

令和2年度事業報告

社会福祉法人 足羽福社会
理事長 高村 昌裕

令和2年度は、世界中が「新型コロナウイルス感染症」に翻弄された歴史的な1年となりました。ウイルスはヨーロッパ大陸やアメリカ大陸での大流行を得て、変異する形で比較的感染者が出ていなかったアジアでも猛威を振るっています。一方の人類も、ワクチン開発や科学者の世界的なネットワーク構築でウイルスとの戦いに臨んでいます。日本でも波のふり幅が大きく高くなるにつれ、医療提供体制のひっ迫や非常事態宣言対象地域の拡大や東京オリンピック、パラリンピック開催への賛否、ワクチン接種をめぐる混乱など様々な課題が膨らみ、社会経済活動の正常化への忍耐と限界の狭間で、多くの国民が見通しを持たずに不安な毎日を過ごしています。

足羽福社会においては、早い段階から感染対策本部を設置（年間21回開催）し、法人のBCPを策定、また法人としての感染対応レベルを設定し、全国、県内の感染状況を踏まえながら、柔軟に、きめ細かく対応方針を発信しました。8月、11月の2回、職員が計4名感染しましたが、保健所や行政主管課とのスムーズな連携のもと、適切なゾーニングや職員の感染対策の徹底によって、利用者様への感染、クラスター発生を防ぐことができました。

また「新しい生活様式」をふまえつつも、利用者様や職員の安全のための防止対策を徹底し、多くの活動の見直しを行いました。各施設でのボランティア・実習生・見学受入れ、ご家族の面会・外出等是一部制限させていただき、交流事業や第8回足羽川ふれあいマラソンは次年度に延期としました。一方、内部会議や委員会活動はオンラインでのウェブ会議に切替え、効率よくコミュニケーションを図りながら、サービス実践報告会など、サービスの質向上に向けた歩みを止めることはしませんでした。

誰もが想像できなかった1年を、皆で話し合い、工夫しながら乗り切りましたが、「大変だった」と一言で終わらせるわけにはいきません。できたこと、できなかったことをしっかりと総括し、報告し、次につなげていくことが、どんな時代となっても私たちの法人が「利用者様」「地域」「職員」に必要とされる存在であり続けるためのプロセスとして、不可欠です。中期事業計画のキャッチフレーズ「たのしもう、つながろう、そしてのりこえよう」の精神で、私たちは「利用者様と共に」「地域と共に」「職員と共に」歩み続けます。

【令和2年度の法人重点目標と結果】

1. 保育、障がい児者支援、介護それぞれの分野での支援計画策定やケース会議において、本人中心の視点を徹底します（ストレングス、思いや夢の丁寧なアセスメント）。

【達成】各分野事業所において、コロナ禍における制約もありながら本人中心の支援（事例検討や権利擁護）を積極的に取り組み、その一部をサービス実践報告会で発表しました（動画と報告集で公開）。

2. 地域のさまざまな課題（生活困窮、防災、まちづくり等）について、声を聞き取った

り交流したりする機会を作ると共に、SDGs の理解を深めながら、自分たちの取り組むべき目標を具体化します。

【一部達成】 管理職研修で SDGs の理解を深め、グループワークを通して当法人が取り組むべき課題について話し合いました。次年度以降の足羽福祉会 SDGs 宣言と実践に繋げていきます。また生活困窮支援の現状について学び、評議員（地区社協会長等）より地域ニーズを伺いました。それらを踏まえ、どう取り組むかが課題です。

3. 新人事管理制度「あすわ ers」1 年目として、制度理解を進めつつ、円滑な運用体制を整えます。また同一労働同一賃金に適切に対応し、障がいのある方や高齢者が活躍できる体制を整えます。

【一部達成】 「あすわ ers」運用 1 年目でしたが、同一労働同一賃金を踏まえた給与規程、人事委員会の設置、教育専門コースのあり方など、未整備な部分の検討、制度化に多くを割かれ、職員の理解浸透に課題が残りました。

4. ICT の積極活用として、権限移譲を明確にしながらの電子決裁導入、WEB 会議、記録の簡素化（モバイル化）、ペーパーレス化を検討し導入を進めます。

【達成】 感染リスク対策も含め、4 月より WEB 会議を導入しました。3 蜜を避け、移動時間の短縮にもつながるため、会議、委員会、研修、打合せ、他法人との連携等、幅広く活用できるようになりました。次のステップとしてグループウェア導入に向けた検討も進め、次年度からの本格的な実施（ペーパーレス化、電子決裁）に向けて準備を整えました。

5. 小規模事業所（フレンズあすわ、パステル、リアン）の経営安定化に向けた取組みを法人全体で支援します。

【達成】 法人 10 カ年資金計画に基づき、GM 会議等で各拠点の月次報告を確認・協議しました。運転資金の繰入金による支援の他、事業所それぞれの状況分析に基づいた経営改善策を検討し、次年度以降の経営安定化への見通しを立てました。

令和2年度事業報告

法人本部

実施事業

1. 法人本部事業
2. ボランティア育成、公益事業
3. 法人内託児所（ひまわり）事業

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① 法人内人事交流や同業他法人との交流、医療分野等との異業種研修を通して、利用者様一人ひとりのニーズに沿った支援につながるよう職員間の連携を図り、学びの機会を提供していきます。

【未達成】 法人の新型コロナ感染防止体制の方針に基づき実施できなかった。コロナ禍でも出来る取り組み内容については本部内検討継続し、次年度に向けて準備中です。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 接遇を足羽福祉会のサービスの基本として、次世代接遇トレーナーの在り方（体制含む）検討や新人および中途採用者等への教育の充実、また各拠点の課題について巡回や勉強会等を通して、より一層の接遇力向上を図ります。

【一部達成】 新任トレーナー3名（今年度1名と前年度2名）に対し、接遇トレーナー養成研修に基づいた人材育成のための心構えやスキルを伝達しました。また接遇トレーナーが不在の拠点に出向き、委員会や勉強会等に参加し、状況の把握をできる範囲で実施しました。

- ② 拠点における事業継続計画（BCP）を検証し、指定されている福祉避難所の開設・運営を視野に入れながら、拠点間のサポート体制が組めるよう災害対策本部の在り方づくりと防災マネジャーの養成（1名）に取り組みます。

【未達成】 年度当初に新型コロナウイルス対策における事業継続計画（BCP）策定を行い、変化する状況に対応した更新も行いました。しかし、災害対応のBCP策定には至りませんでした。

- ③ 利用者様へのサービス提供体制における安全確保策として、既存公用車へのドライブレコーダー設置等を進めます。

【達成】 安全運転の更なる意識向上を目指して、既存公用車全台にドライブレコーダーを11月に設置しました。今後は、得られた安全運転に関するデータを活用していきます。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① 第9回足羽川ふれあいマラソンを応援してくださる地域ボランティアの活動支援を通して、一般から学生・生徒に至るまでボランティアの輪を広げます。また異業種交流「福祉×スポーツ」の企画を通して、ボランティア育成事業の付加価値を高めます。引き続きランナーの参加料の一部を、県内の障がい者スポーツの振興に活用していきます。

【未達成】 様々な意見をボランティア事業に反映させるために、また、福祉活動を理解していただくために、地域の方や公共団体だけではなく、経済団体の方も委員とした「足羽川ふれあいマラソン組織委員会」を立ち上げました。3回の委員会で、マラソンは延期に決定しましたが、皆様の積極的な意見を多数いただき、大会運営に活用していきます。

- ② (重点項目) 法人全体でSDGsの理解を深めるため、外部の研修や勉強会への参加を通して、内部での情報共有化を図るためのグループワーク等につなげます。

【一部達成】 福井県SDGsフォーラムに参加(11月)、法人内SDGs研修(12月)を管理職対象に行い、取組み提案内容を集約しました。来年度法人のSDGs宣言を行う予定です。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 福祉人材の育成に貢献するための視察見学等を積極的に受け入れると共に、福井市東部の地域ニーズを把握するための“(仮称)語る会”等を企画し実施につなげます。

【一部達成】 新型コロナウイルス感染防止の為に視察見学を受入ることができませんでしたが、評議員会(令和3年1月)において地区社会福祉協議会会長より地域における課題等のご意見はいただくことができました。今後は、地域ニーズに応える為の参考とさせていただきます。

- ② 県内法人連携協の事業、認定就労訓練事業の登録を進めると共に、生活困窮者・まちづくり等の地域課題を探るための場づくりを行います。また法人職員全体としては、認知症サポーター養成講座の受講を整えていきます。

【達成】 県内法人連携協の事業、認定就労訓練事業の登録は完了しました。認知症サポーター養成講座については、福井大東包括支援センターと開催環境を整え、今年度は約80名(3回)の職員が受講し、来年度も引き続き開催していきます。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① (重点項目) 新人事労務管理制度の導入により、これからの福祉人材の定着・育成に向けた総合的な人事管理制度を推進させ全体周知を図ります。また各事業所の研修担当者との連携を図り、年2回の評価者研修に加え、管理職群にはマネジメント、監督職群には現状分析・問題解決、エキスパートにはメンタル

ヘルス等といった研修内容を計画的に実施していきます。

【一部達成】人事管理制度については、2回の評価者研修（7月・1月）を行い、周知もおこないました。管理職群にはSDGs研修を、監督職群には現状分析・問題解決としてトヨタ式片付け研修（1月）を2回実施しました。一般職群に対しては、研修を実施することができませんでした。

② 育成に関連する規則および規程を職員に周知し、職員がやりがいを持って働けるように支援します。また女性職員の意見を反映させる「あすわ女性推進会議（L☆会）」の充実を図り、女性管理監督職率50%を目指します。

【一部達成】L☆会は、「共働き全国 No1 の福井県」において、女性の家事・育児の時間が男性より多いという調査結果に基づき、子育てと仕事の両立に不安を感じている女性職員のために、社内広報紙「てとて」に、L☆会推薦職員の体験談を掲載し、同じ思いを共有できるように努めました。

③ 法人本部の機能充実を図るため、職員の研修（県外総合福祉法人等）を積極的に実施、さらには先駆的な取組みを推進するための「eラーニングの導入検討」や国際福祉機器展の参加により見聞を広げ、本部職員が成長する機会を提供していきます。

【一部達成】新型コロナウイルス感染予防として、オンライン環境（Web）を整えました。更に、グループウェア（令和3年4月稼働）も導入し、これにより、会議、委員会、ミーティング活動等を集合せずに行うことができるようになりました。

（2）安心して働ける健康経営の取組み

① 計画的有給休暇（5日義務）、育児休暇および介護休暇の取得推進や連続休暇を積極的に行い、職員のワークライフバランスに配慮します。また法人内託児所の適切な運営を図り、働きやすい職場環境の充実に努めます。

【一部達成】計画的有給取得率は全体で約3割が取得できず。法人内託児所の利用は毎月平均20名以上の職員が活用し職場環境の充実に寄与した。

② 法人における労務管理については、拠点ごとに相談体制の充実に努めます。また社会保険労務士による巡回訪問も継続し、さらには相談体制の充実と職員の定着に向けた環境の改善・充実を図ります。

【一部達成】同一労働同一賃金に対応するために規程類の整備、労務に関する個別対応、労働条件通知に関する周知徹底を行いました。社会保険労務士による巡回訪問は、新型コロナウイルスの影響もあり、実施できませんでした。

③ 全職員対象にメンタルチェック（アンケート）を実施し、心身の健康状態について自覚を促し、引き続きメンタル不調者発症の予防・防止に努め、安心して働き続けられるための支援体制の充実を図ります。また同一労働同一賃金等働き方改革に取り組み、職員の定着と育成に努めていきます。

【一部達成】ストレスチェックについては、目標の70%を超える81%の職員からの回答を得ました。4月のGM会議において各GMに周知し、結果を真摯に受け止め、各拠点で対応を検討することとなりました。また、同一労働同一賃金

等整備を行い、法人の考え方を職員に対して「見える化」を行いました。今後も新人事管理制度の定着に注力していきます。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① (重点項目) ホームページや SNS 等含め求人活動のツールを見直し、各事業所のリクルーターを育成しながら「足羽福祉会および自事業所の強み」をアピールし、保育・障がい児者支援・高齢者介護などの専門性を重視した採用を行います。中途採用については、適応能力を見極めた上で通年型の正職員採用を検証しながら、多様な人材を受け入れる体制や仕組みを整備していきます。

【一部達成】 12月より採用ホームページを新規リリースしました。更に、Instagram等の SNS ツールや広報誌等も活用し、業界及び法人ブランド形成に努めました。法人内説明会や就活イベントでは、各拠点の若手職員の協力のもと、分野毎に仕事の魅力をアピールしました。中途採用は、ハローワークとジョブチャンネルやふくい福祉人材センターの紹介、職員からの斡旋等を活用して採用活動を展開しました。

以上の結果、正規職員 25 名(新卒者 7 名、中途採用者 18 名)、パート職員 30 名を採用することができました。

- ② 大学 3 年生や短大 1 年生を対象としたインターンシップを学生ニーズに応じたスタイルで取り入れ、福祉の仕事の理解とイメージアップを図り、応募につながるよう努めます。

【一部達成】 県主催で 7 名、法人主催で 5 名計 13 名を受け入れました。3 名の学生は 6 事業所で実地体験を行うことができましたが、新型コロナウイルスの影響を受けた学生 10 名は、事業所の説明動画を活用しての説明のみとなりました。

- ③ 各拠点と連携して、障害者法定雇用率以上の雇用(目標 3.6%)に努めます。また雇用した障がい者に対する規則規程の理解促進や労働環境の整備を進めるための職場適応援助職員の設置を図ります。

【一部達成】 障がい者法定雇用率は 4% (職員 19 名) を達成。しかし、職場適応援助職員の配置には至らず、次年度への取組みとなりました。

- ④ 福祉人材の確保について、EPA 介護福祉士候補者等外国人労働者の定着・確保も含め、積極的な働きかけを行っていくと共に、多様な人材確保や多様な働き方へのアプローチを推進します。

【一部達成】 今後、重要になってくる外国人労働者の採用について、県内の介護福祉士養成校と契約を行い、4 年後を見越した外国人労働者 4 名を確保することができました。EPA についても、2 名の採用候補者と契約を目指しております。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 広報戦略の充実を図る取組みを推進し、足羽福祉会の魅力をもっと知っていただき、地域社会から信頼される法人の存在意義を広く住民にアピールしていきます。「第 12 回サービス実践報告会」は、他法人の取組み発表を促進させ、か

つ「私たちの求める人財像」につながる内部充実を図るため、職員参加率アップを目指します。

【達成】 ホームページの更新、アニュアルレポートの作成、採用活動での当法人宣伝動画の配信等で、魅力発信の基礎はできました。サービス実践報告会については新型コロナウイルス感染予防の為に動画を作製し YouTube 配信としました。また、サービス実践を記録した「思い」も作製することができました。

② 施設の老朽化による改修計画および改修検討会議に参画（足羽東こども園）し、本部が担う建設委員会等の運営を確実に遂行します。

【一部達成】 国の施設整備費申請に福井市と協議し事務を進め、法人の改修計画に基づき 3 月に建設委員会を開催。入札等は次年度の内示を受けて対応します。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取り組み

① 法人事務局体制の役割、機能を明確（規程の整備）にし、社会福祉法人組織としての充実強化に努めます。継続して常勤理事経営会議や施設長会議（毎月開催）等への課題提起を行い、顧問の司法書士や社会保険労務士に助言をいただきながら、制度変革や利用者様へのサービス向上に十分対応できる経営努力を工夫していきます。

【達成】 人事管理制度の刷新を受けて、就業規則、給与規程も含めて、規程類の制定、改正について、顧問の司法書士や社会保険労務士に随時助言をいただきながら大幅に行うことができました。また、常勤理事経営会議 35 回、GM 会議 26 回及び新型コロナウイルス対策本部会議 21 回開催し、課題提起、対応を行い、情報共有を行いました

② 令和元年度より導入した「会計監査人」との連携を深め、各重点プロセス（収入、人件費、経費計上、入出金、固定資産および棚卸資産監理、計算書類等作成）において、現在実施している内容をもとに、さらなる「標準化」および「規定化（文書化）」を図り、今後も適切な内部統制の構築に取り組みます。

【達成】 5 月に会計監査人による令和元年度決算監査を 4 回、摘出事項及び結果報告書を提出しました（無限定適正意見）。6 月には法人監事に報告をしております。令和 2 年度期中監査 10 回実施し、適切な内部統制の整備に努めました。

(3) 合理化と効率化を推進する取り組み

① （重点項目） 組織における権限と責任範囲の明確化に向けた見直しを行うため、将来の電子決裁に向けた準備を進め、法人内ネットワークの充実を図ります。また情報共有化を促進させるためのグループウェア等の導入を検討し、ICT による業務改善（会議時間短縮のためのウェブ会議等）に取り組みます。

【達成】 愛全園ホールの無線 LAN 強化、足羽東こども園の通信速度改善を行いました。情報共有のためのグループウェア導入に向けた打合せ・操作研修を行い、新年度からの全職員による稼働準備を進めました。Web 会議については、操作マニュアル整備・拠点へのサポートを行い、移動時間等コスト削減につなげました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 各拠点の月次決算および法人全体の月次報告を定期的（1 ヶ月以内）に行い、各拠点長等に対してタイムリーに情報を提供します。

【一部達成】 3 人の会計責任者が、担当拠点について会計レビューを行いました。月次報告についてはほぼ定期的に行えましたが、年度末の繁忙期に差し掛かりレビューができなかった月がありました。数字の裏にある状況について各 GM 伝えることができ、一定の成果はあったと考えています。

- ② 一体的に会計に対する理解力を高めるため、外部研修への参加や会計勉強会の開催を積極的に推進し「基本的な財務諸表の見方」、「財務分析の基礎知識」を通して会計に対する理解を深め、財務指標としてさまざまな「利用者様一人当たり」と「職員一人当たり」を用い、各拠点および事業所が直面している個々の問題点の改善を図ります。

【未達成】 コロナの影響もあり、外部研修に職員を十分に参加させることができませんでした。さらに密を避けるため法人内の研修も積極的に行うことも難しく、Web 会議が軌道に乗って以降、システムを利用しての外部研修の受講や法人内勉強会を開催するにとどまりました。

- ③ 法人本部事務局のペーパー使用率対前年比 15%削減を目標としたペーパーレスに取り組み、経費削減の醸成に努めます。また法人のあらゆる支出に対して法人のスケールメリットを活かした契約および購入が求められ、その中でも「水道光熱費」や「給食材料」等について検討し取組みに着手します。

【一部達成】 ペーパーレス化については、法人本部で対前年比 47%の削減、法人全体では 7.5%の削減結果となりました。水光熱費に至っては、昨年 11 月より、電気の購入先を北陸電力(株)から電気卸売業者(株)エナリスに切替えております。その後、就労支援事業において「あすわの木」の開設や足羽ワークセンターの厨房改築もあり、就労支援事業における年間の電気料金は切替前の平成 30 年度と比較して約 1.6 倍に増加しております。しかしながら、法人全体で平成 30 年度比、約 6,300 千円のコストダウンが図られております。一方、給食材料のコストダウンについては十分に取り組むことはできませんでした。

- ④ 当年度から着工準備に入る老朽化が進む足羽東こども園、足羽利生苑などの施設増改築の資金計画ならびに現在の借入金の一括返済計画等も含め「第 IV 期中期事業計画および 10 カ年資金計画」を着実に推進します。

【一部達成】 足羽東こども園の改築工事に向けての進捗状況について 11 月理事会に報告を行い、1 月理事会では、設計監理契約について、建設委員会の対象事業として承認をいただきました。3 月に第 1 回建設委員会を開催し、入札公告に向けて準備を行いました。次年度以降、本格的な改築工事に向けていきます。10 カ年資金計画については、毎月の GM 会議で進捗を確認し、着実に推進しております。

職員配置実績

(単位 人)

ゼネラルマネジャー	正職員	パートタイム職員	計
1	13	1	15

令和2年度事業報告

啓明児童クラブ

実施事業

1. 放課後児童クラブ運営事業

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取り組み

- ① 子どもたちの健全育成を基本に、児童クラブの運営指針（国）や福井市の実施要綱等に基づき、笑顔で子どもたちと接していきます。

【達成】運営指針や実施要項に基づき、笑顔での実践に努めました。

- ② （重点項目） 子どもたちの「いいところ探し」で、自分らしく、安心して活動ができるよう個性や意見を尊重したより添いの支援を行います。

【達成】3S活動を促したところ、日増しに自主的な姿勢が見られ、高学年が主体性をもって（自分たちの気づきによって）普段清掃出来ないような箇所も3S活動が出来るようになりました。

- ③ 学習、遊びに係る教材や遊具等を整え、年齢の異なる子供たちが一緒に楽しく活動できる環境をとおして、道徳心や協調心、思いやりの心等が学びあえるように働きかけます。

【達成】例を挙げると鬼ごっこ等活動を通して、縦の交わりでもうまく楽しめる工夫をし、自然と思いやりの心が芽生えているように感じられました。

- ④ 学校休業日（夏休み等）には地域資源を活かした活動を積極的に行い、子どもたちが楽しい思い出に残る活動になるように、活動計画を立て実施します。

【一部達成】活動計画は立案しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により実施に至りませんでした。

- ⑤ （重点項目） 特に気になる子どもへの支援や適正運営に向けた、職員資質向上のための研修を積極的に受講します。

【一部達成】資質向上のための研修は、新型コロナウイルス感染症の影響により、開催中止になりました。特に気なる児童への関りは学校との協議・連携により、又、職員同士においては、ミーティング等にて情報共有しながら、実践を重ねました。

(2) 安心・尊厳を守る取り組み

- ① 学校・家庭との情報の共有化に努め、健やかな成長を導く支援を行います。特に家庭においては、必要な情報提供と説明を行い、保護者やその家族が安心して仕事が続けられるように努めます。

【達成】保護者様やご家族とは、普段から円滑なコミュニケーションを図り、密にやり取りを行っています。

② 本年は開設6年目を迎え、美山地区に根ざした活動を大切に、活動内容の充実に努めます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により活動出来ませんでした。

③ 啓明児童クラブにおける緊急時マニュアルの周知・点検を図っていきます。

【達成】マニュアルの一部改正をし、職員や学校側に配布しました。

④ 同法人の上文殊児童クラブとの情報交換会を行い、事業がいつそう充実、発展できるようコミュニケーションを図ります。

【達成】11/25 合同会議を開催し、互いの現状や課題を共有出来ました。

⑤ 子どもたちの様子は、どの職員もわかるように工夫（ノート等）します。

【達成】引継ぎノートや日誌へこまめに記録し、報連相を徹底しました。

⑥ 日々の活動や会議、研修等も職員の共通認識を図ると共に、保護者の方々にもわかりやすい工夫をし、活動のタイムリーな情報を伝えていきます。

【達成】タイムリーな情報は、写真を掲載したブログ、おたより等を配布し、お伝えしました。

⑦ 地域公共施設等やホームページ等で活動内容を定期的に配信し、広く地域に伝えていきます。

【一部達成】ホームページで随時活動内容を（写真と共に）紹介しました。

⑧ 入退会について、年度中に変動がないように入会説明会等で親切丁寧を心掛け、保護者に共感を得て通年の利用につながるよう働きかけます。

【達成】各小学校における就学前検診時に説明会のチラシを配布し、11/27 事前説明会を実施しました。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのより良い環境づくりを強化する取組み

① （重点項目） 公民館、関係団体等と連携し、地元住民の方々の理解と協力が得られるよう、積極的に地域の行事に参画していきます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、地域行事の多くは中止となり、参画できませんでした。

② 運営委員会を年2回開催し、地域や学校等との連携強化を図ると共に、活動内容も地域住民に広くPRしていきます。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により前期は中止とし、後期（3月）も、中止で書面表決を行いました。

③ 地域の方々やボランティアとの交流が図られ、啓明児童クラブと共に活動しやすいような内容の充実に努めます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響で交流が出来ませんでした。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

① 児童クラブ運営における様々なリスクを鑑み、不審者に対応する防犯対策、美山地区が抱える水害等自然災害への対応マニュアル等福井市学校教育課、小学校・バックアップ施設・法人と連携を図りながら実際の対応で現場に即した態勢を執り、リスク軽減を図ります。

【一部達成】避難訓練等定期的な活動は実施しましたが、地域に向けた取組みに

は至りませんでした。

- ② 地域児童や当法人運営施設との交流も図れるような企画立案・活動を展開していきます。

【未達成】企画・立案ともに展開には至りませんでした。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 新人事管理制度「あすわ ers」1年目として、制度理解を進めつつ、円滑な運用体制を整えます。

【達成】面談を通じて少しずつですが、一人ひとりの理解を深めました。

- ② 福井市内児童クラブの協議会や研修にも積極的に参加する等、児童指導員としての専門性を高め、資質向上に努めていきます。

【未達成】協議会や研修は全て中止になり、次年度は有資格者保有の為、児童支援員の研修に職員2名を派遣する予定です。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① (重点項目) 職員が専門職としてやりがいを持って働けるように、且つ職員の働き方に応じた業務内容、業務分担を協力して進め、安心して働ける職場環境を整えます。

【達成】曜日ごとの役割分担を決め、臨機応変に協力しながら実践出来ました。

- ② 職員体制については、特に長期休暇時期（夏休み等）への対応が特に重要になりますので安全面、活動の充実がしっかり図れる様、確保に努めます。

【一部達成】5月と7月に各1名採用。8月と9月には学生アルバイトを確保することができました。曜日ごとの役割分担を決め、臨機応変に協力しながら実践出来ました。

- ③ 職員の健康管理には十分注意し、病気やけがによる緊急時の支援体制については、児童クラブ活動に支障がでないようバックアップ施設と協力します。

【達成】バックアップ施設との連携対応ができました。

- ④ 「政府働き方改革」「法人衛生委員会」の決定事項について理解し、働きやすい職場づくりに向け職場の様々な課題の改善と、新たに導入するWEB 勤怠システムを職員全体の理解・実践を徹底すると共に、有給休暇の取得率向上、3連休が計画的にクリア出来るよう取得推進の徹底を図り、職員のワークライフバランスに配慮します。又、法人が整備している社会保険労務士による巡回指導、ストレスチェックの実施と合わせ、職員一人ひとりが健康で、明るく活気ある元気な職場づくりを推進します。

【達成】有給休暇の取得並びにストレスチェックの実施等を対応しました。

- ⑤ 6年目の活動がスムーズに展開できるよう、グループホーム美山や上文殊児童クラブ、公民館、関係団体等とのコミュニケーションの良い職場づくりに努めます。

【一部達成】同地区の「杉の子児童館」を交え、公民館と次年度計画打ち合わせを予定しています。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 地域に密着した児童クラブとして、職員の高齢化が進み、大きな課題あるので、地元の方々の応援体制の充実に取り組めるよう様々の機会を通して働きかけます。

