

# 2021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。  
それを笑顔で楽しめることを  
私たちは誇りに思う。

### 5つのコア ~we have 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

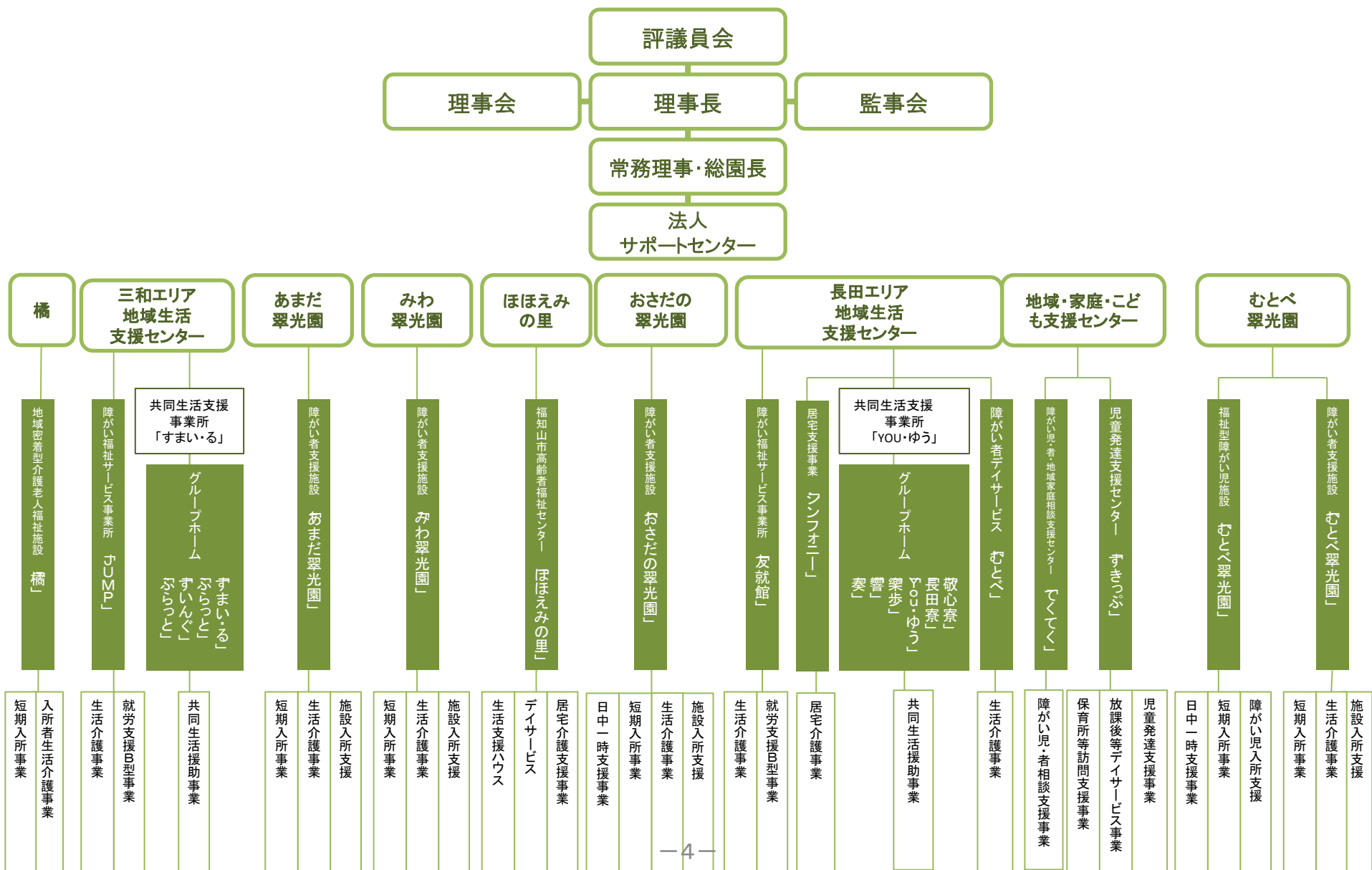
福祉と経営の両立を想う

# 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. 福知山学園 事業体系

### 社会福祉法人 福知山学園



### 3. NEXT 5 0 [2021年・13年目を迎えるに当たって]

| 2008年度長期プラン策定                                                                                                                                                     | 2021年度 計画                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>済</b> こども保育施設を開設 ます。                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 福知山市児童発達支援センターとして<br/>関係機関との連携・情報発信の強化</li> </ul>                                                               |
| 2. グループホーム30棟！<br>入居者200人！<br>重度対応型グループホームも充実させます。                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 三和エリアに、重度対応型GH建設についての検討<br/>[FUKUGAKUバリューアッププラン内]</li> </ul>                                                    |
| 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。                                                                                                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 相談支援センターてくてくを基幹型センター<br/>へ機能強化を目指す中で市内への拠点づくり</li> </ul>                                                        |
| 4. 医療と福祉の総合サービスの提供をします。                                                                                                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者施設での看取り対応についての研究</li> </ul>                                                                                                                                                                     |
| 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<br>万以上にします                                                                                                                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ FUKUGAKUバリューアッププランにて、就労支援への<br/>進展と農福連携を行う事で地域の活性化へつなげる</li> </ul>                                                                                                                                 |
| 6. 児童入所施設を50年後も継続します。                                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 13年目突入</li> </ul>                                                                                                                                                                                  |
| 7. 地域の雇用と安定のために職員数を500人にします。                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報発信力・職員採用力向上＜人事広報部＞</li> <li>・ 新経営理念の浸透</li> </ul>                                                             |
| 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<br>に努め、ご利用者・職員・ご家族を含めて福知山学園ファン<br>5000名を目指します。  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会福祉士実習等の積極的な受入れ</li> <li>・ 新ホームページ開設による<br/>新たな形の情報発信</li> <li>・ 地域生活支援拠点整備計画</li> <li>・ DCPへの協議</li> </ul>  |
| 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<br>ン」もしくは「お弁当ショップ」を開店します。                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ FUKUGAKUバリューアッププラン<br/>みわエリア 第三プレイス・カフェ計画</li> </ul>                                                          |
| <b>済</b> 介護福祉士、ホームヘルパー（介護初任者研修）を育成する<br>専門学校を設置します。                                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 平成27年度 4月開校。<br/>みわ翠光園 廣田施設長が初代理事長・校長として<br/>就任。6年目突入。</li> </ul>                                                                                                                                  |

