

＼地域住民のチカラとネットワークで一人ひとりの暮らしを支えよう／

～ あたたかい手 やさしい心で つなげよう福祉の輪～

第1次発展・強化計画 介護福祉部門計画

－第2期介護福祉事業中長期計画－

(令和3年度～令和7年度)

社会福祉法人 魚沼市社会福祉協議会

目次



- 計画の概要 P 2
- 介護福祉事業の経営方針、
経営重点目標 P 4
- 計画推進のための部門別体系
及び具体的な取り組み P 5
- 中長期計画体系図 P 8
- 実施計画 P 9

計画の概要

(1) 計画策定の趣旨

介護事業所の現状と課題をまとめ、重点目標や目標達成の効果など、より具体的な事業の取り組みの方向性を明確化することを目的とした計画です。

介護福祉事業を適切に分析し、社協の強みを活かした介護サービスの展開と自立した経営基盤を強化し、地域包括ケアシステム構築の一翼を担い、地域福祉を支えることを目的に「第2期介護福祉事業中長期計画」を策定するものです。

(2) 計画の期間

本計画の期間は、令和3年度から令和7年度までの5年間とし、事業を取り巻く社会情勢等を踏まえながら進行管理を行い、中間年である令和5年度に中間評価を行うとともに、「社会福祉法人魚沼市社会福祉協議会第1次発展・強化計画」の計画期間に合わせた期間を令和9年度までとします
(令和5年3月一部改訂)。

計画策定の概要

(3) 第1次発展・強化計画との関係

本計画は、「社会福祉法人魚沼市社会福祉協議会第1次発展・強化計画」の介護福祉部門の計画とします（令和5年3月一部改訂）。

(4) 計画の体制

本計画は理事、監事及び行政職員、事務局長の6名で組織する策定委員会と、管理者等で組織する作業部会を設置し、策定委員会では介護福祉事業の経営方針及び各部署のビジョン、重点目標等の決定を行いました。作業部会では、各部署でSWOT分析による現状把握と経営課題の整理、実施計画を作成しました。

介護福祉事業の経営方針、経営重点目標

(1) 経営方針

「思いやりと笑顔の介護で地域福祉を支えます」

(2) 経営重点目標

- ◎ 住民主体の地域包括ケアシステムを支える社協らしい介護福祉サービスの実施
- ◎ 介護福祉事業継続に向け単年度資金収支黒字経営の実現

計画推進のための部門体系及び具体的な取り組み

(1) 実施している事業

- | | |
|-----------------------------------|--|
| ①指定訪問介護事業 | 魚沼社協訪問介護事業所 本拠地、守門・入広瀬出張所 |
| ②指定通所介護事業 | 伊米ヶ崎デイサービスセンター
湯之谷デイサービスセンター
守門デイサービスセンター |
| ③居宅介護支援事業 | 魚沼社協居宅介護支援事業所（令和5年3月一部改訂）
守門居宅介護支援事業所 |
| ④総合事業 | 魚沼社協訪問介護事業所 本拠地、守門・入広瀬出張所
伊米ヶ崎デイサービスセンター
湯之谷デイサービスセンター
守門デイサービスセンター |
| ⑤居宅介護 | 魚沼社協訪問介護事業所 本拠地、守門・入広瀬出張所 |
| ⑥基準該当生活介護 | 湯之谷デイサービスセンター |
| ⑦受託事業（軽度生活援助） | 魚沼社協訪問介護事業所 本拠地、守門・入広瀬出張所 |
| ⑧受託事業（認定調査業務・介護予防支援・介護予防ケアマネジメント） | 魚沼社協居宅介護支援事業所（令和5年3月一部改訂）
守門居宅介護支援事業所 |

計画推進のための部門体系及び具体的な取り組み

(2) 実施計画（各事業所の現状と課題、方向性、具体的な取り組み）

別紙参照

(3) 計画の進行管理と評価

計画は、各事業所で取り組みを進めていきます。設定した評価指標に基づき各部署において毎年、事業評価を行います。また、令和5年度を本計画の中間年として、令和3年度・4年度の取り組みを振り返り、進捗状況の確認や成果と課題の分析、今後の対策をまとめます。

このことを中長期計画推進委員会に報告し意見をいただき、令和6年度以降の取り組みを進め、次期計画の充実を図ります。

なお、国・市の施策や社会情勢の変化、法令等の改正などを踏まえながら、計画の見直しが必要な場合は、計画期間内でも変更を行います。

中長期計画体系図 ・ 実施計画



○中長期計画体系図	8
-----------	-------	---

＜実施計画＞

○魚沼社協訪問介護事業所	9
○伊米ヶ崎デイサービスセンター	13
○湯之谷デイサービスセンター	17
○守門デイサービスセンター	21
○魚沼社協居宅介護支援事業所	...	25
○守門居宅介護支援事業所	29

中長期計画体系図

社協理念 あたたかい手 やさしい心で つなげよう福祉の輪

行動規範

- ◎地域出向き 住民を主体とした 地域福祉活動を展開します
- ◎常に学ぶ姿勢と向上心を持ち 何事にも果敢に挑戦します
- ◎共に学び共に育み共に理解し合い 人とのつながりを築きます
- ◎高い倫理観を持ち 法令を遵守し 常に誠実に行動します

