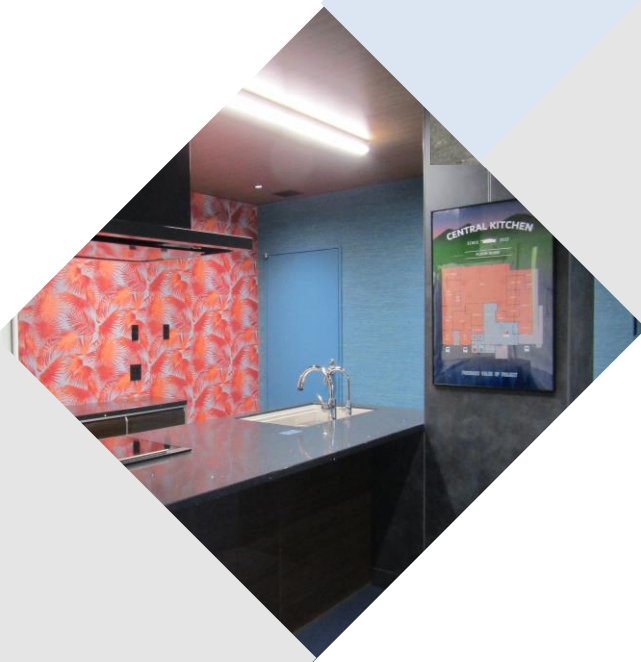


2022年度 経営計画書



経営
理念

MISSION [We do]

人を創る 社会を創る

VISION [We love]

誰よりも人と社会を想う企業

VALUE [We can]

FUKUGAKU PRIDE

FUKUGAKU SMILE

経営 理念

私たちの 行動指針

未来を創ること、それは人から始まる。
考えて、考えて、考え抜き、
新たな価値を創ること。
それを笑顔で楽しむことを
私たちは誇りに思う。

5wehave CORE~

Safety & Security

安全と安心を想う

Hospitality & Happiness

挑戦と創造を想う

Challenge & Create

他者と自分を想う

Professional & Personal

専門性と人間性を想う

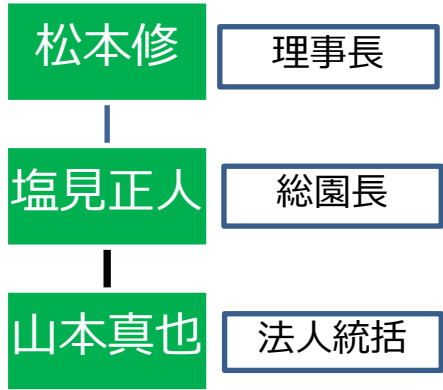
Business & Balance

福祉と経営の両立を想う

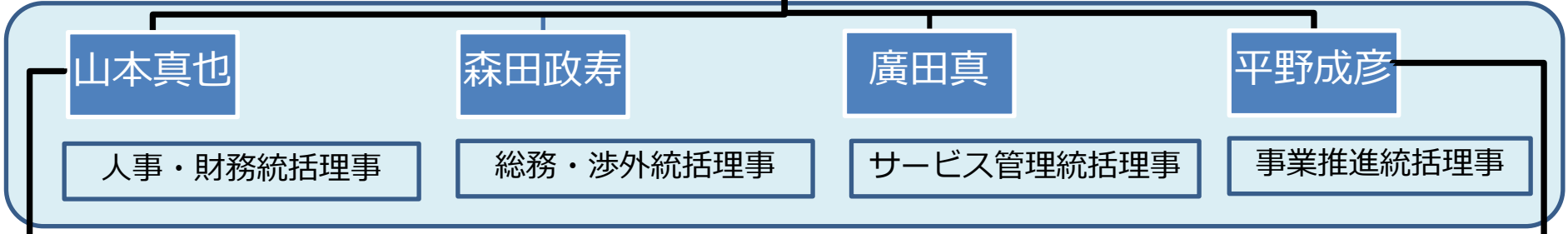
7つの 約束

1. 考えて、考えて、考えて
2. やったことがない、だからやってみる
3. Family spirit
4. ディスカッションを大切にしよう
5. 正解はだれにもわからない
だから意志を持って
6. 失敗は怖くない
7. Love & Peace

2. 2022年度 法人組織体制図



[経営管理室：危機管理]



相談支援センター
てくてく

児童発達支援センター
すきっぷ

居宅介護支援事業所
シンフォニー

デイサービス むとべ

友就館

GHYOU・ゆう

リハビリ
ステーション

JUMP

GHすまい・る

3. NEXT50 [2021年・13年目を迎えるに当たって]

2008年度長期プラン策定

2022年度 計画

- 1. **済** こども保育施設を開設 ます。
- 2. グループホーム30棟！
入居者200人！
重度対応型グループホームも充実させます。 **継**
- 3. 福知山市内だけでなく市外でもサービスを提供します。
- 4. 医療と福祉の総合サービスの提供をします。
- 5. 就労継続支援A型事業所を展開し、ご利用者平均年収を130万以上にします
- 6. 児童入所施設を50年後も継続します。 **継**
- 7. 地域の雇用と安定のために職員数を500人にします。 **継**
- 8. 幼児から高齢者までを包含する総合社会福祉サービスの整備に努め、ご利用者・職員・ご家族を含めて福知山学園ファン5000名を目指します。 **継**
- 9. 法人内事業所でとられた、おいしいお米と野菜の「レストラン」もしくは「お弁当ショップ」を開店します。 **継**
- 10. **済** 介護福祉士、ホームヘルパー（介護初任者研修）を育成する専門学校を設置します。