## 4. 2021年 MESSAGE From MATUMOTO

### 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

### 2021年度 事業メッセージ

人材育成を視点に  
「選ばれる」福知山学園・「選ぶ」福知山学園・「10年先を見据えた」福知山学園

### 善循環重要指標

| 重要指標                | 付加価値<br>総額の増加                                        | 目標利益率<br>の確保                                                                               | 福知山学園版<br>働き方改革                                                    | 地域の<br>広がり                                                             | スタッフの<br>増加と育成                                          |
|---------------------|------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|
| 目的                  | 利用者ニーズを<br>満たす雇用の創出<br>働きがい・やりがい<br>ある福祉未来企業への<br>挑戦 | 持続発展のための<br>未来コストの確保と<br>働くスタッフの未来<br>創造                                                   | 効果的・効率的な<br>働き方の追求による<br>スタッフの幸福感の実現                               | 地域の中で何が<br>求められているか、<br>地域の皆様の声を<br>活かして見つける福祉、<br>感じる福祉の創造            | 新たな人材との出逢い<br>の創造と人創り文化の<br>深耕                          |
| R3年度<br>重点<br>メッセージ | 10年後の人生設計が<br>可視化可能な基盤構築<br>と目的にマッチした<br>雇用創出        | 当たり前に囚われない<br>発想の大転換！<br>改定に左右されない<br>財務体質安定基盤を創<br>るための「標準化」と<br>「平準化」による、事<br>務管理体制の大幅改定 | 無理な努力で支えられ<br>ている事業は全てゼロ<br>ベース<br>過去の慣習に囚われな<br>い大胆な発想と積極的<br>な投資 | 在宅福祉ビジネスの創<br>造に向けた地域拠点<br>法人として安心して<br>暮らせる場所と<br>トータルサポート<br>可能な体制整備 | サポートセンター機能<br>の強化を通じた新たな<br>「人材育成」<br>「人材採用」<br>システムの構築 |
| 目標値                 | 売上28億<br>職員数430名                                     | 利益率10%以上                                                                                   | 人時売上4700円                                                          | 地域拠点整備開始                                                               | 人材採用40名<br>離職率5%以内                                      |



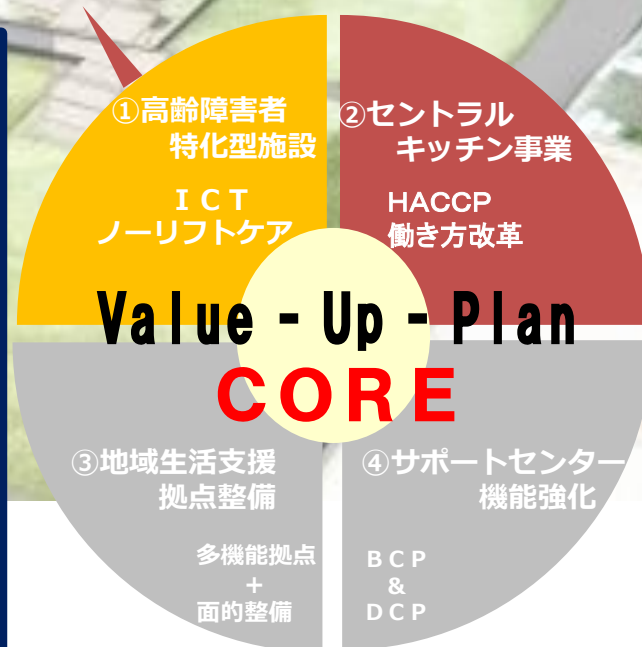
## 5. 2021年度 最重要2大プロジェクト

新 みわ翠光園【建替・新築】  
2022年5月 オープン

※1

法人セントラルキッチン【新築】  
2022年2月 オープン

※2





# 5-1 新・みわ翠光園 [新設・建替]

Step 1

2022.5 オープン予定

新・みわ翠光園

[高齢障害者特化型入所施設]

## 新・みわ翠光園の特徴

- ・ **24時間の安心づくり** 一体的なくつろげる空間で支援を行う「リビングケア」の視点を大切にして、いつでもスタッフや看護師・理学療法士の見守りがある安心感を作ります。
- ・ **重い障害の方に特化** 高齢障害者の方だけでなく、重症心身障害をお持ちの方でも安心してご利用いただける設備（各種介護リフト・見守りセンサー）を設置します。

## ノーリフトケア とは？

- ・ 介護する側・される側双方において安全で安心な、持ち上げない・抱き上げない・引きずらないケアをノーリフトケアと呼びます。

## なぜ導入？

- ・ 介護する側・される側双方の安心・安全という点はもちろんですが、スタッフの労働衛生管理を行う視点を重要視する中で、腰痛予防を図り“働き方改革”へとつなげます。

## ●天井走行リフトによるレールシステム（XYレール）を導入



## 介護の見える化=効率化！

2020年 法人傘下の地域密着型介護老人福祉施設 橘 において、下記 **日立システムズ A. I. View life システム**に2500万円を投資し導入しました。実践・検証を積み上げる中で、**新・みわ翠光園**においても、更にスケールアップして導入を行ないます。

## モニター画面

## ☑ A.I. view life の4つの特徴！

1. 危険予兆 動作の検知・予測
2. 危険状態の検知・緊急通知
3. 生体異常状態の検知・緊急通知
4. 一括集中見守りシステム



## 5-2 セントラルキッチン [新設]

### Step 2

2022.5 オープン予定 法人セントラルキッチン事業

HACCPでの衛生管理

ニュークックチル導入

セントラル化で“働き方改革”

危害分析

| Hazard | Analysis |
|--------|----------|
| 危害     | 分析       |

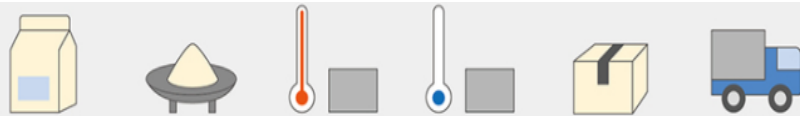
重要管理点

| Critical | Control | Point |
|----------|---------|-------|
| 重要       | 管理      | 点     |

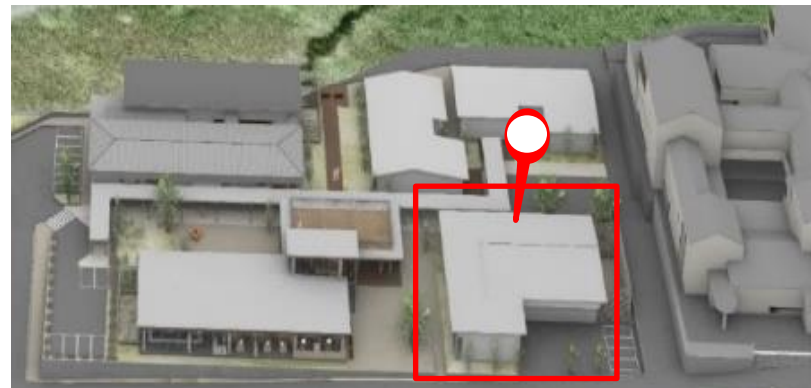
重要管理点

重要管理点

原料 → 下処理 → 加熱 → 冷却 → 包装 → 配送



法人傘下事業所へ配送



1日1800食×356日=65万食(年間)  
自前調理にて提供中！

◎法人傘下各事業所の厨房をセンター化し、ニュークックチル方式を取り入れることで、厨房スタッフの時差勤務・週末公休等の労働環境を向上し、「働き方改革」を進めていく。