【一部達成】継続的に働きかけました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 福井市学校教育課、市内児童館・児童クラブの活動状況も把握し、当法人の児童クラブ組織として、体制の充実に努めていきます。

【一部達成】地域関係機関等の情報収集は控えて、内部充実に努めました。

- ② 美山地区の各小学校、みやま保育園（令和2年度より認定こども園に移行）と情報の共有を図り、子どもたちの生活環境を安全・快適に整え、元気に過ごすことができる状況を構築していきます。

【未達成】啓明小学校とは情報共有等連携が図られていますが、その他とは困難な対応に終始しました。

(2) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 記録システム等職員の支援記録の省力化による負担軽減とサービスの質向上に資する先進機器の導入及び情報共有による効率的業務運営に向け、法人、上文珠児童クラブ、足羽東子ども園、バックアップ施設と連携し、検討会に参画して行きます。

【未達成】合同会議の検討には至りませんでした。

5. 経営基盤の安定

(1) 安定・適正な事業運営を行います。

- ① 毎月本部及びバックアップ施設と十分連携し、福井市の委託事業として適正な管理執行を行います。

【達成】適正な運営を行いました。

- ② 毎月の職員会議を活用し、月次決算による運営状況について共通認識を持ち事業を展開できるように努めます。

【達成】適正な運営を行いました。

- ③ 子どもたちの活動を安全に保つ為の設備整備、修繕等に対し、実施主体である福井市学校教育課と連携し、老朽化に対応していきます。

【達成】老朽化、コロナ対策、暑さ対策について、学校側と協議しながら対策を講じました。

サービス提供実績

(単位 人)

利用学年	1年生	2年生	3年生	4年生	5年生	計
通年利用児童数	8.2	8	8.25	2.1	1	27.55
学校休業日のみ			1	2	1	4
合計	8.2	8	9.25	4.1	2	31.55

職員配置実績

(単位 人)

クラブ長	管理者	指導員	定時指導員等	計
1 (兼務)	1 (兼務)	1	7	10

令和2年度事業報告

上文殊児童クラブ

実施事業

1. 放課後児童クラブ運営事業

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取り組み

- ① (重点項目) すべての児童が自分らしく過ごせるよう個性や特性に合った接し方を行い、良いところや、成長を保護者や本人に伝えほめ喜び合える取り組みを行います。

【達成】個性を大切に、日々ほめることを大切にしてじっくりと関わることができました。

- ② 学習と遊びについては材料や、遊具等を整え、年齢の異なる児童と一緒に楽しく活動できる空間作りを行います。

【達成】新しい生活様式を子ども達と確認しながら、児童一人ひとりの間隔を開け活動しました。児童の好きな遊びを充実させ、遊べる空間づくりを行いました。

- ③ 学校休業日には外部講師を招いたり、地域資源を活かした活動を積極的に行い、児童が楽しく思い出に残る活動となるよう活動計画を立て実践します。

【一部未達成】新型コロナウイルス感染症予防を徹底し、地域資源を生かした活動は中止としクラブ内活動としました。

(お楽しみ会 5回 昼食 「あすわの実」宅配弁当利用、蓄光粘土工作 1回)

- ④ 保護者への説明と利用児に必要な情報提供を行い、保護者やその家族が安心して仕事を続けられる支援を行います。

【達成】年間を通して、感染予防、開所及びクラブの活動情報をメールやホームページおたより配布で実施しました。学校休業中(4、5月)も少人数ではありましたが、学校監護の後の利用児童がございました。(4、5月利用児延べ人数 121人)

- ⑤ 子どもの生活の連続性を保障する為、学校との連携を行い、情報交換や情報共有を行います。

【達成】日々の下校時間や学校・こども園会議(年間1回)。児童の情報交換をタイムリーに行い連携を深め、児童の育成に繋がりました。

(2) 安心、尊厳を守る取り組み

- ① 児童の健全育成を基本に、児童クラブの運営指針(国)や福井市の実施要綱に基

づき、笑顔で子ども達と接していきます。

【達成】毎月児童クラブ運営指針(国)の読み合わせを行い、児童の接し方を見直しました。

- ② 職員は、家庭的な雰囲気の中で、接遇の一層の推進をはかり、児童が安心して過ごせるよう、子どもの気持ちに沿った、きめ細かい関わりを持ちます。また、5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の取り組みを利用者と共に積極的に行います。

【達成】コロナ対応においては、学校教育課のマニュアルに従い、保護者の方にご協力いただき、児童と共に健康管理を徹底しました。5Sも実施しました。

- ③ 児童一人ひとりの人権に配慮し、人格を尊重した関わりを行うとともに、利用児が楽しく充実して過ごせるよう、日々遊びを提供したり、活動の提案を行いながら、子ども達との信頼関係を深めていきます。

【達成】個々の児童と日々丁寧に関わる中で、信頼を深めることが出来ました。

- ④ 地域の情報交換会などに積極的に参加し、児童館、児童クラブの活動に関する情報収集や、地域の子育てについての問題点などについて話し合います。

【達成】新型コロナウイルス感染症予防の影響により、地域の会議が中止となる事も多く、書面審議や書面による意見交換を行いました。

2. 「地域と共に」

(1) 世代や分野、文化を超えた交流、連携を促進する取り組み

- ① 地域行事に職員、児童が積極的に参加し行事を盛り上げ、地域の魅力を発信していきます。
- ② 小学生が公民館や、地域の施設、こども園を訪問し、地域住民と交流する中でお年寄りや小さい子への思いやりの心を育てます。児童の足羽川ふれあいマラソンへの参加を募り、様々な方に触れる福祉教育の場とします。

【未達成】①②共に新型コロナウイルス感染症予防の為、行事が中止となりました。

(2) 地域の為に法人資源を活用する取り組み

- ① 地域ボランティアの積極的な受け入れを行い、福祉人材の育成に繋がります。

【未達成】新型コロナウイルス感染症予防の為、ボランティアの受け入れを中止としました。

- ② (重点項目) 公民館の催し参加や会食会、老人施設（文珠苑等訪問）など、地域の方との交流を深めたり、足羽東こども園、法人相談事業職員等と連携し、児童相談や子育て相談支援が必要と思われる住民や地域ニーズに対応します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症予防の為、地域の方との交流を中止としました。

児童クラブのお便りを地域に配布しました。児童相談はありませんでした。

- ③ 上文殊小学校、足羽東こども園。また同法人の啓明児童クラブとの合同会議を行い、情報交換や交流を深めます。その他地域の関係機関と連携を強め、児童の健全育成に関する支援に繋がります。

【達成】 小学校、こども園、啓明児童クラブとの合同会議を実施しました。学校教育課の訪問では当クラブの個々を大切にした保育の現状を確認いただき、好評価を得ることができました。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取り組み

- ① 人事管理制度あすわ ers を理解し生き生きと働けるようにします。

【達成】 「あすわ ers」を実施する中で、各職員一人ひとりの思いを聞き、仕事の意欲向上に繋がりました。今後さらに理解を深めていきます。

- ② 楽しい職場となるために、コミュニケーションを深め、より良いチームワークを作り大切にします。

【達成】 定期的な話し合いの中で、職員同士のコミュニケーションが深まり、児童への対応の在り方が統一できました。

- ③ 児童育成や保護者支援など日々の活動に役立つ支援員研修に参加し、スキルアップを図る。

【達成】 スキルアップ研修に延べ2回参加しました。

(2) 安心して働ける健康経営の取り組み

- ① 職員の定着に向け、職員の事情に応じた労働時間、業務内容、当番体制等を職員の協力で進めます。また、生き生きと働ける為に、職員の心と体の健康管理に対し、細やかなケアに配慮します。

【達成】 年間平均有給休暇を12日取得することができました。

(3) 共に働く人を呼び込む取り組み

- ① 延長利用、長期休業期間に対応できる、職員、ボランティア募集を行います

【達成】 職員2名を採用しました(パートタイム職員2名 2名中1名は短期採用)。

- ② 地域から、適切な人材確保に繋がる情報収集を行います。

【達成】 地域からの情報収集をおこない、来年度1名を採用予定です。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取り組み

- ① 法人ホームページの活動アルバムの掲載を増やす等児童クラブの活動を地域に積極的に発信します。

【達成】ホームページを掲載し、小学校及び公民館におたよりを配布しました（延9回）。地域への発信数は昨年同様でした。

② SDGs に関する理解を深め、取り組み内容についての目標を検討します。

【未達成】児童クラブとしてSDGsについて法人での取り組みを伝えるにとどまらなかった。

③ 業務管理に関する記録簿、業務マニュアルを活用し、今までの業務を見直し、今後の改善に繋がります。

【達成】新型コロナウイルス感染症対策の為、業務管理の記録簿及びマニュアルを見直しました。

(3) 外部評価や承認制度を活用する取り組み

① 運営委員会において、事業状況について年2回以上報告を行います。

【達成】コロナ禍の為、運営委員会を书面決議で2回実施しました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支10か年計画を達成する取り組み

① 月次決算の分析を行うことで、経営の安定につなげる

【達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、利用者減(登録児22名中、12名の利用)でしたが、正確な月次決裁を行うことができ経営は安定していました。

(2) 合理化と効率化を推進する取り組み

① 本部職員と連絡を取り合い、財務処理、集金業務などについて、正確な財務管理を行います。

【達成】法人本部と連絡を取り合いながら、正確な財務管理を行うことができました。

サービス利用実績

登録児童数 22名

長期休業日のみの利用児童数 5名

(単位 人)

利用児(学年)	1年生	2年生	3年生	4年生	5年生	6年生	計
通年利用	5	6	6	1	3	1	22
学校休業日のみ	1	0	1	1	2	0	5
合計	6	6	7	2	5	1	27

職員配置実績

(単位 人)

	管理職		スタッフ		計
	GM	M	児童指導員	児童指導員補助	
常勤職員	1 (兼務)	1 (兼務)		1 (兼務)	3
パートタイム職員			2 (内1名兼務)	2 (内1名長期休業日のみ)	4
計	1	1	2	3	7

令和2年度事業報告

足羽東こども園

実施事業

1. 幼保連携型認定こども園事業

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① 幼保連携型認定こども園の教育・保育要領の内容に合わせ、当園の教育・保育の全体計画を見直し、計画に合わせた教育・保育を実施します。

【達成】全クラスが園全体の計画に合わせた教育・保育を実践しました。新型コロナウイルス感染症対策により、行事、縦割り活動内容の多くが変更となりましたが、年齢別クラス活動の充実が見える年度となりました。

- ② 特別に配慮を要する園児とその集団において、皆が共に認め合い育ち合う教育・保育を重視します。「ふくいっ子ファイル」を活用したり、児童発達支援センター、市カウンセラーなど、各関係機関との連携を図りながら、園全体の質を高めていきます。また、地域関係機関や幼保小と連携し、当園の活動や取り組みを理解して頂いたり、就学や転園に向けスムーズな接続できるような活動や働きかけを継続します。

【達成】ふくいっ子ファイルの活用4名、市カウンセラーとの連携延8名、就学転園先へ接続の為の連携会議(11回)または指導要録の提出30名を実施しました。その他、新型コロナウイルス感染症対策による市の検診、県の就学相談会の方法の変更に合わせ、園からの情報提供を含む保護者、関係機関との話し合いを積極的に行いました。

- ③ 家庭での会話や楽しい育児に繋がる様、子どもとの楽しい遊びを学ぶ親子教室を開催します。また、ホームページでの活動報告やおたよりは子ども達の園活動の画像等を多く取り入れ、わかり易く楽しい情報提供を年間を通し実施します。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症対策の為、親子教室開催は中止しました。ホームページでの活動報告(19回)、おたより発行(39部)、専門業者による映像の提供(年4回)を実施し、園での様子を例年より多く情報提供することで、自宅での親子の会話が充実し、保護者より感謝の声が多く聞かれました。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① (重点項目) 園児への関わり方(接遇を含む)について、リーダーを中心とした職員間での話し合いを深め、個々の特性や発達に合わせた、より良い援助を行います。

【達成】月1回、接遇担当者を中心とした話し合いを行い、園児の良いところを認め合う言葉がけなどを話し合い、接遇向上に繋がりました。

- ② 保護者との連携の中で、育児支援(連絡帳、個人懇談、子育てQ&A発行)を積極的に行い、職員の気づき、家庭教育、育児力の向上を目指します。

【一部達成】連絡帳や健康カードによる育児支援、健康管理(全園児)保護者懇談会

(104名参加)、子育てQ&A発行(1回)を行いました。コロナ対策により送迎時や行事等での保護者との会話が減り、コミュニケーション不足が課題です。

- ③ 一般型・幼稚園型一時預り事業を実施し、家庭での保育が一時的に困難な乳幼児在宅家庭への子育て支援に繋がります。

【達成】年間延利用児童数 一般型 144名 幼稚園型 493名

- ④ 園開放、育児相談事業を行い、地域の保護者がこども園や乳幼児に対する理解を深めたり、子育ての悩みの解消に役立ちます。

【一部達成】園開放利用年間 13組、育児相談事業年間 13名。(コロナへの警戒から利用控えあり)

- ⑤ 年間10回以上ふれあい広場を開催し、保育教諭による遊びの紹介、離乳食試食会、子育てマイスターによる子育て講座等を行いながら、在宅児保護者の育児支援、保護者同士の交流の場を提供します。

【一部達成】ふれあい広場は、年9回実施し、年間13組の利用がありました。新型コロナウイルス感染症への警戒から令和2年4、5月及び令和3年3月は中止としました。試食会、園児との交流は行わない内容へ変更しました。尚、実施月においても利用控えはありました。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① 地域にこども園の活動案内チラシの回覧を継続して行います。

【達成】園周辺のむ2地区に子育て支援事業に関するチラシ回覧を、年2回実施しました。また、ホームページでの掲載を年間通して実施しました。

- ② 地域関係機関にパンフレットやおたよりについて設置を依頼し、情報提供箇所の拡大を図ります。

【未達成】コロナ対策により、地域の行事が縮小され、公民館等、関係機関において開所時間が短縮されるなどにより設置依頼は実施できませんでした。

- ③ 小学校、公民館、児童クラブなどの地域会議に参加し、地域の課題を理解しながら、地域住民と話し合います。

【達成】地域会議(書面審議含む)として、上文殊小学校(2回)、上文殊公民館(4回)上文殊児童クラブ(2回)に積極参加しました。

- ④ 地域行事へ積極的に参加しながら、園児や保護者と共に楽しみ、地域の魅力を伝えていきます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症対策により地域行事が中止となり、参加できませんでした。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① サービス実践報告会に向け、県の幼小接続カリキュラムより「健康な心と体」をテーマとし、活動や保護者連携の事例について話し合い、地域の乳幼児を持つ家庭や地域社会への情報提供に繋がります。

【達成】「意欲的に取り組む心を育てる為の関わりと保護者連携について」をテーマとし、事例検討及び発表を行いました。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 評価者研修に積極的に参加し、本部と連携を行いながら、職員への説明を丁寧

に実施していきます。

【一部達成】 評価者研修参加や動画による説明を聞き、「あすわ ers」への理解を職員全員で行いました。評価内容の理解不足や日々の OJT の充実に向けた取り組み等が、今後の課題です。

② 幼稚園教諭免許の更新や職員の資質向上に繋がるキャリアアップ研修への参加を促します。また、研修受講に係る日程調整や費用援助を行います。

【達成】 幼稚園免許更新が 1 名、また、キャリアアップ研修 11 名、その他の外部研修で 6 名が受講しました。

③ 様々な働き方や立場の職員が活躍できるよう、e ランニングや動画を利用した研修参加、マニュアル作成を検討します。

【一部達成】 動画による研修参加が 1 名、業務改善を目的とした県外業者説明会 (Web) に 3 回参加しました。マニュアルの完成には至りませんでした。

④ 職員の処遇改善に繋がる組織体制とし、特にリーダー職の役割や業務内容を明確に位置づけます。

【達成】 副主幹保育教諭、職務別リーダーを含む組織体制及び役割を明確にしました。業務内容について、職員 1 人ひとりが責任を持って職務を行いました。

(2) 安心して働ける職員経営の取り組み

① 有給休暇の計画的付与及び、連続休暇取得を実施します。

【達成】 全職員が有給休暇 5 日間以上及び連続休暇を取得することができました。

② 働き易い勤務となるよう、シフト体制や業務内容を柔軟に見直します。また、就業管理システムを活用し、残業減を目指すと共に、業務の効率化を図ります。

【達成】 月 1 回以上、園児状況や保護者の延長保育利用状況に合わせ、シフト体制を見直し、業務の効率化を図りました。また、コロナ対応による小学校休校等に合わせ子どもを持つ職員への国策である特休取得に対応することができました。

③ 職員が安心して働けるよう、育成面接や日々の OJT を通し、個々の悩みや諸問題の解決に努め、心と体の健康管理に対し細やかなケアに配慮します。(ストレスチェックの実施 結果からの改善への取り組み)

【一部達成】 ストレスチェック実施数が、職員 25 名中 16 名と受検率が低迷しました。前年度課題の上司の支援体制は改善傾向でしたが、今年度は同僚間の支援体制値が低い結果となりました。次年度は、職員間のコミュニケーション不足を課題とします。

④ 職員の繋がりを深め、チームワークのとれた楽しい職場となるために、交流会職員旅行等を通し、共に働く楽しさを大切にします。

【未達成】 コロナ対策により、職員間の交流等は未実施でした。

(3) 共に働く人を呼び込む取り組み

① 保育士養成校との連携を深め、保育ボランティアや実習生の育成に力を入れると共に、園での仕事の楽しさ、やりがいを伝えていきます。

【一部達成】 7 名の資格取得に係る実習生を受入れましたが、ボランティア受け入れは行いませんでした。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取り組み

① (重点項目) 新園舎建設に向け、設計事務所との打ち合わせ、市への補助金申請など、具体的な取り組みを進めていきます。

【達成】新園舎建築に向けた具体的な取組みについて本部職員、設計事務所との打ち合わせを行いながら進めました。また、必要事項に対し理事会への上程、報告、市担当職員等との連絡確認も行いました。

② 安全で衛生的な環境を提供するため、正面入り口への安全柵の設置、専門業者による園庭・砂場メンテナンスを行います。

【達成】安全柵の設置及び専門業者による砂場の保守点検を実施しました。

③ SDGs に関する理解を深め、取組み内容についての目標を検討します。

【達成】法人の研修に参加し、SDGs について学び、他施設の職員との意見交換を実施しました。

(2) 合理化と効率化を推進する取組み

① 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の徹底、学校医、学校薬剤師、関係機関と連携した、防犯・防災・感染症・食中毒対策など、園児が安全・快適に過ごせる環境作りや活動の実践を行い、マニュアルの見直しを進めます。

【一部達成】研修で学んだトヨタ式片付け法を各自の整理整頓に活かすことを提案しました。次年度以降、園内研修等で新型コロナウイルス感染症対策を含めた環境改善や衛生管理マニュアルの見直しを継続して行います。

② 福井市の保育施設全体が事故評価制度として取り組んでいる、アクションプログラムを継続し、当園の質向上を図ります。

【達成】園の取組みに合わせた評価カテゴリーを 24 項目選択し、自己評価を行いました。結果は、市担当課に送り、職員、保護者、地域の方にもわかるよう掲示もしました。評価結果が、継続や改善に繋がるよう、次年度の計画を作成しました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 ヶ年計画を達成する取組み

① 年度当初入園児数について、定員の弾力化を市と協議し受入を行います。一時預り（一般型 幼稚園型）の積極的な受入を行い、保護者ニーズに応え次年度の入園児数に繋がります。また、教育・保育の創意工夫を行いながら選ばれる園を目指し、財務基盤の安定に繋がります。

【一部達成】一時預り幼稚園型の利用は延 495 名、一般型は延 144 名でした。コロナ警戒による利用控えの影響で、例年に比べ利用者数減となり、次年度入園に繋がったのは 3 名に留まりました。

② 毎月、園児数に必要な職員の常勤換算数を確認し、フリー職員の配置を工夫したり、子育て支援員を活用した早朝延長保育サービスを行い、加算計上による収益向上に繋がります。また、月次決算において、経営状況の確認と分析を行います。

【達成】学級編成加算、チーム保育加算、療育支援加算について増加しました。

③ 業務内容の見直しやペーパーレス化への取組みを全職員への呼びかけ、コスト削減を目指します。

【達成】現在、使用している遊具の見直しを行い、廃材利用の工作を取り入れにより、保育材料費を減らすことができました。新型コロナウイルス感染症の影響を考え、日々の出席数を予測した材料発注、残食を減らす子ども達への食育活動等により給食費も減額することができました。連絡エクステンションを活用した保護者連絡に対するペーパーレス化の取組みも実施することができました。

サービス利用実績

(単位 人)

園児数	0歳児	1歳児	2歳児 (満3歳)	3歳児	4歳児	5歳児	合計
1号認定	-	-	2				2
2.3号認定	7	18	18	29	30	29	131
合計	7	18	20	29	30	29	133

職員配置実績

(単位 人)

	ゼネラル マネジャー	マネジャー	チーフ	アシスタント チーフ	スタッフ		合計
正 規 職 員	1	1	1	2	17		22
パートタイム職員					8		8
嘱 託 職 員						3	3
計	1	1	1	2	25	3	33
	管理職	保育職	調理職	事務職	業務支援職	学校医等	合計
正 規 職 員	2	18	2				22
パートタイム職員		5	1	1	1		8
嘱 託 職 員						3	3
計	2	23	3	1	1	3	33

令和2年度事業報告

足 羽 学 園

実施事業

1. 福祉型障害児入所支援（定員 20 名）
2. 短期入所（定員 4 名）

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するための取り組み

- ① （重点項目） 児童福祉部門各拠点との連携の場をもうけ、未就学児の個々の育ちと集団療育での学びの場を設定、職員の支援力向上を図ります。

【一部達成】 子ども部門での会議を年2回開催し、次年度における取り組みについて協議しました。コロナ禍を踏まえ、各拠点連携での集団療育の学びの場は行わず、園独自での取り組みを実施しました。

- ② （重点項目） 高等部卒業後の移行について早い段階（高等部2年）から、児童相談所、出身市町、出身先の障害者支援施設等関係機関との連携を行い、青年期への移行がスムーズにできるよう関係づくりを行っていきます。

【達成】 高等部1年生（3名）について、関係機関（児相・学校・前入所先施学校）とのケース会議や学校との協議を行いました。

- ③ ユニット単位で企画・立案段階から子ども達が参画し、子ども達の思いをもとに作り上げた行事・外出を実施します。また、「テーブルマナーを学ぶ」機会とするクリスマス会についてホテル等を活用して開催します。

【達成】 自治会や行事の企画時（9回）に、視覚情報を用いて意見を集め、コロナ禍であっても利用者様が楽しめる行事や余暇活動（テイクアウトの食事、おやつ作り、園内模擬店等）を実施しました。

- ④ 遊びを通して好奇心を育み、体力づくり、気持ちの発散等心身の発達を促すために、地域の公園を利用したり、更生園居住棟エリアの空きスペースに遊具を設置したりし、子ども達の遊べる環境づくりを行います。

【一部達成】 新型コロナウイルス感染症防止の観点から地域への外出は差し控えました。屋外遊具の設置を変更し、屋内遊具を購入し体を使った遊びを実施しました。

- ⑤ 子育てに不安を感じている家族の思いに寄り添い、園での出来事や成長を伝える事で、家族と職員が共に子どもの成長を喜び、共有しながらご家族の悩みや不安に向き合うファミリーサポートを行っていきます。

【達成】電話や写真、ZOOM を用いて、利用者様の成長を伝えると共に家族の思いを傾聴し、思いの共有を図りながら対応を行いました。

- ⑥ 子ども達が自分達で出来るお手伝いをしたり、お互いに助け合ったりする中で、できた事に対して褒めたり認める支援を行い、自己肯定感・協調性を育てていきます。

【達成】外掃除、米とぎ、野菜切り等のお手伝いを通し褒める支援を行い、自己肯定感を高める支援を行いました。

- ⑦ 24 時間シートの見直しを個別支援計画作成時に行い、利用者様のニーズ（願い）やサポートの必要な事、支援の留意点等の情報共有を行い、統一した支援を行います。

【一部達成】個別支援計画の PDCA やファイルメーカーを用いて、職員間の情報共有を行い、支援の統一を図りました。24 時間シートの見直しは実施出来ませんでした。

(2) 安心、尊厳を守る取り組み

- ① 福祉サービスの基本として、接遇力の徹底推進をはかり、「笑顔での挨拶」「身だしなみ」を強化して取り組み、子ども達の手本となれるようにします。

【達成】子ども達の手本と成るべく朝礼時や、毎月の接遇チェックシートを用いた意識向上に取り組みました。

- ② 社会的擁護（虐待等）を理由に入所された子どもの背景を理解し、家庭的な雰囲気の中で大人や子供同士の信頼関係を築いていけるように、安心感を育みながら子どもの気持ちに寄り添った支援を行います。

【達成】措置 3 名（行動上の課題・改善：1 名・家族の養育不足：2 名）入所し、入所背景について文書を通じて職員間で共有することで、気持ちに寄り添いながら支援を行いました。

- ③ 児童福祉法に基づく緊急一時保護受け入れについて、児童相談所より委託があった際は環境調整を行い、迅速な受け入れを行ないます。

【達成】居室環境調整や、新型コロナウイルス感染予防対応をしながら 2 名（延べ 10 日）の受け入れを行いました。

- ④ 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の徹底を図るため、毎月 2S（整理・整頓）の日を設け、利用者様が生活される環境を快適に整えます。

【達成】毎月第 2 金曜日に設定し、利用者様が過ごしやすい環境となるよう PDCA サイクルに基づき取り組みました。

- ⑤ 日常の支援の中で、ヒヤットした情報を職員間で共有するための仕組みづくりを行い、事故の未然防止につなげます。

【達成】ファイルメーカーを用いたヒヤリハット提出が根付き、昨年度比 2.2 倍増（55 件⇒120 件）となり、情報共有の仕組みづくりができました。

- ⑥ 支援に困った事や、判断に迷った事を毎月の振り返りシートを用いて各自が振り返り、その内容について職員間に回覧し、職員間でアドバイスを出し合うこ

とで、1人で抱え込まない、全体で考える職場環境構築、虐待防止における倫理観の向上に努めます。

【達成】「支援の振り返りシート」に内容について、職員間でアドバイスを行う事で、全体で考える職場環境の構築、倫理観の向上に取り組みました。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのより良い関係づくりを強化する取り組み

