

平成27年度 事業報告総括表 (施設名：法人本部 事業所名：管理部門)

・経営ビジョン		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況		
社会福祉法人明和会は福祉を通じて明るく豊かな地域社会をつくりまします。		1 法人内ルールの整備とみえる化	①3件/年 ②就業規則DVD作成	①5件 ②作成できていない。	27年度	26年度	
・経営方針		2 法人として必要な人材の確保と、町民参加活動を推進する。	①専攻科採用8名/高卒7名 ②二次試験受験者30名 ③インターンシップ60名	①専攻科採用0名/高卒3名 ②7名 ③18名	採用者数	2名	0名
1 コンプライアンスとコーポレートガバナンスの整備		2-2 働きやすい職場環境を整える。	①5日以上の計画的有給休暇取得 ②新卒採用退職者0名	①9.7日(法人全体平均) ②3名(新規20名中)			
2 人材採用・育成と誇りを持てる職場作り		3 明和会を理解してもらおうと共に、法人に対する地域応援団を育成する。	町民参加型広報素材応募者数延100件/年	未実施	自己都合退職者数	1名	0名
3 地域が必要とするサービスと法人の検証		3-2 予算に基づく事業展開と、効率的で効果的な施設運営を援助する。	収支差前年比+10%	前年対比-15.3% (社会福祉事業会計)			
平成27年度活動計画検証		3-3 地域に展開できる予算の確保	①拠点別の積立目標を達成する。 ②寄付件数100件	①未実施 ②34件	定年者数	0名	0名
1 コンプライアンスとコーポレートガバナンスの整備		効果があつたこと		見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて	
1-① 未整備の法人ルール整備 ・関係法令の改正に基づく、規則・規程の整備		1-① 就業規則変更(3回/年度)、資金運用規程、マイナンバー制度・信書送達・年次有給休暇の計画的付与のルール整備を実施した。		1-② DVD作成に係る作業日程を作成し、整備作業の実施が必要		1-② 整備作業日程に合わせて、関係職員による具体的な役割分担等を作成し整備作業を進める。	
1-② 法人ルールのビジュアル化 ・解説付き就業規則DVD作成							
2 人材採用・育成と誇りを持てる職場作り		2-① 学区内の高等学校及び大学等をOB・OGを含め求人担当チームを作って訪問し、積極的に求人活動を行った。		2-① 卒業校のOB・OGを主体とした求人活動に努める可能性がある。		2-① 高等学校については、進路指導担当教諭との情報を密にし、大学等に関してはOB・OGを同行、安心した職場のPRに努める。	
2-① 学区内高等学校及び卒業大学等の求職者数 ・学区内高等学校への求人活動 ・OB、OGでの卒業校訪問による求人活動		2-② 選考活動に伴う計画的な採用試験の実施。解禁以降の求職者の受け入れに伴う採用試験を月一回ペース実施(予定)した。採用試験7回予定中3回実施7名受験。		2-② 受験者を受け入れる体制は確保していたが、受験者を増やすことを検討すべき。		2-② ウェブ画面上等のエントリー者へのアプローチ強化と、各学校への定期的な訪問により学生動向の情報を活かした求職活動に力をつなぐ。	
2-② 二次試験受験者数 ・選考活動解禁に伴う計画的な採用試験実施		2-③ 新十津川農業高校のインターンシップ受け入れにより1名の採用に繋がった。		2-③ 各学校長を訪問し、インターンシップへの理解を求める。		2-③ 求職活動のウェブ画面やホームページを各施設と連携し積極的な受け入れのPR活動を展開する必要がある。また、インターンシップの受け入れについて、積極的に実施し、受験者増につながるようにする。	
2-③ インターンシップの受け入れ数増 ・OB、OGでの卒業校訪問によるインターンシップのPRと受け入れ説明		2-2-① 年次有給休暇の計画的付与のルール整備し、勤務表作成前に有給休暇希望を出す流れができたことで、有休を取得しやすくなった。		2-2-① 有休休暇の消化状況を定期的に確認し、休暇の活用で各職員がリフレッシュできるようにする必要がある。		2-2-① 有休休暇消化状況の確認を定期的に行う。目的や報告方法などについて、各事業所管理者への説明を行う。	
2-2-① 有給休暇消化率の向上 ・取得計画作成→消化状況確認→変更プラン作成		2-2-② 有期実習型訓練を通し、法人全体に不足しているOJTの流れ作りの一助となった。		2-2-② OJTを利用しての人材育成が十分でないため、次代のリーダーが育っていない部がある。法人全体での人材育成に向けた取組が必要となっている。		2-2-② キャリア形成助成事業や本部研修担職員との打合せを法人全体の管理者と行い、H28年度の人材育成の具体的な取組を決める。	
2-2-② 勤務表作成者への説明会							
2-2-② 新卒採用の退職者数 ・OJTの育成 ・新卒者へのアンケート調査							
3 地域が必要とするサービスと法人の検証		3-① 実績なし		3-① 広報誌の目的と対象者を決定し、発行に向け作業日程を作成し、準備作業の実施が必要		3-① 年間スケジュールと目的、対象者を、各事業所施設長へ説明の上編集体制を整備し、見やすく、読みやすく、興味のもてる広報誌の発行を行う。	
3-① 町民参加の広報素材作りへの応募者数 ・明和会事業の利用と参加につながる広報誌作り。 ・広報誌を活用し、テーマを絞ったフォトコンテスト等を実施							
3-2-① 各施設での適正な予算執行 ・経理担当事務職員による職員へのアドバイス		3-2-① 予算措置に伴う事業運営の進捗状況について確認するよう指示した。		3-2-① 経費削減に向けた予算執行に関する内部協議が必要		3-2-① 予算の適正執行について、管理者・本部経理職員との連携を図り、経費削減に向けた指導を行う。	
3-3-① 法人税・固定資産税分の積立		3-3-① 事業所毎に法人税・固定資産税相当額を把握し、積立目標数値を各団へ提示できた。		3-3-① 具体的な積立計画策定の必要がある。		3-3-① 積立目標達成に向けた具体的な計画策定と、使用目的についての協議を行う。	
3-3-② 寄付件数 ・寄付物品等の使用状況を明確にし、地域へ発信する。		3-3-② 税額控除対象法人申請に係る条件を各施設管理者へ発信し、特に寄付物品の要件を明確にできた。		3-3-② 寄付物品の貨幣換算判断について、各施設の状況を確認し、寄付件数のもれが無いか確認する必要がある。		3-3-② 寄付物品の貨幣換算判断について、その判断方法について統一したものを作り、法人全体に周知する。また、新たな試みとして、ふるさと納税制度のようなしくみを検討す	

平成27年度 事業報告総括表 (施設名:かおる園 事業所名:かおる園 特養)

・経営ビジョン		経営目標	年度計画	年度実績	職員移動状況		
かおる園は元気に自立した生活を送り、在宅復帰できるサービスを提供し選ばれる施設になります。さらに、職場環境を整え良い人材を確保し選ばれる職場になります。		トイレでの排泄が出来る 尺度:日中オムツ使用者数	おむつ使用者 10名⇒0名	おむつ使用者 10名⇒1名		27年度	28年度
・経営方針		常食を食べる事が出来る 尺度:①常食外の摂取者数 ②食事介助者数	1. 常食外摂取者 15名⇒0名 2. 食事全介助者 6名⇒0名	1. 常食外摂取者 15名⇒0名 2. 食事全介助者 6名⇒1名	採用者数	11名	11名
家での生活が出来るための力を取り戻し、自信を持っていただけるよう支援します。 家で生活が出来るとは以下の通り。 ①トイレで排泄が出来る。 (オムツ0達成) ②自宅で家族と同じ食事を一緒に食べる事が出来る。(食事の常食化) ③自宅でトイレに自分で行く事が出来る。 (車椅子から歩行へ)		歩行器やシルバーカーを使用する事で歩行が出来る。 尺度:歩行が出来ない方の人数	歩行未実施者 17名⇒0名	歩行未実施者 17名⇒1名			
		稼働率100%を目指す。 尺度:入所稼働率	入所稼働率 100%	入所稼働率 101%	退職者数	8名	8名
		排泄の自立によるおむつコストの削減。 尺度:おむつ購入金額	月間オムツ購入金額 昨年27.5万円⇒17万円	月間オムツ購入金額 -3.7万円 (23.8万円/月)	増減	3名	3名
		在宅復帰へ向けた外出・外泊が出来る。 尺度:自宅への外出・外泊数	自宅への外泊・外出者 100名	自宅への外泊・外出者 17名(54回)			
		個別のケース検討が出来る 尺度:個別ケース会議を行った利用者数	全利用者の個別のケース会議を行う	108名中49名			
		質の良いサービスを提供出来る職員の育成。 尺度:①人材評価表の点数 ②介護福祉士合格者数	1. 全職員が80点以上 2. 介護福祉士合格者	1. 実施できていない 2. 介護福祉士合格者 2名(介護職)			
		職員がケアプランを理解でき、作成できる 尺度:ケアマネジャー合格者数	ケアマネ合格者 5名	ケアマネ合格者 2名			
平成27年度活動計画検証	効果があったこと	見直しが必要なこと	課題と次年度へ向けて				
1トイレでの排泄が出来る 排便に対して日中のおむつゼロを達成している(トイレで排便ができています)	毎週、おむつをしている方に対して個別ケア会議を実施し、1週間ごとに状況確認→評価→対策→具体的な支援方法の検討→実施というサイクルで支援を行う事が出来た。	下剤を使用している方の下剤の必要性の検討・見直しが必要。又、下剤を使用しないための取り組みが必要。	・オムツ0⇒オムツ0の継続のため、下剤廃止と水分、食事(常食)、運動ケアを実践。 ・下剤廃止⇒腸内環境を整えるケアの実践 ・排便⇒失禁しない為のケアに取り組んでいく。				