資金

Step 1

みわ翠光園整備資金計画

建築工事経費総額 20億円

Step 2

セントラルキッチン整備資金計画 建築工事経費総額 6億円

▶法人自己資金（建築積立金）より

・H30年6月食品衛生法の改正が公布。  
令和3年6月1日から原則としてすべての事業者が  
「HACCPに沿った衛生管理」を行わなければならない！

## 6. 2021年度 法人サポートセンター体制

理事長 松本 修

総園長 塩見正人

経営統括担当理事

森田政寿

危機管理担当理事

山本真也

事業推進担当理事

平野成彦

エリア推進担当理事

廣田 真

人事・広報部

部長：岩佐将治

▶上羽悠介  
▶畑田祥太  
▶今川愛梨

財務管理部

部長：堀 学

◇会計管理課  
課長 高津静香

▶細見昌人  
▶西 恵美  
▶森田和人  
▶岡 陽子

危機管理室

室長：山本真也

◆長田エリアBCP担当  
・矢吹智彦  
◆三和エリアBCP担当  
・蘆田竜二

セントラルキッチン  
開設準備室

室長：平野成彦

◇事業管理課担当  
課長 河田史也

◇栄養管理課担当  
課長 井上早紀

◇課長（兼務）  
高津静香

長田地域  
エリアマネージャー

施設長：道下康志

三和地域  
エリアマネージャー

施設長：氷上賢一

# 7. 2021年度 法人管理体制

|          | むとべ翠光園   |           | おさだの地域生活支援センター   |       |       |        |          |         | おさだの<br>翠光園 | ほほえみの里 | あまだ<br>翠光園   | みわ地域生活支援センター |      | みわ<br>翠光園 | 橋     |
|----------|----------|-----------|------------------|-------|-------|--------|----------|---------|-------------|--------|--------------|--------------|------|-----------|-------|
|          | 成人       | 児童        | すきっぷ             | DSむとべ | YOUゆう | シンフォニー | てくてく     | 友就館     |             |        |              | すまいる         | JUMP |           |       |
| 施設長・部長   | 岡田宏徳     |           | 道下康志 (管) (管) (管) |       |       |        |          |         | 石坪博彦        | 細見幸恵   | (管) 氷上賢- (管) |              |      | 廣田 真      | 藤原千栄子 |
| 副施設長・副部長 | (サ) 瀧本嘉威 |           |                  |       |       |        |          |         | 矢吹智彦        |        | 蘆田竜二         | (管) 高根直哉     |      | 石坪美聡      | 小中秀樹  |
| 課長       | 水谷幸浩     | (児) 荻野直人  |                  | 足立秀則  |       |        | (管) 上原裕一 | (サ) 飯田修 | 大西文生        | 森田直孝   | 芦田真一         | (サ) 瀧本拓也     |      | 足立昌昭      | 高根三千代 |
|          |          | (管) 芦田文基恵 |                  |       |       |        |          |         | 山下晃生        | 早水義博   | 保田昌美         |              |      | 横田由美      | 高橋 主  |
|          |          |           |                  |       |       |        |          |         | 米澤一美        |        | 三森章司         |              |      | 塩谷真紀      |       |
|          |          |           |                  |       |       |        |          |         |             |        |              |              |      | 井上早紀      |       |
|          |          |           |                  |       |       |        |          |         |             |        |              |              |      | 吉田浩之      |       |
| スペシャリスト  |          | (児) 村上麻里  |                  |       |       |        |          |         |             | 奥村智春   |              |              |      |           |       |
|          |          | (児) 高木優一  |                  |       |       |        |          |         |             |        |              |              |      |           |       |
| サビ管等     |          |           |                  |       | 大槻亜結美 | 西垣 真   |          |         |             |        |              |              | 出野 成 |           |       |
|          |          |           |                  |       | 高橋祥弘  |        |          |         |             |        |              |              |      |           |       |

## 地域生活多機能拠点事業・基幹型相談支援センター運営会議

|          |                                                                |
|----------|----------------------------------------------------------------|
| プロジェクト会議 | ◎道下施設長 ○氷上施設長 上原課長<br>瀧本副施設長 蘆田副施設長 矢吹副施設長 石坪副施設長 高根副部長 小中副施設長 |
| ネットワーク会議 | ◎道下施設長 ○氷上施設長 上原課長 高根副部長 廣田理事 岩佐部長                             |

## 8. 2021年度 法人委員会等体制

| ■令和3年度■<br>法人内委員会等会議体制 | むとべ          | おさだの地域       | あまだ            | みわ地域  | おさだの                | みわ           | ほほえみ    | 橘            | SC／施設長               |
|------------------------|--------------|--------------|----------------|-------|---------------------|--------------|---------|--------------|----------------------|
| RM委員会                  | 西山育正         | 飯田 修         | 三森章司           | ◎瀧本拓也 | 木村 崇                | 廣瀬 祥         | 高橋 主    |              | 畑田祥太                 |
| 人権委員会                  | 内藤裕貴         | 高橋祥弘         | 佐藤拓也           | 出野 成  | 岩見英樹                | 大符千晶         | ◎植村哲也   |              | —                    |
| 医務委員会                  | 小西真弓<br>森本理恵 |              | ◎高原美保<br>鈴木由里子 | —     | 奥村広子<br>中村睦美        | 吉田沙織<br>井地明子 | 古川泰美    | 岡部幸子<br>西口郁子 | —                    |
| 栄養管理課会議<br>(CK運営会議)    | 佐藤多恵         |              | 後藤祐奈           | —     | 森嶋史佳<br>安見健<br>東 萌希 | 山根 悠<br>谷口明香 | (※早水義博) | 丸山陽子         | ◎井上早紀<br>河田史也        |
| WL向上委員会                | ◎水谷幸浩        | 足立秀則         | 芦田真一           |       | 米澤一美                | 足立昌昭         | 森田直孝    |              | 上羽悠介                 |
| バリューアップ<br>プロジェクト会議    | 瀧本嘉威         | 上原裕一         | 蘆田竜二           | 高根直哉  | 矢吹智彦                | 石坪美聡         | 小中秀樹    |              | ◎道下康志<br>○氷上賢一       |
| サポートメンバー会議             | 瀧本嘉威         | 上原裕一<br>足立秀則 | 澤田紫織           | —     | 矢吹智彦<br>平野由衣        | (井上早紀)       | —       | 塩見寛大         | 上羽悠介<br>畑田祥太         |
| 研修サポートメンバー             | 荻野直人         | 高木優一         | 岸見健二           | 河井理菜  | 宮下翔伍                | 塩谷真紀         | 奥村知春    | 荒木雅也         | 上羽悠介<br>畑田祥太<br>今川愛梨 |
| 広報サポートメンバー             | 青木優果         | 清水将希         | 水谷奈々加          | 河井理菜  | 大槻留衣                | 井口志穂         | 奥村知春    | 荒木雅也         |                      |