- 福知山市児童発達支援センターとして
関係機関との連携・情報発信の強化 **UP**
- 三和エリアに、重度対応型GH2棟建築開始 **NEW**
- 事業所を市街地へ移転し、誰もが相談できる環境・設定をおこなう **NEW**
- 障害者施設での看取り対応についての研究
- 新たな作業種の導入にチャレンジ [友就館] **NEW**
- 14年目突入
- 情報発信力・職員採用力向上<人事部>
• 新経営理念の浸透
- 社会福祉士実習等の積極的な受入れ
• 新ホームページ開設による
新たな形の情報発信 **NEW**
- 地域生活支援拠点整備計画
- 法人セントラルキッチン、バリューアップ計画に合わせて協議
- 平成27年度 4月開校。
みわ翠光園 廣田施設長が初代理事長・校長として
就任。6年目突入。

1. 法人基幹収入 30億円スキームの策定

2. 意志ある経営指標策定

3. 人材育成 [管理職の経営者視点の醸成]

4. 働く方々の充実 [処遇改善資金の適正運用]

5. 全てのご利用者の幸せを願う

5. 2022年度 法人プロジェクト

①

▶ FUKUGAKUバリューアップ計画 第Ⅱ期 [地域生活支援拠点整備]

- 相談支援センターてくてく 長田地域から市街地へ事業所移転
- 新築：JUMP [通所生活介護事業所]
- 新築：重度対応型GH 2棟

②

▶ 業務効率化の向上

- 会計ソフト・システムの変更 [TKC導入]
- DX化を図る [戦略的経営への変革]

③

▶ 障害者支援施設 [入所]

- 重度加算Ⅱ 算定 [強度行動障害者支援の向上・充実]
- 強度行動障害者支援者養成研修 [初任者]・・・全職員受講

④

▶ CK [法人セントラルキッチン]

- 本格稼働 4月：橘・むとべ 6月：みわ
8月：あまだ・おさだの 10月：ほほえみ

6. 2022年度 人事部 Vision

Concept 「新しい法人価値の発信」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 |
|------|---|----------------------------|-------------|--------------------------------------|--|---|
| 重要指標 | 職員数増加 | | 新規法人ファンの獲得 | | 職員満足度の向上 | 新しい法人内研修の確立 |
| 目標 | ●総職員数420名以上 | | ●新ホームページの完成 | ●公式Lineの運用 | ●組織活性化プログラム 総合結果の向上 | ●動画研修の導入・運用 |
| 目標値 | 新卒採用 15名以上 中途・キャリア採用 30名以上 | 年間退職者 25名以下 | 新ホームページの完成 | 公式LINEからの 定期的な情報発信 (月1回以上) | 総合満足度結果(評価) の1%以上ポイントUP | 動画研修・対面研修・WEB研修・外部研修により正職員は2回以上の研修参加を実施 |
| 重点施策 | 採用活動強化 内定者25名 ・リファラル5名 ・就職相談会 6回以上 ・広報活動 (毎月) | 施設役職者 との定期面談 (月1回以上) | 10月までに完成 | 公式LINEの充実した 運用の実践 (お友達登録30人以上) | 職員サーベイの実施 (年間3回) サーベイ結果を基にした 施設とのコミュニケーションの実施 | 動画研修の有効活用 対面研修 ・WEB研修の参加促進 WEB研修の情報提供の実施 |

7. 2022年度 財務管理部 Vision

Concept 「職員を支えるための安定経営」

| | 財務の視点 | 顧客の視点 | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 |
|------|---|---|---|---|
| 重要指標 | FUKUGAKUバリューアップ計画 投資資金の確保 | 会計処理の効率化 と経営管理資料の見直し | FUKUGAKUバリューアップ計画 の完遂 | 事務業務の効率化 と標準化を行う |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ●法人積立予算額の達成 ●稼働率の目標達成と経費削減 | <ul style="list-style-type: none"> ●会計ソフト変更による業務効率化を図る ●わかりやすい経営管理資料の提示 | <ul style="list-style-type: none"> ●FUKUGAKUバリューアップ計画に伴う安全なキャッシュフローの確保 | <ul style="list-style-type: none"> ●会計業務の本部集約化と業務見直しによる生産性向上を図る。 |
| 目標値 | ▶法人積立金 3億6千万円 | ▶会計業務の月次・決算処理工数 20%削減 ▶財務会議資料の見直し | ▶法人キャッシュフロー計画書 ▶セントラルキッチンキャッシュフロー計画書作成と進捗確認 [安全な資金の確保] | ▶会計業務の月次・決算処理工数 30%削減 ▶業務見直しによる生産性向上 |
| 重点施策 | 1.毎月の事業活動計算書の確認と施設へのサポートを実施。 2.四半期毎の財務会議の実施。 | 1.会計ソフト変更時に区分、補助科目、取引先コードの見直し。 2.伝票入力の特標準化。 | 1.担当理事と工事進捗の情報共有。 2.セントラルキッチン会計の月次収支の確認。 | 1.本部集約化は日本経営のコンサルを受けながら進める。 2.Fintec機能の導入。 2.各事務員、人事とも情報共有しながら進める。 |