介護福祉課 経営方針 思いやりと 笑顔の介護で 地域福祉を支えます

介護福祉課 経営重点目標 住民主体の地域包括ケアシステムを支える社協らしい介護福祉サービスの実施
介護福祉事業継続に向け単年度資金収支黒字経営の実現

事業所	ビジョン	ビジョンを具体化するための重点目標
魚沼社協訪問介護事業所	介護が必要な状態になっても、安心して住み慣れたご自宅での生活を続けるために、ご利用者、ご家族、居宅支援事業所から信頼され、求められる事業所を目指します。	①お客様のニーズに対応できる質の高いサービスの提供 ②心身共に健康な状態を維持し、働きやすい職場環境の充実 ③経営基盤の安定に向けた取組の推進
伊米ヶ崎デイサービスセンター	社会参加や世代間交流ができる場所として、地域に根ざした事業所を目指します。	①交流イベントやアクティビティケア活動の充実 ②専門的な知識・技術に基づいたケアの提供 ③経営基盤の安定に向けた取り組みの推進
湯之谷デイサービスセンター	職場環境を整え職員のやりがいやスキルアップを図り、多様なニーズに対応できる、質の高いサービスを提供します。	①お客様の生活経験や特色を生かしたサービスの提供 ②働きやすい職場環境の充実 ③経営基盤の安定に向けた取り組みの推進
守門デイサービスセンター	地域の身近な社会資源として活動し、地域社会に貢献します。	①地域との繋がりを大切にし、お客様が自宅で自立した生活が送れるための介護サービスの提供 ②人材の育成・人材の定着により、質の高いサービスの還元 ③制度改正に揺らぐことのない、安定した事業所経営を図る
魚沼社協居宅介護支援事業所	地域に信頼される居宅介護支援事業所を目指します。	①多様なニーズに対応できる社協らしいケアマネジメントの実施 ②質の高い介護支援専門員の育成 ③経営基盤の安定に向けた取り組みの推進
守門居宅介護支援事業所	地域住民から信頼される事業所として地域の特性に応じて柔軟かつ多様な対応をします。	①地域のネットワークを活用した質の高いケアマネジメントの提供 ②人材の定着と人材育成を目指す ③経営基盤の安定に向けた取り組みの推進

社協理念	あたたかい手 やさしい心で つなげよう福祉の輪
------	-------------------------

行動規範	◎地域出向き 住民を主体とした 地域福祉活動を展開します ◎常に学ぶ姿勢と向上心を持ち 何事にも果敢に挑戦します ◎共に学び共に育み共に理解し合い 人とのつながりを築きます ◎高い倫理観を持ち 法令を遵守し 常に誠実に行動します
------	---

介護福祉課 経営方針	思いやりと 笑顔の介護で 地域福祉を支えます
------------	------------------------

介護福祉課 経営重点目標	住民主体の地域包括ケアシステムを支える社協らしい介護福祉サービスの実施
--------------	-------------------------------------

事業所	ビジョン	ビジョンを具体化するための重点目標
魚沼社協訪問介護事業所	介護が必要な状態になっても、安心して住み慣れた自宅での生活を続けるために、お客様、ご家族、居宅支援事業所から信頼され、求められる事業所を目指します。	①お客様のニーズに対応できる質の高いサービス提供 ②心身共に健康な状態を維持し、働きやすい職場環境の充実 ③経営基盤の安定に向けた取組の推進
伊米ヶ崎デイサービスセンター		① ② ③
湯之谷デイサービスセンター		① ② ③
守門デイサービスセンター		① ② ③
魚沼社協居宅介護支援事業所		① ② ③
守門居宅介護支援事業所		① ② ③

介護福祉課	魚沼社協訪問介護事業所	ビジョン	介護が必要な状態になっても、安心して住み慣れた自宅での生活を続けるために、お客様、ご家族、居宅支援事業所から信頼され、求められる事業所を目指します。						
【現状と課題】 お客様や介護者、ご家族の抱えている問題は多様化してきている。多職種との連携を図り、その人らしい在宅生活を維持、向上できる身近な支援者が必要となっている。									
重点目標 1	お客様のニーズに対応できる質の高いサービスの提供								
目標達成の効果	多職種との連携により多様なニーズに適した対応ができ、お客様の生活の改善が期待できる。								
	外部からの評価を得て、サービスの質や技術の向上が図れる。								
	社協内の関係部署との連携を密にすることで、利用者の介護サービス以外の支援につなげることができる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
迅速性を保ちながらお客様への質の高いサービスの提供	居宅介護支援事業者や関係事業所との情報共有と連携強化	計画表評価利用者状況	1/月報告	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	ニーズ把握や評価等による適切なサービスの実施	評価表	1回/月	サ責	◎	➡	➡	➡	➡
	サービス提供責任者会議、伝達会議の開催	年間計画	1回/月	管理者 サ責	◎	➡	➡	➡	➡
	利用者アンケートの実施	利用者アンケート	1回/2年	管理者	◎	➡	◎	➡	◎
「社協」としての特性を活かしたサービスの情報提供や支援体制の強化	地域福祉部門との連携	会議参加	1回以上/月	管理者 担当者	◎	➡	➡	➡	➡
	制度外の生活課題やニーズに対応したサービスの情報提供	ヘルパー 便り	2回/年	管理者 サ責	◎	➡	➡	➡	➡
質の高いサービスを提供できる人材の育成	年間研修計画の策定	研修計画	1回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	内部・外部研修への参加	研修計画	8割以上参加 /1人	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	講座等への講師派遣	派遣回数	1回/年以上	管理者 担当者	◎	➡	➡	➡	➡

介護福祉課	魚沼社協訪問介護事業所	ビジョン	介護が必要な状態になっても、安心して住み慣れた自宅での生活を続けるために、お客様、ご家族、居宅支援事業所から信頼され、求められる事業所を目指します。						
【現状と課題】 経験豊富な職員が多い反面、高齢化も大きな課題となっている。慢性的な人員不足により、職員一人ひとりの身体管理、ストレス管理が必要となる。									
重点目標 2	心身共に健康な状態を維持し、働きやすい職場環境の充実								
目標達成の効果	環境を整えることによって心身共に健康で仕事に従事でき、ストレスも軽減される。								
	お客様のニーズに対応した、質の高いニーズ提供が出来る。								
	人材の定着につながる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
健康管理の徹底	健康診断の実施	健診計画	全員受診	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	朝礼時のラジオ体操の実施	体操実施	毎朝全員	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	各種健康に関する研修参加(腰痛予防等)	研修参加	1回/年以上	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
働きやすい職場環境づくり	個人面談の実施	面談計画	2回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	相談しやすい体制作り	定例会	改善事項の提案1以上	管理者 サ責	◎	➡	➡	➡	➡
	有休取得計画の策定	計画書	5日以上/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	環境整備	整備点検表	1回/月	管理者 担当者	◎	➡	➡	➡	➡