2常食を食べる事が出来る			
①9名の方は飲み込み・咀嚼、義歯の調整ができていないなどの理由で常食へ変更が出来ていない。	個別ケア会議を通してその都度、具体的な支援方法の検討が出来た。	常食を食べる事が出来る状態の基準が設けられていない為、常食に変更する統一された決まりがない。	・委員会⇒28年度「美味しく豊かな食事委員会」設ける。 ・実践⇒北海道医療大学：山田教授により食べられる工夫の学び、個別ケア、動画を取り入れ具体的な実践。
②個別のアプローチが上手くいかず、5名の方が自力で摂取出来ていない状況。			
3歩行器やシルバーカーを使用する事で歩行が出来る。			
2名介助で歩行訓練している方もいるが、全利用者が歩行できるまでには至っていない。		立ち上がりや移乗時に介護者側で出来る事まで介助してしまっている。	・委員会⇒28年度「ケア向上委員会」を設ける。 ・研修⇒「芦別慈恵園」にて大堀講師より「動き出しは本人から」の講義にて残存機能の活用を学ぶ。(毎月) ・実践⇒動画撮影と個別検討にて具体的な
4稼働率100%を目指す。			
一番大きな要因として入院による空床がある。→肺炎を防ぐための毎食後の口腔ケア実施。尿路感染や腎盂腎炎を防ぐための陰部の洗浄、水分量の確保。また、介護力向上講習会のトータルケア(水分・排泄・食事運動)を実践し、ご利用者が元気で過ごして頂ける為の支援を行っていく必要がある。	入院中のご利用者様の状況を定期的に確認したり、通院する病院を検討する事で入院期間を短縮できた。短期入所の受け入れ態勢が整っている事で空床があった際に受け入れる事が出来ている。	ショートステイ利用希望者の確保 入所希望者の確保	・入院させない⇒肺炎を防ぐための口腔ケア実施。尿路感染や腎盂腎炎を防ぐための陰部の洗浄、水分量の確保。 トータルケアの実践によってご利用者様の健康維持を図る。 ・ショートステイの確保⇒ショート利用で元気な身体になれる。 趣味や仕事出来る場の提供。 地域から信頼してもらえるために地域貢献につながる積極的活動。
5排泄の自立によるおむつコストの削減。			
おむつだけではなく、電気代や残業にかかる支出の削減が必要。 ※加算の取得・残業など全体的な収入・支出へ視点を置く	排泄の取り組みにより、失禁量が少なくなり、使用するパットの見直しを行ったため、月のおむつ購入金額の削減につながっている。		居室照明のLED化 残業の削減 ショートステイの増床→3床増 夜勤職員配置加算の取得 看取り加算の取得体制の整備
6在宅復帰へ向けた外出・外泊が出来る。			
17名の内、こちらからの提案で行えた外出・外泊はなかった。ご利用者様・ご家族様が望むありたい姿の確認とそれに向けた具体的な支援を一人一人実践していく必要がある。	上杉さんちを利用してご家族様2組が自宅に近い環境で過ごしている姿を見て頂く事が出来た。又、職員と話をする機会、ご家族様同士が交流する機会を作ることが出来た。	ご家族様や本人の思いが反映する為のカンファレンスのあり方。(現状は、文書による聞き取り)	・ありたい姿⇒ご利用者様・ご家族様のカンファレンス参加。 ケアプランへの反映→取り組みの実践を行っていく。 ご家族様への支援⇒入所により単身になった家族への支援。

7個別のケース検討が出来る			
ご利用者様・ご家族様が望むありたい姿向けて、方向性や具体的な支援を決定していく場として居室担当者・ケアマネジャーが中心となって実施していく事が必要。	入退院時やご利用者様の状態変化の際には必ず個別にケース会議を行う事が定着してきている。	入院や状態が悪くなった時などのケース検討は行えていたが、本人の願いや思いを叶えるための個別のケース検討は少なかった。	・生活環境⇒PEAPにもとずき、ご利用者様にとって過ごしやすい環境づくりを行って行く。(認知症高齢者のための環境支援指針:PEAPを学び、とりいれる→委員会の発足)
8質の良いサービスを提供出来る職員			
①定期的な評価、面談ができずに進まなかった。面談を通しコミュニケーションをとる時間を作る。 ②筆記に合格した2名が合格している。筆記試験対策が不足していたため、苦手科目の重点的な対策が必要。	②筆記試験合格者に対して、実技試験対策(2回)を行っている。筆記合格者は3名中3名が合格出来た。	①面談日程が組めず、人事考課が進まなかった。計画的に日程を組まなかったことが原因でありスケジュール作成し実施する。 ②筆記・実技試験⇒個別対策にて対応。	・面談⇒リーダーとフロア職員、マネジャーとリーダーがコミュニケーションを積極的に取り入れるためランチミーティングなど時間の有効活用。 ・職員育成⇒職員個別の育成フェイスシートを作成し計画的育成を図る。 ・質の向上⇒筆記の試験対策を計画的に行う。
9職員がケアプランを理解でき、作成できる			
施設としての対策を行い、受験する職員を支援する事が出来ていなかった。 苦手科目を把握し、苦手科目を重点的に対策を行っていく。		試験の対策方法については見直しが必要。 記録のルール作り	・質の向上⇒試験対策を計画的に行う。 苦手科目分析⇒苦手科目対策 対策にあたり責任者の決定 ・記録⇒施設内記録の見直しと整備 システムの見直し 記載のルール作り

平成27年度 事業報告総括表 (施設名:かおる園 事業所名:デイサービスセンターかおる園)

・経営ビジョン	経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況	
自分がいつまでも大切にされていると感じることができる 自分の力を取り戻せる	○行きたくなるデイサービスになる ○生活に意欲が持てるプログラムを実施する ○認知症予防を実感する 尺度:①商品開発、販売②公文学習療法実施回数	①1年間で5万円の利益を出す ②公文学習療法6名	①4,278円 ②0名		27年度 26年度
・経営方針	○介護報酬改定に関わる減収を加算取得で増益とする 尺度:①平成27年度から開始した加算取得種類②継続して取得できる加算人数	①新規加算取得3種 ②機能訓練19名⇒30名 ③口腔機能向上10名⇒20名 ④栄養改善0名⇒10名	①0種 ②19名⇒45名 ③10名⇒14名 ④0名	採用者数	1 0
○心と身体が元気でいられるためにデイサービスに通い続ける ○自宅で生活を継続していただくために、ご自分で健康増進を図る	○生きることは食べること、と意識を持つ ○『かおるレストラン(デイサービスで職員に昼食を提供する)』を開く 尺度:①昼食をご利用者さまと作る②味噌汁作りから健康レシビの食事作り	①健康レシビ20種類 ②毎月20日間食事作り	①レシビ0種 ②味噌汁作りを9月までしかできなかった	退職者数	2 0
○自分のことは自分でできるために、訓練をする場所になる	○認知症、介護予防の専門知識を持ち実践する 尺度:専門研修の参加	①公文学習療法支援者職員11人	①0人⇒11人	増減	1 0
平成27年度活動計画検証	効果があったこと	見直しが必要なこと	課題と次年度へ向けて		
1 ・1回の商品販売では、行きたくなるデイサービスには結びつかないので、意欲につながる内容とする ・学習療法の効果について宣伝をして、職員の役割を明確にする	・かおる園の夏祭りで販売したが、商品を3種類に増やし、販売作戦をご利用者様と一緒に進め、当日を稼働日にして19名のご利用があった	・プログラムの種類、数 ・単発の実施ではなく、商品開発担当者を決めてチーム作り ・くもん学習療法の担当者を決める	・プログラム⇒意欲を持つことができ、選択できる数種類のプログラムを用意する ・商品開発・販売⇒責任者の決定とチーム作り作成、販売計画の作成と実践 ・学習療法⇒導入、認知症の予防と改善ができることを、説明会開催と実践		
2 ・加算取得のみで収益を上げるのではなく、稼働率、利用者数での収益を進める	・介護保険改正により、介護報酬、加算について職員への勉強会を実施し経営状態等の理解につなげた ・機能訓練加算は、生活機能のアセスメントをしたことで目標に達成した	・加算を財務の視点のみで考えず、ご利用者様の視点(顧客の視点)でも進める ・介護報酬改正前の稼働率と比較しても、収益にはつながらないので予算を見直し、設定を明確にする	・安定した運営⇒検証のため3ヶ月毎の評価 ・利用者数増加⇒職員の役割を明確。休まず通いたくなるプログラムの実践(職員1人当たり3つ) ・健康維持・向上⇒個別アセスメント実施、加算、ケアの見直し		
3 ・食事作りが、調理レクになり楽しかった結果でしかなく、健康レシビにつながらなかった ・かおるレストラン』の具体的構想がなく、イメージで実行していたため、レクリエーションで終わってしまった	・調理をしながら、ご利用者様の日ごとの食事や調理の状況を聞き取れた	・責任者、メンバーの決定により、誰がいつまで何をするか具体的に進める ・健康な食生活のために、デイサービスで行うべきことを明確にする	・チーム⇒責任者・誰がいつまでを明確に ・健康な食生活⇒個別アセスメントにより、生活をトータルで把握する。 不足しがちなたんぱく質等に特化した健康メニューの調理、提供を行う ・健康メニューの販売(職員・利用者) ・職員食堂の計画(29年度に向けて)		