## Concept 「人財づくり」

|      | 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 | 更なる<br>“働き方改革”<br>の実践                 | 働きやすい<br>職場づくり                                                    | 情報発信                                                    | 採用・育成・定着の向上                                     | 学べるフィールドづくり                                                                       | 情報発信力の強化                         |
| 目標   | 人時売上高<br>の対前年比較                       | ①離職率の低減<br>②相談・面談体制<br>③満足度調査                                     | ①ホームページの改修<br>②広報誌作成と新しい情報<br>発信ツールの活用                  | ①新卒採用者確保<br>②法人研修の見直し<br>③定着率の向上                | ①インターンシップ<br>②フィールドワーク<br>③各資格取得の現場実習<br>④専門職の講師派遣<br>⑤各関係機関との連携<br>(行政・他法人・学校関係) | ①企業・他法人<br>からの情報収集               |
| 目標値  | 法人人時売上高<br>+500円                      | ①離職率<br>(常勤職員)<br>5%以下<br>②面談記録提出<br>③組織活性化<br>プログラム結果<br>京都府平均以上 | ①年度内完成<br>②定期の広報誌の発刊<br>年3回<br>新しい情報発信ツール<br>の模索と導入     | ①新卒15名確保<br>②中途25名確保<br>③新)法人内新任研修<br>年間プログラム実施 | ①年30名受入<br>②年10名受入<br>③年40名受入<br>④年10名派遣<br>⑤関係機関との実践                             | ①企業・他法人<br>施設見学年間<br>3回          |
| 重点施策 | ・導入予定の勤怠管理システムや業務・就業等の改善策や諸規定の見直し等の実施 | ・入社後のフォローアップ                                                      | ・新しいコーポレートホームページの作成と、情報発信ツールの活用により、福知山学園の魅力発信を積極的に実施する。 | ・新法人内研修計画に基づき、各種の研修を実施し、育成プロセスの充実につなげる。         | ・人事広報部と各施設の連携により、幅広く「学べる環境」を進めていく。                                                | ・福祉業界は勿論、企業訪問する事で、新たな発想に繋げる機会を作る |



## Concept 「職員にとって信頼されるパートになります」

|            | 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                                                                               |
|------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 指 重<br>標 要 | FUKUGAKUバリューアップ計画<br>投資資金の確保                                                                                                   | 働き方改革と<br>適正な労務管理ができる環境整備                                                                                                         | FUKUGAKUバリューアップ<br>計画の完遂                                                                          | 事務業務の標準化                                                                               |
| 目 標        | 法人積立予算額の達成<br><br>稼働率の目標達成と経費削減                                                                                                | 1、職員満足度向上<br><br>2、有給取得率アップ                                                                                                       | FUKUGAKUバリューアッププランに伴う安全なキャッシュフローの確保                                                               | 1、業務効率化<br><br>2、事務業務マニュアルの作成                                                          |
| 目 標<br>値   | 法人積立金<br><br>3億2千万円                                                                                                            | 1、組織活性化WL前年対比<br>0.05ポイントアップ<br><br>2、有給取得率<br>75%。                                                                               | 金融機関借入等を含めた<br><br>中期キャッシュフロー計画書策定                                                                | 事務業務マニュアル完成                                                                            |
| 重 点<br>施 策 | 1.四半期毎の資金収支計算書の確認と施設へのサポート。<br><br>2.定期での財務会議の実施。<br><br>3.予算履行について予算書は作成せず各施設で事業活動推移表を確認しながら必要なものを必要な時に申請・承認を経て購入していく方法に変更する。 | 1.職員自身の勤怠管理の意識改革により退勤時間を早めて仕事のオンとオフのメリハリを付けワークライフバランスの向上を図る。<br><br>2.勤怠管理システムの導入により勤怠管理の意識を更に高めて管理者も労務状況を把握し有給取得を促して有給取得率を上げていく。 | 1.月次の本部と各施設のキャッシュフローの確認を行い資金的な安全を確保する。<br><br>2.FUKUGAKUバリューアッププラン完遂時までの3年間の積立金の推移のフローを作成し随時更新する。 | 1.業務効率化について定期で協議し木下税理士、日本経営の意見をききながら進めていく。<br><br>2.日本経営にコンサルティングを受けながら事務業務マニュアルを作成する。 |

## Concept 「緊急事態にも対応できる安心な組織づくり」

|      | 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                                                                                              |
|------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 指標   | 未来投資ができる体制                                                                                                                                 | ネットワークづくり                                                                                                                               | BCPの実践                                                                                                                                                | DCPの強化                                                                                                |
| 目標   | 1、新規事業整備における<br>確実な積み立て<br>2、感染予防備品一括管理<br>＜マスク・手指消毒液・手袋＞<br>3、BCPコンサル料の管理                                                                 | 1、健康診断の充実<br>2、各種規程の更新<br>3、社会福祉士現場実習受入体制構築<br>4、要配慮者が安心できる避難体制<br>5、福知山市、各種関係機関<br>とのネットワークづくり                                         | 1、施設毎のBCP作成<br>2、施設自主点検見直しと強化<br>3、感染予防備品一括管理<br>＜マスク・手指消毒液・手袋＞<br>4、災害時・緊急時の連絡体制構築<br>5、新型コロナ対策管理                                                    | 1、BCP説明会、研修会<br>2、社会福祉実習指導者育成<br>3、基幹型相談支援センター<br>へのプロジェクト会議<br>4、地域生活支援拠点整備<br>へのプロジェクト会議            |
| 目標値  | 1 年間収支差額<br>3億2000万円<br>1-1 月2回 稼働状況報告<br>2、年間予算1770万円<br>3、成果物【契約金1700万円】<br>①、BCP業務一覧<br>②、業務マニュアル・フロー表<br>③、帳票（チェックリスト等）<br>④、モニタリングルール | 1 内科医 年2回訪問<br>1-2 腰痛検査 対象者年2回実施<br>2、第一四半期までに完了<br>3、年間2名受入<br>4、福知山市危機管理室<br>との連携会議 年4回<br>5、DCP(案)作成                                 | 1、BCP訓練の実施 年1回<br>2、年1回の実施<br>3、常時3ヶ月以上の確保<br>4、緊急連絡訓練の実施 年2回<br>5、月2回の報告<br>（管理者会議・執行役員会）                                                            | 1、年1回の実施<br>2、年1名研修受講<br>3、法人内会議 月1回以上<br>外部会議 四半期1回以上<br>4、法人内会議 月1回以上<br>外部会議 四半期1回以上               |
| 重点施策 | 1 定例財務会議にて進捗確認<br>1-1 半月毎の各施設稼働状況<br>報告とPDCA報告<br>2、週1回使用状況報告集約<br>在庫数 3カ月分を維持<br>3、PROJECTチームによる<br>定例進捗確認会の実施                            | 1、4月職員説明<br>7月・11月検診実施<br>2、管理者会議・執行役員会にて報告<br>3、京都福祉人材サポートチーム<br>への積極的な参加<br>4、福知山市危機管理室<br>との定例協議開催<br>5、福知山市障害者支援課、<br>自立支援協議会との定例協議 | 1、日本総研のコンサル<br>を受ながら、進捗させる<br>2、4月 各施設にて自主点検実施<br>3、週一回の各施設からの<br>定期報告集約によるデータ管理<br>4、BCP第二フェーズにて進捗<br>5、情報収集とチャットワーク<br>によるリアルタイムでの情報発信<br>・行政との連携強化 | 1、BCP第二フェーズにて進捗管理<br>2、京都府福祉人材サポートセンター<br>のプロジェクトチームとの連携強化<br>3、4、<br>法人内又は、法人外定期での<br>協議を開催する事で進捗を図る |

