

平成 31 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

平成 31 年度事業計画にあたって	3
I 法人全体 BCS:バランスト・スコア・カード	4
II 在宅福祉部 BSC:バランスト・スコア・カード	7
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)	
III 施設福祉部 BSC:バランスト・スコア・カード	18
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)	

平成 31 年度事業計画にあたって

少子高齢化と人口減少が進む吉賀町では、家族の規模や構成、働き方の変容など社会構造の変化等を背景に家族や職場、地域の支え合い機能が低下しており、社会的孤立や虐待、経済的困窮、貧困の世代間連鎖など従来の制度やサービスの枠組みだけでは十分対応できない制度の狭間の問題や複合的で深刻な課題が顕在化しています。

このような中、制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を越えて、地域住民や地域の多様な主体が「我が事」として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を越えて「丸ごと」つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指す「地域共生社会」の実現にむけて、高齢者のみならず、障がい者、子どもなど生活上の困難を抱える方が地域において自立した生活を送ることができるよう、地域を「丸ごと」支える包括的な支援体制の構築を目指します。

「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多様な人材の入職促進と高度専門人材を育み、定着させるために中期(6カ年)事業計画に基づく「事業戦略」「財務戦略」「組織戦略」「人事戦略」を推進します。

また、昨年度の島根県西部地震や県内外の豪雨災害に対する被災者支援活動の経験を踏まえ、平常時から災害発生に備えた支援体制の充実と強化を図っていきます。

【事業戦略】

すべての地域課題・福祉課題に対応する法人として、地域の福祉基盤を強化します。《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します》

【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(経営改善計画)を策定したうえで、各事業の取り組むべき事業計画へ展開し、進捗管理を徹底します。

【組織戦略】

事業戦略と財務戦略の実施によって、組織の抱える「将来への展望の明示」「中間管理者層の意識改革」を実現するために、業務形態はライン組織からライン&スタッフ組織へ、権限形態は官僚制組織から事業部制組織への組織改革と、中核的職員への目標管理導入による意識改革を行い、次世代経営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、中間管理者層がも目標管理を徹底することにより、これまでに目指してきた「あるべき姿」へと着実に前進し、強固な経営基盤(事業継続性)を確立するための人材を育み定着させます。

I 法人全体 BCS:バランスト・スコア・カード

< 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法人として、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を策定したうえで、各事業の取り組むべき事業計画へ展開し、進捗管理を徹底する。
 【組織戦略】事業戦略と財務戦略の実施によって、組織の抱える「将来への展望の明示」「中間管理者層の意識改革」を実現するべく、業務形態はライン組織からライン&スタッフ組織へ、権限形態は官僚制組織から事業部制組織への組織改革と、中核的職員への目標管理(MBO: マネジメントパイアウト)導入による意識改革を行い、次世代経営を担う中核的な存在となる職員達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(MBO)を徹底することにより、これまでに目指してきた「あるべき姿」へと着実に前進し、強固な経営基盤(事業継続性)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)	2019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	「地域共生社会の創設に向けての計画」を作成し理事会に提案する。	
	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「くらしもつと」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	「くらしもつと」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・福祉課題の対応策を理事会に提案する。(年1回)	
	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	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に参加すること。	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。	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の立ち上げを検討する。	
	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。	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	4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)を年1回実施する。	
	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		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	プロジェクトチームの立ち上げに向けてメンバーを選抜し、自立支援介護導入に向けて検討する。	

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	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。	
	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。	コンサルタントの助言を受けながら運営協議会のメンバーで課題の抽出・改善案を年1回作成する。	
	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	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。(準備)	
	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	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。	
	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	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。(準備)	
	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		管理監督職(部長・課長・施設長・所長・主任)を中心に決算書(試算表など)会計資料を用いて状況把握できるよう財務管理研修を実施する	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	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。(準備)
	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		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	毎月の会計事務所からの助言に基づく改善策を組織全体で共有する。

	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)	2019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をつなぐ機能をもたせる	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。
	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。	コンサルタントの助言を受けながら運営協議会のメンバーで課題の抽出・改善案を年1回作成する。
	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	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。(準備)
	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	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。(準備)
	組織力向上に向けた取り組み実績管理の強化		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。		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	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。(準備)
	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)	自立支援介護に向けて、ICT化導入を検討する。(準備)
	人材の確保		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	部長・課長・施設長・所属長・主任を中心に次世代管理監督職を意識した中で定型化を目指す。		⑦組織全体で人材の確保に努める。	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。
	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		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。	具体的な実施方法について運営協議会のメンバーで検討する。(準備)
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・人員配置基準目標設定	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	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)	2021年の新トータル人事制度への完全移行に向けて進捗管理を行う。
		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	コンサルタントの助言を受けながら運営協議会のメンバーで検討する。
		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	会議等の機会に新トータル人事制度の説明を行い職員の意識改革を行う。
	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	コンサルタントの助言を受けながら運営協議会のメンバーで検討する。
	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