8. 2022年度 セントラルキッチン Vision

Concept 「CK・SK一体的食事提供の実現」

| | 財務の視点 | 顧客の視点 | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 | | |
|------|---|--|-----------------------------------|---|--|---|
| 重要指標 | 財務基盤に基づいた適正な運営 | 安全・安心な食事提供 | 栄養マネジメントの向上 | 業務省力化 | 管理体制の強化 | 工程管理と実践 |
| 目標 | ●給食会計システムの集約化・業務省力化 | ●HACCPに準じた衛生管理に基づく食の提供 | ●全ご利用者の栄養管理 | ①勤務体制の平準化 ②有給休暇の取得率アップ | ●CK・SK一体的給食サービスの提供 | ●福知山学園CK版SOP(標準作業手順書)の作成 |
| 目標値 | ①給食会計一元化 ②害虫駆除・衛生備品会計の一元化 | ①モニタリングによる室内温度・湿度管理 ②加熱調理・適温提供の実現 | 給食ソフトに全ご利用者情報登録入力 | ①CK時差勤務形態の廃止 ②SK早出勤務の軽減 ③有給消化率90%以上 | ①CKIによる食材発注業務の統一化 ②CK集約によるSKへの害虫駆除・衛生清掃管理 | ①基本SOP(標準作業手順書)の運用 ②給食ソフトとモニタリングシステムによる製造工程管理の運用 |
| 重点施策 | ①発注業者の集約化によるコスト削減【食材・備品・衛生関連用品コスト削減】 ②発注ロス・無駄の削減 ③事務費・事業費をより明確に集約していく | ①各種衛生点検記録の徹底 ②各種温度データの管理及び配送温度管理記録の徹底 | ①各SK配置給食ソフトの適正運用 ②CK・SKの連動と効率化 | ①機器運用の製造時間配分確認・短縮化 ②アウトソーシング活用割合の確認 | ①CK・SKリモート朝礼の実施 ②CK・SK害虫駆除・清掃業務の確実な履行 | ①調味料・水分量等調整について、手順書に基づいて製造部門の共通理解を図る ②CK・SK機器の確実な運用を図る |

Concept 「新生むとべ翠光園」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 |
|------|--|-----------------------------|-----------------------|---|--|
| 重要指標 | 安定的な収入の確保 | ご利用者・ご家族様のニーズを理解し、短期入所の稼働UP | ご利用者の満足度UP | 職員の仕事に対する満足度の向上 | 利用する、ご利用者・ご家族様からの安心 |
| 目標 | ● 重度加算算定による収入の増加 | ● 短期入所の稼働率アップによる収入の増加 | ● ご利用者のQOLの向上 | ● 職員の働き方の改善 | ● 報酬改定に沿った研修会や部会の実施 ● サビ管研修への参加 ● 介護福祉士実務者研修への参加 |
| 目標値 | ▶ 10人/365日 =3,650人/年間 | ▶ 年間稼働率：99% | ▶ 感謝の声：5回/月 | ▶ 検討会：2回/月 | ▶ 身体拘束研修会：1回 ▶ 虐待防止に向けた研修会：1回 ▶ サビ管研修：1名 ▶ サビ管更新研修：2名 ▶ 介護福祉士養成研修：1名 |
| 重点施策 | ▶ 全職員資格取得を目指し、安定的に支援が展開できるようになる。 [強度行動障害養成者基礎研修の受講] | ▶ 相談支援センターとの報共有とご家族様のニーズ調整 | ▶ ご利用者のニーズに沿ったサービスの提供 | ▶ 組織・チーム作りのための検討会を実施 [みんなのリーダー会議の実施] | ▶ 適正な福祉サービスの実施 |