# Concept 「ご利用者にフォーカスした支援が出来る職員集団となる」

|      | 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 | 安定的<br>・継続的な経営                                                               | 予算の有効活用                                       | ご利用者に<br>対して安心<br>安全の提供                            | 施設の魅力発信                                                   | ワークライフバランス<br>の向上                                                          | チャレンジ出来る<br>組織風土の醸成                                                         |
| 目標   | 稼働率アップ<br>及び維持                                                               | 予算執行の定期<br>確認と優先順位<br>の見極め                    | リスクマネジメン<br>ト体制の強化                                 | HPの定期更新<br>アクセス数上昇                                        | 業務分掌の明確化                                                                   | コロナ禍だからこそ、利用者個別<br>支援にチャレンジ・工夫出来る力を<br>高める                                  |
| 目標値  | ①通年稼働率<br>⇒入所(成人)98%<br>⇒入所(児童)98%<br>②日中一時支援<br>⇒収益率40%<br>③ショートステイ<br>⇒98% | ①予算執行率確認<br>(各科目毎)<br>⇒毎月<br>②優先度の見極め         | ①ヒヤリハット報告<br>⇒前年比増<br>②事故<br>・インシデント報告<br>⇒前年比10%減 | ①HP更新回数<br>⇒月2回以上<br>②アクセス数<br>⇒前年対比増                     | ①終業時刻の1時間以内の<br>退勤率<br>⇒70%以上<br>②有給取得率<br>⇒75%以上                          | ①プロジェクトXの取り組み<br>⇒事例発表<br>各ユニット1ケース以上<br>②施設内研修<br>⇒年間2回以上実施<br>(1回は外部講師招聘) |
| 重点施策 | ・各相談支援事業所<br>や児相などへの呼<br>びかけと情報の<br>キャッチ<br>・緊急性の高い利用<br>ケースへの対応力<br>向上      | ・予算使用に対する<br>定期的な発信・啓<br>発<br>・少額でも相見積を<br>取る | ・部会/委員会を中<br>心とした組織体制<br>の強化と継続的<br>な啓発活動          | ・役割の明確化(広報<br>部会が中心となる)<br>・全職員が内容を確認<br>し、意見集出来る場<br>の設定 | ・有給取得予定表<br>による計画的な有給取得<br>(個人差の是正)<br>・会議内容・回数・行事内容<br>の見直し<br>・事務業務のスリム化 | ・PDCAサイクルを意識した<br>計画的なチームアプローチ<br>・外部講師を招いた研修会の実施<br>・法人内実践報告会の実施           |

## Concept 「スタッフのスキルアップとご利用者の楽しみの創造」

|      | 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                                                                                                                | 施設/法人のイメージアップ                                                                                   | 施設内職員勉強会・研修会の充実                                                                                     |
| 目標   | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期入所利用者を増やす。</li> <li>◆京都式モデル事業、短期入所利用希望者等の見学者増加</li> </ul>         | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆実効性のある計画の実施</li> </ul>                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ヒヤリハット報告を検証し、未然にリスク回避をする。</li> </ul>                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ワークライフバランスの向上</li> <li>◆有休消化率の向上</li> <li>◆スタッフが安心して働ける土壌づくり</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆サポートセンターと連携し法人全体での入職希望者の増加につなげる。</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆権利擁護意識向上</li> <li>◆自閉症・行動障害理解向上</li> <li>◆OJT活性化</li> </ul> |
| 目標値  | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆短期入所稼働 毎月90%以上</li> <li>◆計画に沿った京都式モデル事業の実施</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆光熱水費 すべてにおいて対前年比-5%</li> </ul>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆誤薬事故 ゼロ</li> <li>◆事故報告書 前年比-20%</li> <li>◆ヒヤリハット報告提出 前年比(+)</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆超過勤務時間 前年比-10%</li> <li>◆有休消化率 75%以上</li> </ul>                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆入職希望者 前年比増加</li> <li>◆説明会参加 職員5人以上</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆年間開催回数 3回以上</li> </ul>                                      |
| 重点施策 | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆新規対象者のアセスメント面談実施</li> <li>◆スムーズな受け入れ</li> <li>◆職員のスキルアップ</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆スタッフへの節約促進</li> <li>◆光熱水費の増減見える化</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆リスクマネジメントの活性化</li> <li>◆気づきの視点の強化</li> <li>◆危険予知トレーニングの定期的実施</li> <li>◆気づきシートの充実・活性化を図る</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆業務マニュアル見直し&amp;更新</li> <li>◆行事の見直し(楽しみ提供の観点)</li> <li>◆デイリープログラム、日課の見直し</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆web法人説明会等での積極的アピール</li> <li>◆参加スタッフの育成・経験値向上</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>◆効果的なスタッフ教育</li> <li>◆学べる土壌づくり</li> </ul>                    |