Ⅱ 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)

2019年度の重点目標	様々な場面から地域・個人の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。			
	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	2019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 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 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	様々な場面から困りごとを拾い上げる役割を持つ	相談件数、相談内容の記録	年間相談件数 60件
		地域支え合い会議を実施し、各地域の課題と住民がめざす目標を明確化する。	会議開催回数	各地域1つずつ課題と目標を見つける
		地域のつながりや交流を深めるため、小地域ネットワーク事業を推進する	新規実施地区数 事業内容の見直し 検討会議の開催	新規実施地区1地区 検討会議 1回開催
		地域福祉活動計画を実践する	重点目標の評価内容	重点目標に沿った評価、年1回
		地域課題、福祉課題の明確化とそれを解決するための検討委員会を開催する	検討委員会の開催	検討委員会の開催 1回
		「ふれあいサロン」が自分らしく健康に生きるために必要な様々な情報提供や啓発を行う場となるようにする	各サロンごと課題検討会 実施回数	サロン課題検討会 5地区実施
		生活困窮者自立支援事業を推進する	新規相談件数	新規相談件数 12件
		災害への対応力を高める	災害についての研修会開催と参加人数	研修会年1回開催、参加者50名
		住民のボランティアに対する意識の向上と現在のボランティア事業の継続をめざす	ボランティアの人数、事業の継続	全ボランティア数 (計190名)
		福祉教育を推進する	開催回数、参加人数	学校3か所、地域1か所
権利擁護事業の啓発と推進をおこなう 成年後見制度、日常生活自立支援事業、消費者被害防止など	説明会の開催回数	サロン3か所		
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	法人後見の受任を継続する	受任人数	4名受任
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。	法人の経営目的と目標を所内で共有する	所内ミーティング回数	ミーティング実施月1回
		ミーティングにおいて事業の進捗状況を共有し、必要に応じて担当間での相互支援を行う	所内ミーティング回数	ミーティング実施月1回
		課内、部内の情報共有と連携を行う	部・課内所属長会議回数	部・課内所属長会議の開催月1回
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	課内研修の開催と参加	課内研修の参加回数、開催回数	課内研修月1回参加 講師を年2回実施
		法人単位での研修会及び全職員大会への参加	参加者数	法人内研修参加 (虐待防止、マナー、メンタルヘルス、救急)

2019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	2019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 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。 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	プロジェクトメンバーとして共生サービスの創設に向けて検討を行う	共生型サービスの実施	共生型サービスの提案 1つ
		総合相談を実施し、地域課題・福祉課題を抽出する	相談件数	相談件数年間200件
		地域課題・福祉課題の明確化とそれを解決するための検討委員会を開催する	検討委員会の開催	検討委員会 1回開催
		町と連携し、地域包括ケアに向けてのロードマップを作成する	ロードマップの完成	全町単位でのロードマップ完成
		健康づくりや介護予防の取り組みを充実させる	出張型介護予防の取り組み	年間50回
		各種関係機関・団体との連携促進	医療機関等との会議 民協との会議	医療介護連携の会議年6回 民協との会議年間6回
		災害時の避難等に必要な要支援者の把握や情報共有	要支援者リストの作成と更新	要支援者リストの更新 年6回
		権利擁護事業の啓発と推進をおこなう (成年後見制度、日常生活自立支援事業、消費者被害防止など)	説明会の開催回数	サロン3か所
		ACP(アドバンスケアプランニング)の普及を行う	住民への研修会の開催	年間4回
		引きこもり者への支援	引きこもり者への訪問	引きこもり者への訪問 3ケース
自立支援型のケア会議の開催	ケア会議の開催回数	月1回開催		
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	障がい者就労継続支援事業(アスノフ)利用の推進	アスノフへつながったケース数	年間5ケース
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。	法人の経営目標を所内で共有する	所内ミーティング回数	ミーティング月1回
		ミーティングにおいて事業の進捗状況を共有し、必要に応じて担当者間でシェアする	所内ミーティング回数	ミーティング月1回
		課内・部内の情報共有と連携をおこなう	部・課内の所属長会議回数	月1回
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	課内研修の開催と参加	開催回数、参加回数	月1回参加
		法人単位での研修会及び全職員大会への参加	参加者数	法人内研修への参加 (虐待防止、マナー、メンタルヘルス、救急)