10. 2022年度 あまだ翠光園 Vision

Concept 「多面的考察からの変容」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 | |
|------|---|--|---|---|--|--|
| 重要指標 | 安定した施設経営 | 光熱水費の削減 | ご利用者の生活環境と安全性の向上 | 職員の業務効率化の追求 | 職員の支援者としての成長 | 施設内研修会の充実 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ◆短期入所利用者を増やす ◆利用希望者等見学者を増やす ◆京都式モデル事業の遂行 ◆感染症対策を徹底する | <ul style="list-style-type: none"> ◆実効性のある計画の実施 ◆水道使用量の安定化 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ヒヤリハット報告を検証し、未然にリスク回避をする ◆ヒヤリハット報告数の増加 ◆事故を起こさないための取り組み実施 | <ul style="list-style-type: none"> ◆ワークライフバランスの向上 ◆有給消化率の向上 ◆スタッフが安心して働ける土壌づくり | <ul style="list-style-type: none"> ◆チームとしての連携・共有向上 ◆スタッフとしてしっかりとした言動をとる ◆外部研修参加 | <ul style="list-style-type: none"> ◆虐待防止 ◆権利擁護 ◆自閉症・行動障害理解 ◆OJT活性化 |
| 目標値 | <ul style="list-style-type: none"> ◆短期入所稼働 毎月100% ◆京都式モデル事業の実施 2ケース/年 ◆集団感染：ゼロ | <ul style="list-style-type: none"> ◆光熱水費 すべてにおいて 対前年比-5% | <ul style="list-style-type: none"> ◆誤薬事故：ゼロ ◆事故報告書 前年比-20% ◆ヒヤリハット報告提出 前年比(+) | <ul style="list-style-type: none"> ◆超過勤務時間 前年比-10% ◆有給消化率 75%以上 | <ul style="list-style-type: none"> ◆丁寧な言葉遣い 対応100% ◆アンケートシート 回答内容の向上 ◆外部研修参加 前年比(+) | <ul style="list-style-type: none"> ◆年間開催回数 3回以上 ◆年度実践報告 1ケース作成 |
| 重点施策 | <ul style="list-style-type: none"> ◆新規対象者のアセスメント・面談実施 ◆スムーズな受け入れ支援 ◆スタッフのスキルアップ | <ul style="list-style-type: none"> ◆漏水対策 抜本工事实施 ◆スタッフへの意識・節約促進 ◆光熱水費の月次見える化 | <ul style="list-style-type: none"> 【施設RM部会 /RM委員を中心とした】 ◆リスクマネジメントの活性化 ◆気づき視点の強化 ◆危険予知トレーニングの定期的実施 ◆気づきシートの使用充実 ~反映・活性化を図る | <ul style="list-style-type: none"> 【施設管理者・フロアリーダー主導での】 ◆業務マニュアル 見直し&更新 ◆行事の見直し (楽しみ提供の観点) ◆デイリープログラム、日課の見直し | <ul style="list-style-type: none"> ◆日々スタッフ間での確認・共有 ◆毎月のモニタリング 実施と再発信 ◆リーダー会議での状況確認 | <ul style="list-style-type: none"> ◆全員研修参加 ◆効果的なスタッフ教育 ◆学ぶ・考える 施設風土づくり |

11. 2022年度 おさだの翠光園 Vision

Concept 「笑顔が広がる暮らしの質の向上」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 |
|------|-----------------------------------|---|--|--|------------------------------------|---|
| 重要指標 | 財務基盤に基づいた適正な運営 | 厳正なる予算執行 | 安心できる生活環境の提供 | 施設の魅力発信 | 働きやすい職場環境 | 専門知識と実践 |
| 目標 | ①稼働率の維持・向上 ②水光熱費の削減 | 予算計画に基づく適正な履行 | 支援リスクの軽減 | ①HPの更新 ②介護実習生実習受け入れ | ワークライフバランスの適正化 | 施設内・外研修会の参加 |
| 目標値 | ①サービス全体の稼働率99%以上 ②水光熱費 昨年比マイナス | 執行率95%以上 | ①事故件数 昨年対比マイナス ②インシデント報告 昨年対比マイナス10% ③ヒヤリハット報告 昨年対比プラス ④福祉用具の導入 | ①月の更新頻度 2回以上 ②1名以上の受け入れ実施 | ①有給消化率 75%以上 ②超過勤務時間の削減 前年比マイナス | ①一人1回以上参加 ②実践取組みを 実践報告として報告 |
| 重点施策 | ①ご利用者の健康管理 ②毎月の確認及び節約の具体的提案 | ①照明器具のLED化(適宜) ②施設内Wi-Fi環境の整備 ③寮内便器の洋式化 | ①部会での検証及び対策の周知 ②危険予知トレーニングの実施 ③ご利用者に合った福祉用具の選定・導入 | ①更新頻度及びアクセス数の確認 ②近隣学校との情報交換 ③受入体制の構築 | ①有給消化率の定期確認 ②部会等の勤務時間内設定 | ① 強行支援者養成研修 更新研修への参加 ②研修参加計画作成 ③実践報告研究事例の推奨 |