## Concept 「チームワークの醸成と施設運営」

|      | 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 | 務基盤に基づいた<br>適正な運営                            | 厳正なる<br>予算執行                     | 在宅利用者<br>受け入れ                                                                    | 施設の<br>魅力発信             | 働きやすい職場環境<br>とリスク管理                                                      | 専門知識と実践                                               |
| 目標   | ①稼働率の<br>維持・向上<br><br>②水光熱費<br>の削減           | 予算計画に基づく<br>適正な履行                | ①支援学校生<br>実習受け入れ<br><br>②経営・運営<br>の安定化                                           | HPの更新                   | ①ワークライフバランス<br>の適正化<br><br>②支援リスクの軽減                                     | 施設内・外研修会<br>の参加                                       |
| 目標値  | ①サービス全体の<br>稼働率99%以上<br><br>②水光熱費<br>昨年比マイナス | 執行率95%以上                         | ①2名以上の<br>受け入れ実施<br><br>②在宅利用者<br>施設見学の実施                                        | 月の更新頻度<br>2回以上          | ①有給消化率78%以上<br><br>②超過勤務時間の削減<br>前年比マイナス<br><br>③RM報告から前年対比<br>マイナス指標の達成 | ①一人1回以上参加<br><br>②実践取組みを、<br>実践報告会で発表                 |
| 重点施策 | ①ご利用者の<br>健康管理<br><br>②毎月の確認<br>及び節約の促し      | ①パソコン入替<br><br>②施設内<br>Wi-Fi環境整備 | ①近隣支援学校<br>との情報交換<br>②相談支援機関と<br>の連携による<br>ニーズの把握<br>③施設内受け<br>入れ態勢の調整<br>(人員配置) | ・更新頻度<br>及びアクセス<br>数の確認 | ①有給消化率の<br>定期確認<br>②部会等の<br>勤務時間内設定<br>③チャットワークでの情報提<br>供迅速化・連携強化        | ①初任者研修及び<br>更新研修への参加<br>②研修参加計画作成<br>③実践報告研究事例<br>の推奨 |

# Concept 「地域の信頼につながる事業所になる」

|      | 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 | ショートステイを含んだ稼働率の維持向上                                            | 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<br>＜身体機能面＞<br>＜栄養面＞                        | 事故件数の削減                                     | ・有給取得率の向上<br>・希望連休の実現 | 間接業務の効率化・適正な役割分掌による負担軽減と役割意識の向上                         | 施設内“ミニ勉強会”の開催                              | PDCAサイクルによる前向きな実践と報告        |
| 目標値  | ショートステイを含んだ稼働率99%                                              | ・誤嚥性肺炎<br>・尿路感染<br>・骨折での入院者数の10%減少（前年比）                     | ・事故件数の減少<br>[前年比]<br>・ひやりはっと報告報告による改善件数のアップ | 有給消化率75%以上            | 超過勤務の減少<br>[前年比ダウン]                                     | 年間3回以上<br>[前年比10%UP]                       | 実践報告件数<br>年間2人以上<br>[前年比UP] |
| 重点施策 | ・ショート利用者の確保<br>・ご利用者支援の充実<br>・利用希望者への丁寧な見学対応<br>・入院者の減少（疾病・怪我） | ・細やかな健康状態のチェックによる異常の早期発見<br>・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 | ・ひやりはっ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）       | 希望有給（連休含む）の取得         | ・業務時間内会議、ミニイベント準備。<br>・チャットワークの活用での情報共有<br>・業務マニュアルの見直し | ・ミニ勉強会の開催（専門職発信）<br>・ノーリフト介護の標準化、リフトリーダー育成 | 実践への意欲評価<br>（定期個人面談）        |



## Concept 「開拓と拡充 新たな展開に向けて」

|      | 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 | 年間就労<br>収益額                                                   | 年間<br>稼働率     | 開拓・拡充                                                           | 月平均支給額                                                     | 高品質な<br>野菜の提供                                              | 年間<br>有給消化率          | 農業改良普及セン<br>ター職員による実地<br>指導、及び研修参加            |
| 目標   | 就労収益<br>の向上                                                   | 高稼働率<br>の維持   | ①野菜<br>販路開拓<br><br>②新規委託<br>業者の開拓                               | 工賃支給額<br>の向上                                               | ①機能性<br>野菜の栽培<br>②自家製苗割合<br>③広報                            | ワークライフ<br>バランスの向上    | 職員の<br>専門知識深化                                 |
| 目標値  | 年間<br>550万円以上                                                 | 稼働率<br>107%以上 | ①複数の<br>販路獲得<br><br>②継続的かつ<br>安定した収益<br>の確保                     | 就労継続<br>支援B型<br>24,100円<br><br>生活介護<br>12,500円             | ①全体の40%以上<br>を機能性種苗で<br>栽培する<br>②自家製苗<br>80%以上<br>③ネット販売構築 | 85%以上                | 年間6回以上                                        |
| 重点施策 | ①農業改良普及センターとの連携による農園収入強化<br><br>②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。 | 在宅ご利用者情報の把握   | ①地場野菜常設販売ブースがある地域小売店と交渉を行う。<br><br>②作業効率・収益を考慮しながら新たな委託業者を模索する。 | ①農業改良普及センターとの連携による農園収入強化<br><br>②委託業者との加工単価、ジュールを含めたミーティング | ①機能性野菜種苗使用の認知度UP<br>②リピーター継続購入推進と<br><br>③ネットを利用し、新規顧客の獲得  | ①業務分掌化<br>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<br><br>②農作物植付け計画の履行 |

## Concept 「一人ひとりへの価値ある活動・支援の追求」

|      | 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                                       | 地域発信力の強化                                                                 | ご利用者<br>満足度の向上                                                        | ワークライフバランス<br>の向上                           | スタッフ・チーム<br>機能の強化                                      |
| 目標   | 継続的利用の促進                                    | 計画に基づいた<br>予算実績                               | ①京都ほっとはあと<br>等によるエントリー<br>と受注の獲得<br><br>②HPアクセス数増加<br><br>③常設販売所<br>売上増加 | 安心・安全な活動<br>環境の構築と活動<br>内容の充実化                                        | 計画的な<br>有給休暇の取得                             | ①法人内研修会<br>の参加<br><br>②事業所内<br>勉強会の開催                  |
| 目標値  | 年間稼働率<br>:99%以上                             | 予算執行率<br>:95~100%                             | ①年間エントリー<br>受注数:10件以上<br>②前年比:20%UP<br>③前年比:30%UP                        | ご利用者アンケート<br>満足度:2.5以上                                                | 年間有給消化率<br>:80%以上                           | ①法人内研修会<br>参加:1回以上/人<br>②勉強会の実施<br>:3回以上/年             |
| 重点施策 | ・個別支援内容<br>の確認・改善<br><br>・在宅ご利用者<br>の利用日数増加 | ・月毎の予算執行<br>状況の確認<br><br>・ムダの削減・節約<br>への周知と実施 | ・エントリー情報の収<br>集魅力ある商品開<br>発・販売展開<br><br>・HP更新回数の増加<br>と掲載内容の魅力<br>化      | ・ニーズに応じた<br>活動支援の実践<br><br>・楽しみに繋がる<br>イベントの実施<br><br>・快適な活動<br>環境の整備 | ・月毎の取得状況<br>確認<br>・取得希望の反映<br><br>・業務内容の効率化 | ・研修履行計画<br>の策定<br>・スタッフの<br>スキル向上<br>・事業所全体<br>のチーム力強化 |