介護福祉課	魚沼社協訪問介護事業所	ビジョン	介護が必要な状態になっても、安心して住み慣れた自宅での生活を続けるために、お客様、ご家族、居宅支援事業所から信頼され、求められる事業所を目指します。						
【現状と課題】 加算要件を満たした事業所として向上心を持ち、より質の高いサービスを提供し、安定した収益と健全な経営を図る。									
重点目標 3	経営基盤の安定に向けた取り組みの推進								
目標達成の効果	自身が健康で常に学ぶ姿勢と向上心を持つことで、他者からの評価もあがり求められる事業所、選ばれる事業所となる。 加算取得により収益の増額が見込まれる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
経営の健全化を図る	安定した介護報酬等の確保	財務計画	単年 収支黒字	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	介護報酬改定を見据えた将来的な経営戦略の検討	半期決算	半期 収支黒字	管理者			◎	➡	➡
	月次実績・目標管理	月次実績表	各目標値 達成	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	各種加算の取得	加算要件	毎月達成	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	新規利用者の獲得	新規獲得 件数	2件以上/月	管理者 サ責	◎	➡	➡	➡	➡
業務の効率化やコスト削減を図る	備品の在庫管理	備品台帳	定期点検・適正 在庫数の維持	管理者 担当者	◎	➡	➡	➡	➡
	コスト削減が必要な経費の洗い出し	予算執行率 の確認	上半期決算 時	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	情報共有・記録の簡素化にむけたICTの活用	超勤時間	前年比 -5%	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	業務手順の見直し	育成プログラム チェックリスト	達成率 80%以上	管理者 サ責	◎	➡	➡	➡	➡
リスクマネジメント体制の強化	リスクマネジメントを推進する職員の配置	人数	1人	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	事故報告・気づき提案書事例集の作成と分析	事故発生物 件数	前年比 -20%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

社協理念	あたたかい手 やさしい心で つなげよう福祉の輪
------	-------------------------

行動規範	◎地域出向き 住民を主体とした 地域福祉活動を展開します ◎常に学ぶ姿勢と向上心を持ち 何事にも果敢に挑戦します ◎共に学び共に育み共に理解し合い 人とのつながりを築きます ◎高い倫理観を持ち 法令を遵守し 常に誠実に行動します
------	---

介護福祉課 経営方針	思いやりと 笑顔の介護で 地域福祉を支えます
------------	------------------------

介護福祉課 経営重点目標	住民主体の地域包括ケアシステムを支える社協らしい介護福祉サービスの実施
--------------	-------------------------------------

事業所	ビジョン(自事業所の欄に記載してください)	ビジョンを具体化するための重点目標(2～3項目にまとめてください)
魚沼社協訪問介護事業所		① ② ③
伊米ヶ崎デイサービスセンター	社会参加や世代間交流ができる場所として、地域に根ざした事業所を目指します。	①交流イベントやアクティビティケア活動の充実 ②専門的な知識・技術に基づいたケアの提供 ③経営基盤の安定に向けた取り組みの推進
湯之谷デイサービスセンター		① ② ③
守門デイサービスセンター		① ② ③
魚沼社協居宅介護支援事業所		① ② ③
守門居宅介護支援事業所		① ② ③

介護福祉課	伊米ヶ崎デイサービスセンター	ビジョン	社会参加や世代間交流ができる場所として、地域に根ざした事業所を目指します。						
【現状と課題】 核家族化により、独居世帯や高齢者世帯が増加している。高齢者は外出することが少なくなり、他者との交流の機会がなくなっている。									
重点目標 1	交流イベントやアクティビティケア活動の充実								
目標達成の効果	お客様の生活の質が向上し、生きがいや楽しみを持って地域の中で暮らすことができる。また、子ども達がお客様と交流することで、いたわりや思いやりの心が育つ。世代を超えた交流により、事業所全体が活性化する。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
アクティビティケア・機能訓練の提供	生活機能訓練の計画・実施	BI測定値	±0以上が85%以上	生活相談員 看護師	◎	➡	➡	➡	➡
	アクティビティケア・レクリエーションプログラムの検討・実施	通所介護計画評価表	4回/年	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	成果・効果のPR	広報紙	4回/年	生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
お客様に喜ばれる食事の提供	個々の状態に合わせた食事の提供	食事摂取量	全量摂取	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	地域住民が参加できるイベントの開催	行事計画実施報告書	2回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	調理に関するアクティビティケアの実施	行事計画実施報告書	4回以上/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
公民館・小学校・保育園との交流	利用者が楽しめる交流行事の企画・実施	行事計画実施報告書	3回/年	生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	公民館・小学校・保育園の行事への参加	行事計画実施報告書	3回/年	生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	地域福祉課と連携した共同募金への取り組み	行事計画実施報告書	1回/年	生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡

介護福祉課	伊米ヶ崎デイサービスセンター	ビジョン	社会参加や世代間交流ができる場所として、地域に根ざした事業所を目指します。						
【現状と課題】 少子高齢化により、認知症高齢者や医療依存度の高い重度者の在宅介護が求められている。地域包括ケアを推進するためにも、介護はご家族だけでなく、地域や多職種での連携・支援が必要となってきている。									
重点目標 2	専門的な知識・技術に基づいたケアの提供								
目標達成の効果	専門的な在宅サービスを受けられることにより、介護者の負担軽減や離職の防止ができる。								
	より専門性の高いサービスを提供することで、選ばれる事業所となることができる。								
	職員一人一人が自身の課題と向き合い、解決に向けて取り組むことで達成感や問題意識をもち、生き生きと働くことができる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
認知症・中重度者ケアの知識の習得・技術の向上	内部・外部研修への参加	研修実施計画	1人1回以上	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	認知症介護実践者研修修了者の確保	受講者数	1人以上	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	質の高い介護技術の提供	中重度加算 認知症加算	全営業日算定	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
お客様の立場に立った個別のケアを提供できる人材の育成	専門職としての目標設定	面談記録票	1回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	面談による、上司と部下の相互理解	面談記録票	2回以上/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	事例検討による共通認識	事例検討会議	1回/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	多職種との連携による、個々の状態像把握	サービス担当者会議	1回以上/年	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
外部評価の実施	利用者アンケートの実施	アンケート	1回/年	管理者	◎	◎	◎	◎	◎

介護福祉課	伊米ヶ崎デイサービスセンター	ビジョン	社会参加や世代間交流ができる場所として、地域に根ざした事業所を目指します。						
【現状と課題】 全国的な介護人材不足や高齢化がすすんでいる。安定した経営、職員の確保、事業の継続が必要である。									
重点目標 3	経営基盤の安定に向けた取り組みの推進								
目標達成の効果	事業を継続することで、地域から選ばれ、安心して利用していただくことができる。安定した経営を継続することで、職員も安心して働くことができる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
経営の健全化を図る	中期財政計画の策定と安定的な財務運営	財務計画	単年 収支黒字	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	安定した介護報酬等の確保	半期決算	半期 収支黒字	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	介護報酬改定を見据えた将来的な経営戦略の検討	方向性の 決定	R6.3月ま でに決定	プロジェク チーム			◎	➡	➡
	指定管理施設管理業務の継続	月例報告書	毎月提出	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	適正な人員配置計画の検討	人員配置 計画	適正配置数 の確保	課長 総務課長	◎	➡	➡	➡	➡
	月次実績・目標管理	月次実績表	各目標値 達成	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	新規利用者の獲得	新規獲得 件数	2件以上/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
利用稼働率の維持	個別メニューの充実・キャンセル補てんの実施	稼働率	90%以上/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
業務の効率化やコスト削減を図る	施設の維持管理や備品の在庫管理	点検・物品 管理簿	定時点検・適正在 庫数の維持	管理者 担当者	◎	➡	➡	➡	➡
	コスト削減が必要な経費の洗い出し	予算執行率 の確認	上半期決算 時	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	情報共有・記録の簡素化にむけたICTの活用	超勤時間	前年比 -5%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	業務手順の見直し	育成プログラム チェックリスト	達成率 80%以上	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
リスクマネジメント体制の強化	リスクマネジメントを推進する職員の配置	人数	1人	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	事故報告・気づき提案書事例集の作成と分析	事故発生 件数	前年比 -20%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

社協理念	あたたかい手 やさしい心で つなげよう福祉の輪
------	-------------------------

行動規範	<ul style="list-style-type: none"> ◎地域出向き 住民を主体とした 地域福祉活動を展開します ◎常に学ぶ姿勢と向上心を持ち 何事にも果敢に挑戦します ◎共に学び共に育み共に理解し合い 人とのつながりを築きます ◎高い倫理観を持ち 法令を遵守し 常に誠実に行動します
------	---

介護福祉課 経営方針	思いやりと 笑顔の介護で 地域福祉を支えます
------------	------------------------

介護福祉課 経営重点目標	住民主体の地域包括ケアシステムを支える社協らしい介護福祉サービスの実施
--------------	-------------------------------------

事業所	ビジョン	ビジョンを具体化するための重点目標
魚沼社協訪問介護 事業所		①
		②
		③
伊米ヶ崎デイサー ビスセンター		①
		②
		③
湯之谷デイサービ スセンター	職場環境を整え職員のやりがいやスキルアップを図り、多様なニーズに対応できる、質の高いサービスを提供します。	①お客様の生活経験や特色を生かしたサービスの提供
		②働きやすい職場環境の充実
		③経営基盤の安定に向けた取り組みの推進
守門デイサービス センター		①
		②
		③
魚沼社協居宅介護支援 事業所		①
		②
		③
守門居宅介護支援 事業所		①
		②
		③

介護福祉課	湯之谷デイサービスセンター	ビジョン	職場環境を整え職員のやりがいやスキルアップを図り、多様なニーズに対応できる、質の高いサービスを提供します。							
【現状と課題】 通所介護事業所においては、お客様一人ひとりの心身機能の維持向上が求められている。楽しみをもってその人らしい生活が続けられるよう、社会参加・活動の場が必要である。										
重点目標 1	お客様の生活経験や特色を生かした機能訓練のサービスを提供する。									
目標達成の効果	個別機能訓練によりADLの維持・向上が図られ生活の質の向上につながる。									
	「遊び心」を取り入れたレクリエーションプログラムにより心身の活性化に繋がる。									
	お客様が元気になることで、ご家族の負担も軽減できる。									
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡					
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	
地域特性を生かした活動の場の提供	野菜づくりや昔を思い出すようなプログラムの実施	活動回数	6回/年	管理者 レク担当	◎	➡	➡	➡	➡	
	地域住民との交流行事の開催	活動回数	2回/年	生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡	
	レクリエーションプログラムの充実	計画書	毎月	レク担当	◎	➡	➡	➡	➡	
通所介護計画に基づく個別機能訓練の充実	個別機能訓練の実施	件数	30件/月	機能訓練指導員	◎	➡	➡	➡	➡	
	個別機能訓練の午前中実施と内容再検証	検討会開催件数	4回/年	機能訓練指導員	◎	➡	➡	➡	➡	
	バーセルインデックス(※)の有効な取り組み	BI測定値	±0以上が85%以上	生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡	
基準該当生活介護の実施	障害の特性に合わせたサービスの実施	利用実績	25回/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡	
外部評価の実施	利用者アンケートの実施	アンケート	1回/年	管理者	◎	◎	◎	◎	◎	