① （重点項目） ブログ定期更新（月2回）を実施し足羽学園の取組みの社会的認知を高めると共に、閲覧者数を2019年度より、15%アップを目指します。

【未達成】年間8件のブログアップに留まりました。ホームページの閲覧数は3,817人/4,133人となり6%の伸び率でした。

② （重点項目） 酒生小学校支援学級との交流イベントとして、『こんにちは！運動会』を東体育館で行います。（11月）

【未達成】新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から中止しました。

③ 新しい学園・更生園を地域の皆様にお披露目する機会として地域交流イベントを開催します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から中止しました。

④ 機関誌「愛道」やミニミニ新聞等を利用者様と配布し、地域の方と顔の見える関係を築いていきます。特に高齢者のみ世帯については、安否確認も兼ねて訪問します。

【一部達成】機関誌「愛道」、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から訪問は行わず、ミニミニ新聞を職員の各家庭に配布しました。

⑤ チームで取り組んだ支援内容やその成果、困難事例の取り組み等を第12回サービス実践報告会やその他の専門部会（知的障害者福祉協会）等で発表します。

【達成】サービス実践報告会及び知的障害者福祉協会職員研修にて発表を行いました。

⑥ SDGs についての理解を深めるための法人が主催する研修会などに積極的に参加し、次年度から事業所で取り組める項目を検討します。

【達成】12月に開催された法人研修に管理者が参加し、次年度からの取り組み項目案を各々が抽出し、本部に提出しました。

(2) 世代や分野、文化を超えた交流、連携を促進する取り組み

① 毎年開催している酒生小学校との交流を継続的に取り組みます。また、事前に児童対象の出前講座を行い障がい理解に取り組みます。

【一部達成】新型コロナ感染拡大防止の観点から交流は中止しました。出前授業は酒生小学校4年生を対象に12月4日に実施しました。

② 第9回足羽川ふれあいマラソンの開催に伴い、実行委員を選出し本部との連携のもと取り組みます。

【未達成】新型コロナ感染症拡大防止の観点から中止となりました。

(3) 地域のために法人資源を活用する取り組み

① 県内法人連携による生活困窮者支援事業に基づく「認定就労訓練事業」に登録

をし、法人事業所と連携しながら、地域ニーズの把握に努め、知り得た情報は速やかに共有し積極的に対応します。

【達成】本部主導の下、福井市より9月4日付にて「認定就労訓練事業」認定を受けました。なお、具体的事案の対応はありませんでした。

② 積極的にボランティアや、施設見学者、実習生等を受け入れ、障がい理解を含め、福祉人材の育成に取り組みます。

【達成】新型コロナウイルス感染症対策を行いながら施設見学者2件（26名）、実習生6名、就職希望体験1名の受け入れを実施しました。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き共に成長する取り組み

① （重点項目） 支援の方法や研修報告等の情報共有について、ビデオを用いて行うなど、eラーニング導入に向けた検討や施行を行います。

【達成】職員会議で講習ビデオやインターネット上の動画を用いて研修を行いました。

eラーニング導入に向け、WEB業者に問い合わせを行い職員全体で試聴し、導入に向けては次年度に検討することにしました。

② 事業運営に必要な資格や各種研修については、障がい福祉部門との連携をし、計画的に受講し、取得できるように取り組みます。また自閉症支援について学ぶ等、専門研修や施設実習に職員を派遣します。

【達成】新型コロナウイルス感染症対策の為、WEB研修を中心に、延べ14名が参加しました。

③ 新たな人事管理制度「あすわers」の評価者研修を通じて理解を深め、職員がやりがいを持ち生き生きと働き、定着できるよう取り組みます

【達成】評価者研修に管理・監督職が参加し理解を深め、部下育成に取り組みました。

④ 県外の先駆的な取り組みをしている施設に職員を派遣し実習（県外1名）や見学（県外2名）し、視野を広め、自部署の良い部分や改善点の気づきを、職員間で共有することで学びを深めます。

【未達成】コロナ禍における感染拡大防止の観点から派遣を中止しました。

⑤ SV（スーパーバイザー）研修を通して、PDCAサイクルで取り組み、職員間で情報を共有化することで、利用者様の成長と共に職員の支援力の向上につなげます。

【達成】WEBにて研修を実施し、研修報告書を職員に回覧すると共に現場にて、その都度支援方法を説明することで、共有化を図りながら取り組みを行いました。

(2) 安心して働ける健康経営の取り組み

① 個別支援記録システムのバージョンアップ（モバイル化、音声認識機能活用、WEB会議導入）を障がい福祉部門全体で取り組み、記録や会議時間の短縮を図ります。

【達成】ファイルメーカーのバージョンアップを実施。また、WEB会議導入等により、移動時間及び資料印刷等の削減の取り組みを実施しました。

② 職員にアンケートを実施し、公休も含めた連続休暇（3連休）を計画的に付与

し、職員がリフレッシュする事で仕事に対するモチベーションアップに繋がるよう行っていきます。

【一部達成】公休も含めた連続休暇（3連休）を20名中19名取得となりました。

③ 日々の業務の整理やユニット化におけるマニュアルの見直しを通し、業務の効率化を図り、残業を減らしていきます。

【未達成】勤怠クラウド（令和3年1月）導入により、超勤管理の徹底を図る中で潜在化していた課題が超勤増として現れた為、業務のスリム化、職員間の業務量調整を図りましたが、超勤減少とはならず次年度の課題となりました。

(3) 共に働く人を呼び込む取り組み

① 実習生や就職希望実習において、施設が果たす役割や必要性、福祉の仕事の楽しさをPRし福祉人材の確保に取り組みます。

【達成】実習受け入れ（7名）説明時に実施し、2名が令和3年度新規採用となりました。

② 高齢世代や、子育て世代、学生等、様々な立場の方を呼び込むことで支援の補助的役割を担ってもらい、子ども達のサポーターを増やします。

【未達成】各機関に募集をかけたものの新型コロナウイルス感染症の影響もあり、新たな人材確保には至りませんでした。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取り組み

① 嶺北で唯一の入所施設として、短期入所の利用枠を最大限活かして受け入れを行ない、家族のレスパイト（休息）としての機能を担うことで、在宅で暮らす子ども達をサポートしていきます。

【達成】新型コロナウイルス感染症の影響により他事業所では、短期入所受入中止をする中で感染予防対策を強化しながら、年間延べ利用130人受け入れを行いました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取り組み

① 虐待防止の取り組みとして、新たな環境下で初心に戻り、「子供たちの尊厳を守った支援となっているか」自分たちの支援を見直し考える場を職員会議等にて持ちます。また、年2回（9月・3月）、外部委員（家族代表や後見人等）を招聘した虐待防止外部委員会を開催し、取り組みについての報告を行い、外部の意見を聞きながらサービスの質の向上につなげます。

【一部達成】毎月虐待防止委員会内で、職員の「支援の振り返り」から事例を抽出し、それを基に職員会議にてミニ研修を実施。外部委員については、新型コロナウイルス感染防止の観点より開催を見送り、文書にて報告を実施しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取り組み

① 2019年度に受けた福祉サービス第三者評価の受審結果を受け、サービスの標準化・向上への課題とされる項目の改善に取り組みます。

【未達成】内容の振り返りを実施し、課題を抽出するも改善の取り組みには至りま

せんでした。

(4) リスクマネジメントへの取り組み

- ① 新環境に対応した自然災害や捜索・防犯訓練の計画を立案し、全ての職員が適切に避難・救助活動を行えるよう訓練を強化する事で、災害時の対応や防犯の意識を高めます。

【達成】 毎月の危機管理委員会に基づき、足羽更生園と共同で各種訓練を実施しました。

- ② 夜間等における有事の対応を図るため、警備会社による常駐警備員を更生園と共同で配置します。

【未達成】 費用対効果を考え、職員体制の見直し及びセンサーの増設にて対応し、警備員の配置は見送りとしました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 か年計画を達成する取り組み

- ① 安定した事業経営を図るために、各児童福祉相談所や児童発達支援センターフレンズあすわ等と連携を図りながら利用児童の受け入れに取り組みます。

【達成】 児童相談所、フレンズあすわとの連携を図りながら4名（令和2年4月：2名、5月：1名、11月：1名）の児童受け入れを行いました。

- ② 定員充足率90%を目指します。

【達成】 4月当初、17名でスタートし、直ぐに18名を維持することができました。

(2) 合理化と効率化を推進する取り組み

- ① 事業計画の進捗状況の確認と修正を定期的に行いつつ、月次決算による予算管理を徹底し、収支のバランスを整えます。

【達成】 事業計画に基づく進捗状況の確認と修正を行いながら、レビューと月次決算を踏まえて収支バランスを整えながら運営を行いました。

- ② 会計監査人による会計指導に基づき適正な財務管理を行います。

【達成】 会計監査人の定期監査を受け適正な財務管理を実施しました。

- ③ ICT導入に向けて、法人本部と連携して取り組み、ペーパーレス化を図れるよう取り組みます。

【一部達成】 法人本部と連携し、勤怠クラウド（R3.1月導入）やWEB会議等ICTの活用を図り、事業推進に取り組みました。グループウェアを主軸とするペーパーレス化に関しては、次年度に持ち越しとしました。

サービス提供実績

(単位 人)

事業名	目標数		備考
	月別	年間	
入所（措置及び契約）	17.5 (17.7)	6,297 (6,440)	措置児童 11.5 (12) 契約児童 6 (6)
短期入所支援事業	40 (10.8)	延 480 (130)	

職員配置実績

(単位 人)

	ゼネラルマネジャー	サブゼネラルマネジャー	児童発達支援 管理責任者	事務員	保育士	児童指導員	職業指導員	看護師	栄養士	介助員	合計
正職員	1	1	1	1	8	4	1	1	1		19
パートタイム職員				1						2	3
合計	1	1	1	2	8	3	1	1	1	2	22

令和2年度事業報告

あすわ児童発達支援センター

実施事業

子ども発達支援センター フレンズあすわ

1. 児童発達支援事業 (定員 12 名)
2. 放課後等デイサービス事業 (定員 10 名)
3. 保育所等訪問支援事業
4. 短期入所事業 (定員 5 名)
5. 児童発達支援センター強化事業 (福井市委託事業)

フレンズみゆき

1. 放課後等デイサービス事業 (定員 10 名)

フレンズどれみ

1. 放課後等デイサービス事業 (定員 10 名)

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取り組み

- ① (重点項目) 足羽東こども園・足羽学園と連携会議にて検討し、幼児期の児童の交流の機会を設け、多様な発達期の子どもたちの相互交流の機会とし、インクルージョン実現に向けた一歩とします。

【達成】年 2 回こども部門連携会議を実施し、次年度以降の計画を立案しました。

- ② (重点項目) フレンズあすわの 2F のスペース等を活用しながら、児童発達支援のクラス編成を柔軟に変更し、様々な発達支援ニーズ (医療ケア児の体制強化や高機能自閉症児等のプレスクール実施など) に対応できる体制を構築します。

【一部達成】2F 短期入所スペースを活用し、主に医ケア児の受け入れ体制を構築しましたが、新規ニーズの獲得には至りませんでした。

- ③ 合計 3 か所となることでそれぞれが少人数化した放課後等デイサービス事業のそれぞれの事業所の特色を出しつつ、いいところ探しや個別のニーズに対応し、次のライフステージに繋がられるように支援します。

【一部達成】3 事業所の児童発達支援管理責任者 (以下、児発管) にて定期的に会議を実施しました。また次年度に向けた個別支援計画の立案と記録方法の見直しを行います。

- ④ 保護者支援・きょうだい支援の充実・支援強化を進め、機能強化事業と連携しながら、年 10 回サロンを実施します。また活動の参観や家族参加イベントを実施します。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響を受け、リモートにて 12 月より保護者だけでなく、関係機関にも呼びかけ、ファミリーワークショップとして、

4 回実施しました。

- ⑤ 保育所等訪問支援事業において、家族や関係機関との信頼関係構築をもとにより効果的な訪問支援の在り方を確立し、地域での発達支援を支えます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響を受け、訪問の機会や場所が制限されたことが要因となります。

- ⑥ 短期入所事業は足羽学園や児童発達支援センター機能強化事業(以下、機能強化事業)と連携しながら受入れをします。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、既存のニーズの対応に留まりました。

- ⑦ 接遇委員会を中心に、サービス業としての基本となる笑顔と挨拶、適切な身だしなみの徹底を図ります。また虐待防止委員会を中心に、権利擁護の視点を進め、意見表明権から育むことができる支援を実施します。

【一部達成】職員会議がリモートで実施するなど、実施の形態は変化させつつ各部署の課題を深めました。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① サービス提供におけるマニュアルの整備・見直しを進め、新任職員や派遣職員への教育に生かし、技能習得の効率化および事故防止を進めます。

【一部達成】業務マニュアルを見直し更新しましたが、同等の事故等が続いたため、再度周知を実施しました。

- ② 「第 12 回サービス実践報告会」での実践発表など、関連団体における研究発表や機関誌「愛道」などで取組みを積極的に発信します。また行政や関係機関とのネットワーク作りにおいても自事業所の強みをきちんと伝え、外部からの信頼醸成に努めます。

【達成】関係団体や愛道にて取組みを発信しました。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのよりよい関係作りを強化する取組み

- ① 福井県子ども療育センターや福井市健康管理センターと協働して地域で子どもを支える体制を構築できるようにします。

【達成】これまでの実践の積み重ねにより、信頼関係を構築します。

- ② 機能強化事業の一環として、一般・外部向けの障がい児の育ちを支えるセミナーを企画・開催し、障がい理解を広げる機会とします。

【一部達成】ファミリーワークショップを 4 回実施しました。

- ③ 福井市障がい児支援事業者連絡会(以下、事業所連絡会)の事務局として、発達支援における現状の共有と課題の協議検討を進めながら、サービス提供事業者間及び相談支援事業者との連携強化を進めます。また事業所連絡会を代表して子ども部会参加し、地域課題や解決への取組みを自立支援協議会に発信します。地域ニーズの解決につなげられるようにします。

【達成】リモート会議を中心に事務局として、運営委員や会員に対して情報提供や課題解決のための話し合いの場を設定し、事業所連絡会の連携を強化しました。

- ④ SDGs の理解を管理・監督職が中心に理解をすすめ、あすわ児童発達支援センターの事業内容を点検し、取り組める活動を具体化していく。

【達成】管理職対象の研修に参加して、SDGs の理解を深め、行動計画を提案します。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 県内の法人連携による生活困窮者支援事業の加入法人として、法人内の相談支

援にあたる職員と連携して、切迫した地域ニーズに対応します。また中間的就労支援（就労訓練事業）の登録をし、ニーズに対応した働く場の提供による社会復帰支援に取り組みます。

【未達成】 ニーズを受け止める機会がありませんでした。

- ② 実習・ボランティアを積極的に受け入れ（実習生 25 名／年、ボランティア 100 名／年、視察説明 50 名／年）、発達支援の取組みの意義を分かりやすく伝え、福祉人材の育成に貢献すると共に、事業所のモニタリングを受け、地域の声を受け止める機会とします。

【一部達成】 新型コロナウイルス感染症の影響によりボランティア及び視察については原則中止としました。実習生を延 10 名受入れました。

- ③ 第 9 回足羽川ふれあいマラソンに実行委員を選出し、地域の方々とのふれあいを深めながら地域福祉増進に取り組みます。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響により実施できませんでした。

- ④ 足羽更生園を始め、法人内の障がい者福祉部門と連携し「福井県自閉症支援者養成セミナー2020」開催に協力します。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響により実施できませんでした。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 新たに開設する放デイ事業所を中心に学生ボランティアやアルバイトを積極的に集め、将来の人材確保の機会とします。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響により実施できませんでした。

- ② 障がい者福祉部門と連携しながら計画的に児童発達支援管理責任者の計画的に育成します。

【一部達成】 他拠点と相談し、1 名を養成しました。

- ③ ポーテージや PECS などの専門療法や自閉症 e サービス@ふくいなどの専門機関の研修への派遣や日々の実践のまとめを外部機関で発表するなどして、専門性向上を行います。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響により、専門機関への派遣を見送りとしました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 多様な働き方をサポートしつつ、キャリア形成となるよう、法人本部等と連携しながら、eラーニング等の活用を検討します。

【一部達成】 リモートでの研修実施を多数行いましたが、eラーニングは未検討です。

- ② 定時職員や中途採用職員の資質向上のための研修会を年 4 回実施します。

【一部達成】 派遣職員対象に 3 回実施しました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ③ 新人事管理制度「あすわ ers」の理解を管理・監督職を中心に深め（評価者研修の受講による）、それぞれの職員が意欲的に取り組めるよう基盤作りをします。

【一部達成】 研修終了後、拠点内で確認を行い「あすわ ers」理解に努めました。

- ④ 年末年始等の事業所の休業日以外に連続休暇が 4 日以上取れるように、全職員で相談し助け合う職場風土づくりに取り組みます。

【未実施】 年末年始以外に 4 日以上以上の休暇取得には至りませんでした。

- ⑤ サービスの質向上や職場の業務改善のために、職員が何でも話し合えるよう、アイデアの集め方、会議の持ち方を工夫します。また各事業のミーティングで

のヒヤリはっとの共有を徹底すると同時に、利用者様や職員に対するプラスの気づきを「ニコリほっと」として共有し、笑顔の絶えない職場作りを目指します。

【一部達成】コロナ禍を機に職員会議をリモート化し、会議への移動時間の削減を実施。また内容も見直し、リモートでも職員同士が情報共有できるシステムを検討しました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取り組み

- ① (重点項目) 永平寺町に新たに放課後等デイサービス(以下、放デイ)の事業所を開設し、潜在的ニーズを発掘しつつ、制度変革にも対応しながら、継続可能な事業として基盤作りを行います。

【達成】5月にフレンズどれみを開設し、永平寺町の自立支援協議会にも参加しました。

- ② 障がい者福祉部門の連携会議において、他法人の取り組みを参考にしながら、障がいのある人の就労を支える事業について参画します。

【一部達成】連携会議の場において、2事例の取組みについて報告を受けたものの、実践の機会がありませんでした。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取り組み

- ① 個別支援記録システムのバージョンアップ(モバイル化、音声認識機能活用、WEB会議の導入)について、システム委員会を中心に検討します。

【一部達成】部門会議にて意見や疑問点を出しながら、システム導入に協力しました。

- ② 法人全体での決裁権限のルール作りとWEB決裁システムの導入に向けて拠点として参画します。

【達成】グループウェア導入に向けて、スターターメンバーを派遣し、次年度からの導入に協力しました。

- ③ 障がい者福祉部門の連携会議を通して、連携強化および業務管理体制の維持向上を図ります。

【達成】毎月実施しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取り組み

- ① 前年度の児童発達支援事業や放課後等デイサービス事業のガイドラインに基づく自己評価結果を改善した上で、今年度もアンケートを実施し、その結果を公表する、PDCAサイクルを定着させます。

【達成】12月にホームページにて公表します。

- ② 保護者への案内等を可能な限り、IT化することで、業務の負担軽減やペーパーレス化を行うだけでなく、業務改善やタイムリーな情報公開を目指します。

【一部達成】メールにて配信するシステムを構築するものの、不具合が起きメンテナンス実施しました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支10ヵ年計画を達成する取り組み

- ① 様々な児童発達支援のニーズ(高機能自閉症等クラスの増設や医ケア児の受け入れ体制の強化)に沿うことで、稼働率を安定・向上させます。

【達成】開設以来の利用数(2,624人)となりました。

- ② 分散化し計3か所となったことで報酬単価が向上したことを最大限活用し、クラス編成、人員配置などを調整し、稼働率の安定と放デイ全事業の黒字化を目指します。

【一部達成】2事業所は改善しましたが、フレンズみゆきが低調となりました。

③ 次期報酬改定について積極的に情報収集を行い、次年度以降も安定した運営となるよう体制整備を行います。

【一部達成】2月の制度改正の情報を参考に、新年度体制を整備しました。

④ 借入金返済及び賞与資金積み立てを計画的に行います。

【一部達成】賞与資金積立を一部実施するものの、借入金返済も含めて他拠点より繰入を行いました。

(2) 合理化と効率化を推進する取組み

① 会計監査人導入に伴い、内部監査体制、監事による定期的な監査を受け、月次決算による経営状況の進捗管理を適切に行いながら、適切な財務管理を維持します。

【達成】本部の協力を得ながら、計画的に実施しました。

サービス提供実績

(単位 人)

事業所名	事業名	実人数/目標数 (達成率)	備考
子ども発達支援センター フレンズあすわ	児童発達支援	2,624/2,439 (107.59%)	月～土営業
	放課後等デイサービス	3,396/3,344 (101.56%)	毎日営業 (隔日曜日)
	保育所等訪問	170/240 (70.83%)	月～金営業
	短期入所	160/216 (74.07%)	週末営業
フレンズみゆき	放課後等デイサービス	2,463/2,907 (84.73%)	月～土営業
フレンズどれみ	放課後等デイサービス	2,242/2,408 (93.11%)	月～金営業 (2020.5月より)

職員配置実績

(単位 人)

事業所名	事業名	管理者	児発管	支援員等	事務員	合計
子ども発達支援センター フレンズあすわ	児童発達支援	1	(1)	2+(4) パートタイム職員 (以下ハ°) 2	1	2+(5) パ° 2
	放課後等デイサービス		1	2+(4) パ° 2		3+(4) パ° 2
	保育所等訪問支援		(1)	(2)		(3)
	短期入所			(5)		(5)
	機能強化事業			1		1
フレンズみゆき	放課後等デイサービス		1	1+(2) パ° 2		2+(2) パ° 2
フレンズどれみ	放課後等デイサービス		1	1+(2) パ° 1		2+(2) パ° 1
合計		1	4	7+(11) パ° 7	1	13+(11) パ° 7

() は兼務職員

令和2年度事業報告

足羽ワークセンター

実施事業

1. 就労移行支援 (定員 10 名)
2. 就労継続支援 B 型 (定員 30 名)

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① 本人の意思決定支援や個別支援計画をもとに、個別援助の充実を図り「私らしく生きる」「私らしく働く」ことを支えるサービスを提供します。また関係者によるケースカンファレンスを随時行いながら、本人を中心としたサービス提供体制を構築し、チームとしての実践の積み重ねを発表します。

【達成】 他拠点、他事業所と連携したケース会議 44 回開催。自閉症研修での事例研究 1 回、サービス実践報告事例 1 回となりました。

- ② 福祉サービスの基本として、笑顔と挨拶、適切な身だしなみの徹底推進を図り、全職員が相手の立場に立って対応できるよう取り組みます。

【未達成】 待遇に関する具体的な推進策の動きはとれませんでした。

- ③ 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の徹底により、利用者様が生活される環境を安全・快適に整えます。

【未達成】 スタッフルーム、利用者様休憩室、物品置き場、いずれも手狭な環境の下、具体的な取組みはできませんでした。

- ④ 就職者のアフターケアとして、必要時に連絡や企業訪問を行い、職場定着における支援や就労者同士の交流を図るため「あすわフレンズの会」のイベントを年間 2 回実施します。

【達成】 アフターケア対応は 261 件。特に直近の就職者への丁寧なフォローを行いました。「フレンズの会」のイベントは 8 月に 1 回開催しました。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 虐待防止への取組みとして、利用者様自身の声やチェックリスト等を使いながら日常の支援の振り返りを行い、課題を明確にします。また障がい者福祉部門の他拠点の取組みを参考にしながら、職員の倫理意識向上に活かします。

【一部達成】 チェックリストによる振り返りを行いました。職員間での話し合い、ケース検討会議など次年度に取り組みます。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① 給食事業を通して各拠点の食事面でのサポートをしながら、特に美山地区における弁当配達を実施し、地域の配食ニーズに応えます。

【達成】7月よりGH美山への給食配達実施。地域の個人宅への配食サービスは事業所近辺も含め6件。また公民館や地区社協の活動における弁当配達が口コミ等で広がり急増しました。

② 事業所の取組みやイベント予定、商品宣伝をホームページや機関誌「愛道」、SNS等を活用して積極的に情報発信します。また弁当を注文しやすい注文フォームの検討を行います。

【一部達成】HP、インスタグラム、マスコミ取材等を通して積極的に情報発信。あすわの実弁当のネット注文も始めました。

③ 足羽川ふれあいマラソンをはじめ、地域の様々なイベントへの出店で、障がいのある方が活躍する姿を通して、障がい理解を進めます。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、イベント出店は激減しましたが、4回出店し利用者様と共に弁当等の販売を行いました。

④ 県内の法人連携による生活困窮者支援事業の加入法人として、相談支援にあたる職員同士が連携して、切迫した地域ニーズに対応します。また中間的就労支援（就労訓練事業）の登録をし、配慮と支援による社会的自立への援助を行います。

【一部達成】中間就労支援事業所として登録し、法人内研修にも参加しましたが、相談等の対応実績はありませんでした。

⑤ 法人の研修会等をとおしてSDGsについての理解を深め、事業所として取り組める項目を明確にします。

【一部達成】法人内管理職研修に3名出席。目標としました取り組み項目の明確化には至りませんでした。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

① ボランティア20名、実習生5名、視察見学者等を100名の受入れを目標とし、障がいのある人への就労支援について、理解や支援者の輪を広げます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響によりボランティア、施設見学受入れができませんでした。就職希望者見学、特別支援学校生実習、利用希望者体験は感染対策を行いながら9件受入れを行いました。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、ともに成長する取組み

① 新たな人事管理制度「あすわers」の理解を深め、職員がやりがいを持ち、生き生きと働けるよう取り組みます。

【一部達成】2度の評価者研修を踏まえ、等級基準読取り表を作成して職員に配布しました。毎月の進捗面談ができておらず、職員への理解浸透は不十分です。

② 職員へのアンケートをもとに個別育成計画を作成し、「セルフ士」取得支援や他法人の取組み視察、実習等を通して職員自身の就労支援に関する研鑽意欲を高めます。また障がい者福祉部門全体で連携しながら、サービス管理責任者養成研修、強度行動障害者支援者養成研修等、制度上必要な研修への職員派遣を行います。

【一部達成】コロナ禍で研修自体が減少。他法人就労支援事業（農福連携）2件視察。障がい者福祉部門内調整にてサビ管養成0名、強行研1名派遣しました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

① （重点項目） 職員個々の相談に応じ計画的に勤務希望調整を行い、希望する休暇

を取得できるよう配慮します。またクックチルの徹底活用により、調理員の時差勤務の負担軽減を図るなど、ワークライフバランスに配慮した職場づくりに取り組みます。

【一部達成】有休休暇取得総数は236.5日で、職員一人当たり7.6日、付与日数における消化率は44.5%。調理員の時差勤務は9月より早出が5時→6時出勤に、遅出の退勤時間を平日30分繰り上げることができました。常勤職員の超過勤務時間が年間2,812時間、職員一人当たり11.2時間/月と前年度より悪化しました。