<p>・認知症実践者研修修了者は3人勤務しているが、ご利用者様の日常生活自立度の実情についてケアマネージャー等へアプローチをするべきであった</p> <p>・公文学習療法が実践できなかった理由として、認知症予防、改善についてデイサービスとして取り組む準備ができていなかった</p>	<p>・若年性認知症の方が利用され、進行に伴う制限を考慮したサービス提供を進めている(平成28年5月から加算取得)</p> <p>・公文学習療法は、内部研修にて職員全員が支援できるようになった</p>	<p>・ご利用者様のサービスプログラム、職員の知識へ専門知識を持った職員による発信をする</p> <p>・公文学習療法の現実的な導入計画</p>	<p>・資格⇒介護福祉士・認知症実践者・介護支援専門員等積極的な資格取得。</p> <p>・資格の必要性⇒なぜその資格が必要なのか、資格の活用、認知症実践者研修修了者、社会福祉士により専門的な内部研修を毎月会議にて実施する</p> <p>・公文学習療法は、実践している他デイサービス、札幌の学習センターにも協力を依頼し、職員の理解、進め方について指導してもらい、ご利用者様、ご家族様、ケアマネージャーへ手廻を追っ</p>
--	--	--	--

平成27年度 事業報告総括表 (施設名：ハーブガーデン新十津川 事業所名：ケアハウス)

・経営ビジョン		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況	
入居者様がいつまでも元気で安心して生活できる“我が家”に、そして地域の誰もが訪れることのできる「ひろば」でありたい。		入居者様が元気に生活を継続できる 尺牒：全員の社会参加	50名	44名/57名		27年度 26年度
・経営方針		健全で安定した施設運営 尺牒：①各月初日入居契約者 ②支出の軽減	①12/12回 (100%) ②-15万	①10/12回 (99.6%) ②-21万円	採用者数	1 1
・生活の主演として誇りと尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう、ご家族と協働し誠意を持って支えています。 ・入居者様も職員も地域貢献に寄与し、地域社会における皆様とのつながりを支援していきます。		施設における役割づくり 尺牒：アセスメント、個別支援計画	5件	4件	退職者数	0 1
		入居者様、ご家族、地域から認められる施設づくり 尺牒：創作活動の実現、行事企画	商品開発1つ	達成 売上1,500円	増減	1 0
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて	
1		懇談会、アンケート調査、個人面談などを通じて元気にやりたいことを実現したいという思いを年間行事計画に盛り込む。これまで実施していないようなことにも積極的に企画したり、情報を集めて計画していく。	これまで実施していないような地域貢献活動を積極的に企画し、実施することができた。突発的に各個人が参加したい地域行事には、送迎便を出したり同行できるようシフトを組んで実施した。	参加に消極的な方に対して「やりたくなる、できる」活動を聞き出し作り出ししていかなければならない。何がしたいか、できるかはアセスメントであり、そういう方にこそ先行して実施していかなければならない。	・企画した行事への参加を望まれない方がいた。 ・バリエーションが足りないのかもしれない。 ・個別に参加できる内容の行事を、もっと企画するべきかもしれない。	
2		入居契約者数維持のため、次期入居者への早めの対応(選定、意思確認等)を行う。施設紹介、宣伝方法の工夫を行う。PRの強調、申し込みの重要性を説明。ホームページの活用(内容やブログ更新等)。支出削減(節電対策としてランニングコストの可視化、印刷製本費の削減等)	申込待機者から優先度をはかり、欠員で月をまたがないようスピーディーに入居へつなげた。ホームページ待機者情報が活用されている。印刷製本費の削減ができた。	人員配置の変更による加算の増額。施設における電気料金の改定について検討。利用者へもできる範囲での節電への協力を仰ぐ。毎月の収支状況をミーティング議題にあげ、問題点の改善を図る。	・人員配置変更による加算の増額。 ・早めに次の入居希望者へ話しをすすめる。 ・裏紙の活用、警告灯点灯時に消灯の取り組みを行う。 ・毎月の収支を会議で検証する。 ・施設における電気料金の改定について検討。	
3		アセスメントを行い、個別支援計画を策定する。特定施設サービスと複合し、一般入居者であっても必要な個別支援をしていく。職員が行っていた業務であっても、入居者様が手伝ってくださるものは委託していく。	一般入居者、特定施設利用者に関わらず、個別支援を実施していくことで、職員の中にあつた「ケアハウスだから・特定だから」という概念を変えることができた。	認知症への抵抗、認識不足などを解消し、互いに支え合う雰囲気施設にできなければならない。入居者様の互助意識を「見守り隊・応援隊・奉仕団など」として具体化したり、入居者様の「知りたい」意欲を施設内で行う認知症サポーター養成講座として実現していく。	・担当者一人に任せただけで実施までに至らず、またチェックする者として担当者を複数名にする、別の職員へ切り替える等の管理(指示)がなかった。 ・担当者と期限を定め、引き続き全入居者のアセスメントと個別支援計画をたてていく。	
4		入居者様が活動を作り、役割を分配、自分たちで実施していけるように段階的な支援をしていく。支援サービスと並行した生産スケジュールを立てる。ハーブ祭をメインとした行事企画力の育成。外部調整、宣伝など	日中活動につながる商品開発、作業をすることができた。継続的に行い、入居者様が自ら集い、作業をすすめられるほど、活動が定着した。ハーブ祭の形式を変えたことをキッカケに、集客の意識が高まり地域を意識した内容で各自が動けるようになってきた。	入居者様を対象とした行事や講座等に、老人会など地域の住民参加を募り、同世代との関わりを深める形に変えていく必要がある。販売意欲促進のため、支援と並行した生産スケジュールを立てる。	・ケア業務中心の日課の中から活動時間を作り、作業をすすめる。 ・広告作成や物販することで営業能力を身につける。 ・新たな創作物の企画。	

平成27年度 事業報告総括表 (施設名：ハーブガーデン新十津川 事業所名：デイサービスセンターハーブガーデン新十津川)

<p>・経営ビジョン 身体機能回復・社会復帰ができる自立回復型デイサービスとなる</p>		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況	
<p>社会福祉法人明和会は福祉を通じて明るく豊かな地域社会をつくります。</p>		社会復帰を目指す	維持・改善率 70%	維持・改善率 70%	27年度	26年度
<p>・経営方針</p>		収入の安定	各クラス15名 確保	各クラス平均11名		
<p>出来ない！を出来る！に変える事業所となる。</p> <p>1 利用者の課題を適切にプログラムへ反映する (多種多様なプログラムの提供) 2 安全で楽しく継続していただけるための指導力の向上</p>		軽介護者 (介護1以上、認知症) 対応プログラム強化	対象者へニーズに合わせたプログラム提供による改善	40名中30名に実施により改善	2名採用 1名退職	2名採用 2名退職
		リーダー育成・ スタッフ指導力向上	利用者満足度90% 以上	アンケート結果85%		
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて	
1 利用者の課題を適切にプログラムへ反映する (多種多様なプログラムの提供)						
<p>・課題の見直しと目標の具体化</p>		<p>・圧迫骨折、脳梗塞の再発等による入院では、退院前より、入院リハビリ室との連携に力を入れ、スムーズな再会とリハビリの継続による疾病への早期リハ開始ができています。 ・退院後の状況を視野に入れたサービスの提供への相談支援に力を入れ、区分変更等、適正なサービスの提供ができています。</p>	<p>・認知症、精神疾患など、軽介護者 (介護1以上) の利用が多くなり、マシンを中心としたプログラムだけでは、ニーズに対応できない。 ・総合事業への移行に伴い、必要な方が必要な機能訓練を受け、社会復帰していただける様、適正な介護度の取得と適正な認定申請への働きかけが必要。</p>	<p>・課題から具体的な目標設定へ繋げ、日常生活動作の改善 ・評価、モニタリングにて、改善、低下をしっかりと報告することで、必要な機能訓練 (サービス) を明確にし、適正な介護度へ繋げるための相談支援 ・認知症の改善効果を上げることで、要介護者の新規契約増を図る。 ・体調不良、疾病の再発を防ぎ入院によるお休みや中止を防ぐための利用者の体調管理強化。</p>		
<p>・効果的で魅力ある個別プログラムの提供 (軽介護者介護1以上、認知症対応プログラム強化)</p>		<p>・6種の追加プログラム実施 ・高次機能障害の改善 ・生活動作の改善 ・アルツハイマーの改善 (受診時、医師からの見解：脳の萎縮に変化はないが、長谷川式での改善が見られているとのこと)</p>	<p>・実施している訓練が生活動作改善にどの様に結びついているかが利用者、ご家族にわかりにくい。</p>	<p>・出来る様になった動作を本人、ご家族へ都度、フィードバックし、モチベーションアップと運動の継続へ繋げる ・生活動作改善のために目標を具体的に提示しわかりやすくプログラムに繋げる。 ・高次機能障害、精神疾患、認知症の評価方法の見直し ・ケアマネ、近隣地域へのPR強化</p>		
2 安全で楽しく継続できるしていただけるための指導						
<p>・リーダー育成、スタッフ指導力の向上</p>		<p>・初任者研修1名参加 ・介護福祉士受験模倣学科試験 2回開催 (2名合格)</p>	<p>・重い負荷を要求する利用者が増えている。 ・精神疾患、認知症による問題行動の対応が増えている。 ・現場リーダーの育成</p>	<p>・スタッフが「重い負荷」を要求する利用者にしっかりとリスクを伝えられる。 「不愉快」と感じない伝え方ができる様スキルを磨く ・精神疾患、認知症の利用者も増え、一対一の対応に不安なスタッフもあり、カンファレンスにて適格な対応。 ・現場リーダー採用</p>		
<p>・内部研修</p>		<p>・シナプソロジー (脳活性化プログラム) ・コミュニケーションスキル向上研修 (2名札幌参加しミーティングで実施) ・アルコール依存症研修参加 (滝川) ・認知症多職種合同研修参加 (砂川) ・自殺予防研修参加 (滝川)</p>	<p>・認知症、精神疾患など、軽介護者 (介護1以上) の利用が多くなったことで、個々の利用者へ対応にも専門的な機関との連携や助言が必要となっている。</p>	<p>・砂川市立病院精神科、深川東が丘病院精神科、滝川市立病院精神科等との連携の強化。 ・精神疾患、認知症の症状改善。 ・看護師、機能訓練士の利用者の再発、体調管理に関するスキル向上 (疾病、認知症多職種研修研修参加)</p>		