2019年度の重点目標	①要介護者・要支援者の心身の特性を踏まえ、その有する能力に応じ、自立した日常生活を営むことが出来るよう居宅支援を行う。 ②関係機関(地域の保健・医療・福祉サービス)と連携を図り、総合的なサービスの提供に努める。 ③介護支援専門員の質の向上に努める。			
	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	2019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 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。 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	安心できる相談支援体制 ご利用者満足度の向上 自立支援に向けたプラン作り	・適宜相談に応じ、必要な所に繋ぎ課題解決ができる会議開催する ・関係機関との連携作り。 ・地域課題や福祉課題の提言、明確化 プランの根拠説明ができるようにアセスメント力を高め評価しやすい短期目標の設定をする	・個別課題が解決できるように会議体制を整える。 ・包括や民生委員等多職種との連携作り。(こまめにする) ・地域ケア会議をとおして、不足している資源の提言を行う。(年4回) ・インフォーマルサービスの活用・発掘(随時) ・プラン内容について多職種協働による協議を行う (年4回程度) ・自立を阻害する要因の追求(アセスメント時) ・医療との連携、特にリハビリ職との連携強化を図る。(プラン作成実行前) ・インフォーマルサービスの活用
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 連携業務の強化 安全な運営 収益の確認	・依頼があった場合は迅速に訪問時に対応する。 ・包括からの委託を受ける。 ・医療機関との連携をこまめに図り、情報交換を行う。 ・退院前のカンファレンスを依頼し参加する。 法令順守し、忠実に業務を遂行する。 収益の確認	・依頼があった場合は、迅速に対応し新規契約に繋げる。(90%) ・介護予防ケアマネジメントの受託(40件) ・入院時情報連携加算(3日以内) ・退院・退所加算の算定ができるように入院時から3回は訪問する。(年40件以上) ・カンファレンス参加(退院前に依頼し参加) ・特定事業所集中減算の適用なし(年2回申請) ・個別チェック表の活用(毎月) ・請求業務を確実に毎月返戻をなくす(0件目指す) ・請求後、毎月の収入額をチームで把握する(月1回)
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。	サービスの質の向上 業務の効率化	・アセスメント力を高める。 ・包括から依頼があった場合は事例を提供する。 ・適切な業務量の設定・分担・割り振り ・事務処理時間の簡素化 ・業務改善の見直し	・アセスメント書式の直し ・ストレングスに目を向けたアセスメントを行う ・地域ケア会議への事例提供件数(年4回程度) ・自立支援に向けた検討会に参加(年4回程度) ・時間外勤務時間(10時間) ・定型文等の作成・活用(随時) ・個人で毎月のスケジュール表の作成(月末) ・月末の伝達会議で業務についての振り返りを(年4回程度)
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	知識・技術の向上 次世代の人材教育 事業所の目標をチームで共有する	・年間研修計画に基づく研修会へ参加 ・アセスメント力の質の向上のための勉強をする。 ・総合相談課の研修参加 ・マニュアルの作成・活用 ・モチベーションアップ ・目標援助シートの活用 ・介護支援専門員業務に関するチェックリスト活用	・年間研修計画に基づく研修会へ参加(年3回以上) ・ケアプラン点検等を通してアセスメント内容を確認する。 ・アセスメントの方法の自己研鑽を行いチームで勉強会をする。(年3回程度) ・総合相談課の研修参加(毎月1回) ・介護支援専門員業務のチェックリストの活用。 ・スタッフの発表経験(パワーポイント使用) ・専門職としての専門的能力取得(研修会2回参加) ・目標面接(年2回) ・チェックリスト活用(半年に1回)