② 社会保険労務士による巡回訪問を受け、さまざまな課題の改善に取り組みながら、事業所の衛生委員会との連携により職場環境の改善充実を図ります。またメンタルヘルス復帰推進など、職員が安心して働き続けることができるよう支援体制の充実を図ります。

【一部達成】事業所内衛生委員会は開催できず。メンタルヘルス復帰支援は業務配慮と定期的面談フォローにより、1年かけて順調な復帰となりました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

① 就労移行支援事業において、法人内外の就職実績を出し続け、特別支援学校をはじめとする関係機関からの信頼のもとに新たな利用者様確保につなげます。4月からの介護補助就職者2名や既就職者のアフターフォローを継続的に行います。

【一部達成】3名が就職希望し、2名が一般企業に就職となりました。しかし特別支援学校からの新規利用卒業生の確保は0名。原因として、就職実績が高く、期間も短い他事業所が選ばれる傾向にあり、次年度より方針を転換します。

② (重点項目) 就労継続支援B型事業の飲食業務では、徹底した原価管理に取組み、オリジナル商品の開発や新たな販路獲得に向けて取り組みます。また保冷車両の老朽化に伴い新車両を導入し、販路拡大につなげます。清掃業務では嶋田病院からの受託事業を増やします。介護補助業務では愛全園からの業務委託を受け、さらなる就職者の輩出を目指して取り組みます。これらの取組みを通して、利用者様の目標工賃額を25,000円以上に設定します。

【一部達成】飲食業務：麴スモージーが完成し、年度末に商品化。県立図書館あすわの木は新型コロナウイルス感染症の影響で当初目標より3割強減。弁当外販において、法人内注文や地域の個人、団体からの注文が増加しました。行政向け配達販売定例化等により、月1,000~1,500食まで対応可能となり収入増となりました。リース保冷車2台納車完了しフル活用しています。清掃業務：嶋田病院内作業はコロナの影響で一部変更（委託費は変わらず）しました。草刈り、剪定の依頼が個人、団体から増加しました。介護補助業務：予定通りでした。法人内給食費減、あすわの木の収益減の影響で、B型全体の平均工賃は15,000円と当初目標の6割となりました。

(2) 外部評価や認証制度を活用する取組み

① 福井県版HACCP認証取得をめざし、リスク除去の工程確立のもとで安全な食品提供ができる衛生管理体制を構築します。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響で直接コンサル指導を受けられませんでした。調理プロセスを撮影し動画を通して部分的に受けました。

(3) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① (重点項目) 障がい者福祉部門での検討を通して個別支援記録システムのバージョンアップ(モバイル化、音声認識機能活用)に取組み、記録時間の捻出や簡素化を進め、業務負担の軽減化に取り組みます。

【未達成】システムのネットワーク環境は1月に整いましたが、モバイル端末の導入、ソフトのバージョンアップが次年度にずれ込み、業務短縮に取り組みませんでした。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 か年計画を達成する取組み

- ① 予算管理徹底、支出削減とコスト意識を強化し、適正収益を確保しながら、月次決算による経営状況の把握を適切に行い、財務基盤の安定化を図ります。水道光熱コストについて、毎月の使用状況を管理しながら効率的な低減に取り組みます。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響で就労支援収入減が続き、自立した賞与積立はできず、水道光熱費コスト管理も不調でした。支出の管理は徹底し、大幅な支出には至りませんでした。

- ② 給食事業の原価チェックを行い、43%以下に原価率を保ちながら適正価格の見直しを行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、原価高となり食数は大幅に増えたもののコントロールができず、原価率は 45.86%となりました。

- ③ 会計監査人監査で指摘を受けた事項について、着実に改善しながらガバナンスの強化に取り組みます。

【一部達成】本部の協力のもと、すぐに改善できること、次年度に向けて改善することなど区別して取り組みました。

サービス実施実績

(単位 人)

事業所名称	サービスの種類	年間利用者数目標	年間利用者実績数	1日当たり利用(稼働率)
足羽ワークセンター	就労移行支援	2,709	2,503	9.3/日 (93.0%)
	就労継続支援 B 型	7,585	7,361	27.4/日 (91.2%)

職員配置実績

職員数 32 人 (正規 23 人、非正規 9 人)

(単位 人)

管理者 (ディレクター)	サブディレクター マネージャー	マネージャー	サービス管理責任者 (チーフ)	事務員	就労支援員 職業指導員 生活支援員	栄養士	調理員	業務支援	合計
1	1	1	1	1.1	移行 2.7	0	0	0	27.6
					B 型 9.2	0.7	8.1	2.5	

人数は常勤換算

令和 2 年度事業報告

スマイル

実施事業

1. 生活介護 (定員 30 名)

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① 利用者様のアセスメントの充実により、一人ひとりに合った意思決定支援や個別支援の充実を図り、「私らしく生きる」ことを支えるサービスを提供します。また利用者様が楽しめる活動やイベントを、企画・立案段階から利用者様自治会と協力して実施します。

【達成】担当職員と OJT 形式でアセスメントを都度取得しました。また、意思決定支援として選択食 (3 回)、研修旅行 (5 回)、社会体験活動 (12 回)、自治会 (12 回) 実施しました。

- ② 5S (整理・整頓・清掃・清潔・躰) の徹底により、利用者様が活動される環境を安全快適に整えます。

【一部達成】スタッフルームにて 5S によるトヨタ式を実施しました。利用者様の活動環境における改善は一部実施のみとなりました。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 個別支援計画、マニュアルを基に良質なサービスの業務標準化に取り組み、皆で統一した支援ができる仕組みを構築します。

【一部達成】1 人の利用者様を対象に「個別支援計画検討会」を 3 回実施、その内、KJ 法や氷山モデルを使った進行や記録を実践しました。

- ② 足羽更生園、あすわ地域生活支援センター、相談支援事業所リアン等との連携を強化し、システムを活用し関係機関とのケースカンファレンスを継続実施します。

【達成】対象者を 11 名選定、関係機関と連携して定期的なカンファレンスを 28 回実施しました。

- ③ 毎月 1 回虐待防止委員会を開催し、虐待防止チェックリストを年 2 回実施します。その結果を基に「スマイル虐待防止改善計画」を策定・実施します。また利用者様支援における悩みや疑問等を職員間で共有し、不適切行為に至らないようにするため、ケース会議を随時行います。

【一部達成】虐待防止 K チェックリストを年 2 回実施しましたが、虐待防止改善計

画の策定が後期となり、十分な実施には至っておりません。

- ④ 福祉サービスの基本として、笑顔と挨拶、適切な身だしなみの徹底推進を図り、全職員が相手の立場に立って対応できるよう取り組みます。また、毎月毎に接遇スローガンのテーマを決め、毎日唱和することで意識を高めます。

【達成】「知的障がいのある方を支援するための行動規範」の重点内容を掲示、毎月の支援会議にて各自の振り返りを実施しました。また、朝礼終礼時に接遇スローガンを唱和して業務開始・業務終了の合図としました。

2. 「地域と共に」

(1) 世代や分野、文化を超えた交流、連携を促進する取組み

- ① 事業所が立地する地域ニーズの実態把握に努め、地域の実情に応じた公益的活動を工夫して実施します。また、地域交流の促進のために、地域の祭りや文化祭などの地域の交流事業に積極的に参加します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により参加出来ていません。

- ② 第8回足羽川ふれあいマラソンに参加し、地域の方々と交流を深めます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により中止となりました。

- ③ SDGs (エスディージーズ) の理解を深めるため、取り組める活動の検討や勉強会に参加します。

【一部達成】支援会議にてSDGsの勉強会を実施しました。

- ④ スマイルの取組み(利用者様の笑顔や職員の思いなど)をホームページや機関誌「愛道」を活用して、1か月に1回以上の情報発信をします。

【一部達成】毎月「写真撮影週間」を設定、作業風景や食事風景など何気ない日常をホームページに掲載、年間12回の地域発信をしましたが、毎月は出来ていません。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① ボランティアや実習生、視察見学者等を積極的に受け入れ、理解・支援者の輪を広げ、福祉人材の育成に貢献します。年間でボランティア15名、実習生5名、視察見学者等5名の受け入れに取り組みます。

【一部達成】ボランティアコーディネーター研修に1名が受講。ボランティア等の受入れは新型コロナウイルス感染症の影響により行えませんでした。

- ② スマイルが中間的就労支援(就労訓練事業)の登録をし、配慮と支援による社会的自立へ援助を行います。

【未達成】中間的就労支援としての相談、受け入れは実施出来ておりません。

- ③ 県内の法人連携による生活困窮者支援事業の加入法人として、相談支援にあたる職員同士が連携して、切迫した地域ニーズに対応します。

【一部達成】法人開催の生活困窮者支援事業研修を受講。実際の取組みには至っておりません。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 自閉症研修や強度行動障害研修などの各種研修に全職員が年2回以上参加、および各種資格取得に派遣し、必要に応じた専門知識を学び、利用者様支援や業務の効率化に反映させます。

【達成】強度行動障害研修に（基礎）1名（実践）1名受講しました。また、全国で開催の自閉症関連研修にWEBで1名受講、そこで得た知識を支援会議にて復命してOJT形式で指導を取り入れました。

- ② （重点項目）利用者様の支援力の向上や福祉に関する知識習得を目指し、新任職員や中途採用職員向けの研修体制、職員の人材育成や各種資格取得（福祉以外含む）について、法人本部、障がい福祉グループと連携してプログラムの検討・資格管理を行います。また、全職員が学びの場を得られるよう、受講職員による講師や研修動画による社内勉強会を行います。（※重点項目）

【達成】年6回の自閉症（支援、実践方法など）勉強会を実施しました。また、カラフルと合同で「パート・派遣職員勉強会」を年3回実施しました。

- ③ 新人事管理制度「あすわers」導入に伴い、全職員がその理解を深め標準化を目指して勉強会に参加します。

【達成】管理監督職で評価者研修に参加。毎月の進捗面談を各職員とOJT形式で実施して、「あすわers」の理解を進めました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① サービスの質向上や業務のスリム化や効率化のために、職員が何でも話し合え、企画提案を出して実行することを奨励し、権限委譲や会議の持ち方などを工夫します。

【未達成】業務効率化を十分に推進できませんでした。会議での職員間の話し合い、検討に時間を費やし課題解決できた成果もありますが、時間通りに終われることは少なく、効率化が課題となりました。

- ② 労務管理相談体制の充実をもとに、社会保険労務士による巡回訪問等、相談体制を継続させ、さまざまな課題の改善に取り組みながら、職場環境の改善充実を図ります。またストレスチェックの実施やメンタルヘルス復帰推進など、職員が安心して働き続けることができるよう支援体制の充実を図ります。

【達成】社会保険労務士との労務相談の結果を職員に向けてフィードバックをおこないました。また、業務等による疲れが見える職員に対して個別面談などの配慮を実施しました。

- ③ 多様な雇用形態のもとで共に支え合う職場作りが可能となるよう、職員労働条件（労働時間や業務内容、待遇、研修体制等）の要望を検討し業務改善に努めます。

【達成】職員のスキルに合わせた各種資格や研修等の受講促進を行いました。また、職員の勤務体制、等級に応じた職務分掌の提示を行いました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 育児休暇および介護休暇の取得推進を積極的に行うと共に、働きやすい職場環境の充実に努めます。また職員のワークライフバランスに配慮し、残業、シフト業務、休憩時間等に関する業務改善を行います。

【達成】有給休暇取得予定表を作成、全職員が最低5日間取得の促進に努めました。また、OBCシステムを活用して残業時間の把握をしました。

- ② 求人活動におけるプレインターンシップ制度の活用や採用メディア、ツールの検討、改善を通して、当法人のサービスや育成、福利厚生等における「私たちの強み」をしっかりとアピールし、障がい者支援の専門性を重視した採用につながる実習受入れを行います。

【一部達成】新型コロナウイルス感染予防の観点より見学による事業所説明にて受入れました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 重度障がい者の受け入れを行っていく上で、新たな生活介護事業所の候補地について足羽更生園と協働で検討していきます。

【未達成】令和4年度開所に向けて協議を重ねています。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ② 会計監査人監査の結果を受け法人の内部統制ルールに基づき、透明性の高いマネジメント体制を目指します。

【達成】内部統制ルールに基づき、透明性の高いマネジメント体制を実施しました。

- ③ 事業所運営におけるさまざまなリスク（事故や苦情、災害、感染症、職員の労務管理等）に適切に対処するため、業務マニュアルの整備および事業継続計画等の見直しを行い、職場内ルールの明確化に取り組みます。

【一部達成】マニュアル整備は、新規・更新・廃棄の一覧表等を作成、一部のみ整備しました。また、事業継続計画（BCP）を見直し作成しました。そして、緊急連絡網による伝達訓練の実施、在宅利用者様ご家族とのメールを使用した一斉連絡の訓練を実施しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① （重点項目） 今回で三回目となる福祉サービス第三者評価を受審し、PDCAサイクルをもとにした質向上の取組みを定着化させます。受審までの取組みを計画的かつ具体化して進めます。

【達成】工程表を基に事前準備を確実にを行い受審しました。また、結果を基に改善計画を立案しました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① （重点項目） 業務の効率化、支援のスピード対応を目指してインカム導入や、ICT活用による会議方法や記録作成等の在り方について、システム会議や実務者連携会議等で連携して検討します。

【一部達成】 インカムを有効活用など使用方法のルール化を話し合いました。会議時間を最長 1 時間 30 分に設定、タイムキープを試みたが延長することが多くなりました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 年計画を達成する取組み

① 事業実施における明確な稼働目標と適切な加算など、計上による安定した収益の向上を目指します。

【達成】 重度支援加算対象者の確認を実施、確実な加算獲得に伴う支援の充実を図りました。また、毎月の稼働率を把握し、課題の要因追及と改善を実施しました。

② 月次決算による経営状況の把握を行い、収入、支出の適正な見極めを行います。

【達成】 月次で経営状況の把握を行い、収支の適正な見極めを実施しました。

③ 目標利用率 90%を目指し安定経営を図ります。

【達成】 通期利用率は 92.1%。1 月の大雪による開所日減で 83.2%となりましたがその他は 90%を超える結果となりました。

④ 新たな生活介護事業所の開設に向けて、足羽更生園、カラフルと連携して計画を立案、資金積立等に取り組めます。

【一部達成】 令和 4 年 4 月開所に向けたスケジュールについて、足羽更生園、カラフルとの協議を行っています。また、連携して物件探しを開始しています。

サービス実施実績 () は計画値 (単位 人)

事業所名	サービスの種類	1 ヶ月あたりの利用者数	年間利用者数	備考
スマイル	生活介護	619 (605)	7,430 (7,263)	

職員配置実績 (単位 人)

事業所名	管理者	副管理者	サービス管理責任者	支援員	看護師	事務員	合計
スマイル	(1)	(1)	1	正職員 4 パートタイム職員 3 (1) 派遣職員 1	(派遣職員 1)	(1)	正職員 5 (3) パートタイム職員 3 (1) 派遣職員 1 (1)

() 兼務職員

令和2年度事業報告

カラフル

実施事業

1. 生活介護 (定員 30 名)

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① (重点項目) 利用者様のアセスメントの充実により、一人ひとりに合った意思決定支援や個別支援の充実を図り、「私らしく生きる」ことを支えるサービスを提供します。特に利用者様の「生きがいつくり」活動として、創作活動やユニバーサルスポーツ（卓球バレー等）を取り入れます。

【達成】 創作活動では季節の作品づくりを行い、近隣の追分駅舎や新保駅舎、愛全園に飾りました。ユニバーサルスポーツでは、ポッチャに毎週2回取り組み、利用者様の健康増進とソーシャルスキルの向上を図りました。

- ② 親亡き後の本人支援について、あすわ地域生活支援センターと連携しながら年に3回、利用者様ご家族（親兄弟姉妹など）の思いや意見を傾聴する場を設けます。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響により家族会等の集合行事は中止となりました。

- ③ 職員が後見人制度について研修会に2名以上が参加し、情報の習得を行い他職員への周知を行います。

【達成】 オンライン研修を2名が受講。研修内容を支援会議で復命、周知しました。ご家族（親兄弟姉妹など）との交流の際に、後見人、保佐人制度に関する情報をあすわ地域生活支援センターと連携して提供します。（※重点項目）

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響により交流行事はできず、検討のみとなりました。

- ④ 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の徹底により、利用者様が生活される環境を安全・快適に整えます。

【一部達成】 支援会議でトヨタ式片付け術の勉強会を実施、まずは2S（整理・整頓）の徹底を図りました。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 個別支援計画、マニュアルを基に良質なサービスの業務標準化に取り組み、皆で統一した支援ができる仕組みを構築します。

【一部達成】 個別支援計画書の「考え方」「書き方」について勉強会を実施しました。個別支援計画に則った支援となるよう新たなニーズの掘り起こしを実施しました。

- ② 足羽更生園、あすわ地域生活支援センター、相談支援事業所リアン等との連携を強化し、システムを活用し関係機関とのケースカンファレンスを実施します。

【達成】 健康面の課題で関係機関と連携しカンファレンスを25回実施しました。

- ③ 毎月1回虐待防止委員会を開催し、虐待防止チェックリストを年2回実施します。その結果を基に「カラフル虐待防止改善計画」を策定・実施します。また利用者様支援における悩みや疑問等を職員間で共有し、不適切行為に至らないようにするため、ケース会議を随時行います。

【達成】虐待防止チェックリストを年2回実施、「ONE TEAM カラフル」をスローガンに虐待防止改善計画を策定・実施しました。また、毎月の支援会議で利用者様支援の振り返りをおこないました。

- ④ 福祉サービスの基本として、接遇の一層の徹底推進を図り、全職員が相手の立場に立って対応できるよう取り組みます。毎日の朝礼時に「知的障がいのある方を支援するための行動規範」の読み合わせを行い、利用者様の支援に活かします。

【達成】毎日の朝礼時に「知的障がいのある方を支援するための行動規範」の読み合わせを実施しました。また、支援会議やパート・派遣職員勉強会にて接遇研修を実施しました。

2. 「地域と共に」

(1) 世代や分野、文化を超えた交流、連携を促進する取り組み

- ① 利用者様と共に地域の清掃奉仕、追分口駅舎の掃除を定期的に行います。また、追分口駅舎等において、利用者様の余暇活動で作成した作品展示を行います。

【達成】年間9回、利用者様と共に地域の追分口駅舎、新保駅舎の清掃奉仕を行いました。合わせて、各駅舎に利用者様の作品展示を行いました。

- ② カラフルが立地する地域ニーズの実態把握に努め、地域の祭りや文化祭など交流活動に積極的に参加します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により中止となりました。

- ③ 第8回足羽川ふれあいマラソンに参加し、地域の方々との交流の場とします。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により中止となりました。

- ④ SDGs(エスディーゼズ)の理解を深めるため、取り組める活動の検討や勉強会に参加します。

【一部達成】支援会議でSDGsの勉強会を実施しました。

- ⑤ カラフルの取り組み(利用者様の笑顔や職員の想い等)をホームページや機関誌「愛道」を活用して1か月に1回以上の情報発信をします。

【達成】カラフルでの取り組みについて、月1回以上ホームページで情報発信を行いました。また、「愛道」を東藤島公民館や大東中学校、県立盲学校など地域に配布しました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取り組み

- ① ボランティアリーダー等の研修を受講します。またボランティアや実習生、視察見学者等を積極的に受け入れ、理解・支援者の輪を広げ、福祉人材の育成に貢献します。年間でボランティア15名、実習生5名、視察見学者等5名の受け入れに取り組みます。

【一部達成】ボランティアコーディネーター研修を1名が受講、内容を支援会議で共有しました。ボランティア等の受け入れは、新型コロナウイルス感染症の影響により行っておりせん。

- ② (重点項目) 元気高齢者向けリハビリ活動として、ボランティアの協力を得て“卓球バレー”を取り入れます。また、地域の実情をみて、地元小・中・高等

学校との卓球バレー等での交流を行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により中止しました。

- ③ カラフルが中間的就労支援（就労訓練事業）の登録をし、配慮と支援による社会的自立へ援助を行います。

【未達成】中間的就労支援としての相談、受け入れは実施していません。

- ④ 県内の法人連携による生活困窮者支援事業の加入法人として、相談支援にあたる職員同士が連携して、切迫した地域ニーズに対応します。

【一部達成】法人開催の生活困窮者支援事業研修を受講しました。実際の取組みはありませんでした。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① （重点項目） 高齢利用者様の支援の充実を目指し、外部講師や介護事業所との連携による介護技術の習得、および介護福祉士取得の推進に努めます。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、外部講師の招聘や介護事業所との連携は実施していません。介護福祉士資格の取得は「福祉のプロと資格」をテーマに勉強会を実施しました。

- ② 福井大学の専門家をスーパーバイザーとして迎え、重度・自閉症・強度行動障害研修の企画し参加します。また利用者様の支援における困難事例、場面に関してケース会議を実施します。

【達成】2か月に1回、福井大学新井豊吉先生講師の自閉症研修に参加、支援現場にてアドバイスを受けました。強度行動障害研修に（基礎）1名（実践）1名受講しました。

- ③ 利用者様の支援力の向上や福祉に関する知識習得を目指し、新任職員や中途採用職員向けの研修体制、職員の人材育成や各種資格取得（福祉以外含む）について、法人本部、障がい福祉グループと連携してプログラムの検討・資格管理を行います。また、全職員が学びの場を得られるよう、受講職員による講師や研修動画による社内勉強会を行います。

【達成】「支援のプロとなるための勉強会」を企画、年間計画を立て実施。スマイルと合同で「パート・派遣職員勉強会」を年3回実施しました。

- ④ 新人事管理制度「あすわers」導入に伴い、全職員がその理解を深め標準化を目指して勉強会に参加します。

【達成】管理監督職で評価者研修に参加。毎月の進捗面談を各職員とOJT形式で実施して、「あすわers」の理解を深めました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① サービスの質向上や業務のスリム化や効率化のために、職員が何でも話し合え、気画提案を出して実行することを奨励し、カラフルで権限委譲や会議の持ち方を工夫します。

【一部達成】各職員が自発的に考え、話し合い、PDCAサイクルによる業務改善を進めていますが、充分には出来ておりません。

- ② 労務管理相談体制の充実をもとに、社会保険労務士による巡回訪問等、相談体制を継続させ、さまざまな課題の改善に取り組みながら、職場環境の改善充実を図ります。またストレスチェックの実施やメンタルヘルス復帰推進など、職員が安心して働けることができるよう支援体制の充実を図ります。

**【達成】社会保険労務士との労務相談の結果を職員にフィードバックしました。
また、メンタル不調者には毎月の個別面談を実施しました。**

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 育児休暇および介護休暇の取得推進を積極的に行うと共に、働きやすい職場環境の充実に努めます。また職員のワークライフバランスに配慮し、残業、シフト業務、休憩時間等に関する業務改善を行います。

**【達成】有給休暇取得予定表を作成、全職員が最低5日間取得の促進に努めました。
また、OBCシステムを活用して残業時間の把握に努めました。**

- ② 求人活動におけるプレインターンシップ制度の活用や採用メディア、ツールの検討、改善を通して、法人のサービスや育成、福利厚生等における「私たちの強み」をしっかりとアピールし、障がい者支援の専門性を重視した採用につながる実習受入れを行います。

**【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により実習生受入れは中止しました。
事業所活動風景の紹介動画を作成し、外部に向けて発信しました。**

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 生活介護事業の共生型サービスについて議論・検討をおこない、地域社会に根差した事業展開を図ります。

【一部達成】共生型サービスの研修に参加しました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 会計監査人監査の結果を受け法人の内部統制ルールに基づき、透明性の高いマネジメント体制を目指します。

【達成】内部統制ルールに基づき、透明性の高いマネジメント体制を実施しました。

- ② 事業所運営におけるさまざまなリスク（サービス事故や苦情、災害、感染症、職員の労務管理等）に適切に対処するため、業務マニュアルの整備および事業継続計画等の見直しを行い、職場内ルールの明確化に取り組みます。

【達成】既存のマニュアルを基に、最新版に更新作成しました。また、事業継続計画（BCP）を見直し、緊急連絡網による伝達訓練の実施、在宅利用者様ご家族とのメールを使用した一斉連絡の訓練を実施しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 2019年度受審の福祉サービス第三者評価制度の結果に基づき、質の向上に向けた取組みをPDCAサイクルで実施します。

【未達成】受審結果を洗い出し改善計画は立案しましたが、実施には至っておりません。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 業務の効率化、支援のスピード対応を目指してインカム導入や、ICT活用による会議方法や記録作成等の在り方について、システム会議や実務者連携会議等で連携して検討します。

【達成】後期よりインカムを導入し、支援現場の情報共有を図りました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支10カ年計画を達成する取組み

- ① 安定運営を行うために定員の充足を目指し、活動の充実や支援体制に合わせ

た職員の適正配置を行い、財務基盤の安定を図ります。

【達成】看護師配置など職員の適正配置を行いました。

② 月次決算による経営状況の把握を行い、収入、支出の適正な見極めを行います。

【達成】月次による経営状況の把握を行い、収支の適正な見極めを実施しました。

③ 目標利用率 88%を目指し安定経営を図ります。

【未達成】年間利用率は 85.7%。10 月より利用者様 1 名増で定員充足しましたが、1 月の大雪による開所日減や、利用者様の健康面による入院や欠席がありました。

④ 新たな生活介護事業所の開設に向けて、足羽更生園、カラフルと連携して計画を立案、資金積立等に取り組めます。

【一部達成】令和 4 年 4 月開所に向けたスケジュールについて、足羽更生園、スマイルとの協議を行っています。また、連携して物件探しを開始しています。

サービス実施実績 () は計画値 (単位 人)

事業所名	サービスの種類	1 ヶ月あたりの利用者数	年間利用者数	備考
カラフル	生活介護	576 (591)	6,914 (7,101)	

職員配置実績 (単位 人)

事業所名	管理者	副管理者	サービス管理責任者	支援員	看護師	事務員	合計
カラフル	(1)	(1)	1	正職員 6 パートタイム職員 1 (1)	(派遣職員 1)	(1)	正職員 7(3) パートタイム職員(1) (派遣職員 1)

() 兼務職員

令和2年度事業報告

足羽サポートセンター

実施事業

1. 就労継続支援B型（定員30名）

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① （重点項目） 重度高齢利用者様が働きたいというニーズを叶えるために新規事業を立ち上げ、利用者様の作業意欲と活性化を図ります。