平成27年度 事業報告総括表 (施設名: 陽だまりの郷 事業所名: グループホーム)

経営ビジョン 病気や認知症・身体的に不自由になっても住み慣れた家、地域で安心して暮らし、認知機能の維持と取戻しができる生活を提供する		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員異動状況		
社会福祉法人明和会は福祉を通じて明るく豊かな地域社会をつくりまします。		繋がる支援を行いケアプランを達成する	稼働率100%	99.7%		27年度	26年度
経営方針		他職種(訪問看護師、医師)と連携し、認知機能、疾病の早期発見をし入院者を減らす	入院者数0名	2名	採用者数	3	0
1.個々に合わせた記憶の支援を実施し、忘れていた能力を回復させ認知機能の取り戻しを図る		職員のアセスメント力を向上し、改善結果を出す	認知症スケール(DBD)改善結果を出す	前年比5.7点改善	自己都合退職者数	4	2
		入居者の支援体制を作る(ユマニチュードケア)	家族アンケートケアプラン満足度100%	家族アンケート満足度100%	定年者数	0	0
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて		
1.繋がる支援を行い、ケアプランを達成する		①②外出回数が増え入居者の楽しみなどにも繋がった。役割や意欲向上より元気になった。稼働率さくらユニット99.8%、あじさいユニット99.6%平均稼働率99.7%	①③本人や家族に向け、月ごとの目標や効果などの変化について相談、報告を行い以前の生活に繋がるような支援に繋げていく		①②入居者状態を半年ごとに、IADLスケール評価も追加し、行っていく		
①月ごとに目標を設定し個別支援を行った。 ②陽だまりの郷の全体事業に入居者が参加した。(ミックスカフェ、ボランティアサークル、町内会) ③家族アンケート、入居者アンケートを行った。 ④ブログ、広報誌の中で繋がる支援について定期的に、掲載した。		①②外出行数が、増え入居者の楽しみなどにも繋がった。役割や意欲向上より元気になった。稼働率さくらユニット99.8%、あじさいユニット99.6%平均稼働率99.7%	①月目標設定が達成されない事があり、支援実施の間設定、内容設定が明確になるようなプロセスをしっかりと計画立てする ①③本人や家族に向け、月ごとの目標や効果などの変化について相談、報告を行い以前の生活に繋がるような支援に繋げていく		①②繋がる支援の目標シートの書式を変更し、目標毎月の設定について職員が理解しやすく支援に繋がれるようなプロセスシートを作成する ③家族に向けての面談をケアマネ、主任が行っていく。入居者についても、面談をしながら日頃の思いなどを支援につなげていく		
2.他職種(訪問看護師、医師)と連携し、認知機能、疾病の早期発見をし入院者を減らす		①総合記録シートを活用し健康状態、精神状態を把握する事によって入院を回避する事ができた(稼働率99.7%) ②精神科受診4名 ③早期健康相談や対応にて、入院者2名(早期退院可能) ⑤入居者全員、口腔検査を実施し受診に繋がった	①③尿路感染者2名あり、次年度は清潔支援、排泄支援については、細かく評価をしていく		①②職員研修などで、身体、精神面でのケアの専門的知識を学びケアに繋げる ③④専門職(医師、看護師、栄養士)とも連携を行い感染症などの予防の為栄養評価、食事アセスメント、環境評価などの評価項目を増やし定期的カンファレンスを行う ④看取り支援について、入居者、家族に看取り調査を行う、介護食研修への参加		
3.職員アセスメント力を向上し、ケアの質を高める		①②③精神面、身体面アセスメント力が付くことで対処型のケアより、予防型ケアへの支援を行う事ができた周辺症状が落ち着いている ④DBD評価、昨年度より5.7点改善し周辺症状が落ち着いている	①②③職員のアセスメント力に差がある為、問題解決まで結びつかない事もある		次年度も、アセスメントシート活用し看護師とのカンファレンス(身体アセスメントを実施)しながら予防型ケアへの取り組みを継続する		
4.入居者の支援体制を作る(ユマニチュードケア)		①入居者の精神薬の増薬無し、減薬2名看取り支援継続し、現状も体調維持 ②家族に向けて、広報誌や来所時の近況報告などの入居者の様子をお伝えした。家族にアンケートでケアプランについての項目で、満足度100%だった ④入居者の声を懇談会で聞き、生活や余暇支援に繋がった	③職員ストレスチェックでは、リーダー職が支援体制を作り上げるために精神的なストレス度が高かった		①ケアチェック表記入を行い、個人面談に繋げていく ③リーダー職への面談回数を増やし、ケア方法や、問題点などをサポートしていく		
①ユマニチュードケア研修、寄り添いケアを中心に取り入れた ②家族アンケートの項目にケアプランについて、満足度を取り入れた ③職員ストレスチェックを行った ④入居者懇談会実施(年2回)		①②③精神面、身体面アセスメント力が付くことで対処型のケアより、予防型ケアへの支援を行う事ができた周辺症状が落ち着いている ④DBD評価、昨年度より5.7点改善し周辺症状が落ち着いている	①②③職員のアセスメント力に差がある為、問題解決まで結びつかない事もある		次年度も、アセスメントシート活用し看護師とのカンファレンス(身体アセスメントを実施)しながら予防型ケアへの取り組みを継続する		
①ユマニチュードケア研修、寄り添いケアを中心に取り入れた ②家族アンケートの項目にケアプランについて、満足度を取り入れた ③職員ストレスチェックを行った ④入居者懇談会実施(年2回)		①入居者の精神薬の増薬無し、減薬2名看取り支援継続し、現状も体調維持 ②家族に向けて、広報誌や来所時の近況報告などの入居者の様子をお伝えした。家族にアンケートでケアプランについての項目で、満足度100%だった ④入居者の声を懇談会で聞き、生活や余暇支援に繋がった	③職員ストレスチェックでは、リーダー職が支援体制を作り上げるために精神的なストレス度が高かった		①ケアチェック表記入を行い、個人面談に繋げていく ③リーダー職への面談回数を増やし、ケア方法や、問題点などをサポートしていく		

平成27年度 事業報告総括表 (施設名: 陽だまりの郷 事業所名: 小規模多機能ホーム)

<p>・経営ビジョン 陽だまりの郷・小規模多機能ホームは住み慣れた家、地域で住み続けられるためにニーズの把握をしそのニーズに応えられる幅広いサービスの提供をします。更に利用者にとり寄り添い利用者側にたてる質の高い人材を育てます。</p>	<p>経営目標</p>	<p>27年度計画</p>	<p>27年度実績</p>	<p>職員異動状況</p>	
<p>社会福祉法人明和会は福祉を通じて明るく豊かな地域社会をつくれます。</p>	<p>角形的、扇形的に健康を失った在宅で生活する事が出来る ・小規模多機能型居宅介護を利用し長く在宅生活を送れる事を地域にアピールする</p>	<p>登録定員 29名</p>	<p>年間平均登録者数 26.5名 平成28年1月 29名達成</p>	<p>27年度</p>	<p>26年度</p>
<p>・経営方針</p>	<p>認知症の悪化を防ぎ、選べるレクを行うことにより利用者参加型サービスを展開する ・泊りサービスの計画・訪問事業の充実により家族負担を軽減する</p>	<p>稼働率 100%</p>	<p>稼働率 年間平均90.3% 平成28年3月 100%達成</p>	<p>採用者数</p>	
<p>・地域の方のサポートを受け安心して馴染みの地域で生活出来るよう、地域サポーターの体制を作る ・個々にあった生活リハビリ・脳トレーニングの実施 ・泊りサービスの定期的開催(家族負担減) ・訪問サービスの充実を図る(職員2名配置) ・体調管理をチームで行う(利用者・家族・かかりつけ医・職員・当事業所看護職員)</p>	<p>・在宅生活維持する為の個々にあった生活リハビリ・トレーニングを実施する ・馴染みのある地域で支えていただきながら生活する事ができる</p>	<p>機能低下による利用停止者 0名 お手伝いサポーター数 8人</p>	<p>施設入所 1名 入院後施設入所 2名 ご逝去 3名 0名</p>	<p>自己都合退職者数</p>	<p>2 0 0 0</p>
<p>平成27年度活動計画検証</p>		<p>効果があったこと</p>	<p>見直しが必要なこと</p>	<p>課題と次年度へ向けて</p>	

1身体的、精神的に健康を保ち在宅で生活する事が出来る。・小規模多機能型居宅介護を利用し長く在宅生活を送れる事を地域にアピールする

<p>・病院への通院と体調確認・定期受診の管理・薬の管理 (担当 佐藤、田子山、植島) ・体調変化時の柔軟・敏速な対応 (担当 植島) ・本人家族への在宅での様子確認 (担当 木原) ・小規模多機能型居宅介護の良さをアピールするポスターを作成し掲示する</p>	<p>・通院支援を行う人を、要介護3以上の利用者さんと、家族の方がフルタイムで勤務している利用者、又は通院時の支援が家族で対応が難しい場合に行う事により、利用者の健康状態の把握が出来、また家族の介護負担の軽減が出来た ・小規模多機能ホームのポスターを作り町内、近隣市町村へ配布を行った</p>	<p>・通院支援の需要が多く、日によっては重なり職員の配置を多くしなければならず、効率が悪い時があった。今後は通院の予約が重ならないような体制作りが必要</p>	<p>・通院支援を効率的に行える体制作り</p>
--	--	--	--------------------------