(※) BI (バーセルインデックス) とは、食事、トイレ、入浴などのADL (日常生活動作) の評価法の一つ。

身辺動作と移動動作の全10項目 (「食事」「車いすからベッドへの移動」「整容」「トイレ動作」「入浴」「歩行」「階段昇降」「着替え」「排便コントロール」「排尿コントロール」) について、各項目を0・5・10・15点で評価する。

介護福祉課	湯之谷デイサービスセンター	ビジョン	職場環境を整え職員のやりがいやスキルアップを図り、多様なニーズに対応できる、質の高いサービスを提供します。						
【現状と課題】 慢性的な人材不足と、サービス提供時間が長時間にわたることにより、職員の負担が大きい。働きやすい職場環境と、個々の職員の目標管理により、人材の育成定着につながる。									
重点目標 2	働きやすく仕事に誇りが持てる職場環境を整える。								
目標達成の効果	職員の定着につながる。								
	職員が仕事に誇りを持ち楽しく仕事ができる。(→気分→モチベーション→質の高いサービスへ) メンタルヘルスが良い状態になる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
チーム力の向上	事業所内会議の開催	開催回数	4回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	事業所内研修の開催	開催回数	4回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
多様なニーズに対応できる質の高い人材の育成	個別面談による目標の確認	面談記録票	2回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	面談による上司、部下の相互理解	面談記録票	2回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	内部・外部研修の参加	参加回数	1人3回以上/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
年次休暇取得促進	年次休暇取得計画の策定	取得日数	5日以上/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

介護福祉課	湯之谷デイサービスセンター	ビジョン	職場環境を整え職員のやりがいやスキルアップを図り、多様なニーズに対応できる、質の高いサービスを提供します。						
【現状と課題】 全国的な介護人材不足や高齢化がすすんでいる。安定した経営、職員の確保、事業の継続が必要である。									
重点目標 3	経営基盤の安定に向けた取り組みの推進								
目標達成の効果	事業を継続することで、地域から選ばれ、安心して利用していただくことができる。安定した経営を継続することで、職員も安心して働くことができる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
経営の健全化を図る	中期財政計画の策定と安定的な財務運営	財務計画	単年 収支黒字	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	安定した介護報酬等の確保	半期決算	半期 収支黒字	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	介護報酬改定を見据えた将来的な経営戦略の検討	方向性の 決定	R6.3月ま でに決定	プロジェク トチーム			◎	➡	➡
	指定管理施設管理業務の継続	月例報告書	毎月提出	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	適正な人員配置計画の検討	人員配置 計画	適正配置数 の確保	課長 総務課長	◎	➡	➡	➡	➡
	月次実績・目標管理	月次実績表	各目標値 達成	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	新規利用者の獲得	新規獲得 件数	2件以上/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
利用稼働率の維持	個別メニューの充実・キャンセル補てんの実施	稼働率	90%以上/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
業務の効率化やコスト削減を図る	施設の維持管理や備品の在庫管理	点検・物品 管理簿	定時点検・適正在 庫数の維持	管理者 担当者	◎	➡	➡	➡	➡
	コスト削減が必要な経費の洗い出し	予算執行率 の確認	上半期決算 時	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	情報共有・記録の簡素化にむけたICTの活用	超勤時間	前年比 -5%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	業務手順の見直し	育成プログラ ムチェックリ スト	達成率 80%以上	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
リスクマネジメント体制の強化	リスクマネジメントを推進する職員の配置	人数	1人	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	事故報告・気づき提案書事例集の作成と分析	事故発生 件数	前年比 -20%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

社協理念	あたたかい手 やさしい心で つなげよう福祉の輪
------	-------------------------

行動規範	◎地域出向き 住民を主体とした 地域福祉活動を展開します ◎常に学ぶ姿勢と向上心を持ち 何事にも果敢に挑戦します ◎共に学び共に育み共に理解し合い 人とのつながりを築きます ◎高い倫理観を持ち 法令を遵守し 常に誠実に行動します
------	---

介護福祉課 経営方針	思いやりと 笑顔の介護で 地域福祉を支えます
------------	------------------------

介護福祉課 経営重点目標	住民主体の地域包括ケアシステムを支える社協らしい介護福祉サービスの実施
--------------	-------------------------------------

事業所	ビジョン	ビジョンを具体化するための重点目標
魚沼社協訪問介護事業所		① ② ③
伊米ヶ崎デイサービスセンター		① ② ③
湯之谷デイサービスセンター		① ② ③
守門デイサービスセンター	地域の身近な社会資源として活動し、地域社会に貢献します。	①地域との繋がりを大切にし、お客様が自宅で自立した生活が送れるための介護サービスの提供 ②人材の育成・人材の定着により、質の高いサービスの還元 ③制度改正に揺らぐことのない安定した事業所経営を図る
魚沼社協居宅介護支援事業所		① ② ③
守門居宅介護支援事業所		① ② ③