12. 2022年度 みわ翠光園 Vision

Concept 「新みわ翠光園の機能拡大により、更に地域の信頼を得る事業所になる」

| | 財務の視点 | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | | 学習と成長の視点 | |
|------|---|---|---|-----------------------------|---|--|---------------------------|
| 重要指標 | 稼働率の向上 【短期含む】 | 健康で満足度の高い生活の提供 | | 働きやすい職場環境作り | | 専門知識の習得と向上 | |
| 目標 | ● 予算計画に沿った稼働率の維持 | ● ご利用者の健康面全般の維持・向上 〈身体機能面〉 〈栄養面〉 | ● 事故件数の通減 | ● 有給取得率の向上 ● 希望連休の実現 | ● 介護負担の軽減と腰痛対策の充実 | ● 施設内“ミニ勉強会”の開催 | ● ICT機器の効率的な活用方法の学習会実施 |
| 目標値 | ▶ ショートステイを含んだ稼働率 99% | ▶ 入院者数の10%減少 (前年比) ・誤嚥性肺炎 ・尿路感染 ・骨折 による入院 | ▶ 事故件数の減少 [前年比] ▶ ひやりはつと報告による改善件数のアップ | ▶ 有給消化率 75%以上 | ▶ 介護負担についてのアンケートによる満足度調査実施 | ▶ 年間:3回以上 [前年比10%UP] | ▶ 活用後のアンケートによる満足度調査実施 |
| 重点施策 | 1. ショート利用者の確保 2. ご利用者支援の充実 3. 利用希望者への丁寧な見学対応 4. 入院者の減少 (疾病・怪我) | 1. 細やかな健康状態のチェックによる異常の早期発見 2. PT・OTによる機能維持、管理栄養の実践による健康維持・向上 | 1. ひやりはつと報告からの気づきによる積極的改善 (業務マニュアル見直し含む) | 1. 希望有給 (連休含む) の取得 | 1. 介護機器の利用頻度の向上 2. 活用に向けた勉強会の実施 3. 介護負担アンケートの実施 | 1. ミニ勉強会の開催 (専門職発信) 2. ノーリフト介護の標準化、リフター育成 | 1. ICT機器の効率的な活用における標準化の実践 |

13. 2022年度 友就館 Vision

Concept 「友就館ブランドの浸透」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | | | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 |
|------|--|--------------|-------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------------|
| 重要指標 | 年間就労収益額 | 年間稼働率 | 月平均支給額 | 年間農園収益額 | 地元企業ビール事業に参画 | 年間有給消化率 | 農業改良普及センター職員による実地指導、及び研修参加 |
| 目標 | ●就労収益の向上 | ●高稼働率の維持 | ●工賃支給額の向上 | ●顧客が求める野菜品種の栽培 | ●地域活動として地元企業とのタイアップを行う | ●ワークライフバランスの向上 | ●職員の専門知識深化 |
| 目標値 | ▶年間 550万円以上 | ▶稼働率 114%以上 | ▶就労 継続支援B型 24,200円 ▶生活介護 13,300円 | ▶農園収益 前年度比 110% [2500円/坪収益] | ▶大麦栽培・収穫・納品 | ▶有給消化率 90%以上 | ▶年間 6回以上 |
| 重点施策 | ①野菜販売ロスの軽減。 ②新規顧客獲得とピーター継続購入推進。 ③機能性野菜の認知度UP ④法人内コラボの実施（販売ブースの設置等） ⑤委託業者との加工単価、スケジュールを含めたミーティング。 | ①在宅ご利用者情報の把握 | ①工賃向上計画に沿った計画的な工賃支給 | ①品種の選定 | ①地元企業のビール事業に参画し、大麦栽培の一旦を担う。 | ①業務分掌化 ②計画的な有給の消化 | ①農福連携事業による研修参加、および実地指導の実施 |

14. 2022年度 JUMP Vision

Concept 「地域ニーズに応える事業展開へ向けて」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 |
|------|---|----------------------------------|---|--|--|--|
| 重要指標 | 安定的収入の確保 | 適正な支出管理 | 地域発信 | ご利用者満足度の向上 | ワークライフバランスの向上 | スタッフ・チーム機能強化 |
| 目標 | ●継続的利用の維持・促進 | ●計画に基づいた予算実績 | ①京都ほっとはあとを中心としたエントリーと受注の獲得 ②HPアクセス数増加 ③常設販売所売り上げ増加 | ●安心・安全な活動環境の構築 | ●有給取得率の促進 | ①事業所内勉強会の開催 ②スタッフ会議の開催 |
| 目標値 | ▶年間稼働率 100%以上 | ▶予算執行率 95~100% | ①年間受注獲得 10件以上 ②HPアクセス前年比 30%UP ③販売所売上前年比 30%UP | ①ご利用者アンケート満足度 2.5以上 ②ひやりはと報告件数前年比 30%UP | ▶年間有給取得率 85%以上 | ①勉強会実施 3回以上/年 ②スタッフ会議実施 1回/月 |
| 重点施策 | ・健康面・精神面の把握・フォロー ・在宅ご利用者の利用日数増加 ・個別支援内容の確認・改善 | ・月毎の予算執行状況確認 ・ムダの削減、節約への周知と実施 | ・魅力ある商品化に向けた商品開発 ・商品パッケージ改良と販売レイアウトの向上 ・HP掲載内容の充実化、および発信回数の増加 | ・ニーズに応じた活動支援の実践 ・活動環境の確認・改善 ・リスクマネジメントの活性化 | ・各スタッフへの計画的取得に向けた確認 ・月毎の取得状況確認 ・業務効率化の継続 | ・Web研修から全体へのフィードバック化 ・専門性の向上 ・事業所全体のコミュニケーション力向上 |