2・認知症の悪化を防ぎ、選べるレクを行うことにより利用者参加型サービスを展開する・泊りサービスの計画・訪問事業の充実により家族負担を軽減する

<p>・家族への介護負担軽減(2か月に1度のお泊りレク実行)担当 浅野 ・訪問事業の検討 担当 小玉・訪問サービス委員 ・選べるレクのポイント制の定着 担当 選べるレク委員会</p>	<p>・2か月に1回の定期的楽しいお泊り会は行う事ができ、利用者さんが実際に楽しんでくれた。 ・訪問事業に関しては、訪問職員より、随時支援の方法について、利用者の変化を細かく観察し、状況把握を行いり支援を随時変更。入居先のシルバーハウス・ケアハウスの職員とも細目に連絡を取り協力体制を作った</p>	<p>選べるレクについてのポイント制を行わなくても、利用者さんが選べるレクを自然に行えるようになり、必要性がなく中止した</p>	<p>・選べるレクに関しては、利用者一人一人のアセスメント方を高めその人が今やりたい事を見つけ出せるような体制を作る</p>
---	---	--	--

3・在宅生活維持する為の個々にあった生活リハビリ・トレーニングを実施する

<p>・月一度機能低下による利用停止想定者がいないか 話しあい、学習療法・生活リハビリを取り入れる 担当 ユニットの会議で話し合いをする ・3か月に一度の認知症スケールと身体機能の検査 担当 浅野・小玉 ・毎月の目標設定と達成 担当 利用者担当と全職員 ・選べるレクのポイント制の定着 担当 選べるレク委員会</p>	<p>27年度前期に関しては入院後の施設入所や機能低下による施設入所の方がいたが、後期は、入所する利用者がいなかった ・体調変化がある人に関しては早めの受診を行い、早めの対処 ・入院した人に関しては、見舞いを定期的に行い、病気の不安や、入院中の不安を聞きながら信頼関係を維持し、退院後の泊りサービスを行い、在宅に2名の方が戻った。 ・特定の人へ向けての認知症スケールをとることが出来た</p>	<p>・身体的機能の低下に関しては、検査をせず普段の通りの状況を観察し判断していたが、検査する項目や検査する項目を考え、比較するものがなかった</p>	<p>・お袋の味プロジェクトが成果があったため、今後も維持しスケールもとっていく</p>
--	--	---	--

4・馴染みのある地域で支えていただきながら生活する事ができる

<p>・地域サポーター必要者検討 担当 小玉 ・どのような支援が必要か検討 担当 小玉、浅野 ・家族・地域包括と相談し地域の協力者を見つけお願いする 担当 小玉、木原 ・地域サポーター活動内容の詳細決定 ・地域サポーター活動開始</p>	<p>・町内の方やかかりつけ薬局との連絡をとり、スムーズな支援をすることが出来た</p>	<p>・地域サポーターに関しては一人暮らしの人を見守っていただけのようなシステム作りが出来なかった</p>	<p>・家族アンケートをとり、利用者さん、家族の意向を聞き、希望する場合、利用者さんに変化があった場合は連絡をしていただけるように、近所の方への施設の連絡先の配布を行い協力を依頼する</p>
--	--	---	---

平成27年度 事業報告総括表（施設名：陽だまりの郷 事業所名：合同）

<p>・経営ビジョン 法人理念である「明るく豊かな地域社会」を創造するために、私たち陽だまりの郷は専門性を持って認知症の予防と改善に取り組み、また、認知症になっても安心して暮らせるまちづくりを行うことで、新十津川町を元気にする原動力になる。高齢者の皆さんも子供達も地域の皆さんもスタッフも毎日「笑顔」で暮らせるまちを目指す。</p>	<p>経営目標</p>	<p>27年度計画</p>	<p>27年度実績</p>	<p>職員異動状況</p>	
<p>社会福祉法人明和会は福祉を通じて明るく豊かな地域社会をつくります。</p>	<p>・地域コミュニティの強化を図ることにより、互助・共助の 関係性を築き、住みよいまちづくりを目指す</p>	<p>ボランティア数 15名</p>	<p>小学生 6名 中学生 5名</p>	<p>27年度</p>	<p>26年度</p>
<p>・経営方針</p>	<p>・職員の健康増進・ストレスマネジメントのための時間外削減・会議の在り方の検討</p>	<p>時間外勤務 時間数 20%減</p>	<p>26.6%削減 (559時間)</p>	<p>採用者数</p>	
<p>・地域と交流する場を多く設けるためにボランティアサークル活動からの発信、町民、学生ボランティア数を増やし活動する ・認知症の病気と福祉を理解していただくため認知症サポーター講座・福祉体験授業を開催する ・認知症の専門知識を持ち様々な認知症状に対応できるプロフェッショナルの育成を目指し認知症実践者研修・認知症リーダー研修参加をする ・職員がやりがいを持って働ける環境作りを個人面談の実施・個々の能力に合わせた課題設定を行いながら作る</p>	<p>・認知症の研修に参加し予防・改善・症状の悪化予防を学ぶ</p>	<p>認知症スケール 改善結果を出す</p>	<p>小規模 MMSEスケール 1.3点改善 GH DBDスケール 5.7点改善</p>	<p>5 0</p>	
	<p>・職員個々が達成感を味わいやりがいのある職場をつくる</p>	<p>離職者 0名</p>	<p>4名</p>	<p>自己都合 退職者数</p>	
	<p></p>	<p></p>	<p></p>	<p>4 3</p>	
<p>平成27年度活動計画検証</p>	<p>効果があったこと</p>	<p>見直しが必要なこと</p>	<p>課題と次年度へ向けて</p>		

<p>1・地域コミュニティの強化を図ることにより、互助・共助の 関係性を築き、住みよいまちづくりを目指す</p> <p>町内の行事への参加 花壇清掃・会館清掃・町内清掃 ・スポーツサークル活動 (担当 ボランティアサークル) ・小学生・中学生福祉体験授業の開催 ・学生ボランティアの獲得 (担当 安部・小玉・ボランティアサークル) ・認知症サポーター養成講座開催 ・町民ボランティアの獲得 (担当 小玉・安部・山下)</p>	<p>・町内の行事は全て参加している ・町内のミニバレーボール大会に参加した ・夏休み福祉体験授業時に、ボランティアを募り総勢11名の学生ボランティアになった。学生ボランティアTシャツを作成し、着用する事で広報活動ができた。ボランティアのモチベーションアップに繋がった。 ・認知症サポーター養成講座の開催を11回行った</p>	<p>・町民ボランティアの数に関しては、町内の方がボランティアに来たいがいけないと話あり、行きやすい雰囲気作りが必要と感じた</p>	<p>・陽だまりの郷の行事に参加の呼びかけをし、行事のお手伝いをしていただき、ボランティアに来ていただけないかお願いをする。</p>		
--	---	--	--	--	--

<p>2・職員の健康増進・ストレスマネジメントのための時間外削減・会議の在り方の検討</p> <p>・時間外についての業務改善の検討 (担当 主任・副主任) ・会議の進め方あり方の検討 (担当 マネージャー・主任・副主任)</p>	<p>・時間外については、業務改善ができ26.6%削減できた(559時間) ・会議の進め方について、GH、小規模と会議資料を事前に配り、確認を行い会議の短縮を図った</p>	<p>・サービス残業を行わないような業務改善が必要</p>	<p>・サービス残業については、朝のミーティング時に各スタッフの仕事の把握をし所定内時間に来れるよう役割分担を行う</p>		
---	--	-------------------------------	---	--	--

<p>3認知症の研修に参加し予防・改善・症状の悪化予防を学ぶ</p> <p>・認知症実践者研修参加 (前田・古市・高橋) ・認知症実践者リーダー研修参加 (山下・健市) ・内部研修計画と実施(担当 マネージャー) ・個々にあった研修への参加 (担当 マネージャー)</p>	<p>・認知症実践者研修へ2名参加し、その後認知症についての内部研修を行った ・内部研修を年10回行った ・ユマニチュードの取り組みをし、GH周辺症状スケール実施・DBD5.7点改善 ・認知症改善に繋がる取り組みを個々に合わせ行い、小規模認知症スケールMMSE1.3点改善</p>	<p>・認知症の研修については参加出来ているが、利用者・入居者の楽しみのための研修を入れ参加出来ればよかった</p>	<p>・職員への行きたい研修への聞き取り</p>		
--	--	--	--------------------------	--	--

<p>4・職員個々が達成感を味わいやりがいのある職場をつくる</p> <p>・マネージャーからの職員一人一人に向けた課題設定 ○主任・副主任 毎月 1回 (担当 マネージャー) ○正規職員 2か月に1回 (担当 マネージャー) ○有期職員 3ヶ月に1回 (担当 マネージャー・主任・副主任) ・ホーム長個人面談 年1回</p>	<p>・面談は定期的に行いその中で職員のモチベーションが上がるような目標を一緒に設定し、職員のスキルアップに繋がった</p>	<p>・職員や家族の状況(年齢・健康など)を面談などで随時確認し退職のタイミングの把握を有効な職員募集の方法を検討する。面談では目標設定を上司と共に行うことにより、モチベーションアップに繋がった</p>	<p>・GHに関しては人数が多いため、主任と役割分担を行う ・小規模はシフトに組み入れ行う</p>		
---	--	---	---	--	--

平成27年度 事業報告総括表 (施設名:ぴあよしの 事業所名:ホームピンネ)