介護福祉課	守門デイサービスセンター	ビジョン	地域の身近な社会資源として活動し、地域社会に貢献します。							
【現状と課題】 今後の通所介護事業所のあり方が「要介護1・2」は地域支援事業に移行の方向で検討が進められており、中重度者が中心となっていくのが本格化する。当事業所は、お客様の「支援1～介護2」が7割、「介護3～介護5」が3割となっている。利用対象者の変化に対応できる「制度が求めるデイサービス創り」が必須であると同時に、地域の身近な資源として、地域に根差すために「特徴あるデイサービス創り」が求められている。										
重点目標 1	地域との繋がりを大切にし、お客様が自宅で自立した生活が送れるための介護サービスの提供									
目標達成の効果	機能の維持・向上を図り、在宅生活の継続ができる。									
	認知症予防に努め、在宅生活の継続ができる。									
	住み慣れた地域で、顔馴染みの方々と共に活動を行う。									
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡					
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	
機能の維持・向上への取り組み強化(中重度者への対応)	中重度ケア体制加算取得	加算取得	730人/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡	
	個別機能訓練加算が取得できる体制を整える	配置数	常勤2人以上	総務課管理者	○	◎	➡	➡	➡	
	レクリエーション活動を計画的・効果的に実施	評価会議	1回/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡	
認知症ケアの対応力強化(中重度者への対応)	認知症加算取得	加算取得	180人/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡	
	認知症実践者研修修了者確保	受講者数	1人/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡	
	認知症の理解・対応力の強化	内部研修	2回/年	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡	
地域の方との繋がり・活動	ボランティアの積極的受け入れ	受け入れ数	12人/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡	
	イベント・行事等に地域の方を巻き込む	イベント計画	3回以上/年	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡	
	子ども園・小学校・中学校等との交流	イベント計画	3回以上/年	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡	
外部評価の実施	利用者アンケートの実施	アンケート	年1回/年	管理者	◎	◎	◎	◎	◎	

介護福祉課	守門デイサービスセンター	ビジョン	地域の身近な社会資源として活動し、地域社会に貢献します。						
【現状と課題】地域の唯一の通所介護事業所であるため、地域福祉の拠点として重要な存在となっている。一方、慢性的な人材不足・職員の高齢化により、今後の事業運営に課題も大きい。一人ひとりの職員の人材育成を図るとともに、「質の高い事業所」を常に目指して事業を存続していかなければならない。									
重点目標 2	人材の育成・人材の定着により、質の高いサービスの還元								
目標達成の効果	人材育成により、職責に応じた能力を身に付け、キャリア像が描ける。								
	離職せず、職員が定着して、いきいきと働くことができる。								
	職員のスキルアップを図ることで、質の向上を図る。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
専門性の明確化・高度化	キャリアパスに基づいた能力や役割分担	キャリアパスシート	面談票作成	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	個人の目標管理の明確化	面談	2回/年	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	計画的な研修参加(目標達成のための研修)	研修参加回数	1回以上/年	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
人的基盤の確保	介護職員等特別処遇改善加算等取得	職員満足度 安定性	通年取得	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	柔軟な働き方による人材の有効活用	離職率	年3%以下	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	計画的な資格取得(介護福祉士・介護支援専門員・社会福祉士・社会福祉主事等)	資格取得	1人以上/年	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
チームケアの質の向上	OJTの活用・強化	職員会議の 開催	1回/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	事例検討会開催	開催計画	3回/年	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	多職種連携	職員会議の 開催	1回/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡

介護福祉課	守門デイサービスセンター	ビジョン	地域の身近な社会資源として活動し、地域社会に貢献します。						
【現状と課題】 当事業所は、「支援1～介護2」が7割、「介護3～介護5」が3割と、軽度者が増加傾向にあり、収入と人件費コスト等のバランスを取りながら事業運営していく必要がある。国は、要介護1・2の認定者も地域支援事業へ検討を進めている。地域の福祉拠点としての役割を果たすには健全経営による事業の存続が求められる。									
重点目標 3	制度改正に揺らぐことのない安定した事業所経営を図る								
目標達成の効果	地域の福祉拠点として存在し続けることができる。 お客様が安心して、介護サービスが利用できる。 健全な経営基盤での運営を継続できる。								
取組の方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
経営の健全化を図る	中期財政計画の策定と安定的な財務運営	財務計画	単年 収支黒字	課長 総務課長	◎	➡	➡	➡	➡
	安定した介護報酬等の確保	半期決算	半期 収支黒字	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	介護報酬改定を見据えた将来的な経営戦略の検討	方向性の 決定	R6.3月ま でに決定	プロジェクト チーム			◎	➡	➡
	指定管理施設管理業務の継続	月例報告書	毎月提出	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	適正な人員配置計画の検討	人員配置 計画	適正配置数 の確保	課長 総務課長	◎	➡	➡	➡	➡
	月次実績・目標管理	月次実績表	各目標値 達成	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
	新規利用者の獲得	新規獲得 件数	2件以上/月	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
利用稼働率の維持	個別メニューの充実・キャンセル補填の実施	稼働率	90%以上/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
業務の効率化やコスト削減を図る	施設の維持管理や備品の在庫管理	点検・物品 管理簿	定時点検・適性 在庫数の維持	管理者 担当者	◎	➡	➡	➡	➡
	コスト削減が必要な経費の洗い出し	予算執行率 の確認	上半期決算 時	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	情報共有・記録の簡素化にむけたICTの活用	超勤時間	前年比 -5%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	業務手順の見直し	育成プログラム チェックリスト	達成率 80%以上	管理者 生活相談員	◎	➡	➡	➡	➡
リスクマネジメント体制の強化	リスクマネジメントを推進する職員の配置	人数	1人	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	事故報告・気づき提案書事例集の作成と分析	事故発件 数	前年比 -20%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

社協理念	あたたかい手 やさしい心で つなげよう福祉の輪
------	-------------------------

行動規範	<ul style="list-style-type: none"> ◎地域出向き 住民を主体とした 地域福祉活動を展開します ◎常に学ぶ姿勢と向上心を持ち 何事にも果敢に挑戦します ◎共に学び共に育み共に理解し合い 人とのつながりを築きます ◎高い倫理観を持ち 法令を遵守し 常に誠実に行動します
------	---

介護福祉課 経営方針	思いやりと 笑顔の介護で 地域福祉を支えます
------------	------------------------

介護福祉課 経営重点目標	住民主体の地域包括ケアシステムを支える社協らしい介護福祉サービスの実施
--------------	-------------------------------------