【未達成】 新規事業案としてプランター事業を始めましたが、利用者様の作業意欲と活性化につなげることができず、定着に結びつけられませんでした。

- ② 所得保障として平均工賃1万5千円以上を目指します。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響で役務の減少もあり、目標金額に届かず10,806円となりました。

- ③ 利用者様が施設外就労に参加することにより、企業内で働くために必要な知識や経験を積んでいただけるよう15名以上の参加を促します。

【達成】 利用者様21名が施設外就労参加を実施し、社会で働く経験ができました。

- ④ 利用者様研修旅行においては利用者様の希望をもとに3コース準備し、コース内容を選択していただきながら実施します。

【達成】 新型コロナウイルス感染症防止に伴い、県内日帰り旅行を3コース用意し、利用者様に選択していただくことで、満足して楽しめる旅行となりました。

- ⑤ 本人を中心としたサービス提供体制を構築するため、関係機関との連携を積極的にを行い、ケアカンファレンスを実施します。

【一部達成】 事業所内ではケースカンファレンスを2名実施し、リアン・あすわ地域生活支援センター等と連携してケースカンファレンスを1名実施したことで、連携の重要性を知ることができました。

- ⑥ 社会参加活動として地域の資源を活かしながら体験する機会を年4回設け、社会の一員として生活しているという実感が持てるようにします。

【一部達成】 新型コロナウイルス感染症対策を行いながら、ドライブ2回、移転先事業所見学を1回実施しました。

- ⑦ 利用者様の工賃向上のため、生産効率を検討したうえで受注業者を選定していきます。また利用者様一人ひとりの能力や特性に応じた生産活動を行い、働く

環境を提供します。その中で作業工程の見とり表や治具などを活用し、利用者様の生産能力向上、工賃向上を目指します。

【一部達成】1企業の新規開拓を行い、工賃向上を図りました。また、視覚的情報・治具等の見直しも行いました。

⑧ 利用者様の働く意欲を向上するため、他法人の取り組みも参考に障がいグループ連携会議で検討します。

【未達成】他法人の取り組みを聴くことができず連携会議での検討はできませんでした。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

① (重点項目) 5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）の徹底により、仕事をしやすくなるように整理・整頓することによって、職場の抱える課題を解決します。

【達成】5Sに取り組みトヨタ式片付けを実施したことにより、職員が働きやすくなりました。

② 事業所運営におけるさまざまなリスク（サービス事故や苦情、災害、感染症、職員の労務管理等）に適切に対処するため、業務マニュアルの整備および事業継続計画等の見直しを行い、職場内ルールの明確化に取り組みます。

【未達成】業務マニュアルの整備に取り掛かることはできませんでした。

③ 接遇委員会を中心に年2回、接遇研修を行い、笑顔と挨拶、適切な身だしなみ、言葉遣いの徹底を図ります。また利用者様や来客者と接する際の接遇向上を目指し、2カ月に1回、事業所のスローガンを更新し実施します。

【達成】ビジネス文書とお客様対応の接遇研修を行ったことにより、意識が高まり接遇力が向上しました。スローガンは、法人のものと事業所のものを掲示し、意識して取り組みました。

④ 毎月1回虐待防止委員会を行い、虐待防止チェックリストを年2回（6月、11月）実施します。また昨年度、課題として上げられた、「虐待まではいかないが、不適切な支援があると思う。」についても継続的に虐待防止委員会を毎月1回行い、利用者様支援における悩みや疑問等を職員間で共有し、不適切行為に至らないよう対策方法を学びながら、環境改善や組織の体質改善につなげます。

【達成】毎月、事例検討を含めた虐待防止委員会を開催し、虐待チェックも2回実施したことにより虐待防止に対する職員の意識が向上しました。

⑤ 自治会を毎月開き、活動状況や活動予定、各作業での売上げについて利用者様中心で話し合います。

【達成】毎月、自治会を実施して情報提供を行い、利用者様からのご意見から事業活動や行事などに反映できました。

⑥ 毎月2回行う支援会議ではヒヤリハットや事故の分析を進め、職員間での情報共有を徹底し、予防的対策を強化します。

【達成】支援会議にてヒヤリハット・事故報告を行い、予防対策を強化できました。

⑦ 防犯対策では、年1回不審者対応を想定した防犯訓練を行い、防災対策では事業所において風水害避難訓練を年1回、火災時避難訓練を年2回、防災設備・

器具等の点検を年2回実施し、職員が適切に避難救助活動を行えるよう体制強化を図ります。

【達成】不審者対応を想定した防犯訓練を年1回、火災避難訓練を年2回、水防避難訓練を年1回、防災設備・器具等の点検を年2回実施しました。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

① SDGs の理解を深め研修を通して学び、具体的な実施内容について検討します。

【未達成】研修には参加しましたが、具体的な内容については検討できませんでした。

② 第9回足羽川ふれあいマラソンに実行委員として参加し、地域の方々との交流の場とします。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、マラソン大会が中止となりました。

③ ボランティア5名、実習生10名（大学・専門学校5名、特別支援学校5名）、見学者40名受け入れ、理解や支援者の輪を広げ、福祉人材の育成に貢献します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、ボランティア0名、実習1名、見学者6名の受け入れとなりました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

① （重点項目） 移転先となる場所で地域の公民館や、近隣住宅などに広報誌を利用者様と共に配布するなどを行い、足羽サポートセンターの事業内容の理解をしていただきます。

【達成】新事業所にて公民館、近隣住宅、調剤薬局等に広報誌の配布を行い、地域の方に事業所を理解していただけるよう努めました。

② 移転先となる事業所前にて地区の方々に対して挨拶運動を行い、子供たちを含め地区の方々との交流を図ります。

【一部達成】近隣の方など事業所前で会える方には積極的にご挨拶を行いました。

③ 利用者様に地域貢献の必要性を伝えるため、自治会などで勉強会を開催し、事業所近隣の奉仕活動を年12回実施します。また、地域の方々に利用者様に対して良いイメージを持っていただけるようにします。

【達成】利用者様に地域貢献について考えていただく場を設け、また毎月事業所近辺の掃除やバス停消毒などを行うことで実際に体験していただきました。

④ 生活困窮者支援事業に関する理解を深めます。

【未達成】生活困窮者支援事業に関する話し合いはできませんでした。

⑤ 中間的就労支援（就労訓練事業）の登録をして、働く場の提供による社会復帰支援に取り組めます。

【未達成】登録が完了し就労訓練事業に関する研修を受けたが、対象となる方はいませんでした。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① (重点項目) 職員が利用者様支援に関わる知識を習得することができるように、他拠点開催の高齢者介護に関わる勉強会に参加します。

【達成】スマイル、カラフルが開催する高齢者向けの勉強会に1回参加、大東包括支援センターが主催の認知症サポーター養成講座に2名参加しました。

- ② 新人事管理制度「あすわ ers」の理解を深め、成長の意欲向上に繋がります。

【達成】本部研修、施設長説明等を通して理解を深めました。

- ③ 障がいグループが連携して、サービス管理責任者の資格取得者1名を計画的に行います。他にも専門的な資格などの取得を推進します。(中型自動車免許、フォークリフトなど)

【未達成】職員1名が相談支援従事者初任者研修を受講しましたが、サービス管理責任者研修は定員の関係で受講できませんでした。専門的な資格取得に関しても新型コロナウイルス感染症の影響により延期となりました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① サービスの質向上や業務のスリム化、効率化のために、職員が何でも話し合え、企画提案を出して実行することを奨励し、権限委譲や会議の持ち方を工夫します。

【達成】風通しの良い職場作りができ、一部の職員には作業権限を持っていただきました。

- ② 個別支援記録システムのモバイル化及び、WEB 決裁システムの導入を検討します。

【一部達成】システム委員会を中心にモバイル化の検討を行いました。来年度導入予定です。

- ③ 育児休暇および介護休暇の取得推進を積極的に行います。

【一部達成】育児休暇及び有休休暇を5日以上取得。介護休暇申請はなかったです。

- ④ 労務管理体制の充実をもとにした社会保険労務士による巡回訪問を受け、さまざまな課題の改善に取組み、職員が安心して働き続けることができるよう支援体制の充実を図ります。

【達成】社会保険労務士の巡回訪問を受け、職場環境改善に活かしました。ストレスチェックは全職員にて実施しました。

- ⑤ 職員の業務が偏らないように業務分担をすることで共に支え合い、一部の職員に負荷がかからないようにします。

【達成】時短職員、派遣職員、正規職員が共に支えあい、できるだけ超過勤務がないように調整を行いました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 求人活動については、法人のサービスや育成、福利厚生等における「私たちの強み」をしっかりとアピールし、障がい者支援の専門性を重視した採用をします。

【未達成】法人本部を通してインターンシップ実習の受け入れを行いました。事業所での採用には結びつきませんでした。

- ② 法人ホームページ内の施設だよりを活用し、事業所の取組み(利用者様の笑

顔や職員の想い等)を年12回発信し、良いイメージを持っていただけるよう取組みます。

【達成】法人ホームページ内の施設だよりを15回発信したことで、事業所情報を随時伝えられました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① (重点項目) 足羽サポートセンター移転先の改修工事、移転、移転後の事業展開を円滑に行います。

【達成】12/1 開所に向け整理整頓、不用品の譲渡、売却、処分を計画的に行ったため、移転後のサービスもスムーズに開始することができました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 公認会計士事務所による監査の指摘事項のうち、優先順位の高いものから着実に取組みます。

【達成】ご指摘事項について改善しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 利用者様に視覚的情報などを用いて足羽サポートセンターの自己評価を年1回、行なっていただきます。また、その結果を生かし、サービス内容の向上に努め利用者様が「足羽サポートセンターに行きたい」と思うような事業所作りを目指します。

【達成】利用者様向けにアンケートを実施し、結果内容を支援会議等で周知し、改善内容について検討しながらサービス向上に努めました。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① ITC 活用を積極的に取組み、支援会議や利用者様のケース記録などをペーパーレス化に取組みます。

【達成】FAX 用紙の半古紙活用、支援会議や利用者様のケース記録などをデータ化するなどペーパーレス化に取り組みました。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支10ヵ年計画を達成する取組み

- ① 月次決算による経営状況の把握を行い、収入、支出の適正な見極めを定期的に行います。

【達成】毎月の現況報告を行い、収支については事務所と連携して工賃の時給見直しなどを行いました。

- ② 利用者様の情緒の安定を図り、利用者様全員が来所しやすい事業所づくりを目指し、稼働率110%/月を目標とします。

【達成】定員30名のところ38名の利用者様を受け入れ、平均稼働率は約120%達成。

③ 目標とする事業活動収支差額を 700 万円とします。

【達成】1,800 万円の収支差額がありました。

④ 新規利用者様の確保を目的として学校関係および支援機関への説明を実施します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により説明会を見送りました。

⑤ 予算管理徹底、支出削減とコスト意識を強化します。適正収益を確保しながら財務基盤の安定化を図り、特に就労支援事業収支が工賃向上につながるよう取り組みます。

【一部達成】予算管理や購入検討は事務所に確認しながら行いました。就労支援事業収支については時給見直しを行いましたが、工賃改善には結びつきませんでした。

⑥ 他事業所への資金応援を行います。

【達成】他事業所へ資金応援ができました。

サービス実施実績 () 内は計画値 (単位 人)

事業所名	サービスの種類	1 ヶ月あたりの利用者数	年間利用者数	備考
足羽サポートセンター	就労継続支援 B 型	815 (784)	9,785 (9,415)	

職員配置実績 (単位 人)

事業所名	管理者	サービス管理責任者	支援員	事務員	合計
足羽サポートセンター	(1)	1	正職員 7 派遣職員 1	(1)	正職員 8 (2) 派遣職員 1

() は兼務職員

令和2年度事業報告

パステル

実施事業

1. 自立訓練（生活訓練）（定員 10 名）
2. 就労継続支援 B 型 （定員 10 名）

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① （重点項目） 1 名の利用者に対して訪問支援を基にした将来的な就労に向けた支援計画を作成し、取り組んでいきます。

【一部達成】 定期的な訪問支援の結果、将来的な就労に向けた地域の事業所への見学・挨拶まで行うことができました。

- ② （重点項目） それぞれの希望や夢を伺う機会を随時の相談の他に年に 2 回設け、個性や強みに着目し（いいところ探し）、「その人らしさの追求」、「その人らしく生きる」支援を検討、実施していきます。

【一部達成】 定期的な相談を実施しましたが、個性や強みをしっかりと引き出し、支援や計画の変更、活動充実までには至りませんでした。

- ③ 利用者様が望む暮らしを実現させるために、ニーズのあるご家族については関係機関につなげ、家族支援に取り組めます。

【未達成】 利用者様とは定期的な面談等は実施できましたが、ご家族の思いを丁寧に聞きしたり、関係機関につなげるという機会を作ることができませんでした。

- ④ 本人を中心としたサービス提供体制を構築するため、個別送迎の継続的な実施や他機関連携（ケアカンファレンスなど）を積極的に行います。

【一部達成】 送迎のニーズには極力応え継続的に実施しましたが、他機関連携という点では一部の関係機関との連携に留まりサービス提供の幅が広がられなかった。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① （重点項目） 継続的な通所に向けた環境調整、職員のスキルアップを目指し、外部講師を招いた研修を 2 カ月に 1 回実施します。

【達成】 外部講師を招いて、ほぼ計画通り事例検討を通してスーパーバイズを受け各職員の支援（個別支援計画更新のヒントや日常の作業支援等）に反映できました。

- ② 毎月 1 回虐待防止委員会を開催し、虐待防止チェックリストを年 2 回実施します。また、例年課題として上げられる、「職員の働きやすさ」についても継続的にケース会議を毎月 1 回行い、利用者様支援における悩みや疑問等を職員間で共有し、不適切行為に至らないよう対策方法を学びながら、環境改善や組織の体質改善につなげます。

【一部達成】 定期的な虐待防止委員会を開催し、支援課題等を共有するなど解決に努めたが、職場の環境改善を丁寧に細かく改善するまでに至りませんでした。

③ 事故防止委員会ではヒヤリハットや事故の分析を進め、職員間での情報共有を徹底し、予防的対策を強化します。

【達成】事故防止委員会を開催し、ヒヤリハットの検証を行い再発防止強化もできました。

④ 防犯対策として年1回不審者対応を想定した防犯訓練を行い、防災対策においても大雪、水害を想定した避難訓練を年1回実施し、職員が適切に避難救助活動を行えるよう体制強化を図ります。

【一部達成】防災計画を立案し火災訓練は定期的実施したものの、不審者対応訓練、大雪、水害訓練は実施できませんでした。(書面計画・マニュアルのみの作成)

⑤ 各指針に基づく良質なサービスの業務標準化に取り組み、根拠をもとに、みんなで取り組める仕組みを構築します。

【一部達成】業務標準化の取り組みのため、適時業務量の調整、支援担当の配置検討等を実施しましたが、みんなで取り組むという意識が弱かったです。

⑥ 接客委員会を中心に年1回の接客研修を行い、特にサービス業の基本となる笑顔と挨拶、適切な身だしなみの徹底を図ります。さらには利用者様や来客者と接する際の接客向上を目指し、3カ月に1回、スローガンを更新し実施します。

【一部達成】スローガンは法人のものを順守しました。定期的な接客に関する自己チェックは行ったものの、年1回の接客研修は実施できませんでした。

⑦ 5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)の徹底により、利用者様が生活される環境を安全・快適に整えます。

【達成】5Sの徹底を行い、定期的な環境改善が行えました。

⑧ 事業所運営におけるさまざまなリスク(サービス事故や苦情、災害、感染症、職員の労務管理等)に適切に対処するため、業務マニュアルの整備および事業継続計画等の見直しを行い、職場内ルールの明確化に取り組みます。

【一部達成】一部のマニュアル作成ができていないため再整備が必要です。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

① 事業所の取組み(利用者様の笑顔や職員の想い等)をホームページや機関誌「愛道」を活用して積極的に情報発信します。

【未達成】事業所の取組みをホームページにて発信しましたが、更新回数が少なく積極的な取り組みには至りませんでした。

② 事業所近隣の奉仕活動を月に1回実施します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響もあり、毎月の奉仕活動には至りませんでした。(4回/年実施)

③ ボランティア5名、施設見学者10名、実習生5名を受け入れ、理解や支援者の輪を広げ、福祉人材の育成に貢献します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響もあり、目標人数の受け入れには至りませんでした。(ボランティア0名、施設見学者3名、実習生0名)

④ SDGsの理解を深め、研修を通して学び、具体的な実施内容について検討していきます。

【未達成】具体的な実施内容まで検討できておりません。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

① 中間的就労支援(就労訓練事業)の登録をして、働く場の提供による社会復帰支援に取り組みます。

【未達成】 具体的な利用者様の受け入れはございませんでした。

② 法人主体の生活困窮者支援事業の勉強会に参加します。

【一部達成】 生活困窮者支援事業の勉強会や研修には参加しませんが、地域の利用者様1名の申請に携わりました。

③ 第9回足羽川ふれあいマラソンに実行委員として参加し、地域の方々と交流を深めます。

【未達成】 マラソン大会中止のため未実施となりました。

④ 法人主体の夏祭りにて事前準備（出品物のイラストやごみ箱作成など）での活動参加を行います。

【未達成】 法人主体の夏祭りは新型コロナウイルス感染症の影響により中止となりました。事業所独自の夏祭りも未実施となります。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

① （重点項目） サービスの質向上（外部研修参加、専門講師による助言など）や業務のスリム化、効率化のために、「たのしもう、つながろう、そしてのりこえよう！！」を念頭に職員が何でも話し合え、企画提案を出して実行することを奨励いたします。

【一部達成】 外部研修は、WEBにて受講。事業への企画提案（在宅ワーク、訪問支援の充実）は行いましたが、利用増には結びつきませんでした。

② 自己啓発アンケートの調査を基にした職員育成プランを作成します。また、新人事管理制度「あすわers」の理解を深め、成長の意欲向上に繋がります。

【一部達成】 職員の新人事管理制度の理解促進や成長する努力向上が見られた反面、職員の強みや意見等を事業展開やサービスに反映することはできませんでした。

③ 法人本部と障がいグループが連携し、新任職員や中途採用職員を対象としたeラーニングの導入と部門全体の人材育成を計画的に行い、資格取得を含めた専門職、および支援力の向上を目指します。

【未達成】 WEBの積極的活用はできましたが、eラーニングの活用、資格取得にまでは至りませんでした。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

① 有給休暇、育児休暇および介護休暇の取得推進を積極的に行います。

【達成】 全職員が有給休暇5日以上、及び1名が育児休暇の取得ができました。

② 労務管理体制の充実をもとにした社会保険労務士による巡回訪問を受け、さまざまな課題の改善に取り組みます。またストレスチェックの実施やメンタルヘルス復帰推進など、職員が安心して働き続けることができるよう支援体制の充実を図ります。

【達成】 社会保険労務士による巡回相談を受けたり、ストレスチェックを全員が受け、その結果をGMや監督職にて把握することで、支援体制の充実を図りました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

① 求人活動におけるプレインターンシップ制度の活用や採用メディア、ツールを再検討、改善を通して、当法人のサービスや育成、福利厚生等における「私たちの強み」をしっかりとアピールし、障がい者支援の専門性を重視した採用をします。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響もありプレインターンシップの受け入れ、採用メディアの検討等に至らず、「私たちの強み」をしっかりとアピール・発信す

ることができませんでした。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取り組み

- ① 障がいグループ連携会議を通して新規作業について検討し、工賃向上につながるよう取り組みます。

【未達成】障がいグループ内パンフレット制作や PC の活用等のアドバイスはいただきつつも、新規作業の検討や工賃向上までは至りませんでした。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① 公認会計士事務所による監査の指摘事項のうち、優先順位の高いものから着実に取り組みます。

【一部達成】監査事項において、大きな不備や指摘はりませんでした。事業の運営や経営・サービス展開においての改善が不十分でした。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

- ① 事業所が提供しているサービス内容について利用者様に評価して頂く機会を年に2回設けます。また、実施後は検討会議を行い、サービスの質の向上に繋がります。

【一部達成】利用者様にサービスについてのアンケート等を実施し、事業所としてのサービスの幅（作業種、余暇等）や促し方の改善が必要でした。

(4) 合理化と効率化を推進する取組み

- ② ICT活用により、ペーパーレス化、会議短縮など業務改善を進めます。

【一部達成】事業所内の会議においては各職員がPC画面を見ながらの会議を基本としました。閲覧・回覧の仕組みが紙であるため、ペーパーレス化の実行が弱かったです。

- ③ 多様な雇用形態のもとで共に支え合う職場作りを目指し、職場環境の充実に向けて検討します。

【一部達成】職員同士、作業ミーティングの中でチェックリストに事前記入しながら取り組んだが活発な意見交換や円滑な会議・意見の集約には至りませんでした。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支10カ年計画を達成する取組み

- ① 自立訓練（生活訓練）事業 60%、就労継続支援B型事業 90%の利用率を目指します。

【未達成】B型事業については、年間を通じて90%~100%の利用率でしたが、自立訓練については、30%~40%と低調な利用率でした。

- ② 稼働率向上のために学校関係および支援機関への説明。現在、ご利用中の利用者様の通所日数増に向けた取り組みを実施します。

【未達成】学校等関係機関への挨拶や説明は行ったものの、部分的な効果しか得られず、通所増の結果には至りませんでした。

- ③ 予算管理徹底、支出削減とコスト意識を強化します。また、適正収益を確保しながら財務基盤の安定化を図ります。

【未達成】支出やコスト削減の意識は出来ていたが、自立した収益運営は叶わず、繰入を依頼する形となりました。

- ④ 月次決算による経営状況の把握を行い、収入、支出の適正な見極めを定期的に行います。

【未達成】数値周りの把握は行ったが、経営状況の改善には至りませんでした。

⑤ 事業活動収支差額を少しでもプラスに近づけます。

【未達成】利用者数の微増に留まり、収支差額（特にサービス事業収入）の大幅改善には至りませんでした。

サービス実施実績 ()内は計画値 (単位 人)

事業所名	サービスの種類	1ヵ月あたりの利用者数	年間利用者数	備考
パステル	自立訓練(生活訓練)	83.3 (179.3)	999 (2,152)	
	就労継続支援B型	212.1 (213)	2,545 (2,556)	

職員配置実績 (単位 人)

事業所名	管理者	サービス管理責任者	支援員	事務員	合計
パステル	1	1	6	(1)	8+(1)

()は兼務職員

令和2年度事業報告

足羽更生園

実施事業

1. 障害者支援施設（入所支援事業、生活介護事業）（定員 60 名）
2. 短期入所（定員 4 名）
3. 日中一時支援（定員 5 名）

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するための取り組み

- ① （重点項目） ユニットケアを軸に個々に焦点を当てることで、利用者様が出来る事は見守り、支援が必要な部分に支援を行うための、「個々のできるところ発見、できる事伸ばし」に取り組み、24 時間シートに落とし込み個別支援報告作成時等に振り返りながら統一した支援を実践します。

【一部達成】 24 時間シートを用いて、集約確認しながら支援月次報告書の作成を実施。しかし状況分析に留まっており、「個々のできるところ発見、できる事伸ばし」まで展開はできませんでした。

- ② 季節や気候に応じた衣類を準備し、身だしなみを整える・雨天時には傘をさして歩く等、生活スキルを意識した支援を行います。

【達成】 衣類の不足ない準備や雨天時用の傘を準備し、利用者様個々に応じた生活スキルを意識した支援を実施しました。

- ③ 日中活動において、目的に応じた班編成を行うことで、健康増進・機能維持、情緒安定、生産活動、余暇活動等の充実を図り、個々の利用者様が意欲的に取り組めるよう支援します。

【達成】 目的別の班編成を実施。また、重度（強度行動障害）の利用者様には、ご本人の状況に応じて活動内容の工夫を行い、継続的に取り組めるよう支援しました。

- ④ 健康増進の為に歩行・軽運動等、体を動かす機会として、1 日 30 分を目安とし、日中活動及び週末のユニット活動プログラムに組み込みます。

【達成】 活動場所への移動待ちの時間帯や活動中において、個々に合ったウォーキングやラジオ体操等の軽運動を実施し、体力維持に図りました。

- ⑤ 企画段階から利用者様が参画し、「自分で選ぶ」を目的に、行き先及び活動内容を選択する外出を実施し、利用者様の意思決定の醸成に取り組みます。また、「テーブルマナーを学ぶ」機会とするクリスマス会をホテル等にて開催します。

【達成】 視覚情報を用いた寮の行事企画を行い、コロナ禍であっても利用者様が楽しめる行事や、余暇活動としてワークセンターの出店協力を得た屋台巡りや、ユニット内でのおやつ作り、クリスマス会等を実施しました。

- ⑥ 利用者様にかかる諸手続きが不安や困難になってきたご家族に対して、成年後見人制度利用について説明やアドバイスを行い、手続きについてもサポートします。

【達成】 ご家族より1件の相談を受け、制度に関する説明等を行いました。

(2) 安心、尊重を守るサービス

- ① (重点項目) 新環境（ユニット・活動場所）に対応したマニュアルを作成し、職員間で情報共有することで、統一した支援を行います。

【達成】 新しい環境下での各種対応マニュアルの更新を随時行う。特に、火災避難に関しては、訓練の度に課題を整理し、消防署立ち合いの下、訓練時に確認を行いながらマニュアルへ反映しました。

- ② 職員の気づき力の向上を図るため、職員会議で危険予知訓練を実施します。またリスクマネジメント委員会でヒヤリハット分析を深め、予防策については職員会議や事務連絡での情報共有を行い、統一した支援につなげます。

【達成】 危険予知訓練を10月の職員会議にて実施した。また、リスクマネジメント委員会(毎月)にて分析と改善策を協議し、ファイルメーカーや職員会議にて職員へ周知を行いました。

- ③ 福祉サービスの基本として、接遇力の徹底推進をはかり、「笑顔での対応」「自分だったらどう対応して欲しいか」という視点での対応を行います。

【達成】 朝礼や職員会議時において接遇ワンポイントレッスン等を実施し、自身の行動を振り返る機会を設けました。

- ④ 高齢化対策委員会を中心に職員の介護技術の向上をはかる為、他拠点や高齢分野と連携した勉強会に参画し、支援の方法について職員周知を図ります。

【達成】 法人内の高齢者福祉部門との合同研修会に2名の職員が参加。また、法人主催の認知症サポーター研修には7名が受講しました。

- ⑤ 健診や通院において、利用者様が安心して医療行為を受けるための事前学習や十分な説明を行うことで、疾病の早期発見や医療機関と連携した適切な治療につなげられるように支援します。また、必要に応じてご家族とのカンファレンス等を実施し健康面の情報共有に努めます。