2019年度の重点目標	住み慣れた地域での在宅療養の専門的支援の継続と総合支援体制の構築に関わり、住み慣れた吉賀町の在宅療養者とその関係者の支えとなる			
	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	2019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 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。 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	地域包括ケア体制推進プロジェクト(総合相談支援)	相談件数・対応策・情報発信・会議への参加	相談件数5件、サロン1回、会議6回
		GH・DSとの連携を行い各事業所の看護業務を円滑に行う	各事業所への手伝い回数	GH～毎週1回 DS～必要回数
		行政・ボランティアが行う地域づくりの取り組みに参加する	会議への参加回数	1回
		災害時における要支援者の把握・支援体制整備への協力	要支援者の名簿作りへの参加 災害時の対応の周知	情報提供・随時会議 災害研修参加
		権利擁護の推進	虐待の把握数	虐待について理解し、説明できたうえで、虐待防止に関連した実践ができる
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	業務的意思決定者会議実施(予算にかかわる意思決定・業務改革)		
		事業管理監督者における管理会計の実践プロジェクト	定期的な収益チェック	プラス10%
		車両管理	補助金が出るときに購入整備費の資金にする	訪問の経路や地域を視野に入れて当日職員の訪問スケジュールを決め、効率よく訪問できるように配置する
		事業所の状況を各自が把握することで無駄な出費を抑え、業務の効率化を検討	職員会議の開催(1回/月)	職員会議の中で業務改善の提案が積極的になる
		医療機関との連携し、重度の利用者のニーズに対応することにより増収を図る	ターミナルや重度難病などの利用者が増え、医療保険の利用者が増える	町補助金が該当する利用者が増える
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。	業務的意思決定者会議実施	どのスタッフでも退院時や新規の受け入れができる	スムーズに退院時・新規利用者の訪問導入ができる
		事業所の状況を各自が把握することで無駄な出費を抑え、業務の効率化を検討	職員会議の開催(1回/月)	職員会議の中で業務改善の提案が積極的になる
		職員の意向や就業状況を把握し働きやすい職場づくり	時間外勤務時間の減少 適切な有給消化	時間外勤務:10時間以内/週 有給消化数:1日以上/月
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	経験別に各種研修体系の整備・実施をし、職員のスキルアップを図る	研修計画のもと随時受講	5年以内～疾患、メンタル・フィジカルアセスメント 5年以上～リスクマネジメント
		認定看護師取得に向けた支援	希望者の確認	認定看護師取得までの費用や期間の情報収集をする
		相談支援能力の向上に向けた支援	ケアマネ取得者数	1名増
		訪問看護師としての人材育成	訪問看護に関連する研修への参加	実習生指導に関わる 外部研修に参加し、発表できる

2019年度の重点目標	ひきこもりの方に対する就労支援を行い、共生型サービス実現に向けた事業展開ができるよう努力する。			
	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	2019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 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。 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	①共生型サービスとして、若者から高齢者が共に働くことができる仕事を提供する。	利用者の人数	・現在の作業(10個)以外に1個作業を増やす。
		②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。	相談件数。	・年間4件、アウトリーチにより訪問する。
		③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。	年間工賃平均金額。	・利用者工賃1時間220円を支給する。
		④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。	相談件数。	・住民からの相談がアスノワ事業所へ年間3件ある。
		⑤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。	商品開発検討会議の回数	・柿木の野菜を使ったピクルス等の商品を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	①監査に適合できる、業務記録を残すようにする。	内部監査	・内部監査にて、指摘項目が4項目以下になるようにする。
		②利用者の登録18人を目標に、健全な経営を行う。	利用登録者の人数	・利用しそうな方2人に声掛けを行う。 ・登録者18人を目標とする。
		③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。	運営規定	・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。
		④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。	事故件数	・人身事故は0件にする ・物損事故は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。
		⑤随時、実習生や見学者(利用者候補)の受け入れ、2名以上体験してもらい、選んでもらえる事業所になる。	実習受け入れ人数	・将来的に利用者になりうる、実習生を2名以上受け入れる。
		⑥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。	資金収支計算書	・月初めに先月の経営状況を職員全体で共有する。
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 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。	①社協組織内の他事業所の経営の安定に協力する。	資金収支計算書	・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。
		②1週間に1回は利用者全員と会話をし、要望・苦情等些細な事でも、しっかり受け止める。	苦情件数	・苦情があれば、隠さず、すぐに苦情として処理を行う。
		③組織への帰属意識を高め、職員が、辞めない職場にする。	離職数	・離職者0人を目標とする。 ・局長からコンプライアンス研修を1回開催する。
		④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。	誘った人数	・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。
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	①発達障害の利用が増えつつあり、発達障害の方に対して、職業指導ができる職員を育成する。	研修への参加回数	・発達障害の特性が学べる研修へ参加する。
		②社協内の研修へ積極的に参加し、知識を高める。	課内研修への参加状況	・課内研修へ1回は参加し、課内事業所の取り組みを知る。
		③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。	実習生の受け入れ人数	・実習生を1名以上受け入れ、風通しの良い職場を作る。
		④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。	虐待通報件数。	・アスノワ職員行動指針を毎月1回読む。