15. 2022年度 YOU・ゆう Vision

Concept 「新しい生活様式に合わせ工夫・改善を図り、充実感に繋げる」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 | |
|------|---|---|--|---|---|--|--|
| 重要指標 | 健康管理 | 稼働率の維持・向上 | 響奏 安全・安心 | YOU・ゆう 余暇支援の充実 | 業務効率化 ・分掌化 | 外部研修参加 | 事業所内研修 |
| 目標 | ●入院者数の削減 | ●短期入所利用者数の維持・向上 | ●事業所内 ルールの共有 ●連絡・情報共有体制の整備 | ●ご利用者の生活の充実・広がり | ①有給休暇取得率維持・向上 ②業務負荷の軽減 ③業務の平準化 | ●資格取得 ●専門性向上 | ●虐待防止研修 |
| 目標値 | ▶令和3年度 3名 ↓ ▶令和4年度 1名以下 | ▶新規契約者数 1名以上 | ▶令和3年度見直しの業務マニュアルの確立 ▶効率的な情報共有体制の確立 | ▶職員が介入する事で出来る余暇の提案 1回/月以上 (コロナ禍でできる内容) | ①年間有給取得率 75%/年以上 ②時間外勤務の削減 ③雇用形態毎・世話人の業務内容更新・確立 | ①実務者研修 1名 ②強度行動障害支援者養成研修 2名 ③サービス管理責任者研修 1名 | ①虐待防止研修会 1回/年 ②身体拘束特別支援会議 2回/年 ③記録 その都度 |
| 重点施策 | サービス管理責任者、支援員、世話人がご利用者の体調変化に留意すると共に、専門職(看護師)との連携の中で、健康管理する。 通院等、早期の対応実施。 | デイサービスむとべご利用者を中心に、利用希望の把握・調整を行うと共に、新規利用希望を含め、ご利用者数を増やす。 | 業務マニュアルの更新・確立を進める。 業務マニュアルをはじめ、事業所内ルールを共有しやすい連絡体制・ツールを整備する。 | コロナ禍でも出来る余暇の楽しみとして、職員が介入する事で取り組める事、ご利用者間でも取り組める事を提案し、余暇の選択肢を広げると共に生活の充実を図る。 | ①各職員が年間スケジュールを確認し、計画的な有給取得を目指す。 ②③世話人含め、各雇用形態での業務内容を見直し、更新する中で、平準化を図ると共に、業務効率向上を目指す。セントラルキッチン導入後の世話人業務の確立。 | ①福知山民間社会福祉施設連絡協議会の研修参加 ②③京都市社会福祉協議会及び実施機関の研修参加 | 令和4年度からの義務化に向け、部会を立ち上げ、虐待防止に向けた一般的な取り組みを行っていく。 |

16. 2022年度 すまい・る Vision

Concept 「利用者も支援者も新たに成長する一年」

| | 財務の視点 | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | | 学習と成長の視点 |
|------|---|--|---|--|--|--|
| 重要指標 | 安定した収入確保 費用支出の適正化 | グループホームで 楽しみある生活 | 細やかな課題の 抽出 | グループホームの 魅力発信 | 理解しあう支援者 チームの形成 | 対応力・支援力 の向上 |
| 目標 | <ul style="list-style-type: none"> ●入院等無く継続して利用いただく ●各ホームの生活費の差を均す | <ul style="list-style-type: none"> ●ご利用者が楽しみを持った生活を送れるサポートをする ●利用者個人が人としての成長を遂げる | <ul style="list-style-type: none"> ●ご利用者理解に向けて、事業所・支援者としての課題や実践すべきことの確認・把握を行なう | <ul style="list-style-type: none"> ●情報発信ツールを活用し、内容に工夫を盛り込み視覚的に楽しい発信をする | <ul style="list-style-type: none"> ●業務・支援における情報共有を拡充させ、支援者が働きやすい・困らない業務を目指す | <ul style="list-style-type: none"> ●統一された支援・対応できるよう支援力の向上を図る |
| 目標値 | <ul style="list-style-type: none"> ▶稼働率 100% ▶各ホーム生活費支出 前年比(一) | <ul style="list-style-type: none"> ▶コロナ禍における「楽しみ」「取り組み」の提供 年6回以上 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ご利用者 アンケートの作成 ▶ご利用者 アンケート実施 年1回 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ホームページ更新 月1回 ▶ホーム便りの発行 年3回 | <ul style="list-style-type: none"> ▶世話人会議 月1回 ▶合同会議 隔月1回 ▶有給消化 85% | <ul style="list-style-type: none"> ▶世話人勉強会 年4回 ▶連絡ノート、PADの有効活用 必要に応じ |
| 重点施策 | <ul style="list-style-type: none"> ・稼働・使用状況を毎月事務でデータ化し、視覚的管理 ・会議での全体確認・共有 | <ul style="list-style-type: none"> ・支援者自身の支援力(創作力)アップの確認 ・利用者の成長・変化の確認・把握 | <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者の生活の現状理解・把握 ・よりよい環境・人間関係の構築 | <ul style="list-style-type: none"> ・利用希望・見学希望者の確保 ・ご家族への情報提供と安心の供給 | <ul style="list-style-type: none"> ・GH利用者、そして支援についての情報共有ならびに検討 ・世話人含めスタッフ全体で働きやすい職場を創る | <ul style="list-style-type: none"> 世話人含めた皆が障がい理解と支援スキルの向上に努める |