【達成】 健診にあたって、2名の利用者様を対象に全体周知とは別に、個別の事前学習を実施した。受診結果は主治医に相談の上で対応を検討すると共に、3名の利用者様について、ご家族とのカンファレンス等を実施しました。

- ⑥ 管理棟等の新環境を含め園全体が機能的で使いやすい環境となる様に、職員全員で係分担をしながら取り組むことで5Sの意識付けを行い、職員会議や中間報告会等での共有化を図ります。

【達成】 職員会議にてトヨタ式片付け術の研修を8月実施し、意識と共通認識の醸

成を図る取り組みを、各部署にて実施しました。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのより良い関係づくりを強化する取り組み

- ① (重点項目) ブログの定期更新(月2回)にて更生園の情報の発信を行い、更生園を広くPRする機会とします。また、ミニミニ新聞(年3回)を発行し、地域住民への情報発信を行います。

【一部達成】7・12・3月にミニミニ新聞を発行し、福祉避難所等に関する情報発信を行った。一方、ブログに関しては、13/24回アップとなり目標数には至りませんでした。

- ② 新しい学園・更生園を地域への皆様にお披露目する機会とし地域交流イベントを開催します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により中止しました。

- ③ 長年取り組んでいる神社清掃や酒生いきいき文化祭、遺跡まつり、東郷おつくね祭り、酒生地区体育大会等へ参加し、地域の皆さまとの交流を深めます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、各行事が中止となりました。

- ④ 県内法人連携による生活困窮者支援事業に基づく「認定就労訓練事業」に登録し、法人事業所と連携しながら地域ニーズの把握に努め積極的に対応します。

【達成】本部主導の下、福井市より9月4日付にて「認定就労訓練事業」認定を受けました。なお、具体的な検討事案はありませんでした。

- ⑤ 利用者様の表現活動を社会に発信する一環として各種文化祭・アート展への作品出展を行います。また、2021年の「〇展～えんてん～」に向けての創作活動を進めます。

【一部達成】創作活動はクラブや余暇活動の中で取り組んだが、作品出展には至りませんでした。次年度開催予定の「〇展～えん展～」の会場を令和3年12月21～26日の期間で会場確保しました。

- ⑥ 利用者様に寄り添いながらチームで取り組んだ支援内容やその成果をチーム内で確認し、第12回サービス実践報告会やその他専門部会(知的障害者福祉協会等)で発表します。

【達成】サービス実践報告会にて1事例の発表をしました。

- ⑦ ボランティアや施設見学者、実習生等を積極的に受け入れ、社会福祉に携わる人材育成に協力すると共に、法人の理念を広げる機会とします。

【達成】新型コロナウイルス感染症対策を行いながら、施設見学者8件(33名)、実習生1名の受け入れを行いました。ボランティア受け入れについては差し控えました。

- ⑧ 足羽福祉会法人企画事業には、計画に基づき職員を派遣するとともに、第9回足羽川ふれあいマラソンの成功に向けて、職員が一丸となって取り組みます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響によりマラソン大会は中止となりました。

⑨ SDGs についての理解を深めるための法人が主催する研修会などに積極的に参加し、次年度から事業所で取り組める項目を検討します

【達成】12月に開催された法人研修に管理者が参加し、次年度からの取り組み項目案を各々が検討を行い、本部へ提出しました。

(2) 世代や分野を超えた交流、連携を促進する取り組み

① 東部地区及び美山地区民生委員児童委員協議会を招き(9月)、園内の取り組みを知って貰う為の概略説明会を学園と合同で行います。同時に、地域の隠れたニーズを収集し、必要な対策を図れるようにします。

【達成】11月12日、東部地区民生委員児童委員23名が来園され、園の説明及び意見交換を実施しました。新型コロナウイルス感染防止の観点から居住区への立ち入りはご遠慮願いましたが、動画やパワーポイントにて説明を行いました。

(3) 地域の為に法人資源を活用する取り組み

① (重点項目) 新しい更生園の設備を最大限に利用し、災害時の福祉避難所として、地元宿布・前波地区自治会との連携協議にて、課題抽出と検討を行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、自治会長と調整の上、会合は設けず、園発行の「ミニミニ新聞」を活用し避難場所としての情報発信を行う事としました。

② 地元の酒生小学校・羽生小学校との交流を継続するとともに、足羽第一中学校に出向き「障がい」についての理解促進を図る出前講座を行います。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、学校への出前講座は見送りとしました。しかし、福井大学附属特別支援学校より依頼を受け、WEBにて保護者向けに障害者支援施設の状況説明を行いました。

③ 第7回福井県自閉症支援者養成セミナーとフォローアップ研修を障がい福祉グループと連携して開催し、自閉症理解の基礎を学ぶ機会を提供するとともに、支援者間のネットワーク構築をより深める取り組みを行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止としました。

④ 地域で障がいのある方を支える家族等のレスパイトとしての短期入所利用希望等、地域ニーズに対応すべくケース会議には積極的参加し、短期入所の受け入れを行うことで地域生活の継続に向けた支援を行います。また、緊急性のある短期入所や日中一時の対応についても相談支援事業と連携を取りながら協力を行います。

【達成】他事業所では短期入所の受け入れを中止する中、新型コロナウイルス感染症対策を強化することで、一部制限は設けたものの年間延べ利用635人受け入れを実施しました。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き共に成長する取り組み

① 新たな人事管理制度「あすわers」の評価者研修を通じて理解を深め、職員がやりがいを持ち生き生きと働き、定着できるよう取り組みます。

【達成】 評価者研修に管理・監督職が参加し理解を深めると共に、運営会議等で確認を行いながら下位職員への説明等に取り組みました。

- ② 支援の方法や研修報告等の情報共有について、ビデオを用いて行うなど、eラーニング導入に向けた検討や施行を行います。

【達成】 職員会議で講習ビデオやインターネット上の動画を用いて研修を実施しました。また、eラーニング導入に向けてWEB業者を選定した上で、デモ視聴を職員で行い、次年度導入に向けた検討材料としました。

- ③ 強度行動障害等に関する事例をS V（スーパーバイザー）研修を通して学び、PDCAサイクルの取り組みを行い、職員間で共有化を図ることで支援力の向上につなげます。

【達成】 WEBにて研修を実施。研修報告書を職員に回覧すると共に、現場にてその都度支援方法を説明することで、共有化を図りながらPDCAの取組みを行いました。

- ④ 事業運営に必要な資格や各種研修については、障がい福祉部門との連携をし、計画的に受講し、取得できるように取り組みます。また、全職員の研修履歴を参考にした研修参加計画を作成し、資格取得助成や自閉症支援についての研修等に職員を派遣し、学びを深めます。

【達成】 新型コロナウイルス感染症対策の為、WEB研修を中心に延べ12名が研修の受講をしました。

- ⑤ 県内外の強度行動障害や虐待防止等に取り組む先進的な事業所で実習（県外事業所実習2名：前後期）や見学をすることで、視野を広げ、日々の支援を見つめ直すと共に、学び得た技術等を職員間で共有します。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響により派遣を中止としました。

- ⑥ 職員会議では、自分の意見を相手に伝えるとともに、相手の意見を聞く場として部署の垣根を越えた活発な意見交換ができるようにグループワークでの研修を企画します。

【一部達成】 コミュニケーションについて考える場を職員会議内で設け、意識的に職員の意見を聞く機会を作りました。一方、三密を避けるためグループワークを伴う研修は実施しませんでした。

- ⑦ 監督職を軸に現行の各種記録等の見直しを実施し、簡素化を図ることで業務改善に取り組みます。

【一部達成】 プロフェッショナルを中心に記録の簡素化に向けて現場職員と調整を図りながら改善案を検討しました。具体的な改善策については、次年度取り組んでいきます。

(2) 安心して働ける健康経営の取り組み

- ① 個別支援記録システムのバージョンアップ（モバイル化、音声認識機能活用、WEB会議導入）を障がいグループ全体で取り組み、記録や会議時間の短縮を図ります。

【達成】 ファイルメーカーのバージョンアップを実施。またWEB会議導入により、

移動時間の短縮化とペーパーレス化への取組みを実施しました。

- ② 職員が十分にリフレッシュすることで仕事に取り組む為のモチベーションアップにつながるよう、公休も含めた連続休暇（3連休）の計画的付与を実施します。

【未達成】公休も含めた連続休暇（3連休）を56名中48名取得に留まりました。

- ③ 支援面での成功体験をチーム内での共有、グッドネスやにこりホット・言葉の花束等、相手を認める、自分を認める時間を通じて、前向きな気持ちで、自らの仕事に誇りを持ち意欲的に仕事に迎えるよう取り組みます。

【達成】仕事への意欲向上を図るために、毎月の職員会議で「言葉の花束」を書く時間を設け、職員間でお互いの良いところ探しを行いました。

- ④ 職員の中途採用及び派遣職員採用時には、新採用と同等な研修を実施し、利用者様支援に対して統一した支援が出来るように育成します。また、先輩指導職員を配置し日頃より相談しやすい環境を整えます。

【一部達成】派遣職員1名の新規受け入れに際し、支援者としての基礎研修を実施しました。しかしながら、数日で辞退されたため先輩職員配置までには至りませんでした。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 積極的に実習生やインターシップ、ボランティアを受け入れ、施設が果たす役割や必要性、福祉の仕事の楽しみをPRし福祉人材の確保に取り組みます。

【未達成】実習生1名、インターンシップ1名の受け入れを実施。施設の果たす役割や必要性を伝えたが、人材確保には繋がらなかった。新型コロナウイルス感染症対策の観点からボランティア受け入れについては差し控えました。

- ② 派遣会社やハローワーク、福祉人材センター等と連携を取りながら随時職員採用を行います。また、「ちょこっと就労」を地域にPRし、支援を補助してくれる人材を確保します。

【未達成】派遣9名見学、ハローワーク1名見学を受けるが、重度者支援の難しさ等により確保に至りませんでした。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 障がい福祉部門間の連携のもと、強度行動障害など重度障害のある利用者様が安心して活動ができる環境改善を目的に、新規の日中活動場所確保に向けて、園からの利便性も考慮した候補地探しを行います。

【達成】令和4年4月開所に向けてのスケジュールについて、スマイル・カラフルとの協議を行いました。また双方連携して物件探しを開始しました。

- ② カンタケ栽培1,000床を実施するとともに、足羽福社会特産品となるように、今後の取組みについて日中活動拠点との協議及び連携を図ります。

【一部達成】コロナ禍の状況を鑑み、関係業者との繋がりを保持すべく、栽培数を

200 床に減らして実施しました。今後の取り組みについては次年度に障がい福祉部門内で検討を行っていきます。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取り組み

- ① 虐待防止の取り組みとして、新たな環境下で初心に戻り、「利用者様の尊厳を守った支援となっているか」自分たちの支援を見直し考える場を職員会議等にて持ちます。また、年2回(9月・3月)、外部委員(家族代表や後見人等)を招聘した虐待防止外部委員会を開催し、取り組みについての報告を行い、外部の意見を聞きながらサービスの質の向上につなげます。

【一部達成】毎月虐待防止委員会内で、職員の「支援の振り返り」を事例を抽出してミニ研修を実施。外部委員については、新型コロナウイルス感染予防の観点より開催を見送り、文書にて報告を実施しました。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取り組み

- ① サービス内容の自己点検と外部評価として福祉サービス第三者評価の4回目を受審(10月)し、サービスの標準化・向上への課題とされる項目の改善に取り組みます。

【達成】令和2年10月10~11日に4度目となる評価を受診。今回の評価では、根拠資料が明確に指し示せない(理念の理解等)項目に関して、初めて重度障がい特性に応じた日々の取り組みについて評価されました。

- ② 新しい調理システム「クックチル」を最大限活用した、安全な食事のスムーズな提供に努めます。また、HACCP申請に必要な手続きを他拠点との連携の下遅滞なく進めます。

【達成】クックチルに関する技術指導(WEB)を受けながら安全かつスムーズな食事提供を行う。また、HACCP取得の主軸となる衛生管理等に関して、コンサルの指導を受けながら、他拠点との連携を図っていきます。

(4) リスクマネジメントへの取り組み

- ① 新環境に対応した自然災害や捜索・防犯訓練の計画を立案し、全ての職員が適切に避難・救助活動を行えるよう訓練を強化する事で、災害時の対応や防犯の意識を高めます。

【達成】毎月の「防災の日」において、危機管理委員会を中心に新型コロナ感染症防止を念頭に置いて足羽学園と共同で各種訓練を実施しました。

- ② 夜間等における有事の対応を図るため、警備会社による常駐警備員を学園と共同で配置します。

【未達成】費用対効果の観点から、夜間における職員体制及び防犯用センサーの増設を行い警備員の配置は見送りとしました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支10か年を達成する取り組み

- ① 施設経営による収益安定化を進め、遅滞ない建築資金の返済を継続します。

【達成】長期借入金の遅滞ない返済を実施。また、短期借入金 42,000 千円の一括返済も実施しました。

② 法人の資金計画と連動しながら重度障害のある利用者様の日中活動場所確保に向けての建設積立金 5,000 千円を行います。

【未達成】財務ルールに基づき短期借入金返済を優先としました。

③ 今年度事業活動資金収支差額 55,500 千円を達成します。

【達成】事業活動資金収支差額 98,000 千円を達成できた。

(2) 合理化と効率化を推進する取り組み

① 事業計画の進捗状況の確認と修正を定期的に行いつつ、月次決算による予算管理を徹底し、収支のバランスを整えます。

【達成】事業計画に基づく進捗状況確認・修正を行うと共に、レビューと月次決算を踏まえて収支バランスを確認しながら運営を実施しました。

② 会計監査人による会計指導に基づき適正な財務管理を行います。

【達成】会計監査人の定期監査を受け適正な財務管理を行いました。

③ ICT 導入に向けて、法人本部と連携して取り組み、ペーパーレス化を図れるよう取り組みます。

【一部達成】法人本部と連携し、勤怠クラウド（令和 3 年 1 月導入）や WEB 会議等 ICT の活用を図り事業推進に取り組みました。グループウェアを主軸とするペーパーレス化に関しては、次年度に持ち越しといたします。

サービス実施実績

(単位 人)

事業者名	目標数 (計画値)		備考
	月別	年間	
生活介護事業	72.5 (74)	19,172 (19,507)	
施設入所支援事業	60 (60)	19,172 (21,024)	
短期入所支援事業	42.3 (54)	延べ 507 (延べ 635)	※長期利用者1名:1月より入所となる
日中一時支援事業	8.4 (30)	延べ 101 (延べ 362)	

職員配置実績

(単位 人)

	ゼネラル マネジャー	サブゼネラル マネジャー	事務員	生活支援員 (PT・ST)	看護師	栄養士	医務スタッフ (生活支援)	調理員	用務員等	合計
障害者支援施設	1	1	2	47	3	1	3	7	2	67
短期入所支援事業	※	※	(2)	※	※	※				(2)
日中一時支援事業										(1)
合計	1	1	2	56	3	1	3			67

(注記：※印は兼務を示し、総数には含まない)

令和2年度事業報告

あすわ相談支援事業所リアン

実施事業

1. 計画相談支援事業
2. 障害児相談支援事業
3. 地域相談支援(地域移行・地域定着)事業

事業推進計画

1. 利用者様と共に

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① (重点項目)年間1,000件以上の計画作成、モニタリング、更新を維持しつつ、利用者様の夢や希望の実現や権利擁護の視点に立ったサービス等利用計画等の作成・実施に取り組みます。

【達成】年間約1,020件の計画、モニタリング作成ができました。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① 入所施設や長期入院などから、地域生活への移行を希望される方について、施設実習・現場見学などの機会が得られるよう努め、地域移行後も定期的な訪問等により心配や不安なことなどを伺いながら安心して生活できるよう支援体制を整えます。

【一部達成】目標2名に対して1名しか地域移行支援の受け入れができませんでした。

- ② 接遇委員を中心に、サービス業としての基本となる笑顔と挨拶、適切な身だしなみの徹底をはかります。また養護者や施設従事者による権利侵害に対する「気づき」や「早めの対応」を徹底して行い、利用者様の意見(希望や不服等)が出やすい環境を整えることで意思決定支援を充実させます。

【一部達成】接遇、早期対応、ニーズの聞き取りは行えましたが、意思決定支援の充実は不十分でした。

- ③ 災害時における相談支援の在り方を学びながら、法人全体での震災時避難訓練に積極的に参加する等、職員が適切に避難救助および相談支援活動を行えるよう訓練を充実強化します。

【未達成】福井県知的障害者協会の防災訓練に参加しましたが、震災時の法人全体、相談支援活動に関する訓練は実施できませんでした。

2. 地域と共に

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① 「第12回サービス実践報告会」での実践発表をはじめ、関連団体における研

究発表や広報誌「愛道」などで取組みを積極的に発信します。また行政や関係機関とのネットワーク作りにおいても自事業所の強みをきちんと伝え、外部からの信頼醸成に努めます。

【一部達成】「サービス実践報告会」の発表を行いました、外部発信は行えませんでした。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 相談援助業務にかかる実習受入れを計画的に行い、社会福祉に携わる人材育成に協力すると共に、「足羽福社会のモットー、強みを広げる」という目的を持って対応します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症拡大の状況もあり、実習受け入れはありませんでした。

- ② 生活困窮者支援を行う法人連携推進協議会加入法人としての取組みや、共生社会に向けた法人内連携を進めるため、法人内相談支援ネットワーク会議に参加します。また法人内の中間的就労（認定就労訓練事業）登録事業所とも連携して、ニーズに対応した働く場の提供による社会復帰支援に取り組みます。

【未達成】生活困窮者支援、社会復帰支援に関する取組みはありませんでした。

3. 職員と共に

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① （重点項目） 専門性向上に対する職員個々の学習意欲を尊重し、年間研修計画を作成し、外部専門研修への積極的参加により、職員の得意分野の専門性を向上させます。また学んだことの所内勉強会での共有化をより効率的に進めます。また法人内の高齢者福祉部門との合同会議を通して、高齢障がい者支援への連携を深めます。

【未達成】外部研修への参加、法人内障がい・介護分野の合同勉強は実施できましたが、所内勉強会での共有には不足がありました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 職員が十分にリフレッシュしながら仕事に取り組めるようするため、働きやすい職場づくりに全員で協力して取り組み、計画的有給休暇5日付与義務を果たし、全員の連続6日休暇取得を目指します。

【達成】有給休暇5日、連続6日休暇の取得ができました。

- ② 相談支援専門員養成について、障がい者福祉部門全体で計画的に育成するよう取り組みます。また主任相談支援専門員の資格取得1名に取り組みます。

【一部達成】相談支援専門員養成について連携会議で協議し派遣しましたが、主任相談支援専門員研修の開催はありませんでした。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① 福井市の障害福祉サービスのニーズや支援上の課題等について、福井市障がい者自立支援協議会に積極的に意見提言を行います。特に積極的に個別ケースの課題を挙げ、地域課題の吸い上げを求めています。

【達成】福井市相談支援事業者連絡会に参加して意見提言を行いました。

- ② 障がい福祉サービス利用希望のニーズに応えるための増員時期について検討、実施します。

【達成】令和3年度に増員予定となりました。

- ③ 福井市障がい者基幹相談支援センター事業の受託辞退に伴い、事務所を移転し、新しい場所での円滑な事業運営を継続します。

【達成】令和2年11月末に移転し、12月1日から新しい事業所にて円滑な事業運営ができています。

(2) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① ICT活用（モバイル化、音声認識機能活用）により、会議時間や記録時間の短縮化を進め、生産性を高めながら職員の負担軽減を進めます。

【未達成】ICT活用（PC導入等）を進めていますが、モバイル化までは進みませんでした。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支10ヵ年計画を達成する取組み

- ① 法人内他拠点からの繰り入れについて、資金繰り表をもとに資金管理を徹底し、また適切な加算請求を行いながら運営の安定化を図ります。

【達成】予算内での管理運営ができました。

- ② 会計監査人、内部監査体制、監事による定期的な監査を受け、月次決算による経営状況の進捗管理を適切に行いながら、適切な財務管理を維持します。

【達成】監査を受け、適切な進捗管理ができました。

サービス実施実績

(単位 人)

事業者名	対象者数	モニタリング*	更新	年間数
計画相談支援事業	314	614	206	820
障害児相談支援事業	82	103	86	189
地域移行支援・定着支援事業	5			43

職員配置実績

(単位 人)

あすわ相談支援事業所リアン	管理者	相談支援専門員	事務員	合計
計画相談支援事業	1 (他拠点兼務)	5 (1)	1 (他拠点兼務)	7 (1)
障害児相談支援事業				
地域相談支援事業				

() パートタイム職員数

令和2年度事業報告

あすわ地域生活支援センター
(あすわ第1・あすわ第2・あすわ第3)

実施事業

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 共同生活援助事業 (グループホーム) | 3 事業所 (定員 141 名) |
| 2. 短期入所事業 | 2 事業所 (定員 6 名) |

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するための取組み

- ① 個々の趣味や嗜好、希望をもとに一人ひとりの余暇活動の充実をはかり、地域の様々な活動に利用者様が個別に参加できるよう支援します。

【一部達成】新型コロナウイルス感染予防の為、例年の地域活動には参加できず、新しい生活様式を学び地域での買い物や with コロナの中で行える活動を実施しました。(芋ほり体験、ドライブ、ミニ縁日等)

- ② (重点項目) 地域の公民館を利用して、利用者様が集えるカルチャー教室 (絵画、カラオケ、習字) を年2回ずつ開催して余暇の充実を行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染予防の為実施できませんでした。

- ③ 職員と利用者様が共に食事やおやつ作りを月に2回以上行う機会を増やし、健康に配慮しながら楽しく家庭的な食事支援を行います。

【達成】利用者様の意向をお聞きし、季節の食べ物を取り入れて実施しました。

- ④ 望む暮らしの実現に向けて、自立への意向調査を実施します。一人暮らしやグループホームを出て暮らすことを希望する利用者様への自立支援を行い、2名以上の一人暮らし開始 (男性1名、女性1名) を支援します。

【未達成】意向調査を実施し、自立支援を行ったがそれぞれに課題があり実現できませんでした。

- ⑤ 各グループホーム (共同生活住居単位) での自治会を定例開催します。いいところ探しのための「ほめ言葉のシャワー」の取組みを定期的に行い、利用者様の強みを認め合い自己肯定感を育みます。

【達成】日常からいいところを探す意識が根付き、グループホーム内の雰囲気になりました。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 地域で暮らすうえの様々なリスク (交通安全、スマホ・ネット被害、交友トラブル、権利侵害など) に対して自ら学ぶ機会として「地域での生活を楽しむための勉強会」を開催します (各1回、年4回)。

【一部達成】集合研修として「スマホの使い方」について福井警察署生活安全課の協力を得て1回実施しました。グループホーム単位でDVDを使った勉強会も実施しました。

- ② 成年後見制度の活用を促進(5件以上)し、利用者様の意思決定支援を進めます。

【達成】補佐人3名、申請中が2名です。

- ③ 希望する一人暮らしが実現した利用者様が地域生活の中で孤立しないよう相談や

就労支援事業とも連携しながら検討し、アフターフォロー体制を整備します。

【未達成】都度対応はしていますが、体制作りには至りませんでした。

- ④ 法人の災害時事業継続計画や避難訓練、不審者対応訓練マニュアルをもとに、全グループホームにおける緊急時対応訓練を定例化します。特にグループホームのある地域の指定避難所までの避難方法を利用者様と共に習得します。

【一部達成】避難訓練を実施しました。不審者対応訓練が未実施としました。

- ⑤ クーポン検診を活用しながら健康診断結果を踏まえ、一人ひとりの運動や食事のあり方を検討して個別支援計画に取り込んで実施します。誤薬ゼロを目標として、薬剤情報の情報共有を進めます。

【一部達成】結果をもとに再検査を実施し早期発見につなげました。また誤薬が2件発生しました。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのよりよい関係作りを強化する取組み

- ① 各グループホームが位置する地区の住民として、地域の行事(体育祭、祭り等)に参加し、地域の社会資源(公民館、コンビニ、スーパー、美容室等)を活用した社会参加活動を積極的に行い、地域の方々と積極的に交流を図ります。法人広報誌「愛道」の地元小学校や近隣住宅等への地域配布を通して、利用者様の地域生活に対する理解を深めていただくよう取り組みます。

【一部達成】新しい生活様式を学び生活に必要な買い物を支援しました。清掃活動や除雪などに参加しました。

(2) 地域の為に法人資源を活用する取組み

- ① (重点項目) ボランティアの協力を得ながら、グループホームで音楽会やお茶会などを行い、日ごろお世話になっている方々をグループホーム招待する取り組みを行います。(各グループホーム1回)

【未達成】新型コロナウイルス感染予防で実施できませんでした。

- ② 県内の法人連携による生活困窮者支援事業の加入法人として、法人内の相談支援にあたる職員と連携して、切迫した地域ニーズに対応します。また中間的就労支援(就労訓練事業)の登録をし、ニーズに対応した働く場の提供による社会復帰支援に取り組みます。

【達成】受け入れに向けて研修に参加しました。

- ③ ケース会議に積極的に参加し、短期入所での受け入れを行うことで、在宅生活の継続に向けてニーズへの協力対応をします。

【達成】延べ1,058人(前年度比1.7倍)の受け入れを行いました。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、ともに成長する取組み

- ① 計画的な研修実施に取り組みます(強度行動障害支援者研修受講5名、実践研修参加者2名、サービス管理責任者1名)。利用者様の高齢化に対し、法人内介

護事業所等との連携を深め、連絡会や人事交流、介護技術研修等を通して対応力の向上を図ります。また先駆的取組みを行っている法人外事業所での実習(1名)や障がい福祉部門で取り組む自閉症支援者研修(1名)を継続的に行い、学びを現場での実践向上に活かせるよう、職場全体で取り組みます。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、実習や人事交流は実施できませんでした。強度行動障害支援者研修の受講数は3名、実践研修1名及びサービス管理責任者1名が参加しました。集合研修は中止となりましたが、オンライン研修には参加しました。

- ① 世話人研修を年5回行い(接遇・権利擁護、救急救命、感染症対策、重度支援力向上、介護対応)、福祉サービス提供者としての育成支援を継続的に行います。参加できない世話人も学べるように、研修を録画していつでも学べるようにします。

【一部達成】感染予防・虐待の2回オンライン研修で実施しました。

- ② 処遇困難事例に対してスーパーバイズ研修を受けながら、利用者様の支援力向上を図ります。職員会議でミニ研修を行い、支援方法などの共有を図ります。

【達成】オンラインによる研修参加。職員会議での報告を行いました。

- ③ 職員にあすわersを定着化するために、評価者によるスタッフへの説明を丁寧に行うとともに、世話人研修で理解を促します。

【一部達成】上司から周知を行いました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 職員が十分にリフレッシュしながら仕事に取り組めるよう、計画的有給休暇の付与や連続休暇の取得を推進します(全員が5日連続休暇)。そのため職員が相談し助け合うことで働きやすく感じられる職場風土づくりに取り組みます。

