

(報告様式第3号)

改善計画書

事業者名 (木花通所センター ひまわりの里)

(2023年3月30日 作成)

改善に向けた事業者のコメント	平成11年4月に開所し25年目を迎える節目に宮崎県通所施設初となる第三者評価を受けた事により、法人施設内に新しい風を吹き込んで頂きました。通所施設においては、利用者様の高齢化や重度化などにより生活の場がご家庭だけでなく、グループホームや高齢者施設など利用者様を取り巻く環境が多様化している為、それぞれにおいての情報の共有化及び目標とする福祉サービスの満足度の擦り合わせをどのようにしていくかが課題でもあります。その為にも、中・長期計画を計画的、組織的に作成することで将来に向けての目標を明確にし、地域の社会資源としての役割を果たし続けたいと考えています。また、職員ひとり一人の目標設定や人材育成、人事考課などにより職員の意欲向上と定着率を上げることで利用者様が安心できる社会での居場所となれるよう努力して参ります。また、掲示物の文字を大きくしたり、地域への施設パンフレットや広報誌配布、ホームページ開設による情報公開により、施設運営の透明性と理解、そして信頼が得られるようにしていきます。施設理念である『ひまわりのように明るく暖かいふれあいの場』を創出するために、一歩ずつ課題に取り組んで参ります。							
短中長期	No	課題・改善点	達成目標	期間	開始時期	達成時期	具体的改善策 (人・予算・情報・手順等)	担当
短期間で出来ること	1	中・長期計画の策定がない	理念や基本方針の実現に向けて将来の施設像を皆で共有する。	1年間	2023年4月	2024年3月	・まずは、現状を知ることから始める。 ・めざすべき将来像に向けてのギャップを知る為、年度前(毎年1月)独自のフローチャートを用い中・長期計画の資料とする。	法人本部 管理者 各事業職員
	2	ホームページが作成されていない	情報公開の幅を拡げ、施設の透明性を図る。	半年	2023年4月	2023年9月	・基本的なホームページは作成中(2023.4開設) ・定期的な更新作業が必要(担当者の選定) ・写真掲載については、プライバシー(肖像権)に配慮する。	法人本部 管理者 各事業職員
	3	職務分掌が無い	各自の業務上の役割や指示系統を明確にする。	2ヶ月	2023年4月	2023年6月	・諸規定集の中に事務分掌があるが現在の職務分掌に一部即していない部分がある為、早急に対応を行い、職員への周知を図り指示系統を明確にし業務遂行ができるようにしていく。	法人本部 管理者
	4	前年度の事業報告の策定が無い	PDCAサイクルに基づく福祉サービスの質の向上を図る。	半年	2023年4月	2023年9月	・単年度の事業計画に対しての事業報告書の作成がされていなかった為、単年度の事業計画書についてそれぞれの支援目標に対しての評価を行い、対策と改善を行うようにしていく。出来る項目については、数値化し評価基準を明確にすると	法人本部 管理者 各事業職員

短期間で出来ること							共に年度末に検証し必要の有無を検討していく。	
	5	掲示物の文字が小さいものがある	利用者でも見やすい大きさの文字の大きさを掲示。	1年	2023年4月	2024年3月	<ul style="list-style-type: none"> 施設作成物は文字ポイントを大きくする。 拡大コピーなどにより、視覚的に利用者の方が見やすいように掲示物をしていく。 	管理者 各事業職員
	6	運営の情報公開	運営の透明性と利用者が個々のニーズに応じて良質なサービスを選択できるようにする。	1年	2023年4月	2024年3月	<ul style="list-style-type: none"> 地域資源への施設パンフレット設置。 施設広報誌の配布。 ホームページでの情報公開。 	法人本部 管理者 各事業職員
中・長期間でできること	7	権利擁護委員会の設置	「人が人として尊厳を持って生きていくこと」の権利を支援し、施設全体として尊重、擁護し続ける。	1ヶ月	2023年4月	2023年5月	<ul style="list-style-type: none"> 虐待・身体拘束委員会はある為、別に障害者権利擁護委員会の設置を行う。 権利擁護委員会の運営規定を作成し、定期的な委員会開催や研修など行うことで、利用者様の人権侵害が起こらないよう権利擁護意識の向上や知識を周知し、虐待や人権侵害のない施設環境づくりを目指していく。 	管理者 各事業職員
	1	福祉人材の確保・育成が計画的でない	現場を安全かつ円滑にする為、職員体制に配慮すると共に現職員のスキルアップを目指す。	3年間	2023年4月	2026年3月	<ul style="list-style-type: none"> 正職員については、福祉関係の新規卒業生を採用する。(人間性と有資格を合わせ持つ人材の募集を強化) 非常勤職員については、福祉関係に従事した経験のある者を関係諸機関を通して幅広く募集し採用する。(人間性と有資格を合わせ持つ人材の募集を強化) 有資格者の目標値を設定し、事業所のバックアップ体制を整えていく。 	法人本部 管理者 管理職員
	2	職員一人ひとりの目標設定や目標管理制度の	職員の質の向上をはかる。	2年間	2023年4月	2025年3月	<ul style="list-style-type: none"> 年に1回以上の職員との面談を行い、理念と基本方針の共有化のもとキャリアパスも視野に入 	法人本部 管理者

		導入が無い					れながら各自のモチベーションを高める取り組みを行う。	管理職員
	3	中・長期計画の策定	必要な経営資源（資産）の効果的な配分計画や、効率的な経営、事業展開を図り、実行や見直しを行う。目標や達成度が数値化できるようにしていく。	5年間	2023年4月	2028年3月	<ul style="list-style-type: none"> ・「将来の夢を語る施設づくり」の機会の提供。 ・多くの職員の参画と共有。 ・基本理念等ならびに事業目的を明確化し、組織に浸透。 ・継続性、計画性に基づいた意思決定を推し進める。 ・事業の管理遂行を円滑化。 ・組織内外に説明責任を果たし、社会福祉法人の信頼を高める。 	法人本部 管理者 管理職員 各事業職員
	4	地域社会とのつながり	地区の消防団や住民、機関との関わりを持つことで、地域での暮らしや災害時などの安全確保の連携を行う。	3年間	2023年4月	2026年3月	<ul style="list-style-type: none"> ・災害などを想定した地区での避難訓練参加。 ・福祉避難所としての役割と備蓄・備品管理。 ・自治会や水利組合などの地域活動への参加。 ・利用者・職員による地域清掃。 ・民生委員や地区消防団との連携。 ・地域イベントなどへの参加。 	法人本部 管理者 管理職員 各事業職員
今後検討すること	1	福祉事業存続の為、継続した経営状況の把握と分析	福祉動向の変化に対応し、安定した経営基盤の強化を図る。	未定	未定	未定	・各グループ事業毎の経営状況を数値化して明確にすることで、課題の対策と改善ができるようにすることで、安定した経営が図れるようにしていく。	法人本部 管理者 管理職員
	2	人口減少に伴う、人材確保への対応	若者へ選ばれる職業アピールと処遇改善。子育て世代、中高年齢層の参画。	未定	未定	未定	<ul style="list-style-type: none"> ・介護業界が「若者に選ばれる業界」となる為に、経営者の意識改革や多様な人材の活用を図り、IT化などによる事務業務削減や賃金向上などの処遇改善を行っていく。 ・子育て中・後の方や、セカンドキャリアの中高年齢者層が介護分野での就労を含め、ケアの担い手として多様な形で参加できるよう、ニーズに即した労働時間の提供などの環境整備を促進する。 	法人本部 管理者