17. 2021年度 相談支援センターてくてく Vision

Concept 「地域の“基幹”となるセンターへ」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | | 学習と成長の視点 | | |
|------|--------------------------------|---|--|-------------------------------------|---|---------------------------------|----------------------------------|---------------------------------------|--|
| 重要指標 | 収益UPへの貢献 | 迅速なサービス利用調整(法人内事業所稼働率UPの貢献) | 相談しやすい事業所作り | メリットの高い事業所作り | 業務効率化の実施① | 業務効率化の実施② | スキルアップ① | スキルアップ② | 地域支援力の向上(基幹型への準備) |
| 目標 | 計画相談:モニタリングの実施実績を向上させ収入の安定を目指す | 法人内事業所との連携をより強め、法人・事業所収入の向上へと繋げる | オープンで相談しやすい雰囲気づくり。誠実な対応を行い、福知山市における相談の窓口となる。 | 情報発信による相談者のメリットを高める | 定期的に互いの業務進捗を確認し、協力体制を作る。(業務の整理、優先順位の確認) | 計画相談書類の作成効率のUP | 相談員のスキルアップを目指し、事業所内でケースを研鑽する | 法人内事業所との連携を強め、相談支援事業所としての質の向上を目指す | 地域資源の開発が進む仕組み作りを自立支援協議会で実践 |
| 目標値 | モニタリング件数UP(昨年対比: +10%) | エントリーリスト・待機者情報を法人全体に情報発信する(1回/1カ月) 法人内コーディネート新規利用契約件数年間20件 | 相談件数UP(昨年対比: +5%) | ホームページの毎月更新センター内での積極的な情報発信 | ミニミーティングの毎週実施 | 法人内勉強会の実施(1回/年) | ブラッシュアップ会議の開催(1回/2カ月) | 法人内事業所とのケース会議の実施(1ケース/1人/年2回) | 福知山市内において新たな仕組み作りが完成する(1つ以上) |
| 重点施策 | 行政指示によるモニタリングの完全実施 | エントリーリスト・未調整リスト等の随時更新と情報発信の徹底。緊急ケースの迅速なコーディネート。 | モチベーションの向上や活性化につながるコミュニケーションを実施し、相談者への積極的なサポートに取り組む。“断らない相談支援”の実践。 | ホームページ担当者による毎月の情報発信。新センターにて法人情報の発信。 | 毎週月曜日に30分間のミニミーティングを実施。 | 法人内勉強会を開催しスキルアップと同時に、業務効率化を高める。 | ブラッシュアップ会議を実施し、一人ひとりのスキルアップを目指す。 | 各相談員で1ケースをピックアップし、法人内事業所とのケース会議を開催する。 | 自立支援協議会に積極的かつ主体的に関わり、市内の課題の解決策を協議会で達成する。 |

Concept 「ますます必要な存在へ」

| | 財務の視点 | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 |
|------|--|--|--------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------|
| 重要指標 | 安定した収入の確保 | 親支援プログラムの実施 ① | 親支援プログラムの実施 ② | 有給取得率の向上 | スキルアップ |
| 目標 | ● 目標稼働率の達成 | ● 親支援プログラム導入により、子育ての不安感への寄り添いと解消を目指す | ● 保護者との面談の機会を確保し、子育てや療育に対する困りごとを解消する | ● 目標有給取得率の達成 | ● 外部研修 [施設見学・派遣研修・勉強会など]への参加 |
| 目標値 | ① 児発：90%以上 ② 放デイ：95%以上 ③ 保訪：月20件以上 | ① 保護者向け療育セミナー 再生回数 100回以上 ② 親子療育・保護者会の参加率 40%以上 | ▶ 保護者面談の実施 年間1人2回以上 | ▶ 有給消化率 75%以上 | ▶ 年間1人1回以上 参加 |
| 重点施策 | ▶ 関係機関との連携強化 ▶ 利用希望から利用開始までの時間短縮 | ▶ 保護者も楽しめる行事の企画・運営の実践 | ▶ 保護者面談により、すきっぷファンの拡大を図る | ▶ 業務内容の見直しを行い、有給消化率アップを図る | ▶ 外部研修への参加により、自らの業務や事業所のレベルアップを図る |