【達成】全員が5日連続休暇取得することができました。

- ② 看護師体制を常勤2名体制にして医療面で安心して支援ができるようにします。看護体制を効率よく実施するために軽自動車を1台購入します。

【達成】9月よりパートタイム職員で正看護師を採用しました。また、基幹相談支援センターより軽自動車1台移管を受けました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 世話人業務の魅力を積極的に発信し、世話人確保を積極的に進め、余力ある人員体制の確立に努めます。

【達成】健康上の事由等で4名の退職となってしまいましたが、新たに4名の採用を行いました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① (重点項目) たんぼぼの居住棟の少人数化(2ユニットまたは3ユニット)を進め、家庭的な環境のもとでの安定した地域生活が過ごせるよう環境設定を行います。

【一部達成】 少人数化に向け、他のグループホームに移行し利用者を 14 名まで調整。令和 3 年度に 6 名と 4 名の 2 ユニットの新たんぽぽグループホームとして新築移転を行うことになりました。

② SDGs についての理解を深めるための法人が主催する研修会等に積極的に参加し、次年度から事業所で取り組める項目を検討します。

【未達成】 法人研修に参加したが、拠点内の話し合いには至りませんでした。

③ 事業所を 3 事業所に統合し、管理者 3 名体制による、申請事務等の合理化と効率化を図ります。

【達成】 あすわ第 1 及び第 2 の更新申請を効率的に行いました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

① 虐待防止委員会において、利用者様の声や世話人、生活支援員の気づきを積極的に取り上げ、職員の倫理意識を高めると同時に、外部委員として専門家や家族を招き、取組みについての意見を支援に生かします。

【達成】 支援会議、職員会議での取組みを通して職員の意識が高まっています。

(3) 外部評価や認証制度を活用する取組み

① 次年度に福祉サービス第三者評価受審を行う為にあすわ第 2 事業所が自己チェックを行います。

【未達成】 内容の確認にとどまりました。

5. 経営基盤の安定化

(1) 資金収支 10 か年を達成する取組み

① 会計監査人導入に伴い、前年度の監査で指摘を受けた事項のうち優先順位の高いものから改善を行います。月次決算による経営状況の進捗管理を適切に行いながら、適切な財務管理を維持します。また改修や備品の入替を計画的に行いながら、各グループホームでの生活が継続して成り立っていけるよう取り組みます。

【達成】 月次決算時には進捗管理を行いました。

② 世話人の採用を行い、事業所ごとの世話人比率アップを図り増収を図ります。

【一部達成】 世話人の比率アップによる増収には至りませんでした。福井市からの指摘により、あすわ第 1・第 2 の福祉専門職員配置等加算が増え、さつきの大規模住居棟減算がなくなり増収となりました。

③ (重点項目) グループホームの老朽化に伴う改修積み立てを計画的に実施します。

【達成】 約 1,700 万円積立を行い、新たんぽぽ建築自己資金 3,730 万円積立しました。

サービス実施実績

(単位 人)

事業所名	共同生活 住居名	定員	予定利用者数	年間利用者数	備考
あすわ第1 40名	ほほえみ AB	6	2,102	2,186	通い型
	たんぼぼ	15	5,098	5,932	
	さつき A~F	12	4,036	4,141	
	はばたき AB	5	1,752	1,478	通い型
		2	700	730	通い型
あすわ第2 62名	そよかぜ	6	2,102	1,838	通い型
	つぐみ	6	1,997	2,038	
	はやぶさ	9	3,027	3,214	重度加算計上
	あすか	9	3,058	3,190	重度加算計上
	とうごう	10	3,363	3,323	重度加算計上
	こもれび	10	3,258	3,136	重度加算計上
	つばさ	4	1,289	1,369	通い型
	きらり	8	2,803	2,920	
あすわ第3 39名	ひだまり AB	6	2,102	2,189	
	ひまわり	10	3,433	3,626	
	さくら	12	3,994	4,109	
	なごみ	7	2,330	2,487	重度加算計上
	はるか	4	1,331	1,437	通い型
共同生活援助 計		141	48,117	49,343	
あすわ短期入所		4	560	640	
ひまわり短期入所		2	175	418	
短期入所 計		6	735	1,058	
合 計		147	48,852	50,401	

共同生活援助事業所 3事業所 定員141名（男性102名 女性39名）
 グループホーム 17か所（共同生活住居 25か所）
 短期入所事業 2事業所 男性3名、女性1名+2名

職員配置実績

(単位 人)

職 種	管理者	サービス管理責任者	生活支援員	世話人	事務員	看護職員	計
正 職 員	3	7	22		1	1	34
パートタイム職員				48	1	3	52
派 遣 職 員				1			1
合 計	3	7	22	49	2	4	87

令和2年度事業報告

愛 全 園

実施事業

1. ユニット型介護老人福祉施設 (定員 60 名)
2. 従来型介護老人福祉施設 (定員 30 名)
3. (介護予防) 通所介護 (定員 30 名)
4. 福井市介護予防・日常生活支援総合事業における通所 A 型
5. (介護予防) 短期入所生活介護 (定員 35 名)
6. 地域密着認知症対応型共同生活介護 (定員 9 名)
7. 居宅介護支援
8. 地域支援事業

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① 新型コロナウイルスへの対応を含め、新しい支援様式の見直しを行い、今まで以上に利用者様へ安心・安全なサービス提供体制の構築を行います。

【達成】 拠点内感染防止会議を定期的開催し、法人 BCP の周知徹底・感染防止拠点内対応マニュアルの策定見直し・感染防止勉強会(動画作成を含め)の実施・感染発生を想定した対応訓練の実施など、出来る限りの感染防止に努めました。結果、現在では新型コロナウイルス感染症の発生は防止できています。

- ② (重点項目) 事業所内で 11 事例(ユニット型 3 事例・従来型・ショートステイ・デイサービス・グループホーム・居宅介護支援・看護・栄養・相談)のテーマを掲げ、専門家からアドバイスを受けながら「その人らしさ」「その人のできること探し」ができる支援研究を行います。また部門内での事例発表を行い、事業所間で研鑽ができる機会を作ります。

【達成】 各部署の事例研究は 8 事例継続中。8 事例の中から 1 事例を法人サービス実践報告として行い、今後も事例研究は継続していきます。

- ③ 利用者様の個性や思いを実現できる支援に向け、各種計画(ケアプラン・介護支援計画書・24 時間シート・褥瘡予防計画書・機能訓練計画書・栄養ケアマネジメントなど)の内容の確認・修正を行います。また今後の医療やケアに関する方向性を話し合う機会(看取りの話し合い)を早期に開催し、多職種が思いを共有したケア体制構築を行います。

【未達成】 各種計画書の確認を行いました。看取りの話し合いの場を早期に実現する内容に関して、実施できませんでした。

- ④ 「自分でできるだけ自分らしく我がままに生きる」利用者様の自尊心を最後まで大切にできる科学的介護を全部署挙げて実践し、愛全園としてのサービスの標準化(当たり前ができる組織体制)を図ります。

- ・1日の平均水分摂取量 1500CC 以上を目指します（数値の明確化を図る）。
- ・利用者様個人に合った食事形態にします（常食化）。
- ・トイレまたはポータブルトイレでの自然排便を促し、下剤廃止と個人に合った排泄方法を検討しながら、おむつゼロを目指します。
- ・ADL（日常生活動作）向上に向け、利用者様の歩行訓練を実施します。また一斉歩行訓練の再開を検討し実施に向けます。
- ・個別事例検討（各部署週 1 回）を行い、集中的に個別事例改善を行います。

【一部達成】個別事例検討会での協議を行いながら各種取組みの実施を行ってはいましたが、結果、おむつゼロの達成にまでには至りませんでした。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① **（重点項目）** 高齢者虐待防止に関する取組み（通報や報告体制の構築・虐待事案に対する確実な対応体制・職員への教育体制など）を確実に全職員へ周知します。また高齢者虐待防止委員会のスローガン「コミュニケーションの充実～相手の行動に興味を持つ～」を目標に掲げ、まずは職員同士のコミュニケーションを充実させ、話しやすい職場環境の構築を行います。

【達成】コミュニケーションの充実に対する取組みは継続中です。虐待防止指針の見直しや職員研修の実施など、体制構築を行っていきます。

- ② 職員の「言葉遣い・挨拶・身だしなみ・笑顔・環境整備」すべてにおいて、『丁寧』を意識した取組みを実施します。なお接遇委員会により『丁寧』に関する具体的行動目標を掲げ、行動の明確化を図る取組みを行います。

【達成】丁寧に関しては「相手に身体を向ける」「立ち止まってるの挨拶」「マスクの下でも笑顔」を具体的行動目標に掲げ取り組んでいます。

- ③ 職員行動指針やサービス提供指針を理解し利用者様支援につなげられるように、毎月の職員会議で支援の振り返りを行い、福祉従事者倫理の育成を行います。

【達成】毎朝、職員行動指針の唱和などを通し、福祉従事者倫理の育成を行いました。

- ④ 毎週水曜日に行っているハウスキーピングを倫理委員会中心に取組み継続すると同時に、日常支援の中で全職員が 1 日 15 分は整理整頓・清掃清潔に取り組む時間を盛り込めるよう、すべての職務の流れを見直します。

【一部達成】ハウスキーピングは必ず毎週水曜日に実施しました。しかし、1 日 15 分の整理整頓の時間の捻出ができませんでした。

- ⑤ 2018 年度第三者評価受審において、指摘を受けた人権擁護や権利擁護の取組みに関して改善を図り、より利用者様の安心した生活基盤の確立を目指します。

【未達成】第三者評価受審の結果の PDCA サイクルを回すことが出来ませんでした。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① **（重点項目）** 地域支援事業（憩いのサロンなど）充実のため、実行委員会を立ち上げ、地域ニーズ把握や地域資源の確認・他サロンの見学などを通して、地域住民が集いやすくなる運営内容の検討を行います。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症拡大防止の影響により、活動の幅は制限されましたが、集いの会実施・デイホームへの応援協力・地区社協催しの応援協力など、出来るだけの参加協力を行いました。

- ② ボランティア意見交換会などを通して見えてきたニーズに対し「やりがいのあ

る活動」や「役に立つ活動」を企画し、地域住民が事業所内で活躍できる機会の提供を行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組みから実施できませんでした。

- ③ SDGs の理解を深め、事業目標の明確化および事業役割の明確化を図り、全職員で事業計画の立案が図れるように体制構築を行います。

【未達成】法人勉強会への参加はしましたが、事業所内での協議に関しては行うことができませんでした。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① (重点項目) 地域の防災力向上のため、事業所が果たす役割(福祉避難所としての機能)を確認し、防災マニュアルの確立および地域住民の受入れを想定した訓練実施を行います。

【一部達成】福祉避難所としての機能に関しては検討を継続中です。防災訓練に関しては、消防署と連携を図りながら、図上訓練 1 回、一部職員を参集しての訓練 1 回を実施しました。

- ② 愛全園が持っている介護技術や対人援助技術など、専門スキルを地域還元できる方策を練り「憩いのサロン」や「つながる会」「家族の会」などの機会を通して実施・還元します。

【未達成】新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組みから未実施できませんでした。

- ③ 県内法人連携協による生活困窮者支援事業に基づく「認定就労訓練事業」に登録し、法人本部と連携しながら地域ニーズの把握に積極的に努め対応します。

【未達成】法人連携事業に関する理解をより深める取組みは行えませんでした。

- ④ (重点項目) 高齢者分野全職員が認知症サポーター養成講座を受講し、職員一人ひとりが地域の中で認知症理解普及促進の社会資源となれるよう人財育成を行います。

【達成】法人内でのサポーター養成講座 3 回に出来る限り参画し、講師派遣・研修参加等を行いました。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 新人事管理制度「あすわ ers」1 年目として、制度理解を進めつつ、円滑な運用体制を整えます。

【達成】管理監督者会議で随時、課題点に関して話し合い、まずは評価者間のズレの是正を行い、且つ、あすわ ers の制度理解に努めました。

- ② 「いいね! の活用」や「なんでも相談しやすい上司部下関係」「なんでも話しやすい人間関係」など、若き世代や働く全職員の「個性」を認め、働きやすいと思える職場環境整備を行います。

【達成】グッドネス報告の取組みを全部署で行い、職員同士が話しやすい職場環境への取組みを行いました。

- ③ (重点項目) 段階別・専門職別研修の実施方法の検討を行い、すべての職員が必要とする研修に参加できる職場研修体制の構築を行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組みから、職員が集合した研修は行わず、結果、実施できませんでした。

- ④ 管理職・監督職層に介護保険制度の勉強会を実施し、制度理解と確認を促します。またマネジメントの勉強会も企画実施し、自らのチームがより良き方向性

に進めるよう人財育成を行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組みから、職員が集合した研修は行わず、結果、実施できませんでした。

- ⑤ 相談支援職務（介護支援専門員・生活相談員）の資質向上のため、法人内障がい者支援分野と連携し、定期的なミーティングの開催・外部講師を活用した着実な相談支援勉強会の開催を行います。

【一部達成】定期的な勉強会の開催は行ったが、外部講師を招いた勉強会の開催は出来ませんでした。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① （重点項目）業務内容・業務分担・職務内容の洗い出しと整理を行い、各職種が専門職に専念できる職場体制の検討・構築を行います。

【一部達成】職務分掌の見直しを図りました。業務分担に関しては直接業務と間接業務を洗い出し、間接業務の一部外部業者委託など、出来る範囲での業務改善を行いました。しかし、更なる業務改善が必要な認識です。

- ② 高齢者支援部門の連携会議を定期的で開催し、内部研修レベルアップ運営、職務分掌統一、新任・中途採用職員教育等、諸問題解決に向けたテーマを掲げ、解決方策を検討し、サービスの質向上、業務のスリム化、効率化に資するよう取り組みます。

【一部達成】高齢者支援分野で職務分掌の統一を図ることが出来、令和3年度より実施に向け準備を行っています。ただ、教育体制や業務のスリム化に関する協議は行えておらず、今後の課題です。

- ③ （重点項目）介護ロボットの導入（介護リフト・HAL・コミュニケーションロボット）により、利用者様の安心した生活の継続と介護職員の負担軽減が図れるよう、仕様方法の再確認と使用率100%を目指し、再教育・再確認を行います。

【未達成】ロボット活用は継続中ですが、職員教育を手助けしていただく予定の外部業者が感染症対策により入園することが出来ず、未実施です。

- ④ 有給休暇取得率向上と3連休が計画的にクリアできるよう取得促進の徹底を図り、職員のワークライフバランスに配慮します。

【一部達成】事務局・相談支援職・調理職・栄養士に関しては3連休の取組みは達成できたが、介護職・看護職に関しては課題が大きく、取組みませんでした。

- ⑤ 衛生委員会において、職員の就業状況や意向の把握、時間外労働の定期的チェック等、労務管理相談体制の充実を図り、職場のさまざまな課題改善に努め、WEB勤怠システムを全職員へ理解実践を徹底します。

【一部未達成】勤怠管理は、徐々にですが浸透しています。また、管理監督者が勤怠管理を行うツールとしての活用も徐々にしている状況です。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① （重点項目）介護支援が過密となる時間帯や間接業務・夜間業務に高齢者人財やボランティアなどを積極的活用・登用を行い、専門職が本来の専門性を活かせる職場環境整備を行います。

【一部達成】障がい者雇用や高齢者雇用・外国人雇用などを進めており、徐々にではありますが、職務分担が行える職場環境が構築できています。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

① (重点項目) 足羽利生苑改修工事に向け、改修工事策定プロジェクトチームを立ち上げ、法人内高齢者支援分野における各事業所の役割の整理を行います。
【一部達成】改修工事のプロジェクトチームを立ち上げ、年間2回の会議を実施しました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

① ホームページやブログなどを積極的に活用し、事業所の魅力や適正な運営内容など、第三者にわかりやすい情報発信を行います。

【達成】ブログに関しては、月2回の更新を行うことが出来ました。

(3) 合理化と効率化を推進する取組み

① (重点項目) ICTの積極的導入により、ペーパーレスや電子決裁の導入・WEBを活用した会議や研修の導入を行い、業務の効率化を図ります。

【達成】法人本部主導により、WEB活用が進み、会議や委員会・研修などのWEB開催が実施できています。

② 介護記録システムの見直しを図り、介護記録の省力化や情報共有(職員間・家族間・事業所間)を図るため、高齢者分野共同での先進機器導入プロジェクトチームを立ち上げ、2021年度導入を目指し検討します。

【一部未達成】介護記録「ほのほのNEXT」活用委員会を高齢者支援分野で立ち上げ、拠点間格差等の問題解決のために協議を重ねていますが、解決までには至っていない状況です。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支10か年計画を達成する取組み

① 居宅介護支援事業所 145名(稼働率82%)・通所介護 23名(通所A型4名含む)(稼働率92%)・短期入所 29名(稼働率82%)・認知症対応型共同生活介護 9名(ショート1床利用(稼働率)100%)・ユニット型 60名(稼働率100%)・従来型 30名(稼働率100%)の利用者様確保を必達します。

【一部未達成】特養・ショート・グループホームに関しては計画をクリアしました。デイ・居宅に関しては新型コロナウイルス感染症拡大防止の取組みから大きく収益に影響が出た状況でした。

② (重点項目) 法人10か年収支計画が計画的に履行できるよう、収入や支出額に関して具体的な目標数値設定を行い、毎月の課長会議において対応・対策することで、適切な資金収支額の運営を行います。

【未達成】新型コロナウイルス感染症拡大防止に対する取組みが重点議題となったことで、会議にて財務に関する具体的検討が図れていない状況です。

サービス実施実績

事業署名	定員	年間利用者数	稼働率
介護老人福祉施設（ユニット型）	60名	22,342名	102%
介護老人福祉施設（従来型）	30名	11,126名	101.6%
短期入所生活介護（介護予防）	29名	10,522名	99.4%
通所介護（介護予防） 福井市介護予防・日常生活支援総合事業における通所A型	23名	3,335名	46.9%
認知症対応型共同生活介護	9名	3,424名	104.2%
居宅介護支援センター	175名	1,491名	71%

職員配置実績

	GM	SGM	M・AM	生活相談員	介護支援専門員	事務員	介護員	看護師	機能訓練	栄養士	調理員	用務員	
介護老人福祉施設（ユニット型）	1	1	2	2	1	2 (1)	27 (3)	2 (3)	2 (1)	1	6 (3)	4 (4)	
認知症対応型共同生活介護				0	(1)		4 (1)	0					
地域支援センター				1	0		0	0					
介護老人福祉施設（従来型）			1	1	1		1	14 (2)	3 (2)				0 (1)
短期入所生活介護（介護予防）					7 (1)		1	1					
通所介護（介護予防）					3 (3)		1	1					
福井市介護予防・日常生活支援総合事業における通所A型					0		0	1	0				0
居宅介護支援センター					0		5	0	0				0
合計	1	1	3	6	7 (1)	2 (1)	56 (10)	6 (5)	3 (2)	1	6 (3)	4 (4)	

（ ）は非常勤職員

令和2年度事業報告

足羽利生苑

実施事業

- | | |
|--------------------------------|-----------|
| 1. 介護老人福祉施設 | (定員 59名) |
| 2. 地域密着型介護老人福祉施設 | (定員 18名) |
| 3. (介護予防) 短期入所生活介護 | (定員 15名) |
| 4. (介護予防) 通所介護 | (定員 20名) |
| 5. 福井市介護予防・日常生活支援総合事業における通所型A型 | (定員 10名) |
| 6. (介護予防) 認知症対応型通所介護 | (定員 12名) |
| 7. 居宅介護支援 | (定員 105名) |
| 8. 地域支援事業 | |

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① 認知症介護の支援力向上を目指した取組みを継続強化して行きます。定期的な事例検討会での理解・支援力を深め、症例の特性に応じた施設環境整備を図ると共に、拠点内部署9事例(従来型特養4事例、ユニット型・ショート・デイ・居宅・看護 各1事例)の研究を行い「その人らしさ」「その人のできること探し」が出来る支援研究を行い、思いを繋げる自立支援介護の支援力を高めます。更に、高齢者福祉部門拠点間での事例研究発表により研鑽の機会を作ります。

【一部達成】 ショート、看護の2事例は法人サービス実践報告会にて発表しました。特養は介護力向上の取り組みを中心に実施し、高齢者福祉部門間での発表会は未達成となりました。

- ② (重点項目) 介護力向上の取り組みが、家族とつながる自立支援介護に発展するよう、新たな目標をACP(アドバンス・ケア・プランニング)に置き、より本人の望む生活の実現につながるよう、一時帰宅事例の情報収集や自宅で過ごす為の環境整備…等施設事業と居宅介護事業との連携による共有の意思確認書作成に向けたサービスの構築にチャレンジします。

【達成】 利用者様意思確認書を作成し、デイサービス5名様、居宅介護支援31名様の意向を確認しました。

※一時帰宅利用者様事例 2022年度目標：現在の5名様から10名様に。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 高齢者虐待防止の強化に努め、先ず高齢者福祉部門会議において、各拠点での虐待防止取り組みの振り返りを情報共有(6か月に1回)し、現状からのレベルアップ策を検討します。

【達成】2か月に1回 Web 会議を実施しました。

- ② 接遇の一層の徹底を図ります。「笑顔と声のトーンを意識した、立止まっでの挨拶」「分離礼」は、状況に合わせたお辞儀の種類（会釈、敬礼等）と言葉づかいは敬語（尊敬語、丁寧語等）での表現が定着するよう「丁寧」を基本に置いて継続推進します。

【一部達成】苑独自の自己チェックシートを用いて継続的に見える化を図っており、特に依頼形での言葉使いが向上しました。

- ③ 2018 年度第三者評価受審結果を踏まえ、利用者様の生活向上に資するよう、強みの進展、弱みの改善を図り、2021 年度受審に備えて行きます。

【一部達成】課題である契約書、説明・同意文書等の利用者様への解りやすさを模索中です。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのより良い環境づくりを強化する取組み

- ① 継続して築いて来た酒生ネットワークを通して、地域共生社会構築につながるきっかけとして「個人・地域のお困りごと」の情報収集を行います。

【達成】聞き取り調査及びニーズ調査アンケートの配布、回収により情報収集しました。

- ② 法人内給食事業給食事業と連携したお弁当、仕出しの地域への P R、サロン仕出し等ニーズに応える為の販売を検討して行きます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により中止し、次年度に向けてニーズを探っていきます。

- ③ SDGs の目的及び事業での達成目標を全職員が共有し、理解を深めることが出来るよう周知・浸透を図ります

【一部達成】法人の SDGs 研修において管理職 4 名受講。法人宣言が示された以降に周知・浸透を図り、行動目標を作成して行きます。

(2) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① 元気地域「酒生」を目指し、健康寿命延伸を見据えた「いこ憩サロン」のニーズ調査、及び参加者の主体的運営の促進に努めます。又、地区社協との連携に基づいたサロンへの在り方検討（6か月に1回）を行います。

【一部達成】コロナ禍による「いこ憩サロン」未実施の中で「いこっさ通信」を年4回発信しました。

- ② 福井市と防災協定している福祉避難所の既存マニュアル及び酒生地区自主防災組織連絡協議会との連携再確認を行い、現状に即した実効性を高める為の取り組みを実施します。

【未達成】地震発生時マニュアルの見直しを実施。酒生地区自主防災組織との連携を現状より前に動かして行きます。

- ③ 通所介護等の居宅サービスは、自宅での暮らし支援を念頭に置き、独居及び老々介護世帯の利用者様、ご家族への介護相談や「ちょこっとサービス（電球交換、ゴミ出し、除雪等）」の実施でご家族を支えるサービスを提供します。

【一部達成】コロナ禍の中、1月9日の大雪時には独居宅数件の除雪、買い物等暮らしの現状を確認しました。

- ④ 県内法人連携による生活困窮者支援事業に基づく「認定就労訓練事業」に登録し、法人本部と連携しながら地域ニーズの把握に積極的に努め対応します。

【未達成】10月23日 認定就労訓練事業の説明会を受講（管理職2名）。県全体でも実績3件とは言え、本部、他拠点と連携し、何とかきっかけを掴んでいきたい考えです。

- ⑤ 地域の認知症課題対応への職員の意識向上と地域住民の理解力を促す認知症サポーター養成講座の全職員受講及び小中学校向け（1校）にキャラバンメイト活動による介護職の仕事啓発に努めます。

【一部達成】職員は今年度13名、受講済み職員40名、合計53名が受講。小中学へのキャラバン活動は新型コロナウイルス感染症の影響により未実施となりました。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

- ① 新人事管理制度「あすわers」1年目として、制度理解を進めつつ、円滑な運用体制を整えます。

【一部達成】研修受講、管理職打ち合わせにより理解深め、監督職への伝達含め、組織挙げての運用を心掛けました。

- ② （重点項目）業務プロセス改善に係るチーム運営を強化します。実習生を含めた求職者向けの採用・見学プログラムの作成、専門研修計画から受講後の職場での活用策等人材育成者への育成方法の確立に向け、育成チームで運営します。

【一部達成】採用・見学プログラムの作成は、強み（グッドネス強化、福利厚生等）を盛り込んで達成。研修受講後は、都度勉強会時にフィードバックを行いました。全体会議の運営、情報共有、モチベーションアップの課題解決の実行手段として3S活動が回るよう組織的実践により改善を継続的にチームでおこなって行きます。

【一部達成】3S活動を組織挙げて実践も質が課題。

- ③ 障がい者福祉部門との定期的に連携会議を設け、相談支援業務（介護支援専門員、生活相談員）資質向上を図ります。

【一部達成】連携会議に出席するも、あり方への改善に向けた検討要と判断しました。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

- ① 職員が専門職として、やりがいを持って働けるように、業務内容、業務分担、職務内容の洗い出しと整理を行い、部門統一に向けた職場構築を進めて行きます。

【達成】高齢者福祉部門M級会議で職種ごとに整理、次年度に反映する予定です。

- ② 有給休暇取得向上と3連休が計画的にクリア出来るよう取得推進の徹底を図り、職員のワークライフバランスに配慮します。

【一部達成】3連休は未達、有給取得5日間の義務化は計画的に推進し達成しました。

- ③ 衛生委員会において、職員の就業状況や意向の把握、時間外労働の定期的チェック等労務管理相談体制の充実を図り、職場の様々な課題の改善に努め、オンライン勤怠システムを職員全体の理解・実践を徹底します。