## Concept 「地域と共に歩む」

|      | 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<br>(通院・入院)                                       | 稼働率の<br>維持・上昇                                            | ご利用希望者の<br>ニーズ把握                                                  | 響奏<br>安心・安全                                                                                                   | YOU・ゆう<br>余暇支援の<br>充実                                              | 地域との<br>繋がり                                                                                                         | 業務効率と<br>分掌化                                                                       | 外部研修参加                                                                     | 事業所内研修<br>(企画と実施)                                                         |
| 目標   | 入院者<br>数の削減                                           | 短期入所利用<br>の維持・アップ                                        | 利用希望者<br>の情報収集                                                    | 業務内容<br>の見直し                                                                                                  | ご利用者の<br>生活の広がり                                                    | 地域貢献                                                                                                                | ①有給休暇の取得率UP<br>②業務の標準化                                                             | 資格取得                                                                       | 虐待防止研修                                                                    |
| 目標値  | 令和2年度<br><br>51日<br>↓<br>令和3年度<br><br>25日以下<br>[50%減] | 令和2年度<br><br>平均:27日<br>↓<br>令和3年度<br><br>平均:29日以上        | 利用希望者の<br>情報を集める<br>年3件以上                                         | 4月～6月<br>・マニュアル<br>の見直し<br>7月～9月<br>・内容の共有<br>10月～12月<br>・見直し後の<br>各業務の確認<br>1月～3月<br>・確認内容<br>からの課題点<br>の修正等 | 集团でできる<br>余暇の提供<br>①室内<br>・屋外余暇<br>1回/月以上<br><br>(コロナ禍でも<br>できる内容) | ◆響・奏<br>①地域の公共<br>の建物に花<br>を飾る<br>2回/年<br>(学校・公会堂・<br>児童館・・・等)<br><br>◆YOU・ゆう<br>②地域奉仕<br>活動<br>[六人部地域内<br>のクリーン活動] | ①年間有給取得率<br>75%/年以上<br><br>②雇用形態に<br>応じた仕事<br>の明確化                                 | ①実務者研修<br>1名<br><br>②強度行動障<br>害支援者養成研修<br>2名<br><br>③サービス管理<br>責任者研修<br>2名 | ①虐待防止<br>の施設内研修<br>1回/年<br><br>②身体拘束<br>特別支援会議<br>2回/年<br><br>③記録<br>その都度 |
| 重点施策 | サービス管理責任者、支援員、専門職が連携し、ご利用者の健康を管理すると共に早期の通院対応を実施       | デイサービスむとべをご利用者を中心に、レスパイトケアを目的とし、定期的な利用に繋がれるように、ご家族と調整する。 | 相談支援センター・支援学校・病院と連携し、利用希望者をデーターにまとめ、ご利用者の欠員が出た時にすぐに利用してもらえるようにする。 | 各業務内容を、一つひとつ見直すと共に、事業所内ルールの作成し、働く職員間で共有し厳守する。(PDCAのサイクル)                                                      | 机上でできるテーブルゲームやグラウンドで体を動かす中で、一緒に暮らすグループホームYOU・ゆうのメンバーの連帯感を強める。      | ①響奏<br>グループホーム内で鉢植えの花を育て、花を地域の公共の建物に飾ってもらう。<br><br>②YOU・ゆう<br>六人部地域内の幹線道路のごみを拾う。                                    | ①年度当初に各職員が年間スケジュール内に給希望を記入し、計画的な有給取得を目指す。<br><br>②正規雇用職員と限定正社員・パートの業務内容を明確化し、分掌する。 | ①福知山市施設連絡協議会の研修参加<br><br>②③京都府社会福祉協議会の研修参加                                 | 部会を立ち上げ、虐待防止に向けた全般的流れを模索する。(令和4年度の義務化に向け、取り組みを開始)                         |

## Concept 「今できることを見つめ・楽しみ・暮らす（支える）」

|      | 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 | 費用支出の適正化                                                           | グループホームで<br>楽しみある生活                                        | 細やかな課題の<br>抽出                                        | グループホームの<br>魅力発信                               | 理解しあう支援者<br>チームの形成                            | 対応力・支援力<br>の向上                                       |
| 目標   | 利用者の生活費<br>を前年より下げる。                                               | ・ご利用者が楽しみ<br>を持った生活を送る<br>・人を思う気持ちや<br>自立した行動がと<br>れるようになる | ご利用者理解の拡<br>充に向けた支援者<br>としての取組みの<br>強化・定着化を目<br>指す   | 情報発信ツールを<br>活用し、内容に工夫<br>を盛り込み視覚的に<br>楽しい発信をする | 業務・支援における<br>情報共有を拡充さ<br>せ、支援者が困ら<br>ない支援を目指す | 統一された支援・対<br>応できるよう支援力<br>の向上を図る                     |
| 目標値  | 生活費支出<br>前年比(ー)                                                    | コロナ禍におけるイベ<br>ント等含む<br>「楽しみ」「取り組み」<br>の提供<br><br>1回以上      | ・ご利用者<br>アンケートの作成<br><br>・ご利用者<br>アンケート実施<br>年1回     | ・ホームページ更新<br>月1回<br><br>・ホーム便りの発行<br>年3回       | ・世話人会議<br>月1回<br><br>・YOUゆうとの<br>合同会議<br>月1回  | ・世話人勉強会開催<br>年4回<br><br>・連絡ノート、デジタル<br>器具の有効活用<br>毎日 |
| 重点施策 | ・使用状況を毎月<br>データ化し、視覚<br>的に管理すると共<br>に、世話人含め職<br>員共通の認識で運<br>営を進める。 | ・支援者自身の支援<br>力(創作力)アップの<br>確認                              | ・ご利用者の情緒<br>の安定に繋がる<br>理解<br><br>・よりよい環境・人<br>間関係の構築 | ・利用希望・見学希<br>望者の確保<br><br>・ご家族への情報提<br>供と安心の供給 | なんでも言える、分<br>かり合えるよりよい支<br>援環境・連携体制<br>づくり    | 世話人会議の時間を<br>用いて、障がい理解<br>と支援スキルの向上<br>に努める          |