19. 2022年度 シンフォニー Vision

Concept 「地域生活に求められる事業所に向けて」

| | 財務の視点 | 顧客の視点 | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 |
|-------------|---|---|---|--------------------------|
| 重要指標 | 稼働率OP | ご利用者が必要とする支援 | 個別支援計画の見直し | 資格取得 専門性の向上 |
| 目標 | ●新規契約者数 ・既存契約者利用件数増(在宅) | ●ご利用者一人ひとりの 現状アセスメント | ●ご利用者アセスメントの 支援内容への反映 | ●資格研修への参加 ●外部専門研修への参加 |
| 目標値 | ①相談支援センターとの連携[毎月] ②新規契約件数 ・既存契約者利用拡大件数 [3件以上/年] | ①ご利用者一人ひとりの身体介護・家事援助の必要な状況把握・確認 [4月] ②ご利用者一人ひとりの必要な支援マニュアルの作成・整理 [5月・6月] ③ご利用者一人ひとりの支援マニュアルを職員間で共有、試験的な実施 [7月・8月・9月] ④ご利用者の現状確認により、必要に応じた支援内容の見直し [7月・10月・1月には個別支援計画へ反映] | ①実務者研修 1名 ②強度行動障害支援者養成研修 2名 ③外部専門研修 5件 | |
| 重点施策 | ①市内相談支援センターと新規ご利用希望者・既存ご利用者について、十分に情報交換する。 ②既存ご利用者のスケジュールを整理・調整し、スムーズに利用拡大、新規契約できる状態へと繋げる。 | サービス等利用計画に沿った支援内容を基に、ご利用者の現状把握から支援マニュアルを整理し、どの職員が介助してもご利用者が安全・安心にご利用できるよう情報共有していく。また、必要に応じた支援内容の見直しを個別支援計画へ反映する。 | ①福知山民間社会福祉施設 連絡協議会の研修参加 ②京都府社会福祉協議会 及び実施機関の研修参加 ③オンライン含めた外部研修参加 | |

20. 2022年度 ほほえみの里 Vision

Concept 「地域のみなさんの笑顔と安心づくりの一翼を担う施設」

| | 財務の視点 | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | 学習と成長の視点 | |
|------|--------------------------------------|---|--|--|--|-----------------------------------|
| 重要指標 | 安定した収入の確保 | 選ばれる デイサービス | 選ばれる ケアマネジャー | 認知症の進行予防 | 施設全体の スキルアップ | 緊急時の事業継続 (BCPを実践し DCPIに繋げる) |
| 目標 | [デイ] ●稼働率を向上し 維持をする | [デイ] ●登録人数を増やす | [居宅] ●地域からのケア のマネジメント依頼 を積極的に受託 | [デイ] ●認知症利用者の 認知症の進行を緩や かにできる ●認知症以外の利用者の 認知症予防ができる | [デイ] ●個々の職員の基 本的ケアのスキ ルアップを図る | [居宅] ●業務継続計画 の実践 |
| 目標値 | ▶稼働率 94%以上/月 (32.5名以上/日) | ▶新規利用者 (2名以上/月) ▶登録人数 (95名以上/月) | ▶総担当件数 77名/月 | ▶LIFEの評価による 認知症の改善 | ▶勉強会等の開催 | ▶業務継続計画 の策定 |
| 重点施策 | 1. 稼働率の向上 2. 当日のキャンセル率 の低下 | 1.新規利用者の獲得 2.継続利用の促進 3.ケアマネからの要望等 を実践し個別対応を充 実させる 4.地域住民との交流 | 1. 地域からの新規依 頼を積極的に受託 2.利用者視点のケア マネジメントの実践 | 1. 認知症プログラムの実践 2. 認知症予防の レクリエーションの実践 | 1. 勉強会等 の計画実施 2. 認知症介護 基礎研修への参加 | 1.業務継続計画 の策定及び実践 |

Concept 「馴染みの地域生活を支援する」

| | 財務の視点 | | 顧客の視点 | | 業務プロセスの視点 | | 学習と成長の視点 |
|------|--|--|--------------------------------------|------------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------------------------------|
| 重要指標 | 安定した施設経営・運営 | | 安心した生活介護提供 | | 働きやすい業務環境 | | 専門性の高い人材育成 |
| 目標 | ●入居稼働率維持向上 | ●ショートステイ稼働率維持向上 | ●リスクマネジメント体制の強化 | ●地域協働した安心対応できる生活基盤の構築 | ●ワークバランスの適正化 | ●業務内容効率的スリム化 | ●施設内勉強会の開催 法人内研修の参加 |
| 目標値 | ①通年入居稼働率 95% ②認知症生活自立度 65%以上 ③日常生活自立度Ⅲ以上 70% | ①ショートステイ稼働率90% ②新規利用者獲得 10件/年間以上 | ①インシデント件数 前年度比減 ②ヒヤリハット件数 前年度比増 | ▶災害対策BCP訓練の実施 1回/年 | ▶年間有休消化率 75% | ▶超過勤務時間の減少 前年度比減 | ▶施設内勉強会 年2回以上 ▶法人内研修 対象者 80%以上 |
| 重点施策 | 1. 毎月及び随時入居判定会開催 2. 加算対象者 リストアップ | 1. 居宅支援事業所と連携情報共有 2. 空床状況発信と受け入れ態勢の調整 | 1. ALビュー有効活用情報共有・連携強化 2. リスク検証と改善 | 1. 各関係機関・法人全体・ネットワークで安心組織づくり | 1. 計画的な有給取得によりワークバランスの向上を図る。 | 1. 勤怠管理システム導入により勤務状況の意識化 | 1. 感染予防徹底対策対策の意識的充実 2. WEB研修への参加 |