事業所	ビジョン	ビジョンを具体化するための重点目標
魚沼社協訪問介護事業所		①
		②
		③
伊米ヶ崎デイサービスセンター		①
		②
		③
湯之谷デイサービスセンター		①
		②
		③
守門デイサービスセンター		①
		②
		③
魚沼社協居宅介護支援事業所	地域に信頼される居宅介護支援事業所を目指します。	①多様なニーズに対応できる社協らしいケアマネジメントの実施
		②質の高い介護支援専門員の育成
		③経営基盤の安定に向けた取り組みの推進
守門居宅介護支援事業所		①
		②
		③

介護福祉課	魚沼社協居宅介護支援事業所	ビジョン	地域に信頼される居宅介護支援事業所を目指します。						
【現状と課題】 魚沼市では年々高齢化率が増加傾向にあり、団塊の世代も利用対象者となってきている。反面、家族構成の変化に伴い介護力の低下や多問題を抱えている利用者が増え、ケアマネジメントが複雑化してきている。その人らしい人生の実現に向け、介護保険サービスだけでなく様々な社会資源を活かし、多職種と連携を取りながら支援していく必要がある。									
重点目標 1	多様なニーズに対応できる社協らしいケアマネジメントの実施								
目標達成の効果	地域の相談窓口として迅速かつ的確な対応により信頼され利用者を獲得できる。								
	社協ブランド力を活かし地域福祉部門との協力連携により地域に根差し支援ができる。								
	包括支援センターや多職種とのネットワークを構築し地域で支えあう仕組み作りができる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
地域包括支援センター・多職種・他法人との連携	包括支援センターとの連携	効率性	1回/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	多職種連携検討会への参加	資質向上	3回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	コミュニケーション能力の向上	参加回数	3回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
自立支援・利用者本位のケアマネジメント	利用者・家族の相談援助	相談援助	1回以上/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	ニーズの把握と的確なアセスメント	アセスメント	1回/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
地域交流・地域貢献活動	実習生・研修医の受入れ	受入数	1人/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	認知症サポーター養成講座の開催	開催数	1回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
社協地域福祉課との協働	地域福祉部門との情報共有・協力連携	連絡会議	1回/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	民生委員との連携	会議の参加	2回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
外部評価の実施	利用者アンケートの実施	アンケート	1/2年	管理者	◎		◎		◎

介護福祉課	魚沼社協居宅介護支援事業所	ビジョン	地域に信頼される居宅介護支援事業所を目指します。						
【現状と課題】 法人内の介護支援専門員有資格者が増えない状況であり、有資格者であってもサービス事業所の管理業務や看護師等として職員配置も必要なため、介護支援専門員として従事する職員が限定されている状況である。事業所運営の継続のためには、有資格者の確保や現任職員の育成に努めて質の高い選ばれる事業所となっていく必要がある。									
重点目標 2	質の高い介護支援専門員の育成								
目標達成の効果	多様なニーズに対し利用者本位のサービス提供を実践し継続的支援ができる。								
	利用者、家族から信頼され高い評価が得られる。								
	介護支援専門員として上位資格の取得により安定した事業所運営に繋がる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
職員のスキルアップ	主任介護支援専門員資格の取得	法定研修	受講終了	管理者	◎	➡	➡	●	
	法定研修の受講	修了証明書	全員受講終了	管理者	➡	➡	➡	➡	➡
	計画に沿った研修会、会議への参加	研修計画と報告書	5回以上/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	内部点検の実施	実施計画	1回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
質の高いケアマネジメントができる人材の育成	事例検討会の実施(事例提供と司会進行)	資質向上	1回/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	個人面談の実施による目標の確認	面談票	2回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	業務マニュアルの実践と見直し(法令順守)	マニュアル検討会	1回/3年	管理者担当職員	△	◎	➡	△	◎
職場環境の充実	事業所内の整理整頓	点検表	1回/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	心身の健康管理	健診受診率	全員	管理者担当職員	◎	➡	➡	➡	➡
	有給休暇の取得	年休取得計画	5日以上/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

介護福祉課	魚沼社協居宅介護支援事業所	ビジョン	地域に信頼される居宅介護支援事業所を目指します。						
【現状と課題】 国においては居宅介護支援における利用者負担導入が検討されている。安定した事業運営を継続していくためにも地域包括支援センターと関係性を築き介護予防、居宅介護支援の切れ目のない支援の実現と、より質の高い事業所としての各種加算取得は必須となっている。									
重点目標 3	経営基盤の安定に向けた取り組みの推進								
目標達成の効果	健全な経営により安定した収入を得ることができる。								
	地域包括ケアシステム構築に向けたニーズの掘り起しや提案ができる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
経営の健全化を図る	中期財政計画の策定と安定的な財務運営	財務計画	単年 収支黒字	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	安定した介護報酬等の確保	半期決算	半期 収支黒字	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	介護報酬改定を見据えた将来的な経営戦略の検討	方向性の 決定	R6. 3月ま でに決定	プロジェクト チーム			◎	➡	➡
	適正な人員配置計画の検討	人員配置 計画	適正配置数 の確保	課長 総務課長	◎	➡	➡	➡	➡
	月次実績・目標管理	月次実績表	各目標値 達成	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	新規利用者の獲得	新規獲得 件数	2件以上/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
業務の効率化やコスト削減を図る	コスト削減が必要な経費の洗い出し	予算執行率 の確認	上半期決算 時	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	情報共有・記録の簡素化にむけたICTの活用	超勤時間	前年比 -5%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
リスクマネジメント体制の強化	リスクマネジメントを推進する職員の配置	人数	1人	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	事故報告・気づき提案書事例集の作成と分析	事故発生 件数	前年比 -20%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

社協理念	あたたかい手 やさしい心で つなげよう福祉の輪
------	-------------------------

行動規範	◎地域出向き 住民を主体とした 地域福祉活動を展開します ◎常に学ぶ姿勢と向上心を持ち 何事にも果敢に挑戦します ◎共に学び共に育み共に理解し合い 人とのつながりを築きます ◎高い倫理観を持ち 法令を遵守し 常に誠実に行動します
------	---