## Concept 「Reborn てくてく、」

|      | 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の実施                       | 相談しやすい事業所作り                                         | メリットの高い相談支援事業所作り    | 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<br>[基幹型移行準備]                    |
| 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     | 相談しやすい業務姿勢や環境づくりに取り組む                               | 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。<br>(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<br>[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<br>1回/1カ月 | 相談件数UP<br>[昨年対比：+5%]                                | ホームページ更新<br>1回/1カ月  | ミニミーティングの開催<br>1回/週                         | 法人内勉強会の実施<br>1回/年              | ブラッシュアップ会議の開催<br>1回/2カ月          | 法人内事業所とのケース会議の実施<br>(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                   |
| 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        | 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 | ホームページ担当者による毎月の情報発信 | 毎週金曜日に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。 | 一相談員で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                                           | 業務内容の改善による業務効率化         | リスクマネジメント意識の向上                        | スキルアップ                                             | モチベーションアップ                        |
| 目標   | 目標稼働率の達成                                 | 親支援プログラム・保護者面談の導入により、子育ての不安感への寄り添いと解消を目指す             | 有給取得率の向上                | リスク報告提出を定着し、リスクマネジメントに対する意識向上につなげる    | SVによる月3回の訪問指導を、より「施設内研修」として位置づけ、個人や事業所のスキルアップにつなげる | コミュニケーションを図る                      |
| 目標値  | ①児発：90%以上<br>②放デイ：90%以上<br>③保訪：月20件以上    | ①保護者参加行事・延べ参加人数：昨年対比5%UP<br><br>②保護者面談の実施<br>年間1人2回以上 | 有給取得率<br><br>75%以上      | リスク事例の確認・検討の実施<br><br>1回/月            | スーパーバイザーの訪問指導について、前月の職員会議で指導項目の確認を実施               | 管理職との面談を実施<br><br>1回/2カ月          |
| 重点施策 | ①関係機関との連携強化<br><br>②保育所等訪問事業対象機関の支援の質の向上 | ①保護者も楽しめる行事企画・運営の実践<br><br>②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、有給取得率アップを図る | 職員会議内にリスク検討時間を設定し、リスクマネジメント意識意識の向上を図る | 訪問指導により個人の目的目標を明確にし、事業所全体のレベルアップを図る                | スタッフ個々の仕事の目標や手順を明確にすることで、やりがいに繋げる |

**Concept 「地域に求められる事業所へ」**

|      | 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 | 稼働率のUP             | ご利用者の方が求める支援          | 個別支援計画の見直し             | 資格取得     |
| 目標   | 新規契約者数増(在宅)        | ご利用者一人ひとりの身体状況のアセスメント | ご利用者のアセスメント状況を支援内容に繋げる | 資格研修への参加 |
| 目標値  | ① 相談支援センターとの連携<br> |                       |                        |          |



# Concept 「笑顔と安心を大切にして、住み慣れた自宅で生活する」

|      | 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                                                                                                    |                                                                               |
|------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 指標   | 安定した収入の確保                                                       | 選ばれるデイサービス<br>(選ばれる居宅ケアマネジャー)                                         |                                                         | ADLの維持または向上                                                                                   | 施設全体のスキルアップの実践                                                                                              |                                                                               |
| 目標   | (デイ)<br>稼働率の向上<br>・高稼働率維持                                       | (デイ)<br>登録人数<br>を増やす                                                  | (居宅)<br>地域からの<br>ケアマネジメント<br>依頼を積極的<br>に受託              | (デイ)<br>科学的介護情報シス<br>テム『LIFE』を実践できる<br>加算の算定を目指す                                              | (デイ)<br>■業務継続計画<br>『BCP』の実践及び高<br>齢者虐待防止の推進<br>■認知症ケアの充実                                                    | (居宅)<br>業務継続計画<br>『BCP』の実践及び<br>高齢者虐待防止の<br>推進                                |
| 目標値  | ■稼働率<br>90%以上<br>(31名/日)<br><br>■当日キャンセル率<br>月3%以内<br>[急な受診を除く] | ■新規ご利用者<br>(2名以上/月)<br><br>■登録人数<br>(95名以上/月)                         | ■総担当件数<br>80名/月                                         | ■個別機能訓練・集団<br>機能訓練及び口腔機<br>能向上の実践<br><br>■看護師と介護職・相<br>談員が連携し自宅で<br>安全に生活できるよう<br>にする         | ■業務継続計画<br>『BCP』の策定<br>■感染症対策研修・<br>災害時訓練<br>・人権研修の実施<br>(研修訓練：<br>各1回/年)<br>■有資格者以外は認<br>知症介護基礎研修<br>を受講する | ■業務継続計画<br>『BCP』の策定<br><br>■感染症対策研<br>修・災害時訓練・<br>人権研修の実施<br>(研修訓練：<br>各1回/年) |
| 重点施策 | ■稼働率の向上<br>■当日キャンセル率<br>の低下<br>(急な受診を除く)                        | ■新規ご利用者<br>の獲得<br>■継続利用<br>の促進<br>■ケアマネからの<br>要望等を確実に<br>実践し結果を<br>報告 | ■ご利用者視<br>点のケアマジ<br>ングの実践<br>■地域からの新<br>規依頼を可能<br>な限り受託 | ■ADL維持等加算Ⅰ<br>を取得できるように<br>ADLの維持・向上を図<br>る。<br>■個別機能訓練加算<br>及び口腔機能向上加<br>算の算定が可能な人<br>員体制の整備 | ■医務委員会・人権<br>部会との連携・実践<br>■各職員が認知症<br>を理解し適切なケア<br>が出来るようになる                                                | ■医務委員会・人<br>権部会と連携・実<br>践                                                     |

## Concept 「寄り添い支え合い、住み慣れた地域での穏やかな生活支援」

|      | 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                                     |                                                    | 安心・安全で潤いのある暮らし                                                  |                                                                    | 働きやすい職場環境                                 |                     | チーム力強化・人材育成                           |                                          |
| 目標   | 入居稼働率の維持・向上                                  | ショートステイ稼働率の維持・向上                                   | リスクマネジメントの強化                                                    | 自立支援・心身の重度化防止の取り組みの推進                                              | 有給消化率の向上                                  | 超過勤務時間の削減           | 法人内研修参加によるスキルアップ                      | 施設内勉強会の開催                                |
| 目標値  | ①入居稼働率<br>99.5%<br><br>②新規入居者介護度4以上<br>70%以上 | ①ショートステイ稼働率<br>99.5%<br><br>②新規利用者獲得<br><br>1名以上/月 | ①インシデント件数前年<br>同月比<br>10%削減<br><br>②見守りシステム活用によるリスク対策<br>10件/年間 | ①ADLの維持・生活機能・向上に向けたレク実施<br>5件以上/年<br><br>②24Hシート作成・更新件数<br>20件以上/年 | ①有給消化率<br>75%                             | ①超過勤務時間<br>前年比-10%  | ①法人内研修参加率<br><br>90%/対象者              | ①施設内勉強会<br><br>3回以上/年                    |
| 重点施策 | ・入居希望者の事前調査面談実施と候補者のリストアップ<br>・各種加算算定の維持     | ・新規利用者獲得に向け各居宅事業所への情報発信<br>・質の高いサービスによる定期利用者の増員獲得  | ・リスクマネジメントに対する意識啓発<br><br>・リスク対策の検証・改善の徹底                       | ・楽しみながらADL維持・向上につながるレクの実施<br><br>・24Hシートでの自立支援内容共有・統一              | ・計画的な有給消化の促進<br><br>・毎月の取得状況確認と改善に向けた取り組み | ・業務内容の見直し<br>・業務分掌化 | ・研修計画に基づいた積極的な参加の実施<br><br>・研修内容の全体共有 | ・各部署やユニットにおいて勉強会の計画と実施<br><br>・WEB研修への参加 |