経営ビジョン 利用者の思いが実現し、生きがいのある生活を実現し意欲向上を目指します。 健康で安心できる生活を目指します。		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況		
社会福祉法人明和会は福祉を通じて明るく豊かな地域社会をつくります。		・年齢に応じた環境の確保 ・地域から理解	・100% ・12回	・92%(1名未達成) ・年12回		27年度	28年度
・経営方針		・生活の場の住み分け	・100%	・93%(73名/79名)	採用者数	5	3
・高齢を向かえる障害者の支援		・職員定着 ・高齢者に対する介護技術	・離職者数0 ・介護福祉士	・7名 ・4名合格		自己都合 退職者数	7
・障害特性に応じた過ごしやすい生活の実現		・安定収入	・15,000,000円/年	・21,572,397円/年	定年者数		0
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて		
1、顧客の視点							
・年齢に応じた環境の確保 ・地域から理解。		・地域行事に利用者さんと参加し、地域の方々との交流機会が増え、顔や特性を覚えて頂いた事により、地域との関係性が構築され、何かあれば事業所へ連絡をくれるようになった。	・年齢層、障害特性にあったユニット整備。		・今後は地域のボランティア活動的なものにも積極的に参加する事が望ましい。 ・地域からの連絡が増える。		
2、内部プロセスの視点							
・生活の場の住み分け			・様々な障がい、年齢の混在した居住ユニットが増え、特性に応じた住み分けが必要。		・軽度の方のグループホーム確保が必須、中央地区での新規グループホーム開設次第、住み分けを進める。		
3、人財と変革の視点							
・高齢者に対する介護技術向上 ・職員定着		・介護福祉士5名受験(内4名合格)	・利用者の重度化により、支援の方法を身に着ける、職員研修や育成方法を見直す。		・職員育成のできるリーダー職の確保が急務。		
4、財務の視点							
・安定収入		・体験利用を通して、養護学校新卒者4名の入居が決まり、支援費収入増に繋がった。	・既存の利用者さんの支援区分が上がった為、支援に要する時間が増えた、スタッフ数の確保が必要となる。		・スタッフ数の増員と同時に、空床を解消に努める。養護学校への体験利用受入を積極的に勧める。		

平成27年度 事業報告総括表 (施設名:ぴあよしの 事業所名:生活介護事業所 ひかり)

・経営ビジョン		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況		
社会福祉法人明和会は福祉を通じて明るく豊かな地域社会をつくります。		1. 地域住民のサポートセンターの利用 2. 平均工賃を上げる 3. 転倒を少なくする	1, 10人/年 2, 1,500円 3, 0件	1, 6人/年 2, 1,522円 3, 3件		27年度	26年度
・経営方針		1. 地域の方が主役になれる場の提供 2. 和紙質(名刺)の向上 3. OT・PTとの連携による個別運動メニューの確立	1, 3回/年 2, 20名 3, 5回/週	1, 0回/年 2, 17名 3, 5回/週	採用者数	1名	3名
・ぴあよしの理念:一人ひとりを大切に自分らしさを応援し、ありがとうございますに感謝します。 【生活介護事業所ひかりビジョン】 ①サポートセンターを活用した触れ合い、助け合いを通じて、利用者・地域住民を支える事業所を創り、より多くの方へ障がいへの理解を深めます。 ②活動を通じ、自分の役割と存在価値を感じ、意欲向上を目指します。 ③健康で安心できる生活を目指します。		1. 地域住民の方と関わる機会を増やす 2. 和紙作りに関わる利用者の技術向上 3. 全支援員がリハビリ実施方法を身につける	1, 10人/年 2, 30枚 3, 100%	1, 6人/年 2, 15枚 3, 68%			
		1. 当期資金収支差額	1, 22,000,000円	1, 29,363,677円	自己都合退職者数	1名	1名
					定年者数	0名	1名
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて		
1. 顧客の視点 1. 花月地区役員会へ出席し、サポートセンターの使用法等の説明を行い、PRペーパーを各家庭へ配布していただき、地域住民へサポートセンターを使用してもらおう。 2. 道の駅での販売や、新商品を開発し和紙商品等を販売する。また、法人職員へ事業所大会でPR、法人内事業所を訪問し、名刺及び和紙製品をPRしながら販売につなげ工賃向上を目指します。 3-1. 個別リハビリを実施し、利用者のADLの維持に努め転倒防止につなげます。 3-2. 内部研修やOT・PTから直接利用者本人にあった技術を学ぶ機会や場を設けて転倒防止スキルを学びます。		・2について H26年度名刺 一般購入者 2名 法人職員購入者 29名 名刺売上額 31,950円 和紙製品売上 26,295円 ↓ H27年度名刺 一般購入者 17名 法人職員購入者 39名 名刺売上額 69,400円 和紙製品売上 50,010円	・1について GHとの兼務体制に年度途中になってしまい計画的にPRが出来なかった事や、サポートセンターを単純に地域住民に使用してもらいだけでなく、和紙活動に地域住民、利用者、職員が一緒に体験や作業を行いながら知的障がい者への地域理解や和紙製品のPRを行う考え方で今後、サポートセンターを活用していただく目標に修正していく。 ・3-1, 3-2について 個別リハビリやOT等による研修会は実施し技術や知識向上に向けて実施しているが、転倒事故が3件ある為、更なる介護技術向上やリハビリに対する知識またはリハビリを必要性とする考え方の統一感が全体的に不足していた。		・1について 【課題】 計画の役割分担が明確でなかった部分及びすべてマネージャーが計画し、実施方法の段階になっている事。 【解決策】 年間計画を作成した後、マネージャーだけでなく担当支援者に役割を担い、誰が、いつ、どのようにといった明確に役割分担を決定し実施していく。 ・3-1, 3-2について 【課題】 雇用状態によって、リハビリの必要性の考え方の違いがあり、各活動室毎に目標や方向性がしっかりと固まっていなかった。 【解決策】 各活動室毎に活動室の目標と方向性を立て、計画的に会議を行い、写真による視覚的理解とその他のリハビリ資料を参照するなどして話し合いの中で統一した考え方が浸透できるように努めていく。		
2内部プロセスの視点 1. 地域住民が講師となる場合、40時間職員で考え提案し、花月地区役員会に出席し、地域住民へ説明しながら講師募集を募り、利用者・職員・地域住民と一緒に学べる場を提供する。 2-1. 再度、両高高等養護学校へ和紙見学に行き、作業工程のアドバイスをいただき和紙精度(質)の向上を目指します。 2-2. 町内行事等で和紙製品販売時に名刺販売PRし、一般購入者を増やしていく。また、サポートセンターを活用し、和紙体験する機会と場を地域住民向けに設け実施しPRを行う。 3. 各活動室における40時間勤務者の配置し、リハビリ計画に基づく個別メニューの実施。		・2-1, 2-2について 和紙体験については、サポートセンター祭で実施、4クール行い20名の地域住民参加PR済みであり結果については顧客の視点の上記参照。 ・2-3について 40時間職員は各活動室に配置し、リハビリは昨年より個別メニューや団体によるものは実施し浸透している	・1について ※顧客の視点の上記参照		・1について 【課題】 【解決策】 ※顧客の視点の上記参照		
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて		

3、人材と変革の視点			
<p>1、地域行事や事業所行事を通じ、決まった職員だけでなく、より多く職員で関われるように各担当を決めて地域住民と関わる機会と場を提供していく。</p> <p>2、活動室内の環境環境及び職員配置を見直し、すく利用者1名に対し職員1名をつけ、すく行程、拭く行程の精度が上がるよう支援していく。</p> <p>3、各利用者毎におけるPT・OTから直接リハビリ指導や勉強会を計画⇒実施⇒リハビリ技術、介護技術を取得しながら、パート、有期、正職問わず全職員でリハビリできる職員を増やしていく。</p>	<p>・1について実施済</p>	<p>・2について 実施できてはいるが、すく行程の中で待機時間があったり、障害特性上の問題で継続して実施する事が難しい為、1日の成功枚数半分の成功枚数になっているので、和紙をすく体制の変更が必要である。</p> <p>・3について ※顧客の視点の上記参照</p>	<p>・2について 【課題】 ・障害特性の把握(短時間での集中しかできない) ・和紙をすく体制の変更 【解決策】 みくすカフェ班が28年度に構成された事から、所属する利用者数も減員になり、利用者の待機時間が少なくなった事から、職員もゆとりを持ち関われるようになった為、利用者一人に対し職員が一人つき丁寧に行えるような体制を整え1日の和紙成功枚数の精度を向上していく。</p> <p>・3について 【課題】 【解決策】 ※顧客の視点のリハビリ項目を参照</p>
<p>1-1、養護学校生やその他の者等へ、体験利用の機会や場を期間問わず多く設けます。また、関係機関との連携に努め利用登録増及び支援費増加へ繋げていく。</p> <p>1-2、欠席者の振替通所の促しとGH、家族との調整</p> <p>1-3、欠席理由の検証</p> <p>1-4、新規加算の取得と見直し</p> <p>1-5、決算状況の把握</p> <p>1-6、GHや各家庭と連携に努め、長期入院⇒転院⇒退所となる利用者を減らし、早期に疾患等を発見し通院に繋げ、支援費収入減に努める。</p>	<p>・1-1-2-3-5-6について実施済 欠席理由の検証を踏まえ、振替通所日の設定や各GHや保護者と調整し、通所できる日数はある程度、最大限利用していただき、支援費収入増へ繋げる事が出来ている。</p> <p>・H26年度支援費収入 108,316,170円</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>・H27年度支援費収入 113,254,730円 (+4,938,560円)</p>	<p>・1-4について 新規加算の取得について、現状の体制上、取得できる加算については加算を全て取得しているが、正看護師の採用、送迎加算など今後のびあよしの動き次第で、更なる新規取得が可能である。また、定員数をあげる事による基本単価減になるが、利用登録者数増になると収入増につながる効果が期待される。</p> <p>☆可能な新規取得加算 ・常勤看護職員等配置加算 19単位/日(正看護師が条件) ・送迎加算 27単位/回(1日10人以上送迎条件)</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>・送迎車輛購入の検討(ハイエース) ・看護師雇用によるGHとの医療連携契約を行う事により、医療連携体制加算の取得(GH収入の増加も見込める)</p>	<p>・1-4について 【課題】 ①正看護師の採用を応募かけても応募がない ②日中活動帯の飽和 ③定員数増する事により、様々な障害特性の利用者が混在してしまい高齢者の転倒やその他事故の危険性が高まる恐れがある。 ④送迎加算対象者である1日10名に満たない 【解決策】 ①継続して採用の応募(ハローワーク、エスタニュース、SORA等)をかけていく。また、知人等を通して声をかけていく。 ②③ ・新たに計画している大和地区開設する事により、利用者の移行や中央地区GHの空きが生まれ、花月GHから中央GHへ利用者が引っ越しする事による送迎する利用者増につながり送迎加算取得できるようになる。 ・花月地区から大和地区へ利用者の移行により、定員数に空きが生まれ新規利用者の獲得ができ、びあよしの全体としての支援費収入増が見込まれる。 ・利用者が花月地区から大和地区へ移行する事により、行動障害及び若者～中年利用者と高齢者、重度者利用者層が分けられ、サポートセンター利用者層が確立し、転倒及びその他の事故の危険性が軽減される。</p>

