設機能と入居者の合致 提案1つ以上	勉強会の開催(OJT) 入居判定委員会実施(3か月に1回) 入居申し込み更新(年1回6月) 地域ニーズに基づき、施設の機能転換を検討する 提案の実用化
学習と成長の視点	①人事評価を実践する (組織改革に応じた意識改革と管理職への登用機会とする) ②人材育成制度の構築と運用 ③各施設・事業所での職員会議に積極的に参加してもらうことにより意識改革を実施する ④職務能力の定義から、個人別に付加させたい能力の定義を検討する ⑤新創造計画推進と理解の深化のために説明会を実施する	認知症ケアにおける専門性の向上 社協職員としての資質向上 管理者候補の育成 新トータル制度の運用を勤務の中で計画的に実施する	研修会参加数 研修会参加数 管理者候補の選定 人事評価の実践	認知症ケアに関する研修への参加 事業所内での勉強会開催 専門職としての知識向上のための研修参加(年2回) 益田圏域GH研修会への参加(年2回) 認知症初任者研修受講 認知症ケア実践研修の受講 認知症ケアリーダー研修の受講 人事評価の重要性を説明し、計画的に実施できるよう勉強会を実施