2019年度の重点目標	高齢者が働くことを通じて生きがいを得ると共に、地域社会の活性化に貢献します。会員数の増加を図ると共に一般社団法人への移行を検討します。			
	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	2019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 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。 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	会員同士の交流をはかる	総会、交流会の実施回数	総会、交流会各年1回開催
		ワンコインサービスの検討を行う	検討会の開催回数	検討会1回開催
		会員の増員	会員数	会員80名
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	契約金額の増額をはかる	契約金額	契約金額1550万円
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。	班長制度を充実させ、効率的な運営をめざす	運営会議の回数	年3回実施
		法人の経営目的と目標を所内で共有する	ミーティング回数	月1回開催
		課内、部内の情報共有と連携を行う	ミーティング回数	月2回開催
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	一般社団法人への移行に向けた先進地の視察研修に参加する	視察研修の数	2か所実施
		課内研修の開催と参加	研修参加回数	課内研修月1回参加、講師年1回実施
		法人単位での研修会及び全職員大会への参加	研修参加回数	必須研修(虐待防止、マナー、メンタルヘルス、救急法)への参加

2019年度の重点目標	①利用者様が住み慣れた地域で生活環境や人間関係などの繋がりを維持し、その人らしく暮らせるようサービスを提供します。 ②黒字経営を目指す上で、日々の業務改善に努め、自ら考え行動に移すことができるようにします。 ③職員一人一人が、プロ意識を持ち自己研鑽に努め、人権と安全を確保した質の高い介護をめざします。			
	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	2019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 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。 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	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。	手順書の作成状況	自立支援が含まれている手順書を、全員分作成する。
		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。	関係機関との連携件数	・利用者とし、しっかりコミュニケーションを図る。 ・課題を明確化し、関係機関へ繋げる。
		共生型サービスが、円滑に導入でき継続してサービス提供を行う。	検討会議の回数	町と吉賀の里との検討会議(月1回以上)
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。	・当日キャンセルの件数 ・職員のスケジュール管理	・不就業の件数を月8件以内に抑える ・残業時間の削減
		安定した事業運営を行う。	資金収支計算書	・収支のバランスを毎月職員で確認し共有する。 ・新規利用者の受け入れを積極的に行う。(随時)
		車両事故や介護事故ゼロをめざして、安全に配慮し業務を行う。	事故件数	・ヒヤリハットの提出の促し ・安全運転講習会へ参加する。
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。	日々の業務改善に努める。	業務改善の提案の数	・業務改善等に関する提案を5ヶ以上する。 ・1業務2人担当制にする。
		マニュアルの整備、見直しを行う。	マニュアルの検証	・介護マニュアル ・請求マニュアル ・その他
		効率の良い訪問スケジュール管理を行う。	訪問スケジュール管理表	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。
		職員同士で、体調や異変に早く気が付くことができ、相談や意見が言えるような職場をつくる。	離職率	日頃から話し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	必要な研修に積極的に参加し、職員の能力向上を図る。	研修への参加人数	・内部研修 年4回 ・益田圏域研修会 随時
		ヘルパー部門独自の研修・勉強会を開催することにより、人材育成を行う。	参加回数と復命書の提出状況	月に1回以上研修・勉強会を開催し、復命書の提出と評価を行う。
		定期的な職員会議の開催と参加により、タイムリーな情報を得ることで、情報の共有と現状の把握をする。	職員会議への参加状況	職員会議を毎月1回開催し、全員が発言をする。

2019年度の重点目標	・地域ニーズを支え、ご利用者、ご家族の満足度を高める。 ・職員自身の働きやすさと、やりがいのある職場づくり。 ・経営意識を構築し、日々の業務において無駄や無理を減らす。 ・専門職としてのスキルアップを図り、マンパワー向上を目指す。			
	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	2019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 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。 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	パーセルインデックス評価によるご利用者の心身状況を把握を行い、デイサービス利用の状況を含めご利用者の満足度を把握する。 ご利用者が楽しく通所できるデイサービスづくり。 共生型サービス構築に向け、受け入れの準備を行う。	パーセルインデックスを用いた聞き取り評価の実施 ご利用者の声 受け入れの準備	短期目標の更新に合わせて、パーセルインデックス評価を実践。その際デイサービスの利用状況についても把握し、ご利用者の声を聴く。 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。 個別アクティビティの充実(脳トレパズル等) いきいき百歳体操の実施(毎月) 生活課題や社会参加が困難な方などの受け入れを行えるように体制を整える。
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	個別機能訓練加算、運動器機能向上加算の算定増加を目指す。 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。	年間算定実績 年間利用実績 資金収支計算書	機能訓練指導の活用による、算定増加。(年間5名増) 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75%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。 実習生の受け入れを積極的に行い、人材確保へつなげていく。 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 実習生の受け入れ 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、担当利用者さま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。 人材確保ができるように、実習生の受け入れを積極的に行う。 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	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	年4回の職場内研修に参加する。益田圏域のデイ部会研修に参加する。 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。