平成27年度 事業報告総括表 (施設名:ぴあよしの 事業所名:プレーバーカントリー)

・経営ビジョン		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況		
利用者と消費者、この二者に十分に満足していただき信頼していただくことのできるぴあよしのプレーバーカントリーになります。		顧客 1、工賃向上 2、求めやすい環境の整備	22,500円/月 13件→22件	22,674円/月 13件→18件		27年度	26年度
・経営方針		財務 1、総収入	67,556,940円	68,664,959円	採用者数	3	1
①利用者が仕事をしそれに見合った対価を得てやりがいを持ち、自分の仕事に自信と誇りを持つことが出来る事業所を目指します。 ②スタッフは、利用者・スタッフ・事業所製品のそれぞれが「主役」を目標とし、各々が輝ける舞台を創っていくための発想力・支援技術・作業技術を高め合い、仲間を大切に感謝できるスタッフがいる事業所を目指します。 ③地域の方たちには、地域イベントへの積極的な参加をすることで地域に愛され、一企業と認められる事業所を目指します。		内部 1、売上の向上 2、取引先地域拡大	17,571,000円 空知各1拠点	17,701,964円 空知7拠点			
		人材 1、支援スキルの向上 2、食品利用者数増	専門資格1人/1資格 食品利用者20名	全スタッフ達成 食品利用者17名	自己都合 退職者数	1	0
					定年者数	0	0
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて		
1、顧客の視点							
○工賃向上 目標工賃額を設定し、そこから昨年度実績を元に原料、販管費、利用者工賃等のパーセンテージをあてはめ売上目標値を設定。また総売り上げ額を各月の売り上げ目標値に落とし込み計画的な販売を行っていき売上目標を達成、利用者への各月の工賃の支払いを行うことが出来ている。		計画的に製造、販売を行うことにより予算通りの利用者への工賃支給が出来ております。	加算要件も視野に入れた計算を行うことが必要。		目標工賃額25,000円/月に設定し新たな売上目標値を設定し平成29年度より目標工賃達成加算Ⅱを算定できる体制を整えていきます。		
○求めやすい環境の整備 H26年度の反省点として問い合わせの電話連絡が来た際に顧客の住んでいる近くに販売拠点が少ないことが検証されました。昨対+5店舗を増やしたことで、購入の問い合わせ時に販売店をアナウンスすることで販売増ができました。		工場からの直接販売形式から、卸し→店舗販売→エンドユーザーの流れができたことにより地域の販売店の売上増にもつながった。	販売店での販促活動が少々疎かになってしまった部分が反省点となります。マーチャндаイジングという部分での強化を図ることが必要です。		H28年度では内部プロセスとリンクさせマーケティングの充実を図りさらに買い求めやすい環境の整備を行っていきます。		
2、財務の視点							
○総収入 H27年度予算でのサービス費収入52,000,000円を達成する事での人件費運営費を試算しました。結果としては47,400,000円という形となりました。原因としては年度中利用者-2名という部分での予算が崩れてしまった部分と利用者の就労ニーズに合わせた雇用を行った結果で収支差額がマイナスという結果になりました。		就労ニーズに合った雇用を行った結果手厚い支援が行えるようになったことやサブ担当を置くことにより急遽の事態にも即対応できるようになりました。また大和計画への準備段階として人員を確保できた部分を考え単年度の会計ではマイナス収支にはなりましたが大和計画がスタート時には赤字に転換が見込めるかたちとなります。	年度途中での利用中止者も出てくることを考慮した予算組みが必要となってきます。		利用者23名で稼働率95%を維持し目標サービス費49,335,293円の収入を目指します。 顧客の視点とリンクさせ平均工賃額を上げることによりH29年度に新規加算を取得し更なる収入増を図ります。		

3. 内部プロセスの視点			
<p>○売上向上</p> <p>H26年度から始まった給食事業と既存事業の食品加工事業の伸びが大きく、昨対で+4,000,000円となっております。各月の目標値に合わせた製造、販売ができ、顧客も増えてきたことにより目標売上げを達成することが出来ました。</p>	<p>利用者の工賃額が昨対で+2,600円/月となり、利用者の仕事に対するモチベーションの向上にもつながっております。</p>	<p>フレーバーカントリーというブランド意識がスタッフ一人一人足りない状況です。意識を今以上に高める方が必要となります。</p>	<p>顧客(利用者、ユーザー)のニーズを解明し、顧客価値を生み出すための戦略を立て、仕組みを作ることを平成28年度の第一の課題とし事業を展開していきます。</p>
<p>○取引先地域拡大</p> <p>H26年度の販売実績を元に各販売店の売上額を元に販売店ごとの売上シェア率を出し販売の計画を立てました。販売数が伸びそうな店舗へは販促営業をかけ伸びが望めない店舗には現状維持の方策を行っております。予算額のマイナス部分に関しては新規の営業をかけ、空知管内では周辺7市町に販売拠点を確保することに成功しました。</p>	<p>スタッフの販売店への意識が高くなり近隣販売店の在庫状況のチェックや新規販路先に対する考え方が変わってきたことにより打合せ時の発言量や質が良くなってきております。</p>	<p>販売店への関わりという部分で売ることに消極的な販売店をいかにやる気にさせるかが今後の必要となります。</p>	<p>H28年度はマーケティング能力の向上を目指し各担当者が役割の中でしっかりと動くことにより、フレーバーカントリー自体をブランド化できるよう事業を展開していきます。</p>
4. 人材と変革の視点			
<p>○支援スキルの向上</p> <p>1人1資格は専門の資格を取ろうと目標に食品系資格や福祉系資格の取得を行いました。資格取得に向けた勤務調整を行い、実業務に影響の無い形での環境を整えることが出来ました。</p>	<p>勉強会や、研修参加など勤務に余裕を持った形で参加が出来ました。</p>	<p>専門資格取得に合わせた役割の見直しが必要です。</p>	<p>役割を明確化し専門資格を活用しリーダーシップを発揮できるような組織体制を構築します。</p>
<p>○食品利用者数増</p> <p>食品に特化した事業所に向けた取り組みとして食品に携わる利用者を20名まで増やすことを目標に利用者のスキルアップとして年度中に新たな作業に挑戦する取り組みを行いました結果として予定数-3名の17名(14名から17名に増)の利用者が食品に携わることが出来ました。</p>	<p>より高度な作業に挑戦し成功した利用者のモチベーションアップへとつながりました</p>	<p>現状より+2名の方がステップアップ見込みの為支援体制の強化が必要となります。</p>	<p>役割を明確にした中での支援体制を強化し内部プロセスのマーケティングの強化とリンクさせた中での取り組みを実施していきます。</p>

平成27年度 事業報告総括表 (施設名:ぴあよしの 事業所名:放課後等デイサービス事業所:きっずでいここ)

・経営ビジョン		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況	
社会福祉法人明和会は福祉を通じて明るく豊かな地域社会をつくります。		この特色を選んでもらえる人を増やす(新規利用者数)	10名	8名	26年度	27年度
・経営方針		この専門性の強化(利用時間90分以上)	100%	100%	採用者数	
①ひとりひとりの得意な事を伸ばしていく		障がい特性に合わせた支援が出来る(研修参加数)	1人 年2回	事業所全体で5回(2回参加できたのは1名)	2	1
②一人一人の子ども達と寄り添い、成長に合わせた支援をしていく		平均的な利用数確保(月延べ人数)			自己都合退職者数	
③家族や地域、学校とのつながりを大切に子どもたちを支えていく		安定収入(月の収入)	1,670,000円	1,515,582円	3	0
					定年者数	
					0	0
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて	
<顧客の視点>						
①茶話会の実施(2か月に1回)		①定期的な開催が実施出来た 5月・7月・9月・11月・1月	①固定の保護者さんは定期的に参加してくださっているが、その他登録されている保護者さんの参加の増加がない ※定期的に来られている方(6~7名)		①開催日や時間帯の再検討、事前に各保護者さんへ周知する方法を確立し参加者増に繋げる 茶話会開催の年間予定の作成	
②SNS(フェイスブック・明和会ブログ)の活用(月に1回更新)		②フェイスブックを開設し定期的に実施することが出来た	②フェイスブックは定期的に実施することが出来たがブログの実施がまだ未実施である為、早急な実施が必要		②取り組みを伝える手段としてSNSだけではなく通信の発行や療育の記録を保護者さんに配布する 親子参加型のイベントを企画し事業所の取り組みを知ってもらおう	
③学校等の連絡調整		③総合相談窓口と連携が図れ学校との会議の開催や情報交換をする機会が増えた	③会議の場は少しずつ増えてきたが対象者が限られており全員の状況を把握するまでは至っていない		③相談支援事業所と連携し定期的に各学校を訪問し本人の状況を把握する	
④アンケート調査の実施		④アンケートを年に2回実施し保護者さんの動向や意見を募ることが出来た	④アンケートは実施したがアンケートを実施して終わってしまえばその後どう取り組んでいるかまで繋がっていない		④顧客満足度アンケートなど2回アンケートを実施し、そのアンケートからその後事業所でどのような取り組みをしていくかを事業所で協議し反映させる	
<内部プロセスの視点>						
①年間契約による定期的なプログラムの確保と実施		①水・金曜日の週2回 OT・PTのどちらかが1名支援に来てくれ児童に対して直視支援、職員への指導・助言を頂けた	①児童に対してのアプローチが限られている為(水・金)全員へのアプローチは難しい		①次年度も週に2回程度の頻度での支援をお願いしていきながら職員への指導・助言の時間を定期的に設ける OT・PTだけではなく外部からのコンサルテーションの検討(年に2回)	
②療育時間90分の確保			②下校時間が遅い子(6時間や中学生)の利用となると60分程度の利用時間しか確保することが出来ない子もいる		②利用日の変更の検討、中学生、高校生の利用日の検討 90分の療育内容のプログラム化 個別・自立課題の強化 アセスメント方法の見直し 初期アセスメント 個別・自立課題の設定のアセスメント 支援記録 個別支援計画 評価表 ケース会議	