【達成】衛生管理体制は計画通りの取組みが出来ました。又、オンライン勤怠システムは監督以上が理解・実践、一般職への浸透を主導し、定着しました。又、法人が整備している社会保険労務士による巡回指導、ストレスチェックの実施と合わせ、職員一人ひとりが健康で明るく活気ある元気な職場づくりを推進しました。

【達成】責任者会議において、望ましい職場風土づくりの指標を掲げ、毎月確認すると共に、ストレスチェック受験率向上の意識が高められました。

- ④ 高齢者福祉部門の連携会議（マネージャー級・チーフ級）を定期的（2か月に1回）に開き、内部研修レベルアップ運営、職務分掌、新任・中途職員教育等諸課題解決への統一に向けたテーマを掲げ、解決方策を検討してサービスの質向上、業務のスリム化、効率化に資するよう取り組みます。

【一部達成】マネージャー級会議で職務統一の実績を残しました。内部研修レベルアップ運営は主にマイスター職に委ねました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① 高齢人材の「ちょこっと就労」等をはじめとした補助・間接的な業務を担っていたただき、専門職が専門性に専念出来る、多様な働き方の人財登用を図ります。

【未達成】パートタイム職員（派遣職員含む）の入れ替えが主体でした。産休育休代替えは対応に苦慮し、早出勤務及び遅出勤務の職場ニーズの充足が出来ませんでした。

- ② 介護の仕事の魅力・施設のオンリー1を全員が共有する為のプロモーションDVDを制作すると共に、中高生の教員を対象とした福祉の説明会を実施し、人材を呼び込む有用なツールとなるよう活用して行きます。

【一部達成】DVD作成は出来ませんでした。福井市内小学校での「アントレキッズ」に職員3名が出向き施設の生活紹介及び移乗介助用ロボット（移乗用リフト）体験等の説明会を実施しました。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① （重点項目） 施設改修工事に向け、改修工事プロジェクトチームを立ち上げ、将来の施設機能構想に繋げる先進施設への視察（2施設）等による情報収集と高齢者福祉部門拠点施設の特色・役割等包括的に鑑みた検討会議を適宜開催します。

【未達成】プロジェクトチームによる検討会は2回実施しました。

- ② 現施設の老朽化・機能強化対策として、トイレや居室の一部改修を実施し、利用者様（及び職員の）の生活の快適性と利便性を高めます。

【未達成】コロナ禍の影響により未実施となりました。

(2) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 既存導入機器の定着、移乗用リフト、介護動作補助（HAL・マッスルスーツ等）、AI記録システム等職員の介護負担軽減とサービスの質向上に資する先進機器の導入及び情報共有の効率的業務運営を行う為のタブレット端末の職員配置数に応じた適切な設置で先進的介護の基礎を築きます。

【一部達成】介護動作補助機器は検討を継続します。移乗用リフトを6台導入しました。

- ② （重点項目） ICT活用によるオンライン会議の導入、ペーパーレス経費削減・業務時間の効率化をめざし、エネルギーコスト等、グラフや統計のデータ蓄積で「見える化」でのコスト管理に努めると共に、特に伺い関係のコピー・紙使用の削減率20%を目標とします。

【達成】ペーパーレス化への取り組みは、紙出力削減などの意識を常に持ち、組織を挙げて取り組みました。またオンライン会議用に携帯端末（iPad）2台を導入しました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 か年計画を達成する取組み

- ① 法人資金収支 10 か年計画を安定的に履行出来るよう、事業実施における適切な稼働目標設定による当初予算必達を目指し、毎月の責任者会議で対策を検討しながら収益の安定化を図り、目的性のある積立資金を計画的に計上出来る様に努めます。

【未達成】当初予算必達を目指しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、特に居宅サービスにおいて大きく乖離が発生してしまいました。

サービス提供実績

(単位 人)

事業所名	定員	年間利用者数	稼働率
介護老人福祉施設	6	21,539	98.7%
地域密着型介護老人福祉施設	18	6,153	94.9%
短期入所生活介護 (介護予防含)	13	3,338	74.1%
通所介護 介護予防相当・日常生活支援総合事業通所型A型	20	3,886	79.8%
認知症対応型通所介護 (介護予防含)	1	1,789	87.4%
居宅介護支援	105 /ケアマネジャー3	1,200	92.2%

職員配置実績

	施設事業課	総務課	地域密着・居宅支援課
ゼネラルマネジャー		1	
マネジャー	1	1	1
エグゼクティブマイスター		1	
マイスター・チーフ・アシスタントチーフ	6	2	3
介護職員	正規職 20		正規職 15
施設介護支援専門員	パートタイム職 6		パートタイム職 4
生活相談員	派遣職 3		派遣職 2
看護・機能訓練		正規職 2 パートタイム職 3 派遣職 1	正規職 1 パートタイム職 1
事務・栄養・用務		正規職 5 パートタイム職 2 派遣職 2	
居宅介護支援専門員			正規職 2
計	正規職員 61	パートタイム職 16	派遣職員 8

令和2年度事業報告

グループホーム美山

実施事業

- | | |
|-------------------------|-----------|
| 1. 認知症対応型共同生活介護（介護予防含む） | （定員 9 名） |
| 短期利用型共同生活介護 | （定員 1 名） |
| 2. 小規模多機能型居宅介護（介護予防含む） | （定員 29 名） |

事業推進計画

1. 「利用者様と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① （重点項目） 事業所内 2 事例（高齢者グループホーム・小規模多機能型居宅介護…各 1 事例）の研究を行い「その人らしさ」「その人のできること探し」が出来る支援研究を行い、思いを繋げる自立支援介護の支援力を高めます。更に、高齢者福祉部門での事例研究発表により研鑽の機会を作ります。

【未達成】対象者は選定するものの支援研究に基づいた実践はできませんでした。

- ② 地域密着型施設として地域の方の来所も多い事業所であることを鑑み、特に職員間のコミュニケーションでの共有を図り、利用者様の思いが繋げる支援にあたります。

【一部達成】サービス提供指針に基づいたケアを掲げましたが、浸透定着は進行中となります。

- ③ 展開する両事業で、看取りケアについての職員向け研修（2回/年）、カンファレンス（随時）を行い、必要に応じて家族向け勉強会も行い、看取り体制を整えます。

【達成】グループホームにて看取り体制確立。1 事例看取りケアを行いました。振り返りも実施しました。勉強会は後期 1 回のみとなりました。

- ④ 高齢者福祉部門拠点施設または他法人施設の専門職の協力を得て、重度化予防への機能訓練の基礎的知識・技術を学び、具体的にケアプラン 2 例に取り入れて、利用者様が健康で在宅生活が送れるよう介護力を高めます。

【未達成】機能訓練は人的、環境的に進めることが出来ませんでした。

(2) 安心・尊厳を守る取組み

- ① （重点項目） 高齢者虐待防止の強化に努め、先ず高齢部門会議において、各拠点での虐待防止取り組みの振り返りと情報共有を行い、次年度以降のレベルアップ策を検討します。

【達成】高齢部門会議発足し、月1回実施しました。拠点にて勉強会(振り返りを含む)を3回実施しました。

- ② 接遇の取り組みは、継続して「丁寧」を基本に置き、具体的な行動目標として、状況に合わせたお辞儀の種類（会釈、敬礼等）及び敬語（尊敬語、丁寧語等）での言葉づかいが習慣化するよう、いっそうの徹底を図ると共に、次世代に向けた接遇トレーナー養成により接遇レベル向上を図ります。

【未達成】丁寧の具体化や徹底が出来ませんでした。

- ③ 認知症対応型共同生活介護は、2019年度外部評価受審で5年継続受審の義務を果たし、隔年受審に移行しますが、その結果を踏まえ、より利用者様の暮らしの向上に資するよう、改めて「強み」の進展、「弱み」の改善を図り、2021年度受審に備えて行きます。（小規模多機能型居宅介護は受審継続）

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により外部評価は中止となりました。

2. 「地域と共に」

(1) 社会とのより良い関係づくり強化する取り組み

- ① 足羽福祉会が推進している生活困窮者支援について勉強会に参画して支援の準備を行い、県内法人連携による生活困窮者支援事業に基づく「認定就労訓練事業」に登録、法人本部と連携しながら地域ニーズの把握に積極的に努めます。

【未達成】本部研修を1回受講しました。具体的取り組みには至っておりません。

- ② 地域交流スペースを利用し、ボランティアが自主的に活動出来るよう日帰り旅行も含めた環境整備に努めると共に、「くつろぎ交流ホール美山」は、ボランティアの意見を活用しながらボランティアと共に開催出来るようにします。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により未実施でした。

- ③ ボランティア登録制（初年度20名程度）を実施し、施設介護ボランティアとして日常の中で利用者様と関わっていただけるように、意見交換しながら理解を深めていただきます。

【未達成】新型コロナウイルス感染症の影響により未実施でした。

- ④ 運営推進委員会の意見やアドバイスから新たなニーズの対応等事業への反映や取り組みの検討し、地域と共に・地域に密着した事業運営を行います。

【一部達成】前期3回書面にて決議し、後半3回は対面で実施しました。

- ⑤ SDGsの目的及び事業での達成目標を全職員が共有し、理解を深めることが出来るよう周知・浸透を図ります。

【一部達成】管理者のみ研修へ参加いたしました。

(2) 地域のために法人資源を活用する取り組み

- ① (重点項目)災害時福祉避難所の対応は、美山地区介護事業者連絡会において、特養主体の災害対応が構築出来るよう他の同業事業者と連携して地域の福祉避難所としての機能強化を目指します。又、自事業所が抱える水害等自然災害対策は、現在の対応マニュアルを再度検証し、介護分野支援マニュアル及び法人全体での対応マニュアルについての包括的対応も盛り込み、より安全に避難出来るように今後も必要に応じて市等との調整により現場に即した実際の対応でリスク軽減を図ります。

【一部達成】 高齢部門防災委員会で水害等の災害時対応について協議中です。福祉避難所の準備は出来ていない状況です。

② 自事業所の全職員が認知症サポーター養成講座を受講し、地域の認知症高齢者の方の理解普及・促進の社会資源となるように努めます。

【一部達成】 8名が受講しました。

③ (重点項目) 法人内給食事業と連携した弁当、仕出し等の販売促進を目指し、まずは利用者様向け弁当を提供します。又、地区内の全事業所および団体に対して広報活動を行い、食事面での地域ニーズに対応するサポート体制の検討を行い、情報交換に努めます。

【一部達成】 拠点内給食委託を開始し、地域利用者様は4名（昨年からの方のみ）でした。

3. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

① 新人事管理制度「あすわ ers」1年目として、制度理解を進めつつ、円滑な運用体制を整えます。

【一部達成】 模索しながら実施していますが、十分な理解には至りませんでした。

② 他法人との定期的な情報交換会（年4回程度）及び見学（年1回）を継続して行い、事業所の特徴を生かした自由柔軟な発想力を養い、職員の成長及び組織の活性化につなげます。

【未達成】 新型コロナウイルス感染症の影響により未実施でした。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

① 職員が専門職として、やりがいを持って働けるように、業務内容、業務分担、職務内容の洗い出しと整理を行い、部門統一に向けた職場構築を進めていきます。

【一部達成】 高齢部門管理者会議で協議を行い、職務分掌の統一はできました。

② 「政府働き方改革」「法人衛生委員会」の決定事項について理解し、働きやすい職場づくりに向け職場の様々な課題の改善と、新たに導入する WEB 勤怠システムを職員全体の理解・実践を徹底すると共に、有給休暇の取得率向上、3連休が計画的に取れるよう取得推進の徹底を図り、職員のワークライフバランスに配慮します。 又、法人が整備している社会保険労務士による巡回指導、ストレスチェックの実施と合わせ、職員一人ひとりが健康で、明るく元気な職場づくりを推進します。

【達成】 3 連休は小規模多機能型居宅介護の職員で高い取得率でした。（年始休暇）計画有休 5 日間はずべての職員にて取得し、ストレスチェックも回答率 100% の実績でした。労務相談（巡回指導）は 1 回実施しました。

③ 高齢者福祉部門の連携会議（マネージャー級・チーフ級）を定期的（2か月に1回）に開き、内部研修レベルアップ運営、職務分掌、新任・中途職員教育等諸課題解決への統一に向けたテーマを掲げ、解決方策を検討してサービスの質向上、

業務のスリム化、効率化に資するよう取り組みます。

【一部達成】高年齢部門管理者会議で協議を行い、職務分掌の統一はできました。

(3) 共に働く人を呼び込む取組み

- ① (重点項目) 地域の有用な事業所としての理解を深める為の広報活動を継続的に行い、関係団体とのネットワークを活用した情報収集に努め、高齢人材の「ちょこっと就労」等をはじめとした補助・間接的な業務を担っていただき、専門職が専門性に専念出来る、地元住民ニーズに即した多様な働き方の人材登用を図ります。

【達成】シルバー人材、パートタイム職員にて活用しています。

4. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① (重点項目) 足羽利生苑改修工事に向け、高齢者福祉部門改修工事策定プロジェクトチームにおける、将来の施設機能構想に繋げる先進施設への視察等による情報収集と高齢者福祉部門拠点3施設の特色・役割等包括的に鑑みた検討会議に参画します。

【一部達成】高齢者部門プロジェクトチームの協議準備中です。

(2) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① 記録システム等職員の介護記録の省力化による負担軽減とサービスの質向上に資する先進機器の導入及び情報共有による効率的業務運営に向けた高齢分野での在り方検討会に積極的に参画します。

【一部達成】高年齢部門会議にて協議中となります。

- ② 地域及び事業特性を鑑み、独居高齢者の効果的見守りを実現する機器導入についての検討, 1事例の実施を目指します。

【未達成】予算を感染症対策に費やしたため、未実施となります。

- ③ (重点項目) ICT活用による経費削減・業務時間の効率化をめざし、エネルギーコスト等、グラフや統計のデータ蓄積で「見える化」でのコスト管理に努めると共に、特に不要な受信FAX、コピー等の削減を行い、コピー用紙購入代を含む印刷コストの削減率20%を目標とします。

【未達成】パソコンによるFAX管理を行い、印刷コストは13%減(前年比)となりました。

5. 経営基盤の安定

(1) 資金収支10か年計画を達成する取組み

- ① 法人資金収支10か年計画を安定的に履行出来るよう、事業実施における適切な稼働目標設定による当初予算必達を目指し、毎月の経営会議で対策を検討しながら収益の安定化を図り、目的性のある積立資金を計画的に計上出来る様努めます。※事業所ごとの目標稼働率を下記サービス提供目標数に記載します。

サービス提供実績

(単位 人)

事業名	定員	目標数	稼働率
小規模多機能型居宅介護	29	7,665 (登録 21 人×365 日)	58.6%
認知症対応型共同生活介護	9	3,220 (8 人×365 日+1 人×300 日)	98.3%
短期利用共同生活介護	1	50 (1 人× 50 日)	0%

職員配置実績

事業名	ゼネラル マネジャー	マネジャー	チーフ	アシスタント チーフ	職種	合計
地域密着型サービス事業 認知症対応型共同生活介護 短期利用生活介護	1	1 (兼務) 介護支援専門員		1 (兼務) 介護計画作成者	介護職員 4 ※1名他拠点との兼務 看護職員 1 (パートタイム職員・派遣職員) 2	
小規模多機能型居宅介護			1		介護職員 3 (パートタイム職員) 5 看護職員 1 (パートタイム職員・派遣職員) 3	
合計	1	1	1	1	介護・看護職員 9 (パートタイム職員・派遣職員) 10	13 (10) 合計 23

令和2年度事業報告

福井大東包括支援センター

実施事業

1. 地域包括支援事業
2. 介護予防支援・介護予防ケアマネジメント事業

事業推進計画

1. 「利用者様と共に・地域と共に」

(1) 夢や幸せを実現するために強みを生かす取組み

- ① (重点項目) 事業所内で1事例研究テーマを掲げ、専門家からアドバイスを受けながら「その人らしさ」「その人のできること探し」ができる支援研究を行います。また部門内での事例発表を行い、事業所間で研鑽できる機会を作ります。
- ② (重点項目) 地域の実態把握で収集した情報を基に、エリア毎（啓蒙エリア・東藤島エリア・岡保エリア）の地域課題を明確化し、課題解決に向け取り組みます。

【一部達成】 ニーズ調査や分析の取り組みは実施。2021年度のサービス実践報告会での発表を目標とし、現在も取り組みを継続しております。

(2) 安心、尊厳を守る取組み

- ① 支援が必要な高齢者や地域の実態の把握
 - ・個別訪問目標件数を300件とし、実態把握後の民生委員や福祉委員との連携による継続的支援につなげます。

【達成】 319件個別訪問を実施しました。

- ・地域の元気高齢者の方が集える場を啓蒙地区に1カ所整備します。またこれらの集える場所を利用しての介護予防教室・相談支援室・認知症早期診断・認知症カフェなど、地域総合相談事業の展開を行います。

【未達成】 コロナ禍のため、「憩いのサロン」など開催することができませんでした。

- ・積極的に地域の催し（デイホーム・福祉祭り・敬老会・夏祭り）に参加協力することで、大東包括支援センターの認知を図ると共に、地域福祉関係者だけでなく地域代表者との関係構築を図ります。

【一部達成】 地域の催しは中止しましたが、社協や生委員・福祉委員・公民館との連携は実施しました。

- ② 地域住民のネットワークだけでは解決できない困難事例に対する専門的な対応や制度活用
 - ・高齢者虐待防止に向け、地域住民や医療機関などの関係機関に対する研修会を年3回実施し、啓蒙普及活動を行います。

【一部達成】大東民児協の定例会での勉強会を1回開催しました。

- ・消費者被害防止のために、消費者センターなど関係機関との情報の共有を行い、高齢者が集う場所（自治会型デイホーム・介護予防教室・居宅介護支援事業所・介護保険事業所）での注意喚起情報の発信を行います。

【達成】大東民児協定例会やデイホームで、居宅介護支援事業所などの事業所へはメールを使って注意喚起しました。

③ 地域住民に介護予防の重要性を理解・実践していただくための取り組み

- ・包括支援センターが立案する約170名の介護予防支援プラン（介護予防プラン80名・日常生活・介護予防プラン90名）とプラン作成を委託している25名、合計195名のプランが効果的に実施され、自立支援型ケアマネジメント実践がされているかのケアプラン点検を随時行います。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、195件には遠く届かない結果でした。ケアプラン点検は実施しました。

- ・自治会型デイホームや老人会の会合に出向き、介護予防の必要性を説き、同時に体力測定や転倒予防体操を行う中で、啓発活動を行います。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、老人会は開きませんでした。一方、デイホームや独自の予防教室を開き、感染予防とフレイル予防の活動を実施しました。

- ・介護予防教室を啓蒙・岡保・東藤島の3エリアでそれぞれ3回（合計9回）開催し、同時に元気度調査（からだ・あたま）の実施も行います。

【達成】介護予防教室は9回実施しました。

④ 認知症に対する理解普及促進

- ・認知症に対する理解促進を図るために、地元企業で2か所、認知症サポーター研修を企画立案実施します。

【一部達成】新型コロナウイルス感染症の影響により、法人の職員を対象にオンラインで3回、集合で1回開催し、法人の6名キャラバンメイトと企画実施しました。94名の足羽福祉会の職員が受講しました。

- ・認知症の方でも地域で暮らせるまちづくりを目指し、一人歩き模擬訓練を行います。（東藤島地区）

【未実施】新型コロナウイルス感染症の影響により中止となりました。

⑤ 地域福祉力向上のための研修会の開催

- ・啓蒙・岡保・東藤島の3エリア内の居宅介護支援事業所対象に、困難事例検討会や気づきの事例検討会を年5回、福井市との合同研修会を年1回企画立案し、専門性の向上を図ります。

【達成】オンラインにて実施しました。

- ・地域の医療機関や民生委員・福祉委員・警察・消防・学校などの関係機関と連携を図るため、個別地域ケア会議を6回、活動報告会を1回開催します。

【達成】オンラインにて実施しました。

- ⑥ (重点項目) 高齢者虐待防止委員会のスローガン「コミュニケーションの充実～相手の行動に興味を持つ～」を目標に掲げ、まずは職員同士のコミュニケーションを充実させ、話しやすい職場環境の構築を行います。

【達成】常に話し合い、自分の意見も相手を尊重しながら話せるようになってきております。

- ⑦ 職員の「言葉遣い・挨拶・身だしなみ・笑顔・環境整備」すべてにおいて『丁寧』を意識した取組みを実施します。なお接遇委員会により『丁寧』に関する具体的行動目標を掲げ、行動の明確化を図り取組みを行います。

【未達成】丁寧さに欠け、相手様の立場になって対応ができないことが見当たるため、この点を改善していきます。

- ⑧ 職員行動指針やサービス提供指針を理解し利用者様支援につなげられるように、毎月の職員会議で支援の振り返りを行い、福祉従事者倫理の育成を行います。

【一部達成】毎朝の唱和は確実に実施できているが、日々の振り返りが完全ではないため、この点について改善します。

- ⑨ 毎週水曜日に行っているハウスキーピングを、倫理委員会中心に取組み継続すると同時に、日常支援の中で全職員が1日15分は整理整頓・清掃清潔に取り組む時間を盛り込めるよう、すべての職務の流れを見直します。

【一部達成】ハウスキーピングは実施できているが1日15分の整理整頓は完全ではありません。

(3) 社会とのよりよい関係づくりを強化する取組み

- ① SDGs の理解を深め、事業目標の明確化および事業役割の明確化を図り、全職員で事業計画の立案を図れるよう体制構築を行います。

【未達成】SDGs という意識は明確ではないが、地域共生という目標を元に日々取り組んでいます。

- ② 法人資源である「憩いのサロン」「認知症カフェ」「憩・憩サロン」のさらなる活用に向け、地域課題と連動した取組み提言を行います。

【一部達成】継続検討中です。

(4) 地域のために法人資源を活用する取組み

- ① (重点項目) 地域の防災力向上のため、包括支援センターとしての役割を明確化し、法人各事業との連携を含め、防災マニュアル整備および訓練実施を行います。

【一部達成】防災委員会で連携し、取り組み中となります。

- ② 認知症に対する理解促進を図るために、地元小学校（啓蒙・岡保・東藤島）と地元高等学校（農林高校）での認知症サポーター研修を企画立案実施します。また法人内高齢者支援分野全職員が認知症サポーター養成講座を受講し、職員一人ひとりが地域の中で認知症理解普及促進の社会資源となれるよう、人財育成を行います。

【達成】 地域での開催はコロナ禍であったため開催できなかったが、法人の職員を対象に、集合1回、オンラインで3回実施しました。

③ 地域の介護力向上を図るために、在宅ケア講習会や介護普及講座を年3回、愛全園職員が講師となり企画実施します。

【未達成】 包括の事業として、医師の協力が得られにくい状況のため、この事業は福井市として令和2年度、中止となりました。

2. 「職員と共に」

(1) 目標を描き、共に成長する取組み

① 新人事管理制度「あすわ ers」1年目として、制度理解を進めつつ、円滑な運用体制を整えます。

【一部達成】 理解がまだ進んでいない状況となります。面談は実施しました。

② 「いいね！の活用」や「なんでも相談しやすい上司部下関係」「なんでも話しやすい人間関係」など、若き世代や働く全職員の「個性」を認め、働きやすいと思える職場環境整備を行います。

【達成】 常にコミュニケーションが取れる環境で面談も行いやすいので、要望を聞き取り対応しています。

③ （重点項目） 段階別・専門職別研修の実施方法の検討を行い、すべての職員が必要とする研修に参加できる職場研修体制の構築を行います。

【達成】 後半からオンラインでの研修に参加しました。

④ 管理職・監督職層に介護保険制度の勉強会を実施し、制度理解と確認を促します。またマネジメントの勉強会も企画実施し、自らのチームがより良き方向性に進めるよう人財育成を行います。

【達成】 包括独自でも勉強会やミーティングで学ぶ機会を持っています。

⑤ 相談支援職務の資質向上のため、法人内障がい者支援分野と連携し、外部講師を活用した着実な相談支援勉強会の開催を行います。

【一部達成】 法人内障がい分野と連携した勉強会を実施し、2名参加しました。 外部講師は呼んでおりません。

(2) 安心して働ける健康経営の取組み

① 高齢者支援部門の連携会議を定期的で開催し、内部研修レベルアップ運営、職務分掌統一、新任・中途採用職員教育等、諸問題解決に向けたテーマを掲げ、解決方策を検討し、サービスの質向上、業務のスリム化、効率化に資するよう取り組みます。

【一部達成】 オンラインで定期的で開催しましたが、効果測定はできていません。

② 有給休暇取得率向上と3連休が計画的にクリアできるよう取得促進の徹底を図り、職員のワークライフバランスに配慮します。

【達成】 コロナ禍で計画的とはいかなくても、希望の有休は全員5日以上取得できています。

③ 衛生委員会において、職員の就業状況や意向の把握、時間外労働の定期的チェ

ック等、労務管理相談体制の充実を図り、職場のさまざまな課題改善に努め、WEB 勤怠システムを全職員へ理解実践を徹底します。

【達成】 職員の勤務への意向を確認しながら、極力勤務内で仕事ができるように配慮しましたが、2名の退職者が出てからは、時間外労働も多少はありました。

3. 実施プロセス

(1) 法人の価値を高める取組み

- ① (重点項目) 高齢者福祉分野におけるサービスの連携を深め、地域ニーズに対する新たなサービス内容を模索・確立するために、法人内での在り方検討会に参画し、地域内でのネットワークの構築に当たります。

【一部達成】 新型コロナウイルス感染症拡大状況を考慮しながら実施しました。

(2) 透明性の高いガバナンスを追求する取組み

- ① ホームページやブログなどを積極的に活用し、事業所の魅力や適正な運営内容など、第三者にわかりやすい情報発信を行います。

【達成】 チラシ、LINE、ホームページを使って実施しました。

(3) 合理化と効率化を推進する取組み

- ① (重点項目) ICT の積極的導入により、ペーパーレスや電子決裁の導入・WEB を活用した会議や研修の導入を行い、業務の効率化を図ります。

【一部達成】 電子決裁まではできませんでした。

4. 経営基盤の安定

(1) 資金収支 10 カ年計画を達成する取組み

- ① 福井大東包括支援センターの運営を法人全体でサポートすることにより、安定的な運営を行います。また法人全体で運営している意識を持ち、相互協力体制（委員会活動・職員会議・事業方針の統一など）を随時行います。

【達成】 連携できる各委員会に出席し、協力体制をとっております。

<職員配置実績>

(単位 人)

事業名	管理者	主任介護支援専門員	社会福祉士	保健師	介護支援専門員	事務員
地域包括支援事業	1	1	1	1	0	1
介護予防支援事業		0	0	0	1	
合計	1	1	1	1	1	1