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	2019年度目標
地域・ご利用者の視点	七日市をデイサービスから元気にする。 1利用者さんの満足度アップのために何が出来るか。 2職員の満足度アップのために何が出来るか。 3黒字経営の為に何が出来るか。常に考えて実行していく。	障がいの受け入れ準備	障害者の受け入れ準備	共生サービスにむけてプロジェクトに参加障害を持っている方、ひきこもりの方の雇用の為の受け入れ準備。どのような仕事ができるか仕事の割り出しを行う。
		地域の困りごとを解決できる社協へ	地域課題に気が付き、報告ができる。	地域課題や福祉課題を把握し、それに基づいた情報提供を地域福祉課へ行う。デイの利用者にモニタリングを行い、課題の把握を行う。
		利用者様が元気になる通所サービス	ボランティアの手配、活用プログラムの準備	利用者の要望に応えられるメニューの考案買い物ツアー、カラオケ、囲碁、将棋所外活動(季節に応じた)などアセスメントをしていく
		自立支援介護にむけてプロジェクトチームに参加する。自立支援介護に向けた動向の情報収集を行い、サービスのプログラムを検討する。他のデイサービスへの見学。職員の体制や設備の検討を行う。機能訓練のなどの加算を行う。	プログラムの作成	目に見える自立介護の実践。
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	黒字経営を行い、事業を安定させる。	利用者数の増加、利用回数の増加	平均利用定員が15人になるように工夫する。待機者を何人か入れて、空いた曜日に入ってもらいように工夫する。振り替えを行う。
		コスト意識を持つ。	職員自ら提案できる	所長会議での報告。職員会議での報告。無駄なところがないか確認購入が必要なものの検討
		加算の取得	個別機能訓練の取得	機能訓練指導員の研修 個別機能訓練加算の為のプログラム作成
		財務管理についての研修に参加する。	研修に参加	プロジェクトに参加し、改善点の共有やアドバイスもらう。
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。	3つのデイサービスで一体的に業務ができる。	デイサービスの会議	職員の流動的な配置 研修 デイ同士での実習 困りごとなど報告
		業務改善	ICT化を行い、活用できるようにする。	業務の改善を提案、行い、常にPDCAを実践していく。ICT化による業務効率化を行う。アイパットを利用して、誰でも簡単に入力し現在記録の重複している部分を効率化を図る。所長会議に所長が参加し、内部で実施した業務などを報告する。
		職員の満足度をアップし、自分の仕事が楽しいと思える職場へ	働きやすい職場のための提案。実習生の受け入れ業務改善の提案。	働きやすい職場作りを行う為に提案を行う。実習生を受け入れ、社協の魅力をアピールしていく。
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	活発な意見の飛び交う職員会議	職員会議への参加、発言	職員会議に参加して発言していく。
		研修に参加し、一人一人のレベルアップを行う。	研修、説明会に参加	益田圏域の研修 身体介護、介護保険、機能訓練 全体研修、