介護福祉課 経営方針	思いやりと 笑顔の介護で 地域福祉を支えます
------------	------------------------

介護福祉課 経営重点目標	住民主体の地域包括ケアシステムを支える社協らしい介護福祉サービスの実施
--------------	-------------------------------------

事業所	ビジョン	ビジョンを具体化するための重点目標
魚沼社協訪問介護事業所		①
		②
		③
伊米ヶ崎デイサービスセンター		①
		②
		③
湯之谷デイサービスセンター		①
		②
		③
守門デイサービスセンター		①
		②
		③
魚沼社協居宅介護支援事業所		①
		②
		③
守門居宅介護支援事業所	地域住民から信頼される事業所として地域の特性に応じて柔軟かつ多様な対応をします。	①地域のネットワークを活用して質の高いケアマネジメントの提供 ②人材の定着と人材育成を目指す ③経営基盤の安定に向けた取り組みの推進

介護福祉課	守門居宅介護支援事業所	ビジョン	地域住民から信頼される事業所として地域の特性に応じて柔軟かつ多様な対応をします。						
【現状と課題】 少子高齢化が進み、高齢者、独居世帯、認知症患者が増加している。介護力が不足していく状況の中でも地域の多種多様なニーズに対応できるよう、地域の支援ネットワーク、多職種連携を図りながら質の高いケアマネジメントの提供が必要である。									
重点目標 1	地域のネットワークを活用した質の高いケアマネジメントの提供								
目標達成の効果	ケアマネジメントの質の向上と多職種との連携や協働により多様な地域ニーズに対応でき、高齢者が望む自立した生活を送ることができ								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
資質の向上	自立支援に着目したケアマネジメントの提供	ケアプランチェック表	1回/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	専門性(知識技能)の向上	研修計画	8割以上達成	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	外部評価の実施	アンケート	1/2年	管理者	◎		◎		◎
	定例会の実施	年間計画会議録	1回/週	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
多職種との連携	事例検討会の開催・出席	年間計画	1回/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	多職種連携検討会議への参加	参加回数	3回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	医療・介護の連携表活用	連携表	通年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	守門健康センター内の連携	連携会議	1回/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
地域ネットワークの活用	児童民生委員定例会議への参加	参加回数	4回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	地域の茶の間、出前講座等地域活動への参加	参加回数	4回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	地域ケア会議への参加	参加回数	3回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

介護福祉課	守門居宅介護支援事業所	ビジョン	地域住民から信頼される事業所として地域の特性に応じた柔軟かつ多様な対応をします。						
【現状と課題】 介護支援専門員の資質の向上のための研修や複雑な記録管理が求められており、業務量が多くなっている。また、24時間365日対応のため、仕事と家庭の健全なバランスを保つことが難しくなっている。また、介護支援専門員資格取得者が増えない現状であるため人材の育成と定着に向けた取り組みが必要である。									
重点目標 2	人材の定着と人材育成を目指す								
目標達成の効果	働きやすい職場環境で職員1人1人がスキルを磨きながら、心身共に健康で仕事に従事できる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
人材育成と定着	ケアマネ法定研修の受講	ケアマネ管理簿	100%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	業務マニュアルの活用	業務マニュアルチェック表	8割以上	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	個人の目標設定と評価	面談	年2回	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
健康管理	健康診断の実施	実施計画	全員受診	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	職員面談	実施計画	年2回	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
働きやすい職場環境作り	職場内の環境整備・整理整頓	点検表	8割以上	担当者	◎	➡	➡	➡	➡
	職場内の交流会の開催	実施回数	2回/年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	適正な労働時間管理と有給休暇の取得	超勤簿 年休簿	前年比 -20% 年5日以上	管理者	◎	➡	➡	➡	➡

介護福祉課	守門居宅介護支援事業所	ビジョン	地域住民から信頼される事業所として地域の特性に応じて柔軟かつ多様な対応をします。						
【現状と課題】 国においては居宅介護支援における利用者負担導入が検討されている。安定した事業運営を継続していくためにも地域包括支援センターと関係性を築き介護予防、居宅介護支援の切れ目のない支援の実現と、より質の高い事業所としての各種加算取得は必須となっている。									
重点目標 3	経営基盤の安定に向けた取り組みの推進								
目標達成の効果	地域内で唯一の居宅介護支援事業所として介護相談や介護支援が継続できる。 地域住民が安心して暮らすことができる。								
取り組みの方向性	実施計画	評価指標	目標値	責任者	検討○ 実施◎ 見直し△ 完了● 継続➡				
					3年度	4年度	5年度	6年度	7年度
経営の健全化を図る	中期財政計画との策定と安定的な財政運営	財務計画	単年収支黒字	課長 管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	安定した介護報酬の確保	半期決算	半期収支黒字	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	介護報酬を見据えた将来的な経営戦略の検討	方向性の決定	R6.3月までに決定	プロジェクトチーム			◎	➡	➡
	適正な人員配置計画の検討	人員配置計画	適正配置数の確保	課長 総務課長	◎	➡	➡	➡	➡
	月次実績・目標管理	月次実績表	各目標地達成	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	新規利用者の獲得	新規獲得数	2件以上/月	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
業務の効率化やコスト削減を図る	コスト削減が必要な経費の洗い出し	予算執行率の確認	上半期決算時	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	情報共有・記録の簡素化にむけたICTの活用	超勤時間	前年比-5%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	業務手順の見直し	効率性 資質向上	通年	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
リスクマネジメント体制の強化	リスクマネジメントを推進する職員の配置	人数	1人	管理者	◎	➡	➡	➡	➡
	事故報告・気づき提案書事例集の作成と分析	事故発件数	前年比-20%	管理者	◎	➡	➡	➡	➡