<p><人材と変革の視点> ①内部・外部研修の実施</p> <p>②他の施設見学と交流会</p>	<p>①正規職員は年に1回程度研修には参加出来、その後内部研修を実施出来ていた</p> <p>②7月ベングアートさん 10月社会福祉法人 はるにれの里さん 事業所視察に行き、その後個別課題や環境面などの改善に努めることが出来た</p>	<p>①研修の内容を絞り切れていなかったこと、正規職員以外の研修参加が難しかった</p> <p>②視察に行き取り組み内容を改善したりするだけではなく現在の自分たち事業所の取り組みを第三者に評価して頂ける環境作りが必要</p>	<p>①年度初めに年間の研修予定を作成する 各スタッフ1回は外部研修に参加しその後内部研修を実施することとする(月に4回実施する会議の中で)</p> <p>子どもSST・学習支援・TEACCH・ABA応用行動分析・自閉症支援全般などに参加する研修を定め参加する</p> <p>②コンサルテーションの検討(月に2回) 事業所視察(年に4回) 事業所派遣(年に1回)</p>
<p><財務の視点> ①職員の確保</p> <p>②利用者数の獲得</p>	<p>①平成27年度 女性職員さんを1名確保出来た(パート職員)</p> <p>②平成27年度1年間で新規の利用者さんを8名獲得出来た</p>	<p>①女性職員は確保出来ているが男性の支援職員が1名しかいない状況 現在のスタッフが継続的に支援してくれる環境作りが必要</p> <p>②名曜日まだ定員には満たしていない日すべてで空きがある状況である</p>	<p>①男性スタッフ雇用の検討(1名)</p> <p><働き続けたい環境作り> 職員評価表の作成 職員の支援・行動でいいところを話し合う場を作る スタッフ会議(話し合う場を作ることが目的) 役割分担の明確化(スタッフ全員)</p> <p>②関係機関の定期的な訪問・情報提供・事業所理解(空き状況や事業の取り組み・方針など伝えていく) 総合相談窓口 砂川市子ども発達支援センター 滝川市子ども発達支援センター 相談支援事業所いんぐ</p> <p>登録者の利用状況の見直し ※週に1回の利用を2回に検討、利用日の固定、送迎の見直しなど</p>

平成27年度 事業報告総括表（施設名：ぴあよしの 事業所名：総合相談窓口 虹 ）

・経営ビジョン		経営目標	27年度計画	27年度実績	職員移動状況			
子どもから高齢者、障がいや疾病を抱えても、全ての人が安心してこの町で活き活きと生活を送る為、全ての人の架け橋となる事業所でありたい。		・利用者様・ご家族様の人権、人格の最大限の尊重し、良質なサービスにつなげる ・能力開発（相談技術の向上） ・ストレスマネジメント（情報共有・リフレッシュ休暇取得） ・契約件数増加に伴う収入増（事業収支マイナス額の減少）	・一般相談（居宅：月／50件 相談：月／100件）	月平均 居宅：69件 相談：126件	採用者数	27年度	26年度	
『良質なサービスを利用者様・ご家族様に提供し、地域住民からも信頼され、必要とされる事業所を目指す。』 （※必要な情報を提供・解決に結びつく相談技術（思いを聞き取る・関係機関との連携調整・人に合ったプランの作成と提供））			・訪問件数 月1回以上	訪問回数 居宅：83件 相談（居宅者のみ） 49件		1	0	
				・内部打ち合わせ、リフレッシュ休暇（3連休以上）4半期ごとの取得	・内部打ち合わせ 居宅隔週・相談毎週実施。 ・有休取得率：75%に留まる。	自己都合退職者数	0	1
				・契約件数20%増、 事業収入昨年比150%増	【契約件数】 居宅：25%増 相談：75%増 【事業収入】 ・居宅146%増 ・相談30%減 ※計画相談収入に関しては、210%増		定年者数	0
平成27年度活動計画検証		効果があったこと	見直しが必要なこと		課題と次年度へ向けて			
1. 顧客の視点								
○近隣地域の相談支援事業所や各種関係機関との連携 →相談者様の多様化したニーズを支援するため、各種専門機関との情報交換等を通して連携を図っていく。		・相談件数においては、委託を受けた事により増加傾向にある。町の広報誌の広告・事務所が中央地区に移転したことにより、青葉区においては周知されているものと思われる。その他、広域連合への働きかけ町内外を問わず行政とのやり取りを実施しており、相談件数・契約数の増加につながった。			・アセスメント能力やモニタリングの評価については、評価尺度が難しい。その為、第3者委員会などを通して外部からの見解をして頂けるような場を用意したいと思う。			
○相談者様の心身の状況や社会環境を十分に把握し必要に応じて働きかける。 サービス利用開始後も想定される、相談者様のニーズや社会環境の変化等を十分に把握し、社会資源の改善・開発・情報収集を行い、変化に応じたサービスの調整や変更を行う。		・ご家族、ご本人の要望を聞き取り、その要望に沿って随時事業所への連絡調整・訪問を迅速に行う事で、相談件数が増加した。	・相談支援に対する、業務内容等の理解を促進する方法について。		・新十津川町及び他市町村の福祉サービス事業所の専門性と得意分野の把握に努める。			
2. 内部プロセスの視点								
○本人（お客様）・ご家族様との繋がりを持つ為、スケジュール管理を徹底し訪問回数増を図る。その際、生活を送る中で生まれる希望や想いを明確化し、実現に向けてやるべきことを吟味しながら、サービスの調整や情報提供を行います。		・スケジュール管理・事前連絡・相談員内での情報共有を図り、迅速な訪問等の対応が出来るようになった。	アセスメント能力・ニーズの汲み取り能力の向上を図る為の技法の構築		・自立支援協議会に関しては、町及び社協との連絡調整を図る。			
○相談支援に関する専門知識と技術の向上 →相談や福祉サービスに関する専門知識や技術向上のため、適切な計画内容であるか検証し、ケース検討会の開催や各種研修会に参加する。		・近隣市町で開催される、研修に参加する事で、各事業所の同行や受け入れ可能人数を把握する事が出来た。その事により、サービス調整も円滑に行えるようになった。			・事業所間の情報共有及び動向確認 ・相談員部会については、岩見沢の事業所との連絡調整を図る。			

3、人材と改革の視点			
<p>○レベル1～3での達成度合いを、月次スタッフ会議にて確認し、新規受け入れ等について調整を図る。 ※レベル1:質と量を変えず(落とさず)に、今までよりも少ない時間でやる レベル2:質と投下時間を変えずに、今までよりも仕事の処理量を増やす レベル3:量と投下時間を変えずに、今までよりも仕事の質を上げる</p>	<p>・打ち合わせにて、困難事例の検討が事業所内で出来、解決するための事・必要な福祉サービスが吟味され、利用者様への提供及び満足度に繋がっている。</p>	<p>・適宜開催以外でも協議できるよう、日時を明確にした開催も設ける。(話し合いの場を増やす事)</p>	<p>・事業所内だけの打ち合わせだと、マンネリ化傾向がある為、内部プロセス同様、自立支援協議会の設置を図る。 居宅においても同様、地域包括・地域ケア会議に参加するだけでなく、課題等を町と連携し情報共有を図る。</p>
<p>○打ち合わせを定期通りに実施し、情報共有及び問題解決等の確認を行う。</p>	<p>・打ち合わせにて、困難事例の検討が事業所内で出来、解決するための事・必要な福祉サービスが吟味され、利用者様への提供及び満足度に繋がっている。</p>	<p>・モニタリング評価後の、困難事例に対しての確認・精査。</p>	
4、財務の視点			
<p>○行政との繋がりが及び情報共有 (※自立支援協議会の立ち上げ)</p>	<p>委託を受けた事により、契約数増となった。又、適宜困難事例など町からの要請に対し迅速に対応する事で信頼関係の構築にも繋がった。</p>	<p>・過剰な業務についての必要性について検討する。</p>	<p>・自立支援協議会に関しては、町及び社協との連絡調整を図る。 ・委託費の増額について町と協議していく。</p>
<p>○地域包括への働き掛け。</p>	<p>近隣市町村の同行を確認する事で、町外からの依頼を受けるケースも増えた。</p>		<p>・計画通り(定期訪問)に実施する事。</p>