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	2019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 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。 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	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。 機能訓練等生活機能向上のための支援を行います。 災害時の支援体制を確立します。 ふれあいサロン運営への支援を行います。 共生型利用の受入れの準備を行います。 体験学習、施設実習の場の提供による福祉教育の推進します。	・ボランティアの手配、活用 ・諸機材の準備、整備 ・利用者個々の心身機能把握 ・メニューの検討 ・訓練諸機材の準備、整備 ・災害対応マニュアルの見直し ・近隣施設、住民への協力要請 ・消防等関係機関との連携 ・サロン担当と日程の調整、確保 ・サロン参加のための人員配置 ・サロン参加のための諸準備 ・包括、ケアマネとの連携 ・各実習受入れのため、日程調整及び担当者との打ち合わせ ・受入のための諸準備	利用者の要望に応えられるメニューの考案、提供 ・買い物ツアー6回/年 ・カラオケ 囲碁 将棋 機能訓練(随 時) ・所外活動 (季節に応じた) ・利用者個々の心身機能状態に合った個別機能訓練の実施 ・機能訓練加算取得に向けた体制作りの検討 ・パーセルインデックスの導入を検討 ・避難訓練(避難・通報)の実施 2回/年 ・災害対応マニュアルの見直し、整備 ・ふれあいサロンへの運営支援(3回/年) ・参加者の生活課題の把握 ・デイサービス利用の促進 ・障がい利用者の受入れ(随 時) ・六日市学園介護実習 (1回/年) ・益田養護学校職場体験実習 (1回/年) ・中学生職場体験学習 (1回/年) ・柿木小学校ふれあい集会(3回/年)			
	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	各加算に向けた職員の育成・配置を目指します。 経営基盤の安定に取り組めます。 黒字経営へ取り組みます。 人材の確保に努めます。	・加算取得に向けた検討(機能訓練加算ほか) ・ケアマネ、包括との連携 ・業者発注の調理員との連携 ・給食会議開催の調整、出席のための調整 ・就業規則の説明、徹底 各事業所ほか関係機関との連携	・加算取得に向けた検討(機能訓練加算ほか) ・利用者人数に対応した適正な人員配置 ・月次決算の精査 (毎月) ・受入人数の調整 (随時) ・随時新規利用者の受入れ (随時) ・給食ロスの管理 ・給食発注担当職員の配置 ・給食会議の開催、参加(3回/年) ・人件費削減への取り組み(時間外手当削減) ・事務時間の確保 ・その他出来る限りのコスト削減 ・退職者の再雇用の働きかけ ・情報の収集(人材の発掘)		
		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。	相談支援・計画作成能力の向上を図ります。 マニュアルの見直しを行います。 保健・福祉・医療の連携強化を図ります。 業務改善、職員の意識の高揚に努めます。	・勉強会開催のための日程確保、所準備 ・介護マニュアルの検証 ・日程調整、諸準備、担当者との打ち合わせ等 ・タブレット端末の購入	・ケアプラン研修への参加 (随 時) ・ケアプラン作成勉強会の開催 (1回/年) ・職員相互による指導 (随 時) ・介護マニュアルほか見直し ・各関係機関との連携を図った運営 ・口腔ケア指導(1回/年)保健師 ・地域リハビリ (2回/年)六日市病院PT ・業務の効率化(ICT化) ・職員会の開催	
			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	介護技術等に関する研修に取り組みます。 人材育成を図ります。	・各研修会、勉強会日程及び職員の調整 ・各研修会参加のための日程及び職員の調整	・介護技術研修会への参加(情報収集、介護技術の習得) ・県老協研修(1回/年) ・益田圏域老協研修(1回/年) 職種別 ・勉強会(自施設、3日合同) ・介護機器(ベッド等)の充実、設備検討 ・研修への参加(社協、その他関係機関の主催する研修会等)

Ⅲ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)

2019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	2019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 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。 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	権利擁護の視点をもち、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、虐待防止委員会での情報の共有、ケアの見直し、モニタリング。各研修を年2回、記録の書き方研修の実施
		利用者の話を伺う時間、利用者1人1人楽しみ(特別)の時間を持つ	利用者の楽しみの実行数(年5人)	担当者会議で利用者の歴史を共有する。利用者にあった楽しみを見つけ記録に残す。実行に向けての計画を作成し実施する(年5人)
		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
		抱えない介護の実践	独自の検定合格者数(5名)YYK研修参加人数(10人以上)	リフトを安全・確実に使用できるよう独自の検定を実施。YYKの担当者を増やし、職員の困っているところを重点的に研修を実施する。
		自立に資する介護(科学的根拠に基づく)の推進	分析視点、指標の決定	プロジェクトチームの立ち上げ、先進地視察1か所伝達研修1回、勉強会隔月1回 排泄ケアについて担当者会議でデータ分析し個別ケアの実施
		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
		看取りケアの実施に向けての準備	プロジェクトチーム始動	プロジェクトチームの立ち上げ、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 ・地域行事の開催場所、交流の場提供、職員の派遣・協力	規程の作成、訓練の実施 施設への受け入れ回数、職員の派遣回数	ボランティア受け入れ規程の作成、災害時グレースマンションへの協力依頼・合同避難訓練(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	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79%) 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、口腔衛生管理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、12月)
		経過的小規模特養の変換に向けての準備	対応策(方向付け)	情報収集(法律関係、補助金関係)計画策定
		計画的な施設改修、整備の実施(LED導入による節電)	改修、整備の実施、手続	3月までに浴室、LED、給湯ボイラー改修
		コスト削減への取り組み	消耗品にかかる費用	消耗品の品質とコストの見極めを行い選択する
			障がい者就労数(3人)	清掃業務従事者1名雇用。能力に応じた指導を行う
		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。	運営協議会、事業経営会議へ参加し事業部内の情報共有と連携による実績管理を行う
人材確保	新規入職者数			紹介した職員にメリットがあるような仕組みづくりを検討
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)、地域ニーズ(データ)に基づき、第8期計画に向けて、3つの施設の機能転換を検討する委員会を立ち上げる。
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	職業別、年代別研修による専門性の向上	研修計画の作成と実施記録	研修計画により研修実施
		職員定着率の向上 ・職場環境の改善	職員定着率	職員定着率90%(離職5名以内)メンタルヘルス相談体制の構築、仕事をフォローできる仕組みづくりの検討、シフトの見直し
		管理者、主任候補の育成	管理者・主任候補の選定	管理者、主任、リーダー各ポジションに応じた研修の実施

2019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いて自立支援に資する介護へ取り組む			
	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	2019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 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。 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	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	会議・イベント・訓練の参加者数	災害マニュアルや備蓄品の整備・近隣施設との合同訓練等防災対策の充実をはかる
		自立に資する介護の推進	分析視点、指標の決定	先進地視察1箇所、伝達研修、QOL委員会活動
		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、残飯量	行事食の実施、利用者への聞き取り、検食の実施
		事故防止への取り組み	事故件数	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
		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・虐待ゼロ	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、モニタリングの実施。施設内研修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	稼働率	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、空床利用の手配
		新たな加算の取得により、収入の増加をはかる	加算数	根拠書類の自己点検をし、褥瘡加算の取得をめざす
		計画的施設整備	備品費・修繕費	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
		コスト削減への取り組み	消耗品にかかる費用	消耗品の品質とコストの見極めをし、選択する
		経過的小規模特養の変換に向けての準備	対応策	情報収集(法律関係、補助金関係)計画策定
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。	ICT化導入により、記録の効率化と自立支援介護への取り組みを行う	導入スケジュール	記録のICT化を行うための準備、施設整備
		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営	施設機能と入所者数の合致	入所判定委員会(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(第8器計画に向けて)
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	一定の資質を有する人材の確保と専門性の向上に向けた育成制度の構築と運用	研修参加者数・資格取得者数	ケアマネや認知症実践者研修等専門的知識を習得するための研修会参加。資格取得をめざす。
		管理者候補の育成	監理者・主任候補の選定	監理者・主任・リーダー各ポジションに応じた研修の実施
		職員定着率の向上・職場環境の改善	職員定着率	職員定着率90%(離職5名以内)、メンタルヘルス相談体制の構築、仕事をフォローできる仕組みづくりの検討、シフトの見直し

2019年度の重点目標	GHあさくらの運営理念でもある「個人の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	2019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 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。 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	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。 安心、安全に生活できる環境整備を行い、事故防止し努める。 権利擁護への理解を深め、尊厳ある暮らしの提供を行う。 センター方式のシート内の情報を共有し、利用者のQOLの向上に必要な援助を統一する。 出身地域との交流を通して地域住民との繋がりを継続できる。	担当者会議を開催し利用者、家族の意向を汲み取った支援ができるケアプランへの反映。 事故発生マップの掲示 勉強会参加数 センター方式シートの完成、実施 地域交流回数、評価	担当者会議の時に本人、家族への説明を随時行い(担当者会議に家族出席してもらう)必要な支援を説明したうえで、プランに反映させ職員会議で共有する。 安全管理委員会での周知をはかる。 不適切ケアの抽出(虐待防止委員会)外部評価(第三者委員会)勉強会の参加、開催(年1回開催) センター方式の勉強会を実施し統一してシートをかけるようになる。 勉強会年2回開催 利用者それぞれの出身地域へ出かけていき、地域の方との触れ合いや、話ができることにより地域との繋がりが継続できるよう支援する。
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	消耗品等の購入先見直しと削減 通所事業の収益向上 状態の変化を早期に発見し入院者を減らし稼働率の安定化を図る。	月次決算の比較 通所利用回数 通所利用者契約件数 月次稼働率	予算管理 消耗品購入先の見直し コスト削減(担当職員による管理) 一か月の利用回数延4回利用 通所契約者2名 ケアマネとの連携 稼働率97% 訪問看護、医療機関との連携、早期受診。
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。	多様化するニーズやパーソンセンタードケアに沿った事業所理念への理解を深める。 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	目標援助シート 施設機能と入居者の合致	グループコーチングをしてBSCシートを理解する。 入居判定委員会実施(3ヶ月に1回)、申込更新(年1回6月)、地域ニーズ(データ)に基づき、第8期計画に向けて、3つの施設の機能転換を検討する委員会を立ち上げる。
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	認知症ケアにおける専門性の向上 職員育成 管理者候補の育成	研修会参加数 研修会参加数 管理者候補の選定	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(年1回) 専門職としての知識向上のための研修参加(年2回) 圏域での研修会参加(年2回) 認知症初任者研修受講 認知症実践者研修の受講 認知症実践リーダー研修の受講